



# 2026年企業人権ベンチマーク (CHRB)の評価方法

2024年10月

# 目次

はじめに	5
基本を越えて	6
継続的な学習	6
ベンチマークのスコープ(範囲)	8
ハイリスク・セクター	8
企業選択	9
バリューチェーンのスコープ(範囲)	10
取引関係のスコープ(範囲)	11
評価分野とスコアリング・アプローチ	12
評価分野とインディケーター	12
インディケーターの採点	14
相互参照	14
証拠の種類	14
要求事項の期限	15
評価方法の変更	15
A. ポリシー・コミットメント(5%)	17
A01 人権尊重のコミットメント	18
A02 労働者の人権尊重のコミットメント	18
A03 労働時間尊重のコミットメント	19
A04 社会的弱者の人権尊重のコミットメント	20
A05 土地、天然資源、先住民の権利尊重のコミットメント	21
A06 責任ある鉱物調達のコミットメント	22
A07 安全保障と人権尊重のコミットメント	22
A08 是正措置のコミットメント	23
A09 人権擁護者の権利尊重のコミットメント	23
B. 取締役会レベルの説明責任(5%)	25
B01 トップのコミットメント	25
B02 取締役会の責任	26
B03 インセンティブとパフォーマンス管理	26
B04 ビジネスモデル、戦略とリスク	27

## C. 企業文化やマネジメントシステムに人権尊重を組み込む(15%) 28

C01 日常的な人権対応機能に対する責任とリソース	29
C02 インセンティブとパフォーマンス管理	29
C03 企業リスク管理との統合	30
C04 ポリシー・コミットメントの伝達／普及	30
C05 人権研修	31
C06 モニタリングと是正措置	31
C07 取引関係の締結と解消	32
C08 購買意思決定を人権方針と整合させる	33
C09 サプライチェーンのマッピングと開示	33
C10 透明性と説明責任	34

## D. 人権デュー・ディリジェンス(15%) 35

特定と評価	35
統合と行動(アクション)	36
トラッキング	36
コミュニケーション	36
D01 人権リスクと影響の特定	37
D02 人権リスクと影響の評価	38
D03 人権リスクと影響評価の統合と行動(アクション)	39
D04 人権リスクと影響に対応する活動の効果の追跡評価	39
D05 人権への影響に関するコミュニケーション	40

## E. 救済措置と苦情処理メカニズム(20%) 41

E01 労働者に対する苦情処理メカニズム	42
E02 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	43
E03 メカニズムの設計およびパフォーマンスへのユーザーの関与	43
E04 苦情処理メカニズムのプロセスが公正で、一般に公開され、説明されている。	44
E05 苦情や懸念の提起に対する報復の禁止	45
E06 国家ベースの司法・非司法的苦情処理メカニズムへの企業の関与	46
E07 負の影響の是正	46
E08 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教訓の反映	47

## F. パフォーマンス:企業の人権慣行(20%) 49

F01 生活賃金(自社事業および合併事業)	51
F02 生活賃金(サプライチェーン)	51
F03 児童労働の禁止(自社事業および合併事業)	52
F04 児童労働の禁止(サプライチェーン)	53
F05 強制労働の禁止(自社事業および合併事業)	54
F06 強制労働の禁止(サプライチェーン)	55
F07 結社の自由と団体交渉権(自社事業および合併事業)	56
F08 結社の自由と団体交渉権(サプライチェーン)	56

F09 安全衛生(自社事業および合併事業)	57
F10 安全衛生(サプライチェーン)	57
F11 女性の権利(自社事業および合併事業)	58
F12 女性の権利(サプライチェーン)	59
F13 労働時間(自社事業および合併事業)	59
F14 労働時間(サプライチェーン)	60
F15 水と衛生(自社事業および合併事業)	60
F16 水と衛生(サプライチェーン)	61
F17 土地の権利(自社事業および合併事業)	61
F18 土地の権利(サプライチェーン)	62
F19 先住民の権利と自由意志に基づく事前のインフォームド・コンセント(自社事業および合併事業)	63
F20 安全保障(自社事業および合併事業)	63
<b>責任ある鉱物調達</b>	<b>64</b>
F21 鉱物サプライチェーンにおけるサプライヤー・製錬／精製業者との取り決め	64
F22 鉱物サプライチェーンにおけるリスク特定	65
F23 鉱物サプライチェーンにおけるリスク管理	66
F24 責任ある原材料調達	66
<b>G. パフォーマンス: 深刻な申し立てへの対応(20%)</b>	<b>68</b>
<b>どのような申し立てが含まれるのか?</b>	<b>68</b>
G01 パブリック・レスポンス	72
G02 調査と適切な措置	73
G03 救済措置の提供	74
<b>アネックス</b>	<b>75</b>
<b>付録1: CHRB手法の概要</b>	<b>75</b>
<b>付録2: UNGPsに対するCHRBインディケーターのマッピング</b>	<b>95</b>
<b>付録3: 用語集</b>	<b>96</b>
<b>付録4: 参考文献</b>	<b>97</b>

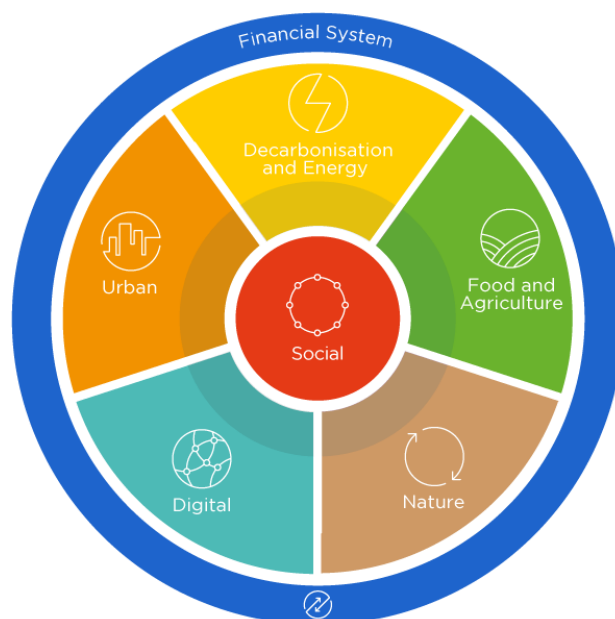
# はじめに

コーポレート・ヒューマン・ライツ・ベンチマーク(CHRB)は、リスクの高いセクターの企業の人権パフォーマンスを評価しランキングすることで、企業の説明責任を促進し、より良い人権慣行のための道筋を作ることを目的としている。CHRBは、進歩やリーダーシップが見られる分野と、改善が必要な分野の両方を、個々の企業について、また業界全体にわたって特定する。ワールド・ベンチマーキング・アライアンス(WBA)が提供するすべてのベンチマークと同様、このツールは、市民社会、投資家、政府を含むステークホルダーが企業の説明責任を果たすために不可欠なものである。

WBAは、世界で最も影響力のある企業2,000社が、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、ランク付けして無料で公開するベンチマークを開発している。これらの主要企業(「SDG2000」)には、上場企業、非上場企業、国営企業が含まれ、総収益は45兆米ドルにのぼる。これらの企業は87カ国に広がり、9,500万人を直接雇用しており、その4分の1は発展途上国、新興市場、フロンティア市場に本社を置いている。

SDGsへの貢献度を測るため、WBAはこれらの企業を、脱炭素とエネルギー、食料と農業、Nature、デジタル、都市、金融、Socialの7つの重要なシステム変革に沿って評価する。SDGsの「誰一人取り残さない(leave no one behind)」原則に従い、人権の尊重、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の提供・促進、倫理的な事業行動といった基本的事項に焦点を当てたSocial Transformationが、WBAのモデルの中心に位置づけられる(図1)。

図1:WBAの7つのシステム変革





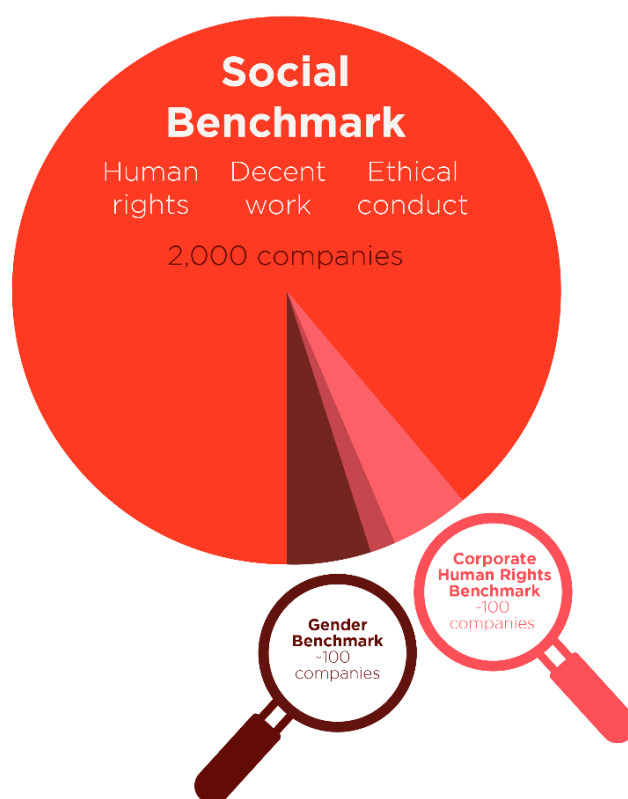
## 基本を越えて

CHRBはWBAのSocial Transformationの一環であり、負の影響のリスクが高いと考えられるセクターにおける人権尊重に光を当てるスポットライト・ベンチマークとして機能する(図2)。WBAの Social Benchmark が2,000社を対象に、人権尊重に向けた基本的な一歩を踏み出しているかどうかを評価するという規模重視のものであるのに対し、CHRBはリスクの高いセクターの約100社に対し、人権尊重とUNGPs(国連ビジネスと人権に関する指導原則 “UN Guiding Principles on Business and Human Rights”、以下UNGPs)全文の実施に関するパフォーマンスと進捗状況について説明責任を問うという、基本的な枠組みを超えたものである。

Social BenchmarkとCHRBは補完的な関係にあり、2つのレベルでエビデンスの作成と分析が可能である。Social Benchmarkでは、中核となる評価基準に基づいて多数の企業を評価し、CHRBではリスクの高いセクターの少数の企業をより深く評価する。

この二重のアプローチによって、WBAのSocial Transformationは、企業が人々に与える影響に対する説明責任を果たす上で、広さと深さの両方を達成することができる。

図2: Social Transformationベンチマーク



## 継続的な学習

CHRBは過去5回にわたり、ビジネスと人権に関するベンチマーキングが、企業の責任を問う上で好ましい結果をもたらすことを確認してきた。しかし、どうすればさらに効果的に機能するかもわかってきた。

2020年から2021年にかけて、CHRBは1年にわたり評価方法の見直しを行った。その一環として、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した。2021年9月に発表された[2022-2023年版CHRBの評価方法改訂版](#)では、企業の実際の業績がさらに強調され、ステークホルダー・エンゲージメントに統合的に焦点が当てられた。また、リクルートフィーやビジネスモデルと人権リスクの交差点といった新たなトピックも盛り込まれた。2020-2021年の評価方法見直しプロセスに関する詳細は、この[概要文書](#)を参照されたい。

2023年に第5回のCHRB評価が完了した後、2024年にCHRBの評価方法が更新され、5年間のベンチマーキングから得られた学習が統合され、他のWBAベンチマークとの統合が改善された。このプロセスの一環として、人権デューデリジェンスや救済におけるステークホルダー・エンゲージメントなど、特にインパクトのあるCHRBインディケーターがSocial Benchmarkに含まれるようスケールアップされ、SDG2000の全企業に対してより包括的な人権評価が可能となった。変更の詳細については18ページを参照されたい。

## 企業人権ベンチマークの利用

CHRBは無料で一般に利用可能なリソースであるため、利害関係者は企業の人権に関するコミットメントと行動に対して説明責任を果たすことができる。投資家は、人権に関する企業の説明責任を推進する上で重要な役割を果たし、CHRBの見識を活用して、エンゲージメントやアドボカシー、デューデリジェンス、リスク評価、議決権行使や委任状の決定に役立てることができる。政策立案者、規制当局、人権擁護団体は、CHRBによって生み出された洞察を活用して、ビジネスと人権に関する規範や法律に関する議論や意思決定に情報を提供することができる。WBAは、的を絞った資料の公開やCollective Impact Coalition(集团的影響力連合)などのイニシアチブを通じて、様々なステークホルダーとのエンゲージメントにおいて積極的な役割を果たしている。

CHRBはまた、企業が人権パフォーマンスを向上させるための実践的なガイドとしても機能する。この評価方法はUNGPSを実施するためのロードマップとして機能し、企業は自社の人権慣行と同業他社の人権慣行を比較することで、ベストプラクティスや改善点を特定することができる。WBAは企業と直接エンゲージし、Communities of Practice(実践コミュニティ)などのイニシアティブを通じて協力を促進している。さらにCHRBは、企業同士が互いに説明責任を果たすよう奨励し、特にサプライチェーンやパートナーシップを通じて相互に連携している企業間で、相互責任のネットワークを構築している。

# ベンチマークのスコープ(範囲)

CHRBは、人権リスクの高い分野で事業を行う企業の人権方針、プロセス、慣行を評価する。CHRBは、人権の尊重に関する基本的事項が実施されている企業を評価することで、UNGPsの完全実施に向けた進展をさらに加速させることを目指している。

## ハイリスク・セクター

CHRBは、人権に負の影響を及ぼすリスクが高いと考えられるセクターに焦点を当てている。セクターによっては、深刻な人権への負の影響につながる可能性が高い。これは、複雑なサプライチェーン、労働集約的な事業、脆弱な規制環境での事業などの要因によるものである。ハイリスク・セクターに焦点を当てることで、CHRBは人権への影響が最も深刻な分野での説明責任と改善を促し、これらの業界の企業が事業やサプライチェーンにおいて人権の優先を確実にすることができる。

現在ベンチマークに含まれているセクターは、食品・農業、アパレル、採掘、ICT製造、自動車製造である。これらのセクターは、マルチステークホルダーによる協議と検討を経て選定された：

- セクターが人権に与える影響の重大性
- 産業別イニシアチブを含む、各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
- 当該セクターを対象とする他の人権関連ベンチマークの存在
- WBAの7つのシステム変革それぞれに対する各セクターの貢献。

## 食品・農業セクターにおける課題と機会

世界的な食糧需要の増加と環境変化が食糧生産を脅かす中、農業セクターはますます大きな圧力に直面している。土地所有権や資源へのアクセスにおける制度的不平等は、生計を農業に依存するコミュニティに不釣り合いな負の影響を与える。さらに、農業労働者は、女性、移住者、子どもなど、社会的弱者とみなされるグループに属することが多く、強制労働、児童労働、危険な労働条件といった深刻な問題に直面している。こうした課題にもかかわらず、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のあるグローバル経済を推進する上で重要な役割を果たすことができる。

## アパレルセクターにおける課題と機会

アパレルセクターの分散したサプライチェーンと市場主導の圧力は、激しい競争とコスト削減を助長する。これらは、特に工場現場における人権および労働権のリスクを増幅させる。強制労働、賃金違反、安全でない労働条件、ジェンダーに基づく暴力などの問題は、特に監視が弱いサプライチェーンの上流部ではよく見られる。しかし、世界の推定労働人口は35億人であり、その多くは発展途上国の女性であるため、このセクターは有意義なSocial Transformationを推進し、ジェンダー平等を促進し、女性に力を与える大きな可能性を秘めている。



## 採掘セクターにおける課題と機会

採掘セクターは、多くの場合、地元企業や政府とのパートナーシップによる大規模なプロジェクトが特徴であり、これらのプロジェクトが健康や環境に与える影響や、地元コミュニティへの影響により、深刻な人権課題に直面している。採掘プロジェクトの設立と運営における主な人権リスクには、土地や先住民族の権利侵害、環境悪化、ディーセント・ワークに関する課題などがある。これには安全、強制労働、結社の自由の制限などが含まれる。さらに、採掘プロジェクトは資本流入を約束する一方で、権力の不均衡や搾取、腐敗を悪化させる可能性もある。しかし、このセクターにはチャンスもある。責任ある慣行を採用することで、採掘企業は現地の経済発展を支援し、労働基準を改善し、特にグリーン・エネルギー転換の文脈において持続可能な開発に貢献することができる。

## ICT製造セクターにおける課題と機会

ICT製造は大規模かつますます不可欠なセクターである。しかし、ブランドや委託製造業者によるビジネス慣行は、工場現場や必要不可欠な原材料の調達において、搾取的な条件の存続を許していることが多い。一般的な人権問題には、強制労働、劣悪な労働安全衛生、工場での過度な労働時間などがある。さらに、この分野は多様な素材に依存しているため、児童労働や環境悪化など、川下における深刻なリスクにさらされている。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貢献するためには、企業はサプライチェーン全体でこれらの問題に積極的に取り組まなければならない。

## 自動車製造セクターにおける課題と機会

自動車製造セクターは、その複雑なサプライチェーン内でも工場現場でも、いくつかの重要な人権課題に直面している。よくある問題には、強制労働、低賃金、危険な労働条件、結社の自由の制限などがある。さらに、コバルト、ゴム、鉄鋼などの原材料の調達は、違法な土地収奪、児童労働、環境悪化など、さまざまな人権への潜在的影響を引き起こす可能性がある。しかし、売上高が世界最大級の産業である自動車製造セクターには、人権尊重の推進を主導する大きな機会がある。倫理的な調達を確保し、労働条件を改善し、グリーン転換を支援することで、自動車製造企業は積極的なSocial Transformationを推進し、持続可能な開発を促進することができる。

## 企業 選択

CHRBで評価された企業はすべて、WBAのSDG2000に含まれる基幹企業である。これは、SDGsやその他のグローバルなアジェンダを達成するために必要な、世界で最も影響力のある企業2000社のリストである。SDG2000は、上場企業、非上場企業、国有企業で構成されている。規模だけでなく、インパクトや影響力を含む5つの主要原則に基づいて選定されている。リストは毎年更新され、評価方法やベンチマークのスコープ、主要インディケーターの変更や企業再編が反映される。すべてのSDG2000企業は、Social Benchmarkを構成する中核的社会インディケーター(CSIs)を通じて、人権やディーセント・ワークを含む責任ある企業行動に関する基本的な期待に照らして評価される。

Social Benchmarkは、企業が基本的な社会の期待に応える説明責任を明らかにするものであるが、CHRBは、人権が特にリスクにさらされているセクターに対してより詳細な精査を行い、すでに人権尊重の責任を果たすべく取り組んでいる企業のさらなる前進を促すものである。2026年のベンチマークでは、過去にCHRBで評価された企業の中から、セクター別の同業他社との相対的なパフォーマンスに基づいて105社を選んだ。従って、CHRBは人権の取り組みにおいてより進んでいる企業に焦点を当てる。これらの企業に焦点を当てることで、より良い人権慣行のためのロードマップを作成することができる。



## 選考基準

1. **過去にCHRBで評価された企業**: 2026年のCHRBでは、データの一貫性を保つため、過去に評価された企業を選び、経年的な進捗を追跡できるようにした。今年新たに追加された企業はなかったが、CHRBは、SDG2000リストに掲載されている高リスクセクターの企業を今後さらに追加する可能性がある。
2. **CSIsスコアに基づくセクター別トップ20**: 2024年9月時点の最新のCSIsスコアに基づき、各セクターで上位20位以内にランクされたすべての企業を選ばれた。このアプローチにより、各セクター内で妥当なサンプル数を確保することができ、有意義な比較と学習の機会を得るために十分な同業他社を提供することができた。

CHRBは、何が企業の一部であるかを定義する際、以下の企業構造を含む:

- 子企業(+50%出資)
- 関連企業(20~50%出資を含む)
- 関連企業の子企業
- 子企業の関連企業
- ジョイント・ベンチャーまたはコンソーシアム(出資比率20%以上)
- フランチャイジー
- 部門
- オペレーション・ユニット
- 売上高がまだ得られることが明らかな廃止事業(ただし1年間のレビューが必要)。

## バリューチェーンのスコープ(範囲)

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、各セクターのバリューチェーン上流の生産末端に焦点を当てている。これらの川下への影響は、WBAが作成する他のベンチマークでカバーされている。

- 食品・農業セクター、アパレルセクター、ICT製造セクター、自動車製造セクターについては、CHRBは生産と製造に関連する人権リスクに焦点を当てているが、製品の流通と小売には焦点を当てていない。ICT製造セクターについては、CHRBはICT製品の最終使用に関連するリスクには焦点を当てていない。
- CHRBは、採掘セクターについては、採掘、開発、生産、廃炉、閉鎖に関連する人権リスクに焦点を当てているが、採掘資源の加工、精製、販売、最終利用には焦点を当てていない。

企業の人権パフォーマンスに貢献するものの、CHRBではカバーされていない側面もある。

- **正の影響**: UNGPsに則り、人権への負の影響を回避するための施策に重点を置いている。例えば、企業の社会的責任(CSR)や慈善プログラムなどによるプラスの影響は考慮していない。



- **集団的影響:**CHRBは、人権に関連するが、特定可能な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帰することができない問題を扱わない。例えば、気候変動はクリーンな環境に関する人権に関連するが、これらの影響を直接個別企業に結びつけることはできない。これは、こうした影響が重要でないという意味ではなく、現在ベンチマークに組み込まれているパフォーマンス・インディケーターでは効果的に評価できないという意味である。

## 取引関係のスコープ(範囲)

各企業は、そのバリューチェーン全体にわたって、さまざまなリスクや影響に直面している。しかし、CHRBは、管理が不十分であったり、放置されていたりすると、人権に特に深刻なリスクをもたらすような活動や取引関係に注目し、特に焦点を当てている。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貢献を評価するWBAの他のベンチマークを補完するものである。

- **取引関係/取引先(Business Relationships)**とは、企業がビジネス・パートナー、バリューチェーン上の事業体、そしてセクターによっては、その企業の事業、製品、サービスに直接関連するその他の事業体と持つ関係と定義される。これには、正式な契約関係にある直接のサプライヤーから、企業のバリューチェーンにおけるTier 1を越えたサプライヤーまで、すべてのサプライヤーが含まれる。アパレルやICT製造など、材料投入を必要とする製造業では、主要部品の製造拠点も含まれる。一方、紛争鉱物や原材料調達のような特定の問題については、精製業者、製錬業者、原材料供給業者を含む。また、取引関係には、合併事業における少数株主と多数株主の両方のポジションや、業務レベルの請負業者も含まれる。採掘セクターの場合、これには再定住作業や契約上のセキュリティプロバイダーなど、操業に関わるオンサイトおよびオフサイトの請負業者が含まれる。
- **サプライチェーン**とは、サプライチェーンにおけるすべての取引関係のことであり、直接取引と間接取引、ティア1とそれ以降が含まれる。
- **労働者**とは、企業のために業務を遂行する従業員、直接契約スタッフ、第三者契約スタッフを指す。

# 評価分野と スコアリング・アプローチ

## 評価分野と インディケーター

CHRBの評価方法は7つの評価分野(図3)で構成され、各評価分野には、企業が自らの事業とサプライチェーン全体で人権を尊重しようとする評価方法のさまざまな側面に焦点を当てた一連のインディケーターが含まれている。

- 評価分野Aは、ポリシー・コミットメントに焦点を当てている。
- 評価分野Bは、取締役会レベルのガバナンスに焦点を当てている。
- 評価分野Cは、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ことに焦点を当てている。
- 評価分野Dは、人権デュー・ディリジェンスに焦点を当てている。
- 評価分野Eは、苦情処理メカニズムと救済へのアクセスに焦点を当てている。
- 評価分野Fは、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に焦点を当てている。
- 評価分野Gは、人権への深刻な負の影響の申し立てへの対応に焦点を当てている。

これらの評価分野と其中的のインディケーターは、UNGPsやその他の国際人権基準に基づくものである。

図3: CHRBの7つの評価分野とそれぞれの重み付け

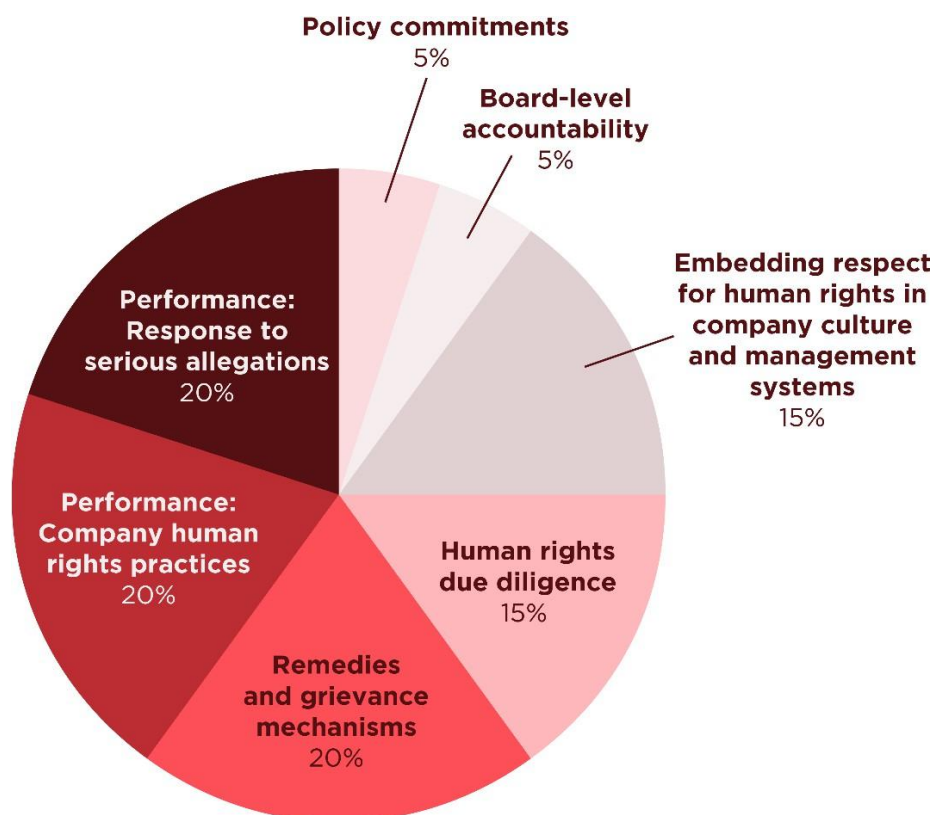


図4: CHRBのインディケーター

<b>(A)</b> <b>Policy commitments</b> 5%	<b>(B)</b> <b>Board-level accountability</b> 5%	<b>(C)</b> <b>Embedding respect for human rights in company culture and management systems</b> 15%	<b>(D)</b> <b>Human rights due diligence</b> 15%	<b>(E)</b> <b>Remedies and grievance mechanisms</b> 20%	<b>(F)</b> <b>Performance: Company human rights practices</b> 20%	<b>(G)</b> <b>Performance: Response to serious allegations</b> 20%
<b>A01</b> Commitment to respect human rights	<b>B01</b> Commitment from the top	<b>C01</b> Responsibility and resources for day-to-day human rights functions	<b>D01</b> Identifying human rights risks and impacts	<b>E01</b> Grievance mechanism(s) for workers	<b>F01</b> Living wage (in own operations) <b>F02</b> Living wage (in the supply chain) <b>F03</b> Prohibition of child labour (in own operations)	<b>G01</b> Public response
<b>A02</b> Commitment to respect the human rights of workers	<b>B02</b> Board responsibility	<b>C02</b> Incentives and performance management	<b>D02</b> Assessing human rights risks and impacts	<b>E02</b> Grievance mechanism(s) for external individuals and communities	<b>F04</b> Prohibition of child labour (in the supply chain) <b>F05</b> Prohibition of forced labour (in own operations)	<b>G02</b> Investigation and appropriate action
<b>A03</b> Commitment to respect working hours	<b>B03</b> Incentives and performance management	<b>C03</b> Integration with enterprise risk management	<b>D03</b> Integrating and acting on human rights risk and impact assessments	<b>E03</b> Users are involved in the design and performance of the mechanism(s)	<b>F06</b> Prohibition of forced labour (in the supply chain) <b>F07</b> Freedom of association and collective bargaining (in own operations)	<b>G03</b> Provision of remedy
<b>A04</b> Commitment to respect the human rights of vulnerable groups	<b>B04</b> Business model, strategy and risks	<b>C04</b> Communication/ dissemination of policy commitment(s)	<b>D04</b> Tracking the effectiveness of actions to respond to human rights risks and impacts	<b>E04</b> Procedures related to the grievance mechanism(s) are equitable, publicly available and explained	<b>F08</b> Freedom of association and collective bargaining (in the supply chain) <b>F09</b> Health and safety (in own operations)	
<b>A05</b> Commitment to respect land, natural resources and Indigenous peoples' rights		<b>C05</b> Training on human rights	<b>D05</b> Communicating on human rights impacts	<b>E05</b> Prohibition of retaliation for raising complaints or concerns	<b>F10</b> Health and safety (in the supply chain) <b>F11</b> Women's rights (in own operations)	
<b>A06</b> Commitment to responsible sourcing of minerals		<b>C06</b> Monitoring and corrective actions		<b>E06</b> Company involvement with state-based judicial and non-judicial grievance mechanisms	<b>F12</b> Women's rights (in the supply chain) <b>F13</b> Working hours (in own operations)	
<b>A07</b> Commitment to security and human rights		<b>C07</b> Engaging and terminating business relationships		<b>E07</b> Remedying adverse impacts	<b>F14</b> Working hours (in the supply chain) <b>F15</b> Water and sanitation (in own operations)	
<b>A08</b> Commitment to remedy		<b>C08</b> Aligning purchasing decisions with human rights		<b>E08</b> Communication on the effectiveness of grievance mechanism(s) and incorporating lessons learned	<b>F16</b> Water and sanitation (in the supply chain) <b>F17</b> Land rights (in own operations)	
<b>A09</b> Commitment to respect the rights of human rights defenders		<b>C09</b> Mapping and disclosing the supply chain			<b>F18</b> Land rights (in the supply chain) <b>F19</b> Indigenous peoples' rights and free, prior and informed consent (in own operations)	
		<b>C10</b> Transparency and accountability			<b>F20</b> Security (in own operations) <b>F21</b> Arrangements with suppliers and smelters/refiners in mineral supply chains <b>F22</b> Risk identification in mineral supply chains <b>F23</b> Risk management in mineral supply chains <b>F24</b> Responsible sourcing of materials	





