

機関投資家と「ビジネスと人権」



2024年8月2日



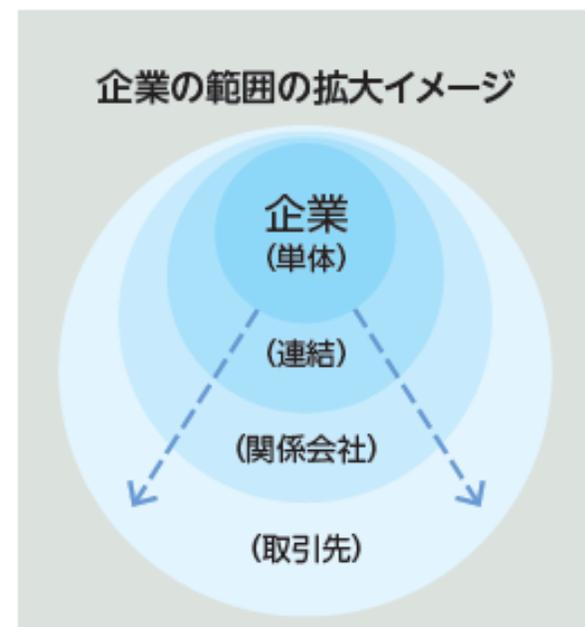
■ 企業とは・・・

私たちは、企業は何なのか？どうして生まれ、これからどこへ向かおうとしているのかを過去、現在、未来として理解していくことがとても大切であると考えています。

過去が大切なのは、そこに企業理念があり、創業者の思いがあり、今の事業や経営があるからです。そして、過去から現在まで紡いできたものを未来に向けてどう紡いでいくのかということは、断面ではなく連続です。その連続性の中に、その企業がサステナブルである所以を私たちは探す努力をしていきたい。最も大事なのはトップのメッセージと企業のゆるぎない考え方でこうありたいという道を示してほしいと考えています。

そして、その企業の範囲も単体から連結、そしてグループ、関係会社、取引先へとそのサプライチェーン全体に広がろうとしています。それは、企業の範囲の拡大がESG課題に向けて取り組むべき企業課題につながり、さらに、それが企業理念との融合を通じて、企業活動の本質につながるのではないかと考えています。

まさに、企業の再定義が行われようとしていく中で、私たちは企業を対話・評価するだけでなく、その企業がどのように持続可能性を高めていくかを一緒に考えていくパートナーでありたいと思っています。



なぜ機関投資家が「ビジネスと人権」に取り組むべきなのか（WHY）

1	人権への負の影響を予防・軽減し、企業価値の毀損を防ぐ	投資先企業に関連した人権への負の影響を減らすことで <u>企業価値の毀損回避</u> につながるため、投資行動に反映するメリットがあります。
2	人権尊重に取り組むことで、企業価値向上につなげる	人権尊重と企業価値との関係性を理解し、投資先企業の <u>価値創造</u> につながり得る人権尊重への取り組みを促すメリットがあります。
3	各国施策や関係法令に対応し、国際的な競争力を高める	ビジネスと人権に関する各国の法規制対応では、人権への負の影響を最小化し、企業とサプライチェーン全体の <u>国際競争力の維持・強化</u> につなげる視点が重要です。 運用機関の競争力向上においても、各国の開示規制に沿った人権への取り組みが重要です。

