

Silenced
Voices:

船上労働者の声は
なぜ聞こえてこないのか？

台湾の漁船から日本市場までの不透明マグロのサプライチェーンに潜む人権リスク



Human
Rights
Now



出典表示

本報告書を参照する際には、以下の名称を用いること：

台湾人権促進会、ヒューマンライツ・ナウ(2025)『Silenced Voices: 船上労働者の声はなぜ聞こえてこないのか?—台湾の漁船から日本市場までの不透明なマグロサプライチェーンに潜む人権リスク』



台湾人権促進会(TAHR)は、独立した非政府組織であり、1984年12月10日(国際人権デー)に設立された台湾で最も古い人権団体である。設立当初、台湾では長期にわたる戒厳令の施行により、中華民国憲法(ROC)に規定された基本的人権保障条項が実際には履行されていなかったことを受け、初期の活動として、民主化改革の推進を中心に市民的・政治的権利の保護に取り組んだ。現在は、人権基準および人権保護制度の強化を目的に、国内外の課題に取り組みつつ、国際人権団体との連携を通じて、移住労働者や難民の権利を中心とした幅広い人権擁護活動を行っている。



Human Rights Now

日本の東京に拠点を置く国際人権NGOのヒューマンライツ・ナウ(HRN)は、弁護士、学者、ジャーナリストをはじめとする人権の専門家によって2006年に設立された日本発の国際人権NGOである。多様な人権専門家が所属するHRNは、特にアジアに焦点を当て、最も深刻な人権侵害に取り組み、国境を超えて人権の保護と促進を目的に活動を行っている。また、2012年に国連の特別協議資格を取得してからは、国連における意思決定プロセスに積極的に関与してきた。現在では、東京、大阪、ニューヨークおよびジュネーブに拠点を有し、その活動を世界的に展開している。

謝辞

インドネシア人漁業労働者への台湾国内およびリモートでのインタビュー実施にあたり、多大なるご協力をいただいたStella Maris Kaohsiungの皆様に深く感謝申し上げます。漁業移住労働者の声と経験を敬意をもって正確に伝えることができたのは、皆様の信頼とご支援、そして深いご協力の賜物である。本報告書の調査と執筆にあたり、貴重な知見と実体験を共有してくださったインタビュー参加者、重要な言語サポートをしてくださった通訳者にも、心よりお礼を申し上げます。

また、台湾におけるインドネシア人漁業労働者との関係構築に際し、支援を受けたFOSPIにも深く感謝の意を表す。その強固なコミュニティネットワークと、移住労働乗組員の権利・福祉を守るための真摯な取り組みによって、本調査は一層深みと信頼性を備えるものとなった。インドネシアでの現地調査において支援を受けたSBMIにも、心より感謝を申し上げたい。現地に関する知見とコミュニティとの信頼関係、ならびに移住労働者の権利を守る確固たる信念により、本調査の意義と影響力は一層高まることとなった。

本報告書は、こうしたパートナーの献身、取材に応じて貰った漁業労働者の勇気、そして参加を望みながらも叶わなかった方々の思いによって形作られている。私たちは、移住労働者およびその支援者の「声」を広く届けるため、国境を越えた包括的な連携と制度改革の推進に今後も取り組んでいく所存である。

目次

エグゼクティブサマリー	6
はじめに	7
第1章 マグロのサプライチェーンにおける人権リスク	
1.1 マグロのサプライチェーンの可視化:台湾から日本へ	10
1.2 遠洋漁業における積み替えの危険性	12
1.3 遠洋漁業における人権リスクに関する国際的枠組み	13
1.3.1 強制労働(ILO基準)	13
1.3.2 漁業労働条約(ILO第188号条約)	14
1.3.3 人身取引(パレルモ議定書)	14
1.3.4 違法・無報告・無規制(IUU)漁業と人権	15
第2章 フィールド調査報告:事例分析と労働者の証言	
2.1 事例分析の概要	16
2.1.1 You Fu号(鉤富號)	16
2.1.2 Yu Shun 668号(裕順668號)	19
2.2 インドネシアにおける外国籍漁船乗組員の採用過程と主要な課題	20
2.2.1 就職斡旋に関する背景と現状	20
2.2.2 派遣業者における業務実態	22
2.2.3 中央政府と地方政府の政策	23
2.3 インタビュー分析:元乗組員の証言	24

第3章 台湾の状況

3.1 台湾の遠洋漁業における制度的問題	29
3.1.1 法制度の背景と国際的批判:改革の必要性	29
3.1.2 Fuh Sheng 11号:規則の欠陥に関するケーススタディ	30
3.1.3 法制度の課題	30
3.1.4 近年の政策的取り組み	34
3.2 太平洋を越えて:台湾の遠洋漁業と日本への積み替え	35

第4章 日本の状況

4.1 日本政府の対応と課題の現状	37
4.1.1 日本の関連法制と課題	37
4.1.2 人権に関する取り組み不足の現状	40
4.2 日本の水産関連企業に対するアンケートの分析	41

第5章 提言	48
--------------	----

付録

付録1 ILO強制労働指標に基づく台湾籍遠洋マグロ漁船元乗組員の証言の概要

付録2 日本の水産関連企業によるアンケート回答の概要

エグゼクティブサマリー

本報告書は、台湾の遠洋マグロ漁船と日本市場をつなぐサプライチェーンに着目し、そこに内在する構造的な人権リスクを明らかにするものである。台湾は世界有数の遠洋漁船団を有しており、刺身用マグロの多くを日本へ供給している。しかしこの取引の背後には、主にインドネシアからの移住労働者に対する広範な搾取の構造が存在し、移住労働者たちの労働条件は国際労働機関（ILO）が定める強制労働の主要な指標に合致している。

この構造的な人権リスクは、台湾の水産大手企業が、強制労働の疑いがある漁船や日本の水産関連企業との取引関係を有している点を可視化することで一層具体化される。さらに、日本企業と取引関係のあったとされるYou Fu号やYu Shun 668号の元乗組員へのインタビューからも、賃金の差し押さえ、身分証明書の没収、過剰労働、通信手段の欠如による孤立、劣悪な生活環境といった深刻な人権侵害が確認され、構造的な人権リスクが浮き彫りになった。

インドネシアの中部ジャワ州で行った現地調査では、経済状況の改善が外国籍漁船での仕事を求める主な動機となっており、募集・採用における人権リスクが明らかになった。その背景として、乗組員派遣業者への許可証の二重構造や、地方の労働局の予算不足といった制度上の課題も確認された。

これらの移住労働者をめぐる問題は、受け入れ国である台湾の差別的な「二層構造」の雇用制度によってさらに深刻化している。この制度では、海外で採用された漁業労働者が、公正な賃金や労働安全衛生、救済措置へのアクセスなど、基本的な労働保護の対象から除外されている。加えて、執行力の弱い労働監督、洋上でのWi-Fiアクセスの制限、十分に機能していないグリーバンスメカニズムなどが「構造的不可視性」を生み、問題を長期にわたり固定化させている。台湾政府が2022年に策定した「漁業と人権に関する行動計画」では、人権リスクが認識されているものの、労働者が労働権保護制度から排除されている問題には対応できていない。

台湾産マグロの最大の輸入市場である日本は、台湾籍船で働く移住労働者の人権リスクに対して大きな影響力を有するが、その国内制度は国際基準との整合性が未だ不十分である。日本の規制では、主に資源管理と違法・無報告・無規制（IUU）漁業の防止に重点が置かれており、人権保護の視点が欠落している。また、包括的な人権デュー・デリジェンス（人権DD）の義務化法制は導入されておらず、漁業労働条約（ILO第188号条約）の批准もいまだに行われていない。日本の水産関連企業19社を対象に実施したアンケート調査では、一部の企業がマグロを人権リスクの高い商品と認識しているものの、リスク評価や是正措置に関する透明性は極めて限定的であることが明らかとなった。特に漁船上の移住労働者が利用できる救済制度は事実上存在せず、NGOや労働組合とのエンゲージメントも限られているのが現状である。

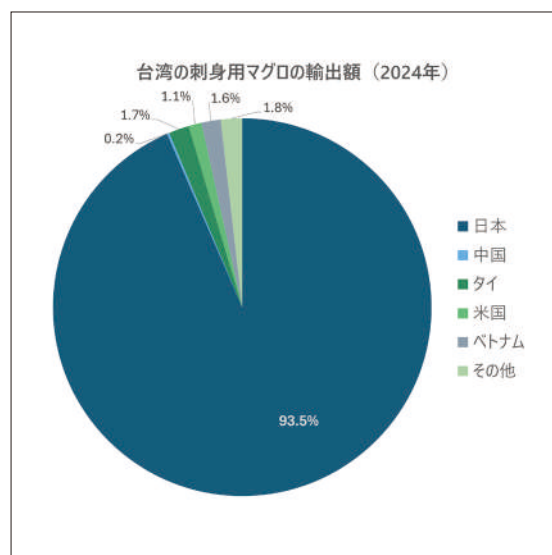
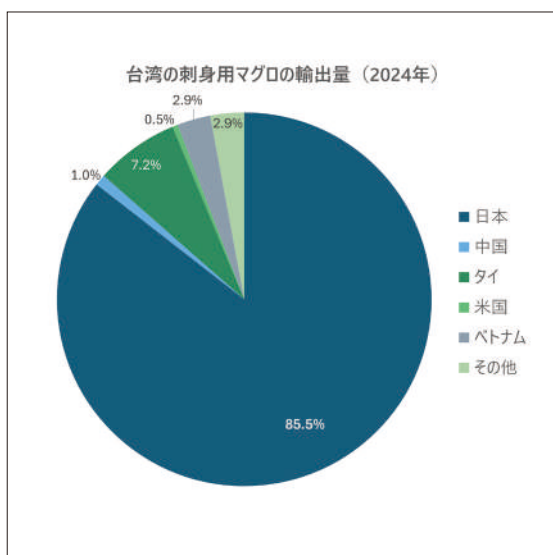
本報告書は以下の改革を早急に求める。台湾政府は、「二層構造」の雇用制度を廃止し、すべての漁業労働者に労働保護を適用すること、洋上における通信権を保障すること、法的拘束力のある人権デュー・デリジェンス法制を導入すること。日本政府は、漁業労働条約を批准し、人権を含むトレーサビリティの枠組みを拡充するとともに、人権侵害に関連する製品の輸入規制とあわせて、強制力のある人権デュー・デリジェンス制度を導入すること。両国の企業は、監査に依存するのではなく、サプライチェーン上の人権リスクとその対応策を明確に開示し、労働者や市民社会との直接的対話・協働を行うこと。

マグロのサプライチェーンにおける透明性、説明責任、人間の尊厳を実現するには、国家、企業、市民社会の連携が不可欠である。

はじめに

世界の食卓に届くマグロの一切れには、過酷な海上環境で命を懸けて働く漁業従事者たちの厳しい現実が隠されている。日本の食卓もその例外ではない。海産物が健康的なタンパク源として人気を高めているにもかかわらず、その背後にある労働者の現実を知る者はほとんどいない。

日本は世界有数のマグロ消費国であり、最大の輸入先は台湾（18.4%）である¹。台湾漁業署のデータによると、2024年に台湾から輸出された刺身用マグロの85.5%²は日本向けであった。台湾の刺身用マグロの漁業収益の93.5%が日本市場から得られており、ベトナムやタイなどの他の市場を大きく上回っている³。



¹ 令和5年水産白書 第1部1章(4)図表1-18 我が国の主な輸入水産物の輸入先国・地域: https://www.jfa.maff.go.jp/j/kikaku/wpaper/r05_h/trend/1/t1_1_4.html

² マグロは世界の5つの海洋すべてに生息している。台湾の遠洋漁船は、主に商業目的でメバチマグロ、ビンナガマグロ、キハダマグロ、太平洋クロマグロ、カツオの5種を漁獲している。メバチマグロと太平洋クロマグロは主に刺身用、キハダマグロとビンナガマグロは主に冷凍品として取引され、カツオは主にツナ缶用に使用されている。2024年、日本に輸出されたすべてのマグロ類は、台湾のマグロ漁業による収入の54.6%を占めていた。

³ “民國113年(2024)漁業統計年報” (Fisheries Agency, Ministry of Agriculture, 2024), https://www.fa.gov.tw/view.php?theme=FS_AR&subtheme=&id=27

台湾は遠洋漁船の保有数が世界で2番目に多く、世界の海産物市場において主要な供給国となっている⁴。台湾の漁船団は三大洋(大西洋、太平洋、インド洋)に渡り、1,000隻以上の漁船が操業している。さらに台湾は、マグロ延縄漁船の保有数で世界最多を誇り、2022年の年間漁獲量はおよそ15万8,000トンにのぼる⁵。延縄(はえなわ)漁とは、幹縄(みきなわ)と呼ばれる長さ100~150キロメートルにも及ぶ長い縄に、数十メートル間隔で枝縄をつけ、その枝縄に手作業で針と餌を取り付けて、適切な水深で海中に沈める漁法のことをいう。釣り針の数は3,000本を超える場合もあり、すべてを引き上げるのに13時間以上かかることもある。この漁法は一見すると大変な手間がかかるが、魚を傷つけずに引き上げることが可能であり、混獲(本来狙っていない魚やその他の海洋生物が意図せず捕獲されること)のリスクが低いのも利点の一つである。

“ 「1か月間、食糧が尽きて米と魚の餌しか食べられませんでした。漁師たちは海水をろ過した脱塩水しか飲めず、ボトル入りの水は支給されませんでした。そのような状況の中で、通常16~18時間働いていました。」

— 漁船 Yu Shun 668号のインドネシア人元乗組員H ”

遠洋漁業の特性上、従事者は長期間にわたり海上で生活しなければならず、陸地や家族から隔離された船上で、過酷な気候と環境に対する、精神的・肉体的な耐久力が求められる。加えて、近年は労働人口の減少や産業の発展に伴い、日本や台湾などの各国で外国人乗組員を雇用する漁船が増えている。低・中所得国からの外国人労働者の多くは、不安定な在留資格や限られた言語能力、家族を養う経済的動機から搾取されやすい脆弱な立場にある。こうした漁船労働者は、賃金が適切に支払われず、過剰な時間外労働や健康に悪影響を及ぼす労働環境に苦しんでおり、これらは重大な人権侵害にあたる。近年、遠洋漁業では、過重労働や労働災害、賃金の留保などが多数報告されている。

2011年に採択された国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)は、人権の保護を国家の主要な責任と位置付ける一方、企業に対しても人権尊重の責任を明確にしている。企業は自らの事業活動およびバリューチェーン全体において人権を尊重し、企業活動に起因する人権侵害の防止・軽減・救済が求められている。日本政府は2020年に「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)」を策定し、2022年には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を発表した。しかし、NAPは政府の指針であり、ガイドラインは企業向けの自主的なガイダンスであるため、いずれも強制力のある政策手段ではない。したがって、欧米で導入されている義務的な人権デュー・デリジェンス(mHRDD)や強制労働関連製品の輸入禁止などの政策と比べて、その実効性には大きな遅れが生じている。日本企業の間

”

⁴ Sally Yozell and Amanda Shaver, “Shining a Light: The Need for Transparency across Distant Water Fishing - Stimson Center” (The Henry L. Stimson Center, November 1, 2019), <https://www.stimson.org/2019/shining-light-need-transparency-across-distant-water-fishing/>.

⁵ “民國111年(2022)漁業統計年報” (Fisheries Agency, Council of Agriculture, 2022), https://www.fa.gov.tw/view.php?theme=FS_AR&subtheme=&id=22.

