

FSC 中核的労働要求事項セミナー 質疑応答

2021年11月30日作成

方針声明について

Q1. 方針の設定仕方についてですが会社の方針自体を見直さなければならないのでしょうか？

それとも、FSC 維持の為に内部的な方針を作成しても宜しいのでしょうか？

A1. 方針声明は社員や利害関係者が確認できる状態でなければなりません。完全に内部のみの文書として作成をすると例えば株主のような利害関係者が確認できる文書ではない可能性もあるため、審査で不適合と判断される可能性があります。

Q2. FSC の中核的労働要求事項は就業規則に記載されていけばよいものでしょうか？

A2. 方針声明としては、外部の利害関係者も確認できるものが必要になります。また、文書だけではなく、どのように実施しているかが重要になります。

Q3. 弊社ではコンプライアンスマニュアルに児童労働、強制労働、差別の禁止を入れています。これで宣言となりますか？

A4. 方針声明は、会社の方針として利害関係者が確認できる状態である必要があります。コンプライアンスマニュアルが会社の方針としてホームページ等で公開されているようであれば、これを宣言として見なすことは可能です。また結社の自由と団体交渉権の尊重に関する方針も必要です。

実施、要求事項への適合性について

Q4. 「国内法を守っている。当局から指摘を受けたことはない。」という回答のみで組織の適合性の証明になりますか。それとも組織としての何らかの規定、記録等の文書の存在が必要になりますか。

A3. 国内法で FSC 中核的労働要求事項がカバーされ、当局による監査等で指摘を受けたことがなくても、それだけでは適合性の証明にはなりません。労働基準監督署等からの報告書も証拠の一つとはなりますが、組織としてどのようなシステムを用いて要求事項を実施し、適合を確認しているかを示す必要があります。

Q5. 外注先の管理（強制労働、児童労働が行われてないか）について、具体的にどのようにするのが望ましいでしょうか？

A5. FSC では外部委託先管理を具体的にどのようにすべきかについて特に規定はしていません。外部委託先は自己評価の対象となるため、外部委託先が FSC の中核的労働要求事項に適合していることを示すのは認証取得企業の責任です。

Q6. 強制労働をさせている事実はないのですが、「強制労働をさせてはならない」との明確な規定をしていません。COC 管理方針に一文を規定しますが、具体的な規定を例えば就業規則などに規定する必要がありますか？

A6.利害関係者の確認できる方針声明の作成の一環として、この一文を方針声明に含めることは要求事項ですが、就業規則にそのような規定を含めることは要求事項ではありません。一方、方針声明の実施がされていることを確認するための自己評価において、このような規定が就業規則に含まれていることは評価できる点の一つとなります。

Q7.男性 48 名、女性 2 名のような例の場合、適格か不適格かは、労働問題の専門家でない COC 審査員がどのように判断できるのでしょうか。

A7.どのような背景でこの状態に至っているのかを確認する必要があると思われます。例えば、素材（木材）生産業者の場合などはそもそも応募の段階でほとんどが男性であることもあり得ます。その場合は問題ないと判断できるでしょうが、応募の時点で男女が半々であり、特に明確な理由がなく男性ばかりが雇用されている場合は、それが差別に基づいたものでないか、理由をさらに確認する必要があります。

Q8. 応募者～採用者までのエビデンスを保管管理し、監査の際に提示できるようにする必要もあるのでしょうか？

A8. 認証機関の審査員が必要であると判断した場合は、提示を求められます。その場ですぐに提示できない場合は後日提出することになると思いますが、どの程度の期間内に提出が必要であるかは審査員や認証機関にご確認ください。

