

## ミャンマーの委託先工場における労働環境等の調査について

標題の件、国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ（以下「HRN」）より当社委託先工場である Zuyuan Edenweiss Sanwa Industry Company Limited（以下「ZES 社」）の労働環境等に関する指摘に関し、第三者に依頼して2月に行った実地調査の結果について報告・提言を得ました。当社はこれを受け、また、当社が実施した現地見分の結果と合わせて以下のとおり報告いたします。

### （i）劣悪な労働安全環境

#### ① 食堂の衛生状況

1月25日付の報告書において、雨の吹き込みを防ぐべく1.3mの壁を設置した旨、報告しましたが、これはZES社に2箇所設けられた大小の食堂の内、大きな食堂（※1）に関して講じられた対策であり、現状は相応の効果を発揮していると考えられますが、その効果については、雨季を中心に今後も継続して検証し、更なる改善の必要があればZES社に対してこれを求めていきます。また、壁の上部から屋根の底に金網が設置されている構造であるため、指摘にあったような、多量の鳩が一斉に侵入するとの状況は想定し難いとの印象を受けました。

他方、小さい食堂については、構造上、壁や金網の設置が無いことから、雨風の吹き込みや鳩の侵入も想定されるため、ZES社に対して改善を求めたところ、ZES社より、3月20日から食堂としての利用を中止した旨の報告を得、その状況を写真にて確認いたしました。

なお、鳩の侵入に関するHRNからの指摘を受け、ZES社では動物忌避の装置（※2）を複数台購入し、試行を始めていますが、その効果についても検証を求めていきます。



※1



※2

## ② 飲料水

1月25日付の報告書において、整（浄）水器（※3）の新設について報告しましたが、今般の調査においても設備が稼働しており、また従業員により利用されていることを確認しました。従業員は工場内作業場においても持参した水筒やペットボトルから随時水分補給することができることから、労働環境面での問題は改善されているものと考えます。



※3-1



※3-2

## ③ トイレの利用

1月25日付の報告書のとおり、（政府の改善指導に基づき）トイレブースを増設し、ハード面での改善（※4）を現地にて確認しました。今般、第三者の調査において、トイレ利用に際しての運用（ソフト）面での制約について調査報告（詳細については、添付の調査報告をご参照ください）を受けました。HRNからの指摘のように、現時点でも所属部門によっては、2枚のカードを受け取る運用を設けていた部門もあることが判明しましたが、トイレ利用の集中を避けるべき業務特性があることが判りました。2枚のカードを受け取るの運用については、業務特性上必要な部署に限る旨をZES社に対して求めていきます。

また、従来はトイレの前に人を配置し、トイレ使用時には所定の用紙にサインをする必要があるとの運用が行われていましたが、この運用は現時点では廃止されています。もっとも、ZES社では、トイレ付近で従業員が歓談に興じる場面も見受けられることから、今後かかる運用を復活させることを検討しています。かかる運用を復活させる場合には、業務の効率を維持しつつも、従業員の生理現象を不当に制限することが無いよう、その趣旨が従業員の理解を得られるような運用を検討し、事前の十分な説明がなされるよう促します。



※4

#### ④ 監視カメラ

ZES 社には計 4 2 台の監視カメラが設置されている旨、経営者より事前の説明を受けており、今般の調査においては、その設置場所や角度を視察し、監視対象について調査を行いました。工場内の視察により、監視カメラは主に工場内の各棟の出入り口（※5）のほか、自動編機を配した作業室（※6）において集中的に設置されていることが判りました。この理由を経営者に確認したところ、労働者の事故と、自動編機の故障を早期に発見する目的であるとの説明を受けました。

こうした理由が、従業員に認識されていないのであれば、従業員の誤解や不信感にも繋がりがねないので、ZES 社に対しては、監視カメラの設置目的や監視対象について従業員の理解が得られるよう説明がなされることを促していきます。



※5



※6

#### ⑤ 診療施設

1 月 25 日付の報告書のとおり、工場敷地内には診療施設が存在し、資格を有する専任看護師の常駐（※7）、急な傷病に応急手当するための薬剤・包帯類（※8）を備えていることを確認しました。視察中も、同施設を利用する労働者の姿が見受けられました。診療施設のほか、工場内作業場においても、救急箱が配備され、その場所がステッカーにより示されていることも

確認されました。当初、HRN より指摘を受けた状態は改善が図られたものと考えます。



※7



※8

(ii) 女性労働者への保護の欠如

① 産前 6 週、産後 8 週の休暇の扱い

第三者による、記録書類の調査、管理者・労働者へのヒアリング調査においては、産前 6 週、産後 8 週の妊産婦が取得する休暇中も法定の最低賃金額相当の給与は支払われていたとの報告を得ました。今般の調査においては、指摘を受けたような事実は確認されませんでした。今後も法令遵守が徹底されるよう ZES 社に注意を促していきます。

(iii) 低賃金

① 賃金の支払額

従業員に対して支払われる賃金に関しては、第三者により、ZES 社から提示を受けた資料およびこれに基づく管理者・労働者へのヒアリング調査が行われた結果、法定最低賃金の 3,600 チャット/日をベースに、(月別の営業日数・勤務日数にかかわらず) これに 30 日分を乗じた 108,000 チャットがひと月の月額賃金として支払われているとの報告を得ました。かかる月額賃料に加えて成果に応じた賃金が別途支払われる給与体系となっているため、労働者に支払われる賃金は常に最低賃金を超えることになります。

労働者には、法定最低賃金は支払われており、違法性は認められなかったものの、ZES 社には、今後の法改正の動向を注視するとともに、前記月額賃金がヤンゴンの物価、生活水準に照らした妥当性については継続的に検証するよう求めています。なお、ミャンマーにおける最低賃金は 2 年に一度見直されることになっており、2017 年は見直しを実施される年です。その関係で最低賃金の検討を行う委員会が既に組成されたとのことです。このため、今後こうした動向も考慮に入れながら検証を行っていきます。

以上、HRN の指摘事項に関する調査について報告いたします。

また、第三者による調査では、上記の HRN の指摘事項に限らず、範囲を広げて、雇用契約上の問題等についても調査を実施したところ、約定の休憩時間の不付与、遅刻を理由とする給与額の控除、採用時の年齢確認など、更に確認すべき幾つかの懸念事項が発覚しました。これらの点についても、第三者の指導を得ながら、ZES 社に対して、追加調査や確認を行い、必要に応じて改善を求めます。

**【添付資料】**

第三者による調査報告・提言「Zuyuan Edenweiss Sanwa Industrial Company Limited の調査について」  
(なお、添付資料は、当該報告書原文に記載のあったマネジメントインタビューに参加した個人の名称につき、当社にてこれを削除したものです。)

[http://www.lecien.co.jp/news/files/ZuyuanEdenweissSanwaIndustrialCompanyLimited の調査について.pdf](http://www.lecien.co.jp/news/files/ZuyuanEdenweissSanwaIndustrialCompanyLimitedの調査について.pdf)

**【お問い合わせ先】**

株式会社ルシアン 管理本部 (担当：牧)

TEL : 06-6350-8450 FAX : 06-6350-8460