

人的資本の活用に向けて

人的資本経営の重要性と当社の取組み

近年、企業価値における非財務資本の重要性が飛躍的に高まっており、企業の競争力の源泉も従来型の機械設備等ではなく無形資産に移っています。特にここ数年はIT産業の拡大やAIやロボット、IoTによる第4次産業革命の進展などによって商品サイクルの短期化が進み、従来の延長線上にはないイノベーションや革新的なビジネスモデルの重要性が一段と増してきました。

また、労働市場も大きく変化しています。日本の労働人口は2030年には341万人、2040年には1,100万人不足するとのリクルートワークス研究所の予測もあり、人手不足の深刻化が想定されています。また女性の社会進出も進み、単一的・同質的な働き方から多様で柔軟な働き方への移行も求められています。価値観が多様化する中、若年層を中心に人材の流動化が進んで転職が珍しくなくなり、人材の確保や維持も以前と比べて格段に難しくなっています。

このように企業を取り巻く環境変化が大きくかつ複雑化しており、企業にとって必要な人材像も変化しています。継続的に企業価値を高めるためには、経営戦略に合わせてイノベーションを生み出す人材を十分に確保・育成することが不可欠です。

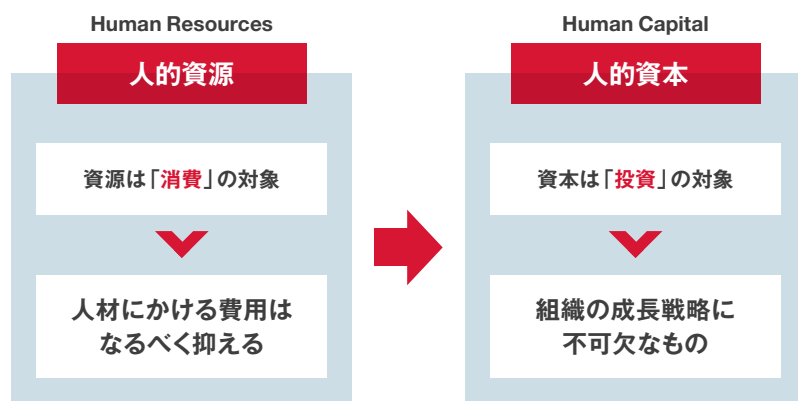


こうしたなか、人材を人的資源(=原価管理の対象)ではなく、人的資本(=投資対象)と捉え、人材に投資することによって企業価値を高めようとする人的資本経営の重要性が高まっているといえます。 **図1**

野村アセットマネジメントでは、運用における責任投資の基本方針の「望ましい経営のあり方」のなかで特に重要と考える課題の一つに「多様な価値観を持つ人的資本」を取り上げ、投資先企業とのエンゲージメントの重点領域と位置付けています。

企業が自社の人的資本の価値を伸ばし、最大限に引き出す戦略を持ち、従業員のスキルアップや適材適所の人材配置を行うことは、生産性向上につながります。また、多様性・公平性・包摂性・帰属意識を高める人事制度の整備や、多様性と包摂性を受け入れる企業風土を形成することも、従業員のエンゲージメント向上やイノベーションの促進、多様な視点からのリスク管理を通じてレジリエンス強化をもたらします。このような観点から、人的資本経営に取り組む企業は企業価値を向上させることができると考えられ、当社では投資先企業とのエンゲージメント活動に取り組んでいます。

図1 人的資源、人的資本の違い



出所:各種資料を参考に野村アセットマネジメント作成

企業価値と人的資本経営の考え方

ここでは、「人的資本を重視した経営が果たして企業価値向上につながるのか」というテーマについて株価を使った当社の資産運用先端技術研究部による実証分析を紹介します。株の投資リターンは、主に会計上の利益などファンダメンタルズの成長と、人的資本など会計に表れない非財務情報を株価が織り込むことによって生じるバリュエーション変化の2つに分けられます。この分析では、企業の「人材活用力」を定量的に評価することで人的資本と株価との関係性を検証しています。

具体的には、株価リターンを財務的に評価できる部分と、非財務的に評価できる部分に分け、後者については企業の人的資本に関する情報に絞って評価を行いました。その人的資本の評価は、インセンティブ(従業員への動機付け)、レジリエンス(組織的弾力性)、ダイバーシティ(多様性)の3つの側面に着目し、指標を選定しています。それに外部からの評価も加えて企業をスコアリングし、最終スコアに基づいて銘柄を四分位し、等ウェイトでリターンを計算することで、株価との関係性を調べました。 **図2**

その結果、2006年1月から2023年3月までの期間で、スコア最上位グループの年率リターンは5.9%、スコア最下位グループの年率リターンは1.5%と、大きな差が出ました。 **図3**

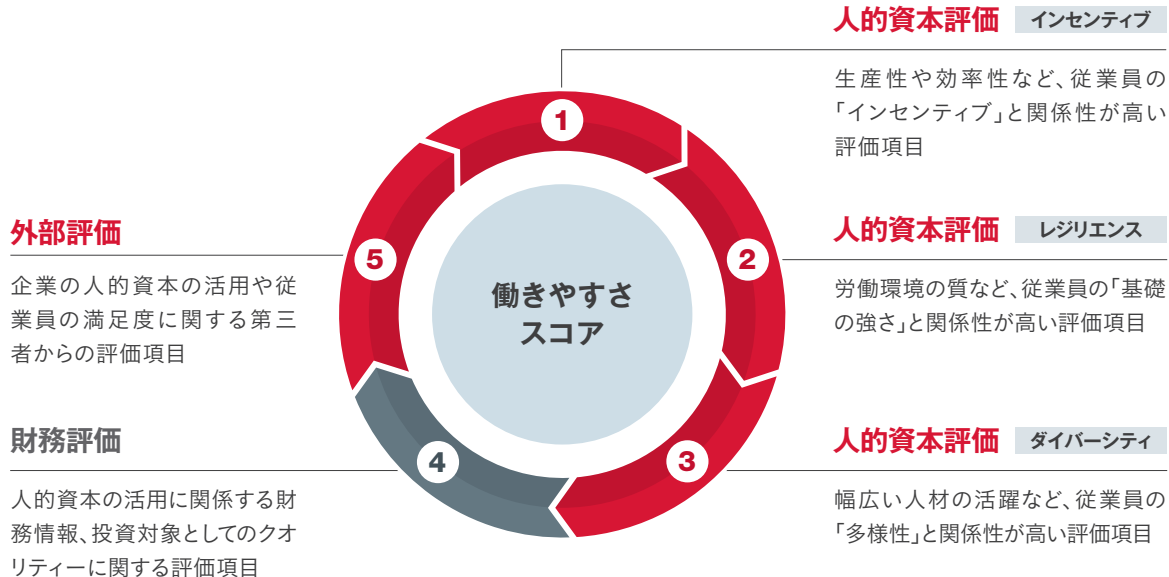
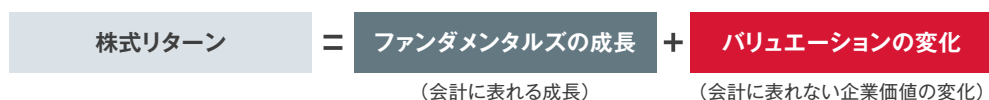
つまり、「人材活用力」の高い企業ほど、投資リターンが高いということが分かります。この分析は、2017年の証券アナリストジャーナル賞を受賞した論文「働きやすい会社のパフォーマンス」(証券アナリストジャーナル2017年11月号)が元になっています。この論文では、企業の従業員に対する姿勢に着目することで、そこに正の関係を見だしています。

なぜ働きやすさが高いパフォーマンスをもたらすのか、そこには様々な仮説が考えられますが、一つには冒頭で紹介したように、企業の競争力の源泉が有形資産から無形資産に移行してきている点が挙げられます。人材投資を含めた企業の無形資産が生み出す企業の競争力は外部から見えにくいことから市場から過小評価されるものの、結果的には無形資産が生み出す競争力により将来の高いリターンにつながると考えられます。なお、この分析はその後改良されるとともに、実際の投資ファンドの運用にも生かされています。

ここ数年、「働き方改革」や「人材版伊藤レポート」をきっかけに、日本における労働環境や生産性を見直す動きが急速に進むとともに、企業の人的資本情報の開示が進んできました。有価証券報告書における人的資本情報の開示義務化もあり、今後は企業の人的資本情報の開示も一段と高度化が求められるようになっていくと考えられ

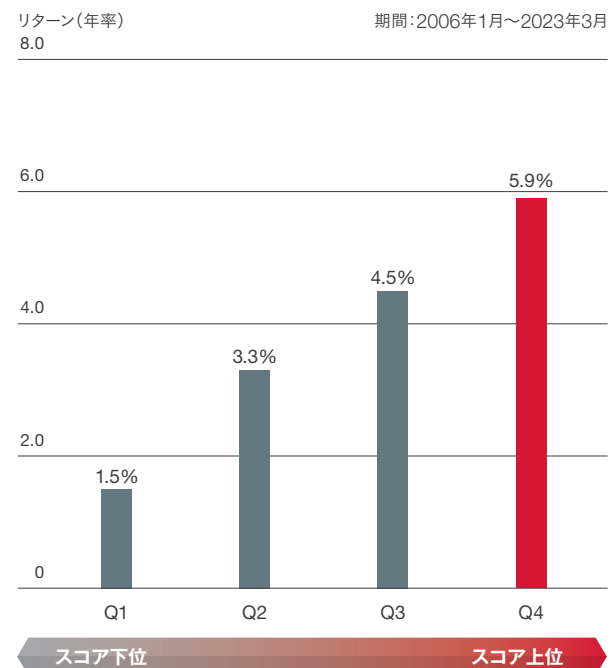
ます。人的資本への取組みとその開示内容が、投資家による企業価値評価の違いにつながるものと考えられ、見えない価値をいかに投資家に伝えるのか、まさに「情報開示の仕事」であるといえます。

図2 人的資本情報を活用した株式リターンモデル



出所：野村アセットマネジメント作成

図3 人材活用スコアとパフォーマンス



※ 毎月、野村アセットマネジメント算出の定量スコアに基づいて銘柄を四分位し、リターンを計算(日本株 時価総額上位 約1,000銘柄を対象、等ウェイト)

