

味の素グループ
人権デュー・ディリジェンス
国別影響評価報告書 2019
タイ



*The Global Alliance for
Sustainable Supply Chain*

The Global Alliance for Sustainable Supply Chain

2019年9月6日

味の素グループ 人権デュー・ディリジェンスにおける
国別影響評価報告書 2019
タイ

一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain

2019年9月6日

初版

目次

エグゼクティブ・サマリー

はじめに

1. 調査背景

1.1 目的

1.2 手法

2. 調査概要

2.1 タイにおける人権に関する現状

2.2 タイにおける味の素グループのサプライチェーン

2.3 調査対象の選定

3. 調査結果

3.1 エビ調達にかかわる人権リスク評価

3.1.1 エビ養殖場

3.1.1.1 調査概要

3.1.1.2 リスク事項

3.1.1.3 小括

3.1.2 エビ加工場

3.1.2.1 調査概要

3.1.2.2 リスク事項

3.1.2.3 小括

3.2 鶏肉調達における人権リスク評価

3.2.1 家禽産業のサプライヤー

3.2.1.1 養鶏場

3.2.1.2 鶏肉加工場

3.2.1.3 リスク事項

3.2.1.4 小括

3.3 ステイクホルダーとのダイアログ

3.3.1 各団体・機関

3.3.1.1 概要

3.3.1.2 ダイアログ内容

3.3.1.3 小括

4. 提案

4.1 養殖場などサプライチェーンにおける課題に対する対策の検討

4.2 移民労働者の責任ある雇用慣行の普及に向けた行動の検討

4.3 優良事例の他地域および他業界での活用

おわりに

【免責事項】

The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (以下、ASSC)は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、ASSCがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。本報告書は信頼できるとされる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ASSCは、本報告書の論旨と一致しない他の資料を発行している、または今後発行する可能性があります。

エグゼクティブ・サマリー

味の素株式会社(以下、味の素(株))は、日本における持続可能なサプライチェーンを推進する非政府組織(NGO)である The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (以下、ASSC) に対して、味の素グループの人権リスクの調査の実施協力、および本報告書の制作を依頼した。

今回の調査では、味の素(株)が 2018 年実施したデスクリサーチを基に、サプライチェーン上の人権リスクが相対的に高いと考えられるタイにて国別人権影響評価を実施した。OECD が 2018 年 5 月に発行した「OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct」を参照のもと、製造工場や養殖場等への訪問調査、および、国際 NGO や国家人権機関、また、水産業や家禽産業の業界団体等に対するインタビュー調査を実施した。

本調査の結果、タイにおけるサプライチェーンに関して、以下の点が明らかになった。

- ・ タイの水産業では 2013 年頃より 2016 年にかけて強制労働等の人権侵害が多く報告されてきたが、特に移民労働者の受入れの適正化の為に、タイの法制度が整備・改正されてきている。
- ・ エビ加工場に関して、かねてから指摘されてきた児童労働の蔓延が、移民労働者を使った内製化によって解消されたことで、児童労働のリスクは低減している。一方で移民労働者への依存度の高まりから不法就労リスク、ならびに強制労働・人身取引リスクは、法整備化が進められているが、依然として継続的に存在しているものと思われる。
- ・ 家禽産業は、NGO からの労働問題に対する批判を受けて、タイブロイラー加工輸出業者協会(Thai Broiler Processing Exporters Association)を中心に対策がなされ、タイ国労働保護・福祉局(Department of Labor Protection and Welfare)およびタイ国畜産振興局(Department of Livestock Development)とともに労働環境の改善がなされている。
- ・ サプライチェーン上の食肉加工場では、労働・人権に関する国際基準に基づいた独自基準のマネジメントシステムを機能させることで、労働環境の改善に取り組んでいることが確認された。
- ・ 労働集約型の両産業において、タイ隣国からの移民労働者に関わる労働・人権問題が重要課題であり、サプライチェーン上で深刻な問題が顕在化する前に対策を講じることの重要性が、訪問調査および国際移住機関(IOM)等とのインタビューから明らかになった。

- ・ 上記問題に対して、苦情処理メカニズムを企業と協働で推進する NGO 等があり、そうしたステイクホルダーと共に課題の解決をめざす事例がタイ国内で進められている。

上記の調査結果から、味の素㈱に対して以下の3点を提案する。

1. エビ養殖場などのサプライチェーンにおける課題に対する対策の検討
— 苦情処理システムの導入と効果的な活用 —
2. 移民労働者の責任ある雇用慣行の普及に向けた行動の検討
— 移民労働者の雇用ポリシーの策定とサプライチェーンへの働きかけ —
3. 優良事例の他地域および他業界での活用

はじめに

味の素(株)は、ASSC に対して、味の素グループの人権リスクの調査の実施協力、および本報告書の制作を依頼した。本報告書は、この調査を通じた認識事項をまとめ、味の素グループの人権デュー・ディリジェンス活動の次なるステップに対する推奨事項を明らかにするものである。

味の素(株)は、2018年3月に制定された人権尊重に関するグループポリシーに基づき、味の素グループ内における人権尊重の責任を果たすために人権デュー・ディリジェンスの体制構築を進めている。

2018年に実施した、デスクリサーチによる人権影響評価実施を受けて、タイにおける水産業および家禽産業におけるリスクが相対的に高いことが明らかとなり、今回の人権影響評価を実施することとなった。

調査内容の報告に先立ち、まず、タイ食品加工業および家禽産業の概況について確認する。

独立行政法人農畜産業振興機構(Alic)によると、2018年1~4月の鶏肉調製品、冷凍鶏肉、冷凍加塩鶏肉の輸出量は、不利な為替にもかかわらず好調であり、いずれも増加した¹。それぞれ、鶏肉調製品が前年同期比で5.8%増の17.1万トン、冷凍鶏肉が同29.5%増の8.4万トン、冷凍加塩鶏肉が同50.6%増の3.1万トンとなっている。なお、この品目は、関税割当により低関税で輸出できるEU向けが99%以上を占めており、タイパーツの為替相場が2016年11月以降、円に対してパーツが上昇傾向で推移しているものの、日本向けの鶏肉および鶏肉調製品が引き続き順調に輸出されていることが読み取れる。

また、タイ食品加工産業についても堅調な伸びが報告されている。タイ国家食品研究所(National Food Institute of Thailand)によると、2018年1-9月における食品部門のGDP成長率は2.9%で、タイからの食品輸出は2,526万トンで8.3%増、金額的には7,687億9,700万バーツで9.4%増となった²。数量、金額ともに伸びた輸出品目の中には、鶏肉、エビ、即席レトルト食品などが含まれており、2018年末にはタイ食品の輸出総額は1.03兆バーツに達し、前年比8.4%増であった。その背景には、特に最終四半期は世界経済の拡大、原料コストの安値安定、国内の農産品の豊富な産出がべ

¹ 独立行政法人農畜産業振興機構(2018)「月報 畜産の情報 2018年8月」

² FNA月刊U-MACHINE(2017)「2018年、タイ経済復活の烽火 勢い取り戻しつつある輸出 政府はEECへの投資を推進」,2017年12月1日

ースとなり、東アジアでの鳥インフルエンザやブラジルの食肉安全性の疑惑拡大でタイの鶏肉のニーズが高まり、食肉のニーズがタイに向けたことが挙げられている。

上記を鑑みると、タイ食品加工業、家禽産業は世界の重要な台所といっても過言ではない。ここ日本においても、タイからの鶏肉調製品、エビなどは日々食卓に上がっている。しかしながら、タイの家禽産業、および、水産業においては、国際 NGO などによって、ミャンマー人移民労働者がタイ国内で、強制労働、低賃金での労働が強いられ、また、長時間労働等の労働搾取がされていると報告がなされている。

1 調査背景

1.1 目的

味の素グループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「人権尊重に関するグループポリシー」を制定し、味の素グループが人権尊重の責任を果たすために、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施することを明確化した。味の素グループは、また、人権課題を把握する為に、人権への理解を深めるためにダイアログを実施したことや、事業活動を行う上での人権影響評価（人権リスクの特定）を実施していることが、「味の素グループ サステナビリティデータブック」より確認することができる³。

味の素(株)は、人権デュー・ディリジェンスの推進にあたって、Verisk Maplecroft 社の人権リスクデータを用いたデスクリサーチによって、国・地域別の人権影響評価を実施し、優先順位の高い人権課題として「労働・安全・衛生、現代奴隷、児童労働」、影響度の高い国と事業として「タイ、食品加工のサプライチェーン」を特定した。加えて、食品業界特有の人権リスクを鑑みながら、整理・分析をおこない、潜在的な人権リスクとしてまとめている。

以上から、本調査の目的は、味の素グループがタイにおけるサプライチェーン上で直面している人権リスク、ならびに潜在的な人権リスクを現地における調査を通じて、認識と評価を行うことである。この結果に基づくサプライチェーン全体に関する実態調査と人権影響評価から、人権リスクへの対応と施策を検討し、体制構築を進め、さらに味の素グループの人権侵害リスクの低減を図る。

1.2 手法

上記目的の達成のため、本調査では、タイにて、味の素グループの水産加工および畜産加工サプライチェーンにおける原材料の調達先および製造工場への訪問調査を実施した。また、人権デュー・ディリジェンスを実施する上で、ステイクホルダーから広く意見を求めるために、国際 NGO や人権団体、また、水産業や家禽産業で活動を行う業界団体などからのインタビュー調査を実施した。本調査は、2019年2月11日から15日の期間に行われた。

³ 味の素株式会社（2018）「味の素グループ サステナビリティデータブック 2018」

訪問調査においては、味の素グループ「サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」の人権および労働に関するガイドラインを参照のうえ、実態を確認した。

なお、本調査を行うにあたり、OECDが2018年5月に発行した「OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct」を参照している。

2 調査概要

2.1 タイにおける人権に関する現状

アムネスティ・インターナショナルが2005年に発表したタイに関する報告書⁴の中で、以下のように述べている。

「タイ国内で働くミャンマー人移民労働者は、タイの最低賃金よりはるかに低い賃金で雇われ、不健康な状況下で長時間労働することが日常的になっており、しかも恣意的な逮捕や国外追放の危険に曝されている。」

