



ソーシャル・トランスフォーメーション・フレームワーク
誰一人取り残さないように企業を評価し、
インセンティブを与えるために

2021年1月
World Benchmarking Alliance

目次

序章	3
ワールド・ベンチマークリング・アライアンス（WBA）	4
ソーシャル・トランسفォーメーションのフレームワーク概要.....	5
フレームワークのキーエレメント.....	6
ソーシャル・トランسفォーメーションのスコープ.....	8
ソーシャル・トランسفォーメーションへの WBA の期待	10
人権尊重への期待.....	11
ディーセント・ワークへの期待.....	17
倫理的行動への期待.....	20
企業目的と WBA の社会的期待.....	23
社会の期待に応えるワークストリーム	25
ワークストリーム 1 – 「誰一人取り残さない」という原則を他の 6 つの変革に浸透させる.....	26
ワークストリーム 2 – スポットライト・ベンチマーク	34
ワークストリーム 3 – パートナーやその他の既存のイニシアティブの活動を支援し、その上に構築.....	36
コア・ソーシャル評価	37
コア・ソーシャル・インディケーターの開発.....	37
コア・ソーシャル・インディケーターのフォーマット.....	38
コア・ソーシャル・インディケーターのスコアリング	38
コア・ソーシャル・インディケーターの重み付け.....	39
コア・ソーシャル・インディケーターの参考資料.....	40
コア・ソーシャル・インディケーター 1-8 : 人権尊重	41
コア・ソーシャル・インディケーター 9-14 : ディーセントワークの提供と推進.....	49
コア・ソーシャル・インディケーター 15-18 : 倫理的行動.....	55
企業の目的と論争の評価.....	59
社会的マッピング	60
次のステップ	61
Annex 1 : コア・ソーシャル・インディケーターの開発に伴い検討された資料	62
Annex 2 : 用語集	65
Annex 3 : 参照文献	69

序章

私たちの世界と社会は、不平等と貧困、気候危機、生物多様性の喪失など、社会・経済・環境面でのシステム的（全体的）な課題に直面しています。2015年、国連（UN）は、これらの世界規模の課題に対処するため、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」と「17の持続可能な開発目標（SDGs）」を導入しました。それから5年後、新型コロナウイルスの大流行は、私たちのシステムの脆弱性を増し、現在の経済モデルがいかにも多くの人々を置き去りにしているか、そしてこれからの10年間に登らなければならない山がどれほどかを改めて浮き彫りにしました。

2030アジェンダでは、新たな考え方を採用することが求められています。すべての分野が相互に関連している場合、SDGごと、課題ごとの進捗状況を評価することはできません。そのため、ワールド・ベンチマーク・パートナー（WBA）は、システム・アプローチを用いたベンチマークを開発しており、私たちの社会、世界、経済をより持続可能で回復力のある軌道に乗せるために必須と信じる7つのトランスフォーメーションに焦点を当てています。ソーシャル・トランスフォーメーションとは、人権を尊重し、平等を促進し、人々が価値を認める機会と選択の追求を推進することによって、普遍的な人類の発展を達成しようとするものです。ソーシャル・トランスフォーメーションは、私たちのモデルの中心に位置し、他の6つのトランスフォーメーションを支え、可能にします（図1）。

2015年、国連加盟国が17のSDGsとそれに対応する169の目標を含む2030アジェンダを採択した時、人が最優先されました。SDGsは、「すべての人の人権を実現し、ジェンダーの平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成する」ことを目指すことで、「すべての生命が繁栄できる」世界を目指す、人間を中心としたアジェンダを推進しています¹。WBAは、民間セクターがこのビジョンを実現するために最重要であると考えており、変化を推進するベンチマークの力を信じて設立されました。この文書は、ソーシャル・トランスフォーメーションを支援するためのWBAのアプローチを示しており、2030アジェンダへのビジネスの貢献を評価し、インセンティブを与える際に、どのようにして人間を中心に据えるかを示しています。

¹ United Nations. Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations, 2015. A/RES/70/1. https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf.

企業がその事業やバリューチェーンにおける人権リスクを排除して初めて、2030アジェンダが目指す人を中心とした持続可能な開発を実現することができます。さらに、企業は、すべての人の人権が尊重されるように、労働者、コミュニティ、消費者との関係における権力と富の不平等に取り組むべきです。企業は、不平等の根本原因と開発の主要な推進要因の両方に関連する無数の政治システムの中で支持したり、反対したりして、活動しこれらの課題に取り組むべきです。

ビジネスモデル（労働者の社会的保護と契約の安全性、株主とステークホルダーの優先順位、拡大し外部委託されるサプライチェーンの監査、政治的影響力、税制上の取り決めなどを含む）の観点から行われる選択は、すべてSDGsへの企業の貢献に重大な影響を与えます。2030アジェンダの実現に寄与し、長期的なステークホルダーの価値創造を支援するためには、社会的な被害に目をつむって利益を得ることなく、社会的な問題を解決しつつ利益を得る企業が必要です。

また、誰一人取り残さないよう、人権を尊重し、ディーセントワークを提供・推進し、倫理的に行動し、責任ある行動をとることが求められています。このフレームワークでは、企業行動に関する私たちの期待、それにどのようにして到達したか、それを私たちの全トランスフォーメーション・ベンチマークにどのように統合し、次の10年間のソーシャル・トランスフォーメーションをどう支援していくかを説明しています。

注：本日本語版（仮訳）は、CRT日本委員会が仮訳したものであり、原本（英語版）との整合性を保証したものではありません。原本との違いがあれば、原本が優先されます。

ワールド・ベンチマーク・アライアンス（WBA）

WBAは、すべての人にとって持続可能な未来に向けて、ビジネスの影響力を測定し、インセンティブを与えるための運動を構築している独立した組織です。私たちは、私たちの社会、世界、経済をSDGs達成に向けた道筋へと導くために必要な7つのシステム・トランسفォーメーションを特定しました（図1）。これらのトランسفォーメーションを行動に移すために、WBAは、そのパートナーとの緊密な協力のもと、SDGsに対して最も影響力のある2,000社の企業の貢献度を評価・測定する一連のベンチマークを開発します。私たちはこれらの企業をSDGs2000と呼びます。

WBAが特定した7つのシステム・トランسفォーメーションの概要は以下の通りです。

- ソーシャル・トランسفォーメーション：人権を尊重し、平等を促進し、人々が大切にしている機会や選択を追求する力を与えることで、普遍的な人類の発展を達成する。
- 食糧と農業のトランسفォーメーション：世界の限界内にとどまりながら、増加する世界人口を養うために健康的で栄養価の高い食品を生産し、農家や漁業者、そしてその家族に適切な生活水準を確保する。
- 脱炭素化とエネルギーのトランسفォーメーション：現代的なエネルギーサービスへの普遍的なアクセスを提供すると同時に、炭素ベースのエネルギーへの世界の依存度を大幅に低下させる。
- 資源循環型のトランسفォーメーション：消費と生産を天然資源の消費から切り離し、廃棄物や汚染を排除する。
- デジタル・トランسفォーメーション：望ましくない影響からの保護を含めたリスク管理を行いながら、デジタル技術の可能性とメリットをすべての人に活用する。
- 都市のトランسفォーメーション：持続可能で、包括的で、接続性の確保された、安全で、回復力があり、清潔な都市を創造する。
- 金融システムのトランسفォーメーション：長期的な持続可能な開発に向けて経済の移行を加速するために、資源の流れを再編成し、適切なスチュワードシップ行使する。

SDG2000に参加する各企業は、すべて、ソーシャルな要素について評価されると同時に、それぞれ最も関連性の高いトランسفォーメーションについて評価されます。結果として得られるベンチマークは、同業他社と比較してどのような立場にあるのか、またSDGs達成のために、どこを改善すべきか、どのような緊急の行動が必要なのかを示すものです。さらに、ベンチマークは自由に公開され、投資家、政府、市民社会、個人が自分たちの影響力を最大限に発揮し、他の人にも同じように行動することを奨励するために必要な情報を提供することができます。

このようにして、WBAは7つのシステムのトランسفォーメーションと2030年のアジェンダを達成するために、企業行動に積極的な変化を促し、それによって誰一人取り残さない持続可能な未来に貢献します。

Figure 1 – Seven systems transformations



ソーシャル・トランスフォーメーションのフレームワーク概要

WBA のモデルは、2030 アジェンダで想定されているすべての人のための持続可能な未来を実現するために必要な 7 つのシステム・トランスフォーメーションを詳述しています。このモデルを支え、可能にしているのは、ソーシャル・トランスフォーメーションです。

ソーシャル・トランスフォーメーションのフレームワークは、誰一人取り残さないように、企業が実行すべき行動への社会的期待を定めたものです。人権を尊重し、ディーセント・ワークを提供・促進し、倫理的に行動することで、企業は SDGs を支援し、不平等に対処し、すべての人にとって持続可能な未来に貢献することができます。フレームワークは、WBA がソーシャル・トランスフォーメーションに関する企業のパフォーマンスをどのように評価・比較し、万人に通用する未来を創るために どのように企業にインセンティブを与えるかを定めたものです。

グローバルレベルでのソーシャル・トランスフォーメーションとは、人権を尊重し、平等を促進し、人々が価値ある機会と選択を追求するために力を与えることで、普遍的な人類の発展を達成することを意味します。企業の説明責任を重視する WBA にとって、ソーシャル・トランスフォーメーションとは、SDGsへのビジネス貢献の中心に人を置くことであり、モデルの中心に人を置くことでもあります。それは単独のトランスフォーメーションではなく、すべてのシステム・トランスフォーメーションの不可欠な部分です。同様に、トランスフォームすべき「ソーシャル・システム」は一つではありませんが、誰一人取り残さないためには、企業が取り組まなければならない膨大な数の社会問題があります。これらの問題に対処する上で、企業に共通しているのは、社会的に責任ある事業活動を行うことです。

社会問題に取り組む際には、さまざまなステークホルダーが利用できる複数の物語があります。持続可能性の開発の物語、不平等の政治的物語、ステークホルダー資本主義の経済的物語、ESG（環境、社会、ガバナンス）基準のSの投資の物語、人的資本と社会資本の会計的物語です。これらは、意思決定者に影響を与える5つの、重複しているが、時には競合する物語です²。ビジネスと人権アジェンダは、すべての人の持続可能な未来を支援するトランスフォーメーションをもたらすように、これらすべての物語を結びつけることができます。このように、私たちは、ビジネスにおける人権の尊重がソーシャル・トランスフォーメーションの重要な実現手段であると考えています。倫理的な行動とディーセント・ワークの提供・促進は、ソーシャル・トランスフォーメーションへのビジネスの貢献の鍵となる 2 つのさらなる実現要因です。

2. Rees, C. Transforming How Business Impacts People: Unlocking the Collective Power of Five Distinct Narratives. Cambridge, MA : Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2020. <https://shiftproject.org/resource/unlocking-narratives/>

株主価値最大化モデルは、より広範なステークホルダーへの影響を無視しており、あまりにも多くの企業が無責任に行動する結果となっています。資本主義のリセットやリインベント（再発明）を求める声は、2020年の出来事によって増幅されています。一方 WBA のソーシャル・トランスフォーメーションの枠組みは、車輪のリインベント（再発明）のような全面的な変更を必要ないと考えています。企業が社会の期待に応えるために必要なのは、責任ある企業行動であり、その多くはすでに広く受け入れられており、OECD の多国籍企業ガイドラインのような重要な枠組みで説明されています。このように、ソーシャル・トランスフォーメーションの目的は、企業が誰一人取り残さないように、企業がコアとなる社会的期待に応えるようインセンティブを与えることです。

フレームワークのキー・エレメント

ソーシャル・トランسفォーメーション・フレームワークは、世界で最も影響力のある企業（要となる企業）が、誰一人取り残さないために何をしているかについて、WBA がどう評価するのか説明しています。これには、①企業行動に関するハイレベルな期待、②その期待の実現に向けた 18 のコア・ソーシャル・インディケーター、そして、③ソーシャル・トランسفォーメーションにおけるインパクトを推進するように、ソーシャルな要素がすべてのWBA評価に確実に統合されるようにする3つのワークストリーム、の3つの重要な要素があります。

ソーシャル・トランسفォーメーションへの期待 - このフレームワークは、誰一人取り残さないシステム・トランسفォーメーションの一部となることを目指すために、すべての基礎となるべき、企業が満たすべき高レベルの社会的期待のセットを示しています。これらの期待は、**人権を尊重する**企業の責任、**ディーセント・ワークの提供と促進**における役割、ロビー活動や税金などの分野での**倫理的行動**に基づいています。WBAの目的は、トランسفォーメーションとスポットライトのベンチマークを作成し活用することで、企業がこれらの期待に応えるようインセンティブを与えることです。

コア・ソーシャル・インディケーター (CSIs) - 既存のツールやフレームワークに基づき、WBA は、上記の期待を反映し、企業がこれらの期待に応えているかどうかの評価を提供する一連のコア・ソーシャル・インディケーター (CSIs) を定義しました。このように、CSIs は、ソーシャル・トランسفォーメーションへの期待に向けた「サインポスト」であると考えています。

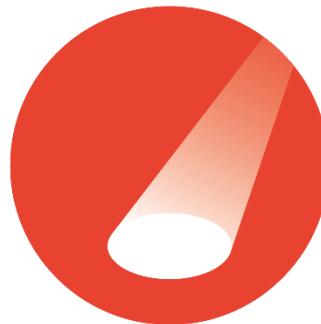
これらのコア・ソーシャル・インディケーターを満たさない企業は、ハイレベルの社会的期待に応える十分なコミットをしていないとみなされ、一般的に責任ある事業活動を行っていないと見なされます。CSIs は、企業が SDGs のトランسفォーメーションに貢献する能力があるかどうか、また、その企業が責任ある行為者と見なせるかどうかを問うラインを示しています。すべての企業はCSIsのすべての要件を満たすべきです。言い換れば、ラインを下回る企業はあってはならないということです。CSIs の詳細なリストは本フレームワークのコア・ソーシャル評価のセクションに示されています。

ソーシャル・トランسفォーメーション・ワークストリーム - 企業が人権を尊重し、ディーセントワークを提供・促進し、倫理的に行動するようインセンティブを与えるために、私たちは、ソーシャル・トランسفォーメーション・フレームワークを通じて 3 つのワークストリームを実施します。これらについては、以下に説明します。

図 2- ソーシャル・トランسفォーメーションの3つのワークストリーム



全てのトランسفォーメー
ションにおいて誰一人取り
残さない原則を浸透させる



スパートナーや他の既
存イニシアチブの作
業を支援する



パートナーや他の既
存イニシアチブの作
業を支援する

これらについては後のセクションで詳しく説明しますが、以下のようにまとめることができます。

1. すべてのシステム・トランスフォーメーションに「誰一人取り残さない」という原則を浸透させます。このフレームワークでは、**CSIs** が他の 6 つのトランスフォーメーション方法論にどのように統合され、個々のトランスフォーメーションに特化した個々のソーシャル・インディケーターによってどう補完されるかを説明しています。これらのインディケーターを合わせることで、企業が「誰一人取り残さない」ために何をしているかを評価することができます。ソーシャル・トランスフォーメーションへのコミットメントを実証できなかった企業は、関連する個別のトランスフォーメーション・ベンチマークの順位（スコア）に反映されます。
2. セクターを横断する優先的な変化分野に焦点を当て、SDGsに向けた進展を推進する上で戦略的な影響力を持つスポットライト・ベンチマークを作成し、活用します。ソーシャル・トランスフォーメーションに対するハイレベルの社会の期待値について、**CSIs** の評価は、2,000 社のキーストーン企業のベースラインを提供します。しかし、企業の行動と社会の期待との間には、すでに大きなギャップがあることがわかっています。すべての社会的課題とすべてのセクターにまたがるトランスフォーメーションを評価し、推進することを目的とした単一の「ソーシャル・ベンチマーク」は、実現不可能です。しかし、特定の問題は多くのセクターにまたがっており、対処すればトランスフォーメーションの触媒となります。例えば、生活賃金はすべての企業、セクター、地域に関連しており、事業やバリューチェーンでの賃金搾取に取り組むことは、複数のSDGsの達成に大きなプラスの影響を与えるでしょう。このように、WBAは、体系的な変化の触媒となりうる特定のトピックに焦点を当てることの利点を認識しています。このフレームワークは、私たちが開発・利用するスポットライト・ベンチマークの優先的な変化分野を定めたものです。
3. 他の重要な変化分野において、SDGsの影響に焦点を当てた「パートナー」や他の既存のイニシアティブの活動を支援し、それらの活動を基に評価を構築します。また、他の社会的期待に応えるために企業を支援する機会もあるかもしれません。WBAは、多くの分野に横断的に影響し、他のシステム・トランスフォーメーションを支援できるような課題に集中して取り組みます。このワークストリームは、非常に狭い局所的または地理的な焦点を持つ特注のベンチマークを作成するよりも、パートナーとの協力と、コア・ソーシャル・インディケーター・データ上の構築に、より依存することになります。コア・ソーシャル・インディケーターは、責任ある企業行動の取り組みのベースラインとなる有用な方法論を提供するものであり、第三者と国レベルで、あるいは投資家にポートフォリオレベルで利用可能とされうるものです。

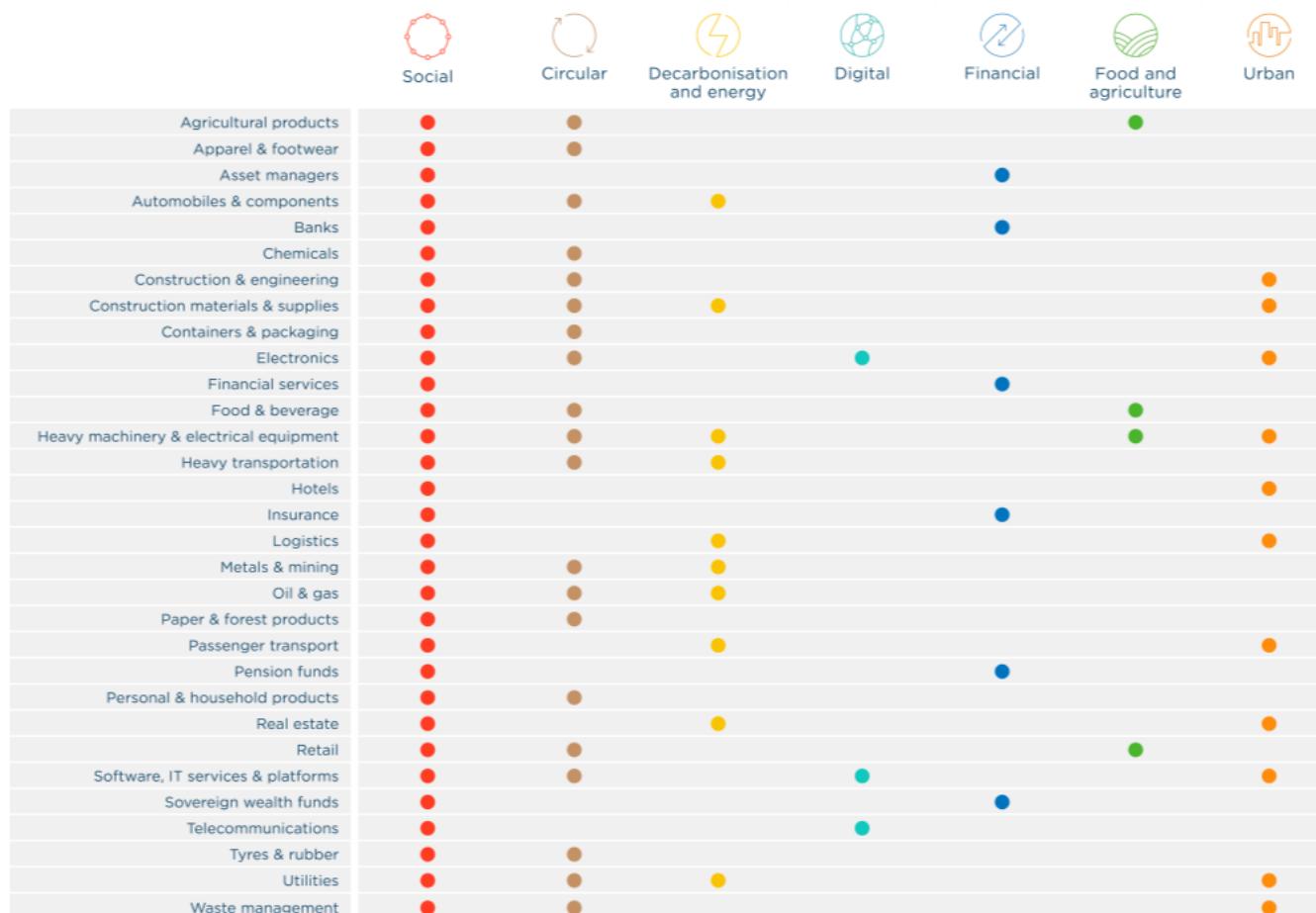
ソーシャル・トランスフォーメーションのスコープ

産業のスコープ

WBAは、7つのシステム・トランスフォーメーションモデルを用いて、各トランスフォーメーションに影響を与える最も関連性の高い産業セクターを特定しました。この分析は、科学的研究、国連や（政府間の）報告書、産業界の出版物、市民社会組織による研究に基づいて行われました。我々は、トランスフォーメーションを達成する上での特定の産業の影響力に焦点を当てました。この影響は、産業がトランスフォーメーションを可能にしたり加速させたりするようなポジティブなもの、産業がトランスフォーメーションを阻害したり負の影響を与えたりするようなネガティブなもの、あるいはその両方です。いくつかの産業はまた、複数のトランスフォーメーションに結びつくこともあります。正の影響と負の影響の両方が考慮されたにもかかわらず、そのビジネスモデルや製品・サービスからの著しい負の影響が、トランスフォーメーションにおける当該産業の役割が限定的であるという理由で、SDG2000のキーストーン企業（下記「企業のスコープ」参照）から除外された産業セクターもあります（例：たばこ、石炭、武器の販売が収益の大部分を占める企業）。

図3は、WBAによる産業セクター別のシステム・トランスフォーメーションのマッピングを示したものです。ソーシャルな要素は、赤い丸で表されるように、すべての企業が人権を尊重し、ディーセンタロジーを提供・促進し、倫理的に行動すべきであるとして、すべての産業にマッピング（関連）しています。

図3 システムトランスフォーメーションの産業へのマッピング



企業のスコープ

関連する産業を特定した後、WBAは先進的な学術研究を基に、自らが事業活動を行うシステムの構造と機能に不釣り合いな影響力を持つ組織（企業）を指す「キーストーン・アクター」の概念を拡大しました³。この概念に触発され、WBAは「キーストーン企業」という概念を開発しました。これらのキーストーン企業はトランسفォーメーションのための触媒であり、その行動は、より広範で体系的なトランسفォーメーションに不可欠です。私たちは、図4に示された5つの原則に基づいてキーストーン企業を選定しました。

3 Österblom H, et al. Transnational Corporations as 'Keystone Actors' in Marine Ecosystems. s.l. : PLoS One, 2015, Vol. 10(5).
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4446349/>.

