



# パーム油に潜むスキャンダル

世界的ブランドの裏に労働搾取

アムネスティ・インターナショナル報告書要旨〈翻訳〉

AMNESTY  
INTERNATIONAL





写真：北スマトラ州にある PT Milano 社のアブラヤシ農園。同社はウィルマー社の子会社。  
©Amnesty International / Watchdoc

パーム油やアブラヤシ由来の原料は、市販の食品や日用品の約 50%に含まれている。パーム油は、調理油として使われる他に、パン、シリアル、マーガリン、チョコレート、アイスクリーム、ビスケットやスナック菓子といった食品の多くに含まれている。家庭用洗剤、シャンプー、保湿クリーム、石けん、口紅などにも含まれており、自動車や発電用のバイオ燃料にも使用されている。

世界のパーム油生産量はこの 10 年で倍となり、2020 年までにさらに倍増すると予想される。インドネシアは世界最大のパーム油生産国で、年間 3,500 万トンを生産している。食用植物油やバイオ燃料のような非食用植物油の需要拡大に伴って、同国内のアブラヤシの大規模農園（プランテーション）が急速に拡大した。アブラヤシ農園は、森林を切り開いてつくられることから、オランウータンやスマトラトラの生息地の破壊といった深刻な環境問題に発展している。

パーム油が環境と社会にもたらす影響への批判を受けて、2004 年、「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）」が設立された。この組織の目的は、パーム油産業を環境に影響を及ぼさない、持続可能なものにすることである。RSPO の認証を受けたパーム油は「持続可能なパーム油」と表示され、今日では多くの製品にその認証マークを見ることができる。

この報告書は、パーム油とラウリン油（パーム核油）の生産、販売最大手で、世界の取引の 43%を占めるウィルマー社にパーム油を供給している、インドネシアのアブラヤシ農園での労働搾取について調査したものである。また、本報告書では、インドネシアで生産されたパーム油が、ウィルマー社を経て、最終製品メーカーに渡るまでの過程を追跡調査している。調査は、インドネシアでの現地調査と机上調査の両方を行った。調査員は、ウィルマー社の子会社 2 社と、同社の精製所に油を供給している 3 社所有の農園で働く労働者 120 人に聞き取り調査を行った。その中には、管理職にいる労働者も含まれる。子会社 2 社は、PT Perkebunan Milano（以下、PT Milano 社）と PT Daya Labuhan Indah である。サプライヤーの 3 社は、PT Sarana Prima Multi Niaga（以下、SPMN 社）、PT Abdi Budi Mulia（以下、ABN 社）、BEST グループ傘下の PT Hamparan Masawit Bangun Persada（PT Hamparan 社）である。アムネスティ・インターナショナルが調査を行った企業のうち、ウィルマー社と SPMN

社、ウィルマー社のバイヤーとなる最終製品メーカーのうち 1 社を除く 8 社は、RSPO の会員であった。

アムネスティは、ウィルマー社および同社のサプライヤーによる、アブラヤシ農園での強制労働、児童労働、性差別、労働者の健康を害する搾取的で危険な労働といった深刻な人権侵害の実態を明らかにした。こうした人権侵害は単独で起きたものではなく、ウィルマー社の子会社とサプライヤーによって組織的に行われていることである。特に、低賃金、ノルマ制や出来高制の賃金体系、複雑な罰金・罰則制が見られる。労働者のうち、特に女性は、日雇い労働者として雇用されているため、搾取されやすくなっている。

## 収穫とパーム油の精製

パーム油の原料となるアブラヤシの木は高さ 20 メートルまで成長し、その平均寿命は 25 年である。アブラヤシの木は樹齢 3 年以降に果実をつけ始め、樹齢 6~10 年で最も多く果実を実らせる。木には小さなプラムほどの大きさの実が 1,000~3,000 個集まった大きな果房となり、果房 1 つの重さは 10~25 キロにもなる。収穫された果房は 24 時間以内に搾油所に運ばれ、処理が開始される。抽出された油は精製所に運ばれ、不純物の除去処理が施される。ウィルマー社は、インドネシア国内に農園と搾油所、15 カ所の精製所を所有している。精製所ではウィルマー社の所有する搾油所以外からも油を仕入れており、同社はこうした搾油所を第三者サプライヤーと呼んでいる。

アブラヤシの果実を収穫する作業は、かなり過酷な肉体労働である。収穫には、「エグレック」と呼ばれる、先端に鎌の刃がついた長いスチール製の棒が用いられ、その重さは 12 キロにもなる。労働者はその重い道具を使って、20 メートルほどの高さにある果房を木から落とす。3 メートルほどの低木の場合は、「ドドス」という先端に大きなノミがついた短い棒を使う。収穫された果房は一輪の手押し車に積まれて、整地されていない道を運搬され、一箇所に集められる。

## ウィルマー社の子会社とサプライヤーの労働環境・賃金・罰則

インドネシアの法律では、1 週間の労働時間は 40 時間、時間外労働は 1 日最大 3 時間または 1 週間で 14 時間までと定められている。また、時間外労働に対しては、時給の 1.5~3 倍の支払いが義務付けられている。最低賃金は州ごとに知事によって設定される。州知事は、特定の産業に対しても最低賃金を設定することができる。アブラヤシ農園がある北スマトラ州と中部カリマンタン州で適用されている最低賃金は極めて低い。農園は市街地から離れたところにあるため物価が高く、最低賃金では家族の生活を賄えない。

アムネスティの調査対象企業では、労働時間と出来高に基づいた複雑な計算式で賃金を算出していた。企業は、労働者の作業ごとにノルマを設定している。収穫担当の労働者（必ず男性）に対しては、1 日に収穫しなければならないアブラヤシの果房の総重量が設定されている。例えば、ウィルマー社のサプライヤーの ABM 社は、2006 年に植樹された木から 1 日 950 キロを収穫することを定めるなど、ノルマを樹齢とその木から想定される収穫量に基づいて算出し

ている。労働者がノルマを達成した場合は、基本月給を受け取ることができる。しかし、達成できなかった場合は、基本給の7分の1が減額される。これは、規定の労働時間を働いていても、時間外労働をしても適用される。ノルマを超える収穫があれば、特別手当が支払われる。

農園の保守管理担当の労働者（主に女性）には、撒く肥料の袋の数、散布する農薬のタンクの数、除草する畝の数などのノルマが設定されている。例えば、ウィルマー社の子会社 PT Milano 社では、1日でタンク9個分の農薬を散布し、15～17袋分の肥料を撒くことが定められている。ノルマが達成できなかった場合でも、労働者は日給を受け取ることができるが、その日に終えられなかった仕事は翌日の作業に追加される。

労働者に課されるノルマは各企業で設定されている。こうしたノルマは、労働者が規定の労働時間内にこなせる作業量を現実的に算出したものではなく、企業側の必要性に基づいてはじき出されたもののようである。労働者がノルマを達成できなかった場合の対応については、企業によって、また、労働者の担当作業によって異なっている。労働者は、ノルマ未達の場合に賃金が減額されることもあり、それが最低賃金を下回る場合もある。規定の労働時間を超えて働いても、特別手当がもらえないこともある。時間外労働に対して手当が支払われることはほとんどない。

## 児童労働

ノルマを達成するため、特別手当をもらうため、厳しい罰則から逃れるため、アムネスティの調査対象の全農園で、労働者の多くが配偶者や子どもなどに作業を手伝わせていることがわかった。

インドネシアの法律では、最悪の形態の児童労働とされる仕事において、18歳未満の子どもを雇用することおよび働かせることを禁止している。最悪な形態の児童労働とは、子どもの健康、安全、道徳を害するものであり、労働省令によって定められている。13～15歳の子どもは、心身および社会性の発達に影響を及ぼさない軽作業に従事することが認められている。最低就労年齢は15歳であるが、健康、安全、道徳を害する恐れのある作業は18歳になるまで禁じられている。

アムネスティは、ウィルマー社の子会社2社（PT Daya Labuhan Indah 社、PT Milano 社）とサプライヤー3社（ABM 社、SPMN 社、PT Hamparan 社）の所有するアブラヤシ農園で、子どもたちが危険な作業に従事している証拠を得た。この5社で働く労働者は、アムネスティの調査員に対して、農園で親の手伝いをしている子どもを見たことがあると話している。児童労働について話すことで解雇されることを恐れ、親たちは聞き取り調査に神経質になっていたが、調査員は、農園で父親の手伝いをしている子ども5人とその親に話を聞くことができた。さらに、収穫を担当する別の父親5人にも聞き取りを行い、子どもたちが農園でどのように働いているのかを話してもらった。

