

英国現代奴隷法への対応

英国で施行された英国現代奴隷法への対応に基づき、「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を開示しています。

2017 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(仮訳)

以下の声明は、2017 年 12 月 31 日の決算日に対応した 2017 年の報告である。これは、前年度の声明文に基づき、2017 年の実施内容、2018 年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、英国で施行された 2015 年現代奴隷法(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

当社は、1872 年に日本で創業した化粧品メーカーであり、現在では、世界約 120 の国と地域で事業を展開している。

資生堂は、英国では複数の子会社を通じて化粧品等の販売を行っており、英国に所在する子会社は、Shiseido U.K. Co., Ltd、Bare Escentuals UK Limited および Gurwitch UK Limited がある。

3. サプライチェーンの概要

資生堂は、製品の原材料を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。当社は、直接契約を締結して取引を行う一次サプライヤーに対して、後述の「資生堂グループ・サプライヤー行動基準」に基づき、適切な対応を取ることを要請している。グローバル本社購買部の取引する一次サプライヤーは直接材(材料)135社、直接材(原香料)135社、間接材(販促物)25社、合計 295社である(2017年)。さらに、より広いサプライチェーンに影響を及ぼすため、資生堂は、一次サプライヤーはもとよりその取引に関連する二次以降の協力事業者に対しても、同基準の遵守を求めている。資生堂はこれにより、サプライチェーンにおける奴隷労働および人身取引のリスク低減の一助となると考えている。

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、自らの事業およびサプライチェーンにおいて、いかなる奴隷状態や人身取引も

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サプライヤーに対して周知・徹底を図っている。これらの方針は、グループ本社である当社の人権を担当する部署が起案し、当社の取締役会で承認される。

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」

<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/human/pdf/policy01.pdf>

資生堂は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「資生堂グループ人権方針」を新たに整備し、2017年取締役会の決議により決定した。本方針は資生堂グループ及びビジネスパートナーに適用される。

- 「資生堂グループ倫理行動基準」

<https://www.shiseidogroup.jp/company/principle/way.html>

資生堂の全社員が遵守すべき行動規範であり、企業理念「Our Mission, Values and Way」に基づいている。

- 「資生堂グループ サプライヤー行動基準」

<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/pdf/pdf2018/partner2018.pdf>

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協力事業者にも同基準の遵守を求めている。

当社は、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。

さらに当社は、2008年12月、世界人権宣言60周年を記念し、グローバル・コンパクトが企画するCEO宣言に賛同、世界に向け「人権が普遍的かつビジネスにおいて重要な課題であり、それぞれの企業活動において人権を尊重しサポートする」ことを宣言している。

また、当社は、企業や民間団体が女性のエンパワー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・コンパクトが協同制作したガイドライン「女性のエンパワーメントのための指針～平等はビジネス向上の鍵～」に署名している。

2016年のMSAステートメント作成の過程において、人権方針の明示が不十分であることを認識し、2017年6月に「資生堂グループ人権方針」を新規に策定し取締役会の承認を得て、公表している。

5. リスクアセスメントおよびデュー・デリジェンス

資生堂の事業における奴隷労働および人身取引のリスクは、資生堂の直接的な管理が行き届かないサプライチェーンにあると考えている。

・サプライチェーンの全容を明らかにする必要があることは認識しているものの、現時点で

は全容を解明するまでには至っていない。今後、さらなるサプライヤーとの協力が不可欠である。第一ステップとして、2017年8月に新たにSedex(サプライヤーエシカル情報共有プラットフォーム)に加入し、2017年末までに自社の掛川工場の登録を終了した。今後はサプライチェーンにおけるトレーサビリティ・透明性の確保のために、このプラットフォームを活用することについて一次サプライヤーと協議する。Sedex加入のサプライヤーとはSedexを活用した共同のリスクアセスメントを実施する。非加入のサプライヤーについても、同様にトレーサビリティ・透明性確保において協働できる関係性を構築し、人権デュー・デリジェンスに努める。

- ・上述の活動に加えて、サプライヤー行動基準を改訂し(後述)、一次サプライヤーにおける二次サプライヤーの管理の遵守について明記するとともに、購買契約にも反映するなど、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、契約面も含めて結束を強めていく。
- ・本リスクアセスメントの対処の責任者は当社GHQのChief Legal and Governance OfficerとChief Supply Network Officerである。
- ・一方、原料側からのアプローチとして、化粧品原料の社会的リスク評価を開始した。非営利団体である New Earth が UNEP「製品の社会ライフサイクル評価ガイドライン」(2009年)を基にして開発した「ソーシャル・ホットスポット・データベース」を用いてリスクが高いと思われる原料を把握する取り組みであり、今後は、製品開発の過程におけるソーシャル・ホットスポット・スクリーニングツールとして活用していく予定である。
- ・現時点で資生堂が、リスクが高いと判断した原料への直接的アプローチとして、パーム油とマイカについて取り組む。パーム油に関しては、掛川工場で2017年2月にRSPO認証を取得し、2018年には久喜工場とベトナム工場において認証取得を拡大する。今後2019年以降も順次認証取得を拡大し、持続可能なパーム油の調達の準備を進める。また、マイカに関しては2017年5月に“責任あるインドの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。今後はマイカ・サプライチェーンのトレーサビリティ・透明性向上を目指す。
- ・このように、「サプライチェーン全体でのリスク把握」と「原料側からの直接的アプローチ」の両方からリスクアセスメントおよび人権デュー・デリジェンスを進めている。

