巻頭言

人権デューデリジェンスと グローバルな対応



J.S. Held Japan LLC マネージング・ディレクター兼東京オフィス代表 グローバル調査部門アジア太平洋地域統括代表

ベン・フォーエイカー



グローバルな事業運営の課題に対応する企業は現 在、投資家、株主、事業提携先、社員、業界団体、口 ビイスト、シンクタンク、コンサルタント、議員、顧客、 消費者など、内外のステークホルダーからの多様な期 待に直面しています。競合する要求が存在するなか で、情報開示、報告、レピュテーション、政策、そし て事業の実態に対する期待を管理することは、その複 雑さゆえ対応が鈍りがちになってしまいます。

ESG、サステナビリティ、SDGsなど呼び方はさま ざまですが、グローバルな事業環境の中で、倫理的な 説明責任、透明性確保、情報開示への要求は高まって おり、企業がいかに収益を上げているのかといった厳 しい問いかけが行われるようになっています。

従来、ESGにおいては気候変動への取り組みや CO₂排出量削減など、「E」に焦点が当てられてきま したが、最近スポットライトは「S」、つまり、バリュー チェーン全体が社会にもたらす影響に向けられつつ あります。企業は、制御があまり効かず、透明性が 低い事柄に対して責任を負うことを求められているの です。

法整備は急速に進展しています。6月には、米国が 新疆ウイグル自治区での強制労働に関連した製品の輸 入を禁止するウイグル強制労働防止法を施行しまし た。ドイツでは、サプライチェーンにおける企業の デューデリジェンスに関する法律が2023年に施行さ れ、人権デューデリジェンス (HRDD) が義務化され る予定です。日本ではまもなく経済産業省のHRDDガ イドラインが策定される予定で、7月の日米経済政策

協議委員会の共同声明では、「民間企業が人権を擁護 する環境を醸成するために、ビジネスと人権に関する 協調にコミットし、進行中の2国間の協議を歓迎する ことが表明されました。

法律が整備されるにつれ、資金力のあるNGOは労 働時間、賃金、労働条件から児童労働、人身売買に至 るまで企業に対する監視を強め、彼らの主張により熱 意をもって取り組むでしょう。投資家、株主、社員、 消費者の間でも、社会的問題への関心が高まっていま す。最も重要なのは、HRDDの普及によって企業は法 的・民事的責任を負うことになり、被害者は賠償請求 が可能になることです。

リスクへの露出、企業に対する期待、何にどこまで コミットするかの判断、評判や投資家、消費者の信頼、 収益性、成長性、コスト効率などを考慮しながら必要 なアクションを実行する方法など、これらすべてが企 業に新たな負担をもたらすことになります。

米国やEUの企業はこうした複雑な課題にどのよう に取り組んでいるのでしょうか。日本の企業に対して HRDDプロセスの導入に関するアドバイザリーを行っ てきた経験から、いくつか私の見解を述べたいと思い ます。

1. リスクマッピング

人権問題は多岐にわたります。世界人権宣言、社会 的経済的権利に関する国際規約、国際労働機関 (ILO) の基本条約など、国際的な協定や法律がその枠組み作 りと整備にあたっています。これらの協定で扱われる

問題の多くは、国連の指導原則の「国家の義務」に該 当し、企業が直接影響を及ぼすことのできる問題では ありません。リスクに関するデータは大量に存在する ものの、その信用度はまちまちです。したがって、ま ずは自社の事業拠点や業務について、すでにわかって いることを整理し、時間をかけてリスクマッピングを 構築していくことが望まれます。万能薬は存在しませ ん。リスクマッピングは、供給および事業活動国、セ クター、製品および事業活動内容を網羅し、組織全体 に適用可能かつ有意義で、実際のリスク露出に見合っ たものでなければなりません。

2. HRDDプロセスの設計

規制当局やNGOによる批判の大半は、企業の HRDDプロセスが実証可能ではないという点です。こ のため十分に検討されたフレームワークと、効果的な プロセスを策定することが不可欠です。また多くの企 業がHRDDの最初のステップとしてサプライヤーへの 質問表を導入していますが、質問表の結果をもって独 立した検証や信用のおけるプロセスとすることはでき ません。サステナビリティ部門に送られてくる大量の 回答は、回答者がチェック欄を埋めただけのものであ り、回答するインセンティブに乏しく、必ずしも信頼 できる情報とはいえません。私のアドバイスとしては、 質問表にはコミットメントを期待するのではなく、あく までデータ収集のツールであり、事業活動やサプライ ヤーのリスクを分類し、その分析に基づいてHRDD実 施の際の優先順位を決めるためのひとつのツールとし てとらえることです。

3. 改善策の検討

改善策を慎重に検討し、具体的にどのように対応し、 変化をもたらすことができるかを考えましょう。改善 策には報告体制の確立およびステークホルダーに対す る対応を含めることが重要です。適切な対応の欠如は、 レピュテーション攻撃を招きかねません。時間をかけ て、変えられることと変えられないことを把握し、そ れに従ってコミットし、そこから体制を構築してくだ さい。多くの場合、問題は事業展開する国独自の問題 であるため、地域社会や社会団体から信頼を得られる ような長期的な取り組みと戦略を模索することが重要 です。このようなコミットメントの策定には、他のス テークホルダーと関係構築し協力することで、単独で 管理しようとするよりも実体のある利益をもたらす可 能性があります。

4. ステークホルダーとの コミュニケーション

企業は、事業活動、供給、生産に関連するすべての ステークホルダーを把握しているでしょうか。多くの 企業は報告義務を重視していますが、このことは、本 質的に熟慮された積極的な対応を策定するというより は、消極的な姿勢を示しています。企業は、ステーク ホルダーとの議論をリードし、懸念に積極的に対処し ていることを示すためにはどうすべきかを検討する必 要があります。

5. ビジネス機会としてとらえる

「持続可能性」を、リスクの軽減、報告義務、コン プライアンス、規制への対応ととらえていては、より 持続可能な世界経済の実現に向けた前進は望めませ ん。重要なのは、サステナビリティを、義務を果たす ための制約ととらえるのではなく、成長を追求し、そ の最大化を実現するための手段ととらえ、競争上の優 位性を確保することです。サステナビリティの追及は、 ブランドの差別化、供給管理の革新、コスト効率、製 造プロセス、製品・サービスのライフサイクル、市場 の多様性、技術革新、新しい人材の獲得など、多くの ビジネスチャンスをもたらします。

責任あるグローバルビジネスの議論の中で、HRDD 実施の動きは今後間違いなく勢いを増すでしょう。企 業はそれに対応する準備と体制を整えておくことが必 要です。私は、この動きが成長と有意義な変化をもた らすためのイノベーションの機会となるよう、海外投 融資情報財団の会員企業の皆様をご支援させて頂け れば幸いと思っております。

(筆者略歴)

日本在住歴15年以上で、グローバル企業の市場参入戦略やリ スクなどの評価、不正調査、デューデリジェンス、危機対応管 理、グローバルなコンプライアンスプログラムの設計・実施な ども行い、対象国の言語に精通したグローバルなチームとの連 携を基盤とした調査業務にも従事。HRDDを中心にESGに関す る記事を多数執筆しているほか、政府、大学、企業への講演も 行い、クライアントには政府機関や大手多国籍企業が含まれる。 オックスフォード大学サイード・ビジネス・スクールのLeading Sustainable Corporationsの認定を受け、在日米国商工会議 所サステナビリティ委員会の副会長を務めるほか、一橋大学ビ ジネススクールでの講義なども行う。

