# 味の素株式会社　株式会社伊藤園
# ブラジルコーヒー原料
# 人権影響評価報告書（サマリー版）
# 2025

一般社団法人 The Global Alliance for Sustainable Supply Chain

2025 年 3 月 31 日

目次

Ⅰ. はじめに ..... 4
Ⅱ. 調査背景と目的 ..... 4
背景 ..... 4
目的 ..... 4
Ⅲ. 調査手法 ..... 4
Ⅳ. 調査結果 ..... 5
1. 渡航前のデスク・リサーチ（一般情報） ..... 5
・ 強制労働 ..... 5
・ 児童労働 ..... 5
・ 採用活動 ..... 5
・ 非正規労働と賃金 ..... 5
・ 季節労働者・派遣労働者（非正規労働者） ..... 5
・ 労働安全衛生 ..... 6
・ 長時間労働 ..... 6
2. 評価対象エリアやサプライチェーンの特定または推定 ..... 6
3. 現地における訪問調査（記載内容はインタビューに基づく） ..... 7
(1)ミナスジェライス州 ..... 7
農家 A ..... 7
農家 B ..... 7
農家 C ..... 7
輸出業者 A ..... 8
輸出業者 B ..... 9
輸出業者 C ..... 9
(2)エスピリト・サント州 ..... 10
農家 D ..... 10
農家 E ..... 11
農家 F ..... 11
農園 G ..... 11
農家 H ..... 12
倉庫業者 ..... 12
コーヒー苗床農園 ..... 13
仲買人 A ..... 13
仲買人 B ..... 14
輸出業者 D ..... 14

現地機関（産業団体、認証団体、地区農業組合、NGO） ..... 15
(1)Cecafé ..... 15
(2)Rainforest Alliance ..... 15
(3)IDH ..... 16
(4)Solidaridad ..... 17
(5)UNICA ..... 18
(6)Imaflora ..... 18
(7)COOMAP ..... 19
Ⅴ. まとめ ..... 19
Ⅵ. ASSC からの提言 ..... 20

【免責事項】

The Global Alliance for Sustainable Supply Chain（以下、ASSC）は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、ASSC がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。本報告書は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。ASSC は、本報告書の論旨と一致しない他の資料を発行している、または今後発行する可能性があります。

## Ⅰ. はじめに

味の素株式会社（以下味の素）と株式会社伊藤園（以下伊藤園）は、2011 年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」および、2022 年に策定された日本政府「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」等に則り、日本における持続可能なサプライチェーンを推進する NGO である一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（以下 ASSC） に対し、ブラジル（コーヒー原料）サプライチェーンに対する調査（「人権影響評価」※）と本報告書の制作を依頼した。

本調査は、ASSC が味の素と伊藤園に提案し、非競争分野における 3 者協働として実施されたが、このような（プラットフォームが主催する）人権に関する具体的な協働は、知る限りにおいて日本で初めての試みとなる。

今回は ASSC が全行程同行の上、訪問地域を2社で分担して調査を行い、本報告書内で結果を統合している。

このようなプラットフォームを活用した調査方法は、1社による調査よりも広い範囲且つ多くのステークホルダーとの対話がおこなえるため、産地特定が難しい集荷型サプライチェーンに対しては有効であると考えている。

※「人権影響評価」： 国連「指導原則」に基づく対応が為されているか対話を通じて点検・確認、その上で人権リスクに関する評価をしている。

## Ⅱ. 調査背景と目的

### 背景

味の素グループは「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき「人権尊重に関するグループポリシー」を制定しており、人権尊重の責任を果たすために人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、その継続的実施を明確にしている。
伊藤園グループにおいても国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、「伊藤園グループ人権方針」「伊藤園グループサプライヤー基本方針」等を制定し、持続可能なサプライチェーンマネジメントの実現に向けた人権尊重の取組みを推進している。
今回、ASSC 提案に基づく人権デュー・ディリジェンスの協働にあたり、両社が調達する原料と国別人権リスク評価に基づく優先順位を踏まえて、ブラジルのコーヒー原料サプライチェーンを調査の対象とした。

### 目的

国際基準に則った「人権デュー・ディリジェンス」の一環として、現地における「人権影響評価」をおこない、産地の確認やステークホルダーとの対話を通じた人権リスクの認識と評価を行うこと。また、評価を踏まえ、人権侵害リスクを軽減するための「予防・是正」を図ることを目的としている。
加えて、2022 年の国連総会において「クリーンで健康な環境へのアクセスは普遍的人権である」と示され、また企業サステナビリティ・デューディリジェンス指令（以下 CSDDD）により人権と共に環境デュー・ディリジェンスが求められていく中、現地における EU 森林破壊防止規則（以下 EUDR）や Science Based Targets initiative（以下 SBTi）への対応状況について情報収集をおこなった。

## Ⅲ. 調査手法

渡航前に ASSC が味の素と伊藤園の人権取り組みを確認。またデスク・リサーチによりブラジルのコーヒー豆サプライチェーン上において一般的に懸念される人権リスクの確認を行った。次いで、味の素と伊藤園の直接取引先である輸入商社に依頼し、評価対象エリア※やサプライチェーン、訪問するステークホルダーの選定、訪問調整をおこなった。渡航後は、コーヒー豆農園、農業協同組合、仲買人、輸出業社などを訪問し、対話を通じて調査を実施。また、広く情報を収集し且つ意見を求めるために、ASSC のネットワークを通じて、認証団体や NGO や産業組合など現地機関との対話をおこなっている。

※ブラジル南東部（ミナスジェライス州とエスピリト・サント州）

## Ⅳ. 調査結果

### 1. 渡航前のデスク・リサーチ（一般情報）

英国のリスク・リサーチャーから取得した情報を ASSC が精査し、ブラジルのコーヒー産業において懸念されている人権リスクと内容を以下に記載の通り抽出した。

・ 強制労働

ブラジルの現代奴隷制の蔓延率は中程度に高く、2021 年には人口 1,000 人当たり 5 人の犠牲者が出ると推定されている。これは 105 万人に相当し、2018 年の推定 369,000 人から大幅に増加している。ブラジルのコーヒー産業は現代奴隷制のリスクが高い。2024 年 9 月版のブラジル・ダーティーリスト[1]では、現在 60 のコーヒー生産者が現代奴隷制を理由にブラジル政府から改善命令を受けていることがわかる。

・ 児童労働

児童労働はアフリカ系住民への影響が高く発生率は 65%と高く、白人児童の 18 倍である。児童労働はブラジル北部で最も多く行われている。2023 年には児童全体の 6.9%が児童労働者との報告がある。
大規模コーヒー農園では児童労働が蔓延しているようには考えられないが、ブラジルコーヒー産業ではいまだ存在すると報告されている。2023 年の調査では、国際的なブランドにコーヒー豆を供給している農園で、児童が危険な労働に従事している事例も確認された。 また、アフリカ系の東北部の子供達が児童労働においては、最も脆弱な立場にあると考えられる。

・ 採用活動

ブラジルのコーヒー産業では、「ガトス[2]」と呼ばれる仲介業者を利用するのが一般的である。大量の臨時労働者が必要となる収穫期に広く利用され、ガトスに雇われた労働者は搾取されやすい。労働契約は提供されないか、労働者が理解できない言語で作成された契約書に労働者が署名しなければならないことがある。労働者は高額の人材紹介料等の支払いを強いられ、その支払いのために借金をすることもある。これにより、債務労働の重大なリスクに晒される。

・ 非正規労働と賃金

2021 年には、コーヒー農園労働者の 65%、14 万人が未登録であった。 ブラジルでは未登録労働者の雇用は違法であり、未登録労働者は労働法で保護されない。 コーヒー農家による非正規労働者の利用は重大な人権リスクを生む。ブラジル労働法は、国際的に保護されている人権を国内法に移したものである。そのため、この法律によって保護されていない労働者は、過重労働、現代の奴隷制、不健康で安全ではない劣悪な労働環境といった虐待から保護されない可能性がある。さらに、未登録の農業労働者の平均所得が最低賃金を下回り、そのうちの 42%が最低賃金の半分以下であるという事実は、貧困にあえぐ労働者の割合が高く、人権侵害を引き起こす要因であり人権侵害の可能性がある。

・ 季節労働者・派遣労働者（非正規労働者）

ブラジルではコーヒーの収穫期は通常 5 月から 8 月である。この時期は労働力需要が最も高く、季節労働者が大量に採用される。収穫時に雇用される労働者は収穫量に応じた出来高払いで賃金が支払われる。正規労働者は通常、団体協約によって保護されており、悪天候やその他の要因で働けなくなった場合でも基本所得が保証される。他方で、非正規労働者は、このような協約の対象外であるため、自分たちではどうしようもない出来事が影響を与えた場合、人権リスクに晒される。収穫時の労働者の多くは非正規雇用である。

---

[1] https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Outubro/mte-atualiza-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao

https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf

https://www.business-humanrights.org/ja/%E6%9C%80%E6%96%B0%E3%83%8B%E3%83%A5%E3%83%BC%E3%82%B9/brasil-atualiza%C3%A7%C3%A3o-da-lista-suja-inclui-204-novos-nomes-grupo-heineken-%C3%A9-um-deles/ （事例：Heineken）

[2] https://www.ilo.org/media/341631/download

・労働安全衛生

ILO（国際労働機関）は、コーヒー産業における労働災害とリスクを以下のように分類している。

- ヘビや虫刺され（怪我や感染症（デング熱やマラリアなど）を引き起こす可能性がある）や、清潔な飲料水や衛生設備（感染症や病気の伝播、ウイルス、細菌、真菌、寄生虫への暴露につながる可能性がある）へのアクセスの欠如など。
- 切削工具の使用中や可動機械との接触による負傷。
- 人間工学に基づくもので、繰り返しの動作や不格好な姿勢、重い荷物を手作業で扱うことによる怪我。
- 殺虫剤、殺虫剤、肥料などの有害物質への暴露。
- 高温（熱中症になる）、日光（皮膚火傷になる）、大音量（聴覚障害になる）など。