どのように機関投資家が「ビジネスと人権」に取り組むべきなのか（HOW）

1	トップコミットメントによる人権尊重への取り組み体制づくり	トップコミットメントを明らかにすることで、組織として一貫した人権尊重への取り組み体制の整備と適当なリソース配分につながります。
2	自社での人権尊重への取り組みと投資行動との連携	一企業としての人権尊重への取り組み（労働者やNGO等との対話、VC上のステークホルダーへの配慮）を実行した上で、そこから得られる知見を投資先企業の行動評価や促進に活用することが求められます。
3-1	人権尊重を踏まえた投資行動（各種投資手法に応じた人権尊重の考慮）	投資手法（エンゲージメント、インテグレーション、インパクト投資等）に応じた人権尊重の視点を取り入れることで、投資先企業の具体的なリスクと機会に対応できます。
3-2	人権尊重を踏まえた投資行動（第三者機関の情報・協働イニシアチブの有効活用）	投資行動を通じた人権尊重への取り組み方に迷った際、第三者機関が提供している情報や協働エンゲージメント・イニシアチブを有効活用できます。
3-3	人権尊重を踏まえた投資行動（投資先企業への効果的な目的ある対話・エンゲージメント）	スチュワードシップ活動に沿った「目的ある対話」は、投資先企業の人権デューディリジェンスにおいて重要なプロセスです。
4	人権尊重に取り組む環境の改善に向けた働きかけ	機関投資家には、人権尊重に取り組みやすい環境をつくるため、各関係者に働きかける役割もあります。
5	人権尊重への取り組みに関連した発信	投資先企業に求めている人権尊重への取り組みと情報を発信することは、投資先の行動改善を促し、また投資家自身の人権デューディリジェンスの一環として重要です。

企業への問いかけ（例）

人権方針策定・コミットメント

- Q CEOや執行役員は、どのように人権尊重に取り組む意義を説明していますか？
- Q 部署横断的に人権課題対応が行えるよう上級管理職責任者が配置され予算が分配されていますか？
- Q 人権方針があることによって社内関係者の行動がどのように促されていますか？
- Q 人権方針の内容は、どのようにしてグループ会社、サプライヤーなど必要な関係者に周知されていますか(多言語への翻訳や研修など)？
- Q 人権課題の知識向上に向けたトレーニングは提供されていますか？
- Q 自社がかつて直面した不祥事や法令違反について人権の観点から振り返る機会がありますか？
- Q 自社の同業種の典型的な人権課題について、ケーススタディーの蓄積と学習を行うプロセスはありますか？

人権デューディリジェンス・プロセス

- Q 自社にとって特に優先すべき課題を特定するために工夫していることはありますか？
- Q 人権への負の影響の特定において、どのような困難に直面していますか？
- Q 人権課題を特定し、改善していくのに必要なステークホルダー(人権への負の影響のリスクがある当事者、労働組合、NGOなど)との関係構築はどのように行っていますか？対話の対象には社会的にぜい弱な人々が含まれますか？
- Q 企業のバリューチェーン(第2次サプライヤー以降など)の全貌を把握するために工夫していることはありますか？
- Q バリューチェーンを通じて人権課題を特定し、改善に結び付けるため、一般的なアンケート調査とは別に、取引先との協力体制が構築できるような工夫が検討されていますか？
- Q 無意識に人権侵害を引き起こし助長するバイアスや固定観念、社内の習慣の除去に取り組むため、行っていることはありますか？

通報制度、是正プロセス

- Q 自社事業やバリューチェーンを通じて人権侵害や課題を発見した場合に、迅速な対応が取れるよう、対応部署やプロセスの特定と確認を行っていますか？
- Q 通報制度/苦情処理メカニズムがしっかりと機能する観点から、当事者が安心して容易にアクセスできる仕組み上の工夫はありますか(ライツホルダーが分かる言語での運用や制度の周知徹底など)？
- Q 通報制度/苦情処理メカニズムについて、ぜい弱な立場にある人々(ハラスメントや強制労働に相当する人権侵害を受けた人など)のアクセスを容易にする工夫はありますか？
- Q 通報後、事案の解決に至るまで申し立てがどのようなプロセスで処理されるか、通報者が知ることができるような工夫がされていますか？
- Q 苦情の件数や対応結果に関して、どのように社内外に報告していますか？

機関投資家が企業へ伝えたい3つのポイント

1

企業体質・文化・体制の システムチェンジのチャンス

CEOや経営者自らが人権課題を正しく認識して発信することで、企業の取り組みを大きく変えることができます。他方、習慣化された企業体質や文化が、人権のために声を上げることを躊躇させ、負の影響を見えなくし、自浄能力を失わせてしまうこともあります。

投資先企業には、経営資源を適切に割り当て、潜在的なものも含む人権課題に目を向け、優先的に行う取り組みとそれが人権課題の解決に役立っていることを積極的に発信することが期待されます。この際、人権尊重に関する投資家との対話を機会と捉えることも期待されます。

