

## FSC CNRA 第2草案「無視できないリスク」

|   |  |                                 |
|---|--|---------------------------------|
| <p>4. 伐採許可証は整備され、法的要件に従って発行・登録されている</p> | <div data-bbox="472 352 1854 539" style="border: 2px solid red; padding: 5px;"><ul style="list-style-type: none"><li>・ Source Type は国有林、民有林のみとする</li><li>・ Geographical Scale は 47 都道府県別とする</li><li>・ 宮崎県を除く 46 都道府県は Negligible risk とし、宮崎県の民有林について Non negligible risk とする</li><li>・ リスク低減措置は「注意喚起の実施」のレベルとする</li></ul></div> <p><b>国有林の場合</b></p> <p>2018 年以降、確認された違法伐採事例の多くは民有林で発生している。国有林では正式な契約と伐採後の検査が義務付けられており、違法行為の発生は極めて稀である。日本の高い CPI スコアも腐敗リスクの低さを示している。したがって国有林に由来する木材のリスクは無視できる程度と見なされる。</p> <p><b>民有林の場合（宮崎県以外）</b></p> <p><b>民有林の場合（宮崎県）</b></p> <p>近年、国内では誤伐や無断伐採など、いわゆる違法伐採（盗伐）が深刻な問題として注目されている。</p> <p>2016 年 8 月、宮崎県で仲介業者が故人名義の伐採届を偽造し、地権者 22 名の森林約 5ha を無断伐採した事件が発覚した。2018 年 3 月には有印私文書偽造・行使および森林法違反で有罪判決が下された。2023 年 7 月時点で、宮崎県内で有罪となった盗伐事件は 5 件にのぼる。これ以外にも不起訴や被害届の不受理の事例は多く、北海道、宮崎、鹿児島、熊本、大分、京都、兵庫、栃木など 8 道府県で 170 世帯以上の被害が報告されている。また被害届に関して宮崎県事例では、被害者 113 世帯（2020 年 8 月時点）において、警察へ被害届を提出した際の対応について、「受理されなかった」が 103 件（91.2%）で最も多く、「受理され起訴された」が 6 件（5.3%）、「受理されたが不起訴」が 4 件（3.5%）だった。公の記録に残らない多くの被害が存在することを示すものと考えられる[*1]。</p> <p>*1: 宮崎県盗伐被害者の会提供資料</p> | <p>Yes</p> <p>Yes</p> <p>No</p> |
|---|--|---------------------------------|

またパブリックコンサルテーションにおいて、宮崎県以外の事例として、相続未了地を狙ったケースが多く確認されていること、違法行為が発覚しても事業者が山主に金銭を支払い「誤伐」として示談処理されることが多く、不起訴処理されてしまい実質的に不処罰の状態が続いていることが確認された[\*2]。

\*2: 女性林業従事者への聞き取り

林野庁は森林法第 10 条の 8 に基づき、伐採および伐採後の造林届出制度を強化した。2016 年改正（2017 年施行）で伐採後の状況報告を義務化し、2021 年改正（2022 年施行）では伐採後の森林・造林状況の双方の報告を求めた。さらに 2023 年からは伐採届に必要書類の添付が義務付けられている。

また、2018 年以降は自治体の協力により「無断伐採に関する相談件数」を公表している。2023 年は 72 件（警察相談 19 件）で、九州・沖縄 16 件、北海道・東北 15 件、関東 14 件、中部 11 件など。2020 年以降は毎年 70～100 件前後で推移している。

林野庁は都道府県知事への協力要請を行うとともに、衛星画像による伐採監視ツールを提供している。自治体レベルでは、2022（令和 4）年 3 月 16 日、熊本・大分・宮崎・鹿児島 の 4 県が連携し、無断伐採・無届伐採や森林窃盗の情報共有する体制を構築した。さらに、この連携は 2023（令和 5）年 3 月 16 日に福岡県・佐賀県・長崎県が加わることで、九州全域へと拡大している。

パブリックコンサルテーション期間中のヒアリングにおいて、以下が確認された。

・九州連携の具体的な取組は、各県の担当者が年 2 回会合を開き、詳細な情報共有を行っている。共有された情報は、各県の担当者が県内市町村の担当者や関係する業界団体への指導や注意喚起に活用しており、関係者の意識にも一定の変化が見られる[\*3]。・一方、共有される詳細情報は個人情報等も含まれ、公式文書として扱われておらず、情報伝達は担当者間の口頭によるものに限られている[\*3]。そのため、担当者個人の知見は向上するものの、定期的な人事異動もあり、組織としての知識の蓄積や定着には懸念が残る。

