パーム油の生産における自由で公正な労働

～ 原則と実施ガイダンス ～

はじめに

パーム油は、現在世界で最もよく利用されている植物性油であり、世界の植物性油の消費の 30 パーセント以上を占めています。パーム油は調理用油として、また、洗剤、化粧品、加工食品用などの家庭用品の中で使われており、バイオ燃料としての使用も増えています。**1990** 年以降、世界のパーム油の消費は 5 倍になりました。消費の増加に伴って、パーム油の生産がしばしば強制労働や他の形態の近代的奴隷労働に依存していると指摘する文書が、主要メディア、政府、**NGO** によって作成されることが増えています。強制労働に該当しない場合でも、プランテーションおよび搾油工場の労働者は過酷な労働条件や基本的人権、労働者の権利の侵害に直面しています。この現実を理解するならば、パーム油の調達、取引および生産に関わる企業が労働者の権利を尊重し、労働者が自分たちとその家族のためのまともな収入を得る機会を確保できるよう保証することは不可欠です。

プランテーションにおいて責任のある労働慣行を保証することは、サプライチェーンのすべての段階におけるビジネスにとって財務上も意味のあることです。パーム油を利用している消費財ブランド企業や他のバイヤー企業は、人権や労働者の権利の侵害に関与することによって企業イメージをリスクにさらすことはできません。責任ある方法で生産されたパーム油の成長市場へのアクセスを確保するために、また良好な労使関係および地域社会との関係が生産性の向上と生産遅延のリスクの軽減をもたらす可能性があることから、栽培業者、加工業者、および取引業者は現在、サプライチェーン全体にわたって「搾取の廃絶」を目指しています。この「原則及びガイダンス」は、全世界のパーム油プランテーションおよび搾油工場で雇用されている、数百万人の労働者の労働条件において、これらの目標へと実際に向上させることに結び付ける枠組を提供します。

自由で公正な労働の原則と実施ガイダンス

自由で公正な労働の原則(以下、「原則」)と、対応する実施ガイダンス(以下、「ガイダンス」)は、パーム油の生産における自由で公正な労働を構成要素についての共通の規準点を提供することによって、責任あるパーム油に関して現在行われている対話を支援し、促進することを意図しています。これは、ILO(国際労働機関)の中核的条約および「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に示されている枠組に基づき、RSPO(持続可能なパーム油のための円卓会議)によって策定された既存の基準を土台として確立されています。これは新たな行動規準や認証基準を意図したものではなく、責任あるパーム油生産の実施に関する具体的かつ実践的なガイダンスを提供するためのリソースとして活用されることを意図しています。

この原則およびガイダンスは、労働者搾取リスクが最も大きいパーム油プランテーションおよび搾油工場で雇用されている労働者に焦点を当てています。スモールホールダーの問題は関連していますが、別個の問題であり、本書の対象範囲外です。

主要な目的は、プランテーションおよび搾油工場の労働者の労働条件を改善することであり、したがってパーム油の栽培業者が本書の主要な対象読者です。責任ある取引業者、加工業者、小売業者、および消費財ブランド企業も、責任あるパーム油に関する方針および供給業者の行動規準を実施する上で、この原則とガイダンスを活用するべきです。最後に、原則とガイダンスは、投資家、キャンペーナー、および他の利害関係者が責任あるパーム油の生産および調達に関するコミットメントの内容を評価するための基準としても活用できます。

原則とガイダンスは相互に関係し補完しあっています。原則は、パーム油プランテーションおよび搾油工場における労働および労働条件の規範的基準を提供します。ガイダンスは、これらの原則を運用するための一連の方法の概要を示しています。効果的で完全な実施は長期にわたる構想であって、その途上におけるマイルストーンの作成や、利害関係者の有意義かつ継続的な関与が必要です。

1. "List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor," *U.S. Department of Labor*. December 1, 2014. http://www.dol.gov/ilab/reports/child-labor/list-of-goods/
2. Skinner, Benjamin. "Indonesia's Palm Oil Industry Rife with Human Rights Abuses," *Bloomberg Businessweek*. July 18, 2013. http://www.businessweek.com/articles/2013-07-18/indonesias-palm-oil-industry-rife-with-human-rights-abuses
3. Maulia, Erwida. "RI workers, children 'enslaved' in Malaysia, commission says," *The Jakarta Post*. September 17, 2008. http://www.thejakartapost.com/news/2008/09/17/ri-workers-children-039enslaved039-malaysia-commission-says.html

