

FSC 中核的労働要求事項に関連する国内法令のまとめ

注：このリストは、関連法令を全て網羅するものではありません。

FSC 要求事項	国内法令
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 1. 使用者は、児童が満十五歳に達した日以後の最初の三月三十一日が終了するまで、これを使用してはならない。 2. 前項の規定にかかわらず、別表第一第一号から第五号までに掲げる事業以外の事業に係る職業で、児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なものについては、行政官庁の許可を受けて、満十三歳以上の児童をその者の修学時間外に使用することができる。
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 （危険有害業務の就業制限） 第 62 条 使用者は、満十八才に満たない者に、運転中の機械若しくは動力伝導装置の危険な部分の掃除、注油、検査若しくは修繕をさせ、運転中の機械若しくは動力伝導装置にベルト若しくはロープの取付け若しくは取りはずしをさせ、動力によるクレーンの運

転をさせ、その他厚生労働省令で定める危険な業務に就かせ、又は厚生労働省令で定める重量物を取り扱う業務に就かせてはならない。

2 使用者は、満十八才に満たない者を、毒劇薬、毒劇物その他有害な原料若しくは材料又は爆発性、発火性若しくは引火性の原料若しくは材料を取り扱う業務、著しくじんあい若しくは粉末を飛散し、若しくは有害ガス若しくは有害放射線を発散する場所又は高温若しくは高圧の場所における業務その他安全、衛生又は福祉に有害な場所における業務に就かせてはならない。

3 前項に規定する業務の範囲は、厚生労働省令で定める。

(職業訓練に関する特例)

第70条 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第二十四条第一項(同法第二十七条の二第二項において準用する場合を含む。)の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者について必要がある場合においては、その必要の限度で、第十四条第一項の契約期間、第六十二条及び第六十四条の三の年少者及び妊産婦等の危険有害業務の就業制限、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止並びに第六十四条の二の妊産婦等の坑内業務の就業制限に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。ただし、第六十三条の年少者の坑内労働の禁止に関する規定については、満十六歳に満たない者に関しては、この限りでない。

年少者労働基準規則

第8条 法第六十二条第一項の厚生労働省令で定める危険な業務及び同条第二項の規定により満十八歳に満たない者を就かせてはならない業務は、次の各号に掲げるものとする。ただし、第四十一号に掲げる業務は、保健師助産師看護師法(昭和二十三年法律第二百三号)により免許を受けた者及び同法による保健師、助産師、看護師又は准看護師の養成中の者については、この限りでない。

一 ボイラー(労働安全衛生法施行令(昭和四十七年政令第三百十八号)第一条第三号に規定するボイラー(同条第四号に規定する小型ボイラーを除く。)をいう。次号において同じ。)の取扱いの業務

二 ボイラーの溶接の業務

	<p>三 クレーン、デリック又は揚貨装置の運転の業務</p> <p>四 緩燃性でないフィルムの上映操作の業務</p> <p>五 最大積載荷重が二トン以上の人荷共用若しくは荷物用のエレベーター又は高さが十五メートル以上のコンクリート用エレベーターの運転の業務</p> <p>六 動力により駆動される軌条運輸機関、乗合自動車又は最大積載量が二トン以上の貨物自動車の運転の業務</p> <p>七 動力により駆動される巻上げ機（電気ホイスト及びエアホイストを除く。）、運搬機又は索道の運転の業務</p> <p>八 直流にあつては七百五十ボルトを、交流にあつては三百ボルトを超える電圧の充電電路又はその支持物の点検、修理又は操作の業務</p> <p>九 運転中の原動機又は原動機から中間軸までの動力伝導装置の掃除、給油、検査、修理又はベルトの掛換えの業務</p> <p>十 クレーン、デリック又は揚貨装置の玉掛けの業務（二人以上の者によつて行う玉掛けの業務における補助作業の業務を除く。）</p> <p>十一 最大消費量が毎時四百リットル以上の液体燃焼器の点火の業務</p> <p>十二 動力により駆動される土木建築用機械又は船舶荷扱用機械の運転の業務</p> <p>十三 ゴム、ゴム化合物又は合成樹脂のロール練りの業務</p> <p>十四 直径が二十五センチメートル以上の丸のこ盤（横切用丸のこ盤及び自動送り装置を有する丸のこ盤その他反ぱつにより労働者が危害を受けるおそれのないものを除く。）又はのこ車の直径が七十五センチメートル以上の帯のこ盤に木材を送給する業務</p> <p>十五 動力により駆動されるプレス機械の金型又はシヤーの刃部の調整又は掃除の業務</p> <p>十六 操車場の構内における軌道車両の入換え、連結又は解放の業務</p> <p>十七 軌道内であつて、ずい道内の場所、見通し距離が四百メートル以内の場所又は車両の通行が頻繁な場所において単独で行う業務</p> <p>十八 蒸気又は圧縮空気により駆動されるプレス機械又は鍛造機械を用いて行う金属加工の業務</p>
--	---