図4 - キーストーン企業選定のためのWBAの原則

- 1** 特定の分野における世界的な生産収入および／または生産量を支配している。
- 2** 生産やサービスの提供において、グローバルに関連するセグメントを支配している。
- 3** 子会社やサプライチェーンを通じて、グローバルにエコシステムを結びつけている。
- 4** グローバルなガバナンスのプロセスや制度に影響を与えている。
- 5** グローバルな展開をしており、特に途上国に影響力をもつ。

キーストーン企業リストは、2020年1月に「[SDG2000](#)」として初公開され、今後も毎年更新されていく予定です。

図5 SDG2000の主な数字と地域的展開



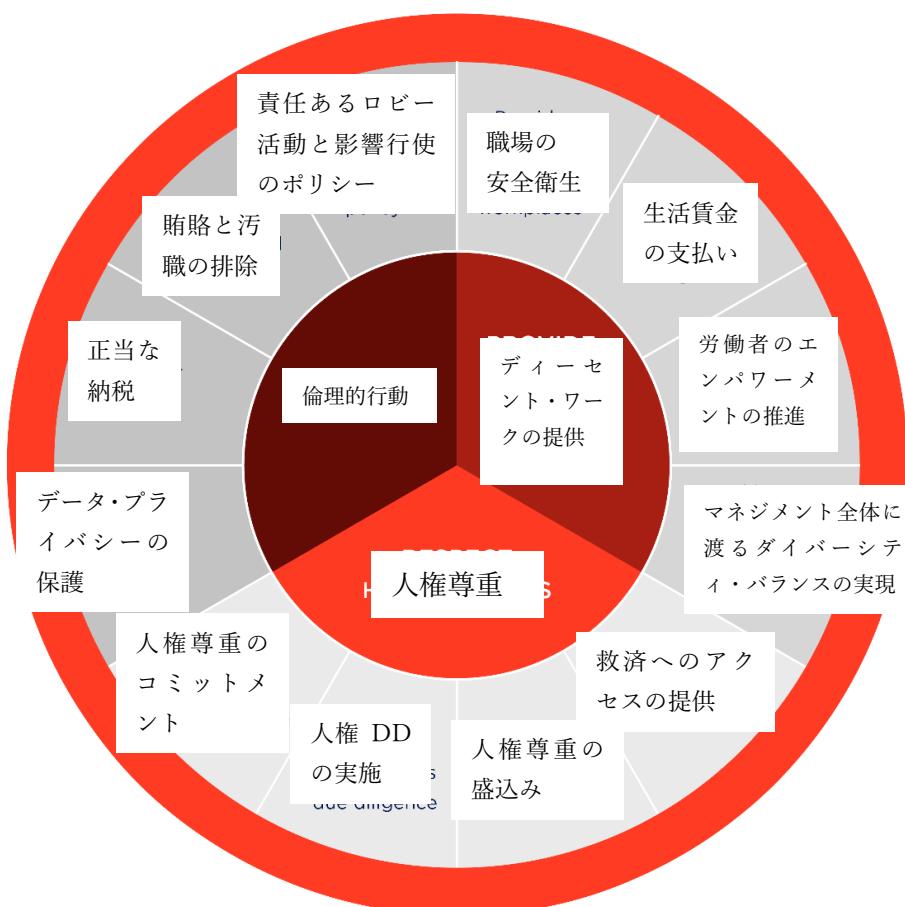
ソーシャル・トランسفォーメーションへのWBAの期待

一般的に、WBAは企業が責任ある行動をすることを期待しています。ソーシャル・トランسفォーメーションの文脈において、WBAは、企業が人権を尊重し、ディーセントワークを提供・促進し、倫理的行動することを期待しています。人権の尊重は、ディーセント・ワークと倫理的行動の両方を支えるものです。これら3つの分野を合わせて、責任ある企業行動がソーシャル・トランسفォーメーションの鍵となります。

以下のセクションでは、WBAが特定した、誰一人取り残さないシステム・トランسفォーメーションを支援するため、キーストーン企業が満たすべき12のハイレベルな社会的期待を示しています。これらの期待は、責任ある企業行動のすべての側面を網羅するものではなく、企業のソーシャル・トランسفォーメーションへの貢献を支え、それを可能にする上で最も重要と考える行動と結果に焦点を当てています。私たちのアプローチは、国連グローバル・コンパクトが提唱する「[SDGsに貢献する10原則ベースのアプローチ](#)」に基づいています⁴。責任ある事業活動の3つの分野のそれぞれについて、図6にまとめられた4つの関連する社会的期待を特定しました。社会的に責任ある企業は、これらすべての期待に応えることができるはずです。

4. United Nations Global Compact. White Paper - The UN Global Compact Ten Principles and the Sustainable Development Goals: Connecting Crucially. s.l. : United Nations Global Compact, 2016. <https://www.unglobalcompact.org/library/4281>.

図6 - ソーシャル・トランسفォーメーションを実現するための企業行動への期待



人権尊重への期待

人権とSDGs

2030アジェンダは、「すべての人の人権の実現」を目指しています。人権はSDGsと密接に関連しており、SDGsの目標の90%以上が国際的および地域的な人権文書や労働基準に直結しています⁵。企業は、SDGsの達成に重要な役割を果たしており、自らの事業に関与したり影響を受ける人々の人権を尊重する責任を負っています。そのため、企業の人権尊重は、企業が関与するすべてのSDGsに関連しています。即ち、人権と人類の発展は手を取り合っていくものなのです。

5 Morris, D. Wrzoncki, E and Andreasen, S. デンマーク人権研究所, 2019.

<https://www.humanrights.dk/publications/responsible-business-conduct-cornerstone-2030-agenda-look-implications>.

国連の「ビジネスと人権に関するワーキンググループ」は2018年に次のように指摘しています：「堅牢な人権デューデリジェンスは、持続可能な開発を可能にし、それに貢献しています。企業にとって、持続可能な開発への最も強力な貢献は、その活動とバリューチェーン全体に人権の尊重を浸透させることであり、人々に及ぼす負の影響に対処し、潜在的な影響と実際の影響に焦点を当てることです」⁶。

6 国連 人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する作業部会報告書. New York : United Nations, 2018. A/73/163.

<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>

企業は人権を尊重することが求められています。これは、他者の人権を侵害することを避け、自らが関与する人権への負の影響に対処すべきであることを意味します。国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）は、ビジネスと人権に関する権威ある基準であり、企業が人権を尊重するための指針となる枠組みを提供しています。WBAは、企業がUNGPsに沿って活動することを期待しています。

UNGPs の下では、企業は人権を尊重することを知り、それを示す必要があります。そのためには、以下のような、企業の規模や状況に応じた方針やプロセスが必要です。

- (a) 人権尊重の責任を果たすための政策・方針のコミットメント。
- (b) 人権への影響を特定、防止、緩和、説明するための人権デューデリジェンスプロセス。
- (c) 企業が直接的に原因なって生じる、または間接的に加担して生じる、人権への負の影響の是正を可能にするためのプロセス。

UNGPsは、SDGsへの貢献という「ポジティブ」な見方とは対照的に、「害を及ぼさない」という視点で見られることがあります。これは間違った二項対立です。第一に、事業に関連した主要な人権問題（サプライチェーンにおける強制労働など）に取り組むことで、企業はSDGsの達成に直接貢献し、さらなる影響力を高める機会を特定することができるからです。第二に、人権デューデリジェンスを実施することで、企業はSDGsを支援するための取り組みの潜在的な負の影響（例：再生可能エネルギー製品のコミュニティへの影響）を理解し、回避または対処することができるからです。[デンマーク人権研究所](#)は、UNGPsとSDGsの関連性を強化するために、「UNGPsの実施は、SDGsの実現に向けた企業による唯一の最も重要な貢献となり得る」と示唆しています。

WBAにとって人権の尊重はすべてのシステム・トランスフォーメーションに必須な条件です。人権は責任ある企業行動に力を与える原動力であり、ディーセント・ワークと倫理的行動の実現を支えるものです。

以下のセクションでは、UNGPsのコミットメント、デューデリジェンス、救済措置の側面について、より詳細に説明します。

人権尊重の方針コミットメント

人権方針のコミットメントは、企業の中核的価値観や文化の中の人権の尊重を浸透させるために必要な「トップの姿勢」を明確にするものです。これは、経営陣が人権の尊重を、正当性を持って事業を行う最低基準と考えていることを示しており、外部の人々がその企業に何を期待できるかだけでなく、スタッフやビジネス関係者がどのように行動すべきか、についての期待を示しています。これは、実際にコミットメントを満たすために必要な様々な社内行動を誘発するものでなければなりません。

期待1- 企業は、人権尊重の方針コミットメントを有することが期待されています。

人権を尊重する企業の責任とは、国際的に認められた人権を意味し、最低でも、国際人権章典や、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則と権利に関する宣言」で定められた基本的権利に関する原則として理解されています。

CSI 1（人権尊重のコミットメント）および CSI 2（労働者の人権尊重のコミットメント）は、「国際的に認められた人権」の最低枠の一部をカバーするハイレベル期待のサインポストとなっています。

人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンスは、「人権の尊重という企業の責任を実践に移す上で、企業の日々の活動のバックボーンとなる」ものです⁶。

⁶ 国連 人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する作業部会報告書. New York : United Nations, 2018. A/73/163.
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>

期待2 - 企業は、ビジネス関係を通じ、自らが引き起こし、間接的に加担し、またはその活動に関連している負の人権影響をどのように回避し、対処するかを特定し、予防し、緩和し、説明することが期待されています。

この期待は、企業の製品やサービスの製造だけでなく、使用、誤用、廃棄を含む、企業のバリューチェーン全体を対象としています。企業がこのプロセスに参加することは、「人々の権利と尊厳に負の影響を及ぼす可能性のあるリスクと実際のリスクを積極的に管理する」ために非常に重要です⁶。図7は、WBAのコーポレート人権ベンチマーク（CHRB）手法の中の5つの指標で検討されている、人権デューデリジェンスを実施するための主要なステップを示しています。

⁶ 国連 人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する作業部会報告書. New York : United Nations, 2018. A/73/163.
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>

人権デューデリジェンスに関する期待は、CHRBの方法論に基づいて作成されたコア・ソーシャル・インディケーター（CSI）3（人権リスクと影響の特定）、CSI 4（人権リスクと影響の評価）、CSI 5（人権リスクと影響の統合と対処行動）に対応しています。これらは、人権デューデリジェンスの要素の一部に過ぎませんが、CHRBのデータによると、リスクや影響の特定、評価、行動を怠った企業は、自らの行動を監視したり、報告したりする可能性が非常に低いことが示されています。このように、コア・ソーシャル・インディケーターは、デューデリジェンスの初期段階に焦点を当てています。

図7 人権DDプロセス



人権尊重の浸透

企業は、人権尊重の責任と、事業活動やビジネス関係を管理する方針や手順との間に一貫性を持たせる必要があります。これを達成するには、人権尊重の責任を果たす企業のコミットメントが、上から下まで組織全体に浸透していかなければなりません。浸透には、事業機能（調達、営業、ロビー活動、業務など）を横断する業務方針と手順の策定が含まれ、適切なコントロールによって管理され、業績インセンティブ、研修、会社の期待の周知によって支えられています。しかし、組織内の「人権尊重文化」も必要であり、それによって初めて人権尊重が「ニューノーマル」となります⁷。

7. Sherman, J. Rights-Respecting Corporate Culture: Identifying the Cultural Norms and Values that Underpin Business Respect for Human Rights. s.l. : Shift Project, 2019. <https://shiftproject.org/resource/rights-respecting-corporate-culture-cultural-norms-values-that-underpin-business-respect-for-human-rights/>

期待 3 - 企業は、企业文化とマネジメントシステムの両方に人権尊重のコミットメントを浸透させることが期待されています。

この期待は、以下のような活動を通じて達成することができます。

- インセンティブやパフォーマンス管理を含めた人権に関する責任の明確化
- ビジネス・リスク・マネジメント・アプローチへの人権の統合
- コミットメントの周知徹底と人権に関する労働者の研修
- 人権課題の監視・是正プロセスの開発
- バリューチェーンの中で人権尊重を繋げていくための、ビジネス関係者とのエンゲージメント
- 負の影響を受けた、及び受ける可能性のあるステークホルダーとの有意義なエンゲージメント

上記の活動は、企業システムへの人権尊重の浸透に関するCHRB方法論の中で、複数のインディケーターに反映されています。UNGPsエキスパートの中心であるShiftは、「人権尊重文化」の進捗状況を評価することに焦点を当てた一連の22のインディケーターを作成しています⁸。WBAは、人権尊重の浸透に関連して、人権尊重の共通の特徴であり、重要な実現要因（イネーブラー）であるステークホルダー・エンゲージメントに焦点を当てています。

8. Shift Project. Leadership & Governance Indicators of a Rights-Respecting Culture Beta. s.l. : Shift Project, 2020. <https://shiftproject.org/resource/leadership-governance-indicators-of-a-rights-respecting-culture-beta/>.

効果的なエンゲージメントとは、ステークホルダーの意見に耳を傾け、企業の意思決定に反映させることです。人権方針、人権影響評価、経営計画、苦情処理メカニズムはすべて、正当性があり、効果的であり、負の影響の発生を避けるべく、関連するステークホルダーとのエンゲージメントから情報を得なければなりません。影響を受ける、または影響を受ける可能性のあるステークホルダーは、被害を受けるリスクや脆弱性が最も高いグループであり、ステークホルダー・エンゲージメントの優先順位が高くなっています。CSI 6（潜在的に影響を受けている、および影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント）は、人権デューデリジェンスおよび救済のためのインディケーターとともに、盛り込まれるべき社会の期待のサインポスト（道標）として使用されています。

救済へのアクセス

救済措置へのアクセスは、それ自体が人権であり、したがって人権尊重の中核をなすものです。企業自らが直接引き起こした、あるいは間接的に加担した負の影響の是正に積極的に取り組まなければ、人権尊重の責任を十分に果たすことはできません。企業が最善の努力をしても、活動の複雑さやビジネス関係を考慮すると、人権への負の影響が発生する可能性はなくなりません。企業は、このような事態に備え、迅速かつ効果的に対応できるようにしておく必要があります。

期待4 - UNGPsに従って、企業は、人権への負の影響を引き起こしたり、間接的に加担した場合、救済措置を提供したり協力したりすることが期待されています。

企業は、人権への負の影響を引き起こした、または加担したと判断した場合には、正当なプロセスを通じて救済措置を提供するか、または救済に協力しなければなりません。企業は、企業活動によって負の影響を受ける可能性のあるステークホルダーのために、効果的な業務レベルの苦情処理メカニズムを確立するか、またはそれに参加しなければなりません。国や第三者機関（マルチ・ステークホルダー・イニシアティブなど）が提供する救済プロセスは、影響を受けるステークホルダーが苦情や懸念を提起するための代替手段を提供することができます。

救済・是正措置を提供する一環として、企業は、苦情や懸念を管理するメカニズムへの労働者、外部の個人、コミュニティからのアクセスを可能にすべきであり、そのメカニズムの設計と機能には利用者が関与すべきです。また、企業は、メカニズムがどのように機能するか、また、国家ベースのメカニズムや国際的なメカニズムへのアクセスを妨げないという事実の情報提供についても、透明性を持たなければなりません。最後に、企業は、企業が人権への負の影響を引き起こしたり、あるいは間接的を含め加担した場合には、被害者への救済措置を提供したり、救済に協力したりするべきであり、これを確保するために被害者が取るアプローチについても透明性を持たなければなりません。

救済へのアクセス提供の期待については、CSI 7（労働者のための苦情処理メカニズム）とCSI 8（外部の個人とコミュニティのための苦情処理メカニズム）が、救済と苦情処理メカニズムに関する7つのCHRBインディケーターのうちの2つのインディケーターに対応したサインポストとして含まれています。

コア労働基準とSDGs

企業は複数の人権を尊重することが求められています。しかし、労働者の権利尊重の企業コミットメントを期待するにあたり、私たちは、少なくとも、次の4つの労働に関する基本原則と権利を網羅する、「労働における基本原則および権利に関する ILO 宣言」に含まれる権利を参照しています。これは、ILOコア労働基準と呼ばれる8つの条約に規定されています。

- 結社の自由および団体交渉権の実効的な承認（条約第 87 号および第 98 号）
- あらゆる形態の強制労働の撤廃（条約第29号、第105号）

- 実質的児童労働の廃止（条約第138号、及び第182号）
- 雇用および職業に関する差別の撤廃（条約第100号および第111号）。

強制労働や児童労働などの問題は、他のセクターよりも特定の一部のセクターに関連性が高いため、コア・ソーシャル・インディケーターでは、これらの問題に取り組むことに限定的な焦点が当てられており、CSI 2（労働者的人権尊重へのコミットメント）に示されています。これらの問題は、各トランسفォーメーション等の個々のテーマに強い関連性がある場合には個別のシステム・トランسفォーメーション方法論（例：食品・農業ベンチマークの児童労働）やソーシャル・スポットライト（例：CHRBの結社の自由）でより詳細に扱われます。WBAはまた、これらの分野すでに変化を推進しているイニシアティブを認識しており、関連が強い場合には協力して影響力を強化することに目を向けています。

（例：[KnowTheChain](#) やグローバル・チャイルド・フォーラムの「企業セクターと子どもの権利のベンチマーク」（[Global Child Forum's Corporate Sector and Child Right's Benchmark](#)）で評価されたアパレル・サプライチェーンにおける強制労働等）

児童労働、強制労働、差別、労働者の結社の制限などの事例はすべて人権侵害を表しています。適切な人権デューデリジェンスによって情報を得て、基本的権利が侵害されるリスクの観点から、あるいは団体交渉権を支援し、差別、児童労働、強制労働を排除することによってSDGsとシステム・トランسفォーメーションを前進させる機会の観点から、企業は自社にとってILOのコア労働基準のうちどの基準が最も重要であるかを理解することになるでしょう。文脈に応じて、これらの問題は企業自身の事業やバリューチェーンに多かれ少なかれ関連性が認められるでしょう。

このような問題が企業の事業活動やバリューチェーンに蔓延している場合、企業は以下のようないくつかの問題に対処することが期待されます。

- **結社および団体交渉の自由** - 企業は、労働者が結社し、団体交渉する権利行使しようすることに対する制限を撤廃することが期待されます。また、企業は、バリューチェーンにおいても労働者に対する制限の撤廃を支援すべきです。
- **非差別** - 企業は、雇用関係のあらゆる段階において、性別、人種、民族、その他の特性に基づく差別を撤廃することが期待されます。企業は、バリューチェーンにおいても差別撤廃の取り組みを支援すべきです。
- **児童労働** - 企業は、自社の事業活動から児童労働を排除し、バリューチェーンにおいても児童労働や強制労働の根絶を支援することが期待されます。
- **強制労働** - 企業は、自社の事業活動から強制労働を排除し、バリューチェーンにおいても強制労働の根絶を支援することが期待されます。

以下のサブセクションでは、SDGsに関連したILOコア労働基準の重要性について論じます。

結社の自由と団体交渉の自由は、国際人権憲章と ILO 第 87 号および第 98 号条約の両方で謳われている基本的人権であり、結社の自由は団体交渉の前提条件とみなされています。これらの権利を守ることは、他の人権を享受するために不可欠です。これらの権利を享受することで、労働者は集団的な力を使って労働条件を改善することができ、その結果、SDG8（ディーセント・ワーク）、SDG10（不平等の削減）、SDG16（責任のある包摂的な制度）を含む複数の SDGs を支援することができます。

結社の自由と団体交渉権を積極的に支援する企業は、基本的権利の保護と複数のSDGsの実現を可能にする環境を作り出します。同様に、労働者の団体がなければ、ビジネス上の意思決定に労働者の声を取り入れる可能性が低くなり、公正な移行などを損なうことになります。

強制労働とは、暴力や脅迫によって、あるいは蓄積された借金、身分証明書の保持、移民局への糾弾の脅しなど、より微妙な手段によって、人々が労働を強要される状況を指します。強制労働は1930年以來ILO第29号条約の下で禁止されているにもかかわらず、現在、先進国と開発途上国との両方で、またあらゆる種類の経済活動において、何千万人の人々が強制労働の犠牲者となっています⁹。強制労働の撤廃は、ディーセント・ワーク（SDG8を支援）、不平等の削減（SDG10を支援）、持続可能な経済の構築に貢献します。

9 国際労働機関（ILO）。強制労働、現代の奴隸制度、人身売買とは何か

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

児童労働は子どもの幼少期、潜在能力、尊厳を奪い、身体的・精神的発達に有害な労働¹⁰です。児童労働は蔓延しており、さまざまな推計によると、雇用されている子供達（5歳から17歳まで）の数は1億～2億人の範囲にあるとされています^{11, 12}。これらの子供達のうち何千万人もが、健康と安全に有害な労働を含む最悪の形態の児童労働に従事しています。後進国では、約4人に1人の子供達が健康と発達に有害と考えられる労働に従事しています。

10 International Labour Organization. What is Child Labour. <https://www.ilo.org/ipecl/facts/lang--en/index.htm>.

11. International Labour Organization. Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016. Geneva : International Labour Organization, 2017. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575499/lang--en/index.htm.

