

2020 年度「奴隷労働および人身取引」に対する資生堂グループの声明 ＜日本語版＞

以下の声明は、2020 年 12 月 31 日の決算日に対応した 2020 年度の報告である。これは、前年度の声明に基づき、2020 年度の実施内容、2021 年度以降の取り組み予定を記載したものである。

1. この声明について

株式会社資生堂（以下、当社という）は、2015 年英国で施行された英国現代奴隷法（以下、奴隷法という）第 54 条第 1 項に基づき、当社を親会社とする企業集団である資生堂グループ（以下、「資生堂」という）が、自らの事業およびそのサプライチェーンにおいて奴隷労働その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引が発生しないことを確保するために実施している取り組みを、本声明により開示する。

当社は、資生堂が自らの事業およびサプライチェーンにおける奴隷労働および人身取引に対して全面的に反対の意思を堅持していることを表明する。

本声明では、奴隷労働や人身取引について、奴隷法上の定義および概念に従う。

2. 事業概要と組織

1872 年に日本で創業した資生堂は、スキンケア、メイクアップ、フレグランスなどの「化粧品」を中心とした事業展開を行いながら、そのほか「レストラン事業」「教育・保育事業」など幅広く展開している。化粧品にとどまらず、世界中のお客さまの生活に新しい価値を創造し、資生堂にしかできない「ビューティーイノベーション」で社会に貢献したいと考えている。現在では、世界約 120 の国と地域で事業を展開、2020 年度は、連結売上 9,209 億円、従業員 約 48,000 名を有している。

事業概要: <https://corp.shiseido.com/jp/company/business/>

Key Figures: <https://corp.shiseido.com/jp/company/glance/>

資生堂は、英国に所在する子会社は、Shiseido UK Limited がある。

3. サプライチェーンの概要

資生堂は、グローバル本社と各地域が連携して、購買、生産(工場)、物流に取り組んでいる。資生堂は、「資生堂グループ 調達方針」にある「よきパートナーシップの構築」、「公正な購買取引」、「グローバルな調達に向けて」、「契約の履行」という理念に基づき、グローバルなマーケットの様々な取引先（以下サプライヤーという）から調達している。このうち直接取引を行っている 1 次サプライヤーは 900 社以上あり、1 次サプライヤーは「資生堂グループ サプライヤー行動基準」の遵守に合意しており、2 次以降のサプライヤーにも協力を要請している。

4. 奴隷労働および人身取引の防止に関連する方針

資生堂は、自らの事業におけるサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷労働や人身取引もないことを確保するよう、企業としての方針を策定し、資生堂の全社員および直接契約を締結して取引を行う 1 次サプライヤーをはじめ 2 次以降のサプライヤーに対しても協力を要請している。これらの方針は、グローバル本社である当社の人権を担当する部門が起案し、当社の取締役会で承認される。人権デューデリジェンスおよびリスクアセスメントを含めた人権方針の推進における責任は、当社の Chief Social Value Creation Officer、Chief Supply Network Officer と Chief People Officer が担う。

資生堂の方針等には、次のものが含まれる。

- 「資生堂グループ人権方針」

資生堂は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、奴隷労働（児童労働、強制労働等）その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引が発生しないように、「資生堂グループ人権方針」を新たに整備し、2017 年度、取締役会の決議により決定した。本方針は資生堂およびサプライヤーをはじめとするビジネスパートナーに適用される。

<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/human/pdf/policy01.pdf>

- 「資生堂グループ倫理行動基準」

資生堂グループ倫理行動基準は資生堂で働く一人ひとりがとるべき行動を定めたもの。国ならびに地域の法令や社内規則の遵守はもちろんのこと、より高い倫理観をもって業務に取り組むための具体的な行動基準を定めている。人権侵害につながる児童労働、強制労働などは、With Society and the Earth にて、絶対に行わないことを明言している。

<https://corp.shiseido.com/jp/company/standards/>

- 「資生堂グループ サプライヤー行動基準」

資生堂各社が、自らの 1 次サプライヤー選定において使用し、1 次サプライヤーに対して本基準の遵守を求めるとともに、その取引に関連する 2 次以降の協力事業者にも同基準の遵守を求めている。本内容には児童労働、強制労働、人身売買の禁止などを明記し、購買契約にも反映のうえ、サプライヤーとともに社会的責任を果たしていけるよう、連携を強めている。

<https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/pdf/partner.pdf>

- 「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」

主要原産国であるインドネシア、マレーシアにおける奴隷労働（強制労働、児童労働など）の問題が顕在化しているパーム油について、2026 年度までに認証制度を活用することで、100%持続可能な調達を推進している。

上記の方針に加えて、2004年に国連グローバル・コンパクトに署名し、全グループ会社とともにその原則を支持している。

また、当社は、企業や民間団体が女性のエンパワメントに取り組む上での実践的な手引きとするため、2010年9月、UN Womenと国連グローバル・コンパクトが共同で作成した女性のエンパワメント原則(Women's Empowerment Principles)に署名している。