	<p>十九 動力により駆動されるプレス機械、シヤ－等を用いて行う厚さが八ミリメートル以上の鋼板加工の業務</p> <p>二十 削除</p> <p>二十一 手押しかな盤又は単軸面取り盤の取扱いの業務</p> <p>二十二 岩石又は鉱物の破碎機又は粉碎機に材料を送給する業務</p> <p>二十三 土砂が崩壊するおそれのある場所又は深さが五メートル以上の地穴における業務</p> <p>二十四 高さが五メートル以上の場所で、墜落により労働者が危害を受けるおそれのあるところにおける業務</p> <p>二十五 足場の組立、解体又は変更の業務（地上又は床上における補助作業の業務を除く。）</p> <p>二十六 胸高直径が三十五センチメートル以上の立木の伐採の業務</p> <p>二十七 機械集材装置、運材索道等を用いて行う木材の搬出の業務</p> <p>二十八 火薬、爆薬又は火工品を製造し、又は取り扱う業務で、爆発のおそれのあるもの</p> <p>二十九 危険物（労働安全衛生法施行令別表第一に掲げる爆発性の物、発火性の物、酸化性の物、引火性の物又は可燃性のガスをいう。）を製造し、又は取り扱う業務で、爆発、発火又は引火のおそれのあるもの</p> <p>三十 削除</p> <p>三十一 圧縮ガス又は液化ガスを製造し、又は用いる業務</p> <p>三十二 水銀、砒ひ素、黄りん、弗ふつ化水素酸、塩酸、硝酸、シアン化水素、水酸化ナトリウム、水酸化カリウム、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務</p> <p>三十三 鉛、水銀、クロム、砒ひ素、黄りん、弗ふつ素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務</p> <p>三十四 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務</p> <p>三十五 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務</p>
--	--

	<p>三十六 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務</p> <p>三十七 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務</p> <p>三十八 異常気圧下における業務</p> <p>三十九 さく岩機、鉸びよう打機等身体に著しい振動を与える機械器具を用いて行う業務</p> <p>四十 強烈な騒音を発する場所における業務</p> <p>四十一 病原体によつて著しく汚染のおそれのある業務</p> <p>四十二 焼却、清掃又はと殺の業務</p> <p>四十三 刑事施設（刑事収容施設及び被収容者等の処遇に関する法律（平成十七年法律第五十号）第十五条第一項の規定により留置施設に留置する場合における当該留置施設を含む。）又は精神科病院における業務</p> <p>四十四 酒席に侍する業務</p> <p>四十五 特殊の遊興的接客業における業務</p> <p>四十六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣が別に定める業務 （児童の就業禁止の業務の範囲）</p> <p>第9条 所轄労働基準監督署長は、前条各号に掲げる業務のほか、次の各号に掲げる業務については、法第五十六条第二項の規定による許可をしてはならない。</p> <p>一 公衆の娯楽を目的として曲馬又は軽業を行う業務</p> <p>二 戸々について、又は道路その他これに準ずる場所において、歌謡、遊芸その他の演技を行う業務</p> <p>三 旅館、料理店、飲食店又は娯楽場における業務</p> <p>四 エレベーターの運転の業務</p> <p>五 前各号に掲げるもののほか、厚生労働大臣が別に定める業務</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>	<p>日本国憲法</p> <p>第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。</p>

	3 児童は、これを酷使してはならない。
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 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。
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 • 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 何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。 労働基準法 （契約期間等） 第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあっては、五年）を超える期間について締結してはならない。（以下省略） （賠償予定の禁止） 第16条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。 （前借金相殺の禁止） 第17条 使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。 （強制貯金） 第18条 使用者は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約をしてはならない。
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 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

労働基準法

(均等待遇)

第 3 条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

(男女同一賃金の原則)

第 4 条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

(産前産後)

第 65 条 使用者は、六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

② 使用者は、産後八週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後六週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認められた業務に就かせることは、差し支えない。

③ 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。

第 66 条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十二条の二第一項、第三十二条の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。

② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十三条第一項及び第三項並びに第三十六条第一項の規定にかかわらず、時間外労働をさせてはならず、又は休日に労働させてはならない。

③ 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

(育児時間)

第 67 条 生後満一年に達しない生児を育てる女性は、第三十四条の休憩時間のほか、一日二回各々少なくとも三十分、その生児を育てるための時間を請求することができる。

② 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

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)

(性別を理由とする差別の禁止)

第 5 条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

第 6 条 事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない。

- 一 労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）、昇進、降格及び教育訓練
- 二 住宅資金の貸付けその他これに準ずる福利厚生措置であつて厚生労働省令で定めるもの
- 三 労働者の職種及び雇用形態の変更
- 四 退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新
(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等)

第 9 条

1 事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

2 事業主は、女性労働者が婚姻したことを理由として、解雇してはならない。

3 事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

4 妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

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

(不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止)

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

(賃金)

第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第二項及び第十二条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

(教育訓練)

第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他

	<p>の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。</p> <p>2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。</p> <p>(福利厚生施設)</p> <p>第12条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であつて、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。</p> <p>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</p> <p>(不合理な待遇の禁止等)</p> <p>第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。</p> <p>2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。</p>
<p>結社の自由と団体交渉権</p>	
<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>日本国憲法 第 28 条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。</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>労働組合法 (交渉権限) 第六条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。</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>労働組合法 (不当労働行為) 第 7 条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。 三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。</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>四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、</p>

	若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。
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。	労働組合法 （労働協約の効力の発生） 第 14 条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。