



CHRB2023

インサイトレポート

2023年11月

目次

要旨	4
はじめに	6
より良い世界のためのベンチマーキング	6
方法論の概要	7
評価プロセス	8
重要な調査結果	9
重要な発見1:5年以内に変革が可能であることを示す企業もある	9
重要な発見2:コミットメントを行動に移すには人権に関する明確な責任と能力構築がカギとなる	11
重要な発見3:ほとんどの企業は、人権デューデリジェンス・プロセスにライツホルダーを関与させていない。	12
重要な発見4:信頼関係と当事者意識のない苦情処理メカニズムへのアクセスは公正な救済を妨げる	14
重要な発見5:多くの購買企業の対応は実現への障害となっている。	16
採掘セクターの評価結果	18
総合結果	19
トレンドと重要課題	21
アパレルセクターの評価結果	24
総合結果	25
トレンドと重要課題	27
深刻な申し立てへの対応	29
企業のパフォーマンス	29
ホリスティック(総体的)な対応に向けて	31
今後の予定	33
2024年:インパクトとレビューの年	33
Collective Impact Coalitions	33
Communities of Practice	34
WBAのソーシャル・ベンチマーク	34
謝辞	35





要旨

企業人権ベンチマーク(CHRB)の2023年版は、採掘セクターとアパレル・セクターの企業に焦点を当てている。一部の企業は変革的な変化を示しているものの、平均的な改善ペースは遅すぎることを示している。特に、私たちの評価では、多くの企業が人権を尊重するプロセスの重要な部分において、ライツホルダーと効果的かつ有意義にエンゲージしていないことが浮き彫りになった。

採掘セクターとアパレルセクターは、それぞれ異なる方法ではあるが、人権に負の影響を及ぼすリスクが高いという特徴があり、そのセクターの事業やバリューチェーンに関連する個人やコミュニティの権利や福利に対する侵害について、ますます監視の目を向けられている。採掘セクターでは、土地の利用、環境への影響、労働条件などが人権問題の中心になることが多い。地域コミュニティは、強制退去、環境悪化、健康リスクに直面する可能性がある。アパレル・セクターでは、人権問題の中心は製造現場における労働条件や男女平等の問題であることが多い。低・中所得国に住むことの多いアパレル労働者は、安全でない職場、不十分な賃金、限られた雇用保障に直面する可能性がある。2023年のCHRBは、これらのセクターの5回目の評価となる。

2023年CHRBは、ほとんどの企業(70%)が人権尊重の責任を果たすべく前進しているものの、ライツホルダーが緊急に必要としている変化をもたらすには、改善のペースが遅すぎることを浮き彫りにしている。100点満点中20点以下の企業は、採掘セクターで47%、アパレルセクターで62%であり、多くの企業が人権に関するステークホルダーの期待に追いついていないことを示している。

とはいえ、2023年ベンチマークの12社のグループは、実質的かつ急速な前進を示しており、変革が可能であることを示している。彼らの歩みは、他の企業が前進を加速させるためのヒントを与えてくれる([重要な発見1](#)参照)。特に、コミットメントを行動に移すには、人権に関する社内の責任と能力構築を明確にすることが重要であり、その両方を実践している企業は、同業他社を150%上回っていることがわかる([重要な発見2](#)参照)。

ベンチマークで評価されたさまざまなテーマを通じて、企業によるライツホルダーとのエンゲージメントと協議に関して重大なギャップが浮かび上がっている。特に、ほとんどの企業は、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)プロセスにライツホルダーを含めていない([重要な発見3](#)参照)。さらに、企業は苦情処理メカニズムへのアクセスを改善したものの、公正な救済を提供するために必要なライツホルダーの有意義な参画を確保できていない([重要な発見4](#)参照)。影響を受けた人々の参画がなければ、HRDDの価値や救済の成果には疑問が残る。ライツホルダーの参画を保証する取り組みに関する企業の情報開示の欠如は、ライツホルダー中心のアプローチを採用するのではなく、主にリスク対ビジネスのレンズを通して人権を見る一般的な傾向を明らかにしている。ライツホルダーとのエンゲージメントは、影響を受けた人々の経験や懸念を共有することを可能にし、信頼を育み、人権課題に効果的に取り組む企業の能力を高める。

最後に、アパレル・セクターの企業を詳しく見てみると、企業がサプライヤーに期待することと、サプライチェーンにおける人権とジェンダー平等を促進するような環境を生み出す実践との間に、大きな隔たりがあることがわかる([重要な発見5](#)参照)。欧州連合(EU)の「企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令(CS3D)」のような、バリューチェーンにおける人権をターゲットとする来るべき法律が、川上で働く労働者に真に利益をもたらすことを保証するためには、企業はサプライヤーの成功を支援するよう促されなければならない。



企業責任の進展と課題について考えるとき、前向きな変化への道はチャンスであると同時に責任でもあることを認識することが重要である。残された改善のためのギャップは、多様な戦略を必要としており、本報告書は、さまざまなステークホルダーが取ることのできる行動についての提言を提供している。企業活動によって影響を受ける、あるいは受ける可能性のある人々のより良い生活を確保するために、企業と投資家や政策立案者などのステークホルダーは、人々に対するリスクに積極的に対処することと、包括的な改善プロセスを確立することの両方の重要性を強調する必要がある。企業とその影響を受ける人々との間のエンパワーメント、公平性、衡平性を確保するために、これらのプロセスにはライツホルダーが参画すべきである。

また本報告書では、企業の人権尊重に関する進展を加速させることを目的としたワールド・ベンチマーキング・アライアンスが開始した活動についても概説しており、今後も様々なステークホルダーとの協力を尽力していきます。来年予定されている活動には、CHRBのインパクトとレビュー、専担のCollective Impact Coalitions (集団的影響力行使連合、<https://www.worldbenchmarkingalliance.org/news/launch-collective-impact-coalitions/>)とCommunity of Practice (ベストプラクティスの共有を含む実践コミュニティ)、そしてソーシャル・ベンチマークの立ち上げが含まれる。

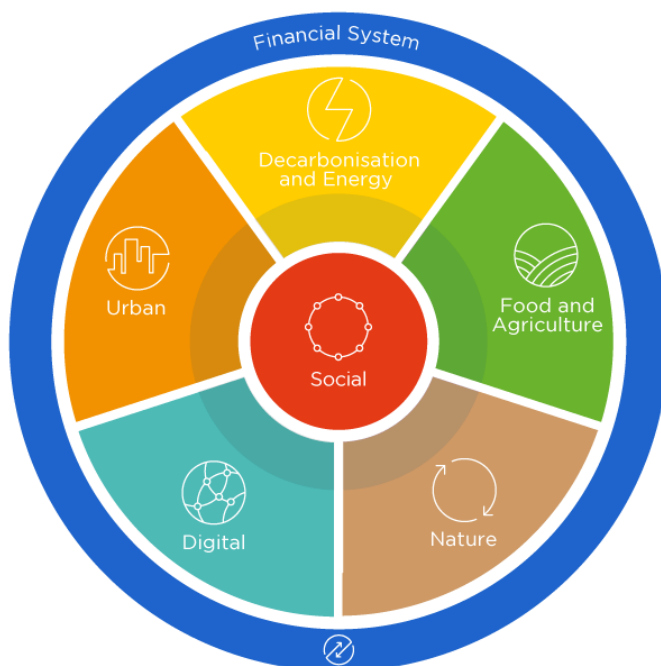


はじめに

より良い 世界のためのベンチマーキング

ワールド・ベンチマーキング・アライアンス(WBA)は、持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向け、世界で最も影響力のある企業2,000社に説明責任を課すため、無料で一般公開されるベンチマークを開発する非営利団体(NPO)です。私たちのベンチマークは、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つの変革に根ざしています。

図1: WBAの7つのシステム変革



SDGsのアジェンダは「すべての人の人権を実現する」ことを目指している。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、国際的・地域的な人権文書や労働基準と直接結びついている。これは「誰一人取り残さない」というSDGsアジェンダの中心的な前提に反映されている。このことを認識し、WBAの7つのシステム変革モデルは、社会変革(Social Transformation)をその中心に据えている。人権の尊重はこの変革の基礎であり、すべてのシステム変革の必要条件である。

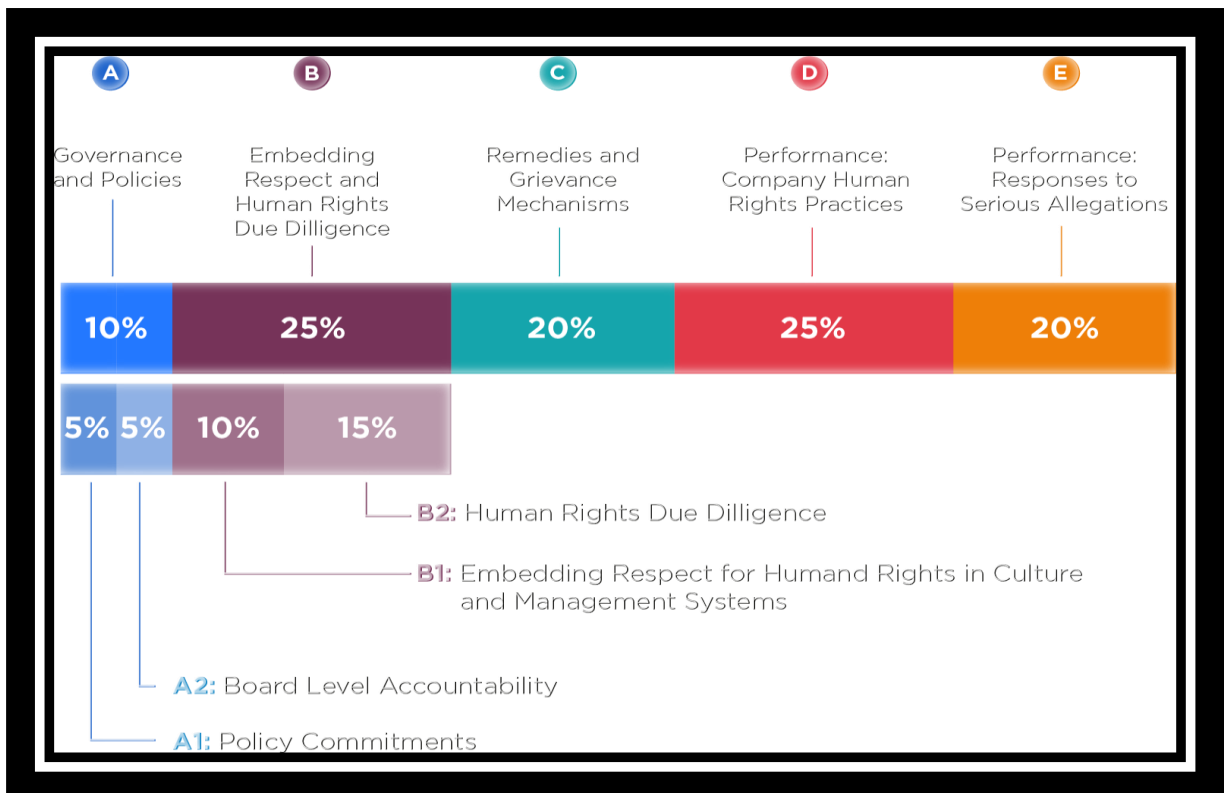
WBAは、労働者、地域社会、消費者への負の影響を防止することは、ほとんどすべての企業が直面する喫緊の課題の一つであると認識している。SDGsの達成に不可欠な、ライツホルダーが直面する不平等をなくすというコミットメントには、企業がその価値観を仕事のやり方や取引先に組み込む必要があります。CHRBは、この課題に立ち向かう際の変革の強力な推進力として、市場の競争力を活用しようとしている。このように、WBAはCSI(Core Social Indicator; 中核的社会指標)を通じて全2,000社の人権対応を評価し、CHRBを通じて人権への影響という点でリスクが高いと特定されたセクターをより詳細に調査している。CHRBは、企業が深刻な申し立てにどう対応するかだけでなく、企業が人権へのアプローチを体系化するため導入している方針、プロセス、慣行(Practice)を調査します。

「社会変革(Social Transformation)」の中で、WBAはジェンダー平等と女性のエンパワーメントのパフォーマンスについて企業を評価する。2023年ジェンダー・ベンチマークでは、WBAはジェンダー平等に関する企業の評価において、規模と深さの両方を目指す二重のアプローチをとっている。WBAは、深さに注目して、ジェンダー平等に対してポジティブ、ネガティブの両面で大きな影響を与えることが確認されている2つのセクター(アパレル、食品・農業)を対象に、[Gender Benchmarking Methodology](#)を完全に適用する一方、規模に着目して、2023年のSDGs2000企業のうち1000社に[Gender Benchmarking Methodology](#)のサブセットを適用している。

