



# Corporate Human Rights Benchmark 2022

## Insights Report (仮訳)

2022年11月

注:本資料はWBAの” Corporate Human Rights Benchmark 2022 Insights Report”のCRT  
日本委員会による仮訳であり、原本は英語版です。また、著作権はWBAとCRT日本委員会  
にあります。

# 目次

概要 .....	3
序文 .....	5
はじめに .....	6
より良い世界のためのベンチマーキング .....	6
メソドロジーの概要 .....	7
主な調査結果 .....	8
重要な発見 1: 企業の人権尊重は勢いを増しています — 規制によって事態を加速し、不作為のギャップを埋めるための舞台が整ってきました .....	8
重要な発見 2: 権デューデリジェンスをより効果的に行う為には、人権に関する責任を取締役会や上級管理職レベルにまで高める事が重要とされます。 .....	9
重要な発見 3: 企業は、ステークホルダー参画へのコミットメントを意味のあるアクションに移す必要があります。 .....	11
重要な発見 4: 企業はサプライチェーンにおける人権問題に関与しないアプローチをとっています。 .....	12
重要な発見 5: 気候危機に直面し、効果的な人権アプローチを持つ企業は、「公正な移行」を計画する体制がより整っています。 .....	13
セクター別インサイト .....	15
食品・農業セクターの調査結果 .....	15
自動車セクターの調査結果 .....	19
ICTセクターの調査結果 .....	22
深刻な申立て .....	26
アクションの要請 .....	29
謝辞 .....	31



# 概要

Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) では、2022年に食品・農業(57社)、ICT製造業(43社)、自動車製造業(29社)の3つのセクターを評価しました。

改訂されたCHRB手法では、企業の実際のパフォーマンスに更に注意を払い、企業運営の様々な段階で実施されるステークホルダー参画の種類に総合的に焦点を合わせています。また、ビジネスモデル、戦略、リスク、リクルート費用などの項目が新たに追加されました。

この評価の結果、5つの重要な発見(Key Findings)がありました。

## 重要な発見 1: 企業の人権尊重は勢いを増しています – 規制によって事態を加速し、不作為のギャップを埋めるための舞台が整ってきました

2017年にCHRBの最初の評価が発表されて以来、私たちは企業の明確な進歩を目の当たりにしてきました。ここ数年、主要な人権指標で0点を取る企業の割合は減少しています。要求事項のハードルを上げる評価方法の変更にもかかわらず、食品・農業企業の66%、ICT関連企業の65%、自動車企業の57%が、ベンチマークに含まれて以来、これらの指標でスコアを向上させました。企業の人権尊重をめぐる機運は明らかに高まっています。規制措置は、影響を受けるすべてのステークホルダーの人権尊重に向けて企業がより迅速に行動するための、切望される最後の一押しとなる可能性があります。

## 重要な発見 2: 人権デューデリジェンスをより効果的に行う為には、人権に関する責任を取締役会や上級管理職レベルにまで高める事が重要と思われれます。

3つのセクターにおいて、人権デューデリジェンス(人権DD)のスコアを向上させた企業は、デューデリジェンス・プロセスの最初のステップで取締役会や上級管理職の関与するプロセスを有していますが、人権に関連するアクションの追跡とコミュニケーションについて対応したプロセスを有していません。しかし、評価対象となった全企業の約半数は、まだプロセスの最初のステップの要件を満たしておらず、スコアをゼロから改善した企業の大半は、段階的な進歩にとどまっています。私たちの評価では、人権に関する取締役会の責任、及び日々の人権対応機能に関する責任とリソースの割り当て、に関する企業のスコアと、人権DDの総合スコアの間に関係があることが示されています。人権DDで最も改善した企業のうち、大多数(75%)は、取締役会レベルで人権問題について議論し、対処するプロセスを確立しています。逆に、人権DDのスコアがゼロだった企業のほとんど(70%)は、そのようなプロセスを導入していません。

## 重要な発見 3: 企業は、ステークホルダー参画へのコミットメントを意味のあるアクションに移す必要があります。

2020年には、評価対象企業の66%が人権に関するステークホルダーとのエンゲージメントにコミットしました。今年、これがどのように実践されているかを見てみると、71%の企業が、影響を受ける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で0点を取っています。人権DDについて、ほぼ4分の1の企業のみが、自社の人権リスクと影響を特定する際に、影響を受けるステークホルダーとどのようにエンゲージしているかを説明しています。苦情処理メカニズムに関しては、91%の企業が、労働者や影響を受けるコミュニティなどの潜在的または実際の利用者と、そのメカニズムの設計、実施、パフォーマンス、改善についてエンゲージしていることを明示していません。



## 重要な発見 4: 企業はサプライチェーンにおける人権問題に関与しないアプローチをとっています。

多くの企業がサプライヤーに期待を寄せていますが、大半の企業がサプライヤーを支援し、進捗を監視するなどのフォローアップを怠っています。児童労働や強制労働、土地の権利、女性の権利、生活賃金など、評価した3つのセクターの主要な人権リスクに関しては、平均して33%の企業がサプライヤーの行動規範や契約にそのような課題を含めていますが、そのテーマについてサプライヤーと協働しているのは11%に過ぎません。また、サプライチェーンにおいてこれらの負の影響を受ける人がどれだけいるかを評価し、進捗を開示しているのはさらに少数(2%)です。

## 重要な発見 5: 気候危機に直面し、効果的な人権アプローチを持つ企業は、「公正な移行」を計画する体制がより整っています。

気候変動と人権のパフォーマンスには、相関関係がないことがわかりました。低炭素移行計画や排出量削減目標など、気候変動に対応するための行動を取っていることを示す企業のほとんどは、人権をどのように管理しているかについての情報をほとんど(あったとしても)開示しておらず、その逆もまた然りです。しかし、企業の人権スコアと2021 Just Transition Assessmentのパフォーマンスには明確な正の相関関係があることがわかりました。自動車セクターの最高得点10社のうち8社は、「公正な移行」の指標でも最高得点の10社に含まれています。逆に、CHRBの下位10社のうち8社は、「公正な移行」に関するスコアが最も低い企業でもあります。

## アクションの要請

- 企業
  - コミットメントを行動に移すための取締役会のアカウンタビリティ(説明責任)に焦点をあてる
  - ステークホルダー参画を実施・行動の全段階へ統合する
  - サプライチェーンでの実施を支援・監視するプロセスの確立する
- 投資家
  - 既存の流れに乗る
  - 株主の権利擁護の主流化
  - 投資先企業との1対1の対話推進
  - CHRBのリソースを利用する
- 各国政府
  - 人権DDの義務化を加速する
  - より高い国際基準へのハーモナイズ
- 市民社会およびその他のステークホルダー
  - CHRBのデータを使って、厳しい法律を主張し、企業の行動に影響を与え、市民の意識を高め、人権侵害から人々を守り、企業の責任を追及する。



# 序文

2021年のCOVID-19と人権に関する調査では、COVID-19の大流行に伴う人権リスクと影響の拡大に対して、企業がどのような影響を受け、どのような対応をしたかを評価しました。その結果、ほとんどの企業がこの危機に対して有意義な対応を示すことができなかったことがわかりました。

COVID-19は、私たちの社会経済システムの欠点を露わにしました。世界的な健康危機は、持続可能な開発目標(SDGs)が思い描く「誰一人取り残さない」ことの重要性を痛感させ、制度的な欠点に対処する機会となったのです。しかし、世界で最も裕福な10人の富は倍増し、1億2千万人がパンデミックの間に極貧状態に追い込まれました。不平等と不公正は意図しない結果ではなく、むしろ現在のシステムに組み込まれていることが明らかになりました。この健康危機から完全に回復し、「より良いものを作り直す」前に、私たちは経済危機、インフレの急騰、ロシア・ウクライナ戦争に直面しました。不確実性と不安定性は、私たちの事業環境に内在するものとなりました。このような世界的な状況の中で、不平等や不公正と戦い、人権を守るための私たちの努力は、これまで以上に強力なものでなければならないのです。

ビジネス企業は世界的に最も信頼されている機関であり、人々はビジネス企業が社会でリーダー的な役割を果たすことを期待しています。国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)は、政府、ビジネス、人々の間のバランスを再調整するための最も包括的なフレームワークであり続けています。UNGPs 10+ Roadmapは、UNGPsを実施する次の10年間で、目標を高め、実施のペースを上げ、一貫性を高め、より大きなインパクトを生み出すことが重要であることを強調しました。

CHRBを発行して今年で5年目になります。この5年間で、企業が人権DDプロセスや苦情処理メカニズムの確立に向けて最初の一步を踏み出すのを目の当たりにしてきました。自主的な措置、アドボカシー活動、投資家の圧力によって、ここまでの成果を上げることができましたが、基本的なこと以上に達成すべきことはまだまだたくさんあります。実施のペースを加速するためには、自主的な措置と義務的な措置を賢く組み合わせることが必要です。特に人権DDのような重要な分野では、自主的な措置の結果、進展が遅れている場合、強制的な法律が必要となります。EUの企業サステナビリティ・デューデリジェンス(CSDD)指令のような立法措置は、すべての企業にとって公平な競争の場を作るために極めて重要です。

本レポートは、食品・農業、ICT、自動車セクターのCHRB評価から得られた2022年の知見を紹介するものです。2023年は、アパレルと採掘セクターの評価を目指します。

UNGPs 10+ ロードマップの目標引き上げの呼びかけに沿い、今年、CHRB の手法を更新しました。広範なステークホルダーとの協議の結果、新しい方法論は、企業の方針とコミットメントの実施に関するパフォーマンスを評価することに重点を置いています。より厳しい基準と高いハードルにもかかわらず、企業の平均スコアが前回の評価に比べて上昇したことは喜ばしいことです。