## インディケーターの採点

CHRBで利用可能なスコアの合計は100点で、7つの評価分野に分かれている。図3に示すように、すべての評価分野は個別に加重されている。各評価項目は複数のインディケーターに分かれており、2つから6つの要素で構成されている。各要素について、企業は単純に0点（未達成）または1点（達成）をつけることができる。従来のCHRBの評価方法とは異なり、各要素は独立して採点され、要素間の相互依存はない。

これは、あるインディケーターの特定の部分を満たしていれば、同じインディケーターの別の部分で加点を得る必要がなくなったことを意味する。採点の変更に関する詳細は18ページを参照。

評価分野内のすべてのインディケーターは、インディケーター内のすべての要素と同様に、同じ加重を持つ。各インディケーターに含まれる要素の重みは、その数によって異なる。各評価分野内のすべてのインディケーターが同じ重みを持つため、各インディケーターで達成可能な最大スコアが1になるように、各インディケーターの要素はその数に比例して重み付けされる。例えば、あるインディケーターに2つの要素がある場合、各要素の重みは0.5である。同様に、あるインディケーターに5つの要素がある場合、各要素の重みは0.2となる。各インディケーターで企業が達成したスコアは、そのインディケーターに含まれる各要素のスコアの合計を、インディケーター内の要素数で割ったものとして計算される。スコアは、評価分野と総スコアの両レベルで0～100の尺度で正規化される。

インディケーターや要素の中には、特定の場合には適用されないものもある。CHRBでは、例えば評価分野A、C、Fのように、一部の分野にのみインディケーターが適用される場合や、評価分野Gで深刻な申し立てが確認されなかった場合などがこれに該当する。ある要素が適用されない場合、重み付けは、そのインディケーターの残りの適用要素数に比例して再配分される。同様に、あるインディケーターが該当しない場合、加重は評価分野内の該当するインディケーターの残り数に比例して再配分される。

採点の詳細については、[WBAの採点方法を参照](#)されたい。

## 相互参照

CHRB手法の開発には、世界的なものから業界特有のものまで、さまざまな取り組みや基準が利用された。主な出典はAnnex 4に記載されている。また、各インディケーターが既存の基準や慣行と整合していることを強調するため、個々のインディケーターは特定の出典を相互参照している。Annex 4には、個々のインディケーターで特に参照されている情報源の略称も列挙している。

## エビデンスの種類

ベンチマークは、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、さらに方針コミットメントに関連する記述など、一般に入手可能な情報を使用する。これらは、行動規範、方針、価値観、ガイドライン、よくある質問（FAQ）、その他の関連文書となる。CHRBはまた、年次報告書、企業の社会的責任や持続可能性に関する報告書、人権報告書などの報告書がある場合はそれらも考慮し、CHRBのインディケーターに該当する情報が含まれている場合は、他の目的で書かれた報告書も考慮する。

報道記事、外部報告書などの外部情報源は、評価分野G（深刻な申し立てへの対応）で使用される。外部情報源の詳細については、評価分野Gを参照のこと。評価分野Gにおける企業の対応の評価には、企業の情報源を使用する。被害者の保護が必要な場合、または進行中の訴訟に関連する機密保持の問題が発生した場合は、CHRBは個別に非公開情報の利用を検討する。非公開情報が利用された場合は、CHRBがその旨を明示する。





## 要件のタイムフレーム

CHRBのインディケーターの大半は、問題となっている特定の課題に関する情報を公開することを求めている。このような場合、企業から提供される情報は、ポリシーやインディケーターに明記されている場合を除き、評価年初めの時点から3年以内のものでなければならない。

## 評価方法の変更

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だけでなく、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る。2024年には、他のWBAベンチマークとの整合をさらに確実にするため、手法の改訂が行われた。

## 採点

CHRB手法の評価分野は複数のインディケーターに分かれており、それぞれがいくつかの要素に分かれている。以前は、企業は各インディケーターについて0～2点満点で採点され、いくつかの多基準インディケーターでは0.5点と1.5点の採点が可能だった。また、CHRBは「ゲートッド・スコアリング・システム」を採用しており、企業は第一段階の要件（「スコア1」）をすべて満たした上で、より高いレベルの実践（「スコア2」）に加点される仕組みになっていた。このアプローチは、企業がより高度な要件に進む前に、基本的な要件を満たすべきことを強調するものである。最後に、インディケーターは最終スコアの計算で異なる重み付けがされていた。

関係者は、CHRBの採点システムの複雑さと再現性に懸念を示した。簡素化と他のWBAベンチマークとの整合を図るため、CHRBはWBAの統一採点方式を採用した。この方式では、各要素は独立して採点され、1つのインディケーター内で同じ重みを持つ。評価分野内では、すべてのインディケーターに同じ重みが与えられ、0から1までの尺度で採点される。評価分野は、引き続き個別に加点される。

## 取引関係/取引先

以前は、CHRBは製造業向けには「供給業者」に対して企業が一定の慣行を期待・要求するための要件を設定し、採掘業向けには「採掘取引先」に対して企業が一定の慣行を期待・要求するための要件を設定し、それぞれ別のインディケーターを設定していた。これらのインディケーターは、「取引関係/取引先 (business relations)」という用語を用いて、1つのインディケーターに統合された。定義については、上記の「取引関係の範囲」の項を参照のこと。

## インディケーター

いくつかのインディケーターは、調整を容易にし、ステークホルダーの懸念に対処し、評価方法を合理化するために適応された。

- インディケーターB04は、企業が戦略やビジネスモデルが人権に与える（潜在的な）影響をどのように考慮し、対処しているかを評価するもので、（法的に義務付けられている）情報開示の枠組みとの整合性を高めるために更新された。これには、欧州連合の企業サステナビリティ報告基準 (ESRS) や国際財務報告基準 (IFRS) が含まれる。更新されたインディケーターは、プロセスや誘因の評価から、（潜在的な）人権への影響と自社のビジネスモデルや戦略との関係の評価を開示しているかどうかを検証することに重点を移している。また、影響を受ける可能性のあるステークホルダーの関心、意見、権利が、企業の戦略やビジネスモデルにどのように反映されているかも評価する。



- CHRB評価方法には以前、インディケーターB.1.8が含まれており、企業が影響を受けるステークホルダーや影響を受ける可能性のあ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評価していた。しかし、2021年のCHRB評価方法の見直しにおいて、人権の尊重を確保するための様々なプロセスの主要段階において、影響を受けるステークホルダーのエンゲージメントを評価するという新たな要件が導入された。これには例えば、現在の国際基準や法律に沿った人権デュー・ディリジェンス・プロセスの様々な段階におけるステークホルダーとのエンゲージメントが含まれる。これらの要素には大きな重複があるため、CHRBは、影響を受けるステークホルダーの参画という独立したインディケーターを削除した。このアプローチは、影響を受けるステークホルダーの参画を別個の活動として扱うのではなく、人権配慮の中核的要素としての重要性を強調するものである。
- 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・定着に焦点を当てた評価分野Cでは、インディケーターをスリム化し、新しい採点システムに合わせるために変更が加えられた。以前はB.1.4.aおよびbであった、異なるステークホルダーへの方針文書の普及とコミュニケーションに関する2つのインディケーターは、新しい採点システムと整合させ、冗長な要素を削除するために、インディケーターC04に統合された。以前は評価分野Fに含まれていた3つのインディケーターは、マネジメントシステムにおける人権尊重の浸透・定着の全体像を描くのに役立つため、Cに移された。従って、購買決定の人権との整合、サプライチェーンのマッピングと開示、透明性と説明責任に関するインディケーターは、現在では評価分野Cの一部となっている。インディケーターの加重の一貫性を保つため、評価分野Cの加重は15%に引き上げられ、評価分野Fの加重は20%に引き下げられた。
- F01とF02の2つの生活賃金インディケーターは、生活賃金の定義に関するILOの合意や国連グローバル・コンパクトのForward Faster Initiativeなど、他のイニシアティブや報告の枠組みにより密接に整合するよう更新された。また、これらの更新は、目標や要求事項の設定にとどまらず、事業やサプライチェーンにおける生活賃金の支払いに関する企業の活動を把握するインディケーターとしての能力も高めている。
- 評価分野内のすべてのインディケーターが等しい重みを持つという新しい採点システムに対応するため、強制労働のさまざまな形態の禁止を評価する6つのインディケーターは、F05とF06の2つのインディケーターに統合された。これまで評価されてきた強制労働の実態(借金による束縛、不正な賃金慣行、労働者に対する制限)は、引き続きこれらのインディケーターで評価される。



## A. ポリシー・コミットメント(5%)

この評価分野は、企業の人権関連方針へのコミットメントに焦点を当てている。このインディケーターは、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、公開され誰でも利用可能なPolicy Statement(Policy Statements)にこれをどのように組み込んでいるかを評価することを目的としている。

- A01 人権尊重のコミットメント
- A02 労働者の人権尊重のコミットメント
- A03 労働者の人権尊重のコミットメント:労働時間
- A04 社会的弱者の人権尊重のコミットメント
- A05 土地、天然資源、先住民の権利尊重のコミットメント
- A06 責任ある鉱物調達のコミットメント
- A07 安全保障と人権尊重のコミットメント
- A08 是正措置のコミットメント(UNGPの中核)
- A09 人権擁護者の権利尊重のコミットメント

### UNGPsは何を求めているのか？

ポリシー・コミットメントとは、企業が人権を尊重することをコミットし、これを社内外に伝えることを示す、事業の最高レベルで承認された声明である。

「声明(Statement)」という用語は、企業が公表する際に使用する様々な書式を表すために使用される。その責任、コミットメント、期待。これは、独立した人権方針であったり、他の正式な方針の中の人権コミットメントであったり、企業規範や事業原則など、企業のアプローチを規定する他の文書の中の条項であったりする。

### なぜこれが重要なのか？

ポリシー・コミットメントは、人権尊重を事業の中核的価値観と文化に継続的に浸透させるために必要な、企業の「トップの基本方針」を定めるものである。この方針は、経営トップが人権の尊重を正当性をもって事業を行うための最低基準と考えていることを示すものである。また、従業員や取引関係者がどのように行動すべきか、また他者が企業に何を期待するか、について、経営陣の期待を示すものでもある。このコミットメントは、実際にコミットメントを満たすために必要な、その他のさまざまな社内行動の引き金となるはずである。

### コミットメント・ランゲージに関する研究ノート

CHRBのインディケーターがポリシー・コミットメントを要求している場合、評価者は、インディケーターの説明文に記載されている特定の権利、制度、基準を支持するという明示的な企業のコミットメントやコミットの形を探す。曖昧、漠然、あるいは弱々しい表現は、明確なコミットメントの表明としては不十分とみなされる。

以下に挙げる例は、一般的に明確なコミットメントの表明として受け入れられるだろう：

- Xを尊重することにコミットする。The company commits to respect X
- 企業はXの権利を尊重することをコミットする。  
The company is committed to respecting the rights under X
- Xを遵守している。The company adheres to X
- Xを守り支持する。The company upholds X
- Xの原則を承認し支持する。  
The company endorses the principles enshrined in X



- 企業の方針はXに合致している。The company's policy complies with X
- 企業の方針はXと一致して作成されている。The company's policy is drafted in accordance with X

対照的に、以下に挙げる例は不十分と考えられる：

- 企業のコミットメントはXに整合している。The company's commitments are consistent with X
- 企業のコミットメントは、Xに基づいている。  
The company's commitments are informed by / based on X
- 企業はXが尊重されるよう努めるThe company strives to ensure X is respected
- Xの原則を認識している。The company recognises the principles of X

### A01 人権尊重のコミットメント

**インディケーター：**全ての企業活動を通して、国際的に認められたすべての人権を尊重することを公的にコミットする。

**適用範囲：**すべてのセクター

**理由：**企業の人権コミットメントは、人権尊重が企業の中核的価値であることを示し、従業員やビジネス・パートナーに対する明確な期待を明確にする。また、経営トップが人権尊重を企業の基本的な方針と考え、社内の慣行を導き、企業文化を形成していることを示すものでもある。

**要素：**

- a) 企業は、人権を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- b) UNGPs、またはOECD「多国籍企業行動指針」を遵守することをコミットするPolicy Statementを公表している。

**出典：**UNGP 11と12、UNGPRF A1、GRI 103-2

### A02 労働者の人権尊重のコミットメント

**インディケーター：**「労働における基本的原則および権利に関する宣言(the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)」(下欄参照)に規定されている11のILO中核的条約における労働における基本的権利に関する原則を尊重することを公にコミットしている。また、取引関係において労働者の人権を尊重することをコミットするPolicy Statementも公表している。

**適用範囲：**すべてのセクター

**理由：**ILO中核的条約へのコミットメントは、基本的労働権に対する企業の献身を示すものである。労働者の公正な待遇に対する明確な強い期待を示し、国際労働基準を守るよう組織とその取引関係/取引先を導く。

**要素：**

- a) 企業は、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権の尊重をコミットするPolicy Statementを公表している。
- b) 企業は、ILOが労働における基本的権利であると宣言した人権の尊重をコミットすることを取引関係/取引先に強く期待するPolicy Statementを公表している。

**出典：**UNGP 12および16(c)、UNGPRF A1、FLA行動規範、GRI 103-2



### 労働における基本原則と権利

労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」は、11の条約で規定される労働における以下の基本的原則および権利を対象としている：

- ・結社の自由および団体交渉権の実効的承認(条約第87号および第98号)
- ・労働者の安全衛生(条約第155号)
- ・あらゆる形態の強制労働の撤廃(条約第29号および第105号)
- ・児童労働の実効的廃止(条約第138号および第182号)
- ・雇用と職業に関する差別の撤廃(条約第100号、第111号)
- ・安全で健康的な労働環境(条約第187号)

### 追加のILO労働基準：

- ・労働時間(条約第1号、第14号、第30号、第106号)

### A03 労働時間尊重のコミットメント

**インディケーター：**企業は、労働者が正規の週労働時間で48時間または時間外労働を含む60時間を超えて労働することを義務付けられてはならないことを公表している。また、時間外労働は合意によるものでなければならず、割増賃金を支払わなければならないとしている。また、取引関係/取引先にも同等の強い期待を表明している。

**適用範囲：**すべてのセクター

**理由：**ILO条約に沿った労働時間基準へのコミットメントは、企業が公正な労働慣行に関する国際規範を守ることを保証する。これは、企業及び取引関係/取引先の労働者に対する、妥当な労働時間及び福利の保護に関する明確な期待を示している。

### 要素：

- a) 企業は、労働時間に関するILO条約を尊重することをコミットするPolicy Statement、または労働者は正規の週労働時間で48時間または時間外労働を含む60時間を超えて労働することを義務付けられてはならないとするPolicy Statementを公表している。
- b) 企業は、取引関係/取引先が労働時間に関するILO条約を尊重することをコミットすること、または 取引関係/取引先が労働者に正規の週労働時間で48時間もしくは時間外労働を含む60時間を超えて労働させないこと、を求めるPolicy Statementを公表している。
- c) 企業は、すべての時間外労働は同意の上で行われ、割増賃金が支払われなければならないとするPolicy Statementを公表している。
- d) 企業は、取引関係/取引先において、すべての時間外労働は合意に基づいて行われ、割増賃金が支払われることを取引関係/取引先に強く期待するPolicy Statementを公表している。

**出典**GRI 403-9; ICESCR 7条; HRIB 3条および8.2.1; FLA VII.7; HRIB 3および8.2.1; FLA VII.HSE.3、SA8000 IV.3.5およびIV.3.7、ETI 6、ILO No.





#### A04 社会的弱者の人権尊重のコミットメント

**インディケーター:** 企業は、企業活動や取引関係によって負の影響を受けた場合に、特別な配慮を必要とする特定のグループまたは人々（例えば、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、以下のボックスを参照）が脆弱になったり疎外されたりするリスクが高まる可能性がある場合、このような脆弱なグループに属する個人の人権を尊重することをコミットすると共に、取引関係/取引先も同様にその人権を尊重することを保証する。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 社会的弱者や社会から疎外された人々の権利を尊重するというコミットメントは、企業がその人々の保護に関する国際基準を確実に守ることを意味する。子ども、女性、移民などのグループの権利と福利を優先し、事業における包摂性と公平性を促進するために、企業とその取引関係/取引先に明確な期待を示す。

**要素:**

- a) 少なくとも女性の権利、子どもの権利、移民労働者の権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- b) 企業は、少なくとも女性の権利、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コミットすることを取引関係/取引先に強く期待するPolicy Statementを公表している。

**出典:** UGP12、UGPRF A1.2、GRI 103-2

#### 特に注意が必要と思われる個人／集団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、以下のものが含まれるが、これらに限定されるものではない:

- 国連女性差別撤廃条約 (CEDAW) 1979年
- 国連子どもの権利条約 (CRC)、1989年
- 国連人種差別撤廃条約 (CERD) (1965年)
- 国際労働機関 (ILO) 条約第 107 号「土民及び種族民条約」(1957 年)
- ILO第169号条約「原住民及び種族民条約」(1991年)
- 先住民族の権利に関する国連宣言 (UNDRIP)、2007年
- 国連障害者権利条約 (CRPD)、2006年
- ILO第190号条約 (暴力とハラスメント) (2019年)



## A05 土地、天然資源、先住民族の権利尊重のコミットメント

**インディケーター:** 水の権利、土地や天然資源の所有権や利用権など、コミュニティの生活と健康に特に関連性のある人権を尊重することを公的にコミットし、また、その取引関係/取引先においてもこれを保証する。

**適用範囲:** 食品・農業、採掘物

**理由:** 土地と先住民の権利に対する企業のコミットメントは、企業がこれらの問題に関する国際基準を尊重することを保証する。土地利用と資源管理における倫理的慣行を促進し、先住民コミュニティの権利を保護するために、企業とその取引関係/取引先に明確な強い期待を示すものである。

**要素:**

- a) 企業は、土地と天然資源の所有と使用に関する権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- b) 企業は、取引関係/取引先において、土地や天然資源の所有と使用に関する権利、および関連する正当な保有権を尊重することを強く期待するPolicy Statementを公表している。
- c) 企業は、先住民の権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- d) 企業は、取引関係/取引先において先住民の権利を尊重することを強く期待するPolicy Statementを公表している。
- e) 企業は、水に関する権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- f) 企業は、取引関係/取引先において水に関する権利を尊重することを強く期待するPolicy Statementを公表している。

**出典:** UGP12、UGPRF A1.2、GRI 103-2

### 土地の権利と先住民族の権利を保護する主な国際人権文書

本指標に関連する土地の権利と先住民族の権利を保護する国際文書には、以下のものが含まれるが、これらに限定されるものではない:

- 国家の食料安全保障の文脈における土地所有、漁業、森林の責任あるガバナンスのための任意自主ガイドライン (VGGT)
- IFCパフォーマンス・スタンダード
- 原住民及び種族民条約 (ILO条約第169号)
- 先住民族の権利に関する国連宣言
- CEOの水に関する義務



## A06 責任ある鉱物調達のコミットメント

**インディケーター:** スズ、タンタル、タングステン、金(3TG)に関する現行の補足を含む「OECD 紛争地域および 高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのための デュー・ディリジェンス・ガイダンス(第3版)」(OECDガイダンス)に沿って、紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任ある調達を公的にコミットしている。OECDガイダンスのAnnex 2には、「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるグローバルサプライチェーンのためのモデルサプライチェーンポリシー」が含まれている。これには、デュー・ディリジェンスが実施されるべき基準が列挙されている。中国本土、香港、マカオに本社を置く企業、または中国本土の国民が支配もしくは所有する企業については、代替案として、OECDガイダンスと整合的な「責任ある鉱物サプライチェーンのための中国デュー・ディリジェンスガイドライン(2015年版)」(中国版ガイダンス)に沿って、紛争地域及び高リスク地域からの責任ある鉱物調達を公的にコミットする。

**適用範囲:** ICT製造、自動車製造

**理由:** 責任ある鉱物調達へのコミットメントは、企業が倫理的な鉱物サプライチェーンに関する国際基準に従うことを保証する。人権侵害を防止し、鉱物調達における透明性と持続可能性を促進するために、企業とその取引関係/取引先に明確な強い期待を設定する。

**要素:**

- a) 企業は、責任ある鉱物調達を行うことをコミットするPolicy Statementを公表しているか、少なくとも3TGに関してはOECDガイダンスに従うことをコミットするPolicy Statementを公表している。
- b) 企業は、取引関係/取引先が自社の責任ある調達方針、または少なくとも3TGに関してOECD ガイダンスに従うことを強く期待するPolicy Statementを公表している。
- c) 企業の責任ある調達方針は、すべての鉱物を明示的に対象としてOECDガイダンスに従うことをコミットしている。
- d) 企業は、その取引関係/取引先が、すべての鉱物を明示的に対象としてOECDガイダンスに従うことを強く期待するPolicy Statementを公表している。

**出典** GRI 103-2、OECDガイダンス、中国ガイダンス

## A07 安全保障と人権尊重のコミットメント

**インディケーター:** 企業は、紛争地域で事業を行う際、民間人やその他の被保護者の保護など、基本的な人道規範を含め、コミュニティの生活、安全、健康に特に関連する人権を尊重し、また、その取引関係/取引先も同様に尊重することを保証する公的にコミットしている。

**適用:** 採掘物

**理由:** 国際人道法に則り、紛争地域のコミュニティの安全を守ることをコミットすることで、倫理的な事業活動のためのグローバルスタンダードを遵守することを保証する。地域社会の安全を守り、被害を最小限に抑え、責任あるビジネス慣行と人道的原則の尊重を推進するために、明確な期待を示している。



**要素:**

- a) 企業は、「安全と人権に関する自主原則 (Voluntary Principles on Security and Human Rights)」(VPs)を尊重することをコミットする、または「民間警備業者の国際行動規範協会 (International Code of Conduct of Private Security Providers Association)」(ICoCA)の会員である警備業者のみを使用することをコミットする、Policy Statementを公表している。
- b) 企業は、取引関係/取引先が、VPsを尊重するか、ICoCAに加盟している警備業者のみを利用することを強く期待している。
- c) 企業は、国際人道法 (international humanitarian law: IHL)を尊重することをコミットする Policy Statementを公表している。
- d) 企業は、取引関係/取引先に対し、IHLを尊重することを強く期待している。

出典: UGP12、UGPRF A1.2、GRI 103-2

**A08 是正措置のコミットメント**

**インディケーター:** 負の影響を引き起こした、またはその一因となったことが判明した場合、合法的なプロセス(必要に応じて、司法および非司法的メカニズムを含む)を通じて、影響を受けた個人、労働者、コミュニティの救済を行う、またはそれに協力することを公にコミットする。(訳者注: UNGPsは負の影響を引き起こした可能性についても、対処を求めている)

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 救済へのコミットメントは、企業が人権への影響や苦情に対処するための効果的な解決策を提供することを確実にする。被害への対処、救済の提供、慣行の改善に対する明確な期待を設定することで、説明責任と継続的改善に対する企業の献身を強化する。

**要素:**

- a) 企業は、個人、労働者、地域社会に対して企業が引き起こした、あるいはその一因となった負の影響を是正することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- b) 企業は取引関係/取引先に対し、救済/是正にコミットすることを求めている。
- c) 企業は、救済へのアクセスを提供するため、司法および非司法的メカニズムに協力することをコミットするPolicy Statementを公表している。
- d) 企業は、自社の事業、製品、サービスに直接関連する負の影響を是正するために、取引関係/取引先と協力することをコミットするPolicy Statementを公表している。

出典: UNDP22、UNDPC6

**A09 人権擁護者の権利尊重のコミットメント**

**インディケーター:** 表現の自由、結社の自由、平和的集会、事業やその運営に対する抗議の権利を行使する者を含む人権擁護者に対する脅威、脅迫、暴力、懲罰的措置、監視、物理的または法的な攻撃を容認しないことをコミットする。また、取引関係/取引先にも同等の期待を表明する。また、リスクアセスメントやデューディリジェンスの業務プロセスの一環として人権擁護者とエンゲージメントを持つこと、あるいは、事業を行う地域において、地域レベルおよび国レベルの両方において、市民社会の活動を安全かつ可能にする環境を作るために人権擁護者の活動を支援することにコミットする。



注:「人権擁護者」という用語は、広範かつ包括的な定義であり、個人的または職業的な能力において、平和的な方法で、人権の擁護と促進に努める個人または集団を指す。これには、被害を受けた地域社会、非政府組織(NGO)および個人、メディアのメンバー、弁護士、裁判官、学者、政府高官および公務員、あるいは民間セクターのメンバー(労働組合員や内部告発者などの企業員を含む)が含まれる。

**適用範囲:**すべてのセクター

**理由:**人権擁護者の権利を尊重するというコミットメントは、企業が人権を擁護する人々を保護するための国際基準を守ることが保証する。報復から擁護者を保護し、彼らの安全を促進するための明確な強い期待を明示する。

**要素:**

- a) 企業は、人権および環境の擁護者に対する脅迫、威嚇、攻撃を容認せず、これに加担しないことにコミットしている。
- b) 企業は取引関係/取引先に対し、人権擁護者の権利を尊重することをコミットするよう強く期待している。
- c) 企業は、人権擁護者と協力し、地域、国または国際的なレベルで、市民参加と人権のための安全で活動可能な環境を創出することにコミットしている。