出所：野村アセットマネジメント作成

人的資本情報の開示強化の流れ

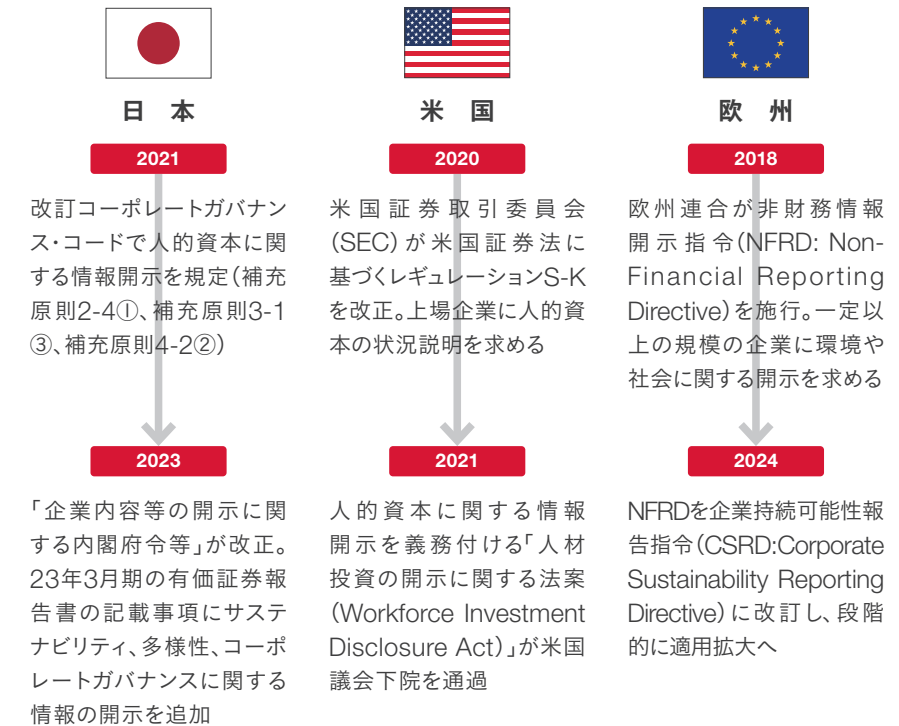
ここ数年、企業の人的資本情報に関する関心の高まりを受け、各国・地域で企業の人的資本情報の開示ルール強化が進められています。欧州では、2014年から非財務情報開示司令(NFRD)によって売り上げ規模が一定以上の企業に対し、人的資本を含む非財務情報の開示が義務付けられました。その後、より詳細な開示ルールを定めた企業サステナビリティ報告司令(CSRD)が公表され、適用対象が順次拡大しています。また、米国では、2020年に米証券取引委員会(SEC)が非財務情報に関する規則を改正し、上場企業に人的資本情報の開示を義務付けました。2023年9月には、機関投資家などで構成するSECの投資家助言委員会が、企業の人件費について現在の事業活動に要する労働コストと価値創造につながる人的資本投資を分けた開示の検討をSECに求めるなど、人的資本についてより踏み込んだ開示を模索する動きも見られています。

日本では、経済産業省の「人材版伊藤レポート」(2020年)や「人材版伊藤レポート2.0」(2022年)の公表をきっかけに人的資本経営への関心が高まり、企業価値評価における重要な指標として人的資本情報が注目されるようになりました。こうした中、2021年に改訂されたコーポレートガバナンス・コードで人的資本に関する情報開示が盛り込まれたことに続き、2023年3月期の有価証券報告書から人的資本開示が義務化されています。**図4**

そのほか、企業の社会(S)に関する取り組みへの関心の高まりを受けて、社会に関する開示の国際基準策定の動きも見られ始めています。国際会計基準の策定を担うIFRS財団傘下の国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)は、「気候変動」に続くサステナビリティ情報の開示基準の策定を検討しており、「人的資本」も優先度の高いプロジェクトの一つに挙げています。仮に、ISSBが「人的資本」に関する基準を策定した場合は、国内においてもこれを参考とした日本版の基準が作られ、企業に開示が求められていくことが想定されます(2024年4月現在)。

企業の人的資本情報の開示強化の流れの中で、人的資本経営は「情報収集」から「実践」の段階へ移行しています。今後は情報開示の高度化とともに、「人材版伊藤レ

図4 各国・地域の人的資本情報開示の動向



出所: 各種資料を参考に野村アセットマネジメント作成

ポート」が人的資本経営の重要課題として挙げている「経営戦略と人材戦略の連動」や「目指す姿と現状のギャップの定量的な把握」「企業文化への定着」などを通じて、いかに自社の企業価値を高めていくかという「価値創造」ストーリーを描き、ステークホルダーに向けて発信していくことが重要です。

野村アセットマネジメントが考える人的資本経営のあり方とは

当社ではこのような流れを契機に、投資先企業の人的資本経営の取組みの強化を促していきたくと考えています。日本企業の人的資本経営が企業価値向上につながるようになるためには、まず人的資本を生かすための前提である仕組みや考え方を先に整理する必要があります。当社の考え方は以下の通りです。

