

味の素株式会社 人権デュー・デリジェンスにおける

国別人権影響評価(タイ)報告書 2024



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

2024年11月29日

# 目次

I.	はじめに.....	3
II.	調査背景と目的.....	3
1.	背景.....	3
2.	目的.....	3
III.	調査手法.....	3
IV.	調査結果.....	3
1.	渡航前のデスク・リサーチ.....	3
2.	味の素グループの活動.....	4
3.	現地における訪問調査.....	4
(1)	加工業者 A.....	4
(2)	養殖場 A.....	5
(3)	加工業者 B.....	5
(4)	養殖場 B.....	6
(5)	加工業者 C.....	6
(6)	養殖場 C.....	7
4.	現地における有識者との対話.....	7
(1)	国際移住機関(International Organization for Migration: IOM) Thailand.....	7
(2)	National Bureau of Agriculture Commodity and Food Standards(ACFS).....	8
V.	まとめ.....	8
VI.	味の素グループへの提言.....	8

## 【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。

## I. はじめに

味の素株式会社は、2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」および、2022年に策定された日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」等に則り、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)である一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン(以下、ASSC)に対し、味の素グループが調達するタイでの養殖エビのサプライチェーンに対する「人権影響評価」と本報告書の制作を依頼した。

※「人権影響評価」：国連「指導原則」に基づく対応が為されているか対話を通じて点検・確認、その上で人権リスクに関する評価をしている。

## II. 調査背景と目的

### 1. 背景

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」を制定しており、人権尊重の責任を果たすために人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、その継続的实施を明確にしている。

([https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/keyword/human\\_rights.html](https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/keyword/human_rights.html))

これまで、国別人権リスク評価に基づき、優先順位を付けて人権影響評価を順次実施しており、今回はタイでの養殖エビのサプライチェーンを評価対象として設定した。

※「国別人権リスク評価」：Verisk Maplecroft社の人権リスクデータを用いて、国・地域別に人権リスクの高い国と事業を複数特定している。

### 2. 目的

現地における調査を通じて、人権リスクの認識と評価を行うこと、また評価結果に基づき、リスクへの対応を検討し、人権侵害リスクの予防・是正を図ることを目的としている。

## III. 調査手法

本調査では、タイ渡航前のデスク・リサーチにより人権リスクをリストアップ、続いて味の素グループの取組みを確認、さらに評価対象エリアやサプライチェーンの特定もしくは推定を行った。渡航後は、エビ養殖場や加工場などで訪問調査を実施。またステークホルダーから広く意見を求めるため、IOM(国際移住機関)など現地有識者へのインタビューやダイアログを行った。

## IV. 調査結果

### 1. 渡航前のデスク・リサーチ

英国のリスク・リサーチャーの情報を元に、ASSCが内容を精査、タイおよびタイのエビ産業において一般的に想定される人権リスクを下記の通り抽出した。

- (1)脆弱な権利者グループ(児童労働者/移民労働者(非正規移民)/非正規雇用の在宅労働者)
- (2)現代の奴隷制と強制労働
- (3)過剰な人材紹介料金の請求(不当な採用プロセス)
- (4)労働者の身分証明書の保持(移動制限)
- (5)過度の労働時間/違法な賃金控除
- (6)結社と団体交渉の自由の欠如
- (7)労働安全衛生など労働環境や条件

## 2. 味の素グループの活動

### (1) これまでの取組

味の素株式会社は2019年にタイにおける養殖エビサプライチェーンの「人権影響評価」を実施しており、今回は2回目となる。2019年の評価時にASSCは報告書の中で味の素グループに対し下記①②③の確認重要性を指摘していた。

- ① 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
- ② 苦情処理を目的とした苦情処理メカニズムの体制
- ③ 移民労働者の母国でのアウトリーチ(情報や支援を積極的に届けていくこと)

