



## 野村アセットマネジメントの 人権問題への 取組み

仏食品大手ダノンは2020年6月の株主総会において、99%の株主の賛同を得て、「使命を果たす会社 (Entreprise à Mission)」制度における上場企業第1号となりました。これはフランスが2019年に制定した新法であり、「利益以外の目標を達成する責任」を負う新たな会社形態です。同社は定款にESGに関する新たな4つの目標 — ①製品を介した健康の改善、②地球資源の保護、③将来を社員と形成すること、④包摂的な成長 — を盛り込みました。今後、同社の取締役会はこれらの目標に対して責任を負うこととなります。外部の有識者や従業員の代表からなる10人の独立した「ミッション委員会」が取締役会を監督し、目標を達成できていなければ同委員会により改善を促します。

この出来事が象徴するように、いまや企業には利益追求以外にも、高い責任ある行動が求められるようになってきました。経済発展の過程で企業活動が社会にもたらす影響も大きくなる中で、様々なESG課題が生じており、企業が責任ある役割を果たすことの重要性が認識されつつあります。数あるESG課題の中でも気候変動問題と並んで特に注目を集めているのが「人権問題」です。企業の事業活動がグローバルに拡大するにつれ、企業に関わるサプライチェーンも肥大化しています。その長く肥大化したサプライチェーンには非常に多くの人々が関わっており、それ故に様々な人権上の問題が日々発生しています。一方、肥大化した故に、企業の目が届きにくくなっているのも事実です。

「私は月末にお金をもらうのではなく、彼らに支払わねばならなかった。」マレーシアにある電子産業の工場で働く25歳のネパール人労働者バツァは、新たな就業許可を得るためという理由で、18か月にわたって給与の約50% (約1,800米ドル) を差し引かれた。

— KnowTheChain 「2020年情報通信技術 (ICT) 部門ベンチマーク結果報告書 (2020年6月)」より

「人権問題」に関しては、過去何年にもわたり国際的に議論され、多くの原則等が生まれています。1976年には、経済協力開発機構(OECD)における行動指針参加国の多国籍企業に対して、企業に期待される責任ある行動を自主的に取ることを求める勧告を取りまとめた「OECD多国籍企業行動指針」が策定されました。また翌1977年には、社会政策と包摂的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して企業に直接の指針を示す、「国際労働機関(ILO)多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言」も策定されています。

1999年には、企業を中心とした様々な団体が社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取組みとして、「国連グローバル・コンパクト」が提唱されました。グローバル・コンパクトが企業に対し実践するよう要請している4分野・10原則のうち、2分野・6原則は「人権」および「労働」となります。また2011年には、米ハーバード大学のジョン・ラギー教授が提唱した「ビジネスと人権に関する指導原則」(通称:ラギー原則)が、国連人権理事会において承認されました。同原則は、企業と人権との関係を、①企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセス、の3つの柱で構成されています。そこでは、企業活動が人権に与える影響に係る「国家の義務」および「企業の責任」を



明確にすると同時に、被害者が効果的な救済にアクセスするメカニズムの重要性を強調し、各主体がそれぞれの義務・責任を遂行すべき具体的な分野および事例が挙げられています。現在はこのラギー原則を基に、国家ならびに企業が人権に関する取組みを強化しており、日本政府も2020年10月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定しました。

人権に関する主な基本原則や指針

**OECD多国籍企業行動指針(1976年)**

- 経済協力開発機構(OECD)行動指針参加国の多国籍企業に対して、企業に期待される責任ある行動を自主的に取ることを求めた行動指針

**国際労働機関(ILO)多国籍企業および社会政策に関する原則の三者宣言(1977年)**

- 社会政策と包摂的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、企業に直接の指針を示すために制定された企業活動に関する文書

