

2014年10月17日
経済人コー円卓会議日本委員会

「ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク」について
～日本の考え方や意見をステアリングコミッティーに伝えよう～
実施報告書および意見集約結果

CRT日本委員会は、IHRB (Institute for Human Rights and Business)、EIRIS、ビジネス・人権資料センターと共催で、2014年9月3日に「『ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク』について～日本の考え方や意見をステアリングコミッティーに伝えよう～」を開催した。企業およびCSR有識者、コンサルタント、学術関係者、政府関係者を含む、19社・団体から21名の参加のもと、ワークショップ形式で「ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク」に関する意見を集約した。本実施報告書において集約した意見を報告するとともに、下記意見が、今後の「ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク」の策定に資することを期待する。

開催日時：2014年9月3日（水）10時～15時

場 所：関西学院大学 東京丸の内キャンパス

共 催：Institute for Human Rights and Business(IHRB), EIRIS,
Business and Human Rights Resource Centre, Caux Round Table Japan

題 目：「ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク」について
～日本の考え方や意見をステアリングコミッティーに伝えよう～

1. 実施プログラム

11:00	開会挨拶 Institute for Human Rights and Business 米国取締役兼執行役会長 相沢 素子氏
11:05	参加者自己紹介、ベンチマーク策定に向けた関心事項の共有
11:30	「ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク (Human Rights Performance Benchmark)」策定に向けた進行状況及び現状の取りまとめ内容の報告、ロードマップの確認 EIRIS CEO ピーター・ウェブスター氏 Institute for Human Rights and Business 米国取締役兼執行役会長 相沢 素子氏 ビジネス・人権資料センター 日本代表 高橋宗瑠氏
13:30	「ビジネスと人権のパフォーマンスベンチマーク (Human Rights Performance Benchmark)」に関する意見とりまとめ (ワークショップ)
14:30	各グループ発表
15:00	閉会

2. 意見集約結果

以下の4つの項目について議論を行った。

1. 人権パフォーマンス基準は、日本においてどのように活用されうると考えますか。
2. 人権パフォーマンス基準の策定プロセスに、日本企業や日本の投資家は興味を持ち、積極的に関わると考えますか。この基準の策定および展開において、企業や投資家の他に、どのようなステークホルダーの協力を得ることが有効と考えますか。
3. 人権パフォーマンス基準に取り込まれるべき、日本および日本企業に特有な側面はありますか。
4. どのような人権要素が最も重要であり、最も開示されるべきだと考えますか。

参加者からの意見は以下の通り。

2.1 [課題意識・日本での活用方法]パフォーマンスベンチマークは、日本においてどのように活用されうると考えますか。

2.1.1 人権理解に関する課題意識

- ・ 日本では、人権への考え方が浸透していないように感じる。欧米がきちんとフレームワークを設けて人権を議論するに対して、日本ではソーシャルノーム（社会規範）として、明文化せずに人権を議論している場合が多いのではないか。
- ・ パフォーマンスベンチマークの策定以前に、人権に対する課題の認識を共有することが大前提として必要だろう。

2.1.2 日本における企業文化に関する課題意識

- ・ 欧米企業は本社が方針（人権に関するものに限らず）を決定し、それを末端まで上意下達的に伝える体制が往々にして整っている。しかし日本企業は、本社と現地法人との関係はより平等主義的で、例えば本社が強権を持って子会社などに人権を尊重させることは難しい。欧米企業と日本企業では、文化的な土壌が異なる。
- ・ 日本企業にある横並び意識をどのように打ち破るか、または活かすことができるか。
- ・ 明文化せずに、社会規範として物事を守っていくという日本のカルチャーがある。このため、文書化していない、ポリシーとして取り纏められていないという観点から、日本企業の評価は低くなりがちである。その一方で、日本には結果を重視するという文化もある。欧米型で、ポリシーや手続きの明文化が評価されるのは当然だろうが、それだけではなく、その結果が評価されるべき。結果を評価するものであれば、日本企業の取り組みの評価につながっていくだろう。

2.1.3 実践と普及に向けた課題意識

- ・ 人権方針の策定後の、実践における責任の所在を明確にする必要がある。
- ・ 自業界が対象業界とならない場合には、“自社にとって全く関係のないもの”となる可能性がある。また、自業界が組み込まれたとしても、自業界の大手企業が取り組みを進めなければ、自社の取り組みも進まない可能性がある。
- ・ 海外の現地オペレーションにおいて、現地それぞれに社会通念の違いがあり、現地の問題は現地それぞれのスタンダードに沿って対応している部分が多い。そこにグローバルな

基準をどこまで入れるか。一律で導入することが難しいながらも、ベーシックな人権問題は何かあるかということを考えていかなければならない。

- ・ 投資家がこのパフォーマンスベンチマークをどのように活用するのが見えてこない、企業側での活用の仕方もわからない。
- ・ 情報の開示に対するメリット感をどのように作り、醸成することができるか。情報の開示に対してどのようにインセンティブをつけていくことができるか。これらを考える必要がある。

2.1.4 その他の課題意識

- ・ 日本企業では英語に精通したスタッフが多くはない、という状況がある。言語の壁を考慮してほしい。
- ・ GRIをはじめ、人権課題についての様々な指標がある中で、このパフォーマンスベンチマークが意図することと、既存の指標との違いを明確にすることが重要。もしその違いがないのであれば、既存のものを投資家が使うように取り組みを進めることが効率的ではないか。

