

「ビジネスと人権」に関する行動計画 原案への意見

2020年3月17日

一般社団法人スチュワードシップ研究会

代表理事 木村祐基

当研究会は、機関投資家とその関連業界のメンバーにより、機関投資家のスチュワードシップ活動を研究・支援している団体です。スチュワードシップ責任を有する機関投資家の立場から意見を提出させていただきます。

企業活動における人権への取組みは、日本企業の国際的な競争力および持続可能性のために極めて重要であり、このたび日本政府においてビジネスと人権に関する行動計画を策定されたことを、機関投資家の立場からも高く評価しています。

人権は、ESGの中で、特にリスクにフォーカスされることが多い概念なので、企業にとっては受け身の対応になってしまう傾向があります。もちろん、基本はリスクベースアプローチでいいのですが、逆に、「リスクをとった経営をするためには、積極的に人権に対応すべき」という観点で前向きな対応を促すことも考えられます。取組みを積極化した企業は、投資家から「リスクを適切に取れる会社」として評価され、企業にも取組むインセンティブがあることに気づいてもらえると考えます。

以上のような観点から、特にビジネス界に行動計画を浸透させ、企業の取組みを促すための提案として、意見を提出します。

【第2章 行動計画 2.分野別行動計画】について

(提案) 分野別行動計画(2)エ. 人権教育・啓発の<具体的な措置>に、学校や企業における人権教育・消費者教育を必須とする施策を明記する。

(理由) 原案にも書かれている通り、企業の行動を促す上では、広く社会に「人権」に対する理解を定着させることが重要であり、啓発活動の推奨にとどまらず、学校や企業現場における人権教育・消費者教育を必須とする施策を織り込んでいただきたい。

(提案) 分野別行動計画(3)ア. <具体的な措置>(ア)を、「・・・人権デュー・ディリジェンスに関する啓発および推奨」に変更する。

(理由) ビジネスが世界に広がっていることを考えると、現在人権に係るリスクを考慮していない企業は、十分なリスク意識を持っているとは言い難い。そのため、企業にとって、自社の人権リスクをはかり、考慮する人権デュー・ディリジェンスは、今後重要な取組みとなります。このため、啓発だけでなく「推奨」とすることで企業の取組みを促すことが望ましいと考えます。

(提案) 分野別行動計画(4) 救済へのアクセスに関する取組 <具体的な措置>に(キ)「企業による非国家型の苦情処理メカニズムの設置の推奨」の項を追記する。

(理由) 人権リスクは、企業が最大限真摯に対応したとしても、カバーしきれない問題が発生し得ます。こうした問題は、受け皿として積極的に対応しようとする体制を持たなければ、より大きな問題に繋がる可能性があります。したがって、今後企業がリスクを取って経営を行うためには、カバーしきれなかったリスクの受け皿として、企業による「苦情処理メカニズム」を持つことが、重要な役割を担うと考えられる(将来的には設置責任が問われる可能性もあり得る)ことから、上記を提案します。

【第4章 行動計画の実施・見直しに関する枠組み】について

(提案)「1.関係府省庁連絡会議を設け、各府省庁は関連する施策を実施する。」に続けて「実施結果、進捗等を毎年レビューしHPで公表する。」ことを追記する。また、行動計画の各分野において、検証可能な具体的な目標(KPI)を設ける。

(理由) 行動計画を実効性のあるものとするため、企業の実施状況については、毎年、上場企業の受け入れレベル、受入数等を調査し、これを政府機関のHPで公表する(日本語/英語)ことにより、国内企業に浸透する動機付けになると思われます。

また、行動計画の実効性を高めるには、検証可能な具体的な目標を示すことも必要と考えます。例えば、Global Slavery Indexの国別ランキング、世界経済フォーラムのジェンダーギャップの国別ランキング、企業による実施状況の目標値などが考えられます。

(提案) 5.「・・・5年後に、・・・行動計画の見直しを行う」を「3年後」とし、同様に、4.の「・・・5年後の見直しに向けて・・・」も「・・・3年後の見直しに向けて」に変更する。

(理由) 世界の経済環境の変化やESGへの関心の高まり、各国の対応スピードがますます早くなっていることを踏まえ、スチュワードシップ・コードやコーポレートガバナンス・コードと同様に、3年程度での見直しが必要と考えます。関係府省庁連絡会議における毎年の確認とステークホルダーとの対話の結果については、公表することをお願いいたします。

以上