

# サステナブル通信

## 第60号

三菱UFJ信託銀行

法人コンサルティング部

ESGビジネス推進室

JSS 日本シェアホルダーサービス株式会社

ESG/責任投資リサーチセンター

## 今回のテーマは

### 『人権尊重』

人権に対する意識の高まりが国際的に加速するなか、グローバルサプライチェーンに組み込まれている日本企業は今まで以上に自社のビジネスにおける人権尊重の取り組みの推進、見える化が求められています。人権尊重の取り組みを推し進めていくことは国際競争力の向上やSDGsの達成にもつながっていくとされています。今回は、企業における人権尊重についてご紹介します。

### 1. ESG課題としての人権の重要性

日本企業では人権尊重に関する取り組みが欧米諸国より出遅れていますが、グローバル社会で企業活動を続けていくうえで、人権尊重への取り組みは重要な経営課題の一つとなっています。

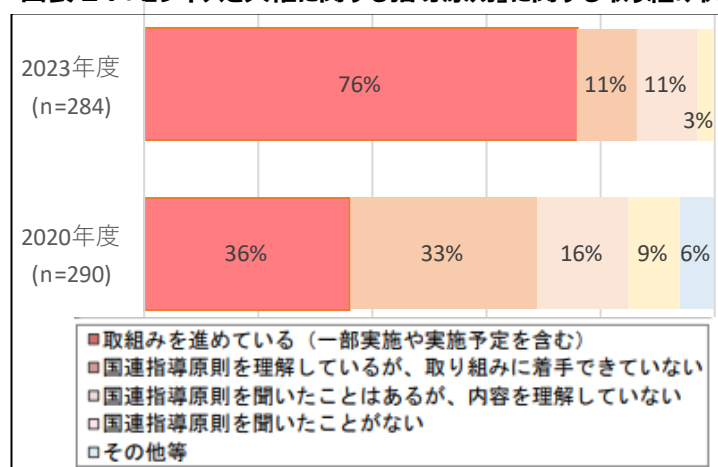
年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が上場企業向けに2023年に実施したアンケートでは、ESG活動における主要テーマにおいて、人権は気候変動やコーポレートガバナンス、ダイバーシティに次いで4番目にあげられています（図表1参照）。また、経団連が実施したアンケート調査（2023年）によると、2011年に国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）」に基づき取り組みを進めていると回答した企業は76%と、2020年に実施された前回調査から40パーセントポイント増加し、自主的な取り組みは着実に進んでいることがうかがえます（図表2参照）。

図表1：ESG活動における主要テーマ

順位	ESG課題	割合
1	気候変動	82.3%
2	コーポレートガバナンス	68.0%
3	ダイバーシティ	57.0%
4	人権と地域社会	44.6%
5	健康と安全	39.7%
6	リスクマネジメント	27.3%
7	製品サービスの安全	26.9%
8	サプライチェーン	24.4%
9	情報開示	21.8%
10	取締役会構成・評価	11.7%