で漁業における人権リスクへの意識は広がりつつあるものの、バリューチェーン全体における人権リスクに適切に対処し、透明性の高い情報開示を含めた人権デュー・デリジェンスが実現されるようになるまには、なお多くの課題が残されている。

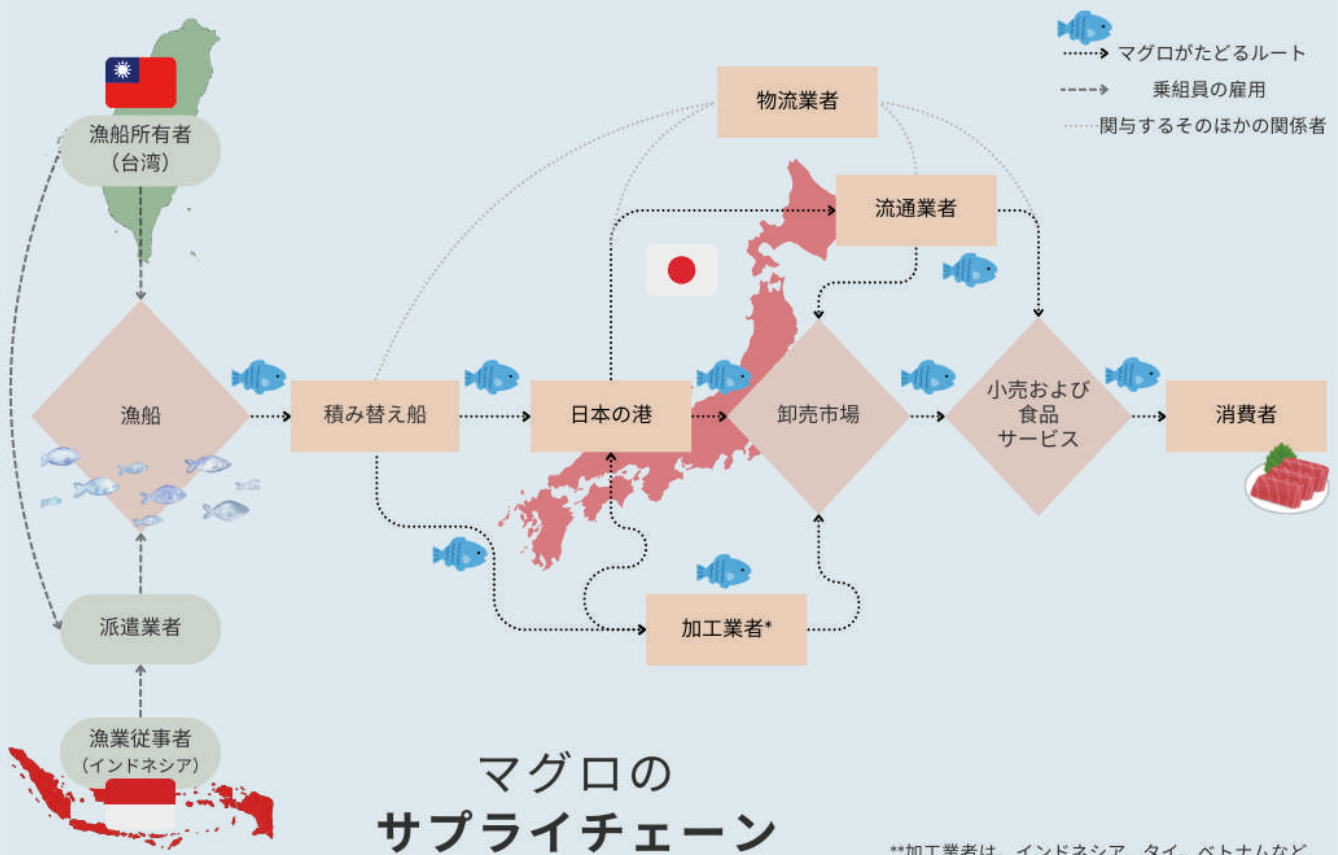
日本は台湾産マグロの最大の輸出先であり、台湾の遠洋漁業における人権状況に大きな影響力を持つ市場である。そのため、日本政府および日本企業は、台湾の遠洋漁船で働く移住労働者が直面している深刻な労働搾取を改善するため、自らの影響力を鑑みて対応することが求められる。また、バリューチェーン全体の透明性を高め、倫理的かつ持続可能な漁業産業を築くには、より積極的な行動が必要である。

本報告書では、台湾の漁業、特に遠洋漁業における人権リスクを明らかにし、ビジネスと人権の観点から改善の余地を探る。まず、台湾から日本へのマグロのサプライチェーンを可視化し、制度的および業界特有のリスクを特定する。次に、インドネシアにおける漁船乗組員の送り出し過程の調査や台湾の遠洋マグロ漁船の元乗組員へのインタビューで得られた証言を踏まえ、強制労働の実態やその構造的リスクを明らかにする。さらに、台湾の遠洋漁業セクターにおける制度的課題と近年の政策的対応を整理し、国際社会からの批判や国内改革の必要性を検証する。また、日本政府の対応状況と法制度上の課題を確認するとともに、日本の水産関連企業に対して行なった人権デュー・デリジェンスの実施状況に関するアンケート調査を分析し、企業の取り組みの課題を明らかにする。それらを踏まえ、台湾と日本双方の政府、ならびに水産関連企業を含む官民の関係者に対し、人権を尊重した持続可能な水産業のバリューチェーンを構築するための具体的な提言を行う。

第1章

マグロのサプライチェーンにおける人権リスク

1.1 マグロのサプライチェーンの可視化:台湾から日本へ



**加工業者は、インドネシア、タイ、ベトナムなど、日本国外に拠点を置く場合がある。

加工には、洗浄、冷凍、保管、包装等が含まれる。

マグロのサプライチェーンは複数のステークホルダーが関与する複雑なネットワークであり、海から消費者に至るまでの過程で、それぞれが重要な機能を担っている。上記の図は、サプライチェーンの各段階と関係者を体系的に整理し、マグロの流通経路におけるトレーサビリティ上の課題を明らかにしている。

台湾産マグロのサプライチェーンの多くはインドネシアの漁業労働者が地元の派遣業者を通じて採用されることから始まる。派遣業者の多くは台湾のカウンターパートと連携している。台湾の漁船所有者が漁業活動を監督し、漁獲物は積み替え船を通じて、大型船や沖合の加工施設に輸送されることが多い。日本へ出荷される前に、インドネシア、タイ、ベトナムなどで加工が行われることがある⁶。マグロは日本の港

に水揚げされ、そこで最初の品質検査や加工が行われる場合もある。物流業者が輸送を管理し、流通業者へと届ける。流通業者はマグロを小売店や飲食サービス業者に供給し、最終的にマグロはスーパーや飲食店を通じて消費者に届き、海から食卓への一連の流通が完了する。

マグロのサプライチェーンでは、複数の国の多くのステークホルダーが関与しているため、トレーサビリティが困難となる：

- ・ 基準のばらつきと規制面での差異：マグロの追跡、報告、ラベル付けに関して、国や企業ごとに異なるシステムが運用されている。漁業の慣行やサステナビリティに関する基準のばらつきや規制の違いにより、トレーサビリティが欠落し、監視をより困難にしている。
- ・ 複雑なサプライチェーン構造：マグロに関しては、一国の漁船が国際水域で漁獲し、それが別の国で加工され、さらに別の国で販売されることがある。多くの関係者が関与しており、それぞれが異なる方法で漁獲物を取り扱い、透明性の程度も異なるため、マグロの産地を正確に把握するのは容易ではない。
- ・ 違法漁業：IUU漁業による⁷ 漁獲物は、正式な証明書や書類がないままサプライチェーンに流入することがある。その結果、法の遵守とサステナビリティへの取り組みの両方が損なわれ、トレーサビリティの確保が一層困難になる。
- ・ 技術面での課題：一部のツール⁸は、トレーサビリティを向上させることができるが、特に小規模漁業者の間では導入が限定的となっている。海上ではインターネット接続が不安定なため、リアルタイムでのデータ送信ができず、トレーサビリティに空白が生じ、IUU漁業の水産物がサプライチェーンに入り込むリスクを高めている。

マグロのサプライチェーンは複雑な構造を有しており、トレーサビリティとサステナビリティを確保するには、さまざまなステークホルダーの協力が必要となる。トレーサビリティの課題に取り組むことは、透明性を高め、労働者の権利保護、責任ある漁業慣行の促進につながり、より説明責任のあるサプライチェーンを構築するために不可欠である。

11

⁶ アネカ・ツナ・PT・インドネシア (Aneka Tuna PT Indonesia)、タイナバ食品株式会社 (Thai Inaba Foods Co., Ltd.)、ベトナム・コーラル・トライアングル・プロセッサーズ (Vietnamese Coral Triangle Processors) など。Shark Guardian, “Empty Promises, Empty Oceans: Fong Chun Formosa (FCF) Fishery Company’s Sustainability Commitments”, October 2024. <https://bit.ly/FCF-EmptyPromisesEmptyOceans>.

⁷ 国連によると、捕獲される魚の約5匹に1匹はIUU漁業によるものとされている。UN, “International day against illegal fishing”, <https://www.un.org/en/observances/end-illegal-fishing-day>

⁸ ブロックチェーンや無線周波数識別 (RFID) (物体に取り付けられたタグを電磁場を使用して自動的に識別し追跡する技術) など。

1.2 遠洋漁業における積み替えの危険性

積み替えとは、海上または港内で、漁船から運搬船へと漁獲物を移すことを指す。毎年、何千隻もの漁船がマグロやサバ、イカ、カニなどの水産物を「運搬船」や「リーファー船」と呼ばれる冷蔵/冷凍運搬船に積み替えている。

積み替えは長年行われてきた慣行であり、漁獲物を港に運搬する時間や燃料コストを削減し、より鮮度の高い水産物を市場に届けることで高価格を実現する手段とされてきた。しかし同時に、深刻な人権リスクの発生を伴うことも明らかになっている。特に海上での積み替えは、IUU漁業による水産物がサプライチェーンに流入することを助長するとして、広く批判されている。また、漁船が長期間海上に留まることを可能とし、乱獲を促進する要因となると同時に、近年では現代の奴隷制、労働搾取、人身取引などの深刻な人権侵害の温床となりうる事が明らかになっている⁹。

“ 「船上にはWi-Fiなど通信手段が全くなく、寄港したときにやっと家族と連絡を取ることができました。サモアの港に着いたとき、SIMカードを購入して久しぶりに家族と連絡を取ったところ、そのとき初めて父の死を知りました。」

—漁船 You Fu のインドネシア人元乗組員A ”

近年の調査やNGOの報告では、このような慣行が、移住労働者を中心とした乗組員にとって閉鎖的な環境を作り出し、数か月あるいは数年にもわたり海上に隔離される可能性があるとして批判されている¹⁰。このような孤立状態が法的支援や救済へのアクセスを阻害している。多くの船ではWi-Fiや衛星通信が整備されておらず、労働者は家族と連絡を取ったり、虐待を通報したり、助けを求めたりすることができない状態に置かれ、問題はますます深刻化している。

多くの証拠が明らかになり、改革を求める声が強まる中でも、中西部太平洋まぐろ類委員会(WCPFC)は、海上での積み替えに対する実質的な規制の採択を再び見送る結果となった¹¹。このような規制上の欠陥が、遠洋漁業における透明性の向上やトレーサビリティの確保、さらに乗組員の福祉を守る取り組みの妨げとなっている。

⁹ Claire van der Geest. 2023. Transshipment: Strengthening Tuna RFMO Transshipment Regulations (Version 6). ISSF Technical Report 2023-06. International Seafood Sustainability Foundation, Pittsburgh, PA., USA 8

¹⁰ Mosteiro Cabanelas, A. (ed.), Quelch, G.D., Von Kistowski, K., Young, M., Carrara, G., Rey Aneiros, A., Franquesa Artés, R., Ásmundsson, S., Kuemlangan, B. and Camilleri, M. 2020. Transshipment: a closer look An in-depth study in support of the development of international guidelines. FAO Fisheries and Aquaculture Technical Paper No. 661. Rome, FAO. p44 <https://doi.org/10.4060/cb2339en>

¹¹ Chris Chase, “WCPFC establishes electronic monitoring, crew labor standards but fails again on transshipment”, December 9, 2024. <https://www.seafoodsource.com/news/environment-sustainability/wcpfc-establishes-electronic-monitoring-crew-labor-standards-but-fails-again-on-transshipment>

1.3 遠洋漁業における人権リスクに関する国際的枠組み

漁業労働者の中でも特に遠洋漁船の乗組員は、人権侵害のリスクが非常に高く、多くの場合、孤立し監視・規制が不十分な環境で就労している。本項では、関連する国際法や人権基準に基づき、労働者が直面する可能性のある主要な人権リスクの概要を示す。

1.3.1 強制労働(ILO基準)

ILOは、1930年の強制労働条約(第29号)で、強制労働を「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働」と定義している(第2条第1項)。ILOは、強制労働の実態を示すために11の指標を定めており、これらの指標が一つでも認められれば、強制労働の可能性を懸念すべきだと指摘している。

1.3.2 漁業労働条約(ILO第188号条約)

2007年に採択されたILOの漁業労働条約は、商業漁船で働くすべての漁業労働者の権利と福祉を保護するための基準を定めている。本条約は、海上および陸上での医療へのアクセス、十分な休息時間の保証、公正かつ透明性のある雇用条件を明記した労働契約の締結を義務付けている。

また、漁船における労働・生活環境についても、十分な居住スペース、船内で提供される食料が十分な栄養価・品質・数量を備えていること、通信手段の確保など、適切な生活条件を整えることが求められている。また、移住労働者や非正規労働者に対する搾取を防止するため、強制労働や人身取引の根絶を目的とした雇用仲介業の規制や、労働者が利用可能なグリーバンスメカニズム(救済制度)の整備も規定している。

さらに本条約は、他の産業分野と同様に、労働者の最低年齢、健康検査の義務、社会保障の保護に関する規定を設けており、児童労働の禁止を含め、漁船の所有者や船長の法的責任についても明確化している。2007年に採択された漁業労働勧告(第199号)とあわせて、条約第188号は、従来のILO基準を統合・改訂し、世界中の漁業従事者の尊厳および安全を確保するための重要な手段を提供している。

ILO指標	内容
1. 脆弱性の悪用	労働者の不利な立場（例：貧困、移民であること、言語の壁）を利用して、労働を強いること。
2. 詐欺	労働者に対し、口頭あるいは書面で示された約束を果たさないこと。これには採用時や雇用の過程で、職務条件、賃金、労働条件、または法的地位について誤解を与える行為も含まれる。
3. 移動の制限	労働者が職場や居住施設を離れる自由を妨げ、または管理する行為。物理的な拘束、施設の施錠、警備員の配置、さらには強制的な規則や脅迫による制限を含む。
4. 孤立	労働者が家族や地域社会、外部の支援ネットワークと接触できないよう意図的に切り離すこと。これには、物理的（遠隔地での作業、海上での隔離）または社会的（言語障壁、通信機器の没収）な手段によって行われ、支援を求めにくくする行為が含まれる。
5. 身体的・性的暴力	労働者を支配するために、身体的危害や性的虐待を加える、またはその脅迫を行ったりすること。
6. 脅迫・威嚇	労働者に恐怖心を植え付け、従わせるために心理的圧力を加えること。脅迫の対象は、労働者本人の職務、評判、安全、法的地位、さらには家族にまで及ぶこともある。
7. 身分証明書の保持	労働者の自由な移動や転職、サービスの利用、出国を妨げるために、パスポート、就労許可証、その他の身分証明書を上げたり保持したりすること。
8. 賃金の留保（不払い・支払遅延）	労働者を仕事に留めておく手段として、賃金の支払いを故意に遅らせたり、十分に支払わなかったり、支払いを拒否したりすること。不当な控除や、強制的な条件下で契約完了を賃金支払いの条件とすることもこれに当たる。
9. 借金による束縛	返済不可能な負債により労働者を雇用に縛りつけること。負債は、高額な採用手数料、貸付金、控除などから生じることが多く、労働者が離職することを阻むための手段として利用される。
10. 虐待的な労働・生活環境	危険な作業環境や屈辱的な扱い、不十分な食事や住居、休息の剥奪など、法的基準や人間としての尊厳に反する条件を労働者に強いること。
11. 過度な時間外労働	法律上または契約上の労働時間の上限を著しく超える業務を、労働者の正当な同意を得ることなく、かつ適正な報酬なしに強制すること。これを労働者が拒否した場合に、罰則、解雇、その他の報復措置を取ること。

1.3.3 人身取引(パレルモ議定書)

人身取引(特に女性および児童)を防止し、抑止し、処罰するための国連議定書(パレルモ議定書)では、人身取引を次のように定義している。

「搾取の目的で、暴力その他の形態の強制力による脅迫若しくはその行使、誘拐、詐欺、欺もう、権力の濫用若しくはぜい弱な立場に乗ずること又は他の者を支配下に置く者の同意を得る目的で行われる金銭若しくは利益の授受の手段を用いて、人を獲得し、輸送し、引き渡し、蔵匿し、又は収受することをいう。」

特筆すべきは、第3条において、強制的または詐欺的な手段が用いられた場合には、被害者の同意があるからといって人身取引が成立しないわけではないということを明確にしている点である。このことは、移住労働者が遠洋漁船で搾取的な雇用に欺かれたり、強制される可能性がある漁業分野において、きわめて重要な意義を持つ。

1.3.4 違法・無報告・無規制(IUU)漁業と人権

IUU漁業は、多くの場合、強制労働や人身取引と関係している。IUU船の運営者は、コスト削減や監視回避のため、労働者を虐待的な条件下で雇用することが少なくない。IUU船の労働者は、劣悪な労働条件、賃金の差し押さえ、身体的虐待、長時間にわたる海上での労働、完全な隔離状態にさらされることがあり、法的にも物理的にも逃れる手段を持たない。

IUU漁業に対処するには、人権に基づく包括的なアプローチが求められる。強制労働の根絶を掲げる目標8.7や、過剰漁業、IUU漁業、破壊的な漁業慣行の廃止を目指す目標14.4など、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた取り組みが進められている。地域漁業管理機関(RFMOs)は、港湾国管理やモニタリング・管理・監視システムなどのIUU漁業対策を実施している。国家レベルにおいても、船舶監視システムの導入、労働監督体制の整備、執行機関の強化などの措置を講じている。

第2章

フィールド調査報告：事例分析と労働者の証言

2.1 事例分析の概要

以下の事例では、賃金の不払いや詐欺、長期の孤立といった、台湾の遠洋漁船に従事する移住労働者が直面してきた構造的な問題や虐待が浮き彫りになっている。これらの証言は、調査報告や記録に基づくものであり、漁業における構造的な問題や虐待の背後にある実情を明らかにしている。

2.1.1 You Fu号(鉤富號)

2024年8月7日、インドネシア人漁業労働者10名が台北での記者会見を開き、11～15か月分、合計80,850米ドルの賃金を未払いのまま放置されていると訴えた。漁業労働者たちは、台湾籍の遠洋漁船You Fu号で働いていたが、船上でWi-Fiを利用できず、家族と連絡を取ることも、家族が賃金を受け取っているかどうかを確認することもできなかった¹²。You Fu号は2024年7月15日、15か月にわたり太平洋で操業した後に台湾へ帰港した¹³。

漁業労働者たちは記者会見において、You Fu号での過酷な労働環境についても証言した。当初は太平洋での6か月の労働契約に同意したが、実際にはアメリカ領サモアの海域で最大15か月間にわたって従事させられた¹⁴。乗船後にパスポートを没収され、飲料用の水が不足し、医薬品や医療器具もほとんどなかった¹⁵。寝具にはトコジラミが発生しており、体中にかゆみを伴った¹⁶。当時の船長からは叱責や脅迫を度々受け、日によっては睡眠時間が4時間未満に制限されることもあった¹⁷。加えて、食料補給の遅延が何度もあり、その間は魚の餌やインスタントラーメンでしのいだという¹⁸。



¹² “Ten Migrant Indonesian Fishers Owed Wages Ranging from 11 to 15 Months,” Taipei Times, August 9, 2024, <https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2024/08/09/2003821992>.