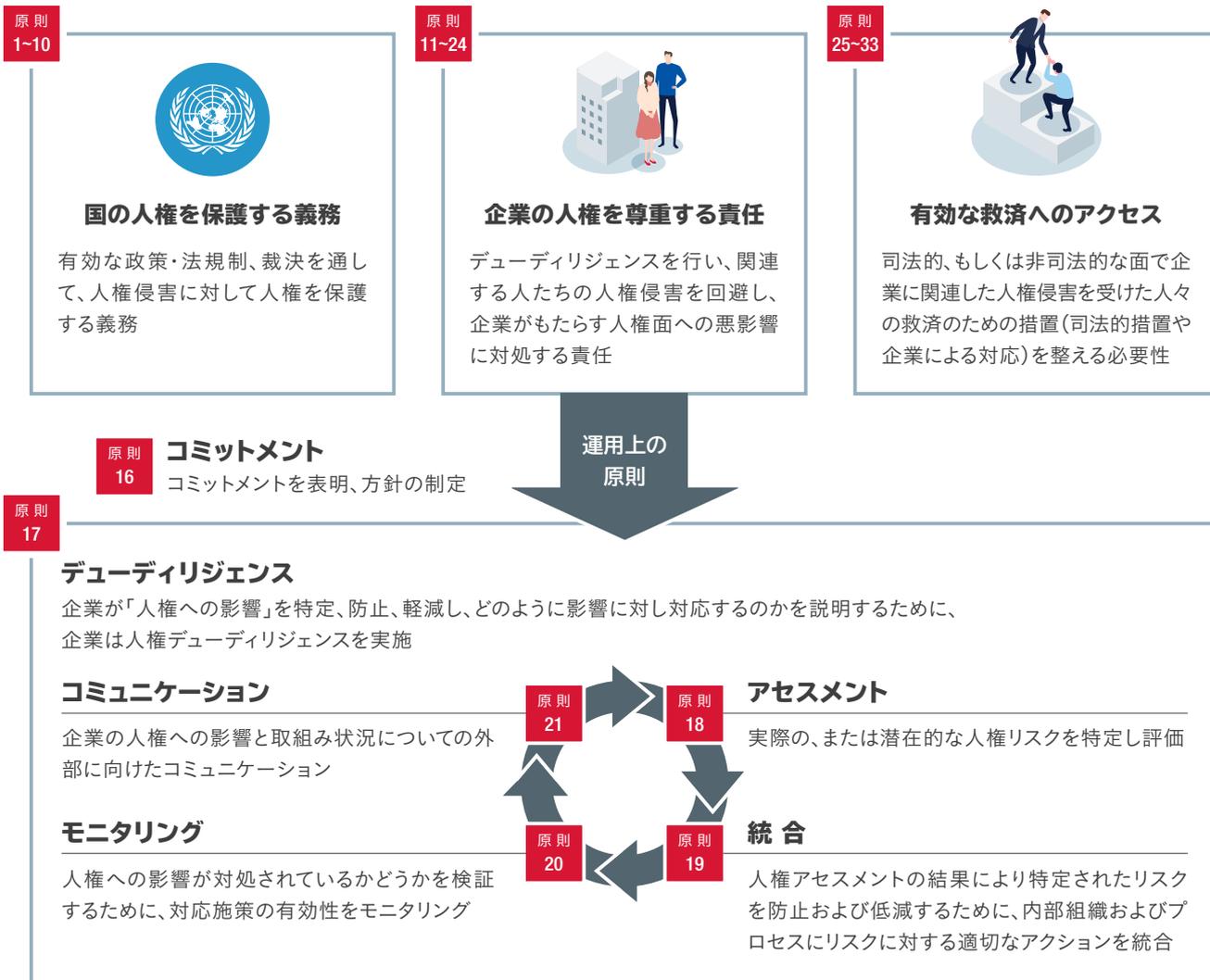
**国連グローバル・コンパクト(1999年)**

- 企業を中心とした様々な団体が社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための自発的な取組みとして提唱
- 企業に対し実践するよう要請している4分野にわたる10原則のうち、2分野(6つの原則)は、「人権」および「労働」

**ビジネスと人権に関する指導原則: 国連「保護、尊重及び救済」枠組みの実施(2011年)**

- 2005年、第69回国連人権委員会は、「人権と多国籍企業」に関する国連事務総長特別代表として、ハーバード大学ケネディ・スクールのジョン・ラギー教授を任命、2008年に「保護、尊重および救済」枠組みを第8回国連人権理事会へ提出
- 同枠組みは、企業と人権との関係を、①企業を含む第三者による人権侵害から保護する国家の義務、②人権を尊重する企業の責任、③救済へのアクセスの3つの柱に分類
- 2011年、本指導原則を策定、第17回国連人権理事会において全会一致で承認