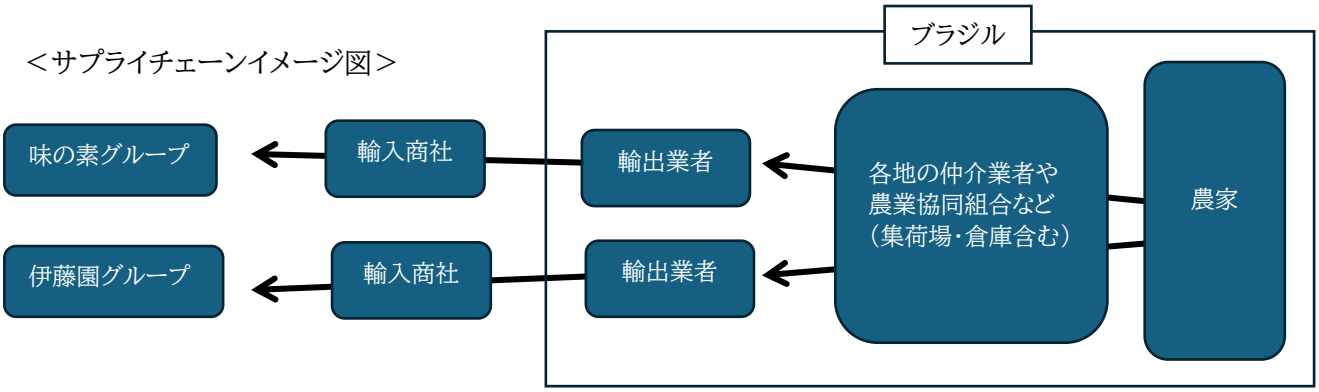
・長時間労働

ブラジルの法律では、農業労働者の 1 日の労働時間は 10 時間、1 週間の総労働時間は 44 時間に制限されている。労働者は特に収穫期には、この制限を大幅に超えて働くことが多い。労働組合の報告によると、労働者は 1 日 10 時間から 14 時間ほど働くこともある。

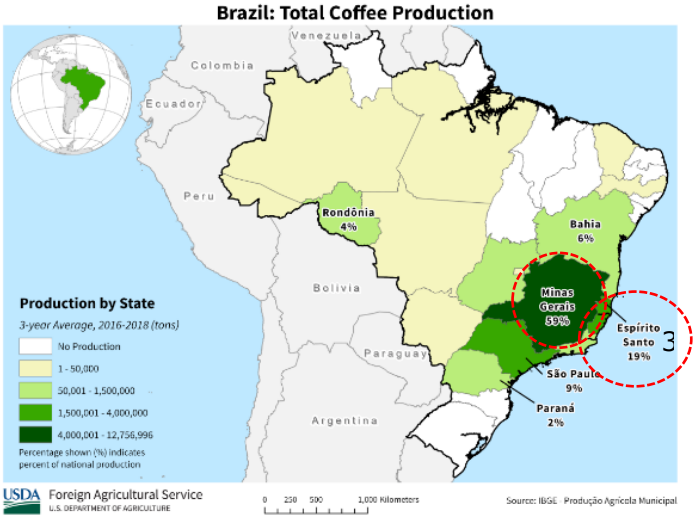
## 2. 評価対象エリアやサプライチェーンの特定または推定

取引先の協力の下、コーヒー原料のサプライチェーンを確認

＜サプライチェーンイメージ図＞




＜訪問した産地＞　＊地図内〇で囲った州の一部




Brazil Total Coffee.png（3300×2
https://ipad.fas.usda.gov/rssiws/al/crop_production_maps/Brazil/Municipality/Brazil_Total_Coffee.png550）

## 3. 現地における訪問調査(記載内容はインタビューに基づく)

### (1)ミナスジェライス州

#### 農家 A

約 100 年前に設立され、現在 4 代目のオーナーが個人で運営する農園を訪問し対話を行った。この農園は Rainforest Alliance(以下、RA)[3]認証を取得しており、非営利団体 Imaflora[4]による研修も受けている。認証取得のきっかけは、輸出時の要件であったことと、Verde[5]という農業コンサルタントからのアドバイスによる。
労働者構成は、通年雇用の 15 名と収穫期(4 ヶ月間)限定の季節労働者 25 名となっている。通年雇用の労働者は、主に総務などの事務作業従事者とコーヒーの木の剪定作業を行う農作業従事者で構成されている。なお、都市近郊に位置しているためコーヒー農園の労働力不足が課題となっているが、労働者の家族の雇用支援や社宅の提供など、様々な工夫を行っている。季節労働者については、近隣で口コミを通じて応募があるそうで、農園手配による通勤用の送迎バスを手配している。各種帳票類については、労働者の給与明細書が完備されている。また、認証や各トレーニングの受講証明書やトレーニング参加記録など確認できた。
労働安全衛生面では、事務所や機械、農薬や肥料がおかれる建物には消火器が設置されている。また、農薬散布時の対策も実施している。具体的には、散布区域に他の労働者が立ち入らないよう掲示板を設置し、健康被害を防止している。また、農薬保管庫の入り口には、注意喚起、作業手順、作業服の着用手順、農薬が付着した際のシャワー使用に関する掲示板が設置されていた。なお、労働者は毎日簡単な健康チェックをしている。休憩室の設備は充実しており、救急箱、Wi-Fi、目安箱が設置されている。冷蔵庫や電子レンジも完備されている。目安箱は月 1 回確認を行っており、月平均 6～10 件賃金等に関する意見書が投稿されていると報告があった。尚、繁忙期である収穫時には移動式のトイレが農地に設置される。

#### 農家 B

1939 年に設立された農園を訪問した。現在は 4 世代目となる兄弟二人が家族とともに運営しており、法人化している。18 年前から RA 認証を取得しており、これは公正な労働を示すためとのことである。
労働者は通年雇用が 15 名～20 名、収穫期(4 ヶ月間)限定の季節労働者が 40 名～50 名の構成となっている。通年雇用の労働者の中には 3 世代に渡って勤務している家族もいる。季節労働者も、同じ家族が 19 年ほど前にブラジル南部のパラナ州から季節的に出稼ぎに来て従事している。現在は人手の確保が困難で、福利厚生を充実させなければ労働者は集まらない状況であると報告があった。人材確保については、人手を重視しつつも確保が困難な現状を踏まえ、一部機械化を導入している。新規に植林する区画では機械化を前提として整備しているが、既存の植林区画では傾斜地であり機械化は難しい状況である。
勤務時間は、通常期が 8 時から 17 時の 8 時間勤務(休憩 1 時間)、繁忙期となる収穫期は恒常的に 2 時間の時間外労働を含む 10 時間勤務である。収穫期の季節労働者には最低賃金の8倍を支給しているとの事だった。
労働安全衛生面では、事務所に緊急連絡先を記載した掲示物があり、安全管理体制が確認できる。また、収穫期には農地に移動式トイレを設置している。
労働者向けの福利厚生として、農園近くに 17 件の社宅を整備している。各戸にキッチン、洗濯機、トイレが完備され、2 部屋の個室がある。Wi-Fi は未設置だが、光熱費は会社負担である。また、パラナ州から来る季節労働者には、通勤用のバスを提供している。
簡易ではあったが農園にてインタビューができた。アラゴアス州からの出稼ぎで来ている労働者、48 年間勤務している労働者、父親の勤務がきっかけで働き始めた労働者から話が聞けた。アラゴアス州からの労働者は、北部での仕事不足を理由に職を求めて移住してきたとのことであった。

#### 農家 C

1917 年に設立された農園 C は、総面積 20,000 ヘクタールの土地を所有し、そのうち 2,000 ヘクタールがコーヒー農園として利用され、残りは畜産業も営んでいる。業界内では土地所有規模で 10 位以内に位置する大規模経営体である。BSCA(Brazil Specialty Coffee Association)[6]、RA、Certifica Minas[7]の認証を取得している。

---

[3] ホーム | Rainforest Alliance | 法人向け
[4] Imaflora
[5] Verde Agritech | About Us (English)
[6] BSCA
[7] Certifica Minas - O Certifica Minas