方法論の概要

CHRB手法は5つの評価テーマで構成されており、各テーマには、企業が自社の事業とサプライチェーン全体にわたって人権尊重をどのように図っているかという異なる側面に焦点を当てた一連の指標が含まれている。評価テーマは、ガバナンスと方針へのコミットメント、人権尊重の定着と人権デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、各セクターにおける人権への影響を防止するための具体的な実践、人権への深刻な影響の申し立てに対する企業の対応である。これらの指標は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) やその他の国際人権基準に基づくものであり、一部の指標にはセクター固有の追加要件が適用されている。

CHRBの方法論と指標の詳細については、[WBAのウェブサイト](#)を参照されたい。



Gender Benchmarking Methodology図2: CHRBの評価テーマとその重み付け

CHRBは2年に1回のサイクルで繰り返し企業評価を行っており、2023年はアパレル(55社)と採掘(55社)の2セクターを対象とする。昨年のCHRBは、食品・農業(57社)、ICT製造(43社)、自動車製造(29社)の3セクターを対象とした。このように、今年の評価でCHRBは5回目の実施となる。



改訂された方法論

継続的改善の精神に基づき、CHRBは人権と責任ある企業行動に関する国際基準や業界固有の基準の進化に加え、学習やステークホルダーからの意見に基づき、そのアプローチが常に最新かつ適切なものとなるよう努めています。2021年、CHRBは、2020年と2021年に行われた広範な文献調査と2段階の協議プロセスを経て、改訂された手法を発表した。

改訂された方法論は、企業の実際の人権パフォーマンスに重点を置き、事業運営のさまざま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当てている。また、ビジネスモデル、戦略、リスク、採用費などの新しいピックも含まれている。

私たちは、改訂された方法論と完成したCHRBの第5版が、これらの新しい基準を強化し、水準を引き上げる一助となるとともに、企業が影響を与える個人や地域社会の人権を尊重する責任を果たすためのロードマップとなることを願っています。

評価プロセス

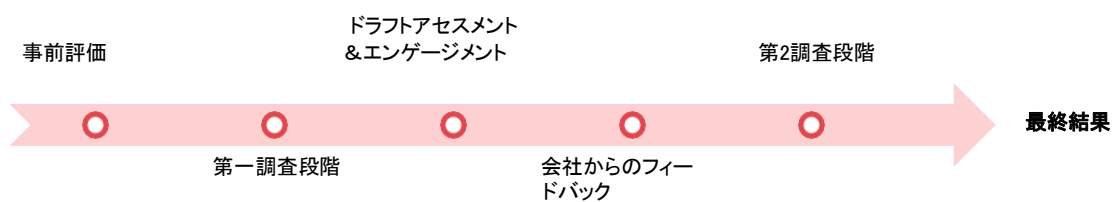
CHRBの評価は2つの調査段階から成り、企業が評価に関わることができるようになっている。年初の調査段階では、調査チームは2023年2月1日までに公開されている企業の開示情報を分析し、企業ごとに評価案を作成する。

すべてのステークホルダーに対する透明性の重要性を強調するため、CHRBの評価は、企業のウェブサイト、正式な財務・非財務報告書、その他の公開文書、方針文書など、一般に入手可能な情報に基づいている。評価テーマは、人権に負の影響を及ぼす深刻な申し立てに対する企業の対応を評価するもので、事例の特定と企業の対応の特定の側面について、部分的に第三者情報源に基づいている。

最初の調査段階が終わると、企業は審査のための評価案を受け取ります。企業は、CHRBチームとの面談を予約し、評価案や方法論について質問したり、書面によるフィードバックを提供したりすることができる。フィードバックには、6月または7月のフィードバック期限までに新たに公表された情報源を参照することもできる。今年は、アパレル企業の51%、資源採掘企業の53%がアセスメントに関してCHRBと関わった。

第2調査段階では、CHRB調査チームが企業から寄せられたフィードバックを検討し、それに応じて評価を修正する。2023年11月に発行される最終版には、ランキング、データセット、各企業のスコアカード、そしてこのインサイトレポートが含まれる。企業は、発行の数日前にスコアカードと結果を受け取ります。

図3: Chrb評価プロセス



重要な調査結果

CHRBを5回繰り返してきた今年の調査結果は、企業の人権尊重に関する経年的な進展と、依然として残るギャップについての洞察を提供するものである。リーディング・プラクティスを確立し、そのセクター全体に学びを提供できる企業もある一方で、特に企業プロセスにおけるライツホルダーの関与と協議については、全体としてかなりの改善の余地が残されている。

重要な発見1: 5年以内に変革が可能であることを示す企業もある

図4: 躍進企業によるスコアの向上



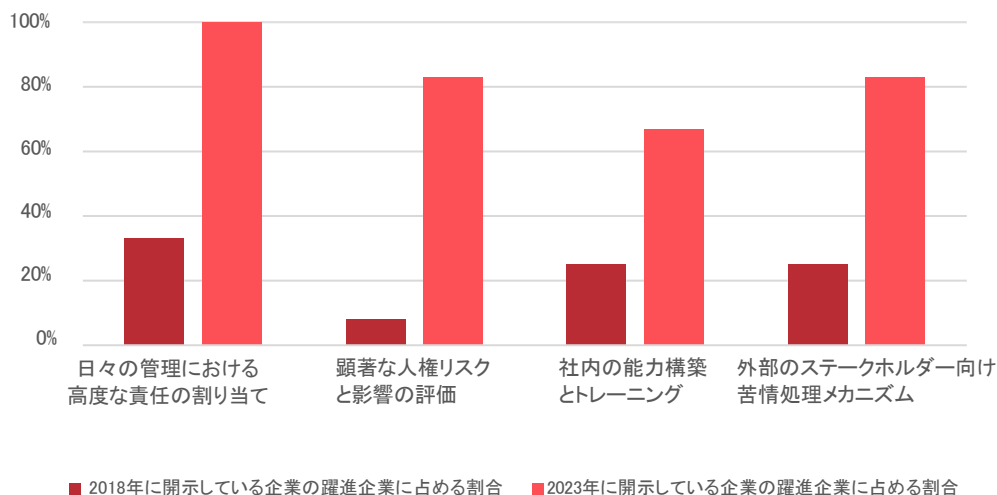
CHRBの5回の評価を通じて、人権に関する企業の説明責任は勢いを増してきた。CHRB評価のサブセットである、基本的人権方針へのコミットメント、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)、苦情処理メカニズムを含む中核的UNGPスコアのパフォーマンスについては、**アパレル企業と採掘企業の約70%が改善している**。ほとんどの企業が改善しているが、大半の企業は小幅なステップしか踏んでおらず、5年間で平均2~3ポイントしか上昇していない。ほとんどの企業にとって改善のペースは遅いが、一部の企業は、人権尊重を企業活動に取り入れることで大きく改善している。**12社*のグループは、中核的UNGPスコアを平均の5倍以上向上させ、セクター・ランキングを10位以上(55位中)向上させ、変革の可能性を実証した。**

*アルファベット順アマゾン、ENEOS、ハイデルベルグ・マテリアルズ、エルメス、LPP、NLMKグループ、ノルニッケル、OMV、プーマ、ラルフ・ローレン、ウルトラテック・セメント、ウェスファーマーズ。順位変動については、セクター別業績の表1および表2を参照のこと。

進歩の著しいこれらの企業は、現在どのような点で異なっているのだろうか。まず第一に、人権に関する高度なレベルの責任を割り当て、人権に関する日々の管理を仕組み化している。このような変更を最初に実施した企業は全体の3分の1に過ぎなかったが、現在ではすべての企業で標準的な慣行となっている。第二に、HRDDプロセスの改善である。当初は8%の最も急速に推進している企業しか、人権に関する重大なリスクと影響を評価していなかったが、現在では83%が評価している。

第三に、社内の能力を高めており、人権に関する研修を実施している企業の割合は、過去5年間で25%から67%に上昇した。最後に、進歩の速い企業は、社外のステークホルダーに対する苦情処理メカニズムを導入し、苦情を申し立てた人に対する報復を防止する措置を講じている。こうした仕組みや措置を最初に開示した企業は25%に過ぎなかった。現在では、83%の企業が社外からの苦情処理メカニズムについて、92%の企業が報復防止策について情報を開示している。

図5: 躍進企業による情報開示の変化



これらの実践により、これらの企業グループは、人権を事業の多層的なレベルに組み込み、自社の活動が現場の人々にもたらす潜在的なリスクと影響を理解し、ライツホルダーに企業の影響に関する懸念を表明する場を提供している。このような実践は、改善を加速させる触媒として機能する可能性が高い。注目すべきは、最初の評価から10位以上順位を下げた他の企業は、これらのトピックに関する情報開示を中止しており、常に最下位を占めている企業は、これらの慣行のいずれについても、まだ実施や情報開示を開始していないことである。

進歩の速い企業は、企業の急速な変革が可能であることを明確に示しており、企業が重要な課題や手段を特定するし対処するべく、優先順位をつけ、リソースを配分すれば、人権に関する方針と実践の面で大きな進歩を遂げることができることを示している。上記で概説された実践は、現在遅れをとっている企業の改善ペースを加速させることができるため、企業自身と、投資家など企業に影響を与える主要なステークホルダーの双方から一層の注目を集めるに値する。

行動への呼びかけ

企業: 人権を尊重することに近道はないが、企業は社内のリソース配分に取り組み、従業員を訓練し、人権リスクを特定・評価し、苦情処理メカニズムの適用範囲と質の向上に努めることで、取り組みの効果を最大化することができる。

投資家: 急速に躍進している企業は、短期間で大きな変化が可能であることを示している。投資家は、包括的な人権アプローチを確立する初期段階で企業に関与する際、社内のリソースと責任の配分、人権リスクの特定と評価、苦情処理メカニズムの適用範囲と質の重要性を強調することができる。



重要な発見2: コミットメントを行動に移すには、人権に関する明確な責任と能力構築がカギとなる

図6: 責任と研修を実施している企業の平均スコア



今年評価された企業の4分の3以上(77%)が、人権尊重への明確なコミットメントを開示している。しかし、こうしたコミットメントは、社内に浸透し、行動に移されて初めて真に意味のあるものとなる。企業はこのプロセスのさまざまな段階にあるが、トップクラスの業績を上げている企業を詳しく調べてみると、人権に関するコミットメントを日常的な実践に移すため、社内の責任体制を明確にすること、研修による能力開発を組み合わせることが、企業が方針から行動に移すための鍵であることがわかる。これには、日々のマネジメントにおける人権方針コミットメントを日常的な実践に移すための責任・権限の付与、関連する労働者および管理職に対するそれぞれの役割に特化した人権研修の提供が含まれる。

上位10社すべてがこれらの慣行を実施しているのに対し、他の100社で実施しているのは27%であった。人権コミットメントの実施に明確な責任を割り当て、的を絞った研修を実施している企業は、ベンチマーク全体で平均に比べて150%上回るスコアを上げている。

「グローバル・サプライ・チェーンにおけるESGリスクとその最適な対処方法について学習する文化を導入することは、現場でポジティブな影響を推進しようとする企業にとって戦略的な必須事項である。インパクトのあるデューデリジェンスを実施するために必要なスキルと知識を会員企業とそのサプライヤーに提供することを目的とした能力開発活動が鍵となります。私たちは、長期的な変革は、それが行動に移される前に、認識することから始まると信じています。」

Linda Kromjong, President amfori (訳者注 <https://www.weekendbee.com/ja/pages/amfori>)

ポリシー・コミットメントを具体的な行動に移すことは、複雑でリソースを必要とするプロセスであり、企業内のさまざまな部門の関与を必要とすることが多い。したがって、企業が人権を監督する上級レベルの責任・権限を割り当てるだけでなく、日常業務におけるコミットメントを実施する責任・権限をさまざまな部門に割り当てることによって、これを下層にカスケードすることが重要である。このプロセスを通じて、調達部門などの、人権に影響を与える決定を日常的な活動で行う事業部門に、責任が浸透する。人権に関わる企業の決定は、企業の事業やサプライチェーン全体を通じて、多くの人々の人権に直接影響を与える可能性がある。こうした決定はしばしば困難なジレンマをもたらし、こうした決定とその結果が人権へのコミットメントに沿ったものであることを保証するために、社内の能力と専門知識が必要となる。したがって、このようなジレンマに直面した労働者が、その役割に特化した人権に関する適切な研修を受けることが極めて重要である。ベンチマークによると、異なる部署間で人権に関する日常的な責任をどのように分担しているかを開示している企業はわずか50%で、関連する管理職や労働者に的を絞った研修を実施していることを開示している企業は39%である。