パーム油の生産における自由で公正な労働

～ 原則 ～

Free and Fair Labor in Palm Oil Production: *Principles and Implementatio*

1 国際労働機関(ILO)の中核的労働基準が守られていること

あらゆる形態の強制労働を廃止する。最悪の形態である児童労働を廃止する。パーム油プランテーションおよび搾油工場は、15 歳未満の児童を雇用してはならず、そのような雇用から利益を得てはならない。18 歳未満の児童を危険作業（例、収穫、農薬散布、搾油など）に従事させてはならない。雇用期間および雇用関係の詳細に関わりなく、すべての労働者に平等かつ差別のない待遇を保証する。労働組合の結成および加入の権利、団結権・団体交渉権を含む結社の自由を尊重する。

2 倫理的な募集と責任ある雇用が実施されていること

標準的、継続的、または合理的な期限を定めた雇用契約に基づく雇用主による直接雇用の制度に向けて漸進的かつ具体的に移行する。雇用斡旋業者や雇用主による雇用斡旋料の請求や身分証明書の押収を禁止する。すべての雇用斡旋業者が妥当な倫理基準を満たしていることを保証する。臨時労働または日雇い労働は本当に一時的または季節的な労働に限定する。募集および採用を含む雇用関係のすべての段階において差別を禁止する。労働者とその家族が、性的嫌がらせまたは身体的嫌がらせを含む（ただしこれに限定されない）いかなる形態の脅しまたは嫌がらせも受けないことを保証する。

倫理的な募集および責任ある雇用が先住民族および地域コミュニティーに平等に適用されることを保証する。必要な場合、これらの労働者と他の労働者の間における差別を防止するために、特別の保護措置を講じる。プランテーションの造成に先立ち、先住民族および地域コミュニティーが法律上の権利、共有の権利または慣習法上の権利を有する土地の所有権を尊重する。そのような土地からのそれらの人々の強制退去を禁止し、それらの人々が自分たちの土地におけるいかなる開発に関しても「自由意志による、事前の、十分な情報を与えられた上での同意」**(FPIC)** を保証するか、または開発を拒否する権利尊重する。平等な雇用機会を提供し、また、プランテーションがすでに **FPIC** なしに造成されている場合は、プランテーションの造成によって生じた生活への悪影響や土地の喪失に対する補償または土地の返還を含む救済措置を講じる。

3 適正な生産目標、労働時間、および休暇の権利を規定すること

すべての生産目標または割当は、通常の労働時間内に 1 人の者により合理的かつ現実的に達成できる生産量に基づいて決定する。目標は適切な時間/動作調査から得られた妥当なデータに基づいていること。労働者が生産性に関わりなく、すべての就労時間に対して法定最低賃金が保証されるように、就労時間を常に記録しておく。生産報償金および特別賞与は、合理的とみなされる限度まで提供できる。違法な控除および金銭的処罰は許容されない。

残業を除く労働時間は契約によって定め、週 48 時間を越えてはならない。連続する 7 日間の総労働時間は、残業を含めて 60 時間を超えてはならず、連続 6 日間の労働日の後、少なくとも 1 日の休日を与える。すべての残業は任意であり、国内法または団体協約に規定する割増賃金によって補償されること。

労働者にすべての法定の公休日、および育休、忌引き、病休、有給の年休を含む適正な期間の休暇を与える。

4 生活賃金を支払うこと

すべての労働者に生活賃金を支払う。生活賃金はプランテーションが存在する地域の物価を勘案し、その地域の労働者とその家族の平均生活費を基に、労働者、労働者の組織、および独立組合との協議に基いて決定する。

5 労働者の健康と安全、労働者とその家族の福利を優先させること

すべての労働者に適切な保護装置、保護具、および安全な通勤手段を無料で提供する。労働安全衛生に関わる慣行および方針について、労働者が使用する言語による研修および情報を定期的に提供する。すべての非常に有害な農薬(除草剤パラコート・ジクロライドなど)の使用を直ちに禁止し、それらをより安全な方法(化学物質を使わないエコシステムなど)に置き換える。労働者が使用する

