

DNV

三菱商事株式会社 御中

国内食肉加工会社視察報告書サマリー版



2023年01月

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

1) 目的

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社(以下、「DNV」という。)は、三菱商事株式会社(以下、「三菱商事」という。)からの依頼に基づき、三菱商事グループのサプライヤーである国内食肉加工会社(以下、「同サプライヤー」という。)を視察した。視察の目的は「三菱商事サプライチェーンチェックリスト」(以下、「チェックリスト」という。)の内容について、同サプライヤーから可能な範囲で情報を得ると共に、簡易的な評価を行うことにある。

2) 視察概要

視察日時： 2023年1月20日(金)

場所： 国内食肉加工会社

視察チーム： DNV および三菱商事グループ関係者

3) 評価の概要

DNV は、三菱商事を通じ、事前に視察スケジュールを同サプライヤーに提示し、出席者の確保と資料の準備を依頼した。視察当日は、同サプライヤーが対応可能な範囲を確認し、それに基づきスケジュールを更新した上で、チェックリストに基づく簡易評価を行った。評価は主に、a) チェックリストの重要項目を中心としたサステナビリティマネジメントの妥当性、b) 現場でのサステナビリティマネジメント実践の妥当性等の観点で実施された。DNV の実施した評価手続きには、以下の手続きが含まれる。

- 同サプライヤーの定めるサステナビリティマネジメントの確認のための、同サプライヤーの責任ある関係者へのインタビュー
- サステナビリティマネジメントの妥当性確認のための、関連文書の文書レビュー

4) 評価結果

同サプライヤーは、食品衛生に関するマネジメントシステムを導入していると共に、適切な手続きに基づく就業規則・36協定を制定している。このことから、人事・労務に関連するチェックリスト項目については、おおむね妥当な管理が行われていると判断した。一部、方針・手順等が定められていない項目があるため、その制定が求められる。

なお、労働安全衛生や環境等に関しては、文書化がごく一部しかなされておらず、管理も属人的であると見受けられた。従業員に対する関連する教育・訓練は一定程度行われており、事故等は発生していないが、今後の方針・手順等の制定と周知徹底が強く望まれる。

5) 観察事項

文書確認・インタビュー及びサイトツアーから得られた観察事項を、評価と共にチェックリストの小項目毎に示す。

サステナビリティ・マネジメント・システム

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
サステナビリティ・コンプライアンス	サプライヤーは、過去三年間においてサステナビリティ・パフォーマンス(環境、労働安全衛生、人権等を含む)に関連する罰則や業務改善通知等の対象とされたことがない。又は、業務改善通知を受けたが、適切な是正措置が実施されている。	○	行政からの罰則・業務改善は無い。
サステナビリティ方針と手順	サプライヤーは、サステナビリティ方針・手順を制定・実施している。(環境面でのパフォーマンス、労働安全衛生マネジメント、人権等を含む)	×	JmHACCP に基づく食品衛生管理の中に、サステナビリティの一部が含まれているのみである。
サステナビリティ認証	サプライヤーは、サステナビリティ・マネジメント・システムに関する認証を取得している。(例：環境面でのマネジメントにおけるISO14001等)	×	JmHACCP 以外の認証は取得していない。食品衛生に関する監査に必要な項目については文書化されている。
サステナビリティ・マネジメントに関する組織体制	サプライヤーは、サステナビリティ・マネジメントの責任者を任命している。(例：環境マネージャー、労働安全衛生マネージャー、人事マネージャー等)	○	社長とトップマネジメントとし、専務・常務及び部長が役割を担う体制となっている。
サステナビリティに関する教育・訓練	サプライヤーは、従業員に対して、自身の役割に関係のあるサステナビリティ・マネジメントについての教育・訓練を提供している。	×	サステナビリティについての教育・訓練は行われていない。
サプライチェーンにおけるサステナビリティ方針と手順	サプライヤーは、自社のサプライヤーに対して、コンプライアンス違反への正式な対応を含め、サステナビリティ・パフォーマンスに関する方針・手順を制定している。	○	2年前からサプライヤーには自己チェック表の提出を求めており、点数が低い場合には監査をするよう決めている。これまで監査に至ったことは無い。

