



# ビジネスと人権に関する現状

企業人権ベンチマーク(2018-2023年)の5回の評価から得られた傾向と  
洞察

2024年11月

# 目次

目次	2
ビジネスと人権に関する現状	3
より良い世界のためのベンチマーキング	3
評価方法	4
データと分析	5
主要トレンド	6
主要トレンド1: 64%の企業が5年間で進歩を遂げたが、労働者や地域社会への影響に対処するための具体的な行動は不足している。	6
主要トレンド2: 人権を業務に組み込むことで前進が加速する	10
主要トレンド3: 進歩、停滞、そして人権デュー・ディリジェンスを前進させる立法の力	11
主要トレンド4: 苦情処理メカニズムがより利用しやすくなったが、その効果は後塵を拝している	14
主要トレンド5 責任ある購買の進展がほとんどないため、数百万人のサプライチェーン労働者が危険にさらされている	16
深刻な疑惑の5つの評価	19
進むべき道	21
ステークホルダーとの協働	21
次の記事	23
謝辞	24
参考文献	25
巻末資料	27



# ビジネスと人権に関する現状

2017年の開始以来、企業人権ベンチマーク(CHRB)は、世界最大級の企業による国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs)の実施を追跡する極めて重要なツールとなっている。過去5回にわたり、CHRBはリスクの高い5つのセクターにわたる244社を評価し、企業の人権パフォーマンスと透明性を包括的に評価してきた。

CHRB評価はこれまでに5回実施され、リスクの高いセクターで活動する企業によるUNGPsの実施に関する広範で詳細なデータが得られている。本レポートは5回のCHRB評価結果を分析し、個々の企業のパフォーマンスだけでなく、より広範な傾向とギャップを理解するためのユニークな視点を提供する。個々の企業のパフォーマンスを比較するだけでなく、本レポートはビジネスと人権の現状を総合的にとらえ、進展が見られるところと、根強い課題が残るところを明らかにしている。そうすることで、企業が影響を与える個人やコミュニティの権利を尊重する責任を果たすための重要な行動ポイントを浮き彫りにしている。

## CHRBが評価したセクターと企業数 2017-2023

- 食品・農産物 (59社)
- アパレル (55社)
- 資源開発 (63社)
- ICT製造業 (43社)
- 自動車製造 (33社)

## より良い 世界のためのベンチマーキング

CHRBは、ワールド・ベンチマーキング・アライアンス(WBA)が作成したベンチマークのひとつである。WBAは、国連の持続可能な開発目標(SDGs)の達成に向けて、世界で最も影響力のある企業2,000社に説明責任を課すため、無料で一般利用可能なベンチマークを開発している非営利団体である。私たちはこれらの企業をSDG2000と呼んでいる。私たちのベンチマークは、私たちの社会、地球、経済をより持続可能で強靱な軌道に乗せるために必要な7つのシステム変革に根ざしている(図1)。

「誰一人取り残さない」という2030年持続可能な開発アジェンダの中心的な前提は、より平等で、包括的で、公正な世界の実現の必要性を反映している。これを認識し、WBAの7つのシステム変革モデルでは、[社会的変革](#)をその中心に据え、そのような世界の構築における企業の役割に責任を持たせることを目指している。あ

図1: 7つのシステム変革



SDGsの達成に不可欠な、ステークホルダーが直面する不平等を解消するというコミットメントは、企業が自社の価値観を業務のやり方や、誰と仕事をするかという点に組み込むことを必要とするだろう。

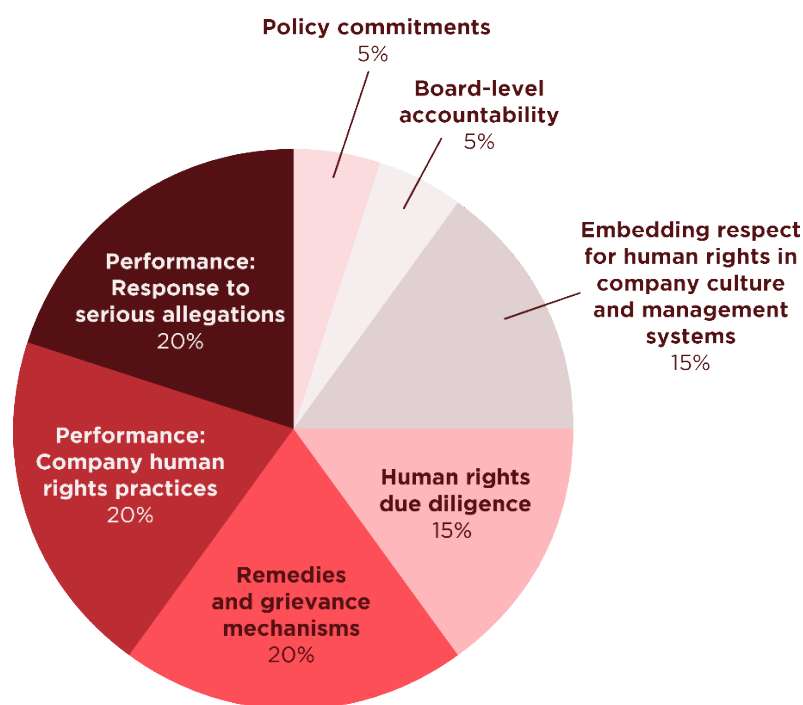
WBAは、各企業がその価値観を業務上のパートナーにまで浸透させることを目指す。そのためWBAは、中核的社会指標(コア・ソーシャル・インディケーター; CSI)を通じて、人権を尊重し、ディーセント・ワークを提供・促進し、倫理的に行動するためのコミットメントと取り組みについて、すべてのSDGs2000企業を評価している。WBAはCHRBを通じて、人権への影響という点でリスクが高いと判断されたセクターについて、より詳細な調査を行っている。CHRBは、企業が人権へのアプローチを体系化するために導入している方針、プロセス、慣行、および深刻な申し立てへの対応方法を評価する。

## 評価方法

2024 CHRB評価方法(2021/9発表)は、7つの評価分野(図2)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尊重をどのように図っているかという様々な側面に焦点を当てた一連の指標が含まれている。評価分野は、方針コミットメント、取締役会レベルのガバナンス、人権尊重の浸透・定着、人権デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理メカニズムと救済へのアクセス、各セクターにおける人権への影響を防止するための具体的な実践、人権への深刻な悪影響の申し立てに対する企業の対応である。付属の指標は、UNGPsやその他の国際人権基づくもので、一部の指標にはセクター特有の要件が追加されている。

CHRB手法の詳細については、更新された手法も以前の手法も、WBAのウェブサイトに掲載されている

図2: CHRBの7つの評価分野とそれぞれの重み付け



CHRBの評価プロセスは、調査チームが公開されている企業の情報開示を分析し、評価案を作成するという同様のプロセスを繰り返した。その後、全企業はそれを確認し、電子メールや1対1の電話でWBAと連絡を取り評価に関する質問をしたり、フィードバックを提供したりする機会を得た。コメントと補足証拠が検討され、ドラフト評価に統合され、最終的なスコアカードが作成された。企業は、各ベンチマークが公表される前に、詳細なスコアカードと結果を受け取った。

## 更新された評価方法

5回にわたるCHRBの評価から学んだことを取り入れ、WBA内の他のベンチマークとの整合性を高めるため、CHRBは2024年10月に更新された評価方法を発表した。この更新された評価方法は、次回のCHRB評価にも適用される。主な更新点は、透明性とアクセシビリティを向上させるための採点システムの簡素化、セクター間の指標の調和、生活賃金やビジネスモデルと人権の整合性といった主要なテーマに関する他の報告要件とのさらなる整合性などである。

私たちは、更新された評価方法が、人権に関する企業のパフォーマンスについて、ステークホルダーにとってより明確なものとなり、また、企業が影響を与える個人やコミュニティの人権を尊重する責任を果たすための明確なロードマップとなることを願っている。

## データおよび分析

5回のCHRBの評価にわたって一貫した分析と比較を可能にするために、3つの重要なステップを踏んだ。まず、2017年の評価とそれ以降のすべての評価の間で調査プロセスと評価方法に大きな違いがあるため、2017年のデータは分析から除外した。本レポートは、2018年、2019年、2020年、2022年、2023年のCHRB評価のデータに基づいている。

第二に、評価方法の見直し中にいくつかの要件が変更されたため、ベンチマークに含まれる全要素の比較可能性を評価し、比較可能性が引き続き高いもののみを対象とした。本レポートでは、比較可能性の高い96の要素から得られたデータを用いている。これには、方針コミットメント、取締役会レベルの説明責任、企業文化および管理システムへの人権の組み込み、人権デューデリジェンス、救済および苦情処理メカニズム、主要なリスクに対処する慣行などが含まれる。

第三に、企業が徐々に追加され、CHRBがセクター間で交互に実施されたため、年度間のサンプルサイズのばらつきを補正した。これらのばらつきは、各企業の最初の評価と最新の評価を比較することで標準化した。本レポートでは、企業の進歩(またはその欠如)については、企業の最初の評価と最新の評価の間に観察された変化を指す。

