

グローバル人権課題への対応が「待ったなし」となる日本企業

西山 賢吾

■ 要 約 ■

1. 2020年10月16日、「ビジネスと人権」に関する行動計画が、当該行動計画に係る関係府省庁連絡会議により策定、公表された。この行動計画の実施や周知が、①「ビジネスと人権」に関する関係府省庁の政策の一貫性確保、②責任ある企業行動の促進、③企業活動により人権への悪影響を受ける人々の人権保護・促進、④国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進への貢献、⑤日本企業の企業価値と国際競争力の向上、及び⑥SDGs達成への貢献に繋がると期待される。
2. 「ビジネスと人権」に関する行動計画は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の履行を目的に策定された。しかし、経団連が2020年7～8月にかけて加盟企業を対象に行ったアンケートによると、指導原則に則してビジネスと人権への取り組みを進めているとの回答割合は36%に留まっており、対応はまだ道半ばと言えよう。
3. 「ウイズコロナ」の時代に入り、人権に対する取り組みの重要性が世界的に高まっている。日本でも今回の行動計画の策定を受け、「ビジネスと人権」に基づく人権課題への対応が喫緊の課題となる。投資家側でも人権問題への関心が高まっている。ただし、対応する際に留意すべき点は、グローバルな人権課題は日本企業が想起するものよりも広範囲にわたることである。対応にあたっては、国連環境計画金融イニシアチブの人権ガイダンスツールに示された人権課題などが参考になろう。
4. 「ビジネスと人権」への取り組みはSDGs各目標の達成、そして、一層盛んになるであろうESG投資において日本企業や株式市場のプレゼンス向上につながることを期待される。

野村資本市場研究所 関連論文等

・西山賢吾「ESGの社会(S)課題としての「ビジネスと人権」」『野村サステナビリティクォーターリー』2020年春号。

I 「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）¹が策定される

1. 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）の経緯

ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議²は 2020 年 10 月 16 日、「ビジネスと人権」に関する行動計画（以下、「行動計画」）を策定、公表した。「行動計画」は、2011 年 6 月に国連人権理事会において全会一致で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重、救済』枠組実現のために」（以下：「指導原則³」）を履行するために 2016 年に策定を決定したものである。また、SDGs（持続可能な改革目標）達成への貢献につながるものとして、「SDGs 実施指針改定版」や、「未来投資戦略 2018—『Society5.0』『データ駆動型社会』への変革—」等にも「行動計画」策定の旨が盛り込まれていた。

そして、2018 年、行動計画策定の第一段階としてベースラインスタディ（現状把握調査）を実施した後、「ビジネスと人権に関する行動計画に係る諮問委員会」や「ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会」での議論を基に 2020 年 2 月、「行動計画」原案が策定された。そして、パブリックコメント等を踏まえて、今回の「行動計画」の策定、公表に至った。

「行動計画」は、この実施や周知を通じて、「ビジネスと人権」に関する関係府省庁の政策の一貫性を確保するとともに、責任ある企業行動の促進を図り、企業活動により人権への悪影響を受ける人々の人権保護・促進、ひいては、国際社会を含む社会全体の人権の保護・促進に貢献すること、日本企業の企業価値や国際競争力の向上、及び SDGs 達成への貢献に繋がることが期待されている⁴。

2. 「行動計画」の概要

「指導原則」は、企業と人権との関係を「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の 3 つの柱に分類、構成されている。そして、人権を尊重するために、図表 1 に示した 3 つの活動を求めている。「行動計画」は「指導原則」で示された諸内容を、政府が関係者の理解と協力のもとに遂行するための取り組みを記したものであるが、この中で、企業に対し図表 1 で示した活動を求める形をとっている。

¹ National Action Plan の略。

² 金融庁、消費者庁、総務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省、防衛装備庁、警察庁の局長級で構成されている。

³ 「指導原則」の概要については西山賢吾「ESG の社会（S）課題としての「ビジネスと人権」」『野村サステナビリティクォーターリー』2020 年春号を参照。

⁴ 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）の策定について（外務省ホームページ https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html）参照。

図表1 「指導原則」(UNGP)のポイントと企業に求める活動

「指導原則」のポイント		「指導原則」が企業に求める活動
国家	人権保護の義務は国家にある	-
企業	人権尊重の責任は企業にある(範囲はサプライチェーン全体)	①人権方針の策定(指導原則16) ②人権デュー・ディリジェンス(指導原則17~21)
国家・企業	人権侵害が発生した際の救済責任は、各国政府・企業の双方にある	③救済(指導原則22)⇒苦情処理・問題解決メカニズムの構築・運用

