

KnowTheChain
ベンチマーク手法 - 食品・飲料部門
第3版 (2019年8月)

KnowTheChainの手法は、サプライチェーンにおける強制労働のリスクに対する企業の取り組みを評価するものです。「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくものであり、各社の方針やデュー・ディリジェンス、そして救済措置などを対象としています。また、この手法は「ILO 中核的労働基準」（ILOが職場における基本的な権利と定める以下の人権を含む：結社の自由、団体交渉権、および強制労働・児童労働・差別の排除）をベースライン基準としています。この手法は、あらゆるステークホルダー（利害関係者）とのコンサルテーションや、「責任ある企業行動のためのOECD デュー・ディリジェンス・ガイドライン」といった既存のベンチマーク、フレームワーク、ガイドラインなどのレビューを通して開発されました。

指標名	指標の内容	指標の構成要素
1. コミットメントとガバナンス		
1.1 コミットメント	当該企業が強制労働や人身取引の問題に取り組むというコミットメントを公式に表明していること。	当該企業が、 (1) 強制労働や人身取引の問題に取り組むというコミットメントを公式に表明していること。
1.2 サプライヤー行動規範	当該企業が、サプライヤー行動規範を設け、サプライチェーン全体にわたって、強制労働の排除を含め、ILO 中核的労働基準を尊重することをサプライヤーに求めていること。その基準は企業ウェブサイトから容易にアクセスでき、定期的に更新され、同社サプライヤーに通知されていること。また、同社サプライヤーを通じて、その下層のサプライヤーも同基準を尊重するよう求めていること。	当該企業のサプライヤー行動規範が、 (1) 強制労働の排除を含む、ILO 中核的労働基準の尊重をサプライヤーに求めていること。 (2) 企業のウェブサイトから容易にアクセスできること。 (3) 社内での見直しや外部関係者の意見を参考にして、定期的に更新されること。 (4) サプライヤーに通知されていること。また、 (5) 一次サプライヤーに対して、さらに下層のサプライヤーが、当該企業のサプライチェーン方針に則った行動のもと強制労働や人身取引について対処するよう、施策を講ずる要求をしていること。

<p>1.3 経営陣とアカウンタビリティ</p>	<p>当該企業が、サプライチェーンにおける、強制労働や人身取引に関する方針の遂行について、社内および役員レベルで責任の所在が明らかであり、説明責任を負っていること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 強制労働や人身取引に対応するため、サプライチェーンに関する方針を遂行する委員会、チーム、プログラム、または役員を置いていること。また、</p> <p>(2) 強制労働や人身取引に対応するための、サプライチェーンに関する方針の監視を、役員または役員レベルによる委員会が行うこと。</p>
<p>1.4 研修</p>	<p>当該企業にて、社内および異なる階層のサプライチェーンの意思決定者が、強制労働や人身取引に関するリスクを認識し、自社の 方針を効果的に遂行する ことを保証するための施策を講じていること。</p>	<p>当該企業が：</p> <p>(1) 社内の全ての意思決定者を対象に、強制労働や人身取引のリスクや方針に関する研修を行っていること。</p> <p>(2) 一次サプライヤーを対象に、強制労働や人身取引のリスクや方針に関する研修を行い、研修を受講した一次サプライヤーの割合を公表すること。ならびに、</p> <p>(3) 強制労働や人身取引に関するサプライチェーン方針について、サプライヤーが下層のサプライヤーに対して遂行を促せるようになるよう、能力開発を行うこと。および/または、一次サプライヤーより下層のサプライヤーに対して、そのような方針に関する研修を行うこと。</p>
<p>1.5 関係者との連携/ステークホルダーとのエンゲージメント</p>	<p>当該企業が、強制労働や人身取引について、関係者との連携（ステークホルダーとのエンゲージメント）を行っていること。これには、政策立案者や労働者の権利団体、一次サプライヤーおよび下層のサプライヤーが事業を行う国における現地 NGO 等との連携・エンゲージメントを含むほか、一つ以上のマルチステークホルダーや業界イニシアティブへ積極的に参加することも含む。</p>	<p>調達先の国の労働条件について完全に理解し対処するために、企業はサプライヤー企業に加えて、労働組合、労働者団体や現地 NGO 等といった影響を被る可能性がある関係者と連携・エンゲージする必要がある。</p> <p>さらに、強制労働は組織的に行われるという特性を鑑み、例えば、労働法の整備を強化するよう政策立案者に働きかけるといった点における他社との協働が、サプライチェーン上の強制労働に対処する上で必要となる。</p> <p>当該企業が、過去3年間に、以下の形で関係者と連携/エンゲージしてきたこと。</p> <p>(1) 強制労働や人身取引に関して、一次サプライヤーおよび下層のサプライヤーが事業を</p>

