

## スウェットショップからの問題提起

宮坂 純一  
Jun'ichi, MIYASAKA

- 1 解題
- 2 スウェットショップに対する世論の推移
- 3 アカデミックから見たスウェットショップ
  - 3-1 リバタリアニズムから見たスウェットショップ
  - 3-2 カントの定言的命令から考える
  - 3-3 統合社会契約論の視点から見えてきたこと
- 4 労働の意味を求めて

### 1 解題

2004年にアテネ・オリンピックの開催にあわせてNGO「オックスファム・インターナショナル」によって「PLAY FAIR キャンペーン」が提唱され世界各地で（マスコミにほとんど取り上げられなかったという意味で）「静かに」展開された<sup>1)</sup>。これは決して協賛キャンペーンではない。その背後には深刻な労働事情が隠されている。というのは、このキャンペーンがスポーツウェア産業で働く労働者の権利尊重をもとめるものであり、不当な労働条件で働いている人々の権利が尊重され、労働者が健康や尊厳を損なわずに持続的に働けるように、企業に「フェアなプレー」を呼びかけているからである。

キャンペーンとともに公表された『報告書』の冒頭につきのような文章がある<sup>2)</sup>。

「ナイキ、アディダス、リーボック、プーマ、フィラ、アシックス、ミズノ、ロット、カップ、アンプロなどの巨大企業に牽引されてきたスポーツウェア市場の国際的拡大は、何百万もの人々、主に女性を労働市場に取り込んできました。東は中国やインドネシアから、西はトルコ、ブルガリアに至るまで、全世界の労働者たちが裁断し、縫製し、組み立て、梱包した製品が、世界中の小売チェーンで販売されています。」

「オリンピックに労働搾取という種目があったら、巨大スポーツウェア企業がメダルを獲得するのは確実でしょう。スポーツウェア企業はその行動規範に書かれているような高名な原理原則に貢献しているという側面も持ちますが、実際のところその裏側では、企業の事業活動が労働搾取の状況をもたらす市場圧力を生み出しています。」

「私たちの調査で明らかになった、表に出ないやり方で行なわれている労働者の人権侵害には以下のものが含まれます。

- ・インドネシアの労働者は、組合活動に参加したことを理由に、攻撃、脅迫、嫌がらせを受けています。

- ・ブルガリアの労働者は、残業を拒否したために罰金を科され、解雇されます。
- ・調査を行なった6カ国では、労働者はスポーツウェア縫製のため、繁忙期には1日16時間、週6日働いています。
- ・中国の労働者は、仕事の閑散期には、月にわずか12米ドルの賃金しか受け取っていません。]

キャンペーンは「労働者の無権利状態」が改善されていない現状に対するプロテスト行動であった。

労働の世界が様変わりしている。それはさまざまな局面に現象しているが、変貌のダークサイドとして労働現場の「荒廃」を指摘することができるであろう。英語の文献において1990年前後頃からしばしば見かけるようになったスウェットショップ (sweatshop) はそのような現実を端的に示しているコトバのひとつである。sweat には、「汗水たらして働く」とか「～を搾取する」という意味がある。この単語自体は古くから知られているコトバであるために多くの辞書に掲載されているし、それらの英語辞典で与えられている内容は今日でも「通用」する事柄である。たとえば、アメリカのYahooが提供する英英辞書のページ (American Heritage Dictionaryの第四版がベース)<sup>3)</sup> では、A shop or factory in which employees work long hours at low wages under poor conditions. という記載にとどまっているが、Longman Web Dictionary<sup>4)</sup> には、A small business, factory etc. where people work hard in bad conditions for very little money: Sweatshops often employ female or immigrant workers. と説明されているし、The DICT Development Group<sup>5)</sup> では、Factory where workers do piecework for poor pay and are prevented from forming unions ; common in the clothing industry. と記述されている。翻訳家たちが作成していることで知られている日本の代表的な辞書のひとつである『英辞郎』<sup>6)</sup> では、sweatshop にタコ部屋ないしは労働搾取工場という訳語が当てられている。

上記の辞書にも反映されていることであるが、このタームははじめは主として移民が低賃金で過重労働させられているアメリカ本土の衣料産業やアパレル産業の工場を指し示すコトバとして使われた。と同時にそれはアメリカの多国籍企業が製造を委託した発展途上国の工場でその土地の住民 (特に子供) が劣悪な労働条件で働かされている状況を示すようになった。その後スウェットショップは特定の産業だけでなくサービス業も含めて多くの産業に拡がるようになり、今日ではホワイトカラーを取り巻く労働環境を念頭に置いて「ホワイトカラー・スウェットショップ」として語られることもある。

このような状況に対してスウェットショップを見張り監視する (watch) する動きも生まれ労組だけでなくNPOや学生がアンチ-スウェットショップ・キャンペーンを実施したり独自のサイトを開設し情報を発信し抗議活動を展開している。たとえば、主としてアメリカの事例から拾うと、全国労働委員会 (the National Labor Committee)<sup>7)</sup>、団結を呼びかける会 (UNITE and HERE)<sup>8)</sup>、スウェットショップ・ウォッチ (Sweatshop Watch)<sup>9)</sup>、コーポレート・ウォッチ (Corporate Watch)<sup>10)</sup>、人権ウォッチ (Human Rights Watch)<sup>11)</sup>、スウェットショップに反対する学生連合 (United Students Against Sweatshop)<sup>12)</sup>、企業責任を考える超宗派センター (the Interfaith Center on Corporate Responsibility: ICCR)<sup>13)</sup>、等が有名であり、冒頭のキャンペーンもそのひとつである。

それとともに、ビジネス・エシックスの立場からの発言も目立つようになってきた。その根底には、労働者が人間としての権利ないしは働くものの権利を侵害されているという認識があり、国際的な規模で問題提起がおこなわれている。

本稿の目的は、欧米のメディアそして文献で語られてきたことに注目して、第1に、スウェットショッ

プの存在がアメリカ社会のなかに認識されていった経緯を整理する作業を介してその現状を把握することであり、第2に、それを受けて現在の（日本を含めた）企業社会にどのような問題が提起されているのかを確認することである。

## 2 スウェットショップに対する世論の推移

スウェットショップをいかなる内容で把握するのか（定義）に関しては、後述のごとく、幾つかの見解が提示されている。但しアメリカで展開されているアンチスウェットショップ・キャンペーンを見ると、今日のようなスウェットショップが現出するようになった経過に関してはほぼ同一の認識があることがわかる。

幾つかのサイトにはつぎのような全く同一の文章が掲載されている<sup>14</sup>。「“スウェットショップ”というコトバは、元来は、下請け契約制度を説明するために19世紀に使われていたものであった。中間業者が契約に対して受け取った額と下請け契約した労働者に支払った額との差額であるマージンで利潤を稼ぐ制度が下請け制度である。そのマージンを獲得することが労働者を『搾取』(sweated) していると言われたのであった。というのは、労働者は非衛生的な条件のもとで極めて長時間働かされたにもかかわらず最低の賃金しか支払われていなかったからである」。このようなスウェットショップが何故に20世紀の終わり頃になって再び戻ってきた (return) のであろうか。これにはアメリカの場合には2つの事情が絡んでいる<sup>15</sup>。

第1に、今日の下請け契約制度はグローバルな基盤で機能している。というのは、非常に厳しい競争が続けられている業界では、大企業が国内外を問わず労働コストの安い地域を選んで数千にもおよぶ請負業者や下請業者と契約して生産を委託しているからである。そのような業界の代表的な例が衣料産業ないしはアパレル産業でありあるいは小売業界であり、工場は、マレーシア、ホンジュラス共和国、ロサンゼルス、ニューヨーク、等に点在している。

第2は、1980年代中頃におこなわれた移民法改革の影響である。この改革によって未登録労働者 (undocumented worker) の雇用が違法行為になった。しかし実際にはこれによって不法滞在の移民を雇うことを止めさせることはできなただけでなく、その実体が地下に追いやられスウェットショップの温床になってしまった。なぜならば、移民自体は決してスウェットショップの原因ではないが、その安価な労働力がグローバルな競争にさらされている多国籍企業の利害と結果的に一致してしまったからである。一方で、請負業者が一旦移民法を破ると、それは、労働法、賃金法等の違反へと次々に繋がり、そして他方で、未登録労働者側に不法入国が発覚するという恐怖があるために、スウェットショップは闇の中に閉ざされ、アングラ経済 (underground economy) を「繁栄」させてしまったのが現実であった。

多国籍企業がどの地域・場所に製造を委託するか（国外か、国内か、アングラ経済か）によってスウェットショップの現象形態が異なり、それ故に、その定義（そしてそれに対する対応）が異なってくることになるが、いずれにしても、今日のスウェットショップは「グローバル経済」（だけではないが、そ）「の産物」<sup>16</sup> である。スウェットショップと名指しされてきた事例を具体的に見てみよう。

アメリカのメディアでスウェットショップの「復活」(resurgence)<sup>17</sup> に繋がる労働現場の実態が取り上げられるようになったのは1980年代の後半から1990年代の前半にかけてである。その時期に取材のターゲットとなったのはアメリカ本土の移民居住地におけるスウェットショップの実態であり、中華人

