

ESGの社会（S）課題としての「ビジネスと人権」

西山 賢吾

■ 要 約 ■

1. 外務省総合外交政策局は2020年2月17日、「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」による「『ビジネスと人権』に関する行動計画原案（2020-2025）」を公表し、1か月間パブリックコメントを求めた。同行動計画は、パブリックコメントの内容を検討した後、2020年半ばにも成案が公表される予定である。
2. 「『ビジネスと人権』に関する行動計画」は、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」の普及や実施を目的に、すでに20か国以上で策定されている。ここでは、人権デュー・ディリジェンスと、責任ある企業行動を企図した苦情処理・問題解決メカニズムの構築が特に重要と考えられる。
3. ESGに関し、これまではG（ガバナンス）、E（環境）と比較すると、S（社会）課題に対する日本の投資家や企業の意識は相対的に低かったように見える。しかし、「『ビジネスと人権』に関する行動計画」の策定を機に、投資家が企業に対し社会課題の重要項目として、人権に関する事項をエンゲージメントの対象としていくことが想定される。
4. このような状況を鑑みれば、企業側の人権問題への対応も進むことが期待される。企業不祥事などの社会課題に関するリスクは短期的に顕現化し、企業価値の破壊につながる事例も見られる。このため、投資家にとって看過できないものである。
5. 投資家にとっては、課題やリスクに企業が対応できている事例より、むしろ対応途上であるといった事例の方が関心は高くなる。リスクに対応済であれば、投資家にとってそれはリスク要因とはならないためである。投資家は、エンゲージメントを通じて把握した課題が当該企業の企業価値にとって真に重要かどうかを検討、評価しつつ社会課題を投資評価に織り込んでいくことになる。

I 「ビジネスと人権」に関する指導原則の概要

1. 「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）原案が公表

外務省総合外交政策局人権人道課は2020年2月17日、「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」¹による「『ビジネスと人権』に関する行動計画 原案（2020-2025）」を公表し、3月17日までパブリックコメントを募集した。今後パブリックコメントの内容を検討や対応等を行った上で、2020年半ばにも、ビジネスと人権に関する行動計画を最終決定し、公表の予定である。

ESG（環境、社会、企業統治）において、日本ではまず「ガバナンス」課題への対応から始まり、直近では「環境」課題に対する関心が高まっている。一方、「社会」課題に対する取り組みについては、これまで取り上げられる機会は相対的に少なかったように思える。ビジネスと人権は、「社会」課題の中心としてすでに欧米諸国などにおいて位置づけられるものであるが、日本でも、「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定を機会に関心が高まると見られることから、企業においても従前以上の対応が必要になると考える。

2. ビジネスと人権に関する指導原則とは

「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」）は2011年6月の国連人権理事会に、当時の国連事務総長特別代表のジョン・ラギー氏が提出し、全会一致で承認されたものである。法的な拘束力はないものの、企業と人権に関する事実上の基準文書となっている。全世界の企業及び国が尊重すべき人権に関する国際的な基準である。

「指導原則」は、2008年6月にジョン・ラギー氏が国連人権委員会に提案した「国際連合『保護、尊重、救済』枠組」²を具体的に実施するための原則と位置付けられている。

「国際連合『保護、尊重、救済』枠組」は、①企業を含む第三者による人権侵害から保護するという国家の義務、②人権尊重という企業の責任、③実効的な救済の手段への容易なアクセスという3つの柱と31の原則から成り立ち、原則は8つの「基盤となる原則」と23の「運用上の原則」に分かれている（図表1）。

¹ 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。

² これを「ラギーフレームワーク」とも言う。

図表1 国際連合「保護、尊重及び救済」枠組の「三つの柱」

- | | |
|----|--|
| 1. | しかるべき政策、規則、及び司法的裁定を通して、企業を含む第三者による人権侵害から保護するという国家の義務 |
| 2. | 人権を尊重するという企業の責任:企業が他社の権利を侵害することを回避するために、また企業が絡んだ人権侵害的状況に対処するためにデュー・ディリジェンスを実施して行動すべき |
| 3. | 犠牲者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段にもっと容易にアクセスできるようにする必要 |