同報告書は、「労働者の基本的権利の欠如を明らかにし、密輸業者、タイ人雇用主およびタイ警察が移民労働者を酷使し搾取している様子を浮き彫りにしている。そのなかには、警察が賄賂目的で頻繁に徹底的捜索を行っている事実も含まれている⁵」。また、アムネスティ・インターナショナルは「タイ国内の7ヶ所で、ミャンマー人移民115人を対象に聞き取り調査を行った。これらの移民は、漁業、製造業、農業、建設業、日雇い労働、およびメイドとして就労中または求職中である」と報告した⁶。

「アムネスティ・インターナショナルはタイ政府に対し、タイ国内の全労働者が労働の基本的権利、すなわち適切な賃金と労働時間、安全かつ健全な労働条件などを享受できることを保証するよう要請した⁷」。

国際NGOであるヒューマン・ライツ・ウォッチは、2013年頃より2016年に掛けて報告されてきたタイの水産業での強制労働等の人権侵害が、2018年においても引き続き蔓延しているとする報告書「**Hidden Chains: Forced Labor and Rights Abuses in Thailand's Fishing Industry**」を発表した。この報告書によれば、タイ政府は抜本的な改革を宣言しているものの、実効性のある進展は見られないという⁸。

報告書によると、タイ水産業では、カンボジアやミャンマーからの移民労働者が、雇用主から借金漬けにされ、過酷な労働環境から逃げられない状況が蔓延しているという。また、給与も最低賃金を下回り、さらに期日通りに払われていないことも常態化している。また、移民労働者にはタイ労働法が適用されないため、労働組合を結成する権

⁴ Amnesty International. 2005. "Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers"

⁵ アムネスティ・インターナショナル日本「タイ：移民労働者の酷使と搾取が明るみに」より。
(https://www.amnesty.or.jp/news/2005/0621_407.html)

⁶ 同上

⁷ 同上

⁸ Human Rights Watch, 2018, Hidden Chains: Forced Labor and Rights Abuses in Thailand's Fishing Industry," available at <https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry#>

利もないとしている。こうした状況を踏まえ、同報告書は、EU、米国、日本の消費者に向けて、人権侵害に関与しない水産業の重要性を訴えている。

タイ水産業の問題が明るみになる中で、タイ政府は 2014 年に「水産業における労働権保護命令⁹」を発し、国際労働機関 (ILO) 条約の一部義務を国内法化した。これにより、雇用主に対する雇用契約書の携帯義務や漁船出入港時の乗組員名簿提示義務が定められ、漁業中に殺害や行方不明になるリスクは減少した。また、船舶監視システムや長期漁業を最長 30 日に制限する措置もとっている。

タイ政府の努力にもかかわらず、EU は 2015 年、違法・無報告・無規制 (IUU) への関与があると「イエローカード」の警告を発し、タイから EU 域内への魚介類輸出を禁止する措置の可能性を通告した¹⁰。また米国政府も、2017 年の人身取引 (TIP) 報告書の中で、タイを特別調査の対象となる「Tier 2 ウォッチリスト¹¹」に位置づけた。尚、その後の状況改善の結果として、2019 年 1 月に EU のタイに対する「イエローカード」指定は解除されている。

2018 年には国際 NGO ヒューマンライツ・ナウが国連人権委員会で、タイにおける労働基本権及び人権侵害を深く懸念していると報告している。

「タイ国は養鶏業において世界第三位の輸出国です。この産業の急激な拡大は養鶏場及び工場での労働基本権の侵害を悪化させ、現代における奴隷のような状況を生み出し、言語の壁や雇い主からの差別により、養鶏場の移民労働者は特に弱い立場にあるとしています。¹²」

また、同声明では、この問題に関して以下の通り要請している。

「タイ国の養鶏業に蔓延した権利侵害は構造的な改革が必要です。私たちはタイ国政府にタイ国養鶏業の養鶏場及び工場のコンプライアンス遵守を促進するとともに、ビジネス

⁹ Thailand Department Labour Protection and Welfare, “Ministerial Regulation concerning Labour Protection in Sea Fishery Work B.E.2557(2014)”, Available: https://www.labour.go.th/en/attachments/article/338/Ministerial_Regulation_Concerning_Labour_Protection_in_Sea_Fishery_Work_BE2557.pdf

¹⁰ European Commission. 2015. “EU acts on illegal fishing: Yellow card issued to Thailand while South Korea & Philippines are cleared,” 21 April 2015, available at: https://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-4806_en.htm

¹¹ 米国国務省人身取引報告書内の Tier について

Tier1 : 人身取引の撤廃に関する米国人身取引被害者保護法 (TVPA) の最低基準を完全に満たしている国の政府。

Tier2 : TVPA の最低基準を完全には満たしていないが、順守するために大きな努力を行っている国の政府。

Tier 2 ウォッチ・リスト : TVPA の最低基準を完全には満たしていないが、いくつかの基準を順守するために大きな努力を行っている国の政府。

Tier3 : TVPA の最低基準を完全には満たしておらず、そうするための大きな努力をしていない国の政府。

¹² ヒューマンライツ・ナウ「【人権理事会・口頭発言】第 38 会期国連人権理事会でタイの家畜産業における労働状況に関する声明を発表しました。」<http://hrn.or.jp/activity/14156/>

と人権に関する国連指導原則に基づいた国別行動計画を策定すること、また従業員や彼らを支持する活動に対する攻撃を防ぐための手段を講じることを求めます。私たちはさらに関連政府に対し、自国の企業がサプライヤーに適用するデュー・ディリジェンスに関する基準を強化し、サプライチェーンの透明性の確保や強制労働により生産された食品の輸入制限を求めます。¹³⁾

2.2 調査対象の選定

本調査においては、サプライチェーンの調査対象として、AJINOMOTO ブランドで日本国内販売される主力製品である「エビ寄せフライ」「エビシューマイ」などのエビ製品、および「若鶏のから揚げ」など鶏肉製品のサプライチェーンを遡り、調査を実施した。

尚、これらの製品は、上述された国際 NGO やメディアによって労働問題の改善要求がなされている水産業と家禽産業のサプライチェーンに関連している。また、味の素グループとして、真摯な姿勢と今後の味の素グループにおけるサプライチェーン全体の働きかけを行う一端となる潜在リスクや効果的な施策事例、またその情報を自社のノウハウ蓄積の機会があると考え、エビの調達と鶏肉調達に関わる原料と加工場を選定し調査対象とした。

2.3 タイにおける味の素グループのサプライチェーン

味の素グループのタイにおけるサプライチェーンに関して、今回の調査対象である、水産業および、家禽産業のサプライチェーンは下記のように整理される(図1・図2を参照)。

水産業に関して、味の素グループはタイにおいてエビを調達しており、主要な1次サプライヤーは日本およびタイの商社である。今回は、味の素冷凍食品株式会社(以下、FFA社という)より調達を依頼している商社の中で最も取扱量の多い商社であるタイランド・フィッシャリー・ジャパン株式会社に対して、調査を実施した。

¹³⁾ 同上

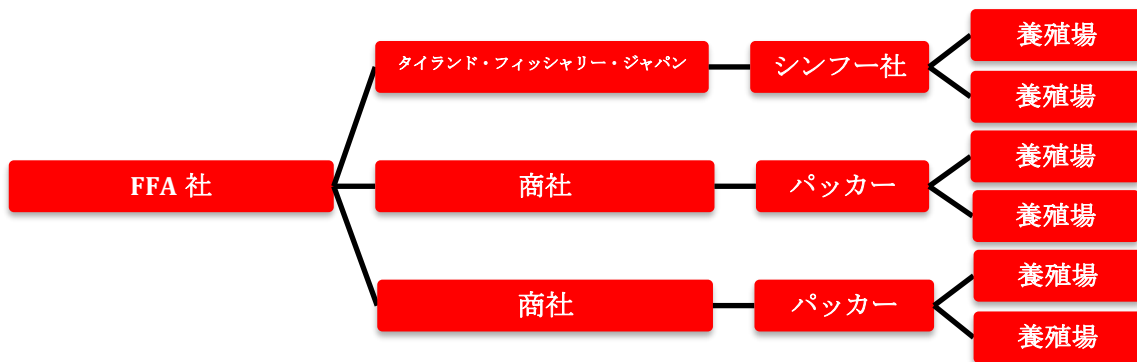


図 1) FFA 社のタイ・エビサプライチェーンの概略図

また、家禽産業に関わるサプライチェーンにおいては、タイ国内で調達された鶏肉が、タイ味の素ベタグロ冷凍食品社¹⁴(以下、TAB 社)とタイ味の素冷凍食品社(以下、AFT 社)で加工され、日本に輸出されている。

本調査においては、タイ国内のサプライチェーンの構造等を理解する為に AFT 社、小林代表取締役社長にインタビューを実施した。

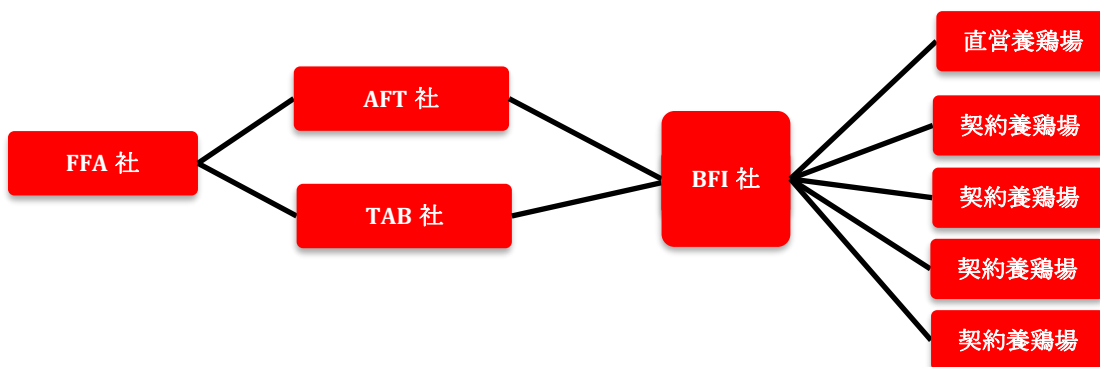


図 2) FFA 社のタイ・家禽産業サプライチェーンの概略図

¹⁴ FFA 社、AFT 社、BETAGRO 社の合併によって設立された。

TAB 社は、タイ北部のロブリーにあり、ベタグロ社が運営する工業団地にて 20 年間にわたり操業している。同社は、鶏肉を B. Foods Product International (以下、BFI 社) から 100% 購入しており、加工している商品のすべてが日本輸出向けである。

工場の労働者数は、本調査時点で 1,800 名ほどであり、TAB 社による直接雇用となっている。尚、従業員の国籍はタイのみであり、移民労働者は従事していない。

TAB 社は、ベタグロ社から出向している社員が従業員の多くを占めることから、人権・労働に関する規範についてはベタグロ社の規定を適用している。これは味の素グループのポリシーに対応している(表 1 参照)。

表1) 味の素グループポリシー基本原則と Betagro Labor Standard の対照表(従業員に関する項目)

味の素グループポリシー 基本原則	Betagro Labor Standard
5.3.a 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認	C-12. Grievance and Corrective Action system
5.3.b あらゆる形態の強制労働の禁止	A-2. No Forced Labor
5.3.c 児童労働の実効的な廃止	A-1. No Child Labor
5.3.d 雇用および職業における差別の排除	A-3. Non-Discrimination
6.1 均等な雇用機会と公正な人事・処遇	C-10. Effective Communication
6.2 企業の発展と個人の成長	C-9. Accountability
6.3	
6.5 差別、ハラスメントの禁止	A-4. Humane Treatment
6.6	
6.7 安全で働きやすい職場づくり	D-13. Safety Workplace D-14. No Occupational Health Impact

尚、AFT 社はアユタヤにて操業しており、唐揚げや餃子製品を生産し、日本、欧州向けに出荷している。

タイのサプライチェーンでは AFT 社の重要なパートナーであるベタグロ社は、自社農場と契約農場を持ち、農場までのトレーサビリティが確保されている。また、自社農場と

契約農場では、契約農場の方が多い。また、品質管理は全てベタグロ社が実施している。その上、自社農場と契約農場には定期的に訪問をしている。尚、タイでは、有名企業として一般的に消費者にも知られており、香港、シンガポール等にも製品を輸出している。

3 調査結果

本章では、人権リスク評価の結果を、エビ調達(4.1)、鶏肉調達(4.2)、ステイクホルダーとのミーティング(4.3)の順に報告する。

3.1 エビ調達にかかわる人権リスク評価

エビ調達に関連する人権リスクの評価のために、エビ加工場における実態調査、および養殖場への訪問調査を実施した。それらを通じて得られた結果を以下に報告する。

3.1.1 エビ養殖場

我が国の水産庁によれば、世界のエビ類生産量は、1992年の301万トンから2012年の768万トンへと急増している。このうち養殖による生産量の割合をみると、1992年の30%から、2012年には生産量の過半数を超えて56%になっており、エビ養殖の発展が数十年の間に著しくみられたといえる¹⁵。

水産業における遠洋漁業に見られる強制労働及び人身取引に関する国際的な批判がなされる中で、天然資源の保全に対する期待の高まりとともに、エビ養殖の拡大は続いている。加工業者におけるエビの調達の特徴の一つは、50から100にもなる小規模な養殖業者からの調達となることであり、サプライヤーが多岐にわたる点である。今回は、Shing Fu Sea Products Development Company limited. (以下、シンフー社)のエビ調達先の1つであり、FFA社が購入するエビが実際に養殖されている養殖場を選定し、経営者へのインタビューを中心とした訪問調査を実施した。

3.1.1.1 調査概要

今回の調査先は、オーナー経営の養殖場で、10年前から操業している。対象種はバナメイエビのみで、養殖場全体の広さは約200ライである(1ライは1600m³)。現在、年間生産量は500~600トンで、約99%を輸出しており、その多くが日本と中国へ出荷される。販売の仕組みは、契約養殖ではなく、加工業者によるオークション形式であり、競りにより高い金額を提示した企業が購入できる仕組みである。

¹⁵ 水産庁(2015)「平成25年水産白書」

労働者は全部で 15 名である。その内訳は、ミャンマーからの移民労働者が 12 名で、そのほかにタイ国籍の労働者が 3 名在籍している。主にタイ国籍の 3 名は管理業務に従事しており、現場作業への従事はミャンマー国籍の労働者である。労働者の主な作業としては、餌を自動の餌入れ機に投入することと、水の交換であり、1ヶ所の池に対して作業者が一人ずつ担当する。

労働環境全般については、エビの養殖場は労働集約的な労働環境ではなく、少数の労働者で養殖場の監視をするのが主な業務となっていることが確認できた。

なお、本養殖場で使用されているエビの餌は、市販されている餌とインタビューで確認された。エビの餌については特に購入基準があるわけではないが、製造元が法令等遵守すべき適切な基準に沿って製造しているという認識のもと、使用しているとの回答であった。

また、一般的に養殖場の運営に関して、排水等による環境汚染が多く指摘されるものの、本養殖場においては外部にそのまま排水を行っていないことから、環境負荷は比較的少ない養殖場運営となっていると推察される。現場の状況を確認したところ、サイト内には貯水池があり、使用された水が貯水され、再利用可能な水質基準まで戻されることが確認された。

労働者インタビューはミャンマー人労働者 3 名に対して実施した。寮が整備されていることや、経営者との関係性から、概して労働環境に満足していることが分かった。また、在留資格に関しては、現在までに国籍証明 (Nationality Verification) の手続きを済ませている。

最後に、今回の調査を通じて、エビの収穫業務は、下請け業者に委託されていることが明らかとなった。作業時の映像を確認したところ、安全面については懸念される点はないものの、人権リスクを特定するには、収穫業務に関わる下請け業者の労働者についても労働条件等を確認することが必要であると認識した。

3.1.1.2 リスク事項

調査を通じて確認された人権リスクについては、以下のとおりである。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ 人権の尊重」:従業員の人権を尊重し、尊厳を持って扱い、強制労働や児童労働のない、安全で快適な職場環境を確保する。

人権の尊重において、労働者としての権利が尊重されていることは重要であるため、以下では労務管理に関する主な指摘事項を人権リスクに関わる事項として挙げておく。

労務管理については、帳票類の整備不足が挙げられる。帳票類の確認を行ったところ、雇用契約書、労働許可証(Work Permit)の写し、給与支払いの証明(受領証の発行及び労働者の署名など、労使双方の合意が確認できる手続き)などがなく、給与台帳は手書きで存在するが、これは2019年1月から始めたばかりであり、それ以前は存在しない。管理者および担当者へのインタビューより、2019年から書類関係の整備等を実施していくことになったと回答が得られたため、今後の改善がより期待される。

また、短期の契約労働者がいることが確認されたが、日払いか、期間終了時に支払いを行っているかとされているが、契約書類等がないために事実であるか確認できない。

労働者の権利が保護される、ないし尊重されることを確認するため、就業規則および雇用契約書をはじめとする帳票類の整備状況を確認したが、粗雑な状況であり、労務管理体制の構築が急務であることを確認した。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ-1 強制的な労働の禁止」:いかなる形態においても、強制された、または本人の意に反する労働を行わせるない。

養殖場において、移民労働者に労働力を依存していることが確認された。帳票類の整備がなされていないことから断定的な指摘はできないものの、タイの水産業における移民労働者の強制労働や人身取引が顕在化していることを踏まえると、潜在的には移民労働者が多額の手数料を支払うことに起因する債務を課された状態で労働を行っている可能性が考えられる。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ-5 適切な賃金の支払い」:最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を遵守した上で、従業員に対し給与の支払いを行なう。

給与の支払いについて、現金支給が行われているが、受取りの確認を示すものはない。給与台帳には署名欄を設けたが、2019年1月の給与台帳を確認すると署名がされておらず、管理者が記載されたと思われる、支給済みと記録がなされている。なお、このときの時間外労働の記載は無い。

勤務時間管理については、タイムカードは使用していない。帳票類の確認から、賃金台帳を作成しているが、労働時間は管理されていない。インタビューによれば、労働者の希望により、昼休みを2時間としたり、早退希望者に対しては労働者に配慮したりと、時間管理の概念がなく、管理者の裁量に任されている。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ-7 従業員の団結権の尊重」:労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段として従業員の団結権を尊重する

養殖場のオーナー組合があり、そこでの情報交換等が図られている。しかしながら、労働組合はなく、労働者は会社側の管理に従うしかなく、弱い立場といえる。こうした状況を鑑みると、労働者の団体交渉権、および、労使間協議が保証されてはいない。

3.1.1.3 小括

本養殖場の調査では、経営者と管理者インタビューを中心におこなった訪問であるが、帳票類の整備がなされていないため、正確な情報収集を行うことは難しい。確認事項として、上述のリスク懸念事項が挙げられる。また、養殖業においては小規模事業者が多いことから、他の養殖場においても帳票類の未整備など労務管理の不徹底が存在する可能性は否定できない。さらには移民労働者に労働力の依存を鑑みると、リスクが低いとは言い難い。その上、まずは労働法などの法令遵守、そして労働安全衛生に関連する重大なリスクとなりうる部分についての整備から推進することが必要である。

また、一般的に養殖場は天然エビの漁獲に比較して、固定されたサイトでの就労であることから人権リスクは低いとみられる傾向にあるが、夜行性のエビは、管理業務の特性、衛生管理の必要性から、外部と遮断される傾向にあり、労働者が養殖場内に居住

し生活する場合、労働者の権利の侵害や人権侵害のリスクが高まる可能性がある」と認識をするべきである。

3.1.2 エビ加工場

エビのサプライチェーンにおいては、漁業または養殖を通じて調達され、いわゆるパッカーと呼ばれる加工場において、殻と背ワタの除去後に冷凍梱包され出荷、最終製品加工を経て消費地へと輸送される。FFA 社では商社を通じてパッカーからエビ調達を行っているが、今回はその 1 社であるタイランド・フィッシュリー・ジャパン株式会社を通じて発注されている、シンフー社のエビ加工場にて、実態調査を行った。