民共和国の児童労働の現状がレポートされた。その為に、トイザラス、リーバイストラウス、シアーズ、ダウケミカルは、中国から輸入された商品が現地の工場で監禁状態という労働状況のもとで製造されたものなのかどうかを確認するようになった。しかし次第にそれ以外にもスウェットショップが存在していることしかもそこで製造されている商品をアメリカの消費者が購入し使っているという事実が広く知れ渡るようになるにつれて、多くの人々のなかにスウェットショップへの関心が生まれそして次第に深まっていった。

たとえば、つぎのような事例が報道されている<sup>18)</sup>。

- 1) カリフォルニア州エルモンテ市の不法工場において奴隷状態で就労されている移民の衣服産業労働者
- 2) 非衛生的な労働条件で長時間労働させられている児童労働を責められた、エルサルバドルの現地工場から製品を輸入しているギャップ (Gap Inc.)<sup>19)</sup>
- 3) 低賃金で長時間労働を強制させしていると非難された、東南アジアにあるナイキ (1962年創立のスポーツシューズメーカー) の現地下請け工場
- 4) 低賃金、児童労働、除草剤の使用、等で非難された、スターバックスのグアテマラのコーヒー供給者
- 5) パキスタンの子供たちが縫ったサッカーボールを販売していたアメリカの大手スポーツグッズ会社
- 6) ホンジュラスの10代初めの子供が低賃金で長時間労働を強制されて製造していた衣料品を、アメリカのテレビ界の人気女性キャスター Kathie Lee Gifford が保証し、それを販売していたウォルマート<sup>20)</sup>
- 7) ハイチの工場で標準以下の労働条件のもとでつくられたディズニー・ブランドのグッズ。

スウェットショップとして報道され注目が集まった企業行動を、アメリカ国内の事例と海外工場の事例からそれぞれ1つずつ選び、簡単に紹介するとつぎのようになる<sup>21)</sup>。但し、海外工場の事例 (ナイキの事例) は後の行論にて取り上げる。

アメリカ衣料産業の労働者の圧倒的多数は移民の女性である。「彼女たちは週60-80時間目いっぱい働き、しばしば最低賃金も支払われず、時間外手当も受け取っていない。労働省の資料に拠れば、国の22,000の裁縫ショップの半数以上が最低賃金法やオーバertime法に違反し…多くの労働者が危険な労働条件下で働いている。また75%以上のショップが安全と健康に関する法律に違反している」。

何故に、スウェットショップは衣料産業に典型的に生まれるのか。それはつぎのような事情に起因する現象である。

アパレル産業のピラミッドのトップには小売業者が位置し、その小売業者が有名ブランドで製造業者に注文し、製造業者が裁縫請負業者を使って衣料品を作らせ、請負業者は労働者を募集し採用し賃金を支払う。その労働者がピラミッドの底辺に位置している。請負業者間で競争入札がおこなわれ、それが請負価格をダウンさせ、業者は労働者に最低賃金や時間外手当を支払うことができなくなっている。というよりも今日の衣料産業では、競争入札がおこなわれなくなっている、というのが実態である。多くの請負業者は「申し出に対して受けるか否か」(take it or leave it) という状況に置かれており、どれほど安い価格を提示されても受けざるを得ないのであり、それを拒否すれば仕事がもう来ないのである。その結果、請負業者は労働者から利潤を「搾取」し、節約し、安全ではない条件で操業しなければならなくなる。その為に「利用」されてきたのが移民だったのである。

このように今日では小売業者が衣料品の価格を決定する巨大なパワーを得てきている。というのは、この数十年間に小売業界では大きな合併が相次ぎ、購買パワーが増大したからである。例えば、ウォルマートとKマートのピックだけでデパートの総売上高を超えており、その動向は、メーカーに圧力を掛けて価格を設定できるほどに、アパレル産業に大きな影響力を与えている。ある衣料品が100ドルで売れるとすると、その取り分は「小売業者が50、メーカーが35、請負業者が10、工場労働者が5である」。

この典型的な事例が、上記のカリフォルニア州エルモンテ市の不法工場において奴隷状態で就労されていた移民労働者である。しかしそれだけではなく、例えば、その他にも、ケンタッキー州ベーチビル (Beattyville) の軍服をつくってLion Apparel 工場<sup>22)</sup> が「アメリカのスウェットショップ」の事例として知られている<sup>23)</sup>。

これらの実態は度々報道されたが、それらがアメリカの企業社会のなかで「20世紀のスウェットショップ」として当初から問題視されたわけではなかった。スウェットショップがアメリカにとっても「社会障害」(social blight) であると認識されるようになったのは1990年代中頃である。その直接の契機のひとつとなったのがNLC (全国労働委員会) 事務局長 (executive director) である Charles Kernaghan の発言であった。彼は、人権をメイン論題とした会議の前日 (1996年4月29日) に、一日20時間怒鳴られて働き続け疲れ果てているという幼いティーンエイジャーの少女の証言を交えて、ウォルマートで販売されている衣料がニューヨークやホンジュラスのスウェットショップで製造されたものであるという事実を暴露した<sup>24)</sup>。

Kernaghanの発言には、特に Kathie Lee Gifford の責任についても言及されていたこともあって、賛否両論が寄せられた。そのように見解が分かれたということはスウェットショップがいかにも「話題」になったかを明確に示している。新聞に掲載された記事を見ていくと世論がどのようにして形成されていったのがよくわかる。具体的な事例として、*Washington Post* と *New York Times* の当時の記事を分析してみよう<sup>25)</sup>。

*WashingtonPost* の記事から。

1) 1996年7月28日に、U.S.Industry overseas : Sweatshop or job source ? という記事がフロント・ページに掲載された。これは、Richberg, K.B. と Swardson, A. の署名記事であった。

それは、要約 (summary) によれば、つぎのような内容の記事であった。「アメリカの一部の人々はインドネシアのナイキの工場を『スウェットショップ』とみなし、アメリカの会社が母国に最大限の利潤をもたらすために安い労働力を身を粉のように働かせ搾取している、と考えている。しかし、ナイキやそしてそのシューズをつくっている海外の労働者の少なくとも一部の人々は、インドネシアのような国々へのアメリカの投資によって、その国では繁栄への途が取り付けられた、と話している」。

この署名記事は現在ウェブで削除されている (この記事だけがアーカイブでダウンロードできない) ので、全文を読むことはできないが、これは明らかに Kernaghan を暗に批判したものである。そして8月に入ると。この記事の「誤り」を指摘する記事があらわれる。

2) 1996年8月9日に、Rights for Third World Workers と題された記事が掲載される。これは「Keith RichbergとAnn Swardsonの論文 “U.S.Industry overseas : Sweatshop or job source ?” は焦点がずれている」という文章からはじまっている。以下、その概略を見てみよう。

「私は第三世界の多くの田舎の地域を訪ね、その地域の住民にとって生活がいかに惨めなものかを

知ることができた。ナイキのためにシューズをつくる仕事は進歩・改善となろう。賃金はそれぞれの地域の経済に応じて多様である。資本家はそのパワーを使って安い賃金を求めて世界中を動き回る。しかし一方で、これは全く公平なことであるが、労働者は自己の権利を護り団体交渉をするために組合を組織するという『結社の自由』を持たなければならないのである。』

更に言えば、「マニファクチュアラーが雇ったモニターは人権や労働者の権利侵害を、ボスに経費を掛けることになるとの配慮から、見過ごしがちになる傾向があることを考えると、その地方の独立した人権擁護組織がモニターできるようにすべきである。…第三世界の貧しい人々がやっと仕事を得て貧乏な状況から少しでも抜け出そうとしていることに反対するアメリカ人はいないであろう。しかしそのような労働者が児童であってはならないし、粗悪に扱われてはならないし、自分の権利を守るために組織できるようにすべきである」。

そしてこの記事は「ナイキはこれと争うべきではないのだ」、という文章で終わっている。

3) 1996年8月24日の新聞では、No More Sweatshops とのタイトルで記事が書かれ、スウェットショップの実態が単に認められるだけでなくアメリカ人の生活がそれと関わっていることに触れられている。

「全世界で少なくとも2億人の子供がフルタイムで働き、彼らの多くが奴隷状態にあり、その多くが10歳前後という若さである。何百万人にも及ぶ児童や大人が1日10-15時間しかもしばしば危険な状況下で働いてスズメの涙ほどのわずかな収入しか得ていない。スウェットショップは今世紀(20世紀——引用者)のはじめに死ななかったのだ。アメリカ人は手ごろな価格をつけられたセーターやサッカーボールそして運動靴を購入して、知らず知らずにその恩恵を受けている」。

これらの *Washington Post* の記事からスウェットショップに対する世論の流れを感じ取ることができる。この点、*New York Times* の一連の記事はその推移をより明白に反映したものとなっている。

*New York Times* の記事から。

1) 1996年6月18日に、「一人の活動家によってセレブが震える」(A Crusader Makes Celebrities Tremble.) というS. Greenhouseの署名記事が掲載される。この記事の冒頭で、GreenhouseはKernaghanを「ほえたてる労働運動のハリネズミ」とか「あごひげを生やしたインシュリン過剰症」として形容・紹介し、その彼が七番街(Seventh Avenue)の悩みの種になっている「現状」が取り上げられている。

