

---

# KnowTheChain 2023 食品・飲料セクター ベンチマーク評価

日本企業:人権デューデリジェンスの  
実施にギャップ

---



フードシステムは世界経済の要であり、全雇用の3分の2を占めています。グローバルな食料サプライチェーンで、商品の収穫、採取、捕獲、加工、包装に携わる人々は、私たちの生活に必要な不可欠なエッセンシャルワーカーとして重要な役割を果たしているのです。しかしその結果、彼らは、気候危機、紛争、経済不安と高騰するインフレ、社会不安の矢面に立たされています。さらに、食料サプライチェーンの労働者に対する強制労働リスクは高く、世界的な強制労働のセクター別ランキングで農業は第4位です。

しかし、彼らの果たす役割の重要性にもかかわらず、企業の労働者保護の取り組みは十分とは言えません。労働者に対するリスクがますます高まり、企業の人権デューデリジエンスに対する規制が強化されるなか、強制労働リスクに対処するために業界全体でビジネスモデルの変革が求められています。このような背景の下、KnowTheChainは2023年食品・飲料セクターのベンチマーク評価を実施しました。評価の結果、食品・飲料セクターのグローバル大手60社の平均スコアは**100点中16点**であり、サプライチェーンの労働者を強制労働リスクから保護するために必要なデューデリジエンスがいまだ不十分であることが明らかになりました。対象企業には、**イオン、味の素、キッコーマン、明治ホールディングス**(以下、明治)、**セブン&アイ・ホールディングス、サントリー食品インターナショナル**(以下、サントリー)、**ヤクルト本社**の日本企業7社が含まれています。日本企業7社のサプライチェーンにおける強制労働リスクへの取り組みの平均スコアは世界全体のスコアを下回り、**100点中12点**でした。



KnowTheChainの2023年食品・飲料ベンチマーク評価の主な結果は以下の通りです。

食品・飲料セクターのサプライチェーンで移住労働者が人権侵害にさらされている実態は広く知られています。しかし、多くの企業は労働者負担の募集・斡旋手数料など、搾取的な採用活動に関連するリスクに対処するための基本的な方針とプロセスを開示できておらず、**採用活動**に関する平均スコアは**100点中13点**にとどまりました。採用活動に関して、日本企業の平均スコアはさらに低く(**100点中6点**)、評価対象となった日本企業の71%が、サプライチェーンにおける労働者負担の斡旋料を禁止する方針を開示していませんでした。

採用活動だけでなく、**労働者の声と救済措置**に関する評価は非常に低く、それぞれ100点中9点と100点中6点となりました。これは、企業がサプライチェーンで働く労働者の声やニーズを考慮しておらず、労働者の人権侵害を救済できていないことの表れです。日本企業のみで見ると、労働者の声に関する評価は100点中4点、救済措置に関する評価は100点中0点でした。

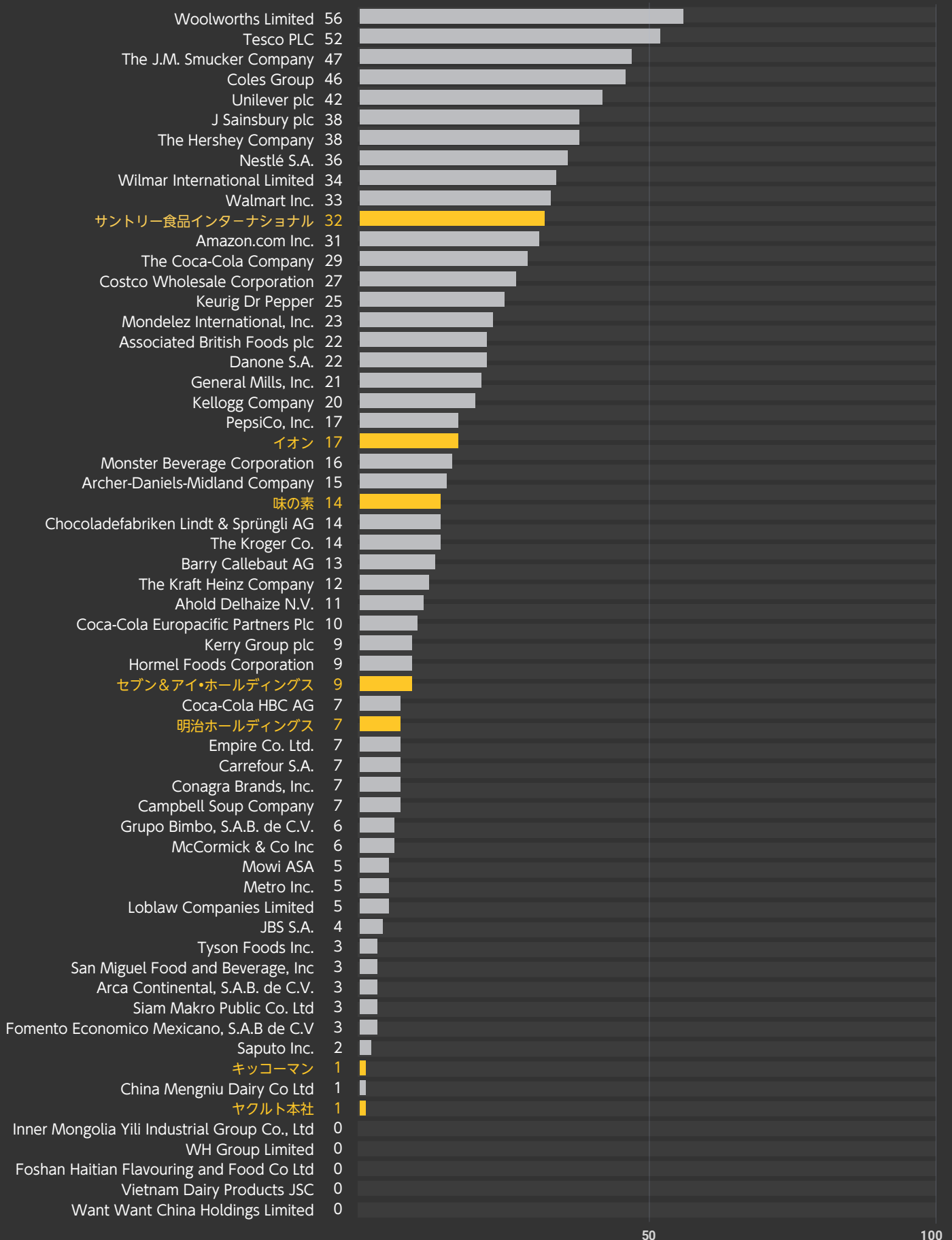
2020年と2023年の両方でKnowTheChainがベンチマーク評価した日本企業は3社で、いずれも2020年以降、ある程度の進展がみられました。なかでもサントリーは全評価企業の中で最も大幅な改善を示し、スコアを100点中8点から100点中32点に伸ばしました<sup>1</sup>。

本報告書では、今回のベンチマーク評価対象となった日本企業7社の結果をまとめ、KnowTheChainが2020年に実施した前回のベンチマーク評価以降、各社でどのような進展がみられたかを考察し、優れた実践事例を示すとともに改善に向けた機会を提示しています。

2022年、日本政府は国内で事業活動を行うすべての企業に対し、自社のサプライチェーンにおける人権尊重を促進することを目的とした**ガイドライン**を発表しました。また、農林水産省は2023年に食品産業のサプライチェーンに特化した**ガイドライン**を策定する予定です。しかし、今回のベンチマーク評価の結果、日本の食品企業の29%がサプライチェーンにおける人権リスクアセスメントの実施について情報を開示しておらず、サプライチェーンの透明性が十分に確保されていないことが示されました。人権への関心が高まり、各社の人権への取り組みに向けられる期待が高まるなか、日本企業は取り組みを前進させる必要があります。こうした動きは、人権に関する規制強化に向けた世界的な流れにも一致しています。企業による自発的な取り組みでは明らかに不十分であった分野の抜本的変革を実現するため、**EUとノルウェー**では人権・環境デューデリジェンス(mHREDD)の実施が間もなく義務付けられます。米国では強制労働によって生産された製品の輸入禁止措置が取られ、**カナダ、メキシコ、EU**で強制労働を禁止する法整備が進むなど、各地で同様の動きが見られます。しかし、今回のベンチマーク評価では、対象企業の人権デューデリジェンス関連の主要指標スコアは概して低く、食品・飲料セクターの企業が新たな規制の波に備えるために大きな課題を克服しなければならないことが明らかになりました。これは企業と投資家双方にとって深刻なリスクとなります。

