

味の素グループ

インドネシア サトウキビ糖蜜に係る人権影響評価結果

はじめに

国連「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs: UN Guiding Principles on Business and Human Rights）」は企業に対して人権尊重の責任を果たすことを求めている。具体的には、企業は、人権方針を策定するとともに、事業活動による実際のまたは潜在的な人権に対する負の影響の特定および評価し、さらに負の影響を防止または軽減するための仕組みである人権デュー・ディリジェンスを構築および運用し、継続的に実施することを求めている。また、広範なステークホルダーに対する苦情処理システムを構築および運用し、リスク評価にて特定されなかった個別の人権課題の救済に対処することも求めている。

調査背景・目的

味の素株式会社は、人権デュー・ディリジェンスの推進にあたり、Verisk Maplecroft 社および CRT 日本委員会による、自社のグローバルなビジネス領域における人権リスク評価を行っている。第一回は 2018 年に実施し、評価結果を踏まえ、2018 年にタイにおける水産加工および鶏肉産業に係る人権影響評価、2021 年～2022 年にかけて、ブラジルにおけるサトウキビおよびコーヒー産業に係る人権影響評価を実施した。2022 年 2 月、第二回リスク評価を実施した。評価結果から人権リスクの高い国として「インドネシア」「ベトナム」、人権リスクの高い原材料として「サトウキビ」「コーヒー豆」を特定した。これら「社会に及ぼす負の影響」が大きい潜在的な人権テーマのうち、味の素グループでの調達比率や影響力に基づき、インドネシアのサトウキビ、特に調達量の多いサトウキビ糖蜜を対象に人権影響評価を行うことを CRT 日本委員会とともに決定した。COVID19 の感染状況が落ち着いてきたタイミングを見計らい、2023 年 2 月 27～28 日、バリューチェーンに沿った形でのサプライヤーとの直接対話を通じて、サプライチェーンを可視化し、トレーサビリティを確保するとともに、顕在・潜在的な人権課題を把握する目的で、インドネシアのスラバヤ地域を訪問し、人権影響評価を実施した。実際の人権リスクを対話を通じて特定していく上で非常に重要なステップとなった。CRT 日本委員会は、第三者機関の立場でこの UNGPs に基づいた取り組みを支援している。

調査方法

味の素グループモジョケルト工場およびサトウキビ糖蜜の 1 次サプライヤーであるトレーダー、2 次サプライヤーである製糖工場、3 次サプライヤーであるサトウキビ農家および協同組合を訪問し、対面での直接対話を 2023 年 2 月 27 日～28 日の 2 日間にかけて実施した。正当性の担保のため、ダイアログは第三者機関である経済人コー円卓会議日本委員会が実施した。また、正確な情報の取得およびステークホルダーにとって話しやすい

環境を確保するため、ダイアログは現地ステークホルダーの母国語であるインドネシア語で行った。インドネシア語および日本語通訳者はインドネシア味の素社が1名用意するとともに、情報の正確な伝達および正当性担保のため、CRT日本員会からも1名用意し、2名体制で実施した。