明確な日々の責任分担と、研修による十分な社内能力の確保によって、ポリシー・コミットメントを効果的に行動に移すというコミットメントを示している企業は、全体の約4分の1(27%)に過ぎない。パフォーマンスの良い企業ほどこの重要性を示しており、上位10社すべてがこの2つを実践している。企業が人権尊重責任の完全な履行に向けて取り組み、ステークホルダーが企業の責任追及に取り組む中、企業の取り組みがリソースと専門知識の強固な基盤に基づくものであることを保証するために、これらは引くべき重要なレバーである。

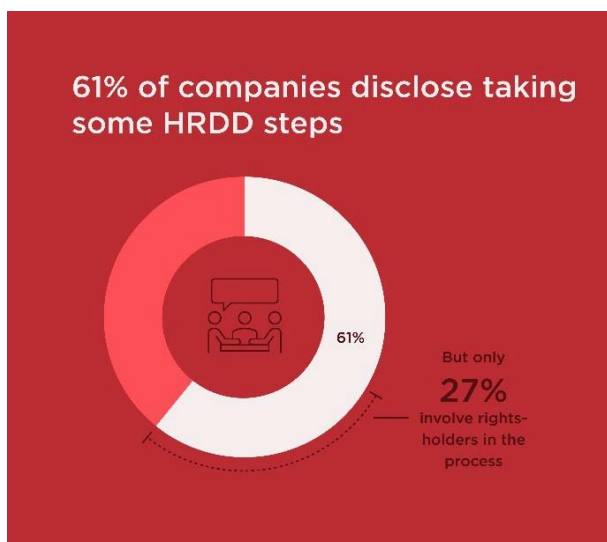
行動への呼びかけ

企業: 人権を尊重するための日々の活動に効果的に人権方針を反映させるために、企業は各部門に明確な責任を割り当て、それぞれの役割に合わせた人権研修で従業員をサポートする必要がある。

投資家: 人権に関するエンゲージメントの優先順位を決定する際、遅れている企業には、人権方針のコミットメントを実施する責任が、上級管理職レベル以上にどのように浸透しているかを尋ねることを検討する。 日常的な責任の明確な分担は、特に従業員の役割に合わせた人権研修と組み合わせることで、企業が方針から実践へより効果的に移行するのに役立つ。デュー・デリジェンス・プロセスにおいて、企業が人権に関する社内能力開発プログラムを持っているかどうかを評価することを検討するべきである。

重要な発見3: ほとんどの企業は、人権デューデリジェンス・プロセスにライツホルダーを関与させていない。

図7: HRDDにおけるライツホルダーのエンゲージメント



HRDDを実施することで、企業は人々に対する実際の影響と潜在的な影響を特定・理解し、それらを軽減するための行動をとることができる。基本的に人への影響に関わるプロセスであるため、企業の影響を受ける、または受ける可能性のある人たちと協議することが極めて重要である。

より多くの企業がHRDDプロセスの少なくとも一部に取り組んでいるが、ライツホルダーとの協議は依然として重大なギャップである。2018年には51%であったのに対し、現在では約61%の採掘・アパレル企業が1つ以上のHRDDのステップを踏んでいることを示している。しかし、このプロセスを通じてライツホルダーを関与させている証拠を開示しているのは27%に過ぎない。

即ち、我々が評価したHRDDプロセスの半数以上(55%)は、ライツホルダーとの協議に関する開示を行っていないかった。

ライツホルダー協議とは、企業の事業によって影響を受ける可能性のある個人やコミュニティが、自分たちの懸念、ニーズ、問題を直接表明できるようにするプロセスである。このアプローチは、包括性と参加を重視し、ライツホルダーが自分たちの生活に直接影響を与える決定や行動に貢献し、影響を与えることができるようにするものである。真の参画は、最も影響を受ける人々の声を聞くだけでなく、考慮することを保証し、企業とライツホルダーの間に信頼、正当性、持続可能な解決策を育む。道義的な要請だけでなく、ライツホルダー協議の実施もHRDDの戦略上必要なことである。ライツホルダーに影響を与える決定や行動に関して、ライツホルダーの視点や懸念を収集できない企業は、現地の状況の理解や、隠れたリスクや特定のリスクを軽減するための重要な配慮に対して障害に直面することになる。

「企業は歴史を通じて、イノベーションを引き起こし、無数の方法で社会の強化に貢献してきましたが、一方、規制のない活動は、地域社会に計り知れない損害を与えてきました。一部の企業が、ライツホルダーと有意義にエンゲージする必要性を認識し、企業の意思決定に彼らの意見や経験を取り入れようとしていることは、心強いことです。

ビジネス戦略の構想に組み込まれた早い段階でのライツホルダーの参加は、コミュニティとビジネスの双方にとって利益を最大化する。コミュニティと企業の強力かつ持続的なパートナーシップは、経済を活性化させ、人類をより公平な未来へと導くことができる。

Gopinath K. Parakuni – Founder and Director of Cividep India

要するに、HRDD プロセスの半数以上（55%）において、直接影響を受ける人々からの意見や視点が欠落していることから、こうしたプロセスやリスク評価の有効性や価値に疑問が投げかけられているのである。HRDDの信頼性と信用を確保するためには、ライツホルダーとエンゲージし、彼らの洞察を意思決定プロセスに組み込むことが不可欠である。これは倫理的なビジネス慣行を強化するだけでなく、複雑な人権問題を、より情報に基づいた責任ある方法で乗り切る能力を高めることにもなる。このことは、HRDDの一環としてライツホルダーとのコンサルテーションを実施している企業の業績にも反映されている。パフォーマンスの優れた上位10社のすべての企業がこの慣行を実践しており、他の100社ではわずか20%であったのとは対照的である。

行動への呼びかけ

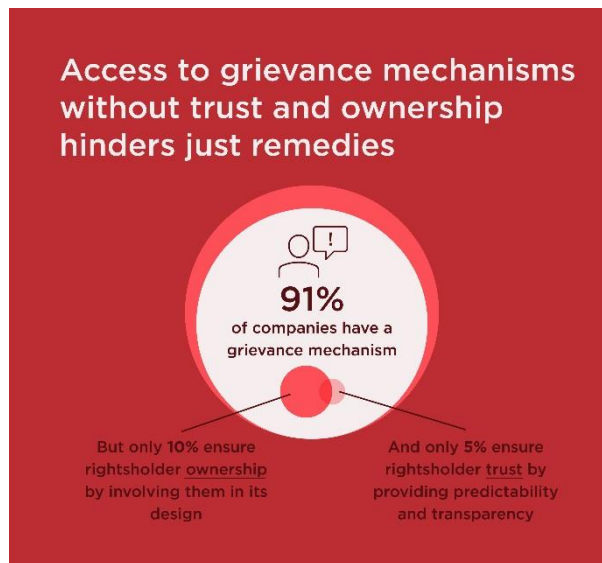
企業: 影響を受ける人々の意見なしには、HRDD の成果の価値は疑わしい。企業は、人権リスクを特定し、予防し、緩和するための努力に、影響を受けるコミュニティや個人の貴重な洞察が確実に組み込まれるよう、ライツホルダーとの協議を優先する必要がある。

政府: ライツホルダーエンゲージメントが企業のHRDDプロセスに組み込まれつつあるが、ほとんどの企業がその一線を越えるためには、企業がライツホルダーとエンゲージメントを行うことを法的に義務付けるとともに、そのプロセスと結果の両方を公表する強力な後押しが必要である。



重要な発見4: 信頼関係と当事者意識のない苦情処理メカニズムへのアクセスは公正な救済を妨げる

図8: 苦情処理メカニズム 信頼とオーナーシップ



過去5年間で、労働者と社外のステークホルダーに対する苦情処理メカニズムの利用可能性の増加を通じて、企業が救済へのアクセスを強化していることがわかった。2023年には、**企業の91%がすべての労働者に、76%が社外のステークホルダーに苦情処理メカニズムを提供している**(2017年はそれぞれ83%、46%)。このようなメカニズムが利用しやすくなっていることは、影響を受けるライツホルダーに懸念を表明するための非司法的な手段を提供し、企業が人権問題を特定することを可能にし、デュー・ディリジェンス・プロセスを補完することができるため、心強いことである。しかし、最も重要な機能の1つとして、ライツホルダーが以下のような権利を主張できるようにすることは、企業にとって非常に重要である。

企業によって負の影響を受けたときに救済を受けられるかどうかは、そのメカニズムの質と特性に大きく依存する。公正な結果と説明責任を保証するためには、苦情処理と救済のプロセスにおいて、ライツホルダー自身が関与していなければならない。同時に、ライツホルダーが苦情処理メカニズムを利用し、プロセスに関与する能力と意欲は、ライツホルダーの当事者意識と信頼関係にかかっている。企業の苦情処理メカニズムへのアクセスが増加していることは心強いことであるが、**企業がライツホルダーの救済プロセスへの関与をどのように促進しているかを示すには不十分であり、ライツホルダーの信頼を確保している証拠を開示している企業はわずか5%、ライツホルダーの当事者意識を確保している証拠を開示している企業はわずか10%である。**

私たちの評価では、苦情処理メカニズムに対するライツホルダーの信頼を確保している企業はわずか5%であることがわかった。信頼は、苦情に対処するための手順や時間枠、結果に関する透明性のある情報を説明することによる予測可能性によって創出される。苦情処理のプロセスや潜在的な結果についてライツホルダーに情報を提供することは、ライツホルダーのエンパワーメントに役立ち、ライツホルダーと企業との間の知識・情報の不平等を軽減する。逆に、透明性や情報の欠如は、不信感や無力感を悪化させ、ライツホルダーが懸念を表明したり、企業と関わることを躊躇させる可能性がある。また、私たちの評価では、苦情処理メカニズムの設計、実績、改善に潜在的・実際の利用者を参画させることで、ライツホルダーの当事者意識を確保している企業はわずか10%であることがわかった。メカニズムの運営にライツホルダーの意見を集めることは、ライツホルダーの経験を認識し、特に弱い立場にあるグループにとってのアクセスや参加に対する障壁を認識し、取り除くために極めて重要である。

「新たなHRDD規制に照らせば、ライツホルダーに焦点を当てた苦情処理メカニズムは、彼らのレジリエンス(回復・復元力)を高め、人権リスクを特定、管理、軽減する強固な手段を提供するという企業のニーズに最も応えるものである。

UNGPが要求するライツホルダー中心の思想は、苦情処理メカニズムにおける積極的なエンゲージメントと、当事者意識によって最もよく機能する。問題は、もはやライツホルダーをエンゲージさせる余裕があるかどうかではなく、むしろエンゲージさせない余裕があるかどうかである」。

Archana Kotecha – CEO and Founder of the Remedy Project

権力と情報の不平等を是正し苦情処理メカニズムへのライツホルダーの参加を確保するための企業の取り組みに関する開示が不足していることは、多くの企業がライツホルダー中心のアプローチを採用するのではなく、ビジネスリスク対応の観点から是正に取り組む傾向が依然として強いことを示している。ベンチマークのパフォーマンスが高い企業は、すでにこれらの慣行を採用している。2023 CHRBの上位10社の半数(50%)は、苦情処理メカニズムの設計、パフォーマンス、改善について、潜在的・実際の利用者を積極的に関与させている。一方、上位10社のうち40%は、苦情に対応するための手順と期間を説明し、達成された結果について透明性のある情報を提供している。ライツホルダーの継続的なエンゲージメントのもと、救済をプロセスと結果の両方として扱うことで、企業は公正な結果と真の説明責任を達成することができ、同時に学習効果も得ることができる。

行動への呼びかけ

企業: 公正な救済と企業の学習の両方を可能にするために、苦情処理メカニズムは双方向のものである必要があり、UNGPに沿って、ライツホルダーをプロセス全体に関与させる必要がある。苦情処理メカニズムの機能と実施に関して、市民社会組織(CSOs)との協力は、まだ十分に検討されていないが、企業とライツホルダーとの間のギャップを埋めるのに役立つ。

