

Corporate Human Rights Benchmark Methodology ～ Food and agricultural products sector ～

September 2021



CAUX  ROUND TABLE

Table of contents

はじめに	3	評価テーマB：人権尊重と人権デューディリ	
ハイリスクセクター	5	ジェンスの浸透	34
評価対象企業	5	B.1 企業文化およびマネジメントシステムに	
取引関係の範囲	7	おける人権尊重の定着	42
ベンチマークの範囲	9	B.2 人権デューディリジェンス	52
ベンチマークの範囲外	9	評価テーマC：救済と苦情処理メカニズム	57
食料・農業製品セクターの課題と機会	10	評価テーマD：パフォーマンス：企業の人権に関する	
評価テーマとスコアリングの方法	11	取り組み	69
CHRBの評価テーマと指標	11	評価テーマE：パフォーマンス：深刻な申し立てへ	
指標の配点	13	の対応	99
クロス・リファレンス	13	Annexes	
エビデンスの種類	14	Annex 1：CHRBのスコアリング・ルールに	
要求事項に関するタイムフレーム	14	関する追加ガイダンス	116
評価テーマA：ガバナンスとポリシー・コミットメント	19	Annex 2：相互参照表：CHRBと他の報告	
A.1 ポリシー・コミットメント	21	フレームワーク	121
A.2 取締役会レベルの説明責任	30	Annex 3：用語集	140

Introduction

World Benchmarking Alliance (WBA)の一部であるCorporate Human Rights Benchmark (CHRB)は、2017年からグローバルな大企業の人権対応の開示情報を評価しています。CHRBは、企業の方針、プロセス(仕組み)、プラクティス(実行)、および重大な申し立てへの対応について、これらの企業をランク付けすることで、企業が人権問題の解決に向けて努力する「トップへの競争」を生み出すことを目指しています。CHRBは、影響を与える個人やコミュニティの人権を尊重する責任を、企業が果たすために努力することで、トップへの競争を生み出すことを目指しています。

CHRBは、2019年にWBAの一部となりました。WBAは、世界で最も影響力のある2,000社の企業が、国連の持続可能な開発目標(SDGs)にどのように貢献しているかを評価し、ランク付けする無料かつ公開のベンチマークを開発しています。そのためにWBAは、脱炭素とエネルギー、食料と農業、自然と生物多様性、デジタル、都市、金融、社会という7つの重要なシステム・トランスフォーメーション(変革)について企業を評価しています。SDGsの「誰一人取り残さない」という原則に従い、人権、ディーセント・ワーク、倫理的な企業行動に焦点を当てた社会的変革は、WBAのモデルの中心に位置しています。

CHRBは社会的変革の一環であり、人権への影響のリスクが高いと考えられるセクターに光を当てるスポットライト・ベンチマークとして機能します。WBAのコア・ソーシャル・インディケーターは規模に焦点を当て、2,000社の企業が人権尊重に向けて最初の一步を踏み出しているかどうかを評価するものです。スポットライト・ベンチマークとしてのCHRBは、政策的なコミットメントを超えて、企業に人権尊重への道筋におけるパフォーマンスと進捗について責任を負わせることで、変化を促すことを目的としています。スポットライト・ベンチマークのもうひとつの目的は、個々のスポットライトの要素を7つのシステム・トランスフォーメーションに幅広く展開する方法をWBAが学べるように、トランスフォーメーション・レベルでの方法論開発の情報を提供することです。

社会的変革のコア・ソーシャル・インディケーターとCHRBは補完関係にあり、2つのレベルでエビデンスを作成することができます。すなわち、一連のコア・メトリクスに関する多数の企業の評価(コア・ソーシャル・インディケーター)と、高リスクセクターの少数の企業のより深い評価(CHRB)です。この2つのアプローチにより、私たちはすべての人々の権利を尊重するよう企業を評価し、インセンティブを与えるための取り組みにおいて、広さと深さの両方を達成することができます。

図1 WBAの7つのシステム・トランスフォーメーション・モデルにおける人権尊重

FIGURE 1: RESPECT FOR HUMAN RIGHTS WITHIN WBA'S SEVEN SYSTEMS TRANSFORMATIONS MODEL



CHRBを作成したこの4年間で、私たちは人権のベンチマーキングが機能することを確認しましたが、同時にどうすればより良く機能するかについても学びました。ベンチマーキングのアプローチには避けて通れない限界があります。特に、ベンチマークは人権パフォーマンスの絶対的な尺度ではなく、代理的なものでしかありません。しかし、CHRBの教訓に基づき、変化を加速させるために、人権のベンチマークに対するアプローチを改良することができました。さらに、2020年から2021年にかけて、CHRBはその手法の見直しを1年かけて行いました。レビューの間、CHRBチームは、企業、投資家、市民社会組織、個人の専門家など、多様なステークホルダーと協議を行いました。この方法論の改訂は、この協議プロセスの結果です。

ハイリスクセクター

CHRBは、人権への負の影響のリスクが高いと考えられるセクターに焦点を当てています。これまでに特定されたセクターは、食料・農業製品、アパレル、採掘、ICT製造、自動車製造です。これらのセクターは、マルチステークホルダーとの協議と検討を経て選定されました。

- セクターの人権への影響の深刻さ
- 業界固有のイニシアティブを含む、当該セクターにおける人権に関するこれまでの取り組みの程度
- そのセクターを対象とした他の人権関連ベンチマークの存在
- WBAの7つのシステム変革のそれぞれに対するセクターの貢献度

評価対象企業

CHRBの評価対象企業は、WBAのSDG2000リストに掲載されている主要企業であり、地理的およびセクター的なバランスを考慮しています。SDG2000企業は、上場企業、非上場企業、国有企業で構成されています。これらの企業は、WBAがそのパフォーマンスを評価し、ランク付けする7つのシステムにおいて、プラスおよびマイナスの影響を与えています。

図2 WBAの企業の人権尊重を評価する WBAのデュアル・アプローチ

FIGURE 2: WBA'S DUAL APPROACH TO ASSESS CORPORATE RESPECT FOR HUMAN RIGHTS



**Core social
indicators**

Scale

Embedding human rights indicators
in all transformations
Looking at 2,000 companies



**Corporate Human
Rights Benchmark**

Depth

Deep dive into high-risk sectors
Getting closer to performance

現在、CHRBベンチマークで食料・農業セクターの一部として評価されている企業は、選定時にこのセクターの活動から収益の20%以上を得ていることを基準に選定されました。一部の企業は、複数のCHRBセクターに対して評価されています。例えば、小売企業の中には、食料・農業製品部門とアパレル部門の両方に該当する企業があります。この場合、小売業者は食料・農業とアパレルの両方の事業をどのように管理しているかという点で評価されます。

取引関係の範囲

各企業は、バリューチェーンのあらゆる段階で、さまざまなリスクや影響を抱えています。そのため、CHRBは、正しく管理されていない場合、あるいは全く管理されていない場合に、人権に対して特に深刻なリスクを伴う特定の活動や関係に焦点を当てています。このアプローチは、バリューチェーンの他の分野（デジタルインクルージョン、脱炭素化、栄養へのアクセス、環境管理など）への重要なシステムの貢献を評価するWBAの他のベンチマークと補完関係にあります。

食料・農業セクターの範囲

食料・農業セクターでは、CHRBの手法はサプライチェーンに焦点を当てています。この焦点は個々の指標で異なり、一方では企業が正式な契約関係を持つ直接のサプライヤー、他方では第一階層以降のすべてのサプライヤーとの間で行われます。そのため、これらのセクターの取引関係についての言及は下記のステークホルダーとの間で様々です。

サプライヤー: 直接取引、契約取引、第1階層以降の取引と定義されます。

サプライチェーン: 直接・間接を問わず、第1階層以降のすべてのサプライチェーンの取引関係と定義します。

労働者 : 従業員、直接契約者および第三者契約者で、企業のために業務を遂行する者を指します。

CHRBは、企業の一部として含まれるものを定義する際に、以下の企業構造を含みます。

- 子会社(出資比率50%以上)
- 関連会社(20～50%の出資を含む)
- 関連会社の子会社
- 子会社の関連会社
- 合併会社またはコンソーシアム(20%以上の出資比率)
- フランチャイズ
- 事業部
- オペレーティング・ユニティ
- 非継続事業(売上高が継続して得られることが明らかな場合)
(ただし、1年毎の見直しに基づく)

ベンチマークの範囲

食料・農業セクターでは、CHRBは農業生産（農場生産から加工まで）に焦点を当てていますが、農産物の流通・小売は対象外です。

ベンチマークの適用範囲外

企業の人権パフォーマンスに寄与していても、重要な問題に焦点を当て、管理可能な範囲を維持するために、CHRBでは範囲外としている局面もあります。

地理的条件：一般的に、この方法論における基準は、地理的な場所という観点からは設定されていません。つまり、産業ごとに特定の基準がある一方で、特定の地域で活動する企業に特定の基準はありません。ただし、企業が顕著なリスクを特定することを奨励する基準があり、これには地理的な考慮事項が含まれる場合があります。

製品とサービスの消費：CHRBは、製品やサービスの流通、小売、最終使用、消費に関連する影響ではなく、各産業のバリューチェーンの生産エンドに焦点を当てています（上記のセクタースコープも参照）。これらはWBA内の他のベンチマークでカバーされています（例えば、食品安全問題と栄養は「食料と農業」ベンチマークで評価され、消費者向け自動車のガソリン消費は「気候とエネルギー」ベンチマークで検討されます）。

ポジティブな影響：国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、本ベンチマークでは、人権への負の影響を回避するための対策に焦点を当てています。例えば、CSRや慈善活動プログラムやフィランソロフィー等によるポジティブな影響は考慮していません。

集団的影響：CHRBは、人権に関連する問題であっても、特定の被害者に対する具体的な影響が、特定の企業やその取引関係に直接起因するものではない場合は対象外としています。例えば、気候変動は清潔な環境に関する人権と関連しています。これらの影響が重要ではないということではありませんが、現在ベンチマークに組み込まれているようなパフォーマンス指標では評価できません。

食料・農業製品セクターの課題と機会

農業従事者には、女性や移民など、弱い立場に置かれているグループが多く、強制労働や奴隷労働が問題となっています。また、土地、水、天然資源は、ステークホルダーの同意なしに使用または取得されることが多く、それらに生活を依存しているコミュニティに負の影響を与えないようにするための措置が十分にとられていません。

食料・農業製品セクターは、世界の労働力の約3分の1を雇用しており、より持続可能で社会的包摂を実現する世界を目指す上で、重要な役割を果たすことができます。

評価テーマとスコアリングの方法

CHRBの評価テーマと指標

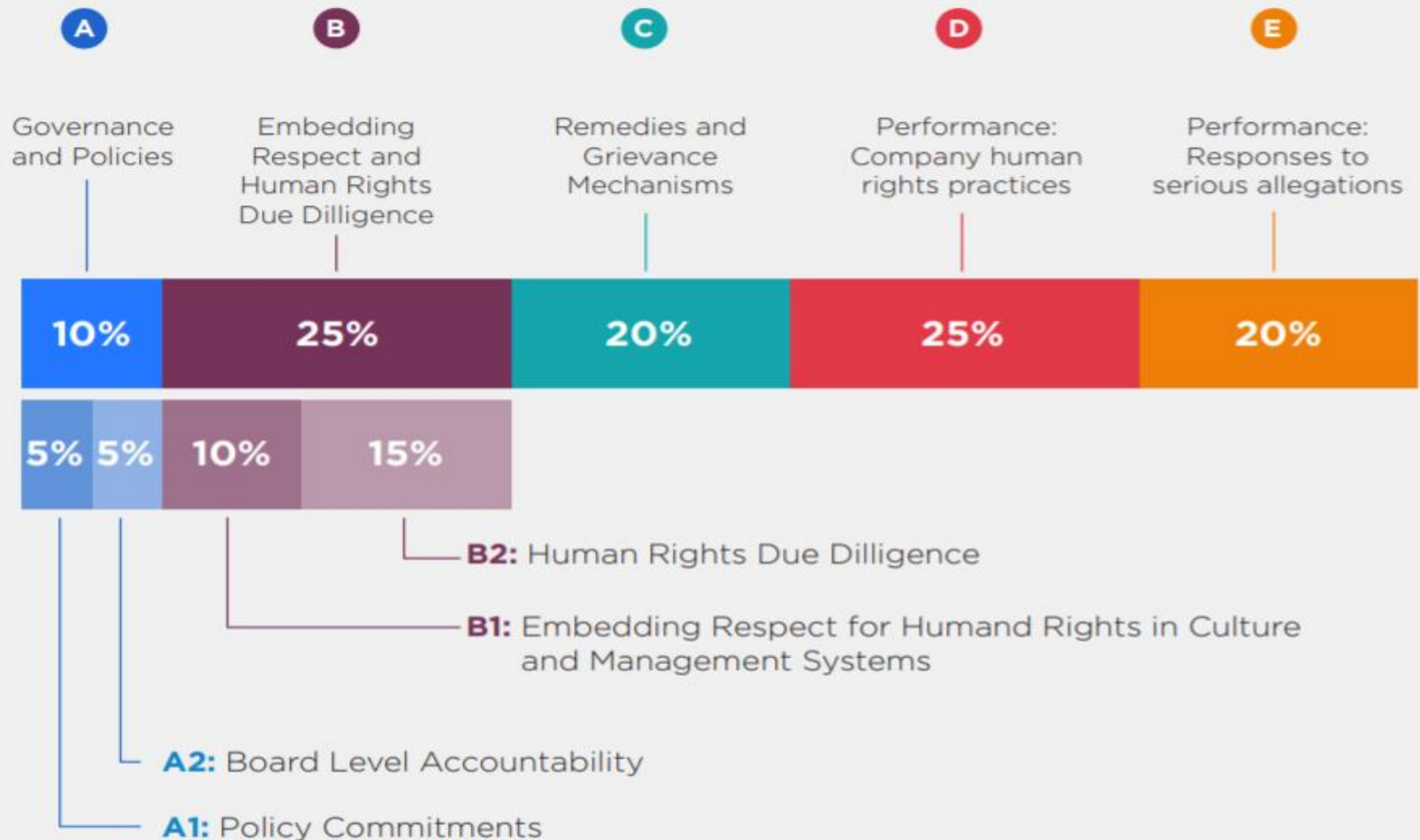
CHRBの評価方法は、5つの評価テーマで構成されています。それぞれのテーマには、企業が自社の事業やサプライチェーンにおいてどのように人権を尊重しようとしているか、さまざまな側面に焦点を当てた一連の指標が含まれています。

- **評価テーマA**は、ガバナンスと方針へのコミットメントに焦点を当てています。
- **評価テーマB**は、人権尊重の定着と人権デューディリジェンスの実施に焦点を当てています。
- **評価テーマC**は、苦情処理メカニズムと救済措置へのアクセスに焦点を当てています。
- **評価テーマD**は、各産業における人権への影響を防止するための具体的な慣行に焦点を当てています。
- **評価テーマE**は、人権への深刻な負の影響の申し立てに対する対応に焦点を当てています。

これらの指標は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」やその他の国際的な人権基準に基づいていますが、一部の指標にはセクター別の追加要求が適用されています。図3に示すように、各評価テーマには特定の重み付けがされています。

図3 CHRBの5つの評価テーマと個々の重みづけ

FIGURE 3: THE CHRB'S FIVE MEASUREMENT AREAS AND INDIVIDUAL WEIGHTING



指標の配点

各テーマは、複数の指標に分かれています。各指標について、企業は0点、1点、2点のほか、特定の多基準指標については0.5点および1.5点を採点することができる(半減点指標のリストは、Annex1を参照)。半分の得点は、企業が1または2の満点を得るために複数の要件を満たすことが求められる多基準指標の場合に利用できます。このような場合、指標の説明には、これらの要件を分けるために大文字の「AND」が含まれます。これらは、同一の要件の中で単に追加のアイデアを導入する小文字の「and」とは区別する必要があります(したがって、半点を獲得する可能性はありません)。

CHRBはゲート式の採点システムに基づいて運営されています。スコア1またはスコア2の要件が2つ以上ある場合、企業はいずれかの要件で半減点を得ることができますが、満点を得るためにはすべての要件を満たす必要があります。場合によっては、例外的に、企業がスコア2の要件の一部または全部を満たしていて、スコア1の要件の一部または全部しか満たしていない場合、指標に対して0.5ポイントを獲得することができます。このルールは、スコア1のより基本的な要件を満たしていなくても、スコア2の先進的な実践要件の一部を満たしている企業をCHRBの評価で評価できるようにするため、2018年に導入されました。しかし、企業は、必要なスコア1の要件を満たしていない場合、1.5点または2点を受け取ることはできません。指標には、1倍、2倍、1/2倍、1/4倍、1/6倍の加重をかけることができます。この点については、評価テーマを含むすべての採点ルールが記載されているAnnex1で強調して説明しています。

クロス・リファレンス (参照)

CHRBの手法を開発するために、世界や業界特有のさまざまな取り組みや基準が利用されています。主な出典はAnnex 2に記載されています。個々の指標も特定の情報源を相互参照し、各指標が既存の基準や慣行と整合していることを強調しています。以下の図5は、個々の指標で特に参照されている情報源の頭文字を示しています。

エビデンスの種類

ベンチマークでは、企業のウェブサイト、公式の財務・非財務報告書、その他の公的文書から得られる公開情報に加えて、企業のポリシー・コミットメントに関連する声明などを使用します。これらは行動規範、方針、価値観、ガイドライン、FAQ、その他の関連文書となります。また、CHRBは、年次報告書、企業のCSR報告書、サステナビリティ報告書、人権報告書などの報告書があればそれも考慮しますし、他の目的のために書かれた報告書にCHRBの指標に適用できる情報が含まれていれば、それも考慮します。

評価テーマE(重大な申し立てへの対応)では、報道記事や外部報告書などの外部情報源を利用します。Vigeo Eiris、Business & Human Rights Resource Centre(BHRRRC)、RepRiskがカバーする情報源のみを対象とし、評価に使用された各情報源は評価対象の企業と共有されます。情報源には主に、多国間組織、労働組合、関連する非政府組織(NGO)が含まれます。BHRRRC、RepRiskおよびVigeo Eirisに所属するアナリストは、申し立てられた疑いに関連する情報について、電子メールのリストを定期的に監視し、世界の報道機関やNGOのウェブサイトを検索し、ニュース記事の情報源としてDow Jones/Reuters Factivaサービスを利用しています。このような情報源を確認するための一般的なガイドラインは、評価テーマEに詳述されています。

評価テーマEの企業の対応の評価には、企業の情報源を使用します。CHRBは、被害者を保護する必要がある場合、または進行中の裁判に関連した機密性の問題がある場合には、ケースバイケースで非公開の情報を検討します。その場合、CHRBはその旨を表示します。

要求事項に関するタイムフレーム

CHRBの指標の多くは、問題となっている特定の課題に関する具体的な情報を公開することを要求しています。このような場合、企業から提供される情報は、方針や指標に別段の定めがある場合を除き、CHRBの調査サイクル開始時点で3年以内のものでなければなりません。

CHRB指標の読み方

典型的なCHRB指標は、図4に示されるような特定の構造に従っています。方法論に出てくる用語の多くは、可能な限り国際規格や業界固有の情報源から引用された特定の定義を持っています。図5の参考文献リストとAnnex 3の用語集をご参照ください。CHRB指標の典型的な構造に加えて、CHRB指標には特定のルールが組み込まれています。

指標のルールは以下のとおりです。

- ANDとOR。ほとんどのCHRB指標は「OR」と「AND」のルールを使用しています。2つ以上の要件が太字の「AND」で区切られている場合、ベンチマークを受ける企業は、満点を得るためにはリストに記載された選択肢の両方またはすべてを満たす必要がありますが、要件の少なくとも1つを満たしていれば半減点を得ることができます。2つ以上の要件が太字の「OR」で区切られている場合、ベンチマークを受ける企業は記載されている選択肢のうち1つを満たす必要があります。
- 採点方法 スコア2の要件を満たすためには、スコア1の要件も満たす必要があります。
- 指標の分割。評価テーマD「企業の人権慣行」の指標の中には、関連する部分に分割されているものがあります。これらは、広範な問題を下位の問題に分解したり、指標の焦点を企業の自社事業とサプライチェーンの間で分割するものです。これらが存在する場合、スコアリングの観点から、各パート(例:パートaとb)を合計して指標全体とします。例えば、2つのパートからなる指標のパートaは全体の半分の点数、4つのパートからなる指標のパートcは全体の4分の1の点数となります。
- 事例の時間枠。CHRBの指標の多くは、問題となっている具体的な課題の事例を公開することを要求しています。これらの事例では、指標の説明に特に明記されていない限り、そのような事例が発生する時間枠は、CHRBの年次調査サイクルの開始から3年以内としています。土地、および十分な情報提供に基づく自由意志の事前合意(FPIC)に関する事例については、この規則に例外があります。この場合、これらの活動の発生頻度が低いことを考慮して、事例が発生した時の時間枠が長くなりますが、提供された事例は、継続的かつ活発な事業/活動に関連していなければなりません。
- 多角的な企業。多角的な企業は、複数の業界要件を満たすことが求められる場合があります。

図4 CHRB指標の読み方

評価テーマ番号 と指標のタイトル	指標に沿った他の ソース(出典元)	指標トピックの 簡単な説明	スコア1または更に高度 なスコア2に必要な条件
B.1.7 取引関係の締結および終了			
出典: UNGP 13及び19、UNGPRF A2.4、HRIB 8.1.1、GRI 103-2、414-1及び414-2			
会社は、取引関係の締結または終了を決定する際に、人権を考慮に入れています。これには、会社の要求を満たすために取引先にインセンティブやサポートを提供すること含まれます。 注: 指標D.1.2は指標B.1.7と関連していますが、サプライチェーンにおける人権への影響の異なる側面に焦点を当てています。D. 1.2は、企業の行動がサプライチェーンにおける人権にどのような影響を与えるかに焦点を当てており、一方、B.1.7は、サプライヤーの行動が企業の行動にどのような影響を与える(べきである)かについて述べています。			
スコア1	スコア2		
・会社は、サプライヤーを含む潜在的な取引先の特定と選別において、AND、 ・サプライヤーを含む取引関係の更新、拡大、終了の決定において、人権パフォーマンスをどのように考慮しているかを、開示し説明している。	・会社は、サプライヤーを含む取引先に提供される具体的なインセンティブ(価格プレミアム、発注量の増加、契約期間の延長など)について開示し説明している。OR、 ・会社の要求事項を満たすためにサプライヤーを含む取引先をどのように支援しているかを開示し説明している。		

図5 参照出典元

FIGURE 5: REFERENCED SOURCES

Figure below lists the acronyms for sources referenced directly within individual CHRB indicators and to which the CHRB indicators are aligned. A wider set of references were also used to inform the development of the CHRB methodology more generally, and are listed in Annex 2.