Q9.差別に関して中小の場合、評価システムがなく、代表が決めています。不適合となりますか。

A9.代表が採用や人事評価について絶対的な権限を持つこと自体が不適合とは判断されません。その採用方法や人事評価方法が差別的でないかを確認します。

Q10. 差別に関して、定年後（例 60-65 歳）の雇用継続者に対して、定年前と雇用条件が（賃金体系や手当の有無など）異なる場合は、差別となるのでしょうか？

A10. (FSC 国際事務局からの回答) 再雇用制度に基づき、再雇用時に給与や勤務時間・日数、業務内容などの労働条件を変更することは認められており、新たな労働条件に基づき定年前と賃金や手当が異なること自体は差別ではありません。ただし、再雇用後に他の従業員と全く同じ役割、役職、責任を与えられていながら、年齢だけが理由で他の従業員よりも賃金が低い場合、合理的な理由がなければ差別と見なされることもあります。これには例えば、他の従業員と全く同じ日数出社しているにもかかわらず、再雇用者だけ通勤手当の支給日数が少ない場合なども含まれます。定年後の再雇用に関わらず、合理的な理由がない状態で年齢だけを理由に雇用条件を変えることは年齢による差別と見なされる場合があります。

Q11.弊社はユニオンショップ制をとっております。従業員は一部を除いて組合に入らないといけないのですが、これは結社の自由に抵触するのではないですか？

注：ユニオンショップ制度は日本の法律で認められており、企業と労働組合がお互いの利益を守る為に結ぶ協定。組合員は協定を守る代わりに会社は個別な案件でも個人ではなく組合を通じて協議する。又会社は組合の団結権を守る為に組合を脱退、除名された人や組合加入を拒む人を雇用しない義務を負う。

管理職は適用外。

A11. (FSC 国際事務局からの回答) ユニオン・シヨップ制度については、一概に適合、不適合を示すことができません。まずは FSC-STD-40-004 V3-1 の 7.1 項に従い、日本国内ではユニオンシヨップ制度が労働組合法 7 条 1 号ただし書によって認められた行為であることを明らかとしてください。その上で、対象企業への就職を希望する者が、その企業や労働組合の代表者から、ユニオンシヨップ制をとっていることを知らされた上で、それでも就職を希望している状況を FSC は妥当だと考えます。

自己評価においては、まず日本国内ではユニオンシヨップ制度が労働組合法 7 条 1 号ただし書によって認められた行為であることを明記し、更に以下のような点について回答を用意してください：

- 労働組合が複数ある場合は、所属する組合を自由に選択できるか。
- 労働組合が複数ある場合、企業として特定の労働組合への加入を勧めていないか。
- 労働組合の活動を行うことで不当な扱いを受けていないか。
- 団体交渉権は尊重されているか。

Q.12. 7.5.4 で、社員代表者と交渉していない 3 6 協定は無効とありましたが、具体的にどのようなエビデンス、プロセスが必要か、補足頂けますでしょうか？

A12. 社員の名前を借り、書類上のみ代表者とし、実際には何も話し合いをしていないような場合は無効と考えます。使用者側と社員の総意で決められた社員代表が話し合っている証拠が必要です。ただし証拠は文書として残されたものが必ずしも必要というわけではなく、インタビュー等での確認も可能です。

Q13. 自己評価に当たり考慮する質問の中で、「労働者代表がその役割を果たすための時間と場所が確保されているか。」について、労働者結社は経営者の干渉を受けないことが大切なようですが、その組織のために、会社側（経営者）が場所と時間を提供する必要があるのでしょうか。

A13. ご質問が、就業時間内で労働者代表が労働組合のための業務を行う時間や場所を提供する必要があるのかということであれば、その必要はありません。労働組合の活動はあくまでも業務時間外の行うことが前提ですが、雇用側が労働者団体の活動を妨害する目的で労働者代表が責務を果たすのに困難な状況を作っている場合、この要求事項に抵触する可能性があります。

Q14. 社内に FSC に携わる事業部と、まったく扱っていない事業部があります。その場合は、前者事業部だけが中核的労働要求事項の審査対象となるのでしょうか。

A14. FSC の要求事項は FSC COC 認証範囲に含まれる部署が対象となります。COC 認証を限られた事業部で取得をしている場合は、その対象の事業部だけが対象となりますが、会社全体で取得をしている場合は、会社全体が対象となります。

Q15. 弊社はマルチサイト認証です。各サイトや外部委託先はどのレベルまでの適合（資料）が必要ですか？

A15. FSC では、具体的にどの程度の資料が必要であるかを定めていません。認証機関（審査員）が適合、不適合を判断するために必要な根拠が必要であり、これは企業の規模、リスク、業態や国ごとにも異なる

