



人権のための 投資家向け ツールキット



人権のための投資家アライアンス
ICCRによるイニシアティブ

人権のための投資家アライアンスについて

Investor Alliance for Human Rights (人権のための投資家アライアンス) は、人々の基本的権利の尊重に基づいた責任投資を行なうための、集団的アクションプラットフォームです。メンバーシップ制の非営利イニシアティブで、人権の尊重を観点とした**投資家責任**、責任ある事業運営を促進させる**企業エンゲージメント**、安定した事業と人権方針を推進させる**基準設定活動**を重視しています。また、当アライアンスは宗教系機関投資家団体(ICCR)によるイニシアティブです。

当アライアンスは現在、資産運用会社、労働組合基金、公的年金基金、財団法人、寄付、宗教系組織、ファミリーファンドなど170以上の機関投資家で構成されています。**メンバー**は19か国にわたり、運用資産は現時点で総額4兆米ドルを超えます。**当チーム**は、市民社会の協力者とともに、投資へのリスクと投資によって影響を受ける個人とコミュニティへのリスクを回避するために、投資コミュニティに専門知識と責任ある投資の機会を提供しています。

私達の[ウェブサイト](#)をご覧ください。

[Twitter](#)と[LinkedIn](#)でフォローしてください。

©2020 Interfaith Center on Corporate Responsibility

ニューヨーク、2020年5月

デザイン：[Molly Conley](#) (モリー・コンリー)

日本語訳：認定NPO法人ヒューマンライツ・ナウ

著者

人権のための投資家向けツールキットは、Human Analytics LLCのRebeccaDeWinter Schmitt (レベッカ・ドゥウィンター)、GLOBAL CSRのSune Skadegård Thorsen (スーン・スカデガルド・ソースン) およびTara Skadegård Thorsen (タラ・スカデガルド・ソースン) の貢献のもと、InvestorAllianceアソシエイトディレクターのSara Blackwell (サラ・ブラックウェル)、Investor AllianceディレクターのPaloma Muñoz Quick (パロマ・ムニョス・クイック) が執筆しました。

免責事項：人権のための投資家アライアンスには、本ツールキット内で特集されているさまざまなケーススタディを宣伝する意図はなく、これらは人権を尊重する投資分野での見込みある実例として提供しているものです。私達はまた、責任投資が急成長分野であり、膨大なイニシアティブとガイダンス資料が既に存在していることも認識しています。本ツールキットはこれらの既存する成果とリソースを多く取り入れることで重複を避けているものの、意図しない乖離や重複は避けられません。当アライアンスは、本ツールキットが、ガイダンス、ツール、ケーススタディをより大きく発展させる出発点となることを目的に提供しています。

謝意

人権のための投資家アライアンスは、当事業の資金提供者による有益なサポートに謝意を表するとともに、当事業に貴重なフィードバックやインプットを提供して下さった多くのメンバー、その他投資家関係者、市民社会コミュニティの協力者に対して謝意をお伝えします。

- Barbara Bijelic (バーバラ・ビジェリック)、OECD
- Benjamin Coklet (ベンジャミン・コウクレツ)、Empower,LLC
- Bettina Reinboth (ベッティナ・レインボウス)、PRI
- Dan Neale (ダン・ニール)、World Benchmarking Alliance
- Dante Pesce (ダンテ・ペッシェ)、国連ビジネスと人権に関するワーキンググループ/VINCULAR Center
- Felicitas Weber (フェリシタス・ウェーバー)、KnowTheChain/ビジネスと人権リソースセンター
- Fredric Nyström (フレデリック・ニュストレム)、Öhman
- James Cockayne (ジェームス・コケイン)、Liechtenstein Initiative for Finance Against Slavery and Trafficking (奴隷制と人身売買撲滅のためのリヒテンシュタイン融資イニシアティブ) 事務局長
- Mary Beth Gallagher (メアリー・ベス・ギャラガー)、Investor Advocates for Social Justice
- Mauricio Lazala (マウリシオ・ラザラ)、ビジネスと人権リソースセンター
- Michael Musuraca (マイケル・ムスラカ)、Verite会長
- NEI Investments
- SDG Invest
- ShareAction
- The international business of Federated Hermes

目次

1. はじめに：行動の呼びかけ	4
1.1. 背景と状況	6
1.2. 目的、ターゲットオーディエンス、適用範囲	8
1.3. 主要な概念	9
人権とは?	9
投資家は人権への影響にどのように関与し得るか	10
マテリアリティと顕著性との関係とは?	12
投資家にとってステークホルダー・エンゲージメントが意味すること	13
2. 投資家責任を実現させる：行動計画	14
2.1. 組織レベルでの行動	15
人権尊重方針へのコミットメント	16
人権尊重のためのガバナンス	16
人権デュー・ディリジェンス	17
苦情処理メカニズム	17
人権開示	18
2.2. 投資段階での行動	19
投資意思決定に先立つ活動	19
人権尊重に対する期待について正式に対話する	19
投資意思決定	21
人権方針とプロセスの評価	22
顕著な人権課題の管理を評価する	24
人権に関する成果を評価する	24
責任投資の責務	25
関与の機会を優先する	25
影響力を最大限に働かせる	26
責任ある売却	33
3. 結論：行動を起こす	35
ツールキット：付録	36
ツール #1 投資家の人権尊重方針へのコミットメントチェックリスト	36
ツール #2 投資家による人権尊重のためのガバナンスチェックリスト	38
ツール #3 アセットオーナーからアセットマネジャーへの質問	39
ツール #4 ビジネスと人権に配慮する企業の紹介テンプレート	40
ツール #5 企業への人権に関する重要な質問	47
ツール #6 人権課題の解決に向けたテンプレート	50
用語集	54



1. はじめに： 行動の呼びかけ

依然続く非常事態、コロナ渦によって世界は多くの深刻な影響を受けました。中でも世界が直面している金融危機は近代史上で稀に見る規模になっています。各国社会における、体系的な経済的および社会的な不平等が顕わとなった上に深刻化し、近年の金融市場が頼ってきた不安定な基盤が以前にも増して明らかになりました。ビジネスモデルと企業文化が、現在のパンデミックをはじめとする異例の状況に対処しながら社会の脆弱性に多様な形で貢献してきた一方で、責任ある企業は、人を最優先にした事業運営のプラス効果をすでに実感しています。

世界が困難に直面している今この時、金融関係者は、経済回復を支援し、人権の尊重を取り入れた新しいシステムに積極的に関与できる多大な機会に恵まれています。人権とは、基本的な福祉、尊厳、公平性を有する人生を生きるために全ての個人に認められるものです。

機関投資家の役割

とりわけ機関投資家は、経済の活性化を通して金融市場および金融市場における企業の行動に体系的な影響を与えます。このことを認識した上で、世界各国の政府は、持続可能な経済開発を促進させるべく、投資家の資金の活用および独自の影響力の活性化と、『持続可能な開発のための2030アジェンダ』で提示された意欲的ビジョンの達成を支援する投資システムを以前にも増して求めています。

規制の状況

現在の状況は、社会的責任を負う企業と持続可能なビジネスが形成され、勢いをつけていく新しい時代の到来と言えます。法的要求と規範遵守への期待の波が押し寄せて世界の金融市場に影響を与えており、責任あるビジネスに関する規制が既に導入されているか、あるいは導入が急速に進んでいます。

具体的には、欧州連合（EU）が世界の牽引役となって、域内金融システムの中核に環境、社会、ガバナンス（ESG）への配慮を組み入れようとする中で、金融関係者としての機関投資家の役割と責任を再定義しています。2019年、欧州議会と理事会は新規制を導入し、欧州の投資家に対して自らの投資決定が人と地球に悪影響を及ぼさないよう講じた措置の開示を要求しています。2019年12月に発効された当規制の下、EU加盟各国は2021年5月までに完全に施行することが求められています。当規制は欧州で商品を販売する全ての投資アドバイザーを対象とするため、世界中の大手投資顧問も対象として含まれます。さらに、2020年3月時点で、EUタクソノミー規則（欧州金融市場参加者の新たな法的義務に基づくパフォーマンスの基準値を設定している）の下での最小限の要件は、国際的に認められている人権基準に基づいています。

1. はじめに：行動の呼びかけ

ビジネスケース

人権の尊重は、バリューチェーンの回復力と安定した事業運営環境と強く結びついています。同時に、投資家は、投資先企業が人権リスク管理を怠った場合に直面する可能性のある、経営、財務、法的、そして風評の重大なリスクをより認識し懸念しています。これらのビジネスリスクには、プロジェクトの遅延や中止、訴訟および策定されつつある人権関連規則のコンプライアンス違反など他の法的リスク、OECD各国連絡窓口（NCP）などの国家レベルの紛争解決機関による調査、多額の罰金、生産性と採用活動に関する課題、否定的なマスコミ報道が挙げられます。投資家はまた、投資を実行し管理する際の人権リスクなど長期的なリスクを評価・対処する受託者責任についても広く認識しつつあります。

同時に、投資家は従来よりも人権リスクに晒されています。その要因として、例えば、ここ数十年間に急拡大する投資資本と株主による企業オーナーシップ構造、投資家の拠点地域からかけ離れた場所を対象とする投資バリューチェーンの拡大に付随して進む事業と投資の国際化、個人と社会とを未曾有のリスクに晒す急速な技術開発などが挙げられます。

適応性の課題

この状況のさなか、資産クラスを問わず投資および管理をする方法に、環境、社会、ガバナンス（ESG）のファクターを統合しようとする機関投資家が増えています。ESG投資の分野が急速に伸びているものの、責任ある経済的なサステナブル投資戦略になぜ人権分野が重要なのか、その成熟した理解に至っている投資家は少ないのが現状です。

人権の枠組

ビジネスの当事者としての機関投資家は、国連ビジネスと人権に関する指導原則（以下、指導原則）に則り、人権に配慮する責任があります。2011年国連人権理事会にて全会一致で承認された指導原則は、ビジネスが人権に及ぼす悪影響に対処するための正式かつグローバルな枠組です。この枠組では、事業活動に関連した人権リスクへの取り組みに関して、政府と企業が負うそれぞれの義務と責任を明確にしています。

事業体による人権尊重責任とは、人権デュー・ディリジェンスのプロセスを実施し、場合に依りて人権侵害被害者のための救済アクセスを確保する人権尊重の取り組みを公式に約束することを意味します。政府が自国の人権義務を満たしているか否かにかかわらず、この責任は独立して存在します。企業は自国法を遵守するとともに、矛盾する要件に直面した際は、国際的に認められている人権原則を守る努力も求められます。

当該事業体責任の範囲は、国際的に認められているあらゆる人権に及び、少なくとも国際人権章典と国際労働機関（ILO）が定める中核的労働基準に明記された事項と解釈されます。

1. はじめに：行動の呼びかけ

導入以来、指導原則は、[OECD多国籍企業行動指針](#)をはじめとしたビジネスと人権に関する世界基準とイニシアティブに組み込まれました。2017年、OECDは[Responsible Business Conduct for Institutional Investors](#)（機関投資家の責任ある企業行動）に関連指針を追加しました。

投資先企業が人権への負の影響を引き起こしたり、助長したり、あるいは取引関係によって直接的につながっていたりする場合には、機関投資家は、たとえ少数派株主であっても投資先企業の株式を保有または管理している結果、投資先企業の負の人権への影響と関連性があります。そのため投資家は自社の投資活動に関係する人々へのリスクを知り、そういったリスク管理の対処法を示す必要があります。

機関投資家が持つ顕著な特徴として、彼らは多くの場合、異なる地域にわたる複数のセクターの多様な企業と資産タイプに幅広く投資することが挙げられます。このため、機関投資家が様々な人権リスクや影響と結びついている可能性が高くなります。さらに、[カリフォルニア州職員退職年金基金](#)（CalPERS）や日本の[年金積立金管理運用独立行政法人](#)（GPIF）などの[公的年金基金](#)は、政府支援投資家として、ポートフォリオに組み入れた企業が指導原則4「州関連事業（State-business nexus）」に則って人権の尊重を保証する義務を強化しています。

大半の場合、投資家は投資先企業が関与する悪影響に直接的に対処する責任を負いませんが、投資意思決定に先立って、意思決定最中、そして受託期間中、つまり投資サイクルを通して常にリスクを検討することが求められます。投資家には、自らの影響力を最大限に活用することで、投資先企業やその他影響力のあるアクターが人権侵害を予防、軽減、必要に応じて対応することを促進かつ奨励することも期待されます。

行動の呼びかけ

機関投資家にとって、人権の尊重はもはや「あったらいいな」の提案ではありません。今こそ、投資家はESGの要素の内、「人」を正しく理解する必要があります。そうしなければ、人々、持続可能な開発、持続可能な金融動向全体にとって悲惨な結果をもたらすというリスクを冒すことになります。

1.1. 背景と状況

社会的責任のある投資家は、1970年代から人権問題について企業に取り組みを促してきました。年金基金などの資産運用家、ICCRなどの宗教系機関投資家団体といったアセットオーナーは、南アフリカのアパルトヘイト制度反対を掲げた株式売却キャンペーンを繰り広げました。1990年代に入ると、調査会社や格付け機関が現れ、上場企業の社会的および環境のデータを投資家に提供するようになりました。同時に、企業の非財務的開示を導く目的でサステナビリティレポートの枠組が開発され、2006年には国連が支援した[責任投資原則](#)（PRI）が導入され、現在では2300を超える機関や企業などが署名しています。環境、社会、ガバナンス（ESG）投資はこうした発展の下で成長し、**2018年には運用資産額は30兆米ドルまでのぼりました。**

ESG基準を投資判断に組み入れる主流な投資家グループが増えている一方で、機関投資家の多くは未だ組み入れるまでに至っていません。さらに投資家コミュニティでは、投資が人権に与えるリスクを評価

1. はじめに：行動の呼びかけ

し改善措置を講じる取り組みは広範にわたって放置、過小評価されています。自社の方針やプラクティスに現在のESG考慮を取り入れている機関投資家でさえもその傾向にあります。この問題をさらに悪化させているのは、ESG評価基準と関連枠組を人権基準に統合・連携するにはほど遠いという状況です。また、「人権」は機関投資家にとって「ニッチ」分野またはアクティブ投資戦略にのみ関係すると位置づけられることがあまりにも多く、ESG関連の懸念やあらゆる投資形態に深く根付いたものとして解釈されていないのです。

一方で、OECD多国籍企業行動指針やその他主流となっている責任ある企業行動に関する基準を踏まえながら指導原則を策定したことで、企業側の人権デュー・ディリジェンスのプロセスに対する認識と理解が深まる結果となり、すべてのESG関連行動を支援する実用的で意味あるガバナンスプロセスへのアプローチが生まれています。



スポットライト： OECD多国籍企業行動指針

指導原則は、既存の環境およびガバナンスのリスクとインパクトの適正実施管理システムを補完し、さらに人権との重要な乖離を埋めるものです。2011年に、OECDは指導原則をOECD多国籍企業行動指針に組み入れ、社会的、環境的、ガバナンス（ESG）懸念事項の枠組みを適用しました。OECDは、2017年に「[機関投資家の責任ある企業行動（Responsible Business Conduct for Institutional Investors）](#)」で、投資家の観点からこれらの結びつきをさらに強固なものにしました。