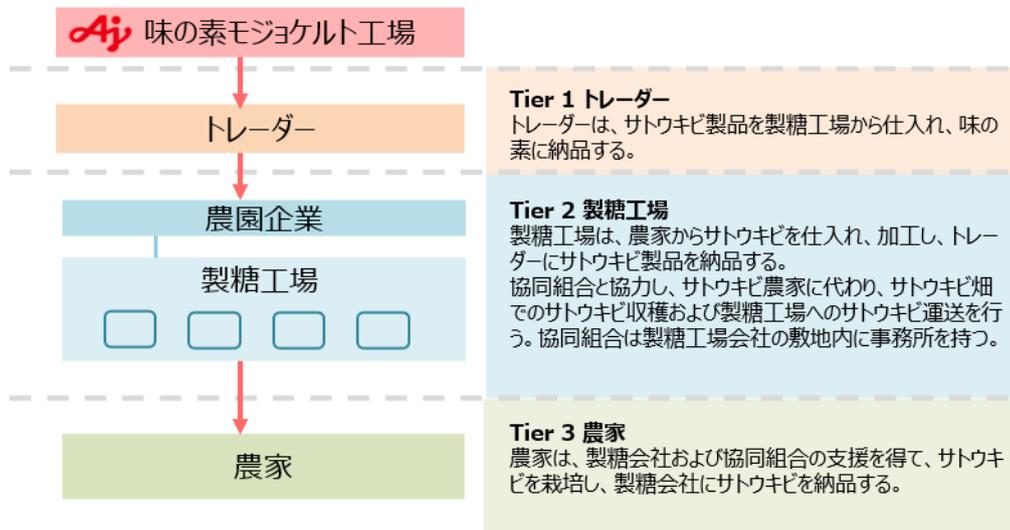
小さな成功事例の早期実現

CRT日本委員会は、味の素株式会社において早期に「UNGPに基ついた外部視点によるマネジメント体制」を構築し、人権デュー・ディリジェンスにおいて抽出された人権課題を対処・改善し、モニタリングした結果について情報開示するPDCAサイクルを実現することに焦点を絞ることに専念した。この一連の取り組みを早期に実現し、ベストプラクティスをグループ内で情報共有することで、UNGPのナレッジが吸収でき、各事業部門で「自分ごと化」できると期待しているからである。

ライツホルダーにたどり着くための下地作り

味の素グループモジョケルト工場から上流のサトウキビ農家の3次サプライヤーまでサプライチェーンに沿った形（下記図を参照）で、該当するステークホルダーとの直接対話を行った。

インドネシアにおけるサトウキビ糖蜜のサプライチェーン



今回初の試みの中、現地の各ステークホルダー自身のUNGPへの理解は限定的であったため、トレーダー、農園企業（製糖工場）や農家において、まず現場管理責任者や雇い主に人権尊重のあり方を伝え、工場労働者や収穫労働者の職場や生活環境についてヒアリングし、実態を確認した。こうしたアプローチは、お互いに人権の尊重を理解し、一緒に人権課題を特定し、解決していくための信頼できる良きパートナーづくりの一環として大事なステップだと考える。

人権影響評価の結果から推奨される今後の確認事項

対話を通じ、今後推奨される確認事項については、以下の通りである。

- トレーダーのドライバー：繁忙期の長時間労働（法令に基づく適正な労働時間）、通報窓口の有無確認（結社と団体交渉の自由）
- 製糖工場の労働者：繁忙期の長時間労働（法令に基づく適正な労働時間、契約に基づかない強制労働の有無）
- サトウキビの収穫労働者：適切な個人用保護具の着用有無（労働安全衛生の適切性）、雇用形態（契約に基づかない強制労働の有無）

サプライチェーン上の人権課題について

児童労働	法定就労可能年齢（15歳）を下回る児童の労働者雇用の恐れは少ない。政府発行のIDカードおよび家族カードには生年月日が記載されており、雇用時にこれらで年齢確認をすることが一般的である。この他、運転免許証でも年齢確認が可能である。サトウキビ畑においても、子供が畑の作業を手伝うことはなく、普段は学校に通っている。家族の作業の手伝いの延長で児童労働に発展するリスクは低い。
適正賃金	労働者は最低賃金以上の賃金を得ている。労働者に適正な賃金を支払っていると言える。一方で、昨今のインフレ圧力はインドネシアも経験しており、物価は上昇傾向にある。最低賃金以上の賃金を保証するとともに、労働者が最低限の生活水準を維持するために必要な生活賃金を得ているか確認することも重要である。
適正な労働時間	規則的な勤務スケジュールを持つ場合、労働者の労働時間は会社により適切に管理され、適切な労働時間が確保されている傾向にある。一方で、サトウキビの生産特性上、収穫期における労働負荷はそれ以外の季節と比較し、非常に大きい。特に製糖工場の労働者およびトレーダーで雇用されるドライバーは収穫期には長時間働いている。会社は法律に則った労働時間の管理が求められる。また、人権の観点から、休日の労働や残業に対して、労働者が同意をしているか確認が重要である。
職場における差別/移民労働者	インドネシア味の素社における日本人労働者を除き、今回の対話先では外国人労働者は確認されなかった。出身地による差別も製糖工場での対話において否定された。一方で、一般論としては多数の島々からなるインドネシアはその地理的特性から、宗教、言語、文化的背景が異なる国民を要する為、これら属性による差別が起こる可能性があることは無視できない。
結社と団体交渉権/救済へのアクセス	インドネシア味の素社には労働組合が複数あり、会社とのコミュニケーションも活発に取り、労働者の声を会社に積極的に伝える仕組みとして正しく機能している。製糖工場においても、労働者が問題を提起

