

手引き書 L

事前評価対処

第 1.1 版



**RAINFOREST
ALLIANCE**



翻訳免責事項

翻訳に含まれる情報の正確な意味合いに関する質問がある場合は、公式の英語を参照してください。翻訳で生じた意味の不一致や差異には拘束力がなく、審査や認証には一切影響しません。

詳細について

レインフォレスト・アライアンスの詳細については、www.rainforest-alliance.org にアクセスするか、info@ra.org にお問い合わせください。

文書名		文書コード	版
手引き書 L：事前評価対処		SA-G-SD-11-V1.1JP	V1.1
初版日	改定日	拘束力を持つ日	失効日
2020年7月10日	2021年6月30日	適用外	別途通知があるまでの間
開発者		承認者	
基準開発部		基準および保証担当ディレクター	
リンク先			
SA-S-SD-1-V1.1 レインフォレスト・アライアンス 2020 持続可能な農業基準、農場要件 SA-S-SD-2-V1.1 レインフォレスト・アライアンス 2020 持続可能な農業基準、サプライチェーン要件 SA-S-SD-4-V1.1 付属文書 S3：リスク査定ツール（1.6.3 および 5.1.5 の詳細なリスク査定を含む） SA-S-SD-5-V1.1 付属文書 S4：改善プロトコル			
差し替え文書			
SA-G-SD-14-V1 手引き書：事前評価対処			
該当者			
すべての認証保有者			
国／地域			
すべての地域			
農作物		認証の種類	
レインフォレスト・アライアンス認証システムの範囲内のすべての農作物。認証規則を参照してください。		サプライチェーン関係者、大規模農場、団体責任者、個別認証の農場	



目次

目的	Error! Bookmark not defined.
概念の理解	Error! Bookmark not defined.
主要要件の実施方法	8
5.1.1 の実施：確約と伝達	8
5.1.2 の実施：リスク査定と緩和	10
5.1.3 の実施：監視	11
5.1.4 の実施：是正	15
改善要件の実施方法	16
5.1.5 の実施：詳細なリスク査定	16
5.1.6 の実施：研修	16
5.1.7 の実施：教育	17
5.1.8 の実施：スマートメーター	17
事前評価対処の誓約	18
定型書式：事前評価対処の誓約	19



目的

この文書は、レインフォレスト・アライアンス認証を取得しようとしている農場とレインフォレスト・アライアンス認証を既に保有している農場が、事前評価対処システムを理解し、実施するのに役立つことを目的としています。

範囲

この文書は、レインフォレスト・アライアンス持続可能な農業基準の要件 5.1 を網羅しています。

対象者

この文書は、認証保有団体と認証を取得しようとしている農場・団体が事前評価対処システムを理解し、実施するのに役立つことを目的としています。事前評価対処システムは、認証保有団体が設立した事前評価対処委員会が中心となり、他の関係者と協力して実施します。

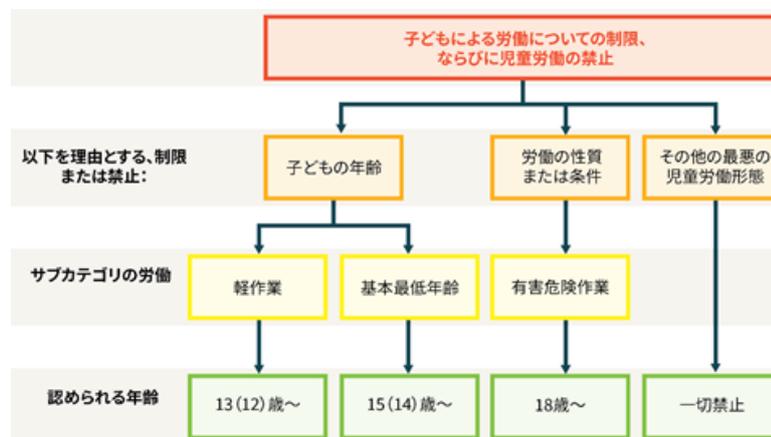


概念の理解

以下の表は、児童労働、強制労働、差別、職場内暴力とハラスメントの定義と例を示したものです。これらの用語の詳しい定義については、[付属文書 S1:用語集](#)を参照してください。

児童労働とは？	
児童労働に当たる	児童労働に当たらない
<ul style="list-style-type: none"> • 学校に通う年齢の児童による学校の授業時間中の労働 • 18歳未満の児童による危険な条件下での労働 • 法定最低就労年齢に満たない児童による家族経営以外の農場での労働。国内法で定められた最低年齢が持続可能な農業基準の最低就労年齢よりも高い場合は、前者が優先される。 • 無条件に最悪の形態の児童労働には、奴隷制または奴隷制に類似したあらゆる形態が含まれる。例えば、人身売買、債務による束縛や農奴制、武力紛争のために児童を強制的または義務的に徴用することを含む強制労働、売春、ポルノの制作や上映その他の不正な活動を目的とした児童の利用、調達、または提供などが挙げられる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 通常の雇用労働。15歳（途上国では14歳）から、一般的な雇用による就業と週48時間を超えない労働に就くことができる。最低年齢がこれより高い国や許容労働時間が上記より短い国では、国が定めた最低年齢と最大労働時間が適用される。児童の労働は、危険性がなく、安全で、年齢に応じたものでなければならず、義務教育の妨げになってはならない。 • 12歳の児童の場合、週14時間以下の労働。ただし、健康や発育に害を及ぼさず、通学の妨げにならないものでなければならない。 • 家族が所有する小規模な農場で児童が行う年齢に応じた農業活動で、通学に支障をきたさず、大人が監督するもの。

