

味の素株式会社

人権デュー・ディリジェンスにおける

国別人権影響評価

タイ パーム油

報告書 2025



一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain
2025年10月31日

I. 調査背景と目的	2
1. 背景	2
2. 目的	2
3. 補足	2
1)ステークホルダーとの連携について	2
2)エンゲージメント検証チェックリスト(人権重点項目)について	2
II. 調査手法	3
III. 渡航前の事前調査結果	3
1. 味の素社の人権デュー・ディリジェンス	3
2. タイのパーム油産業概要	エラー! ブックマークが定義されていません。
1)パーム油生産状況	3
2)政策・規制・市場動向	3
3)持続可能性・人権・労働問題	4
3. タイ・パーム油産業で報告された人権リスク事例(国際機関・NGO の見解などにもとづく)	4
4. リスク軽減対策(国際機関・NGO の見解などにもとづく)	4
5. 今後の展望と課題(ASSC による考察)	5
IV. 現地訪問インタビュー調査結果	5
1. ステークホルダーとの対話	5
1)農園 A:農園担当者(マネージャーなど)及び収穫作業に従事する担当者のインタビューを実施	5
2)工場 A:工場担当者(マネージャーなど)及び労働者へのインタビューを実施	5
3)工場B:工場経営者及び工場担当者(マネージャーなど)	6
4)農家 B:農園経営者及び収穫作業に従事する労働者へのインタビューを実施	7
5)工場 C:工場担当者(マネージャーなど)及び労働者へのインタビューを実施	7
6)工場D:工場経営者、工場担当者(マネージャーなど)及び労働者へのインタビューを実施	8
7)農園C:農園経営者及び収穫作業に従事する労働者へのインタビューを実施	8
8)工場 E:工場担当者(マネージャーなど)及び労働者へのインタビューを実施	9
9)農園 D:農園担当者(マネージャーなど)と収穫作業に従事する労働者にインタビュー	9
2. 「ビジネスと人権」の観点から主要な課題整理と指摘	10
1)外国人労働者の権利保護と契約上の課題	10
2)安全衛生及び生活環境における課題	10
3)女性労働者の扱いの差異	11
4)現地の文化・風習・環境に基づくリスク	11
V. 本調査を踏まえた考察と結論	11
VI. ASSC からの提言	11

【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. 調査背景と目的

1. 背景

味の素株式会社(以下 味の素社)は、持続可能なサプライチェーンの構築を目的として、調達先における人権リスクの特定及び対応体制の整備を継続的に推進している。今回、同社はタイにおけるパーム油サプライチェーンを対象に、人権尊重の実践状況を評価するために人権影響評価(Human Rights Impact Assessment)を実施した。本評価は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP: UN Guiding Principles on Business and Human Rights)に基づく枠組みを参照し、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(ASSC)に委託して実施されたものである。

※「人権影響評価」とは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、ライツホルダーを含むステークホルダーとの対話や確認を通じて、人権への配慮状況を点検し、潜在的なリスクを評価するプロセスである。

2. 目的

今回の調査にあたって、味の素社は外部機関によるデスク・リサーチを2025年1月に実施して、有識者と共に国・地域・農水産原料別に(一般的見解として)人権リスクの高い国と事業を特定している。

その評価を踏まえて、タイにおけるパーム油生産・流通の実態把握を目的として、農園、搾油・精製工場及び関連施設を訪問し、労働者、経営者等へのヒアリングを実施した。これにより、労働環境、労働条件、健康・安全、強制労働や児童労働の有無など、人権リスクに関わる実態を多角的に確認している。

また、得られた評価結果は、サプライチェーン全体における人権尊重の実効性を向上させるための基礎的資料として活用される予定である。今後、味の素社は本評価結果を踏まえ、関係企業やステークホルダーとの対話を継続し、改善策の検討を進めていく方針である。

3. 補足

1)ステークホルダーとの連携について

人権リスクの実態把握と予防・是正には、独立した第三者による監査が有効である。加えて、NGOや国際機関との連携を通じたステークホルダー・エンゲージメントは、現場の声を反映した改善策の策定と実施を可能にし、透明性と信頼性の向上に寄与する。

2)エンゲージメント検証チェックリスト(人権重点項目)について

現地での人権状況を把握するためには、体系的かつ実務的なチェックリストの活用が有効である。以下は、タイのパーム油サプライチェーンにおける人権影響評価の実施に際して、特に重点的に確認すべき項目である。

項目カテゴリ	確認内容
雇用条件	書面契約、労働時間、賃金の遵守
強制労働・移住労働者の待遇	パスポート保持、違法な手数料の有無
児童労働	年齢確認、就学状況
労働安全衛生	個人用保護具(PPE)の提供、衛生管理、事故記録
差別・ハラスメント	苦情処理制度、平等な待遇
サプライチェーン管理	RSPO 認証、トレーサビリティ
契約書と言語・労働時間	現地語契約、法令準拠の労働時間・休憩
最低賃金と支払い方法	最低賃金の支払い、透明な支払い方法
債務奴隷制・採用手数料	排除の確認
安全訓練と保護具	訓練の実施とPPE提供
差別・ハラスメントの報告	報告有無と対応体制
苦情処理メカニズム	整備と運用状況