(出所) 「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（2011）」の、財団法人アジア・太平洋人権情報センター、特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラムによる翻訳を基に野村資本市場研究所作成

3. 指導原則の概要

1) 人権を保護する国家の義務（原則1～10）

「人権を保護する国家の義務」については、「人権侵害から保護する義務」と、「企業が人権を尊重することへの明確な表明基盤」という2つの基盤となる原則と、「国家による規制と政策」、「国家とビジネスとの関係」など8つの運用上の原則から構成される。なお、ここでいうところの人権は国際的に認められた人権のことであり、例えば、世界人権宣言を含む国際人権章典、ビジネスと人権に関する指導原則、多国籍企業行動指針、多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（国際労働機関）などを指している。

2) 人権を尊重する企業の責任（原則11～24）

人権を尊重する企業の責任については、「人権の尊重」、「企業の責任であり、尊重する人権は国際的に認められたものであること」、「人権を尊重する企業の責任として、a 自らの活動により人権に負の影響を与えたり（すなわち、人権を侵害しない）、助長したりしない、b 取引関係によって企業の事業や製品、サービスと直接つながっている人権への負の影響の防止、軽減に努めること」、「人権を尊重する企業の責任はすべての企業に適用」、「人権尊重という責任を果たすための方針、プロセスの設定」の5つの基盤となる原則がある。

そして、「方針によるコミットメント」、「人権デュー・ディリジェンス」、「是正（企業が負の影響を引き起こす、あるいは助長したときにそれを是正する途を備えるか、または是正に協力）」、「状況の問題（企業がどこで操業しても国際的に認められた人権を尊重、重要な人権問題を惹起、あるいは助長することのリスクを法令遵守の問題として扱う）」など8つの運用上の原則で構成されている。

3) 救済へのアクセス（原則 25～31）

救済へのアクセスについては、基盤となる原則としての「ビジネス関連の人権侵害を受けた人々が実効的に救済にアクセスできるように適切な施策を国家は取らなくてはならない」と、運用上の原則として「国家基盤型の司法的メカニズム」、「国家基盤型の非司法的苦情処理メカニズム」、「非国家基盤型の苦情処理メカニズム」、「非国家基盤型苦情処理メカニズムのための実効性の要件」、の4つから成り立っている。

4. 各国でのビジネスと人権に関する行動計画（NAP）策定の状況

2011年6月に指導原則が全会一致で承認されて以降、この普及や実施にかかる行動計画の作成が各国で始まった。そして、2013年以降英国³、米国、ドイツ、フランス、イタリア、オランダ、ノルウェーなど20を超える国がすでにビジネスと人権に関する行動計画を公表済みである。また、アジア地域では2019年5月、タイが初めて策定、公表した。

このような、ビジネスと人権に関する意識の高まりにより、海外ではサプライ・チェーンを含め企業に対し、人権の配慮に関する法制度や開示の要請が強まっている。また、ESGにおける社会（S）の主要課題として、責任投資原則（PRI）においてビジネスと人権が位置付けられるようになっている。

II 日本での「ビジネスと人権」に関する行動計画策定の取り組み

日本も指導原則の履行に取り組むことを公約し、2016年末に行動原則の策定を決定した。行動計画の策定はSDGs（持続可能な開発目標）に向けた取り組みの一つとして位置づけられており、2016年12月決定の「SDGs実施指針」、2019年12月決定の「SDGs実施指針改定版」にその旨が記されている。また、「未来投資戦略2018—「Society 5.0」 「データ駆動型社会」への変革—」には、「『国連ビジネスと人権に関する指導原則』等に基づき、企業行動の原則としての人権の尊重に係る国別行動計画を策定し、我が国企業に先進的な取組を促す」ことを盛り込んだ。

2018年3月から8月にかけて、行動計画策定に向け、外務省総合政策局人道人事課より、企業活動における人権保護に関する日本の法制、取り組みの現状確認を目的に「ベースラインスタディ」を実施し、同年12月に報告書が公表された。さらに、2019年4月より「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定のために、外務省において、策定に向けた意見交換を目的とした「作業部会」と、各界の有識者を構成とし、関係省庁連絡会議の要請に応じて作業部会で協議された事項等を審議する「諮問委員会」が設置された。そしてこ

