第 231 回監査実務研究会報告（10 月 16 日）

2019.10.16

「ＥＳＧ・ＳＤＧｓシリーズ第二弾～ビジネスと人権を中心に」

【日　　時】　２０１８年１０月１６日（水）１４：００～１７：００
【問題提起者】　板垣隆夫氏（元日本オキシラン㈱ 常勤監査役）
【特別ゲスト】　伊藤和子氏（弁護士、国際ＮＧＯヒューマンライツ・ナウ事務局長）
【コーディネータ】　小林正一氏（サイバートラスト㈱ 常勤監査役）
【会　場】　文京シビックセンター５Ｆ会議室Ｃ
【趣　旨】

近年、企業の経営と投資において、ＥＳＧ（環境・社会・企業統治）やＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）などのグローバルな社会的課題解決を目指す取組みへの注目が急速に高まっています。その中でも、「ビジネスと人権」に関わる問題が重要な課題となっています。監査役等としても、業務監査の一環として如何なる視点でモニタリングすべきか検討が必要ですが、未だ緒に就いたばかりです。

そこで、昨年 11 月に続き「ＥＳＧ・ＳＤＧｓシリーズ第二弾」を開催します。まずは板垣から、問題提起として、最近のＥＳＧ・ＳＤＧｓをめぐる動きと監査役としての取組み状況を説明します。続いて、国際ＮＧＯヒューマンライツ・ナウ（ＨＲＮ）事務局長の伊藤和子弁護士から、企業に求められるＥＳＧへの対応について、お話し頂きます。とりわけ、国内外における「ビジネスと人権」分野の最新動向について、日本企業の問題事例に対するＨＲＮの取組み経験や日本企業による「人権デューデリジェンス」等の先進的な取組み事例も含めて解説頂きます。その上で、企業が社会課題に取り組む意義は何か、監査役としての監査の視点をどう設定すべきか等について、率直な意見交換を行いたいと思います。

【伊藤和子弁護士略歴】

1989 年 3 月　早稲田大学法学部卒業
1991 年　司法試験最終合格
1994 年 4 月　司法修習修了（第 46 期）、弁護士登録（東京弁護士会）
2004 年～2005 年　ニューヨーク大学ロースクール客員研究員
2006 年　国際人権 NGO ヒューマンライツ・ナウ事務局長就任
2012 年　ミモザの森法律事務所開設

1994 年弁護士登録、以後、女性、子どもの権利、えん罪事件、環境訴訟など、国内外の人権問題に関わって活動。2004 年に日弁連の推薦で、ニューヨーク大学ロースクールに客員研究員として留学。帰国後の 2006 年、国境を越えて世界の人権問題に対処する日本発の国際人権 NGO・ヒューマンライツ・ナウ(Human Rights Now)の発足に関わり、以後事務局長として国内外の深刻な人権問題の解決を求め、日々活動している。同団体の主な活動範囲は、女性や子どもの権利擁護、ビジネスと人権に関する問題、アジア地域の人々の自由と尊厳の擁護、紛争下の人権問題など。弁護士活動でも人権、特に女性の権利を焦点に置いて活動。日弁連両性の平等に関する委員会委員長、東京弁護士会両性の平等に関する委員会委員長を歴任。

【時間割】（14：00～17：00）　＊終了後懇親会
〇はじめに　5 分
〇板垣問題提起　25 分（14：05～14：30）
〇伊藤先生報告　60 分（14：30～15：30）
〇休憩　15 分（15：30～15：45）
〇質疑・意見交換　65 分（15：45～16：50）
〇後片付け　10 分

【問題提起】ＥＳＧ・ＳＤＧｓをめぐる最近の動きと監査役

2019.10.16 板垣 隆夫

Ａ．ＥＳＧ・ＳＤＧｓをめぐる最近の動き

持続可能性を重視するESG投資（環境、社会、統治）は急速な拡大を見せており、世界のＥＳＧ投資額は約31兆ドルにのぼり、投資全体の35%を占めるまでに成長した。2015年の国連サミットで採択された国際目標であるSDGs（持続可能な開発目標）も、政府の旗振りの下、自治体も巻き込んで大きな盛り上がりを示している。これを受けて、企業でもＥＳＧ・ＳＤＧｓを経営の中に取り組む動きが活発化して、「バス乗り遅れるな」とばかりに一種のブーム現象が起きている。

