

## 人権デューディリジェンスに関する日本企業の評価から得られたエビデンス

### はじめに

2011年、人権理事会は「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGPs)を全会一致で承認しました。10年以上が経過した今、ビジネスがいかに人権を尊重すべきかを示すこのグローバルスタンダードは、いくつかの前向きな変化をもたらしています。しかし、一部の大手企業は好事例を示していますが、多くの企業では、事業やバリューチェーン全体を通じて人権を尊重するために必要な施策の「スマートミックス」が未だに実施されていないのが現状です。企業の人権への影響を特定し、対処し、報告するために、標準化された透明性のあるアプローチを確立することは、投資機関、コミュニティ、労働者、そして企業経営者が十分な情報を得た上で意思決定を行うのに役立ちます。

G7 諸国の多くは、企業のサプライチェーンにおける人権リスクや影響を特定、防止するために、報告義務やデューディリジェンスの要件を公表しています。欧州委員会は最近、企業の持続可能性デューディリジェンスに関する指令の提案を採択しました。

日本政府も最近、企業のサプライチェーンにおける人権侵害を追跡、防止するための人権デューディリジェンス (HRDD) のガイドラインを作成すると発表しました。これにより日本は、アジアではじめて人権デューディリジェンスに関する法律を制定する軌道に乗ることになります。

本ポリシー・ノートを通じて、ワールド・ベンチマーク・アライアンス (WBA) とビジネスと人権リソースセンター (BHRRC) は、主要な人権指標に関する日本企業のパフォーマンスから得られたエビデンスに基づき、現在議論されているガイドラインに対して提言を行うことを目的としています。

### WBA による日本企業の人権評価からのエビデンス

WBA は、世界で最も影響力のある企業 1000 社について、グローバルシステムの社会的変革に対する貢献度を、18 の中核的な社会的指標から評価しました。これらの指標は、「人権の尊重」「倫理的行動」「ディーセント・ワークの提供・促進」の3つのカテゴリーに分布しています。評価対象となった企業 1000 社のうち、日本に本社を置く企業は 67 社です<sup>1</sup>。下表は、人権関連の 8 つの指標に対する、各社のパフォーマンスの概要です。

|   | CSI 人権指標        | 未達成 | 一部達成 | 完全に達成 |
|---|-----------------|-----|------|-------|
| 1 | 人権へのコミットメント     | 21% |      | 79%   |
| 2 | 労働者の人権へのコミットメント | 45% | 15%  | 40%   |

<sup>1</sup> これら 67 社のスコアの詳細は、一般公開されています。2022 年社会変革ベースライン評価データセット | WBA

|   |                    |     |     |     |
|---|--------------------|-----|-----|-----|
| 3 | 人権への影響の特定          | 66% | 7%  | 27% |
| 4 | 人権への影響の評価          | 78% |     | 22% |
| 5 | 人権への影響の統合と行動       | 85% |     | 15% |
| 6 | ステークホルダーとのエンゲージメント | 85% | 12% | 3%  |
| 7 | 労働者の苦情処理メカニズム      | 54% |     | 46% |
| 8 | 第三者の苦情処理メカニズム      | 82% |     | 18% |

### 日本企業は人権にコミットしている一方で、デューディリジェンスには改善の余地あり

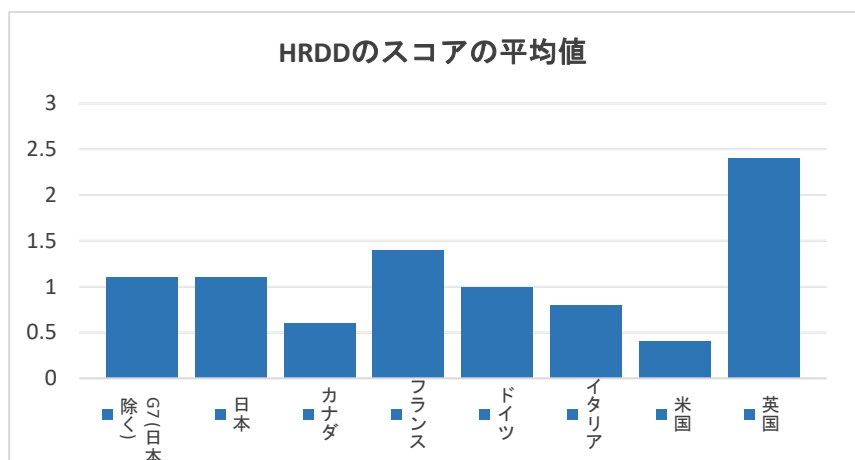
調査対象となった日本企業の大半（79%）が人権へのコミットメントを開示し、さらに40%が国際労働機関（ILO）の労働権の尊重へもコミットしています。しかし我々の調査では、コミットメントと HRDD やステークホルダー・エンゲージメントのような具体的な行動との間に、明らかなギャップが存在していることが判明しました。評価対象となった日本企業のほぼ3分の2（64%）は、3つの HRDD 指標（指標3、4、5）すべてにおいてゼロを記録しています。

