

GLOBALG.A.P. RISK ASSESSMENT ON SOCIAL PRACTICE (GLOBALG.A.P. 社会的側面リスク評価) (GRASP)

National Interpretation Guideline - Japan (国別解釈ガイドライン)

GRASP v1.3-1-i

有効化：2022年4月23日

NTWG Japan による作成日

2021年12月



便利なウェブサイト

法定最小値のソース例。賃金：

<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/>

ILO の慣習

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO> : : :

国別

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001::NO>

本文書は、以下の企業・組織の協賛を得て作成されました（英語表記アルファベット順）。
イオン株式会社、一般社団法人 GAP 普及推進機構、インターテック・サーティフィケーション株式会社、
特定非営利活動法人日本オーガニック&ナチュラルフーズ協会、一般財団法人日本品質保証機構、
日本マクドナルド株式会社、SGS ジャパン株式会社、テュフズードジャパン株式会社

管理点	適合基準	日本の解釈
<p data-bbox="128 240 323 269">従業員代表者</p> <p data-bbox="128 277 459 548">1 労働問題に取り組む定期的な会議を通じて、経営管理者に対してスタッフの権益を代表する1名以上の従業員または従業員評議会が存在しますか。</p>	<p data-bbox="485 277 890 857">経営管理者に対して従業員の権益を代表する従業員の代表者または従業員評議会が、投票選出され、または例外的にすべての従業員により指名され、経営管理者により承認されていることを、明示する文書がある。選出または指名は、現行の年度中または生産期間中に行われ、すべての従業員に周知されている。従業員の代表者は、自らの役割と権利を認識し、経営管理者と苦情や提案について話し合うことができるものとする。従業員の代表者と経営管理者との定期的な会議が、確実に行われている。かかる会議で行われた対話は、正式に文書化されている。</p>	<p data-bbox="919 277 2001 375">従業員が1人でも存在する場合、GRASPの適合基準に準拠するためには国内法令の遵守に加えて、従業員の代表をおく必要があります。もしくは、従業員の意見を経営管理者に伝える機会を設ける必要があります。</p> <p data-bbox="919 415 2001 513">従業員代表に関しては複数の管理点で言及されていますが、従業員が1人でも存在する場合 GRASP の要件を満たすためには、すべての管理点に適合する形で従業員の代表が選出・運用されていなければならない、少なくとも以下の要件を満たす必要があります。</p> <ul data-bbox="919 521 1640 618" style="list-style-type: none"> ● 管理者から独立していること ● 従業員によって選ばれていること ● 代表の存在と役割が、他の従業員に周知されていること <p data-bbox="919 659 1570 688">従業員の代表は GRASP 評価に立ち会う必要があります。</p> <p data-bbox="919 729 2001 859">常時 10 名以上の従業員を使用する事業所においては、労働基準法によって、就業規則の作成・届出が規定されています。就業規則の作成時に選出された従業員の代表等を当該代表者としても構いません。また、従業員代表の選定に際しては、付属書に記載した法令も参照してください。</p> <p data-bbox="951 899 1717 928">参考：従業員の定義については、一般規則 9.2 参照。以下抜粋：</p> <ul data-bbox="919 937 2001 1235" style="list-style-type: none"> ● 従業員：従業員は、生産者に対して提供する、農業生産サービスおよび/または生産関連サービス（例：従業員のために食事を用意するスタッフ）に対して報酬を受けます。これには、生産物を扱っている常用労働者、臨時労働者、季節労働者のほか、実習生または外部委託業者（雇用労働者）も含まれます。生産者の、中核となる家族構成員を除外することもあります。 ● 中核となる家族構成員：中核となる家族構成員とは、生産者と直系の関係にあり（雇用されているマネージャーには適用されません）、生産者と同じ世帯に住んでいる親族と定義されます。両親、配偶者、兄弟/姉妹、子供は含まれますが、おじ/おば、いとこ、その他の親戚は含まれません。
<p data-bbox="128 1284 243 1312">苦情処理</p>		