投資家: 苦情処理メカニズムへのアクセスがほぼ達成されたため、これらのメカニズムが公正な結果を生み出すことを保証する方向に注意を向ける必要がある。投資家は、UNGPの原則31にある有効性の基準に沿って、その苦情処理メカニズムがすべての段階においてライツホルダーの関与の促進をどう保証しているかを企業に問うことができる。



重要な発見5: サプライヤーは人権を尊重し、男女平等を推進することが期待されているが、多くの購買企業の対応は実現への障害となっている。

図9: サプライヤーの期待と購買慣行



アパレル企業の大半は、サプライヤーに対してジェンダー平等と人権尊重の遵守を強く求めている。特筆すべきは、85%の企業が契約においてサプライヤーの人権パフォーマンスを考慮し、87%*がサプライヤーとの契約合意にジェンダー平等に関する要件を少なくとも1つ盛り込んでいることである。これは、サプライチェーンにおける人権やジェンダーに関連するリスクを認識していることを示す一方で、厳格な要求事項だけではこれらのリスクを軽減することは達成できない。

これらの基準が満たされるためには、購買企業は自らの責任を果たし、サプライヤーが人権と男女平等の基準を守ることができる環境を育成しなければならない。しかしアパレル

企業の27%しか、責任ある購買活動を通じて、サプライヤーが人権尊重とジェンダー平等への期待に応えられるようにしている証拠を開示していない。

* 責任ある購買慣行に関する主な所見5は、CHRBと2023年版ジェンダーベンチマークの両方のデータに基づいている。2023年版ジェンダー・ベンチマークが提供したデータには*印がついている。

購買慣行は、サプライチェーンにおいて購買企業の期待がどの程度維持されるかを決定する役割を果たす。注文の土壇場での変更や短いリードタイムといった慣行は、サプライヤーへの圧力を強め、過剰な残業や非正規労働の増加、無許可の下請け労働の一因となりうる。さらに、支払い遅延や値下げ圧力は、サプライヤーが労働者に安全な労働環境と適時の賃金を提供することを困難にしかねない。サプライヤーへのタイムリーかつ正確な支払いと、生産ニーズの事前提供を約束することで、責任ある購買を実践している企業は、その影響力の大きさにもかかわらず、わずか27%にすぎない。高い期待とそれに応えるための環境整備の欠如の間の格差は、サプライヤーが人権とジェンダー平等の基準と商業的要求の両方を満たすのに苦労するシナリオを生み出している。

購買慣行を通じて実現可能な環境を整える以外にも、企業は対象を絞った支援プログラムを通じてサプライヤーのパフォーマンスを高めることができる。アパレル企業の半数近くが、少なくとも1つのジェンダー平等テーマ(45%*)または人権問題(47%)に的を絞った支援を行っている。これらの支援プログラムは、サプライヤーの能力とパフォーマンスの向上に貢献する可能性がある一方で、ニーズやリスクの高さに基づかない断片的または場当たりの実施のリスクがある。さらに、こうした支援プログラムは、サプライヤーが人権やジェンダー平等の基準を守るための環境を整える責任ある購買慣行を補完するものではなく、むしろそれにとって代わることが多い。ジェンダー平等と人権に関するサプライヤーを対象とした支援プログラムを実施しているアパレル企業のうち、責任ある購買活動を実施しているのはわずかそれぞれ19%と26%である。この断絶は、責任ある調達と的を絞った支援を組み合わせることで、サプライヤーを支援する体系的なアプローチをほとんどの企業が採用していないことを浮き彫りにしている。

近年、企業はEUのCS3D(Corporate Sustainability Due Diligence Directive)のような来るべき法規制に対応するため、サプライチェーンの基準を引き上げてきた。サプライチェーンにおける問題に対処する効果的な方法として提示される一方で、これはしばしば、サプライヤーが人権基準と商業的要求の両方を同時に満たすことを可能にすることなく、サプライヤーへの圧力を増大させうる。こうした法改正がサプライチェーンの川下で働く労働者に真に利益をもたらすようにするためには、企業はサプライヤーの成功達成を支援するよう促さなければならない。コンプライアンス違反が発見された場合には、関係を断つことを思いとどまらせなければならない。人権への取り組みを損なわない購買慣行を実施しながら、商業的要件とビジネスモデルのバランスを取ることが不可欠である。

行動への呼びかけ

企業: 環境と適切な支援がなければ、サプライヤーへの直接的な支援は、責任ある購買慣行とサプライチェーン・マッピングによって実証される必要がある。

方針: 企業がHRDDの実施から生じる問題に対処する責任を外部に委託することによって、現在のCS3Dの積極的な意図が損なわれるおそれがある。これは、リスクに対処し緩和するために意図されたエンゲージメントではなく、企業による「手抜き」行動につながる可能性がある。最終的なCS3Dは、企業がサプライヤーとの関係を突然打ち切る法的義務はないこと、その代わりに企業の法的義務は、人権リスクへの取り組みにおいてサプライヤーに関与し、支援することであることを明記しなければならない。





採掘セクターの評価結果

採掘セクターの特徴は、プロジェクトのライフサイクルが長く、地理的に偏在する天然資源を採掘するために多額の資本投資が必要なことである。2021年、国連は鉱物資源採掘が81カ国の経済で支配的な役割を果たし、世界の国内総生産（GDP）の4分の1、世界人口の半分、極度の貧困に苦しむ人々の70%近くを占めると推定した。さらに、2019年に低所得国または中所得国に分類された72カ国のうち、63カ国は過去20年間で成長のため採掘セクターへの依存度を高めていた¹。

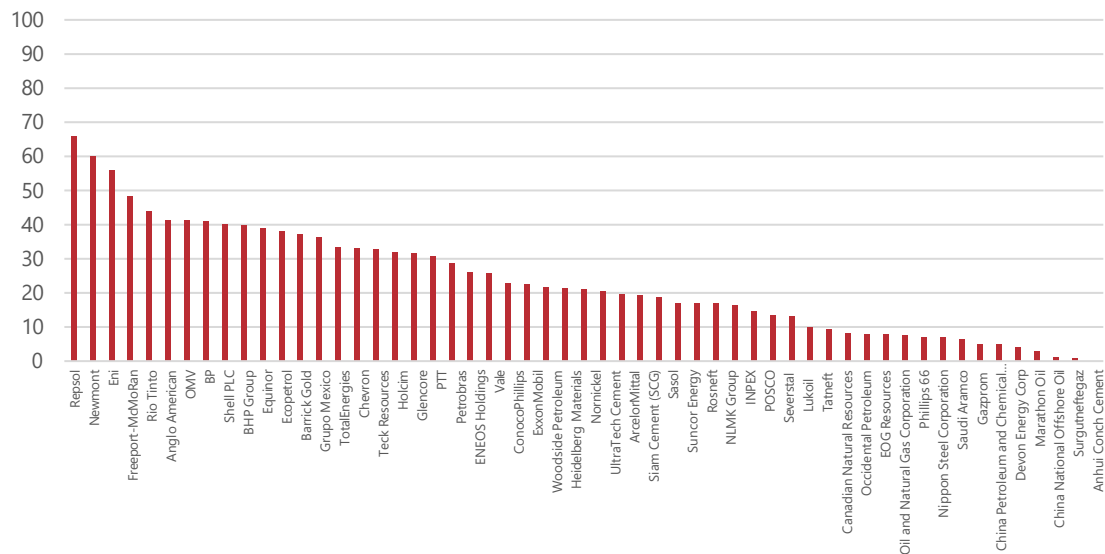
資源採掘のビジネスモデルは、しばしば他の（現地の）企業や政府との提携を必要とする。資本流入の約束と採掘プロジェクトの運営は、力の不均衡、搾取、腐敗を悪化させる可能性があり、主に低所得労働者、移民労働者、地域社会、子どもなどの脆弱な集団に影響を与える。土地の権利、先住民族の権利、安全で清潔かつ健康的で持続可能な環境に対する権利など、採掘プロジェクトの立ち上げと運営には複数の人権リスクが伴う。

採掘プロジェクトには、安全衛生、強制労働、児童労働、人身安全保障の権利、結社の自由と団体交渉の権利に対する圧力など、ディーセント・ワークに関する課題も含まれている。

採掘企業は、持続可能で包括的な開発のために天然資源の富を活用するため、そのビジネスモデルを変革するよう、規制当局からますます強い圧力を受けている。石油・ガス会社だけでなく、金属・鉱業会社もCHRBの一部として評価され、グリーンな移行が公正な移行であることを保証する上で、さまざまな課題に直面している。例えば、石油・ガス会社が化石燃料からの脱却を進める中、コバルト、リチウム、銅など、エネルギー転換に必要な原材料の採掘は、その他のユニークな人権リスクをもたらす。グリーン転換の複雑さを考えると、採掘企業は、潜在的・既存のベンチャー企業やビジネスパートナーに対してデューデリジェンスを実施し、契約上の要件を強化・監視し、影響を受けるステークホルダーと有意義にエンゲージする責任がますます重要になっている。

総合結果

図10: 採掘セクターの総得点



最も影響力のある採掘企業55社を対象とした2023年評価では、一部の企業が先進的な慣行を示している一方で、このセクター全体としては、その活動全体を通じて人権の尊重を確保するにはまだ長い道のりがあることが示された。ほぼ半数(47%)の企業が100点満点中20点を下回っており、各評価分野の平均点も依然として低く、多くの企業が人権に関するステークホルダーの期待に追いついていないことがわかる。さらに、採掘企業の半数以上(62%)は、少なくとも40%の指標でゼロ点を取っている。

CHRBを5回繰り返した結果、より多くの採掘企業がより良い慣行に向かっていることが明らかになった。採掘企業が大幅に改善した分野には、ビジネス・パートナーへの人権方針の伝達、労働者への役割に関連した人権研修の提供、取引関係の締結または終了を決定する際の人権配慮などがある。その他の分野では、HRDDの後半の2つのステップ(アクションの有効性の追跡評価とステークホルダーへのフィードバック)など、長年にわたってほとんど改善が見られていない。

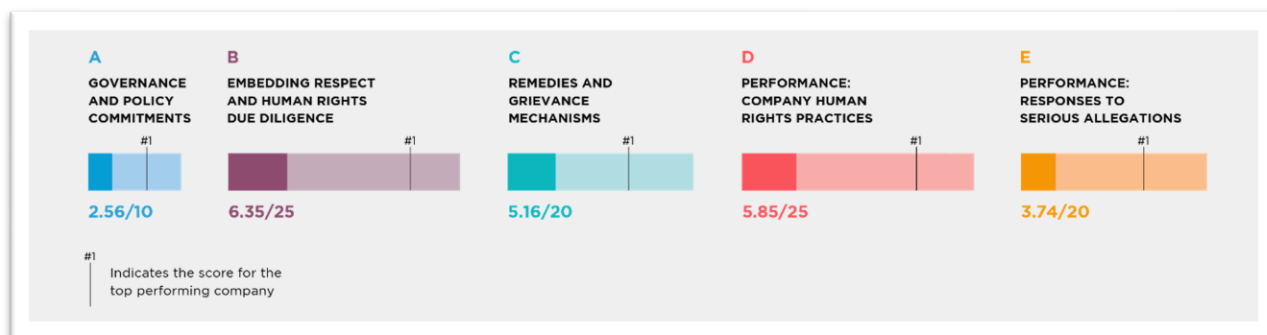


図11: 評価テーマごとの採掘セクターのスコア



上位3社の採掘企業(レプソル、ニューモント、エニ)は、いずれも100点満点中50点を超えており、特に人権尊重とHRDDの定着(エニはテーマBで19/25点)、救済と苦情処理メカニズム(ニューモントはテーマCで13/20点)、人権慣行(レプソルはテーマDで19/25点)において、先進的な慣行を示している。これらの企業の実績は、このセクターのスコアにまだ改善の余地が多く残されている他の企業にとって模範となりうるものであるが。

