

国内外経済の動向

日本における「ビジネスと人権」の現状と今後

【ポイント】

1. 2020年に策定された『「ビジネスと人権」に関する行動計画』での政府の優先分野を見ると、日本の人権意識がまだ希薄な状況が見て取れる。
2. 企業の対応では、人権デュー・ディリジェンスのプロセスの導入、サプライチェーンを含むステークホルダーとの対話、効果的な苦情処理の仕組みを通じた問題解決が重要となる。
3. 投資家は、スチュワードシップ活動の枠組みの中で人権に関する活動を実施することになる。
4. 今後は、人権への取組みが収益やチャンスにつながるような状況が望ましい。

元来、人権の推進と伸長は国家の責務とされてきたが、経済がグローバル化しサプライチェーンが国境をまたぐようになると、企業活動が人権に及ぼす影響が大きくなり、近年では企業に対して人権尊重を求める社会的要請はより強くなっている。本稿では、日本におけるビジネスと人権について、2020年に策定された『「ビジネスと人権」に関する行動計画』を中心に概観するとともに、投資家との関わりについても触れることとする。

なお、本稿における意見にわたる部分は筆者の個人的見解であり、当社の見解を表すものではない。

1. 『「ビジネスと人権」に関する行動計画』の概要と政府の優先分野

2020年10月、日本政府は『「ビジネスと人権」に関する行動計画』（以下、行動計画という）を発表した。これは、2011年に採択された国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則という）に基づいて、国家が人権保護の義務を果たし、企業活動における人権尊重の促進を図るため、各国において策定が推奨されている「ビジネスと人権に関する国別行動計画（NAP）」の日本版にあたるものである。日本政府は2016年にNAP策定を表明しており、約4年にわたる策定作業を経て公表されることとなった。

2011年に国連人権理事会によって策定された指導原則は、①国家による人権保護義務、②企業による人権尊重責任、③救済へのアクセスという3つの柱から構成される、ビジネスと人権に関する国際文書である。指導原則は、法的拘束力こそ有しないものの、ビジネスと人権に関する取組みのデファクト・スタンダードとして、国際的に大きな影響力を発揮してきた。ソフトロー（法的拘束力はないが、国や企業が何らかの拘束感をもって従っている規範）という形式を採用することで、国際条約の直接的な対象とならない企業を巻き込むことに成功し、人権の取組みにおける教科書的な存在として企業から参照されてきたのである。なお、指導原則においては、すべての企業は方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンスのプロセスの実施および救済措置の3つにより人権を尊重する責任を果たす必要があるとされている。

また、前述の通り指導原則のもとでは、各国に対してNAPを策定することが推奨されている。欧米諸国は指導原則を受けて迅速に、自国の実状と法令に則したNAPの策定に着手した。2013年にイギリスが世界で初めてNAPを策定したのにつき、イタリア、オラ

ンダ、ノルウェー、アメリカ、ドイツ、フランスなど各国が NAP を策定した。2019 年 10 月には、タイがアジア諸国として初めて NAP を策定している。日本が策定した行動計画はこれにつづくものであり、コロナ禍以降に策定された初めての NAP となる。

日本の行動計画の概要は図表 1 のとおりだが、そこに記載された内容のうち、企業にとって参考となる情報は①政府として優先する分野、②政府から企業への期待、③企業の取組みを支援していくための政府としての対応、となる。

このうち、①については第 2 章の「1. 行動計画の基本的な考え方」の中で「政府が関係者の理解と協力の下に本行動計画の実施に取り組む上で、特に重要と考える以下の 5 点を優先分野とする。」という記述があり、図表 2 の 5 分野が示されている。これら 5 つの優先分野のうち、3 つの分野に「理解促進と意識向上」が入っていることが特徴的で、日本政府としては、政府や企業、社会全体のビジネスと人権に関する理解を促進させることが最も重要な課題であると認識していることが分かる。

理解の促進は取組みを進めるための前提条件となる段階であり、具体的な人権課題ではない分野が優先分野の過半を占める現状は残念ともいえる。ただ、人権が「侵すことのできない基本的権利」だという意識が希薄なままでは、企業の人権に関する取組みが社会から適切に評価され、それが自社の企業価値の向上につながるといったような好循環が生まれ出されることも難しくなる。広く一般社会に対して、ビジネスと人権に関する理解の促進や意識の向上を図ることは、個々の企業単位での努力による実現が困難であることから、政府の義務としてこの点に取り組んでいくこと自体には、一定の合理性があるものと考えられる。