管理点	適合基準	日本の解釈
2 従業員が苦情申し立てや提案を行える、苦情・提案処理手順が会社があり、閲覧できるようになっていますか。	会社の規模に見合った、苦情・提案処理手順が存在する。従業員は定期的にその存在を知らされ、苦情申し立てや提案は罰せられることなく行うことができ、従業員の代表者と経営管理者との会議で討議される。処理手順は、苦情申し立てや提案に回答し、是正措置を講じる期間を規定している。過去24ヶ月間の苦情、提案、及びそのフォローアップが文書化されている。	<p>苦情ボックスの設置、苦情が話し合われる経営管理者と従業員との会議、相談窓口、内部通報制度など、従業員の苦情や提案を経営者に伝える仕組みが必要です。その仕組みは、すべての従業員の言語に対応している必要があります。所属する生産者グループとして仕組みを保持していることでも構いません。また、この仕組みについては、従業員に周知されなければなりません。</p> <p>IFA AF4.5.2、AF8.1 で定める仕組みに、労働問題に関する苦情や提案を経営管理者に伝える機能を組み込むことでも構いません。その場合、このことが文書化され、全ての従業員に周知される必要があります。</p> <p>経営管理者は、有する苦情処理システムが国内法や関連するガイドライン等にどのように対応しているかを明確に示す必要があります（関連する法令については、文末の付属書参照）。</p> <p>従業員の代表は、当該システムの有効性と、これが経営管理者との会議でどのように活用されているかについて検査員に説明するものとします。</p>
良好な社会実践に関する自己宣言		
3 人権についての良好な社会実践に関する自己宣言に、経営管理者と従業員の代表者が署名しており、これが従業員に周知されていますか。	経営管理者と従業員の代表者は、良好な社会実践とすべての従業員の人権を保証する自己宣言に署名し、これを表示、実践している。当該宣言には、少なくともILO中核的労働基準（ILO条約：差別待遇に関する第111号、最低年齢、及び児童労働に関する第138号及び第182号、強制労働に関する第29条及び第105条、結社の自由に関する第87条、団結権及び団体交渉に関する第98条、同一報酬に関する第100条、最低賃金に関する第99条）、ならびに透明	<p>業務委託・請負による従業員もGRASPの対象です。</p> <p>経営管理者は、コンプライアンス基準に明記されるILO条約を網羅した労働に関する自己宣言を、従業員代表との連名のもとに作成し、従業員に周知する必要があります。</p> <p>経営管理者、従業員代表及びGRASP実施責任者は、自己宣言の内容を十分に理解しており、かつ、日本が批准しているILO条約を把握していなければなりません。自己宣言は、少なくとも以下のILOの勧告を網羅する必要があります。</p> <p>ILO条約：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 差別待遇に関する第111号 ● 最低年齢、及び児童労働に関する第138号及び第182号 ● 強制労働に関する第29号及び第105号 ● 結社の自由に関する第87号

管理点	適合基準	日本の解釈
	<p>で差別のない雇用手順と苦情処理手順、に対する確約が含まれている。自己宣言では、従業員の代表者が、個人的な制裁を受けずに苦情を申し立てることができるものとしている。従業員は自己宣言について知らされており、自己宣言は、少なくとも3年ごと、または必要に応じて改訂されている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 団結権及び団体交渉に関する第98号、 ● 同一報酬に関する第100号 ● 最低賃金に関する第99号
<p>国の労働関連法規へのアクセス</p>		
<p>4 GRASP 実施責任者 (RGSP)、及び従業員の代表者は、最新の国の労働関連法規について知識がありますか、またはそれを閲覧できますか。</p>	<p>GRASP の実施責任者 (RGSP)、及び従業員の代表者は、総賃金と最低賃金、労働時間、労働組合加入、差別禁止、児童労働、労働契約、休日と産休など、国の労働規制についての知識があり、またはそれらを利用できる。RGSP と従業員の代表者はともに、適用される GRASP の国別解釈ガイドラインに記載されている、農業における労働条件の要点を理解している。</p>	<p>農場において、従業員の代表と GRASP 実施責任者は、労働規制の情報をいつでも閲覧できるようにしておく必要があります。電子的な閲覧により上記が保証されている場合、検査員は、閲覧のためにどのような道具が提供されているか、またそれらが適切に機能するかを確認します。</p>
<p>労働契約</p>		
<p>5 従業員の労働契約書の有効な写しを提示できますか。労働契約書は、適用される法律及び/または団体交渉協約に適合しており、少なくとも氏名、国籍、職務内容、生年月日、入社</p>	<p>全従業員について、契約書をサンプルとしてアセッサーに提示できます。契約書は、適用される法律及び/または団体交渉協約に対応している。従業員と雇用者の双方が契約書に署名済である。記録には、少なくとも氏名、国籍、職務内容、生年月日、入社日、通常の労働時間、賃金、雇用期間 (例：</p>	<p>契約は書面で行う必要があります。契約書には最低限以下を明記することが必要です。</p> <p>労働基準法施行規則第5条第1項</p> <p>【書面による明示が必要な事項】</p> <p>第1号…労働契約の期間に関する事項</p> <p>第1号の2…期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>第1号の3…就業の場所及び従事すべき業務に関する事項</p> <p>第2号…始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項</p>

