

<要請書>

2019年2月22日

住友商事株式会社

代表取締役 社長執行役員 CEO 兵頭 誠之様

貴社およびスミフルジャパンに対し、日本の市民団体・研究者らが2018年11月15日に要請書を提出し、貴社が投資する「スミフル」のフィリピン・バナナ農園労働者が直面している深刻な人権侵害や違法な雇用形態など、現場での問題状況を伝えるとともに、事態の改善に向けた適切な対応を求めてきました。しかし、その後も、フィリピン現地では根本的な問題解決が図られておらず、また、貴社が具体的な対応を講じられているようにも見えないことから、私たちは再度、現場の状況をお伝えするとともに、貴社の真摯かつ迅速な対応を要請します。

フィリピンのミンダナオ島コンポステラ・パレー州の「スミフル」ブランドにかかわるバナナ農園の労働組合 NAMASUFA (正式名称 : Nagkahiusang Mamumuo sa Suyapa Farm) は、フィリピン労働雇用省からも認知されている正規の労働組合であり、スミフルフィリピン系列農園で働く 900 余名が参加している労働組合です。同組合は、すでに約 11 年にわたり、これら農園で働く非正規の労働者の正規雇用や団体交渉権等を求めて活動をしてきました。

フィリピン労働法においては、6ヶ月の試用期間を経た労働者は正規雇用(期間の定めのない雇用)として採用されることを定めていますが、スミフル側はこれら非正規の労働者は請負事業者の社員であるとしており、雇用関係にないことを主張してきました。しかし、この請負形態についてはフィリピン労働法で規制対象となる「労働のみの請負 (Labor-Only Contracting)」、すなわち日本で一般的に「偽装請負」と認知されている雇用慣習に酷似しているものにあたり、その問題性が指摘されてきました。

そんな中、2017年3月、フィリピン労働雇用省による省令 174 号 (Department Order No. 174 Series of 2017) で「労働のみの請負」は全面的に禁止され、そのような雇用慣習と認められる条件をより詳細に示しました。さらに、同年6月には、スミフルフィリピンと労働者らの間に雇用関係を認め、また労働組合 NAMASUFA を労働者の代表として認めるフィリピン最高裁の判決が出ています。(2017年6月7日 GR No. 202091)

しかし、NAMASUFA がより多くの労働者の支持を得ながら、フィリピンの法律に基づく労働者の正当な権利を求めて声をあげるなか、同組合員に対する看過できない暴力的な事件が相次いで起きてきました。以下は、その主な例です。

- ・ 2018年8月20日、NAMASUFA 組合員の一人で梱包工場 No. 250 の労働者である Melodina Gumanoy 氏が工場に働きに出る途中、オートバイに乗った所属不明の男らに後を付けられているのに気づいたが、幸い近隣の家に身を隠し、事なきを得た。
- ・ 2018年9月4日、NAMASUFA 理事の一人で梱包工場 No. 340 の労働者である Victor Ageas 氏に対し、所属不明の男らが6回ほど発砲するも、幸い怪我はなかった。
- ・ 2018年10月31日、NAMASUFA の組合員の一人で梱包工場 No. 340 の労働者であった Danny Boy Bautista 氏が、所属不明の男2名に銃撃され、死亡した。
- ・ 2018年11月11日、NAMASUFA の組合員で梱包工場 No. 220 の労働者である Jerry Alicante 氏が、所属不明の男2名から銃弾2発を受けて、負傷した。
- ・ 2018年12月15日未明、梱包工場 No. 220 の近くに位置する NAMASUFA 代表の Paul John Dizon 氏、および、NAMASUFA のリーダーの一人である Vicente Barrios 氏の両自宅、また、NAMASUFA 事務所が放火により、全焼した。

NAMASUFA の組員らによれば、他の組合員もこの間に NAMASUFA から脱退するよう脅迫を受けたり、暴力事件や殺人未遂の被害者になっており、上記を含む一連の人権侵害が偶発的に発生したとは考えにくいことを指摘しています。

このような暴挙はあってはならないことであり、貴社が投資先とするビジネスの現場で起きている深刻な人権侵害、そして、そうした状況下で生産されるバナナが私たちの食卓に並ぶという事態について、私たちは大変遺憾

に思います。また、こうした暴力的な事件が、スミフルフィリピンに係る労働組合に対する弾圧である可能性を鑑みて、早急に真相究明および再発防止策を講じるよう貴社に強く要請します。