Sources referenced in CHRB indicators		
ARP	OHCHR Accountability and Remedy Project III: Enhancing effectiveness of non-State-based grievance mechanisms in cases of business-related human rights abuse (Main Report and Addendum)	https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ARP_III.aspx
B-Tech	OHCHR B-Tech Foundational Paper: Addressing Business Model Related Human Rights Rights Risks	https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf
CEDAW	Convention on the Elimination of all Discrimination Against Women	https://www.ohchr.org/documents/professionalinterest/cedaw.pdf
CRBP	United Nations (UN) Children's Rights and Business Principles	https://sites.unicef.org/corporate_partners/index_25078.html
CRC	Convention on the Rights of the Child	https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx
EITI	Extractives Industry Transparency Initiative	https://eiti.org/document/eiti-standard-2019#download
ETI	Ethical Trading Initiative Base Code	https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code
FDC 2014	French Development Cooperation Operational Guide to due diligence of agribusiness projects that affect land and property rights (2014)	http://www.foncier-developpement.fr/wp-content/uploads/Guide-to-due-diligence.pdf
FLA	Fair Labor Association Code of Conduct and Compliance Benchmarks (2020)	https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_workplace_compliance_benchmarks_rev_10.2020.pdf
FWF	Fair Wear Foundation Labour Standards	https://www.fairwear.org/about-us/labour-standards/?gclid=CjwKCAiwwvyFBhB7EiwAER786cwSHV273qCDsrTTf7XITALnsadlclgLSV9ihNhbq04yYJSLFqsHLRoCiwkQAvD_BwE
GLWC	Global Living Wage Coalition	https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/
GRI	Global Reporting Initiative	https://www.globalreporting.org/
HRIB	Danish Institute for Human Rights, Indicators for Business	https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights	https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx
ICMM PS 2013	International Council on Mining and Metals Position Statement on Indigenous Peoples and Mining (2013)	https://www.icmm.com/en-gb/about-us/member-requirements/position-statements/indigenous-peoples
ICoCA	International Code of Conduct for Private Security Service Providers	https://icoca.ch/the-code/

IFC PS	International Finance Corporation Performance Standards	https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards
ILO	International Labor Organization (ILO) Associated Conventions (No.1; 14; 29; 87; 98; 100; 105; 106; 111; 138; 169; 182; 190)	https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm
Interlaken Group 2015	Interlaken Group, Respecting Land and Forest Rights – A Guide for Companies (2015)	https://rightsandresources.org/wp-content/uploads/InterlakenGroupGuide_web1.pdf
IPIECA 2012	IPIECA Indigenous guide on Peoples and the oil and gas industry: context, issues and emerging good practice (2012)	https://www.ipieca.org/resources/good-practice/indigenous-peoples-and-the-oil-and-gas-industry-context-issues-and-emerging-good-practice/
IPIECA 2020	IPIECA Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry (2020)	https://www.ipieca.org/media/5115/ipieca_sustainability-guide-2020.pdf
OECD	OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)	https://www.oecd.org/daf/inv/mne/
RMF 2020	Responsible Mining Index: Framework 2020	https://www.responsibleminingfoundation.org/rmi-framework-2020/
SA8000	Social Accountability 8000 International Standard	https://www.sgs.co.uk/en-gb/sustainability/social-sustainability/audit-certification-and-verification/sa-8000-certification-social-accountability
SASB	Sustainability Accounting Standards Board	https://www.sasb.org/standards/download/

SDG	UN Sustainable Development Goals	https://sdgs.un.org/goals
SHIFT	Shift Leadership and Governance Indicators (2021)	https://shiftproject.org/resource/lg-indicators/foreword/
UN Voluntary Guidelines	UN Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests in the Context of National Food Security	http://www.fao.org/tenure/voluntary-guidelines/en/
UNDRIP	UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples	https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html
UNGA Res 64/292	UN General Resolution 64/292 The Human Right to Water and Sanitation (August 3, 2010)	https://digitallibrary.un.org/record/687002?ln=en#record-files-collapse-header
UNGC CEO Water Mandate	UN Global Compact CEO Water Mandate	https://ceowatermandate.org/
UNGPRF	UN Guiding Principles Reporting Framework	https://www.ungpreporting.org/
UNGPs	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
UNSR IP 2013	Report of the UN Special Rapporteur on the Rights of Indigenous Peoples, James Anaya - Extractive industries and indigenous peoples (2013)	https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/Documents/A-HRC-24-41_en.pdf
USAID 2015	USAID Operational Guidelines for Responsible Landbased Investment (2015)	https://www.land-links.org/tool-resource/operational-guidelines-for-responsible-land-based-investment/
VPSHR	Voluntary Principles on Security and Human Rights	https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/
WEP	Women's Empowerment Principles	https://www.weops.org/

評価テーマA: ガバナンスとポリシー・コミットメント (10%)

この評価テーマは、企業の人権関連のポリシー・コミットメントと、それらがどのように管理されているかに焦点を当てています。このテーマには2つの関連するサブテーマがあります。

方針のコミットメント:これらの指標は、企業が人権を尊重する責任をどの程度認識しているか、また、一般に公開されている経営ポリシー・ステートメント(方針声明)にどのようにこれを公式に組み込んでいるかを評価することを目的としています。

取締役会レベルの説明責任:これらの指標は、会社のポリシー・コミットメントが、取締役会の役割と責任の一部としてどのように管理されているかを評価することを目的としています。

これらのサブテーマは、以下の指標と重み付けに分かれています。

A.1 ポリシー・コミットメント (5%)

A.1.1 人権尊重へのコミットメント

A.1.2 労働者の人権尊重へのコミットメント

A.1.2.a 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

A.1.2.b 健康と安全、労働時間

A.1.3 特に当該セクターに関連する人権尊重へのコミットメント

A.1.3.a 土地、天然資源および先住民族の権利

A.1.3.b 脆弱なステークホルダー・グループ

A.1.4 救済措置へのコミットメント

A.1.5 人権擁護者の権利尊重へのコミットメント

A.2 取締役会レベルの説明責任 (5%)

A.2.1 トップのコミットメント

A.2.2 取締役会の責任

A.2.3 インセンティブとパフォーマンス・マネジメント

A.2.4 ビジネスモデル戦略とリスク

以下に挙げる例は、CHRBのアナリストがコミットメントの明確な表現として一般的に受け入れるものです。(注: **使用された用語の選択は、内容が伴っているかの確認も行い評価に反映**)

- 会社はXを尊重することをコミットする
- 会社はXに基づく権利を尊重することをコミットしている
- 会社はXを遵守する(adhere)
- 会社はXを支持し順守する(uphold)
- 会社はXに記載されている原則を支持し承認する(endorse)
- 会社の方針は、Xに準拠する(comply with)
- 会社のポリシーは、Xに合致して作成されている(in accordance with)

これに対して、以下のような例は不十分であると考えられます。

- 会社のコミットメントはXと一致している(consistent)
- 会社のコミットメントは、Xから情報を得ている／Xに基づいている(informed by / based on)
- 会社はXが尊重されるよう努力している(strives to ensure)
- 会社はXの原則を認識している(recognise)

取締役会レベルの説明責任

「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGPs)は何を期待しているのか？

企業の人権に対するアプローチの開発と実施は、企業のトップ(大企業の場合は取締役会)から指導されるべきです。企業は、人権を尊重する責任と、より広範な事業活動や取引関係を管理する方針や手続きとの間に、一貫性を持たせるよう努力する必要があります。これには、例えば、人権が問題となる、人事、従業員対応、調達慣行やロビー活動等に対する、金銭的およびその他の業績上のインセンティブを設定する方針や手続きが含まれます。このような調整を行うには、多くの場合、取締役会の委員会が最適です。

なぜこれが重要なのか？

取締役会からのメッセージや人権問題への注意喚起は、トップマネジメントが人権の尊重を、正当性のあるビジネスを行うための最低基準と考えていることを示しています。

A.1 ポリシー・コミットメント(5%)

A.1.1 人権尊重のコミットメント

出典: UNGP 11および12、UNGPRF A1、GRI 103-2

会社は、その活動全体において、国際的に認められたすべての人権を尊重することを公にコミットします。このコミットメントは、1つまたは複数の選択された人権のみではなく、すべての国際的に認められた人権に関連するものであることが明確でなければなりません。ここでは、人権への負の影響を回避するためのコミットメントのみを考慮し、慈善活動のためのコミットメントは含みません。

注: その他のセクター固有のコミットメントは、A.1.3で検討されています。

スコア1

世界人権宣言または国際人権章典に定められた人権を尊重することをコミットする、ポリシー・ステートメント(方針声明)を公開している。

スコア2

会社が公開しているポリシー・ステートメントで、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」あるいはOECDの「多国籍企業ガイドライン」を尊重することをコミットしている。

A.1.2.a労働者の人権尊重のコミットメント:

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

出典: UNGP12および16(c)、UNGPRF、A1、FLA行動規範、GRI 103-2

会社は、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に記載されているILOの中核的8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コミットしています。また、ビジネス上の関係において労働者の人権を尊重することを約束する方針声明を公開しています。

スコア1

・会社は、ILOが労働における基本的権利と宣言した人権を尊重することをコミットしたポリシー・ステートメントを公開している。

AND、

・そのポリシー・ステートメントには、結社の自由と団体交渉権、強制労働・児童労働や雇用や職業に関する差別にさらされない権利を尊重するという明確なコミットメントが含まれている。

スコア2

・会社の公開されたポリシー・ステートメントは、そのサプライヤーが、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権すべてを尊重することをコミットしている。

AND、

・サプライヤーが公開するコミットメントにその尊重する人権を明示的にリストアップして示すこと、を強く期待(Expect)している。

労働における4つの基本原則と権利

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」は、8つの条約に定められた以下の4つの労働における基本的原則及び権利を対象としています。

- 組合の自由および団体交渉権の効果的な承認(条約第87号および第98号)。
- あらゆる形態の強制労働の排除(条約第29号、第105号)
- 児童労働の実効的な廃止(条約第138号、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)

ILOの追加労働基準

- 労働時間(条約第1号、第14号、第106号)

A.1.2.b労働者の人権尊重のコミットメント: 健康および安全、ならびに労働時間

出典: GRI 403-9、ICESCR Art. 7; HRIB 3 and 8.2.1; FLA VII, VII. HSE.3; SA8000 IV.3.5 and IV.3.7; ETI 6; ILO No.1, 14 and 106

会社は、労働者の健康と安全を尊重することを公にコミットし、労働者は通常の労働時間で週48時間、または時間外労働を含めて60時間を超えて働かされてはならないとしています。また、時間外労働は同意を得た上で、割増賃金を支払わなければならないとしています。また、取引先の労働者に対しても同等の期待をしています。

スコア1

・労働者の健康と安全を尊重することをコミットし、
AND
・労働時間に関するILO労働基準条約を尊重することをコミットし、あるいは、労働者は通常の労働時間で週48時間、残業を含めて60時間を超えて働くことを要求されず、すべての残業は合意の上で割増賃金を支払わなければならないことを公にコミットしている。

スコア2

・会社の公開されたポリシー・ステートメントでは、サプライヤーが労働者の健康と安全の尊重をコミットし、**AND**
・サプライヤーが労働時間に関する労働基準を定めたILO条約にコミットすることを期待している、またはサプライヤーが労働者に通常の労働時間で週48時間、または残業を含む週60時間を超えて働くことを要求してはならず、すべての残業は合意の上で割増料金で支払われなければならないことを公に強く期待している。

A.1.3.a 当該セクターに特に関連の深い人権尊重のコミットメント:土地、天然資源、先住民の権利 出典 UNGP 12、UNGP PRF A1.2、GR 103-2

会社は、水利権、土地や天然資源の所有権や使用権など、コミュニティの生活や健康に特に関連する人権を尊重することを公にコミットし、その取引先も同様に尊重するようにすることをコミットしています。

スコア1

会社は、下記をコミットする公開されたポリシー・ステートメントを有している。

- (1) 土地と天然資源の所有権や使用権を尊重し、及び「国家の食糧安全保障の文脈における土地所有、漁業、森林所有に関する責任あるガバナンスのための自主ガイドライン」(VGGT)または「IFCパフォーマンス・スタンダード」の関連部分に記載されている、土地と天然資源の所有と使用に関連する正当な権利を尊重する、**AND**
- (2) ILO「1989年の先住民(採択時の政府仮訳は原住民)及び種族民条約(第169号)」または国連「先住民族の権利に関する宣言」の関連部分を明記して、先住民の権利を尊重する、**AND**
- (3) サプライヤーもこれらのコミットをすることを期待(expect)する。

スコア2

会社は、下記をコミットする公開されたポリシー・ステートメントを有している。

- (1) 土地と天然資源の所有権や使用権を尊重し、土地と天然資源に関わる取引については、先住民と地域コミュニティから十分な事前情報提供に基づく自由意志の事前合意(FPIC)を得る、または土地収奪をゼロ・トレランスとする、**AND**
- (2) 水の権利を尊重する、**AND**
- (3) サプライヤーもこれらのコミットをすることを期待(expect)する。

A.1.3.b 当該セクターに特に関連の深い人権尊重のコミットメント: 脆弱なグループ

出典 UNGP12、UNGPRF A1.2、GR103-2

会社は、会社や取引先の活動によって負の影響を受けた場合に、脆弱で過小評価を受けるリスクが高い、特に注意を要する特定のグループや集団(女性、子ども、先住民、少数民族、障害者、移民労働者とその家族など)に属する個人の人権を尊重し、その取引先にもこれらの権利の尊重を確約させることを、公にコミットしています。

注: 差別の廃絶に関する一般的なコミットメントは、A.1.1.およびA.1.2に記載されているため、この指標では考慮されていない。この指標では、特定の脆弱なグループに対するより具体的なコミットメントを求めています。

スコア1	スコア2
会社は、下記をコミットする公開されたポリシー・ステートメントを有している。 「女性の権利」「子どもの権利」「移民労働者の権利」の権利のうち、少なくとも1つを尊重する。 AND - 上記の少なくとも一つに加えて、そのサプライヤーにもこれらをコミットすることを期待している。	会社は、下記をコミットする公開されたポリシー・ステートメントを有している。 (1)女性の権利の尊重に関してはこれに加えて、女性差別撤廃条約または女性のエンパワーメント原則(WEPs)の関連部分にも言及している、OR (2)子どもの権利の尊重に関してはこれに加えて、児童の権利に関する条約または子どもの権利とビジネス原則(CRBP)の関連部分にも言及している。OR (3)移民労働者の権利の尊重に関してはこれに加えて、「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」に関する国際条約の関連部分にも言及している、AND (4)上記(1)～(3)の少なくとも一つに加えて、そのサプライヤーもこれらをコミットすることを期待(expect)する

特に注意を要する脆弱な個人／グループの権利を保護する主要な国際人権文書

企業の活動によって影響を受ける可能性のある個人の権利を保護する国際条約には、以下のものがありますが、これらに限定されるものではありません。

- 国連「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(CEDAW)、1979年
- 国連「児童の権利に関する条約」(CRC)、1989年
- 国連「あらゆる形態の人種差別撤廃に関する宣言」(CERD)、1965年
- 国際労働機関(ILO)第107号条約(土民及び種族民条約)、1957年
(第40回総会で1957年6月26日採択。条約発効日:1959年6月2日。)
- ILO条約第169号条約(先住民及び種族民に関する条約)、1991年
- 国連「先住民の権利に関する国際連合宣言」(UNDRIP)、2007年
- 国連障害者の権利に関する条約(CRPD)2006年
- ILO第190号条約「暴力とハラスメントに関する条約」(2019年)

A.1.4 救済へのコミットメント 出典。UNGP 22、UNGP PRF C6

会社は、自らが負の影響を引き起こした、あるいは寄与したことが明らかになった場合、合法的なプロセス(必要に応じて司法および非司法的なメカニズムを含む)を通じて、影響を受けた個人や労働者、コミュニティのための救済措置を提供、あるいはそれに協力することを公にコミットします。

スコア1

- ・会社は、会社が引き起こした(Cause)、あるいは寄与した(Contribute)個人や労働者、コミュニティへの負の影響から救済することをコミットする公開されたポリシー・ステートメントを持つ。**AND**
- ・会社はサプライヤーがこのコミットメントをすることを期待(expect)している。

スコア2

- ・会社は、公表されているポリシー・ステートメントで、救済措置を提供するために司法または非司法のメカニズムと協力することをコミットしている。**AND**、
- ・そのポリシー・ステートメントには、会社の事業、製品、またはサービスに直接関係(Link)する負の影響から救済するためにサプライヤーと協力するというコミットメントが含まれている。

A.1.5 人権擁護者の権利尊重のコミットメント

出典：国連グローバル戦略本部 UNGP 12、UNGP PRF A1.2

会社は、表現の自由、結社の自由、平和的集会の自由、事業やその運営に対する抗議行動の自由を行使する人々を含む、人権擁護者に対する脅迫、威嚇、暴力、懲罰的措置、監視、物理的・法的攻撃を容認しないことを公にコミットしています。また、その取引先にも同等の対応を期待しています。また、リスク・アセスメントやデューデリジェンスの業務プロセスの一環として人権擁護者と対話を持つこと、あるいは人権擁護者の活動を支援することで、事業を展開する地域において、地域・国レベルでの市民社会の活動を安全かつ可能にする環境を整えることにコミットします。(指標C.5も参照)。

注：「人権擁護者」とは、個人的または職業的な立場で、平和的な方法で人権の保護と促進に努める個人またはグループを指す、広範で包括的な定義です。これには、影響を受けるコミュニティ、非政府組織や個人、メディアのメンバー、弁護士、裁判官、学者、政府関係者や公務員、民間企業のメンバー（労働組合員や内部告発者などの会社員を含む）が含まれます。

スコア1

会社は、人権擁護者に対する脅迫、威嚇、攻撃（物理的、法的）を容認せず、これを許容・寄与しないことにコミットするポリシー・ステートメントを公開しており、**AND** サプライヤーにも同じコミットメントをすることを期待(expect)している。

スコア2

人権擁護者と協力して、地域、国、国際レベルで市民活動・対話や人権尊重のための安全で有効な環境を作ることにコミットしている。

A.2 取締役会レベルの説明責任(5%)

A.2.1 経営トップのコミットメント

出典: UNGP 16(a); UNGPRF A1.1 and A2; GRI 102-26

会社の人権方針のコミットメントが取締役会レベルで伝達されており、取締役または取締役会委員会が、会社の人権尊重の戦略、方針、プロセスを監督しています。取締役会メンバーまたは取締役会委員会は、人権の分野において関連する知識、スキル、能力を有しています。取締役会メンバーまたは最高経営責任者(CEO)が、人権に対するリスクに対処するための会社のアプローチと、事業における人権の重要性について公に話をしています。

注: 経営者レベルの責任は、指標B.2.1.で評価されているため、この指標では考慮されていません。

スコア1

・取締役または取締役会委員会が、人権尊重の具体的なガバナンス監督を任されていることを開示しており、**AND**
・そのガバナンス監督を任されている取締役または取締役会委員会の人権に関する専門知識レベルについても開示して説明している。

スコア2

・取締役会メンバーまたはCEOが、会社の人権へのコミットメントを(スピーチ、プレゼンテーション、その他のコミュニケーションなどで)明確に情報発信し、なぜ人権が事業にとって重要なのか、あるいは事業が直面している人権尊重の課題について議論している。

A.2.2 取締役会の責任

出典：UNGP 16および24、UNGPRF A2.2、GRI 102-18および102-31

会社は、取締役会レベルで、人権問題を議論し対処するとともに、それが会社の全体的な目的と戦略の中でどのように適合するかを議論し、対処するプロセスを有しています。あるいは、取締役会委員会が、会社の人権問題の管理における課題と進捗状況だけでなく、会社の戦略、方針、管理プロセス、も定期的にレビューし、議論された内容の事例を複数開示しています。これらの議論は、影響を受けるステークホルダーや外部の人権専門家の経験に基づいて行われています。

スコア1

- ・会社は、取締役会レベルまたは取締役会委員会において、人権に関する戦略や方針、管理プロセスを議論し、定期的に見直すためのプロセスを記述（開示）している。**OR**、
- ・会社の最新の報告期間中に取締役会レベルまたは取締役会委員会で議論された具体的な人権課題または人権課題の種類の傾向（複数）に関して事例を開示している。

スコア2

- ・スコア1の両方の要件を満たしている。**AND**、
- ・影響を受けるステークホルダーや外部の人権専門家の経験がこれらの議論にどのように反映されたかを説明（開示）している。

A.2.3 インセンティブとパフォーマンス管理

出典: UNGP 16、UNGPRF A2.3、GLI 102-35

会社は、人権方針のコミットメントや目標の実施にリンクした形で、取締役会にインセンティブを提供しています。また、人権方針のコミットメントとの一貫性を確保できるように、取締役会の他のインセンティブも見直しています。

スコア1

会社は、少なくとも1人の取締役が、会社の人権方針のコミットメントまたは戦略にリンクしたインセンティブまたは業績管理スキームを有していることを開示している。

会社がそのインセンティブやスキームを人権方針のコミットメントの1つの側面のみリンクさせている場合、その側面は、会社が顕著であると考えた主要なセクター・リスクの1つでなければならない。その一つの側面が安全衛生である場合、地域社会やサプライチェーンの労働者の安全衛生が含まれていなければならない。

