

タイ・日本に輸入される鶏肉の製造過程に移民の強制労働

日本の主要商社、食品産業は、強制労働を助長しない仕組みづくりをすべき

【報告書概要】タイの鶏肉産業における強制労働：日本企業のサプライチェーンにおける労働者の権利侵害

2018年9月5日

国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ

1. はじめに

日本に輸入される食品のグローバルサプライチェーンは、海外での労働者の犠牲や強制労働と直接的にリンクしている可能性がある。

東京を本拠とする国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウは、タイにおけるミャンマー移民労働者の深刻な訴えを受けて、移民労働者がタイ国内の鶏肉産業で従事する強制労働に関する実態調査を実施した。

調査はタイの鶏肉産業大手であり、日本有数の食品企業と提携して鶏肉を日本に輸出しているタイのベタグロ社のサプライチェーンに関するものである。ベタグロ社に対し、鶏肉を供給している取引先である Thammakaset 農場の鶏肉飼育はミャンマー移民労働者の労働によって成り立っていた。HRN は、Thammakaset 農場で働くミャンマー移民 14 名からインタビューを実施するとともに、過酷な労働環境に対して異議申し立てを行った 14 名の労働者が経営者側から不当な訴追を受ける経緯を追跡調査してきた。

その結果、Thammakaset 工場では強制労働等の劣悪な労働環境が続いてきたことが明らかになり、声をあげた労働者が逆に会社から不当訴追を受けているのが現状である。

この工場に限らず、タイの鶏肉産業に移民労働者の労働権の深刻な侵害があることは、タイおよび欧米でしばしば話題となり、国連も注意を喚起している。

HRN の調査の結果、こうした強制労働等の結果として生産された鶏肉が、大手商社、主要な食品会社を通じて日本に輸入され、食卓に上っていた事実が明らかになった。

2. タイの鶏肉産業における人権侵害

タイは世界第 4 位の鶏肉生産国であり、また、世界第 3 位の鶏肉輸出国である。

2015 年及び 2016 年にサプライチェーンにおいて労働者の権利侵害があったとされたタイの食品企業大手は 5 社あり、その社名は、CP Foods Public Company Limited、Centaco Group、Laemthong Poultry Co. Ltd、そして、Saha Farms Group、そして Betagro である。

一方、日本は、現在、タイへの最大の海外投資国であり、2017 年にはタイの未調理及び調理済みの鶏肉食品の最大輸出国であった。

鶏肉産業でトップ 5 のシェアを誇るタイ食品会社 Betagro のサプライチェーンで発生した労働者に対する人権侵害は、国際的な注目を浴びている。

ヒューマンライツ・ナウは、当該の人権侵害被害者である 14 名の労働者(男性 7 名、

女性 7 名。うち 10 代が 1 名、20 代が 5 名、30 代が 6 名、40 代が 1 名、50 代が 1 名) にインタビューを実施した。結果は以下の通りである。



写真：14 名の Thammakaset Farm 2 の元従業員及び MWRN のスタッフ / MWRN 提供

(1) 強制労働の兆候

インタビューで明らかになった下記の実情は強制労働の兆候を示すものである。

a. 身分証明関係書類の没収

労働者によると、経営者は、労働者のパスポート、タイにおける外国人が保有するピンクカード等を取り上げ、労働者が工場を退職したいのに労働者に返却することを拒否した。これらの書類のない移民労働者には逮捕の虞があり、工場を去ることができない。

b. 移動の事由の制限

労働者は身分証明書の没収によって、自由に農場を離れて外出することもままならない。労働者は、Thammakaset farm の周囲には CCTV システムが装備されたフェンスがあり、労働者が農場から出るために利用可能な移動手段は存在しなかったと述べた。

Thammakaset Farm 2 は、大きく広がった平野と森林に囲まれた隔離された場所にあり、労働者には移動手段もなかった。



写真：Thammakaset Farm2 / MWRN 提供

c. 仕事を辞めることが不可能であったこと

14名全ての労働者が、賃料不払い、過重労働、不当な雇用者による罰金等を含む劣悪な労働環境を理由に、退職を希望していた。しかし、彼らが何度辞めたいと述べても、経営者は先延ばしにしてやめさせなかった。

d. 外界とのコミュニケーションの制約・救済へのアクセスがないこと

労働者は原則として、電話やインターネットを使うことが許されていなかった。彼は、農場内にはWIFIはあるものの、労働者は使用を許されていなかった。彼また、タイ語が十分に話せなかったことも労働者の救済を妨げた。

e. 知識や業務の性質ないし条件に関する合意の欠如

労働者らは、言葉の壁により、仕事の内容や条件、タイの法律について十分理解しておらず、違法な賃金不払い、休憩や休日の不足、過重労働などの違法な条件で働いていたことを理解していなかった。勤務中、通訳はいなかった。彼らの給与明細はタイ語であり労働者は理解することができなかったため、労働者は支払われていない超過勤務があることや給与控除が行われていることなどに気が付いていなかった。

