

ベトナムのエビ事業に関する
人権デュー・ディリジェンス現地調査
報告書

2025年5月

稻畑産業株式会社
SDGパートナーズ有限会社

ベトナムのエビ事業に関する人権デュー・ディリジェンス現地調査 報告書

目次

1. 調査の概要	4
1.1 背景と目的	4
1.2 ベトナムにおけるエビ事業のサプライチェーン構造	4
1.2.1 ベトナムにおけるエビ事業の概要	4
1.2.2 稲畑産業グループのベトナムにおけるエビ事業の概要及びサプライチェーンの構造	5
1.3 調査対象企業	5
1.3.1 調査対象選定理由	5
1.3.2 加工工場の概要	5
1.3.3 養殖場の概要	6
1.4 調査スケジュール	6
2. 机上調査	6
2.1 潜在的な人権リスク	6
2.1.1 水産業全般に見られる人権リスク	6
2.1.2 ベトナム及び近隣地域でエビ養殖に関して報告されている人権リスク	7
2.1.3 国際機関や NGO が推奨している対応・提言	11
2.2 ベトナム及び対象地区に特有の人権リスク	11
2.2.1 労働者の権利に関連するベトナムの法規制	11
2.2.2 対象地区(ソクチャン)の基礎情報・地域慣習	12
2.3 机上調査を踏まえた評価対象とする人権リスクの選定	13
3. 國際機関等からのヒアリング	14
3.1 國際労働機関 (International Labour Organization・ILO)	14
3.1.1 ベトナムの概況	14
3.1.2 企業への働きかけ、それに対する印象	14
3.1.3 各人権リスクに対する課題認識	14
3.2 國際移住機関 (International Organization for Migration・IOM)	15
3.2.1 ベトナムの概況	15
3.2.2 企業に対する働きかけ、日本企業の印象	15
3.2.3 各人権リスクに対する課題認識・実践において求められること	15
4. 現地調査	16

4.1 概要	16
4.1.1 スケジュール	16
4.1.2 現地調査チーム	16
4.1.3 現地企業の対応者	16
4.2 加工工場	16
4.2.1 工場内の管理体制	16
4.2.2 工場従業員の労務管理・労働時間・社会保障	17
4.2.3 労働安全衛生へ取り組み・仕組み	17
4.2.4 従業員の属性に基づく働き方	19
4.2.5 従業員の教育・研修	20
4.2.6 結社の自由	20
4.2.7 救済に関する取り組み	21
4.3 養殖場	21
4.3.1 生産システム・事業展開	21
4.3.2 従業員の労働環境	21
4.4 結論	22
4.4.1 訪問先企業の現況に対して	22
4.4.2 人権リスクに基づく懸念事項に対して	22
5. 今後の対応に関する提言	23
5.1 今回の調査に対する今後の対応	23
5.1.1 調査対応をした社員へのヒアリングまたはアンケート（優先度：高）	23
5.1.2 今回の調査対象に対する継続的なモニタリング（優先度：高）	23
5.1.3 今回の対象商材に関する追加的な調査の実施（優先度：低）	23
5.1.4 気候変動に対する調査との統合（優先度：中）	23
5.2 他の商材における人権尊重の取組施策	23
5.2.1 サプライチェーンにおける人権 DD のプロセスの展開	23
5.2.2 営業担当への人権に関する理解浸透	23
5.2.3 人権尊重等に関するサプライチェーンマネジメント	24

本報告書は、調査実施時点において信頼できると思われる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。

1. 調査の概要

1.1 背景と目的

稻畑産業株式会社では、2023年度に、全事業セグメントで取り扱う商材を対象に人権リスクのデスクトップ調査を実施し、顕在化した16の「商材×地域」について、深刻度や発生可能性、サプライチェーンの上流へのアクセスの可能性を基準に人権デュー・ディリジェンス（以下、「人権DD」）対象商材の優先順位づけを実施した。その結果、「ベトナム原産のエビ」を含む東南アジア等の農水産品の5商材が特に優先順位が高いことが判明した。

今回の現地調査は稻畑産業グループにとって最初の人権DDとなる。そのため、今回調査の目的の一つに、今後の稻畑産業グループが取り扱う商材に関する人権DDの雛形を作成することがある。この目的を果たすために社内での追加の情報収集を踏まえ、サプライヤーとの関係性等の事情を考慮し、実態調査対象を「ベトナム原産のエビ」とした。

本調査の方針及び目的は以下の通り。

<方針>

- 事業におけるリスクを抽出した結果の中から、国×商材で潜在的に人権（侵害）リスクが高いといわれる組み合わせを選定し、人権リスクに関してより詳細な情報収集を行うことで実態把握を行う。
- 今回策定した調査の計画、実施、報告を稻畑産業グループにおける人権現地調査の雛形とし、来年次以降の調査に役立てる。

<調査の目的>

- 原産地における人権リスクの発生メカニズムを把握する。
- 発生メカニズムを踏まえ、人権リスクの予防策や是正策を明確化する。
※調査結果次第では類似商材、同じ国を原産とする他の商材への展開も見据える。
- 今後他の商材でも調査を行えるよう、調査方法を雛形化する。
- 稻畑産業グループ内の人権リスク対応への理解浸透を促進するため、関連部門と適宜連携・情報共有できる体制を構築する。

1.2 ベトナムにおけるエビ事業のサプライチェーン構造

1.2.1 ベトナムにおけるエビ事業の概要

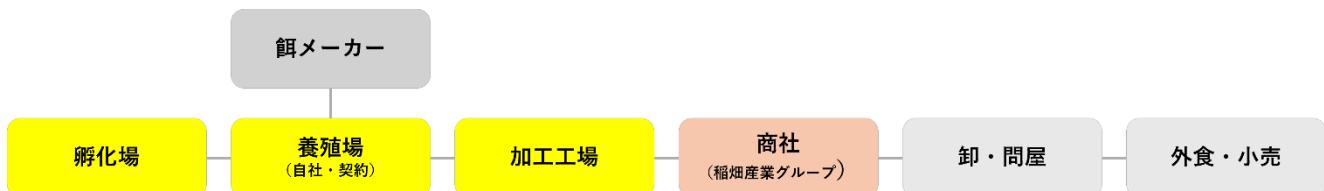
2024年3月のJETRO報告書¹によるとベトナムにおいて水産業は主要産業であり、2022年のデータによると水産物全体の生産量は4,062千トンであり、その約3割はエビを含む魚介類となっている。水産物の国内消費量は年平均成長率4%前後で増加傾向にあり、コロナ禍を経て家庭内消費が増加したことが背景にあると指摘されている。加えて、2020-2022年の間、コロナ禍での停滞も見られたが、ベトナム水産物の輸出量は年率7%で増加した。2022年には中国、ノルウェーに次ぐ世界第3位の水産物輸出量