アセスメント前、アセスメント中、アセスメント後の企業との対話は、私たちの戦略の中で非常に重要な位置を占めています。今年は、対象企業127社のうち65%が評価に応じて、私たちと対話してくれました。長年にわたる評価の繰り返しと、CHRBを投資先とのエンゲージメントに活用している投資家コミュニティからの強いサポートが、企業の高いエンゲージメント率を後押ししています。エンゲージメントが重要なのは、企業が手法をよりよく理解し、情報開示を改善し、最終的にはビジネス慣行における人権への配慮を強化することを可能にするからです。

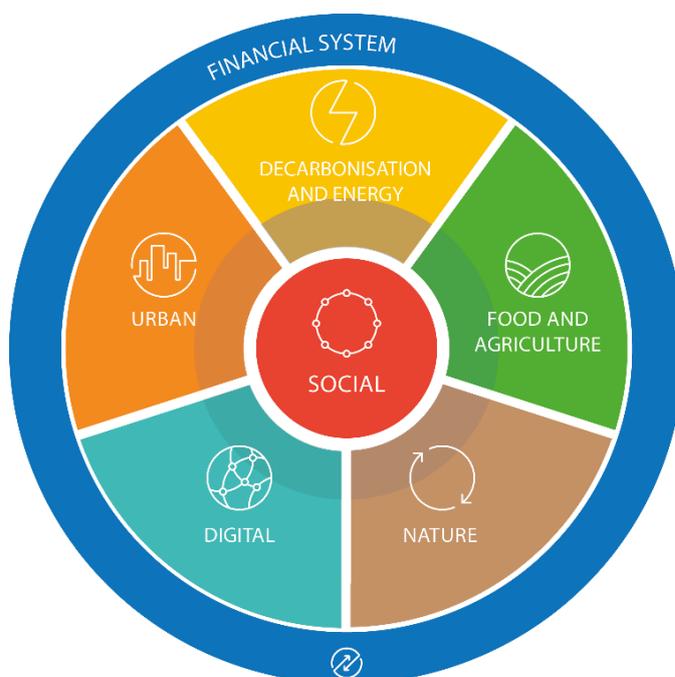


# はじめに

## より良い 世界のためのベンチマーク

ワールドベンチマークアライアンス(WBA)は、世界で最も影響力のある企業2,000社に対し、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けた説明責任を課すために、無料で一般公開されるベンチマークを開発する非営利組織です。WBAのベンチマークは、私たちの社会、地球、経済をより持続可能で強靱な軌道に乗せるために必要な7つの変革(トランスフォーメーション)に根ざしています。

図1: WBAの7つのシステム・トランスフォーメーション



SDGsのアジェンダは、「すべての人の人権を実現する」ことを目指しています。人権はSDGsと切っても切れない関係にあり、SDGsのターゲットの90%以上が国際・地域の人権に関する文書や労働基準と直接結びついています。このことは、SDGsのアジェンダの中心的な前提である「誰一人取り残さない」ということに反映されています。このことを認識した上で、WBAの7つの変革モデルは、社会的変革(Social Transformation)をその中心に据え、この変革の基礎として、またすべてのシステム変革の必要条件として、人権の尊重を掲げているのです。

WBAは、企業の人権尊重にまつわる市場の失敗と、それがSDGsの達成をいかに損なうかを認識しています。この市場の失敗に対処するため、WBAは、人権ベンチマークが前向きな競争を生み出し、企業が説明責任を果たし、政策介入のための証拠を提供することができると思っています。そのため、WBAは2,000社すべての企業について、中核的な社会指標(Core Social Indicators)を通じて人権に関する評価を行い、さらに、企業の人権ベンチマーク(CHRB)を通じて、人権への影響という点でリスクが高いと判断されたセクターをより深く掘り下げています。CHRBは、企業が人権に関するアプローチを体系化するために導入している方針、プロセス、慣行、および深刻な申し立てへの対応方法を調査しています。

## 方法論 まとめ

CHRBの手法は5つの評価テーマで構成されており、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人権を尊重しようとする方法の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。評価テーマは、ガバナンスと政策へのコミットメント、人権尊重の定着と人権デューデリジェンスの実施、苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、各業界における人権への影響を防止するための具体的実践、人権への深刻な悪影響の申し立てに対する企業の対応です。これらの指標は、UNGPをはじめとする国際人権基準に基づくもので、一部の指標にはセクター固有の要件が追加的に適用されています。

CHRBの方法論と指標の詳細については、[WBAのウェブサイト](#)をご覧ください。

図 2: CHRB の評価テーマとその重み付け



CHRBは、2022年に食品・農業(57社)、ICT関連製造業(43社)、自動車製造業(29社)の3つのセクターを対象として評価しています。継続的改善の精神に基づき、CHRBは常に、学習やステークホルダーの意見、また人権や責任ある企業行動に関する国際基準や、業界特有の基準の進化に基づき、そのアプローチが最新かつ適切なものであり続けるよう努力しています。CHRBは、2021年に改訂された方法論を発表しました。この方法論は、文献レビュー、地域やマルチステークホルダー協議を通じて求められたフィードバック、及び公開アンケートを含む2段階の協議プロセスの結果です。

改訂された手法では、企業の実際のパフォーマンスがより重視され、企業運営の様々な段階で実施されるステークホルダー参画の種類に統合的に焦点が当てられています。また、ビジネスモデル、戦略、リスク、リクルート費用などの項目が新たに追加されました。

今回の変更により、これらの新しい基準が強化され、ハードルが上がるだけでなく、企業が影響を与える個人やコミュニティの人権を尊重するという責任を果たすためのロードマップが提供されることを期待しています。

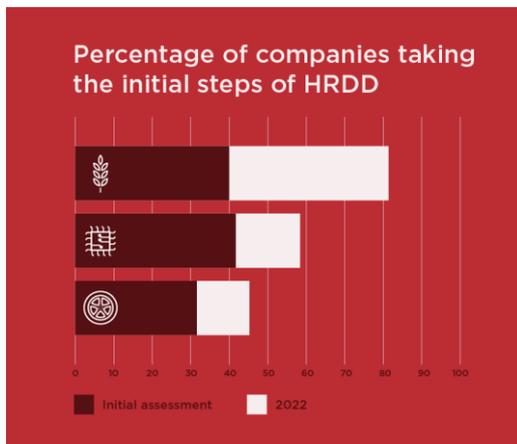
# 重要な発見

CHRBは過去5回にわたって実施され、[最近の方法論の見直し](#)により、今年の重要な発見は、企業の人権に関する5年間の動向について独自の洞察を与えるものと思います。また、この調査結果は、これまで知られていなかった企業のプロセスやその実施に関する側面を初めて明らかにするものです。

これは、新しい指標と要求条件を取り入れたことで、企業のパフォーマンスに焦点を当てることができるようになったおかげです。

## 重要な発見 1：企業の人権尊重は勢いを増しています - 規制によって事態を加速し、不作為のギャップを埋めるための舞台が整ってきました。

図3: 人権DDに取り組んでいる企業の割合



2011年、UNGPは、人権を尊重する企業の責任を定めました。それ以来、市民社会組織、人権擁護者、労働者、金融機関、学者、ビジネスプラットフォーム、多国籍組織、そしてもちろん多くの企業自身など、あらゆるステークホルダーグループの組織や個人が、この責任が企業の業務に明記されるように精力的に活動しています。それから11年、CHRBは5回にわたり評価されましたが、私たちのデータは、その勢いが増していることを示しています。

2017年にCHRBの最初の評価が発表されて以来、私たちは企業の明確な進歩を目の当たりにしてきました。ここ数年、人権へのコミットメント(A.1.1)、人権DDプロセスの最初のステップ(B.2.1~B.2.3)、労働者や外部の個人に対する苦情処理メカニズムの確立(C.1、C.2)などの主要人権指標で0点を取る企業の割合が減少しているのです。つまり、企業はより多くの人権に関する行動を起こしているのです。

食品・農業関連企業は今年で5回目、ICT関連企業は3回目、自動車関連企業は2回目の評価となりました。方法論の変更により要求事項のハードルが上がったものの、ベンチマークに参加して以来、食品・農業関連企業の66%、ICT関連企業の65%、自動車関連企業の57%が主要な人権指標のスコアを向上させました。CorningやGeneral Motorsなどの企業が人権への取り組みを強化した結果、順位を上げ、特にデューデリジェンスに関するスコアを大幅に伸ばしたことが確認されています。

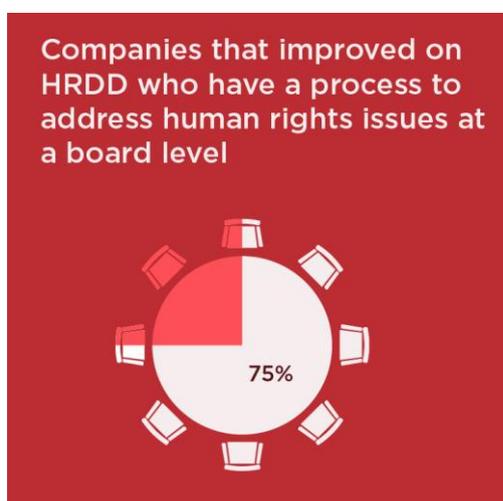
一方で、企業の平均的なスコアの向上は低く、ベンチマークでは82%の企業が依然として最低の3つのスコアバンド(30%以下)にとどまっているという事実がそれを物語っています。UNGPが承認されてからの10年間、人権尊重のためのこれらの重要な側面において、企業の改善ペースはあまりにも遅く、企業内に人権を根付かせることが依然として大きな課題であることは明らかです。

しかし、2017年と2022年のCHRB評価の間に、ほとんどの企業がスコアを向上させていることから、企業の人権尊重に対する機運が明らかに高まっていることがわかります。

