

マンスリー・ハイライト 拝啓社長殿

マネジメントのための経営財務情報

第624号 この資料は全部お読みいただいて2分30秒です。

今回のテーマ： 経営課題としての人権DD

人権デュー・ディリジェンス（人権DD）という言葉がここ2～3年で知られるようになりました。これまで人権DDは強制力のないソフトローに基づく取組みであり、多くの企業は趨勢を見守っていました。しかしながら、欧米を中心に人権DDの実施を強制する法規制の整備が進み、2022年9月には日本政府が「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」を公表するなど日本企業にとっても人権問題は他社ごとではなくなりつつあります。

人権DDの特徴

DDという言葉は、例えば財務DDのような単発的な取組みを想起させますが、実際は企業による人権尊重の取組みに関するプロセスの重要な一部であり（右図②～⑤）、ESGのうちS（Society）に関する中長期的な活動です。

企業には、自らの活動に伴う人権への負の影響を特定し、防止・軽減し、取組の実効性を評価し、どのように対処したかを説明・情報開示するというサイクルを継続的に繰り返すことが求められます。

特筆すべきは人権DDの広範な対象領域です。自社及び国内外グループ会社のみならずサプライヤー等が含まれます。すなわち、自社の製品・サービスの原材料や資源、設備やソフトウェアの調達・確保等に関係する上流と自社の製品・サービスの販売・消費・廃棄等に関係する下流の双方向のサプライチェーンにおける企業及びその他のビジネス上の関係先が対象に含まれ、かつ直接の取引先だけでなく2次・3次等の間接の取引先も含まれます。

人権尊重の取組みの経済的側面

人権DDは人道的な取組みですが、企業にとっては経済的な意味合いもあります。例えば、人権尊重の気運が経済界や社会全体で高まるなか、人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動、投資先としての評価の降格、取引の停止などの経営リスクが想定されます。また、欧米での規制強化によって、直接規制を受ける企業は勿論、当該企業と取引を行う企業においてもグローバルビジネスを行う上で人権尊重の取組みが今後不可欠となる可能性があります。

経営者のリーダーシップの重要性

人権尊重の取組みは、採用、調達、製造、販売等を含む企業活動全般にわたり実施されるべきものであり、グループ会社を含めた全社的な取組みが必要になります。一方、対象領域の広範さから一度に全ての取組みを達成することは実態把握のプロセスですら困難であり、より深刻度の高い人権への負の影響が懸念される領域から優先的・計画的に取組む中長期的な目線が必要です。

したがって、十分かつ実効性のある取組みには経営者の強力なリーダーシップが不可欠と言えます。

お見逃しなく！

日本政府公表のガイドライン（<https://www.meti.go.jp/press/2022/09/20220913003/20220913003.html>）は、国連指導原則等をはじめとする国際的スタンダードを単に紹介するだけでなく、日本企業の実務も踏まえた内容となっています。また、海外法制の概要を説明する等、人権尊重の取組みについて改めて理解する際にも非常に参考となります。

まだ確認されていないければ、人権尊重に向けての取組みの第一歩として是非ご一読ください。

人権DDのプロセス、及びこれを支える手段



出典：責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドライン