

2024年7月23日 全10頁

# 人権尊重の取組みをいかに伝えるか

## 情報開示における「国連指導原則報告フレームワーク」の役割

金融調査部 研究員 中 澤

### 【要約】

- 企業が人権尊重の責任を果たしているかについて、ステークホルダーの視線が厳しさを増し続ける中で、企業の取組みをステークホルダーに伝える情報開示の重要性が高まっている。2015年に策定された「国連指導原則報告フレームワーク（UN Guiding Principles Reporting Framework）」（以下、「UNGPs 報告フレームワーク」）は、人権尊重に関する情報開示の向上において重要な役割を果たすと考えられる。
- UNGPs 報告フレームワークは、人権に関する情報開示のための包括的なガイダンスである。企業にとっては、情報開示にとどまらず、取組みを推進する上でも重要な参照点となると考えられる。ステークホルダーにとっては、企業間の比較が容易になること、エンゲージメントの実効性が高まること等が期待される。ただし、これらの期待が実現されるためには、企業の間で利用が普及する必要がある。
- UNGPs 報告フレームワークを利用した情報開示を行っている日本企業数は未だ少ない。今後、人権に関する情報開示の拡充が望まれる。取組みにおいては、企業活動から生じる人権への負の影響を防止・軽減させ、負の影響を受けた人々に救済へのアクセスを提供できることが重要である。情報開示の前提として、企業には UNGPs の考え方や内容に対する理解を深め、人権を尊重する責任を果たすための実践を深化・加速させることが求められる。

### 1. 人権尊重の取組みにおける情報開示の重要性

人権尊重における企業の責任をめぐって、ステークホルダーの視線が厳しさを増している。2024年4月、欧州議会で「企業サステナビリティ・デュー・ディリジェンス指令（Corporate Sustainability Due Diligence: CSDDD または CS3D）」案が承認される等、環境や人権に関するデュー・ディリジェンスの実施は、社会的責任ではなく法的責任となりつつある。さらに、環境・社会・ガバナンス（ESG）要因を考慮する ESG 投資の普及を受け、企業を取り巻く様々なステークホルダーの中でも、機関投資家の関心が高まっている。機関投資家は、議決権行使やエンゲージメントを手段として、上場企業の経営判断に影響力を行使することができる。機関投資家が持つこのような特有の影響力を行使することは、企業の取組みを促進する上で重要な役割

を果たすと考えられている<sup>1</sup>。

このような状況の下で、日本企業の人権尊重の取組みに対する評価は、国際比較して決して高いとはいえない水準にある。一例として、World Benchmarking Alliance が公表する Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) における評価の結果や過程を見ると、日本企業にとっては取組みの深化や加速はもとより、人権に関する情報開示の量的な拡充も課題であると考えられる。また、情報開示の内容をステークホルダーに伝えるためのコミュニケーションも課題となっていると考えられる<sup>2</sup>。

また、日本の人権状況に対する国際社会の懸念を示すものとして、2024年5月、国際連合(国連)人権理事会の「ビジネスと人権」作業部会は2023年7月から8月に実施した訪日調査の報告書(A/HRC/56/55/Add.1)を公表した。この調査は、日本における「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、「UNGPS」と表記)の実施状況についてのもので、政府、企業、業界団体、市民団体、労働組合、学界等を含む、多様なステークホルダーの関与を受けて行われた。報告書には日本政府、企業・業界団体、そして市民社会に対する提言が盛り込まれた。企業に対しては、グリーンバンス・メカニズムの構築、救済へのアクセスの提供、意思決定における女性の代表性の向上等を含む10の提言がなされている。

そこで本稿では、企業の人権尊重の取組みにおける情報開示の重要性に注目する。まず、人権に関する情報開示の枠組みである「国連指導原則報告フレームワーク (UN Guiding Principles Reporting Framework)」(以下、「UNGPS 報告フレームワーク」)を取り上げ、その考え方や内容を把握するとともに、同報告フレームワークを利用して開示を行う企業や、その開示情報を利用する機関投資家の認識を確認する。そして、人権に関する情報開示の先駆的な事例を踏まえ、日本企業の情報開示に対する示唆を得たい。