ので、一概にどの程度と決めることはできません。

Q16. 冒頭で外部委託先においては方針声明を策定する必要はないとおっしゃっていたような覚えがありますが、外部委託先においては 7.1~7.5 の適合を確認し、適合している旨を弊社の自己評価に含める対応のみで充分でしょうか。

A16. はい。認証取得者による審査準備としては、認証範囲に含まれる外部委託先が中核的労働要求事項に適合していることを確認し、その情報を自己評価に含めれば大丈夫です。認証取得者は外部委託先の適合性についても責任を負うので、外部委託先において不適合が発見された場合は認証取得者の責任になります。

Q17. 組織は適合、外部委託先が不適合の場合は、外部委託先を委託企業リストから外せば、適合になるのでしょうか？

A17. その通りです。どうしても状況を是正できない外部委託先には委託をしないということも FSC の考える責任ある行動の一つです。

Q18. 低リスクで訪問審査が義務付けられていない外部委託先については、書類で確認できる範囲でいいのでしょうか。実際、問題があるかどうかは書類だけではわかりません。

A18. 認証取得者は、外部委託先の CoC リスク評価に関わらず、委託先の要求事項の順守については同様に責任を負います。CoC 管理リスクと中核的労働要求事項のリスクはまた異なるので、どの程度の対応が十分かどうかは、一概には言えません。書類で十分に確認していたとしても、万が一現場で不適合が確認された場合は、認証取得者の責任となります。

自己評価について

Q19. 自己評価テンプレートのベトナム版はありますか？

A19. 各国で整えられたテンプレートは以下の本部ウェブサイトで公開されています。

<https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification#documents>

現在のところまだベトナム版はないようですが、今後整えられ、本部で公開されるはずです。

Q20. 自己評価は日本語で書いてよろしいのでしょうか？

A20. はい。日本人の審査員が確認できれば問題ありません。

Q21. FSC ジャパンのホームページに掲載されている自己評価テンプレートには宣誓のページがありますが、この宣誓者には適格事項があるのでしょうか？

A21. 組織の FSC 認証要求事項への適合について、全体的な責任と権限を持つ経営陣の代表者が、自己評価に署名する必要があります。

Q22. 自社、参加サイトに加え、外部委託先も対象ということでしたが、組織は各々の外注先にこのテンプレートを埋めてもらってそれらすべてを保管し、審査の際に審査員に提示しなければならないので

すか。

A22. (国際事務局からの回答) 外部委託先に対してデューディリジェンス(情報収集、リスク評価、リスク低減措置)を行い、外部委託先がFSCの中核的労働要求事項を満たしていることを示すことは、認証取得者の責任で行う必要があります。認証取得者が、外部委託先に対して自己評価テンプレートに類似するもの(または自己評価テンプレートそのもの)を提供して記入してもらうことは可能ですが、これはあくまでも認証取得者による外部委託先のデューディリジェンスの一環として行ってください。最終的な自己評価テンプレートは認証取得者の署名の下で完成させる必要があります。

Q23.自己評価は、社員全員に評価してもらう必要はあるのでしょうか。

A23.その必要はありません。社内で労務管理に詳しく、適当な権限をもつ方が自社の自己評価をされるとよいと思います。

Q24.FSCの中核的労働要求事項が外部委託先も対象となっているということは、認証取得企業は外部委託先の自己評価を行う責任を負うということですか。外部委託先が10社あれば、すべての10社について毎年自己評価を実施しなければいけないのでしょうか。

A24. その通りです。すべての10社が自己評価の対象となります。初回の評価の後は、結果に応じてリスクを勘案した実施方法を検討することも可能です。

Q25.新たに外部委託先を追加する場合、外部委託先を追加するタイミングで自己評価を提出する必要があるのでしょうか。もしくは年に1度の審査のタイミングでまとめてチェックされるのでしょうか。

A25. (国際事務局からの回答) FSC-STD-40-004 V3-1の1.6項の通り、認証取得組織は外部委託先についても最新の自己評価を保持することが求められます。しかし外部委託先の追加登録の際にこの記録を提出する義務はありません。年次監査のタイミングで新規追加された外部委託先の自己評価記録を審査員に提示すればよいです。

