



# FSC 中核的労働要求事項 オンラインセミナー

2021.11.02

FSCジャパン

指針・規格コーディネーター 三柴ちさと

## 対象

FSC COC認証取得者

## 内容

1. CoC認証規格におけるFSC中核的労働要求事項
2. 自己評価の方法
3. よくある質問
4. 質疑応答

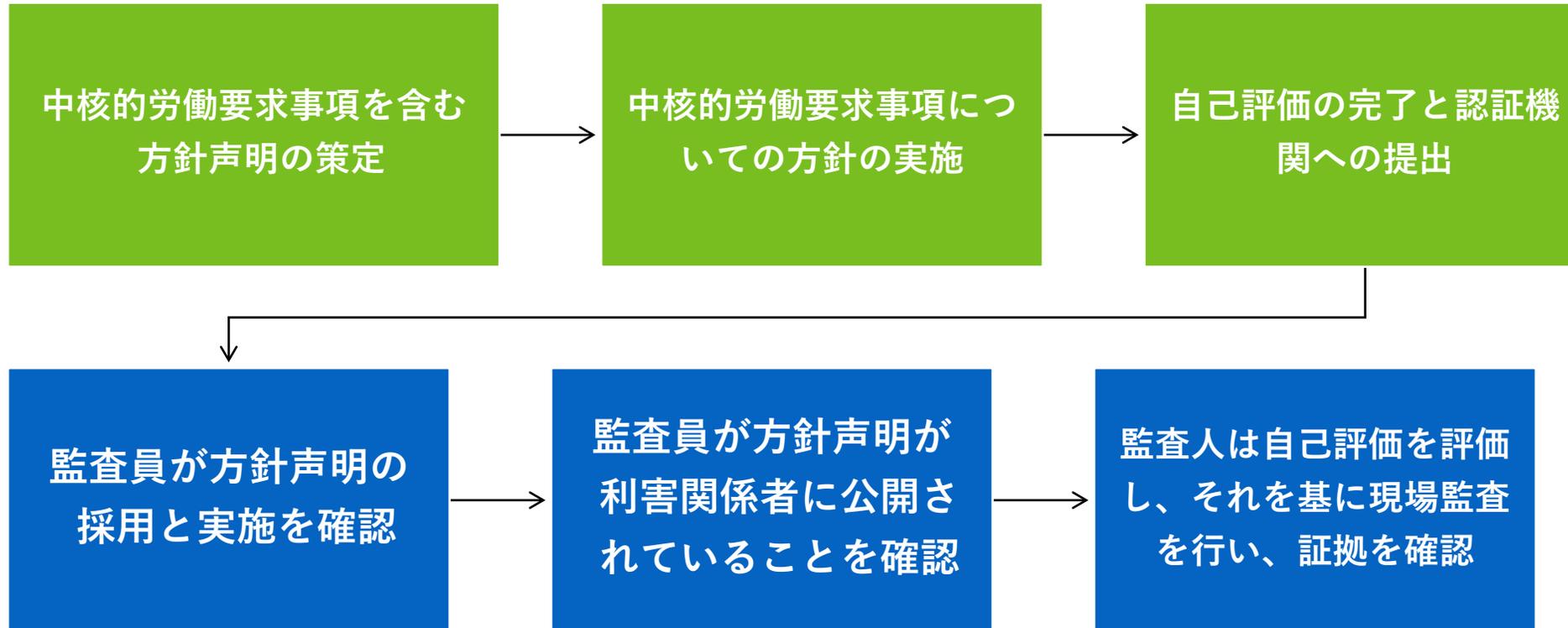
## INTRODUCTION WEBINARS

[VISIT OUR WEBPAGE](#)

# FSC中核的勞働要求事項



# プロセス



# 方針声明

1.5 組織は、FSCの中核的労働要求事項を含む方針声明を**導入し、実施**しなければならない。方針声明は、利害関係者（影響を受ける者及び関心の高い者）及び組織の認証機関が**確認可能な状態**としなければならない。

- FSCの中核的労働要求事項を網羅
- 既に方針声明があり、要求事項を網羅していれば新たに作る必要は無い
- 方針声明はあるが不足内容があれば追加して新たな方針声明を作ること可能
- 方針声明を作るだけでなく、実施する必要がある
- グループ認証の各メンバーはそれぞれ利害関係者が確認可能な方針声明が必要
- 外部委託先組織が作る必要はない