そして1996年4月29日以降の出来事に関しては、Kathie Lee Giffordが自分の番組で「涙を堪えて」Kernaghanの発言を「卑劣な攻撃」として非難したこと、すべての工場に監視員(monitor)を送ることを誓約したこと、あるいは、ウォルト・ディズニーやKマートがKernaghanの非難を否定したこと、エディー・バウアー(Eddie Bauer)はひとりのサプライヤーがスウェットショップを使っていることを承知していたこと、等々に触れられているが、その記事の根底には、全体的な流れを見ると、Kernaghanを感情的な表現を用いて批判する「意図」があるように感じられる内容になっている。

この時点では、Kernaghanの行動を疑問視する意見は少なくなく、その後、そのことを裏書きするような形で現地からのレポートが掲載される。

2) 1996年7月18日には、ホンジュラスからのレポート(*New York Times*記者L.Rohterの署名レポート)が掲載されている。それは、Kernaghanの行為を「批判」する趣旨の内容となっている。概要を紹介するとつぎのようになろう。

ここホンジュラスでは1時間40セント以下の賃金からスタートしており、アパレル工場はアメリカ

の基準に従えば十分に支払っていない。しかしここで働く人々は、ここでの雇用をより良い生活への確実な途としてみなしているのだ。アメリカのような豊かな国の住民が搾取とみなしているような事柄もホンジュラスのような貧しい国の住民にとっては稀な機会となっているのである。このような基準と認識の対立は経済のグローバル化の進展とともに益々ありふれたものとなり、インターナショナルの行動規範と責任をめぐって熱い論争が生まれる…。Kathie Lee Giffordを巻き込んだケースもそれである。

アメリカに住んでいる批判家にとっては、このアパレル工場は「怪物のようなスウェットショップ」であり、Kathie Lee Giffordは「奴隷賃金」で働かされているホンジュラス現実をみようとしなかったとして糾弾されることになる。しかし、Kernaghanの非難は妥当なのであろうか、とレポートは疑問を投げかけている。ここで働いている人々が他よりもマシであると感じているという事実をどのように受け止めるべきなのであろうか、彼が言うように、使用者は、単に市場に合致した賃金だけではなく、正しいと考える賃金を支払う道徳的な義務を有しているのであろうか、と。

そして、月が変わると、現地の「生の」声が届けられることになる。

- 3) 1996年8月9日に、For Indonesian Workers at Nike Plant: Just Do It と題された記事 (New York Times記者S.Mydansの署名レポート) が掲載される。そこでは、2人の20代前半の若い女工のコトバが紹介されている。「一日中ミシンの前で座っているのは本当に退屈だ。私は、将来自分のお店を持ちたいので、お金が欲しいのだ」。「それは退屈な仕事だが、ムラにいて仕事がなく家でブラブラしているよりはマシだ (better)」。「わたしたちにとって重要なことはムラからでてここにやってきて、仕事にありつき、お金がもらえることである」、等々。

しかし、これに対しては、すぐに「正反対の」反応があり、その後、事態が変化していく。

- 4) 1996年8月15日には、1996/8/9の記事は事実と反している、という読者からの編集部宛の手紙が掲載される。「貴紙のレポートでは、仕事にありついて幸せであると語る2人の労働者の話が掲載されていたが、それらの工場で最低限の生存レベルの賃金を求めて解雇され、打ち据えられ、投獄された労働者について語っていないのではないのか。一日2.26ドルという現在の最低賃金はインドネシアの基準に照らし合わせても一人の人間が生存するのに必要な額以下である。労働者たちがいまの賃金に満足しているならば、何故に多くの労働者が自分の命を賭けて違法なストライキを実施するのであろうか、インドネシアのナイキの労働者はおしなべて低賃金であり過重労働を強いられている…これが真実である」。

その後、スウェットショップの存在が社会的に知られるような事件が報道され、それは徐々に知られるようになっていった。

- 5) 1996年9月4日に、“Sweatshop” Again Tied To Celebruty と題されたNew York Times記者J.P.Friedの署名記事が掲載される。これは大凡つぎのような内容のものである。「昨日、ブルックリンの4つの被服縫製工場に対して警察の強制捜査がおこなわれ、オーナーとマネジャーがスウェットショップを操業しているとして逮捕された。そのうちの1つは、Kathy Irelang (<http://www.kathyireland.com/>)のブランドでKマートが販売している衣料品を製造していた。彼女のブランドで販売されている商品が劣悪な作業条件のもと最低賃金以下の賃金で働かされていた労働者によって製造されていた、すなわち、スウェットショップを積極的に推薦していたのではないのか、との非難を浴びたKathy Irelangは動揺の色を隠すことができなかった。ミセスIrelangは、今後当局と協力して善処するとの談話を発

表したが、これは、自分のブランドで売られている商品がホンジュラスの工場で長時間労働と低賃金で働かされている児童によってつくられていたことが労働運動家に暴露されたときに取ったKathie Lee Giffordの態度と類似している」と。

この記事は、国外だけでなく、アメリカ国内にも、スウェットショップが存在していることを「認めた」記事である<sup>26)</sup>。

この年の一連の報道を総括する形になったのが1996年12月16日に U.S. News and World Report によって出版された「スウェットショップ・クリスマス」というカバーストーリーである<sup>27)</sup>。この出版の影響は大きく、そこに同封されていた世論調査に拠れば、そのストーリーを読むことによって10人中6人が国内で生産された商品についてこの商品はスウェットショップ製ではないのかと考えるようになり、10人中9人がアジアやラテンアメリカから輸入された商品を手にしたときそれがスウェットショップ製ではないのかという疑問を持つようになった。その後、スウェットショップで生産された商品が学校や軍隊を含めた公務員の制服として採用されていたり学校の球技グッズとして使われていることもあり、ハイスクールでは生徒が抗議の手紙を企業に送り、大学ではアンチスウェットショップ・キャンペーンが実施されるなど、「アンチスウェットショップ運動」と形容されるほどの「一大反対運動」が展開されるに至った。

また付け加えておくと、当該企業の株主総会でスウェットショップに関連した株主決議が提示されたのもこの年である<sup>28)</sup>。いずれにしてもアメリカ社会に住む多くの人々は1996年にスウェットショップが存在しているだけでなくそれが「自分自身の問題でもある」ことを知ったのである。

そして1997年になると、スウェットショップはアメリカ企業社会がうみだしたのものとして完全に「認知」されることになる。それを示しているのが、たとえば、*Boston Herald* の記事である。1997年3月20日付けの同紙には、The Return of the Sweatshop. Apparel subcontractors skirt wage,safty lawsというタイトルの署名 (Joseph Mallia) 記事が掲載された。その本文中には、The sweatshop is back. の文字があり、アメリカの各地にスウェットショップが存在していることが指摘され、「その事実を知ってショックである」との識者のコメントが紹介されている。

上記の認識は突然形成されたものではなく、そこに至るまでにはそれなりの事実の積み重ねがあり、それが1997年に「大きな」現象として結実したのであった。というのは、アメリカでは、1980年代後半にスウェットショップが各種のメディアで報道されるにつれて「アンチ・スウェットショップ運動」が展開されていたからである。

その経過において「画期的な出来事」(milestone) として記録されているのはつぎのような「事件」である<sup>29)</sup>。

- 1) リーバイストラウスが、中国とサイパンの請負業者の工場での実態について批判された後、多国籍企業としてははじめて、1992年3月に、サプライヤーの工場向けの行動基準 (corporate code of conduct) を制定する。
- 2) 1992年12月、隠しカメラで撮影されたNBCのニュース・プログラムDateLineが放映され、バングラデシュの衣料工場で働く9歳の児童がウォルマート向けの衣料にプライベートラベルを縫いつけている「現実」が紹介された。ウォルマートは、世論の圧力に押された形で、1993年に、サプライヤー向けの行動基準を公表した。それがいわゆる「ベンダー・パートナー基準」である。
- 3) 1995年3月に、クリントン大統領が「モデル・ビジネス・プリンシプル」を公布する。これは、多国籍企業が、世界を舞台に事業を展開するための行動基準を自発的に制定することを勧めるものであった。



