

2024年2月14日 全10頁

「ビジネスと人権」をめぐる日本企業の対応

人権デュー・ディリジェンスの実施はどこまで進んでいるか

金融調査部 研究員 中 澤

[要約]

- 1990年代以降、人権を尊重する責任はあらゆる企業に求められるという考え方が世界的に広まり、近年では人権デュー・ディリジェンス（人権DD）を法で義務化する国・地域も見られるようになった。本稿では、「ビジネスと人権」が国際規範として成立した経緯を踏まえつつ、「東洋経済CSRデータ」を用いて日本企業における人権方針の策定、及び人権DDの実施をめぐる現状を検証し、今後の課題を議論する。
- 「東洋経済CSRデータ」から2010年代以降の変化を見ると、人権方針を策定する企業は増加しており、2024年版の調査では回答企業の85.0%に達した。一方、人権DDを実施している企業は59.1%、実施していないが検討している企業は14.9%であった。全体として、人権DDの実施状況は人権方針の策定状況に比して低く、実施の拡大が課題である。
- 人権方針の策定や人権DDの実施状況は、時価総額が小さいほど低調になる傾向がある。また、業種による実施・検討状況の差も大きい。しかし、人権を尊重する責任は規模にかかわらず全ての企業にある。また、人権への負の影響を与えるリスクはあらゆる業種に存在する。今後は、時価総額の小さい企業においても人権方針の策定や人権DDの実施の拡大が求められる。業種による差も是正されることが期待される。
- サプライチェーン全体を視野に入れた、潜在的な人権侵害のリスクの特定・防止、そしてステークホルダーとのコミュニケーションにおいては、人権DDの実施、及びその情報開示が重要な役割を果たす。日本企業には、各種の実務的なガイドライン等を参照しつつ、ライツホルダー（権利保持者）やステークホルダーとの対話にも努めながら対応を加速させることが求められる。

1. 国際規範としての「ビジネスと人権」の成立

(1) 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」と「人権を尊重する企業の責任」

1948年12月10日、第3回国際連合（国連）総会で採択された「世界人権宣言」により、第二次世界大戦後の国際社会において普遍的な人権の保障は「すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準」（外務省仮訳文）となった。世界人権宣言はその後の国際社会における人

権に関する取組みに大きな影響力を及ぼしてきた。戦後、独立したアフリカやアジア諸国の憲法には世界人権宣言に関する規定や言及が見られる他、奴隷制の廃止、女性の権利、労働者の権利等、人権関連の様々な条約の拠り所となった（筒井 2022）¹。もっとも、国家のみならず企業が人権に対する責任を負っているという考え方が世界的に広まり始めたのは、1990年代以降であると考えられる。

グローバル化が急速に進んだ1990年代後半、サプライチェーン上の人権侵害に対する多国籍企業の責任を迫及する流れが生み出されていった。例えば、世界各国に製造拠点を持つアパレルメーカーが、東南アジアや中南米の契約工場において児童労働等の問題を抱えていることが表面化したことがある。このような劣悪な労働環境は「スウェットショップ（搾取工場）」と呼ばれ、米国では非政府組織（NGO）や学生団体による反スウェットショップ運動（不買運動等）が繰り広げられた。

2000年代以降の企業と人権の関係をめぐって最も重要な出来事の1つと考えられるのは、2011年の国連人権理事会における「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下、「UNGP s」と表記）の承認であろう。UNGP sは、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つを「一般原則」として定めている²。

UNGP sは、多国籍企業だけでなく、単一あるいは少数の国や地域で事業活動を行う企業に対しても、当該国・地域において人権を尊重する責任を求めている。UNGP sにおいて「人権」は、「国際的に認められた人権」と規定されており、それは「最低限、国際人権章典で表明されたもの及び労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言で挙げられた基本的権利に関する原則と理解される」と記されている³。なお、これらは最低限であり、企業は状況に応じて、追加的な国際人権に関する基準を参照する必要がある。また、人権の中には特定の産業や状況においてリスクがより大きく、特に注意が向けられるべきものもある。企業には、人権の保護に関する国内法や制度が不在あるいは不十分な国・地域においても、国際基準の人権尊重が求められる。

