

ビジネスと人権が ESG投資に与える影響と機会

EY 新日本気候変動・サステナビリティサービスシニアマネージャー

名越 正貴
なごし まさたか



ESG投資家の間で、昨今、最も関心を集めているテーマの一つが「人権」といってよいだろう。2019年の国連のPRI in Person（責任投資原則の年次総会）では、「現代奴隷」と呼ばれる強制労働・人身取引の被害者を招くかたちでパネルディスカッションを持ったことが関係者の注目を集めた。PRIは、2017年以来、年次総会の主要テーマの一つに人権を含め、2020年8月には、この先5年間でPRI署名機関の投資活動に人権を組み込んでいくことを目的とする活動計画の策定準備を進めていることを公表している。投資家向けの企業のESG評価の代表的な指数にも、現在、人権が標準的に組み込まれている。

日本人の間では、企業活動と関係する人権課題は、採用時の差別や職場のハラスメント

に留まると捉えられがちだったが、グローバルな場での企業活動において、人権はサステナビリティの中核テーマであり、企業の経営上の重要課題でもある。サプライチェーン上の児童労働や強制労働に代表される人権リスクへの対応が求められるのがグローバルな人権の標準である。企業に投資や融資を行う金融機関も、同様に責任があるとされているため、投資家・企業の双方にとって重要なテーマとなっている。

ESG投資において 人権が注目される背景

ESG投資における人権への関心の高まりは、人権を巡る各国の法規制や政策が近年大きく変化していることが背景にある。欧州では、フランスの注意義務法（2017年成

立）、オランダの児童労働デューデリジェンス法（2019年成立）など、企業に人権リスクへの対応を求める法制化が続いており、EUでも人権リスクなどに関する企業のデューデリジェンス義務化の可能性について、議論が始まっている。

こうした法制化の動きの端緒となった英国現代奴隷法（2015年成立）は、適用対象となる日本企業数も多い。豪州現代奴隷法（2018年成立）と相まって、多くの日本企業にとって、自社の事業並びにサプライチェーンにおけるこのような課題への対応が不可欠となった。企業によるこうした人権リスクへの対応は、様々なステークホルダーから企業に向けられる支持・信頼とも直結する課題となり、ひいては、ESG投資家にとっても、中長期的な企業価値の判断の重要な要素の一

（注）PRI（Principles for Responsible Investment）：2006年に国連が作成した自主的な投資原則。投資の意思決定に際し、ESGを考慮した六つの原則を明示

つになりつつあると言えらるだろう。

国際的な人権ルールから見た日本の課題

企業の人権についての責任に関する国際的コンセンサスは、2011年に国連で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」である。この指導原則は、バリューチェーン全体において、自社の事業活動と関係する人権侵害に対処することを要請している。そのため、企業に求められる人権に関する取り組みのパラダイムシフトをもたらしたといえる。そして、指導原則には「社会的に脆弱な立場に置かれる、または取り残されるリスクの高いグループ」という概念が度々出てくる。これは、ステークホルダーを大くりにせず、女性、高齢者、障がい者、LGBTの人々、外国人など、人の多様性を理解した上で、人権侵害を受けやすいステークホルダーの存在を把握し、必要な措置を講じることを想定した表現だ。この視点は、ESG投資時代に日本企業が取り組むべき様々な課題を浮かび上げらせる。

そのほかにも、日本の男女間の賃金格差は、OECD加盟国中ワースト2位(2019年)であり、ILOはこれを差別問題としても捉えている。日本では2015年に女性活躍推進法が成立し、女性の社会進出と活躍が注目される一方、企業組織内の役割分担が、日本社会の伝統的な性差に基づく役割を反映し、

女性に対する構造的な差別を生んでいると考えられているからである。これは単なる経済問題ではなく、ジェンダーに基づく差別やハラスメントの撤廃という人権の一面もある。

また「現代奴隷」との関係では、昨今、日本で増加が続いている外国人労働者の人権尊重への対応が重要である。日本で働く外国人は、現在およそ166万人と言われ(2019年10月末現在)、毎年約20万人ペースで増加している。そのうち約40万人を占める外国人技能実習生は、法定最低賃金をはるかに下回る低賃金や、ハラスメントなどについての課題が多いことが指摘されている。移動の自由が制限され、脅迫下で働かされていた技能実習生の事案も報告されており、これは、現代奴隷の一形態とされる強制労働にあたる可能性が高い。

昨今のCOVID-19の流行によって、企業活動に大きな影響が発生する中、技能実習生等の移民労働者、非正規労働者、高齢者等の脆弱な立場の労働者は、不十分な安全衛生対策、雇用の喪失、賃金の不払い、新たな職探しの過程での悪質業者による搾取のリスクなどにより、生命・身体への安全にも深刻な影響を受けやすい立場の人々であると言えらる。公的機関とも協力し、支援を受けつつ、指導原則が指摘する企業活動およびその変化などによって人権に深刻な影響を受けやすい脆弱なグループが直面する人権リスクを軽減していくことは、日本の産業界全体が待ったなしで対応すべき重要課題の一つと言えらる。

人権への対応を価値創造の源泉に

人権への対応は、リスクと言った視点だけではない。人権尊重の概念が、有能な人材流出の防止、従業員モチベーションの維持、ミレニアル世代の雇用の創出といった課題解決の糸口ともなるということだ。人権に関する世界各国の法規制は、企業を単に法令遵守の枠に縛るだけでなく、多様なステークホルダーとの良好な関係の構築を通じた強いリーダーシップの発揮といった「機会」を企業にもたらしている。GPIF等を含むESG投資家からの投資獲得という意味でも、自社の「機会」となるはずである。ブランド企業にとっては、時間やコスト、マネジメントの効率性の観点から、人権分野において積極的なビジネスパートナーを希求することになるだろう。こうした環境変化を機会と捉える経営者は、人権で後れを取ることに伴うリスクを認識し、逆に取り組みを進めることによる潜在的利益を見出している。

これまで人権は、倫理的または法律的問題として扱われてきた。しかし、近年、ビジネスや資本市場でも語られるようになってきた。ESG投資時代の到来とともに、いわば人権が経済ルールになり始めている。世界各国が新しい秩序を構築しようとするなか、日本が倫理的にも経済的にも世界から尊敬され、責任を果たせる国であり続けられるかは、人権への取り組みがその重要な要素となる言っても言い過ぎではないはずである。