

企業はなぜ今、人権を意識しなければならないのか？

企業の「人権」に対する対応がグローバルで機関投資家に注目されている。投資家の責任として求められているだけでなく、長期の企業価値や直近の収益にも影響するリスクとして捉える必要がある。

2021年6月に改訂されたコーポレート・ガバナンスコード（以下、CGコード）に、初めて「人権」や「人的資本」という文言が登場した。これらは昨今、気候変動に引けを取らないほどスポットライトが当たっているといっても過言ではない。

非財務情報の開示指針について議論している経済産業省の「非財務開示指針研究会」においても、人的資本の開示については、リーダーシップ、育成といった「価値向上」の観点から、人権に関する取り組みといった「リスクマネジメント」に関わる点まで幅広く取り上げており、このテーマの多様性を示している。

ただ、国内においてはこうした価値向上に関わる観点は比較的多く取り上げられるが、人権に焦点を当てた議論はまだ少ない。いま、なぜ企業が人権について考慮しなければならないかを掘り下げてみたい。

機関投資家の ネガティブスクリーニング

数年ほど前から、企業のGHG排出量などが投資判断に取り上げられるようになってきたが、最近ではポリシーの有無やサプライチェーンにおける人権の考慮も急激に注目されている。資産運用会社から「企業の人権への対応に関するデータを入手できないか」といった問い合わせを受けるようになった。これは海外のアセットオーナーが運用を評価する際に、人権が外せない項目となってきているためだが、国内にはこうした項目を開示する枠組みがない。

もちろんなかには積極的に取り組み、開示している日本企業もある。この背景には、グローバルに採用されている企業開示フレームの存在がある。ESGに関わる情

報の開示フレームを提供するGRI（Global Reporting Initiative）¹⁾は以前より雇用、労使関係などの開示項目を整備しつつある。GRIが求める開示項目はESG関連のレーティングやESG指数採用基準で用いられることが多く、開示が行われなければ、評価を下げることになる。求められる開示項目は、児童労働、強制労働、先住民族の権利、人権等に関する従業員研修など多岐にわたる。

また、一部の企業では2000年に制定された国連グローバル・コンパクト（人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則を提唱）を支持し、取り組みについて開示の動きも見られる。

国際機関、レギュレーターの取り組み

日本政府は2011年に採択された国連の「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）」を2016年に受け入れ、2020年10月に行動計画を公表した。経済産業省は目下、企業の取り組み状況についてアンケート調査しているところだが、関連当局から具体的な開示要件などを示さなければ、企業側もなかなか対応しにくいのではないかと。

EUでは昨年「サステナブル・コーポレートガバナンス」についての意見募集が行われ、やはり同様の問題をサプライチェーンまで含めてモニターする経営者の責任について議論されている。また、英国やオーストラリアでは「現代奴隷法」が制定され、EU、米国、カナダにおいても制定に向け、法整備が進んでいる。これは該当国に拠点がなくても、日本企業のビジネスに影響がある場合がある。例えば英国の場合、売上高が一定以上の英国企業、あるいは英国で事業を行っている企業は、自社

NOTE

- 1) GRI: ESGに関する課題について、国際基準の策定を行っている標準化団体。
- 2) 2011年、国連とOECDによって、機関投資家にも人権を尊重する責任があると正式に定めた。
- 3) 米国のいくつかの州で導入が検討されている事前投票を厳しくする法律。例えば郵便投票の投票用紙請求時に運転免許証や社会保障番号などを要求したり、投票場所や時間を制限したりすることで、接客業などに従事していたり、障害を持っているといった層の“投票しやすさ”が制限されるということで反対意見がある。

とそのサプライチェーンにおいて、人権侵害が起きていないことをモニターし、その方針を開示することが求められている。つまり自社が対象でなくても、対応をしなければ取引先から外される可能性もある。

この現代奴隷法については、投資家側も開示項目の利用価値に期待を寄せている。2011年にOECDは「機関投資家には人権尊重における責任がある」とする指針²⁾を策定している。投資先企業の人権問題に対する考慮や対応を把握するため、これらの情報を収集する必要性が高まっている。ちなみに、英国の投資家向け情報サービス会社が、今年投資家向けに行ったサーベイによると、66%の投資家等が「今後人権は気候と同じくらい重視される」と答えている。

人権のビジネスへの影響

人権への配慮は、今日、消費者の関心や消費行動にも大きく影響する。コカ・コーラ社やデルタ航空が民族的少数派や高齢者、障害者の投票を阻害するものと反発を呼んだジョージア州の投票制限州法³⁾に反対意見を表明したのも消費者の行動を多分に意識したものとされる。

新疆綿を利用し続けたユニクロは米国で輸入停止となった。また、H&Mが新疆綿収穫に強制労働が行われている懸念を示すと、逆に中国国内で不買運動が起きるなど人権についてはなかなか“正解”はない。これらは新しい問題ではなく、風評リスクとして認識されてきたところもあるが、いまや人権に対する姿勢は黙っていることもビジネスリスクとなり、投資家の反応も早い。自社の人権に対するポリシーを策定し、それに基づいた行動を迅速にとる必要があると言える。

強制労働問題は決して、日本にとっても他人事ではない。日本国内でも繰り返し指摘されてきたが、外国人語学研修生が就業している場合、就業先を変更することができず、実質的に“強制労働”に近いケースもある。現代奴隷法にせよ、GRIや前述のEUのコーポレートガバナンスの議論にせよ、サプライチェーンまで含めてモニターをすることが求められているため、取引先の「強制労働」を見逃せば、経営者の責任として問われ、その企業に投資している投資家もリスクを被ることとなる。

求められる人権への対応

今、人権が投資家に急速に注目されるようになった背景には、コロナ禍による生活への不安、社会に広がる苛立ちが企業活動に及ぼした影響もあろう。前述のような消費行動への影響だけでなく、そもそも従業員やサプライヤーが健全な状況に置かれているかどうかは、その企業のサステナビリティに関わる。未だに国内では「日本には人権問題はない」、「従業員へのケアは海外に比べて良い」という声がしばしば聞かれるが、本当だろうか。人権については、すでに来年から適用されるCGコードでも言及されており、経営者のガバナンス上の責任といえる。具体的な対応に関する制度が導入されるのを待つのではなく、現実の課題として取り組み、開示を通じて、積極的に関与していく必要があるだろう。

Writer's Profile



三井 千絵 Chie Mitsui
ホールセールプラットフォーム企画部
上級研究員
専門は企業開示
focus@nri.co.jp