<sup>1</sup> KnowTheChainの2023年食品・飲料ベンチマークでは、各種プロセスの実施状況、ステークホルダーエンゲージメント、労働者に対する救済措置の成果を優先させるよう修正した**新たな手法**を用いて、自社のサプライチェーンにある強制労働リスクに対処するための企業の取り組みが労働者に直接的なインパクトを及ぼしているかどうかを評価しました。

# 食品・飲料セクターベンチマーク評価: 2023ランキング



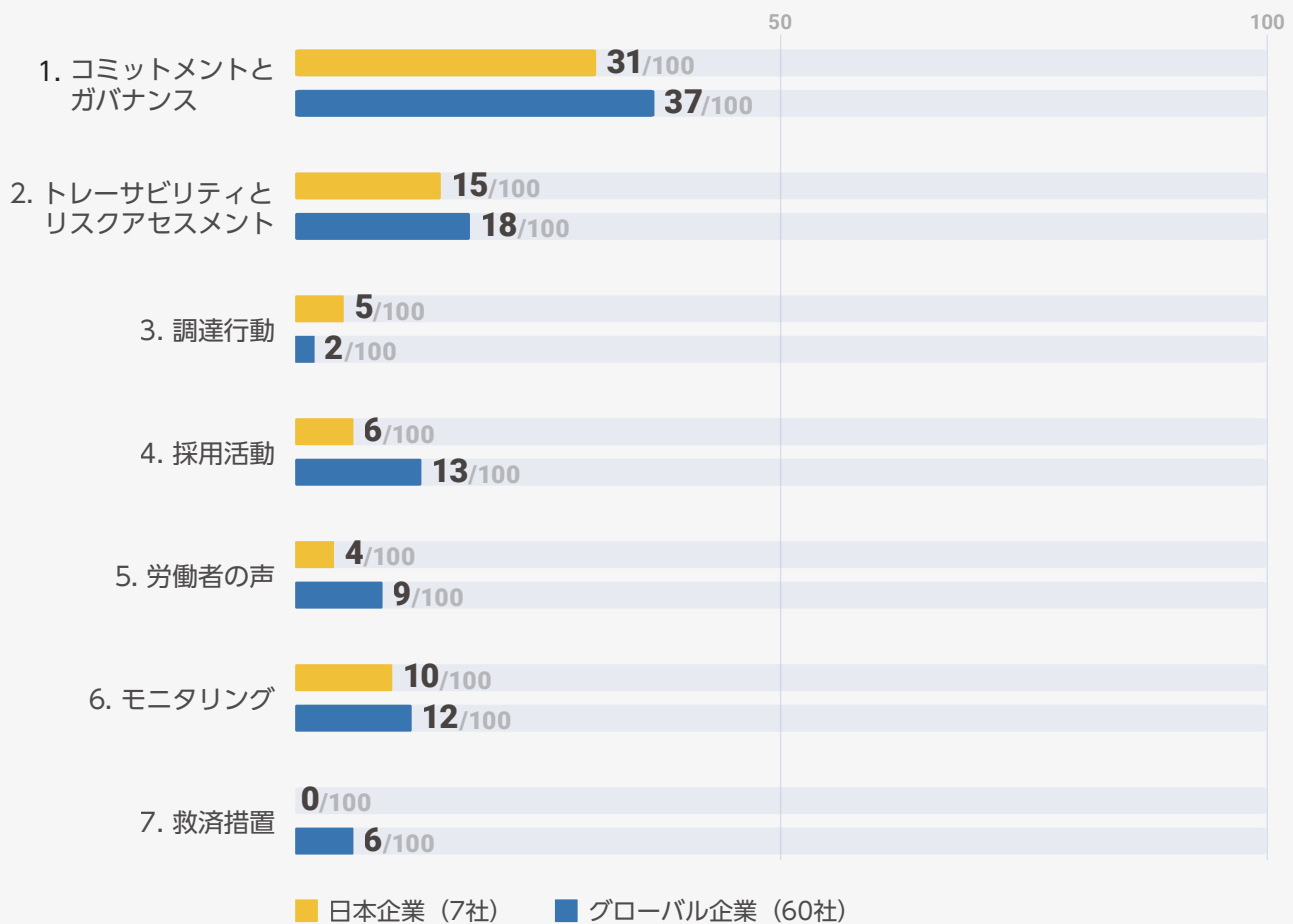
本稿は、セブン&アイ・ホールディングスからの追加情報を反映し、2023年10月に更新しました。

