

サステナブル通信 第38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 人権エンゲージメント PRI「Advance」と今後の人権問題の深化

人権問題は、日本政府による『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』の策定や、欧州諸国を中心に人権デュー・ディリジェンスが義務化されるなど、人権尊重の必要性に対する国際的な関心が高まっています。また、SDGsの17目標と169のターゲットには「人権」という言葉はほとんど使われていませんが、目標のそのすべてが権利を謳ったものであり、人権を尊重することなしには成り立たないといえます。今回のサステナブル通信では、国連責任投資原則（PRI）が新たに2022年12月に立ち上げた人権関連イニシアティブである「Advance」を通じて、いま求められている人権問題の深まりについてご紹介します。

1. PRI 協働エンゲージメント・イニシアティブ「Advance」発足

国連責任投資原則（PRI）は2022年12月1日、人権に関する集团的エンゲージメント・イニシアティブ「Advance」を立ち上げました。ESG課題のうち、人権問題を中心とした「社会（Social）」の課題をテーマに、協働エンゲージメントを通じて企業の取り組みを促進することを目的として設立された機関投資家のイニシアティブです。投資家は人権リスクが高い企業に対し、対話を通じて人権尊重に向けた取り組みを促進します。発足時点で、機関投資家の220機関（うち日本企業20機関）以上が参画し、運用資産残高は30兆米ドル以上にのぼりました。

Advanceによって、機関投資家は、より積極的なスチュワードシップを通じて前進し、人権と社会課題に対する行動を加速する機会を提供していくこととなります。Advanceが機関投資家に求めているものは、①透明性を確保すること、②参画から1年以内に人権方針と人権デュー・ディリジェンスプロセスを策定することですが、これらに加えて、本イニシアティブの第一段階では、人権リスクが相対的に大きい金属（鉄・非鉄金属・金属製品）・鉱業、再生可能エネルギーの二つを重点セクターと定め、主要企業40社（日本企業では日本製鉄）を対象にエンゲージメントする予定とされています。このアプローチを他のセクターにも、5年間で広げていくことが予定されています。

2. Advance プロGRESSレポート発行とフレームワーク公表

本年2023年には、PRI「Advance」よりエンゲージメントの促進を図る目的で、年次のPROGRESSレポートが発行される予定になっています。これに際し今年中にエンゲージメント対象となる新たな業種/企業や、評価フレームワークの方法論が公開される予定となっています。同フレームワークは、エンゲージメント対象企業の進捗状況を測定するための基礎となりますが、その方法論はSDGs達成に向けて変革を先導する企業の役割を後押しするため、企業の取り組みを測定・比較するベンチマークを開発しているWorld Benchmarking Alliance（以下、WBA）の企業人権ベンチマークCorporate Human Rights Benchmark（以下、CHRB）等の方法論に依拠することが示されています。グローバルの投資家集団が企業に求める人権等対応の期待値を図るベンチマークといった観点からも同フレームワークは注目されています。

OPRI「Advance」による対象企業の抽出方法

スチュワードシップを通じて人権尊重を導くために、PRI「Advance」の今回エンゲージメントの対象企業の抽出方法は、WBA による世界で影響力が大きい企業リスト「SDG2000」に含まれる 15 セクターから検討されました。15 セクターから、主要な利害関係者に関する「リスクと影響の評価」を成果ベースのアプローチから高リスクなセクターを特定し、その特定したセクターの中から「実現可能性とレバレッジの評価」を抽出しています。企業選択では、4 つの基準を用いており、CHRB のベンチマーク等でパフォーマンスが悪い企業を特定し、所有構造や地域の多様性などを考慮し特定しています。

上記の抽出方法によって、セクターについては、今回は金属・鉱業、電力・再生可能エネルギーが選出されました。「人権リスクと影響評価」において高リスクとの判断に加え、金属・鉱業では、所有構造問題が比較的限定的、投資家の協働エンゲージメントが限定的なこと、クリーンエネルギー社会に向けた取り組みの中で、移行鉱物の需要が継続的に高まる見通しがあることが選出理由となりました。

