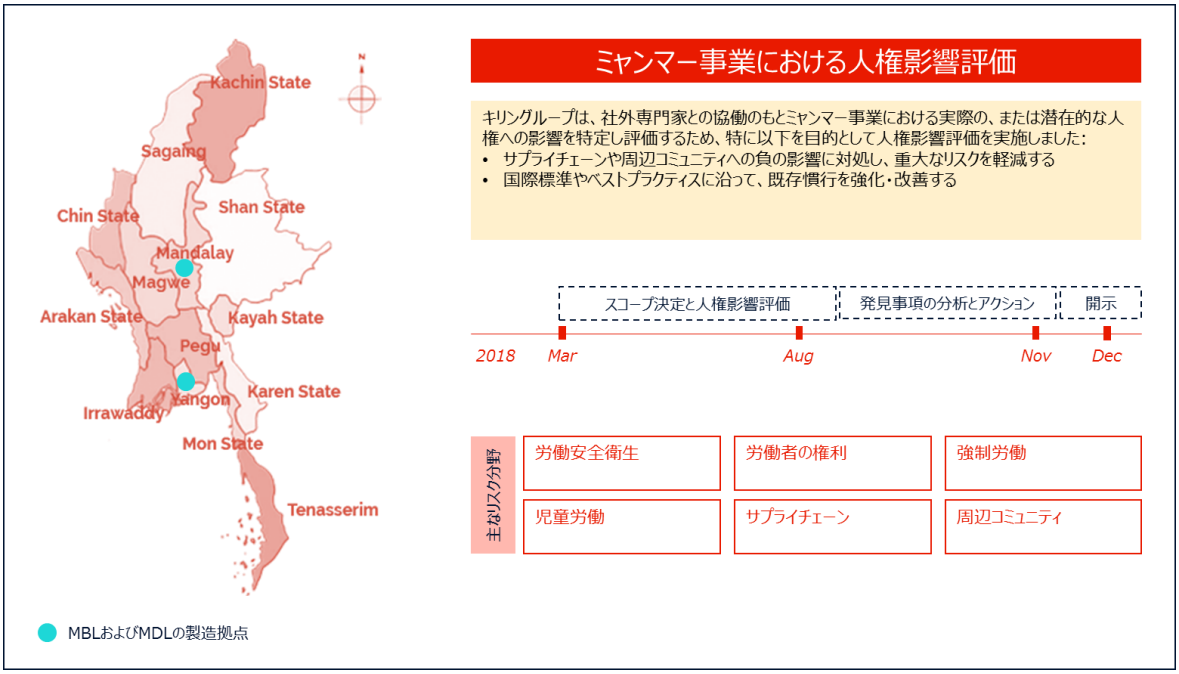
ミャンマー事業における人権影響評価

エグゼクティブサマリー

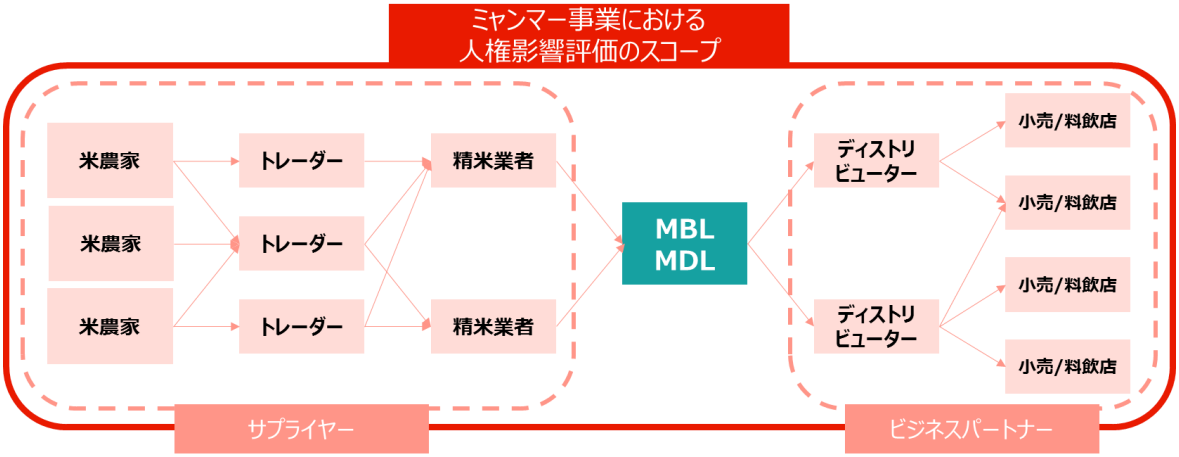
2018 年 2 月のキリングループ人権方針制定以降、キリングループの事業と関係する人権への負の影響を特定し、予防、軽減する取組みを進めてまいりました。出発点として、社外専門家との協働のもと人権影響評価のスコープを決め、国際労働機関（ILO）条約やミャンマー法令を参照しながらミャンマーにおいて 2018 年 5 月に最初の人権影響評価を実施しました。