スコア2

- ・取締役の報酬と人権パフォーマンスをリンクさせる基準も公開されている。**AND**、
- ・人権方針のコミットメントとの一貫性を確保するために、取締役の他のパフォーマンス・インセンティブの見直し検討を実施したことも開示している。

A.2.4 ビジネスモデル戦略とリスク

出典: Shift G.1; B-Tech

会社は、負の影響を受けるステークホルダーの人権に対して、会社の戦略およびビジネスモデルがどう影響するかを、取締役会レベルで検討し、対処しています。ビジネスモデルとは、企業が商業的成功を目指して提供しようとする価値、およびその価値を誰にどのように提供するかを意味します。特定のビジネスモデル（ファストファッション、ギグ・エコノミー、天然資源の枯渇など）が、労働者、コミュニティ、あるいは消費者のリスクを高めるようなプロセス、インセンティブ、プラクティスを確立している場合、会社の人権尊重に対する能力と対立したり、弱体化させたりする可能性があります。ビジネスモデルの選択は、戦略と連動しており、取締役会によって管理され、シニアマネジメントによって形成されます。

スコア1

- ・会社は、人権に対する固有のリスクに関連して、ビジネスモデルと戦略を取締役会レベルまたは取締役会委員会で討議・検討するプロセスを開示・説明している、**OR**、
- ・会社は、ビジネスモデルまたは戦略、及び人権への潜在的影響を（取締役会レベルで）検討する頻度と契機について開示・説明している。

スコア2

- ・スコア1の両方の要件を満たしている。**AND**、
- ・その議論の結果決定されたアクションの例を開示している。

評価テーマB: 人権尊重と人権デューデリジェンスの浸透(25%)

このテーマでは、会社のポリシー・コミットメントを実践するために確立されたシステムとプロセスの程度を評価します。このテーマには2つの関連サブテーマがあります。

企業文化とマネジメントシステムにおける人権尊重の浸透:これらの指標は、会社の人権方針のコミットメントが、企業文化や、取引関係を管理する体制を含めて、マネジメントシステムや日々の事業活動にどのように組み込まれているかを評価するものです。

人権デューデリジェンス:これらの指標は、デューデリジェンスのプロセスが実施されていることを確認するために、会社が実施している具体的なシステムに焦点を当てています。デューデリジェンスのプロセスは、会社が引き起こす人権へのリスクをリアルタイムで評価し、影響を防止・緩和するためにこれらの発見を統合して行動し、それらの行動を追跡して(ステークホルダーと)コミュニケーションします。これらの指標は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」における人権デューデリジェンスのステップに沿ったものです。

注:ここで述べるシステム／プロセスは、人権への対応に特化したものであってもよいし、リスクと影響を管理するための広範なシステムに統合されたものであってもよい。ただし、システムが企業に対するリスクだけでなく、人々に対するリスクと影響に対応している場合に限る。

これらのサブテーマは、以下の指標と重み付けに分かれています。

B.1 企業文化およびマネジメントシステムにおける人権尊重の浸透 (10%)

B.1.1 日常的な人権対応に関する責任とリソース

B.1.2 インセンティブとパフォーマンス管理

B.1.3 企業のリスクマネジメントとの統合

B.1.4 ポリシー・コミットメントの伝達／普及

B.1.4.a 労働者および外部のステークホルダー

B.1.4.b 取引上の関係

B.1.5 人権に関する研修

B.1.6 モニタリングおよび是正措置

B.1.7 取引関係の締結および終了

B.1.8 影響を受けるステークホルダーとの関わり方

B.2 人権デューディリジェンス (15%)

B.2.1 人権に関するリスクと影響の特定

B.2.2 人権に関するリスクおよび影響の評価

B.2.3 人権リスクおよび影響の評価を統合し、それに基づいて対応策をとる

B.2.4 人権に関するリスクおよび影響にに対する対応策の有効性の追跡

B.2.5 人権への影響についてのコミュニケーション

企業文化やマネジメントシステムに人権尊重を根付かせる

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

会社のコミットメントのステートメント(声明)は、誰もが会社のコミットメントを認識し、企業文化に組み込むことができるように、誰にでもわかりやすい場所(Site)で公開され、労働者、取引関係者、および投資家やステークホルダーを含むその他の人々と積極的にコミュニケーションされるべきです。

会社は、より広範な事業活動と取引関係を管理する方針と手続きを、人権を尊重する責任と一致させるべきです。

なぜこれが重要なのか？

このように、ポリシー・コミットメントを企業文化や広範なマネジメントシステムに組み込み、具体的なデューデリジェンス・プロセスを実施して強化していくことが必要です。これによって、会社は人権尊重について、問題になる度に個々に対応するような場当たりの特別なアプローチではなく、体系的かつプロアクティブなアプローチをとることができます。

人権デューディリジェンス

人権デューディリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の基本的な期待事項であり、このデューディリジェンスのプロセスに関して「把握し、明示すること」は、以下の4つのステップによって説明することができます。

1. 特定と評価

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

会社は、自らが関与する可能性のある人権への負の影響を特定し、評価しなければなりません。これには、企業自身の活動や取引関係、直接的あるいは間接的な関係から生じる顕在的な影響（過去または現在の現実的な影響）と潜在的な影響（将来起こりうる影響、人権リスクとも呼ばれる）が含まれます。焦点は、人々の人権に対するリスクであり、事業そのものに対するリスクとは異なるものでなければなりません。この2つはますます関連してきています。

なぜこれが重要なのか？

評価とは、企業が人権に関するリスクを把握し、それを防止・軽減するために必要な基本情報を収集するプロセスです。評価は、企業が人権方針のコミットメントを実践に移す方法を理解するための出発点となります。したがって、評価プロセスに企業のさまざまな部門が関与することで、特定された実際の影響や潜在的な影響に対処するための責任を共有することができます。

2.統合と行動

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

人権への負の影響に対処するために、企業は、影響評価から得られた知見を関連する社内の機能やプロセスに統合し、特定された影響を防止・緩和するために行動する必要があります。効果的な対応を可能にするための社内の意思決定、予算配分、監督のプロセスを整備する必要があります。

なぜこれが重要なのか？

「統合」のプロセスを通じて、企業は、影響の評価から得られた知見を活用し、社内の誰がその影響への対応に関与する必要があるかを特定し、彼らと協力して効果的な対応策を決定することができます。影響を防止または緩和するための行動を通じて、企業は実際に人々への影響を軽減することができ、これは人権の尊重を達成するための中心的な活動となります。

3.トラッキング（追跡）

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

会社は、顕在的および潜在的な人権上の影響への対応を追跡し、それらが（影響を受けたステークホルダーに対して）どれだけ効果的に対処されているかを評価する必要があります。トラッキングは、適切な質的・量的指標に基づき実施され、影響を受けるステークホルダーを含む社内外からのフィードバックを活用すべきです。

なぜそれが重要なのか？

企業が人権リスクをどの程度管理し追跡しているかをトラッキングすることは、企業が実際に人権を尊重していることを実感する唯一の方法です。トラッキング調査は、企業が傾向やパターンを特定するのにも役立ちます。また、ポリシーやプロセスをより体系的に変更する必要があるような繰り返し発生する問題や、全社的（あるいはサプライチェーン全体）に共有可能な優れた事例を明らかにします。また、トラッキング調査は、会社が人権尊重の責任を果たすために何をしているかを、すべてのステークホルダーに正確に伝えるためにも不可欠です。

4.コミュニケーション

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

会社は、特に影響を受けるステークホルダーから、あるいはステークホルダーの代表から懸念が提起された場合には、その影響にどのように対処しているかを説明するために、対外的なコミュニケーションを行う準備をしておく必要があります。人権に深刻な影響を与える可能性のある企業は、その影響にどのように対処しているかを正式に報告すべきです。

なぜそれが重要なのか？

企業のパフォーマンスに対する信頼を築き、パートナーとしての信頼性を示し、持続可能な「社会的事業免許(ライセンス)」を得るのは、企業が人権尊重を実践的に把握し、明示することで、可能となります。さらに広く言えば、会社のビジネスのあり方について、特に影響を受ける可能性のある人々に対して説明責任を果たすことの一環でもあります。株主、政府、潜在的な取引関係者、証券取引所、市民社会のステークホルダーも、企業が人権に関するパフォーマンスについて情報を提供することをより強く期待するようになってきています。

Figure 6 人権デューデリジェンスのプロセス



B.1 企業文化およびマネジメントシステムにおける人権尊重の定着 (10%)

B.1.1 日常的な人権対応機能の責任とリソース

出典UNGP 19、UNGPRF A2およびA2.1、GRI 102-19および102-20

会社は、社内の人権に関する上級レベルの責任と、関連する社内機能全体の人権に関する日常的な責任を有する組織を開示し概説しています。これには最低でもILO中核的労働基準に対する責任が含まれます。また、その事業や取引関係における人権の日常的な管理のために、リソースや専門家を割り当てています。

注：取締役会レベルの責任は、指標A.2.1で評価されているため、この指標では考慮されていません。

スコア1

会社は、社内の人権問題対応の実施と意思決定に責任を負う上級管理職の役割を開示している。

注：スコア1を獲得するためには、指標A.1.2aの自社事業に関するILOの要求事項を満たす必要がある（すなわち、ILOが労働における基本的権利と宣言した人権を尊重することを公にコミットし、そのコミットメントの中にその人権項目を明示的に列挙したポリシー・ステートメントを公開していること）。

スコア2

・会社は、関連する社内部門全体に渡って、日常的な人権マネジメントに関して、人権方針のコミットメントを実施する責任をどのように割り当てているか、を開示し説明している。**AND**、
・自社の事業、**AND**、サプライチェーンにおいて、関連する人権課題を日常的に管理するために、どのようにリソースと専門家を割り当てているかを開示し説明している。

キーコンセプト

キーコンセプト

キーセクターのリスク: セクター内で潜在的に深刻な、またはその可能性が高いと一般的に考えられているリスクで、会社は人権デューディリジェンスのプロセスを通じて、どのようにそれらを防止しているか、またはなぜそれらが会社に関連性がないのかを示すことが期待されています。したがって、これらのリスクは、当該企業のセクターに関連すると予想されますが、必ずしも個々の企業の最も顕著な人権問題ではないかもしれません。これらは時間の経過とともに変化する可能性があります。

顕著な人権問題: 会社の事業活動や取引関係を通じて、最も深刻な負の影響の恐れのある人権問題。従って、それらは企業ごとに、また時間の経過とともに変化します。

重要性(マテリアリティ): 本当に重要なもの、大きな影響を与えるものを指します。重要性の定義は、誰が何のために聞いているのかによって、様々な見解があります。企業のパブリックレポーティングにおいては、重要性とは、企業が正式な報告書でどのような情報を開示するかを決定するための閾値を指すことが多くあります。何がその閾値を構成するかは定義はそれぞれかなり異なっています。

B.1.2 インセンティブとパフォーマンス管理

出典: UNGP16および19、UNGPRF A2.3、GRI102-35

会社は、人権方針のコミットメントや目標の実施にリンクした形で、上級管理職にインセンティブを与えています。また、上級管理職の他のインセンティブについても、人権方針のコミットメントとの一貫性を確保するために見直し検討を行っています。

スコア1

・会社は、少なくとも1人の上級管理職に対して、人権方針のコミットメントにリンクしたインセンティブまたは業績管理スキームを設けている。**AND**
・会社が顕著(重要)だと考える主要なセクターリスクのうち少なくとも1つをカバーしていることを示している。

その1つのリスクが安全衛生である場合は、地域社会やサプライチェーンの労働者の安全衛生も含まれていなければなりません。

スコア2

・上級管理職の報酬と会社の人権に関するパフォーマンスとをリンクさせる基準も公開されている。**AND**、
・会社は、人権方針のコミットメントとの一貫性を確保するために、上級管理職の他のパフォーマンス・インセンティブを見直し検討を実施したことを開示している。

B.1.3 企業のリスク管理との統合

出典: UNGP17および19、UNGPRF A2

人権リスクへの配慮を、より広範な企業リスク管理システムに統合しています。

スコア1

- ・人権リスクへの配慮が、より広範な企業リスク管理システムにどのように統合されているかを開示し説明している。**AND**、
- ・会社はその事例を開示している。

スコア2

- ・会社はまた、会社の最終報告年度において、広範な企業のリスク管理システム(複数可)に関して、人権対応を管理する際の適切性を評価する方法を開示し説明している。この評価は、取締役会の監査委員会が監督するか、独立した第三者機関が実施した。

B.1.4.a ポリシー・コミットメントのコミュニケーション及び周知： 労働者および外部のステークホルダー

出典UNGP12および16(d); UNGPRF A.1.3

会社は、従業員およびその他の労働者、ならびに外部のステークホルダー、特に影響を受けるステークホルダーに対して、その人権方針のコミットメントを伝えています。これには少なくともILOの中核的労働基準が含まれます。

スコア1

会社は、必要に応じて現地語対応を含めて、すべての労働者にポリシーコミットメントをどう伝えているかを、開示し説明している。

注：スコア1を獲得するためには、指標A.1.2aスコア1の自社事業に関するILOの要求事項を満たす必要がある（即ち、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権を尊重する旨を公にコミットし、そのコミットメントの声明の中にこれらの基本的権利を明示的にリストアップして記載していること）。

スコア2

・会社はまた、地域社会やその他のグループを含む影響を受けるステークホルダーに対して、自社のポリシーコミットメントをどのようにコミュニケーションしているかを開示し説明している。**AND**、
・コミュニケーションされる情報の形式や頻度が意図した対象者にとってアクセス可能であることをどのように保証しているかの例を開示している。

注：スコア2を得るためには、指標A.1.2aスコア1の自社事業に関するILOの要求事項を満たす必要がある。

B.1.4.b ポリシー・コミットメントのコミュニケーション及び周知:取引先

出典: UNGP 16(d); UNGPRF A1.3 and A2.4

会社は、その人権方針のコミットメントを取引先に伝えコミュニケーションしています。更に、取引先との契約（または同等の拘束力のあるその他の取り決め）の条件の中に、その人権に関するコミットメントを反映させています（指標B.1.7も参照）。これには少なくともILOの中核的労働基準が含まれます。

スコア1

- ・会社は、その人権方針をサプライチェーン全体（更に上流のサプライヤーまで）に明確に伝えるために取る手順について開示し説明している。**OR**、
- ・会社がサプライヤーにそうするように要求していることを開示している。

注: スコア1を得るためには、指標A.1.2aスコア2のサプライヤーに対するILOの要求事項を満たす必要がある（すなわち、会社が公開しているポリシーステートメントでは、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権を尊重することを含めてサプライヤーが公にコミットすることを強く期待しており、そのコミットメントの中にこれらの権利が明示的にリストアップして記載されることを強く期待している）。

スコア2

- ・会社はまた、サプライヤーとの契約またはその他の拘束力のある取り決めの中で、自社の人権方針のコミットメントがどのように反映されているかを開示し説明している。**AND**、
- ・会社は、同様な契約またはその他の拘束力のある取り決めを、サプライチェーンのより上流にカスケード（順次展開）するようにサプライヤーに要求していることを明示している。

B.1.5 人権に関する研修

出典UNGP 12、UNGPRF A1.3、GRI 410-1および412-2

会社は、人権方針のコミットメントについて、労働者および取引関係者を教育しています。これには最低でもILO中核的労働基準が含まれます。

スコア1

- ・会社は、その労働者が人権方針のコミットメントについてどのような研修を受けているか*を開示し説明している。**OR**、
- ・会社は、調達に携わる者を含む、関連する管理者および労働者が、それぞれの役割に関連する特定の人権研修をどのように受けているか*を開示し説明している。

注：スコア1を獲得するためには、指標A.1.2aで少なくとも1点を獲得する必要があります。

スコア2

- ・会社はスコア1の両方の要件を満たしている。**AND**、
- ・サプライヤーがその人権方針のコミットメントを達成できるように、会社が実施する研修*について開示し説明している。**AND**、
- ・研修を受けたサプライヤーの比率を開示している。

注：スコア2を獲得するためには、指標A.1.2aで2ポイントを獲得する必要があります。

*対象者、人数、内容、時間、頻度、受講率等

B.1.6 モニタリングと是正措置

出典UNGP 12 and 20; UNGRPF C4, C4.3 and C5; GRI 414-2; SASB CN0103-21 (AG)

会社は、その事業および取引関係全体において、人権方針のコミットメントの実施状況を監視し、是正措置、及び方針またはプロセスの必要な変更をフォローアップし、その結果を開示します。会社はこのプロセスに労働者を参加させます。これ(モニタリングと是正措置等の対象)には最低でもILOの中核的労働基準が含まれます。

注: 指標B.1.6とB.2.3は関連しているが、企業の行動の異なる側面に焦点を当てています。B.1.6(B.1「マネジメントシステム」の項)は、方針の実施に関する継続的なモニタリングとフォローアップに対する企業の体系的なアプローチに関するものであり、B.2.3(B.2「人権デュー・ディリジェンス」の項)は、顕著な(またはその他の)人権リスクと影響に対処するための人権デュー・ディリジェンス・プロセスにおける特定のステップに関するものです。

スコア1

- ・企業は、グローバルな事業活動およびサプライチェーン(外部／独立した第三者を含む)における人権方針のコミットメントの実施状況をどのように監視しているかを開示して説明している。**AND**、
- ・これには監視されているサプライチェーンの割合が含まれている。**AND**、
- ・監視プロセスに労働者がどのように関与しているかを開示し説明している。

注: スコア1を獲得するためには、指標A.1.2aで少なくとも1点を獲得する必要があります。

スコア2

- ・会社は、是正措置のプロセスを開示して説明している。**AND**、
- ・モニタリングの結果、発見された事項と是正措置の件数を開示している。

注: スコア2を獲得するためには、指標A.1.2aで2ポイントを獲得する必要があります。

B.1.7 取引関係の締結および終了

出典: UNGP 13及び19、UNGPRF A2.4、HRIB 8.1.1、GRI 103-2、414-1及び414-2

会社は、取引関係の締結または終了を決定する際に、人権を考慮に入れています。これには、会社の要求を満たすために取引先にインセンティブやサポートを提供すること含まれます。

注: 指標D.1.2は指標B.1.7に関連していますが、サプライチェーンにおける人権への影響の異なる側面に焦点を当てています。D. 1.2は、企業の行動がサプライチェーンにおける人権にどのような影響を与えうるかに焦点を当てており、一方、B.1.7は、サプライヤーの行動が企業の行動にどのような影響を与える(べきである)かについて述べています。

スコア1

・会社は、サプライヤーを含む潜在的な取引先の特定と選別において、**AND**、
・サプライヤーを含む取引関係の更新、拡大、終了の決定において、
人権パフォーマンスをどのように考慮しているかを、開示し説明している。

スコア2

・会社は、サプライヤーを含む取引先に提供される具体的なインセンティブ(価格プレミアム、発注量の増加、契約期間の延長など)について開示し説明している。**OR**、
・会社の要求事項を満たすためにサプライヤーを含む取引先をどのように支援しているかを開示し説明している。

B.1.8 影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントのアプローチ

出典: UNGP 18及び21、UNGPRF C2及びC2.1、GRI 102-42、102-43及び102-44

会社は、ステークホルダーと定期的にエンゲージするアプローチをとっています。その際、会社は影響を受けるステークホルダーを特定し、彼らやその正当な代表者と人権問題について定期的な対話(ダイアログ)によってエンゲージしています。会社はまた、脆弱性や疎外のリスクが高まっている人々に特に注意を払い、コミュニティを分断するような賄賂やその他の便宜を図ることを禁止しています。十分な情報を事前に得た上でのエンゲージメントを促進するために、会社はアクセス可能なフォーマットや言語で意味のある情報を提供しています。

注: 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、あるいは受けているステークホルダーおよび/またはその正当な代表者との対話(ダイアログ)によるエンゲージメントを意味します。企業の事業内容によっては、労働者、その家族、地域社会、消費者、その他生活や環境に影響を受ける可能性のあるあらゆる人やグループが含まれます(ただし、これらに限定されません)。正当な代表者とは、影響を受けるステークホルダーが自分たちを代表するように依頼した人たちのことです。これには、地域社会の代表者、法定代理人、労働組合、地域に根ざした組織、市民社会組織などが含まれます(ただし、これらに限定されません)。

スコア1	スコア2
・過去2年間に、サプライチェーン内の労働者や地域社会を含む、影響を受けるステークホルダーをどのように特定し、エンゲージしてきたかを開示し説明している。OR、その活動によって人権に影響を受けた、または影響を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。AND、 ・過去2年間に、会社の活動によって人権に影響を受けた、または影響を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の例を2つ以上開示している。	・会社はまた、人権問題に関してステークホルダーから寄せられた情報や意見を分析してその結果を開示している。AND、 ・これらの意見が人権アプローチの改善やモニタリングにどのように影響したかを説明している。

B.2 人権デューディリジェンス(15%)

B.2.1 人権リスクと影響の特定

出典: UNGP 17 及び 18、UNGPRF B2及びC3、HRIB 1.2.1、GRI 412-1及び414-2

会社は、その活動における(政策変更、市場参入、新規プロジェクトなどの)重要な時点で生じる場合も含め、継続的に人権に関するリスクとその影響を予見的、積極的に特定しています。これには、特定のプロセスの一環として、ステークホルダーや脆弱なグループとのエンゲージメントも含まれます。

注: 会社が人権に関するリスクとその影響を特定するための明確(Clear)なグローバル・システムを持っていると説明した場合、その会社は事業を展開しているそれぞれの特定の場所でこのシステムを有していると想定されます。したがって、スコア2のすべての基準に準拠していれば、自動的にスコア1を達成しているものとみなされます。