○人権インデックス CHRB の評価方法

CHRB は 2017 年より毎年グローバルな大企業の人権対応に関する開示情報を評価しています。WBA は企業の人権尊重の評価に 2 つのアプローチをとっており、WBA は SDG2000 の企業が人権指標をすべてのトランスフォーメーションに浸透させるための「スケール」を重要と考え、CHRB はその中でもリスクが高いセクターについて、人権への影響の点で高リスクとみられる企業を深堀りしています。企業が人権へのアプローチをシステム化するなかで人権ポリシーやプロセス、慣行、深刻な申立てに対応しているかを評価しています。2022 年/23 年報告においては、より企業の実績に焦点を当てる方法に変更し、ビジネスの様々な段階における利害関係者に対する関与の種類に焦点を当てていること、ビジネスモデル、戦略、リスクなどの新しいトピックを含めたことを発表しています。変更点は大きく 3 点あり、1 点目は、評価サイクルが毎年から隔年へと変更となっており、次の評価年までに投資家と企業の対話が進められ、改善が実施されたかが焦点となります。2 点目は、テーマごとの評価ウェイトが変更になり、テーマ C「救済措置および苦情処理メカニズム」とテーマ D「企業の人権に関する取組」の評価ウェイトが高まりました。また以前あったテーマ F「透明性」が削除されています。3 点目は、新たな項目が追加されたことです。新たに追加された項目は、テーマ A では「健康と安全、および労働時間」、「ビジネスモデル戦略とリスク」、テーマ B では「苦情処理メカニズムの有効性に関するコミュニケーションと得られた教訓の反映」、テーマ D では「賃金慣行」が追加されました。

日本は「人権の後進国」と言われることが少なくありません。出入国在留管理局や外国人技能実習制度のゆがんだ運用などが海外から批判されることもありますが、近年は人権についてデータで示されるようになりビジネスにおける「人権の後進国」であることが目立つようになってきました。CHRB2022 の結果をみると、日本企業は上位のキヤノンやサントリー、キリンはスコア 20-30%に、日本企業のほとんどがスコア 0-20%に集中しており、日本企業は全体として低評価にとどまっています。

■CHRB：5つのテーマと評価ウェイト

テーマ	2020年	2022年
A. ガバナンスとポリシー・コミットメント	10	10
1. 人権尊重へのコミットメント	5	5
2. 取締役レベルでの説明責任	5	5
B. 人権尊重と人権デュー・デリジェンスの浸透	25	25
1. 人権尊重を企業文化や経営システムに根付かせること	10	10
2. 人権デュー・デリジェンス	15	15
C. 救済措置および苦情処理メカニズム	15	20
D. パフォーマンス：企業の人権に関する取組	20	25
E. パフォーマンス：重大な疑惑への対応	20	20
F. 透明性	10	0

World Benchmarking Alliance

"The Methodology for the 2022-2023 Corporate Human Rights Benchmark"よりMUTB作成

■CHRB2022調査対象企業の総合スコア

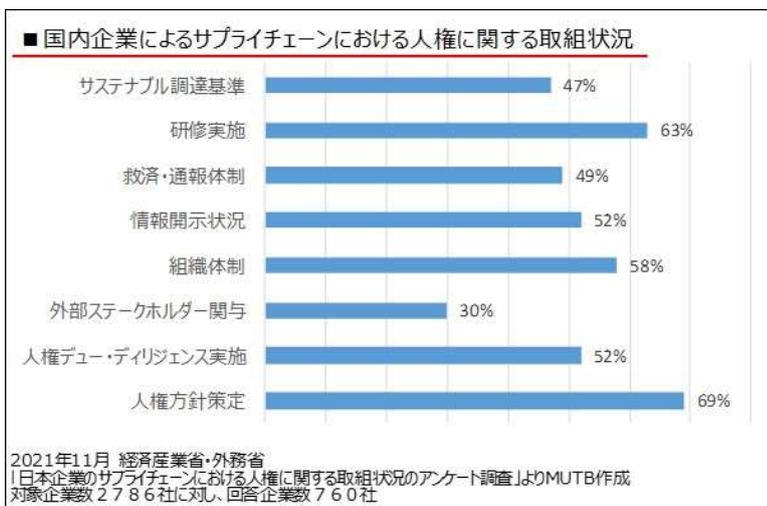
スコア (100点満点)	各スコアに該当する企業
50-100%	エリーバ
40-50%	ウィルマーインターナショナル、パナソニック
30-40%	HP、ハーシー、マーク&スペンサー、テスコ、ネスレ、ケロッグ、サムスン、エリクソン、フォード、GM、
20-30%	メルセデス、BMW、フォルクスワーゲン、シスコ、マイクロソフト、キヤノン、デル、インテル、ハイネケン、ダノン、サントリー、キリン
10-20%	アサヒグループ、イオン、マクドナルド、スターバックス、アマゾン、ハイニツ、伊藤忠商事、村田製作所、ソニー、日立製作所、東京エレクトロン、パナソニック、任天堂、トヨタ自動車、スバル、本田技研、日産自動車
0-10%	現代、テスラ、マツダ、BYD、三菱自動車、スズキ、夕夕、京セラ、キーエンス、セブン&アイ・ホールディングス

World Benchmarking Alliance ;2022Corporate Human Rights Benchmark よりMUTB作成

3. 企業に求められる対応

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)は、2021年11月に公表した「ビジネスと人権の次の10年のロードマップ」において、過去10年にわたり人権尊重に取り組んできたが、次の10年は実施に向けた志を高め、そのペースを速めることで、一貫性の向上とより大きなインパクトをもたらしていく必要があるとの姿勢を表明しています。国内企業の取組状況は右表のとおり、回答した760社のうち約7割が人権方針を策定し、5割強が人権デュー・ディリジェンスを実施、外部ステークホルダー関与は3割にとどまっています。これを受け、今後、エンゲージメント対象企業は下記3点の進捗が期待されています。