人権デュー・デリジェンスにおいて、ステークホルダーとのエンゲージメントが重要であることも認識しており、2017年はニッポン CSR コンソーシアム(運営:経済人コー円卓会議日本委員会)のステークホルダー・エンゲージメントプログラム(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業界毎に重要な人権課題を特定した(<http://crt-japan.jp/en/portfolio/human-rights-duediligence-workshop/>)。今後、人権デュー・デリジェンスの取り組みを推進していくうえでの基盤としていきたい。

- ・経済人コー円卓会議日本委員会、グローバル・コンパクト・ネットワーク・マレーシア主催(開催地:マレーシア)に参加し、移住労働者などの問題について、政府関係者、企業、NGOなどとダイアログを行った。また、同じくマレーシアにて、パーム油小規模農家とのダ

イアログを行った。

・経済人コー円卓会議日本委員会が主催するグローバル・ステークホルダー・エンゲージメントプログラム(開催地:東京)に参加し、国内外の有識者を交えて、マレーシアと日本で行われた同プログラムの報告や業界毎の事例発表を行い、またビジネスと人権に関する取り組みを推進していく上での留意点等について意見交換を行った。

・海外有識者(デンマーク人権研究所、人権ビジネス研究所、Sedex)と「ビジネスと人権」の分野において当社が取り組むべき課題についてダイアログ(開催地:東京)を実施した。

・以上人権デュー・デリジェンスに関するステークホルダーとの取り組みについては以下 URL 参照:<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/msa/>

資生堂は、これらのプロセスを通じて、自社のビジネスが社会に与える影響を理解し、背後に潜む人権課題の把握とその問題の本質を見極め、対応しようと努力している。

6. パフォーマンス測定

当社は、2016 年までサプライヤー行動基準遵守に関するアンケートを実施し、その結果に基づき、個別のリスク評価を実施してきた。今後は Sedex のアセスメント結果を基に、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パフォーマンス測定を進めていくよう努力する。2017 年は、Sedex への移行期間であり、前記のサプライヤーへのアンケートは行っていない。

● ビジネスパートナーホットラインの設置

当社は、2013 年から、サプライヤーに対して、書面、E メールでの相談窓口を運用している。

7. 教育・研修

当社は、「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。

✓ 経営層:当社執行役員に対して、年に 1 回「人権啓発・企業倫理研修」を実施。2015 年より「ビジネスと人権」に関する内容を盛り込み実施しており、2017 年は 25 名の役員が参加。

✓ 従業員:日本にある事業所においては、各部に人権啓発推進委員をおき(営業部門21 支社・事業部、営業以外 86 部門、合計 258 人)、その委員対象に人事部が研修を行い、その各委員が所属部門で人権研修を行う仕組みとなっている。2017 年は、日本国内の全グループ会社全従業員について、ハラスメント撲滅に向けた研修を行った。

✓ 海外 18 事業所に対しては、人権方針・現代英国奴隷法の声明についての認識、人権課題への対応の有無、などについてヒアリングを行った。人権方針・現代英国奴隷法の声明についての認識は 30%以下と低かったため、2018 年は認識 80%を目指す。また、本ヒアリングにて、1 事業所(中国)において残業時間の課題があったが、既に対策を講じ解決している。

・また、本社の購買部門・サステナビリティ部門担当者 28 名に対して、国連「ビジネスと人

権に関する指導原則」に基づくサプライチェーンにおける“責任ある調達”に向けた取り組みに関するワークショップを実施した。(2017年8月本社にて実施)

8. 今後の取り組み予定

引き続き国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の視点に基づき、自社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る。具体的には、2018年は以下の方針、基準について策定および改訂を行う予定である。

- 「資生堂グループ 調達方針」(新規策定)
(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/ethical/policy.html>)
本方針のもと、エシカルなサプライチェーンの実現に努める。
- 「資生堂グループ 持続可能な原材料調達ガイドライン」(新規策定)
(<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/ethical/policy.html>)
森林破壊を引き起こすリスク原料であるパーム油について、2020年までの目標を掲げ、持続可能な調達を推進する。
- 資生堂グループ サプライヤー行動基準(改訂)
<https://www.shiseidogroup.jp/sustainability/pdf/pdf2018/partner2018.pdf>
現在の社会要請に沿った内容のものに改訂し、法令等の遵守、腐敗防止、人権の尊重、安全かつ健康的な労働環境、環境保全など取引先に求める。

また、社員への人権教育としては、これまで日本国内を中心に行ってきたハラスメントに対する研修だけでなく、「ビジネスと人権」に関する研修を日本および主要な海外事業所でも実施する予定であり、購買担当者への教育も引き続き行っていく。

本ステートメントは、当社の取締役会によって承認を得ており、代表取締役 魚谷雅彦によって署名されている。

2018年5月31日

株式会社資生堂
代表取締役 執行役員社長 兼 CEO