表1: 採掘セクター企業のスコアとランキング

セクター ランク	スコア	会社名	順位変動 (2019 - 2023)	エンゲージ
1	65.9	Repsol	+3	✓
2	59.9	Newmont	+5	✓
3	55.9	Eni	+2	✓
4	48.3	Freeport-McMoRan	-1	✓
5	43.9*	Rio Tinto	-4	✓
6	41.4	Anglo American	0	✓
7	41.1	OMV	+15	✓
8	40.9	BP	+2	✓
9	40.0	Shell PLC	-1	✓
10	39.8	BHP Group	-8	✓
11	38.8	Equinor	+4	✓
12	37.9	Ecopetrol	+4	✓
13	37.1	Barrick Gold	-4	
14	36.1	Grupo Mexico	+5	✓
15	33.3	TotalEnergies	-4	✓
16	33.1	Chevron	+4	✓
17	32.8	Teck Resources	+1	✓
18	32.0	Holcim	+9	✓
19	31.6	Glencore	-6	✓
20	30.8	PTT	-6	✓
21	28.7	Petrobras	-9	✓
22	25.9	ENEOS Holdings	+14	✓
23	25.8*	Vale	該当なし	✓
24	22.7	ConocoPhillips	-7	
25	22.6	ExxonMobil	+5	✓
26	21.6	Woodside Petroleum	+7	✓
27	21.5	Heidelberg Materials	+10	
28	21.0	Nornickel	+11	
29	20.3	UltraTech Cement	+18	
30	19.6	ArcelorMittal	-5	✓
31	19.4	Siam Cement	+1	
32	18.6	Sasol	-6	✓
33	17.0	Suncor Energy	-2	
34	16.9	Rosneft	-13	✓
35	16.9	NLMK Group	+15	
36	16.2	INPEX	+4	
37	14.6	POSCO	-2	
38	13.4	Severstal	0	
39	13.1	Lukoil	-16	
40	10.0	Tatneft	+8	
41	9.2	Canadian Natural Resources	0	



42	8.0	Occidental Petroleum	- 13	
43	7.9	EOG Resources	+ 9	✓
44	7.8	Oil and Natural Gas Corporation	- 10	
45	7.5	Philipps 66	+ 1	
46	7.1	Nippon Steel Corporation	- 4	
47	6.9	Saudi Aramco	+ 9**	
48	6.4	Gazprom	- 4	✓
49	4.8	Sinopec	+ 2	
50	4.8	Devon Energy Corp	- 7	
51	4.1	Marathon Oil	- 7**	
52	2.7	China National Offshore Oil	+ 1	
53	1.2	Surgutneftegaz	+ 3	
54	0.7	Anhui Conch Cement	+ 1	
55	0.0	China Energy Investment Group	- 1	

* この会社のスコアは、大災害による特別なプロセス評価のため、上限が設定された。

** この会社は2020年に初めて組み込まれた。順位変動は2020年から2023年の間である。

トレンドと重要課題

透明性と説明責任

採掘セクターがその国や地域社会の持続可能な開発を推進する可能性は、その収益がどのように社会に流れ、投資されるかによって大きく左右され、不正な資金の流れ、汚職、ガバナンスの欠如、歳入の不均衡によって妨げられる可能性がある。天然資源とその収益の管理について、企業と政府の双方から透明性を確保することは、アカウンタビリティを強化し、このセクターにおける政策立案とマルチステークホルダー・ダイアログにおいてデータを提供するための鍵となる。公正な移行の緊急性が高まるにつれ、採掘セクターにおける企業と政府間の合意にまつわる透明性の重要性が再認識されている。このように、採掘資源からの収益分配における透明性と説明責任が急務であるにもかかわらず、**採掘企業のほぼ半数(48%)は、その収益の流れに関してほとんど、あるいはまったく透明性を提供していない。**この数字は過去5年間ほとんど変わっていない。

2023年には、評価対象となった採掘企業の52%がEITI(Extractive Industries Transparency Initiative: 採掘セクター透明性イニシアティブ)のメンバーであり、EITI実施国に対する税金と収益の支払いについて報告することを義務付けられているか、あるいは、開示の法的要件を超える一部の国に対する税金と収益の支払いについて、国別に公に報告している。すべての事業所についてこの情報を報告し、完全な透明性を提供しているのは31%に過ぎない。ベンチマークの初めの2回では、これはそれぞれ56%と45%であった。収益分配の透明性は、資源採掘の利益が公正に分配されることを保証し、グッドガバナンスを促進し、最終的に持続可能な開発に貢献するものであるが、多くの企業はまだその役割を果たそうとしていない。

土地の権利、および自由意志と事前の十分な情報に基づく同意の権利

採掘プロジェクトは、プロジェクト周辺地域の物質的・文化的資源に重大な影響を及ぼす可能性があるため、それらの資源に関連し、かつ/または生計を依存している地域社会にリスクをもたらす。土地や資源の権利問題に関連する負の影響は、このセクターでは頻繁に発生しており、CHRBが評価する申し立ての中で最も一般的なものである。**土地や天然資源の所有権・使用权を尊重し(ILO先住民族・種族民条約へのコミットメント)、その正当な保有権を尊重する(VGGTやIFCパフォーマンス・スタンダードなどの基準を通じて)ことを公約している企業は、採掘企業の4分の1以下(24%)である。**これらの権利を明示的に尊重している企業は少数派であり、**実際に、土地や天然資源を取得、リース、使用する際に、正当なライセンスホルダーをどのように確認しているかを説明している企業はわずか9%に過ぎない。**



さらに、土地の再定住に対する金銭的補償やその他の補償をどのように行っているか、土地の権利問題がどのように解決されているかについて透明性を示している企業はわずか4%であった。採掘セクターが地域社会に直接影響を与える大きなリスクのひとつと見なされている一方で、企業がこのリスクにどのように対処しているかについての透明性のある報告は明らかに遅れている。

先住民族は、土地と結びついた伝統や社会から疎外された立場から、土地や資源の収奪、強制的な撤去や移転、土地の権利の否定などの犠牲者になる可能性が特に高い。したがって、採掘企業が負の影響を回避するために国際基準に従って行動することは極めて重要であり、特に、先住民族の権利に関する国連宣言(UNDRIP)で認められており、先住民族の知識、文化、伝統を尊重し、自決の原則に基づく、自由意思と事前に与えられた十分な情報に基づく同意(FPIC; free, prior and informed consent)が重要である。この権利を完全に認めることで、先住民族は、自分たちの領土に影響を与えるプロジェクトに関して、同意を与えたり、保留したり、撤回したりすることができるようになり、プロジェクトの設計、実施、監視を形成するための交渉に参加することができるようになる。**にもかかわらず、FPICを取得するという正式な方針を公にしている企業は、採掘企業のわずか5%に過ぎない。**大多数の企業は、FPICをどのように実践しているかについての詳細な情報を提供していない。**FPICを取得した、あるいは先住民に影響を与える土地や資源を追求しないことを決定した最近の例を示しているのはわずか9%である。**

安全保障と人権

採掘企業は、操業場所の安全性や操業のリスクに応じて、一般的に、その敷地や施設、資源を保護するために、地方自治体や民間の警備業者と警備サービスを契約している。これは慎重に管理しなければ、採掘現場で働く労働者だけでなく、地域社会や環境活動家など採掘活動に反対する人々に対する非人道的な扱いにつながりかねない。リスクの高い状況においては、国家や政治団体とつながりのある警備業者を経済的に支援することで、企業が直接的または間接的に、紛争の長期化や深刻化、民間人への攻撃、現地のインフラ破壊に加担する可能性があることを意味する。

安全保障と人権に関する自主行動原則(The Voluntary Principles on Security and Human Rights : VPs)は、企業が人権侵害のリスクの高い状況を積極的に特定し、それを防止するための効果的な戦略を考案することを目的とした、マルチステークホルダー・イニシアティブである。VPsは、安全保障上のリスクと人権侵害の可能性を評価し、公的および私的な安全保障機関と責任を持ってエンゲージする企業の責任を概説している。CHRBに参加する資源採掘企業の40%は、自社の事業においてVPsを尊重することを約束する公的な方針を表明している。しかし、**ビジネス・パートナーがVPsに対してこのようなコミットメントを行うことを期待しているのはわずか5%であり、**現地のビジネス・パートナーがプロジェクトの実施を管理することが多いため、これは極めて重要である。さらに、**CHRBの調査対象採掘企業のうち、国際人道法の尊重を約束している企業はわずか5%にすぎない**実務的には、38%の企業が、自社が管理する事業のセキュリティを維持しながら、どのようにセキュリティ・アプローチを実施し、どのように人権の尊重を確保しているかを記述しており、31%の企業が、ビジネス・パートナー(合併事業を含む)に対して、同等のセキュリティ管理アプローチを実施することをどのように保証しているかを記述している。しかし、ここでも実践例は少ない。治安の改善や、企業の操業に関連する緊張の予防・解消のために、地域住民と協力している例を示している企業は、わずか5%にすぎない。



人権擁護者

2023年、人権擁護者の権利を尊重するという公約を公表していた採掘企業は、わずか22%だった。2018年から2023年9月までのCHRBの5回の評価の中で、ビジネスと人権リソースセンター(the Business and Human Rights Resource Centre :BHRRC)は採掘セクターにおける人権擁護者に対する940件の攻撃を追跡した。BHRRCの調査は一般に入手可能な情報に基づいており、多くの攻撃、特に非殺傷的攻撃(殺害予告、司法的嫌がらせ、身体的暴力を含む)がメディアソースに載ることはなく、政府による攻撃の監視には大きな隔たりがあるため、問題はこれらの数字が示す以上に深刻である。企業がこの問題にどのように対処しているかは、BHRRCの人権擁護者政策トラッカー(Human Rights Defenders Policy Tracker)でさらに強調されている。





アパレルセクターの評価結果

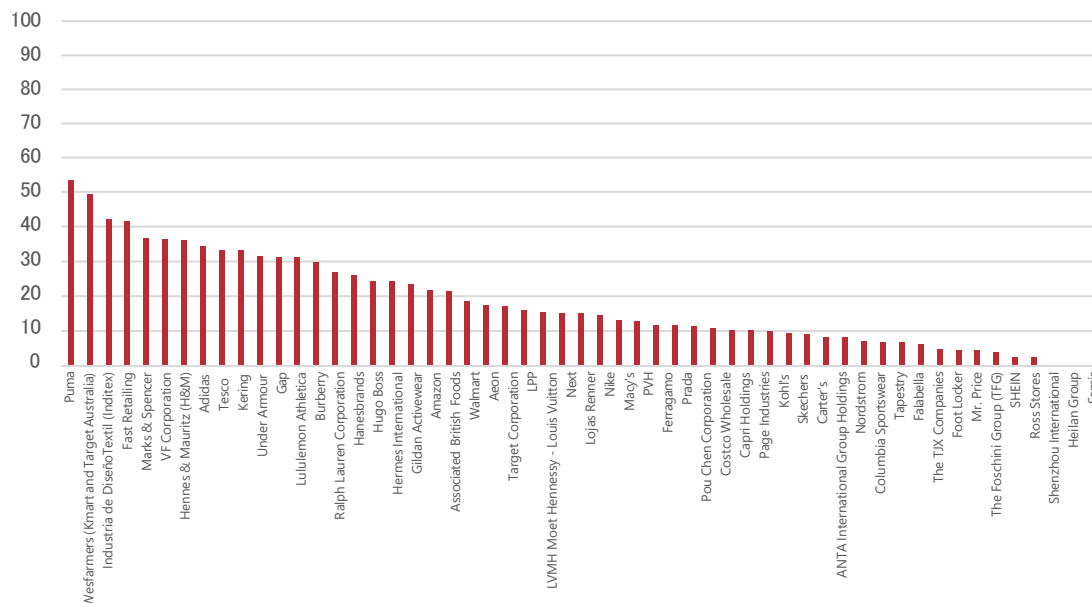
アパレル・セクターの特徴は、地理的に分散したサプライ・チェーンと市場主導の急速な変化である。アパレル・ブランドの購買活動は不安定である一方、低い利益率と短い時間枠がサプライヤー間の激しい競争を生み出すこともある。コストとリードタイムの削減を求めるサプライヤーへのプレッシャーは、人権・労働権のリスクや、非正規または監視の行き届かない工場や職場への（無許可の）下請けの労働条件を悪化させる傾向がある。よくある問題には、さまざまな形態の強制労働や拘束労働、労働時間の違反、不十分な賃金、安全衛生問題、結社の自由や団体交渉権に対する圧力、ジェンダーに基づく暴力などがある。紡績業者や染色業者のような二次、三次サプライヤーは、可視性や独立した監視の目が行き届きにくく、価格や納期に対するプレッシャーが強いため、問題はサプライチェーンの上流ほど深刻になる可能性が高い。アパレル・セクターは、主に発展途上国において世界で約9,100万人の労働者を雇用しており、そのうちの約80%が女性である。

