

2017年1月13日

株式会社ミキハウストレード  
ミャンマー委託先工場調査報告書

SEINUS CLIQ FASHION Company Ltd. 第三者調査機関

株式会社エナジェティックグリーン  
一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain  
西脇法律事務所  
ナイン・ヒル・パートナーズ株式会社

## 調査経緯

株式会社ミキハウストレード（以下、ミキハウストレード）は、ミャンマーの委託先工場において、搾取労働が行われていると、国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウから指摘を受けた。2016年12月16日、株式会社エナジェティックグリーンは、第三者の法人を通じ、第三者調査機関として、ミキハウストレードより、当該サプライチェーンの調査を受託した。株式会社エナジェティックグリーンは、組織を構成し、第三者機関として調査を実施した。ミキハウストレードのサプライチェーンにおける、搾取労働に関する調査報告書として、本報告書を発行する。

## 第三者調査機関の構成

第三者調査機関の構成は、株式会社エナジェティックグリーンを中心に、下記の各法人、事務所で構成され、現地調査、法令確認、報告書作成を行った。

1. 一般社団法人 The Global Alliance for Business and Human Rights
2. 西脇法律事務所
3. ナイン・ヒル・パートナーズ株式会社

## 調査概要

本調査は、2016年12月19日より2017年1月12日まで実施され、ミキハウストレードから製品を受注した、タキヒヨー株式会社（以下、タキヒヨー）、その他の関係企業へのヒアリング調査、および、当該工場での実態調査（各種帳票類、工場構内の視察・精査、人事労務担当者、品質管理担当者、労働者20名以上のインタビュー調査）を行った。



調査の様子

## サプライチェーン（取引関連、商品の供給）に関して

該当工場との取引に関して、ミキハウストレードは、タキヒヨーに、「PICNIC MARKET」ブランドの企画・生産を委託している。タキヒヨーは SEINUS Co., Ltd.（韓国）へ生産を依頼し、当該工場の SEINUS CLIQ FASHION Company Ltd.（ミャンマー）が、製品製造を行っている。（下図参照）

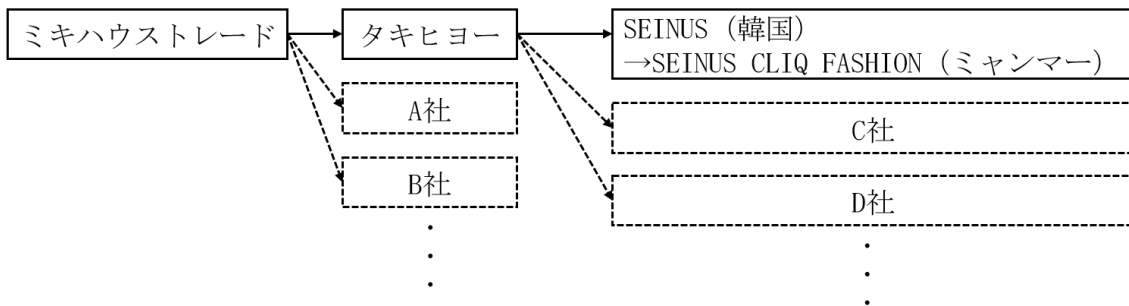


図1. ミキハウストレードと当該工場との取引関係

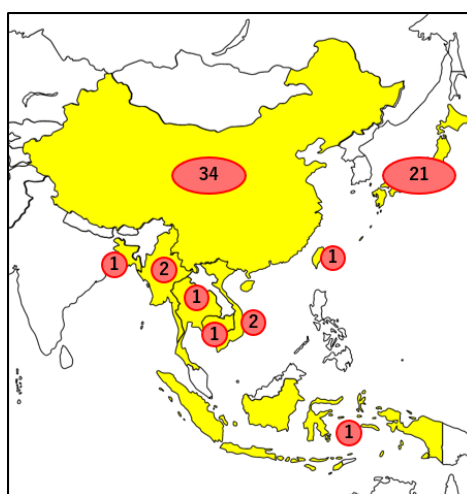


図2. ミキハウストレードの国別取引工場数 (2016年)

SEINUS CLIQ FASHION Company Ltd. で生産された「PICNIC MARKET」ブランド製品は、ミキハウストレードが日本で販売を行っている。ミキハウストレードから当該工場に発注された商品は、3品番 16000点であった。また、タキヒヨーの当該工場の生産シェア率は4%程度であることが、インタビュー調査より確認された。

SEINUS CLIQ FASHION Company Ltd. について

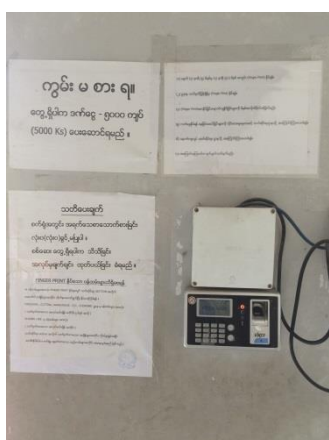
SEINUS CLIQ FASHION Company Ltd. は、2012年に中国の杭州で創業した Walton HK Group Ltd. の35%出資工場である。CLIQ FASHION は杭州のほか、カンボジアとミャンマーにも工場があり、当該工場はこのミャンマーの工場にあたる。尚、過去に、ミキハウストレード社以外の、CSR監査や労務監査を受けた実績がある。