II. 調査手法

本調査では、上述のデスク・リサーチを参照の上、ASSC が最新の情報収集を行い、タイの味の素グループ会社(以下 現地グループ会社)とともにサプライチェーンを辿り、直接取引のある・なしに関わらず評価対象エリアや訪問先の選定を行った。渡航後は、製油会社、積地、パームヤシ農家などに訪問調査を実施。また現地グループ会社とのダイアログを実施している。

III. 渡航前の事前調査結果

1. 味の素社の人権デュー・ディリジェンスについて

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(UNGPs)」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・ディリジェンスの仕組みを構築し、その継続的実施を明確にしている。
(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、今回はタイでのパーム油サプライチェーンを評価対象として設定した。

2. タイのパーム油産業について

※本情報は参考としてご提供しておりますが、内容の正確性や最新性について保証するものではありません。ご利用に際しては、ご自身の判断と責任にてお願いいたします。

1) パーム油生産状況

タイは、世界における主要なパーム油生産国の一つであり、生産量では世界第3位に位置する。同国における主な生産地域は南部に集中しており、スラートターニー県、クラビ県、チュムポン県、ナコーンシータマラート県及びパンガー県が主要な生産拠点として挙げられる。年間総生産量は約250万トンと推定され、その内、約130万トンがバイオディーゼル用、約90万トンが食用油用途として消費されている。生産構造の特徴として、小規模農家による生産が全体の約85%を占めている点が挙げられる。これらの農家の平均農地面積は0.64~0.80ヘクタールと極めて小規模であり、経営形態の大部分は家族労働を中心とした自営農業である。また、地域社会との結びつきが強いコミュニティベースの生産体制が形成されている。このように、タイのパーム油産業は、生産量において国際的競争力を有する一方で、小規模農家による分散的な生産構造を特徴としており、社会経済的側面及び人権リスクの分析においても特有の課題を内包している。タイ国内のパーム油バリューチェーンは、上流工程のプランテーション事業から、中流の搾油及び精製工程、下流の食用油や加工食品向け製品生産、さらにバイオディーゼル及びバイオマス発電といった再生可能エネルギー分野にまで拡大している。このような構造は、同国のパーム油産業が単なる農産物供給にとどまらず、エネルギー・環境分野を含む多角的産業体系を形成していることを示している。特に近年では、バイオディーゼル用途を中心としたエネルギー分野での需要拡大が顕著であり、国家エネルギー政策及び脱炭素化戦略との関連性も強まっている。

2) 政策・規制・市場動向

タイ政府は、再生可能エネルギー政策の一環として、パーム油を原料とするバイオディーゼルの利用促進を戦略的に位置づけている。国内では、混合燃料の種類としてB7、B10、B20、B100が導入されており、政府主導のもとで混合比率の段階的引き上げが実施されている。これにより、化石燃料依存の低減及び温室効果ガス排出量の削減を目的としたエネルギー転換政策が推進されている。

また、同政策はエネルギー供給の安定化のみならず、農業部門における経済的支援を目的としており、パーム油価格の安定化や農家所得の確保を図るため、輸出制限措置や価格保証制度が導入されている。さらに、公共交通機関及び発電所におけるバイオディーゼル利用の拡大が進められており、エネルギー分野と農業分野の双方における持続可能な発展を目指す政策的枠組みが形成されている。

しかしながら、2024年には干ばつ及び植物病害の発生によりパーム油の生産量が減少し、粗パーム油(Crude Palm Oil: CPO)の輸出が一時的に停止される事態が生じた。これらの事象は、気候変動及び自然

災害が同国のパーム油供給体制に及ぼす影響を顕在化させるものであり、今後の生産安定化及びリスク管理における重要な課題として認識されている。

3) 持続可能性・人権・労働問題

2024年時点で、RSPO 認証面積は 57,336 ヘクタールに達し、小規模農家への認証も進展している。一方で、資金や知識へのアクセスの制限、交渉力の弱さといった課題も残る。タイはマレーシアやインドネシアほど国際的な批判を受けていないが、低賃金、季節労働、移住労働者の待遇などの問題が指摘されている。持続可能性の主要テーマには、環境負荷の低減、公正な取引、農家の生計向上が含まれる。

3. タイ・パーム油産業で報告された人権リスク事例(国際機関・NGO の報告などにもとづく)

1) 移住労働者の搾取

ミャンマーやカンボジアなど近隣諸国からの移住労働者は、しばしばパスポートの没収、低賃金、過度な労働時間といった不当な労働条件に置かれていることが報告されている。これらの行為は、労働者の移動の自由を制限し、事実上の強制労働を構成する可能性がある。国際労働機関(ILO)の中核条約のうち、第 29 号条約(強制労働に関する条約)及び第 105 号条約(強制労働の廃止に関する条約)は、かかる行為を明確に禁止している。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」は、企業に対して人権を尊重する責任と、サプライチェーン全体における人権侵害の防止及び是正の義務を課している。したがって、移住労働者からの搾取は、国際的基準に照らして重大な人権侵害に該当する。

2) 児童労働の問題

農村地域では、15 歳未満の児童が家族経営の農場で労働に従事している事例が散見される。こうした労働は一見、家庭的・補助的活動として理解されることもあるが、教育の機会を奪い、児童の身体的・精神的発達を阻害する場合には、児童労働として問題視される。