3.1.2.1 調査概要

シンフー社は、タイのサムットサコン県にて、エビの加工業を営んでいる。取扱うエビの量が 4-5 年前の感染症の影響で、養殖エビの数が激減したことを受けて、養殖量はピーク時の半分となっているものの、同社で仕入れているエビは、全て養殖のみである。

労働者数は 500 人ほどである。その内訳を国籍別にみると、タイ人が 5%、ミャンマー人が 95%となっている。職種別にみると、タイ人が主に工場管理職、作業現場管理者であり、現場作業従事者は全てミャンマー人である。また、タイ語の話せるミャンマー人が現場管理者となっている。

管理者インタビューによると、ミャンマーからの移民労働者が働いているが、うち 20-25%が MOU システム¹⁶のもとで入国し就労している。残りのおよそ 70-75%が、MOU システム以外、すなわち他工場から転職してきた労働者や、国籍証明等を通じて合法化された労働者などである。なお、雇用手数料については、応募者が支払っている。

就業時間については、作業工程によって異なり、エビの入荷、除頭、殻をむいて背ワタを除去工程では、午前 6 時から午後 3 時（休憩 1 時間）の 8 時間であり、300 から 400 人の労働者が従事している。他方で、凍結工程は 100 人が従事しており、午後 3 時から午後 10 時（休憩 1 時間）の 6 時間となっている。

工場視察では、主に労働安全衛生を確認した。エビの加工工程は、①原料受け入れ、②エビの除頭、③殻、背ワタを除去、④異物除去（味の漬け込みがある場合は実

¹⁶ 所謂「MOU システム」とは、タイが隣接 3 ヶ国（カンボジア・ラオス・ミャンマー）との間にそれぞれ締結した二国間での覚書で定められた、合法的な移民労働者の受入れプロセスの通称となっている。両国の管轄当局より許可を受けた斡旋機関を通じて手続きを行い、入国ができる仕組みとなっており、原則 4 年間の労働が認められる。

施)⑤凍結、⑥梱包の順に行われる。労働安全の観点からは、③殻、背ワタを除去工程での、包丁を用いる作業を確認したが、手を切らないようにステンレス製の特殊工具が使用されており、安全配慮がなされていたことが確認された。また、⑤凍結工程では、冷凍したエビを保管する保管庫内が気温マイナス 18 度で管理されているが、労働者が保管庫内に閉じ込められることを想定し、冷凍庫内に呼び出しブザーがあり、外部への連絡することが可能であることが確認された。

従業員の団結権の尊重という観点では、労働組合は存在しないものの、福利厚生委員会というものがあり、労働組合のような機能を果たしている。労働者からの相談や苦情は、この福利厚生委員会が対応する。また、食堂には、福利厚生委員会の委員投票が掲示されていることが確認され、適正な選任がされていることが確認された。



写真1) エビ加工場のライン作業
Photo 1) Production Line in a Shrimp Processing Plant

3.1.2.2 リスク事項

本調査を通じて確認された人権リスクについては、以下のとおりである。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ-1 強制的な労働の禁止」:いかなる形態においても、強制された、または本人の意に反する労働を行わせるない。

本工場ではミャンマー人の労働者が 95%を占めており、一般的にタイの水産業における移民労働者の強制労働や人身取引事例が顕在化している。このことを踏まえると、潜在的には、渡航前に多額の手数料を支払い、多額の債務を課された状態で労働を強いられる状況下に置かれ、強制労働に該当するおそれが懸念される。現在、タイの適正な移民労働者雇用制度とされる MOU システムを通じた雇用を行うことが短期的にリスクを低減させることに寄与すると考えられる。将来的には、国際的な移民労働者の雇用の議論を踏まえた採用手数料の把握や、労働者の債務負担を減らす採用手数料の無料化を議論する必要がある。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ-5 適切な賃金の支払い」:最低賃金、超過勤務、法定給付を含むすべての賃金関連法を遵守した上で、従業員に対し給与の支払いを行なう。

雇用契約書は、タイ語とミャンマー語で記載されている。ミャンマー語については、通訳が内容を確認したところ、翻訳がなされているが、翻訳レベルが低く、一部意味をなさない記載がある。その上、改訂が必要である。

個人の給与明細書を確認したところ、賃金は適正に支払われていることが確認された。給与台帳の記載は、他帳票類と同様に記載漏れや記載ミスがないようにする必要があり、また、給与台帳と給与明細の整合性も確認する必要がある。最後に、就業規則や雇用契約の内容については、労働者が理解していることが重要であり、周知徹底が求められる。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅱ-7 従業員の団結権の尊重」:労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段として従業員の団結権を尊重する

本工場において労働組合は存在しないが、福利厚生委員会が同様の機能を果たしている。一方で、意見箱が食堂に設置されており、匿名での苦情申し入れも可能となっている。管理者より、7年前に意見箱が設置され、食堂を含めて3箇所(男性トイレ、女性トイレ、食堂)に設置したが、労働者からの意見は投稿されていないとのことである。労働者から使用者側への意見申し立ての制度としては、国連ビジネスと人権に関する指導原則の観点より、苦情処理の対応システムの機能不全を起こさぬように、第三者の関与も視野に入れた運用が望まれる。現状においては、意見箱の運用に関する事項の周知徹底を行い、意見が寄せられた場合には、真摯に対応策を検討し、労働者に通知することで、労働者と使用者の透明性あるコミュニケーションが醸成されると考えられる。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「Ⅲ-1 職場の安全確保」:職場の安全に対するリスクを評価し、適切な設計や技術・管理手段をもって安全を確保する。

避難口表示は各所にされているが、避難経路図が工場作業場内に表示されていない。労働者の安全に配慮し、タイ語およびミャンマー語で表記された構内鳥瞰図をもとに作成された避難経路図を掲示し、避難訓練を実施する必要性がある。なお、避難経

路図は構内において、あらゆる場所に従事していても、確認ができる位置に掲示をする。また、いかなる場所においても、労働者がスムーズに避難できるよう図示することが望ましい。

生産ラインのベルトコンベアには、緊急停止ボタンが一つあるのみで、不具合や巻き込まれ事故が発生した場合に、緊急停止が適宜にできない状況にある。したがって、ベルトコンベアのメンテナンスを行う際に緊急停止ボタンの増設を行い、最低限年1度の安全点検や労働者への安全教育を徹底する必要がある。避難訓練は、年1度、2月に実施していることが確認された。他方で、寮については避難訓練がなされていないことから、訓練の実施と緊急時の対応の周知徹底が必要である。

エビが大量に入ったバケツ積替え作業において、従事する労働者が腰痛の発症が懸念される。その上で、腰痛防止対策として、作業用コルセットや腰痛ベルトの支給を検討する必要がある。また、材料受け入れ工程のコンテナを受入れ作業においても、受け入れの場所のベルトコンベアの速度が早く、また、力作業でもあるため、バケツ積替え作業同様に腰痛対策をする必要がある。

3.1.2.3 小括

本工場においては、以前、加工作業(殻むき、背ワタ取り)を外注していた時は、児童労働の問題指摘が多かったものの、加工場を新設し、労働者を雇って内製化を行ったことで、児童労働は根絶され、リスクの低減がなされている。一方で、移民労働者の雇用に起因するリスクが相対的に高まっている実態が、本調査を通じて示唆された。

概して、本工場は日系企業大手の品質指導や北米顧客からの要望により労働環境に関する監査を受けていることから、人権や労働者の権利の尊重に関する概念を理解していると見受けられる。

しかしながら、リスク懸念事項に関しては改善の余地がある。工場における労務管理の徹底、および労働安全衛生の徹底に関しては改善が必要であるとともに、他のパッカーについても同様の状況が想定される。また、特にタイ水産業がそうであるように、FFA社のサプライヤーである本工場においても移民労働者への過度な依存が明らかになっていることから、移民労働者の採用プロセスや雇用条件における人身取引等のリスクは依然として残る。リスク特定の為には、第一に移民労働者の採用プロセスの透明化と適正な採用プロセスであることの検証を進めていくことが必要であろう。第二に、苦情処理を目的とした苦情処理メカニズムの体制がなされていることの確認が重要である。第三

には、移民労働者の母国でのアウトリーチが重要であり、このためには、優良な派遣機関からの受入れを徹底することなどが有効であると考えられる。

最後に、加工業者に関しては、一般的に 50-100 社の養殖場からエビを調達しているとされており、味の素グループがエビのサプライチェーンにおいてレバレッジを働かせて人権尊重を働きかけるうえで、重要なパートナーとなり得る。ただし、本調査より、タイのエビ養殖業における数年前の感染症蔓延による壊滅的な被害に起因する大規模な減産を背景に、エビ供給元である養殖業者の方が、相対的に加工業者に対して優位な立場にあることが示唆された。これに加えて、養殖業者の販売の仕組みがオークション形式(競り入札)であることを踏まえると、国際 NGO が企業に期待する「レバレッジの有効性」が、タイでのエビサプライチェーンにおいては、必ずしも機能するとは限らない。

3.2 鶏肉調達における人権リスク評価

鶏肉調達に関して、タイ国内にて調達された鶏肉は、TAB 社と AFT 社で加工され、日本に輸出される。今回は、その鶏肉の処理加工場(スローター・ハウス)である、BFI 本社を訪問した。

3.2.1 家禽産業のサプライヤー

ベタグロ社は 1967 年創業以来、タイ国の大手総合アグリビジネス企業として、飼料事業・家禽畜産事業・動物医療事業・加工食品事業・外食事業等を展開している。常に顧客目線に立ち、安心・安全で高品質な食品を顧客に提供することを心掛けている。

ベタグロ社は、“Quality for Life”を経営理念とし、食を通じて世界中の人々へ貢献するため、公益事業も行っている。傘下のグループには、大手日本企業との合弁会社を含む 33 社と多岐にわたる子会社が存在していて 33,700 人の従業員がいる。従業員のうち 4,500 人が移民労働者であり、内 70%の労働者がカンボジアから、また 15~20%がミャンマーから入国し従事している。