- 4) 1990年代は、民主党の議員が児童労働でつくられたすべての製品の輸入を禁止する法案の通過をめざした時代でもあった。この法案自体は成立しなかったが、その影響で2つの「実験的な」プログラムが生み出された。インド、ネパール、パキスタンでの違法な児童労働を禁止することを目的とする国際的なNPO (Rugmark)<sup>30)</sup>と「バングラデシュ衣料工場イニシアティブ」Bangladeshi Garment Factory Initiativeの設立であり、それらは衣料産業やカーペット産業において児童労働を止めさせることを意図している。
- 5) 1994-1995年に、全国労働委員会が、ギャップのエルサルバドル工場を、児童を雇い悪条件で働かせていると非難し、1995年のクリスマス・シーズンに全国的な規模で抗議行動を組織化する、と宣言する。ギャップは、1995年12月15日、工場を外部からモニタリングすることを認める、との声明を発表した。
- 6) 1995年8月、労働省がカリフォルニア州エルモンテの衣料工場を児童労働を含む労働基準違反で強制捜査を実施する。そこでは、タイ人の密入国者が監禁状態で働かされていた。このケースを契機として、衣料産業の労働基準違反を嚴重に取り締まるキャンペーンが展開される。
- 7) 1995-1996年に、アメリカの新聞と雑誌が、アメリカで売られている多くのサッカーボールはパキスタンの非常に若い子供によって縫われている、と報道する。このレポートはアメリカの中産階級の消費者に大きな衝撃を与え、抗議の手紙が殺到した。1996年、パキスタンのサッカーボール製造業者と輸出業者は、児童労働の撤廃を謳ったILO提携プロジェクトに参加することに同意する。
- 8) 1996年春、全国労働委員会及び幾つかの労働組合が、ウォルマートで売られているKathie Lee ブランド商品が児童を雇い虐待しているホンダラスのサプライヤー工場で製造されている、と非難する。Kathie Lee Ciffordは、激しい抗議の嵐の後、スウェットショップ撲滅運動と協調する途を選択した。
- 9) Phillips-Van Heusen が、1997年3月、グアテマラ労働・教育プロジェクトとの18ヶ月に及ぶ冷戦を経て、グアテマラのP V H所有のマキーラ（組立工場）に結成された組合を認め、批准した協約に基づいて団体交渉に応じることに同意した。
- 10) 1997年、ナイキが、人権運動家のAndrew Youngに、中国、インドネシア、ヴェトナムのナイキの12工場がナイキのコードを遵守しているか否かの調査を依頼した、と公表する。1997年に公表されたYoung報告書は概してナイキに好意的なものであり、その為に深刻な批判を呼び起こし、「適切なモニタリングとはいかなるものなのか」という新たな疑問が提起された。
- 11) 1997年春、「ホワイトハウスのアパレル産業組合」が、8ヶ月の交渉を経て、行動基準のプロトタイプを公表する。但し、会員資格の基準が「曖昧」であり、検討課題として残される。
- 12) 1997年10月、クリントン大統領が、児童労働ないしは「奴隷状態の」で製造されたと「認定」された場合、その製品の輸入を禁止する、という法案にサインする。
- 13) 1997年10月、「経済優先を考える会」(CEP) が国際的な工場認証基準作成をめざしてドラフトを公表する。これがSA8000へとつながっていく。

このような世論の形成を受けて、スウェットショップと「取引している」として報道され注目が集まった企業はどのように反応したのであろうか。ナイキの対応はその「典型的な」事例として知られている<sup>31)</sup>。

1996年に、ナイキが受けた非難・疑惑はつぎのようなものであった。1) 賃金はその地方の法律で定められた額以下であったり、生存に必要な額以下であること、2) 労働条件が安全ではなく、防護服も着用していなかったこと、3) 時間外労働が強制されていたこと、4) 妊娠を理由に解雇されたこと、

5) 同僚と話すことを禁じられたこと、6) 労働条件の改善を申し入れたりストライキをしようとして解雇されたこと、7) 台湾工場のマネジャーが125人の組み立て工を並ばせてスニーカーの靴底でひっぱたいたこと、8) 韓国工場のマネジャーが罰として労働者に工場の床をなめさせたこと、9) 同じく、3つの倉庫の周りを走らせ12人があまりの暑さで失神したこと。

これらの非難に対して、ナイキは「反発的でありグズグズした」<sup>32)</sup> 対応をとりつづけた。このような対応はナイキだけでなく、多くの多国籍企業に共通する「政策」であり、例えば、1997年にクイーンズ・カレッジで開催されたシンポジウムで、そのような企業の反応がElaine Bernardによって5段階に区分され議論されたことがあった。1) 否定、2) 他のヒトを責める、3) 被害対策 (damage controll)、4) ダメージを受けた企業イメージを立て直す (reassert control over damaged corporate image)、5) コンプライアンス体制のうわべだけの構築 (give the appearance of compliance)<sup>33)</sup>。

そしてC.Averyは、上記のことをふまえて、ナイキの反応を実態に即して4段階に整理している。

#### 1) 「非難を否定し批判者を攻撃する」

ナイキは、当初、ナイキは発展途上国の労働条件を改善するという点ではリーダー的な存在であると主張し、嫌疑を強く否定した。ナイキの工場ではすべて綱領で定められた原則を遵守しており、そのことは、公開できないが、Ernst & Young社<sup>34)</sup> によって確認されている、と。と同時に、ナイキは批判者をつぎのように攻撃していた。現在の批判は海外のジョブの状況を見ようとはしないアメリカの労働団体によって行われているものであること、批判者たちは時代遅れの情報を引用してといること、ナイキを批判している組織ははじめから疑ってかかっており無責任な批判を展開していること。

#### 2) 「中途半端な方策」

ネガティブな世論が続くなか、ナイキは、BSRや「アパレル産業組合」(The Apparel Industry Partnership) (1996年にクリントン大統領によって招集された組織) に参加すると同時に、Ernst & Young社が1997年1月に提出した『監査報告書』の再吟味の意味もあって、アトランタのコンサルタント会社Goodworks International<sup>35)</sup> に実態調査を依頼し、代表者であるAndrew Youngが現地工場を視察した。Andrew Youngは15日間掛けて12工場を調べ、その結果を、1997年6月に、報告した。

ナイキからアジアの靴製造工場のモニタリング依頼を受けたErnst & Young社が労働者の労働条件が「安全ではない」(unsafe) ことを指摘した1997年1月6日付けの『環境と労働の実態監査報告書』をナイキに提出していたことが、*New York Times*によって1997年11月に暴露された (Greenhouse,S., Nike Shoe Plant in Vietnam Is Called Unsafe for Workers, *New York Times*,1997/11/08)。その記事はリークだと言われている<sup>36)</sup>。

しかもErnst & Young社の監査レポートに関しては、調査方法が間違っており、情報が不適切であり、重大な事実が報告されていない、等々の指摘がある<sup>37)</sup>。

Youngレポートは、いくつかの問題点を指摘し改善すべき事柄を明示していたが、全体としての論調はナイキに対して「好意的で」あり、ナイキの記録は概して「良好である」(favorable) というものであった。「ナイキは綱領の適用という点では良い仕事をしているが、より良くできるしそうすべきである」、と。だがそのようなレポートは人権擁護グループから厳しく批判されている。例えば、賃金の実態が調査されていないこと、Youngは各工場に3-4時間とどまっただけであり、しかもその訪問は事前に知らされていたこと、Youngと現地労働者とのインタビューはナイキが手配した通訳を介しておこ

なわれYoung自身はその通訳が正確か否か知る術がなかったこと、等々<sup>38)</sup>。現在(2005/05)でも、地元の新聞社に寄せられた反論の手紙や反論の記事がウェブに残っている<sup>39)</sup>。このことはYoungレポートが実態からかなり「乖離」していることを示している。

### 3) 「変革を宣言する」

1998年5月に、P.Knight(ナイキのCEO)が、ナショナル・プレス・クラブで、海外の工場のエアー・コンディションの基準をアメリカ本土の基準にあわせること、従業員の就業年齢を引き上げること、現地の人権団体を工場の監査に参加させること、を明言した<sup>40)</sup>。

彼の声明のなかにはつぎのようは発言があった。「ナイキは、利潤極大化という唯一の目的のために人権基準を一方向的に低めてきた、といわれている。ナイキの製品は、奴隷賃金、強制的なオーバertime、専制的虐待、と類義語になってしまった。私は、アメリカの消費者が虐待的な条件のもとでつくられた製品を買おうとしない、ということをよくわかっている」。これは、コトバのうえだけかもしれないが、ナイキの上層部も事態の「深刻さ」を理解していたことを示している。

これに対して、人権団体は歓迎の意を表明した。と同時に、賃金問題に言及されていないことについて失望感を抱いているだけでなく、いまだに「警戒」の念を持っていることも明らかになった。独立した監査がどのようにして実行されるのか、結社の自由と表現の自由がより尊重されるまでは、現地の労働者たちはもうかつなことを話したら報復されるのではないのかという危険を常に感じていることになろう、と。

### 4) 「変革の実施に向けて歩み出すが、なすべきことが数多く残っている」

ナイキはKnightの「変革」表明以降「伝えられるところによれば」アジアの工場に改善策を導入し、例えば、オーバertimeが短縮され、新しい空調システムが導入され、鉛系の塗料や溶剤型接着剤が排除された。それ故に、人権団体も、健康と安全面に関しては、その「進歩」を認めるに至ったが、賃金水準と工場に対する監査についてはその後も「不信感」を持ち続けていた<sup>41)</sup>。

そしてその「不安感」が現実になった。というのは、1999年の初め頃に、ナイキの副社長がベトナム労働総連の議長に宛てた手紙が公表され、ナイキの重役のなかに発展途上国に対する反民主的な権威主義的な態度があることがわかったからである。その私信をめぐって、それが個人的なレベルの事柄であるのか、それともナイキという組織の体質なのか、が問題になった。

更には、1999年11月に発行された*Business Week* に、Prees for Change(アメリカのニュージャージー州に本部を置く、働くものの権利を擁護するグループ)が実施した調査資料が掲載され、その内容が波紋を呼んだことがあった。それは、インドネシアの人権NGOがナイキのインドネシア5工場(従業員総数45000人)で働く2300人を対象に実施した調査である。それによると、半数以上が同僚が「虐待」されているのを見たことがあると証言し、三分の一がオーバertimeを強要されたと答えている。その*Business Week* には、「その調査ははまだ見ていないが、事実関係を調査する」とのナイキのスポークスマンのコトバが掲載されている<sup>42)</sup>。

上記の事例を考慮すると、ナイキの海外工場の実態ははまだ「解明されている」とは言い難いし、冒頭でも紹介したようにいまだにアンチ・キャンペーンが展開されている現状を考えると、多国籍企業が問題の本質をどこまで理解しているのか、という疑問が提起されることになろう。

