



## 水産業における人権デュー・デリジェンスの取り組み状況に関するアンケート

### 基本情報

- 企業名：株式会社 FOOD & LIFE COMPANIES
- 回答日：2025年7月3日

- 
1. 貴社は、本アンケート送付時点で、マグロ漁船に従事する移住労働者の人権問題（強制労働・労働環境・賃金問題など）について把握していますか。把握している場合には、その課題についてご回答ください。

2024年1月に人権に関する役員向け勉強会を開催し、ヒューマンライツ・ナウ様の報告書を活用させていただき、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）について把握しました。

2. 貴社における指導原則の実施方法・体制について

(1) 貴社は、水産業における人権侵害（強制労働・奴隷労働・賃金問題など）を予防・軽減するために、具体的にどのような措置を実施していますか。以下の各分野についてご回答ください。

- 1 人権方針の策定

2024年1月に【F&LC 人権方針】を策定し、同年10月に一部改訂しました。

<https://www.food-and-life.co.jp/sustainability/humanrights/>

- 2 水産物に特化した調達方針

2023年4月に【調達基本方針】を策定し公開しています。水産物に特化したものではありませんが、当社グループの主要事業に不可欠の水産物の調達を念頭に策定しています。

<https://www.food-and-life.co.jp/sustainability/together-global-environment/#sustainable-procurement-fair-transactions>

- 3 人権デュー・デリジェンスのプロセスおよび体制構築

F&LC 人権方針及び調達基本方針に基づき、サプライチェーンにおける現状認識と課題解決に向けて、お取引先様向けサステナビリティアンケートを FY23 末より年に 1 回実施し、モニタリングしています。また、お取引先様向けの人権に関する訪問実査については、現在検討を進めております。

※アンケートの実施状況については、サステナビリティレポートでも開示しております。



## Human Rights Now

### 4 対話・救済手続(グリーンバンスメカニズム)のプロセスおよび体制構築

自社グループ内の従業員向けは整備されていますが、サプライヤー様向けは検討中です。

自社グループ内従業員向けにつきましては、「各種ハラスメントや差別などの人権、労働基準、環境、不公正な競争や贈収賄を含む腐敗行為など各種コンプライアンス違反を対象とした通報・相談窓口を設置しています。主な窓口として、法令・社内規程違反に対応する「ホットライン」、重度のストレスを感じる心の問題に対応する「心の相談窓口」、職場環境・人間関係等に対応する「ヘルプライン」、不正行為やハラスメント、職場環境などに対応する「コンプライアンス相談窓口」があります。

※こちらの内容はサステナビリティレポートでも開示しております。

### 5 その他関連する取り組み

コンプライアンスポリシーを制定し公開しています。その中で、「健康と安全に配慮した働きやすい職場環境を整備します。」としています。

<https://www.food-and-life.co.jp/compliance-policy>

行動規範を制定し公開しています。その中で、「私たちは、互いの人権を尊重し、労働関係法令を遵守します。」としています。

<https://www.food-and-life.co.jp/code-of-conduct>

### 3. 水産物の調達方針およびトレーサビリティについて

- (1) 貴社は、水産物のサプライヤーをどこまで把握していますか（一次、二次、三次、およびそれ以降など）。サプライヤーリストを公開されている場合は、公開先をご記入ください。

水産物については二次サプライヤー様まで把握しています。サプライヤーリストは公開していません。

- (2) マグロの調達先の漁船の旗国を把握していますか。把握している場合、どの国の漁船ですか。下記のうち、該当する選択肢を回答するか、選択肢にない場合には国名をご記入ください。

国内スシローでは原産地情報として HP に公開しています。

[https://www.akindo-sushiro.co.jp/menu/place.php?s\\_id=881](https://www.akindo-sushiro.co.jp/menu/place.php?s_id=881)

日本・韓国・台湾・その他 ( )