国際的なレベルで見ると、指導原則を効果的かつ広範に浸透させて実施するために国連が定めた2018年の国連ビジネスと人権に関するワーキンググループの報告では、国連は投資家に対し「指導原則に基づき自身の責任において人権デュー・ディリジェンスを実施し、投資先企業による効果的な人権デュー・ディリジェンスの実施をより体系的に要求し、そして他の組織やプラットフォームと連携することで投資先企業との連携と有意義な関係性を確保すること」を呼びかけました。

ESGの内「S：社会」と最も密接な関連性がある指導原則は、指導原則経営システムアプローチを作り出し、OECDもそれを適用しました。そのアプローチをとることで、投資家は幅広いESGリスクと影響を体系的に評価・対応することができます。「課題ごと」や「分野ごと」に都度対処する非現実的で効率の悪いアプローチを試みる必要がなく、投資家はより確実なプロセスと結果に適切に焦点を当てることができるのです。

1.1 背景と状況

指導原則をESGの取り組みのあらゆる面に行き渡せることで投資家にできること

- 世界共通の信用性の高い基準点においてESGに関する実践の基礎を作る
- 一貫した基準と指標に基づく投資間の同等性を促進する
- 責任ある企業行動を世界的に拡大する
- 人権リスクの管理をするアプローチを、発生ベースではなく積極的なものにする

しかしながら機関投資家の大半が、指導原則に則った人権尊重の投資家責任を実行するために必要となる、日々の業務活動や役割に沿った実際的なツールを持ち合わせていません。そのため、機関投資家達にとって人権尊重の責任にエンゲージすることは、依然としてとりわけ難しい課題なのです。

1.2. 目的、ターゲットオーディエンス、適用範囲

このツールキットは、投資活動を最重視しながら、機関投資家が自社の事業に関わる人々のリスクを指導原則に則って評価・対処しリスク管理システムを適用できるよう現実的な手引きを提供するものです。これについて、ツールキットでは、人権リスク管理アプローチを段階ごとに分類し、ツールとケーススタディを提供しています。「ツールキット付録」ですべてのツールを参照できます。

ツールキットのターゲットとなるメインオーディエンス

- **アセットオーナー**：資産の所有権を有する、年金基金（民間、公共、第3セクターの従業員）、保険基金、政府系ファンド、教会、慈善団体、財団法人、ファミリーオフィス、マルチファミリーオフィス、そして資金提供者など
- **アセットマネジャー**：顧客であるアセットオーナーに代わり、投資代行の役割を担う組織

このツールキットは、その適用範囲を絞り込むため、融資型の投資ではなく保有型の投資に適しています。返済金がある他に不払いの結果を伴うこともある企業またはプロジェクトへの融資型の投資に対し、保有型の投資は、投資家が株価に連動した資産価値の上昇を見込めるものの価値の上昇が保障されていない企業の株式を保有するものです。このツールキットの適用範囲は、公開/未公開会社双方の株式投資とアクティブ/パッシブ運用双方の投資戦略に及びます。

このツールキットは、主に上場株式の少数派株主と未公開株式のリミテッド・パートナー（LP）に重点を置いています。同時に、公開会社の主要株主や非公開会社のゼネラル・パートナー（GP）も同様にツールキットが提供する手引き、リソース、ツールの多くを有効活用できます。

1.2 目的、ターゲットオーディエンス、適用範囲

少数派株主は、機関投資家が運用管理する資産の大部分を占めています。多くの場合、少数派株主が人権侵害を引き起こしたり助長したりすることはありませんが、投資を通じて実際の侵害または起こり得る人権侵害に直接的につながっています。そのため、ツールキットは投資活動を通して株主が直接的に人権侵害に関連している状況に重点を置いています。

このツールキットは、市民社会組織、政府、国内外企業などが責任ある投資を促進し、投資活動に伴う人権のリスクや影響に対する投資家の説明責任を促進するための取り組みも支援しています。

1.3. 主要な概念

人権とは？

人権とは、国籍、居住地、性別、出身国また民族、肌の色、宗教、性的指向、言語、その他の事由に関わらずすべての人類が生まれながらに持つ権利です。[国連人権高等弁務官（OHCHR）](#)が認めるとおり、普遍的な人権が不可侵で相関性があり、相互に依存し、不可分です。

人権とは、個人が基本的な社会福祉を享受し尊厳を守られながら平等に生活するために、すべての人が有する権利です。生きる権利、ハラスメントや差別を受けない権利、プライバシー権、表現の自由などの公民権や政治的権利、また、働く権利、社会保障を受ける権利、教育を受ける権利などの経済的、社会的、文化的権利、そして、結社の自由、団体交渉の自由、強制労働と劣悪な児童労働からの解放などの労働者の権利が挙げられます。



1.3 主要な概念

国際人権法では、各国政府が人権を保護、尊重しかつ充足するために果たすべき義務の概要を、企業活動の観点も含めて説明しています。普遍的人権保障は、以下の条約・規約に説明されます。

- 「世界人権宣言」(UDHR)、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」(ICCPR)、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」(ICESCR)を含む[国際人権章典](#)
- [国際労働機関 \(ILO\) の中核的労働基準](#)
- 「あらゆる形態の人権差別の撤廃に関する国際条約」(ICERD)や、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(CEDAW)など、[その他国際人権条約機関](#)が履行を監視する規約
- 「人及び人民の権利に関するアフリカ憲章」、「人間の権利と義務に関する米州宣言」、「ASEAN人権宣言」、「人権と基本的自由保護のための欧州条約」などの[地域的な人権協定](#)
- 国際的な人権協定と地域的な人権協定を成文化する、国内の人権法

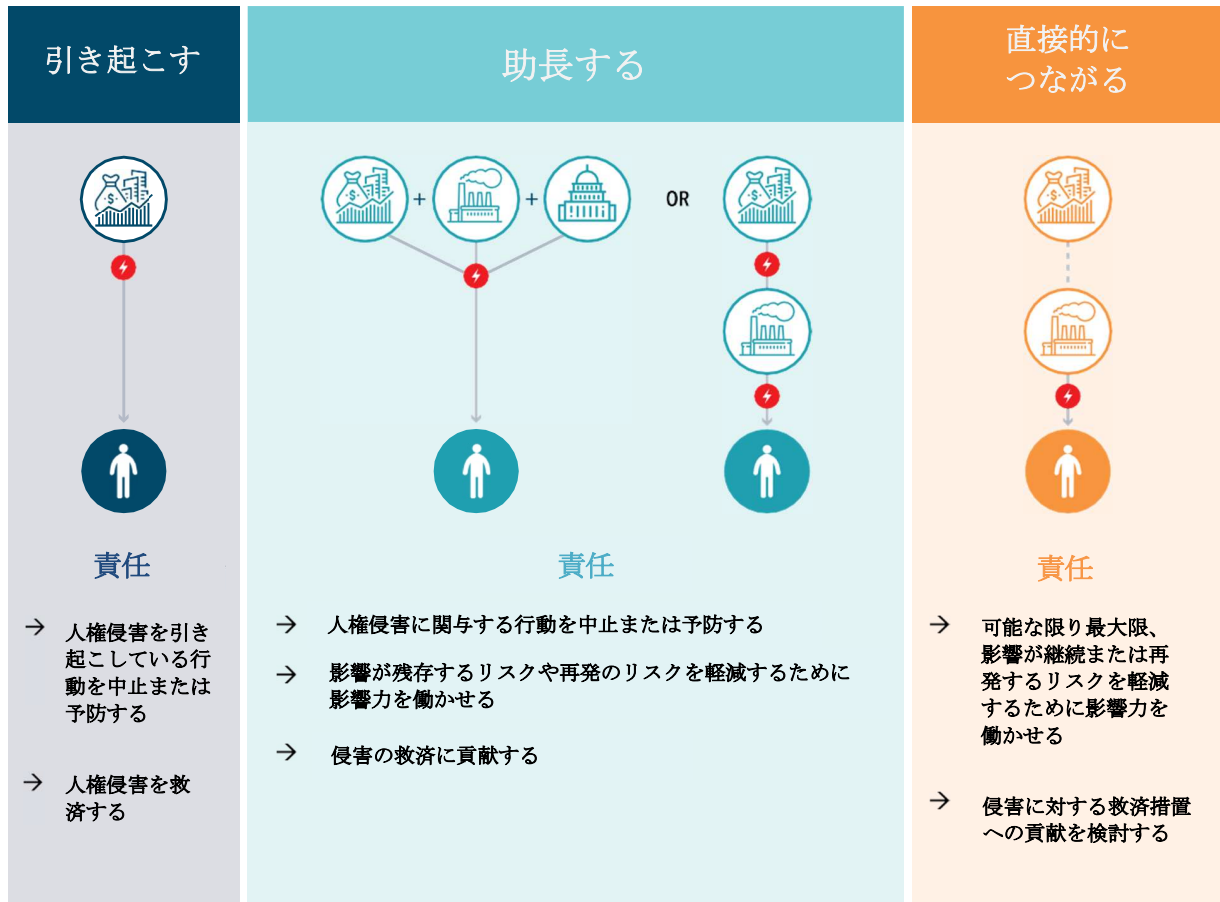
投資家は人権への影響にどのように関与し得るか

投資家を含む事業体がどのように人権への負の影響に関与し得るのか、指導原則は、以下のとおり3つの形で明記しています。

- 自社の事業活動や不備が原因となり、人権侵害を引き起こしている
- 顧客をはじめとした別の事業体と共にまたは外部企業を通じて、自社の事業活動が人権侵害を助長している

投資先企業などのビジネス上の関係を通じて、自社の事業、製品またはサービスが人権侵害と取引関係によって**直接的につながっている**

1.3 主要な概念



人権侵害を「引き起こす」、「助長する」、「取引関係によって直接的に関わる」ことについて、企業の責任範囲の主な違いは、その侵害に対する救済措置で期待される企業の役割です。救済措置には「謝罪、補償、原状回復、金銭的または非金銭的賠償、刑罰（罰金など、刑事制裁または行政処分）が含まれるほか、例えば差止または再発防止の保証などによる侵害予防」が含まれます。企業が負の影響を「惹起」し又は「助長」する場合、救済措置を施す要件は満たさないものの、企業は、世評を考慮するなど様々な理由において、その立場に見合った救済のための役割を果たすことが考えられます。

指導原則の策定者、John Ruggie（ジョン・ラギー）教授は次のように強調しています。「人権侵害を『助長すること』と侵害と『関わること』の間には、連続性があります。さまざまな要因によって、特定の事例がその連続性のどこに位置するかが決定されます。その要因とは、①企業が他者による人権侵害をどの程度可能にし、促進し、または動機づけたか、②そのような人権侵害を知り得たか、知っているべきだったか、③その人権侵害に対処するために講じたあらゆる是正策の質、などです。」

例えば、British Institute of International and Comparative Law (BIICL)が発行した2017年討議資料と責任投資原則 (PRI) は、「未公開株式 (PE) ファンドの投資戦略と企業の一般的な出資比率によっては未公開株式投資会社が企業支配権を有することもあり、そうした場合、引き起こされたあらゆる人権侵害をPE会社が止めるまたは予防することが期待されます。少数派株主でさえ、未だ大きな影響力を有していると見られ、特に未公開株式投資会社は通常、投資先企業の役員会に席を置いているのです。」と強調していま

1.3 主要な概念

す。このことに関連して、法律事務所Hogan Lovellsは、未公開株式投資会社は投資先企業による人権侵害に対して責任を負うものと考えられると言及し、責任の有無は「ファンドが公表する内容や人権侵害を引き起こした投資先企業の事業活動の監督および管理についてファンドが責任を負う範囲」に拠るとも付け加えました。

マテリアリティと顕著性との関係とは？

投資家は、投資で金銭的なリターンを得ることを法律で義務付けられており、リスク調整後の投資リターンの見込みを損なう可能性のあるリスク（本文では**マテリアルリスク**と定義される）は、適用される**ハードロー**の下で受託者責任を順守しながら管理される必要があります。一方で、**国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）の指導原則－解釈の手引き**の下での投資家責任の人権尊重は**顕著性アプローチ**に重点を置いています。つまり、出発点で最優先に掲げているのがビジネスではなく、人々へのリスクなのです。

企業における顕著な人権課題は、影響の**深刻さ**（規模、範囲、救済の可能性で決定）と影響を及ぼす**可能性**（事業内容、関係性、事業活動の他、脆弱なグループの存在有無で決定）に基づいて特定されるべきです。深刻さは可能性よりも重視されます。つまり、可能性が低くても深刻度の高い影響は、顕著であるとして優先されるべきということです。

管理されてない深刻な人権侵害は多くの場合、事業へのマテリアルリスクになります。

OECDは機関投資家について以下のように説明しています。

「OECD行動指針に従ってデュー・ディリジェンスを実施することで、投資家は自社の投資が社会や環境に及ぼす負の影響を回避できるだけでなく、財務や風評リスクを回避し、顧客や投資先企業からの期待に応え、そして世界が掲げる気候変動問題と持続可能社会への目標達成に寄与できます。投資慣行を考慮する際に、ESGの課題をはじめとした長期的な投資価値の向上という観点を怠ると、従来よりも受託者責任の怠慢として捉えられる傾向にあります。」



ケーススタディ： 顕著な人権リスクとマテリアルリスクの収斂

『Social Cost and Material Loss: The Dakota Access Pipeline（社会的コストと重大な損失：ダコタ・アクセス・パイプライン）』と題したFirst Peoples Investment Engagement Program（FPIEP）による研究では、Energy Transfer Partners社（ETP）、米国陸軍工兵隊、そして投資家が、Dakota Access Pipeline（DAPL）プロジェクトにおいて関連する社会的リスクの特定に失敗した経緯を明らかにしています。Standing Rock Sioux Tribe（スタンディングロック・スー族）とDAPLとの対立についての議論が不十分であったために、社会的紛争が激しさを増した結果、重大な損失を被るに至りました。この研究では、社会的リスクに対処しなかったことから生じたETP社（株価の下落）、銀行（口座の解約、評判悪化）、納税者を含む地域のステークホルダーへの重大なコストの総合的評価を提供しています。ETP社をはじめとした、DAPLの持株を有するその他の企業を受けた損失額は75億米ドルを超えます。この調査は、社会的紛争に関わる重大な損失を回避したければ、企業と金融機関は包括的かつ厳格なデュー・ディリジェンスのプロセスを通じて人権を認識するべきとして結論づけています。

1.3 主要な概念

Sustainability Accounting Standards Board (サステナブル会計基準審議会：SASB) のマテリアリティマップでは、企業の財務状況や事業パフォーマンスに影響を与えるとされる複数の人権リスクが特定されています。これには、「労働者権利…に関する基本的人権」を保障していない労働慣行も含まれます。マテリアルリスクと人権リスクの関係性を認識しつつ、2020年4月、SASBに定義されている労働関連資料を開示するよう企業に求めた2つの株主提案は、**Fastenal社**（61%）と**Genuine Parts社**（79%）において過去最多の賛成過半数で決議されました。

投資の意思決定に人権尊重を考慮している企業などのESG投資で構成される投資先企業は、現在のコロナ禍でもより良い業績を上げていることも次第に明らかになってきました。例として、ハーバードビジネススクールのGeorge Serafeim（ジョージ・セラファイム）教授とState Street Associatesのレポートによると、人的資本、サプライチェーン、そして2020年のコロナが引き金となった市場崩壊を受けた経営危機への対応が積極的かつ前向きだった企業ほど、機関投資家から多額の出資を受けていることが確認され、競合社よりもマイナスリターンが少なかったとのことです。**Business & Human Rights Resource Centre**、**Semilla Consultores社**、そして**Löning – Human Rights & Responsible Business社**も同様に、すでに人権デュー・ディリジェンスのプロセスを踏んでいた企業がいかにして他社より迅速かつ効果的に危機に対処できたのかを明示しています。