スコア1	スコア2
・会社は、自らの事業を通じて、AND ・サプライチェーンを含む取引関係を通じて、事業活動を展開する、個々の場所または事業活動において、人権リスクとその影響を特定するために使用しているプロセス(複数ある場合もあり)について開示して説明している。	・会社は、影響を受けるステークホルダー及び社内あるいは独立した社外の人権専門家との協議を含む活動を通じて、定期的に人権リスクと影響を特定するグローバルなシステムについて開示して説明している。AND、 ・これらのシステムが、新しい国での活動、新しい取引関係、新しい人権課題、または特定の場所に影響を及ぼす紛争によってどのように起動するのかを開示し説明している。AND、 ・紛争の影響を受ける地域でのデューディリジェンスの強化を含め、そのような事象に関連して特定されたリスクについて開示し説明している。

B.2.2 人権リスクと影響の評価

出典: UNGP 17, 18, 24; UNGPRF B1, B2, C3; HRIB, 1.2.1; GRI 412-1, 414-2

人権リスクとその影響を特定した後、会社はそれら进行评估し、重大な人権リスクとその影響に優先順位をつけます。これには、評価プロセスの一環として、ステークホルダーや脆弱なグループとのエンゲージメントも含まれます。

スコア1

・会社は、人権リスク进行评估するためのプロセスを開示して説明し、顕著な人権課題と考えたものについて開示している。この説明には、地理的、経済的、社会的およびその他の要因など、関連する要因がどのように考慮されているかの説明が含まれている。**AND**、更にこれらのプロセスがサプライチェーンにどのように適用されているかについての説明も含まれている。**OR**、

・会社はその評価についてはその事業や拠点に渡って集計された評価結果を公表している。

スコア2

・スコア1の要件をすべて満たしている。**AND**、
・影響を受けるステークホルダーが評価プロセスにおいてどのように関与しているかを説明している。

B.2.3 人権リスクおよびインパクト・アセスメントの統合と対応

出典: UNGP 17, 19, 24; UNGPRF C4; GRI 103-2

会社は、重大な人権リスクとその影響を防止、緩和、救済する適切な行動をとるために、人権リスクとその影響の評価結果を社内の関連する機能とプロセスに統合しています。これには、取られた、あるいは取られるべき対応策に関する、ステークホルダーや脆弱なグループとのエンゲージメントが含まれます。

注: 指標B.1.6とB.2.3は関連していますが、企業のアクションの異なる側面に焦点を当てています。B.1.6(B.1「マネジメントシステム」の項)は、方針の実施状況を継続的に監視し、フォローアップするための企業の体系的なアプローチに関するものであり、B.2.3(B.2「人権デューディリジェンス」の項)は、顕著な(またはその他の)人権上の影響に対処するための人権デューディリジェンスプロセスにおける特定のステップに関するものです。

スコア1

・会社は、顕著な人権問題を予防、緩和または救済するためのグローバルシステムについて開示し説明している。**AND**、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るかについての説明も含んでいる。**OR**、

・会社は、過去3年間の少なくとも1つの企業活動/事業における人権インパクトアセスメントのプロセスの結果として、少なくとも1つの顕著な人権問題に対して取られたまたは取られる予定の具体的な対応策の例を開示している。

注: 会社が明確(Clear)なグローバルシステムを有している場合、このシステムまたはアプローチは、会社が運営するどの特定の場所でも使用されていると考える想定される。

スコア2

・スコア1のすべての要件を満たしている。**AND**、

・顕著な人権問題に対する対応策(Action)に関する決定に、影響を受けるステークホルダーをどのように関与させているかを開示し説明している。

B.2.4 人権リスクおよび影響に対する対応策(Action)の有効性のトラッキング(追跡)

出典: UNGP 17, 20, 24; UNGPRF C5; GRI 103-3

会社は、人権に関するリスクと影響に対する対応策の有効性をトラッキングして評価し、その情報を関連するプロセスとシステムの継続的な改善のためにどのように使用しているかを開示し説明しています。これには、取られた対応策の有効性を評価する際の、ステークホルダーや脆弱なグループとのエンゲージメントも含まれます。

スコア1

・人権リスクと影響に対する対応策を追跡・監視し、その対応策が効果的であったか、重要な問題を見落としていないか、望ましい結果をもたらさなかったか、を評価するためのシステムについて開示して説明している。**OR**、
・デューディリジェンスの結果として少なくとも1つの顕著な人権問題に関する対応策の有効性をトラッキングする際に得られた教訓の事例を開示している。

注: 会社が明確(Clear)なグローバルシステムを有している場合、このシステムまたはアプローチは、会社が運営するどの特定の場所でも使用されていると考える想定される。

スコア2

・スコア1の要件を両方とも満たしている。**AND**、
・実施した対応策が有効であったかどうかの評価に、影響を受けたステークホルダーをどのように関与させているかを開示し説明している。

B.2.5 人権への影響に関するコミュニケーション

出典：UNGP20および21、UNGPRF C2

会社は、意図した対象者、特に懸念を表明した影響を受けるステークホルダーが、アクセス可能で、（デューデリジェンス・プロセス全体を通じて）人権への影響にどう対処しているかを、社外に対してコミュニケーションします。会社は、対応の適切性を評価するのに十分な情報を提供し、影響を受けるステークホルダーや人々にリスクを与えないように対処しています。このようなコミュニケーションでは、正確でバランスのとれた完全な情報を提供する必要があります。この種のコミュニケーションは、特定の人権への影響を評価または対処する目的で行う、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異なります（指標B.1.8、B.2.1、B.2.2も参照）。

スコア1

会社は、影響を受けるステークホルダーまたはその代理人によって提起された、特定の人権への影響に関して、影響を受けるステークホルダーとどのようにコミュニケーションをとっているかを示す少なくとも2つの例を示している。

スコア2

・会社はスコア1の要件を満たしている。**AND**、
・有効なコミュニケーションに対する特定された課題と、それにどのように対処しているかを開示して説明している。

評価テーマC: 救済と苦情処理メカニズム(20%)

この評価テーマは、現実には生じた人権への負の影響に対処するために、会社がどの程度救済を提供しているかに焦点を当てています。このテーマでは、人権への負の影響(現実には生じた人権へのインパクト)が発生した場合に、会社が救済措置を提供したり、救済措置に協力したりするアプローチを取り上げます。この評価テーマは、苦情を早期に処理し、必要に応じて直接救済するための適切なプロセスが、企業にどの程度備わっているかを評価することも目指しています。また、他の救済方法に参画する企業の意欲や、人権影響の信憑性のある申し立てに関する訴訟へのアプローチも評価します。

この評価テーマは、以下の指標に分かれています。

- C.1 労働者のための苦情処理メカニズム(複数可)
- C.2 社外の個人およびコミュニティに対する苦情処理メカニズム(複数可)
- C.3 ユーザーが苦情処理メカニズム(複数可)の設計およびパフォーマンスに関与している
- C.4 苦情処理メカニズム(複数可)に関する手順は公平で、一般に公開/説明されている
- C.5 苦情や懸念の提起に対する報復の禁止
- C.6 国家レベルの司法および非司法的な苦情処理メカニズムへの企業の関与
- C.7 人権への負の影響の救済
- C.8 苦情処理メカニズム(複数可)の有効性に関するコミュニケーションと、得られた教訓の反映

救済と苦情処理メカニズム

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

- 会社は、人権への負の影響を引き起こした、あるいは寄与したことを特定した場合、合法的なプロセスを通じてその救済措置を提供またはそれに協力すべきです。
- 会社は、自社の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、効果的な事業運営レベルの苦情処理メカニズムを構築するか、それに参画すべきです。
- 国や第三者機関が提供する救済プロセスは、負の影響を受けたステークホルダーが苦情や懸念を表明するための代替手段を提供することができます。苦情・懸念を申し立てる人は、どの手段を利用するか自由に選択することができます。

なぜこれが重要なのか？

- 効果的な救済へのアクセスは、それ自体が人権であり、従って、人権尊重の中核的な要素です。会社は、自らが引き起こした、あるいは寄与した負の影響の救済措置に積極的に取り組まなければ、人権を尊重する責任を完全に果たすことはできません。
- 事業活動や取引関係が複雑に絡み合っているため、企業の最善の努力にもかかわらず、人権への負の影響が生じる可能性があります。会社は、このような状況に迅速かつ効果的に対応できるように準備しておく必要があります。
- 強力な救済プロセスは、負の影響や対立が拡大、エスカレートするのを防ぐのに役立ちます。

注：救済に関するポリシー・コミットメントに関する指標A.1.4、人権擁護者に関するポリシー・コミットメントに関する指標A.1.5も参照。

非司法的な苦情処理メカニズムの有効性基準

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」では、非司法的な苦情処理メカニズムが実際に効果的であることを保証するために、その設計、改訂、評価のための8つの基準を定めています。
- これらの基準は、国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)の「説明責任と救済プロジェクト(ARP)」でさらに詳しく検討され、その第3フェーズでは、国家によらない苦情処理メカニズムに焦点が当てられています。
- 図7は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で定義され、ARP IIIで詳細に検討された有効性の基準が、CHRBの指標の中でどこで評価されているかを(網羅的ではありませんが)マッピングしたものです。

FIGURE 7: EFFECTIVENESS CRITERIA MAPPING

	C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8
合法性	✓	✓	✓					
アクセス可能性	✓	✓			✓	✓		
予測可能性				✓	✓			
公平性				✓				
透明性								✓
権利との互換性							✓	✓
継続的な学習							✓	✓
エンゲージメントに基づく			✓					

C.1 労働者のための苦情処理メカニズム

出典: UNGP 22, 29, 30; UNGPRF C6.1 and C6.3; GRI 103-2: ARP 7.1, 8.1 and 8.8

会社は、人権問題を含め、労働者が苦情や懸念を提起できる1つ以上の（自社、第三者、あるいは共有の）メカニズムを有しています。そのメカニズムはすべての労働者が利用でき、疎外されたグループの利用しやすさも考慮しています。そのメカニズムは、労働関連の紛争に対処する正当な労働組合（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、それに相当する労働者団体）の役割を弱めるために使用されるものではなく、また、司法的またはその他の非司法的な苦情処理メカニズムへのアクセスを妨げるものでもありません。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」第31項は、このようなメカニズムの設計と運用のための関連基準を提供しています。

スコア1

会社は、会社に関連する苦情や懸念を提起するために、すべての労働者がアクセスできる1つまたは複数のメカニズムを有しているか、第三者機関または共有のメカニズムに参加していることを公に開示している。

注: 人権への明確な言及は必須ではありませんが、他のトピックをカバーするために特別に設計されたメカニズム（例: 汚職ホットライン等）は、人権に関する懸念にも使用できることをステークホルダーに明確に示す必要がある。

スコア2

・会社は、このメカニズムが全ての適切な言語で利用可能であり、労働者にメカニズムを確実に認識させる方法を開示して説明している（例: 特定のコミュニケーション／トレーニング等）。

AND、

・会社は、サプライチェーンの労働者が、サプライヤーの人権問題に関する苦情や懸念を提起するために、自社のメカニズム、あるいは、サプライヤーが構築することを会社が強く期待するサプライヤーのメカニズム、のいずれかにアクセスできることをどう保証しているか、開示して説明している。**AND、**

・苦情処理メカニズムへの労働者のアクセスに関して、サプライヤーがより上流のサプライヤーに対して、同じ期待を伝えることを会社が強く期待している事を開示して説明している。

C.2 社外の個人およびコミュニティのための苦情処理メカニズム

出典: UNGP 22, 29, 30; UNGPRF C6.1 and C6.3; GRI 103-2; ARP 7.1, 8.1 and 8.8

会社は、会社から負の影響を受ける可能性のある個人やコミュニティが、人権問題に関連するものも含めて、苦情や懸念を提起できる1つ以上の仕組み(自社、第三者、共有)を持っています。その仕組みは、外部のすべての個人やコミュニティが利用でき、社会から疎外されたグループが利用しやすいように考慮されています。そのメカニズムは、司法的またはその他の非司法的な苦情処理メカニズムへのアクセスを妨げるものではない。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」第31項は、このようなメカニズムの設計と運用のための関連基準を提供しています。

スコア1

会社は、会社によって不利な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人々が、苦情や懸念を提起できる1つ以上の仕組みを持っているか、または共有の仕組みに参加していることを明示している。

注: 人権への明確な言及は必須ではないが、他のトピックをカバーするために特別に設計されたメカニズム(例: 汚職ホットライン)は、人権に関する懸念にも使用できることをステークホルダーに明確に示す必要がある。

スコア2

・会社は、その苦情処理メカニズムが現地の言語で利用可能であること、及び自社事業によって影響を受ける社外のステークホルダー全員にそのメカニズムを認識させること、をどう保証するか開示して説明している(例: 特定のコミュニケーション) **AND**、
 ・社外の個人やコミュニティが、自社のサプライヤーの人権問題に関する苦情や懸念を提起するために、会社のメカニズム、あるいは、サプライヤーが構築することを会社が強く期待するサプライヤーのメカニズム、のいずれかにアクセスできることをどう保証しているか開示して説明している。 **AND**、
 ・苦情処理メカニズムへの社外の個人やコミュニティのアクセスに関して、サプライヤーがより上流のサプライヤーに対して、同じ期待を伝えることを会社が強く期待していることを開示して説明している。

C.3 利用者の苦情処理メカニズムの設計・パフォーマンスへの関与

出典：UNGP 31(h); UNGPRF C6.1, C6.2 and C6.3; ARP 7.3 and 14.1

会社（共有メカニズムの場合はイニシアティブ）は、苦情処理メカニズム（複数可）の設計、実現、パフォーマンス、及びその改善について、潜在的または実際の利用者とエンゲージしています。

スコア1

・会社は、苦情処理メカニズムの設計およびパフォーマンス（スコープ、苦情・懸念の申し立て方法など）について、潜在的または実際の利用者とどのようにエンゲージしているかを開示して説明している。**OR**、
・会社は、苦情処理メカニズムの設計、実施またはパフォーマンスについて、潜在的または実際の利用者とどのようにエンゲージしているかについて、少なくとも2つの例を開示している。

スコア2

・会社はまた、苦情処理メカニズム（複数可）の改善について、潜在的または実際の利用者（または利用者の代理人としての個人や組織）とどのようにエンゲージしているかを開示して説明している。**AND**、
・その例を2つ以上開示している。

C.1またはC.2に基づいてサプライヤーが独自のメカニズムを構築することを期待する場合は、そのメカニズムの設計、実施、またはパフォーマンスについて、潜在的または実際の利用者と協議することも期待している。

C.4 苦情処理メカニズムに関する公平な手順の開示・説明

出典: UNGP 19 and 31(c); UNGPRF C6.3; ARP 9.1, 9.2, 10.1, 10.5 and 10.6

会社は、苦情や懸念をどのように受け付け、処理し、対処するかを開示して説明しています。また、苦情を申し立てた人がプロセスを通じてどのように情報を得られるか、苦情をどのようにエスカレートまたは撤回できるかについても開示して説明しています。さらに、会社は、苦情処理メカニズムの委任、目的、運営に照らして適切と思われる、技術的、財政的、または助言的な支援の提供を通じて、苦情処理プロセスへの公平なアクセスと参加を確保するための措置を講じています。これには、苦情処理メカニズムが(金銭的および非金銭的なものを含む)救済の形で利用者に提供できる結果と提供できない結果についての説明が含まれています。

スコア1

- ・会社は、苦情または懸念事項への対処および苦情申立人への通知に関するタイムスケールを含む、苦情または懸念事項を管理する手順を開示して説明している。**AND**、
- ・会社は、苦情処理プロセスへの平等なアクセスと参加を可能にするために、苦情申立人が利用できる技術的、財政的、または助言的なサポートについて開示して説明している。

スコア2

- ・会社は、苦情処理メカニズムを通じて苦情申立人にもたらされる結果(対応)の種類を開示して説明している。**AND**、
- ・労働者およびすべての外部の個人やコミュニティの苦情や懸念が、プロセスや結果に異議を唱えるために、より上級のレベルや独立した第三者の裁定者や調停者にエスカレーションされる方法についても開示して説明している。

C.5 苦情や懸念の提起に対する報復の禁止

出典: UNGP 22 and 31; UNGPRF C6.2 and C6.3; ARP 8.9 and 9.4

会社は、人権問題に関連するものを含め、苦情や懸念を提起することに対する報復を禁止しています。報復には、物理的、心理的、経済的、法的な被害など、さまざまな形態があります。また報復は、苦情や懸念を提起した本人だけでなく、家族、代理人、同僚、労働組合の代表者、人権擁護者、証人、通訳、友人など、状況に応じてさまざまな人に対して行われる可能性があります。経済的な形態の報復には、降格、懲戒処分、解雇、減給、仕事やシフトの変更、反組合的な差別、ブラックリストの作成など、その人の雇用に関連した否定的な行動が含まれます。法的な報復には、煩わしい訴訟や加罰的・報復的訴訟(SLAPPs)などがあります。これらは、民事、刑事、または行政上の訴訟で、メ리트はないが、個人やグループ(それらを代表して行動する個人や組織を含む)が企業の運営に関連して批判、反対、市民参加、または同様の活動を行う事を阻止する目的で行われます。(指標A.1.6も参照)

スコア1

・会社は、人権に関する苦情や懸念を提起した労働者やその他のステークホルダー(彼らの代表を含む)に対する報復を禁止している事を開示している。**AND**、
・会社は、報復を防止するための措置(例えば、苦情や懸念が提起された際の匿名性の保証、報復のリスクの評価と対処策の実施など)について開示して説明している。

スコア2

・会社は、労働者やステークホルダーに対して下記の3つの報復をしないことを明示している。

- ・人権への負の影響に関する信憑性のある申し立てを含む訴訟を提起した、または提起しようとした個人や組織、またはそれらの代理人である弁護士に対する法的措置。
- ・人権侵害の疑いで告訴した、または告訴しようとした労働者やその代表者を解雇したり、経済的な報復を行ったりする措置。
- ・請求者またはその弁護士の生活、キャリア、評判に対する暴力的な行為または脅迫への関与。

AND、

・会社はサプライヤーに対して、人権関連の懸念を提起した労働者やその他のステークホルダー(彼らの代表者を含む)に対する報復を禁止することへの強い期待を明示している。

C.6 司法および非司法の社外の苦情処理メカニズムへの会社の関与

出典: UNGPRF C6; ARP 8.4

会社は、人権への負の影響を申し立てた人が、国が定めた司法・非司法のメカニズムやその他のメカニズム(国際的なメカニズムなど)にアクセスすることを妨げません。会社のメカニズムは、苦情処理・調停プロセスに参加する条件として、司法または非司法プロセスを通じて申し立てを行う法的権利を永久に放棄することを個人に要求しない前提で運用されており、人権にかかわる苦情・懸念に関して秘密保持条項(秘密保持契約など)を要求しません。また、人権への影響に関する信憑性のある申し立てを調査・裁定する権限のある当局によるアクセスを妨げません。苦情を解決するために国が提供する非司法的な苦情処理メカニズムが利用できる場合は、それに参加します。

スコア1

- ・苦情処理プロセスに参加する影響を受ける個人やコミュニティに対し、苦情処理プロセスに参加する条件として、司法的または非司法的なプロセスを通じて申し立てを行う法的権利を永久に放棄することを要求していないこと(拘束力のある仲裁や調停を要求するなど)を明示している。**AND**、
- ・人権に関する苦情・懸念に関して機密保持条項(秘密保持契約など)を要求しないことを明示している。

スコア2

- ・会社は、会社に対して提起された苦情について、国が設置している非司法的な苦情処理メカニズムに協力するプロセスを明示している。**OR**、
- ・会社は、解決した問題の事例を明示している。

C.7 負の影響からの救済

出典: UNGP 19、22、31、UNGPRF C6、C6.4、C6.5、GRI 103-2、413-2、ARP 12.2、13.1

会社は、人権への負の影響を引き起こした、または寄与したことを特定した場合（または、苦情処理メカニズムなどを通じて他者がそのような情報を会社にもたらした場合）、被害者に対する救済措置を提供または措置に協力します。また、同様の負の影響を将来にわたって防止するために、システム、プロセス（人権デュー・ディリジェンス・プロセスなど）、および慣行の変更を組み込んでいます。

スコア1

自社が原因となった、あるいは自社が寄与した人権への負の影響について、被害者に速やかな救済を提供または可能にするためにとったアプローチについて開示し説明している。**OR**、
・負の影響が確認されなかった場合には、被害者に適時の救済を提供または可能にするためにとるであろうアプローチについて開示し説明している。

スコア2

・会社は、自らが引き起こした、あるいは寄与した人権への負の影響について、将来的に同様の負の影響を防止するためのシステム、プロセス、慣行の変更について開示して説明している。**AND**、会社は、合意された救済措置の実施状況を監視するアプローチについて開示して説明している。**OR**、
・負の影響が確認されていない場合は、将来、同様の負の影響を防止するために、システム、プロセス、慣行を見直し、変更するために取るアプローチについて開示して説明している。

キーコンセプト

救済とは、人権への負の影響に対する救済を提供するプロセスと、負の影響を打ち消す、または埋め合わせをする実質的な成果の両方を意味します。これらの成果には、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）、さらには差止命令や再発防止の保証などによる被害の防止など、さまざまな形態があります。

C.8 苦情処理メカニズムの有効性に関するコミュニケーションと、得られた教訓の反映

出典: ARP11.2、12.3、13.2

会社は、自社の従業員および会社の事業によって負の影響を受ける可能性のある社外の個人/コミュニティに対する苦情処理メカニズムの実際の運用に関する情報を開示しています。これには、提起された苦情の種類/性質、拒否された苦情の数とその理由、完了した案件の結果とフォローアップ活動等が含まれます。また、苦情処理メカニズムから得られた教訓が人権マネジメントシステムの改善にどのように貢献したか、苦情処理メカニズムの機能をどのように改善し、ステークホルダーと合意した結果の対応遅れや不履行に対処するために、苦情処理メカニズムの有効性をどのように継続的に見直しているかについても開示して説明しています。

