タイ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上における労働者の権利侵害

ヒューマンライツ・ナウ 報告書 2018

タイ鶏肉産業における「強制労働」：

日本企業のサプライチェーン上における労働者の権利侵害

国際人権 NGO ヒューマンライツナウ　レポート (2018)

目次

報告書概要 4
I. はじめに 7
II. タイの鶏肉産業における移民労働者の背景 8
A. タイの移民労働者における労働者の権利に関する一般的問題 8
B. 労働者の権利及び移民に関する法律 8
C. タイの鶏肉産業の背景 13
D. タイの鶏肉産業における労働問題及び移民問題の原因 14
E. 鶏肉産業における労働問題に関する政府の報告及び行動 15
III. タイの鶏肉産業と日本企業との間のサプライチェーン 17
A. 日本企業のタイにおけるサプライチェーンの問題 17
B. Betagro 社の鶏肉事業に関与する日本企業 19
C. Betagro 社のその他の事業に関与する日本企業 20
IV. 事例研究と HRN の調査 22
A. 2015 年の 6 つの養鶏場の労働者によるクレーム 22
B. Thammakaset Farm 2 事件の背景 23
C. Thammakaset Farm 2 の 14 名の労働者に対して HRN が実施したインタビュー 23
D. HRN インタビュー：強制労働を示す労働者の証言 25
E. HRN インタビュー：その他の労働権侵害に関する証言 30
F. Thammakaset の事例の労働者の権利侵害の法的分析 34
V. Thammakaset に関する訴訟及び関連する法的手続 41
C. 14 名の Thammakaset 養鶏場労働者に向けられた法的主張と脅迫 45
D. Andy Hall 事件 46
E. 事件に対する国連、市民社会の対応 48
F. Betagro 社の対応と企業の社会的責任 50
VI. 日本のサプライチェーンにおける労働権利侵害への取り組み 53
A 国連ビジネスと人権指導原則に基づく人権デューディリジェンス 53

B. 推奨されるプラクティス 55
C. 日本企業の取り組み 57
VII. 結論 62
VIII. 勧告 64

カバー写真について

上段及び中段：Thammakaset Farm 2, 下段：Thammakaset Farm 2 の 14 名の労働者及び MWRN のスタッフ。MWRN より提供。

報告書概要

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。比較的近年まで、鶏肉産業界は、衣料分野や漁業分野など他の分野に比べて労働者の人権侵害に関する調査対象とはなっていなかった。しかし、この分野では、強制労働といった深刻な人権侵害や、違法な残業労働や賃金の過少払い、そして、不健康かつ不衛生な作業環境など、労働権侵害が蔓延している。移民労働者は、言語の壁、非正規な雇用形態、孤立している養鶏場、労働組合の欠如、そして、国内の労働法制とその実施が不十分であるなどといった要因により、とりわけ脆弱な立場に置かれている。2017 年の外国人労働者の管理に関する勅令は、移民労働者が搾取対象となる、より深刻なリスクに移民労働者を晒すだけのものとして批判されている。

近年では、タイの鶏肉産業における労働者に対する人権侵害の申立てに関する様々な事案がメディアの注目を集めた。2015 年の Swedewatch による調査報告書は、鶏肉産業のタイ企業 4 社、すなわち、CP Foods Public Company Limited、Centaco Group、Laemthong Poultry Co. Ltd、そして、Saha Farms Group がタイで所有する 6 ヶ所の養鶏場における労働者に対する人権侵害に焦点を当てている[1]。鶏肉産業で 5 番目のシェアを誇るタイ食品会社 Betagro 社も、世間で大きな注目を浴びた。14 名の移民労働者が、彼らの使用者であり、また当時の Betagro 社のサプライヤーでもあった Thammakaset 社に対して提起した強制労働に関する訴訟にも関連している。

鶏肉産業のタイ企業 5 社は、いずれもそのサプライチェーン内で労働者の人権侵害が起きていたことが明らかとなった。これらの企業は、いずれも日本に対する鶏肉製品の輸出や、日本企業との合弁事業の展開、又は日本企業とその他何らかの事業を行っている企業である。

本調査報告書では、前記 14 名の移民労働者に対する人権侵害の詳細を述べるとともに、当該労働者が勝訴し、報酬の支払が認められたものの依然として上訴審に係属している Thammakaset Farm 2 に対する労働者の権利侵害に関する訴訟、Thammakaset 社が労働者に対して提起した恫喝的訴訟（名誉毀損及び盗難に係る訴訟）、そして、タイ国内人権機関（NHRCT）に対して申し立てられたものの、その棄却により批判を浴びることとなった Thammakaset Farm での強制労働に係る請求を含め、当該労働者が関与している様々な法的手続について述べる。

[1] Swedewatch, 2015, “Trapped in the kitchen of the world: The situation for migrant workers in Thailand’s poultry industry”, http://www.swedwatch.org/wp-content/uploads/2016/11/76_thaikyckling_151123_ab.pdf.

労働者は、Thammakaset Farm における身分証明書の没収、養鶏場からの帰宅の制限、言語の壁や曖昧な契約内容、彼らに対する搾取、最低賃金額を下回る賃金や法定残業代の不払い、違法な罰金と給与からの控除、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、労働権侵害と強制労働の指標となる事実を証言している。

Thammakaset 事件によって、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５名の特別報告者の共同書簡が出された。また、国際労働組織委員会も、タイ政府に対し強制労働について取り組むよう、また、国連人権理事会に対し労働者に対する名誉棄損訴訟による表現の自由に対する脅威や、農業分野における不正取引、強制労働や移民の搾取の問題について取り組むよう求めている。タイ政府はまた、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受けている。

タイは、その国内法における強制労働からの人々の保護が、1930 年の強制労働条約（第 29 号）及びその他の国際法よりも狭く、人身取引以外の強制労働については刑法上違法としていないなど、国内法や実務が条約と一致していない。タイ政府は、労働者の権利が侵害されている状況を是正し、救済する義務を負っている。

本調査報告書はまた、日本政府の義務と責任も検討する。日本は、2016 年 11 月に、ビジネスと人権に関する国連指導原則を実施するための国別行動計画作成に取り組むことを表明し、2018 年 3 月以降、ベースラインスタディ意見交換会を開催してきたが、国別行動計画が速やかに公表されることが肝要である。

日本企業もまた、企業の社会的責任（CSR）やそのサプライチェーン内の人権問題について調査・モニタリングし、取り組むべきとされる人権デューディリジェンスデューディリジェンスが不十分であると批判されてきた。複雑なサプライチェーンにおける困難はあるものの、効果的な CSR 方針や人権ポリシー・人権デューディリジェンスなしに、日本企業は労働権侵害を含むサプライチェーン上の人権問題に取り組むことはできない。

本調査報告書は、それぞれのステークホルダーに対し、次の通り、勧告する。

タイの鶏肉企業とつながりを持つ日本企業に対し、本調査報告書は、国連ビジネスと人権に関する指導原則の遵守、サプライヤーによる労働者の人権侵害を防止するための方針の策定、サプライヤーの名称の公表、サプライヤーによる人権侵害を特定する人権デューディリジェンス及びモニタリングの方針の強化を、そして、サプライヤーの下で働く労働

者その他の利害関係者と対話の場を設けるよう求める。

タイの鶏肉関連企業、農場、工場に対し、本調査報告書は、国内及び国際的な労働基準を遵守するための取組みを直ちに実施すること、労働者に対して彼らの母国語を使用した形でその責任と権利について説明すること、労働者の権利を尊重するための責任者を指導育成すること、そして、労働者との対話を実施することを勧告する。

タイ政府に対し、本調査報告書は、ビジネスと人権に関する国別行動計画を進展させること、1930 年の強制労働条約（No.29）をより一層遵守する法律を施行し、議定書を批准すること、陳情を申し立てている労働者に対する妨害工作を防止すること、そして、タイ国内人権機関の独立性を確保することを勧告する。

日本政府に対し、本調査報告書は、同様にビジネスと人権に関する国別行動計画の策定を速やかに行うこと、サプライチェーン内における透明性を向上させるための法整備を行うこと、そして、強制労働による製品の輸入を禁止することを勧告する。

I. はじめに

近年の事案では、タイの鶏肉産業における労働者、特に移民労働者への強制労働や労働搾取が広範囲にわたって蔓延していることが強く示されている。

タイの鶏肉の輸出産業は収益率が非常に高いため、業界が急速に成長し、タイは鶏肉製品について、世界最大の生産及び輸出国の一つとなった。この業界における労働力に対する非常に高い需要が、タイ経済の原動力となる移民労働者を近隣諸国、とりわけミャンマーから招いている。しかし、これらの移民労働者は、身分証明書の没収、賃金の過少払い、過大な残業労働、休憩時間の制限、非衛生的な宿泊施設、そして、違法な給与控除をはじめとした、強制労働に関連するものも含む労働者に対する重大な人権侵害にあっている。

本調査報告書では、東京を拠点とするアジア地域における人権問題に対する活動を行っている国際人権 NGO 団体 であるヒューマンライツ・ナウ（以下、単に「HRN」という）は、 タイの鶏肉産業における上記の重大かつ広範囲に蔓延している慣行を、労働者に対するインタビューも含め詳細にわたって調査したものである。本調査報告書は、タイのブロイラー工場、タイの鶏肉製品輸出業者、日本の鶏肉製品輸入業者、タイ及び日本政府、そして、関連する日本企業とそのタイの取引業者を含め、上記問題に関与する全ての当事者に対して、この問題を排除するための迅速かつ効果的な行動を採ること、また、労働者の人権とその他の人権の継続的な侵害から移民労働者をはじめとする労働者らを救済するよう強く求める。

II. タイの鶏肉産業における移民労働者の背景

A. タイの移民労働者における労働者の権利に関する一般的問題

タイの鶏肉産業における移民労働者に対する労働者の権利侵害については、まず、タイでは雇用者が移民労働者を比較的容易に搾取でき、労働者が救済されることが難しいという、社会的及び法律的な状況一般を認識する必要がある。

まず、強制労働や人身売買といった労働者の権利侵害は、タイの多くの製造業において報告されており、最近でも以下述べるような漁業[2]、衣料品[3]、鶏肉産業における人権侵害が公表されている。グローバルな競争により企業はよりコスト安を目指し、それが低賃金や過重労働、劣悪な労働環境を引き起こしている[4]。

移民労働者は、言語の壁や権利意識の欠如、救済を求める有効な手段の欠如、強制送還やハラスメント、懲罰を避けるために搾取に対して抵抗することできない状況、差別、非正規雇用、組合による保護の欠如、国内法による権利保護が不十分であること等から、特に脆弱な地位におかれている[5]。多くの移民労働者は自国とタイのいずれでも多額の採用手数料を支払っており、仕事を始める前から多額の債務を抱えている[6]。

また、タイの刑法は、私人による刑事訴追を認めている。使用者は、この制度を権利侵害を主張する労働者と権利擁護者の主張を封じるため、彼らに対する刑事上の名誉棄損の手段としてきた。

B. 労働者の権利及び移民に関する法律

1. 労働者及び労働組合保護に関するタイ国内法

タイでは正規移民労働者の権利を、賃金や労働時間、福利厚生、安全、健康、環境等に関する 1998 年タイ労働者保護法[7]の保護、及び組合の自由や労働協約、労使関係に関する

---

[2] ILO, “Employment practices and working conditions in Thailand’s fishing sector”, ILO, 2013, http://www.ilo.org/dyn/migpractice/docs/184/Fishing.pdf

[3] Clean Clothes Campaign, “Report Migrant Workers in Thailand’s Garment Factories”, 2014, https://cleanclothes.org/resources/publications/migrant-workers-in-thailands-garment-factories

[4] ILO, “Report IV Decent Work in Supply Chains”, 2016, p.2, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--de/index.htm

[5] Finnwatch, “Breaking the cycle of exploitation Recommendations for responsible recruitment of migrant workers in Thailand”, Mar. 2016, p.6, https://www.finnwatch.org/images/pdf/cycle-of-exploitation_final.pdf; ILO, “Report IV Decent Work in Supply Chains”, 2016, p.2, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--de/index.htm.

[6] Finnwatch, “Employment available in exchange for debt, Working conditions in the Thai broiler industry”, Sept. 2015, p 41, https://www.finnwatch.org/images/pdf/chickenproductionThailand.pdf.

[7] Labour Protection Act, B.E. 2541, 1998, http://www.labour.go.th/en/attachments/article/18/Labour_Protection_Act_BE2541.pdf

1975 年労働関係法[8]その他法律、勅令、それらの改正等により保護している。多くの権利はタイ国民と同様に移民労働者にも認められる一方で、労働関係法の下での組合結成に関する諸権利など、移民労働者には限定的にしか保障されない分野も存在する[9]。

また、法律が移民に対して同等の権利を保護していたとしても、国際労働機関（ILO）のタイの雇用主についての調査によれば、現実では、雇用主の半数が移民労働者とタイの労働者を同様には扱っていないことが明らかとなっている[10]。

同時に、それらの労働法令は実際には多くの労働者に対して適用されていない。2015 年のレポートによれば、タイの約 56%（21.4 百万人）の労働者は非登録かつ法による保護を受けていない労働者である[11]。国際移住機関（IOM）は、農業や漁業の分野では労働者の権利を保護することは特に困難であるとしており[12]、Finnwatch は、タイは移民労働者の労働環境を効果的に規制、監視、管理できていないとしている[13]。その原因の一つとして、使用者と労働者の双方が、労働法や労働組合法を認識していないことが挙げられる[14]。

2. 鶏肉産業による労働者の労働基準の改悪案

鶏肉産業における大企業は、政府や労働者の団体との間での三者間協議をすることなしに、現在、政府に対して労働者の労働基準の引き下げを求めている。「鶏肉産業のための法令立案の要請」という 2017 年 1 月 3 日付けのタイの労働保護福祉省宛ての書簡、及び「労働保護に関する省令の迅速な改正の要請」という 2018 年 1 月 15 日付けの NHRCT 宛ての書簡の中で、タイの鶏肉産業の代表ら[15]は、鶏肉労働者に対する労働法について２つ

---

[8] Labour Relations Act B.E. 2518, 1975, http://www.mol.go.th/sites/default/files/images/other/labourRelation2518_en.pdf

[9] Eliza Marks and Anna Olsen, “The Role of Trade Unions in Reducing Migrant Workers’ Vulnerability to Forced Labour and Human Trafficking in the Greater Mekong Subregion”, 2015, p.8, http://www.antitraffickingreview.org/index.php/atrjournal/article/view/84/141; US Department of State, “Thailand 2016 Human Rights Report” 参照, https://www.state.gov/documents/organization/265588.pdf

[10] Elaine Pearson, “The Mekhong Challenge Underpaid, Overworked and Overlook The realities of young migrant workers in Thailand (Vol.1)”, ILO, 2006, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_67_en.pdf, pp. 53-54, 57.

[11] Jack Huang, “The Overview of Informal Sector in Thailand”, 27 Apr. 2017, Chinese Taipei Pacific Economic Cooperation Committee, http://ctpecctw.blogspot.jp/2017/04/the-overview-of-informal-sector-in.html, Informal economy is defined as work not formally registered or not complying with labour regulations

[12] Dennis Arnold and Kevin Hewison. “Exploitation in Global Supply Chains: Burmese migrant workers in Mae Sot, Thailand”, 2005, http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.632.3947&rep=rep1&type=pdf; IOM, “Situation Report on International Migration in East and South-East Asia”, 2008, p.93, http://publications.iom.int/system/files/pdf/situation_report.pdf

[13] Finnwatch, “Employment available in exchange for debt, Working conditions in the Thai broiler industry”, Sept. 2015, p 41, https://www.finnwatch.org/images/pdf/chickenproductionThailand.pdf

[14] Sakdina Chatrakul Na Ayudhya, “The Thai Labour Movement: Strength Through Unity Challenges and Recommendations”, Oct. 2010, http://www.fes-thailand.org/wb/media/documents/The%20Thai%20Labour%20Movement_Sakdina%20Chatrakul%20Na%20Ayudhya.pdf

[15] Broiler Breeder Association, Thai Broiler Processing Exporters Association, Broiler Association, Export Broiler Association, Thai Poultry Veterinary Association (TPVA), Thai Commercial and Export Meat-type Duck Farmer, The Poultry Promotion Association of Thailand, The Animal Husbandry Association of Thailand

の変更を求めている[16]。

第一の提案は、使用者による労働者の連続での長時間勤務を認めるというものである。現在の法律は、もし使用者が労働者に対して一日 2 時間以上休憩をとるよう求めた場合、使用者はそれ以降の休憩時間に対する給与の支払い義務を負う。これは、使用者が、労働者に給料を支払うことなく、長時間の日中の休憩を挟むことで深夜まで働かせることを防止している。産業界はこの法律を、使用者が給与の支払い義務を負う超過の休憩時間を 2 時間から 4 時間に伸長することで、労働者が残業代の支払を受けることなく 1 日 18 時間勤務することが可能となるよう改正することを求めている。

第二の提案は、使用者が労働者を休暇なしに連続して働かせることのできる日数を 2 倍にするというものである。現在、使用者は労働者に対して休日なしに最大 4 週間勤務させることができる（週休日をひとつの期間にまとめる）。産業界は、この休日なしの勤務期間を最大 8 週間にすることを求めている。

いずれの提案も使用者による労働者の搾取を増幅させるもので、労働者の福祉を脅かすものである。HRN は、タイ政府に対しこれらの要請を拒否すること、市民社会に対し搾取を許容するこれらの提案に反対するよう求める。

3. タイに入国する移民に関する手続

外国人移民のタイ入国に関する規則と手続は複雑であり多層化している。これらの手続の中でも正規入国についてはタイと近隣諸国との間で締結された基本合意書（MOU）が含まれ、タイとミャンマーとの間の MOU による移民の数が最大である[17]。その他の手続には、外国人労働者が（MOU の手続の下ではなく）MOU によらない入国を規律する国籍証明（NV）手続[18]や、MOU や NV の手続による在留資格のない外国人労働者に一時的滞在や就労資格を与える、いわゆるピンクカードの申請のための規制も含まれる[19]。留意すべきなのは、まず、規則は経済や国家安全保障の観点を重視しており、外国人労働者の人権保障を主眼とはしていないということである。また、タイへの通常の移民入国のための手続

[16] いずれも書簡も HRN 保有。

[17] Memorandum of Understanding between the Government of the Kingdom of Thailand and the Government of the Union of Myanmar on Cooperation in the Employment of Workers, 13 Feb 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_160932.pdf; this MoU repealed an earlier MoU that was in place since 2010. Unlike legally binding and formal bilateral agreements, MOU's are informal mechanisms in the form of executive agreements between ministries of two or more countries. In South-East Asia, MOUs are more common than bilateral agreements for regulating recruitment and placement of migrant workers between countries. While there have been some amendments, the Finnwatch report gives an general idea of the complexity of recruitment processes under MOUs. https://www.finnwatch.org/images/pdf/cycle-of-exploitation_final.pdf, p. 40.

[18] 国籍証明の手続きの概要は Finnwatch のレポートで述べられている。 https://www.finnwatch.org/images/pdf/cycle-of-exploitation_final.pdf, pg. 41.

[19] この法律に必要な文言は右記で閲覧可:http://www.local.moi.go.th/law93.pdf (タイ語). 労働者許可に関する規則はタイ政府のウェブサイトで閲覧可: https://www.doe.go.th/prd/alien/law/param/site/152/cat/89/sub/0/pull/category/view/list-label.