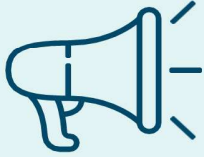
投資家にとってステークホルダー・エンゲージメントが意味すること

指導原則が期待しているのは、すべての事業活動家が人権リスク管理活動を通して、影響を受けるステークホルダーと定期的に関わることです。つまり、人権に対する投資家のアクションは、実際に直接的な影響を受ける人の経験に基づくものでなければならないということです。以前から、企業は、自社の投資家、従業員、顧客、サプライヤーなどの事業パートナー、規制者などをステークホルダーとしてみなしてきました。2019年8月、**ビジネスラウンドテーブルは企業の目的に関する声明を更新し、ステークホルダーを顧客、従業員、サプライヤー、コミュニティ、そして株主と定義しました。**

人権を尊重する企業の責任という観点では、主要なステークホルダーとは **ライツホルダー、信用できるライツホルダーの代表者、そして専門家組織**として理解されます。

投資レベルで見ると、アセットオーナーとアセットマネジャーは通常、投資先企業の活動で深刻な影響を受ける個人またはコミュニティと最も関わりがありません。そのため、投資家が人権侵害の影響を受けるライツホルダーと直接的に関わることは多くの場合現実的ではありません。**投資活動に付随する人権リスクと影響、人権リスクを取り巻く事業プラクティスのギャップ、そしてそのギャップを埋めるために推奨される行動に関してきちんと理解するために、投資家は、ほとんどの場合、人権組織、専門家、国際的な労働組合などの信用できるライツホルダーの代表者と関わりを持つ必要があります。**非常に深刻な人権リスクの悪影響の可能性や申し立てが存在する場合、または影響を受けたコミュニティが各地で遊説を行っていたり、または株主総会に代理人として参加していたりと、機会がある場合には、投資家は影響を受けるコミュニティと直接的に関わる必要があるかもしれません。

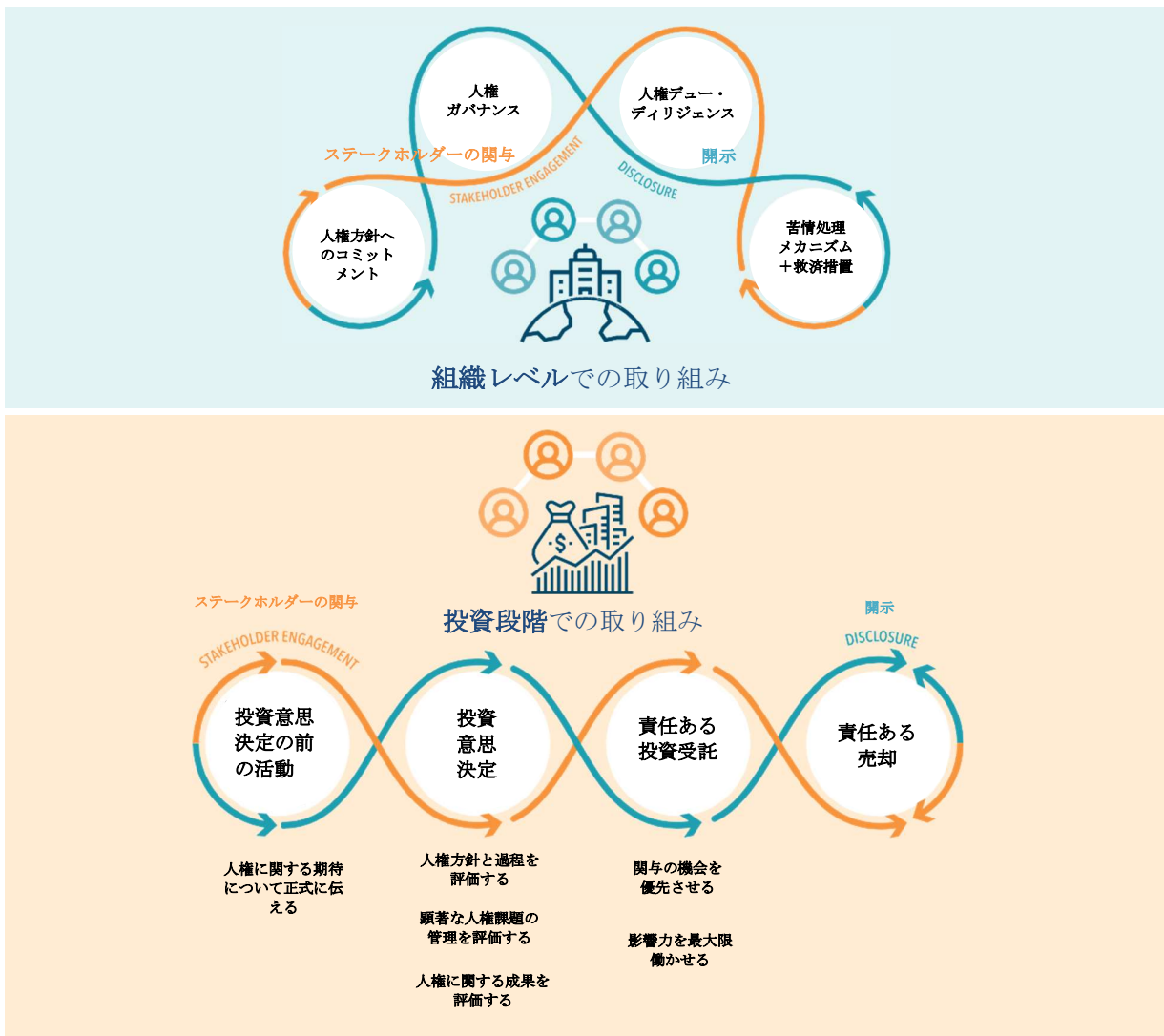
さらに、投資家は、ステークホルダー・エンゲージメントに関し、企業の開示情報が指導原則の基準を満たしているかどうかを効果的に評価するために、**組織能力を強化すべきです。** これを実践するべく投資家が備えるべき重要なリソースは、Shift社によるレポート**Dissecting Human Rights Disclosure: A Tool for Investors**（人権開示の分析：投資家のためのツール）です。



2. 投資家責任を実現させる：行動計画

このツールキットでは、(1) 組織レベルおよび (2) 投資レベルでの人権尊重のために投資家がとるべき行動を以下の枠組で示します。以降のセクションと、そこに付随するケーススタディそしてツールキット付録にあるツールでは、上述の2つの包括的分野で推奨される各段階において、機関投資家が利用できるリソースの選択肢を提供しています。ツールキットは規範的というより包括的なものを目指していません。つまり、投資家は、一度にツールキット全体の運用を試みるよりは、短、中、長期的に人権活動を最も現実的に発展可能な部分に焦点を当てるべきということです。

投資家責任を実現させる





2.1. 組織レベルでの行動

指導原則では、アセットオーナーとアセットマネジャーによる運用と事業関係に関する積極的かつ信頼できる人権リスク管理プロセスの基本的要素を提供しています。

人権を尊重するためにすべての機関投資家が実践すべきこと：

- 国際的に認められるすべての人権を尊重する方針のコミットメント
- 人権ガバナンスの仕組み
- 人権デュー・ディリジェンスのプロセス
- 引き起こした又は助長した悪影響の救済を可能にする効果的な苦情処理メカニズム
- 包括的で意味のある人権開示



グッドプラクティスのヒント： 予防は治療に勝る

指導原則が意図するところは、企業による人権への悪影響が発生する前、または人権への悪影響が管理されないまま悪化する前に人権への悪影響を予防することです。人権侵害の悪化により投資先企業は事業運営の中断を迫られ、投資が台無しになる状況が考えられます。

例えば、大半の企業が従業員の安全かつ健康に働く権利を脅かさないよう管理システムを構築しています。多くの企業がこれらの管理システムに「ニアミス」アプローチを採用しており、従業員が安全かつ健康に働けるよう労働リスクを未然に防ぐことを保証するために、従業員は自身の安全と健康が悪影響を受ける結果になり得た出来事を報告するように促されています。同様のアプローチはすべての人権に関連するリスク管理にも拡大すべきであり、悪影響が発生してから対処するのではなく、未然に人権侵害の可能性を特定、防止、軽減することを重視する必要があります。



関与する人

アセットオーナー

- 最高幹部
- 投資意思決定者
- エンゲージメントの専門家
- アセットマネジャー関係部門
- 広報部門
- 社内ポートフォリオ管理チーム（該当する場合）

アセットマネジャー

- 最高幹部
- ポートフォリオ管理者
- ESGリスク管理部門
- エンゲージメントの専門家
- 顧客関係部門
- 広報部門



TOOL ALERT :

ツール #1: 投資家
の人権尊重方針への
コミットメント
チェックリスト

参照先ツールキット
付録、
pp. 36-37

人権尊重方針へのコミットメント

組織レベルでの投資家の人権尊重方針へのコミットメントは、指導原則16に明記されている主要な内容に沿ったものでなければなりません。

- 組織の最上級レベルで承認されている
- 関連する人権の専門家による助言を得ている
- すべての事業関係における人権尊重への期待を説明している
- 社内外で、企業の人権尊重方針が公開され積極的に伝達されている
- 企業のその他の方針や手続きをはじめ、事業全体を通して人権尊重方針が反映されている



TOOL ALERT :

ツール #2: 投資家
による人権尊重
のためのガバナンス
チェック
リスト

参照先 ツールキット
付録、
p. 38

人権尊重のためのガバナンス

組織レベルでの人権尊重方針へのコミットメントを果たすには、投資家は強固なガバナンスの仕組みとプロセスを整える必要があります。以下は、グッドプラクティスの重要な特徴です。

- ESGリスク管理に関連するものを含む他の組織の方針とガバナンスシステムに、人権尊重方針へのコミットメントを組み入れる
- 人権尊重方針へのコミットメントに関する責任と説明義務を特定の職務に割り当てる
- 取締役会による監視
- 十分な資金配分
- 企業のあらゆる職務にわたって組織的な能力を形成する（例えば、社内ポートフォリオマネジャー、リサーチアナリスト、エンゲージメントの専門家、ラインマネジャー）
- あらゆる事業パートナー [例：外部委託マネジャー、投資先企業、格付機関、インデックスファンド提供者（パッシブ運用投資関連）、LPおよびGP（未公開株式関連）、あっせん会社（未公開株式関連）、調査会社、コンサルタント会社、およびその他サービス提供者] の選定、エンゲージメント、監督、見直しに関する明確な手順

2.1 組織レベルでの行動



ケーススタディ： 組織レベルでの人権尊重方針へのコミットメントとガバナンス

スウェーデンにある5つの公的年金基金の内の一社、[AP2](#)。AP2は指導原則を取り入れた運用を行うことを自社の[人権尊重方針声明](#)で発表しました。人権尊重方針声明は国際人権法や国際人権基準に準拠し、AP2が「当基金の運用上に起こり得るいかなる人権への負の影響も特定し管理可能なプロセスを有しています」と述べています。当基金は人権尊重方針の実施状況を共有し、金融業界における人権尊重の姿勢を促進させることを約束しています。AP2の全従業員が方針に対する理解度を上げる研修を受けており、サプライヤ、事業パートナー、投資先企業は事業運営にあたり人権を尊重することが期待されています。同方針では、取締役会および最高幹部レベル以下までどのように人権尊重の取り組みが実施されるかも説明しています。AP2は現在リスク評価を行っており、社内システムと社内プロセスに人権デュー・ディリジェンスプロセスの実践を取り入れることを計画しています。

人権デュー・ディリジェンス

投資家の側面からのデュー・ディリジェンスのプロセスは二本柱から成ります。(1)投資家は、人権に対する実際のまたは潜在的な悪影響を引き起こすまたは助長しているリスクを特定し管理しなければならない、(2)投資家は自社が直接的に結びついている人権に対する悪影響を予防または軽減する努力をしなければならない。投資家の人権デュー・ディリジェンスの最初の領域である、投資家が人権侵害を引き起こすまたは助長する可能性のある場合の手引きとして、ツールキットで投資家向けの[Doing Business with Respect for Human Rights](#)（人権を尊重するビジネス）および[European Commission's guide on human rights for small and medium enterprises \(SMEs\)](#)（欧州委員会の中小企業のための人権に関する手引き）を参照できます。



グッドプラクティスのヒント： 有言実行

投資家にとって「有言実行」の姿勢はプラスに寄与します。機関投資家が投資先企業に対して、自らが自社の人権尊重責任にどのように関与しているかを証明できれば、投資先企業とのエンゲージメントは、より信頼性の高い実践されたアプローチに基づいていることとなります。また、ベストプラクティスや課題を共有し、そこから学び、相互に知識を積み上げるピアラーニングを実施することもできます。

苦情処理メカニズム

機関投資家は、自社の従業員など誰かの人権に悪影響を引き起こしたり助長したりしている場合に救済措置を講じることができるよう、独自の苦情処理メカニズムを用意しておく必要があります。[Doing Business with Respect for Human Rights](#)の第3章8節では、投資家の事業活動で影響を受けた従業員、取引先、その他のステークホルダーによる苦情を受け付けて対処するシステムをどのように最もうまく構築するかに関するガイダンスを提供しています。

2.1 組織レベルでの行動

人権開示

投資先企業同様、投資家もどのように深刻な人権侵害リスクと悪影響に対処するのか、正式に開示することが期待されています。アセットオーナーによる開示は、投資の意思決定に人権への配慮がどのように反映されているか、受益者に情報提供します。次に、アセットマネジャーによる開示は、投資の方法と管理に人権がどのように取り入れられているかに関する重要な情報をアセットオーナーに提供します。投資家が自社の投資活動に関係する人々へのリスクをいかに管理するかについての説明責任を問うという点で、投資家による人権に関する報告は重要な公共の利益であり、前述のとおり、投資家には人権に関する情報の開示が以前にも増して求められています。



スポットライト： 指導原則 報告フレームワーク

指導原則の報告フレームワークは、投資家を含む企業が、指導原則に則って人権課題を報告するための包括的なツールです。企業が人権尊重責任を果たしていることを確認し周知するために答えを持つようにすべき質問一式が簡潔に載せてある他、それらの質問の回答方法も明確に示されています。質問は大きく3つのテーマ、人権尊重のガバナンス、報告の重点の決定、顕著な人権課題の管理に対応しています。



ケーススタディ： アセットオーナーによる開示

2019年、スウェーデンの公的年金基金AP2が国連指導原則の報告フレームワークに則った初の人権報告書を公開しました。この報告では、AP2が自社の投資ポートフォリオを通して人権リスクに直接的に結びつくまたは助長することのリスクに焦点を置いており、指導原則の実施に向けた努力、またその過程での成果、および課題をより透明性の高いものにするを意図しています。報告書は、AP2による人権課題へのコミットメント、ガバナンス、方針を取扱い、AP2の顕著な人権リスクの特定プロセスを説明し、そしてブラジルにおけるヴァーレダム（Vale）の決壊と農地投資に関係する2つの顕著なリスクの迅速かつ積極的な管理について詳細に述べています。



