



Fair Finance Guide 第 12 回ケース調査報告書

人喰いバナナの真実と それを隠すグローバル金融メカニズム

2019 年 12 月 23 日

Fair Finance Guide Japan



本報告書の作成にあたってはスウェーデン国際開発協力庁（Sida）の助成を受けています。

日本のバナナはほとんどフィリピンから

日本人は国内外で生産された様々な果物を消費している。長年代表的なものはミカンであり、冬場にはミカンや1kgの箱で購入し、コタツで食べるというのは典型的な冬の風物詩と知られてきた。ところが2000年代にはいつからというもの、不動の一位を誇っていたミカンの消費量はバナナに追い抜かれてしまった。いまや、日本で最も消費されている果物はバナナなのである。

そのバナナの大部分はフィリピンからやってくる。バナナが大衆の果物として知られるようになった当時は台湾産のバナナが主流であったが現在では圧倒的にフィリピン産が多く入っている。全輸入量のおよそ8割を占めており、国産のバナナがほとんど流通していないことから考えても、日本で食べられているバナナの約8割がフィリピンで生産されているものであると言い切っても差し支えないだろう。

そのフィリピンのバナナ産地では、しかし、さまざまな人権侵害が1970年代から報告されてきた。本報告では2018年12月以降に発覚した現在進行形の現地の状況を報告するとともに、その実態をつくりだしている金融機関の責任を問うものである。

フィリピンは全島でバナナが生産されているが、多くの場所で生産されているのは国内消費用のバナナである。しかし、ミンダナオ島だけは事情が異なる。植民地時代より大地主が広大なプランテーションを築いてきたミンダナオ島では大部分のバナナ生産は海外仕向けのバナナ生産になっている。その中でも日本とかかわりの深い事業者の一つである「スミフル」が多くの拠点を持つのが島の東部に位置するコンポステラ・バレー州である。本報告は当該地区においてスミフル関係の農園や出荷工場にて確認された問題を報告する。

バナナの生産現場における労働形態

コンポステラ・バレー州のバナナ生産地に関わらず、バナナ生産にかかわる労働としては主に栽培・収穫をする「Grower/Harvester（栽培者/収穫者）」と呼ばれる職種と収穫されたバナナを輸出仕向けにより分け・切り分け・洗浄・梱包などの業務を工場で行う「Packer（梱包者）」と呼ばれる職種が存在する。

栽培者/収穫者に関してはバナナ事業者が所有する、あるいはリース契約を結んでいる土地で雇われて栽培・収穫を行なう労働者として勤務する方と、自身の土地、あるいは組合として共同所有している土地で農家として栽培契約を結んで生産する方の二種類の担い手がいる。前者に関しては労使関係が生じる労働者性が認められるが後者は異なる。

本調査においては栽培契約を結んでいる事例について二名の栽培者の事例を確認しているほか、現地調査に先立ってフィリピンの協力団体所属の弁護士よりある栽培契約の契約書のコピーを受領し、その説明を受けている。ここでは現場調査と、その予備調査について触れる。

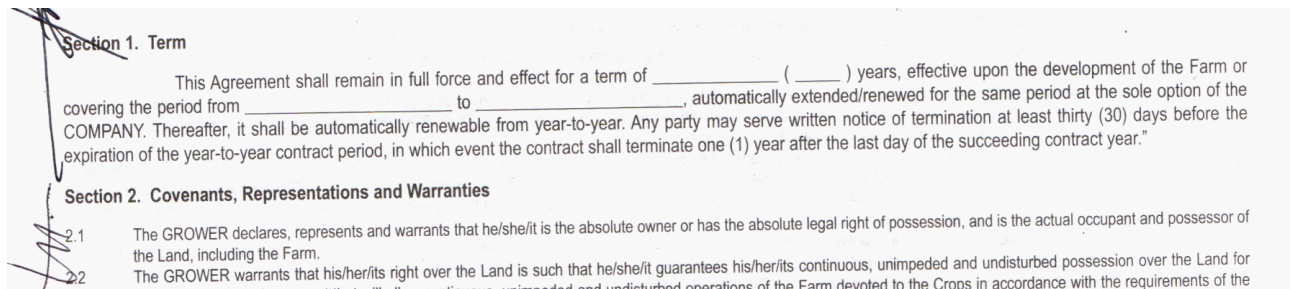
後者の梱包者については原則としてスミフル系列の梱包工場にて労働者として勤務形態であり、本調査における対象も全員が個人事業主などの形式ではなく、雇用労働者として梱包業務に携わっている。

栽培契約における問題点

調査スタッフが現地調査に先立って入手したスミフル社と農家との契約書のコピーには何点か不審な点が見つかっている。例えば、契約開始日及び期限を記入する欄は未記入のまま栽培者にコピーが渡されている。契約書のコピーを譲り受けた弁護士の説明では、契約時に口頭で5年、あるいは10年などと説明されるものの、契約書にはよく見ると空欄が残っており、契約書に署名した後に会社都合で25年と書き入れられたりする事例が後を絶たないとのことである。栽培契約を交わす現地住民の多くは英語の法律文書を読むだけの英語力は有しておらず、厳密に契約書の内容を理解することなく署名してことがしばしばあるとのことである。