(出所) ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)」及び責任ある企業行動およびサプライ・チェーン研究会「責任ある企業行動およびサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン企業・投資家向け説明資料」より野村資本市場研究所作成

「行動計画」は、原案⁵から詳細な部分では多少の変更が加えられているものの、構成や内容には大きな変更はない。「行動計画」は4章構成で、第1章では「行動計画」ができるまでの背景や作業プロセス、第2章では「行動計画」の基本的な考え方及び分野別行動計画、第3章は政府の企業への期待として、人権デュー・ディリジェンスのプロセス導入について、そして第4章では、「行動計画」の実施・見直しに関する枠組みとして、行動計画公表の3年後に中間レビューを行い、5年後に「行動計画」を改定すること等が記されている(図表1、2)。

分野別行動計画は、(1)横断的事項(複数の観点から横断的に取り組むことが適切と考えられる事項)と、「指導原則」に示された3つの柱、すなわち(2)人権を保護する国家の義務に関する取組、(3)人権を尊重する企業の責任を促すための(政府による)取組、(4)救済のアクセスに関する取組、及び、これらに加え政府が「ビジネスと人権」が想定する諸課題への対応に貢献することを目的とする(5)その他の取組(途上国における法制度整備支援、質の高いインフラの整備の推進)、で構成されている。そして、今後行っていく具体的な措置には、取り組みの中心となる省庁が記されている。

(1)では、ア)ディーセント・ワーク⁶(働きがいのある人間らしい仕事)の促進やハラスメント対策の強化、外国人労働者や外国人技能実習生等を含む労働者の権利の保護・尊重が挙げられている。また、イ)子どもの権利の保護・促進(人身売買、及び性的搾取を含む児童労働撤廃に関する国際的な取り組みへの貢献など)、ウ)新しい技術の発展に伴う人権(ヘイトスピーチを含むインターネット上の名誉棄損、プライバシー侵害等への対応、AIの利用と人権、プライバシー保護に関する議論の推進)、エ)消費者の権利・役割(エシカル消費の普及・啓発、消費者志向経営推進、消費者教育推進、)が取り上げられている。

⁵ 「行動計画」原案の概要については西山賢吾「ESGの社会(S)課題としての「ビジネスと人権」」『野村サステナビリティクォーター』2020年春号を参照。

⁶ 権利が保障され、十分な収入を生み出し、適切な社会的保護が与えられる生産的な仕事を意味し、それはまた、全ての人が収入を得るのに十分な仕事があることと解される。「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されることが多い。ディーセント・ワークはILO(国際労働機関)活動の主目的と位置づけられている。

図表2 「行動計画」の章立てと概要

<p>第1章 行動計画ができるまで(背景及び作業プロセス)</p> <p>1. 「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「OECD 多国籍企業行動指針」や「ILO多国籍企業宣言」の策定、国連グローバル・コンパクト提唱といった中、国連は「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持。G7・G20の首脳宣言でも行動計画に言及。 ・投資家等の求めもあり、企業も人権尊重への対応が必要。企業自らが、人権に関するリスクを特定し、対策を講じる必要。 ・日本ではこれまで人権の保護に資する様々な立法措置・施策を実施し、企業はこれに対応。 ・「ビジネスと人権」に関する社会的要請の高まりを踏まえ、一層の取組が必要との観点から、政府としても行動計画を策定。 ・新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要。 <p>2. 行動計画の位置付け</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「指導原則」、「OECD 多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等を踏まえ作成。 ・SDGsの実現に向けた取組一つと位置付け <p>3. 行動計画の策定を通じ目指すもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際社会を含む全体の人権保護・促進 ・「ビジネスと人権」関連政策に係る一貫性の確保 ・日本企業の国際的な競争力及び持続可能性確保・向上 ・SDGsの達成へ貢献 <p>4. 行動計画の作成プロセス</p>
<p>第2章 行動計画</p> <p>1. 基本的な考え方</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 政府、政府関連機関及び地方公共団体等の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上 (2) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進と意識向上 (3) 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上 (4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進する仕組みの整備 (5) 救済メカニズムの整備及び改善 <p>2. 分野別行動計画(図表3参照)</p>
<p>第3章 政府から企業への期待</p> <p>政府は、その規模業種等にかかわらず、日本企業が、国際的に認められた人権等を尊重し、「指導原則」やその他関連する国際的なスタンダードを踏まえ、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することを期待</p>
<p>第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み</p> <p>行動計画期間は5年。毎年、関係府省庁連絡会議において実施状況を確認。ステークホルダーとの対話の機会を設け、その概要を公表。公表後3年後に中間レビュー、5年後に改定</p>