※但し、上記については入荷状況により変わる場合があります



## Human Rights Now

- (3) 水産物のサプライチェーンについて、調査やモニタリングをどのように実施していますか（基準や手順等）。その基準およびプロセスについてご回答ください。また、マグロの調達に特化した基準およびプロセスがある場合には、併せてご回答ください。

取引契約書の条項に、調査協力を求める旨を記載しております。また、年 1 回、一次サプライヤー向けにサステナビリティアンケートを実施しモニタリングをしています。また、サプライヤーリストの管理を行っております。

- (4) 貴社の水産物の調達方針に、強制労働の禁止および撤廃に関して明記しているかご回答ください。また、マグロに特化した調達基準がある場合には、当該方針に強制労働の禁止および撤廃について明記しているかご回答ください。

調達基本方針において、あらゆる形態の強制労働のない環境となるよう努める旨を記載しています。

- (5) 強制労働の禁止や撤廃に関する取り組み状況について、水産物、特にマグロの調達先の選定・評価基準として確認していますか。

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等で強制労働の禁止や撤廃について確認しています。

- (6) 水産物、特にマグロに関する調達方針に関して、時限的な目標や導入している認証制度があればご記入ください。

水産物における認証制度は導入していません。お取引先様向けサステナビリティアンケートの中で「原材料の確保における違法・無規制・無報告・禁止区域からの調達について」確認しています。

#### 4. 人権デュー・デリジェンスの実施状況について

- (1) 人権デュー・デリジェンスの実施にあたり、国際条約や枠組み、そのほか遵守している基準をご回答ください。

人権方針については、当社グループは、以下の国際的な原則・基準を支持・尊重します。

「国際人権章典」、「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言」

「児童の権利に関する条約」、「子どもの権利とビジネス原則」

本方針は、「国連グローバルコンパクトの 10 原則」を参照し、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき策定しております。

また、事業活動を行う国や地域の人権と労働に関する法令・規則を遵守し、もしその法規則



## Human Rights Now

と国際的な原則・基準との間に矛盾がある場合は、国際的な原則・基準を遵守する方法を追求します。

- (2) 人権デュー・デリジェンスのプロセスとして①人権リスク評価を実施し、②特定された人権リスクの防止や軽減のための施策を講じ、③その実施状況および結果の追跡調査を実施し、④それら一連の取り組みを開示していますか。具体的な頻度や取り組み内容も含めてご回答ください。報告書として開示されている場合には、開示先をご回答ください。

① 人権リスク評価

現在外部の専門機関と連携し、人権リスクの評価及び実査に関する監査項目の整備を行っております。

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

外部専門機関の指導を得ながら、国内一次サプライヤー様及び海外二次サプライヤー様にもご協力いただき、実際に人権監査を行うにあたってのアセスメント項目の着眼点について理解を深めるため、パイロット監査を行いながら、人権リスクの防止、軽減のために必要なプロセスを検討中です。

③ 実施状況および結果の追跡調査の実施

②の通り、実査に必要な着眼点やそのプロセスを整備中です。

④ 一連の取り組みの開示

現時点で公開できる情報はありません。

- (3) 上記(2)に関連して、公開方法に関してステークホルダーにとってのアクセシビリティ（言語面など）についてどのように考慮していますか。

人権方針、調達基本方針などは、HP上で英語でも公開しております。※現在英語版のHPを改修中のため、終り次第ご確認いただけます

- (4) 人権デュー・デリジェンスのプロセスにおいて、サプライチェーン上の労働者（漁船の乗組員を含む）に対する職務上の安全・衛生管理に関する方針や対策の有無・内容について確認していますか。確認している場合は、その具体的内容（確認時期・確認結果を含む）をご回答ください。

F&LC 人権方針の中で、事業活動に関わる人権問題の中で、労働安全衛生について、「私たちは、健康かつ安全で安心して働ける職場環境を整備します。」を掲げています。サステナビリティアンケートにおいても、労働安全衛生を含む人権尊重についての項目を設け、製造過程において、