**出典:**UNDP12、UNDPA1.2

## B. 取締役会レベルの説明責任 (5%)

この評価分野は、人権に関する最高ガバナンス機関の役割に焦点を当てている。インディケーターは、企業の取締役会がいかに関心人権の重要性を示し、人権尊重の責任とより広範な事業活動との一貫性を確保しているかを評価するものである。

B01 トップのコミットメント

B02 取締役会の責任

B03 インセンティブとパフォーマンス管理

B04 ビジネスモデル、戦略とリスク

### UNGPsは何を求めているのか？

人権に対する企業のアプローチの策定と実施は、事業のトップ（大企業の場合は取締役会）から指導されるべきである。企業は、人権を尊重する責任と、より広範な事業活動や人間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る。これには、例えば、人権が問題となるような人事、調達慣行、ロビー活動に対する金銭的およびその他の業績インセンティブを設定する方針および手順が含まれるべきである。このような調整を確実に行うには、取締役会の委員会が最適であることが多い。

### なぜこれが重要なのか？

取締役会からのシグナルや人権問題への注目は、経営トップが人権の尊重を正当性をもって事業を行うための最低基準と考えていることを示している。

### B01 トップのコミットメント

**インディケーター:** 企業の人権方針コミットメントが取締役会レベルで公表され、取締役会メンバーまたは取締役会委員会が、人権尊重のための企業の戦略、方針、プロセスを監督している。取締役会メンバーまたは取締役会委員会は、人権分野に関連する知識、技能、能力を有している。取締役会メンバーまたは最高経営責任者（CEO）が、人々に対するリスクへの取り組み姿勢や、ビジネスにおける人権の重要性について、公の場で話している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権戦略の監督責任を知識のある取締役会メンバーまたは委員会に割り当てることは、企業の人権尊重の重要なインディケーターとなる。人権への配慮が最高レベルの意思決定と事業戦略に組み込まれ、人々へのリスクに取り組む企業の真のコミットメントが反映されることを保証する。取締役会のメンバーや最高経営責任者（CEO）が公の場で企業の人権アプローチに言及することで、説明責任とリーダーシップが強化され、人権が単なるコンプライアンス上の問題ではなく、企業の長期的な成功と評判に結びつく中核的価値であることが示される。



**要素:**

- a) 企業は、取締役会メンバーまたは取締役会委員会が、人権尊重に関する特定のガバナンス監視を任務としていることを公表している。
- b) 企業は、そのガバナンス監督を任務とする取締役会メンバーまたは取締役会委員会の人権に関して有している(国際的に認められる)専門知識を公表している。
- c) 取締役会メンバーまたは最高経営責任者(CEO)は、人権に対する企業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(社内外に)示し、なぜ人権がビジネスにとって重要なのか、またはビジネスが直面する人権尊重に関する課題について(具体的に)議論している。

出典:UNGP 16(a); UNGPRF A1.1 and A2; GRI 102-26; ESRS 2 GOV-1

## **B02 取締役会の責任**

**インディケーター:**人権課題と、それが企業全体の目的と戦略の中でどのように位置づけられるべきかという問題を議論し、適切に対処するための取締役会レベルのプロセスがある。または、取締役会の委員会が、人権課題の管理において生じる問題や進捗のみならず、関連する企業の戦略、方針、管理プロセスについても定期的にレビューし、議論された内容の事例を開示している。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る。

**適用範囲:**すべてのセクター

**理由:**人権問題を討議し、対処する取締役会レベルのプロセスは、人権を全社的な戦略と業務に組み込むという企業のコミットメントを示すものである。取締役会または委員会による定期的なレビューにより、人権課題と進捗状況、および管理プロセスが継続的に監視されることが保証される。影響を受けるステークホルダーや外部の人権専門家からの洞察を取り入れることで、取締役会は十分な情報に基づいた意思決定を行い、リスクを特定し、新たな問題に対応する態勢を整えることができる。このようなエンゲージメントは、企業の説明責任を強化し、人権に関して十分な情報に基づいて予防的で積極的な意思決定を支援する。

**要素:**

- a) 人権に関する戦略、方針、管理プロセスについて、取締役会レベルで議論し、定期的に見直すためのプロセスを開示し説明している。
- b) 直近の報告期間中に取締役会レベルで議論された具体的な人権課題の例や傾向を開示し説明している。
- c) 影響を受けたステークホルダーや外部の人権専門家の経験が、人権に関する取締役会レベルの議論にどのように反映されたかを開示し説明している。

出典:UNGP 16と24、UNGPRF A2.2、GRI 102-18と102-31、EU ESRS 2 GOV-2

## **B03 インセンティブと業績マネジメント**

**インディケーター:**人権方針のコミットメントまたはターゲットの実現に関連したインセンティブを取締役に提供している。また、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、取締役会の他のインセンティブを見直す。

**適用範囲:**すべてのセクター

**理由:**取締役会のインセンティブを人権方針コミットメントの実現に連動させることで、人権が優先され、企業の業績目標に組み込まれる。





この整合性により、最高レベルでの説明責任が強化され、取締役会が人権目標を積極的に支援する意欲がさらに高まる。人権方針との整合性を確保するために、取締役に対する他のインセンティブを見直すことで、一貫性が確保され、優先事項の矛盾を解決しやすくなる。

**要素:**

- a) 少なくとも1名の取締役が、企業の人権方針コミットメントや戦略と連動したインセンティブ制度や業績管理制度を有していることを開示・説明している。

*注: 企業が人権方針コミットメントの1つの側面のみスキームをリンクさせている場合、その側面は、企業が重要であると考え人権リスクの1つでなければならない。その1つの側面が安全衛生である場合は、地域社会またはサプライチェーンにおける労働者の安全衛生を含まなければならない。*

- b) 取締役会メンバーの報酬と人権パフォーマンスの関連基準は公表されている。
- c) 企業は、人権方針コミットメントとの一貫性を確保するために、取締役会の他の業績インセンティブ制度を見直したことを開示・説明している。

**出典:** UGP16、UGPRF A2.3、GRI 102-35

## **B04 ビジネスモデル、戦略およびリスク**

**インディケーター:** 企業の戦略とビジネスモデルが、影響を受けるステークホルダーの人権に与える影響について、取締役会レベルで検討し、対処している。「ビジネスモデル」とは、企業が商業的成功を追求するために、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指す。ビジネスモデルの選択は戦略とリンクしており、取締役会によって統治され、上級管理職によって形成される。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 特定のビジネスモデル(例: ファストファッション、ギグエコノミー、天然資源の枯渇)が、労働者、地域社会、消費者のリスクを高めるプロセス、インセンティブ、慣行を確立する場合、これは人権を尊重する企業の能力と対立したり、これを損なう可能性がある。人権に及ぼす実際の及び潜在的な負の影響が、自社のビジネスモデルや戦略からどのように生じているかを振り返り、その知見に基づいて行動を起こすことで、企業はリスクを特定し軽減するための予見的且つ積極的なアプローチを示すことができる。

**要素:**

- a) 企業は、実際の及び潜在的な人権への負の影響が、企業の戦略やビジネスモデルに由来するものであるかどうか、またそれらとどのように関連しているかについての評価を開示・説明している。
- b) ビジネスモデルや戦略と、人権への潜在的影響について議論した結果、決定したアクション(是正・予防措置等)の例を開示・説明している。
- c) 企業は、影響を受ける可能性のあるステークホルダーの利益、見解、権利が、戦略やビジネスモデルにどのように反映されているかを開示・説明している。

**出典:** シフトG.1; ビーテック; IFRS S1; EU ESRS 2 S-1 および 2



## C. 企業文化とマネジメントシステムに人権尊重を組み込む（15%）

この評価分野では、企業の方針のコミットメントを実際に実施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する。このインディケーターは、企業の人権方針へのコミットメントが、企業文化にどのように浸透・定着されているかを評価するものであり、取引関係/取引先をカバーするマネジメント・システムを含め、企業のマネジメント・システムや日々の活動全体に及ぶものである。

- C01 日常的な人権対応機能に対する責任とリソース
- C02 インセンティブとパフォーマンス管理
- C03 企業リスク管理との統合
- C04 ポリシー・コミットメントの伝達／普及
- C05 人権研修
- C06 モニタリングと是正措置
- C07 取引関係の締結と解消
- C08 購買意思決定を人権方針と整合させる
- C09 サプライチェーンのマッピングと開示
- C10 透明性と説明責任

### UNGPsは何を求めているのか？

企業のコミットメント声明は、目立つ形で一般に公開し、労働者、取引関係/取引先、投資家やステークホルダーを含むその他の人々に積極的に伝え、企業のコミットメントを認識させ、コミットメントを企業文化に組み込むべきである。企業は、より広範な事業活動と関係を規定する企業の各種方針及び手続きを、人権尊重の責任と一貫性のあるものにするべきである。

### なぜこれが重要なのか？

ポリシーの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・ディリジェンス・プロセスで強化するというこれらのステップを踏むことで、企業が人権尊重に対して、その場しのぎや後追いのアプローチではなく、体系的かつ先験的積極的なアプローチをとることが保証される。



## C01 日常的な人権対応機能に関する責任とリソース

**インディケーター:** 人権に関する上級レベルの責任と、社内の関連部門にまたがって日常的な人権課題に関する責任を明確にした組織の概要を開示・説明している。これには最低限、ILO中核的労働基準に対する責任が含まれる。また、事業活動や取引関係の中に、日常的な人権課題を管理するためのリソースや専門知識を適切に割り当てている。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権尊重をコミットする企業は、人権方針の実現に全体的な説明責任を持つ上級管理職として特定の個人を任命し、企業とサプライチェーン内に人権問題の日常的な管理に関する説明責任とリソースを配分する。これにより、企業の人権戦略とその実施が、適切なリソースを有する上級管理職の責任となることが保証される。

*注: 取締役会レベルの責任はインディケーターB01で評価されるため、本インディケーターでは考慮しない。*

**要素:**

- 企業は、企業内の人権問題に関する対応と意思決定に説明責任を負う上級管理職の役割を開示・説明している。
- 企業は、関連部門に渡る日常的なマネジメントに関して、人権方針コミットメントを実現するための責任を、どのように配分しているかを開示・説明している。
- 企業は、自社事業における関連する人権問題を日常的にマネジメントするために、どのようにリソースと専門知識を配分しているかを開示・説明している。
- 企業は、サプライチェーンにおける関連する人権問題を日常的にマネジメントするために、どのようにリソースと専門知識を配分しているかを開示・説明している。

**出典:** UNGP19、UNGPRF A2およびA2.1、GRI 102-19および102-20

## C02 インセンティブとパフォーマンス管理

**インディケーター:** 企業は上級管理職に対し、人権方針コミットメントや目標の実現と連動したインセンティブを提供している。企業はまた、上級管理職全般にわたる他のインセンティブをレビューし、人権方針との一貫性を確保している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 上級管理職のインセンティブとパフォーマンス管理スキームを人権コミットメントの実現と連動させることで、リーダーシップの意思決定においてこれらが優先され、明確な役割と責任が強化される。他のインセンティブをこれらのコミットメントと整合させるよう見直すことで、利害の衝突を防ぎ、事業目標が倫理基準を支えるようにする。

**要素:**

- 企業は、少なくとも1名の上級管理職に対し、人権方針コミットメントと連動したインセンティブ制度 またはパフォーマンス管理制度を設けていることを開示・説明している。
- 企業のインセンティブ制度またはパフォーマンス管理制度が、企業が重要だと考える主要セクターのリスクの少なくとも1つをカバーしている。

*注: その1つのリスクが健康と安全である場合、地域社会、あるいはサプライチェーンの労働者の健康と安全も含まれなければならない。*



- c) 上級管理職の報酬を企業の人権パフォーマンスと関連付ける基準を公表している。
- d) 企業は、人権方針コミットメントとの一貫性を確保するために、他の上級管理職の業績インセンティブを見直したことを開示・説明している。

出典: UNGP 16と19、UNGPRF A2.3、GRI 102-35

### C03 企業リスク管理との統合

**インディケーター:** 人権リスクへの注意を、より広範な企業リスクマネジメントシステムに統合している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権リスクを企業のリスクマネジメントシステムに統合することで、これらのリスクが他の重要なビジネス上の懸念事項とともに優先されることを保証する。統合の事例を示すことで、実践的な適用を実証し、取締役会の監査委員会または独立した第三者が監督する定期的な評価により、システムが効果的であり続けることを保証する。これにより、説明責任が強化され、リスク管理を責任ある事業慣行と整合させる。

**要素:**

- a) 企業は、人権リスクへの配慮が、より広範な企業リスク・マネジメント・システムにどのように統合されているかを開示・説明している。
- b) 企業は、人権リスクへの配慮が、より広範な企業リスク・マネジメント・システムにどのように統合されているかの例を開示・説明している。
- c) 企業は、直近の報告年度において、人権管理における企業リスク・マネジメント・システムの適切性をどのように評価しているかについても開示・説明している。評価は、取締役会の監査委員会が監督するか、独立した第三者が実施している。

出典: UNGP 17と19、UNGPRF A2

### C04 ポリシー・コミットメントの伝達／普及

**インディケーター:** 社外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のみならず、従業員、その他の労働者、取引関係/取引先に対して、企業は人権方針コミットメントを伝えている。更に、取引関係/取引先との契約条項(または他の同等の拘束力のある取り決め)に人権コミットメントを反映させている。これには少なくともILO中核的労働基準が含まれる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権コミットメントは、相互の期待が明確で、直接的および間接的な業務において企業の人権コミットメントが尊重されることを保証するために、社内外のステークホルダー(企業労働者、地域コミュニティ、ティア1を超えるサプライヤーを含む)に伝達される必要がある。サプライヤーの場合、これはサプライチェーン全体の契約取り決めに人権コミットメントを含めることで保証される。



**要素:**

- a) 企業は、必要な場合は現地の言語での説明も含めて、全労働者にどのように人権方針コミットメントを伝えているかを開示・説明している。
- b) 企業は、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、どのように人権方針コミットメントを伝えているかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライチェーン全体に人権方針を伝達するために取っている措置を開示・説明しているか、あるいは取引関係/取引先にそれを要求していることを開示している。
- d) 企業は、人権方針コミットメントが、取引関係/取引先との契約やその他の拘束力のある取り決めにどのように反映されているかを開示・説明している。
- e) 企業は、人権方針コミットメントに関する契約やその他の拘束力のある要求事項をサプライチェーンに連鎖させるよう、取引関係/取引先に要求していることを開示している。
- f) 企業は、伝達される情報の形式と頻度が、意図する伝達対象者にとって利用しやすいものであることを保証する方法の例を開示・説明している。

**出典:** UNGP12および16(d)、UNGPRF A.1.3

### C05 人権研修

**インディケーター:** 企業は、人権方針コミットメントについて、労働者や取引関係/取引先に研修を実施している。この内容には最低限ILO中核的労働基準が含まれる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権コミットメントは、すべての企業労働者がそれを認識し、関連するマネジャーと主要職務の労働者が、そのコミットメントが自らの役割に及ぼす意味を理解して初めて支持・実現される。同様に取引関係/取引先も、人権に関する企業の期待に応えられるよう研修を受ける必要がある。

**要素:**

- a) 企業は、人権方針コミットメントについて、労働者がどのように研修を受けているかを開示・説明している。
- b) 企業は、関連する管理職や主要職務に従事する労働者が、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・説明している。
- c) 企業は、人権方針コミットメントを満たすために、取引関係/取引先に提供している研修について開示・説明している。
- d) 企業は、研修を受けた取引関係/取引先の割合を開示している。

**出典:** UNGP12、UNGPRF A.1.3、GRI 410-1および412-2

### C06 モニタリングと是正措置

**インディケーター:** 企業は、自社事業および取引関係/取引先全体にわたり、人権方針コミットメントの実施状況を監視している。また、是正措置や方針・プロセスの必要な変更をフォローアップし、その知見や結果を開示している。企業はこのプロセスに労働者を参加させている。

**適用範囲:** すべてのセクター





**理由:** 人権コミットメントの履行を監視(モニター)することは、企業が社内外の違反や是正措置の必要性を特定するために必要である。監視プロセスに労働者が参加することで、結果の質を向上させることができる。監視しているサプライチェーンの割合と監視方法を開示することで、透明性と説明責任を高めることができる。明確な是正措置のプロセスは、問題が迅速に対処されることを保証し、調査結果の公表は、企業の継続的改善と責任ある事業慣行へのコミットメントを開示・説明する。

**要素:**

- a) 企業は、グローバルな事業活動およびサプライチェーン全体(例: 外部/独立した第三者を含む)における人権方針コミットメントの履行をどのように監視しているかを開示・説明している。
- b) 企業は、監視しているサプライチェーンの割合を開示している。
- c) 企業は、監視プロセスに労働者がどのように関与しているかについて説明している。
- d) 企業は、是正処置のプロセスについて説明している。
- e) 企業は、監視の結果、発見された知見と是正措置の件数を公表している。

**出典:** UNGP12および20、UNGRPF C4、C4.3およびC5、GRI414-2、SASB CN0501-05およびCN0501-06

### C07 取引関係の締結と解消

**インディケーター:** 企業は取引関係の締結または解消を決定する際、人権に配慮している。これには、取引関係/取引先に対し、企業の要求事項を満たすようなインセンティブや支援を提供することも含まれる。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** 取引関係/取引先に関する意思決定に人権への配慮を取り入れることで、企業は関連するリスクを軽減し、責任ある慣行を推進することができる。価格プレミアムの付与、契約期間の延長、受注の増加などのインセンティブを提供することで、取引関係/取引先に人権要件を満たすよう促す。さらに、取引関係/取引先がこれらの基準を遵守するための支援を企業が提供することで、協働が促進され、リスクが軽減され、より責任ある倫理的なサプライチェーンを推進しながら、人権コミットメントを遵守する企業の能力が向上する。

**要素:**

- a) 企業は、サプライヤーを含む潜在的な取引関係/取引先の特定と選択において、人権パフォーマンスがどのように考慮されているかを開示・説明している。
- b) 企業は、サプライヤーを含め、取引関係の更新、拡大、または終了の決定において、人権パフォーマンスがどのように考慮されているかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライヤーも含めた取引関係/取引先に対して、自社の要求事項を満たすために提供される具体的なインセンティブ(例えば、価格プレミアム、注文の増加、契約の長期化など)について開示・説明している。
- d) 企業は、自社の要求事項を満たすために、サプライヤーを含む取引関係/取引先をどのようにサポートするかを説明している。

**出典:** UNGP13、19; UNGPRF A2.4; HRIB8.1.1; GRI103-2、414-1、414-2





## C08 購買意思決定を人権方針と整合させる

**インディケーター:** 購買方針および購買慣行と人権コミットメントとの一貫性を確保し、合意された期限および支払条件と金額に沿ってサプライヤーに支払っている。また、サプライヤーに納期や購入量等の生産上の必要情報を事前に伝えている。

さらに、企業は計画、商品化、原価計算における購買慣行が人権に与える負の影響を軽減しており、サプライヤーとの契約やその他の拘束力のある取り決め、責任ある購買慣行を実施するコミットメントを盛り込んでいる。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** 企業による特定の慣行や期待は、サプライヤーの人権尊重能力を弱体化させ、サプライチェーンにおける人権リスクを悪化させる。価格削減や短期間の通知要求を避け、サプライヤーに期日通りに支払うことをコミットすることは、サプライチェーンにおける安定と信頼を育む。このような責任ある購買に関するコミットメントを契約に盛り込み、企業自身の業務を見直すことで、説明責任を確保することができる。

**要素:**

- a) 企業は、価格削減や短期通知要件、あるいは人権を損なうその他のビジネス上の判断を避けるために採用している慣行について開示・説明している。
- b) 企業は、サプライヤーに対して、合意された支払い期限と支払い条件に沿って、合意された金額を支払うために採用している慣行について開示・説明している。
- c) 企業は、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において、責任ある購買慣行を履行することをコミットしている。
- d) 企業は、計画、商品化、原価計算における購買慣行による負の影響を軽減するため、自社の業務を見直している。
- e) 企業は、人権コミットメントを損なうことを避けるために、どのように購買慣行を評価し、対処し、変更したかの事例を開示・説明している。

**出典:** UNGP16、UNGPRF C4.2、HRIB 8.1.1、FLA I.E.R.24、RCPツールキット

## C09 サプライチェーンのマッピングと開示

**インディケーター:** 企業はサプライヤーのマッピングを作成し、公表している。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、人権リスクの高い活動、地域、製品を特定し、企業のサプライチェーンの最も重要な部分を構成するサプライヤーの名称と具体的な所在地を開示することが含まれるべきである。この情報は、利用可能な形式（ダウンロード可能、機械で読み取り可能など）でステークホルダーに提供されるべきである。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** サプライチェーンにおける人権尊重にコミットする企業にとって、サプライヤーの可視化は必須条件である。これによって、企業はリスクを正確に評価し、軽減し、是正・予防することができる。この可視性には、直接および間接のサプライヤーが含まれる。

**要素:**

- a) 直接的、間接的なサプライヤーを含め、サプライヤーを特定していることを示している。これには、製品の供給元（農場、漁業、牧場、生産施設など）を含める必要がある。



- b) サプライチェーンの最も重要な部分を構成する直接・間接サプライヤーの名称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を開示・説明している。
- c) 企業は、よりリスクの高い活動、地域、製品に関与していると考えられる直接的または間接的なサプライヤーを開示している。

出典: GRI 102-9

## C10 透明性と説明責任

**インディケーター:** 国や企業が天然資源の富を管理する方法をよりオープンにし、これらの資源がすべての市民に利益をもたらすことができるようにすることの重要性を企業は理解している。特に収益の透明性に関する透明性イニシアティブに参加し、あるいは支払いや契約を開示することで、これを実証している。

**適用範囲:** 採掘物

**理由:** 採掘セクターのビジネスモデルは、大規模なプロジェクト・ライフサイクルと、天然資源を採掘するための高額な資本投資の必要性によって特徴づけられる。採掘プロジェクトはしばしば規模が大きく、権力の不均衡や搾取、腐敗を悪化させる可能性がある。このようなプロジェクトは主に、低所得労働者、移民労働者、地域社会、子どもたちといった社会的に脆弱なステークホルダーに影響を与える。

**要素:**

- a) 企業は、採取産業透明性イニシアティブ (EITI) のメンバーであるか、あるいは一部の国に対しては、法律で定められた開示要件を超える税金と収益の支払いを国別に公表している。
- b) 企業は、事業を展開しているすべての国に対する税金と収益の支払いを国別に公表している。

出典: IEITI; RMF B04.1

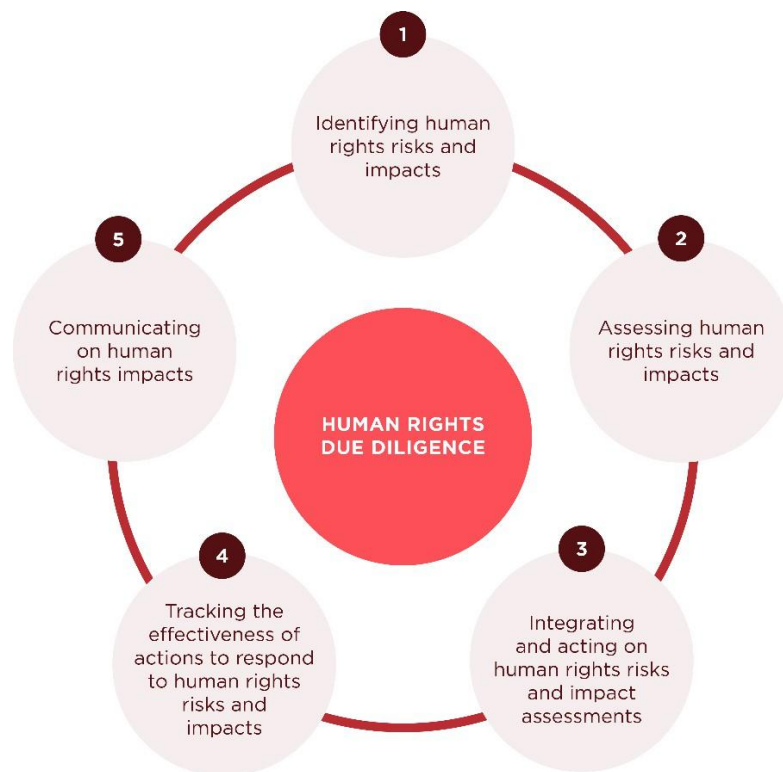


## D. 人権デュー・ディリジェンス (15%)

この評価分野では、企業が人権に与えるリアルタイムのリスクを評価する具体的なシステム、その負の影響を予防・緩和するために人権DDに基づく知見を統合してそれに基づき適切に行動する具体的なシステム、更にそれらの行動を追跡しコミュニケーションするための具体的なシステム、に焦点を当てる。このインディケーターは、UNGP<sup>s</sup>の人権デュー・ディリジェンスのステップに沿ったものである。

- D01 人権リスクと影響の特定
- D02 人権リスクと影響の評価
- D03 人権リスクと影響評価の統合と行動(アクション)
- D04 人権リスクと影響に対応する活動の効果の追跡評価
- D05 人権への影響に関するコミュニケーション

図5: 人権デュー・ディリジェンスの5つのステップ



### 特定と評価

#### UNGP<sup>s</sup>は何を求めているのか？

企業は、自社が関与する可能性のある人権への負の影響を特定し、評価すべきである。これには、企業自身の活動、取引関係/取引先の活動、直接的な関係、および1段階または複数段階離れた関係等から生じる、実際(過去または現在)の影響および潜在的(将来起こりうるもの-人権リスクとも呼ばれる)な影響が含まれる。この評価では、事業そのものに対するリスクとは区別して、人々の人権に対するリスクに焦点を絞る必要がある一方、両者の関連性はますます高まっている。

### なぜこれが重要なのか？

アセスメントとは、企業が自社の人権リスクを知るために必要な基本情報を収集し、そのリスクを予防・軽減できるようにするプロセスである。アセスメントは、企業が人権方針のコミットメントをどのように実践に移していくかを理解するための出発点である。したがって、評価プロセスに企業のさまざまな部門が参加することで、特定された実際の影響と潜在的な影響に対処する責任を共有することができる。

### 統合と行動(アクション)

#### UNGPsは何を求めているのか？

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社内の関連する機能やプロセスに統合し、特定された影響を予防・緩和するために行動し、効果的な対応を可能にするために社内の意思決定、予算配分、監督プロセスを整備すべきである。

### なぜこれが重要なのか？

「統合」のプロセスを通じて、企業は影響評価から得られた知見を取り入れ、社内の誰がその対応に関与する必要があるかを特定し、その人たちと協力して効果的な対応を決定することができる。負の影響を予防または緩和するためにとる行動を通じて、企業は人々への負の影響を実際に削減することができ、これは人権の尊重を達成する上で中心的なことである。

### トラッキング

#### UNGPsは何を求めているのか？

企業は、実際の人権への影響や潜在的な人権への影響への対応を追跡(トラッキング)し、それらがどの程度効果的に対処されているかを評価する必要がある。トラッキングは、適切な質的・量的インディケーターに基づき、影響を受けるステークホルダーを含む社内外のフィードバックを活用すべきである。

### なぜこれが重要なのか？

企業が人権リスクをどの程度うまく管理しているかを追跡することは、企業が実際に人権を尊重していることを本当に知ることができる唯一の方法である。追跡調査は、継続的改善の重要な側面でもある。企業が傾向やパターンを特定するのに役立ち、方針やプロセスのより体系的な変更を必要とするような繰り返し発生する問題や、企業全体で共有できる優れた事例を浮き彫りにする。また、企業が人権尊重の責任を果たすために行っていることを、すべてのステークホルダーに正確に伝えるためにも、追跡調査は不可欠である。