# 日本企業の人権デューディリジェンスに関する評価結果

KnowTheChainのベンチマーク手法は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき設定された7つのテーマで構成されています。テーマごとの評価結果を見ると、日本企業は「コミットメントとガバナンス」に関して最も高いスコアを獲得しました。このテーマでは、サプライヤー行動規範を通じた強制労働への対処、研修と人材育成、強制労働に関するサプライチェーン基準に対するマネジメントとアカウンタビリティについて評価しています。このテーマに関しては、すべての日本企業が強制労働を禁止するサプライヤー行動規範を開示していました。

日本企業のスコアが最も低かったテーマは「救済措置」で、サプライチェーン労働者の権利侵害に対する救済措置の成果を事例として公表している企業はゼロでした。

## テーマ別平均スコア



KnowTheChainのベンチマーク手法のテーマ2～6は、デューディリジェンスに関するものです。これらのテーマに関して、日本企業は中国やタイなどアジアの同業他社と比較すると概ね高い評価を獲得していますが、同セクターの世界平均には遅れをとっています。

## 2020年評価結果からの前進

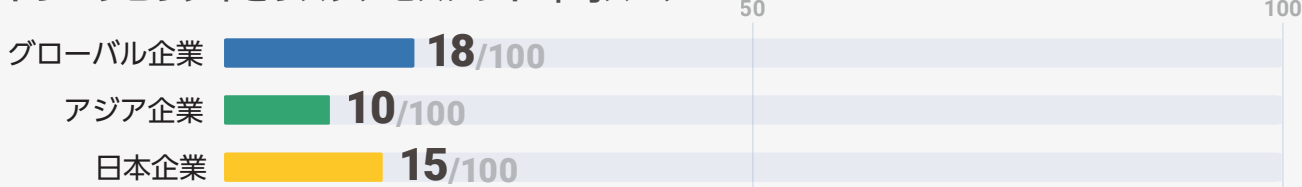
2020年と2023年の両方でベンチマーク評価対象となった日本企業3社のうち2社(66%)が、2020年のベンチマーク以降、サプライチェーンにおける人権リスクアセスメントについて開示しました。

日本企業3社のうち2社(66%)で、サプライヤー行動規範を実施する上での内部説明責任の開示に進展がみられました。

2020年のベンチマーク以降、1社(33%)が労働者負担の募集・斡旋手数料を禁止する方針を開示しました。

## トレーサビリティとリスクアセスメント

トレーサビリティとリスクアセスメント 平均スコア



企業がサプライチェーンについて把握していると示すことは、効果的なデューデリジェンスの極めて重要な前提条件です。さらに、サプライヤーリストを開示することは、自社サプライチェーンで何らかの違反が生じた際にステークホルダーから早期に通知を受けることができるなど、人権デューデリジェンスやリスクマネジメントにもメリットがあります。今回の評価で、一次サプライヤーリストの開示率は世界全体で18%でした。たとえば、英国のスーパーマーケットの**Sainsbury's**と**Tesco**はすべての一次サプライヤーの社名と所在地を記載したリストを開示しています。しかし、日本企業でサプライヤーリストを開示した企業は1社もありませんでした。

ただし、**味の素**、**明治**、**サントリー**の3社が、強制労働リスクの高い商品の調達国について開示したのは喜ばしい動きです。たとえば、味の素は、牛肉、コーヒー豆、パーム油、大豆、エビ、カツオ、サトウキビなどを重点原材料として主な調達国を公開しています。

