
**サプライヤーCSR
監査報告書：
CP Foods,
Saraburi**

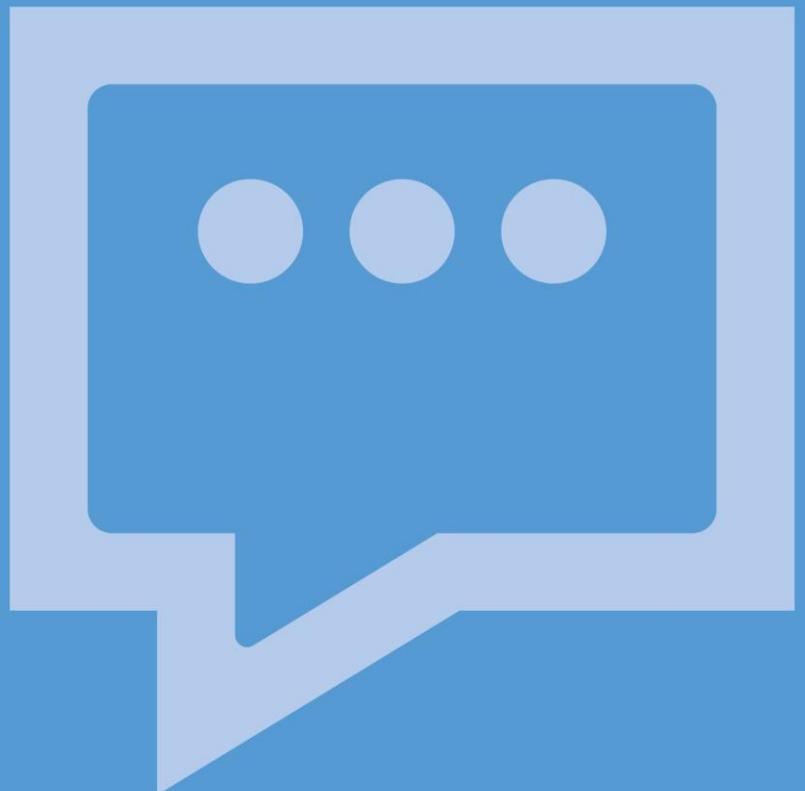


Table of Contents

1. 報告書概要	1
2. はじめに及び背景	2
3. 方法論	3
3.1. 監査手法	3
3.2. 監査スケジュール	3
3.3. 監査チーム	4
4. 各活動を通じての観察と得られた情報	5
4.1. 事業所の概要	5
4.2. 加工工場 2 (FPP2)	5
4.3. カンボジア人およびタイ人向け従業員寮	5
4.4. 食肉処理場	6
4.5. 労働者へのインタビュー	6
4.6. 会社レベルでの CSR への取り組み	7
5. 移民労働者の権利についてよく見られる違反事象に対する評価	8
5.1. 基準以下の賃金支払	8
5.2. 無償強制残業	8
5.3. ID 文書および労働許可証の押収	8
5.4. 安全でない危険な労働条件	8
5.5. 給与の不正控除	8
5.6. 警察による金銭の恐喝	9
5.7. 事業主が負担する社会保障保険なし	9
5.8. 有給病欠休暇なし	9

5.9. 雇用者による身体的・言語的虐待	9
5.10. 雇用契約なし	9
5.11. 児童労働.....	9
5.12. 労働災害に対する不当な補償もしくは無補償.....	9
6. 国際機関からの期待に対する評価.....	10
7. 結論および推奨事項.....	12
7.1. 指摘リスト.....	12
7.2. 免責事項.....	13
8. インタビュー者リスト.....	14
9. 参照文献.....	15
10. 付属書.....	16

1. 報告書概要

伊藤忠商事株式会社（以下「伊藤忠商事」という）は、ロイズレジスタージャパン株式会社（以下「LRJ」という）に委託し、主要仕入先であるシャーロエン・ポックファンド・フーズ・パブリック株式会社（以下「CP Foods」という）の現状と現行プロセスを対象とした CSR 監査を実施した。この評価の目的は、移民労働者の権利に徹底的に焦点を当て、問題点とさらなる改善の機会を特定することであった。2018 年 10 月 16-17 日に現地監査を実施した。