### コミュニケーション

#### UNGPsは何を求めているのか？

企業は、特に影響を受けるステークホルダーあるいはその代理人から懸念が提起された場合、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、対外的にコミュニケーションをとる用意が必要である。人権に深刻な影響を及ぼす可能性のある企業は、その影響への対処方法を公式に報告すべきである。

### なぜこれが重要なのか？

人権を実際に尊重していることを知り、示すことは、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「事業運営のソーシャル・ライセンス」を得ることに繋がる。より広く言えば、それは、少なくとも影響を受ける可能性のある人々に対してだけでなく、企業がどのように事業を行うかについて社会的な説明責任を果たすことの一部である。株主、政府、潜在的な取引関係/取引先、証券取引所、市民社会のステークホルダーも、企業が人権パフォーマンスに関する情報を提供することを期待するようになってきている。



## D01 人権リスクと影響の特定

**インディケーター:** 企業は、企業活動の重要な瞬間（方針変更、市場参入、新規プロジェクトなど）に誘発される場合を含め、継続的に人権リスクと影響を先見的に特定する。これには、特定プロセスの一環として、ステークホルダーや社会的弱者とのエンゲージメントも含まれる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権リスクと影響を特定することは、企業が自社の事業とサプライチェーンにおける主要な人権リスクと影響を理解し、関連する（影響を受ける）ステークホルダーにとってどのリスクが最も一般的（広く行き渡っている）であるか、また、どのようなリスクと影響をより詳細に理解する必要があるかを理解するのに役立つ。

**要素:**

- a) 企業は、自社の事業に関して特定の場所または活動における人権リスクと影響を特定するために実施しているプロセスを、開示・説明している。
- b) 企業は、サプライチェーンを含む関連する取引関係/取引先を通じて、人権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・説明している。
- c) 企業は、人権リスクと影響の特定プロセスにおいて、影響を受けるステークホルダーや社内外の独立した人権専門家をどのように関与させているかを開示・説明している。
- d) 企業は、新たな国での事業展開、新たな取引関係、新たな人権課題、または特定の場所に影響を及ぼす紛争が発生した場合に、リスクと影響の特定プロセスがどのように開始されるかを開示・説明している。

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



## キーコンセプト

**主要セクターのリスク:**これらのリスクは、そのセクターにおいて潜在的に深刻かつ／または可能性が高いと一般的にみなさ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か、またはなぜそれらが当該企業に関連しない(リスクが低い)かを示すことが期待されている。従って、これらのリスクは、企業のセクターを考慮すれば関連性があると予想されるが、必ずしも個々の企業にとって最も重要な人権問題とは限らない。これらは時間の経過とともに変化する可能性がある。

**重要な人権課題:**企業の活動や取引関係/取引先を通じて、最も深刻な負の影響を受けるおそれのある人権課題。したがって、これは企業によって、また時系列によって異なる。

**マテリアリティ:**本当に重要なこと、あるいは深刻な結果をもたらすことを指す。重要性の様々な定義は、誰がどのような目的で尋ねるかによって見解が異なる。企業の公開報告の場合、重要性とは、企業が正式な報告で開示する情報を決定するための閾値を指すことが多い。その閾値を構成するものの定義は、かなり様々である。

## D02 人権リスクと影響の評価

**インディケーター:**人権リスクと影響を特定した後、それら进行评估し、人権リスクと影響に優先順位をつける。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社会的弱者とのエンゲージメントが含まれる。

**適用範囲**すべてのセクター

**理由:**主要な人権リスクと影響を評価し、企業の事業とサプライチェーンにおけるそれらの深刻性を理解することで、企業はこれらのリスクを管理するための戦略的優先順位を設定し、人々への(潜在的な)被害が最も大きいところに緩和と救済の努力を集中することができる。

**要素:**

- a) 企業は、人権リスクと影響を評価するために実施しているプロセスを説明し、自社の事業を対象として、深刻な人権問題と考える事項を開示・説明している。
- b) 企業は、サプライチェーンにおける人権リスクと影響を評価するためのプロセスについて開示・説明している。
- c) 企業は、人権リスクと影響評価の結果を公表しており、それは事業や拠点全体で集計されている場合もある。
- d) 企業は、人権リスクと影響評価のプロセスに、影響を受けるステークホルダーをどのように参画させているかを開示・説明している。

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



### D03 人権リスクと影響評価の統合と行動(アクション)

**インディケーター:** 深刻な人権リスクと影響を予防、緩和、是正するための適切な行動をとるために、人権リスクと影響の評価結果を社内の関連する機能とプロセスに組み込んでいる。これには、ステークホルダーや社会的弱者との関係構築も含まれる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権リスクと影響評価を統合し、それに基づいて行動することにより、企業は、その(潜在的な)リスクと影響を包括的に予防、緩和、是正し、影響を受ける人々やコミュニティに対する負の影響を低減または排除することができる。

**要素:**

- a) 企業は、自社事業における深刻な人権問題を予防、緩和、是正するためのプロセスを開示・説明している。
- b) 企業は、サプライチェーンにおける深刻な人権問題を予防、緩和、是正のためのプロセスを開示・説明している。
- c) 企業は、直近の過去3年間の少なくとも1つの事業活動／事業において、アセスメント(影響評価)・プロセスの結果特定された、少なくとも1つの重要な人権課題に対して取られた、または取られる予定の具体的な行動の例を開示・説明している。
- d) 企業は、重要な人権課題に対してとるべき措置の決定に際して、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・説明している。

**出典:** UNGP 17、19、24、UNGPRF C4、GRI 103-2

### D04 人権リスクと影響に対応する行動(アクション)の効果の追跡評価

**インディケーター:** 人権リスクと影響に対応するためにとった活動(措置)の有効性を追跡・評価し、その情報を継続的にプロセスとシステムの改善に役立てる方法を説明する。これには、取られた活動(措置)の有効性を評価する際に、ステークホルダーや社会的弱者とのエンゲージメントも含まれる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 実施した行動(措置)の効果を追跡し評価することにより、企業は人権デュー・ディリジェンスが望ましい結果を達成したかどうかを知ることができ、継続的な改善と変革のプロセスの中心となる。

**要素:**

- a) 企業は、人権問題に対応するために取られた行動(措置)を追跡または監視し、その行動が効果的であったかどうかを評価するために、企業が実施しているプロセスを開示・説明している。
- b) 企業は、デュー・ディリジェンス・プロセスの結果として得られた少なくとも1つの重要な人権問題に対応すべく、実施した行動の有効性を追跡しながら、学んだ教訓の例を開示・説明している。
- c) 企業は、実施した行動(措置)が効果的であったかどうかの評価に、影響を受けるステークホルダーをどのように関与させたかを開示・説明している。

**出典:** UNGP 17、20、24、UNGPRF C5、GRI 103-3



## D05 人権への影響に関するコミュニケーション

**インディケーター:** 企業は、(デューデリジェンスプロセス全体を通じて) 人権への負の影響にどのように対処しているかを、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、アクセス可能な方法で社外に伝えている。また、これらのコミュニケーションは、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ものでなければならない。このようなコミュニケーションは、正確でバランスの取れた完全な情報を提供すべきである。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 企業が人権への影響にどのように対処しているかを対外的に伝えることは、透明性と説明責任にとって極めて重要であり、企業が人権を理解し尊重していることを明確に示し、関連するステークホルダーとコミュニケーションをとることが求められる。

**要素:**

- a) 企業は、影響を受けるステークホルダーと、ステークホルダーが提起した、またはステークホルダーのために提起された特定の人権問題について、どのようにコミュニケーションをとっているかを示す例を開示している。
- b) 企業は、人権デューデリジェンス・プロセスにおいて特定した影響を受けるステークホルダーとの効果的なコミュニケーションに対する課題と、それらにどのように取り組んでいるかを開示・説明している。

**出典:** UNGP 20と21、UNGPRF C2

## E. 救済措置と苦情処理メカニズム (20%)

この評価分野は、人権への実際の負の影響に対して、企業がどの程度救済策を提供しているかに焦点を当てている。人権への被害(実際の人権への影響)が発生した場合に、救済を提供する、または救済に協力するための企業のアプローチを対象とする。このインディケーターは、苦情が早期に処理され、適切な場合には直接救済されるよう、企業が適切なプロセスを備えているかどうかを評価することを目的としている。また、その他の救済方法への参加意欲や、人権への影響に関する信頼すべき申し立てに関する訴訟へのアプローチも評価する。

- E01 労働者に対する苦情処理メカニズム
- E02 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
- E03 メカニズムの設計およびパフォーマンスへのユーザーの関与
- E04 苦情処理メカニズムのプロセスが公正で、一般に公開され、説明されている
- E05 苦情や懸念の提起に対する報復の禁止
- E06 国家ベースの司法・非司法的苦情処理メカニズムへの企業の関与
- E07 負の影響の是正
- E08 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教訓の反映

### UNGPshは何を求めているのか？

企業が人権に負の影響を与えた、またはその一因となったことを特定した場合、合法的なプロセスを通じて、その是正を提供または協力すべきである。企業は、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、効果的な業務レベルの苦情処理メカニズムを確立するか、それに参加すべきである。国や第三者機関が提供する救済プロセスは、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チャネルを提供することができる。苦情申立て者は、どの利用可能なチャネルを利用するかを自由に選択できるべきである。

### 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、したがって人権尊重の中核をなすものである。企業が自ら引き起こした、あるいは加担した影響の是正に積極的に取り組まない限り、人権を尊重する責任を十分に果たすことはできない。企業が最善の努力を尽くしても、関係する活動や取引関係が複雑であれば、負の影響が生じる可能性がある。

企業は、迅速かつ効果的に対応できるよう、このような状況に備えておく必要がある。強力な修復プロセスは、影響や対立が拡大したりエスカレートしたりするのを防ぐのに役立つ。

### 非司法的苦情処理メカニズムの有効性基準

UNGPshは、非司法的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(訳者注:UNGPsh原則31)を明らかにしている。これらの基準は、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)」によってさらに精緻化され、その第3段階では非国家ベースの苦情処理メカニズムに焦点が当てられている。

表1は、UNGPが定義しARP IIIで詳しく説明した有効性の基準が、CHRBのインディケーターの中でどのように評価されているかを(非網羅的に)マッピングしたものである。

表1: 有効性基準のマッピング

評価要素	E.1	E.2	E.3	E.4	E.5	E.6	E.7	E.8
正当性	●	●	●					
アクセシブル	●	●			●	●		
予測可能				●	●			
エクイタブル (公平)				●				
透明性								●
ライツコンパチブル							●	●
継続的な学習							●	●
エンゲージメントに基づく			●					

### E01 労働者に対する苦情処理メカニズム

**インディケーター:** 人権問題を含め、労働者が苦情や懸念を提起できるメカニズム(自社、第三者、共有)を1つ以上持っている。そのメカニズムはすべての労働者が利用でき、社会から疎外されたグループによる利用も考慮されている。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 労働者が懸念を表明するための利用しやすいメカニズムを提供することは、実際の、そして潜在的な人権への影響に対処するために不可欠である。労働者が理解できる言語でメカニズムが利用でき、労働者がそれを認識できるようにすることで、企業はメカニズムの有効性を高めることができる。自社の労働者とサプライチェーンの労働者が苦情処理メカニズムにアクセスできるようにすることで、企業はすべての労働者が負の影響を報告し、救済へのアクセスを求めることができるようになる。

**要素:**

- 企業は、企業に関する苦情や懸念を提起するために、すべての労働者が利用できる 1 つ以上のメカニズムが有すること、または第三者もしくは共有のメカニズムに参加していることを開示している。
- 企業は、そのメカニズムがすべての適切な言語で利用可能であることをどのように保証し、労働者がそれを認識できるようにするかについて開示・説明している(具体的なコミュニケーション／研修など)。
- 企業は、サプライチェーン内の労働者が、自社の取引関係/取引先における人権問題について苦情や懸念を表明するための自社独自のメカニズムへのアクセスをどのように保証しているか、または、自社の取引関係/取引先が労働者にそのような苦情や懸念を表明するためのメカニズムを確立することを強く期待しているかを開示・説明している。





- d) 企業は、苦情処理メカニズムへのアクセスに関して、自社の取引関係/取引先がその上流の取引関係/取引先に対しても同様の対応をする期待を伝えることを強く期待している。

出典: UNGP22、29、30、UNGPRF C6.1、C6.3、GRI 103-2、ARP 7.1、8.1、8.8

## E02 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

**インディケーター:** 人権問題を含め、企業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が、苦情や懸念を提起できるメカニズム(自社、第三者、共有)を1つ以上持っている。そのメカニズムは、社外のすべての個人とコミュニティが利用でき、社会から疎外されたグループによるアクセスを考慮している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 社外の個人やコミュニティが懸念を表明するための利用しやすいメカニズムを提供することは、人権への実際の影響や潜在的な影響に対処するために不可欠である。メカニズムが適切な言語で利用可能であり、ステークホルダーがそれを認識できるようにすることで、企業はメカニズムの有効性を高めることができる。個人やコミュニティが苦情処理メカニズムにアクセスできるようにすることで、企業は、負の影響について報告し、救済へのアクセスを求める権限を与えることができる。

**要素:**

- 企業は、自社によって負の影響を受ける可能性のある社外のすべての個人とコミュニティ、またはその代理を務める人々が苦情や懸念を提起できる、1つ以上のメカニズムを有しているか、または共有のメカニズムに参加していることを開示している。
- 企業は、そのメカニズムが現地(母国)の言語で利用可能であること、また、自社の事業において影響を受けるすべての外部ステークホルダーがそのメカニズムを知っていることを、どのように保証しているかを開示・説明している(例えば、具体的なコミュニケーション/研修など)。
- 企業は、その取引関係/取引先において、人権問題に関する苦情や懸念を申告するための自社独自のメカニズムへのアクセスをどのように保証しているか、または、外部の個人やコミュニティがそのような苦情や懸念を申告するためのメカニズムを取引関係/取引先が構築することをどのように強く期待しているかを開示・説明している。
- 企業は、苦情処理メカニズムへのアクセスに関して、その取引関係/取引先がその上流の取引関係/取引先に対しても同様の対応をする期待を伝えることを強く期待している。

出典: UNGP22、29、30、UNGPRF C6.1、C6.3、GRI 103-2、ARP 7.1、8.1、8.8

## E03 メカニズムの設計およびパフォーマンスへのユーザーの関与

**インディケーター:** 企業(共有メカニズムの場合はイニシアティブ)は、メカニズムの設計、実施、パフォーマンス、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る。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 苦情処理メカニズムの利用者および潜在的な利用者は、そのメカニズムが意図された利用者のニーズに適切に対応できるよう、メカニズムの設計および実施方法について協議されるべきである。利用者や潜在的な利用者と協議することは、苦情処理メカニズムへのアクセシビリティと有効性を向上させる方法である。



**要素:**

- a) 企業は、苦情処理メカニズムの設計および(スコープ、苦情の申告方法などの)パフォーマンスに関して、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・説明しているか、または苦情処理メカニズムの設計、運用またはパフォーマンスに関して、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例を少なくとも1つ開示・説明している。
- b) 企業はまた、苦情メカニズムの改善に関して、潜在的または実際の利用者(またはその代理を務める個人または組織)とどのようにエンゲージしているかを開示・説明しているか、またはその例を少なくとも1つ開示・説明している。

注: C01またはC02に基づき、取引関係/取引先が独自のメカニズムを設置することを期待する場合、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する。

出典: UNGP31(h)、UNGPRF C6.1、C6.2、C6.3、ARP 7.3、14.1

**E04 苦情処理メカニズムのプロセスが公正で、一般に公開され、説明されている**

**インディケーター:** 企業は、苦情や懸念事項がどのように受理され、処理され、対処されるかを開示・説明している。また、苦情がどのようにエスカレーションされ、取り下げられるかだけでなく、苦情処理プロセス全体を通じて、苦情申告者にどのような情報が提供されるかを説明している。さらに、企業は、苦情処理メカニズムの職務権限、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保証するための措置を講じている。これには、苦情処理メカニズムが救済措置(金銭的、及び非金銭的なものを含む)の形で、利用者にどのような結果を提供でき、また提供できないかについての説明が含まれる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 情報の非対称性を低減し、苦情処理メカニズムの予測可能性を向上させるため、企業は、(潜在的な)苦情申立人に苦情処理メカニズムのプロセスと結果について確実性を提供する具体的な措置を講じている。このような措置には、苦情を処理する明確な手順、平等なアクセスを可能にする支援、期待される結果の種類、エスカレーション手順などが含まれる。この情報は、苦情処理メカニズムの利用者に力を与え、企業による説明責任を高める。

**要素:**

- a) 企業は、苦情や懸念に対処するための期間や申立人への通知など、苦情や懸念を管理するための手順を開示・説明している。
- b) 企業は、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、または助言的支援について開示・説明している。
- c) 企業は、様々な苦情処理メカニズムを利用することで、苦情申立者がどのような結果を期待できるかを開示・説明している。
- d) 企業はまた、苦情処理のプロセスや結果に異議を唱える場合、労働者、社外のすべての個人、コミュニティの苦情や懸念が、より上級のレベル、または独立した第三者裁定者、調停者にどうエスカレーションされるかについて開示・説明している。

出典: UNGP19および31(c)、UNGPRF C6.3、ARP 9.1、9.2、10.1、10.5および10.6



## E05 苦情や懸念の提起に対する報復の禁止

**インディケーター:** 人権問題を含め、苦情や懸念を提起することに対する報復を禁止する。報復には、身体的、心理的、経済的、法的な被害など、さまざまな形がある。また、報復は状況に応じてさまざまな人々に対して行われる可能性がある。それ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、労働組合代表、人権擁護者、証人、通訳、友人なども含まれる。報復の経済的形態には、降格、懲戒処分、解雇、減給、職務やシフトの変更、反組合差別、ブラックリスト掲載など、人の雇用に関わる否定的な行動が含まれる。報復の法的形態には、執拗な訴訟や市民参加に対する戦略的訴訟(SLAPP: Strategic Lawsuits against Public Participation)が含まれる。SLAPPとは、メリットのない民事訴訟、刑事訴訟、行政訴訟などであるが、企業運営に関する批判、反対、市民参加、または類似の活動に個人またはグループ(その代理を務める個人および組織を含む)が関与することを阻止する意図がある。(インディケーターA.1.6も参照)。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** (潜在的な)苦情申立人は、苦情処理メカニズムを利用する際、報復から保護されていることを知らなければならない。これは、被害を受けたステークホルダーが負の影響を恐れて申告できないために、人権侵害が報告されないということがないようにするために不可欠である。

**要素:**

- a) 企業は、人権関連の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(その代理人を含む)に対する報復を禁止していることを開示している。
- b) 企業は、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や、報復リスクの評価と対処の実施など)を開示・説明している。
- c) 企業はまた、以下の少なくとも1つの手段により、労働者やステークホルダーに対する報復を行わないことを開示している:

• 人権に負の影響を及ぼすという信憑性のある申し立てを含む訴訟を起こした、または起こそうとした個人または組織、あるいはその代理人である弁護士に対する法的措置。

• 人権侵害の申し立てに関わる訴訟を起こした、または起こそうとした労働者またはその代表者に対する解雇、または経済的な報復行為。

• 暴力行為や、請求者やその弁護士の生活、キャリア、評判に対する脅迫行為。

- d) 企業は、人権に関連する懸念を提起した労働者やその他のステークホルダー(その代理人を含む)に対する報復を禁止することを、企業の取引関係/取引先に強く期待している。

**出典:** UNGP22と31、UNGPRF C6.2とC6.3、ARP 8.9と9.4



## E06 国家ベースの司法・非司法的苦情処理メカニズムへの企業の関与

**インディケーター:** 企業は、人権への負の影響の申し立てを行う人のための、国家ベースの司法または非司法的メカニズム、あるいはその他のメカニズム（国際的メカニズムなど）へのアクセスを妨げない。企業は、苦情処理／調停プロセスへの参加の条件として、司法的または非司法的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ことを前提に運営し、人権に関する苦情に関して守秘義務規定（秘密保持契約など）を要求しない。また、人権への影響に関する信頼すべき申し立てを調査・裁定する権限のある当局によるアクセスを妨げない。苦情解決のために国が提供する非司法的メカニズムが利用可能な場合は、これに参加する。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 企業はいかなる形であれ、申立人の司法へのアクセスを妨げてはならない。人権への負の影響に対する苦情申立て者は、あらゆる利用可能な方法で救済を求める権利を有し、これには国家ベースの司法および非司法的メカニズムによる司法も含まれる。これにより、人権侵害があった場合、当局に報告することができ、当局が申し立てを調査し、加害者を制裁し、是正を提供することができる。

**要素:**

- a) 企業は、影響を受ける個人または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（拘束力のある仲裁や調停を要求するなど）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ないことを開示している。
- b) 企業は、人権に関する苦情に関して守秘義務規定（秘密保持契約など）を要求しないことを開示している。
- c) 企業は、企業に対して提起された苦情について、国家ベースの非司法的苦情処理機関に協力するプロセスを示しているか、またはこれにより解決された問題の例を提示している（該当する場合）。

**出典:** UNGPLF C6; ARP 8.4

## E07 負の影響の是正

**インディケーター:** 企業は、自社が人権への負の影響を引き起こした、またはその一因となったことを特定した（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企業に知らせた）場合、企業は被害者に救済策（以下の定義を参照）を提供または協力する。また、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）、慣行への変更を取り入れ、将来同様の負の影響を防止する。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 国連指導原則22で強調されているように、企業は、有害な影響を引き起こした、あるいはその一因となった場合、是正措置を提供する、あるいは協力する責任がある。是正措置の提供について透明性をもって報告し、その実施を監視することで、企業はステークホルダーとの信頼を築き、説明責任を示すことができる。負の影響から学んだ教訓を取り入れることで、再発やさらなる被害の可能性を減らすことができる。





#### 要素:

- a) 企業は、自社が引き起こした、あるいは加担した人権への負の影響について、被害者に適時に救済を提供あるいは可能にするために自社がとったアプローチを開示・説明している。あるいは負の影響が特定されていない場合は、適切なタイミングで被害者に救済を提供あるいは可能にするために自社がとるであろうアプローチを開示・説明している。
- b) 企業はまた、自社が引き起こした、あるいは加担した人権への負の影響については、今後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・説明している。あるいは負の影響が確認されていない場合は、今後同様の負の影響を防止するためにシステム、プロセス、慣行をレビュー・変更するプロセスについても開示・説明している。
- c) 企業は、合意された救済措置の実施を監視するためのアプローチを開示・説明している。

出典: UNGP19、22、31; UNGPRF C6、C6.4、C6.5; GRI 103-2、413-2; ARP 12.2、13.1

#### 是正／救済の定義

是正／救済とは、人権に与える負の影響に対する救済のプロセスと、負の影響を打ち消す、あるいは埋め合わせることでできる実質的な救済成果の両方を指す。これらの成果は、謝罪、返還、リハビリテーション、金銭的・非金銭的補償、懲罰的制裁（罰金など刑事・行政の別を問わない）のほか、差止命令や不再発の保証などによる被害の防止など、さまざまな形をとることができる。

#### E08 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教訓の反映

**インディケーター:** 企業は、自社の労働者、および企業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／コミュニティのために、苦情処理制度の実際の運用に関する情報を開示している。これには、申し立てられた苦情の種類／性質、却下された苦情の件数とその理由、完了したケースの結果とフォローアップ活動などが含まれる。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、また、苦情処理メカニズムの機能を向上させ、ステークホルダーと合意した結果の実施の遅れや不履行に対処するために、継続的にその有効性をどのように見直しているかについても説明する。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 人権にコミットしている企業は、苦情処理メカニズムの有効性に関する情報（苦情処理件数、教訓、有効性を検証するプロセス、救済措置の実施状況のモニタリングなど）をモニタリングし、開示する。これは、苦情処理メカニズムの成果を継続的に改善するサイクルを確保するために不可欠である。

#### 要素:

- a) 企業は、人権問題に関する苦情申し立ての件数、対処または解決された件数、自社の労働者、および企業によって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に対して達成されたそれぞれの成果など、メカニズムの実際の運用に関するデータを開示・説明している。





- b) 企業は、そのメカニズムから得た教訓が、企業の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の例を開示・説明している。
- c) 企業は、苦情処理メカニズムの有効性をレビューするプロセス、およびレビューに基づいてメカニズムを改善するために行った変更について開示・説明する。
- d) 企業は、ステークホルダーと合意した結果の実施の遅れや不履行に対処するための手順を開示・説明している。

**出典:**ARP 11.2、12.3、13.2



## F. パフォーマンス: 企業の人権慣行 (20%)

この評価分野では、各セクターに特化した人権関連の慣行を選定している。このインディケーターは、企業内で実際に行われている慣行を評価し、当該セクターで特に発生するリスクのある人権への具体的な影響を防止しようとするものである。深刻な申し立てへの対応に関するパフォーマンス・インディケーター（評価分野G）によって補完されることで、企業の人権パフォーマンスについて、より包括的な総合代理評価を達成しようとしている。インディケーターの多くは、CHRBの他の評価分野のインディケーターと相互に関連しており、ベンチマークの相互・相互比較の利点を助長している。

- F01 生活賃金（自社事業および合併事業）
- F02 生活賃金（サプライチェーン）
- F03 児童労働の禁止（自社事業および合併事業）
- F04 児童労働の禁止（サプライチェーン）
- F05 強制労働の禁止（自社事業および合併事業）
- F06 強制労働の禁止（サプライチェーン）
- F07 結社の自由および団体交渉の自由（自社事業および合併事業）
- F08 結社の自由および団体交渉の自由（サプライチェーン）
- F09 安全衛生（自社事業および合併事業）
- F10 安全衛生（サプライチェーン）
- F11 女性の権利（自社事業および合併事業）
- F12 女性の権利（サプライチェーン）
- F13 労働時間（自社事業および合併事業）
- F14 労働時間（サプライチェーン）
- F15 水と衛生（自社事業および合併事業）
- F16 水と衛生（サプライチェーン）
- F17 土地の権利（自社事業および合併事業）
- F18 土地の権利（サプライチェーン）
- F19 先住民の権利及び自由意志に基づく事前のインフォームド・コンセント（自社事業および合併事業）
- F20 安全保障（自社事業および合併事業）
- F21 鉱物サプライチェーンにおけるサプライヤー・製錬／精製業者との取り決め
- F22 鉱物サプライチェーンにおけるリスク特定
- F23 鉱物サプライチェーンにおけるリスク管理
- F24 責任ある原材料調達

### UNGPsは何を求めているのか？

UNGPs原則14では、企業は、規模、業種、経営状況、事業構造、人権への負の影響の深刻さなどの要素に見合った方針とプロセスを持つべきであると主張している。UNGPs原則14の解説では、「影響の深刻性は、その規模、範囲、修復不可能性によって判断される」と述べている。

UNGPsの解釈ガイドは、「深刻性」についてさらに詳しく述べており、影響の重大性（その規模）、影響を受ける、または受ける可能性のある個人の数（その範囲）、および修復不可能性（影響を受ける人々を、少なくとも負の影響が及ぶ前の状況と同じ、または同等の状況に回復させる能力に対する制限を意味する）が、深刻性を決定する関連要因であると指摘している。



## なぜこれが重要なのか？

主要セクターのリスクとは、そのセクターにおいて潜在的に深刻である、あるいはその可能性が高いと一般的にみなさ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、どのようにそれを防止しているか、あるいはなぜそのリスクが当該企業にあてはまらないかを示すことが期待されている。