「わが社は、その事業や施設において、児童労働や強制労働の使用、児童の搾取を容認しない。」

- 経営陣とスタッフが認識し、情報を共有している。
- 既存のオペレーション、手順、システムの更新（あるいは新たに作成）
- （必要に応じた）監視と実施

ウェブサイトでの公開、ニュースレター、職場での掲示、配布物、ポスター、オンライン掲示板、従業員マニュアルまたは行動規範、要請に応じた送付等。

# 中核的労働要求事項とは?

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言（1998年）に基づく

## FSC中核的労働要求事項

- 7.1 組織は、FSCの中核的労働要求事項の適用にあたり、**国内法令**によって定められている権利及び義務を十分に考慮し、同時に本要求事項の目的を満たさなければならない。
- 7.2 組織は、**児童労働**を使用してはならない。
- 7.3 組織は、あらゆる形態での**強制労働**を排除しなければならない。
- 7.4 組織は、**雇用及び職業において差別**がないことを保証しなければならない。
- 7.5 組織は、**結社の自由及び団体交渉権**を尊重しなければならない。

# よくある質問

## Q: 対象となる「労働者」とは？

A:

労働者：公務員及び自営業者も含むすべての被雇用者。パートタイム及び季節労働者も含まれ、肉体労働者、管理者、監督者、経営幹部、契約社員、自営請負業者、委託先従業員を含む、すべての身分や職種の人が該当する。(引用：1981年ILO条約第155号、職業安全衛生枠組条約)。

組織のCoC認証の範囲内であり、認証機関による評価に含まれる**外部委託先、下請け企業における労働者も含む**。認証範囲とは関係のない事業やサービスの労働者は含まない。



- 7.1 組織は、FSCの中核的労働要求事項の適用にあたり、国内法令によって定められている権利及び義務を十分に考慮し、同時に本要求事項の目的を満たさなければならない。



## 国内法 ≠ FSC要求事項への適合

国内法がFSCの中核的労働要求事項をすでにカバーしている場合でも、自動的にその事項を順守していることにはならない。順守を示す証拠が必要。

# 児童労働 (i)

7.2 組織は、児童労働を使用してはならない。

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。

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。

**日本の場合：** 児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで（労働基準法56条1）

**児童の健康や発育に悪影響を与えたり、教育や訓練に影響を与えたりする可能性がない労働**

**日本の場合：** 特定の職業以外の軽易な労働については、行政官庁の許可を受けて、満13歳以上の児童を修学時間外に使用することができる。（労働基準法56条2）

## 児童労働(ii)

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。

子どもの身体的、精神的、道徳的な健康を損なう可能性のある仕事

日本の場合：労働基準法62条、70条等で規定。

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。

あらゆる形態の奴隷制、または奴隷制に類似した行為

- 性的搾取
- 不正行為
- 危険な作業

## よくある質問

### 子どもが家業を手伝うのは児童労働？

→ 軽易な作業であり、子どもの教育、安全、発達を妨げない限り児童労働とは見なさない



# 強制労働(i)

7.3 組織は、あらゆる形態での**強制労働**を排除しなければならない。

罰則の脅威の下、自発的に提供されていない仕事やサービスを人に要求すること

日本の場合：外国人技能実習生の労務管理やサービス残業に注意！

雇用への同意と、いつでも離職できる自由があること。

7.3.1 雇用関係は、**自発的**かつ相互合意に基づいており、**罰則の脅威**はない。

暴力による脅しや罰則など、あらゆる形での強制

## 強制労働(ii)

7.3.2 強制労働を示すいかなる慣行の証拠もない。これには以下のものを含むが、これに限らない：

- 物理的及び性的暴力
- **奴隷（債務）労働**
- 雇用手数料の納付や雇用開始のための保証金の支払いを含む賃金 の天引き
- **移動の制限**
- 旅券及び身分証明書の留保
- 規制当局に対する告発の脅威