ケーススタディ： アセットマネジャーによる開示

オランダの銀行ABN AMROの**人権報告書**は、国連指導原則の報告フレームワークにある主要な質問を中心に構成され、当該銀行の顕著な人権課題とその課題に対して講じた対処措置に関する情報、投資意思決定過程と行動への人権課題の統合、ステークホルダーとのエンゲージメント、そして有効な救済措置を講じる努力について公開しています。当該銀行が金融サービス提供者、雇用者、貸付者、そして投資サービス提供者としての役割を持つ点を考慮した上で、この情報を事業機能横断的に細分類しています。投資マネジャーとしての役割に関しては、ABN AMROがどのようにして人権を尊重する企業への投資顧客に促しているのか詳述しています。



2.2. 投資段階での行動

ほとんどの場合、投資先企業の事業環境、取引関係、企業活動を最も把握しているのは自社自身です。そのため、機関投資家の役割と責任は、投資先企業が強固かつ有効な人権方針、デュー・ディリジェンスのプロセス、苦情処理メカニズムを有しているかを評価し、その評価を基に効果的な行動を起こすことです。

投資家は当該アプローチを、投資意思決定に先立ち、意思決定の最中、そして投資受託期間中、つまり投資サイクルを通して取り入れる必要があります。[14ページ](#)で人権リスク管理システムの主要なステップを図示しています。

以降のセクションでは、アセットオーナーとアセットマネジャーが、公開および非公開会社への投資やアクティブおよびパッシブ運用投資戦略において、人権へのコミットメントを果たす際に役立つ手引き、ツール、ケーススタディを提供しています。

投資意思決定に先立つ活動

人権尊重に対する期待について正式に対話する

投資家は、投資家が期待する人権尊重について、潜在的投資先企業、アセットオーナーとアセットマネジャー間、そしてその他の取引先を含むあらゆる事業関係者と正式に対話することが求められます。

潜在的投資先企業との対話

アセットオーナーとアセットマネジャーは、企業に対して人権尊重と指導原則の実施を期待していることを公式に対話する必要があります。こうした対話は例えば、企業のホームページ上やパブリックスピーキングの機会を活用しても良いでしょう。また、投資家による人権尊重への期待は、例えば企業が自社の株式購入を勧める投資家との面談の場などで、できる限り企業と直接的に共有することも必要です。



関与する人

アセットオーナー

- ➔ 投資意思決定者
- ➔ エンゲージメントの専門家
- ➔ アセットマネジャー関係部門
- ➔ 社内ポートフォリオ管理チーム（該当する場合）

アセットマネジャー

- ➔ ポートフォリオ管理者
- ➔ ESGリスク管理部門
- ➔ リサーチアナリスト
- ➔ エンゲージメントの専門家
- ➔ 顧客関係部門

2.2 投資段階での行動

ブラジル、インドネシア、マレーシア、シンガポール、南アフリカ、タイの証券取引所のように上場審査の最低基準に人権報告を求める取引所が世界的に増えてきました。しかしながら、この傾向が普遍的になるまで、投資家が人権尊重への期待について個別に対話することが非常に重要です。



ケーススタディ： 企業に対する人権尊重の期待

ノルウェーの石油ファンドである政府年金基金グローバルを運営する、[Norges Bank Investment Management社](#)。Norgesでは[Human Rights Expectations Towards Companies](#)（企業に期待する人権尊重）を企業の取締役会を対象として、事業運営中に起きる人権課題に企業がどのように対処することを期待しているのか明確にしています。指導原則やその他の国際的に認められている基準に則り、同文書では企業に対する期待を4つの重要な分野に分けて伝えています。すなわち、①事業戦略および計画に人権尊重を組み入れること、②リスク管理に人権を組み入れること、③人権に関する戦略を開示し報告をすること、④ステークホルダーとのエンゲージメントを行うこと、そして⑤苦情処理メカニズムに関与することです。取締役会は組織内での人権尊重責任を明確化して責任の所在を明らかにし、これらの取り組みを実行するために自社の経営管理を導き、監視し、見直すことが求められます。



ケーススタディ： 未公開株式に対する人権尊重の期待

デンマークを拠点とするPolaris Management A/S社は、指導原則とOECD多国籍企業行動指針を基にした[Private Equity Corporate Social Responsibility Policy](#)（未公開株式に関する企業の社会的責任方針）を有するアセットマネジャーです。この方針では、投資段階での人権コミットメントをどのようにして資産クラス全体に適用するか、そしてそのコミットメントをどのようにして未公開株式ファンドに適用させるのかを明示しています。



TOOL ALERT：

ツール #3: アセットオーナーからアセットマネジャーへの質問

参照先 ツールキット付録、[p. 39](#)

アセットオーナーとアセットマネジャーの対話

アセットオーナーとアセットマネジャー双方が、責任投資の基礎として指導原則の枠組に基づく人権尊重の期待を周知させることが求められます。特にアセットオーナーは、アセットマネジャーに対して資産を指導原則に則って管理するよう求め、上述した関連投資手引きや方針説明にこれらの要件を明記する必要があります。

逆に、アセットマネジャーは、自身が投資先企業に求める期待をアセットオーナーと共有し、指導原則の実施に関してアセットオーナーと積極的に連携する必要があります。これには、四半期会議の場でアセットマネジャーからアセットオーナーに対して、投資の実施や管理の際の人権基準について伝えることが挙げられます。

2.2 投資段階での行動



ケーススタディ： アセットオーナーに人権尊重へのコミットメントを伝える

Unitarian Universalist Association (ユニテリアン・ユニヴァーサリスト協会：UUA) は、ファンドマネジャーの立場から、同協会の **Investment Information Memorandum** (投資情報メモランダム) に、指導原則に則って人権を尊重している企業に投資するというコミットメントを取り入れました。このメモランダムは、UUA 寄付基金への投資に先立って考慮すべき重要な情報をアセットオーナーに提供するためのものです。

その他の取引先との対話

投資家が期待する人権尊重について、その他の取引先 [格付機関、インデックスファンド提供者 (パッシブ運用投資関連)、LPおよびGP (未公開株式関連)、あっせん会社 (未公開株式関連)、調査会社、コンサルタント、およびその他サービス提供者] に対してより詳しく伝える目的で、上述したツールの補足として行動規範を活用することができます。

人権を尊重する投資家責任はこれらの取引先にも及び、投資家は、深刻な人権侵害リスクを回避するために投資戦略の再設計の可能性についてもこれらの取引先の全てにおいて取り組み、調整された又は目的に合ったファンドの創設に努める必要があります。

投資意思決定

人権基準は、投資意思決定過程全体においても総合的に考慮する必要があります。これには投資家がある会社に投資するか否か決定する段階も含まれますが、それに限定されません。

アセットオーナーに関しては、アセットマネジャーやその他事業パートナー (調査会社やコンサルタントなど) の選定を取り巻く決断は投資意思決定過程の一部であるため、人権への配慮を組み入れる必要があります。また、同じことは、どの事業パートナーと協働するか、どの資産クラス及び資金構造で設計するか、そして人権の尊重が投資に十分反映されるか、といったアセットマネジャーによる決定にも言えます。

現在、多くの社会的責任を果たすアセットオーナーは、投資先企業や潜在的投資先企業が事業運営やバリューチェーンに深刻な人権リスクを抱えていないかを審査しており、アセットマネジャーがこのようなアセットオーナー向けに特定の金融商品を開発する場合があります。この審査には、人権課題をはじめとした社会的・環境的基準に基づいて特定の証券を投資家が投資の検討対象から除外する、ネガティブ・スクリーニングを含む場合があります。典型的な除外対象やネガティブ・スクリーニングの対象として、たばこ、アルコール、問題となる武器、化石燃料が挙げられ、また最近では民間の刑務所も対象となっています。

既知の人権リスクを抱える業種の企業やハイリスクな事業環境で事業運営を行う企業の審査は、投資先に深刻な人権侵害リスクがないことを保証してくれるかもしれませんが、あらゆる業種、規模、事業環境の企業が深刻な人権侵害に結びついている可能性があります。

2.2 投資段階での行動

投資家は従来の審査アプローチにとどまらず、以下の評価に基づいて投資決定を下すべきなのです。

- 潜在的投資先企業の人権リスク管理方針とプロセスの質
- 潜在的投資先企業の顕著なリスクと地理的リスクの管理の質
- 潜在的投資先企業の人権に関する取り組みの成果

人権方針とプロセスの評価

投資決定を行なう際は、指導原則の基準を反映したプロセスを企業がどの程度確保しているかを検証する必要があります。

既存および潜在的投資先企業の双方に対するプロセスベースの評価手順が整っている投資家は、指導原則の実施状況を審査するために、この評価手順を調整する必要があります。アセットオーナーは、その投資管理責任者が十分な評価手順を定めており、潜在的投資先企業の深刻な人権リスクだけでなく人権リスク管理過程の成熟度と質が審査結果に反映されていることも確認してください。

投資家は、企業が適切な人権方針コミットメントやデュー・ディリジェンスのプロセスを持ち合わせ、有効な苦情処理メカニズムを構築しているかどうかをこの段階で判断します。各分野の関連情報を評価する際に、[指導原則報告フレームワーク](#)に含まれる質問をご参照ください。



ケーススタディ： プロセスベース評価基準

Human rights and Businesses: How Can One Assess the Corporate Responsibility to Protect Human Rights? (人権とビジネス：人権を守る企業責任の評価方法) と題した討議資料の中で、アセットマネジャーのAmundi社は、企業が指導原則に則って人権責任を管理するプロセスを評価する機関投資家のためのモデルを開発しました。このプロセス中心アプローチでは、方針へのコミットメント、ガバナンスと戦略、リスクの特定と優先順位付け、統合と行動、パフォーマンスの監視、苦情申立ての管理、そして申立てへの対応に言及しています。

現在、企業による意義のある人権開示は未だ例外的で一般的ではありません。そのため、この分野の情報にアクセスし企業を十分な規模で評価することは、投資コミュニティにとっての課題となっています。

2.2 投資段階での行動

しかし、[Corporate Human Rights Benchmark](#)（企業人権ベンチマーク：CHRB）や[UN Guiding Principles Reporting Database](#)（指導原則報告データベース）、[Behind the Barcodes](#)（バーコードの裏側）、[Behind the Brands](#)（ブランドの裏側）、そして[BankTrack's Human Rights Benchmark](#)（バンクトラックズ人権ベンチマーク）などのイニシアティブやツールが増えており、投資家への関連情報の提供に努めています。これらのツールは総企業数に対してほんの一部しかまだ取り扱っておらず改善余地もありますが、[World Benchmarking Alliance](#)（ワールドベンチマーキングアライアンス）がCHRBをその活動の全領域に正式に統合するなど、こうした努力を著しく拡大させる取り組みが進行中です。



スポットライト： Corporate Human Rights Benchmark

[Corporate Human Rights Benchmark](#)（CHRB）では、農作物、アパレル、資源採取、ICT製造セクターの大きな上場企業200社による人権課題への取り組みの評価を行っています。企業は、ハイレベルな人権方針へのコミットメント、人権デュー・ディリジェンス、救済措置など、指導原則を反映した指標に照らして評価されます。CHRBは人権課題への取り組みと申し立てへの対応も評価し、パフォーマンスを評価する材料にしています。これによって、CHRBは、企業が適切な人権リスク管理システムを有しているかどうかを投資家が判断するための支援をすることができます。ベンチマークを用いれば、投資家は、企業のパフォーマンスを経時的に追跡したり、国際基準に沿って事業運営をする企業へ投資したり、自社のパフォーマンスを改善する必要のある企業とエンゲージメントをしたりすることもできます。



ケーススタディ： 人権デュー・ディリジェンスのさらなる開示を求める投資家の声

4つのハイリスクセクターにわたる人権開示の改善を促す取り組みの一環で、[Investor Alliance for Human Rights](#)が先頭に立って、CHRBによる評価数字を改善するよう要求した書簡を大手多国籍企業95社に送りました。その書簡は、総資産4兆5000億米ドルにのぼる176の機関投資家グループによって署名されました。書簡を送られた95社は、CHRBによる人権デュー・ディリジェンス実施評価指標の数字が最も低い企業でした。



ケーススタディ： 方針、手順、コミットメントの評価

デンマークの投資基金[SDG Invest](#)は、投資決定する前に企業の人権方針、プロセス、そして実施状況の評価します。評価事項には、サプライチェーンにおける人権への影響を軽減するために企業がどのようにサプライヤーとエンゲージメントをしているか、生活賃金の支払いを公約しているか、児童労働の発生を防ぐ特別な手段を導入しているか、また責任あるデータプライバシー方針を策定したか、などがあります。2019年版SDG Investの[インパクトレポート](#)によると、人権デュー・ディリジェンスを実施した企業の割合が大幅に増えた一方で、生活賃金の支払いを公約している投資先企業はわずか12%でした。

2.2 投資段階での行動

顕著な人権課題の管理を評価する

企業の人権リスク管理過程の質を評価するためには、顕著な人権課題に企業がどの程度対処しているかが重要な要素になります。評価を実施する一つの方法は、あるセクターに属する企業が、セクター全体で知られている顕著な人権リスクを防ぐ、軽減する、そして対処するステップを踏んでいるかどうかを考慮することです。例えば、以下に挙げるセクターの企業（他セクターを除外するものではありません）は、以下に列挙されている課題に対する自社のポリシー、過程、実務慣行について説明できる必要があります。

- 情報通信技術（ICT）：プライバシーとデータ保護、言論と表現の自由、紛争と安全保障、差別、政治参加
- 再生可能エネルギー：先住民族の自由意思による事前の十分な情報に基づく同意（FPIC）、土地の権利、天然資源に対する権利、人権擁護者、労働権
- アパレルとフットウェア：健康と安全、強制労働、児童労働、人身売買、生活賃金

企業による顕著な人権リスク課題の管理方法を理解することが不可欠なため、[KnowTheChain](#)、[Ranking Digital Rights](#)、[Business & Human Rights Resource Centre](#)（ビジネスと人権リソースセンター）の再生可能エネルギー評価指標は、企業がどのようにして強制労働やデジタル著作権リスク、土地の権利などを管理しているのかについて貴重な情報を投資家に提供しています。

人権リスク管理過程の有効性を理解するため、投資家は、リスクの高い地域に結びついている企業がどのようにして地域特有の既知のリスクを防ぎ、軽減し、対処しているのかについても評価すべきです。ミャンマーの宗教的マイノリティ、中国の新疆ウイグル自治区、カナダとアメリカの先住民族、カタールの建設労働者に対して高まるリスクが実例として挙げられます。

人権に関する成果を評価する

投資家は、企業がどのように人権リスクを管理しているのかを理解するためにプロセスの情報が不可欠だということを知っておく必要があります。しかし、上場株式や人権に関する開示の現状を鑑みると、企業による努力が人権侵害を防ぎ、軽減し、救済する望ましい成果を上げられたかどうか、投資家が有意義に評価するためには情報が不十分である場合が多いのです。

企業による人権課題への取り組みに関するデータは他の資料と混ざっていたり内容が乏しかったりするため、探すのが困難です。企業が開示する人権課題への取り組みの成果に関する限られたデータは、開示が規定されている2分野である（1）健康と安全保障、（2）ダイバーシティ&インクルージョンに圧倒的に集中しています。その結果、投資家は、正しいことを言うことに長けた企業と真に社会的責任のある企業とを見分けることができないということになります。