上述したとおり、ベタグロ社の農場には、監査を年 1 回行っており、2015 年から 3 年実施してきた。その間、国際 NGO やメディアで報道されるような、労働搾取に関して改善をしてきており、現在は大きな問題はないと報告があった。

農場は直営と契約とがあり、直営農場(10%)契約農場(90%)の比率で出荷がなされている。各農場への訪問を行い、タイ国内で活動を行う、NGOのISSARAが提供する“Your Voice, We Care”を導入したと報告があった。

ベタグロ社の農場では、労働者の賃金は比較的高額とされている。移民労働者の対応としては、移民労働者の母国語やさらに地方で使われる言葉によってポスターや雇用契約、社内規定等を掲示し伝えられるよう努力をしている。また、BETAGARO社は移民労働者の採用に関して、独自の雇用方針や手数料に関して規定を定め、海外の労働者派遣事業者の選定においても基準を定め配慮している。(図1参照)

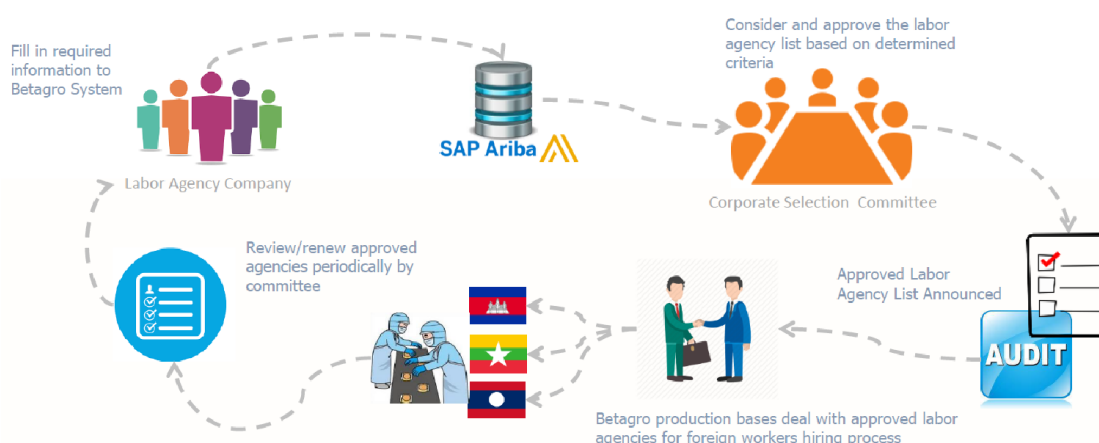


図3) ベタグロ社 移民労働者採用プロセス

また、ベタグロ社として、(1)労働者の保護、(2)福利厚生、(3)労使関係、(4)環境及び健康と安全、(5)マネジメントシステムの5原則を網羅した、労働慣行に関する行動規範「Betagro Labor Standard(以下、BLS)」を策定し、自社グループおよび農場に対して要求している(表2参照)。尚、BLSは以下のようにこれまで3度の改訂がなされている。

1. BLS 1.0 タイの法律を遵守することを目的とした規範。
2. BLS 2.0 国際的な水準に基づいており、顧客の要望を反映した規範。
3. BLS 3.0 基準以上の取り組みに関する規範であり、従業員の福祉水準を高め、従業員へのエンゲージメント・プログラムの促進を目的としている。

ベタグロ社において、従業員とのコミュニケーションは、メールや意見箱、上司との Face to Face でのミーティングを促進している。また、労働組合はないものの、労働者代表と経営層で構成された福祉委員会を通じた福祉管理といった同等の仕組みを有しており、従業員が経営層と労働や賃金に関して対話を行えるようにしている。

現在のところ、ベタグロ社は上場企業ではないため、投資家(ESG 投資家)からのプレッシャーはなく、情報開示要請も大きくないが、顧客に対しては、これら情報開示を個別に対応している。

ベタグロ社のサステナビリティ活動はビジネスと人権に関する指導原則に基づき、進行している。人権方針を最近作成し、その浸透を従業員に図っている。尚、浸透を図る手法については、ベタグロ社より別途、連絡をいただき確認を進めることになった。現在は、人権デュー・ディリジェンスについてどのように進めていくのかを計画段階にあり、他のプログラム(BLS 等)との統合を図っていくことを考えている。そして、この計画を経営層に説明したのち、実施していくこととしており、2019年5月から開始予定としている。

NPO である ISSARA が提供する“Your Voice, We Care”については、2017年にパイロットプログラムを BFI(処理加工場)と農場1ヶ所で実施した。本プログラムでは、苦情は、ベタグロ社に対して2件、サプライヤー(契約農場)に対して8件寄せられた。その内容は、雇用契約書や給与明細が、母国語で書かれておらず、移民労働者が理解できないというものである。

2018年には、パイロットプログラムで上記課題を解消した上で、契約農場全てに展開した。全150の農場に展開する際には、イベントを開催して、農場経営者に対して“Your Voice, We Care”の理解を求め、ポスターを掲示し、従業員のスマートフォンへのアプリダウンロードやホットラインへのアプローチができるように個別訪問も実施して導入説明を行った。

“Your Voice, We Care”のベタグロ社における導入は、欧州の小売企業であるテスコによる要請が発端となっている。尚、同プログラムは2014年から2015年にかけてタイで過熱した水産業における労働搾取問題に対する解決策の一手として、開発された苦情処理メカニズムである。

表 2) Betagro Labor Standard

Principles	BLS Requirements
A. Labor Protection	1. No Child Labor
	2. No Forced Labor
	3. Non-Discrimination
	4. Humane Treatment
	5. Working Hour
	6. Wages
B. Welfare & Benefits	7. Welfare and benefits
	8. Working Environment
C. Labor Relation	9. Accountability
	10. Effective Communication
	11. Participative Employee Program
	12. Grievance and Corrective Action Plan
D. Environment, Occupational Health and Safety	12. Safe Workplace
	13. No Occupational Health Impact
	14. No Environmental Impact
E. Management System	15. Effective Management System
	16. Control of Suppliers and Sub Contractors

3.2.1.1 養鶏場

調査においては、農場への立入りについては、食品衛生上の配慮や鳥インフルエンザなどの防疫のため、法律上不可であったため、ベタグロ社の経営者インタビューと共に、BFI社の品質管理者1名および、サプライヤー管理者1名に対するインタビュー調査が実施された。

農場での労働安全衛生面では、大きな問題は発生していないと報告があった。また、施設においては、避難口の掲示が無いということが多かったが、昨今において、表示が取り付けられ、労働者の安全性が確保されつつある。

労働時間については、1日8時間労働で週6日の勤務が通常であり、週の労働時間は48時間となっている。時間外労働については、1日2時間程度は見受けられるが、月平均時間外労働は14時間程度であり、長時間労働が強いられている状況は鑑みられない。労働者の勤務状況は、週6日勤務で1日休むという状況が確保されており、休日には自由に過ごしている。

農場の移民労働者は、国を限定して雇用しており、国籍間で差別や争いというのは皆無であると報告を受けた。また、移民労働者の寮については、労働者の住宅基準に関するILO指導原則で定められた3.6平方メートル/1名のスペースを確保しているとされ、ベタグロ社が実施する監査時にはそれに基づいて確認している。

移民労働者の多くは、家族(夫婦)で訪泰することが多く、男女比率は50%対50%であることが多い。家族で移動し、寮に移り住んでいることから、子供もいるが、児童労働を行わせることはないことを確認している。

3.2.1.2 鶏肉加工場

BFI社はベタグロ社の中核的な加工場であり、1993年に操業開始された工場である。2017年にISSARAの開発した、“Your Voice, We Care”のパイロットプログラムを導入した工場である。操業体制は2シフト体制で総労働者数は約7,200名である。敷地内には2つの施設に分かれており、スロッター作業(以下、SLH)が行われる工場と食品加工(以下、CPD)が行われる2つに分かれている。



写真2) BFI社での管理者インタビューの様子

SLHにおいては、5,068名の労働者が従事しており、内1,800名がカンボジアからの移民労働者である。また、66名のラオスからの労働者も従事している(調査時点)。CPDの総労働者数は2,100名で330名がカンボジア人、残りはタイ人である。

尚、本工場は以下のBSCI、SEDEX、OHSAS18001、ISO14001認証を取得しており、マネジメントシステムが理解されている上、BLSも導入されている。

ベタグロ社から提供された情報と資料を基に調査を実施したところ、労働安全衛生面への取組がされていると評価ができる。この取組によって、従業員の傷病率は低く抑えられ、また、操業中の傷病数は年々減少傾向にある。資料を詳細に確認すると、タイ

国籍の労働者より、カンボジア人、ラオス人の労働者の傷病率が低く、移民労働者に対しての研修および入社時のオリエンテーションが母国語にて提供されていることの影響があると考えられる。

また、避難訓練については、年1回、昼夜行なっている。ただし、断続的に労働者の採用があるため、すべての人が避難方法を理解しているように頻度をあげるなど配慮することが必要だと考えられる。健康診断は年1回実施しているが、夜勤従事者に関しては年2回の健康診断の機会提供を推奨したい。

移民労働者の雇用時の妊娠検査は、タイの法律に基づく労働許可の承認のために法的に必要とされるが、Betagro Groupでの通常の雇用プロセスにおいては、国際基準に準拠し、妊娠検査は実施していない。

労務面に関しては、長時間労働の傾向はみられる。最長で月77時間の時間外労働を行っている労働者がいる。その上、過労死などを懸念し、労働時間の短縮に配慮をすることを推奨する。

3.2.2 リスク事項

調査を通じて確認された人権リスクについては、以下のとおりである。

サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン「II 人権の尊重」: 従業員の人権を尊重し、尊厳を持って扱い、強制労働や児童労働のない、安全で快適な職場環境を確保する。

