

連載

指導原則が 企業に求める要件

今回は、金融機関が人権尊重責任を果たすための枠組みを整備する際に押さえておくべき二

第一に、国連の「指導原則」が企業に求める要件である。指導原則は、企業が人権尊重責任を果たす観点から、①人権方針を策定し、②人権デューデリジエンスを実施し、③救済メカニズムを構築

最後に救済メカニズムの構築である。企業が人権への負の影響を引き起こしていること、または助長していることを確認した場合、正当な手続きを通じた救済を提供するか、またはそれ

つのポイントを整理する。

次に人権デューデリジエンスの実施である。企業はバリューチェーン全体で、自社の活動が人権に及ぼす影響を特定・予防・軽減して、どのように対処するかを説明する必要がある。そ

のために、人権への悪影響の評価、調査結果への対処、対応の追跡調査、対処方法に関する情報発信を実施することを求めて

いる。

次に人権方針を策定し、人権尊重責任を果たすというコミットメントを企業方針として対外的に発信することを求めている。

それぞれ見ていただきたい。まず、人権方針を構築して、事業活動を通じた人権への負の影響やそのリスクを軽減することを求めてい

る。

に協力することを求めている。金融機関がこれら三つの要件をどのように満たしていくべきかについては、次回以降で詳しく解説する。

**金融機関が
人権と関わる立場は多様**



ディレクター
三尾 仁志

PwCコンサルティング
パートナー
永野 隆一



ビジネスと人権、 求められるリスク管理

4 人権尊重責任を果たす 枠組みの整備

連載

2023.10.10 金融財政事情 60

違いはあるが、従業員の労働安全衛生の確保やハラスメントの防止など雇用者としての人権尊重の取り組みでは、人事部署

〔図表〕 金融機関が「三つの立場」から人権への影響を考慮すべきライツホルダー

立場	①雇用者	②物品・役務の調達者	③金融サービスの提供者
例	正社員、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート	取引先従業員	顧客・消費者、地域住民

(出所) 法務省人権擁護局「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書をもとに筆者作成。

が中心的役割を担うことが必要だろう。物品・役務の調達者の立場では総務部署が、金融サービスの提供者の立場では商品開発や投融资企画、顧客RM部署などが中心的役割を担うことが必要だろう。これらの部署が連携して組織として目線をそろえて対応していくには、経営企画やコンプライアンスリスク管理、広報の関与も必要になるだろう。これだけ多様な部署が関与する取り組みを、ボトムアップで推進していくことには限界がある。人権方針で表明したコミットメントを実現していくために、経営陣がイニシアチブを発揮していくことが重要である。

人権に負の影響を及ぼし得る経路

第三に、金融機関がどのような経路で人権に負の影響を及ぼすか、という点である。この点について、指導原則や日本政府

のガイドラインは、①引き起こす、②助長する、③直接関連する、の三つのパターンを想定している。

「引き起こす」は、自社の活動がそれだけで負の影響をもたらすのに十分な場合を指す。例えば、適切な安全確保を行わないと、従業員を危険な環境で労働させる状況が考えられる。前回紹介した「トランジエンダーの職員に対し不適にトイレの使用制限を求める」といった状況もこの類型に該当する。

次に、「助長する」については、自社の活動が他社の活動と合わさって負の影響を引き起こす場合や、他の企業に負の影響を引き起こさせたり、促進し動機付けたりする場合を指す。例えば、「実現不可能なりードタ イムであると知りながらサプライヤーに納品を依頼し、その結果、サプライヤーの従業員の人権に負の影響が発生する」といった状況が考えられる。

最後の「直接関連する」は、取引関係によって自社の事業・製品・サービスが人権への負の影響に直接関連する場合をいう。例えば、「ある企業への貸付を行ったが、その企業が自社との合意に違反し、地域住民を強制的に立ち退かせる」といった状況が考えられる。なお、投融资活動が悪影響を「助長している」かの線引きは難しいとの見解が、国連などから示されている。

上記の指針類では、企業が人権に対する負の影響を「引き起こす」または「助長する」場合、企業には負の影響を是正し、救済する責任があるとされている。一方、「直接関連する」場合、企業には救済を提供する責任はないが、人権への負の影響を引き起こし、または助長している他の企業に対し、影響力を行使するように努めるべきとされている。

