

アジアにおける人権とビジネス —タイのミャンマー人移民労働者問題を中心に—

山田 美和

国内法規定と国際基準のギャップのひとつに移民労働者の人権に関する問題があげられる。グローバル規模で国境を越える労働移動がその規模とダイナミズムを増すなか、アジア地域において域内の経済的相互依存の高まりと同時に、労働力の需要と供給においても相互依存が高まっている。より「柔軟な」労働力を求める産業界の要請にしたがい、多くの国において、特定の資格や技能を要しない農業や漁業、建設業、食品加工やサービス産業などにおいて、期間限定の暫定的な雇用を前提とする移民労働者の受け入れ制度が数多く存在する。

国内法規定と国際基準のギャップを合わせて四〇%、台湾では保健および介護分野で四七%を占める。労働者を国外へ送り出しているタイにおいても、国内の建設業における被雇用者の一〇%、家内使用人の三二%を近隣諸国からの労働者が占めるといわれている。本稿では、タイにおけるミャンマー人移民労働者を題材に、ビジネスと人権の課題において核となる労働者の権利、なかでも移民労働者の権利に関する問題を、国際的人権基準と国内法規定のギャップ・ギャップの例として論じる。

●移民労働者の脆弱な法的地位

移民労働者は、その国の国民である労働者よりも脆弱な立場にあるステークホルダーである。ある国において、法の支配がまだ確立されていなく、人権保障制度が十分に機能していない場合、その影響は、当該国民の労働者よりも、移民労働者に対してより大きい。移民労働者が、国民である労働者よりも法的に脆弱な立場にあり、彼／彼女らへの人権侵害が多発しやすく、そしてそれがビジネスにとってのリスクとなりやすい理由は、概ね次の三点にある。

第一に、移民労働者が集中するセクターは、労働基準法の適用外であったり、適用されていてもその基準監督が不十分であったりする場合が多いことである。移民労働者が多く雇用されているセクターとしては、農業、漁業、食品加工業、製造業、建設業、港湾労働、サービス産業、家事労働があげられる。これらは労働条件や労働環境が整っていない産業であることが多いため、不当賃金、長時間労働、不衛生な労働環境など、労働者としての権利が侵害されやすい。

第二に、移民労働者の多くは期間限定で特定の雇用主に固定された雇用形態にあり、移民労働者の法的地位はそれに応じた在留資格であるため、雇用主に対する立場は脆弱になりやすいことにある。健全な労使関係の構築は難しく、それを逆手にとる雇用主からの労働者に対する人権侵害が発生しやすい。

第三に、移民労働者の多くは斡旋業者を介して雇用されるが、企業との直接の雇用契約ではなく、委託契約や斡旋業者からの派遣の形態をとっている場合、問題がよりみえにくくなっている点にある。そのためサプライチェーンの先で移民労働者の人権侵害が発生しているケースが増えている。

●移民労働者と人身取引問題の関係

移民労働問題は、国境を越える人の移動であり、人身取引問題と密接に絡み合っている。移民労働と人身取引問題の背景には、就労を求める人口移動、移民労働者に対する需要、労働搾取である強制労働、そしてこれらを助長する制度やしくみが存在する。移民労働

者にとっては、斡旋業者を利用した移住労働のつもりが、略取や搾取され、人身取引の被害者に陥る。

人身取引問題の核は、人を取引することよりも、その結果、人を隷属状態におくこと (enslavement) にある。身体的もしくは心理的強制など強制的に労働させることはもちろん、特定の場所に隔離・分離したり (工場の敷地が鉄柵で囲まれていたり、銃を持った警備員がいるなど)、外部との接触を制限されているなど)、身分証をとりあげたり、債務労働を負わせることなど、労働者の移動の自由を制限する行為は、人身取引に相当する犯罪となりうる。

●アジア諸国の移民労働者の権利に関する取り組み

アジア諸国における移民労働者に対する権利保護の制度は未整備で十分なものとはいえない。移民労働者の権利保護について国際的な法的枠組みとしては、ILO条約として一九四九年の移住労働者 (改正) 条約 (第九七号)、これを補強する一九七五年の移住労働者 (補足規定) 条約 (第一四三号) があるが、アジア諸国において、第九七号条約および第一四三

号条約とともに批准しているのは、フィリピンのみである。

非正規を含む移民労働者の権利保護に関する国際条約として、第一四三号よりさらに包括的な人権保障の詳細な規定をもうけた「すべての移住労働者とその家族構成員の権利の保護に関する国際条約」 (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) がある。本条約をアジアにおいては、一九九五年にフィリピンが批准して以来、二〇一二年にインドネシアが二番目の批准国となったことは、移民労働者の送出国としてのインドネシア政府の積極的なコミットメントが示されているともいえる。カンボジアは二〇〇四年に署名したが、批准には至っていない。アジア諸国のなかで移民労働者の受入国である国々で、本条約への参加国はない。

第一二回ASEANサミットにおいて採択された「二〇〇七年移民労働者の権利の保護と促進に関するASEAN宣言」は、移民労働者の送出国と受入国が混在するASEAN地域内において、送出国および受入国双方が参加する宣

