

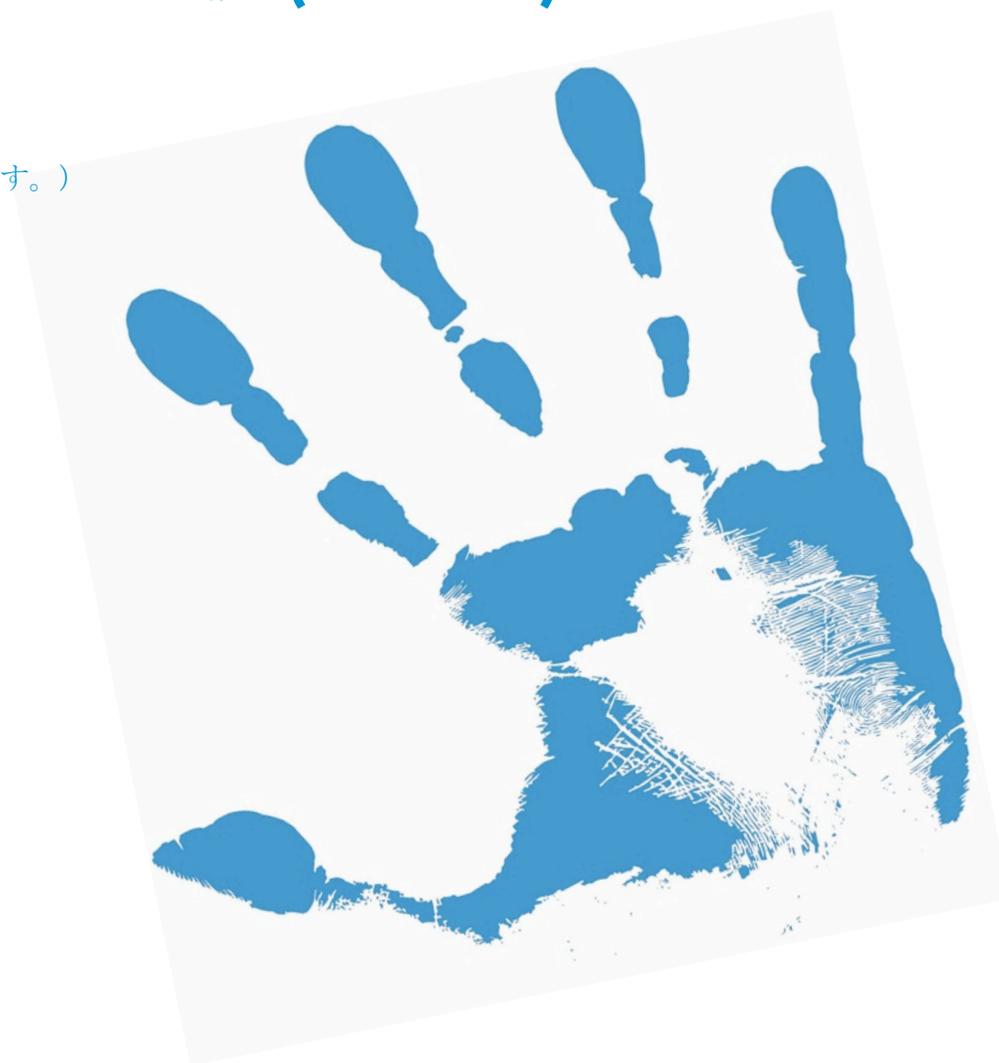
GLOBALG.A.P.社会実践のリスク評価 (GRASP)

原則と基準

日本語版 2.0 9 月 22 日 (疑義が生じた場合は英語版を優先します。)

発効日 : 2022 年 10 月 1 日

義務化開始 : 2024 年 1 月 1 日



目次

一般.....	3
1 結社と代表の権利	5
2 GRASP 従業員の代表者	7
3 苦情申し立ての過程.....	12
4 生産者の人権ポリシー	20
5 労働規制情報へのアクセス.....	25
6 雇用文書と強制労働インジケータの条件.....	26
7 支払い.....	35
8 賃金.....	36
9 労働年齢、児童労働、および未成年労働者	39
10 義務教育年齢と学校教育へのアクセス	46
11 記録システム.....	49
12 労働時間	52
13 懲戒手続き	59
14 GRASP QMS	61