### 部門別評価

食品と農産物:2018年、2019年、2020年、2022年

アパレル:2018年、2019年、2020年、2023年

資源開発:2018年、2019年、2020年、2023年

ICT製造:2019年、2020年、2022年

自動車製造:2020年、2022年





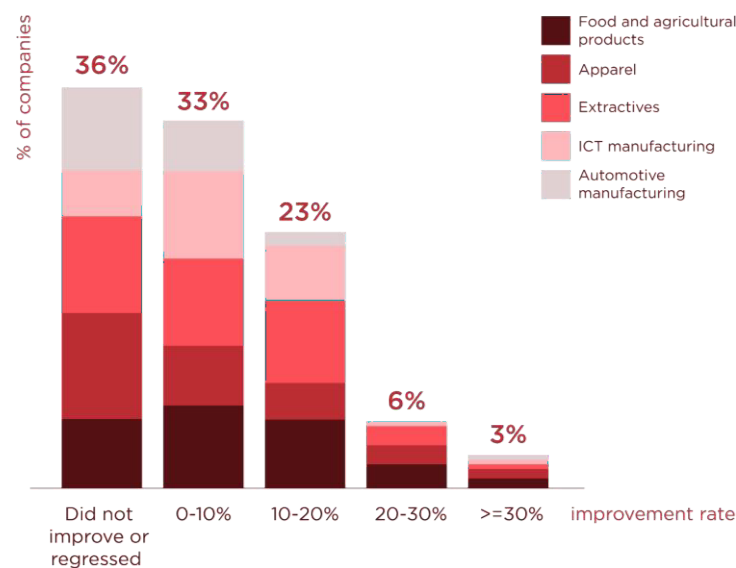
# 主要トレンド

コーポレート・ヒューマン・ライツ・ベンチマーク(CHRB)は、2017年からグローバル大企業の人権開示情報を評価している。CHRB評価が5回繰り返された後、人権に関する企業の説明責任は着実に勢いを増してきた。しかし、深刻化する人権の課題に対処するには、進捗は依然として不均一であり、遅すぎる。

**主要トレンド1: 64%の企業が5年間で進歩を遂げたが、労働者や地域社会への影響に対処するための具体的な行動は 不足している。**

CHRB評価を5回にわたって実施した結果、評価対象となった企業の64%が、UNGPsの実施に関して測定可能な進展を示している。しかし、企業は人権尊重のあらゆる前進しているものの、その多くは表面的な前進にとどまっている(図3)。約3分の1の企業(33%)は、最初の評価と比較して、CHRBで規定された人権に関する期待事項のうち、最大10%改善しているに過ぎず、最低限の改善しかしていない。23%の企業は、5回の評価で10%から20%改善している。CHRBベンチマークで20%以上の改善を達成し、大きく前進した企業も9%あった。それでも、36%の企業は停滞、あるいは後退しており、企業によって進歩のペースにばらつきがあることが浮き彫りになっている。

図3: Chrbの期待値を改善している企業の割合



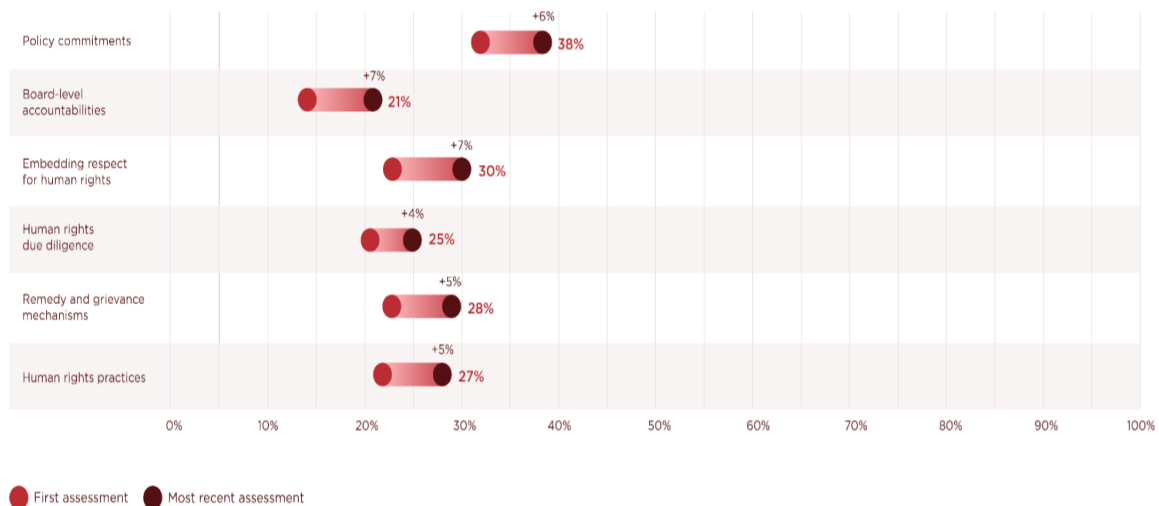
**UNGPsの実施状況にはばらつきがある。**

CHRBの評価分野における企業のパフォーマンスを詳しく見ると、人権に関するコミットメント、慣行、プロセスにおいて、企業の進歩が一貫していないことがわかる(図4)。CHRBは、企業の人権関連ポリシーへのコミットメント、取締役会レベルの説明責任、企業経営システムへの人権尊重の浸透・定着、人権デュー・ディリジェンス・プロセス、救済・苦情処理メカニズム、部門別人権慣行について評価する。

企業が人権に関するポリシー・コミットメントを実施し始めている一方で、私たちは、人権に関する政策コミットメントを実施していない。

企業が人権に関するポリシー・コミットメントの実施を開始している一方で、当社の分析では、これらのコミットメントを企業プロセスに有意義に導入し、労働者や地域社会への負の影響に対処するための具体的な行動を起こす面では、依然として遅れていることが示されている。

図4: 評価分野ごとのCHRB評価の平均改善率



全体として、企業はUNGPを実施する上で重要な第一歩である、様々な人権を尊重するためのポリシー・コミットメントの実施において最も高いスコアを獲得している。企業はこの分野で平均38%の要件を満たしており、これは最初の評価から6%増加している。顕著な成長分野のひとつは、UNGPやOECD多国籍企業ガイドラインなどの主要なグローバル指針にコミットする企業の増加で、全体の18%増の44%に達した。

企業はまた、最高レベルのリーダーシップにおいて人権を監督するようになってきている。人権に関する取締役会レベルの説明責任は、企業が最も改善した分野のひとつであり、要求事項の7%をさらに満たしている。このような進展にもかかわらず、企業のリーダーシップと意思決定に人権を完全に組み込むには、まだ多くの課題が残されている。取締役会レベルの説明責任は、要求事項の平均21%を満たしているに過ぎず、UNGPの他の側面と比較するとまだ遅れている。

もうひとつの大きな進展分野は、企業の管理システムや日常業務に人権尊重を浸透・定着させることである。この評価分野では、責任と資源の配分、能力開発、サプライヤーの監視と関与など、人権コミットメントの実施を促進する主要なシステムとプロセスを評価している。企業は現在、期待される事項の平均30%を満たしており、最初の評価から7%上昇している(主要トレンド2を参照)。

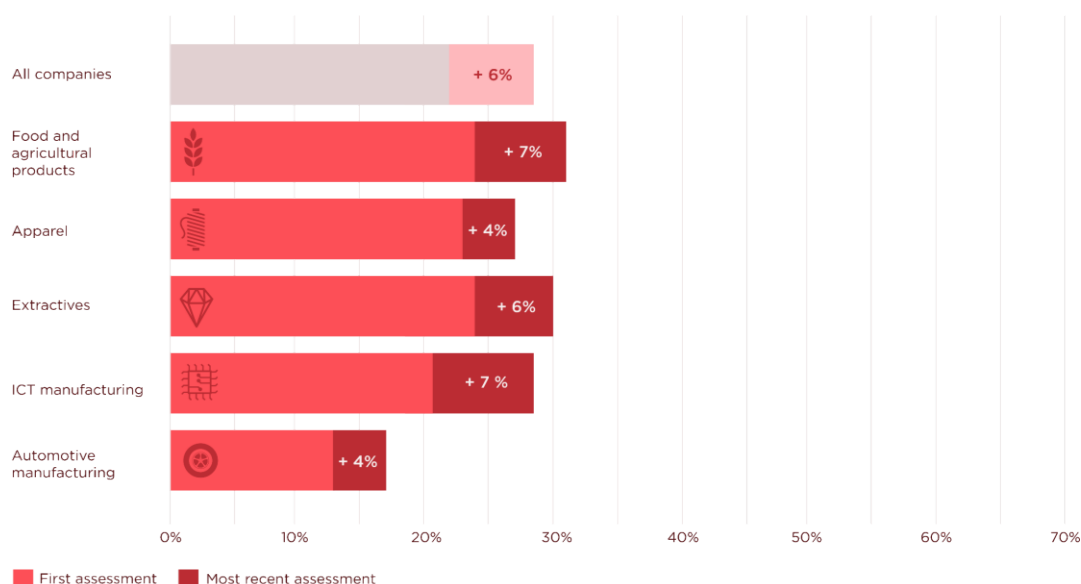
いくつかの進展はあったものの、企業はまだ包括的な人権デューデリジェンス(HRDD)プロセスを完全に実施していない。企業の平均改善率はわずか4%にすぎず、この重要な分野で期待される水準の4分の1しか満たしていない(主要トレンド3を参照)。救済・苦情処理メカニズムに関しては、企業は様々なステークホルダーのための苦情処理メカニズムの利用可能性に関して顕著な進歩を遂げたが、その有効性を確保するためにはまだ多くの課題が残っている(主要トレンド4を参照)。企業は、この分野の要求事項の平均28%を満たしており、6%増加している。

特にサプライチェーンにおける、人権への影響防止を目的とした慣行の実施においても、根強い課題が残っている(主要トレンド5を参照)。リスクの高い企業にとって、こうした慣行は極めて重要であるにもかかわらず、企業はわずか4%しか改善しておらず、要求事項の平均15%しか満たしていない。この分野は最も改善が遅れている分野であり、依然として企業のパフォーマンスが最も悪い分野である。例えば、人権に沿った購買慣行を実施している企業はわずか12%で、わずか1%しか増加していない。さらに、生活賃金を支払っている企業はわずか10%で、この数字はCHRBの最初の評価から7%しか増加していない。このような限られた進展は、企業が方針を超えて、企業のバリュー・チェーン全体を通じて影響を受ける労働者と地域社会にプラスの影響をもたらす実践を実施する必要があることを浮き彫りにしている。企業のサプライチェーン全体で人権慣行が実施されなければ、進歩した取り組みも、最も弱い立場にある人々のニーズに完全に対応するには至らないままである。