言である。同時にこれは自国から送り出す労働者の人権保障と雇用環境の改善を求める送出国と、自

国への社会経済への悪影響を懸念し、景気の調整弁として移民労働者を管理したい受入国の妥協の産物でもある。これはあくまで協調レベルの宣言であり、各国間の法的義務はない。本宣言を受けて設置されたASEAN移民労働者委員会による行動計画には、移民労働者の権利保護と促進のためのASEANのルール策定がテーマのひとつとして挙げられている。

また、二〇一二年一月にはASEANサミットでASEAN人権宣言が採択された。同宣言は国際人権法基準未満であると批判されている。しかし同宣言で注目すべき点は、保護されるべき人権を有する者として「移民労働者」という文言が明記された点である。ASEAN加盟国における移民労働者の人権保障制度は、後述するタイにおいてのみならず、いまだ未整備であり、執行性が弱いガバナンス・ギャップが存在する。であるからこそ、企業は法令遵守を超えた、能動的な責任が求められるのである。

●タイにおける移民労働者の脆弱性とビジネス

多くの日本企業が進出し生産拠点をおくタイには、公式には約一五〇万人、実際にはその二倍ともいわれるミャンマー人移民労働者がいる。農業、漁業、食品加工業、製造業、建設業そして家内労働において、移民労働者に対する需要が高い。タイ政府が許可している隣国三方国ミャンマー、ラオスおよびカンボジアからの移民労働者のうち、およそ八割をミャンマー人が占める。

雇用サイドが努力をしなくても、一方的に流入してくる多数のミャンマー人労働者の存在ゆえに、雇用主は労働者に対して、最低賃金や労働基準を下回る劣悪な処遇が可能であった。また、移民労働者に対して、入国管理法上は非合法なまま労働許可を付与するというタイの政策は、移民労働者の法的地位を長い間不安定な状態に放置してきた。ここ数年かけて実施されている移民労働者の合法化手続においても、その複雑さゆえに、また関係当局の腐敗やブローカーの暗躍ゆえに、かえって移民労働者の権利侵害が助長されている事例がみられる。移民労働

者が手続きに関して規定を上回る多額の手数料を課されたり、時間やコストの負担をきらう雇用主がかえって被雇用者を合法化させないケースもある。

移民労働者が、その脆弱な法的地位ゆえに労働搾取が助長され、人身取引被害者に陥る事例がタイにおいても頻発している。とくに漁業においては海上での労働ゆえの深刻な人身取引事件が発生している。漁船における労働や労働環境を知らずにブローカーに騙されて連れてこられる者や、一度不法就労で退去強制になった者が国境で係官とブローカーの癒着によって引き戻され漁船に送られる場合もある。数カ月間上陸をしない遠洋漁業はとくに労働搾取が起りやすい。

ミャンマー人移民労働者が、国内外のNGOの支援を受けて、タイの労働裁判所で未払い賃金請求訴訟で勝訴する例は散見されるが、膨大な数の労働基準法違反が看過され、最悪の場合は、既述したとおり、人身取引にさえ相当する労働搾取の実態が放置されている。タイの移民労働者に対するタイ政府の作為・不作為の政策は、二〇一一年八月にタイを視察した

国連人身取引に関する特別報告者 ジョイ・ヌゴジ・エゼイロ氏による報告書においても厳しく問題視されている。

このようなタイにおける移民労働者の人権とビジネスに関するいくつかの動きを紹介しよう。

●タイの食品加工産業における人権侵害に対するステークホルダーの取り組み

二〇一二年四月中旬タイのカンチャナブリにある農産物加工工場と、南部タイのパッターにある水産加工工場において、ミャンマー人とカンボジア人労働者が処遇への不満からストライキを起した。このストライキをきっかけとして、これらの工場における労働実態が明るみにでることとなった。それは、不当賃金、長時間労働、不衛生な労働環境、一五歳未満の雇用、身分証の取り上げ、賃金からの食費、寮費、制服などの名目での多額の天引きであった。これらの工場で生産されている製品はアメリカの大手流通企業に供給されており、NGOやメディアが人身取引問題として当該企業を糾弾した。当該企業は現地に調査団を派遣し、事態の解明および

糾弾に対する説明と対応を余儀なくされた。本事件を受けて、メコン地域における人身取引問題にとりくむ国連機関の主催で、タイの労働省と雇用主サイドである食品加工業協会や移民労働者を支援するNGOなどの官民によるステークホルダーセミナーが行われ、当該大手流通企業も参加し、同産業における労働環境の改善について話し合われた。

企業からの能動的動きとしては、ブリュッセルに本部をもち欧州の千を超える小売業者が加盟する海外貿易協会 (Foreign Trade Association) が展開している Business Social Compliance Initiative (BSCI) があり、加盟企業のサプライチェーンにおける労働条件、労働環境改善を行っている。BSCIのもと二〇一三年七月バンコクにおいて、タイの水産加工輸出産業における移民労働者の労働条件の改善に向けて、輸入企業、生産者、政府、国際機関、NGOなど複数のステークホルダーが一同に会した。タイの食品加工における移民労働者に対する搾取、強制労働、低賃金、過度な残業、健康・衛生上の問題がNGOによって指摘され、ツナ、え