(出所) ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「「ビジネスと人権」に関する行動計画」より野村資本市場研究所作成

さらに、オ) 法の下での平等(ユニバーサルデザイン・心のバリアフリーの推進、障害者雇用の促進、女性活躍の推進、性的指向・性自認に関する理解・受容の促進、雇用の分野における平等な取り扱い、公衆の使用を目的とする場所又はサービスにおける平等な取扱い)、カ) 外国人材の受け入れ・共生(共生社会実現に向けた外国人材の受け入れ環境整備の充実・進展)も取り上げられている。

一方、(2)では公共調達、開発協力・開発金融、国際場裡における「ビジネスと人権」の推進、人権教育・啓発、(3)では、国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンス⁷の促進と、中小企業における「ビジネス

⁷ 「指導原則」に基づき、企業が人権を尊重する責任を果たすため企業に対し求められるもので、自らの事業活動に関連して人権を侵害しないこと、特に、①人権への負の影響(人権リスク)の特定、②人権に関する悪影響の防止、軽減、③対応の実効性の追跡調査、そして、④情報発信と外部とのコミュニケーション、という一連の精査プロセスのこと。

図表3 「行動計画」第2章2「分野別行動計画」の概要

<p>(1)横断的事項(政府の取組のうち、複数の観点から横断的に取り組むことが適切と考えられる事項)</p> <p>ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)</p> <p>イ. 子どもの権利の保護・促進</p> <p>ウ. 新しい技術の発展に伴う人権</p> <p>エ. 消費者の権利・役割</p> <p>オ. 法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)</p> <p>カ. 外国人材の受入れ・共生</p> <p>(2)人権を保護する国家の義務に関する取組</p> <p>ア. 公共調達</p> <p>イ. 開発協力・開発金融</p> <p>ウ. 国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大</p> <p>エ. 人権教育・啓発</p> <p>(3)人権を尊重する企業の責任を促すための取組</p> <p>ア. 国内外のサプライチェーンにおける取組及び「指導原則」に基づく人権デュー・ディリジェンスの促進</p> <p>イ. 中小企業における「ビジネスと人権」への取組に対する支援</p> <p>(4)救済へのアクセスに関する取組</p> <p>司法的救済及び非司法的救済</p> <p>(5)その他の取組</p> <p>・途上国における法制度整備支援</p> <p>・質の高いインフラ投資の推進</p>

(出所) ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議「「ビジネスと人権」に関する行動計画」より野村資本市場研究所作成

と人権」への取り組みに対する支援、(4)では司法的救済及び非司法的救済が項目として挙げられている(図表3)。

II 「指導原則」、及び人権課題対応の現状

1. 「指導原則」への対応の現状

「行動計画」には法的拘束力はないが、すでに20を超える国で策定されており、英国の現代奴隷法のように、「行動計画」の内容を実質的に法制化し、ビジネスと人権に関する課題への対応、人権デュー・ディリジェンスの実施とその結果の開示、説明等を義務付ける動きも進んでいるように見える。グローバルな規模での競争を迫られる機会が今後さらに増える日本企業でも、対応を早急に進める必要があるだろう。

図表4は経団連が2020年7~8月に加盟企業を対象に実施した第2回企業行動憲章に関するアンケートである。このアンケートによれば、「指導原則」に則して「ビジネスと人権」への取り組みを進めているとの回答割合は36%に留まっており、対応はまだ道半ばという印象を受ける。

また、図表5に示した人権を尊重する社内の仕組みの導入状況についての質問では、

図表4 「指導原則」に関する取り組み状況

「指導原則」に則して「ビジネスと人権」への取り組みを進めている	36%
「指導原則」を理解しているが、活動に落とし込めていない	33%
聞いたことはあるが、内容は知らない	16%
耳にしたことがない	9%
その他	2%
無回答	5%