## セクター別リスク

各セクターに適用されるインディケーターは表2にマッピングされており、CHRBで評価されるすべてのセクターに共通するリスク(すべてのセクターに適用されるインディケーター)と、セクター固有のリスク(特定のセクターにのみ適用されるインディケーター)に分かれている。これらの主要セクターのリスクは、セクターの調査と協議に基づき特定された。

表2: CHRBで評価されたセクター別リスク

主要セクターのリスク	AG	AP	EX	ICT	自動車
生活賃金	●	●	●	●	●
児童労働の禁止	●	●	●	●	●
強制労働の禁止	●	●	●	●	●
結社と団体交渉の自由	●	●	●	●	●
健康と安全	●	●	●	●	●
女性の権利	●	●	●	●	●
労働時間		●		●	●
水と衛生	●	●	●	●	●
土地の権利	●		●		
先住民族の権利とFPIC			●		
セキュリティ			●		
責任ある鉱物調達				●	●
責任ある原料調達					●

## 自社事業および合併事業に関連するインディケーターと、サプライチェーンに関連するインディケーター

食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造セクターの場合、評価分野Dのほとんどのインディケーターは、関連する場合、企業の自社事業と合併事業に関するものと、サプライチェーンに関するものに分かれている。企業の活動内容によっては、サプライチェーンのインディケーターのみ、または両方に対して評価される。

CHRBの評価では、以下の場合、企業は関連する自社事業を行っているものとみなされる：

- **食品・農業セクター**：作物栽培や畜産を目的とした土地の所有または賃貸。
- **アパレルセクター**：アパレル生産高の少なくとも25%を自社の製造施設または工房から得ている。
- **ICT製造セクター**：エレクトロニクス生産高の少なくとも25%を自社の製造施設から得ている。
- **自動車製造セクター**：自動車生産高の少なくとも25%を自社の製造施設から得ている。

### F01 生活賃金(自社事業および合併事業)

**インディケーター**：事業拠点の生活賃金(以下の定義を参照)をどのように決定しているかを開示し、現在の賃金と労働者の生活賃金とのギャップ分析を実施している。すべての労働者に生活賃金を支払っている、または支払う期限付き目標を開示しており、生活賃金を下回る支払い事例を定期的にレビューし、監視し、対処するプロセスを設けている。

**適用範囲**：すべてのセクター

**理由**：すべての労働者に生活賃金が支払われるようにすることは、基本的ニーズを満たし、適正な生活水準を達成するために極めて重要である。これは労働者とその家族の幸福を支えるだけでなく、貧困をなくし、持続可能な開発を促進することにも貢献する。生活賃金を支払うことで、企業は、ディーセント・ワークの促進、不平等の是正、健康・教育の成果の向上など、いくつかのSDGsを達成する上で重要な役割を果たす。

**要素**：

- a) 企業は、事業を展開している場所の生活賃金をどのように決定しているかを説明している。
- b) 企業は、現在の賃金と全労働者の生活賃金とのギャップを評価している。
- c) 企業は、すべての労働者に生活賃金を支払う期限付き目標、または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いる。
- d) 企業は、生活賃金を下回る賃金が支払われた事例を定期的にレビューし、監視し、対処するためのプロセスを有している。

**出典**：ICESCR Art.7; HRI 2.4.1; ETI 5; SA8000; GLWC; SA8000 IV.8.1

### F02 生活賃金(サプライチェーン)

**インディケーター**：企業は、取引関係/取引先による生活賃金の支払いを促進するための活動の証拠を開示し、この目標に向けた共同行動計画または計画を策定している。企業は、取引関係/取引先による生活賃金支払いの進捗状況を透明性をもって報告している。



**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** 世界で10億人以上の労働者の収入は、まともな生活水準を確保するために必要な収入に満たないと推定されており、その多くはグローバル企業のバリューチェーンで働いている。グローバル・バリューチェーンの中で最も賃金の低い労働者を貧困から脱却させるために、企業は取引関係/取引先に支援を提供し、協力する必要がある。目標と透明性のある報告は、生活賃金の進捗に対する説明責任を支え、ステークホルダーに現状に関する必要な情報を提供する。

**要素:**

- a) 企業は、その取引関係/取引先による生活賃金の支払いを促進する活動の証拠を開示している。
- b) 企業は、評価可能で期限付きのマイルストーンを設定し、生活賃金の達成に向けて取り組むために、取引関係/取引先との共同行動計画を策定している。
- c) 企業は取引関係/取引先による、生活賃金の支払い達成に向けた進捗状況を開示している。

**出典:** ICESCR Art.7; HRIB 8.2.3; ETI 5; FWF 5; SA8000; GLWC; SA8000 IV.8.1; UNGC Forward Faster

**適用外:** 主に農家から農産物を調達している食品・農業セクターの企業にとって、取引関係/取引先による生活賃金の支払いは関連するリスクではないかもしれない。このような企業には、本インディケーターは適用されない。生計収入はWBAの「食品・農業ベンチマーク」で評価される。

### 生活賃金の定義

生活賃金とは、労働者とその家族が適正な生活水準を確保するために必要な収入額のことで、その国の事情を考慮し、通常の勤務時間中に行われる労働に対して算出される。

食料、住居、教育、医療、その他の基本的必需品など、必要不可欠なものをまかなうのに十分でなければならない。これらの費用を賄うのに必ずしも十分でない最低賃金とは異なり、生活賃金は労働者の幸福を保証し、労働者とその家族を貧困から脱却させることを目的としている。

ILOは、生活賃金は現地のコストに応じて算出されるべきであり、社会的対話を含む証拠に基づくプロセスから生み出されなければならないと強調している。これは、適切な生活水準を得る権利を強調する世界人権宣言第25条に概説されている原則を反映したものである。

### F03 児童労働の禁止(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 企業は児童労働(下記の定義を参照)を利用しておらず、自社の業務で採用した労働者の年齢を確認し、彼らが雇用の最低年齢に関するILOの要件を満たし、したがって働く資格があることを確認している。自社事業で児童労働が行われていることが判明した場合、その児童／子どもを解雇するのではなく、救済／教育プログラムに参加させる。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ある。若年労働者が危険な労働に従事していることが判明した場合、直ちにその状況から排除し、危険ではなく、年齢に見合った、したがって児童労働ではない代替労働を提供する。その目的は、18歳未満の労働者に危険な作業をさせないようにすることである。





#### 適用範囲:すべてのセクター

**理由:**児童労働の禁止と是正措置の実施は、企業が児童の権利を守り、福利を確保するために不可欠である。このアプローチにより、子どもたちが危険な状況や搾取的な状況にさらされることを防ぎ、健康、安全、教育を奪われることがないようにする。児童労働を防止・是正することで、企業は質の高い教育、ディーセント・ワーク、あらゆる形態の児童労働の撲滅など、いくつかのSDGsに貢献する。

#### 要素:

- a) 企業は、自社事業で採用した労働者が児童労働に従事していないことを確認するため、年齢を確認していることを開示している。
- b) 企業は、児童労働是正プログラムをどのように策定し、参加し、または貢献しているかを開示・説明している。

**出典:**CRC 第32条;ILO 138及び182;CRBP;HRIB 2.3;FLA V.CL. 2, V.CL. 4, 及びV.CL. 8; ETI 4.2及び4.4; FWF3; SA8000: GRI408-1; SA8000 IV.1.2

#### F04 児童労働の禁止(サプライチェーン)

**インディケーター:**企業は、自社の取引関係/取引先や第三者の人材紹介サービスに対し、採用した労働者の年齢を確認し、雇用の最低年齢に関するILO要件を遵守していること、したがって労働する資格があることを確認するよう求めている(以下の関連定義を参照)。サプライチェーン・パートナーと協力して児童労働をなくし、18歳未満の若年労働者の危険な状況を改善している証拠を提供する。また、サプライチェーンから児童労働をなくすための進捗状況を透明性をもって報告している。

**適用範囲**食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由**最新の世界推計によると、1億5,200万人の子どもたちが児童労働に従事している。グローバル・サプライチェーンは複雑で不透明なことが多いため、企業は知らず知らずのうちにこうした慣行に加担している可能性がある。取引関係/取引先に労働者の年齢を確認し、是正措置を講じることを義務づけることで、企業は搾取や危険な状況から子どもたちを守ることができる。

#### 要素:

- a) 企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先に対し、採用した労働者の年齢を確認するよう求めている。
- b) 企業は、児童労働をなくし、関連する若年労働者の労働条件を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライチェーンにおける児童労働の撤廃に向けた進捗を開示している。

**出典:**CRC Art.32; ILO No.138およびNo.182; 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



## 児童労働の関連定義

「児童」とは、「児童の権利に関する条約」が定義する18歳未満の者を指す。

すなわち、その年齢が義務教育終了年齢以上であり、いかなる場合でも15歳以上であり(発展途上国の特定の状況では14歳以上である)、「危険な労働」でない限り、18歳より早く「働く」ことができる。

危険有害業務」とは、「その性質または実施される状況により、青少年の健康、安全、道徳心を危険にさらす可能性がある」業務のことである。危険業務に就ける年齢は18歳以上である。つまり、子どもであれば誰でも危険業務に就くべきではない。ILO第138号条約と第182号条約はともに、「危険な労働」とは何かについて詳しく述べている。

「児童労働(Child Labour)」とは、18歳未満の者(「児童」)による労働で、許可されていないものである(上記の通り)。

「児童就労(Child Work)」とは、18歳未満の者(「児童」)による労働で、許可されているものである。児童就労は「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セクターにおける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、ガス業、プランテーション、および主に商業目的で生産するその他の農業事業(ただし、地産地消を目的とし、定期的に雇用労働者を雇わない家族経営・小規模農家を除く)。

## F05 強制労働の禁止(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 人材紹介料の徴収を控え、公正な賃金慣行を確保し、労働者に対する制限を禁止することにより、強制労働を防止する。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** ILOによれば、強制労働は深刻な人権侵害であり、全世界で推定2,760万人が影響を受けており、その63%が民間部門で発生している。この搾取は、賃金の差し控え、労働者の自由の制限、募集費用の請求など、さまざまな形で行われる。公正な採用・賃金慣行と労働者の自由を確保することで、企業は強制労働を防止し、倫理的な労働環境を促進することができ、ディーセント・ワーク(SDG8)の達成と不平等の是正(SDG10)に貢献することができる。

**要素:**

- 企業は、求職者および労働者が仕事を確保するためにいかなる採用手数料または関連費用も支払わないことを開示し(雇用主負担の原則)ており、採用時に手数料または関連費用の支払いを求められていた場合は、全額を求職者に返済することを企業はコミットしている。
- 企業は、労働者に定期的に、全額、期限通りに賃金を支払っており、すべての労働者が、合法的な控除について説明した給与明細書を受け取っていることを開示している。
- 企業は、労働者の個人文書(パスポート等)を保持したり、労働者の移動の自由を制限したり、労働者に企業提供の宿泊施設の利用を要求したりはしないことを開示している。



- d) 特に雇用仲介業者／労働仲介業者／採用仲介業者との業務において、強制労働を防止するための慣行をどのように実施し、チェックしているかを開示・説明している。

出典: ICCPR 8条および12条、ILO29、ILO105、ILO2019、HRIB2.2、ETI1.2、FLA IV.F、SA8000、GRI 409-1

### F06 強制労働の禁止(サプライチェーン)

**インディケーター:** このサプライチェーンにおける強制労働の使用を禁止する。そのためには、ビジネスパートナーに対し、採用手数料の徴収の自粛または禁止、公正な賃金慣行の採用、労働者に対する制限の禁止を義務づけている。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 企業は強制労働を直接雇用してはならないが、請負業者や取引関係/取引先との関係を通じて、強制労働に関わる可能性がある。これに対処するためには、企業が取引関係/取引先と緊密に連携し、人材紹介料の禁止、適時の支払い、労働者の自由の保護を徹底することが不可欠である。このような措置を講じることで、企業は公正で持続可能な経済を支援し、強制労働撲滅に向けた世界的な取り組みとその活動を整合させることができる。

**要素:**

- 企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先が労働者に人材紹介料を請求したり、労働者の自由を制限したりすることを禁止し、労働者に全額を期限内に支払うことを要求している。
- 企業は、強制労働をなくすために取引関係/取引先とどのように取り組んでいるかを開示・説明している。
- 企業は、サプライチェーンにおける強制労働の撤廃に向けた進捗を開示している。

出典: ICCPR Art. 8; ICCPR Art.12; ILO 29 および 105 ; ILO 2019; HRIB 8.2.6; ETI 1.2; FLA IV.F; SAI SA8000; GRI 409-1

### 雇用者負担の原則

多くの労働者は、海外での求職および職業斡旋のために、斡旋業者やブローカーに手数料を支払う必要がある。これらの手数料は、人材紹介そのもの、旅費、ビザ、管理費などの費用に加え、多くの場合、その他の不特定の「手数料」や「サービス料」にも充当される。これらの手数料は一般的に多額であり、高率の複利を伴うローンとして設定されることもある。移民労働者は特に、採用手数料を支払う危険にさらされている。

IHRB (Institute for Human Rights and Business)によれば、「いかなる労働者も採用の費用を支払うべきではない—採用費用は労働者ではなく雇用主が負担すべきである」。IHRBは、雇用主が労働者の採用費用を全額負担し、労働者が仕事を確保するために保証金等を支払う必要がなく、採用費用や経費を賄うための返済金を支払う必要がないようにすることを推奨する。(出典: IHRB ブリーフィング「募集費用」)



## F07 結社の自由および団体交渉権(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 企業は、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)を結成・加入し、団体交渉を行う権利を尊重する。さらに、企業は、効果的な団体交渉協約の策定を支援するために、労働者の代表に適切な便宜を図っている。また、労働組合員や労働組合代表に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力を禁止している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 結社の自由と団体交渉の権利を尊重することは、公正で適正な労働条件を確保するための基本である。国際人権章典およびILO条約第87号・第98号で認められているこれらの権利は、労働者がより良い条件を集団で交渉する力を与えるものである。労働者団体がなければ、企業意思決定に労働者の声を取り入れることは難しくなる。これらの権利を支援し、組合員に対する脅迫や報復を禁止することで、企業はディーセント・ワーク(SDG8)を支援し、不平等(SDG10)を削減する職場対話の強化に貢献する。

**要素:**

- a) 企業は、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、嫌がらせ、報復、暴力を禁止するための措置を講じている。
- b) 企業は、団体協約の対象となる直接業務労働者総数の割合を開示している。

**出典:** 国際人権規約(ICESCR) Art.7; ICCPR Art.22; ILO No.87 および No.98 ; HRIB 2.6; FLA VI.FOA.1、VI.FOA.3 および VI.FOA.4; SA8000; GRI 407-1; SA8000 IV.4

## F08 結社の自由および団体交渉権(サプライチェーン)

**インディケーター:** 企業は、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)を結成・加入し、団体交渉を行う権利を尊重するよう、取引関係/取引先に求めている。また、取引関係/取引先において、労働組合員や労働組合代表に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力を禁止することも求めている。企業は、結社の自由と団体交渉の制限を撤廃するためにビジネス・パートナーとどのように協力しているかを開示し、その進捗状況を報告している。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** グローバル・サプライチェーンでは、労働者はしばしば、団結しようとしたら懸念を表明したりする際に、解雇や報復を恐れている場合が多い。結社の自由と団体交渉の権利を守り、脅迫的な行為を抑えるよう取引関係/取引先に求めることは、労働者が恐れことなく組合を結成し、団体交渉できるようにし、雇用関係に内在するパワー・ダイナミクスのバランスをとるのに役立つ。取引関係/取引先と協力して制限を撤廃し、進捗状況を報告することで、企業は人権へのコミットメントを強化し、労働条件を改善し、より強く弾力的なサプライチェーンを構築することができる。





**要素:**

- a) 企業は、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、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）を結成し、加入する権利、および団体交渉を行う権利を尊重するよう、取引関係/取引先に求めている。また、労働組合員や労働組合代表に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力も禁止している。
- b) 企業は、結社の自由と団体交渉に関連して、取引関係/取引先の慣行改善を支援するためにどのように取り組んでいるかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライチェーンにおける結社の自由または団体交渉の制限撤廃に向けた進捗を開示している。

**出典:** 国際人権規約 (ICESCR) 第7条; ICCPR Art.22; ILO No.87 および No.98 ; HRIB 2.6; ETI 2; FLA VI.FOA.1, VI.FOA.3 および VI.FOA.4; FWF 4; SA8000; GRI 407 1; SA8000 IV.4

**F09 安全衛生(自社事業および合併事業)**

**インディケーター:** 安全衛生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説明し、労働者全体の安全衛生に関する定量的情報(傷害率、死亡率、損失日数(またはヒヤリハット率)、職業性疾病率)を開示している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 安全で健康的な労働環境は、職場における基本的権利であり、労働者を保護する上で極めて重要である。これらの進捗にもかかわらず、労働関連の事故、傷害、疾病は依然として頻繁に発生しており、労働者とその地域社会に深刻な影響を及ぼしている。安全衛生リスクを特定し、主要な安全インディケーターを開示し、目標を設定することで、企業は透明性と説明責任を確保する。このコミットメントは、労働者の福利を守るだけでなく、事業の強靱性を強化する。

**要素:**

- a) 企業は、安全衛生のリスクと影響を特定するためのプロセスを開示・説明している。
- b) 企業は、労働者の安全衛生に関する定量的情報を開示している。
- c) 企業は、労働者の安全衛生に関する目標を開示・設定している。
- d) 企業は、安全衛生目標を達成したことを開示している、または達成できなかった理由、あるいは安全衛生管理システムの改善にどのように取り組んでいるかについての説明を開示している。

**出典:** ICESCR Art.7; HRI 3.3; FLA VII.HSE.30; SA8000; GRI 403-9; SA8000 IV.3.5

**F10 安全衛生(サプライチェーン)**

**インディケーター:** 企業は、取引関係/取引先との契約に安全衛生の要件を盛り込み、サプライチェーンの労働者の安全衛生インディケーターに関する定量的情報を開示している。企業は、取引関係/取引先と協力して安全衛生問題を改善し、達成された進捗を報告している。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。





**理由:** サプライチェーンにおける労働者の安全衛生を守るとは、適正な労働条件、特に弱い立場の労働者の適正な労働条件を確保するために不可欠である。取引関係/取引先に明確な安全衛生の要求条件を定め、傷害率や死亡率などの主要インディケーターを開示することで、企業はサプライチェーン全体の透明性と説明責任を向上させることができる。取引関係/取引先と緊密に連携して安全慣行を強化することは、労働者を保護するだけでなく、サプライチェーンの強靱性を強化し、非正規労働者を含むいかなる労働者もより良い労働条件の追求から取り残されないよう保証する。

**要素:**

- a) 契約上の取り決めやサプライヤー行動規範の中で、企業は取引関係/取引先における安全衛生の要求条件を明確に定めている。
- b) 企業は、サプライチェーンにおける労働者の安全衛生に関する定量的情報を開示している。
- c) 企業は、安全衛生に関する業務慣行を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを説明している。
- d) 企業は、サプライチェーンにおける安全衛生問題の解消に向けた進捗を開示している。

**出典:** ICESCR Art.7; HRI 8.2.1; FLA VII.HSE.30; SA8000; GRI 403 9; SA8000 IV.3.5

### **F11 女性の権利(自社事業および合併事業)**

**インディケーター:** 企業は、職場における女性に対する暴力やハラスメントの防止に役立つ行動をとっており、労働条件が男女に及ぼす差別的影響(セクシャルハラスメント、身体的セキュリティ、妊娠・授乳中の労働者の保護・配慮など)に配慮していることを開示している。企業は同一労働同一賃金の確保を通じて女性差別の撤廃に取り組んでいる。これは、あらゆるレベルの雇用における男女間の賃金格差を評価し、この格差の縮小の進捗状況を示すことによって行われる。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** ジェンダー不平等は依然として業界全体に蔓延する問題であり、女性は有害な規範や権力構造の影響を不釣り合いに多く受けている。男女平等の障壁に取り組む企業は、同一賃金を確保し、差別を撤廃し、女性の権利を守る政策を実施することで、大きなプラスの影響を与えることができる。ハラスメントの防止、ジェンダーに配慮した安全衛生対策の提供、ジェンダー賃金格差の是正などの行動をとることで、企業はより包括的な職場環境改善に貢献し、SDGs、特にジェンダー平等に関するSDG5の達成に貢献する。

**要素:**

- a) 企業は、職場における女性に対する暴力やハラスメントを防止するための措置を講じている。
- b) 企業は、リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)を含め、労働条件が女性と男性に与える影響の違いについてどのように配慮しているかを開示・説明している。
- c) 企業は、直接事業全体に占める女性の基本給与および報酬の男女比を、主要事業所別に、従業員カテゴリーごとに、開示している。
- d) 企業は、男女間の賃金格差の是正に向けた進捗を開示している。



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

## F12 女性の権利(サプライチェーン)

**インディケーター:** 企業は、同一労働同一賃金や、雇用の全階層を通じて機会均等を確保するための措置を講じ、女性差別を撤廃するための措置を講じるよう、取引関係/取引先に求めている。これには、問題に対処し解決するために経営陣に報告する女性委員会の設置、男女平等研修、配偶者の有無や家庭責任、妊娠の有無に関連した労働・雇用条件の女性差別の撤廃などが含まれる。加えて、企業は取引関係/取引先に対し、女性労働者に特に多い安全衛生上の懸念(セクシュアル・ハラスメント、身体的セキュリティ、妊娠・授乳中の労働者の保護・宿泊施設など)を解消するための対策を講じるよう求めている。企業は取引関係/取引先と協力して慣行を改善し、その進捗状況を報告している。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** グローバル・サプライチェーンで働く女性労働者は、低賃金労働、危険な労働条件、出産権や育児へのアクセス制限など、著しい不平等に直面することが多い。同一賃金を提供し、機会均等を確保し、ハラスメントや危険な条件などジェンダー特有のリスクを排除することを取引関係/取引先に求める企業は、こうした問題に対処することを支援できる。

女性の権利を向上させるために取引関係/取引先と協力することで、サプライチェーンにおいて女性が遭遇する不釣り合いに重い課題に対処し、より公平で持続可能な職場づくりに貢献している。

**要素:**

- 企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先に対し、同一労働同一賃金を提供し、雇用のあらゆるレベルを通じて機会均等を確保する措置を導入し、特に女性労働者に多い安全衛生上の懸念を取り除くよう求めていることを開示している。
- 企業は取引関係/取引先と協力し、女性の権利に関する慣行を改善するよう努めていることを(具体的に)開示している。
- 企業はサプライチェーンにおける女性の権利の確保に向けての進捗を開示している。

出典: CEDAW; ILO No. 100 and No. 111; WEP; HRIB 8.2.5; ETI 7 and 9; FLA II.ND.8, VII.HSE.11, VII.HSE.12 and VIII.HOW.4; FWF 2; SA8000; GRI 405-2; SA8000 IV.5

## F13 労働時間(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 企業は、最長労働時間、最低休憩時間、および最低休息時間に関して適用される国際基準を尊重し、仕事を割り当てる際または目標を設定する際に、労働時間、最低休憩時間、および最低休息時間を尊重するというコミットメントを遵守すべく職場内の労働者の能力を評価する。また、自社事業における過剰な労働時間を防止するために、これをどのように実践しているかについても説明している。

**適用範囲:** アパレル、ICT製造、自動車製造

**理由:** 労働時間、最低休憩時間、最低休息時間に関する国際基準を尊重することは、労働者の健康と福祉を守る上で極めて重要である。過剰な労働時間や不十分な休息は、健康問題や労働災害のリスクを高める。さらに、長時間労働は、労働者が家庭責任を果たしたり、地域社会と関わりを持ったりすることの妨げになることが多い。業務が割り当てられたり目標が設定されたりしたときに、労働者がこれらの基準を満たすことができるようにすることは、より安全な労働条件を作り出し、よりバランスのとれた持続可能な労働力を支援するのに役立つ。



**要素:**

- a) 企業は、仕事の割り当てや目標設定の際に、工場(職場)内の労働者の能力が労働時間尊重のコミットメントを遵守できるかを評価している。
- b) 企業は、自社の業務において過度な労働時間の防止に関する慣行をどのように実施し、チェックしているかを開示・説明している。

**出典:** ICESCR Art. 7; ILO No. 1, 14 and 106; HRIB 8.2.2; FLA VIII.HOW Workplace Code Provisions, FLA VIII.HOW.3 and FLA VIII.HOW.8; FWF 6; SA8000 IV.7

**F14 労働時間(サプライチェーン)**

**インディケーター:** 企業は、取引関係/取引先が最長労働時間に関して適用される国際基準を尊重することを要求している。また、企業は、購買発注における業務配分や目標設定の際に、労働時間、最低休憩時間、最低休息時間を尊重するというコミットメントを遵守する取引関係/取引先の能力を評価する。

**適用範囲:** アパレル、ICT製造、自動車製造

**理由:** 企業にとって、取引関係/取引先に労働時間、最低休憩時間、最低休息時間に関する国際基準を遵守させることは、労働者の健康を守り、労働災害を防止する上で極めて重要である。サプライチェーンにおける過剰な労働時間は、労働者の疲労、健康問題、生産性の低下につながる可能性がある。これらの基準を尊重するよう取引関係/取引先に要求し、目標設定や業務割当の際にその能力を評価することは、より公正で安全な労働条件の実現に役立つ。

**要素:**

- a) 企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先に対し、最長労働時間に関して適用される国際基準を尊重するよう要求している。
- b) 企業は、労働時間に関する慣行を改善するために、取引関係/取引先どのように協力しているかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライチェーンにおける労働時間に関する改善の進捗状況を開示している。

**出典:** ICESCR Art. 7; ILO No. 1, 14 and 106; HRIB 8.2.2; FLA VIII.HOW Workplace Code Provisions, FLA VIII.HOW.3 and FLA VIII.HOW.8; ETI 6; FWF 6; SA8000 IV.7

**F15 水と衛生(自社事業および合併事業)**

**インディケーター:** 企業は、SDGsおよび国連グローバル・コンパクトの「CEO ウォーター・マンドート(Water Mandate)」に従い、安全な水へのアクセスに負の影響を及ぼさず、ウォーター・スチュワードシップ(Water stewardship)に関する目標を設定している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 安全な水と衛生設備へのアクセスは基本的人権であり、健康、福祉、持続可能な開発にとって不可欠である。企業は、その事業が地域社会の水へのアクセスに負の影響を与えないようにしなければならない。ウォーター・スチュワードシップを実践し、具体的な目標を設定することは、この重要な資源の保護に役立つ。



#### 要素:

- a) 企業は、自社事業に関連して、水と衛生設備へのアクセスの権利に対する特定されたりリスクについて、予防・是正措置計画をどのように実施しているかを開示・説明している。
- b) 企業は、ウォーター・スチュワードシップに関して、事業所周辺の地域社会やその他の利用者による水利用を考慮した具体的な目標を設定している。
- c) 企業は、ウォーター・スチュワードシップ目標に対する進捗状況を開示・報告している。

出典: ICESCR Art.11 and 12; SDG 6; HRIB 5.1; UNGC CEO Water Mandate; UN GA Res 64/292; IPIECA ENV-1.C4 and IPIECA ENV-2.A2; RMF F03.1

### F16 水と衛生(サプライチェーン)

**インディケーター:** 企業は、SDGsおよび国連グローバル・コンパクトの「CEOウォーター・マネジメント」に従い、サプライヤーが安全な水へのアクセスに負の影響を与えないことを要求している。企業は、水と衛生設備へのアクセスに関する取引関係/取引先の改善を支援し、関連する進捗状況を開示・報告している。

**適用範囲:** 食品・農業、アパレル、ICT製造、自動車製造。

**理由:** 水へのアクセスはサプライチェーンにおける重要な問題であり、無責任な慣行は地域社会に大きな影響を与える可能性がある。安全な水と衛生を確保する権利を守ることをサプライヤーに要求することは、生産のあらゆるレベルにおいて、これらの基本的人権が確実に守られることを保証する。