その一方では、美しい言葉の羅列に胡散臭さを感じ取って傍観を決め込む経営者や取敢えず流れに乗って取組むポーズを示しているだけの経営者も少なくないと言われている。ましてや、大部分の従業員や一般市民にとっては、自分には無関係の絵空事と受け止められているのが現状であろう。その意味では、大きな意識の乖離、或いは温度差の存在が現在の特徴と言える。

【トピックス】

１．政府、各省庁の活発な動き

①経済産業省「SDGs経営／ESG投資研究会」座長　伊藤邦雄氏

2018年11月～2019年5月　6回の会合　　参考資料Ａ

・2019年5月24日SDGs経営／ESG投資研究会（とりまとめ概要）
・2019年5月31日公表「SDGs経営ガイド」
・2019年6月28日公表「SDGs経営／ESG投資研究会報告書」

② 2019.8.8　総務省、SDGグローバル指標を取りまとめ

2017年7月の国連総会で承認された進捗を測るためのグローバル指標の枠組みを踏まえ、わが国の指標として「SDGグローバル指標」を関係府省の協力のもとで取りまとめた。、外務省ウェブサイト上のJAPAN SDGs Action Platform において公表した。

https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/statistics/index.html

２．気候変動問題への取組みの進展

①ＴＣＦＤ（The FSB Task Force on Climate-related Financial Disclosures）

金融安定理事会（FSB）によって設立された「気候変動関連財務情報開示タスクフォース」は2017年6月に提言を公開。世界で833、日本で188の企業・機関が賛同し、日本の賛同数は世界第1位。この推進の為、伊藤邦雄教授等を中心にTCFDコンソーシアムを設立。

・気候関連のリスクと機会について情報開示を行う企業を支援すること
・低炭素社会へのスムーズな移行によって金融市場の安定化を図ること

②国連気候行動サミット2019

「スウェーデンの高校生環境活動家グレタ・トゥンベリ（Greta Thunberg）さん（16）は23日、米ニューヨークで開幕した国連（UN）気候行動サミットで演説した。トゥンベリさんは、世界の首脳らが温室効果ガス排出問題に取り組まず、自分たちの世代を裏切ったと非難し、「よくもそんなことを」と怒りをぶつけた。」

３．2019年株主総会　ＥＳＧ・ＳＤＧｓ関連の質問大幅増加

・2019年6月住友化学㈱株主総会質問

「ＥＳＧ・ＳＤＧｓ経営への取組みの先進性とミツバチ問題・廃プラスチック問題への対応」

Ｂ．ＥＳＧ・ＳＤＧｓをめぐる監査役等の動向

大企業を中心に、経営トップを始めとした経営陣の積極的な取組み姿勢に比較して、監査役等の取組みでは未だ目立った動きは少ないのが実情である。

１．監査懇話会関連

〇2018.11.27　監査実務研究会「ＥＳＧ・ＳＤＧｓ等への取組みと監査役」板垣
　2018.12.21　日本経営倫理学会ガバナンス研究部会「ＥＳＧ経営における監査役等の果たすべき役割」板垣

〇監査懇話会編集「最新監査役の実務マニュアル」2019 改訂版　　参考資料Ｂ
　実務知識の記述を大幅強化　「ビジネスと人権」と人権デューデリジェンス（板垣執筆）

２．日本監査役協会「月刊監査役 2019 年４月号 NO.694」正副会長座談会「近時の監査役等をめぐる状況と日本監査役協会の在り方」　➤別紙参照

・月刊監査役４月号での、日本内部監査協会正副会長座談会の中で、「ＥＳＧ、ＳＤＧｓ」について、ほぼ２ページに亘る意見交換の内容が掲載されたのが、おそらく初めての本格的な言及であり、大いに注目される。その中で、出席者のスタンスに大きな違いが見て取れ、全体としての対応方針を打ち立てるには暫く時間を要すとの印象を受けた。