2. 企業に期待される人権デュー・ディリジェンスのプロセスと苦情処理メカニズム導入

政府から企業への期待については、行動計画の第 3 章「政府から企業への期待表明」で人権デュー・ディリジェンスのプロセスを導入することに加えて、ステークホルダー（サプライチェーンにおけるものを含む）との対話を行うこと、効果的な苦情処理の仕組みを通じて問題解決を図ること、を期待すると表明している。

人権デュー・ディリジェンスのプロセスに関して、一般的にデュー・ディリジェンスは M&A（合併や買収）に

図表 1. 「ビジネスと人権」に関する行動計画

第1章	行動計画ができるまで
	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
	2. 行動計画の位置付け
	3. 行動計画の策定及び実施を通じ目指すもの
	4. 行動計画の策定プロセス
第2章	行動計画
	1. 行動計画の基本的な考え方
	2. 分野別行動計画
第3章	政府から企業への期待表明
第4章	行動計画の実施・見直しに関する枠組み

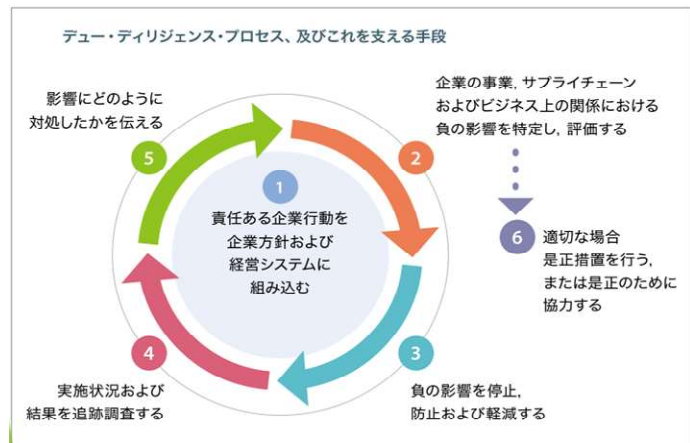
(資料)ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議より富国生命作成

図表 2. 5 つの優先分野

(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

(資料)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より富国生命作成

図表 3. デュー・ディリジェンスのプロセス



(資料)OECD「責任ある企業行動のためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」より富国生命作成

における投資対象の調査をあらゆる用語として広く使われているが、人権や環境におけるデュー・ディリジェンスのプロセスは単なる調査にとどまらず、図表3に示すように、悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信の実施までを含む一連の流れを指す概念となっている。

この流れを人権にあてはめれば、企業は事業による人権への負の影響を調査・分析するとともに、特定された顕在的・潜在的な負の影響への対応として、教育・研修による啓発や社内環境・制度の整備、サプライチェーンの管理等を実施する必要がある。更に労働組合などステークホルダーとの意見交換も含むモニタリングによって再発状況を監視しつつ対応を続け、対応状況について人権報告書などを通じて外部に情報公開していくことも求められる。

また、環境分野と人権分野の大きな違いは「あくまで人権は『オフセットできない（正の影響により負の影響を相殺することができない）』ものであり、負の影響の軽減が最も重要である」という考えのもと、人権への負の影響の防止・軽減にならんで救済が重視されている。人権に関する問題・トラブル等が起こった際のホットラインや対応プロセスを「苦情処理（グリーバンス）メカニズム」と呼ぶが、企業には苦情処理メカニズムとして、人権に関する社内向け・サプライヤー向けのホットライン（苦情／相談窓口）や消費者が利用できるお客様相談室などの設置を行ったうえで、それらの実効性を保ちつつ運用することが求められることになる。

3. 企業の取組みを支援するための政府としての対応

企業の取組みを支援するための政府としての対応は、主に第2章の「2. 分野別行動計画」の中に示されている。まず「(1) 横断的事項」として、労働や新しい技術の発展に伴う人権（インターネット上の名誉棄損への対応やAIの利用と人権の問題等）、法の下での平等（障がい者や女性、性的指向・性自認等）といった様々な人権課題に関する既存の法制度についての内容が記載されている。また「(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」の中では、OECDやILO（国際労働機関）といった国際機関や、環境省や経済産業省など日本の関係府省庁が提供しているツールについての紹介がある。

「理解促進と意識向上」が最も重要な課題であるという状況もあり、全般を通じて、企業が人権の取組みを進めていく上で利用できる具体的な支援政策にまで踏み込んだ記載は少ない。ただ、国内でどのような法律が制定され、どのような国際文書やガイダンスが参照され得るかという点の情報は確認できるため、自社で実施済みあるいはこれから実施しようとする人権に関する取組みについて、内容を検討・検証していく上では参考になる。また、ポータルサイト構築を通じた中小企業への情報提供や、中小企業を対象としたセミナーの実施についても言及されており、日本企業全体での人権への取組み底上げには効果がある内容だと考えられる。