ILO の第 138 号条約(就業最低年齢に関する条約)は、加盟国に対し就業最低年齢を定めることを義務づけており、第 182 号条約(最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃に関する条約)は、危険な労働形態から児童を保護することを求めている。したがって、児童労働の存在は、教育権及び児童の最善の利益という基本的人権の侵害と位置づけられる。

3) 生活賃金の不足

出来高払い制度の導入は、生産性向上の観点から一定の合理性を持つものの、実際には最低賃金を下回る収入にとどまる場合が多い。このような賃金構造は、労働者とその家族の基本的な生活を維持することを困難にし、貧困の再生産を招く恐れがある。ILO の第 131 号条約(最低賃金決定制度に関する条約)は、労働者の生活費及び社会経済的要因を考慮した最低賃金制度の確立を求めており、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)」も「人間らしい生活を支える賃金の確保」を企業の責任として強調している。したがって、生活賃金の欠如は、労働の尊厳を損なう構造的な問題として認識されるべきである。

4. リスク軽減対策(国際機関・NGO の報告などにもとづく)

タイのパーム油サプライチェーンにおける人権リスクに対しては、企業及び関係ステークホルダーによる多層的なリスク軽減措置が求められる。以下に示す3つの主要なアプローチは、現場での実効性と国際基準との整合性の両立を図る上で重要な手段である。

1) RSPO 認証の取得

RSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)認証は、強制労働及び児童労働の禁止、生活賃金の確保、安全な労働環境の整備といった人権尊重の基本原則を含んでおり、サプライチェーン全体の人権リスクを包括的に管理する枠組みとして機能している。特に、RSPO P&C 2018 では生活賃金の支払い義務が明記されており、企業の社会的責任を具体的に示す指標となっている。

2) サプライヤー契約への人権条項の明記

サプライヤーとの契約において、年齢確認の実施や人権侵害が発覚した場合の是正措置を明文化することは、企業の人権デュー・ディリジェンスの取り組みの一環として不可欠である。また、契約条項に人権尊重の原則を組み込むことで、サプライチェーン上の責任を明確化し、予防的なリスク管理を可能とする。

3)生活賃金の導入と教育支援

生活賃金の導入は、労働者の基本的な生活水準を保障するための根幹的な施策である。特に、出来高払い制度が主流となっている現場においては、収入が最低賃金を下回ることが常態化するリスクが高く、生活賃金の導入は貧困の連鎖を断ち切る鍵となる。また、児童労働の予防には、教育機会の提供が不可欠であり、企業による教育支援の取り組みが求められる。

5. 今後の展望と課題(ASSCによる考察)

今後のパーム油ビジネスの成長要因としては、国内消費の拡大に加え、精製油、バイオ燃料、化学製品などの付加価値製品の需要増加が挙げられる。一方で、こうした成長を持続的なものとするためには、持続可能性認証のさらなる普及や農家支援の強化、人権リスク管理の改善が求められる。

IV. 現地訪問インタビュー調査結果

1. ステークホルダーとの対話

チョンブリ県(Chonburi)、クラビ県(Krabi)、サムットプラーカーン県(Samutprakarn)、チュムポン県(Chumphon)を訪問し、ステークホルダーとの対話を通じてパーム油産業の労働環境と人権状況を点検した。

1)農園 A:農園担当者(マネージャーなど)及び収穫作業に従事する担当者のインタビューを実施

<基本情報>

農園 A は RSPO 認証申請中であり、同系列農園の他区画ではすでに認証取得済みである。なお、RSPO 監査は定期的に行われているとの説明があった。

労働者は全員カンボジア出身であり、繁忙期には親族を呼び寄せて雇用契約を締結する慣行が確認された。契約書は英語で作成され、期間の定めは設けられていない。

労働許可証は 2 年更新であり、転職時には雇用主名の変更が必要とされる。

労働時間は 6:00~10:00 までが基本であり、昼休憩を挟んだ後、収穫量が多い時期には 16:00 まで延長される。

給与体系は出来高制を基本としつつ、収穫がない時期にも施肥や手入れなどの作業があるため、一定の収入は得られる仕組みとなっている。インタビュー対象者の一人は月額約 40,000 バーツの収入を得ていると回答した。

作業環境においては、収穫作業が月 2 回実施され、担当区画が列ごとに割り当てられている。未熟な果実の誤収穫に対しては罰金制度(1 房あたり 60 バーツ)が存在しており、初回は警告、再発時に罰金が適用される。

安全衛生面では、個人用保護具(以下 PPE)の使用は限定的であり、素手での作業やヘルメット未着用が確認された。作業者の認識として、PPE が作業効率を低下させるとの意見が見られた。

寮は農園側が提供しており、寮費・光熱費は無料。生活用水は湧き水や雨水を利用している。シャワールームには扉がなく、プライバシー保護の観点から課題が残る。

<労働者インタビュー>

カンボジア出身の労働者数名に対してインタビューを実施した。多くはタイに来て 10 年以上勤務しており、親族や知人の紹介を通じて農園に就労している。家族と共にタイへ移住しているケースもあるが、子どもの教育や通学の事情により、子どもを母国に残している例も見られた。労働者の一人は、子どもが小さい頃はタイに連れてきていたものの、学校の送迎が難しく、現在はカンボジアで生活しているとのことであった。帰国頻度は年 1 回から 2 年に 1 回程度。

