

2015年8月26日

「企業の人権ベンチマーク／The Corporate Human Rights Benchmark」に関する意見募集のお知らせ

意見募集期間：8月27日（木）～9月22日（火）（日本時間）

経済人コー円卓日本委員会

この度、経済人コー円卓会議日本委員会は「企業の人権ベンチマーク」に対する意見募集を行います。以下の通りご案内いたしますので、ご一読の上、ご意見を頂けますよう、よろしくお願いたします。

1. 「企業の人権ベンチマーク」取り組みの背景

2011年、国連人権理事会は「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組み実施のために／UN Guiding Principles Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework」を全会一致で推奨（Endorse）しました。これに受け、各国政府・NGO/NPO・学術機関・企業等の間で、本指導原則の実践に向けた動きが進んでいます。

2. 「企業の人権ベンチマーク」策定の狙いと目的

中でも、株主や機関投資家を対象としたものが「企業の人権ベンチマーク／Corporate Human Rights Benchmark (CHRB)」策定の動きです。その狙いは、“企業の人権への取り組み（方針の有無、取り組みのプロセス、取り組みの内容）に関する、透明性の高い／一般にアクセス可能な／信頼のできる／ランキングを作る。これによって、人権に対して積極的に取り組みを行う企業に対する評価を高め、企業が人権に取り組む上での動機（インセンティブ）を提示する”ことにあります。

また、本ベンチマークは、以下に資することを目的としています。

- ・ 企業の人権への取り組み度合いを一目でわかりやすく、理解しやすいものにする（社内外の幅広い読者を想定する）。
- ・ 主要な人権課題に対する改善のステップを示す他、よく取り組み企業を評価する
- ・ ランキングを毎年公表することで、企業が、自社の取り組みを他社と比較することのできる環境を作る
- ・ 人権に対する十分な取り組みが見られず、改善が認められる企業に対して、投資家・市民社会・規制当局が対応できるようにする

3. 「企業の人権ベンチマーク」の特徴

本取り組みは、以下の特徴を有します。

- ・ 本取り組みは、Aviva Investors、ビジネス・人権資料センター、Calvert Investment、EIRIS、人権ビジネス研究所（IHRB）、The Dutch Association of Investors for Sustainable Development（VBDO）の6団体合同のプロジェクトです。
- ・ 「人権デューデリジェンス」においては、UN Guiding Principles on Business and Human Rightsに基づき、「Positive」の面だけではなく、「Adverse（負）」のインパクトについて、どのように解決へ導くことができたのかを記すことが重要視されています。
- ・ このCHRBのベンチマークは、企業の業績を計るものではなく、あくまでも人権課題の解決に向けた取り組みを前進させ、改善することを目指しています。
- ・ Remedy（救済）や苦情処理メカニズムが盛り込まれています。
- ・ 「Stakeholder Engagement」では、人権侵害を受ける可能性のあるステークホルダーと定期的に対話するプロセスが求められています。

4. 「企業の人権ベンチマーク」における原則

本フレームワークは、以下の4つの原則から構成されます。

- ① 公開情報を用います。
- ② 基本的に「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組み実施のために／UN Guiding Principles Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework」に基づきます。必要に応じて、特定の業界あるいは課題についての原則やガイダンスを参照します。
- ③ 人権に関するアプローチを包括的に網羅しつつ、業界毎に特有な観点を含めます。
- ④ 企業の人権課題の解決に向けた取り組みとして、方針、取り組みのプロセス、取り組みの内容を、バランスよく評価します。

5. 意見募集について

経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）は、「企業の人権ベンチマーク」策定の動きが立ち上がった当初から、プロジェクトの動きを日本に伝え、日本から意見を届けてきました。2014年7月には東京でセミナーを、9月には日本からの意見の取り纏めを目的としたワークショップを実施団体と共催いたしました。世界からの意見に基づき（アムステルダム・ロンドン・ニューヨーク・東京他）、このたび、「企業の人権ベンチマーク（案）」が完成し、先月、これについての意見公募（Public Consultation）が開始されました。