工場外観

工場名： SEINUS CLIQ FASHION Co., Ltd.  
住所： No.21, Yangon Industrial Zone, Mingalardon Garden City,  
Mingalardon Tsp., Yangon, Myanmar.  
労働者数： 約 650 名（うち男性は 40 名。全労働者の 70%は田舎からの出稼ぎ労働者で、寮はなく、ヤンゴンに家を借りている。）  
事業内容： ダウン・布帛・中綿・ジャケットの製造  
勤務時間： 7 時 30 分～16 時 15 分（昼休み 11 時 30 分～12 時 15 分）

### 勤怠管理



指紋認証の機械

2016 年 12 月 20 日、当該工場への事前通知無しに、外部より、労働者の勤怠状況を確認したところ、7 時 25 分頃に出勤し、18 時 10 分頃に退勤していた。12 月 22 日・23 日に、当該工場へ訪問し、20 日の勤怠管理台帳を確認したところ、実態の勤務状況と一致していた。

当該工場での勤怠管理は、指紋認証にて行われている。指紋認証の機械が 4 台しかないため、縫製担当者以外は、部署毎に、勤務終了前に記録するよう工場から指導がなされている。給与計算は、指紋認証の機械で記録された時間ではなく、実際の勤務時間に基づき、生産ライン長が管理する出勤簿を基に計算されている。4 台の機械で 1 度に 650 名の労働者全員が記録することは難しく、正確な勤怠管理をするために、台数を増やす等の対応が必要である。

1 日 2 時間を超える時間外労働については、労働局に事前に申請をしていることを確認した。労働局への申請書を確認したところ、申請時に署名をしているのは、経営者が選出した、労働者代表である生産ライン長のみであり、全ての労働者が署名をしていたわけではなかった。尚、2016 年 11 月に当該工場に労働組合が組織されたことにより、申請書への署名方法を変更する必要がある。

### 労働時間

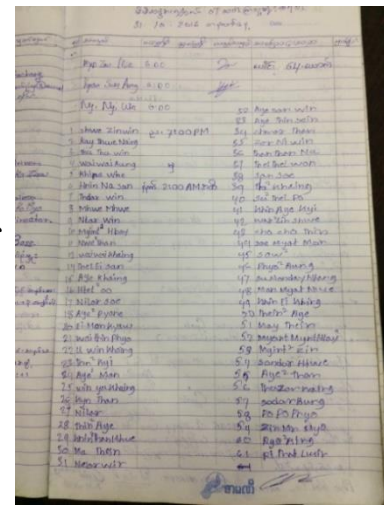
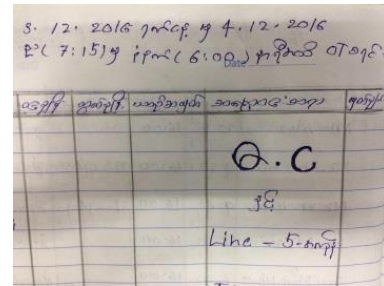
ミャンマーの工場法では、労働時間は原則として 1 週間で 44 時間以内である<sup>1</sup>。勤怠管理台帳を確認したところ、2016 年 7 月に、1 週間に 19 時間の時間外

---

<sup>1</sup> 工場法第 59 条

労働、即ち1週間に63時間の労働実績が確認された。72時間以上の労働は勤怠管理台帳からは確認できなかった。

また、勤怠管理台帳および給与明細では実績がなかったが、インタビューにより、深夜残業並びに日曜日出勤の事実が認められた。また守衛が管理している入退室管理簿にて、19時から午前2時の深夜残業の履歴、並びに残業対象者の名簿が見つかった。このような場合には指紋認証での勤務時間記録をしておらず、別管理された帳簿に基づき、勤怠管理がされ、時間外割増手当が支払われていると考えられる。しかし、給与明細にある通常給与とは別に手当が支給され、全ての帳票が確認できなかったため、適正な支給がされているかは確認ができなかった。



守衛による管理名簿

### 低賃金・給与等未払いに関して

ミャンマーの最低賃金は1日3,600チャットであり、休日も含めたその月の全日数をかけたものが月給となる。また、所定労働時間を超える場合には、原則として通常の2倍の賃金を支払わなければならない<sup>2</sup>。最低賃金未満の支払いが認められる例外として、試用期間以前の必要な技術研修の期間については、3か月以内であれば、最低賃金額の50%を下回らない額を支払うことが認められる。また、試用期間中においては、3か月以内であれば、最低賃金額の75%を下回らない額を支払うことも認められている<sup>3</sup>。