人権課題への企業努力の成果に関する有意義な情報を投資マネジャーに届けるには（特に規模が大きい場合は）多くの課題が残されているものの、企業のパフォーマンスを評価するために、企業が現実的に人に与える影響を測ろうとしているプロジェクトとツールもいくつかあります。例えば、Shift社による[Valuing Respect Project](#)では、企業の人権課題の成果に関する評価はインプット、活動、そしてアウトプットをととも重視していますが、人に与える結果はほとんど評価されないことが示されています。このプロジェクトでは、人に与える結果を投資家が評価する際に役立つツールと知見の開発に取り組んでいます。このプロジェクトの6つの重点分野は、注意すべき事業モデル、指標の設計、リーダーシップ・ガバナンス・文化、行動変容、人権尊重に

2.2 投資段階での行動

関する説明、そしてステークホルダーの声です。

世界各地で活動する企業の現実の影響について世界各地の市民社会組織が詳述し公開している膨大な報告に加え、企業が人権に与える影響に関する重要な情報源として、[ビジネスと人権リソースセンター](#)のホームページと無料の[Weekly Update](#)があります。これらのリソースは、投資家やステークホルダーに、ビジネスと人権に関するトップニュースや最新ニュースを通知し、個別の企業の不当行為の申し立てに注目させることで、それらの企業が応答する機会を提供するものです。

責任投資の責務

投資を開始したら、機関投資家は投資サイクルにおける責務遂行段階を通じて人権の尊重に取り組みます。これには以下の内容が挙げられます。

- 人権尊重を根本とするアプローチに基づく関与の機会を優先する
- 投資家の影響力を最大限に使って人権尊重を促進し奨励する



TOOL ALERT :

ツール #4 : ビジネスと人権に配慮する企業の紹介テンプレート

参照先 : ツールキット付録、[pp. 40-46](#)

関与の機会を優先する

投資家によっては非常に多くの企業でポジションを保有していたり変えたりするので、すべての投資先企業に関わることは実質的に不可能です。そのため、以下の点を考慮に入れて投資ポートフォリオのリスクを評価し優先順位を付けることが重要です。

- [公開されている情報](#)で、企業の人権方針と、コーポレート・ガバナンスおよびリスク管理システムにおける国連指導原則の幅広い実施には重大な乖離があることが示唆されている
- 企業の価値提案、バリューチェーンおよび/または収益モデルを含む[事業モデル](#)は人権リスクを高めるか
- 企業に、人権に対して深刻な悪影響を及ぼした過去があり、再発の可能性はあるか。深刻度の評価は、影響がどの程度深刻か（規模）、どの程度まで広がるか（範囲）、結果として生じる損害を是正することがどの程度困難か（救済の可能性）に基づいて行う必要がある
- 人々の尊厳と基本的権利の尊重が[企業文化](#)に反映されていないか

[次のページに続く](#)

2.2 投資段階での行動

- 企業の運営および／または取引関係者の運営が、法の支配が弱い国や紛争地域など、リスクの高い状況にあるか
- 市民社会組織、労働組合の代表、人権擁護者、影響を受けた権利者によるステークホルダーへの情報提供では、企業の人権尊重のパフォーマンスに重大な乖離があるとしているか



TOOL ALERT :

ツール #5:
企業への人権に関する重要な質問

参照先 ツールキット
付録、[pp. 47-49](#)

影響力を最大限に働かせる

投資家は、一旦投資を始めたら自社の投資先企業が人権課題への取り組みに対する期待に必ず応えられるように影響力を強化し働かせます。人権侵害に関係している投資先企業の行動の変化に影響を与えることのできる投資家には、影響力があると言えます。投資家が影響力を効果的に働かせる責任は、スクリーニングや投資先企業への直接的な関与に限られるものではありません。

OECDは、投資家が投資先企業をはじめとした事業関係者の行動に変化をもたらすことには実質的に限界があると述べています。また同時に、指導原則も踏まえ、投資家が企業に働かせることのできる影響力は「企業の行動を促すよう説得するために何ができるかを考える際には有用ですが、投資家がデュー・ディリジェンスを実施し、持ち得る影響力を効果的に効かせるべきかどうかを考慮する際には有用ではない」程度であると認識しています。

投資先企業の行動に変化を起こすことを目的として、投資家が効果的に影響力を働かせることができるか否かは、企業のオーナーシップ構成（例：上場企業、民間企業、国営企業）やコーポレートガバナンスに関するルールなど、さまざまな要素の影響を受けます。同時に、大手資産運用会社や未公開株式のGPは、ビジネス慣行を変えられる特に強い立場にあります。さらに、投資家同士で影響を与え合ったり協力したり、少数株主として投資先企業に有意義な質問を投げかけたりといった、一見単純とも思える影響力の働かせ方でも、最高幹部をはじめとした企業の機能全体に強い波及効果を与える可能性があります。人権尊重の拡大のため、投資家は自らの影響力を過小評価するべきではありません。



TOOL ALERT :

ツール #6:
企業への人権に
関する重要な質
問

参照先 ツールキット
付録、[pp. 50-53](#)

あらゆる投資家が多様な方法で、自らの影響力を最大限に働かせる

- 投資先企業と建設的な対話をし、以下を促進させる
 - (1) 人権方針、ガバナンス、デュー・ディリジェンス、そして有効な苦情処理メカニズムの採用
 - (2) 人権侵害の被害者への救済措置の提供
- 指導原則に則った**株主提案の提出**
- 人権へのコミットメントを反映した**議決権代理行使ガイドライン**を策定し、そのコミットメントに沿った代理人による議決権行使に関与し、投資先企業のリストまたは少なくとも具体的な融資基準以上の投資の「寸評」を開示する議決権代理行使報告書の発行
- 自社の議決権を代理行使する機関による**議決権行使を監視**し、責任を追究する
- 責任ある事業慣行を促進する、**ピアツーピアおよびマルチステークホルダーのプラットフォームに参加**し、投資先企業にも同様のプラットフォームへの参加を促す
- 政府、国際機関、裁判所、業界団体などの**政策立案者や基準設定団体に関与させて**、人権の尊重と説明責任に根差した責任ある事業行動が行えるよう環境を整える



ケーススタディ :
ICT分野における人権課題への取り組みに関する手引き

ICT企業による人権課題への取り組みに対して求める事項について投資家に情報提示するため、人権のための投資家アライアンスは一連の説明書を作成しました。この説明書では、プライバシーとデータ保護、言論と表現の自由、紛争と安全保障、差別、政治参加など、ICT分野を取り巻くいくつかの顕著な人権課題に対し、企業による行動の改善を目的としたケース別の手引きを提供しています。

2.2 投資段階での行動



ケーススタディ： 議決権代理行使ガイドライン

企業との直接対話、株主提案の提出、原則に基づいた議決権代理行使、公共政策の課題に対する意見提示を通して、Domini Impact Investments社は資本市場における人権の尊重を推進させようと努めてきました。同社のProxy Voting Guidelines and Procedures（議決権代理行使ガイドラインとプロシージャ）は、社会的責任ある投資家を取り巻く複数の懸案課題に対してDomini社はどのような立ち位置にいるのかを要約し、また各課題に対するファンドの割り振りがどのように決定されるのかを示しています。公開された文書には、人権を含む社会的・環境的な提案に対する議決権行使の詳しい手引きが載っています。

以下は、指導原則に則った責任ある事業行動を促進させるべく、自らの影響力を最大限に働かせるアセットオーナーとアセットマネジャーの例です。

影響力の形	人権に対する悪影響を防ぎ、軽減させる取り組み
影響力を働かせる	
企業の対話	<p data-bbox="486 443 1061 477">人権に対する悪影響を防ぎ、軽減させる取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="486 495 1364 712">➔ Investor Advocates for Social Justice（社会正義のための投資家支持団体：IASJ）に加盟するアセットオーナーは、自動車企業の方針と活動に関与しバリューチェーン全体を通して人権が尊重されていることを確保するべく、2018年にShifting Gears initiative（変速イニシアティブ）を立ち上げました。雲母、コバルト、ゴム、皮などの自動車部品の多種多様な材料に関連する児童労働、強制労働、劣悪な労働環境などのリスクのマッピングに基づいて、アセットオーナーによる働きかけが行われています。 <li data-bbox="486 730 1364 981">➔ ICCRの「No Fees」イニシアティブに参加する投資家は、パーム油、シーフード、電子機器、アパレル、資源採取業界の企業に、倫理的な人材採用の取り組みを促し、企業内サプライチェーンと企業間サプライチェーンの労働者が仕事を得るために手数料の支払いを強要されないよう働きかけています。このイニシアティブでは、移民労働者への搾取を防ぐために企業の採用方針に以下の3つの基本原則を取り入れるよう求めています。（1）従業員に採用斡旋手数料の支払いをさせることの禁止（2）書面による従業員の明確な雇用契約（3）従業員の身分証のアクセスの妨げの禁止。 <p data-bbox="486 1003 1332 1070">注記：投資家と企業との対話は、その性質上、多くの場合、対話とその成果については機密情報となります。</p>
株主決議と 議決権代理行使	<p data-bbox="486 1133 1085 1167">人権に対する負の影響を防ぎ、軽減させる取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="486 1193 1364 1411">➔ 人権ガバナンス：2020年、Robeco社、Federated Hermes社の国際事業部、The Sustainability Group、NEI社、その他の共同提出者は、Alphabet社に対して株主決議を共同で提出し、同社の製品やサービスによる人権への影響を管理する方法についての評価および人権尊重責任を果たす同社の取り組みの監督を行う、人権リスク監督委員会の設立を要求しました。また取締役会に対して、委員会に助言を与える個々の課題の専門家で構成された諮問機関の設立を検討するよう求めました。 <li data-bbox="486 1438 1364 1655">➔ 人権方針：2019年、宗教団体Sisters of the Holy Names of Jesus and Mary、U.S.-Ontario Province、および9団体の共同提出者は、American Outdoor Brands社の取締役会に対し株主決議を提出し、人権を尊重する同社のコミットメントを明確化し、既存のまたは潜在的な人権への悪影響を特定し評価、防止、軽減するためのデュー・ディリジェンスプロセス案の説明を含む包括的なポリシーの採用を要求しました。 <li data-bbox="486 1668 1364 1944">➔ 人権への影響を評価：2019年、米国の宗教団体Priests of the Sacred Heart、Benedictine Sisters（バージニア州）、Benedictine Sisters、Sacred Heart Monastery（アラバマ州カルマン）、はTJX Companies社に株主決議を提出し、採用および強制労働に関連するリスクなど、同社の事業とサプライチェーンによる実際のまたは潜在的な人権侵害リスクを特定し分析する過程を報告するよう求めました。株主決議では、同社からの報告に、評価を構成するための人権原則、評価の頻度、強制労働のリスクに関するパフォーマンスを追跡・評価する手段、そして評価の結果

2.2 投資段階での行動

影響力の形	人権に対する悪影響を防ぎ、軽減させる取り組み
影響力を働かせる	
	<p>を同社の企業方針と意思決定にどのように取り入れているか、概説をするよう求められました。</p> <p>→ 人権デュー・ディリジェンスの開示：2019年、Investor Advocates for Social Justice (IASJ) 率いる15社の投資家はTyson Foods社に対して株主決議を提出し、同社が実際に与えているまたは与え得る人権に対する悪影響を評価、特定、防止、軽減し、救済する人権デュー・ディリジェンスのプロセスに関する報告書の作成を要求しました。株主決議では、同社の事業、サプライヤー、請負業者を含むTysonの事業活動が人権に及ぼす悪影響の特定および評価、ならびに人権侵害の防止と改善措置の策定プランについて、報告書に記載するよう概括しています。また、ステークホルダー協議の形態と規模、同社による自社の人権デュー・ディリジェンスのプロセスの有効性の追跡方法も報告するよう求めました。</p> <p>被害者への救済措置を講じる取り組み</p> <p>→ 救済メカニズム：2020年、宗教団体Congregation of Divine Providence (テキサス州サンアントニオ) はSkechers社に対して株主決議を提出し、効果的な救済メカニズムの構築をはじめとする包括的な人権方針を採用するよう同社の取締役会に要求しました。</p>
影響力を最大化する	
ピアツーピアのイニシアティブ	<p>人権に対する負の影響を防ぎ、軽減させる取り組み</p> <p>→ 加盟メンバーの運用資産総額が4兆米ドルを超えるInvestor Alliance for Human Rights (人権のための投資家アライアンス)は、メンバーに対し投資家同士の協力や人権の尊重にエンゲージメントする機会を提供しています。投資家メンバーは、ベストプラクティスの共有や実際的なツールの共同開発、投資先企業との共同対話やエンゲージメント、またさまざまな基準設定や政策立案の取り組みなどに参加しています。さらに、大手投資管理会社の人権方針の策定とその過程、そして実践にも関与しています。</p> <p>→ 人権のための投資家アライアンスは、人権リスクの説明書を作成し、米国移民関税執行局 (ICE) との政府契約を結んでいる民間のビッグデータ分析ソフトウェア開発会社Palantir Technologiesとの直接的／間接的な投資家に対し、情報を提供することで支援しました。PalantirはICEと「ミッションクリティカル」と言える関係にあり、労働現場への立入捜査を可能としており、さまざまな人権リスクをもたらしています。その結果、Rathbone Greenbank Investments社は、Palantirにベンチャー投資している同社のポートフォリオ企業RELX (旧Reed Elsevier)と共同でこれらの人権リスクを問題として取り上げ、「ベンチャープロジェクトだからといってPalantirは風評被害から免責されるものではない」と述べました。</p>

2.2 投資段階での行動

	<p>→ 130社を超える投資家がWorkforce Disclosure Initiative（従業員管理開示イニシアティブ：WDI）に署名し、これにより、投資家が結集して持続可能な開発目標8のDecent Work and Economic Growth（働きがいも経済成長も）に則したより良い雇用の推進に努めています。</p> <p>署名者は企業に対し、企業の直接運営やサプライチェーンに関わる比較可能な労働力情報を開示し、企業とのエンゲージメントにそのデータを利用して企業間で比較するよう求めました。</p>
<p>マルチステークホルダーの関与</p>	<p>人権に対する悪影響を防ぎ、軽減させる取り組み</p> <p>→ 70社を超えるオランダの年金基金が、非政府組織、労働組合、そして政府と協力してDutch Pension Funds Agreement on Responsible Investment（オランダ年金基金の責任ある投資に関する合意）を策定しました。合意の当事者は、投資活動がもたらす社会や環境への負の結果を予防し軽減することを目標としています。</p> <p>→ 9社の機関投資家が加盟するGlobal Network Initiative（グローバル・ネットワーク・イニシアティブ：GNI）。2008年に発足したGNIは、ICT業界での人権への配慮を推進させることを目的に、ICT企業、人権団体や報道の自由団体、学者、そして投資家を結集させたマルチステークホルダープラットフォームです。GNI原則と付属の実施ガイドラインでは、表現の自由とプライバシー権の保護を支援するため、企業における責任ある意思決定の枠組みを提供しています。</p> <p>被害者に救済措置を講じる取り組み</p> <p>→ 「オランダ年金基金の責任ある投資」の策定に参加した投資家は、当合意に対応するToolboxに救済に関する手引きを載せています。手引きでは、投資家が人権への悪影響に結びついている場合、「投資家による救済措置は要求されていないものの、投資家は被投資会社が救済措置を講じるよう働きかけるべき」と概説しています。</p>
<p>規制当局、政策立案者、基準設定機関への働きかけ</p>	<p>人権に対する負の影響を防ぎ、軽減させる取り組み</p> <p>→ The Investor Case for Mandatory Human Rights Due Diligence（義務的な人権デュー・ディリジェンスに向けた投資家のケース）は、各国政府に対し、企業による人権デュー・ディリジェンスの必須要件の策定と実施を求めるものです。運用資産5兆米ドルにのぼる105社の投資家が署名しているこの取り組みは、運用資産1.9兆米ドルの投資家達によって署名された従前の投資家声明Making Finance Work for People and Planet（人と地球のための融資）に続くものです。「人と地球のための融資」では、投資サイクルを通じて人権に配慮することを投資家に要求するよう各国政府に求めており、これは企業と投資家による人権デュー・ディリジェンスの実施があれば最良の方法で達成できます。</p> <p>→ 総資産1.2兆米ドルの機関投資家達によって、直近のエクエーター原則のレビュープロセスに対して提言書が提出されました。これは、エクエーター原則と、指導原則などの一般に認められているビジネスおよび人権の基準との連携を要求するものです。</p>