リスクアセスメントには、企業が(自社のビジネスモデル、サプライチェーン、およびその立地の結果として)強制労働を引き起こしている、助長している、直接関連している可能性について評価することが含まれます。これは、モニタリングや監査に追加して行われる個別のプロセスです。調査対象となった日本企業の大半(71%)が、サプライチェーンに関する人権リスクアセスメントの実施について情報を開示しています。また、**イオン**と**サントリー**は、2020年のベンチマーク評価の後、サプライチェーンにおける人権リスクアセスメントを新たに実施したことを開示しました。しかし、情報源やエンゲージしたステークホルダー(労働者、労働組合、関連する市民社会団体など)を含めた包括的な人権リスクアセスメントの実施方法については、いまだ報告のない日本企業が2社ありました。



**味の素**は、重要なステークホルダーとの対話・協議を通じた実効的なアセスメントについて開示しました。同社は、原材料の調達や生産に関連する人権リスクを事業全体で評価し、リスクが特定された国や地域、農産物について権利保持者や専門家と直接対話を行っています。また、サプライヤー労働者、地域住民、市民社会組織との関わりについても報告しています。具体的には、タイの水産加工業と鶏肉産業のサプライチェーン、ブラジルのコーヒー豆産業のサプライチェーンに関するリスクアセスメントを報告しています。さらに、ブラジルでインタビュー調査に参加した非政府組織(NGO)や政府省庁、労働組合のリストも開示しています。

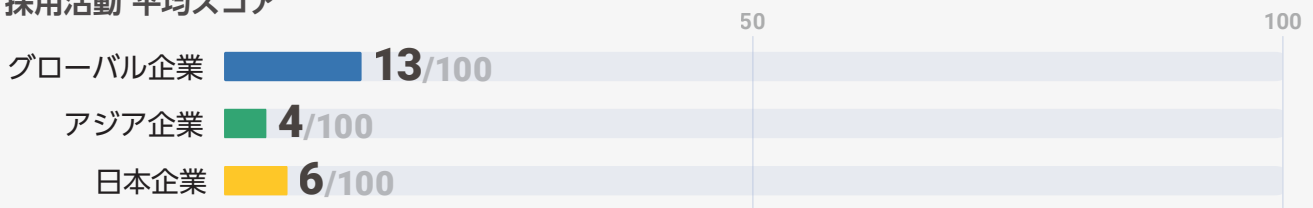
他にも、広範なリスクを把握する取り組みの一環として、NGOや国際組織との協議について言及した企業もありましたが、日本企業のデューディリジェンス・アプローチは総じて、サプライチェーン現地の権利者(労働者やその代表者など)を含めたステークホルダーエンゲージメントが不足している傾向がみられました。世界的には、たとえば、米国の小売業者**Kroger**は、カリフォルニア州のミックスグリーン生産における移住労働者について人権リスクアセスメントを実施しており、その際に、現地の農場視察や権利者との面談を行なっていることを報告しています。

アセスメントを通じて特定したリスクを報告することは、企業がサプライチェーンにおける労働者への実際の影響と潜在的な影響について十分に把握しているとステークホルダーに示す重要な手段です。また、企業が優先的に取り組むべき領域を明確に示すことにもつながります。評価対象となった日本企業のうち、サプライチェーンで特定した強制労働リスクを開示しているのはわずか43%でした。**サントリー**は、生産・原料レベルのリスクを評価するとともに、高リスクの生産拠点の割合を示しています。また、強制労働リスクが高い品目(ウーロン茶、コーヒー、砂糖)、労働者の種類(日本国内の移住労働者)、高リスク地域(ベトナム、タイ、マレーシア)を開示しています。

オーストラリアの**Woolworths**は、特定したさまざまなリスクについて報告を行ない、リスクアセスメント指標で最高スコアを獲得しました。特定したリスクには、マレーシアにおける強制労働の極めて深刻なリスク、中国とベトナムの国内移住労働者に関するリスク、タイとベトナムにおけるリスクの増加、バングラデシュとインドにおける高い強制労働リスクなどがありました。さらに同社は高リスク**地域**に関する報告だけでなく、オーストラリアの農産物(ベリー、サクランボ、ブドウ、核果類、柑橘類、トマト、キュウリ、ブラシカ)などの高リスク**商品**や、水産物や「米、ココア、ドライフルーツ、ナッツなどのバルグドライ品」などの**原料**レベルでリスクが高い商品についても開示しています。