12. United Nations Children's Fund. Child Labour. [Online] <https://www.unicef.org/protection/child-labour>.

企業はさまざまな方法で児童労働と結びつく可能性があります：児童を直接雇用したり、サプライチェーンにおける児童労働による低コストの恩恵を受けたり、適切なデューデリジェンスの実施（サプライチェーンの奥深くの児童労働の特定）を怠ったり、生活賃金の支払いを怠り（親が子どもを学校に行かせないようにし）、あるいは高い生産目標を設定することで児童労働を奨励したりして、児童労働に関与する可能性があります¹³。

13 デンマーク人権研究所（Danish Institute for Human Rights. Child Labour. <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/child-labour>

企業の事業運営とバリューチェーンにおける児童労働の撤廃は、SDG4（質の高い教育）、SDG8（ディーセント・ワーク）、ターゲット16.2（児童に対する虐待、搾取、人身売買、あらゆる形態の暴力と拷問の終焉）、特にターゲット8.7（強制労働を根絶し、現代の奴隸制と人身売買を終わらせ、児童兵士の採用と使用を含む最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を確実にし、2025年までにあらゆる形態の児童労働を終わらせる為の即時かつ効果的な措置を講じる）等を含む複数のSDGsの達成に貢献することになります。

差別 WBAは、性別、人種、肌の色、言語、宗教、政治的意見、国籍・社会的出身、財産、性的指向、性同一性・状況、婚姻関係、障害、妊娠・出産の有無など、あらゆる理由で差別されることなく人権を確保するために、すべての人の権利を認めています。差別は、報酬、労働安全衛生、男女平等などに影響を与える可能性があるため、他のコア・ソーシャルな問題と結びついています¹⁴。

14. International Labour Organization. Q&As on Business, Discrimination and Equality. [Online]

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm

差別は、ターゲット8.5（すべての男性と女性のためのディーセント・ワーク）、ターゲット8.8（...移民労働者のための安全でセキュアな労働環境）、SDG10（不平等の削減、ターゲット10.2：年齢、性別、障害、人種、民族、出身、宗教、経済的その他の地位に関係なく、すべての人の経済的包摂のエンパワーメントを達成し、促進する、を含む）、SDG3（すべての人のための健康的な生活と幸福）、SDG5（男女平等の達成と、あらゆる場所でのすべての女性と女児に対するあらゆる形態の差別の終結）を含む、複数のSDGsやターゲットの達成に負の影響を及ぼす可能性があります。差別的行為を排除できない企業は、その責任を問われるべきです。

ディーセント・ワークへの期待

WBAにとってディーセント・ワークとは、人々が公正かつ平等に報酬を受け、労働者が意思決定において有意義な発言権を持ち、差別が撤廃されるだけでなく、平等な待遇の障壁が取り除かれ、すべての人々が価値があると考える機会と選択を追求することが可能な、安全でセキュアで健康的な仕事を提供することを意味します。WBAは、企業が、自社の業務においてディーセント・ワークを提供すると共に、バリューチェーンにおいてもディーセント・ワークを推進することを期待しています。

ディーセント・ワークとSDGs

2015年、ディーセント・ワークとILOのディーセント・ワーク・アジェンダの4つの柱（雇用創出、社会的保護、職場での権利、社会的対話）は2030アジェンダに不可欠なものとなり、SDG8は長期的、包摂的かつサステナブルな経済成長、完全かつ生産的な雇用、及びすべての人々のためのディーセント・ワークに焦点を当てています。ILOは、ディーセント・ワークを「労働生活における人々の願望をまとめたものであり、生産的で公正な収入をもたらす仕事の機会、職場の安全と家族の社会的保護、自己開発と社会的統合のためのより良い見通し、生活に影響を与える決定に対して、人々が懸念を表明し人々を組織化して参画する自由、すべての女性と男性に対する機会と待遇の平等が含まれる」と定義しています。

SDG2000企業に関しては、以下のSDG8のターゲットが最も直接的に関係しています。

- 8.5 - 2030年までに、若者や障害者を含むすべての女性と男性のための完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク、および同価値の労働に対する同一賃金を達成する。
- 8.7 - 強制労働を根絶し、現代の奴隸制と人身売買を終わらせ、最悪の形態の児童労働の禁止と撤廃を確実にするために、早急かつ効果的な措置を講じる...そして2025年までに、あらゆる形態の児童労働を終わらせる。
- 8.8 - 移民労働者、特に女性移民、不安定雇用の労働者を含むすべての労働者のために、労働者の権利を保護し、安全でセキュアな労働環境を促進する。

7つのシステム・トランسفォーメーションの対象となるSDG2000企業に対して、WBAはディーセント・ワークのために以下の4つのコア・トピックを選択しました。これらは明らかに排他的なものではありませんし、また、ディーセント・ワークに関しては「これで終わり」というわけでもありません。しかし、WBAはこれらをすべてのセクターと地域にまたがる最も重要な問題と見なしているため、これらは最初の焦点となる領域を表しています。4つのトピックは、**生活賃金、多様性とバランス、健康で安全な職場、労働者のエンパワーメント**です。

認識された雇用関係の存在だけでなく、病気有給休暇、余剰人員の解雇、年金拠出、育児休暇などの問題は、すべてディーセント・ワークにとって重要です。労働者の保護や就業規則を除外する雇用モデル（ゼロ時間契約やギグ・ワーキングへの依存など）は、SDGsの実現を損なう可能性があります。対象となる企業のビジネスモデルが多様で、事業を展開している国が多いために、これらの問題はこの最初の枠組みには含まれていませんでした。

健康で安全かつセキュアで、公正な報酬が提供される、公平で代表的な職場を実現するためには、一つには労働者の結社の自由と団体交渉の自由が必要であり、差別、児童労働、強制労働、労働者の権利の抑圧とは両立しません。このように、ディーセント・ワークとは、**差別、強制労働、児童労働、労働者の抑圧がゼロ**であることを意味します。児童労働や強制労働のような問題は、すべてのSDG2000企業にとって顕著なものではないかもしれませんので、これら4つの期待は、コア・ソーシャル・インディケーターでは詳細に扱われていませんが、CSI 2（労働者の人権尊重のコミットメント）で示されています。

CHRBでは、ハイ・リスク・セクターについて、これらの問題をより詳細に扱っています。個々のトランسفォーメーションに関連する場合、これらの問題は、他の6つのトランسفォーメーション方法論においても、そのトランسفォーメーションに特有のソーシャル・インディケーターとして扱われるべきです。

以下のセクションでは、ディーセント・ワークへの期待と、その達成に向けてどのコア・ソーシャル・インディケーターが使われているかを説明します。ディーセント・ワークは、明らかに人権の尊重に依存しており、そのため、期待 5~8 はすべて、人権の尊重に関連するコア・ソーシャル・インディケーター (CSIs 1~8) によって示されていることに留意すべきです。

健康で安全な職場

健康で安全な職場は、物理的に安全な環境だけでなく、精神的な健康と福祉もディーセント・ワークの重要な要素です。すべての人が健康で安全な労働条件を享受する権利を持っているにもかかわらず、ILOは毎日6,000人が業務上の事故や病気のために死亡していると推定しています。これは年間3.4億件以上の労災事故と1.6億以上の労災疾病に加えてのことです¹⁵。企業は、業務とバリューチェーンを通じて何億人の労働者に対して影響力を持っておりこの影響に対処、支援する責任があります。

15 國際労働機関（ILO）世界統計。

https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm

期待5 - 企業は、すべての労働者に健康で安全な職場を提供し、そのバリューチェーンにおいても健康で安全な職場を確保する取り組みを支援するよう、期待されています（身体的・非身体的両方を含む暴力・嫌がらせ・脅迫からの自由だけでなく、身体的・精神的な健康と福祉を含む）。

SDG2000における各企業の正確な健康と安全のプロファイルは異なりますが、これは普遍的な期待です。安全衛生に関する主要なSDGsには、SDG3（良好な健康）とSDG8（ディーセント・ワークと経済成長）¹⁶があり、特に以下の2つのターゲットを含みます。

3.9 - 2030年までに、有害化学物質や大気・水質・土壤の汚染・有害不純物による死亡・疾病の数を大幅に削減する。

8.8 - 移民労働者、特に女性移民、不安定雇用の労働者を含むすべての労働者の権利を保護し、安全でセキュアな労働環境を促進する。

16 国際労働機関 職場の安全衛生に関する SDG 目標。 https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/osh/WCMS_558571/lang--en/index.htm.

WBA は、CSI 9（健康と安全の基本原則）と CSI 11（労働時間の基本原則）で、健康で安全な職場に関する期待を示しています。

生活賃金

生活賃金の定義は数多くありますが、中心的な概念は、残業時間を含まない通常の労働時間に基づいて、同一労働に対して同一賃金を提供することで、労働者とその家族のまともな生活に十分な公正な報酬を提供することです。生活賃金とは、労働者とその正当な扶養家族のための食料、水、衣類、住居、交通、教育、健康管理、その他の必要なものをカバーし、ある程度の自由に支出できる裁量収入を確保するのに十分なものです。不安定労働、ゼロ時間契約、および伝統的な労働者の福利厚生を排除するビジネスモデルはすべて、個別の文脈で生活賃金の定義に影響を与える可能性があります。

期待 6 - 企業は労働者に生活賃金の支払いを保証することが期待されており、そのバリューチェーンの労働者に対しても生活賃金の支払い保証の努力を支援すべきです。

生活賃金は複数のSDGsに直接・間接的に対処する例外的な可能性を持っている、とWBAは考えています。同時に、最低賃金法は普遍的に適用されているわけではなく、まともな生活の質を確保するためには必ずしも十分ではありません。したがって、生活賃金は、2030アジェンダへの民間セクターの貢献を実現する重要な手段です。経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約の第7条は、「労働者とその家族に、まともな生活を提供する公正で非差別的な報酬を含む、公正で好ましい労働条件の保証」というすべての人の権利を認めています。

非差別的な生活賃金は、労働者とその扶養家族の両方に対して、他のいくつかの基本的人権（食料、水、健康、適切な住宅、教育、家族生活の権利など）の充足に直接、間接的に寄与するため、特に重要です。

生活賃金はまた、ディーセント・ワーク（SDG8）、不平等の削減（SDG5と10）、貧困の終結（SDG1）、健康と福祉の支援（SDG3）を支えることで、誰一人取り残さないようにするのに役立つでしょう。また、子供たちが働くを得なくなるのを防ぎ、質の高い教育（SDG4）を支援し、質の高い食料と栄養を十分に利用できるようにすることで、飢餓の蔓延（SDG2）を減少させる可能性もあります。生活賃金への期待を示すために、WBAは、CSI 10（生活賃金の基本原則）とCSI 11（労働時間の基本原則）を用いています。生活賃金は、将来的にはWBAの強力な重点分野となるでしょう。

労働者のエンパワーメント

エンパワーされた労働者は、基本的な権利を享受し、あらゆる意味で職場に参画し、意見を求められ、自分に影響を与える決定に対して有意義な発言をすることができます。エンパワーされた労働者は、児童労働、強制労働、差別、ジェンダーや民族間の賃金格差、不合理な労働時間、安全を確保できない労働条件など、複数の問題に対処するのに一役買うことができます。労働者のエンパワーメントは、ディーセント・ワーク（SDG8）、不平等の削減（SDG10）、ジェンダー平等（SDG5）を実現するための触媒とみなされています。特に、労働者の保護が脆弱で、雇用関係におけるパワーバランスが企業に大きく偏っている職場では、労働者のエンパワーメントが必要です。しかし、多くの職場で、このポテンシャルは、実現されていないだけでなく、組合潰し¹⁷と関連する差別によって積極的に抑圧されています。

17. Business and Human Rights Resource Centre. Union Busting & Unfair Dismissals: Garment Workers during COVID-19. s.l. : Business and Human Rights Resource Centre, 2020. 組合潰しと不当解雇。 - ビジネス・人権リソースセンター <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-unfair-dismissals-garment-workers-during-covid-19/>

企業にとって、労働者の権利に対する制限を撤廃することは極めて重要ですが、結社の自由を行使したり団体交渉に参加したりする労働者を企業がただ容認するだけでは不十分です。積極的な支援とそれを可能にする環境がなければ、労働者の権利は十分に実現されず、労働者の声がビジネスの意思決定に統合される可能性は低く、職場が真に包摂的であるとは言えません。

期待7- 企業は、労働者またはその代表者が自分たちの利益を代表し、職場で自分たちに影響を与える問題に関与できるように、すべての労働者のエンパワーメントを促進することが期待されています。企業は、バリューチェーンにおける労働者のエンパワーメントも支援すべきです。

ディーセントな職場への貢献だけでなく、自分たちに影響を与える決定に対して有意義な発言力を持つ労働者の参画がもたらす潜在的なビジネス上の利益に加えて、2030アジェンダを達成するために必要な経済の大規模な移行には、労働者の代表がますます重要になってくるでしょう。例えば、炭素集約的なエネルギー経済から再生可能な経済への移行は、労働者に大きな混乱をもたらす可能性があります。従って、誰一人取り残さない「公正な移行」は、移行の影響を受ける人々の積極的な参加なしには不可能です。

多様性とバランス

バランスとは、機会とリソースの公平な配分を意味します。バランスを達成するには、結果の平等を阻む障壁に対処し、性自認や表現、人種や民族、セクシャリティ、宗教、背景、その他の特性に関係なく、すべての人が差別から解放され、安全であると感じられる文化を創造することが必要です。差別をなくすことは、機会や結果の平等を達成する必要なステップですが、十分ではありません。バランスのとれた職場とは、企業のリーダーシップやマネジメントにおける多様性の欠如などの制度的な問題に対処している職場のことです。同一労働同一賃金の達成と合わせて、多様性とバランスのとれた職場は、ジェンダー・民族間の賃金格差などの問題を解消するのに役立ちます。

期待8- 企業は、関連するすべての多様性カテゴリー（例：ジェンダー・民族性）について、事業におけるマネジメントや代表者のすべてのレベルで「バランス」を達成することが期待されており、バリューチェーンの代表者においてもバランスを達成するための努力を支援すべきです。

多様性とバランスに関する期待は、複数のSDGs、特にSDG5（ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを達成する）、SDG10（不平等の削減）、ターゲット10.2（年齢、性別、障害、人種、民族、出身、宗教、経済その他の地位に関係なく、すべての人の社会的、経済的、政治的包摶のエンパワーメントを達成し、促進する）、SDG8（ディーセント・ワーク）、ターゲット8.5（すべての女性と男性のための完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワークを達成し、...同価値の仕事に対する同一賃金を実現する）に関係しています。

この期待は、SDG2000企業にとって考えられるすべての文脈を網羅するため、必然的に広範なものとなります。これは、CSI13（労働者の多様性情報開示の基本原則）とCSI 14（ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基本原則）によって示されています

ダイバーシティ、差別、平等、公平、正義、インクルージョン：用語をひもとく

多様性がグループ内の違いを意味するならば、差別は、その違いに基づく人々の偏見的な扱いを意味します。差別は機会および結果の不平等を作り出し、定着させます。差別をなくすことは、機会や結果の平等を達成するために必要なステップですが、それだけでは不十分です。公平性は、既存の不平等を認識し、対処することによって、非差別を超えるものです。公平性は、他のグループに不利益を与えることなく、不平等を特定し、それに対処するための積極的な行動を必要とします。正義とは、平等に対する制度的な障壁が対処されている状況を指します。インクルージョンとは、人々が自分の違いに価値を見出す状況です。しかし、インクルージョンは多様性と同一ではなく、多様性がインクルージョンを保証するものではありません。

多様性、インクルージョン、正義、公平性という言葉の解釈や使い方はグループによって異なっています。これらの用語の中心にあるのは、公正さを見るための異なる方法であると見なすことができます。「ダイバーシティとインクルージョン」に焦点を当てている組織は、公平性と正義を同時に議論しているかもしれません、そのような言葉を明示的に使っているわけではありません。

倫理的行動への期待

WBA は企業が倫理的に行動することを期待しています。ビジネス倫理研究所によると、「倫理は企業の法的要件を超えており、従って、価値観に導かれた裁量的な意思決定と行動についてのものである」¹⁸。WBAは、社会的期待のリストを作成するにあたり、SDGsへの企業の貢献に例外的な影響を与える可能性のあるいくつかの問題を特定しましたが、「人権の尊重」のような期待とは対照的に、これらの問題がすべて規範基準や国際的に合意された枠組みによってカバーされているわけではありませんでした。これらの課題は、「倫理的行動」に結びついています。

18. Institute of Business Ethics. What is Business Ethics? [Online] <https://www.ibe.org.uk/knowledge-hub/what-is-business-ethics.html>.