## セクター間の不均等な進歩

セクター別の実績は、企業によって進捗にばらつきがあることをさらに浮き彫りにしている(図5)。食品・農業セクターとICT製造セクターの企業が、CHRB評価を5回繰り返す中で最も改善している。出発点は異なるものの、両セクターの企業は、最初の評価と比較して、平均でさらに7%の要件を追加的に満たしている。これらのセクターはいずれも、単に政策コミットメントを改善しているにとどまらず、他の分野でも平均以上の改善を示している。例えば、食品・農業関連企業は、人権に関するコミットメントをマネジメントシステムに組み込むことで11%改善し、平均で要求事項の35%を満たしている。また、ICTメーカーは、セクター特有の人権リスクへの取り組みにおいて平均で要求事項の22%から更に6%(訳者注: 7%)改善している。

図5: 各部門における要求事項の平均改善率



対照的に、アパレルと自動車製造セクターの企業は出遅れている。比較的好調なスタートを切ったにもかかわらず、アパレル企業の改善は緩やかで、全要件の平均4%を追加で満たしたに過ぎない。自動車製造セクターも同様の割合で改善したが、このセクターは2020年に追加されたばかりであるため、はるかに短い期間での改善となった。ステークホルダーの期待、法的要求事項、セクターのガイドラインが過去5年間で強化されたため、これらの部門は追いつくために確実にギアを切り替える必要がある。

資源開発セクターは平均6%改善し、中位に位置する。このセクターは、取締役会レベルのアカウンタビリティにおいて大幅な改善を示しており、この分野では現在9%多くの要求事項を満たしている。こうした進歩にもかかわらず、救済・苦情処理メカニズムでは遅れをとっており、わずか2%しか改善されていない。このセクターにおける実際の、そして潜在的な人権への影響の深刻さと規模を考慮すると、この分野は、影響を受けた人々に対する公正な救済を確保するために、さらに精査すべき重要な分野である。

## 有意義なエンゲージメントが、企業のコミットメントを真の進歩に導く

改善速度に直接関係する企業のひとつもないようだ。収益や雇用による企業規模も、組織構造も、改善のペースとは有意な相関関係はなかった。このことは、どの企業も、本質的に次のような点で優れているわけではないことを示唆している。

改善速度に直接関係する企業の特徴はひとつもないようだ。収益や雇用による企業規模も、組織構造も、改善のペースとは有意な相関関係はなかった。このことは、人権を尊重する責任を果たすために、どの企業も本質的に有利な立場にないことを示唆している。とはいえ、特定の内部要因や環境要因が進捗を加速させる可能性があることはわかる(主要トレンド2および主要トレンド3を参照)。



しかし、企業の進歩に大きく影響すると思われるのは、ステークホルダーとのエンゲージメントの在り方である。IAHR(Investor Alliance for Human Rights: 人権投資家連盟)を通じて、投資家から人権に関する働きかけを受けた企業は、そうでない企業よりも15%早く改善している。さらに、CHRBとのアセスメントに関与した企業も改善が加速した。最も改善が早かった企業の90%が、CHRBの調査質問に少なくとも2回以上回答している。

CHRB評価は5回にわたって実施されたが、その進捗にはばらつきがあり、人権に関するコミットメントと、それを実行に移す企業とのギャップという、根強い課題があることが明らかになった。特に取締役会レベルの説明責任、人権デュー・ディリジェンス、セクター別の人権慣行といった主要分野での進捗の遅れは、ポリシーと実践の断絶を指摘している。このことは、企業が象徴的なコミットメントにとどまらず、意義深くインパクトのある方法でこれらの原則を日常業務に組み込むことを優先し、コミットメントがグローバル化したバリューチェーンを通じて影響を受けるすべての労働者と地域社会にとって具体的な利益につながるようにすることが急務であることを浮き彫りにしている。

## リーディング・プラクティス

**Hershey:** 米国に本社を置くスナック菓子のHersheyは、2018年からCHRBで評価を受けている。「UNGPのガイダンスを採用し、定期的に深刻度評価とレビューを実施し、人権アジェンダを更新している。2022年、この評価によって、児童労働、強制労働、生活賃金、収入など、私たちの主要な重点分野が再確認された。また、このプロセスを通じて、貧困の他の根本的な原因をどのように引き起こし、助長し、あるいは結びつけているかについての理解を深めた。深刻度ギャップ評価の一環として、私たちはこれらの新しい方針とプログラムに組み込むべき分野を特定した。2023年、私たちは人権アジェンダを支援する戦略的プログラムに情報を提供するため、インパクト・フレームワークを作成し、私たちの顕著な課題、戦略的ギャップ(レーターやランカーによって特定されたものを含む)、および既存のベストプラクティス研究の相互関係を調査した。その結果、いくつかの方針、基準、期待事項が社内で見直された。2023年に更新された当社の人権方針は、現代の奴隷制や強制労働の防止と対処を含め、バリューチェーン全体を通じて人権を尊重するという当社のコミットメントを概説している。」

**Coles Group:** オーストラリアの小売業者であるColes Groupは、2019年からCHRBの評価を受けている。「私たちは倫理的調達と人権プログラムにおいて前進を続けており、部門横断的な関与と人権への配慮をビジネスに組み込むことに注力している。さまざまな外部ステークホルダーと協力し、サプライヤーとの緊密な連携、リスクの高い国での現地支援、オーストラリアのサプライチェーンにおける園芸労働者の権利を促進するための教育イベントの共催などにより、倫理的調達の取り組みを加速させてきた。また、リスクの高いサプライヤーに対する監査プログラムを開拓し、資金を提供することで、外部保証能力を構築した。倫理的調達チームをさらに拡大し、テクノロジーに投資し、再販目的でないリスクの高い商品やサービスのサプライチェーンにもプログラムを拡大した。当社の倫理的調達プログラムは取締役会の常設項目であるため、取締役会と経営陣が監視・監督を維持している。また苦情処理メカニズムの見直しを行い、苦情処理管理プロセスをさらに強化した。私たちは、倫理的調達プログラムを進化させ、ステークホルダーからのフィードバックに対応し、規制と整合させ、CHRBのような外部のベンチマークを利用して私たちの影響を強化することにより、サプライチェーンにおける人権の成果を改善するよう努めている。」



## 主要トレンド2: 人権を業務に浸透・定着させことで進展が加速する。

CHRBが2017年に企業の人権尊重の評価を開始して以来、企業は経営システムや企業文化に人権尊重を根付かせることに最も大きな進歩を示している。これらの指標は、社内の資源と責任の配分、方針の伝達と普及、取引関係/取引先の人権パフォーマンスを監督・支援するプロセスの設定、企業のリスク管理への人権の統合などを通じて、企業が人権への配慮をどのように業務に組み込んでいるかを評価するものである。

注目すべきは、**企業が大幅な改善を示した25の要求事項(達成率が少なくとも10%増加したことを定義とする)のうち半数が、企業文化やマネジメントシステムへの人権の浸透・定着に関連している**ことである(図6)。主な改善分野は、人権に関するシニアレベルの責任(22%増の計59%の企業)、人権コミットメントの実施に関する日々の責任の割り当て(20%増の計49%)、人権に関する労働者の研修(23%増の計48%)、取引関係/取引先との契約合意における人権の統合(22%増の計61%)、およびこれらの要件を満たすためのビジネス・パートナーとの協力(20%増)などである。

実践面での浸透・定着の大きな飛躍は、人権がコーポレート・ガバナンスの不可欠な一部であるという認識の高まりを浮き彫りにしている。しかし、UNGPsで強調されているように、こうした価値観やプロセスの浸透・定着は出発点であり、コミットメントを意味のある行動に変えるための基盤である。これは重要な問題を提起している: 人権尊重の浸透・定着の進展は、実際に他の分野での改善につながったのだろうか？

図6: 浸透・定着の進展とその他の尊重事項との関係



我々の分析によれば、**経営システムや企業文化への人権の浸透・定着の進展は、企業の人権尊重の他の側面における改善の強力な予測因子である**。実際、人権デュー・ディリジェンス、救済へのアクセスと提供、人権リスクの軽減などの分野における改善のばらつきの半分近く(47%)は、企業がその事業において人権をどう浸透・定着させているかという側面の改善と関連づけることができる<sup>(1)</sup>。人権尊重への取り組みがさらに改善されるごとに、関連する他の分野のいずれかが改善されている。これらの調査結果は、人権尊重の浸透・定着に関する進歩は、基礎的なものであるだけでなく、効果的な人権尊重に必要なさまざまな活動において、より広範な進歩を促進する触媒的なものであることを示唆している。

しかし、企業経営システムにおける人権尊重の浸透・定着が、より広範な改善を予測する唯一の要因ではないことに留意することは重要である。人権尊重の進展を加速させるためには、企業自身も投資家も、企業文化やマネジメント・システムにおける人権尊重の包括的な浸透・定着を確保するためにリソースを割くべきである。人権尊重に関するシニア・レベルおよび日常的な責任の割り当て、関連部門への研修による知識と能力の構築、取引関係/取引先の選択と評価に人権への配慮を取り入れることなどが、取り組むべき重要な手段となる。

### リーディング・プラクティス

**BP**：2018年、英国を拠点とする資源開発企業BPは、人権尊重の定着に関する要求事項の17%しか満たしていなかった。2023年の最新の評価では、これは58%に増加していた。主な進捗点は、人権に関する上級責任者と業務責任者の両方を任命すること、取引関係の開始と終了のプロセスに人権を組み込むことなどである。特筆すべきは、BPが人権をより広範なリスク管理の枠組みに組み入れ、第三者による監査を受けているわずか8社のうちの1社であることだ。