Q26.外部委託先からの関連文章も全てコピー等を取って揃える必要があるのでしょうか。全ての外部委託先に対して自己評価を依頼する必要があるのでしょうか。例えば、外部委託先によっても訪問審査が必要なところもあれば、訪問審査が不要な外部委託先もあります。

A26.認証取得企業の責任としてすべての外部委託先がFSCの中核的労働要求事項に適合をしていることを評価してください。訪問審査が必要か不要かというのは、CoC管理上の不適格原材料の混入リスクによって決まっており、労働要求事項とは関係がないため、訪問審査が必要である委託先と不要である委託先を区別することはありません。適合のための根拠資料について、コピーを保管するかどうかは、自己評価をする企業の判断にゆだねられますが、審査員が根拠を確認したいと言った際に迅速に(審査が完了するまでに)提出できるようにする必要があります。

Q27.外部委託先がFSCの認証取得者であっても、自己評価を提出して頂く必要がありますでしょうか？

A27.外部委託先がFSC-STD-40-003 V3-1に基づくFSC COC認証を取得している場合は、自身の自己評価に基づきFSCの中核的労働要求事項への適合が証明されているので、重ねて自己評価をする必要はあ

りません。ただし、自己評価対象から外すためには、外部委託先が FSC CoC 認証を維持しているかを定期的に確認する必要があります。

審査/監査について

Q28. 審査時に関連文書はどこまで確認するのでしょうか。例えば就業規則、給与支払い記録、勤務時間の記録などをサンプルで確認するだけでも相当の時間が必要になります。これに他の記録、インタビューなどを加えると、最低でも半日程度の審査が必要となり、審査費用の増加につながります。

A28. 確認すべき関連文書やその数について、FSC では特に規程を設けてはいません。審査対象組織の規模や業種、リスク等を勘案し、審査員が適合性の確認に何をどの程度確認する必要があると判断するかによります。リスクが高い組織では、それだけ審査時間が延び、審査費用につながってくる可能性も否定できません。

Q29. もし問題があるときはそれを記録に残す組織はまずないので、インタビューで従業員から聞き取ることが問題を発見する主な手段となります。インタビューすべき従業員のサンプル人数について、FSC のガイダンスはあるのでしょうか。

A29. インタビューすべき従業員の数や確認すべき書類やその数について、FSC では特に規程を設けてはいません。審査対象となる組織の規模や業種、リスク等に応じて適当だと考えられる数も変わってくるかと思しますので、その点は認証機関、認証審査員が判断することになります。

Q30. 先ほど、適合・不適合の判断は審査員によるという旨の発言がありましたが、同じ事象でも審査員によって判断が異なることがあるのでしょうか。

A30. 審査員は審査の最後に、適合・不適合についての暫定的な所見を伝えますが、それが最終的な審査結果ではありません。審査員は審査報告書を作成し、それを確認するレビューアーが判断の適切性を確認します。こうして必ず複数の人間が確認することによって、判断の妥当性が確保されています。また、そうした報告書は、監視機関である ASI の調査対象となるため、あまり偏った判断はできないと考えられます。しかし、様々な状況、ケースがある中で、完全に標準化することは難しく、審査員の判断が結果に大きく影響することは否めません。

Q31. 審査で中核的労働要求事項にて不適合を受けた場合、是正が不可能な場合、FSC 認証を取り下げとなるのでしょうか。

A31. 他の FSC CoC 要求事項と同じく、軽微な不適合が出され、その改善が期限（次の年次監査まで）以内に確認できなければ重大な不適合となります。重大な不適合が是正期限の 3 か月を超えて是正されない場合は認証の一時停止となります。

Q32. 時期として いつ頃の監査から 実施されるのですか？

A32. FSC-STD-40-004 第 3-1 版は 2021 年 9 月 1 日から 2022 年 12 月 31 日の間の審査・監査から適用されることになっています。多くの認証取得者にとっては 2022 年に受審される審査・監査の際に新規規格が適用されると思われますが、それぞれのタイミングについては各認証機関にご確認ください。