³ 英国ではNAPを踏まえ、2015年に現代奴隷法を策定した。これは、英国に拠点を置く一定の規模以上の企業に対し、各社の事業活動やサプライ・チェーンにおける奴隷労働と、人身取引の根絶のための取り組みに関する情報開示を義務づけるものである。

図表2 「ビジネスと人権」に関する主要な取り組み

年	事項
2008	ジョン・ラギー氏が国連人権委員会に「国際連合『保護、尊重、救済』枠組」を提案、承認
2011	ジョン・ラギー氏「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」を提出、承認
2013	英国がビジネスと人権に関する行動計画を策定、以降欧米各国での策定が進む
2015	英国「現代奴隷法」を導入
2016	「SDGs実施指針」でビジネスと人権に関する行動計画の策定を公約
2018	「未来投資会議2018」で日本企業に人権の尊重に係る行動計画への先進な取り組みを促す
2018	外務省が「ベースラインスタディ」の実施
2019	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が「ビジネスと人権に関する我が国の行動計画(NAP)の策定に向けて」を公表
2019	タイがアジアで初めてビジネスと人権に関する行動計画を策定、公表
2020	日本「ビジネスと人権に関する行動計画」原案を公表、同年半ばにも策定、公表の予定

(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 原案(2020-2025)」及び「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)発表に向けてステークホルダー報告会(2020年1月23日開催)」配布資料を基に野村資本市場研究所作成

これらの審議を基に、外務省総合外交政策局人権人道課が、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の名の下で、「ビジネスと人権に関する我が国の行動計画(NAP)の策定に向けて」(2019年7月)を取りまとめた(図表2)。

Ⅲ 「ビジネスと人権」に関する行動計画原案の概要

1. 「ビジネスと人権」に関する行動計画原案の構成

「ビジネスと人権」に関する行動計画は4章で構成されている。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3年後に中間レビューを行い、5年後に行動計画を見直すこと、等が記されている(図表3)。

図表3 「ビジネスと人権」に関する行動計画原案の章立てと概要

<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> <p>(1) 経済発展における企業の役割重要性が認識される一方、企業活動が社会にもたらす影響についても関心。</p> <p>(2) 「OECD 多国籍企業行動指針」や「ILO宣言」の策定、国連グローバル・コンパクト提唱といった中、国連において「ビジネスと人権に関する指導原則」が支持される。</p> <p>G7・G20の首脳宣言でも言及</p> <p>(3) 企業も人権配慮を求める声への対応が求められている。企業自らが、事業における人権に関するリスクを特定して対策を講じる必要性。</p> <p>(4) 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、企業はこれに対応。</p> <p>(5) 「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、日本政府として行動計画を策定。</p> <p>2 行動計画の位置付け</p> <p>(1) 「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。</p> <p>(2) SDGsの実現に向けた取組一つと位置付。</p> <p>3 行動計画の策定を通じ目指すもの</p> <p>(1) 国際社会を含む全体の人権保護・促進</p> <p>(2) 「ビジネスと人権」関連政策に係る整合性の確保</p> <p>(3) 日本企業の国際的な競争力及び持続可能性確保・向上</p> <p>(4) SDGsの達成へ貢献</p> <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> <p>(1) 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</p> <p>(2) 企業の「ビジネスと人権」に関する理解促進意識向上</p> <p>(3) 社会全体の人権に関する理解促進と意識向上</p> <p>(4) サプライチェーンにおける人権尊重を促進す仕組みの整備</p> <p>(5) 救済メカニズムの整備及び改善</p> <p>2 分野別行動</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る</p> <p>公表後3年後に中間レビュー、5年後に見直し</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』に関する行動計画原案(概要)」より野村資本市場研究所作成

2. 分野別行動計画の概要

分野別の行動計画は、(1) 横断的事項と、(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取組、(4) 救済のアクセスに関する取組、(5) その他の取組、から構成されている。(2) (3) (4) はビジネスと人権に関する指導原則の3つの柱に相当し、(1) は(2) (3) (4) のうち、複数の観点から横断的