ビジネスと人権に関する指導原則の3類型・33原則



出所: 各種情報を基に野村アセットマネジメント作成

人権デューディリジェンス義務化の動き

人権に関する意識の高まりを受け、欧米諸国を中心に、企業に対してサプライチェーンも含めた人権尊重を求める法制度を導入する動きが広がっています。特に欧州ではこの動きが活発化しており、各国で人権デューディリジェンス義務化法の制定が進められています。フランス、オランダではすでに導入・運用されており、ノルウェー、スイス、ドイツなどでは法案策定済みの段階となっています(2020年12月現在)。またEUレベルにおいても統一されたデューディリジェンス義務化法の準備に入っており、ドラフト・レポートが2020年9月に発表されました。

それによると本法案の対象は、事業規模の大小にかかわらずEUを拠点とする法人、およびEUで事業活動を行うEUに拠点を有しない企業体が該当し、その適用範囲は、①国際人権章典、弱者の権利に関する基準、ILO中核基準や、

その他のILO条約に定義されている人権、②環境リスク(気候変動、自然資源、生物多様性を含む)、③ガバナンスリスク(OECD贈収賄ガイドラインを含む)と、ESGに関連する多岐の項目にわたっています。主要なデューディリジェンス要件は次頁下段のテーブルに示すとおりですが、その中に「デューディリジェンス戦略がどのようにビジネス戦略と関係するのか」とあります。つまり、EUは人権問題が「企業価値」と密接に関係するとの認識のもと同法案を策定している、と考えられます。

野村アセットマネジメントは、「人権問題」を気候変動問題と並ぶ企業価値に影響を与える重要なESG課題として位置づけ、運用ポートフォリオのモニタリングを基に投資先企業への働きかけを実施するとともに、運用調査へのインテグレーションを積極的に推進しています。

### 欧州各国における法制度導入の状況

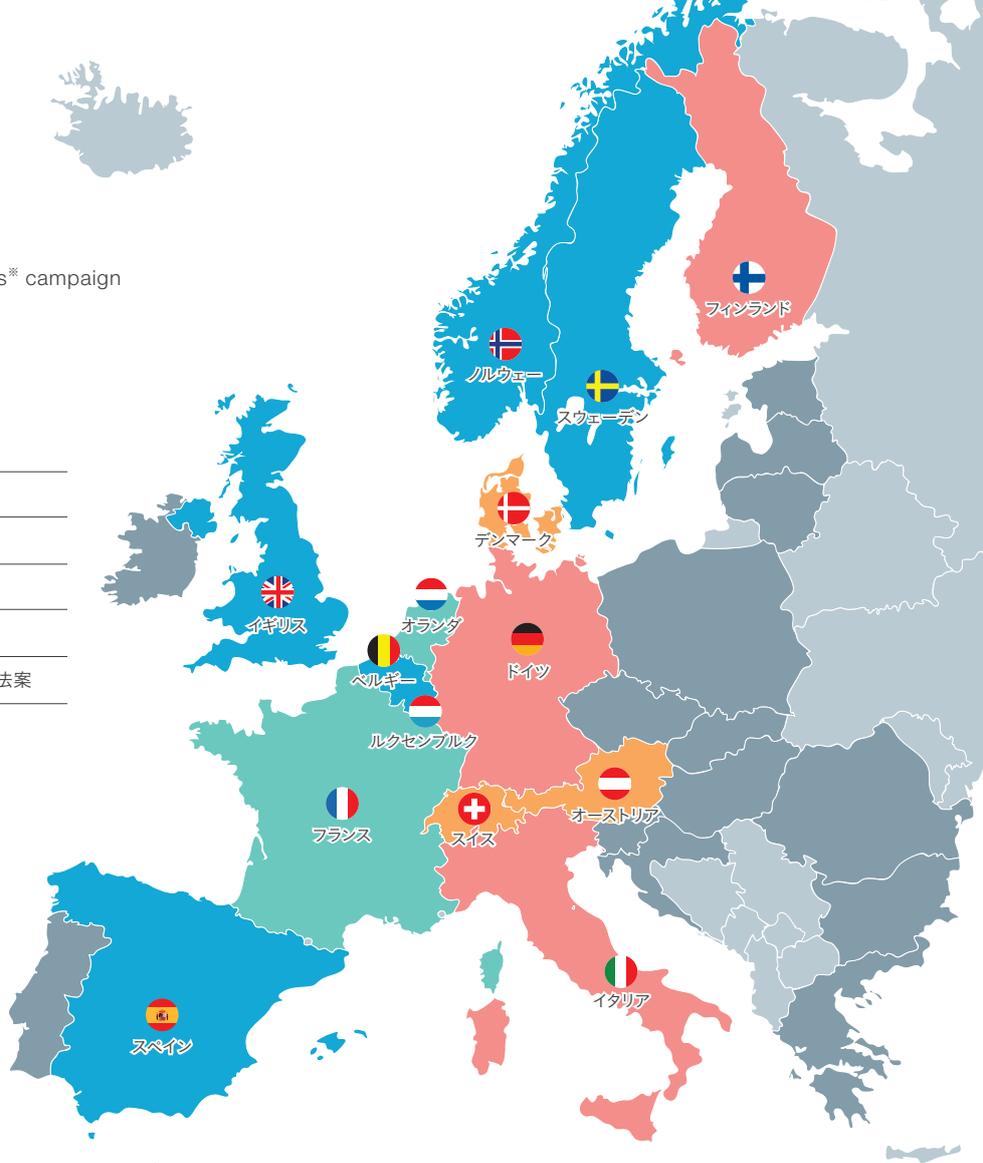
(2020年5月現在)