中には8歳からずっと働いている子どももあり、聞き取りで確認した農園で働く子どもたちは、すべて15歳未満だった。その多くは、学校が終わる午後と週末、祝日に農園で親の手伝いをしている。学校をやめて、一日中、または一日の大半、働いている子どももいる。子どもたちの主な仕事は運搬で、果房から外れたアブラヤシの実が詰まった袋を運んだり、整地されてい

ない道や狭い橋の上を、重い果房を一輪車に大量に積んで運んだりしている。こうした作業は怪我の危険が伴い、農薬や肥料などの化学薬品に晒されて健康被害を受ける可能性もある。

アムネスティの調査員は、14歳のBさんに話を聞いた。Bさんの父親はウィルマー社の子会社で働いている。Bさんは次のように話してくれた。「12歳のときから2年ほど、毎日父の仕事を手伝っています。6年生になるまでは学校に通っていましたが、父が病気で働けなくなって、学校をやめて働き始めました。学校を卒業できなかったことが気がかりです。できることなら、もう一度学校に戻りたい。病気の父を助けるために学校に通うのをあきらめなくてはいけなかったから…」。

10歳のCさんは2年生で学校をやめ、8歳のころから、ウィルマー社のサプライヤーで働く父親の手伝いをしている。父親のKさんは、次のように話している。「息子が手伝いをしてくれているおかげで特別手当がもらえています。そうでなければ、ノルマはとても達成できない…。農園の監督はうちの子どもたちが作業を手伝っていることを知っていますが、子どもの手伝いはいいことだと言っています。シニアマネージャーもうちの子が手伝っているのを見ていますが、何も言いません。車から降りてくることもなく、監督に指示を叫ぶだけです」。

こうした児童労働は、18歳未満の最悪な形態の児童労働を禁止する国際人権法およびインドネシアの国内法に違反する。さらに、ウィルマー社が掲げている自社の方針にも反している。

アムネスティは、調査対象の全企業に、児童労働の証拠を示し、質問状を送った。ウィルマー社からは、次のような回答があった。「ウィルマー社の事業において児童労働は許されず、児童労働がないことは、サプライヤーが守るべき絶対条件である」。さらに同社は、「児童労働の主な要因は、教育の機会と保育環境の欠如にある」として、初等教育の機会をつくり、保育施設を提供するための投資をしていることを挙げた。また、農園では監督とマネージャーが児童労働禁止と書いた看板を設置し、定期的に巡回をして児童労働を監視していると述べている。「農園で児童労働が発覚した場合は、子どもを職場に連れてこないよう労働者に厳しく警告している。特に、学校が休みの日には、家庭で子どもたちの面倒を見る人がいないために、労働者が子どもを農園に連れてくる可能性がある。違反の常習者には、懲戒処分を下す」。

ウィルマー社の回答は、自社の農園で児童労働につながる環境をつくりだし、そのままにして事業を行ってきた責任を完全に無視している。また、親が子どもを連れてきて仕事を手伝わせる原因となっている低賃金やノルマ、罰則の影響を認識していない。それどころか、同社は児童労働の責任を親に押し付けている。さらに、監督者が児童労働を見過ごし、子どもが働くことによって同社が利益を得ていることも認識していない。アムネスティが得た証言や証拠は、ウィルマーグループ所有のアブラヤシ農園で、最悪の形態の児童労働に子どもたちが従事している責任が同社にあることを裏付けている。

SPMN社の親会社であるTSH Resources社は、ウィルマー社のサプライヤーの中で質問状に回答した唯一の企業だが、アムネスティが提示した児童労働の証拠に対しては反応がなかった。

ウィルマー社の子会社とサプライヤーの労働慣行、特に、厳しいノルマや罰則が、児童労働を生み出してきた。15歳未満の子どもを雇用している場合、ウィルマー社の子会社とサプライヤーはインドネシアの労働法185条に違反している可能性がある。また、18歳未満の子どもを健康と安全を脅かす仕事に従事させることで、労働法74条および183条に違反している可能性がある。