３．監査役等にとっての「ＥＳＧ・ＳＤＧｓ」課題

(1) 監査役にとっての位置づけ

監査役は中長期な企業価値の向上を目指し、「自らの守備範囲を過度に狭く捉えることなく」活動領域を拡大することが求められている。ESG など社会的課題への取組みは、「守りのガバナンス」と「攻めのガバナンス」の両面に関わる活動であり、活動領域の拡大の最も重要な位置を占めるものになる。

(2) ＥＳＧ・ＳＤＧｓに関する監査役監査の観点

①コンプライアンス遵守の観点
・法令・定款を対象とした狭義のコンプライアンス監査

②企業の社会的責任（ＣＳＲ）の観点
・CSR・ESG・SDGs に関係する国際規範・社会規範の遵守
・社会の目、要請（広義のコンプライアンス）、広範なステークホルダーの視点が重要

③内部統制の重要な構成要素としてのリスク管理の観点（内部統制システム監査）
・企業がその変化に対応せず，また対応を怠れば，企業自体にとっても，「社会的な操業許可」を失う結果となり得るという意味で，大きなリスクとなる。
・何よりも自らが環境や社会にマイナスのインパクトを与えないこと、そのためのリスク管理に万全を期さねばならない責任を深く認識することが、最も重要である

④企業の健全で持続的な成長確保の観点
・ショートターミズムに陥ることなく、中長期的視点からの企業価値向上を図ることができているかが監査役の視点となる。

⑤ＥＳＧ経営に関わる意思決定プロセスの合理性
・仮に ESG を重視した活動が著しくパフォーマンスを低下させる結果を招いた場合も、意思決定プロセスの合理性が確保されておれば、経営者を法的責任から守ることが出来る。

(3) 陥穽リスクの監視と回避

ＥＳＧ経営に危惧される問題点や陥穽に陥ることのないように助言・提言することは、監査役の大切な役割だと言えよう。

①グリーンウォッシング（greenwashing）に陥っていないか。
②企業収益が苦しい中で結局は利益が優先されて企業の社会的責任が疎かになっていないか（コストの社外者や社会への不当な付け替えはないか）。
③経営者個人の名誉・社会的名声・地位への執着が会社の利益より優先されていないか。

４．ＥＳＧ・ＳＤＧｓ課題に取り組む上での留意点

★企業として、リスク管理の観点と企業戦略の観点の両面から、社会的価値と経済的価値の両立を目指す腰を据えた本気の取り組みが求められる。

★企業にとって、とりわけ環境の内の気候変動問題及び社会的（Social）課題、特にグローバルな人権と労働に関わる問題への対応が重大な課題となる。後者では、国際的な社会規範が問題になる以上、単に会社や業界の中を見ていただけでは、具体的課題は把握できない。内外の社会で起こっている事実にまず目を向けることから始める必要がある。　参考資料Ｃ

★監査役の立場からＥＳＧ・ＳＤＧｓ経営をどうモニタリングしていくかの議論は未だ始まったばかりで模索中。日本監査役協会の「監査役監査基準」に具体的項目として織り込まれることによって、全員が取り組むべき職責となる。それまで、各社の取組状況に合わせて、実践例を積み重ねていくことになろう。

以上

＜参考資料＞

参考Ａ.「SDGs 経営／ESG 投資研究会」事務局資料

■SDGs と ESG の社会的（Social）側面

（１）ESG における「S（Social)」側面

・ 国連の「責任投資原則（PRI)」は、ESG 要素の「S（Social)」として、労働環境、人権、地域社会、紛争、健康、安全、雇用・人材、ダイバーシティ等を例示。