農薬および化学肥料について、その使用前に、その成分および関連する健康上のリスクを労働者自身、および労働者の組織ならびに組合に開示し、明確な承諾を得る。すべての労働者に労働に関連するすべての負傷および疾病（死亡を含む）に対する適切なレベルの労災保険および補償を提供する。妊婦および乳児の母親が母親自身および（または）子どもの健康に有害とみなされている業務（農薬の扱いなど）への従事を義務付けられないよう保証する。労働者およびその家族に対して、国内および国際的な標準（いずれか高い方の標準）に適合する適切な住宅、十分な量の清浄な水、医療、教育、および福利施設を保証する。

6 救済手段へのアクセスが保証されていること

少なくとも「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に規定されている指針に従い、正当で、アクセス可能で、透明な苦情申立ておよび処理のメカニズムを確立する。反復的、継続的なステークホルダー間の（労働組合を含む）協議のプロセスを導入する。国際人権法に従い、その結果および救済策が効果的に実施され、伝達されることを保証する。

7 労働と雇用に焦点を当てた人権に関わる方針や手続き、データについて意義のあるデュー・ディリジェンス、透明性、および情報開示を確約すること

自由かつ公正な労働慣行の促進に関連する主要な要素を含む、企業の人権および社会的責任に関する方針を作成し、公表する。しっかりした適切な確認システムと、それを補完する実効的なステークホルダーの関与および改善プロセスを確立する。労働力の構成、生産割当量、支払われた賃金、平均労働時間、罹病率、および労災発生率に関するデータを定期的に公開し、報告する。

パーム油の生産における自由で公正な労働

～ 実施ガイダンス ～

Free and Fair Labor in Palm Oil Production: *Principles and Implementation*

1 社会的弱者 (たとえば、移住、臨時/一時、下請け、および女性の労働者)に特に焦点を当てて、潜在的または実際の労働者の権利の侵害を指摘し対処するための厳格なデュー・ディリジェンス確認システムを確立すること

a. 企業買収および合弁事業パートナーシップの実施時も含めて定期的に、事業が労働者の権利に及ぼす潜在的または実際の悪影響の性質を特定および評価するための内部評価を実施する。

- **i.** 人権および労働者の権利に関する社内および独立した外部の専門家と協力して、強制労働および人身売買の事例を特定および記録するために社内評価者に対する専門的なトレーニングを開発する。
- **ii.** 評価の根拠には、企業の規模および事業の性質ならびに背景事情に応じて、労働者やその他の影響を受ける可能性があるグループやステークホルダーとの有意義な協議が含まれることを保証する。
- **iii.** 第三者の人材募集業者や派遣会社によって労働者が募集および管理されている条件を評価する。
- **iv.** 性的または身体的嫌がらせを含む（ただしそれに限定されない）女性労働者に固有の問題を考慮する。

b. 独立した第三者による検証を確約し、そのような検証は労働関連の評価におけるベストプラクティスに従う。

- **i.** プランテーションおよび搾油工場、居住区域などの関連施設に対して、予告なしの完全な妨害されない立ち入り調査を実施する。
- **ii.** 採用および給料管理に責任を負う会社や第三者の人材募集業者、派遣会社を含む下請け業者の評価を実施する。
- **iii.** 全労働者が横断的に代表される形の秘密保持の下での面接調査を優先し、労働者を報復から保護することを保証する。
- **iv.** 労働者の代表がすべての関連文書にアクセスでき、提言を求められることを雇用主と共に保証する。また、監査人による評価の結果を検討する会議に労働者の代表が参加すべきである。
- **v.** 評価の結果および是正措置の計画を公表する。苦情を申し立てた者および(または)影響を受けた者のプライバシーおよび秘密が保護されることを保証する。
- **vi.** 第三者による検証を実施する企業または個人の独立性と客観性を保証する。

