

原則2: 労働者の権利と労働環境

組織は労働者の社会的、経済的な満足感を高めるか少なくとも維持しなければならない。【新規】

2.1 組織は8つのILO基本条約に基づき、「労働における基本的原則及び権利に関するILO 宣言（1998 年）」に示されている労働における基本的原則および権利を支持しなければならない。【V4基準4.3】

2.1.1 雇用慣行や雇用条件は、ILO基本条約に基づく労働における基本的原則および権利を満たしている、または支持している。

2.1.2 労働者は関連する労働組織の原則に限定して、自らの選択した主題の労働組織を設立または加入することができる。

2.1.3 労働組合や非公式な団体の代表者との団体交渉において合意された事項は実施されている。

2.2 組織は雇用慣行、教育訓練の機会、契約の締結、業務提携過程、管理活動において男女の平等を推進しなければならない。【新規。2002年総会における動議番号12による】

2.2.1 雇用慣行、労働条件における差別の根拠はなく、雇用条件における性別に基づく要件は適切である。

2.2.2 組織的なセクシャルハラスメントや性別による差別の根拠はない。

2.2.3 労働者がセクシャルハラスメントや性別による差別について、内密に、仕返しを受けない方法で報告をすることができる効果的な仕組みが存在する。

2.2.4 セクシャルハラスメントや性別による差別に関わる問題は迅速に有効な手立てが取られている。

2.3 組織は労働安全衛生上の危険を防ぐために安全衛生活動を行わなければならない。この活動は森林管理の規模、強度とリスクに応じて実施され、ILOの林業における安全衛生の推奨事項を満たすかそれ以上でなければならない。【V4基準4.2。ILOおよびFSC-POL-30-401へ適合するため改訂】

2.3.1 ILOの林業における安全衛生の行動基準を満たすか、それを超えるような安全衛生プログラムが作成され、実施されている。

2.3.2 労働者が作業種に適した安全装備を支給されている。また支給された安全装備の装着が義務付けられている。

2.3.2 安全衛生プログラムへの適合状況、事故の頻度、事故により失われた労働時間の記録が取られている。

2.3.3 長期的に見れば事故の頻度と重篤性は下がっている。

2.3.4 安全衛生プログラムは安全衛生の記録に基づき定期的に見直されている。また定期的な見直しに加え重大事故が発生した場合は、安全衛生方針や活動の見直しがされている。

2.4 組織は、地域の最低賃金、生活賃金、林業や林材業における最低賃金を満たすか、それ以上の賃金を支払わなければならない。このような最低賃金の指標が存在しない場合は、労働者と協力をして生活賃金を決定する仕組みを持たなければならない。〔新規〕

2.4.1 地域の最低賃金が存在する場合、組織により支払われる賃金はこれを満たすか超えている。

2.4.2 生活賃金、林業や林材業における最低賃金が地域の最低賃金よりも高い場合は、組織により支払われる賃金がこれらの中の一番高い賃金を満たすか超えている。

2.4.3 最低賃金の指標が存在しない場合は、労働者と協力をして生活賃金を決定している。組織により支払われる賃金はこの生活賃金を満たすか超えている。

2.4.4 賃金、給与は遅延なく支払われている。

2.5 組織は、安全で効果的に管理計画を遂行し、すべての管理活動を実施するために、労働者が施業内容に応じたトレーニングを受講しており、管理者の監督下にあることを示さなければならない。

2.5.1 すべての労働者が安全で効果的な管理計画の遂行に貢献するために、文書化された最新のトレーニングプログラムがある。これには以下が含まれる。

a) 森林施業を行う従業員と委託作業員を含むすべてのスタッフが、該当する法律の要求事項に適合することを保証するための効果的な手順が構築されている。〔基準1.5〕

b) ILOの8つの基本条約の内容と意味について管理者、従業員、委託作業員がトレーニングを受けている。〔基準2.1〕

c) セクシャルハラスメントや性別による差別を発見、報告するために管理者、警護員、監督者がトレーニングを受けている。〔基準2.2〕

d) 有害物質を扱う従業員や委託作業員は健康被害を防ぐために、その安全な使用方法と廃棄方法についての適切な指示を受けている。〔基準2.3〕

e) 特別危険な作業や特別な責任が伴う作業を行う労働者は、それを実施する責任を持つために特別なトレーニングを受けている。〔基準2.5〕

f) 労働者は、管理活動を行う上で先住民が持つ法律上および慣習的な権利について十分に認識している。〔基準3.2〕

g) 関係する労働者は「先住民族の権利に関する国際連合宣言(UNDRIP)」および「原住民及び種族民条約(ILO 169号条約)」の関係する要素を特定し、実施できるようトレーニングを受けている。〔基準3.4〕

- h) 関係する労働者は、先住民にとって文化的、生態的、経済的、宗教的、精神的に特別な意味を持つ場所を特定し、森林施業がそれらに悪影響を与えることを防ぐために必要な手段を講じるためのトレーニングを受けている。(基準3.5、4.7)
- i) 労働者は、管理活動を行う上で地域社会が持つ法律上および慣習的な権利について十分に認識している。(基準4.2)
- j) 労働者は社会、環境、経済的影響評価を行い、必要に応じて悪影響の低減策を講じるためのトレーニングを受けている。(基準4.5)
- k) 農薬が使用される場合、使用する労働者は扱い方法および保管方法について最新のトレーニングを受けている。(基準10.7)
- l) 廃棄物の流出を除去するための効果的な手順について適切なトレーニングを受けている。

2.5.2 すべての労働者についてトレーニングと教育の記録が保管されている。

2.6 組織は労働者の協力の下、労働者の苦情解決、労働災害の補償、ダメージを受けた資産の補償に関する仕組みを持たなければならない。(新規。V4のギャップを埋めるため)

2.6.1 労働者の協力の下で作成された公開可能な争議解決手順がある。

2.6.2 労働災害やダメージを受けた資産に関する労働者からの苦情は、迅速に対応されすでに解決しているか解決するための過程にある。

2.6.3 労働災害やダメージを受けた資産に関する労働者からの苦情の最新の記録がある。これには以下が含まれる。

- a) 苦情解決のためにとられた一連の措置
- b) 公正な補償を含む、苦情解決プロセスの結果
- c) 未解決の苦情と未解決の理由

2.6.4 労働者の労働災害やダメージを受けた資産については公正な補償がされている。