

人権と企業価値（ESGのS）

2024年6月26日

👉 お伝えしたいポイント

- ・ 近年、企業の人権尊重への取り組みが注目されるようになった。
- ・ 企業が人権尊重への取り組みを行わないことにより生じるリスクには、「業務リスク」「法務リスク」「レピュテーションリスク」「財務リスク」などが挙げられる。
- ・ 企業の人権尊重への取り組みは企業価値向上に結び付く傾向にあり、積極的な情報開示が求められる。

「ビジネスと人権」

社会のサステナビリティ（持続性）に対する関心の高まりから、企業の直接的な活動や、サプライチェーン全体における人権尊重への取り組みが注目されています。

2011年に承認された国際連合「ビジネスと人権に関する指導原則」は、あらゆる企業に人権を尊重する責任があることを明示し、企業が引き起こしている人権侵害への対応を求めています。各国政府は、「国別行動計画」において、社会指導原則実施のために既存の法律と人権問題とのギャップを特定し、国家としての対応策のロードマップを示しています。日本においても多くの企業が「人権方針」を策定するなど、サプライチェーン全体での人権課題への対応を開始しています。

人権リスクと企業に求められること

グローバル社会では、児童労働、人権侵害、過酷な労働環境、過重労働等、企業が物やサービスを生産する過程で、人権に関する多くの課題が顕在化しています。企業の事業活動が人権にもたらす影響は多大であることから、このような人権への負の影響の深刻化を防ぎ解決を図るために、人権尊重への取り組みが重要です。

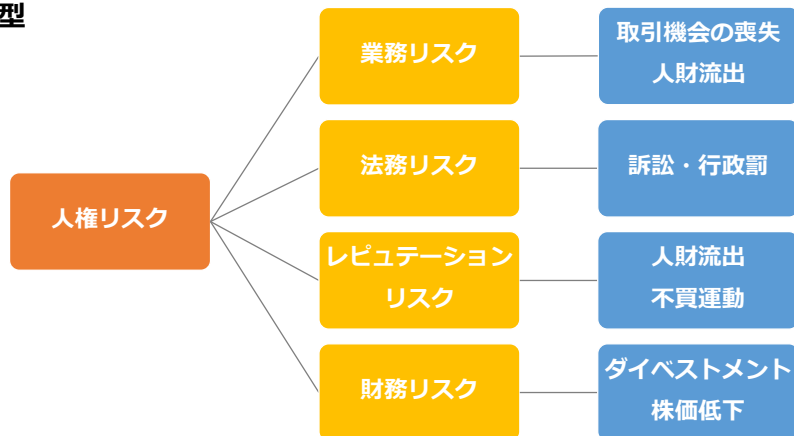
■ 国別行動計画



出所：外務省HP、「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）より

企業が人権尊重への取り組みを行わないことにより生じるリスクには、以下の4つが挙げられます。

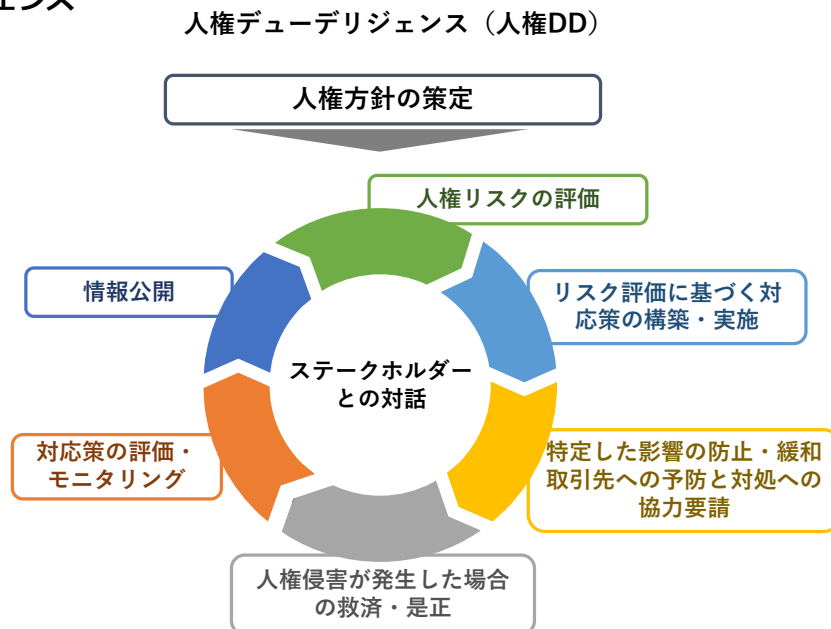
人権リスク類型



例えば、人権侵害を起こしてしまった企業には、その企業の評判を毀損するリスク（レピュテーションリスク）があり、製品の不買運動に繋がる可能性が有ります。実例として、1990年代後半、人権侵害に起因する不買運動によって大手シューズメーカーが被った財務的インパクトは日本円にして1兆3000億円超とされています。