アパレル・セクターはサプライ・チェーンに関する透明性を高めており（[アパレル企業の43%が直接・間接のサプライヤーをすべて特定](#)していることを開示している）、透明性は企業の説明責任の重要な柱であるが、それが直ちにより良い慣行やステークホルダーに対する説明責任の向上につながるわけではない。[サプライチェーンの透明性は、企業が自らの事業とサプライチェーンの両方において人権を守る責任を認識することと一対になる必要がある](#)。これは、方針や契約上の合意だけでなく、[購買慣行や、最終的にサプライチェーンにおけるHRDDを強化する慣行における責任ある行動によって実現されるべき](#)である。



総合結果

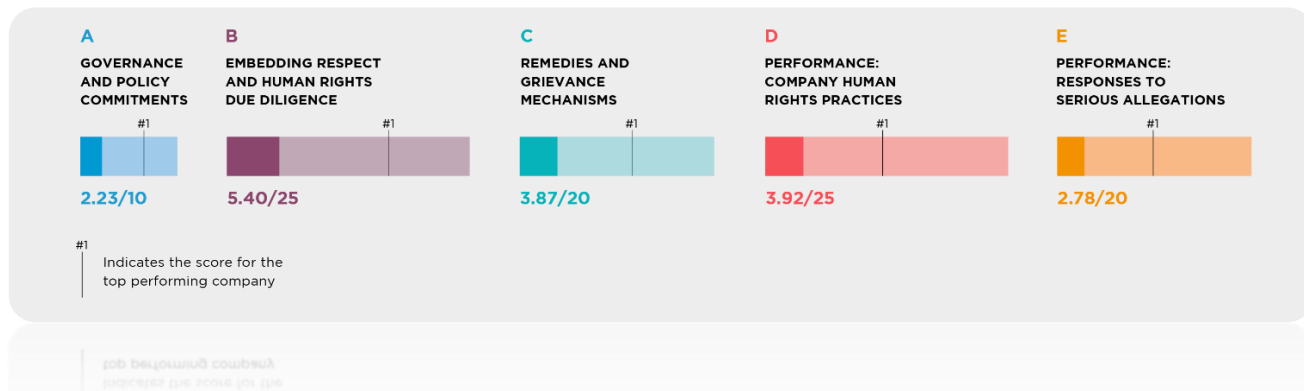
図12: アパレルセクターの総得点



最も影響力のあるアパレル企業55社を対象としたCHRB2023年評価では、一部の企業が先進的な実践実績を示す一方で、このセクター全体としては、その活動全体を通じて人権尊重の確保に遅れをとっていることが示された。半数以上(62%)のアパレル企業がベンチマークで100点満点中20点未満しか獲得しておらず、各評価分野の平均点も低いままであることから、多くの企業グループが人権の尊重に関してステークホルダーの期待に追いついていないことがわかる。

5回のCHRB評価を経て、より多くのアパレル企業がより良い慣行に向かっていることがわかる。アパレル企業は、人権に関する上級管理職の責任分担、人権リスクと影響の評価、社外ステークホルダーへの苦情処理メカニズムの提供、負の影響を是正するためのプロセスの開示、企業運営における特定のセクター関連リスクの軽減について、最も改善を示している。しかし、サプライチェーンの可視性、購買慣行、ディーセント・ワークなど、特にサプライチェーンに関する重要課題に関しては、このセクターの改善と実績は依然として不十分である。

図13: 評価テーマごとのアパレルセクターのスコア



ベンチマークで100点満点中50点以上を獲得したのは1社(Puma)のみで、さらに3社(Wesfarmers、Industria de Diseño Textil (インディテックス)、Fast Retailing)が100点満点中40点以上を獲得した。これらの企業は、特に人権方針へのコミットメントや、企業文化や経営システムに人権尊重を根付かせることに関して、先進的な慣行を示している。

表2: アパレルセクター企業のスコアとランキング

セクター ーラ ンク	スコア	会社名	順位変動 (2019 - 2023)	婚約中
1	53.4	Puma	+10	✓
2	49.1	Wesfarmers (Kmart and Target Australia)	+11	✓
3	42.2	Industria de Diseño Textil (Inditex)	0	✓
4	41.3	Fast Retailing	+4	✓
5	36.6	Marks & Spencer	-3	✓
6	36.4	VF Corporation	-1	✓
7	36.0	Hennes & Mauritz (H&M)	0	✓
8	34.3	Adidas	-7	✓
9	33.2	Tesco	+3	✓
10	33.1	Kering	+5	✓
11	31.5	Under Armour	+5	✓
12	31.2	Gap	-8	✓
13	31.1	Lululemon Athletica	+7	✓
14	29.6	Burberry	-5	✓
15	27.0	Ralph Lauren Corporation	+20	✓
16	26.0	Hanesbrands	-10	✓
17	24.2	Hugo Boss	+8	✓
18	24.1	Hermes International	+19	✓
19	23.4	Gildan Activewear	-2	✓
20	21.6	Amazon	+10	✓
21	21.4	Associated British Foods	0	
22	18.5	Walmart	0	
23	17.4	Aeon	-5	✓
24	17.1	Target Corporation	0	✓
25	16.0	LPP	+22	
26	15.4	LVMH Moët Hennessy - Louis Vuitton	+3	
27	15.1	Next	-13	
28	15.1	Lojas Renner	n/a	
29	14.5	Nike	-19	
30	13.1	Macy's	-4	✓
31	12.9	PVH	-12	
32	11.7	Ferragamo	+11	
33	11.7	Prada	+5	
34	11.3	Pou Chen Corporation	-7	✓
35	10.8	Costco Wholesale	+9	
36	10.1	Capri Holdings	0	
37	10.1	Page Industries	+8	
38	9.8	Kohl's	+3	
39	9.4	Skechers	+1	✓
40	9.1	Carter's	-1	
41	8.3	ANTA International Group Holdings	+5	



42	8.1	Nordstrom	-8	
43	6.9	Columbia Sportswear	-20	
44	6.8	Tapestry	-11	✓
45	6.7	Falabella	-3	✓
46	6.1	The TJX Companies	-14	
47	4.8	Foot Locker	+2	
48	4.6	Mr. Price	-17	
49	4.6	The Foschini Group (TFG)	n/a**	✓
50	3.8	SHEIN	n/a**	✓
51	2.5	Ross Stores	-3	
52	2.5	Shenzhou International	-2	
53	0.0	Heilan Group	-2	
53	0.0	Semir	0	
53	0.0	Youngor Group	-1	

** 2023年に新規組み入れのため、前回得点なし

トレンドと重要課題

結社の自由と団体交渉権

労働者の団結権は、安全でない労働条件と貧困賃金に直面することがあまりにも多いアパレルセクターの数百万人の女性労働者の地位向上のために不可欠である。労働者は、集団として自らの声を表明する方法がなければ、改善を要求する手段をほとんど持たず、サプライヤーへの圧力が高まるにつれて労働条件の悪化に直面する可能性さえある。しかし、結社の自由と団体交渉の権利の侵害は、数十年にわたりファッションのバリューチェーン全体で深刻な問題であり、COVID-19以降、状況は悪化しているようであるⁱⁱⁱ。衣料品工場はしばしば組合潰し（労働組合の結成や組合員拡大の試みを阻止または妨害する行為）を行い、組合に加入していることを理由に組合のリーダーや組合員を標的にする。今年の評価では、評価対象となったアパレル企業の59%について、結社の自由と団体交渉に関連する1つ以上の深刻な申し立てが確認された。

にもかかわらず、**労働者の結社の自由と団体交渉の権利を尊重し、労働組合員や代表者に対する脅迫、報復、嫌がらせ、暴力を禁止することをサプライヤーに要求している企業はわずか半数(47%)にすぎない**。契約や方針で基準を定めるだけでなく、ファッション企業には、サプライヤーがこれらの慣行を効果的に実施できるよう支援する責任がある。しかしながら、**結社の自由や団体交渉に関してサプライヤーとどのように協働しているかを開示している企業はわずか20%に過ぎない**。バリューチェーンにおける労働者の結社の自由と団体交渉の権利の確保において、購買企業がその責任を十分に果たしていないことは明らかである。労働者は、自らの声を集団で表明する方法がなければ、賃金の低下、より不安定な労働、長時間労働、虐待やハラスメントにさらされるリスクに直面する可能性がある。

生活賃金

多くの衣料品生産国では法定最低賃金が生活賃金を大きく下回っているため、貧困賃金はグローバル・アパレルのバリューチェーンで一般的である。生活賃金とは、労働者が自分自身とその家族を養うのに十分な賃金のことであり、それがなければ労働は貧困から抜け出す道を提供しない。**アパレルのサプライチェーン全体で生活賃金を支払うための期限付き目標を開示している、あるいはサプライヤーとの契約に生活賃金要件を盛り込んでいるアパレル企業はわずか7社(13%)である**。しかし、サプライチェーンにおけるそのような目標や要件は、購買企業自身による支援や能力開発なしには達成される可能性は低い。従って、生活賃金に関してサプライヤーを支援する活動を通じて、目標や契約上の要件達成を補完しているのが、これら7社のうち3社のみしかないことは問題である。評価対象となった全アパレル企業のうち、**13社(24%)のみが生活賃金の支払いでサプライヤーを支援する活動の証拠を開示している**。これは、17%がそのような活動を開示していた2019年より増加したことを示すが、多くの企業グループはこの問題に関して依然として消極的である。



強制労働

強制労働とは、罰則の脅しのもとに非自発的に行われる労働と定義され、原料の生産、紡績、染色、製造など、アパレル生産工程のさまざまな段階に浸透している問題である。今年の評価では、CHRBはアパレル企業の66%について、強制労働に関連する1つ以上の申し立てを確認した。強制労働には様々な形態があり、暴力や脅迫による労働の強要、債務操作、搾取的な賃金慣行、身分証明書の保持など、特定が容易なものもある。したがって、サプライチェーンにおける強制労働を防止し、対処するための企業のアプローチも、多面的でなければならない。

CHRBは、労働者に対する制限の防止、リクルート費用負担の禁止、責任ある賃金慣行の確保などを通じて、企業がサプライチェーンにおける強制労働にどのように対処しているかを評価する。これらはすべて、より大きな問題の一部であるにもかかわらず、企業のパフォーマンスにはそれぞれ大きな違いがある。ほとんど(78%)のアパレル企業は、身分証明書の保持を含め、労働者の移動を制限しないようサプライヤーに要求しているが、**サプライチェーン労働者への人材紹介料の徴収を禁止している(44%)、またはサプライヤーが労働者に定期的に、日時通りに、全額支払うことを要求している(36%)のは半数以下である**。リクルート費用負担を課し、無責任な賃金慣行を実施することは、労働者、特に移民労働者に深刻な経済的苦境をもたらし、既存の脆弱性を更に悪化させる可能性がある。サプライチェーンにおける強制労働のリスクに包括的に対処するためには、購買企業は労働者に対する様々な制限に加えて、経済慣行の影響も考慮しなければならない。

ジェンダー平等と女性のエンパワーメント

2023年ジェンダー・ベンチマークでは、WBAはアパレル企業についても、その事業とバリューチェーン全体におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント推進のコミットメントと実践について評価した。CHRBによる評価でも、アパレル企業は全体的にジェンダー平等へのコミットメントが低く、最も優れた企業は100点満点中56点を獲得し、100点満点中40点以上を獲得した企業は他に1社のみであった。大半のアパレル企業は、自社の事業やサプライチェーンにおけるジェンダー目標を開示しておらず(それぞれ59%と74%)、このテーマに関する長期的・戦略的思考の欠如を示している。

ジェンダーに基づくハラスメントと暴力

ジェンダーに基づく(セクシャル)ハラスメントと暴力は、アパレル製造業に蔓延する問題であり、すべての性別にとってリスクであるにもかかわらず、女性に不釣り合いな大きな影響を及ぼしている。ほとんどのアパレル企業(91%)が職場での暴力やハラスメントから女性を守る方針を掲げている一方で、サプライヤーにも同様の方針を求めている企業の割合は著しく低い(67%)。特に、関連する苦情を改善するための企業のコミットメントと要求にはギャップがある。職場におけるハラスメントや暴力の苦情を改善することを公約しているアパレル企業はわずか4%で、サプライヤーにそれを求めている企業は4分の1である(26%)。アパレル産業には女性労働者が圧倒的に多く、脆弱であるにもかかわらず、アパレル企業は自社の事業やサプライチェーンにおけるジェンダー特有の人権リスクを認識し、対処することができていない。



深刻な申し立てへの対応

CHRBは、人権への影響が発生したという申し立てに企業がどのように対応したかを評価する。2023年のベンチマークでは、61社に関連する165件の深刻な人権への負の影響の申し立てがレビューされた。