実際に現地住民が親しんでいるビサヤ語あるいはタガログ語で書かれている契約書の存在は一切確認されておらず、十分に説明を受けることなく署名をしてしまう栽培者が潜在的にも多く存在する可能性を示している。

栽培契約内容にはさらに踏み込んで企業側にのみ優位となるような項目が並ぶ。例えば、契約の解除権は会社側にのみあるように記載がされているほか、契約更新に関しても会社側が望むことで一方的に自



生産者が受け取っていた栽培契約書の写し。期間が空白のまま受け取っている他、全文が英文なのが確認できる。動入りの契約書が、実際には25年であると言われるだけでなく、会社側による自動更新によって事実上50年間の栽培契約を結ばされているという事例も存在するとのことである。

過剰な介入権 (Intervention)

さらに栽培契約書の中には会社側からの介入権(Intervention)に関する記載が第13条に記されている。そこでは、生産者の出荷するバナナが既定の条件を満たさないときには会社側が72時間の事前通達でもって、それ以外になんら手続きをすることなく、農園を10年間接収することができることが明記されている。同条項には通知の際に生産者の側が不服申し立てをするメカニズムなどの救済措置に関しては一切記載がない。

さらに、Intervention中にバナナ生産にかかった経費は、そのすべてが生産者に請求されることとなっている。生産者は決算に際して30日以内に書面で経費総額などについては異議申し立てを行うことができるとされているが、やはり英語の異議申し立て文書を生産者が作成することは大変な困難を伴う。実質的に会社側の言い値で渡された収支報告を飲むしかない契約内容となっている。

一般的に、このような国際契約に際しては工場への立ち入り調査権を認めるなど、生産現場への立ち入り・調査については親会社側の調査権を認める契約は確かに存在する。しかし、その際に問題が発見されたときに工場を接収し、経営を「Take over/乗っ取る」ことまで認める契約は通常では考えられない。対等な立場での栽培契約ではなく、性質としては労使関係に近い強制力を生産者に強い内容の契約だと言える。その一方で契約対象となる生産者に対しては労働者に保障されているような権利（有給休暇・社会保障など）は存在しないために悪質な契約内容と言わざるを得ない。

Section 13. Intervention

13.1 If the situation so warrants, as when a violation of any provision of this Agreement has been committed, or there is a need to protect the COMPANY's volume commitment to the international market, or when the GROWER fails, refuses or is unable to follow the COMPANY's prescribed practices and/or manage the Project to such an extent that the success of the Crop production or compliance of the Crops with international standards is endangered, or when the condition of the Crops or the GROWER's operations are such that losses are imminent, or other similar situations, without need of court proceedings or further authorization, but with prior notice of at least seventy two (72) hours to the GROWER, the COMPANY may intervene by entering the Land/Farm, and --

- Take over the management of the operations at the Farm, Land, Project, or portions thereof;
- Appoint an interim manager or administrator; or
- Assign said operations and management to a third party

without prejudice to final accounting and liquidation of all accounts payable, advances and reimbursements that may be due to the GROWER or the COMPANY

It is hereby understood that the GROWER shall maintain ownership of the operations at the Farm and all expenses and costs of production shall be for his/her/its account, including the cost of labor.

生産者が受け取っていた栽培契約書の写し。Interventionにかかわる企業側の権利が詳細に記されている

契約上代理人を認めない

こうした条文に対して、さらに生産者の手と口を縛るかのように、代理人に関する制限までもが設けられている。それが契約に関連するあらゆる事柄について、生産者の代理人を認めないというものである。この条文を盾に、会社側は家族や弁護士が交渉に立ち会うことを認めないために、生産者らは自ら条件交渉の現場に立たなければならないとのことである。生産者らを支援する弁護士は、そのために自ら交渉現場に立つことはできず、極力生産者自身が法的知識を身に付けられるための講習の機会を提供するにとどまっているとのことである。

契約の譲渡に関しても企業側は第三者に契約に伴う権利の一切を譲渡することが可能であるとされているが、生産者の側の譲渡は認められていない。フィリピンでは全国的な傾向として教育制度の発達に伴って年齢が若い方が一定以上の英語教育を受けていることが多いが、この条項のために例えば母から子へ契約を譲り、子が契約内容の変更交渉に臨むこともできない。

安い買い取り価格

平均的な大きさのバナナであれば一本当たりの重量は 150g 程度になる。そのバナナが 13.5kg 以上、すなわち約 90 本のバナナを一箱分として後述する梱包工場へと運ばれる。この一箱分のバナナに対して、生産者に支払われる額は通常 200 フィリピンペソ (PHP/約 420 円) である。2017 年に一度買い取り価格が向上してこの額になったがその前は少なくとも 2005 年から 150PHP で据え置きとされていた生産者もいるという。