図1 児童の労働に関する制限。括弧内の年齢はILOが定める最低年齢。ただし、その労働が児童の教育を受ける機会を妨げないことを条件とする。¹



¹ ILOの企業向け児童労働手引きツール 2015 から翻案



強制労働とは？

強制労働には、「不本意」と「強制」という2つの要素があります。両方の要素が存在した場合のみ、強制労働に当たります。いくつか例を挙げます。

強制労働に当たる

不本意

- 労働者の同意のない労働条件の変更
- 強制的な時間外労働
- 強制的な囚人労働または軍人労働
- 不本意で過度な残業
- 劣悪な労働条件または生活条件
- 雇用終了の自由の制限
- 無給または極めて低賃金の労働

かつ 強制

- 暴力や脅迫
- 物理的な監禁、移動やコミュニケーションの制限
- 罰金やその他の金銭的な罰則
- 食料、水、トイレ、その他の基本的ニーズの剥奪
- 強制的な隔離、薬物/アルコールの強制使用
- 借金による束縛、または借金、前借金、貸付金の操作
- 賃金の差し控えまたは遅延
- 身分証明書やその他の貴重品の保持
- 解雇、国外追放、法的措置、当局への通報などの脅し

強制労働に当たらない

レインフォレスト・アライアンス持続可能な農業基準の他の要件で禁止されているが、「不本意」または「強制」のいずれかの要素を満たしていないため強制労働とは定義されない労働慣行。

例：

- 要件 5.3.3 に違反する最低賃金を下回る賃金の支払い



差別とは？

差別に当たる	差別に当たらない
<ul style="list-style-type: none"> 雇用の過程において、特定のグループの人々を優先的に採用すること。 性別、民族、またはその他の経歴を理由に、同種の仕事に対して異なる賃金を支払うこと。 特定のグループの人々が、その経歴を理由に、会員資格や研修、その他サービスの利用などの特典や機会を受けられないようにすること。 採用時などに女性に妊娠検査を要求すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 特定のグループの人が他の人と同じ程度、仕事に就いたり、サービスその他の恩恵を受けられたりするように、あるいは特定のニーズを満たすために、追加の支援をすること。 例： <ul style="list-style-type: none"> 障害者が工場にアクセスできるようにするための特別な設備 出稼ぎ労働者の言語への資料の翻訳 授乳中の母親のための授乳室などの設置 範囲や責任のレベルが異なる仕事や、経験のレベルが異なる労働者に対して、異なる賃金を支払うこと。

職場内暴力とハラスメントとは？

暴力／ハラスメントに当たる	暴力／ハラスメントに当たらない
<ul style="list-style-type: none"> 人に危害を加えることにつながる、またはそのように意図された脅し、言葉、メッセージ、または物理的な接触。 他人の行動が原因で、屈辱感や脅威を感じる職場環境 身体的な暴力、好ましくない接触、または不必要な接近 人の外見、生活スタイル、性的指向に関する言葉によるコメントや質問 攻撃的な電話やメッセージ 口笛を吹く、性的な行為を示唆するジェスチャーをする、性的なものを提示するなどの非言語的行為 セクシャルハラスメントは、職場での暴力／ハラスメントの一種である。例えば、 相手を不快にさせ、望ましくないあらゆる性的行動。 昇給、昇進、雇用の継続などの利益と引き換えに、性的な見返りを要求すること。 	<ul style="list-style-type: none"> 関係者全員が圧力をかけられることなく同意したあらゆる行動。 圧力や権力を行使することなく全当事者が同意した性的行為。

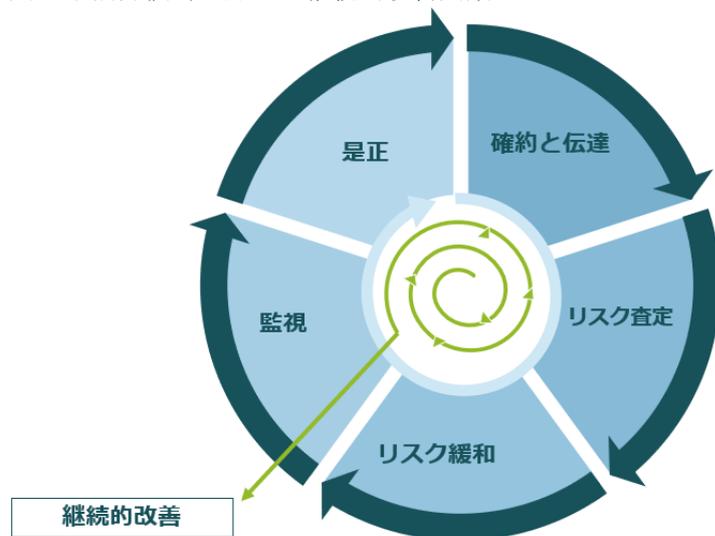


主要要件の実施方法

レインフォレスト・アライアンスの事前評価対処方式は、継続的な改善の周期に基づいています。事前評価対処の手順には、認証保有団体が実施しなければならない5つの重要な手順があります。認証保有団体は、手順を実施した経験から学び、周期を経る度に手順を改善できるよう努めなければなりません。5つの手順は次のとおりです。