2

ゼロリスクの証明より、透明性のある情報開示が 人権課題解決の第一歩

強制労働や児童労働など人権課題の中には、地域社会の構造的課題に根差しており個社の努力では根本解決が難しいものも多く存在します。こうした中、自社およびサプライチェーンを通じて人権侵害が全く生じていない(=ゼロリスク)との企業による報告はむしろ説得力に欠けるともいえます。

投資先企業には、人権への負の影響が生じ得ることを前提に、関係する人権課題をステークホルダーとの対話を基に特定した上で、取り組みの内容と効果を透明性ある形で情報開示することが期待されます。この透明性ある開示が、課題を遠ざけるのではなく解決のためにできる行動の一つでも増やすことにつながります。

3

人権尊重に取り組むことは、 企業価値向上につながり得る

人権への負の影響を把握せず、人権侵害を放っておくと、不買運動、人材流出、訴訟問題などにつながり、構築してきた企業価値が下がります。他方、人権尊重に取り組むことで、地域住民が企業の応援団となり、消費者の購買意欲を上げ、また自社や取引先の労働者の人的資本の構築につながり、結果として企業の価値向上にもつながります。

投資先企業には、人権リスクの最小化に努め、人権尊重を基盤とした企業価値向上を実現する視点を持って企業活動を行うことが期待されます。また、人権リスクの管理は初めは困難であっても、人権侵害発覚後の対応コストに比べれば、事前管理に要するコスト・資源は少なくなります。

りそなアセットマネジメントにおける「ビジネスと人権」への取り組み

< 基本的考え方・アプローチの明示 >

投資運用に係る人権課題への対応に関する方針（2023年8月制定）

- ・投資先企業の事業に関する人権影響の管理について、取締役会に定期報告し、適切な監視を受ける
- ・投資先企業の事業に関する人権リスク・機会の認識、評価、見直し
- ・投資先企業の事業に関する人権デュー・デリジェンスの実施、投資先企業による救済メカニズムへのアクセス構築の支援
- ・ステークホルダーとの対話(市場関係者、NGO、行政等) ・情報開示

< 具体的な取り組み >

①インハウスエンゲージメント

●持続可能なパーム油の調達(2017年～)

- ・対象企業：パーム油のサプライチェーンに関わる主要投資先企業
- ・取組内容：RSPO認証パーム油調達やNDPE入り調達方針策定を要請

●児童労働・強制労働(2024年～)

- ・対象企業：児童労働・強制労働のリスクが高いセクター(金属・鉱業、再生可能エネルギー、ICT、食品・飲料、アパレル・フットウェア)所属の主要投資先企業
- ・取組内容：「ビジネスと人権に関する指導原則」(2011)に基づき①人権方針の策定②人権DDの実施③救済メカニズムの構築、等を要請

②協働エンゲージメント

●人権関係協働エンゲージメントへの積極的参画

- ・PRI advance(2022年12月～)
対象企業：グローバルな金属採掘、再生可能エネルギー会社40社
- ・Apparel & Footwear Engagement using KTC Benchmarks(2019年4月～)
対象企業：アパレル・フットウェア企業27社



③議決権行使

●議決権行使基準への関連規定の盛り込み

以下を当社議決権行使基準へ盛り込み済み。

- ・投資先企業と、解決すべき課題(人権課題を含む)を設定し、対話・エンゲージメントを実施し続けたにもかかわらず、特段の理由もなく改善の動きがみられない場合、代表取締役の選任に反対することを検討。
- ・人権課題を含む重要なサステナビリティ課題に関する株主提案については、現在及び将来にわたり国際的な社会規範や社会的な要請として企業に求められているものであると認められる場合、原則として賛成。

④ESGインテグレーション

●「りそなESG評価」における人権関係評価項目設定

- ・当社独自の企業評価システムである「りそなESG評価」において、人権関連項目(「児童労働防止の取り組みの有無」「サプライチェーンの社会リスク管理」等)を考慮

⑤その他

●サステナビリティレポートによる情報開示

[sus_report2023-2024.pdf](https://www.resona-am.co.jp/sus_report2023-2024.pdf) ([resona-am.co.jp](https://www.resona-am.co.jp))

●ILO「ビジネスと人権啓発資料開発ワーキング・グループ」への参画(2023年10月～2024年5月)

<https://www.ilo.org/ja/publications/guide-business-and-human-rights-institutional-investors>