出所：GPIF「第8回 機関投資家のスチュワードシップ活動に関する上場企業向けアンケート集計結果（2023年5月）」を基にMUTB作成

図表2：「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取り組み状況



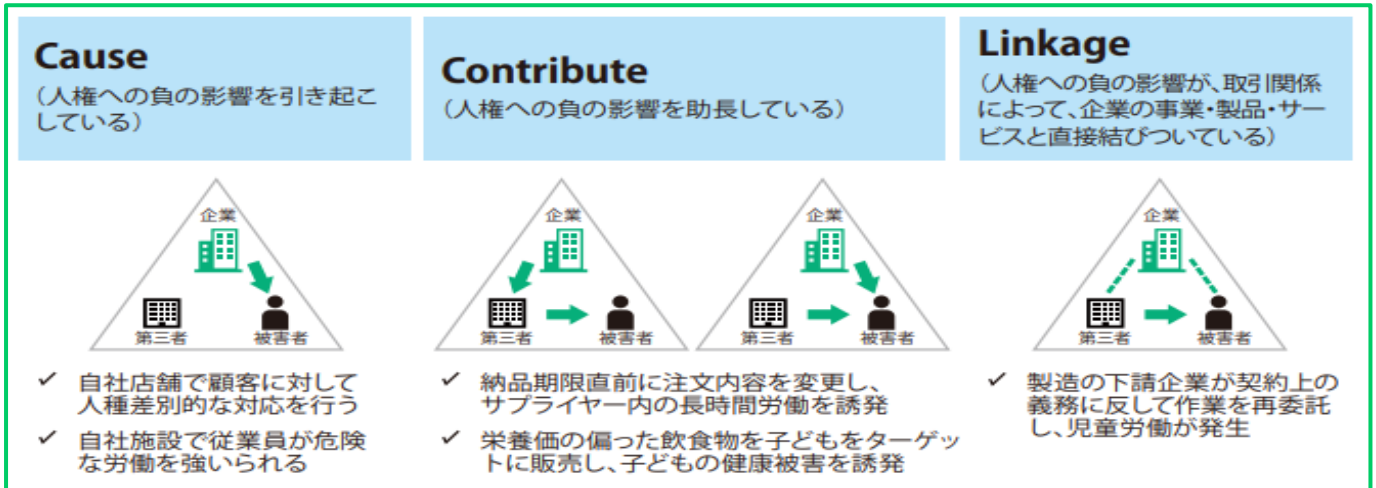
出所：日本経済団体連合会「第3回企業行動憲章に関するアンケート集計結果」（2024年1月16日）を基にMUTB作成

## 2. 企業に求められる人権尊重

指導原則は、国家の人権保護義務、企業の人権尊重義務、救済へのアクセスの3つの柱からなる国際文書です。指導原則では、人権を尊重する企業の責任をおおきく3点とし、企業は、企業自らが直接的に人権への負の影響を引き起こしている場合、負の影響を助長している場合、そして人権への負の影響が、取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている場合の3点に対応する必要があるとしています（図表3）。

企業が直接人権侵害を発生させている場合だけでなく、製品やサービス、取引関係によって繋がっている場合においても、働きかけを行うことで責任を果たすこと、つまり自らの事業活動に関連して、人権を侵害しないこと、負の影響を与えないことが求められています。

