

**技術者倫理自主教材（創作事例）**

|      |  |
|------|--|
| No.  | A2023-01   |
| 事例   | 海外における日本企業の宗教的禁忌違反事件   |
| 目的   | <p>技術士が国際的な業務を行う場合、共に働く人は多様な文化を持ち、自分とは異なる宗教を信仰している場合がある。食に関する文化だけでも、世界には、ハラール、コーシャなどの規則を守るイスラム教、ユダヤ教の人々、牛に対する禁忌を守るヒンズー教の人々、必ずしも宗教と関係なく動物性たんぱく質を取らないビーガンの人々、などがある。技術士倫理綱領の「法令等の遵守」で定められている条項は、このような場合も想定して定められたものである。</p> <p>この条項に関連した事案としてイスラム教国であるインドネシアにおける味の素のハラール違反事件がある。この事案を参考に、技術者が異なる文化、宗教の国、国民と業務を遂行する場合に、如何に多様性を尊重した業務を行えばよいのか、を考えるきっかけとなるような事例を創作した。</p>  |
| 登場人物 | <p>① 食品製造販売会社 A 社の Y 国の現地法人社長 B、および販売・営業担当者 C、製造担当技術者 D。</p> <p>② Y 国は X 教国であり、その行政機関の一つである X 教禁忌認証組織 Z 機関。<br/>(参考情報：Y 国は、法治国であり、Z 機関は、宗教的な禁忌事件に対する捜査、告発を行う行政機関で、食料に問題物質が含まれているかどうかを科学的に調査する機能も有している。)</p>  |
| 想定   | <p>A 社製品である調味料は、Y 国で販売する際に Z 機関により禁忌事項に抵触していないとの認証を受け、販売を開始した。その後、原料の一つである動物性のたんぱく質（牛由来）を、植物性のタンパク質である大豆分解物に変更することになった。この大豆分解物の製造には、X 教で禁忌となっている動物 P から抽出した酵素が使用されていた。このことは、A 社現地法人の技術者は認識していたが、動物 P 由来の成分は、製造工程の観点からも、実際の分析結果からも、製品には混入しないことを確認していた。</p> <p>A 社現地法人は、この原料変更を X 教の宗教的禁忌事項の観点からどのように扱うか、社内の関係者で検討した。検討のポイントは、「禁忌である動物 P 由来の成分は最終製品には混入していないが、変更した原料である大豆分解物の製造時に動物 P 由来の酵素を使用しており、このことを Z 機関が問題視する可能性がある」という点であった。</p> <p>これに対し販売・営業の担当者 C の意見は、「無用な問題発生を回避するため、Z 機関に対し、原料変更、工程変更の詳細を事前に報告し判断を仰ぐべき」というものであった。一方、製造を担当する技術者 D は、「X 教の禁忌の本質は、動物 P 由来の成分を X 教徒が摂取しないことにある。製造工程上の観点からも、実際の分析結果からも、動物 P 由来の物質は製品に混入しておらず、製品は禁忌違反を侵していない。製造工程には技術的に秘匿すべきこともあり、不要な製造工程の社外への開示は避けるべきである」という意見であった。</p> <p>【注記】上記のように、販売・営業の担当者 C と技術者 D により、原料変更に伴う Z 機関への手続きについて異なる意見が出された。ここで、仮に A 社現地法人が、それぞれの意見を取り上げた場合に、どのようなことが起こるかを考え、下記のような二つの想定ストーリーを作成した。</p> <p>【想定 1】</p> <p>上記の検討状況を A 社現地法人社長 B に報告し、判断を仰いだ。社長 B は、C の意見を取り入れることを決め、Z 機関に事前報告することを会社の機関決定とした。A 社現地法人は Z 機関に対して、動物 P から抽出した酵素を使用して製造した原料への変更、製品には動物 P 由来の物質の混入はないこと、などの詳細を報告した。この事前報告により、Z 機関は、原料変更を認め、問題なく商品化することができた。</p> <p>この Z 機関に対する事前の活動の結果、A 社現地法人においては、製造方法、原料を</p> |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <p>変更する際には、事前に Z 機関に判断を仰ぐことが内規となった。</p> <p><b>【想定 2】</b></p> <p>上記の検討状況を A 社現地法人社長 B に報告し、判断を仰いだ。社長 B は、D の意見を取り入れることを決め、Z 機関への報告は行わないことを会社としての機関決定とし、商品化した。</p> <p>その後、Z 機関による禁忌認証の更新手続きがあり、その際に原料変更を報告し、その原料を製造する際に動物 P 由来の酵素を使っていることが問題視された。これが最悪の結果をもたらし、Z 機関の告発により社長 B、及び C、D が拘束された。A 社現地法人は、動物 P 由来の物質は製品に混入していないことを重視し、裁判で争うことになった。当然裁判では、製品への動物 P 由来の物質の混入の有無が論点となり、分析方法を明確にした上で、Z 機関、A 社側の指定した第 3 者機関により製品は分析された。両者の分析結果とも、動物 P 由来の物質は、検出限界以下で検出されなかった。この結果に基づいて、社長 B 以下 3 名は無罪となった。</p> <p>この事件は、社長以下の 3 名が一時拘束され、裁判で争うなど、A 社現地法人にとっては大きな負担となったが、裁判の結果、Y 国においては、X 教における動物 P 由来の物質は混入してはいけないという禁忌は、特定の分析方法で検出限界以下であれば違反にならないという基準が判例で示されたこととなった。Y 国は法治国であり、この判例は、A 社のみならず他社にとっても、Y 国における経済活動に有益な利点をもたらした。</p>  |
| <p>考えてみよう</p>                     | <p>「想定 1」と「想定 2」は、禁忌に対する対応として両極端な場合である。実際の対応は、対象となる国、宗教的状况などにより対応は異なる。現実的な解は、「想定 1」と「想定 2」の間にあると思われる。各人が技術者として、上記のような宗教、文化に根差した技術的な問題に直面した場合に、どちらの「想定」を選択するか、あるいは提示した「想定」とは別にどのような行動を選択したらよいだろうか。</p> <p>次のような観点で考えてみてはどうだろうか。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○自分の所属する企業・組織が、既に進出している、もしくはこれから進出する外国の宗教、文化、人権状況、法令、行政機関の機能、などをどのように把握しているか。</li> <li>○さらに、前項の内容を、関係部門・人員にどのようにフィードバックしているか。</li> <li>○自分の所属する企業・組織が新たな製品を開発品し海外で商品化する際、現地の法令、宗教、文化、人権状況を考慮しているか。</li> </ul>  |
| <p>対応を考えるための参考情報や着目点および確認事項の例</p> | <p>1. 本事例に関する参考情報</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 一般的に、イスラム教のハラルの規定は、法律(世俗法)ではなく宗教上の規定であり、成文化されておらず、ハラルの基準は国や地域によって異なる。</li> <li>◆ インドネシアの場合にはイスラム教のハラルは法制化されており、ハラル認証機関であるウラマー評議会は、所属する検察官によるハラル違反事件の捜査権、及び、食品・医薬品・化粧品の検査を科学的に行う機能を有する行政機関である。</li> </ul> <p>2. 海外での業務を行う際の確認事項など</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 赴任国での勤務場所、勤務外での行動など</li> </ul> <p>赴任国、その国の赴任する地域の治安状況、法令によっては、業務内外の行動に注意を要する場合がある。例えば、①レストランや移動中など公共の場での会話への注意(権威主義国などでは政治や宗教に関わる話は控えるなど)、②イスラム圏のラマダン期間中の飲食、外出を控える(外国人の飲食も禁じられ、街の治安が悪化する場合もある)、③米国でも、公衆の場(屋外の路上、通勤電車など公共の場)での飲酒への注意(米国のアルコールのレギュレーションは日本より厳しい。カウンティによっては禁酒が残っているところ、大統領選挙の投票日は酒類を購入出来ない地域がある等)、など日常生活に注意が必要な場合がある。</p> <p>前記のように、米国のような国においても日本とは異なる習慣がある。海外で仕事をする場合には、自社の赴任経験者、業務上関連のある商社などから情報を得ておくことが望まれる。</p> |