配偶者が同じ農園や別の農園で日雇い労働を行う例も確認された。

2)工場 A:工場担当者(マネージャーなど)及び労働者へのインタビューを実施

<基本情報>

タイ東部のパーム油生産工場。RSPO メンバーとして認証を受けている

従業員は約 750 名、そのうち 200 名がカンボジア人である。採用は人事部が Web サイトや SNS を通じて募集し、面接後に採用を決定している。カンボジア人労働者は MOU(政府間協定)もしくはエージェントを通じて採用され、契約書はタイ語とクメール語で併記されている。

入社時には健康診断とオリエンテーションが実施されている。

通常の勤務時間は 8:00~17:00 まで、朝 20 分、昼 30 分、午後 10 分の休憩があるとのことであった。シフト勤務者は交替制で、日勤(6:00~18:00)と夜勤(18:00~6:00)が 2 週間ごとに入れ替わる仕組みである。労働時間は 12 時間で残業時間を含めた時間が固定の勤務時間となっている。休暇は週 1 日で、曜日は従業員ごとに異なっていた。給与は月 2 回(5 日と 20 日)に支給される。

<労働者インタビュー>

包装部署に勤務する従業員へのインタビューを実施した。勤続年数は 5 年から 11 年と比較的長く、入社経路としては友人の紹介や MOU を通じた就労が多く確認された。MOU による渡航の際には、パスポートやビザ申請などの手続きに約 30,000 バーツを要したとのコメントがあった。

居住については、従業員の多くが会社近くの寮を利用しており、寮費は月額 1,000 バーツ、光熱費は約 200 バーツである。寮には家族と同居している者もあり、会社から徒歩圏内で通勤できる環境が整えられていた。福利厚生としては朝食と昼食の提供があり、主菜は各自で持参する形となっている。

コミュニケーションは、タイ人従業員とカンボジア人従業員がタイ語を用いて行っており、業務上の意思疎通はおおむね可能である。制服は会社から毎年 3 着支給され、安全管理の一環として避難訓練への参加も実施されていた。問題や困りごとが生じた際には、上司や人事部門に相談できる体制がある一方で、同僚同士で助け合うケースもあるとのことであった。

RSPO 認証を取得しているサプライヤーに対しては、監査とアンケートを年に 1 回実施しているとのことであった。ただし、県内には約 4,000 のパーム農園があるが、RSPO 認証取得農園は 1%程度にとどまる。契約しているミル(搾油所)は 33 で、年間契約ではなく発注ごとの契約を行っている。

行動規範の対象はサプライチェーン全体であり、サプライヤーへは Web サイトに掲示して伝えているとのことであった。サプライヤー監査は抜き取り方式で実施しており、問題があった場合は指摘して是正措置(Corrective Action)を提示してもらう。本年度は NDPE(森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)のトレーニングを実施予定とのことであった。

3)工場B:工場経営者及び工場担当者(マネージャーなど)

<基本情報>

CPO(粗パーム油)の抽出・生産を行っている。同社は RSPO Independent Small holder 認証、RSPO Supply Chain 認証、RSPO P&C Small holders 認証を取得済みである。

同社は 2 つの生産ラインを有し、CPO と CSPO(RSPO 認証パーム油)を明確に分離して生産している。年間生産能力は 8 万トン(CPO5 万トン、CSPO3 万トン)であり、CSPO はすべて国内向けに供給されている。RSPO 認証取得は、工場が 12 年前、農園が 11 年前に達成されており、持続可能性の向上と欧州市場への販路拡大を目的として導入された。

認証取得後、品質向上と収入増加が実現され、持続可能な経営サイクルが構築されたと評価されている。

取引農家は全体で約 3,000 軒であり、そのうち 918 軒が CSPO メンバーとして参加している。該当の農園は 4,000 ヘクタールである。

CSPO 農家に対しては年 2 回のトレーニングが実施されており、RSPO の基準(人権、児童労働の禁止等)に準拠した内容が提供されている。内部監査は年 1 回実施されており、主な指摘事項は環境面に集中している。特に、耕作地への廃棄物投棄や川の緩衝地帯の確保に関する指摘があった。未認証農家には時々訪問する程度に留まっており、また、組織的なトレーニングは実施していない状況にある。

トレーサビリティは 918 農家で対応完了している。それ以外の農家は現在一部のみ対応済みであり、EUDR 対応のため来年までに取り組みを完了させる計画である。

児童労働は確認されなかった。パームヤシの果実が重量物であるため、子供では運搬作業が物理的に困難であることが理由として挙げられた。

4) 農家 B: 農園経営者及び収穫作業に従事する労働者へのインタビューを実施

<基本情報>

農園の規模は14~16ヘクタールで、1ヘクタールあたり年間約24トンの収穫量がある。農園の管理は農園主本人が行っており、収穫期には地域の収穫チームが作業を請け負う体制となっている。収穫チームは、地域内の複数の農園を季節ごとに巡回しており、6人程度のグループ単位で作業に従事している。作業道具はチームが自前で持ち込み、収穫した果実は農園主が所有するトラックで運搬している。

収穫報酬は重量単位で支払われ、1トンあたり600バーツが相場である。契約は口頭で行われており、柔軟な関係性が維持されている。

関連費用は企業側が負担し、監査では農業管理や労働者の年齢確認、給与支払いの署名確認などが行われている。移住労働者の数は少なく、収穫には一定の経験が求められる。

<労働者へのインタビュー>

収穫チームは約2年前から当該農園で作業を請け負っており、現在9名で構成されている。収穫報酬は日払い制で、1日あたり600バーツが支払われている。肥料散布作業も請け負っており、1袋あたり50バーツの報酬が設定されている。

PPEの使用は限定的であり、視界確保のためヘルメットの着用を避ける傾向が見られた。健康管理については国民健康保険に加入しており、病院での受診費用は30バーツ程度である。

一部訪問先(農園)では、学校が休みの日に親が子供を職場に連れて来るとの話があった。軽い作業をすることもあるという事だが、仕事・労働という認識ではなく遊びや手伝い的な認識。

賃金は農園経営者から収穫チームリーダーが受け取る形式を採用している。収穫チームはタイ人が多く、北部出身者が多数を占め、一部ミャンマー人が含まれる構成となっている。

パームヤシは20日周期で収穫されるため、20日ごとに収穫エリアを巡回している。農園と労働者の間に書面による労働契約書は存在せず口頭契約によるものであるが、毎年決まったメンバーが従事している実態が見られた。収穫作業は通年行われるが、ソクラン(タイ正月)、年末年始は休業期間となっている。

外国人労働者に対しては労働許可証取得のために必要書類への署名を行っていることが確認された。

収穫作業の報酬は1トンあたり800~1,000バーツで設定されており、1日10トンの作業を行えば10,000バーツの収入となる。これは最低賃金の約2倍の水準に相当する。マレーシアと比較しても収入水準は高いとの説明があった。なお、収穫労働者の賃金はパームヤシの品質によって変動しない仕組みとなっている。

5) 工場 C: 工場担当者(マネージャーなど)及び労働者へのインタビューを実施

<基本情報>

同社はNET ZERO CARBON及びRSPO認証を取得している。

従業員数は398名であり、加えて警備、清掃、作業員業務を担う3社の下請け業者を活用している。外部委託先の選定は購買部門が担当し、採用は各部署が人員要件を提示した上でWEBサイト上で募集を行う。健康診断は実施されるが、女性に対する妊娠検査は行っていない。

勤務体系は通常勤務が8:00~17:00であり、業務内容により3交代制(7:00~15:00/15:00~23:00/23:00~7:00)を採用されている。残業を含む最大労働時間は1日16時間(通常8時間+残業8時間)までとし、連続勤務後には24時間の休息時間を設けている。労働時間管理はタイ労働法(週48時間+残業36時間)に基づくが、SMETA監査による評価を踏まえ、週72時間(48時間+残業24時間)以内に制限している。労働組合は設置されていないが、法律に基づき約20年前から福祉委員会が運営されている。

安全対策として、下請け業者を含めた避難訓練を年1回、3シフトすべてで実施されており、地震対応訓練の導入も検討されている。また、従業員が工場内の危険箇所を迅速に報告できる、専用のアプリケーションも導入されている。

また、同社は、年1回のSMETA監査も受審している。過去の監査では労働時間に関する指摘があったが、国内法に適合していると説明されている。

<労働者インタビュー>

インタビュー対象者は充填・事務関連部署に勤務しており、勤続年数は最長で35年に及ぶ。福利厚生として無料食事提供や家族への医療費補助が高く評価されている。給与は約20,500バーツであり、ボーナスも支給される。サブコントラクター社員も在籍しており、安全トレーニングを受講し、正社員登用の機会も存在する。

6)工場D:工場経営者、工場担当者(マネージャーなど)及び 労働者へのインタビューを実施

<基本情報>

パーム油の生産・販売実施。サプライヤー管理は大規模農園、小規模農家、中間業者の3形態で構成されており、RSPO 認証取得農園は約2%にとどまる。定期的取引のある農家は約300~400軒、全体では約1,000軒規模とのことであった。

同社はISO、RSPO、GMPなど複数の認証を取得しており、発電工場やバイオガス工場を設立するなど、エネルギー循環型の生産体制を構築している。カーボンフットプリント認証も取得済みであり、2025年までに国内トップ3入りを目指している。

人権方針として、安全委員会の設置や苦情処理プロセスの整備が行われており、農家や下請け業者に対しても定期的な研修が実施されている。児童労働の禁止についても周知が図られている。

従業員は全員タイ人の正社員で構成されており、2カ所に651名が勤務している。

生産ラインは3シフト(8:00~17:00/16:30~0:30/0:00~8:30)制で運用されており、週1日の休暇が設けられている。10年前の長時間労働による健康被害を契機に3シフト制へ移行し、時給調整により給与水準を維持している。現在は金土日のみ2シフトで残業を実施しており、残業は平均20時間/月程である。

<労働者インタビュー>

インタビュー対象は、生産・メンテナンス・清掃など多様な職種に従事する従業員であり、「勤続年数は2年から21年まで」と幅がある。全体として、職場環境および福利厚生への評価は概ね良好であり、長期勤務者が多いことから一定の職場定着が見られる。

勤務形態は職種により異なり、事務担当は固定時間勤務(8:00~17:00)でシフトなし、生産部門では2交代または3交代制が導入されている。3シフト制への変更により休憩時間が増え、従業員からは肯定的に受け止められている。勤務時間・休日は概ね規定どおりで、有給休暇(年10日)も取得されている。

