

# 〈報告書〉

## サントリーホールディングス株式会社 外国人労働者へのインタビュー実施結果

～人権インパクトアセスメントの一環として～  
2024年3月8日

経済人コーポラ卓会議日本委員会

CAUX  ROUND TABLE

# インタビュー内容・質問項目

※まい泉都筑工場、高津工場ともに同じ質問項目を使用

基本情報の確認		名前、性別、出身地・国籍、使用言語
		日本語理解度（話す＆書くレベル）
		家族、居住地、帰郷の頻度
		勤務形態（例）正社員・アルバイト
導入部		どのように、なぜ、いつ、日本にきましたか。
		どこで日本語を勉強しましたか。
		どうやってここでの仕事を見つけましたか。いつから、ここで働いていますか。
		現在、どのようなビザで就労していますか。 あなたの仕事の内容について教えてください。
質問項目	適正な労働時間・強制労働	勤務体系と勤務時間を教えてください。
		残業はありますか。残業を強制されることはありませんか。 休日はゆっくりと身体を休められていますか。
	適正賃金	お給料は約束通りの日時に、金額が支払われていますか。 残業をした場合には、残業代は支払われていますか。
		仕事での達成感をどこに覚えますか。仕事は楽しいですか。やりがいを感じる時はどんなときですか。
	職場における健康と安全	仕事で危ない、あるいは危険と思ったことはありますか。
		仕事をしていてつらいと感じるときはどんなときですか。仕事への不満はありますか。
	結社の自由と団体交渉権	会社に対し意見を言える窓口はありますか？
		会社は、職場環境の改善のために取り組んでいると感じますか？
	コミュニケーション	会社や上司とのコミュニケーションは十分だと感じますか。 日本人スタッフやチームとの関係は良好ですか。
		すごく疲れたとか、問題があったとか、嫌な事があった時に、誰か相談できる人は職場にいますか。トラブル等、問題があった時には、誰に対応方法を相談しますか。
		職場でつらい状況にある人を目にしたことはありますか（それは特定のグループの人ですか）。誰かからつらいと相談を受けたことはありますか。相談を受けたらどうしますか。
	その他	会社への意見はありますか（改善点等）
		誰かにこの仕事を紹介したいと思いませんか。 （技能実習生）現地での採用募集時に説明された内容から抱いた就職前の仕事のイメージと、実際に仕事した時の相違点はありましたか。

# 実施範囲

## インタビュー実施の範囲

サントリーHDのグループ会社である井筒まい泉株式会社の製造工場（都筑工場及び高津工場）において働く外国人労働者計10名（その他管理者7名）に対して、彼女らの労働実態を把握する目的でインタビューを実施した。

実施期間：2024年2月

対象者：

- 1) 6か月以上継続して現場業務に携わっている外国籍の労働者
- 2) 管理者（井筒まい泉:職場管理者、グループビジネスサポート管理者、サントリー：サステナビリティ推進管理者&スタッフ、G会社経営推進管理者）

詳細は以下の通り。

対象工場	都筑工場	高津工場
実施日	2024年2月8日	2024年2月6日
実施形式	グループインタビュー約1時間	グループインタビュー 約40分間
実施人数	5名（女性のみ）	5名（女性のみ）
対象者の国籍	ベトナム（5）	フィリピン（5）
使用言語	日本語、ベトナム（通訳）	日本語、英語
対象者の在留資格	技能実習	技能実習
インタビュアー	経済人コー円卓会議日本委員会 石田、諸富、 Giang Nguyen（女性、通訳）	経済人コー円卓会議日本委員会 石田、諸富

# インタビュー実施結果

# 実施結果（1）

## 総評

- 都筑工場、高津工場共に、外国人労働者と日本人スタッフとの関係性は良好であり、工場側には重要な戦力として外国人労働者を位置づけ、大切にしている意識がみられる。工場内での主要言語は日本語だが、必要に応じて多言語で説明したり、外国語で工場内の掲示物を表記したり、外国人に対して良好な職場環境を整備しようとする会社側の姿勢や実際の取組みもみられる。
- 工場内では非常にオープンなコミュニケーションがとられ、懸念事項等を現場リーダーや工場長に相談も気軽にできる間柄にあるように見受けられる。いじめやハラスメントは聞いた事もないし、リーダーは優しいとのことだが、一部に声が大きい人もいてちょっとびっくりすることがあるとの意見もあり、将来の誤解を防ぐ意味でも対応が期待される。
- 都筑工場のベトナム人については、全員が多額の採用手数料（約100万円）の負債を抱えて来日しており、実家への送金の中から返済している。最近のインフレと円安もあり、給与の70%～80%を送金している実習生も多い。残業を希望しつつ休日にも家にいるという実習生も多いことから、経済的には厳しい条件にあると想定される。これ以上円安やインフレが進むようであれば、何等かの対策を考慮する必要がある可能性が高い。借金については一企業で完全になくすことは難しいかもしれないが、実習生の負担の少ない低リスクの採用方法について検討を進めることが期待される。
- 5勤2休（都筑工場は日勤、高津工場は夜勤）で、シフト制。残業は希望制で、規則的な勤務体系が維持されている。ただ、基本勤務時間と時間外労働時間について、労働者の理解と会社側の説明が違っているケースがあり、わかりやすい管理体制と誤解のないコミュニケーションが期待される。避難訓練については都筑工場では実施されているが、高津工場では実施されていないので、他の災害訓練も含んで改善が期待される。
- 技能実習後、特定技能に切り替えたい等、長く勤務を希望する実習生が目立つ。実習生にとって満足度の高い労働環境であることが示唆される。
- 契約書については現地語併記のものをベースに自国のAgentから説明を受けており、行き違いを防ぐためにも有効な対策が施されている。ただ、結社の自由と団体交渉権等を含む労働者の権利について説明がないことについては改善の余地がある。
- 今回のインタビューを通じて把握できる限りでは、強制的な長時間労働、賃金未払い、危険な状況下での作業といった実習生に対する顕著な人権への負の影響は見受けられなかった。

## 実施結果（２）

### 課題と対策

- インタビュイーの日本語能力は一定のレベル(N3,N4以上)にあり、注意事項を多言語で表示する等対応もとられているが、災害対策や避難訓練等安全衛生に関するコミュニケーションは、現地語資料配布だけでなく実際に体験させる等、外国人との円滑なコミュニケーションが図られるような工夫が期待される。
- 出身国における採用手数料の負担等の留意事項については、様々な検討を進めて安全な採用ルート確保を目指すことが期待される。今後も外国人労働者の拡大が想定される場合は、自社やJVで監理団体を設立したり、送出し機関も選別して、ケアが充実し信頼できるパートナーと協力関係を構築する等、様々な問題に一体となって早期対応を可能にする体制の構築が期待される。
- 現場においてどのような問題提起・要請があり、どのような改善策を講じたのか等、一連の動きを記録・整理し、関連部署やサントリーHDから対外的にも開示することが望ましい。これを苦情処理メカニズムの一部として有効活用していくことも可能。
- 採用に際しては、現地Agentからの契約書説明に合わせて、労働者の権利について十分説明をし、その結果についても日本で確認・説明することが期待される。
- 円安とインフレに影響で実習生の経済状況は厳しくなりつつあり、日本への出稼ぎの魅力自体が劣化していることと合わせて、外部環境の変化に応じた対応策の検討・導入が期待される。
- 今回のインタビューは人権DDの一環として重要なステップではあるが、サントリーHDの人権DDとしては井筒まい泉のインタビューだけを繰り返すのではなく、サントリーGroup全体の人権DDプロセスとしてUNGP<sub>s</sub>(国連「ビジネスと人権に関する指導原則」)に従った人権デューディリジェンスを実施し、そのプロセスや結果を開示することが求められる。即ち、①リスク・アセスメントを実施し、②その結果に基づいて様々な事業所のステークホルダーから情報を集めて対象を絞り込み、③ハイリスクな事業所の労働者やコミュニティにインタビューを行ってインパクト・アセスメントを実施した上で、④課題を特定して救済に繋がる行動を行い、⑤解決されたことを確認するという、UNGP<sub>s</sub>に基づいた人権DDのPDCAを継続的に回して救済に繋げ、情報を開示することが期待される。

## 都筑工場

### インタビューを通じて確認された当該企業における外国人労働者の労働実態（適正賃金、適正な労働時間、強制労働、結社の自由と団体交渉権、職場における健康と安全）詳細

適正な労働時間/強制労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>5勤2休、10.5～11時間勤務（午前7時～午後6時、または午前6時半～午後5時。休憩時間等含む）のシフト制。（注：会社側の説明では、基本勤務時間は午前7：00～午後4：15（午前食事休憩60分 午後15分休憩含む）となっている。）</li> <li>休日はシフトに合わせて週2日、有給もある。休日は、横浜や渋谷へ遊びに行くこともあるが、寮で休んでいることが多い。</li> </ul>
適正賃金/強制労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>給料と残業代は毎月支払われている。「働いた時間分の給与をきちんと払ってくれるので良い会社」とのこと。</li> <li>残業はしたいが少なく、残業代も少ない。（インフレと円安の影響もあり、もっと稼ぎたいが残業は少ない。）</li> <li>給与明細は日本語（ネットで翻訳している）</li> </ul>
職場における健康と安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>特に危険な作業はない。注意表示もベトナム語と日本語等多言語で表示されている。</li> <li>生産ライン内3階は10度、2階は15度に温度設定されているため、ちょっと寒いが大丈夫。（注：会社側の説明では、工場は寒さ対策に断熱のゴム靴及びカイロを支給している。）</li> <li>避難訓練についても実施されているが、災害訓練はない。</li> <li>いじめやハラスメントはないし、リーダーは必要な時は怒る時もあるが基本的に優しい。ただ、他に声が大きい人もいてちょっとびっくりすることがある。</li> </ul>
結社の自由と団体交渉権/コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談はリーダーや課長に気軽に相談することができる。監理団体も毎月来るので相談できる。</li> <li>工場内では日本語が主要な使用言語だが、日本語が流暢な実習生が通訳したりすることもある。</li> <li>従業員みな面倒見がよく、非常に働きやすい環境。</li> <li>現地語併記の契約書をもとに現地で送出し機関から説明を受けているが、労働者の権利については聞いていない。</li> </ul>
借金・生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生はいずれも来日の際してUS\$6800（約100万円）の借金をしており、毎月実家への仕送りの中から返済している。</li> <li>実習生は定期的にベトナムの実家に仕送りをしたり、自分の将来のために貯金している。（多くは給与の70～80%を貯金・送金）</li> <li>寮は一人部屋（3人）2人部屋（2人）で光熱費込みで月額2万円。通勤は自転車5～10分。部屋に金庫あり。</li> <li>生活で困ったことはない。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能実習生の採用はまい泉の工場長とまい泉人事部長が現地に行き直接面接。監理団体iforceを使用。</li> </ul>

## 高津工場

### インタビューを通じて確認された当該企業における外国人労働者の労働実態（適正賃金、適正な労働時間、強制労働、結社の自由と団体交渉権、職場における健康と安全）詳細

適正な労働時間/強制労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>5勤2休、9時間夜間勤務（午後9時～午前6時。休憩時間等含む）のシフト制。その日の担当により勤務開始時間は異なるが、通常午後9時～10時に開始。残業がある場合、午前7時までの勤務となる。残業を強制されることはなく、希望する人のみが残業する。</li> <li>指定の休憩室で1時間休憩をとる。休憩所内には自動販売機があり飲み物を購入することが可能。また、冷蔵庫が完備され、休憩用に持ち込んだ弁当等を冷蔵保存することもできる。</li> <li>休日はシフトに合わせて週2日、有給もある。休日は、寮で休んでいることが多い（遊びに行くとお金がかかる）。</li> </ul>
適正賃金/強制労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>給料や残業代は必ず期日通りに支払われている。</li> <li>給与明細は日本語（ネットで翻訳している）</li> <li>インフレと円安の影響もあり、もっと稼ぎたいが残業は少ない。</li> </ul>
職場における健康と安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>危険個所等の注意書きは日本語と外国語の多言語で表示。特に危険を感じたことはない。</li> <li>避難訓練や災害訓練等は実施されていない。（注：会社側によれば、マニュアルの配布はしている）</li> <li>いじめやハラスメントはない。ベトナム人とも仲良くやっているが、彼らは来たばかりでまだ打ち解けてはいない。</li> </ul>
結社の自由と団体交渉権/コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>懸念事項や相談を現場のリーダーに気軽に相談できる環境。リーダーは現場の相談だけではなく、住居内でのトラブルも相談でき、工場内外でのサポートを行う。監理団体は3か月に一度来て話をする（注：会社の説明では1か月に一度）</li> <li>苦情処理の受付は知らない。事務所の電話はあるのでそこに相談はできる。監理団体とSNSで話すことも可能（出入国や日本のルールやトラブルの相談）。</li> <li>現地語併記の契約書をもとに現地で送出し機関から説明を受けているが、労働者の権利については聞いていない。</li> </ul>
借金・生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>来日に際して借金は無い。</li> <li>寮は一人部屋で光熱費込みで月額2万円。通勤は自転車30分。部屋に金庫あり。</li> <li>実習生は定期的にフィリピンの実家に仕送りをしたり、自分の将来のために貯金している。（多くは給与の70～80%を貯金・送金）</li> <li>生活で困ったことはないが、将来については、日本で働き続けたい。日本語をもっと勉強したい。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用はフィリピン現地で行われ、工場長が実際に現地で面接。</li> </ul>



# インタビューの様子