- 事前評価対処方式を**採用**し、その仕組みをすべての団体構成員と労働者に**伝える**。
- 農場や生産者団体が**かかえている**具体的なリスクを特定するための**リスク査定**の実施。
- 特定されたリスクの発生を防ぐための**リスク緩和策**の実施。
- リスクへの対処方法を改善するために、取られた措置と事例の処理を**監視**。
- 判明した事例を修正して、明らかになった誤りや弊害を**是正**し、二度と起こらないようにする。

図2 事前評価対処方式の継続的改善周期



5.1.1 の実施：確約と伝達

確約の表明

認証保有団体は、人権を尊重し、人権侵害を防止、監視、特定、是正するための措置を実施することを確約する必要があります。その方法の一つは、確約を文書化することです。声明の作成は義務ではありませんが、人権問題に取り組むべき理由を明確にし、生産者団体の団体構成員や労働者、その他関係者に知らせるために有効な手段です。レインフォレスト・アライアンスの事前評価対処に関する要件に沿った声明のサンプルは、この手引き書の最後に掲載されています。



事前評価対処委員会

持続可能な農業基準の要件 5.1.1 では、各認証保有団体が、差別、児童労働、強制労働、職場内暴力とハラスメントに取り組む責任を負う事前評価対処委員会を設置するか、担当者を任命することを求めています（グループ認証の場合、団体責任者は、委員会の代わりに管理者代表を任命することもできます）。

委員会には次のメンバーが含まれなければなりません。

- 農場／生産者団体の責任者を代表する人物で、委員会の業務に責任を持つ人。人事部は労働関連の問題を扱うことが多いため、人事部所属の職員が事前評価対処委員会の管理者代表に適任である場合があります。
- 個別認証を受けた大規模農場の場合、委員会には労働者代表を少なくとも1名含める必要があります。農場に組合または労働者組織がある場合は、労働者代表はその組織を通じて選ばれなければなりません。労働者代表がいない場合は、可能であれば、選挙などの過程を経て、他の労働者が指名します。
- グループ認証の場合、委員会には団体構成員代表を少なくとも1名含める必要があります。団体構成員代表は、選挙などの過程を経て、他の団体構成員から指名されなければなりません。

すべての委員は、その国や地域における差別、児童労働、強制労働、職場内暴力とハラスメントの問題について十分に理解している必要があります。児童労働や差別などの問題について、個人によって見解が異なることが多いため、委員は、国際的な規範に基づいたレインフォレスト・アライアンスの定義や概念について知識を深めることが重要です。この理解を深めるために、委員は、最低限、レインフォレスト・アライアンスの事前評価対処に関するオンライントレーニングモジュールを受講し、これらの問題に関する国や地域の法律を理解する必要があります。

委員会の責任は、持続可能な農業基準の要件 5.1 を実施し、実施された活動を文書化し、事前評価対処の指標を追跡し報告することです。

農場に人権や社会問題を支援する既存の委員会がある場合、その委員会が基準の要件を満たしているのであれば事前評価対処委員会に指定することができます。事前評価対処委員会は、苦情処理委員会やジェンダー委員会など、[レインフォレスト・アライアンスの持続可能な農業基準](#)で要求されている他の委員会と組み合わせたり、他の委員会の委員を複数名含める形で構成したりすることもできます。これらの委員会は、要件を適切に実施するために互いに協力しなければなりません。

これらの役割を担うことに対して委員に追加の報酬を支払う必要はありません。ただし、事前評価対処の職務を行なっている時間に対して、通常的时间外の作業に対する時間外手当を含め、通常の報酬を支払う必要があります。委員が有給の従業員ではない場合、農場／生産者団体は旅費および通信関連費用を負担しなければなりません。

研修

委員会は、農場／生産者団体の関連する従業員や管理者が、人権問題や事前評価対処方式に対する認識を高めるための研修を受けられるようにしなければなりません。外部の研修を手配するか、レインフォレスト・アライアンスの事前評価対処に関するトレーニングモジュールなど、その他のリソースを使用することもできます。一部の国では、レインフォレスト・アライアンスのトレーナーが農場向けに対面の研修を行うことも可能です。また、利用可能であれば、これらの研修の資料を使用することもできます。

5.1.1 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

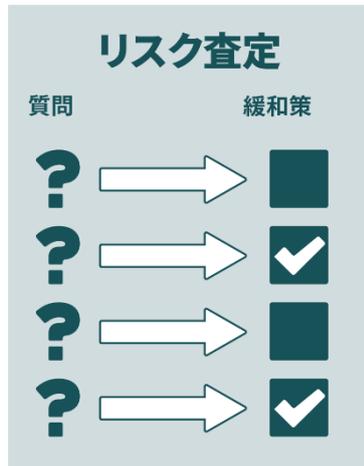
- 管理者代表が任命されたことを示す。
- 委員会の存在およびその構成を示す。
- 少なくとも年1回、管理者または生産者団体の従業員を対象とした啓蒙活動が行われたことを示す。
- 主な拠点に常に目に見える形で、労働者／団体構成員に対し、以下の事項を明確に伝える書面を掲示する。
 - 人権侵害は容認されないこと
 - 管理者は、事例を事前評価対処するためのシステムを構築していること