や費用により、移民・入国手続の際にブローカーが外国人労働者に高額な費用を要求するため、労働者は債務に拘束され、搾取されるという状況が起きている。例えば、外国人労働者許可に関する規則[20]では、「書類、証明及び担保」が求められており、その要件を満たすか否かは権限のある役人の自由裁量となっており[21]、様々な費用にブローカーへの料金は含まれない[22]。外国人移民がこれらの手続を知らないこと、書類作成作業がタイ語又は英語で行われなければならず、言葉を知らない外国人移民にとっては難しいことなどによっても、ブローカーへの需要は増えている。

これらの手続のいずれかなしにタイに入国した移民労働者は、違法とみなされ、不法移民の雇用について雇用主や労働者を罰する、2017 年の外国人労働管理に関する王令の下での強制送還や罰則を避けるために、更なる搾取にさらされることになる[23]。

肯定的な変化の一つとしては、当該王令は、移民労働者のパスポートを保持する使用者を罰するということである。しかしながら、不法移民の雇用などその他の罰則には、移民労働者の脆弱さをもたらしている原因それ自体に取り組むことなく、2017 年の執行期間中に雇用主が不法移民を解雇することにつながったと報告されている。この法律は、移民労働者を合法化する国籍識別手続が多数完了していないにもかかわらず、2018 年 3 月 31 日から再び施行されたが、ビジネスと人権に関する国連作業部会は、政府に対し、期限を延期するか、手続を簡易にすることを求めている[24]。

4. 強制労働に関する国際人権基準及びタイ国内法

タイが 1969 年に批准した 1930 年の強制労働条約（ILO 第 29 号条約）[25]について、同条約は強制労働や義務的労働を行わないよう要求している（１条１項）。同条約２条１項は、強制労働や義務的労働を、「ある者が処罰の脅威の下に強要させられ、かつ、その者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務」と定義している[26]。

ILO 委員会の専門家によれば、「罰則に対する脅威」とは広く解されるべきで、広く人々

[20] “Re: Request for Permit, Issuance of Permit, Renewal of Permit and Prescription of Securities for Bringing a Foreign Labour to Work for an Employer in the Country”, B.E. 2559 (2016) (“Request for Permit”), https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_en/e14929c6fa61cd3c149ed7c7ec6f0b14.pdf

[21] “Request for Permit”, B.E. 2559 (2016), Cls. 4-5, https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_en/e14929c6fa61cd3c149ed7c7ec6f0b14.pdf]

[22] "Ministerial Regulation on Prescribing the Fees for Bringing a Foreign Labour to Work for an Employer in the Country" B.E. 2559 (2016) https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/bkk_en/0b3b8e3d65203cc42ff0f8071a1fc0ea.pdf. Finnwatch, “Breaking the cycle of exploitation Recommendations for responsible recruitment of migrant workers in Thailand”, Mar. 2016, p.6, https://www.finnwatch.org/images/pdf/cycle-of-exploitation_final.pdf

[23] Royal Decree on Managing the Work of Aliens B.E. 2560 (2017) (Foreign Workers Decree), 22 Jun. 2017, http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/065/1.PDF (in Thai).

[24] UNWG on Business and Human Rights, “Statement at the end of visit to Thailand by the United Nations Working Group on Business and Human Rights”, 4 April 2018, http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22915&LangID=E

[25] Forced Labour Convention, C29, 28 June 1930, http://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html

[26] Forced Labour Convention, C29, 28 June 1930, http://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html, Art. 2.

に強制的に労働又はサービスの提供を行わせるために使われる罰則をいい、直接又は間接的な強制力、精神的な脅威、賃金の不払い等を含む[27]。さらに、タイの移民労働者ではよくあるケースであるが、虚偽や詐欺が当初の仕事内容の提示に含まれていた場合、労働者の承諾は、仕事について認識があった、そして任意であったとはみなすことはできない[28]。この条約の義務について、2016 年に ILO 委員会は、強制労働を抑止するため、タイ政府は賃金不払いや身分証明書の没収、身体的暴力や劣悪な労働環境などに取り組む努力を強化すべきであると勧告した[29]。

強制労働に関する条約の国内立法化義務にもかかわらず、タイは強制労働を独立した犯罪とは規定していない。

2008 年の反人身売買法は強制労働[30]のいくつかの状況に対応しているが不十分である。同法は、人々を人身売買といった方法により、「強制力、誘拐、詐称、詐欺、不当な権力の行使、金銭の提供により」強制労働を含む搾取的状況に置くことを人身売買として刑事上の犯罪としている[31]。しかしながら、この強制労働の基準には、強制労働条約と比べ、２つの重大な欠点がある。第一に、法律は、労働者が強制力その他により強制労働の状況に置かれた場合でなければ強制労働に関する犯罪は成立しないとしている。例えば、もし労働者が任意に仕事に就き、その後に強制労働の状況に置かれた場合には犯罪は成立しない。第二に、労働者が例えば欺罔により当該状況に置かれた場合にも、強制労働に該当するかという基準は強制労働条約に比べて狭く解されている。

反人身売買法は、強制労働又はサービスを、次のように定義している。

> 脅迫や強制力の行使その他当該人を抵抗できない状態にするあらゆる方法により、人々に対して生命や身体、自由、名誉や財産を傷つけられるという恐れを抱かせ、労働又はサービスを提供させること

この基準によれば、労働者を「傷つけられる恐れ」と「抵抗できない状態にする」といういずれの要件も満たす必要があるが、強制労働条約は、労働が「処罰の脅威の下」で生じた任意ではない労働であればよいことになる。

上記２点により、反人身売買法はタイが強制労働条約の下でタイが負う国際的義務を充足するものとはなっていない。タイの市民社会は、1930 年の強制労働条約が定める強制労

---

[27] ILO Standards on Forced Labour: the new protocol and recommendation at a glance', 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf

[28] ILO, 'Forced labour and trafficking: a casebook of court decisions: a training manual for judges, prosecutors and legal practitioners, Geneva', 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106143.pdf

[29] ILO, 'Sixth Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Thailand of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation (ITUC) and the International Transport Workers' Federation (ITF)', 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_549113.pdf

[30] Anti-Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008), https://en.wikisource.org/wiki/Anti-Human_Trafficking_Act,_BE_2551_(2008)

[31] Anti-Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008), https://en.wikisource.org/wiki/Anti-Human_Trafficking_Act,_BE_2551_(2008), Sec. 6(1).

働を禁止する新たな法律を制定するよう求めている。

C. タイの鶏肉産業の背景

上記に述べた、タイにおける、移民労働者の権利侵害やその是正要求の制約につながる一般的な社会的及び法的な状況に加え、鶏肉産業それ自体が移民労働者の権利侵害を引き起こしやすい問題を抱えている。この項では、タイの鶏肉産業の背景について、次の項では、それらが労働者の権利侵害を引き起こす状況について述べる。

タイの豊富な天然資源は、同国の農業分野の発展を促進し、タイをその業界における主要な国の一つに位置付けた[32]。鶏肉分野はタイの成長著しい農林水産物生産高の主要分野となっており、タイは世界で第 4 位の鶏肉生産国であり、第 3 位の鶏肉輸出国であり、輸出産業は未だ成長し続けている[33]。およそ 30%の鶏肉製品が輸出され、70%が国内で消費される[34]。2017 年のタイの鶏肉産業の総生産量は 187 万トン、輸出量が 72 万トンであった[35]。鶏の生産能力については、2018 年は 2017 年よりも 2 百万頭多く、 1 週間に 3500-3600 万頭と見積もられている[36]。2017 年 1 月から 7 月の間の合計輸出量のうち、2 億 1,617 万 3 千トンは日本に向けての輸出である。2017 年は、日本がタイの鶏肉製品の最大の輸出市場であり、全体の 51%にのぼった[37]。

この分野は過去 20 年でタイにおいて急速に拡大し、ほとんどが国内市場向けの地方での小規模な生産だったものから輸出及び国際市場向けの工業生産へと移行した[38]。

2004 年、タイの鶏肉産業は感染性ウィルスで鳥と人間の命を奪いうる高病原性鳥インフルエンザ（HPAI）の大流行に見舞われた。タイの鶏肉産業への影響は壊滅的なものであり、およそ 6,200 万羽の鳥の死と推定 6 億 3,100 万ドルの経済的損失をもたらした。さらにその病気が原因で 12 人の人が亡くなった[39]。その大流行以前は、タイは世界第 5 位の鶏肉輸出

---

[32] 在バンコク・オランダ大使館, “The Poultry Sector in Thailand”, Dec. 2016, p.1, https://www.rvo.nl/sites/default/files/2016/12/FACTSHEET-POULTRY-SECTOR-IN-THAILAND.PDF

[33] WATT Global Media, “The world’s leading broiler, turkey and egg producers”, https://www.wattagnet.com/directories/80-the-world-s-leading-broiler-turkey-and-egg-producers. WATT Global Media, “Thai poultry meat exports set to grow in 2017”, 19 Jan. 2017, https://www.wattagnet.com/articles/29539-thai-poultry-meat-exports-set-to-grow-in-2017

[34] 在バンコク・オランダ大使館, “The Poultry Sector in Thailand”, Dec. 2016, p.1, https://www.rvo.nl/sites/default/files/2016/12/FACTSHEET-POULTRY-SECTOR-IN-THAILAND.PDF, p.1.

[35] Sakchai Preechajarn, “Thailand Poultry and Products Annual 2017”, USDA Foreign Agriculture Service Global Agricultural Information Network, 1 Sept. 2017 , https://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual_Bangkok_Thailand_9-1-2017.pdf

[36] Sakchai Preechajarn, “Thailand Poultry and Products Annual 2017”, USDA FASGAIN, 1 Sept. 2017, https://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual_Bangkok_Thailand_9-1-2017.pdf

[37] Sakchai Preechajarn, “Thailand Poultry and Products Annual 2017”, USDA FASGAIN, 1 Sept. 2017, pp.6-7, https://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual_Bangkok_Thailand_9-1-2017.pdf

[38] Achilles Costales, “A Review of the Thailand Poultry Sector”, Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), Mar. 2004, p. 1, http://www.fao.org/ag/againfo/resources/en/publications/sector_reports/lsr_THA.pdf

[39] Centers for Disease Control and Prevention, “Highly Pathogenic Avian Influenza H5N1, Thailand, 2004”, CDC,

国であったが、HPAI の流行によりこの地位を失った[40]。しかしながら、タイの鶏肉産業が次第に安定したこと及び他の諸国でも HPAI が大流行[41]したことにより、タイは再び鶏肉食品の生産及び輸出の世界的リーダーの地位を取り戻した。これらの期間は、次の項で述べるように、鶏肉産業の労働者の権利保護を犠牲にして、市場での地位を取り戻そうとするタイの鶏肉産業の動きを加速させる効果をもたらした。

D. タイの鶏肉産業における労働問題及び移民問題の原因

農業分野や移民労働者に一般的に存在する人権侵害の根本的状況に加えて、鶏肉市場の近時の急速な拡大が、養鶏場における労働者の人権侵害を増加させる原因となった。タイの鶏肉産業を打ちのめした 2004 年の鳥インフルエンザの発生は、生産規模の拡大及びプレイヤーの数の減少をもたらし、これらは労働者の労働量の増加をもたらした。2008 年から 2012 年の間、ブロイラー工場で育てられる鶏の数は約 55%増加したが、ブロイラーの生産事業者の数は 32%減少した[42]。2012 年時点で、タイには、6,082 の商業ブロイラー工場、35,947 の非商業農家、そして 225,930,564 羽の鶏が存在した[43]。そして、前述のとおり、2017 年には増加した生産力は 200 万羽に達した。2016 年には、3,996 人の移民労働者が養鶏農家に雇用されていた。

工場では、需要に応えるため、労働者が多数の鶏を担当させられた。HRN がインタビューした労働者の一人は、1 サイクルで 28,000 羽から 30,000 羽の鶏を担当しており、それが通常の量であったと述べた[44]。このような状況は、工場がコストを抑える一方で生産量を増やすため労働者から搾取することを考えることにつながった可能性を有している。これは、特にピーク時間（連続した日数及び一日ごとの時間のいずれもさす）、労働者を残業代の支払いなく最大労働時間を超えて働かせることや、最低賃金を下回る賃金、ミスによる違法な賃金控除、労働者の退去制限（身分証明書類の保持など）、新規労働者に対する労働条件の欺罔などを含む。鶏肉産業の労働者は、農業労働者一般と同様にしばしば移民労働者であり上記のような問題に直面している。工場や労働者は物理的に隔離されており、労働者は旅行やコミュニケーションについて制約を受けているため、労働者の権利侵害は隠蔽することが容易であり、当局が調査を行ったり、法律が執行され、労働者が外からの

Nov. 2005, https://wwwnc.cdc.gov/eid/article/11/11/05-0608_article

[40] Anni McLeod, Nancy Morgan, Adam Prakash, & Jan Hinrichs, “Economic and Social Impacts of Avian Influenza”, FAO, p.2, http://www.fao.org/avianflu/documents/Economic-and-social-impacts-of-avian-influenza-Geneva.pdf

[41] Rosie Burgin, “Asian and Europe Continue to Battle HPAI”, Poultry World, 28 Dec. 2016, http://www.poultryworld.net/Health/Articles/2016/12/Asia-and-Europe-continue-to-battle-HPAI-75255E/

[42] IPSOS, Thailand’s Poultry Industry, 2013, p. 6, https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2017-08/Ipsos-Research-Note-Thailand-Poultry.pdf

[43] IPSOS, Thailand’s Poultry Industry, 2013, p. 6, https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/publication/documents/2017-08/Ipsos-Research-Note-Thailand-Poultry.pdf

[44] HRN スタッフによるインタビュー, 10 Sept. 2017. A hatching cycle is between 30 to 40 weeks.

助けを求めることを困難にしている[45]。

さらに、養鶏場の環境や状況は、おびただしい数の生物、狭い空間、衛生設備のない環境、労働者と鶏との近接性、作業の性質及び使用済みの設備や器具などの原因で、様々な健康や安全の問題をもたらす可能性がある。典型的な疾患としては、皮膚及び目の炎症、やけど、筋骨格障害、呼吸障害、人畜共通感染症、化学物質汚染、抗生物質耐性菌感染がある。また、猛暑や極寒の状態で長時間晒されるという問題もある[46]。

鶏肉産業は急速に拡大を続けており、労働者をこれらの搾取的で危険な状況から保護する必要性はより一層緊急となった。鶏肉産業における特殊な状況とは別に、ILO 委員会は、タイにおける一般的な強制労働の実態を批判してきた。最近は、国際労働組合総連合（ITUC）及び国際運輸総連（ITF）による、20 時間労働や賃金不払い、債務による拘束、身体的虐待等、漁業における強制労働を主張する ILO への陳情に対応する形で、タイ政府に対し勧告を出した[47]。ILO は、その第 6 補足レポート（ITUC 及び ITF によって ILO 規約 24 条によりなされた、1930 年の強制労働に関する条約(No.29)のタイによる不遵守を主張する陳情について、それを検証するためにつくられた委員会のレポート）において、その陳情は、強制労働条約の第 1 条 1 項、第 2 条 1 項及び第 25 条は、強制労働を抑止するタイの義務や強制労働への罰則を執行するための義務に関するものであると結論付けている[48]。そして、タイ政府に対し、賃金不払いや、身分証明書の没収、身体的な暴力や劣悪な労働環境等の是正に取り組むことを勧告している[49]。

E. 鶏肉産業における労働問題に関する政府の報告及び行動

タイ政府は、国内の養鶏場における労働者の権利侵害が蔓延していることを認識し、報告してきた。2016 年のタイ政府により行われた養鶏場への調査は、劣悪な労働環境を明らかにし、移民の権利を擁護する活動家に報告された。政府は、2016 年に良好な労働実務に関するプログラム（GLP）を鶏肉産業について実施し、そこで鶏肉産業における労働環境、

---

[45] ILO, “Report IV Decent Work in Supply Chains”, 2016, p.2, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--de/index.htm

[46] Poultry World, “Health hazards: safety always comes first”, 8 Jul. 2010, http://www.poultryworld.net/Broilers/Health/2010/7/Health-hazards-Safety-always-comes-first-WP007676W/

[47] ILO, ‘Sixth Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Thailand of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation (ITUC) and the International Transport Workers’ Federation (ITF)’, 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_549113.pdf

[48] International Justice Resource Centre, ‘ILO:Thailand not meeting obligations under Forced Labour Convention’, 12 April 2017, http://www.ijrcenter.org/2017/04/12/ilo-thailand-not-meeting-obligations-under-forced-labour-convention/

[49] ILO, ‘Sixth Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observance by Thailand of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), made under article 24 of the ILO Constitution by the International Trade Union Confederation (ITUC) and the International Transport Workers’ Federation (ITF)’, 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_549113.pdf

特に移民労働者についての労働環境や超過労働の禁止、身分証明書の没収等について早急な改善が求められることを明示した[50]。GLP プログラムは、労働環境を改善し、強制労働を防止するためのガイドラインも含まれており、政府はトレーニングを提供し、参加する養鶏場は、MOU を通じてそれらを遵守することとされている[51]。何百もの契約養鶏場がプログラムに参加し、ガイドラインを充足することを誓約している。しかしながら、この産業におけるプログラムの実施や労働基準の遵守又は不遵守の程度については公表されていない。

[50] Oscar Rousseau, “Thailand: chicken sector to boost standards following abuse claims”, Global Meat News, 22 Aug. 2016, https://www.globalmeatnews.com/Article/2016/08/22/Thai-chicken-sector-agrees-to-end-human-rights-abuse; The Poultry Site, “Thai Poultry Industry, Government Join to Promote Good Labour Practices”, 24 Aug. 2016, http://www.thepoultrysite.com/poultrynews/37472/thai-poultry-industry-government-join-to-promote-good-labour-practices/

[51] Oscar Roussseau, "Thai chicken farmers stamp out slavery and abuse", Global Meat News, 30 Sept 2016, https://www.globalmeatnews.com/Article/2016/09/30/Thailand-farmers-stamp-out-slavery-and-abuse

III. タイの鶏肉産業と日本企業との間のサプライチェーン

A. 日本企業のタイにおけるサプライチェーンの問題

日本は、現在、タイへの最大の海外投資国[52]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[53]。上述のように、2017 年 1 月から 7 月の間で、タイは日本に（合計輸出量 4 億 2004 万トンのうち）2 億 1617 万 3 千トンの鶏肉を輸出した[54]。日本は、生の鶏肉のタイからの輸入を、2004 年の鳥インフルエンザの大流行を原因とする 10 年の禁止期間が明けた 2014 年に再開した[55]。それ以降、中国からの供給の低下及び米ドルに対するブラジル通貨の価値上昇は、タイの日本への鶏肉の輸出市場の成長を促進した。

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鶏肉企業 5 社の全てが、日本への鶏肉の輸出、日本企業との合弁事業又は何らかの形での事業提携のいずれかを行っている。日本企業による輸入鶏肉の生産状況の精査なしに、どの程度の製品が、これらの会社で報告された深刻な権利侵害の状況下での強制労働を通じて生産されたものか日本企業は認識することができない。以下では、これら 5 社と日本企業との関係を述べる。

・Charoen Pokphand Group (CP Group)

CP Group は、2013 年における日本への生の鶏肉の輸出量がおよそ 300,000 トンであると発表したタイの食品会社である[56]。2014 年には伊藤忠商事に C.P Pokhand Co. Ltd (CPP)の 25%を売却した[57]。CPP は、Caroen Pokphand Foods Public Co. Ltd. (「CP Foods」。いずれも CP Group の部門である。) の香港上場子会社であり、動物飼料業、畜産業及び食品加工業を営んでいる[58]。株式持合い策の一環で、CP Group は、2016 年 3 月に伊藤忠商事の 4.7%の株式を取得した[59]。

---

[52] 日本外務省, “Japan-Thailand Relations (Basic Data), 14 Jul. 2016, ”http://www.mofa.go.jp/region/asia-paci/thailand/data.html

[53] Sakchai Preechajarn, “Thailand Poultry and Products Annual 2017”, USDA Foreign Agriculture Service Global Agricultural Information Network, 1 Sept. 2016, p.3, https://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual_Bangkok_Thailand_9-1-2017.pdf.