|                        |   |
|------------------------|---|
|                        | <p>◆ 赴任国の歴史、文化、宗教、政治、法令、人権状況などの特徴の把握。<br/>赴任国が、権威主義的政権の場合、その国の文化、宗教、政治的な背景を利用して、所属企業の営業秘密の提供を強要することはないか。(権威主義国では、現地でビジネスを行う際に技術情報の開示を条件とする場合も出てきている)</p> <p>◆ 自社の行動が、赴任国に与える影響の想定。<br/>自社の行動が、赴任国における所属企業の信用を棄損する場合もある。赴任国によっては、その国の政治的権力闘争に巻き込まれ、意図的に所属企業の信用を失墜させられることもあり得る。赴任国における日本、自社の状況を認識しておくことも必要。(無実のスパイ事件に巻き込まれた例もある。)</p> <p>◆ 日本の法令、所属企業の行動規範と赴任国の法的状況の把握<br/>赴任国での不正行為が、赴任国では問題とされなくても、日本の不正競争防止法で罰せられる可能性がある。このことも踏まえて、高い技術者倫理に基づく行動が求められる。(赴任国での公務員への贈賄は、日本の不正競争防止法の違反になり日本で罰せられた例もある。)</p> |
| <p>関連の深い技術士倫理綱領の項目</p> | <p>(法令等の遵守)</p> <p>8. 技術士は、業務に関わる国・地域の法令等を遵守し、文化を尊重する。</p> <p>(1) 技術士は、業務に関わる国・地域の法令や各種基準・規格、及び国際条約や議定書、国際規格等を遵守する。</p> <p>(2) 技術士は、業務に関わる国・地域の社会慣行、生活様式、宗教等の文化を尊重する。</p>   |
| <p>参考事例</p>            | <p>要 約</p> <p>2000年9月、インドネシア味の素(味の素)の製品"AJI-NO-MOTO"の原料の一つで、その製造過程において触媒として豚由来の分解酵素を使用していたことが問題視され、社員が現地警察に身柄を拘束された。本件は、インドネシア、日本の両国政府を巻き込む事件に発展した。日本政府の強い要望もあり、インドネシア政府により「味の素製品からは問題になる成分は検出されなかった」との調査結果が発表され、事件は収束した。</p> <p>参考資料</p> <p>「食」の多様性への理解と尊重～Halal など「食」の宗教対応 (味の素株式会社プレスリリース)</p> <p><a href="https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/presscenter/press/detail/2001_01_06.html">https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/presscenter/press/detail/2001_01_06.html</a></p>                    |