CRT 日本委員会は、以下の観点から、日本企業にとっても、本プロジェクトが重要であると考えています。

- ・ 本プロジェクトには、Calvert、VBDO や AVIVA などの大手機関投資家や調査会社が積極的に関与しており、企業へのファイナンスを行う際に、本ベンチマークでの評価が考慮される可能性が高いと思われます。
- ・ 今現時点では、ベンチマークの対象となる企業は、トップ 500 社のグローバル企業となっていますが、今後更に範囲が拡大していくことが予想されます
- ・ 本 Methodology 1.0 は、アパレル業界、採掘業界、農業を対象業界としており、具体的な項目が記されています。今後は、更に他の業界にも波及していくことが予想されます。

このため、本コンサルテーション期間中に日本からも意見を提出したいと考え、添付の通り、「企業の人権ベンチマーク」を仮訳いたしました。添付の通り、開示いたします。是非、以下の募集要項にそって、ご意見をお寄せください。

※本仮訳は、*The Corporate Human Rights Benchmark: Draft List of Indicators for Public Consultation* を、利用者の便宜を図る目的で経済人コー円卓会議日本委員会が日本語訳したものです。正本は英文であり、正本と本文書との間に相違が見られる場合は、正本の文言が優先されます。

募集要項

- 意見募集期間
2015 年 8 月 27 日（木）から 9 月 22 日（火）（日本時間）
- 意見提出先・提出方法
電子メールにて、CRT 日本委員会までご送付ください。電子メールによる提出時のファイル形式は、Word ファイルとしてください
なお、その他の方法（電話、FAX、郵送）での送付はお受けしかねますので、あらかじめご了承ください。
- 記入要領
宛先：CRT 日本委員会 E-mail アドレス：yourcomments@crt-japan.jp
件名：「企業の人権ベンチマーク」に対する意見

本文の初めに、以下を記載ください。

組織名および氏名（組織名、部署名及び担当者名）：

E-mail アドレス、および電話番号：

- 募集意見
本文書に対するどのようなご意見も歓迎いたします。特に、追加すべきと考える事項がありましたら、ご記入ください。ご意見およびご提案の内容については、できる限り詳しくご記入ください。また、ご意見は、該当する本文書の題目、ページ数、パラグラフの段落数と合わせてご記入ください。
- お問い合わせ先
Tel: 03-5728-6365 E-mail: yourcomments@crt-japan.jp
- ご意見の取り扱い
ご提出いただきましたご意見については、CRT 日本委員会において取り纏め、匿名を希望された場合を除き、氏名および団体名とともに、プロジェクト実施団体へ提出いたします。なお、いただいたご意見についての個別の回答はいたしかねますので、予めご了承ください。

6. 関連する会議のご案内

CRT 日本委員会は、9月16日（水）および17日（木）に「ビジネスと人権に関する国際会議」（参加費有料）を開催いたします。この2日目の9月17日（木）10:40～12:40に、本「企業の人権ベンチマーク」に対する意見募集のためのワークショップを行います。当日は、本プロジェクト実施団体である人権ビジネス研究所（IHRB）より担当者が来日し、ご参加者へ直接本プロジェクトの内容についてご説明いたします。本プロジェクトおよび別添の文書について、担当者への直接のご質問をご要望の方は、2015年9月の国際会議の場へご参加ください。

- 詳細はこちら
<http://crt-japan.jp/files%202015/Global%20Conference/Business%20and%20Human%20Rights%20Conference%20in%20Tokyo%20JP.pdf>
- お申込はこちら <https://business.form-mailer.jp/fms/d6f6e34644272>

7. 参考資料

- Aviva Investor, BHRRC, Calvert Investment, EIRIS, IHRB, VBDO. (2015). *The Corporate Human Rights Benchmark: Framework Paper for Multi-Stakeholder Consultations*.
http://business-humanrights.org/sites/default/files/CHRB%20Framework%20Paper_Multi-stakeholder%20consultations_June%202015.pdf
- 英エコノミスト社ウェブページ
<http://www.economistinsights.com/business-strategy/analysis/road-principles-practice>
英エコノミスト社は、2014年11月～12月にかけて、853人の企業の上級幹部を対象に「企業と人権」に関する調査を実施しました。その回答からは、自社の人権に対する取り組みに最も影響を与えるのは、競合会社の動向であることが明らかになっています。

8. 本文項目毎の評価割合

<ベンチマークのメジャメント>

Measurement Themes	Sub-Topic
リーダーシップ (10%)	リーダーシップ (10%)
ガバナンス (10%)	方針・政策への関与 (5%)
	経営層による説明責任 (5%)
マネジメントシステム (30%)	方針の浸透・普及 (5%)
	人権デューデリジェンス (15%)
	救済・苦情処理メカニズム (10%)
パフォーマンス (40%)	KPIs と業界における良好な取り組み (20%)
	有害な事象 (20%)
レポートイング (10%)	レポートイング・透明性 (10%)