また、2019年2月15日現在、NAMASUFAが代表する梱包工場で働く900余名の労働組合員らの正規雇用はいまだに実現していません。NAMASUFAからは団体交渉の申し入れを再三しているにも関わらず、最高裁の判決後も交渉が遅々として進んでこなかったことから、スミフル側がフィリピンの司法判断に誠意をもって対応しているとは言い難い状況にあります。

このような組合活動の軽視はフィリピンの労働法によって保障されているストライキ権を行使できる事案であり、したがって、NAMASUFAは2018年9月初旬に開かれた組合会議で、参加した組合員749名の全会一致をもってストライキの実施を決定しました。同年9月4日にはフィリピン労働雇用省に対して正式にストライキ手続きを行ない、フィリピン労働法で定められている「冷却期間」を設けた後の同年10月1日よりストライキに入りました。

ところが、10日後の同年10月11日、工場での操業を防ぐためにピケを張っていたストライキ参加者らに対して、フィリピン国軍・警察のスト鎮圧部隊が派遣され、スト破りの労働者なども加わった結果、NAMASUFA側のストライキ拠点には暴力的に破壊されました。この鎮圧部隊側の暴力行為によって、少なくとも17名の労働者が負傷し、中には内出血や吐血を伴う労働者もいました。

さらに10月中旬には、ストライキに参加していた組合員に対して、ピケが梱包工場の操業妨害行為であることを根拠にした懲戒解雇通告が送付されています。

ストライキを経ても交渉が事実上の決裂状態にあったこと、不当な懲戒解雇が通告されたことと、戒厳令下にあるフィリピン・ミンダナオ島におけるストライキなど組合活動への深刻な人権侵害の状況に鑑みて、2018年11月下旬からNAMASUFA組合員らの一部が首都マニラに赴き、野外キャンプを張りながらの抗議活動を行なってきましたが、依然問題の根本的な解決には至っていません。

フィリピン雇用労働省による仲裁の下で、2018年12月27日に交渉が行なわれる予定でしたが、スミフルフィリピン側から経営判断のできる役員が出席しなかったため、交渉は2019年1月4日に延期となりました。その延期された交渉日にも、スミフルフィリピンの役員の姿はなく、人事担当者のみ出席であり、しかも、会社側から提案された内容が、NAMASUFAの提訴時に組合員であった梱包工場No.90(現No.220)の労働者のみに対して団体交渉権を認める極めて限定的なものだったため、交渉は決裂しました。

その後、2019年1月30日付で国家労使関係委員会(NLRC)が調査結果を公表し、NAMASUFA側のストライキの違法性を指摘しつつも、その組合員らの解雇は認められないとしたため、その結果を踏まえた労使交渉が始まろうとしています。

確かに、NAMASUFAの一連の訴えに対する裁判所の判決は、梱包工場No.90の労働者を原告としたものではありますが、当該梱包工場と労働慣習を同一にする他の梱包工場に対しても同様の措置がとられるべきです。それにもかかわらず、スミフルフィリピンが労働者の権利を矮小化しようとし、誠実な対応をしていない点に私たちは強く抗議します。

したがって、私たちは上記の状況を大変憂慮し、以下の事項を貴社に改めて要請します。

1. 上記の銃撃事件および他の組合員の受けている人権侵害の実態の真相究明(人権デューディリジェンス)を早急に行なうこと。また、このような事態が二度と起きぬよう、株主としてのレバレッジを行使すること
2. フィリピン労働法および最高裁の裁定を誠実に受け止め、労働組合NAMASUFAの組合員ならびに非組合員で労働のみの請負として使用されてきた労働者を即時スミフルの社員としての期間の定めのない雇用とし、各梱包工場の労働者の権利を認めた団体交渉を実現するよう、株主としてのレバレッジを行使すること
3. 国連人権理事会(UNHRC)による「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011/註1)、経済協力開発機構(OECD)による「多国籍企業行動指針」(2011/註2)並びにOECD/国連食糧農業機関(FAO)による「責任ある農業サプライチェーンのガイダンス」(2016/註3)などで再三指摘されている、匿名性が担保され、対応の透明性が確保された苦情処理メカニズム(Grievance Mechanism)をウェブサイトその他公的に容易にアクセス可能な箇所に設置し、以降労働者を含むサプライチェーン上のステークホルダーが大株主である貴社に対して問題の即時通報が可能な体制を整備すること