また、契約書には買い取り価格の見直しに関する規定は明記されておらず、フィリピン経済全体のイン

フレーションによって生活費がかさむ中、2005年から2017年まで12年間据え置きで買い取られていたことは驚きに値する。

Packer：梱包工場における労働環境・契約の問題

梱包工場（パッキングプラント）とは

生産され、収穫されたバナナは一定程度の間隔で配置されている梱包工場（パッキングプラント／以下、PP）へと運ばれ、そこで選定、仕分け、洗浄、梱包されて出荷される。PPの規模はPPごとに異なり、100数十名の労働者が働くPPもあれば、300名以上が働くPPもある。工場では複数の行程を数珠つなぎに行っていく「ライン」が組まれるが、多くの工場ではライン一つにつき28名程度の労働者が従事するという。

これらPPには90、220、340などそれぞれに番号が割り当てられており、それ以外の名称などは特にない。また、この番号についても頻繁に変わるのだという。労働者らの証言では、品質その他で何か経営上の問題が発見されるとPPの番号が変更され、あたかも別工場からの出荷品であるかのように対応されるのだという。

実際に、かつてPP90の名称で経営されていたPPは現在PP220という名称に変更されており、同じ場所で同じ労働者らが勤務しているとのことである。

低賃金

2018年8月16日以降のコンポステラ・バレー州における最低賃金は農業労働者で日給365フィリピンペソ（PHP）、10名以上の従業員を擁するそれ以外の労働現場では日給370PHPとされている。そして調査で聞き取りをした労働者らは日給365PHPの基本給に加えて、平日の残業による時間外労働については時給52PHPが支払われると答えていた。これは365PHPを8時間分と計算した上で1.25倍の時給賃金を支払っていることになるため、一見すると労働基準法に即していることが確認される。

しかし、フィリピン国家経済開発局（National Economic Development Authority／NEDA）の2018年6月の試算によれば、子ども三人と両親の計5人世帯に対する全国標準生活賃金は月42000PHPであるという。両親がともに標準月間労働日数として21日間の勤務をして残業・時間外労働を行なわない前提であれば、両親ともに日給1000PHPの賃金を得なければならないことになる。この日給を実現するには一日当たり8時間の標準労働に加えて12時間を超える時間外労働をしなければ届かない。これは明らかに不可能である。労働日数を増やすしか実現する方法はない。

このように、現地の最低賃金としては確かに適法の賃金ではあるが、生活賃金とのかい離は激しく、長時間の時間外労働をしなければ生活していくことは極めて難しい。実際に労働者らは口をそろえて一日の労働時間が15時間を超えることはしばしばあると証言している。

なお、バナナの生産・収穫ではなく、PPにおける仕分け、洗浄のみを行なう労働者が「農業労働者」とみなされるべきであるかについては、法の解釈が問われる点である。

「圧縮された週労働時間制度（CWW）」

PP プラントの労働者らからは一日の労働時間が長くなってしまふ点について、多くの時間外労働手当がなければ生活が成り立たないだけでなく、「圧縮された週労働時間制度（Compressed Work Week／CWW）」を適用されているからであるという証言も得られている。CWW とは通常一日 8 時間×週 5 日間の勤務をするところを 10 時間×週 4 日間、あるいは 13 時間 20 分×週 3 日間の柔軟な勤務形態に変更する働き方の選択肢として欧米などの一部では一定の人気を博している制度である。しかし、通常は営業実績の高い社員やデザイナーなど創造性の高い特殊な職種に向いているとされている制度であり、同種の作業を繰り返したりする生産現場には必ずしも向いていない制度だとされている。

また、時間外手当に依存しない労働者であれば CWW は一定の魅力を持つかもしれない。しかし、月 21 日間の勤務で生活賃金を稼ごうとすると、12 時間以上時間外労働をしなければ生活がままならない労働者にとって、労働日数が減るということは、少なくなった労働日数の中でさらに長い時間外労働をしなければならないということである。仮に月 16 日間の勤務で生活賃金を賄おうと思えば各日の通常勤務 12 時間に加えて時間外労働は 18 時間以上しなければならない。これでは一日が 26 時間以上なければそもそも無理なので物理的に不可能である。CWW を導入すると事実上 PP 労働者らが生活賃金を獲得するのは無理なのである。

なお、本来は深夜手当などでさらに割り増し賃金が計算されるはずであるが、実際の給与明細には深夜手当などを記載する欄は見当たらず、労働者らもそのような手当がないことを証言していることから、上記試算では深夜手当については除外して考えている。しかし、仮に深夜手当がつけられたとしても極めて長時間の労働になることは明らかであり、このような職場環境における CWW の問題を解消するものにはなりえない。