	<p>できる窓口が複数存在する。サトウキビ農家は、彼らを代表する協同組合があり、懸念点を相談することができる。トレーダーにおいては、労働組合や懸念があった際に相談できる窓口は確認されなかった。国連の指導原則は、企業は負の影響を受けた個人および地域社会のために、実効的な苦情処理メカニズムの確立を求めている。正規労働者に限らず、派遣労働者や季節労働者も会社に声が上げられる仕組みおよび労働者の救済へのアクセスの確保が重要である。</p>
強制労働	<p>サトウキビの収穫期は繁忙期であり、トレーダーおよび製糖工場では作業量が大きく増える。労働時間が長くなる恐れがある。これに対し、労働者が休日の労働や残業に対して、同意しているか、長時間の労働を強制されていないかの実態把握が推奨される。また、農家は雇用契約書を結んでいないが、労働を強制されていないか、こちらも実態把握が推奨される。</p>
労働安全衛生	<p>モジョケルト工場および製糖工場の労働者は適切な個人用保護具を着用し、安全に配慮した形で作業を行っている。一方、サトウキビ畑の収穫は、製糖工場が手配する収穫労働者により手作業で行われる。収穫期のみ労働しており、今回ダイアログ開催時期には作業をしていなかったため、直接のダイアログは行っていない。鎌等、鋭利な道具を扱うにあたり、適切な個人用保護具を着用し労働安全衛生が確保されているか、誰と雇用関係にあるか等の労働実態の把握が推奨される。</p>
先住民族の権利	<p>サトウキビ畑と先住民族の関わりについて明確にすることを目的に、サトウキビ農家のみ対象とし、質問した。サトウキビ畑の土地は村の共有物であり、長年村で受け継ぎ、管理してきた。先住民からの強制的な土地の収奪等、先住民に関する懸念は確認されなかった。</p>

サプライチェーンについて

サプライヤー間連携	<p>サトウキビサプライチェーンにおいて、トレーダー、製糖工場、協同組合、農家は、サトウキビの植え付けから、管理、収穫、製糖まで一連の作業を一丸となって行っている。協力および連携を通じて、インドネシア味の素社へ良質な商品を納品できるよう努力していることが理解できた。</p>
透明性	<p>今回のトレーサビリティ強化の一環として各ステークホルダーとの直接対話より、サトウキビ製品の流れ（フロー）だけでなく、各フェーズにおいてどのような労働者が生産に関わっているのか判明し、サプライチェーンのトレーサビリティがより明確となった。特に、製糖工場による農家の支援や協同組合の立ち位置は、実際にダイアログをして初めて明らかになった。継続対話の重要性が強調さ</p>

	れた。また、今回インタビュー対象とならなかったが、サトウキビの収穫労働者やサトウキビを運送するドライバーは、収穫期にのみ働く季節労働者であると言える。
グループサプライチェーンマネジメント	サプライチェーンにおける人権尊重に関するグループポリシー含む味の素グループポリシーの浸透について、インドネシア味の素社はサプライヤーとの契約書に味の素グループポリシーを含め、児童労働や強制労働の禁止を条件に含めることで、サプライヤーに対し、ポリシーを支持し、人権尊重に努めるよう働きかけている。また、インドネシア味の素社は、契約締結後もサプライヤーに対して、定期的な働きかけを行っている。

今後に向けて

【情報開示の向上】人権に関するグループポリシー含む味の素グループポリシーおよびこれがどのように国内外の調達活動に適用されているかの説明など、サプライチェーン上における人権尊重の取り組み活動に関する情報開示を「ビジネスと人権」観点から向上させる。

【定期的な人権影響評価の実施】今回のような対面でのダイアログを通じて、サプライヤーや委託先含むライツホルダー、特に脆弱な労働者に係る人権リスクを把握し、労働実態および生活実態の把握を定期的の実施する。合わせて、サプライヤーに対する、人権尊重に関する取り組みを通じて、サプライヤーの人権尊重への意識を向上させ、人権リスクを軽減する。

【継続的な対話の実施】今回は、トレーダー、農園企業（製糖工場）や農家において、まず現場管理責任者や雇い主に、対話を通じて人権尊重のあり方を伝え、工場労働者や収穫労働者の職場や生活環境についてヒアリングし、実態を確認したが、主に、トレーダーのドライバー（長時間労働に係る人権リスク）、サトウキビ農家（雇用契約に係る人権リスクや廃棄物の焼却に係る環境リスク）、また、サトウキビ収穫労働者（誰と雇用関係にあるか）の労働実態は未だ完全には把握できていないため、トレーサビリティのさらなる強化の一貫として、対話を継続して行い、労働環境および生活環境を把握しておくことが肝要である。早期の実態把握は、貴社にて必要に応じて対策を講じることを可能とさせ、リスクの顕在化を未然に防ぐ手法として有効だと考える。