福利厚生面では、医療保険への加入、制服・安全靴・ヘルメットの支給、昇給・賞与の支給などが整備されており、清掃担当者を含めて高く評価されている。年1回の健康診断も実施され、部署に応じて特別項目が追加される場合がある。

安全面では、ヘルメットの着用は義務付けられているが、ハーネスについては作業時間が短いため常時使用はされていない。First Aidや化学薬品の取り扱い、会社方針に基づく安全トレーニングが実施されている。

また、避難訓練は毎年2月に昼勤・夜勤双方で実施されていることが確認できた。

昇格やキャリア機会についても、業務試験を経てオペレーターからリーダーへ昇格する例があるなど、公平な機会が設けられている。新入社員向けのオリエンテーションでは、タイの労働法や人権に関する研修が行われており、その後も定期的には人権教育が実施されている。

7)農園C:農園経営者及び収穫作業に従事する労働者へのインタビューを実施

<基本情報>

本農園はRSPO 認証を取得しており、総面積は22.4ヘクタールである。収穫作業は専業の7名による収穫チームが担当しており、収穫および輸送の料金は1トン当たり776バーツ、肥料散布は50kg当たり50バーツと定められている。支払い時にはサインを交わして確認を行っている。肥料には、工場から提供される液体肥料を使用しており、15日ごとに収穫を実施している。収穫チームは複数の農園を巡回しており、経営者自身がかつて収穫業に従事していた時の仲間を中心に構成されている。

RSPO 認証取得のメリットについて、経営者は「認証を取得することで、買い取り価格が上がった」と述べており、環境面では認証取得後に農薬の使用を廃止している。認証取得費用は提携する工場が負担しており、小規模農家への支援の一環として実施された。

外国人労働者としてミャンマー人1名を雇用しており、自ら「仕事を探している」と申し出てきたため採用した。パスポートおよびビザ所持しており、合法的に就労している。

児童労働については、「パームヤシ収穫は体力を要するため子供にはできない」と否定した一方で、「子供が小さい頃、農園内で遊ばせることはあった」と述べており、農園内に住居がある場合に児童労働と誤解されることがあるとの認識を示した。

正式な所有権を持つ者から書類を伴って購入しており、RSPO が定める森林伐採に関する規制を遵守している。農地拡大に関する規制は比較的緩やかではあるが、無秩序な開発は行っていない。

収穫作業に関する公式マニュアルは存在しないものの、熟練を要する作業であり、1か月程度の実地経験を経て初めて実の収穫が可能となる。

<労働者インタビュー>

作業時には、帽子・ゴーグル・手袋・長靴などのPPEを着用しており、安全対策を実施している。これまでに作業中の事故は発生していない。経営者は、収穫チームの健康診断費用を負担しており、提携する工場が実施する健康診断日にチームを同行させている。また、作業用手袋についても経営者が支給している。収穫チームのリーダーはこの仕事に10年従事しており、農園から車で約30分の場所に居住している。現在、5軒の農家を担当し、1日の作業量は約15トンにのぼる。これまでに作業中の事故は発生していない。給与はチームリーダーがまとめて受け取り、メンバーに分配している。パームヤシの収穫は天候の影響を受けにくいいため、他の農作物に比べて安定した収入が得られ、ガソリン代などの必要経費を差し引いても十分な利益があるという。

8)工場 E:工場担当者(マネージャーなど)及び 労働者へのインタビューを実施

<基本情報>

タイ南部を拠点とするパーム油生産企業である。原料の安定供給を確保するため、自社農園を運営するとともに、地域農家からのパームヤシの購入も行っている。工場では搾油から精製までを一貫して行い、国内外の食品・化粧品・エネルギー関連企業に供給している。本社と同じ県内および近隣地域に複数のプランテーションを有する。工場と農園の双方で品質管理および労働安全体制の強化を重視しており、ISO および RSPO 認証の取得を進めている。農園およびバンコク事務所を含む従業員数は約1,100名で、そのうち女性は約30%を占める。同社はタイ国内に5か所の直営農園を有しており、約300名(正社員および収穫作業員)が従事している。ラオス人労働者は信頼性の高いエージェントを通じて採用され、雇用契約書はラオス語で作成されている。採用費用は1人あたり15,000バーツで、労働者はビザおよび労働許可証を保有している。入社時オリエンテーションはタイ語で実施され、安全トレーニング時には、既存のラオス人労働者が通訳を兼ねて説明を行っている。収穫作業員の作業時間は日中のみであり、日曜は休みとなっている。収穫量に応じた出来高制のため、日によって収入は変動するものの、作業員はおおむね現行の報酬体系に満足している様子であった。安全装備としてはヘルメット、手袋、長靴などが支給され、作業時の着用が義務付けられている。農園内では、毎朝の朝礼で作業内容と安全確認が行われており、事故防止のための注意喚起も実施されている。新規採用者には基本的な安全トレーニングが行われ、危険作業には必ず熟練作業員が同行する体制が取られている。従業員用宿舎は水道・電気完備で、衛生管理も定期的実施されている。同社では、人権尊重を経営方針の一部として位置づけ、採用・労働環境・教育・サプライチェーン管理において、実務的な取り組みを進めている。採用については、性別・年齢・国籍・宗教による差別を排除し、公正さを意識している。また、福利厚生委員会や女性委員会を設置し、搾乳室・母乳保管室・礼拝室などを整備している。人権教育は入社時及び年1回実施され、内部通報制度も整備されている。取引先には人権遵守の確認を行い、農園管理研修にも人権教育を組み込んでいる。RSPO参加を契機に体制を強化し、従業員定着率の向上が見られている。

