

ESG経営 新潮流 (7)

ESG（環境・社会・企業統治）への対応を分野ごとに国際比較すると、日本では環境（E）と比べて社会（S）と企業統治（G）への取り組みや情報開示が遅れている。投資調査会社の米モーニングスターが2019年4月に発表した46カ国の国別「ESGスコア」で、日本の社会と企業統治のスコアは、新興国を含む他国の平均を下回る結果であった。

ただ、企業統治面については、上場企業に求める東京証券取引所の指針「コーポレートガバナンス・コード」が18年に3年ぶりに改訂されたことなどにより関心が高まっており、独立社外取締役の増加や政策保有株の減少など、改革も進みつつある。一方、社会面については、成果の定量化や評価が難しく、課題と認識されつつも、取り組みが十分に進んでいない。

社会面で特に課題となるのが、人権への配慮である。ビジネスがグローバル化し、ステークホルダー（利害関係者）も多様化する中で、企業は取引先や顧客、地域住民など事業に関係する全ての人々の人権を尊重する責任を負っている。ひとたび人権侵害を引き起こ

日本企業、人権尊重が課題

すと企業の評判は棄損され、株価の低下やESG指数からの除外、取引停止や不買運動、訴訟リスクなどビジネスに様々な悪影響を及ぼし、企業価値の低下を招く。

ビジネスと人権の観点で企業に求められる施策が「人権デューデリジェンス（人権DD）」だ。国連が11年に採択した「ビジネスと人権に関する指導原則」によれば、人権DDとは「人権への負の影響を特定し、それに対処する継続的なプロセス」を指す。企業は、人権に関する取り組みのPDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルを円滑に回すことが求められる。

人権DDで対象とすべき範囲は自社内だけではない。人権侵害を起こしている場合や助長している場合、自ら対処するだけでなく、取引先が人権侵害に関与している時は、影響力を行使して軽減に努めなければならない。人権対応はサプライチェーン（供給網）全般にわたる取り組みが世界標準となっている。英国やオーストラリア、フランスなどではサプライチェーン上の人権DDに関する情報開示を企業に義務付ける法律まで制定されている。

「人権方針」を策定する日本企業も増えており、人権DDを通じて「S」の取り組みを一段と発展させていくことが期待される。

企業に求められる人権対応

- ①人権方針の策定、コミットメント(約束)
- ②人権への負の影響の特定・評価
- ③可能な場合、是正措置の実施
- ④負の影響の防止・低減
- ⑤実施状況、結果の追跡検証
- ⑥情報開示とステークホルダー対話
- ⑦苦情処理メカニズムによる補完

(出所)国連「ビジネスと人権に関する指導原則」関連資料



さくらい・よ
うすけ 英エセ
ックス大学ロー
スクール国際人
権法専攻修了。
シンクタンクや
日本貿易振興機

構、監査法人でのESGコンサルティング経験などを経て現職。ESGの中でも人権や労働関連を専門とする。