に取り組むことが考えられる事項である。

(1) は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）⁴の促進等、(2) 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) 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・ディリジェンスの促進と、中小企業における「ビジネスと人権」への取り組みに対する支援、(4) 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4）。

図表4 「ビジネスと人権」に関する行動計画原案「分野別行動計画」の概要

<p>(1)横断的事項</p> <p>ア. 労働(ディーセント・ワークの促進等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ディーセント・ワークの促進 ・ハラスメント対策の強化 ・労働者の権利保護・尊重(含む外国人労働者、外国人技能実習生等) <p>イ. 子どもの権利の保護・促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童労働撲滅に関する国際的な取組への貢献 ・児童買春に関する啓発 ・「子どもに対する暴力撲滅行動計画」の実施 ・紛争下の子どもの保護 <p>ウ. 新しい技術の発展に伴う人権</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターネット上の名誉毀損等への対応 ・AIの利用と人権に関する議論の推進 ・AIの利用とプライバシーの保護に関する議論の推進 <p>エ. 消費者の権利・役割</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エシカル消費の普及・啓発 ・消費者志向経営の推進 ・消費者教育の推進 <p>オ. 法の下での平等(障害者、女性、性的指向・性自認等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユニバーサル デザイン 等の推進 ・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・受容促進 ・雇用分野等における平等な取扱い <p>カ. 外国人材の受入れ・共生</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共生社会に向けた外国人材の受入れ環境整備

⁴ ディーセント・ワークは、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、全ての人々が収入を得るのに十分な仕事があることと解される。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4 「ビジネスと人権」に関する行動計画原案「分野別行動計画」の概要（続き）

- (2) 人権を保護する国家の義務に関する取組
- ア. 公共調達
 - ・「ビジネスと人権」に関連し得る調達ルール of 徹底
 - イ. 開発協力・開発金融
 - ・開発協力・開発金融分野における環境社会配慮に係る取組の効果的な実施
 - ウ. 国際場裡における「ビジネスと人権」の推進・拡大
 - ・国際社会における「指導原則」の履行促進に努力
 - ・人権対話による「ビジネスと人権」の取組の推進
 - ・国際機関等のフォーラムにおける経済活動と社会課題の関係に関する議論への貢献
 - ・労働者など幅広い層の人々が恩恵を受けるEPA及び投資協定の締結に努力
 - エ. 人権教育・啓発
 - ・公務員に対する「ビジネスと人権」の周知
 - ・「人権教育・啓発に関する基本計画」に基づく人権教育・啓発活動の実施
 - ・民間企業と連携・協力した人権啓発活動の実施
 - ・中小企業向けの啓発セミナーの継続
 - ・人権尊重を含む社会的課題に取り組む企業の表彰
 - ・教育機関等に対する、「行動計画」の周知
- (3) 人権を尊重する企業の責任を促すための取組
- 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
 - ・業界団体等を通じた日本企業に対する「行動計画」の周知、人権デュー・ディリジェンスの啓発
 - ・OECD多国籍企業行動指針の周知継続
 - ・在外公館における海外進出日本企業に対する、行動計画等の周知等
 - ・「価値協創ガイダンス」の普及
 - ・女性活躍推進法に基づく情報公表の着実な実施
 - ・環境報告ガイドランに則した情報開示の促進
 - ・海外の国際機関活動へ支援
 - 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
 - ・「ビジネスと人権」のポータルサイトによる中小企業への情報提供
 - ・中小企業を対象としたセミナーの実施
 - ・取引条件・慣行改善に係る施策
- (4) 救済へのアクセスに関する取組
- 司法的救済及び非司法的救済
- ・民事裁判手続のIT化
 - ・警察官、検察官等に対する人権研修
 - ・日本NCPの活動周知とその運用改善
 - ・人権相談の継続
 - ・個別法令等に基づく対応の継続・強化（労働者、障害者、外国人技能実習生を含む外国人労働者、通報者保護）
 - ・開発協力・金融における相談窓口の継続
- (5) その他の取組
- ・途上国における法制度整備支援
 - ・質の高いインフラ投資の推進（インフラ投資へ社会的配慮の統合）