人権を尊重する企業の責任とは「自らの活動を通じて人権に負の影響を引き起こしたり、助長することを回避し、そのような影響が生じた場合にはこれに対処する」こと、「たとえその影響を助長していない場合であっても、取引関係によって企業の事業、製品またはサービスと直接的につながっている人権への負の影響を防止または軽減するように努める」ことである。

UNGP sに基づくと、企業が人権に対して負の影響を与える可能性には3つの経路が考えられ

¹ 筒井清輝，2022，『人権と国家——理念の力と国際政治の現実』，岩波書店。

² 国際連合広報センターウェブサイト「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために（A/HRC/17/31）」（2011年3月21日）を参照。この文書は、サステナビリティ日本フォーラムとアジア・太平洋人権情報センター（ヒューライツ大阪）が翻訳し、国連広報センターの「国連決議・翻訳校閲チーム」が校閲を行った。本稿におけるUNGP sの日本語訳は全てこれに拠っている。

³ 国際人権章典とは、世界人権宣言、及びこれを国際条約として成文化した「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」を指す。UNGP sでは、これらに「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」に挙げられた「ILO中核8条約上の基本権に関する原則」を合わせたものを「最低限の人権」と定める。

る。1 つ目の経路は、企業活動が直接的に人権に対する負の影響の原因となる（人権に対する負の影響を引き起こす）場合である。2 つ目は、企業活動を通じて直接に、または第三者を通じて、人権に対する負の影響を助長する場合である。3 つ目は、企業活動が引き起こしたり、助長したりしていないものの、事業、製品、またはサービスによるつながりを介して、人権に対する負の影響に関与する場合である。

1 つ目（原因）の例としては、顧客対応において人種差別をする、作業員を危険な労働環境に晒す、等がある。2 つ目（助長）については、糖分の多い食料品や飲料で子どもをマーケティングのターゲットとすることで、子どもの肥満に影響を与える、といった場合がある。3 つ目（つながり）には、事業活動のために融資を行った企業が合意された基準に違反し、地域住民を立ち退かせるといった例が考えられる⁴。

企業には、「人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント」、「人権への影響を特定し、防止し、軽減し、そしてどのように対処するかについて責任を持つという人権デュー・ディリジェンス・プロセス」、及び「企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響からの是正を可能とするプロセス」が求められる。

UNGPs では、方針によるコミットメントは「人権を尊重する責任を定着させるための基礎」と考えられている。要件として、(1) 企業の最上級レベルで承認されていること、(2) 専門的助言を得ていること、(3) 従業員や取引先、及び企業の製品・サービスの関係者に対して企業が持つ人権についての期待を明記していること、(4) 一般に公開され、全ての従業員、取引先、その他の関係者に周知されていること、(5) 企業全体の事業方針や手続きの中に反映されていること、の5つを備えるべきであるとされる。

また、UNDPs に基づく「デュー・ディリジェンス」（以下、「DD」と表記）は、企業の買収や合併の際に行われる企業価値の評価や様々なリスクに関する調査（いわゆる「買収監査」）とは異なるもので、企業がサプライチェーン上の労働者や事業を行う地域の住民、マイノリティ等のライツホルダー（権利保持者）の人権に及ぼす影響に対し「注意を払う義務」という意味である。人権 DD において焦点となるのは、企業活動が人権に及ぼす影響であり、ある国や地域における人権の状況が企業活動に及ぼす影響ではない。なお、人権方針や人権 DD の結果を消費者や投資家等のステークホルダーに向けて情報開示することも、人権 DD に含まれる。

UNDPs の最も大きな意義の 1 つは、人権尊重における企業の責任、及び責任として取り組むべき内容を明文化したことで、ビジネスと人権をめぐる国際規範を形成したことにあると考えられる。UNGPs はその後の様々な国際文書でも参照されており⁵、今日の企業活動のあり方に大きな影響力を持つ行動基準としての位置付けを得ていると考えられる。

⁴ 国際民事法センターによる翻訳「人権尊重についての企業の責任-解釈の手引き-」（元文書：OHCHR “THE CORPORATE RESPONSIBILITY TO RESPECT HUMAN RIGHTS: An Interpretive Guide”）を参照。

⁵ 2011 年、経済協力開発機構（OECD）による「OECD 多国籍企業行動指針」改訂の際には UNGPs を踏まえて人権の章が新設された。2015 年の「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（持続可能な開発目標（SDGs）が掲げられた文書）においても UNGPs への言及がある。