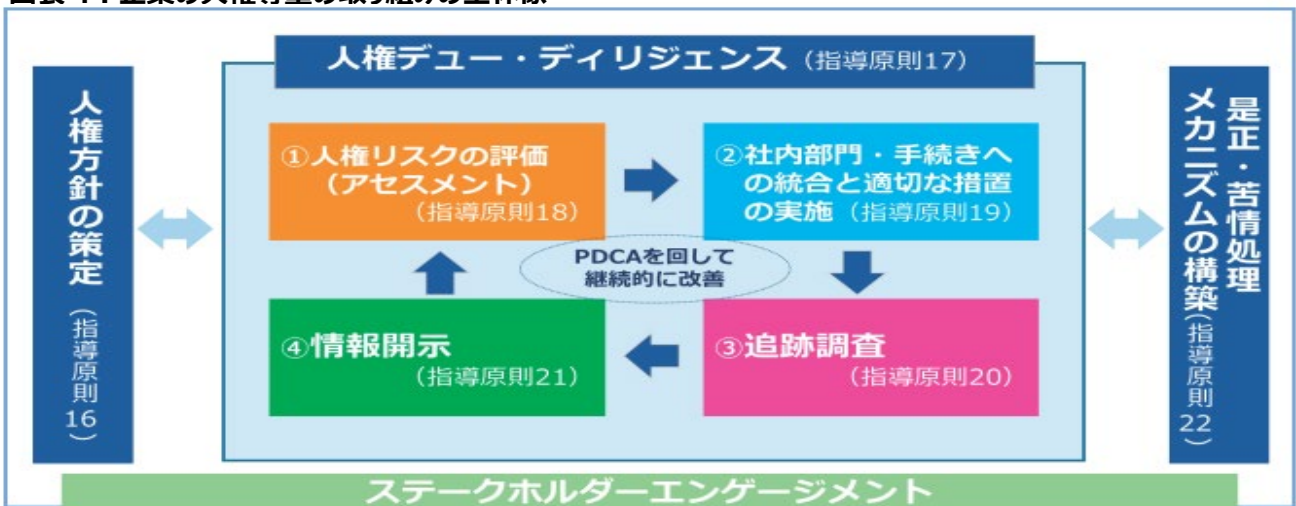
図表3：企業が人権への影響を配慮すべき状況



出所：法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権への対応』(概要版)～『ビジネスと人権に関する調査研究報告書』より抜粋

また、指導原則が企業に求める主な活動は、図表4で示す人権方針の策定（指導原則16）、人権デュー・ディリジェンス（以下、DD）の実施（指導原則17～21）、是正・苦情処理メカニズムの構築（指導原則22）の3点です。人権を確実に尊重するための仕組みと手続きを整備し、その取り組み状況を積極的に開示することと併せて、人権DDを継続的に実施することが必要とされています。自社や事業にとっての重要性と人権への負の影響の深刻さから人権リスクを優先づけし、優先度の高い事業、サプライヤー等から着手することが求められています。また、一社だけでの対応に限界がある場合には、業界またはセクター横断の連携イニシアティブにより、DDの実施方法の標準化、各種調査のアウトソーシング等、さまざまな方策を検討する必要があります。

図表4：企業の人権尊重の取り組みの全体像



出所：日本経済団体連合会「人権を尊重する経営のためのハンドブック」より抜粋

### 3. 国際動向

法的な拘束力のない指導原則に基づいた自発的な人権尊重の取り組みにより、一定の進展はありましたが、まだ不十分であるとみる国は多く、欧米を中心に企業の自主的な取り組みに任せるだけでなく、取り組みを義務化（法制化）する動きが出始めています（近年の法制度整備の状況は図表5のとおり）。

2015年に英国で強制労働の被疑者に対応する現代奴隷法が制定されてから、フランスやオーストラリア等も続き、一定規模以上の企業に対して、サプライチェーン上の人権DDを義務化する法制度の整備が進んでいます。主な内容は、対象企業の社内に人権に関するリスク管理体制を確立すること、リスク分析や予防措置の実施、人権侵害に関する苦情処理の仕組み構築、人権報告書の作成・公表等が含まれます。EUにおいても2022年2月にEUの企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案が発表され、EU加盟国すべてに対して、人権・環境デュー・ディリジェンスを義務付けています。このような外国での法制は、欧州で事業活動をしている日本企業が適用を受けたり、規制の適用を受ける現地の企業と行う取引において実質的に適用を受けることもあり、日本企業においても人権問題に対応する必要性が高まっています。

米国では、輸出入や取引等に関する規制に人権の視点を取り入れる動きが出ており、2021年末に中国の新疆ウイグル自治区が関与する製品の輸入を原則禁止する法律「ウイグル強制労働防止法」が成立し、2022年6月に施行されました。新疆ウイグル自治区産の輸入品および同法に基づきリストアップされた事業者に関連するすべての製品について、強制労働によって製造されたものであると推定し、米国への輸入を禁止しています。

