

企業行動憲章 実行の手引き

「第4章 人権の尊重」——改訂の視点

企業行動・SDGs委員会企画部会長
積水化学工業取締役専務執行役員

上脇 太

かみわき ふとし



経団連では、会員企業・団体に遵守を求めている行動原則「企業行動憲章」を2017年に改定し、第4条「すべての人々の人権を尊重する経営を行う」を新設した。

一方、2020年夏に実施した「企業行動憲章に関するアンケート調査結果」で、ビジネスと人権に関する取り組み状況について実態把握を行ったところ、指導原則に基づいて人権に取り組んでいる企業は36%に留まり、「指導原則」を理解しているが活動に落とし込めていない企業も含め、取り組んでいない企業が64%となった。その後、2021年秋に経済産業省と外務省が実施した「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取

組状況のアンケート調査結果」では、人権デュー・デリジエンスに取り組む企業は52%となっていることから、一定の進展がみられるものの、指導原則の周知・実践ともに課題が残る状況である。

そこで、指導原則の周知を図り、ビジネスと人権に関する企業の自主的な取り組みを推進するため、企業行動憲章実行の手引き「第4章 人権の尊重」を改訂するとともに「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を策定した。実行の手引きは、主に経営トップに向けて、人権への取り組みの重要性を理解し、実践するうえで必要な事項を記載している。ハンドブックは、担当役員や実務担当者向けに、実践

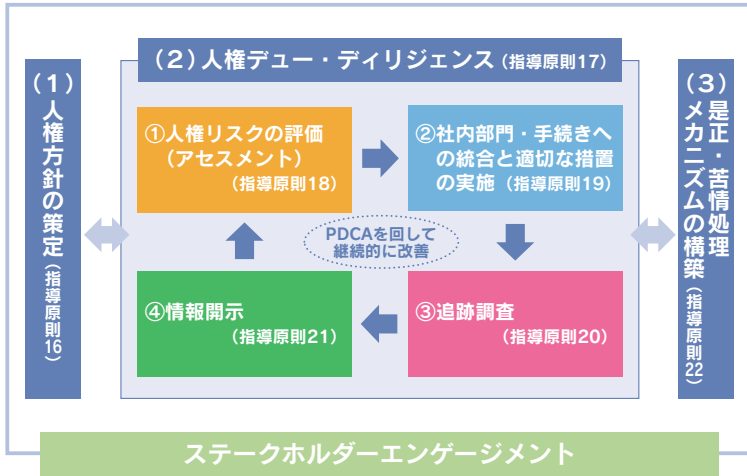
に役立つ、より具体的な情報を提供している。本稿では、ハンドブックの内容から、指導原則が求める人権尊重の取り組みの一部を紹介する。

指導原則が求める 人権尊重の取り組み

企業は、指導原則が求める「人権尊重の責任」を果たすため、概して、以下の3つに取り組み必要がある(図表1)。

- (1) 人権尊重責任の方針を策定し、コミットメントを表明する(指導原則16)。
- (2) 人権デュー・デリジエンスを実施する(指導原則17、21)。

図表1 企業の人権尊重の取り組みの全体像



(3) 自社が人権に関する負の影響の原因となつた、或いは助長したことが判明した場合に、是正を可能とする苦情処理メカニズムを整備する(指導原則22)。

企業は、自らの事業活動に関連して人権を侵害しない(負の影響を与えない)ことが求め

られている。そこで、人権に負の影響を与える可能性(人権リスク)を特定、防止、軽減、対処し、説明するために、人権デュー・デリジェンスを実施する必要がある。

「デュー・デリジェンス」とは、不動産投資や企業買収に際して「相手企業の価値や潜在的なリスクを調査・評価すること」の意味でも使われているが、本来は、「負の影響を回避・軽減するために相当な注意を払う行為または努力」という意味を持つ。

「人権デュー・デリジェンス」のプロセスとして、①人権リスクの評価(アセスメント)、②社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施、③追跡調査、④情報開示が求められる。また、人権デュー・デリジェンスのプロセスを通じて、ステークホルダーとのエンゲージメントを行い、実効性を高めていくことが重要である。