2.2 投資段階での行動

	<p>→ 複数の投資家が、RightsCo Labによるプロジェクト「<u>企業の人権課題への取り組み改善を目的とした、投資家主導のESG基準へのビッグデータ活用</u>」に参加しています。このプロジェクトは、投資家が企業に対し直接雇用の従業員とサプライチェーンの労働者双方の労働権を改善できるよう促すことができるよう、<u>サステナビリティ会計基準審議会（SASB）</u>と協力して強固な一連の開示基準を策定し定義づけています。</p> <p>被害者への救済措置を講じる取り組み</p> <p>→ 2019年7月、BlackRock社をはじめとした主要な機関投資家206社は、<u>Human Rights Campaign</u>とその他NGO4社が連邦最高裁判所に提出した「<u>friend of the court</u>」（法廷助言者）見解趣旨書に署名しました。この趣旨書では、雇用、住宅供給、医療、教育の面で性差別を禁じる連邦政府による既存の市民権法の下、LGBTQの人々が差別から守られているかを判断できる3つの事例を挙げています。この画期的な見解趣旨書には、これまでのビジネスにおけるLGBTQ無差別事例の趣旨書よりも数多くの企業が署名しています。</p> <p>→ ダッカ近郊の商業ビル「ラナ・プラザ」崩落事故から6年、ICCR率いる運用資産総額3兆米ドルを超える190社の投資家グループが声明を発表し、<u>Accord for Fire and Building Safety in Bangladesh（バングラデシュにおける火災予防および建設物の安全に関わる協定：Accord）</u>によって縫製工場の労働者の安全確保と崩落事故の被害者への救済措置を継続できるように、バングラデシュ政府とバングラデシュ縫製製造業者および輸出業者協会に対し協定の交渉に応じることを要求しました。</p>
<p>市民社会の関与</p>	<p>人権に対する悪影響を防ぎ、軽減させる取り組み</p> <p>→ ブラジルのヴァーレが所有していたブルマジーニョ尾鉱ダムの決壊による大惨事を受け、NPO法人Church of England Pensions Boardとスウェーデン年金基金4社（AP Funds）の倫理委員会は<u>Investor Mining & Tailings Safety Initiative（投資家による鉱業と尾鉱安全イニシアティブ）</u>の設立を指揮しました。このイニシアティブの目的は、資源採取産業で活動している機関投資家が、被害を受けたコミュニティや国際的な専門家、政府代表、企業代表と関わることを可能にすることです。投資家は何よりも尾鉱貯蔵施設の情報開示を企業に要求しており、また尾鉱ダムの国際的な基準の整備も求めています。</p>

Leverage Practice Matrix of the Lichtenstein Financing against Slavery and Trafficking (FAST) Initiative [奴隷制と人身売買の反対を掲げるリヒテンシュタイン融資（FAST）イニシアティブの活用実践マトリックス] でその他の役立つ事例を参照できます。

2.2 投資段階での行動

責任ある売却

企業に人権への悪影響を防ぐまたは軽減するほどの影響力がなく、また影響力を高めることも困難な場合、指導原則はその企業は取引関係を終わらせることを検討すべきと明記しています。投資家向けに OECDはこの点について詳述しており、売却は最終手段またはよほど深刻な人権への影響が認められる場合のみに行なうとしているものの、人権侵害を軽減させる取り組みに繰り返し失敗していたり、軽減の実現が不可能であったり、人権への悪影響が非常に深刻なため正当な理由となり得る場合においては、その企業の株式を手放すことは適切な対処法になると述べています。

OECDは、投資の撤収が適切かどうかを判断する際に考慮すべき以下の要素を示しています。

- 企業に対する投資家の影響力
- 投資家にとってその企業との関係性がどの程度重要か
- 影響の深刻度合
- その企業との関係性に終止符を打つことで悪影響を受けるかどうか

投資家は、最も悪影響を受けるステークホルダー（例えば、被害を受けるコミュニティ）が望む結果や、彼らが投資家によるどのような行動を最も意味があると思うかについても考慮し、優先させます。

投資を撤収するにあたり、報道発表で売却理由を説明することをお勧めします。それにより企業に大きな圧力をかけ、企業の株式を保有する他の投資家に影響力を与えることができます。売却理由を説明する報道発表は、売却の前でも後でも構いません。



ケーススタディ： 責任ある売却

死者249人以上を出した2019年のブルマジーニョ尾鉦ダムの決壊後、Church of England（英国国教会）はEthical Exclusion Process（倫理的配慮による除外過程）を踏み、Vale SAの株式を売却しました。Church of Englandは、ヴァーレが被害を受けたコミュニティにできる限りの補償を行ったという調査報告と証拠を待ってから再投資について考慮すると述べました。Church of Englandは、倫理面と財政面両方を考慮して売却決定を下しています。



ケーススタディ： 責任ある売却

2019年12月、デンマークの年金基金ATPはGrupo Mexicoの株式売却を決定しました。ATPは8か月にわたり、新設尾鉦ダムに関してGrupo Mexicoとの関与を試みましたが失敗に終わりました。このダムが新設されるブエナビスタ鉦山は、2014年8月に環境災害が起きており、新設ダムもソノラ州の人々と環境に危険をもたらします。ATPは、通常であれば当ファンドは売却ではなくESG基準について企業と関わりを持つとした上で、しかしながら、Grupo Mexicoへの投資により、ATPがOECD多国籍企業行動指針へのコミットメントを果たすことができなくなることに懸念を示しました。

2.2 投資段階での行動



ケーススタディ： 責任ある売却

世界最大の政府系投資ファンドNorges Bank Investment Management (NBIM) は、ペルー最大手の消費財企業Alicorp S.A.A.が、ペルーのアマゾンにおいて先住民族の土地の深刻な権利侵害や森林破壊に結びついているプランテーションからパーム油を入手していたことが判明した後、同社の株式1230万米ドル相当を売却しました。



3. 結論：行動を起こす

世界の至る所で繰り返される事業活動は、日々さまざまな形で人々の尊厳や基本的人権に深刻な悪影響を与え続けています。こうした事業活動に潤沢な資金を提供することで、機関投資家は現状を変え、個人、コミュニティ、そして幅広い社会に利益をもたらす事業を進展させる重要な役目を担っています。

人権課題に取り組む投資家としての役目は、もはや「あったらいいな」の提案ではありません。世界、地域、そして国レベルの当局の枠組みや基準設定団体は、機関投資家をはじめとしたあらゆる事業者が、事業活動全体を通して人権に配慮する責任を担うことを期待すると明確に述べているのです。欧州では、投資家が、投資意思決定に人権課題を含むESG要因をどのように組み入れているかについて説明を求められるなど、人権分野への取り組みの期待が高まっています。また、サステナブルなリターンに関心を持つ財務的に慎重な投資家は、人権責任を果たす取り組みに積極的に関わっていくこととなります。

このツールキットでは、投資家がとるべき行動のロードマップを提供することで、投資家への高まる期待に応え、人を傷つけるのではなく人の役に立つ責任ある持続可能な経済システムの発展に向けた課題克服を支援しています。すぐに使える実践的なツールや実例で示したケーススタディを提供しており、投資家はこのツールキットを活用して試行する過程で改善することができます。筆者は、本ツールキットが投資家による人権課題への具体的な行動促進に寄与することを願い、引き続き人権分野において投資家と協力者への支援を続ける所存です。



ツールキット：付録

ツール #1

投資家の人権尊重方針へのコミットメントチェックリスト

参照先：[p. 16](#)

→ **組織の最上級レベルで承認されている**

- ヒント：理事長および最高経営責任者が人権尊重方針に署名する
- ヒント：人権尊重方針を承認した理事会議事録を閲覧可能にしておく

→ **関連する人権専門家の助言を得ている（人権団体、ビジネスと人権の専門家、人権に関する社内の専門家など）**

- ヒント：国際的に認められたあらゆる人権を尊重する内容の方針にする（国際人権章典およびILO中核労働基準の遵守は必要）
- ヒント：人権尊重方針が、法令順守と人権コンプライアンスを区別しているか確認する。方針に、投資家は法令順守を約束することと簡潔に述べられている場合もある。投資家がどのようにして指導原則に則って人権リスクを管理しているかということが重要。また、地域の法律で義務化されている行動が投資家による悪影響を引き起こすまたは助長する可能性がある場合、投資家は法律に違反することのない範囲で、できる限り人権への悪影響を防ぐまたは軽減するよう取り組むことを人権尊重方針に明記することもできる

→ **人権尊重という視点で、投資家がすべての事業関係者に期待する内容を明記する**

- ヒント：国際社会は、事業体にとって「人権の尊重」が意味することを定義づけているものの、個人にとっての「人権の尊重」は定義していない。投資家は、人権の尊重において従業員からの支援を期待できる
- ヒント：投資家による従業員への期待をさらに詳しく説明するために、従業員のための行動規範が役に立つ場合がある
- ヒント：社外の委託マネジャー、格付け機関、調査会社、コンサルタント、その他のサービスプロバイダーなどの事業関係者への期待を共有する際、事業関係者のための行動規範が対話の一助となる場合がある。少なくとも、事業関係者が国際的に認められているあらゆる人権を尊重し、指導原則に明記された人権尊重への期待に則った行動をとっていることを、投資家は事業関係者に期待する必要がある



→ 社内外で公開され、積極的に対話されている

- ヒント：人権尊重方針が投資家のウェブサイトから簡単に閲覧できるようにする
- ヒント：投資家が人権方針への責任（人権方針へのコミットメントの普及など）を果たすために、社内ポートフォリオマネジャー、リサーチアナリスト、エンゲージメント専門家、ラインマネジャー、またその他の人員などの従業員の支援に対する期待を共有する際、投資家による人権方針を支える研修や具体的な介入の開発が有益な場合もある
- ヒント：ステークホルダーと人権方針について対話する際、投資家は、問い合わせ先、人権に関する懸念事項、または類似情報について情報共有することを考慮することができる

→ 企業のその他の方針や手続きをはじめとした事業全体を通して人権尊重方針が反映されている

- ヒント：方針に、最高経営幹部による監視や日々の実施管理など、自社の人権ガバナンスを通して投資家がどのように人権方針へのコミットメントを実施するのかを記述することができる（ツール #2参照：投資プロセスにおける投資家による人権尊重のためのガバナンスチェックリスト）
- ヒント：方針に、ESGリスクや影響に関することを含むその他の方針が人権尊重方針へのコミットメントとどのように一致しているかを記述することができる
- ヒント：方針に、投資先企業による人権尊重方針へのコミットメントの質、人権デュー・ディリジェンスのプロセスの質、そして該当する場合には事業に関連した人権侵害の救済措置における役割の質に基づいて投資家がどのようにして投資先企業を評価し関与し説明責任を課しているのかを記述することができる



ツール #2

投資家による人権尊重のためのガバナンスチェックリスト

参照先：[p. 16](#)

- ➔ 世界的に認められているあらゆる人権を網羅する機関の人権方針へのコミットメントに根差したアプローチになっている（参照先ツール #1：投資家の人権尊重方針へのコミットメントチェックリスト）
- ➔ ESGリスク管理に関することやその他の関連する管理システムなど、他の機関のガバナンスシステムに人権ガバナンスを組み込んでいる
- ➔ 人権方針へのコミットメントのための日々の実施責任や説明責任が明確に役割分担され、必要に応じてパフォーマンスに対するインセンティブ制度も組み込まれている
- ➔ 人権方針へのコミットメントの実施に対する最終的な責任および説明責任は、最高幹部および／または全社的な部門に帰属している
- ➔ 取締役会は、人権方針へのコミットメントの実施状況を監視し、最高幹部から定期的に状況報告を受けている
- ➔ 人権方針へのコミットメント実施のために資金が割り当てられている
- ➔ 投資意思決定を行う前に人権リスクと影響を特定する手順を設け、少なくとも一年に一度のペースで見直しを行い、緊急の人権リスクと影響に対応する
- ➔ 既存の投資活動が指導原則に則っているかを評価する手順を設け、少なくとも一年に一度のペースで見直しを行い、人権リスクと影響が顕在化した場合に対応する
- ➔ 企業内のあらゆる部署で人権に関するキャパシティビルディングを行う（社内のポートフォリオマネージャー、リサーチアナリスト、エンゲージメントの専門家、ラインマネージャーなど）
- ➔ あらゆる事業パートナー（社外の委託マネージャー、投資先企業、格付け機関、調査会社、コンサルタント、その他のサービス提供者など）の選定、関与、監督、見直しに人権尊重を取り入れるための明確な手順を整える



ツール #3

アセットオーナーからアセットマネジャーへの質問

参照先 [p. 20](#)

アセットオーナーは、候補となるアセットマネジャーを評価する際に、またはオーナーとマネジャーの関係性を定期的かつ継続的に評価する際に、以下の質問をする必要があります。以下の質問を受けたマネジャーのパフォーマンスに対する期待もまた投資方針声明で明確に伝えられるものとします。

- ➔ 投資活動に関して、企業全体の人権方針へのコミットメントが単独で存在しているか、または投資に関するガイドラインやその他の関連方針に組み込まれているか
- ➔ 有意義な人権デュー・ディリジェンスのプロセスやその成果に基づいて自社の投資を評価しているか。評価の際、どのようなリサーチツールを使用しているか
- ➔ 自社の投資先企業に対し、指導原則に則った人権尊重への期待を提示しているか。この期待に対してどのようなフォローをしているか。投資先企業に対し、実施に向けた指導、専門的知見、助言を提供しているか
- ➔ すべての課題分野において、代理人による議決権行使ガイドラインに人権尊重が取り入れられているか。人権に関する決議の投票記録を報告しているか。報告されていなければ、投資先企業に対して、どのような形で指導原則の人権尊重の期待に対するパフォーマンスの責任を課しているのか
- ➔ デュアルクラスシェア（複数議決権株式）や未公開株式に関する意思決定と取り組みに人権デュー・ディリジェンスを取り入れているか。またはその他の方法で、人権に配慮した取り組みを行っているか
- ➔ 社内外の人権に関する専門家からデュー・ディリジェンスのプロセスに関する情報提供を得ているか
- ➔ 人権へのコミットメントを日々実施するにあたり責任者を置いているか。投資先企業の人権に関するプロセスとその成果を評価するにあたり、ポートフォリオマネジャーとアナリストはどのような役割を担っているか。彼らのパフォーマンスはどのように評価され、適切な場合は報酬と連動しているか
- ➔ 人権尊重へのコミットメントについて全社的な実施と監視を任される最高幹部および取締役会レベルでの責任者は誰なのか
- ➔ 人権慣行についてステークホルダーに情報提供するためのアクセス可能な伝達手段を用意しているか
- ➔ 自社の戦略的計画（運用段階と投資段階の双方）に、どのように人権尊重を取り入れているか。人権に関する企業の重要業績評価指標（KPI）は何か
- ➔ 投資先で人権に関連する問題が発生した場合の管理プロセスを備えているか