<労働者インタビュー>

工場勤務者へのインタビューでは、勤続3~20年の従業員が対象となった。勤務時間はシフト制で、Bシフト(7:30~16:30)、Cシフト(15:30~24:00)、Dシフト(24:00~9:00)が採用されている。シフトカレンダーは1か月前に共有され、工場が完全に稼働を停止するのはソクラーン期間および年末年始のみである。給与は毎月27日に支給され(対象期間:17日~翌16日)、時間外労働(OT)の申請や給与明細は専用アプリで管理されている。福利厚生として皆勤手当、夜勤手当(C・Dシフト対象)、社員食堂、年一回の聴力検査を含む健康診断が整備されている。安全管理では、毎年の研修とPPEの支給が行われ、高所作業にはハーネスを使用。残業は通常3時間、繁忙期には最大7時間で、事前申請が必要。新入社員には研修と3か月の試用期間が設けられているが、給与は変わらない。

9)農園 D:農園担当者(マネージャーなど)と収穫作業に従事する労働者にインタビュー

<基本情報>

工場契約する農園経営者へのインタビューでは、販売の安定化や品質管理の向上が確認された。買取拠点では料金表が掲示され、透明性が確保されている。農園では農業研修が実施され、労働安全に関する指導も行

われている。子供の農園への同伴については遊ばせる程度であり、作業には従事していないとの説明があった。収穫作業はチームに委託され、報酬は作業量に応じて支払われる。敷地面積は約 80 ヘクタール。アプリケーションシステムを導入し、生産管理の効率化を図っている。全体では約 300 名の従業員が 5 か所の農園に配置されており、3 名の QC(品質管理)担当者が巡回して品質確認を実施している。農園間の移動はバイクで行い、会社負担でガソリン代が支給されている。

<労働者インタビュー>

ラオス出身者を中心とした労働者へのインタビューでは、勤続年数は 1 か月から 30 年と幅広く、家族単位での滞在も見られた。多くのラオス人労働者はエージェントの紹介または知人の推薦を通じて雇用されていた。渡航にあたっては、ラオスでのパスポート・ビザ・労働許可証取得費用を自己負担したケースが多く、概ね 10,000~20,000 バーツを支払っている。

入国後、労働許可証の手配は会社側が実施している。

給与は毎月 27 日に支給され、基本給に加えて出来高手当が加算される。

作業は重量物扱いなど作業特性に基づいて性別により分担され、PPE の支給と着用が徹底されている。ヤシの実の通常 30~40kg の重量があり、重い実を扱う際には二人で作業するよう指示がされており、事故報告は確認されていない。福利厚生として寮の提供、社会保険の適用、ホットラインの設置があり、昼休憩も確保されている。

尚、寮は農園内にあり、外出時には安全管理上、会社への許可申請が必要とされているが、事故発生時の所在確認を目的としていると説明された。

2. 「ビジネスと人権」の観点から主要な課題整理と指摘

1) 外国人労働者の権利保護と契約上の課題

(1) 労働契約書に関するリスク

一部の農園において、労働者がカンボジア出身でありながら、雇用契約書が英語で作成されていた。多様なバックグラウンドを持つ労働者の雇用契約において、契約内容の十分な理解と合意形成を促進するため、母国語による契約締結プロセスの導入は必要不可欠である。

(2) 職業選択に関するリスク

現地の法制度に則り、労働許可証は雇用主名と紐づけられ、転職時には所定の変更手続きが必要とされている。国際基準やグローバルな人権尊重の観点からは、労働者の移動の自由が制約されることで、雇用主への過度な拘束や強制労働的な側面が懸念される場合があるため、今後の持続可能なビジネス運営や海外ステークホルダーとの信頼関係構築のためにも、労働者の自由な職業選択を促進する法制度が期待される。

(3) 倫理的な採用リスク

一部の訪問先では、外国人労働者の採用に際し、仲介業者(ブローカー)を介した人材確保を行っていた。今回の訪問先は信頼性の高い業者の選定に努めているが、仲介業者を介した採用構造自体に、NGO や国際機関による見解として以下のような課題が指摘されている。

> 仲介業者による労働者への不当な手数料請求や債務労働の発生リスク

> 労働者搾取や人権侵害の潜在的リスク

> 採用プロセスの透明性・トレーサビリティの確保が困難

これらのリスクを低減するためには、企業側が採用段階から仲介業者の選定・管理に関するデュー・ディリジェンスを徹底し、採用プロセスの透明性向上や労働者保護の仕組みを強化する事が重要。

2) 安全衛生及び生活環境における課題

(1) PPE の一部未着用と安全教育の限界

労働安全上重要な PPE の支給および装着について、複数の農園や工場における実際の運用には、利便性や作業性の面で(労働者がヘルメットなどの PPE を使用しないと)ギャップが存在している。PPE に関する