・伐採届制度においては、本来実施されるべき自治体職員による現場確認が十分に行われていない。特に無届伐採に対する抑止力が弱いことに加え、行政や業界団体が法的紛争を避ける傾向があるため、強い是正措置を取りにくいと考えられる[\*4]。

・宮崎県において誤伐・無断伐採が横行している一因として、境界確認が済んでおり、隣接する地権者の入念な確認が不要なため、という指摘もあった[\*4]。宮崎県の地籍調査の進捗率は 74.2% (2025)、全国の進捗率平均は 53.0%である[\*5]。

\*3: 九州 3 県（宮崎、熊本、鹿児島）への聞き取り

\*4: 専門家への聞き取り

\*5: <https://www.pref.miyazaki.lg.jp/nosonseibi/kurashi/shakaikiban/tiseki3.html>

その他コンサルテーション期間中、多くの意見が寄せられ、すべては記載できないが、代表的なものを記す。

・他国の評価では、オーストリア（違法事例 295 件／年）やルーマニア（生産量 49%が違法、CPI は 46 で日本以下）は negligible risk と評価されている。日本は相談件数が 100 件程度／年、CPI は 71 にも関わらず non negligible risk は適切な評価ではない

・例えば、日本の民間林における伐採は届出数年間約 15 万件（約 7.6 万 ha）と推定される一方、誤伐・無断伐採の相談件数は年間 70～100 件。これは推計届出数に対して 0.066%前後に過ぎない。

これらの意見は、本指標の閾値 1 に該当しない根拠になる。

一方、先述の九州各県の連携体制が整った後の 2024 年 4 月、熊本県で有印私文書偽造、および森林法違反で逮捕者が出ており、その取り組み効果は特に悪質な事業者に対しては限定であると考えられ、無視できないリスク（FSC-PRO-60-006b V2-0 の Part V, 13.4 c) 1 ii) に該当すると考えられる。

さらに南九州の各県担当者は、宮崎県内の事業者が越境して悪質な行為に及んでいる、との見解を共有していることから、宮崎県に限定した課題と見ることができる。宮崎県における取組は、効率的かつ有効な対策には至っておらず、無視できないリスク（13.4 c) 1 iii) に該当し、無視できるリスク（13.4 c) 2 i, ii, iv) には該当しないと考えられる。

本指標においては、宮崎県において閾値 2 に該当するため、non negligible risk と判断する。

**リスク低減措置（推奨）：**

・自社の木材調達方針等において、国産材についても悪質な事業者、事業者からの調達を避ける旨、明記すること

|   |   |           |
|---|---|-----------|
|   | <p>・宮崎県内の悪質な事業者、事業体に関する情報等に基づき、調達先およびその先の原木市場等に対して、そのような事業者・事業体からの調達を避けるよう注意喚起を実施すること</p>   |           |
| <p>41. ジェンダー平等<br/>は、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則と権利」に規定される関連する権利を含む、最良の慣行に従って保護されている。これには、雇用機会の確保、同価値の労働に対する同等の報酬、十分な産前産後休暇および育児休暇の付与が含まれる</p> | <p>労働基準法によれば、性別、国籍、信条、または社会的身分に基づく差別は禁止されている。特にジェンダー平等に関しては、雇用分野における男女の機会均等と待遇の平等を確保することで男女平等を強化する法律が制定されている。1986年に男女雇用機会均等法が施行、2016年に女性活躍推進法が施行され、法制度は整いつつある。</p> <p>しかし、専門家によれば、国際条約上（女子差別撤廃条約等）における差別は機会の平等に限らず、結果の平等までを求めると一般的には解釈されている。そのため機会が平等であっても結果的に男女格差が生じているのであれば、無意識的な差別が含まれていると考えるという認識がされている。条約の第一条の「効果又は目的を有するもの」についての解釈としては、「意図的に女性を差別する目的がある行為若しくは無意識だとしても結果的にその行為によって男女格差が生じてしまう効果が生じる行為」を差別と定義すると解釈されるため、結果の平等までを求める条約の趣旨に沿った内容となっている。また女子差別撤廃委員会による一般勧告（25号、2004）においても、形式的な法的整備のみでは実質的平等の達成には不十分であり、生物学的・社会的・文化的差異を考慮した非同一的待遇も含む実質的な結果の平等の達成が条約上求められるとされている。</p> <p>日本では、複数の国際的な情報源が示すように、男女間の賃金格差が極めて大きい。OECDによれば、男女賃金格差は22%（2023年）で世界第3位の悪さである。世界経済フォーラムによれば、グローバル・ジェンダー・ギャップ指数は0.663で118位（2024年）である。ILOによれば、従業員の性別別平均月収は男性337,200円、女性253,600円であり、女性の収入は男性の75%に留まる（2021年）。wtwの調査では、水産業・農業・林業部門の男女賃金比率は56.81%で、33業種中3番目に低い。</p> <p>国際労働組合総連合（ITUC、2011年）も「日本では法律上差別は禁止されているが、雇用と報酬における差別が現実には存在する」と指摘し、女性が不利な立場にあると報告している。</p> <p>世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（2024年）において、日本は146カ国中118位であり、G7諸国中最下位である。経済参加、政治的エンパワーメント、教育の面で著しく遅れている。国連女性差別撤廃委員会（CEDAW）（2024年）によれば、日本の職場における男女賃金格差や、妊娠・出産・育児に関連する職場での差別が懸念されて</p> | <p>No</p> |