WBA が重視する倫理的行動の 4 つの分野は、データ・プライバシー（の保護）、（公正な）企業納税税、贈収賄と汚職（の排除）、（責任ある）ロビー活動と政治的エンゲージメントであり、期待 9～12 でカバーされています。以下のセクションでは、倫理的行動の期待事項と、それを示すために使用されるコア・ソーシャル・インディケーターについて説明します。人権の尊重と倫理的行動の間に明確な関連性があり、そのため、期待9～12はすべて、人権の尊重に関連するコア・ソーシャル・インディケーター (CSIs 1～8) によって示されていることに留意すべきです。

データプライバシー

プライバシーは人権（世界人権宣言第12条、市民的及び政治的権利に関する国際規約第17条に規定）であり、人間の尊厳を保証するものです。プライバシーは、デジタル時代における個人の安全を維持し、アイデンティティを保護し、表現の自由を促進するために重要です¹⁹。データは、ビジネスや社会全体でますます重要な役割を果たしています。企業は、従業員、消費者、顧客、その他のステークホルダーに関する膨大な量の個人データを収集、使用、販売、提供しています。また、企業は、他の企業や政府のために個人データの収集、使用、共有を促進しています。

その結果、企業は特にプライバシーの権利に負の影響を及ぼすリスクにさらされており、その活動は SDG目標16.10（基本的自由の保護）にも関連しています。同時に、人々に関する有用なデータは、SDGsに向けた進捗状況を追跡・監視する上で非常に重要になります。

19. The Global Network Initiative. The GNI Principles. [Online] <https://globalnetworkinitiative.org/gni-principles/>

期待9 - 企業は、従業員、労働者、利用者、顧客、顧客、および企業活動によって影響を受ける可能性のあるあらゆる個人のプライバシーの権利を尊重することが期待されている。

個人データの使用や誤用は、SDGsだけでなく、個人にも大きな影響を与える可能性があります。個人情報は、差別や職場・公共生活への参画からの排除 (SDGs8「ディーセント・ワーク」を損なう等) に利用される可能性があります。また、合法的かつ民主的プロセスを損なうように利用されることもあります（民主主義は持続可能な開発と2030アジェンダでの貧困と飢餓の撲滅に不可欠と考えられています）¹。

1. United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York : United Nations, 2015. A/RES/70/1. https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

企業は、従業員、労働者、ユーザー、顧客、顧客、および企業活動によって影響を受ける可能性のあるあらゆる個人のプライバシーの権利を尊重することが期待されています。この期待は、個人データの保護にとどまりません。企業は、情報漏洩から政府との情報共有、第三者の支援（アクセス、ハードウェア、ソフトウェア、プラットフォームの提供を含む）に至るまで、プライバシーと個人データに関連した企業活動によって引き起こされる人々へのリスクと影響を評価しなければなりません。

UNGPsに従って、企業は、プライバシー問題に関する人権への影響を回避、緩和、修正することが期待されています。WBAは、CSI 15（個人データ保護の基本原則）を通じて、この期待を示しています。

企業納税

企業は適正な額の税金を支払うことが求められています。税収は、合法的な政府・自治体等が国民の保護、福祉、発展を支援するための基本的な資源を提供するものであり、SDGsの達成には不可欠です²⁰。残念ながら、租税回避や忌避のために多額の税収が失われています。これは、持続可能な経済的、政治的、社会的発展、ひいては政府の資金に依存したSDGsの達成を阻む重要な障害となっています²¹。

20. Global Reporting Initiative. GRI 207: Tax. 2019.

<https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-tax/>

21. Organisation for Economic Co-operation and Development and World Bank. Improving Co-operation between Tax Authorities and Anti-Corruption Authorities in Combating Tax Crime and Corruption. 2018.
<https://www.oecd.org/tax/crime/improving-co-operation-between-tax-authorities-and-anti-corruption-authorities-in-combating-tax-crime-and-corruption.htm>.

期待 10 - 企業は、最高ガバナンス機関によって監督され、適切な管理と透明性に支えられ、事業を行う国の法律の文言と精神の両方を遵守した、社会的に責任ある企業納税へのアプローチを持つことが期待されています。

企業は、最終的には国家から重要な資源を奪う脱税や租税回避（合法的なものを含む）の慣行に関与したり、間接的に加担したりすることで、人権の実現や2030アジェンダの達成を損なう可能性があります。税金の支払いは、国家が2030アジェンダを達成する能力に直接影響を与えるため、政府の資金に依存しているすべてのSDGsに影響を与えます。さらに、税金は、ターゲット17.1（開発途上国への国際支援を含め、国内のリソース活用を強化し、税金やその他の歳入徴収のための国内能力を向上させる）と明確にリンクしています。

企業納税の問題は、ロビー活動、政治的影響力、贈収賄、汚職の問題と重なっています。WBAは、CSI 16（責任ある税の基本原則）を通じ、企業納税への社会的に責任あるアプローチへの期待を表明しています。

贈収賄と汚職

脱税や租税回避と同様に、汚職は、持続可能な経済的、政治的、社会的発展のための重要な障害であり、SDGsに向けた進展を著しく制限しています²¹。毎年推定1兆米ドルの賄賂が支払われ、汚職の費用は毎年2.6兆米ドルに上ると推定されており、問題の程度は驚異的です²²。特に、これらの金額が、SDGsを支援するのではなく、SDGsの実現を直接的に損ねるために使われる可能性がある国においては、問題の深刻さには驚くべきものがあります。

21. Organisation for Economic Co-operation and Development and World Bank. Improving Co-operation between Tax Authorities and Anti-Corruption Authorities in Combating Tax Crime and Corruption. 2018.

<https://www.oecd.org/tax/crime/improving-co-operation-between-tax-authorities-and-anti-corruption-authorities-in-combating-tax-crime-and-corruption.htm>.

22. Thomas, G. Why our Report on Business Efforts to Combat Corruption should Ring Alarm Bells. Reuters Events. [Online]
<https://www.reutersevents.com/sustainability/why-our-report-business-efforts-combat-corruption-should-ring-alarm-bells>

期待値 11 - 企業は、バリューチェーンを含め、その活動に関連したあらゆる形態の贈収賄や汚職を排除することが期待されています。企業は、最高ガバナンス機関によって監督され、適切な管理と情報公開に支えられた贈収賄・汚職防止のための体系的なアプローチを持つことが期待されています。

汚職と贈収賄は、間接的にすべてのSDGsに負の影響を与える可能性があります。WBAの観点からは、ターゲット16.5（あらゆる形態の汚職と贈収賄を大幅に削減する）は最も明確に企業の対応に関連しています。WBAは、CSI 17（反贈収賄と反腐敗のファンダメンタルズ）を通じて贈収賄と腐敗の撲滅に関する期待を示しています。

ロビー活動と政治的エンゲージメント

企業は、政治献金や政治活動へのエンゲージメント、広告、広報、業界団体やアドボカシーグループ（支援団体）の動員など、政治プロセスに影響を与えるための様々なツールを利用することができます²³。ロビー活動と企業の政治活動の成果は、共に社会にプラスの影響とマイナスの影響を与える可能性があり、プラスの影響は、より持続可能な未来に貢献するアクターを支援し、それに報いる政策環境を作ることにつながります。

23 Influence Map. Our Methodology <https://influencemap.org/site/data/000/286/Methodology.pdf>

期待12 - 企業は、最高ガバナンス機関によって監督され、適切な管理と透明性に支えられた、直接的・間接的なロビー活動や政治的エンゲージメントに関して、社会的に責任あるアプローチをとることが期待されており、最低でも2030アジェンダや国際的な人権の枠組みを損わないことが期待されています。

ロビー活動や政治活動は多岐にわたるため、企業が関与する可能性のあるSDGsやターゲットは、その活動によってポジティブな影響を受ける可能性もあれば、ネガティブな影響を受ける可能性もあります。このように、ロビー活動や政治的エンゲージメントは、2030アジェンダと企業の貢献に関して重要な実現要因（イネーブラー）とも、リスクともなりえます。

このような活動は、その性質上、贈収賄、汚職、利益相反、財務的・風評的被害のリスクを伴います²⁴。SDGsのターゲット16.5（あらゆる形態の汚職と贈収賄を大幅に削減する）、16.6（すべてのレベルで効果的で、説明責任があり、透明性のある制度を開発する）、16.7（すべてのレベルで、責任ある、参加型で、代表的な意思決定を確実にする）は、企業の政治的影響力と明確に関連しています。WBAは、この期待を、CSI 18（責任あるロビイングと政治的エンゲージメントの基本原則）で示しています。

24 Beagan, M and Groves, B. Corporate Political Engagement Index 2018: Rating Private Sector Political Transparency. s.l.: Transparency International UK, 2018. <https://www.transparency.org.uk/publications/cpei2018/>.

企業目的とWBAの社会的期待

上述のソーシャル・トランسفォーメーションに対する12の期待は、企業が日々どのように行動すべきかを定義するものです。これらはすべてを網羅するものではありませんが、人々とSDGs達成に必要なトランسفォーメーションに焦点を当てた3つの主要分野に集中しており、より広範なガバナンスと環境問題とオーバーラップし、サポートしています。WBAは、2,000社のキーストーン企業はすでにこれらの期待に応えているべきだと考えています。しかし、多くの企業がそうではないことがわかつているからこそ、トランسفォーメーションが必要なのです。また、多くの企業において、その内規やビジネスモデルが、他の考慮事項よりも利益の優先を正当化しているという理由で、より広範なステークホルダー・グループに対応していない、あるいは対応できないと主張していることも認識しています。このように、企業目的のための一般的なモデル（企業として株主のために短期的な財務価値を最大化する目的で活動するモデル）は、ソーシャル・トランسفォーメーションのための構造的な障壁となるかもしれません。

逆に、社会的な被害に目をつむって利益を得ることなく、逆に利益を得つつ社会問題の解決に焦点を当てる目的とする企業は、SDGsの達成に必要なトランسفォーメーションを支援する立場に立つでしょう。したがって、企業目的のトランسفォーメーションは、ソーシャル・トランسفォーメーションの実現要因となり得ます。

優れた目的の表明は、責任ある事業活動を保証するものではありません。同様に、責任を持って行動すれば、より広い社会問題が解決されるとは限りません。しかし、（社会的な被害に目をつむることなく）責任を持って行動しながら、システム・トランسفォーメーション（社会問題の解決）を支援するのに成功した企業は、真の社会的目的を持って行動していることになります。逆に、この期待に反して人々を傷つけるような行動をする企業は、社会的目的を持って行動しているとは見なされないでしょう。

社会的期待に関連した論争は、企業が潜在的に社会的弊害から利益を得、それゆえに社会的目的を持たずに行動していないかどうか、についてのスコアに反映されないエピソードを提供するために使用されます。これは、コア・ソーシャル・インディケーターの評価をサポートし、「現場」での行動に

についての洞察を提供します。

18 のコア・ソーシャル・インディケーター (CSIs) が、人権、ディーセント・ワーク、倫理的行動に関する 3 つの主要な実現要因 (イネーブラー) を支えるソーシャル・トランスフォーメーションへの期待とどのように関連しているかは、次ページの図 8 にまとめられています。

図 8 フレームワークにおけるコア・ソーシャル・インディケーター

Social Transformation のための実現要因 (イネーブラー)	期待 (...期待に応えることで実証される...)	... コア・ソーシャル・インディケーター (CSIs) によって示されている要求。
人権の尊重	人権尊重へのコミット	CSI 1. 人権尊重へのコミット CSI 2. 労働者の人権尊重へのコミット
	人権 DD の実施	CSI 3. 人権リスクと影響の特定 CSI 4. 人権リスクと影響の評価 CSI 5. 人権リスクと影響の統合と対応
	人権尊重の浸透	CSI 6. 影響を受ける、および受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント
	救済へのアクセスを提供	CSI 7. 労働者のための苦情処理メカニズム CSI 8. 外部の個人やコミュニティに対する苦情処理メカニズム
ディーセント・ワークの提供と推進	健康で安全な職場を提供	CSI 9. 安全衛生の基本原則 CSI 11. 労働時間の基本原則
	生活賃金の支払い	CSI 10. 生活賃金の基本原則 CSI 11. 労働時間の基本原則 CSI 12. 団体交渉の基本原則
	労働者のエンパワーメント	CSI 12. 団体交渉の基本原則
	経営層全体でのダイバーシティバランスの実現	CSI 13. 労働力の多様性開示の基本原則 CSI 14. ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基本原則
倫理的行動	データのプライバシー保護	CSI 15. 個人データ保護の基本原則
	公正な企業納税	CSI 16. 責任ある納税の基本原則
	贈収賄や汚職の撲滅	CSI 17. 贈収賄防止と腐敗防止の基本原則
	責任あるロビー活動と、政策への正の影響	CSI 18. 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則

注：期待値5～12は、すべて人権の尊重に支えられている。このように、期待値5～12はCSI 1～8にも示されている。

社会の期待に応えるワークストリーム

WBA の変化の理論は、一般に公開される方法論とベンチマークの作成のために行う、インディケーターの開発と、データの収集に基づいています。これらの方針とベンチマークは、主要なステークホルダー（企業、金融機関、政府と国際機関、市民社会、メディア、WBA のパートナーを含む）が、より多くの情報に基づいた意思決定を行えるようにし、その結果、企業行動や企業慣習の転換を促します。私たちの最終的な目標は、システムのトランスフォーメーションと、特に発展途上国の人々、労働者、コミュニティ、環境にプラスのビジネス・インパクトをもたらすことであり、それは私たちが生み出す情報を他の人々が利用することで達成されます。

WBA のソーシャル・トランスフォーメーションは、責任ある企業行動に関する社会の期待に応え、誰一人取り残さないように、企業にインセンティブを与えることを目指しています。ただ、同時にフォーカスするには、期待されていることやトピックが多すぎます。その結果、私たちはソーシャル・トランスフォーメーションを支援するために、3 つのワークストリームを優先させることにしました。

第一は、「誰一人取り残さない」原則を他の 6 つのトランスフォーメーションの中に浸透させることで、変化に関するトランスフォーメーション理論の一部として、責任ある企業行動への期待に応えるよう、企業にインセンティブを与えることにより実現します。現在、多くの企業は、コア・ソーシャル・インディケーターを満たしていないため、6 つのトランスフォーメーション・ベンチマークは、このベースラインを満たすように企業を奨励します。しかし、現在の企業のパフォーマンスと、コア・ソーシャル・インディケーター及びこれら期待の達成との間には、大きな隔たりがあるでしょう。そこで、第 2 ワークストリームでは、複数のトランスフォーメーションやセクターにまたがる特定の社会的分野での変化を推進することを目指しています。WBA の焦点は、責任ある企業活動や企業の SDGs への貢献に対して、触媒効果をもたらす可能性のある分野です。この作業は、スポットライト・ベンチマーク（下記の「スポットライト・ベンチマーク」のセクションを参照）に基づいて行われます。この第 2 ワークストリームの最初の重点分野は、以下の 3 つの課題に基づいています。

- ビジネスにおける人権尊重の失敗（広範なマーケットの失敗（市場メカニズムによりかえって効率性が劣化する事象）を示唆）
- 職場における男女間の不平等（男女間の賃金格差から代表者の比率まで）
- 労働者の生活賃金の欠如（不安定な労働と労働者代表の縮小と関連）

企業はその他の社会の期待に応える機会があるので、WBA は既存のイニシアティブをマッピングし、努力の重複を避けるために協力します。その代わりに、WBA は、システム横断的であり、他のシステム・トランスフォーメーションを支援できる課題に集中します。これが第 3 のワークストリームで、特注のベンチマークの作成よりも、パートナーとの協働と、コア・ソーシャル・インディケーター・データ上の構築を、より重視しています。例としては、地域の人種不平等に取り組む企業アプローチのランキングを作成したいと考えている組織に、北米の全企業のソーシャル・データを提供することが考えられます。WBA は、狭いテーマや地理的な焦点を持つ仕事を支援することはできますが、それを主導することはありません。

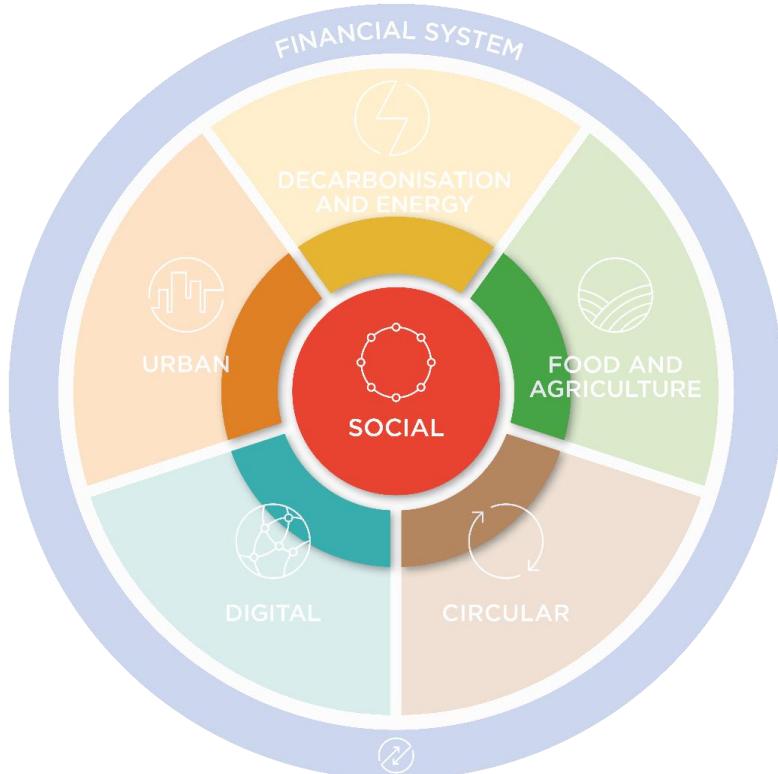
私たちのソーシャル・トランスフォーメーション活動を導くために、専門家審査委員会（ERC: Expert Review Committee）が設立されます。この委員会は、他のトランスフォーメーション ERC からそれぞれ 1 人のソーシャル・チャンピオンと、複数のソーシャル・トピックやステークホルダー・グループにまたがる専門知識を持つ数人で構成されます。ERC は、スポットライト・ベンチマークの選択と優先順位付け、および第三者との協力を支援します。また、ソーシャル・トランスフォーメーションと企業行動の変化を支援すべく、コレクティブ・インパクトの機会を特定します。

ワークストリーム 1 - 「誰一人取り残さない」 という原則を他の 6 つの変革に浸透させる

以下のセクションでは、食料・農業、金融、脱炭素化とエネルギー、都市、資源循環、デジタルシステムのトランスフォーメーションにおいて、「誰一人取り残さない」原則を統合するためのアプローチについて説明します。指導原則として、すべてのトランスフォーメーション・ベンチマークは、コア・ソーシャル・インディケーターについて企業を評価し、これが最終的なランキング評価の最低 20%を占めます。トランスフォーメーション固有のソーシャル・インディケーターの価値は、トランスフォーメーションごとに異なり、その方法論の中で「ソーシャル」評価の 最終的な重み付けを決定するのは、関連するトランスフォーメーション・ベンチマーク・チームに委ねられます。このアプローチの正当化は、「ソーシャル・トランスフォーメーション・コンサルテーションのフィードバック報告書」に記載されています。

ソーシャル・トランスフォーメーションの枠組みは、最初のデジタル、および脱炭素化とエネルギーのトランスフォーメーション・ベンチマークの発表後に、食品・農業 ベンチマークの方法論と金融システムのスコーピング・スタディと並行して開発されました。方法論の変更には、いくつかの順序を経る必要があるでしょうが、2023 年以降、すべてのトランスフォーメーション・ベンチマークは、コア・ソーシャル・インディケーターとトランスフォーメーションに特化したソーシャル・インディケーターの両方を完全に統合しているはずです。タイミングと進捗状況については、以下のセクションで各トランスフォーメーションごとに論じています。

図 9 - すべてのシステム・トランスフォーメーションに「誰一人取り残さない」 という原則を浸透させる



食品と農業のトランスフォーメーション

トランスフォーメーションのねらい

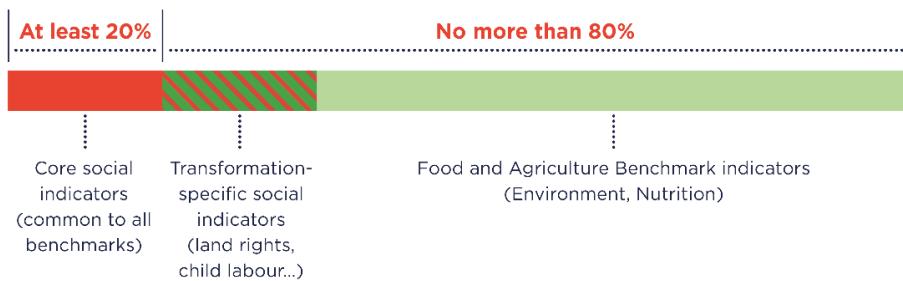
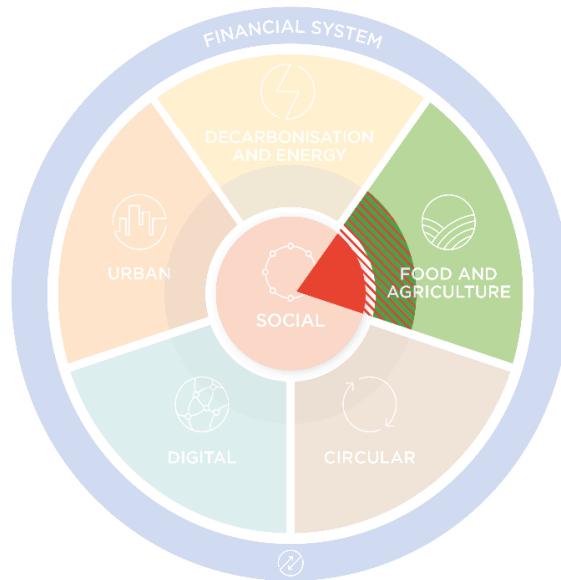


食品と農業のトランスフォーメーションには、システムにおいて環境、健康、社会的圧力を推進する人々が主導する大規模かつ根本的な行動が必要です。このトランスフォーメーションは、最も影響力のある食品・農業関連企業が、事業活動全体を通じて持続可能なビジネス慣行を実施するよう刺激することを目的としています。また同時にその影響力を活用して、バリューチェーンのパートナーにも同様の行動を促すことも目的としています。WBA の食品・農業ベンチマークは、キーストーン企業 350 社をランク付けし、その結果は繰り返し更新される予定です。