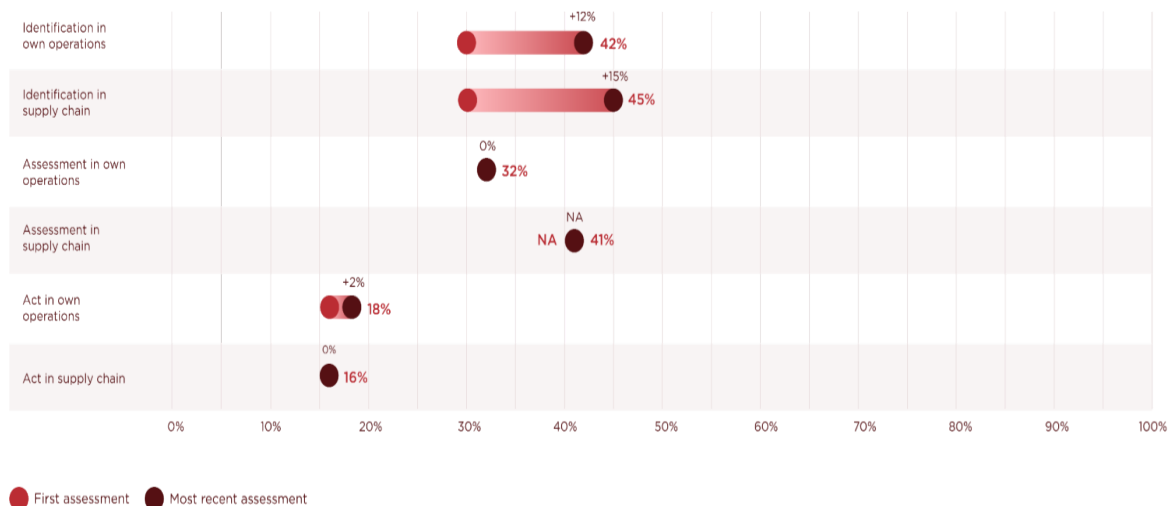
**Wesfarmers**：KマートとTarget Australiaは、Wesfarmersコングロメリットの下で単一の小売業者として合併し、人権尊重の定着におけるパフォーマンスを大幅に向上させた。2018年には要求事項の42%を満たしていたが、2023年には83%を満たすまでに進歩した。主な改善点としては、インセンティブを人権尊重の成果に連動させること、人権をより広範なリスク管理システムに組み込むことなどが挙げられる。Wesfarmersはまた、サプライヤーの選定、継続、解約に関する意思決定に人権への配慮を組み込むことで、サプライヤーとの関係に対するアプローチを強化している。こうした取り組みを支援するため2022年には8,000社以上のサプライヤーに対して倫理的調達と現代奴隷制に関する研修を実施した。

### 主要トレンド3: 進展、停滞、そして人権デュー・ディリジェンスを前進させる 法の力

人権尊重にコミットし、その慣行を浸透・定着させるために社内能力を高めている企業であっても、UNGPsで求められた期待に完全に応えることは、複雑かつ継続的な課題である。人権デュー・ディリジェンス(HRDD)の実施は、UNGPsの下での重要な責務である。これによって企業は、労働者、個人、コミュニティに対する実際の、そして潜在的な負の影響を特定し、理解し、対処することができる。しかし、UNGPsが導入されてから13年以上が経過した現在でも、HRDDは企業の業務、内部ガバナンス、ビジネスモデルに十分に組み込まれていない。CHRBによれば、**企業は人権に関するリスクや影響を特定し始めたものの、それらを効果的に評価し、行動することに依然として苦慮している**(図7)。



図7: 初回および直近の評価でHRDDのステップを満たしている企業の割合



CHRBの5回の評価を通じて、リスクと影響の特定には明らかな進展があった。当初、自社の事業におけるリスクと影響を特定した企業は30%にすぎなかった。この数字は現在、オペレーショナルリスクで42%、サプライチェーンリスクで45%に増加している。しかし、これらのリスクの深刻度を評価することについては改善が見られず、評価を行っている企業は32%に留まっている。最も深刻なリスクを特定することは、企業が有害な影響の重大性と可能性に基づいて行動の優先順位を決定する上で極めて重要である。さらに、自社の事業において、最も深刻な人権リスクを防止・軽減するためにどのように行動しているかを示している企業は、5年16%からわずかながら増加し、現在では18%にとどまっている。また、サプライチェーンでこれを実施している企業の割合はまったく増加しておらず、16%にとどまっている。まとめると、より多くの企業がサプライチェーンや事業におけるリスクや影響を認識しているものの、意味のある行動をとっている割合は頭打ちで、事実上停滞したままである。

### 人権デュー・ディリジェンスの法的義務化の影響: グローバル・サプライチェーンにおける進展と説明責任の推進

UNGPsは、企業の人権尊重を推進するために、規制の枠組み、自主的なガイダンス、そしてステークホルダーの集団的努力の「賢い組み合わせ」を検討することを国家に期待している。国連ビジネスと人権作業部会は、人権尊重を標準的なビジネス慣行に組み込むために、法的な人権デュー・ディリジェンス義務化の重要性を強調している(mHRDD)。WBAのソーシャル・ベンチマークによると、企業人権尊重の法制度のある国に本社を置く企業は、法制度のない国に本社を置く企業よりもHRDDのスコアが平均60%近く高いことが最近判明した(図8、9)。

CHRBは、高リスク分野の企業について詳細なHRDD評価を行うもので、5回にわたって評価が実施されたデータから、mHRDD法が施行されている国に拠点を置く企業は、すべてのHRDDステップにおいて一貫して優れたパフォーマンスを上げ、より早く改善していることが明らかになっている。この効果は、サプライチェーンにおけるリスクを予防・軽減するための行動において特に顕著である。mHRDDが施行されている国に拠点を置く企業では、サプライチェーンで確認された人権に関するリスクや影響への対応が11%増加し、現在では29%が意味のある行動をとっている。対照的に、mHRDDのない国の企業は後退しており、直近の評価でサプライチェーンのリスクに対して行動を起こした企業はわずか14%であった。このことは、mHRDD法制が、サプライヤーの拠点がある現地の規制環境を超えて、現地のサプライチェーン慣行やそれに関連する人々にまで影響を及ぼす、より広範な影響力を持つことを示している。

図8: MHRDD法が施行されている国におけるHRDDステップを満たしている企業の割合

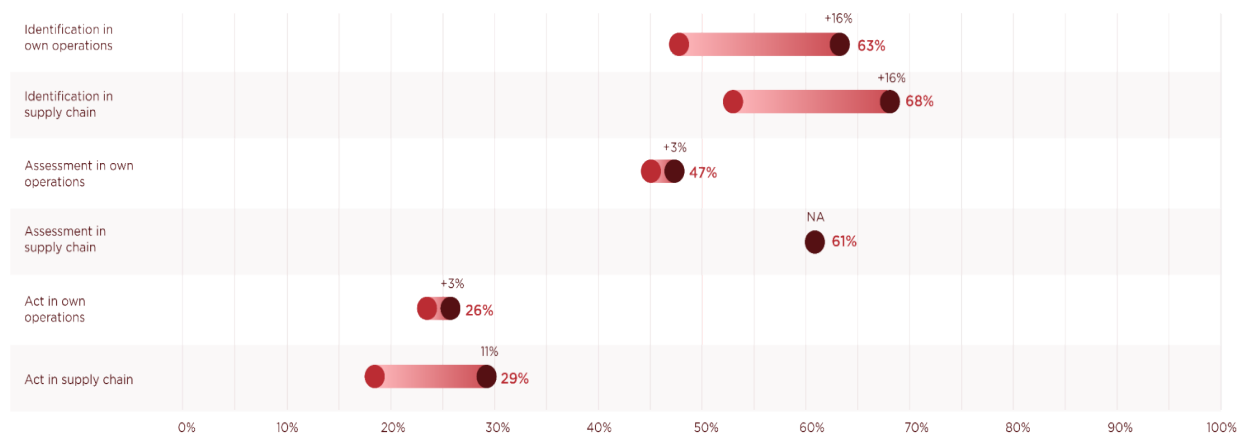
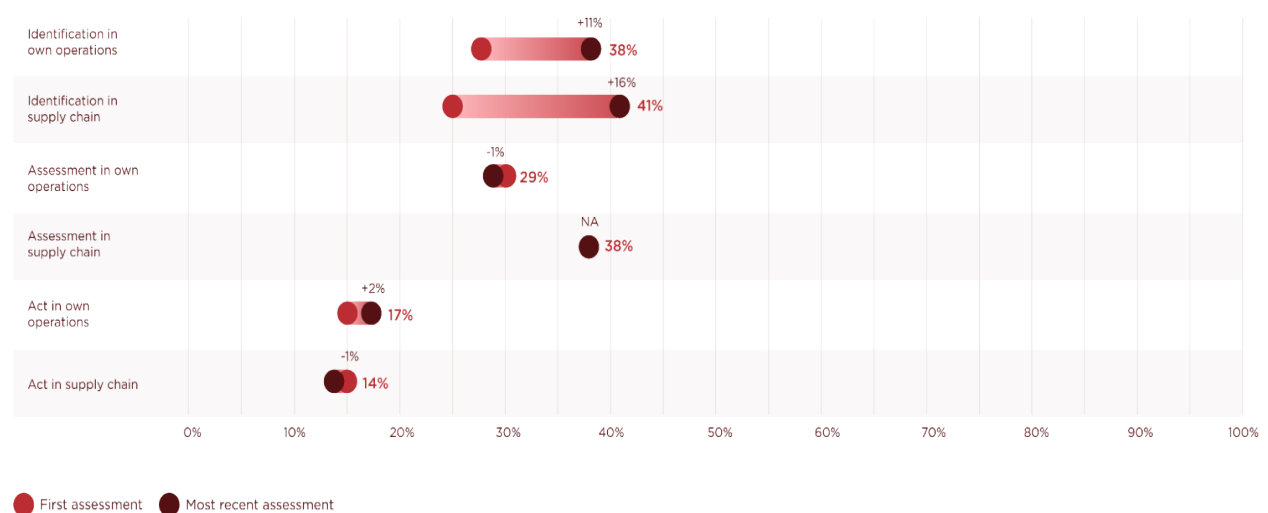