以下、各ステップについて紹介する。

①人権リスクの評価(アセスメント)

第1のステップでは、企業活動を通じて、関与する可能性のある顕在的または潜在的な人権への負の影響(人権リスク)を特定し、評価する。

まず、事業領域や取引先に対して、大枠の

見取り図を描き、そのうえでリスクを特定する。その際、サプライチェーンが広範にわたる場合など、全体に対して一斉にデュー・デリジェンスを行うことは現実的に難しいため、自社にとっての重要性と人権への負の影響の深刻さという観点から、人権リスクを優先付けすることを推奨している。

また、人権を巡る環境は常に変化しているため、継続的かつ定期的に評価することが重要である。

②社内部門・手続きへの統合と適切な措置の実施

第2のステップでは、人権への負の影響を防止、軽減するために、人権リスクの評価から得られた結果を、関連する内部機能やプロセスに反映し、適切に措置する。そのうえで、負の影響の原因となつたり、助長する活動については、活動の停止・軽減に努め、必要に応じて是正措置を実施する。また、将来的・潜在的な負の影響を防止・軽減するための計画を策定し、実施する。

このステップでは、社内だけでなく、調達プロセスで関係する取引先に対しても、人権の尊重の姿勢を求めていく必要がある。取引先が負の影響またはリスクの原因となつたり、助長している場合は、人権への影響の深刻さ、

まず、事業領域や取引先に対して、大枠の

取引関係の性質などを考慮しながら、適切な影響力の行使に努め、停止・軽減、是正を求めていく。

③ 追跡調査

第3のステップでは、人権デュー・デイリジェンスに関する活動の計画や実施状況、措置の有効性を適切な質的・量的指標に基づいて、継続的に追跡調査(トラッキング)し、人権方針が事業活動に反映されているか、人権への影響に効果的な対応ができていないかを判断し、事業活動の修正や変更を行う。その際、ビジネス上の取引先などについても定期的に追跡調査を行い、負の影響が防止・軽減されているかを確認する。

④ 情報開示

第4のステップでは、デュー・デイリジェンスの方針やプロセス、顕在的または潜在的な負の影響を特定し対処するために行った活動などに関して、サステナビリティ報告書や統合報告書、自社のホームページなどを活用して、適切な情報を開示する。その際、自社が原因となったり、助長している人権への負の影響に関しては、影響を受けた人々がアクセスしやすい方法と頻度で情報提供することが望ましい。

積水化学グループにおける 人権の取り組み

— 人権方針の制定

ここで、積水化学グループにおける取り組みをご紹介したい(図表2)。当社グループは20の国と地域で「高機能プラスチック」「環境・ライフライン」「住宅」の3つのカンパニーとメディカル、コーポレート(新規事業創出)による事業を展開している。人権の取り組みは、CSR中期計画(2017～2019年)においてCSR課題を洗い出し、「ビジネスと人権」を課題として抽出したことを契機に本格的に開始した。

当時も当社グループには人権方針はあったが、従業員を対象とした内容に留まっていた。そこで、自らの事業により影響を受ける全てのステークホルダーの人権を尊重した企業活動を行うことを改めて表明すべく、バリューチェーンを含む幅広い領域での人権尊重を謳った人権方針を2019年に制定した。同方針では、当社グループが与える人権上の負の影響を特定し未然防止および軽減を図ること、そして負の影響を引き起こしたことが明らかとなった場合はその救済に取り組むこと、い