¹ JETROベトナム輸出支援プラットフォーム、「品目別カントリーレポート 水産物」2024年3月.https://www.jetro.go.jp/ext_images/_Reports/02/2024/26c21c5a1786371a/202403country.pdf

を誇り、2022年の輸出先は中国（23%）、米国（18%）、日本（8%）、韓国（6%）の順に多くなっている。魚介類別にはナマズの冷凍フィレ（44%）に続きエビが2番目に多く、20%を占めている。このように、国内外での需要の増加に伴いベトナムでの水産物産業は成長している一方で、2010年～2018年の水産物生産量の増加率が5.8%であったのに対し、2018年～2022年においては増加率が1.9%であったことを踏まえると、相対的には伸び悩んでいるともいえる。この背景として、EUの違法・無報告・無規制（IUU：Illegal, Unreported, Unregulated）漁業規則への対応が不十分とし、EUがベトナム政府に対して、2017年から現在まで警告（イエローカード）のステータスを適用していることが指摘されている。イエローカードを解除するため、ベトナム政府は自国の水産業をより厳しく管理し、違法な漁業を減らすことに取り組んでいる。

1.2.2 稲畑産業グループのベトナムにおけるエビ事業の概要及びサプライチェーンの構造

- エビ事業における取り扱い商材は、天ぷらエビや寿司エビ、伸ばしエビ、エビフライなど。
- 現在の取り扱いは主にグループ会社によるもので、その主な販売先は米国内のレストランなどの外食産業、大手量販店・スーパーマーケットである。また、ベトナム国内のグループ会社はコンテナごとに工場での品質確認を行なっている。
- グループ会社では年に1-2回サプライヤーを訪問し、契約内容の見直しや価格交渉を行なっている。
- 本件のサプライチェーン構造は以下となる。机上調査の段階では孵化や養殖については加工工場とは別企業であることを想定しており、特に孵化場については調査対象に含めていなかったが、視察の際に養殖場に孵化場が併設されていること、これらも加工工場の一部であることを確認したため、対象企業の事業範囲として調査対象に含めた。（黄色部分が本件の調査対象となる）



1.3 調査対象企業

1.3.1 調査対象選定理由

- ベトナムでのエビ加工品サプライヤーのうち、今回選定したサプライヤーA社は販売先に日本国内外の大手スーパーが含まれていることから工場監査やソーシャル・オーディットを受審しており、稲畑産業グループが日頃から比較的頻繁にコミュニケーションをとっているため、情報収集のしやすさから選定した。A社は品質管理に関しても一定基準以上の評価を得ており、他商材への実態調査の展開を見据えた際に良い事例となることも考慮した。

1.3.2 加工工場の概要

企業：サプライヤーA社

所在地：ベトナム、ソクチャン省

工場の概要は下記の通り。

- 総従業員数：約 1,700 人
- 主な事業内容は、エビのサイジング、剥き身、洗浄、加工等であり、出荷までのパッケージングまでを工場での業務範囲としている。
- 加工工場には商業代表者および技術代表者が設置されている。アジア、ヨーロッパ、北米に商品を輸出している。当該加工工場はBAP, ASC, ハラルの認証も受けている。

1.3.3 養殖場の概要

所在地：加工工場から車で 1 時間強の沿岸部

- 総従業員数：A 社のファーム内で 200 人
- 同養殖場は、加工工場と同じく外部要請や競争力強化を背景に、ASC 認証を取得。
- 産物：養殖しているエビの種類はバナメイエビとブラックタイガーエビ。

1.4 調査スケジュール

机上調査	2024 年 7 月から 2025 年 3 月
社内情報の収集・整理	2024 年 9 月、10 月
国際機関へのヒアリング	① ILO ベトナム事務所 2025 年 3 月 20 日 ② IOM ベトナム事務所 2025 年 3 月 26 日
現地調査	2025 年 3 月 24 日・25 日
報告書まとめ	2025 年 4 月から 5 月

2. 机上調査

2.1 潜在的な人権リスク

2.1.1 水産業全般に見られる人権リスク

2019 年の国連人権高等弁務官事務所の報告²によると、ベトナムに限らず、水産業や農業は一般的に安価な製品を供給することを求められており、低賃金や長時間労働、危険で有害な労働環境、児童労働、雇用主との対等な交渉ができない、社会的・経済的な保護にアクセスできないといったリスクが高いと指摘されている。また、2015 年の ILO 国際労働機関の報告³によると、児童労働においては、水産業で働く子ど

² United Nations, The Office of the High Commissioner for Human Rights (January, 2019), A/HRC/40/56: Right to food - Report of the Special Rapporteur on the right to food.

<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc4056-right-food-report-special-rapporteur-right-food>

³ International Labour Organization (September, 2015), Migrant and Child Labor in Thailand's Shrimp and Other Seafood Supply Chains LABOR CONDITIONS AND THE DECISION TO STUDY OR WORK. <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro->

もたちは、他の産業で働く子どもたちよりも危険に晒される頻度が高いことも指摘されている。人権リスクやステークホルダーの属性別に整理すると、下記のような事例が報告されている。

労働安全衛生

養殖においては水中の有害物質が原因となり健康リスクが生じるケースが多い。また、加工では、主に女性が手袋等の保護具のない状態での長時間に及ぶ汚染処理作業により健康被害が生じているという報告がある。国が対策を講じたとしても研修不足等で十分に情報が行き届かないケースが多い。

賃金

水産労働者はしばしば最低賃金で雇用されており、正規の雇用契約が結ばれておらず、季節労働で賃金を毎月受け取れない、賃金の遅延が発生する場合がある。

労働時間

養殖や水産加工では、しばしば推奨される労働基準を超えて労働させられる。

団体交渉の制限

少人数で遠隔地で操業する遠洋漁業と比べ、比較的労働者が集まりやすい環境である水産加工場でさえも、労働組合を組成すると警告させられたり、労働代表や労働組合に参加する従業員に対して解雇する可能性があると脅したりするようなケースが発生している。

社会保障

多くの労働者が非正規雇用で社会保障の適用対象外となっているため、社会保険や労災を受けられない状況になっている。特に小規模事業者の場合は口頭での契約で雇用されている例が散見される。

女性

養殖業では家族ごとの小規模事業者が多く、その場合男性が契約主体となって最終意思決定を行なっているものの、実態としては女性が労働をしているにもかかわらず、家事労働の一部として労働者としてみなされていないケースがある。また、水産加工に従事している女性は、妊娠の保護を含めた不十分な労働安全衛生環境や、物理的・性的な暴力の被害に遭っているものの解雇を恐れ泣き寝入りになっているケースが多い。