図9: MHRDD法が施行されていない国におけるHRDDステップを満たしている企業の割合



政策介入がHRDDの実施を加速させた主な理由であることが示されている。東アジア・太平洋地域の企業は、ほぼすべてのHRDDステップで最も顕著な改善を示しており、これは主にCHRBに参加している日本企業28社が牽引している。CHRBを5回繰り返す間に、日本政府による「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のための2022年ガイドライン」にも後押しされ、日本企業はすべてのHRDDステップの実施率を2倍以上に向上させた。対照的に、中国企業はHRDDステップをまったく実施していない。同様に欧州連合(EU)で活動する企業も、ほぼ同じベースラインからスタートしたにもかかわらず、広域欧州地域の企業を上回っている。EU企業の76%は事業におけるリスクを特定し、80%近くがサプライチェーンにおけるリスクを特定しているのに対し、広域欧州全域の企業ではそれぞれ66%と70%である。この進展は、例えばフランス(Loi au devoir de vigilance)やドイツ(Supply Chain Act)における国内法の導入による好影響を示唆しており、また、間近に迫った企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令の実施に備えた企業の行動を示唆するものでもある。

### 部門別人権デュー・ディリジェンス実績

HRDDの実践には、セクターごとに顕著な違いがある。全体として、人権リスクと影響を評価する企業が顕著に10%増加し、すべてのHRDDステップで改善した唯一のセクターとして、資源開発セクターが際立っている。これに対し、ICT製造業では、自社の業務におけるリスクを評価する企業の数に変化はなく、進展は緩やかなものにとどまりました。



食品・農業セクター、アパレル・セクターの両方では、消費者からの圧力が高まっているにもかかわらず、自社の業務およびサプライチェーンにおける人権リスクの評価と対応（アクション）が減少している。例えば、食品・農業セクターでは、サプライチェーンリスクに取り組む企業が10%減少しており、グローバルサプライチェーンの複雑性を管理することへの期待の高まりに及んでいない。自動車製造部門は、CHRB全体では最も低いパフォーマンスであったが、自社事業におけるリスクを特定する企業が24%増加し、有望な改善を見せている。同部門は、他のHRDDのステップではまだ遅れをとっているが、このリスク識別の増加は、より広範な進展に向けた重要な第一歩である。

### リーディング・プラクティス

**Fast Retailing**：日本を拠点とするアパレル企業であるFast Retailingは、2017年からCHRBの評価を受けている。当初、同社はHRDDプロセスを欠いていたが、2回目の評価では人権リスクを特定・評価することで、基礎的なステップを踏み始めた。CHRBは、3回目の評価までに、Fast Retailingが、事業とサプライチェーン全体にわたる人権リスクへの対応、行動（アクション）の有効性の追跡、影響を受けるステークホルダーとのコミュニケーションなど、ほぼすべてのHRDDステップを実施していることを確認した。Fast RetailingはCHRBに対し、「2018年にFast Retailing人権方針と人権委員会を設立して以来、当社の価値観と基準を共有する生産パートナーとのパートナーシップを強化し、人権を守る取り組みを強化しバリューチェーン全体の労働環境を改善してきた。WBAのような組織やCHRBのようなベンチマークとの関わりは、グローバルな人権問題や民間企業に対する社会の期待に対する理解を深めるのに役立ちました。これは、当社の人権デューデリジェンスおよびガバナンスプログラムの改善に貢献した。」と述べている。

**Unilever**：Unileverは英国に本社を置く消費財メーカーで、2017年からCHRBの評価を受けている。UnileverはHRDDにおいて常に他社を凌駕してきた。Unileverのアプローチを際立たせているのは、HRDDのすべてのステップを包括的に実施していることであり、これには行動（アクション）の有効性を追跡することや、特定の懸念事項に関してステークホルダーと積極的にコミュニケーションをとることも含まれる。最も重要なことは、Unileverは、自社事業内およびサプライチェーン全体の人権リスクと影響を特定、評価、対処するプロセスの一環として、影響を受けるステークホルダーと協議していることである。

### 主要トレンド4: 苦情処理メカニズムがより利用しやすくなったが、その有効性は遅れている。

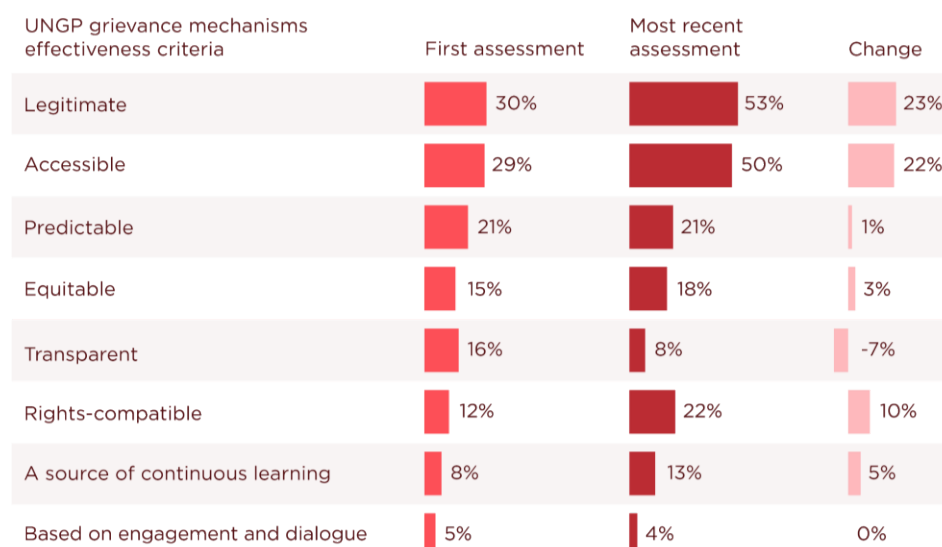
CHRB評価が5回にわたって繰り返される中で、企業が引き起こした、あるいは加担した人権への影響によって被害を受けたステークホルダーに対して救済措置を提供することをコミットする企業に関して、顕著な進展が見られた。救済をコミットする企業数はほぼ倍増し、16%から30%に増加した。救済へのコミットメントの高まりは、苦情処理メカニズムの利用可能性の増加にも反映されている。このようなメカニズムは、企業が人権への影響を引き起こしたり、それに加担したりした場合に、その影響を理解するために不可欠である。また、直接的な救済措置を迅速かつタイムリーに提供するだけでなく、人権デューデリジェンスなどの既存のプロセスを周知するにも役立つ。

CHRBは、苦情処理メカニズムが労働者など社内のステークホルダーにより一般的に利用されるようになっている一方で、社外の個人、コミュニティ、サプライチェーンの労働者にも利用されるようになっていることを明らかにしている。CHRB評価を5回繰り返した結果、サプライチェーン労働者が人権に関する苦情を報告するためのメカニズムにアクセスできるようにしている企業数は、48%から68%へと20%増加した。さらに、自社の事業によって影響を受ける外部の個人や地域社会を対象とした苦情処理メカニズムを導入している企業の割合は25%増加し、41%から66%に増加しました。この傾向は、人権に関する企業の責任において最も急成長している慣行のひとつであり、説明責任を強化し、企業とその影響を受ける地域社会との対話を促進する上で重要な役割を果たしている。



しかし、苦情処理メカニズムへのアクセスを確保するだけでは十分ではない。UNGPの第31原則に、概説されている8つの有効性基準によれば苦情処理メカニズムもまた、正当性があり、広く容易にアクセス可能で、予測可能で、公平で、透明性があり、国際的な人権に適合し、継続的な学習の源泉であり、エンゲージメントと対話に基づくものでなければならない。CHRBは、苦情処理メカニズムがより正当性があり、利用しやすく、権利に適合したものになりつつある一方で、透明性、公平性に欠け、ステークホルダーとのエンゲージメントに基づくものではないとしている(図10)<sup>(2)</sup>。苦情処理メカニズムの有効性を確保することは、コミュニティと企業の間信頼関係と負の影響から速やかに回復する力を築く上で極めて重要である。コミュニティが懸念を表明するためにこうしたメカニズムに容易にアクセスでき、提供される救済措置が影響を受ける人々にとって有意義であることが不可欠である。

図10: UNDPの苦情処理メカニズムの有効性基準を満たす企業の割合



負の影響を受けるステークホルダーが企業の苦情処理メカニズムを利用できるようにしたことで、苦情処理メカニズムがよりアクセスしやすくなった。また、こうしたステークホルダーとの信頼関係を育むことで、より正当性を有するものとなっている。今回確認された改善は、労働者(9%増の90%の企業)、サプライチェーンの従業員、社外の個人およびコミュニティが苦情処理メカニズムを利用できるようになったことが一因である。また、すべての現地語でメカニズムを提供する企業(13%増の48%)や、苦情申し立てに対する報復を禁止する企業(20%増の60%近く)や報復に対する実際的な措置を実施する企業(12%増の60%)が顕著に増加したことにより、信頼とアクセシビリティが向上した。救済を約束するだけでなく、苦情に対してどのように救済を行うか、または行ったかを説明している企業数は27%とほぼ倍増しており、苦情処理メカニズムがより権利に適合したものになっている。

このような進展は心強いことではあるが、CHRBは苦情処理メカニズムが手続きの透明性と予測可能性を低下させていることを明らかにしている。対応時間(日数)などの詳細を共有する企業の割合は6%減少し、わずか14%にとどまった。さらに、コミュニティが直接またはサプライヤーを通じて苦情処理メカニズムにアクセスできるようにしている企業の割合は、21%から22%へとわずかな増加にとどまっており、これらのメカニズムは公平性を欠いている。また、多くの企業が、苦情処理メカニズムをステークホルダーの参画に基づかずに運用したり、継続的な学習の場として活用していない。こうした仕組みの設計や実施に利用者がどのように関与したかを説明する企業数は、2%減少している(8%から6%へ)。