## 採用活動 – 移住労働者のリスク

### 採用活動 平均スコア



移住労働者や季節労働者が職を得るために、募集・斡旋手数料を労働者に請求する行為は、食品サプライチェーンで常態化しており、労働者は借金による束縛の高いリスクにさらされています。このように食品・飲料のサプライチェーンでは移住労働者の搾取が蔓延していますが、こうした移住労働者特有のリスクの防止と対処に関する企業の情報開示はまだ十分ではありません。ベンチマーク評価では、「採用活動」のテーマで、サプライチェーンにおける労働者負担の募集・斡旋手数料の禁止など、雇用関連のリスクに対処するための企業の方針とデューデリジェンスプロセスに関する評価を行いました。この「採用活動」に関して日本企業の平均スコアは100点中わずか6点でした。

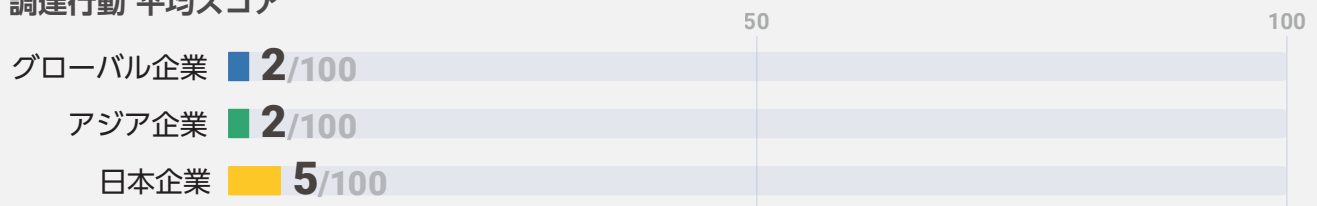
移住労働者のリスクに関する方針と具体的行動の両方に関して、日本企業では非常に限られた取り組みしか行われていません。評価対象となった日本企業の71%が、サプライチェーンにおける労働者負担の募集・斡旋手数料を禁止する方針を開示していません。サプライチェーンにおける募集・斡旋手数料請求を禁止する方針を開示しているのはイオンとサントリーのみでした。また、「雇用者負担原則」を方針として採用し、労働者ではなく雇用主が斡旋料を負担しなければならないと規定しているのはサントリー1社でした。オーストラリアの小売業者Colesは「雇用者負担原則」を方針に盛り込み、この原則の対象となる関連費用の種類を定めています。さらに、「労働者に斡旋料を請求する斡旋業者を利用しない、労働者の募集を直接請け負う、または斡旋業者に直接支払う、あるいは労働者を直接雇用する」など借金による束縛のリスクを排除するための予防措置を講じることをサプライヤーに求めています。

採用活動に関しては、方針の実施方法に関する情報開示がさらに遅れています。サプライチェーンで働く労働者がそもそも募集・斡旋手数料を支払わないようにするための包括的なプロセス(採用ルートを把握し、各採用ルートで請求される関連費用をマッピングし、サプライヤーが前もって斡旋業者に直接募集・斡旋手数料を支払う方法を事例で示すなど)を開示している企業は皆無でした。ただし、Nestléは、Earthworm Foundationが開発したデジタルツールをマレーシアのパーム油サプライヤーを対象に導入していることを明らかにしました。このツールには、「企業の採用プロセスの各段階における詳細なレビュー、外国人労働者の採用事例の収集と評価」、およびサプライヤーの採用活動とコストに関する調査が含まれています。また、Tescoはタイとマレーシアの食品サプライヤーに責任ある雇用を義務付け、すべてのサプライヤーに対し、「移住労働者の雇用に関連するプロセスと費用を明確に把握」し、移住労働者に関わるすべての斡旋料と関連費用を雇用マップ、タイムライン、またはフローチャートで示すことを求めています。また、サプライヤーは、雇用者負担原則に沿った責任ある雇用モデルに移行するための期限付き行動計画を策定する必要があります。Tescoは、イッサラ・インスティテュートが「この方針に照らして、2022年に94%の事業所の検証を開始した」と公表しました。