### (2) サプライチェーン構造



※商社や加工業者は複数。養殖池は数百～数千に及ぶ

## 3. 現地における訪問調査

### (1) 加工業者 A

従業員約3,000名のエビ加工・冷凍食品製造業者。多業種にわたる多くの事業を運営するホールディング企業の傘下。ASC/BAP/BRC/GMP/HACCPの認証を取得している。概ね2,000を超える養殖池からエビを購入している。提携する養殖池の内250は、ASC、BAP(Best Aquaculture Practices<sup>1</sup>)の国際認証を取得。それ以外はGAP、タイCoC(Chain of Custody)、TLS(Thai Labor Standard)等の認証を取っている。当該企業の調達方針として少なくともタイの認証を有する養殖池と取引しておりSMETA監査も行われている。従業員の内、隣国であるミャンマー出身者が約8割を占める。残り2割はタイ人従業員である。2020年1月1日に制定、2024年2月1日に改定したEthical Recruitment Policy(倫理的採用方針)には”zero recruitment fee”の記載があり、2024年から採用したミャンマー出身者に対して、本人の費用負担が発生しないゼロフィー制度が適用されるとのことであった。COVID-19発生前(2020年以前)は当該企業が(ミャンマーのブローカーを通じて)現地採用を行っており、手続費用を当該企業が支払い、パスポートや渡航費などの一部を従業員が負担した模様。COVID-19収束後の新規採用は、タイ人もしくは(既に)タイで労働許可証を取得しているミャンマー出身者に限っており、結果的にゼロフィーの該当者はいない。2023年以降採用の従業員に聞いたところ、ミャンマー出国やタイの労働許可証を取得するためにブローカー等への支払いを行ったケースが散見された。就業は月曜日～土曜日(8時～17時/18時～3時の2シフト制)、休日は日曜日。日雇い契約だが給与は月2回支払い(所在地の最低賃金は超えている)。雇用契約書を締結しており雇用時と業務内容が変わった時に更新すること。従業員は社会保険に加入しており、賃金の5%天引き。インタビューをした中に妊婦がいたが、社会保険に加入しており、病院に行く費用は無料、出産一時金も出るとのこと、「タイでの出産にあたり不安な点はない」とのこと。健康診断は年に1回、避難訓練が年2回実施されており、通勤時のユニフォームおよび現場作業服は会社が提供。住居は有償の寮があり(1人2部屋/トイレ・シャワー付き)。寮の空きが無い場合は同僚と共にアパートを借りてシェアするケースもあり。困ったときの相談窓口については行政機関(労働局)のプラットフォームを利用している。

<sup>1</sup> BAP(Best Aquaculture Practices)

## (2) 養殖場 A

バンコクから西に車で1時間半ほどの場所に位置する養殖を開始して26年目のエビ養殖場を訪問し、対話を行った。当該養殖場はエビ加工業者 A と提携しており、その支援を受け ASC (Aquaculture Stewardship Council<sup>2</sup>:水産養殖管理協議会) 認証を取得している。ASC 認証はタイ全土で(僅か)35 養殖場が取得。当該養殖場は地域のモデル・成功事例として他県からも視察が来ている。養殖場は45 の養殖池を所有し、バナメイエビの養殖で成功したことや早くから国際基準に対応すべきと考えていたことから ASC 認証を2023年に取得した。ASC 取得以前は、GAP(Good Aquaculture Practices<sup>3</sup>) 認証を取得している。従業員はタイ人1名、ミャンマー出身者8名。就労は月曜日～金曜日の8時～17時と6時～13時でシフトは基本的に固定。休憩は1時間、トイレや水分補給は自由に行える。従業員は社会保険に加入しており、住居の水道代・電気代・食事2食(朝食/昼食)の提供を受けている。従業員の殆どがミャンマー出身者だがタイ語のコミュニケーションが可能。当該養殖場は(タイ国内で)既に労働許可証を取得しているミャンマー出身者を採用し、その紹介で親戚や子どもを直接雇用する形を取っている。ブローカーを経由すると手数料が掛かる為に使わないということであった。子供がタイの学校に行っている従業員もおり、タイ語での読み書きも問題ないとのことである。雇用契約書などはミャンマー語で発行されている。給与は月契約で地域の最低賃金を上回る金額であることを確認。契約書に残業についての規定はなかった(残業はタイの法律に基づき30分を超えた時間が対象となり、出勤時早めに来る時間はカウントしていない)。芝生を刈るなど特別作業を依頼する場合は現金支給となり、事前通知を行っている。相談窓口としてのホットラインは養殖場のものではなく、行政機関(労働局)のプラットフォームを案内している。尚、これは多言語展開されているとのことであった。労働安全衛生に関しては保護具の提供があり、安全に関するトレーニングを加工業者 A が毎月行っており、(タイ語によるトレーニングだが)ミャンマー語通訳入りで実施されるとのこと。