子ども

子どもが水産業に関わる場合、特に大きな危険があるという指摘がある。

移民労働者

人身売買、強制労働の報告が多数ある。強制労働の中でも特に、雇用される際に借金を背負ってしまい、借金返済のために働く「債務労働」が発生しているケースが多い。

先住民、沿岸地域の住民

伝統漁業地域での漁場や沿岸地域への水質汚染のリスクがある。

2.1.2 ベトナム及び近隣地域でエビ養殖に関して報告されている人権リスク

ベトナム、タイ、インドのエビ養殖業において、以下のような共通する人権リスクが報告されている。

労働安全衛生

保護具の不足や有害物質の取扱い、住環境の劣悪さにより、健康・安全が脅かされている。

賃金

最低賃金は支払われていても生活賃金には届かず、残業代や有給休暇の不払い、出来高制による不安定な収入など、賃金に関する問題が顕著である。

労働時間

労働時間に対する正確な記録がなされていない場合が多く、労働者が自らの権利を確認・行使しづらい構造になっている。

団体交渉の制限

労働組合の非独立性や団体交渉の不在、表現の自由の制限により、労働者が自らの権利を行使できない状況がある。

社会保障

労働者に対する賞与、健康保険、年金、産休・育休制度などの社会保障が不十分、または地域や雇用形態により適用されていないケースが多数見られる。特に出来高制や非公式雇用の労働者については、社会保障の対象外となることが多く、将来的な生活の安定や医療アクセスにも影響を及ぼしている。

女性

女性が多数を占める工程では長時間労働や賃金格差、ハラスメントが報告されている。妊娠や育児に関する情報が採用に影響することもある。

子ども

全地域で児童労働の存在が確認されている。

移民労働者

下位カースト、少数民族、国内外の移民など、社会的に脆弱な労働者に依存しており、労働条件が不安定である。

先住民、沿岸地域の住民

沿岸部でのマングローブ破壊や排水による水質汚染が、地域住民の生活や健康、漁業に悪影響を及ぼしている。

強制労働

契約不備やローンによる拘束、移民労働者の不当な待遇により、強制労働のリスクが各国で指摘されている。

国別の人権リスクが報告されている項目については、下記の通りである。

【ベトナム】

2024 年の海外 NGO によるソクチャンを含むベトナムのエビ養殖に関する調査レポート⁴、また、2021 年に行われたベトナムのエビに関する他社による過去の人権 DD 調査⁵によると、以下の人権リスクが報告されている。

賃金

コロナ禍以後、ベトナムのエビセクターの労働者の所得が 20~50% 減少しているという報告がある。エビセクターのサプライチェーン上の労働者のうち、72% が雇用や発注の契約書がなく、91% は残業代が支払われておらず、97% の労働者は出来高制での給与支払いとなっている。

女性

加工工程(皮剥き、仕分け、輸送準備)は女性労働者が大半を占めており、1 日 10~14 時間労働しているが残業代が支払われていない。また、ベトナムでは家庭では子育ての役割は女性が担うべきという伝統的慣習があることが関連し、結婚、妊娠、子育てといった情報によって採用の可否を判断することを禁止していない。

児童労働

2020 年の政府データによると、ベトナムの養殖セクター全体では約 3 万人規模の児童労働が報告されている。

団体交渉の制限

天候不良による不作により賃金の 50% しか支払われないといった事案が発生したが、団体交渉が行われなかつた事例がある。事案が発生した企業の養殖場の一つが Khmer Krom という少数民族が住む地域に属しており、彼らの要求を反映することが難しい状況も発生している。

【タイ】

2019 年の他社によるタイのエビ産業に関する実態調査⁶等によると、下記の人権リスクが報告されている。

児童労働・移民労働

加工作業を外注していた際は児童労働に関する指摘が多かったが、内製化により低減された。一方で、内製化による作業では移民労働者への依存度が高まり、不法就労リスク、強制労働・人身取引リスクが継続的に存在している可能性を指摘されている。

賃金・福利厚生

ある養殖場では労務管理のための帳票類の整理不足が挙げられる他、給与の受け取りや労働時間などの

⁴ Sustainability Incubator (2024), Laboring for less so supermarkets profit more: How Western supermarkets are shortchanging consumers and farmers – driving down worker incomes and conditions. https://www.sustainability-incubator.com/wp-content/uploads/2024/09/Laboring-for-less-report_Vietnam-Shrimp_August-30.pdf

⁵ Tesco (February, 2021) Human Rights Impact Assessment of Tesco's shrimp supply chain in Vietnam, <https://www.tescoplc.com/media/asyfdcno/hria-of-tesco-s-shrimp-supply-chain-in-vietnam.pdf>

⁶ The Global Alliance for Sustainable Supply Chain, 味の素グループ人権デュー・ディリジェンス国別影響評価報告書 2019 タイ https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/sustainability/pdf/2019/ASSC_HRDD2019.pdf

記録がなく時間管理の概念がないこと、労働組合がないことで労働者の団体交渉権が保証されていないことが指摘されている。

強制労働、労働安全衛生

エビ加工場ではミャンマー人の労働者が 95%を占めることから、潜在的に強制労働に該当するおそれがあること、雇用契約書の翻訳レベルが低いこと、職場の安全性が十分ではないことが指摘されている。

長時間労働

ILO では 1 日あたり 8 時間又は 1 週間あたり 48 時間、週あたりの残業時間 36 時間以内と推奨しているが、水産加工に従事する女性労働者の 60%以上がそれ以上の労働時間を働きながら低賃金で雇用されているとする。また、それらの長時間労働に耐えるために、女性労働者がアンフェタミンと呼ばれる薬を服用しているという報告⁷もある。

【インド】

米国の法律家らのグループによるインドのエビ産業労働者の人権状況に関する報告書⁸では、以下の人権リスクが報告されている。

労働時間、労働安全衛生

養殖場では人間にとて有害になり得る化学物質を取り扱い、安全器具が不十分なため負傷してしまうが、回復まで十分な休養が与えられないというケースがある。

孵化場の労働者は 12 時間以上労働させられているという報告がある。

強制労働、移民労働者、少数民族

労働者の多くは下位カーストの労働者や国内の出稼ぎ労働者など脆弱なコミュニティに属しており職業選択の自由が比較的少ない層となっている。雇用の際にローンを背負わせることで債務労働を強いる、契約書が交わされない、住居と労働が紐づいていることで強制労働が明るみに出ず泣き寝入りとなるようなケースが発生している。また外出許可が月に 1 回程度しか与えられず、住居の衛生環境も不十分であることがある。

暴力、ハラスメント、女性労働者

特に加工場で暴言、女性に対する差別やハラスメントが発生しているが、報復を恐れて社外に助けを求められない状況となっていることがある。

環境

⁷ International Labour Organization (September, 2015), Migrant and Child Labor in Thailand's Shrimp and Other Seafood Supply Chains LABOR CONDITIONS AND THE DECISION TO STUDY OR WORK. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@robangkok/documents/publication/wcms_402971.pdf