(2) 労働者のその他の労働者の権利侵害に関する訴え

労働者はさらに、最低賃金額を下回る賃金や法定残業代の不払い、違法な罰金と給与控除、そして、違法な長時間労働や休暇を伴わない数日間にわたる違法な労働といった、労働者の人権侵害も報告している。

a. 賃金の過少払い

労働者は、日に230 THB（タイバーツ）から230 THBの賃金を支払われていたが（これは800円以下である）、それはタイの最低賃金である300 THB（1000円）を下回る¹。労働者は、残業代と病気休暇時の賃金の支払いを一切受けず、また、休暇を与えられていなかったのに追加の賃金の支払いも受けなかった。

b. 違法な控除・罰金

雇用者は、労働者の賃金から控除・罰金として、多額の金員を差し引いていた。登録費用、家賃、水道、電気代が控除され、労働者が夜のシフトの残業を拒否した場合や、鶏の死骸を廃棄していなかった場合等に罰金が差し引かれていた。

c. 違法な長時間労働

労働者は、休憩も十分に取れずに長時間働かされていた。

鶏の飼育期間である40～45日間は、労働者は日勤(午前7時～午後5時)と夜勤(午後7時～午前5時)の両シフトを一日の休暇を挟むことなく(法律上、週休1日を最低限要求している)、さらに休憩を挟むことなく(タイの法律上、15時間ごとに最低1時間の休憩を要求している)行うことを強いられていた。これに対する割増賃金が払われることは無かった(8時間以上の就労には1.5倍の正規料金が通常である)。労働者は、清掃期間においては、休みな

しで3週間にわたって10時間の労働に従事し、倉庫サイズの鶏小屋の掃除をし、この期間においては、労働者は週一日の休暇を与えられるのみだったという。

労働者は、残業シフトを拒否した場合に給与から控除されるとの懲罰を恐れて残業を強いられていた。

c. 過酷で安全でない労働状況

労働者は大量の鶏の飼育に責任を負わされ、過酷な環境に置かれていた。一人の労働者は、サイクルごとに28,000から30,000羽について責任を負っており、これは通常の量であると述べた。労働者は、飼育期間中は鶏を監視して、水や電気のシステムが稼働し続けているか見ていないといけなため、眠ることができなかったと述べた。

以上は、いずれも深刻な移民労働者に対する権利侵害であり、賃金不払い、賃金からの控除、罰金、長時間残業と残業手当の未払いがタイの法律にも違反していることは明らかである。

(3) 労働者の権利行使に刑事訴追で対抗する経営側

労働者は移民労働者の権利擁護団体にたどり着いて退職することができ、これまでの権利侵害の回復を求めて提訴するとともに、強制労働の救済を求めてタイの国会人権委員会に人権救済を申し立てた。ところが申し立て内容が報道されるや、「強制労働」との主張は名誉毀損にあたるとして経営側が労働者を告訴し、労働者は刑事被告人の立場に置かれた。労働者は無罪判決を受けたが、賃金請求のためにタイムカードを持ち出したことを「窃盗」として新たな刑事告訴を受けているほか、工場内でwifiを使ったことについても刑事告訴すると脅かされている。さらに、彼らを支援してSNSで発信を続けた英国人弁護士Andy Hall氏に対しても刑事訴追を行った。これらは権利を主張する労働者や、彼らを助ける支援者に刑事訴追の威嚇によって黙らせるという悪質な手法である。

4 しかし、ベタグロ事件は例外ではない。スウェーデンの人権団体の報告書によれば、上位4社のサプライチェーンの養鶏場でも、以下のような問題があることが明らかになっている。

- ・身分証明書の没収(Centao, CP Foods, Laemthong, Saha Farms)
- ・債務による拘束の可能性(Centao, CP Foods, Laemthong, Saha Farms)
- ・児童労働の可能性
- ・叩くなどの虐待(Centao, Laemthong, Saha Farms)
- ・違法な賃金不払い、控除(Centao, Laemthong CP Foods, Laemthong, Saha Farms)
- ・タイ語のみの給料明細(Centao, Laemthong, Saha Farms)
- ・雇用契約書の不存在(Centao, CP Foods, Laemthong, Saha Farms)
- ・当局監査の間の改ざんの報告(Centao, Laemthong, Saha Farms)
- ・外部監査時のみ改善される危険かつ劣悪な労働条件(Laemthong)