| DATE | DAY | NUMBER OF HOURS | | | | BASIC | OT |
|----------|-----|-----------------|-----|----|---------|--------|--------|
| | | FIRST | OT | NP | TTL HRS | | |
| 06/26/16 | SUN | - | - | - | - | - | - |
| 06/27/16 | MON | 8.0 | 3.0 | - | 11.0 | 302.00 | 141.56 |
| 06/28/16 | TUE | 8.0 | 4.0 | - | 12.0 | 302.00 | 188.75 |
| 06/29/16 | WED | 8.0 | 3.5 | - | 11.5 | 302.00 | 165.16 |
| 06/30/16 | THU | - | - | - | - | - | - |
| 07/01/16 | FRI | 8.0 | 4.0 | - | 12.0 | 302.00 | 188.75 |
| 07/02/16 | SAT | - | - | - | - | - | - |
| 07/03/16 | SUN | - | - | - | - | - | - |
| 07/04/16 | MON | 8.0 | 4.0 | - | 12.0 | 302.00 | 188.75 |
| 07/05/16 | TUE | 8.0 | 5.0 | - | 13.0 | 302.00 | 235.94 |
| 07/06/16 | WED | 8.0 | 4.0 | - | 12.0 | 604.00 | 377.50 |
| 07/07/16 | THU | 8.0 | 5.0 | - | 13.0 | 302.00 | 235.94 |
| 07/08/16 | FRI | - | - | - | - | - | - |
| 07/09/16 | SAT | - | - | - | - | - | - |

ある労働者の給与明細。週に 4 日程度勤務で一日の標準労働時間は 8 時間で計算されている。圧縮労働週間制度であれば、通常勤務が 8 時間になるのは不自然である。

給与計算は適正か

労働者らの証言では一般的な労働日には一日 15 時間程度勤務しており、CWW の導入によって通常勤務が 12 時間、時間外の割り増し賃金は 12 時間を超過した分にしか適用されないとのことである。しかし、給与明細には通常勤務 8 時間に 1-3 時間程度の時間外労働の割り増し賃金分が計算されているとの記載になっているため、不一致がみられる。

この解釈に関しては二つの可能性がある。一つは労働者らの証言に誇張が混じっており、通勤、休憩、その他労働時間に含まれない時間を交えて拘束時間 15 時間程度を勤務時間と証言している可能性である。しかしもう一つは労働者の証言が事実であると仮定した場合、標準労働時間として 12 時間従事しているにも関わらず、明細上は 8 時間の記載になり、一方で時間外手当も事実として 12 時間を越えた分にしか支払われない状況であれば、確かに一日 15 時間程度の勤務をしているという証言と符合することになる。そしてその場合は通常勤務 4 時間分の未払いが存在することになる。

なお、CWW を導入しているにせよ標準労働時間がそもそも週 40 時間に満たない時間しか従事していない計算になっている。平均的に 4 日勤務している労働者であれば CWW を導入した上での標準労働時間は一日 10 時間程度であるはずだが、週 3 日勤務の労働者も週 4 日勤務の労働者も標準労働時間が 8 時間とされている記載には不自然さが残る。

このことから適正な給与計算がされているか否かについては追加の聞き取り調査と裏付け書類の確認が必要であるが、ここではその可能性が存在することだけ触れておくこととする。

「偽装請負」

このような条件で働く労働者らは、自身のことを「スマフル」の社員であると証言しているが、会社側の見解は異なる。梱包工場はいずれも請負事業者 (Service Provider) によって運営されており、労働者らはその社員であるとされている。フィリピンではかねてより日本で言うところの「偽装請負」が「労働のみの請負 (Labor only Contracting)」と呼ばれ社会的に問題視されてきた。この工場労働者はその典型的な事例である。というのも、梱包工場には「Sumifru (スマフル)」の看板が設置されており、工場内の安全配慮を呼びかけるポスター、工場内で使われるエプロンやヘアネットなどの備品などいたるところにスマフルのロゴが添付されており、そしてスマフルのバナナを出荷するのだ。しかも、業務支持がスマフルの社員から労働者らへと通達される。給与明細だけが請負事業者の名称で発行されるにすぎない。このように事実上の雇用関係にありながらも、請負事業者の社員であるとするので、スマフル内の労働組合を設立させなかったり、あるいはスマフルの正社員と同等の待遇で雇用することを回避したりしているのは、悪質な偽装請負である。

上述のようにフィリピンでも偽装請負は問題視されており、フィリピン労働雇用省 (DOLE) が 2018 年に悪質な偽装請負が危惧されている企業 20 社を発表した際にスマフルも含まれていた。

**Companies Engaged and Suspected to be Engaged
in Labor-Only Contracting**

Labor-only contracting (LOC) exists when the contractor merely recruits, supplies or places workers to perform a job or work for a principal under any of the following circumstances: the contractor does not have substantial capital, investments in the form of tools, equipment, machineries, supervision, work premises, among others, and the contractor's employees recruited and placed are performing activities which are directly related to the main business operation of the principal; OR the contractor does not exercise the right to control over the performance of the work of the employee. In LOC, the employees of the labor-only contracting are considered employees of the principal.

Total no. of establishments inspected from June 2016 to April 2018: **99,526 out of the more than 900,000 establishments nationwide.**

Total no. of establishments found to be engaged and suspected to be engaged in labor-only contracting: **3,377 companies (2,610 companies suspected to be engaged in labor-only contracting and 767 companies found to be engaged in labor-only contracting).**

Total no. of affected workers: **224,852 workers.** The top 20 companies with the most number of affected workers are as follows:

| | Name of Company | No. of Affected Workers |
|-----|---|--------------------------------|
| 1. | Jollibee Food Corporation, F. Ortigas Jr., Ortigas Center, Pasig | 14,960 |
| 2. | Dole Philippines, Inc., Cannery, Polomolok, South Cotabato | 10,521 |
| 3. | Phil. Long Distance Telephone Co., Legaspi Village, Makati | 8,310 |
| 4. | Philsaga Mining Corporation, Rosario City, Agusan del Sur | 6,524 |
| 5. | General Tuna Corporation, Brgy. Tumbler, General Santos City | 5,216 |
| 6. | Sumi Phils. Wiring Systems Corporation, Hermosa Bataan | 4,305 |
| 7. | Franklin Baker Inc., Darong, Sta. Cruz, Davao Del Sur | 3,400 |
| 8. | Pilipinas Kyohritsu, Inc., Inosluban, Lipa City, Batangas | 3,161 |
| 9. | Furukawa Automotive Systems Phil., Inc., Lipa City, Batangas | 2,863 |
| 10. | Magnolia Inc., Bgy. San Francisco, Gen. Trias, Cavite | 2,248 |
| 11. | KCC Property Holdings, Inc., Lagao, General Santos City | 1,802 |
| 12. | Sumifru Philippines, Corp., Poblacion, T'boli, South Cotabato | 1,687 |
| 13. | Hinatuan Mining Corporation, Tagana-an, Surigao del Norte | 1,673 |
| 14. | KCC Mall De Zamboanga, Zamboanga, Zamboanga del Sur | 1,598 |
| 15. | Brother Industries (Philippines) Inc., Tanauan City, Batangas | 1,582 |
| 16. | Philippine Airlines & PAL Express, Pasay and Ermita, Manila | 1,483 |
| 17. | Nidec Precision Philippines Corporation, Binan City, Laguna | 1,400 |
| 18. | Peter Paul Phil. Corporation, Burabod, Sorsogon City | 1,362 |
| 19. | Dolefil Upper Valley Operations, Surallah, South Cotabato | 1,183 |
| 20. | DOLE-Stanfilco, Crossing Rubber, Tupi, South Cotabato | 1,131 |

Through the intensified labor enforcement system, about **176,286 workers** have been regularized as of 11 May 2018.

フィリピン労働雇用省 (DOLE) が公開した、最悪の LoC/偽装請負をしているとみられる企業 20 社のリスト。「スミフル」が 12 位に入っているが、その対象となっている労働者は南コタバト州ティボリの労働者 1687 名と記されている。このほかにコンポステラ・バレー州にて係争中の労働者らが 900 余名おり、合算した順位ならばトップ 10 に入る

抵抗する労働者

この状況に対して、労働者らは2008年より労働組合を設立し、スミフルに直接雇用された正社員として団体交渉に応じることを求めてきた。梱包工場90で働く労働者らは2008年3月14日に「Nagkahiusang Mamumuo Sa Suyapa Farm/NAMASUFA」を設立するための手続きとなる労働者による組合設立・加入の選挙を実施することをフィリピン労働雇用省に申請した。しかし、会社側は労働者らが請負事業者の社員であるとして、組合設立及び団体交渉に応じることを拒否したのだった。

ところが、工場が事実上スミフルの所有・管轄であるように装飾がされていること、労働者らに配布される備品にもスミフルのロゴが添付されていること、さらに業務上の支持をスミフルから直接受けている実態が存在することから、これは同じ請負でも、労働のみの請負、すなわち偽装請負であるとフィリピン労働雇用省は判断したのだった。

会社側はこの裁定に不服申し立てするが、その後労働雇用大臣（2010年）、フィリピン控訴裁判所（2012年）、そして最高裁判所（2017年）でも労働雇用省の判断が指示され、事実上の労使関係が存在することが認められた。

最高裁判決が出て以降、即座にコンポステラ・バレー州のすべてのスミフルの梱包工場からスミフルのロゴが消えて行ったという。今ではいずれの工場でもヘアネット、エプロン、その他備品が配られる際にスミフルのロゴが入っているものは配られなくなったという。



スミフルのロゴが確認できるヘアネットを被る労働者。証言によれば、最高裁判決以降、配られなくなったという

最高裁判決が出ても...