規制措置は、企業が影響を受けるすべてのステークホルダーの人権尊重に向けてより迅速に行動するために、切望される最後の一押しを提供することができます。EUの企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令(CS3D)や企業サステナビリティ・レポート指令(CSRD)、さらには日本政府が最近発表した人権DDに関する法整備の約束などの規制イニシアチブを通じて、政府は基準を引き上げ、公平な競争の場を作り、企業の人権尊重を効果的に義務付ける機会を得ています。

## 重要な発見 2 : 人権デューデリジェンスをより効果的に行う為には、人権に関する責任を取締役会や上級管理職レベルにまで高める事が重要と思われま

図4:人権DDと取締役会の責任の相関関係



人権デューデリジェンス(人権DD)とは、企業が人権を尊重する責任を実践に移すためのプロセスです。人権DDによって、企業は有害な影響を特定、予防、緩和し、それらにどのように対処したかを説明することができるようになります。人権DDは社会的責任のある企業行動の礎であるにもかかわらず、WBAはその実施に大きな隔たりがあることを発見し続けています。2022年、評価対象となった127社のうち46社が人権DDでゼロ点を獲得しました。これは2020年と比較して10%の削減ですが、進捗はもっと早くできる可能性があり、そのために投資家と立法措置が引き続き必要とされています。

3つのセクターにおいて、人権DDのスコアを向上させた企業は、デューデリジェンスの最初のステップ、すなわち人権に関するリスクと影響の特定、評価、統合、行動(B.2.1-B.2.3)を行っていますが、これらの行動の追跡と伝達(B.2.4-B.2.5)は行っていません。しかし、全評価対象企業の約半数(49%)が依然としてプロセスの初期ステップの要件を満たしておらず、ゼロからスコアを改善した企業の大半は、15点満点中平均1.7点という段階的な進歩にとどまっています。

## 人権擁護に関する投資家連盟(Investor Alliance for Human Rights)の声明

2021年5月、5.8兆米ドルの運用資産に相当する世界の投資家208社が、2020年CHRBのHRDD指標で0点を取った食品・農業、ICT、自動車製造業の58社に対して、早急に改善するよう求める書簡を送付しました。この58社のうち、今年HRDDで改善したのはわずか12社で、46社は依然として関連指標で点数が取れていません。

図5:人権DD指標ごとのスコアの内訳



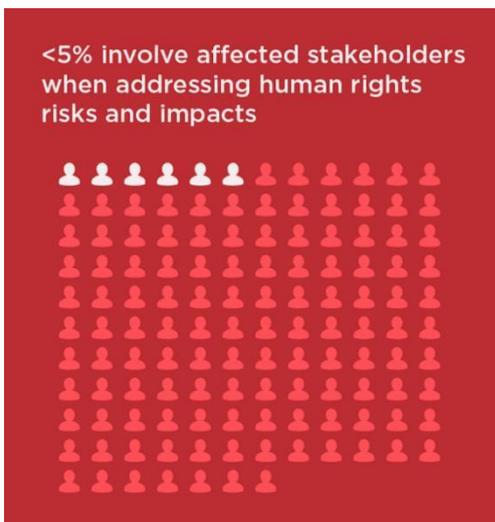
私たちの評価では、人権に関する取締役会の責任(A.2.2)および日常的な人権機能に対する責任とリソース(B.1.1)に関する企業のスコアと、人権DD全体のスコアに強い正の相関関係があることが示されています。人権DDで最も改善された企業のうち、大多数(75%)は、取締役会レベルで人権問題について議論し、対処するプロセスを備えています。逆に、人権DDが0点の企業(70%)のほとんどは、そのようなプロセスを設けていません。

これは、人権を企業の最高レベルにおける戦略的関心事とすることが、人々への悪影響を防止し、対処するために必要であることを明確に示しています。遅れをとっている企業にとっては、これらの責任を取締役会や上級管理職レベルにまで引き上げることで、人権DDのより効果的な実施を促進し、企業と取締役会の行動の間に好循環を生み出すことができるかもしれません。

さらに、企業は機関投資家、市民社会、政府から、人権DDに関するパフォーマンスを改善するよう、ますます圧力をかけられています。しかし、企業の行動のペースや規模は圧倒的なものではありません。企業の人権尊重を向上させるための市場ベースや非法律的(規制によらない)アプローチの限界は明らかです。したがって、強制的な人権DDの法制化が進んでいることは、心強いことです。説明責任のギャップを埋め、その水準を高め、影響を受けるすべてのステークホルダーの権利を企業が尊重するようにするには、立法、市場ベース、非法規の措置を賢く組み合わせることが必要です。

### 重要な発見 3: 企業は、ステークホルダー参画へのコミットメントを意味のあるアクションに移す必要があります。

図 6: 人権DDにおけるステークホルダーの関与



(企業は、)コミュニティ、社会的弱者や疎外された人々、人権擁護者、労働組合、草の根団体などのステークホルダーとのエンゲージメントを継続的に持ち、企業の人権に関する取り組みに反映させる必要があります。例えば、労働者とエンゲージすることで、企業は、長時間労働など人権に悪影響を与える要因をよりよく理解し、その問題に効果的に対処することができます。また、企業が負の影響に対処するための行動をステークホルダーのニーズや経験に合わせて行うためには、ステークホルダーとの有意義なエンゲージメントが不可欠です。

最新のCHRB手法では、企業に対して、いくつかの指標に渡って、ステークホルダーとのエンゲージメントをよりよく統合することを求めています。ステークホルダー・エンゲージメントへのコミットメントに関する指標は、企業運営の様々な段階で実施されるエンゲージメントの種類に統合的に焦点を当てた指標に置き換えられました。

2020年のCHRBでは、評価対象となった企業の66%が影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントにコミットしました。今年の評価結果は、企業がこのコミットメントをまだ行動に移していないことを示しています。例えば、71%の企業が、影響を受ける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についてゼロ点と評価されました(B.1.8)。

人権DDに関しては、ほぼ4分の1の企業(23%)が、人権に関するリスクと影響を特定する際に、影響を受けるステークホルダーとどのようにエンゲージしているかを説明しています(B.2.1)。しかし、大半の企業は、デューデリジェンス・プロセスのその後のステップにステークホルダーを参加させておらず、負のリスクと影響の評価、顕著な人権問題に対応するためのアクションに関する決定、長期にわたるアクションの有効性の評価、負の影響のコミュニケーションにおいて、影響を受けるステークホルダーとどのようにエンゲージしているかを説明しているのは5%未満です(B.2.2~B.2.5)。人権DDの一環として、影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメントに関して積極的に目立ったのは、UnileverとThe Hershey Coの2社だけでした。

苦情処理メカニズムに関しては、91%の企業が、労働者や影響を受けるコミュニティなど潜在的または実際の利用者と、メカニズムの設計、実施、パフォーマンス、改善についてエンゲージしているかどうかを開示していません(C.3)。Appleは、苦情処理メカニズムに関するステークホルダー・エンゲージメントで積極的に際立っていた。

OECDの責任ある企業行動のためのデューデリジェンス・ガイダンスでは、企業が継続的なデューデリジェンスの一環として有意義なステークホルダー・エンゲージメントを行う必要性を概説していますが、これを具体的に国内法にどう反映させるかについては、[現在も議論](#)が行われています。ステークホルダー・エンゲージメントと苦情処理メカニズムに関するCHRBのデータセットは、デューデリジェンスのこれらの要素と、適切な措置を義務付ける必要性、に関する規制上のギャップについて、EU CS3Dでの現在の交渉に役立てられています。私たちの調査結果によると、ステークホルダーとのエンゲージメントは、ほとんどの企業の人権に関するアプローチにまだ反映されていません。したがって、今後予定されている規制とその後の国内法には、企業的意思決定とアクションが最も影響を受ける人々の声によって導かれるようにするため、強力なステークホルダー・エンゲージメントの要件が含まれる必要があります。

## 重要な発見 4：企業はサプライチェーンにおける人権問題に関与しないアプローチをとっています。

図7: サプライチェーンにおける企業の人権への取り組み

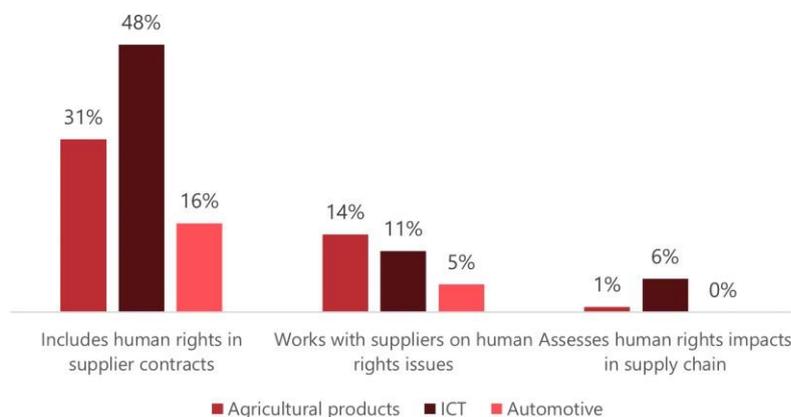


企業は、自社内だけでなく、サプライチェーン全体において人権を尊重する責任があります。

ここでは、効果的な人権DDプロセスと取引関係における要件が鍵となる。しかし、グローバルサプライチェーンの複雑で不透明な性質を考えると、人権への影響の管理を確実にするために「トリクルダウン」効果を期待することは非現実的であり、過度に楽観的であると言えます。このことを踏まえ、CHRBの最新の評価手法では、企業が行動規範や契約書を通じてサプライヤーに課す期待だけでなく、企業がサプライヤーと協力して主要セクターの有害リスクと影響を特定し、進捗を監視・開示する方法を検証しています。

私たちの調査結果によると、多くの企業がサプライヤーに期待を寄せている一方で、大半の企業がサプライヤーを支援し、進捗を監視することによってフォローアップすることに失敗しています。児童労働や強制労働、土地の権利、女性の権利、生活賃金など、主要な人権リスクに関しては、評価した3つのセクターの平均33%の企業がサプライヤー行動規範や契約書にそうした課題を盛り込んでいます。しかし、これらのテーマについてサプライヤーと協働しているのは11%に過ぎず、サプライチェーンにおいてこれらの問題の影響を受ける人がどれだけいるかを評価し、進捗状況を開示しているのはさらに少ない2%にとどまっています。これはセクターによって異なります。(図8参照)。