# Human Rights Now

一次サプライヤー様が二次サプライヤー様を確認しているかの項目を設けています。但し、漁船の乗組員を含むサプライチェーン上の労働者への確認までは現在ではできておりません。

(5) 貴社のサプライチェーン上の漁船乗組員には移住労働者が含まれていますか。

含まれている ・ 含まれていない ・ 確認できていない

(6) (5)について、移住労働者が含まれていることを確認している場合、移住労働者の乗組員に対する賃金の未払いや長時間労働、船上の劣悪な生活環境などの人権リスクについて調査し、状況を把握していますか。把握されている場合、その詳細をご回答ください。

5. 対話・救済手続(グリーンバンスメカニズム)の実施状況について

(1) マグロ漁を含む水産業に従事する船上の労働者がアクセスすることのできるグリーンバンスメカニズムを設置していますか。設置している場合、本アンケート回答時までの実施状況(相談件数、相談内容、相談に対する対応内容等)をご回答ください。

自社グループ内の体制は整備されていますが、水産業に従事する船上の労働者がアクセスすることのできる体制は整備できていません。

(2) グリーンバンスメカニズムについて、どのようにステークホルダーへ周知していますか。特に漁船上の乗組員に対する周知方法についてもご回答ください。公表していない場合には、その理由をご回答ください。

自社グループ内の体制については、ヘルプラインカードや啓発ポスターなどにより定期的に周知を図っています。漁船上の乗組員については、体制が整備できていません。

6. ステークホルダーエンゲージメントなどについて

(1) 水産業およびマグロの人権問題に関して、これまで実施した、労働組合、NGO、サプライヤーといったステークホルダーとのエンゲージメントについて、①その実施時期、②エンゲージメント先、③内容(頻度、テーマ、経営への反映など)についてご回答ください。回答欄が足りない場合には追加ください。

実施時期	エンゲージメント先	テーマ・頻度・経営への反映など



実施時期	エンゲージメント先	テーマ・頻度・経営への反映など

- (2) 労働組合、NGO、専門家、企業などが加入している水産業の人権をテーマとするネットワークやプラットフォームに参画していますか。参画している場合、①その名称  
②そこで得た知識や情報を社内でどのように適用しているのか、ご回答ください。

株式会社 SEAFOOD LEGACY が実施する「マグロのサプライチェーンに潜む人権侵害 —— 2024 責任あるマグロ類調達シンポジウム」に参加し学びを得ております。

- (3) 該当する場合、特に消費者に対し、貴社商品やキャンペーンを通じた水産業の強制労働に関する啓発活動や情報発信を実施していますか。

現時点では商品やキャンペーンを通じた啓発活動や情報発信は実施しておりません。

## 7. 水産業の強制労働防止・撤廃に向けた取り組みについて

NGO や労働組合など漁船上の労働者を支援する団体と、労働者のエンパワーメント向上や漁船のデジタル化促進によるサプライチェーンのトレーサビリティ強化の取り組みなどについて、連携している場合にはその詳細をご回答ください。

現時点では取り組みはありません。



## Human Rights Now

### 8. 貴社における困難・弊害について

水産業界における人権状況を改善し、持続可能なマグロを含む水産業の調達を実現する上でどのような 困難・弊害(法令の欠如、技術不足、産業内での協力体制など)があるか、ご回答ください。

自社だけではなく、お取引先様を含むサプライチェーン全体で解決すべき課題も多く、お取引先様と共創を掲げ、課題解決に向けて取り組んでいければと考えています。

### 9. 人権デュー・デリジェンスの義務化について

日本政府に対して、人権デュー・デリジェンスを義務化する法律の制定を求めますか。その理由も併せてご記載ください。

### 10. 上記の回答以外に補足などがあればご記入ください。

---

#### アンケート締め切り

ご回答は、2025年6月25日までにご提出ください。ご協力いただきありがとうございました。