書面の情報

委員会は、農場／生産者団体において差別、児童労働、強制労働、暴力とハラスメントが容認されないことを、労働者および団体構成員に書面で伝えなければなりません。大規模農場や個別認証の農場の場合、職場内でこれらの情報を常に目に見える形で掲示する必要があります。例えば、ポスターなどを掲示しましょう。

5.1.2 の実施：リスク査定と緩和



事前評価対処システムでは、特定の農場や生産者団体がかかえている個別リスクに基づいて行動をとることを要求します。

農場／生産者団体は、レインフォレスト・アライアンスの基本的な農場リスク査定ツールを使用して、関連するリスクを特定します（[付属文書 S3：リスク査定ツール](#)を参照）。認証保有団体は、質問に正直に答えなければなりません。

質問は、農業基準への適合性を評価するためのものではなく、コンプライアンス違反を引き起こすリスクがあり、対処すべき問題を特定するためのものです。審査員は、リスク査定が適切に行われ、質問に正直に答えているかどうかを確認します。

5.1.2 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

- 基本的なリスク査定の完了（付属文書 S3）
- 管理計画（要件 1.3.2）に、計画・実施された緩和策を含める。

特定された各リスクに対して、農場が取るべきリスク緩和策がツールによって提案されます。

緩和策とは、問題の発生を未然に防ぐための措置です。農場や生産者団体は、それぞれの地域の状況に応じて、より現実的、あるいは関連性の高い独自の緩和策を策定することもできます。緩和策は、農場／生産者団体の全体の管理計画に組み込まれなければなりません。また、対策の実施は事前評価対処委員会が主導する必要があります。



5.1.3 の実施：監視

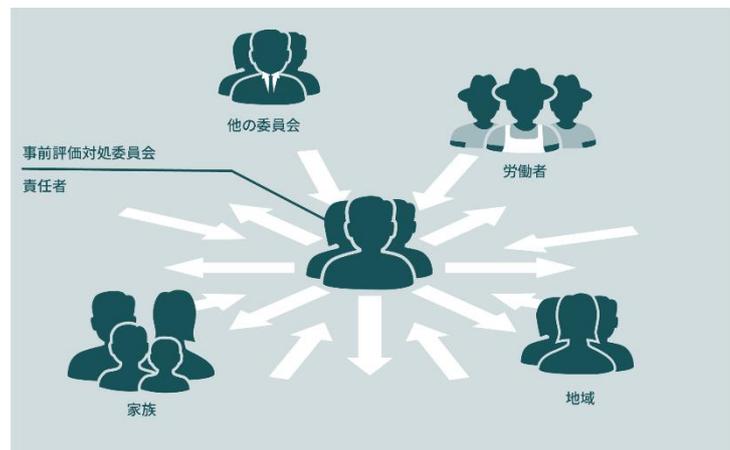
認証保有団体による要件 5.1.3 の実施を支援する[事前評価対処監視の手引きツール](#)をご覧ください。このツールには、各事前評価対処のテーマ（児童労働、強制労働など）や、認証保有団体がこれらの事例を防止・是正のために行った改善策を評価する、監視の質問の例が含まれています。

事前評価対処の監視は、事前評価対処委員会が調整しなければなりません。監視にはいくつかの目的があります。

- **改善**：監視は、特定されたリスクに対処するために実施された行動の進捗状況とその影響を評価するために行います。これらの情報は、農場／生産者団体の事前評価対処システムの機能を評価し、改善すべき領域を特定するために利用できます。
- **情報**：監視は、差別、児童労働、強制労働、職場内暴力とハラスメントなどのリスクや事例について、最新の情報を収集するために利用することがあります。これらの情報は、必要な追加措置を特定するために利用できます。
- 進捗状況の評価や情報収集に加え、監視を目的とした訪問により、監視員がレインフォレスト・アライアンスの要件や優良実践に対する労働者や団体構成員の認識を高めることもできます。

監視には、人権に関連するリスクを認識しているすべての関係者からの情報収集が含まれます。また、事前評価対処の緩和策と是正手順（下記参照）の実施に関わる人々からの情報収集も必要です。すべての農場・生産者団体に有効な監視手法は存在しません。農場／生産者団体の規模と、レインフォレスト・アライアンスの危険分布図や農場のリスク査定で特定された個別リスクに応じた手法を用いる必要があります。

図3 事前評価対処の監視に情報を提供する関係者



例えば、児童労働のリスクが高いカカオ協同組合と、18歳以上の労働者のみを雇用する中規模のパイナップル農園とでは、監視の方法が異なります（下表参照）。また、大規模農園では、差別や職場内暴力とハラスメントを常に注意深く監視する必要がありますが、小規模農園ではそこまで集中的な監視は必要ないでしょう。