[54] Sakchai Preechajarn, “Thailand Poultry and Products Annual 2017”, USDA Foreign Agriculture Service Global Agricultural Information Network, 1 Sept. 2016, p.7, https://gain.fas.usda.gov/Recent%20GAIN%20Publications/Poultry%20and%20Products%20Annual_Bangkok_Thailand_9-1-2017.pdf, p. 7.

[55] The Poultry Site, “Thailand to Export Chicken to Japan”, 21 Jan. 2014, http://www.thepoultrysite.com/poultrynews/31227/thailand-to-export-chicken-to-japan/

[56] CPF, “Monthly Newsletter CPF win Thailand’s Top Corporate Brand Values Award 2013”, Oct. 2013, http://www.cpfworldwide.com/contents/investors/download/ir-newsletter/M-news1013.pdf

[57] Itochu Corporation, “ITOCHU”, https://www.itochu.co.jp/ja/

[58] Nikkei Asian Review, “Charoen Pokphand Foods Public Co. Ltd.”, 21 Nov. 2017, http://asia.nikkei.com/Company/05HZD3-E

[59] ITOCHU, “Initiatives Advanced Together with CITIC and the CP Group”, https://www.itochu.co.jp/en/business/alliance/index.html

・Laemthong Poultry Co. Ltd

Laemthong Poultry Co. Ltd は、食肉、加工肉及び海産物の輸出入並びにコーヒーショップ及びレストランの経営を行う東京の中小企業である株式会社アイ・ビー・シーの主要な供給業者である。アイ・ビー・シーの主要顧客は沖縄ハム総合食品株式会社、総合食品エスイー株式会社、エス・ロジックス株式会社、四国物産株式会社、株式会社トクスイコーポレーション及びハンナン株式会社である[60]。

・Saha Farms/ Golden Line Business Co. Ltd

Saha Farms は、大手の日本向け鶏肉食品供給業者であり、2010 年には、輸出量の 40%が日本向けであった[61]。同社は、1974 年に日本向けの加工済み鶏肉の輸出を開始した[62]。Saha Farms 傘下の Golden Line Business Co. Ltd は、バンコクに拠点を置き、養鶏を営み、冷凍及び加工済み鶏肉の生産及び販売を行っている[63]。

・Centaco Group of Companies/ Sky Food

Centaco Group のウェブサイトによると、Centaco Group 傘下の Central Poultry Processing Co. Ltd.は日本向けに冷凍鶏肉を輸出しており、日本市場に合った商品づくりのために日本の技術面での知識や機械を使用している[64]。さらに Centaco Group の下で、Sky Food Co. Ltd は、日本向け輸出用に焼き鳥などの冷凍の加工済み鶏肉食品を生産している[65]。

・Betagro

Betagro PCL は、バンコクに本社を置き、その他事務所や工場をタイ全土にわたる複数都市で展開する[66]、食肉商品をグローバルに生産・販売するタイの食品会社である。外部の契約農家から鶏肉を仕入れ、タイ全土にある工場で加工している。日本は Betagro の主要な鶏肉輸出市場の一つである[67]。2017 年 3 月には、Betagro Group は、生

[60] IBC Corp, “Corporate Information”, http://www.ibc-corp.jp/english.pdf
[61] EMIS Store, “Saha Farms Company Limited An EMIS Company Report”, 2011, https://www.emis.com/php/company-profile/TH/Saha_Farms_Company_Limited_en_2102721.html; Poultry World, “Saha Farms doubles chicken production”, 5 Jul. 2010, http://www.poultryworld.net/Home/General/2010/7/Saha-Farms-doubles-chicken-production-WP007641W/
[62] Saha Farms, “Company Profile”, http://www.sahafarms.com/main.php?m=Profile
[63] EMIS Store, “Golden Line Business Co Ltd An EMIS Company Report”, 2011, https://www.emis.com/php/company-profile/TH/Golden_Line_Business_Co_Ltd_en_2108444.html
[64] Centaco, “Products & Business Food”, http://www.centaco.com/food.asp
[65] Roundtable on Sustainable Palm Oil, “Sky Food Co., Ltd. Profile”, https://www.rspo.org/members/4767/Sky-Food-Co.-Ltd
[66] Betagro, “Contact Us”, http://www.betagrofeed.com/en/contact_us.php
[67] The Nation, “Betagro Group eyeing chicken export boost”, 14 Mar. 2017, http://www.nationmultimedia.com/news/business/corporate/30309017; Bloomberg, “Betagro PLC”, https://www.bloomberg.com/profiles/companies/3216981Z:TB-betagro-pcl

又は調理済み鶏肉の輸出量を前年の 70,000 トンから 10%増やすことを目指していると報じられた[68]。Betagro はまた、主に鶏肉や豚肉といった様々な食肉食品分野で 30 年以上もの間、日本企業と合弁事業を行っており、その詳細は以下の項のとおりである[69]。

B. Betagro 社の鶏肉事業に関与する日本企業

・味の素株式会社

味の素株式会社は、1995 年に日本への輸出向け冷凍加工鶏肉（テンダーフライドチキン）を生産する Ajinomoto Betagro Frozen Goods (Thailand) Co. Ltd という商号の合弁会社を設立して Betagro Group と提携した[70]。味の素の製品ブランドには「味の素」「ほんだし」「クノール」「スープ DELI」「Cook Do」といったものがある。

・三菱商事株式会社

三菱商事は 1990 年に Betagro 社と提携した[71]。三菱商事と Betagro Group は、主に鶏肉用飼料工場、養鶏場、孵化場、ブロイラー飼育場、契約飼育場、生及び冷凍鶏肉の加工並びに国内及び日本を含む輸出市場向け調理済み鶏肉食品に従事する合弁会社 B. Foods Product International Company Limited を運営している[72]。三菱商事が Betagro Group，伊藤ハム米久ホールディングスと合弁会社を設け、６０億円をかけた、日本等への輸出向け鶏肉の加工工場をタイで新設する予定であると２０１８年１月に発表された[73]。

・Boston トレーディング株式会社

---

[68] The Nation, “Betagro Group eyeing chicken export boost”, 14 Mar. 2017, http://www.nationmultimedia.com/news/business/corporate/30309017; Bloomberg, “Betagro PLC”, https://www.bloomberg.com/profiles/companies/3216981Z:TB-betagro-pcl

[69] The Nation, “Betagro Group eyeing chicken export boost”, 14 Mar. 2017, http://www.nationmultimedia.com/news/business/corporate/30309017; Bloomberg, “Betagro PLC”, https://www.bloomberg.com/profiles/companies/3216981Z:TB-betagro-pcl

70 Joyce Rainat, “Thailand-Japan agro-based”, Poultry World, 2005, http://www.worldpoultry.net/PageFiles/23191/001_boerderij-download-WP6599D01.pdf; Ajinomoto, “Ajinomoto Frozen Food (Thailand) Co., Ltd. to Resume Production in Mid-November 2012”, 9 May 2012, https://www.ajinomoto.com/en/presscenter/press/detail/g2012_05_09.html; Ajinomoto, “Ajinomoto Betagro Frozen Foods (Thailand) Co., Ltd.”, http://www.ajinomoto.co.th/en_aji_thailand_factory.php?nid=26&parent_id=4

71 Joyce Rainat, “Thailand-Japan agro-based”, Poultry World, 2005, http://www.worldpoultry.net/PageFiles/23191/001_boerderij-download-WP6599D01.pdf; Ajinomoto, “Ajinomoto Frozen Food (Thailand) Co., Ltd. to Resume Production in Mid-November 2012”, 9 May 2012, https://www.ajinomoto.com/en/presscenter/press/detail/g2012_05_09.html; Ajinomoto, “Ajinomoto Betagro Frozen Foods (Thailand) Co., Ltd.”, http://www.ajinomoto.co.th/en_aji_thailand_factory.php?nid=26&parent_id=4

[72] EMIS Store, “B Foods Production International Co Ltd An EMIS Company Report”, 2016, https://www.emis.com/php/company-profile/TH/B_Foods_Product_International_Co_Ltd_en_2103622.html

[73] “Mitsubishi to launch Thai poultry processing joint venture”, Nikkei, 5 Jan. 2018, https://asia.nikkei.com/Business/ASEAN-Business-File/Mitsubishi-to-launch-Thai-poultry-processing-joint-venture

Boston トレーディングは生及び加工済みの食肉商品をタイから輸入している日本企業である。2013 年、Boston トレーディングは Betagro 社及び株式会社フォーシーズと提携して Betagro Fisrt Collection Co.を設立し、タイでうどん店「宮武讃岐うどん」を運営している。

C. Betagro 社のその他の事業に関与する日本企業

・株式会社ポムフード

2015 年にポムフードと Betagro 社はバンコクに合弁会社 Betagro-Pomme Food を設立し、オムライスのファーストフードチェーン「ポムの樹」をタイで運営してきた[74]。

株式会社ポムフードによれば、2018 年 3 月に行われた株主総会にて合弁解消が決議され、翌 4 月末日でベタグロ社との合弁解消を行ったとのことである。

・株式会社フォーシーズ

Betagro 社と Boston トレーディングとの合弁事業において 3 社で Betagro Fisrt Collection Co.を設立し、タイでうどん店「宮武讃岐うどん」を運営している[75]。

・伊藤ハム株式会社

2009 年に伊藤ハム及び Betagro 社がタイの味の素現地法人と提携し、豚肉商品を販売する Itoham Betagro Foods 社を設立した[76]。

・丸大食品株式会社

2012 年、丸大は Betagro 社と合弁会社 Betagro MF Deli Co. Ltd.を設立し、タイでソーセージ生産工場を運営している[77]。その工場から日本に輸出されるハム及びソーセージは 9,600 トンにのぼると推定される[78]。

・大日本製薬株式会社

大日本製薬は食品事業（食品材料、抽出物商品等）を運営し、原料となる鶏及び豚

[74] ARK Business Search, “Betagro is partnering with ‘pomu no ki’”, http://www.ark.asia/thailand-business1404/20140430b.html; Bangkok Post, “Betagro banks on tastes of Japan to woo customers”, 4 May 2014, http://www.bangkokpost.com/print/403531/

[75] Bangkok Post, “Betagro takes on Japanese partners”, 6 Mar. 2013, http://www.bangkokpost.com/print/353133/

[76] Itoham, “Itoham Group CSR Report 2016 detailed version”, p.20, http://www.itoham.co.jp/corporate/env/report/pdf/2016_web.pdf

[77] Marudai, “A notification on a completion of a new joint factory with Betagro”, Mar. 2012, http://www.marudai.jp/corporate/cts/00000015.pdf; Food Processing Technology, “Betagro MF Deli opens sausage plant in Thailand”, 18 Mar. 2012, http://www.foodprocessing-technology.com/news/newsbetagro-mf-deli-opens-sausage-facility-in-thailand

[78] Fact Link, “Marudai to produce ham and sausage in Thailand with Betagro”, 16 Mar. 2012, http://www.fact-link.com/news_view.php?lang=jp&nwsid=00006426

の骨から抽出物商品を製造している。2002 年、同社は、タイからの原料の安定調達を維持するため住友商事株式会社及び Betagro Agro Group と合弁会社を設立した。

・住友商事株式会社

2004 年に住友商事、大日本製薬株式会社及び Betagro Agro Group Co., Ltd. はタイのロッブリーの工場で家畜の骨からの抽出物の生産を専門に扱う合弁会社 Betagro-Dainippon Tecno-Ex Co, Ltd.を設立した[79]。その工場は年間でブイヨン約 1 万トンを生産し、原料となる鶏及び豚の骨は Betagro Agro Group 又は Betagro Meat Packing Co., Ltd. のいずれかから調達されてきた。その工場の主要市場はラーメンやその他の商品が好調で需要が増大している日本市場である。

住友商事と Betagro Agro Group との別の合弁会社である Betagro Safety Meat Packing Co., Ltd. は、豚肉食品用に特別に設計された食肉の解体及び切り分け処理を行う工場を運営し、Thai SPF Products Co., Ltd.及びその他の Betagro Agro Group 傘下の企業から供給される豚肉を使用した大量生産を実施してきた。この工場は、日本市場をターゲットにしている現地の加工会社とのビジネスも行ってきた。住友商事は、食品加工工場から仕入れた肉を使用した加工豚肉食品の現地生産も行っており、それを日本市場に供給してきた。

住友商事と Betagro Agro Group とのさらに別の合弁会社である Thai SPF Products は、特定病原体未感染（SPF）豚肉市場を開拓するために 1993 年に設立された会社である。2002 年には住友商事、大日本製薬株式会社及び Betagro Agro Group., Ltd.は、タイのロッブリーの工場で家畜の骨からの抽出物の清算を専門に扱う合弁会社 Betagro-Dainippon Techno-Ex Co., Ltd.を設立した。

また、2002 年、住友商事と Betagro Agro Group は、別の合弁会社 Betagro Safety Meat Packing Co., Ltd.を設立し、2004 年に SPF 豚肉の屠畜加工事業を開始、Thai SPF Products Co., Ltd.及びその他の Betagro Agro Group 傘下の企業から供給される豚肉を生産していた。

なお、住友商事によれば、2011 年には Betagro-Dainippon Techno-Ex Co., Ltd.について、2015 年には Betagro Safety Meat Packing Co., Ltd について、資本関係を解消したとのことである。

本レポートの末尾に、HRN がこれらの日本企業から得た回答を Appendix として掲載する。

[79] Sumitomo Dainippon Pharma, “Completion of Livestock Bone Extract Production Plant and Pork Packing House in Thailand”, 13 Jan. 2004, http://www.ds-pharma.com/release/dainippon/2004/20040113.html

IV. 事例研究と HRN の調査

A. 2015 年の 6 つの養鶏場の労働者によるクレーム

2015 年の NGO 団体 Finnwatch による移民の権利に関する調査報告書、Swedwatch による養鶏場の労働者の権利に関する調査報告書、及び 2016 年の著名な養鶏場の労働者の権利に関する事例のいずれもがタイの鶏肉産業及び移民労働者における労働者の権利侵害について述べている。

2015 年の Swedewatch の調査報告書は、移民労働者の権利に関するネットワーク（MWRN）によって実施された、タイの 6 ヶ所の養鶏場に関する調査報告を含むものであった[80]。調査対象となった上記養鶏場は、タイ有数の鶏肉企業 4 社である、CP Foods Public Company Limited、Centaco Group、Laemthong Poultry Co. Ltd、そして、Saha Farms Group CP によって所有されていた。

当該調査報告書によれば、上記養鶏場において、労働者に対する以下に掲げる労働者に対する人権侵害が認められた[81]。

- 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)
- 違法な採用コスト　(Centao, CP Foods, Laemthong, Saha Farms)
- 児童労働の可能性　(Centao 及び Laemthong については 14 歳から, Saha Farms については 15 歳から)
- 違法な給与控除　(Centao, CP Foods, Laemthong, Saha Farms)
- 叩くといった虐待を行う上司の報告　(Centao, Laemthong, Saha Farms)
- 超過勤務分の給料不払い　(Centao, Laemthong NP), 日曜勤務についての法定の倍額賃金の不払い　(Laemthong K)
- 賃金から控除されているにもかかわらず、社会保障が提供されていないこと　(Centao, CP Foods の多くの労働者, Laemthong K, Laemthong NP の多くの労働者, Saha Farms)
- タイ語のみの給料明細　(Centao, Laemthong, Saha Farms)及び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)
- 組織的かつ不当な解雇の報告　(Centao, Laemthong, Saha Farms)
- トイレの使用の監視　(CP Foods)、15 分を超えた場合の賃金控除　(Centao,

[80] Swedewatch, 2015, "Trapped in the kitchen of the world: The situation for migrant workers in Thailand's poultry industry", http://www.swedwatch.org/wp-content/uploads/2016/11/76_thaikyckling_151123_ab.pdf
[81] Swedewatch, 2015, "Trapped in the kitchen of the world: The situation for migrant workers in Thailand's poultry industry", http://www.swedwatch.org/wp-content/uploads/2016/11/76_thaikyckling_151123_ab.pdf, pp. 22-23.

Laemthong, Saha Farms）

- 活動中の組合や福利厚生委員会、移民労働者の代表の不存在 （Centao, CP Foods, 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）

このリストが示すように、Centaro、Laemthong、Saha Farms の工場労働者については、多くのカテゴリーにおいて人権侵害が報告されており、CP Foods もまた、いくつかのカテゴリーにおいて人権侵害が報告されている。リスト上の全ての会社にこれらの訴えに対する回答が求められており、Swedewatch の調査報告書の Appendix に付記されている[82]。

B. Thammakaset Farm 2 事件の背景

元使用者である Thammakaset Farm 2 に対し、労働者の人権に関する主張を提起した 14 名の移民労働者のケースは、広く報道され、タイの移民労働者の人権に関する重要な事案となった。Thammakaset 社は、タイにおいて複数の養鶏場を経営する私企業であり、同社が保有する Farm 2（以下「Thammakaset 養鶏場」という。）は、バンコクから北に約 100 マイルのところにある、タイ中央のロッブリー県にある養鶏場である。労働者からの訴えがなされた当時、Thammakaset 社は Betagro 社への鶏肉製品のサプライヤーだった。Betagro 社は、この紛争の開始後、Thammakaset 社をサプライヤーから外した。Thammakaset 養鶏場が現在鶏肉を供給しているかは不明である。労働者が労働訴訟を提起したため、Thammakaset 社は、以下述べるように、名誉棄損や窃盗を含む一連の訴訟を労働者に対して提起した。

C. Thammakaset Farm 2 の 14 名の労働者に対して HRN が実施したインタビュー

2017 年 9 月 10 日、移民労働者の権利に関するネットワーク（MWRN）によるインタビューの調整と翻訳に関する協力の下、HRN は Thammakaset 社の 14 名の労働者に対して、スカイプを利用したインタビューを実施した。14 名の労働者はミャンマー出身で、女性 6 名と男性 8 名、年齢は 2016 年の労働紛争当時で 18 歳から 52 歳であった。うち 13 名はビルマ民族であり、1 名はアラカン民族であった。全員がビルマ語を話し、うち 2 名のみが多少のタイ語を話した[83]。

[82] Swedewatch, 2015, “Trapped in the kitchen of the world: The situation for migrant workers in Thailand’s poultry industry”, http://www.swedwatch.org/wp-content/uploads/2016/11/76_thaikyckling_151123_ab.pdf, pp. 58 ff.
[83] 労働者たちは現在、タイ・ツナ産業協会（the Thai Tuna Industry Association (TTIA)）で働きながらサムットサコーンに住んでいる。HRN スタッフによるインタビュー。10 Sept. 2017.