労働者は、通年雇用が 400 名、収穫期限定の季節労働者が 800 名の構成となっている。通年雇用においては、農園における作業員が 200 名、その他はオフィスワーカーやドライバーである。毎年 5 月から 5 ヶ月間が収穫時期となり、従事していた労働者は、10 月以降、失業保険を 4 ヶ月受給し、残りの期間は休暇としていると報告があった。収穫が始まる 1 ヶ月前から準備作業が開始される。
労働時間は 7 時から 15 時までで、20 分の休憩と 1 時間の昼食の時間が設けられている。人材仲介者が街で人を集めており、主に農場周辺の居住者を雇用している。新規採用者は労働手帳を持参し、健康診断を受けた後、労働安全衛生研修が開始される。交通手段としてはバス等が利用され、交通費は労働者に支給される。25 年前は寮を保有していたが、現在は保有していないとのこと。
尚、同社は自社アプリを活用しており、農園での作業は、収穫・作業状況が遠隔で確認できるようになっている。収穫時期は、勤務後に収穫した豆の量を測り、歩合制の給与であり、別途、小型印刷機で給与と作業実績が紙で確認できるようになっている。また、収穫には目標収穫量を設定している訳ではないが、新規採用者の収穫量が少ない場合は、最低賃金(時給ベース)が支払われる仕組みである。それに加えて収穫量に応じた歩合が導入されている。特にコーヒーの木によって豆の付き具合が異なるため、収穫が困難な場所では、より高いレートが設定されている。賃金については、最低賃金が 1,518 レアル/月であるのに対して同社では、2,500 レアル/月であるとのこと、特に収穫時の作業員に対する給与は 5,500 レアルに上ぼる。
コーヒー農園における工程は、剪定→収穫→運送→剪定→乾燥→天日干し→機械でプロセス→生豆の重量測定という流れで、収穫は、手摘みと機械での処理が半々の割合で行われている。1 人あたり 500 本の木の剪定を担当するとのこと。最も危険な作業はトラックドライバーと雑草刈りの作業者とされ、年間 50 件ほどのインシデント事例(労働安全事故事例)がある。農場内には通勤バスにビニールシートが引かれた休憩所が設置され、机、手洗い用の水(大きいボトル)が設置される。また、バス内にトイレもあり。更に労働者には農園から弁当箱とボトルが支給される。
個人保護用具については事前にチェックリストがあり、労働安全衛生研修の受講状況も監査される。農薬や化学物質に関しては、農薬保管室には、注意喚起の掲示物があり、農薬が付着した際のシャワー(全身と目用)が設置されていた。また、敷地内には環境保護区が存在する。
雇用契約書には給与と労働時間について明記されており、就業規則には、労働者の義務、苦情および提案ボックスの利用、結社の自由、廃棄物処理、干ばつ時の火災予防等が明記されている。人事方針や差別に関する規定も含まれている。給与計算は社労士に委託している。また、RA 認証の規則がアップデートされる度に就業規則の見直しを実施しているとのことであった。試用期間延長の契約や食費の天引きに関する承諾書が確認できている。また労働安全衛生研修を実施しており、研修書類、内容、出席者リストも管理されていた。
同社オーナーへのヒアリングによると、認証制度に関する見解は次の通りである。「ヨーロッパの認証要件については、特に森林伐採や保護地区に関する規制が厳格で、EUDR[8]などの規制が課されている。しかし、コーヒー産業は長い歴史を持つため、これらの規制には概ね適切に対応できていると認識している。一方、RA 認証に関しては、各国の法規制に応じて基準が設定される仕組みにより、国による不均衡が生じていることを課題として指摘している。具体例として、ブラジルの雇用年齢規制がアフリカ諸国と比較して厳格である点を挙げ、このような地域間の基準の差異は公平性を欠くと懸念を表明している。特にブラジルの法規制は全般的に厳格であるため、RA 認証において他国と比較して不利な立場に置かれる可能性を指摘している。その具体例として、トラック運転手の事例を挙げている。安全管理上、保護要員の同乗が必要な 2 名での運転体制を採用していたケースにおいて、不定期の監査で規則違反と判断される可能性があったという。このような過度に厳格な規制が企業活動の妨げとなる事例があることを問題視している。
また、4C 認証については、ブラジルの法律に準拠した内容が主であり、面談後の書類提出程度で取得できる簡易な認証であることから、その意義は限定的との見解を示している。そのため、同社では 4C に代わり、より厳格な基準を持つ Certifica Minas 認証の取得を重視しているとのことである。

輸出業者 A

2009 年に設立された輸出業者を訪問。2 万件の農家と取引があり、取引先の 9 割が家族経営の農家となっている。小規模農家を対象とし、市場へのアクセスが限られている小規模農家のハブとして機能し、選定した高品質なコーヒー豆を大手企業へ供給している。

[8] Regulation on Deforestation-free products - European Commission

同社におけるコーヒー豆の取引プロセスは、農家からの収集後、農業組合での保管を経て同社へ送られて、品質確認後、生産農家を特定し、ロット全体の購入交渉を行う。選定は SCA[9]評価基準に基づき、83 点以上のものをスペシャルティコーヒーとして認定し、最終的に 50 件の契約農家を選定してプレミアム化して取引される。また、同社は、SCS Global Service[10]、RA、4C[11]等を参考にして作成した独自のプロトコルがある。プロトコルに記載されているすべての要件に準拠できるように、農家に必要なサポート提供をしている。同社には 7 つの事業部門があり、倉庫管理やロジスティクス部門では季節雇用者を採用している。精選倉庫では 60Kg の精選豆入り袋を輸送向けに倉庫内で移動させる作業があり、労働者が 1 人で頭上に載せて運搬していた。法律上はこのような保護用具なしでの作業が認められているとのことだが、繁忙期には長時間の重労働が想定される。法的には問題ないものの、労働安全衛生面での懸念があるため、マーベルと等の個人保護用具の着用を推奨する。

輸出業者 B

2020 年に設立されたスペイン資本のブラジル最大規模の輸出業者を訪問した。同社は、Nestle 社の NQCC（Nespresso AAA Quality Coffee Collection）[12]、RA、SMS（Sustainable Management Service）の認証を取得している。

労働者構成は、倉庫や事務所に勤務する正社員が 100 名、その他に警備員等の委託職員がいる。労働者の 98%は近隣の町に住んでおり、会社が手配する 24 時間運行するバスで通勤している。採用活動は、主に SNS を活用しており、人材仲介業者は利用していない。求人広告では業務内容のみを記載し、福利厚生等の待遇は掲載しないという方針を取っている。

安全衛生面では、毎月の防災訓練に加え、年 1 回消防隊を招いての消防訓練を実施している。また、外部業者による労働安全衛生研修も定期的に実施している。個人保護用具として、ヘルメット、安全靴、耳栓、マスク、ユニフォーム（1 人 5 着）を支給し、個人用の鍵付きロッカーも整備している。

ブラジルでは外部監査が不定期に実施され、労働安全衛生に関する指摘を 3 回受けると処罰の対象となる。施設内の精選倉庫、工場、発電室、休憩室、事務所等には消火器が設置されているが、発電室外の消火器収納箱の一部に消火器が設置されていない箇所が確認された。休憩室には給水所が設置され、軽食も提供されている。

労働者インタビューでは、入社間もない労働者 1 名にヒアリングを実施した。この労働者は、同社に勤務している従兄弟の紹介で求人を知り応募したとのことである。精選工程に従事しているが、入社時には契約書の説明を受け、初日に個人保護用具の支給と安全及び業務に関するオリエンテーションを受けたと述べている。

輸出業者 C

当該輸出業者は 1851 にスイスで創業し、2004 年にはロンドンを拠点とする老舗穀物商社の傘下となる。ブラジル以外にも南米、アフリカ、アジアにもコーヒー事業を広げ生産・輸出拠点を構える。日本にも貿易拠点を神戸に構える。同社は、ブラジルにおいて、4 拠点に精選倉庫を保有している。ミナスジェライス州にある事務所内には事務、人事、品管といった部門が設置されており、3 年後には倉庫の増設による事業拡大を計画している。また、18 名が所属するサステナビリティ部門も設置されている。

同社は RA、Fair Trade、Cafe Practice、4C の外部認証に加え、独自の認証システムも運用している。自社認証は当初、近隣農園の生産管理に焦点を当てたものだけであったが、現在は最高基準の Excellence と、基準レベルがやや低めの Verified という 2 段階制を採用している。新規農園との取引開始時にはまず Verified から開始され、同社の規制は他社認証の内容もカバーしている。また、一番厳しい外部認証を伺うと、RA は最も厳格な基準を持っており、ヨーロッパ向け輸出も行っていることから、コーヒー生産において高水準の管理を実施しているという回答があった。

雇用形態は正社員、派遣社員、日雇い労働者（12 名）と多様である。就業時間は 8 時から 15 時半までで、機械は 24 時間操業している。休憩時間は 9 時半と 2 時半に短時間休憩、11 時から 12 時半までは昼食が設けられている。福利厚生として月に 750 レアルの食事手当が支給され、朝食と午後の軽食（パン等）も提供されている。また、食堂も完備されており、1 時間半の昼食の時間が確保されている。

工場では、生豆の大きさ選定から重量測定、保管、袋詰め、出荷までの工程が行われている。生豆の保管には 4

[9] https://sca.coffee/
[10] Choose from 100+ Programs to Meet Your Sustainability Goals | SCS Global Services
[11] Home › 4C Services

袋までの積み上げ制限が設けられ。袋詰めされた豆を倉庫内で積荷する際は 60 キロの袋を人手に頼り実施しているが、法律で認可されていることよりまーベルト等の保護用具は付けていなかった。また、Cecafa[13]の追跡システムを導入し、生豆バッグにシール付きの追跡番号を記載している。安全管理体制としては、各工場に安全担当者を配置し、全 4 拠点を統括する安全責任者を置いている。過去 2 年間に労働災害はないと報告あり、年 1 回、事前の通知をしない避難訓練や作業開始前の労働安全衛生研修を必須としている。
安全担当責任者へのインタビューでは、前職と比較して労働環境に満足しており、特に安全面での提案や意見が受け入れられる職場環境を高く評価している。3 か月の勤務歴を持つ労働者へのインタビューでは、以前は近隣の倉庫で夜間勤務（深夜 12 時半まで）を行っていたが、同社の労働環境の良さに魅力を感じて転職を決めたとのことである。現在の勤務時間は 8 時から 17 時 30 分までで、昼食休憩 1 時間半に加え、午前・午後に休憩が設けられている。
安全面については、入社時の労働安全衛生研修に加え、毎日の朝礼で注意事項が共有されている。作業用のユニフォーム、安全靴、マスクなどの必要な装備は会社から支給される。フォークリフトの運転については、既に免許を保持していた。なお、過去に勤務中の重大な事故やけがは、報告されていないとのことである。
労務管理面では、指紋認証による勤怠管理が導入されており、時間外労働が発生した際は適切に手当が支給されている。なお、時間外労働は恒常的ではなく、時々発生する程度とのこと。雇用契約関係については、労働手帳がデジタル化されており、オンラインでの手続きとなっている。雇用条件は書面で明示され、本人の同意（署名）を得て契約が締結されている。
職場での相談体制については、連絡先が掲示されており、携帯電話を通じて問い合わせができる仕組みが整備されている。同業他社での就労経験と比較しても、現在の職場環境を高く評価しているとのことであった。健康面での不安が生じた際は、リーダーに相談することができ、リーダーが運転して自宅や病院まで送ってくれる体制が整っている。また、リーダーからは技術的な指導も受けられる良好な関係が構築されているという。労働者インタビューの内容では、会社の労働環境や安全管理体制が実務レベルでも適切に機能していることを示している。特に、現場リーダーとの信頼関係が構築されており、健康面での支援体制や技術指導など、実質的なサポート体制が確立されていることが確認された。

（2）エスピリト・サント州

農家 D

6 人で運営する 16 ヘクタールの家族経営の農家を訪問。コーヒー栽培は9ヘクタール、黒胡椒が4～5ヘクタール、残りは法に基づいた保護植林地区。オーナーは農園から 11 ㎞離れた町に住み、基本的には週末だけ訪れている。平日は、バイクで 2 ㎞ほどの距離に住む共同経営者に作業を任せており、必要なものは全てオーナーが購入している。作業の対価は収穫したコーヒー豆で折半している。
収穫期においては、隣接する家族 3 世帯が互いに収穫作業を支援し合っている。取り決めでは費用の支払いは行わず、収穫したコーヒー豆が対価となる。品質に差がないため、各家庭が収穫したコーヒー豆を分配しても問題はない。今回の訪問時の約 5 カ月前に Solidaridad[14]が来訪した際に「現物支給による報酬について確認をしたが、特に問題ないと回答がされている。また、収入に関して確認をしたが、この地域の最低賃金を満たした収入を得ている。収穫したコーヒー豆は、Nater Coop[15]（農協）に卸している。農協を通した販売により販路が拡大できていると感じている。
勤務時間は朝 6 時半から開始し 9 時半まで。昼食と 12 時からの休憩を挟み、14 時から再開し夕方 17 時まで行う。天候に応じ 15 時や 16 時頃に作業を終了する場合もある。
農薬の保管庫は施錠管理され、個人保護用具は専任の管理者が準備。収穫時には個人保護用具を着用する。最も危険な作業は農薬散布と考えており、保護服やマスクを着用し、気温が上昇する時間帯を避けるため早朝または夕方に実施している。個人保護用具の着用は国の規定。農協で販売され、SENAR（農業支援機関）がトレーニングを実施。農薬使用量は農協の農業技師が適切な量を指示している。農薬の購入には政府の申請が必要となり、政府は各地域での農薬使用状況を管理している。コーヒー用農薬は指定されており、他の作物に使用する場合は追加申請が必要。
農園経営の現状としては、近年はコーヒー豆の価格が高騰している為、収益面は好調である。なお、農地拡張予定はなく、収益は車の購入などに使用されている。収穫については、今後は収穫業者との契約を締結し、機械化を

[13] https://www.Cecafé.com.br/

[14] https://www.solidaridadnetwork.org/

[15] https://nater.coop.br/

検討。隣接農家（120 ヘクタールを運営）が保有する機械を活用し、収穫した豆と引き換えに借用する予定。機械の導入により、現在手作業で 70 日かかる収穫期間を 20 日に短縮できることから、最も熟した時期での収穫が可能となる見込みと回答があった。
EUDR への対応について質問したところ、ブラジルでは既に基準が浸透しており、個人経営の農家レベルでも理解はしており、取引先企業が対応を重視している動きがみられると感じているとの回答だった。

農家 E
夫婦で経営する小規模農家を訪問した。創業者である父親がミナスジェライス州から移住し、当初 120 ヘクタールを所有。その後 7 人兄弟で分割後、現在は 25 ヘクタールを運営。運営開始から 26 年目となる。現在、3 家族で農園を管理し、うち 2 家族はオーナー提供の住居に居住している。収穫方法は全て手作業で摘み取り、運搬にトラクターを使用している。
繁忙期には追加の労働力を確保するため、必要に応じて町で募集を実施する。採用は通年で行うが、繁忙期には州外からの労働者も受け入れている。州外労働者には宿舎を提供している。労働者の採用は、代理人が収穫開始 1 カ月前に訪問し、畑の収穫状況を確認した上でオーナーと 1 袋あたりの単価を交渉し、必要な人材を確保して戻る。収穫後、農家から直接各労働者に直接支払いを実施している。代理人が採用の為の手数料やコミッションを取っているかは確認できなかった。
昨年は収穫期に 10 名を採用。そのうち 7 名は、毎年来ている労働者と、代理人が連れてきた新たな人材。雇用期間は 30 日～150 日。4～5 年連続して働く者もおり、新規採用は 2～3 名程度にとどまる。
労働契約書を締結、労働契約書には最低給与 1,500 レアルと記載されているものの、実際の支払いは収穫量に応じた歩合制となっている。30 日間で約 20,000 レアルを受領し、バイク購入が可能な水準に相当する。ブラジルの最低賃金（月額 1,518 レアル）と比較すると、短期間で相当な額を得ている模様である。
作業時間は 6 時から 10 時、1 時間ほどの昼食をはさんで 15 時までの 8 時間労働。気候に応じて 17 時～18 時まで延長する場合もある。
農場内に住居を提供されて勤務している家族にインタビューを実施。25 歳の家族は 3 年前から勤務しているが、過去の雇用主と比較して現オーナーの人柄や給与支払いの確実性を評価していた。農場内の住居は収穫時の季節労働者にも提供され、部屋にはベッドと料理が出来る簡単なキッチンが備わっていた。必要な電化製品はオーナーの方で準備している。
オーナーに、「ブラジルの児童労働・強制労働」の報道について確認したところ、そのような事例は、近隣では確認されていないとのことであった。欧州の一部では、ブラジルに対し奴隷制度のイメージを持つ傾向があるが、実際には適正な労働環境を維持しているという見解であった。

農家 F
10 ヘクタールの農園を訪問。オーナーと日雇いの 2－3 人で管理している。勤務は月曜から金曜。日雇いの為、個別契約は行っておらず、この農園で仕事がない時は他の農園でも働いている。基本は 1 日 120 レアルだが仕事量が多い時はそれ以上となる。
農園まではオーナーが送迎をし、個人保護用具も提供している。業務内容はコーヒー豆の選定など。農薬散布作業は日雇い労働者には行わせておらず、業者に頼んでドローンで散布している。作業時間は 7 時から 11 時、昼食をはさみ、12 時半-17 時までの 8 時間半である。
収穫期には通常の 3 人に加え、ミナスジェライス州、バイーア州などからくる収穫時の季節労働者を雇用している。昨年はバイーア州からの 3 名を雇用。他の農場と契約をしているため、非公式な形で収穫作業を手伝っている。支払いは個人単位で行われ、収穫の出来高に応じた報酬体系。前年の実績では 1 袋あたり 40 レアル、1 日あたり最大 400 レアルの収入を得ることもあるとのことであった。報酬は農場ごとに異なり、1 週間ごとの支払いが一般的で、銀行振込のケースもある。金額は労働者と事前に交渉のうえ決定している。採用に関しては、小さな子供がいる労働者については、適切な託児環境がないことから雇用を見送る方針を取っている。収穫期の労働時間は休憩を挟み 8 時間である。他農園でも同様に収穫作業を行っている点から、「繁忙期に人員の取り合いにならないか」と質問したが、「品種の違いにより熟すタイミングが異なるため、労働者の確保を巡る競争は生じにくい」と同席をしていた農協の担当者より説明があった。他方で、懸念点としては、原則7日に 1 休日が取れないことがあると ASSC は考えている。

農園 G
コーヒーの他パパイヤ、黒胡椒、サトウキビ、牧畜合わせ、合計 1,500 ヘクタールを兄弟 4 人で運営する大農園を訪問。訪問先の農園は 800 ヘクタールのうち 300 ヘクタールがコーヒー栽培。10 年前に 4 人兄弟によって設立され、4C、RA、BSCA の各認証を取得。RA の監査が一番厳しいとのこと。労働者の収入向上を目的とし、サステナビリティの観点から近隣の農園と協力しながら取り組みを推進。テクノロジーを活用し、水使用量の削減

やコーヒーかす・牛の糞尿の再利用を実施。この農場へは Nestle の監査が毎年行われている。
現在、正社員 30 名を雇用。機械化により、去年から収穫期の季節労働者は雇用しておらず、今年も採用の予定はないとのことで、機械化前には 150 名だった季節労働者が、導入後は 12 名へと大幅に減ったとのこと。1 台 150 万レアルの収穫機械を来年導入予定で更なる機械化を推進。（後述の労働者インタビュー時に 1 名より、季節労働者は 60 名程度とのコメントがあり整合が取れていないが、背景不明）。入社 6 年から 40 年までの 4 名の労働者にインタビューをすることが出来た。勤務時間は 7 時から 17 時。町に住む労働者は会社が手配する無料バスで通勤をしている。時間外労働で帰りのバスに乗れない場合は、会社のスタッフが送迎してくれる。フォークリフト担当の労働者へのインタビューでは、ブラジルではフォークリフトの運転には講習が必要であり、受講費用は会社が負担したとのことであった。また、農園全体の責任者である労働者は、昼間仕事をしながら会社の支援を受け、夜間大学へ通う生活を 5 年間継続し、昨年 12 月に卒業。農業技師の学位取得後、責任者へ昇格し、給与も上がったとのことであった。
個人保護用具としてヘルメット、イヤーマフ、マスク（作業場所に応じて着用）、安全靴が支給されている。入社時には安全研修を含むオリエンテーションを受講し、契約書も締結済み。輸出業者からの教育を受け、ヨーロッパからの厳しい要請にも対応。労働者の雇用は契約書にサインした者のみを採用する方針を徹底しているとの説明だったが、契約書確認は行わなかった。