2 国際的な最善の方法[4]に基づく正当な、実効的で、アクセス可能で、透明な苦情処理メカニズムを確立する。このシステムは下記を含むこと

a. 苦情処理メカニズムの設計、実施および監督において、影響を受ける可能性がある個人およびコミュニティー(労働者および労働者を代表する組織を含む)との間での強固で恒常的なステークホルダー関係。

b. 労働者が逆に非難されたりや解雇されたりすることを恐れることなく、内密に苦情を申し立てられることを保証するための適切な保護。

c. すべての労働者にアクセス可能性を保証するための措置（苦情申し立ての際の適切な言語支援を含む）。遠隔地域の労働者、および読み書きができない労働者が利用できる様々なオプションやアクセス手段。

d. 重大なケースにおいて上層部に対応が持ち込まれる場合の明確な経路、および必要な場合の外部機構(地域および国内の人権委員会など)との連携を含む、プロセスの各段階の手続きおよび時間枠のガイドライン。

e. 苦情を申し立てた者との間での、苦情処理の進捗を知らせるための透明で定期的なコミュニケーション。

f. 受け取った苦情の件数、苦情の概要、各苦情の処理に要した期間、苦情処理の結果、および苦情が支持された場合、その結果および救済措置が苦情を申し立てた者にとって満足できるものだったか否かに関する定期的に公表される報告。苦情を申し立てた者が希望する場合、苦情を申し立てた者のプライバシーを尊重しなければならない。

---

3 実効的かつ正当なプロセスを通じて権利侵害を是正すること

a. 不当なコストまたはサービスへの支払いのために天引きされた賃金および違法な控除を適切に払い戻す。これは労働者が支払ったすべての採用手数料の払い戻しを含む。不払いの労役および(または)違法に課された保証金について労働者に補償する。

b. 没収されたパスポート、および雇用主または人材募集業者によって保管されているその他の私物を返還する。

c. プランテーションおよび搾油工場で労働しているところを発見された子どもの福祉を保護するために適切な支援を提供する。これは総合的な健康上および社会的な保護措置、および子どもの年齢と発達に応じた教育機会へのアクセスを含む。

4.「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の原則 31 の下の裁判外の苦情処理メカニズムの実効的基準を参照。

d. 強制労働、性的嫌がらせなどの虐待の被害者であった労働者が適切な被害者主体のリハビリテーション・サービスと、社会的な保護を受けられることを保証する。

e. 移住労働者が契約終了時に、および例外的な状況において、すなわち、就業中および(または)就業場所への移動中の病気または事故によって就労できなくなった場合や、労働者が虚偽の情報、詐欺、または強制によって募集されたと判明した場合等に、出身国への帰国を支援する。

4 ステークホルダーの関与の反復的かつ継続的プロセスを実施すること

a. 地域コミュニティー、および女性、移住、一時雇用の労働者を含むすべての労働者、ならびに労働者を代表する組織(労働組合を含む)との継続的対話が、すべての適正なステークホルダーの関与プロセスの基礎となること。協議には関連する外部のステークホルダー(組合、ILO の地域事務所、国内事務所など)も含まれること。

b. 労働者は、採用を含む雇用のすべての段階でその権利および義務に関する情報にアクセスでき、それらを知らされていること。

c. 移住労働者を含む労働者の権利を保護する法的枠組を整備するため、また児童労働、強制労働、およびその他の搾取労働の被害者への適切な保護を保証するために政府に働きかける。

5 すべてのサプライヤーに適用される倫理的な募集規定を作成して実施する。それらは少なくとも以下の規定を含むこと

a. 労働者は罰則を恐れることなしに任意に自由に雇用契約を結び、合理的とみなされる通知を以って、または関連する団体協約に従って、自由に罰則なしに雇用を終了することができる。

b. いかなる労働者に対しても採用手数料を請求することを禁止する。移動および募集に関わるすべての費用は雇用主が支払うものとする。

c. 労働者のパスポート、身分証明書類の没収や差し押さえを禁止する。住み込みの労働者には個人の書類および所有物を保管するためのロッカーを提供する。

d. 労働者を直接、雇用主が募集するよう努力する。第三者の人材募集業者が関与する場合、送出国の政府機関に登録されており、この「自由で公正な労働の原則」に記載する基準を実施することを確約している人材募集業者のみを利用する。

e. 一時雇用の労働者、日雇い労働者、第三者の人材派遣会社を通じて間接的に雇用される労働者を含むすべての労働者について、プランテーションまたは搾油工場の人事担当部署に、その労働者が使用する言語で作成され、その労働者と会社が署名した包括的な標準的契約書が保管されていること。

f. 契約は採用手続きの開始時に、いかなる移動も行われる前に締結される。労働者は独自に第三者の支援によって契約を検討することが許可され、労働者が読み書きできない場合、労働者は署名を求められる前に、契約書全文をその労働者の言語ではっきりと読み聞かせられなければならない。