#### 要素:

- a) 企業は、安全な水へのアクセスに負の影響を与えないことを含め、水と衛生設備へのアクセスに関する要件を、取引関係/取引先との契約取り決めに盛り込んでいる。
- b) 企業は、水と衛生設備へのアクセスに関連する業務慣行を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライチェーンの水と衛生設備へのアクセスの改善に向けた進捗を開示・説明している。

出典: ICESCR Art.11 and 12; SDG 6; HRIB 5.2; UNGC CEO Water Mandate; UN GA Res 64/292; SASB CN0101-23, CN0102-22, CN0201-13, CN0103-19

### F17 土地の権利(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 土地の取得、リース、または使用もしくは使用制限のためのその他の取り決めを行う際、企業は正当な保有権(「国家食料安全保障の文脈における土地、漁業、森林の責任ある統治に関する自主ガイドライン(VGGT: Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests in the Context of National Food Security – VGGT)」の関連部分に規定されている)を認め、特に脆弱な保有権者や疎外された保有権者に注意を払い、保有権の主張が政府によって承認または登録されていない場合でも、VGGTの下では正当である可能性があることを、企業は認識する。

**適用範囲:** 食品・農業、採掘物

**理由:** 数十年にわたる調査の結果、民間企業のプロジェクトに伴う住民移転は、地元の土地利用者を困窮させることが多いことがわかっている。これを緩和し、責任ある土地取得を確実にするためには、企業が正当な土地所有権者を認識し、エンゲージすることが不可欠である。企業は、社会的弱者や疎外された人々を含む土地所有者の権利を尊重し、土地取引におけるこれらの原則が透明性と社会的責任を促進し、地域住民や生態系への悪影響を最小限に抑えることを保証しつつ、彼らと誠実に交渉して適切な補償を提供しなければならない。





**要素:**

- a) 企業は、土地や天然資源の取得、リース、または使用や使用制限のためのその他の取り決めを行う際、企業は、影響を受けるコミュニティとのエンゲージメントを実施したりして、特に社会的弱者や社会から疎外された保有権者に注意を払いながら、合法的な保有権者をどのように特定し、適切な補償の提供、または金銭的補償に代わる求められた選択肢の提供について彼らとどのように交渉しているかについて開示・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、合法的な保有権者を特定するためのアプローチを説明する。*
- b) 企業は、新規または進行中の住民移転について、金銭的補償またはその他の補償の代替案をどのように提供しているか、その方法や、正当な土地所有権者が評価の決定にどのように関与したかを含めて開示・説明している。
- c) 企業は、取引に国家が関与している場合、土地取得と非自発的住民移転に関するIFC パフォーマンス・スタンダード5 (IFC Performance Standard 5 on Land Acquisition and Involuntary Resettlement)に従っており、正当な保有権者に関して基準を満たすために講じた措置を開示・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するアプローチを記載する。*

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

### **F18 土地の権利(サプライ チェーン)**

**インディケーター:** 企業は、土地の取得、リース、または使用や使用制限のその他の取り決めを行う際に、特に社会的弱者や社会から疎外された土地所有権者に注意を払いながら、合法的な土地所有権者 (VGGTの関連部分に規定されている) を特定するプロセスを、取引関係/取引先が有することを要求している。企業はこの問題について取引関係/取引先と直接エンゲージしており、サプライチェーンにおける土地の権利問題の解消に向けた進捗状況を開示・報告している。

**適用範囲:** 食品・農業

**理由:** 企業は、取引関係/取引先が合法的な土地所有権者を特定し、公正な補償を提供する取引関係を確保することは、違法な土地取得や移転の防止に役立つ。このような慣行において取引関係/取引先とエンゲージすることで、企業は持続可能で倫理的な土地利用に貢献し、責任あるサプライチェーンを強化しながら、地域社会とその権利を保護できる。

**要素:**

- a) 企業は、取引関係/取引先との契約やサプライヤー行動規範の中に、土地取得、リース、またはその他の土地利用の取り決めを行う際に正当な土地保有権者を特定するプロセスを設けること、特に社会的弱者や疎外された土地保有権者に配慮すること、適切な補償または金銭補償に代わる求められた代替案の提供について交渉することを含め、必要な土地関連の要件を盛り込み、開示している。



- b) 企業は、取引関係/取引先の土地の使用／取得に関する慣行を改善するために、取引関係/取引先と協力している。
- c) 企業は、取引関係/取引先との契約やサプライヤー行動規範の中に、取引関係/取引先が住民移転(再定住)に関与する場合、その補償に関する方法や、正当な土地所有者が評価の決定にどのように関与したかを含め、金銭的補償やその他の補償の代替案の提供について開示することを求める再定住要件を盛り込み、開示している。
- d) 企業は、サプライチェーンにおける土地の権利問題の解消に向けての進捗を開示・説明している。

出典: ICEDAW; ILO No. 100 and No. 111; WEP; HRIB 8.2.5; ETI 7 and 9; FLA II.ND.8, VII.HSE.11, VII.HSE.12 and VIII.HOW.4; FWF 2; SA8000; GRI 405-2; SA8000 IV.5

### F19 先住民の権利および自由意志に基づく事前のインフォームド・コンセント(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 先住民に関する国際法・基準に沿って、先住民(VGGTに定める正当な所有権保持者)が伝統的に所有・占有している、あるいは伝統的・慣習的に利用されている土地・領土・資源、あるいは先住民の文化遺産に立地する、あるいは影響を与えるプロジェクト(あるいは既存プロジェクトの変更)を実施するかどうか、またその方法を決定するプロセスにおいて、企業は先住民の権利を尊重している。企業はまた、先住民の自由意思に基づく事前のインフォームド・コンセント(FPIC: free, prior and informed consent)を得ることをコミットし、最近の事例を紹介している。

**適用範囲:** 採掘物

**理由:** 先住民の権利を尊重することは、採掘事業、特にプロジェクトが先住民の土地、資源、文化遺産に影響を与える場合に不可欠である。先住民コミュニティとの有意義なエンゲージメントを確保することは、紛争を防ぎ、文化遺産を保護し、人権を守ることにつながる。このプロセスはまた、企業と先住民コミュニティとの信頼関係を育み、彼らの権利と伝統を尊重する形でプロジェクトが開発されることを保証する。

**要素:**

- a) 企業は、自社が関わる事業の操業または操業予定が先住民に影響を与える可能性がある場合、影響を受ける先住民を特定し、認識するためのプロセスを開示・説明している。
- b) 企業は、アセスメント(影響評価)を実施する際に、先住民コミュニティとどのように直接エンゲージしているかを開示・説明している。
- c) 企業は、自由意志に基づき事前に十分な説明を受けた上での同意(FPIC: free prior and informed consent)を得ることをコミットしている。
- d) 企業は、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新の事例を提供している。

出典: UNDRIP; ILO No.169; UNSR IP 2013; HRIB 5.5 and 5.2.1; IFC PS, 7; ICMM PS 2013; IPIECA SOC-10.C1 and SOC-10.A1; GRI 411-1; RMF D08.1

### F20 安全保障(自社事業および合併事業)

**インディケーター:** 企業は、特に武力行使に関して適用される国際基準に沿って、人権と国際人道法の尊重を保証する事業枠組みの中で、事業の安全と治安を維持する。

**適用範囲:** 採掘物



**理由:**採掘企業が、特に武力の行使に関して、人権と国際人道法を十分に尊重した方法で治安を管理することは極めて重要である。人権基準に沿った安全確保を行い、ビジネス・パートナーにも同様の取り組みを促すようエンゲージすることで、企業は虐待を防止し、労働者や地域社会にとってより安全な環境を作り出すことができる。

**要素:**

- a) 企業は、安全保障のアプローチをどのように実施しているかを開示・説明し、(該当する場合は、契約している民間または公共の安全保障事業体と協力する場合を含め)企業が管理する事業の安全保障を維持する過程で、人権の尊重をどのように確保しているかを例示している。
- b) 企業は、合併企業を含むビジネス・パートナーが、人権尊重を保証するセキュリティ管理に対して自社と同等のアプローチを実施することを保証する方法について開示・説明している。
- c) 企業は、安全保障と人権に関するアセスメントに、安全保障上の懸念など、地域コミュニティからのインプットが含まれている証拠を開示・提供している。
- d) 企業は、治安の改善、事業運営に関連する緊張の予防や対処のために、地域住民と協力した事例を少なくとも1つ開示・提示している。

**出典:** ICCPR Art. 6 and 9; VPSHR; ICoCA; HRIB 6; IFC PS, 4; GRI 410-1; IPIECA SHS-7.C1, SHS-7.A1, SOC-3.C2, SOC-3.C3 and SOC-3.A4

## 鉱物の責任ある調達

**注:**インディケーター F21~F23 については、OECD ガイダンスへの言及は、企業の文書や報告書において、より限定的な(地理的またはその他の)範囲が示されていない限り、紛争影響地域および高リスク地域に関する OECD ガイダンスに従うことをコミットするものと仮定する。この前提は、OECD ガイダンスへのすべての言及に適用される。したがって、より限定的な範囲が示されている場合、企業はOECDガイダンスの適用に関してこのセクションで加点されない。

### F21 鉱物サプライチェーンにおけるサプライヤーおよび製錬／精製業者との取り決め

**インディケーター:**企業は、スズ、タンタル、タングステン、金(3TG)(第3版)(OECDガイダンス)に関する最新の補足を含む、紛争影響地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのOECDデューディリジェンス・ガイダンス(第3版)に沿った管理システムを有している。この管理システムは、紛争地域や高リスク地域からの鉱物の責任ある調達と、紛争地域や高リスク地域から鉱物を調達する際に重大な悪影響に寄与したり、直接結びついたりするリスクを特定・管理するためのサプライチェーン・デューディリジェンスを支援するものである。これには取引関係/取引先の要件も含まれる。

**適用範囲:**ICT製造、自動車製造

**理由:**OECDガイダンスに沿った管理システムは、責任ある鉱物調達を確保し、人権リスクを軽減するために不可欠である。スズ、タンタル、タングステン、金(3TG)などの紛争鉱物は、強制労働、児童労働、高リスク地域における武力紛争の資金調達など、深刻な人権侵害につながることが多い。OECDガイダンスを遵守することで、企業はサプライチェーンの透明性を確保し、負の影響につながる可能性のあるリスクを特定・管理するというコミットメントを示すことができる。この枠組みを実施し、取引関係/取引先にその遵守を求めることで、企業はサプライチェーン全体で倫理的な調達慣行を推進しながら、自社の事業が人権侵害の加担することを防ぐための予防的な措置を講じることができる。



#### 要素:

- a) 企業は、少なくとも3TGについては、OECDガイダンスに従ったデューデリジェンスを実施するという要件を、取引関係/取引先との商業契約／書面による合意に組み込んでいることを開示・説明している。
- b) 企業は、製錬業者／精製業者や取引関係/取引先とどのように協力し、彼らのリスク・アセスメント能力の構築と、デューデリジェンス・パフォーマンスの向上にどのように貢献しているかを開示・説明している。(セクター全体のイニシアチブを通じたものも含む)
- c) 企業は、自社の部品、材料、部材、製品の製造に使用される3TG鉱物の最新の製錬所／精製所情報を(必要に応じて機密情報として)開示することを取引関係/取引先への要求事項として、商業契約／書面による合意に組み込んでいることを開示・説明している
- d) 企業は、取引関係/取引先における責任ある鉱物調達に関する要件は、すべての鉱物を対象としていることを開示・説明している。

出典OECDガイダンス; 中国ガイダンス

### F22 鉱物サプライチェーンにおけるリスクの特定

**インディケーター:** OECDガイダンスで特定された赤旗(Red Flag)を掲げる鉱物と取引関係/取引先にリスク評価を集中させるアプローチを含み、鉱物のサプライチェーンにおけるリスクと影響を積極的に特定し評価している。これらのプロセスには、自社のサプライチェーンに含まれる製錬所／精製所を特定し、製錬所／精製所のデューデリジェンス慣行に関する証拠のレビュー、製錬所／精製所の評価チームが作成した情報のレビュー、製錬所／精製所が公開しているデューデリジェンス報告書のレビューなど、OECDガイダンスに照らしたデューデリジェンス慣行を特定・評価することが含まれる。また、製錬所／精製所がセクタースキームに参加しているか、独立した第三者による監査評価を受けているかどうかも調べている。

**適用範囲:** ICT製造、自動車製造

**理由:** 鉱物のサプライチェーンにおけるリスクと影響を積極的に特定し、評価することは、特に紛争の影響を受けている地域やリスクの高い地域において、人権侵害を防止し、倫理的な調達を確保するために不可欠である。OECDのガイダンスに概説されているように、赤旗マークの鉱物と取引関係/取引先にリスクアセスメントを集中させることにより、企業は最も深刻なリスクに効果的に優先順位をつけて対処することができる。これには、サプライチェーン内の製錬業者／精製業者を特定し、OECD基準に照らしてデューデリジェンスの慣行を評価することが含まれる。製錬業者／精製業者の評価チームからの証拠、公開されている報告書、セクター・スキームや第三者監査への参加などを検討することは、企業の透明性と説明責任に対するコミットメントを示すものである。このようなプロセスは、企業が紛争資金調達や人権侵害に加担していないことを確認し、サプライチェーン全体で責任ある慣行を強化するのに役立つ。

#### 要素:

- a) 企業は、OECDガイダンスに規定されている、サプライチェーンにおけるリスクと影響を特定し、優先順位をつけるためのプロセスを説明し、少なくとも3TGに関して特定されたリスクを開示している。
- b) 企業は、サプライチェーン内の製錬業者／精製業者を特定し、その製錬業者／精製業者が少なくとも3TGに関してOECDガイダンスに従ったデューデリジェンスプロセスを実施しているかどうかを評価するためのプロセスを説明している。



- c) 企業はまた、少なくとも3TGに関してOECDガイダンスに規定されたデューデリジェンス・プロセスに適合していると独自に判断した、サプライチェーン内のすべての適格製錬業者／精製業者のリストを公表している。
- d) 企業は、リスクの特定プロセスと開示情報がすべての鉱物を対象としていることを示している。

出典:OECDガイダンス;中国ガイダンス

## F23 鉱物サプライチェーンにおけるリスク管理

**インディケーター:**企業は、OECDガイダンスに従い、有害な影響を防止または緩和するために、鉱物のサプライチェーンにおける特定されたリスクを評価し、対応している。

**適用範囲:**ICT製造、自動車製造

**理由:**鉱物サプライチェーンにおけるリスクを評価し、対処することは、特に紛争の影響を受けた地域や高リスクの地域における人権侵害や環境破壊を防止するために不可欠である。OECDガイダンスに従うことによって、ICT機器や自動車製造企業は、スズ、タンタル、タングステン、金(3TG)のような鉱物の調達に関連するリスクをシステムティックに管理することができる。リスク管理のステップを詳述し、進捗状況を追跡し、取引関係/取引先やステークホルダーとエンゲージすることで、企業は説明責任と責任ある調達へのコミットメントを示すことができる。これらのプロセスをすべての鉱物に拡大することで、サプライチェーン全体にわたる倫理的慣行と、持続可能な調達のためのグローバル基準との整合性が保証される。

**要素:**

- a) 企業は、少なくとも3TGについて、鉱物のサプライチェーンにおけるリスクを管理し、対応するために講じた措置(リスク管理計画の概要を含むことができる)について開示・説明している。
- b) 企業は、少なくとも3TGに関して、鉱物のサプライチェーンにおけるリスクを管理し、対応するために講じた措置(リスク管理計画の概要を含むことができる)を開示・説明している。
- c) 企業は、リスク予防／軽減措置のパフォーマンスを監視／追跡するプロセスについて 開示・説明している。
- d) 企業は、少なくとも3TGに関して、時間の経過とともにリスクの予防／軽減に著しい改善があったかどうかを開示・説明している。
- e) 企業は、取引関係/取引先や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、リスク管理の戦略について合意しているかを開示・説明している。
- f) 企業は、これらのリスク管理と対応プロセスはすべての鉱物を対象としていることを開示している。

出典:OECDガイダンス;中国ガイダンス

## F24 責任ある原材料調達

**インディケーター:**企業は、責任ある原材料調達のための管理システムを有している。これは、ゴム、皮革、および責任ある鉱物調達のインディケーターでカバーされていない鉱物(高リスク地域または紛争地域以外でのリチウムの調達など)を含む原材料を調達する際に、深刻な負の影響に加担する、または直接的に関与するリスクを特定し、管理するためのサプライチェーンのデューデリジェンスを支援するものである。これには、取引関係/取引先への要求条件も含まれる。主なリスクは、児童労働、強制労働、水・土地の権利などである。

**適用:**自動車製造





**理由:** 責任ある原材料調達のための管理システムは、非紛争地域からのゴム、皮革、リチウムなどの原材料に関連する児童労働、強制労働、水や土地の権利の侵害などのリスクを軽減するために極めて重要である。契約書やサプライヤー行動規範にデューデリジェンスの要件を盛り込むことで、企業はサプライヤーが倫理的慣行に合致して活動していることを確認できる。さらに、取引関係/取引先と協力してリスク評価の能力を高め、デューデリジェンスのパフォーマンスを向上させることで、サプライチェーンを強化することができる。農場や鉱山など高リスク原材料の供給元を特定することで、透明性、説明責任、深刻な負の影響を防止または対処する能力をさらに高めることができる。

**要素:**

- a) 企業は、取引関係/取引先との契約上の取り決めや、サプライヤー行動規範の中に、原材料のデューデリジェンスを実施するための要件を組み込んでいることを開示・説明している。
- b) 企業は、サプライチェーンとどのように協力し、サプライチェーンのリスク評価能力の構築とデューデリジェンスのパフォーマンス向上にどう貢献しているかを開示・説明している。
- c) 企業は、サプライチェーン（農場、牧場、鉱山など）において、リスクの高い原材料の供給元を特定していることを開示している。

**出典:** OECDガイダンス





## G. パフォーマンス: 深刻な申し立てへの対応 (20%)

この評価分野は、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に焦点を当てている。これまでの評価分野では、有害な影響を未然に回避するために企業が実施する具体的な方針、制度、プロセス、慣行に焦点を当てていたが、この評価分野のインディケーターは、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しようとするものである。深刻な申し立てへの対応の評価分野は、申し立てそのものを評価しようとするものではない。

G01 パブリック・レスポンス(申し立てに対する公開された対応)

G02 調査と適切な措置

G03 救済措置の提供(影響を受けたステークホルダーとのエンゲージメントに基づく救済措置)

### どのような申し立てが含まれているのか？

深刻かつ立証された申し立てへの対応に企業がリソースを集中する必要性を認識でき、申し立ては深刻な影響を及ぼしており、人権との関連性が明確で、最近のものであり、外部情報源によって立証され、企業と申し立てとの関連性が明確である必要がある。これらのインディケーターは、企業の自己申告による影響については考慮しないことに留意すべきである。

### 最近の申し立て

申し立ては、ベンチマーク調査サイクルの3年以内に発生したものでなければならない。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は、ベンチマーク調査サイクルより3年以上前に発生した影響に関する申し立てを含めることができる。例えば、効果的な救済措置の不履行など。

### 外部情報源

この評価分野のインディケーターは、印刷メディア、非政府組織(NGO)、ニュースサイト、政府機関、論評、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る。ビジネスと人権リソースセンター(BHRRRC)および国連人権高等弁務官事務所(OHCHR)の苦情処理メカニズムがカバーする情報源のみが考慮され、各情報源は評価対象企業と共有される。情報源には主に、ニュース記事、多国間組織、労働組合、関連NGOが含まれる。申し立てについては、企業の関与の度合いや人権との関連性(以下の説明を参照)などの関連要件に照らして、CHRBアナリストが審査する。

### 深刻な影響

この評価分野は、深刻な人権への影響の申し立てを対象とする。国連指導原則14の解説は、「影響の深刻さは、その規模、範囲、回復可能性(取り返しのつかない性質)によって判断される」と述べている。『UNGPsの解釈ガイド』には、さらに深刻度に関する追加情報を提供している。



深刻な負の影響とは、UNGPsにおいて、以下の点で最大となる影響と定義されている：

- a. **規模**：人権に及ぼす影響の重大性、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. **回復不能性**：影響を受けた人々が以前と同じ権利の享受を回復することの容易さ。

## 人権リンク

対象となる申し立ての影響の種類には、以下のものが含まれるが、これらに限定されるものではない(以下の表3も参照のこと)：

- 児童労働
- 強制労働
- 差別
- 結社の自由と団体交渉権
- 労働時間
- 安全衛生
- 拷問および残虐な、非人道的な、または品位を傷つけるような取り扱いからの自由を含む、人の安全保障に関する権利
- 強制移住を含む土地の権利
- 先住民族の権利
- 安全で清潔、健康的で持続可能な環境に対する権利。

申し立てには、企業と申し立てを結びつけるのに十分な、つまり、事実が立証された場合に企業の責任が問われるような詳細がなければならない。そのような詳細には、具体的な業務や場所、申し立てられた影響に関する具体的な詳細を含めることができる。申し立てには、企業、またはジョイントベンチャーやコンソーシアム(企業が5%以上の株式を保有する場合)の名前が具体的に記されていなければならない。

この評価分野では現実の影響に関する申し立てを対象としており、将来発生する可能性のある潜在的影響に関する申し立ては、この評価分野では扱わない。

したがって、この評価分野の文脈では、「申し立てられた(疑われた)」とは、企業が認めたまたは認めていない(すなわち、その影響が発生したこと、またはその影響を引き起こしたこと、またはその影響に寄与したことを否定しているかどうか)影響を意味する。

### 影響への関与の度合い

UNGP原則13、19、22に基づき、企業が人権に負の影響を及ぼした、または及ぼした一因であると特定した場合、その影響に対応するための適切な行動をとることが期待される。これは、影響への「関与の度合い」によって異なる。

- 企業が人権に負の影響を与えた、または与える可能性があるとして特定した場合、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、合法的なプロセスを通じて救済・是正策を提供またはそれに協力すべきである。
- 人権への負の影響に加担している、または加担する可能性があることが判明した場合、企業はその加担を停止または防止する為に必要な措置を講じ、残存する影響を可能な限り緩和する為に影響力を行使し、合法的なプロセスを通じた救済・是正策を提供またはそれに協力すべきである。
- 企業が人権への負の影響を引き起こしたわけでも、その一因となったわけでもないが、他の事業体との取引関係によって、その影響が自社の事業、製品、サービスに直接関連していることが判明した場合、その影響を防止・緩和するよう努めるべきであり、救済・是正の役割を担うこともある。企業が負の影響を防止または緩和するための影響力を有している場合は、それを行すべきである。影響力とは、負の影響を与える企業の不正な慣行に変化をもたらす能力を企業が有する場合に存在するとみなされる。

### 実用的な閾値

表3に示すのは、この評価分野に申し立てを含めるためのインディケーターとなる閾値、関連する国際基準、そして実際に対象となりうる申し立ての種類を強調するためのいくつかの例である。

表3: 評価分野GIに関連する申し立てられた影響の種類

関連規則	申し立ての閾値
<b>強制労働</b>	
強制労働、年季奉公労働、奴隷労働、囚人労働の使用を禁止する条約: ILO第29号条約およびILO第105号条約。	全体的に劣悪な労働条件のもとでの、強制労働、拘束労働、賃金が支払われない労働者。これには、自社事業と取引関係/取引先の両方におけるそのような申し立てが含まれる。
<b>児童労働</b>	
最も危険な労働における15歳未満および18歳未満の子どもの雇用を禁止する条約: ILO条約第138号およびILO条約第182号。	18歳未満の危険な労働、15歳未満(または国内法に基づく年齢のいずれか高い方)の児童労働、過度の長時間労働や児童の死亡につながる児童労働、性的搾取を含む児童搾取。これには、自社の事業所と取引関係/取引先の両方におけるそのような申し立てが含まれる。



差別	
強制労働、年季奉公労働、奴隷労働、囚人労働の使用を禁止する条約：ILO第100号条約、ILO第111号条約、ILO第190号条約。	繰り返し行われる品位を傷つける差別的な扱い、被害を受けた人に対する暴力、または殺害脅迫などの深刻で実質的な暴力の脅威、組織的かつ持続的なジェンダーに基づく暴力の事例。これには、自社の事業所と取引関係/取引先の両方における同様の申し立てが含まれる。
労働時間	
労働時間(セクター)、週休(セクター)、週休(商店・事務所)に関する条約：ILO第1号条約、ILO第14号条約、ILO第106号条約。	強制残業(申し立てには強制残業の詳細が明示されていなければならない)、労働者の死亡につながる残業、または過度な残業(自社またはサプライチェーン内の労働者が継続的に週 60 時間以上働いている)。これには、自社事業および取引関係/取引先の同様の申し立てが含まれる。
結社と団体交渉の自由	
結社の自由および団体交渉に関する条約：ILO第87号条約およびILO第98号条約。	従業員やその他の労働者が組合を結成したり加入したりすることに対する積極的かつ組織的な反対、または加入した労働者に対する脅迫、または加入した労働者の解雇、または組合の活動や運営に対する妨害、1カ所で一定期間(2年間)にわたって組合の承認を繰り返し拒否した、または複数の事業所で組合の承認を拒否したという申し立て。これには、自社の事業所と取引関係/取引先の両方における同様の申し立てが含まれる。
健康と安全	
労働安全衛生、重大労働災害の防止、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。	<p>従業員または請負業者、その他従業員以外の者が5人以上死亡または重傷を負った事故で、企業が安全衛生の原則を適用しなかったという申し立てがあるもの、サプライヤーの従業員または請負業者、その他従業員以外の者が10人以上死亡または重傷を負った事故で、サプライヤーが安全衛生の原則を適用しなかったという申し立てがあるもの、このレベルの死亡または重傷を負わなかった重大事故で、入手可能な情報に基づき、そのような死亡または傷害が偶然に回避された可能性が高いと思われるもの。</p> <p>12カ月間に12人の死亡者または24人の重傷者(またはその両方)が出た反復事故、慢性疾患やその他の深刻な健康影響の原因として企業またはそのサプライヤーが関係している労働衛生事故、戦争・内乱・自然災害のような極端な状況における労働者に対する企業の基本的注意義務の怠慢を示す申し立て。これには、自社事業と取引関係/取引先の両方における同様の申し立てが含まれる。</p>



拷問および残虐な、非人道的な、または品位を傷つけるような扱いからの自由を含む、人の安全に対する権利	
国連法執行官の行動規範(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)、拷問および他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱いまたは刑罰に関する条約(1984年)、捕虜の取扱いに関するジュネーブ条約(1949年)。	少なくとも1件の死傷者、拷問、レイプ、人権擁護者に対する殺害や殺害脅迫、企業プロジェクトに抗議する指導者に対する殺害や殺害予告や意図的な殺害をもたらした、企業と関係のある治安部隊や企業関係者による暴力。これには、自社事業および取引関係/取引先の両方における同様の申し立ても含まれる。
土地の権利	
特に先住民族に関連する土地の権利:ILO第169号条約および先住民族の権利に関する国連宣言(2007年)。	企業が使用する土地を確保するために、地元コミュニティを強制的に立ち退かせること、あるいは先住民の自由意思と事前説明に基づく事前の同意なしに、企業が先住民の土地を使用すること。これには、自社事業および取引関係/取引先の両方における同様の申し立ても含まれる。
安全で清潔、健康的で持続可能な環境を享受する権利	
人権と環境に関する国連枠組み原則(2018年)。	健康、生活、その他の人権への影響との関連性が明らかでない、企業に関連した環境被害。これには、自社事業および取引関係/取引先の両方における同様の申し立ても含まれる。