監視の手法

手引き R：事前評価対処監視ツールは、実施の支援に役立てることができます。

監視の手法を選択する際の一般的な原則を以下に示します。

1. 既存のシステムを活用：その地域の人権問題を考慮した監視システムやプログラムがすでに確立されているかどうかを確認しましょう。例えば地域、学校、サプライチェーンなどに基づいたものが存在する場合があります。可能であれば、事前評価対処の監視をその仕組みの中に組み込みましょう。既存のシステムの利用は、新たなシステムの構築よりも簡単で、時間を有効に活用することができ、長期的な持続性があるでしょう。

2. 監視の担当を決定：事前評価対処の代表者または委員会は、監視の手順を主導し、監視に積極的に関与することが推奨されます。しかし、リスクの種類によっては、監視の情報の収集に、他の人々の関与が必要となる可能性があります。例えば、農場や生産者団体の責任者、農場内の他の委員会のメンバー、労働者、生産者、地域住民、地域の指導者、若手の指導者、教師、農業の顧問などです。

例えば、過去に UTZ プログラムで認証を受けていた農場では、リスクのある地域に児童労働の連絡係を任命し、この役割を担ってもらっていました。彼らの役割は、地域のメンバーを「取り締まる」ことではなく、児童労働のリスクがある農家を特定してサポートし、生産者団体や農場がこれらの事例を予防・対応できるようにすることでした。個別の監視員は、地域から信頼されており、事前評価対処委員会と情報を共有し、フォローアップができるように読み書きが出来ることが重要です。外部の人間が監視を行う場合には、委員会が監視の方法について適切な研修を行う必要があります。また、地域住民が監視員として参加する場合、適切な報酬があれば、より信頼性の高いデータが得られることが研究で示されています。監視員が団体構成員である場合、生産者団体より時間と旅費の補償を行う必要があります。

3. 監視情報を収集する場所を決定：関連する監視情報を収集できる場所も、リスクの種類によって異なります。監視は、リスクが最も大きい部分に焦点を当てて行う必要があります。その一例は次のとおりです。

- 児童労働のリスクがある場合、学校や家庭に焦点を当てた監視システムがより効果的。
- 労働条件にリスクがある場合、監視員は労働者からデータを収集し、職場を観察する必要がある。
- 団体構成員のうち、学校のない遠隔地に住んでいる人が多い場合、その地域では児童が児童労働に従事している可能性が高い。
- 出稼ぎ労働者が多く雇われている地域の団体構成員がいる場合、その地域は労働に関する違反のリスクが高いと考えられる。
- 劣悪な住居が強制労働のリスクとなる場合、住居を監視する必要がある。
- 差別や職場内暴力とハラスメントについては、移民や先住民、女性などの社会的弱者の存在や状況に焦点を当て、その指導者や女性団体などの代表者と協力する必要がある。

4. 監視情報を収集する方法を決定：委員会のメンバーと外部監視員は、それぞれ異なる種類の情報を持ち、情報を収集する機会も異なります。それぞれが情報を収集できる機会に応じて、監視情報を収集する人物を決定するとよいでしょう。

5. 1. 3 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

- 特定された潜在的な事例の記録。記録には、被害者が以下のいずれであったかを示さなければならない。
 - 男性／女性
 - 児童／大人
 - 児童労働、強制労働、差別、職場内暴力とハラスメントのいずれかの事例であったかどうか
- 監視活動とその範囲に関する証拠



- 事前評価対処委員会の労働者代表は、工作中や、同僚の労働者と交流している間、職場の状況を監視することができます。また、事前評価対処の手順と苦情解決制度の利用可能性について他の労働者の認識を高めるという重要な役割を果たすことができます。
- 管理者代表は、賃金記録などの監視に関連する文書を確認、検証し、関連する問題に対する意思決定者の注意を喚起することができます。
- 組合や労働者組織が現場で活動している場合、組織内の労働条件に関する情報は、農場の苦情解決制度から得られる情報と同様に、監視手順に不可欠です。
- 監視団は、面接（個別またはグループ面接）、状況を観察するための訪問、その他の手法を用いることもできます。

農場の種類	監視の手法の例
雇用された労働者のいる大規模なバナナ農園	<ul style="list-style-type: none"> ● 組合または労働者組織がある場合は、労働者が児童労働、強制労働、差別、暴力・ハラスメントに関する懸念を表明しているかどうかを、代表者に確認する。 ● そのような組織がない場合、または組織があっても一部の労働者が含まれていない場合は、この生産者団体から1人または複数の労働者を選び、彼らまたは同僚の労働者が何か懸念を持っていないかどうかを尋ねる。 ● 労働者に利用可能な苦情解決制度を説明し、同僚にもこの制度について認識を高めるように依頼する。
何千もの小規模自作農をかかえるカカオ協同組合	<ul style="list-style-type: none"> ● 委員会が団体構成員の一部を訪問することもできるが、地域内の監視員を雇うことや、 ● 学校や保護者から情報を得ること、 ● 生産者の指導者や地元の女性団体の協力を得ることも可能。
女性労働者の比率が高い中規模農場	<ul style="list-style-type: none"> ● ジェンダー委員会のメンバーに依頼して監視を行うことを検討するとともに、 ● 女性労働者のグループがこれらの問題について議論し、匿名で事前評価対処委員会に報告することを促すこともできる。

