

味の素グループ

インドの天然エビサプライチェーン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)は、企業に対し人権尊重の責任を果たすよう求めている。具体的には、人権方針を策定するだけでなく、事業活動による顕在的および潜在的な負の影響を特定・評価し、それらを防止・軽減するための「人権デュー・ディリジェンス」を継続的に実施することが求められる。また、広範なステークホルダーを対象とする苦情処理メカニズムを構築・運用することで、人権デュー・ディリジェンスを通じて把握しきれなかった負の影響の被害者の救済に取り組むことも求められている。

背景・目的

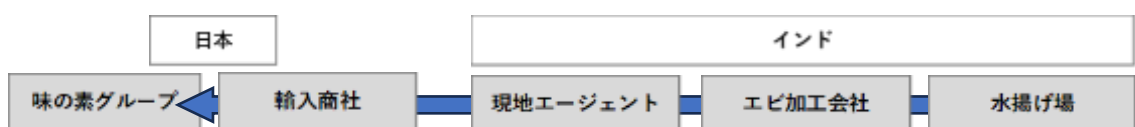
味の素グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および関連するグループ方針に基づき、バリューチェーン全体における人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいる。その際、ライツホルダーとのエンゲージメントを重視し、リスク評価を通じて優先順位が高いと判断した生産現場等において実態・影響評価を実施している。

今回の人権影響評価は、2025年に実施した人権リスクアセスメントにおいて、潜在的リスクが高いと評価されたインドの天然エビサプライチェーンを対象としている。サプライチェーンを遡り、ライツホルダーである漁師や加工場の労働者への直接ヒアリングを通じて、顕在的・潜在的な人権影響の把握および評価を行った。また、同地域における天然エビサプライチェーンに関わる状況をよりよく理解するために現地NGO2団体へのヒアリングも補完的に行った。

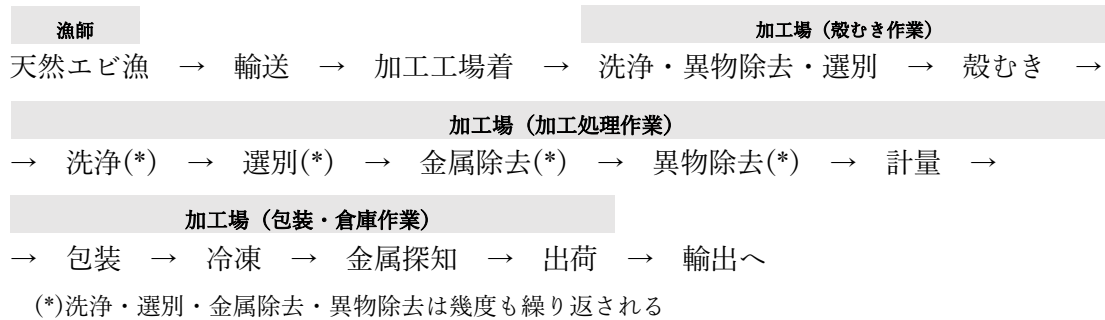
実施方法

2026年1月19日～24日、味の素グループの天然エビサプライチェーンが位置するインド・ケララ州コチ周辺の水揚げ場(1港)および加工場(3社)を訪問した。第三者機関であるNPO法人経済人コー円卓会議日本委員会(以下、CRT日本委員会)がインタビュアーとなり、ダッカ原則(責任ある移住労働者の募集および雇用のための原則)を踏まえた質問票に基づき、漁師および加工場の労働者と管理者への直接ヒアリングを実施した。労働者ヒアリングにおいては、味の素株式会社、輸入商社、現地エージェントおよびCRT日本委員会のみとして雇用主側の関係者は同席せず、労働者に対しては発言内容が個人を特定できる形で雇用主や第三者に開示されることはないことを事前に確約した上で行った。

【味の素グループの天然エビサプライチェーン(イメージ)】



【天然エビ加工プロセス】



評価結果

【総括】

今回のヒアリングにおいては、トロール船およびエビ加工場ともに、書面での雇用契約書の不在、オーナーとの人間関係に基づく採用や苦情処理といった人権尊重の観点から潜在的リスクとなり得る特徴、つまり、書類や正式なプロセスが不在で、オーナーの人柄に多くを依拠する運営がなされているという特徴が確認された。一方で、ヒアリング時点では、労働者からは「幸せである」という声やオーナーの誠実な人柄への評価や信頼を寄せる声が多く聞かれ、国際基準と照らし合わせた際の書類や体制面での不備はあるものの、顕著な人権への負の影響が実際に生じていることは認められなかった。