び、パイナップルなどを国際的なサプライチェーンを通して調達することによって、BSCI加盟企業を含む多くのヨーロッパ企業が人権および労働権の侵害のリスクに晒されていることが示された。それに対して、企業サイドは調達先のキャパシティ・ビルディングおよびステークホルダーとの対話を行うことによって、タイにおける食品加工業の労働環境の改善に結び付けようという試みである。

さらには、生産現場における移民労働者に対する人権侵害への抗議を示すために、小売チェーンの輸送労働者が製品の扱いをボイコットした例もある。二〇一四年二月、フィンランドの倉庫業の従業員を代表する組合のひとつは、タイにおける移民労働者への労働搾取が疑われるパイナップルジュースの取り扱いを三日間ボイコットすることを宣言した。フィンランドのNGOが発表した、フィンランドで販売されているパイナップルジュースの供給元であるタイの加工工場において、強制労働や人身取引が行われていることが疑われるとの報告書を受けてのことである。ボイコットの狙いはもちろん、同じ労働者であるタ

イの食品加工工場の労働者の状況の改善と、サプライチェーンにおける企業の社会的責任を高めるためである。

その報告書は、それに先立つ二〇一三年一月に同じNGOが発表した調査報告書において、フィン

ランドの最大小売りチェーンで売られている、プライベートラベルの製品であるツナ缶とパイナップルジュースに関する説明責任が問われ、その説明、改善のために、どれだけのことがなされてきて事態の改善につながっているのかをフォローアップするものであった。先の報告書では、労働者の多くは書面の雇用契約書をもたず、高い斡旋料をブローカーに支払われ、法定労働年齢未満の子どもが雇用されていたことを指摘していた。また、移民労働者の結社の自由は制限され、多くの面で差別を受けていることも報告されていた。そのうえで、サプライチェーンにおける説明責任をはたすために、フィンランドの小売りチェーンがとるべき改善のためのプロセス、すなわち、移民労働者の権利を侵害している製造業者との取引を切るのではなく、小売りチェーンが製造業者と協力して、手続き

や慣行を変えることを提言した。そして小売りチェーンに対して、サプライチェーン全体を通して、プライベートラベルの製品について説明責任をよりはたすべく、コミットすることを求めるものであった。

フォローアップ報告書は、先の報告書に比べてフィンランドの小売業者のいくつかはサプライヤーとの緊密な対話を行い事態の改善に努めているが、タイの工場における人権侵害は依然存在していると指摘している。パイナップルやツナ産品だけではなく、タイのほかの輸出産品においても、労働条件や労働環境について問題を解決するには、個々の工場の問題だけでなく、関係当局の腐敗や、移民労働者による労働組合結成ができないことなど、構造的な問題が指摘されている。タイの輸出産品における人権侵害問題はEUとタイとの自由貿易交渉において組上にあがるべきとも主張している。

● **日本政府・日本企業・日本人に求められること**

「私、こんな名刺を持つてるの。」
—サムットサコーン県マハーチャイは、バンコクから南西に約三〇

キロ、シャム湾まで二キロという河口に位置する漁業および水産加工工場の集積地であり、その労働をミャンマー人が担っている。彼／彼女らの労働実態や生活状況について聞き取り調査をしていた最中、低賃金や長時間労働、労働許可証をもっていない、寮からの外出は制限されているなどの話を聞かされたあと、ひとりの労働者から突然一枚の名刺を見せられた。その名刺には品質管理マネージャーの肩書きで日本人の名前が記されていた。「△△さんはいいい人。時々日本のお菓子をくれる。」

という。そう話すミャンマー人労働者はタイの大手水産加工工場のひとつで働いている。その製品の仕向け先は日本の水産食品大手であり、その品質確保のために日本人が工場で管理職として働いているのだ。人身取引問題にも昂じかねない労働搾取の現場に、間違いなく、日本企業そして製品を消費する日本人が関わっている事実が目の前にした。このような状況が放置されていることは非常に危険である。誰かの人権をリスクに晒すということは、企業自体のビジネス・リスクに他ならないからである。

そして日本政府としても、このようなリスクに日本企業が晒されていること、日本企業が人権侵害を招くような事態があることに、政策の関心を向けることが必要なのではなからうか。各国政府は、自国企業が国外市場で事業を展開するにあたり、進出先国の市場が外資に対する差別のない、レベ

ル・プレイング・フィールドであることに大きな関心をよせる。とするならば、移民労働者に対して労働基準法違反の処遇や差別を行い利潤をあげる企業が放置されている市場はけつしてレベ

ル・プレイング・フィールドではないということに関心をよせるべきではないか。そして消費者である我々自身も、自らの消費行動が他者の人権が侵害されたうえに成り立っていることがないよう、省みなければならぬ。海外における移民労働者の問題とのアナロジーにおいて、日本で働く外国人技能実習生の問題をも認識する必要がある。

(やまだ みわ／アジア経済研究所
法・制度研究グループ)