- ① 国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)を全面的に順守すること
- ② 人権を尊重する企業の責任と自社の政治的関与との整合性を考慮すること
- ③ 自社の事業とバリューチェーンで発生している最も深刻な人権問題への対応を進めること



企業は自社だけではなく、サプライチェーン上の人権配慮も求められています。日本においては、2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画」が策定されたほか、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでは、補充原則2-3①に「人権の尊重」が明記されています。企業における「人権の尊重」はESGの「S」にあたる主要な要素であるとともに、達成においても重要な取り組みになります。投資活動において考慮すべき要素として、人権尊重の取り組みが重視されつつあるなか、企業としての人権対応の遅れは投資家の評価や企業価値の低下につながる恐れがあります。

機関投資家の数社に今後話題とするエンゲージメントのテーマや期待する情報開示についてヒアリングをしたところ、人権デュー・ディリジェンスや人的資本経営、人事制度などが経営方針と首尾一貫として取り組まれているかということに注目しているという声が共通していました。人権尊重の取り組みを推進することは、企業のイメージに対してポジティブな影響を与えるほか、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、機関投資家との対話において重要話題となると考えられます。

4. 政府が企業に求めているもの

ビジネスと人権に関する指導原則は、2011年に国連の人権理事会において全会一致で支持された文書です。「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の企業と人権との関係が3つの柱で構成されています。行動計画は、指導原則の3つの柱を踏まえ、指導原則の着実な履行の確保を目指しています。第2の柱にある、企業は人権を尊重する責任を果たす取り組みは、①人権方針の策定、②人権デュー・ディリジェンスの実施、③人権への負の影響から生じた被害への対応(救済)の3つに分けられ、それぞれの企業が置かれている状況を踏まえた対応を政府より求められています。このうち、人権デュー・ディリジェンスは、①人権への負の影響の特定・評価、②負の影響の防止・軽減、③取り組みの実効性の評価、④説明・情報開示という一連の継続的なプロセスを指します。一度実施すれば終わりではなく、日常的な経営判断に人権の視点を埋め込み、継続的に実施することが必要になります。顕在化しているリスクだけではなく、潜在的なリスクも対象となり、どの段階におい

でも、投資家に加え従業員や取引先、地域住民といったステークホルダーとのダイアログが重要となります。

ビジネスにおける人権配慮はリスクマネジメントだけではなく、企業がビジネスを通じて人権にかかわる課題解決に取り組むことは、社会価値と経済価値が両立する新たな産業の姿になります。日本においても主要国にひけをとらないレベルの人権対応を促すため、政府も動きだしています。かつては「コスト」とも考えられていた気候変動への対応が今はビジネスの好機となったように、人権分野での先進的な取り組みは競争力の源泉となりうることも見込めます。

人権は利益をあげるためのものではなく、ビジネスの前提条件で、当たり前のことであり SDGs の関係でいえば、企業は従業員や消費者など事業活動の影響を受けるすべての人の尊厳を守ってこそ、目標の達成に貢献することに繋がります。

5. まとめ

1990 年代以降、経済活動のグローバル化に伴い、サプライチェーンの中で発生する「国境を跨いだ人権侵害」が国際的に問題視されるようになりました。2011 年に国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が制定されるなど、人権を保護、尊重する国家の義務と企業の責任が明確になりました。また、人権の尊重が全ての目標の前提である SDGs の採択や、世界の ESG 投資をリードしてきた PRI による人権に関する ESG 投資の強化など、企業が人権を守る活動を行うことへの意識が高まっています。

人権への取り組みは「社会からの要求に応えるため」に行うのではなく、「企業の責任として当然行うべきことである」ともいえる当たり前の取り組みです。また、国際社会においてもどのように見られるかという点からも人権ポリシーの表現を検討する必要があると考えられます。日本国内の人権問題としては、女性活躍や非正規雇用、外国人実習生の待遇等が注目されています。コロナ禍でテレワークをはじめとする新しい働き方が急速に拡大したことにより、課題となっている女性の活躍推進や、ダイバーシティの取り組みは、今後も進歩していくと考えられます。これらの取り組みを行うにあたっては、多様な働き方を許容する制度の設定や利用促進のみならず、関係者の相互理解の推進による意識の変容、そして企業文化として新たな価値観を定着させていくというプロセス、および人権尊重に取り組み、その透明性を開示していくことが企業価値の維持・向上につながると考えます。

以上

- ✓ 本資料は信頼できると思わ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
 03-6747-0305（受付時間：9:00～17:00（土日・祝日除く））