農家 H
家族 4 人と労働者 3 人で経営する農家を訪問。農園としての歴史は 40 年だが、スペシャリティコーヒーの生産を始めてから 4 年目となる。コニロン種のみを栽培し、品質向上を目指して取り組んでいる。現在、インフラ整備を進めており、自農園産のコーヒーに加え、他の農家のスペシャリティコーヒーも購入。総面積 70 ヘクタールのうち、20 ヘクタールがコーヒー栽培地。灌漑設備の準備を進めている区画もある。機械収穫を前提に植樹間隔を広く植えなおしている。電力はソーラーパネルから供給。昨年の収穫量は 1 ヘクタールあたり 25 袋で、そのうちスペシャリティコーヒーは 5～6 袋。残りはすべてセミウォッシュ加工を予定している。再生農業の取り組みとして、ブラキアラを間作し、除草剤の使用削減、害虫の分散、土壌の保水効果を促進。収穫期間は 40～60 日。収穫期にはバイーア州から労働者が手伝いに来るが、この 7 年間は同じ人々が毎年訪れている。正規の仕事の休暇期間を利用して来ていることから雇用契約書等はないと推測する。滞在中の住居は農園が提供している。

倉庫業者
社員 15 名の倉庫を訪問し、経営者にインタビューを行った。この倉庫は Cecafé の会員となっており、月に 1 回 Cecafé とミーティングを実施し、関係者全員が同じ方向性を持てるよう活動を共有している。
ブラジルのコーヒー産業におけるリスクが新聞等で報じられる中、Cecafé では違法行為の有無を確認するために週 1 回のチェックを実施している。本地区には 33 万の農家が存在しているが、ブラジル全土でダーティーリストに掲載されている事例は 61 件のみ。実際に不備があり、有罪判決を受けた農家も存在していることは認識している。このような違反が発生しない為の取り組みを確認したところ、農協では会員農家に対し、問題が発見された場合は改善を要請し、対応が困難な場合は取引を停止する措置をとるとのことであった。
2024 年には Solidaridad と協働し、4 つの農家を対象に、約 25 年の耐久性を持つ排水システムのテストや水質検査等のパイロットプランを実施した。Solidaridad が持つグリーバンスメカニズム同様、この倉庫でも労働者が連絡できる相談窓口があるとのことだった為、どのような内容か聞いたところ、最も多い訴えは、暑さに関するものとのことであった。
労働時間は 7 時から 11 時まで、昼食をはさみ 12 時半から 17 時まで。繁忙期には 2 時間の時間外労働が発生。給水や休憩は自由に取得可能。個人保護用具は提供しているものの、前述の相談窓口への訴えもある通り、暑さの影響で着用しない労働者もおり、着用の強制は難しい状況。なお、年に 1 回、会社による健康診断を実施している。
必要に応じて求人・募集を実施している。入社初日にはオリエンテーションを実施し、理解度テストを通じて基準の把握を確認する。フォークリフトの運転には、講習を受けた者のみが従事している。消火器の点検は外部業者が実施しているとの説明を受けたが、訪問時に確認した消火器が圧力不足だった為、現地にて指摘を行った。アメリカ・ヨーロッパの企業は4C、RA 認証などの基準を設けているが、それらが求められる理由について尋ねたところ、認証を取得することで、企業にとって売上拡大の機会につながる可能性があるという理解であった。
こ の地域では輸出業者と農協が共同で農家向けのトレーニングを実施。期間は 3 週間で、1 回あたり 30～40 農家が参加し、計 6 回実施。費用は輸出業者と農協が負担。研修内容は月ごとにテーマを設定し、3 月は人権、4 月は環境などを取り上げる。
また、昨年から農業支援を開始し、20 農家を対象にトライアルを実施。生産者の反応は良好で、当該輸出業者の基準に順ずるコーヒーは高く評価され、より高値で取引される傾向にある。当該輸出業者のプロジェクトは、当初は 1 種類のみだったが、現在は 8 種類に拡大。昨年開始したばかりのため、具体的な成果はまだ不明である。当

該輸出業者の基準には約 80 の評価項目があり、そのうち 10 項目が必須。残りの 70 項目のうち 50%以上をクリアすることが求められる。審査は外部業者が実施する。

コーヒー苗床農園

コーヒーの苗床農園を訪問し、労働者にインタビューを実施した。年間 2,000 万本の苗木を生産し、農家に販売している。ロブスター種は種子ではなく挿し木で育成でき、挿し木はロンドニア州から購入。
社員の社会保証および税金は会社が負担している。12 カ月勤務後、1 カ月分のボーナスおよび 1 カ月の有給休暇を付与。さらに、最優秀賞として追加で 1 カ月分のボーナスを支給する。
日雇い労働も存在している。出来高制を採用し、1,000 本植えるごとに 12 レアルを支給。1 日 8 時間の労働で最大 400 レアルの収入が可能である。日雇い労働者の多くは正社員になることを希望せず、その理由として、納税者番号を取得すると収入が全て管理されるため、管理を避けたい意向が強い。また契約書には署名を行っていないことが解った。
1 年間勤務をしている女性社員は、インターネットを通じてこの職を見つけ、以前も苗床関連の仕事に従事。機械化による苗床作りの手法はこの会社で導入され、従来 45kg だった作業負担が 15kg まで軽減した。女性の定年は 66 歳で、毎年健康診断を受診。女性の方が勤続年数は、長い傾向にあるとのことだった。
入社 1 カ月の 18 歳の社員は、労働安全トレーニングを受講済み。勤務時間は月曜から金曜の 7 時から 17 時（昼休憩 1 時間、午前・午後に 15 分ずつ休憩）。土曜日の勤務は時間外労働扱いとなり、時間外労働は口頭で申請している。1 年半勤務の社員は紹介で入社。日雇いとして働いていたが、その働きぶりが評価され、会社から正社員登用を提案した。日雇いの方が給与は高いものの、正社員のボーナスや有給休暇の制度に魅力を感じ、正社員となることを決意し正社員となった。
オーナーが労働者の勤怠を口頭申告で管理し、給与計算等は会計士が担当しているとの説明だったが、日雇い労働者の当日の在籍状況の把握など、管理面での課題が残る。

仲買人 A

本倉庫は 2000 年よりコーヒー産業に参入。小規模農家としてコーヒー栽培を開始し、地域の仲買人を経て、国内市場でのコーヒー購入・販売へと事業を拡大。その後、輸出にも進出し、現在に至る。輸出業者と協力しながら販路を拡大し、多方面への紹介を受けながら事業展開を推進。主要な取引先として、Nestle やブラジル最大級のコーヒーブランド、3 Corações[16]（トレス・コラソンエス）にコーヒーを卸している。昨年度実績では、輸出 7 万 5 千袋に対し、32 万袋が国内で、メインの販売先は国内メーカーとなっている。
正社員 40 名、一時雇用労働者（テンポラリーワーカー）は雇っていない。勤務時間は朝 7 時から 17 時まで。ここでは労働者 3 名と経営者インタビューを実施した。
入社 2 年目の労働者は、知人の紹介で応募し、面接後すぐ採用された。試用期間は 2 カ月で給与の変動はなく、入社後にフォークリフト研修を受講。年 2 回、労働安全衛生研修（消火訓練・避難訓練）が実施され、参加しているが全員が受講しているかは不明とのことであった。
入社 10 年目の総務担当の女性は、夫が同じ会社で働いていることをきっかけに応募した。事務職は土曜日の出勤はない、倉庫作業は収穫期などに土曜日の出勤もあるとのこと。通勤は夫とバイクまたは車で通勤しているが、交通費や社用バスの支給はない。労働者の多くは近隣在住者で、昼休憩の 1 時間に自宅で食事をとる人が多い。昼食代として食事補助券が支給されるが、これはスーパーなどでも利用可能。産休は 4 カ月付与される。出産後、時短勤務制度はないが、授乳のため、午前・午後に一時帰宅が可能。
入社 5 年目の労働者は地元出身だがサンパウロで働いていた。結婚を機に帰郷し、いとこの紹介を受け入社した。コーヒーの袋を運ぶ仕事だが、今は肩に担いで運んでいるわけではないとのことであった。繁忙期土曜日出勤はあるが 11 時までとのことであった。消防訓練・避難訓練は毎年実施されている。
ブラジルのカレンダーに応じた休暇制度を採用し、カーニバル期間は 3 日間の休暇。また、30 日間の連続休暇を取得することが可能。タイムカードで勤務を管理し、時間外労働がある。給与は、毎月銀行振込となっている。
経営者インタビューでは、Nestle が 4C を推奨しているとの説明があった。4C 認証を取得した場合、コーヒー 1kg あたり 6 レアルのプレミアム価格のうち、4 レアルが生産者へ還元され、2 レアルが貯蓄に回される。貯蓄した資金は、オートバイ購入費として農家に還元しているとのことであった。契約農家は 4C、RA および輸出業者の認証を取得済みだが、RA 認証は最も厳しく、小規模農家には取得が困難なものであるとの見解だった。尚 RA 認証を取得したコーヒー豆は 1kg あたり 20 レアルのプレミアム価格となるとのこと。

[16] https://www.cafe3coracoes.com.br/

仲買人 B

2018 年から運営をしている仲買人を訪問。保管だけでなく豆の選別も実施している。顧客の要望に応じた状態で保管し、輸出向けに対応。2 つの倉庫で最大 60 万袋の収容が可能である。

正規雇用者は 36 人で、収穫時期には近隣住民を中心に約 30 人を追加で雇用している。非正規労働者の手配はポルトガル語でシンジケート(労働者団体。ここでは人材派遣会社を意図していた。)に依頼し、保険料の負担もシンジケートが担っている。シンジケートは正式に会社として登記されており、現在は派遣会社 1 社と契約し、必要に応じて労働者を派遣してもらっている。非正規労働者の給与は、日額 150 レアルで、本人の手取りは約 110 レアル。時間外労働代は 15～20 レアルで、週末や祝日には別途支給がある。健康診断は正社員・派遣労働者ともに実施されており、派遣労働者については派遣会社が対応している。