ツール #4

ビジネスと人権に配慮する企業の紹介テンプレート

参照先 [p. 25](#)

このテンプレート版の「ビジネスと人権に配慮する企業紹介」は、ある特定の企業が指導原則に則った人権尊重を実施しているかを投資家が評価するためのツールです。特に、候補となる投資先企業への徹底したデュー・ディリジェンスを実施しているPE会社に関連性の強いツールになっています。一方でこのツールは、ESG評価と格付け全体において常に存在する、企業の人権に関する方針、プロセス、実践に関する有意義な情報における根強い乖離を埋めるため、あらゆる投資家が活用すべきものです。

このテンプレートを使用して、企業が開示した人権に関するESG方針やプロセスを専門的に見直すことができます。また、企業が公開した人権への影響に関する報告、ステークホルダーへの情報提供、企業の方針とプロセスの乖離、そして投資家による活動の機会について把握することができます。

企業紹介の使い方

以下の表には、人権尊重を実践している企業の調査を行なう投資家向けに指針が示されています。企業によって入手できる情報が異なる可能性があることを認識した上で各表を完成させます。また、企業によって関係する課題も変わってきます。例えば、土地の権利や水が鉱業会社にとって顕著な課題である一方、プライバシーや表現の自由はテクノロジー企業で顕著な課題です。表の作成に役立つ情報源を随所に掲載している他、ステークホルダーを調査過程への関与に導く質問も提示しています。

I. 人権に関する方針とプロセス

企業が開示している人権に関する方針とプロセス、また人権に配慮する企業責任を果たす段階にある重要な乖離について概要を提供します。

有用な情報源としては、企業の年次報告書での開示、一般に公開されている人権への影響評価、[指導原則報告フレームワークデータベース](#)、[ビジネスと人権リソースセンターの企業の人権尊重方針ポータルサイト](#)、その他さまざまな指標分析が役立ちます。

企業を評価するための優れた実践については、以下を参照してください。

- ➔ [Business and Human Rights: A Five-Step Guide for Company Boards](#)（ビジネスと人権：企業委員会が取るべき5段階の手引き）、UK Equality and Human Rights Commission（英国 平等と人権委員会）
- ➔ [Corporate Responsibility to Respect: An Interpretive Guide](#)（人権尊重についての企業の責任・解釈の手引き）、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）



- [Doing Business with Respect for Human Rights](#) (人権に配慮したビジネス運営)、Global Compact (グローバル・コンパクト)、Oxfam、Shift
- 指導原則に関する[FAQ](#)、OHCHR
- [Human Rights Impact Assessment Guidance and Toolbox](#) (人権への影響評価の手引きとツールボックス)、Danish Institute for Human Rights (デンマーク人権研究所)
- [Human Rights Due Diligence Info Portal](#) (人権デュー・ディリジェンス情報ポータルサイト)、Global Compact Network Germany
- [Platform for Human Rights Indicators for Business](#) (ビジネスのための人権指標プラットフォーム)、デンマーク人権研究所
- [Remediation and Operational-level Grievance Mechanisms](#) (是正と実務レベルでの苦情処理メカニズム)、Institute for Human Rights and Business (人権とビジネス研究所)
- [Resources on Pillar II of the UN Guiding Principles](#) (指導原則のピラーIIに関するリソース)、Shift

以降のページの表に、指導原則の下で責任を果たすために企業が実施している既存の方針と手続きに関する情報を追加してください。実施内容と実情の乖離を特定した場合は、それらの溝をどのように埋めれば企業との関与に結びつくのか、提案を記入してください。



指導原則	既存の方針とプロセス	ギャップ（乖離）
16：人権方針	例：国際的に認められている人権指針（世界人権宣言、行動規範など）の遵守を約束するという企業のコミットメントを示す、企業の既存の人権方針コミットメントをリストアップする。	例：人権方針が存在しない、人権方針へのコミットメントが指導原則に概説された指針に則っていない。これらのギャップを解消するための提案も記入する。
16：人権ガバナンスと実施	例：全社的に人権尊重の取り組みを浸透させるための既存の人権ガバナンス構造や過程をリストアップする（人権に関して権限を有する取締役会、人権に関する最高責任者、部門横断的なワーキンググループ、従業員への人権に関する研修、事業関係者への伝達方法など）。	例：指導者と日々の管理者レベル間のギャップ、従業員や事業関係者の間に存在する人権尊重に取り組む姿勢のギャップ。これらのギャップを解消するための提案を記入し、ツールも参照する。
18：人権への実際の影響と潜在的な影響を評価する		
19：社内横断的な知見の統合および対処		
19：事業関係者との知見の統合および対処		



指導原則	既存の方針とプロセス	ギャップ（乖離）
20：人権への影響に対する取り組みの効果を追跡する		
21：顕著な人権課題への取り組みに関するパブリックコミュニケーション		
22：救済措置へのアクセス（運用レベルでの苦情処理メカニズム、国際的／マルチステークホルダーメカニズムなど）		

指標	格付け
<u>Bank Track Human Rights Benchmark</u>	
<u>Behind the Barcodes</u>	
<u>Behind the Brands</u>	
<u>Corporate Human Rights Benchmark</u>	
<u>KnowTheChain</u>	
<u>Ranking Digital Rights</u>	
その他	



ステークホルダーのイニシアティブに企業が関与	
<p>企業が参加している関連するマルチステークホルダーや業種のイニシアティブをリストアップする。MSI Integrity社のMulti-Stakeholder Initiative Database（マルチステークホルダー・イニシアティブ・データベース）にはさまざまなイニシアティブについて詳述されています。注記：UNGC、ETI、FLA、RBAおよびICMMの加盟メンバーは、CHRBの2019年版の格付けで、非加盟メンバーと比較して平均2倍以上のスコアを獲得しています。</p>	
ステークホルダーによるイニシアティブ	参加者 (あり、なし、該当なし)
Building Responsibly Initiative （責任構築イニシアティブ）	
Consumer Goods Forum （ザ・コンシューマー・グッズ・フォーラム）	
Ethical Trading Initiative （倫理取引イニシアティブ：ETI）	
Extractive Industries Transparency Initiative （採取産業透明性イニシアティブ：EITI）	
Fair Labor Association （公正労働協会：FLA）	
Global Network Initiative （グローバルネットワークイニシアティブ：GNI）	
International Code of Conduct for Private Security Providers （民間軍事会社のための国際行動規範）	
International Council on Mining and Minerals （国際金属・鉱業評議会：ICMM）	
Responsible Business Alliance （責任ある企業同盟：RBA）	
UN Global Compact （国連グローバル・コンパクト：UNGC）	
Voluntary Principles on Security and Human Rights （安全と人権に関する自主的原則）	
その他	



II. 人権への影響

この表を参考にして、投資家は公開されている企業による人権侵害情報の概要を収集できます。[世界人権宣言](#)やその関連規約から、企業が影響を及ぼす可能性の高い権利に焦点を当て、簡潔にリスト化しています。企業は人権リスクを評価する際、社会的弱者に対する権利の詳述も含めて、国際人権章典やILO中核的労働基準、その他の関連人権法に明記されたすべての権利を参照する必要があります。

[ビジネスと人権リソースセンター](#)では、人権侵害に関与した疑いのある企業に関するニュース記事やレポート、その他の出典を集約したものを提供しています。

差別からの自由	例：2019年、学者達は、あるソフトウェアでは、女性および色黒の人の顔は、その他の人の顔よりも認識が困難であると指摘し、某企業のAI技術にバイアスがかかっていることを発見した。
奴隷からの自由	
拷問や屈辱的な取り扱いからの自由	
結社の自由	
思想と宗教の自由	
移動の自由	
意見と情報の自由	
十分な生活水準を保持する権利	
文化生活に参加する権利	
教育を受ける権利	
有効な救済を受ける権利	
良好な労働環境と労働組合に参加する権利	
生存、自由、身体の安全に対する権利	
婚姻し、家族を形成する権利	
財産を所有する権利	
政治に参加する権利	
プライバシーが保護される権利	
休息および余暇を持つ権利	
自己決定を下す権利	
社会保障を受ける権利	
その他	



リスクのある権利者 企業活動による人権への悪影響にとりわけ脆弱な社会的グループ	
企業による人権への悪影響を受けるリスクが最も高い個人およびコミュニティについて記入してください。	
子ども	例：子どもへの性的虐待を描写した素材が、2019年にある企業のプラットフォーム上で複数のユーザーによって広く配信された。
健康状態	
人権擁護者	
先住民族	
LGBTQIの人々	
移民者	
貧困を生きる人々	
障害のある人々	
人種や民族のマイノリティ	
宗教に関するマイノリティ	
女性	
その他	

III. ステークホルダーへの情報提供

投資家は、可能であれば企業による影響に対処するために取り組んでいるステークホルダーを関与させましょう。そうすれば、投資家は人権リスクやリスクに対処するための推奨事項を特定しやすくなります。以下はステークホルダーを関与へ導くための質問事項です。

- ➔ 所在国および／または地域において、企業の事業が及ぼす悪影響は何ですか（例：デジタル権、強制労働、選挙、労働環境、環境に関する諸問題）
- ➔ 所在国および／または地域において、特定の企業が及ぼす悪影響は何ですか
- ➔ 上記の悪影響を被る権利者は誰ですか（例：人権擁護者、少数民族、女性、LGBTQの人々、政治的反体制派、子ども）
- ➔ 悪影響が生じた場合、救済措置を講じる際の課題は何ですか（例：補償、コミュニティの代替住居、侵害を引き起こしたことに対する謝罪、仕事の復帰、コミュニティの生活支援、状況の共同監視に関する同意）
- ➔ 所在国で人権に配慮するためには、企業はどんなリスクを認識しておくべきですか（例：労働法が国際基準に則していない、法令遵守が徹底されていない、司法制度が崩壊している）

組織	情報提供



ツール #5

企業への人権に関する重要な質問

参照先 [p. 26](#)

下記の表では、事業における人権尊重に関する主な期待事項ごとに、投資家が企業に聞くべき重要な質問事項を示しています。また、主要なリソースの欄には投資家が関与するにあたって取り入れることのできるリソースを提供しています。このリソースは、Shift社とMazars社による[指導原則報告フレームワーク](#)、また、Global Compact Network NetherlandsおよびOxfam社、Shift社による[Doing Business with Respect for Human Rights \(人権に配慮したビジネス運営\)](#) から引用しています。

期待事項	重要な質問	主要なリソース
方針へのコミットメント+方針の定着		
方針へのコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 自社の人権尊重へのコミットメントについて、どのようなことを公表していますか。公式な人権方針がありますか。コミットメントは最高経営幹部クラスの承認を得ていますか。 ➔ コミットメントはどのように策定されましたか。策定にあたり、社内外の重要なステークホルダーも関わりましたか。改訂頻度はどの程度ですか。 ➔ どの人権課題に取り組んでいますか。少なくとも、国際人権章典とILO中核的労働基準の概要を網羅したものになっていますか。 ➔ コミットメントが及ぶ範囲はどこまでですか。企業のオペレーションやバリューチェーン全体をカバーしていますか。悪影響を受けることが予想される労働者やコミュニティを幅広くカバーしていますか。 ➔ 部門間およびすべての事業関係者に対してコミットメントについてどのように対話していますか。また、社外の重要なステークホルダーに対してはどのように発信していますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションA1 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.1
方針の定着	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 社内の人権課題への取り組みに対する日々の責任や説明責任をどのように体系化していますか。またそれはなぜですか。 ➔ 最高経営幹部や取締役会でどのような人権課題が話し合われていますか。またそれはなぜですか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションA2 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.2



人権デュー・ディリジェンス		
<p>評価と優先順位付け</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 人権への影響評価を実施していますか（社会的影響の評価とは異なる） ➔ 自社の事業に結びついている最も深刻な人権リスクに基づき、自社の顕著な人権課題を特定していますか。特定済みの場合、顕著な人権課題を決定する過程に社内外の重要なステークホルダーは関与していましたか。 ➔ 人権への影響評価過程は、より広範な企業のリスク管理過程に統合されていますか。 ➔ 人権への実際の影響と潜在的な影響の評価はどの程度の頻度で実施されていますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションB1、B2、B3、B4、C2、C3 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.3および3.7 ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションB1、B2、B3、B4、C2、C3
<p>統合と行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 顕著な課題の管理に影響を与え得る意思決定や活動を行う各部門は、どのように解決策の発見と実施に関わっていますか。 ➔ 顕著な課題に関連する影響の予防策または軽減策とその他の事業目標との間に意見の違いが生じる場合、その相違をどのように解消していますか。 ➔ 自社の事業関係者、政策推進派、マルチステークホルダープラットフォームに対してどのように影響力を活用および構築し、企業の顕著な人権リスクを予防、軽減、また場合によっては是正するのですか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションC4 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.4



<p>追跡</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 自社の人権に関する履行状況の進捗をどのように測定していますか。 ➔ 履行状況の測定基準はインプットとアウトプット（例えば研修や監査の回数）に限定されていますか、もしくは企業内の行動変化と権利者への効果も反映されていますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションC5 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.5
<p>対話する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 企業は定期的に自社の人権方針や過程、人権条約の実践や履行状況を一般公開していますか。 ➔ 最高経営幹部の署名による承認やステークホルダーの視点を開示していますか。 ➔ 開示において、自社の人権課題と将来の是正計画を認識していますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.6
<p>苦情処理メカニズム+救済措置</p>		
<p>苦情処理メカニズム</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 労働者や広範なコミュニティなど、影響を受けるステークホルダーに対して苦情処理メカニズムを提供し、事業に関連した人権への悪影響を報告していますか。 ➔ どのような方法で苦情に対処し、また苦情処理メカニズムを通して得た知見をどのようにして企業の広範な人権デュー・ディリジェンスに組み込んでいますか。 ➔ 苦情処理メカニズムが機能しているかをどのように判断していますか。指導原則の効果を測る基準に沿っていますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションC6 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.8
<p>救済措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 自社が人権侵害を引き起こしたまたは関与した場合、その侵害に対してどのような救済策を提供しますか。 ➔ その他、人権への悪影響を受けたステークホルダーに対し、どのようにして救済策を履行しますか。 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 指導原則報告フレームワーク：セクションC6 ➔ 人権に配慮したビジネス運営：セクション3.8



ツール #6

人権課題の解決に向けたテンプレート

参照先 [p. 27](#)

はじめに

このツールは、上場株式を保有する投資家が、投資先企業に人権尊重の責任を果たすように働きかける際、テンプレートを使って解決ができるよう提供されるもので、この内のいくつかは投資家アライアンスメンバーによって実際に活用されました。