(3) 国連等からの勧告

Thammakaset 事件を受けて、国連人権高等弁務官事務所の東南アジア地域事務所によるタ

イの労働者や移民に対する保護の要求及び国際連合人権理事会の6名の特別報告者の共同書簡が出された。また、タイ政府は2016年国連人権理事会における第2回普遍的定期的審査(UPR)において、人身取引や強制労働、労働者の人権擁護活動を行う人たちに対する名誉棄損等に関する勧告を行っている。

3. 人権侵害と日本企業の関わり

2015年及び2016年にサプライチェーンにおいて労働者の権利侵害があったとされたタイの食品企業大手5社全てが、日本への鶏肉食品の輸出、日本企業との合弁事業又は日本企業との何らかの事業提携のいずれかを行っている。

ヒューマンライツ・ナウの調査の結果、ベタグロ社と当時連携していた日本企業は、味の素株式会社、三菱商事株式会社、Boston トレーディング株式会社、株式会社ポムフード、株式会社フォーシーズ、伊藤ハム米久ホールディングス株式会社、丸大食品株式会社、大日本製薬株式会社、住友商事株式会社の少なくとも9社に上る。強制労働によって生成された食品が日本に輸入され、消費者、市民がそれと知らずに口にしてきた可能性は高い。

いくつかの企業は現時点ではベタグロ社との合弁を打ち切り、ベタグロ社は Thammakaset との契約関係を打ち切った。しかし、積極的な改善の是正を行わないまま、かつこうしたサプライチェーン上の問題に対するチェック体制が確立しないまま他の工場に清算を委託しても、同様のことは繰り返される危険性が高い。

ヒューマンライツ・ナウは、ベタグロ社の鶏肉事業に関与する日本企業についての調査を行い、関与が明らかになった日本企業に対して、サプライチェーン上での人権を防止するためのデューディリジェンス政策と監査制度、実施状況について質問し、各社の人権方針に関する調査を行った。

・この結果、少なくとも3つの企業において、サプライヤーにおける人権方針が策定され、ウェブサイト等で公表されていることが確認できたが、人権デューディリジェンスが十分に実施されていたとは評価できなかった。その他の企業に関しては、具体的な人権方針の策定をしていない、もしくは公表していなかった。

・国際基準において、サプライチェーン上で人権侵害が発生した場合、関連企業はそれらの人権問題に取り組む責任がある。しかしながら、関連する日本企業より、人権問題に取り組まず、合弁解消によって関係を断ち切ったという回答が複数あった。

・自社の品質管理を目的としたサプライチェーンの監査は定期的実施しているが、労働者の人権に関する調査は行っていないという企業が見受けられた。

・いくつかの企業は、本件の真摯な調査を行うこと、人権デューディリジェンスを確立すること、NGO とのステークホルダーダイアログを進める意向を示した。これは前向きに評価する。

4. 提言

国連ビジネスと人権指導原則に基づき、企業はサプライチェーンに遡って強制労働や労働者の権利侵害を是正する責任を負う。今回の調査を踏まえ、ヒューマンライ

ツ・ナウは、タイの鶏肉産業における人権侵害について、責任のあるステークホルダーに対して、以下を勧告する。

A タイの鶏肉企業と関係のある日本企業及びその他の国の企業に対する勧告

国連ビジネスと人権に関する指導原則への強い関与を公に宣言すること。

1. タイの鶏肉サプライヤーにて生じている人権への悪影響を確認するための強固な監視・精査の手続を策定し、確認された人権問題について取り組むこと。
2. これらの方針と取り組みを、第三者が評価できる形で公表すること。
3. タイのサプライヤーおよびタイの労働基準が改善するよう、自社の影響力を行使すること。
4. サプライチェーン内にあるタイの鶏肉サプライヤーの名前を公表すること。労働者、現地の NGO や移民者の団体を含む全ての関係者と対話を行うこと。
5. サプライチェーン上のモニタリング(監視)をするための業界全体に渡る持続可能な新たな取り組みを発展させること

B タイの鶏肉関連企業に対して

タイの労働法を順守し、強制労働などの違法行為をただちに停止すること、

国の労働法を遵守し、移民労働者の人権を尊重すること

労働者、NGO、タイ政府、養鶏場オーナー、鶏肉業界労働者との間で、複数ステークホルダー間の対話を実施すること等。

C タイ政府に対して

1. タイ政府に対しては、
2. ビジネスと人権における国家行動計画を発展させること、
3. 強制労働条約（1930年）により準拠した法律を制定すること、
4. 同条約議定書と ILO 条約など関連条約に批准すること、
5. 訴えを申し出た労働者達へのハラスメントを防止すること等。

D 日本政府に対して

1. 2016年11月になされた全ての関係者との対話における誓約に従い、国連指導原則に基づく企業と人権に関する国家行動計画（NAP）を策定し実行すること。
2. サプライチェーンにおける透明性を向上させ、タイの鶏肉を含む強制労働によってつくられた製品の輸入を禁止するための法律の制定を検討すること。