スコア1

- ・会社は、人権問題に関する苦情の申し立て、対応または解決の件数、および自社の従業員および会社から負の影響を受ける可能性のある社外の個人やコミュニティのために達成された成果を含む、メカニズムの実際の運用に関するデータを開示している。**AND**、
- ・メカニズムからの得られた教訓が会社の人権管理システムの改善にどのように貢献したかの例を明示している。

スコア2

- ・会社は、苦情処理メカニズムの有効性をレビューするプロセスと、レビューに基づいてメカニズムを改善するために行われた変更について開示して説明している。**AND**、
- ・会社は、ステークホルダーと合意した結果の対応遅延または不履行に対処するための手順について開示して説明している。

評価テーマD:パフォーマンス:企業の人権に関する取り組み(25%)

この評価テーマでは、各セクターに特有の人権関連の取り組みに焦点を当てています。この指標は、当該分野において特に発生する恐れのある人権への具体的な影響を防止するために、鍵となる実現要因やビジネスプロセスの実施に関連した、企業内で行われている実際のビジネス慣行を評価することを目的としています。

これらの多くは、CHRBの他の評価テーマや、ポリシーコミットメントやガバナンス、企業文化やマネジメントシステムへの人権尊重の組み込み、人権デューデリジェンスの実施、救済措置の実施など、企業の取り組みと相互に関連しています。

しかし、これらの指標は(個々の企業の個別の取り組みに関わる一方で)、(セクター)ベンチマーク相互の比較、ベンチマーク内の比較検討に役立ちます。これらの指標は、重大な申し立てへの対応に関するCHRBのパフォーマンス指標(評価テーマE)によって補完され、ベンチマーク対象企業の人権パフォーマンスについて、より包括的・総合的な評価指標となることを目指しています。

テーマDの食料・農産物セクター企業の指標は22種類あり、1倍、1/2倍、1/6倍と様々な重み付けがされています。個々の重み付けの詳細については、Annex 1を参照してください。

D.1.1 生活賃金

D.1.1.a 生活賃金(自社生産または製造事業)

D.1.1.b 生活賃金(サプライチェーン)

D.1.2 人権への配慮と購買意志決定の整合

D.1.3 サプライチェーンのマッピングと開示

D.1.4 児童労働の禁止

D.1.4.a 年齢確認と是正措置(自社生産または製造業務)

D.1.4.b 年齢確認と是正措置(サプライチェーン)

D.1.5 強制労働の禁止

D.1.5.a リクルート手数料および費用(自社の生産または製造業務)

D.1.5.b リクルート手数料および費用(サプライチェーン)

D.1.5.c 賃金慣行(自社の生産または製造業務)

D.1.5.d 賃金慣行(サプライチェーン)

D.1.5.e 労働者の制限(自社の生産または製造業務)

D.1.5.f 労働者の制限(サプライチェーン)

D.1.6 結社の自由および団体交渉の自由

D.1.6.a 結社の自由と団体交渉の自由(自社の生産または製造業務)

D.1.6.b 結社の自由と団体交渉の自由(サプライチェーン)

D.1.7 健康と安全

D.1.7.a 死亡率、損失日数、傷害、業務上疾病の発生率(自社の生産または製造業務)

D.1.7.b 死亡率、損失日数、傷害、業務上疾病の発生率(サプライチェーン)

D.1.8 土地の権利

D.1.8.a 土地の取得(自社の生産または製造事業)

D.1.8.b 土地の取得(サプライチェーン)

D.1.9 水と衛生

D.1.9.a 水と衛生(自社の生産または製造業務)

D.1.9.b 水と衛生(サプライチェーン)

D.1.10 女性の権利

D.1.10.a 女性の権利(自社の生産または製造業務)

D.1.10.b 女性の権利(サプライチェーン)

パフォーマンス： 企業の人権に関する取り組み

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」は何を期待しているのか？

- 「ビジネスと人権に関する指導原則」第14項では、企業は、規模、業種、業務内容、事業構造、事業が人権に与える負の影響の重大性などの要因に見合った方針とプロセスを有すべきである、と主張しています。
- 「ビジネスと人権に関する指導原則」第14項の解説には、「影響の深刻さ(重大性)は、その規模、範囲、修復困難性によって判断される」とあります。
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の解釈ガイドでは、「深刻さ(重大性)」についてさらに詳しく述べられており、影響の重大さ(その規模)、影響を受ける、または受けるであろう個人の数(その範囲)、影響を受けた人々を少なくとも負の影響を受ける前の状況と同じ、または同等の状況に回復させる能力に制限があることを意味する「修復困難性」が、重大性を判断する上で関連する要素であると指摘されています。

なぜこれが重要なのか？

- 主要セクターのリスクとは、セクター内で潜在的に深刻である、またはその可能性が高いと一般的に考えられているリスクであり、企業は人権デューディリジェンスのプロセスを通じて、どのようにそれらを防止しているのか、またはなぜそれらが関連しないのかを示すことが期待されています。
- その影響の大きさ(規模)と修復不可能性によって特定された、これらの重要なセクターリスクを事業において効果的に管理するためには、まず、直面している問題の範囲を理解し、明確化することが重要です。
- このように、評価テーマDのいくつかの指標では、そのセクターで影響を受けている、または受けるであろう個人の数(範囲)の評価を提供することで、セクターの主要なリスクに対する会社の理解を提示することを求めています。

各セクターに適用される指標は、「実現要因とビジネスプロセス」と「主要なセクター・リスク」に分けて、以下の表にマッピングされています。これらの主要なセクターのリスクは、セクターの調査と協議を考慮して特定されました。

主要なセクター・リスク

- 児童労働
- 強制労働
- 組合結成と団体交渉の自由
- 健康と安全
- 土地の権利
- 水と衛生
- 女性の権利

指標は、時にサプライチェーンに関連して以下のように分割されます。

- 企業自身の生産や農業活動、OR/ANDそのサプライチェーンの活動

実現要因とビジネスプロセス

D.1.1 生活賃金

D.1.1.a 生活賃金(自社生産または製造業務)

出典:ICESCR, Art.7; HRIB, 2.4.1, ETI, 5; sa8000, GLWC, SA8000, IV.8.1

会社は、すべての労働者に生活賃金を支払うか、またはそのための期限付きの目標を開示しています。会社は、生活賃金の定義を定期的に見直し、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は、それに相当する労働者団体)と団体交渉を通じて交渉します。生活賃金にはさまざまな定義がありますが、基本的な考え方は、残業時間を含まない週の所定労働時間に基づいて、労働者とその家族に適正な生活を提供することです(経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約第7条に準拠)。生活賃金は、労働者とその正式な権利を持つ扶養家族の食料、水、衣類、輸送、教育、医療、その他の必須ニーズをカバーし、ある程度の自由裁量の収入を提供するのに十分なものです。また、労働者は同一労働に対して同一賃金を受け取ります。

スコア1

- ・会社がすべての労働者に生活賃金を支払う期限付きの目標を開示している、あるいは会社がすべての労働者に生活賃金を支払っていることを開示して説明している。**AND**、
- ・会社が事業を展開する地域の生活賃金を決定する方法を開示して説明しており、これには関連する労働組合(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はそれに相当する労働者団体)の関与が含まれる。

スコア2

- ・生活賃金を支払っていることを開示している。**AND**、
- ・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はそれに相当する労働者団体)を含めて生活賃金の定義を定期的に見直していることを開示している。

D.1.1.b 生活賃金(サプライチェーン)

出典:ICESCR, Art.7、hrib、8.2.3、eti、5、fwf、5、sa8000、glwc、sa8000、iv.8.1

会社は、サプライヤーがその労働者に生活賃金を支払うことを要求するか、サプライヤーに要求するための期限付き目標を開示しています。会社は、サプライチェーンにおいて生活賃金を下回る支払いによって影響を受ける労働者の数を評価し、その改善の進捗状況を開示しています。生活賃金にはさまざまな定義がありますが、基本的な考え方は、残業時間を含まない週の所定労働時間に基づいて、労働者とその家族に適正な生活を提供することです(経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約第7条に準拠)。生活賃金は、労働者とその正式な権利を持つ扶養家族の食料、水、衣類、輸送、教育、医療、その他の必須ニーズをカバーし、ある程度の自由裁量の収入を提供するのに十分なものです。また、労働者は同一労働に対して同一賃金を受け取ります。

スコア1

・会社は、すべての労働者に生活賃金を支払うことをサプライヤーに要求するための期限付き目標を開示しているか、サプライヤーとの契約上の取り決め、またはサプライヤー行動規範に、労働者に生活賃金を支払うための要件を盛り込んでいる。**AND**、
・サプライヤーによる生活賃金の支払いを支援するための取り組みについて開示して説明している。

スコア2

・会社は、サプライチェーンにおいて生活賃金を下回る支払いの影響を受ける人数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.2 人権への配慮と購買意志決定の整合

出典: UNGP 16; UNGP PRF C4.2: HRIB 8.1.1; FLA I.E.R.24

会社は、購買方針・慣行と人権に関するコミットメントとの一貫性を確保し、合意された期限と支払条件で、合意された金額をサプライヤーに支払うとともに、生産ニーズを前もってサプライヤーに伝えています。会社はまた、プランニング、マーチャンダイジング（宣伝・売買等）、原価計算において、その購買活動が人権に与える負の影響を軽減しています。

注: この指標は指標B.1.7と関連しているが、サプライチェーンにおける人権への影響の異なる側面に焦点を当てています。この指標は、企業の行動がサプライチェーンにおける人権にどのような影響を与えるかに焦点を当てており、一方、B.1.7は、サプライヤーの行動が企業の行動にどのような影響を与える（べきである）かについて述べています。

スコア1

・会社は、人権を損なうような、価格要求や短納期要求、その他のビジネス上の不適切な配慮、を回避するために採用している慣行について開示して説明している。**OR**、会社は、合意された期限と支払条件で、合意された金額をサプライヤーに支払うために採用している慣行について開示して説明している。**AND**、

・会社は、プランニング、マーチャンダイジング、原価計算における購買活動が及ぼす、人権への負の影響を軽減するために、自らの業務を見直しており、これについて開示して説明している。

スコア2

・スコア1の要件をすべて満たしており、**AND**、
・人権に関するコミットメントを損なうことのないよう、購買慣行をどのように評価し、対処し、変更したかの事例を開示して説明している。

D.1.3 サプライチェーンのマッピングと開示

出典: GRI 102-9

会社はサプライヤーを(業務、地域、製品等で)マッピングし、そのマッピングを公に開示します。サプライチェーンの可視性を高め、人権リスクを低減するために、このプロセスには、リスクの高い業務、地域、製品を特定し、会社のサプライチェーンの中で最も重要なサプライヤーの名前と具体的な場所を開示することが含まれるべきです。この情報は、使用可能な形式(ダウンロード可能、機械読み取り可能など)でステークホルダーに提供されるべきです。

スコア1

会社は、直接および間接のサプライヤーを含む、サプライヤーを特定していることを開示している。これには、製品の供給元を含める必要がある(例:農場、漁場、牧場など)。

スコア2

- ・会社はまた、サプライチェーンの最も重要な部分を構成する直接および間接サプライヤーの名前と具体的な所在地を開示し、サプライチェーンの最も重要な部分をどのように定義したかについて開示して説明している。**AND**、
- ・会社は、よりリスクの高い業務、地域、製品に関与していると考えられる直接または間接サプライヤーを開示して説明している。

主要なセクター・リスク

D1.4 児童労働の禁止

D.1.4.a 児童労働の禁止：年齢確認と是正措置（自社生産または製造業務）

出典：CRC, Art.CRBP、HRIB、2.3、FLA V.CL.2、V.CL.4、V.CL.8、ETI、4.2、4.4、FWF、3、SA8000、GRI 408-1、SA8000 IV.8；ETI、4.2 and 4.4；FWF、3；SA8000；GRI 408-1；SA8000 IV.1.2

会社は児童労働を使用していません。自社の業務に採用した労働者の年齢を確認し、ILOの定める最低雇用年齢の要件を満たし、働く権利があるかを確認しています。また、事業所内で児童労働が行われていることが判明した場合には、単に解雇するのではなく、児童の救済・教育プログラムへの登録を保証しています。その目的は、子どもたちがより危険な生存戦略に追いつまれないようにすることです。若い労働者が危険な仕事に従事していることが判明した場合には、その状況から直ちに離脱させ、危険ではなく、年齢的にも適切で、児童労働ではない代替の仕事を提供します。その目的は、18歳未満の労働者が危険な仕事をする必要がないようにすることです。

スコア1

・児童労働を使用していないことを公に表明している。**AND**、
・児童労働に従事していないことを確認するために、自社の業務に採用した労働者の年齢を確認していることを公に表明している。

スコア2

会社は、また、事業活動において児童労働が発見された場合に、子どもたちが継続して教育を受けられるように、雇用から教育へ移行するための救済プログラムを（に）どのように開発、参加、または貢献しているかについて開示して説明している。更に、関連する場合には若年労働者の労働条件をどのように改善しているかについても開示して説明している。

D.1.4.b 児童労働の禁止：年齢確認と是正措置（サプライチェーン）

出典：CRC, Art.CRC第32条、ILO第138号および第182号、CRBP、HRIB 8.2.7、FLA V.CL.2、V.CL.4およびV.CL.8、ETI 4.2および4.4、FWF 3、SA8000、GRI 408-1、SA8000 IV.1.2

会社は、サプライヤーおよび第三者の人材派遣会社に対し、採用された労働者がILOの定める最低雇用年齢の要件に合致しているか、労働者の年齢を確認することを要求しています（関連する定義については下表を参照）。サプライチェーンで児童労働が行われていることが判明した場合には、サプライヤーに対して、単に解雇するのではなく、児童を救済・教育プログラムに登録させることを要求しています。その目的は、子どもたちがより危険な生存戦略に追い込まれないようにすることです。若年労働者が危険な仕事に関わっていることが判明した場合、会社はサプライヤーに対して、若年労働者をその状況から直ちに排除し、危険ではなく、年齢に合った、児童労働ではない代替の仕事を提供することを要求します。その目的は、18歳未満の労働者に危険な仕事をさせないようにすることです。

スコア1

・サプライヤーとの契約上の取り決め、またはサプライヤー行動規範において、児童労働の使用の禁止、採用した労働者の年齢の確認、救済プログラムなどの児童労働に関する要件を盛り込んでいる。**AND**、
・児童労働を排除するために、サプライチェーンとどのように協力しているか、関連する場合には若年労働者の労働条件を改善するためにどのように協力しているかを開示して説明している。

スコア2

・会社は、サプライチェーンにおいて児童労働によって負の影響を受けている人数（範囲）についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果についても開示している。

児童労働の関連定義(児童労働の禁止に関する指標のための定義)

- 「児童」とは、子どもの権利条約で定義されている18歳未満の人を指します。
- 児童は、ILO条約第138号「最低年齢条約」(1973年)で規定されている18歳よりも早い年齢で「働く」ことができる。すなわち、義務教育終了年齢以上であれば、いかなる場合でも15歳以上(開発途上国の特定の状況では14歳以上)であり、「危険有害な業務」でない限りは働くことができる。
- 「危険有害な業務」とは、「その性質または実施されている状況により、若年者の健康、安全または道徳を損なう可能性がある」業務のことである。危険有害業務の対象年齢は18歳以上である。つまり、子どもは誰もが危険有害業務に就いてはならない。ILO第138号条約と第182号条約はいずれも、「危険有害な業務」とは何かについて詳しく述べている。
- 「児童労働」とは、18歳未満の人(「児童」)による、許可されていない労働のことです(上記参照)。
- 「子どもの仕事」とは、18歳未満の人(「児童」)による労働で、許可されているものを指す。「子どもの仕事」は、「若年労働者」によって行われる。
- ILO第138号条約によると、上記の労働年齢要件は、CHRBが対象とする以下の部門での労働に最低限適用されなければならない。鉱業・採石業、製造業、ガス、プランテーション、その他の農業事業で、主に商業目的で生産しているものを対象とするが、地元で消費するために生産している家族経営や小規模経営で、定期的に雇われた労働者を雇用していないものを除く。

D.1.5 強制労働の禁止

D.1.5.a 強制労働の禁止:リクルート手数料および費用(自社生産または製造業務)

出典: ICCPR, Art.8、ILO29号・105号、ILO2019、HRIB2.2.、ETI1.2、FLA IV.F.7.1 and IV.F.11、SA8000、GRI409-1、SA8000 IV.2.1-3およびIV.8.2-3

会社は、求職者や労働者にリクルート手数料や関連費用を請求しない、または禁止しています。更に、会社は、採用期間中に求職者や労働者がリクルート手数料や関連費用の支払いを要求された場合には、完全な払い戻しを保証します。

スコア1

・求職者や労働者が仕事を確保するためにリクルート手数料や関連費用を一切支払わないこと(雇用者負担の原則)、**AND**、
・リクルート手数料や関連費用の支払いが必要となった場合には、会社が労働者への完全な払い戻しを保証すること、
を明示している。

スコア2

会社はまた、この慣行を自社の業務の中で、特に職業紹介所／労働者ブローカー／人材斡旋業者に対してどのように実施し、監視しているかについても開示して説明している。

D.1.5.b 強制労働の禁止:リクルート手数料および費用(サプライチェーン)

出典 ICCPR, Art.8; ILO 29号・105号; ILO 2019; HRIB 8.2.6; ETI 1.2; FLA IV.F.7.1 and IV.F.11; SA8000; GRI 409-1; SA8000 IV.2.1-3 and IV.8.2-3

会社は、サプライヤーや第三者の人材斡旋業者が労働者にリクルート手数料や費用を請求することを禁止しており、労働者が手数料や関連費用の支払いを要求された場合には、サプライヤーと協力して労働者に全額払い戻しを行います。

スコア1

- ・ サプライヤーとの 契 約 上 の 取 り 決 め、 また は サプライヤー行動規範において、会社は、サプライヤーおよび第三者の人材斡旋業者が、リクルート手数料または関連費用を徴収することによって、求職者および労働者に経済的負担を課すことを禁止している。**AND**、
- ・ 会社は、関連する場合には労働者への完全な払い戻しを保証することを含め、リクルート手数料および関連費用を排除するために、サプライチェーンとどのように協働するかを開示して説明している。

スコア2

- ・ 会社は、サプライチェーンにおいてリクルート手数料または関連コストの支払いの影響を受ける人数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
- ・ その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

雇用者負担の原則

多くの労働者は、海外での仕事の募集や斡旋のために、代理店や仲介業者に手数料を支払うことを頻繁に求められます。これらの費用には、募集そのもの、旅費、ビザ代、管理費などが含まれており、その他にも不特定多数の「手数料」や「サービス料」がかかることもあります。これらの手数料は多額で、高額な複利のローンとして設定されている場合もあります。

「いかなる労働者も仕事のためにお金を払うべきではない。採用にかかる費用は労働者ではなく、雇用者が負担すべきである」——人権とビジネスに関する研究所(IHRB)」は、雇用者が労働者の採用にかかる費用を全額負担し、労働者が仕事を確保するために保証金や債務を負担する必要がなく、リクルート手数料や関連費用をカバーするための保証金の支払い義務や債務の返済義務を負わなくてもよいようにすることを推奨しています。

(出典: [IHRB briefing, Recruitment fees](#))

D.1.5.c 強制労働の禁止：賃金慣行（自社生産または製造業務）

出典：FLA IV.F.2.3およびIV.F.12

会社は、労働者に対して、公的に承認された通貨で、定期的に全額を期限内に支払い、賃金や会社が負担すべき費用を源泉徴収していません。

スコア1

- ・会社は労働者に定期的に、全額を、期限通りに支払っていることを開示している。**AND**、
- ・会社はすべての労働者が、正当な控除について説明した賃金に関する給与明細書を受け取っていることを開示している。

スコア2

会社はまた、この慣行を自社の業務の中で、特に職業紹介所／労働者ブローカー／人材斡旋業者に対してどのように実施し、監視しているかについても開示して説明している。

D.1.5.d 強制労働の禁止：賃金慣行(サプライチェーン)

出典：FLA IV.F.2.3およびIV.F.12

会社は、サプライヤーが労働者に対して賃金を、公的に承認された通貨で、定期的に全額を期限内に支払い、賃金やサプライヤーが負担すべき費用を源泉徴収しないことを要求しています。

スコア1

・サプライヤーとの契約上の取り決め、またはサプライヤー行動規範において、会社はサプライヤーに対し、労働者に直接、全額かつ期限内に賃金を支払うことを要求している。**AND**、
・会社は、労働者に定期的に、全額かつ期限内に支払われるためのサプライチェーンとの連携方法について開示して説明している。

スコア2

・会社は、サプライチェーンにおいて直接、全額、期限内に支払いが行われなかったことにより影響を受けた人数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.5.e 強制労働の禁止:労働者の制限(自社生産または製造業務)

出典:ICCPR, Art.12;ILO29号・105号;ILO2019;HRIB2.2;ETI1.2;FLA IV.F.4、IV.F.5、IV.F.6、IV.F.9、IV.F.10;SA8000;GRI409-1;SA8000 IV.2.4

会社は、パスポートなどの身分証明書、在留カードや外国人登録証明書等の公的書類、銀行の支払いカードなどの労働者が賃金を得るために使用する手段を保持・管理することを含め、労働者の移動を制限しません。また、会社が提供する宿泊施設の利用を労働者に要求することはありません。

スコア1

会社は、労働者の個人文書を保持・管理したり、労働者の移動の自由を制限したり、会社が提供する宿泊施設の利用を労働者に要求したり、しないことを開示して説明している。

スコア2

会社はまた、この慣行を自社の業務の中で、特に職業紹介所／労働者ブローカー／人材斡旋業者に対してどのように実施し、チェックしているかについても開示して説明している。

D.1.5.f 強制労働の禁止：労働者の制限（サプライチェーン）

出典：ICCPR, Art.12、ILO 29号・105号、ILO 2019、HRIB 8.2.6、ETI 1.2、FLA IV.F.4、IV.F.5、IV.F.6、IV.F.9、IV.F.10、SA8000、GRI 409-1、SA8000 IV.2.4