## 採点

評価分野Gでは、CHRBの閾値を満たす深刻な申し立てが確認されなかった企業は、他の評価分野のスコアの平均である代理スコア(proxy score)を受け取る。CHRBの閾値を満たす申し立てが発見された企業は、他のインディケーターと同じように採点される。各要素は独立して採点され、インディケーター内での加重は等しい。複数の申し立てがある場合、企業の評価分野Gのスコアは、評価されたすべての申し立ての平均スコアとなる。

CHRBの評価方法では、特定の申し立てと関係がないこと、または影響が発生しなかったことを効果的に証明する企業については、内部行動、要素、救済に関連する要素について評価しないことを認めている。したがって、インディケーターG02の要素Bにおいて、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、または、それらの影響を引き起こした、もしくはその影響を助長した事業や個人と、企業が直接関係していないことを示す詳細な証拠を提供した場合、企業のマネジメントシステムにおいて行われた変更に関するインディケーターG02の要素CとD、および、是正措置に関するG03のすべての要素は適用されません。ある要素が該当しない場合、重みは、そのインディケーターにおける残りの該当する要素の数に比例して再配分される。同様に、インディケーターが適用されない場合、加重は評価分野内の残りの適用インディケーターの数に比例して再配分される。このことは、CHRBが、企業が深刻な申し立てに対して公的に回答し、申し立てられた影響の原因を理解するためにステークホルダーとエンゲージしていることを依然として期待していることを意味する。

## G01 パブリック レスポンス

**インディケーター:** 企業は申し立てに公式に回答し、さらに詳細を説明した。

*注:* 企業は、名指された個人または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、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。その代わり、申し立ての各側面に関する一般的な評価の詳細を提供すべきである。





**適用範囲:**すべてのセクター

**理由:** 深刻な申し立てを詳細に公的に認めることは、企業の透明性と説明責任に対するコミットメントを示すものである。これは、企業が懸念を真摯に受け止め、人権問題にオープンに取り組み、調査・改善に取り組んでいることを示し、ステークホルダーとの信頼関係を築くものである。

**要素:**

- a) 企業は、その申し立てに対して公式に回答している(または、該当する場合は、直接関連する事業者の回答を参照している)。
- b) 企業の公開回答は、申し立ての各側面を詳細に取り上げている。

## G02 調査と適切な措置

**インディケーター:** 企業は、申し立てられた負の影響の原因を特定するために、影響を受けるステークホルダーとエンゲージしている。また、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の意見に基づき、今後同様の負の影響が発生しないよう管理システムを見直し、改善している。企業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提示している。

**適用範囲:**すべてのセクター

**理由:** 影響を受けるステークホルダーとエンゲージし、申し立てられた負の影響の原因を特定することは、人権への影響を理解し、効果的に対処するために不可欠である。ステークホルダーからのフィードバックを取り入れ、管理システムを改善することで、企業は将来、同様の負の影響を防ぐことができる。このプロセスは説明責任を強化し、信頼を高め、最も影響を受けた人々によるレスポンス(解決されるべき問題点、満足度、新たな課題等)の反映を保証する。

**要素:**

- a) 企業(または該当する場合は直接関連する事業者)は、申し立てられた負の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している。
- b) 企業(または該当する場合は直接関連する事業者)が、当該事象の原因であると考えたものを特定していることを開示・説明している(申し立てられた事象から人権へ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)、あるいは、影響を受けたステークホルダーが申し立てた影響を実際は被っていないこと、または、それらの影響を引き起こした、またはその影響を助長した事業者や個人と企業が直接関連していないことを示す詳細な証拠を提出している。
- c) 企業は、将来そのような人権への影響を回避するために、特定された問題に対応する改善策を実施したり、管理システムを強化したりしていることを開示・説明している。。
- d) 企業は、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、今後同様の人権への影響を防止するために企業がとった行動にどのように影響したかを開示・説明している。

**不適用:** インディケーターG02の要素Bにおいて、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実際は被っていないこと、または、それらの影響を引き起こした、もしくは与えた事業者や個人と、企業が直接関係していないことを示す詳細な証拠を提出した場合、インディケーターG02の要素CおよびD、ならびにG03のすべての要素は適用されない。



### G03 救済措置の提供

**インディケーター:** 企業は、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る、または提供に協力している。また、企業は、提供された救済策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、合意されたとおりに提供されたことを開示・説明している。

**適用範囲:** すべてのセクター

**理由:** 影響を受けたステークホルダーへの救済措置の提供は、事業によって引き起こされた危害に対処する企業の責任を守るために不可欠である。それは、説明責任と公正さへのコミットメントを示し、影響を受けたコミュニティとの信頼回復に役立ち、影響を受けた個人が救済を受けることを保証する。

**要素:**

- a) 企業は、負の影響を受けたステークホルダーに対し、救済措置を提供している（または、該当する場合は、直接関連する事業者に、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ている）。
- b) 企業は、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るという証拠を提出している。
- c) 企業は、ステークホルダーと合意した救済措置が合意通りに提供されたという証拠を提出している。

**不適用:** インディケーターG02の要素Bにおいて、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実際は被っていないこと、または、それらの影響を引き起こした、あるいは与えた事業者や個人と、企業が直接的に関連していないことを示す詳細な証拠を提出した場合、インディケーターG02の要素CおよびD、ならびにG03のすべての要素は適用されない。

# ANNEXES

## Annex1: CHRB手法 概要

### 略語

AG:食品・農業セクター | AP:アパレルセクター | EX:鉱物資源セクター | ICT:ICT:ICT製造セクター | AUTO:自動車製造セクター

A.ポリシー・コミットメント(5%)					
インディケーターコード	インディケーター	エレメントコード	エレメント	セクター	Social Benchmark
A01	人権尊重のコミットメント	A01.A	企業は、人権を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。	すべて	CSI 01.A
		A01.B	企業が公表しているPolicy Statementは、UNGPまたは「多国籍企業に関するOECDガイドライン」にコミットしている。		
A02	労働者の人権尊重のコミットメント	A02.A	企業は、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コミットするPolicy Statementを公表している。	すべて	CSI 02.A
		A02.B	企業は、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取引関係/取引先がコミットすることを期待するPolicy Statementを公表している。		CSI 02.B
A03	労働時間尊重のコミットメント	A03.A	企業は、労働時間に関するILO条約を尊重することをコミットする、または労働者は通常の週48時間または時間外労働を含む60時間を超えて労働することを義務付けられてはならないとする、Policy Statementを公表している。	すべて	CSI 11.A
		A03.B	企業は、取引関係/取引先が労働時間に関するILO条約を尊重することをコミットする、または労働者に通常の週48時間もしくは時間外労働を含む60時間を超えて労働させないことを強く期待するPolicy Statementを公表している。		CSI 11.C
		A03.C	企業は、すべての時間外労働は同意の上で行われ、割増賃金が支払われなければならないとするPolicy Statementを公表している。		CSI 11.B
		A03.D	企業は、取引関係/取引先がすべての時間外労働は同意の上で行い、割増賃金で支払うことを強く期待するPolicy Statementを公表している。		



A04	社会的弱者の人権尊重のコミットメント	A04.A	企業は、少なくとも女性の権利、子どもの権利、移民労働者の権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。	すべて
		A04.B	企業は、取引関係/取引先が少なくとも女性の権利、子どもの権利、または移民労働者の権利の尊重をコミットすることを強く期待するPolicy Statementを公表している。	
A05	土地、天然資源、先住民族の権利尊重のコミットメント	A05.A	企業は、土地と天然資源の所有と使用に関する権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。	AG、EX
		A05.B	当社は、取引関係/取引先が土地および天然資源の所有と使用、ならびにそれに関連する合法的な権利を尊重することを強く期待するPolicy Statementを公表している。	
		A05.C	企業は、先住民の権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。	
		A05.D	企業は、取引関係/取引先が先住民の権利を尊重することを強く期待するPolicy Statementを公表している。	
		A05.E	企業は、水に対する権利を尊重することをコミットするPolicy Statementを公表している。	
		A05.F	企業は、取引関係/取引先が水に対する権利を尊重することを強く期待するPolicy Statementを公表している。	
A06	責任ある鉱物調達のコミットメント	A06.A	企業は、責任ある鉱物調達を行うことをコミットするPolicy Statementを公表しているか、少なくとも3TGに関してはOECDガイダンスに従うことをコミットするPolicy Statementを公表している。	ICT、自動車
		A06.B	企業は、取引関係/取引先が自社の責任ある調達方針、または少なくとも3TGに関してOECDガイダンスに従うことを強く期待するPolicy Statementを公表している。	
		A06.C	企業の責任ある調達方針は、すべての鉱物を明示的に対象としてOECDガイダンスに従うことをコミットしている。	
		A06.D	企業は、その取引関係/取引先が、すべての鉱物を明示的に対象としてOECDガイダンスに従うことを強く期待するPolicy Statementを公表している。	
A07	安全保障と人権尊重のコミットメント	A07.A	企業は、「安全と人権に関する自主原則 (Voluntary Principles on Security and Human Rights) (VPs)」を尊重することをコミットする、または「民間警備業者の国際行動規範協会 (International Code of Conduct of Private Security Providers Association) (ICoCA)」の会員である警備業者のみを使用することをコミットする、Policy Statementを公表している。	EX



		A07.B	企業は、取引関係/取引先が、VPsを尊重するか、ICoCAに加盟している警備業者のみを利用することを強く期待している。		
		A07.C	企業は、国際人道法 (international humanitarian law: IHL) を尊重することをコミットする Policy Statement を公表している。		
		A07.D	企業は、取引関係/取引先に対し、IHL を尊重することを強く期待している。。		
		A08	是正措置のコミットメント		
		A08.A	企業は、個人、労働者、地域社会に対して企業が引き起こした、あるいはその一因となった負の影響を是正することをコミットする Policy Statement を公表している。	すべて	CSI 03.A
		A08.B	企業は取引関係/取引先に対し、救済/是正にコミットすることを求めている。		CSI 03.B
		A08.C	企業は、救済へのアクセスを提供するため、司法および非司法的メカニズムに協力することをコミットする Policy Statement を公表している。		
		A08.D	企業は、自社の事業、製品、サービスに直接関連する負の影響を是正するために、取引関係/取引先と協力することをコミットする Policy Statement を公表している。		
A09	人権擁護者の権利尊重のコミットメント	A09.A	企業は、人権および環境の擁護者に対する脅迫、威嚇、攻撃を容認せず、これに加担しないことにコミットしている。	すべて	
		A09.B	企業は取引関係/取引先に対し、人権擁護者の権利を尊重することをコミットするよう強く期待している。		
		A09.C	企業は、人権擁護者と協力し、地域、国または国際的なレベルで、市民参加と人権のための安全で活動可能な環境を創出することにコミットしている。		





B.取締役会レベルの説明責任(5%)					
インディケ ーター コード	インディケーター	エレメント コード	エレメント	セクター	ソーシャル ベンチマーク
B01	トップのコミットメント	B01.A	企業は、取締役会メンバーまたは取締役会委員会が、人権尊重に関する特定のガバナンス監視を任務としていることを公表している。	すべて	
		B01.B	企業は、そのガバナンス監督を任務とする取締役会メンバーまたは取締役会委員会の人権に関して有している(国際的に認められる)専門知識を公表している。		
		B01.C	取締役会メンバーまたは最高経営責任者(CEO)は、人権に対する企業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(社内外に)示し、なぜ人権がビジネスにとって重要なのか、またはビジネスが直面する人権尊重に関する課題について(具体的に)議論している。		
B02	取締役会の責任	B02.A	企業は、人権に関する戦略、方針、管理プロセスについて、取締役会レベルで議論し、定期的に見直すためのプロセスを開示し説明している。	すべて	
		B02.B	企業は、直近の報告期間中に取締役会レベルで議論された具体的な人権課題の例や傾向を開示し説明している。		
		B02.C	企業は、影響を受けたステークホルダーや外部の人権専門家の経験が、人権に関する取締役会レベルの議論にどのように反映されたかを開示し説明している。		
B03	インセンティブとパフォーマンス管理	B03.A	企業は、少なくとも1名の取締役が、企業の人権方針コミットメントや戦略と連動したインセンティブ制度または業績管理制度を有していることを開示し説明している。		
		B03.B	企業は、取締役会メンバーの報酬と人権パフォーマンスの関連基準を公表している。		
		B03.C	企業は、人権方針コミットメントとの一貫性を確保するために、取締役会の他の業績インセンティブ制度を見直したことを開示・説明している。		
B04	ビジネスモデル、戦略とリスク	B04.A	企業は、実際の及び潜在的な人権への負の影響が、企業の戦略やビジネスモデルに由来するものであるかどうか、またそれらとどのように関連しているかについての評価を開示・説明している。	すべて	
		B04.B	企業は、ビジネスモデルや戦略と、人権への潜在的影響について議論した結果、決定したアクション(是正・予防措置等)の例を開示・説明する。		
		B04.C	企業は、影響を受ける可能性のあるステークホルダーの利益、見解、権利が、戦略やビジネスモデルにどのように反映されているかを開示・説明している。		



C.企業文化と経営システムに人権尊重を組み込む(15%)

インディケ ーターコード	インディケーター	エレメン トコード	エレメント	セクター	Social Benchmark
C01	日常的な人権対応機能に関する責任とリソース	C01.A	企業は、企業内の人権問題に関する対応と意思決定に説明責任を負う上級管理職の役割を開示・説明している。	すべて	
		C01.B	企業は、関連部門に渡る日常的なマネジメントに関して、人権方針コミットメントを実現するための責任を、どのように配分しているかを開示・説明している。		
		C01.C	企業は、自社事業における関連する人権問題を日常的にマネジメントするために、どのようにリソースと専門知識を配分しているかを開示・説明している。		
		C01.D	企業は、サプライチェーンにおける関連する人権問題を日常的にマネジメントするために、どのようにリソースと専門知識を配分しているかを開示・説明している。		
C02	インセンティブとパフォーマンス管理	C02.A	少なくとも1名の上級管理職に対し、人権方針コミットメントと連動したインセンティブ制度またはパフォーマンス管理制度を設けていることを開示・説明している。	すべて	
		C02.B	企業のインセンティブ制度またはパフォーマンス管理制度が、企業が重要だと考える主要セクターのリスクの少なくとも1つをカバーしている。		
		C02.C	上級管理職の報酬を企業の人権パフォーマンスと関連付ける基準を公表している。		
		C02.D	企業は、人権方針コミットメントとの一貫性を確保するために、他の上級管理職の業績インセンティブを見直したことを開示・説明している。		
C03	企業リスク管理との統合	C03.A	企業は、人権リスクへの配慮が、より広範な企業リスク・マネジメント・システムにどのように統合されているかを開示・説明している。	すべて	
		C03.B	企業は、人権リスクへの配慮が、より広範な企業リスクマネジメントシステムにどのように統合されているかの例を開示・説明している。		
		C03.C	企業は、直近の報告年度において、人権管理における企業リスク・マネジメント・システムの適切性をどのように評価しているかについても開示・説明している。評価は、取締役会の監査委員会が監督するか、独立した第三者が実施している。		



C04	ポリシー・コミットメントの伝達／普及	C04.A	企業は、必要な場合は現地の言語での説明を含めて、全労働者にどのように人権方針コミットメントを伝えているかを開示・説明している。	すべて
		C04.B	企業は、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、どのように人権方針コミットメントを伝えているかを開示・説明している。	
		C04.C	企業は、サプライチェーン全体に人権方針を伝達するために取っている措置を開示・説明しているか、あるいは取引関係/取引先にそれを要求していることを開示・説明している。	
		C04.D	企業は、人権方針コミットメントが、取引関係/取引先との契約やその他の拘束力のある取り決めにどのように反映されているかを説明している。	
		C04.E	企業は、人権方針コミットメントに関する契約やその他の拘束力のある要求事項をサプライチェーンに連鎖させることを取引関係/取引先に求めていることを開示・説明している。	
		C04.F	企業は、伝達される情報の形式と頻度が、意図する伝達対象者にとって利用しやすいものであることを保証する方法の例を開示・説明している。	
C05	人権研修	C05.A	企業は、人権方針コミットメントについて、労働者がどのように研修を受けているかを開示・説明している。	すべて
		C05.B	企業は、関連する管理職や主要職務に従事する労働者が、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・説明している。	
		C05.C	企業は、人権方針コミットメントを満たすために、取引関係/取引先に提供している研修について開示・説明している。	
		C05.D	企業は、研修を受けた取引関係/取引先の割合を開示している。	
C06	モニタリングと是正措置	C06.A	企業は、グローバルな事業活動およびサプライチェーン全体(例:外部/独立した第三者を含む)における人権方針コミットメントの履行をどのように監視しているかを開示・説明している。	すべて
		C06.B	企業は、監視しているサプライチェーンの割合を開示・説明している。	
		C06.C	企業は、労働者が監視プロセスにどのように関与しているかについて開示・説明している。	
		C06.D	企業は、是正処置のプロセスについて開示・説明している。	
		C06.E	企業は、監視の結果、発見された知見と是正措置の件数を公表している。	
C07	取引関係の締結と解消	C07.A	企業は、サプライヤーを含む潜在的な取引関係/取引先の特定と選択において、人権パフォーマンスがどのように考慮されているかを開示・説明している。	AG、AP、ICT、オート



		C07.B	企業は、サプライヤーとの関係を含め、取引関係の更新、拡大、または終了の決定において、人権パフォーマンスがどのように考慮されているかを開示・説明している。	
		C07.C	企業は、サプライヤーも含めた取引関係/取引先に対して、自社の要求事項を満たすために提供される具体的なインセンティブ(例えば、価格プレミアム、注文の増加、契約の長期化など)について開示・説明している。	
		C07.D	企業は、自社の要求事項を満たすために、サプライヤーを含む取引関係/取引先をどのようにサポートするかを説明している	
C08	購買意思決定を人権方針と整合させる	C08A	企業は、価格削減や短期通知要件、あるいは人権を損なうその他のビジネス上の判断を避けるために採用している慣行について開示・説明している。	AG、AP、ICT、オート
		C08B	企業は、サプライヤーに対して、合意された支払い期限と支払い条件に沿って、合意された金額を支払うために採用している慣行について開示・説明している。	
		C08C	企業は、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において、責任ある購買慣行を履行することをコミットしている。	
		C08D	企業は、計画、商品化、原価計算における購買慣行による負の影響を軽減するため、自社の業務を見直している。	
		C08E	企業は、人権コミットメントを損なうことを避けるために、どのように購買慣行を評価し、対処し、変更したかの事例を開示・説明している。	
C09	サプライチェーンのマッピングと開示	C09A	企業は、直接的、間接的なサプライヤーを含め、サプライヤーを特定していることを示している。これには、製品の供給元(農場、漁業、牧場、生産施設など)を含める必要がある。	AG、AP、ICT、オート
		C09B	サプライチェーンの最も重要な部分を構成する直接・間接サプライヤーの名称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を開示・説明している。	
		C09C	企業は、よりリスクの高い活動、地域、製品に関与していると考えられる直接的または間接的なサプライヤーを開示している。	
C10	透明性と説明責任	C010.A	企業は、採取産業透明性イニシアティブ(EITI)のメンバーであるか、あるいは一部の国に対しては、法律で定められた開示要件を超える税金と収益の支払いを国別に公表している。	EX
		C010.B	企業は、事業を展開しているすべての国に対する税金と収益の支払いを国別に公表している。	



## D.人権デュー・ディリジェンス

インディケ ーターコー ド	インディケーター	エレメン トコード	エレメント	セクター	Social Benchmark
D01	人権リスクと影響の特定	D01.A	企業は、自社の事業に関して特定の場所または活動における人権リスクと影響を特定するために実施しているプロセスを、開示・説明している。	すべて	CSI 04.A
		D01.B	企業は、サプライチェーンを含む関連する取引関係/取引先を通じて、人権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・説明している。		CSI 04.B
		D01.C	企業は、人権リスクと影響の特定プロセスにおいて、影響を受けるステークホルダーや社内外の独立した人権専門家をどのように関与させているかを開示・説明している。		CSI 04.B
		D01.D	企業は、新たな国での事業展開、新たな取引関係、新たな人権課題、または特定の場所に影響を及ぼす紛争が発生した場合に、リスクと影響の特定プロセスがどのように開始されるかを開示・説明している。		
D02	人権リスクと影響の評価	D02.A	企業は、人権リスクと影響を評価するために実施しているプロセスを説明し、自社の事業を対象として、深刻な人権問題と考える事項を開示・説明している。	すべて	CSI 05.A
		D02.B	企業は、サプライチェーンにおける人権リスクと影響を評価するためのプロセスについて開示・説明している。		CSI 05.B
		D02.C	企業は、人権リスクと影響評価の結果を公表しており、それは事業や拠点全体で集計されている場合もある。		CSI 05.C
		D02.D	人権リスクと影響評価のプロセスに、影響を受けるステークホルダーをどのように参画させているかを開示・説明している。		CSI 05.D
D03	人権リスクと影響評価の統合と行動 (アクション)	D03.A	企業は、自社事業における深刻な人権問題を予防、緩和、是正するためのプロセスを開示・説明している。	すべて	CSI 06.A
		D03.B	企業は、サプライチェーンにおける深刻な人権問題を予防、緩和、是正のためのプロセスを開示・説明している。		CSI 06.B
		D03.C	企業は、直近の過去3年間の少なくとも1つの事業活動/事業において、アセスメント(影響評価)・プロセスの結果特定された、少なくとも1つの重要な人権課題に対して取られた、または取られる予定の具体的な行動の例を開示・説明している。		CSI 06.C





		D03.D	企業は、重要な人権問題に対してとるべき措置の決定に際して、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・説明している。	CSI 06.D
D04	人権リスクと影響に対応する行動の効果の追跡評価	D04.A	企業は、人権問題に対応するために取られた行動(措置)を追跡・監視し、その行動が効果的であったかどうかを評価するために、実施しているプロセスを開示・説明している。	すべて
		D04.B	企業は、デューデリジェンスの結果として特定された、主要な人権問題の少なくとも1つに対処するために実施した行動(措置)の有効性を追跡調査しながら、学んだ教訓の例を提供している。	
		D04.C	企業は、実施した行動(措置)が効果的であったかどうかの評価に、影響を受けるステークホルダーをどのように関与させたかを開示・説明している。	
D05	人権への影響に関するコミュニケーション	D05.A	企業は、影響を受けるステークホルダーと、ステークホルダーが提起した、またはステークホルダーのために提起された特定の人権問題について、どのようにコミュニケーションをとっているかを示す例を開示している。	すべて
		D05.B	企業は、人権デューデリジェンス・プロセスにおいて特定した影響を受けるステークホルダーとの効果的なコミュニケーションに対する課題と、それらにどのように取り組んでいるかを開示・説明している。	



## E.救済措置と苦情処理メカニズム

インディケ ーターコー ド	インディケーター	エレメン トコード	エレメント	セクター	Social Benchmark
E01	労働者に対する苦情処理メカニズム	E01.A	企業は、企業に関する苦情や懸念を提起するために、すべての労働者が利用できる1つ以上のメカニズムを有すること、または第三者あるいは共有のメカニズムに参加していることを開示している。	すべて	
		E01.B	企業は、そのメカニズムがすべての適切な言語で利用可能であることをどのように保証し、労働者がそれを認識できるようにするかについて開示・説明している(具体的なコミュニケーション/研修など)。		
		E01.C	企業は、サプライチェーン内の労働者が、自社の取引関係/取引先における人権問題について苦情や懸念を表明するための自社独自のメカニズムへのアクセスをどのように保証しているか、または、自社の取引関係/取引先が労働者がそのような苦情や懸念を表明するためのメカニズムを構築することをどのように強く期待しているかを開示・説明している。		
		E01.D	企業は、苦情処理メカニズムへのアクセスに関して、自社の取引関係/取引先がその上流の取引関係/取引先に対しても同様の対応をする期待を伝えることを強く期待している。		
E02	外部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	E02.A	企業は、自社によって負の影響を受ける可能性のある社外のすべての個人とコミュニティ、またはその代理を務める人々が苦情や懸念を提起できる、1つ以上のメカニズムを有しているか、または共有のメカニズムに参加していることを開示している。	すべて	
		E02.B	企業は、そのメカニズムが現地(母国)の言語で利用可能であること、また、自社の事業において影響を受けるすべての外部ステークホルダーがそのメカニズムを知っていることを、どのように保証しているかを開示・説明している(例えば、具体的なコミュニケーション/研修など)。		
		E02.C	企業は、その取引関係/取引先において、人権問題に関する苦情や懸念を申告するための自社独自のメカニズムへのアクセスをどのように保証しているか、または、外部の個人やコミュニティがそのような苦情や懸念を申告するためのメカニズムを取引関係/取引先が構築することをどのように強く期待しているかを開示・説明している。		
		E02.D	企業は、苦情処理メカニズムへのアクセスに関して、その取引関係/取引先がその上流の取引関係/取引先に対しても同様の対応をする期待を伝えることを強く期待している。		



E03	メカニズムの設計とパフォーマンスへのユーザーの関与	E03.A	企業は、苦情処理メカニズムの設計および(スコープ、苦情の申告方法などの)パフォーマンスに関して、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・説明しているか、または苦情処理メカニズムの設計、運用またはパフォーマンスに関して、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の例を少なくとも1つ開示・説明している。	すべて
		E03.B	企業はまた、苦情メカニズムの改善に関して、潜在的または実際の利用者(またはその代理を務める個人または組織)とどのようにエンゲージしているかを開示・説明しているか、またはその例を少なくとも1つ開示・説明している。	
E04	苦情処理メカニズムのプロセスが公正で、一般に公開され、説明されている。	E04.A	企業は、苦情や懸念に対処するための期間や申立人への通知など、苦情や懸念を管理するための手順を開示・説明している。	すべて
		E04.B	企業は、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、または助言的支援について開示・説明している。	
		E04.C	企業は、様々な苦情処理メカニズムを利用することで、苦情申立者がどのような結果を期待できるかを開示・説明している。	
		E04.D	企業はまた、苦情処理のプロセスや結果に異議を唱える場合、労働者、社外のすべての個人、コミュニティの苦情や懸念が、より上級のレベル、または独立した第三者裁定者、調停者にどうエスカレーションされるかについて開示・説明している。	
E05	苦情や懸念の提起に対する報復の禁止	E05.A	企業は、人権関連の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(その代理人を含む)に対する報復を禁止していることを開示している。	すべて
		E05.B	企業は、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や、報復リスクの評価と対処の実施など)を開示・説明している。	
		E05.C	企業はまた、以下の少なくとも一つの手段により、労働者やステークホルダーに対する報復を行わないことを開示している。 ・人権に負の影響を及ぼすという信憑性の高い申し立てを含む訴訟を起こした、または起こそうとした個人、組織、またはその代理人である弁護士に対する法的措置、 ・人権侵害の申し立てに関わる訴訟を起こした、または起こそうとした労働者またはその代表者に対する解雇や経済的な報復行為 ・申し立て者やその弁護士に対する暴力行為、またはその生活、キャリア、評判に対する脅迫行為	
		E05.D	企業は、人権に関連する懸念を提起した労働者やその他のステークホルダー(その代表者を含む)に対する報復を禁止することを、その取引関係/取引先に強く期待している。	



