

2024年 3月修了

早稲田大学大学院商学研究科

# 修 士 論 文

題 目

日本における人権開示の全体像と決定要因  
～プライム市場上場企業に対する分析～

研究指導 企業社会論

指導教員 谷本 寛治

学籍番号 35221014-7

氏 名 小林 隆将

# 概要書

人権は、世界人権宣言(UDHR)が国連総会で採択されて以降、基本的かつ不可侵の権利として認識されている。UDHR(1948, 前文)は、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の規準として定められ、特に、国家と国家に属する国民との関係性に焦点をあててきた。しかしながら、グローバル化に伴い、企業の社会的・経済的インパクトが国家を凌駕するようなものとなるにつれ、多くの企業は、雇用の創出、商品やサービス、インフラの生産・流通などを通じて、人権の実現に積極的に貢献してきた一方で、企業活動が人権に悪影響を及ぼすような問題も引き起こしてきた(Wolfsteller and Li, 2022, p.2)。こうした状況を受け、国家に加えて、企業も単なる事業体としての枠を超えた公正な社会を創造する義務を負う存在として見なされるようになっていった(Ramasastriy, 2015)。

企業による負の影響を最小限に抑えるため、国の機関や NGO は企業に対し、事業活動における人権への取り組みを行うよう促し、その結果、企業は人権に関する事項を事業活動に取り入れ、情報開示等を行ってきた。しかしながら、その範囲は、女性のエンパワーメントと自律、ダイバーシティ&インクルージョン、障がい者雇用の促進など、特定の人権事項に留まっており、サプライチェーン上の人権については十分な対応を行ってはいない。その背景として、企業は当該事項を他の CSR 事項と比較して“より困難な空間”(Favotto and Kollman, 2022, p.34)とみなしていることがあげられる。こうした状況は、企業が戦略的に人権に対する戦いを取捨選択しており、特にサプライチェーン上の人権については、“故意の無視”(Bayne et al., 2022, p.3878)を決め込んでいるといえる。

そもそも、日本社会は、他国と比較して、人権に対する意識が弱く、ビジネスの現場においても同様である。その背景には、日本企業がコアステイクホルダーと利益を共有・追求してきたため、周辺的な問題、例えば環境問題や社会問題には関心が薄く、ステイクホルダーの側も企業の説明責任を重視してこなかったことがあげられる(Tanimoto, 2022)。しかしながら、ESG 投資の広がり、人権規範の国内外で制定、さらに、企業関与の人権侵害事例が露呈したことによるメディア・消費者からのバッシング等を受け、日本企業はサプライチェーン上の人権に対する取り組みの重要性を認識し始めている。また、日本政府は、サプライチェーンにおける人権問題に積極的な取り組みを行う企業を評価し、公共調達において優遇するための規制に関する議論も始めている(内閣官房, 2023)。これらを踏まえれば、日本企業が人権へのコミットメントをどの程度報告しているか、また、その根底にある要因を明

らかとすることは緊急かつ重要であると考え。こうした背景を踏まえ、本研究では以下のリサーチクエスチョンを検討する。

RQ1. 人権開示の現状と決定要因は何か？

RQ2. 政府や国際的な規制機関は、強制的アプローチによって、企業の人権開示を促すべきなのか？

上記の RQ に答えるため、2022 年 12 月 31 日時点において東京証券取引所のプライム市場に上場する日本企業のうち一部企業を排除した 1,712 社を分析対象とし、日本企業の人権開示及び決定要因を分析した。人権の中でも特に、サプライチェーンにおける児童労働、強制労働、安全衛生、結社の自由そして非差別といった中核的人権事項を対象としている (Favotto & Kollman, 2022; Marshall *et al.*, 2016)。まず、日本企業の人権開示状況を明らかとするため、Lopatta *et al.* (2023) の指標を改変し、記載内容を様々なグループやカテゴリーにコード化する“第三者アプローチ”(Gamerschlag *et al.*, 2011) と呼ばれる方法で、被説明変数である人権開示スコア (HRDS) を測定した。続いて、決定要因を明らかとするため、Clarkson (1995) によるステイクホルダー分類及び先行研究に基づき、以下の 3 つの仮説を導出した。