いる。

以下に示すように、日本では職場における差別的慣行が広く蔓延しているという確かな証拠も存在する。

- 雇用機会に関する差別

日本労働組合総連合会（2023年）の調査によると、求職者の**32.8%**が性別に基づく差別を受けたと感じている。**19.5%**の回答者が面接時に不適切な質問や発言を受けたと報告している。例えば、女性候補者に対して「どうせ辞めるだろう」と言われたり、結婚後や妊娠後も働き続けるかどうかを尋ねられたりした事例がある。

- 妊娠・出産に伴う不利益取扱（マタニティハラスメント）

妊娠・出産を理由とした解雇や降格は法律で禁止されているが、実際には「マタニティハラスメント」が依然として発生しているとの報告がある。日本労働政策研究・研修機構（2016年）によると、マタニティハラスメントなど妊娠に伴う不利益取扱いの割合は**21.4%**である。**47.0%**のケースでは、「休むのは迷惑だ」「辞めたらどうだ」など、妊娠・出産・育児に関する権利を主張しにくくさせる発言があった。**21.1%**のケースでは、妊娠等を理由に不利な扱いを受けることを示唆する発言を受け、**18.4%**のケースでは不利な賞与支給が行われた。

- 育児休業の実際の取得状況（特に男性の取得率）

法律上は両親ともに育児休業を取得する権利があるが、**2024年**現在でも男性の育児休業取得率は約**40.5%**にとどまり、多くの男性が取得できないのが実情である。制度的な保証はあるものの、職場の風土や文化的要因により、男女ともに育児休業を実際に取得しづらい状況が指摘されている。

意識面においても、専門家によれば、**1986年**に男女雇用機会均等法が施行、**2016年**に女性活躍推進法が施行され法制度は整いつつあるが、性別役割分担意識、性別役割分担の状況は変わらず、実態や人の意識が十分においっていない状況にある。内閣府の調査（2024）によれば、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という価値観に対して全体の**33%**が賛成している。また世代による違いはそれほどないことが示されている。

また、国立社会保障・人口問題研究所の調査（2023年）によれば、就業の有無にかかわらず女性の方が家事などのケア労働に従事する時間が長い。正規雇用の夫の家事時間は平均**65分**／日に対して、正規雇用の妻は**186分**／日、非正規雇用の妻は**237分**である。**15年以上**男女の家事育児分担割合に大きな変化はない。

厚生労働省（2024）の調査によれば、男女の育休取得率、取得期間は依然として乖離が大きい（育休取得割合女性**87%**、

男性 40%、取得期間 6 か月以上女性 93%、男性 6%)

2016 年に女性活躍推進法が施行されて 10 年経つものの、厚生労働省によれば、女性管理職の比率は 2016 年から 2024 年にかけて大きな変化がなく、12%程度にとどまっている。

林業セクターにおいても同様の構造的問題が確認されている。賃金格差については、飯田（2005）によれば、林業従事者の平均月収は男性 285,000 円・女性 230,000 円であり、女性は男性の 81%にとどまる。森林組合の専従職員統計（造林作業）では、熊本県の A 森林組合で女性は男性の 78%（平成 14 年、過去 10 年間ほぼ変化なし）、B 森林組合で 83%、C 森林組合で 71%、大分県の D 森林組合では約 50%と、組合によっては半額程度にとどまっている事例もある。