会社は、サプライヤーが、パスポートなどの身分証明書、在留カードや外国人登録証明書等の公的書類、銀行の支払いカードなどの労働者が賃金を得るために使用する手段を保持・管理することを含め、労働者の移動を制限しないことを要求します。また、サプライヤーは、サプライヤーが提供する宿泊施設の利用を労働者に要求することはありません。

スコア1

・会社は、サプライヤーとの契約上の取り決めまたはサプライヤー行動規範において、サプライヤーが労働者の個人文書を保持・管理したり、労働者の移動を制限したり、サプライヤーが提供する宿泊施設の利用を要求したり、することを禁じている。**AND**、
・労働者の個人文書の保持・管理や、移動を物理的に制限するその他の行為、を排除するために、サプライチェーンとどのように連携しているかを開示して説明している。

スコア2

・会社は、サプライチェーンにおいて、個人文書を保持・管理したり、移動を制限したり、することで影響を受ける人数（範囲）についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.6 結社の自由と団体交渉の自由

D.1.6.a 結社の自由と団体交渉の自由(自社生産または製造業務)

出典: ICESCR, Art. 7; ICCPR, Art. 22; ILO, No. 87 and No. 98; HRIB 2.6; FLA VI.FOA.1, VI.FOA.3 and VI.FOA.4; SA8000; GRI 407-1; SA8000 IV.4

会社は、すべての労働者が自ら選択した労働組合(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は、それに相当する労働者団体)を(に)結成・加入し、団体交渉を行う権利を尊重しています。更に、労働者の代表に適切な施設を提供し、効果的な団体交渉合意の展開を支援しています。会社はまた、労働組合員や労働組合の代表者に対する脅迫、ハラスメント、報復、暴力を禁止しています。

スコア1

・会社は、自らが選択した労働組合(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はそれに相当する労働者団体)を(に)結成・加入する権利を行使しようとする労働者に対する、あらゆる形態の脅迫、ハラスメント、報復、または暴力を禁止する措置を講じている。

OR、

・団体交渉協定の対象となる直接業務従事者の総数の割合を開示している。

スコア2

スコア1の両方の要件を満たしている。

D.1.6.b 結社の自由と団体交渉の自由(サプライチェーン)

出典: ICESCR, Art. 7, ICCPR, Art. 22; ILO, No. 87 & No. 98; HRIB 2.6; ETI, 2; FLA VI.FOA.1, VI.FOA.3 and VI.FOA.4; FWF, 4; SA8000; GRI 407- 1; SA8000 IV.4

サプライヤーは、すべての労働者が自ら選択した労働組合(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は、それに相当する労働者団体)を(に)結成・加入し、団体交渉を行う権利を尊重することを要求しています。さらに、会社は、サプライヤーが、労働者の代表に適切な施設を提供し、効果的な団体交渉協約の展開を支援することを要求しています。また、労働組合員や労働組合代表者に対する脅迫、ハラスメント、報復、暴力を禁止することを要求しています。

スコア1

・サプライヤーとの契約上の取り決めまたはサプライヤー行動規範において、会社はサプライヤーに、すべての労働者が自ら選択した労働組合(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、それに相当する労働者団体)を(に)結成・加入し、団体交渉を行う権利を尊重し、労働組合員および労働組合の代表者に対する脅迫、ハラスメント、報復、暴力を禁止することを要求している。**AND**、
・会社は、結社の自由と団体交渉の自由に関連するサプライヤーの慣行を支援するためにどのように取り組んでいるかを開示して説明している。

スコア2

・会社は、サプライチェーンにおいて結社の自由や団体交渉の自由の制限の影響を受ける人数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.7 健康と安全

D.1.7.a 健康と安全：死亡率、損失日数、負傷率、業務上疾病の発生率（自社生産または製造業務）

出典：ICESCR, Art.7；hrib 3.3；fla vii.hse.30；sa8000；gri 403-9；sa8000 iv.3.5

安全衛生上のリスクと影響を特定するために実施しているプロセスについて開示して説明し、全従業員の安全衛生に関する定量的情報、すなわち、負傷率、死亡率、損失日数（またはニアミス頻度率）、業務上疾病率を開示しています。

スコア1

・会社は、安全衛生上のリスクと影響を特定するために実施しているプロセスを開示して説明している。**AND**、
・直近の報告期間における負傷率または損失日数（またはニアミス頻度率）、**AND**、死亡率、**AND**、業務上疾病率、に関連する、従業員の安全衛生に関する定量的な情報を開示して説明している。

スコア2

・会社はまた、直近の報告期間における負傷率または損失日数（またはニアミス頻度率）、死亡率、および業務上疾病率に関する目標を設定している。**AND**、
・この目標を達成したかどうか、または達成できなかった場合はその理由や、安全衛生管理システムを改善するためにどのように取り組んでいるか、を開示して説明している。

D.1.7.b 健康と安全：死亡率、損失日数、負傷率、業務上疾病の発生率（サプライチェーン）

出典：ICESCR, Art.7; hrib 8.2.1; fla vii.hse.30; sa8000; gri 403-9; sa8000 iv.3.5

会社は、サプライヤーの従業員に関する安全衛生の定量的情報、すなわち、死亡率、負傷率、損失日数（またはニアミス頻度率）、業務上疾病率を開示しています。

スコア1

・会社は、サプライヤーとの契約上の取り決めまたはサプライヤー行動規範において、安全衛生に関する明確な要求事項を設定している。AND、
・サプライヤーで働く労働者の安全衛生について、直近の報告期間における、負傷率または損失日数（またはニアミス頻度率）、AND、死亡率、AND、業務上疾病率、に関する定量的な情報を、会社は開示している。

スコア2

・会社はまた、安全衛生に関する慣行を改善するために、サプライチェーンとどのように協力しているかを開示して説明している。AND、
・会社は、サプライチェーンにおける安全衛生問題の影響を受ける人数（範囲）についての評価結果を開示している。AND、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.8 土地の権利

D.1.8.a 土地の権利:土地の取得(自社生産または製造業務)

出典: UN Voluntary Guidelines; HRIB 5.2; IFC PS 5; Interlaken Group 2015; USAID 2015; FDC 2014

土地の取得、リース、あるいは、使用または使用制限のためのその他の措置を行う際には、「(「国家の食糧安全保障の文脈における土地、漁業および森林の保有に関する責任あるガバナンスに関する自主ガイドライン(VGGT)」の関連部分に記載されているように、) 正当な保有権を認識し、特に脆弱または無視(過小評価)されがちな保有権者に注意を払い、政府によって認識または登録されていない場合でも保有権の主張がVGGTの下で正当である可能性があることを認識します。

スコア1

土地や天然資源の取得、リース、あるいは、使用または使用やアクセスの制限のためのその他の措置を行う際に、そのプロセスにおいて影響を受けるコミュニティとのエンゲージメントを通じた場合も含め、脆弱または無視(過小評価)されがちな保有権者に特に注意して正当な保有権者を特定する方法や、適切な補償を提供するために、あるいは、金銭的補償に代わる代償要求について彼らと交渉する方法について開示して説明している。

過去2年間に土地取引を行っていない場合、合法的な保有権者を特定するための一般的なアプローチについて開示して説明している。

スコア2

・新規または進行中の住民移転(土地再定住)について、会社は、その補償額の評価方法や、評価額の決定に際して正当な保有権者がどのように関与したかなどを含めて、金銭的補償やその他の代替補償をどう提供するかについても開示して説明している。**AND**、
・国が取引に関与している場合、会社は、「土地取得と非自発的再定住に関するIFCパフォーマンススタンダード5」に準拠し、正当な保有権者に関して基準を満たすためにとった措置について開示して説明している。
過去2年間に土地取引を行っていない場合は、上記のすべての要素に関連したアプローチについて開示して説明している。

D.1.8.b土地の権利:土地の取得(サプライチェーン)

出典:UN Voluntary Guidelines; HRIB, 5.2; IFC PS 5; Interlaken Group 2015; USAID 2015; FDC 2014

会社は、サプライヤーに対し、土地の取得、リース、あるいは、使用または使用制限のためのその他の措置を行う際には、「国家の食糧安全保障の文脈における土地、漁業および森林の保有に関する責任あるガバナンスに関する自主ガイドライン(VGGT)」の関連部分に記載されているように、特に脆弱、または無視(過小評価)されがちな保有権者に注意を払いつつ、正当な保有権者を特定するプロセスを有することを要求しています。会社は、この問題についてサプライヤーと直接エンゲージしています。

スコア1

・会社はサプライヤー行動規範に、土地の要件
(土地の取得、リース、その他の使用の措置を行う際に、特に脆弱または無視(過小評価)されがちな保有権者に注意して、正当な保有権者を特定するプロセスを有すること、及び、適切な補償または金銭的補償に代わる代替補償を提供するために保有権者と交渉すること)を盛り込んでいる。**AND**、
・会社は、サプライヤーの土地の使用／取得に関する慣行を改善するために、サプライヤーと協力している。

スコア2

・サプライヤーが住民移転(土地再定住)に関与する場合、その補償額の評価方法や、評価額の決定に際して正当な保有権者がどのように関与したかなどを含めて、金銭的補償あるいはその他の代替補償を提供することを、サプライヤー行動規範等に盛り込んでいる。**AND**、
・サプライチェーンにおいて土地の権利問題の影響を受ける人数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.9 水と衛生

D.1.9.a 水と衛生(自社生産または製造業務)

出典: ICESCR, Art.SDGs, 6, HRIB 5.1, UNGC CEO Water Mandate, UN GA Res 64/292: IPIECA ENV-1.C4 IPIECA ENV-2.A2; RMF F.03.1

会社は、国連の持続可能な開発目標(SDGs)および国連グローバル・コンパクトの「CEO Water Mandate」に沿って、安全な水へのアクセスに負の影響を与えません。

スコア1

会社は、自社の事業において、水と衛生設備へのアクセス権に対して特定された具体的なリスクに対して、どのように予防措置と是正措置を実施しているかを開示して説明している。

スコア2

・会社はまた、事業所周辺の地域社会やその他の利用者による水の使用を考慮して、ウォーター・スチュワードシップに関する具体的な目標を設定している。**AND**、
・会社は、その目標達成の進捗を示す傾向の分析を含めて、目標の達成状況について、開示している。

D.1.9.b 水と衛生(サプライチェーン)

出典: ICESCR, Art.SDGs, 6, HRIB 5.2, UNGC CEO Water Mandate, UN GA Res 64/292; SASB CN0101-23, CN0102-22, CN0201-13, CN0103-19

会社は、国連の持続可能な開発目標(SDGs)および国連グローバル・コンパクトの「CEO Water Mandate」に沿って、安全な水へのアクセスに負の影響を与えないことをサプライヤーに要求しています。

スコア1

・会社は、安全な水へのアクセスに負の影響を与えないことなどを含む、水と衛生設備へのアクセスに関する要求事項を、サプライヤーとの契約上の取り決めまたはサプライヤー行動規範に盛り込んでいる。**AND**、
・会社は、水と衛生設備へのアクセスに関連するサプライチェーンの慣行を改善するために、サプライチェーンとどのように協力しているかを説明している。

スコア2

・サプライチェーンにおける水と衛生設備へのアクセス不足の影響を受ける人数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D1.10 女性の権利

D.1.10.a 女性の権利(自社生産または製造業務)

出典: CEDAW; ILO, No.100 & No.111; WEP; HRIB, 2.7; ETI, 7 and 9; FLA II.ND.8 FLA VII.HSE.11 FLA VII.HSE.12 FLA VIII.HOW.4; FWF, 2; SA8000; GRI 405-2; SA8000 IV.5

会社は、女性労働者の増加や、女性がしばしば直面するさまざまな次元の不平等に鑑み、当該セクターにおける女性の権利の妥当性を認識しています。会社は、同一労働同一賃金の実施や、すべての雇用レベルで機会均等を確保することにより、女性に対する差別を撤廃するというコミットメントを実現する措置を講じています。具体的には、経営陣に直接報告する女性委員会を設置して問題に対処してその解決を図ることや、男女平等に関する研修を実施すること、配偶者の有無や家族の責任や妊娠していないことに関係する労働条件や雇用条件を排除すること、などが含まれます。また、女性労働者に特に多い安全衛生上の懸念を解消するための施策(セクシャルハラスメント対策、身体的セキュリティの確保、妊娠中・授乳中の労働者の保護と保護設備など)を実施しています。

スコア1

・会社は女性に対するハラスメント、脅迫、暴力を禁止し、対処するプロセスを開示して説明している。**OR**、会社は、リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)への影響を含み、同じ労働条件が女性と男性へ異なった影響を与えることについてどう考慮しているかを開示して説明している。**AND**、

・会社は、すべての雇用レベルにおける男女間の賃金格差をどのように評価し、それに対処するための措置をどう講じているかを開示して説明している。

スコア2

・会社はスコア1の要件をすべて満たしている。**AND**、

・男女間の賃金格差の解消に向けた改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

D.1.10.b 女性の権利(サプライチェーン)

出典: CEDAW、ILO 100号および111号、WEP、HRIB 8.2.5、ETI 7および9、FLA II.ND.8、VII.HSE.11、VII.HSE.12およびVIII.HOW.4、FWF 2、SA8000、GRI 405-2、SA8000 IV.5。

会社は、女性労働者の増加や、女性がしばしば直面するさまざまな次元の不平等に鑑み、当該セクターにおける女性の権利の妥当性を認識しています。会社は、同一労働同一賃金の実施や、すべての雇用レベルで機会均等を確保することにより、女性に対する差別を撤廃するというコミットメントを実現する措置をサプライヤーに求めています。具体的には、経営陣に直接報告する女性委員会を設置して問題に対処してその解決を図ることや、男女平等に関する研修を実施すること、配偶者の有無や家族の責任や妊娠していないことに関係する労働条件や雇用条件を排除すること、などが含まれます。また、女性労働者に特に多い安全衛生上の懸念を解消するための施策(セクシャルハラスメント対策、身体的セキュリティ確保、妊娠中・授乳中の労働者の保護と保護設備など)の実施をサプライヤーに求めています。

スコア1

- ・サプライヤーとの契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、同一労働同一賃金の提供、あらゆるレベルの雇用における機会均等を確保するための施策の導入、特に女性労働者に多い安全衛生上の懸念の解消などをサプライヤーに求めている。**AND**、
- ・会社はサプライヤーと協働して女性の権利に関する慣行を改善している。

スコア2

- ・会社は、サプライチェーンにおいて差別や安全でない労働条件の影響を受けている女性の数(範囲)についての評価結果を開示している。**AND**、
- ・その改善の進捗状況を示す傾向の分析結果を開示している。

評価テーマE: パフォーマンス: 深刻な申し立てへの対応 (20 %)

この評価テーマは、社外から会社には責任があると申し立てまたは報告されるであろう負の影響に対する深刻な申し立てへの対応に焦点を当てています。

これまでの評価テーマでは、負の影響を予防的に回避するために企業が導入する特定の方針、システム、プロセス、および慣行に焦点を当てていましたが、この評価テーマの指標は、影響が発生したという申し立てに対する企業の対応を評価するものです。深刻な申し立てへの対応の評価テーマは、申し立てそのものの是非を評価するものではありません。

この評価テーマは、以下の指標に分かれています。

- ・ E.1 会社は申し立てに対して公的に対応した。
- ・ E.2 会社が調査し、適切な措置を講じた
- ・ E.3 会社は、救済策を提供するため、またはその実現に協力するため、影響を受けるステークホルダーと、エンゲージした。

どのような申し立てが含まれているのか？

会社は深刻で裏付けのある申し立てへの対応にリソースを集中させる必要がある、ということ
を認識した上で、申し立てがこの評価テーマで評価されるかどうかを評価するために、以下の
基準が適用されます。

深刻な影響

この評価テーマは、深刻な人権上の影響の申し立てを対象としています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」第14項の解説では、「影響の深刻さは、その規模、範囲、修復困難性によって判断される」と述べられています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の解釈ガイドには、深刻さに関する追加情報が掲載されています。深刻な負の影響とは、「ビジネスと人権に関する指導原則」では、以下の点で最大となる影響と定義されています。

- a) 規模：人権に与える影響の重大性、および／または
- b) 範囲：影響を受ける、または受ける可能性のある個人の数、および／または
- c) 修復不可能性：影響を受けた人々を少なくとも負の影響を受ける前の状況と同じ、または同等の状況に回復させる可能性

明確な人権との関連

対象となる申し立てられた影響の種類には、以下のものが含まれますが、これらに限定されるものではありません(次ページの図7を参照)。

- 児童労働
- 強制労働
- 差別
- 結社の自由、団体交渉の自由
- 労働時間
- 健康と安全
- 拷問および残酷な非人間的または品位を傷つける取り扱いからの自由を含む、人間の安全に関する権利
- 強制退去を含む土地の権利
- 先住民族の権利
- 人の健康に有害な水、土地、空気、または生活への負の影響をもたらす環境破壊。

最新の申し立て

申し立ては、ベンチマーキングサイクルの3年前以降に発生したものでなければならない。

ベンチマーキングサイクルの3年以上前に発生した影響に関する申し立ては、当初の申し立てに関連して新たな申し立てが発生した場合（例えば、効果的な救済策の提供が実現されていない等について）は、これを含めることができる。

外部情報源

この評価テーマの指標は、印刷メディア、非政府組織（NGO）、ニュースサイト、政府機関、コメンタリー、ソーシャルメディアなどの外部情報源からの申し立てに基づいています。Vigeo Eiris, the Business & Human Rights Resource Centre (BHRRC)、およびRepRiskがカバーする情報源のみを対象とし、各情報源は評価対象の企業と共有されます。情報源には主に、多国間組織、労働組合、関連NGOが含まれます。BHRRC、RepRiskおよびVigeo Eirisに所属するアナリストは、違反の申し立てに関連する情報について、定期的に電子メールのリストを監視し、世界的な報道機関やNGOのウェブサイトを検索し、ニュース記事の情報源としてDow Jones/Reuters Factivaサービスを利用しています。申し立てはこれらの組織によって検討され、データベース間で重複している申し立ては削除されます。企業が自己申告した影響は、CHRBの他の評価テーマの指標で扱われることはあっても、ここでは考慮されないことに注意してください。

申し立てで提供される詳細のレベル

申し立てには、会社と申し立てを結びつけるための、つまり事実が立証された場合に会社の責任が問われるための十分な詳細が必要です。そのような詳細には、特定の事業内容や場所に関する具体的な詳細や、申し立てられた影響に関する具体的な詳細が含まれます。（会社が5%以上の出資をしている）会社、ジョイントベンチャー、コンソーシアムが申し立てに含まれるためには、具体的に名前が挙げられていなければなりません。

実用的なスレッショルド

図7には、この評価テーマで申し立てを評価するための指標となるスレッショルド、関連する国際基準、そして実際に認定される可能性のある申し立ての種類に焦点を当てたいくつかの事例が示されています。

図7(1): 評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)

評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)		
申し立てに関連する影響の種類		
関連する国際条約	対象となる可能性のある申し立ての種類のスレッショルド	対象となる可能性のある申し立ての種類(事例)
強制労働		
強制労働、年季奉公、奴隷労働、囚人労働の使用を禁止する条約。 ・ ILO条約第29号 ・ ILO条約第105号。	以下に関連する申し立て ・ 脅迫 ・ 束縛労働 ・ 全般的に劣悪な労働条件の中で、労働者に賃金が支払われていない。	従業員に給与を支払っていないサプライヤーからの調達。 幼い少女や女性を束縛労働の形で雇用しているサプライヤーから調達すること。
児童労働		
15歳未満の児童の雇用を禁止し、18歳未満の青少年を最も危険な労働に従事させることを禁止する条約。 ・ ILO条約第138号 ・ ILO条約第182号。	以下に関連する申し立て ・ 18歳未満の危険な仕事 ・ 15歳未満の児童労働(または国内法に基づく年齢のいずれか高い方)。 ・ 過剰な長時間労働をしている子どもや、子どもの死亡につながっているもの ・ 性的搾取を含む、子どもの搾取。	インタビューしたサプライヤーの工場/請負業者の労働者の60%以上が15歳から18歳であったという申し立て (危険な労働は、ILOによると18歳以下の労働者には適切ではありません。)

図7(2): 評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)

評価テーマEに関連する疑惑の影響の種類(事例)		
申し立てに関連する影響の種類		
対象となる可能性のある申し立ての種類のスレッショルド		対象となる可能性のある申し立ての種類(事例)
差別		
職場での差別を禁止する条約。 • ILO条約第100号 • ILO条約第111号 • ILO条約第190号	以下に関連する申し立て • 繰り返される品位を傷つける差別的な扱い • 影響を受けた人に対する暴力、または殺害の脅迫などの深刻かつ実質的な暴力の脅迫 • ジェンダーに基づく暴力が組織的かつ継続的に行われているケース	雇う前に女性に妊娠検査をしていた申し立てや、サプライヤーの工場での性的暴行を受けた申し立て。
労働時間		
労働時間(現場)、週休(現場)、週休(商業・事務所)に関する条約。 • ILO条約第1号 • ILO条約第14号 • ILO条約第106号	以下に関連する申し立て • 強制的な残業(申し立てには強制的な残業の詳細が明示が必要)、又は労働者の死亡につながる残業 • 過剰な残業(従業員またはサプライチェーンの労働者が週60時間を超えて継続的に働いていること)	労働者の雇用が「時間外労働の自発的申請」の署名を条件としている工場、月あたりの平均労働時間が300時間を超えているという申し立て。

図7(3): 評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)

評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)		
申し立てに関連する影響の種類		
関連する国際条約	対象となる可能性のある申し立ての種類のスレッショルド	対象となる可能性のある申し立ての種類(事例)
結社と団体交渉の自由		
結社と団体交渉の自由に関する条約。 ・ ILO条約第87号 ・ ILO条約第98号	以下に関連する申し立て - 従業員や他の労働者が組合を結成または加入することに積極的かつ組織的に反対したり、加入した労働者を脅したり、加入した労働者を解雇したり、組合の活動や運営を妨害したりすること。 1つの場所で長期間(2年間)にわたって組合の承認を繰り返し拒否したこと、または複数の場所で組合の承認を拒否したという申し立て。	従業員が組合に所属していることを理由に解雇されたり、組合からの脱退を余儀なくされたという申し立て