ナイキは*Business Ethics* が毎年選出している“Best Corporate Citizen 100”の2005年度の100企業として31位にランクされている(同誌が毎年公表しているビジネス・エシックス賞ではないことに注意)。

この「名誉」はナイキのウェブにも大きく取り上げられている。ナイキからすれば、過去の「汚名」を払拭できた、ということであろうか。しかしその詳細を見ると、総合スコアは0.653であるが、人権の項目に関しては-2.450である(人権評価の最高点は、Wells Fargo&Co.の3.128である)。多くの企業は0.339であり、6企業が-2.450である、という「現実」はなにを物語っているのだろうか……。その検討は別の機会に譲りたい。

### 3 アカデミックから見たスウェットショップ

#### 3-1 リバタリアニズムから見たスウェットショップ

アカデミックの世界ではスウェットショップはどのように理解されてきたのであろうか。

LMaitlandは、1997年に発表された論文のなかで、1996年までに生じた世論の推移および世論の高まりに対して多国籍企業が労働者の人権に関する行動基準を制定したこと更にはその綱領を遵守した企業には「ノー・スウェット」ラベルをつける権利が与えられることになった一連の経緯をつぎのように総括している<sup>43)</sup>。企業はスウェットショップに対する非難を広報活動(public relations)観点から捉え企業イメージの失墜を最小限にいとめるために対応したにすぎなかったし、一方で、批判者たちは一般大衆の義憤を最高潮の状態に留めおく最良の方法はその問題を単純にとらえて冷酷な搾取者と犠牲になった第三世界の労働者を主役にしたひとつの道徳劇(morality play)として扱うことであると判断した、と。そして結果的には「両者の間に平和」が生まれ実質的には問題は未解決のまま今日に至っている。これは、Maitlandの表現を借りると、「大きなノン・ディベート」<sup>44)</sup>(great non-debate)の産物である。

Maitlandの観察に従えば、ナイキをはじめとする多国籍企業とその批判者たちは「共通の土俵」にあっていないのであり、そのためにいわば「不毛の」対立が続けられたきたのである。そのような「ボタンの掛け違い」を解消するためには「この論争の核心に」<sup>45)</sup>迫った「判断基準」を明確にすることが必要である。

これが(リバタリアンである)Maitlandの問題意識であり、彼は「国際的スウェットショップにおいて倫理的に受け入れられるあるいは適正な賃金レベルや労働基準とはなになのか」と問いかける。彼が「たたき台」として提示したのつぎの3つの立場である<sup>46)</sup>。

#### 1) ホームカントリー基準

多国籍企業はどこで事業展開をおこなおうと同一の賃金を支払い同一の労働基準を提供する倫理的義務を有している、という主張。このような主張は稀であり、たとえば、T.Donaldson, R.DeGeorgeをはじめとする多くの経営倫理学者によって拒否されているし、国際的スウェットショップを批判している研究者たちにも支持されていない。

#### 2) 「生活賃金」基準

国際的企業は、少なくとも、「生活賃金」を支払うべきである、との主張。この代表者はR.DeGeorgeである。但し、その具体的内容については論者ごとにさまざまであり、Maitlandによれば、それを実践的に適用できるとかといえば、かなり疑問である。

#### 3) 古典的なりべラル基準

労働者に賃金や労働基準について情報が開示されている状況で、労働者がそのような条件を選択するならば、それは倫理的に受け入れられる実践である、との主張。これは、Maitlandによれば、いわゆる市場の失敗を論拠として少なからざる経営倫理学者によって拒絶されているが、彼自身はその立場を支

持している。

Maitland は批判者たちの告発 (charge) が「正しい」ことを認めている。たとえば、安い労働力を追い求めていること、賃金が、アメリカの基準で測ると、驚くほど低いこと、外国からの投資がなくなることを恐れて組合の組織を認めていない国があること、最低賃金額がオフィシャルな貧困レベル以下であること、最低賃金法等の法律違反を見逃している国があること、児童を雇ったりそうすることを請負業者に強要している現地企業があること、基本的な政治上の権利を否定している国があること、等々は事実である。しかし批判者たちが議論している方向に変革すると、彼の視点から言えば、つぎのようなことが生じてしまうのだ<sup>47)</sup>。

- 1) 発展途上国の都市部のフォーマルな部門で働いている労働者は郡部のインフォーマルな部門で働いている労働者よりも多くの賃金を稼いでいる、
- 2) 市場の要求を超えたレベルの賃金や労働基準を押し付けるとコストが上昇する、
- 3) コストの上昇はフォーマルな部門のレイオフを引き起こし投資をスローダウンさせる、
- 4) フォーマルな部門のレイオフはインフォーマルな部門に労働供給過剰を引き起こす、
- 5) インフォーマルな部門の労働者過剰はインフォーマルな部門の所得を減額させる。

発展途上国において賃金あるいは労働基準をハイレベルにすると、結果的には、貧困を深刻化させ経済成長を抑えることになる。これが Maitland の結論である<sup>48)</sup>。

Maitland の立場から言えば、「国際的な市場だけが多国籍企業に対して倫理的に受け入れられる賃金および労働基準をうみだすことができる」<sup>49)</sup>。これはあらためていうまでもなく自由至上主義に通じる考え方である<sup>50)</sup>。

しかしこのような功利主義的な発想とも重なってくるリバタリアンの考え方には当然のごとく疑問が提起されてくる。そしてそのような批判が一定の説得力を持って語られてはじめているのが現代という時代の特徴でもある。

### 3-2 カントの定言的命令から考える

21世紀に入るとスウェットショップはビジネスエシックス学界で本格的に論じられるようになった。それを示している「ひとつの」指標がスウェットショップ関連の論文や書評が集中的に取り上げられた *Business Ethics Quarterly* (2003年13-2号) の発行である。そのなかで、「人間(人格)の尊厳」という視点からスウェットショップの存在を疑問視し反対しているのが D. Arnold & N. Bowie である<sup>51)</sup>。かれらは、人間を決して手段ではなく目的として扱え、というカントの命題に注目している。このことは、彼らの解釈では、われわれに人々を尊敬するように要求するのが道徳である、ということの意味している。それでは、何故に尊敬しなければならないのであろうか。それは、人間は理性的であり自治能力を有しているからであり、理性的存在者を目的自体たらしめる唯一の条件が道徳性であるからである。ただし、カントは、人間は本源的に尊敬されるべきである、と主張していない。人は尊厳を有するがゆえに尊敬されるべきである。カントにとっては、尊厳を持つ対象は価格を超えた (beyond price) 存在である。

尊厳とは何か。このコトバは『広辞苑(第5版)』では、「とうとうおごそかで、おかしがたいこと」と簡潔に説明されている。また英語圏では(それに相当するコトバである) dignity が「尊重されるあるいは尊敬されるに

値する特性ないしは状態」(The quality or state of being worthy of esteem or respect)として「定義」されている。これらの事例は、尊厳に関して多様な解釈がでてくる「必然性」があること、そして「尊厳」なるものを一義的に定義することはかなり難しい作業であることを暗示している。そして事実、そのコトバはさまざまな分野でさまざまな文脈で使われている。

カントは『人倫の形而上学の基礎づけ』においてつぎのようなことを述べている。われわれの社会ではあるものは価格をもち、それ故にその代わりに何か他のものを等価物としておくことができる。しかしこれに反し、あらゆる価格を超え、したがって等価物の存在を許さぬものも存在する。人間はそのような存在であり、誰かの意志の任意な使用のための手段としてのみ存在するのではなく、目的自体として存在する。人間はその存在自体が絶対的価値をもつ理性的な存在であり自治能力を有している。このような理性的存在者のもっている無条件で無比な価値(絶対的価値)が尊厳であり、それに尊重の念をもって捧げられるべきコトバは尊敬以外にありえないであろう<sup>52)</sup>。

このようなすべての人間がもっているとされる絶対的価値が尊厳であり、近代市民社会では、いかなる人間であろうともその存在そのものが尊重される対象である、と観念されてきた。そしてそれが尊重されるときに「個人の尊厳」という概念(思想)が生まれる。

従業員は、カントの文脈で言えば、機械や資本がもっていない尊厳を有している。彼らが尊厳を有しているのは彼らが道徳的に行動できるからである。自由と自治が責任の条件であるとすれば、従業員は、自治能力を有している自由な存在として、責任ある存在である。自律的で責任ある存在は単に自然の因果律に従属するだけでなく自分たちの法律をつくりそれに従う。従業員がそのような存在として道徳的な存在であり、それが故に、尊厳を有していることはあきらかである。

しかし、この「人格の尊敬」という「公理」に対しては、たしかにそれがすべての人間に当てはまることであるとしても、Arnold & Bowieが紹介しているように<sup>53)</sup>、社会経済的条件の大きな変容と関連して疑問が提示されることがある。それは、単に経済がポスターレス化し市場経済が「新たな」段階に突入しただけでなく、生産と流通が国際的に分業化したことから生まれてきた「課題」であり、1970年代以降多国籍企業が実施した国際的な規模でのアウトソーシングはまさにこの問題を表面化させることになった<sup>54)</sup>。今までの「常識」から考えれば直接に接点のない、多国籍企業の経営者と「現地」従業員の関係に、「人格の尊敬」がそのまま適用できるのであろうか、と。