¹³ 楊鵬如, “台灣遠洋漁船「鉤富號」欠薪15個月 印尼漁工控訴血汗勞動,” 公民行動影音紀錄資料庫, August 8, 2024, <https://www.civilmedia.tw/archives/127531>.

¹⁴ 同上。

¹⁵ 同上。

¹⁶ “Ten Migrant Indonesian Fishers Owed Wages Ranging from 11 to 15 Months,” Taipei Times, August 9, 2024, <https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2024/08/09/2003821992>

¹⁷ 楊鵬如, “台灣遠洋漁船「鉤富號」欠薪15個月 印尼漁工控訴血汗勞動,” 公民行動影音紀錄資料庫, August 8, 2024, <https://www.civilmedia.tw/archives/127531>.

¹⁸ “Ten Migrant Indonesian Fishers Owed Wages Ranging from 11 to 15 Months,” Taipei Times, August 9, 2024, <https://www.taipeitimes.com/News/taiwan/archives/2024/08/09/2003821992>.

“

「船長からの叱責に加え、過去に同僚が能力不足とみなされ強制的に帰国させられたことを見ていたので、常に失職への恐怖の中で働いていました。」

— 漁船 You Fu のインドネシア人元乗組員E

”

台湾に帰還後、漁業労働者たちは市民社会団体や関係政府機関に支援を求めた¹⁹。7月29日、労働仲介業者は、まず各労働者に2,000米ドルを支払い、残りの未払い賃金については、8月10日からの勤務再開後に支払うと提案した²⁰。これに強く反発した漁業労働者らは、記者会見で状況を公に訴える決断をした。会見直前になり、台湾漁業署は8月9日中に賃金の全額支払いを完了することを約束した²¹。記者会見後、労働者たちは未払い賃金の全額を受け取ることができた²²。

2025年4月、台湾の検察当局は、You Fu号の所有者が台湾の「人身取引防止法」に基づく労働搾取の疑いで起訴されていた事件について、不起訴とする決定を下した。乗組員の賃金が15か月にわたり遅延し、船上生活の間に身分証明書が押収されていたにもかかわらず、当局は犯罪意図を証明するには証拠不十分と結論付けたのである。ところが、捜査で確認された財務記録では、同船の漁獲物の販売対価が台湾の大手海産物企業である豊群(Fong Chun Formosa Fishery Company:FCF)から送金されており、同社がサプライチェーンに関与していることが示唆された。

近年の独立調査報告によれば、この貿易活動には依然としてリスクが伴っていることが明らかとなっている。2024年末、Shark Guardianは、FCFがサステナビリティに関する誓約を行っているにもかかわらず、労働搾取や環境規制違反が報告されている船団からの調達を続けていることを指摘した。FCF側はこれを「古い情報に基づくもの」として否定している²³。しかし、後述するYou Fu号の元乗組員へのインタビュー調査から、FCFに関連する労働搾取の実態が依然として存在することが明らかになった。加えて、2024年に発表されたGreenpeaceとSBMIによる報告書は、FCF傘下のBumble Bee社に水産物を供給している漁船で、強制労働や違法操業が確認されたことが示されており、FCFの日本子会社である株式会社豊群インターナショナル(FCN)にも同様のリスクが及んでいる可能性を示唆している²⁴。一方、2025年初頭には、カリフォルニア州においてBumble Bee社が遠洋漁船上における現代の奴隷労

||

¹⁹ 楊鵬如, “台灣遠洋漁船「銷富號」欠薪15個月 印尼漁工控訴血汗勞動,” 公民行動影音紀錄資料庫, August 8, 2024, <https://www.civilmedia.tw/archives/127531>.

²⁰ 同上。

²¹ 同上。

²² 同上。

²³ Shark Guardian, “Shark Guardian investigation: Global tuna giant Fong Chun Formosa fails to act on shocking environmental and human rights”, November 5, 2024, <https://www.sharkguardian.org/post/fong-chun-formosa-investigation>.

²⁴ Tanya Brooks, “Forced labor linked to Bumble Bee supply chain”, Greenpeace, December 10, 2024, <https://www.greenpeace.org/usa/forced-labor-linked-to-bumble-bee-supply-chain/>.

働から利益を得ていたとして訴訟が提起された。当該訴訟は、FCFおよびその関連企業が直面している法的責任および企業の信用失墜といった深刻な影響を際立たせている²⁵。

FCFは、透明性や採用慣行の改善を目的としたSeafood Task Forceなどの取り組みに参加しているものの²⁶、外部の評価は異なる実態を示している。World Benchmarking Allianceが発表した2024年のソーシャル・ベンチマークにおいて、FCFは20点中わずか2.5点、人権デュー・デリジェンスに関しては10点中0点という評価を受けた。これは、同社におけるガバナンスと説明責任における構造的な弱点が依然として存在していることを明示している²⁷。また現在のところ、FCNが日本国内において、特にリスクの高い延縄漁船から調達されるマグロに関して、より厳格な安全対策を講じていることを示す公的な証拠は確認されていない。FCNに着目すると、マグロのサプライチェーンにおける台湾と日本企業の密接な関係性が見えてくる。過去の調査、とりわけ2019年にGreenpeaceが発表したサプライチェーン分析においては、FCNおよびその親会社であるFCFが、東洋冷蔵株式会社、伊藤忠商事株式会社、株式会社ニッスイを含む日本の主要企業に対しマグロを供給していたことが示唆されている²⁸。このことから、台湾の遠洋漁船団によって漁獲されたマグロが、しばしば不透明な海上での積み替えを経て、FCNおよびその提携企業を通じて日本に流通し、小売・卸売市場に届いていると考えられる。Greenpeaceによる報告書は数年前のものであり、最新の情報開示が不足している点には留意が必要であるものの、これは、マグロ取引における透明性の欠如が依然として継続していることを示している。近年のNGO報告や訴訟では、FCFに関連する労働搾取やIUU漁業に関する疑惑が繰り返し指摘されているにもかかわらず、FCNおよびその関連企業を経由して日本市場に流通するマグロの流通経路については、追跡可能なデータはほとんど存在しない。

この事例は、台湾と日本が密接に結びついたマグロのサプライチェーンが、国境を越えて人権・環境リスクを伝播させる一例である。FCF、FCN、ならびに日本の関係先をたどることで、You Fu号事件で確認された問題が単発の一隻における事案ではなく、強固な人権デュー・デリジェンスと説明責任を欠く広範な国際的サプライチェーン全体の問題であることが分かる。これらの課題を解消するには、台湾と日本の両国における協調的な改革、法執行の強化、そして任意ではなく法的拘束力のあるコンプライアンス体制への移行が求められる。

II

²⁵ Tanya Brooks, “Fishers sue Bumble Bee Foods for years of forced labor”, Greenpeace, March 12, 2025, <https://www.greenpeace.org/usa/fishers-sue-bumble-bee-foods-for-years-of-forced-labor/>; Tanya Brooks, “ Indonesian fishers respond to Bumble Bee’s attempt to dismiss forced labor suit” Greenpeace, August 1, 2025 <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/taiwan-fcf-denies-shark-guardians-allegations-of-labor-environmental-violations-says-claims-outdated/>

²⁶ Fish Focus, “FCF CO. LTD. HOSTS INFLUENTIAL SEAFOOD TASK FORCE ON RESPONSIBLE RECRUITMENT”, 2024, <https://fishfocus.co.uk/fcf-co-ltd-hosts-influential-seafood-task-force/>.

²⁷ Note: assessed in 2023, Social Benchmark | World Benchmarking Alliance <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/social/companies/fcf/>.

²⁸ Greenpeace, “Misery at sea: Human suffering in Taiwan’s distant water fishing fleets”, May 24, 2018, <https://www.greenpeace.org/aotearoa/publication/misery-at-sea/>.

2.1.2 Yu Shun 668号(裕順668號)

Yu Shun 668号の外国人漁業乗組員12名が、2024年10月、給与未払いのまま帰国手段もなく、責任所在も明かされずに台湾に取り残された。

漁船の所有者は破産しており、このマグロ延縄漁船はかつて日本関連の船団に所属し、登録地は台湾の高雄であったが、すでに操業停止していた。しかし、外国人漁業労働者たちは台湾に取り残され、賃金未払いのまま失業状態に陥った。彼らは、電気や水道が断続的に止まる宿泊施設で暮らしていた。食料も乏しかった。状況は数週間から数ヶ月にわたって続いたという²⁹。

台湾当局は、強制労働や人身取引を含む可能性のある法令違反について調査を開始した。台湾政府の最高監察機関である監察院も正式に調査を開始した³⁰。監察委員のジ・フィロン氏は、漁業署が十分な緊急性を持ってこの労働者たちの権利を保護する義務を果たしたかどうかを疑問視し、正式な調査を要請した。同氏は、長期間にわたる賃金の未払いと公的介入の欠如は、台湾の人身取引法の違反に該当する可能性があるとして公に述べている。

Yu Shun 668号が、日本企業であるSINGAZ JAPAN株式会社の超低温延縄漁船団に含まれていることも、新たな懸念材料となっている³¹。このような国際的な事業関係は、同船の活動が国をまたいで行われている可能性を示しており、人権侵害が発生した場合における、外国の買付業者および事業運営者の責任の共有に関する問題を提起している。

Yu Shun 668号をめぐる一連の出来事は、雇用者の責任が果たされない状況において移住漁業労働者がいかに脆弱であるかを示すと同時に、虐待が発生した際に速やかな救済を確保する上で、現行の政府の監督体制には限界があることも明らかにしている。



²⁹ CNA, “裕順668號外籍船員遭長期欠薪 監委申請自動調查 | 政治 | 中央社 CNA”, March 6, 2025, <https://www.cna.com.tw/news/aip/202503060200.aspx>

³⁰ The Control Yuan, “我國籍裕順668號漁船12名外籍船員 因船東破產積欠薪資損及權益 監察委員紀惠容申請自動調查”, March 6, 2025, https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=125&s=32695

³¹ SINGAZ JAPAN 新雅日本, “超低温金槍魚延縄釣船隊”<https://singaz-jp.com/zh/service/index.html>

2.2 インドネシアにおける外国籍漁船乗組員の採用過程と主要な課題

インドネシアにおける外国籍漁船の乗組員の就職斡旋の実態を把握するため、2025年6月から7月にかけて1週間の現地調査を実施した。本調査では、派遣業者が多く所在する中部ジャワ州のテガル県とプマラン県を訪問し、台湾の遠洋漁船に乗船した経験を持つ元乗組員を対象にフォーカスグループディスカッション(以下、FGD³²)を行った。また、船主や船舶管理会社に対する船員の募集・就業手配を担う派遣業者³³および労働者の保護や就労機会の管理を行なっている地方労働局へのインタビューを実施した。さらに、ジャカルタの移住労働者保護省(KP2MI)内の移住漁業労働者総局を訪問し、今後施行予定の政策について話を聞いた。

2.2.1 就職斡旋に関する背景と現状

FGDを通じて明らかになったインドネシア現地での就職斡旋の現状は以下の通りである。FGD参加者の教育水準は主に中等教育修了であった。これは、海外で漁船労働者として働くために必要な基本安全訓練(BST)証明書を取得するには、中等教育を修了していることが条件とされているためである。特にテガル県では地域的な就業慣習と相まって、学歴や年齢が労働機会を大きく制約していることが明らかとなった。例えば初等教育修了者は、国内外を問わず漁船労働やインフォーマルセクターなどに選択肢が限定される一方、高等学校を修了した者は企業への就職が可能となるなど、教育水準によって就業の可能性が明確に分かれている。また、年齢が高い労働者は「高い給与を要求する」とみなされ、地元での就職が難しくなる傾向があり、若年層ほど就労機会を得やすいことも言及された。

国外就労以前の職歴は、建設業や工場作業、飲食業など、漁業の仕事に従事していたものは少なかった。外国籍漁船での就労は相対的に高収入として位置づけられており、生活水準を改善するための選択肢と認識されていた。多くの参加者が漁船乗組員を選択した動機として挙げたのは、家族の生活費や学費の確保、結婚資金の蓄え、家の建設資金、将来の事業の資本形成などであり、経済状況の改善が主要な要因となっていた。

外国籍漁船での就労情報の入手経路に関しては、友人や近隣住民、親戚による紹介や、実際に外国籍漁船で従事をした者による「成功談」の共有が大きな役割を果たしていた。加えて、SNS、特にFacebookを通じた派遣業者自身の宣伝や、派遣業者と労働者を仲介するいわゆるブローカー³⁴の関与も見られた。これらの情報は成功体験を一方的に強調し、リスクや不利益な情報については十分に提供されない傾向が強く、その結果、労働者の意思決定は偏った情報に基づくものとなっていた。



³² 特定のテーマについて少人数の参加者を集め、意見や経験を共有してもらう質的調査手法。本調査では、参加者による経験の共有や対話を通じて、漁船労働の実態や課題を多角的に把握することを目的とした。

³³ 政府に登録・認可された正規の仲介事業者であり、契約手続きや渡航準備、事前研修、労働条件の説明などを行う責任を負う。

リクルートメントの実態についても多くの課題が報告された。参加者の中には、就職手続きの過程で身分証明書とパスポートの原本を派遣業者に預けざるを得ず、返却にあたり高額な手数料を請求された事例があった。また、契約途中で業務を終了したり、出国を拒んだりした場合には、身分証明書やパスポートが派遣業者によって差し押さえられるケースも報告されている。仲介者や派遣業者を通じて徴収される各種費用も不透明であり、契約段階で十分に説明を受けることは少なかった。契約書についても、出国直前に中国語で書かれた文書への署名を求められ、内容を確認する時間も与えられないまま渡航を迫られるなど脆弱性が悪用されるケースが存在した。労働者は契約内容を理解する機会をほとんど持てず、結果として不利な条件を一方的に受け入れざるを得なかった。さらに、賃金についても当初の説明と異なる控除が行われたり、支払いが遅延したりする事例が確認されている。このように、費用負担の不透明さ、契約手続きの不十分さ、書類管理をめぐる派遣業者の一方的な権限、そして言語や情報へのアクセス不足といった要素が重なり合い、移住労働者は従属的な立場に置かれていることが明らかになった。

“

「インドネシアの派遣業者では、契約の段階で説明されたのは給料のことだけで、船の状況や仕事内容については全く説明がありませんでした。その後、台湾到着後に台湾の派遣業者で、さらに漁船従事中のサモアの港で別の契約書にサインさせられました。読む時間は与えられず、ただ『サインしろ』と言われるだけでした。」

— 漁船 You Fu のインドネシア人元乗組員C

”

FGD参加者の中には、契約に基づく給与を適切に受け取り、船上での労働条件にも満足し、結果として経済的状況の改善を実現した良好事例も確認された。しかしながら、こうした事例であっても、一定の成果を示している一方で、ILO第188号条約に規定される基準と比較するとその権利保障は依然として十分とはいえず、経済的改善のみでは基本的な労働権の保障には至っていないことが明らかである。したがって、個々の経験にかかわらず、海外漁船で働くためのリクルートメントシステム全体には構造的な問題が内包されており、それが改善されない限り、労働者が深刻な人権侵害に直面する潜在的なリスクは依然として大きい。

”

³⁴ 政府の認可を受けず非公式に活動し、村落ネットワークやSNSなどを通じて労働者を募集する者。

2.2.2 派遣業者における業務実態

派遣業者へのインタビューは、台湾を含む外国籍漁船への乗組員の送り出しを行っている派遣業者を対象に、テガル県とプマラン県のそれぞれ異なる業者に実施した。双方の派遣業者とも、乗組員と契約を結ぶ前に一定の確認を行っているが、その内容には相違がみられた。

プマラン県の派遣業者では、船上の労働環境や派遣先国の文化的特徴に関する説明に加え、身体適性検査を実施し、労働者の体力や適応能力を確認していた。一方、テガル県では契約条件の共有が中心であり、船種、給与額や支払い方法、通信環境などについての情報を提供していた。

就労に必要な首都ジャカルタまでの交通費も含めたパスポート取得や健康診断の費用の調達方法にも違いがあった。プマラン県では、派遣業者が銀行や親族からの借入により費用を確保するよう促す仕組みがとられていたのに対し、テガル県では高金利による負担を避けるため、家族からの支援や派遣業者自身からの貸付を推奨していた。派遣業者からの貸付は給与からの天引きで返済される仕組みとなっており、いずれの方法においても労働者が費用を負担し、その支払いのために負債を抱える構造が存在していた。

ブローカーは両社とも関与していないとのことだった。特にプマラン県では、派遣業者のネットワーク内で、多額の仲介手数料を要求してくるような悪質なブローカーについての情報共有や注意喚起が実施されているとのことであった。

2.2.3 中央政府と地方政府の政策

地方労働局へのインタビューでは、地方出身の労働者が問題発生時に適切な相談先や救済手段にアクセスできず、被害が未解決のまま放置される事例が多いことが指摘された。そのため、海外就労を開始する前段階で地方行政や労働組合が予防的に啓発活動を行う必要性が強調された。実際、地方労働局とインドネシア移住労働者組合(SBMI)が協力し、村を訪問して正規のリクルートメント手続きやリスク認識の向上を図る活動を展開している。プマラン県では村規模での移住労働者保護条例の制定も進められている。また、地方労働局内に労働問題の調停手続きを実施する機能であるMigrant Resource Centre³⁵も置かれている。

一方で、両地域に共通する課題として、予算不足により啓発活動が十分に実施できない点が挙げられた。また、派遣業者に対する許可証制度の二重構造も問題視されており、制度運用の不明確さが現場に混乱をもたらしている。

上記のような課題に関連して、KP2MIへのインタビューでは、移住漁業労働者をめぐる制度運用の現状と今後の方針について情報を得た。KP2MIは2024年に移住労働者保護庁(BP2MI)から昇格して設立されたばかりであり、省としての具体的な政策や運営方針は現在策定段階にある。その中で特に問題とされているのが、派遣業者に対する許可証制度の二重構造である。現状では、運輸省が管轄する「SIUPPAK」を有する派遣業者が約300社にのぼる一方、KP2MIが管轄する「SIP3MI」を取得している派遣業者は30社程度にとどまっている。今後は、許可証を「SIP3MI」に一本化し、漁船乗組員を含む移住労働者全般の管理をKP2MIが一元的に担えるよう、関連省庁との調整を進めていく方針が示された。