林野庁の調査（2016 年）によれば、女性を林業従事者として捉えていない、戦力として期待していない、男性数的優位の現状では女性受け入れにとまどいがある、など雇用について消極的な姿勢を指摘している。体力面やトイレ環境等を理由に女性は採用しないとす林業事業者も 28%との結果もあり、女性雇用への事業主側の消極姿勢が指摘されている。

林業における意思決定層に占める女性の割合に関して、森林組合の役員に占める女性の割合は 1%とされている（2022、農林水産省）。

女性林業従事者へのインタビュー（2026 年）からも、具体的な事例が確認されている。賃金格差について、ある森林組合において、5 年間勤務しスキルを積んだ女性よりも入社直後の男性の方が高給であったという事例があり、確認したところ女性が一律給料が低かった。こうした待遇差が女性の離職を招き、同組合には現在女性従業員が存在しない状況となっているとのことである。また、別の森林組合では、同期入社が 2 年で正社員昇格・月給 20 万円超を得る一方、女性は 5 年経過後も非正規・20 万円未満のまま退職した事例もある。

産休・育休については、現場作業員は妊娠中の作業制限がある一方で、休業中は収入補償がなく、結果として無給状態や自己負担（社会保険料等）が発生するケースがあり、「お金に余裕のない女性は林業を続けることが困難」と述べている。近年の雇用制度の見直し（サラリーマン型勤務への移行など）は、一見安定化を目的としているが、柔軟な働き方が失われることで、特に子育て世代の女性にとっては逆に働き続けにくくなるという側面もある。

価値観の面では、地方では「子育ては女性の役割」とする固定的な性別役割分担意識が依然として根強く、直接的な差別発言はないものの、日常的な言動や職場の雰囲気において価値観の差として現れている。このような環境下では、例えば育児休業の取得を希望した場合に上司や周囲の否定的反応が予見されるなど、制度上の権利が実質的に行使しに

くい状況が存在すると話した。

こうした構造的な差別は林業に限定されたものではない。2018年に発覚した医学部入試における女性志願者への点数操作の事例は、アンコンシャスバイアスによる差別が通常表に出にくい形で社会に構造的に存在することを示す象徴的な事件であった。

以上のことから、日本においては法制度上の平等は確保されているものの、実態や意識が伴っておらず、ILOの原則およびベストプラクティスが十分に満たされているとは言えない。

したがって、無視できないリスクと判定する。

**リスク低減措置（推奨）：**

・ティア1サプライヤーが、国際条約（女子差別撤廃条約等）およびILOの「労働における基本的権利・原則」を参照し、雇用および職業慣行におけるジェンダー平等の推進ならびに差別の禁止に関する方針を定め、実施していることを確認する。対象とするサプライヤーは、年間調達量（材積）の累計80%を占めるまでのティア1サプライヤーとする。

・ティア1サプライヤーに対して、サンプリング手法に基づき、雇用及び職業慣行においてジェンダー差別（行為）がないこと、及び著しいジェンダー不平等（状態・結果）がないことを確認する。サンプル数は、年間調達量（材積）の累計80%を占めるまでのティア1サプライヤー数の平方根をとり、最も近い整数に切り上げる。サンプルが、地理的分布、業務内容・製品、規模・年間調達量を考慮したリスクベースアプローチを採用し、経年で網羅性を確保する。

・全ティアサプライヤーに対して、ジェンダー平等に関する研修を実施する。研修内容は、国際条約（女子差別撤廃条約等）やILOの「労働における基本的権利・原則」を参照し、採用・昇進・賃金における平等、妊娠・出産・育児・復職への配慮、意思決定層への女性参画、男性の育児休業取得、柔軟な勤務体制、ハラスメントおよびアンコンシャスバイアスを含むものとする。研修の対象数は、年間調達量（材積）の累計80%を占めるまでのティア1サプライヤーとその上流に位置するすべての事業者の数の平方根をとり、最も近い整数に切り上げた数とする。サンプルが、事業者タイプ（素材生産、木材販売事業者、森林組合、木材市場、合板工場、製材工場）、地理的分布、業務内容・製品、規模・年間調達量を考慮したリスクベースアプローチを採用し、経年で網羅性を確保する。