4. 責任の所在を明らかにすべく、投資先であるスミフルシンガポールのマジョリティ株主の名称・所属国を公開し、貴社の株主を含む社会への説明責任を果たすこと。また、貴社の2012年の有価証券報告書までは「子会社」とされ、生活産業セグメントにおける主要事業の一つとして位置づけられていた「スミフル」を売却するに至った経緯を公開し、株主を含む社会への説明責任を果たすこと

5. 貴社の署名する国連グローバル・コンパクトの原則に従い、現地労働法へのコンプライアンスを果たさない企業から投資を撤退すること、あるいは、当該企業へのエンゲージメントを十分に行なっている根拠を公開すること

6. 一連の人権侵害・労働法違反ならびにその対応策について、貴社の見解や今後の対応方針を本要請文署名者らに説明する協議の場を設けること

<署名者（2月21日時点）>

特定非営利活動法人 アジア太平洋資料センター（PARC）

特定非営利活動法人 APLA

認定特定非営利活動法人 WE21 ジャパン

エシカルバナナ・キャンペーン実行委員会

認定特定非営利活動法人 国際環境 NGO FoE Japan

有限会社カフェスロー

特定非営利活動法人 「環境・持続社会」研究センター（JACSES）

認定特定非営利活動法人 地球の木

Fair Finance Guide Japan

<本要請に関する連絡先>

特定非営利活動法人 アジア太平洋資料センター（PARC）担当：田中

〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町 1-7-11 東洋ビル 3F

TEL: 03-5209-3455 / FAX: 03-5209-3453 / office@parc-jp.org

註 1) 国連人権理事会（UNHRC）「ビジネスと人権に関する指導原則」は国連事務総長特別代表として任命されたジョン・ラギー氏によって提出され、2011年の第17回国連人権理事会にて支持された文書。人権を守る国家の義務だけでなく、人権を尊重する企業の責任が明文化され、被害者に対する救済措置の重要性が強調されている。
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

註 2) 経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業行動指針」は参加国の多国籍企業が責任ある行動を自主的に取るよう勧告する指針。2011年の改定にて企業の人権尊重の責任にかかわる章が新設され、人権に対する悪影響を特定・予防・緩和するための規定が盛り込まれている。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

註 3) 経済協力開発機構（OECD）／国連食糧農業機関（FAO）「責任ある農業サプライチェーンのガイダンス」は上記「多国籍企業行動指針」に関連して産業別ガイダンスとして OECD および FAO によって策定されたもの。

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000285227.pdf>

<要請書>

2019年2月22日

株式会社スミフルジャパン
代表取締役社長 伊藤順次様

貴社及び大口株主である住友商事株式会社に対し、日本の市民団体・研究者らが2018年11月15日に要請書を提出し、貴社のフィリピン・バナナ農園労働者が直面している深刻な人権侵害や違法な雇用形態など、現場での問題状況を伝えるとともに、事態の改善に向けた適切な対応を求めてきました。しかし、その後も、フィリピン現地では根本的な問題解決が図られておらず、また、貴社が具体的な対応を講じられているようにも見えないことから、私たちは再度、現場の状況をお伝えするとともに、貴社の真摯かつ迅速な対応を要請します。

フィリピンのミンダナオ島コンポステラ・バレー州の「スミフル」ブランドにかかわるバナナ農園の労働組合 NAMASUFA (正式名称 : Nagkahiusang Mamumuo sa Suyapa Farm) は、フィリピン労働雇用省からも認知されている正規の労働組合であり、スミフルフィリピン系列農園で働く900余名が参加している労働組合です。同組合は、すでに約11年にわたり、これら農園で働く非正規の労働者の正規雇用や団体交渉権等を求めて活動をしてきました。

フィリピン労働法においては、6ヶ月の試用期間を経た労働者は正規雇用(期間の定めのない雇用)として採用されることを定めていますが、スミフル側はこれら非正規の労働者は請負事業者の社員であるとしており、雇用関係にないことを主張してきました。しかし、この請負形態についてはフィリピン労働法で規制対象となる「労働のみの請負(Labor-Only Contracting)」、すなわち日本で一般的に「偽装請負」と認知されている雇用慣習に酷似しているものにあたり、その問題性が指摘されてきました。

そんな中、2017年3月、フィリピン労働雇用省による省令174号(Department Order No. 174 Series of 2017)で「労働のみの請負」は全面的に禁止され、そのような雇用慣習と認められる条件をより詳細に示しました。さらに、同年6月には、スミフルフィリピンと労働者らの間に雇用関係を認め、また労働組合 NAMASUFA を労働者の代表として認めるフィリピン最高裁の判決が出ています。(2017年6月7日 GR No. 202091)