管理点	適合基準	日本の解釈
<p>日、通常の労働時間、賃金、雇用期間が記載されていますか。労働契約書には、従業員と雇用者の双方が署名済ですか。</p>	<p>終身、期間労働者、日雇い労働者など）が記載されており、外国籍の従業員については、当人の法的身分と労働許可が記載されている。契約書には、良好な社会実践に関する自己宣言との矛盾がみられない。従業員の記録は、少なくとも24ヶ月間閲覧可能であることが必要。</p>	<p>第3号…賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 第4号…退職に関する事項（解雇の事由を含む。） 【明示が必要な事項】 第4号の2…退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項 第5号…臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項 第6号…労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項 第7号…安全及び衛生に関する事項 第8号…職業訓練に関する事項 第9号…災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項 第10号…表彰及び制裁に関する事項 第11号…休職に関する事項</p> <p>契約書は5年間（当面は3年間でも可）保管することが法令で求められています。 労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類は5年間（労働基準法第109条）</p> <p>外国人を雇用する場合は、当該人が就労可能な外国人であることが確認できなければなりません（出入国管理及び難民認定法第19条参照）。 就労可能な資格には以下があります。 ①専門的・技術的分野 ②身分に基づく資格（定住者、永住者、日本人の配偶者等） ③技能実習 ④特定活動 ⑤資格外活動（留学生のアルバイト等）</p> <p>派遣従業員を使用する場合は、派遣元との間で労働者派遣契約を締結する必要があります。その内容は、労働者派遣法26条、施行規則22条に規定されています。</p>

管理点	適合基準	日本の解釈
		<p>業務委託・請負による従業員も GRASP の対象です。業務委託・請負の場合、当該従業員が業務受託/請負企業との間で契約書を交わしていること、またその契約書に本項目で求めている内容が含まれていることが必要です。</p> <p>なお、業務委託・請負という形式であっても、実態が労働契約であったり労働者派遣契約である場合は、業務委託・請負とはみなされないことがあるため注意が必要です。</p> <p>外国人技能実習生を従業員として使用する場合（実習実施機関となる場合）、実習生との労働契約が必要です。</p> <p>JA 等が実習実施機関となり、生産者がある実習生を受け入れる場合は、実習実施機関への業務委託・請負に該当します。</p> <p>外国人労働者を雇用する場合、雇い入れ時、離職時の対応：ハローワークへの届出が必要です（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第 28 条）。</p> <p>補足：派遣社員の情報の開示に関しては、事前に当該社員もしくは派遣元の企業と合意を得る、それができない場合、評価資料は可能な限り個人情報隠した状態で評価が実施されることが望ましいです。</p>
給与明細書		
6	<p>契約条項に応じた給与の定期的な支払いを示す証拠文書がありますか。</p> <p>雇用主は、定期的な給与の受け渡しについて、適切な文書を提示している（例：給与明細書への従業員の署名、銀行振込）。従業員は、支払いを透明化した、理解可能な給与明細書/貸金台帳に署名するか、写しを受け取っている。過去 24 ヶ月間の従業員への定期的な支払いを示す文書がある。</p>	<p>経営管理者は、全従業員に給与明細（書面又は電磁的方法）を発行するほか（所得税法第 231 条）、全従業員分の貸金台帳を作成しなければなりません（労働基準法第 108 条）。</p> <p>給与明細には、法律で定められている事項すべてが、受け取る従業員が理解できる形で記載されている必要があります。</p> <p>従業員に対する給与の支払いは、現金払いにて行われなければなりません（労働基準法第 24 条第 1 項本文）。生産者は、従業員への給与現金払い時に、従業員本人の署名又は押印等による従業員の受領を確認できる証跡を取得していなければなりません。従業員からの合意が得られた場合、従業員の銀行口座への振込みでも問題ありません（労働基準法施行規則第 7 条の 2 第 1 項第 1 号）。</p>