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

インタビューを実施した労働者は以下の 14 人であり、以後、特定する必要のある場合にはそれぞれの整理番号を用いる。

1. 男性、28 歳、少しだけタイ語を話す。
2. 男性、29 歳
3. 男性、19 歳
4. 男性、29 歳
5. 女性、31 歳
6. 女性、34 歳
7. 男性、27 歳、少しだけタイ語を話す。
8. 男性、53 歳
9. 女性、38 歳
10. 女性、42 歳
11. 女性、32 歳
12. 女性、25 歳
13. 男性、33 歳
14. 男性、34 歳

質問は HRN の面接担当者がタイ語により行い、労働者本人又は MWRN の担当者からタイ語での回答を得るか、又は、質問をビルマ語に翻訳した上でミャンマー人労働者が回答してそれをタイ語に翻訳する形で行われた。タイ語による回答は HRN のタイ人の面接担当者によって英語に翻訳された。質問はグループ単位及び個別の労働者ごとになされた。

多くの場面で、労働者の氏名は回答時に明かされないことに留意されたい。そのような場合、単に「ある労働者」又は「一人の労働者」と記載する。その他の点においては、HRN の質問者が特定の労働者が訴えを提起したことを尋ねた際、労働者や MWRN のスタッフが、全ての労働者がそれらの問題に面しており、一人の労働者だけがその問題に面しているわけではないと回答した（その場合、本報告書では「労働者らは…と報告した。」と記載する。）。そのため、もし労働者が回答時に特定されなくても、それは労働者が特定されることを望まなかったか、MWRN のスタッフが 14 名の労働者に当てはまることを意図して回答したことを報告したものである。

D. HRN インタビュー：強制労働を示す労働者の証言

HRN の調査及び労働者に対するインタビューの主要な焦点は、次項で述べる強制労働に関する条約と ILO 指標に従うと強制労働であることが示される、Thammakaset 社による行為を報告することである。

1. 身分証明関係書類の没収

労働者によると、使用者は、全ての労働者の書類を登録して支払を終えると（ミャンマーのパスポート、タイにおける外国人が保有するピンクカードその他身分証明書）、全ての労働者の書類を保持し、労働者が養鶏場を去りたい場合でも労働者に返却することを拒否した。複数の労働者によれば、書類の没収による大きな問題は、これらの書類なしで彼らの法的地位を証明することはできないために、不法滞在者として逮捕のおそれがあり養鶏場の外に出ることができないことだった。労働者にとって、仕事を辞められず、逮捕のおそれにより養鶏場を去ることができないというのは、強制労働の中核的な特徴である。

2. 行動の制限

インタビューで、複数の労働者が、外出し他の移民労働者や活動家と接触することを困難とする養鶏場からの移動に対する制限を述べた。繰り返し挙げられた最も重要な制約は、上述のとおり、養鶏場から離れたタイ当局からの逮捕をおそれることとなる身分証明書の没収であった。一人の労働者は、使用者による労働者の書類の没収は移動の自由を阻害していると明確に述べた。

写真：Thammakaset Farm2／MWRN 提供

ある労働者は、Thammakaset 養鶏場の周囲には CCTV システムが装備されたフェンスがあり、労働者が養鶏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ことを説明した。フェンスにはセキュリティはなかったものの、労働者は、場所の孤立性、使用者による身分証明書の剥奪、そして、移動手段の欠如といった理由により、自分自身の力で施設を離れることができなかったと述べた。

労働者はまた、労働者が食料を買うための市場への買い物が使用者により用意され、労働者は彼らの上司や先輩労働者の付き添いの下、日曜日に数時間にわたってグループでこのマーケットに出向いていたこと、つまり逃げる現実的な機会がなかったことを述べた。多くの労働者はミャンマーに戻る機会もあったと述べたが、それは少なくとも 1 ヶ月前までに身分証明書をもらうために使用者に通知する必要があり、他の使用者との間で仕事を得るための終了通知書は与えられなかった。ある労働者はまた、宗教行事に参加することは認められていたものの、タイトなスケジュールのため実際に参加できることはなかったと述べる。

その他の理由として、養鶏場が物理的に隔絶していることも退去を困難にしていた。Thammakaset 養鶏場は、大きく広がった平野と森林に囲まれた隔絶された場所にあった。ゲートにセキュリティはなかったが、それは、移動手段がなかったことや、そのロケーションが退去を困難にしており、労働者を拘束するために必要なかったのである。

3. 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辞めたがっていた。しかしながら、彼らが何回にもわたり辞めたいという希望を述べると、使用者は常に退職を翌月に延ばし、もしそれ以前に辞めるとその月の給料は受け取れないと話し、それが繰り返されるだけであった。労働者はさらに、彼らだけで農業を出ることができなかったため、他の養鶏場の労働者と連絡をとることもできなかったことを述べた。

さらに、一人の労働者（4 番）は、携帯電話をある入手先から取得し、MWRN の Facebook のページに移民労働者のための取り組みの報告があるのを発見し、彼らの労働条件は違法で賃金が安すぎるのではないかと MWRN に連絡をしたことを話した。その時点まで、労働者らは彼らの労働条件が違法で、もし辞めれば法的な救済が受けられることを知らなかった。

MWRN のスタッフは、インタビューにおいて、「全ての労働者が同様の問題を経験している Thammakaset 社の 7 あるいは 8 つの養鶏場のうち、唯一、Farm2 の労働者が立ち上がった。」と説明した。彼女はまた、14 名の労働者に関する紛争が開始してから、Thammakaset 養鶏場のマネージャーはその他の労働者らがこの 14 名の労働者と連絡をとらせないようにしたと説明した。さらに、スタッフは、14 名の労働者は、Thammakaset 社による訴えがすでに複数回提起されている現状の下で、報復として再び訴えられることをおそれ、彼らやその他の養鶏場の労働者の権利を守るために労働者のグループや組織、組合を立ち上げようと考えたことはなかったと話した。

これらのスタッフの述べる事実から、その他の養鶏場の労働者も繰り返し労働者の権利侵害を受けてきたにもかかわらず、なぜ Thammakaset 養鶏場の労働者のみが雇用主に対して労働紛争を提起したのかが浮き彫りになる。同様の権利侵害に直面しているその他の養鶏場の労働者が不平を述べたり辞めたりできないという事実は、声を上げることができない、望ましくない環境で彼らを雇用し続ける強制労働の存在を示唆している。実際の労働環境や要望を明らかにするために Thammakaset 社のその他の養鶏場の労働者、そしてタイの全ての養鶏場の労働者に対し連絡をし、インタビューをする必要があるだろう。

4. 外界とのコミュニケーションの制約及び経営者、当局及び外部者からの救済を求めることが不可能であったこと

MWRN に連絡をとった労働者（4 番）は、一般に労働者は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と説明した。彼は、養鶏場内には WIFI はあるものの、労働者は一般的にそれを使うことが許されていなかったと述べた。より具体的には、労働者は、最初にオフィス内の WIFI を制約されながら使っていたが、この許可は労働者が労働条件

に不平を述べ始めてからは取り消された。彼らの訴え後、使用者はまた、労働者を外部とのコミュニケーションのための WIFI を盗んだことをもって刑事訴追すると脅してきた。この労働者は、労働者らは家族と連絡をとるためにミャンマーから携帯電話をもってきたと述べた。彼はさらに、MWRN の活動家と話すことができるよう、電話は秘密裡に行われなければならなかったと述べた。彼は、これは労働者の権利主張について助けを求めるために労働者が権利擁護者に連絡をとることに対して、Thammakaset 社が敵意を抱いて行った行為の一例であると述べた。

コミュニケーションの制約の問題で、一人の労働者は、Thammakaset 養鶏場での経験の中で移民労働者として直面した最も大きな問題として、言語の障壁により、もし労働問題が養鶏場で生じた場合に、移民労働者は助けを求めるためにマネージャーと連絡をとることができないと感じることを述べた。その他の労働者はまた、移民労働者はタイ語が上手くないため、養鶏場で接するタイ人に対し彼らの労働条件について訴えることができるとは感じなかったと述べた。HRN とのインタビューにおいて、他の労働者らは、彼らは明示的に外部者と連絡をとることが禁止されてはいないものの、非常に厳しい稼働スケジュールにより外部者とコンタクトをとる時間や機会がなく、実際にはそれは制限されていたと説明した。

5. 外部調査機関が権利侵害に気づくことを防止させていたこと

労働者が外部者に連絡をとることを妨害していたことに関連して、労働者はまた、使用者は外部調査機関が労働者の権利侵害や労働者が仕事を辞めたがっていることに気づくことを妨害するための手段を講じていたことを述べた。労働者らは、タイの労働監督官が養鶏場を訪問した際、一時的に身分証明書を労働者に返却し、労働時間を記載したタイムカードを隠し、労働者に対して労働監督官に何を話すべきかを伝えるといったことをしていた。もし警察や移民局が養鶏場を訪問したら、労働者は養鶏場に隠れるように指示されていたと述べた。

こういった権利を主張することや、外部や当局からの助けを求めることを妨害する状況のほかにも、労働者は、次項に述べるように、繰り返し行われ法的嫌がらせの形で行われる使用者からの仕返しにより、権利を主張したり助けを求めることができなかった。労働者は、強制労働の下、外部からの助けなしには使用者から安全に逃げるために必要な支援を受けることができなかったことが、労働者が権利を主張たりタイ当局を含む外部から助けを求めることができないという状況を生み出した。

6. 労働紛争を理由とした労働者への報復としての法的手段による嫌がらせ

労働者が辞めたり訴えを起こしたりすることを困難にした要因として、Thammakaset 社の使用者が、労働者に対し、労働者の権利を主張したり、養鶏場を辞めたことに対する報復として、一連の不当な訴訟を提起し脅かしたことが挙げられる。

例えば、使用者は、全 14 名の労働者に対し、彼らのタイ国内人権委員会（NHRCT）（以下に記述する）への訴えに対し、刑事上の名誉棄損の訴えを提起した。労働者は、さらなる名誉棄損訴訟によって嫌がらせを受けるおそれから、メディアに対する発言について非常に慎重になっており、使用者の措置は彼らが訴えを公表したり、他の養鶏場の労働者が訴えを起こすことを制限している。

使用者はまた、1 番と 11 番の 2 名の労働者に対して、彼らが養鶏場に対する後述の訴訟において過重労働を示すための証拠としてタイムカードを入手したことについて、刑事上、窃盗に当たるとして訴えを提起した。これはその他の労働者が強制労働の証拠を集めることを妨害するものである。上述のとおり、使用者はまた、労働者が労働訴訟について外部者と連絡をとったことについて、WIFI を盗んだとして刑事上の窃盗であるとして訴えを起こすと脅した。現在の労働紛争がはじまった以降も、労働者は、使用者が彼らに対して刑事訴追をすることをおそれて、労働者を代弁する組合や労働者組織を立ち上げることはしなかった。

HRN が労働者に現在の懸念は何かと尋ねると、複数の労働者は、本件が始まってから、労働者の権利擁護者と連絡をとり、権利の実現を求めたことを理由として訴追されるというおそれを常に抱きつつ暮らしていると述べた。こういった法的手段による嫌がらせは、労働紛争を提起したことを罰するため、また、その他の労働者が仕事を辞めるための救済を求めて訴えを起こすことを妨害するための直接的な報復や罰則であると言える。

7. 知識や業務の性質ないし条件に関する合意の欠如

全ての労働者は、ブローカーを通じてタイに入国しており、ブローカーは、移民を管轄する役人に賄賂を送っていた。そして使用者は、労働者を採用するためブローカーと連絡をとっていた。いずれの労働者も、書面あるいは口頭による労働契約を結んでいなかった。彼らはまた、仕事が始まるまで、仕事の内容について話したことはなく、彼らは、仕事開始の日にその仕事の内容を知った。

タイ人のマネージャーは、労働者とコミュニケーションをとる責任を負うが、多くはジェスチャーや非言語のコミュニケーションであり、それによって仕事の内容を労働者に教えた。

労働者らは、言語の障壁により、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、通訳はおらず、使用者は、労働者が使用者に対して

訴えを提起したのち、別の養鶏場である Thammakaset Farm 1 の通訳を提供しただけであった。

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と述べた。労働者の 7 番は、受け取った給与は少なく、休日が少なすぎるようであったため、搾取されているように感じていたが、はっきりとそれを知ることはなかったと述べた。彼は、こういった理由で労働者らは彼らがいくら給料を支払われるべきなのか、一週間に何日の休みを与えられるべきなのかを尋ねるために MWRN に電話をかけ、その後、労働者らは自分たちに対する権利侵害を知ったという。

Ｅ．HRN インタビュー：その他の労働権侵害に関する証言

HRN が実施した Thammakaset 養鶏場の労働者に対するインタビューによれば、強制労働のほか、以下のとおり、労働者の権利を侵害する劣悪な労働環境が認められた。

1. 最低賃金基準違反、残業代等の不払い

労働者は、1 日に 220 THB（タイバーツ）から 230 THB の賃金を支払われていたが (これは日本円に換算すると約 800 円以下である)、それはタイの最低賃金である 1 日 300 THB（本円で 1 日約 1000 円）をも下回る[84]。

また、労働者は、下記で述べるタイの労働法に反し、残業代の支払い、病気を理由とする休暇取得時にも賃金の支払い、また、休暇が付与されない事に伴う追加の賃金の支払いも一切受けていなかったと述べた。タイの労働者保護法 57 条では病気を理由とする休業の場合に使用者は労働者に対して賃金を支払わなければならないと定めている。給与額は法律により、1 日 8 時間を超える場合には通常の 1.5 倍、休日勤務の場合（最低週 1 日の休日及び 13 の伝統休暇の場合）には 2 倍、そして休日の超過勤務の場合は 3 倍の給与額を支払うよう定められている[85]。

2. 違法な賃金からの天引き、罰金との賃金相殺

上述のように、使用者は、労働者の賃金からいくつかの類型の費用を天引きしていたと

[84] この報告書はタイ国内人権機関の報告書の国連の公式英訳によって裏付けられた。 June 2017 (internal release).

[85] The Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), The Department of Labour Protection and Welfare, https://www.labour.go.th/en/attachments/article/18/Labour_Protection_Act_BE2541.pdf, Secs. 61, 23, 26, 62, 28, 63, respectively, and Ministerial Regulation No. 13, B.E.2541 (1998) Issued under the Labour Protection Act B.E.2541 (1998).

される。

例としては、費用の天引きについては、パスポートや上述のピンクカード等の身分証明書の登録費用を、当初 3 か月分の賃金から天引きしていたと労働者は述べた。また、各部屋について 1 か月 1600THB（日本円で約 5400 円）を住居費等として賃金から天引きしていたとのことである。

罰金については、使用者は、もし労働者が夜勤シフト時に出勤しなかった場合、その労働者の賃金から罰金として 1 回あたり 500THB（日本円で約 1500 円）を相殺しているとも証言されている。鶏の死骸を廃棄していない場合にも同様に罰金 5 THB（日本円で約 20 円）を賃金から相殺しているということである。

写真：Thammakaset Farm 2 の労働者／MWRN 提供

労働者は、タイ語で記載された給与明細書を受け取っていたため、給与控除が行われていることを明確に認識していなかった。

労働者はまた、使用者は、家賃、水道、電気、残業拒否の制裁による控除について、労働者の書面同意を得ていなかったと述べた。労働者が病気のときは、養鶏場の技術者が近くの病院まで労働者を連れて行き、労働者は彼らの給料から全てその費用を支払う必要があった。法律で雇用主が保障することを要求されているにもかかわらず、健康保険を含む社会保障は与えられていなかった。労働者が 3 か月にわたり支払った当初の登録費用などの違法な費用はまた、彼らが債務による拘束として作り出した強制労働にも関係している。労働者は、債務を返済するために働かなくてはならず、使用者は、彼らが逃げることができないように、債務が支払われるまで労働者の書類を保持した。

3. 違法な長時間労働

労働者は、休憩や休日がほとんどない違法な長時間勤務の実態について訴えた。40 日間の鶏の飼育期間（毎 30～40 週に生じる鶏の孵化サイクルの一部）の中で、労働者は昼間のシフト（午前 7 時から午後 5 時まで）と、夜間のシフト（午後 7 時から午前 5 時まで）の両方を、休日（法律によれば週に 1 度）・休憩（法律によれば５時間の勤務毎に少なくとも１時間）・割増賃金（8 時間を超える場合には 1.5 倍）の支払いのいずれもない状態で働かされていた[86]。労働者によれば、使用者は、法律によれば使用者は労働者に超過勤務を要求できないにもかかわらず[87]、夜間シフトに出勤しない労働者に対しては、1 回あたり 500THB（日本円で約 1700 円）の罰金を賃金から相殺する制度を適用している。
なお、40 日間の鶏の飼育期間以外については、夜間シフトは無いが、昼間のシフトは休憩の無いまま維持さされていた。

労働者は HRN に対し、鶏の飼育期間においては、連続して 38 日間から 43 日間にかけて、１日 19 時間から 22 時間に及ぶほどの長時間労働を強いられたと訴えた。これは１日 12 時間、週 48 時間、休日勤務は週 36 時間を超えてはならないとする法律に違反している[88]。飼育期間以外の清掃期間においても、休憩なしで 3 週間にわたって 10 時間程度、倉庫サイズの小屋を掃除する業務に従事させられたとのことである。

もっとも、鶏の飼育期間以外の週においては、労働者は週一日の休日が与えられていた。

労働者は法律で定められた休憩や休日を奪われ、一切の割増賃金の支払いもないまま、1 日 20 時間程度の超過労働をさせられるとともに、罰金の脅威（夜間シフトを拒否した場合に罰金が賃金から相殺される旨の告知）の下で、違法な長時間労働を強いられていたのである。

---

[86] Ibid., including Sec. 27 for the break requirements
[87] Id., Sec. 24.
[88] Ministerial Regulation No.3 & No. 13, B.E.2541 (1998) Issued under the Labour Protection Act B.E.2541 (1998), Id.