わゆる人権デュー・デイリジェンスを実施することを宣言している。

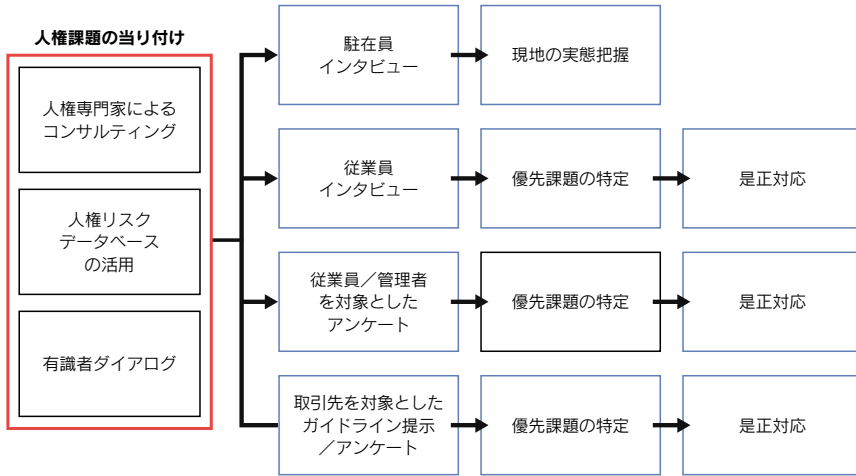
なお、苦情処理メカニズムについては、法務部門が所管するグループ会社の従業員を対象とした通報制度をグローバルで導入しているが、今後は、より幅広いステークホルダーがアクセス可能な仕組みの構築を検討していく。

— 人権デュー・デイリジェンスに関する 具体的なプロセス

ここからは、人権デュー・デイリジェンスの取り組みの一部をご紹介したい。

まず、社外の人権専門家のナビゲートを受け、2018年に世界的なリスク分析・リサーチ企業であるVrisk Minglecroft社のデータを活用し、当社グループの操業エリアと産業の観点から人権リスクコアを算出し、分析を行った。その結果、操業国の中でも、特にタイ・インド・中国において潜在的な人権リスクが高いことを確認した。また、2019年から実施している人権に関する海外有識者(デンマーク人権研究所、国連開発計画(UNDP)等)とのダイアログの際に、事業特性上、国内においては移住労働者に関する

図表2 当社グループの人権デュー・ディリジェンスの流れ



人権リスクが高いとの指摘を受けた。これらの結果と専門家のアドバイスを踏まえ、2019年には対象エリアの駐在員へのインタビュー、2020年には現場の声を聞く人権インタビューを実施。国内生産事業所

のうち、特に移住労働者が多い事業所に勤務する外国籍労働者10人と人事労務担当者にインタビューをし、労働環境を確認した。結果、大きな人権リスクは見受けられなかったが、工場内の案内文の多言語化の必要性などの改善すべき課題を特定している。

そして、2021年には調査範囲を広げ、グループ会社所在の全エリア（北中米、欧州、アジア、オーストラリア）のマネジメント層と、上述のリスク分析の結果リスクが高いとされたタイ、中国、インドにある生産拠点の

従業員（直接雇用者161人、間接雇用者31人）および日本の移住労働者（49人）に対してアンケートを実施した。結果評価の際には、人権に対する深刻度が高いリスク、管理者と従業員の認識ギャップが大きいリスクを対応優先度が高い人権課題と捉えて、国内の移住労働者の就労環境や宗教的な慣習の尊重、採用・昇進時の差別等を抽出。それらが散見されるエリアや拠点の実態調査と是正対応を、拠点と、本社或いはエリア統括会社連携で実施している。

なお、取引先に対しては2007年から調達方針に基づき、人権配慮、環境保全等に関する取り組み状況をCSR調達アンケートで

確認しているが、2021年には「持続可能な調達ガイドライン」を策定し、一次サプライヤー500社にガイドラインの遵守および署名を依頼するとともに、CSR調達アンケートもガイドラインの内容に合わせて改定した。今後はアンケート結果をもとに、調達基準に満たない取引先に対しては改善の申し入れを行うとともに、その実施を協働で進めていく。

— 実施にあたっての留意点

人権デュー・ディリジェンス実施の際の留意点は、事業に対するリスクの大きさだけで判断するのではなく、被害者が直面する人権問題の深刻度という観点から課題の優先付けをすることである。そのためには、社外視点を入れることが肝要と考え、専門家のコンサルティングを受けたり、有識者とのダイアログを定期的の実施し助言を受けたりしている。今後、人権に対する負の影響の未然防止および是正を図っていくためには、既存部署の活動への統合、組織横断的な推進体制の整備、そして取引先を中心とするステークホルダーとの協働が一層必要になってくると考えている。