このように企業の人権尊重への取り組みが企業価値に結び付く傾向にあることから、対応を誤ると、企業にとって大きなリスクになり得ると考えられます。そこで、特にグローバルに事業を展開する企業には国際規範で求められるレベルでの取り組みが必要とされるのです。

人権デューデリジェンス



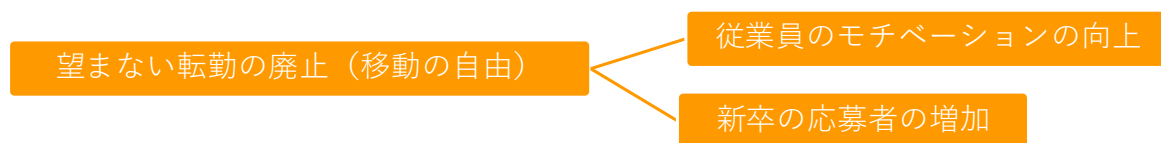
出所：日本経済団体連合会「企業行動勸告の手引き」などにより大和アセットマネジメント作成

具体的には、上図の「人権デューデリジェンス」の実施が求められます。企業には自社の実態に即した内容の人権方針の策定から、人権への負の影響の特定・評価、リスク評価に基づく対応策の構築・実施、取引先への予防と対処への協力要請、人権侵害が発生した場合の救済を可能とするための苦情処理メカニズムの確立、対応策の評価・モニタリング、そして取り組みに対する情報開示を実践することが求められています。

取り組み事例（ベストプラクティス）

一例目は、先進的な取り組みを行っている日本企業です。同社では、望まない転勤が廃止されています。全国の拠点を複数のエリアに分け、「転勤OK」か「希望エリアで働く」かを社員が選びます。意図しない転勤がなくなったことで、アンケート調査等では従業員のモチベーションの向上が見られました。さらに、会社が想定していなかった副次的な効果として、新卒の応募者の増加につながりました。制度導入前と比べ、応募者は10倍ほど。新卒は入社後数年は経験を積むため「転勤OK」としているが、どこで働くかについて将来の選択肢があることが影響しているようです。

（内在する主な人権リスク：業務リスク・レピュテーションリスク）



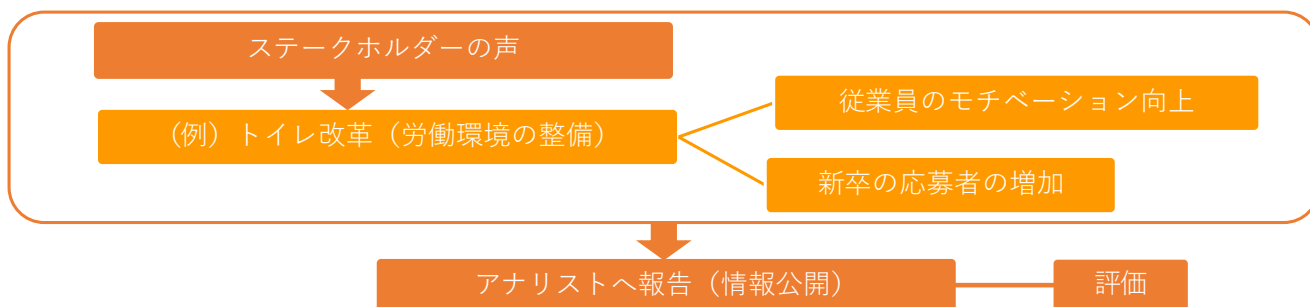
二例目は、軽視されがちな「トイレ」を改善することが、企業価値の向上に結びついた事例です。

ある企業は、本社が歴史的に由緒のある建物でトイレが古かったことから、当社アナリストがエンゲージメントの際に「トイレのきれいな会社は伸びる」との定説のもと、改善を促しました。数年後にトイレを全面改装したところ、新卒採用の応募数が増加しました。

また、別の企業では、社外から来た新社長が、企業アナリストを集めた説明会で会社改革の手始めとして「トイレ改革」を挙げ、女性トイレの数が少なく長蛇の列になっている状況を解消することで、満足感をもって働ける環境の整備を目指したというエピソードがあります。実際に、トイレ改革は社内で好評であり、現在、同社は女性活躍の推進で、MSCI日本株女性活躍指数(WIN)などの各種インデックスへ選定されるなど、ESG評価において業界内でも高評価企業となっています。

企業を評価するアナリストも、こうした「企業が従業員を大切にしているか」、「従業員が満足して働く環境にあるのか」といった企業の人権尊重への取り組みに注目しています。

（内在する主な人権リスク：業務リスク・財務リスク）



人権尊重への取り組みの先に・・・

人権尊重への取り組みは、企業が人権をベースとしたステークホルダーの声を聞き、行動することで人権リスクを回避するだけでなく、その取組みが企業の開示によりステークホルダーから評価されることで、企業価値の向上に結び付くと考えられます。人権リスクを機会と捉えたところに企業価値を大きく向上させるチャンスがあるのかもしれません。

今後、企業には人権尊重への取組みの積極的な情報開示とそれを通じた企業価値の向上が期待されます。

（責任投資部 作成）