また、ステークホルダー・エンゲージメントに関して85%の企業はゼロを記録しており、日本企業にはステークホルダー・エンゲージメントに対する取り組みを強化する余地があります。効果的な HRDD は、多くの場合、企業がすべてのステークホルダー、特に脆弱な立場にあり、十分に取組みされていないステークホルダーとエンゲージメントを築くことができるかどうかを鍵を握っています。

HRDD 指標で満点を記録した日本企業は9社（13%）でした。HRDD 指標の要件を完全に満たしたのは、アサヒグループ、ファーストリテイリング、不二製油グループ、インパックス、KDDI、キリンホールディングス、三井物産、NEC、楽天の9社です。様々な分野で事業を展開するこれらの9社は、日本における HRDD 法制化の概念実証を示しています。この法律は、上記企業の経験から学び、同様の取り組みを促進する機会を見出すことが可能です。

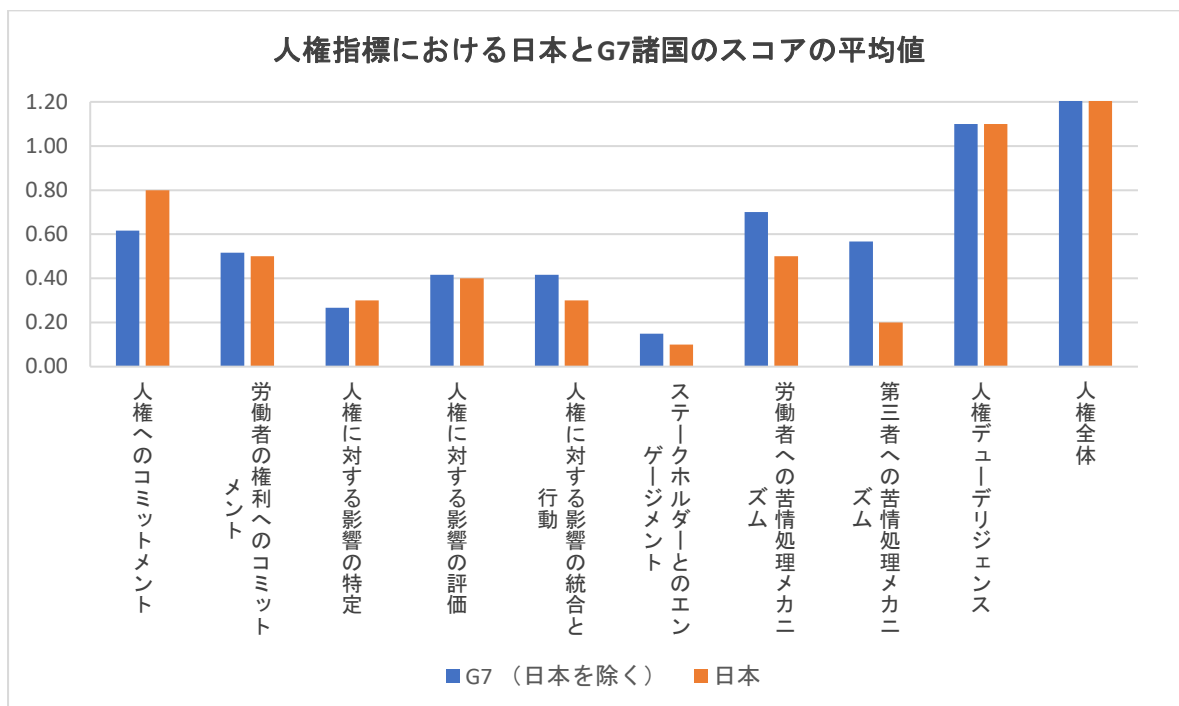
### 日本企業の人権に関するパフォーマンスはG7平均とほぼ同等

日本に本社を置く企業の平均スコアは、日本以外のG7諸国に本社を置く企業の平均スコアとほぼ同じでした。しかし、フランスとイギリスに本社を置く企業のスコアは、日本企業のスコアを大幅に上回ります。



日本企業は、ほぼすべての人権指標において、網羅す

べき領域がたくさんあります。これは、日本は、人権に関する企業のパフォーマンスを向上させるための政策的解決策を見出す上で、リーダーシップを発揮する機会があるのです。



### BHRRC の日本企業に対する KnowTheChain 評価からのエビデンス

KnowTheChain は、2020 年と 2021 年に 3 つのセクターの 129 社<sup>2</sup>を対象として、人権侵害の中でも最も深刻な形態の一つである、グローバルサプライチェーンにおける強制労働に対する取り組みについて、ベンチマークを実施しました。このベンチマーク方法は UNGPs に基づき、コミットメント、デューデリジェンス、救済を幅広くカバーしています<sup>3</sup>。

KnowTheChain が評価した日本企業 15 社のデューデリジェンスの平均スコアは 100 点中 17 点で、企業別のスコアは 1 点から 48 点までと幅が広がっています。スコアの幅が広いことは日本企業の競争条件を公平にする必要性を明確に示しています。

| KTC 指標                     | 未達成 | 一部達成 | 完全に達成 |
|----------------------------|-----|------|-------|
| サプライチェーンに関する人権リスク評価の開示     | 67% | 33%  | 13%   |
| サプライチェーンの各層で確認された強制労働リスク   | 73% | 27%  | 0%    |
| 強制労働に関するステークホルダーとのエンゲージメント | 80% | 13%  | 7%    |