管理点	適合基準	日本の解釈
		賃金台帳は過去5年分が保存されていなければなりません（当面は3年間でも可、労働基準法第109条）。
賃金		
7 給与明細書/賃金台帳は、支払いが、少なくとも法的規制及び/または団体交渉協約に適合していることを示していますか。	給与明細書/賃金台帳に記録された賃金と残業代は、GRASPの国別解釈ガイドラインに明記されているとおり、法的規制（最低賃金）及び/または団体交渉協約を遵守していることを示している。支払いが出来高で計算されている場合、従業員は通常の労働時間内に、少なくとも法定最低賃金（平均）が得られるものとする。	<p>賃金台帳に記載される給与は、厚生労働省が都道府県毎に定める最低賃金を上回っていないなければなりません（労働基準法第28条、最低賃金法第14条第1項及び最低賃金法施行規則第9条）。</p> <p>参考：厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/minimum_ichiran/</p> <p>賃金台帳に記載される事項は、当該従業員へ明示された労働条件（就業規則の定めがある場合、当該定めを含む）と一致しているほか、労働時間等が明示されていなければなりません（労働基準法第108条、労働基準法施行規則第54条第1項）。なお、労働時間は、法令の定めに関わらず、記載しなければなりません（労働基準法施行規則第54条第5項、労働基準法第41条第1号及び別表第一第6号）。</p> <p>給与からの控除項目がある場合、法令の定め（源泉徴収義務〔所得税法第183条第1項〕、保険料の源泉控除〔健康保険法第167条第1項・第2項、厚生年金保険法第89条第1項・第2項、労働保険徴収法第32条第1項〕等）を除き、労働組合又は従業員代表との合意に基づいていなければなりません（労働基準法第24条第1項但書）。</p> <p>また、給与からの控除に関してはすべて、当該従業員に文書の形で通知されなければなりません。</p>
児童労働の禁止		
8 会社が児童を雇用していないことを示す記録がありますか。	最低雇用年齢に関する国の法律を遵守していることを示す記録がある。国の法律における取決めがない場合、15歳未満の児童は雇用	<p>雇用する従業員は、満15歳を迎えて最初の3月31日が終了していなければなりません（労働基準法第56条第1項）。</p> <p>上記に関わらず、満15歳以下の者を雇用する場合（満13歳以上でなければなりません）、法令の定めに従い、労働基準監督署の許可を得た上で、許可内容に合致する業務に従事さ</p>