各ベンチマークにおいては、(E) と (D) の文字が明記されています。

(E) : Essential (必須) ベンチマーク項目

(D) : Desirable (望ましい) ベンチマーク項目

9. 本文項目の概要

※詳細は、別添資料をご確認ください。

A. リーダーシップ

ここでの指標は、第三者機関（ビジネスと人権に関わる関係者、政府等）と協業することにより人権に係る課題を推進するための指標である。

A. 1. 1. 人権に係る懸念を政府と共に表明する (D)

A. 2. 1. 人権に係る懸念をビジネスと人権に関わる関係者と共に表明する (D)

A. 3. 1. マルチステークホルダー・イニシアティブにおける活動 (D)

A. 4. 1. ローカルに人権問題に対応するための理解促進に向けた能力開発の構築支援 (D)

B. ガバナンス

このトピックは、企業が自らの人権尊重の責任を認識するために、いかに人権方針を従業員やビジネス関係者に向けて正式な形でコミットメントしている姿勢を明示し、浸透普及に努めていくことができるのかを評価することを目的とする。そして、このガバナンス指標は、これらの期待がいかに取締役会の役割、責任の一部となりうるか、また、企業の戦略に統合されているかを評価しようとするものである。

B. 1. 方針・政策への関与(コミットメント)

B. 1. 1. 人権の尊重へのコミットメント (E)

B. 1. 2. ILO の中核及び・もしくは付随する国際協定へのコミットメント (E)

B. 1. 3. 特に個人が所属する特定のグループや集団の要求事項に傾聴し、人権の権利の尊重へのコミットメント (E)

B. 1. 4. ローカルコミュニティに付随する、もしくは追加すべき人権の尊重へのコミットメント (D)

B. 1. 5. ビジネス関係構築にあたり、人権を取り込むことへのコミットメント (E)

B. 1. 6. ステークホルダー・エンゲージメントへのコミットメント (E)

B. 1. 7. 救済策へのコミットメント (D)

B. 2. 取締役会の説明責任

B. 2. 1. トップダウンのリーダーシップ (D)

B. 2. 2. Senior (上級管理職) の人権責任 (E)

B. 2. 3. 取締役会の能力と経験 (E)

B. 2. 4. 取締役会の議題 (E)

B. 2. 5. 業績 (パフォーマンス) インセンティブ (D)

B. 2. 6. 企業戦略との関係(性) (D)

C. マネジメントシステム

このセクションには 3 つのサブテーマ (1) 方針の浸透・普及、(2) 人権デューデリジェンス、(3) 救済と苦情処理メカニズム、がある。まず最初に、方針がどの様に伝達、共有され、日々の自社の事業活動及びビジネス関係のマネジメントにおいて、どの様に実践されているかを探る。次に、企業がどの様に变化する状況や新しい課題に対して調整できるかに焦点を当てる。つまり、“方針の浸透・普及”(セクショ C. 1) は現在も進めている人権課題の取り組みや管理の仕方に関連している。セクション C. 2. “人権デューデリジェンス”では、新しいリスクに焦点を当てる。最後に救済と苦情処理メカニズムに関する指標において、苦情や懸念を受け止めるチャンネル有無、その有効性とマネジメント、それら苦情や影響(インパクト)の問題が救済されているのか、を確認する。

