

当レポートは統合思考に基づく企業の情報開示の動向を広く発信することを目的とし、上場企業の有価証券報告書（有報）などの法定開示書類を対象に、中長期的な企業価値向上に資するESGの記載状況を調査している。この数年、国内で統合報告書が急速な普及を見せる中、今回の調査では2016年から実施している ESG/統合報告研究室で実施した有報における「人権」に関する記載動向を追跡調査した。

レポートサマリー

- ビジネスと人権に関する行動計画の発表で人権への注目高まる
- 有報における「人権」記載は前年から57社増え233社に
- 特に事業等のリスクで記載が急増、前年から2.6倍に
- 人権デューデリジェンスを踏まえた、より具体的な開示へ

【関連レポート】「法定開示書類にみるESG Vol.11 人権」「法定開示書類にみるESG Vol.3人権」

<https://rid.takara-printing.jp/res/analysis/esg/2018/post814.html>

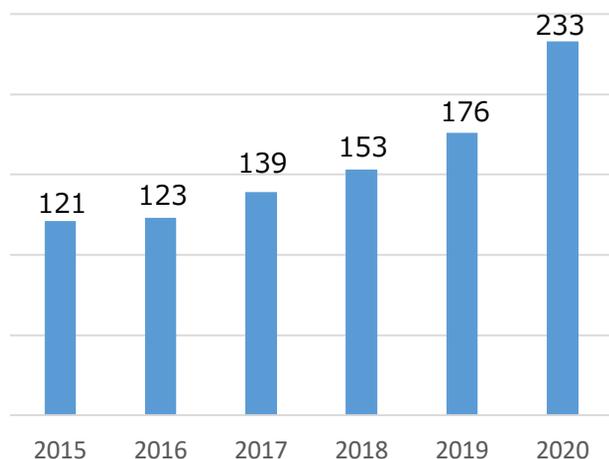
<https://rid.takara-printing.jp/res/report/esg/2016/post577.html>

グローバルに事業を展開する企業においては拠点地域の法令順守だけでなく、国際基準に照らして適切な企業行動をとらなければ、社会的な評価を損なう可能性がある。今回の主題である「人権」は、その最たる例であり、児童労働や長時間労働などの労働者の権利に関することにとどまらず、違法な森林伐採や水質汚染などの環境破壊を通じた現地住民の生活にネガティブな影響を与えることも人権侵害として扱われるため、サプライチェーンを含めた事業においてどのような人権リスクがあるのかを把握し、対策を講じる必要がある。このあたりの対応は、従来より日本企業が遅れている分野と言われてきた。しかし、2020年10月16日に外務省は企業活動における人権尊重の促進を目的とした「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を発表するなど、風向きは変わりつつある。行動計画では国連人権理事会等

で支持されている「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえ、企業に対して人権方針の策定や人権デュー・デリジェンスの実施等を求めており、こうした取り組みを実践するとともに開示していく必要性は高まってきている。

2018年に発表された金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ（DWG）報告ではいわゆるESG要素は事業や業績に重要な影響を与える場合には、【事業等のリスク】などの各項目で開示が求められる旨が指摘されたことを受け、2019年1月に「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」（開示府令）が公布され、企業がさまざまな社会課題と自社の事業との関係性を踏まえて記述内容を吟味する動きが強まっている。今回は有報において、人権に関する方針やリスク認識が反映されてきているのかど

「人権」キーワード記載企業数 (社)



うかを調査した。決算期が2019年4月1日から2020年3月31日までの直近の有報において、「人権」のキーワードの記載状況を調べたところ、前年の同母集団（4月～3月末）と比べて57社増えて233社となった。5年間の時間軸で見ると2015年（2014年4月～2015年3月末の決算期）の121社から記載企業はほぼ倍増しており、企業報告において「人権」のファクターの重要性は確実に高まっている。ただ、この「人権」キーワードを記載している233社のうち、自社の事業運営の範囲にとどまらず、サプライチェーンを含めた人権への対応を念頭に置いて記述しているケースは47社にとどまった。前年から記載企業は拡大しているものの、十分に広がっているとは言い難い。

「人権」キーワードの記載箇所をみると、最も多かった項目は【コーポレート・ガバナンスの状況】で112社だった。コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方の中で人権尊重をうたっている

ケースやガバナンス体制において、人権の名称がついた委員会を設置しているケース、人権尊重の方針を説明するケースが多かった。これに続いたのが【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】で80社だった。この項目で中期経営計画について説明する企業は一定数あり、この経営計画の骨子の1つとしてサステナビリティ経営を掲げるケースが散見された。商社のケースでは、サステナビリティ経営の実践のための重要課題として「ビジネスと人権」を含めて3つ掲げているほか、保険業のケースではダイバーシティ&インクルージョンの一環として、人権方針と人権宣言を掲げ、基本的な人権の尊重を打ち出している旨を説明している。

有報における人権キーワードの記載箇所の推移 (社)

	2018	2019	2020
経営方針、経営環境及び対処すべき課題等	43	56	80
事業等のリスク	23	30	78
コーポレート・ガバナンスの状況	72	92	112

前年から増加割合として最も大きかったのは【事業等のリスク】の記載で、前年の30社から約2.6倍の78社となった。最も一般的な記載はコンプライアンス・法規制に関するリスクの記述において、人権侵害をリスク認識したり、人権の尊重などを盛り込んだ行動基準・規範を定めている旨を取り組みとして記載しているケースが挙げられる。抽象的な記載にとどまらず、事業特性を踏まえて具体的に記述しているケースも徐々にではあるが増えてきている。

例えば、電気機器の企業では、サプライチェーンの断絶をリスク項目として掲げ、東南アジアでの部品調達先との取引において人権問題（過重労働等）が露見するケースやさらに遡った原材料において紛争地域における不当労働行為についても言及している。このほか繊維製品の企業では法令・倫理リスクとして、アパレル関連産業のサプライチェーンには潜在的な人権リスクがあり、人権デュー・デリジェンスの取り組みを強化している旨を記載している。一方、情報・通信の企業では、AI(人工知能)のシステム開発において人権を考慮した設計・運用が必要になるという認識を示し、AI倫理ガイドラインの策定などの取り組みを報告している。

【事業等のリスク】の項目の開示が義務化された2004年において、人権の記述があったのはわずか2社であり、人権問題を経営リスクとして認識し、それを投資家と共有しているケースはほとんどなかった。それがグローバルな事業活動をしている中で、末端の調達先の人権侵害に意図せず加担した結果、社会的な評価を損ねたケースがあらわれるにつれ、グローバル企業においては企業内部だけでなく、サプライチェーン全体でリスク管理と対応策に取り組む意識が広がりつつある。そして、「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める人権デュー・デリジェンスによって、バリューチェーンにおける潜在的な人権リスクが浮き彫りになるにつれ、より具体的なリスクとなってきた。この人権デュー・デリジェンスを実施した

旨を有価証券報告書に記載している企業は8社確認できており、前述した「行動計画」により、次年度はさらにこうした動きが広がれば、人権に関係したリスク開示も変わってくる。行動計画は「策定と実施を通じ目指すもの」として、日本企業の国際的な競争力及び持続可能性の確保・向上を掲げており、この中で、人権に関する一連の取り組みは企業リスク要因の回避・管理とグローバルな投資家の好評価を得ることにつながると述べている。統合報告書における任意開示での記載充実はもちろんのこと、法定開示の中で記載するに値する人権の取り組みの増加に期待したい。