写真：Thammakaset Farm 2／MWRN 提供

4. 極めて危険かつ不衛生な労働環境

HRN によるインタビューの中で、労働者は、各人が担当させられる鶏の数が過剰であり、危険で不衛生な労働環境について述べた。一人の労働者は、サイクルごとに 28,000 から 30,000 羽について責任を持たされており、その数は Thammakaset 養鶏場では通常の量であると述べた。労働者はまた、鶏の飼育期間における睡眠不足による熱や風邪などの慢性的な体調不良、鶏小屋及びその周辺に発生し、何ら対処されていない大量の小さな虫刺されによるかゆみが続くこと等を含む健康被害について述べた。

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チェックし続けないとならず、休憩もなく、長時間にわたって睡眠を取らないまま働くことを余儀なくされたと述べた。一人の労働者は、睡眠不足について話す際、「夜の間中少しだけ昼寝をしているかのようだった。」とし、「会社は労働者よりも鶏のことを気にかけていた。」と説明した。

F. Thammakaset の事例の労働者の権利侵害の法的分析

HRN による上記調査により、Thammakaset 養鶏場の労働者らが深刻な人権侵害に直面していることが明らかとなったが、そのうち最も重要なのは強制労働を示唆する事柄である。すなわち労働者らは、労働者が安全に仕事を辞め、養鶏場を退去することが制約されていた。また、労働者らは、仕事を辞めて養鶏場を退去したいという状況において、上述のとおり外部に助けを求めることも制限されていた。

本項では、タイの反人身売買法及び 1930 年強制労働条約（ILO 第 29 号条約）の下での強制労働の基準及び ILO の専門家による強制労働の指標に基づき、Thammakaset 養鶏場の労働者らが従事させられていた労働が強制労働に該当すると考えられることを法的に論証する。

1. タイの反人身売買法に違反しているおそれが高いこと

上述のとおり、タイ国内の人身売買法で禁止される行為は、1930 年強制労働条約（ILO 第 29 号条約）の下に定められた強制労働禁止の国際法上の義務で定められる定義よりも狭い。そのため、タイでは、国内法で禁止される強制労働に該当しない事案であっても、条約の下での強制労働に該当する事案が存在する。しかしながら、タイでは実務上、強制労働の基準として国内法が基準となっているという問題が存在しており、この点は十分に留意する必要がある。もっとも、Thammakaset 養鶏場の労働者の事案では、タイ国内の不十分な反人身売買法の基準の下でさえ、強制労働に該当すると言えるものである。

まず、反人身売買法は、人身売買を禁じており、強制労働それ自体を禁じているわけで

はないが、同法の中に強制労働の定義が存在する。

人身売買の定義（第６条）は、「欺罔により」「不法な搾取の目的」（強制労働を含む）で人々を「もらいうけた」ことを含む[89]。Thammakaset 養鶏場の会社は、ブローカーを通じて１４名の労働者を受け入れ、後述のように、採用時に違法な労働環境について情報を与えず欺罔し、強制労働に従事させており、反人身売買法の禁止する人身売買に該当する。なお、強制労働条約の下では、上記のとおり、会社が人身売買に関与していない場合も含め、強制労働を刑事犯罪化すべき国際法上の義務をタイ政府は負っている。

人身売買の定義規定の中で、同法は、「強制労働又はサービス」を、搾取の形態として、以下のように定義している：

> 他人を、生命、身体、自由、名誉又は財産を傷つけるおそれを抱かせることにより労働又はサービスを提供させることで、脅迫、強制力の行使、その他当該人を抵抗できない状況にさせるいかなる方法によるもの[90]

この定義規定に基づき、Thammakaset 養鶏場の労働者が従事している労働実態・労働環境を分析すれば、次節で論じる強制労働訴訟の多くの要素を示しており、強制労働に該当すると考えられる。

(1) 退職を妨げる脅迫

複数の労働者は、彼らが脅迫により危険を感じた場面、特に身体的自由についての危険（逮捕されるおそれ）や財産的自由についての危険（賃金を失うおそれ）を感じた場面について述べ、それらの脅迫が、彼らに仕事を続けさせ、辞めたり使用者に対して訴えを起こしたりさせないようにしていたと証言した。

これは、もし労働者らが身分証明書なしに養鶏場を退去すれば政府当局により不法滞在者として逮捕されるおそれや、会社の許可を得ずに仕事を辞めれば賃金を失うおそれ（なお会社が労働者からの辞任の申出に対して許可した事例は確認されていない）、夜間シフトの勤務を拒否した場合に罰金を課され賃金から相殺されるおそれ、当局や外部者に助けを求めるなど労働者の権利保護や安全に退職するための方法をとることについて名誉棄損で、違法な労働実態の証拠を集めることについて窃盗として訴えられ刑事訴追等による法的嫌がらせを受けるおそれを含んでいる。これらの脅迫、仕返し、嫌がらせは労働者が仕事を退職することを妨害する「脅迫」又は「その他の方法」にあたると考えられる。

(2) 退職を妨げるその他の手段

[89] Anti-Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008), https://en.wikisource.org/wiki/Anti-Human_Trafficking_Act,_BE_2551_(2008), Art. 6.
[90] Anti-Human Trafficking Act B.E. 2551 (2008), https://en.wikisource.org/wiki/Anti-Human_Trafficking_Act,_BE_2551_(2008), Art. 4.

前節で述べたように、使用者は、労働者が退職し退去することを妨害する方法を講じていた。具体的には、労働者の身分証を会社が保持し続け、労働者がもし会社の許可を得ず退職・退去すれば、不法滞在者として逮捕される脆弱な地位におくこと、外部者との連絡を制限すること、退職しようとする労働者に対して賃金を払わないと脅迫したり実際に支払わないこと、夜間シフトの勤務を拒否する労働者に対して罰金を課して賃金から相殺すると脅迫したり実際に相殺すること、当局に訴え出たり違法な強制労働の証拠を押さえる労働者を刑事訴追すると脅迫したり、実際に刑事訴追することを含む。

(3) 労働の強制及び労働者が抵抗できないこと

使用者による妨害及び仕返し又は脅迫によって、労働者が働くことを強制され抵抗できなかった（すなわち退職、退去、訴え出るといった行為に及ぶことができなかった）ことは、労働者が会社に退職したい旨申し出たにもかかわらず、会社は上述の仕返しや脅迫によって対応し、その結果労働者が仕事を続けることを余儀なくされていたという事実から明らかである。

他の Thammakaset 養鶏場の労働者が、１４名の訴えを提起した労働者らと同じ権利侵害を受けながらも働き続けた（おそらく現在でさえ働き続けている）こともまた、彼らに働き続けることを強制させるような、同様の脅迫や仕返しがあったことを示唆している。これらのその他の労働者については、彼らが強制下で働いているか検証するため、その労働実態について事実調査が行われるべきである。

(4) 小括

以上のとおり、Thammakaset の労働者の事案は、国際的な基準に照らして不十分なタイの反人身売買法の基準の下においても、同法の定める「強制労働」に該当すると解される。

2. ILO の 1930 年強制労働条約（No.29）の定める強制労働に該当するおそれが高いこと

上述のように、タイは 1930 年強制労働条約（ILO 第 29 号条約）の締約国の一員であり、同条約はその定義に従って強制労働を抑止する義務をタイに負わせるものである。

その強制労働の定義とは、「ある者が処罰の脅威の下に強要させられ、かつ、その者が自ら任意に申し出たものでない一切の労務」というものである[91]。

この基準には、2 つの要素が含まれる。(1) 労働者が任意に提供するものではない労働であることと、(2) 労働者が処罰の脅威の下にあることである。

[91] Forced Labour Convention, C29, 28 June 1930, http://www.refworld.org/docid/3ddb621f2a.html, Art. 2.

(1) 任意に提供された労働ではないこと

「強制労働に関する ILO 基準」レポート（以下「ILO 基準レポート」という。）にある国際労働機関（ILO）専門家委員会によれば、「任意に提供される」とは、雇用関係に入ること及びいつでも雇用から外れることについて労働者に自由があり、インフォームド・コンセントが与えられていることを指す[92]。ILO のケースブックは、「労働者はいつでも自由に仕事を辞めることができなくてはならない」と付け加えている[93]。

任意ではないことの要素は、14 名の Thammakaset の労働者の主張から容易に認めることができる。

Thammakaset 養鶏場の労働者の事案では、14 名の労働者は全て、MWRN から教えられて知った労働条件の違法性を理由に、何回も長期間にわたり会社に対して仕事を辞めさせてくれるよう頼んでいたが、会社によるひどい報復なしには自由に辞めることができなかったと述べた。会社は、労働者からの退職の申出に対して、もし許可なく彼らが辞めるのであれば賃金を支払わないと伝え、それにより賃金を失わないようにするため、労働者は簡単に辞めることはできなかったという。これは、労働者が仕事を辞める自由を奪うものである。

なお、MWRN から労働条件の違法性を教えられる前における労働も任意とはいえない可能性が高い。労働者らが労働条件の違法性に気づいておらず、それゆえ自由でなく、インフォームド・コンセントも与えられていなかったために、労働を継続していたに過ぎず、違法な労働条件を承諾していたこととはならない。この点、ILO のケースブックは、仮に労働条件について労働者の採用時における承諾が存在したとしても、当初の仕事の提示に欺瞞や詐欺が含まれていた場合、当該承諾は違法であることを知っていたことや任意であったこととはみなされないと述べている[94]。

そもそも Thammakaset 農場の労働者の事案では、採用時にマネージャーは労働条件や労働環境を正確に説明できなかったという問題があり、労働者が労働条件を承諾していたとは認め難い。また、通訳者もおらず、マネージャーは労働者からの訴えを言語の障壁により理解していなかった。労働者はタイ語の給料明細が理解できず、自身では違法な労働条件を気付くことができず、違法な労働条件について気付くためには MRWN に秘密に電

[92] ILO, “ILO Standards on Forced Labour: the new protocol and recommendation at a glance”, 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf, p. 5.
[93] ILO, “Forced labour and trafficking: a casebook of court decisions: a training manual for judges, prosecutors and legal practitioners, Geneva”, 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106143.pdf, p. 13.
[94] ILO, “Forced labour and trafficking: a casebook”, 2009, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106143.pdf, p. 13.

話しなければならなかった。これらも労働が任意でなかったことを示唆する事実である。

(2) 処罰の脅威の下にあること

1930 年強制労働条約の下での強制労働の定義の解釈において、ILO 基準レポートは、禁止される実態を列挙するというよりもむしろ、「条約を批准したとき、ILO 構成員は強制労働について広い定義を選択した」と説明する[95]。「罰則の脅威の下で」といフレーズの具体的な内容としては、ILO 基準レポートは、広く解釈されるべきで、誰かを強制的に労働又はサービス提供させるための使われる罰則については、刑事罰や、物理的暴力や精神的脅威、賃料の不払い等を含む直接又は間接の様々な強制力などが広く含まれるべきであると述べている[96]。「罰則」には、昇進、転勤、新たな雇用や住居へのアクセスを含む、あらゆる権利や特権の喪失もまた含まれる[97]。

HRN によるインタビューにおいて、労働者らにより挙げられた数々の事例は、ILO 基準レポートにおける基準に該当するものと考えられる。

最も重要なものとしては、労働者の身分証明書の没収は、労働者がもし退去した場合に不法滞在者として逮捕される具体的脅威に置くもので、罰則の脅威や広義の解釈の下での強制に該当するといえるものである。

また会社は、もし労働者が会社の許可を得ず退職すれば賃金を支払わないと脅し、退職の許可日を延期し続けていたという。

労働者はまた、夜間働かない場合には罰金が課され賃金から相殺されるという問題に直面していたとされる。

会社はまた、労働者が退職したのち、仕事を辞めたことについて嫌がらせをするため、不当な刑事訴追を繰り返すようになり、これは MWRN のスタッフによれば、Thammakaset 養鶏場の他の労働者が退職したり労働訴訟を提起することを遅延させるものである。

(3) ILO による強制労働の指標

ILO の「強制労働に関する ILO 指標」レポート（以下「ILO 指標レポート」という。）はまた、強制労働の一般的指標をリスト化しており、強制労働が存在する最も一般的な兆候

[95] ILO, “ILO Standards on Forced Labour”, 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf, p. 5, citing ILO, “General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization”, Committee of Experts, 2012, ILC.101/III/1B, para. 272.
[96] ILO, “ILO Standards on Forced Labour”, 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf, p. 5.
[97] ILO, “ILO Standards on Forced Labour”, 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf, p. 5

又は手がかりを記している[98]。レポートによれば、指標は「ILO の強制労働撲滅のための特別行動プログラムの理論的実務的経験から抽出された」もので、「1930 年強制労働条約における強制労働の定義に基づいている」とする。

その指標は、以下のとおりである（抜粋）：

・労働者に対する賃金不払いの脅迫
・労働者に対する不当な刑事訴追を含む、当局への告発等の脅迫
・労働者に対する罰金の脅迫
・労働者に対する法的嫌がらせ
・労働者に対する債務による拘束
・労働場所の隔離
・労働条件に関する欺罔

これまで述べてきたとおり、上記の指標はいずれも Thammakaset 養鶏場の労働者の事案において証言された事実に整合するものである。

ILO 指標レポートは、さらに、それらの指標を具体化する。強制労働の指標としての労働者の移動の制限については、もし労働者が労働場所から自由に出入りができない場合（労働者の安全を守るためなど合理的な理由がある場合を除く）、これは強制労働の強い指標となる[99]。

Thammakaset 養鶏場の労働者らが身分証明書を取り上げられていたり、養鶏場が物理的に隔絶され労働者が任意に利用できる外部との移動手段がなかったことによって退去できなかったことは、全て労働者らが養鶏場を自由に退去することを妨げていたものといえる。

ILO 指標レポートと同様に、労働場所の隔絶が強制労働の指標になることを議論する際、特にその場所が住居から離れていることや労働者らが外部との連絡を防ぐための電話の使用やコミュニケーションについて言及されることが多く、Thammakaset 養鶏場のケースでは、そのどちらも当てはまるものと考えられる[100]。

長時間労働が強制労働を構成するかどうかの決定は複雑であるが、ILO 指標レポートでは、大要として、労働者らが脅迫の下で（賃金の控除も含むと主張できる）国内法で許されている限度を超えて時間外労働に従事させられていた場合には、強制労働となるとされている[101]。これは、Thammakaset 養鶏場の労働者らが 40 日間の飼育期間中や法律上要求される休憩や休日のない労働環境が該当する可能性が高い。

[98] "ILO Indicators of Forced Labour", 2016, https://www.immigration.gov.tw/public/Data/6319464571.pdf, p. 2.
[99] "ILO Indicators of Forced Labour", 2016, https://www.immigration.gov.tw/public/Data/6319464571.pdf, p. 9.
[100] "ILO Indicators of Forced Labour", 2016, https://www.immigration.gov.tw/public/Data/6319464571.pdf, p. 11.
[101] "ILO Indicators of Forced Labour", 2016, https://www.immigration.gov.tw/public/Data/6319464571.pdf, p. 25.

(4) 小括

以上のとおり、Thammakaset の労働者の事案は、ILO の 1930 年強制労働条約（No.29）の定める強制労働に該当するおそれが高いと解される。

3. タイの労働者保護法の下での労働者の権利を侵害する可能性があること

強制労働条約違反のほか、Thammakaset 養鶏場の労働者らの事案については、タイの国内法である労働者保護法に違反すると労働者は主張している[102]。

その詳細を検証することは本報告では行わないものの、必要に応じて以下のリストにある関連項目を参照されたい。

許された時間より長い労働時間（2 章、23 条、24 条、27 条、28 条、31 条）；

休日一般（第 2 章、25 条）；休日手当の不払い（第 2 章、56 条、62 条）；

病欠（第 5 章、57 条）；残業（第 5 章、60 条、63 条）、

採用

-書類作成その他の費用についての賃金減額（第 5 章、76 条）

-労働者への連絡欠如（第 1 章、14 条 1 項に関係）、

-労働開始前の労働書類作成の欠如（第 9 章、108 条、112 条、113 条、114 条に関係）；

移動の制限（第 2 章、34 条、36 条）

上述のように、Thammakaset 訴訟が始まって以来、パスポートの没収もまた、2017 年の移民の仕事の管理に関する王令により罰せられるようになっている[103]。

[102] The Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), The Department of Labour Protection and Welfare, http://www.labour.go.th/en/attachments/article/18/Labour_Protection_Act_BE2541.pdf.

[103] Royal Decree on Managing the Work of Aliens B.E. 2560 (2017) (Foreign Workers Decree), 22 Jun. 2017, http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/065/1.PDF (in Thai).

V. Thammakaset に関する訴訟及び関連する法的手続

写真：Thammakaset Farm 2 の元従業員のうち 13 名／MWRN 提供

A. Thammakaset Farm 2 における 14 名の移民養鶏場労働者による訴訟

Thammakaset 養鶏場の労働者は、MWRN によって Facebook に投稿された、タイのマグロ工場で働く低賃金の移民労働者が給与の支払いを勝ち取った記事を読んで、秘密裏に MWRN に連絡し、これと類似する自身らの労働問題について助けを求めた[104]。

MWRN の指示の下、労働者は Thammakaset 社や地方当局と交渉したが合意には至らず、2016 年 6 月 15 日に 14 人の労働者は退職した。

同年 6 月 25 日、Thammakaset 社は労働者に給与を支払うことを申し出たが、労働者は金額の不足を理由に拒否した。Thammakaset 社のオーナーは賃金の過少支払いと違法な給与天引き・相殺については認めたが、Betagro 社とともに強制労働その他人権侵害の事実は否定した[105]。

MWRN の支援の下、2016 年 6 月、14 名の元労働者は、労働保護福祉局（DLPW）のロッブリー県担当部門に対して保護申立てをした。最初の申立ては、タイの労働者の権利を規制する法律である 1998 年の労働者保護法の下での権利侵害を被った労働条件に関連するものだった[106]。当該労働者らは担当部門からインタビューを受けた。

その後、労働者らは 2016 年 7 月、移動の自由の制限や身分証明に関する書類の没収とい

[104] Reuters, 'Facebook post inspires landmark case for migrant workers in Thailand', 15 Sept 2016, http://www.reuters.com/article/us-thailand-labour-rights/facebook-post-inspires-landmark-case-for-migrant-workers-in-thailand-idUSKCN11L00F
[105] Reuters, 'Facebook post inspires landmark case for migrant workers in Thailand', 15 Sept 2016, http://www.reuters.com/article/us-thailand-labour-rights/facebook-post-inspires-landmark-case-for-migrant-workers-in-thailand-idUSKCN11L00F
[106] Thai Labour Protection Act, B.E. 2541 (1998), http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1012/Labor%20Protection%20Act%201998%20with%202008%20amendments.pdf

った違法行為に関してもDLPWに対して保護申立てをした。

DLPWは1998年の労働者保護法に関する違法行為に関する最初の申立てのみを調査した。

2016年8月1日、DLPWは、Thammakaset社に対して、当該労働者に約1.700万THBの支払いを命じる保護命令を発した。この命令において、最低賃金の支払いに関する保障の欠如、日々の賃金の不払い、休暇時の賃金の不払い、残業代の不払い、年次休暇時の賃金の不払い、そして、伝統休暇（traditional holiday）時の賃金の不払いについて、1998年の労働者保護法違反が認められることが認定された。

命令で認定された金額が、労働者が要求した過酷な労働条件の下での各労働者の勤務年数（最大5年）に応じた割増賃金を含む給与満額には及ばなかったため、労働者とMWRNは当該命令が不十分であると考えた[107]。

また、当該申立てでは、より長時間の時間外労働を主張したにもかかわらず、当局は会社に対して、1日あたり2時間から4時間の残業があったことを前提とした支払を命じている点も不服であった。

2016年9月1日、14名の労働者はDLPWの命令について、タイのサラブリーに所在する第1地方労働裁判所に対して上訴提起し、1998年の労働保護法違反を理由とした約4400万THBの支払いと強制労働を理由とした損害賠償を求めた。

Thammakaset社とBetagro社はこの訴訟における共同被告だった。事実審理は2017年2月21日及び22日に行われた。

2017年3月17日、裁判所はタイ国家人権委員会（NHRCT）の証拠と主張（次項で詳述する。）を採用し、DLPWの命令が適切かつ合法だったという理由の下、労働者の主張を退けた。裁判所はまた、Betagro社の責任を追及する14名の労働者による申立て部分についても退けた。