## 2. 情報開示の枠組みとしての「UNGPS 報告フレームワーク」

### (1) UNGPs 報告フレームワークの策定者である RAFI の成り立ち

人権に関する取組みの情報開示を向上させるうえで重要な役割を果たすと考えられるのが、UNGPS 報告フレームワークである<sup>3</sup>。UNGPS 報告フレームワークは、UNGPS に則した人権尊重の取組みに関する情報開示を行うための包括的なガイダンスである。2015年に、人権報告と保証(アシュアランス)のフレームワーク・イニシアチブ(Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative: RAFI)によって策定された。

RAFIは、2つの組織が中心となって運営されている。1つ目は、米国・ニューヨーク市に拠点を置く非営利団体、Shiftである。Shiftは、UNGPSをはじめ、人権に関する報告や評価、持続

<sup>1</sup> 中澤, 2024, 「[人権尊重における機関投資家の役割](#)」大和総研レポート(2024年5月1日)を参照。

<sup>2</sup> 中澤, 2024, 「[人権尊重に関する企業評価と日本企業](#)」大和総研レポート(2024年6月12日)を参照。

<sup>3</sup> UNGPs 報告フレームワークのウェブサイト (<https://www.ungpreporting.org/framework-guidance/download-the-reporting-framework/>) より入手可能。

可能な開発目標（SDGs）、スポーツと人権といった分野の専門家集団である。UNGP の策定において主導的な役割を果たしたジョン・ラギー氏が初代理事長を務めた。Shift は、企業、金融機関、政府、そして基準設定主体との協働を通じ、「人々の生活と尊厳の尊重を確かなものとするために、ビジネス慣行を変革する」（筆者による翻訳）というミッションの推進を目指している。2 つ目は、会計監査・保証業務等を提供するアドバイザリー・ファーム、Forvis Mazars である。両者を中心として、RAFI は世界中の 200 を超える企業、投資家グループ、市民団体、政府、保証業務提供者、法律家、その他の専門家組織からの代表者とともに世界各地で協議を行ってきた。

なお、RAFI はノルウェー、スウェーデン、英国の政府から資金提供を受けている。また、報告のためのフレームワークの他に、保証のためのフレームワークも作成・公表している<sup>4</sup>。

## (2) UNGPs 報告フレームワークの構成と内容

UNGP 報告フレームワークは、「第 1 部：国連指導原則報告フレームワーク及び報告原則」、「第 2 部：概要」、「第 3 部：実施要領」、そして「第 4 部：付属文書」の 4 部から成る文書に収められている。この文書には日本語訳がある<sup>5</sup>。味の素、イースクエア、EY Japan（気候変動・サステナビリティ・サービス）によって翻訳され、2017 年に公表された。

第 1 部で示された UNGPs 報告フレームワークは、「パート A：人権尊重のガバナンス」、「パート B：報告の焦点の明確化」、そして「パート C：顕著な人権課題の管理」の 3 つのパートに分かれており、それぞれが複数の質問によって構成されている（附表 1）。企業は、これらの質問への回答に努めることで、人権を尊重する責任に対する理解や実践を示すことができる。第 2 部では、企業に人権尊重が求められる理論的根拠等が解説されており、背景についての理解を深めることができる。第 3 部では報告フレームワークにおける一連の質問に答える方法が示されている。つまり、第 1 部で定式化された報告フレームワークは一部分であり、全体を通して理論と実践を反復できるような構成になっている。

第 1 部の「報告原則」では、UNGP 報告フレームワークに則った情報開示を実施するための 7 つの原則が示されている。それらは、(A) 人権報告をビジネスの文脈に位置づけること、(B) 情報開示の最低基準を満たすこと、(C) 進行中の改善内容を説明すること、(D) 人権尊重に焦点をおくこと、(E) 人権への最も深刻な影響に取り組むこと、(F) 関連地域の事例をバランスよく提供すること、(G) 除外した重要情報について説明すること、の 7 つである。

報告原則の (A)「ビジネスの文脈に位置づける」とは、企業がそのビジネスモデル、組織構造、ガバナンス、戦略、事業活動を含む関連情報を提供し、開示情報の読者が、企業の事業活動が置かれている広い文脈を理解できるようにすることを意味する。企業が UNGP 報告フレームワー

<sup>4</sup> UNGP 報告フレームワークのウェブサイト (<https://www.ungpreporting.org/assurance/>) より入手可能。

<sup>5</sup> 日本語の他、中国語、フランス語、ドイツ語、ポーランド語、スペイン語の翻訳版が利用できる。いずれも、UNGP 報告フレームワークのウェブサイト (<https://www.ungpreporting.org/resources/translations/>) より入手可能。