図 8: サプライチェーンに関する要求事項を満たしている企業の割合



例えば、強制労働の問題では、食品・農業関連企業の63%が労働者の移動の自由に対する制限を禁止するサプライヤー要件を含む一方で、この問題に対処するためにサプライヤーと協働するのはわずか9%、その進捗を報告するのはわずか2%であると評価されています(D.1.5f)。

同様に、ほぼすべてのICT関連企業がリクルート費用の問題を有している(93%)ものの、サプライヤーへの支援や協力は33%、この問題の進捗を監視・報告しているのは9%にとどまっています(D.4.5b)。

CHRBは、今年、人権への深刻な悪影響の申し立ての半数以上が企業のサプライチェーンで発生したことを明らかにしており、この人権リスクと影響に対する企業のほとんど無関心なアプローチは特に懸念されません。この発見は、サプライチェーンにおける人権リスクに関して企業が何もしないことで、やがて企業が人権侵害に関与する(負の影響に加担(Contribute)し、または関連付け(Link)られる)ことになりかねないことを示唆しています。CHRBは、企業が予防的なアプローチをとり、悪影響になる前に人権リスクを追跡し、緩和するためにサプライヤーと協働することを奨励します。

## 重要な発見 5 : 気候危機に直面し、効果的な人権アプローチを持つ企業は、「公正な移行」を計画する体制がより整っています。

図9:人権と「公正な移行」



現代における最も深刻なシステミックリスクの一つである気候変動に対処するためのビジネス・アクションの必要性は、議論の余地がありません。企業の行動と不作為の両方が、人々に深刻な影響を与える可能性があります。気候変動を止めるための不十分な行動は、世界中の何百万人もの人々の健康、安全、生活に影響を与えます。一方、「公正な移行」戦略なしに低炭素経済に向けた効果的な行動をとると、何百万人もの労働者とコミュニティが立ち往生するリスクがあります。

このような影響を適切に特定し、対処するためには、人権のレンズが基本となります。しかし、私達の調査によれば、多くの企業において、気候変動と人権問題の間に持続的かつ重大な断絶があることが明らかになっています。

2020年、WBAは、[気候・エネルギーベンチマーク](#)とCHRBにおける自動車関連企業のスコアを比較し、各ベンチマークにおける企業の相対的なパフォーマンスには相関がないことを明らかにしました。今年、私たちは分析にさらなるレイヤーを加えました。WBAの[2021年「公正な移行」評価\(Just Transition Assessment\)](#)です。これは、誰一人取り残さない方法で二酸化炭素の排出をなくすという普遍的な課題に対して、企業がどのように対処しているかを調べるものです。

今回もまた、気候変動と人権のパフォーマンスには相関関係がないことがわかりました。低炭素化計画や排出量削減目標など、気候変動への対応を示している企業の多くは、人権管理の方法についてほとんど情報を開示しておらず、その逆もまた然りです。

しかし、企業の人権スコアと2021年「公正な移行」アセスメントにおけるパフォーマンスとの間には、明確な正の相関関係(0.8)が見られました。CHRBで最もスコアの高い自動車セクターの10社のうち8社(Mercedes-Benz Group, General Motors, Volkswagenなど)は、私たちの「公正な移行」指標でもスコアの高い10社に含まれていました。逆に、CHRBで最もスコアの低い10社のうち8社は、「公正な移行」でも最もスコアの低い企業でした。

### **WBA「公正な移行」指標**

1. 社会対話とステークホルダー参画
2. 「公正な移行」のための計画
3. グリーンでディーセントな雇用の創出
4. 人材の確保と再教育・スキルアップ
5. 社会的保護と社会的影響管理
6. 公正な移行を支援する政策と規制のためのアドボカシー

結局のところ、「公正な移行」計画とアクションは、気候危機に直面している企業が人権を尊重する責任を実行に移す具体的な方法なのです。私たちの調査によると、UNGPに沿った人権方針とプロセスを持つ企業は、気候変動対策に伴う人権リスクと影響を特定、評価、対処する能力も高いことが示されています。2021年、COVID-19の大流行に対する企業の対応に関する私達の調査でも、同様の傾向を確認しました。このような前例のない環境、経済、社会の危機の時代に、人権DDプロセスは、より備えのある企業、そしてより回復力のある労働者とコミュニティを実現するのです。



# セクター別 インサイト

## 食品・農業セクター 所見

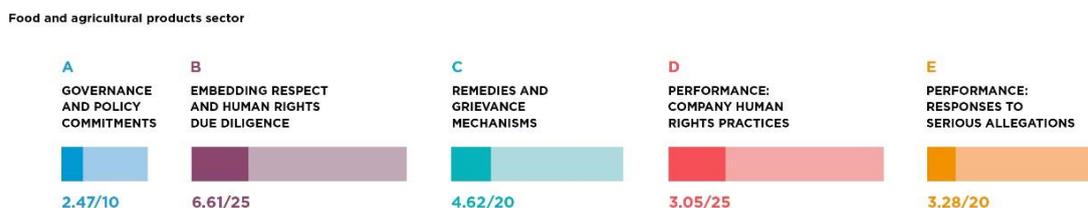
農業従事者は、女性や移民など社会的弱者であることが多く、強制労働や奴隷労働はよく問題にされる課題です。また、土地や水、天然資源が無断で使用・取得されることが多く、それに依存して生活しているコミュニティに悪影響を与えないための措置も十分にとられていません。食品・農業セクターは世界の労働人口の約3分の1を雇用しており、より持続可能で社会的包摂性の高い世界を目指す上で重要な役割を果たすことができます。

2022年、世界最大の食品・農業企業57社がCHRB手法に照らして評価されました。上位3社は50～60% (Unilever)、40～50% (Wilmar International、PepsiCo) のスコアバンドに位置しています。しかし、最も多いのは10-20%のスコアバンドに属する企業(17社)です。

3つのセクターの中で、食品・農業セクターは、今年のベンチマークで最も高いパフォーマンスを示しています。最高得点(50.3%)、平均得点(20.0%)ともに最も高い。また、すべての評価テーマで平均スコアが最も高く、上位10社のうち6社がこのセクターに含まれます。これは、(地元生産者を支援する運動や、健康的で倫理的な食品の選択に関する消費者の意識の高まりにより)監視の目が厳しくなった結果であると考えられ、この分野における企業の説明責任の推進(ベンチマークはその重要な一環)が機能していることを示すものです。

比較的良好なパフォーマンスであるにもかかわらず、このセクターの企業の半数以上は依然として総合得点が20%未満であり、評価テーマごとの平均得点も低いままで(図10参照)。特に今回は、CHRBにおける企業の評価が5回目であるため、このような結果となりました。さらに、60項目の指標のうち30項目については、要件を完全に満たしている企業はありません。これは、食品・農業関連企業が脆弱な労働者やコミュニティの権利を尊重するためには、まだ道半ばであることを意味しています。

図 10:食品・農業関連企業の評価テーマ別スコア



- A.1 人権尊重のためのコミットメント。このテーマでは、5社(9%)がすべての指標で0点を記録しました。
- A.2 人権に関する取締役会レベルの説明責任。18社(32%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。
- B.1 企業のマネジメントシステムにおける人権尊重の定着。このテーマでは、4社(7%)がすべての指標で0点を記録しました。
- B.2 人権デューデリジェンス。13社(23%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。
- C 救済・苦情処理メカニズム。このテーマでは、2社(4%)がすべての指標で0点を記録しました。
- D パフォーマンス:人権に関する主要なリスクと好影響要因への対応。5社(9%)がこのテーマのすべての指標で0点を記録しました。
- E パフォーマンス:深刻な申し立てへの対応。このテーマでは、2社(4%)がすべての指標で0点を記録しました。

## WBAとのエンゲージメント

ベンチマーク・プロセスに参加することで、企業は、例えば、有意義なステークホルダーとのエンゲージメントとは何か、効果的なデューデリジェンスや苦情処理プロセスを構築するためのステップとは何か、深刻な申し立てにうまく対処する方法などを知ることができます。WBAとのエンゲージメントは、スコア向上につながる唯一の要因ではありませんが、その関連性の強さは議論の余地がありません。今年、食品・農業セクターのWBAとのエンゲージメント率は73%でした。下位10社のうち9社はエンゲージメントを行っていませんでしたが、上位30社はすべてエンゲージメントを行いました。

### テーマA

食品・農業関連企業は、人権を尊重するための一般的なコミットメントでは高いスコアを上げています。しかし、そのセクターに特に関係の深い権利を尊重するためのコミットメントでは、あまり良い成績をあげていません。84%の企業が世界人権宣言または国際人権章典(A.1.1)の権利を尊重することを公約し、56%が人権に関するUNGP/OSCEガイドラインにコミットしています(2020年の40%から上昇)。一方で、土地や天然資源の所有と利用、先住民の権利の尊重(A.1.3)を約束している企業は37%にとどまり、サプライヤーにこれらの権利の尊重を強く期待している企業は15%未満にとどまっています。

### テーマB

今年、食品・農業関連企業の77%が人権DD(B.2)でポイントを獲得したのに対し、ICTセクターは60%、自動車セクターは45%でした。このセクターは、ほとんどのデューデリジェンス指標で一社以上が2点満点を獲得した唯一のセクターです(B.2.1でTesco、B.2.3でUnilever、B.2.4でHeineken、B.2.5でWilmar International)。これは、このセクターの41%の企業が、デューデリジェンスのパフォーマンスと強く相関する要件である、企業内の人権問題に関する実施と意思決定に責任を持つ上級管理職の役割(B.1.1)を開示していることと強く相関しており、ICTと自動車セクターではそれぞれ23%、24%であることと対照的と思われます。