その後、2018 年 8 月にも人権影響評価を追加実施し、社外専門家、有識者や地域ステークホルダーとの協議を行い、ミャンマー事業においては（1）労働安全衛生、（2）労働者の権利、（3）強制労働、（4）児童労働、（5）サプライチェーン、（6）周辺コミュニティを人権への負の影響のリスクが相対的に大きい分野として特定しました。今回の人権影響評価の結果を踏まえ、国際的な基準やベストプラクティスに沿って、既存慣行の強化や見直し、および新たな取り組みの計画策定と実行により、人権尊重への取組みを進めてまいります。



スコープと手法

今回の人権影響評価は、上流のサプライヤーと下流のビジネスパートナーを含むミャンマーブルワリー（MBL）とマンダレーブルワリー（MDL）[1]のバリューチェーンを対象としました。人権影響評価の準備の一環として、MBL・MDL のマネジメントとのミーティングを実施し、目的、プロセスおよびスコープについて説明し、実行に向けた調整を行いました。また、現地調査の前に、サプライヤーやビジネスパートナーとのコミュニケーションをとり、キリングループの人権尊重に対するコミットメントや人権デューデリジェンスについての理解、人権影響評価への協力を促しています。



当人権影響評価は、次の形式で実施しております：

- MBL 工場、MDL 工場、MBL の主要ディストリビューター2 件、料飲店 1 件、精米業者 2 件、米農家の現地調査。
- MBL および MDL のマネジメントチーム、および生産・人事・調達部門とのインタビュー。
- MBL および MDL の工場直接雇用従業員、工場構内協力会社従業員とのインタビュー。
- ディストリビューター、精米業者、米農家、米トレーダーの従業員およびマネジメントとのインタビュー。
- MBL および MDL での既存慣行および手順類のレビュー。

[1] キリングループは、MBL へは 2015 年、MDL へは 2017 年に出資をしております。

主な発見事項と対応

労働安全衛生

キリングループは、自社、工場構内協力会社、およびバリューチェーン上の従業員の安全で生産的な労働環境の構築と維持に努めています。今回のアセスメントを通じて、MBL、MDL およびそのビジネスパートナーでの取り組みの有効性を評価するとともに、国際基準に沿うように既存の方針類を改善することにより、事故、怪我および健康被害のリスクをさらに低減することを目指しています。

既存慣行・方針	リスク・要改善箇所
• MBL と MDL の両方で、消防施設や消火訓練を含む主要な労働安全衛生リスクを防止するための対策と手順が確立されている。 • MBL では、労働安全衛生と災害リスクに関する包括的な対応手順が整備されている。 	• 重量物の移動や高所作業などを行う際、工場構内協力会社従業員やディストリビューターの従業員が適切な防護服や装備を身に着けていない事例がある。 • 工場構内協力会社は労働安全衛生リスクの認識が不足しており、これらのリスクに対してより脆弱である。 作業中に発生する可能性のある危険に関する教育や訓練、予防措置が不十分である。また、従業員の頻繁な入れ替わりのために効果的な訓練が難しい。