クを用いて独立的に人権報告を行う場合は、これらの関連情報を含めて報告するか、これらの関連情報を容易に入手できる場所を明示する必要があるとされる。

報告原則の（B）において言及されている「最低基準」とは、UNGP<sub>s</sub> 報告フレームワークにおけるパート A の 2 つの包括的質問に実質的な回答を行うこと、パート B の 4 つの情報要件を満たすこと、そしてパート C の 6 つの包括的質問に実質的な回答を行うこと、の 3 つである。UNGP<sub>s</sub> 報告フレームワークの利用を表明する企業は、これら 3 つの最低基準を満たす必要があるとされる。図表 1 は、UNGP<sub>s</sub> 報告フレームワークの全体からこれらの最低基準を満たすために必要とされる質問及び情報要件を抜粋して示したものである（全体は附表 1 を参照）。

**図表 1 報告原則における情報開示の最低基準を満たすために必要な質問及び情報要件**

<b>パートA 人権尊重のガバナンス</b>	
<b>A1</b>	企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること（パブリック・コミットメント）は何か？
<b>A2</b>	企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？
<b>パートB 報告の焦点の明確化</b>	
<b>B1</b>	顕著な人権課題の提示：報告対象期間の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。
<b>B2</b>	顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。
<b>B3</b>	重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。
<b>B4</b>	追加的な深刻な影響：報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。
<b>パートC 顕著な人権課題の管理</b>	
<b>C1</b>	企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またはそれはどのような方針か？
<b>C2</b>	顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメントをどのように実施しているか？
<b>C3</b>	顕著な人権侵害の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？
<b>C4</b>	企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？
<b>C5</b>	企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実際に効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？
<b>C6</b>	企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、企業は効果的な救済をどのように実行可能なものに行っているか？

出所：Shift 及び Mazars LLP “UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance”（日本語版）より大和総研作成

筆者は、UNGP<sub>s</sub> 報告フレームワークを情報開示に用いる上で、報告原則の（C）「進行中の改善内容を説明する」が特に重要であると考えます。そこには、企業活動が人権に及ぼす負の影響について「企業の活動や事業活動地、及び取引関係の変化とともに進展していきます。したがって『指導原則』の実施は、間断ない改善を必要とする継続的なプロセスといえます。つまり、『完了』として報告できるような有限のプロセスではないということです」とある。

UNGP<sub>s</sub> 報告フレームワークにおいて、人権尊重の取り組みとは「過程」であり、「結果」ではない。したがって、取り組みがいかなる経過を辿ったのかを完了形で報告するのではなく、その取り組みがいかに展開しているのかを、現在進行形で報告することが求められると解釈できる。企業が UNGP<sub>s</sub> 報告フレームワークを用いて情報開示を行うにあたっては、人権を尊重するために「何をしたか」だけではなく、「何をしているのか」あるいは「しようとしているのか」を、事業活動や取引関係の現状や変化と関連付けながら開示することが重要であると考えられる。

また、報告原則の (C) と関連して、報告原則の (G) 「除外した重要情報について説明する」も重要である。ここでは、UNGP 報告フレームワークに基づく情報開示を行うにあたって必要な情報が開示できない場合に、企業はいかに対応すべきかが述べられている。必要な情報が開示できない場合とは、例えば、ステークホルダーの人権が侵害されるおそれがある、法的禁止措置や機密保持に関わる制限がある、情報の信頼性に問題がある、といった場合が想定されている。これらは、取組みの過程を現在進行形で開示する際に、特に問題となる可能性が高いと考えられる。このような状況に直面した場合、企業は、除外した情報の性質を明らかにし、除外の理由を説明しなければならない。同時に、集計や匿名化により、情報開示の大幅な不備を回避することも求められる。

### (3) UNGPs 報告フレームワークに対する企業及び機関投資家の認識

Shift が提供する UNGPs 報告フレームワークのウェブサイトによると、少なくとも世界で 80 社以上の企業が、情報開示または内部管理のために同報告フレームワークを利用している。最も早期に利用を開始したのは、英国の消費財メーカーの Unilever、オランダの投資銀行である ABN AMRO、スウェーデンの通信機器メーカーである Ericsson、アパレルメーカーの H&M、スイスの食品・飲料メーカーの Nestlé、そして米国の金鉱山企業、Newmont である<sup>6</sup>。

UNGP 報告フレームワークの利用者である企業の視点から、同フレームワークはいかなるものと認識されているのか。2015 年に同報告フレームワークを包括的に用いた初の企業である Unilever の Rachel Cowburn-Waiden 氏は、2016 年 9 月に行われたインタビューで、同報告フレームワークの優れている点を以下のように語っている<sup>7</sup>。

「私たちが、このフレームワークが特に優れていると感じる点は、これが幅広い[筆者注：ステークホルダーとの]外部協議を経たものであることです。」(筆者による翻訳。以下同じ)

ここから、多様なステークホルダーの視点から検討されたという点が、企業が UNGPs 報告フレームワークを利用する理由の 1 つとなっていることが読み取れる。人権尊重の取組みを推進する上では、ステークホルダー (及びライツホルダー) とのエンゲージメントが重要となる。むしろ、この重要性に対する理解がなければ、マルチステークホルダーの視点を取り入れられた同報告フレームワークの利用価値を最大化することはできないと考えられる。

また、人権と報告の今後について問われた際には、以下のように答えている。

「人権に関する私たちの報告書は、生きた文書です。[筆者注：ステークホルダーからの] 期待や、[人権尊重に向けた] 課題が展開するにしたがって、人権に対する潜在的な影響を管理するための私たちの仕事も進展します。人権に関する私たちの報告も、もちろん同じです。」

<sup>6</sup> その他、Citi、Electrolux、Ford、Gaz Naturel Fenosa、John Lewis Partnership、Marks & Spencer、Microsoft、NovoNordisk、Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA)、Teck、The Coca-Cola Company、そして Total が、情報開示に UNGPs 報告フレームワークを利用している企業として挙げられている。

<sup>7</sup> インタビューのトランスクリプトは、UNGP 報告フレームワークのウェブサイト (<https://www.ungpreporti ng.org/resources/learn-from-users/#Unilever>) にて閲覧可能。

UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークにおいて、人権尊重の取組みとは絶え間なく続くプロセスであり、完了形で報告できるものではない。事業活動や取引関係の変化に伴って取組みの展開も変わるため、この点を踏まえた情報開示が求められる。人権に関する報告書を、常に修正や更新の可能性に開かれた文書と捉える Unilever の回答からは、UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークの考え方や内容に対する深い理解が感じられる。

UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークは、機関投資家からも支持されている。UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークのウェブサイトによると、5.3 兆ドルの運用資産総額を誇る 88 の機関投資家や金融機関（日本も含む）のグループが、同フレームワークを支持するステートメントに署名している<sup>8</sup>。そのステートメントには、「私たちは、UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークが情報開示の向上を促すことを望んでおり、同報告フレームワークを、企業の人権リスクの理解と管理を評価するための不可欠な手段と捉えています。また、同報告フレームワークは私たち投資家にとって、今後の企業とのエンゲージメントにも役立つものとなるでしょう。」とある。

この記述から、機関投資家は UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークが企業の情報開示を改善することを通じて（人権の観点からの）企業評価やエンゲージメントを容易にするとの認識の下で、同報告フレームワークを支持していることが分かる。

### 3. 「UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワーク」を用いた情報開示の事例

ここでは、Unilever の人権レポートに注目し、UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークに則してどのような情報開示が行われているのかを、同社の人権尊重の取組みも踏まえながら確認する。Unilever は、2015 年に同社として初めて人権レポートを公表し、人権に関する情報開示の最も先駆的な事例の 1 つと考えられる。その初の人権レポートである“Human Rights Report 2015”以降は、2017 年版と 2020 年版が公表されている。なお、2021 年には進捗報告の“Human Rights Progress Report 2021”が、2022 年には中間報告の“Human Rights Report - Interim Update 2022”が出されている。人権レポートでは UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークとの対照表が示されており、同報告フレームワークの各質問と人権レポートの記載内容の対応関係が明確になっている。

まず、パート A「人権尊重のガバナンス」では、方針による人権尊重へのコミットメントとその実施を重視していることの説明が求められる。図表 2 は、2020 年の人権レポートより、パート A のうち「方針のコミットメント」に該当する箇所を抜粋したものである。ここでは、人権方針をはじめ、調達方針やパートナー方針等、人権を尊重する責任に関わるさまざまな方針の存在が示されており、同社が人権尊重をめぐるどのようなパブリック・コミットメントを果たしているのか、その全体像がよく分かるようになっている。