サプライチェーン管理方針

■ 強制労働

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは、強制労働に関して方針を制定し、従業員の自発的な労働を確保する責任を持つ熟練した担当者を配置している。	○	従業員は、生産計画上発生する残業について自発的に対応している。
束縛的労働	従業員は、サプライヤーや第三者(人材紹介会社等)に対する借金又は他の形態での負債を返済するための労働を強制されていない。	○	借金・負債返済のための労働強制の事実は確認されなかった。カンボジアからの技能実習生は、過去から継続して同じ仲介会社から「正規のルート」で採用・派遣されている。
雇用の自由	従業員は、自発的に入社でき、脅迫や罰則を被ることなくいつでも退社することができる。	○	就業規則に基づき自発的に入退社できる。
ID書類の保有	従業員は、法令で要求されない限り、個人的な法的文書の原本(例：パスポート、旅行文書、ID等)及び/または、個人の所有物をサプライヤーに提供することは要求されない。(注：個人の法的文書等のコピーはサプライヤーが所持する場合がある)	○	従業員自身が所持している。
従業員個人の書類の保管	サプライヤーから従業員が個人の法的文書及び/又は個人の所有物を保管することを求められた場合、従業員は保管した文書や所有物に自由にアクセスすることができる。	該当なし	従業員自身が保管しているため、該当しない。
移動の制限	従業員は就業時間外は正式な承認を求めることなく、職場や雇用者が管理する住居(寮等)から自由に退出できる。	○	技能実習生が住む寮も含め、従業員は自由に入退出できている。
隔離	従業員は、例えば携帯電話の使用が制限されたり、職場電話へのアクセスが無い等、職場の外部の人間とのコミュニケーションが制限されるということがない。	○	制限の事実は確認されなかった。
住居施設	従業員は、サプライヤーが所有又は管理する住居への居住が雇用条件として求められていない。	○	住居に関する雇用条件は確認されなかった。技能実習生が住居する寮は仲介会社の所有であり、同サプライヤーは管理していない。

■ 児童労働

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは、雇用できる最低年齢が記載された児童労働に関して方針を制定しており、その方針を実施することに責任を持つ熟練した担当者がある。	○	就業規則に定められている。採用活動は常務が責任者として遂行している。
法令遵守(インターン)	サプライヤーが若年労働者をインターン制度や職業教育プログラムとして雇用した場合、そのプログラムはインターン制度や職業教育に関する法令を遵守したものである。	該当なし	インターンはいないため、該当しない。
若年従業員に対する危険な作業(15-18歳)	若年従業員は、危険な作業を行うことを禁止されている。どの作業が若年従業員に不適切であるかについての組織的評価が実施されている。	該当なし	若年従業員はいないため、該当しない。
従業員の子供	サプライヤーによって提供された住居施設を利用している家族の子供は、家族の仕事を手伝っておらず、学校へ通うことを推奨されている。	該当なし	該当する事例は無い。
家族所有の農場における児童労働	家族所有の農場で働いている児童は、農場の所有者に縁戚関係がある。行っている作業や労働時間は児童の健康や教育に影響を与えていない。	該当なし	該当する事例は無い。