この監査では、法的不遵守の問題やカンボジアの労働者に差し迫った脅威はないことが判明した。これは、CP Foods が全社・サプライチェーンをあげて CSR 活動を推進してきたことから、驚くにはあたらない。経営幹部は誇りとやる気を持っていた。経営トップのコミットメントは、Day 2 の活動にシニア・マネジング・ディレクター（EHS）が出席したことから明らかであった。

現行の取り組みを継続すれば、人身売買や奴隷労働といった最悪の形態の人権侵害は、組織内では起こらないであろう。CP Foods は正しい方向に向かって動いていると認識された。さらなる改善のためのいくつかの勧告がなされたが、監査員は、CP Foods が適切な措置を講じることを確信している。なぜなら、すべての責任あるスタッフは、CP Foods が法的に準拠していることに完全に満足することができないことを知っているからである。

2. はじめに及び背景

CPフーズは、2017年現在、年間売上高5,000億バーツを超え、世界中に11万人を超える従業員を擁する16カ国のアグロインダストリアル・ビジネスおよび食品コングロメイトとして事業を展開している。アジア、ヨーロッパ、アメリカにまたがる飼料生産、農業、食品加工、小売・食品販売など、複数の事業を展開している。業務提携や資本参加により、CP Foodsの50%以上の株主であるCPグループは、2016年3月現在、伊藤忠商事の株式4.7%を保有する大株主となっている。また伊藤忠商事は、中国・ベトナムで飼料・畜産・水産物・食品加工事業を展開するCPグループの中核会社であるCP Pokphand Co., Ltd. (CPP)の株式25%を取得した。

タイの鶏肉輸出量は、2017年には77万tと急増し、2018年には80万tに達すると予測されており、日本をはじめとするEU以外の市場への輸出拡大が続くと予想されている。日本は、現在の輸出シェアがほぼ50%であり、今後も引き続き最大の貢献国である。また、CP Foodsは、長年にわたり、タイのトッププロバイダーおよび市場リーダーとして広く認知されている。

一方、タイの「ハイリスク」職場では、厳しい労働条件や人身取引の可能性について、NGOや国際機関から懸念が表明されている。サトウキビ農場、衣料工場、エビ・魚加工施設、養豚場、養鶏場などが最も有名であると言われている。このようなタイの労働集約的部門における移住労働者の重大な脆弱性は、近年の国際報告書によって広く認識されている。

CP Foodsも例外ではなく、このような疑わしい目を通して監視されてきた。中でもSwedWatch report 2015はおそらく最も注目すべきものであった。この報告書では、CP Foodsの優良事例が比較的多く報告されていたが、後発のヒューマンライツ・ナウ・レポート2018ではCP Foodsの競合他社や日本のバイヤーが激しく批判され、これを契機に伊藤忠商事は、健全な労働慣行とそれを支える効果的な管理がなされていることを確実にするために、積極的な取引先調査を実施するに至った。伊藤忠商事は、タイの複数のCP Foods工場のうち、ビジネスインパクトを考慮の上で、初めてのCSR監査としてSaraburi工場を選定した。

3. 方法論

3.1. 監査手法

本目的を達成するため、標準的な社会的監査アプローチが採用された。文書レビュー、現場観察、管理者および従業員とのインタビューの組み合わせである。伊藤忠商事本社において事前協議を開催し、監査スケジュールや訪問先を確認した。その後、現場訪問前に集中的なデスクトップレビューを実施し、インタビュー質問リストを作成した。

現地では、言語の障壁を克服するために、2名の通訳（日本語からタイ語（監査を通じて）、タイ語からカンボジア語（労働者インタビューのみ））が訪問時に被監査組織によって手配された。インタビュー対象者は、従業員リストからではなく、現地視察の際に選択した。