労働者の人権の尊重において、労働者としての権利が尊重されていることは重要であるため、以下では労務管理に関する主な指摘事項を人権リスクに関わる事項として挙げる。

鶏肉加工場においては、長時間労働が確認された。繰り返しになるが、引き続き労働時間の短縮化に配慮をすることが必要である。

3.2.3 小括

鶏肉調達に関する今回の調査の結果としては、総じて、概ね良好なリスク予防および軽減の対策がなされていることが明らかになったと言える。

養鶏場に関しては、一般的には事業特性の観点で見れば、潜在的には長時間労働や一定期間工場のサイト内に隔離される状況が鑑みられることから、長時間労働のリスクや、強制労働リスクがあるとされている。しかしながら、少なくとも BFI 社に対するインタビュー調査から言えることとしては、こうした問題に対して、BFI 社が、業界団体であるタイブロイラー加工輸出業者協会 (Thai Broiler Processing Exporters Association) を通じて策定されたガイドラインである「Good Labour Practice」(以下、GLP) の活用及び実践や、ISSARA との協働によって、しかるべき対策がとられていることは、評価に値する。引き続き、BFI とのコミュニケーションを通じて、対策の経過を把握しておくことが重要であろう。

BFI 社の鶏肉加工場においては、これまでの家禽産業における労働環境に対する批判への対応策や、取引先の欧米系企業等からの要求を踏まえる形で改訂を繰り返してきたマネジメントシステムである BLS2.0 をもとに、労働環境の改善を行っていることが確認でき、優良事例と言える。特に移民労働者の雇用については、「派遣労働者の管理システム」や「雇用手数料のサポートプログラム」などの具体的な方針及び行動が確認されたことは、味の素グループおよびそのサプライヤーにとっても参考となる施策であると思われる。

3.3 ステイクホルダーとのミーティング

3.3.1 The Labour Rights Promotion Network (LPN)

3.3.1.1 概要

労働者権利促進ネットワーク (The Labour Rights Promotion Network、以下 LPN) は、2004 年に設立されたタイの NGO である。LPN の目的は、移民労働者のタイにおける基本的権利へのアクセスを高め、社会への統合を促進することである。その活動は、労働者の権利問題に関する情報及び支援の提供、緊急対応の支援、そして権利侵害の被害者の保護など、多岐にわたる。また、LPN は、タイの移民労働者コミュニティのための教育サービスも運営している。今回のミーティングでは、移民労働者問題、苦情処理メカニズムの運営と企業との協働、水産業の問題への取り組みについて聞き取りを実施した。

3.3.1.2 ダイアログ内容要点

まず、タイにおける移民労働者の就労プロセスに関わる問題について状況を伺った。LPNによれば、タイに入国する労働目的の移住者は、タイ国内での就労する者と、タイを經由して第三国であるマレーシア等に渡航し就労する者が存在する。このうち、マレーシアを最終目的地とする移民労働者は、主にパーム油の業界に従事する。タイ政府から労働許可を得るには、90日間以内にレポートの登録を行う必要があるが、悪質なブローカーを通じて手続きをした場合、レポート登録作業を実施しないために不法滞在となってしまう。

移民労働者の採用方法には、送出国にいるブローカーと直接手続きを実施する方法と、タイ国内のブローカーを通じて、送出国のブローカーとの手続きを実施する方法の2通りがあるが、LPNとして、介在するブローカー数を最小限にするために前者の方法を推奨している。また、それ以外の問題として、不法入国をした労働者が、パスポート不所持のために正式な登録手続きをとることができない点が挙げられる。この点に関しては、政府が Certificate of Identification (以下、CI) を発行することで登録が可能としている。なお、CIの要件として、4年経過後に母国に一時帰国することが義務付けられており、母国でパスポートを作成した上で再入国することができる。ただし、採用手数料に関しては、労働者が負担するのが主流であり、借金をして就労するという問題は残っている。

次に、LPNにおける苦情処理メカニズムの運営と企業との協働について伺った。LPNは労働者からの苦情を受け付ける24時間運営の多言語ホットラインを開設している。言語については、タイ語、ミャンマー語、ラオス語、カンボジア語となっており、それぞれの言語が話せるスタッフ(通訳)に直接電話をしてもらう仕組みとなっている。特筆すべき点としては、第一に、ホットラインの対応件数が1日あたり50~70件(ミャンマー語)、またFacebookページのフォロワーが60万人(ミャンマー語およびカンボジア語版ページの合算)に及ぶなど、労働者のなかで普及しつつある点が挙げられる。普及に当たっては、ミャンマー人向けのフリーペーパーである「ミャンマーライフマガジン」等での掲載を通じて認知度を高める取組みを行っている。また、第二に挙げられるのは、企業との協働を行っている点である。具体的には、タイのチャロン・ポカパン・フーズ(CPF)やタイユニオン等と、ホットラインの運営を中心とした協働プロジェクトを実施している。CPFとの協働プログラムにおいては、ホットライン運営のほか、労働者への研修、社員寮の訪問による生活状況の確認などを実施している。

最後に、水産業における人権労働問題への取り組みについて伺った。LNPは、説明責任のあるサプライチェーンのためのマルチステイクホルダーイニシアチブ(The Multi-Stakeholder Initiative for Accountable Supply Chain、以下 MAST)を設立し、水

産業における課題解決のプラットフォームを創出した。LNPはこのMASTとともに、労働環境を良くするパイロット・プロジェクトのほか、漁船にGPSやモニターを設置することで、漁船のルートや船内の監視を可能とするためのプロジェクト等を実施している。

3.3.2 タイブロイラー加工輸出業者協会

3.3.2.1 概要

タイブロイラー加工輸出業者協会(Thai Broiler Processing Exporters Association)は1991年に設立され、多数のタイの鶏肉生産者と輸出業者のための規制およびサービス機関として機能している。同協会の加盟企業全てが、タイの大手生産者および輸出業者であり、日本、シンガポール、香港、韓国、中東諸国、EU諸国、南アフリカなどで、世界的な鶏肉製品の供給者として知られている。また、家禽産業、特に輸出市場を促進することを目的としていることから、同協会の活動は、主に生産に関連する情報やマーケティングに関する情報を提供し、タイ政府と協力して、業界が抱える問題と制約となりうる課題を解決することである。味の素グループは、ベタグロ社を通じて鶏肉をタイから輸入しているが、家禽産業の輸出に詳しい同協会に、家禽産業特有の労働条件や人権問題について状況確認するとともに、同協会の考え方について確認することを目的にダイアログを実施した。

3.3.2.2 ダイアログ内容要点

人権活動家によるタイの家禽産業の労働者に関する報告書によると、労働環境が悪いと一方的に決めつけて発信をしていることから、NGO全般に対して懸念を示している。同協会が改善の取組みに関する情報開示に積極的ではないために、改善の取組みが外部から評価されているわけではない。その報告書に対して、当時は、畜産農家が労働法に関する知識が欠如していたために不法行為を行ってしまったとの認識があり、畜産農家に対して法律に関する知識を教える必要性を認識している。その上で、Good Labor Practices(GLP)を策定し、畜産農家への情報提供や研修を、タイ労働保護・福祉局およびタイ畜産振興局と協働で実施している。移民労働者に関わるMOUについては、会員の畜産農家が違法な行為を行っているところがあれば、鶏肉購入を行わないとしている。6,000もの畜産農家があり、内容を拡散するためには、各会員企業の担当者を養成し、各畜産農家を訪問して、1年間で大規模に周知することができた。これにより、上述の報告書で示された指摘に対しては、対応できたと感じている。

タイ健康促進財団が推奨する Happy Workplace Program (以下、HWP¹⁷) に関しては、移民労働者にとって、全てが良いものというわけではないと認識している。例えば、多くの移民労働者は、出稼ぎであり、時間外労働を行いより多くの給与を所得することが目的である。HWP を推進するにあたり、法令遵守が前提となるため、所得が減少する為に移民労働者は不満足であると考えている。畜産農家は遠隔地に所在していることが多く、休日があっても生活を満喫することができないでおり、稼ぐことを目的としてきているので、より多くの収入を得ることができた方良いと考えている。

畜産農家の移民労働者は、約 6 週間にわたりの農家内にいなければならない状況がある。しかし畜産農家内だからといって働いているのではなく、休めるようにスポーツ施設などがある。隔離されている理由として、家禽に関する感染症を防ぐ目的であり、約 6 週間従事した後は、21 日間の有償の連続休暇があり、移民労働者は実家に戻ったりしている。

現在、本協会は石油業界や水産業の漁業の労働環境を考慮した特別な法律がタイ労働保護・福祉局に提案がなされている。この提案は 4 週間連続作業後に次の 4 週間は休暇取得をしてもらう内容である。しかし協会としては、畜産農家の家禽を育てる期間として 6 週間の方が望ましいと考えている故に、要望を行っており、他国の事例等を調査して根拠を探している。

また、畜産農家においては、現実的な就業時間は 8 時間で、朝昼晩と家禽の世話や確認を行い、各自の部屋に戻るという働き方だと報告があった。約 6 週間に渡って、農場に隔離状態になってしまう点については、海外の行動規範に則った考え方が適用されるとは限らず、また、ベタグロ社が自社農場や、契約農場とに促して実施している方法とも異なっている。

3.3.3 タイ国家人権委員会

3.3.3.1 概要

国家人権委員会 (The National Human Rights Commission of Thailand、以下 NHRCT) は、政治・経済・社会・文化にかかわる広範な人権問題を調査報告し、人権尊重の普及、推進することを目的とした独立監視機関である。仏歴 2540 年 (1997 年)

¹⁷ 「Happy Workplace Program (HWP)」は、タイ国健康促進財団 (タイヘルス) により開発された従業員の身体的・精神的健康増進を目的とした職場における健康づくりの取り組み。The Happy Workplace Program (HWP) is an initiative for promoting health in the workplace with the aim of improving the physical and mental health of employees developed by the Thailand Health Promotion Foundation (Thailand Health).