<sup>2</sup> 情報通信技術 (ICT)、食品・飲料、アパレル・フットウェア

<sup>3</sup> 詳しくは、こちらをご覧ください：[ベンチマーク方法](#)

|                                       |     |     |     |
|---------------------------------------|-----|-----|-----|
| サプライチェーンに関する地域またはグローバルの組合との関わり        | 93% |     | 7%  |
| サプライヤーの労働者およびその正当な代表者のための苦情処理メカニズムの開示 | 33% | 33% | 33% |
| 苦情処理メカニズムの利用を証明するデータの開示               | 86% | 7%  | 7%  |

### 効果的なステークホルダー・エンゲージメントに懸念

日本企業の5分の4（80%）は、強制労働に関するステークホルダーとのエンゲージメントの事例を開示していません。ステークホルダーとのエンゲージメントは、効果的なデューデリジェンスアプローチの鍵となるため、これは懸念すべき事項です。しかし心強いことに、何が可能かを示している企業も存在しています。例えば、ファーストリテイリング社は、国際移住機関（IOM）と協働して、工場での雇用期間中や帰国後に「外国人移民労働者を支援できる現地 NGO」のリストを作成、審査していると述べています。

### 人権デューデリジェンスにおけるギャップ

3分の2の企業（67%）が、サプライチェーンの人権リスク評価の実施を公表しておらず、労働者に対するリスクを特定・評価するための基本ステップに大きなギャップがあることを示しています。企業は効果的なデューデリジェンスのアプローチを実施するために、ステークホルダー、労働権の専門家、労働者自身の意見を考慮すると同時に、サプライチェーンにおける労働者への潜在的なリスク評価を行う必要があります。また、労働者の結社の自由は、人権侵害に対抗し、より良い条件を求めて交渉する能力に直接影響します。そのため、サプライチェーン労働者の結社の自由を強化することを目的に、組合や労働者代表とエンゲージメントすることは、強制労働リスクへの対応において極めて重要です。しかし、大多数の企業（93%）は、サプライチェーンにおける結社の自由を支援するために、現地またはグローバルな労働組合と協力している証拠を開示していません。

KnowTheChain は、デューデリジェンス・プロセスの他の重要な構成要素におけるギャップも特定しました。日本企業の3分の1（33%）は、サプライヤーの労働者またはその正当な代表者のための苦情処理メカニズムを未だに開示していません。このメカニズムは、リスクを特定し、労働者に救済措置を提供する上で重要な役割を果たすことから、この低い数値は憂慮すべき現状です。また、企業はこれらの苦情処理メカニズムの有効性を示す証拠を開示していません。66%の企業が何らかの形でサプライヤーの労働者に対する苦情処理メカニズムを開示している一方で、そのメカニズムが実際に利用されたことを示すデータを開示しているのは、わずか14%でした。

### 結論

人権デューデリジェンスのガイドラインを策定する日本の取り組みは、日本のすべての企業にとって公平な競争条件の実現に向けた歓迎すべき一歩です。WBA と BHRRC の調査では、一部の企業が HRDD においてリーダーシップを発揮している一方で、他の大多数の企業

は大きく遅れをとっていることが明らかになりました。一般的な HRDD のプロセス、特にステークホルダーの関与には顕著なギャップがあります。

人権デューデリジェンスの法制化は、日本企業へ人権実施に関する基盤を作成する一助となります。また、人権に関する企業のパフォーマンスを強化するための政策的解決策を特定する上で、日本がリーダーシップを発揮する絶好の機会だと我々は考えています。効果的なステークホルダーの参画メカニズムを提案することで、HRDD ガイドラインは人権実現の透明性を強化し、デューデリジェンス・プロセスにすべてのステークホルダーを含めることが可能になります。様々なセクターにおいて HRDD を実施し成功した企業の経験から学ぶことは、効果的なメカニズムを拡大するための道筋を提供するのに役立つでしょう。

### WBA について

ワールドベンチマークアライアンス（WBA）は、世界で最も影響力のある企業が、持続可能な開発目標に沿って現代における持続可能性に関する最大の課題にどのように貢献しているかについて、無料かつ一般公開でベンチマークを実施する国際 NGO です。WBA は最近、1,000 社の社会的ベースライン評価（2022 年 1 月公開）と、5 年分の企業人権ベンチマークを発表しました。

### BHRRC について

ビジネスと人権リソースセンター（BHRRC）は、180 カ国以上、1 万社以上の企業の人権への影響を追跡し、その情報を 10 カ国語で公開している国際 NGO です。

KnowTheChain は、現在の企業活動をベンチマークし、投資機関の意思決定に必要な情報を提供し、企業がより透明で責任ある事業活動を行えるよう、洞察を示し、実用的なリソースを提供しています。