初日はコンプライアンス・チェックに重点を置き、2日目は方針および手順の確認を行った。

3.2. 監査スケジュール

現地監査の進行は以下のとおり。

1日目 Saraburi 工場にて

09:15 – 09:30	オープニングミーティング
09:30 – 10:30	会社および事業所の紹介、管理者へのヒアリング
10:45 – 12:00	加工工場 2 (venue #1) の現地調査
13:00 – 13:45	カンボジア人 (#2) およびタイ人 (#3) 労働者向け従業員寮の現地調査
13:45 – 14:45	食肉処理場 (#4) の現地調査
14:50 – 16:30	5名のカンボジア人労働者とのインタビュー
16:45 – 17:00	当日のまとめ報告

現地調査先の実際場所は、次ページを参照のこと

2日目 バンコクの CP Tower 2 にて

09:15 – 11:30	会社レベルのCSRの取り組み、SwedWatch report 2015 記載内容の確認とその後の対応
11:30 – 11:45	クロージングミーティング



Saraburi 工場

3.3. 監査チーム

監査は、ロイドレジスタージャパンの主任CSR 監査員により実施された。サステナビリティ分野で 10 年以上の業務経験と、これまでに 100 件以上の CSR 監査の実績がある。APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors) の登録監査員であるほか、SA8000 の Advanced Auditor Course も修了している。

4. 各活動を通じての観察と得られた情報

4.1. 事業所の概要

Saraburi 工場はバンコクの北北東約 100km（車で約 1.5 時間）にあり、多忙な Mittraphab Road 沿いにある。住所は 150 Moo.7 Tandiew, Kaengkhoi, Saraburi, Thailand、地理的座標は北緯 14°34'27.1"、東経 100°59'18.2"である。1989 年に設立され、現在、7350 人の従業員を擁し、そのうち 3400 人（46%）がカンボジア人である。CP Foods の完全一貫操業体制において、当工場では大規模な食肉処理場が 1 箇所、さらに 3 箇所の加工工場が稼働しており、「processing」と「adding value」の機能を担っている。この事業所は、OHSAS18001 およびタイ版 SA8000 の「TLS8001-2553」の認証を取得している。現在、福祉委員会は 15 名で構成されており、そのうち 6 名（40%）がカンボジア人である。CP Foods は、2017 年 11 月に Labour Rights Promotion Network (LPN) と提携し、苦情処理チャネル「Labour Voices Hotline」を立ち上げ、2017 年 12 月から Saraburi 労働者に展開した。発足以来、Saraburi 従業員からの苦情は発生していない。

4.2. 加工工場 2 (FPP2)

敷地内の最も奥深くに位置し、他の 2 つの加工工場の中で最大の生産能力を有している。特に串刺しプロセスでは、非常に労働集約的である。しかし、緊急時に向けて十分な避難スペースが確保されており、タイ語とカンボジア語の翻訳が記載された緊急出口標識があちこちで確認された。集塵機に取り付けられた警告標識（電気ショック）が英語とタイ語で書かれ、カンボジア語対応がない事例が 1 件のみ見られた（OFI 1）。当該標識は、製造業者が作成したものであった。また、避難経路図には、視聴者の位置、避難経路、集合地点等が、双方の言語で明確に示されていた。工場長より、避難訓練は同日の昼と夜勤務時間帯で実施され、参加率は約 60%との説明があった。残りの 40%の労働者には参加機会がなく、参加できるかどうかは来年になってみないと分からない状況であった（OFI 2）。使用するどの化学物質にも GHS 表示が添付されていた。ほとんどの労働者は立ち働きで、交互に休憩を取っていた。休憩時間外のトイレについて、労働者は上司に報告しなければならない。なぜなら、上司は、製品への悪影響を避けるために、労働者の体調が良い（すなわち、病気の懸念がない）かどうかを知る必要があるからである。監督者は、トイレチケットなどはないと説明し、労働者はトイレに行くことを許可されなかったことはないと言った。床は濡れていた箇所を見かけはしたものの、滑りやすきはなかった。原材料保管区域は、50kg の小麦粉袋がかなり不安定な状態で積み重ねられていたこと（OFI 3）を除いては、整理整頓されていないように見えなかった。