（２）SDGs における「S（Social)」関連の目標

・ SDGs では、貧困や健康・福祉。教育、ジェンダー平等、働きがい等、ESG の「S（Social)」に関係する様々なゴール・ターゲットを設定。

＜ESG の「S（Social)」に関係するターゲット例＞

3.8 全ての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。

4.4 2030 年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。

5.c ジェンダー平等の促進、並びに全ての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025 年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する

10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。

■ ビジネスと人権に関する動向

（１）SDGs と「ビジネスと人権」

・ SDGs の 17 のゴールはいずれも人権と密接に関連しているが、中でもビジネスと人権に関しては、国連人権高等弁務官事務所の文書によると、「８．働きがいも経済成長も」との関連が深い。

・ 関連する権利として、公正かつ良好な労働条件を享受する権利、奴隷・強制労働・人心取引の禁止、雇用に関する女性の平等な権利、児童労働の禁止、移住労働者の平等な権利が挙げられている。

（３）指導原則に基づく「人権を保護する国家の義務」の明確化 NAP の策定

・ ビジネスと人権に関する指導原則（ラギー・フレームワーク）では、人権を尊重し保護する国家の義務を明記。

・ 人権を保護するために実効的な政策を執行することを求めており、2015 年の G7 エルマウ・サミット首脳宣言において、「国別行動計画」(NAP) を策定することが歓迎された。
・ 日本においても、2016 年に NAP 策定をコミットし、外務省を中心に様々なステークホルダーの意見を踏まえつつ検討が進められている。

(4) 人権を尊重する企業の責任

・ラギー・フレームワークは、企業の人権方針に少なくとも３つの要素を含むことを求めている。
(１) 国際的に認知された人権基準の尊重に対す明確なコミットメント
(２) 上記のコミットメントを遂行するための手段 (人権デュー・ディリジェンスを含む)
(３) 方針の適用範囲 : 従業員、ビジネスパートナー や取引先その他の関係者に対する期待
・ 先進企業は、自社のマテリアリティのなかで人権課題を特定した上で、対応について計画し、行動し、開示するなど、人権・デューディリジェンスを実施している。

(6) ビジネスと人権に関する主な動向① ー開示ー

・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、自社の人権方針を開示するとともに、人権デュー・ディリジェンスに取り組む企業も出てきている。
・ 英国の現代奴隷法のように、企業にサプライチェーンを通じた奴隷・人身取引の廃絶のための取組状況について開示を義務付ける法律についても対応が求められている。

(6) ビジネスと人権に関する主な動向② ー責任あるサプライチェーンー

・ 2015 年のエルマウサミット首脳宣言に盛り込まれたとおり、世界的なサプライチェーンにおいて労働者の権利、一定水準の労働条件及び環境保護を促進するための、「責任あるサプライチェーン」への取り組みが求められている。
・ しかし、企業単体によるサプライチェーンの全体の把握は難しいため、グローバルなイニシアティブが立ち上げられ、サプライチェーンを管理する取り組みが進められている。

(6) ビジネスと人権に関する主な動向③ ーエンゲージメントー

・ 特に欧州では、投資家の S に関するエンゲージメントが広く行われており、S に関する対話や改善策の提案を行う、共同エンゲージメントを実施することも多い。また、投資家が EngagementReport を開示し、企業が何をどのように改善すべきか、何を重視しているかを示している。
・ 国内の投資家も、スチュワードシップレポート等において注目するテーマや見方を開示しているケースがある。

参考Ｂ.「最新監査役の実務マニュアル」実務知識
「ビジネスと人権」と人権デューデリジェンス

近年、企業の経営と投資において、ＥＳＧ (Environment, Society and Governance、環境・社会・企業統治) やＳＤＧｓ (Sustainable Development Goals、持続可能な開発目標) などのグローバルな社会的課題解決への取組みへの注目が急速に高まっています。その中でも、「ビジネスと人権」に関わる問題が重要な課題となっています。企業活動に関連する人権問題には様々なものがあります。生産の海外移転、国境を越えたサプライチェーンの拡大、海外企業との業務提携やＭ＆Ａなどが加速するに伴い、企業が注意を払わなければならない人権問題は多様化・複雑化しています。近年、日本企業の海外の子会社やサプライヤーが人権を侵害したとして抗議行動を起こされたり、指摘を受けたりするケースも生じています。その結果、現地における活動に支障をきたすだけではなく、サプライチェーン全体の見直しを余儀なくされたり、企業グループ全体のブランドイメージが損なわれたりするケースもあり得ます。