■ 労働安全衛生

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
労働安全衛生に関する許認可と資格	サプライヤーは、労働安全衛生に関して法的に必要とされる全ての許可、承認、資格、登録を得ている。	○	インタビューにおいては、法的要求事項に関する問題は確認されなかった。
安全な労働環境	サプライヤーの労働安全衛生マネジメントシステムは、危険な役割の(生物学的、化学的、物理的)リスク評価を含んでいる。	×	業務上のリスクについては雇い入れ時に実習の中で示しており。ヒヤリハット(職場改善の提案)もなされているが、リスクアセスメントが文書化がされていない。危険予知トレーニングについて新たに取り組んでいる最中である。
事故の記録保管と報告	労働安全衛生に関連する全ての事故や傷害はサプライヤーによって記録され、必要に応じて是正措置が取られている。	○	事故発生時には、職場リーダーを通じて上位マネジメントに伝達される手順が確立している。事故に対する是正も行われている。
労働安全衛生に関する教育・訓練	サプライヤーは、新規雇用者に対して、その作業に関する適切な教育・訓練を実施している。特に手順が変更された際には、アップデートのための教育・訓練を定期的に提供している。	○	雇い入れ時教育を含め、職場リーダーが教育・訓練を実施している。
水と衛生(WASH)のサービス	全従業員は、すべての施設において、安全な水と衛生に適切なアクセスを有する。	○	サイトツアーにて適切性を確認した。
個人用保護具	従業員は、実施する作業に必要で適切な個人用保護具(PPE)を無償支給されている。	○	サイトツアーにて PPE の管理・使用の適切性を確認した。
化学物質管理及び教育・訓練	化学物質と危険物は、ラベリングされ、安全で通気性の良い場所で保管されている。化学物質が使用・保管されている場所には、安全データシートが保持されている。	○	洗い場の洗剤に必要な情報が掲示されていることを確認した。洗剤は原液の取り扱いを一部の従業員に限り、薄め液の使用に関しても教育の実施を確認した。
妊婦及び若年労働者の化学物質への暴露	妊婦や若年労働者が有害化学物質に曝されるのを防止するための、作業手順の変更や適切な保護等の対策を講じられている。	○	妊婦への労働安全上の配慮がなされていることを確認した。
職場での事故に対する傷害補償	従業員は、国の法律でカバーされていない場合も、労災事故や傷害に対しての補償を受けている。	未確認	
安全衛生リスクに対する管理	サプライヤーは、安全衛生リスク(粉塵の吸い込み、高所での作業、高電圧機器等)に曝される危険性を管理するため、適切な対策を講じている。	×	湯通し工程での耐熱手袋未着用など、火傷に関するリスク対策が十分とは言えない工程が一部確認された。
非常口と消火システム	サプライヤーは、火災及び施設からの緊急避難に関する適切な対策を講じている。	○	消防からの指摘は無い。サイトツアーにおいて問題は見出されなかった。
危険性のある器具・機械の操作	従業員は機械を安全に操作しており、適切な保護対策を行っている。(例：危険度の高い機械へのアクセスを防ぐため、安全装置や防護壁が設置されている等)	×	外国籍従業員のための三か国語による表記を進めているが、まだ十分ではない。

■ 結社(及び団体交渉)の自由

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは、結社(及び団体交渉)の自由に関する方針を制定しており、従業員は自らの意思で労働組合(労働組合が法律で制限されている場合、それに類似する組織)に参加または結成し、団体交渉を行うことを許可している。	○	組合は無いが、従業員代表を立てて36協定を締結するなどしている。経営層は、従業員が自発的に集まることを促すと共に、リーダーミーティングを設定して意見出しの場を設定している。
労働組合と組合代表へのアクセス	従業員は、経営層の介入を受けることなく、(もしあれば)労働組合及び組合代表へアクセスすることができる。法律によって制限がある場合、従業員は団体交渉等の権利保護を主張する団体を自由に形成することができる。	未確認	
経営陣とのコミュニケーション	組合と労働者代表は、雇用者によって脅迫、ハラスメント、権利の喪失、ブラックリストに載ること等の不利益を被ることなく、経営層に関して懸念に関するコミュニケーションを取ることができる。	未確認	

