



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：マルハニチロ株式会社

〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1
丸の内ビルディング10F 総務部 庶務課 担当 〇〇

- 回答日：2025年 6月 30日

(期日延長について事前に了解をいただいております)

以下ご質問に回答いたします。

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。

<回答>

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している。当社グループは自社漁労も行っているが、取扱いの大部分は外部からの調達であり、マルハニチロ株式会社においては重要サプライヤーおよびリスクの高い国に所属するサプライヤーへの人権調査を実施している。

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

<回答>

2019年に、社外の専門家からの助言を得て、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづいた「マルハニチログループ人権方針」を策定し、ホームページや統合報告書で開示している。

マルハニチログループ人権方針

https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/human_rights/



2 水産物に特化した調達方針

<回答>

2024年に、水産物に特化した「マルハニチログループ水産物調達方針」を策定し、ホームページで開示している。

マルハニチログループ水産物調達方針

https://www.maruhanichiro.co.jp/corporate/sustainability/social_value/suppliers/pdf/procurement_policy.pdf

3 人権デュー・デリジェンスのプロセスおよび体制構築

<回答>

2019年に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづいた人権方針を策定後、2020年度から人権デュー・デリジェンスを開始。社員への人権研修の実施、外国人技能実習生に関する取組、サプライヤー人権調査の実施を経て、2023年度には改めてグループ全体を俯瞰してのリスク抽出を行ない、優先して対応する人権課題7つを特定し、それらに対しての取組みを順次開始している。取組みはサステナビリティ戦略部が事務局として、関連部署/グループ会社とともに実施し、進捗状況はサステナビリティ推進委員会への報告を実施している。

事業活動における人権の尊重

https://www.maruhanichiro.co.jp/corporate/sustainability/human_rights/

マネジメント体制

<https://www.maruhanichiro.co.jp/corporate/sustainability/management/system/>

4 対話・救済手続(グリーバンスメカニズム)のプロセスおよび体制構築

<回答>

内部・外部の通報窓口を設定し、すべての従業員（出向者、契約社員、派遣社員なども含む）が、直接、電話・メール・封書などで通報できる仕組みになっている。匿名での通報も受け、通報者の保護を徹底している。通報窓口の周知として、毎年全社で行っているグループ理念研修での説明、「理念ブック」や「理念カード」への掲載を行っている。また、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・人身取引」への対応として、2025年にJP-MIRAIの「企業協働プログラム」に参画し、6月から多言語対応での相談窓口の設置を開始している。国内のグループ事業所への導入をすすめ、随時サプライヤーへ拡大していく予定である。

内部通報制度



<https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/ir/governance/compliance.html>

5 その他関連する取り組み

人権デュー・デリジェンスおよびサプライチェーンマネジメントについては、有識者とのダイアログなどを実施しながら取り組みを進めている。

社内周知については、社内イントラネット上にサステナビリティサイトを開設し、人権やサプライチェーンマネジメントに関しての啓発や、eラーニングを利用した定期的な人権研修を実施している。

サプライヤーについては、国内の主な製造委託先の経営者を対象とした「協力工場品質保証会議」を年に1回開催し、品質に関わる取り組みだけでなく、「調達基本方針」「サプライヤーガイドライン」「当社サステナビリティ戦略」を周知し、サステナビリティに関する取り組みや各種対応のお願い等を行っている。

サプライヤーへの周知徹底

https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/social_value/suppliers/

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。

基本的には一次サプライヤーまでの把握となり、マルハニチロ株式会社においては一次サプライヤーに対してサプライヤーガイドラインへの対応状況の調査を実施している。調査は2022年度から運用を開始したサプライヤー調査システムを利用している。KPIとして2024年はマルハニチロ株式会社サプライヤーのシステムへの登録100%（達成済み）、2030年にはグループ全体のサプライヤーのガイドラインへの同意率100%を掲げ取り組みをすすめている。サプライヤーリストの公開はしていない。

- (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。

日本 ・ 韓国 ・ 台湾 ・ その他：（ ）

<回答>

日本、韓国、台湾、中国、キリバス、バヌアツ、フィリピン、ミクロネシア、NZ

※いずれも天然のマグロが対象



- (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。

<回答>

水産物のサプライチェーンについて、グループ共通の調査やモニタリングの基準や手順は現時点では策定していないが、マルハニチログループ水産物調達方針を2024年9月に策定をしている。短期的には2027年度までに調達先がIUU漁業に関与していないことを確認するための監査体制の確立を、中期的には2030年度に水産物調達方針を実現できていることを目指して取組の推進を行っている。マグロに特化したグループ共通の基準やプロセスについても現行では策定していないが、漁獲した漁船の船籍証明、漁業許可証、WCPFCなど各海域のマグロ資源管理機関（RFMO）に登録している船からの調達を行うなど、を実施している。