⁸ Corporate Accountability Lab (March, 2024), Hidden Harvest Human Rights and Environmental Abuses in India's Shrimp Industry, Executive summary,

<https://static1.squarespace.com/static/5810dda3e3df28ce37b58357/t/662fdc4aebe0a96a43f7e29e/1714>

孵化場の多くが沿岸地域に建設されており、マングローブ、湿地、農地など沿岸地域の自然環境を破壊していることがある。

マングローブ林の破壊により、魚など野生生物の現象に加え異常気象の発生を引き起こす可能性がある。また孵化場や養殖場の多くが汚染物質を水路に排出しており、沿岸水域を汚染することで伝統的に漁業を営む地域住民の生活に悪影響を与えている。

2.1.3 国際機関や NGO が推奨している対応・提言

- このようなリスクに対応する取り組みとして、国際社会では各種認証制度の他、タイ労働保護・福祉局と IOM の協力による搾取労働を前提とした業界の変革を促すプログラムの実施や、NGO による水産業における課題解決のプラットフォームの設立などの取り組みが進められている。また、こうした国際社会からの要請を受けて、タイのエビ産業の輸出加工業者ではバリューチェーン内、特に二次加工を行う工場の労働基準の向上を義務付けられている。政府には、前処理加工施設などの下請けとなる向上の労働環境やブローカーの監視、移民登録と国家検証のプロセスの簡略化、国際的なバイヤーに対してはサプライヤーへの関与強化などが求められている。

2.2 ベトナム及び対象地区に特有の人権リスク

2.2.1 労働者の権利に関するベトナムの法規制⁹

労働契約・賃金

労働契約は、書面での締結が義務となっている。賃金については、同一労働同一賃金が法律上明文化されており、賃金テーブルの作成や賃金計算基準となるノルマ(出来高制労働者の場合)の策定義務、懲戒としての減給が禁止されていることが特徴として挙げられる。

労働時間

時間外労働を行わせるには労働者本人の同意が要件となっており、また時間外労働の上限は 1 日あたりの場合は労働時間の 50%、1 ヶ月では 30 時間となっているなど日本の国内法と比較し規制が厳しいことが特徴である。

結社の自由

ベトナムでは、労働者が自由に結社し労働組合を形成する権利が認められているが、労働者が労働組合を結成する際には、労働総連盟 (Vietnam General Confederation of Labor, VGCL) の承認を得る必要があり、国家の管理下に置かれていることが特徴である。このシステムから外れて、なんらかの組織や労働団体を設立しようとすると、当局から嫌がらせや脅迫、報復を受けることがあると指摘されている。

⁹ 笹川法律事務所ウェブサイト「ベトナム労働法の解説」（参照 2025 年 4 月 29 日）

<https://www.asagawa.jp/vn/laborlaw.html#:~:text=%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%8A%B4%E5%83%8D%E6%99%82%E9%96%93%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E8%A6%8F%E5%88%B6&text=%E3%83%99%E3%83%88%E3%83%8A%E3%83%A0%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E9%80%9A%E5%B8%B8%E3%81%AE%E6%A5%AD%E5%8B%99,%E7%9A%84%E3%81%AA%E8%A6%81%E8%AB%8B%E3%81%A7%E3%81%AF%E3%81%82%E3%82%8A%E3%81%BE%E3%81%9B%E3%82%93%E3%80%82>

また、2022年のヒューマン・ライツ・ウォッチの報告によると、ベトナム政府は、独立した民間のメディアを禁止し、ラジオ局やテレビ局、印刷物を厳しく統制しており、インターネットサービスプロバイダーに対しても、政治的に容認できないと判断したコンテンツやソーシャルメディア・アカウントを削除するよう要求するようになっている。2022年10月には海外のテック企業に対し、ベトナム国内にオフィスを開設し、ユーザーデータを国内に保存することを義務付ける新たな命令が施行されたこともあり、表現、結社、プライバシーの自由への権利を侵害する可能性を高めていることを指摘している。¹⁰

2.2.2 対象地区(ソクチャン)の基礎情報・地域慣習



カテゴリ	状況
面積	3.312km
人口	1,197,820人（2022年）
民族	キン（ベト）族、クメール族、華族が主だが、それらを除く少数民族者の割合は人口の35%存在する。クメール族が人口の約3割と最も多い、ベトナム内でもクメール族割合が多い地域。一方で、特に華人と民族的混淆が進む地域もある。
地域慣習	19世紀半ば以降のフランス植民地期の経済発達とこれまでの紛争を経て、各地から移民・難民を受容してきた歴史から、クメール人が周縁化されやすく、ステレオタイプ化された民族帰属認識が広まっている。例えば、「農民＝クメール人、商人＝華人・ベト人」クメール人は「民度が低い一方、伝統的な呪術能力を持っている」などの見方が存在する。
ジェンダー	地域住民の多くは男女共に農業・漁業などに従事。女性の教育レベルや経済力が低く、近年気候変動の影響で、気候変動の影響の軽減技術を仕事に採用しやすい男性に対し、女性の仕事量が増加・固定化している傾向。
社会経済・政策	近年ソクチャン省は、クメール族の貧困世帯の生活改善に力を入れた支援策を実施し、低金利の融資や職業訓練などを積極的に行なっている。
経済・産業	2000年以降ソクチャン省では、エビ養殖と稻作を行う農業経済モデルを導入し、海水流入により土壤が塩生化する乾季にエビ養殖を、雨季に稻作をすることで持続可能な収益と、品質向上の両立を図っている。近年、エビ養殖の品質向上にも力を入れている。

¹⁰ Human Rights Watch (2022) 「ベトナム 2022 年の人権状況を振り返る」（参照 2025 年 4 月 29 日）
<https://www.hrw.org/ja/world-report/2023/country-chapters/vietnam>

2.3 机上調査を踏まえた評価対象とする人権リスクの選定

机上調査を踏まえ、下記の人権リスクが高いと結論づけ、現地調査の調査項目とした。

賃金

水産労働者はしばしば最低賃金での雇用や、季節労働で賃金の不足・未払いが発生している。ベトナムでは加工工程(皮剥き、仕分け、輸送準備)の大半が女性労働者で占められており、長時間労働にも関わらず残業代の未払いが報告されている