図7(4): 評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)

評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)		
申し立てに関連する影響の種類		
関連する国際条約	対象となる可能性のある申し立ての種類のスレッシュホールド	対象となる可能性のある申し立ての種類(事例)
健康と安全		
労働安全衛生、重大な労働災害の防止および鉱山における安全衛生に関する条約 ILO条約第155号 ILO条約第174号 ILO条約第176号。	(1)以下を含む個別の出来事。 ・従業員、請負業者、またはその他の(労働者以外の者の)5人以上の死亡または重傷を伴う事故に対して、会社が安全衛生原則の適用を怠ったとの申し立てがある場合 ・会社のサプライチェーンにおいて、サプライヤーの従業員または請負業者、あるいは労働者以外の者の10人以上の死亡または重傷者が発生し、サプライヤーが安全衛生原則の適用を怠ったとの申し立てがある場合。 ・死者や重傷者を出さない大規模な事故であっても、入手可能な情報に基づいて、そのような死者や負傷者が回避できたのは偶然によるものと思われる場合(例:従業員が現場にいない日曜日に発生した爆発事故など) (2)以下を含む継続的な問題。 ・12ヶ月間に12名の死亡者または24名の重傷者(または両者の組み合わせ)が発生した、(1)の基準に達していない繰り返しの事故 ・慢性疾患やその他の深刻な健康被害の原因として会社やサプライヤーが関係している職業上の健康被害 ・戦争、内乱、自然災害などの極限状態において、会社が従業員に対して負う基本的な配慮義務を怠ったことを示す申し立て	鉱山でトンネルが崩落して28人以上の作業員が死亡した事件や、石油パイプラインの爆発で62人が死亡、136人が負傷した事件などの申し立て。

図7(5): 評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)

評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)		
申し立てに関連する影響の種類		
関連する国際条約	対象となる可能性のある申し立ての種類のスレッシュホールド	対象となる可能性のある申し立ての種類の事例
拷問および残虐な、非人道的な、または品位を傷つける取り扱いからの自由を含む、人の安全に対する権利		
- 法執行官のための国連行動規範(1979年) - 法執行官による武力および銃器の使用に関する国連基本原則(1990年) 「拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い、又は刑罰に関する条約(1984年) - 戦争捕虜の待遇に関するジュネーブ条約(1949年)。	以下に関連する申し立て - 会社に関連する治安部隊または会社の従業員による違反行為で、少なくとも1名の死亡者、拷問または強姦が発生したもの。 - 人権擁護者に対して行われた、会社に関連するとされる殺害または殺害の脅迫 - 会社のプロジェクトに抗議するリーダーに対して行われた、会社に関連するとされる殺害または殺害の脅迫。 - 意図的な殺傷。	鉱山サイトの警備員が、鉱山に反対する職人鉱山労働者やデモ参加者を銃撃して殺害したという申し立て。

図7(6): 評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)

評価テーマEに関連する申し立ての影響の種類(事例)		
申し立てに関連する影響の種類		
関連する国際条約	対象となる可能性のある申し立ての種類のスレッド	対象となる可能性のある申し立ての種類の事例
土地の権利		
先住民族に特に関連する土地の権利。 • ILO条約第169号 • 先住民族の権利に関する国連宣言(2007年)	以下に関連する申し立て。 • 会社が使用するための土地を確保するために、地域コミュニティの強制的な立ち退き • 会社が先住民の自由意思による、十分な事前情報に基づく同意なしに先住民の土地を使用	土地が没収され、地域コミュニティが強制的に土地から追い出されたという申し立て。
安全で清潔、健康的で持続可能な環境への権利		
人権と環境に関する国連フレームワーク原則(2018年)	以下に関連する申し立て • 健康、生活、またはその他の人権への影響との明確な関連性を持つ、会社に関連する環境被害。	環境、人間の健康、生活に深刻な被害をもたらしたとされるガスの噴出や石油の流出に関する継続中の申し立て。

注：図7はすべてを網羅したリストではなく、申し立てが検討されるにつれて進化していきます。
他のセクターで重要な人権問題は、そのセクターで将来のベンチマークで繰り返し評価されるでしょう。

スコアリング

評価テーマEでは、CHRBのスレッシュホールドを満たす重大な申し立てが確認されなかった会社は、他の評価テーマにおけるスコアの平均値であるプロキシ・スコアを受け取ります。CHRBのスレッシュホールドを満たす申し立てが確認された企業は、指標E.1、E.2、E.3にわたって採点され、各指標に最大2点が与えられます。

しかし、2020年から2021年にかけての方法論の見直しに伴い、この重み付けによって企業が不均衡に有利になる可能性があるというステークホルダーの懸念に対応して、CHRBは評価テーマEの計算方法を改訂しました。

採点は以下のルールに基づいて行われます。

- CHRBの基準を満たす重大な申し立てが確認されなかった企業には、評価テーマEのプロキシ・スコアとして、他の評価テーマのスコアの平均値が与えられます。
- 疑惑がCHRBのしきい値を満たしていることが判明した企業は、指標E.1、E.2、E.3にわたって採点され、各指標について最大2点が与えられます。複数の申し立てがあった場合、企業は調査されたすべての申し立ての平均点を与えられます。

評価テーマEで少なくとも1件の申し立てがあった企業の総合的な潜在的スコアは、他の評価テーマのスコアの平均値を上限とします。

実際の影響と潜在的な影響

この評価テーマは、実際の影響に関する申し立てを対象とします。将来的に発生する可能性のある潜在的な影響に関する申し立ては、この評価テーマではなく、ベンチマークの他の評価テーマで扱います。したがって、この評価テーマの文脈では、「申し立て」とは、企業が認めているか否か（すなわち、会社が発生したことを、あるいは会社が原因となったことや寄与したことを肯定しているか、否定しているか）に関わらず、生じた負の影響を指します。

特別なプロセス（大規模なカタストロフィック・イベント）。

CHRBの評価は、ベンチマーク評価サイクルの期間中の企業の人権パフォーマンスを見て、その時点のスナップショットを提供します。しかし、この手法は、人権に負の影響を及ぼす大規模な災害に適切に対処するためには十分ではありません。ベンチマーク企業に関係する例外的な状況に対応するために、CHRBは、大災害による人権への影響の範囲、規模、修復不可能性に応じて、以下の一時的な措置を適用する権利を有します。

- (i) ベンチマークにおける企業のスコアを下げる（一時的に）
- (ii) ベンチマークにおける会社の順位とスコアを回復させるために取らなければならない救済のステップを確立する

これらの指標は、大規模な災害が発生した場合の企業のパフォーマンスをよりよく反映し、ベンチマークが強固で信頼できる情報源であり続けることを目的としています。さらに、これらの評価は、影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントや救済策の提供を優先する透明性の高い方法で、このような事象に対応することをベンチマーク企業に促します。

これらの施策の詳細については、「[Corporate Human Rights Benchmark special process for major catastrophic events](#)」をご覧ください。

キーコンセプト – 負の影響への関与の度合い

会社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の下で、会社が人権に負の影響を及ぼす原因となったこと、あるいは原因となった可能性を特定した場合、その影響に対応するために適切な行動をとることが期待されています。これは、負の影響への「関与の度合い」によって異なります。

- 会社が人権に負の影響を及ぼす **原因となった**、または原因となった可能性があることを特定した場合、その影響を停止または防止するために必要な措置を講じ、合法的なプロセスによる救済措置を提供または協力しなければなりません。
- 会社が人権への負の影響に **寄与した**、または寄与した可能性があることを特定した場合、会社はその寄与を停止する、または防止するために必要な措置を講じ、残っている負の影響を可能な限り緩和するために影響力を行使し、合法的なプロセスによる救済措置を提供または協力しなければなりません。
- 会社が人権への負の影響を及ぼす原因となったわけでも、それに寄与したわけでもないが、それにもかかわらず、他の事業体（企業等）との取引関係により、その影響が自社の事業、製品、サービスに **直接リンクしている**ことを特定した場合、会社はその負の影響の防止と緩和に努めるべきであり、救済のための役割を担うべきだろう。

企業が負の影響を防止または軽減するための影響力を持っている場合、それを行すべきです。影響力とは、被害をもたらす事業者の不正な慣行を変える能力を企業が持っている場合に存在すると考えられます。

（出典：国連「ビジネスと人権に関する指導原則」第13項、第19項、第22項）

E.1 会社は申し立てに対して公的に対応した。

会社は、申し立てに対して公に回答し、詳細を明らかにしました。

スコア1

会社は申し立てに対して公に回答している（該当する場合は、直接関係している事業者の回答を示している）。

注：これは、会社が自社のWebsite上の一般にアクセス可能な文書、報道機関または Business & Human Rights Resource Centre のWebsite上の声明、を通じて公開している回答が想定される。

スコア2

回答は、申し立ての各側面を詳細にカバーしている。

注：会社は、名前が挙げられた個人や特定可能な個人に負の影響を及ぼす可能性のある詳細や、法的措置の場合には法的根拠や証拠の詳細を提供することは期待されていないが、代わりに、スコア2を得るためには、申し立ての各側面に対する一般的な評価の詳細を提供する必要がある。

E.2 会社が調査を実施、適切な措置を講じた

会社は、申し立てられた影響の原因を特定すべく、影響を受けるステークホルダーとエンゲージメントを実施しました。また、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の意見を参考に、同様の影響が将来発生しないように管理システムを見直し、改善しました。

スコア1

・会社(または、関連する場合は、直接関与している取引先)は、申し立てられた影響の原因を理解する一環として、影響を受けるステークホルダーおよび／またはその正当な代表者とエンゲージメントを実施した。AND、
・会社(または、関連する場合は、直接関与している取引先)は、当該事象の原因と思われるものを特定している。(申し立てられた事象から人権への負の影響が生じたことが当事者間で合意されているか否かを問わない)

スコア2

・会社は、将来においてそのような人権への負の影響を回避するために、特定された管理システムに関して、改善策またはその強化を実施している。AND、
・会社は、影響を受けるステークホルダーまたはその正当な代表者の意見が、将来において同様の人権への負の影響を防止するために会社がとった行動にどのように影響したかを説明している。

E.3 会社は、救済措置を(に)提供または協力するために、影響を受けるステークホルダーとエンゲージメントを実施した。

会社は、影響を受けるステークホルダーに救済措置を提供しています。会社はまた、提供された救済措置が影響を受けるステークホルダーにとって満足のいくものであり、合意された通りに提供されていることを開示して立証しています。会社が申し立てられた影響に関与していない場合は、それを証明する証拠を開示しています。

注：匿名性を理由に、対話や救済措置を提供するための関連ステークホルダーの所在を確認できない状況においても、CHRBは、会社が管理システムを見直し、特定の申し立てにかかわる直接被害者ではなく、同様のステークホルダーに属すると解釈されるステークホルダーとの対話を行うことを期待しています（例：申し立てに応じて、同じ地域の同じような労働条件や生活条件の個人）。

スコア1	スコア2
・会社が影響を受けるステークホルダーに救済措置を提供した（または、直接関与(Link)している取引先がある場合は、そこに対して救済措置を提供するよう説得するために影響力を行使した）。OR、 ・会社が、影響を受けるステークホルダーが申し立てられた影響を受けていないこと、または会社がそれらの影響を引き起こした、もしくは寄与した企業もしくは個人と直接関係(Link)がないことを示す詳細な証拠を提供している。	・会社は、提示された救済措置が影響を受けるステークホルダーにとって満足のいくものであり、AND、合意された通りに救済措置が提供されたことを示す証拠を提示している。OR、 ・会社が参加した独立した第3者による調査・評価プロセスにおいて、影響を受けたとされるステークホルダーが実は影響を被らなかったこと、または、会社が、それらの影響を引き起こした、もしくは寄与した会社直接関係(Link)がなかったことを結論付けた。

ANNEX 1: CHRBのスコアリング・ルールに関する補足説明

ANNEX 1 CHRBのスコアリング・ルールに関する補足説明									
A.ガバナンスとポリシー・コミットメント								本テーマの配点率: 10%	
指標	タイトル	可能なスコア					ウェイト	テーマでの得点	テーマでの %スコア
		0	0.5	1	1.5	2			
A.1.1	人権尊重のコミットメント	はい	はい	はい	いいえ	はい	ダブル	テーマA.1では、16点が用意されています。 企業のスコアは以下のように計算されます。 シングルウエイト指標のスコア + (ダブルウエイト指標のスコア * 2)	パーセンテージスコアは以下のように計算されます。 (ポイント数 / 16) * 5
A.1.2.a	労働者の人権尊重のコミットメント: 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.1.2.b	労働者の人権尊重のコミットメント: 健康と安全、及び労働時間	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.1.3.a	当該セクターに特に関係の深い人権尊重のコミットメント: 土地、天然資源、先住民の権利	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.1.3.b	当該セクターに特に関係の深い人権尊重のコミットメント: 脆弱なグループ	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.1.4	救済へのコミットメント	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.1.5	人権擁護者の権利尊重のコミットメント	はい	はい	はい	いいえ	はい	シングル	テーマA.2の配点は8点。 企業のスコアは以下のように計算されます = 単一の重み付けをした指標に対するスコア	パーセンテージスコアは以下のように計算されます。 (ポイント数 / 8) * 5
A.2.1	経営トップのコミットメント	はい	はい	はい	いいえ	はい	シングル		
A.2.2	取締役会の責任	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.2.3	インセンティブとパフォーマンス管理	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
A.2.4	ビジネスモデル戦略とリスク	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		

B.人権尊重と人権デューディリジェンスの浸透								本テーマの配点率: 25%	
指標	タイトル	可能なスコア					ウェイト	テーマでの得点	テーマでの%スコア
		0	0.5	1	1.5	2			
B.1.1	日常的な人権対応機能の責任とリソース	はい	はい	はい	はい	はい	シングル	テーマB.1の配点は22点。 企業のスコアは以下のように算出されます。 = 単一の重み付けをした指標のスコア + (二重の重み付けをした指標のスコア * 2)	パーセンテージスコアは以下のように計算されます。 (ポイント数 / 22) * 10
B.1.2	インセンティブとパフォーマンス管理	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.1.3	企業のリスク管理との統合	はい	はい	はい	いいえ	はい	シングル		
B.1.4.a	ポリシー・コミットメントのコミュニケーション及び周知: 労働者および外部のステークホルダー)	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.1.4.b	ポリシー・コミットメントのコミュニケーション及び周知: 取引先	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.1.5	人権に関する研修	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.1.6	モニタリングと是正措置	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.1.7	取引関係の締結および終了	はい	はい	はい	いいえ	はい	ダブル		
B.1.8	影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントのアプローチ	はい	はい	はい	はい	はい	ダブル		
B.2.1	人権リスクと影響の特定	はい	はい	はい	はい	はい	シングル	テーマB.2の配点は12点。 企業のスコアは以下のように算出されます。 = 単一の重み付けをした指標のスコア + (二重の重み付けをした指標のスコア * 2)	パーセンテージスコアは以下のように計算されます。 (ポイント数 / 12) * 15
B.2.2	人権リスクと影響の評価	はい	はい	はい	はい	はい	ダブル		
B.2.3	人権リスクおよびインパクト・アセスメントの統合と対応	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.2.4	人権リスクおよび影響に対する対応策 (Action) の有効性のトラッキング (追跡)	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
B.2.5	人権への影響に関するコミュニケーション	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		

C.救済措置および苦情処理メカニズム								本テーマの配点率:20%	
指標	タイトル	可能なスコア					ウェイト リング	テーマでの得点	テーマでの %スコア
		0	0.5	1	1.5	2			
C.1	労働者のための苦情処理メカニズム	はい	はい	はい	はい	はい	シングル	テーマCの配点は 20点 企業のスコアは以 下のように算出され ます。 = 単一の重み付け をした指標のスコア + (二重の重み付け をした指標のスコア * 2)	パーセン テージスコ アは以下の ように計算 されます。 (ポイント数 /20)*20
C.2	社外の個人およびコミュニティのための苦情処理メカニズム	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
C.3	利用者の苦情処理メカニズムの設計・パフォーマンスへの関与	はい	はい	はい	はい	はい	ダブル		
C.4	苦情処理メカニズムに関する公平な手順の開示・説明	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
C.5	苦情や懸念の提起に対する報復の禁止	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
C.6	司法および非司法の社外の苦情処理メカニズムへの会社の関与	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
C.7	負の影響からの救済	はい	はい	はい	はい	はい	ダブル		
C.8	苦情処理メカニズムの有効性に関するコミュニケーションと、得られた教訓の反映	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		

D.パフォーマンス:企業の人権に関する取り組み								本テーマの配点率:25%	
指標	タイトル	可能なスコア					ウェイト リング	テーマでの得点	テーマでの% スコア
		0	0.5	1	1.5	2			
D.1.1.a	生活賃金(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2	このテーマには20点が用意されています。 企業のスコアは以下のように計算されます。 = 1つの重み付けをした指標のスコア + (半分の重み付けをした指標のスコア * 0.5) + (6つ目の重み付けをした指標のスコア * 0.16) * 注:いくつかの指標は、2つに分割され(自社の事業とサプライチェーンが別々に評価される)、D.1.5の場合は6つに分割され(強制労働の異なる症状が区別される)、それに応じて重み付けされます。 自社の事業のみ、またはサプライチェーンのみを評価する企業の場合、関連する指標は単一の重み付けとなります。 関連する指標は単一の重み付けとなります。	パーセンテージスコアは以下のように計算されます。 (ポイント数/20)*25
D.1.1.b	生活賃金(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.2	人権への配慮と購買意志決定の整合	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
D.1.3	サプライチェーンのマッピングと開示	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
D.1.4.a	児童労働の禁止:年齢確認と是正措置(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	いいえ	はい	1/2		
D.1.4.b	児童労働の禁止:年齢確認と是正措置(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.5.a	強制労働の禁止:リクルート手数料および費用(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	いいえ	はい	1/6		
D.1.5.b	強制労働の禁止:リクルート手数料および費用(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/6		
D.1.5.c	強制労働の禁止:賃金慣行(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	いいえ	はい	1/6		
D.1.5.d	強制労働の禁止:賃金慣行(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/6		
D.1.5.e	強制労働の禁止:労働者の制限(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	いいえ	はい	1/6		
D.1.5.f	強制労働の禁止:労働者の制限(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/6		
D.1.6.a	結社の自由と団体交渉の自由(自社生産または製造事業)	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	1/2		
D.1.6.b	結社の自由と団体交渉の自由(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.7.a	健康と安全:死亡率、損失日数、負傷率、業務上疾病の発生率(自社生産または製造業務)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.7.b	健康と安全:死亡率、損失日数、負傷率、業務上疾病の発生率(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.8.a	土地の権利:土地の取得(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.8.b	土地の権利:土地の取得(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.9.a	水と衛生(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.9.b	水と衛生(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.10.a	女性の権利(自社生産または製造事業)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		
D.1.10.b	女性の権利(サプライチェーン)	はい	はい	はい	はい	はい	1/2		

E.パフォーマンス重大な疑惑への対応							本テーマの配点率:20%		
指標	タイトル	可能なスコア					ウェイト	テーマでの得点	テーマでの%スコア
		0	0.5	1	1.5	2			
E.1	会社は申し立てに対して公的に対応した。	はい	いいえ	はい	いいえ	はい	シングル	テーマEの配点は8点。 企業のスコアは、調査した申し立てのスコアの平均として、以下のように計算されます。 $(E.1スコアの合計) + (E.2スコアの合計) + (E.3スコアの合計 * 2) / 申し立ての数$	パーセンテージスコアは以下のよう に計算されます。 $(ポイント数/8) * 20$
E.2	会社が調査を実施、適切な措置を講じた	はい	はい	はい	はい	はい	シングル		
E.3	会社は、救済措置を(に)提供または協力するために、影響を受けるステークホルダーとエンゲージメントを実施した。	はい	はい	はい	はい	はい	ダブル		

特別なプロセス:大規模自然災害

CHRBの評価は、ベンチマークサイクルの期間中の企業の人権パフォーマンスを見て、時間のスナップショットを提供します。しかし、この手法は、人権に負の影響を及ぼす大規模な災害に適切に対処するためには十分ではありません。ベンチマーク企業に関連する例外的な状況に対応するために、CHRBは、大災害による人権への影響の範囲、規模、修復可能性に応じて、以下の一時的な措置を適用する権利を有します。

(i) ベンチマークにおける企業のスコアを下げる。

(ii) ベンチマークにおける企業の順位と得点を回復させるために講じなければならない改善措置を設定する。

これらの措置は、大規模な災害が発生した場合に、企業のパフォーマンスをより適切に反映し、ベンチマークが強固で信頼できるデータ源であり続けることを目的としています。さらに、これらの指標は、影響を受けたステークホルダーとの関わり合いや救済策の提供を優先する透明性の高い方法で、ベンチマーク企業がこのような事象に対応することを促します。

これらの施策の詳細については、こちらをご覧ください[リンク]。

Annex 2: Cross-reference table: CHRB and other reporting frames

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
A.1.1	GRI 103-2 UNGPRF A1	For each material topic, the reporting organization shall report the following information: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.1 How has the public commitment been developed? A1.2 Whose human rights does the public commitment address? A1.3 How is the public commitment disseminated?
A.1.2.a	GRI 103-2 UNGPRF A1	For each material topic, the reporting organization shall report the following information: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.1 How has the public commitment been developed? A1.2 Whose human rights does the public commitment address? A1.3 How is the public commitment disseminated?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
A.1.3.a	GRI 103-2	For each material topic, the reporting organization shall report the following information: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives
	UNGPRF A1.2	What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.2 Whose human rights does the public commitment address?
A.1.3.b	GRI 103-2	For each material topic, the reporting organization shall report the following information: a. An explanation of how the organization manages the topic. b. A statement of the purpose of the management approach. c. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives
	UNGPRF A1.2	What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.2 Whose human rights does the public commitment address?
A.1.4	UNGPRF C6	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue? C6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes? C6.4 During the reporting period, what were the trends and patterns in complaints or concerns and their outcomes regarding each salient issue, and what lessons has the company learned? C6.5 During the reporting period, did the company provide or enable remedy for any actual impacts related to a salient issue and, if so, what are typical or significant examples?