その一方で、最高裁判決が出ても、一切労使交渉は始まらず、一年以上が経過した。NAMASUFAはこの間に正規の労働組合としてフィリピン労働雇用省が認めており、最高裁が追認しているにも関わらず、2018年8月13日に組合から送付された団体交渉の要求はスミフルに拒否されたのだった。裁判結果を真摯に受け止めず、労働者の代表として組合を認めない姿勢から、NAMASUFAが代表する労働者ら749名は2018年9月4日にストライキを宣言した。

抵抗する労働者を襲う凶弾

ストライキ宣言がされた同日。9月4日に NAMASUFA 理事の一人で、梱包工場 340 で働く労働者でもある Victor Ageas 氏が所属不明の男らから 6 発の銃弾を発砲される事件が発生。幸いけがはなかった。そのような脅しにも屈することなく、NAMASUFA 組合員らは 10 月 1 日から正式にストライキを執行し、工場前でピケを張る。しかし、その 10 日後、フィリピン国軍、現地警察によるスト鎮圧部隊にスト破りの労働者が加わり、暴力的にストライキ拠点を破壊した。この鎮圧部隊による暴力行為で労働者 17 名以上が負傷。中には妊娠 4 か月の女性が下腹部を強く蹴られる場面もあったという。それでもストをつづける労働者に対して 10 月 15 日ごろ、ストとピケへの参加を事由とした懲戒解雇通知が送付される。

なお、NAMASUFA がストをつづける中、10 月 31 日夕刻、組合員の一人で梱包工場 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、死亡する事件が発生。11 月 11 日には梱包工場 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 発を受けて負傷する事件も発生。11 月 30 日未明には NAMASUFA 委員長 Paul John Dizon 氏、NAMASUFA 事務所、および隣接する NAMASUFA 組合員 Vicente Barrios 氏他 2 戸が放火され、部分焼。鎮火後、所属不明の男 2 名から銃弾 6 発が敷地内に発射される。同敷地は 12 月 15 日未明に再度放火され、全焼している。他にも襲撃を受けた労働者の中には、名前を出して事件の告発することによってさらに報復攻撃を受けることを恐れ、名乗らない労働者もいるという。



全焼させられた組合代表 Paul John Dizon 氏の生家。隣接する組合事務所も全焼した

ここまで相次ぐ組合員を狙った事件が果たしてストと無関係だと言えるのか？これら事件のほかにも多くの組合員が武装した男らが玄関先にやってきて、組合活動を辞めるように迫られたり、あるいは自身が不在の際に子どもを含んだ家族に対して、脅しをかけるような事態も相次いで発生しているという。もはや組合活動を狙った暴力・恐喝であることは明白である。

戒厳令下のミンダナオ

ドゥテルテ大統領が戒厳令を宣言して以降、ミンダナオ島ではこのように声を上げる市民に対して軍・警察あるいは所属不明の何者かによる不当な暴力が何件も確認されている。ドゥテルテ大統領は「警察に抵抗する農民には容赦なく発砲するように言っている」などと発言もしており、実際に市民の側にわずかでも過失があれば、それを根拠に警察や軍がその場で処刑する「法廷外処刑 (Extrajudicial Killing)」によって、2018 年のミンダナオ島だけで何十人も殺されている。過失がなくても、フィリピン共産党系

の新人民軍ゲリラを援助しているというでっち上げができるだけの疑惑を積み上げられれば、それによって多くの農民や労働組合員が処刑されるという事態が頻発している。

今回労働者らが襲われた事件の中にはそのような法廷外処刑は今までのところ確認されていない。しかし、そのようなでっち上げが難しい場合には、単にならず者が雇われて銃撃されるという事態に変わりはなく、声を上げることそれ自体が命がけである。

労働者らは声を上げるためにマニラへ

この状況下のミンダナオで声を上げ続けることは労働者にとって極めてリスクが大きいことと、スミフル・フィリピン本社、並びに労働雇用省 (DOLE) がマニラにあることから、ストライキ中の NAMASUFA 労働者 327 名がマニラに上京し、3 月 12 日までマニラ市内の公園で寝泊まりをし、連日大統領官邸前、労働雇用省前、そしてスミフル本社前で抗議行動を行ってきた。その後も残れる労働者らはマニラ市内で滞在先を見つけ、抗議をつづけた。

にもかかわらず会社は交渉に応じる姿勢を見せない。それどころか労働者らは再度解雇通知を送り付けられており、事実上一斉に解雇されている。

故郷から遠く離れた都市で野宿をしながら労働者たちは 8 ヶ月以上声を上げ続けた。

フィリピン労働雇用省の仲裁判決

フィリピン労働雇用省 (DOLE) の中で労使関係の仲裁を行なう国家労使関係委員会 (NLRC) はこの間に労働者と企業側の仲裁を行なうために調査員を任命し、現地での聞き取りをはじめとする調査を行ってきた。その報告書は 2019 年 1 月 30 日に発表され、その中では 2018 年 10 月のスミフル社による労働者の一斉解雇は不当解雇であると結論付けられた。

しかし、報告書公開後も企業側は労働者の復職と交渉には応じず、NLRC が呼びかけた仲裁協議にも一方的に欠席した。

企業側が交渉に応じない一方で NLRC は査察官による報告書を厳正に受け止め、2019 年 3 月 25 日 NLRC は委員会として報告書を受理し、その内容を委員会決議として認めた。しかる後に双方からの異議申し立て期間を設けたものの、内容の見直しに足るほどの異議は出なかったとみなされ、委員会決議の内容は労働雇用省の最終見解として 2019 年 5 月 25 日に確定された。