## 強制労働

インドネシアは、国際労働機関（ILO）の「強制労働に関する条約」に批准しており、国内法にも適用されている。この条約およびインドネシアの国内法の中では強制労働の定義がなされており、「処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働」とされている。

雇用主は、労働者がノルマを達成しなかった、課された業務をしなかった、熟していない実を採るなどのミスをしたといった理由で罰を与えている。多くの場合では、こうした罰は金銭的なものであり、給料や賞与が減額される。1日仕事をさせてもらえないということがあり、解雇されることもある。日雇い労働者は特に弱い立場におかれ、ノルマを達成しないと、1日から数日間仕事に入らず、全員が一斉に解雇されることもあるという。ほとんどの罰が雇用主の裁量で決められ、給料減額の基準が不明確で不透明なことから、給料減額や解雇を盾に労働を強要してくる管理者に対して労働者は弱い立場に置かれている。

アムネスティは、農園の現場監督が、賃金を支払わない、または減額にすると保安全管理部門の女性労働者を脅し、労働を強要していることをつきとめた。PT Milano 社の保安全管理部門で日雇い労働者として働く Uさんは、「ノルマは1日 15～17袋で、もし終わらなければ、終わるまで働かされますが、その分の残業代も手当もありません。その日のノルマは終業時間までに終わらせなければならないのです。3カ月ほど前に、友人といっしょに、疲れているので帰らせてほしいと監督に訴えたことがありました。監督には、仕事をしたくないなら帰れ、二度と戻ってくるなと言われました」ウィルマー社のサプライヤーである SPMN 社および PT Hamparan 社では、通常の労働時間を超え、さらにインドネシアの国内法で決められた時間外労働時間を超えて働くことを強要しており、労働者はそれに従わないと最低賃金も稼げないということが明らかになった。ILO 条約勧告適用専門家委員会は、こうした慣行が強制労働を生み出していると話す。

## 最低賃金を下回る賃金と雇用主裁量の不払い

インドネシアの労働省法令 7/2013 の第 17 条では、出来高払いの労働者の賃金は、日給または月給における適用可能な最低賃金を下回るべきではないとしている。前述のとおり、ウィルマー社のサプライヤーである SPMN 社と PT Hamparan 社は出来高払いを取り入れている。例えば、SPMN 社で働く Hさんは、房から外れたアブラヤシを1日 24袋分集めるというノルマで、84,116ルピア（6米ドル）が支払われることになっている。「1日で集められるのは18袋が精一杯で、1袋 3,300ルピアにしかありません。1袋をいっぱいにするのも大変です。アブラヤシの実を拾うのにかがみ続けて、腰が痛みます」。1日働き続けても、彼女が得られる収入は 59,400ルピア（4米ドル）にしかならず、日給の最低賃金である 84,116ルピアより明らかに低い。他の労働者も、ノルマ未達の場合、日給または月給の最低賃金を下回る収入しか得られていないことがわかっている。農薬を散布する労働者は、ある一定の時間に雨が降ると、それまでの作業量にかかわらず、まったく賃金をもらえないか、半日分しか支払われていなかった。アムネスティは、ウィルマー社の子会社である、PT Milano 社、PT Daya

Labuhan Indah 社、サプライヤーである ABM 社、SPMN 社、PT Hamparan 社が、ノルマ未達の場合や 1 日のある時刻に雨が降った場合に、日給の最低賃金を支払っていないという証拠をつかんだ。これは、雇用主が最低賃金を下回る賃金を払うことを禁じている労働法第 90 条に違反しており、第 185 条においても重罪を犯している可能性がある。

### 労働時間の上限と時間外労働

アムネスティが調査を行ったウィルマー社の子会社とサプライヤーのすべてが、インドネシアの国内法で設定された週 40 時間の労働時間を超えて、アブラヤシの収穫を担う労働者を働かせている。雨季後の収穫期には、労働者たちは手当を稼ごうと長時間労働をしている。乾季のような収穫量がそれほど多くない時期でも、労働者はノルマを達成するため長時間働いているが、稼ぎはそこまで多くない。