## (3) 加工業者 B

当該業者は2019年に続き2回目の訪問。BAP、BRC (British Retail Consortium)、Global Standard for Food Safety 等の認証を取っている。国際的な規格取得による商売面でのメリットがあるとのこと。従業員は500名超、内80%程度がミャンマー出身者であり、2019年当時(のミャンマー出身者90%超)と比較してタイ人労働者の比率が上がっている。移民労働者に対してはパスポート・労働許可証・ビザの申請支援(※)をしているとのことであった。

※求人応募者に対して労働条件や賃金等の条件を説明、その条件での就業意思があれば、(パスポート・労働許可証・IDカード・戸籍謄本などの)必要書類の提出を求める、とのこと(担当者の発言から)、現在はMOUシステム<sup>4</sup>を使って新たに入国する移民労働者ではなく、既にタイに入国して必要書類を取得している労働者の採用が多いことが伺えた。また、応募者の殆どが既に当該企業で働いている従業員の親族ということだった。

雇用契約書は入社初日に締結。入社後のオリエンテーションで就労ルールや企業方針などを説明。労働安全衛生関連のトレーニングは(職場毎のリスクを踏まえ)各職場で実施している。各部署にはミャンマー語とタイ語両方を解する担当者を配置しているとのこと。

今回インタビューしたミャンマー出身者は(インタビューの際に)パスポートとIDカードを持参。常にパスポートとIDカードは携帯し、就労中は鍵付き個人ロッカーに保管しているとのこと。自国(ミャンマー)政府が発行する赤色のパスポートと、タイのミャンマー大使館が発行する(タイ国内限定の)緑色パスポート(IC)を両方所有している従業員もいた。また、労働許可証やビザについて確認した所、2年毎の更新は会社が代行して実施しており、更新費(健康保険料含む)は本人負担だが代行手数料は無料の様様。

住居は(会社の寮はなく)近隣に部屋を借りてシェアしている人が多い。会社から離れた場所に住んでいる人には送迎バスがある。賃金は日当制で金額は(この地域で設定される)最低賃金に該当。毎月5日と20

<sup>2</sup> ASC (Aquaculture Stewardship Council)

<sup>3</sup> GAP (Good Aquaculture Practices)

<sup>4</sup> 「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。

日に銀行振込で支払われ、勤続年数が長い従業員には4月(の水かけ祭りの前)にボーナスが出るとのことだった。コミュニケーションについて確認すると、インタビュー対象者のうち半数はタイに近い地域出身でタイ語の習得はそれほど大変ではないとのこと。また、若い人は自費で語学学校に通いタイ語を勉強しているとのコメントがあった。

#### (4) 養殖場 B

バンコクの西南に位置するエビ養殖場を訪問。養殖池はエビ養殖に特化した水産局<sup>5</sup>認証 CoC(農協<sup>6</sup>・水産局が認証)とGAPを取得。日々の養殖池管理はミャンマー出身の従業員が担い、3~4か月に1回行われるエビの収穫は近隣の村人(タイ人)10~15人がチームを組んで行っている。村人は専業ではなく、普段は農家などで生計を建てている。従業員は1人1池の管理を担い、日々の管理(生育状態の確認、餌やり、各種ゴミ除去など)を行い、収穫時には上述のチームに収穫指示を出すとのこと。収穫は一大イベントで収穫量に応じたボーナスが出る(ボーナスは収穫チームのリーダーが分配)。