多国籍企業は生産を委託した発展途下国の下請負契約者や納入業者の行動にどこまで責任があるのだろうか、下請負契約者の工場で働いている労働者の尊厳が尊敬されていることを確認し確かめる義務が(マーケティングに特化した)多国籍企業にあるのであろうか。Arnold & Bowieに拠れば、Maitlandとは異なり、多国籍企業にはそのような義務が存在する<sup>55)</sup>。何故なのか。そこにはいかなる根拠があるのであろうか。

Arnold & Bowieが特に強調している根拠はつぎの2点である<sup>56)</sup>。第1に、多国籍企業も、他の組織と同じように、個々の個人から構成されている以上、その人間がモラル的な創造物であるとするならば、その企業の従業員の行動にはカントの定言命令が該当することになり、経営者には彼らと関係がする人間が正しく尊敬されることを保障する義務がある。

第2は、ユニークな環境のもとでは個人にはユニークな義務が生まれる、とのカントの命題に関連する事柄である。それは「結果として生じる」義務(corollary duty)と知られているものであり、たとえ

ば、豊かな人々は生活の苦しい貧乏な人々に欠いている「チャリティ」の義務を有している、という考え方はそれを代表するものであり、そのことは組織にも該当する。そして今日の研究者たちの見解に従えば、多国籍企業とその下請負契約者や納入業者のパワー関係は圧倒的に多国籍企業に有利に働いている。とすれば、多国籍企業には結果として下請負契約者たちを「思いやる」義務が生じることになり、ここに、そのような「パワーのアンバランス」の故に、多国籍企業には提携先の企業の従業員が人間として尊敬されているか否かを確認する義務がある、という主張が説得力あるものとして提示されることになる。

労働者の尊厳が正しく尊敬されることを確実にするために多国籍企業は何を果たすべきなのか。Arnold & Bowieは幾つかのことを挙げている<sup>57)</sup>。たとえば、まず第1に、法の原則（rule of law）を尊敬する精神を植え付けること。経済的効率を優先させるためにしかも国家制度の「黙認」のもとで労働者の権利が侵害されている実態は各種の調査から明らかにされている。

第2に、強制（coercion）をなくすこと。カントの発想に従えば、強制は人間のネガティブな自由を侵害することであり、人間を単なる道具として扱うことである。この強制は肉体的なものと同精神的なものに分けられる。肉体的な強制は或る個人の身体的な動きが物理的に強要されることを意味しているが、中国の広東省の靴工場で2700人の労働者が住み込みのガードマンに監視されて工場の外に出ることができなかったという事例が報告されている。

一方、「強制するもの」がその「犠牲者」を犠牲者のものとは異なる欲望に従わせることに「成功」したとき、その行為は心理的強制と呼ばれる。発展途上国には、他の工場で働くよりもより多くのお金を稼ぐことができると信じて、あるいは失業状態になるよりはましであると考えて、スウェットショップで働いているという実態がある。この場合には、たとえ労働者にはスウェットショップに代わるより良き選択肢がないとしても、強制という行為は存在しないことになる。しかし心理的強制の事例は数多く報告されている。たとえば、クビの恐怖におびえてあるいは報復を恐れて長時間の労働を余儀なくされているケースはその典型的なものであり、法律で定められている時間外手当は支給されていないのが現実である。労働者が他の場所で働いたとしてもその労働環境が今よりも悪いためにスウェットショップで仕方なしに働いていること——これはやむを得ない事柄であろう。問題は、一旦雇われると、手当なしにクビ切りの恐怖にさらされて長時間労働を強制され、けがをしても病気になってもノルマを強要されている、という現実にある。これは従業員を道具として扱っていることであり、そのような行為に対して多国籍企業にも道徳的に責任がある。

第3に、労働者の健康と安全を脅かす作業条件を改善すること。適切な労働条件を整備できないということは、使用者が従業員を他と比較できない尊厳を有する存在としてではなく使い捨ての道具として扱っていることを意味している。

第4に、労働者が「生活できるように賃金」を上げること。生活賃金（living wage）の定義はかなり困難であるとの認識のもとで、Arnold & Bowieは3タイプの貧困を例示している。

#### 1) 極端な貧困（いわゆる絶対的貧困）

基本的な食の欲求を満たすことに必要な収入がない状態

判断基準：最低限のカロリーを摂取できる食料を確保しているか否か

#### 2) 総体としての貧困（いわゆる相対的貧困）

基本的な非-食物欲求を満たすことに必要な収入がない状態

判断基準：住まい(shelter)があり活動や移動ができ更には基本的なヘルスケアも可能であるか否か

### 3) 人間としての貧困

人間としての基本的な能力 (capability) を欠いている状態

判断基準：財やサービスそしてインフラ等にアクセスできるか否か

彼らに拠れば、従業員を尊敬しているということは相対的貧困以下の条件で生活しないようにすることであり、多国籍企業には、その提携先の現地企業と同様に、そのレベルの賃金を1週間48時間労働のもとで支払う義務がある。というのは、それが提供されてはじめて従業員は身体的な安らぎと自立が保障され、理性的能力の展開が可能となり道徳的発達の機会が与えられるからである。端的に言えば、これによって自尊心が養成される途が開けるのであり、そのことが従業員をそれ自身目的として尊敬していることを示すことになる。

多国籍企業はいかなる行動を展開し現実はどうのように推移したのか。多国籍企業が「人間の尊敬」という公理に導かれた基準に則った行動を展開していないことを、Arnold & Bowieに拠れば、社会は決して「許して」くれなかった。多国籍企業が軌道修正を余儀なくされたのは、「倫理理論とかなりの数の善意の人々がこの問題に立ち向かい、消費者ボイコット、反キャンペーン、オピニオン・コラム、株主提案等々を通して抗議行動が実施されたからであり<sup>59)</sup>、大衆の圧力がなかったならば、ナイキをはじめとする多国籍企業は「それほど素早く、またその程度の」<sup>60)</sup> 改善さえも実行に移さなかったであろう。

Arnold & Bowieはこのような事実認識に立って Maitland の見解を批判的に検討し、経済的に考慮すべき事柄が絶対的な優先事項でありモラル的観点からの分析は従属的な位置を占めるにすぎない、という考え方は成立しない、と論じている<sup>60)</sup>。この観点から言えば、多国籍企業は、意志の弱さの影響を受けやすい自然人とは異なり、組織内部に意思決定構造を構築できるが故に、組織として人格の尊厳が尊敬されるようになるために建設的な役割を十分に果たすことができる立場にある。それ故に、これまでの多国籍企業の行動は自分自身と従業員（現地労働者）を尊敬していなかったことになり、カントの発想を活かしたビジネス・エシックスの立場からは、非難の対象となる行動であり支持できない行動である。

### 3-3 統合社会契約論の視点から見てきたこと

カントの「人格の尊厳」を全面に押し出した「批判」に対しては「規範的すぎる」という反批判が提示されることが予想される。とすれば、より実践的なアプローチとして知られる「統合社会契約論」の立場からスウェットショップ問題にアプローチしたならばこの問題はどのように解釈されどのようなことがいえるのであろうか。

統合社会契約論と上記のアプローチではその観点が「相違している」。というのは、統合社会契約論からアプローチすると、カントの定言的命令のケースとは異なり、たしかに結果的には多国籍企業の道徳的責任を論じることになるのだが、むしろそれよりは現地（ないしは当該）企業の行動を正当化できる倫理的な根拠や論拠（あるいはその行動を制約できる根拠）はあるのか、という視点が全面的にでてくることになるからである。したがって、統合社会契約論から見ると上記のアプローチでは見えてこなかった事柄が浮かび上がってくることになり、その意味でも、その内容を確認しておくことは必要であり有益でもある。

統合社会契約論に拠れば、この問題はつぎのように整理される。第1に、モラル・フリー・スペース



という概念で多国籍企業の下請け請負企業の国々の特殊な労働事情は認められるが、それはいかなる場合に認められることになるのであろうか、と。なぜならば、その特殊性はユニバーサルなハイパー規範と抵触してはならないからであり、端的に言い換えれば、ハイパー規範は多国籍企業と取引契約をしている発展途上国のローカルな規範（労働慣行）に優先する、ということになるからである。とすれば、第2に、労働の分野でのハイパー規範とは具体的に何を意味しているのか、そのような規範が現実存在しているのか、等々が問題になってくる。これに対して統合社会契約論はいかなる回答を用意できるのであろうか。

ここで「素材」として取り上げるのは L.Hartman, B.Shaw and R.Stevenson の論攷である<sup>61)</sup>。それは、統合社会契約論の特徴（優位性）を指摘すると同時にその限界も明確に示しているという点で示唆的である。

彼らは今日のスウェットショップはさまざまな意味合いで使われているが、そこには幾つかの指標となる現象があることに注目している。それは、児童労働、低賃金と長時間労働、労働者の健康と安全、労働者に対する強制と待遇である。