(2) 欧米で進む人権 DD の法制化

近年、欧米では域内で事業を行う企業に対して人権 DD を法で義務化する国・地域が増えてきている。米国では、2010 年にカリフォルニア州で「サプライチェーン透明法」が制定された。同法は、州内で事業を行い、全世界での年間総受取額が 1 億ドル以上の製造業者または小売業者に、サプライチェーンにおける奴隷制と人身売買に関するリスクの検証、監査、認証、内部手順、研修の情報開示を求める⁶。

欧州では、英国の「現代奴隷法」(2015 年施行)に始まり、フランスの「親会社及び発注企業の注意義務に関する法律(注意義務法)」(2017 年施行)や、ドイツの「サプライチェーン・デュー・ディリジェンス法」(2023 年施行)のように、売上高や従業員数で一定の基準を超える大企業に対し、各国法で義務化する動きがある⁷。2023 年 12 月には、欧州連合(EU)内の企業に人権 DD を義務付ける「コーポレート・サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令案(CSDDD)」が暫定合意に達し、EU 指令としての立法化に向けても進展がある⁸。その他、オーストラリアやノルウェー等にも同様の法律があり、米国や EU 加盟国以外でも、世界の先進国・地域の多くでは大企業に対し人権 DD が義務化されている⁹。

(3) 日本と日本企業の対応

日本においては、2020 年に UNGPs に基づく「国別行動計画(NAP)」が公表された。ビジネスと人権における NAP とは、「UNGP に従って、企業による人権への負の影響から保護するために国家が策定する、常に進化する政策戦略」と定義されている¹⁰。2014 年に国連人権理事会が加盟国に対して UNGPs の実効性を高めるために策定を呼びかけ、2015 年には英国が世界で最初の NAP を公表した。2021 年までに 26 カ国が NAP を策定している¹¹。NAP では、国家の人権保護義務と救済へのアクセスについての国の政策が表明される他、企業の人権尊重責任については、その促進や支援のための政策が記述される。

日本の NAP に関する実施状況は、「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」において確認される¹²。日本は毎年、『「ビジネスと人権」に関する行動

⁶ 労働政策研究・研修機構、「アメリカ:『責任ある企業行動』を支援」(2021 年 7 月)。

⁷ 日本貿易振興機構、『「サプライチェーンと人権」に関する政策と企業への適用・対応事例(改訂第九版)」(2023 年 12 月)。

⁸ Council of the European Union, “Corporate sustainability due diligence: Council and Parliament strike deal to protect environment and human rights” (2023 年 12 月 14 日付プレスリリース)。

⁹ 他、貿易規則で特定の国・地域での生産品の輸出入を制限したり(例:ウイグル強制労働防止法(米国))、経済連携協定(EPA)に労働章を盛り込んだり(例:環太平洋パートナーシップ協定)する場合もある。

¹⁰ 国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ「ビジネスと人権に関する国別行動計画の指針」(ヒューマンライツ・ナウによる翻訳)を参照。

¹¹ OHCHR, “National action plans on business and human rights” を参照。

¹² 2016 年、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループが「国別行動計画に関する指針」の最終版を発表した。同指針では、NAP の内容に関する必要条件として次の 4 つを求めている。それらは、(1) UNGPs に基づいていること、(2) 状況に応じたものであり、かつ、各国の現実的または潜在的なビジネスに関連する人権侵害に対処すること、(3) 参画可能性があること、かつ、透明性のあるプロセスの下で策定されること、(4) 定期的な見直し・アップデートが必要であること、の 4 つである。

計画の実施に係る政府報告」を公表している¹³。2023年には2回目となる「2年目レビュー政府報告」が提出されており、企業活動に関わるものとしては人権DDに関する各種施策の進展、具体的には、2022年に策定・公表された「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン¹⁴」が挙げられている。

こうした国内外の動向とは対照的に、日本企業の間での人権DDの実施状況には大きな課題が示唆される。日本貿易振興機構（JETRO）が実施した「2022年度 日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査」（以下、「JETRO調査」と表記）では、JETROが提供するサービスの利用企業を対象に人権DDの実施状況をたずねている。その結果、人権DDを「実施している」と答えた企業は設問回答企業（2,941社）の10%程度にすぎず、「実施する予定はない」と答えた企業が半数程度に上った¹⁵。