当該養殖場の従業員10人の内、水産関連知識と経験を有するタイ人マネージャーを除く全員がミャンマー出身者。家族や兄弟など親族で構成され、女性3名は従業員の配偶者。女性はエビの餌を準備する仕事に従事している。生き物相手という事で、毎日仕事があり、定期的な休日は無いとのことであった。就労については、7時の朝食の後、8時から12時まで仕事、その後12時から15時まで休憩の後、15時から18時迄の勤務ということで、間に仕事をしない時間があるので問題ないとの考えであった。上記時間帯の他に(エビの状態によっては)餌やり等の為、夜に働く事があるようである。

賃金は月給制であり、食事代も別途支給されている。ミャンマー出身者への業務指示等コミュニケーションについて確認したところ、ミャンマー出身者の内4~5人はタイ語が話せるとのこと、彼らを通じて指示を伝達している(言葉事情で業務上の不具合は発生していない)。体調不良の場合は、必要に応じて近隣の病院に連れていくとのことだが、健康保険に加入(労働許可証の申請時に政府により強制加入)しており、病院費用はカバーされている。また労働許可証の更新時に健康診断が行われている。

確認した所、従業員は非正規移民労働者に発行されるCI(Certificate of Identity ※緑色のパスポート)を取得していた。労働許可証未取得の従業員雇用が発覚した場合は30万バーツ/1人の罰金がある為、雇用時の確認や定期更新はきちんと行っているとのこと。訪問時にはパスポートや身分証明書などを経営者が事務所に保管していた(事情は未確認)。労働許可証の定期更新は従業員自身で申請することもできるが、言語の問題や申請制度が複雑なため、ブローカーを利用した方が間違い無いとのこと。費用は2年更新で諸々合わせて2万バーツ超。経営者によると、上述の通り従業員の親族を採用しているが、既に労働許可証を取得した人を雇っており、取得経緯は把握していない模様。

ミャンマー出身の男性従業員3名に仕事や生活について話を聞いたが、内2名は配偶者も同じ養殖池で働いている。日々のエビ管理の為、定期的な休日はないとのこと。給料の他に3か月に1度ボーナスがあり、期待通りの金額を稼げているとのコメント。長靴など業務に必要な保護用具は支給されている。住居は経営者より提供されており、家賃は払ってない。移動手段は(都度オーナーから借りる)バイクで、日常の買い物は近隣で済ませている(近隣に無いものはオーナーに頼んで買って来てもらっている)。具合が悪い時はオーナーが病院に連れて行き、費用負担も無いとの事。タイの生活において特段困ったことはなく、もしあった場合はオーナーに相談するとのこと。

#### (5) 加工業者 C

ラヨンに位置する1989年に設立された企業。ボイル・生エビの加工を行う。中国・日本・台湾向けに生産を行っている(欧米向けの生産はない)。GMP、HACCAP、BAP認証取得。商社の要望を踏まえ、現在ASCの取得検討中。従業員は日給制269名、月給制79名。内ミャンマー出身者は日給制250名、月給制3名。月給制の3名は勤続年数が長いリーダー職でタイ語が話せる。過去はミャンマーとタイの二国間協定(MOU)に基づく制度で採用を行っていたが、この制度を使用した採用は4年前が最後。現在は、ブローカー2社を通じた採用をしている。従業員がミャンマーの家族・親戚を(当該企業に)紹介したい場合、各自で上述のブローカー(※連絡先は従業員に共有)に連絡し、個人負担で手続きしタイに入国すると

<sup>5</sup> [https://www4.fisheries.go.th/dof\\_en](https://www4.fisheries.go.th/dof_en)