「企業価値」は、ファイナンス理論的には「将来キャッシュフローの現在価値」と定義されます。その将来キャッシュフローは、現経営陣のみならず将来の経営陣も加わった「経営のリレー」によって生み出されます。この経営のリレーを可能にするのが、未来志向の「指名」と「報酬」を軸とした制度設計であり、「取締役会を中心としたガバナンス」に必要な不可欠な要素です。その制度設計にきちんと「マテリアリティ（経営上の重要課題）」に基づく「KPI」を連動させることで、「執行」と「監督」という経営上の車の両輪が機能します。

各社のマテリアリティは、その企業の「経営戦略」とその基となる「ビジネスモデル」によって決まります。しかしながら、足元では企業を取り巻く環境変化が大きく不確実性も高まっており、将来のキャッシュフローを生み出す「経営戦略」や「ビジネスモデル」も将来の事業環境等を踏まえた変化を迫られています。このため、「現在の経営戦略およびビジネスモデル」を、「将来のキャッシュフローを生み出すための経営戦略およびビジネスモデル」に刷新していく必要があります。そこで必要となるのが、「Transformation（変革）」です。

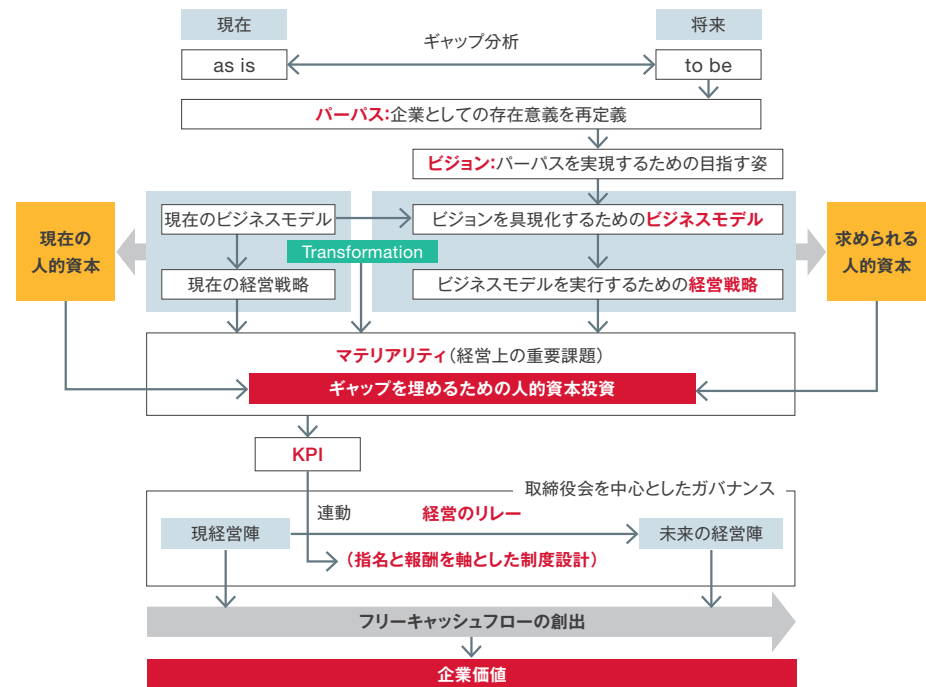
「経営戦略」も「ビジネスモデル」も、それを実行に移すことができる人材がいて初めて成り立ちます。どんなに立派な経営戦略も、実行に移せなければ「絵に描いた餅」であり、「将来のキャッシュフローを生み出すための経営戦略およびビジネスモデル」を実行に移せる人的資本が十分社内にあるのか検証し、ない場合は足りない人的資本を補充する必要があります。人的資本経営は、まさにこのTransformationが鍵を握ります。

現在のビジネスモデルや経営戦略が将来のあるべきビジネスモデルや経営戦略と異なるのと同じように、それぞれを支える人的資本も異なります。このギャップを認識してはじめて、必要な人的資本投資やその経営が成立します。つまり **図5** で示されるフレームワークを構築することなしには、企業の人的資本経営は成り立たないということです。最

終的には、「As-Is/To-Be」分析による現在と将来のギャップ分析を通して、企業としての存在意義である「パーパス」やパーパスを実現するための目指す姿としての「ビジョン」の再定義につなげる必要があります。これは、最近の企業KPIとして重要視される従業員エンゲージメント指数を向上させるためにも重要です。

企業価値を生み出していくための、これら一連のフレームワークなくして企業のESGへの取組みも、人的資本経営も生きてはきません。当社は常にこのような視点を持って企業とのエンゲージメントに臨んでおり、このフレームワーク上にある各項目と連動性を確認することで企業の実態把握に努めています。

図5 企業価値向上につなげるためのフレームワークと人的資本投資の位置付け



出所: 野村アセットマネジメント作成

人的資本に関する対話に向けて

当社は、対話を通じて投資先企業の価値向上につなげ、日本市場全体の底上げを図っていきたいと考えており、人的資本に関する投資先企業とのエンゲージメント活動に注力しています。人的資本に関する情報開示は始まったばかりですが、非財務情報の開示においては、ISSBが2023年6月に公表したサステナビリティ関連財務情報開示(S1)、気候関連開示(S2)の2つの基準がいずれも「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」というTCFD、TNFDと同様の枠組みでの開示を求めています。また、サステナビリティ関連情報の国内開示基準を作るサステナビリティ基準委員会(SSBJ)が2024年3月末に公表した日本版サステナビリティ開示基準案の草案も同様です。今後、人的資本情報の開示においてもこの枠組みがスタンダードとして認識されると考えられ、この4つの要素を意識した社内体制の整備が求められます。

以上を踏まえ、人的資本の「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関して当社が投資家として期待する投資先企業の対応と情報開示を **図6** にまとめました。例えば、「ガバナンス」では、取締役会による人的資本戦略の監督や関与状況、人的資本に関する経営者の役割の明確化と役員報酬への連動、取締役会による人的資本に関する検討が戦略的意思決定に与える影響の説明を確認することで、取締役会による人的資本に関するコミットメント強化を期待します。

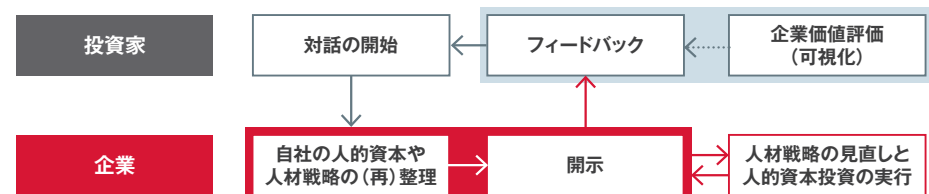
もっとも、日本企業の大部分はこれから本格的に人的資本経営に取り組む段階と考えられ、全ての項目を一度に満たすことは困難と考えられます。このため、人的資本に関する対話を開始⇒投資先企業が自社の人的資本や人材戦略を整理して開示⇒当社が対話においてフィードバック実施⇒投資先企業が人材戦略の見直しや人的資本投資の実行⇒当社が企業価値評価への反映(可視化)を行いフィードバックを実施(以下、繰り返し)という「フィードバックループ」を通じて、投資先企業の人的資本経営の高度化を図っていきたいと考えています。 **図7**

図6 人的資本に関するエンゲージメント・フレームワーク

	投資家の期待	企業が求められる対応と情報開示
ガバナンスと経営	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会によるコミットメント強化(人的資本に関する検討や評価、モニタリング) 	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会による人的資本の監督や関与状況の開示 人的資本に関する経営者の役割の明確化と役員報酬への連動 取締役会による人的資本に関する検討が、戦略的意思決定に与える影響の説明
ビジネスモデルと戦略	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本とビジネスモデルの関係性の明確化 戦略的資本としての人材と、必要な人的資本投資の実行 人的資本の価値最大化 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の人的資本の範囲の特定や明確化 戦略的人的資本投資の手法と実行に関する説明 人的資本による価値創造プロセスの説明 ビジネスモデルや企業戦略における人的資本の説明 人的資本に関するリスクと機会が企業経営に与える影響の説明
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本に起因するリスクと機会の明確化と企業の対応 	<ul style="list-style-type: none"> 人的資本に関するリスクと機会の特定や評価、管理するためのプロセスの説明 最も影響が大きい人的資本に関するリスクと機会の説明
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値に影響を与える人的資本情報と目標値の管理 	以下のような指標と目標の管理および開示 <ul style="list-style-type: none"> 望ましい企業文化定着のための指標と目標 従業員エンゲージメント指標と目標 インセンティブ設計や研修・能力開発、昇進に関する指標と目標 その他ダイバーシティなど企業価値向上に必要な指標と目標

出所：野村アセットマネジメント作成

図7 人的資本に関する対話のフィードバックループ



出所：野村アセットマネジメント作成

HUMAN RIGHTS

人権問題への取組み

世界各国で人権に関する法規制が強化される中、人権問題は投資活動にとって欠くことのできない要素となっています。欧州連合(EU)では、2024年に大企業に環境・人権デューデリジェンスを義務付ける「企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令案(CSDDD)」の採択が見込まれています(2024年3月現在)。また、日本では、2022年に経産省が企業向けに人権尊重のためのガイドラインを策定したほか、2023年には政府が公共入札において人権に配慮した企業を優遇する方針も示しており、企業に人権尊重の取組みを求める流れはますます強まっていくと考えられます。

企業の事業活動では、物資や商品を調達・生産・運搬して利用者や最終消費者に提供します。そのバリューチェーンの中には様々な人権リスクが潜んでいますが、特に国境を越えると、各国の経済力や法制度・慣習の違いが現場で働く人々に影響を与え、表からは見えにくい人権問題が発生するリスクがあります。こうした人権問題が一度発生すると、企業を取り巻くコミュニティー、従業員や取引先、顧客からの信頼を失うだけでなく、社会における企業イメージの悪化など、評判リスクも高まります。また、仮に長期にわたって問題を解決できない場合は、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)を支払わざるを得なくなり、企業価値への影響も大きくなります。