5. **データの正確性を保証する方法を決定：**人権や労働者の権利に関する問題は、慎重に扱うべき問題であるため、正確な情報を収集することが非常に困難な場合があります。虐待を受けている被害者が報告したがることもあります。また、監視員が収集した情報が正確でないかもしれません。さらに、虐待を行なっている側は、事実を隠そうとするかもしれません。だからこそ、事前評価対処の過程で信頼を築き、人々が正直に、そしてオープンに情報を提供してくれるようにすることが非常に重要です。

事前評価対処委員会は、リスクを軽減し、農場や生産者団体が認証を失う原因となり得る問題を、審査員に指摘される前に修正できるよう努めていることを労働者やその他の関係者に伝えなければなりません。ほとんどのリスクは修正や是正が可能なため、問題を隠すべきではありません。



6. データを安全に保管する方法を決定：監視のデータは、個人のプライバシーを保護するために、データベースに入力するか、情報収集用の接続可能な端末を使用するか、監視シートに記入して安全な場所に保管しなければなりません。

リスク／潜在的事例の特定

監視の結果、年齢確認や労働者派遣業者の監督などの緩和策がほとんど実施されていないなど、事前評価対処システムの弱点が明らかになった場合、農場・生産者団体はその問題点を修正する必要があります。

監視中に、児童労働、強制労働、差別、暴力・ハラスメントなどの潜在的事例を発見した場合、その潜在的事例は苦情処理委員会に委ねる必要があります。「潜在的事例」とは、レインフォレスト・アライアンスの持続可能な農業基準に違反する可能性がある状況のことです。例えば、義務教育を受けるべき時間帯に子供が働いている場合や、非常に低い賃金で働いていると主張する労働者がいた場合などが該当します。（潜在的事例への対処方法については、次項の「対応」と「是正」を参照してください）

潜在的事例の例	
児童労働	<ul style="list-style-type: none"> 12歳の児童が、学校の授業時間中に、実家の農場または他の農場で働いている。 17歳の児童が、実家の農場または他の農場で、夜間の作業、危険な高さでの作業、または危険な機械を使った仕事をしている。 他国から人身売買されてきた14歳の少女が、家事をするために生産者と同居しており、労働の対価が支払われていない。
強制労働	<ul style="list-style-type: none"> 労働者が農場または団体責任者や労働者派遣業者に未払いの借金がある。 労働者から給料受け取りが長期に渡り遅延しているという報告があった。 囚人労働や軍事労働。
差別	<ul style="list-style-type: none"> 決まった経歴の人々が、特定の活動を独占している。 研修の参加者の大半は特定の背景／経歴を持つ労働者が多いように見受けられる。 最近結婚した女性労働者がいない。
職場内暴力とハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> 特定の管理者の部署で離職率が高い。 特定の部署における女性労働者の病欠の割合が高い。

2

2参照

International Cocoa Initiative 「サブサハラアフリカの小規模農業セクターにおける児童労働監視システムの有効性評価。新たな優良実践の評価」 (Effectiveness Review of Child Labour Monitoring Systems in the Smallholder Agricultural Sector of Sub-Saharan Africa: Review of Emerging Good Practices.) https://cocoainitiative.org/wp-content/uploads/2017/05/ICI-CLMS-Effectiveness_15_May.pdf.

ILOの児童労働監視手順開発の手引き (Guidelines for Developing Child Labour Monitoring Processes.) [file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/RRigby/Downloads/ILO-IPEC_Child_Labour_Monitoring_Guidelines_EN%20(2).pdf)



5.1.4 の実施：是正

是正とは、苦情処理制度によって発覚し、調査、検証された後に、誤りや害を正す手順のことです。また、差別、児童労働、強制労働、暴力・ハラスメントの疑いが確認されたケースは、苦情処理制度に従って調査を行い、是正のために次の手順を踏む必要があります。事例が特定された後の対処については、[改善プロトコル](#)（付属文書 S4）に従います。苦情処理制度や監査によって特定された事例も、「改善プロトコル」に基づいて是正します。

多くの場合、労働者の権利侵害の完全な是正は、農場だけではできず、外部関係者との協力がが必要です。是正計画の手順において、事前評価対処委員会は、管理計画の一部として 1 ページ分の是正計画を作成しなければなりません。これにより、重大な事例への直接的な対応やフォローアップの手順について、組織内の誰が責任を負うのかを明確にすることができます。また、是正を支援するために連絡を取るべき外部機関も特定します。女性保護団体、児童保護団体、出稼ぎ労働者団体、刑法違反の場合には地元の社会福祉課や教育課、地元当局などが該当します。これらの連絡先は外部関係者との連携計画に記載します。

苦情処理委員会は、改善プロトコルを用いて事例を評価します。ここでは、事例が「深刻」であるかどうかの評価も行われます。委員会は次のことを確認します。

- 労働者／児童／内部告発者の状況は生命を脅かすものか？
- 労働者／児童の身体的または心理的健康に持続的な影響を与える可能性があるか？
- その問題は系統的なもの、すなわち農場で複数の事例が発生しているか？
- 責任者または従業員が、その問題が起きていること、レインフォレスト・アライアンスの持続可能な農業基準または適用法に違反していることを知っていながら、その行為を承認、継続したという証拠があるか？