（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』に関する行動計画原案（概要）」より野村資本市場研究所作成

IV 企業にとって重要になる「人権デュー・ディリジェンス」

1. 「人権デュー・ディリジェンス」のプロセス

「指導原則」や「『ビジネスと人権』に関する行動計画原案」を見ると、日本の企業が従前に比べて、特に取り組むべき課題は「人権の尊重」と考えられる。「人権の尊重」実現のためには、まず、「指導原則」の原則16に則って、全ての企業活動において、人権を尊重する責任に関する方針を決定して公表するとともに、その責任を果たすことをコミットし、この方針を経営トップからすべての部門に定着させることが必要である。

その方針を定着させ、人権を尊重する責任を果たしていく上で必要になるのが「人権デュー・ディリジェンス」である。人権デュー・ディリジェンスとは、原則の「人権への負の影響（人権の侵害）」を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処すべきかについて、いわゆるPDCAサイクルを回していくことである。「指導原則」では原則17～21において人権デュー・ディリジェンスに言及している。

ここで期待されているプロセスは、①人権を尊重する責任に関する方針を決定した上で、②企業活動・取引を通じた人権に与える負の影響の特定と評価を行って（Plan）、③負の影響に関する評価の結論の社内部門への組み入れと適切な対処をした上で（Do）、④それらの対処の結果の追跡評価を行い（See）、⑤それら対処の結果について外部へ公表・報告を行う（Act）ことである。

2. 「企業の人権ベンチマーク（CHRB）」に見る人権関連への取組

企業の人権に関する取組については、NGOや責任投資調査会社、機関投資家など7つの団体が主導する「企業の人権ベンチマーク（Corporate Human Rights Benchmark：以下CHRB）」が世界の企業をスコアリングしている。対象企業は、農業（Agricultural Products）、アパレル（Apparel）、資源採掘業（Extractives）、情報通信技術製造業（ICT Manufacturing）の中から時価総額及び売上の大きい上場企業が選ばれており、対象企業は200社、うち、日本企業は18社である⁵。

2019年の結果は図表5に示したが、対象全企業平均が24.2点（満点は100点）と低い。これを見る限りにおいては、世界的に見ても、企業の人権に対する取組、活動は盛んであるとは言い難い。一方、日本企業18社の平均は15.7点であり、全対象企業の平均を下回っており、企業の人権に対する取組、活動はさらに消極的に見える。特に、「実践：企業の人権活動」（2.2ポイント）と、「尊重の組み入れと人権デュー・ディリジェンス」（2.1ポイント）において、対象全企業と日本企業とのスコアの差が相対的には大きく、この観点からも、人権デュー・ディリジェンスへの取り組みが今後積極化することが期待される。

⁵ 詳細は <https://www.corporatebenchmark.org/> を参照。

図表 5 CHRБ スコア (2019 年) の日本企業と全対象企業との比較

人権課題への取り組み分野	配点	対象企業平均(A)	日本企業平均(B)	(A)-(B)	参考: Adidas
A.ガバナンスと方針(GOVERNANCE AND POLICIES)	10	2.6	2.3	0.3	7.4
B.尊重の組み入れと人権デュー・ディリジェンス (EMBEDDING RESPECT AND HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE)	25	5.7	3.6	2.1	21.4
C.救済措置と苦情処理メカニズム(REMEDIES AND GRIEVANCE MECHANISMS)	15	3.1	1.4	1.7	15
D.実践: 企業の人権活動(PERFORMANCE: COMPANY HUMAN RIGHTS PRACTICES)	20	4.3	2.1	2.2	16.1
E.実践: 深刻な申し立てへの対応(PERFORMANCE: RESPONSES TO SERIOUS ALLEGATIONS)	20	5.3	3.6	1.7	15
F.透明性(TRANSPARENCY)	10	3.2	2.7	0.5	8.4
平均	100	24.2	15.7	8.5	83.3

(出所) Corporate Human Rights Benchmark 2019 result より野村資本市場研究所作成

なお、対象企業のうち最もスコアが高いのはアディダスの 83.3 点である。内訳を見ると、「尊重の組み入れと人権デュー・ディリジェンス」が 21.4 点と非常に高いことが分かる。