JETRO調査の設問回答企業2,941社のうち、その大半（2,538社）は中小企業であることから、同調査は、上場・未上場の別を問わず、海外展開に関心を持つ中小企業の実態を主に捉えた調査であると考えられる。一方、上場企業の実態は明らかとなっていない。

環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）要因を考慮するESG投資の「社会（S）」に関わるものとして、企業の人権尊重の取組みには機関投資家も注目する。例えば、ESG投資の動向に大きな影響力を持つ国連の責任投資原則（PRI）は、2022年に人権と社会（S）面の課題についてのステewardシップ・イニシアティブ“Advance”を立ち上げた。このイニシアティブは、ステewardシップ活動を通じて企業の人権尊重の取組みを促すことを目的として設立された。本稿執筆時点で、署名機関数は265機関、署名機関による運用資産は総額35兆ドル、企業へのエンゲージメントに参画する企業数は115社と、小さくはない規模の動きとなっている¹⁶。

以下では、上場企業を主な対象とした企業調査データから日本企業による「ビジネスと人権」をめぐる対応の現状を検証する。

2. 日本企業における「ビジネスと人権」の今

(1) 人権方針の策定状況と人権DDの実施状況

本稿で用いるのは、「東洋経済CSRデータ」である。このデータベースは、東洋経済新報社が毎年実施する企業調査に基づいて発行する『CSR企業総覧』を基にしており、本稿執筆時点で2006年版から2024年版までが利用できる。調査対象は全ての上場企業と主要な未上場企業である。同調査では、継続的に人権方針の策定状況（2012年版以降）と人権DDの実施状況（2014

¹³ 外務省、「『ビジネスと人権』に関する行動計画の実施に係る政府報告」、URL：https://www.mofa.go.jp/mofaj/fp/hr_ha/page24_001838.html（最終アクセス：2024年1月18日）

¹⁴ 経済産業省「日本政府は『責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン』を策定しました」（2022年9月13日付ニュースリリース）。

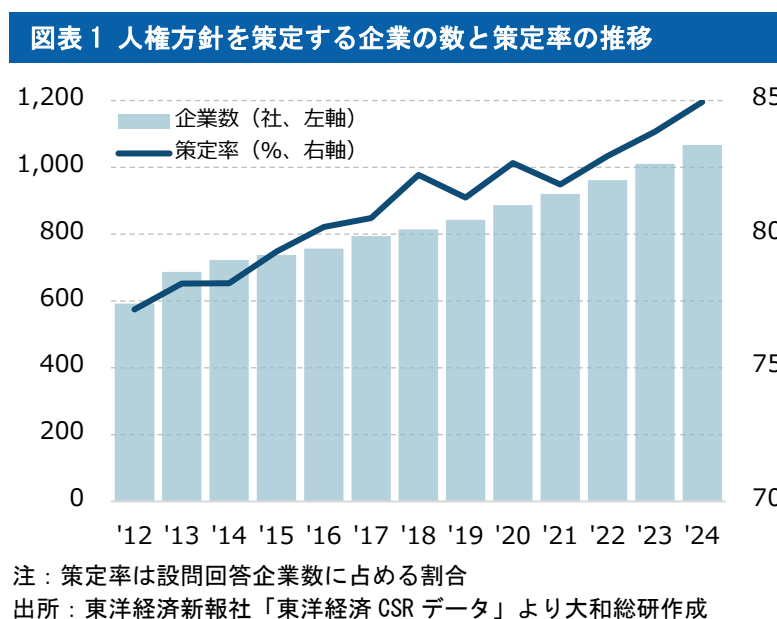
¹⁵ 日本貿易振興機構、「2022年度 日本企業の海外事業展開に関するアンケート調査（2023年2月）」。

¹⁶ PRIウェブサイト、URL：<https://www.unpri.org/investment-tools/stewardship/advance>（最終アクセス：2024年1月29日）