改善プロトコルとは？

改善プロトコルには、差別、職場内暴力とハラスメント、強制労働や児童労働の事例が確認された場合に、農場や生産者団体がとるべき手順が記載されています。

主要な手順には次のようなものがあります。

- 重大性の判断
 - 暴力やその他の命の危険にさらされているような深刻な事例の場合、被害者の安全を確保し、危害から保護するための措置を即時にとる。
 - 犯罪行為があった場合、農場や協同組合の責任者は当局と連携する必要があり、常に被害者の利益を最優先にした対応を行う。
 - 被害を受けた人の安全を確保し、報復から保護する。
- 苦情処理委員会は、以下を判断する。
 - 1) 苦情が発生しているか。また、レインフォレスト・アライアンスの持続可能な農業基準に違反しているか。
 - 2) 事前評価対処委員会とともに是正策の種類を特定。被害者が提案された手順に同意する必要がある。
- 被害者が事例発生前の状況を取り戻せるよう、短期的な対策を 12 週間以内に実施。虐待的な労働状況からの解放、未払い賃金の支払い、差別されている労働者の契約条件の修正、児童の学校復帰の支援など。
- 問題の再発防止につながるような長期的な対策を 52 週間以内に実施。従業員の研修、差別や虐待を助長する可能性のある指針や手順の変更、児童が児童労働に従事している貧しい家庭の収入を創出するための活動など。

5.1.4 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

- 是正計画を含む管理計画の作成
- 確認された人権侵害の事例のデータを示す記録。データには以下を含めること。
 - 件数と割合
 - 性別（男性／女性）
 - 人権侵害の種類



改善要件の実施方法

改善要件を実施すべき認証保有団体

下表は、事前評価対処の改善策を実施しなければならない認証保有団体を示しています。児童労働と強制労働に関しては、[レインフォレスト・アライアンスの危険分布図](#)で中レベルまたは高レベルのリスクスコアが示されている国について、生産者は改善要件を実施しなければなりません。また、大規模農場や個別認証を受けている農場では、職場内暴力とハラスメントに関する改善要件を実施しなければなりません。

レインフォレスト・アライアンス危険分布図のスコア	グループ認証			個別認証
	小規模農場	大規模農場	団体責任者	小規模農場／大規模農場
児童労働 (低リスク)	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
児童労働 (中／高リスク)	はい	はい	はい	はい
強制労働 (低リスク)	いいえ	いいえ	いいえ	いいえ
強制労働 (中／高リスク)	はい	はい	はい	はい
差別と暴力／ハラスメント	いいえ	はい	いいえ	はい

5.1.5 の実施：詳細なリスク査定

最初の改善サイクルにおいて、事前評価対処委員会は附属文書 S3「詳細なリスク査定ツール」を完了します。農場や生産者団体は質問に正直に答えなければなりません。質問は基準への準拠を評価するためのものではなく、問題点を見つけ、継続的な改善の一環として人権と労働者の権利侵害を未然に防ぐ手段を見つけるためのものです。

特に大規模農場では、このリスク査定を実施する際に、委員会が組合や労働者組織、もしくはそれらが存在しない場合、労働者代表と相談することが推奨されます。同ツールを利用する際には必ず、女性、出稼ぎ労働者、もしくは社会的弱者に属するその他の労働者の意見を参考にする必要があります。このツールで導かれた結果は、農場が管理計画に含めなければならない追加の緩和策の決定に活用できます。

5.1.5 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

- 詳細なリスク査定の完了（附属文書 S3）
- 計画／実施された事前評価対処の緩和策を示した管理計画

5.1.6 の実施：研修

認証取得初年度の1年間は、労働者や団体構成員に対して特定の研修を実施することが求められます。研修には、レインフォレスト・アライアンスの研修教材を使用することができます。独自の教材を作成したり、他の組織の教材を使用したりすることもできます。

5.1.6 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

- 研修や啓蒙活動が実施されたこと、またそのテーマを示す。（研修資料、出席者一覧など）



5.1.7 の実施：教育

就学

児童労働のリスクが中・高レベルのグループに限り、団体構成員や労働者の子供の就学を促進することが、3年目以降義務付けられています。

学校に通っている児童は、児童労働の状況に置かれる可能性が低く、将来的に適正な仕事に就ける可能性が高くなります。そのため、レインフォレスト・アライアンスでは認証保有団体に対し、団体構成員や労働者が子どもたちを学校に通わせることを積極的に奨励することを求めています。特に女の子は、家事や農作業を手伝うために家に留められることが多いため、学校への出席を奨励することが重要です。

生産者団体は内部監査を通じて、子どもが学校に通っているかどうかの情報を団体構成員から収集する必要があります。これらの情報は、生産者団体や農場の責任者が、学校に行っていない団体構成員や労働者の子どもの教育を支援するために活用することができます。団体構成員や労働者への啓発活動、学校に行けない児童のいる地域に学校を増やすための文教地区の事務所との協議、教育を支援する組織との協議などがその一例です。