図表5：人権に関する欧米の法令

国・地域名	法規制の名称	施行時期	内容
英国	現代奴隷法(2015)	2015年7月	年間売上高が3,600万ポンド以上の営利団体・企業に、奴隷労働や人身取引がないことを確実にするための対応に関し、毎年情報開示を義務付け
フランス	親会社および発注企業の注意義務に関する法律	2017年3月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、親会社が海外子会社やサプライチェーン上で及ぼす人権・環境に対する悪影響についての注意義務に関する計画書の作成・実施・有効性評価・開示を義務付け
ノルウェー	企業の透明性および基本的な人権とディーセント・ワーク条件の取り組みに関する法律	2022年7月	一定の条件を満たす同国所在企業に対し、デュー・ディリジェンスを実施し、同内容を説明、公開するとともに、情報開示要求等に対応することを義務付け
ドイツ	サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法	2023年1月	従業員数が一定規模以上の企業に対し、間接的な取引先も含め自社のサプライチェーンに関わる国内外の全企業が人権・環境リスクにさらされないようデュー・ディリジェンスと人権報告書の作成・公表などを義務付け
オランダ	児童労働デュー・ディリジェンス法	未定(2019年10月公布)	同国市場に製品・サービスを提供・販売する企業を対象に、サプライチェーン上の児童労働に係る、デュー・ディリジェンスを実施したことを示す声明書の提出を義務付け
カナダ	サプライチェーンにおける強制労働・児童労働の防止に関する法律	2021年11月上院に法案提出	一定の条件を満たす企業に対して、強制労働等のリスク評価や管理のために講じた措置などを、連邦政府に報告することを義務付け
EU	企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令案	2022年2月に指令案発表	一定の条件を満たす企業に対し、バリューチェーンも含めた事業活動における人権や環境への悪影響を予防・是正する義務を課す提案

出所：日本貿易機構 地域・分析レポート「特集：動き出した人権デュー・ディリジェンスー日本企業に聞く 要請高まるグローバルな人権尊重対応（総論）」より一部抜粋

#### 4. 日本企業の開示事例

日本政府も、2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し、企業が人権尊重の責任を果たし、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への期待を示しています。また、2023年4月、経済産業省が「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を公表し、企業における人権尊重の取り組みを後押ししていることから、各企業で人権に関する情報開示が進んでいます。2023年3月期決算より人的資本情報の法定開示が開始（人権に関しては法定開示の対象外）されたことに併せ、金融庁の記載情報の好事例集2023では人権についても紹介されています。

投資家・アナリスト・有識者が期待する開示のポイント（図表6）とともに、人権については好事例として採り上げた企業の主な取り組みを「経緯や問題意識・プロセスの工夫等・充実化のメリット等・統合報告書等との棲み分け」について着目し紹介しています。

図表6：投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> <li>人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 双日株式会社(4-3~4-4)</li> <li>・ 不二製油グループ本社株式会社(4-5)</li> <li>・ 雪印メグミルク株式会社(4-6)</li> <li>・ 株式会社長谷工コーポレーション(4-7)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>想定されるリスクを具体的に開示することは有用</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>指標及び目標として、例えば、人権デュー・ディリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 双日株式会社(4-4)</li> </ul>

出所：金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」より抜粋

#### 5. まとめ

企業は指導原則に基づき、人権尊重に向けた取り組みを適切に進めていくことが求められています。欧米を中心にビジネスと人権に関する法制度の整備が急速に進展しており、今後もその動きは進んでいくことが予想されます。併せて、ESG投資や国際的な人権問題への関心の高まりもあり、企業イメージに対してポジティブな影響を与えることや、自社への投資を呼び込むことにもつながっていくと考えられます。また、国際的な人権問題に起因して欧米等が経済制裁等の措置を取り、また、その対象となった国が対抗措置を取るといった事態も増加しており、人権の問題が国際通商・貿易管理等の問題とも結び付き、厳しい法的制裁等に繋がり得る場面も増えてくることも見込まれます。

経営環境が変化するなか、人が生まれながらにして持つ人権を尊重することは、持続可能な経営の実現に向けた取り組みのなかでも優先すべき事項です。以上

- ✓ 本資料は信頼できるとされる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。ここに示したすべての内容は、当社の現時点での判断を示しているに過ぎません。
- ✓ また、本資料に関連して生じた一切の損害については、当社は責任を負いません。その他専門的知識に係る問題については、必ず貴社の弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談の上ご確認下さい。
- ✓ 記載した内容については、今後の法改正等により変わる可能性があります。
- ✓ 本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用又は複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先  
 三菱UFJ信託銀行 法人コンサルティング部  
 ESGビジネス推進室  
 03-6747-0626（受付時間：9:00～17:00（土日・祝日除く））