行う国の政策立案者、労働者の権利団体、現地 NGO といったステークホルダーと連携・エンゲージした事例を 2 件以上開示すること。ならびに、

(2) 業界内で強制労働や人身取引の問題に取り組む、マルチステークホルダーもしくは業界のイニシアティブに 1 つ以上積極的に参加していること。

2. トレーサビリティとリスクアセスメント

<p>2.1 トレーサビリティとサプライチェーンの透明性</p>	<p>当該企業が、自社のサプライチェーン全体にわたって、サプライヤーやその労働者を把握していることを示すこと。一次サプライヤーの名称や住所、一次以降のサプライヤーの所属国、強制労働や人身取引のリスクが高い原材料調達先の国名、サプライヤーの従業員に関する複数のデータを開示していること。</p>	<p>当該企業が、以下の情報を開示していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 一次サプライヤーの名称や住所、 (2) 一次以降のサプライヤーの所属国（原材料の調達先は含まない）、 (3) 強制労働や人身取引のリスクが高い原材料 3 種以上の調達国、および (4) サプライヤーの従業員に関する 2 種類以上のデータ（例：従業員数、男女比、移住労働者の割合、サプライヤー 1 社あたりの労働組織率など）
<p>2.2 リスクアセスメント</p>	<p>当該企業が、強制労働のリスクを評価するプロセスを設けており、サプライチェーンの各段階で特定された強制労働のリスクを開示していること。</p>	<p>リスクアセスメントには、企業が強制労働や人身取引に関連している可能性について（サプライヤーが誰であり、どこにいるのかに基づき）評価することが含まれる。リスクアセスメントは監査に追加して行われるものであり、すなわち監査以外のプロセスである。それは強制労働が起り得るリスクのみならず、監査では発見しづらい実際のインパクトを特定する助けとなる。このプロセスは現地のステークホルダー、労働権の専門家、独立した情報源とのエンゲージメントや、特定の原材料や地方、移住労働者など労働者グループに関連するリスクのアセスメントを含むかもしれない。</p> <p>当該企業が以下の情報を開示していること。</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 強制労働リスクや強制労働リスクに焦点を合わせたリスク評価を含んだサプライチェーン上の人権リスクおよび影響評価の実施方法の詳細、および

(2) サプライチェーンの各段階で特定された強制労働のリスクに関する詳細。

3. 調達行動

3.1 調達行動

当該企業が責任ある原材料調達に向けて取り組んでいること。さらに、サプライチェーンの一次段階において責任ある調達行動を採用し、それを定量的なデータの公開によって示していること。また、一次サプライヤーに調達上のインセンティブを提示して、優良な労働慣行を奨励し、これを報奨していること。