【サプライチェーンマネジメント】今回のダイアログから、サプライチェーン上の労働者における味の素グループのブランドイメージが高いことが確認された。貴社グループの持つ大きな影響力でステークホルダー（ライツホルダー）との信頼関係を構築し、ベ

ストップラクティスとして情報を共有してレバレッジを利かせ、サプライチェーン上の人権尊重をさらに推進することを期待する。

CRT 日本委員会 業務執行理事兼事務局長 石田 寛

Caux Round Table

参考資料

1. ダイアログ質問表

共通質問表※味の素モジョケルト工場、トレーダー、製糖工場とのダイアログ共通

#	質問項目	児童労働	適正賃金	適正な労働時間	職場における差別	結社と団体交渉の自由	移民労働者	強制労働	労働安全衛生	救済へのアクセス
1	あなたの事業所で働く労働者の最少年齢はいつか（直接雇用あるいは間接雇用に係らない）。	X								
2	あなたの事業所でどのように労働者の年齢を確認しているか。	X								
3	あなたの事業所の雇用においては、第三者の仲介業者を用いているか。Yesの場合、そこにおいて倫理的な仲介業務が行われていることをどのように実現および確認しているか。	X						X		
4	労働を開始する上で労働者の理解できる言語で書かれた雇用契約書を締結しているか。						X			
5	あなたの事業所ではどのように賃金の支払いが行われているか。日払いか、時給払いか、それ以外か。国で決められた最低賃金を上回っていることを確認しているか。		X				X			
6	労働者は、雇用契約書で定められた通りの期日で直接に賃金を得ているか。定められた通りの労働時間および休憩時間を得ているか。		X	X						
7	毎日の労働時間はどれくらいか。			X						
8	職場において何らかの差別が確認されているか。				X		X			
9	労働者は労働組合の結成や、労働者の代表が経営層に労働者の声を届けることができるか。					X				
10	危険な作業などについての研修やトレーニングは作業開始前に行われているか。移民労働者に対しては、移民労働者が理解できる言語で実施されているか。						X		X	
11	すべての労働者には労働の内容に応じた適切な保護具が与えられているか。それはどのような個人保護具か。事故はあったか。あった場合、本国/移民労働者に分けて、死傷者は何人いたか。								X	
12	労働者は何か不満や改善点などがあれば、それを提起する窓口があるか。									X

サトウキビ農家向け質問表

#	質問項目	児童労働	適正賃金	適正な労働時間	職場における差別	結社と団体交渉の自由	移民労働者	強制労働	労働安全衛生	救済へのアクセス	先住民の権利
1	あなたの子供は仕事を手伝っているか。あなたの子供は学校を休んで仕事を手伝うことはあるか。	X									
2	サトウキビ畑は誰が所有しているか。あなたの個人所有か。										X
3	あなたのサトウキビ畑では誰かを雇っているか。労働を開始する上で、労働者の理解できる言語で書かれた雇用契約書を締結しているか。	X					X	X			
4	労働者にどのように賃金の支払いが行われているか。日払いか、時給払いか、それ以外か。国で決められた最低賃金を上回っていることを確認しているか。		X				X				
5	賃金は生活に足りているか。サトウキビ以外に農作物を栽培しているか。		X								
6	労働者は、雇用契約書で定められた通りの期日で直接に賃金を得ているか。定められた通りの労働時間および休憩時間を得ているか。		X	X							
7	毎日の労働時間はどれくらいか。			X							
8	何らかの差別が確認されているか。				X						
9	懸念等がある際には、誰に相談するか。協同組合はあるか。					X				X	
10	サトウキビ畑での作業中に危険を感じたことはあるか。作業は手作業か、機械を使用しているか。								X		
11	自らを守るために、作業中適切な個人保護具を使用しているか。それはどのような個人保護具か。事故はあったか。								X		
12	あなたは何らかの先住民部族に属するか。										X
13	サトウキビ畑周辺には学校や病院はあるか。										

2. ダイアログの様子

モジョケルト工場



トレーダー



製糖工場および協同組合



サトウキビ農家



CAUX Round Table

3. サトウキビ畑周辺環境調査

①小学校。サトウキビ農家の子供はこの小学校に通っている。付近には売店があり、生活用品が販売されている。



②職業高校



③クリニック。公共の病院やクリニックは国の健康保険 BPJS で診察できる。



以上