(注) 対象は経団連企業会員 289 社（製造業 176 社、非製造業 113 社）

(出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」（2020年10月）より野村資本市場研究所作成

図表5 人権を尊重する仕組みの導入状況

	2018年	2020年
【体制整備】		
①人権に関する責任者や担当部門を設置	69%	60%
②人権を扱う社内横断的な委員会等を設置	45%	50%
【負の影響の評価】		
③事業が人権に与える影響(人権リスク)を特定	31%	36%
④特定したリスクの影響度の分析・評価	24%	26%
【評価結果の活用】		
⑤優先度の高い人権リスクへ予防と対処	33%	33%
⑥事業決定や予算策定、監査など社内プロセスで活用	17%	15%
【追跡・評価】		
⑦対処の結果を継続的に評価・改善	28%	29%
⑧企業内外からのフィードバックを得る場の設置	26%	25%
【公表・報告】		
⑨外部へ取り組みを公表・報告	34%	39%
【是正・救済】		
⑩人権相談窓口の設置	75%	72%
⑪苦情処理・救済メカニズムの構築	68%	63%
⑫人権に関する教育・研修を実施	72%	71%
その他	5%	11%
特になし	5%	6%
無回答	-	8%

(注) 回答社数は、2018年302社、2020年289社（いずれも経団連企業会員）

(出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章に関するアンケート調査結果」（2018年7月）及び、同「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」（2020年10月）より野村資本市場研究所作成

2018年（調査時期2018年3～6月）調査、2020年調査とも、「人権相談窓口の設置」（2018年調査75%、2020年調査72%）や「苦情処理・救済メカニズムの構築」（同68%、63%）などの回答が多い。その一方、人権デュー・ディリジェンスに関連する仕組み（図表5の③～⑨）の導入は概ね30%程度に留まっており、対応は進んでいない。

さらに、人権デュー・ディリジェンスに関連する仕組みに留まらず、ほぼすべての仕組みの導入状況に大きな変化もない。ここ2年間に関して言えば、人権に対する取り組みはあまり進展が見られていないといえるであろう。

2. グローバルレベルの「ビジネスと人権」課題は広範囲

上述のように、日本企業の人権を尊重する仕組みの導入、特に、人権デュー・ディリジェンスへの取り組みは道半ばであるが、さらに、日本企業が想起すると思われる人権課題と、グローバルでの人権、特に、「ビジネスと人権」に関する課題には差があるように見受けられる。

グローバルでの人権に関する課題を知る上で参考になるのが、図表6に示した国連環境計画・金融イニシアチブ（NUNFP FI）の人権ガイダンスツールであろう。これを見ると、

図表6 UNFP FIの人権ガイダンスツールに示された人権課題

I. 事象/サプライチェーン	
1.職場における待遇	a 労働時間
	b 賃金
	c 健康及び安全
	d 懲戒処分
2.差別	e 採用
	f 従業時
	g 整理解雇、解職
3.児童労働	h 危険な作業や雇用
	i 最低年齢
	j 労働時間と労働条件
	k 18歳未満の若年労働者の雇用
4.強制労働	l 最悪の形態の児童労働
	m 囚人の作業もしくは役務
	n 雇用にあたり保証金や文章の提出を求める搾取
	o 強制的な労働
5.結社の自由と団体交渉権	p 人身売買
	q 結社の自由と団体交渉権
	r 国内法で認められていない場合の措置
II. コミュニティ	
1.資源	a 天然資源(水や土地等)の利用
2.治安	b 国家による警備の提供
	c 非政府勢力への支払い
	d 拘束
3.土地へのアクセス	e 土地の所有権
	f 自主的な土地移転を促す協議、自由で、事前の、十分に情報を与えられた上での同意と補償
	g 強制移住
4.コミュニティへの投資	
III. 社会と政府	
社会と政府	a 紛争国における事象
	b 紛争前および紛争後の国への進出
	c 賄賂と腐敗
	d マネーロンダリングと透明性
	e 人権に対する認識が低い国との関係

