日本総合研究所／リサーチ・コンサルティング部門
コンサルタント 佐久間 瑞希
マネジャー 上田 奈月

羅針盤

サスティナビリティ経営の動向③

「人権尊重」SC全体で対応

国内全企業が対象

9月13日、経済産業省は「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ガイドライン」の策定を発表した。本ガイドラインは、全ての日本企業に対し、サプライチェーン（SC、供給網）における人権尊重のための取り組みが推奨されることになったという点で注目に値するものであろう。ただし、企業に対して人権尊重のための取り組みを要請する動きはこれが初めてではなく、むしろその歴史は数十年程にわたる。

本稿では、企業がなぜ人権にコミットすることが重要なのか、そして具体的にどのようなコミットが企業に求められているのかという観点で、「ビジネスと人権」の意義と現状を概説することとしたい。

コミットする意義

企業が人権にコミットする意義は、「ネガティブインパクトの低減」と「ポジティブインパクトの増大」の両面にあるといえる。

「ビジネスと人権」の文脈における「ネガティブインパクトの低減」とは、企業活動を通じ、人権に対する負の影響が生じていた状況を是正することである。これに関しては、「ビジネスと人権」が論じられるようになった背景を振り返ると分かりやすい。

「人権」を保護する責任は元来、国家にあると考えられてきた。「基本的人権の尊重」が日本国憲法で規定されていることからも、この点は理解しやすいだろう。しかし、特に1990年代以降、企業活動のグローバル化が一層加速すると、サプライチェーン上における人権侵害の発生が相次いで明らかとなった。

こうした状況は、メディアによる報道を通じて国際社会に広く知られるようになったものの、企業活動に直接的な制限を掛けられる国際的な法令・ガイドライン等が存在しなかった。すると、当然のこととながら、当該状況の改善に向けた議論が盛り上がるようになり、企業にも人権保護の責任を負わせるべき、という考え方が通説となった。こうした流れを受け、2011年の国連人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー原則）」が全会一致で決議され、「人権を尊重する企業の責任」が規定されることになったのである。

このように歴史を振り返ってみると、人権にかかるネガティブインパクトを低減することが、企業及び社会にとっての意義と考えられていたといえるだろう。

一方、近年では、「ポジティブインパクトの増大」を図るという点においても、企業経営における人権尊重の意義は大きいと考える向きが強い。これは近年、必要性が盛んに論じられている「人的資本経営」の在り方を振り返ることで理解することができる。

経産省の「人的資本経営とは」によると、「人的資本経営」とは、人材を「資本」と捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営の在り方である。一方、企業活動における人権尊重も、それを進めることで、各労働者が自分の持ち場で存分にパフォーマンスを発揮する土壌が形成され得るものである。

このように整理すると、「人的資本経営」及び「企業活動における人権尊重」は、双方ともに「ポジティブインパクトの増大」を目的とするものであり、そのゴールはいずれも企業価値向上であるという事実は、人権というテーマに取り組むモチベーションが十分に湧いていない企業を突き動かすためのヒントにもなり得る考え方かも知れない。

人材獲得つなげる好機
取り組みの高度化必要

物流事業者の現状

では、日本の物流事業者はどの程度、人権に関する取り組みを進めているだろうか。今回は、人権方針の策定状況から日本の物流事業者の現状を確認したい。人権方針は、企業が人権にかかる取り組みを実施する上で最もコアになる取り組みの一つであり、かつ、ステークホルダー（利害関係者）の期待へのコミットメントを示すものである。そのため、人権方針の策定状況を確認することで、物流事業者の人権に対する取り組みの進捗を効果的に把握することができると考えられる。

調査においては、①過去2年で有価証券報告書の提出を実施②EDINET（金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム）の業種分類において、陸運業、海運業、空運業、倉庫・輸送関連に分類されている――の両要件に該当する企業を対象に、各社の公開情報（22年9月27日時点）から人権方針の策定有無及び策定時期を整理した。

なお、本調査においては、あくまで「人権方針」と銘打っているものを抽出することとし、他の方針、行動規範、その他理念体系の中で「人権」に言及する程度にとどまっているものなどは対象外とした（企業に要請されている人権方針の詳細は後述する）。

調査の結果、今回対象となった物流事業者のうち、現時点で人権方針を策定しているのは、表1の通り1割未満と限られた数であることが判明した。細分化した業種・業態別に見ると、倉庫・輸送関連より陸・海・空運業がやや先行している可能性がある。

また、表2では物流事業者の人権方針の策定時期について、18年度以前及び19年度以降の各年度で集計しているが、21年度以降の割合が過半数を占めていた。22年度の4社は上期分のみのデータであることも考慮すると、近年のビジネスと人権に関する要請強化に従って物流事業者の取り組みも加速しつつあることが推測され、今後の進捗に注目したい。

表1 人権方針を策定している物流事業者数

業　種（対象企業数）	策定済みの企業数
陸運業　（105社）	8社
海運業　（14社）	2社
空運業　（7社）	2社
倉庫・輸送関連　（59社）	1社
物流事業者合計（185社）	13社

表2 物流事業者の人権方針の策定年度

策定年度	企業数
2018年度以前	2社
19年度	2社
20年度	1社
21年度	4社
22年度（9月27日時点）	4社

労働環境に配慮を

今まさに人権尊重に取り組む企業が増加しつつある物流業界で、具体的に何に取り組むことが求められているのだろうか。

大多数の人権関連法令・ガイドラインで参照されている「ビジネスと人権に関する指導原則」では、コミットメントの表明、人権デュー・デリジェンスの実施、救済の三つの取り組みが、企業に対して課されている。

一つ目の人権尊重に向けたコミットメントの表明は、今後の人権にかかる取り組みのベースとなるため、各種人権リスクに対応できるような包括的な方針として策定することが推奨される。その際、人権（企業統治）を実効的に機能させるため、取締役会レベルなど、企業の最上位の意思決定機関において承認された上で公表することが重要である。人権尊重の取り組みを先行して進めている企業では、人権分野の監督責任者の明記や、社長等トップマネジメントの署名とともに人権方針を公表している例も多い。

次に求められる人権デュー・デリジェンスとは、企業の人権に対する負の影響を特定・防止・軽減し、対処するプロセスを実行することである。人権リスクの評価に当たっては、国際人権規約をはじめとする各種国際規範がうたう人権リスク、そして物流事業者が関連する直近数カ年の人権リスク事象等を洗い出した上で、自社の事業特性や企業風土を十分に考慮しながら分析することが重要である。

また、最初から全ての人権リスクに対処しようとするのではなく、リスクの高い（深刻度・発生可能性が高い）分野から優先的に対応することが望ましい。

物流業界において、一般的にリスクが高いと考えられる分野としては、ドライバーや船員など特殊な環境下にある労働者の長時間労働や労働環境、賃金等の雇用条件、また、輸送機や倉庫・ヤードでの荷役等、重労働が発生する現場における労働安全衛生が挙げられる。他にも、物流業界で人権への取り組みに先行着手している企業では、輸送において非人道的な行為（人身取引等）に意図せず加担していないか、という点を重視している例もある。

最後に、人権侵害が発生してしまった場合の救済のため、苦情処理メカニズムを構築することも必要である。既に内部通報制度が整備されている企業も多いが、事業活動の影響を受ける対象は社内の従業員だけでなく、サプライチェーン上の労働者や顧客、地域社会など多岐にわたる。そのため、企業による人権侵害事案の影響を受けたあらゆる人々が救済措置を受けられるように、苦情処理メカニズムは全てのステークホルダーに公平に開かれることが求められている。

具体的には、ホットライン、メール、電話といった各種受け付け手段と受け付け後のフローの整備、それらが多言語で対応可能になることが必要である。ただし、一企業で全てカバーすることは難易度が高いため、第三者機関等への委託や、業界で連携したプラットフォームの設立も進みつつある。

ここまで企業への要請について概説したが、人権尊重の取り組みは絶対的な正解や終わりがないものである。加えて、今後も技術の進展や社会情勢・価値観の変化による人権リスクの多様化（AI（人工知能）と人権など）が想定されるため、サイクルを回す中で取り組みの高度化を図っていくことが重要になる。

人権に関する取り組みは、リスクマネジメントの側面が強いという印象があるかも知れない。しかし、特に労働分野の課題解決が優先され得る物流事業者にとっては、冒頭でも言及した通り、人権リスクを軽減することが、人材獲得及び人材の価値を最大化させる「人的資本経営」にも直結する機会と捉えられるものであり、各社の前向きな対応が望まれる。

さくま・みずき　東京大学経済学部経営学科卒業。一貫して人権・人的資本経営を中心とするサステナビリティ分野のコンサルティングに従事。

うえだ・なつき　一橋大学国際公共政策大学院修了。大手コンサルティングファーム等を経て現職。一貫してサステナビリティ戦略・リスクマネジメントにかかるコンサルティングに従事。