なお、CHRБ は、2023 年をめどに企業の SDGs 達成貢献度を評価する世界的ベンチマークの策定を目指している「世界ベンチマークアライアンス (WBA)」と提携しており、人権に関するベンチマークは CHRБ との共同で作られる模様である。それゆえに、CHRБ のスコアに対する注目度は今後高くなると見られる点には留意が必要である。

3. 人権問題のマテリアリティ (重要課題の抽出)

ここまで述べてきたように、社会に関連する課題の中心となる人権の問題については、世界的にも見ても、企業による対応の余地は一定程度あると考えられるが、日本企業は他国の企業と比べても取組が遅いように思われる。このような状況の中、日本においてビジネスと人権に関する行動指針の原案が公表され、その策定が視野に入る中では、人権問題へ対応する必要がある多くの企業で高まっている。

人権問題への対応において人権デュー・ディリジェンスの実施の必要が高まると考えられる中、まず行う必要があるのは、人権問題におけるマテリアリティ (重要性) の抽出である。マテリアリティを抽出する上で一つの参考になると考えられるのが、日本 CSR コンソーシアム (事務局は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で作成された報告書「業界毎に重要な人権課題」⁶である。

⁶ 最新の第八版 (2019 年 12 月 16 日公表) は http://crt-japan.jp/human-rights/she-program_archive/ を参照。

ステークホルダーエンゲージメントプログラムはNPOやNGO、学識経験者等が、人権問題が発生する文脈、事業活動と人権との関連性、重要な人権課題、及び人権に配慮した事業活動の重要性につき理解を深めようとしたものである。そこで議論を経て、この報告書は国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）の人権ガイダンスツール（Human Rights Guidance Tool）を参考に特定されたものであり、人権デュー・ディリジェンスの取組を行う上で参考になると考えられる。

「業界毎に重要な人権課題」が対象としているのは、製造業、化学・建設資材業、消費財業（日用品と化粧品）、食品業、製薬業、物流・運輸業、コンサルティング業の7業種であり、全ての業種をカバーしているわけではない。その内容について、製造業を例にとると、重要と考えられる人権課題の大項目として事業／サプライ・チェーン、コミュニティ、社会と政府、その他がある。各大項目ごとに中項目、さらに小項目に分かれ、その小項目ごとに具体的懸念事項が記されている。

そして、製造業に適合するバリューチェーンとして創（研究、開発、設計）、買（設備建設、調達）、造（生産、製造）、運（保管、物流）、売（販売、営業）、使（消費、利用、保守・メンテナンス）、捨（廃棄、リサイクル）を取り上げ、具体的懸念事項に合致するバリューチェーンにチェックが入っており、懸念事項がバリューチェーンのどこと関係しているのかが分かり易く示されている（図表6）。

図表6 業界毎に重要な人権課題（製造業）の例（一部）

製造業において重要と考える人権課題		具体的懸念事項	バリューチェーン						
			創	買	造	運	売	使	捨
事業/ サプライ チェーン	職場における待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・Globalにおいて、 ① 最低賃金が地域の生活水準に合わず、長時間労働につながるリスク ② 生産調整（納期優先）による超過労働リスク ③ 適正な労働時間管理ができていないおそれ ④ 労働に対する適正な対価（賃金）が支払われないおそれ 働いた時間をつけていない→支払えない ・特に日本でのサービス残業、長時間労働 ・裁量労働制・みなし管理職の適正でない運用 ・グループ会社との労働条件や賃金格差。同一労働同一賃金 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	健康および安全	<ul style="list-style-type: none"> ① 特に、研究や製造・工場現場における死亡や重傷を伴う労働災害〔創/造〕 ② 長時間労働により、従業員のヘルスケア特にメンタルヘルスに不調をきたすおそれ ③ 健康診断の未実施による病気の進行 ④ 一部屋数名での寮生活等最低限のスペースが確保されていない生活環境、衛生設備（シャワー、トイレなど）の不備、工場敷地内の寮の設置、外側から鍵を掛けた管理等が従業員の健康に悪影響を及ぼすおそれ ⑤ 指サック、手袋、マスク、イヤプラグ等の保護用品の欠如または不着用による職業病の進行 ⑥ 安全衛生基準がグローバル基準に適合していない。（非常口、避難訓練、など） ⑦ 外国人労働者の扱い（特に安全衛生面の指導・周知等、言葉の問題） 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
	差別	<ul style="list-style-type: none"> ・採用時・従業員時 ・労働条件、研修・トレーニング（職業訓練）、昇進面において不平等な扱いを受けるおそれ ・女性、性的マイノリティの差別 ・ハラスメント（セクハラ、パワハラ） ・LGBTへの対応・国籍、人種、宗教などへの差別 	レ	レ	レ	レ	レ	レ	レ
		(以下続く)							

