ステークホルダーに訴求できる企業の人権への取り組みとは

HRガバナンス・リーダーズ シニアストラテジスト
中川　和哉

1．人権問題に取り組まなければならない理由

1－1　長年にわたり議論されてきた人権問題

2020年以降、人権のトピックに対する関心が国内外で高まっている。国内では、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する2025年までの国別行動計画（NAP）が策定された。加えて、2021年6月のコーポレートガバナンス・コード改訂では、人権の尊重を含むサステナビリティ課題への積極的・能動的な取り組みを求める記述が加わった。海外では、香港で反政府的な動きを取り締まる香港国家安全維持法が2020年6月末に施行され、政治活動や言論への締めつけが強まっているほか、中国の新疆ウイグル自治区においてはウイグル族の強制労働の問題が度々報道されている。ウイグル族の強制労働の問題については、日本を含む世界の大企業が新疆ウイグル自治区に関わるサプライチェーンを有する事例もあり、サプライチェーン上の強制労働の問題が改めて注目されている。また、米国や英国などは2022年2月に開催された北京五輪に政府代表を派遣しない「外交ボイコット」を表明するなど、人権問題が外交問題にも発展している。

近年、サステナビリティ（持続可能性）やESG（環境・社会・ガバナンス）、SDGs（持続可能な開発目標）の文脈で、最も話題にのぼることの多いトピックは気候変動であると考えられる。各国政府が温室効果ガスの排出

〈目　次〉

1．人権問題に取り組まなければならない理由
2．人権に関する企業の取り組みの現状
3．ステークホルダーに訴求できる企業の人権への取り組みとは

を実質的にゼロにする「ネットゼロ」に続々とコミットしており、日本でも2020年10月、菅首相の所信表明演説にて2050年までのネットゼロへのコミットメントが示された。国内の企業や機関投資家も、TCFD提言などに沿う形での気候変動関連の情報開示や排出削減に向けた取り組みを進めている。

ただし歴史を振り返ると、人権問題は気候変動の問題よりもはるか昔から議論されている。世界で初めて人権の概念が定式化されたのは、1776年に米国で制定されたヴァージニア憲法であるといわれている。内容を紐解くと、「すべて人は生来ひとしく自由かつ独立しており、一定の生来の権利を有するものである。」という記述をはじめ、日本国憲法第11条以下の基本的人権の諸項目とも、相通ずる部分が多く存在する（注1）。その13年後の1789年には、ヴァージニア憲法の考え方や思想家であるルソーの社会契約論の考え方に影響を受ける形で、フランス人権宣言（人間と市民の権利の宣言）が採択されている。対照的に、同時期の英国は産業革命の真っただ中であり、鉄の材料や動力源として、足元で気候変動の観点から問題視される石炭の使用が増えた時期でもあった。

一方、地球環境問題に関する議論がはじまったきっかけは、1972年に民間のシンクタンクであるローマクラブが発表した「成長の限界」という研究報告書であるといわれている（注2）。その後、地球環境問題の枠組みを超えて気候変動の影響に関する本格的な議論がはじまったのは、国連気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change、IPCC）が設置された1988年以降であると考えられる。つまり、気候変動問題に関する議論の歴史は、人権問題に比べて非常に短いといえる。別の見方をすれば、人権問題は数百年の歴史を経てもいまだに議論が尽きない「人類のアイデンティティ（存在意義）」の根幹に関わる問いであるとも考えられる。

また、異常気象から生じた干ばつや台風などの影響で、弱い立場に置かれた人々が生活に困窮するなど、気候変動問題が人権問題に影響を与えている側面もある。2021年5月に、オランダの地方裁判所がエネルギー大手のシェルに対して温室効果ガス排出量の大幅な削減を命じたが、その判決では、気候変動の深刻な影響は地域住民の生存権を脅かし、人権侵害をもたらし得ると認定している（注3）。いずれにせよ、人権問題、気候変動問題の両者とも深刻かつ解決すべき問題であることに疑いの余地はない。

1－2　企業の人権への取り組みは業績や株式価値にも影響する可能性

なぜ、企業は人権問題に取り組む必要があるのだろうか。

まず、倫理的、道徳的観点から、企業は「社会の公器」としての責任を果たすべく人権問題に取り組む必要があるという主張はもっともであろう。加えて、企業の人権への取り組

（図表）主要海外公的年金のダイベストメントの状況

年金名	国	ダイベストメントの内容
ノルウェー政府年金基金	ノルウェー	武器製造、たばこ生産、石炭への高いエクスポージャーなど製品ベースのダイベストメントのほか、倫理的規範を遵守していない企業に対するダイベストメントを行っている。2021年９月時点でグローバル企業172社をダイベストメント、もしくは要観察にしている。**人権侵害を理由としてダイベストメント、もしくは要観察の対象となっている企業は日本企業を含む14社にのぼる**
ABP（APG）	オランダ	武器やたばこに関連する企業、また**人権、労働条件、環境、腐敗防止に関する国連グローバル・コンパクトの原則の遵守がなされていない企業を投資除外リストに含めている。**日本企業を含むグローバル企業159社をダイベストメントしている（2019年）
PFZW（PGGM）	オランダ	**OECD多国籍企業行動指針や国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づいて、企業の活動が人権など社会面・環境面に負の影響をもたらしてないか検討している。**グローバル企業98社をダイベストメントしている（2020年）

（注）APG、PGGMは公的年金であるABP、PFZWの運用に責任を負う年金サービス機関
（出典）各公的年金のウェブサイト、資料よりHRGL作成

みは、業績や株式価値にも影響する可能性があると筆者は考える。つまり、経済的合理性の観点からも、企業の人権への取り組みは肯定される余地があると考えている。

たとえば、米国の大手スポーツ用品メーカーでは、1990年代半ばにかけて、インドネシアやベトナムなど東南アジアの生産委託先工場における強制労働、児童労働、セクシャルハラスメントの事実が発覚した。こうした事実を国際NGOが摘発したことをきっかけに、世界的に同社の商品の不買運動が広がった。当時の同社の売上高成長率を競合他社と比較すると、1998年は競合他社がプラス成長を続けるなかでマイナス成長、1999年から2001年にかけても競合他社より売上高成長率で劣る結果が出ている。

加えて、大手機関投資家のなかでは人権の取り組みで劣る企業から資金を引き揚げるダイベストメントの動きもみられる。公的年金のうちGPIFに次いで世界で２番目の運用資産総額を誇るノルウェー政府年金基金は、約7.8兆円（2020年12月末）と日本の株式市場時価総額の約１％に相当する日本株を保有している。ノルウェー政府年金基金は武器を製造する企業やたばこを生産する企業などのほか、倫理的規範を遵守していない企業へのダイベストメントを行っており、人権侵害を理由とするダイベストメントも実施している（図表）。同様にオランダの大手公的年金であるABPは人権など国連グローバル・コンパクトの原則の遵守がなされていない企業を投資除外リストに含めており、同じくオランダの大手公的年金であるPFZWもOECD多国籍企業行動指針やビジネスと人権に関する指導原則に基づいて、ダイベストメントの対象を検討している。

要約すると、人権への取り組みを疎かにすることは、企業ブランドの毀損にとどまらず、業績の悪化、ひいてはダイベストメントなどにより株式価値にも影響する可能性が示唆さ

れる（注４）。ESG投資がグローバルで右肩上がりに拡大を続けていることや、「人権」のトピックに注目が集まっている昨今の世情に鑑みると、深刻な人権問題が発覚した場合、それらが企業ブランドの毀損にとどまらず業績悪化、株式価値の下落を招くケースがさらに増える可能性もあるだろう。

2．人権に関する企業の取り組みの現状

2－1　国際的な原則やガイドラインが企業に求める人権へのアクションとは

本章では、人権に関する企業の取り組みの現状を概観する。取り組みの現状を概観する前に、各種原則やガイドラインが企業に求める人権へのアクションを整理する。

⑴　ビジネスと人権に関する指導原則

人権に対する取り組みを考えるうえで、世界中の企業が最も参照しているフレームワークは2011年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」であると考えられる。米国ハーバード大学のジョン・ラギー教授が枠組み形成に向けて尽力したことでも知られている。

ビジネスと人権に関する指導原則においては、ビジネスと人権に関する基準と慣行を強化する目標に沿う形で、「保護、尊重及び救済」の枠組みが提示されている。「保護」については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、「尊重」については人権を尊重する企業の責任、「救済」については人権侵害の被害者が、司法的、非司法的を問わず、実効的な救済の手段に容易にアクセスできるようにする必要性を指している。「保護、尊重及び救済」の枠組みのうち、企業の取り組みに関係するものは、「尊重及び救済」の枠組みの構築になる。

「尊重及び救済」の枠組みの構築において、具体的に企業に求められるアクションは、大きく分けて**①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③救済メカニズムの構築**の３つになる。人権方針の策定については、最上層レベルによる承認や社内及び／または社外から関連する専門的助言を得る必要などがあるほか、人権デュー・ディリジェンスについては、人権への悪影響の評価及びその是正措置などが求められている。救済メカニズムの構築においては、負の影響を受けた個人及び地域社会のために、実効的な事業レベルの苦情処理メカニズム（グリーバンスメカニズム）の設計が求められている。

⑵　ILO宣言（労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言）

ILO（国際労働機関）は1919年に、第一次世界大戦の講和条約であるベルサイユ条約に関連して、創設された。ILOは労働者の権利に関する国際基準を条約や勧告の形で採択しており、これまで190のILO条約が作られている（注５）。

1998年の「労働における基本的原則及び権

利に関するILO宣言」では、ILO条約のうち、①結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、②あらゆる形態の強制労働の禁止、③児童労働の実効的な廃止、④雇用及び職業における差別の排除、という４つの領域に関わる８つの条約を中核的労働基準として定めている。これらの条約については、条約を批准していない国であっても「加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って、これらの条約の対象となっている基本的権利に関する原則を尊重し、促進し、かつ実現する義務を負うこと」が求められる。企業の人権に関するプラクティスを考える上でも、特に中核的労働基準として定められる４つの領域に関連する条約の内容は意識する必要があるだろう。

⑶ 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス

人権を含むデュー・ディリジェンスのプロセスについては、経済協力開発機構（OECD）が「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を2018年に公表している。本ガイダンスは、デュー・ディリジェンスのための勧告および関連する規定を平易な言葉で説明し、企業が「OECD多国籍企業行動指針」を実施するための実務的な支援を提供することを目的としている。ガイダンスの中では、デュー・ディリジェンスに関する踏むべき６つのプロセスとして、①責任ある企業行動を企業方針および経営システムに組み込む、②企業の事業、サプライチェーンおよびビジネス上の関係における負の影響を特定し、評価する、③負の影響を停止、防止及び軽減する、④実施状況および結果を追跡調査する、⑤影響にどのように対処したかを伝える、⑥適切な場合是正措置を行う、または是正のために協力すること、を示している。その上で、６つのプロセスごとに、企業が採るべき具体的行動が詳しく示されている。たとえば、②の負の影響の特定にあたり、適切かつ可能な場合，契約関係の先にあるビジネス上の関係先（一次サプライヤーより先のサブサプライヤーなど）についての関連情報を取得することなどを提示している。

⑷ 対話救済ガイドライン（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）

救済メカニズムの構築については、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）及びビジネスと人権ロイヤーズネットワーク（BHR Lawyers）を中心とするマルチステークホルダー関係者から構成される委員会が策定した「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（対話救済ガイドライン）」に、日本企業を対象とした救済メカニズムのあるべき姿が示されている。同ガイドラインでは、苦情処理メカニズムは従来の内部通報制度やクレーム処理制度と異なり、①サプライチェーン上の労働者を含むステークホルダー全般が利用でき、②責任ある企業行動に関わる全ての問題を対象とし、③独立した専門家が積

極的に関与したうえで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により、問題の実効的解決を図るものとすることが勧められている。一方で、世界に目を向けても①に示したサプライチェーン上の労働者を含むステークホルダー全般が利用できるような苦情処理メカニズムを構築している企業は、少数にとどまっている。

2－2　日本企業の人権への取り組みの現況

日本企業の人権への取り組みの状況はどのようになっているだろうか。2021年９月～10月にかけて、経済産業省・外務省は、政府として初めて日本企業のビジネスと人権への取組状況に関するアンケート調査を連名で行っている（注６）。東証一部・二部の上場企業2,786社に調査票を送付し、760社から回答を得ている。以降、ビジネスと人権に関する指導原則が企業に求める⑴**人権方針の策定**、⑵**人権デュー・ディリジェンスの実施**、⑶**救済メカニズムの構築**という３つのアクションを踏まえながら、アンケート調査の結果とともに、日本企業の人権への取り組みの現況を概観する。

⑴　人権方針の策定

「人権尊重に関して、人権方針を策定、または企業方針、経営理念、経営戦略などに明文化していますか」という問いに対して人権方針を策定、明文化していると回答した企業は全体の69%にのぼる。ただし、人権方針を策定している企業のうち、具体的な基準名を示しながら国際的な基準に準拠している企業は44%に過ぎない。また、人権方針の策定に際し、ビジネスと人権に関する指導原則において求められる内容を実施していない企業も一定数存在する。特に「内部及び／または外部の適切な専門家により情報提供を受けた」企業は56%にとどまっている。アンケートに未回答の企業が多くあることも踏まえると、上場企業の中で国際的な基準に準拠した人権方針を策定する企業は、少数派であると考えられる。なお、人権方針の策定にあたり、準拠している国際的な基準の名称をみると、最も多いのは「ビジネスと人権に関する指導原則」（69%）、次いで「ILO宣言」（64%）、その次に「国連グローバル・コンパクト」（60%）となっている。

⑵　人権デュー・ディリジェンスの実施

人権デュー・ディリジェンスを実施している企業は、アンケート回答企業のうち52%にのぼる。ただし、人権デュー・ディリジェンスの対象範囲について間接仕入先まで実施している企業は全体の25%、販売先・顧客まで実施している企業は10～16%にとどまる。

人権デュー・ディリジェンスを実施していない企業の理由（複数回答可）として、「実施方法が分からない」が32%、「十分な人員・予算を確保できない」が28%、「対象範囲の選定が難しい」が27%、「実施を担当する部署が決まっていない」が26%を占めている。企業の経営層の中で人権デュー・ディリジェ

ンスの重要性が十分に認知されていないことが、実施方法が浸透していなかったり、人員や予算の確保に問題が生じたりしている一因であると推測する。

また、ビジネスと人権に関する指導原則では、実際のまたは潜在的な人権への負の影響を特定し評価する上で、関連するグループやステークホルダーとの有意義な協議を組み込むことなどを求めている。しかし、必ずしも人権デュー・ディリジェンスの実施のみを指すわけではないが、「人権への取り組みを推進するにあたって、外部ステークホルダーが関与する機会を設けている企業」の割合は、全体の30%に過ぎない。人権デュー・ディリジェンスの実施を含め、人権への取り組みにおいて外部のステークホルダーとの協働に課題を抱えている企業が多いことが浮き彫りになっている。

⑶ 救済メカニズムの構築

被害者救済・問題是正のためのガイドライン・手続を定めている企業は、全体の49%に達する。ガイドライン・手続を定めている企業のうち、人権侵害に関する通報窓口を設置している企業は98%にのぼり、92%の企業は企業内に通報窓口を設けていると回答している。

今回のアンケート調査の設問からは読み取れないが、本来は救済メカニズムの構築において「対話救済ガイドライン」が指摘するように、サプライチェーン上の強制労働や児童労働を防止するうえで、サプライチェーン上の労働者を含むステークホルダー全般が利用できる通報窓口を設置することが理想的であろう。同様に、独立した専門家が救済メカニズムの構築に積極的に関与するプロセスの確保も重要であると考える。

3．ステークホルダーに訴求できる企業の人権への取り組みとは

3－1　企業が人権への取り組みを構築するうえで重要な3つのポイント

第1章で人権問題に取り組まなければならない理由、第2章で人権に関する企業の取り組みの現状を概観した。これらを踏まえると、投資家など多様なステークホルダーに訴求できる企業の人権への取り組みを構築するうえで、今後は3つのポイントが重要になるとみる。

1つ目は、人権の取り組みにおいて独立した専門家やNPOなど、外部のステークホルダーが関与するプロセスを取り入れることである。ビジネスと人権に関する指導原則をはじめ、人権に関する原則やガイドラインの内容を踏まえると、人権方針の策定、人権デュー・ディリジェンスの実施、救済メカニズムの構築といういずれのプロセスにおいても、外部の専門家やステークホルダーの声を取り入れる重要性が指摘されている。しかし、経済産業省と外務省が実施したビジネスと人権

への取組状況に関するアンケートの内容をみる限り、外部の声を取り入れる体制は現時点では不十分な企業が多数を占めると考えられる。人権の取り組みにおいて客観的な視点を保ち、優れた方針やプラクティスを実現するうえで、専門家やNPOなどのステークホルダーが関与するプロセスは必要な要素であると思慮する。

2つ目は、女性や子どもをはじめ、サプライチェーン上の立場の弱い労働者を守る仕組みを構築することである。2020年10月に策定された2025年までの国別行動計画（NAP）には、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の促進が掲げられている。サプライチェーン上のディーセント・ワークを促進するうえでは、人権デュー・ディリジェンスの実施対象について自社やグループ会社、直接仕入先などにとどまらず、間接仕入先も含めて対応していくことが求められるだろう。また、現在は自社の従業員や1次サプライヤーにとどまるケースが多いが、本来はサプライチェーン上の労働者全体を含むステークホルダー全般が利用できる通報窓口を設置することも、ディーセント・ワークの促進に大いに貢献すると考えられる。機関投資家側の動きとしても、欧州ではサステナブルに資する経済活動を分類するEUタクソノミーの策定が進んでおり、足元では人権を含むソーシャルタクソノミーの策定に向けて議論が進んでいる。差別撤廃、強制労働・児童労働の廃止などディーセント・ワークの保証に貢献する活動も、サステナブルな経済活動に分類される見込みである。

3つ目は、人権保護に向けた取り組みが正常に機能するためのガバナンス体制の構築である。足元で気候変動をはじめとする環境問題や人権などの社会問題について、企業には様々な取り組みが求められている。求められるアクションを適切に実行していくには、企業の最上層部がそれらのアクションに取り組む意図を理解し、承認を行い、モニタリングする仕組みを構築する必要がある。たとえば米国の大手アパレル企業であるGapは、取締役会に諮問する委員会として「ガバナンス・サステナビリティ委員会」を設置しており、委員会は、環境問題や人権を含む社会問題について、自社の取り組みを監督する役割を担っている。人権のイシューを監督するうえで、Gapのようにサステナビリティに関する諸問題を取り扱う委員会を取締役会に諮問する形で設置し、そこで人権について議論を行うガバナンスの体制の構築は1つの有力な選択肢となるだろう（注7）。なお、サプライチェーンにおける強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価するNGO、KnowTheChainが発表するスコアにおいても、GapはApparel & Footwear業界の中で37社中4番目と高い位置につけている。

また、企業の内部でサプライチェーンを管轄する組織とサステナビリティを管轄する組織が協同もしくは一体化して人権の問題に取り組むことも重要であろう。国連グローバル

・コンパクトなどが発表した共同報告書“The State of Sustainable Supply Chains”においても、サプライチェーンを管轄する組織とサステナビリティを管轄する組織が独立して動くのではなく、協同もしくは一体化して動くメリットが示されている。

3－2　おわりに

1948年に国連総会にて採択された世界人権宣言では、第一条に「すべての人間は、生れながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。」と記されている。第二次世界大戦の終結から間もない時期であるにもかかわらず、いかなる差別もない全ての人々の自由と平等の理念が明文化された点は、多くの公的機関やNGO、NPOなどがその重要性を認めている。しかし、世界人権宣言から70年以上が経過した現在も、残念ながらその理念はカタチになっていない。

一方、企業が国境を越えて事業活動を行うことは当たり前になり、戦後間もない時期と比較して、企業が世界中の人々の生活に及ぼす影響力は高まっている。なかには数十兆円の売上高を誇るなど、規模や影響力で国家を超えると考えられる企業も存在する。企業の影響力が大きくなっているなかで、人権問題を解決に導くには、人権保護の考え方を企業の意思決定を担う取締役会から、従業員、そしてサプライヤーを含めた関係者全員に浸透させることが必要条件となるだろう。

同時に、人権問題の根源的な解決に向けて民間企業はもちろん、国家、機関投資家、NGOなど様々なステークホルダーが一致団結して問題に取り組む必要がある。多くのステークホルダーがサステナビリティを意識しはじめている今こそ、人権問題の解決に向けた取り組みを、日本全体で推進する好機であるだろう。

(注1)　浜林正夫『人権の思想史』(吉川弘文館, 1999)

(注2)　Schoenmaker, D., and W. Schramade, *Principles of Sustainable Finance*, (Oxford：Oxford University Press, 2018)（加藤晃（監訳, 2020)『サステナブルファイナンス原論』)

(注3)　日経ESG『シェルの「脱炭素」裁判、気候変動を人権侵害とした衝撃』(2021／9／29) https://project.nikkeibp.co.jp/ESG/atcl/column/00005/092400119/

(注4)　ただし足元ではウイグル族の強制労働の問題について、「ウイグル自治区で栽培された新疆綿を使用しない」と判断した海外企業が中国国内で不買運動の対象となり、中国向けの売上高が大幅に減る事例もあるなど、難しい判断が企業に迫られるケースもある。

(注5)　申惠丰『国際人権入門：現場から考える』(岩波新書, 2020)

(注6)　経済産業省・外務省「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」https://www.meti.go.jp/press/2021/11/20211130001/20211130001-1.pdf

(注7)　内ヶ﨑茂・川本裕子・渋谷高弘『サステナビリティ・ガバナンス改革』(日本経済新聞出版, 2021)