

連載

ビジネスと人権、 求められるリスク管理

人権方針策定の目的

今回から3回にわたって、国連の「指導原則」が企業に求める三つの柱である「人権方針の策定」「人権デューデリジェン

5 実効性を伴う人権方針の策定



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

とや、その際に五つの要件を満たすことを求めている（図表）。

金融機関は事業を展開していく過程で、さまざまな立場で、ライツホルダーの人権に負の影響を及ぼすリスクを抱えている。前回指摘したとおり、こうしたリスクに組織的に対応していくためには、経営陣がイニシアチブを発揮していく必要がある。

グローバル企業の人権尊重対応について調査したNGOワールド・ベンチマーク・アライアンスによると、人権デューデリジェンスの実効性を高めている企業の多くは、人権尊重に関して取締役会に課されている責任が明確で、専門性を尊重し、リソース配分を適切に行っている傾向が見られるという（注）。人権方針に対する経営トップの承認は、専門性を尊重し、適切なリソースを割り当て、全社的取り組みに実効性を持たせるための「コミットメント」であって、形式的なものと捉えるべきでは

ないことを、経営陣が認識しておく必要がある。

関係者の協力を得るための コミュニケーションツール

金融機関が事業を展開していく過程で生じ得る人権への負の影響を抑制していくには、従業員や取引先などさまざまな関係者の協力を得ることが欠かせない。人権方針は、これらの関係者に対し、企業としてどのようなことを期待しているかを伝え、協力を得るためのコミュニケーションツールという性格も有している。

2023年4月、経済産業省は政府のガイドラインを補足する目的で「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実務参照資料」を策定し、公表した。実務参照資料には、企業としての期待の明示に加えて、人権方針をコミュニケーションツールとして有効に活用していく観点から盛り込むべき要

〔図表〕 人権方針策定における5つの要件

1. 企業の経営トップが承認していること
2. 社内外から専門的な助言を得ていること
3. 従業員、取引先および製品やサービス等に直接関与する関係者に対する人権配慮への期待を明記すること
4. 一般公開され、すべての従業員や、取引先、出資者、その他関係者に向けて周知されていること
5. 企業全体の事業方針や手続きに反映されていること

〔出所〕 外務省「ビジネスと人権とは？」（2020年3月）

コミットメントの実効性確保が重要

素が例示されている。人権方針が自社にとってどのような文書であるのかの位置付け、人権方針の自社グループ内での適用範囲、自社の重点課題、人権尊重の取り組みを実践する方法などについて、企業が自らの状況等を踏まえ、どのような項目が必要かを真摯に検討していく必要があると指摘している。

指導原則は、企業が単に人権方針を策定し、公表することにとどまらず、策定した人権方針の実効性を確保する観点から、その趣旨や内容を事業方針や社内の手続きに適切に反映することを求めている。この点、金融機関の中には人権方針を策定し、公表しているものの、その後の取り組みが進んでいないケースも見受けられる。最近では、パース経営の一環として、あるいはマテリアリティ（企業・組織の重要課題）の一部として、従前以上に人権尊重に積極的に取り組む方針を表明している金融機関も増えてきている。経営の在り方そのものに關わるこうした考え方や経営方針と、人権方針がどのような関係にあるのかを内外に向けて分かりやすく整理し、コミュニケーションを図っていく必要がある。

また、金融機関として、リスクベースで人権への負の影響を抑制していく観点からは、次の3点が必要となる。①広範な人権課題の中から、優先的に取り組む必要が認められる重要な人権課題を特定し、その評価をリスク・アペタイトやサステナビリティ関連の上位規定に反映させつつ組織として共有し、②重要な人権課題に關し、人権デューデリジェンスや救済メカニズムのプロセスでどのように取り扱うか、運用面の枠組みを構築し、③その過程で経営幹部や会議体、各部署の基本的な役割や専門家に期待する役割について、3線防衛の観点も念頭に置き、明確化しておくこと——である。

人権尊重に係る取り組みの高度化は、多くの金融機関にとって新たな取り組みである。そのため、人権デューデリジェンスや救済メカニズムの運用体制の構築と並行するかたちで、従業員の啓発・研修の在り方を見直すことが不可欠だろう。

人権の範囲は、時代や社会の要請と共に変化していく。人権の範囲を硬直的に捉えることのリスクを避ける観点からは、人権方針を定期的に見直す枠組みとしておく必要があるだろう。

実際、内外の先進的な金融機関では、そのような定期的な見直しを織り込むケースが見られる。

以上をまとめると、金融機関は人権方針が単なる宣言ではなく、企業としてのコミットメントであり、その実効性確保が重要だと理解すべきである。その上で、人権方針の策定と向き合い、人権尊重への取り組みの高度化につなげていく必要がある。

次回は人権デューデリジェンスの枠組み構築と運用について解説する。

〔注〕 <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrtb/>