- Policy statements / Public discussions / CSOs\* campaign
  - Government's commitment
  - Legislative process / motion
  - Adopted law
- ※CSO...Civil Society Organization

#### 具体的な法案事例

制定済み	フランス	企業注意責任法
	オランダ	児童労働DD
法案策定	ノルウェー	サプライチェーン透明&DD法案
	スイス	人権DD義務化法案
	ドイツ	人権・環境サプライチェーンDD法案

出所: European Coalition for Corporate Justice (ECCJ)



### EUデューディリジェンス義務化法案「ドラフト・レポート」(2020年9月)の主な内容

対象企業	EUを拠点とする法人、およびEUで事業活動を行うEUを拠点としない法人
適用範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国際人権章典、弱者の権利に関する基準、ILO中核基準や、その他のILO条約に定義されている人権</li> <li>■ 環境リスク(気候変動、自然資源、生物多様性を含む)</li> <li>■ ガバナンスリスク(OECD贈収賄ガイドラインを含む)</li> </ul>
主要なデューディリジェンス要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 企業の事業活動に伴う、直接的・間接的なバリューチェーン全体における継続的なデューディリジェンス</li> <li>■ リスク評価の実施に関するステートメントの開示(リスクが特定されていない場合)</li> <li>■ デューディリジェンスの実施、リスクの停止、未然防止、リスクの低減、情報開示(リスクが特定された場合)</li> <li>■ ステークホルダーと労働組合との、効果的で適切なデューディリジェンス戦略についてのコンサルテーションの実施(最低年1回)</li> <li>■ 救済メカニズムの構築</li> <li>■ デューディリジェンス戦略がどのようにビジネス戦略と関係するのか、またビジネスパートナーとの行動規範や方針の契約事項内容や、サプライヤーの定期的な監査の実施状況などについての開示</li> </ul>

#### 今後のスケジュール

2021年上半期	欧州委員会が正式な法案を提案
2021年後半~2023年	欧州委員会にて提案された法案をEU議会と閣僚会議にて議論を経たのちに法制化。EU指令である場合は、EU各国に国内法とすることを求める。



## 野村アセットマネジメントの人権モニタリングプロセス

当社は投資対象ユニバース銘柄において幅広く人権リスクを継続的にモニタリングし、運用ポートフォリオレベルにおける人権侵害のリスク低減を目指しています。人権リスク管理は短期の将来キャッシュフローの創出にはなかなか結びつくものではありません。しかし、投資先企業だけではなく、その企業に繋がるサプライチェーンにおいて人権問題が顕在化した場合、社会における企業イメージの悪化など評判リスクが高まり、人権問題解決のために大きなコスト(評判回復のための費用や時間)を支払わざるをえなくなります。また、長期にわたって問題を解決できない場合は、企業価値そのものへの影響も大きくなってしまいます。

こうした人権問題に関連した予期せぬコストの発生を回避するため、また運用会社としての社会的責任を果たすため、多国籍企業行動指針やラギー原則など人権関連国際規範が定める人権尊重遵守項目を中心に、投資ユニバース企業に対して人権対応プログラムの策定や運用状況、また不祥事の有無やその内容などを調査します。基本調査は年

に一度、企業による自主開示情報、人権モニタリングNGO、メディア報道を情報源としてESGスペシャリストと企業調査アナリストが行います。調査項目は、当社が支持する国際規範の署名・賛同状況や人権尊重方針などの開示、人権侵害リスクマネジメントの構築とその進捗レベル(監査、救済システム、自己評価など)、人権に関する不祥事発生状況などが該当します。