年版以降)をたずねており、上場企業を中心に日本企業における人権方針の策定及び人権DDの実施状況と、それらの変化を知ることができる。

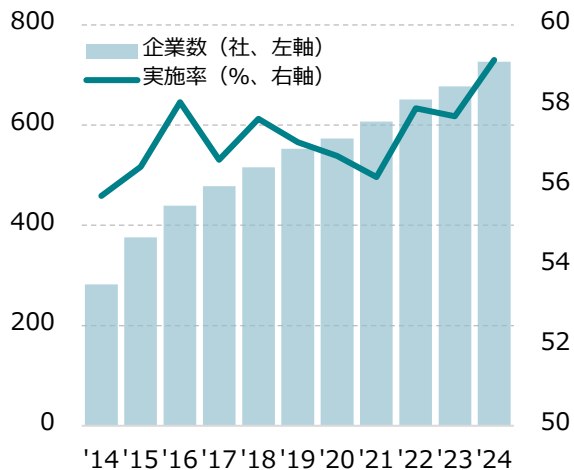
なお、人権方針の策定状況は「人権尊重・差別禁止等の方針の有無」についての設問を用いる。同調査は、方針がある場合は内容を外部に公開していない場合でも「あり」と回答するように設計されている。また、人権DDについても具体的な基準はないとして、その実施状況は企業に判断を委ねている。よって、ここでの「人権方針」や「人権DD」の考え方が、必ずしもUNGPsの考え方と一致しない場合がある点には留意する必要がある。

図表1は、人権方針を策定している企業の数と策定率(設問回答企業に占める、人権方針を策定している企業の割合)の推移を示している。2012年版では、人権方針を策定する企業の数は592社(策定率77.2%)であったのが、継続的に増え、2024年版では1,067社(同85.0%)にまで増加している。なお、この2時点間で、設問回答企業数は767社から1,256社にまで増加しており、設問回答率は68.7%から73.3%に高まっている。



図表2は、人権DDを実施する企業の数と実施率(設問回答企業に占める割合)の推移を示している。2014年版では人権DDを実施する企業は282社(実施率55.7%)であったのが2024年版では726社(同59.1%)と大きく増えている。また、図表3は人権DDの実施を検討する企業の数と検討率(設問回答企業に占める割合)の推移を示している。検討企業数は2014年版の53社(検討率10.5%)から一貫して増加してきており、特に2022年版から2023年版にかけて伸びが大きい。2024年版では検討企業数が183社(検討率14.9%)に達しており、実施していないと答える企業の割合は時間の経過とともに低下してきている。今後、人権DD実施の拡大に向けては、検討を開始する企業と検討を実施に移す企業の両方の増加が課題である。