調達行動と価格設定は、サプライチェーンにおける労働水準に改善をもたらす可能性もあれば、強制労働や人身取引のリスクを高める可能性もある。当該企業が、

(1) 責任ある原材料調達に向けて取り組んでいること。

(2) サプライチェーンの一次段階において、計画と予測を含む責任ある調達行動を採用していること。

(3) 一次サプライヤーには（価格プレミアム、発注増、契約期間延長等）調達上のインセンティブを提示して、優良な労働慣行を奨励し、これを報奨していること。

(4) 強制労働や人身取引のリスクに対処するための責任ある調達行動に取り組んでいることを示す2種類のデータを開示していること。

3.2 サプライヤーの選定

当該企業が、サプライヤーと契約を結ぶ前に、強制労働にかかわるリスク評価を行い、そのプロセスの結果を開示していること。

当該企業が、

(1) サプライヤーと契約を結ぶ前に、強制労働にかかわるリスク評価を行い、そのプロセスの詳細な結果を開示していること。

3.3 サプライヤー契約への統合

当該企業が、強制労働の排除を含むILO中核的労働基準をサプライヤー契約に組み込み、また同様の対応を行うようサプライヤーにも要求していること。

当該企業が、

(1) 強制労働の排除を含むILO中核的労働基準をサプライヤー契約に組み込んでいること。

(2) そのような基準を含む契約を結んだサプライヤーの割合を開示していること。

(3) サプライヤーが自社のサプライヤーと結ぶ契約にもそのような基準を組み込むよう、サプライヤーに要求していること。

4. 採用活動

<p>4.1 採用活動での取り組み</p>	<p>当該企業が、自社のサプライチェーンにおいて直接雇用を義務とする方針を持つこと。またその方針は、サプライチェーン上の職業紹介所や人材派遣会社が、強制労働の排除を含む ILO 中核的労働基準を尊重することを明確にしていること。さらに、サプライヤーが利用する人材派遣会社に関する情報を開示していること。</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 自社のサプライチェーンにおいて直接雇用を義務とする方針を持っていること。</p> <p>(2) サプライヤーが利用する職業紹介所や人材派遣会社が、強制労働の排除を含む ILO 中核的労働基準を尊重するよう要求していること。また、</p> <p>(3) サプライヤーが利用する人材派遣会社に関する情報を開示していること。</p>
<p>4.2 斡旋料</p>	<p>当該企業が、自社のサプライチェーン上で労働者が職を得るために斡旋手数料（斡旋料やそれに関する費用）が請求されるのを禁止していること。斡旋料は労働者ではなく、雇用主が負担していること（事業主負担の原則）。もし自社のサプライチェーン上で労働者が斡旋料を支払う事例が発覚した場合は、その料金が労働者に払い戻されるよう施策を講じていること。および/または、斡旋関連費用をサプライヤーが支払ったことの証拠を提示していること。</p>	<p>ILO によれば労働者は、直接的もしくは間接的に、また全体的もしくは部分的に、斡旋関連のいかなる費用（研修、健康診断、旅費等）を請求されるべきではない。</p> <p>当該企業が、</p> <p>(1) 自社のサプライチェーン上で労働者が職を得るために斡旋手数料（斡旋料やそれに関する費用）が請求されるのを禁止していること。斡旋料は労働者ではなく、雇用主が負担していること（事業主負担の原則）。また、</p> <p>(2) もし自社のサプライチェーン上で労働者が斡旋料を支払う事例が発覚した場合は、その料金が労働者に払い戻されるよう施策を講じていること。および/または、斡旋関連費用をサプライヤーが支払ったことの証拠を提示していること。</p>
<p>4.3 モニタリングと責任ある採用活動</p>	<p>当該企業が、自社のサプライチェーン上で利用される職業紹介所や人材派遣会社のモニタリングを行い、強制労働や人身取引のリスクを評価し、これに確実に対応するよう施策を講じていること。また、自社がサプライチェーン上での責任ある採用活動をサポートするた</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) 自社のサプライチェーン上で利用される職業紹介所や人材派遣会社のモニタリングを行い、強制労働や人身取引のリスクを評価し、これに確実に対応するよう施策を講じていること。また、</p> <p>(2) サプライチェーン上の責任ある採用活動をサポートするための施策を詳細に開示していること。（例：ステークホルダーと協働し</p>

	めの施策の詳細を開示していること。	、斡旋に関する規制強化のために政策立案者と連携/エンゲージする)
4.4 脆弱な状況に置かれた労働者の権利	<p>当該企業が、サプライチェーン上での移住労働者および脆弱な状況に置かれた労働者の搾取を防止するために、これらの労働者が採用・雇用条件や自らの権利を理解することを確かにするための施策を講じていること。</p> <p>さらに、サプライヤーが労働者の移動を妨げないことを確かにするための施策を講じ、脆弱な状況に置かれた労働者の権利が尊重されていることを確かにするためにサプライヤーとどのように連携しているかを示す証拠を提示していること。</p>	<p>脆弱な状況に置かれた移住労働者やその他労働者は強制労働の状況にあるリスクがより高いため、その権利を尊重するための追加的な施策が必要である。労働者を脆弱にする要素は、性別や年齢などの特性のほか、労働者の法的身分や雇用における身分、経済状況、労働環境（孤立や雇用者への依存、もしくは言語の障壁など）などの外的要因がある。</p> <p>当該企業が、</p> <p>(1) 移住労働者が採用・雇用条件や自らの権利を理解することを確かにするための施策を講じていること。</p> <p>(2) サプライヤーが、労働者の意に反して、パスポート等の身分証明書を保管するなどして労働者の移動を妨げないことを確かにするための施策を講じていること。</p> <p>(3) サプライチェーン上の脆弱な状況に置かれた労働者の基本的な権利と自由が尊重されることを確かにするために講じた2つ以上の施策の結果を公表していること（強制労働の排除を含む、ILO 中核的労働基準で述べられている点について）。</p>

5. 労働者の声

5.1 労働者への働きかけ	<p>当該企業が、サプライチェーン上の労働者へ、強制労働や人身取引に関する自社の方針が十分に周知されるための施策を講じていること。また、サプライチェーン上の労働者に働きかけて労働者の権利に関する教育活動を行ったり、また/もしくは労働者主導のそのような教育活動を支援したりするためにステークホルダーと連携していること。</p> <p>サプライチェーン上の労働者への働きかけがプラスの影響を及ぼしている</p>	<p>当該企業が、</p> <p>(1) サプライチェーン上の労働者へ、強制労働や人身取引に関する自社の方針が十分に周知されるための施策を講じていること。</p> <p>(2) ステークホルダーがサプライチェーン上の労働者に働きかけて労働者の権利に関する教育活動を行ったり、また/もしくは労働者主導のそのような教育活動を支援したりすることを確かにするための施策を講じていること。</p> <p>(3) サプライチェーン上の労働者への働きかけがプラスの影響を及ぼしていることを示す証拠を提示していること。また、</p>
---------------	---	--

ことを示す証拠を提示していること。

(4) 異なるサプライチェーンの状況において、労働者への働きかけに関する活動事例を2件以上を提示していること。

5.2 結社の自由

当該企業が、労働者の集团的エンパワーメントを支援するために、現地でもしくは国際的に活動する労働組合と連携し、サプライチェーンにおける結社の自由を支援していること。当該企業は、そのサプライチェーンを包含する国際的な合意枠組み、および/またはサプライチェーンの労働者の権利に関する労働組合や労働者団体との強制力のある合意を有していること。結社の自由を制約する規制がある場合、当該企業は、労働者が別形態の連帯を追求できる職場環境を確保していること。

当該企業が、

(1) 現地でもしくは国際的に活動する独立した労働組合と連携し、自社サプライチェーンにおける結社の自由を支援していること。

(2) 自社サプライチェーンを包含する国際的な合意枠組み および/または サプライチェーンの労働者の権利に関する労働組合や労働者団体との強制力のある合意の当事者であると開示していること。

(3) 結社の自由を制約する規制がある場合、労働者が別形態の連帯を追求できる職場環境（例：労働者協議会や労使対話など）を確保するための施策を講じていること。および、

(4) 異なるサプライチェーンの状況において、移住労働者などサプライヤーの労働者のために結社の自由および/または団体交渉をどのように改善したかに関する事例を2つ以上提示していること。（例：結社の自由および/もしくは団体交渉に関する労働者の権利をサプライヤーが妨げたことに対する行動、またはそのような権利の尊重を改善するための政策立案者への働きかけなど。）

5.3 苦情処理メカニズム

当該企業が、サプライヤーの労働者やその正当な代表者が、自社のサプライチェーン上の労働条件について中立の第三者に苦情申し立てができる公式な仕組みを保障するための施策を講じていること。また、サプライチェーン全体でその仕組みが有効であることを確かに行っていること。

当該企業が、

(1) サプライヤーの労働者やその正当な代表者が、自社のサプライチェーン上の労働条件について中立の第三者に苦情申し立てができる公式な仕組みを保障するための施策を講じていること。

(2) この仕組みの存在がサプライヤーの労働者に周知徹底されるための施策を講じていること。

(3) 労働者がこの制度を信頼できるよう、制度の立案・運用にサプライヤーの労働者やその正当な代表者が参加することを確かにするための施策を講じていること。

(4) 苦情申し立ての件数、対応件数、解決件数、またはこの制度の有効性評価等、制度の実際の運用に関するデータを開示していること。

(5) 一次サプライヤー以降のサプライチェーン上の労働者がこの制度を利用可能であり、実際に利用していることを示す証拠を提示していること。

6. モニタリング

6.1 モニタリングプロセス

当該企業が、強制労働や人身取引に関するサプライチェーン方針の実施を追跡し、改善するために、サプライヤーをモニタリングしていること。これには、抜き打ち訪問、関係書類の閲覧、職場外での労働者への聞き取り調査、生産施設や労働者の住宅訪問等が含まれていること。また、一次以降のサプライヤーのモニタリングも確かに行われるよう施策を講じていること。

サプライチェーン方針の実行を改善するために、サプライヤーレベルでの状況は異なる方法によるモニタリングが可能である。これには、強制労働のリスクが高いサプライヤーでそれを特定するための専門的な監査や、労働者目線のモニタリング（労働者の参加を伴い、労働者の権利や優先順位に基づいて、独立した組織が行うモニタリング）が含まれる。

当該企業が、下記を含むサプライヤーのモニタリングプロセスを設けていること。

- (1) 抜き打ち訪問
- (2) 関係書類の閲覧
- (3) 職場外での労働者への聞き取り調査
- (4) 関連会社の生産施設や労働者の住宅訪問、および
- (5) 一次以降のサプライヤーのモニタリングも確かに行われるよう施策を講じていること

6.2 モニタリング情報の開示

当該企業が、自社のモニタリングによって得られた以下の情報を開示していること：一年間にモニタリングしたサプライヤーの割合、抜き打ちで行ったモニタリング訪問の割合、聞き取り調査を行った労働者の数もしくは割合、モニタリングを行った組織の資格に関する情報、そして明らかに

当該企業が、以下の情報を開示していること。

- (1) 一年間にモニタリングしたサプライヤーの割合
- (2) 抜き打ちで行ったモニタリング訪問の割合
- (3) 聞き取り調査を行った労働者の数もしくは割合

なった違反の詳細を含むモニタリング結果のまとめ。

企業は、年間全体を通じた労働権の侵害に関する完全な特定を確実にを行うために、労働者目線のモニタリング（現地の労働者主導の組織や労働組合、現地の市民団体パートナーなど、独立した組織が行うモニタリング）の使用を望むかもしれない。

(4) モニタリングを行った組織の資格、および/または労働者目線のモニタリングの使用に関する情報（労働者の参加を伴い、労働者の権利や優先順位に基づいて、独立した組織が行うモニタリング）、および

(5) 明らかになった違反の詳細を含むモニタリング結果のまとめ

7. 救済措置

7.1 是正のための行動計画

当該企業が、自社の方針への違反が見つかったサプライヤーと連携し、状況の改善と強制労働の排除を含むILO中核的労働基準の尊重の達成を目標とする、是正のための行動計画を作成するプロセスを設けていること。是正のための行動計画には、違反の場合に取られる対応措置、改善および/または是正措置の実行を検証する方法、是正が実行されない場合の対応措置が含まれていること。

当該企業が以下について開示していること。

(1) サプライヤーの是正のための行動計画、および違反の場合に取られる可能性のある対応について。例えば、業務停止通知、警告状、追加研修、方針の見直しなど。

(2) 是正のための行動の改善および/または是正措置の実行を検証する方法。例えば、業務記録の見直し、従業員への聞き取り調査、抜き打ち調査など。

(3) 是正措置が実行されない場合の対応措置、および

(4) 実際に行われた是正措置プロセスの要約や事例

7.2 救済プログラム/申し立てに対する対応

当該企業が、自社のサプライチェーン上で強制労働や人身取引が行われた場合に、労働者に救済措置を講じるプロセスを設けていること。

自社のサプライチェーン上で強制労働に関する申し立てが確認されていない場合は、サプライヤーの労働者のための労働

A. 過去3年間に自社の一次もしくは下層のサプライチェーン上で強制労働に関する申し立てが確認されておらず、第三者機関からも公開されていない場合、当該企業は以下について開示していること。

(1) 潜在的な苦情および/または強制労働や人身取引に関する方針の違反報告への対応プロセス、および

(2) サプライチェーン上の異なる状況において、サプライヤーの労働者のために実際に講じている2件以上の救済プロセスの事例

者救済プロセスの一例を公開していること。

自社のサプライチェーン上で強制労働に関する申し立てが1件以上確認されている場合は、影響を受けたとされるステークホルダーとの対話を行い、被害者またはその代理団体にとって満足 of いく形で救済措置を提示していること。

自社のサプライチェーン上で強制労働に関する申し立てが1件以上確認されているものの当該企業が申し立てを否認している場合は、影響を受けたとされるステークホルダーと対話を行っていること（またはそうするようサプライヤーに要求していること）を開示し、また申し立てられた影響を防止し改善するための行動内容を開示していること。

B. 1. 過去3年間に自社の一次もしくは下層のサプライチェーンにおいて、強制労働に関する申し立てが1件以上確認されたり、第三者から公開されたりしている場合、当該企業は以下について開示していること。

(1) 潜在的な苦情および/または強制労働や人身取引に関する方針の違反報告への対応プロセス

(2) 影響を受けたとされるステークホルダーとの対話を行っていること

(3) 申し立てに対して行われた救済措置の結果、および

(4) 救済措置が被害者またはその代理団体にとって満足 of いくものであるという証拠

B. 2. 過去3年間に自社の一次もしくは下層のサプライチェーンにおいて、強制労働に関する申し立てが過去3年間に1件以上確認されたり、第三者から公開されたりしているが当該企業が申し立てを否認している場合、当該企業は以下について開示していること。