(出所) 経済人コーポラ卓会議日本委員会「業界毎に重要な人権課題（第八版）」より野村資本市場研究所作成

V 対話救済ガイドラインの策定

1. 対話救済ガイドライン策定の背景

企業による「対話救済ガイドライン」の策定も重要と考えられる。2019年12月、企業、投資家、市民社会、専門家、公的機関などマルチステークホルダー関係者で構成された「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研究会」が主体となって、「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（第1版）」（以下：対話救済ガイドライン）が公表された。

「指導原則」の3つの柱の一つとして「実効的な救済の手段への容易なアクセス」があるが、ここでの「救済の手段」とは、苦情処理メカニズムと呼ばれるものである。日本企業は苦情処理メカニズムとして、従業員に対する内部通報制度や、消費者を対象としたクレーム処理制度を整備している。しかし、指導原則や多国籍企業行動指針（OECD）などにおいて期待されるのは、サプライ・チェーンを含むステークホルダー全般を対象とした、苦情処理メカニズムの構築・運用である。このため、対話救済ガイドラインを策定することにより、日本企業に期待される人権・責任ある企業行動への対応の一環となると考えられた。

そして、対話ガイドラインが利用されることにより、（1）企業が設けるメカニズムの要件や期待事項が理解できるようになり、不祥事の防止につながることを期待されること、（2）海外の機関投資家を含む国際社会が期待する水準が理解でき、ESG 投融資の獲得につながることを期待されること、そして（3）サプライヤーとの良好な関係を構築することができる、の3点が効果として期待できるとしている。

2. 対話救済ガイドラインの概要

上述のような背景で作成された対話救済ガイドラインは、指導原則や多国籍企業行動指針（OECD）に基づき、日本企業が社会との建設的な対話を進めながら苦情処理・問題解決メカニズムを強化し、利用者が必要とする救済へのアクセスがスムーズにできるようにするための要件や基本アクションを整理したものと位置付けられる。

対話救済ガイドラインは、（1）対話救済ガイドライン本文、（2）集団的な苦情処理・問題解決制度（苦情処理・問題解決センター）の整備に関するガイドライン、（3）対話救済基本アクションの3つからなっている。

まず（1）では、苦情処理・個社の苦情処理・問題解決メカニズムのあり方や手続きフローを例示するとともに、サプライ・チェーンにおける苦情処理・問題解決については、サプライヤーと共同で取り組むことの必要性に言及し、サプライ・チェーン契約に導入を検討する苦情処理・問題解決条項のモデル条項を提示している。

（2）では、企業の置かれた状況によっては効率性や信頼性などの観点から集団的な苦

図表7 対話救済基本アクション

01. 国際人権やサプライ・チェーンを含む責任ある企業行動に関する苦情を受け付けます。
 02. 企業内で苦情処理・問題解決責任者と苦情受付・対話の対応部署を指定します。
 03. 苦情申立受付・対話の窓口を設置し、外部に開示します。
 04. 苦情処理・問題解決の手続を定め、外部に開示します。
 05. 苦情処理・問題解決における利益相反関係を防止し、公平性を確保します。
 06. 苦情申立者に対する報復行為等の不利益な取扱いを防止します。
 07. 苦情処理や対話の状況を可能な範囲で開示します。
 08. 苦情処理や課題解決にあたってステークホルダーとの対話や独立専門家の活用を行います。
 09. ガイドラインを参考としながら、苦情処理・問題解決制度を定期的に見直し、改善します。
 10. 苦情処理や対話の状況を、経営層を含む企業内で共有します。
- ※必要に応じて集団的な苦情処理・対話の手続(苦情処理・問題解決センターなど)を活用します。

(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(第1版)」より野村資本市場研究所作成

情処理・問題解決制度の整備が有益と考えられることから、複数の日本企業が利用可能な苦情処理・問題解決メカニズムとして「苦情処理・問題解決センター(仮称)」を設置・運用する場合の留意点が示されている。

個社及び苦情処理・問題解決センター(仮称)で設置・運用される苦情処理・問題解決メカニズムは、現在日本企業の多くで導入されている内部通報制度やクレーム処理制度と比較すると、①利用者(通報可能者)はステークホルダー全般(サプライヤーの外国人技術実習生を含む)、②責任ある企業行動に関わる全ての問題を対象、③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図ることが可能となる、という特徴を有している。

(3)では、対話救済ガイドラインのエッセンスとして、苦情処理・問題解決メカニズムを導入・強化するために企業に求められる10の行動を提示している(図表7)。

VI 社会(S)課題への対応としての人権への取り組みと留意点

日本におけるESGへの対応は、成長戦略の一環としてまずガバナンス(G)への対応から始まり、最近では、世界的な環境問題への意識の高まりを反映し、環境(E)への対応が進められている。そして、2020年半ばに策定が予定される「ビジネスと人権」に関する行動計画により、社会(S)の課題として、人権の問題への関心と、企業による対応に注目が集まることが想定される。

「ビジネスと人権」に関する行動計画原案を見ると、人権に関する課題の中でも「人権デュー・ディリジェンス」と「苦情処理・問題解決メカニズム」の構築が相対的に重要と考えられる。さらに、これらの対象については、自社の内部だけではなく、取引先など協力企業などサプライ・チェーン全体とすることが必要である。

企業は本稿で紹介した「ビジネスと人権」に関する指導原則や、「業界毎に重要な人権

課題」、対話救済ガイドラインなどを活用しながら、社会に関する課題の中でも、特にどのような課題が自社への影響度（リスク、事業機会獲得の双方）が高いかを考え、対応することが必要である。

社会課題は、環境課題と比べると、現在は投資家、企業とも関心は相対的に低いように見受けられる。しかし、環境課題はどちらかといえば長期的な課題であるのに対し、社会課題は「身近にあり、顕現化しやすい」課題といえるであろう。実際に不祥事などの顕在化で企業価値を破壊した企業の例も少なからず存在することから、特に、投資家側としては看過できない問題である。今後、社会の課題に関する企業とのエンゲージメント（対話）機会も増えることが考えられる。

このように、社会課題への関心の高まりが想定される中で、企業がこれに対応するための留意点としては、次のことが考えられる。

投資家は、社会課題に関しては特に、リスクへの対応状況を把握することが重要である。もし、企業側が顕在的、潜在的なリスクの存在を把握し、かつそれらへの対応ができているのであれば、投資家サイドから見れば、それらはもはやリスクではないと言っても過言ではなく、当該企業の対応状況を継続的に注視、確認していけば良いであろう。

企業側がリスクの存在を把握しているが、まだそれに対する対応に未着手である、あるいは取り組んでいる途上である時こそ、投資家にとってその情報は最も有用であると考えられる。日本企業は「対応の途上である」という情報については開示をあまり積極的には行わず、対応が終了して初めて開示する傾向が強い印象がある。しかし、投資家には、「どのようにリスクに対応しようとしているのか」という情報がむしろ有用、かつ把握したい情報であるだろう。

さらに、リスクの存在を企業が把握していない、あるいは把握していてもそれに対応しようとしなないことこそが、最も大きな企業のリスクと考えられる投資家が多いであろう。投資家から見ると当該企業に該当すると考えられるリスクについて、その所在を把握していない、あるいは把握していても、対応の必要がないと考えている事項については、エンゲージメントの重要なテーマとなるだろう。そして、投資家は、エンゲージメントを通じて課題とされたリスクが、当該企業価値にとって本当に重要かどうかを検討、評価しながら、社会課題を投資評価に織り込んでいくことになると思う。