<sup>6</sup> <https://www.moac.go.th/moaceng-organization>

のこと。雇用契約書の言語はタイ語・ミャンマー語で記載されている。尚、加工場内の殆どの掲示物がタイ語・ミャンマー語で併記されていた。パスポート・労働許可証は(作業場に持ち込めない為)6割の人は個人ロッカーに入れており、残り4割は入社時に人事部に預け、退社時に受取り。勤務時間は原料が入ってくる時間によって異なるが1日8時間。原料の入荷が決まるのは早くても作業の3日前。従業員は前日の夕方に翌日の勤務時間の連絡を受けている。

男女合わせて6名のミャンマー人従業員にインタビューを行ったが、ほぼ全員が、母・兄・妻・叔父など、既にタイで働いている家族・親戚からの勧めでタイに入国し当該企業で働いている。両親含め家族全員が当該加工場で働いている従業員もいた。入国費用は上述の通り自己負担。労働許可証は当該企業が申請手配しているとのことであった(費用は一部給与天引きとなっている模様)。雇用契約書は労働許可証の更新時に同時更新している。給与は15日毎に支給され、保険加入あり。住居は有料の寮が徒歩圏内にありWi-Fi完備でトイレ・シャワー付、また自室料理が可能、広さにも不満はないとのコメント。移動用のバイクは各自購入しており、近隣で買い物可能。勤務時間は毎日8時からで勤怠管理は指紋認証で行われ、指紋認証後にユニフォームに着替えを行っている(ユニフォームは会社支給)。新規の従業員に対しては安全研修(ミャンマー語で通訳)が実施されている。避難訓練は年に1回実施、寮に消火器が設置され、加工場と寮両方で避難訓練を実施している。怪我発生時は病院に連れて行く体制あり。

#### (6) 養殖場 C

カンボジアとの国境近くのトラートに位置する養殖場。取引先である加工場の推奨を受け5~6年前にASC認証取得。輸出など商売上での効果を期待したが、取得後にCOVID-19が発生した為、期待した効果は得られなかった。但し、一緒に認証取得に取り組んだ加工場との関係性が良好となり、継続的な支援やオーダーをもらえるようになったとのこと。ASC認証を取得する為の費用は合計100万バーツ程だが、上述の加工場が全額負担した。当該養殖場は欧州の関連認証を取得済みだった為、比較的円滑に取得できたが、(半年に1回監査があり)認証維持が大変。費用面の障壁もありASC認証を取得しているエビ養殖場はトラートでは当該養殖場のみということであった。

従業員は全てカンボジア人。当初は行政機関からの紹介で雇用し、その後、従業員からの紹介を受け、既にタイ国内(の別養殖場)で働いている人や、カンボジアにいる友達や親戚を雇用。カンボジアからの入国の場合はトラート県の入国管理局支局で申請を行う。パスポート・労働許可証の取得費用は個人負担。取得手続きはブローカーに依頼し、手数料は養殖場のオーナーが支払っている。

養殖池は21池で4つのゾーンに分かれており、タイ語が話せるリーダー4名とその他21名で管理している。休みは交代制。月給制の給与支払いは10日に1回で現金払いとのこと。給与以外に年1回のボーナスと年3回の収穫時手当が支給される。10日毎支払いは資金不足になる入国直後の人の為に設定。収穫時期には、近隣で漁業・農家をしている10名ほどのタイ人が収穫チームとして各養殖池を回る。(彼らは個人の集まりで、別途ドリアン等の収穫も担う)。ASC規定で収穫チームの名簿は記録している。

インタビューはリーダーのカンボジア人3名に行った。内2人はタイで生まれ育っている。パスポートの期限は10年(カンボジアに帰って更新)、労働許可証は2年毎に更新している。養殖場内にある住居に住んでおり、1家族1部屋。奥さんと子供と住んでいるとのことであった。奥さんはオーナーが経営するホテルの従業員として働いている。米と水は無料で提供され、移動手段であるバイクはオーナーが購入してくれたとのことだった。池管理作業における安全教育は、ボートの扱いや(落下時の為)水泳や潜水の方法を教えるとのこと。仕事に関して大変なことは特にないとのことであった。