■ 差別

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは、雇用プロセス(例：採用、所得、退職等)において差別を行わないことを含め、ジェンダー、人種、宗教、国籍等に関して差別の禁止の立場が記載された人事方針を制定している。	×	人権方針は無く、文書化されていない。人権に関する啓発ちらしの掲示は行っている。
差別防止の対策	サプライヤーは、職場での差別を防止することを確保するための手順を制定している。	×	手順は無く、教育もされていない。
雇用プロセス	採用プロセスの際にネガティブな差別は行われない。これには、ジェンダー、民族、人種、年齢に基づく職務要件、広告、職務評価といった採用プロセスが含まれる。	未確認	
健康に関する差別	健康に関する差別は存在せず、従業員の個人的な健康状態は機密情報として尊重されている。定期健康診断では従業員の一般的な健康状態を検診し、HIV/エイズのような病気や妊娠に関する検査は行われない。	未確認	
報酬方針	従業員の労働対価としての報酬や福利厚生に関して、ジェンダー、国籍、人種、移民労働者、年齢等に基づく差別がない。	未確認	
差別への対応手順	サプライヤーが、職場で差別を発見した場合に取るべき対応が手順に含まれている。	×	手順は無い。職場改善提案として提言することが可能である。

■ ハラスメント

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは、人権を保護し、それらの権利を侵害することのない職場環境を作り出している。	○	就業規則にパワハラ・セクハラ禁止が定められている。
従業員への非人道的な扱いを防止するための対応	サプライヤーは、従業員に対する非人道的な扱いを防止するための対応(例：訓練、教育等)を実施している。	未確認	
妊娠中及び出産後の労働者	採用、退職、給与、職務配置、昇進、解雇、訓練、手当等を含む雇用に関するいかなる側面においても、妊娠(及び出産休暇からの復帰)に基づく差別は行われていない。	未確認	
懲戒手続き	サプライヤーが実施した懲戒手続きは、不適切な行動を是正し、従業員の行為やパフォーマンスを改善することに焦点を当てている。脅迫(言語的、身体的、セクシュアルハラスメントを含む)や侮辱、懲罰(罰金や減給等)の手段は使用されていない。	○	就業規則に定められている。

■ 労働時間

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは労働時間、給与の支払、最低賃金に関する方針を制定している。通常の労働時間、最大残業時間、最大総労働時間、休憩時間、年次休暇は法律の基準を満たしている。	○	就業規則に定められている。36協定は従業員代表との間で合意されている。有給休暇の取得率が低い人には、会社から取得を促すよう働きかけをしている。
雇用契約	雇用契約は国の法律を遵守したものであり、職務内容、労働時間、賃金、休暇制度等についての情報が含まれている。契約は残業を義務付ける条項を含んでいない。	○	就業規則に定められている。
労働時間の記録	サプライヤーは労働時間をモニタリングする体系的な方法を有しており、労働時間の記録を保持している。	○	タイムカードに連動した勤怠管理システムを用いている。

■ 最低賃金

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
法定最低賃金	従業員に支払われる賃金は、従業員に対する賃金支払に関する規制(最低賃金を含む)を遵守している。	○	富山県の最低賃金を逐次確認し、従業員への賃金支払いがそれを下回らないことを確認している。
賃金支払プロセス	従業員の賃金は、国の法令に従って、定期的、適時に直接、支払われている。労働時間、賃金歩合、法定控除項目に関して、明確で透明性のある情報が提供されている。雇用者は従業員の銀行口座を管理する権利を持たない。	○	従業員への賃金支払いに関して問題は確認されなかった。 カンボジア籍従業員の銀行口座は、会社が銀行窓口で引率はするが、管理は個人である。
賃金からの控除項目	賃金からの控除項目(例：社宅の住居費、食費等)は従業員との合意に基づき適切に行われている。控除額は雇用者からの支給サービスのコストを超過していない。	未確認	
雇用契約の終結	従業員は退職届や白紙文書への署名を強制されず、適切な通知により罰則を受けることなく退職することができる。未払の賃金や手当は迅速に支払われている。	○	就業規則に定められている。