4.3. カンボジア人およびタイ人向け従業員寮

どちらも Mittraphab Road のすぐ向かい側に位置していた。工場正門前の歩道橋のおかげで、作業員は交通手段に頼る必要がなく、徒歩で通勤できる。どちらの敷地も堅固なコンクリートで造られていた。

最初の訪問先はカンボジアの居住地区の G103 号室で、そこには 2 人の夫婦が同じ部屋に住んでいた。1 組は昼勤で、もう 1 組は夜勤であった。洗面台、トイレ、シャワーがこの 2 階建ての建物の各部屋に備えられており、すべて衛生的に見えた。扇風機、欄間、照明も装備されており、個人の貴重品（パスポートなど）の安全な保管場所は確保されていなかった。居

住者はベッドではなく床の上に寝ていた。飲料水は、区域の出入口付近で無料で提供されていた。寮の責任者によると、CP Foods は水道水と電気の使用についてそれぞれ最大 3m³、25kWh までの費用を負担している。また、物件自体は無償で賃貸されており、給与明細のレビューでこのことが確認された。各建屋にランドリー自動販売機が設置されていた。訪問時に、2 名（夫婦 1 組）は旅券の原本を所持していた。

次の訪問先は、タイの住宅敷地の 2204 号室であった。空き部屋であった。装備品は 2 つのベッドと天井ファンを除けばカンボジア人向けの寮とほぼ同じであった。部屋はカンボジア人のものより少し小さかったが、入居者数が少ないため、より大きな個人スペースが確保されていた。入口にセキュリティーロックや携帯電話の充電装置が設置されていた。CP Foods の電気・水道代負担は、カンボジア人の場合と全く同じであった。寮の責任者は、カンボジア人は希望すればタイ人向けの寮にも居住できるが、仲間のカンボジア人と同居し、床に寝ることを好むため、選択しないのだと説明した。

4.4. 食肉処理場

正門を入ってすぐのところであり、隣接する食堂が改修中の大型の建物であった。ナイフを持っている労働者が大部分を占め、これも労働集約的な職場であった。救急箱が各入口に設置され、労働者は怪我の際に直ちに医務室に向かうよう指導されている。当初の医務室への訪問を計画したものの、時間的制約から断念した。加工工場 2 と同様に、適切な化学物質管理と緊急事態への備えが観察された。大きな部屋では人口が密集しているように見えたが、現場責任者は、37 人の労働者に少なくとも 1 人のトイレが割り当てられるように、労働者の数を管理していると説明した。また、訓練を繰り返すことで、緊急時が発生しても 5 分以内に全員がこの部屋から退避できるとのことであった。ほとんどの労働者は立ち働きで、交互に休憩を取っている。宗教上の理由から、非仏教徒（主にタイのイスラム教徒）の労働者が屠殺職場に配置され、厳しい作業環境を鑑み、1 時間の連続作業後に 1 時間の休憩を与えていると管理者から説明があった。

4.5. 労働者へのインタビュー

現地視察時に 5 名の作業員が選ばれ、そのうち 3 名は加工工場 2 から、2 名は食肉処理場から選ばれた。独身者も既婚者も、男性も女性も、年齢は 21-29 歳から、CP Foods での就業経験は 3 ヶ月から 3 年であった。CP Foods から安全な部屋が提供され、すべてのインタビューが単独で行われた。