影響を受けるコミュニティを真に支援するために、企業は苦情処理メカニズムが単に利用しやすいだけでなく、予測可能で公平かつ透明性の高いものであることを保証しなければならない。人権への適合性など、特定の有効性基準は測定がより難しいかもしれないが、企業は、より簡単な基準に選択的に焦点を当てるのではなく、すべての基準を包括的に適用することが期待されている。

参画と対話に基づくメカニズムを確立することは、影響を受けるステークホルダーのニーズに効果的に対応し、ステークホルダーが安心して利用できるようにするために、特に重要である。最終的に、これらの原則を優先することは、苦情処理メカニズムの有効性を高めるだけでなく、影響を与える企業と地域社会との信頼関係や協力関係を強化することにもつながる。

### リーディング・プラクティス

**Wilmar International** : シンガポールに本社を置く食品・農業企業であるWilmar Internationalは、2019年からCHRBの評価を受けている。同社は、自社の労働者、サプライチェーンの労働者、個人、地域社会が苦情処理メカニズムにアクセスしやすいことを常に確保するとともに、手続きやスケジュールに関して透明性のあるコミュニケーションを図ってきた。最近の評価では、Wilmar Internationalは苦情処理メカニズムが国際的な人権に適合していることも確認している。同社は、同様の影響を阻止するために社内のシステムやプロセスをどのように変更したか、救済の提供をどのように監視しているかなど、救済へのアプローチを幅広く開示している。

**Samsung Electronics** : 韓国に本社を置くICT製造企業のSamsung Electronicsは、2019年からCHRBで評価を受けている。同社はCHRBの評価を通じて苦情処理メカニズムへのアクセシビリティで高得点を獲得してきたが、救済措置の提供に関するより明確な説明や、苦情に対するサプライヤーによる非報復の確保を通じて、予測可能性と権利適合性も確保してきた。加えて、同社は改善について利用者とエンゲージメントを開始し、実施されているメカニズムがステークホルダーのエンゲージメントと対話に基づいていることを保証している。

## 主要トレンド5: 責任ある調達において最小限の進展しかないためにサプライチェーンで働く数百万人がリスクにさらされる。★

多くの企業にとって、最も顕著な人権リスクはグローバル・サプライチェーンに存在する。CHRBが2018年から2023年の間に記録した深刻な悪影響の申し立ての60%以上は、企業のサプライチェーンに関連するものだった<sup>3</sup>。サプライチェーンの人権リスクとその影響の管理はますます複雑になっており、強制労働、違法賃金、安全でない労働条件などのリスクは、しばしば低階層に隠されている。最後に、EUのCSDDDのような法的規制圧力の高まりが、この分野での改善の緊急性を高めている<sup>4</sup>。しかし、サプライチェーンにおける人権リスクへの対応を真に進展させるためには、企業はサプライヤーに期待を示すだけでなく、それを満たすために必要な条件や資源を提供しなければならない。責任ある購買はその中心である。支払い遅延、短いリードタイム、土壇場での注文変更といった劣悪な慣行は、サプライヤーに多大なプレッシャーを与え、労働者にとって安全で公正な条件を維持することを困難にする。

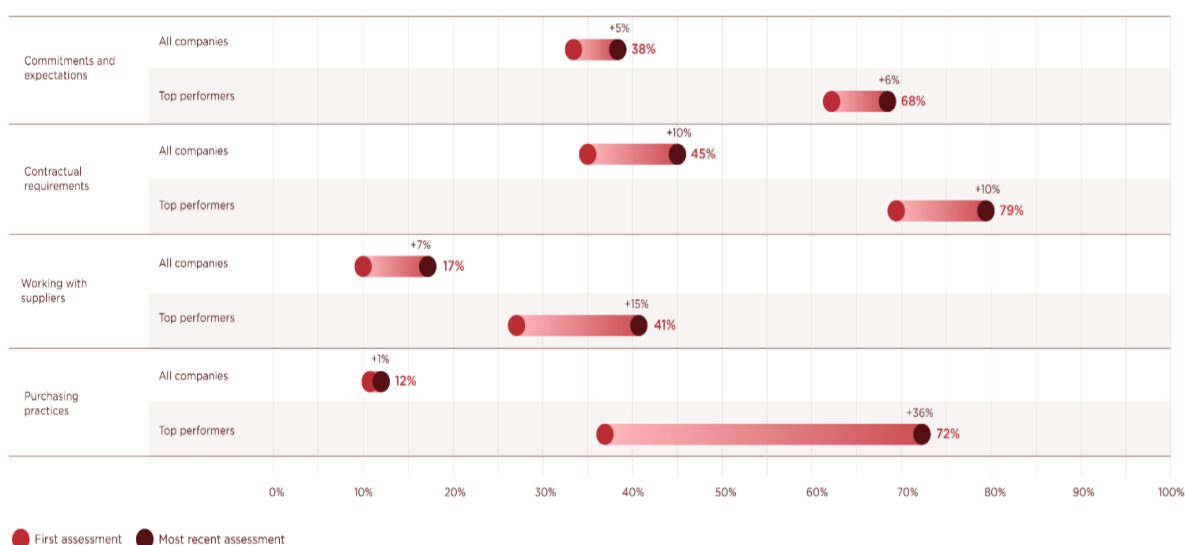
企業がサプライチェーンにおける人権基準を公式化する傾向が強まっているにもかかわらず、期待値の設定と十分な支援の提供のギャップは過去5年間で拡大していることがわかった(図11)。企業はサプライヤーとの契約に人権を盛り込むことでは顕著な進歩を遂げ、現在では要求事項のほぼ半分を満たしており、これは9%の改善である。しかし、サプライヤーとの協働作業については一定の進展が見られるものの、サプライチェーンにおける人権リスクの根本原因のひとつである劣悪な購買慣行への対応については、ほとんど進展が見られない。



5年間で企業は、強制労働の防止や生活賃金の確保といった重要課題に関してサプライヤーと協力することに関する要求事項で7%の増加を達成している。しかし、この分野ではまだ平均17%しか満たしていない。一方、サプライヤーへの支払期日厳守や土壇場での変更回避など、責任ある購買慣行の実施については、事実上見られない。責任ある購買に関連する要求事項のうち、企業は平均でさらに1%しか満たしておらず、最新の評価ではわずか12%にとどまっている。心配なことに、購買慣行について評価された181社のうち、163社は過去5年間に何の進展もなかったか、あるいは後退さえしていた。また、直近の評価で責任ある購買を証明するものがない企業も158社あった。

このため、サプライヤーに対するバイヤーの期待と、それを実現するためのバイヤーの努力との間に不均衡が生じ、サプライヤーは二重の要求から抜け出せなくなっている。これは、安全な労働条件、公正な賃金、その他の人権を保証するサプライヤーの能力を弱体化させるだけでなく、契約を危うくすることを恐れて、リスクや影響を過少に報告せざるを得ない場合もある。このようなシナリオでは、サプライチェーンで働く労働者が特に脆弱になり一方的に負の影響を被ることになる。企業が人権への期待と責任ある購買慣行とのギャップを埋めることができなければ、サプライヤーの成功を妨げ、ひいては自社の人権目標を危うくし、何百万人ものサプライチェーン労働者を危険にさらす危険性がある。

図 11: サプライチェーン・プロセスに関する要求事項の充足率 全企業とトップ・パフォーマー



### トップ・パフォーマーは要求と行動のギャップを埋める

企業全体の進歩は緩やかであるように見えるが、上位30社の責任ある購買慣行をより深く分析すると、より有望なストーリーが見えてくる。他の多くの企業と同様、これらの企業も当初は、契約要件の設定と責任ある購買慣行の採用との間に大きな隔たりがあった。しかし、5年以内にこのギャップを埋めることに成功した。これらのトップ企業は、35%という驚異的な改善を達成し、現在では72%の責任ある購買要件を満たしている。

トップ・パフォーマーは、期待値の設定とサプライヤーが期待値を満たすための支援とのギャップを埋めることが、比較的短期間で達成可能であることを示している。彼らの成功は、他の企業が後に続くための明確な道筋を示している。多くの企業は、トップ・パフォーマーたちが最初に行ったように、期待値の設定と契約への盛り込みにおいて大きな進歩を遂げている。これは前向きな進展ではあるが、最終ゴールと見なすべきではない。真のインパクトは、この土台を超えることから生まれる。サプライヤーを積極的に支援し、責任ある購買を実践することが、最終的に企業が人権リスクに効果的に対処し、強靱かつ倫理的なサプライチェーンを構築することを可能にする。この課題に取り組む企業こそが、より持続可能で公正なグローバル経済の構築をリードする企業となるだろう。

## リーディング・プラクティス

**Puma** : ドイツに本社を置くアパレル企業のPumaは、2019年からCHRBの評価を受けている。同社は、人権を損なう可能性のある価格圧力や短期通知(発注・納期)要件を回避することを目的とした責任ある購買慣行を実施している。Pumaはサプライヤーに対し、現地の法律に従ってオープンな生産能力を申告するよう求めており、季節ごとの生産計画と交渉済みの生産能力を一致させている。さらに、Pumaの行動規範(code of conduct)の遵守を確実にするため、下請けは事前の承認を得た場合のみ許可される。また、調達プロセスを一元化し、デジタル決済システムを導入することで、透明性を高め、サプライヤーへのタイムリーな支払いを実現している。

**Lululemon Athletica** : カナダに本社を置くアパレル企業のLululemon Athleticaは、2019年からCHRBで評価を受けている。同社は、価格圧力や短期契約を避け、複数年の計画を通じてサプライヤーと長期的な計画に取り組み、供給能力を定期的に見直すことで、人権侵害のリスクを軽減している。Lululemonは、注文の変動に対処するために時間外労働の理由を追跡し、その影響を最小限に抑えるためにサプライヤーと協力しています。Lululemonは、合意された条件に沿ったタイムリーな支払いを保証し、必要に応じて柔軟性を提供し、自己評価とサプライヤーからのフィードバックを通じて購買慣行を定期的に見直している。