さらに、KP2MIは今後、移住労働者の渡航プロセス全般に対して政府の関与を強めていく方針を示している。これまで出国前の手続きは派遣業者に一任されていたが、今後は政府によるオリエンテーションの義務化、出国前テストの実施、健康診断や必要書類の確認といった制度が導入される見込みである。ただし、このような制度の導入によって出国準備に時間がかかることへの懸念も指摘されており、制度設計と現場の実情との調整が必要となっている。また、ブローカーの活動が村での勧誘からSNSを通じた手法へと拡大している状況を受け、KP2MIはサイバーネット対策室を設置し、オンライン空間における不適正な勧誘行為への対応を行っている。



³⁵ ILO (2024) “New Migrant Worker Resource Centre supports safer migration for Indonesian migrant fishers” <https://www.ilo.org/resource/news/new-migrant-worker-resource-centre-supports-safer-migration-indonesian>

2.3 インタビュー分析:元乗組員の証言

遠洋漁業のような産業における人権リスク評価は、船上で働く労働者が直面する特有かつ深刻な労働関連リスクのため、極めて重要である。前述のとおり、ILOが定める強制労働の指標は、このような人権侵害を特定するための明確で体系的な視点を提供している。本節では、それらの指標を元乗組員の証言に適用し、構造的な脆弱性がいかにして実際の具体的な人権侵害へとつながっているかを明らかにする。

2024年9月と10月に台湾において台湾籍マグロ漁船 You Fu号のインドネシア人元乗組員7名に対し個別インタビューを実施し、さらに2025年4月にオンラインにて Yu Shun 668号 のインドネシア人元乗組員1名から証言を得た。

元乗組員から得られた証言を、前述したILOが定める強制労働の11の指標に照らし合わせて整理した概要は付録1の表を参照されたい。

もっとも、ILOの強制労働指標への該当性は一義的に判断できるものではなく、労働者本人が自らの状況を深刻とは認識していない場合であっても、社会的・構造的条件を踏まえて検討することで、強制労働の兆候がより明確になる場合がある。以下の表は本調査で得られた8名の漁船労働者の証言をもとに、ILOが定める強制労働の11指標について分析したものである。その結果、「5. 身体的・性的暴力」以外のすべての指標に該当する実態が報告された。以下に、各指標ごとに得られた証言と評価を示す。

台湾籍遠洋マグロ漁船元乗組員

ILO強制労働指標	A	B	C	D	E	F	G	H
1. 脆弱性の悪用								
2. 詐欺								
3. 移動の制限								
4. 孤立								
5. 身体的・性的暴力								
6. 脅迫・威嚇								
7. 身分証明書の保持								
8. 賃金の留保（不払い・支払遅延）								
9. 借金による束縛								
10. 虐待的な労働・生活環境								
11. 過度な時間外労働								

指標レベル区分

未確認	初期兆候	顕著な兆候	深刻な兆候	重大な兆候
-----	------	-------	-------	-------

(1)脆弱性の悪用

一部の乗組員は、インドネシア出国前に仲介業者へ高額な費用を支払い、台湾の法制度や雇用契約内容について十分な知識を持たないまま乗船していたことが明らかになった。

例として、乗組員Fは健康保険、年金、労働保険などの社会保障制度について全く説明を受けていなかったと証言している。この法的知識の欠如は、賃金の遅配やパスポートの没収など、他の強制労働要素と結びつくことで、労働者が搾取を受け入れざるを得ない状況を生み出していると言える。

さらに、第3章で詳述するように、制度的観点からも、台湾政府は遠洋漁業労働者に対して十分な労働権保護を提供していないと言える。労働者の就労許可や在留資格が雇用主の管理下に置かれているため、移住労働者は構造的に脆弱な立場に置かれている。このことから、本指標は個別の証言に基づくだけでなく、制度的条件の観点からも、遠洋漁業に従事するほぼすべての移住労働者に該当すると考えられる。

(2)詐欺

複数の証言から、雇用契約段階での説明と実際の労働条件の間に大きな乖離が確認された。

You Fu号では「毎月送金される」と説明されたにもかかわらず、実際には台湾帰港時の一括払いであり、9～15か月間にわたり支払いが遅延した。乗組員Bは「契約上、毎月250ドルが家族に送金される」と給与明細に記載されていたが、実際には送金が一切行われなかったと証言している。さらに乗組員Cは、インドネシア出国前に「給与は口座に振り込まれる」と説明を受けたが、台湾到着後には「現金手渡し」に変更されたと述べている。

これらの詐欺は、労働者が契約内容を信じて渡航・就労を開始した後に条件を覆されることで、期待と現実との乖離に直面し、結果として辞めることもできずに就労を継続せざるを得ない状況に追い込まれていたことを示す。

(3)移動の制限

すべての証言において、パスポートは船主または船長が保持しており、数名の労働者が所持できるのはそのコピーか写真のみであった。寄港地での下船や移動は、パスポートのコピーか写真でも可能だったケースや、パスポートの原本を所持していないため寄港地での移動が制約されたと証言する乗組員もいた。

旅券の不保持は単なる管理上の措置ではなく、労働者の移動の自由を奪う強力な拘束手段となる可能性が高い。

(4) 孤立

船上では通信手段が完全に制限され、寄港地でのみ短時間の連絡が許されるに過ぎなかった。その結果、家族や外部社会との接点が断たれ、労働者は閉ざされた環境で従属を強いられていた。例えば、乗組員Aは、船上のWi-Fiが整備されておらず、外部との連絡手段がなかったため、寄港時にSIMカードを購入して初めて家族と連絡を取り、その際に父親の死去を数か月後に知ったと証言しており、連絡の断絶がいかに深刻であったかを物語っている。孤立は精神的負担を与え、外部への通報や救済の可能性を遮断し、訴えを阻止する手段として用いられていた。さらに、船主や船長によるパスポートの保管や賃金未払いといった他の拘束要素と結びつくことで、搾取の構造を強化していた。

(5) 身体的・性的暴力

直接的な身体的暴力や性的暴力の証言は確認されなかったが、労働環境全体において心理的な暴力は日常的に報告されていた。これらは以下の「6. 脅迫・威嚇」と密接に関連している。

(6) 脅迫・威嚇

言葉による圧力や契約条件をめぐる脅迫は複数の事例で確認された。乗組員Dは賃金が払われない状況下で「続けて働けばNT\$2,000を渡すが、続けて働かないならば賃金は支払わない」との圧力を受けていた。乗組員Eは船長からの叱責や、過去に同僚が能力不足とみなされて強制帰国させられた経験も重なり、常に失職への恐怖の中従事していた。

これらの事例は、肉体的暴力に代わる心理的拘束の典型であり、労働者の自由意思を著しく制限するものであった。

(7) 身分証明書の保持

全員がパスポートを取り上げられていたと証言している。パスポートは移動の自由を保障するだけでなく、法的保護や外部機関へのアクセスを受けるために不可欠な手段である。その保持を奪われることは、移動制限と直結するだけでなく、労働者が外部に訴える権利や安全を奪う深刻な拘束行為である。

また、乗組員Cは、船長によるパスポートの保管だけでなく、インドネシアの派遣業者に対し、出航時に家族登録証、卒業証明書、国民IDカードを含む身分証明書を提出し、帰国まで保管されることになっていた。保管されている身分証明書のうち、パスポート、船員手帳、BST証明書については、インドネシア出国時には派遣業者が船員に返却し、台湾到着後は台湾側の派遣業者が保管することになっているが、現在も乗組員Cの身分証明書の一部は派遣業者に保持され続けているとの証言があった。

(8)賃金の留保(不払い・支払遅延)

You Fu号では最長15か月間、Yu Shun 668号でも半年以上にわたる賃金未払いが確認された。乗組員Fはエージェントから6か月分の給与がすぐに支払われると約束されたが、実際には支払われなかったと証言した。このような賃金の長期的な遅延や不払いは、労働者の生活基盤を直接的に脅かし、経済的に船を離れることを困難にする拘束手段として機能している可能性が高い。

(9)借金による束縛

例えば、乗組員Aは給与が毎月支給されると理解していたが、実際は帰港時一括払いであり、さらに航海期間の延長により受け取りが先延ばしになった。その間、船主からも生活費としてUS\$200を借りていた。こうした負債は労働者を「辞めたくても辞められない」状況に追い込み、経済的従属を強めていた。さらに、別の乗組員はパスポートの更新や船員手帳、滞在費用のために900USDを派遣業者に賃金から差し引かれており、このような控除は労働を継続せざるを得ない構造を生み出していた。また、物資購入のために派遣業者から借金を負った事例も確認された。

(10)虐待的な労働・生活環境

You Fu号では寝室に害虫が発生し、蒸し暑い船室で床に布団を敷いて寝ざるを得なかった。食事は冷凍食品中心で1日2食、栄養不足の状態だった。乗組員Dは作業中に指を骨まで切る大怪我を負ったが、最低限の応急処置のみで、ビニールとテープで保護しながら作業を続けざるを得なかった。

Yu Shun 668号では1か月分の食料が不足し、米と魚の餌だけで生活する事態が発生した。出航前から会社や船長に食糧不足を指摘し、追加の供給を求めても対応はなかった。

(11)過度な時間外労働

You Fu号では1日18～20時間労働が常態化し、休息は4～6時間に過ぎなかった。乗組員Cは「契約では8時間休息と説明されたが、実際は4時間しか休めなかった」と証言している。Yu Shun 668号でも同様に長時間労働が常態化しており、通常16～18時間労働で、休憩は2～3時間程度のみだった。漁船労働の性質上、天候や漁獲状況によって労働時間が変動することはあるが、こうした極端な長時間労働は事故や健康被害のリスクを高め、労働者は慢性的な疲労と従属状態になっている。

総括

以上の通り、両船ではILOが定める強制労働の指標のほぼすべてに該当する実態が確認され、その深刻さはILOの国際的に認められた基準に照らしても強制労働と評価し得る水準に達していた。特に、賃金の留保、身分証明証書の保持、孤立、過度な時間外労働といった複数の要素が重なり合い、体系的な強制労働の構造が形成されていた。You Fu号では長期不払いと虐待的な労働・生活環境が、Yu Shun 668号では極端な食糧不足と保証金条項による借金による束縛が、それぞれ特徴的に見られた。

両船に共通するのは、雇用主や派遣業者が複数の強制労働要素を組み合わせ、労働者を従属させる搾取のシステムを意図的に構築していたことである。さらに、これらの船は日本市場に向けてマグロを供給するサプライチェーンに組み込まれており、日本の水産関連企業のみならず、船籍国である台湾、関連する寄港国、そして川下の買い手企業もまた、この強制労働の構造と切り離すことはできない。したがって、この搾取のシステムを解体する責任は日本の企業バイヤーにとどまらず、このサプライチェーンから利益を得る多様な関係者に広く及ぶ。

調達過程の透明化、派遣業者を含む雇用スキームの監査、そして人権デュー・デリジェンスに基づいた具体的な是正措置が緊急に求められる。本調査で得られた証言は、抽象的なリスクの存在ではなく、実際に労働者が搾取されている現実を明らかにしている。即時かつ協調的な対応がなされない限り、こうした人権侵害はグローバルな水産物取引に深く組み込まれ続け、被害を固定化するとともに責任ある調達への取り組みの信頼性を根本から損なう危険がある。

第3章

台湾の状況

3.1 台湾の遠洋漁業における制度的問題

3.1.1 法制度の背景と国際的批判:改革の必要性

台湾の遠洋漁業は、強制労働および労働搾取の蔓延に関して、たびたび国際的な監視の対象となってきた。米国労働省は、台湾の漁獲物を3年連続で「児童・強制労働によって生産された物品リスト」に掲載している。また、現在までに、台湾籍の漁船2隻と台湾の投資家が所有する便宜籍船(FOC)2隻が、米国税関・国境警備局³⁶による輸入差止命令の対象となっている。台湾は自国を人権尊重の民主主義国家と位置づけているが、現行の法律や規制体制では、台湾の漁船で働く移住労働者を十分に保護できていないのが現状である。

問題の根本にあるのは、統一性を欠いたガバナンス構造と、貿易・漁業におけるコンプライアンス(特にEU規制やIUU漁業規制の遵守)を優先し、基本的な労働者保護を軽視している法制度である。台湾が2016年に制定した遠洋漁業法は、違法漁業に関するEUの警告を受けて成立したものだが、漁獲物の記録および船舶監視に重点を置いているため、船上での人権保護に関してはほとんど考慮されていない。

台湾には、労働基準法や就業サービス法など、他の労働者区分に対して保護を提供する法制度が整備されているが、これらの法制度は、台湾籍船に乗り、国際水域で従事する外国人漁業労働者の大多数には適用されない。

そのような法制度に代わり、遠洋漁業労働者は、遠洋漁業法および「外国人船員の海外雇用に関する許可及び管理規則(2017年)」の下で管理されている。ただし、これらは漁業関連の法律であり、漁業署の行政規則の下にあるもので、労働法として適用されるわけではない。そのため、労働時間の制限、残業手当、労働安全衛生基準、社会保障へのアクセスといった基本的な労働者保護が保障されていない。



³⁶ US Department of Labor, "2020 List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor", September, 2020, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/2020_TVPRPA_List_Online_Final.pdf

3.1.2 Fuh Sheng 11号:規則の欠陥に関するケーススタディ

2018年に発覚した「地獄の船」ことFuh Sheng 11号の事例は、こうした法制度の欠陥がもたらす深刻な結果を浮き彫りにしている。同船が2018年5月に南アフリカのケープタウンに寄港した際の調査では、ILOの漁業労働条約への重大な違反が多数確認された。乗組員たちは、1日22時間にもおよぶ長時間労働や船長による暴力、不衛生な生活環境、安全設備の未整備といった過酷な労働条件にさらされており、さらに賃金が不当に差し引かれ、月にわずか50ドルしか受け取っていないと証言している³⁷。

漁業署は状況を把握していたが、それを隠蔽する選択をした。違反行為を認めたのは、ILOによって事案が公表された後であった³⁸。その後に行われた監察院の調査では、乗組員に対しての雇用契約が存在せず、最低賃金以下の報酬、食料・飲料水の不足、そして休息はほとんどあるいは全く与えられていなかった実態が明らかにされた。これらの状況は、倫理的規範の違反にとどまらず、国際基準および台湾の行政規則にも違反するものである。しかしながら、漁業署が管轄する規則は脆弱であり、強制力のある労働法に基づいていないため、科された処分は最小限であった。

本事例は、単に一隻だけの問題ではなく、台湾における規制の構造的な欠陥を象徴するものである。台湾の法制度は、遠洋漁船上での虐待を発見・防止するための有効な仕組みを備えておらず、外国当局や国際機関などの外部の関係者が介入しない限り、こうした問題は是正されないのが現状である。

3.1.3 法制度の課題

(a) 二層構造の雇用制度

台湾が外国人漁業労働者に対して差別的な「二層構造」の雇用制度を運用していることは重要な課題である。台湾籍の漁船で働く漁業労働者は、主に次の2つに分類される。(1) 就業サービス法に基づく「国内雇用」で、主に沿岸域で働くが、時に遠洋でも活動し、「労働基準法」の適用を受け、労働部の監督下にある者。(2)「海外雇用」とされ、中華民国旗を掲げる漁船で働いているため、台湾の管轄下で労働しているとみなされるべき者。

「海外雇用」として外国の仲介業者を通じて雇用された漁業乗組員は、労働基準法の保護の対象外とされ、「外国人船員の海外雇用に関する許可及び管理規則」に基づいて管理されている。このような法制度上の抜け穴により、インドネシアやフィリピンからの遠洋漁業労働者は、適正な賃金や保険、法的救済を受ける手段を持たない。



³⁷ “1天工作22小時！台灣漁船被控虐待外籍漁工、苛扣薪水 - 生活 - 自由時報電子報,” accessed February 5, 2025, <https://news.ltn.com.tw/news/life/breakingnews/2552381>.