インタビューでは、個人文書管理、移動の自由、退職手続き、監督者とのコミュニケーション、労働時間、賃金・給付、社会保障の提供、労働契約、債務、病気休暇、寮生活、職場の安全、タイ人労働者との違い、福祉委員会、苦情処理メカニズムなど、幅広いテーマについて質問を行った。インタビューでは、全体的に前向きなコメントが聞かれた。監査員は、SwedWatch report 2015 で指摘された問題点、すなわち、パスポートの返却遅延、募集に関わる費用支払、不完全な社会保障の提供、監督者による厳しい取扱い、福祉委員会の機能により緊密に注意を払ったものの、再発は観察されなかった。新たに発足した「Labour Voices Hotline」の認知度が、福祉委員会ほど高くなかった（OFI 4）ことが、唯一の落胆材料であった。ある労働者は聞いたことがないと答え、他の労働者はそれがどのように機能するかわからないと話していた。

4.6. 会社レベルでの CSR への取り組み

CP Foods では、CSR の課題に力を入れてきた。広範な方針が正式に発行され、ウェブサイトで公開されていた。債務労働問題を根絶するために、CP Foods は、MOU の下で許可されたエージェントによって募集された移民労働者を直接雇用することを明確にしていた。ブローカーからの外国人派遣労働者は、もはや受け入れられなくなっていた。責任者は、CP Foods が現在カンボジアおよびミャンマーで 4 つ程度のエージェントと協力していると説明し、これらは CP Foods による毎年の評価を受けているとのことであった。原材料、食品原料、包装部門からの重要な一次サプライヤーに対する CSR 監査プログラムも進行中であった。リスクレベルが中程度のサプライヤーは、監査の代わりにオンライン自己評価ツールによってモニタリングされることになっており、訪問時はパイロット段階であった。互いの文化を尊重し、協力して改善したいと考えているため、CP Foods は、欧米企業のサプライヤー監査でよく見られる「取締り」ではなく「関与（エンゲージメント）」アプローチを志向していると責任者は強調した。タイの現地 NGO (LPN) と連携して苦情処理チャネルを構築したのも、同じ理由からであった。「Labour Voice Hotline」で通報された苦情は LPN で受け付けられ、責任者の説明によると労働者は匿名で通報できる。受け付けられた苦情は CP Foods に通知され、労働者が苦情申出時に氏名等の開示を希望したかどうかに関わらず、CP Foods は掲示板でその回答・フィードバックを匿名で公開している。

5. 移民労働者の権利についてよく見られる違反事象に対する評価

監査の重点分野として以下の 12 項目が選定されたが、これは移民労働者の共通の問題として国際的に認識されていたものである。

5.1. 基準以下の賃金支払

CP Foods は、最新の最低賃金規則を遵守していた。最低賃金は 2018 年 4 月に改定され、Saraburi 地域に関する限り、1 日当たり 320 バーツまで増加した。インタビューを受けた労働者の最近の 2 週間の給与明細書のレビューでは、1 日あたり 320 バーツであった。労働者の面接での証言も同じであった。

5.2. 無償強制残業

このような主張は、いずれの被面接者からもなされなかった。タイの法定基準である週 36 時間とは対照的に、毎週の残業時間は 12 時間までに抑制されている。調査した給与明細（2 週に 1 度発行かつ支払）から、インタビューを受けた作業員による最近の残業時間は 2 週間で 22 時間であった。

5.3. ID 文書および労働許可証の押収

責任者の説明では、CP Foods は 3 ヶ月ごとに移民労働者の旅券を回収し、代行して入国管理局に報告する従来の慣行を撤廃した。労働者が自分の自由時間に、自力で行うこととした。このようにして、労働者はほとんどいつでも旅券を手元に置くことができる。インタビューを受けた労働者は、自分のオリジナルのパスポートを持っていると述べ、これは寮の住人も同じであった。

5.4. 安全でない危険な労働条件

現場見学では、労働者が差し迫った脅威にさらされているとは思われなかった。高所作業や極めて高温・低温下での作業、大きな騒音や有害化学物質等を取り扱う作業は確認されなかった。1 週間に 1 日休み、残業時間は中等度のレベル（5.2 参照）で、これはインタビュー対象者の証言も同じであった。