2.1.5 日本での活用方法

- ・ 他部門の人権理解や、他部門での人権尊重に向けた行動を促すドライバーとなる。
- ・ 製造業が OEM・ODM (Original Equipment Manufacturing, Original Design Manufacturing) という形で積極的に海外進出を行う際に、委託先現地企業の雇用・労働は間違いなくケアしていかなければならない問題である。サプライチェーンのリスクマネジメントの観点からも、デファクト化した基準があるとツールとして使いやすい。
- ・ CDP も情報開示を求められるようになって初めて、企業行動を促すドライバーになったのと同様に、人権もパフォーマンスベンチマークの策定を通じて取り組みが進むだろう。
- ・ 日本の企業年金等、ESG 投資の際の人権に対する評価の中に取り込む。
- ・ パフォーマンスベンチマークを通じて、企業が自社の CSR 活動の取り組みレベルを知る、グローバルから何を求められているかを知ることができるのであれば、その策定に意味があるだろう。
- ・ このパフォーマンスベンチマークの結果が広く公開され、他の調査機関によって参照されることが可能であり、それにより企業にとって大量のアンケートに答える手間が省けるのであれば、企業と投資家の双方の負担が減り、意味のあるベンチマークになるだろう。

2.2 [策定プロセス、関連ステークホルダー]人権パフォーマンスベンチマークの策定プロセスに、日本企業や日本の投資家は興味を持ち、積極的に関わると考えますか。このベンチマークの策定および展開において、企業や投資家の他に、どのようなステークホルダーの協力を得ることが有効と考えますか。

2.2.1 策定プロセス

- ・ 積極的に皆で関わって策定するべき。策定プロセスにおいて後塵を拝すると、企業側が非常に苦勞する。最初から策定プロセスに関わり、共通のものを創ることが大事。
- ・ 日本企業のよい取り組みがきちんと評価される仕組みをつくるべく、(欧米型で作られるよりも)日本企業も早い段階で取り組みに参加し、意見を言うことが大事。また、中国や韓国等のアジアの他の国でもこのようなコンサルテーションがきちんと行われるべき。国

連機関、役所の方に議論の場へ参加いただくのもよいだろう。ただし、企業と NGO がイニシアティブをとって進めていくほうが、効率がいいかもしれない。

2.2.2 関連ステークホルダー

- ・ 中堅・中小企業の協力をどう取り付けていくかについて考える必要がある。
- ・ レギュレーション、法令による外圧を利用することも、経営層レベルでの取り組みを進める上では重要だろう。
- ・ 政府のイニシアティブも重要だろう。法律までにならなくとも、ガイダンスや指針があると、一種の強制力として企業を動かす力になる。
- ・ 産業のイニシアティブも重要だろう。例えば、経団連や企業関連団体がアンケートを実施する際に、その中に人権項目を織り込むことや、情報プロバイダー企業が投資家に提供する情報内容に人権項目を織り込んでいくことを考えることができる。

2.3 [日本に特有な基準]人権パフォーマンスベンチマークに取り込まれるべき、日本および日本企業に特有な側面はありますか。

- ・ 日本では過剰労働、そこからくる過労死が特有であるが、その実態が表にでてこない。ましてや、サプライチェーンの先、下請け等になると、その実態はさらに表にでてこない。こういうものは強制労働の一形態としてきちんと把握できる基準になったほうがいい。

2.4 [開示すべき重要な人権要素]どのような人権要素が最も重要であり、最も開示されるべきだと考えますか。

- ・ 重要な人権要素は業界によって、また、事業活動をどこで行うかによっても異なる。業界横断的に関与するものとしては、日本の場合は、強制労働、ワークライフバランスを指標エリアとして挙げられるだろう。ただし、強制労働、長時間労働やワークライフバランスを考える際には、女性のみ視点ではなく、男女両方の視点が考慮されるべき。
- ・ 業界毎に優先課題が違うため、業界毎にどのように優先課題を絞り込むかが重要。また、GRI の G4 とセクターサプリメントのように、共通のものと、業界特有のものという取り纏めがあってもよいかもしれない。

2.5 その他、評価方法について

- ・ ステークホルダー、投資家、市民、企業、それぞれに求めるものが違うので、一つの基準を設けることは難しい。このため、どこまでできたかの成果指標ではなく、どういうところに向かっているのかという目標を示す過程指標になるべき。結果を示す成果指標だと、ステークホルダーによって求めるものが違ってしまいが、目標に向けた方向性を示す過程指標であれば、すべてのステークホルダーにとって意味があり、日本企業や投資家もおおのずと関わっていくだろう。また、企業が 10 年、20 年先にどういう姿でありたいのかを伝える指標になれば、これは投資家側にとっても意味のあるものになり、企業のガバナンス改革にも繋がる。例えば、女性管理職、女性従業員が何人いるかが大事なのではなく、男女雇用機会均等についてどのような方向に向かっているのかを示すことが一つの指標として大事。
- ・ 本来の目的に則した数値の算出方法を検討する必要がある。そのためには、算出の際に、母数にどのような数値を設定するかが重要。

以上