

# 外国人技能実習生への違法行為と人権侵害、 企業の社会的責任

岐阜県で働く外国人技能実習生から、人権侵害と労基法違反に関する労働相談がFWUBC（在日ビルマ市民労働組合）※<sup>1</sup>に寄せられ、JAMはこの事案の相談にのるとともに、解決に向けた支援を行いました。

また、サプライチェーン※<sup>2</sup>での違法行為や人権侵害を根絶するために、直接の契約関係がないとしてもメーカーであるブランドに、企業の社会的責任において具体的な対策を講じるよう要請を行い、メーカーから責任ある回答を得ました。

なお、外国人技能実習生は、既に新しい企業で就業しています。

相 談 日：2018年6月  
外国人技能実習生：ミャンマー人5名  
就 労 先：(株)キングスタイル（岐阜市）  
連合岐阜への協力要請：2018年7月  
労基署への申告：2018年7月2日  
労基署への申告内容：①人権侵害  
②労基法違反  
③最賃法違反  
会社へ団体交渉申し入れ：2018年7月  
実習生5名の保護：2018年7月  
発注元企業：(株)しまむら  
発注元企業への要請文書送付：2018年11月12日  
記者発表：2018年12月5日

詳細は、別紙の記者発表文書をご覧ください。

※<sup>1</sup> FWUBC  
（在日ビルマ市民労働組合）  
2002年4月に結成されたビルマ人の労働組合。現在の会長は「ミンスイ」氏。JAMは結成当初から支援している。写真は、連合2017年第88回中央メーデー

※<sup>2</sup> サプライチェーン  
メーカーに商品・製品を供給する取引企業間を表す



<記者発表用>

サプライチェーンの底辺で働く外国人技能実習生への違法行為や人権侵害を根絶する！  
**発注元企業の社会的責任について「株式会社しまむら」より責任ある回答**

在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）とものづくり産業労働組合 J A M は、岐阜市の株式会社キングスタイルで働くミャンマー人技能実習生からの労働相談を受け、5 人の技能実習生は、人権侵害、労基法違反、最賃法違反について、本年 7 月 2 日に岐阜労働基準監督署へ申告した。（この就労実態については別記 1 参照）

ミャンマー人技能実習生 5 人が就労していた株式会社キングスタイルでは、「株式会社しまむら」の商品の分類梱包などの作業をしていた事実があった。そこで、FWUBC と J A M は、連合の協力を得て、発注元企業が、その社会的責任として、直接の契約関係がないとしても、事実関係の調査と再発防止に向けた具体的な対策をとることを「株式会社しまむら」に要請した。（要請文は別記 2 参照）

株式会社しまむらより「発注企業の社会的責任として、サプライチェーン全体における法令遵守を求める必要があると考え、サプライヤーへの注意喚起をし、外国人技能実習に関する具体的調査・対策を今後進めていく」という趣旨の前向きな回答をいただいた。

ここに、株式会社しまむらとの話し合いの経緯を公表するとともに、株式会社しまむらの考え方及び実施事項が、発注元企業の模範的対応として、各業界全体に広がることを期待するとともに、適正な価格での取引の実現によって弱い立場の技能実習生のいのちと権利が守られることを願うものである。

株式会社しまむらの責任あるご対応に感謝申し上げます。

2018 年 12 月 5 日

在日ビルマ市民労働組合（FWUBC）

会長 ミンスイ

産業別労働組合 J A M

会長 安河内賢弘

日本労働組合総連合会（連合）

総合組織局 総合局長 山根木晴久

## <別記1>

### 株式会社キングスタイルでのミャンマー人技能実習生の就労実態

株式会社キングスタイル（代表：堀内信成、所在地：岐阜市須賀2-4-27）では、社長とミャンマー人技能実習生5人だけで、会社住所の事務所と倉庫において作業をしていた。5人の技能実習生は26～31歳の女性。住居は、事務所の2階で、自炊生活。

日本に来る前に雇用契約書にサインしたが、ミャンマーの送り出し機関に回収されてしまった。賃金・労働条件に関する書面は一切ない。

#### <法令違反の実態>

##### 1. 最賃法違反と労基法違反

2018年1月と2月の賃金は、基本給が6万円で、残業代は1時間600円だった。日本で日本語研修の先生を通して給料が安すぎると訴えた。監理団体である協同組合から担当者が来て話をし、1年生は基本給（月額）7万円、2年生は基本給（月額）8万円。残業代は、25時間まで1,000円、25時間超で1年生600円、2年生700円となった。しかし賃金の明細書はない。

岐阜県の最低賃金は800円なので、最賃金額で法定労働時間を働いた月の賃金は、800円×8時間×22日＝14万800円であり、何を控除して基本給が6万円とか7万円になるか不明であるが、明らかに最賃法に違反している。そのうえで時間外労働が時給600円とはもっての外である。

##### 2. 過労死ラインをはるかに超える長時間労働

朝7時から仕事を始め、昼食休憩を30分程度、夕方に夕食休憩を30分程度とり、真夜中0時まで働く日が多い。最悪は午前1時半だった。仕事の状況では夜10時に終わるときも、夕方に終了することもある。休日も月に1日だけという月もある。