CHRB METHODOLOGY: FOOD AND AGRICULTURAL PRODUCTS SECTOR

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
A.1.4	UNGPRF C6	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue? C6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes? C6.4 During the reporting period, what were the trends and patterns in complaints or concerns and their outcomes regarding each salient issue, and what lessons has the company learned? C6.5 During the reporting period, did the company provide or enable remedy for any actual impacts related to a salient issue and, if so, what are typical or significant examples?
A.1.5	UNGPRF A1.2	What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.2 Whose human rights does the public commitment address?
A.2.1	GRI 102-26 (limited to social impacts and to highest governance body/board level) UNGPRF A1.1 UNGPRF A2	Highest governance body's and senior executives' roles in the development, approval, and updating of the organization's purpose, value or mission statements, strategies, policies, and goals related to economic, environmental, and social topics. What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.1 How has the public commitment been developed? How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.1 How is day-to-day responsibility for human rights performance organized within the company, and why? A2.2 What kinds of human rights issues are discussed by senior management and by the Board, and why? A2.3 How are employees and contract workers made aware of the ways in which respect for human rights should inform their decisions and actions? A2.4 How does the company make clear in its business relationships the importance it places on respect for human rights? A2.5 What lessons has the company learned during the reporting period about achieving respect for human rights, and what has changed as a result?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
A.2.2	GRI 102-18 (limited to social impacts) GRI 102-31 (limited to social impacts) UNGPRF A2.2	Governance structure of the organization, including committees of the highest governance body. Committees responsible for decision-making on economic, environmental, and social topics. Frequency of the highest governance body's review of economic, environmental, and social topics and their impacts, risks, and opportunities. How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A.2.2 What kinds of human rights issues are discussed by senior management and by the Board, and why?
A.2.3	GRI 102-35 (limited to highest governance body/board level) UNGPRF A2.3	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives for the following types of remuneration: i. Fixed pay and variable pay, including performance-based pay, equity-based pay, bonuses, and deferred or vested shares; ii. Sign-on bonuses or recruitment incentive payments; iii. Termination payments; iv. Clawbacks; v. Retirement benefits, including the difference between benefit schemes and contribution rates for the highest governance body, senior executives, and all other employees. How performance criteria in the remuneration policies relate to the highest governance body's and senior executives' objectives for economic, environmental, and social topics. How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.3 How are employees and contract workers made aware of the ways in which respect for human rights should inform their decisions and actions?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
B.1.1	GRI 102-19 (limited to social topics) GRI 102-20 (limited to social topics) UNGPRF A2 UNGPRF A2.1	Process for delegating authority for economic, environmental, and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees. Whether the organization has appointed an executive-level position or positions with responsibility for economic, environmental, and social topics. Whether post holders report directly to the highest governance body. How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.1 How is day-to-day responsibility for human rights performance organized within the company, and why? A2.2 What kinds of human rights issues are discussed by senior management and by the Board, and why? A2.3 How are employees and contract workers made aware of the ways in which respect for human rights should inform their decisions and actions? A2.4 How does the company make clear in its business relationships the importance it places on respect for human rights? A2.5 What lessons has the company learned during the reporting period about achieving respect for human rights, and what has changed as a result? How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.1 How is day-to-day responsibility for human rights performance organized within the company, and why?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
B.1.2	GRI 102-35 (limited to senior executives)	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives for the following types of remuneration: i. Fixed pay and variable pay, including performance-based pay, equity-based pay, bonuses, and deferred or vested shares; ii. Sign-on bonuses or recruitment incentive payments; iii. Termination payments; iv. Clawbacks; v. Retirement benefits, including the difference between benefit schemes and contribution rates for the highest governance body, senior executives, and all other employees. How performance criteria in the remuneration policies relate to the highest governance body's and senior executives' objectives for economic, environmental, and social topics.
	UNGPRF A2.3	How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.3 How are employees and contract workers made aware of the ways in which respect for human rights should inform their decisions and actions?
B.1.3	UNGPRF A2	How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.1 How is day-to-day responsibility for human rights performance organized within the company, and why? A2.2 What kinds of human rights issues are discussed by senior management and by the Board, and why? A2.3 How are employees and contract workers made aware of the ways in which respect for human rights should inform their decisions and actions? A2.4 How does the company make clear in its business relationships the importance it places on respect for human rights? A2.5 What lessons has the company learned during the reporting period about achieving respect for human rights, and what has changed as a result?
B.1.4.a	UNGPRF A1.3	What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.3 How is the public commitment disseminated?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
B.1.4.b	UNGPRF A1.3	What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.3 How is the public commitment disseminated?
	UNGPRF A2.4	How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.4 How does the company make clear in its business relationships the importance it places on respect for human rights?
B.1.5	GRI 410-1	Percentage of security personnel who have received formal training in the organization's human rights policies or specific procedures and their application to security. Whether training requirements also apply to third-party organizations providing security personnel.
	GRI 412-2	Total number of hours in the reporting period devoted to training on human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations. Percentage of employees trained during the reporting period in human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.
	UNGPRF A1.3	What does the company say publicly about its commitment to respect human rights? A1.3 How is the public commitment disseminated?
B.1.6	GRI 414-2	Number of suppliers assessed for social impacts. Number of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts. Significant actual and potential negative social impacts identified in the supply chain. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.
	SASB CN0501-05 (AP)	Percentage of (1) tier 1 suppliers and (2) suppliers beyond tier 1 that have been audited to a labor code of conduct, percentage conducted by a third-party auditor.

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
	SASB CN0501-06 (AP)	Priority non-conformance rate and associated corrective action rate for suppliers' labor code of conduct audits.
	SASB CN0103-21 (AG)	Suppliers' social and environmental responsibility audit conformance: (1) major non-conformance rate and associated corrective action rate and (2) minor non conformance rate and associated corrective action rate.
B.1.7	GRI 103-2	For each material topic: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives
	GRI 414-1	Percentage of new suppliers that were screened using social criteria.
	GRI 414-2	Number of suppliers assessed for social impacts. Number of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts. Significant actual and potential negative social impacts identified in the supply chain. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.
	UNGPRF A2.4	How does the company demonstrate the importance it attaches to the implementation of its human rights commitment? A2.4 How does the company make clear in its business relationships the importance it places on respect for human rights?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
B.1.8	GRI 102-42 (limited to social topics) GRI 102-43 (limited to social topics) GRI 102-44 (limited to social topics) UNGPRF C2 UNGPRF C2.1	The basis for identifying and selecting stakeholders with whom to engage. The organization's approach to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group, and an indication of whether any of the engagement was undertaken specifically as part of the report preparation process. Key topics and concerns that have been raised through stakeholder engagement, including: i. how the organization has responded to those key topics and concerns, including through its reporting; ii. the stakeholder groups that raised each of the key topics and concerns. What is the company's approach to engagement with stakeholders in relation to each salient human rights issue? C2.1 How does the company identify which stakeholders to engage with in relation to each salient issue, and when and how to do so? C2.2 During the reporting period, which stakeholders has the company engaged with regarding each salient issue, and why? C2.3 During the reporting period, how have the views of stakeholders influenced the company's understanding of each salient issue and/or its approach to addressing it? What is the company's approach to engagement with stakeholders in relation to each salient human rights issue? C2.1 How does the company identify which stakeholders to engage with in relation to each salient issue, and when and how to do so?
B.2.1	GRI 412-1 GRI 414-2	Total number and percentage of operations that have been subject to human rights reviews or human rights impact assessments, by country. Number of suppliers assessed for social impacts. Number of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts. Significant actual and potential negative social impacts identified in the supply chain. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
	UNGPRF B2	Determination of salient issues: Describe how the salient human rights issues were determined, including any input from stakeholders.
	UNGPRF C3	How does the company identify any changes in the nature of each salient human rights issue over time? C3.1 During the reporting period, were there any notable trends or patterns in impacts related to a salient issue and, if so, what were they? C3.2 During the reporting period, did any severe impacts occur that were related to a salient issue and, if so, what were they?
B.2.2	GRI 412-1	Total number and percentage of operations that have been subject to human rights reviews or human rights impact assessments, by country.
	GRI 414-2	Number of suppliers assessed for social impacts. Number of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts. Significant actual and potential negative social impacts identified in the supply chain. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which improvements were agreed upon as a result of assessment. Percentage of suppliers identified as having significant actual and potential negative social impacts with which relationships were terminated as a result of assessment, and why.
	UNGPRF B1	Statement of salient issues: State the salient human rights issues associated with the company's activities and business relationships during the reporting period.
	UNGPRF B2	Determination of salient issues: Describe how the salient human rights issues were determined, including any input from stakeholders.
	UNGPRF C3	How does the company identify any changes in the nature of each salient human rights issue over time? C3.1 During the reporting period, were there any notable trends or patterns in impacts related to a salient issue and, if so, what were they? C3.2 During the reporting period, did any severe impacts occur that were related to a salient issue and, if so, what were they?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
B.2.3	GRI 103-2 UNGPRF C4	For each material topic: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives How does the company integrate its findings about each salient human rights issue into its decision-making processes and actions? C4.1 How are those parts of the company whose decisions and actions can affect the management of salient issues, involved in finding and implementing solutions? C4.2 When tensions arise between the prevention or mitigation of impacts related to a salient issue and other business objectives, how are these tensions addressed? C4.3 During the reporting period, what action has the company taken to prevent or mitigate potential impacts related to each salient issue?
B.2.4	GRI 103-3 UNGPRF C5	For each material topic: An explanation of how the organization evaluates the management approach, including: i. the mechanisms for evaluating the effectiveness of the management approach; ii. the results of the evaluation of the management approach; iii. any related adjustments to the management approach. How does the company know if its efforts to address each salient human rights issue are effective in practice? C5.1 What specific examples from the reporting period illustrate whether each salient issue is being managed effectively?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
B.2.5	UNGPRF C2	What is the company's approach to engagement with stakeholders in relation to each salient human rights issue? C2.1 How does the company identify which stakeholders to engage with in relation to each salient issue, and when and how to do so? C2.2 During the reporting period, which stakeholders has the company engaged with regarding each salient issue, and why? C2.3 During the reporting period, how have the views of stakeholders influenced the company's understanding of each salient issue and/or its approach to addressing it?
C.1	GRI 103-2	For each material topic: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives
	UNGPRF C6.1	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue?
	UNGPRF C6.3	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
C.2	GRI 103-2	For each material topic: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives
	UNGPRF C6.1	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue?
	UNGPRF C6.3	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes?
C.3	UNGPRF C6.1	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue?
	UNGPRF C6.2	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns?
	UNGPRF C6.3	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes?

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
C.4	UNGPRF C6.3	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes?
C.5	NGPRF C6.2 UNGPRF C6.3	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns? How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes?
C.6	UNGPRF C6	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue? C6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes? C6.4 During the reporting period, what were the trends and patterns in complaints or concerns and their outcomes regarding each salient issue, and what lessons has the company learned? C6.5 During the reporting period, did the company provide or enable remedy for any actual impacts related to a salient issue and, if so, what are typical or significant examples?
C.7	GRI 103-2 GRI 413-2	For each material topic: An explanation of how the organization manages the topic. A statement of the purpose of the management approach. A description of the following, if the management approach includes that component: i. Policies ii. Commitments iii. Goals and targets iv. Responsibilities v. Resources vi. Grievance mechanisms vii. Specific actions, such as processes, projects, programs and initiatives Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities, including: i. the location of the operations; ii. the significant actual and potential negative impacts of operations.

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
	UNGPRF C6	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.1 Through what means can the company receive complaints or concerns related to each salient issue? C6.2 How does the company know if people feel able and empowered to raise complaints or concerns? C6.3 How does the company process complaints and assess the effectiveness of outcomes? C6.4 During the reporting period, what were the trends and patterns in complaints or concerns and their outcomes regarding each salient issue, and what lessons has the company learned? C6.5 During the reporting period, did the company provide or enable remedy for any actual impacts related to a salient issue and, if so, what are typical or significant examples?
	UNGPRF C6.4	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.4 During the reporting period, what were the trends and patterns in complaints or concerns and their outcomes regarding each salient issue, and what lessons has the company learned?
	UNGPRF C6.5	How does the company enable effective remedy if people are harmed by its actions or decisions in relation to a salient human rights issue? C6.5 During the reporting period, did the company provide or enable remedy for any actual impacts related to a salient issue and, if so, what are typical or significant examples?
D.1.1.a	GRI 202-1	When a significant proportion of employees are compensated based on wages subject to minimum wage rules, report the relevant ratio of the entry level wage by gender at significant locations of operation to the minimum wage. When a significant proportion of other workers (excluding employees) performing the organization's activities are compensated based on wages subject to minimum wage rules, describe the actions taken to determine whether these workers are paid above the minimum wage. Whether a local minimum wage is absent or variable at significant locations of operation, by gender. In circumstances in which different minimums can be used as a reference, report which minimum wage is being used. The definition used for 'significant locations of operation'.
D.1.2	UNGPRF C4.2	How does the company integrate its findings about each salient human rights issue into its decision-making processes and actions? C4.2 When tensions arise between the prevention or mitigation of impacts related to a salient issue and other business objectives, how are these tensions addressed?
D.1.3	GRI 102-9	A description of the organization's supply chain, including its main elements as they relate to the organization's activities, primary brands, products, and services.

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
D.1.4.a	GRI 408-1	Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of: i. child labor; ii. young workers exposed to hazardous work. Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the effective abolition of child labor.
D.1.4.b	GRI 408-1	Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of: i. child labor; ii. young workers exposed to hazardous work. Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of child labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the effective abolition of child labor.
D.1.5.a	GRI 409-1	Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of forced or compulsory labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor.
D.1.5.b	GRI 409-1	Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of forced or compulsory labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor.

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
D.1.5.e	GRI 409-1	Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of forced or compulsory labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor.
D.1.5.f	GRI 409-1	Operations and suppliers considered to have significant risk for incidents of forced or compulsory labor either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor.
D.1.6.a	GRI 407-1	Operations and suppliers in which workers' rights to exercise freedom of association or collective bargaining may be violated or at significant risk either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to support rights to exercise freedom of association and collective bargaining.
D.1.6.b	GRI 407-1	Operations and suppliers in which workers' rights to exercise freedom of association or collective bargaining may be violated or at significant risk either in terms of: i. type of operation (such as manufacturing plant) and supplier; ii. countries or geographic areas with operations and suppliers considered at risk. Measures taken by the organization in the reporting period intended to support rights to exercise freedom of association and collective bargaining.

CHRB indicator	Equivalent indicator in other reporting standard	Reporting standard requirements
D.110.a	GRI 405-2 (limited to gender)	Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category, by significant locations of operation. The definition used for 'significant locations of operation'.
D.110.b	GRI 405-2 (limited to gender)	Ratio of the basic salary and remuneration of women to men for each employee category, by significant locations of operation. The definition used for 'significant locations of operation'.

Annex 3: Glossary用語集

Affected stakeholder – An individual whose human rights have been or may be affected by a company's operations, products or services.

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.

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.” See the box Relevant definitions of child labour on p. 49 for more detail.

Civil Society Organisation (CSOs) – Non-state, not-for-profit, voluntary entities formed by people in the social sphere that are separate from the state and the market. CSOs represent a wide range of interests and ties. They can include community-based organisations as well as non-governmental organisations (NGOs). In the context of the CHRB, CSOs do not include business or for-profit associations.

Disclosure – All information released by a company for the purpose of informing shareholders or other stakeholders.

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. (See UN Guiding Principle 16)

Effectiveness criteria – The UN Guiding Principles set out eight “effectiveness criteria” for non-judicial grievance mechanisms. They should be: legitimate, accessible, predictable, equitable, transparent, rights-compatible, based on dialogue and engagement, and a source of continuous learning. While these criteria mostly relate to the quality of processes, they include an important requirement that outcomes should be in line with internationally-recognised human rights. (See UN Guiding Principle 31).

Fundamental rights at work – are set out in and are often referred to as the ILO core labour standards 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 (See ILO Declaration on the Fundamental Rights and Principles At Work).

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. (See ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29) and Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)).

Free Prior and Informed Consent (FPIC) – FPIC is instrumental to the rights of participation and self-determination of indigenous peoples, and acts as a safeguard for all those rights of indigenous peoples that may be affected by external actors. The United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (UNDRIP) sets out circumstances when FPIC shall be sought and when exceptions are permissible.

Human rights – Basic international standards aimed at securing dignity and equality for all. Every human being is entitled to enjoy them without discrimination. They include the rights contained in the International Bill of Human Rights (see below). They also include the principles concerning fundamental rights at work set out in the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Human rights defender – A term used to describe people who, individually or with others, act to promote or protect human rights.

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: Assessing actual and potential human rights impacts; integrating and acting on the findings; tracking responses; and communicating about how impacts are addressed.

Human rights impacts – A “negative human rights impact” or “human rights abuse” or “human rights harms” occur 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 on-going or be potential human rights impacts in the future, which are also referred to as human right risks (see below). The term “human rights violation” is used when governments are the source or cause of the harm.

Human rights risks – A company’s human rights risks are 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.

Human rights performance – The extent to which a company achieves the objective of effectively preventing and addressing negative human rights impacts with which it may be or has been involved.

Indigenous peoples – Given the diversity of indigenous peoples, an official definition of “indigenous” has not been adopted by any UN-system body. Instead the system has developed a modern understanding of this term based on a number of factors: self-identification as indigenous peoples at the individual level and accepted by the community as their member; historical continuity with pre-colonial and/or pre-settler societies; strong link to territories and surrounding natural resources; distinct social, economic or political systems; distinct language, culture and beliefs; from non-dominant groups of society; resolve to maintain and reproduce their ancestral environments and systems as distinctive peoples and communities. (See the UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples).

International Bill of Human Rights – This term covers the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights.

Key industry risks – The risks commonly regarded as potentially severe and/or likely within the industry and that companies are expected to demonstrate, through a process of human rights due diligence, how they are preventing them or why they are not relevant. Therefore, while these risks are anticipated to be relevant given the company’s industry, they may not necessarily be the individual company’s most salient human rights issues. See also ‘Salient human rights issues’ below.

Legitimate tenure rights holders – Existing tenure rights holders, whether recorded/formal/recognised or not, which can include those of customary and informal tenure, groups under customary tenure systems, those holding subsidiary tenure rights, such as gathering rights (FAO CFS Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests in the Context of National Food Security).

Leverage – The ability of a company to effect change in the wrongful practices of another party that is causing or contributing to an adverse human rights impact.

Livelihoods – Livelihoods allow people to secure the basic necessities of life, such as food, water, shelter and clothing.

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.

Marginalised groups – Refers to individuals belonging to specific groups or populations that require particular attention, including indigenous peoples, women; national or ethnic, religious or linguistic minorities; children; persons with disabilities; and migrant workers and their families. (UN Guiding Principle 12 and see the box Key international human rights instruments protecting the rights of individuals/groups that may require particular attention on p. 20 for more detail.).

Materiality – Materiality refers to what is really important or has great consequences, and the various definitions of materiality take differing views depending on who is asking and for what purpose. For company public reporting, materiality often refers to a threshold used to determine what information a company will disclose in its formal reporting. Definitions of what constitutes that threshold vary considerably.

Mitigation – The mitigation of a negative human rights impact refers to actions taken to reduce the extent of the impact. The mitigation of a human rights risk refers to actions taken to reduce the likelihood that a potential negative impact will occur.

Negative (or adverse) impact on human rights – A negative or adverse human rights impact occurs when an action removes or reduces the ability of an individual to enjoy his or her human rights.

Prevention – The prevention of a negative human rights impact refers to actions taken to ensure the impact does not occur.

Public 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 (UN Guiding Principle 16).

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.

Responsibility to respect human rights – The responsibility of a company to avoid infringing on the human rights of others and to address negative impacts with which it may be involved, as set out in the UN Guiding Principles.

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. See also 'Key Industry Risks'.

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. In the UN Guiding Principles the primary focus is on affected or potentially affected stakeholders, meaning individuals whose human rights have been or may be affected by a company's operations, products or services. Other particularly relevant stakeholders in the context of the UN Guiding Principles are the legitimate representatives of potentially affected stakeholders, including trade unions, as well as civil society organisations and others with experience and expertise related to business impacts on human rights.

Stakeholder engagement/consultation – 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. For the purposes of CHRB, the scope under assessment will vary depending on the sector.

Supply chain – Refers to all supply chain business relationships, tier 1 and beyond, including subcontractors.

UN Guiding Principles on Business and Human Rights – A set of 31 principles that set out the respective roles of states and companies in ensuring that companies respect human rights in their business activities and through their business relationships. The UN Guiding Principles were endorsed by the United Nations Human Rights Council in 2011.

Value chain – A company's value chain encompasses the activities that convert input into output by adding value. It includes entities with which it 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.

Water stewardship – Water stewardship is the use of water in ways that are socially equitable, environmentally sustainable, and economically beneficial. It can be adopted by businesses, through corporate water stewardship, as well as by growers, communities, and others. Ultimately, stewardship is a tool to address these critical water challenges and drive sustainable water management.

Workers – An individual performing work for a company, regardless of the existence or nature of any contractual relationship with that company.

**CHILDREN'S
INVESTMENT FUND
FOUNDATION**

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



 Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



IKEA Foundation




MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK
DANIDA | INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION



 **PORTICUS**

the David &
Lucile **Packard**
FOUNDATION

**WALTON FAMILY
FOUNDATION**


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/.

World Benchmarking Alliance

Rhijnspoorplein 10-38, 1018 TX Amsterdam The Netherlands
www.worldbenchmarkingalliance.org