タイ国憲法第 199 条および 200 条に基づき、1998 年国家人権委員会法が制定され、設置された。憲法に基づいて、委員会は政府からいかなる抑制も受けない独立した機関と規定されている。委員長 1 名と委員 10 名で構成され、委員は有識者の中から上院の指名に基づいて国王が任命する。2001 年 7 月 13 日に設置され、任期は 6 年、一期のみである。2006 年にクーデターによって一時活動が中断された後、再開された。

NHRCT は、独立性と公平性をもって機能しなければならず、幅広い任務を負っている。NHRCT の主な役割としては、「国内および国際的に人権の尊重を促進すること」、「人権侵害の行為、またはその国の国際人権義務を遵守していない行為を調査し、関係する個人または団体に是正措置を提案すること」、「国の人権状況に関する年次報告書を国会および政府に提出すること」、「人権を促進し保護することを目的とした、国会および政府に対し、法律、規則または規制、および政策勧告の改正を提案すること」、「情報を広め、人権に関する教育と研究を促進」である。

3.3.3.2 ダイアログ内容要点

NHRCT は、「ビジネスとの協働」、および「苦情の受付、国連ビジネスと人権に関する指導原則の推進、また国別行動計画策定へのコミットメント」に取り組んでいる。ここで受け付けている苦情内容には、労働に関する問題、環境汚染、劣悪な労働環境に関する事案が含まれる。また安全衛生に関わる問題として、「労働者のスキルがない」、「しっかりと安全衛生に関する研修を実施していない」が挙げられる。苦情についての対応は、各政府機関は法律通りに実施するというものであり、本来求めている人権保護の部分と法律とのギャップがありそのギャップを埋めることが課題である。

家禽産業では、畜産農家はタイ国内の労働者保護の観点から法律の改訂の必要性が迫られているが、今の労働法は対応できていない。その点を踏まえて労働法の改訂の推進を依頼している。環境に関しての苦情では、農家で法的に区域が決められている。適切な場所ではない場所に農家があり、そこからの排水などで、その外部に影響を与えている。現在、雑草を取り除くための農薬の使用が環境に悪い影響を与えていることが分かっている。

タイにおける外国人労働者については、正式登録に登録されていない移民労働者は、100-200 万人であり、登録がされているのが数十万人で、ラオス、カンボジア、ミャンマーからの移民労働者である。それら移民労働者の多くは漁船、農家、食品工場などで働いている。以前の問題としては、タイに入国する際にパスポートの押収、ブローカーへの高額手数料の支払いの問題があったので、ブローカーを介している場合には、これら強制労働に該当する状態でタイへ入国している可能性が高いと思われる。

2015年の調査では、漁船での移民労働者が現代の奴隷制下に置かれている問題が発覚したが、これはタイにおける人材不足が根本原因であり、タイ人が好まない3K労働のため、多くの外国人がこのような産業に採用されているということがある。

現在は、タイ周辺国とのMOUがあるものの、正式な移民労働の諸手続きが、不法入国と比較して長いことも問題点として挙げられている。また、雇用契約について、それぞれの移民労働者が理解していない状態が多い。契約書が無い場合には、給与の支払いについても問題があり、借金を抱えたまま働かされている。このような移民労働者は、給与が借金の返済に当てられてしまい手元にお金が入ってこない状況となっており、奴隷労働の状況下にあることが多い。またこのような移民労働者は、身分証明書についても取り上げられていることが多い。

漁船で働く移民労働者のうち、不法入国の者は、シーマンブック¹⁸という処理で当局に登録をすることになっている。解決への手がかかりや事例については、多様な対策(漁船のGPS、輸出入など)と法律の改正を実施すること、またNGOに対してオープンになることも挙げられている。

3.3.4 Issara Institute

3.3.4.1 概要

Issara Institute(以下、ISSARA)は米国(501(c)(3))およびタイ(non-profit foundation)で法人化された、非営利組織である。2014年1月に、米国を拠点とするNPOであるHumanity Unitedの支援のもとで、国連での活動を経た人身取引の問題解決の専門家メンバーを中心に設立された。活動の目的は、失業した工場労働者、虐待を受け取り残された漁師、移民者、少数民族の子供に至るまで、それを最も必要とする人々に自由と選択、そして機会を提供することである。

今回は、ISSARAが運営する労働者に対する救済の仕組みについて、および鶏肉産業、エビの養殖に関する状況について確認するためにダイアログを実施した。

¹⁸ シーマンブック (SEAMAN BOOK) とは、船舶で働くことを望んでいる人にタイ水運局によって発行された文書を意味する。船舶における作業履歴を記録し、船舶での勤務時間を確認するもの。Seaman Book points to a document issued by the Thailand Marine Department to anyone who wants to work on a vessel. Records the work history on a vessel and confirms the work hours on the vessel.

3.3.4.2 ダイアログ内容要点

ISSARA とのダイアログの内容は、主に 3 点に集約される。

第一に、ISSARA の The Inclusive Labor Monitoring (ILM) について。同団体は、労働者向けホットラインを活用した企業のサプライチェーンモニタリングのシステムとして、ILM を提唱している。これは、労働者の声をもとにサプライチェーンの労働問題を特定し、工場に対して技術的なサポートを実施することで労働環境の改善を推進するシステムである。ILM は、労働者からの声を、スマートフォンのアプリや、SNS など、多様な窓口を通じて受け入れ、対応する仕組みであり、特にタイに入国する移民労働者の多い、カンボジア、ラオス、ミャンマーにも実施している。タイで調達活動を行う多国籍企業を中心に、戦略的パートナー契約を締結し、サプライチェーン上の工場に対して本システムを導入している。なお、戦略的パートナーとなる企業に関しては、2015 年の英国現代奴隷法をはじめとした法規制による法的拘束力の影響を背景に、とくに英国企業との協働が比較的多くなっている。

第二に、ILM が普及した要因について。ISSARA の活動が 5 年間という短期的なスパンで拡大した要因として、多くの多国籍企業が、国際的なサステナビリティ活動の潮流においてホットラインの普及を通じた苦情処理メカニズムの重要性に対する関心が高まったこと、また、伝統的な他の NGO と異なり、ISSARA が企業との協働を、取り組みの軸に据えていることが挙げている。一方で、タイ国内の企業においても、ホットラインを社内の取り組みでどのように機能させるかについて実施してきている。外務省や労働基準監督署のような機関とも話をしながら活動を行っている。

第三に、倫理的雇用プログラムについて。ISSARA は、倫理的採用に関する取り組みを推進しており、タイとカンボジア、ミャンマーにおける派遣会社とコミュニケーションをとりながら、企業が倫理的な採用を実施するサポートを行っている。具体的には、「倫理的採用原則」を基にした独自プログラムの実施の他、倫理的な採用の推進を目的としたグローバル・フォーラムの開催を通じ、多様なステイクホルダーにおける課題の解決に向けた議論を推進している。

3.3.5 国際移住機関(International Organization for Migration Thailand)

3.3.5.1 概要

1951年に設立された国際移住機関(以下、IOM)は、移民の、問題を専門的に扱う、国連の関連機関である。173の加盟国があり、100カ国以上にフィールド事務所を有している。IOMは、人道的かつ秩序ある移住が移民および社会に利益をもたらすという原則に沿って活動を展開している。この目的を推進するために、IOMは政府と移民に対してサービスと助言を提供している。IOMのタイでの活動の沿革を紐解くと、1975年にタイでの事業を開始し、インドシナ難民の永住権を与えている国々への再定住を支援したことに端を発する。その後、1986年にタイが加盟国としてIOMに加盟したことで、タイ政府との組織の協力は、労働移住、移民の健康、人身取引、緊急事態など、タイとその近隣諸国に影響を及ぼす移民のあらゆる側面を支援するように拡大した。IOMはタイで強い存在感を示しており、400名のスタッフがタイ全国の10ヶ所で35以上の活発的な取組を行っており、世界最大のミッションが行われている対象国となっている。

3.3.5.2 ダイアログ内容要点

タイは出身国、目的地、また移民の通過国として、地域の国際移住において重要な役割を果たしている。ミャンマー、ラオス、カンボジア、マレーシアという4つの国境を有する中所得国としての地位は、移民について複雑で難題な課題を提示している。国際投資、貿易、観光の双方向の交流が他国との間で行われているため、難民、専門職の移住者、移民労働者など、国際的な移住の大きな流れがある。

グローバル化した世界における経済発展の特性は、タイ経済における移民労働者の役割を強化している。繁栄し安定した経済のおかげで、タイは、より良い生活水準を求めて近隣諸国から何百万もの移民を集めている。漁業、農業、家事労働、製造業などの分野の労働力は、移民労働者に大きく依存している。タイの移民労働者はカンボジア、ラオス、ミャンマーの3カ国だけから大部分が越境している。彼らの存在は、高い賃金とより良い雇用機会を提供するタイ経済の経済的成功を示している。

国際移住が増加するにつれて、移住を促進する民間の採用および配置機関が設立された。現在の課題は、密入国や人身取引を含む不法な移住、そしてそれが労働市場と企業における労働安全衛生に与える影響である。

タイで暮らしている 400 万～500 万人の移民のうち、約 100～250 万人が不安定な地位であると考えられている。効果的な法執行機関の欠如は、劣悪な労働条件、搾取、密入国および人身取引、国境を越えた犯罪など、いくつかの差し迫った問題にも関与している。

近年、タイ政府は、独自の移民管理モデルを開発する際に実用的かつ革新的なアプローチを採用している。これに関連し、近隣諸国との二国間協定 (MOU) において、強制労働や労働条件、人身取引に関する事項に署名がされている。

IOM は政府と国際社会とのパートナーシップを強化し続け、MOU 実施とタイでの移住管理の推進という困難な課題に対して支援を行っている。また、秩序のある人道的な移住管理の確保、移民問題に関する国際協力の促進、移民問題の実際的な解決策の探求の支援、難民や国内を含む困窮する移住者への人道支援の提供を目指し活動している。

世界の 2,100 万人の強制労働被害者の半数以上がアジア太平洋地域で働いている。我々の衣類を製造し、食料を収穫し、日常生活の中で当たり前のように使用する商品やサービスを生産、提供している。これらの強制労働の被害者の多くは移民労働者である。

企業はこれらの商品やサービスが奴隷制度や人身取引から解放されるように示すことを要求されている。企業の倫理的な採用およびサプライチェーン管理への前向きなアプローチは、意欲的な労働力を導き、移住労働者のより良い採用を促進することができる。