- (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。

<回答>

マルハニチログループ水産物調達方針に明記している。

https://www.maruhachimiro.co.jp/corporate/sustainability/social_value/suppliers/pdf/procurement_policy.pdf

https://www.maruhachimiro.co.jp/corporate/sustainability/social_value/suppliers/pdf/procurement_policy.pdf

マグロに特化したグループ共通の調達基準は策定していないが、グループ会社によっては主要取引先に対して、IUU漁業に関連する漁獲物を取り扱わないことについての覚書を締結するなどして、強制労働にもつながるIUU漁業由来のマグロを取り扱わないようにしている。

- (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。

<回答>

マグロに限らず水産物の調達に関して、マルハニチログループサプライヤーガイドラインを周知し、マルハニチロ個社では調達先に同ガイドラインへの遵守を働き掛けている。現在全ての調達先からの同意を得られていないため、2030年にグループ全体で全ての調達先において同ガイドラインへの同意がなされ、重要項目について改善できていることを目標として取組を推進している。



- (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。

<回答>

マグロに限らず GSSI で承認されている水産認証スキームにより認証された水産物の取扱い拡大を、マルハニチロ個社では KPI として掲げ取組を推進している。また、漁業では大洋エーアンドエフ株式会社が一部マグロの MSC 漁業認証を取得している。

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。

<回答>

「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働の基本および権利に関する宣言」に記された人権を支持、尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にもとづき活動を推進している。

- (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

<回答>

社員への人権研修の実施、外国人技能実習生に関する取組、サプライヤー人権調査の実施を経て、2023 年度には改めてグループ全体を俯瞰してのリスク抽出を行ない、優先して対応する人権課題 7 つを特定

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

<回答>

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・人身取引」について、「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、テスト運用を経て、24 年度から本運用に移行。また、JP-MIRAI に参加し、25 年 6 月から多言語対応の苦情処理窓口の設置を開始。



③ 実施状況および結果の追跡調査の実施

<回答>

グループ国内事業拠点での「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」への対応状況についての調査とフィードバックを実施。多言語対応苦情処理については導入したばかりで現時点で検証は実施できていない。

④ 一連の取り組みの開示

<回答>

進捗状況についてはホームページにて開示

事業活動における人権の尊重

https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/human_rights/

- (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。

<回答>

日本語のホームページに加え、英語版を開示

Human Rights in Business Operations

https://www.maruha-nichiro.com/sustainability/social_value/human_rights.html

- (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。

<回答>

サプライヤーガイドラインに従業員の安全と健康を維持する職場環境の確保を明示し、一次サプライヤーに対して遵守を働き掛けている。また、本ガイドラインへの対応状況についてもセルフアセスメントの調査を実施することで確認している。直近では2023年から2024年度にかけて調査を実施し、下記結果を確認している。なお今後は2年に1度の調査を予定している。



- A：労働安全・従業員の健康に配慮した職場環境を整え、遵守できていることを監査等で確認している 1,072 社
- B：労働安全・従業員の健康に配慮した職場環境を整えているが、遵守できているか確認できていない（監査等未実施） 292 社
- C：労働安全・従業員の健康に配慮の重要性を認識しているが、職場環境の整備に不足がある 49 社
- D：労働安全・従業員の健康に配慮の重要性を認識していない 1 社
- E：わからない 4 社

(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

<回答>

移住労働者が含まれているところとそうでないところ、把握ができていないところがある。

(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。

<回答>

把握をしているところに関しても、調査がされている場合とされていない場合がある。調査がされているケースについて、その詳細は下記。なお、調査は当社グループ漁業会社による実施または、調達先（間接的な調達先含む）が実施している内容である。