5.1.8 の実施：スマートメーター

レインフォレスト・アライアンスでは、2020 持続可能な農業基準において「スマートメーター」の手法を採用しました。スマートメーターとは、農場や生産者団体が個別のリスクや状況に応じて設定した目標値に基づいて、改善度を測定する方法です。スマートメーターの要件 5.1.8 は、児童労働や強制労働のリスクが中程度または高程度の大規模農場にのみ適用されます。

事前評価対処のスマートメーターでは、農場や生産者団体は、実現可能性と照らし合わせて、以下の選択肢から目標を選択することができます。審査員は、行動を起こすという確約が明確に示されているかどうかを確認します。

- 緩和策の効果的な実施
 - o レベル 1：緩和策の 0- 20%を実施済
 - o レベル 2：緩和策の 20-50%を実施済
 - o レベル 3：緩和策の 50-80%を実施済
 - o レベル 4：緩和策の 80-100%を実施済
- 該当の事前評価対処の問題に関する効果的な研修
 - o レベル 1：労働者／生産者の 10- 50%が研修を受講済
 - o レベル 2：労働者／生産者の 50-100%が研修を受講済
 - o レベル 3：労働者／生産者の知識の査定を実施した
 - o レベル 4：フォローアップ研修を知識や意識のレベルに応じて実施している
- 外部関係者との効果的な連携
 - o レベル 1：関係者の図化
 - o レベル 2：外部関係者との関係やコミュニケーションはあるが、共同での活動はない
 - o レベル 3：外部関係者と連携しており、付随する共同の活動を実施している
 - o レベル 4：共同活動の実施のための外部関係者との長期的な関係を構築している
- 事前評価対処システムの効果的な監視
 - o レベル 1：いくつかのデータを収集した
 - o レベル 2：データを収集し、効果を高めるために使用している

5.1.8 証明方法

認証保有団体は少なくとも以下を実施しなければならない。

- スマートメーターのスコア
- 改善の努力／行動を毎年評価している証拠を示す



- レベル 3：労働者や社会的弱者は関与せず、事前評価対処システムの有効性を評価・改善するためにデータを収集した
 - レベル 4：労働者や社会的弱者の代表者と協力して、事前評価対処システムの有効性を評価・改善するためのデータを収集した
- － 事前評価対処の問題に関する効果的な内部の協力体制
- レベル 1：3つの委員会がお互いに認識し、コミュニケーションをとっている
 - レベル 2：委員会は最善の協力方法を特定し、活動の足並みを揃えている
 - レベル 3：適切な委員会が改善プロトコルの手順に従い、少なくとも 1 件の事例を完全に是正した
 - レベル 4：すべての是正事例が改善プロトコルの手順に従い、適切な委員会によって処理されている

事前評価対処の誓約

次の書式は、認証保有団体が、要件 5.1.1 に従い、児童労働、強制労働、差別、職場内暴力とハラスメントが容認されておらず、管理者がそれらの事例に対する事前評価対処のシステムを備えていることを、労働者・団体構成員に伝える手段の一例です。認証保有団体は以下の文章を、各自のニーズや状況に合わせて調整することが可能です。同誓約書を印刷し、農場の入り口の掲示板などの、職場内の主要な場所に、現地の言語で掲示することができます。



定型書式：事前評価対処の誓約

事業活動内および影響を与える地域における人権保護への取り組み

[組織の名称]

[組織の所在地]

は、児童労働、強制労働、職場内暴力とハラスメント、男女間の不平等を含む差別などが見受けられる場合、それらを防止し、対処することを含め、事業活動内および影響を与える地域において、高い水準の人権を維持することを表明します。

私たちは、人権侵害の隠蔽に繋がる懲罰的な手法ではなく、人権向上につながる能力やシステムの構築に重点を置くことで、人権に関する透明性と継続的な改善に取り組みます。

私たちのすべての活動分野で人権を確実に保護するために、[組織の名称]は以下に取り組みます。

- 児童労働、強制労働、職場内暴力とハラスメント、差別などを事前評価対処するためのシステムを確立し、有能で信頼できる人員が管理し、責任者が支援する。
- すべての従業員、労働者、団体構成員、および関係者が、人権保護に対する誓約を認識し、これらの問題の重要性を理解し、リスクに対処するための行動を理解し、安全に情報を利用し、苦情を申し立てることができるようにする。
- 事業活動において直面する人権リスクの評価を定期的に行い、これらのリスクを緩和し人権侵害を未然に防ぐための、適切かつ現実的な行動を実施する。
- 事業のあらゆる分野で人権を守るために、明確な計画と目標を定めて実行し、現実的な改善目標を設定する。
- 人権侵害が発生した場合には、効果的に是正し、被害者を保護・支援し、同様の事例が将来発生しないようにするための措置を講じる。
- 人権リスクを継続的に監視し、リスクの緩和、問題への対処、事例の是正のための行動の進捗状況と影響を監視することで、事前評価対処システムと人権への影響を継続的に改善する。
- 人権および労働者の権利の保護、児童労働への取り組み、教育支援のための手法を確立するために、全ての関係者と透明性をもって協働する。
- 実施した対策の結果を定期的に報告し、人権問題改善の進捗状況を測定するための正確な情報を収集する。

署名

所在地/日付

氏名

役職

メールアドレス

電話番号: