



FSC 中核的労働要求事項に関する FSC 自己評価 – 日本

本ツールは、日本国内のすべての FSC CoC 認証取得者(CH)を対象としています。FSC-STD-40-004 V3-1 の改訂に伴い、認証取得者は年次監査の一環として、FSC 中核的労働要求事項への適合性の自己評価（以下、自己評価）を行うことが求められています。

規格 FSC-STD-40-004 V3-1 には、2021 年 9 月 1 日から 2022 年 12 月 31 日までの移行期間が設けられています。全ての CoC 認証取得者は、移行期間終了までに FSC 中核的労働要求事項に適合することが求められます。

本自己評価は、FSC CoC CH が FSC 中核的労働要件への適合性を実証する手段を効率的に特定し、文書化するためのツールとなるものです。

認証機関は、記入された自己評価を用いて審査を行い、規格への適合性を検証します。このプロセスにおいて組織は、業務と適用される法令への遵守に関する自身の知識によって、審査員が審査を遂行するのをサポートすることになります。

認証取得者および認証取得を希望する組織は、このテンプレートを使用する必要はなく、同様のツールで代用することもできます。また、本テンプレートの使用は、FSC の中核的労働力要件への適合性を保証するものではありません。特に林業界に関連する法令や問題については、FSC 日本木材ナショナルリスクアセスメント指標 2.2 もご参照ください。国内法令が FSC の要求事項をカバーしている場合でも、組織はどのようにして要求事項を遵守しているか、実例を示す必要があります（例えば、関連する法律を列挙するだけでは不十分）。組織は、予定されている審査の前に、記入・署名した自己評価書を認証機関に提出しなければなりません。本テンプレートは FSC ジャパンが作成したものであり、詳しいお問合せは、オンラインのお問い合わせフォームから FSC ジャパンにご連絡ください。

組織は、自己評価書において、その記述が入手可能な最良の知識において真実かつ正確であることを宣誓しなければなりません。自己評価書において故意に虚偽の記載をした場合、組織の認証は停止または終了となる可能性があります。また、組織は、自己評価書の質問に対して、可能な限り完全かつ正直に回答しなければなりません。更に、自己評価書の関連記述の検証のために、審査員が確認できる関連文書およびその他の資料を特定しなければなりません。



FSC の中核的労働要求事項に関する自己評価

宣誓：私 吉田昌平は、私の知る限り以下の記述が真実かつ正確であることを宣誓します。そして故意に虚偽の記述をした場合、認証の一時停止または取り消し、あるいは認証の不発行に至る可能性があることを認識します。

氏名

吉田 昌平

日付

2022年12月26日



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。		・満たしている。
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)への回答がいいえの場合、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。		
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	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。	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・『就業規則』第8条（採用制限）に15歳未満の者の採用をしないと明記。 ・雇用手続きにて最終的な年齢確認がされている。社会保険加入手続き/通勤車両許可手続き/入社時健康診断

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>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>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（及びその保管場所）を特定すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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） 	<ul style="list-style-type: none"> • マイナンバー（通知）カード • 卒業証明書（学卒新卒） • 住民票 • 自動車免許証
<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>	<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>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>		<ul style="list-style-type: none"> • CSR 調達方針 • 安全衛生管理規定 • ハラスメント防止文書

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²、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。

しかし近年、外国人技能実習制度により外国人が技能実習とは名ばかりの単純労働の労働力として劣悪な労働条件で働かされていることが問題となっており、現代の奴隷制度だと内外より批判を受けている。外国人技能実習生は、**低賃金と長時間労働**を伴う、非常に**劣悪な労働条件**の下で搾取されることもあり、労働基準法に抵触するケースもたびたび報告されている。使用者からの監視、移動の制限や物理的・性的暴力に晒されたり、派遣機関や斡旋業者との間の契約の下に負債を負い、債務労働に陥ったりするケースもある。

要求事項	質問	一般的な証拠の例	回答と例
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。 7.3.1 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。 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： <ul style="list-style-type: none"> ● 物理的及び性的暴力 	a) 組織は、 7.3 項を満たしているか？ はいの場合、 c) に進む。		満たしている。
	b) 上記 a) への回答がいいえの場合、組織がなぜ、またはどのように 7.3 項を満たしていないのか説明すること。		
	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 7.3 項を満たしていることを把握しているか説明すること。	- 強制労働の禁止に関する方針	以下 d) f) 参照

² https://knowthechain.org/benchmark/?ranking_year=2020

<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<p>d) 7.3 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（及びその保管場所）を特定すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 雇入れ通知書 ・ 就業規則 ・ 安全衛生管理規定 ・ ハラスメント防止文書 ・ 経営協議会議事録 ・ 給与/支払い記録 ・ 雇用手続き ・ 勤務時間の記録
	<p>e) 7.3 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 7.3 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>f) 組織によって作成された、7.3 項を網羅する方針声明を添付すること。</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・ CSR 調達方針 ・ 安全衛生管理規定 ・ ハラスメント防止文書

職業と雇用における差別

日本では差別の撤廃は法令によって保障されているが、8つのILOの中核条約のうち、C111 差別待遇（雇用及び職業）条約、1958 を批准していない。

国際的に見ると日本における男女の格差は大きく、世界経済フォーラムが発表しているジェンダー・ギャップ指数2021では日本は156か国中120位であり、先進国中最下位である³。経済分野では、管理職の女性の割合が低いこと（14.7%）、女性の72%が労働力になっている一方、パートタイムの職に就いている女性の割合は男性のほぼ2倍であり、女性の平均所得が男性より43.7%低くなっていることが低スコアの要因となっている。

正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と女性に多い非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差についてはかねてから問題になっており、これを解消するため、同一労働同一賃金を目的とした法律（パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法）の改正が行われ、2020年4月1日あるいは2021年4月1日から既に施行されている。現在では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な待遇差を設けることは禁止されている。

雇用・職業におけるその他の差別には、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）への差別などが可能性として考えられるが、深刻な問題としてあまり取り上げられることはない。特にアイヌ民族への差別、部落差別については、歴史的には深刻な問題であったが、現在は大幅に改善しており、広く問題として議論されることは少なくなっている。

³ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>



要求事項	質問	一般的な証拠の例	回答と例
<p>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。</p> <p>7.4.1 雇用及び職業慣行は非差別的である。</p>	<p>a) 組織は、7.4 項を満たしているか？ はいの場合、c)に進む。</p>		<p>満たしている。</p>
	<p>b) 上記 a)への回答がいいえの場合、組織がなぜ、またはどのように 7.4 項を満たしていないのか説明すること。</p>		
	<p>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 7.4 項を満たしていることを把握しているか説明すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 就業規則 - 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 就業規則 • 安全衛生管理規定 • ハラスメント防止文書 • 雇入れ通知書 • 給与/支払い記録 • 人事評価記録 • 求人広告
	<p>d) 7.4 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（及びその保管場所）を特定すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 給与/賃金支払い記録 - 給与規定等、給与の設定の仕方が明記されたもの - 人事評価記録 - 労働基準監督署による監査記録、報告書 - 求人広告 - 求人応募記録 - 社員からの苦情処理手順と記録 	<ul style="list-style-type: none"> • 産休/育休制度の整備と活用



		<ul style="list-style-type: none">- 産休・育休制度の整備と活用状況- 男女平等やセクハラ、マタハラに関する取り組み- 雇用統計、産業・職種別男女比- 社会的責任に関する方針- 反差別方針	
	e) 7.4 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 7.4 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。		

結社の自由と団体交渉権

職業別、産業別を基本的な組織単位とし、個人加盟が基本とされる欧米の労働組合に対し、日本の労働組合は多くの場合、組織の基本単位が企業別、事業所別で、正規雇用従業員の一括加盟を特徴としてきた。「企業別組合」は、産業別・地域別に全国的な上部団体に加盟しているが、独自の規約、方針、財政、役員をもつことから、その視野は企業内に限られがちで、企業の枠を超えた横断的交渉や階級的共同行動はとりにくい。

労働組合が企業単位で組織されるため、組合に加入している労働者は大企業に多く、中小企業の労働者は加入できる企業組合がないことも多い。また、組合による団体交渉についても、実際には多くの会社において、団体交渉の前に、事前の労使交渉において会社の問題状況の把握と意見交換が行われていて、その席で主要な労働条件等について協議されることも多く、労使協調主義が日本の労使関係の大きな特徴となっている。労働組合に加入する労働者の割合は低下の一途を辿っており、現在では全労働者の20%以下となっている⁴。労働争議も減少し続けており⁵、1940～80年代には労使の対立がストライキのような大規模な形まで発展することもしばしばあったが、現在では稀である。

他方で、非正規雇用に従事する労働者が増え、非正規と正規型労働者との待遇差が問題となる中、立場の弱い非正規型労働者が処遇改善に向けて団体交渉を行うため、最近では組合員の範囲を正社員に限らずに組織する企業別組合や、企業の枠を超えて非正規型労働者を組織するユニオン（合同労組）も増えている。

また、労働基準法第36条では、法定労働時間を超えた時間外労働・休日労働を労働者に命じる場合に、事業場の代表者（社長・工場長・支店長等）と、事業場の従業員の過半数を代表する者（過半数で組織する労働組合があれば、当該労働組合）との間で協定を締結し、労働基準監督署へ届出ることが必要とされている。この条項に基づき、組合をもたない企業でも36（サブロク）協定と呼ばれる労使協定をもっているのが一般的である。ただし、労働者代表が形だけ署名した36協定も多いため、36協定の存在自体が労使間の合意を証明するものとはならない。

⁴ <https://www.oecd.org/employment/emp/collective-bargaining-Japan.pdf>

⁵ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/14-r01-02.pdf>



要求事項	質問	一般的な証拠の例	回答と例
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>a) 組織は、7.5 項を満たしているか？</p> <p>はいの場合、c)に進む。</p>		<p>満たしている</p>
	<p>b) 上記 a)への回答がいいえの場合、組織がなぜ、またはどのように7.5 項を満たしていないのか説明すること。</p>		
	<p>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7.5 項を満たしていることを把握しているか説明すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 組織の方針 - 就業規則 - 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 - 苦情処理手順と記録 - 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・株式会社吉田社員会規約 <p>本規約にて、会は原則管理職以外の従業員で構成されることを定め、団体の独立性を確保している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会規則 <p>本規則にて会社と従業員の交渉の場を確保している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営協議会議事録
	<p>d) 7.5 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（及びその保管場所）を特定すること。</p>		



<p>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。</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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 	
	<p>e) 7.5 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 7.5 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>f) 組織によって作成された、7.5 項を網羅する方針声明を添付すること。</p>		<p>・ 株式会社吉田社員会規約/経営協議会規則</p>

自己評価を完了するために回答すべき質問の例

以下は、組織が自己評価を完了する際に考慮すべき質問です。質問は、FSC の中核的労働要求事項の 4 つのカテゴリーに分けられています。必要とされる詳細のレベルは、組織のリスク評価を含む組織の施設の場所、および労働環境に依存します。この質問リストはすべてを網羅するものではありません。