・CHが、ジェンダー差別・不平等に関する苦情処理メカニズムを設け、ティア1サプライヤーに周知する。

|  |   |                                 |
|--|---|---------------------------------|
|  |   |                                 |
| <p>43. 先住民族の権利<br/> (土地の所有権および管理権を含む) は、FPIC の原則に従って尊重され、遵守される</p> | <p><b>北海道以外の地域の場合</b><br/> アイヌは北海道の先住民族である。したがって、北海道においてはアイヌの先住民族としての権利が認められている。その他の地域には先住民族は存在しない。したがって、この指標は日本のその他の地域には適用されない。</p> <p><b>北海道の場合</b><br/> アイヌは北海道及びその周辺地域の先住民族である（北海道アイヌ協会 [R505]）。2008 年に日本政府により正式に先住民族として認定された。北海道には約 13,000 人のアイヌが居住していると推定される（2017 年現在）。19 世紀以降、アイヌ民族は日本の同化政策と領土併合により、伝統的な土地と資源を奪われてきた。現在も多くのアイヌが北海道に居住し、森林資源（伝統的な狩猟採集など）に関わる者もいる。</p> <p>上村（2024）によれば、森林はアイヌの人々の生活と文化のあらゆる側面の基盤であり、食料（木の実や植物）、住居の建材、衣類の繊維、染料、薬、祭祀用具を提供していた。特に水辺に生える樹種（クルミ、ハンノキ、シデ、ニレなど）が利用された。森林は狩猟場としても用いられた。歴史的にこれらの森林資源は自由に利用可能であったが、近代以降、その自由利用は大きく制限されている。</p> <p>小南（2024）によれば、アイヌ民族への聞き取り調査から、今日でも特定の樹木資源を利用し続けていることが明らかになった。しかし、現代の十勝アイヌ自身も採取する樹木資源の場所を把握していないため、購入した樹木資源を用いた文化伝承活動が時折観察された。</p> <p>アイヌ政策（国内法）－日本には「アイヌの誇りある社会実現のための施策の推進に関する法律（APPA）」（2019 年制定）と呼ばれるアイヌ民族に関する法律がある。この法律は初めてアイヌを日本の「先住民族」と明記しているが、その主眼は文化振興と差別撤廃にあり、先住民族の土地・資源に対する権利や FPIC（自由意志に基づく事前同意）を保障する規定は含まれていない。例えば APPA は伝統的な動植物資源の利用を文化保存目的のみに認めているが、これは厳格な許可制であり、先住民族の権利を自由に認めるものではない。さらに、集団所有権の回復や森林管理権の保障に関する規定も存在しない。実際、明治時代以降、北海道の土地は国有地または私有地に指定され、アイヌの伝統的な領域権は公式に認められていない。国内法は指標 43 が求める「FPIC に基づく先住民族の権利尊重」を十分に保障し</p> | <p>Not applicable</p> <p>No</p> |

ておらず、不備と制限がある。

日本の法律は先住民族のための FPIC プロセスを確立しておらず、他の市民と同様の手続きを先住民族にも適用している。例えば、アイヌの伝統的な鮭漁は一般許可制度の下で一律に禁止されており、アイヌ固有の権利は考慮されていない。アイヌ側は「非先住民族と同等に禁止する現行法は同化政策に過ぎない」と主張し、国際法（UNDRIP 等）に基づきその有効性を争っている。しかし現行法はこれを認めていない。つまり国内法は先住民族の伝統的権利行使や FPIC による合意形成を保障せず、基準に反する一律適用による権利制限を行っている。

アイヌの権利に関する著名な裁判例として、政府によるアイヌ聖地開発・破壊を巡るニプタニダム事件（1997 年判決）がある。当時、アイヌ民族は政府によって先住民族としてまだ認められていなかったが、札幌地方裁判所はアイヌを先住民族と認め、アイヌ文化に深刻な影響を与えるダム建設事業は違法であると判断した。

さらに、共有財産をめぐる紛争や、研究目的で収集されたアイヌ遺骨の返還を求める訴訟などもある。

また、水産資源保護法と特別漁業許可制度のもとでは、アイヌ団体と鮭増殖協会の間で制度上の不平等が指摘されている。静内川の許可漁獲枠と実際の漁獲数は以下の通りである：アイヌ団体は 100 匹に制限され、実際の漁獲数は 60 匹であるのに対し、鮭増殖協会は許可漁獲枠に上限がなく、実際の漁獲数は 99,684 匹と報告されており、事実上無制限の漁獲が認められている（2022 年）。さらに手続き面では、アイヌ団体は鮭増殖協会の同意を得る必要があるのに対し、鮭増殖協会はアイヌ団体からの同意を得る必要がない。