ヒューマンライツ・ナウ・レポート 2018 によると、数万羽の鶏を世話し、給水・給電システムを長期間継続的に監視することを余儀なくされた養鶏場の労働者の方が、この違反懸念はより該当するかもしれない。責任者によると CP Foods の Ban That Farm（Saraburi 工場に鶏を供給する養鶏場）には外国人が勤務しておらず、監査目的に照らすと重要性が低いと判断されたため、監査員はこの養鶏場を現地訪問先に含めないこととした。

5.5. 給与の不正控除

インタビューを受けた人は、給与がなぜこの金額になるのかを理解していると述べた。レビューした給与明細には、基本給（支給）、残業手当（支給）、パフォーマンス関連インセンティブ（支給）、社会保障 SSO（控除）の 4 項目のみが含まれていた。SSO 控除は違法ではない。

5.6. 警察による金銭の恐喝

監査員は、監査を通じてこの問題点を調査することは、実施不可能であり、不適切であると判断した。

5.7. 事業主が負担する社会保障保険なし

社会保障局への毎月の公的支払いの詳細は監査時に提示され、監査員は、労働者の賃金から控除された値と照合することができた。SSO に対して正しい金額が支払われていた。インタビューを受けた人は、SSO がカバーされていると述べていた。

5.8. 有給病欠休暇なし

インタビューを受けた人は、以前に病気になって仕事を休んだことがあり、休暇を取ることを許され、まだ給料が支払われていたと述べた。

5.9. 雇用者による身体的・言語的虐待

そのような事例は、インタビューを受けた人から聞かれたことはなかった。カンボジア人は必ずしも差別を感じていないようであった。彼らはタイ人の上司とよい間柄にあるようだった。苦情窓口を設置以来、まだ何も寄せられていない。ハラスメントや差別は、いつでも起こる可能性があるが、暴力やいじめがここでは一般的ではないとの感触を監査員は持った。

5.10. 雇用契約なし

インタビューを受けた人は、労働契約の写しを持っており、タイに渡る前に、エージェントからタイでの仕事がどのようなものであるか聞いたことがあると述べた。

5.11. 児童労働

監査時に疑わしい事例は発見されなかった。雇用・労働管理方針において、児童労働禁止が宣言されている。

5.12. 労働災害に対する不当な補償もしくは無補償

5.8 と同じ。実際の事例から、労働者が事故の場合に公平に扱われていると推察される。

6. 国際機関からの期待に対する評価

監査員は、SwedWatch による 2015 年の報告書に記載されていた推奨事項に対する CP Foods の対応についても確認を実施した。現時点で入手可能な情報をもとに実施した評価が以下の表に整理されている。