フォークリフト責任者、倉庫管理責任者の 2 名から話を聞くことができた。勤務時間は週 44 時間で、月曜～木曜は 7 時から 17 時半、金曜は 7 時から 16 時半。昼休憩は 1 時間半。土曜日と日曜日が休みとなっている。

フォークリフト責任者は、他の倉庫で働いていたが、現在の倉庫の設立時に応募した。以前の倉庫より労働条件が良く、労働条件を確認した上で労働手帳と労働契約に署名している。フォークリフトは 250 時間ごとに業者がメンテナンスを実施。これまでダクト火災など倉庫内での火災は発生していない。消防・避難訓練は年 1 回実施し、派遣社労働者も参加している。正規・非正規の区別は T シャツの色で判断。入社時にはトレーニングを実施し、労働安全衛生のチェックは外部業者が週 1 回実施。

会社への意見は目安箱を通じて提出可能で、対人関係の相談窓口も設置。長期勤務のためには会社のバリューを理解することが重要で、そのためのトレーニングが用意されている。フォークリフトは正規社員のみが運転し、非正規労働者が運転することはない。個人保護用具は会社から支給され使用していな労働者には注意を促している。ブラジルの法律に基づき、注意勧告を 3 回受けた場合は解雇が可能とされている。この会社でのペナルティ項目は個人保護用具の未着用のみ。今回のように企業からの訪問実績はないものの、認証担当者の訪問は行われている。

輸出業者 D

1977 年創業の輸出入業者を訪問し、彼らの活動や認証について話を伺った。コーヒーの栽培から焙煎まで、バリューチェーン全体で活動しており、ブラジルにおいてコーヒーの調達や生産者支援を行っている。 当該輸出業者の認証は、コーヒー業界の持続可能性を高めるために設計された責任ある調達プログラムで、このプログラムは、生産者、トレーダー、焙煎業者に利益をもたらし、共有価値を創出することを目指している。本プロジェクトは 2022 年から始まり、2023 年に Global Coffee Platform に準拠した形となっている。既に 800 以上の農家と、1,000 以上の農園が認証を取得済。彼らの認証は既に EUDR に準拠しているが、更にサステナビリティ基準の検証を実施することや、デュー・ディリジェンスを行い CSDDD に対応することも可能である。

この認証には以下の 5 つの大きな指標があり、80 の社会的、環境的、経済的な実践項目で構成されている。これらは、Global Coffee Platform の Sustainability Reference Code をモデルとしている。農家や施設が「持続可能に調達された」と分類されるためには、10 の必須クリティカル指標(Critical Indicators)すべてに準拠し、さらに 70 の改善指標(Improvement Indicators)のうち少なくとも 50%に準拠する必要がある。初回の監査では 50%の達成が求められ、3 年のモニタリング期間中に足りていない部分は個別に改善活動を支援していく。

＜5つの指標＞

| | |
|---|---|
| 炭素排出量の削減： | 各サプライチェーンでベースラインを設定し、炭素排出量を削減する計画を策定。 |
| 森林破壊の削減： | 森林破壊の監視プログラムを導入し、削減計画を実施。 |
| 人権の促進： | 農家や農場労働者の人権を保護し、強化するプロジェクトを展開。 |
| 生活収入の向上： | 農家の生活収入を改善するためのベースラインを設定し、プロジェクトを実施。 |
| 再生農業の採用促進： | 再生農業の実践を推進し、その採用を評価するための指標を導入。 |

当該業者ではブラジルの各地域で様々なプロジェクトやトレーニングを行っているが、それらは全て単独ではなく、顧客や産業団体・NGO などと共に行っている。森林保護等は Solidalidad、EUDR 関連は Cecafé と取り組み、人権については Verité や ILO、SENAR と農民と労働者を対象に労働安全衛生研修等を実施している。グリーバンスシステムとしては、ILO の“Our Voice Program”がミナスジェライス州からスタートしているが、米国による支援再考が進む中、現状は活動停止状態。通信手段は WhatsApp を使用。通報があった農園や企業はすぐにダーティーリストに載る訳ではなく、Local・State・Country 各レベルでの判断を経た上で掲載の可否が決定される。

また、EUDR 対応として、Serasa のシステムを見せてもらった。Serasa Experian[17]（セラーザ・エクスペリアン）は、帝国データバンクに類する民間の信用調査機関として、農園の財務情報などをモニタリングするシステムを運用している。EUDR 対応として、Cecafé が費用を負担し、既存情報に必要な情報を追加した形。ブラジルは官民一体となり、早期から EUDR 対応を実施しており、他国より進んでいる状況であることが分かった。

現地機関（産業団体、認証団体、地区農業組合、NGO）

(1)Cecafé

Cecafé[18]はブラジルのコーヒー輸出評議会として 1999 年に設立され、126 のメンバーを有している。同組織はブラジルのグリーンコーヒー輸出の 96%を占め、150 カ国以上に輸出を行っている。Cecafé はブラジルコーヒー産業の持続可能な発展と、国際市場での信頼獲得を進めるため、特に、公民連携を通じた継続的な改善と、透明性の高い生産体制の確立に注力している。ブラジルのコーヒー産業における「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に向けた Cecafé 取り組みについて説明があった。
Human Development Index（HDI）[19]の分析における、コーヒー栽培面積が大きい地域ほど開発指数が高い実証結果を参考にし、Cecafé では、小規模農家の支援と収入向上に焦点を当て、生産者組織の強化や技術支援を通じて、地域社会全体の発展に貢献している。 労働環境の改善への取り組みとして、Cecafé は 2006 年に「Produtor Informado」プログラムを立ち上げ、7,000 人以上のコーヒー生産者に対して包括的な教育を提供してきた。2023 年にはオンライン学習プラットフォームを立ち上げ、デジタル技術と持続可能性に関する無料コースを提供している。労働法の知識共有、現場技術者への非暴力コミュニケーション研修、農場でのインフラ整備（水質改善、衛生設備の設置）など、具体的な改善活動も実施している。これらは、国内外企業や協同組合等のパートナーを通じて提供している。
また、「ブラジルにおける奴隷労働の根絶のための全国協定」（nPACTO）[20]との協働により、コーヒーセクターの社会的持続可能性に関する部門別協定の策定も進めている。EUDR[21]の対応として、ブラジルは、EUDR が対象とする全ての産品（牛肉、大豆、コーヒー、カカオ、パーム油、木材、ゴム）を輸出しており、この対応のために官民連携でのタスクフォースが設置されている。このタスクフォースは外務省が調整役を務め、Cecafé はコーヒーセクターの代表として参加している。また、EUDR や ESG の対策として、Cafés do Brasil Traceability Platform（電子モニタリング）と呼ばれるプロトコルの基盤となるものが構築され、EU 向け出荷の 98%をカバーする包括的な管理システムを確立している。このプラットフォームには 52 のメンバー（協同組合、国内外の企業）が参加し、森林伐採ゼロの確認、関連法規制への準拠確認、土地利用状況の監視などに対して取り組みが実施されている。また、ダーティーリストのモニタリングに積極的に取り組んでおり、コーヒー産業に特化したカスタマイズバージョンを作成し、コーヒーバリューチェーンに関連する事業者のみを抽出・監視している。政府の監査と連携し、リストに掲載された生産者からのコーヒー調達を行わないという方針を徹底すること、また農家への積極的な教育とともに不適切な労働慣行の撲滅を促進している。この取り組みにより、26.4 万人のブラジルコーヒー生産者のうち、リストに掲載されているのはわずか 61（0.02%）と極めて低い水準を維持しているという。

(2)Rainforest Alliance

Rainforest Alliance（レインフォレスト・アライアンス）は、環境保全と持続可能な農業、森林管理を推進する国際的な非営利団体である。1987 年にアメリカ合衆国のニューヨークで、環境活動家のダニエル・カッツ（Daniel Katz）によって設立され、持続可能な土地利用や責任あるビジネス慣行の普及を目的としている。
ブラジルは地球上で最大の熱帯雨林であるアマゾンが広がる国であり、RA の活動にとって非常に重要な地域であり、下記の取り組みを行っている。

1. 持続可能な農業の推進
   ブラジルでは、コーヒーやカカオ、茶、バナナなどの農産物が多く生産されている。RA は、これらの農家に対して持続可能な農業慣行を導入し、農業の環境への影響を減らすための支援を行っている。
   同団体が提供する「RA 認証」は、持続可能な方法で生産された農産物であることを保証し、農家の生活向上と生物多様性の保護を促進する。
2. 森林保全と再生

17 https://www.serasaexperian.com.br/
18 https://www.Cecafé.com.br/
19 https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI
20 https://inpacto.org.br/
21 Regulation on Deforestation-free products - European Commission

ブラジルのアマゾン熱帯雨林は、生物多様性の宝庫であると同時に、気候変動の緩和に重要な役割を果たしている。RA は、森林伐採を抑制し、森林管理の持続可能性を高めるためのプロジェクトを展開している。地域コミュニティや先住民と協力し、森林資源を適切に管理しつつ、生計を立てる手段を提供している。

3. 気候変動対策
森林伐採や不適切な農業慣行は気候変動を加速させる原因となる。RA は、これらの活動を抑えるための取り組みを行い、炭素排出量の削減や炭素吸収量の増加を目指している。

4. 地域コミュニティのエンパワーメント
ブラジルの地域社会や先住民は、自然資源の保護において重要な役割を果たしている。RA はこれらのコミュニティを支援し、環境保全と経済的利益を両立するプロジェクトを実施している。