コアとなる社会的期待の妥当性

社会的包摂は、食品と農業のトランスフォーメーションの優先分野です。土地の権利、児童労働や強制労働などの社会問題は、多くの農業サプライチェーンに蔓延しており、それらを特定して対処するためには、強固な人権デューデリジエンスのアプローチが必要です。さらに、労働者の生計を改善し、団体交渉と責任ある調達慣行に支えられた生活収入と生活賃金を確保しなければなりません。

図 10 - 食品と農業のベンチマークに「誰一人取り残さない」という原則を浸透させる



トランスフォーメーションに特化した社会問題

2020 年 7 月、食品と農業のトランスフォーメーションは、その方法論の枠組みを発表しました。これは、社会的包摂をその重点分野の一つとし、食のトランスフォーメーション・アジェンダを支える主要なトピックを概説したものです。中心的な社会的期待に加えて、トランスフォーメーション特有の社会問題には、土地所有権や水へのアクセスなどの資源権、零細農家の生産性、気候変動への耐性、さらには児童労働や強制労働、零細農家の生活収入、労働者の生活賃金などの顕著な労働問題をより深く考察することが含まれています。

進捗状況とタイムライン

食品と農業のトランスフォーメーションに携わる 350 社のベースラインが公表されました。このベースラインは、社会問題との関係も含め、食のトランスフォーメーションへのコミットメントに関して、企業が現在どのような立場にあるのかを最初に理解するためのものです。結果は、企業がソーシャル・チェンジを推進していないことを示しており、評価した企業の 3 分の 1 以上が、サプライチェーンにおける労働者的人権尊重を保証する責任を十分に認識しておらず、零細農家の生計を改善する意図を示していません。評価対象となった企業の約 40% が、自社の事業やサプライチェーンにおける児童労働や強制労働の撤廃を公に約束していません。

2021 年第 1 四半期には、食品と農業のベンチマーク方法論が公表され、コア・ソーシャル・インディケーターとトランスフォーメーションに特化したソーシャル・インディケーターの統合が表明される予定です（社会的包摂テーマと表示）。2021 年第 3 四半期には、食品と農業ベンチマークの第 1 回目の評価結果の公表と、国連食糧システム・サミットの開催に合わせた発表を計画中です。ベンチマークの第 2 回目の更新は 2022 年に、第 3 回目の更新は 2023 年に発表される予定です。

食品と農業のトランスフォーメーションのスポットライト・ベンチマーク

食品・農業フレームワークには 2 つのスポットライト・ベンチマークがあり、主要なセクター や問題をより深く分析できるようになっています。シーフード・ステュワードシップ・ベンチマークは、世界の主要なシーフード企業が、海と海岸の生態系の持続可能な管理にどう貢献しているか、またサプライチェーンのあらゆるレベルで責任ある社会的慣行の実現をどのように支援しているかを評価するものです。種子インデックスへのアクセスは、小規模農家の生産性向上に向けた世界の主要な種子企業の取り組みを測定・比較し、グローバル企業を特定地域の主要な中小企業と並べて評価します。どちらの方法論も、コア・ソーシャル・インディケーターに照らし合わせて見直しが行われていますが、20%の重み付けは、文脈に応じた焦点に合わせてスポットライトを当てるよう調整されるでしょう。

脱炭素化とエネルギー・トランスフォーメーション

トランスフォーメーションのねらい



気候変動の最悪の影響を防ぎ、地球温暖化を2°C以下に抑えるためには、大規模な脱炭素化とエネルギー転換が必要です。緊急の気候対策がなければ、世界はより多くの異常気象、海面上昇、生態系への悪影響を経験することになります。これらの影響は、今後数十年にわたり、最も貧しく、最も脆弱な人々に過剰な影響を与えることになるでしょう。私たちは、政府や市民社会による行動とともに民間部門の関与がパリ目標の達成に不可欠であると確信しています。WBAの気候・エネルギーベンチマークは、排出量の多いセクターの主要企業450社をランク付けし、反復的に更新する予定です。

コア・ソーシャル・インディケーターの妥当性

ネット・ゼロへの移行は、社会的包摂に意図的に焦点を当てなければ、多くの人々を置き去りにする危険性があります。民間部門には、公正な移行を促進する上で果たすべき重要な役割があります。労働者の権利、特に**団体交渉**と労働者の関係構造は、高排出部門で雇用される人々が「新しい」グリーン経済に組み込まれることを保証する上で鍵となるでしょう。さらに、**人権デューデリジェンス**は、高成長を遂げている主要企業のサプライチェーンに顕著な深刻な人権リスクを特定し、それに対処する上で基本的なものです。

潜在的なトランスフォーメーション特有の社会問題

ジャスト・トランジション（公正な移行）とは、脱炭素化と持続可能なエネルギーへの普遍的なアクセスを提供する必要性と、誰一人取り残さず、トランスフォーメーションに伴って発生する社会へのリスクや負の影響を管理しながらこれを実現する必要性、とを両立させるものです。WBAは、脱炭素化とエネルギー転換の対象となる450社すべての企業を評価するために、一連のジャスト・トランジション・インディケーターを開発し、公表します。これらのインディケーターは、ジャスト・トランジションに関するステークホルダー・エンゲージメント（社会的対話を含む）、グリーンでディーセントな雇用の創出、労働者の再雇用、社会的保護などのトピックを評価します。これらのインディケーターが公表された後、将来のすべての気候・エネルギーベンチマークは、これらのジャスト・トランジション・インディケーターに基づいて企業を評価することになります。

進捗状況とタイムライン

これまでに、脱炭素化とエネルギー・トランスフォーメーションの80社が、パリ協定の目標への貢献度について評価されてきました。しかし、これらの企業は、ソーシャル・トランスフォーメーションの枠組みが開発される前に評価が行われていたため、社会的要素については評価されていません（企業が気候変動に否定的なロビー活動や事業者団体を支援しているかどうかの洞察を除く）。2021年には、石油・ガス、電力、自動車セクターの180社が、脱炭素化と社会的手法を組み合わせた評価を受け、英国で開催される第26回国連気候変動締約国会議（COP26）に合わせて、公正な移行に焦点を当てた評価を提供することになります。残りの270社は、2024年までにベンチマークを作成し、コア・ソーシャルと公正な移行のインディケーターを最初から組み入れます。

資源循環のトランスフォーメーション

トランスフォーメーションのねらい



極端な量の廃棄物を発生させ、気候危機を悪化させる線型のシステムからの転換は、これまで以上に急務となっています。すでにいくつかの企業が循環型の原則を実施することをコミットしていますが、さらに多くのことを行う必要があります。私たちは、循環モデルの広範な適用が必要であり、ニッチな企業に限定すべきではないと考えています。WBA は、二桁の商品生産産業にまたがる 750 社の企業を特定し、その循環型の取り組みをベンチマークにします。

コアとなる社会的期待の妥当性

循環型サプライチェーンは、企業がエコロジカル・フットプリントの削減だけでなく、社会的影響の管理にも力を入れてこそ、真に持続可能なものとなります。他のすべてのトランスフォーメーションと同様に、強力な人権デューデリジェンスのアプローチは、バリューチェーンの上流と下流、特に廃棄物管理に関連するものを含め、すべての人権リスクを特定して対処するための基本的なものです。

トランスフォーメーションに特有の潜在的な社会問題

2021 年に実施される方法論開発プロセスの一環として、WBA は、循環型社会のトランスフォーメーションに特に関連する追加の社会課題を対象とする予定です。

進捗状況とタイムライン

資源循環のトランスフォーメーションは 2020 年にスコープ化されました。2021 年には、資源循環トランスフォーメーション固有のソーシャル・インディケーターを含む循環型ベンチマークの方法論が開発され、公表されます。ベンチマークの第 1 回目の結果はその後公表され、コア・ソーシャル・インディケーターとトランスフォーメーション固有のソーシャル・インディケーターを視野に、企業を評価することになります。

デジタル・トランスフォーメーション トランスフォーメーションのねらい



デジタル技術は、SDGs の強力な実現手段となり得ます。しかし、テクノロジー、デジタルスキル、および包括的なテクノロジーの開発へのアクセス、オンライン上でのリスクや害への曝露をめぐる格差は根強く、SDGs 達成の可能性を抑圧する要因となっています。このように、銀行口座を持たない人々に金融資源へのアクセスを提供するモバイル・マネー・プロバイダーから、人々がグローバルにつながり、協力するのを助けるインターネットやウェブ・アプリケーションに至る、デジタルテクノロジー企業は、SDGs に向けた進展を加速させる大きな可能性を秘めています。この可能性を引き出すためには、何十億人もの人々がデジタル技術にアクセスし、活用することを妨げている障壁を取り除く必要があります。

WBA のデジタル・インクルージョン・ベンチマークは、デジタル・インクルージョンの発展において現在先導的な役割を果たしている産業や企業にスポットライトを当て、デジタル・セクター全体でトップを目指す競争のきっかけを作り、また未達成の企業に説明責任を負わせることを目的としています。このベンチマークは 200 社の主要企業をランク付けし、繰り返し更新されます。

コアとなる社会的期待の妥当性

被害を与える、誰一人置き去りにしないためには、急速に進化するデジタル産業は、プライバシーと個人データを保護するためのポリシーとプロセスの存在を保証しなければなりません。さらに、テクノロジー企業は、広範囲にわたるグローバルなフットプリントと、その川上と川下のバリューチェーンの両方で顕著な人権リスクを広範囲に抱えています。堅牢な人権デューデリジェンスプロセスは、このように、企業がタイムリーかつ効果的な方法でこれらのリスクを特定し、予防し、対処する上で基本的なものとなります。公正な納税は、価値を生み出す国での物理的なフットプリントが限られているデジタル企業にとっても課題です。

トランスフォーメーション特有の社会的課題

デジタル・トランスフォーメーションは、デジタル・インクルージョンに焦点を当てているため、トランスフォーメーションに特化したソーシャル・インディケーターは、方法論全体を通して統合されています。「誰一人取り残さない」という原則に沿って、年齢、性別、障害、人種、民族、出身、宗教、経済、その他の地位に関係なく、すべての人のデジタルアクセスとインクルージョンに特別な重点が置かれています。この方法論に含まれるその他の社会問題には、スキル開発、包括的雇用、サイバーセキュリティ、学校のネットワーク接続性などがあります。

進捗状況とタイムライン

2020 年には、デジタルインクルージョンベンチマークの第 1 回目が発表されました。それは、本質的に社会的であるデジタル・インクルージョンについて 100 社を評価しました。2021 年には、ベンチマークの第 2 回目の更新が公表され、現在の方法論に照らし合わせて 150 社を評価する予定です。コア・ソーシャル・インディケーターは 150 社すべてを評価するために使用されますが、2021 年のランキングでは、コア・ソーシャルのスコアが統合されることはないでしょう。むしろ、デジタルスコアとランキングと一緒に表示されることになるでしょう。ベンチマークの第 3 回目のイテレーションは 2022 年に発表される予定であり、コア・ソーシャル・インディケーターと追加的なトランスフォーメーション固有のソーシャル・インディケーターが最終的なランキングに完全に統合されます。

都市のトランスフォーメーション トランスフォーメーションのねらい



2050 年までに世界の都市人口は約 2 倍になると予想されており、都市化は今世紀の最も変革的なメガトレンドの一つとなっています。持続可能な都市開発とは、2016 年にエクアドルのキトで採択された「新都市アジェンダ」で強調されているように、社会的に包括的で、環境的に持続可能で、回復力があり、すべての人に機会を提供するものです。企業と政府はこのアジェンダを実現する上で重要な役割を担っており、都市インフラの開発・管理や公共サービスの提供には官民の協力がますます重要になっています。

WBA は当初、都市のトランスフォーメーションの一環として、重機から廃棄物管理にまたがる 302 社を選定しています。

進捗状況とタイムライン

一定の資金調達目標が達成されれば、2022 年に都市のトランスフォーメーションをスコープに入れる予定です。スコーピングの一環として、WBA は、対象となる企業が評価されるべきトランスフォーメーションに特化したソーシャル・インディケーターを検討します。スコーピングが進めば、最初からソーシャル・インディケーターを統合したベンチマークの第一回目が 2023 年に公表される可能性が高いと考えます。

金融システムのトランسفォーメーション

トランسفォーメーションのねらい



世界経済は高度に分散化されており、世界中の数百万の企業が関与しているにもかかわらず、金融資源は比較的少数の仲介者に集中し、管理されています。このため、金融機関は、資源の配分やスチュワードシップにおける重要な意思決定者となっており、SDGs を支える世界経済において、金融機関が果たすべき役割は明確であると考えられます。そのため、金融システムベンチマークは、人々、労働者、コミュニティ、環境への影響を改善するために、金融機関が取れる

行動を特定することを目的としています。ベンチマークは、資産運用会社、銀行、保険会社、年金基金、政府系ファンド、開発金融機関を含む 400 の主要金融機関を対象に、2030 年のアジェンダへの貢献度を評価します。

コア・ソーシャルな期待の妥当性

金融機関は広範な世界規模のフットプリント（展開）を有しているため、自らの業務や投資のバリューチェーンを通じて、世界中で社会に負の影響を及ぼすリスクだけでなく、ポジティブな変化を推進し、SDGs に向けて前進する機会が開かれています。ベンチマークは、金融機関の組織的慣行、資本市場でのシグナル伝達活動、資本配分、提供する金融商品やサービスについて評価する可能性が高いと考えます。強力な人権デューデリジェンス・プロセス、労働力の多様性やジェンダー平等に関する情報開示を含むディーセント・ワークの促進への取り組み、データ保護・納税・ロビー活動・汚職防止の実践を通じた金融機関の倫理的行動、を保証することは、社会的包摂を促進するために不可欠です。

潜在的なトランسفォーメーション特有の社会的課題

2020 年に向けて策定されたスコープ報告書は、コア・ソーシャルな期待を超えて、インクルージョン、資本配分、気候や不平等などのより広範な相互に関連する課題に対処するための金融システムの能力に注目しています。

進捗状況とタイムライン

金融システム・トランسفォーメーションのスコープに関する調査・協議が 2020 年に行われました。2021 年には、トランسفォーメーション特有のソーシャル・インディケーターを含む「金融システム・ベンチマーク」の手法が開発され、2023 年に最初のベンチマークが予定されています。これは、コア・ソーシャル・インディケーターとトランسفォーメーション特有のソーシャル・インディケーターについて企業を評価するものです。

ワークストリーム2 – スポットライト・ベンチマーク

社会的な課題に対する現在の企業実績と社会の期待とのギャップを評価するために、WBA はスポットライト・ベンチマークを開発します。これらのベンチマークの目的は、もし企業が適切に対処すれば SDGs の実現に向けて触媒となりうるような横断的な社会的課題に関して、企業の取り組みを評価することです。これらのスポットライト・ベンチマークは、コア・ソーシャル・インディケーターと高レベルの社会的期待との間のギャップを縮め、SDGs への企業の貢献に対するインパクトを加速させるのに役立ちます。

生活賃金から人種的公正や包摂性まで、WBA が焦点を当てることができる可能性のある社会的課題は数多くありますが、ステークホルダーとの初期の協議では、スポットライト・ベンチマークの当初の優先分野として、**企業の人権尊重とジェンダー**の 2 つが特定されました。将来的には、スポットライトはコア・ソーシャル・インディケーター評価の広範な知見に基づいて知ることになりますが、現時点の知見から想定される最初の焦点は、後述する**生活賃金**です。このアプローチは、規模を第一に、深さは後回しにという WBA の好みに合致しています。

人権の尊重

図 11 - 2020 年 CHRB のキー・ファインディングス報告書



前述の通り、人権は SDGs と表裏一体の関係にあり、企業には人権を尊重する責任があります。しかし、企業の人権尊重に関しては、資本市場の失敗があり、SDGs の達成を阻害しています。資本市場は、企業の人権リスクや影響を適切に管理している企業に対して、投資判断や資本配分、メディアの精査、規制、あるいはアドボカシーを通じて、企業の人権責任やイノベーションを日常的に推進していません。このため、ほとんどの企業は、社会的な「コスト」、すなわち人権への影響について説明する理由がありません。労働者、コミュニティ、地方自治体に負の影響を与えるコストを課している企業は、より責任感のある同業他社と同率で資本を調達することができ、最終的には競争力を高めています。

この資本市場の失敗に対処するために、WBA は、競争を生み出し、説明責任を明確化し、政策介入のための証拠を提供するために、企業の人権パフォーマンスに関するベンチマークを作成します。「車輪」のような基本から物事を再発明するのではなく、高リスク・セクターに属する企業の人権パフォーマンスを評価し、ランク付けする [企業人権ベンチマーク \(CHRB\)](#) は、WBA アライアンスに統合され、この資本市場の失敗に対処し、その結果、ソーシャル・トランズフォーメーションを支援するスポットライトのベンチマークとして機能します。

2020 年に WBA は、農産物（第 4 回の更新）、アパレル（第 4 回の更新）、採掘（第 4 回の更新）、電子機器製造（第 2 回の更新）、自動車製造（第 1 回の更新）の 5 つの優先度の高いセクターから 230 社を選定しその評価を公表しました。また、CHRB チームは、これら 230 社の企業の COVID-19 パンデミックに対する初動対応について、危機的状況における人権への影響に焦点を当てて分析しました。

2021 年の年明けには、1 回限りの COVID-19 調査の結果を発表を目指しています。CHRB の方法論（改訂版）は第 2 四半期に発表される予定で、その後 2~3 のセクターのベンチマークは第 4 四半期に予定されています。その後、セクターは毎年ではなく隔年で再評価され、コア・ソーシャル・インディケーターは、「人権の尊重」の主要な側面に関する進捗状況の年次更新を実施することになるでしょう。

男女平等と女性のエンパワーメント

図[12] - Gender Benchmark の方法論レポート



ジェンダー平等と女性のエンパワーメントは、SDG 5 の明確な焦点ですが、他の 16 の SDGs には 54 のジェンダー特有のターゲットが含まれており、包括的で持続可能な開発のすべての次元に不可欠なものです。

したがって、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進するための行動は、一つの SDGs だけでなく、すべての SDGs、ひいては持続可能な開発全体を推進することになります。

しかし、女性は、社会規範、家父長的な権力構造、ジェンダーの固定観念のために、生活のあらゆる分野で様々な形の差別や暴力を経験し続けています²⁵。職場でのジェンダー不平等は、指導的地位にある女性のレベルの低さ、持続的な男女賃金格差、妊娠中の女性や 新生児の母親に対する差別、女性のリプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）への限られた支援、セクシュアル・ハラスメントなど、様々な形で表れています²⁶。主要な雇用者である企業は、バリューチェーン全体でジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進する上で、独自の重要な立場にあります。

25. United Nations. *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*. New York : United Nations, 2019. A/HRC/41/43.
https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43.

26. UK Government and KPMG. *Hampton-Alexander Review: FTSE Women Leaders: Improving Gender Balance in FTSE Leadership*. 2018.
<https://ftsewomenleaders.com/wp-content/uploads/2018/11/HA-Review-%20Report-2018.pdf>.