### テーマC

このテーマでは、食品・農業関連企業の95%が労働者(C.1)、72%が外部の個人およびコミュニティ(C.2)が利用できる苦情処理システムを備えています。また、評価対象となった57社のうち48社(84%)が、苦情に対する報復を禁止しています(C.5)。これは、人々が身体的、心理的、経済的、法的な報復を恐れることなく、安心して人権問題を提起するために重要なことです。しかし、これらの企業のほとんどは、システム的设计段階へのユーザーの参加(C.3)(89%)、平等なアクセス(C.4)(70%)、悪影響の是正(C.7)(68%)に関する指標でゼロ点を取っており、これらの苦情処理メカニズムが有効である可能性が低くなっています。

## テーマD

食品・農業関連企業の大半(95%)は、サプライチェーンにおける土地の権利と土地取得を評価する指標D.1.8bの要件を何ら満たしていないことがわかりました。0点を取らなかった3社(Unilever、Kellogg's、及びAmazon)も、0.5点しか取得できていません。これは、サプライヤーとの契約に土地と保有権に関する条件を盛り込んでいますが、サプライヤーと協力して土地慣行を改善したり、サプライチェーン内のこれらの問題を監視したりしていないことを意味しています。この指標のスコアは、農業活動による移住と生計の喪失のリスクが大きいことを意味しています。このセクターは、安全衛生と強制労働に関する指標ではやや良好でしたが、生活賃金とジェンダーの権利に関する指標では芳しくありませんでした。

図11. スコアバンドごとの食品・農業関連企業数

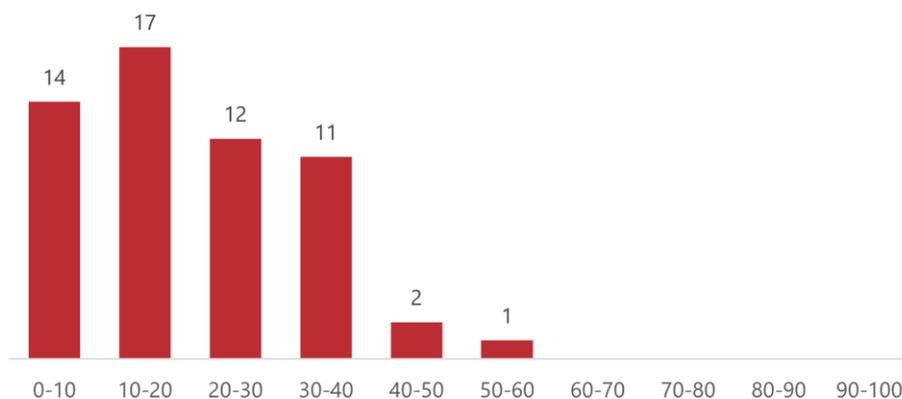


表1:食品・農業関連企業のスコアバンド別実績

スコアバンド	会社名	人権DDで0点	申し立て数	エンゲージメント
50-60	Unilever		4	✓
40-50	Wilmar International		2	✓
	PepsiCo		6	✓
30-40	Coles Group		0	✓
	The Hershey Company		2	✓
	Marks & Spencer		3	✓
	Diageo		0	✓
	Woolworths Group		1	✓
	Tesco		6	✓
	Anheuser-Busch InBev		0	✓
	Nestle		6	✓
	Glencore		6	✓
	Kellogg's		0	✓
	General Mills		0	✓
	20-30	Heineken		1
Danone			2	✓
Kerry Group		0	0	✓
Suntory			0	✓
Compass Group		0	1	✓
Kirin Holdings			0	✓

	Ahold Delhaize		1	✓
	Mondelez International		2	✓
	Walmart		7	✓
	Pernod Ricard		0	✓
	Coca-Cola Company		3	✓
	Lindt & Sprüngli		0	✓
<b>10-20</b>	Asahi Group		0	✓
	Aeon		0	✓
	Archer Daniels Midland (ADM)		1	✓
	Target Corporation		0	✓
	McDonald's	0	2	
	Carlsberg		0	✓
	Associated British Foods	0	1	✓
	Starbucks		4	✓
	Amazon		9	✓
	BRF		0	✓
	Kraft Heinz		2	✓
	Hormel Foods		0	✓
	Carrefour		3	
	Itochu伊藤忠商事		0	
	Kroger	0	2	✓
	George Weston (Weston Foods & Loblaw)		0	
	Monster Beverage		0	✓
<b>0-10</b>	Yum! Brands	0	0	✓
	Sysco		0	✓
	McCormick	0	0	
	Costco	0	3	
	SACI Falabella	0	0	
	Conagra Brands	0	0	
	Seven & I Holdings		0	
	Tyson Foods	0	1	
	Shoprite Holdings		0	
	Brown-Forman Corporation	0	0	
	Alimentation Couche-Tard	0	0	
	Constellation Brands		0	
	Yili Group		0	✓
	Kweichow Moutai		0	



## 自動車セクター 調査結果

強制労働、生活賃金の欠如、結社の自由の制限などは、自動車産業とそのサプライチェーンに根強く残る問題のほんの一部に過ぎません。また、製造工程における天然資源の使用は、違法な土地収用や天然資源の枯渇など、企業の枠を超えたさまざまな人権侵害の可能性を生み出します。売上高が世界最大級で、800万人以上を雇用する自動車産業は、より持続可能で社会的包摂のある世界の実現に大きな役割を果たすことができます。

今年で2回目となるCHRBによる評価では、世界最大の自動車会社29社が評価されました。上位5社は30～40%(Ford、General Motors)、20～30%(Mercedes-Benz Group、BMW、及びVolkswagen)のスコアバンドに位置しています。その他の24社(83%)は20%未満で、そのうち3分の2以上(17社)は10%未満でした。

自動車セクターは、今回のベンチマークで3セクターの中で最も低いパフォーマンスとなりました。最大スコア(39.0%)と平均スコア(10.7%)が最も低く、すべての評価テーマで平均スコアが最も低くなっています。自動車関連企業5社(すべて中国に本社を置く)がベンチマーク全体で0点であるのに対し、食品・農業関連企業は1社、ICT関連企業は0社が0点でした。90%以上の自動車関連企業が0点だった指標が16項目あるのに対し、食品・農業関連は2項目、ICT関連は7項目でした。これは、この分野の人権ベンチマークが比較的新しいことに加え、自動車のサプライチェーンが複雑(原材料や複数の仲介業者がある)であり、それに伴い人権の監視や企業の責任追及が困難なためと思われる。

自動車セクターは、全体では上位10社のうち2社((Ford と General Motors)、デューデリジェンスを含むテーマBでは上位5社のうち2社(General Motors と Mercedes-Benz Group)を占めており、このセクターにベストプラクティスと相互学習の機会が存在することがわかります。しかし、大半の企業では、自社の事業とサプライチェーンの両方において、人権の尊重を標準に近づけるために多大な努力が必要とされています。

図 12:自動車メーカーの評価テーマ別平均スコア



- A.1 人権尊重へのコミットメント。このテーマでは、9社(31%)がすべての指標で0点を記録しました。
- A.2 人権に関する取締役会レベルの説明責任。20社(69%)が、このテーマに関するすべての指標で0点を記録しました。
- B.1 企業のマネジメントシステムにおける人権尊重の定着。このテーマでは、11社(38%)がすべての指標で0点を記録しました。
- B.2 人権デューデリジェンス。16社(55%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。
- C 救済・苦情処理メカニズム。7社(24%)がこのテーマのすべての指標で0点を記録しました。
- D パフォーマンス:人権に関する主要なリスクと好影響要因への対応。5社(17%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。
- E パフォーマンス:深刻な申し立てへの対応。このテーマでは、8社(28%)がすべての指標で0点を記録しました。

## WBAとのエンゲージメント

ベンチマークプロセスにおいてWBAとエンゲージしないことを選択した企業と、全体的にまた更により具体的に、人権DDのスコアが低い企業とは、明らかに重なりあっています。自動車セクターは、今年のエンゲージメント率が45%で、2020年の27%から改善されました。人権DDのスコアがゼロだった16社のうち、WBAとエンゲージしたのは1社だけでしたが、上位10社のうち9社はエンゲージしていました。

### テーマA

評価テーマA.2(人権に関する取締役会レベルの説明責任)において、自動車関連企業の3分の2以上(69%)が0点であるのに対し、情報通信関連企業では40%、食品・農業関連企業では32%であり、全体的に自動車セクターのパフォーマンスが低いことが部分的にですが説明できます。また、サプライヤーに対する基準の欠如も目立ちます。サプライヤーが責任ある鉱物調達に取り組むことを期待している情報通信関連企業では79%に達しているのに対し、自動車セクターの企業は34%に過ぎません(A.1.3a)。

ICT関連企業の72%に対して、自動車会社ではわずか14%のみしか、サプライヤーが女性の権利や子どもの権利または移民労働者の権利を尊重することを期待する声明を発表していません(A.1.3b)。

### テーマB

評価テーマB.2のデューデリジェンスについては、評価対象となった自動車関連企業の半数以上が0点を獲得しています。自動車関連企業の3分の2が0点だった2020年からは改善されていますが、改善速度はあまりにも遅いといえます。

### テーマC

苦情処理メカニズムに関しては、トップ10に入る自動車関連企業はなく、このテーマで20社中5点以上(25%)を獲得したのは3社(Ford, General MotorsとMercedes)だけでした。

自動車関連企業の約72%は、外部の個人が利用できる苦情処理メカニズムを有しておらず(C.2)、これらの企業によって悪影響を受けた人々が救済や補償を求めることを妨げています。インクルージョンの観点からは、Mazda Motor CompanyとMercedes-Benz Groupのみが苦情処理メカニズムの設計と改善にユーザーを参加させており(C.3)、GeelyとGeneral Motorsのみがユーザーが苦情処理プロセスに平等にアクセスでき、十分に情報を得ることを保証しています(C.4)。