しかし、NAMASUFA がより多くの労働者の支持を得ながら、フィリピンの法律に基づく労働者の正当な権利を求めて声をあげるなか、同組合員に対する看過できない暴力的な事件が相次いで起きてきました。以下は、その主な例です。

- ・ 2018年8月20日、NAMASUFA 組合員の一人で梱包工場 No. 250 の労働者である Melodina Gumanoy 氏が工場に働きに出る途中、オートバイに乗った所属不明の男らに後を付けられているのに気づいたが、幸い近隣の家に身を隠し、事なきを得た。
- ・ 2018年9月4日、NAMASUFA 理事の一人で梱包工場 No. 340 の労働者である Victor Ageas 氏に対し、所属不明の男らが6回ほど発砲するも、幸い怪我はなかった。
- ・ 2018年10月31日、NAMASUFA の組合員の一人で梱包工場 No. 340 の労働者であった Danny Boy Bautista 氏が、所属不明の男2名に銃撃され、死亡した。
- ・ 2018年11月11日、NAMASUFA の組合員で梱包工場 No. 220 の労働者である Jerry Alicante 氏が、所属不明の男2名から銃弾2発を受けて、負傷した。
- ・ 2018年12月15日未明、梱包工場 No. 220 の近くに位置する NAMASUFA 代表の Paul John Dizon 氏、および、NAMASUFA のリーダーの一人である Vicente Barrios 氏の両自宅、また、NAMASUFA 事務所が放火により、全焼した。

NAMASUFA の組員らによれば、他の組合員もこの間に NAMASUFA から脱退するよう脅迫を受けたり、暴力事件や殺人未遂の被害者になっており、上記を含む一連の人権侵害が偶発的に発生したとは考えにくいことを指摘しています。

このような暴挙はあってはならないことであり、貴社の系列会社の現場で起きている深刻な人権侵害、そして、そうした状況下で生産されるバナナが私たちの食卓に並ぶという事態について、私たちは大変遺憾に思います。

また、こうした暴力的な事件が、スミフルフィリピンに係る労働組合に対する弾圧である可能性を鑑みて、早急に真相究明および再発防止策を講じるよう貴社に強く要請します。

また、2019年2月15日現在、NAMASUFAが代表する梱包工場で働く900余名の労働組合員らの正規雇用はいまだに実現していません。NAMASUFAからは団体交渉の申し入れを再三しているにも関わらず、最高裁の判決後も交渉が遅々として進んでこなかったことから、スミフル側がフィリピンの司法判断に誠意をもって対応しているとは言い難い状況にあります。

このような組合活動の軽視はフィリピンの労働法によって保障されているストライキ権を行使できる事案であり、したがって、NAMASUFAは2018年9月初旬に開かれた組合会議で、参加した組合員749名の全会一致をもってストライキの実施を決定しました。同年9月4日にはフィリピン労働雇用省に対して正式にストライキ手続きを行ない、フィリピン労働法で定められている「冷却期間」を設けた後の同年10月1日よりストライキに入りました。

ところが、10日後の同年10月11日、工場での操業を防ぐためにピケを張っていたストライキ参加者らに対して、フィリピン国軍・警察のスト鎮圧部隊が派遣され、スト破りの労働者なども加わった結果、NAMASUFA側のストライキ拠点には暴力的に破壊されました。この鎮圧部隊側の暴力行為によって、少なくとも17名の労働者が負傷し、中には内出血や吐血を伴う労働者もいました。

さらに10月中旬には、ストライキに参加していた組合員に対して、ストライキ参加とそれに伴う欠勤状態にあったことを根拠にした解雇通告が送付されています。

ストライキを経ても交渉が事実上の決裂状態にあったこと、不当な解雇通告が送付されたことと、戒厳令下にあるフィリピン・ミンダナオ島におけるストライキなど組合活動への深刻な人権侵害の状況に鑑みて、2018年11月下旬からNAMASUFA組合員らの一部が首都マニラに赴き、野外キャンプを張りながらの抗議活動を行なってきましたが、依然問題の根本的な解決には至っていません。

フィリピン雇用労働省による仲裁の下で、2018年12月27日に交渉が行なわれる予定でしたが、スミフルフィリピン側から経営判断のできる役員が出席しなかったため、交渉は2019年1月4日に延期となりました。その延期された交渉日にも、スミフルフィリピンの役員の姿はなく、人事担当者のみ出席であり、しかも、会社側から提案された内容が、NAMASUFAの提訴時に組合員であった梱包工場No.90(現No.220)の労働者のみに対して団体交渉権を認める極めて限定的なものだったため、交渉は決裂しました。