【詳細】

(1) 漁師

水揚げ場（Fish Harbour）にて、漁から戻ったトロール船上で 15 名程度の漁師および漁港関係者（全員男性）にヒアリングを行った。港で働く人は南部出身者（タミル・ナードゥ州等）か地元民であり、漁師は南部出身者の他、北東部（オディシャ州、西ベンガル州等）の出身者も多い。トロール船は 100km ほど沖合に出て漁をし、船上での作業は基本的にはマニュアル作業である。ケララ州においては、州政府の労働者保護政策が手厚いだけでなく、伝統的に労働組合の活動が活発であり、基本的な労働条件は地域における共通の基準が定められている面がある。下表では、今回のヒアリングおよび視察を通じて確認した点を 10 の人権課題に沿って整理している。

人権課題	今回のヒアリングで確認した点
適正な賃金	現状としては、年収ベースでは比較的高額の収入を得ている（オーナーの厚意によりボーナスが支給されることもある）漁師が多いと見受けられる。ただし、その収入は完全歩合制に近い形態（漁獲量が少ない場合でも日当は支払われる）で漁獲量および航海日数に依存しており、日雇い労働者としての収入の不安定さは残る。なお、賃金については、最低賃金が支払われているかだけでなく、生活賃金の観点からも適正かを評価することが期待される。今回の影響評価においては簡易的な生活賃金調査を行った

	が、今回ヒアリングをした漁師の年収は現地における生活賃金を大幅に上回っていることが確認された。 また、賃金の支払いは、総収益からオーナーの取り分および諸経費を差し引いた残額を全員が見守る中で平等に分配する仕組みであり、簡易的にノートに記録（個別の支給額の記録はなし）している。賃金支払における透明性は一定程度確保されているといえるものの、明細はないため記録としては残らない。 このように、今回ヒアリングした漁師は比較的高額の収入を得ているといえるが、その収入は漁獲量および航海日数に大きく依存するため安定的とはいえず、引き続き状況を注視していくことが期待される。
適正な労働時間	午前5時に出航し、1回の航海は5～9日程度。所定の労働時間や休憩時間は確認できず、労働時間は船上での作業状況による。今回ヒアリングした漁師からは「作業間に休息の時間はあるので問題ない」との声が聞かれたものの、近年は気候変動の影響もあり漁場が予想しづらく航海日数が長くなる傾向にもあるとのことで、労働者が健康に働ける状況にあるかについて引き続き注視していくことがのぞまれる。
強制労働	雇用契約書および給与明細はなく、採用および賃金支払いはオーナーとの信頼関係に基づく。オーナーと漁師との関係は固定的ではなく、漁師側で選択可能。今回ヒアリングし視察した漁船においては「強制的な」労働の実態は見受けられなかったが、法的書類の不在により問題が発生した際に労働者が法的保護を受けられない可能性がある。現場における状況について引き続き注視していくことがのぞまれる。
労働安全衛生	今回視察したトロール船においては、手袋以外の個人防護具提供されておらず、手袋についても使用せず素手で作業することが多いとのことだった。救急箱は設置されているが筋肉痛薬等のごく基本的な内容であり、重大な怪我が発生した際には海上警察に連絡するとのこと。事故/死亡保険は存在するが、ESI（従業員州保険）ではカバーされていない。 今回ヒアリングした漁師からは、「素手で作業することに慣れており、その方が作業しやすく危険が少ない」、「問題ない」との声が聞かれたが、船上での作業には、網上げ用ワイヤーへの巻き込み、転倒、滑落、重量物の運搬、熱中症といった労働安全衛生上の多岐にわたる課題があり、年齢が上がるとともに、また、従事期間が長くなるとともに健康リスクは上がるといえる。適切な個人防護具の利用に関する情報提供やはたらきかけを行うとともに、漁師の健康に関わる状況について引き続き注視していくことが期待される。
職場における差別/ハラスメント	今回ヒアリングした漁師においては、職場における差別やハラスメントは認められなかった。
適切な住環境	漁師たちの住宅の実態は確認できなかった。今回視察した水揚げ場周辺は

	著しく劣悪な住環境にあるとは見受けられなかったが、他州からの移住労働者も多く、適切な住環境が確保されているかの確認が重要となる。
結社の自由と団体交渉権	今回ヒアリングした漁師においては労働組合へ加入している者は見受けられなかったが、雇用主から労働組合への加入を妨害されているという実態は認められなかった。
救済へのアクセス	今回ヒアリングした漁師たちからは、「幸せであり何も問題はない」という声しか聞かれず、救済窓口の存在については確認できなかった。伝統的に労働組合運動が盛んな地域であり、漁師コミュニティをサポートする NGO 等も多く存在することから、何か問題があった際に全く相談する先がないという状態ではないと見受けられるが、法的な雇用関係書類はなくオーナーとの人間関係に多くを依拠する中で、特に移住労働者は脆弱な立場に置かれやすいといえる。必要な情報提供やはたらきかけを行うなど、引き続き状況を注視していくことが期待される。