N°	原則	基準	レベル
G	一般		
G1	生産者は、GRASP 評価とその適用範囲を評価日の 2 営業日前までに労働者に通知します。	<p>「通知する」という用語は、生産者が基準の主な領域に関する参照情報を含めることを意味します。</p> <p>「GRASP の範囲」という用語では、生産者は、生産者の人権ポリシーまたは NIG またはその両方を入手できる場所を労働者に提供する、または知らせる必要があります。この要件では、外部委託労働者も対象となります。雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p> <p>例外：公表されていない評価の場合、この P&C に準拠しているものと見なされます。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書による証拠を確認し、面接が可能な場合は、かかる文書による証拠と労働者および従業員の代表者の証言とをクロスチェックするものとします。</p>	下位の義務
G2	生産者は、雇用されている任意の/すべての労働者、および評価日に出勤した労働者の登録簿を提供します。	<p>この登録簿は、アセッサーのための参考資料にすぎず、保存されることはありません。評価終了後、アセッサーはコピーを保存せず、登録簿を生産者に返却するものとします。</p> <p>登録簿には、現在の年（カレンダー）におけるすべての労働者、または前回の評価以降に雇用された労働者が含まれるものとします。外部委託労働、刑務所労働、および/または家族労働の使用は、明示するものとします。雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p> <p>証拠：登録簿は、契約の種類、移民ステータス、生年月日、雇用日、雇用解除日に関する情報（法的に含めることが許可</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>されていない情報を除く) を、適宜含むものとします。生産者は、評価日に出席したすべての労働者の認証を提供するものとします。</p>	
G3	<p>生産者/生産者グループは、自己評価/内部 GRASP 評価を毎年最低 1 回実施します。</p>	<p>自己評価/内部 GRASP 評価を、生産者/生産者グループに責任をもって実施されたことを証明する文書を提供するものとします (これは生産者以外の人によって実施される場合があります)。自己評価/内部 GRASP 評価は、CB 外部評価の前、農場での労働者数が最も多い時間帯、および農業活動が行われている時に完了している必要があります。雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p> <p>証拠：自己評価/内部 GRASP 評価には、関連するタスクが外部委託会社/労働者によって実行されている場合でも、関連するすべての P&C が含まれるものとします。自己評価/内部 GRASP 評価チェックリストには、すべての適用外および不適合の P&C で観察された証拠に関するコメントを含める必要があります。</p>	上位の義務
G4	<p>自己評価/内部 GRASP 評価中に検出されたすべての上位の義務への違反、および下位の義務の最低パーセンテージへの違反に対処するための効果的な是正措置が取られます。</p>	<p>評価前または開始時に、是正措置を文書化するものとします。</p> <p>アセッサーは、現在の評価と自己評価/内部 GRASP 評価との間に逸脱が見つかった場合は、常に評価レポートにコメントを含めるものとします。</p> <p>証拠：是正措置の一環として必要な変更が実施されているものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		自己評価/内部 GRASP 評価の間に違反が全く見つからない場合、または自己評価/内部 GRASP 評価の間に見つかった違反が CB 評価の前にすべて解決されていれば、準拠が達成されています。	
1	結社と代表の権利		
1.1	生産者は、適用される国内法の要件に従って、労働者が労働組合または自分が選択した他の労働者組織に参加する、および/または結成する権利（およびかかる組織への参加/結成を行わない権利）を尊重します。	この要件には、農場での外部委託労働が含まれるものとします。 アセッサーは、国内で認められている労働者組織の種類と適用される法的要件に関して通知されるものとします。 証拠：該当する場合、アセッサーは労働者への面接でこの情報を確認するものとします。面接できない場合、文書のレビューと従業員の代表者への面接を通じてこの情報をクロスチェックするものとします。地元の労働組合の組合員に関する情報、労働組合代表の訪問記録、および/または従業員の代表者の連絡先などは、従業員の代表者とともに生産サイトで入手可能である必要があります。	上位の義務
1.2	結社の自由および団体交渉の権利が現地法に基づき存在しない、制限されている、または否定されている場合、生産者は、代替となる形での、雇用主による管理の及ばない、独立した従業員の代表者および交渉権を許可するものとします。	この要件には、農場での外部委託労働が含まれるものとします。 証拠：アセッサーは、国内で許可および認識されている労働者組織の種類を知り、生産者が提供する代替案を確認する必要があります。	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