## 調達行動

### 調達行動 平均スコア



企業自身の調達行動が、サプライヤー労働者の搾取の温床となることがあります<sup>2</sup>。注文量やスケジュールの変更やキャンセル、長期の支払い期間、人間らしい働き方を損なう価格設定、需要予測や計画の不備があると、サプライヤーは労働者に期限内に(または全く)賃金を支払えなくなり、必要な労働力を計画的に確保できなくなる恐れがあります。こうした理由から、責任ある調達行動の採用は、サプライチェーンにおける労働者のリスクを防止・軽減するために不可欠なものと言えます。しかし、日本企業を含め、食品・飲料セクター全体で責任ある調達行動の開示は極めて限定的です。

**サントリー**が、リードタイムと支払いのタイムラインについてサプライヤーと予め合意していることを開示した点は評価できます。同社は、サプライヤー労働者の人権に負の影響を与えないように、公正なリードタイムについて予め合意を形成し、リードタイムの突然の短縮を可能な限り回避していることを公表しています。

**Walmart**はフェア・フード・プログラムに加盟しています。このプログラムでは、組織と参加バイヤーとの間で法的拘束力のある協約が結ばれ、労働者に支払われる割増賃金が保証されています。**Costco**は、Equitable Food Initiative (EFI)に参加しており、EFI認証農産物に割増賃金を支払っていることを公表しています。同社は、「農場労働者が提供する労力に対する直接的な補償として...87%が農作業者に直接支払われており、2014年以来、総額1,180万ドル以上が支払われた」と報告しています。

2 責任ある調達行動については以下を参照

<https://www.fairlabor.org/accountability/standards/manufacturing/mfg-principles/>,

<https://www.ethicaltrade.org/resources/guide-to-buying-responsibly>,

<https://betterbuying.org/research-tools/five-principles-of-responsible-purchasing-practice/>.



## 結論と提言

ベンチマーク評価の結果、日本企業には、移住労働者の保護をはじめとして、人権デューディリジェンスの実施に重大なギャップがあることが示されました。日本では、政府によるガイドラインが発表されるなど、人権デューディリジェンスに関する規制が整備されつつあり、各社の人権への取り組みに向けられた期待が高まっています。この期待に応えるために、日本企業はサプライチェーンにおける強制労働リスクに対処する人権デューディリジェンスの基本手順を確立するとともに、既存の優良事例を学び、それを基盤に取り組みを改善する必要があります。

### 企業に対する提言:

**トレーサビリティとサプライチェーンの透明性：** 一次サプライヤー企業の社名と所在地を明記したリストと、サプライチェーンの労働者に占める女性や移住労働者の割合などサプライチェーンにおけるリスク要因に関するデータを開示する。高リスク商品の原材料調達国を追跡し、開示する。

**リスクアセスメント：** サプライチェーンの各拠点および階層における強制労働リスク評価を含む、詳細なサプライチェーン・リスクアセスメントを実施し、開示する。これらの評価は、労働者やその代表者、およびサプライヤーの拠点がある地域の専門家などのステークホルダーの意見を取り入れたものでなければならない。サプライチェーンの各層で特定されたリスクを開示することは、効果的なデューディリジェンスを裏付ける信頼となる。

**調達行動：** 労働者の賃金を支援する措置に加え、計画や見通しを含めた責任ある調達行動を採用し、開示する。

**責任ある採用：** 労働者ではなく雇用者が斡旋料を負担するという雇用者負担原則をサプライチェーンの方針や契約に盛り込む。サプライチェーン全体で、労働者が支払った斡旋料を効果的かつ一定期間内に、透明性のある方法で救済する措置を講じる。

KnowTheChainはビジネスと人権リソースセンターのプログラムで、企業と投資家が強制労働のリスクについて理解し、対応するためのリソースです。KnowTheChainは、現在の企業活動をベンチマークし、洞察を示し、実用的なリソースを提供しています。このリソースは、投資家の意思決定に情報を提供し、強制労働の特定、防止、救済に対する企業アプローチを変化させることを目的としています。KnowTheChainベンチマークに含まれる企業の選定に使用したデータは、Sustainalytics社から提供されたものです。