また、当社が定義する特定人権リスク業種に該当する企業については、その企業への部品サプライヤー企業を含めて人権モニタリングが実施されているかどうかを確認します。そこでは、自社の製品製造工程に加え、原材料や調達部品の製造工程などサプライチェーン全体における人権侵害リスクの有無を確認することが重要です。これらの業種において人権リスクが軽視されて問題が生じた場合、最終製品の評判リスクの増大や部品調達が難しくなるなど、ビジネス機会が失われることが想定され、企業価値に大きな影響が生じることになるからです。

対象セクター	食 品	ICT	自動車	アパレル	鉱 業	商 社
特定人権リスク業種	農産物 (特にパームオイル、 ココア、青果、タバコ)	電子機器部品	自動車部品 タイヤ	繊維 (コットン、ウール) 縫製	貴金属 非貴金属	関連する 左記すべて

## ポートフォリオレベルでの人権リスク管理

ESGインベストメントマネージャーは、年次で調査された各銘柄の人権リスクのモニタリングデータを基に、年間を通してポートフォリオレベルでの人権リスクを調査(人権モニタリングプロセスで言及した調査項目)します。事業活動において人権問題を認識し、積極的な取組みを進めている企業とは継続的なエンゲージメントを通じて問題を共有します。投資対象として継続保有する中で、エンゲージメントを進めることとなります。また、ポートフォリオにおいて新たに人権に関して重大な不祥事が発生した銘柄や人権リスクマネジメントの改善が不十分である銘柄は、それらを入権ハイリスク銘柄とし、重要エンゲージメント対象企業として管理します。人権リスクマネジメントを目的としたエンゲージメントは、ポートフォリオマネージャー、ESGスペシャリスト、企業調査アナリスト、ESGインベストメントマネージャーが協働して実施します。

ただし、人権ハイリスク銘柄とされたものの問題解決への取組みを継続している企業については、定期的なエンゲージメントを通じてその進捗状況の確認を行っていきます。また、一定期間のエンゲージメントを経て、改善の見通しが立った銘柄は人権ハイリスク銘柄のフラグを外され、投資対象として通常のモニタリングが行われることとなります。

こうした人権リスクマネジメントのプロセスを強固なものにしている企業は、人権リスク評価を行うことが一般的となっている企業取引において、既存顧客との取引だけでなく新規の顧客企業との取引においても人権リスクが低減されることになり、企業の提供する製品やサービスに対する評価も向上し、ビジネスチャンスも増加すると考えます。

私たちのポートフォリオに入権優良銘柄を多く保有することは、リスク回避だけでなく、リターン向上の機会獲得に繋がります。



- 国際規範コンプライアンス状況の確認
- 人権に関する方針(児童労働、強制労働、賃金、安全等)
- 人権侵害リスクマネジメントの有無(モニタリング、救済システム、自己評価等)
- 人権侵害に関する不祥事調査
- 調査対象企業の顧客企業の人権モニタリング方針への準拠状況

- 人権方針・プログラムの策定
- 人権モニタリングの導入
- 自己評価の実施と開示
- 改善に向けたアクション

- 購入
- 売却
- 継続保有

### エンゲージメントの事例

**人権リスク課題**

**児童労働・貧困問題**

マイルストーン管理状況

エンゲージメント期間

**36か月**  
(面談:10回)

**野村アセットマネジメント**

- ▶ 児童労働やその根源となっている貧困などの問題への取組みを要請
- ▶ サプライチェーンにおける児童労働の削減、子供の教育へのアクセス、栽培農家の生活収入の改善に向けた取組みの更なる推進
- ▶ 機関投資家35社と共に、世界食品関連企業大手40社に対して、児童労働の削減と生活収入の改善に関する声明文を発表

▶ 児童労働の削減や生活収入の改善に向けた更なる取組み強化を要請

**世界大手食品メーカー**

- ▶ 児童労働報告書の発表、2025年までにサステナブルなココア調達100%達成を目標に
- ▶ ESGやサプライチェーンに関する40以上のKPI(重要評価指標)を設定(ほとんどの項目でポジティブな進展を確認)
- ▶ 児童労働監視・是正システムを適用。生活収入の改善を監視するための戦略を実施

▶ 子供の就学推進、高付加価値農業の推進など、ココア栽培農家へのインセンティブを通じて、児童労働の削減や生活収入の改善に向けた取組みを継続