ウィルマー社の子会社に雇われている労働者は、1 日に 10～11 時間働いていると話し、ウィルマー社のサプライヤーで働く労働者は 10～12 時間働いているという。こうした長時間労働は、特に収穫のような体力を消耗する作業をしている労働者のことを考えると、大きな懸念がある。生活に必要なお金を稼ぐため、あるいはノルマ達成のため、日曜日まで働く労働者もいる。アムネスティは、週 7 日、1 日 12 時間働いても、法律で定められている最低賃金以下しかもらえない労働者がいることを明らかにしている。

PT Milano 社に雇用されている労働者は、日曜日に働く場合の手当て（「コンタナン (kontanan)」と呼ばれる）をもらえることになっている。彼らは、法律で決められている時間外手当の代わりに、収穫したアブラヤシ 1 トンにつき、4 万インドネシアルピア (3 米ドル) を受け取っている。アムネスティの調査では、5 社すべてがインドネシアの労働法第 78 条に違反している可能性があることがわかっている。労働法第 78 条は、就業時間を超えた分は一定水準の時間外手当を支払うこと、時間外労働の上限時間を設けること、時間外労働の労働条件を守ることを企業に義務付けている。

労働者は、収穫期、特に収穫量の多いときには、手当を多くもらえる。こうしたノルマを超えた分の手当は多くの労働者も評価しており、良い面がある一方で、ノルマを課すことによって搾取につながる危険性を埋め合わせられるわけではなく、このことはアムネスティの調査でも明らかになっている。また、少なくない労働者が妻子の手を借りていることからわかるように、本来は労働者が 2 人必要な仕事を 1 人で担っているという事実を、ノルマを超えた分の手当を支払うことで覆い隠してしまっている。ノルマに対する手当は、時間外手当の代わりではなく、時間外手当に加えて支払われるべきだ。

### 健康への権利と安全で健康的な労働条件への権利の侵害

アブラヤシ農園では、害虫や雑草を抑えるために、さまざまな殺虫剤や除草剤を使用する。また、収穫量を増やすために、大量の肥料を使用している。環境団体は、こうした化学合成農薬による他の作物や土壌、地下水の汚染の危険性を指摘している。

このような農薬の一つに、除草剤として使用されているパラコートジクロリドがある。パラ

コートは有毒性の高い薬品で、深刻な健康被害を引き起こす。流通している除草剤の中でも、最も強い急性の毒性がある薬品の一つで、体内摂取や吸入、皮膚への付着によって中毒症状が出るため、EU（欧州連合）では使用が禁止されており、他の国々でも使用制限がある。インドネシアの農業省では、パラコートを使用制限のある除草剤として規制しており、研修を受けた認定者だけがパラコートの使用を申請することができる。

2008年、ウィルマー社は自社の事業においてパラコートの使用を段階的に停止していくことを表明し、2011年までにこれを完了すると発表した。サプライヤーに対しては、2015年までにパラコートの使用を停止するよう求めるとしている。アムネスティの調査員は、ウィルマー社のサプライヤー、特にSPMN社がパラコート系除草剤を使用している証拠をつかんだ。2015年7月に行われたSPMN社に対するRSPO認証の審査では、同社がパラコートを使用していることが確認されたが、土地管理者が使用の低減を計画しているとの記載がある。しかし2016年10月に撮影された写真およびインタビューから、アムネスティの調査員はSPMN社がパラコートの使用を継続していることをつかんでいる。アムネスティが出した質問状に対する回答の中で、SPMN社の親会社であるTSH Resources社は、パラコートまたはパラコート系除草剤グラモキシソンの使用を否定しなかった。ウィルマー社のサプライヤーであるPT Hamparan社の職員は、同社がグラモキシソンおよび他のパラコート系除草剤を使用していると話している。ABM社に雇用され、農薬を混合している労働者は、やはり同社もグラモキシソンを使用していると話す。

アムネスティの調査によって、農薬や肥料を散布する労働者の防護服・保護具の支給と維持管理が不十分であることがわかった。企業によっては、長靴、マスク、手袋、つなぎの作業服もしくはエプロン、ゴーグルといった防護服・保護具の支給をしていなかったり、使い古しても新しいものに交換していなかったりする。さらに、農薬を扱ったり、散布したりする労働者が、化学合成農薬やその危険性について十分な知識を持っていないことも明らかになった。労働者たちは、化学薬品に触れたことで健康に影響が出ていると話している。深刻な被害も見られ、SPMN社で働くヨハンナは、顔面にグラモキシソンがかかってしまい、目と視神経を損傷した。「目はよく見えません。頭痛もするし、頭痛の時は目が腫れ上がるのがわかります。軽いめまいも続いています」と言うが、必要な治療が受けられず症状は悪化している。