E06	国家ベースの司法・非司法的苦情処理メカニズムへの企業の関与	E06.A	企業は、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(拘束力のある仲裁や調停を要求するなど)、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ないことを開示している。	すべて
		E06.B	企業は、人権に関する苦情に関して守秘義務規定(秘密保持契約など)を要求しないことを開示している。	
		E06.C	企業は、企業に対して提起された苦情について、国家ベースの非司法的苦情処理機関に協力するプロセスを開示・説明しているか、またはこれにより解決された問題の例を開示・説明している。	
E07	負の影響の是正/救済	E07.A	企業は、自社が引き起こした、あるいは加担した人権への負の影響について、被害者に適切なタイミングで救済を提供あるいは可能にするために自社がとったアプローチを開示・説明している。または、負の影響が特定されていない場合は、被害者に適切なタイミングで救済を提供あるいは可能にするために自社がとるであろうアプローチを開示・説明している。	すべて
		E07.B	企業はまた、自社が引き起こした、あるいは加担した人権への負の影響については、将来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、あるいは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、変更するためのプロセスについて開示・説明している。	
		E07.C	企業は、合意された救済措置の実施を監視するためのアプローチを開示・説明している。	
E08	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、教訓の反映	E08.A	企業は、人権問題に関する苦情申し立ての件数、対処または解決された件数、自社の労働者および自社によって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に対して達成されたそれぞれの成果など、苦情処理メカニズムの実際的な運用に関するデータを開示・説明している。	すべて
		E08.B	企業は、その苦情処理メカニズムから得た教訓が、企業の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の例を開示している。	
		E08.C	企業は、苦情処理メカニズムの有効性をレビューするプロセス、およびレビューに基づいてメカニズムを改善するために行った変更について開示・説明している。	
		E08.D	企業は、ステークホルダーと合意した結果の実施の遅れや不履行に対処するための手順を開示・説明している。	



F.パフォーマンス:企業の人権慣行					
インディケ ーターコー ド	インディケーター	エレメン トコード	エレメント	セクター	Social Benchmark
F01	生活賃金(自社事業および合併事業)	F01.A	企業は、事業を展開している場所の生活賃金をどのように決定しているかを説明している。	すべて	CSI 10.A
		F01.B	企業は、現在の賃金と全労働者の生活賃金とのギャップを評価している。		CSI 10.A
		F01.C	企業は、すべての労働者に生活賃金を支払う期限付き目標、または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いる。		CSI 10.B
		F01.D	企業は、生活賃金を下回る賃金が支払われた事例を定期的にレビューし、監視し、対処するためのプロセスを有している。		
F02	生活賃金(サプライチェーン)	F02.A	企業は、その取引関係/取引先による生活賃金の支払いを促進する自社の活動の証拠を開示している。	AG、AP、ICT、 オート	CSI 10.C
		F02.B	企業は、評価可能で期限付きのマイルストーンを設定し、生活賃金の達成に向けて取り組むために、取引関係/取引先との共同行動計画を策定している。		
		F02.C	企業は、取引関係/取引先による、生活賃金の支払い達成に向けた進捗状況を開示している。		
F03	児童労働の禁止(自社事業および合併事業)	F03.A	企業は、自社事業で採用した労働者が児童労働に従事していないことを確認するため、年齢を確認していることを開示している。	すべて	
		F03.B	企業は、児童労働是正プログラムをどのように策定し、参加し、または貢献しているかを開示・説明している。		
F04	児童労働の禁止(サプライチェーン)	F04.A	企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先に対し、採用した労働者の年齢を確認するよう求めている。	AG、AP、ICT、 オート	
		F04.B	企業は、児童労働をなくし、関連する若年労働者の労働条件を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを開示・説明している。		
		F04.C	企業は、サプライチェーンにおける児童労働の撤廃に向けた進捗状況を開示している。		





F05	強制労働の禁止(自社事業および合併事業)	F05.A	企業は、求職者および労働者が仕事を確保するためにいかなる採用手数料または関連費用も支払わないことを開示し(雇用主負担の原則)、採用時に手数料または関連費用の支払いを求められていた場合は、全額を求職者に返済することをコミットしている。	すべて	
		F05.B	企業は、労働者に定期的に、全額、期限通りに賃金を支払っており、すべての労働者が、合法的な控除について説明した給与明細書を受け取っていることを開示している。		
		F05.C	企業は、労働者の個人文書(パスポート等)を保持したり、労働者の移動の自由を制限したり、労働者に企業提供の宿泊施設の利用を要求したりはしていないことを開示している。		
		F05.D	企業は、特に雇用仲介業者/労働仲介業者/採用仲介業者との業務において、強制労働を防止するための慣行をどのように実施し、チェックしているかを開示・説明している。		
F06	強制労働の禁止(サプライチェーン)	F06.A	企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先が労働者に人材紹介料を請求したり、労働者の自由を制限したりすることを禁止し、労働者に全額を期限内に支払うことを要求している。	すべて	
		F06.B	企業は、強制労働をなくすために取引関係/取引先とどのように取り組んでいるかを開示・説明している。		
		F06.C	企業は、サプライチェーンにおける強制労働の撤廃に向けた進捗状況を開示している。		
F07	結社の自由と団体交渉権(自社事業および合併事業)	F07.A	企業は、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、嫌がらせ、報復、暴力を禁止するための措置を講じている。	すべて	
		F07.B	企業は、団体協約の対象となる直接業務労働者総数の割合を開示している。		CSI 12.A
F08	結社の自由と団体交渉権(サプライチェーン)	F08.A	企業は、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、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)を結成し、加入する権利、および団体交渉を行う権利を尊重するよう、取引関係/取引先に求めている。また、労働組合員や労働組合代表に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力も禁止している。	AG、AP、ICT、オート	
		F08.B	企業は、結社の自由と団体交渉に関連して、取引関係/取引先の慣行改善を支援するためにどのように取り組んでいるかを開示・説明している。		CSI 12.B



		F08.C	企業は、サプライチェーンにおける結社の自由や団体交渉の制限撤廃に向けた進捗状況を開示している。	
F09	安全衛生(自社事業および合併事業)	F09.A	企業は、安全衛生のリスクと負の影響を特定するために実施しているプロセスを開示・説明している。	すべて
		F09.B	企業は、労働者の安全衛生に関する定量的情報を開示している。	CSI 09.A
		F09.C	企業は、労働者の安全衛生に関する目標を設定・開示している。	
		F09.D	企業は、安全衛生目標を達成したことを開示している、または達成できなかった理由、あるいは安全衛生管理システムの改善にどのように取り組んでいるかについての説明を開示している。	
F10	安全衛生(サプライチェーン)	F10.A	企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範の中で、取引関係/取引先における安全衛生の要件を明確に定めて開示している。	AG、AP、ICT、オート
		F10.B	企業は、サプライチェーンにおける労働者の安全衛生に関する定量的情報を開示している。	
		F10.C	企業は、安全衛生に関する業務慣行を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを説明している。	
		F10.D	企業は、サプライチェーンにおける安全衛生問題の解消に向けた進捗状況を開示している。	
F11	女性の権利(自社事業および合併事業)	F11.A	企業は、職場における女性に対する暴力やハラスメントを防止するための措置を講じている。	すべて
		F11.B	企業は、リプロダクティブ・ヘルス(性と生殖に関する健康)を含め、労働条件が女性と男性に与える影響の違いについてどのように配慮しているかを開示・説明している。	
		F11.C	企業は、直接事業全体に占める女性の基本給与および報酬の男女比を、従業員カテゴリーごとに、主要事業所別に開示している。	CSI 14.D
		F11.D	企業は、男女間の賃金格差の是正に向けた進捗状況を開示している。	
F12	女性の権利(サプライチェーン)	F12.A	企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先に対し、同一労働同一賃金を提供し、雇用のあらゆるレベルを通じて機会均等を確保する措置を導入し、特に女性労働者に多い安全衛生上の懸念を解消するよう求め、開示している。	AG、AP、ICT、オート
		F12.B	企業は、取引関係/取引先と協力し、女性の権利に関する慣行を改善するよう努めていることを(具体的に)開示している。	
		F12.C	企業は、サプライチェーンにおける女性の権利の確保に向けての進捗状況を開示している。	



F13	労働時間(自社事業および合併事業)	F13.A	企業は、仕事の割り当てや目標設定の際に、工場(職場)内の労働者の能力が労働時間尊重のコミットメントを遵守できるかを評価している。	AP、ICT、 AUTO
		F13.B	企業は、自社の業務において過度な労働時間の防止に関する慣行をどのように実施し、チェックしているかを開示・説明している。	
F14	労働時間(サプライチェーン)	F14.A	企業は、契約上の取り決めやサプライヤー行動規範において、取引関係/取引先に対し、最長労働時間に関して適用される国際基準を尊重するよう要求している。	AP、ICT、 AUTO
		F14.B	企業は、取引関係/取引先の労働時間に関する慣行を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを開示・説明している。	
		F14.C	企業は、サプライチェーンにおける労働時間に関して改善の進捗状況を開示・説明している。	
F15	水と衛生(自社事業および合併事業)	F15.A	企業は、自社事業に関して、水と衛生設備へのアクセスの権利に対する特定されたリスクについて、予防・是正措置計画をどのように実施しているかを開示・説明している。	すべて
		F15.B	企業は、ウォーター・スチュワードシップに関して、事業所周辺の地域社会やその他の利用者による水利用を考慮した具体的な目標を設定している。	
		F15.C	企業は、ウォーター・スチュワードシップ目標に対する進捗状況を(その傾向の分析を含めて)開示・報告している。	
F16	水と衛生(サプライチェーン)	F16.A	企業は、安全な水へのアクセスに負の影響を与えないことを含め、水と衛生設備へのアクセスに関する要件を、取引関係/取引先との契約取り決めに盛り込んでいる。	AG、AP、ICT、 Auto
		F16.B	企業は、水と衛生設備へのアクセスに関連する業務慣行を改善するために、取引関係/取引先とどのように協力しているかを開示・説明している。	
		F16.C	企業は、サプライチェーンにおける水と衛生設備へのアクセスの改善に向けた進捗状況を開示・説明している。	
F17	土地の権利(自社事業および合併事業)	F17.A	企業は、土地や天然資源の取得、リース、使用、あるいは使用/アクセスの制限のためのその他の取り決めを行う際、影響を受けるコミュニティとのエンゲージメントを実施したりして、特に社会的弱者や社会から疎外された保有権者に注意を払いながら、合法的な保有権者をどのように特定し、適切な補償の提供、または金銭的補償に代わる求められた選択肢の提供に関して、彼らとどのように交渉しているかについて開示・説明している。	AG、EX



		F17.B	企業は、新規または進行中の住民移転に着いて、金銭的補償またはその他の補償の代替案をどのように提供しているか、その方法と、正当な土地所有権者が評価の決定にどのように関与したかを含めて開示・説明している。	
		F17.C	企業は、取引に国家が関与している場合、土地取得と非自発的住民移転に関するIFCパフォーマンス・スタンダード5 (IFC Performance Standard 5 on Land Acquisition and Involuntary Resettlement)に従い、正当な保有権者に関して基準を満たすために講じた措置を開示・説明している。	
F18	土地の権利(サプライチェーン)	F18.A	企業は、取引関係/取引先との契約やサプライヤー行動規範の中に、土地取得、リース、またはその他の土地利用の取り決めを行う際に正当な土地保有権者を特定するプロセスを設けること、特に社会的弱者や疎外された土地保有権者に配慮すること、適切な補償または金銭補償に代わる求められた代替案の提供について交渉すること含め、必要な土地関連の要件を盛り込み、開示している。	AG
		F18.B	企業は、取引関係/取引先の土地の使用/取得に関する慣行を改善するために、取引関係/取引先と協力している。	
		F18.C	企業は、取引関係/取引先との契約やサプライヤー行動規範の中に、取引関係/取引先が住民移転(再定住)に関与する場合、その補償に関する方法や、正当な土地所有権者が評価の決定にどのように関与したかを含め、金銭的補償やその他の補償の代替案の提供について開示することを求める再定住要件を盛り込み、開示している。	
		F18.D	企業は、サプライチェーンにおける土地の権利問題の解消に向けた進捗状況を開示・説明している。	
F19	先住民の権利と自由意思に基づく事前のインフォームド・コンセント(自社事業および合併事業)	F19.A	企業は、自社が関わる事業の操業または操業予定が先住民族に影響を与える可能性がある場合、影響を受ける先住民族を特定し、認識するためのプロセスを開示・説明している。	EX
		F19.B	企業は、アセスメント(影響評価)を実施する際に、先住民コミュニティとどのように直接エンゲージしているかを開示・説明している。	
		F19.C	企業は、自由意志に基づき事前に十分な説明を受けた上での同意(FPIC : free prior and informed consent)を得ることをコミットしている。	
		F19.D	企業は、FPICを取得した、あるいは先住民族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新の事例を提供している。	
F20	安全保障(自社事業および合併事業)	F20.A	企業は、安全保障のアプローチをどのように実施しているかを開示・説明し、(該当する場合は、契約している民間または公共の安全保障事業体と協力する場合を含め)企業が管理する事業の安全保障を維持する過程で、人権の尊重をどのように確保しているかを例示する。	EX



		F20.B	企業は、合併企業を含むビジネスパートナーが、人権尊重を保証するセキュリティ管理に対して自社と同等のアプローチを実施することを保証する方法について開示・説明している。	
		F20.C	企業は、安全保障と人権に関するアセスメントに、安全保障上の懸念など、地域コミュニティからのインプットが含まれている証拠を開示・提供している。	
		F20.D	企業は、治安の改善、事業運営に関連する緊張の予防や対処のために、地域住民と協力した事例を少なくとも1つ開示・提示している。	
F21	鉱物サプライチェーンにおけるサプライヤーおよび製錬／精製業者との取り決め	F21.A	企業は、少なくとも3TGについては、OECDガイダンスに従ったデューデリジェンスを実施するという要件を、取引関係/取引先との商業契約／書面による合意に組み込んでいることを開示・説明している。	ICT、自動車
		F21.B	企業は、製錬業者／精製業者や取引関係/取引先とどのように協力し、彼らのリスク・アセスメント能力の構築と、デューデリジェンス・パフォーマンスの向上にどのように貢献しているかを開示・説明している。(セクター全体のイニシアチブを通じたものも含む)	
		F21.C	企業は、自社の部品、材料、部材、製品の製造に使用される3TG鉱物の最新の製錬所／精製所情報を(必要に応じて機密情報として)開示することを取引関係/取引先への要求事項として、商業契約／書面による合意に組み込んでいることを開示・説明している。	
		F21.D	企業は、取引関係/取引先における責任ある鉱物調達に関する要件は、すべての鉱物を対象としていることを開示・説明している。	
F22	鉱物サプライチェーンにおけるリスクの特定	F22.A	企業は、OECDガイダンスに規定されているサプライチェーンにおけるリスクと影響を特定し、優先順位をつけるためのプロセスを説明し、少なくとも3TGに関して特定されたリスクを開示している。	ICT、自動車
		F22.B	企業は、サプライチェーン内の製錬業者／精製業者を特定し、その製錬業者／精製業者が少なくとも3TGに関してOECDガイダンスに従ったデューデリジェンス・プロセスを実施しているかどうかを評価するためのプロセスを開示・説明している。。	
		F22.C	企業はまた、少なくとも3TGに関してOECDガイダンスに規定されたデューデリジェンス・プロセスに適合していると独自に判断した、サプライチェーン内のすべての製錬業者／精製業者のリストを公表している。	
		F22.D	企業は、リスクの特定プロセスと開示情報がすべての鉱物を対象としていることを開示・説明している。	
F23	鉱物サプライチェーンにおけるリスク管理	F23.A	企業は、少なくとも3TGに関して、鉱物のサプライチェーンにおけるリスクを管理し、対応するために講じた措置(リスク管理計画の概要を含むことができる)について開示・説明している。	ICT、自動車





		F23.B	企業は、リスク予防／軽減措置のパフォーマンスを監視／追跡するプロセスについて開示・説明している。	
		F23.C	企業は、少なくとも3TGに関して、時間の経過とともにリスクの予防／軽減に著しい改善があったかどうかについて開示・説明している。。	
		F23.D	企業は、取引関係/取引先や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、リスク管理の戦略について合意しているかを開示・説明している。	
		F23.E	企業は、これらのリスク管理と対応プロセスはすべての鉱物を対象としていることを開示・説明している。	
		F24	責任ある原材料調達	
		F24.A	企業は、取引関係/取引先との契約上の取り決めやサプライヤー行動規範の中に、原材料のデューデリジェンスを実施するための要件を組み込んでいることを開示・説明している。。	オート
		F24.B	企業は、サプライチェーンとどのように協力し、サプライチェーンのリスク評価能力の構築とデューデリジェンス・パフォーマンスの向上にどう貢献しているかを開示・説明している。。	
		F24.C	企業は、サプライチェーン（農場、牧場、鉱山など）において、リスクの高い原材料の供給元を特定していることを開示している。	



G. パフォーマンス: 深刻な申し立てへの対応

インディケータコード	インディケータ	エレメントコード	エレメント	セクター	Social Benchmark
G01	パブリック・レスポンス	G01.A	企業は、その申し立てに対して公式に回答している(または、該当する場合は、直接関連する事業者の回答を指摘している)。	すべて	
		G01.B	企業の公開回答は、申し立ての各側面を詳細に取り上げている。		
G02	調査と適切な措置	G02.A	企業(または該当する場合は直接関連する事業者)が、申し立てられた負の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している。	すべて	
		G02.B	企業(または該当する場合は直接関連する事業者)が、当該事象の原因であると考えられるものを特定していることを開示・説明している(申し立てられた事象から人権へ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)、あるいは、影響を受けたステークホルダーが申し立てた影響を実際は被っていないこと、またはそれらの影響を引き起こしたまたはその影響を助長した事業者や個人と企業が直接関連していないことを示す詳細な証拠を提出している。		
		G02.C	企業は、将来そのような人権への影響を回避するために、特定された問題に対応する改善策を実施したり、管理システムを強化したりしていることを開示・説明している。		
		G02.D	企業は、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、今後同様の人権への影響を防止するために企業がとった行動にどのように影響を与えたかを開示・説明している。		
G03	救済措置の提供	G03.A	企業は、影響を受けたステークホルダーに救済策を提供した(または、該当する場合、直接関連する事業者に提供しよう説得するために影響力を行使した)。	すべて	
		G03.B	企業は、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るという証拠を提出している。		
		G03.C	企業は、ステークホルダーと合意した救済措置が合意通りに提供されたという証拠を提出している。		



## Annex 2: UNGPsに対するCHRBインディケーターのマッピング

CHRB インディケー ター	ビジネスと人権に関する国連指導原則																
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	29	30	31
A01 – A09		●			●	●						●					
B01 – B04						●							●	●			
C01									●								
C02						●			●								
C03							●		●				●				
C04		●				●											
C05		●															
C06		●								●							
C07			●						●								
C08						●											
C09																	
C10																	
D01					●		●	●									
D02					●		●	●						●			
D03					●		●		●					●			
D04					●		●			●				●			
D05					●					●	●						
E01												●			●	●	
E02												●			●	●	
E03																	●
E04										●							●
E05												●					●
E06																	●
E07					●				●			●					●
E08																	
F01 – F24				●													
G01 – G03	●				●							●					

### Annex 3: 用語集

企業人権ベンチマーク手法の中で言及されている主要な用語の定義は、[WBA用語集](#)に記載されている。

## Annex 4: Referenced sources

SOURCES REFERENCED IN CHRB INDICATORS		
<b>ARP</b>	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)	<a href="https://www.ohchr.org/en/business/ohchr-accountability-and-remedy-project/phase3-non-state-based-grievance-mechanisms">https://www.ohchr.org/en/business/ohchr-accountability-and-remedy-project/phase3-non-state-based-grievance-mechanisms</a>
<b>B-Tech</b>	OHCHR B-Tech Foundational Paper: Addressing Business Model Related Human Rights Risks	<a href="https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf">https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf</a>
<b>CEDAW</b>	Convention on the Elimination of all Discrimination Against Women	<a href="https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women">https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women</a>
<b>CRBP</b>	United Nations (UN) Children's Rights and Business Principles	<a href="https://www.unicef.org/iran/media/5136/file/Children%E2%80%99s%20Rights%20and%20Business%20Principles.pdf">https://www.unicef.org/iran/media/5136/file/Children%E2%80%99s%20Rights%20and%20Business%20Principles.pdf</a>
<b>CRC</b>	Convention on the Rights of the Child	<a href="https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx">https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx</a>
<b>EITI</b>	Extractives Industry Transparency Initiative	<a href="https://eiti.org/document/eiti-standard-2019#download">https://eiti.org/document/eiti-standard-2019#download</a>
<b>ETI</b>	Ethical Trading Initiative Base Code	<a href="https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code">https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code</a>
<b>ESRS</b>	European Sustainability Reporting Standards	<a href="https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2024-08/ESRS%20%20Delegated-act-2023-5303-annex-1_en.pdf">https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2024-08/ESRS%20%20Delegated-act-2023-5303-annex-1_en.pdf</a>
<b>FDC 2014</b>	French Development Cooperation Operational Guide to due diligence of agribusiness projects that affect land and property rights (2014)	<a href="http://www.foncier-developpement.fr/wp-content/uploads/Guide-to-due-diligence.pdf">http://www.foncier-developpement.fr/wp-content/uploads/Guide-to-due-diligence.pdf</a>
<b>FLA</b>	Fair Labor Association Code of Conduct and Compliance Benchmarks (2020)	<a href="https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_workplace_compliance_benchmarks_rev_10.2020.pdf">https://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_workplace_compliance_benchmarks_rev_10.2020.pdf</a>





<b>FWF</b>	Fair Wear Foundation Labour Standards	<a href="https://www.fairwear.org/about-us/labour-standards/?gclid=CjwKCAjwqvyFBhB7EiwAER786cwSHV273gCDsrTTTTf7X1TALnsadlcgLSV9jhNhbg04yYJSLFgsHLRoCiwkQAvD_BwE">https://www.fairwear.org/about-us/labour-standards/?gclid=CjwKCAjwqvyFBhB7EiwAER786cwSHV273gCDsrTTTTf7X1TALnsadlcgLSV9jhNhbg04yYJSLFgsHLRoCiwkQAvD_BwE</a>
<b>GLWC</b>	Global Living Wage Coalition	<a href="https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/">https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/</a>
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative	<a href="https://www.globalreporting.org/">https://www.globalreporting.org/</a>
<b>HRIB</b>	Danish Institute for Human Rights, Indicators for Business	<a href="https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib">https://old.business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib</a>
<b>ICCPR</b>	International Covenant on Civil and Political Rights	<a href="https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx">https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx</a>
<b>ICESCR</b>	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights	<a href="https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx">https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx</a>
<b>ICMM PS 2013</b>	International Council on Mining and Metals Position Statement on Indigenous Peoples and Mining (2013)	<a href="https://www.icmm.com/en-gb/about-us/member-requirements/position-statements/indigenous-peoples">https://www.icmm.com/en-gb/about-us/member-requirements/position-statements/indigenous-peoples</a>
<b>ICoCA</b>	International Code of Conduct for Private Security Service Providers	<a href="https://icoca.ch/the-code/">https://icoca.ch/the-code/</a>
<b>IFC PS</b>	International Finance Corporation Performance Standards	<a href="https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards">https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards</a>
<b>ILO</b>	International Labor Organization (ILO) Associated Conventions (No.1; 14; 29; 87; 98; 100; 105; 106; 111; 138; 169; 182; 190)	<a href="https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm">https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm</a>
<b>Interlaken Group 2015</b>	Interlaken Group, Respecting Land and Forest Rights – A Guide for Companies (2015)	<a href="https://rightsandresources.org/wp-content/uploads/InterlakenGroupGuide_web1.pdf">https://rightsandresources.org/wp-content/uploads/InterlakenGroupGuide_web1.pdf</a>



<b>IPIECA 2012</b>	iPIECA Indigenous guide on Peoples and the oil and gas industry: context, issues and emerging good practice (2012)	<a href="https://www.ipieca.org/resources/good-practice/indigenous-peoples-and-the-oil-and-gas-industry-context-issues-and-emerging-good-practice/">https://www.ipieca.org/resources/good-practice/indigenous-peoples-and-the-oil-and-gas-industry-context-issues-and-emerging-good-practice/</a>
<b>IPIECA 2020</b>	IPIECA Sustainability reporting guidance for the oil and gas industry (2020)	<a href="https://www.api.org/-/media/files/ehs/climate-change/ipieca_sustainability-guide-2020.pdf">https://www.api.org/-/media/files/ehs/climate-change/ipieca_sustainability-guide-2020.pdf</a>
<b>OECD</b>	OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)	<a href="https://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm">https://www.oecd.org/daf/inv/mne/oecdguidelinesformultinationalenterprises.htm</a>
<b>RCP Toolkit</b>	Responsible Contracting Project Toolkit	<a href="https://www.responsiblecontracting.org/toolkit">https://www.responsiblecontracting.org/toolkit</a>
<b>RMF 2020</b>	Responsible Mining Index: Framework 2020	<a href="https://www.responsibleminingfoundation.org/rmi-framework-2020/">https://www.responsibleminingfoundation.org/rmi-framework-2020/</a>
<b>SA8000</b>	Social Accountability 8000 International Standard	<a href="https://sa-intl.org/resources/sa8000-standard/">https://sa-intl.org/resources/sa8000-standard/</a>
<b>SASB</b>	Sustainability Accounting Standards Board	<a href="https://www.sasb.org/standards/download/">https://www.sasb.org/standards/download/</a>
<b>SDG</b>	UN Sustainable Development Goals	<a href="https://sdgs.un.org/goals">https://sdgs.un.org/goals</a>
<b>SHIFT</b>	Shift Leadership and Governance Indicators (2021)	<a href="https://shiftproject.org/resource/lg-indicators/about-lgis/">https://shiftproject.org/resource/lg-indicators/about-lgis/</a>
<b>SHIFT</b>	Shift Business Model Red Flags (2021)	<a href="https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-about/">https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-about/</a>
<b>UN Voluntary Guidelines</b>	UN Voluntary Guidelines on the Responsible Governance of Tenure of Land, Fisheries and Forests in the Context of National Food Security	<a href="http://www.fao.org/tenure/voluntary-guidelines/en/">http://www.fao.org/tenure/voluntary-guidelines/en/</a>
<b>UNDRIP</b>	UN Declaration on the Rights of Indigenous Peoples	<a href="https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html">https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html</a>
<b>UNGA Res 64/292</b>	UN General Resolution 64/292 The Human Right to Water and Sanitation (August 3, 2010)	<a href="https://digitallibrary.un.org/record/687002?ln=en#record-files-collapse-header">https://digitallibrary.un.org/record/687002?ln=en#record-files-collapse-header</a>
<b>UNGC CEO Water Mandate</b>	UN Global Compact CEO Water Mandate	<a href="https://ceowatermandate.org">https://ceowatermandate.org</a>



<b>UNGC Forward Faster</b>	UNGC Forward Faster Initiative	<a href="https://forwardfaster.unglobalcompact.org/home">https://forwardfaster.unglobalcompact.org/home</a>
<b>UNGPRF</b>	UN Guiding Principles Reporting Framework	<a href="https://www.ungpreporting.org/">https://www.ungpreporting.org/</a>
<b>UNGPs</b>	UN Guiding Principles on Business and Human Rights	<a href="https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf">https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf</a>
<b>UNSR IP 2013</b>	Report of the UN Special Rapporteur on the Rights of Indigenous Peoples, James Anaya - Extractive industries and indigenous peoples (2013)	<a href="https://www.ohchr.org/EN/">https://www.ohchr.org/EN/</a>
<b>USAID 2015</b>	USAID Operational Guidelines for Responsible Land-Based Investment (2015)	<a href="https://www.land-links.org/tool-resource/operational-guidelines-for-responsible-land-based-investment/">https://www.land-links.org/tool-resource/operational-guidelines-for-responsible-land-based-investment/</a>
<b>VPSHR</b>	Voluntary Principles on Security and Human Rights	<a href="https://www.voluntaryprinciples.org/">https://www.voluntaryprinciples.org/</a>
<b>WEP</b>	Women's Empowerment Principles	<a href="https://www.weps.org/">https://www.weps.org/</a>



## 著作権

この作品はWorld Benchmarking Allianceの成果である。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る。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。

## 免責事項

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

## World Benchmarking Alliance

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