



寄稿⑰

「人権対応の初期フェーズの4つのポイント」

一般社団法人サステナビリティコミュニケーション協会

代表理事 安藤光展

■注目度が高まり続ける人権問題

ここ数年で企業の人権課題の注目度が上がり続けている。従業員などのライツホルダー（実際に権利を有する人々）も、投資家などのステークホルダーも、それぞれの視点で人権が“自分ごと”であることを認識し始めている。そもそも「人権」とは何を指すか、であるが法務省によれば、企業が尊重すべき人権分野として25項目を規定している。賃金未払い、過剰労働、労働安全衛生、ハラスメント、強制労働、ジェンダー課題、知的財産権、など労働に関する非常に多くの課題が人権として定義されているのがわかる。人権問題は身近な課題なのだ。

「ビジネスと人権」の関連法はヨーロッパを中心に2010年以降続々と法制化されていて、世界を見ても人権に関わる法制度が整ったのは、実はごく最近の話である。日本では外務省が2020年に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の流れを汲んだ行動計画（NAP）を策定した。先進国の中で出遅れた形だが、日本の大きな一歩であることは間違いない。また2021年の改訂コーポレートガバナンス・コードにおいても人権尊重の規定ができた。国家的なバックボーンが整い始め、企業にも人権対応がより求められるようになったのがまさに今、2022年なのである。

■日本の現状

では日本の現状について紹介する。東洋経済新報社の調査によれば、企業は人権デューデリジェンス（以下、人権DD）の取組みに対して「行っている:56.2%」「行っていない:31.3%」

「検討中:11.0%」「その他:1.5%」となっている。調査回答企業は、最低限のサステナビリティ推進活動をしている企業がほとんどだが、それでも実質的な人権対応となる人権DDを行っているのは6割弱程度であった。実行している企業数は決して少ない数字ではないが、3割の企業が明確に行っていないとするところに課題の根深さを感じる。

もう一つ調査を紹介しよう。経済産業省が人権に関する調査をし2021年末に結果発表をした。この調査は、日本企業のビジネスと人権への取組状況に関する政府として初の調査となっている。調査によれば、人権DDを実施しているのは52%となっている。東洋経済新報社の調査とかなり近い結果となっているのが興味深い。国内全上場企業でみれば、この数値は半分以下になるだろうが、人権DDがまったく行われていないというわけでもなさそうだ。

では企業動向だけではなく、投資家サイドも確認しよう。QUICK ESG研究所の調査によれば、2021年度に重視するエンゲージメント項目のトップ3が「気候変動」「人権」「ダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）」となっている。気候変動は多くの投資家が注目する分野であるのは当然として、次が人権とD&Iである。投資家サイドも人権が重要と考えており、今後も企業サイドに対するプレッシャーは強くなりそうだ。

※東洋経済新報社「CSR企業白書2021：人権デューデリジェンスの取り組み（回答数1,080社）」

※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（回答数760社）」

※QUICK ESG研究所「ESG投資実態調査2021」

■人権リスクの事例

次に、人権課題の実例を紹介する。2021年3月、中国のウイグル地区で生産されている新疆綿を巡って世界が揺れた。メディアで報道されたウイグルでの人権問題を発端に、H&Mやパタゴニアなどの企業が新疆綿の取り扱いを止めると発表している。最近になって中国の国営メディアや政治団体などが激しい非難を行ったことで、中国ではECサイトなどで「H&M」が検索できなくなるなどの大騒動に発展しているが、企業として人権問題に加担しない姿勢は一定の評価を得ている。

2021年5月、米国の税関当局が、ファーストリテイリングが運営する「ユニクロ」のシャツ輸入を差し止めていたことが報道された。ウイグルの団体が関わった衣料品などの輸入を禁止する措置に違反した疑いがあったためとされる。人権侵害が取り沙汰されるウイグル問題が日本企業にもリスクとして浮上してきた。なお、2021年7月には、フランスの司法当局からユニクロの現地法人などに調査が入っている。こちらも同様の人権問題が起点とされる。

2021年12月、米議会上院は、ウイグルを産地とする物品輸入を全面的に禁じる「ウイグル強制労働防止法案」を全会一致で可決した。一部でも同自治区の産品が入った製品の輸入を原則禁止。多国籍企業が米国市場で対応を求められる可能性もある。これらのニュースから学ぶべきは、人権課題を抱えた（事実でなくても疑われる）商品は、国際社会で取引ができなくなる可能性がある、ということだろう。人権対応は社会貢献のためというよりは、自社のビジネス支える基礎概念であると改めて理解すべきだ。

■実践のための4つのプロセス

人権の重要性はお伝えできたと思うが、企業側としての問題は「では何から始めればよいか」である。関連ガイドラインで人権DDに対するさまざまな推奨プロセスを見ることができるが、正直、それができれば苦労しないというハイレベルな行動を求めているものが多く、ガイドラインを見ても結局なにも行動せずにいるという企業が多い。そこで、ここからは「何から始めればわからない」という企業向けの、超実践的な初期対応をお伝えする。プロセスは「人権研修の実施」「人権方針の策定」「人権リスクの特定」「リスク対応」である。

まずは研修が必要だ。知識なくして正しい行いはできない。最初は「ビジネスと人権」やサステナビリティ経営の専門家に依頼しレクチャーをしてもらおう。中途半端に関連書の読み込みや社内勉強会を行うと、偏った実務的ではない知識になりかねないからだ。

次は「人権方針の策定」だ。まずは、経営層（取締役会）が人権方針を作ることに賛同しない限り、組織としての包括的な人権対応は何も進まない。まずはこの社内の壁を越えることが最も難しいことかもしれない。逆に経営層が承認しさえすれば、人権問題が組織の経営課題と承認されたことになる。担当者としても「社長が承認している」という“伝家の宝刀”があれば、組織内での推進活動が進めやすくなることは間違いない。

次は「人権リスクの特定」だ。本来はサプライチェーン全体で特定をしなければならないが、非常に広範囲のため初手の取組みとしては非常に難易度が高い。そのため、サプライチェーンではなく、ESGの「S（社会・人）」の多くが人権に深

く関わっているため、まずはSに当てはまる項目をESGガイドラインや文末で紹介する参考資料などから抽出しよう。抽出項目において、自社やその人権課題自体の影響度（深刻度、発生確率など）を考え、重要度が高い項目を絞り込もう。ここで対応優先度の高い項目が特定できれば、あとはそのリスクを解決したり軽減できる対応施策を定め、実践するだけだ。

専門家はもっとハイレベルで厳密な取組みを望むだろうが、ハイレベルな目標に尻込みし実際は何も行動できない企業が多い中で、これらの活動プロセスだけでもできれば初年度の取組みとしては上々と言える。あとは、統合報告書などで情報開示を行いながら、毎年活動をブラッシュアップし続けられればよい。

初期対応で最も重要なのは「行動すること」だ。決して最初から完璧を目指してはならない、それは不可能だからだ。本格的な人権DDは2年目以降にしよう。これまで多くの企業にとって「重要だが緊急性のない事象」として積極的な取り組みが少なかったが、2022年以降は経営課題としての人権問題を理解し、適切な活動をしていこう。

※参考資料

- ・法務省「今企業に求められるビジネスと人権への対応：詳細版」（日本語、2021年）
- ・OECD「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」（日本語、2019年）
- ・日本弁護士連合会「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス（手引き）」（日本語、2015年）