この決定のいくつかの部分について、いくつもの上訴がなされている。Thammakaset社は1.700万THBの命令に対して上訴したが、2017年9月14日、上訴審はこの1.700万THBの支払を維持した。Thammakaset社は、この命令について、2017年10月10日に最高裁判所に2度目の上訴をした。もし最高裁判所がThammakaset社の上訴を認めた場合、決定は2018年中旬頃に出ることが予想されている。

労働者もまた、約4400万THBの支払いと強制労働に対する賠償を求めて労働裁判所の決定に対して上訴し、2017年12月15日、控訴裁判所により当該上訴は棄却された。棄却の判断が法律解釈ではなく事実認定上の問題であり、その場合上訴が認められないことから、労働者はこの決定に対しては上訴していない。

B. タイ国家人権委員会（NHRCT）の決定

[107] The Nation, 'Myanmar workers file Bt46m claim against Betagro over Lop Buri supplier', 3 Sept. 2016, http://www.nationmultimedia.com/news/national/30294419

2016年7月6日、DLPWに対するもとの申立てに続いて、14名のThammakaset社の元労働者は、タイ国家人権委員会（NHRCT）に人権救済申立てをした。

NHRCTは、申立てを調査し当該関係者に対する救済を勧告することのみ権限をもち、救済を執行する権限は有していない[108]。したがって、本事案では、公の注目を集めるという点において主に意義を有する。労働者らは、タイの労働法及び関係する条約の下での労働虐待の主張、例えば、強制労働、違法な労働条件（違法な残業、休憩や年間休日がなかったこと、賃金不払い、移動の制約、身分証明書の没収等）を主張している[109]。

2016年8月31日付でNHRCTは調査報告書を公表した。報告書は、労働者は相応分の給料の支払いを受けていなかったこと、休日や休憩日を奪われていたこと、残業を強要されていたこと、そして、違法な給与天引き・相殺があったことを認定し、労働省とThammakaset社に問題を解決することを勧告するとともに、労働省には、「問題を解決するための手段をとること」について、90日以内に行うよう勧告した[110]。NHRCTは、この認定に基づき、Thammakaset社と労働者との間の仲裁を進めた。しかし、NHRCTは、労働者が強制労働させられていたことや移動の自由が制約されていたことは、後記の理由のみをもって認定しなかった[111]。

強制労働や移動の制約の主張に関して、NHRCTは2008年反人身売買法を解釈し[112]、それは上述のように「強制労働又はサービス」を以下のとおり定義していると述べた。

> 他人を、生命、身体、自由、名誉又は財産を傷つけるおそれを抱かせることにより労働又はサービスを提供させることで、脅迫、強制力の行使、その他当該人を抵抗できない状況にさせるいかなる方法によるもの

しかしながら、この定義又は主張を解釈することなく、NHRCTは、労働者の「強制労働」及び「移動の制約」の主張を、Thammakaset社が労働者を「抑留又は阻害」し「移動の自由を制限した」ものであると理解した。これは、強制労働条約や反人身売買法の強制労働の定義と合致していない。

NHRCTは、ごく簡潔な文章（英語翻訳ではたった131語であった）において、さらなる説明や分析もなく、以下の３つの事実により労働者の主張を却下した。

> (a) 申立人の一人のパスポートには、以前に養鶏場での労働に従事していた期間において、自由にタイを退去したことを示す移民入国証印が押印されていたこと

[108] https://www.hurights.or.jp/archives/focus/section2/1999/12/the-new-national-human-rights-commission-act-in-thailand.html
[109] National Human Rights Commission of Thailand, Examination Report no. 114/EB 2259 (2016), 31 Aug. 2016 (informal English translation), pp. 1-2.
[110] NHRCT Examination Report.
[111] NHRCT Examination Report, pp. 5-6.
[112] Anti-Human Trafficking Act, BE 2551, https://en.wikisource.org/wiki/Anti-Human_Trafficking_Act,_BE_2551_(2008)

(b) 養鶏場外の店舗でクレジットによる購入を示す書籍が証拠として発見されたこと

(c) 養鶏場のフェンスが高くなく、人を内部に止めおくことはできないものであったこと[113]

NHRCT の上記判断の主要な問題は、強制労働の基準について、関連する法的基準、強制労働条約、反人身売買法よりも、極めて狭く解釈していることである。前項において述べたように、強制労働条約は、労働者が罰則の脅威の下で任意でなく働いた場合には、強制労働があったとみる。反人身売買法も、抵抗できることなく脅迫その他の方法により働くことを強制することを指しているとする。このような両方の解釈と比べ、NHRCT の判断によれば、強制労働は、会社が労働者を抑留、妨害し、移動を制限した場合のみと極めて限定的に捉えられている。

しかしながら、NHRCT の基準は、条約や法律により得られる強制労働の指標を不当に無視するものである。例えば、NHRCT は、上述した会社による身分証明書の没収、賃金の不払い、賃金からの天引き・相殺、債務の強制、罰としての法的嫌がらせなど、「罰則の脅威」（条約の基準）及び「脅迫ないし労働者が抵抗できないようにおそれを抱かせること」（国内法の基準）を基礎づける重要な事実を無視している。また、養鶏場の物理的隔絶や言語の障壁、移動手段の欠如や身分証明書の欠如、外部との連絡の制約等によって労働者が養鶏場を退去することを禁じていたという重要な事実も無視している。これらの重要な事実は、条約や国内法の基準の下で、労働者が養鶏場を去ることについておそれを抱かせる罰則を作り出していたことを示しているが、NHRCT の不当に狭い基準の下では、考慮されていないのである。

これらの問題にもかかわらず、NHRCT の報告書は、労働者に関するのちの判決に重大な影響を与えた。それは 4400 万 THB の支払いを求めた労働者の請求を控訴裁判所が退ける際の証拠とされ、また、Thammakaset 社によって提起された労働者に対する刑事上の名誉毀損訴訟において基準として採用された。

2017 年 3 月、14 名の労働者はタイ弁護士会（LCT）に対して、NHRCT が不十分な調査の後に、強制労働がなかったと結論づけるあたり、不適切な行動を採ったか否かについての独立した調査を要求した。この問題に関する LCT の最終調査報告書は現在とりまとめられているところである。[114]

NHRCT はまた、その独立性について、人権の促進及び保護に関する国内機関として、

[113] NHRCT Examination Report, pp. 5-6.

[114]なお、味の素株式会社によると、タイ王国警察はこの紛争を調査するために委員会を設置し、同委員会は人身売買ではなく労働保護法違反と結論付けたとのことであるが、当該指摘に関する情報は英語での情報源では確認することができなかった。

国際調整委員会から批判を浴びている[115]。2018 年 4 月、ビジネスと人権に関する国連作業部会は、2017 年国内人権委員会法に対し、NHRCT の独立性及び有効性を高めるための手立てをとることを指示したが、さらに、NHCRT に紛争を解決し、損害賠償を含む執行可能な救済命令を出せるような権限を与えることも勧告した[116]。

2017 年の終わりから 2018 年の初めに、活動家である Andy Hall は、Thammakaset 社のケースにおいて、14 名の労働者と会社の間の仲裁手続を、NHCRT とともに協力しており、最終解決はなされていないが、生産的な仲裁交渉へとつながっている。

C. 14 名の Thammakaset 養鶏場労働者に向けられた法的主張と脅迫

以下のパラグラフで説明するように、Thammakaset 社に対する申立て等を提起して以来、元労働者らは裁判を利用した妨害工作を受けている。欧米諸国と異なり、タイの法律は、私人に彼らが被害者である犯罪について最初に刑事訴追をすることを認めている。これは、Thammakaset 社に、一連の刑事訴追や脅迫としての嫌がらせを元労働者らに対して行うことを許した。具体的には、以下述べるような窃盗及び名誉棄損に関する刑事訴追である。

(1) 窃盗

Thammakaset 社は、ドンムアン裁判所において、施設内から自分のタイムカードを持ち出し、それを長時間労働の証拠としてロッブリー所在の DLPW 事務所に提出したことをもって、複数回に及ぶ窃盗として、14 名の労働者のうちの 2 名及び 1 名の MWRN のスタッフを告訴した。刑事訴追手続では窃盗罪の法定刑は罰金や最長 7 年の懲役刑であり、労働者はこれらの刑罰を受けるおそれに直面した。

2017 年 8 月にロッブリーの検察官が起訴しない旨の判断をしたとの報告に続いて、Thammakaset 社は 2 名の労働者及び MWRN のスタッフに対して私人による刑事訴追を行った。各個人は、複数の窃盗罪の刑事訴追にさらされた。私人による刑事訴追での窃盗罪の法定刑は最大 5 年の懲役刑又は 10,000THB の罰金である。

ロッブリーの裁判所は 2018 年 2 月終わりに期日を開き、4 月 9 日から審理を開始するとした。第一審は、2018 年 9 月、労働者を無罪とした。

---

[115] 2014 年 10 月、国際調整委員会 the International Coordination Committee on National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC)は、その機能性に疑問が呈されている最中に、タイ国内人権機関のランクを A から B に格下げした。国連人権高等弁務官東南アジア事務所 OHCHR 参照, 'Technical Note on the National Human Rights Commission of Thailand in the draft 2015 constitution", 31 Mar 2015, http://bangkok.ohchr.org/files/OHCHR%20on%20NHRI%20150327.pdf.

[116] UNWG on Business and Human Rights, "Statement at the end of visit to Thailand by the United Nations Working Group on Business and Human Rights", 4 April 2018, http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=22915&LangID=E

(2) 名誉毀損

2016 年 7 月 7 日に労働者による NHRCT への救済申立てがメディアに報じられて公になったことを受け、2016 年 10 月 6 日、Thammakaset 社は、労働者が NHRCT に提出した救済申立書に書かれた事実、具体的には強制労働に言及した点が名誉毀損に該当するとして、14 名の労働者を、ドンムアン裁判所に刑事上の名誉毀損を理由として告訴した。上記の NHRCT による問題ある決定により、起訴はより迅速に進められた。

当該事案の審理は数回にわたって延期されたが、2017 年 10 月 4 日、労働者が正式に起訴された。[117] 彼らは通訳を通じて無罪答弁を行い、起訴内容について否定した[118]。
ヨーロッパとタイのいくつかの鶏肉輸入/輸出企業は労働者の保釈金を支払うことに合意したが、裁判所は、保釈金を設定せずに労働者の身柄を解放し、裁判所の許可（これは一つの事案において一時的な訪問のために最低一回は認められるものである[119]）なしに国外に出てはならないという判断をした。

仮に労働者が有罪となった場合、労働者は最長で懲役 1.5 年又は 21,000 THB の罰金を科される[120]。

事実審理は 2018 年 2 月から 2018 年 5 月にかけて、5 日間に渡り開催された。[121]

2018 年 7 月 11 日、裁判所は重大な判決として労働者は名誉棄損の罪を犯しておらず、Thammakaset での人権と労働者の権利侵害に関する労働者による訴えは真実であると判断した。

D. Andy Hall 事件

2016 年 11 月、Thammakaset 社はまた、労働者の権利侵害について記録し、ソーシャルメディアを使用して 14 名のミャンマー移民労働者に救済と正義に基づく取扱いがなされるようオンライン上でキャンペーンを展開する著名な活動家アンディ・ホール（Andy Hall）氏に対して、刑事上の名誉毀損とコンピュータ犯罪に関する告訴を行った。

2017 年 12 月 15 日、バンコク南部刑事裁判所は事前調査手続を開始し、結果は出ていな

---

[117] Andrew Drummond, 'Humiliated Thai Company Now Seeks to Jail it's Migrant Workers', 4 Oct. 2017, http://www.andrew-drummond.com/2017/10/humiliated-thai-company-now-seeks-to.html

[118] Khaosod English, 'Migrant Worker Whistleblowers Plead Not Guilty To Defaming Chicken Farm', 4 Oct 2017, http://www.khaosodenglish.com/news/business/2017/10/04/migrant-worker-whistleblowers-plead-not-guilty-defaming-chicken-farm/

[119] Andrew Drummond, 'Humiliated Thai Company Now Seeks to Jail it's Migrant Workers', 4 Oct. 2017, http://www.andrew-drummond.com/2017/10/humiliated-thai-company-now-seeks-to.html. The OHCHR report specifically criticized the NHRCT for not having local offices. Technical Note on the National Human Rights Commission of Thailand in the draft 2015 constitution.

[120] Correspondence with Migrants Workers Rights Network, 5 June 2017.

[121] Bangkok Post, 'Myanmar Workers Fight Defamation Charges in Chicken Farm Case', 5 Oct. 2017, https://www.bangkokpost.com/news/general/1336563/myanmar-workers-fight-defamation-charges-in-chicken-farm-case

い[122]。有罪となった場合、ホール氏は、最大で 200,000 THB の罰金と 7 年の懲役を科される可能性がある。

ホール氏は、それまでも、労働者の権利擁護の活動を理由に、タイ企業からの様々な民事刑事の訴追を受けてきた。タイの食品会社 Natural Fruit (NF)は、移民労働者への人権侵害（NF 案件を含む）に係る 2013 年レポートでのホール氏の報告に関連し、複数の刑事・民事訴訟を提起した。[123] ホール氏は、NF に対する刑事上の名誉毀損とコンピューター犯罪法（CCA）違反により 2016 年 9 月に禁固刑と罰金を課された。[124]

Thammakaset は NF と同じ弁護団を使っているとホール氏は主張する。

2018 年 5 月 30 日、タイの控訴裁判所は、ホール氏の有罪判決を覆し、無罪を言い渡したが、NF はこの判決に控訴する意思を示している。[125]

他方、2018 年 3 月 26 日に、ホール氏は、NF への民事上の名誉毀損により、1000 万 THB（日本円にして約 3,400 万円）の損害賠償金と訴訟費用の支払いを命じられた。この判決は現在控訴手続中である。

2016 年の NF に係る有罪判決と Thammakaset 訴訟の進展という絶え間ない嫌がらせを受けて、英国籍のホール氏は、11 年に及ぶ移民労働者の権利の支援活動を中断して 2016 年にタイを離れることを余儀なくされた。[126]

国際団体や市民社会からは、このような嫌がらせ行為が、タイの労働権と人権擁護のための活動を沈黙させる深刻な効果を及ぼしているとして、強い抗議の声が上がっている。

NF 有罪判決後の 2016 年 11 月 16 日、ビジネスと人権に関する国連ワーキング・グループの委任団と 5 名の国連特別報告者が共同で、タイ政府に対して、ホール氏と労働者の人権を尊重し、養鶏業界での強制労働を防止することを要求する書簡を提出した。[127]

同様に、2016 年 9 月 21 日には、国際労働機関（ILO）のタイ・カンボジア・ラオス国別事務所のディレクターであるマウリツィオ・ブッシ氏が、労働権侵害の苦情の報告に対する NF 有罪判決に抗議する声明を出し、判決は「研究者、人権団体や移民労働者自身がこのような問題を白日の下に晒す能力や意思」を損なうものだと述べた。[128] 2018 年 5 月 17

---

[122] Prachatai, “Migrant workers filed a lawsuit for forced labour against Betagro', 3 Sept. 2016, https://prachatai.com/journal/2016/09/67744

[123] フィンウォッチ, 「安価なものは高くつく」(英語要約),2013 年 1 月, https://www.finnwatch.org/images/cheap%20has%20a%20high%20price_exec%20summary_final.pdf. 数多くの申立て・訴訟と複雑な訴訟手続の歴史がフィンウォッチにより要約・更新されている。最新の要約・更新は 2018 年 5 月版で、以下のリンクで入手可能 http://finnwatch.org/images/pdf/NaturalFruitvsAndyHallQA_May312018.pdf.

[124] 禁固刑は最終的に 1 年に短縮され、2 年の執行猶予とされた。罰金は 150, 000 タイバーツ（約 51 万 6 千円）

[125] https://www.undercurrentnews.com/2018/05/31/thai-appeals-court-overturns-migrant-rights-activists-prosecution/.

[126] ビジネスと人権,「アンディー・ホール　インタビュー」, 2017 年 2 月, https://business-humanrights.org/en/andy-hall-2, .

[127] 「多国籍企業その他の企業と人権問題に関するワーキング・グループ」,2016 年 11 月 16 日, https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownLoadPublicCommunicationFile?gId=22831.

[128] マウリツィオ・ブッシ,「声明文- タイの労働権活動家アンディー・ホール氏の有罪判決）プレスリリ

日、ビジネスと人権に関する国連ワーキング・グループと 5 名の国連特別報告者は、Thammakaset ケースを含む労働者の人権支援活動に関連し、ホール氏を沈黙させる手段として、タイの名誉毀損法が使われていることを特に批判した。[129]

NGO 団体 Finwatch のエグゼクティブ・ディレクターであるソニア・バーティアラ氏は、ホール氏の無罪判決は、ホール氏の活動、つまり、企業による移民労働者の人権侵害疑惑の調査活動が合法であり、犯罪行為ではなく、かつ公益にかなうものであることの、待ち望まれていたタイの司法制度による確認であると指摘している。[130]

ホール氏と労働者に対する判決は歓迎すべきものではあるが、タイの裁判所は、労働者と労働権活動家に対する嫌がらせ的な申立てや告訴を扱う権限を依然として有しているうえ、無罪判決も、控訴され覆されうるという点においては脆弱なものである。

HRN は、タイ国政府が、労働権問題を提起した労働者や労働者を支援する弁護士、研究者、活動家が行った支援活動に対して、名誉毀損法やコンピューター犯罪法違反を含む民事・刑事訴訟を用いることを明示的に防止するための法制度を整備すること、および、そのような支援活動に対するその他の明示的な法的保護を与えることを強く求めたい。

写真：Andy Hall 氏／MWRN 提供

E. 事件に対する国連、市民社会の対応

(1) 国連の対応

2 名の労働者に対してなされた窃盗に関する刑事告訴とホール氏に対してなされた名誉毀損に関する刑事告訴に続いて、国連人権理事会の 5 名の特別報告者は、2016 年 11 月 16 日付けで、共同書簡をタイ政府に対して発出した。当該書簡は、タイ政府に対して、労働

ース, ILO, 2016 年 9 月 21 日, http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_526122/lang--en/index.htm.