融資や債務の担保として奴隷状態に入ること。

勤務時間/期間後に職場を離れることができないこと。

# 雇用・職業における差別

7.4 組織は、**雇用及び職業において差別**がないことを保証しなければならない。

差別とは、あらゆる区別、排除、優先、またはそのような他の区別、排除、優先を含む。

人種、肌の色、宗教等を理由に、労働市場や職場で不利な立場や従属的な立場に置くような影響を与える行為。

7.4.1 **雇用及び職業慣行**は非差別的である。

雇用へのアクセス、職業訓練、雇用条件など。

差別の例：男女差別、アイヌ民族への差別、部落差別、在日韓国・朝鮮人に対する差別、外国人差別、性的マイノリティ（LGBT）への差別

# 例

製材所で従業員50人のうち、男性が48人、女性が2人。従業員の中に障害者はおらず、従業員に民族的な多様性は全くない。

この製材所は第7.4項及び第7.4.1項を順守しているか？

→ 雇用の方法や評価の仕方など、様々な要素による



# 結社の自由および団体交渉権(i)

7.5 組織は、**結社の自由**及び**団体交渉権**を尊重しなければならない。

自ら選択した組織を形成して参加し、自主的に退会する権利。

使用者または使用者団体と労働者団体の間で行われる自主的な交渉プロセス。

7.5.1 労働者は、**自らの選択**により**労働者団体**を設立、または**団体**に加入することができる。

労働者は、干渉や介入を受けることなく、組合への加入や結成、労働者代表グループや委員会の設立を選択することができる。

労働者の利益を促進し擁護するための労働者の組織

# 結社の自由および団体交渉権 (ii)

7.5.2 組織は、労働者団体が**完全に自由**にその規約及び規則を策定することを尊重する。

経営陣は一切介入・干渉しない

御用組合に注意！

7.5.3 組織は、労働者が労働者団体を**設立、団体に加入、あるいはこれを補助する合法的な活動に従事する権利、あるいはこれらを控える権利**を尊重する。これらの権利を行使することにより労働者を**差別したり、処罰したり**することはしない。

労働者は組織化しないことも選択できる。

解雇やマイナス評価などの差別的な行為から労働者が守られている。

組織への加入は労働者の権利であり、義務ではない。従って労働者団体がなくても不適合とはならない。また、労働組合への強制参加は不適合の可能性。

# 結社の自由および団体交渉権 (iii)

7.5.4 組織は合法的に設立された労働者団体及び/または正式に選ばれた代表者と**誠意を持って**交渉し、団体交渉合意に至る最善の努力をする。

組織（雇用主）と労働者団体が合意に達するためにあらゆる努力をし、真に建設的な交渉を行うこと

7.5.5 団体交渉による合意が存在する場合は、それが**実行**されている。

実質的な交渉を伴わない36協定は無効

1.6 組織は、どのようにFSCの中核的労働要求事項を自身の運営に適用しているかを示した、最新の自己評価を保持しなければならない。自己評価は、認証機関が確認可能な状態としなければならない。



## 国別の状況

- FSC中核的労働要求事項と矛盾する法的義務の特定（国別テンプレートである程度特定済）



## 組織の状況



## 適合性を証明・実証するための証拠

- 少なくとも1年に1回、年次監査の前に情報を見直し、更新し、認証機関に提出

# 自己評価

- 自社、参加サイト、外部委託先が対象
- 自己評価に外部委託先の順守状況も含める
- マルチサイトの場合は、組織全体で1つの自己評価書を作成してもよいし、各サイトの自己評価を別々に作成してもよい。
- グループ認証の場合は、グループレベルでの評価でも各メンバーについての個別の評価でもよい。
- 証拠となる文書のリストには、保管場所も記載したほうがよい。
- 国別自己評価テンプレートを利用（編集可能）

## ▶ 組織の状況 – 考慮すべき質問

- ▶ 児童労働についての方針は？
- ▶ 年齢確認を含む効果的な採用・雇用手続きは？
- ▶ すべての労働者の身分証明書のコピーを保管しているか？
- ▶ 18歳未満の労働者を雇用している場合は、彼らが危険な作業や重い作業を行わないようにするための対策は取っているか？
- ▶ 13～15歳の者を雇用しているか？その場合、法的手続き（許可）は？

## ▶ 関連文書や記録の特定

- ▶ 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
- ▶ 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）

## ▶ 組織の状況 – 考慮すべき質問

- ▶ 強制労働を禁止する方針は？
- ▶ 労働者への賃金の前払いや貸し付けが、雇用の継続と結びついていないか？
- ▶ 雇用の開始にあたり労働者による手数料や保証金を支払うことはないか？
- ▶ 労働者が勤務時間終了時に職場を離れることや、職場内を自由に動くことを認めているか？
- ▶ 労働者は常にパスポートや身分証明書にアクセスできると同時に、書類は安全に保管されているか？
- ▶ 労働者に対し当局への告発がないことをどのように保証しているか？