(2) 加工場

味の素グループのサプライヤーである 3 加工場において、各工場ともに労働者 10 名および管理者にヒアリングを行った。天然エビの加工場における作業には大きく分けて、殻むき、加工処理、包装・倉庫作業の 3 種類があり、いずれの加工場においても、殻むきは日雇い労働者、加工処理および包装・倉庫作業は正社員であり、全体として女性労働者の比率が高い（殻むきは全員が女性）。ケララ州においては、州政府の労働者保護政策が手厚いだけでなく、伝統的に労働組合の活動が活発であり、いずれの労働者グループにおいても賃金や労働時間・日数等の基本的な労働条件は、地域における共通の基準が定められている面がある。今回訪問した 3 加工場においては、味の素グループ向けの加工作業として共通のプロセスが採用されており、工場間で多少の違いはあるものの概ね同様の評価結果となった。下表では、ヒアリングおよび視察を通じて確認した点を 10 の人権課題に沿って整理している。

人権課題	今回のヒアリングで確認した点
適正な賃金	【殻むき】 出来高制でエビの種類およびサイズ別に設定されている 1kg あたりのむき身の単価 (TOKEN) をベースとして賃金は支払われる。(TOKEN の価格は共通価格であり、労働組合、経営層、州政府との協議で決定される)。出来高が少ない場合は州指定の最低賃金基準が適用される。 【加工処理】【包装・倉庫作業】 月給制であり、給与は決められた日に支払われている。残業がある場合は残業代も支払われている。ハイシーズン中は日曜日にも出勤することがあるが、時間外労働に該当する、あるいは祝祭日に重なる場合には賃金が 2 倍になる。給与明細は手書きのメモで渡され、1 加工場では確認の後に返却、

	2 加工場では持ち帰って自宅で保管している。いずれの加工場も年に 1 度ボーナスがあり、フェスティバルの際は食料等のギフトが配られる。給与の先借り形式で会社からローンをすることが可能である。 いずれの加工場においても、最低賃金以上の賃金が支払われており、賃金の未払いや計算間違い等は認められなかった。なお、賃金については、最低賃金が支払われているかだけでなく、生活賃金の観点からも適正かを評価することが期待される。今回の影響評価においては、簡易的な生活賃金調査を行ったが、3 加工場のいずれについても概ね生活賃金に近い金額が支払われていることが確認された。 ただし、書面による契約書が存在しないため、雇用条件が不明確になり、何か問題が起きた際に労働者が法的保護を受けられないおそれがある。書面での雇用契約締結へのはたらきかけ、および、生活賃金は物価変動の影響等を受けて変わりうるものであることから賃金水準が適切かの引き続きの確認が期待される。
適正な労働時間	いずれの加工場においても、【加工処理】【包装・倉庫作業】の正社員の勤務日は月曜～土曜で基本シフトは 9 時～17 時、休憩は昼休憩 1 時間の他にお茶休憩 1 回（15 分）だった。ハイシーズンは 2 シフトになり、1 日 4 時間程度の残業や日曜出勤が発生することもある。 【殻むき】の労働者も基本シフトは同じだが、原材料の量次第では早く終わることもある。必要な労働力に応じて会社から労働者に連絡をする形であり、休みたい日には断ることができる。基本的に残業はない。 ヒアリング時点では、過重労働に該当するような長時間労働や残業の実態は認められず、労働者は満足して働いている様子が窺えたものの、書面による契約書が存在しないため、問題が発生した際に労働者が法的保護を受けられない可能性がある。書面での雇用契約締結へのはたらきかけが期待される。
強制労働	書面での雇用契約書はなく、書類を提出し、インタビューを受けた後に採用。応募の経緯は大半が家族や知人からの紹介（口コミ）だった。今回ヒアリングし、視察した 3 加工場においては強制的な労働の実態は見受けられなかったが、書面による契約書が存在しないため、問題が発生した際に労働者が法的保護を受けられない可能性がある。書面での雇用契約締結へのはたらきかけが期待される。
労働安全衛生	【殻むき】 殻むき用ヘラを使用。新人には 3 ヶ月程度の研修がある加工場もある。 【加工処理】 冷水を使用した洗浄・選別作業が主であり、立って下を見ての作業のため