---

6 以下についての報告を公開することによって実効的な透明性と情報開示を実施すること

a. 方針、実施状況、および労働権ならびに人権の条件への影響。特に児童労働、強制労働、および人身売買のリスクへの言及を含み、また、第三者の検証結果および関連する是正措置計画の概要を含むこと。

b. プランテーションおよび搾油工場の全労働者に関して、通常の人事管理慣行の一環として収集されるべきデータ。これは以下の情報を含む。

i. 労働者の総数

ii. 労働者の人口構成
- 女性労働者の割合(%)
- 15～18 歳の労働者の割合(%)
- 国籍別の割合(%)

iii. 労働者に関するその他のデータ
- 直接に採用された労働者の割合(%)
- 第三者の人材募集業者によって採用された労働者の割合(%)
- 期限付き(短期)契約で就労している労働者の割合、職種別に(例えば、収穫作業者、噴霧作業者)
- 臨時または日雇いベースで採用された労働者の割合(%)
- 団体協約の対象となっている労働者の割合(%)、職種別に
- 組合に所属する労働者の割合(%)
- 保護具を提供されている労働者の割合(%)
- 労働安全に関する方針および慣行に関する研修を受けている労働者の割合(%)
- 最低賃金と平均賃金(職種別に)および生産目標(割当量)
- 休業災害(LTA)の件数および負傷、疾病、死亡の類型と原因(農薬の噴霧等)、職種別に
- 離職率、職種別に

iv. 各プランテーションおよび搾油工場について、以下の情報のリスト
- 利用した第三者の人材募集業者および人材派遣会社
- 労働者が所属し、雇用主によって承認されている組合
- 使用した農薬およびその使用量

7 労働組合加盟の権利を知らない可能性がある移住労働者を含め、すべての労働者の結社の自由および団体交渉の権利を尊重すること

a. 団体協約に関する誠意ある交渉と実施に取り組む。交渉内容には労働組合費の賃金からの直接徴集や、紛争解決のためのメカニズムに関する規定が含まれる。

b. 会社の方針、手続きおよび慣行が労働組合に対する考え方や組合活動への関わりを理由に労働者を差別していないことを保証する。

c. 関連する ILO 規約や国際的な人権基準によって規定されている労働者を代表する者たちの権利の尊重を保証する。

d. 労働者、労働者の代表、または労働組合の代表による組織化の活動に干渉しない。

e. 合法的なストライキ行動を禁止、制限、またはその他の方法で妨害しない。合法的なストライキの際に、代替労働者を雇用しない。

f. 労働者の代表が、その活動を効果的に実施するために現場における適当な施設を使用すること、会社の通常の業務を妨げない方法で会社の作業現場に立ち入ることを許可する。

8 直接の給与管理システムの確立のために努力し、いかなる場合も賃金が完全に、定期的に、期日通りに支払われるよう保証すること

a. すべての労働者に、その労働者が理解できる言語で、賃金明細書を交付する。すべての控除を正式な賃金明細書に明示する。

b. 雇用契約の終了時に、国内法または規制、団体協約、もしくは仲裁裁定書に従い、すべての未払い賃金の最終的な決済を行う。

9 原料のすべてのアブラヤシの実の生産地がわかり、文書化されており、自由で公正な労働の原則に従って栽培されていることを保証するために、サプライチェーンが原産地のプランテーションまで完全に追跡可能であるような実施基盤とシステムを確立すること

a. すべてのアブラヤシ果房**(FFB)**の生産地のプランテーションが、搾油会社やその第三者のサプライヤーによって所有されているプランテーションを含めて、所有者が既知であり、文書化されており、地理情報が参照されているプランテーションであることを保証する。

b. **FFB** の生産地に関する文書が入手可能であり、流通の川下の顧客**(**精製業者など**)**の追跡可能要件に対応できることを保証する。

c. 第三者のサプライヤーについて明確な契約上の合意を確立し、その中でサプライヤーに対して、**a)**すべてのパーム油事業許可およびサプライヤーが所有するまたはサプライヤーの調達元となる搾油工場の名称、**GPS** 座標、および所有権データ**(**親会社を含む**)**を明示すること、および、**b)** 栽培者が独自に、自分の栽培地に関するそのような情報を **Global Forest Watch Commodities** のマッピングおよび監視ウェブサイト上で公開することを求める。

d. すべての **FFB** の供給元について、すべてのプランテーション、取引業者、スモールホールダーの名前、**GPS** 座標、所有権データ**(**親会社を含む**)**を含む記録を保持し、公表する。