投資先の企業にそのような人権問題に対する意識を高め、積極的な取組みを進めてもらうことで、私たちがお預かりする資産を人権問題にまつわるリスクから守ることが私たちの使命です。当社を含めた野村グループでは「野村グループ行動規範」で人権の尊重を定めているほか、2023年5月に「野村グループ人権方針」を制定し、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、国連「ビジネスと人権に関する指導原則(以下、ラギー原則)」を尊重しています。また、2015年には国連グローバルコンパクトにも署名しており、事業会社として人権の尊重にコミットし続けています。野村アセットマネジメントではESGステートメントにおいて人権課題を重要課題として位置付け、機関投資家として投資先企業の人権尊重に向けた取組みを推進しています。当社は投資先企業の人権リスクのマネジメント体制を評価し、これをエンゲージメントやESGインテグレーションにおいて活用することで、グローバルに投資活動を行う責任ある投資家としてその役割を果たします。

野村アセットマネジメントの 人権問題リスクモニタリングプロセス

ネガティブ・スクリーニングの実施

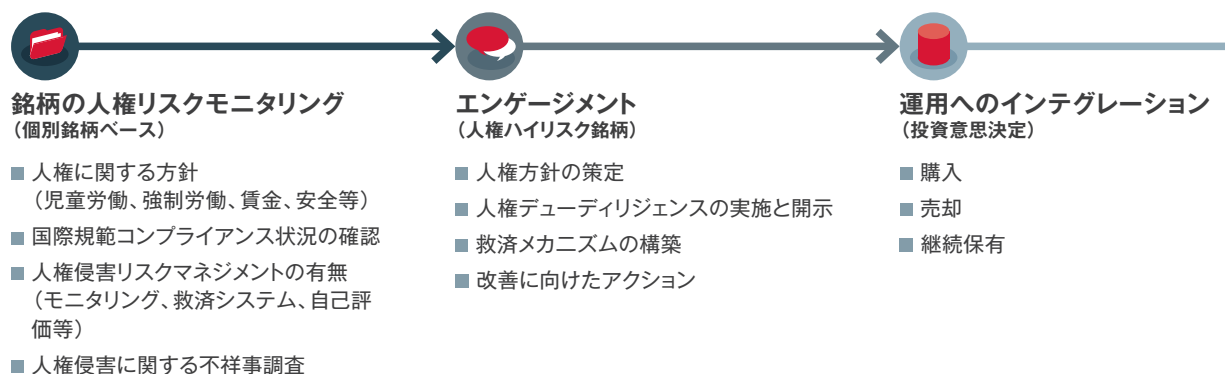
当社は、投資対象ユニバース企業の人権リスクの継続的なモニタリングにより、運用ポートフォリオレベルにおける人権侵害のリスク低減を目指しています **図1**。まず、投資ユニバース企業に対しESG調査機関のデータを参考に、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針、ILO国際労働基準、ラギー原則などの国際規範に対する違反の有無をスクリーニングします。その結果、違反がある企業に対してはエンゲージメントを行い、改善の見込みがない場合は議決権行使への反映やダイベストメントなどエスカレーションの対象となります。

投資ユニバース企業に対する人権デューディリジェンスとその結果

ESGスペシャリストは、投資ユニバース企業の潜在的な人権リスクレベルを把握するために、企業の開示情報やNGOのレポート、メディア情報等を基に、人権デューディリジェンスを行います。

具体的な方法は、以下の通りです。サプライチェーンが複雑になってきているセクターや生産地や原材料調達地点において歴史的に人権リスクが高いプロダクトを生産するセクターを人権ハイリスクセクター **図2** と位置付け、このセクターに属する企業の人権マネジメント体制について重点的に調査します。評価の項目は①国際的な規範に準拠した人権方針があるか ②労働者の権利の尊重

図1 人権リスク管理のプロセス



にコミットしているか ③人権デューディリジェンスを実施しているか ④人権リスクとその影響を特定したうえで評価しているか ⑤評価結果を受けて是正に向けたアクションを取っているか ⑥労働者のための救済メカニズムの有無 ⑦外部の個人・コミュニティのための救済メカニズムの有無——の7点です。

2023年は、これまでの大型株から中型株にも対象を広げて調査を行いました。その結果、分かったことは以下の通りです **図3**。対象となった日本企業の大半は、国際的な規範に準拠した人権方針を策定済み、かつ労働者の権利の尊重にもコミットしていることが確認されまし