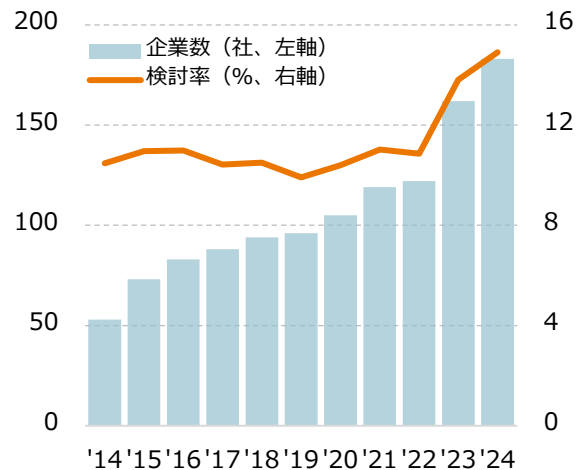
図表 2 人権 DD 実施企業の数と実施率の推移



注：実施率は設問回答企業数に占める割合

出所：東洋経済新報社「東洋経済 CSR データ」より大和総研作成

図表 3 人権 DD 検討企業の数と検討率の推移



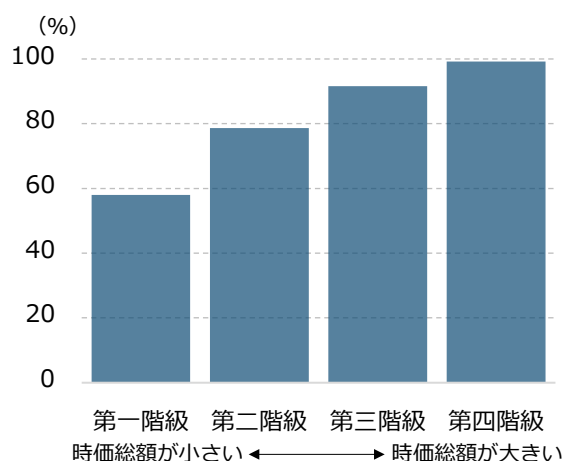
注：検討率は設問回答企業数に占める割合

出所：東洋経済新報社「東洋経済 CSR データ」より大和総研作成

(2) 時価総額との関連

人権方針の策定や人権 DD の実施状況には、時価総額による差異もあると考えられる。この点を確認するため、設問回答企業を、時価総額（2022 年 3 月末時点）の小さい方から 4 つの階級に等分し、階級ごとに策定率を算出した。図表 4 は、2024 年版調査での人権方針策定率を階級別に示している。これを見ると、時価総額が大きいほど策定率が高い傾向が読み取れる。第一階級では策定率が 58.0%だが、第四階級では 99.2%と、ほとんどの企業が策定している。

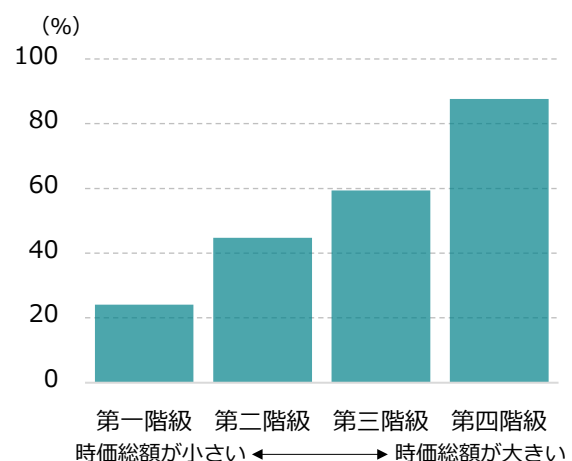
図表 4 時価総額階級別の人権方針策定率



注：2024 年版調査結果

出所：Bloomberg、東洋経済新報社「東洋経済 CSR データ」より大和総研作成

図表 5 時価総額階級別の人権 DD 実施率



注：2024 年版調査結果

出所：Bloomberg、東洋経済新報社「東洋経済 CSR データ」より大和総研作成

図表 5 は、2024 年版調査での人権 DD 実施率を階級別に示している。これを見ると、時価総

額が大きくなるにつれて人権DDの実施率が高くなる傾向が読み取れる。第一階級では実施率が24.1%であるが、第四階級では87.7%と、大幅な差がある。人権方針の策定率と比較すると、時価総額の大きい企業の中でも人権DDの実施率には未だ上昇の余地が残っている。また、時価総額の小さい企業と大きい企業の間の実施率の差がより顕著である。

(3) 業種による差異

人権方針の策定や人権DDの実施状況には、業種による違いもあると考えられる。図表6は、2024年版調査での人権方針策定率の上位10業種を示したものである。策定率が高い業種としては「医薬品」や「海運業」、「鉱業」、「石油・石炭製品」等が挙げられ、9業種で策定率が100%となっている。これらでは業種全体として、「ビジネスと人権」をめぐる対応の基盤が整っているといえる。また、図表7は下位10業種を示している。これを見ると「証券、商品先物取引業」で策定率が最も低い。「サービス業」や「不動産業」、「水産・農林業」等でも低い。これらの業種では、サプライチェーン全体を視野に入れた早期の対応が求められる。

| 図表6 人権方針策定率の上位10業種 | | | | | 図表7 人権方針策定率の下位10業種 | | | | |
|--------------------|-----------|-----------|-------|------------|--------------------|-----------|-----------|-------|------------|
| 業種 | 策定 企業数 | 割合 (%) | 回答数 | 回答率 (%) | 業種 | 策定 企業数 | 割合 (%) | 回答数 | 回答率 (%) |
| 医薬品 | 29 | 100.0 | 29 | 93.5 | 建設業 | 57 | 81.4 | 70 | 76.1 |
| ゴム製品 | 11 | 100.0 | 11 | 91.7 | 卸売業 | 88 | 80.0 | 110 | 70.1 |
| パルプ・紙 | 8 | 100.0 | 8 | 80.0 | その他金融業 | 15 | 78.9 | 19 | 86.4 |
| 海運業 | 4 | 100.0 | 4 | 100.0 | 金属製品 | 22 | 75.9 | 29 | 72.5 |
| 鉱業 | 3 | 100.0 | 3 | 100.0 | 小売業 | 66 | 75.9 | 87 | 64.0 |
| 空運業 | 3 | 100.0 | 3 | 75.0 | 情報・通信業 | 84 | 75.7 | 111 | 62.4 |
| 石油・石炭製品 | 3 | 100.0 | 3 | 75.0 | 水産・農林業 | 3 | 75.0 | 4 | 66.7 |
| 電気・ガス業 | 14 | 100.0 | 14 | 87.5 | 不動産業 | 23 | 69.7 | 33 | 62.3 |
| 非鉄金属 | 17 | 100.0 | 17 | 89.5 | サービス業 | 73 | 68.2 | 107 | 61.8 |
| 輸送用機器 | 45 | 95.7 | 47 | 88.7 | 証券、商品先物取引業 | 5 | 62.5 | 8 | 50.0 |
| 全体 | 1,067 | 85.0 | 1,256 | 73.3 | 全体 | 1,067 | 85.0 | 1,256 | 73.3 |