カテゴリー	質問
児童労働	<ol style="list-style-type: none"> 1) 貴社で雇用している労働者の最低年齢は？ 2) 貴社の業務において、児童労働が使用されないことを保証するために取られている措置は？ 3) 労働者の年齢（生年月日）を登録しており、実際の年齢であることを確認しているか？身分証明書を確認しているか？ 4) 貴社の業務で、年少者が従事することができない危険有害業務はあるか？ある場合は年少労働者がそれらの業務に従事するのをどのように制限しているか説明すること。訓練や教育が必要とされる場合は、それを裏付ける資料を示すこと。 5) 13 歳から 15 歳までの児童の雇用を行っているか。雇用している場合、児童の健康または発達面に害を及ぼさない軽易な労働のみを行い、就学時間外のみ働いていることを保証するに取っている措置を明確にすること。
強制労働	<ol style="list-style-type: none"> 1) 本原則への適合を示すため、組織の採用・契約慣行を説明すること。 2) 外国人技能実習生を使用しているか。 3) 法または契約書で定められている労働を超えた労働の延長が必要となるような貸付金または給与/賃金の前払いを行っているか？行っている場合は、どのように奴隷（債務）労働のリスクを低減しているか説明すること。 4) 雇用手数料の天引きや雇用開始のための保証金や支払いがないことをどのように保証しているか？ 5) 労働者が移動の制限を受けないことをどのように保証しているか？
差別	<ol style="list-style-type: none"> 1) どのように賃金及びその他の労働条件が非差別的であることを保証しているか？ 2) 男女比/年齢等に偏りはなにか。 3) 差別の撤廃に関する方針があるか？ 4) どのようにすべての従業員が公正に評価され、昇進の機会が等しく与えられることを保証しているか？ 5) 求人への応募者に対し雇用の機会の均等をどのように保証しているか？ 6) どのように従業員の多様性を配慮し、多様なニーズに対応しているか。（外国人従業員の文化・習慣に対する配慮を含む）
結社の自由と 団体交渉権	<ol style="list-style-type: none"> 1) 労働者が労働組合を組織しているか？知る限り、労働者が労働組合に代表されることを選択した、または選択しなかった理由を説明すること。 2) 労働者が労働組合に代表されている場合、労働組合は自律かつ独立しているか？ 3) 労働組合がない場合、他の形態（職員会など）により、労働者は代表されているか。それもない場合は、どのように労働者全体の意見を聞いているか。 4) 労働者との団体交渉による合意はあるか（36 協定を含む）。ある場合、どのようにその合意が守られることを保証しているか？

関連する国内法令のまとめ

このセクションは、日本で自己評価を行う際のガイドとなることを目的としています。特に、FSC の中核的労働要求事項に関連した国内法が分析されています。日本では、批准されていない国際労働機関(ILO)の中核的条約もあります。FSC 中核的労働要件のほとんどの側面は一般的に国内法でカバーされていますが、その要件が自動的に満たされるわけではないことに留意することが重要です。したがって、組織や認証機関には、この文書で特定されたリスクに基づいて使用された証拠を検討することをお勧めします。

FSC 要求事項	国内法令	問題やリスクの特定
児童労働		
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。	労働基準法第 56 条	
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。		
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。	労働基準法 第 62, 70 条 労働基準法施行規則第 34 条 年少者労働基準規則第 8, 9 条	建設業界等での未成年の危険な作業への従事
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。	日本国憲法第 27 条第 3 項	

強制労働		
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。		
7.3.1 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。	労働基準法 第 5 条	
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： <ul style="list-style-type: none"> • 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 	日本国憲法 第 18 条 労働基準法 第 14, 16, 17, 18 条	外国人技能実習生に対する人権侵害
職業と雇用における差別		
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。		
7.4.1 雇用及び職業慣行は非差別的である。	日本国憲法 第 14 条 労働基準法第 3, 4, 65, 66, 67 条 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)第 5, 6, 9 条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律 第 8～12 条	男女差別 セクハラ・マタハラ 部落民差別 アイヌ民族の差別 外国人差別 在日韓国・朝鮮人に対する差別 非正規労働者への差別

	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律 第 30 条の 3	
結社の自由と団体交渉権		
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。		
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。	日本国憲法 第 28 条 労働組合法第 6 条	
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。		
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。	労働組合法第 7 条	労働組合活動に従事する労働者への差別
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。		御用組合による形だけの団体交渉 雇用側により用意された形だけの 3 6 協定
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。	労働組合法 第 14 条	