林珮君, “台灣福牲11號根本是地獄船!EJF基金會調查, 虐待漁工非法捕撈IUU, 呼籲台灣積極面對,” 上下游新聞, September 13, 2018, <https://www.newsmarket.com.tw/blog/112785/>

³⁸ “調查報告,” 監察院全球資訊網, accessed February 5, 2025, <http://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?n=133&s=6550>

2015年に、インドネシア人漁業乗組員のスプリヤント氏が³⁹「海外雇用」制度によりFu Tsz Chiun号(福賜群号)で就労中、適切な医療を受けることができず、敗血症により死亡した事件は、漁業署に「外国人船員の海外雇用に関する許可及び管理規則(2017年)」の改正を促すきっかけとなった。しかし、その改正は、雇用契約書の提出義務を追加しただけで、賃金、労働時間、福利厚生に関する基準の遵守を検証または強制する仕組みは設けられていない。その結果、こうした規制にもかかわらず、台湾籍の漁船における労働搾取の報告は、依然として後を絶たない。

(b) 海上での孤立とコミュニケーションの権利

遠洋漁業労働者の孤立は、強制労働の兆候であると同時に強制労働を助長する要因でもある。ほとんどの漁船ではWi-Fiが整備されておらず、衛星電話は船長や台湾人職員が管理している。そのため、労働者は数か月間、虐待を通報したり家族と連絡を取ったりすることができない。

台湾には全国的な相談ホットライン(118、1955)が存在するものの、海上では利用不可能である。船内での通信環境を義務づける法律や強制力のある制度が存在しないため、労働者は数か月にわたる航海中、連絡手段を絶たれた状態に置かれている。

苦情を伝える手段がないために違反行為は船が入港するまで明るみに出ず、これが深刻な精神状態の悪化や家族の崩壊につながっている⁴⁰。漁業署の「外国人船員インタラクティブサービス・プラットフォーム」のデータによると、2024年時点で、台湾の遠洋漁船全体のうち、乗組員がWi-Fiを利用できるとされる漁船はわずか109隻であり、これは全体の約11%にすぎない⁴¹。この割合は極めて低く、漁業署には、これらのWi-Fiが設置されているとされる漁船であっても、実際に安定した通信手段が提供されているかを強制的に確認する仕組みは存在しない。



³⁹ Greenpeace, “Misery at sea: Human suffering in Taiwan’s distant water fishing fleets”, May 24, 2018, <https://www.greenpeace.org/aotearoa/publication/misery-at-sea/>

⁴⁰ Mina Chiang and Sharlene Chen, GJL-ILRF Briefing: WiFi for Fishers at Sea - International Standards, Laws, and Practices, November 2024,

https://cdn.prod.website-files.com/662f5d242a3e7860ebcfde4f/6642832e5b2d825889ab8b9d_WiFi%20for%20Fishermen%20at%20Sea_GJL-ILRF%20Briefing-ENGLISH.compressed.pdf

⁴¹ TAHR, “Distant Sea Fishermen Need Wi-Fi Now”, February 20, 2023, <https://www.tahr.org.tw/content/3414> ; Fisheries Agency, Ministry of Agriculture, “Fisheries Agency discussed the policy of promoting WiFi on fishing vessels with Indonesia fishers and International Human Rights Organizations”, November 30, 2022, https://en.fa.gov.tw/view.php?theme=Press_Release&id=81

(c) 労働安全衛生と医療支援

遠洋漁業乗組員は、安全管理がほとんどなされない中で、危険な労働環境にさらされている。救命胴衣が提供されることはまれであり、命に関わる状況でさえ医療処置を受けられないことが多い。重傷を負っても作業を続けるよう強いられたという報告があり、乗組員が海に転落するなどの緊急事態が発生しても、漁船側が対応を怠る事例が常態化している⁴²。

遠洋漁船が漁業署の管轄下にあることから、台湾の労働安全衛生法 (OSHA) は、海上での労働には適用されない。このような法制度の抜け穴があるために、漁業従事者は、他の労働者に保障されている基本的な労働安全に関する法的保護を受けることができない。雇用主に求められるのは民間保険の提供のみであり、これは他の労働者が享受する労働保険法や国民健康保険法で定められている保護水準を大きく下回る。海外の仲介業者によって雇用される漁業労働者は、危険で身体的に過酷な業務に従事しているにもかかわらず、依然として国民健康保険の適用対象外となっている。漁業労働者も正当な労働者であり、他の産業と同様にOSHAの下で労働安全衛生の保護を受ける権利がある。

“

「私は魚を処理する作業中に指を骨まで切る大けがをしましたが、船長から受けたのは最低限の応急処置だけでした。その後は黒いテープとビニールで傷を覆いながら、作業を続けざるを得ませんでした。」

— 漁船 You Fu のインドネシア人元乗組員D

”

漁船内で発生する死亡や重傷の事案は、多くの場合適切に対処されずに放置されている。切れた釣り糸によって失明した漁業従事者のアドレイ・ネルワン氏が、治療を受けられずに働き続けることを強制された事例は、台湾がOSHAを海上での労働に適用できていないことの結果を浮き彫りにしている。⁴³これらの事案は本来、OSHAまたは労働者災害補償保護法の重大な違反に該当するが、実際にはいずれの法律も該当ケースには適用されなかった。

||

⁴² The Guardian, “‘A fishing accident blinded me but I was forced to keep working’: abuses faced by workers who catch our fish”, March 13, 2024, <https://www.theguardian.com/business/2024/mar/13/fishing-industry-worker-abuse>

The final medical report for Supriyanto, who was abused and ultimately died aboard the Fu Tzu Chun, stated that he died of sepsis. When he first began feeling ill, the vessel continued operations without any effort from the captain or crew officers to seek medical treatment for him. On the same vessel, another crew member fell overboard before Supriyanto’s death, yet the ship kept sailing without attempting a rescue.

⁴³ A March 2024 report by The Guardian highlighted the cases of Adrei Nelwan and Susanto, both of whom had worked on Taiwanese distant water fishing vessels for years. During their time at sea, both suffered severe eye injuries from fishing lines snapping against them, leading to blindness.

Michael Sainato, “‘A Fishing Accident Blinded Me but I Was Forced to Keep Working’: Abuses Faced by Workers Who Catch Our Fish,” The Guardian, March 13, 2024, sec. Business, <https://www.theguardian.com/business/2024/mar/13/fishing-industry-worker-abuse>.

漁業署は救命胴衣の配布と港湾設備の改善に向けた補助金制度を導入したが、これらは局所的な対応にとどまり、法制度の抜け穴を根本的に解決するには至っていない。2021年に配布された膨張式救命胴衣は3,122着にすぎず、28,000人を超える外国人漁業乗組員の必要数には遠く及ばないのが現状である⁴⁴。

(d) 賃金保護と法執行の課題

強制労働の11の指標のうち「賃金の保留」は、苦情を申し立てた漁業労働者たちの間で増加傾向にある。先述したYou Fu号とYu Shun 668号、さらにShin Lan Fa168号(新聯發168號)⁴⁵やSheng Qing Fa 96号(昇慶發96號)⁴⁶は、この未払い賃金の問題に関する最近の注目すべき事例の一部である。これらの事例では、賃金の差し押さえの原因が漁船所有者の経済的苦境と関連しており、中には破産を申告した者もいたとされる⁴⁷。

雇用主は賃金の支払いを繰り返し遅延または拒否しており、その期間は最大で15か月に及ぶこともある。罰金が科される場合や刑事告発が行われる場合でも、多くの場合、漁業労働者は賃金を回収できない。

海外雇用の漁業労働者は、賃金支払いや不当控除の禁止、退職手当の規定を定めた労働基準法の保護対象外であるため、賃金の未払いや支払い遅延が多発しやすい傾向にある。

遠洋漁業法は、深刻な事例に対して雇用主への罰金や漁業免許の取り消しを規定しているものの、このような措置が適用されないケースもある。また、台湾には、海外雇用の漁業労働者の賃金に関する監査や労働関連の訴訟を行う権限を持つ、専門の執行機関は存在しない。報告によれば、You Fu号の漁業乗組員らは、台湾と英国の弁護士、学術団体、NGOの支援のもと、台湾法で定められた最低賃金の支払いを求め、漁船所有者に対して民事訴訟を提起しているという⁴⁸。



⁴⁴ See Meng-Ying Hsieh, “1個月失蹤15漁民！為工作效率「禁穿救生衣」、外籍漁工溺斃頻傳 民團赴勞動部陳情-風傳媒,” accessed February 18, 2025, <https://www.storm.mg/article/1648166>.

⁴⁵ The Control Yuan, 我國籍遠洋漁船新聯發168號因欠債破產，積欠漁工薪資，並滯留3名印尼籍船員於模里西斯路易士港，長達二年，農業部漁業署囿於人力有限，未能周全保障漁民權益，監察委員紀惠容促請該署改善，以維漁工勞動權益， May 8, 2025, https://www.cy.gov.tw/News_Content.aspx?n=794&s=33013

⁴⁶ reenpeace International, “US tuna cans linked to reports of forced labour of Indonesian fishers: Greenpeace Southeast Asia report”, December 9, 2024, <https://www.greenpeace.org/international/press-release/71744/us-tuna-cans-linked-to-reports-of-forced-labour-of-indonesian-fishers-greenpeace-southeast-asia-report/>

⁴⁷ “Profiling Taiwanese Distant Water Vessel Owners: A Missing Link for a More Ethical Fishing Supply Chain” (Humanity Research Consultancy), accessed February 18, 2025, <https://humanity-consultancy.com/publications/profiling-taiwanese-distant-water-vessel-owners-a-missing-link-for-a-more-ethical-fishing-supply-chain>.

⁴⁸ TAHR, 「法庭觀察 | 銷富號遠洋漁工給付工資案(言詞辯論)」,

漁業署は2020年に「海外で雇用される外国人船員の賃金支払いに関するガイダンス」を発表したが、これはあくまで推奨にとどまり、最低賃金の適用を義務付けるものではない。同ガイダンスは強制力を持たず、実際の賃金はその基準を下回った場合でも、漁業乗組員が救済措置を得ることは困難である。2023年時点でも、漁業労働者に対する月額賃金の基準は550米ドルにとどまり、労働基準法で保護されている陸上の労働者（いわゆる「国内雇用」労働者）の最低賃金（月額26,400台湾ドル、約830米ドル）と比較して著しく低い水準にある。

3.1.4 近年の政策的取り組み

2022年4月、台湾は国際的な批判および国内での人権擁護の声に対応するため、「漁業および人権に関する行動計画」を発表した。同計画では、賃金の引き上げ、仲介業者の規制、安全対策の強化、苦情処理制度の改善といった改革目標が掲げられているが、二層構造の雇用制度や、多くの遠洋漁業乗組員が労働基準法や就業サービス法の労働保護の対象外となっている点といった本質的な構造的問題には対処していない。

一部では、17か所の陸上休憩施設の新設、最低賃金委員会の設置、文書管理システムの改善といった措置が講じられてはいるものの、その効果は限定的である。賃金の引き上げは停滞しており、Wi-Fi環境の整備も不十分で、執行体制は依然として断片的なままである。

漁業署は、労働監督官の導入提案や漁船へのCCTV設置など、監視体制の拡充に努めている。しかし、労働法の執行権限や労働部との連携がないため、これらの取り組みが体系的な変化をもたらす可能性は低い。

台湾は依然として、労働者の権利よりも産業界の利益や漁業におけるコンプライアンスを優先する法制度に依存しており、その結果、雇用主や仲介業者による移住労働者の搾取が、規制の抜け穴を利用して可能となっている。こうした状況は、労働者の脆弱性を利用した搾取を黙認するだけでなく、制度的に搾取を助長する環境を生み出している。「漁業および人権に関する行動計画」は人権上の課題を認識しているものの、明確な改革戦略を欠いており、強制労働を継続させている制度的な欠陥への実質的な対応には至っていない。

海外雇用モデルの廃止、雇用形態を問わない労働基準法の適用範囲の拡大、労働部の執行権限の回復などの実質的な法的改革が行われない限り、台湾の遠洋漁業は構造的搾取と切り離せない存在であり続ける。国際社会ならびに台湾国内の市民社会は、こうした根本問題に踏み込まない改革に対して、当然のことながら懐疑的な姿勢を崩さないだろう。

3.2 太平洋を越えて:台湾の遠洋漁業と日本への積み替え

遠洋漁船は、公海および他国の排他的経済水域 (EEZ) 内でマグロを漁獲している。高級刺身用マグロなどを速やかにグローバル市場や加工施設へ供給するため、これらの漁船は、海上または港湾における運搬船への積み替えに大きく依存している。運搬船への積み替えを行う場合、漁獲物をより早く港へ輸送することが可能となり、漁船の生産性向上、漁獲物の鮮度保持、操業効率の向上、さらには漁業管理の改善につながる。

台湾籍の漁船が海上で漁獲物の積み替えを行う場合、その運航者は、少なくともその15日前までに、積み替え計画および関連情報を提出しなければならない⁴⁹。海上・港湾を問わず、すべての積み替えについては、台湾漁業署に対して「積み替え通知書」を提出し、承認を申請する必要がある⁵⁰。なお、積み替えに使用できる運搬船は、同署が認可した台湾籍船、RFMOsにより承認された外国船、および漁獲船としても運用される、いわゆる「兼業船」に限定されている⁵¹。

RFMOsの管轄下にある運搬船は、漁業活動の監視員を乗船させることが義務付けられている⁵²。しかし、多くの監視員が海上で命に関わる脅迫やその他の威圧的行為にさらされていると報告されており、漁業の透明性や執行に関して深刻な懸念が生じている⁵³。

漁業署に高リスクと指定された遠洋漁船については、積み替えが禁止されている。また、まき網漁船が兼業で運搬船として積み替えを行うことも認められていない⁵⁴。漁業署による承認を受けた場合、漁船は積み替えの場所や方法に応じて、4日から11日以内に積み替えを行うことができる⁵⁵。



⁴⁹ “Regulations for Tuna Longline or Purse Seine Fishing Vessels Proceeding to the Pacific Ocean for Fishing Operation,” accessed July 18, 2024, <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=M0050060>.

⁵⁰ “Regulations for Tuna Longline or Purse Seine Fishing Vessels Proceeding to the Pacific Ocean for Fishing Operation.”

⁵¹ 同上。⁵² 同上。

⁵³ 陳映妤, “4起外籍觀察員之死——台灣遠洋漁船上待還原的真相,” 報導者 The Reporter, January 31, 2021, <https://www.twreporter.org/a/unfinished-far-sea-fishing-governance-the-death-of-observers>;

陳映妤, “割鱈、持續洗魚、資訊不透明——台灣新聘觀察員黯然離開的心聲,” 報導者 The Reporter, January 31, 2021, <https://www.twreporter.org/a/unfinished-far-sea-fishing-governance-taiwan-observers>.

⁵⁴ “Regulations for Tuna Longline or Purse Seine Fishing Vessels Proceeding to the Pacific Ocean for Fishing Operation,” accessed July 18, 2024, <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=M0050060>.

2023年に発表されたPewの調査概要によると、台湾籍船は、海上でのRFMOs関連の積み替えの約13%を占めていた⁵⁶。積み替えの大半は台湾籍船同士で行われていたが、台湾籍船がパナマ籍、シンガポール籍、バヌアツ籍の運搬船と積み替えを実施していた事例も確認されている⁵⁷。この事実は、規制上の盲点を浮き彫りにしている。台湾籍船による積み替えに関しては一定の報告義務が定められているものの、輸出されたマグロがサプライチェーン上で積み替えを経たかどうかを追跡できる公開データは存在しない。

マグロのサプライチェーンは、その越境的な性質、多様な漁法、そして管轄区域をまたぐ断片的な監督体制のため、複雑であることが広く知られている。海上での積み替えはこの複雑性にさらなる不透明さを加え、漁獲物の出所や、労働・環境に関する基準の遵守状況の検証を困難にしている。日本をはじめとする高価格帯市場向けのマグロは、地理的・法的に分断された複数の関係者を經由しながら、書類手続き、コールドチェーン物流、RFMOsの規則遵守といった複雑な要件をクリアしなければならない。

この複雑さは、台湾企業と日本企業を結ぶ国境を越えたネットワークにおいて特に顕著であり、コンプライアンスと説明責任の確保に継続的な課題をもたらしている。



⁵⁵ 同上。

⁵⁶ “Most Global At-Sea Transshipment Involves a Small Group of Key Carriers,” The Pew Charitable Trusts, April 19, 2023, <https://pew.org/3LcyHQL>.

⁵⁷ 同上。

第4章

日本の状況

4.1 日本政府の対応と課題の現状

日本政府はこれまで、IUU漁業対策の一環として、漁業資源の保全や違法漁獲物の流通防止に焦点をあてた法整備を進めてきた。これにより、特定の魚種を対象にしたトレーサビリティ制度や、IUU由来の水産物の市場流入を防ぐ仕組みは一定程度整備されてきたといえる。

しかし、その焦点はあくまで「資源管理」や「環境保護」に偏っており、漁船上で働く労働者の権利保護をはじめとする、強制労働・人身取引といった人権リスクへの対応は制度設計から抜け落ちている。

一方で、国際的にはEUのCSDDDをはじめとする人権・環境デュー・デリジェンス規制や米国の輸入規制に見られるように、「IUU対策」と「人権デュー・デリジェンス」のつながりを意識する枠組みが進展している。こうした国際潮流と比較すると、日本は制度面で大きな遅れをとっているといえる。

4.1.1 日本の関連法制と課題

(1) 2017年 違法漁業防止寄港国措置協定(PSMA)加入

PSMAは、国際的な協定であり、日本がPSMAに加入した背景には、国内外に対し漁業国としての責任を示す目的があった。また、日本市場にIUU漁業由来の水産物が流入することを防ぎ、違法操業を行う外国籍漁船や、その漁獲物の国内持ち込みを制限する仕組みを設けた点で大きな一歩だった。

しかし、このPSMAへの加入目的は「違法漁業が自国の水産資源の脅威になり得る」という資源管理上の観点や海洋生態系の持続可能な利用という環境保護上の観点⁵⁸に限定されており、漁船上の労働環境や人権侵害に関する要素は一切含まれていない。

”

⁵⁸ Ministry of Foreign Affairs of Japan “Agreement on Port State Measures to Prevent, Deter and Eliminate Illegal, Unreported and Unregulated Fishing”. https://www.mofa.go.jp/mofaj/ila/st/page23_001946.html (accessed 3 September 2025).