2018年各月の法定時間外労働＋休日労働は、次の通り。

1月	75時間
2月	191時間
3月	90時間
4月	218時間
5月	87時間

まさに、過労死ラインを大きく超えた超長時間労働という実態である。

##### 3. 日常的な暴言による脅迫と監視、自由な行動の不当な拘束

作業が遅くなったとか、小さなミスにも、毎日のように社長は大声で実習生を指さしてどなりちらす。賃金が安いと訴えたことについても、「お前らのせいで利益なくなった」と

怒られた。

他の人と話をするのも禁止。友達と話をしているのが見つかるとミャンマーへ帰国させると言われる。ある実習生は、「社長の車の音を聞いただけで胸がドキドキする」と言っていた。

#### 4. 技能実習とは無縁な仕事

キングスタイルの業務は、衣類の縫製ではなく、技能実習とは無縁な物流作業である。主な作業は、①出来上がった衣料品（海外で製造された衣料品など）を近くの物流倉庫からトラックで運んでくる手伝い。社長とトラックに2人が同乗して取りに行く。段ボール箱の積み降ろし作業だ。②段ボールから衣料品を出して、値札を付けたり、一部はブランドタグをミシンで縫い付ける作業。③送り先ごとに品名と数量を確認して段ボールへ梱包し、発送する作業。「縫製作業の技能実習だが、それ以外の作業も少しある」とミャンマーに面接に来た社長が説明していたというが、縫製作業はほとんどない。

<別記2>

2018年11月12日

株式会社しまむら

代表取締役社長 北島 常好 様

在日ビルマ市民労働組合 (FWUBC)

会長 ミンスイ

産業別労働組合 J AM

会長 安河内賢弘

日本労働組合総連合会 (連合)

総合組織局 総合局長 山根木晴久

人権侵害、労基法違反、最賃法違反の根絶に向けた取り組みのお願い

拝啓 晩秋の候、貴社におかれましてはいよいよご盛栄のこととお喜び申し上げます。  
書面にて失礼ながら初めてご連絡させていただきます。

在日ビルマ市民労働組合 (FWUBC) は、在日ミャンマー人で組織する労働組合です。産業別労働組合 J AM (東京都港区芝 2-20-12、組合員数約 35 万人) は在日ビルマ市民労働組合を支援し労働相談への対応をおこなっています。連合 (東京都千代田区神田駿河台 3-2-11) は、J AMが加盟している労働組合のナショナルセンターです。

貴社が委託した物流サービス業務の一部を受注していた株式会社キングスタイル (代表: 堀内信成、所在地: 岐阜市須賀 2-4-27) において、ミャンマー人技能実習生 5 人が就労し、「しまむら」の値札つけと分類梱包などの作業をしていましたが、この 5 人は法令違反と人権侵害のもとでの過酷な就労実態におかれていました。その詳しい内容については別記のとおりですのでお読みください。

労働基準法違反については、本年 7 月 2 日に岐阜労働基準監督署へ 5 人の技能実習生の名で申告を行いました。また、5 人の技能実習生は、私どもがいったん保護をした後に、監理団体の責任で新しい会社への移行ができたところです。

株式会社キングスタイルは、社長と 5 人の技能実習生が働くだけの零細企業ではありますが、私どもは、あまりにも酷い法令違反、人権侵害の実態に驚き、そして怒りを感じま

した。いまだにこのような労働実態が存在していることは、外国人技能実習制度の問題だけでなく、我が国の主要企業の法令遵守、人権尊重の対策が不十分である結果と言わざるを得ません。こうした不法行為は絶対に無くさなければなりません。本年7月3日に5人の技能実習生は、日本に来る技能実習生が二度と同じような経験をしてほしくない、顔を出して記者会見で訴えました。

そこで貴社におかれましては、株式会社キングスタイルと直接の契約関係がないとしても、貴社がかかわるサプライチェーンの底辺での違法行為や人権侵害を根絶するために、事実関係の調査と、そのうえで再発防止に向けた具体的な対策を講じていただくようお願いいたします。参考資料として、国連人権理事会において承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」のコピーを同封いたします。

後日、当方よりご連絡させていただきますので、面会いただきお話をさせていただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

敬具

<参考資料>



## ビジネスと人権に関する指導原則

本書は、国際連合人権理事会第 17 会期の文書

Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie - Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (A/HRC/17/31, 21 March 2011) の翻訳である。

英語原文は国際連合人権高等弁務官事務所（OHCHR）のウェブサイトから取得できる。

翻訳は、財団法人アジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）と特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラムの共働で行われ、国際連合広報センターからの助言を受けて完成した。助言あるいは協力していただいた方々に感謝の意を表したい。

なお、翻訳版には、原文にはない訳者註を加えている。読者の理解のために役立つばかりである。

### 文書名等

A/HRC/17/31

配布分類：一般

2011 年 3 月 21 日

原文：英語

人権理事会 第 17 会期 議題 3

発展の権利を含む、すべての人権、市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的権利の促進と保護

人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する

事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書

ビジネスと人権に関する指導原則：

国際連合「保護、尊重及び救済」枠組実施のために

## II. 人権を尊重する企業の責任

### A. 基盤となる原則

#### 原則 13

人権を尊重する責任は、企業に次の行為を求める。

- (a) 自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する。
  
- (b) たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める。

#### 解説

企業は、その活動を通じてまたは他の当事者との取引関係の結果として、人権への負の影響に関与する可能性がある。指導原則 19 は、企業がこのような状況にどのように対処すべきかについてより詳しく述べる。本指導原則の目的からして、企業の「活動」は、作為及び不作為の双方を含むものと理解され、その「取引関係」には取引先企業、バリューチェーン上の組織、及び企業の事業、製品またはサービスと直接関係のある非国家または国家組織を含むものと理解される。