本調査では、2016年1月から11月の給与支払の確認を行った。その結果、欠勤があった場合に、その欠勤した週の日曜日分も差し引かれていたことが確認された。これは労働者からの要望により、欠勤分のみ差し引かれるよう、2016年9月より変更された。また、技術研修中として、法律で認められている3か月という期間を超えて4か月以上、給与が正社員の50%の1800チャットであった労働者がいたことが確認された。

時間外労働に関しては、帳票類より、法定通り通常の賃金の2倍の額が支払

<sup>2</sup> 工場法第73条

<sup>3</sup> 最低賃金法施行細則43条(1)

われていることが確認された。出勤簿に記載されていない時間外労働に関しては、通常給与とは別に現金にて、手渡しで時間外労働の手当が支払われていることがインタビューより確認された。また、給与支払額が間違っており、指摘することにより翌日修正した額を受け取ったと話した労働者もいた。これは記録上の勤務時間に対する給与と、公の記録の無い時間外労働に対する給与が二重帳簿で管理され、改ざんされていることに起因するのではないかと推測される。生産現場で使用される帳票、出勤簿にも改ざんの跡が見られ、日曜日の勤怠記録が修正液等で訂正されている帳票も見られた。

また、毎月の給与のうち、1,000チャット未満の端数は、生産ライン長がまとめて受け取っていることが確認された。その使用用途は各生産ライン長により異なり、労働者の娯楽などのために還元している場合もあれば、使用用途が不明で一切還元されたことがないと話す労働者もいた。

### 雇用契約

インタビューにおいて、労働者自身が雇用契約書に署名をし、コピーを受け取ったと話していた。しかし、例えば2016年4月に雇用契約を結んでいるにも関わらず、労働契約書の労働局の印の期日が2016年11月であるものもあり、監査対策のために急遽用意したようにも見受けられる。



契約書

また、雇用契約書には、必要項目が空欄になっているものも確認された。

### 労働安全衛生

工場内視察を行ったところ、構内は整理整頓がされ、工場経営者の配慮を感じられる。また、工場内のクーリングシステムは、ミャンマー国内の工場として一般的なクーリングシステムであり、今後、ミャンマーのインフラ整備の発展と共に、より良い労働環境のための整備を行うことが必要である。



工場内の様子

労働者に尋ねたところ、避難訓練を行ったことはあるという回答を得たものの、構内の避難経路を知らない労働者もいた。また、構内に医務室が設置され、応急処置用の医薬品が準備されていることを確認した。

## 女性への配慮

現在妊娠中の労働者に確認したところ、出産前後 3 か月は基本給が支給され休むと話した。また、雇用時に結婚および妊娠の有無を聞かれるかは分からなかったが、妊娠をしたら自主退職をするように言われたという労働者もいる。

## ハラスメント

勤務中に叱責されることもあるということがインタビューで明らかになった。尚、叱責内容を確認したところ、製品の生産ミスによるものも確認された。

## 救済機関の欠如

経営者へのインタビューによると、2016年11月に職場調整委員会が設立され、労働組合の組織化がされている。しかし、議事録等での確認は本調査ではできなかった。尚、経営者によって選出された労働者代表は、2016年7月の時点で存在している。

## 調査のまとめ

以上のような労働条件・労働環境を生んだ背景として、幾つかの要因があると考えられる。

まず、監査の質の問題である。当該工場は、本調査以前に、他の CSR 監査・労務監査を受けた経験があった。当該工場が、今までの監査で問題を指摘され、真摯に改善に取り組んでいたのであれば、このように労働者が苦しむことはなかったはずである。労働者を守るために、監査を行う側（各ブランド、監査法人等）は、責任をもって、問題を指摘すべきである。

また、過去に他社からの監査を受けた工場であれば大丈夫という安心感による管理不足があったのではないかと考えられる。特に委託生産では、発注者の工場訪問・視察が行われることは少ない。しかし、労働条件・労働環境を把握するためには監査等が必要である。生産委託であっても、ミキハウストレード、タキヒヨー、及び当該工場でコミュニケーションを行い、より良い工場となるための改善を行うべきである。

さらに、当該工場とタキヒヨーとの間の取引が、労働者に最低賃金ではなく生活賃金を支払える程度の適正な価格で行われているのかという点も、考慮すべきだろう。ミキハウストレードは発注側として、タキヒヨーと確認を行い、

適正な賃金を払えるようにするための方策を考える必要がある。

#### 今後の対応について

ミキハウストレードは、CSR 調達ガイドラインや行動規範を策定して、企業としての方針を明確にすべきである。また、それらのサプライチェーンへの周知徹底も行う必要がある。

国際 NGO ヒューマンライツ・ナウによる指摘、および本調査によって明らかとなった問題点について、タキヒヨーと共に、場合によっては外部機関との連携も考慮しつつ、改善のための行動をとる必要がある。また、中長期的なモニタリングも必要である。