## 4. 現地における有識者との対話

### (1) 国際移住機関(International Organization for Migration: IOM) Thailand

2019年に続けて2回目の訪問。移民労働者の人権課題に関する情報収集、意見交換を行った

<タイにおける移民労働者の人権情報(IOMによる一般情報)>

国境を接する3国(ミャンマー・ラオス・カンボジア)からのタイ入国方法は大きく分けて2つで、二国間協定(MOU)に基づく正規ルートとタイ入国後のタイ政府による「In country registration(タイ国内登

録)」。後者は(もともとは)期間限定の制度で、移民制度設計として不十分と言われている。また、複雑な登録手続きが障壁となり、専門ブローカーを通じた登録申請が数多く行われている。

多くの移民労働者は、言葉の問題や複雑な制度を理由としたブローカーに対する支払いなど登録関連費用を払う必要があり、(IOMの調査対象だった)ミャンマー出身移民の一定割合が高額な負債を抱える原因となっていると考えられる。現在も移民労働者は児童労働や強制労働、脅迫、差別、医療や社会的保護へのアクセス制限、不当な就労(賃金支払い遅延、最低賃金を下回る賃金など)などに晒されやすく、人権リスクに直面している。

## (2) National Bureau of Agriculture Commodity and Food Standards(ACFS)

農業協同組合省農産・食品規格基準局(ACFS)で GAP(Good Aquacultural Practice)の情報収集

タイのエビ養殖場向けの GAP 基準は、欧米を中心とした輸出市場の要求に応じて(社会や環境項目を設定し)厳格なものとなっており、複数のレベル分けが為されている。また社会的責任や環境への責任を重視し、労働関連の法律を遵守するための取り組みが行われ、動物福祉の要素も取り入れられている。ACFSとして、GAP 認証普及の為に継続して取り組みを進めている。

## V. まとめ

2019年に続き2回目の点検となったが、渡航前に実施したデスク・リサーチに依ると、(味の素グループに関わらず)一般論としてタイにおける人権リスクは5年を経た現在も依然存在している為、リサーチ結果に基づき、現地に対話を通じた点検を行った。※前回訪問した加工場1か所と前回訪問しなかった加工業者2か所、養殖場3か所を訪問。(前回訪問した)養殖場1か所については訪問しなかった。

今回訪問した加工場や養殖場は、(ASC 認証取得または取得を目指すなど)タイ国内でモデルケースなり得るレベルで管理運営が行われ、人権に関する取組も推進されており、労働環境や就労状況も良好だと感じた。点検に加え、(味の素グループと取引を行う)2 社社に確認した限り、今回の訪問先においては今後も人権配慮が継続して行われることが推察される。他方、一部の訪問先において、事情は未確認だが、オーナーによる従業員の労働許可証の事務所保管や(就労前提として)定期休暇が無い等、現場の運用と国際基準の間にギャップが見受けられた。上述の事前デスク・リサーチ調査や IOM タイの情報を確認する限り、(一般論として)タイにおける潜在・顕在の深刻な人権リスクは継続して存在しており、また一部訪問先における国際基準とのギャップを踏まえると、味の素グループはタイ養殖サプライチェーンを継続して注視していく必要があり、併せてサプライチェーン上の関係者(商社・加工業者・養殖場)に対し、味の素グループポリシーや国際基準(国際的に求められている要求事項)を伝え、実装を促す活動も必要と考える。

## VI. 味の素グループへの提言

- ・ 国際基準および日本政府ガイドラインに則った「人権デュー・デリジェンス」の継続

①ステークホルダーとの対話や情報収集を通じた人権リスク評価、特定 ②人権侵害や人権リスクの軽減や是正③継続したモニタリング④情報開示、啓発(自社グループおよび取引先)

- ・ サプライチェーンの人権リテラシー向上、人権尊重の仕組み実装の推進

①人権リスク軽減に関するベストプラクティスの整理と共有②苦情処理相談窓口の設置と目的の周知③移民労働者・外国人労働者の適切な雇用/就労に関するルール作りと周知

以上