[129] 「タイ：国連の専門家が人権活動家アンディー・ホール氏を沈黙させる手段としての名誉毀損法の使用を非難」, 2018 年 5 月 17 日, https://www.protecting-defenders.org/en/news/thailand-un-experts-condemn-use-defamation-laws-silence-human-rights-defender-andy-hall

[130] フィンウォッチ, 「タイの控訴裁判所がアンディー・ホール氏の有罪判決を覆す判決」,2018 年 5 月 31 日, https://www.finnwatch.org/

者を支援し、とりわけ、かつての Thammakaset の元労働者（及び全ての労働者）と人権活動家の権利が尊重されるよう保証する方策、鶏肉産業における強制労働を予防する方策、そして、労働者の人権に関する国際的な合意を批准又は実行に移す方策を採ることなどを求めるものであった[131]。

2017 年 9 月 15 日、バンコクにある国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)の東南アジア地域事務所は、労働者に対する 1.700 万 THB の支払いを命じた控訴裁判所の判決を好意的に受け取り、政府に対しては労働者とホール氏に対する全ての刑事告訴を中止するよう求め、NHRCT に対しては公平に事件を調査するよう求め、また、政府に対してはさらに、移民労働者の権利に関する国際条約を批准するためことも求めた[132]。

国連のビジネス及び人権に関する作業部会は、彼らのタイへの訪問中である 2018 年 4 月 1 日に 14 名の労働者を訪問した。当該訪問に続く声明において、作業部会は、タイ政府に対し、鶏肉産業一般における移民の労働権の保護や、具体的な Thammakaset の元従業員に関し、多くの要望を出した。それらの要望は、以下を含むものであった：[133]

- 労働者や人権活動家の訴えに対して嫌がらせをする意図でなされた名誉毀損の刑事訴追を防ぐために検察官が裁量権を行使すること
- 労働に対する監視を改善し、企業に人権デューディリジェンスを報告させるために漁業分野で作られた方法を、多くの移民労働者が強制労働と人身売買のリスクにさらされている農業分野にも適用すること
- 腐敗や搾取を防止するため、移民に対して採用費用を求めない方針を推進すること
- 全移民労働者に、タイに到着した際、母国語による権利についての説明や訴えのホットラインに関する情報提供を行うこと
- 法的なアクセスとその他の救済方法についての障壁を取り除くこと。作業部会は、以下の障壁を挙げている：権利に関する認識の低さ、言語の障壁、高額な訴訟費用、NHRCT が執行可能な命令を出せないこと、脅迫のおそれ

また、2018 年 5 月 17 日、6 人の国連独立専門家らが、Thammakaset の事件に関して、労働者の権利と人権のために活動する活動家を保護するよう声明を出した。[134]

(2) 市民社会の対応

---

[131] 'Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises', 16 Nov 2016, https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownLoadPublicCommunicationFile?gId=22831

[132] OHCHR, 'UN Human Rights Office welcomes payout to migrant workers in Thailand, says criminal charges should be dropped', 15 Sept. 2017, http://bangkok.ohchr.org/news/press/Thaimigrantes.aspx

[133] UNWG on Business and Human Rights, “Statement at the end of visit to Thailand by the United Nations Working Group on Business and Human Rights”, 4 April 2018,

[134] “Thailand: UN experts condemn use of defamation laws to silence human rights defender Andy Hall”, 17 May 2018, https://www.protecting-defenders.org/en/news/thailand-un-experts-condemn-use-defamation-laws-silence-human-rights-defender-andy-hall

市民社会もまた、14 名の Thammakaset 労働者を積極的に支援した。奴隷制に反対する NGO 団体 Walk Free はキャンペーンを展開し、また、タイのブロイラー加工輸出業者協会に対して、国際人権活動家による 45,285 名の署名とともに請願書を提出した。鶏肉産業協会に対しては、その加盟者である Betagro による 14 名のミャンマー労働者に対する賃金の支払いを保証することを求め、Betagro に対してはサプライチェーン全体における労働条件の調査を実施すること、効果的な不服申立ての仕組みを確保すること、そして、奴隷制が実施されないよう保証することを求めた[135]。多くの主要な市民団体は、労働者を支援する声明を発出した[136]。ヨーロッパの小売業者や鶏肉製品輸入業者で構成された EU の貿易協会（FTA）もまた、過去に例のない公開書簡を発出し、訴外での和解を求めた[137]。タイ当局の職員及び国際企業、投資家、そして、外交コミュニティは本件に従事していくことを表明した。

2017 年 10 月に 14 名の労働者が名誉毀損で起訴された当時、タイ首相はワシントンＤＣにいたため、ワシントンのタイ大使館では抗議が行われるとともに、市民団体が共同して声明を発表した[138]。

F. Betagro 社の対応と企業の社会的責任

調査に対応して、2016 年 6 月、Betagro 社は Thammakaset 社との契約を一時停止し、また、自らが国際労働基準を遵守していた旨主張した[139]。しかし、MWRN の国際代表アンディ・ホール氏は、「我々は当該企業[Betagro]に対して取引関係の中断を求めたことはない。我々は人々に対して購買を中止するよう求めたことはない。我々は、彼らに対して解決策を模索し、将来においてより良い状況を作りだすことを求めたのである。」と述べた[140]。

2016 年 8 月、Betagro 社は、タイの鶏肉関連企業との間で、サプライヤーである鶏肉養鶏場における強制労働の禁止や人身売買の禁止を含む基準を定めた共同覚書を締結した[141]。

---

[135] Libby Hogan, ‘Exporter cuts ties with Thai chicken farm after abuse allegations’, DVB, 30 Jun 2016, http://www.dvb.no/news/exporter-cuts-ties-with-thai-chicken-farm-after-abuse-allegations/67749

[136] Migrant Worker Rights Network, ‘Support abused migrant chicken workers legal cases’, https://www.generosity.com/fundraising/support-abused-migrant-chicken-workers-legal-cases; Fortify Rights, ‘Thailand: drop criminal defamation complaints against Myanmar workers’, 12 Jul 2017, http://www.fortifyrights.org/publication-20170712.html; Human Rights Watch, ‘ Thailand: Drop Defamation Charges Against Burmese Workers’ 6 Jun 2017, https://www.hrw.org/news/2017/06/06/thailand-drop-defamation-charges-against-burmese-workers

[137] Foreign Trade Association, ‘Increased partnership in sustainability - call for out-of-court settlement of the Thammakaset case’, 11 Jul 2017, http://www.fta-intl.org/sites/default/files/letter%20to%20Thai%20Embassy%20July%202017.pdf

[138] International Labour Rights Forum, ‘Migrant workers indicted as Thai Prime Minister visits United States’, 3 Oct 2017, https://www.ilrf.org/releases/migrant-workers-indicted-thai-prime-minister-visits-united-states

[139] ABC News, ‘Chicken farm slavery complaints highlights labour challenges for Thailand’, 2 Jul 2016, http://www.abc.net.au/news/2016-07-01/case-of-chicken-farm-slaves-highlights-thai-labour-problems/7561714

[140] Libby Hogan, ‘Exporter cuts ties with Thai chicken farm after abuse allegations’, DVB, 30 Jun 2016, http://www.dvb.no/news/exporter-cuts-ties-with-thai-chicken-farm-after-abuse-allegations/67749.

[141] Oscar Rousseau, “Thailand: chicken sector to boost standards following abuse claims”, 22 Aug. 2016, https://www.globalmeatnews.com/Article/2016/08/22/Thai-chicken-sector-agrees-to-end-human-rights-abuse.

しかしながら、DWLP と NHRCT による調査の結論に続いて、Betagro 社は 2016 年 9 月 2 日に以下の声明を発表した。

> 労働保護福祉事務所のロッブリー事務所と人権委員会事務局による調査によれば、労働者の違法な留め置きを示す兆候は発見されず、また、主張されているようなパスポートの剥奪もなく...人権侵害や反人身売買法の違反も発見されなかった。

MWRN や社会的なプレッシャーを受けて、2016 年 9 月 2 日、Betagro 社は予告なしに、MWRN が 14 名の労働者を人道的に支援するために設けている銀行口座に 50,000 THB を送金した[142]。この日以来、Betagro 社は社内調査の結果について直接言及していないが、後記に紹介する移民の人権に関するイニシアティブを部分的に講じている。

Betagro 社は社内の品質管理システムは「食品の安全性、食品の品質、動物福祉、サービスの向上、そして、企業の社会的責任の原則」を目的として構成されている旨主張する[143]。

同社のウェブサイトは企業の社会的責任について簡潔に言及しているが、サプライチェーン内における労働者の人権をはじめとした人権に関する責任についての言及はなく、それどころか、「顧客との良好な関係を構築することがビジネス戦略においては不可欠である。」と述べる。さらに、次のようにも述べる。

> 「Betagro Group と顧客との関係は、関係する全ての者の生活の質をより良くするため、可能な限り最高の製品とサービスを提供するパートナーシップのようなものである。…Betagro Group はまた、内部の倫理基準や慣行に従って事業を行っており、急速に変化する市場の要求に答え続けるため、新たな機能を開発し、世界の食品製造業界における主導的地位を維持している[144]。」

しかし、これらの「倫理基準や慣行」に関する情報は公に入手可能なものではない[145]。Betagro 社のウェブサイトでは、最高経営責任者（CEO）Vanus Taepaisitphongs 氏が以下のコメントを公表している。

> 「Betagro Group は、「知性」の前に「倫理的・道徳的価値」を自らが備えることに取り組んでいる。...2014 年、Betagro Group はまた、当社グループの持続可能な発展に関するポリシーを統制及び管理するための担当委員会を設置した[146]。」

---

[142] Business and Human Rights, 'Interview with Andy Hall, Feb 2017, https://business-humanrights.org/en/andy-hall-2, February 2017.
[143] Betagro, ‘Betagro Quality Management’, http://www.betagro.com/corporate/en/quality-and-food-safety
[144] Betagro, ‘Betagro Quality Management’, http://www.betagro.com/corporate/en/quality-and-food-safety
[145] HRN sent a request to Betragro Group for further information on its labour standards and sustainable development policy on 28 June 2017, but 27 Nov 2017 has not received a response. .
[146] http://www.betagro.com/corporate/en/sustainable_message_ceo

Betagro 社と取引関係のある味の素株式会社によると、Betagro 社は国際的な人権基準と労使関係を順守する「Betagro Labor Standard」を発表しているとのことである。ただし、HRN は現時点で同社の英語表記ウェブサイトでは確認することができなかった。

2017 年 7 月、Betagro 社は、移民労働者からスマートフォンのヘルプラインアプリである「Golden Dreams」を通じて 24 時間 365 日にわたり意見や不服を受け付けているタイのイッサラ・インスティテュートとともに、「Your Voice, We Care」プログラムに参加した[147]。Betagro 社によれば、当該プログラムによって、労働者は、企業が労働基準を改善できるよう質問をし、労働問題を報告することができるようになる。

しかし、HRN が実施したインタビューにおいて、Thammakaset 社の元労働者によって示された 1 つの問題は、携帯電話やソーシャルメディアの使用が制限されており、MWRN との接触は雇用者の秘密裏で行われなければならなかったということである。また、これは、「Your Voice, We Care」プログラムにて議論されるべき課題でもあろう。

[147] Matichon, 'Your Voice, We care', 31 Jul 2017, https://www.matichon.co.th/news/614998; The Nation, 'Betagro joins anti-trafficking group in pilot project', 1 Aug 2017, http://www.nationmultimedia.com/detail/Corporate/30322388; CBNT Channel, 'Betagro Group and the Issara Institute Team up to strengthen Worker Voice and Betagro's Sustainable Labour Management Initiative "Your Voice, we Care"', 2 Aug 2017, http://cbntchannel.com/other/7635

VI. 日本のサプライチェーンにおける労働権利侵害への取り組み

A　国連ビジネスと人権指導原則に基づく人権デューディリジェンス

1　ビジネスと人権指導原則

確固たる CSR とデューディリジェンスの方針を構築することは、日本企業がサプライチェーンにおける労働権侵害を発見するためにまずとるべき方法である。

日本企業は CSR 指針の策定を 10 年以上前に開始しているにもかかわらず、それは未だ広く理解されておらず、効果的な会社運営のための重要な目的であるとは考えられていない[148]。大きな注目を集めている分野は環境のみであり、取り組みは地域レベルのものに限られている。他のより大きな社会的問題は、事業運営に必須のものとはほとんどみなされておらず、国際社会における取り組みは注目されていない[149]。それゆえ、サプライチェーンの違反行為を把握し対応することが遅い。日本企業は、CSR やデュ―ディリジェンスの方針を、サプライチェーンにおける労働者の人権に焦点を当てるべきである。

国連ビジネスと人権に関する指導原則は、この点において重要な役割を果たしている[150]。この原則は、政府はその支配下におけるビジネスの分野で見受けられる人権問題から、法の執行と適切な指導・指針を通じて労働者を保護する責任を負い（原則 1 条及び 2 条）、企業は、人権を尊重し、彼らが関与する問題に取り組む責任を負い（原則 11 条）、彼らが直接寄与していないビジネス関係の中での影響でさえもそれらを防止し緩和するべきであるとする（原則 13 条 b 項）。同原則は、企業は、とりわけ以下の点を遵守しなければならない旨を述べている。

(1) 人権に関する方針によるコミットメントを公表すること。
(2) 実際に生じている又は潜在的に起きる人権への悪影響を特定するための継続的な人権デューディリジェンスを行うこと。
(3) 自らの活動が引き起こし又は寄与している人権への悪影響の改善を可能にするための仕組みを構築すること[151]。

国連ビジネスと人権に関する指導原則の重要性は日本において認識され始めてきている。

同原則が効果的に実施されるように、国連の作業部会は、全ての国がビジネスと人権に関する国別行動計画（National Action Plan（NAP））を策定することの重要性を強調している。作業部会は、政府が同原則を集約にすることを提案している[152]。

---

[148] Tokyo Foundation, ‘Japanese Corporate Management and CSR’ 14 Jan 2016, L http://www.tokyofoundation.org/en/articles/2016/corporate-management-and-csr
[149] Id.
[150] “Guiding Principles on Business and Human Rights”, HR/PUB/11/04 , 2011, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
[151] Id.
[152] OHCHR, ‘State National Action Plans’, http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx

2016 年 11 月のジュネーブにおけるビジネスと人権に関する国連のフォーラムにおいて、日本政府はビジネスと人権に関する NAP の公式化を「今後何年かのうちに」行うことをはじめて公表した[153]。当時、日本は G7 諸国のうち、NAP 起草を始めていなかった 2 か国の１つだった。

HRN は、日本政府に対して、NGO、労働組合、労働者の権利のための組織及び企業活動に影響を受ける人々を代表する組織を含む全ての関係者との協議を通じて、国連指導原則を実行するために実質的な NAP の策定に向けて強く関与することを求めてきた[154]。日本は、確実に、効力のある NAP をできる限り早期に策定・公表すべきであり、そのゴールに向けた進捗は、透明性を確保し、説明責任を果たすため、全てのステークホルダーに対し公開し、更新すべきである。

日本政府は、また、日本企業のサプライチェーンの透明性を向上させるための法制度として、
①企業責任の報告義務、
②サプライチェーンにおける人権への負の影響のデューディリジェンスとその公表の義務、
③輸入製品の追跡情報を公に入手可能にするための税関コードの導入、
④強制労働により生産され製品の輸入制限、
を法制化すべきである。

2　企業が実施すべき人権デューディリジェンス

ビジネスと人権指導原則は、企業が実施すべき人権デューディリジェンスについて明確にしている。

国連指導原則の原則 16 はその前提として、人権に関する方針のコミットメントを公に表明することを企業に求めており、原則 17 ないし 20 は、人権への負の影響に対してデューディリジェンスを実施することを企業に求めている。人権デューディリジェンスとは、人権リスクを調査して影響評価し、リスクを特定し、企業方針として防止・軽減の対策を講じ、その効果を追跡評価する一連の取り組みであり、「デューディリジェンス」を効果的に行うためには、NGO や影響を受ける当事者とのステークホルダーとのエンゲージメント(原則 18)が要請される。

さらに原則 21 は、この取り組みに関する情報公開を企業に求めており、原則 22 は人権に関する負の影響が発生した場合の是正を企業に求めている。

企業に求められる人権デューディリジェンスについて、日本弁護士連合会は、「人権デューディリジェンスのためのガイダンス」を公表している[155]。

---

[153] Id.
[154] HRN, ‘The Japanese Government should make a strong commitment to business and human rights through developing substantive national action plans on business and human rights’, May 2016, A/HRC/32/NGO/X, http://hrn.or.jp/eng/wp-content/uploads/2016/05/1897_A_HRC_32_NGO_Sub_En.pdf
[155] Japan Federation of Bar Associations, ‘Guidance on Human Rights Due Diligence’ Jan 2015,

B. 推奨されるプラクティス

国連の指導原則による責任の他にも、日本企業が人権尊重の責任を果たすために従うべきベスト・プラクティスも存在する。

この目的のために、OECD は、企業が供給者に対するデューディリジェンス義務を果たすための基準とベスト・プラクティスを提示する２つのガイドライン、「OECD 多国籍企業行動指針」と「OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーン・ガイダンス」を公表した。[156]

後者においては、農業サプライチェーンに対する、リスク度合いに応じたデューディリジェンスのための 5 段階のフレームワークが提示されている（表 1 に簡潔な要約を記載した）。我々は、日本企業がこのフレームワークに従うことを推奨する。

表 1.　OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーン・ガイダンス:

リスク度合いに応じたデューディリジェンスのための 5 段階のフレームワーク[157]

(1) 責任ある農業サプライチェーンのための強固なマネジメントシステムの構築

サプライチェーンの透明化のためのシステム、供給者に対する定期的で独立性のある透明化されたレビューによる統制、苦情通報メカニズムのような、ステークホルダーの情報伝達のためのチャネルの構築が含まれる。

(2) サプライチェーンにおける労働権/人権侵害の特定・評価・リスクの優先順位化

前述のタイの養鶏産業のように、広範囲の労働権/人権に対する侵害があったと報告されている高リスク分野については、評価（アセスメント）の優先順位を上げ、レベルを高めるべきである。これには、ステークホルダーによる協議、市民団体などの第三者によるモニタリング、工場や加工工場への視察などが含まれうる。

(3) 特定された労働権/人権侵害への対応戦略の設計と実行

http://www.nichibenren.or.jp/library/en/document/data/150107_guidance.pdf

[156] OECD, 「OECD 多国籍企業行動指針」, 2011 年, http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/; OECD & FAO, 「OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーン・ガイダンス」, 2016 年 10 月 14 日, https://www.oecd-ilibrary.org/agriculture-and-food/oecd-fao-guidance-for-responsible-agricultural-supply-chains_9789264251052-en.

[157] 下の原則は、上記 OECD-FAO ガイダンスより抜粋, pp. 31 ff.