RA 認証マーク: 持続可能な農業や森林管理に基づいて生産された製品に付けられる。

RA は、環境と経済の両立を目指しており、特にブラジルのような自然豊かな地域でその活動の意義が大きく、この団体のプロジェクトを通じて、持続可能な開発と自然環境の保護が一体となる未来を目指している。RA 認証は、持続可能な農業と責任あるサプライチェーンの実現を目指す包括的な制度であり、この認証を取得するためには、農場や企業が以下の主要な要件を満たす必要がある。

＜農場向けの要件＞

1. 環境保全
生態系の保護: 森林や生物多様性の保全、水源の保護など、自然環境の維持・再生を推進すること。
農薬管理: 有害な農薬の使用を削減、総合的病害虫管理（IPM）を導入し、環境への影響を最小限に抑えること。

2. 労働者の権利と福祉
安全で公正な労働条件: 労働者に安全な作業環境と公正な待遇を提供し、児童労働や強制労働を禁止すること。
コミュニティの支援: 地域社会の福祉向上や教育支援など、コミュニティとの協力を重視すること。

3. 農業の生産性と持続可能性:
持続可能な農業実践: 土壌の健康維持や水資源の効率的利用など、環境に配慮した農業手法を採用すること。
気候変動への適応: 気候変動の影響を緩和し、農場の回復力を高めるための対策を実施すること。

＜企業向けの要件＞

4. 責任あるビジネス慣行:
サプライチェーンの透明性: 製品がどのように生産され流通しているかを明確にし持続可能な調達を推進すること。
公正な取引: 生産者に対して適正な価格を支払い、長期的なパートナーシップを築くことを奨励すること。

5. 環境への配慮:
資源の効率的利用: エネルギーや水の使用を最適化し、廃棄物の削減に努めること。
気候変動対策: 温室効果ガスの排出削減や再生可能エネルギーの導入など、環境負荷低減の取り組みを行うこと。

これらの要件は、RA の持続可能な農業基準に詳細に定められており、認証を取得するためには、独立した審査員による厳格な審査を通過する必要がある。このプロセスを通じて、生産者と企業は環境保全と社会的責任を果たしつつ、持続可能なビジネスモデルを構築することが期待されている。

### (3)IDH

1IDH[22]は、オランダで設立された国際組織で、世界中に拠点を持ち、農業市場の持続可能性と包括性の向上を目指して活動している。お話を伺った担当者は大豆とサトウキビの担当であったが、ブラジルにおける監査の実態について伺った。

ブラジルの大豆とサトウキビに関する法規制は世界的にも厳格な水準にあり、違反に対する罰則も厳しく定められているという。しかし、実際の監査体制は十分とは言えず、法規制の実効性に課題が残されている。特に大豆については、EUDR やブラジル国内の規制の対象となっており、輸出における重要な課題であるという。最も深刻な問題は、ロジスティクスとトレーサビリティの確保であり、サトウキビについても同様の問題が指摘されている。

監査システムにおいては、監査をパスするために虚偽の報告を行うケースの存在も否定できないという。このような状況に対しては、単なる監査による取り締まりだけでなく、教育を通じた理解促進と意識改革が重要とされている。特に大豆の生産については、気候変動への対応や人権・環境保護と経済発展の両立が求められており、持続可能な生産体制の確立が課題となっているという。IDH の具体的な取り組みとしては、農薬使用の最小化などの

[22] https://idh.org/contact/brazil

環境配慮型の生産方法の導入が進められている。これらの取り組みを通じて、生産者の意識向上と実践的な改善を図りながら、持続可能な農業生産システムの構築を目指している。

### (4)Solidaridad

Solidaridad[23]財団は、50 年以上の経験を持つ国際的な非営利団体で、ブラジルでは 15 年以上にわたり活動を展開している。元々はバナナ生産者を対象としていたが、現在はブラジルで 8 種の穀物を扱い、特にサンパウロ州ではサトウキビ、南部ではマテ茶なども対象としている。世界的には 1,000 名、ブラジルでは 80 名のスタッフを擁し、経済・社会・環境の側面から、生産者を主な対象として支援活動を行っている。
ブラジルの農業と人権状況について、広大な土地を有するブラジルでは生産規模も大きく、市場価格に大きく左右される特徴がある。児童労働は比較的少なく、環境法も厳格で、土地の 80%は保護が必要とされ、20%のみが活動可能となっている。しかし、広大な土地ゆえに監査実施が困難であり、法律の厳格さと実際の遵守状況には乖離が見られるという。その様な状況で現実的には EUDR などの海外規制に従うことの難しさが指摘される。特に森林破壊に関しては、大森林の定義があいまいで、地域によって解釈が異なるため、規制遵守においてグレーゾーンが多数存在している。ブラジルの広大さを示す例として、ドイツ一国がブラジルの一州と同程度の大きさであることが挙げられており、このような広大な土地を管理するためのトレーサビリティの確保は、写真やシールの添付などの方法で試みられている。森林破壊の状況を評価する際には、20 年前からの変化を基準にすることが多く、ミナスジェラス州などでは 20 年前から大きな変化がないため、森林破壊はないと評価できる。一方で、他の州では開拓が進み、大豆生産者が先住民地域への拡張を図るなど、森林破壊につながる状況も報告ある。
森林破壊に対する認識については、生産者間でも大きな差がある。環境保全の重要性について理解が不十分な生産者や、気候変動自体を否定する生産者も存在する。また、ミナジェラス州では拡張可能な地域がないため森林伐採の懸念は少ないものの、コーヒー農園からサトウキビへの転換や、気候変動によりコーヒー生産が困難になった地域から他地域への移転など、間接的に環境に影響を与える変化も観察されている。
先住民の人権に関して、政治的な汚職や大規模生産者からの圧力により、小規模生産者や先住民が圧力を受けるケースが報告されているとのこと。前政権下では先住民の人権保護活動が皆無だったが、現在は民間活動を通じて少しずつ保護活動が広がっているという(アメリカからの支援が無くなったことも要因とする)。失敗例になるが、Soliderided の活動として、北部マラニョン州では GPS を使用した先住民地域の把握を試みたが、安全上の懸念から位置情報の公開は控えられ実施に至らなかったケースも過去あったという。
コーヒーの収穫における季節労働者については、労働者自身が意図的にインフォーマルな労働を選択するケースがあるという。これは、正式な雇用契約を結ぶと政府からの給付金が受けられなくなることが要因とされている。正式な契約を結ぶと、これらの給付金が打ち切られ、さらに給与から保険料や年金が天引きされることで手取り額が減少してしまう。このような状況は、特に小規模農家での雇用において顕著である。一例として、200 名規模の農園で不正な給与支払いの告発があった際、199 名の労働者が告発者 1 名に反発したケースが報告されており、このような慣行が一般化している実態が浮き彫りになっているという。これらの問題に対して、Solidaridad はハラスメントや給与格差などの認識向上のための教育活動を実施している。また、小規模農園は大規模農園と比べて、市場でのネゴシエーション力が弱く、新品種の導入などにも困難を抱えており、これらの課題解決に向けた支援活動を行っている。
労働条件の監視システムとして、ブラジルではダーティーリスト制度が運用されている。不適切な労働環境や違法な雇用が発覚した場合、企業がこのリストに掲載される可能性があるが、監査体制の不足により、実際の摘発は労働者からの告発に依存する傾向にあるという。政府による調査は数か月を要し、違反が確認された場合は慰謝料や返金が命じられる。一方、民間による監査はより迅速だが、金銭的な補償は含まれない。また、認証制度の一環として苦情処理窓口の設置が義務付けられているが、その実効性は企業の姿勢に大きく依存しているという。
サトウキビ産業については、植付けと収穫時期に多くの労働力が必要となる。2014 年以降、サンパウロ州・ゴイアス州・ミナスジェライス州では、収穫前の焼却が禁止され、機械化が進んでいる。1 台の機械で約 80 人分の労働力をカバーできるため、Solidaridad と後述の UNICA が協力して仕事を失くした労働者にむけて農業トレーニングを実施しているという。一方、北部では地形的な制約により機械化が困難で、他州からの出稼ぎ労働者が多く見られる。また、機械化による雇用喪失を懸念する地域住民の反対もあり、機械化の進展が妨げられているケースもあるという。

[23] https://www.solidaridadnetwork.org/

## (5)UNICA

UNICA[24]は、1997 年にブラジルの分野別規制緩和を受けてサンパウロ州の組織が合併して設立された、サトウキビ、エタノール、バイオ電気を生産する業界団体である。メンバー企業の代表者と専門家チームで構成される審議会によって運営されており、2007 年末に米国、2008 年にヨーロッパに国際事務所を開設し、政府、NGO、企業、消費者、メディアなどに情報提供を行っている。

サトウキビ生産に関して、中央南部と北部では地域と気候による違いが存在する。特に収穫方法において、中央南部は機械化が進んでいるのに対し、北部は手動での収穫が主流である。この違いは環境と人権に大きな影響を及ぼしており、特に環境面では、手動収穫時に必要となるサトウキビの焼却による二酸化炭素排出が課題となっているという。サンパウロでは 98%が機械化収穫となっており、残りの 0.02%は小規模農家である。

労働条件と環境保護に関する監査体制は、ブラジルにおいて多層的な構造になっている。労働に関しては、国と州による二重の監査体制が敷かれており、労働省による国の監査と州の労働監督署による監査が実施されている。環境に関する監査は、国・州・市という三層構造になっている。特にサトウキビ産業については、燃焼に関する特別な監査もあり、国の燃料監査機関によって実施されている。監査の対象範囲は、労働監査では対象企業の立地から半径 50km 圏内が対象となることもあり、環境監査では、例えば農薬使用についてはサプライヤーのリストの提出が求められ、問題が見つかった場合はサプライヤー全体に監査が入ることもあるとのこと。なお、ブラジル中央南部地域では機械化と厳格な監査により労働問題が比較的少ないのに対し、北部では手動収穫が主流で監査も十分でないため、サプライヤーにおいて不正な労働契約などの問題が発生する可能性が高いという。