管理点	適合基準	日本の解釈
	<p>されていない。</p> <p>中核となる家族構成員である子が会社で働いている場合、当人の健康や安全に危害を及ぼしたり、成長を脅かしたり、義務教育の修了を妨げたりするような業務に従事していない。</p>	<p>せていなければなりません（労働基準法第56条第2項前段）。この場合において、主要な業務場所に年齢を証明する戸籍証明書（労働基準法第57条第1項）、並びに修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書が備え付けられていなければなりません（労働基準法第57条第2項）。</p>
義務教育へのアクセス		
<p>9 会社の生産/取り扱いサイト（拠点）に住む従業員の子どもは、義務教育を受けることができますか。</p>	<p>会社の生産/取り扱いサイトに住む、従業員の学齢期の子供（国の法律に準拠）が、公立学校への通学手段を提供されていることにより、または現地での教育を通じて、義務教育を受けられるという証拠文書がある。</p>	<p>生産者が管理する敷地内に義務教育（小学校及び中学校）の対象となる未成年者（学校教育法第16条、第17条第1項本文・第2項）がいる場合、通学できない合理的な理由がある場合を除き、小学校又は中学校に通学していなければなりません。</p> <p>GRASPでは、農場敷地内に義務教育の対象となる未成年者が居住している場合、経営管理者は以下を行うことを求めています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 未成年者の所在地、氏名、年齢、両親の情報を記載した名簿を保管すること。 2) 子供たちが学校に行く必要があることを家族に通知した証拠を提出すること。 <p>本管理点は、敷地内に未成年者が住んでいない場合のみ、N/Aとすることができます。</p>
時間記録システム		
<p>10 従業員の日々の労働時間と残業時間が分かる勤怠記録システムがありますか。</p>	<p>会社の規模に見合った勤怠記録システムが導入されており、日々の労働時間と残業時間が、従業員と雇用者の双方にとって透明である。過去24ヶ月間の従業員の労働時間が記録されている。記録は定期的に従業員によって承認され、従業員の代表者が閲覧可能である。</p>	<p>GRASPに準拠するためには、法令で義務付けられていない場合であっても、勤務時間を記録するシステムを有することが求められます。記録システムとして文書（リスト）を使用する場合、労働者がいつでもこれを確認できるようにすること。使用する文書は、（従業員と雇用主に対して）透明性があり、労働時間と時間外労働がわかるように記録されなければなりません。</p> <p>勤務時間の記録は、従業員の言語を考慮したものでなければなりません。</p> <p>従業員の労働時間は、客観的・独立的な方法（台帳、タイムカード、タイムレコーダー等）により記録されなければなりません。台帳等の書面を利用して従業員の勤務時間を管理する場合、従業員の署名又は押印が必要です。</p>

管理点	適合基準	日本の解釈
		<p>従業員の勤務時間記録（残業時間、休憩時間を含む）は、従業員に明示された労働条件（就業規則の定めがある場合、当該定めを含む）との整合性がなければなりません。</p> <p>勤務時間の記録は、従業員が理解できる形で記録される必要があります。</p> <p>従業員の勤務時間記録は、過去5年分保管されていなければなりません（当面は3年間でも可、労働基準法第109条）。</p>
労働時間と休憩時間		
11 勤怠記録に記録された労働時間と休憩時間は、適用される法律及び/または団体交渉協約に適合していますか。	<p>文書化された労働時間、休憩時間、休日は、適用される法律及び/または団体交渉協約に沿っている。法律で更に厳しく規制されていない場合、通常の労働時間は、週当たり最大48時間を超えていない。繁忙期（収穫）中は、労働時間が週当たり最大60時間を超えていない。繁忙期にも、休憩時間/休日が保証されている。</p>	<p>日本においては、GRASPの次回改訂までは暫定的に日本国内法に従うものとします（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律）。詳細は付属書参照。</p> <p>ただし、GRASPの要件として、繁忙期には週60時間（通常勤務と超過勤務を含む）を超えて働いてはならないことが定められています。評価者は、従業員の週当たりの総労働時間と評価前の従業員の勤務週数を用いて、従業員の週当たりの「平均」労働時間を計算し、その結果、平均して週60時間を超えていないことを確認します。</p> <p>深夜帯（22時00分～5時00分）に従業員が勤務する場合には、25%以上の割増賃金を支払わなければなりません（労働基準法第37条第4項）。</p> <p>1日の労働時間が6時間を超える場合45分以上、8時間を超える場合1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。</p> <p>農業は、法定労働時間（労働基準法第32条）、時間外労働（労働基準法第36条）、休憩（労働基準法第34条）は適用除外（労働基準法第41条）ですが、<u>上記を遵守しなければなりません</u>（なお、外国人技能実習生は、農業における適用除外が適用されないことに注意が必要です）。</p> <p><u>参考：従業員の定義については、一般規則9.2参照。</u></p>
生産者グループにのみ適用	QMSへの統合	