短中期（2019-2021 年）の取り組み

- MBL では、2019 年 7 月までに ISO45001 認証取得することを目指して、外部コンサルタントと協力して既存の労働安全衛生体系を見直し、強化する。
- MDL においては、MBL からのナレッジ共有を通じて基準類等の継続的な改善を行う。
- 教育訓練を通じて、職場における重大な事故につながるリスクや行動について理解を深める。労働安全衛生のリスクおよび予防に関するワークショップは、工場構内協力会社および労働安全衛生リスクに脆弱なビジネスパートナーに対しても実施することを計画する。
- 「安全第一」の組織風土を育むことを目的として、MBL でカルチャーチェンジプログラムを開始した。 グループ会社（キリンや豪州ライオン）からの協力も得ながら進める。
- 事故やヒヤリハット報告メカニズムを含むリスク・違反モニタリングの仕組みをつくり、実行する。

モニタリング
• 工場構内協力会社も包括した主要な労働安全衛生 KPI の設定（TRIFR :Total Recordable Incident Frequency Rate 等）。 • 労働安全衛生に関する事故およびヒヤリハットの記録保管。重大な怪我や事故につながる要因の分析。 • ISO45001 監査。 • 取組進捗状況については、四半期ごとに事業モニタリングで確認。

労働者の権利

従業員の権利と幸福を守るとともに、従業員との強固な関係を築くことは私たちにとって非常に重要であると考えています。キリングループは、事業活動全体の労働者の権利が国際基準に沿って遵守されるよう尽力します。また、工場構内協力会社にもベストプラクティスの導入を促していきます。今回の人権影響評価において、労働者の権利については、（1）労働時間、（2）賃金、（3）差別・ハラスメント、（4）結社の自由の４つの主要分野の評価を実施しました。

既存慣行・方針	リスク・要改善箇所
労働時間	
• MBL、MDL 双方の工場ともに、過度の残業は発生していない。	• ディストリビューター、料飲店、および操業時間外に修理および保守サービスを提供する工場構内協力会社、MBL の営業およびマーケティング部門における不規則な労働時間のリスクがある。
賃金	
• MBL の直接雇用従業員の賃金は最低賃金水準をはるかに上回っている。 • MBL の全従業員は明確な雇用契約を結んでいる。 • MBL では、採用、勤務時間管理、休日および出産に関する体系的な人事管理を確立している。	• MBL の社員食堂運営業者の賃金体系は、寮・食費を支給の上での賃金であり、最低賃金や残業手当等に関する妥当性の判断が難しい。
差別・ハラスメント	
• 宗教や少数民族を理由とした従業員に対する採用差別は確認されなかった。 • MBL には、差別やハラスメントの問題に対処するための苦情処理メカニズムがある。	• 採用前の国民登録証（National Registration Cards：NRC)確認は、宗教差別を可能とするリスクがある。 • MDL における現行の苦情処理メカニズムは、

直属上司を経由する仕組みのため直属上司からのハラスメント等に対応出来ない。また、構内協力会社は使用できない。

- 内部通報制度は MDL では計画段階である。

結社の自由

- MBL では、労使からの代表による労使調整委員会（WCC）が設置されている。各種委員会に代表者が選出されており、労使間での建設的な対話が行われている

- 従業員代表は、選挙等民主的方法による選出ではなく、現在の経営層からの指名である。
- MDL では、正式な労使協議の場はない。

短中期（2019-2021 年）の取り組み

- 現行の採用プロセスや雇用慣行をレビューし、専門家とも協働しながら新ミャンマー労働法や国際的な労働基準との整合をとる。
- 労使間のオープンで誠実な双方向対話を促し、透明性があり協調的な組織風土を築いていく。
- ILO の国際基準やミャンマーの労働法の直近の変更点についての認識度を高め、雇用や採用のベストプラクティスを促進するために、工場構内協力会社向けのワークショップやトレーニングを企画する。

モニタリング

- 従業員サーベイにより、フィードバックやエンゲージメント度合いを把握。
- 取組進捗状況については、四半期ごとに事業モニタリングで確認。

強制労働

キリングループは、労働者の権利と利益を保護し促進するとともに、サプライチェーンにおけるあらゆる形態の強制労働に強く反対しています。MBL、MDL ならびにその工場構内協力会社、およびビジネスパートナーにおける雇用慣行を評価し、従業員が強制されていると感じる可能性のある仕事や債務のリスクを特定します。強制労働は、債務奴隷、身分証明書の保持またはその他の脅迫といった形態で発生する可能性があります。また、業務時間外の不当な拘束や強制的な残業も強制労働の範疇となります。強制労働に関して、MBL と MDL 従業員に特定の課

題は発見されていませんが、人権デューデリジェンスを通じて、サプライチェーンにおける強制労働の撲滅に向け、工場構内協力会社・ビジネスパートナーの雇用慣行をより改善していくことを目指します。

既存慣行・方針	リスク・要改善箇所
• MBL の直接雇用従業員は、社内外の法律家が作成し、レビューした雇用契約を締結している。	• 今回の人権影響評価では、一部の工場構内協力会社やビジネスパートナーが過剰な寮費や斡旋料を従業員に課している可能性を排除することができなかった。

短中期（2019-2021 年）の取り組み

- 雇用慣行に関して MBL、MDL ならびにその工場構内協力会社、およびビジネスパートナーのさらなる人権影響評価を専門家と協力し実施し、強制労働のリスクと改善領域を特定する。
- 従業員の権利を明示し、強制労働を禁止する ILO の国際労働基準に基づく雇用ベストプラクティスガイドラインを作成する。
- 採用と雇用に関するベストプラクティスの促進に加えて、強制労働の形態とその帰結に関して意識を高めるために、工場構内協力会社やビジネスパートナー向けのワークショップを企画する。
- 工場構内協力会社やビジネスパートナーとの契約に、強制労働禁止条項を含める。

モニタリング

- 工場構内協力会社およびビジネスパートナーにおける雇用慣行の年次評価。
- 取組進捗状況については、四半期ごとに事業モニタリングで確認。

児童労働

キリングループはあらゆる形態の児童労働に強く反対します。児童労働は広範なサプライチェーン（例えば農家）にとって重大な懸念事項であり、解決するためには長期的なコミットメントと努力が必要と捉えています。ミャンマーでのサプライチェーンにおいて児童労働の根絶に向けて努力していきます。

既存慣行・方針	リスク・要改善箇所
• MBL、MDL ならびにその工場構内協力会社、および我々が訪問したビジネスパートナーにおける雇用契約では、従業員の最低年齢は 18 歳であると定めている 。	• 小規模の小売店で子供が雇用されているリスクや原材料農作物を生産する上流のサプライヤーにおける児童労働のリスクについては、継続的な調査が必要である。

短中期（2019-2021 年）の取り組み

- MBL および MDL のサプライチェーン上流における児童労働のリスクおよび潜在的なエリアを把握するためのフォローアップの人権影響評価を実施する。
- 児童労働を禁止する ILO の国際労働基準に基づく雇用ベストプラクティスガイドラインを作成する。
- 採用と雇用に関するベストプラクティスの促進に加えて、児童労働の形態とその帰結に関して意識を高めるために、工場構内協力会社やビジネスパートナー向けのワークショップを企画する。
- 工場構内協力会社やビジネスパートナーとの契約に、児童労働禁止条項を含める。

モニタリング

- 工場構内協力会社およびビジネスパートナーにおける雇用慣行の年次評価。
- 取組進捗状況については、四半期ごとに事業モニタリングで確認。

サプライチェーン

サプライチェーンにおいても人権を尊重するというコミットメントの一環として、特にミャンマーのお米のサプライチェーンにおける透明性とマネジメントの強化に努めています。今回の人権影響評価では、サプライチェーン全体の活動に対して理解を深めること、およびリスクと改善すべき点の特定を目的としました。

現在、MBL は、主に西バゴー地方の精米業者から米原料を調達しており、長期にわたるサプライヤーとの関係を確立しています。これらの精米業者は、良好な作業環境、およびミャンマーにおける一般的な水準と比べて効果的な品質管理を行っていると評価しました。また、米供給業者の数が比較的限られているため、優れたトレーサビリティとサプライチェーンマネジメントの実現可能性があります。

MDL は、MBL の知見も取り入れて既存の調達プロセスや基準類の改善に取り組んでいます。

既存慣行・方針	リスク・要改善箇所
• MBL では ISO 9001 の認証取得がなされている。 • MBL の主要サプライヤーは、職場の安全、児童労働、強制労働、適切な廃棄物処理に関するステートメントを含む MBL の調達方針に同意する旨の文書に署名する必要がある。 • MBL では、調達とサステナビリティ取り組みに関する情報を収集するために、情報提供依頼票（Requests for Information）を海外サプライヤーに送っている。 • 品質確認を主目的にサプライヤーを定期的に訪問している。	• サプライチェーンの上流（米農家）における課題とリスクについてより包括的に理解する必要がある。 • MDL においてはサプライヤーとのより正式な契約や価格のみに基づくサプライヤー選択基準からの移行など、既存の調達プロセスと基準の改善余地がある。

短中期（2019-2021 年）の取り組み

- MBL、MDL の調達方針・ガイドラインを改善する。
  - 国際的な業界標準やキリンキリングループ人権方針に沿って、既存の調達方針とガイドラインを作成するとともに、必要に応じてサプライヤー確認書（Acknowledgement Letter）を改訂する
  - 国内サプライヤーへのサプライヤー確認書運用を拡大する
- 必要に応じて専門家と協力し、米サプライチェーン上流のさらなる調査を行う。
- MBL の企業理念（Acknowledgement Letter にも記載）や、キリングループ人権方針の遵守を念頭においたサプライヤー向けワークショップを企画する。
- 農家の生活水準の向上を目指して、JICA との協働のもと米農家支援取り組みを進展させていく。

モニタリング

- サプライヤーにおける慣行に関する定期的な監査およびレビュー。
- 取組進捗状況については、四半期ごとに事業モニタリングで確認。

周辺コミュニティ

キリングループは、MBL や MDL の事業の性質を考慮し、特に環境、土地と水へのアクセスに関する権利に重点を置きながら、ミャンマーでの事業が周辺コミュニティに悪影響を及ぼすことがないよう力を注いでいきます。周辺コミュニティにおける顕著な課題やリスクを判断するためにはさらなる評価が必要ですが、これはコミュニティにおける取り組みや是正措置を計画する上でのベースとなりうるものです。

既存慣行・方針	リスク・要改善箇所

- MBL は、地域社会の生活水準向上へ向けてミャンマーケアプログラムを実施しており、10 年以上にわたり健康、教育、スポーツ、災害復興の各分野で支援を行っている。

- MBL と MDL の周辺コミュニティとの正式なコミュニケーションチャネルがない。
- MBL と MDL の事業が周辺コミュニティに及ぼす影響をより完全に理解するために、さらなる調査が必要である。
- 特に土地の権利に関しては、ミャンマーの土地に関する法律および所管官庁が複雑であること、および土地の権利に関する周辺コミュニティとの係争リスクが指摘されている。
- 水の権利に関して、MBL と MDL は井戸水を使用しているが、周辺コミュニティへの影響を把握するためにはさらなる調査が必要である。

短中期（2019-2021 年）の取り組み

- 土地・水の権利、環境などの周辺コミュニティへの影響を詳細に評価するため専門家を起用する。
- 土地の権利に関する専門家を起用し、工場近隣の土地利用や既存の土地権利のレビュー、土地利用に関するポリシーやガイドラインの策定を行う。
- キリングループにて、寄せられた意見が記録され活動に活かされるよう、苦情処理メカニズム（grievance mechanism）を整備する。

モニタリング

- 取組進捗状況については、四半期ごとに事業モニタリングで確認。

今後に向けて

今回の人権影響評価は、ビジネスパートナーやサプライヤーとともにミャンマーでの事業活動における人権尊重を強化していく上で重要な一歩であると考えています。キリングループは、少なくとも年に一度、進捗状況を報告してまいります。また、有識者や地域ステークホルダーとの対話を継続し、行動計画を再検討するとともに、ミャンマーにおける責任ある事業活動を推進していく上でより積極的な役割を果たすことを目指してまいります。

以上