- ・（日本）日本人船員と同じ待遇を受けている（給与、労働時間、生活環境など）
- ・（日本）特定技能外国人が乗船しており、給与の支払いや船員保険等の福利厚生等の手配は適切な実務を行っている。また、労働環境や給与水準を含む労働条件は、日本人船員と同等の対応をしている。
- ・（ミクロネシア）乗組員の賃金は、マンニング会社を通じて本人達に支給される。万一マンニング会社が不当な対応をした時は、乗組員本人から全日本海員組合や、社員に対してクレームが入るが、そのような事実は確認されていない。船内の労働環境としては、移住労働者の乗組員が多く、日本人と同等の対応となっている。
- ・（中国）定期的な面接などを行い、労務状況について把握・管理をしている。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、船上の生活環境などについて確認し、問題が無いことを確認している。



5. 対話・救済手続(グリーバンスメカニズム)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。

<回答>

設置しているところとしていないところ、把握していないところがある。

- ・ (日本) 仕入先がグリーバンスメカニズムを設置しているかどうかの調査アンケートに1年に1回答えてもらっている。漁協の参事が窓口となって、労働者の各相談を受け付けており、昨年度の相談件数は0件。
- ・ (韓国) 船上の労働者がアクセスすることのできるグリーバンスメカニズムを設置し、周知しているが、直接の調達先では相談件数、内容までは把握できていない。
- ・ (中国) 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バンスメカニズムを設置し、周知している。相談件数0件。

- (2) グリー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。

<回答>

設置しているところについて、詳細下記。

- ・ (日本・ミクロネシア) 船内苦情処理手順書を作成して運用している。また登録支援機関でも相談等に応じている。特に周知しなくとも、何か思うことがあれば言ってくるので特段の周知方法は設けていない。ステークホルダーから問い合わせがあれば周知するが、特にこれまで問い合わせは無かった。
- ・ (韓国・中国) 具体的な周知方法までは今回は確認が出来なかった。

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。

<回答>



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
2022 年度	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）	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。
2024 年 5 月	ILO 駐日事務所、暁法律事務所	誰ひとり取り残さないサプライチェーンの構築に向けて https://www.maruhanichiro.co.jp//corporate/sustainability/social_value/suppliers/feature/
2024 年 6 月	WWF ジャパン/一般社団法人エシカル協会	水産物を持続的に提供するためのマルハニチログループの使命について https://www.maruhanichiro.co.jp//corporate/sustainability/environment/maintenance/feature/

- (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。

<回答>

・1 件目

①SeaBOS、②水産業にまつわる主要な課題に対して業界で連携して取り組んでいるが、強制労働・児童労働についても課題として取り上げ活動をしている。社内の関係部署に情報を共有し、取組推進にあたって事業活動に関連した面で協力しながら取り組んでいる。

・2 件目

①JP-MIRAI、②水産業に特化している訳ではないが、国内で働外国人の人権擁護に向けた取組を推進しており、同社の提供する多言語相談窓口の設置などを進めている。

・3 件目

①国連グローバルコンパクトネットワークジャパン、②人権に関して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かしている。



・その他

MSC や ASC といった水産認証の漁業認証、養殖認証、CoC 認証においては近年労働条件や人権問題に関する要件を強化しており、それらを取得・維持することも、社内外において人権意識を醸成することにつながっている。

- (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し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。

<回答>

社会貢献活動として一般の親子を対象に料理教室の開催をしているが、その中で認証水産物を使用することで、環境・社会に配慮した水産物の価値を消費者に伝える活動を行っている。また、学校の企業訪問を受け付けており、その中でも同様に持続可能な水産物の重要性などについて啓発活動を行っており、MSC や ASC の認証製品の購買を推奨することにより間接的に人権意識を醸成している。

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。

<回答>

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をした。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していく。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である。

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。



<回答>

水産業界における深刻な課題として IUU 漁業が挙げられる。違法/無規制/無報告漁業を指すが、IUU 漁業には人権課題も内在しており、人権状況の改善のためには IUU 漁業の撲滅が非常に重要となる。その実現のためには、漁獲状況の適切なモニタリングと改ざんの余地のないトレーサビリティの確保が必須であるが、水産業界はサプライチェーンが広く深く複雑なため、実現には技術的及び行政システム、経済性の課題がある。マルハニチログループとして可能な限りの取組みは今後も推進していくが、業界全体での連携した動きが必須であり、後押しをするような世論形成も課題である。

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。

<回答>

人権デュー・デリジェンスの法制化は、長期的に見れば日本の各産業におけるバリューチェーン全体の強化にもつながる施策であり推進していくべきと考えるが、企業の規模や業種により困難性が大きく異なる。一斉導入ではなく、長期間、段階的に法制化していく仕組みが必要である。

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。