ウィルマー社の子会社やサプライヤーの大半は、農薬にさらされる労働者の血液検査を行っているが、検査結果は労働者には渡されない。血液検査に異常が見られた労働者は、健康に問題があるとは伝えられるが、検査結果の写しは受け取っていない。異常のあった労働者は、他の作業に回されるだけで、血液検査の結果が何を示すのかは知らないままである。

## 性差別

本レポートでは、女性たちが日雇い労働者として雇用されているために、正規雇用の機会や健康保険・年金といった社会保障が奪われていることを明らかにしている。農園の保全管理部門で働くのはほぼ女性で、何年働いていても日雇い労働者のままである。ウィルマー社の子会社とサプライヤーで収穫を担当する労働者は全員が男性であり、日雇い労働者もいるが、ほとんどは正規雇用で働いている。

アムネスティは、調査対象の全企業の労働者と監督者に、正規雇用されている女性はいのかを訊ねた。その結果、SPMN 社のみが、農園の労働者および監督者として、女性を正規契約で雇用していた。SPMN 社以外の企業の労働者からは、女性は日雇い労働者としてしか雇用されず、農園の保守管理部門以外で働けないという話が繰り返し聞かれた。数少ない例外は、正規雇用で事務をする女性くらいである。

アムネスティが聞き取りをした数社の監督者も、農園で働く女性たちは正規雇用ではないことを認めた。ウィルマー社のサプライヤーで農園の管理職の立場にいる N さんは、「なぜこうした状況になっているのかはわかりません。事務職の女性の何人かは正規雇用だが、農園で働く女性たちのほうが何倍も仕事をしているのに、彼女たちが非正規雇用なのは不思議です」と話している。ウィルマー社、ABM 社、PT Hamparan 社は、農園で働いている女性の大半に正規雇用の機会を与えていないことに対して、客観性のある妥当な理由を説明できていない。

### ウィルマー社からパーム油を購入する大企業

アムネスティは、輸出に関するデータとウィルマー社の公開情報をもとに、インドネシアの農園から精製所、そして、9つの世界的な食品・日用品メーカーまで、パーム油の生産、流通過程を追跡した。ADM 社は、今回の調査で深刻な労働搾取が明らかになった農園のアブラヤシを使っている搾油所からパーム油を仕入れている。AFAMSA 社、コルゲート・パーモリーブ社、エレバンス社、ケログ社、ネスレ社、レキットベンキーザー社は、労働問題が発覚した農園で搾油されたパーム油を仕入れている精製所、または、他の農園のものと混合されたパーム油を使う精製所から調達している。ユニリーバ社と P&G 社も、ウィルマー社のインドネシアの精製所からパーム油を仕入れていることを認めており、そのパーム油もまた、問題のある農園で搾油されたパーム油を直接仕入れている精製所、または、他の農園のものと混合されたパーム油を使う精製所から調達されたものである可能性が高い。前述の 9 社のうち 8 社は RSPO の会員であり、各社のウェブサイトや製品ラベルには「持続可能なパーム油」の表示がある。これに反して、9 社とも労働搾取の事実を否定しなかったが、具体的な対応例を示した企業は 1 社もなかった。

ウィルマー社のパーム油のバイヤーとなる企業は、サプライチェーンの中で児童労働や強制労働といった人権侵害をなくす責任がある。これは広く受け入れられている国際基準である。アムネスティは、バイヤーである各社に質問状を送り、調査結果についての確認と、パーム油の調達におけるデューディリジェンスの実施についての情報提供を求めた。しかし、アムネスティが連絡をする前から、サプライチェーンで起きている人権侵害について認識していた企業は 1 社もなく、これ自体が各社のデューディリジェンスの実施が不十分であることを意味している。インドネシアのアブラヤシ農園における労働搾取の危険性は、以前から知られていた。NGO が以前より指摘しており、ウィルマー社自身も「労働搾取ゼロ (No Exploitation)」方針が 2015 年までに達成できなかったことを明らかにしている。こうした危険性があることを把握していたなら、バイヤーである企業は自社が購入しているパーム油が搾取的な労働環境で生産されていないかを調べる責任があった。