管理点	適合基準	日本の解釈
<p>QMS プロデューサーグループの品質マネジメントシステム (QMS) の評価は、参加しているすべてのプロデューサーグループメンバーに GRASP が正しく実装されている証拠を示していますか？</p>	<p>プロデューサーグループの品質マネジメントシステムの評価は、GRASP が正しく実装され、内部で評価されていることを示しています。不適合が特定され、参加しているすべてのプロデューサーグループメンバーの適合を可能にするための是正措置が取られます。</p>	
追加の社会的利益		
<p>R 1 会社は従業員、その家族、および/またはコミュニティに他どのような社会的利益を提供していますか？ 良好で安全な労働成績、ボーナスの支払い、専門能力開発の支援、社会的利益、育児、社会的環境の改善などに対するインセンティブを明記してください。</p>		

日本の GRASP 解釈の付属書

コントロールポイント1:

従業員代表の選定に関連する法令
労働基準法関連

- ・従業員代表…労働基準法施行規則第6条の2
- ・労働組合…労働組合法第2条

労働安全衛生法（以下、本項目において「法」という。）関連

- ・総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（法第10条参照）…事業場の従業員数が1,000人以上の場合（労働安全衛生法施行令〔以下、本項目において「令」という。〕第2条第3号）
- ・安全管理者（法第11条参照）…令第3条各号の業種に農業なしのため、対象外
- ・衛生管理者（法第12条、第100条参照）…事業場の従業員数が50人以上の場合（令第4条）
- ・衛生推進者（法第12条の2参照）…事業場の従業員数が10人以上50未満の場合（労働安全衛生規則第12条の2）
- ・産業医（法第13条、第100条参照）…事業場の従業員数が50人以上の場合（令第5条）
- ・安全委員会（法第17条参照）…令第8条各号の業種に農業なしのため、対象外
- ・衛生委員会（法第18条参照）…事業場の従業員数が50人以上の場合（令第9条）

コントロールポイント2:

- パワーハラスメントに関する相談へ対応するための窓口を設置し、従業員に周知することが必要です（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律〔昭和41年法律第132号〕第30条の2参照）（2022年4月から中小企業も含めて義務化されます）。
「職場におけるハラスメント関係指針」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>)
- 内部通報に適切に対応するために必要な体制を整備することが必要です（公益通報者保護法〔平成16年法律第122号〕第11条第1項参照）。ただし、従業員数300人以下の事業者の場合は努力義務とされています（同条第2項参照）。
「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」
(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/overview/pdf/overview_190628_0004.pdf)
- 労働者派遣を受ける事業者は、派遣労働者から苦情申出があった場合、派遣元事業主に通知し、苦情の適切・迅速な処理をしなければならないこととされています（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〔昭和60年法律第88号〕第40条参照）（2022年6月以降に施行予定）。
「労働者派遣事業関係業務取扱要領」
(<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/jukyu/haken/youryou/>)

コントロールポイント4:

労働に関する国際条約および国内法については、以下で閲覧できます。

- ILO（国際労働機関）のウェブページ
<https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>
- 厚生労働省のウェブページ（英語、中国語、韓国語対応）
<https://www.mhlw.go.jp/index.html>
- 各労働局のウェブページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/pref.html

コントロールポイント5：

契約書は5年間保管することが法令で求められています。

労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類は5年間（当面は3年間でも可、労働基準法第109条）

コントロールポイント7：

（労働基準法第28条、最低賃金法第14条第1項及び最低賃金法施行規則第9条）。

コントロールポイント8：

労働基準法第56条第2項前段

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。映画の製作又は演劇の事業については、満十三歳に満たない児童についても、同様とする。

コントロールポイント9：

（学校教育法第16条、第17条第1項本文・第2項）

コントロールポイント11：

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

- 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月 45 時間・年 360 時間です。臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、以下とする必要があります。
 - 時間外労働・・・年 720 時間以内
 - 時間外労働+休日労働・・・月 100 時間未満、2～6か月平均80時間以内
- 原則である月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月までです。
- 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断
- されます。