

連載の最終回となる今回は、金融機関による人権尊重に係る取り組みを促進する観点から業界団体やNGOの取り組み例を紹介し、日本の金融機関が「ビ

投資家の関心の高まりとNGOによる格付けの動き

連載

ビジネスと人権、求められるリスク管理

8 金融機関が「ビジネスと人権」の課題に取り組む意義

・完



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」の取り組みを積極化することの意義について、筆者の考えを整理する。

投資判断のプロセスにESGの観点を取り入れることに賛同する投資家の集まりである国連責任投資原則（PRI）は、投資判断を行う際に人権要素を勘

案することを推奨している。PRIは、2022年末に新たなスタンダードシップ・イニシアチブである「Advance」を立ち上げ、人権リスクの潜在的影響が大きいとされる三つのセクターおよびグローバル企業40社を特定し、集团的なエンゲージメントを開始。今年6月には、投資家向けの人権デューデリジェンスガイダンスを発行するなど、投資家の取り組みを支援する新たな施策を次々と打ち出している。

投資家の関心の高まりという機会を捉え、金融機関の人権尊重促進に取り組むNGOが格付けを実施する動きも広がっている。グローバルに活動する50行（日本からはメガバンクなど4行）を対象に、国連の指導原則の充足状況を調査・公表するバンクトラックの格付けは、市場関係者の注目度が高い（図表）。

バンクトラックは国際機関や金融機関に対する意見表明を積極的に行うなど、金融機関における指導原則の実践に影響力を及ぼす主体となってきた。

このほか、ワールド・ベンチ

マーキング・アライアンスは22年、世界400社（日本からは26社）の金融機関を対象に、人権を含むSDGs全般の取り組み状況の格付けを実施した。人権尊重の取り組みにおける対外開示を行う金融機関からは、これらの格付けを意識しているとの声が聞かれるようになってきており、今後格付けの対象が拡大していく可能性もある。

業界団体の取り組みや対話の事例

投資家やNGOの動きと軌を一にして、金融機関が協力して指導原則の実践に取り組む動きも見られる。欧州では一部の大規模行が、銀行業務において指導原則を実践するための知識と経験の共有を目的とする非公式グループ「Thun Group」を立ち上げ、議論の成果をディスカッションペーパーとして公表するなど、NGOや国際機関と積極的に対話している。

日本でも人権尊重に対する社会的関心の高まりを踏まえ、生命保険協会は23年、生命保険事業において求められる人権尊重

〔図表〕 バンクトラックによる銀行の人権尊重取り組み格付けの評価項目

- ・人権方針を策定しているか
- ・人権方針は、銀行の最上位で承認されているか
- ・方針・規程類には、業務、商品、サービスの提供に関係する従業員、ビジネス・パートナー、その他の関係者に対する人権尊重取り組みの期待値が明記されているか
- ・人権デューデリジェンスの実施方法を開示しているか
- ・人権への影響を特定・評価するプロセスで、影響を受ける可能性のあるグループやその他の関連するステークホルダーとの有意義な協議がどう行われているかを開示しているか
- ・社内の役割や責任を明確化できているか
- ・人権への負の影響を引き起こしたか、または助長したかを評価するプロセスがあるか
- ・対応の有効性を追跡検証しているか
- ・人権への影響にどのように対処しているかを正式に対外開示しているか
- ・対外開示を通じ、特定の人権への影響の対応の適切性を評価するのに十分な情報を提供しているか
- ・対外開示には、人権への悪影響をどのように特定し、対処しているかを示す指標が含まれているか
- ・自行が引き起こした、または助長した悪影響の救済を提供しているか。または救済の提供に協力しているか
- ・救済メカニズムを確立しているか。またはそれに参加しているか
- ・救済メカニズムは指導原則の実効性要件を充足しているか
- ・投融資に関連した人権への悪影響の申し立てに対し、十分詳細な反応を開示しているか
- ・悪影響解決に向け、投融資先の企業にエンゲージするなど適切な措置を講じているか
- ・少なくとも1年前に提起された影響については、銀行は顧客または投資先企業が講じた措置を監視し、エンゲージメントプロセスを評価しているか。または、銀行が自ら講じた措置がライツホルダーに与える影響をモニタリングしているか

〔出所〕 「The BankTrack Global Human Rights Benchmark 2022」をもとに筆者作成。

の取り組みを実務担当者向けに解説した「生命保険会社における人権対応ハンドブック」を作成、公表した。

企業の人権尊重に係る取り組みに普遍的な正解は存在せず、個々の金融機関は最終的には自らの判断で、事業活動が人権に

与える負の影響の特定・防止・軽減に努める義務がある。そのことを踏まえつつ、個々の金融機関のリソースに制約があるなか、時代とともに変化する多様な人権課題に向き合っていくためには、業態ごとの事業特性を念頭に、関係者で知見を共有し

つつ、外部の専門家と対話を深めていくことが有益だと考えられる。

人権を尊重し、労働・社会環境をより包摂的に

投資家等の関心の高まりや、政府の取り組みに呼応し、金融機関が人権デューデリジェンスや救済メカニズムの運用を定着させていくようになると、多くの金融機関にとっての重要課題である少子高齢化問題にもプラスの影響が表れると考えられる。

出生率が低下し続ける日本では、女性の労働参加率の上昇や、外国人労働者の増加が労働力の減少を支えている。

もともと、このトレンドが今後も継続すると想定するのは楽観的だろう。例えば、22年の世界経済フォーラムの「経済活動への参画と機会」に関するジェンダーギャップの調査によると、日本の評価は極めて低い（146カ国中121位）。労働市場におけるジェンダー格差に関する研究で23年のノーベル経済学賞を受賞した米ハーバード大のクラウディア・ゴールドディン教

授は受賞記者会見で、日本における労働時間の男女格差に言及し、ジェンダーギャップを解消する取り組みの重要性を指摘している。

また、大妻女子大学の翁邦雄特任教授は、戦後外国人労働者の受け入れを積極化し、多文化社会の構築を目指したドイツが苦闘している現状を踏まえ、「外国人労働者の増加が、将来、強い社会的軋轢をもたらさないよう、受け入れの拡大に見合う包摂体制を構築する、ないしは構築できる範囲内で受け入れをコントロールしていくことが重要である」旨を説いている。

ジェンダーや家族の在り方、移民の受け入れは、国民全体での検討を要する大きなテーマである。そして企業の人権尊重に係る取り組みの促進は、海外の目を意識した「他人事」では決してない。労働・社会環境がより包摂的になることを通じ、少子高齢化問題の改善にもインパクトをもたらし得る「自分事」であるとの認識が、金融機関にも広がっていくことが期待される。