Encyclopedia Britannica では、スウェットショップを「労働者が低賃金で危険なあるいは抑圧的な条件で長時間勤務させられている作業域」して定義しているし、アメリカ会計検査院（General Accounting Office）によれば、「雇用者が、二つ以上の、労働、インダストリアル・ホームワーク、職業安全・健康、報酬、産業登録に関する連邦ないしは州の法律に違反している」労働現場がスウェットショップであり、AFL-CIOの定義では、国際法とアメリカ法で定められている基本的な労働者権利の一つ以上を組織的に違反している」雇用がそれに相当するし、ICCRは、「工場はクリーンであり、十分に組織化され、ハラスメントがないとしても、支持できる（sustainable）生活賃金が支払われていなければ、そこは未だにスウェットショップである」、とかなり広く捉えている<sup>62)</sup>。

児童労働、低賃金と長時間労働、労働者の健康と安全、労働者に対する強制と待遇は多くの人々によって残虐であり忌まわしいものであると見られている。しかしそのような実践はいかなる根拠で非倫理的であると言えるのであろうか<sup>63)</sup>——これが彼らの「問いかけ」である。そして彼らはその回答を権利基底的なアプローチを標榜している統合社会契約論にもとめたのであった。

しかしながら、Hartman たちが見る限り、統合社会契約論には致命的な難題（challenge）が立ちだかっている<sup>64)</sup>。というのは、ハイパー規範は当該の問題を「量的に」解決する方法を提示するという点で「曖昧である」からである。たとえば、生存権（right to life）、奴隷状態にならない（free）権利、安全の権利、等はハイパー規範の「候補」であり、ハイパー規範と見なされるものである。ただし同時にそこから疑問が果てしなく生まれてくる。どのような状態が、具体的には、生命や健康が危険にさらされるということになるのであろうか。適切な労働時間とはどれくらいの長さなのか、いかなる額の賃金が適正なのか。アメリカの基準が適用できないことは当然であるとしても、失業率が高いだけでなく不均等に推移している発展途上諸国において合意を見いだすことは可能なのか。最低限のレベルが保障されなければならないということは理解できるが、そのような大方に受け入れられる最低限のレベルを、ハイパー規範だけで、特定することはできないのではないのか。統合社会契約論が提起できるハイパー規範は極めて限られたものであり、しかもそのようなハイパー規範として称せられるもの多くはその内

容が曖昧なのである。

このような Hartman たちの発想に沿って考えるならば、統合社会契約論は、現段階では、この問題に「適切に」こたえることはできない。これは事実であり、そのことを認識する必要がある。但し統合社会契約論の立場から言えば、そのような「非難」は「無いものねだり」であり、しかもそれにはそれなりの理由がある。というのは、はじめから具体的な基準は存在しえない、というのが統合社会契約論の発想であるからであり、そこには、ある種の規範を前提にしていわば事後的に対応し世論を喚起しその中で「合意事項」をつくりあげ具体的な指標がうみだされていく途を模索することが現実的な対応である、との考え方があるからである。スウェットショップはそのことを典型的に示している事例である。

最初に述べたように、スウェットショップで生産された製品を販売している多国籍企業に対してモラル的に責任を問えるのか、という問題に直接的に答えることは、統合社会社会契約論の「予想を超えた」課題であった。今回のケースでは、たしかに発展途上国が念頭に置かれているが、本来的に言えば（アメリカ本土での移民労働の問題も含めて）、発達した社会であるとか発展途上国であるとかに関係なくいかなる社会であろうともあるいはその国々の文化的特殊性にかかわらず、市場に送りだされた製品は、いかなる労働環境のもとで生産されたものであるならば、倫理的に正当化された生産物として見なされるのか、ということが問題になっているのである。

このことは、取引元の企業の立場（本稿の文脈で言えば、多国籍企業）から見れば、取引相手（たとえば、発展途上国の下請け企業）に倫理的な観点からの事柄をも含めていかなることを要求すべきなのか、もしその要求した条件に合致していなければ、モラル主体として採算性を「無視」して取引相手を変えることが要求されるのか、という課題に重なってくる事柄である。そこに至ると事態が複雑化してくるが、現在では、商品の品質だけではなく、それがどのような経緯で製造されているのか、表示に偽りはないのか、等々が問われている時代であり、取引元の「適切な」管理が要求されている時代でもある。

これがたとえば系列会社のような当該企業の「眼の届く範囲で」生じた問題であればあるいはあるいは「直接に」契約した企業が起こしたトラブルであれば、「解決」は容易である。あきらかに相手企業に「申し入れ」必要ならばそれ相応の措置を講じることがその企業に課せられた道徳的義務であろう。しかし経済グローバル化が企業の環境を大きく変えてしまった。しかもこれはアパレル産業だけが直面しているものではないのである。たとえば、IT関連の機器ように数千の部品から組み立てられている製品の場合にはその個々の部品がどのような労働条件のもとで製造されているのかを知ることは事実上不可能である。その意味で、スウェットショップ問題は従前からビジネス・エシックスで議論されてきた多国籍企業が海外に工場を建設する場合に直面する問題とは異なるタイプのものである。

グローバル化した市場には国内市場以上に優勝劣敗を内包した市場の論理（倫理）が働くことであろう。しかしそれを無制限に認めるとさまざまな問題が生じることが予想されるためにまた現実に生じているために、一方で新たなルールが要求されそれを模索する動きが顕在化し幾つかの学問領域にもそれへの対応が求められているのである。とすれば、何ができるのか。

本稿の文脈で言えば、倫理的な観点から見て「問題視される」状況のなかで生産されていることがわかった場合に、どのような対応をするべきなのかを考えると、すなわち、事後的な対応——これが現実に行えることであり、とりあえずはここからスタートすることしか「術がない」のが現状であ

ろう。

これまでの多国籍企業の対応は、上述のごとく、「否定」から始まっている。これは、繰り返すことになるが、「すべきではない」戦略である。非難されてるといふことにはそれなりの理由があるのであり、その事実を素直に認めること——このことがなによりもまず求められる。

ただし当事者間において政治的状況や文化的状況そして経済的状況が大きく異なっているという現実を考えると、どのような対応をすればよいのか——これは慎重な対応が求められる課題である。個々の企業レベルで対応することが困難なコトは明白である。国際的な組織を通して働きかけることも必要になってくるし、反キャンペーン等のボイコットも有効であることも知られてきた。ここからハイパー規範が確立していく可能性も見えてきた……。

しかし、基本的には、これはいわば「未知の」課題である。われわれができることははまだ限られたものであり、統合社会契約論でさえも「手こずる」問題であり、この意味で、今日のスウェットショップはわれわれに「新しい」課題を提起したのである。現在は問題が提起されている段階であり、そのことの意味の大きさをかみしめそれに真摯に対応することの方が遙かに重要である。

スウェットショップは、人間の権利とは何なのか、それは労働の世界で遵守されるのか、労働者の権利とは一体何なのか、等々の問題を改めて提起し全面に押し出したのだ。そしてこれはいま徐々に拡がりをみせている。

#### 4 労働の意味を求めて

労働者にはいかなる権利が認められるのか。これは、本稿の流れで言えば、多国籍企業（と発展途上国の工場労働者の関係）あるいは（不法）移民労働者の労働条件をめぐるスウェットショップに端を発した問題であったが、今日ではそれにとどまることなく、ホワイトカラー労働が大きく変貌したために、その在り方に対して働くものの権利との関連で問題提起がおこなわれている<sup>65)</sup>。というのは、職種にかかわらず、グローバル化そしてITの進展に伴って労働そのものが大きく変貌し、労働の意味が改めて問われざるをえない状況が生まれているからである<sup>66)</sup>。意味ある労働に就く権利が論じられているのはその1つのあらわれである<sup>67)</sup>。

これらのことは、当然のことではあるが、日本企業社会にも「無関係な」「無縁の」事柄ではないであろう。たとえば、フリーター、ニート、等々は若い世代の現代の労働に対する「無言実行的反抗」として捉えることができるであろうし、過労自殺は労働の世界の荒廃を直接に反映している現象である。それ以外にも、日本の企業社会に「固有な」いくつかの問題が見えてくる。日本の下請け制度・孫請け制度はスウェットショップと重なってくるのか、あるいは「異なる」システムなのであろうか、と。親企業はその労働事情に責任はないのか。それと関連して、外国人労働者問題をいかに考えるか、等々。

市場経済においても、当然のことであるが、「安ければ良い」ということは通用しない<sup>68)</sup>。しかし、スウェットショップを巡る一連の問題は、「品質と価格」をコアにした競争を是認してきた資本主義制度を「再」検討することが必要になってきたことを意味している。そのことは、わが国で近年生じた幾つかの不祥事からも読み取ることができる。

一例を挙げると、雪印食品の倒産は決して製品の品質が「悪いこと」に起因することではなかった。

このケースでは、品質以外の原因、すなわち「表示の偽装」にその原因があり、その行為によって企業の消費者への姿勢が問われたのである。このことが意味することは大きい。というのは、今後、たしかに（雪印の場合、スウェットショップが問題になったのではないという意味で）観点が違うが、製品の品質問題に関わりなく、あるいは衣料産業とか食品業界に限定されずに、従業員を汗を搾りとした結果としての商品を販売している、しかもそのことを隠匿していた、という点で、企業姿勢（企業の社会的責任）が問われる、ということがあり得ることを示したからである。より直接的に表現すれば、雪印問題は、著名ブランド商品であろうとも、否そうであればこそ、それがどのような状況でつくられているのか（労働のあり方）がわが国でも問われる時代に突入したことを示唆している。