労働時間

養殖の場合、推奨労働基準を超えた労働が危惧されており、特にこの工程に多く従事している女性の労働時間が長くなる傾向が指摘されている。

労働安全衛生

養殖での水中の有害物質や、収穫後の汚染処理作業による健康被害（特に女性）が報告されている。

社会保障

多くの労働者が非正規雇用で社会保障の適用対象外となる。口頭での契約で雇用されるなど、不安定な雇用状況が多く報告されている。

女性・子ども

養殖業では家族の中の男性が契約主体となるものの、実態としての労働は女性が担っている。多くの女性は水産加工に従事しており、労働安全衛生、妊婦の保護が不十分な労働、物理的・性的な暴力の被害が報告されている。

児童労働、移民労働者の搾取、強制労働

水産業は、深刻な児童労働が見られる産業でもあり、人身売買や強制労働の報告も多くなされている。

3. 国際機関等からのヒアリング

3.1 国際労働機関 (International Labour Organization・ILO)

<3月21日・オンライン>

3.1.1 ベトナムの概況

- ベトナムは現在、児童労働の禁止をはじめ、ILO条約の多くを批准しており、批准を準備している条約もある。これらの批准状況に伴い、企業はILO条約における原則が組み込まれた労働法を遵守していくことが必須となる。
- これらの条約への批准に対する動機としてベトナムの社会経済的な進歩も背景にあるが、人権DDの文脈においてはベトナムが署名している貿易協定に労働に関する条項も含まれていることも関係している。一方で、実際の法律の施行や実践に関してはいまだに大きな課題があり、ベトナム経済の一定の割合を占めるインフォーマルセクター(非正規や制度の整っていない働き方の現場、雇用契約が明確でない仕事)に対しても対応ができていないことから、サプライヤーのモニタリングも非常に困難な状況がある。

3.1.2 企業への働きかけ、それに対する印象

- ILOは、企業に対して労働法や労働基準に関するセミナーを実施しているが、労働条件はインフォーマルセクターとフォーマルセクターで大きく異なり、今回のエビ事業を含めた農業・水産業はその二つが大きく入り組んで複雑な構造をしている。結社の自由の観点では、労働組合の下に農業や養殖組合が存在しているが、作物の種類によって異なるメカニズムがあるため、それらを整理しながら分析することが重要である。
- ILOが実施しているBetter-workプログラム¹¹では、アパレル産業の約500社がこれまで参加しており、ホーチミンに専用オフィスを持ちながら実施を推進してきた。

3.1.3 各人権リスクに対する課題認識

民族

ベトナムには54の少数民族があり、そのうちの大きな割合を占めるのがカンボジアにルーツを持つクメール族である。貧困削減プログラムを実施しているが、識字率は高くベトナム語など言語での差別はそこまで問題視されていない一方で、女性などの属性に関しては構造的な差別が存在する可能性もある。

ジェンダー

男女間賃金格差に関しては、Better-workツールにもロングリストがあり、原則に基づいた基準がこれまで検討されてきた。しかし、水産業についての情報はまだ整備されておらず、同産業内での「同一労働」という概念を定義するのが非常に困難である。一般的に、女性の定年退職年齢は男性より若く、年金給付額など社会保障についても男女間格差が生じている可能性がある。また、女性の妊娠を延期するよう雇用者から要請があることや、同様の理由から35歳を境に辞職を命じられるなどのケースもある。

¹¹ International Labour Organization “Better Work Viet Nam” <https://betterwork.org/fr/vietnam/>

強制労働・サプライチェーン上のリスク

上記の状況を踏まえると、現地企業にインタビューする際に該当する水産業自体のサプライチェーンの実態を伺うことが有用である。例えば、（養殖業であまりないが）該当企業の水産業サプライチェーン上に漁船が関与する場合は、契約書に署名のない非正規雇用が含まれる可能性があり、労働基準法にも準拠できていない可能性が高まるため、強制労働や児童労働など制御できていない状況があり得るかもしれない。

3.2 国際移住機関（International Organization for Migration・IOM）

<3月26日・IOMホーチミン事務所>

3.2.1 ベトナムの概況

- ベトナムは移住労働者といつてもベトナム自体が移民送出国でもあるため、ベトナム国内の労働者の環境とベトナム国外へ移住する労働者の環境を整理することが必要である。とはいっても、ベトナム国内の労働者を取り巻く環境は課題も多く、強制労働と同等のリスクも指摘されている。
- 産業ごとで見ると、電子産業や建設産業、アパレル産業など、消費者からの圧力が高い産業の透明性がより求められている。特に電子産業はベトナムでも人権 DD が非常に進んでいるが、強制労働に関しての状況改善は強めていく必要があり、正規雇用の場合は採用費や社会保障においても投資されやすいが、非正規雇用に関しては強制労働に値する不安定な環境に陥りやすく、結果的にベトナム国外に逃亡し移民となる場合も多い。
- 水産業の養殖セクターに関しては、インフォーマルセクターとして認識される場合が多いことから情報が少なく、それ自体が労働環境向上の観点で非常にリスクが高いと考えている。その上で、正規雇用の割合を上げ、法的な契約に関する実行可能性をより高めていくことが必要不可欠である。特に書類ベースで国内労働者を見ると社会保障が含まれていない契約を結ばれているケースも多い。この状況を改善することによりベトナム国外への人身取引や強制労働などの課題解決にも繋がる。

3.2.2 企業に対する働きかけ、日本企業の印象

- 企業の動きはここ数年で大きく変わっているように感じているが、日本企業に対しては問い合わせも含めて動きが大きく変わったような印象を受ける。特にサプライチェーン周りの開示や人権 DD の動きが法制化も含めて広がるにつれて、日本国内の実践に未だ課題があってもグローバルに拠点を開拓する企業は、取り組みの重要性を認識していると感じる。実際に人権 DD に関連した企業向けパッケージを作っており、日本企業も関心を示してくれていることが増えた。

3.2.3 各人権リスクに対する課題認識・実践において求められること

民族

今回の対象地域であるソクチャンでは確認されていないが、ベトナムの少数民族として Chang 族などへの権利の尊重はよく議論に上がっている。彼らは移動しやすい傾向があり近隣国でも存在が確認されているため、持続的な経済活動や生活環境に関する課題を抱えている。

ジェンダー

一般的にベトナムでは女性の就労年数が 28-48 歳ほどであると言われているが、この年齢においてはライフイベントが変化しやすく、それに伴う経済活動からの離脱やセクハラ・マタハラといったハラスメントは深刻な課題である。

企業の実践で重要なこと

企業の実践において最も重要なことは、当事者の状況を細かく把握するためにも、対話を継続的に行うこと。移民労働者によっても出自や文化圏や言語によって、仕事の待遇に関する捉え方は大きく異なるため、彼らの言葉を拾っていくことは、NGO や国際機関との連携も踏まえて実践に組み込むべきである。

4. 現地調査

4.1 概要

4.1.1 スケジュール

今回の現地調査におけるスケジュール内容は下記の通りである。3/24-25 にかけて加工工場と養殖場の視察および聞き取り調査、従業員へのインタビューを実施した。

日程	スケジュール内容
3/24(月)	加工工場視察、書類確認、ヒアリング実施
3/25(火)	養殖場見学、ヒアリング実施

4.1.2 現地調査チーム

- (ア) 稲畑産業株式会社 サステナビリティ推進部
- (イ) SDG パートナーズ有限会社
- (ウ) Inabata Vietnam Co., Ltd.