## 深刻な申し立てへの対応に関する5回のCHRB評価

2018年以降、CHRBはセクターを問わず、深刻な人権への悪影響に関する870件の申し立てに対する企業の対応を評価してきた。この集約された情報は、これらのセクターにおける企業の人権への影響に関して、労働者、コミュニティ、市民社会から提起された主な問題は何かを理解する上で役立つ。申し立ての大半は、企業のサプライチェーンで発生している(57%)。この割合は、アパレル(91%)や食品・農業(71%)など、複雑なサプライチェーンを特徴とするセクターではさらに大きい。

2018年以降、アパレル企業が関与する深刻な申し立てはほぼすべてサプライチェーンで記録されている。2018年と2019年には、ほとんどの申し立てが労働時間に関連していた。その後の評価では、この傾向が変化し、強制労働に関連する申し立てがより高い割合を占めるようになった。我々のデータから示唆されるアパレルのサプライチェーンにおける強制労働の高い発生率は、1610億米ドル相当のアパレル・繊維製品が強制労働によって生産されるリスクにさらされているというWalk Freeの推定と一致している。このセクターの申し立てに共通するもう一つの一般的な問題は、差別とジェンダーに基づく暴力に関連している。アパレルセクターはそのサプライチェーンにおいて多くの女性を雇用しており、特に既製服製造部門では労働者の約80%が女性である。そのため、ジェンダーに基づく暴力、ハラスメント、差別の蔓延は非常に懸念される。

食品・農業セクターでは、強制労働に関連する申し立てがすべての評価で圧倒的に多く確認されており、主にサプライチェーンで発生している。2024年、国際労働機関(ILO)は、農業セクターにおける強制労働搾取は年間約50億米ドルの違法利益を生み出していると報告した。以前は、児童労働と土地の権利が報告された申し立てのかなりの割合を占めていたが、最近の評価ではその割合は減少している。しかし、ユニセフによると、農業部門は依然として児童労働に従事する子どもの70%、推定1億1,200万人を占めている。こうした問題の多くはサプライ・チェーンで発生している、というのも、子どもたちはグローバル・サウス全域の家族経営農家やその他の小規模農家で働くことが多いため、こうした問題を正確に追跡することが難しいからである。

資源開発セクターについては、深刻な人権への負の影響の申し立てが、ほぼすべて企業の自社事業または合併事業内で発生していることが評価で示されている。このセクターの最初の評価では、深刻な申し立ての大半が健康と安全に関するもの(34%)であったが、最新の評価ではこの割合が半分以上(16%)に減少している。資源開発事業において特にリスクにさらされているもう一つの権利は、最近国連で承認された安全で清潔かつ健康的で持続可能な環境に対する権利である。同セクターの最新評価では、この権利に関連する申し立てが27%を占めた(ただし、これは前回35%から減少している)。このような申し立ては採掘事業に伴い発生することが多いため、その結果生じる社会的・環境的被害がさらなる不安につながる可能性がある。Global Witnessは、2021年から2023年にかけて、移行鉱物(重要鉱物; Transition Minerals, Critical Minerals)の採掘に関連する抗議行動や暴力事件の90%が新興国や発展途上国で発生し、この土地や環境を守る人々への攻撃と広く結びついていると報告している。

自動車製造業と情報通信機器製造業は、どちらも同様の問題に直面している。両部門とも、深刻な申し立ての約3分の2が企業のサプライチェーンで、3分の1が自社事業で発生している。主な懸念分野は、強制労働、児童労働、結社の自由、団体交渉である。2022年、ILOとInternational Organization of Migration(国際移住機関)は、成人の強制労働搾取のほぼ5分の1を製造業が占めており世界で約300万人をいると推定した。自動車製造部門にとって、安全で清潔、健康的で持続可能な環境に対する権利も、持続可能な移行に必要な鉱物の需要が高まっていることから、広く浸透している問題である。



申し立ての大部分はサプライチェーンで記録されているが、特定の問題に関する申し立てが記録されていないからといって、リスクや違反がないことを意味するのではなく、むしろ正確に記録されていないことを意味する。主要トレンド3および5に見られるように、サプライチェーンにおける人権リスクを認識している企業は半数に満たず、こうしたリスクに対処するためにサプライヤーと積極的に協力している企業はさらに少ない。企業は、市民社会が記録した申し立てに対応するだけでなく、サプライ・チェーン内の人権侵害を防止し、自社の事業と直接的・間接的に関連する人権侵害に対処する上で、より大きな責任を負う必要がある。深刻な申し立てに対する企業の対応を評価したところ、CHRBは、まったく回答がない企業があまりにも多いことに気づいた。企業が対応する場合、そのほとんどはステークホルダーとエンゲージメントを持たず、意味のある改善策を提供することなく、問題を認めるだけである。<sup>5</sup>



# 将来への道★★★

私たちの分析は、企業がUNGPの統合と実施を拡大し、人権方針を意味のある行動に変えることが急務であることを示している。これらの洞察は、様々なステークホルダーとのエンゲージメントに反映され、企業の人権慣行を改善するための道筋を作るというCHRBの役割についての考察を促した。

## ステークホルダーとの協働

CHRB評価を5回繰り返した結果、私たちの分析によると、企業の進捗に大きな影響を与える要因は、ステークホルダーとのエンゲージメントのあり方である。WBAのアライアンスやパートナーとの協働は、針路を変える上で有益であることが証明されている。本レポートで強調された企業の情報開示の変化は有望であるが、これらの変化の影響がライツホルダー自身に実感できるようになるまでには、まだかなりの距離がある。

WBAは、企業の人権尊重に向けて、さまざまなステークホルダーと協力していくことを約束する。これには以下が含まれる：

## 投資家エンゲージメント

- 私たちは人権擁護のための投資家連合 (Investor Alliance for Human Rights) と協力しCHRBの人権デュー・ディリジェンス指標でゼロ・スコアを獲得した企業とエンゲージするため、同団体のグローバル投資家メンバーを招集している。今後は、CHRBの結果や本レポートで浮き彫りになったギャップや機会に基づいて、さらなるエンゲージの分野を模索していく。
- 私たちは、責任ある投資原則 (Principles for Responsible Investment) のイニシアチブであるAdvanceと協働している。Advanceは再生可能エネルギーと鉱業セクターにおける人権と社会問題に焦点を当てたスチュワードシップ・イニシアチブである。Advanceは、アセスメント・フレームワークの一環として、WBAのソーシャル・ベンチマーク・データを利用して、企業のエンゲージメントを求め、長期的な進捗状況を追跡しており、35兆米ドルの運用資産を持つ265の金融機関を招集している。
- WBAは、個々の企業のスコアカードやインサイト・レポート、最近発行されたCHRB投資家ガイドダンスなど、投資家のスチュワードシップ活動の指針となる質問を提案し、十分な情報に基づいた投資家の企業に対するエンゲージメントを支援するためのさまざまなリソースを提供している。投資家の圧力は、企業の人権慣行の改善を推進する上で重要であることが証明されている。本レポートで取り上げた5つの主要トレンドは、HRDD、業務における人権の浸透・定着、効果的な苦情処理メカニズム、責任あるサプライ・チェーン管理といった重要な人権問題について企業とエンゲージすることにより、投資家がその影響力を最大限活用することが急務であることを強調している。投資家の皆様には、これらのリソースを活用し、人権尊重の進展を支援するプラットフォームや集団行動に参加することをお勧めする。

## 企業エンゲージメント

WBAは、アセスメント・プロセスを通じて企業とエンゲージするだけでなく、WBAのCommunities of Practice (CoP) を通じて企業とエンゲージしている。CoPIは、WBAのベンチマークで評価された企業のためのピアツーピアの学習プラットフォームである。2023年には、2022年のCHRBに参加した企業が、ベンチマークの結果を出発点として、互いに学び結びつく機会としてソーシャルCoPを開始しました。これまでのセッションでは、HRDDにおけるステークホルダー・エンゲージメントと、サプライチェーンにおける暴力とハラスメントへの対応に焦点を当てた。私たちは、個々の企業のスコアカードと主要なトレンドの二つのベンチマーク結果、及び人権パフォーマンスをより向上させるためのロードマップとしての先進事例を活用することを企業に奨励している。



## 政策提言

- WBAは、CHRBとソーシャル・ベンチマークから得られたエビデンスを用いて、人権と環境デュー・ディリジェンスの法制化と企業向けガイダンスの義務化を進めるため、主要なWBAパートナー（Allies）と協力してきた。これには、Accountancy Europe、BHRRC、PRI、UNEP FI、ShareAction、ECCJ、WWFとともにEUの企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令（CSDDD）に取り組むことも含まれる。また、日本、韓国、米国を含む数カ国のHRDDガイドライン案や法律案について、CSOs（市民社会組織：Civil Society Organisations）と協力して政策立案者にエビデンスに基づく意見を提供している。
- 本ベンチマークの洞察とデータは、政策立案者にとって貴重なリソースとなり得る。なぜなら、ギャップを特定し、十分な情報に基づいた意思決定のためのエビデンスを提供し、公共政策の有効性と影響力を高めるダイナミックなフィードバックループを構築するのに役立つからである。本レポートで我々の調査結果が示しているように、mHRDD法が施行されている国に拠点を置く企業は、HRDDのすべてのステップにおいて一貫して優れた業績を上げ、より早く改善している。私たちは政府に対し、UNGPとOECDのガイドラインに沿った効果的なHRDDを実施する企業の責任を明確にする法的基準と、企業がこれらの基準を確実に遵守するための監視・評価メカニズムを施行するよう奨励する。
- CHRB評価方法は、WBAの範囲を超えて企業を評価し、人権尊重パフォーマンスのスナップショットを取得するために、世界中の政府、CSOs、研究者によって使用されている。私たちは、WBAのオープンソースの評価方法をあなたの国や地域の企業を評価し、インパクトのある変化を促進するために、使っていただきたいと考えている。これらの洞察を活用することで、政策の形成、法制化への影響、企業の説明責任の促進を支援することができる。

