

# 改定行動計画を踏まえた企業の実務対応

～金融機関に求められる「ビジネスと人権」～

公益財団法人 人権教育啓発推進センター 理事長

坂元 茂樹 氏

## ■サプライチェーン上の人権・環境リスクと情報開示

企業のサプライチェーンでは、パーム油・木材等の生産に伴う森林破壊、泥炭地開発、先住民族や地域住民の土地収奪、強制労働等が問題となる。EU では森林減少に関連する製品の規制や、サプライチェーン全体の人権・環境リスクを特定、防止、是正する制度整備が進む。企業は調達方針を定めるだけでなく、サプライヤーとのエンゲージメント、苦情処理メカニズム、対応状況の公開を組み合わせ、実効性を示す必要がある。

人権尊重の取組みを実施していても、開示が不十分であれば外部評価を得られない。銀行には、人権デューディリジェンスの実施方法、ステークホルダーとの有意義な協議、負の影響への対処、評価に必要な具体的情報、進捗を測る指標等の対外公示が求められる。改定行動計画も、戦略的な情報開示によって経営の透明性を高め、ステークホルダーとの相互理解を深めることを期待している。

## ■人権デューディリジェンスの本質

人権デューディリジェンスはゼロリスクを目指すものではなく、人権侵害が発生した場合に適切に対処できる能力を高める取組みである。潜在的な課題を抽出するリスクアセスメントだけでなく、現地のライツホルダーへの聞き取りにより実際の影響を把握するインパクトアセスメントが重要である。企業は、自ら引き起こしまたは助長した影響だけでなく、取引関係を通じて事業・製品・サービスに直接つながる負の影響にも向き合う必要がある。

ステークホルダー・エンゲージメントとは、影響を受ける人々との意思疎通と対話を継続し、関心や懸念を理解して対応するプロセスである。常に合意や妥協を求めるものではなく、相互理解の経路を確保することに意味がある。NGO についても、企業活動の敵ではなく、異なる立場から適正な企業活動に向けて意見を示す主体として捉えるべきである。経営層は、サプライチェーン上の問題を自らの経営課題として認識する必要がある。

## ■国内法遵守を超えた国際人権基準への対応

国連指導原則は、進出国の国内法だけでなく、世界人権宣言、国際人権規約、ILO の基本的権利に関する原則等の国際人権基準に沿って責任を果たすことを求める。国内法やその執行によって人権が十分に保護されない場合、企業は国際的に認められた人権を最大限尊重する方法を追求し、その姿勢を人権方針に明記すべきである。

講演では、マレーシアのサプライヤーにおける移住労働者への募集手数料負担、賃金控除、身体的虐待・暴言、旅券の没収、脅迫、賃金未払い、長時間労働等の事例が示された。発注企業には調査、被害者への補償、方針の見直しが求められた。この事例は、企業が単なる法令遵守を超え、人権への配慮を継続的に点検しなければ、サプライチェーンの問題が自社の評判や投資家の判断に直結することを示す。

## ■「害をなさない」とプリンシプルベースの発想

企業が人権を尊重する理由の基本は、人権侵害が許されないからである。企業の責任は、他者の人権を侵害せず、関与する負の影響に対処するという「害をなさない」考え方に立つ。国に課される人権の保護・実現という積極的義務とは異なり、企業にはまず、人権への負の影響を防止・軽減し、必要に応じて是正することが求められる。指導原則や政府ガイドラインはソフトローであるが、公共調達、取引、投資家評価等を通じて実務上の重要性を持つ。

指導原則は、詳細な行為規範を列挙するルールベースではなく、尊重すべき原則を示し、企業に具体化を委ねるプリンシプル・ベース・アプローチを採る。法務・コンプライアンス部門が重視しがちな「会社のリスク」ではなく、影響を受ける一人ひとりの「人のリスク」を起点とする点が重要である。人権デューディリジェンスを実施しても責任が免除・軽減されるものではなく、負の影響の結果と、それを回避・軽減するプロセスの双方について責任を果たさなければならない。リスクベース・アプローチは対応の優先順位を定めるものであり、責任範囲を狭めるものではない。

## ■気候変動、二次以下のサプライヤーへの対応

国際社会では、清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利を人権として捉え、気候変動と人権を結び付ける動きが進む。企業はバリューチェーンを通じて環境への権利を含む人権を尊重する責任を負うとの議論が強まり、欧州では気候訴訟も増えている。日本企業や金融

機関も、サステナビリティ報告の内容を点検し、気候変動による人権影響を織り込む必要がある。

二次以下のサプライヤーには、一次サプライヤーとの契約を通じ、調達基準、人権方針、行動規範と同等の義務を課す方法が考えられる。また、トレーサビリティ情報が集約又は失われる地点や、上流への影響力が大きい企業等のコントロール・ポイントを特定し、当該企業のデューディリジェンスを確認することも有効である。契約にコントロール・ポイントの明示を求め、ガイダンスに適合する企業からの調達を依頼するなど、取引関係を通じて実効性を高めることが求められる。

### ■金融機関・機関投資家の役割

機関投資家には、人権方針の公表、デューディリジェンス・プロセスの策定、救済へのアクセスの具体化が求められる。投資先における実際および潜在的な負の影響を特定し、防止・軽減措置を講じ、結果を追跡・説明するとともに、投資判断に反映させる。金融機関に特有の手段が、議決権行使や対話等のスチュワードシップ活動である。単独または他の投資家と協働し、投資先に影響力を行使して改善を促すことが、人権デューディリジェンスの一部となる。

改善が見込めない場合は投資継続の可否を判断するが、投資撤退が人権に与える影響も考慮しなければならない。影響力が限定され、撤退も困難な場合には、講じた措置と投資継続の理由を文書化し、ステークホルダーへ説明するとともに、その判断に伴う法的・財務的・評判上の結果を引き受ける準備が必要となる。共同エンゲージメントは、投資先への影響力を高める有力な手段である。

### ■結論

ビジネスと人権は、銀行業界にとって経営の中核に置くべき課題である。人権デューディリジェンスは企業文化や体制を見直す機会となり、対応能力を高め、直面した人権リスクへの対応を透明に開示することで企業姿勢を示すことができる。人権尊重への取組みは、取引の維持・拡大、資金調達、人材確保、企業価値の向上にもつながり得る。銀行業界には、受け身の規制対応にとどまらず、投融資先との対話を通じて国内企業を先導し、日本における「ビジネスと人権」の水準を引き上げる役割が期待される。