

労働者への支払いを拒否したユニクロへの声明

クリーン・クローズ・キャンペーンは、自社の製品を生産していたインドネシア労働者への支払いを拒んでいるユニクロに対して声明を発表する

かつてジャバ・ガーミンド社に雇用されていた労働者は、ユニクロを含む国際バイヤーのために何年も働いていた間の未払い補償金、少なくとも 550 万ドル受け取るべきである。労働者に支払われるべき金額は、工場閉鎖前の労働と違法なレイオフ期間の未払い賃金、およびインドネシアの法律に規定された退職手当を含んでいる。

● なぜユニクロはジャバ・ガーミンド労働者への責任があるのか

ユニクロのようなグローバル企業は、事業の結果に対する法的責任を回避するために、生産の外部委託を行ってきた。この 20 年間、市民運動は、多国籍企業が労働者とコミュニティからの搾取から得た利益を受け続けることを非難し、同時に、この搾取による負の影響をコミュニティや労働者個人が責任をとるべきではないとも主張してきた。国境を越え操業する多国籍企業の力は、労働者の人権侵害をもたらし、労働者に役立つ保護を強化する必要があることが広く認められている。

以上のような理由で、国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) を全会一致で採択した。UNGPs は、サプライチェーンにおける人権尊重の確保は国際的に事業展開する企業の責任であり、人権侵害に対しては積極的にこれを防止し、軽減しなければならないと述べている。この責任は、国家の行為とは別であり、事態に対する企業の関与が間接的であったとしてもあてはまる。重要なことは、UNGPs が、企業の責任は「人権保護に関する国家の法令の遵守を越えて存在する」という考えを確立していることである。

労働者の証言や工場から回収された資料によれば、ユニクロが生産量に関してのみならず、工場の操業管理への影響力という点でも重要なバイヤーであったことは実証されている。たとえば、ジャバ・ガーミンド工場で 22 年働いた 52 歳の労働者は、ユニクロの衣料品を何千着と縫製し、工場がユニクロの注文を達成するために、しばしば残業を強いられたことを認めている。別の労働者は、ユニクロの注文はいつも労働者に強い緊張を与えていたと回想し、「私たちがユニクロ製品を作る時は遅くまで働き、ストレスがかかり、毎日遅くなって帰宅した」と述べている。

ユニクロとジャバ・ガーミンド工場との間の長年にわたる重要な関係は、疑問の余地のない事実である。ユニクロは工場の労働パターンを指図することができ、直接的に職場の

ストレス、過度な残業、生産目標を増加させるような要求ができる立場にいた。これは、ユニクロがサプライヤーに操業方法を指図する影響力を行使していたということを明らかにしている。同様の影響力が労働条件の指図には及んでいなかったと議論する余地はない。それゆえに、国際基準により、ユニクロはジャバ・ガーミンド工場の労働者への人権への負の影響を予防し、処理し、軽減する明白な責任を、工場に発注していた間だけでなく、取引中止を決めた時点においても、保持していた。ユニクロはこれらの責任を果たさなかった。

大量解雇時における退職手当の権利は、国際労働規約、インドネシア法とともに認めている。同様に、工場の倒産の場合に労働者がこの権利を奪われるリスクも広く認識されている。この理由により、多国籍企業は、取引中止がサプライヤーの操業継続に及ぼすリスクを評価し、撤退に先立って起こりうる否定的な側面について処理することが求められている。ユニクロは、撤退の大きなマイナスの影響を軽減するために必要な手順を踏んだという証拠を示さなければならない。たとえば、工場の公認された労働組合は—ユニクロはこの組合の存在に気づいていたはずだ—工場との関係を終了させるというユニクロの決定について一度も知らされず、決定はジャバ・ガーミンドの倒産のわずか2ヵ月前に明らかにされた。

現在、私たちは、ユニクロがジャバ・ガーミンドで労働基本権違反を予防できなかった責任をとること、また、予防ができなかった結果は、工場とバイヤーの利益のために何年も労働してきた労働者が負うものではないと保証することを、要求している。

ユニクロに求められているのは、新しいことでも異例のことでもないことを言及することは重要だ。実際、多くのユニクロの競争相手は、サプライヤーが倒産した場合、補償金の支払に同意している。ナイキ、アディダス、ディズニー、Fruit of the Loom、Hanesbrands、H & M、ウォルマート、ジャック・ウォルフスキンのなどはみな、関係するそれぞれのケースにおいて労働者の補償金受取を保証し、積極的な行動をとってきた。これらのバイヤーは、直接に労働者のための基金に拠出したり、サプライチェーンのパートナー（工場所有者、購買代理店など）に拠出を呼びかけたりして、労働者が法的に認められた補償金を受け取れるようにしてきた。