4.1.3 現地企業の対応者

A 社では、下記の方々に対応いただいた。

- (ア) QA マネージャー
- (イ) マーケティング部門副ディレクター
- (ウ) 人事部門副ディレクター
- (エ) 営業部門担当
- (オ) その他、加工工場、養殖場でインタビュー対応いただいた方など。

4.2 加工工場

4.2.1 工場内の管理体制

(ア) ライン体制

- 製造する製品によって工場が分かれており、通常は 1 日 3 シフトでのオペレーションを行なっている。

(イ) トレーサビリティ

- 工場内では、製造ラインごとにトレーサビリティを担保するための仕組みが構築されており、すべての工程で徹底して行われている。
- 各種認証は前述の通り取得しているほか、訪問時工場内の入り口には自社の行動規範と合わせて、主要顧客企業からの調達基準や取引先行動規範（Supplier Code of Conduct）が掲示されており、従業員の目に届く範囲で取引先からの要請が共有されていた。また、ハラル認証の条件も掲示されている。

(ウ) 人員配置

- 各ラインでの人員は、基本的に制服の色で役割が分かれており、マネージャーやラインのリーダーが一目で認識できるようになっている。
- 訪問時は各工程によって作業人数がそれぞれ異なっていた。

4.2.2 工場従業員の労務管理・労働時間・社会保障

(ア) 勤怠管理

- 工場の従業員は基本的に週6日8時間勤務、休日は月に4回であり、1時間昼食用の休憩がある。

(イ) 労働時間

- 通常、工場の従業員はシフト通りの勤務を徹底されているため、残業が発生することはないが、工場を管理するマネジメント部門の従業員は、出荷シーズンなど繁忙期にはより多くの出荷量の調整が必要になるため、計画残業を行うことがある。恒常に発生するわけではないため、休暇の取得等で補填している。
- 原則従業員は全員正社員契約であるため、有給をはじめ休暇の取得に寛容であり、休暇自体も充実している。
- 勤続年数が長い従業員が多く、訪問時のカウンターパートやインタビューを引き受けた従業員の在職期間は、短くて4年、長い場合で15年であった。

(ウ) 賃金

- 給与支払いは基本的に人事部が管理しており、従業員名簿に基づき厳重に管理している。
- 今回訪問したA社はソクチャン省の最低賃金の1.5倍程度の給与を支払っているため、生活賃金を十分満たしていると言える。

(エ) 社会保障

- 社会保障に関して、毎月ベトナム政府から詳細な書類の提出を求められている。詳細書類に関しては、従業員全員の名前、生年月日、加入している社会保障の金額等のリストを作成し管理している。

4.2.3 労働安全衛生への取り組み・仕組み

(ア) 工場内の衛生管理

- 工場内では、衛生管理が非常に徹底されており、工場に入室の際にはアクセサリー等を外した上で白衣と帽子等保護具の着用、手指と長靴の洗浄・消毒が義務付けられている（写真1）。また、保護具の着用時には担当者により入念なチェックが行われ、肌が露出しないような服装で入

室する。

- 手袋等は、作業ごとに替えられており、基本的に衛生に関する備品の補充は整っている様子であった。



(写真 1：工場入室時の様子)

(イ) 工場内の安全管理

- 工場内各所には、機械の使い方や温度調整等の注意事項など、あらゆる指示が掲示されており、従業員の間でも常に確認しながら作業が行われていた。
- 安全情報に関しては、掲示物以外にも定期的な社内研修と社外研修（PCスキル、技術的な機械の操縦スキルなど）の組み合わせで情報が共有・展開されている。
- また、社内にテクニカル（工務）部門があり、機械の故障や事故防止のため定期的にメンテナンスを行っている。機械に関するトラブルが起こった場合は速やかにテクニカル部門に連絡され、現場のリーダーやマネージャーとの連携のもと、迅速に対処する体制が組まれている。
- 工場内には、救命救急用の道具棚が設置されており、各備品の設置数など一覧化され、毎回使用数を確認しながら管理されていた。社内には医療部門（医務室のような部門）があり、怪我や病気など従業員の体調不良が発生した場合は、該当部門の担当者に通知し対応するフローが取られている。
- 避難経路については、基本的にはベトナム語表記のみであるが、一部で英語表記も確認できた。

(ウ) 従業員の健康状態・勤務環境

- 従業員の健康状態に関しては、健康診断に関する資料の保管や就業前の確認を行っており、事前に共有された資料でも細かい健康状態の確認事項が記載されていた。
- 8時間勤務で残業はないものの、冷凍食品を扱う環境であるため非常に寒く、屋内外の寒暖差が激しい環境で勤務している。また、業務の大半が立ち仕事となるため、休憩があっても身体的にはやや過酷な状況での勤務であると推察する。
- また、工場内は衛生管理の観点から窓が無い閉鎖的な空間であるため、心理的に閉塞感が生まれやすい状態で勤務しているが、メンタルヘルスに関する配慮事項は特段見られなかったことを踏まえると、従業員の精神的なケアに関しては課題があり、今後外部からも対応が求められる可能性がある。

(エ) 労働災害に関する状況

- A社によると、企業はベトナム政府に対して、労働災害の発生に関わらず、6ヶ月ごとに労災に関する報告が義務付けられているが、社内での管理体制が構築されていることもあり、ここ数年は労働災害として政府に報告した深刻なケースは特にないとの共有であった。

4.2.4 従業員の属性に基づく働き方

(ア) ジェンダー・福利厚生

- 工場や社内の従業員の男女比率は、女性従業員 70%、男性従業員 30%と女性の割合が非常に多い。マネジメント層の男女比率も男性 60%、女性 40%であり、いずれも日本企業と比較して非常にジェンダー平等が進んでいる。
- 社会保障や賃金に関して、性別で金額が変わることではなく、同一賃金が保たれている。
- 福利厚生の中でも、妊娠・出産・育児といったライフイベントや生理など女性特有の健康状態も考慮された休暇や時短制度を採用している。育児休暇は 12 ヶ月認められているほか、性別問わず幼稚園などの学校手当を子どもが 6 歳になるまで支給している。また、妊婦に対しては、1 時間の時短勤務、育児に関しては 2 時間の時短勤務が給与の減額なしで認められており、生理休暇に関しては毎月 3 日を上限とした休暇を認めている。
- 休暇の取得のしやすさに関してヒアリングしたところ、どの従業員（いずれも女性だった）も非常に取りやすいと回答しており、育児に関する急な用事ができてしまった場合、稼働状況次第では該当者が担当している工場以外のラインから人員を配置し、従業員全員で補填し合っているとのことであった。
- さらに、定年退職年齢は男性 60 歳、女性は 55 歳と設定されていたが、近年ベトナム政府の政策に基づき、男性 65 歳、女性 60 歳に引き上げられている。ベトナム人の平均余命は 72~74 歳くらいと言われており、60 歳定年がさらに延長されるのは国としても、人口ボーナス期を迎えた際になるべく長く働いている労働人口がある方が良いため、戦略的に前向きに捉えることができる。一方で、シニア世代が働くことで、怪我などの労働災害のリスクは高まる可能性があるため、今後留意しておく必要がある。