(2)2020年 水産流通適正化法(2022年施行)

この法律は、違法漁業由来の水産物の流通を防止するために、事業者に対して漁獲証明や流通過程に関する情報の記録・保存を義務づけるものとして注目された。

しかし、対象魚種がアワビ、ナマコ、シラスウナギなどに限定されていることや、労働者の就労環境や人権侵害に関する確認は制度に含まれていないといった限定的な規制であることから、資源管理には一定の効果があるが、人権保護にはつながらないという限界がある。

(3)2024年 水産流通適正化法改正(2026年施行予定)

改正法では、太平洋クロマグロの資源の管理を強化し、そのほか違反行為に対する罰則も引き上げられた。企業にとっても、対象魚種により漁獲量の詳細な報告義務や記録の保存義務が課されるなど、管理の実効性が高められている。

しかし、この法改正においても、人権リスクや労働環境の確認に関する規定は一切盛り込まれなかった。制度の射程はあくまで「漁業資源の管理」にとどまっており、漁船上の労働者保護は目的には含まれていない。

(4)漁業法に基づく資源管理の推進関係法令

国際的に保存管理措置が議論されているマグロ資源の管理強化を目的に制定された特別措置も存在する。まぐろ資源の保存及び管理の強化に関する特別措置法(まぐろ特措法)は、中西部太平洋まぐろ類委員会(WCPFC)、南方クロマグロ保存委員会(CCSBT)、インド洋まぐろ類委員会(IOTC)などRFMOsで採択された資源管理措置を国内で実施するための法的枠組みを提供しており、漁獲量の報告義務や違反行為への罰則規定により資源管理の実効性が高められている。

しかし、焦点はあくまで漁獲量の管理や国際協調による資源保護にあり、漁船上の労働環境、強制労働、人身取引などの人権侵害、ならびに漁獲物のサプライチェーン全体におけるトレーサビリティや管理に関する規定は含まれていない。RFMOs自体も資源管理を主目的としており、労働条件やサプライチェーン全体の人権リスクへの対応は加盟国の国内法や企業の自主的なデュー・デリジェンスに委ねられているのが現状である。本レポート内の台湾のマグロ漁船の元乗組員へのインタビューから明らかになったように、遠洋マグロ漁業では労働搾取のリスクが高く、資源管理法制度だけでは人権保護やサプライチェーン管理の実効性に限界がある。

(5) 漁業労働条約(ILO第188号条約)

この条約は、先に述べたように、漁船におけるディーセント・ワークを実現するための具体的な項目を掲げ、これらを確保することを目的に定められている。日本が批准することになれば、この条約の諸規定を日本の法令の中に取り入れるために必要な措置として、法制度を整備することになる。さらに、日本の港に寄港した未批准国船籍の漁船に対しても、条約の定めに従い、漁業者の安全または健康にとって明らかに危険な船舶内における条件を是正するための措置をとることが可能になる⁵⁹。

このような国際条約に批准することにより、労働環境など人権リスクの観点から実効性のある法整備の促進と、漁業における何層にもわたるサプライチェーン上の関係者に対し日本の人権に対する姿勢を示すことが期待できる。しかし、日本は、2025年10月現在、漁業労働条約に批准していない。



⁵⁹ International Labour Organization “C188 - Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188)”. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188 (アクセス日:2025年9月3日).

国際労働事務局 “ディーセントな労働条件 安全と社会的保護—漁業部門における労働に関する条約(第188号)及び漁業部門における労働に関する勧告(第199号)”一. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_161213.pdf (アクセス日:2025年9月3日).

4.1.2 人権に関する取り組み不足の現状

以上のとおり、水産業における日本の法制度は、IUU漁業由来の水産物の流通を防ぐための規制を整備してきたものの、その焦点は資源管理と環境保護に限られており、漁船上での強制労働や移住労働者の搾取といった人権侵害を直接的に防止する枠組みは含まれていない。

さらに、日本のビジネスと人権に関する現行制度として、2022年「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」があるのみで、サプライチェーン全体を対象とする包括的な人権デュー・デリジェンスを企業に義務付ける法律が存在しないという根本的な課題がある。企業にとっても、人権リスクを適切に把握・管理する法的な基盤が欠如しているため、取り組み内容が自主的な努力に委ねられ、実効性に限界があるのが現状である。さらに、実際に生じた人権侵害に対する是正・救済も不十分である。

水産庁は、2022年3月に発表した「水産基本計画」⁶⁰において、「重要性がより一層増してきている人権問題に関するサプライチェーンの透明性について、サプライチェーンのビジネスと人権に関する透明性の確保を企業に促すための啓発等を行う」と言及しているものの、「啓発等」の実効性に課題があることは明白である。

指導原則に基づく制度構築という側面からみれば、日本政府が人権を保護するために実効性のある法制度などを設計し、企業に人権尊重を義務づける一義的責任がある。しかし、ビジネスと人権に関する指導原則は第二の柱として、人権を尊重する企業の責任を明示している。加えて、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」といった国際文書においても、企業の責任ある事業活動の重要性が認識されている。これらを踏まえ、強制力のある法的な基盤が欠如している状況においても、企業には、実効的な人権デュー・デリジェンスの実施及び救済の実現など、国際人権を尊重した責任ある行動を取ることが求められる。

また、IUU対策を所管する水産庁と、ビジネスと人権政策を所管する経済産業省の間での連携も不十分である。このため、日本の水産業における、とりわけ漁船上の乗組員の人権侵害に対して、「ビジネスと人権」の観点からの施策は国際的な規範（EUの人権・環境デュー・デリジェンス指令や米国の輸入規制など）と比べて後れをとっている。



⁶⁰ 水産庁「水産基本計画」.https://www.jfa.maff.go.jp/j/policy/kihon_keikaku/attach/pdf/index-9.pdf (アクセス日:2025年9月3日).

4.2 日本の水産関連企業に対するアンケートの分析

調査の目的と対象企業

本レポートで取り上げた台湾マグロ漁船における移住労働者の強制労働問題を踏まえ、日本の水産関連企業の人権デュー・デリジェンスの実施状況について、2025年6月から7月にかけて、日本の主要水産関連企業19社を対象にアンケート調査を実施した。水産業、特にマグロのサプライチェーンにおける人権リスクに着目し、企業がこれらのリスクをどのように特定・評価し、サプライチェーン管理や取引条件に反映しているのかを確認する。さらに、漁船上の労働者が実際に利用できる救済制度がどの程度整備されているか、また各企業がステークホルダーとのエンゲージメントを通じて、現場の声やニーズをどのように把握し、対応に反映しているのかを明らかにする。

対象とした19社は、国際的に影響力を有する主要水産企業、国内の主要水産関連企業、マグロを使用するキャットフードの供給を通じて消費者との接点を持つ企業、外食分野においてマグロ需要を支える大手回転寿司チェーンの運営企業、さらに本レポートで取り上げた強制労働の疑いがある台湾漁船であるYu Shun 668号もしくはYou Fu号とそれぞれ取引関係を有する企業に大別される。

国際的に影響力のある主要水産企業としては、World Benchmarking Alliance の Seafood Stewardship Index Total Ranking 2023⁶¹ において上位30社に含まれる日本企業を中心に調査対象とした。三菱商事株式会社および丸紅株式会社については、水産物を取り扱う子会社である、東洋冷蔵株式会社および丸紅シーフーズ株式会社を調査対象とした。

各企業のサプライチェーンにおける具体的な関与については、詳細を別章で扱う。

対象とした19社は以下の通りである。

国際的に影響力を有する主要水産企業

- ・ 株式会社ニッスイ
- ・ マルハニチロ株式会社
- ・ 株式会社極洋
- ・ 横浜冷凍株式会社
- ・ OUGホールディングス株式会社
- ・ 東洋冷蔵株式会社（三菱商事株式会社の子会社）
- ・ 丸紅シーフーズ株式会社（丸紅株式会社の子会社）



⁶¹ World Benchmarking Alliance, “Seafood Stewardship Index Total Ranking 2023”, <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/seafood-stewardship-index/rankings/>

国内の主要水産関連企業

- ・ 株式会社ニチレイ
- ・ 伊藤忠商事株式会社
- ・ トライ産業株式会社（双日株式会社の子会社）
- ・ 中央魚類株式会社
- ・ はごろもフーズ株式会社

ペットフード関連企業

- ・ いなば食品株式会社
- ・ ユニ・チャーム株式会社

外食産業の大手回転寿司チェーン

- ・ 株式会社 FOOD & LIFE COMPANIES
- ・ 株式会社ゼンショーホールディングス
- ・ くら寿司株式会社

強制労働の疑いが指摘される台湾漁船と商業上の関係を有する企業

- ・ SINGAZ JAPAN 株式会社（Yu Shun 668号 と取引）
- ・ 株式会社豊群インターナショナル（FCN）（親会社のFCFがYou Fu号と取引）

以上の19社に対しアンケートへの協力を依頼した結果、FCN、東洋冷蔵、トライ産業、丸紅シーフーズ、伊藤忠商事、マルハニチロ、FOOD & LIFE COMPANIESの7社から回答を得ることができた。また、ゼンショーホールディングスについては、送付したアンケート自体による回答ではなく、別途書面での返答が寄せられた。

一方で、ニチレイ、極洋、OUGホールディングスからはアンケートへの回答を辞退された。ニッスイ、中央魚類、はごろもフーズ、横浜冷凍、いなば食品、ユニ・チャーム、くら寿司、SINGAZ JAPANの各社については、複数回に渡り回答を求めたにもかかわらず、回答は得られなかった。

本調査では、回答を得られた7社のアンケート結果をもとに分析を行う。

各社から得られた回答の詳細については、付録2の表に整理している。

表における色分け基準は以下の通りである。なお、緑色の評価は、その実践が十分であることを示すものではなく、さらなる改善が求められる可能性がある。

	FCN	東洋冷蔵	トライ産業	丸紅 シーフーズ	伊藤忠商事	マルハニチロ	FOOD & LIFE COMPANIES
水産業における人権問題の把握	黄	緑	赤	緑	黄	黄	緑
人権方針の策定	黄	緑	黄	緑	緑	緑	緑
水産物のサプライヤーの把握	赤	黄	緑	黄	緑	黄	黄
サプライヤーリストの把握	赤	赤	赤	赤	赤	赤	赤
水産物のサプライヤー調査・モニタリング	赤	緑	黄	黄	赤	赤	黄
強制労働リスクに基づく水産物(特にマグロ)の調達先の選定・評価基準	赤	赤	黄	黄	赤	黄	黄
人権DDのプロセス	赤	緑	緑	黄	黄	黄	黄
サプライチェーン上の移住労働者(漁船乗組員)従事の有無と関連する人権リスク調査	赤	緑	赤	黄	緑	緑	赤
漁船上の労働者がアクセス可能なグリーバンス制度	赤	黄	黄	黄	黄	緑	赤
ステークホルダーエンゲージメント	黄	緑	緑	黄	黄	緑	赤
ネットワークやプラットフォームの参画	赤	緑	赤	緑	赤	緑	黄
NGOや労働組合など漁船上の労働者を支援する団体との水産業の強制労働防止・撤廃に向けた取り組み	赤	赤	赤	緑	赤	緑	赤

緑: 一定程度の評価は可能であるが、改善の余地が残されている項目

黄: 不十分だが、何らかの取り組みは行われている項目

赤: 早急な対応が求められる項目

“

「常に人手不足で、悪天候の中でも働かされました。残業に対して追加の報酬は一切ありませんでした。」

— 漁船 You Fu のインドネシア人乗組員D

”

(a) 人権デュー・デリジェンスの実施状況

人権デュー・デリジェンスを実施するプロセスにおいては、透明性(Transparency)と説明責任(Accountability)を担保するには、「どのような方法を用い」「どのような結果が得られ」「どのように改善策へと反映したか」という一連のプロセスを外部に十分に開示する必要がある。

東洋冷蔵と伊藤忠商事は、マグロを人権リスクの高い重点商材として位置づけているが、実施した調査の具体的結果や是正措置の内容が外部に十分情報開示がされていない。例えば、外部監査や現地訪問を行った事実は記載されていても、調査対象国・地域、長時間労働や契約不履行などの発見された具体的リスク、労働契約書の改善や賃金支払いの遅延と対応は是正措置の詳細が明示されていないケースが多い。

さらに、マグロの調達に特化したサプライチェーン調査やモニタリングの基準・プロセスをすでに導入しているのは東洋冷蔵のみであった。同社は、直接取引を行っている取引先に対し、誓約書による同社のサプライヤーガイドラインの遵守を求め、遵守状況と個別リスク確認のためのアンケート調査を毎年実施し、サプライヤーに対して外部・自社監査も行い、その結果に基づいて改善策を講じていると回答している。また、トライ産業も今後マグロについてリスク評価を開始し、調査結果の共有と改善を進めていく意向を示している。

水産業における人権デュー・デリジェンスの実効性を高めるには、商材ごとの特性に応じた対応が不可欠である。特にマグロの場合、遠洋漁業が中心であり、漁船は数か月から1年ほどにわたり港に寄港しないことが多い。加えて、漁獲物を港に戻さずに洋上転載が行われることで、漁獲物の出所が不明瞭になり、サプライチェーンを追跡・検証することが困難になる。さらに、寄港機会が減ることで乗組員の交代や休養の機会、安全装備や食料の補給が制限され、過酷な労働条件が長期間続きやすくなるが、乗組員はWIFI等を用いて外部と接触することを制限されていることが多い。その結果、強制労働や人身取引などの人権侵害リスクも高まる可能性がある。

このように、マグロ漁業のサプライチェーンにおける人権リスクは、他の水産物とは異なる固有の性質を有している。したがって、企業が人権デュー・デリジェンスを実施する際には、マグロ特有の操業形態や労働環境を踏まえた人権リスク評価を行い、その成果や改善状況を明確に開示することが不可欠である。

(b) 移住労働者の把握状況

各社のサプライチェーン上で働く漁船労働者に移住労働者が含まれているかについて確認状況を調査したところ、トライ産業、丸紅シーフーズ、FOOD & LIFE COMPANIESは未確認であり、一方でFCN、東洋冷蔵、伊藤忠商事は移住労働者の従事を確認していた。マルハニチロについては、取り扱う国・地域によって把握状況に差異があるとの回答があった。

また、移住労働者が従事していることを確認した企業については、賃金未払いや長時間労働、船上での劣悪な生活環境といった人権リスクに関して、どの程度把握し調査を行なっているのかを明らかにした。

その結果、FCNについては、こうした人権リスクに関する調査がまだ実施されていない状況であることが分かった。伊藤忠商事は、サプライヤーがRFMOsの下で操業し、同社自身も定期的に調査を行っていると説明があったが、具体的なリスクの内容までは明らかにしていない。また、東洋冷蔵はマグロ類サプライヤーへの調査を実施した結果、アンケート回答時点では人権リスクが顕在化した事例は確認されていないとした。マルハニチロも、日本および中国における取引事例については、給与、労働時間、生活環境に関して問題は見受けられないと回答している。

(c) グリーバンスメカニズム(救済制度)の設置状況

漁船に従事する乗組員は、船上での通信環境が著しく制限されている場合が多い。漁船によっては衛星通信やWi-Fi等の通信手段が全く整備されていないケースもあり、陸上にいる労働者と比べて情報や支援へのアクセスが極めて困難である。そのため、救済制度を設置しても、実際に利用可能でなければ制度の実効性は担保されない。救済制度の構築にあたっては、このような現場特有の制約を十分に考慮する必要がある。

アンケート調査の結果、現時点で、東洋冷蔵、トライ産業、丸紅シーフーズ、伊藤忠商事は自社のホームページ上に救済制度を設置していると回答している。マルハニチロについては、日本、韓国、中国において救済制度を「設置済み」と回答し、中でも日本のケースでは漁協の参事が相談を受け付ける仕組みとなっている。

しかし具体的にどのように船上労働者がアクセス可能になっているのか、その設置体制は明確ではない。船上の労働者がインターネットに自由にアクセスできない現状を踏まえると、オンライン上の窓口のみでは機能不全に陥る可能性が高い。さらに、言語の問題も大きな障壁となる。台湾のマグロ漁船においては、インドネシア人をはじめとする移住労働者の割合が高い。したがって、救済制度は日本語や英語のみならず、インドネシア語など労働者の母語で対応可能であることが不可欠である。また、移住労働者の中には十分な読み書き能力を有していない者も存在する。そのような労働者にとっては、文字情報中心の救済制度の利用は難しく、音声対応や通訳を含む相談体制など、教育水準に配慮した仕組みが求められる。

このように、日本の水産関連企業が設置している救済制度は、現時点では形式的な導入にとどまっており、実効性に大きな課題を抱えている。救済制度は「設置したこと」自体に価値があるのではなく、実際に利用する当事者の立場に立ち、当事者が置かれている通信環境、言語、教育レベルを考慮して設計され、実際に利用されることで意味を成す。

今後の対応策としては、漁船上という特殊かつ制約の多い環境に即した制度設計が不可欠である。漁船ごとの通信キャパシティや乗組員の利用権限に大きな差がある状況を踏まえ、制度の実効性を確保するためには、漁船の通信環境や運用実態を調査・評価した上で、その制約に合わせた多層的な救済手段を設計する必要がある。

(d) ステークホルダーエンゲージメント

以上のように、企業が実施している施策と、漁船上で実際に働く労働者の現場状況との間には依然として大きなギャップが存在している。これを埋めるためには、ライツホルダーである船員自身が置かれている状況やその声を把握することが不可欠である。その際、漁船労働者が直面する課題は、労働時間や賃金の問題だけでなく、出身国の就職斡旋の慣行や移住労働者保護の体制、漁船上でのより詳細な生活環境など多岐にわたる。こうした複雑な要因を背景に、現場の状況に精通している市民団体や労働組合と連携することは、企業が単独で把握しきれない実態を補完するうえで極めて重要である。

この点において、丸紅シーフーズとマルハニチロは外部組織との協働を通じた取り組みを実施している。丸紅シーフーズは、シーフードレガシー社が主催するラウンドテーブルに参加しているほか、2024年度にはフィリピンを拠点とするNGO「DIWA」と協働し、サプライヤーを訪問してワーカーインタビューを行い、その結果をサプライヤーにフィードバックしている。これにより、労働者の視点を一定程度反映した改善プロセスが進められている。また、マルハニチロは、2024年5月にILOおよび外国人労働者問題に詳しい弁護士との対話を実施し、水産業界における特有の課題について議論を行った。その成果を踏まえ、JP-MIRAIの企業協働プログラムに参加し、漁船上の外国人労働者にもアクセスしやすい多言語対応相談窓口の設置を推進している。また、同社のグループ会社であるタイのSEAPAC社では、NGO「ISSARA INSTITUTE」との連携により、特定のサプライヤー漁船で働く労働者が利用可能な相談窓口を導入済みである。

まずは現場に最も近い市民団体や労働組合と連携し、労働者の実態を丁寧に把握することが今後の改善に向けた出発点となる。企業に求められるのは制度化や形式的な仕組みづくり以前に、現実の環境に即した課題を理解し、その上で取り組みを深化させていくことである。