このツールは「テンプレート」とされているものの、投資家は関係企業が既に導入しているものに基づき、特定のエンゲージメントで選択する解決法を大幅に調整する必要があります。テンプレートの文言を綿密に調整することを怠ると、米国証券取引委員会（SEC）のケースのように、「実質的な実施」が原因となり課題解決が困難になるリスクを高めます。

以下のツールでは、はじめに「説明条項」のサンプルテキストを、次に5種類の「解決条項」のサンプルテキストを提供しています。それぞれの文例が、人権尊重に対する企業責任の重要な内容に触れています。

1. 人権方針へのコミットメント
2. 人権ガバナンス
3. 人権への実際の影響と潜在的な影響を評価する
4. 人権開示
5. 企業の苦情処理メカニズム

テンプレート – 説明条項のテキスト

国連ビジネスと人権に関する指導原則では、企業は、自社の事業運営とバリューチェーン全体を通して人権を尊重する責任を負うものと説明しています。この責任は、企業が人権リスクとその影響を認識していること、人権への悪影響が発生した場合、その影響を防ぎ、軽減し、是正するための具体的な段取りを踏むこと、そして最も顕著な人権課題、つまり最も深刻な影響を被った事業関係者に対して企業がどのように対応しているかを世間一般に開示することを伴います。

我々株主は、投資先企業が人権リスクやその影響を適切に管理することを期待します。人権リスクやその影響は株主の利益に直結するものであり、管理方法次第で企業の長期的な存続を左右するものです。

または

我々株主は、投資先企業が、*OECDの手引き、機関投資家の責任ある企業行動：OECD多国籍企業行動指針*の下での*Key Considerations for Due Diligence*（*デュー・ディリジェンス実施に向けた重要な考慮事項*）に則って人権リスクやその影響を適切に管理することを期待します。この手引きでは、人権デュー・ディリジェンスの実践を考慮する企業に株主が関与するための枠組を提供しています。また、投資家が企業の事業運営や幅広いバリューチェ



ーン全体を通して人権への取り組みを評価するためのさまざまな指標が登場しています。指標の例として、Corporate Human Rights Benchmark、Ranking Digital Rights、KnowTheChain、Behind the Barcodesが挙げられます。

株主は、徹底的なリスク監視と健全な企業ガバナンスの証として、投資先企業が人権リスクを管理し人権に及ぼす影響に取り組んでいることを期待しています。人権に悪影響を及ぼすことは、企業にとって潜在的かつ重大な事業運営上、財政上、風評被害のリスクを高めます。これらを予防、軽減、対処するためにも、人権リスクの管理とその影響への対応は、バリューチェーン全体を通して経営幹部レベルで実施されることが必要不可欠であり賢明です。逆を言えば、企業は国際的に認められている人権基準を自社の企業方針に反映させ実践することで、質の高い持続可能な事業計画を策定でき、結果として、顧客や従業員、事業関係者との関係を改善させることができるのです。

テンプレート – 解決条項のテキスト – 人権方針へのコミットメント

解決条項：株主は、【企業】の取締役会に対し、事業とバリューチェーン全体を通して人権を尊重するという企業のコミットメントを明示し、事業に関連した実際のまたは潜在的な人権への悪影響を特定、評価、予防、軽減、そして場合によって対処するための手順および管理体系の提案を説明する包括的な人権方針を策定し導入することを要求します。

補足意見書：包括的な人権方針とは、事業を行なう場所を問わずすべての企業に共通して期待される世界基準の企業行動を明確に反映しており、以下を含むものを言います。

- ➔ 企業による人権尊重のためのコミットメント（指導原則16）
- ➔ 人権デュー・ディリジェンスのプロセスと成果報告（指導原則17-21）
- ➔ 効果的な苦情処理メカニズム（指導原則22、29、31）

注記：既に人権方針を掲げているものの内容に力強さを欠く企業の場合、解決条項を修正して、取締役会に対して欠如している特定のギャップを方針に盛り込むよう改正を要求する内容にしてください。合わせて、補足意見書も修正します。

テンプレート – 解決条項のテキスト – 人権ガバナンス

解決条項：株主は、【企業】の取締役会に対し、人権の観点から方針を策定したり既存の方針を見直したり、企業による顕著な人権課題をはじめとした企業の人権リスクの性質や影響の程度を継続的に判断しそれらリスクの予防法や軽減策を決定するための、人権に関する取締役会委員会の設置を要求します。

補足意見書：企業の主要なリスクを決定しそのリスクに対処する取締役会の責任の一つとして、提案者は、取締役会が企業文化、知識、慣行に人権尊重を組み入れ、顕著な人権リスクを管理する企業の取り組みを見直すべきであると考えています。



注記：人権ガバナンスに関する決議案を提出する前に、常任委員会を含む各取締役会の規則を見直し、人権に関するテーマで重複の可能性がないかを特定します。万一重複している場合には、「説明条項」のどこかに以下のような一文を盛り込むことを検討します。「【企業の】委員会【X】は、【Xの課題】に対処する責任を有するが、企業にとって主要なリスクを効果的に管理するためには人権リスクをより幅広く監視することが賢明かつ必要不可欠だと考えています。」

テンプレート – 解決条項のテキスト – 人権への実際の影響と潜在的な影響を評価する

解決条項：株主は【企業】に対し、人権への影響評価の結果報告書を発表するよう要求します。この結果報告書は、合理的な費用で、かつ機密/秘密情報を除いた形で、【企業】のリスクの高い【活動、業務、製品、サービス、および/またはバリューチェーン全体の事業関係者など、詳細を記入】による実際または潜在的な影響を検証したものを言います。

補足意見書：評価するにあたり、提案者は、【企業】が国連ビジネスと人権に関する指導原則に明示された基準を参照し、結果報告書に以下の情報を盛り込むことを推奨します。

- ➔ 評価の骨組みを作るために用いる人権基準と原則
- ➔ リスクの高い【活動、業務、製品、サービス、および/またはバリューチェーン全体の事業関係者などの詳細を記入】に付随する実際のまたは潜在的な悪影響
- ➔ 影響を予防、軽減、場合によっては是正するために、評価結果をどのように統合するかについての概説

注記：企業は、人権への影響評価（HRIAs）を実施するよう求める株主に対し、既に監査を実施していると反論する可能性があります。そのため、「説明条項」で監査とHRIAsの違いについて言及し、それぞれに異なる目的を明確にしておくことを推奨します。

また、提案書で製品やサービスについての言及が具体的すぎるとリスクを伴います。数や具体的な製品を特定することなく、リスクの高いものに限定して言及することが有益な戦略と考えられます。特定の製品やサービスが取り上げられている場合、その要求が重要な人権方針の課題に取り組むものであることを提案書で明らかにする必要があります。

テンプレート – 解決条項のテキスト – 人権開示

解決条項：株主は、取締役会に対し、合理的な費用で、かつ機密情報を省した形で、【企業】の人権方針へのコミットメント実施のための管理体系と課程に関する報告書を作成し、株主やステークホルダーに提供することを要求します。

補足意見書：以下の情報を報告書に盛り込むことを推奨します。

- ➔ 企業の部署全体に人権尊重を浸透させるための人権リスクおよびシステムの監督における取締役会の役割



- ➔ 企業の事業とバリューチェーンに関連する顕著な人権課題
- ➔ 企業の人権デュー・ディリジェンスのプロセスと、人権への悪影響の被害者に企業が講じる救済措置

注記：ESGやサステナビリティについて報告を行っている企業のほとんどが、顕著な人権課題ではなく重要な争点に関する報告をしています。顕著な人権課題とは、「企業の活動や事業取引関係者を通じて最も深刻な悪影響のリスクにさらされることから特に注目される人権です。この顕著性の概念では、事業へのリスクではなく悪影響にさらされる人々のリスクが第一であり、人々への人権リスクが極めて高いことは事業へのリスクも高いと認識されています。」従って、「説明条項」のテキストで上述の違いを明確にしておくことを検討してください。

テンプレート – 解決条項のテキスト – 企業の苦情処理メカニズム

解決条項：株主は、【企業】の取締役会に対し、企業の事業に関連して生じる悪影響にさらされた個人に対する企業の苦情処理メカニズムの有効性を確保するべく踏んだ段取りについて、合理的な費用で、かつ機密／秘密情報を省略した形で報告書を発表し、株主やステークホルダーに提供することを要求します。

補足意見書：提案者は、苦情処理メカニズムの有効性の評価と報告にあたり、【企業】が苦情の種類とそれに対する対処法の情報を提供し、国連ビジネスと人権に関する指導原則31に照らして評価することを推奨します。原則31では、効果的な苦情処理メカニズムの基準を以下のとおりで設計し運用するものと説明しています。

- ➔ 利用を意図しているステークホルダーグループにとって合法的で、利用しやすく、透明性がある
- ➔ 人権に準拠している、つまり世界的に認められている人権に沿った成果と救済が確保されている
- ➔ 利用を意図しているステークホルダーグループとの協議をはじめとした関与と対話に基づいた設計および内容になっている

注記：企業の既存の苦情処理メカニズムがホットラインなどであり、強固さを欠く場合は、補足意見書を修正し、上述の有効性基準に基づいて苦情処理メカニズムを評価、改訂して報告するよう求めます。

用語集

アクティブオーナーシップ：アクティブオーナーシップの方針および実践では、投資先企業の事業と行動に影響を与えることを目的として、オーナーシップの権利と地位を利用します。アクティブオーナーシップはそれぞれのアセットクラスで異なった適用の仕方ができます。上場株式の場合は、経営への関与と議決権の行使も含まれます。

アセット：個人または企業が将来的な収益を期待して保有または管理する経済的価値のある資源です。

アセットクラス：類似の特性を持つ投資の分類です。同じ法的また規則的要件の支配下にあることが多く、アセットクラスの種類としては、エクイティ（株式）、債券（国債、信用格付けと民間債を含む）、現金および現金同等物、不動産、インフラ、コモディティ商品、先物などその他の金融派生商品が挙げられます。

アセットオーナー：オーナーは資産の法的な所有権を持っています。年金基金（民間、公共、第3セクター従業員）、保険基金、政府系ファンド、教会、慈善団体、財団法人、ファミリーオフィス、マルチファミリーオフィス、資金提供者が挙げられます。

アセットマネジャー：アセットオーナーに代わり、投資代行の役割を担います。顧客のポートフォリオを長期的に成長させるために、どのような投資を行うべきか、回避するべきかを判断します。この意思決定を行なう際、アセットマネジャーはマクロとミクロ両方の分析ツールを活用し広範なリサーチを実施します。投資ファンド、保険会社、年金基金などがアセットマネジャーに該当します。

ESG：環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）の頭文字です。資本市場および投資家が、企業行動を評価し企業の将来の業績を判断する際に使用される、一般的な用語です。ESG要因は、責任投資の意思決定とアクティブオーナーシップを推進

するための非財務の実績指標の一部です。

人権：人権とは、国籍、居住地、性別、出身国または民族、肌の色、宗教、性的指向、言語、その他の事由に関わらずすべての人類が生まれながらに持つ権利です。あらゆる個人が基本的な福祉を受け、尊厳が守られ平等に生きていくために有している権利です。生きる権利、ハラスメントや差別を受けない権利、プライバシー権、表現の自由などの公民権や政治的権利、働く権利、社会保障を受ける権利、教育を受ける権利などの経済的、社会的、文化的権利、そして、結社の自由、団体交渉の自由、強制労働と劣悪な児童労働からの解放などの労働者の権利が挙げられます。

人権デュー・ディリジェンス：ビジネスと人権に関する指導原則の下、人権の尊重という企業責任を果たすことの中核を成す人権デュー・ディリジェンスのプロセスは、企業が人権への悪影響を特定し、防止し、軽減し、その影響に対処する方法について説明責任を果たす一助となります。このプロセスには、人権への実際の影響と潜在的な影響の評価、結果の統合と対応、レスポンスの追跡、そして影響への対処方法に関するコミュニケーションが含まれます。

受託者責任：受託者とは、誰か（一人または複数人）に代わって資産を管理する人物または組織を指します。受託者はもう一方の企業に対し「誠意と信頼」（または「忠誠心と配慮」とも言う）の義務を負います。一般的に、アセットマネジャーとアセットオーナーは受託者とされます。受託者の責任と義務は倫理的かつ法的です。当事者が、もう一方の当事者に代わって受託者責任を承知の上で引き受ける場合、当事者は自身が資産を管理している相手方当事者の最善の利益のために行動することが求められます。

影響力：ある当事者または複数の当事者が、別の当事者または複数の当事者の行動の変化に影響を与える力を有していることです。効率的に影響力を働かせる投資家の責任は審査に限定されるものではありません。

重要性：ある企業や事業分野にとって、ある課題がなぜ、またどのように重要なかを定義する概念です。重要課題は、企業の財務、経済、評判、そして法律上の面だけでなく、企業の社内外株主システムにも多大な影響を及ぼし得ます。重要課題は、単独の株主またはその他のステークホルダーであるオーディエンスや目標の選択に応じてその重要性が判断されます。

少数株主：保有株式数が、企業の株式総数の過半数に満たない株主。

OECD多国籍企業行動指針：ビジネスと人権に関する指導原則（右記参照）に則った一連の勧告であり、OECDガイドラインを遵守している国において、またはOECDガイドラインを遵守している国の事業を行う多国籍企業に対し政府が勧告をします。責任ある事業行動をグローバルに展開する企業のために、適用法や国際的に認められている基準に即した、拘束力を持たない原則と基準を提供するものです。

パッシブ運用投資：S&P 500指数などの代表的なベンチマークに連動した運用で、投資家は長期保有します。インデックス型投資とも呼ばれます。

未公開株式：証券取引所に上場していない株式で構成される代替投資クラスです。ファンドや投資家が非公開会社に直接投資をする、または公開会社のバイアウト投資をして結果的に上場廃止になる方法があります。機関投資家や小口投資家による未公開株式への資本提供を受けて、新技術への出資、買収、運営資金の拡大、バランスシートを強固に下支えするといった目的のために、資金を活用することができます。

上場株式：証券取引所で取引される上場企業から発行される所有株式です。株価が上がったり配当を受け取ったりすることで投資家は利益を得ます。非公開会社と異なり、上場企業は上場するにあたって厳しい審査を経た分、投資家はいつでも株式を売買することができます。公開会社には、定期的かつ詳細な決算報告が求められます。

顕著性 (Saliency)：企業にとって顕著な人権課題とは、企業の活動やビジネス関係に起因する深刻な悪影響にさらされている人権です。この顕著性の概念では、事業へのリスクではなく悪影響にさらされる人々のリスクが第一であり、人々への人権リスクが極めて高いことは事業へのリスクも高いと認識されています。

ステークホルダー：ステークホルダーとは、ある企業に利害関係を有す当事者のことで、事業に影響を与えることも事業によって影響を受けることもあります。典型的な企業における主要なステークホルダーは、投資家、従業員、顧客、サプライヤーです。しかしながら、現代論では元のステークホルダーの概念を超え、コミュニティ、政府、事業者団体、自然環境までもステークホルダーに加えています。

ビジネスと人権に関する指導原則：31原則から成る国際的な法律文書です。人権法の下、政府に対しては既存義務の正式な解釈を提供し、企業に対しては人権に配慮する責任をどのように果たすのか説明しています。指導原則は、国連事務総長特別代表のジョン・ラギー教授によって策定され、2011年6月、国連人権理事会において全会一致で承認されました。