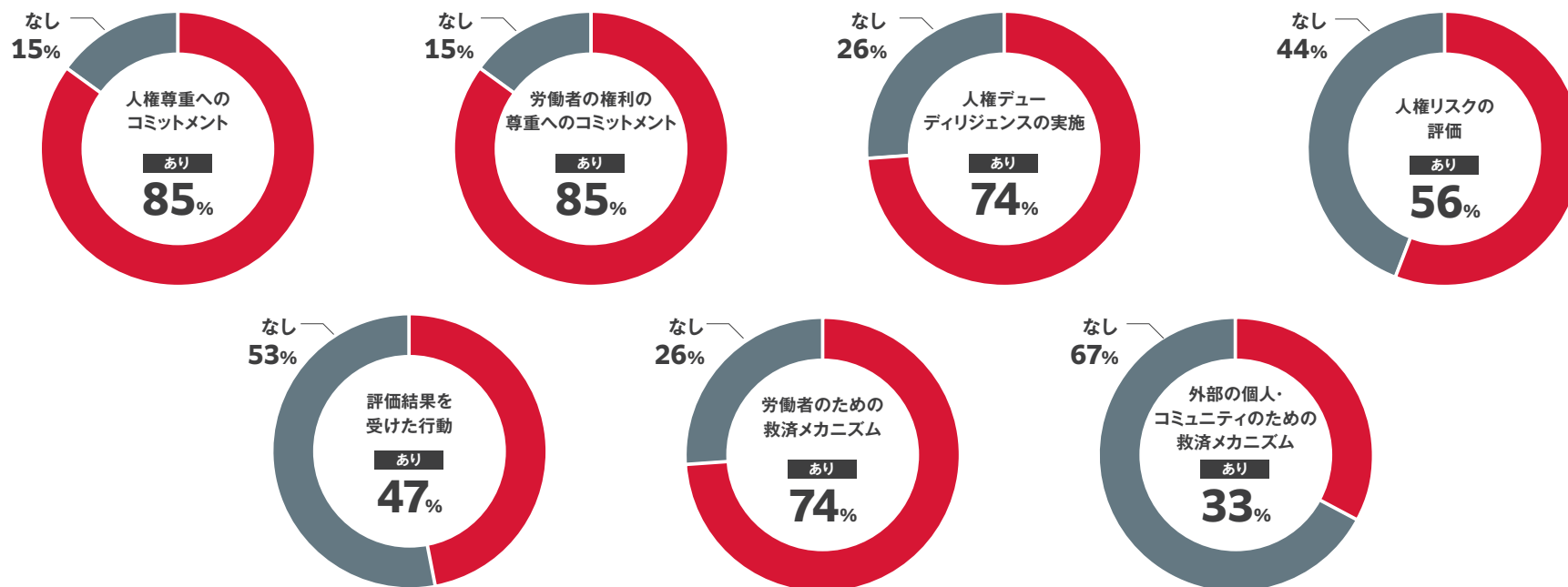
た。また、企業内の労働者のための救済メカニズムを整備している企業や人権デューディリジェンスの実施企業も約7割に達しています。一方で、人権リスクの評価や、評価結果を受けたアクションを取っている企業は半数程度、外部の個人・コミュニティのための救済メカニズムを整備している企業は3割程度にとどまっており、さらなる改善が期待されます。

当社は、取組みが遅れている企業に対しては、人権リスクマネジメント体制構築のために積極的なエンゲージメントを実施していきます。

図2 人権ハイリスクセクター



図3 日本株式に対する人権デューディリジェンスとその結果



人権エンゲージメントとインテグレーション

投資ユニバース企業の人権デューデリジェンスの結果、人権リスクが高いと判定された企業を投資対象として保有する場合は、エンゲージメントを進めることとなります。まず、担当の企業アナリスト、ESGスペシャリストが参加し、リスクの要因(マネジメント体制の未整備や情報開示の不足など)について企業と議論し、改善のためのアクションプランを策定します。それから、人権ハイリスク銘柄と認定し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います。その後、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認定を解除し、投資対象ユニバース企業として通常のモニタリングを行います。

近年は、企業活動においても人権リスク評価の実施が一般的に求められるようになってきました。人権リスク管理プロセスを整備している企業は、既存顧客との取引に

加えて新規の顧客企業との取引においても人権リスクを低減できるほか、提供する製品やサービスへの評価向上によってビジネスチャンスの拡大が見込めます。当社はこのようなポートフォリオレベルでの人権リスク管理を繰り返すことで、投資対象の企業が抱える人権リスクを深く理解して企業の投資判断に反映することが可能となり、人権リスクに関するESGインテグレーションの高度化を進められると考えています。

人権マネジメント体制に求められること

国内外の投資先を問わず、人権問題はエンゲージメントの重要なテーマであり、投資先企業の人権問題について対話し問題の改善を促すことは、私たち運用会社が果たすべき責任の一つであると認識しています。

国連は2021年、人権に関する様々な国際ルール・方針のよりどころであるラギー原則の採択から10年を経て、「UNGP 10+ ビジネスと人権の次の10年のためのロードマップ」を公表しました。ここでは、人権尊重にコミットし、人権デューデリジェンスを実施する企業が大きく増えたことを評価する一方で、実効的な人権デューデリジェンスができていない企業は一部にとどまっていること

や、人権尊重の責任が取締役会レベルまで高められていないなどの課題も指摘しています。

人権問題はマネジメント体制を確立すればある程度のリスク管理は可能ですが、その性質からリスクをゼロにすることはできません。複雑なサプライチェーンを有する産業や企業、政治情勢や人権に関する政策が不安定な地域での操業は、企業に予期しないリスクをもたらす可能性もあります。投資先企業に求められることは、まず実効的な人権マネジメント体制の整備です。その中でリスク評価を行い、重要度の高いリスクが何かを把握し、優先順位を付けてアクションを起こしていくことが重要です。実

効的なマネジメント体制の構築には時間を要するため、PDCAサイクルを回しながら毎年改善を積み重ね、一歩ずつ進化していくことが求められます。

人権侵害は格差拡大や社会の分断等を通じて、持続可能な経済活動の基盤を揺るがし、長期的な投資リターンに影響を及ぼす深刻かつ重大なリスクです。当社は、人権侵害を引き起こす構造を理解し、投資先企業と共にその是正に向けた解決法を考え、人権リスクの低減を追求していきます。



