

児童労働

日本において児童労働は特に性産業において問題になることが多いが、FSCに関連する業界では、中学卒業後、建築業に就職し、年齢により就業制限があるにも関わらず、危険有害作業に従事するケースも見られる¹。

要求事項	質問	一般的な証拠の例	回答と例
7.2 組織は、児童労働を使用してはならない。	a) 組織は、7.2 項を満たしているか？ はいの場合、c)に進む。		例： はい。
7.2.1 組織は、7.2.2 項に示されている場合を除き、15 歳未満または国内法令、条例や規制によって定められている最低年齢のいずれか高い方を満たさない労働者を雇用してはならない。	b) 上記 a)への回答がイエの場合、組織がなぜ、またはどのように7.2 項を満たしていないのか説明すること。		例： 該当しない。
7.2.2 国内法令や規制が 13 歳から 15 歳の者の軽易な労働への雇用を認めている国で	c) 認証を保有する全サイトで雇用されている個人について、組織としてどのように 7.2 項を満たしていることを把握しているか説明すること。	- 労働契約書（派遣会社との間の契約も含む）/ 労働条件通知書	例： 就業規則第〇条〇項にて満 15 歳以上の者を雇用することを規定しています。あわせて第〇条〇項にて 18 歳未満の者に対する重労働、危険な作業、深夜残業を禁止しています。

上記が「はい」の場合は空欄でもよいです

¹ [http://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/04/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan\(J\).pdf](http://acejapan.org/wp/wp-content/uploads/2020/04/ACE_Report_Child_Labour_in_Japan(J).pdf)

<p>は、このような雇用は、学校教育を妨げたり、また健康または発達面に害を及ぼしたりしないよう行われることが望ましい。特に、児童が義務教育法の対象となっている場合、就学時間以外の通常の日勤労働時間にのみ働かなければならない。</p> <p>7.2.3 18歳未満の者は、承認された国内法令および規制内での訓練を目的とする場合を除き、危険な作業または重労働に雇用されてはならない。</p> <p>7.2.4 組織は、最悪の形態の児童労働を禁止しなければならない。</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 雇用方針、雇用手続き、年齢確認手順など - 社会保険加入時や健康診断受診時の年齢確認手続き - 業務上必要な資格を取得する際の年齢制限 - アルバイト、外国人技能実習生を含む従業員の身分証明書（運転免許証、マイナンバーカード、住民票記載事項証明書等） 	<p>求人広告をハローワーク、各種転職サイトなどに掲載しており、原則高卒以上を条件としています。</p> <p>就業規則第〇条〇項に従い、新規雇用の際には正社員、アルバイト含め全従業員から身分証明書の写しの提出を求めています。身分証明書として認めているものは、マイナンバーカード、マイナンバー通知書、住民票、保険証、運転免許書であり、これらの書類で生年月日を確認しています。</p> <p>当社の従業員で現在最も若い者は24歳であり、児童労働に該当する年齢の社員、アルバイトはいません。社員名簿に全社員の生年月日が記録されています。</p>
	<p>d) 7.2 項への適合を確認するために使用している文書またはその他の記録</p>		<p>例： 就業規則は社内イントラネット上に最新版があり、全従業員がアクセスできます。</p>

赤字の例に縛られる必要はなく、左記の一般的な証拠の例も参考に、組織としてどのように児童労働がないことを保証しているのかご記入ください。

例：外国人技能実習生がいる場合に確認している身分証明書

審査の際には、審査員が自己評価の記載内容が正しいことをインタビューや書類確認を通じて検証します。

そのためこれら根拠資料は、審査員の要請に応じて迅速に提出できるようにご準備ください。

	<p>(及びその保管場所) を特定すること。</p>		<p>社員名簿および身分証明書の写しは総務部の金庫にて保管しています。</p>
<p>FSC ジャパンの用意している「FSC 中核的労働要求事項に関する FSC 自己評価 - 日本」の P15~P17「関連する国内法令のまとめ」または FSC ジャパンウェブサイト内の「FSC 中核的労働要求事項に関連する国内法令のまとめ」をご参考いただけます。</p> <p>参考リンクはこちら</p>	<p>e) 7.2 項への適合に影響を与えると考えられる法的義務があれば、明記すること。また、それらが 7.2 項への適合にどのように影響を与えるのか説明すること。</p>		<p>例： 該当する法的義務には以下がありますが、当社に 18 歳未満の社員、アルバイトがいないことからこれらは該当しません：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働基準法 56 条（満 15 歳未満の者の使用禁止） ・労働基準法第 61 条（職満 18 歳未満の者に関する深夜業制限） ・労働基準法第 62 条、第 70 条、年少者労働基準規則第 8 条、第 9 条（職業訓練目的を除く満 18 歳未満の者に関する危険有害業務の就業制限）
	<p>f) 組織によって作成された、7.2 項を網羅する方針声明を添付すること。</p>		<p>例： 別途 2022 年〇月〇日作成の「FSC の中核的労働要求事項に関する方針声明」を参照。</p>



強制労働

ILO 中核的労働基準の 8 条約のうち、第 105 号「強制労働廃止条約」は、日本は未批准となっている。これは、国家公務員法及び地方公務員法において、公務員のストライキを含む争議権が禁止されており、この法令違反に伴う懲役刑による刑務所での労役が強制労働に当たると考えられるためである。

日本企業はグローバルなサプライチェーンにおける強制労働に対する取り組みについてはしばしば低い評価を受けているが、強制労働は労働基準法により禁止されており、日本において従来広く問題になることはなかった。

繰り返しになりますが、本記入例はあくまでも例であるため、この通りに記入をすればよいという文書ではありません。実際には自社の状況を反映した評価が必要です。

マルチサイト認証やグループ認証の場合は、参加サイト/グループメンバーごとに評価が必要です。
また非認証取得の外部委託先を登録している場合は、委託実績の有無に関わらず、委託先の評価も行う必要があります。