ビジネス上の人権侵害を是正する上では、政府機関や市民セクター、専門家や投資家の取り組みだけでは十分ではない。水産業界におけるサプライチェーンの実態や業界構造に精通し当事者である企業が参画し、多様なステークホルダーと協働することが不可欠である。そのための有効な手段の一つが、ネットワークやプラットフォームへの参加であり、情報共有や共通理解を深めることで、個社では対応が難しい課題に取り組む基盤となり得る。東洋冷蔵、FOOD & LIFE COMPANIES、丸紅シーフーズ、マルハニチロはそれぞれ、漁業組合等との意見交換、ラウンドテーブルやシンポジウムへの参加、国際的なネットワークや企業責任に関するプラットフォームにも参画している。

つまり、企業は単に外部の声を聞く立場にとどまらず、業界知識や実務経験を持ち寄り、NGOや国際機関と相互補完的に機能することで、業界全体のガバナンス能力が強化されるのである。このように多様なステークホルダーが参加する場を通じて、知見や経験を共有し、業界全体で人権課題の解決に向けた土台を築くことが期待される。

(e) 企業が抱える課題

水産業における人権侵害の改善と、持続可能なマグロを含む水産物の調達を実現するために、各企業が直面している困難や課題について共有があった。日本では、RFMOsの保存管理措置に基づく法律により、マグロの輸入業者にはIUU漁業が行われていないことを証明する書類の提出が義務付けられている。しかし、その対象は環境規制に限られ、人権侵害に関する保証は含まれていない点が課題として指摘された。

また、アンケート調査などによる間接的な手段は可能である一方、漁船との間に直接的な取引関係が無いというオペレーションの性質上、船上でのモニタリングには大きな制約があることが共有された。さらに、漁船と直接的・物理的接点が無い市場国からの対応には限界があり、旗国もしくはRFMOsが責任をもって対応すべきであるとの意見があった。他にも、自社のみではなくサプライチェーン全体で取り組む必要性が強調され、取引先と共創しながら課題解決を進める姿勢も示された。

そのうえで、漁船上の労働環境を客観的に確認するには、労働時間記録などの書類整備が不可欠であり、法的枠組みや規定の充実が求められるとの指摘もあった。加えて、構造的課題に対処する手段として、電子モニタリングの導入が有効であると認識されており、今後はその普及と環境整備を進めていく必要性が示された。

第5章

提言

台湾政府に向けて

1. 「二層雇用制度」の廃止

- ・ 外国人漁業労働者の雇用における「二層雇用制度」を廃止すること。
- ・ 海外から直接雇用された遠洋漁業労働者を労働基準法や労働安全衛生法の適用対象から排除する差別的制度を撤廃し、すべての漁業労働者が公正な賃金、労働時間の規制、労働安全衛生、救済手段へのアクセスを等しく保障されるようにすること。

2. すべての遠洋漁業労働者への法的保護の拡大

就業サービス法の適用外となっている漁業従事者にも、他の移住労働者と同等の保護を明示的に適用するよう、関連法を改正し、搾取を可能にしている法的な抜け穴を解消すること。

3. 漁業従事者の通信の権利の保障

遠洋漁船に信頼性のあるWi-Fi通信設備の設置を義務付け、すべての漁業従事者が航海中に合理的で、プライベートかつ負担可能な通信手段を利用できる権利を保障すること。これにより、家族・労働組合・救済メカニズム・支援サービスとの連絡を可能とすること。

4. 人権デュー・デリジェンス等の義務化

水産業界を含む全ての大企業に対し、国際基準に則った実効性ある人権デュー・デリジェンス(HRDD)の実施を義務付ける法律を制定し、サプライチェーンにおける人権リスクの特定、対応策、救済措置の結果について、強制的な情報開示を行うこと。

5. ILO漁業労働条約等に基づく国内法整備

ILO漁業労働条約(ILO第188号条約)を可及的速やかに国内法化するとともに、ILOの中核的労働基準10条約を完全に実施すること。その際、執行メカニズムの整備、不遵守に対する罰則、定期的な公的報告制度を含め、実効性を確保すること。

6. 監視と執行体制の強化

労働監督、港湾国管理、オブザーバー制度のためのリソースを拡充し、労働基準および安全基準の遵守を徹底すること。さらに、労働組合や市民社会の参加を伴う独立した監視メカニズムを設置すること。

7. 労働者の組織化と意見表明の権利保障

移住漁業労働者が労働組合に加入・組織化する権利を強化・保護し、雇用主や仲介業者からの報復的措施を受けないようにすること。また、漁業労働者や労働組合代表が各種協議の場で意思決定に参加できる機会を推進し、結社の自由を完全に実現すること。

日本政府に向けて

1. 人権デュー・デリジェンス等の義務化

水産業界を含む全ての大企業に対し、国際基準に則った実効性のある人権デュー・デリジェンス実施及び報告(サプライチェーンリストの開示を含む)を義務付ける法律を制定すること。

2. 人権侵害産品の輸入規制

人権侵害産品と特定された水産物についての輸入を禁止する法規制を整備し、労働条件向上に関する国際的な基準への適応を強化すること。

3. 国内人権機関の設置

パリ原則に基づく政府から独立した国内人権機関を設置し、人権侵害の被害者に救済へのアクセスを提供するとともに、国内人権機関が企業や政府の人権デュー・デリジェンスの履行状況をモニタリング・勧告できるようにすること。

4. ILO漁業労働条約(ILO第188号条約)の批准と国内法の整備

漁業労働条約を批准し、これに基づいて国内法を整備し、漁船上の労働者に関する安全、健康、医療、生活環境、賃金をはじめとする労働者の権利の保護を確保すること。

5. 漁獲証明制度の拡充およびトレーサビリティの確保による人権侵害產品の特定

- ・ 水産流通適正化法や、まぐろ資源の保存及び管理の強化に関する特別措置法（まぐろ特措法）の運用やさらなる改正に際して、漁獲証明制度の対象水産物を拡大すること。
- ・ 漁獲証明の対象事実として、そのサプライチェーン全体において、当該水産物が強制労働や人身取引、児童労働等の重大な人権侵害に関連していないことの確認を含めること。
- ・ 日本に輸入された水産物について、漁業者及び輸入事業者等に対し、漁船航海報告書や取引業者報告書、水産製品報告書等の作成・提出を義務付け、水産業における人権侵害を防止するために国際基準に即したトレーサビリティを確保すること。

6. 監視と執行体制の強化

日本法が適用される漁船（マルシップ含む）における移住労働者を含む全労働者の労働基準および安全基準の遵守状況の実態調査を行うなどモニタリングを行い、その遵守を徹底すること。さらに、労働組合や市民社会の参加を伴う独立した監視メカニズムを設置すること。

7. 労働者の組織化と意見表明の権利保障

水産業界における移住労働者を含む全労働者の団結権を強化・保護し、組合加入・組織化したことを理由として雇用主や仲介業者からの報復的措置を受けないようにすること。また、漁業労働者や労働組合代表が各種協議の場で意思決定に参加できる機会を推進し、結社の自由を完全に実現すること。

8. 漁業従事者の通信の権利の保障

遠洋漁船にWi-Fi通信設備の設置を義務付け、すべての漁業従事者が航海中に適切な通信手段としてWi-Fiを利用できる権利を保障する法整備を行うこと。

台湾及び日本の水産関連企業に向けて

1. 実効性のある人権リスクの特定及びその是正措置の実施

- ・ 人権リスクを調査・特定・優先順位付けをするにあたって、ライツホルダー・ステークホルダーとの意義のあるエンゲージメントを行い、その意見を踏まえること。特定された人権リスクやその是正措置の内容・計画については明確に情報開示すること。
- ・ 漁獲物の起源（漁船名、船籍国、乗組員の募集経路、労働条件を含む）を国際的なトレーサビリティ基準に則り公開すること。

2. 遠洋マグロに特化した人権リスクの特定・評価の導入

遠洋マグロ漁業特有の環境を考慮した人権リスクの特定・評価を実施し、経営上のインパクトではなく、人権侵害の深刻度や規模、救済可能性に応じて優先順位を決定し、その結果を調達方針や契約条項に反映するなどしてサプライヤーに対してレバレッジを行使し、その予防・軽減策を具体的に講ずること。

3. 移住労働者に関する人権リスク調査と実施措置

特に人権リスクが高い脆弱性を有するライツホルダーとして、サプライチェーン上の移住労働者の就労状況を把握し、移住労働者に対する賃金未払い、長時間労働、劣悪な労働・生活環境といった人権リスクの有無、深刻度・規模・救済可能性を調査すること。

4. 実効性ある救済制度の構築

- ・ 漁船内のWi-Fiなどの通信環境の整備状況・利用権限等を調査した上で、通信制限や言語障壁に対応した救済制度を設けること。
- ・ 移住労働者の母語での対応を可能にするなど、漁船環境に即して、指導原則31の要件を満たした、多層的かつ現実的な救済制度を構築すること。

5. 対話に基づくサプライヤー調査の実施

- ・ 従来の一方向的な監査的手法に依拠するのではなく、サプライヤーが人権基準を遵守する上で直面する能力的制約や構造的課題を把握し、企業とサプライヤー間での建設的な対話と改善策の策定を促進するアプローチを導入すること。
- ・ 監査中心の遵守から脱却し、サプライヤー、NGO、労働組合と協力して体系的な労働リスクに取り組み、継続的改善を目指すパートナーシップを構築すること。

6. ステークホルダーエンゲージメントと協働的アプローチの実施

- ・ NGO、労働組合など外部ステークホルダーと意義のあるエンゲージメントを実施し、人権侵害の実態把握と是正措置の効果を高めること。
- ・ 業界横断的なネットワークやプラットフォームを通じて協働で取り組む体制を整備すること。
- ・ 労働者の声を企業方針に反映する仕組みとして、移住労働者を含む漁業従事者やその労働組合との直接的なコミュニケーションチャンネルを設け、労働環境に関する意見を収集し、企業の方針に反映すること。

7. 企業内部能力の強化

企業の人権デュー・デリジェンスを担う人材を育成するため、政府が示す企業向け人権デュー・デリジェンス指針に基づいた研修を実施し、水産業における労働権侵害の特定、防止、救済の能力を高めること。

付録

付録1 ILO強制労働指標に基づく台湾籍遠洋マグロ漁船元乗組員の証言の概要

	乗組員 A (漁船名: You Fu 号)	乗組員 B (漁船名: You Fu 号)	乗組員 C (漁船名: You Fu 号)	乗組員 D (漁船名: You Fu 号)	乗組員 E (漁船名: You Fu 号)	乗組員 F (漁船名: You Fu 号)	乗組員 G (漁船名: You Fu 号)	乗組員 H (漁船名: Yu Shun 668 号)
1. 脆弱性の悪用 ⁶²	該当する可能性が高い。	該当する可能性が高い。	該当する可能性が高い。	該当する可能性が高い。	該当する可能性が高い。	健康保険、年金、労働保険などの保険制度について説明を受けず。	該当する可能性が高い。	該当する可能性が高い。
2. 詐欺	給与は毎月支給と理解していたが、実際は台湾帰港時の一括払い。予定されていた3～4ヶ月ではなく、9～10か月の長期航海となった。	航海期間は10か月と契約段階で説明されたが、事前説明なしに15か月に延長。給与明細上「毎月250US\$送金」と記載されていたが、実際には家族への送金はされず、給与は一括払い。	明確な契約違反や賃金不払いの証言はなし。ただし事前説明は賃金に限られ、勤務時間・食事・生活条件について説明なし。給与の送金方法についてインドネシアでは口座送金と説明されるが、実際は現金支給へと変更。労働時間について契約では16～18時間労働・8時間休息とされていたが、実際は1～20時間労働・休息4時間。 インドネシアの派遣業者で1回、台湾の派遣業者で2回の計3回契約書に署名。契約内容について、インドネシアでは内容を確認できたが、台湾ではできず。インドネシアの派遣業者に対して契約を拒否すれば罰金や負債が残る可能性があるとして理解していた。	賃金額や契約内容は契約通り。	賃金は契約通り全額支払われたが、支払いに大幅な遅延があった。	派遣業者から「6か月の給与がもうすぐ支払われる」と電話で繰り返し約束されたが、実際には支払いなし。その後1ヶ月分の給与の支払いを要求するが、対応されず。契約条件(給与の支払いスケジュールや休暇等)についても、本人の理解が不十分のまま出国。	賃金・契約条件に関する虚偽説明や不一致の報告なし。	契約上半年ごとの給与支払いだったが遅延。食料不足を指摘するも改善されず。
3. 移動の制限	なし。	なし。	なし。	寄港時に外出は可能だったが、十分な現金が支給されなかった。	パスポート原本不保持のため、寄港地での移動が制約されたと証言。	なし。	なし。	なし。
4. 孤立	船上にWi-Fi なし。寄港時のみ外部と連絡可能。寄港時に家族と連絡ができ、父の死去を知る。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。寄港時のみ外部と連絡可能。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。寄港時を除き外部と連絡できず、家族への送金や給与確認不可。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。寄港時のみ外部と連絡可能。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。寄港時家族や外部との連絡可能。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。	Wi-Fi なく外部との通信手段なし。
5. 身体的・性的暴力	なし。	なし。	なし。	なし。	なし。	なし。	なし。	なし。

⁶² 台湾政府は遠洋漁船労働者の労働権を十分に保護しておらず、また就労許可証や在留許可証が雇用主によって管理されているため、この指標はほぼすべての遠洋漁船労働者に該当すると考えられる。本調査では直接的な証言は得られなかったが、構造的な条件から見て体系的に適用される可能性が極めて高い。

	乗組員A(漁船名: You Fu号)	乗組員 B(漁船名: You Fu号)	乗組員 C(漁船名: You Fu号)	乗組員 D(漁船名: You Fu号)	乗組員 E(漁船名: You Fu号)	乗組員 F(漁船名: You Fu号)	乗組員 G(漁船名: You Fu号)	乗組員 H(漁船名: Yu Shun 668号)
6. 脅迫・威嚇	なし。	なし。	叱責、給料を払わずに早期帰国、食事なし、休憩時間に当直をする、携帯電話を没収するという内容の脅迫あり。	直接的な脅迫はなし。ただし、賃金が払われない状況下で「続けて働けば2,000NT\$を渡す」との圧力あり。	船長からの叱責や、過去に同僚が能力不足とみなされて強制帰国させられた経験も重なり、常に失職への恐怖の中従事。	船長から多数の叱責あり。悪天候時には労働時間が延長され、精神的負担に。	なし。	なし。
7身分証明書の保持	パスポートを船主と派遣業者が保管。	パスポートを船主が保管。	出航時にパスポートや家族登録証、卒業証明書、国民IDカードなどをインドネシアの派遣業者に提出し、帰国まで保管。パスポートや船員手帳、BST証明書はインドネシア出国時に返却されるが、台湾到着後は台湾側の派遣業者が保管、しかし現在も身分証の一部は派遣業者に保管されたままである。	パスポートを船主側が保管。	パスポートを船長が保管。	パスポートを船長が保管。	パスポートを船長が保管。本人はコピーのみ保持。	パスポート・船員手帳を船長が保管。本人はパスポートの写真のみ保持。
8. 賃金の留保(不払い・支払遅延)	銀行送金による月給制ではなく、台湾帰港後に一括現金払いへと変更。台湾への帰港が延期になったのでその分給料の支払いも遅延。	「形式上」給与明細には、給与のうち250US\$がインドネシアの家族に送金されたと記載されていたが、実際には送金されず、15か月分すべての給与は帰港後にまとめて支払われた。	給与は最大15か月間未払い。台湾入港後に支給される仕組み。サモア寄港時では生活費を前借り扱いで給与から天引き。給与明細は後から書類化されたが、実際の受領額とは異なる形で記録。	15か月間全額未払い。漁船員の権利保護団体の介入後に支給。	最終的には全額支払われたが、長期遅延・寄港後のまとめ払いが常態化。	15か月間賃金未払い。台湾帰港後に全額支払われる。サモア寄港時にわずかな前借りを受け取れただけ。	15か月分の賃金が未払い。	契約では半年ごとに支払いとされていたが、遅延が常態化。
9. 借金による束縛	家族と友人に借金あり。船主からも生活費として200US\$を2回貸与。	インドネシアの派遣業者に健康診断、宿泊、航空券、パスポート、ビザ、船員証の手続き費用として手数料約1,150US\$を支払い。	パスポートの更新、船員手帳、滞在費用のために900US\$を派遣業者に賃金から差し引き。	なし。	なし。	就労開始時に700US\$を仲介手数料として控除。	物資購入のため派遣業者に2,000NT\$を借金。	450US\$の行政手数料を派遣業者に控除。契約に保証金条項があり、途中退職は違約金発生。
10. 虐待的な労働・生活環境	18時間労働、十分な休憩なし。寝室に害虫や水漏れの発生。漁船の屋外で就寝する者も。	労働時間は1日11～15時間、休息は6時間程度。補給船が2か月ごとに食料を供給したが、1か月で尽きることが多かった。食料不足により魚の餌を食べざるを得ない状況。寝室は狭く害虫が発生し、床で就寝することもあった。入浴は海水を使用。	食事は1日2回のみで不足時は即席麺や漁獲物で補い、飲料水も限られていた。安全設備や医薬品は劣化・不足し、船長は怪我や病気に対応せず、緊急時は他船に頼る必要があった。寝室はファンが故障し、蒸し暑い状態。	寝室は害虫が多く、暑さや湿気で睡眠が困難。場合によっては甲板で寝る必要があった。食料は冷凍食品中心で不足がちであり、飲料水も不十分。船主から手袋とレインコートが支給されたが、手袋は数が限られ再利用せざるを得なかった。船上に訓練を受けた医療従事者はおらず、薬も鎮痛剤のみ。作業中の怪我は最低限の応急処置のみ。	食事は冷凍食品中心で栄養不足。水は供給分がなくなると濾過水に切り替わり、質が低下。栄養面・生活面の不満が大きい。応急手当の訓練なし。	床に布団だけで就寝、蒸し暑く不衛生な船室。食事は冷凍品中心、水は途中から濾過水。手袋や雨具など防護具は不足・劣化。船内に訓練を受けた医療担当者は不在。頻繁に手の怪我を負い、十分な治療を受けられず自己処置。船員の人手不足。	食事は1日2回で野菜不足、米や調味料も十分でない。海水で入浴。医薬品は自己調達が基本で、十分な医療体制なし。	食糧不足が定期的に発生(1か月間、米と魚の餌のみ)。出航時点で不足しており、会社や船長に報告するが対応せず。飲料水は淡水化した海水のみ。安全装備が不足(ヘルメットなし、粗悪な雨具、手袋は在庫切れ)。船上では安全設備に関する訓練や説明はなく、漁師たちは自分で施設や道具の場所を把握する必要があった。治療は最低限の応急処置のみ。

	乗組員 A (漁船名: You Fu 号)	乗組員 B (漁船名: You Fu 号)	乗組員 C (漁船名: You Fu 号)	乗組員 D (漁船名: You Fu 号)	乗組員 E (漁船名: You Fu 号)	乗組員 F (漁船名: You Fu 号)	乗組員 G (漁船名: You Fu 号)	乗組員 H (漁船名: Yu Shun 668 号)
11. 過度な時間外 労働	航海中は18時間労働。休息は睡眠のために6時間程度。休憩時間に労働を急かされることもあり。	1日11～15時間労働。	18～20時間労働。休息4時間。天候が荒れると一時的休息あり。	労働時間は不規則で、実質的な休息は5～6時間以下に制限。慢性的な睡眠不足。	労働時間は 3時間～12時間以上。休息は不規則で、寄港時も荷下ろしや清掃などの労働があった。	休日なしで連日労働。悪天候時にはさらに労働時間が延長され、危険な状況下で労働。寄港時に1～7日の休暇があったが荷下ろし作業も伴い、十分な休息はなし。	1日12時間労働が常態化。	通常16～18時間労働。休憩は2～3時間程度のみ。

付録2 日本の水産関連企業によるアンケート回答の概要

	FCN	東洋冷蔵	トライ産業	丸紅シーフーズ	伊藤忠商事	マルハニチロ	FOOD & LIFE COMPANIES
水産業における人権問題の把握	把握している 2020年にレポート(注: HRNレポート)で報告された中国船LONG XINGのケース等、船内の労働環境および船員斡旋会社による漁船員からの搾取等の問題を認識。	把握している ①操業期間が長い(鮪延縄漁船の場合、1~2年に一度の帰港)、②洋上にいる為、外部からの監視体制や救済へのアクセスが構築されにくい、③様々な人種の船員が乗り込む為、言語や文化、宗教の違いに起因する差別が生じやすい、④移民労働者のリクルートメントにおいて、その作業が国境を跨ぐことからエージェントによる適切なプロセスのモニタリングが困難であることなどを課題として認識。	潜在的风险として認知している。	把握している 漁業は典型的な3D(Dirty(汚い) Dangerous(危険な) Difficult(過酷な))と国際労働機関(ILO)に分類されている業種となり、特にマグロをはじめとする遠洋漁業は、IUU 漁業や強制労働のリスクが極めて高いとされていること、陸地から遠く離れて物理的に孤立しているだけでなく、公海や排他的経済水域内で複数国の管轄区域を横断するため、実態の把握が極めて難しく監視が行き届かないという問題点があることを認識。また、外国人乗組員が多く、雇用の際に問題が起きやすいことも把握。	把握している 人権問題(強制労働・労働環境・賃金問題など)が提起されていることを把握	把握している 特に遠洋漁業において、長期間船上で拘束される強制労働が存在することを報道により把握	把握している 2024年1月に人権に関する役員向け勉強会を開催し、HRN報告書を活用し、マグロ漁船に従事する移住労働者の人権問題(長時間労働を含む強制労働、労働安全衛生上の課題、国内労働者と比した低賃金等)について把握。
人権方針の策定	親会社によるグループ方針として策定	策定	親会社によるグループ方針として策定	策定	策定	策定	策定
水産物のサプライヤーの把握	一次サプライヤーのみ把握。(インポーターであるため、二次以降は存在しない)	魚種によるが、大部分の商品は漁獲者・生産者まで把握。	マグロの原魚のサプライヤーはほぼ全て把握。	把握しているが、水産物の種類により異なる。	漁業会社から直接原料買付を行い、一次サプライヤーから把握。	基本的には一次サプライヤーまで把握。	水産物については二次サプライヤーまで把握。
サプライヤーリストの公開	公開していない	公開していない	公開していない	公開していない	公開について回答なし	公開していない	公開していない
水産物のサプライヤー調査・モニタリング	年数回の取引先による船主訪問に同行。	仕入れの際には「持続可能な調達方針」に則り、持続可能な調達を推進。マグロ類は直接取引を行っている取引先に対し、誓約書による同社の「サプライヤーガイドライン」の遵守を求め、遵守状況と個別リスク確認のためのアンケート調査を毎年実施。サプライヤーに対して外部・自社監査も行い、調査結果をもとに改善計画を策定・実施。	主要仕入先に対しヒアリングや訪問等に対応状況を確認し、結果は親会社双日のIR・サステナビリティ推進部と各組織との年次対話で共有。マグロ調達では、サプライヤーに対して、2025年度からリスク評価、2026年度から現地デュー・デリジェンスを開始し、リスク共有と改善に取り組む予定。	グループ水産物調達方針に沿って水産物の調達を実施。2024年度に外部専門家とを起用し、既存の情報を用いた予備的リスク評価を実施。2025年度には、トレーサビリティや人権・社会面の確認を目的に、外部専門家とともに水産物特有のリスクの確認ができるような内容の書面調査をサプライヤーに実施予定。	サプライヤーの定期訪問調査を実施。	グループ水産物調達方針を2024年9月に策定。ただし、現時点で水産物やマグロに関するグループ共通の調査・モニタリング基準は未策定。	取引契約書に調査協力を明記。一次サプライヤーに対し年1回のサステナビリティアンケートでモニタリングを実施。サプライヤーリストの管理。

強制労働リスクに基づく水産物(特にマグロ)の調達先の選定・評価基準	親会社であるFCFの人権方針を含む調達に関するグループポリシーのもと、親会社が調達先を選定。	確認作業を実施。ただし、具体的な施策は不明。	調達先の選定はOPRTの登録リストを確認。 水産庁が輸入不可と判断した場合は取引を停止。 2025年度から、マグロサプライヤーへのリスク評価で強制労働対策の確認も実施予定。	グループの調達方針に基づき取引開始時にコンプライアンスチェックを実施。今後はGDST基準に基づく書面調査を通じて、サプライチェーン上流の人権状況を確認予定。	サプライヤーの定期訪問調査を実施。	水産物の調達先に同社グループのサプライヤーガイドラインの周知と遵守を求め、2030年までにグループの全調達先における同意取得と重要項目の改善を目標に取り組み推進。	取引契約書、調達基本方針、人権方針、サステナビリティアンケートなどで確認。
人権DDのプロセス ① 人権リスク評価 ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 ④ 一連の取り組みの開示	回答なし	① 人権リスク評価事業活動における人権リスク評価を実施、特にマグロ類のサプライチェーンを高リスクと評価 ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 上記「水産物のサプライヤー調査・モニタリング」、「漁船上の労働者がアクセス可能なグリーバンズ制度」の内容を実施。外部専門家主催のラウンドテーブル等に参加し、水産業の労働者の人権問題についてマルチステークホルダーと意見交換を行い、同社の持続可能な調達施策の改善に活用。 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 サプライチェーン調査を毎年実施、24年度は175社に調査を実施、外部監査3件・自社監査30件を実施し、必要に応じて改善計画を策定。 ④ 一連の取り組みの開示 マグロ類に関する調達ガイドラインで策定した取組進捗状況は今後HPで公表予定。	(統合報告書より引用) ① 人権リスク評価 高リスク事業分野のリスク評価の実施計画・実施計画・スケジュールの策定 ・高リスク事業分野の特定・見直し ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 ・アンケート、グループ各社との対話、現地デュー・デリジェンスの実施 ・人権対応の見直しや改善指示 ・社内制度への反映 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 調査結果をIR・サステナビリティ推進部と各組織の年次での対話によって共有し、現地訪問などを実施。 重大な課題に備え、調査体制を整備、外部専門家の意見も取り入れて対応ポイントを更新。 ④ 一連の取り組みの開示 ホームページ、統合報告書、有価証券報告書に記載。	丸紅グループの対応方針をもとに実施。 ① 人権リスク評価 各種原則や外部との対話のもと、強制労働と児童労働をリスクと特定。産業分野・製品・地域、商流段階等の各年度で優先的に取り組む調査対象を決定。 ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 デスクトップ調査、現地調査を実施。水産物に関しては、外部専門家の助言を受け、国・地域・魚種ごとの人権・労働問題を踏まえて調査項目を設定。 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 調査結果を踏まえた是正措置・改善要求、実効性評価と次回調査対象の選定。 ④ 一連の取り組みの開示 エビに関する調査概要や結果は今後親会社のホームページで開示予定。	① 人権リスク評価事業の網羅的人権リスクアセスメント、各種文献調査・営業部署へのインタビュー調査の実施。水産物関連では重点的に対応すべき商材として鰹・鮪を選定。 ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 優先課題として特定した「自社グループ国内における移住労働者の強制労働・人身リスク分析結果に基づき、優先調査対象ビジネス・対象国のサプライヤー(含、間接取引先)へのアンケート調査、サプライヤーエンゲージメントの実施 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 人権課題の把握・今後の対応方針協議・是正依頼、進捗フォローの実施。 ④ 一連の取り組みの開示 2020年度から事業領域ごとに実施したものをホームページにて開示。	① 人権リスク評価 2023年度にグループ全体でのリスク抽出を行い、7つの優先人権課題を特定。 ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 優先課題として特定した「自社グループ国内における移住労働者の強制労働・人身リスク防止・軽減のための施策の実施 パイロット監査を通じて国内一次サプライヤーと海外二次サプライヤーと協力し、人権リスク防止・軽減のプロセスを検討中。 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 ②の通り、実査に必要な視点やプロセスを整備中。 ④ 一連の取り組みの開示 現時点で開示情報なし。	※今後実施予定。 ① 人権リスク評価 外部専門機関と連携し、人権リスク評価と監査項目を整備中。 ② 特定された人権リスクの防止や軽減のための施策の実施 パイロット監査を通じて国内一次サプライヤーと海外二次サプライヤーと協力し、人権リスク防止・軽減のプロセスを検討中。 ③ 実施状況および結果の追跡調査の実施 ②の通り、実査に必要な視点やプロセスを整備中。 ④ 一連の取り組みの開示 現時点で開示情報なし。

サプライチェーン上の移住労働者（漁船乗組員） 従事の有無と関連する人権リスク調査	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：あり 移住労働者の人権リスク調査：未実施	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：あり 移住労働者の人権リスク調査：マグロ類とエビのサプライヤーについて調査を実施。現時点で人権リスク等が顕在化した事例は確認なし。	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：未確認 移住労働者の人権リスク調査：―	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：未確認把握 移住労働者の人権リスク調査：2025年度よりサプライヤーに書面調査を実施予定。	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：あり 移住労働者の人権リスク調査： サプライヤーはRFMOの管理下で漁船を操業しており、全漁船でオブザーバーが労働問題を監督。同社もサプライヤーへの定期調査を実施。	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：あり、なし、未確認のケースがある 移住労働者の人権リスク調査： 日本： ・日本人船員と同等の待遇（給与、労働時間、生活環境） ・特定技能外国人についても適正な給与・福利厚生・労働条件を確保 ミクロネシア： ・賃金はマンニング会社経由で本人に支給 ・マンニング会社が不当な対応を行った場合、乗組員本人から全日本海員組合や社員にクレームが通達 ・不当な対応へのクレームは確認されておらず、日本人と同等の労働環境 中国： ・定期面接等により労務状況を把握・管理 ・賃金未払い、長時間労働、生活環境などに問題なしと確認済	サプライチェーン上の漁船での移住労働者 従事の有無：未確認 移住労働者の人権リスク調査：―
漁船上の労働者がアクセス可能なグリーンバンス制度	未設置	グリーンバンスメカニズムのリンクを同社ホームページに掲載。ポスター化を実施し、取引先漁船への掲示を検討中。	親会社のホームページ上に日本語と英語、同社ホームページに日本語の窓口を設置。	同社ホームページ上にサプライチェーンの取引先および従業員も利用可能な問い合わせ窓口を設置。現時点で漁船上の労働者からの相談はなし。	相談窓口を同社ホームページに設置。	設置済み、未設置、未把握のケースがある。 日本： 仕入先に年1回のアンケートで設置状況を確認。漁協の参事が労働者からの相談に対応し、昨年度の相談件数は0件。 韓国： 船上労働者がアクセス可能なグリーンバンスメカニズムを設置・周知済み。相談件数・内容は未把握。 中国： 船上労働者がアクセス可能なグリーンバンスメカニズムを設置・周知済み。相談件数は0件。	未設置

ステークホルダー エンゲージメントについて	ステークホルダーエンゲージメント:実施 ①FCF(親会社/仕入先)、東洋冷蔵(販売先)と FIPに関する情報共有、今後の協業について対話。 ②マグロ漁船、東洋冷蔵、FCFと漁船内労働環境に関するモニタリング調査・船員ヒアリング。	ステークホルダーエンゲージメント:実施 ①外部専門家と定期的に人権や労働・IUUに関する意見交換及び面談を実施。先方主催のラウンドテーブルへの参加。 ②海外漁業協会とまき網船における労働環境に関する意見交換や協会の役割確認の実施。 ③本邦漁業組合と遠洋延縄船における労働環境に関する意見交換や協会の役割確認の実施。 ④本邦漁業機構と延縄船に関わる労働環境・人権問題の意見交換。 ⑤海外漁業協会と延縄船に関わる労働環境・人権問題の意見交換。 ⑥海外 NGOと船に対するアセスメント委託、FIP実施についての協議。	ステークホルダーエンゲージメント:実施 ①ヒューマンライツ・ナウ、韓国のNGOであるAPILとマグロサプライチェーンにおける人権リスクについてエンゲージメントを実施。	ステークホルダーエンゲージメント:実施 ①FAIRRと水産物トレーサビリティについてエンゲージメントを実施。	ステークホルダーエンゲージメント:実施 ①サプライヤーと労働管理等、社内選定基準で選定の上、訪問調査の実施、経営層との対話を経営に反映	ステークホルダーエンゲージメント:実施 ①当社グループ外国人労働者(グループ会社 2 社、直営工場 2 事業所が直接雇用する外国人技能実習生および特定技能外国人)と当社グループでの雇用や日本での生活についてのヒアリング。2023 年度に技能実習生および特定技能外国人の雇用に関するガイドラインを策定し 2024 年度から本運用を開始。 ②ILO 駐日事務所、暁法律事務所とのエンゲージメントを実施。。 ③WWF ジャパン/一般社団法人エシカル協会とのエンゲージメントを実施。	ステークホルダーエンゲージメント:未実施
	ネットワークやプラットフォームの参画:なし	ネットワークやプラットフォームの参画:あり 外部専門家主催のラウンドテーブル等、水産業における労働者の人権問題に関するマルチステークホルダーとの対話の場に参加、意見交換等を実施し、同社の持続可能な調達に向けた施策の改善等に活用。	ネットワークやプラットフォームの参画:なし	ネットワークやプラットフォームの参画:あり ①株式会社 SEAFOOD LEGACY 主催のラウンドテーブルへの参加 ②フィリピンに本拠地を置く NGOのDIWAと協働でサプライヤーを訪問。ワーカーインタビューを実施し、指摘事項のサプライヤーへのフィードバックを実施。	ネットワークやプラットフォームの参画:なし	ネットワークやプラットフォームの参画:あり ①SeaBOSへの参加:水産業にまつわる主要な課題に対して業界で連携。強制労働・児童労働も課題として活動。社内の関係部署に情報を共有し、関連事業活動にて取組を推進。 ②JP-MIRAIへの参加:水産業に特化していないが、日本国内の外国人労働者の人権擁護に向けた取組を推進、同社の多言語相談窓口の設置などを促進。 ③国連グローバルコンパクトネットワークジャパンへの参加:人権関連の分科会での学びを社内の人権研修や人権デュー・デリジェンスの推進に活用。	ネットワークやプラットフォームの参画:あり ①株式会社 SEAFOOD LEGACY 主催のマグロのサプライチェーン上の人権侵害に関するシンポジウムに参加。

NGOや労働組合など漁船上の労働者を支援する団体との水産業の強制労働防止・撤廃に向けた取り組み	回答なし	模索中	未実施	実施	未実施	実施	未実施
				シーフードレガシーが実施するラウンドテーブルへの参加、2024年度はフィリピンに本拠地を置くNGO“DIWA”と協働でサプライヤーを訪問し、ワーカーインタビューを実施、指摘事項をサプライヤーにフィードバック済。		2024 年 5 月に ILO と外国人労働者問題に詳しい弁護士とのダイアログを実施し、特に水産業界における課題について対話を行った結果を踏まえ、JP-MIRAI の企業協働プログラムに参加。漁船上の外国人労働者にもアクセスのしやすい多言語対応相談窓口の設置を推進予定。タイのグループ会社の SEAPAC 社においては、NGO 団体の ISSARA INSTITUTION との連携で特定サプライヤーの漁船上の労働者がアクセスできる相談窓口を導入済。	

Silenced Voices:
船上労働者の声は
なぜ聞こえてこないのか？

台湾の漁船から日本市場までの
不透明なマグロサプライチェーンに潜む人権リスク



Human
Rights
Now