## ▶ 関連文書や記録の特定

- ▶ 強制労働の禁止に関する方針
- ▶ 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
- ▶ 就業規則
- ▶ 給与 / 支払い記録
- ▶ 紛争および苦情処理手順と記録
- ▶ 労働基準監督署による監査記録、報告書
- ▶ 人材派遣会社との契約、覚書
- ▶ 採用手続き（被雇用者による申請に基づくことの証明）
- ▶ 勤務時間の記録
- ▶ 時間外勤務手当の支払い記録

## ▶ 組織の状況 – 考慮すべき質問

- ▶ 機会均等を推進する方針はあるか？
- ▶ 反差別に関する方針はあるか？
- ▶ 候補者のスキルや経験に基づいた採用を行っているか？
- ▶ すべての従業員に、業績に応じた公正な昇進の機会を与えているか？
- ▶ 男女比・年齢比は適当か？
- ▶ 人材の多様性は？

## ▶ 関連文書や記録の特定

- ▶ 求人広告
- ▶ 求人応募記録
- ▶ 機会均等方針
- ▶ 苦情処理の手順と記録の登録
- ▶ 人事評価（査定）またはパフォーマンス評価
- ▶ 積極的差別またはアファーマティブ・アクション・プログラム

## 組織の状況 – 考慮すべき質問

- ▶ 組織からの干渉を受けずに、労働者は自分で選んだ労働組合などの労働者組織に自由に加入することができるか？
- ▶ 労働者が組合に代表されている場合、その組合は自律的・独立的か？
- ▶ 組合以外にどのような形態の労働者代表が存在するか？
- ▶ 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（時間については、就業時間外でよい）？
- ▶ 組織内に複数の労働者組織が存在する場合、経営陣は中立を保っているか？
- ▶ 労働者を対象とした団体交渉協定があるか、また、ある場合には、そのような協定の遵守をどのように確保しているか？

## 関連文書や記録の特定

- ▶ 苦情処理手順・記録
- ▶ 労働協約/労使協定（3 6 協定、3 6 協定届を含む）
- ▶ 労働組合/職員会等の議事録、活動記録
- ▶ 職場環境、労働条件などについて労働者代表が経営層と話し合う機会とその議事録
- ▶ 労働者代表選出の記録
- ▶ 労働基準監督署による監査記録、報告書
- ▶ 交渉による合意事項が実施された記録/証拠
- ▶ 労働組合の設立・加入を自由に行えることを労働者に示す文書

# よくある質問



Q. 順守の証明に、労働者の個人情報を含む書類（例：給与明細）を見せる必要はあるのか？個人情報保護のためそうした書類の開示を拒否した場合、不適合となるのか？

A. 要求事項への適合を確認するのにどのような書類を確認するかは認証機関（審査員）次第です。審査で開示された情報については、審査員には守秘義務があります。組織はまた、従業員のデータをグループ化し、匿名化することで、個々の従業員とその個人データを特定できなくすることもできます。

# よくある質問



Q. どの程度証拠を揃えれば適合と判断されるのか？ 監査員は何をどの程度検証するのか？

A. FSCは、中核的労働要求事項の順守確認のために、監査員が何をどのように確認しなければならないかといった規定は設けていません。何をどの程度確認するかは、対象となる事業者やサイトの規模、リスク、複雑性、業種などによって監査員が判断します。労働基準監督署の報告書も証拠の一つとはなりますが、監査員は書類だけではなく、現場の観察、従業員や利害関係者へのインタビューやその他の情報から総合的に適合性を評価するため、書類が完璧であっても必ずしも適合と判断される訳ではありません。



**Manu Jose Mattam**

(Programme Manager - Controlled Wood and Chain of Custody)

通訳：汐見崇史



Vicky Tran: [v.tran@fsc.org](mailto:v.tran@fsc.org)

William Cook: [w.cook@fsc.org](mailto:w.cook@fsc.org)

**FSC Controlled Wood and Chain of Custody Team**

**Forest Stewardship Council® FSC® International Center**

Adenauerallee 134, 53113 Bonn, Germany

T +49 (0) 228 367 66-0

F +49 (0) 228 367 66-30

FSC International Center © All rights reserved

FSC® F000100

**[www.fsc.org](http://www.fsc.org)**