先住民族の専門家へのヒアリングによれば、日本のアイヌを取り巻く状況は、FPIC 実施の前提条件という観点から、以下のような特有の困難を抱えている。

第一に、権利主体の同定が困難である。アイヌは CANZUS 諸国の先住民族のように、民族としての意思決定主体が明確に確立されているわけではない。歴史的な同化政策や差別の影響により、アイヌにルーツを持ちながらも自ら名乗らない人々も多く存在する。ヘイトスピーチや差別への懸念がその一因であり、協議の相手方を特定すること自体が実務上の大きな課題となっている。北海道アイヌ協会が主要な窓口とされてきたが、地域の最大のアイヌ団体ではあるが、すべてのアイヌを代表するものではない。北海道アイヌ協会に登録していないアイヌ団体や個人が各地に存在しており、特定の窓口のみを通じた協議では、当事者の多様な声を十分に反映できないおそれがある。

第二に、法制度上の制約がある。アイヌ民族の慣習的権利には十分な法的根拠が与えられておらず、現行の国内法がア

イヌに不利に作用する側面もある（例：伝統的なサケ漁に行政許可を必要とする制度など）。ただし、国内法上の根拠がないことをもってアイヌの権利を議論できないとする立場は、国際法的観点からは必ずしも正当ではない。

第三に、実質的な FPIC の実現のための土台不足も深刻な課題である。多くの地域において、FSC 認証の意義や自らの権利についての情報提供が不足しており、当事者から「情報や理解、判断基準がないため応えようがない」という声が出るなど、対話の前提となる相互理解が形成されていない。FPIC 実施の前提となる信頼関係の構築が不可欠であり、相当の時間と継続的な働きかけや誠実な対応が必要とされる。国内法や FSC をはじめとする外部の仕組みが、和人（非アイヌ）主導のものとして受け取られるリスクもあり、電話インタビュー等の形式的な確認のみでは実質的な FPIC が機能しているとは言い難く、対話の質・量ともに抜本的な改善が求められる。

貝澤は、三井物産社長あてに充てた手紙（1991 年）の中で、「一番よい方法は、搾取しつくしたこのあたりで三井の山を地元のコタンに住んでいるアイヌに返すことではないでしょうか。罪滅ぼしの最高の方法と思ってここに忠告いたす次第であります。返されれば私たちアイヌは共同で管理して、かつてのような真の自然が保全されるような山にもどす方向で、人間が共存できる利用をしていくでしょう。」と記している。

したがって、アイヌのこうした状況を踏まえ、リスクは無視できないと判断される。

**リスク低減措置（推奨）：**

- ・ FSC FPIC ガイドラインを参照し、FPIC に関する手順を文書化する。
- ・ FSC の仕組み、管理木材、先住民の権利、関連国際条約、FPIC、苦情解決制度、自社の FPIC 手順等について、アイヌの方々が主体的に判断できるよう、サプライヤー、アイヌ、地方自治体、地域の森林・林業団体、林業関係者、地域住民に対して情報提供を行う。
- ・ 先住民の権利に関する国際連合宣言、ILO 第 169 号条約（先住民及び種族民条約）や関連する国際人権条約等を参照し、FSC の仕組み、管理木材、先住民の権利、関連国際条約、FPIC、苦情解決制度、自社の FPIC 手順等に関する研修を、社内関係者、社外関係者（サプライヤー、アイヌ等）に対して実施する。慣習的権利の認識に関して、法的根拠の有無に関わらず、土地や資源に対する歴史的・文化的・経済的な権利を共有・認識するプロセスを持つ。
- ・ 北海道アイヌ協会、各地区アイヌ協会、北海道アイヌ協会に所属しない各地区のアイヌ団体、および複数の先住民族専門家へのコンサルテーションといった多層的な同定を通じて、調達対象木材の生産地におけるアイヌの権利および