IOM として、専門知識、その分野での強い存在感、そして良好な関係に専念した労働移民を活用して、タイ労働保護・福祉局と協働で、現代奴隷と人身取引の撲滅 (CREST) プログラムが開発された。プログラムは 3 つの柱を中心に実施され、企業がサプライチェーン



写真 3) ミーティングの様子 (IOM Thailand)

における移民労働の恩恵を最大化できるように開発されている。CRESTプログラムの3つの柱は、①奴隷と人身取引に関する研修、②出発前と到着後のオリエンテーションにおける研修、③サプライチェーンマッピングと倫理的採用支援、から成り立っている。

また、IRISプログラムは、倫理的な採用、透明性、およびデュー・ディリジェンスが採用プロセス全体を通して優先されるように、マネジメントシステム・アプローチを採用している。一般的な採用のビジネスモデルは、労働搾取があることを前提に策定されているが、IRISは業界全体の変化を行うことを目的としたセクター間のパートナーシップを促進している。IRISは、国際移住機関および移民労働者の倫理的な採用と保護を約束する複数のステイクホルダーとの協議を通じて開発され、改訂を行っている。

IRISは、「倫理的な求人者の特定と支援」、「雇用主の採用手数料支払い原則」、「企業、政府、労働者によるデュー・ディリジェンスの向上」、「採用プロセスと労働サプライチェーンにおける透明性の向上」によって変革をもたらすことを目指している。

また、IOMがリサーチを行った2019年1月発行のタイ移住報告書2019も紹介された。この中には、労働条件、サービスへのアクセス、送金、人身取引、搾取などのテーマを掘り下げた11の章がある。特定の国連機関によって書かれており、タイにおける移住動向とパターンに関する最新情報、ならびに移住関連問題と政策展開の独立した分析がなされている。

4 提案

今回の調査結果をもとに、今後の味の素(株)の人権デュー・ディリジェンスの取り組みに関して、以下の通り提案する。

4.1 養殖場などのサプライチェーンにおける課題に対する対策の検討 — 苦情処理システムの導入と効果的な活用 —

第一に、今回の調査では、養殖場や養鶏場といった、いわゆる原材料調達のリスクをより正確に評価できたことが成果として挙げられる。

養殖場、養鶏場といった原材料の生成を行なう工程では、様々な理由からサイト外部からのアクセスが制限される傾向があることが、今回の実態調査から改めて浮き彫りとなったと言える。例えば、前述のように夜行性のエビの管理という養殖場の特性や、養鶏場にも当てはまることとして徹底された衛生管理の必要性という特性から、外部から施設内へのアクセスが遮断される傾向にある。さらには、こうした理由から労働者が施設内に居住し長期間の生活が余儀なくされることも少なくない。こうした状況を踏まえると、これらで従事する労働者については、意図せずとも、周囲から隔離、分離がされる状況が示唆される。このことから、労働安全や法令遵守の徹底はもちろんのこと、苦情処理システムが導入されていること、また、それが機能するよう努力をすることが重要である。

養殖場や養鶏場における苦情処理システムの導入を行った上で、労働環境の実態把握ができること、ひいてはサプライチェーン上の労働慣行の透明性が確保されることが、味の素グループが人権デュー・ディリジェンスを果たすうえで重要なことといえる。その意味においては、例えば現地 NGO や NPO、産業団体といったローカルのステイクホルダーとの協働を含めて、解決策を模索するべきだろう。具体的には、苦情処理システムを普及させ、機能させるにあたっては、今回のダイアログに参加した ISSARA などといった、実際に養鶏場への働きかけを行っている団体、さらには直接関係のあるベタグロ社やシンフー社などのサプライヤーと協力して効果的に実行することが有効策の一つであると考えられる。

4.2 移民労働者の責任ある雇用慣行の普及に向けた行動の検討 — 移民労働者ポリシーの策定とサプライチェーンへの働きかけ —

本調査全体を通じて、移民労働者に関わるリスクが示唆された。サプライチェーン上の移民労働者が人身取引や強制労働のリスクにさらされないよう対応を推進していくことが重要である。したがって、第二の提案として、移民労働者の責任ある雇用慣行の普及に向けた行動として、移民労働者方針を策定し、サプライチェーンへの働きかけの有効性をより高めていくことが重要と考えられる。

サプライチェーンに働きかけていくためには、移民労働者の責任ある雇用慣行の在り方に関して定めると同時に、その実現に向けてどのように行動していくのか、またサプライヤーがどのような行動をとるべきなのかについて、明確な方針が必要となる。

方針の内容については、国際機関や NGO などといった外部のステイクホルダーの意見を参考にしながら、具体的に検討を行った上で決定すべきである。尚、すでに企業を中心としたイニシアチブ、移民労働者問題や人身取引の解決に従事する団体、あるいは IOM などの国際機関が、移民労働者の責任ある雇用に関する方針や原則、ガイドラインなどの形式で、声明を公表しているので、参照すべきである。

味の素グループのサプライヤーに対する関連の方針としては「味の素グループ サプライヤー取引に関するグループポリシーガイドライン」があるが、今後の改訂の中で、外国人労働者ないし移民労働者の採用及び雇用に関する規定を盛り込むことは一考に値すると思われる。

4.3 優良事例の他地域および他業界での活用

人権リスクを把握するのみならず、タイ国内で実践されているさまざまな優良事例を確認できた。例を挙げるとするならば、効率的かつ有効な苦情処理システムの構築や、マルチセクターでの協働による課題解決策の実行、移民労働者の責任ある雇用にむけた取組みなどがあり、今後の人権デュー・ディリジェンス活動に積極的に活用していくことが、第三の提案となる。

例えば、移民労働者の問題については、日本における外国人労働者の雇用においても、高額な手数料の徴収や労働搾取、差別といった、タイや他国で見られる移民労働者の問題と類似の状況が見受けられる。こうした課題の解決にあたっては、近年、指摘される社会監査による実態把握と改善是正といった手法の限界も踏まえ、効率的かつ有効な苦情処理システムの構築がますます重要性を増している。

したがって、今回の調査で明らかになった移民労働問題に対するアプローチを、今後の人権デュー・ディリジェンスのロードマップに取り入れていくことは十分に可能であり、かつ有効であるといえる。そして、その際には、多様なセクターの組織と対話を行うこと、および協働を通じて課題解決に取り組むことが重要である。

おわりに

本調査にあたっては、味の素㈱をはじめ、AFT 社、タイランド・フィッシャリー・ジャパン社、シンフー社、ベタグロ社、ならびに、タイ国内で活動する国際 NGO や産業団体、タイ国家人権委員会の多大なる協力を賜り、本報告書の最後に厚く御礼を申し上げます。

本調査に関しては、本文で述べてきたとおり、タイ国内の水産業および家禽産業における人権、労働問題の課題把握ができ、現状における各団体の対応も確認ができた。

現状、味の素グループのタイ・サプライチェーンにおいては、軽微な指摘事項や人権侵害の可能性は散見されたものの、同時に各団体が取組みを進めており、2015 年以降に報道された国際 NGO やメディアの指摘内容に関しては、改善の状況が伺える。

また、ベタグロ社の活動を見ていくと、ISSARA との協働や、北米や欧州企業の行動規範による要求が改善へ一歩を踏み出させたことは言うまでもないが、同社の活動においては先進的ともいえる取組みは、優良事例として評価ができる。

ISSARA を代表とする各団体の活動が、一方的に批判を各企業に向かわせるのではなく、エンゲージメントという言葉に表せられるように、ステイクホルダーとの関係性を重視した行動を起こすことで、解決に向けた現実的な施策を実行していることに注視したい。

本報告書が、日本の各企業において、将来のサステナビリティ活動への手がかりとなるように活用していただければ幸いである。

本報告書の意義や重要性は、我々の活動にとってのみならず、持続可能な世界の実現を目指す企業と社会にとっても同様であることを切に願っている。我々に課された、持続可能な世界を創造するという目的を再認識して、持続可能であり、尚且つ実効性や有効性の高い活動を推進していきたい。

一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain
森翔人、和田征樹、下田屋毅

主な参考文献

- Amnesty International. 2005. “Thailand: The Plight of Burmese Migrant Workers”
- European Commission. 2015. “EU acts on illegal fishing: Yellow card issued to Thailand while South Korea & Philippines are cleared,” 21 April 2015, available at:
https://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-4806_en.htm
- IOM Thailand. 2019. “Thailand Migrant Report 2019,” available at
https://thailand.iom.int/sites/default/files/document/publications/Thailand%20Report%202019_22012019_HiRes.pdf
- OECD. 2018. “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct”
- Human Rights Watch. 2018. Hidden Chains: Forced Labor and Rights Abuses in Thailand’s Fishing Industry,” Available at: <https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry#>
- 味の素株式会社(2018)「味の素グループ サステナビリティデータブック 2018」
- FNA 月刊 U-MACHINE(2017)「2018年、タイ経済復活の烽火 勢い取り戻しつつある輸出 政府は EEC への投資を推進」, 2017年12月1日
- 水産庁(2015)「平成24年水産白書」
- 独立行政法人 農畜産業振興機構(2018)「月報 畜産の情報 2018年8月」
- ヒューマンライツ・ナウ「【人権理事会・口頭発言】第38会期国連人権理事会でタイの家禽産 業における労働状況に関する声明を発表しました。」<http://hrn.or.jp/activity/14156/>

本調査でのステイクホルダー・ミーティングにご協力頂いた団体・機関

① **The Labour Rights Promotion Network (LPN)**

面会日： 2019年2月12日(火)

Website: <https://www.lpnfoundation.org>

② **タイブロイラー加工輸出業者協会 (Thai Broiler Processing Exporters Association)**

面会日： 2019年2月14日(木)

Website: <http://www.thaipoultry.org/>

③ **タイ国家人権委員会 (The National Human Rights Commission of Thailand)**

面会日： 2019年2月14日(木)

④ **Issara Institute**

面会日： 2019年2月14日(木)

Website: <https://www.issarainstitute.org/>

⑤ **国際移住機関 (International Organization for Migration Thailand)**

面会日： 2019年2月14日(木)

Website: <https://thailand.iom.int/>

The Global Alliance for Sustainable Supply Chain

info@g-assc.org
www.g-assc.org