(イ) 障害者雇用

- ベトナムでは、原則障害者雇用が義務付けられていないため、今回訪問した企業では障害を持つ従業員はいなかった。物理的に立ったまでの作業が多く、身体的な負担が大きいこともあり、担当者が把握している限りこれまで該当者の応募はないと認識されている。

(ウ) 民族

- 事前のデスクトップリサーチでは、ソクチャンを含むメコンデルタ流域での民族構成としてクメール族の多さや少数民族も確認されているため、何らかの構造的な差別が存在することを仮説として持っていたが、A 社の担当者からヒアリングしたところ、確かに従業員の多くはクメール族が出自であるが、民族や出自を理由とした差別は行なっていないという回答を得た。
- 調査時点では、国籍の従業員は雇用されていなかった。

(エ) 従業員への個別インタビュー

- 加工工場では、当日働く従業員の中から、男性 1 人、女性 1 人に対して簡単なインタビューを実施することができた。インタビュー内容は下記の通り。

男性従業員のコメント

現在 3 年ほど勤務しており、元々は他のシーフード工場で働いていたが、待遇等が良い現職への募集案内のチラシを工場の入り口で見て応募した。現在の仕事は難しくなく、過度なプレッシャーや困難を感じることもないため心地よく働いている。同僚は皆優しく、分からないこと

があってもサポートし合える関係性が築けている。自分は独身だが、休暇等にも不満を持ったことはない。

女性従業員のコメント

現在8年ほど勤務しており、労働環境の良さが、長年勤務できている大きな理由である。仕事も慣れ、同僚と良い関係性が築けている。自分には息子が2人いるが、子育てのために休暇を取得しながら勤務を続けることができたため、1人は結婚し、もう1人は兵役を全うできるまで育て上げることができた。

4.2.5 従業員の教育・研修

(ア) 人材の採用・育成に関する考え方

- A社では、人材の採用基準として、(1)18歳以上であること、(2)読み書きができること、(3)健康な心身であることを設けている。会社としては、これらの基準を満たしており、能力がある人は誰でも入社を歓迎するというスタンスで人材採用を行っている。入社・転職事情としてシーフード加工工場や関連業界間での転職が多いことが分かった。人事やマネジメント部門の専門職に関しては引き抜きで入社した従業員もいるため、それだけ競合他社と比較しても高待遇で魅力的な職場だと認知されていることが伺えた。

(イ) 教育体制

- 従業員の教育に関しては、綿密に研修計画が組まれており、1年を通して新人向け研修といった特定の対象者に向けた研修から、害虫駆除や機械操作といった業務に関わる専門的なスキル習得を目的にした研修など多岐に渡るトレーニングを実施し、詳細に記録されている。
- PCスキル等の内容の研修に関しては外部へ研修を委託することもあるが、基本的には社内のリソースで研修を実施している。また、研修によってはテストを実施し合格者には外部向けに修了証を発行するなど、今後の従業員のキャリア形成にも貢献できるよう工夫されている。
- 人権に関しては、主に労働安全衛生などは研修内に含まれることもあるとのこと。

(ウ) 評価制度

- 従業員の評価や異動の希望対応に関しては、日常業務における実績や習得している専門スキルに基づき評価されている。工場内の従業員含め現職と異なるセクションへの異動を希望する場合は、該当者のこれまでの成績等を考慮しながら対応しつつ、専門知識が必要な部門への異動が希望されている場合は該当知識の研修を受講した後に判断している。
- 経営層含むマネジメントラインの従業員の評価に関しては、該当者のケイパビリティを満たすなど、いくつか細かい条件に基づき昇進が決定されている。

4.2.6 結社の自由

- 事前のデスクトップリサーチの結果から、ベトナム政府の意向に基づき結社の自由をはじめとする一部の権利を制限しているとの仮説を持っていたが、訪問先では労働組合が自社従業員向けに設置されていることがわかった。担当者によると、労働組合に加盟することは従業員として当たり前の権利であるため、雇用契約時をはじめとした従業員とのコミュニケーションにおいて、労働組合の紹介や案内が展開されている。
- 毎月1回定例会議が開催されており、組合員は毎回ほぼ100%の割合で参加し、労使関係に関し

て議論している。

4.2.7 救済に関する取り組み

(ア) 救済へのアクセス

- 今回訪問した加工工場内の出入り口の掲示板には、従業員が働く現場で相談すべき事案や問題が発生した際に相談すべき窓口が各部門に対して非常に詳細に掲示されていた。担当者によると、現場のリーダーに相談することが難しい場合、掲示されている窓口に相談すれば社内ガイドラインに従って事実確認をはじめとした対応が担当部門によって進められる。
- 他方で、職場環境に関する相談は、目安箱を設置し意見を回収する方法も同時に採用されており、上記の相談窓口と並行して対応にあたっている。
- 具体的な相談内容については、ハラスメントなど人権侵害に直接的に関わる事案は見られなかつたとの返答であった。救済へのアクセスは体制がある程度整備されつつある一方で、窓口が正常に機能し、適切に相談が寄せられ、対処ができているかについては、今後も定期的な確認と更新に向けた検討が必要と考えられる。

(イ) 苦情処理メカニズム

- 自社内での苦情処理に関するガイドラインを有しており、相談への対応はガイドラインに基づき、各事案の状況に合わせて対処されている。
- ガイドラインには、ハラスメントを中心とした苦情への対処手順が明記されており、セクハラなどハラスメントの定義や特定方法、対処に関する手順が示されている。また、苦情処理プロセスに関しても機密性や安全性を確保した手順での対応を遵守することが明記されている。

4.3 養殖場

4.3.1 生産システム・事業展開

(ア) 生産システム

- 視察した養殖池は、深さ 3m、1 立方メートルあたり 360 匹のエビを養殖できる容量を有するものであった。
- 養殖の際に、エビ養殖における典型的な感染症防止のため、徹底した温度管理を行っている。