## コレクティブ・インパクト連合（CIC）

- コレクティブ・インパクト・コアリション（CICs: Collective Impact Coalitions）は、WBAのパートナー（Allies）やステークホルダーが、WBAベンチマークが提供するデータやエビデンスに基づき、セクターを超えた協働アクションのための場を提供するものである。これらのCICsは、大規模な機関投資家から市民社会、学界、ビジネス・プラットフォームに至るまで、多様なアクターを集め、システムティックに重要なトピックについて前向きな変化を促すための行動を調整し、協働するためのプラットフォームであり、その目的からマルチステークホルダー体制であり、かつ期間を区切った目標をもつものである。
- 2022年と2023年、社会変革CIC（Social Transformation CIC）は人権デュー・ディリジェンス（HRDD）に焦点を当てた。その目的は、HRDDに関する企業の行動を奨励し、HRDDの主流化を可能にする環境を支援し、HRDDがビジネスにおける規範となるようにすることであった。CICは、WBAパートナー（Allies）やCICメンバーと協力し、投資家のエンゲージメント・イニシアチブや政策提言活動を強化するためのプラットフォームを提供し、企業を支援するビジネス・プラットフォームの活動に貢献した。
- 本年、CICはグローバル・サプライチェーンにおける暴力とハラスメントへの取り組みに焦点を当てている。WBAはCICメンバーと協力し、すべての人が職場における暴力とハラスメントから守られる世界というビジョンに貢献するべく、グローバルなアパレルと農業のサプライチェーンにおけるILO暴力とハラスメントに関する条約（ILO Violence and Harassment Convention（C）190）の実施に向け行動を起こし、これを加速させるよう企業にインセンティブを与えている。



## 次のステップ

WBA は、長年にわたって収集されたステークホルダーからの貴重なフィードバックと洞察に基づき、SDG2000 企業の評価方法を進化させている。重要な転換点は、すべての SDG2000 企業を、関連する WBA の全ベンチマークにおいて、ローリングベースで評価することである。このシフトにより、ソーシャルベンチマークとCHRBのシナジー効果を活用することが可能となる。CHRBとソーシャル・ベンチマークは補完的な関係にあり、2つのレベルでエビデンスを作成・分析することができる。ソーシャル・ベンチマークでは、中核となる一連の指標について2000社を評価し、CHRBではリスクの高い少数の企業をより深く評価する。この2つのアプローチにより、WBAのソーシャル・トランスフォーメーションは、企業が人々に与える影響について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。

ソーシャル・ベンチマークに含めることで、特に影響力の大きいCHRBの要件を拡大する。これにより、CHRBの対象企業を拡大し、より多くの人権データを大規模に提供することができる。ソーシャル・ベンチマークを基盤に、セクター内でも特に優れたパフォーマンスを示している100社規模の企業群に焦点を当てることで、CHRBは特にリスクの高いセクターにおける人権尊重について、より詳細な精査を継続し、ファンダメンタルズを超えた進歩を可能にする。すでに優れた人権慣行への道を歩んでいる企業に焦点を当てることで、企業の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を目指している。詳しくは、CHRBの評価方法とソーシャル・ベンチマークの評価方法をご覧ください。

### 参加する

CHRBとソーシャルベンチマークについて詳しく知りたい方、協力にご興味のある方は、下記までご連絡ください。 [info.social@worldbenchmarkalliance.org](mailto:info.social@worldbenchmarkalliance.org)





## 謝辞

本レポートは、アナベル・マルダー、ジル・ファン・デ・ウォール、キャシディ・ホアンで構成されるCHRBチームが執筆し、タリヤ・スイサ、ナミット・アガルワール、ソフィア・デル・バジェ、ビビアナ・コンティ、リチャード・ガーディナーが寄稿した。

WBAは、EIRIS財団とそのパートナーが、本報告書に含まれる5つのCHRBに関する机上調査を適切に管理してくれたことに謝意を表したい。加えて、CHRBの重大疑惑評価に環境・社会・ガバナンス(ESG)リスク評価指標と分析を提供してくれたBusiness and Human Rights Resource Centre、Vigeo Eiris、RepRiskにも感謝する。

WBAはまた、社会変革専門家検討委員会(ERC)、ならびにBSR、イングランド教会委員会、CRT日本委員会、人権とビジネス研究所(IHRB)、人権投資家連盟(IAHR)、Pillar Twoおよび責任投資原則(PRI)を含むWBAのアライアンスおよびその他のステークホルダーから提供された重要な支援と専門知識を評価したい。

WBAのすべての活動は、戦略的資金提供パートナーからの重要な支援によって成り立っている。最後に、WBAの評価方法を改善し、WBAの活動を支持してくれた多くのサポーターやアライアンスに感謝するとともに、CHRBと関わり、分析に必要な正しい情報を入手できるようにするために多大な時間と労力を費やしてくれたベンチマーク対象企業の多くの個人に感謝したい。



## 参考文献

- Global Witness. (2021). *Last line of defence*. Retrieved October 2024 from <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/last-line-defence/>.
- Global Witness. (2024). *Critical mineral mines tied to 111 violent incidents and protests on average a year*. Retrieved October 2024 from <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/natural-resource-governance/critical-mineral-mines-tied-111-violent-incidents-and-protests-average-year/>.
- European Parliament and the Council of the European Union. (2024). *Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859*. Retrieved August 2024 from <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj>
- Inter-Ministerial Committee on Policy Promotion for the Implementation of Japan's National Action Plan on Business and Human Rights. (2022). *Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains*. Retrieved September 2024 from [https://www.meti.go.jp/english/press/2022/pdf/0913\\_001a.pdf](https://www.meti.go.jp/english/press/2022/pdf/0913_001a.pdf)
- International Energy Agency. (2022). *The Role of Critical Minerals in Clean Energy Transitions*. Retrieved October 2024 from <https://www.iea.org/reports/the-role-of-critical-minerals-in-clean-energy-transitions>.
- International Labour Organization. (2022). Background Paper: *The state of the apparel and footwear industry: Employment, automation and their gender dimensions*. Retrieved October 2024 from [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_835423.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_835423.pdf).
- International Labour Organization. (2024). *Profits and poverty: the economics of forced labour*. Retrieved October 2024 from [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Profits%20and%20poverty%20-%20The%20economics%20of%20forced%20labour\\_WEB\\_20241017.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/Profits%20and%20poverty%20-%20The%20economics%20of%20forced%20labour_WEB_20241017.pdf).
- International Labour Organization, Walk Free and International Organization for Migration. (2022). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*. Retrieved October 2024 from <https://publications.iom.int/books/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage>.
- UNICEF. (2021). *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*. Retrieved October 2024 from <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/>.
- United Nations Environment Programme. (2022). *In historic move, UN declares healthy environment a human right*. Retrieved October 2024 from <https://www.unep.org/news-and-stories/story/historic-move-un-declares-healthy-environment-human-right>.
- United Nations Environment Programme. (2023). *Why does extractives matter?* Retrieved October 2024 from <https://www.unep.org/explore-topics/extractives/why-does-extractives-matter>.
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2021). *UNGPs 10+ A Roadmap for the Next Decade of Business and Human Rights*. Retrieved September 2024 from <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-12/ungps10plusroadmap.pdf>



- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2021). *OHCHR Accountability and Remedy Project: Meeting the UNGPs' Effectiveness Criteria*. Retrieved August 2024 from <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-01/arp-note-meeting-effectiveness-criteria.pdf>
- United Nations Working Group on Business and Human Rights. (2018). *The report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises A/73/163*. Retrieved September 2024 from <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n18/224/87/pdf/n1822487.pdf>
- Walk Free. (2023). *Global Slavery Index Spotlight: Stitched with Slavery in the Seams*. Retrieved October 2024 from <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/findings/spotlights/stitched-with-slavery-in-the-seams/>.
- World Benchmarking Alliance. (2024). *Social Benchmark 2024 Insights Report*. Retrieved September 2024 from <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2024/08/SB-2024-Insights-Report-7-August-2024.pdf>.



## 巻末資料

<sup>(1)</sup>この関係の頑健性は、標準誤差率3.43、大きなF統計量(211.88)、小さな有意性F値(6.67E-35)によって裏付けられており、モデルの有意性が高く、企業文化や経営における人権尊重の浸透・定着に関する改善とその他の領域との関係が偶然によるものではない。

<sup>(2)</sup>CHRB分析は、UNGPの有効性基準に対する企業の進捗状況についての洞察を提供するが、指標の経年比較可能性や一部の基準の測定可能性には限界があるため、完全に包括的な評価とみなすべきではありません。

<sup>3</sup>この数字は、食品・農産物、アパレル、自動車製造、ICT製造セクターに関連する。採掘企業はビジネスモデルが大きく異なるため、この数字から除外されている。採掘企業について記録された重大な申し立ては、事実上すべて自社事業または合併事業に関するものである。

<sup>4</sup>悪影響のEUのCSDDDの第10条には、「企業は、以下のことを行わなければならない」と記されている。

会社の事業計画、全体的な事業計画、事業計画の必要な修正または改善を行う必要がある。

購買活動を含む戦略と運営

<sup>5</sup>CHRBの手法が変更された、企業の回答データは長年比較できない。とはいえ、傾向は似ている。2022年と2023年には、76%の申し立てが企業によって認められたが、申し立てられた影響の原因を理解するために影響を受けたステークホルダーと関わり、当該事象の原因と思われるものを特定した企業は申し立てのわずか5%であり、影響を受けたステークホルダーに救済措置を提供した企業は申し立てのわずか16%であった。





### 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をご覧ください [www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer](http://www.worldbenchmarkingalliance.org/disclaimer)

### 世界ベンチマーク連合

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