### テーマD

自動車セクター、特にそのサプライチェーンでは、人権への配慮が著しく欠落しています。このテーマで25社中5点以上(20%)を獲得したのは2社(FordとGeneral Motors)だけで、29社中19社が2点以下でした。6社がサプライヤーとの契約に人権に関する条項を盛り込んでいません(D.5.1~D.5.11)。さらに、強制労働、男女差別、劣悪な労働条件や賃金など、顕著な人権問題の影響を受けている人が自社のサプライチェーンにどれだけいるか、評価・開示している自動車関連企業は1社もありません。

図13: スコアバンドごとの自動車関連企業数

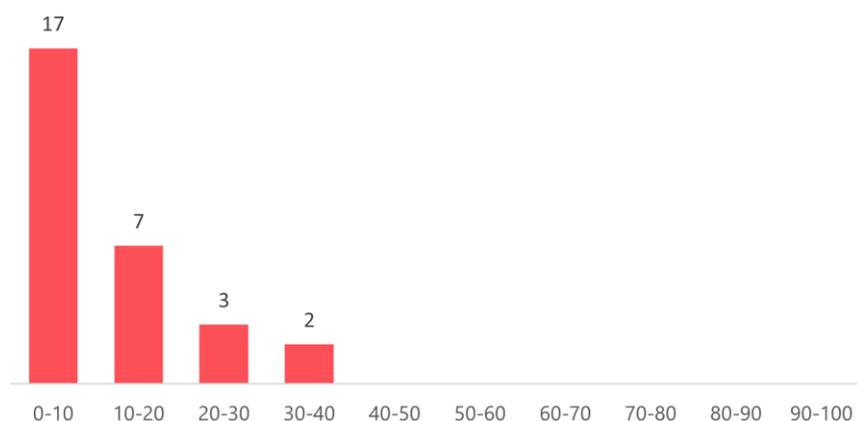


表2: 自動車メーカーのスコアバンド別実績

スコアバンド	会社名	人権DDで0点	申し立て数	エンゲージメント
30-40	Ford		5	✓
	General Motors Company (GM)		2	✓
20-30	Mercedes-Benz Group		3	✓
	BMW		4	
	Volkswagen		6	✓
10-20	Renault		3	✓
	Stellantis		1	✓
	Toyota Motor Corporation		2	✓
	Subaru		0	✓
	Mahindra and Mahindra		0	✓
	Honda Motor Company		2	✓
	Nissan Motor Company		2	✓
0-10	Hyundai Motor Company	0	2	
	Kia Motor Corporation		0	
	Tesla	0	6	
	Mazda Motor Corporation	0	0	✓
	Geely	0	1	
	Mitsubishi Motors Corporation	0	1	
	Tata Motors	0	1	
	Guangzhou Automobile Group	0	0	
	Suzuki Motor Corporation	0	1	
	Beijing Automotive Group (BAIC)	0	1	
	BYD	0	1	
	SAIC Motor	0	0	
	Anhui Jianghuai Automobile Group	0	0	
	Changan Automobile	0	1	
	China FAW Group	0	0	
	Dongfeng Motor Group	0	0	
Great Wall Motor Company	0	0		

## ICTセクター 調査結果

ICTセクターでは搾取的な状況が続いており、多くの工場で強制労働や長時間の残業が行われています。さらに、労働者は慢性的に安全でない状況に置かれることが多く、有害物質に長時間さらされるなど、健康に深刻な悪影響を及ぼす可能性があります。企業は、被害を軽減し、テクノロジーがより持続可能で社会的包摂のある世界に積極的に貢献できるよう、これらの問題に取り組まなければなりません。

世界最大のICT関連企業43社が、3回目となるCHRB手法に照らして評価されました。ICTセクターの上位3社、Hewlett Packard Enterprise、Corning及びSamsung Electronicsは、30～40%のスコアバンドに位置しています。全体の3分の2近くの企業(63%)が20%以下のスコアを記録しています。

今年のベンチマークでは、ICTセクターのパフォーマンスはまちまちでした。平均スコアは18.3%、最高スコアは39.1%で、最低の自動車セクター(39%)をわずかに上回ったに過ぎません。一方、ICT関連企業はベンチマーク全体で0点を取っておらず、ICT関連企業は他の2つのセクターの企業よりもサプライチェーン要件で顕著に高いパフォーマンスを示しています。このことは、このセクターに対する説明責任強化の圧力が、部分的には評価会社によってもたらされる情報公開とエンゲージメントによって、機能し始めていることを示していますが、ベストプラクティスを示すためにはさらなる作業が必要であることを示しています。

他の2つのセクターと比較して、ICTセクターは、セクター特有の人権関連慣行を見る評価テーマDで特に良い成績を収めました。これには、児童労働や強制労働の禁止、企業自身の事業やサプライチェーンにおける生活賃金や労働時間に関する優良慣行など、主要な人権課題が含まれています。

図14: 評価テーマ別のIT企業の平均スコア



**A.1 人権尊重のためのコミットメント。** 1社(2%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。

**A.2 人権に関する取締役会レベルの説明責任。** このテーマでは、17社(40%)がすべての指標で0点を記録しました。

**B.1 企業のマネジメントシステムにおける人権尊重の定着。** このテーマでは、2社(5%)がすべての指標で0点を記録しました。

**B.2 人権デューディリジェンス。** 17社(40%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。

**C 救済・苦情処理メカニズム。** 1社(2%)が、このテーマのすべての指標で0点を記録しました。

**D パフォーマンス人権に関する主要なリスクおよび実現要因への対応。** このテーマのすべての指標で0点を記録した企業はありませんでした(0%)。

**E パフォーマンス深刻な申し立てへの対応。** このテーマでは、4社(9%)がすべての指標で0点を記録しました。

## WBAとのエンゲージメント

フィードバックによると、エンゲージメントは、企業が評価や方法論について質問したり、同業者がうまくいっているところを見たり、それらのベストプラクティスのいくつかを採用したりすることによって、改善に役立つことが示唆されています。ICTセクターの今年のエンゲージメント率は70%でした。上位5社のうち4社がベンチマークの過程でWBAとエンゲージメントを行ったのに対し、下位5社にはエンゲージメントを行った企業はありませんでした。

### テーマA

ICT関連企業では、ガバナンスと方針のコミットメントに関するパフォーマンスが低く、平均スコアは21%です。他のセクターと同様、ほとんどの企業が人権に関するコミットメントを文書化していますが(評価テーマA.1では98%が得点)、ほとんどの企業は取締役会レベルの説明責任が不十分です(60%)。また、他のセクターと同様に、人権擁護者の権利を保護するためのコミットメント(A.1.5)および取締役のインセンティブを会社の人権政策と結びつけるシステム(A.2.3)は、それぞれ81%、98%の企業で十分に実施されていません。

### テーマB

ICTセクターは、企業文化や経営システムに人権を根付かせ、健全な人権DDプロセスを導入する(テーマB全体)では、平均19%のスコアを記録しました。評価テーマB.2の人権DDでは、40%近くの企業が0点を記録しています。取締役会のパフォーマンスに関して強調されたこと(テーマA)と同様に、経営幹部のインセンティブを人権ポリシーの実施に関連付けることについて、企業は特に低いスコアを記録し、86%の企業が0点を記録しています(B.1.2)。

### テーマC

このテーマの焦点である救済と苦情処理メカニズムは、ICT関連企業では十分に提供されておらず、平均23%というスコアでした。これは、食品・農業セクターで観察されたことを反映していますが、自動車セクターよりも高い数値です。他のセクターと同様、大多数の企業(68%)は、企業によって悪影響を受ける可能性のある外部のすべての個人およびコミュニティが利用できる苦情処理メカニズムを持っています(C.2)。しかし、苦情処理メカニズムが適切に機能するための重要な側面、例えば、公平で、一般に公開され、明確に説明された手順を持つこと(C.4)については、88%の企業が0点であり、大多数の企業が満たしていません。

### テーマD

すべてのICT関連企業が、セクター固有の人権関連慣行について一定のポイントを獲得しており、このセクターはこの評価テーマで最も高いスコアを持っています。例えば、61%の企業が、業務や製造現場において労働者のパスポートや身分証明書を保持するなど、労働者の移動を制限しないことを約束しており(D.4.5.e)、42%がすべての労働者が自ら選んだ労働組合を結成し加入する権利と団体交渉をする権利を尊重しています(D.4.6.a)。しかし、ICTセクターは、重要な人権慣行において、まだ低いパフォーマンスを示しています。例えば、81%以上の企業が、自社の従業員に生活賃金を支払う計画があるかどうか(D.4.1a)、95%以上の企業が、自社のサプライチェーンに同じことを要求するかどうか(D.4.1b)については0点を記録しています。