1.3	生産者は、法的に登録された労働者組織に所属や提携しているということが理由で、従業員の代表者、労働組合員、またはその他の労働者組織を差別したり処罰したりすることはありません。	<p>この要件には、農場での外部委託労働が含まれるものとします。</p> <p>アセッサーは、現地で活動する労働者組織について知っておく必要があります。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューを通じて、コンプライアンスを確認するものとします（例えば、労働組合代表の訪問の記録、生産サイトに表示された労働組合代表の連絡先）。アセッサーは、情報を得るために組織に直接連絡する場合があります。</p>	上位の義務
1.4	生産者は、現地法によって正式に登録および認可された従業員の代表者が職場に訪問し、適用可能な国内法の要件に従って代表としての職務を遂行することを許可するものとします。	<p>この要件には、農場での外部委託労働が含まれるものとします。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューを通じて、コンプライアンスを確認するものとします（例えば、労働組合代表の訪問の記録、生産サイトに表示された労働組合代表の連絡先）。アセッサーは、情報を得るために組織に直接連絡する場合があります。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
2	GRASP 従業員の代表者		
2.1	生産者の前に、現在の労働者は、彼らの利益を評価、伝達、監視する適切な代表を決定しました。	<p>考えられる決定の種類：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 前の生産サイクルと同じ形式の代表を使用する 2. 労働者、労使協議会、または集合的組織（法的に可能な場合）を代表する労働組合組織の代表を使用する 3. 新しく選ばれた形態の代表を使用する 4. 集合的な代表を持たないことを決定する <p>代表となれる可能性があるのは、</p> <ul style="list-style-type: none"> - 個人または個人のグループ - 農場で合法的に活動している集団労働組織の代表者：労働組合の代表者、代表者、労使協議会、またはその他の合法的に運営されている任意の形態 - 労働者が声を上げる機会を提供するその他の形式（例えば、問題について話し合うために、労働者が組織し主導する、議事が文書化される定期的な会議） - 管理者の GRASP 連絡担当： <ol style="list-style-type: none"> a. 生産者が外部委託労働のみで操業している場合、または b. 労働者が上記のすべてのオプションを否定し、経営管理者に個別に自己表明する場合、または c. 生産年度中の生産者の労働者が 5 人未満で、集団の代表者を持たない場合、労働者は書面での声明を提出し、生産者（または監督者）は、GRASP リエゾンの役割を果たすものとします。 <p>以下の場合、その代表は適切とみなされます。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 決定が操業年度中、または生産期間中に行われ、 - 現在雇用され、農場にいる労働者で構成されている 	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：可能であれば、アセッサーは、文書のレビューと意思決定プロセスに参加した労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューを通じて、コンプライアンスを確認するものとします。</p> <p>集合組織および労使協議会の場合、公式の任命は登録され、その最新で有効な任命は提示（多くの場合農場に提示）されます。アセッサーは、その任命の有効性を（政府/労務局での）公式の登録で確認するものとします。また、地元の組織に直接連絡することも可能です。</p> <p>労働者が代表者を立てないことを決定した場合、管理者の GRASP 連絡担当が生産者によって選ばれるものとします。生産者は、代表者を立てないという労働者の決定に関する情報（参加者の名前、日付、決定についての詳細、決定に関与したすべての労働者の署名）が記載された、書面による宣言を保持するものとします。アセッサーは、文書と宣言の日付を確認します。アセッサーはまた、労働者が集団的代表的代表を持たないという決定が、外部からの影響によるものではないことを、労働者との面接で確認するものとします。</p> <p>生産年度中の労働者数が 5 人以下で、労働者が集団の代表者を持たないと決定した場合、アセッサーは、その表明を確認し、可能であれば、外部からの影響がないことを面接でクロスチェックする必要があります。</p> <p>外部委託労働のみで操業している生産者については、管理者の GRASP 連絡担当を指定するものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
		<p>GRASP コンプライアンスの場合に限り、管理者の GRASP 連絡担当には常に従業員の代表者としての義務があると見なされます。</p>	
2.2	<p>労働者が代表についての決定を行った後で、従業員の代表者の構成と種類が、経営管理者によって現在の労働者に伝達されます。</p>	<p>「伝達された」という用語は、農場の標識、労働者/外部委託労働者に直接手渡される配布物などが、労働者の主要言語および/またはピクトグラム（特に文字を読むことができない労働者向け）で提供されることを求めるものとし（配布物が入手できることの証拠の提示が求められます）。</p> <p>伝達される情報には、従業員の代表者の氏名と勤務時間中の所在地が含まれるものとし。</p> <p>該当する場合、生産者は、管理者の GRASP 連絡担当の氏名と連絡先を通知するものとし。</p> <p>生産者が外部委託労働のみで操業している場合は、管理者の GRASP 連絡担当を指定する必要があります。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとし。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューを通じて、コンプライアンスを確認するものとし。</p>	上位の義務