国際的な基準や定説を尊重しつつも、作業性を損なうことによる事故発生リスクを鑑み、労働安全を一層向上させるための調査や施策が求められる。

(2)生活環境の課題

訪問した外国人労働者の住居(宿舎)では、湧き水や雨水が生活用水として利用されており、シャワールームに扉が設けられていないなど、衛生面やプライバシー面で配慮すべき点が見受けられた。労働者の基本的な生活条件の向上は、企業が人権を尊重する姿勢を示すうえで、重要な役割を果たすため、地域の実情を踏まえつつ、より良い環境づくりに向けた取り組みが進むことが期待される。

3)女性労働者の扱いの差異

訪問先の一部企業では外国人労働者(女性)について、入国時に妊娠検査を実施し妊娠が判明した場合は、母国で出産後、母体が落ち着いた段階で再入国し、勤務を開始する運用をしていた。これらの仕組みについて本人の自発的な検査でない場合、プライバシーの侵害や差別につながる可能性があるため、仕組みを十分に点検し、女性労働者の権利保障の適切性・適正性が担保される制度や支援策になっているか確認することが重要である。

4)現地の文化・風習・環境に基づくリスク

(1)児童労働のリスク

一部訪問先(農園)では、学校が休みの日に親が子供を職場に連れて来るとの話があった。現地の文化や慣習に関わらず、国際的な基準や社会の目が厳しくなっている現代では、誤解や批判を招くリスクがある。誤解を避けるためにも、子供を職場に連れてきた際に、作業をさせることは控えるべきで、どうしても連れてくる必要がある場合は、「遊び」や「見学」の範囲にとどめ、作業はさせない事が重要である。

(2)非正規・口頭契約の慣習

アジアの農村地域では慣習的に多く見受けられるが、今回の多くの訪問先(農園)と収穫チーム(もしくはチーム内)間についても、契約が口頭で行われるケースが多く見られ、賃金は兎も角、労働条件、保険加入、事故時の責任の所在について文書で定められていない点が懸念された。こうした口頭を基本とする契約関係は、人権リスクの把握や可視化をより難しくする要因となっている。

(3)認証制度と実践の乖離

RSPOなどの国際認証制度の導入やSMETA監査受審は、企業の意識改革及び収益向上に寄与している点を確認された。一方、監査においては合格と判断されていても、日常業務においては国際基準との間に様々なギャップが存在する場面が見受けられ、特に人権尊重に関しては、国際基準が各国の法令よりも優先される原則にもとづき、適切な監査がおこなわれているかどうか、(監査の)実効性を慎重に評価する必要がある。国際基準との整合性を確保し、実務レベルでの遵守状況を継続的に確認していくことが不可欠である。

V. 本調査を踏まえた考察と結論

タイのパーム油産業では、欧米を中心とした批判を踏まえて、国際基準にもとづく人権尊重に関する制度整備や認証導入が進んでいる点は一定の評価ができる。しかしながら、前出のデスクリサーチにある通り、(特に)近隣国からタイに入国する移民労働者の人権リスクが依然として高いと考えられており、また、今回の訪問調査においても、サプライチェーンにおける外国人労働者への依存が高い中、口頭や母国語ではない労働契約、PPEの一部未着用の慣行、児童労働リスクに繋がる職住一体環境などの課題が確認された。そのため、法令をしっかりと順守することを前提としつつ、認証の活用・実効性確認や、サプライチェーンの末端までを対象とした人権デュー・ディリジェンスを継続し、情報提供や提案を通じて労働者が権利を行使できる環境づくりを引き続き支援する必要がある。

VI. ASSC からの提言

今回の訪問で、ASSCが改善提案として伝えるべきことは下記の点であると考えている。

1. 味の素社への期待 →人権デュー・ディリジェンスの継続

2. 現地行政や現地企業への期待 → 国際的な信頼向上に繋がる取組み

1) 雇用契約の適正化と言語対応

労働者が契約内容を十分に理解できるよう、雇用契約書は労働者の母国語で作成し、十分な理解を促す体制を整える。

2) 労働安全施策と宿舎環境の改善

働く人々の労働安全や衛生的な生活を守るため、労働安全施策やPPE使用の有効性について調査を行い、必要な対策を検討。また、提供する宿舎の条件についても定期的に調査を実施し、安全かつ衛生的な生活が送れるよう、必要な対策を講じる。

3) サプライチェーン監査と人権項目の強化

自社の管理可能な範囲でサプライチェーン監査を実施し、人権に関する項目を強化する。可能な範囲で川上の企業にも人権尊重の方針を周知し、協力を求める。

4) 女性労働者の権利保障

前述の通り、一部企業において、外国人女性労働者の入国時における健康診断や妊娠検査が話題となった。これらの仕組みについて十分に点検し、女性労働者の権利保障の適切性・適正性が担保される制度や支援策になっているか確認することが重要である。

前提として、採用プロセスで妊娠検査を受けさせることは、プライバシーの侵害や差別につながるため、雇用主や企業が妊娠検査を実施することは認められない。また、タイにおいても、雇用主が妊娠を理由に不利益な扱いをすることは違法であるため、女性雇用時の仕組みについては、復職や育児支援などを含めて適切性・適正性の徹底した確認が必要である。

5) 認証制度・監査の活用と情報公開

企業規模や事業内容に応じて、RSPO 認証制度や SMETA 監査などの活用を検討し、実施状況や結果について可能な範囲で情報公開に努める。

以 上