CHRBの方法論は主に、有害な影響を未然に回避するために企業が導入している方針、システム、プロセス、慣行に焦点を当てているが、評価テーマEは、公の場で行われた深刻な人権影響の申し立てに対する企業の対応を評価するものである。この評価テーマでは、申し立てそのものを評価するのではなく、企業がどのように申し立てに対処し、調査し、それを是正するためにステークホルダーと関わっているかを評価した。Vigeo Eiris、[Business and Human Rights Resource Centre \(BHRRC\)](#)、[RepRisk](#)、そして今年からは[Office of the UN High Commissioner of Human Rights \(OHCHR\)](#)の苦情処理機構がカバーする情報源で報告された深刻な申し立てのみを対象とした。申し立てられた影響の重大性は、UNGPに沿って、その規模、範囲、修復不可能性によって判断される。

申し立てに対する企業の対応を評価するため、CHRBは企業が開示した文書に加え、ビジネス・パートナーが発表した声明、メディアや市民社会の報告、裁判文書などの第三者資料を考慮する。企業はレビューのための初期評価を受け、エンゲージメント・プロセスの一環としてCHRBにフィードバックや追加情報源を提供することができる。

今年、ベンチマークで評価された最も一般的な申し立てタイプは、セクターによって大きく異なる。アパレル業界では、強制労働、差別、結社の自由と団体交渉、労働時間に関する申し立てが最も多い。

一方、採掘分野では、環境破壊、土地の権利、人の安全に対する権利、安全衛生に関する申し立てが最も多い。採掘セクターでは、ほぼすべて(99%)の申し立てが自社事業または合併事業で発生しているのに対し、アパレル・セクターでは、自社事業で発生した申し立ては12.5%にとどまり、残りの87.5%はサプライチェーンで発生している。影響の種類が多様であるため、対応策も様々であり、2つのセクターを別々に分析した場合、指標のパフォーマンスも異なることが分かる。

企業のパフォーマンス

CHTBの評価によると、企業は深刻な人権への負の影響の申し立てには公に対応する傾向があるものの、調査、ステークホルダーとの協議、是正措置に関しては、透明性をもってフォローアップする可能性ははるかに低い：

E.1 深刻な申し立ての80%について、会社はその申し立てに公的に対応した(指標E.1で少なくとも1点を獲得)。

深刻な申し立てへの対応は、3つの指標に基づいて評価される：

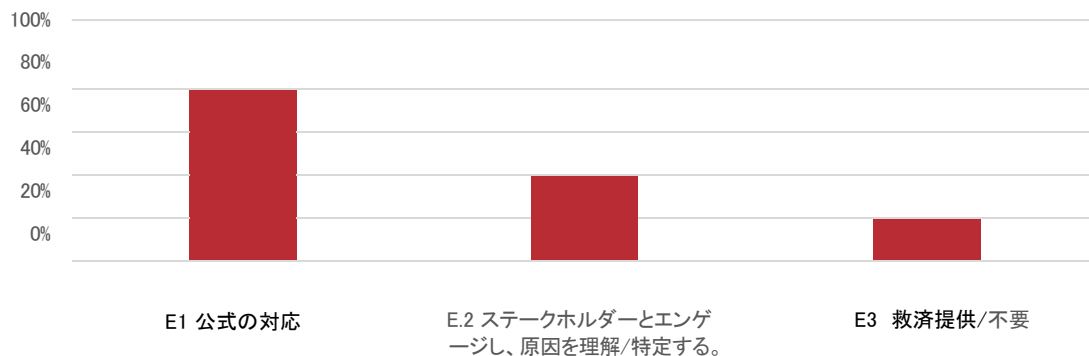
- E.1** 会社はこの疑惑に対して公式に対応している。
- E.2** 会社は調査し、適切な措置を講じた
- E.3** 効果的な救済策を提供するため、または効果的な救済策に協力するために、影響を受けるステークホルダーとエンゲージした。



E.2 しかし、深刻な申し立てのうち、影響を受けたステークホルダーとエンゲージメントし、申し立てられた影響の原因を理解したり、当該事象の原因と思われるものを特定したりしたのは、わずか40%に過ぎなかった（指標E.2で少なくとも0.5点を獲得）。さらに、ステークホルダーの意見が、今後同様の影響が発生することを防ぐための行動にどのように影響したかについて、企業が情報開示しているのは、深刻な申し立てのわずか5%である。

E.3 最後に、影響を受けたステークホルダーに会社が救済策を提供した、あるいは、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こと、あるいは会社はその影響に直接関連していないことを会社が証明した、のは深刻な申し立てのうちわずか20%のみであった。（指標E.3で少なくとも0.5ポイントを獲得）。深刻な申し立てのうち、会社が提供した救済策が影響を受けたライツホルダーによって満足のいくものとして受け入れられたことを証明したのは、深刻な申し立てのうちわずか5%に過ぎなかった。

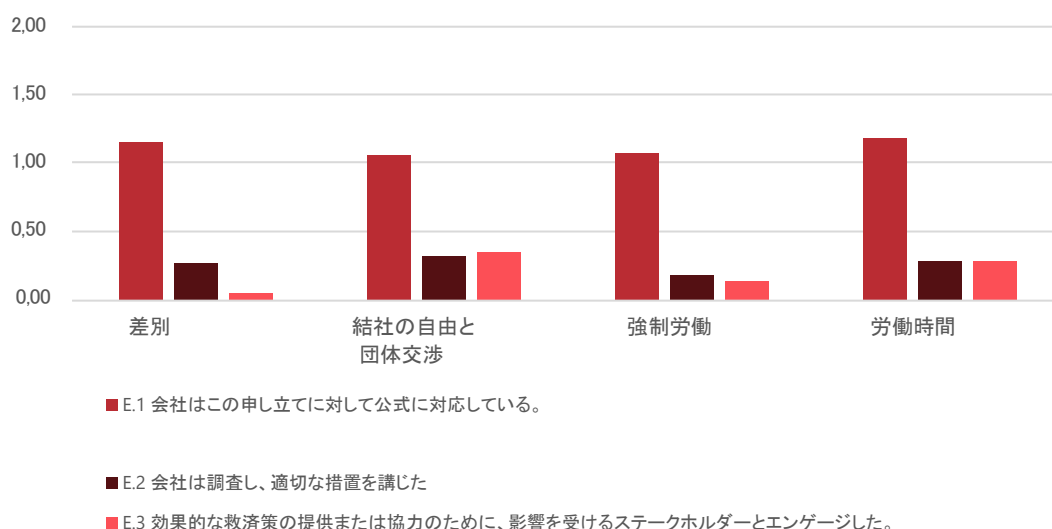
図14: 深刻な申し立てへの対応に関する企業の実績



後者2つの指標に関する企業の実績は、全体的に依然として低いが、企業のセクターや申し立ての種類によって多少のばらつきがある。アパレル・セクターの企業と比較すると、深刻な申し立てへの対応において、採掘企業は一般的にやや良好なパフォーマンスを示している。

この差は、効果的な救済の提供または協力のために、影響を受けるステークホルダーとエンゲージしている証拠の開示において最も顕著であり、指標E.3の平均スコアは、アパレル企業が0.14であるのに対し、採掘企業は0.54であった。これは、採掘セクターにおける負の影響は、企業自身の事業や合併事業で発生する傾向があり、サプライチェーンにおける申し立てられた影響と比較して、特定や対処が容易であるという事実起因している可能性がある。

図15: 最も一般的なアパレル・セクターの申し立てに関する平均指標スコア



最も一般的な採掘セクターの申し立てに関する平均指標スコア

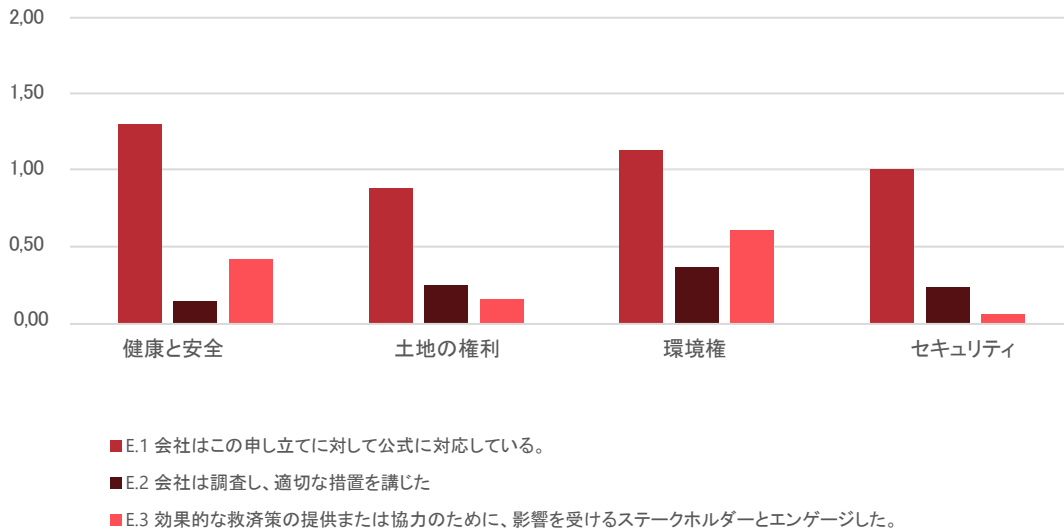


図15と図16に示されるように、対応の範囲と質も問題領域によって異なる。アパレル企業は、結社の自由と団体交渉、労働時間に関する申し立てへの対応で、わずかながら良い結果を出す傾向がある。一方、差別に関する深刻な申し立ては、ジェンダーに基づく差別に直面している女性労働者が多いアパレルセクターにおいて広く懸念されているが、ほとんど改善されていないように見える。これは、一方では差別問題の複雑さ、他方ではアパレルセクターにおける差別的慣行の持続に寄与している様々な構造的要因によるところもあるだろう。採掘セクターでは、企業は安全で清潔、健康的で持続可能な環境に対する権利に関連する申し立てを是正する可能性が高いが、人の安全に対する権利や土地の権利に関連する申し立てを是正する可能性ははるかに低い。これは、採掘企業が環境管理システムや環境問題への対処に関する専門知識を多少なりとも確立していることが多いためと思われる。土地の権利や個人の安全保障の問題は複雑で、複数のライツホルダーや当局がエンゲージしている。これらの問題に対処するためには、環境問題に対処する場合と比較して、より多くの時間、資源、交渉が必要になる可能性がある。

ホリスティック(総体的)な対応に向けて

今年の評価では、苦情処理メカニズムと是正措置(評価テーマC)及び深刻な申し立てへの対応(評価テーマE)に関する企業のスコアの間に明確な正の相関関係があることがわかった。言い換えれば、苦情処理メカニズムと是正措置に関連する企業のプロセスの質と開示は、ネガティブな影響の申し立てが発生した場合のより良い対応につながる可能性が高いということです。このことは、負の影響やライツホルダーの懸念への対応は、人権パフォーマンスの不可欠な部分と考えるべきであり、影響が発生する前に徹底的に反省し、プロセスを改善・実施する必要があることを示している。逆に、人権に関する企業の優れた実践とは、必ずしもあらゆる負の影響がないこととイコールではなく、負の影響が現れた状況に企業がどのように対応し、そこから学んで改善できるかということでもある。

是正措置は、単にリスク軽減の一環として達成されるべき結果ではなく、企業の実務のさまざまな側面を統合する必要のある、それ自体のプロセスでもある。このことは、人権への影響に関する深刻な申し立てに効果的に対応する能力と、苦情処理メカニズムとHRDDプロセスを通じてライツホルダーの懸念に積極的にエンゲージする能力の両方を包含する、強固な人権慣行の重要性を強調している。ライツホルダーにとってより良い救済結果を確実にするために、企業と投資家や政策立案者などのステークホルダーは、リスクをプロアクティブ(事前対応的)に軽減し、ライツホルダーが全体的に関与する包括的な救済プロセスを確立することの重要性を強調する必要がある。

申し立ての場所

深刻な申し立てを受けた企業の本社所在地と、申し立てられた影響が発生した場所との間には、顕著なコントラストが見られる。深刻な申し立てに直面している61社のうち、82%は高所得国に本社を置いており、残りの企業はすべて高中所得国に本社を置いている。逆に、申し立てられた影響のほとんどは中低所得国で発生している:アパレル企業の72%、採掘企業の53%が、それぞれ中低所得国での被害と関連している。アパレル企業は、南アジア、東アジア、太平洋地域で深刻な負の影響の申し立てに頻繁に直面しており、一方、採掘企業は、主にサハラ以南のアフリカ、ラテンアメリカ、カリブ海地域で深刻な負の影響の申し立てに直面している。これらの地域はそれぞれ、大規模なアパレル製造事業と採掘事業の本拠地である。