この間、企業側は一斉解雇が不当解雇だと言われ続けながらも、具体的な再雇用命令にはなっていないことから報告を無視しつづけ、一切労働者らの再雇用に向けた動きを取ってこなかった。しかし、労働雇用省が見解を決定づけたので労働者らは一斉解雇されて再雇用されていない労働者がいることを正式に労働雇用省に陳情した。

労働雇用省は陳情に応じて 7 月 22 日付で「10 営業日以内に即時労働者を職場復帰させること」を求める行政指導を行なうが、会社側はそれを拒否。7 月 30 日付で控訴裁判所に対して労働者と労働雇用省を相手取った訴訟へと持ち込んでいる。

2019年12月現在、控訴審ははまだ判決を出していないため、労働者の不当解雇は続いている状態にある。



マニラにて座り込みを続け、声を上げる労働者たち

責任逃れをする住友商事

この一連の労働争議が発生したとき、スミフルの株式は49%が住友商事株式会社に保有されており、ブランド名にも「スミトモ」の「スミ」の字を冠していた。スミフルの旧名称はそもそも「住商フルーツ」なのである。株主としては厳密に言えばマイノリティであるものの、「住友」ブランドの一角を成す事業体であることは誰の目にも明らかである。

その住友商事は争議の最中である6月18日にスミフルの株式を売却することを突然表明。7月中には売却を完了したとみられる。

問題はその売り先である。スミフルのマジョリティ株主は「Thornton Venture Ltd.」という会社なのだが、この会社の真の所有者は明らかにされていないのだ。同社はタックスヘイブンとして名高いモリシャスに登記されている企業であり、同国の法律では役員などの連絡先を公開することが法人に義務付けられていない。そのため、社名と登記上の住所以外は一切謎に包まれているのだ。

そんな得体のしれない事業者に住友商事が株式を売却し、今も「スミ」の字を冠して営業を続けているのだ。いまや、スミフルは労働雇用省の行政指導にも従っていない企業であるにも関わらず、社会的責任を追及する先はタックスヘイブンの闇に隠れているのだ。

タックスヘイブンを通じた責任逃れを可能にする世界の金融機関

タックスヘイブンはそもそも法人税・所得税を回避することを目的とした国際資産運用の受け皿となる「租税回避地」とも呼ばれる国や自治体である。これら租税回避地では例えば法人の役員・株主などの情報を登記情報として公開しないことで法人所有者の権益を守る仕組みが存在している。モーリシャスの法人である「Thornton Venture Ltd.」についても社長以下役員の情報が一切公開されていないのにはこのような仕組みが働いている。これまで、こうした株主の秘匿は株主それぞれの財産を秘匿することで所得税などを回避するためという理解が一般的であったが、本件ではそれにはとどまらない。悪質な労働慣習を含む人権侵害を含む事業者の真の責任者がこのようなタックスヘイブンの秘匿性の闇に隠れているのだ。

このようなタックスヘイブンが存在し続けていることを可能にしている存在が仕組みを熟知した「節税コンサルティング」とグローバルに資産運用を行なう補助をする金融機関である。「Thornton」の名が彷彿とさせるのは税務コンサルティング会社である Grant Thornton 社である。実際に同社がスミフルの真の経営層を顧客として持つかは不明であるが、税務コンサルティングと同名のシェルカンパニー（隠れ蓑企業）がタックスヘイブンに存在していることは関係性を疑われるには十分な理由であろう。

そしてこの税金と責任を秘匿するのにかかわっているもう一つの主体が金融機関である。大航海時代と異なり、財産を保有している富裕層は現金や絵画、財宝を南の島に物理的に隠しに行くわけではない。現代社会においてはそれと同じ行為をあっさりとして電信で容易にしているのが金融機関のグローバルな資産運用サービスである。

ING グループの影が見え隠れする

実際、Thornton Venture Ltd.のモーリシャスにおける設立当初の登記上の住所はオランダに本社を置く金融機関である ING グループのモーリシャス支店であった。登記のために住所の名義貸しをしているところから ING グループと Thornton Venture Ltd.の間には関係性があったことが疑われる。この関係性が事実として存在するのであれば、ING グループは口座間の振り込み手続きを行なっただけの第三者ではなく、積極的に顧客サービスとしてモーリシャスのタックスヘイブン活用に関わった当事者である。言うなれば責任逃れの一翼を銀行が補助してきたのである。

さらに、ING グループのかかわりは色濃いものに見えてくるのは住友商事から Thornton Venture Ltd.への株式売却がオランダを経由している点である。様々な租税回避地と連携した課税関連の条約を結んでいるオランダに住友商事株式会社は多数の子会社を設けている。

これらは多くの場合実態のある事業者ではないため、管理に容易な名称が割り当てられているだけである。例えば住友商事は自身の有価証券報告書ではスミフルのシンガポール本社にあたる「Sumifru Singapore」の株式を 49%保有していると報告している。ところが、シンガポールの登記簿を確認すると、その 49%株主は日本の住友商事株式会社ではなく、オランダにある「Summit Global Management II B.V.」という法人になっている。この「Summit Global Management」という企業は住友商事の資産隠しと節税のために設立されているペーパーカンパニーの可能性があり、今回は「II」が登場したが。この他に少なくとも「I (1)」から「XV (15)」までがオランダ・アムステルダムと同じ住所に、同じ従業