注：2024年版調査結果
出所：東洋経済新報社「東洋経済CSRデータ」より大和総研作成

注：2024年版調査結果
出所：東洋経済新報社「東洋経済CSRデータ」より大和総研作成

図表8は、2024年版調査における人権DD実施率の上位10業種を示している。これを見ると、「海運業」と「空運業」では実施率が100%である。その他、「保険業」で90%を超えている他、「パルプ・紙」や「電気・ガス業」、「輸送用機器」等でも実施率が高い。特に「海運業」については、設問回答率も100%（人権方針でも同じ）となっており、業種内において人権DDの実施を含め、人権尊重の重要性に対する認識が浸透していることがうかがえる。

図表9は、2024年版調査における人権DD実施率の下位10業種を示している。実施率が最も

低いのは「証券、商品先物取引業」で 25.0%である。さらに、検討率は 0%と、同じ金融業界でも銀行業や保険業とは対照的な状況を示している。また、「卸売業」は実施率が 47.1%で検討率が 11.5%、「小売業」は実施率が 48.3%で検討率が 12.6%と、実施率と検討率がともに低い。これらの業種は、今後の状況の進展が見通しづらい状況にあるといえるだろう。一方、「金属製品」や「鉄鋼」、「機械」等も実施率は低いが、これらの業種は、実施率の低い業種の中では検討率が高い方であるため、今後の状況の進展が期待される。

図表 8 人権 DD 実施率の上位 10 業種

| 業種 | 実施している | | 検討中 | | 回答数 | 回答率 (%) |
|--------|--------|--------|-----|--------|-------|---------|
| | 企業数 | 割合 (%) | 企業数 | 割合 (%) | | |
| 海運業 | 4 | 100.0 | 0 | 0.0 | 4 | 100.0 |
| 空運業 | 3 | 100.0 | 0 | 0.0 | 3 | 75.0 |
| 保険業 | 11 | 91.7 | 0 | 0.0 | 12 | 80.0 |
| パルプ・紙 | 7 | 87.5 | 0 | 0.0 | 8 | 80.0 |
| 電気・ガス業 | 12 | 85.7 | 1 | 7.1 | 14 | 87.5 |
| 輸送用機器 | 38 | 80.9 | 4 | 8.5 | 47 | 88.7 |
| 電気機器 | 87 | 79.8 | 9 | 8.3 | 109 | 82.0 |
| 非鉄金属 | 13 | 76.5 | 1 | 5.9 | 17 | 89.5 |
| 水産・農林業 | 3 | 75.0 | 0 | 0.0 | 4 | 66.7 |
| 銀行業 | 25 | 73.5 | 0 | 0.0 | 34 | 70.8 |
| 全体 | 726 | 59.1 | 183 | 14.9 | 1,228 | 71.6 |