(イ) 生産に関する現在の課題

- 現在、気候変動の影響で水温が上昇しやすくなっていることから、全体として生産量が減少している。それにより、加工工場での製品の生産量も減少し、従業員のシフトも変動しているため、生産量を安定的に増加させていくことが喫緊の課題となっている。

4.3.2 従業員の労働環境

(ア) 養殖場の従業員の労働環境

- 養殖場は、常に屋外での労働となるため、特に雨季や酷暑の時期は加工工場と比較して身体的にも過酷な労働環境となる。
- また、養殖池での業務は池への転落の危険性を含めて身体的な負荷が高いため、全員男性が担っているという。女性は、養殖場管理の周辺業務を担当しており、仕事における性別役割分業が構

築されている。

(イ) 男性従業員への個別インタビュー

- 現在8年勤務しているが、仕事で難しいことがあっても情熱の方が大事だと考えており、仕事で扱うエビが何より好きなので、この仕事は天職だと思っている。現在、約90面の養殖池を15人ほどの部下と管理しており、1人につき複数面の養殖池を担当することで全体の管理を行なっている。

4.4 結論

4.4.1 訪問先企業の現況に対して

- 現在経済成長が著しいベトナムにおいて、一国の経済を支える産業としてのエビ養殖業の中でも、今回のA社は国際的な基準での競争力を持つ優良企業であると言える。
- A社は、米国や日本などのサステナビリティに関する要求の高い企業を顧客に持ち、これまでそうした顧客からの要求に応えてきたことが、管理職の受け応えや管理体制にも反映されていたと考えられる。特に人事担当者が従業員に関するあらゆる情報を文書にして適切に把握・整理していた点が評価できる。
- 従業員の人材育成や育児休暇、生理休暇といった点は、先進国並みに整備されている。こうした労働者支援の制度が、待遇の良さとも相まって優秀な人材を確保できる要素となっているといえる。実際、今回調査にご対応いただいた管理職の女性は、全員が他企業からの転職者であるという共通項が確認された。人権尊重の取組が企業の強みになっている好事例であると考えられる。

4.4.2 人権リスクに基づく懸念事項に対して

- 現状では、すぐに是正が必要なほどの深刻な人権リスクは確認できなかった。
- 過酷な暑さの中の養殖場での作業や生産量調整に伴いシフト数が減ったことによる労働者の賃金の減少、閉鎖的な環境での長時間の肉体労働等が、今後の人権リスクにつながる可能性がある。早急に対応が必要なほど深刻なリスクではないものの、生産量の変動などの外部環境の変化などによりリスクが増大する可能性が考えられる。
- 労働安全衛生に関して徹底して管理されている一方で、労災に関する報告該当件数が少ないとからも、本来報告すべき事案を報告せずに現場の裁量で対応している可能性がある。今後も注視していきたい。
- 救済へのアクセスに関しては多様な窓口の設置と展開で担保されているが、実効的に運用ができるかについては注視していく必要がある。
- 気候変動に関して、当該地域では環境変化によって事業の要であるエビの生産量に大きな影響が出ている。それが起因して従業員の労働時間や賃金、暑さによる労働安全の低下など人権に関する課題にもつながっていることを踏まえると、「ビジネスと人権」と「気候変動・生物多様性」を統合して考えることも、今後の取組みに関する検討の際に重要な点である。

5. 今後の対応に関する提言

5.1 今回の調査に対する今後の対応

5.1.1 調査対応をした社員へのヒアリングまたはアンケート（優先度：高）

今回、調査に関わったメンバーより、調査全般での気づき、改善点について意見を収集し、今回の調査を離形とし他商材に展開すること、サプライチェーン管理に関する体制構築に向けての留意点とする。

5.1.2 今回の調査対象に対する継続的なモニタリング（優先度：高）

今回の調査においては、すぐに是正が必要だと認められる事象はなかったものの、潜在的な人権リスクは認められており、今後の生産量調整などの外部環境の変化に伴いリスクが増大する可能性がある。今後、稻畠産業グループの社員が A 社とコミュニケーションを取る中で、これを認識し、モニタリングを実施する。具体的な方法としては、取引先を訪問する際に、今回 4.4.2 に示した懸念点に関して、直近でどのような活動を行っているかをヒアリングし、サステナビリティ推進部に報告するような体制の整備などを検討したい。

5.1.3 今回の対象商材に関する追加的な調査の実施（優先度：低）

養殖場及び孵化場で使用する飼料の製造過程や原材料に関する人権 DD ができていないため、サプライヤーとの協力のもと、二次サプライヤーにまで範囲を広げた人権に関する調査を行うことも今後検討する。特にエサの捕獲などに遠洋漁業が関わる場合は養殖以上に人権リスクが高いと考えられる。

5.1.4 気候変動に対する調査との統合（優先度：中）

気候変動に伴う気温上昇による労働者の暑さ対策、生態系への悪影響に伴う沿岸住民への影響など、気候変動や生物多様性と総合的に調査することも、今後考慮できると良い。

5.2 他の商材における人権尊重の取組施策

5.2.1 サプライチェーンにおける人権 DD のプロセスの展開

今回の調査の実施プロセスは、今後のサプライチェーンにおける人権 DD の標準的なプロセスとして展開が可能である。今後もセグメントまたは地域での人権リスクに焦点を当て、事業におけるリスク評価を継続して行って行くことで、稻畠産業グループとして顧客やお取引先と共に「愛」「敬」の精神に基づく人権尊重と地域社会との共生を目指したい。

5.2.2 稲畠産業グループ営業担当への人権に関する理解浸透

今後、開示に関連する社会的な要請や顧客からのサステナビリティへの取り組みに関する要請に対応していく上で、顧客からの要請に基づいて商材を調達する営業担当者と協力しながら、人権リスクの低い商材の取り扱いを推進していくことが不可欠である。担当者が「ビジネスと人権」を理解し、疑わしいと感じた時に取引を行わないという選択ができることや、今後さらに高まるであろうサステナ

ビリティへの取り組みに関する要請について、サプライヤーへの確認や必要な交渉ができるよう、適切にトレーニングしていく必要がある。

5.2.3 人権尊重等に関するサプライチェーンマネジメント

稻畑産業グループにおいては「持続可能なサプライチェーン方針」を策定し、その中に「サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進ガイドライン」を示している。今後、これらの取り組みが稻畑産業グループをより発展させ、企業としての成長の一助となるために、サプライヤーに対しては時間をかけて段階的に理解浸透などエンゲージメントを進めることも検討が必要である。

今回の調査や既存の方針類をもとに、簡易なものから一部の事業セグメントで運用を始め、改善を加えながら全社的な取り組みにするなどの方法も検討できる。工夫を行いながら実装をしていくことを検討したい。

以上