企業が人権に取り組む上で欠かせない基本文書が、2011 年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」であり、そのベースとなったのが 2008 年に国連に提出された「人権の保護、尊重、救済の政策フレームワーク」(ラギー報告) です。具体的な実践指針として最も重要といわれるのが「人権デューデリジェンス」です。ここでは、サプライチェーン全体において人権侵害リスクを洗い出して特定し、実際に侵害が起こらないように予防策を講じて組織に

定着させるプロセスが示されています。

　グローバル化が進む日本企業には、リスク管理の観点からも、またＥＳＧ課題への戦略的取組みの観点からも、こうした問題への理解と配慮が求められます。」

参考Ｃ.日弁連「ＥＳＧ（環境・社会・ガバナンス）関連リスク対応におけるガイダンス（手引）～企業・投資家・金融機関の協働・対話に向けて～」2018.8.23

第１章 企業の非財務情報開示　　第２節 非財務情報の開示内容

第５条 人権擁護への取組の開示項目

① 人権擁護への支持と尊重のために行っている取組
② 人権侵害に加担しないための取組
③ 人権侵害が生じた場合の救済・苦情処理メカニズム
④ 特別の配慮を必要とする，子ども，障がい者，社会的少数者，女性，高齢者などのグループへの人権擁護の取組

第６条 労働問題への取組の開示項目

① 強制労働の排除のために行っている取組　　② 児童労働の排除のために行っている取組
③ 雇用や人事上の取扱いにおける差別の排除のために行っている取組
④ 労働時間規制に関する法令遵守やワークライフバランスの尊重のために行っている取組
⑤ ジェンダーの多様性尊重と格差解消のために行っている取組

第７条 環境問題への取組の開示項目

① 温室効果ガス排出量の削減等，気候変動対策のために行っている取組
② 省エネルギー，エネルギー効率向上，クリーンエネルギー，再生可能エネルギーの開発，活用のために行っている取組
③ 循環型社会形成に向けた環境配慮設計及び３Ｒ（リデュース，リユース及びリサイクル）の促進並びに廃棄物の適切な処理のために行っている取組
④ 事業に起因する環境汚染 15 を防止するための取組
⑤ 自然環境（水資源，森林資源等）の持続可能な利用，自然環境及び生物多様性の保全のために行っている取組

第８条 腐敗防止への取組の開示項目

① 贈賄防止方針，手続，基準　　② 贈賄リスクの評価に利用される基準
③ 贈賄防止のために配分される内部統制のプロセス・リソース
④ 社員教育のための取組　　⑤ 通報制度の概要

第９条 サプライチェーンに対する取組の開示項目

① 児童労働・強制労働，不安定雇用・賃金，危険な労働条件（建物の安全性・安全装置・労働衛生を含む）を含む労働慣行
② 人身取引その他の人権問題
③ 温暖化ガス排出及びその他の種類の水・環境の汚染
④ 森林破壊及びその他の生物多様性に関するリスク
⑤ 紛争鉱物に関するリスク　　⑥ サプライヤーである中小企業に対する対話や支援の取組

第１０条 コーポレート・ガバナンス強化への取組の開示項目

① 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組
② 公正な取引慣行の確保のための取組　　③ 反社会的勢力との関係を遮断するための取組
④ 当該企業が活動を行っている国において適切な税金の負担を行うための取組
⑤ サイバーセキュリティ・情報セキュリティを確保するための取組
⑥ 取締役会の説明責任を果たすために行っている取組
⑦ 少数株主が適切な議決権行使を行うために行っている取組
⑧ 取締役の報酬制度を適切に設定するために行っている取組

以上