4. 投資家の立場からの「ビジネスと人権」

機関投資家にとってのビジネスと人権については、2013年に国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）が指導原則は機関投資家に適用されることを明確に示しており、状況はすべての企業と同様である。すなわち、機関投資家は方針によるコミットメント、人権デュー・ディリジェンスのプロセスの実施、救済措置という3要素を通じて、人権を尊重することが求められる。国連の責任投資原則（PRI）が署名機関へ人権の尊重を促しているほか、デュー・ディリジェンスのプロセスの実施に関して、2017年にOECDが機関投資家向けガイドラインとなる「機関投資家の責任ある企業行動」を発行している。

ただし、投資家のポートフォリオにおける、顕在的・潜在的な人権への負の影響を管理する投資家としての責任は、投資先企業の責任に代わるものではなく、その逆も同じである。負の影響を引き起こしたり、負の影響に貢献したりするのは、主に投資先企業である。そのような中、機関投資家がポートフォリオの人権デュー・ディリジェンス・プロセスの実施や救済措置へつなげる手段としては、投資先企業との対話や議決権の行使により投資先企業へ対応を促すのが現実的であり、これらは機関投資家がスチュワードシップ活動として実施していることと同様である。

具体的には、行動計画で示された人権デュー・ディリジェンスのプロセスの導入、ステークホルダー（サプライチェーンにおけるものを含む）との対話の実施、効果的な苦情処理の仕組みを通じて問題解決を図ること、について、投資先企業が実効性のある対応をしているかを機関投資家は対話や企業の発行する資料（人権報告書など）を通して確認し、不十分である場合にはより実効性のある対応を行うよう対話を通じて促すことになるだろう。スチュワードシップ活動では、対話によっても企業の対応に改善が見られない場合、議決権の反対行使や、最悪の場合投資している資産の引き揚げ（ダイベストメント）を行うこともある。少なくとも日本では、不祥事レベルではない企業の人権上での問題（人権デュー・ディリジェンスが不十分・効果的ではない苦情処理の仕組み）が議決権の反対行使やダイベストメントにつながる事例はあまり見かけないが、人権に対する世界の意識の高まりを見ると、今後はそのような事例が増えてくることも想定される。

投資後は上記の対応となるが、投資前であれば、不祥事レベルではなくとも、人権上の問題を抱えた企業を投資先から除外するという判断は可能である。投資の意思決定に ESG（環境・社会・企業統治）課題を組み込む動きが加速する中、行動計画で示された企業に期待される行動に十分対応できない企業は、そもそも投資対象から除外されるような状況にもなり得るだろう。

5. 「ビジネスと人権」の今後

現在、環境問題、特に気候変動問題については社会的な注目度が高まっており市場においても関心を集めている。人権についても環境問題に劣らず重要な問題だと考えられるが、少なくとも日本国内では環境問題ほどの注目を集めていない。そうなる理由の一つは前述の通り日本では人権が「侵すことのできない基本的権利」という意識が希薄な点があるだろう。さらに理由を挙げるとすると、人権がリスクの面ばかりが強調されており、環境問題のように収益につながるチャンスとしての側面が出てきてない点があるのではないかと。

人権の問題が『オフセットできない（正の影響により負の影響を相殺することができない）』ものであり、負の影響の防止・軽減が最も重要となる課題であることは理解できる。ただ、気候変動問題についても京都議定書が締結された 20 世紀末頃にはリスクとして語られることが多く、収益があげられるチャンスとしての側面がクローズアップされたのは、技術面で進歩し制度面での整備が進んだこと最近のことである。人権についても、例えば政府などの取組みにより社会的な意識改革が進み、人権への配慮した商品やサービスがより高い価格で取引される状況となったり、多様性に優れた企業がそうでない企業に比べてより高い収益を挙げられることが証明されるなど、人権への取組みが収益やチャンスにつながるような環境になれば、さらに関心を集め意識も高まるであろう。

2015 年、2019 年のラグビーワールドカップでは、多様なルーツを持つ選手たちで構成された日本代表が強敵を破り躍進を遂げた。ビジネスの世界でも人権に対して真摯な取組みを行う企業が躍進を遂げるような状況になることを期待したい。

（財務企画部 安田 善一）