(出所) 国連環境計画金融イニシアチブ（UNEP NI）「人権ガイダンスツール」、及び
経済人コー円卓会議日本委員会資料より野村資本市場研究所作成

図表 7 日本における主な人権課題

(1) 女性の人権を守ろう(職場における差別、職場におけるセクシュアル・ハラスメント等)
(2) 子どもの人権を守ろう(児童虐待、の性的搾取(児童買春など)等)
(3) 高齢者の人権を守ろう(高齢者に対する就職差別等)
(4) 障害を理由とする偏見や差別をなくそう(就職差別や職場における差別待遇等)
(5) 同和問題(部落差別)を解消しよう
(6) アイヌの人々に対する偏見や差別をなくそう
(7) 外国人の人権を尊重しよう(外国人であることを理由とする不当な就職上の取扱い、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動等)
(8) HIV感染者等に対する偏見や差別をなくそう
(9) ハンセン病患者・元患者・その家族に対する偏見や差別をなくそう
(10) 刑を終えて出所した人に対する偏見や差別をなくそう(就職差別等)
(11) 犯罪被害者とその家族の人権に配慮しよう
(12) インターネットによる人権侵害をなくそう
(13) 北朝鮮当局による人権侵害問題に対する認識を深めよう
(14) ホームレスに対する偏見や差別をなくそう
(15) 性的指向及び性自認を理由とする偏見や差別をなくそう(偏見による職場における不当な取扱い等)
(16) 人身取引をなくそう(性的搾取、強制労働等を目的とした人身取引(トラフィッキング)等)
(17) 東日本大震災に起因する偏見や差別をなくそう

(出所) 法務省「啓発活動強調事項」より野村資本市場研究所作成

日本で一般的な人権課題と考えられる、図表 7 に示した法務省の「啓発強調事項⁸」と比べて、例えば資源や治安、紛争国における事情など、日本企業、特に海外とビジネス上の関係が希薄な企業が想起すると思われる人権課題よりも、その対象とする範囲は広がっている。

3. 苦情処理・問題解決制度の対象もステークホルダー全般に及ぶ傾向

一方、先に示した経団連のアンケート結果によれば、「指導原則」で求められる「苦情処理・問題解決制度(アンケートでは苦情処理・救済メカニズム)の構築」はかなり進んでいるように見える。ただし、グローバルレベルで求められる苦情処理・問題解決制度は「指導原則」の趣旨を踏まえると、内部通報制度やクレーム処理制度に比べ利用者や対象案件はより広範囲であり、問題解決にあたっては独立した専門家の積極的な関与や、企業とステークホルダー間の対話と相互理解を促すことで問題の実効的解決を図ることが期待されている(図表 8)。構築した苦情処理・問題解決制度がそのような形になっているかどうか、既に同制度を導入した企業でもチェックすることが肝要であろう。

⁸ 詳細は、http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00005.html を参照。

図表 8 苦情処理・問題解決制度の特長

	内部通報制度	クレーム処理制度	苦情処理・問題解決制度
利用者(通報可能な者)	役員・従業員に限定されていることが一般的	消費者の限定されていることが一般的	ステークホルダー全般(サプライヤーの外国人技能実習生を含む)
対象条件	法令・社内規範に関連する問題に限定されていることが一般的	商品やサービスの質・内容に限定されていることが一般的	責任ある企業行動の関わる全ての問題を対象とする(サプライチェーンにおける人権の保護や、環境保全、個人情報保護等の問題を広く含む)
問題解決の実効性	企業とステークホルダー間の二社の対立構造となり、問題の実効的解決を図れないことがあり得る	企業とステークホルダー間の二社の対立構造となり、問題の実効的解決を離れないことがあり得る	独立した専門家が積極的に関与し、企業とステークホルダー間の対話と相互理解を促すことで、問題の実効的解決をはなることが可能

(出所) 責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン推進のための対話救済ガイドライン企業・投資家向け説明資料」より野村資本市場研究所作成

3. 注目される「社会的責任監査」

「ビジネスと人権」の観点から人権を尊重する経営を行う上では、その対象範囲は企業単体に留まらずサプライチェーン全体であり、対象者も、自社の従業員に留まるのではなく、サプライチェーン上の利害関係者全体となる。よって、実際に経営を遂行するのはかなり複雑で難しいものになることが考えられる。実際に、先に紹介した経団連の「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」によれば、人権を尊重する経営(経団連企業行動憲章第4条)を実践する上での課題として、「一社・企業だけでは解決できない複雑な問題がある」という回答が最も多く、次いで「サプライチェーン構造が複雑・膨大であり範囲の特定が難しい」が多いという結果となっている。

このような中で、企業が自らの社会的責任を果たす上で、製造・販売・提供する製商品やサービスが労働や人権、安全衛生、環境などで定められた基準等を遵守しているかどうかを把握する必要性が高まっている。そのため、自社のみならず、サプライチェーン上にある取引先や利害関係者の人権課題を調査、点検する「社会的責任監査(Social Audit)⁹」が注目されている。社会的責任監査においてチェックする項目の例としては図表9に挙げたが、「監査」という言葉により想起されるよりもはるかに広範囲な、社会的な責任に関連する項目である。