したがって、WBA はジェンダー・ベンチマークを通じて、ジェンダー格差の解消に向けた企業の成長を加速させるために、企業がどのようにジェンダー平等と女性のエンパワーメントを推進し、促進しているかについてベンチマークを設定する予定です。ジェンダー・ベンチマークは、ソーシャル・トランズフォーメーションを支援するスポットライト・ベンチマークとして機能します。

2020 年、Gender Benchmark は、世界で最も影響力のあるアパレル企業のジェンダー影響に関するベースライン評価を発表しました。2020 年半ばには、ベンチマーク完全版の第一段階が開始されます。立ち上げ後、WBA は、第 1 回目の更新から得られた教訓を特定して利活用し、SDG5 への企業の貢献度を迅速に評価できるように方法論の調整を模索し、SDG2000 の中でより多くのセクター、ひいてはより多くの企業を評価するためにベンチマークの範囲を拡大することを目的とします。

生活賃金

図 13- 生活賃金のスポットライト



生活賃金は、労働者とその扶養家族の基本的人権の直接的・間接的な充足に貢献し、その結果、複数の SDGs の達成に貢献することができます。

企業は、労働者への生活賃金の支払いを確実にする措置を講じ、バリューチェーンの労働者に対しても生活賃金の支払い努力を支援することで、労働者とその家族の生活を改善し、同時に SDGs の達成を支援し、労働者の権利を尊重し、実現するために果たすべき重要な役割を持っています。

したがって WBA は、企業が生活賃金、すなわち生活賃金ギャップにどのように対処しているかに注目して、ベンチマークの作成を検討しています。生活賃金ベンチマークは、ソーシャル・トランスフォーメーションを支援するスポットライトのベンチマークとして機能するでしょう。

WBA は、2022 年に生活賃金のベンチマークのアプローチを公表することを目標に、2021 年に生活賃金のスポットライト・ベンチマークのスコーピング・レポートを検討します。これは、生活賃金と労働時間の指標に関する当初 1,000 社の実績、および主要なステークホルダーとの連携により、既存のイニシアティブ（生活賃金財団、グローバル生活賃金連合、持続可能な貿易イニシアティブ、国連グローバル・コンパクトの SDG アンビション生活賃金ベンチマークなど）との連携よりも、最適な焦点分野と特注のベンチマーク開発の必要性を判断します。

ワークストリーム 3 – パートナーやその他の既存のイニシアティブの活動を支援し、その上に構築

図 14- ワークストリーム 3



WBA は、ベンチマークだけでは取り組むべき社会問題が多すぎることを認識しており、すべてのステークホルダーにとって重要なすべてのトピックに焦点を当てることはできないでしょう。

私たちの方法論とデータを用いてパートナーの活動を強化し、支援する可能性があれば、私たちは SDGs を支援し変化を生み出すことに目を向けます。これは、コア・ソーシャル・データを基に、特定のトピックに拡大した新しいベンチマークを第三者が開発することや、国、地域、投資先レベルでの方法論の使用などが考えられます。私たちは、特に現在単独では実現困難な分野において、協力し合うことで、より多くのインパクトを与えることをを目指しています。

コア・ソーシャル評価

前章で述べたように、コア・ソーシャル・インディケーターは、人権の尊重、ディーセントワークの提供と促進、及び倫理的な行動に関するハイレベルな期待（標識）の達成を指向しています。これらのコア・ソーシャルな要素を満たしていない企業は、ハイレベルの期待、ひいては責任ある行動への十分なコミットメントを示していないとみなされます。したがって、全ての企業は、事業を行っているセクターに関わらず、コア・ソーシャル・インディケーターを満たす必要があります。コア・ソーシャル・インディケーター（CSIs）は以下の通りである。

- CSI 1. 人権尊重のコミットメント
- CSI 2. 労働者的人権尊重のコミットメント
- CSI 3. 人権リスクと影響の特定
- CSI 4. 人権リスクと影響の評価
- CSI 5. 人権リスクと影響の統合と対応
- CSI 6. 影響を受ける、および受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント
- CSI 7. 労働者のための苦情処理メカニズム
- CSI 8. 外部の個人やコミュニティに対する苦情処理メカニズム
- CSI 9. 安全衛生の基本原則
- CSI 10. 生活賃金の基本原則
- CSI 11. 労働時間の基本原則
- CSI 12. 団体交渉の基本原則
- CSI 13. 労働力の多様性開示の基本原則
- CSI 14. ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基本原則
- CSI 15. 個人データ保護の基本原則
- CSI 16. 責任ある納税の基本原則
- CSI 17. 贈収賄防止と腐敗防止の基本原則
- CSI 18. 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則

企業が責任ある事業活動の透明性を高めるために、コア・ソーシャル・インディケーターは公開されている情報に基づいて評価されます（ただし、後述の論争に関するものは例外です）。公表されていない企業情報は考慮されません。

コア・ソーシャル・インディケーターの開発

コア・ソーシャル・インディケーターは、広範な調査と複数のステークホルダーのエンゲージメントのプロセスを経て開発されました。このプロセスには以下が含まれます。

- CHRB、ビジネスと人権リソースセンター（BHRRC）、ワークフォース・ディスクロージャー・イニシアティブ（WDI）、EIRIS 財団、WBA スタッフとの初期ワークショッピング。
- 何百もの既存のイニシアティブについて、机上調査に基づいた広範な調査を実施
- WBA のパートナーや主要ステークホルダーとの間でインディケーターのトピックをテスト。
- インディケーター草案と重み付けと採点方法案の公表
- 150 名以上が参加した 12 の WBA 円卓会議
- 経済人ロー円卓会議 日本委員会主催の 2 つの円卓会議には 40 名の参加者がありました。
- 15 名の参加者が参加した米国国際貿易委員会（ITC）技術作業部会主催の円卓会議
- 272 名が参加した Business Fights Poverty 主催の円卓会議
- 欧州対外活動局（EEAS）、国際協力開発総局（DEVCO）、司法総局（DGJ）が参加した WBA／欧州委員会合同のスコープセッションが開催
- 主題分野の専門家との 26 回以上の二国間電話会談
- 20 以上の組織からの書面によるフィードバック

加えて、WBA は、SDG2000 がカバーする様々なセクターに広く適用可能であることを確認するために、コア・ソーシャル・インディケーターをテストしました。これは、WBA の内部調査チームであるコロンビア・サステナブル投資センターと SustainoMetric によって行われました。詳細は、ソーシャル・トランスフォーメーション・コンサルテーション・フィードバック・レポートに記載されています。

コア・ソーシャル・インディケーターは、以下と整合するように開発されています。

- ステークホルダーの期待 : 2020 年 6 月に ソーシャル・トランスフォーメーション方法論 が発表された後、WBA は公開コンサルテーションの段階に入り、関心のある全てのステークホルダーを募り、14 週間に内に草案へのフィードバックを求めました。寄せられたフィードバックは、ソーシャル・トランスフォーメーション・コンサルテーション・フィードバック・レポート に含まれています。このフィードバックは、各インディケーターを改善すべく活用されました。
- 規範的基準 : 企業行動の規範基準を定めた国際条約や宣言は、世界人権宣言、市民的・政治的権利に関する国際規約、経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約など、企業の方針、慣行、パフォーマンスに関する期待を明確にするための重要な情報源です。
- 既存のイニシアティブ : もう一つの重要な情報源は、WBA の CHRB、ジェンダー・ベンチマーク、デジタル・インクルージョン・ベンチマーク、グローバル・レポーティング・イニシアティブの基準など、既存のベンチマーク、基準、枠組みから得られた指標や指標でした。コア・ソーシャル・インディケーターと既存のベンチマーク、基準、枠組みとの包括的なマッピングは、2021 年に実施されます。

CSIs の開発中に検討された資料の完全なリストは、Annex 1 に含まれています。

コア・ソーシャル・インディケーターのフォーマット

次のセクションでは、それぞれのコア・ソーシャル・インディケーターを詳述していますが、これらはすべて下記の標準的な形式に従っている。

- トピック : 課題の短い説明。
- インディケーター : 企業に期待されるトピック固有の成果を示す。
- 要素 : 企業はインディケーター評価において何を評価されるかを示す。
- 情報源 : インディケーターが関連する、またはその上に構築されている既存の主な取り組みをリストアップします。
- 配点 : 企業が満たすインディケーター要素に基づいて、企業が受ける可能性のあるスコアを設定します (0, 0.5, 1 など)。
- 加重 : インディケーターがシングルの重みか、ダブルの重みを受けるかを設定する。

コア・ソーシャル・インディケーターのスコアリング

各コア・ソーシャル・インディケーターは 0 から 1 の尺度で採点され、尺度は 3 つのレベルで表されます。

1. 完全に満たされている : あるインディケーターのすべての要素を満たしている (1 点)。
2. 部分的に満たされている : 企業が特定のインディケーターの要素の一部を満たしている (0.5 点)
3. 満たさない : あるインディケーターの要素を全く満たしていない (0 点)。

唯一のインディケーター要素を満たすことで評価を満たすことができる場合は、0.5 点の「一部達成」は認められません。そのようなインディケーターを完全に満たす (1 点) か、満たさない (0 点) かの選択になります。

インディケーターは、公開されている情報に基づいて採点されます。方針文書には時間制限はありませんが、その他の行動の証拠は、特に明記されていない限り、過去3年以内に公表された情報に限定される。

コア・ソーシャル・インディケーターの重み付け

各コア・ソーシャル・インディケーターは、人権デューデリジェンスプロセスの一部を構成する以下の指標トピックを除き、単一の重み付けが行われる。

- 人権リスクと影響の評価
- 人権のリスクと影響を統合し、行動すること。

人権デューデリジェンスは、人権尊重を企業に根付かせるためだけでなく、ディーセントワークと倫理的行動を可能にするためにも重要であることを考えると、上記の2つのインディケーター・トピックには2倍の重みが与えられます。このため、18のコア・ソーシャル・インディケーターは合計20点となります。

図15は、インディケーターごとの重み付けと柱ごとの重み付けを示したものです。

図15 - コア・ソーシャル・インディケーターの重み付け

コア・ソーシャル・インディケーター インディケーター毎の重み付けと、インディケーター・グループ毎の最大ポイント					
人権尊重	最大 pt	ディーセント・ワークの提供・推進	最大 pt	倫理的行動	最大 pt
1. 人権尊重のコミットメント	1	9. 健康と安全の基本原則	1	15. 個人情報保護の基本原則	1
2. 労働者の人権尊重のコミットメント	1	10. 生活賃金の基本原則	1	16. 責任ある税金の基本原則	1
3. 人権リスクと影響の特定	1	11. 労働時間の基本原則	1	17. 贈収賄防止・腐敗防止の基本原則	1
4. 人権リスクと影響の評価	2	12. 団体交渉の基本原則	1	18. 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則	1
5. 人権リスクと影響の統合と対応	2	13. 労働力の多様性開示の基本原則	1		
6. 影響を受けた、および影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント	1	14. ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの基本原則	1		
7. 労働者のための苦情処理の仕組み	1				
8. 外部の個人やコミュニティに対する苦情処理の仕組み	1				
最大ポイント	10/20	最大ポイント	6/20	最大ポイント	4/20
最大総合点 = 20					

コア・ソーシャル・インディケーターの参考資料

以下の表は、個々のコア・ソーシャル・インディケーターの中で直接参照され、インディケーターや要素を構築するために使用された情報源 の略語を列挙したものである。また、より一般的にコア・ソーシャル・インディケーターの開発に情報を提供するために、より広範な資料も使用された。これらの資料は Annex 1 に記載されている。

Source	Acronym
Danish Institute for Human Rights – Indicators for Business	HRIB
Ethical Trading Initiative Base Code	ETI
Fair Labor Association Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks	FLA
General Data Protection Regulation (EU) 2016/679	GDPR
Global Living Wage Coalition	GLWC
Global Reporting Initiative	GRI
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	ICESCR
Ranking Digital Rights	RDR
Social Accountability 8000 International Standard	SA8000
The B Team – A New Bar for Responsible Tax: The B Team Responsible Tax Principles	B Team Tax Principles
Transparency International UK – Open Business Principles and Guidance for Anti-Corruption Corporate Transparency	TI Anti-Corruption Principles
Transparency International UK – Wise Counsel or Dark Arts? Principles and Guidance for Responsible Corporate Political Engagement	TI Political Engagement Principles
UN Guiding Principles on Business and Human Rights	UNGP
UN Guiding Principles Reporting Framework	UNGPRF
WBA Corporate Human Rights Benchmark	CHRB
WBA Gender Benchmark	GB
WBA Digital Inclusion Benchmark	DIB
World Economic Forum – Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation White Paper (September 2020)	WEF
Workforce Disclosure Initiative	WDI

コア・ソーシャル・インディケーター 1-8: 人権尊重

CSI 1: 人権尊重のコミットメント

インディケーター	国際的に認められた人権を尊重することを公にコミットする	
インディケーター要素 この指標は、要素(a)を満たすことで、完全に満たされている。	(a) 最高ガバナンス機関によって承認された、人権尊重をコミットする公開された方針を持つ。	<p>インディケーター要素のガイド</p> <p>要素(a)を満たすためには、会社の方針声明が明示的に以下のいずれかを満たしていること:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 人権尊重をコミットする or • 世界人権宣言の権利尊重をコミット or • 国際人権憲章の権利尊重をコミット or • 國際的に認められた全ての人権尊重をコミット <p>会社の活動の一部のみをカバーする方針は、指標要素を満たさない。</p>
出典	CHRB A.1.1; UNGP 11 and 12; UNGPRF A1; GRI 103-2	
配点	0 (満たしていない), 0.5 (一部満たす), 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
ガバナンス機関	組織の戦略的ガイド、経営の効果的な監視、より広い組織とそのステークホルダーに対する経営の説明責任を負う委員会または役員会
最高ガバナンス機関	組織の中で最終的な権限を持つ者の正式なグループ。
人権	すべての人の尊厳と平等を確保することを目的とした基本的な国際基準。すべての人間は、差別なくこれらの権利を享受する権利がある。

CSI 2: 労働者の人権尊重のコミットメント

インディケーター	会社は、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」で定められた、ILO の 8 つの中核条約のうち、労働における基本的権利に関する原則を尊重することを公にコミットしている。また、取引先との関係においても、労働者的人権尊重をコミットする方針を公表している。	
インディケーター要素 この指標は、要素(a) 及び(b) を満たすことでの、完全に満たされる	(a) ILO が職場における基本的人権と宣言した人権の尊重をコミットする公開された方針声明があり、最高ガバナンス機関によって承認されている。 及び (b) ILO が職場における基本的人権と宣言した人権の尊重をコミットすることを取引関係者に期待する方針声明を公表している。	インディケーター要素のガイダンス インディケーター要素(a)は、「ILO が職場における基本的権利だと宣言した人権」を集団的に尊重するという明示的なコミットメントによって満たされる。また、ILO が基本的な権利として宣言した、結社の自由と団体交渉の権利、強制労働、児童労働、雇用と職業に関する差別の対象とならない権利など、それぞれの人権を尊重するという明示的なコミットメントによっても満たされる。 指標要素(b)は、ビジネス関係に「期待」ではなく「要求」を課すことで満たされます。しかし、「ビジネス関係は...を尊重するように奨励されている」というような文言を使用しても満たされない。
出典	CHRB A.1.2; UNGP 12 and 16(c); UNGPRF A1; GRI 103-2	
配点	0 (満たしていない)、 0.5 (一部満たす)、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
ビジネス関係	企業がビジネスパートナーや、バリューチェーン内の事業体、及び、その事業・製品・サービスに直接関係する他のいかなる国または国以外の事業体・組織との関係。これには、第一レイヤーを超えたバリューチェーンにおける間接的な関係や、ジョイントベンチャーにおける少数派および多数派の株式保有ポジションが含まれる。これはバリューチェーンの上流と下流の両方の関係が含まれる。

CSI 3: 人権リスクと影響の特定

インディケーター	会社は人権に関するリスクや影響を積極的に把握する。	
インディケーター要素 この指標は、要素(a)及び(b)を満たすことで、完全に満たされる	(a) 会社は、自社の事業をカバーする特定の場所または活動における人権リスクと影響を特定するためのプロセスを説明している。 及び (b) 関連するビジネス関係を通じて、特定の場所や活動における人権リスクや影響を特定するためのプロセスを記述している。	インディケーター要素のガイダンス 指標要素(a)と(b)を満たすためには、会社は、人々に対するリスクと人々への影響を特定するための明確なプロセスを有していないなければならない。これには、自社の業界や事業を展開している地域の主要なリスクを特定するための机上調査の実施や、自社の人権リスクを理解するための社内プロセスの分析などが含まれる。
出典	CHRB B.2.1; UNGP 17 and 18; UNGPRF B2 and C3; HRIB 1.2.1; GRI 412-1 and 414-2	
配点	0 (満たしていない)、0.5 (一部満たす)、1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
人権デューデリジェンス	合理的で慎重な企業が、人権への負の影響を特定し、防止し、緩和し、どのように対処するかを説明するために従う必要がある継続的なリスク管理プロセス。UNGPs（国連指導原則）17-21に定められているように、これには4つの主要なステップが含まれます：実際および潜在的な人権の影響を特定して評価すること、調査結果を統合して対処すること、対応を追跡すること、影響にどのように対処したかを伝えること。
人権リスク	その事業が、1つ以上の負の人権影響をもたらす可能性のあるリスク。したがって、これらは潜在的な人権の影響に関連している。重要なことは、企業の人権リスクとは、その事業が人権にもたらすリスクのことである。これは、人権影響への企業の関与が企業にもたらす可能性のあるリスクとは別個のものであるが、両者の関連性は高まっている。

CSI 4: 人権リスクと影響の評価

インディケーター	人権リスクとその影響を特定した上で、それらを評価し、顕著な人権リスクとその影響に優先順位をつけています。	
インディケーター要素 この指標は、要素(a)又は(b)を満たすことで、完全に満たされる	(a) 会社は、人権リスクを評価するプロセスを説明し、何が顕著な人権問題と考えられるかを開示している。この記述には、地理的、経済的、社会的、その他の要因など、関連する要因がどのように考慮されているかを含む。 OR (b) 事業や拠点にまたがって集計される人権評価の結果を公表している。	インディケーター要素のガイダンス (a)については、人権問題の重要性を評価する際に下記を考慮すべき。 <ul style="list-style-type: none">● 規模：影響の大きさ● 範囲：影響を受ける、または受ける可能性のある個人の数● 救済可能性：影響を受けた人々が、負の影響を受ける前の状況と少なくとも同じ、または同等の状況に回復させる救済能力に対する制限。
出典	CHRB B.2.2; UNGP 17, 18 and 24; UNGPRF B1, B2 and C3; HRIB 1.2.1; GRI 412-1 and 414-2	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	ダブル (即ち、最大 20 点中 2 点)	

有用な定義	
顕著な人権問題	企業の活動や取引関係を通じて、最も深刻な負の影響を受ける危険性のある人権。そのため、企業によって異なる。
重大な人権への影響	ネガティブな人権への影響は、その規模、範囲、または回復の困難性という1つ以上の特徴によって、深刻なものとなります。規模とは、人権への影響の重大さを意味する。範囲とは、影響を受ける、または受ける可能性のある個人の数を意味する。回復の困難性とは、影響を受けた人々がその権利の以前のような享受を容易に回復する可能性を意味する。

CSI 5:人権リスクおよび影響評価の統合と行動

インディケーター	会社は、人権に関するリスクや影響の評価結果を、社内の関連する機能やプロセスに統合し、顕著な人権問題を予防、緩和、是正するための適切な行動をとる。	
インディケーター要素 この指標は、 (a) または(b) の いずれかの要 素を満たすこ とで完全に満 たされていま す	<p>(a) 会社は、顕著な人権問題を防止、緩和、または是正する行動をとるためのグローバルシステムの情報を公開しており、そのグローバルシステムがサプライチェーンにどのように適用されているかの記述が含まれる。 OR (b) 過去 3 年間の少なくとも 1 つの活動・事業における評価プロセスの結果、重要な人権問題のうち少なくとも 1 つに到達した具体的な結論と、取られた、又は取られるべき行動の例を提示している。</p>	インディケーター要素の ガイダンス 要素(a)については、明確 なグローバルシステムを 保有している場合には、 その会社が事業を展開し ている各地域でそのシス テムやアプローチが使用 されていることが想定さ れます。
出典	CHRB B.2.3; UNGP 17, 19 and 24; UNGPRF C4; GRI 103-2	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	ダブル (即ち、最大 20 点中 2 点)	

有用な定義	
サプライチェーン	下請業者を含む、第 1 階層以降のすべてのサプライチェーン・ビジネス関係を指す。

CSI 6: 影響を受ける及び影響を受ける可能性のあるステークホルダーとのエンゲージメント

インディケーター	人権リスクとその影響を特定し、評価する一環として、会社の活動によって人権が影響を受けた、または受ける可能性のあるステークホルダーを特定し、エンゲージする。	
インディケーター要素 この指標は、 (a)及び(b) 両方の要素を 満たすことで 完全に満たさ れる	(a) 会社は、その活動によって人権が影響を受けた、または受ける可能性のあるステークホルダーのカテゴリーを開示している。 (b) 過去2年間に、その活動によって人権が影響を受けた、または受ける可能性のあるステークホルダー（またはその正当な代表者、あるいはマルチステークホルダー・イニシアティブ）とのエンゲージメントについて、少なくとも2つの例を開示している。	インディケーター要素のガイダンス 要素(a)と(b)を満たすためには、ステークホルダーを特定し、エンゲージすることが、会社の人権リスクと影響の特定と評価の一部でなければならない。 要素(b)については、潜在的および実際に影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントとは、会社の活動によって影響を受ける可能性のある、または影響を受けたステークホルダー、および/またはその正当な代表者、および/またはマルチステークホルダー・イニシアティブとのエンゲージメントを行うことを意味する。会社の事業内容によっては、ステークホルダーには、労働者、その家族、地域社会、生活や環境に影響を受ける可能性のある他の個人やグループが含まれる（ただし、これらに限定されない）。
出典	UNGP 18 and 21; UNGPRF C2; GRI 102-42, 102-43 and 102-44	
配点	0（満たしていない）、0.5（一部満たす）、1（完全に満たす）	
重み付け	シングル（即ち、最大20点中1点）	

有用な定義	
ステークホルダー	企業の行動や意思決定によって影響を受ける、または受ける可能性のある個人または組織。
ステークホルダー・エンゲージメント	企業とそのステークホルダーとの間で継続的に行われる相互作用と対話のプロセスで、団体交渉アプローチを含め、企業がステークホルダーの関心事や懸念事項に耳を傾け、理解し、対応できるようにするもの。