(1) 潜在的な苦情および/または強制労働や人身取引に関する方針の違反報告への対応プロセス

(2) 申し立てられた影響を防止し改善するための行動内容、および

(3) 影響を受けたとされるステークホルダーと対話を行っている、またはそうするようサプライヤーに要求していること

用語解説

強制労働	<p>国際労働機関（ILO）の強制労働に関する条約（第 29 号、1930 年）によれば、強制的もしくは義務的な労働とは、「処罰の脅威によって強制され、また自らが任意に申し出たものでないすべての労働」である。ILO はまた、「強制労働とは、ある者が処罰の脅威の下に強要され、かつ、右の者が自ら任意に申し出たものではない一切の労務を指します。処罰とは、監禁、暴力による威嚇やその行使、労働者が職場の外に自由に出ることの制限を含みます。脅威とは、被害者の家族に危害を加える旨の脅迫、不法就労者の当局に対する告発、最終的に賃金が支払われるとの期待の下に労働者を職場に留める目的で行われる賃金不払を含みます。労働者に賃金又はその他の報酬が提供されていることは、必ずしもそれが強制労働でないことを示すものではありません」と述べている。</p>
ILO 中核的労働基準	<p>職場における基本的な権利は ILO 中核的労働基準と定められ、しばしば言及される。その内容は：(a) 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、(b) あらゆる形態の強制的もしくは義務的な労働の禁止、(c) 児童労働の実効的な廃止、そして (d) 雇用や職業における差別の排除である。（参照：労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言）</p>
サプライチェーン/ サプライヤー	<p>「サプライチェーン」と「サプライヤー」は、当該企業の食品・飲料製品の製造に直接的に関与するすべてのサプライチェーンを指す。特に明記されていない限り、企業は最低限、一次サプライヤーすべてに適用される方針や行動について報告すべきである。原料サプライヤーなど、一次サプライヤーより下層のサプライヤーに関する追加的な報告は歓迎される。</p>
一次サプライチェーン/ 一次サプライヤー	<p>当該企業が直接的な契約関係を持つサプライヤー</p>
サプライチェーンの 階層	<p>サプライチェーンの階層とは、企業とサプライヤーの間の距離に基づくものである。すなわち、企業と一次サプライヤーより下層のサプライヤーは、あらゆるビジネス形態によって関連していることを意味する。例えば、企業の一次製造サプライヤーが、それ以下の階層のサプライヤーから調達しており、そのサプライヤーは原料サプライヤーから調達している、といった状況である。</p>
異なるサプライチェーンの 状況	<p>これは企業が、一回限りのパイロットプロジェクトに留まらない行動を起こしているか、すなわち、異なる調達国や原材料、サプライチェーンの階層での取り組みに関する事例も示せるのかを評価する際に用いられる用語である。</p>
労働者	<p>当該企業との直接契約もしくは下請けとして働く労働者に対して、サプライチェーン上の労働者を指す。</p>
正当な代理人	<p>正当な代理人は、影響を受けたもしくは受ける可能性のある労働者が自分たちを代理することを依頼した人物を指す。コミュニティーの代表者、法律の専門家、労働組合、コミュニティー団体、市民団体などが含まれる（しかし、これらに限られるものではない）。</p>

ステークホルダー
(利害関係者)

企業の行動や決定に影響を及ぼしたり、その影響を受けたりする個人や団体を指す。「国連ビジネスと人権に関する指導原則（国連指導原則）」は、企業の活動や製品またはサービスによって影響を受ける、もしくは受ける可能性があるステークホルダー、すなわち人権を侵害されている、もしくは侵害される可能性がある個人が主たる対象だと定めている。国連指導原則では、それ以外に関連性の高いステークホルダーとして、影響を受ける可能性があるステークホルダーの正当な代理人を挙げている。これには労働組合や市民団体、またはビジネスが人権に及ぼす影響に関する知見や経験を有する人々などが含まれる。

確かに実行するための
施策を講じる

企業は、プロセスや行動の実行を確かにするために講じている施策について報告すべきである。例えば、苦情処理メカニズムについて、自社のサプライヤーが効果的な苦情処理メカニズムをその労働者に利用可能にすることを保障したり、または企業が自社でそのようなメカニズムを提供したりすること（または、他社やその他の第三者と協働して、サプライチェーン上の労働者のために効果的な苦情処理メカニズムを保障すること）が出来る。