各社からはデューディリジェンスの実施についての情報提供はあったが、今回の調査で明らか

かになった人権侵害を見落としをしたことを説明できる企業はいなかった。各社のデューデリジェンスの実効性の弱さは、実際に起きている人権侵害を把握できていなかったことだけではない。1社として、人権侵害のリスク要因となる出来高払いや罰則制などを把握していなかった。このような労働慣行が確認されていれば、労働搾取の可能性を示すものとして、調査対象となっていたはずである。人権デューデリジェンスが十分に実施されていないというアムネスティの指摘に反論する企業もあった。

ウィルマー社からパーム油を仕入れている食品・日用品メーカーは、デューデリジェンスの実施が不十分であるだけでなく、サプライチェーンの透明性も確保できていない。アムネスティは、パーム油が含まれている製品のリストを企業に送付し、そのパーム油はウィルマー社がインドネシアで生産したものであるかを訊ねた。レキットベンキンザー社は、ウィルマー社のパーム油由来原料が固形石鹼の製造過程で使われていると回答している。ケログ社は、今回の調査対象のウィルマー社精製所から調達されたパーム油が、ウィルマー社との合弁会社が中国で製造販売しているプリングルスのポテトチップに含まれていると回答した。コルゲート・パーモリーブ社とネスレ社は、アムネスティの製品リストの中に、ウィルマー社がインドネシアで生産したパーム油が含まれているものはないと回答している。しかし、どの製品に含まれているかは明らかにしなかったものの、両社は今回の調査対象の農園とつながるウィルマー社の精製所からパーム油を仕入れていることを認識していた。ユニリーバ社とP&G社からは、製品リストの中にウィルマー社がインドネシアで生産したパーム油が含まれているかについての回答はなく、両社からはリストを訂正することもなかった。その他の企業からは、曖昧な回答があるか、無回答だった。食品・日用品業界におけるサプライチェーンの透明性の欠如は憂慮すべきものである。このことは、消費者が十分な情報に基づく選択をする権利を尊重せず、企業が自社や自社製品に対する正当な監視から逃れようとしていることを示唆している。

### 持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）の欠点

持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）は、労働搾取がなく、森林破壊をしておらず、環境と社会に配慮していることを基準とし、そうしたパーム油を「持続可能なパーム油」として認証している。ウィルマー社とそのバイヤーである企業のほとんどは、デューデリジェンスの実施と人権尊重の証しとして、RSPOの会員であり、RSPO認証を得ていることに信頼を置いている。しかし、アムネスティの調査によって、RSPOがウィルマー社や他の企業の事業活動に対する厳しい監視を逃れるために利用されていることが明らかになった。RSPOが設ける基準の実施やモニタリングは極めて弱く、その評価システムは表面的である。今回の調査によって、ウィルマー社からパーム油を仕入れている企業は、特に、農園の状況を確認するのに、過度にRSPO認証システムに依存していることがわかった。調査対象となった5つの農園のうち3つは、深刻な人権侵害があるにも関わらず、「持続可能な」パーム油生産の認証を受けている。また、大手食品・日用品メーカーは、商品に含まれているパーム油は「持続可能な」ものだと主張しているが、調査結果はこれに反するものであった。RSPOへの加入や認証評価は、労働者の人権が守られていることの証明にはならず、また、そうすべきではない。

## 結論と提言

ウィルマー社、子会社の PT Milano 社と PT Daya Labuhan Indah 社、サプライヤーの ABM 社、SPMN 社、PT Hamparan 社は、労働者の公正かつ良好な労働条件を享受する権利、健康への権利、社会保障を受ける権利を侵害している。ウィルマー社およびバイヤーとなる企業は、自社の事業とつながる人権への負の影響を特定し、未然に防止し、実際の影響を軽減し、こうした対応の説明責任を果たすための、十分なデューディリジェンスの仕組みを持っていない。ウィルマー社は、サプライヤーに対しても適切なデューディリジェンスを実施していない。また、調査対象となったバイヤー企業すべてが、ウィルマー社から調達しているインドネシア産のパーム油について、デューディリジェンスを実施できていない。こうしたすべての企業が、パーム油のサプライチェーンにおける労働搾取から利益を得ており、また、それに加担している。