仮説 1：海外での活動規模が大きな企業ほど、積極的な人権開示を行う。

仮説 2：IFRS を採用する企業ほど、積極的な人権開示を行う。

仮説 3：市民社会からの要請を受ける企業ほど、積極的な人権開示を行う。

上記 3 つの仮説に答えるため、説明変数には海外での活動規模 (DOFM)、IFRS 採用の有無 (IFRS)、市民社会からの要請 (CIVIL) の 3 つの変数を用いた。また、他の企業特性をコントロールするため、自発的開示を促す主な要因として多くの先行研究で用いられてきた企業規模 (FSIZE)、産業分類 (SECTOR)、収益性 (PROFIT) に、女性取締役比率 (BOFD) を加えた 4 つの変数を用いて分析を行った。R for windows 4.2.1 を使用し、重回帰分析を実施した。分析を実施した結果、いずれの仮説も支持された。

本研究結果から、RQ に対する結論を導き出すことができる。RQ1 に関して、本研究の結果は、ほとんどの日本企業がサプライチェーンにおける人権をビジネスにおける

喫緊の課題として認識してはならず、これが UNGPs に対する上辺だけの遵守を引き起こすことに繋がっていることを示教している。ビジネスにおける人権という概念は抽象的であり、事業活動に組み込むことが難しく、また利益との関係を理解しにくいことから、これらが企業の人権への取り組みを妨げているといえる (Favotto and Kollman, 2022)。また、人権開示は海外市場への依存度、IFRS 採用による海外投資家への意識、市民社会からのプレッシャーとの間に正の関係性がある事が明らかとなった。最初の 2 つの要因は、国内との結びつきが人権開示に有意に寄与しないことを示しており、Tanimoto and Suzuki (2005) や林(2014)の研究と一致する。特に、2 つ目の要因は、日本企業が外部からの要求に自発的に答えようとしており、海外投資家に対する意識が重要になってきていることを示している。そして、最後の要因は他の 2 つの要因よりも人権開示との関連性が強く、ビジネスと人権の分野において市民社会が果たす重要な役割を強調している。

続いて、RQ2 に関して、本研究でも明らかとなった企業による選択的な取り組みを抑え、企業に開示を促すために、強制的なアプローチが主流となっており、この傾向は今後も続くと予想される。実際 PRI は ISSB に対して、人権や社会課題に関する企業の開示情報を優先的に策定するよう要請している (PRI, 2023)。しかしながら、本研究の結果を踏まえれば、企業に対する強制的な要求事項が増加することは、企業の上辺だけのコミットメントを助長し、強制労働や児童労働といったサプライチェーン上における根本的な問題への取り組みを困難にしてしまうと考えられる。本質的に取り組むべき問題に企業が対処していくには、企業内部での意識改革並びに多様なステイクホルダーとの協働が極めて重要な要因である事を示教する結果となった。

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、人権情報開示レベルを測定する規準の主観性に関する問題である。我々は、企業が情報を明示的に取り上げているかどうかという観点から企業の人権開示レベルを測定しているが、環境・社会的情報開示に関する先行研究で用いられているようなページ数や単語数といった、客観性を保証できる指標に基づいてはいない。しかしながら、現状を概括的に把握するためには、我々の方法が有効であると考えられる。第二に、HRDS との関係に影響を与える他の変数を見つけれない可能性も指摘できる。

とはいえ、この分野の実証研究は、日本も世界においても、発展途上で未熟な段階にある。今後、研究が蓄積し、国際的な議論を促すためにも、各国のコンテキスト(規制、

宗教、文化など)に沿った指標を深化させ、定量的手法を用いたより詳細なテキスト分析を行う必要がある。