CSI 7:労働者のための苦情処理メカニズム

インディケーター	会社は、労働者が、人権問題を含め、苦情や懸念を提起できる 1 つ以上の（自社内、第三者、共有）チャネル／メカニズムを有する。	
インディケーター要素 この指標は、(a)の要素を満たすことで完全に満たされる	(a) 会社は、すべての労働者が自社に関係する苦情や懸念を提起できる、1 つ以上のチャネル／メカニズムを有するか、または第三者あるいは共有のメカニズムに参加していることを開示している	インディケーター要素のガイドライン 人権への明示的な言及は必要ないが、他のトピックをカバーするように設計されたチャネルやメカニズム（例：汚職ホットライン）が、人権への苦情や懸念を提起するためにも使用できることを、ステークホルダーに明確にしなければならない。 純粋に秘密にされているメカニズムは、影響を受けた個人に救済手段を提供するとは限らないため、指標の要素を満たしていない。
出典	CHRB C.1; UNGP 22, 29 and 30; UNGPRF C6.1 and C6.3; GRI 103-2	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
是正／救済	負の人権的影響に対して救済を提供するプロセスと、負の影響を打ち消したり、改善したりできる実質的な成果の両方を指す。これらの成果は、謝罪、返還、リハビリテーション、金銭的または非金銭的な補償、懲罰的制裁（罰金などの刑事的または行政的なものかどうかにかかわらず）、また、例えば差止命令や再発防止の保証を通じた被害の防止など、さまざまな形をとることができる。
労働者	企業との契約関係の有無や性質にかかわらず、企業のために仕事をする個人。

CSI 8:外部の個人とコミュニティのための苦情処理メカニズム

インディケーター	会社は、会社によって負の影響を受ける可能性のある個人やユーザーのコミュニティが、人権問題を含めて、苦情や懸念を提起するための1つ以上の(自社内、第三者、共有)チャネル/メカニズムを持っています。	
インディケーター要素 この指標は、(a) の要素を満たす ことで完全に満 たされる	(a) 会社は、会社によって負の影響を受ける可能性のあるすべての外部の個人やコミュニティ(または彼らのために行動する個人や組織、または負の影響を認識する立場にある個人や組織)が、誰でも苦情や懸念を提起できる1つ以上のチャネル/メカニズムを持つか、または共有されたメカニズムに参加していることを開示している。	インディケーター要素のガイダンス メカニズムにおける人権への明示的な言及は必要ないが、他のトピックをカバーするように設計されたチャネルやメカニズム(例:汚職ホットライン)が、人権に関する苦情や懸念を提起するのに使用できることをステークホルダーに明確に開示しなければならない。 純粹に秘密にされているメカニズムは、影響を受けた個人のための救済手段へのアクセスを必ずしも提供しないため、指標の要素を満たさない
出典	CHRB C.2; UNGP 22, 29 and 30; UNGPRF C6.1 and C6.3; GRI 103-2	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

コア・ソーシャル・インディケーター 9-14： ディーセントワークの提供と推進

CSI 9: 安全衛生の基本原則

インディケーター	会社は、労働者の安全衛生の尊重を公けにコミットし、関連するデータを開示している。また、取引先との関係においても安全衛生に期待し、監視している。	
インディケーター要素 この指標は、(a)～(d)の全要素を満たすことで完全に満たされる	(a) 会社は、労働者の健康と安全の尊重をコミットする方針声明を開示している。 AND (b) 会社は、労働者の安全衛生に関する定量的な情報を開示している。 AND (c) 会社は、その取引先が労働者の健康と安全の尊重をコミットすることを期待する方針声明を開示している。 AND (d) 会社は取引先の安全衛生パフォーマンスをどのように監視しているかを開示している。	<p>インディケーター要素のガイド</p> <p>要素(a)を満たすには、会社の方針声明は、健康で安全な職場を提供し、労働者の健康と安全の尊重をコミットする、またはそれと同等の表現を含む必要がある。</p> <p>要素(b)は、少なくとも GRI 403-9 に沿った情報を開示することで満たされる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働災害の結果としての死者数と死亡率 ● 重大な労働災害（死者数を除く）の数と率 ● 記録可能な労働災害の数と率 ● 主要な労働災害のタイプ ● 労働時間数。 <p>要素(c)を満たすためには、会社の方針声明には、その取引先が労働者の健康と安全の尊重と、健康で安全な職場の提供をコミットするという期待、またはそれと同等の表現を含む必要がある。</p>
出典	CHRB A.1.2, D.1.7.a and D.1.7.b; GRI 403-9; ICESCR Art. 7; HRIB 3 and 8.2.1; FLA VII.HSE.3; SA8000 IV.3.5 and IV.3.7	
配点	0 (満たしていない)、0.5 (一部満たす)、1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

CSI 10:生活賃金の基本原則

インディケーター	会社は、労働者に対する生活賃金の支払いをコミットしており、取引先との関係でも生活賃金の支払いを支援している。	
インディケーター要素 この指標は、 (a)～(c)の全要素を満たすことで完全に満たされる	(a) 全ての労働者に生活賃金を支払う期限付き目標を開示しているか、または、全ての労働者に生活賃金を支払うことを達成したことを開示している。 AND (b) 事業を行っている地域の生活賃金をどのように決定しているかを開示している。 AND (c)取引先への生活賃金の支払い支援がどう機能しているか開示している。	インディケーター要素ガイド 要素(a)は、会社が目標を達成する年度を開示していない場合には、満たされない。 要素(b)は、会社が以下を開示している場合にのみ満たされる。 生活賃金の決定に際して、関連する労働組合（または結社の自由と団体交渉の権利が法律で制限されている場合には同等の労働者団体）とどう連携しているか、または生活賃金を決定するために使用する方法論（例：Anker Methodology for Estimating a Living Wage, the Massachusetts Institute of Technology Living Wage Calculator） 要素(c)は、会社が以下のような場合に満たされる。 取引先に労働者への生活賃金の支払いを要求している。または、取引先が労働者に生活賃金を支払うことを期待しており、且つその取引先でこの期待がどう機能するかの説明を開示している。
出典	CHRB D.1.1.a and D.1.1.b; ICESCR Art. 7; HRIB 2.4.1 and 8.2.3; ETI 5; SA8000 IV.8.1; GLWC	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
生活賃金	生活賃金の定義は数多くあるが、中核となる概念は、労働者とその家族にまともな生活水準を提供することである。生活賃金は、残業時間を含まない通常の労働時間に基づいて、労働者とその家族のための食料、水、衣類、交通、教育、ヘルスケアおよびその他の必要不可欠なニーズをカバーするのに十分なものである。

CSI 11:労働時間の基本原則

インディケーター	会社は、労働者に通常の労働時間及び時間外労働時間を超えて労働させることはせず、取引先においても同等の期待を表明している。	
インディケーター要素 この指標は、(a)～(c)の全要素を満たすことで完全に満たされる	(a)会社は、労働者を通常の労働時間で週 48 時間、時間外労働を含めて週 60 時間を超えて労働させてはならないことを公けに開示している。 AND (b)残業はすべて合意の上で且つ割増賃金を支払うことを公けに開示している。 AND (c)会社は、その取引先において、労働者を通常の労働時間で週 48 時間、時間外労働を含めて週 60 時間を超えて労働させてはならないという期待を公に開示している。	インディケーター要素のガイドンス (a)と(c)の要素は、会社が通常の労働時間を「時間外労働を含めて週 60 時間」とし、重要な週 48 時間の要素を除外している場合には満たされません。これは、会社が通常の労働時間を週 55 時間と定義し、その中に 5 時間の割増時間外労働が含まれ、合計週 60 時間となるというシナリオを避けるためです。 この例外は、会社とその取引先が事業を展開している全ての国で、法律で定められた最長の通常労働時間が週 48 時間以下である場合です。
出典	ETI 6; ILO No. 1, 14 and 106; FLA VIII	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

CSI 12:団体交渉権の基本原則

インディケーター	会社は、従業員を対象とした労働協約の情報を開示し、結社の自由と団体交渉に関連して取引先の実施を支援するアプローチを開示している	
インディケーター要素 この指標は、(a)と(b)の両方を満たすことで完全に満たされる	(a) 会社は、団体交渉協定の対象となる直接業務の従業員の割合を開示している。 AND (b) 結社の自由と団体交渉に関連して、取引先の実施への支援がどのように機能しているかを開示している。	インディケーター要素のガイド (b)の要素を満たすためには、会社は、結社の自由や団体交渉に関連して取引先を支援する活動の一環として、取引先をどのように観察・監視しているのかを説明するだけではなく、それ以上の活動状況を説明しなければならない。例えば、サプライヤーに関しては、研修を提供したり、サプライヤーとの共同プロジェクトを実施したりすることが考えられます。
出典	CHRB D.1.6.a and D.1.6.b; WDI 9.2 and 9.5; WEF Core Dignity & Equality	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
団体交渉	団体交渉とは、使用者、使用者グループ、または 1 つ以上の使用者の組織という雇用側と、1 つ以上の労働者の組織との間で、以下の目的で行われるすべての交渉をいう。(a) 労働条件および雇用条件の決定、および／または (b) 使用者と労働者との関係の調整、および／または (c) 使用者またはその組織と、労働者の組織との関係の調整。
労働協約	労働協約 (CBA) とは、1 つ以上の使用者または使用者の組織と、1 つ以上の代表的な労働者の組織または正当に選出され権限を与えられた労働者の代表者（国内法および規則に基づく）との間で締結される労働条件および雇用条件に関する書面による協定のことである。

CSI 13:労働力の多様性開示の基本原則

インディケーター	会社は、従業員区分ごとの従業員の割合を、少なくとも 4 つの多様性に関する指標で開示している。	
インディケーター要素 この指標は、(a)～(d)の全要素を満たすことで完全に満たされる	(a) 会社は、自社事業に従事する全労働者のカテゴリー別の年齢層別の割合を開示している。 AND (b) 会社は、自社事業に従事する全労働者のカテゴリー別の、男女比を開示しています。 AND (c) 会社は、自社事業に従事する全労働者のカテゴリー別の、人種または民族別の割合を開示している。 AND (d) 会社は、自社事業に従事する全労働者のカテゴリー別の、多様性に関する 1 つ以上の追加指標（例：障害、性的同一性、配偶者や家族の有無などの割合）を開示している。	Indicator element guidance 要素(a), (b), (c), (d)について、労働者のカテゴリー別の内訳は、レベル別（上級管理職、中間管理職など）および/または機能別（技術、管理、生産など）とすることができる。 GRI405 では、本開示報告対象となる年齢層は、30 歳未満、30 歳以上 50 歳未満、50 歳以上であることが推奨されている。 特定の法域での民族・人種データの収集に関する法的制限のため、要素(c)を満たすことができないと会社が説明している場合でも、要素(a)(b)(d)を満たすことで、この指標を完全に満たすことができる。
出典	WDI 4.3 and 4.5; GRI 405-1; WEF Core Dignity & Equality	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル（即ち、最大 20 点中 1 点）	

CSI 14:男女平等と女性のエンパワーメントの基本原則

インディケーター	会社は、男女平等と女性のエンパワーメントに公にコミットし、男女平等と女性のエンパワーメントに関する定量的な情報を開示している。	
インディケーター要素 この指標は、 (a)～(d)の全要素を満たすことで完全に満たされる	(a) 男女平等と女性のエンパワーメントについて公にコミットしている。 AND (b) 会社は、男女平等と女性のエンパワーメントに関する1つ以上の期限付き目標を開示している。 AND (c) 最高ガバナンス機関に少なくとも30%の女性を配置している。 AND (d) 会社は、自社事業に従事する全労働者のカテゴリーごとに、直接業務の全従業員における基本給と報酬の男性に対する女性の比率を、重要な事業所別に開示している。	インディケーター要素のガイド 要素(a)は、例えば、会社が国連女性のエンパワーメント原則に署名している場合には満たされる。要素(a)は、会社のコミットメントが男女平等と女性のエンパワーメントの特定の側面に関連している場合には満たされません（例：リーダーシップにおける代表）。コミットメントはそれよりも広く、複数の側面をカバーしていかなければならない。 要素(b)は、会社が目標を達成しようとする年を明記していない場合には満たされない。目標は、代表性（例：リーダーシップにおける男女平等）、男女賃金格差の是正、女性の健康と福祉の改善、暴力やハラスメントの防止などに関連したものを含む。
出典	GB 1 and 11; GRI 405-1 and 405-2	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大20点中1点)	

コア・ソーシャル・インディケーター15-18:倫理的行動

CSI 15 : 個人データ保護の基本原則

インディケーター	会社は、個人データの保護を公けにコミットしており、データプライバシーに対するグローバルな取り組みを行っています。	
インディケーター要素 この指標は、(a)及び(b)の両方を満たすことで完全に満たされる	(a) 個人データの保護を公けにコミットしている。 AND (b) 個人データの収集、共有、アクセスに関連して、グローバルに公開されているプライバシーステートメントを有する。	<p>インディケーター要素のガイダンス</p> <p>要素(a)を満たすには例えば以下を満たす必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ● データプライバシーの権利の尊重をコミット。 <p>or</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個人データ・情報の保護をコミット。 <p>会社が、顧客等の他のグループを排除して、従業員等の特定のグループの個人データの保護にのみコミットしている場合、要素(a)を満たすことはできない。個人データ保護のコミットメントは、会社が個人データを処理している全ステークホルダーに関係していなければならない。</p> <p>要素(b)を満たすには、会社は少なくとも以下を満たす必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 収集するユーザー情報の種類を開示する。 ● ユーザー情報を共有する第三者の種類を開示する ● 会社が収集したユーザー情報のコピーをユーザーが取得できる。
出典	DIB U.3; RDR P3, P4 and P8; GDPR Art. 13	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

CSI 16:責任ある納税の基本原則

インディケーター	会社は、公開されたグローバルな税務アプローチを有しており、国別に企業税制の納税額を開示している。	
インディケーター要素 この指標は、 (a)～(c)の全要素を満たすことで完全に満たされる	<p>(a) 最高ガバナンス機関によって承認された、公開されたグローバルな税務戦略を有している。</p> <p>AND</p> <p>(b) 会社のグローバル税務戦略を遵守する説明責任を負うガバナンス機関または経営幹部レベルの役職が開示されている。</p> <p>AND</p> <p>(c) 税務上の居住地である税務管轄区ごとの企業納税額を明確に開示している。</p>	<p>インディケーター要素のガイド</p> <p>要素(a)の目的のために、会社の税務戦略は、方針、基準、行動規範など、様々な形態をとることができる。</p> <p>要素(c)を満たすためには、会社の開示情報は様々な報告書に分散されてはならず、簡単にアクセスできる必要があり、一つの報告書、文書、ウェブページに含まれている必要がある。</p>
出典	GRI 207-1, 207-2 and 207-4; B Team Responsible Tax Principle 1 and 7	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

CSI 17:贈収賄防止と腐敗防止の基本原則

インディケーター	会社は、公に贈収賄や汚職を禁止し、贈収賄や汚職のリスクや事件を特定して対処するための措置を講じている。	
インディケーター要素 この指標は、(a)～(d)の全要素を満たすことで完全に満たされる	(a) 会社は、贈収賄や汚職を禁止する方針を公表している。 AND (b) 会社は、事業を展開する特定の場所または活動における贈収賄および汚職のリスクとその影響を特定するためのプロセスを開示している。 AND (c) 会社は、取引先との契約書に贈収賄防止及び汚職防止条項を盛り込んでいる。 AND (d) 会社は、全てのステークホルダーが報復を恐れず贈収賄や汚職に関する懸念や苦情を提起できるように、機密性の高い匿名のチャネル/メカニズムを有することを開示している。	インディケーター要素のガイド 要素(a)は、会社が「贈収賄と汚職に対してゼロ・トレランス」（小さな違反も厳しく対処する方針）を有すると表明している場合にも満たす。 要素(d)を満たすためには、チャネル/メカニズムが社内外のステークホルダーの両方にアクセス可能でなければならない。
出典	GRI 205-3; TI Anti-Corruption Principles 1.1, 1.2, 1.3, 1.11, 1.12 and 1.13	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

CSI 18: 責任あるロビー活動と政治的エンゲージメントの基本原則

インディケーター	会社は、ロビー活動と政治的エンゲージメントに対するアプローチを持ち、関連する管理を実施している。	
インディケーター要素 この指標は、(a)～(d)の全要素を満たすことで完全に満たされる	<p>(a) 会社は、ロビー活動と政治的エンゲージメントのアプローチを定めた、公開ポリシー・ステートメント（またはポリシー）を有する。</p> <p>AND</p> <p>(b) 政治献金をしないことを明記した公開ポリシーステートメントを有する。</p> <p>AND</p> <p>(c) ロビー活動への支出を開示している。</p> <p>AND</p> <p>(d) 第三者ロビイストに対して、自社のロビー活動と政治的エンゲージメントに関する方針の遵守を要求している。</p>	<p>インディケーター要素のガイド</p> <p>会社が政治献金を認めている場合でも、例外的に政治献金を認めているだけで、その例外基準を明確に開示していれば、要素(b)を満たす。</p>
出典	TI Political Engagement Principles, Recommendations 5, 8 and 9	
配点	0 (満たしていない) 、 0.5 (一部満たす) 、 1 (完全に満たす)	
重み付け	シングル (即ち、最大 20 点中 1 点)	

有用な定義	
ロビー活動	公の意思決定に影響を与える目的で、公務員、政治的意思決定者、または代表者との直接的または間接的なコミュニケーションで、組織されたグループによって、またはグループを代表して実施されるもの。
政治的エンゲージメント	企業が政治的プロセスに貢献したり、参加したりする方法。これには、政治献金、間接的な政治的支出、ロビー活動、業界団体やその他の会員制団体を通じたアドボカシー（支持・権利擁護）活動、天下り、出向、公務員や政治家のための研修やワークショップ、職場に関連した政治活動などが含まれるが、これらに限定されない。

企業の目的と論争の評価

システム・トランスフォーメーションを達成するために必要とされる企業目的の種類は、先に「社会的被害に目をつむって利益を得ることなく、利益を得て社会的問題を解決する」と定義されました。**18** のコア・ソーシャル・インディケーターは、企業目的の「問題解決」の要素を指し示しており、被害を特定し、回避し、軽減し、修正するために適切な位置に企業があるかどうかの説明としても見ることができます。企業がコア・ソーシャル・インディケーターを満たしているにもかかわらず、マイナスの影響を引き起こしたり、加担したり、リンクしたりしている場合、その企業が実際にその目的を持って行動しているかどうかは明らかに疑われます。

コア・ソーシャル評価の一環として、私たちは、企業がこの枠組みに定められた期待に反した行動をしていないかどうかを示す議論のために、企業を選別するつもりです。議論対象の種類には、贈収賄、職場での死亡事故、組合潰し、差別、賃金違反などの疑惑や確認された事例が含まれます。私たちは、論争が企業のスコアに最初から影響を与えないことを提案します。むしろ、その企業には**CSIs** のスコアと一緒に「レッド・フラッグ」が割り振られます。議論の対象企業を選別する際には、プレス記事などの外部情報源を使用します。

私たちは、社会的被害ら利益を得ているとされた企業は、「社会的目的を持って行動していない」（企業の真の社会的目的が、社会的被害に目をつむって利益を得ることなく、利益を得て社会的問題を解決することを前提）という考えに基づいて活動しています。レッド・フラッグの数は、コア・ソーシャル・インディケーターのパフォーマンスと組み合わせることで、企業が目的を持って行動していないかどうかの解説情報を提供します。

社会的マッピング

私たちは、複数のイニシアティブ（GRI、WEF メトリクス、IPIECA など）がすでに「コア」を使用して報告要件の必須セットを定義しており、インディケーターを主要なフレームワークにマッピングしていることを認識しています。しかし、これは急速に変化している分野です。私たちは、フレームワークと基準の見直しを継続し、コア・ソーシャル・インディケーターのより詳細なマッピングを、近いうちに公表する予定である。

国際的な規範に基づいているため、新しい枠組みは、できればコア・ソーシャル・インディケーターと矛盾しないようにすべきですが、私たちは、GRI 基準の改訂と、非財務報告に関する欧州連合の動向特に注意を払うことにします。受け入れられている枠組みや規範がシフトする場合、私たちはパートナーと協力して、それが私たちの方法論にどのような影響を与えるべきかを理解します。「トランسفォーメーション・スレショルド」に関する考え方の一環として開発されているような新しいインディケーターは、社会的期待に応えるために企業のパフォーマンスを評価し、追跡する能力についてレビューされます²⁷。

27. United Nations Research Institute for Social Development and r.3.0. *Thresholds of Transformation: Invitation for Pilot Testing - Sustainable Development Performance Indicators*. 2020.

<https://www.r3-0.org/wp-content/uploads/2020/10/UNRISD-r3-SDPI-Brochure-Final.pdf>.