人権侵害を軽減・防止するためのリスクマネジメント計画が含まれる。たとえ、供給者における人権への負の影響を、企業が直接引き起こし又は助長していなかったとしても、企業は人権侵害を軽減・防止するためにそのレバレッジを活用すべきである。マネジメント計画は、影響を受ける労働者やその代表者、ビジネスパートナーと協議の上で、実行すべきである。

(4) サプライチェーン・デューディリジェンスの有効性の検証

企業は、デューディリジェンスのプラクティスの有効性－実際にリスクを特定し人権侵害を予防できているかどうかを検証する措置を講じるべきである。これには、監査、オンサイトの調査、政府職員・市民団体・労働者組織との協議が含まれる。監査人は独立し、能力があり、説明責任を果たせる者でなければならない。監査は、独立したメカニズムで行われることが望ましく、監査人を認証し、監査を検証し、デューディリジェンスを実施する供給者の能力を向上させ、苦情の申立てをフォローアップすることについて責任を負う。企業は、共通の基準及び/又は認証され独立した第三者による監査結果の認識に基づいてデューディリジェンスを検証することが効率的である。

(5) サプライチェーン・デューディリジェンスの公表

企業は、サプライチェーン・デューディリジェンスのポリシーとプラクティスについて公表を行い、また、影響を受けるステークホルダーと供給者に対して、実際の及び潜在的な人権への負の影響、また如何にそれを軽減・防止したかについての情報を提供すべきである。

以下に述べるベストプラクティスは、これらのガイドラインを補完するものである。

効果的なデューディリジェンスの確実な実施のため、企業は、地域の市民社会・労働者とその代表者・労働権研究者・活動家と協議を行い(ステークホルダー・ダイアローグ 指導原則 18、20)、また彼らの活動をサポートすべきである。

これらのグループは、地域の労働環境について最高レベルの情報を有しており、日本企業がそのサプライチェーンの労働権/人権侵害を特定し、デューディリジェンス、リスクアセスメント及びリスクマネジメン計画を実施することを助けることができるからである)。

このような協働をより促進するためには、企業がそのサプライチェーンを透明化し、供給者の属性を公表することが重要である(サプライヤーの公開)。

企業はまた、地域の労働団体や労働権問題を扱う活動家を支援することができる。

例えば、彼らが労働権問題に対処するために協議を行い、労働権問題の研究やコミュニケーションを支援し、恣意的な告訴など労働権保護活動への嫌がらせに対する弁護活動をサポートする、などである。

サプライチェーンにおける人権への負の影響を解決するために企業がレバレッジを活用すべきであるとする、OECD-FAO ガイドラインのベストプラクティスに関し、推奨されるベストプラクティスは、供給者とのビジネスを売却したり止めたりすることではない。なぜなら、この場合、サプライチェーン内の労働者の人権への負の影響を防止・軽減する指導原則 13（b）の企業の責任に関し、企業が労働者の労働権/人権の状況に対処していないからである。

むしろ、この責任は、企業が供給者に関与(エンゲージ)することを求めている。

例えば、人権侵害の原因を特定し、侵害の確実な停止と再発防止を支援する措置を講じ、被害を受けた労働者が補償を受け取ることを支援することであり、適切に努力をしたのに問題が解決されない場合にのみビジネス関係を終わらせることである。

たとえ、企業が供給者との協業を終わらせたとしても、指導原則 13（b）上は、過去のビジネス関係におけるサプライチェーン内の人権への負のインパクトに対処する責任、例えば過去のインパクトを解決するためにそのレバレッジを活用するという企業の責任が免除されるわけではない。

例えば、Thammakaset のケースは、過去数年にわたる労働権侵害について、2 年ほど前に始まった案件だが、労働者は未だに補償を得られていない。したがって、侵害のあった時期に Betagro や Thammakase とつながりのあった企業は、人権への負の影響が解決されていないことから、これらの労働者に対して未だに責任を負っている。

養鶏その他の農業供給者から購入している日本の産業もまた、欧州の産業がすでに行っているように、サプライチェーン内の労働権侵害を監視するための公表された基準と監視メカニズムから成る産業全体での持続可能なイニシアティブを発展させることにより、海外の鶏肉供給者における人権への負の影響を監視し予防する努力を支援すべきである。

C. 日本企業の取り組み

以上を踏まえて、本件に関連する日本企業の対応はどうか。

HRN は、サプライチェーン上での人権に関して、報告書で指摘された日本企業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、各社のデューディリジェンス方針に関する調査を行い、各社のデューディリジェンス方針を、国連指導原則や OECD-FAO などの国際的基準とベスト・プラクティスに照らし合した。

回答は本報告書末尾に添付するが、ここでは概要を記載する。各社からの書面による回答とホームページからの情報に基づき、各社のデューディリジェンス方針に関する HRN の考察は以下の通りである。

1 無回答の企業

Boston トレーディング株式会社、丸大フード株式会社、大日本住友製薬株式会社からは本件に関する HRN からの問い合わせについて全く回答がなかった。

人権問題に関する姿勢が問われる事態で、大変遺憾である。

2　回答のあった企業

味の素株式会社、三菱商事株式会社、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、住友商事株式会社からは、本件に関する HRN からの問い合わせについて全く回答があった。

このうち、味の素株式会社、三菱商事株式会社、住友商事株式会社からは追加質問への回答もあり、前二者からはダイアログに関しても前向きに姿勢が示された。

3　人権デューディリジェンス・ポリシー

本報告書に指摘された問題の改善に前向きな姿勢を示した企業からの回答に対して HRN は歓迎する。

その一方、人権デューディリジェンス・ポリシーに関しては、取り組みを始めたばかりの企業、さらにデューディリジェンスを実施していない企業があることが判明し、課題が示された。ポリシー実施が効果的でない、またはポリシーがない場合、同じ問題はまた繰り返される危険性がある。

(1)　デューディリジェンスに関する回答がない、または実施していないとみられる企業

・株式会社ポムフード

同社からの回答は、「2018 年 3 月に行われた株主総会にて合弁解消が決議され、翌 4 月末日でベタグロ社様との合弁解消を行っております。以上の事から現在は、ベタグロ社様との関係性がなく弊社の内容削除をお願い致します。」とあるのみで、追加質問に対する回答はなかった。

残念ながら、同社からはベタグロ社に特定した回答しか得られず、タイの鶏肉産業やベタグロ社以外のサプライヤーにおける、労働者の人権侵害に対する取り組みについての回答は得られなかった。タイ政府が認めているように、タイの鶏肉産業全体において、労働者に対する深刻な人権侵害の高い危険性が存在している。鶏肉産業全体における深刻な人権問題のうち、ベタグロ社の件に関してのみ焦点を当てていては、報告書で指摘された状況に十分に対処することはできない。

デューディリジェンスについての質問状に対する同社からの返答はなく、サプライチェーン上の人権問題の取り組みに従事しているかは未回答である。

ベタグロ社に関しては、上記にも述べたように、推奨されているベストプラクティ

スは、合弁解消を行う前に、問題への取り組みに従事し、国連指導原則の原則 13(b)における責任を果たすことである。株式会社ポムフードが、ベタグロ社とのビジネス関係を断ち切る前に、ベタグロ社の人権問題の解決に従事しようと試みたのか、もしくはレバレッジを活用して人権の影響に取り組んだのかについて、株式会社ポムフードから情報を得ることはできなかった。

同社のウェブサイトを検証したところ、国連指導原則の原則 16 における、人権に関する方針のコミットメントを公に表明するという同社の責任についての人権方針を見つけることはできなかった。また、原則 17 における責任である、同社が人権への負の影響に対してデューディリジェンスを実施しているのかの情報も見出すことはできなかった。

・株式会社フォーシーズ

株式会社フォーシーズは、品質の管理を主目的とした調査・監査は定期的に実施してきたとのことであるが、社会的影響および人権の影響についての監査は実施していないことが推測される。

このことは、国連の指導原則の原則 17 における人権デューディリジェンスの責任とは一致していない。また、同社の人権に関する方針を公に表明はしておらず、原則 16 における同社の責任に関する情報を見つけることはできなかった。

しかし、同社は、「今回のご指摘を重く受け止め、結果として人権問題等に原因を与えるようなことがないよう、様々な場面で今まで以上に留意してまいりたいと考えております。」と今後に向けて前向きな姿勢を示している。

HRN は、株式会社フォーシーズが人権方針や実施の取り組みを具体的なものとするコミットメントをとることを期待する。

・伊藤ハム米久ホールディングス

企業理念規範にて、サプライチェーンにおける人権尊重や環境保全に配慮した取り組みを行うことを取り決めているとしている。

しかし、対外的に公表されている情報からは見出すことはできなかった[158]。

サプライヤーに対する品質管理と安全衛生を主たる目的とした現地調査は行っているが、労働基準法や基本的人権侵害に焦点を当てた調査は現時点では行っていないとのことである。このことは、国連の指導原則の原則 17 における人権デューディリジェンスの責任とは一致していない。

今回の問題を踏まえて、HRN は、同社が人権方針を公開し、具体的な取り組みを開始することに期待する。

[158] 伊藤ハム米久ホールディングス, ガバナンス, http://www.itoham.jp/corporate/env/governance/governance_02.html.

(2) 人権デューディリジェンスに関する回答があった企業

以下の三社はサプライチェーンに関する行動指針やガイドラインを定めてデューディリジェンスを開始した企業であり、その点で評価できるが、デューディリジェンスのあり方については課題が残されている。

・味の素株式会社

味の素株式会社は、人権問題に関して、同社は「味の素グループ行動規範」や「サプライヤーCSRガイドライン」を通じて取り組み、また、「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」を策定し公表しているとのことである[159]。また、農産品や水産物等を含め、原料、包材は加工業者のレベルまでを把握しており、紙（FSC）、パーム油（RSPO）、コーヒー豆（４C）については認証品の調達を進めているとの点は評価に値する。

同社は第三者機関（Verisk Maplecroft 社）の人権リスクデータを活用した人権デューディリジェンスに着手しているとし(第一次回答)、今年度から定期的な人権デューディリジェンスを実施していくとし(第二次回答)、今年度 2018 年度のサステナビリティ・データブック（9 月公開予定）に Web 上で開示する予定としており、この動きは歓迎すべきである。

とはいえ、現時点では未だこの情報は公開されていない。

また、ウェブサイト上の情報を検証しても、同社のデューディリジェンスの実施、人権への負の影響の明確化及びランク付け、そして対応計画の策定に関する基準と詳細を見出すことはできなかった。

HRN は、ベスト・プラクティスとして同社の十分な情報公開を行うことを期待する。

デューディリジェンス・プロセスは、企業が選定した第三者が評価すれば足りるものではない。プロセスは、公開することによって、プロセスの有効性に対する評価が可能になり得る。

国連指導原則の原則 21（「関与した特定の人権への影響事例への企業の対応が適切であったかどうかを評価するのに十分な情報を提供すべきである。それと同時に、影響を受けたステークホルダー、従業員、そして商取引上の秘密を守るための正当な要求にリスクをもたらすべきではない。」）及び OECD-FAO の 5 段階のフレームワークの第 5 段階（デューディリジェンスのポリシーおよびプラクティスの公表）もこの方向性を支持している。

・三菱商事株式会社

三菱商事は本件の解決に前向きな姿勢を示し、Betagro の改善に向けた取り組みを紹介している。また、今年度より、鶏肉のサプライヤーを定期調査に加えたという。

[159] 味の素株式会社, 人権尊重に関するグループポリシー, https://www.ajinomoto.com/jp/activity/policy/human_rights_policy.html.

三菱商事株式会社はサプライヤーとの対話による解決を模索してきたとし、三菱商事株式会社は、サプライチェーン上の人権・労働問題・地球環境等への取り組みの方針となる「サプライチェーンにおける CSR 行動ガイドライン」を策定している旨回答した[160]。

同ガイドラインを評価基準として、サプライヤーに対して定期的なアンケート調査を実施しており、また、第三者のアドバイスに基づき、必要に応じてサプライヤーの現地視察を実施し、同ガイドラインに違反する事例が確認された場合、是正措置・指導・支援を実施しているとのことである。

しかし、調査方法や手続、評価基準についての具体的な情報を確認することが出来なかった。どのようなアンケート調査、制度または基準が用いられたのかは公開されておらず、また定期的なアンケートへの回答が実態を反映したものであることをどのように確認・担保するのか明らかでない。

非常に簡潔なものではあるが、一部の視察内容の概要については、同社のウェブサイトにて確認することができる[161]。しかし、視察の実施内容の具体的詳細については、公開されている情報からは見出すことはできなかった。

HRN は、三菱商事に対し、国連指導原則の原則 21 及び OECD-FAO の 5 段階のフレームワークの第 5 段階（デューディリジェンスのポリシーおよびプラクティスの公表）に基づき、プロセスを公表することを期待したい。

・住友商事株式会社

住友商事株式会社は、「住友商事グループのサプライチェーン CSR 行動指針」を策定し公表しているという[162]。取引先や事業パートナーに対し、同指針への賛同と理解、実践を求めており、必要に応じて、駐在員やグループ会社と連携し現地の状況確認を適宜行っているとのことである。

しかし、検証のプロセスに関する基準と詳細は公表されておらず、人権への負の影響を正確に明らかにするための訪問中に、どのような基準もしくは制度に基づき同社が調査を行っているのかは不明である。

HRN はプロセスを公表することを要請する。

---

[160] 三菱商事株式会社, サプライチェーンにおける CSR 行動ガイドライン, https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/supplychain.html.

[161] 三菱商事株式会社, 過去の視察レポート,https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/csr/management/archives.html.

[162] 住友商事株式会社, 企業の社会的責任, https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr.

VII. 結論

HRN は、タイの鶏肉産業における移民労働者の酷使や労働搾取の蔓延、それらの製品が日本に輸入され続けていることを強く懸念している。HRN が行った、Thammakaset Farm 2 に対して労働者の権利に基づく請求を行った移民労働者へのインタビューによれば、工場における労働者は、労働許可証及び身分証明書を取り上げられ、違法に長時間かつ週末にかけて労働することを強制され、自由な移動は事実上制約され、労働によって借金を返済しなければならないような状態におかれていたという事実が認められた。他の Charoen Pokphand Foods Public Company Limited（以下「CP Foods」という。）、Laemthong Corporation Group、Centaco Group 及び Saha Farms Group の事例研究は、そのような侵害行為がどのように蔓延しているかを示している。

当該侵害が起こっている工場だけでなく、その製品を受け取りそれによりビジネスを行う日本企業や、不十分な規制によりそれを認めてしまっている各国政府を含む全ての関係者は、この状況を認識するとともに、労働者に対する人権侵害を防ぐために職務上の行動を起こさなければならない。

日本は、タイから輸出されている鶏肉製品の最大の市場であるため、日本企業は残念ながら、タイにおける労働者に対する人権侵害を継続させている主要な要因となってきた。

しかし、仮に、日本企業がサプライヤーの実務に対する効果的なモニタリングや人権デューディリジェンス調査を実施し、数ある中で労働者を搾取的な労働環境に置く企業と共働することを厳格に禁止する包括的な人権施策を実行するならば、日本企業は、同時に、侵害を防止できる力をもっていることになるのである。

企業がそのような行動を起こさない場合、それはサプライチェーンにおいて労働者に対する人権侵害の継続を促進することになる。

そして、政府は、この問題について、公約したとおりできるだけ早くに国連ビジネスと人権に関する指導指針に従った確固たる国別行動計画を作って取り組むべきである。

タイ政府は移民労働者を適切に保護することを怠たり、彼らを欠陥のある法制度に頼らざるを得なくさせている。また、現状では、十分な労働者の保護がなければ、2017 年の外国人労働者の管理に関する勅令の内容が彼らをさらなる搾取のリスクにさらすという酷い結果をもたらす可能性もある。さらには、タイ当局や鶏肉業者は人権侵害を報告した人たちへの報復のために、名誉毀損訴訟を利用し続けており、それは、タイ政府が効果的に労働者に対する人権侵害を確認し、それを防ぐことを市民社会が手助けすることに対する重大な妨げとなっている。タイ政府は、移民に対する労働権侵害を防ぎ、違反が生じた場合には適切に労働者らが補償され彼らの権利が守られるよう、これらの障壁に取り組むべきである。

こうした問題はあるものの、HRN は、企業が国際的な人権及び労働者の人権の基準を遵守することを促進するために市民社会の主導により行動をおこすことの重要性を再度述べる。中国、カンボジア、ミャンマーにおけるファッションブランドのためのサプライヤー

の工場、不法に伐採された木材を日本に輸出するマレーシアの会社等における人権侵害に関するものを含む、過去の日本やヨーロッパの国々のサプライチェーンにおいて生じた人権侵害に関するステートメントやレポートにより、サプライチェーンの問題は日本において注目を集め、日本企業やそれらの企業に供給を行う企業を含む関係者から前向きな反応を得た[163]。

本調査報告書の最も重要な結論は、タイや日本の企業、政府、市民団体を含むタイの鶏肉産業鶏肉における労働者に対する人権侵害に関与する全ての関係者は、ILO の強制労働に関する条約、自由権規約及び国連指導原則を含む国際的な基準に従って、人権侵害を防ぐための措置を講じる責任があるということである。

[163] Updates are available on HRN website. For example, see http://hrn.or.jp/eng/news/2017/08/28/media-uniqlo-discloses-suppliers/

VIII. 勧告

(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

1. 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し、実施すること
2. 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。
3. サプライチェーンにおける人権を保護するための人権・CSR 方針を策定すること。
4. 人権デューディリジェンスにあたり、「OECD-FAO 責任ある農業サプライチェーン・ガイダンス」の「農業サプライチェーンに従った適正評価の 5 つの枠組み構築のステップ」において述べられている政策を実際に実行すること。
5. 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。
6. サプライチェーンにおける労働者の権利を監視するための公共基準と監視メカニズムから成るヨーロッパ産業界のような業界全体での持続可能な戦略構想を発展させること。
7. タイの労働基準を厳しくするための法改正、コアとなる ILO 条約と関連条約のタイ政府による採択(遵守)、労働者の権利に関係する(人権)問題に対する長期的な改善を促進させるために企業のレバレッジ(影響力)を使うこと。

(b) タイの鶏肉企業に対する勧告

1. 国の労働法を遵守するために速やかな行動をとること。
2. 移民労働者に課される不法なリクルートメント手数料を禁止すること。
3. 移民労働者が自由に拘束を受けずに自らの個人的な身分に関する書類を所持できるようにすること。
4. 移民労働者が自らの理解できる言語で自らの権利を知らされる機会を確保し、権利侵害や違法行為を通報し彼らの不満が効果的に届けられるような仕組みを提供すること。
5. サプライヤーの工場や養鶏場の労働環境が国際的な労働基準に適合するようにすること。
6. 移民労働者の労働者としての人権を認識させ尊重させるために上司や職長に対する定期的な訓練を実施すること。
7. 移民労働者に対するハラスメント及び誤ったペナルティを止めること。
8. 労働者の労働環境を調査するため、人権デューディリジェンスの実施やサプライヤーの工場の定期的な監査を実施すること。

9. NGO、タイ政府、鶏肉工場のオーナー、鶏肉業界の労働者との間で、複数のステークホルダー間の対話を実施すること。

(c) タイ政府に対する勧告

1. タイの首相プラユット・チャンオチャが国連ビジネスと人権に関する指導原則に対して 2017 年 5 月に行った公の約束を維持すること。
2. 1930 年の強制労働条約（No.29）に適合した法律を制定すること。
3. 被害者に対する効果的な救済を可能にするため、人権侵害をおこなった企業その他加害団体を維持させること。
4. 移民労働者を多く抱える農業分野の企業に、人権に関する調査報告を要求すること。
5. 移民労働者に採用コストを負担させない方針を策定すること。
6. 全移民労働者に対して、タイへの到着の際、母国語において彼らの権利を主張するためのホットラインに関する情報を提供すること。
7. 検察官に、労働者や労働活動家に嫌がらせをしたり、黙らせることを意図してなされる、不当な刑事名誉棄損の訴えその他の私人刑事訴追を防ぐための彼らの権限を行使するよう指示すること。
8. NHRCT が、仲裁を行ったり補償を含む救済命令を執行できるようにすることを含め、自らの命令を、効果的かつ独立して実施できるようにすること。

(d) 日本政府に対する勧告

1. 2016 年 1 月になされたコミットメント及び関係者との対話に従い、国連のビジネスと人権指導原則に基づく国別行動原則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、強制労働によって作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。
   具体的には
   ①企業の人権に関する取り組みの報告義務
   ②サプライチェーンにおける人権への負の影響のデューディリジェンスとその公表の義務
   ③輸入製品の追跡情報を公に入手可能にするための税関コードの導入
   ④強制労働により生産され製品の輸入制限
   の法制化を検討すべきである。