|  |   |                                 |
|--|---|---------------------------------|
|  | <p>アイヌの存在を同定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情解決制度について、アイヌの現状を考慮したアイヌ向けの苦情解決制度を策定する。その際、インターネット・オンライン環境に不慣れな方々にも配慮したアクセシブルな制度設計とする。</li> <li>・アイヌの要望を聴取したうえで、現行の国内法制度において対応可能な事項と対応が困難な事項を整理・調整し、実施する。</li> <li>・策定したFPIC手順に基づき、FPICを実施する。なお、実施にあたっては現地の状況を十分に勘案し、実現可能な範囲で柔軟に対応する。</li> <li>・FPICの推進にあたっては、日本におけるアイヌ民族の現状を踏まえ、ステップワイズアプローチによる段階的な改善を図る。同一の取り組みに留まることなく、取り組みの質・量を定期的に見直し・向上させ、継続的な改善を確実に推進する。</li> </ul>   |                                 |
| <p>48. 先住民族、伝統的民族および地域コミュニティとの相互作用は、尊重の念を持ち、文化的背景に配慮した適切な方法で行われる</p> | <p><b>北海道、沖縄以外の地域の場合</b></p> <p>東北地方、関東地方、中部地方、近畿地方、中国・四国地方、九州地方には先住民族や伝統的な民族は存在しません。したがって、この指標はこれらの地域では適用できません。</p> <p><b>沖縄の場合</b></p> <p>沖縄・琉球諸島の権利に対する主な脅威は、米軍基地の存在であり、これが土地権利の侵害につながっている。汚染や騒音などの環境問題は記録されているが、林業関連の懸念は存在しない。基地用地での木材伐採は行われておらず、市場流通木材と権利侵害を結びつける証拠もない。キーワード検索では、林業や土地所有権に関連する訴訟は見つからなかった。したがって、これらの権利を侵害する木材を調達するリスクは無視できる程度とみなされる。</p> <p><b>北海道の場合</b></p> <p>アイヌは北海道及びその周辺地域の先住民族であり、2008年に日本政府により正式に先住民族として認定された。北海道には約13,000人のアイヌが居住していると推定されている（2017年時点）。19世紀以降、日本の同化政策と領土併合により、アイヌは伝統的な土地と資源を奪われてきた。多くのアイヌは今も北海道に居住し、森林資源（伝統的な狩猟採集など）に関わる者もいる。</p> | <p>Yes</p> <p>Yes</p> <p>No</p> |

上村（2024）によれば、森林はアイヌ民族の生活と文化のあらゆる側面の基盤であり、食料（木の実や植物）、住居の建材、衣類の繊維、染料、薬、祭祀用具を提供していた。特に水辺に生える樹種（クルミ、ハンノキ、シデ、ニレなど）が利用された。森林は狩猟場としても用いられた。

歴史的にこれらの森林資源は自由に利用可能であったが、近代以降、その自由利用は大きく制限されている。

甲南（2024）によれば、アイヌ民族へのインタビューから、今日でも特定の樹木資源を利用し続けていることが明らかになった。しかし、現代の十勝アイヌ自身も収集する樹木資源の場所を把握していないため、購入した樹木資源を用いた文化伝承活動が時折観察された。

アイヌ政策（国内法）－日本には「アイヌの誇りある社会実現のための施策の推進に関する法律（APPA）」（2019年制定）というアイヌに関する法律がある。この法律は初めてアイヌを日本の「先住民族」と明記したが、その主眼は文化振興と差別撤廃にあり、先住民族の土地・資源に対する権利や FPIC（自由意志に基づく事前同意）を保障する規定は含まれていない。例えば APPA は伝統的な動植物資源の利用を文化保存目的のみに認めているが、これは厳格な許可制であり、先住民族の権利を自由に認めるものではない。さらに、集団所有権の回復や森林管理権の保障に関する規定も存在しない。実際、明治時代以降、北海道の土地は国有地または私有地に指定され、アイヌの伝統的な領域権は公式に認められていない。国内法は指標 43 が求める「FPIC に基づく先住民族の権利尊重」を十分に保障しておらず、不備と制限がある。

日本の法律は先住民族のための FPIC プロセスを確立しておらず、他の市民と同様の手続きを先住民族にも適用している。例えば、アイヌの伝統的な鮭漁は一般許可制度の下で一律に禁止されており、アイヌ固有の権利は考慮されていない。アイヌ側は「非先住民族と同等に禁止する現行法は同化政策に過ぎない」と主張し、国際法（UNDRIP 等）に基づきその有効性に異議を唱えている。しかし現行の日本法はこれを認めていない。つまり国内法は先住民族の伝統的権利行使や FPIC による合意形成を保障せず、基準に反する一律適用による権利制限を行っている。

アイヌの権利に関する著名な裁判例として、政府によるアイヌ聖地開発・破壊を巡るニブタニダム事件（1997年判決）がある。当時、アイヌ民族は政府によって先住民族としてまだ認められていなかったが、札幌地方裁判所はアイヌを先住民族と認め、アイヌ文化に深刻な影響を与えるダム建設事業は違法であると判断した。

さらに、共有財産をめぐる紛争や、研究目的で収集されたアイヌ遺骨の返還を求める訴訟などもある。

また、水産資源保護法と特別漁業許可制度のもとでは、アイヌ団体と鮭増殖協会の間で制度上の不平等が指摘されている。

静内川の許可漁獲枠と実際の漁獲数は以下の通りである：アイヌ団体は 100 匹に制限され、実際の漁獲数は 60 匹である一方、鮭増殖協会は許可漁獲枠に上限がなく、実際の漁獲数は 99,684 匹と報告されており、事実上無制限の漁獲が認められている（2022 年）。さらに手続き面では、アイヌ団体は鮭増殖協会の同意を得る必要があるのに対し、鮭増殖協会はアイヌ団体からの同意を得る必要がない。