例えば、労働コストの低下、資源へのアクセス、グローバル・サプライ・チェーンにおけるコスト削減のため、人権への影響に関する深刻な申し立てが中低所得国に不釣り合いに大きく影響することは驚きではないかもしれないが、これは常態化されるべきではない現実である。中低所得国には、非正規労働者、移民、先住民、貧困にあえぐ女性や子どもなど、社会的弱者や社会から疎外された人々の割合が高い。また、正式な社会保護制度を維持するための公的資源も少ないことが多い。さらに、地域経済の一部が依存している大企業は、地域の意思決定や法律に対してより大きな影響力を行使する可能性がある。これらの要因は、HRDDと深刻な人権への影響を緩和するための対応措置の両方を含む総合的なプロセスの必要性を強調している。



今後の予定

2023 CHRБの結果は、変革が実際に可能であることを明確に示している。3分の2以上（70%）の企業が中核的UNGPスコアのパフォーマンスを改善しており、ほとんどの企業が正しい方向に進んでいることを示唆している。中核的UNGPスコアを平均の5倍以上向上させた12社は、変革の可能性を示している。

過去5年間、地域社会、国、地域、そして世界レベルで活動する数多くの組織の総力を結集して、これらの企業に焦点を当てたことが、この変化を推進する上で極めて重要な役割を果たした。こうした企業とのエンゲージメントや、Alliesやパートナーとの協力が、この変化を前進させる上で重要であることが証明された。これらの変化は有望ではあるが、ライツホルダー自身がこれらの変化の影響を目に見える形で経験するまでには、まだかなりの時間がかかる。

WBAは、企業の人権尊重に向け、さまざまなステークホルダーとの協力を引き続き尽力する。

2024年：インパクトとレビューの年

今年の評価は、CHRБの5回目の評価の完了を意味し、2017年から現在までの間に人権尊重に関する企業のパフォーマンスがどのように進化してきたかを深く掘り下げる機会を提供する重要な節目となる。2024年には、CHRБを通じて収集した5年分のデータをさらに分析し、ビジネスと人権に関する進展についてより深い洞察を提供することに注力する予定である。

この節目はまた、これまでのCHRБの影響を振り返り、今後数年間のアプローチを微調整することを促すものでもあります。CHRБの影響力を高め、企業の人権パフォーマンスに関するデータの入手可能性を向上させるため、WBAのCSI(Core Social Indicators)とソーシャル・ベンチマークへの統合を強化し、手法の一部を拡大することを検討しています。さらに、変化する状況の中でベンチマークの有効性を確保するため、CHRБの焦点を主要な指標とセクターに絞る予定です。このプロセスの一環として、私たちはステークホルダーとのエンゲージメントと協力を促進していくことを約束します。2024年前半には協議を開始し、フィードバックの機会を設ける予定です。

Collective Impact Coalitions

Collective Impact Coalitions（集団的影響力連合；CICs）は、WBAのAlliesやステークホルダーが、WBAベンチマークが提供するデータやエビデンスに基づき、セクターを超えた協働アクションを推進するための場を提供するものである。これらのCICsは、大規模な機関投資家から市民社会、学界、ビジネス・プラットフォームまで、多様なアクターを集め、システムの重要なトピックについて前向きな変化を促すための集団的行動を調整し、協働するための、期限付きマルチステークホルダーである。

2022年、私たちは人権デュー・ディリジェンス（HRDD）に焦点を当てたソーシャルCICを立ち上げた。このCICは、HRDDに関する企業の行動を奨励し、HRDDがビジネスの規範となるよう、HRDDの主流化を可能にする環境を支援することに重点を置いてきた。AlliesおよびCICとの協力することで、CICは投資家のエンゲージメント・イニシアティブや政策提言活動を支援するプラットフォームを提供し、企業を支援するビジネスプラットフォームの活動に貢献してきた。



CICが支援したイニシアティブには、以下のようなものがある：

- ESGデータ・プロバイダーやプロキシ・アドバイザーと投資家のエンゲージメント：2023年初頭、イングランド教会委員会、Aviva Investors、Scottish Widowsは、人権に関する社会的期待に応えられない企業に対して、より多くの投資家が組織的な行動をとることを可能にする観点から、CIC内に結集し、15人の投資家からなるグループを招集し、人権関連データの入手可能性と質について、主要なESGデータ・プロバイダーやプロキシ・アドバイザーに書簡を送り、エンゲージさせた。
- Investor Alliance for Human Rights(IAHR)が調整した投資家の集団的エンゲージメント：CICを通じ、CHRBでHRDDのスコアがゼロの企業に対し、グローバルな投資家を招集して改善を促すようにIAHRとの協力を継続する。
- 日本と韓国における政策提言活動：ビジネスと人権リソースセンターとともに、私たちは日本と韓国の政策立案者に証拠に基づく意見を提供し、人権と環境デュー・ディリジェンスに関する法律と企業向けガイダンスの義務化を提唱してきた。

WBAのCICは通常2年間、1つのトピックに焦点を当てる。2024年、社会変革CICは、2023年のCHRBとジェンダー・ベンチマークの結果に基づき、新たな社会トピックに焦点を当てる。

Communities of Practice

WBAのCommunities of Practice (CoP) は、WBAのベンチマークで評価された企業のためのピアツーピアの学習プラットフォームです。2023年には、2022年のCHRBに参加した企業が、ベンチマークの結果を出発点として、互いに学び、つながる機会として、ソーシャルCoPを開始しました。

2023年のソーシャルCoPのテーマは、HRDDにおけるステークホルダー・エンゲージメントである。HRDDのCoPミーティングには、70社以上が参加した。ソーシャルCoPは、ベンチマークの結果と既存のベストプラクティスをHRDDプロセスの改善にどのように活用できるかについて議論した。2024年、Social CoPは、2023年のCHRBとジェンダーのベンチマークから生まれた別のトピックに焦点を移し、企業のニーズに応える予定である。

WBAのソーシャル・ベンチマーク

WBAは2024年第2四半期に、すべてのSDG2000企業をCSIで評価する初のソーシャル・ベンチマークを発表する予定である。ソーシャル・ベンチマークは、世界で最も影響力のある企業が、あらゆる形態の貧困を撲滅し、差別と排除をなくし、人々を取り残す不平等と脆弱性を削減するためにどうしても必要なグローバル・システムの社会的変革に、どのように貢献しているかを評価するものである。

私たちの評価は、ディーセント・ワーク、人権、倫理的行動に関するビジネスへの社会的期待を表す18のCSI (core social indicators) について、これらの企業を評価・採点するものです。ソーシャル・ベンチマークは、CHRB指標の一部について、大規模なデータを提供し、2,000社に対するCHRB手法の限定的な見解を提供します。

コンタクト

CHRBのインパクトとレビューの年、専用のCIC、CoP、または近々発表されるソーシャル・ベンチマークについて詳しくお知りになりたい方、またはコラボレーションにご関心をお持ちの方は、info.social@worldbenchmarkinalliance.org までご連絡ください。



謝辞

本報告書は、Nimit Agarwal, Sofia del Valle, Melinda George Deleuze, Lauren Muusse, Richard Gardiner, Rachel Leung の協力のもと、Annabel Mulder, Hannah Itcovitz, Viviana Conti, Jill van de WalleからなるCHRBチームが執筆した。

WBAは、EIRIS財団とそのパートナーが2023年の机上調査を適切に管理してくれたことに感謝したい。加えて、CHRBの深刻な申し立て評価にESGリスク指標と分析を提供してくださったBusiness and Human Rights Resource Centre、Vigeo Eiris、RepRiskに感謝する。

WBAはまた、[Social Transformation Expert Review Committee \(ERC\)](#)、ならびにUNDP B+HRプロジェクト、ビジネスと人権リソースセンター(BHRC)、人権とビジネス研究所(IHRB)、the Investor Alliance for Human Rights (IAHR)、amfori、Cividep India、Remedy Project、BSR、Oxfam、Aviva Investors、APG Asset Management、Nordea ABPを含むAlliesやその他のパートナーから提供された重要な支援と専門知識を評価し感謝したい。

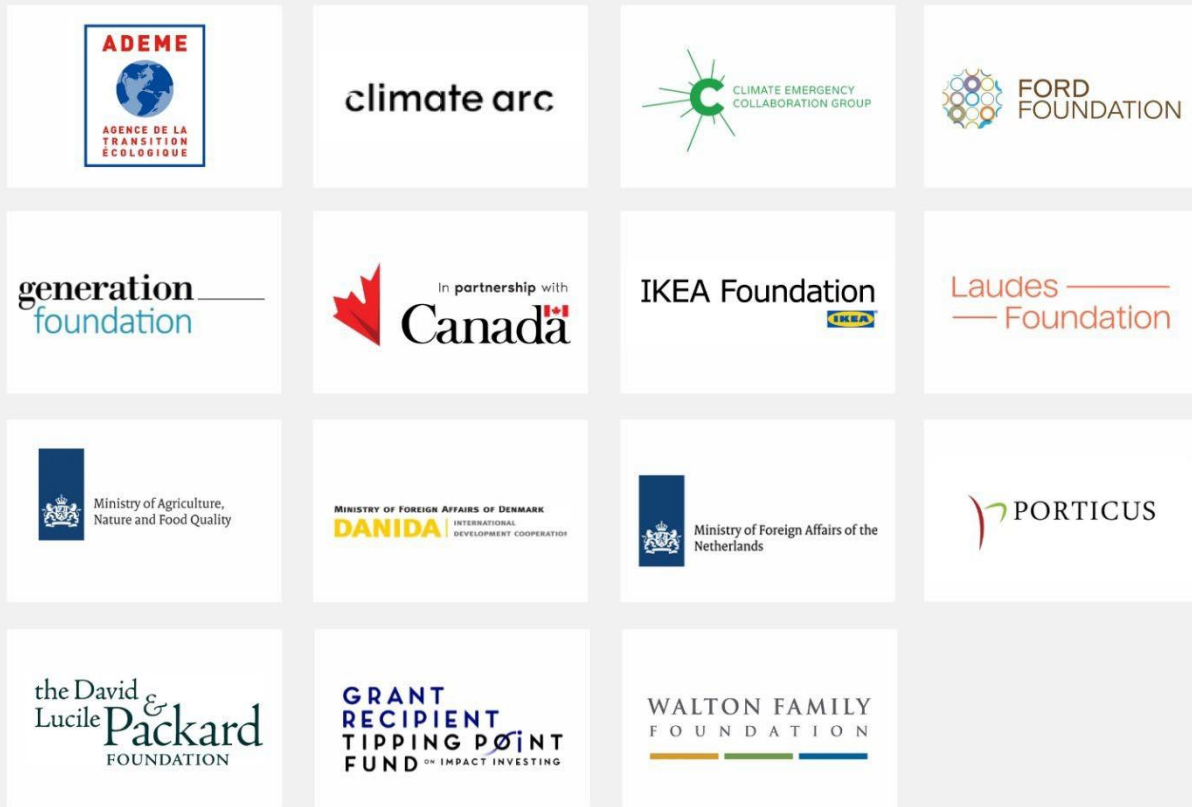
WBAのすべての活動は、戦略的資金提供パートナーからの重要な支援によって成り立っている。最後に、WBAの方法論を改善し、WBAの活動を支持してくださった多くのサポーターやAlliesの方々、またCHRBと関わり、分析に必要な正しい情報を確実に入手するために多大な時間と労力を費やしてくださったベンチマーク対象企業の多くの方々に感謝する。



参考文献

-
- i United Nations Economic Commission for Europe. 2021. *Policy Brief: Transforming Extractive Industries for Sustainable Development*
 - ii International Labour Organization. 2022. *Background Paper: The state of the apparel and footwear industry: Employment Automation and their gender dimensions.*
 - iii CNV International. 2021. *The Importance of Freedom of Association and Collective Bargaining for Brands;* Business and Human Rights Resource Centre. 2022. *Unpicked: Fashion & Freedom of Association.*





著作権

この作品はWorld Benchmarking Allianceの成果です。私たちの作品は、クリエイティブ・コモンズ 表示 4.0 国際ライセンス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/ をご覧ください。

免責事項

詳細はウェブサイト(www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer)をご覧ください。

WBA

Prins Hendrikkade 25, 1021 TM Amsterdam The Netherlands. www.worldbenchmarkingalliance.org