● なぜユニクロの対応は不適切なのか

ユニクロは声明のなかで、「弊社は、失業中の労働者に再雇用促進に関する支援の提供を労働組合に対して提案しております」と主張している。私たちは、これは事実を反映しない誤解を招きやすい声明だと考えている。

2017年7月、ユニクロは、ILO ベターワーク（BW）のインドネシア事務所にユニクロのスタッフとジャバ・ガーミンド労働者を代表する二つの労働組合の代表者との会合を設定してくれるように要請した。会合は、組合によって提起された違反を是正するための交渉の開始であると思われた。しかし会合のなかでユニクロは、交渉の意図はないことを明らかにし、ただ情報を収集し共有するだけだとした。会合参加者は、次のステップが議論される次回の会合をもつことに合意した。

約束された2回目の会合は、日程の設定に関しての組合からの何回もの要求にもかかわらず、ついに実現しなかった。その代わりにユニクロは組合に次のような1通のメールを寄越した。

「我々は再雇用を促進する助けになる妥当な行動があるかどうか考慮中である。可能性を見きわめる参考のために、これらの特定の労働者の状況について、追加の詳細な情報を共有できることを希望する。」

組合は、この回答は多くの点で不適切であると考えた。第一に、提案は、労働者が救済を求めている実際の違反について何ら言及していない。たとえそのような再雇用スキームが実行可能であったとしても一そして過去の経験によればこのようなケースでは実行可能と考えられない一、労働者にはなお550万ドルが支払われるべきである。繰り返して言うことが重要だが、ユニクロに求められているのは人道的な支援ではなく、権利侵害を正す行動である。ジャバ・ガーミンド労働者は施しを望んでいるのではない。労働者は、尊重を望み、最終的にはユニクロの衣料品製造によって労働者に帰属すべきお金の受取を欲している。

第二に、たとえ再雇用スキームが前進したとしても、ユニクロが、労働者の住まいから妥当な距離のなかで2000人の労働者が働けるサプライヤー工場を見つけ出すことは疑わしい。ユニクロがサプライヤーに対して、全体的に年かさの、元ジャバ・ガーミンド労働者として知られる人たちを雇用させる気があるのかも明らかでない。以前にインドネシアとバングラデシュで設定された代替的な雇用スキームの試みは、労働者が尋ねるかもしれない現地の工場のリストをただ示すだけの見栄えのよい就職説明会で終わった。

ジャバ・ガーミンド労働者は、仕事の探し方を知らないために失業しているのではない。彼らは、違法な工場閉鎖、現地に代わりの仕事がないこと、年かさで、権利のために立ち上がった労働者への構造的差別などのために失業状態なのだ。

第三に、ユニクロの提案に懸念を述べたにもかかわらず、組合は2017年10月、さらなる明確な回答と再度の会合の開催を要求した。その時以降、ユニクロは組合のメールへの返事を拒んでいる。

ユニクロはまた次のように主張する。「ファースト・リテイリングは、今後、他社において同様の事態が発生することを防止し得る方法について、業界のステークホルダーと共に検討を進めています。」

会社が過去の失敗の教訓を学び、その教訓を業界にとっての必要な改革に活かしていくことは、もちろん重要なことだ。ユニクロは、こうした対話に関与するステークホルダーについて説明する際、何かあいまいである。この分野で積極的に活動しているグローバル・ネットワークとしての私たちは、だれがそのような対話に参加し、いつどこで対話がなされているのか、明確にすることができない。しかしながら、ユニクロがこの問題について真剣に取り組んでいるとしても、失敗に学び、前進するだけでは十分ではない。ユニクロの失敗に苦しみつづけている人々は、隠されたり、巻き添え被害として忘れられたりするわけにはいかない。

ジャバ・ガーミンド労働者は、ユニクロが前進し、その力と資源を使って労働者に支払われるべきお金を保証するのでなければ、納得しないだろう。ユニクロの期待はずれの対応、はるか昔に暴露された時代遅れの議論、変化へのあいまいな約束、申しわけ程度の施しの約束、これらはユニクロが公言するような影響力ある時代の先端をいくブランドから会社をはるかに遠ざけているのだ。

原文：

<https://cleanclothes.org/news/2018/02/22/statement-on-the-refusal-of-uniqlo-to-pay-wh-at-is-owed>