注：2024 年版調査結果

出所：東洋経済新報社「東洋経済 CSR データ」より大和総研作成

図表 9 人権 DD 実施率の下位 10 業種

| 業種 | 実施している | | 検討中 | | 回答数 | 回答率 (%) |
|------------|--------|--------|-----|--------|-------|---------|
| | 企業数 | 割合 (%) | 企業数 | 割合 (%) | | |
| 精密機器 | 11 | 55.0 | 3 | 15.0 | 20 | 90.9 |
| 不動産業 | 18 | 54.5 | 5 | 15.2 | 33 | 62.3 |
| 機械 | 42 | 51.9 | 19 | 23.5 | 81 | 75.7 |
| 小売業 | 42 | 48.3 | 11 | 12.6 | 87 | 64.0 |
| 卸売業 | 49 | 47.1 | 12 | 11.5 | 104 | 66.2 |
| 鉄鋼 | 6 | 46.2 | 5 | 38.5 | 13 | 68.4 |
| 情報・通信業 | 47 | 43.9 | 20 | 18.7 | 107 | 60.1 |
| 金属製品 | 11 | 39.3 | 7 | 25.0 | 28 | 70.0 |
| サービス業 | 39 | 38.2 | 20 | 19.6 | 102 | 59.0 |
| 証券、商品先物取引業 | 2 | 25.0 | 0 | 0.0 | 8 | 50.0 |
| 全体 | 726 | 59.1 | 183 | 14.9 | 1,228 | 71.6 |

注：2024 年版調査結果

出所：東洋経済新報社「東洋経済 CSR データ」より大和総研作成

3. 「ビジネスと人権」をめぐる日本企業の課題

本稿では、日本の上場企業を中心に人権方針の策定及び人権 DD 実施をめぐる状況を検証した。2010 年代以降の変化を見ると、人権方針の策定や人権 DD の実施は拡大してきている。現状、人権方針は多くの企業が策定している。それに比べて、人権 DD の実施状況は低調である。また、特に人権 DD の実施状況には、時価総額や業種による差が大きい。

人権を尊重する責任は、その規模にかかわらず全ての企業にある。また、業種によって人権に与える負の影響のありようは異なるとしても、負の影響を及ぼすリスクはあらゆる業種に存在する。今後、時価総額の小さい企業においても、人権方針の策定や人権 DD の実施の拡大が求められる。また、人権尊重は個別の企業においてのみならずサプライチェーン全体で求められる企業行動であることから、業種による差も是正していく必要がある。特に人権 DD の実施率、検討率ともに低い業種については、業種全体として「ビジネスと人権」に関する基本的な知識の普及や重要性の認識が課題となっている可能性がある。

潜在的な人権侵害のリスクは、外部から観察することが難しい。人権侵害が「生じていない」段階では、企業が潜在的なリスクを特定し適切な措置を講じている結果としてその顕在化を防止できているのか、リスクが看過されており偶然に顕在化していないだけなのかを識別することができない。結果として明らかになるのは既に人権侵害が行われた後であり、被害者が生み出されている。潜在的な人権侵害リスクの特定や防止を図り、そのことをステークホルダーに伝える上では、人権 DD の実施、及びその情報開示が重要な役割を果たす。

なお、人権侵害が顕在化した場合に被害者の救済に努める必要があるのは当然だが、そのためには救済へのアクセスの保障が不可欠である。本稿ではデータの制約により把握できなかったが、UNGPs に即して考えると、人権方針の策定、人権 DD の実施と並び、企業には実効性のある苦情処理（グリーバンス）メカニズムの構築も必要とされる¹⁷。

近年、ビジネスと人権をめぐる状況の展開は目覚ましい。UNGPs をめぐっては、策定から 10 年が経過した 2021 年に次の 10 年に向けたロードマップが発表されており¹⁸、国際社会は既にUNGPs を前提としてさらなる目標に向かっている段階にあると考えられる。企業規模や業種を問わず、日本企業には各種の実務的なガイドライン等を参照しつつ、様々なライツホルダーやステークホルダーとの対話にも努めながら、対応を加速させることが求められる。

¹⁷ 事業レベルの苦情処理メカニズムには、例えば通報窓口の設置等がある。UNGPs では非司法的苦情処理メカニズムの要件として、(1) 正当性、(2) アクセス可能性、(3) 予測可能性、(4) 公平性、(5) 透明性、(6) 権利に矛盾しないこと、(7) 継続的学習の源となること、(8) エンゲージメント及び対話に基づくこと、の 8 つを定めている。

¹⁸ OHCHR, “UNGPs 10+ A ROADMAP FOR THE NEXT DECADE OF BUSINESS AND HUMAN RIGHTS” 及び「UNGPs 10+ ビジネスと人権の次の 10 年に向けたロードマップ（仮訳）」（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンによる翻訳）を参照。