5. 人権デューデリジェンス

2020年度は、当社の活動が人権に及ぼす、また及ぼしうる影響を防止または軽減するため、以下のステップにより人権課題の抽出と評価を実施した。

1) 人権課題の抽出:

人権に関する国際規範や、非財務情報開示に関する基準、企業人権ベンチマークのCHRB(Corporate Human Rights Benchmark: CHRB)の内容等を参照し、考慮すべき人権課題を人権専門家のアドバイスを受けながらリスト化した。考慮すべき人権課題の中には、強制労働、児童労働など現代奴隷に関する課題に加えて、結社の自由、団体交渉権、差別など人権に関連する幅広い課題が含まれている。

2) 人権課題の評価:

抽出した人権課題を当社のステークホルダー(お客さま・取引先・社員・社会※)ごとに関連度合いを整理し、また、当社活動の状況を国内外の社内関係者へのヒアリングや資料閲覧によって確認した。また、潜在的な人権影響の発生可能性については社外資料も参考とした。上記によって確認した、国内外での潜在的・顕在的な人権影響の深刻度および発生可能性、またそれらに対し当社が実施している予防・是正措置の状況をもとに、各人権課題のリスクを評価した。

※女性、児童、先住民、移民労働者、派遣労働者なども含む

上記に加え、国内外の人権有識者やNGO・NPOとのダイアログを通じて人権侵害や労働問題が生じるリスクについて理解を深める活動も継続している。

- 2017年度より継続し2020年度も、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム(日本)(開催地:東京)に参加し、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)が策定した人権ガイダンスツールを参考に、国内の人権有識者やNGO・NPOとの対話を通じて業界毎に重要な人権課題を特定した。化粧品業界を含めた消費財業界におけるサプライチェーン上に、児童労働、強制労働の可能性があることを確認した。
この活動から、当社における奴隷労働(児童労働、強制労働等)その他の隷属状態の下での労働という人権リスクは、パーム油やマイカなどの原料原産地を含め、サプライチェーンの上流にあることを認識した。

6. リスクの評価と管理

資生堂は、以下の 3 つのアプローチによりサプライチェーン上の人権リスクを評価し、管理につなげていく。

■ アプローチ 1: 人権デューデリジェンスによるリスクの評価と管理

当社の活動が人権に及ぼす、また及ぼしうる影響を防止または軽減するため、「5. 人権デューデリジェンス」に記載したプロセスにより影響の特定と評価を実施した。その結果、当社のバリューチェーンにおいて人権リスクが比較的高いと想定される分野は「差別的行為・差別的表現」「コンプライアンスと公正な競争の阻害」「消費者の個人情報管理の不徹底・情報漏洩」「社員のプライバシーへの侵害」「サプライヤー管理の不徹底」「労働環境における事故・事件(労災の発生)」「休憩・休日の権利の侵害(労働時間の超過)」「ハラスメントと虐待」と特定された。※一方で、当社内では現代奴隷や人身取引と関連の深い「強制労働」「児童労働」については、他の分野と比較し人権リスクは低いと評価された。

当社は各人権分野において、リスクの状況とすでに導入済みの予防・是正措置の状況を精査した上で、自社の課題を分析しつつ対応策を講じ、リスクの優先度に応じて対応していく。

※順不同

■ アプローチ 2: サプライチェーンのリスク評価と管理

資生堂では、年に 1 回 Sedex/EcoVadis/ 自社 SAQ(Self-Assessment Questionnaire)を通じて、サプライヤーをサステナビリティ(人権、労働安全衛生、環境、ビジネス倫理)の観点から評価するとともに、「資生堂サプライヤー行動基準」の遵守状況を確認している。サプライヤーをリスクの程度に応じて「ローリスク、ミドルリスク、ハイリスク、回答不足による評価不能」の4種類に分類し、ハイリスクサプライヤーには、フィードバックを通じ是正要請、支援を行った。また、リスクの重大さやサプライヤーの重要性を踏まえ、当社社員による訪問や第三者監査も実施した。アセスメント・訪問・監査により発見されたリスクや課題は、是正計画書に基づき是正状況を確認し、ハイリスクサプライヤーの低減に努めている。

■ アプローチ 3: 人権リスクが高いと判断した原料への直接的アクション

上述の活動に加えて、現時点で資生堂は人権リスクが高いと判断した原料への直接的アクションとして、認証制度の適用や国際的なイニシアティブへの参加を進めた。

・原産国であるインドネシアとマレーシアにおいて、奴隷労働(児童労働、強制労働等)その他の隷属状態の下での労働の人権課題が発生しているパーム油に関しては、RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil)に加盟し、原産地の環境保全と人権に配慮したRSPO 認証原料の調達によりリスク低減を図る。2017年2月に掛川工場でのRSPO サプライチェーン認証取得をはじめとし、日本の3工場(久喜工場、大阪工場、那須工場)、ベトナム工場、米国工

場、中国 2 工場、台湾工場、フランス 2 工場において認証取得を拡大し、RSPO マスバランス認証油の使用に向けた準備を進めた。加えて、2018 年よりブックアンドクレーム方式によりパーム油全量を認証油とした。

また、2020 年度は、特定されたパーム油配合原料毎に、対象サプライヤーとマスバランス認証品への切替可否の確認を行い、切替可能な場合は切替可能時期を設定した。まず、パーム油配合率の高い原料から、RSPO の物理的なサプライチェーンモデル(マスバランス以上)による認証原料へ 31 原料の切り替えを実施した。資生堂は 2026 年までに 100%マスバランス以上の認証油への切替を目標としている。

・インドにおける児童労働の課題が顕在化しているマイカに関しては、2017 年 5 月に責任あるマイカのサプライチェーンを目指す Responsible Mica Initiative (RMI)に加盟した。RMI の活動の一つとして、80 の村の 1,166 世帯における収入を、農業、畜産などの代替的な生計手段を通じて改善した。また、学校に通っていない子供たちの 44%以上が定期的に通学出来るように、そして栄養失調児の 50%以上が適切な栄養を摂取できるよう改善した。資生堂は RMI のトレーサビリティとワークプレイススタンダードの 2 つの活動グループに参加し、インドにおけるマイカサプライチェーンのトレーサビリティ向上、児童労働を含めた奴隷労働の改善を目指した活動を支援した。

7. パフォーマンス測定

当社は、サプライチェーン上の奴隷労働(児童労働、強制労働等)その他の隷属状態の下での労働ならびに人身取引を排除することを目指し、1 次サプライヤーだけでなく 2 次以降も含めグローバルでトレーサビリティの確立を目指していく。2020 年度はアセスメントのスコープを拡大した。アセスメント結果を活用することにより、サプライチェーンにおける労働者権利、健康と安全、環境、ビジネス倫理に関するリスクの状況と是正の要請を実施した。

■ サプライヤーアセスメント結果

2020 年度は、サプライヤーアセスメント対象地域をグローバルに拡大し、1 次サプライヤー計 791 社(2019 年 356 社)のリスクアセスメントを実施した。ハイリスクに分類されたサプライヤーは 132 社となり、特定された主なリスクは、避難訓練の未実施、労働安全委員会による巡回の未実施などだった。資生堂は、全てのハイリスクサプライヤーへ訪問またはオンラインで課題を説明し是正を要請した。また、リスクが高いクリティカルサプライヤーを中心に 22 社は監査を実施した。フィードバック、監査を通じて是正を要請した結果、12 か月以内に 30 社がハイリスクからミドルリスク以下にリスクレベルが下がり改善した。なお、2 次クリティカルサプライヤーについては 15 社をアセスメントし、ハイリスクに分類されたサプライヤーは該当なし

であった。

- **ビジネスパートナーホットラインの設置**

人権問題やコンプライアンス違反などへの適切な対応が重要視されているが、資生堂では、2013 年よりサプライヤー向けに書面や E メールによる通報・相談窓口「ビジネスパートナーホットライン」を設置している。2020 年度はコンプライアンス違反に相当する案件はなかった。

8. 教育・研修

資生堂は、資生堂グループ倫理行動基準またはそれに関連する方針やルールについて、階層別研修といった各種社内教育を実施し、従業員の理解の深化に取り組んでいる。

- **役員、部門長研修**

株式会社資生堂および資生堂ジャパン株式会社のそれぞれの役員と部門長を対象として、2020 年度は 3 月に Executive integrity training を計画していたが、COVID-19 感染拡大のため中止した。

- **日本国内グループ従業員**

日本にある事業所においては、各部門に人権啓発推進委員を配置している。人事部がその委員を対象に研修を行い、各委員が所属部門で人権研修を行う仕組みとなっていたが、2020 年度は COVID-19 のリスク対応のため集合研修は行わず、「無意識・無自覚の差別」をしない、をテーマに e-ラーニングによる人権啓発研修を行った。受講者は 7,709 人であった。

- **サプライチェーン**

2020 年 12 月、グローバル本社購買部門では外部講師を招いた部内教育を実施し、当該部門より 59 名が参加した。教育では持続可能な調達に関する社会動向や、人権・労働、安全衛生、環境、倫理において求められることなどサプライヤーアセスメントに関する意見交換を行った。なお、本研修には中国地域本社においてサプライヤーアセスメントに関わるバイヤーも参加した。次年度以降は、参加出来なかった部員に対してもフォローアップの研修を実施する予定である。

9. 今後の取り組み予定

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自らの事業およびサプライチェーンを通じて人権侵害を生じさせない・加担しないように努めていく。

2021年度は、2020年度に実施した人権リスクアセスメント(影響の特定と評価)の結果から導き出された重点人権課題を中心に、予防・是正措置をさらに充実化するなど、顕在的・潜在的リスクの低減に向けて対応策を講じ、改善に向けた取り組みを進めていく。

また、人権リスクのあるパーム油については、トレーサビリティの向上も図れる RSPO マスバランス認証油の購入・使用を段階的に進めていく。

本声明は、当社の取締役会によって承認を得ており、代表取締役 社長 兼 CEO 魚谷雅彦が署名する。

2021年5月12日

株式会社資生堂

代表取締役 社長 兼 CEO