その後、2019年1月30日付で国家労使関係委員会(NLRC)が調査結果を公表し、NAMASUFA側のストライキの違法性を指摘しつつも、その組合員らの解雇は認められないとしたため、その結果を踏まえた労使交渉が始まろうとしています。

確かに、NAMASUFAの一連の訴えに対する裁判所の判決は、梱包工場No.90の労働者を原告としたものではありますが、当該梱包工場と労働慣習を同一にする他の梱包工場に対しても同様の措置がとられるべきです。それにもかかわらず、スミフルフィリピンが労働者の権利を矮小化しようとし、誠実な対応をしていない点に私たちは強く抗議します。

したがって、私たちは上記状況を鑑みて下記のことを要請します。

1. 上記の銃撃事件および他の組合員の受けている人権侵害の実態の真相究明(人権デューディリジェンス)を早急に行なうこと。また、このような事態が二度と起きぬよう、再発防止を講じること
2. フィリピン労働法および最高裁の裁定を誠実に受け止め、労働組合NAMASUFAの組合員ならびに非組合員で労働のみの請負として使用されてきた労働者を即時スミフルの社員としての期間の定めのない雇用とし、各梱包工場の労働者の権利を認めた団体交渉を実現すること
3. 国連人権理事会(UNHRC)による「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011/註1)、経済協力開発機構(OECD)による「多国籍企業行動指針」(2011/註2)並びにOECD/国連食糧農業機関(FAO)による「責任ある農業サプライチェーンのガイダンス」(2016/註3)などで再三指摘されている、匿名性が担保され、対応の透明性が確保された苦情処理メカニズム(Grievance Mechanism)をウェブサイトその他公的に容易にアクセス可能な箇所に設置し、以降労働者を含むサプライチェーン上のステークホルダーが問題の即時通報が可能な体制を整備すること

4. 責任の所在を明らかにすべく、親会社であるスミフルシンガポールのマジョリティ株主の名称・所属国を公開し、説明責任を果たすこと。また、住友商事株式会社の2012年の有価証券報告書までは「子会社」とされ、生活産業セグメントにおける主要事業の一つとして位置づけられていた貴社が売却されるに至った経緯を公開し、同社株主を含む社会への説明責任を果たすこと

5. 一連の人権侵害・労働法違反ならびにその対応策について、貴社の見解や今後の対応方針を本要請文署名者らに説明する協議の場を設けること

<署名者（2月21日時点）>

特定非営利活動法人 アジア太平洋資料センター（PARC）

特定非営利活動法人 APLA

認定特定非営利活動法人 WE21 ジャパン

エシカルバナナ・キャンペーン実行委員会

認定特定非営利活動法人 国際環境 NGO FoE Japan

有限会社カフェスロー

特定非営利活動法人 「環境・持続社会」研究センター（JACSES）

認定特定非営利活動法人 地球の木

Fair Finance Guide Japan

<本要請に関する連絡先>

特定非営利活動法人 アジア太平洋資料センター（PARC）担当：田中

〒101-0063 東京都千代田区神田淡路町 1-7-11 東洋ビル 3F

TEL: 03-5209-3455 / FAX: 03-5209-3453 / office@parc-jp.org

註 1) 国連人権理事会（UNHRC）「ビジネスと人権に関する指導原則」は国連事務総長特別代表として任命されたジョン・ラギー氏によって提出され、2011年の第17回国連人権理事会にて支持された文書。人権を守る国家の義務だけでなく、人権を尊重する企業の責任が明文化され、被害者に対する救済措置の重要性が強調されている。
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000062491.pdf>

註 2) 経済協力開発機構（OECD）「多国籍企業行動指針」は参加国の多国籍企業が責任ある行動を自主的に取るよう勧告する指針。2011年の改定にて企業の人権尊重の責任にかかわる章が新設され、人権に対する悪影響を特定・予防・緩和するための規定が盛り込まれている。
https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/pdfs/takoku_ho.pdf

註 3) 経済協力開発機構（OECD）／国連食糧農業機関（FAO）「責任ある農業サプライチェーンのガイダンス」は上記「多国籍企業行動指針」に関連して産業別ガイダンスとして OECD および FAO によって策定されたもの。
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000285227.pdf>