次に、パート B は「報告の焦点の明確化」であり、求められることの 1 つは、顕著な人権課題の提示である。2015 年の人権レポートによると、Unilever が特定した顕著な人権課題は、「差

<sup>8</sup> ステートメントと署名機関については、UNGP<sup>s</sup> 報告フレームワークのウェブサイト (<https://www.ungpreporting.org/framework-guidance/investor-statement/>) を参照。

別」、「公正な賃金」、「強制労働」、「結社の自由」、「ハラスメント」、「健康と安全」、「土地の権利」、そして「労働時間」の8つである。これらはUNGPsを踏まえて特定された<sup>9</sup>。

図表2 Unileverの人権レポートにおける方針による人権尊重へのコミットメントとその実施

Responsible business

## Our policy framework

**Clear policies help us set consistent expectations and standards, for ourselves and for our partners. They help drive the positive behaviour that we expect from everyone in our value chain, and they underpin our positive social impact, assigning clear responsibility and accountability.**

We keep our policy and guidance framework under review and strengthen it where necessary. Our full policy framework and whose rights these address is described in our [first Human Rights Report](#).

Key Policies (supported by commodity or issues specific policies)



68 UNILEVER HUMAN RIGHTS REPORT 2020

出所: Unilever PLC “Unilever Human Rights Report 2020” より抜粋

その後のレポートでは、これらの課題をめぐる取組みの進捗や展開が報告されている。例えば、2015年の人権レポートで「差別」の取組みとして書かれていたのは主に「女性」に関することであった。それが、2020年の人権レポートでは「ジェンダー」、「人種とエスニシティ」、「障がい者」、そして「LGBTQI+」が挙げられている。取組みの一例を挙げると、2017年に国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）によって策定された「レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダーおよびインターセックスの人々に対する差別への取組み—企業のための行動基準」への署名を、2018年に行っている<sup>10</sup>。特定された顕著な人権課題は同じであったとしても、そ

<sup>9</sup> Unileverは、これら8つの人権課題は網羅的なものではなく、あらゆる人権課題に対処する必要があるとの認識を述べている。

<sup>10</sup> 中澤, 2023, 「[LGBTQ+の人権をめぐる国連の活動の展開と日本企業への示唆](#)」大和総研レポート（2023年6月5日）を参照。

これらの人権課題に継続的に取り組む中で、取組みの対象や内容が拡大していることが分かる。

そして、パートCは「顕著な人権課題の管理」である。ここで求められる情報開示の内容は多岐にわたるため、特に Unilever の取組みの中でも際立っている、ステークホルダー・エンゲージメントに注目したい。図表3は、2020年の人権レポートより該当する箇所を抜粋したものである。Unileverは、UNGP 報告フレームワークを策定した Shiftをはじめ、国連女性機関（UN Women）や世界経済フォーラム（WEF）等、多くの国際機関や非営利団体と協働している。

図表3 Unilever の人権レポートにおけるステークホルダー・エンゲージメント

#### Public-private partnerships for change

We see public-private partnerships as a core part of our approach. In 2015, for example, Unilever and the UK government's Department for International Development (DfID, now UK Aid)<sup>11</sup> founded IBANSFORM, an innovation programme which supports social entrepreneurs to bring private sector creativity and commercial approaches to solve persistent global development challenges. By aiming to enable millions of people in sub-Saharan Africa and South Asia to gain access to products and services that have been shown to improve health, livelihoods, the environment or well-being, it addresses a wide range of the UN Sustainable Development Goals (SDGs).

In 2018 TRANSFORM scaled up and quadrupled the value of the programme to £40 million, and by 2020 TRANSFORM had supported over 50 projects in thirteen countries - including these crucial projects with innovative social enterprises to enhance access to water and sanitation in Africa and Asia.

- Kenya: working with the **Malindi Water and Sewage Company (MAWASCO)** to showcase innovative models for scaling up sanitation services.

- Zambia: working with Southern Water and Sanitation Company Limited on waste management models.

- Nigeria: 16 Sunlight Water Centres providing clean water through solar-powered boreholes in remote communities.

<sup>11</sup> This project was funded with UK aid from the UK government, however the views expressed do not necessarily reflect the UK government's official policies.

- India: Supporting Dharma Life to promote 'Clean and Connected Homes' and scale awareness and behaviour change among rural low-income households on good health, hygiene, water and sanitation habits, and provide access to relevant products.