員を唯一の従業員として登記されていることが確認されている。

オランダの金融セクターがかかわりを持っていることが匂わされる所以である。また、住友商事に関してはこのようなペーパーカンパニーがいくつも設置されていることから、スミフルに限らず様々にグローバルに展開する事業について同様のスキームを持っていることが推察される。

ING グループに限らない金融とタックスヘイブン

今回は ING グループの関与が濃厚に見える事例であったが、国内外の国際的に事業を行なう金融機関はそれぞれ無関係とは言えない。当然金融機関はそれぞれが投融资や資産転送の窓口として機能しており、その透明性を確保する上では中核的な役割を担っている。

OECD や G20 が推進する BEPS (Base Erosion and Profit Shifting : 税源浸食と利益移転) プロジェクトでも金融における秘匿性を撲滅することが目標の一つとして 2014 年より合意されている。

こうしたプロジェクトで合意された金融の透明性目標を推進するべく、日本が議長を務めた 2019 年の G20 サミットおよびそれに先行した財相会合においても公正な税制とそれを実現するための透明性の確保された税制度および国際的な情報交換のための取り組みを推進するための議論が執り行われた。

他にも、EU において金融危機の再発を防ぎ、国際金融システムのリスク耐性を高める取り組みの中で採用された資本要求指令 (CRD) IV の中でも金融機関が自己資本比率を高めるなどの財政健全性に関わる指導に加えて国境 (司法管轄) をまたいで営業する金融機関における透明性強化についても言及されている。

金融機関がタックスヘイブンをはじめとした国際的な資金流出を止めるために透明性を高めるための議論はもはや「やるか、やらないか」といった議論ではなく「どのように実現するのか」という議論に他ならない。

これらは従来、各国が徴収するべき税金を正当に確保するための取り組みとして進められてきたが、資金の流れの透明性を確保することは今回明らかとなった責任回避についても効果が見込まれる点である。その意味では、各国の金融機関には公正な税制を実現するという面だけでなく、国境をまたいで事業展開する多国籍企業がその社会的責任をあいまいにすることを予防するためにも、透明性強化に取り組むべきである。

Fair Finance Guide の求めること

Fair Finance Guide ではこれら国際的な議論を受けて、多国籍企業が本来拠点を置く自治体における正当な課税がされることを求めて、下記の項目を「税」テーマの配点基準に入れている。今回はそれに加えて、タックスヘイブンの秘匿性が多国籍企業の人権侵害や環境破壊について、責任逃れにも加担していることを重く受け止めているが、そうしたスキームの予防にもこれら配点基準は関係する。

- ・金融機関が租税回避を主目的とする顧客の国際的な企業スキーム構築のための助言を行わないこと。

- ・金融機関が租税回避を主目的とする国際的な企業スキーム構築に参加しないこと。
- ・金融機関がタックスヘイブンにおいて当該国で事業を行わない子会社・関連会社を設立しないこと
- ・金融機関がタックスヘイブンにおいて当該国で事業を行わない子会社・関連会社を設置した企業に対して金融サービスを提供しないこと
- ・金融機関が投融資先企業によるグループ構造全体の公開を奨励。
- ・金融機関が投融資先企業による低税率国における事業についての説明を奨励。
- ・金融機関が投融資先企業による租税回避を目的とせず経済的な実情を反映した国際的な企業スキーム及び取引を奨励。

日本の Fair Finance Guide 格付け対象機関が方針を有している状況は下記のとおりである。

三菱 UFJ：人権方針にて投融資先企業による租税回避を目的とせず経済的な実情を反映した国際的な企業スキーム及び取引を奨励することのみ加点

みずほ：上記配点基準に関する加点無し

三井住友：上記配点基準に関する加点無し

りそな：上記配点基準に関する加点無し

住友トラスト：スチュワードシップコードにて投融資先企業による租税回避を目的とせず経済的な実情を反映した国際的な企業スキーム及び取引を奨励することのみ加点

農林中金：人権方針にて投融資先企業による租税回避を目的とせず経済的な実情を反映した国際的な企業スキーム及び取引を奨励することのみ加点

ゆうちょ：タックスヘイブンにおいて当該国で事業を行わない子会社・関連会社を設立していないことのみ加点

日本の金融機関が今回調査にて明らかになった問題とその追及を困難にするタックスヘイブンの利用を予防するには十分な対策がなされていないことは明らかである。

今後ますます多国籍企業の影響力が増していく世の中に対応するべく、金融機関による公正な税制度への対応とそのことに伴う透明性の確保が求められる。

編集：アジア太平洋資料センター（PARC）

協力：NAMASUFA、FoE Japan、エシカルバナナキャンペーン実行委員会

発行：アジア太平洋資料センター（PARC）

「環境・持続社会」研究センター（JACSES）

国際青年環境 NGO A SEED JAPAN

本レポートに関するお問い合わせ先

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

03-5209-3455 / office@parc-jp.org