期待	評価	コメント
<p>報告書で特定された欠陥に対処するために、迅速な措置が講じられていることを確実にすること。</p> <p>短期的には、すべての企業は、自社の事業がタイの労働法規に従って行われていることを確認すべきである。</p> <p>長期的な目標は、国際基準を満たすように工場の労働条件を改善することであるべきである。</p>	良	<p>2015 年の報告書では法的な不適合は明らかにされておらず、今回の監査でも同様であった。</p> <p>持続的なグッド・プラクティスを達成するために、CP Foods は、方針や手順の正式発行、各種研修プログラムの導入、自己評価または監査によるサプライヤー評価スキームの開発、現地専門家との連携による苦情処理チャネルの立ち上げなど、さらなる措置を講じた。</p>
<p>あらゆる形態の違法な募集手数料が停止されることを確保し、ブローカーが移民労働者に費用を請求し、債務労働につながることを防ぐようにすること。</p>	良	<p>CP Foods は、すでに移民労働者の雇用においてブローカーの利用を中止している。現在使用されているエージェントのパフォーマンスが監視されている。</p>
<p>労働者の福祉に関する問題を解決するための措置をとること。</p> <p>健康保険の不正請求を受けた労働者は、その金銭を返還させるべきである。</p>	良	<p>CP Foods の研修プログラムのおかげで、労働者の意識レベルが向上していた。SSO ファンドが「違法に請求されている」との回答はなかった。</p>
<p>すべての労働者が自分の個人文書を保管していることを確認すること。</p> <p>旅行書類、パスポート又は労働許可証の没収は、いかなる形態のものであれ、直ちに停止しなければならない。</p>	良	<p>入国管理局への報告方法の変更（代行手続の中止）により、労働者はほとんどの場合に旅券が手元にあるようになり、不安が軽減された。</p>
<p>労働者がブローカー又は監督者からいかなる形態の虐待、差別又は暴力を受けないことを確保すること。</p>	良	<p>そのような証言は観察されなかった。CP Foods は、差別・ハラスメント方針において、その姿勢を明確にした。</p>
<p>福祉委員会の委員を移民労働者に開放すること。</p>	良	<p>委員 15 人のうち 6 人がカンボジア人である。その比率（40%）は、Saraburi 工場の全労働者の現在の比率とほぼ同等で、公正とみなされた。</p>
<p>移民労働者が自らの言語で自らの権利について知らされ、効果的な苦情処理の仕組みが整備されることを確保すること。</p>	良	<p>移民労働者に対して、十分な訓練を受けたエージェントが上手に自らの権利を知らせているようである。「外国人労働者雇用方針」がカンボジア語（およびビルマ語）にも翻訳されているとなおよい。既存の「Labour Voices Hotline」では、カンボジア人が</p>

利用できる電話回線を 2 本用意されている。

7. 結論および推奨事項

7.1. 指摘リスト

今回の調査において、法令違反は発見されなかった。しかし、今後のさらなる改善に向けて取り組むとよいと思われる数点の軽微な問題が見出された。これらは以下に整理されている。

不遵守・不適合

ID	問題点	理由
	なし	

改善の機会

ID	問題点	理由
OFI 1	警告表示にカンボジア語の翻訳が施されていない（10章の付属書の写真参照）	カンボジアの労働者の言語能力が非常に限られていることを考慮すると、英語とタイ語での警告メッセージの提供は十分ではないと考えられる。非常口標識や避難経路図の状況から危険情報の伝達を重視していることは間違いないが、機械類の安全性にも少し注意を払う必要があると観察された。
OFI 2	一定数の労働者は、年次の避難訓練に参加できない	現在の参加率は約60%であり、政府の推奨レベルよりも優れている。しかし、残りの40%は必然的にチャンスを逃すことになり、しかも翌年に参加できるかも定かでない。すべての労働者は、緊急事態が発生した場合に自らを保護するための訓練に参加する権利を有しており、その日が非勤務日であった労働者をカバーするためのバックアップ・セッションを計画することが奨励される。事業所勤務の日が浅い労働者が、最も弱い立場に置かれている者のひとりであることに注意されたい。
OFI 3	袋詰め材料の不安定な積み上げ（10章の付属書の写真参照）	50kgの小麦粉袋が高さ2m以上まで積み上げられていた。崩落し付近の労働者に当たる危険を感じさせた。 フックの使用は控えてほしいというのが製造者のガイダンスであったが、このことを念頭に置いてリスクアセスメントを実施し、指定された場所に何個（またはどれくらいの高さまで）の袋を保管できるかについて、社内規則を策定することが推奨される。
OFI 4	苦情通報制度について、さらなる周知徹底	すべてのインタビュー対象者が、Labour Voice Hotlineの存在およ

底の余地がまだある

び/またはその機能を十分に認識していたわけではなかった。これまでに申し立てられた苦情がないという事実は、そのメカニズムが労働者の間で完全に理解され、信頼されていることを条件に、良い兆候と言える。したがって、CP Foods は、現状に安住すべきではない。