10 労働者とその家族に適切な教育および研修へのアクセスを保証すること

a. 職業上の安全衛生の慣行および方針に関して、定期的に、労働者が使用する言語による研修と情報を提供する。

- **i.** ジェンダー差別、性的嫌がらせ、および労働者とその家族、特に女性労働者を保護するために実施される方針に関する研修を提供する。
- **ii.** 労働災害および緊急時の手順に関する研修を提供する。
- **iii.** 農薬および農薬代替物の健康上のリスク、安全手順、健康および環境へのリスクの防止に関する研修を提供する。
- **iv.** 労働者に農薬および肥料が使用された区域を知らせ、農薬および肥料のタイプを示す。

b. プランテーションに居住する労働者の子どもたちに対して、無償の普通科の初等義務教育へのアクセスと、一般的に利用可能で、アクセス可能な中等教育を保証する。

---

11 労働者とその家族に適切かつ安全な住宅を提供すること

a. 単身の男性、単身の女性、および家族に対して国際的な **UNHABITAT** 標準に基づく十分な **1** 人あたりスペースがある独立し分離された住居を提供する。

b. 寝室は内側からも外側からも施錠できること。

c. 各労働者に私物を保管するためのロッカーを提供する。

d. 常時、適切な電力を無償で提供する。少なくとも食料の保存のための小型冷蔵庫に電力を供給するのに十分であること。

e. 飲み水、調理、洗濯、入浴を含むすべての基本的な個人または家庭のニーズに対応するために、清浄な水が常に無償で利用できるようにすること。

f. 労働者が自由時間中に住宅施設を離れる権利を妨げるいかなる制限も課してはならない。

12 労働者とその家族に適切な医療を提供すること

a. 医療サービスは公的機関によって規定されている基準に従い、また、一般医師による医療、専門医による医療、必要な処方薬の提供、必要な場合の入院、歯科治療、および医療リハビリテーションを含むこと。

b. 医師は公的機関によって承認された医師であること、および十分な数の有資格の医師がいること。医師は農薬中毒の健康上のリスクおよび処置についての知識を有していること。

c. 可能な限り医師および病院における治療方法の選択の自由を尊重する。

d. 医療サービスに関する決定は、当該の労働者の組織(労働組合がある場合は労働組合を含む)の代表との協議を通じて行う。

e. 労働者に求められる健康診断は、可能な限り募集地の近くで実施する。必要条件である健康診断については同意を得て実施するものとし、その結果を労働者に詳細に知らせ、診断の結果当該労働者が雇用に適さないと判断された場合、会社は募集地への帰途の費用を負担する。

f. 罹患した場合、病気休暇と、病気休暇期間中の賃金に替わる現金給付を提供する。

本ガイドは、米国、ヨーロッパ、マレーシア、インドネシアの **NGO**、労働団体、および労働組合、投資家、慈善団体の代表から成る専門家のフォーラムによって作成された。パートナー団体は **Federasi Serikat Perkerja Minamas**、**Finnwatch**、**Firestone Agricultural Workers Union of Liberia**、**Forest Peoples Programme**、**General Agriculture and Allied Workers Union of Liberia**、**Humanity United**、**HUTAN**、**Interfaith Center on Corporate Responsibility**、**International Labor Rights Forum**、**Land Empowerment Animals People**、**Link-AR Borneo**、**MONDIAAL-FNV**、**Malaysian Palm Oil NGO Coalition**、**OPPUK**、**Oxfam**、**Pesticide Action Network Asia and the Pacific**、**Rainforest Action Network**、**Sabah Environmental Protection Association**、**Sawit Watch**、**SERBUNDO**、**Serikat**、**Buruh Medan Independen**、**Serikat Buruh Mandiri Indonesia**、**Tenaganita**、**Trade Union Care Center**、**Verité**、**Walk Free** である。また、**CERES** から助言という支援を得ている。

発行：2015 年 3 月 3 日