このような現状認識や問題意識を持って、「労働者の権利」に関連する事象を取り上げ、労働の世界で、現在、何が生じているのか、を検証する——これが今後の課題である。

#### 注

- 1) オックスファム (Oxfam) は、ヨーロッパ、北米、アジア、オセアニアなど世界各地で活動を展開している世界的な NGO であり、それらの NGO の連合体がオックスファム・インターナショナル (本部・イギリス、オックスフォード) である。オックスファム (Oxfam) の起源は 1942 年にイギリスで設立された「オックスフォード飢餓救済委員会」にさかのぼり、Oxfam という名称はその団体の当初の英語名 (Oxford Committee for Famine Relief) を略したものである (<http://www.oxfam.org/>)。日本にも支部がある (<http://www.oxfam.jp/>)。
- 2) <http://www.oxfam.jp/home/papers/downloads/Olympicreport JP.pdf> (アクセス日 2004/09/07)
- 3) <http://education.yahoo.com/reference/dictionary/> (アクセス日 2004/09/17)
- 4) <http://www.longmanwebdict.com/> (アクセス日 2004/09/17)
- 5) <http://www.dict.org/bin/Dict> (アクセス日 2004/09/17)
- 6) <http://www.eijiro.jp/> (アクセス日 2004/09/17)
- 7) <http://www.nlcnet.org/news/>
- 8) <http://www.unitehere.org/>
- 9) <http://www.sweatshopwatch.org/>
- 10) <http://www.corpwatch.org/>
- 11) <http://www.hrw.org/>
- 12) <http://www.studentsagainstssweatshops.org/>
- 13) <http://www.iccr.org/>
- 14) たとえば、「スウェットショップ・ウォッチ」のウェブ <http://www.sweatshopwatch.org/swatch/industry/> (アクセス日 2004/09/04) と「スウェットショップに反対する学生連合」に加盟しているオレゴン大学支部のウェブ <http://gladstone.uoregon.edu/%7Esurvival/whataresweatshops.html> (アクセス日 2004/09/04) がそれぞれである。スウェットショップに関する文献は多数あるが、例えば、つぎのものを参照。A.Fung,D. O'rourke and C.Sabel, *Can we put an end to Sweatshop?*, Beacon Press, 2001. L.Featherstone and United students against sweatshops,*Students against sweatshops*, Verso,2002. D.E.Bender,*Swead work, weak bodies: Anti-Sweatshop Campaigns and language of labor*, Rutgers University Press, 2004. D.E.Bender and R.A. Greenwald (eds.), *Sweatshop USA: The American Sweatshop in Historial and Global Perspective*, Routledge, 2003. H.Lapke., *Sweatshop: The history of an American idea*, Rutgers University Press,2004. J.Esbenshade,*Monitoring Sweatshop*, Temple University Press,2004.
- 15) これに関しては<http://gladstone.uoregon.edu/%7Esurvival/whataresweatshops.html> (アクセス日 2004/09/04) を参照している。
- 16) <http://gladstone.uoregon.edu/%7Esurvival/whataresweatshops.html> (アクセス日 2004/09/04)
- 17) P.Varley (ed.),*The Sweatshop Quandary: Corporate Resposnibility on the Global Frontier*, IRRC, 1998, p.8.

- 18) *The Sweatshop Quandary*, p.7.
- 19) ギャップは米国サンフランシスコにて1969年に創業した大手服飾メーカーで、Gap, Banana Republic, Old Navy の三つのブランドを擁する。米国、英国、カナダ、フランス、日本、ドイツにおいて3000以上の店舗を経営。
- 20) Kathie Lee Giffordの経歴は<http://www.imdb.com/name/nm0317537/> (アクセス日 2004/09/13) を参照のこと。また、彼女が経営しているお店についてはウェブがある (<http://www.kathielegifford.com/> アクセス日2004/09/14)。
- 21) <http://www.sweatshopwatch.org/swatch/industry/> (アクセス日 2004/09/05)
- 22) <http://www.lionapparel.com/>
- 23) <http://womenshistory.about.com/news/feature/1999/05/boal.html> (アクセス日 2004/09/04)
- 24) この経緯については、J.Khoury, "The Re-emergence of Sweatshops", *Business Ethics : A European Review*, 7-1, 1998, p.59.で触れられてある。
- 25) これらの記事は2紙のウェブから有料でダウンロードできる。後述の*Boston Herald*の記事も同様の方法でダウンロードして読める。
- 26) Charles Kernaghan が2000年に Kathie Lee Gifford の「欺瞞」を指摘している記事がウェブに残っている。<http://www.americamagazine.org/articles/andersonfightingsweatshop.htm> (2004/09/21アクセス)
- 27) *The Sweatshop Quandary* ,p.3.
- 28) *The Sweatshop Quandary* ,pp.10-11.
- 29) *The Sweatshop Quandary* ,p.12-13.
- 30) <http://www.rugmark.org/>
- 31) これについては、C.L.Avery, *Business and Human Rights in a time of change*, Amnesty Internatinal, 2000, pp.65-72. を参照のこと。以下の説明は同書の当該ページを整理したものであり、引用が明示されていない箇所もあるが、それは同書からの引用である。
- 32) Avery, *op.cit.* , p.65.
- 33) "Ensuring Monitoring Is Not Coopted," A Forum on Independent Monitoring, National Labor Committee, Queens College, NY, April 4, 1997. (Avery, *op.cit.* pp.65-66.からの再引用)。Elaine Bernardは、1942年に設立されたハーバード大学「労働組合プログラム」(Trade Union Program at Harvard University) 常任理事である。
- 34) <http://www.ey.com/global/content.nsf/International/Home>
- 35) <http://www.goodworksintl.com/gwiconsulting/>
- 36) これについては、<http://www-personal.umich.edu/~lormand/poli/nike/nike101-5.htm> (2005/05/22 アクセス) 参照。
- 37) Dara O'Rourke, Smoke From a Hired Gun:A Critique of Nike's Labor and Environmental Auditing in Vietnam as Performed by Ernst & Young, TRAC (<http://nature.berkeley.edu/orourke/PDF/smoke.pdf> 2005/05/22アクセス)
- 38) Avery, *op.cit.* ,pp.66-67.
- 39) 反論の手紙は <http://www.saigon.com/~nike/pr5.html> (2005/05/13アクセス) に掲載されているし、批判には、Nike drops the ball - the Andrew Young Report (<http://www-personal.umich.edu/~lormand/poli/nike/nike101-5.htm> 2005/05/22アクセス) がある。
- 40) その要旨が、J.Cushman Jr.,International Business ; Nike Pledges to End Child Labor and Apply U.S.Rules Abroad, *New York Times*, May 13, 1998に掲載されている。
- 41) 以下のウェブを参照のこと。<http://www.saigon.com/~nike/pr5.html> <http://search.corpwatch.org/search?q=nike&is=corpwatch.org&x=19&y=5> アクセス日はいずれも2005/04/27 である。
- 42) Avery, *op.cit.* , p.72.
- 43) I.Maitland, "The Great Non-Debate Over International Sweatshops" in T.L.Beauchamp and N.E.Bowie (eds.), *Ethical Theory and Business, 6th Edition*, Prentice-Hall, 2001, pp.579-590. これは*British Academy of Management Annual Conference Proceedings*, Septmber, 1997に発表された論文の再録である。
- 44) Maitland, *op.cit.* ,p.581.
- 45) Maitland, *op.cit.* ,p.581.
- 46) Maitland, *op.cit.* ,pp.581-582.

- 47) Maitland, *op.cit.* ,p.588. D.Arnold & N.Bowie, "Sweatshops and Respect for Persons", *Business Ethics Quarterly*, 13-2, 2003, p.235.
- 48) Maitland, *op.cit.* ,p.588.
- 49) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.236.
- 50) この概要については、 *The Sweatshop Quandary* , pp.45-56..
- 51) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,pp.221-242.
- 52) 『世界の名著 32 カント』中央公論社、1972年。
- 53) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.234.
- 54) 「われわれは生産に関してはそのイロハも知らない。われわれはマーケッターでありデザイナーである。」これはナイキの副社長のコトバである。Maitland, *op.cit.* ,p.579.
- 55) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.226.
- 56) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.226-227.
- 57) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.227.
- 58) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.235. この点で彼らはMaitlandと事実認識を異にする。
- 59) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.235.
- 60) Arnold & Bowie, *op.cit.* ,p.239.
- 61) L.Hartman, B.Shaw and R.Stevenson, "Exploring the Ethics and Economics of Global Labor Standards: A Challenge to Integrated Social Contract Theory", *Business Ethics Quarterly* , 13-2, 2003.
- 62) Hartman, Shaw and Stevenson, *op.cit.* ,p.194.
- 63) 原文は The practices are not necessarily unethical であり、本書では「そのような実践はいかなる根拠で非倫理的であると言えるのであろうか」と読み替えている。
- 64) Hartman, Shaw and Stevenson, *op.cit.* ,pp.208-210.
- 65) J.A.Fraser, *White-Collar Sweatshop: The Deterioration of Work and its Rewards in Corporate America* , W.W.Norton & Company, 2001.
- 66) J.B.Ciulla, *The working life* ,The River Press, 2000.
- 67) 例えば、G.Ezorsky (ed.), *Moral Rights in the Workplace* , State University of New York Press, 1987.がある。
- 68) 問題提起の書として、山下惣一編『安ければそれでよいのか?』コモンズ、2001年がある