特に記録のレビューとインタビューの分野では、この監査にある程度の限界があったことに言及しなければならない。社会監査員は、通常、このような人数規模の事業所では、これらのテーマに多くの時間を費やす。インタビュー中のコミュニケーションの引継ぎ（カンボジア語 → タイ語 → 日本語）は、インタビューを受けた人からの重要なメッセージを誤解したり、見落とししたりする結果となったかもしれない。また時間的制約のため、エージェントや福祉委員へのヒアリングはしていない。監査員は、CP Foods の内部監査プロセスを通じて、この限界を緩和し、もし問題が存在するとすればそれを発見することができることを期待する。

7.2. 免責事項

本報告書は、伊藤忠商事に監査結果を通知するために作成されたものであり、CP Foods に対する保証を提供するものではない。LRJ の責任は伊藤忠商事に対してのみである。LRJ は、本報告書に記載されている情報または助言に依拠した、または、提供された情報または助言に起因する、いかなる損失、損害または経費に対しても、一切責任を負わないものとする。

8. インタビュースケジュール

時	名前	話題
16 Oct 2018	Mr XXXXXXXXXXXXXXXX (Vice President of Saraburi plant)	あいさつ
16 Oct 2018	Mr XXXXXXXXXXXXXXXX (Assistance Vice President, HR Dept of Bangkok office) Ms XXXXXXXXXXXXXXXX (HR Compliance Unit of Bangkok office)	エージェント管理、苦情受付、社会保険支払など
16 Oct 2018	Mr XXXXXXXXXXXXXXXX (HR General Manager of Saraburi plant)	事業所の概要説明、雇用契約、労働者の出退勤プロセス、給与明細、勤務シフト、パスポートおよび就労許可の扱い、福祉委員会など
16 Oct 2018	Further processing plant 2 (FPP2) manager	生産フロー、非常出口および避難計画、安全作業、トイレ休憩の実態など
16 Oct 2018	Dormitory manager	Room equipment, access to drinking water, common practice by residents, fees charged to workers, etc 部屋の設備、飲料水へのアクセス、住人の普段の生活、住人の費用負担など
16 Oct 2018	Slaughter house manager	生産フロー、非常出口および避難計画、安全作業、騒音および照度レベルなど
16-17 Oct 2018	Ms XXXXXXXXXXXXXXXX	通訳
17 Oct 2018	Dr XXXXXXXXXXXXXXXX (Policy & Strategy Dept Manager, CSR & SD) Ms XXXXXXXXXXXXXXXX (Consumer Insight Manager, Overseas Marketing of Bangkok office)	会社の方針、CSR 活動など
17 Oct 2018	Mr XXXXXXXXXXXXXXXX (Assistance Vice President, HR Dept of Bangkok office) Ms XXXXXXXXXXXXXXXX (HR Compliance Unit of Bangkok office)	エージェント管理、苦情受付、社会保険支払、サプライヤー評価および監査プログラムなど

※個人情報保護の観点より、個人名は非公開とします。

9. 参照文献

- SwedWatch (2015) Trapped in the Kitchen of the World
- Human Rights Now (2018) Written Statement submitted to 38th Human Rights Council session “Serious and Widespread Human Rights Violations Reported in Thailand’s Poultry Sector”
- CP Foods (2017) Annual Report 2017
- CP Foods (2013) Code of Conduct
- CP Foods (2017) Statement on Slavery and Human Trafficking
- CP Foods (2017) Foreign Labour Hiring Policy
- CP Foods (2017) Employment and Labour Management Policy
- CP Foods (2017) Discrimination and Harassment Policy
- Sakchai Preechajarn (2017) Thailand Poultry and Products Annual 2017
- Trafficking in Person Report (2018) US Department of State
- International Finance Corporation & European Bank for Reconstruction and Development (2009) Workers’ accommodation: processes and standards
- Facility introduction material
- Social security payment record – Jul, Aug & Sep 2018
- Payslips of an interviewed worker
- Thai PBS “Minimum wage to rise 5 to 22 baht, effective April 1”
<http://englishnews.thaipbs.or.th/minimum-wage-rise-5-22-baht-effective-april-1/>



OFI 3:

50kg の袋が不安定な状態で積み上げられていた。崩壊のリスクあり。