- India: Working with Frontier Markets' network of 300 women entrepreneurs to distribute Pureit water filters in rural Rajasthan for the first time.

- Bangladesh: Supporting Drinkwell to scale its micro-franchise model of community water kiosks to sell clean drinking water, aiming to impact 100 million lives globally by 2030.

- Rwanda: Improving the business model of Pit Vidua which promotes sanitation and health for low-income communities by offering safe and affordable pit latrine emptying services in dense informal settlements.

#### Shift

Shift, the leading centre of expertise on the UN Guiding Principles, has acted as a trusted adviser to Unilever on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights and on overall human rights issues for many years. Shift has facilitated multiple workshops and helped to develop a guide to integrate human rights into our M&A processes. Most recently, they helped create our Business & Human Rights Training in 2019.

**Working with UN Women to increase women's safety and advance equality**

We have worked on a range of initiatives with UN Women, including **A Global Women's Safety Framework in Rural**

Spaces. Launched in 2016, this aims to increase the safety of women in agricultural value chains, as we describe on page 34. We were also a founding member of the UN Women-convened **Justice4Girls Alliance** and are proud to be a vice chair today. Launched in 2017, the Alliance aims to eradicate stereotypes and adverse social norms from the advertising industry. We describe our work to combat gender-based violence in **Harassment**.

#### Oxfam

We have worked with Oxfam on a range of projects and relating to workers and farmers in our supply chain. These include a poverty footprint study in Indonesia in 2004, a joint project on **sustainable agriculture** including through the **Enhancing Livelihoods Fund**, a ground-breaking report looking into labour rights in our supply chain in Vietnam in 2013 with a follow-up report in 2016, and extensive work around women's rights, including making the case for businesses to address unpaid care work. Oxfam continues to be a key partner and help us bring the voices of workers to our discussions.

#### WEF

We sit on the WEF Global Future Councils on Human Rights, Equality and Social Justice, Future of Work, Transparency and Anti-corruption. We have worked with the WEF to incorporate human rights considerations into mainstream discussions, including those of other WEF Councils.

While we have seen significant progress through these collaborations, we recognise that they do not provide

Some of our partners  
(Click on logo for link)

UNICEF Save the Children GAIN  
Gavi IDH UN Women  
ICRW WECconnect CARE  
bop inc UNHCR

the solution to every issue. There can be challenges in working in coalitions in terms of speed, agreement on overall vision and ambition, and the implementation of measures on the ground. Competing organisations may also take individual approaches rather than coming together on issues. Nonetheless, we believe in the impact

of partnership and engagement, we are committed to work in collaboration with multiple stakeholders, and we will continue to seek innovative approaches to achieve shared goals.

"Unilever is one of the most engaged companies on human rights, living wages and gender equality that I have worked with in my time at Oxfam."

Rachel Wilshaw  
Workers' Rights Senior Manager,  
Oxfam

"Poverty eradication and universal human rights lie at the core of the Sustainable Development Goals. Businesses like Unilever must leverage their scale and influence to improve society and the environment. If a critical mass joins the SDG movement and we all work together to drive transformational change, it will create an unstoppable force for good."

Rebecca Marmot  
Chief Sustainability Officer,  
Unilever

出所：Unilever PLC “Unilever Human Rights Report 2020” より抜粋

最もよく知られているのは、英国の NGO、Oxfam とのパートナーシップであると考えられる。Unilever と Oxfam の関係は約 20 年にわたって続いており、特に労働者の権利をめぐる、数多くの共同研究の事例がある<sup>11</sup>。Unilever の一連の取組みは、ステークホルダーとしての NGO との協働の成果を最大化させた事例と言えるだろう。

## 4. 日本企業の情報開示に対する示唆

Unilever の人権レポートは、同社による長年の、かつ多岐にわたる人権尊重の取組みの展開を包括的に伝えている。企業が人権尊重責任を果たす上では様々な取組みが求められるが、人権レポートは、それらを集約して可視化し、ステークホルダーに伝達する手段として効果的であると考えられる。その際に UNGPs 報告フレームワークを用いることで、企業は伝えるべき重要な情報を網羅することができる。また、UNGP 報告フレームワークは、情報開示はもとより、

<sup>11</sup> 2004 年には、インドネシアでの共同研究において、企業活動が貧困層や地域社会に与える影響を測定するための方法である「貧困フットプリント」を開発している。また、2011 年には Unilever のベトナムでの事業とサプライチェーンにおける労働基準に関する調査に協力し、2013 年と 2016 年に報告書を公表している。

取組みの推進における重要な参照点ともなるであろうと、筆者は考える。

ステークホルダーにとっては、共通の枠組みが参照されることで人権尊重の取組みに関して企業間の比較が容易になると考えられる。また、何が開示されているかだけでなく、「何が開示されていないのか」を知ることが可能となる。これにより、企業の取組みにおける課題がより明らかとなり、市民団体等によるアドボカシー（権利擁護のための活動）や、機関投資家によるエンゲージメントの実効性が高まると考えられる。また、ESG 評価や ESG 格付の妥当性の改善も期待される。ただし、これらの期待が実現されるには、企業の間で UNGPs 報告フレームワークの利用が普及する必要がある。

近年、日本でも人権レポートを公表する企業がみられるようになった。2018 年に日本企業として初めて「人権報告書」を公表した ANA ホールディングスをはじめ、野村総合研究所、日本たばこ産業、積水ハウス、みずほフィナンシャルグループ、三井住友フィナンシャルグループ、三菱 UFJ フィナンシャル・グループ、ゆうちょ銀行等が公表している<sup>12</sup>。しかし、未だその数は少ない。今後、これらの企業に続き、人権に関する充実した情報開示が日本企業の間で広がることが望まれる。既に人権レポートを公表している企業においては、事業活動や取引関係の変化を踏まえ、取組みの展開が明らかにされていくことが期待される。

もともと、人権レポートを作成することや UNGPs 報告フレームワークを利用することは、人権尊重の取組みにおける目的ではない。これらの手段を通じて、企業が事業活動から生じる人権への負の影響を防止・軽減させること、負の影響を受けた人々に救済へのアクセスを提供できることが重要である。情報開示の前提として、企業には UNGPs の考え方や内容に対する理解を深め、人権尊重の責任を果たすための実践を深化・加速させることが求められる。

<sup>12</sup> これらのうち、野村総合研究所、日本たばこ産業、みずほフィナンシャルグループ、三井住友フィナンシャルグループ、三菱 UFJ フィナンシャル・グループ、ゆうちょ銀行は UNGPs 報告フレームワークを参照しており、対照表を掲載している。

## 附表 1 UNGPs 報告フレームワーク

### パートA 人権尊重のガバナンス

#### 方針のコミットメント

**A1** 企業が、人権尊重へのコミットメントとして公式に述べていること（パブリック・コミットメント）は何か？

A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？

A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？

A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？

#### 人権尊重の組み込み

**A2** 企業は、人権尊重のコミットメントの実施を重視していることを、どのように説明しているか？

A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でのどのように構成されているか、またその理由は何か？

A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？

A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？

A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？

A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか？

### パートB 報告の焦点の明確化

**B1** 顕著な人権課題の提示：報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。

**B2** 顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。

**B3** 重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点をおく場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。

**B4** 追加的な深刻な影響：報告対象期間中に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。

### パートC 顕著な人権課題の管理

#### 具体的方針

**C1** 企業は顕著な人権課題に取り組む具体的な方針を有しているか、またはそれはどのような方針か？

C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？

#### ステークホルダー・エンゲージメント

**C2** 顕著な人権課題のそれぞれに関し、企業はステークホルダー・エンゲージメントをどのように実施しているか？

C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？

C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？

C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？

#### 影響の評価

**C3** 顕著な人権侵害の性質が時間の経過とともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか？

C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？

C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？

#### 評価結果の統合及び対処

**C4** 企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行動にどのように統合しているか？

C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？

C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？

C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？

#### パフォーマンスの追跡

**C5** 企業は、顕著な人権課題それぞれへの取り組みが実際に効果をあげているかどうかをどのように確認しているか？

C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？

#### 是正

**C6** 企業の行動や意思決定が、顕著な人権課題に関連して人々の人権を侵害している場合、

企業は効果的な救済をどのように実行可能なものに行っているか？

C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？

C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？

C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？

C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？

C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？

注：太字・色付きの項目は、情報開示の最低基準を満たすために必要な質問及び情報要件を示す。

出所：Shift 及び Mazars LLP “UN Guiding Principles Reporting Framework with implementation guidance”

（日本語版）より大和総研作成