したがって、アイヌに関する上記の状況に基づき、リスクは無視できないと評価する。

**リスク低減措置（推奨）：**

**1. FPIC プロセスの準備・実施・監督**

- 1a. サプライヤーが参照する FPIC 手順書および FPIC 同意書を取得・審査し、先住民族の権利、情報提供要件、協議手順、同意撤回権が適切に盛り込まれ、FSC FPIC ガイダンスに準拠していることを確認する。
- 1b. 文化的に適切な関与方法を含む FPIC 手順の適切な実施についてサプライヤーに研修を提供し、理解度を確認する。
- 1c. サプライヤーから提出される年次 FPIC プロセス実施記録（説明資料、会議議事録、同意書、更新ログ等）を取得・審査し、プロセスが適切に実施されたことを確認する。
- 1d. 既存の同意に関する年次更新を要求・審査し、必要に応じて再協議が実施されていることを確認する。
- 1e. 未解決の紛争が存在する場合、同意取得または紛争解決まで活動を延期するようサプライヤーに義務付ける契約管理措置を実施する。

**2. 伝統的資源利用と土地アクセスへの尊重**

- 2a. 森林管理活動実施前に、先住民族が文化的活動、森林利用、採集、狩猟、漁業に利用する区域（有用樹種リストや資源利用マップなど）が適切に特定されていることを確認するため、サプライヤーから提出された調査報告書および地図（参加型マッピング）を取得・審査する。
- 2b. 森林管理計画を審査し、文化的に重要な地域が事業対象から除外されるか、緩衝地帯または保護区域（例：HCV 地域）に指定されていることを確認する。

- 2c. サプライヤーの森林管理活動が狩猟・採集・漁業などの伝統的生業を妨げないことを検証し、アイヌとの協議に基づき締結されたアクセス協定や共同管理協定の状況を審査し、遵守義務をサプライヤー契約に組み込む。
- 2d. アイヌの知見を反映して作成された影響評価を取得・検証し、伝統的資源利用への影響を回避または最小化する措置が組み込まれていることを確認する。
3. 先住民族の存在確認とステークホルダーの特定
- 3a. アイヌコミュニティおよびアイヌ関連の土地利用・活動の有無を確認するサプライヤー評価を取得・審査する。複数の近隣自治体、地域アイヌ協会、北海道アイヌ協会、専門家、住民へのインタビュー及び文献調査を活用し、包括性を確保する。
- 3b. 特定されたアイヌ集団及び代表者が協議対象のステークホルダーとして正式に認定されていることを確認するため、ステークホルダーリストを審査・検証する。サプライヤーに対し同様の認定を採用するよう要求する。
- 3c. 解決されていない権利紛争や訴訟についてサプライヤーに調査を義務付け、契約条件を通じて同意取得または紛争解決まで活動を延期または停止させることを確保する。
4. 継続的対話、モニタリング、苦情処理メカニズム
- 4a. サプライヤーから年次文書（定期会議議事録、協議記録、文化的影響評価、モニタリング結果）を取得・審査し、必要に応じて是正措置を要求する。
- 4b. 先住民族が監視チームに参加する機会を確保するため、監視体制を見直す。
- 4c. 先住民族が公平にアクセスできることを保証するため、サプライヤーの苦情処理メカニズム（連絡先、手順、タイムライン、エスカレーション手順、受理苦情と結果）を取得・審査する。
- 4d. 苦情処理手順、FPIC要件、文化的に適切な関与についてサプライヤーに研修を提供する。
5. 透明性：記録管理と情報開示
- 5a. 契約要件を通じて、サプライヤーがFPIC、協議、影響評価、紛争解決、ステークホルダー関与に関連する原本記録を少なくとも10年間保持することを明記し、年次で遵守状況を審査する。
- 5b. ウェブサイトでの閲覧可能化、ステークホルダーへの配布、説明会開催など合理的かつアクセス可能な手段を通じて、情報（先住民族を含むステークホルダー向け）が共有されているか審査する。
- 5c. 年次報告書および公開開示内容を審査し、苦情と対応を含む先住民との関与に関する情報が、第三者検証を可能にし透明性を確保する形で公表されていることを確認する。