図15:スコアバンドごとのICT関連企業数

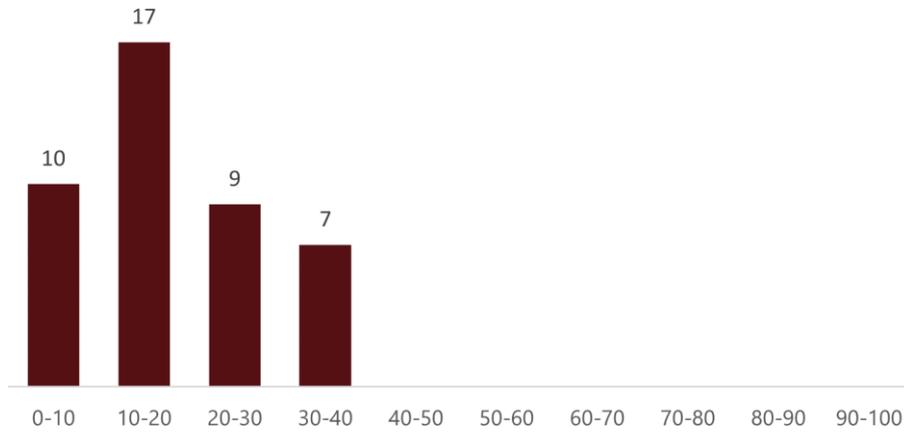


表3:スコアバンド別のICT関連企業の実績

スコアバンド	会社名	人権DDで0点	申し立て数	エンゲージメント
30-40	Hewlett Packard Enterprise		0	✓
	Corning		0	✓
	Samsung Electronics		3	✓
	Ericsson		0	
	Apple		6	✓
	HP		3	✓
	NXP Semiconductors		1	✓
20-30	Cisco		3	✓
	Microsoft		5	✓
	Dell		2	✓
	Western Digital		1	✓
	Canon		1	✓
	TSMC		0	✓
	Intel		1	✓
	Walmart		7	✓
	Nokia		2	✓
10-20	Murata Manufacturing		1	✓
	Sony		4	
	Qualcomm		0	✓
	ASML		0	
	Hitachi		2	✓
	Lam Research		0	
	Amazon		9	✓
	Tokyo Electron	0	0	✓

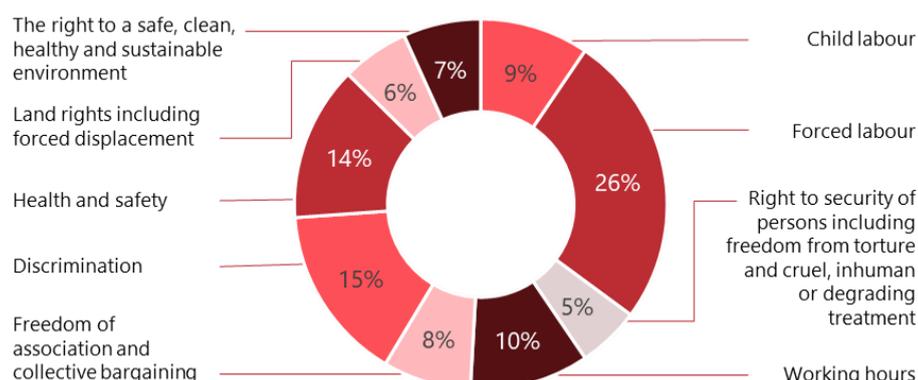
	SK Hynix		0	✓
	Nvidia	0	0	✓
	Micron Technology		0	✓
	Infineon Technologies AG	0	1	✓
	Broadcom	0	0	✓
	Panasonic Corporation	0	5	✓
	Applied Materials	0	0	
	Skyworks Solutions	0	0	
	Nintendo		1	✓
<b>0-10</b>	TE Connectivity	0	0	✓
	Amphenol	0	1	✓
	Kyocera Corporation	0	1	✓
	Texas Instruments	0	1	
	Keyence Corporation	0	0	✓
	Hon Hai Precision Industry Co., Ltd. (Foxconn)	0	3	
	Microchip Technology	0	0	
	BOE Technology Group	0	0	
	Largan Precision	0	0	
	Analog Devices	0	0	



# 深刻な申し立て

2022年のベンチマークでは、CHRBの深刻度基準を満たした174の人権侵害の深刻な申し立てを検討しました。127社のうち、半数以上(52%)が少なくとも1つの深刻な申し立てに関与していました(閾値とスコアリングの詳細については、CHRBの方法論をご覧ください)。評価対象となったすべての企業において、深刻な人権侵害の申し立ては、申し立てが見つからなかった場合を除き、最終的な総合スコアに影響を及ぼしました。

図 16: 申し立ての種類



CHRBは、人権への影響が生じたという申し立てに対する企業の対応を評価します。深刻な申し立てへの対応という評価テーマは、申し立てそのものを評価しようとするものではありません。

深刻な申し立ては、3つの指標に基づいて評価されます。これらは、企業が申し立てに対して公的にかつ詳細に回答しているか(E.1)、申し立てられた影響を調査し、それに対処するための適切な行動をとっているか(E.2)、影響を受けるステークホルダーと関わり、効果的な救済を提供しているか、あるいはそのために協力しているか(E.3)を見るものです。

深刻な申し立てに対応する企業は、指標E.2やE.3よりも指標E.1においてははるかに良い結果を出す傾向があります。

- 評価対象となった事例の72%で、E.1の項目で少なくとも1点を獲得しています。これは、企業が申し立てに対して公的に対応したことを意味します。
- 評価した事例の5%において、E.2の項目で少なくとも1点を獲得しました。これは、影響を受けるステークホルダーと関わり、申し立てられた影響の原因を理解し、当該事象の原因と思われるものを特定したことを意味しています。
- 評価した事例の14%において、企業はE.3で少なくとも1点を獲得しました。これは、企業が影響を受けるステークホルダーに救済策を提供したか、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被っていないこと、あるいは企業がその影響に直接関連していないことを企業が証明したことを意味しています。

企業が深刻な申し立てを公に認めることと、救済措置の提供や影響を受けた当事者とのエンゲージメントによって実際に対応することの間には、明らかな隔たりがあります(別のものです)。調査した174件の申し立てのうち、被害者が納得できる(E.3で2点。影響を受けたステークホルダーが申し立てられた影響を被っていない、あるいはその影響に企業が直接関係していないとの結論を出す独立プロセスに企業が参加したケースを含む)、適切な救済策を企業が提供したことを示したのは、わずか5%にすぎませんでした。

私たちは長年にわたり、CHRBで(人権DDを含む)高いスコアを獲得した企業が、深刻な申し立てを免れるわけではないことを観察してきました。また、スコアの低さと申し立て件数の多さには相関関係がありません。このパラドックスについて、簡単な説明はできません。しかし、いくつかの仮説を立てることはできます。その一つは、CHRBのスコアが高い企業は知名度が高いので、深刻な疑惑を強調するニュース記事やレポートのターゲットになりやすいということです。

もうひとつは、自社の事業やサプライチェーンで深刻な疑惑に直面している企業は、こうした疑惑を予防し、事後的に対処するプロセスを確立している可能性が高いということです。このことは、CHRBスコアが高いことと、その企業に対する深刻な疑惑の存在の両方を説明できるでしょう。

図16に示すように、申し立てで最も多いのは、強制労働、差別、安全衛生に関するものです。申し立ての大部分はOECD加盟国に本社を置く企業に対するものですが(82%)、影響の場所に関してはその逆で、申し立ての82%はOECD加盟国以外の国で発生しています。図17は、各地域で発生した申し立ての割合と、地域ごとに最も多かった申し立ての種類を示しています。

半数以下(45%)の申し立てが、企業自身の事業に関するものです。企業自身の業務に関する申し立てで最も多いのは、健康と安全に関するもので、しばしばCOVID-19の安全対策、差別、結社の自由、団体交渉に関連するものです。

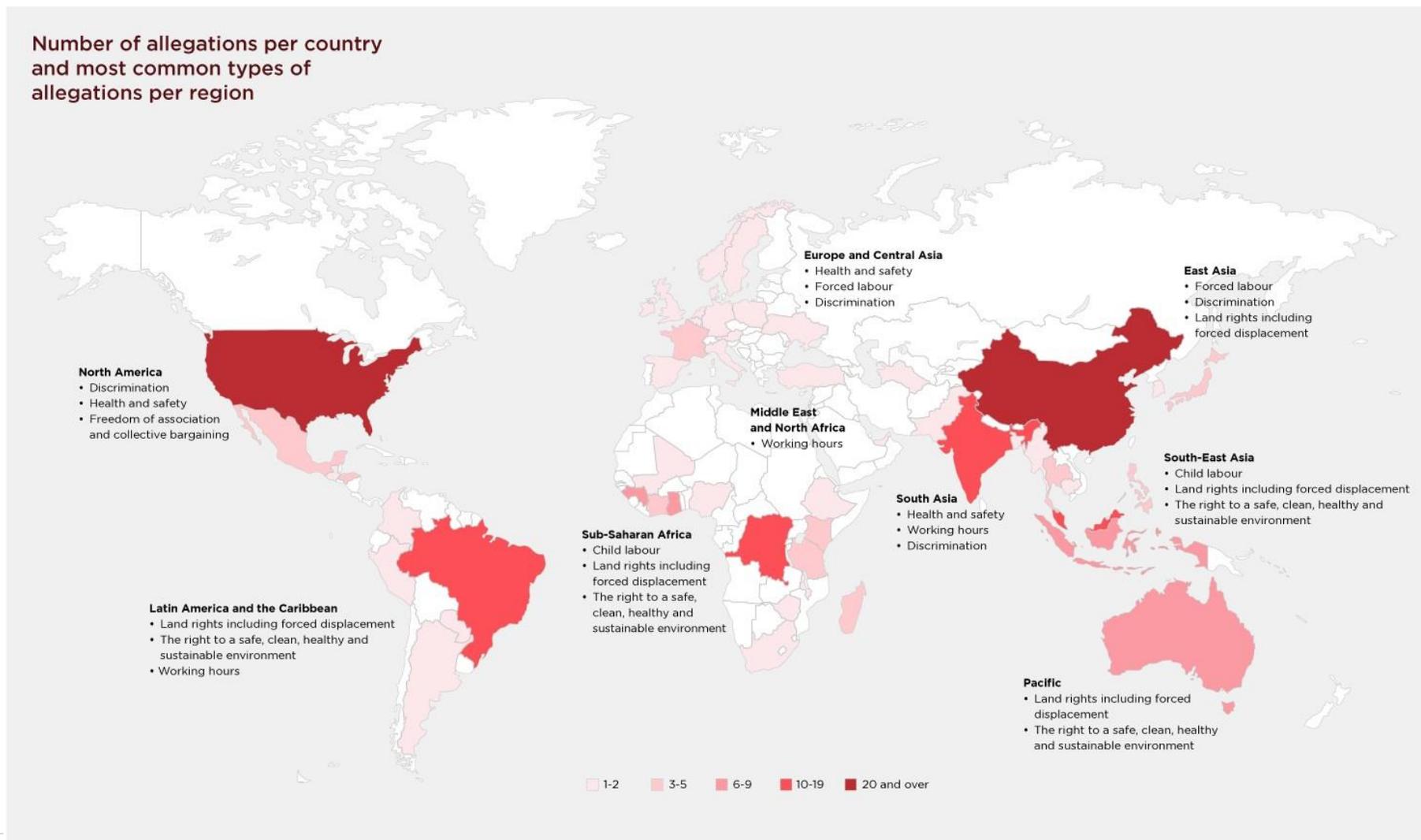
残りの55%はサプライチェーンに関連するものです。サプライチェーンにおける申し立てで最も多いのは、強制労働、差別、児童労働です。