■ 贈賄防止・腐敗防止

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
方針とマネジメント方法	サプライヤーは贈賄防止・腐敗防止に関する方針を制定しており、その実施を確保するために教育・訓練された責任者が存在する。	未確認	

■ 環境

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
環境に関する許認可と資格	サプライヤーは法令で求められている環境に関する全ての許可、承認、資格、登録を得ている。	○	インタビューにおいては、法的要求事項に関する問題は確認されなかった。
生物多様性マネジメント	サプライヤーは、生物多様性に関する国の法律、規則、手続き(森林の違法伐採防止に係る方針を含む)に従っている。	未確認	
非常に重要な生息地	(法律で保護されている、もしくは国際的に認識されている)生態系保護地域での業務は行われていない。	未確認	
絶滅の危険性がある生物種	業務の影響を受ける希少種、絶滅危惧種は特定され、保護されている。希少種、絶滅危惧種の狩猟、捕獲、採集、違法売買等は禁止されている。	未確認	
侵略的外来種	業務において、侵略的外来種を持ち込む、又は外来種を自然に放すことはない。(例：養殖業務等)	該当なし	
水リスクマネジメント	サプライヤーは、水の消費に関する管理を実施している。(リスク評価、水利用の効率化、水消費量の削減の取組み等)	○	公共の下水を利用している。
土壌管理及び浸食防止	浸食防止管理や土壌管理を通して、土壌への影響を最小化している。	未確認	
土壌汚染による地域社会での健康影響	地域社会への潜在的な影響を防ぐために、土壌及び地下水汚染の可能性に対して管理が実施されている。(例：化学物質で汚染された飲料水)	○	インタビューにおいては、関連する問題の存在は確認されなかった。
汚染防止・GHG 排出削減	施設には業務に適切な汚染防止システム(廃水処理設備、集塵システム等)が導入されている。また、事業活動における GHG 削減が進められている。	×	GHG の算出をしていない。

■ 地域社会との関係

小項目	チェックポイント	評価	観察事項
地域社会との関係	サプライヤーは、苦情処理メカニズム、サプライヤーと地域社会との協議、取決め等、地域社会との関係に対するマネジメントを実施している。	○	近隣住民からの意見 2 件に対して、対処と従業員への周知が図られている。
緊急時対応計画	サプライヤーは、危険性のある作業を伴う場合、緊急時対応計画を策定し、公開する。 (例：火災や爆発の可能性のある作業)	×	緊急時対応計画は無い。
警備要員	サプライヤーは、武装した警備員や地域社会との接触等の警備要員に関する手順に従って実施している。	該当なし	
土地利用	サプライヤーは、法定要件を満たした正当な土地利用の権利を持ち、以前の土地所有者・使用者との紛争は発生していない。	○	
住民移転 (非自発的)	サプライヤーは、自由意思による、事前の、十分な情報に基づく、土地所有者の同意を得ており、適切な補償と苦情処理メカニズムを実行している。(該当する場合)	該当なし	
先住民族の 特定	サプライヤーは、先住民族を特定し、先住民族グループとの適切なコンサルテーションを含む適切な対応を実施している。(該当する場合)	該当なし	
先住民族との 合意	サプライヤーは、先住民族への差別の防止とそのアイデンティティと文化の保護に関して先住民族と合意を締結している。(該当する場合)	該当なし	

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

2023年1月26日

宮本 育昌

シニアコンサルタント

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

竹林 和彦

サステナビリティサービス統括部長

DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社

About DNV

DNV is an independent assurance and risk management provider, operating in more than 100 countries. Through its broad experience and deep expertise DNV advances safety and sustainable performance, sets industry standards, and inspires and invents solutions. DNV is one of the world's leading certification, assurance and risk management providers. Whether certifying a company's management system or products, providing training, or assessing supply chains, and digital assets, we enable customers and stakeholders to make critical decisions with confidence. We are committed to support our customers to transition and realize their long-term strategic goals sustainably, collectively contributing to the UN Sustainable Development Goals.

-