	肩や腰が痛くなることがあるとの声が聞かれた。冷水については「慣れたので大丈夫」との声が多かった。 【包装・倉庫作業】 冷凍室での作業時にはコート、帽子、シューズ等を着用する。一部の加工場では、重量物（25kg）の手作業での運搬があり、慣れるまでは「肩が痛くなった」との声も一部聞かれた。 いずれの加工場も敷地内にクリニックはないが、体調不良の際はスーパーバイザーに伝えれば休憩を取ることができ、怪我等が重症の場合は会社が病院へ連れて行き、家まで送迎する。トイレは数が足りており清潔である。女性の仕事が深夜にまで及んだ場合には、朝まで工場内で休憩・待機できるスペース（約 15 名収容）がある【穀むき】は日雇いのため、PF（積立基金）および ESI（従業員州保険）でカバーされていないが、事故があった際は会社が費用を支払うという加工場もあった。【加工処理】、【包装・倉庫作業】は PF および ESI でカバーされている。 いずれの加工場においても、今回ヒアリングした労働者からは、長時間の立ち仕事や冷水での作業、重量物の運搬等について「慣れたから大丈夫」との声が聞かれたが、作業従事期間が長くなるにつれ、あるいは年齢が上がるにつれ健康への影響が生じることも考えられ、引き続き確認していくことがのぞまれる。
職場における差別/ ハラスメント	今回ヒアリングした労働者たちからは職場における差別/ハラスメントについては聞かれなかった。2 加工場においては、工場内に祈祷室（Prayer room）があり、イスラム教やキリスト教の労働者が定期的にモスクや教会に行くことが許可されていた。 ヒアリング時点では、実際上の問題は見受けられなかったものの、今後、ジェンダーやセクシュアルハラスメントに関する研修実施に向けたはたらきかけも期待される。
適切な住環境	3 加工場のうち 2 加工場において会社が提供する宿舎があり、20～30 名の労働者が居住しているとのことだった。今回ヒアリングした労働者からは宿舎への不満は聞かれなかったが、施設の実態については確認できなかった。会社寮が適切な住環境となっているかの確認を引き続き行っていくことがのぞまれる。
結社の自由と団体 交渉権	今回ヒアリングした労働者からは労働組合の加入については聞かれなかったが、会社から労働組合への加入を妨害されているという実態は認められなかった。
救済へのアクセス	いずれの加工場においても、不安や懸念がある時はまずスーパーバイザーに相談し、段階的にオーナーまで相談を上げる流れとなっている。直接オ

	オーナーに話すことも可能であり、今回ヒアリングした労働者からは、「意見箱が設置されているのは認識しているが、オーナーに直接話せばよいので使う必要がない」、「なぜわざわざ意見箱に入れる必要があるのか」との声が多く聞かれた。 実際に現場を視察した際にもオーナーと労働者との関係性は非常に良好でありヒアリング時点では実際上の問題がないことが窺えたが、会社における意見箱を含めてどのような窓口があり、どのようなプロセスで相談が処理されるのかについての労働者側への周知等のはたらきかけが期待される。
--	--

今後のお取り組みについて

今回ヒアリングをしたトロール船およびエビ加工場においては、国際基準と照らし合わせた際の書類や体制面での不備はあるものの、顕著な人権への負の影響が実際に生じていることは認められなかった（ヒアリング時点）。一方で、ケララ州における天然エビ産業のすそ野は広く、伝統的に労働組合運動の活発な地域であることや天然エビ産業を重要産業と位置付ける州政府の強力な支援があることをもってしても、業界全体でみた際の潜在的な人権リスクは残るといえるだろう。加工場の管理者へのヒアリングにおいては、将来的な労働力不足や気候変動の影響による不漁、さらにはケララ州における天然エビ産業の縮小を課題視する声も聞かれたが、移住労働者のさらなる増加や収益の予測不可能性と不安定性の増加も、同地域における将来的な人権状況に影響を与える可能性がある。

今回のヒアリング・視察で明らかになった課題の中には、一社単独での対応は難しいものも含まれるが、味の素グループにおいては、まずは現地のエージェントと協力し、加工場に対して国際的な人権基準で求められる内容の共有（書面での雇用契約書の作成、労働安全衛生上の配慮等）と必要なはたらきかけを行っていくことが期待される。その上で、人権デュー・ディリジェンスを継続的に進め、サプライヤーや第三者機関と協力しながら、サプライチェーンにおける人権尊重の実態および取り組み状況について定期的に確認できるようなマネジメント体制を構築することが期待される。

CRT 日本委員会 業務執行理事兼事務局長
石田 寛