今年、CHRBは、高リスクの紛争地域とみなされる場所での強制労働や差別に関連するサプライチェーンの申し立てが増加していることを確認しました。企業は、これらの地域で事業を行ったり、これらの地域から調達したりする際に、人権を尊重する上で高い課題に直面します。こうした状況では、人権への悪影響は、武力紛争、政情不安、少数民族の抑圧など、国内の特定の状況に関連しているケースが多いことがわかります。その結果、地域住民の多くが、労働条件(児童労働、強制労働、過重労働、差別)を含む組織的な人権侵害の影響を受けやすくなるのです。

これらの地域での事業活動は、決して「中立的」で影響のないものではありません。したがって、これらの地域で事業を行う、またはこれらの地域から調達する企業は、紛争に敏感な慣行を採用し、人権および紛争に対する悪影響を特定し、対処するために人権DDを強化する必要があります。



図 17: 地域ごとの深刻な申し立ての場所と最も一般的な申し立ての種類



# アクションの要請

## 企業

**コミットメントを行動に移すための取締役会の説明責任に焦点** - 企業は取締役会レベルで人権問題を議論し、対処するためのプロセスを持つ必要があります。

人権に関する企業のコミットメントは、特に人権DD、ステークホルダー・エンゲージメント、サプライチェーンにおける人権尊重に関しては、実践に移されていないことが多いようです。私たちは、企業がそのギャップを埋め、これらの重要な分野で改善に取り組むことを奨励します。

また、CHRBは企業に対して、業績管理やインセンティブを人権に関する公約や目標の実施と関連付けることを推奨しています。例えば、人権に関する企業の実績を役員報酬とリンクさせれば、企業の最高レベルにおいて人権を尊重する説明責任とインセンティブを高めることができます。

**人権DDのすべてのステップにおけるステークホルダー参画の組み込み** - 人権DDとステークホルダー参画に関して初期段階を踏んでいる企業もありますが、多くは影響を受けるステークホルダーと定期的にエンゲージすることができていません。負のリスクと影響の評価、顕著な人権問題に対応するための行動に関する決定、長期的な対応行動(アクション)の有効性の評価、または負の影響評価の伝達において、影響を受けるステークホルダーとの有意義なエンゲージメントがなければ、ステークホルダー参画は不完全なままです。また、企業は、以下の点について説明していません。

ステークホルダーの意見は、人権アプローチの開発およびモニタリングに影響を与えます。CHRBは、企業が人権に関する公約を実施するすべての段階において、ステークホルダーの関与を取り入れることを奨励しています。

**サプライチェーンでの実施を支援・監視するプロセスの確立** - 多くの企業にとって、人権尊重を確保するための活動の多くはサプライチェーンで行われます。ほとんどの企業は、サプライヤーが人権に関する方針とプロセスを採用することを期待していますが、その実施と進捗を支援し監視している企業はごく少数に留まっています。CHRBは、企業がサプライヤーと協力し、サプライチェーンでの実施と進捗の支援・監視を行うプロセスを設けることを推奨しています。

## 投資家

**既存の勢いに上乘せ** - 個人投資家、投資家ネットワーク、投資家プラットフォームは、ここ数カ月の間に何度も、企業に対して人権に関する情報開示、コミットメント、実施を改善するための措置をとるよう要求しています。CHRBは、投資家、金融機関、金融エコシステムのその他のプレーヤーが、CHRBから得た証拠を活用して、個人および集団レベルで企業に働きかけることを奨励します。特に北米とアジアでは、投資家が企業の人権パフォーマンスに影響を与える余地が残されています。また、政策や規制に対する投資家の影響力は、制度的な変化を促す上で効果的であると考えられます。

**主要株主のアドボカシー活動** - 昨年、投資家が議決権を行使して企業の責任を追及する際にCHRBのデータを参照し、必要に応じて年次総会で株主決議を提出した例がありました。企業の人権パフォーマンスに基づく株主擁護活動を主流にすることで、投資家はその影響力を利用して、株式を保有する企業による人権尊重を推進することができます。



**投資先企業との1対1のエンゲージメント** – 投資家は、企業とのエンゲージメントにおいてCHRBBが特定した主要な問題、特に人権DDの優れたパフォーマンスと取締役会レベルの説明責任およびシニアレベルの人権に関する日常的な責任分担との間に正の相関があることを強調できます。取締役会レベルの説明責任と経営責任に関する投資家の提言は、企業の人権DDプロセスを改善する方法に関する実践的なステップを提供することができます。

**CHRBBのリソースの活用** – 投資家は、投資先企業とのエンゲージメント活動を支援し、株主のアドボカシー活動推進のために、個別企業のスコアカード、すべての基礎研究を含むデータシート、企業ランキング、このインサイト・レポートなど、CHRBBが発行する豊富なデータセットも利用することが可能です。

## 各国政府

**強制的な人権DDの加速** – 人権DD実施のペースを加速するためには、自主的な措置と強制的な措置の賢い組み合わせが必要です。EUの企業サステナビリティ・デューデリジエンス指令(CS3D)のような強制的な人権DDに関する立法措置は、すべての企業にとって公平な競争の場を作り出すために極めて重要です。また、このような取り組みは、義務的な措置が必要であるという明確なシグナルを送るものでもあります。政府は、政策の窓を活用し、ハードルを上げ、公平な競争条件を作り、企業の人権尊重を効果的に義務付ける機会を有しています。

**より高い国際基準への調和** – UNGPsと強制的な人権DDに関する政策行動は、世界中で勢いを増しています。企業の人権尊重に影響を与えることに関して、国によって異なるアプローチを採用しています。政策アクションはUNGPsに厳密に沿い、企業への共通の最低期待にまとまるのではなく、基準を高めるためにあらゆる努力をすることが極めて重要です。各国政府や政策立案者は、政策調和の機運を利用し、より高い基準を設定するために互いに支援し合うべきです。

## 市民社会およびその他のステークホルダー

CHRBBは企業のパフォーマンスを評価し、企業にスコア向上を促す一方で、草の根組織、人権擁護者、市民社会組織、労働組合などによる努力と多大な働きに貢献するに過ぎないのです。

多くの組織がCHRBBデータをアドボカシー活動、キャンペーン、影響力行使に利用しています。そこから学ぶことは、CHRBBの手法やその適用、影響の改善に役立ちます。CHRBBは、国際的、地域的、地方的な組織がCHRBBデータを利用して、厳しい法律を唱え、企業の行動に影響を与え、市民の意識を高め、人権侵害から人々を守り、企業の責任を追及することを求めています。

CHRBBの方法論とデータは、UNGPsの実施強化を目指す個人や組織が無料で一般に利用できるよう、ウェブサイトで公開しています。



## 謝辞

本報告書は、Talya Swissa、Sofia del Valle、Hannah Itcovitz、Viviana Conti、Nमित AgarwalからなるCHRBチームが執筆し、Annabel Mulder、Giorgia Varvello、Melinda George、Richard Gardiner、Rachel Leung、Rik Beukers、Samita Thapaが寄稿したものです。

CHRBは、ビジネスと人権リソースセンター、人権とビジネス研究所(IHRB)、EIRIS財団、人権投資家連盟(IAHR)、持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)、社会的責任のためのビジネス(BSR)、Rights CoLab、Aviva Investors、APG Asset ManagementおよびNordea ABP、さらにMargaret WachenfeldとBennett Freemanから重要な支援をいただいたことを認め、感謝いたします。

WBAは、2022年の机上調査を非常に有能に管理してくれたEIRIS財団とそのパートナーにも謝意を表します。さらに、CHRBの深刻な申し立て評価に環境・社会・ガバナンス(ESG)リスク指標と分析を提供して下さったレプリスク社に感謝いたします。

私たちの活動はすべて、戦略的資金提供パートナーからの重要な支援によって可能になっています。最後に、WBAは、手法の改善や活動の支持にご協力いただいた多くのサポーターやアライアンス、また、CHRBと関わり、分析に必要な正しい情報を得るために多大な時間と労力を注いでいただいたベンチマーク対象企業の多くの方々に感謝いたします。





climate arc

generation  
foundation

IKEA Foundation



PORTICUS

the David & Lucile  
Packard  
FOUNDATIONWALTON FAMILY  
FOUNDATION

## COPYRIGHT

この作品は、World Benchmarking Allianceの成果物です。私たちの作品は、Creative Commons Attribution 4.0 International Licenseの下でライセンスされています。このライセンスのコピーを見るには、[www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/](http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0/) をご覧ください。

注: 本資料はWBAの”Corporate Human Rights Benchmark 2022 Insights Report”のCRT日本委員会による仮訳であり、原本はその英語版です。本仮訳の著作権はWBAとCRT日本委員会にあります。

## 免責事項

当社ウェブサイトにて情報公開中、[www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer](http://www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer)。

## ワールドベンチマークアライアンス

Prins Hendrikkade 25, 1021 TM Amsterdam, The Netherlands. [www.worldbenchmarkingalliance.org](http://www.worldbenchmarkingalliance.org)