エンゲージメントの事例
(日本株式会社)

人権DDの 実施と 結果の開示

マイルストーン進捗:2
認識の共有

21カ月
面談:3回

12

24

36

エンゲージメント期間

野村アセット
マネジメント

日本の
電気機器企業

背景

人権リスクが注目されやすい自動車業界との取引が拡大。一方で当該企業は多額の金融資産の保有理由をリスクへの備えと説明している。当社は、人権リスクへの対応が不十分と判断し、左記ゴールの実現を働きかけました。

自動車業界で人権分野の注目度が高まっているが、人権に関する取組みに遅れが見られる。

人権リスクなど、全体的にリスクの記載が弱い。

人権デューデリジェンスに取り組んでいることを確認。
結果の開示を待つこととしました。

その後、
人権リスクの評価結果をウェブ開示したことを受け、エンゲージメントを「完了」にしました。

開示はしていないが、各拠点で外部認証を取ることや、サプライチェーンでも取組みを検討。

人権については議論している。
人権デューデリジェンスの結果は年明けに開示する。

人権リスク課題



エンゲージメントの事例
(日本株式会社)

経営トップの リーダーシップ による 人権リスクの把握

マイルストーン進捗:5
完了

37カ月
面談:4回

12

24

36

エンゲージメント期間

野村アセット
マネジメント

日本の
機械企業

背景

人権リスクへの対応が遅れ。各現場の自発的な取組みに強みを持つ一方で、経営陣のリーダーシップによる横断的な取組みを強化する余地が大きいと判断し、左記ゴールの実現を働きかけました。

リスクに関する記載が少なく、特にトップの関与が分かりにくい。グローバル展開する他業種では、日本企業も含め人権対応の評価が始まっている。

経営トップは会社全体のリスクを横断しを刺して把握しているのか。

ゴールを達成したと判断し、エンゲージメントを完了しました。

他社の動向は非常に参考になる。意見をもち帰る。

統合報告書に人権デューデリジェンスの結果を開示。東南アジアから着手し、留意すべきリスクがないことを確認した。



エンゲージメントの事例
(外国株式)

人権リスク問題に 効果的に 対処できる戦略を 採用する 必要がある

マイルストーン進捗:4
対応策の実施

33カ月
面談:7回

12

24

36

エンゲージメント期間

人権リスク課題

野村アセット
マネジメント/
サステナビリティクス社

スウェーデンの
専門小売企業

自社および下請け業者を通じてグローバルに製造拠点を抱え、労働者の数が多いことから人権リスク管理を行うことが重要である。1次サプライヤーの34%は労働協約があると開示しているが、労働協約で規定されている賃金と生活賃金との差異について開示してほしい。サプライヤーの労働協約について、工場ごとの開示を行うなど、透明性の強化が必要である。

バン格拉ディッシュでは、Covid-19の期間、グローバルパレルブランドによるサプライヤーへの不当な価格圧力があつたとのレポートが発表されている。このような申し立てに対してどのように答えているか説明してほしい。労働コストを分離して価格交渉されているとしても、サプライヤーの利幅が小さすぎる場合には、労働者に正当な賃金が支払われなくなるリスクがあるのではないかと？

各工場において受け取っている苦情の数は平均するとどの程度か？

責任ある購入慣行の実践、労働者への生活賃金の支払いに向けた努力が求められる。また、実効性のある監査プログラムやサプライチェーンを含めた正当な労働基準の導入、ラギー原則に準拠した苦情処理メカニズムの運用が必要である。

社内では労働協約の賃金と生活賃金との比較分析を行っており、2つの間にはギャップがあることを確認している。労働協約に関する開示を行い、透明性の強化ができるかどうか、社内で検討する。

当該レポートの分析手法は的確ではないという印象を持っている。当社はACT(行動、協働、変革)イニシアティブのメンバーであり、公正な調達にコミットしている。価格はCovid-19以前に合意されており、パンデミックを理由に合意した価格を変更したことはない。

工場ごと、国ごとに数が違うので、平均値は公表していない。現在、コンサルタントを雇い、調達先の苦情処理制度が国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(ラギー原則)」に準拠した制度になっているかどうか精査している。

調達先の苦情処理制度が、ラギー原則に準拠した制度になっているかどうか精査し、関連情報を開示する予定。

シニアESGスペシャリスト
宮尾 隆



シニアESGスペシャリスト
皆越 まどか



シニアESGスペシャリスト
竹内 冬美



シニアESGスペシャリスト
河合 若葉



PRI Advanceにおける活動

(アドバンス:人権・社会課題に関する協働イニシアティブ)

当社は、2022年にスタートしたPRIの人権・社会課題に関する協働イニシアティブ(Advance)のAdvisory Committeeメンバーとなり、協働エンゲージメントのフレームワーク構築や対象企業との対話において主導的な役割を担っています。協働エンゲージメント対象企業は、グローバルに金属・鉱業セクターから選出されます。当社は日系企業に対する協働エンゲージメントにおいて共同リードインベスターを務め、継続的にエンゲージメントを行っています。その間に、対象企業による人権方針の制定などの進展を確認することができました。

Column