私たちの希望は、いくつかのレベルでマッピングを公表することである。

- 社会的期待の同等性のマッピング（例：ETI 基本コードの生活賃金や国連グローバル・コンパクト SDGs アンビション・ベンチマーク）
- 報告基準のマッピング（例：企業が GRI/SASB やその他の基準のこの部分に照らして報告する場合、WBA が特定の指標について評価を行うために、適切なタイプの情報が利用可能でなければならない）。
- コア・ソーシャル・インディケーターと他の評価との同等性のマッピング（すなわち、コア・ソーシャル評価からの指標やデータポイントが、CHRB、KnowTheChain、ワーカフォース・ディスクロージャー・イニシアティブなどのような他のベンチマークに利活用されるでしょう）。

次のステップ

2021 年には、WBA は、SDG2000 企業のうち 1,000 社を、この枠組みに定められたコア・ソーシャル・インディケーターに対して評価することを計画している。評価される企業は、WBA が 2021 年に公表するベンチマーク、すなわち「デジタル・インクルージョン・ベンチマーク」、「食料・農業ベンチマーク」、「気候・エネルギーベンチマーク」の対象となる企業と、金融システムや循環型社会のトランスフォーメーションの一部を担う企業のサブセットである。評価は様々なベンチマークに統合される予定です。

2022 年には、WBA は、残りの SDG2000 企業をコア・ソーシャル・インディケーターに対して評価し、その年に公表される様々な ベンチマークに評価を統合することを計画しています。2023 年以降、WBA は、SDG2000 企業のコア・ソーシャル評価を毎年更新することを望んでいますが、企業スコアを更新するための プロセスとタイムラインは、いずれ決定されるでしょう。

企業に過度の負担をかけないようにするために、WBA は、コア・ソーシャル・インディケーターのみを対象とした企業との関わりを予定していません。その代わりに、関連するトランスフォーメーション・ベンチマークの調査サイクルの一部としてエンゲージメントを計画しています。例外は、現在、ソーシャル・トランスフォーメーションのみを行っており、他のトランスフォーメーションを行っていない 60 社です。コア・ソーシャル・インディケーターに対する企業のパフォーマンスは、企業がベンチマーク・サイクルを経た後、および/または WBA とエンゲージし、フィードバックを提供する機会を得た後に、公開されることになります。

コア・ソーシャル・インディケーターを異なるベンチマーク方法論に統合するためのタイムラインは、上述の「Leave no one behind - Social within the other 6 transformations」の項で詳述されており、以下の図 16 に要約されている。

図 16 ソーシャル・トランスフォーメーション 2021-2023 の主要な活動

	2021	2022	2023
Core social assessment	<ul style="list-style-type: none"> 1,000 companies assessed on core social indicators 	<ul style="list-style-type: none"> 2,000 companies assessed on core social indicators 	<ul style="list-style-type: none"> Rolling assessment of 2,000 companies
Social within the other six transformations	<ul style="list-style-type: none"> Integration into Food and Agriculture Benchmark Integration into Climate and Energy Benchmarks 	<ul style="list-style-type: none"> Integration into Digital Inclusion Benchmark Integration into Financial System Framework 	<ul style="list-style-type: none"> Full integration into all benchmarks
Spotlight benchmarks	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Human Rights Benchmark Gender Benchmark Mainstreaming of Gender Benchmark methodology Scoping of Living Wage Benchmark 	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Human Rights Benchmark Gender Benchmark Living Wage Benchmark (TBC) 	<ul style="list-style-type: none"> Continuation of Corporate Human Rights Benchmark, Gender Benchmark and Living Wage Benchmark cycles

Annex 1: コア・ソーシャル・インディケーターの開発に伴い 検討された資料

Principles and normative standards

- International Labour Organization conventions:
 - Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining (Convention No. 87 and No. 98)
 - Effective abolition of child labour (Convention No. 138 and No. 182)
 - Elimination of all forms of forced and compulsory labour (Convention No. 29 and No. 105)
 - Elimination of discrimination in respect of employment and occupation (Convention No. 100 and No. 111)
 - Occupational safety and health (Convention No. 155)
 - Working hours (Convention No. 1, No. 14 and No. 106)
- Organisation for Economic Co-operation and Development:
 - OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions (1997)
 - OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (2018)
 - OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2008)
 - OECD Inclusive Framework on Base Erosion and Profit Shifting
- United Nations:
 - Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights (2019)
 - Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
 - Human Rights Indicators: A Guide for Measurement and Implementation (2012)
 - International Covenant on Civil and Political Rights (1966)
 - International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)
 - Sustainable Development Goals (2015)
 - Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979)
 - Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1965)
 - Convention on the Rights of the Child (1989)
 - Universal Declaration of Human Rights (1948)
- UN Global Compact:
 - Ten Principles of the UN Global Compact (2018)

Corporate reporting frameworks, disclosure initiatives and benchmarks

- BankTrack Human Rights Benchmark
- B-Lab SDG Action Manager
- Consumer Goods Forum Sustainability Supply Chain Initiative
- Future-Fit Business Benchmark
- Global Reporting Initiative
- KnowTheChain
- Platform Living Wage Financials
- Ranking Digital Rights
- Renewable Energy & Human Rights Benchmark Methodology
- Social and Labor Convergence Program
- Sustainability Accounting Board Standards
- Transparency International UK – Corporate Political Engagement Index 2018: Rating Private Sector Political Transparency
- United Nations Conference on Trade and Development – Guidance on core indicators for entity reporting on contribution towards implementation of the Sustainable Development Goals

- United Nations Guiding Principles Reporting Framework
- WBA Corporate Human Rights Benchmark methodologies
- WBA Digital Inclusion Benchmark methodology
- WBA Gender Benchmark methodology
- Workforce Disclosure Initiative
- World Economic Forum – Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation: Consultation Draft
- World Economic Forum – Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation: White Paper

Other

- B Team – A New Bar for Responsible Tax: The B Team Responsible Tax Principles
- Climate Disclosure Standards Board – CDSB Framework for reporting environmental and climate change information: Advancing and aligning disclosure of environmental information in mainstream reports
- Critical Resource – A Manifesto for Better ESG Data in the Resource and Energy Sector
- Danish Institute for Human Rights – Indicators for Business
- Ethical Trading Initiative – Base Code
- European Commission – Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Adequate Minimum Wages in the European Union
- Fair Labor Association – Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks
- Fair Wear Foundation Labour Standards
- Future-Fit Business Benchmark BE21 – The right tax is paid at the right time
- General Data Protection Regulation (EU) 2016/679
- Global Living Wage Coalition
- Global Reporting Initiative – Discussion Paper: Corporate Reporting on Poverty
- Global Reporting Initiative – Exposure Draft of Universal Standards: GRI 101, GRI 102 and GRI 103
- Global Reporting Initiative and UN Global Compact – Business Reporting on the SDGs: An Analysis of the Goals and Targets
- Institute for Human Rights and Business – Just Transitions for All: Business, Human Rights and Climate Action
- Institute for Human Rights and Business – Respecting Human Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic: Examining Companies' Responsibilities for Workers and Affected Communities
- International Trade Union Confederation – 2019 ITUC Global Rights Index: The World's Worst Countries for Workers
- Living Wage Foundation – The Sustainable Development Goals and the Living Wage
- Office of the High Commissioner for Human Rights – Tacking Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans & Intersex People: Standards of Conduct for Business
- Principles for Responsible Investment – Advancing Tax Transparency: Outcomes from the PRI Collaborative Engagement 2017-2019
- Responsible Lobbying – An Evaluation Framework
- Shift – Leadership and Governance Indicators of a Rights-Respecting Culture
- Shift – Respecting Trade Union Rights in Global Value Chains: Practical Approaches for Business
- Social Accountability 8000 International Standard
- Social and Human Capital Coalition – Social and Human Capital Protocol
- Transparency International UK – Open Business: Principles and Guidance for Anti-Corruption Corporate Transparency
- Transparency International UK – Wise Counsel or Dark Arts? Principles and Guidance for Responsible Corporate Political Engagement

Caux Round Table

- UK Equality and Human Rights Commission – Business and human rights: A five-step guide for company boards
- United Nations – Global Sustainable Development Report 2019: The Future is Now: Science for Achieving Sustainable Development
- United Nations Children's Fund, UN Global Compact and Save the Children – United Nations Children's Rights and Business Principles
- United Nations Global Compact – SDG Ambition Benchmark Reference Consultation Draft
- United Nations Research Institute for Social Development – Measuring Corporate Sustainability Towards Accounting Fit for the SDGs
- Women's Empowerment Principles
- WBA – Measuring What Matters Most: Seven Systems Transformations for Benchmarking Companies on the SDGs
- World Business Council for Sustainable Development – Reinventing Capitalism: A Transformation Agenda

Annex 2: 用語集

Affected stakeholder	An individual whose human rights have been or may be affected by a company's operations, products or services.
Bribery	The offering, promising, giving, accepting or soliciting of an advantage as an inducement for an action which is illegal, unethical or a breach of trust. Inducements can take the form of gifts, loans, fees, rewards or other advantages.
Business activities	Everything that a company does in the course of fulfilling the strategy, purpose, objectives and decisions of the business. This may include activities such as mergers and acquisitions, research and development, design, construction, production, distribution, purchasing, sales, provision of security, contracting, human resource activities, marketing, conduct of external/government relations including lobbying, engagement with stakeholders, relocation of communities and social investment.
Business relationships	The relationships a company has with business partners, entities in its value chain and any other State or non-State entity directly linked to its operations, products or services. They include indirect relationships in its value chain, beyond the first tier, and minority as well as majority shareholding positions in joint ventures. It covers both upstream and downstream relationships.
Child labour and child work	A 'child' is anyone under the age of 18 as defined by the Convention on the Rights of the Child (CRC). A child can 'work' at an earlier age than 18 as specified in ILO Convention 138 Minimum Age for Admission to Employment (1973) – i.e. if the age is above the age for finishing compulsory schooling, is in any case not less than 15 years of age (and at 14 years of age in specific circumstances in developing countries) and as long as it is not 'hazardous work'. 'Child labour' is work by people under 18 ('children') that is not permitted (as set out above). 'Child work' is work by people under 18 ('children') that is permitted. Child work is carried out by 'young workers'.
Collective bargaining	Collective bargaining refers to all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for: (a) determining working conditions and terms of employment; and/or (b) regulating relations between employers and workers; and/or (c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations.
Collective bargaining agreements	Collective bargaining agreements (CBA) are written agreements regarding working conditions and terms of employment concluded between one or more employers or employers' organizations, on the one hand, and one or more representative workers' organizations or duly elected and authorised representatives of the workers (according to national laws and regulations), on the other.

Corruption	The abuse of entrusted power for private gain. Corruption can be classified as grand, petty or political, depending on the amounts of money lost and the sector where it occurs.
Embedding	The macro-level process of ensuring that a company's responsibility to respect human rights is driven across the organisation, into its business values and culture. It requires that all personnel are aware of the company's public commitment to respect human rights, understand its implications for how they conduct their work, are trained, empowered and incentivised to act in ways that support the commitment, and regard it as intrinsic to the core values of the workplace. Embedding is one continual process, generally driven from the top of the company.
Employee category	Breakdown of employees by level (such as senior management, middle management) and function (such as technical, administrative, production).
Employees	All those workers who hold paid employment jobs, which are those where the incumbents hold employment contracts, which give them a basic remuneration not directly dependent upon the revenue of the unit for which they work.
Fundamental rights at work	These rights are set out in the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and cover: (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour; (c) the effective abolition of child labour; and (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
Forced labour	Forced labour refers to situations in which persons are coerced to work through the use of violence or intimidation, or by more subtle means such as accumulated debt, retention of identity papers or threats of denunciation to immigration authorities. Forced labour, contemporary forms of slavery, debt bondage and human trafficking are closely related terms though not identical in a legal sense. Most situations of slavery or human trafficking are, however, covered by ILO's definition of forced labour.
Governance body	A committee or board responsible for the strategic guidance of the organisation, the effective monitoring of management and the accountability of management to the broader organisation and its stakeholders.
Highest governance body	A formalised group of persons charged with ultimate authority in an organisation.
Human rights	Basic international standards aimed at securing dignity and equality for all. Every human being is entitled to enjoy these rights without discrimination.
Human rights due diligence	An ongoing risk management process that a reasonable and prudent company needs to follow in order to identify, prevent, mitigate and account for how it addresses its adverse human rights impacts. As set out in the UN Guiding Principles 17-21, this includes four key steps: identifying and assessing actual and potential human rights impacts; integrating and acting on the findings; tracking responses; and communicating about how impacts are addressed.

Human rights risks	Any risks that its operations may lead to one or more negative human rights impacts. They therefore relate to its potential human rights impacts. Importantly, a company's human rights risks are the risks that its operations pose to human rights. This is separate from any risks that involvement in human rights impacts may pose to the enterprise, although the two are increasingly related.
Living wage	There are numerous definitions of living wage but the core concept is to provide a decent standard of living for a worker and his or her family. A living wage is sufficient to cover food, water, clothing, transport, education, health care and other essential needs for workers and their family based on a regular work week not including overtime hours.
Lobbying	Any direct or indirect communication with public officials, political decision makers or representatives for the purposes of influencing public decision making and carried out by or on behalf of any organised group.
Negative human rights impact	Occurs when an action removes or reduces the ability of an individual to enjoy his or her human rights. Human rights impacts can either have occurred or be ongoing or be potential human rights impacts in the future.
Personal data	Any information relating to an identified or identifiable person. An identifiable person is one who can be identified, directly or indirectly, in particular by reference to an identifier such as a name, an identification number, location data, an online identifier or to one or more factors specific to the physical, physiological, genetic, mental, economic, cultural or social identity of that natural person.
Policy commitment to respect human rights	A high-level and widely available statement by a company that sets out its intention to respect human rights with the expectation of being accountable for achieving that aim.
Political engagement	The ways in which a company contributes to or participates in the political process. This includes but is not limited to activities such as political contributions, indirect political expenditure, lobbying, advocacy through trade associations and other membership bodies, the revolving door, secondments, training and workshops for public sector officials and politicians, and political activities related to the workplace.
Remediation/remedy	Refers to both the process of providing remedy for a negative human rights impact and the substantive outcomes that can counteract, or make good, the negative impact. These outcomes may take a range of forms, such as apologies, restitution, rehabilitation, financial or non-financial compensation and punitive sanctions (whether criminal or administrative, such as fines), as well as the prevention of harm through, for example, injunctions or guarantees of non-repetition.
Remuneration	Basic salary plus additional amounts paid to a worker.

Salient human rights issues	Those human rights that are at risk of the most severe negative impacts through a company's activities or business relationships. They therefore vary from company to company.
Severe human rights impact	A negative human rights impact is severe by virtue of one or more of the following characteristics: its scale, scope or irremediability. Scale means the gravity of the impact on the human right(s). Scope means the number of individuals that are or could be affected. Irremediability means the ease or otherwise with which those impacted could be restored to their prior enjoyment of the right(s).
Stakeholder	Any individual or organisation that may affect or be affected by a company's actions and decisions.
Stakeholder engagement	An ongoing process of interaction and dialogue between a company and its stakeholders that enables the company to hear, understand and respond to their interests and concerns, including through collaborative approaches.
Suppliers	Defined as tier 1 and beyond, including subcontractors.
Supply chain	Refers to all supply chain business relationships, tier 1 and beyond, including subcontractors.
Tax jurisdiction	Country or territory with autonomous taxing powers similar to a country.
Trade union	A trade union is defined as a workers' organization constituted for the purpose of furthering and defending the interests of workers.
Value chain	A company's value chain encompasses the activities that convert input into output by adding value. It includes entities with which the company has a direct or indirect business relationship and which either (a) supply products or services that contribute to the company's own products or services or (b) receive products or services from the company.
Worker	An individual performing work for a company, regardless of the existence or nature of any contractual relationship with that company.

CAUX Round Table

Annex 3: 参照文献

1. **United Nations.** *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.* New York : United Nations, 2015. A/RES/70/1.
https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf.
2. **Rees, C.** *Transforming How Business Impacts People: Unlocking the Collective Power of Five Distinct Narratives.* Cambridge, MA : Corporate Social Responsibility Initiative, Harvard Kennedy School, 2020.<https://shiftproject.org/resource/unlocking-narratives/>.
3. **Österblom H, et al.** *Transnational Corporations as 'Keystone Actors' in Marine Ecosystems.* s.l. : PLoS One, 2015, Vol. 10(5). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4446349/>.
4. **United Nations Global Compact.** *White Paper - The UN Global Compact Ten Principles and the Sustainable Development Goals: Connecting Crucially.* s.l. : United Nations Global Compact, 2016.
<https://www.unglobalcompact.org/library/4281>.
5. **Morris, D, Wrzoncki, E and Andreasen, S.** *Responsible Business Conduct as a Cornerstone of the 2030 Agenda - A Look at the Implications: A Discussion Paper.* s.l. : The Danish Institute of Human Rights, 2019. <https://www.humanrights.dk/publications/responsible-business-conduct-cornerstone-2030-agenda-look-implications>.
6. **United Nations.** *The Report of the Working Group on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises.* New York : United Nations, 2018. A/73/163.
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx>.
7. **Sherman, J.** *Rights-Respecting Corporate Culture: Identifying the Cultural Norms and Values that Underpin Business Respect for Human Rights.* s.l. : Shift Project, 2019.
<https://shiftproject.org/resource/rights-respecting-corporate-culture-cultural-norms-values-that-underpin-business-respect-for-human-rights/>.
8. **Shift Project.** *Leadership & Governance Indicators of a Rights-Respecting Culture Beta.* s.l. : Shift Project, 2020. <https://shiftproject.org/resource/leadership-governance-indicators-of-a-rights-respecting-culture-beta/>.
9. **International Labour Organization.** What is Forced Labour, Modern Slavery and Human Trafficking. [Online] <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>.
10. **International Labour Organization.** What is Child Labour. [Online]
<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>.
11. **International Labour Organization.** *Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016.* Geneva : International Labour Organization, 2017.
https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575499/lang--en/index.htm.
12. **United Nations Children's Fund.** Child Labour. [Online] <https://www.unicef.org/protection/child-labour>.
13. **Danish Institute for Human Rights.** Child Labour. [Online] <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/child-labour>.
14. **International Labour Organization.** Q&As on Business, Discrimination and Equality. [Online]
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm.
15. **International Labour Organization.** World Statistic. [Online] https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm.
16. **International Labour Organization.** Relevant SDG Targets related to Health and Safety at the Workplace. [Online] https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/osh/WCMS_558571/lang--en/index.htm.
17. **Business and Human Rights Resource Centre.** *Union Busting & Unfair Dismissals: Garment Workers during COVID-19.* s.l. : Business and Human Rights Resource Centre, 2020. <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/union-busting-and-unfair-dismissals-garment-workers-during-covid-19/>.

18. **Institute of Business Ethics.** What is Business Ethics? [Online] <https://www.ibe.org.uk/knowledge-hub/what-is-business-ethics.html>.
19. **The Global Network Initiative.** The GNI Principles. [Online] <https://globalnetworkinitiative.org/gni-principles/>.
20. **Global Reporting Initiative.** *GRI 207: Tax.* 2019.
<https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-tax/>.
21. **Organisation for Economic Co-operation and Development and World Bank.** *Improving Co-operation between Tax Authorities and Anti-Corruption Authorities in Combating Tax Crime and Corruption.* 2018.
22. **Thomas, G.** Why our Report on Business Efforts to Combat Corruption should Ring Alarm Bells. *Reuters Events.* [Online] <https://www.reutersevents.com/sustainability/why-our-report-business-efforts-combat-corruption-should-ring-alarm-bells>.
23. **Influence Map.** Our Methodology. [Online]
<https://influencemap.org/site/data/000/286/Methodology.pdf>.
24. **Beagan, M and Groves, B.** *Corporate Political Engagement Index 2018: Rating Private Sector Political Transparency.* s.l. : Transparency International UK, 2018.
<https://www.transparency.org/publications/cpei2018>.
25. **United Nations.** *Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights.* New York : United Nations, 2019. A/HRC/41/43.
https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43.
26. **UK Government and KPMG.** *Hampton-Alexander Review: FTSE Women Leaders: Improving Gender Balance in FTSE Leadership.* 2018. <https://ftsewomenleaders.com/wp-content/uploads/2018/11/HA-Review-%20Report-2018.pdf>.
27. **United Nations Research Institute for Social Development and r3.0.** *Thresholds of Transformation: Invitation for Pilot Testing - Sustainable Development Performance Indicators.* 2020. <https://www.r3-0.org/wp-content/uploads/2020/10/UNRISD-r3-SDPI-Brochure-Final.pdf>.

FUNDING

The World Benchmarking Alliance is funded by:



IKEA Foundation



MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
DANIDA | INTERNATIONAL DEVELOPMENT COOPERATION



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



WALTON FAMILY
FOUNDATION



**World
Benchmarking
Alliance**

COPYRIGHT

This work is the product of the World Benchmarking Alliance. Our work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License. To view a copy of this license, visit [www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

World Benchmarking Alliance

Rhijnspoorplein 10-38, 1018 TX Amsterdam, The Netherlands

info.social@worldbenchmarkingalliance.org

www.worldbenchmarkingalliance.org