図表 9 社会的責任監査でのチェック項目例

給与や福利厚生、労働時間などの労務管理に問題がないか？ ・強制労働、職業選択の自由などの人権侵害が生じていないか？ ・工場の排水や廃棄物、薬品の取扱いやエネルギー使用量などの環境に悪影響が生じていないか？ ・機械の取扱いや安全な作業環境、建物の安全性、トイレや食堂、寮の衛生環境などの労働安全衛生が保たれているか？ ・不正防止や贈収賄防止に向けた倫理そして企業全体のマネジメントシステムが機能しているか？
--

(出所) 鎌倉サステナビリティ研究所 HP (<https://kamakurasustainability.com/social-audit>)より野村資本市場研究所作成

⁹ 社会監査とも呼ばれる。

日本経済新聞 2020年8月24日朝刊の「一目均衡」（アップルが拓く「帳簿の世界史」の新局面）によれば、欧米の機関投資家が日本企業の工場などに対する社会的監査を依頼する事例も見られるとのことであり、ESGに関連する投資が増える中、投資家による社会的監査への関心も高まりつつあると考えられる。

Ⅲ 「ウイズコロナ」でさらに必要高まる人権課題への取り組み

新型コロナウイルスの感染拡大は企業のサプライチェーン全体に大きな影響を与えたが、欧州を始めとして多くの地域でサプライチェーンを再構築するに当たり、企業は従来以上に人権への取り組みを意識している。

また、図表2の「行動計画」に示された、『「ビジネスと人権」に関する国際的な要請の高まりと行動計画の必要性』には、2月に公表された原案に、「新型コロナウイルス感染症の文脈においても、行動計画を着実に実施していく必要」という文言が加えられており、感染拡大が日本の「行動計画」策定にも影響を与えたことが窺われる¹⁰。

本稿で取り上げている経団連の「第2回企業行動憲章に関するアンケート」によれば、「コロナにより高まっていると感じる人権リスク」として、自社の労働者、サプライチェーンの労働者ともに「職業上の安全健康」との回答割合が最も高かった。この点はこれまで必ずしも十分に意識されてこなかったのではないかと考えられる（図表10）。

図表10 コロナにより高まっていると感じる人権リスク

	自社の労働者	サプライチェーンの労働者
職業上の安全健康(安全衛生、OSH(注1))	80%	62%
職場におけるハラスメント	27%	15%
過重労働時間	25%	22%
プライバシーの侵害	21%	16%
外国人労働者(含 移民労働者)の人権問題	8%	17%
非標準的雇用労働者(注2)の人権	7%	12%
基本的インフラ・サービス(保健医療、水、エネルギー等)へのアクセスの欠如	5%	7%
マイノリティ(人種、民族、先住民等)の人権の侵害	4%	6%
汚職・腐敗による人権問題	2%	2%
強制労働	1%	6%
児童労働	1%	3%
その他	2%	1%

- (注) 1. 労働安全衛生 (Occupational Safety and Health)
 2. 非正規 ギグワーカー インフォーマルワーカーなどの労働者の総称。総じて賃金、雇用安定、社会保障等の観点で正規雇用との比較において保護が十分でない指摘されている。
 3. 対象は経団連企業会員 289 社 (製造業 176 社、非製造業 113 社)

(出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「第2回企業行動憲章に関するアンケート調査結果」(2020年10月)より野村資本市場研究所作成

¹⁰ 新型コロナウイルス感染拡大を受けた人権デュー・ディリジェンスについては国連開発計画 (UNDP) 「人権デュー・ディリジェンスと新型コロナウイルス：企業向け 自社評価 簡易チェックリスト」(2020年5月)が <https://www.jp.undp.org/content/tokyo/ja/home/library/HRDD-COVID19-BHR.html> 参考になる。

「ウイズコロナ」の時代に入り、ESGの「社会(S)」の課題がクローズアップされるようになった。日本企業においても新型コロナウイルス感染拡大で社会課題への関心が高まったと思われる。社会課題の中でも人権に関する課題は中心的なものと考えられるが、本稿で述べてきたように、日本企業の想起する人権課題に比べ、グローバルな「ビジネスと人権」における課題の対象となる範囲はより広く、かつ、人権に関する取り組みそのものもまだ途上という状況である。

今回の「行動計画」の作成により、「ビジネスと人権」について、政府、企業がともに取り組んでいくことが明確になった。これを機に、より多くの企業で「ビジネスと人権」に取り組むことになるであろう。そして、その取り組みはSDGs各目標の達成、そして、一層盛んになることが想定されるESG投資において、日本企業、そして日本の株式市場のプレゼンスを高めることにつながることを期待される。