C. 1. 方針の浸透・普及

C. 1. 1. 日常業務における人権課題の機能(取り組み)について、どこまで責任を明示し、リソースをかけているか (E)

C. 1. 2. 他の内部指針および手順と人権に関する指針の整合性 (E)

C. 1. 3. 経営リスク・モニタリング全般との統合 (E)

C. 1. 4. インセンティブと業績(パフォーマンス)管理 (D)

C. 1. 5. 従業員に向けた方針へのコミットメントに関する周知徹底 (E)

C. 1. 6. ビジネス関係者(サプライヤー)に向けた方針へのコミットメントの周知徹底 (E)

C. 1. 7. 人権に関する研修 (E)

C. 1. 8. 人権方針の定期的な見直し(レビュー) (D)

C. 1. 9. 監視と是正措置 (E)

C. 1. 10. ビジネス関係者(サプライヤー)への関与 (D)

C. 1. 11. ステークホルダー・エンゲージメントの枠組み(フレームワーク) (E)

C. 1. 12. 衛生安全管理 (E)

C. 2. 人権デューデリジェンス

C. 2. 1. 人権リスクとインパクトにおける存在を知るきっかけの特定に関する仕組み (E)

C. 2. 2. 人権リスクとインパクトの評価 (顕著なリスク、業界特有のリスク) (E)

C. 2. 3. ステークホルダーとともに顕著な人権課題の特定と解決策について取り組む (E)

C. 2. 4. 評価結果に基づく対応 (D)

C. 2. 5. 対応策の実施結果のトラッキング (D)

C. 3. 救済と苦情処理メカニズム

C. 3. 1. 人権に関する苦情・懸念を受け止めるチャンネル/メカニズム (E)

C. 3. 2. チャンネル (手順通りに進められているかステータスの確認する仕組み) /メカニズムの有効性 (E)

C. 3. 3. チャンネル・メカニズムのオーザースイトと必要に応じて見直す (E)

C. 3. 4. 学び(経験値)を取り込むプロセス (D)

C. 3. 5. 特定された影響の救済 (D)

D. パフォーマンス

このテーマは、人権課題に関連する具体的取り組みに焦点を当てる。最初のサブトピックにおいて、負のインパクト(影響)を予防・緩和するためのグッド・プラクティス(優良実践例)に注目する。次のサブトピックでは、企業責任が疑われる、あるいは責任があると第三者機関から報告される悪影響の事例や重度の負の影響に注目する。更に、企業は本当に救済を行えたのか、そしてこの負の事例から何を学んだのか、についての理解を深める。

D1. KPI や優良な取り組み

D. 1. 1. 強制労働：奴隷労働及びその他の受け入れ難い経済的費用 [AP, AG]

D. 1. 2. 強制労働：労働者への制限 [AP, AG]

D. 1. 3. 直接雇用 [AP, AG]

D. 1. 4. 児童労働：年齢確認と是正措置 [AP, AG, EX]

D. 1. 5. 児童労働：危険有害作業 [AP, AG, EX]

D. 1. 6. 不当差別禁止：従業員構成 [AP, AG, EX]

D. 1. 7. 不当差別禁止：取締役会構成 [AP, AG, EX]

D. 1. 8. 結社の自由 [AP, AG, EX]

D. 1. 9. 団体交渉権を認められている労働者 [AP, AG, EX]

D. 1. 10. 衛生安全：死亡者数、労働損失日数、負傷率 [AP, AG, EX]

D. 1. 11. 労働時間 [AP, AG]

D. 1. 12. 生活賃金 [AP, AG, EX]

D. 1. 13. 土地の利用と取得 [AG, EX]

D. 1. 14. 土地の利用と取得：再定住 [AG, EX]

D. 2. 有害な事象

D. 2. 1. 深刻度：高一企業及びそのサプライチェーンに対する、深刻な ISO 基準違反、又は人々の安全保障の権利の侵害に対する告発(申し立て)が発生しているレベル (EIRIS よりデータ提供)

D. 2. 2. 深刻度：中一企業は労働と人権に係る批判/ネガティブ・ニュースへの対応を要するレベル (RepRisk and Business & Human Rights Resource Centre よりデータ提供)

E. 報告・透明性

このトピックスでは、人権に関する方針・政策、実践と実績、影響（インパクト）について、企業はどのように報告するのかに焦点をあてる。報告が定量的な詳細を含む場合には、結果の報告として、定性的な説明とのバランスを取り、人権というものが定量的な形で簡単には報告できないことを視野に入れて報告しなくてはならない。

E. 1. 1. 利用可能な公開されている方針

E. 1. 2. 人権に対する研修記録

E. 1. 3. 人権に関するマネジメントシステムの実施報告

E. 1. 4. 人権リスク/インパクト評価結果の公開

E. 1. 5. 顕著な人権問題も含めた、人権課題についてのステークホルダー・エンゲージメントの詳細な報告

E. 1. 6. 人権に関するスクリーニング/投資、人権項目を含んだ契約

E. 1. 7. ILO 基準に関する報告

E. 1. 8. 人権に係る事例(事象)と是正措置の数

E. 1. 9. 苦情(紛争)件数

E. 1. 10. 報告内容の検証と情報提供—ステークホルダーによる検証（確認）とインプット

以上