インドネシアには労働者の権利に関する強固な法的枠組みが存在する。インドネシア政府は、調査によって明らかになった強制労働、日雇い労働などの問題について、法律とその実施の重大なかい離に早急に対応する必要がある。アムネスティが集めた情報によると、調査対象の企業のいくつかは、インドネシアの法律に抵触している可能性があり、刑法上の罪に問われることもありえる。しかし、インドネシア政府は、十分なモニタリングを行って労働法を実施することができておらず、人権侵害を防止し、救済措置を取ることを怠っている。人権を保護する義務を政府が果たせていない。

パーム油農園で組織的に行われている深刻な労働者の人権侵害に対応するためには、ウィルマー社、サプライヤー、バイヤーによる広範な取り組みが必要である。本レポートで明らかになった人権侵害を終わらせるために、出来高払い、ノルマ制、罰則制、日雇い労働契約、労働者の安全を脅かす有害な農薬・肥料の使用といった、ウィルマー社の子会社とサプライヤーが運営する農園で蔓延している労働慣行は、撤廃するか、もしくは本質的に見直さなければならない。ウィルマー社は、直ちに改善に取り組まなければならない。

ウィルマー社からパーム油を調達する企業は、自社のデューディリジェンスの仕組みの重大な欠陥に対応しなければならない。アムネスティが連絡を取るまで、本レポートで指摘した過酷な労働搾取について把握している企業はなかった。労働搾取をなくしたいなら、企業は考え方と行動を抜本的に変える必要がある。その中には、労働搾取を見つけるための監査および調査が含まれるべきである。RSPO 認証など、一つの基準や標準に準拠する取り組みでは、労働者の権利を尊重するには十分ではない。企業は、第三者機関による保証に頼るだけでなく、自分たちでも監査や調査を行うべきである。第三者機関の保証では、自社の顧客や取引先に対して責任を果たすのに必要な知識や確信が得られにくい。

パーム油を使った消費財を生産する企業と、そうした商品が販売されている国の政府は、消費者が「認証パーム油」または「持続可能なパーム油」のラベルがついた商品を信頼して購入できるように努めなければならない。現状では、消費者は、確実とはいえない自主的な枠組みに頼らざるを得ない。企業はもっと透明性を高め、政府はそれを企業に求めることによって消費者の関心に応えるべきである。農園主から消費者の手に渡る最終製品を製造するメーカーまで、すべての関連企業が、業界が直面している課題解決のために必要な行動を起こしさえすれば、真に持続可能なパーム油産業を確立できる。アムネスティの調査によって明らかになった、

インドネシアのアブラヤシ農園における組織的で深刻な労働者の人権侵害は何年も続いている。これは、企業の事業活動がもたらした直接的な結果である。パーム油業界におけるシェアが大きいウィルマー社は、生産についての基準を設ける、搾取から労働者を守る環境をつくるなど、影響力を発揮することができる。同様に、ほとんどが大手食品・日用品メーカーであるウィルマー社のバイヤーも、個別または業界などと共同で、ウィルマー社に対して自社およびサプライヤーの農園における状況改善を求める大きな力がある。

※各社からの回答は Web サイトで公開しています。(英語のみ)

<https://www.amnesty.org/en/documents/asa21/5230/2016/en/>

表紙写真：ウィルマー社のサプライヤーの農園で働く女性。防護服・防護具なしで農薬を噴霧している。  
©Amnesty International / Watchdoc

## THE GREAT PALM OIL SCANDAL

LABOUR ABUSES BEHIND THE BIG BRAND NAMES  
*EXECUTIVE SUMMARY*



ASA 21/5184/2016

Published in 2016

アムネスティ・インターナショナルは、1961年に発足した世界最大の国際人権 NGO です。人権侵害のない世の中を願う市民の輪は年々広がり、今や世界で700万人以上がアムネスティの運動に参加しています。国境を超えた自発的な市民運動が「自由、正義、そして平和の礎をもたらした」として、1977年にはノーベル平和賞を受賞しました。

公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本  
〒101-0052 東京都千代田区神田小川町 2-12-14 晴花ビル 7F  
TEL : 03-3518-6777 FAX : 03-3518-6778