また、ブラジルの監査制度は国際的な認識よりも厳格であり、一部の否定的な事例だけが海外で報道される傾向があるという懸念も示す。実際、サトウキビ生産は高速道路近くで行われるため監査も比較的容易であり、大手企業へのサプライチェーンにおいては複数の認証取得が必須となっていることから、違法行為は「稀」であるとのこと。これらの監査体制はコーヒーなどの他の農産物にも共通しており、基本的な仕組みは同様であるが、作物ごとに若干の違いがあるとのこと。

認証システムの有効性、特にコーヒー産業における認証と実態の乖離については、重要な課題としている。この乖離が生じる主な理由は、各国の労働法の違いにあるという。国際的な単一基準で全国に認証を適用する場合、地域ごとの法的・文化的差異により、認証の基準と現地の実情との間に齟齬が生じることがある。この問題に対応するため、一部の認証制度では、各国の労働法に合わせた基準を設定するアプローチを採用している。これにより、国際的な認証が現地の法的枠組みと調和し、より実効性の高い監視・評価システムとなることが期待されている。

EUDR にサトウキビが対象となっていない理由について、UNICA ではその正確な理由は把握していないが、サトウキビが生の状態で輸出されず、エタノールやバイオマスとして加工されて輸出されることが要因ではないかと推測している。ただし、ブラジル国内の規定では、大豆やコーヒーと同様にサトウキビも対象となっており、ヨーロッパ輸出には認証が必要とのこと。また、大手企業への販売には必ず認証が求められる。

女性の活躍に関しては、2008～2012 年に実施された機械操作トレーニングにおいて女性の起用を進めた結果、女性オペレーターによる収穫が男性より効率的であることが判明し、活躍の場が広がっている例を挙げた。

## (6)Imaflora

Imaflora[25]は、1995 に設立した非営利団体である。ミナスジェラス州においては、監査と森林保護に関する情報提供を企業向けに行う。持続可能性を維持しながら生産量を確保するための取り組みを実施しており、組合と協力して認証の普及活動を行っている。また、リスクの予防に努め、Nestle などのブランド企業からの依頼で監査を実施することもある。苦情処理窓口の設立や他団体と協力して認証トレーニングにも注力している。

人権侵害の地域差について、セラード（Cerrado）地域は平坦で機械化が進んでいるため人権侵害は少ない一方、エスピリト・サント州では手作業が主体のため人権侵害のリスクが高いとされているとのこと。監査では職場の安全性、人種差別、相談窓口の有無、児童労働、長時間労働などを、法律への準拠を中心に確認いる。

児童労働に関しては、ガトスと呼ばれる仲介人を通じた雇用で現在もあるとのことだが、給与の適切な支払い等の実態は確認できないという。問題が多い地域としては、エスピリト・サント州、バイーア州などの小規模農園が挙げられる。また、季節労働者の雇用はコスト負担が大きいため、ガトスを通じた雇用が選択されるケースもあるという。監査の実施状況について、従来はサトウキビ農園での監査が厳格に行われていたが、今後はコーヒー農園でも同様の監査が実施される見込みとのこと。監査後のフォローアップについて、政府による監査の場合は通知が発行され、強制労働が確認された場合は救済措置や対象者に退職金の支給が行われる。改善が見られない場合は、雇主の納税証明がブラックリストに掲載される。一方、Imaflora がサポートする監査では修正期間を設け

[24] https://unica.com.br/en/
[25] https://imaflora.org/

てサポートを行い、改善が見られない場合は認証を取り消すこととなる。具体的な違反事例としては、防具服の未提供、劣悪な宿泊施設、規定以上の労働時間などが確認されている。
Imaflora には法的な告発権限はなく、重大な違反を発見した場合は、取引先企業に報告して判断を委ねる形を取っている。監査基準の厳格さについては、RA が最も厳しく、C4 はより簡素な要求事項であるという。また、生産者が認証を取得する主な動機として消費者からの要求が挙げられており、日本市場においても消費者の認識向上が望まれている。

### (7)COOMAP

COOMAP[26]は 68 年前からパラグアス複合農業協同組合として事業を展開しており、海外輸出も手がけている。現在、850 の農園をパートナーとして取引を実施しており、その規模は 5-10 ヘクタール以下が 50%、10-20 ヘクタールが 20%を占める。3 年前から EUDR に沿って事業を実施しており、組合としての教育活動も展開している。特に、全体の 75%を占める家族経営の農園については教育がしやすい状況にあるが、変更に対する反発や気候変動への対応などの課題も抱えているという。
家族経営の農園における人権問題については、家族単位での運営であるため人権問題は基本的に発生していない認識とのこと。取引中 25%の農園については COOMAP の労働部門が教育を担当している。強制労働や不正規労働については、メディアでの報道はあるものの、実際にはレアケースであると認識している。ただし、労働者側が国からの手当を失わないように不正規労働を選択するケースも散見するとのこと。
児童労働に関しては、ミナス地域では深刻な問題とはなっていないという。子供たちは学校に通い、重労働が課せられることは基本的にはないと把握しているという。高校生による農作業の手伝いについては、インターンシップのような形態であれば問題ないとされている。基本的に子供たちは 1 日学校で過ごしており、高校生の場合に限り作業の手伝いが行われることがあると言及。
EUDR に関連する土地の権利については、ミナス地域には少数民族が居住していないため、土地を奪うという問題は発生していないという。キロンボ地域の占領などの可能性も考えられるが、ブラジルでは国が発行する書類によって土地開発が規制されている。先住民族は北部に居住しており、COOMAP は全パートナーへ土地の権利問題の認識拡大を進めているとのこと。

## Ⅴ. まとめ

本調査を通じて、産地(農家)から日本や他国へコーヒー豆が出荷されるまでのサプライチェーンを辿り、労働環境や労働条件、労働安全衛生、森林破壊などについて、(経営者や労働者との)対話を通じた出来る限りの調査をおこない、また、現地機関(産業団体、認証団体、地区農業組合、NGO)との情報交換、意見交換を実施した。
コーヒーに関わる多くのステークホルダーと対話し、人権や環境に関しての活動や意見を拝聴できたことは、日本の取引先(輸入商社)や、調査に参加した味の素および伊藤園によるご協力の賜物であると考えている。
この調査で得られた情報として、ブラジルのコーヒー産業に係る人権のリスクとして、①繁忙期における季節労働者の労働条件や住環境、②季節労働者の仲介業者、代理人の存在、③(労働者本人の選択による場合もあるが、)正式な雇用手続を行わず、短期労働に従事すること、④農薬管理庫や寮など労働安全衛生面の不足などがあげられる。この調査では顕在化していないが、現地 NGO の報告や事前デスク・リサーチで指摘された児童労働の存在にも注意を払うことが必要である。尚、今回の訪問を通じて、季節労働者が働く収穫期に訪問し、現地確認をおこなう重要性が改めて確認された(今回はコーヒー豆の収穫期ではないため、次回を期待)。また、労働安全衛生の課題は現地機関(ブラジル政府や NGO など)との協力でリスクを軽減できる可能性もあり、日本企業としてサポートしていくことも検討すべきとして考える。
今回、農園経営者を含めたステークホルダーからのヒアリングにおいて、ブラジル政府の労働政策は強化され、法律も厳格化していることを確認した。他方で、法律が厳格化されるスピード感と現場における対応については若干の「差」が生じており、その「差」を埋める為に NGO や産業団体、農業協同組合が活動している様に考えられた。
ブラジルにおいて、コーヒーは重要な産業であり、官民一体となって活動が進められていることを感じるが、課題が全て解消されているとは言えない。ただし、間違いなく改善に向けた取り組みが(小農家も含めて)浸透し始めていることは確認できた。
今回の訪問調査を実施した範囲・時期において、当該サプライチェーンについて著しい人権侵害事象は発見できなかったが、引き続き買い手側の「ビジネスと人権」に資する活動として、モニタリングや必要な情報提供を継続して行わなければならない。

[26] https://coomap.com.br/en/home-english/

## Ⅵ. ASSC からの提言

今回のブラジル訪問を踏まえて、味の素および伊藤園に対して、ASSC として下記の提言をおこなう。

※提言は個社だけでなく2社の協働を念頭に置いている。ASSC としては、1社による活動よりも広い範囲且つ多くのステークホルダーとの対話が可能で、また一般市場購入および集荷型サプライチェーンへの影響力を踏まえると、より多くの企業による協働が有効と考えている。
また、日本企業が協働して研修の提供や施策を実施していく事で、国際的に日本企業、個社のサステナブル活動としてもプレゼンスの向上が評価されると思っている。

提言1： 継続した人権デュー・ディリジェンスの実行

- 収穫期における再訪問と季節労働者との対話
- サプライチェーンの透明性向上（サプライチェーン透明化アンケートの実施等）
- 短期や季節労働力の調達先の確認（レーバー・サプライチェーン・デュー・ディリジェンスの実施）
- 優良調達先（派遣会社・仲介者・代理人等）の 特定
- 継続的なサプライヤーモニタリング
- 取引先や現地ステークホルダーのサポート（啓発活動）
  ＜テーマ例＞
  ・労使関係を通じた生産性向上
  ・サプライヤー優良事例集の作成と周知
  ・苦情処理相談窓口の設置と目的の周知
  ・季節労働者（移民労働者・外国人労働者方針）の策定とサプライヤーへの周知
  ・環境負荷低減の為の農薬使用マネージメント研修提供
  ・労働安全衛生研修提供（個人保護用具着用の徹底、法律以上の物を要求する）

提言2： サス認証品や（人権や環境課題に取組んでいる）優良調達先の活用

以 上