2.3	<p>生産者は、農場での労働者数が最も多い時に、従業員の代表者の決定が行われるようにする必要があります。</p>	<p>「最も多い時」という用語は、決定が直近のピークシーズンまたは収穫期間中に行われることを要求するものです。その時期にほとんどの労働者が不在の場合、少なくとも、GLOBALG.A.P. 総合農場保証（IFA）で登録された活動中で労働者数が最も多い時に決定プロセスを実行する必要があります。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>「生産者が保証する」という表現は、ガイドンスの提供、労働者のモチベーション向上、作業の時間効率と作業現場の向上、代表の役割に関する情報の提供、有給での休憩の提供、有給でのミーティングへの出席をカバーするものとします。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接（参加者への面接）を通じてこの情報を確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューと従業員の代表者との面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。</p>	
2.4	従業員代表者/経営管理者リエゾン、GRASP 内での役割、義務、権利についての指示を受けています。	<p>その主な役割、義務、および権利には、すべての労働者への苦情申し立てのプロセスに関する情報提供、労働者とのミーティング、経営管理者からの情報の共有、労働者によるさまざまな労働組合や地元の労働局への連絡促進が含まれるものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、記録と従業員の代表者および経営管理者連絡係との面接をクロスチェックするものとします。</p>	上位の義務
2.5	労働者、その代表者、および生産者は、労働者数が最も多い時期に、GRASP に関連する問題について毎月会合を開きます。	<p>労働者が「最も多い時」という用語は、集会在直近のピークシーズンまたは収穫期間中に行われることを要求するものです。その時期にほとんどの労働者が不在の場合、少なくとも、集会は IFA で登録された活動中で労働者数が最も多い時に最低 1 回行う必要があります。</p> <p>労働者数が最も多い時期が 7 週間以内の場合、月次ミーティングの要件への準拠は、7 週間に 1 回のミーティングで満たすことができます。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>管理者の GRASP 連絡担当の場合、労働者は経営管理者リエゾンと毎月ミーティングするものとします。</p> <p>集会は、労働者に自由な発言や質問を許可するという条件で、情報が交換されるミーティングまたは短い対話の形式をとることができます。条件の許す限り、集会は単一グループ、より小規模なグループ、または1対1のセッションで行うことが可能です。</p> <p>GRASP に関する問題の議論には、少なくとも以下が含まれるものとします：</p> <ul style="list-style-type: none"> - スケジュール、賃金、労働条件の変更、および労働者に関するその他の労働条件に関する情報 - 生産者の人権ポリシーに関する情報 - 苦情申し立てプロセスの重要性とその使用方法 - 重要な地元の連絡先（例：政府の労働局または地元の労働局、地元の労働組合、オンブズパーソンなど） <p>証拠： 集会に関する文書を利用可能にし、可能であれば、出席は面接でクロスチェックされるものとします。従業員の代表者がいないために集会が不可能であった場合、コンプライアンスは、生産者がかかる集会を認識した場合にのみ発生するものとします。文書による証拠には、労働者が母国語でそれを評価し、読むことができる場所に掲示された詳細情報、集会に欠席した労働者の記録などが含まれるものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
3	苦情申し立ての過程		
3.1	報復や罰則のリスクなく、すべての労働者が内密での苦情申し立てプロセスを利用できます。	<p>プロセスは、すべての雇用者および/または外部委託労働者が利用できる、単純なものである必要があります。</p> <p>プロセスは、労働者の主要言語および/またはピクトグラムで利用できるものである必要があります。</p> <p>労働者が理解できる言語で行われる個人的な会話/ミーティングで、直ちに解決することが可能な口頭での苦情申し立てもカバーするものとします。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じてプロセスの可用性を確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューと従業員の代表者との面接を通じて、この P&C への準拠を確認するものとします。</p>	上位の義務
3.2	苦情申し立てプロセスが実施され、労働者の数と種類が、個人的に、匿名で、または従業員の代表者を通じて苦情を申し立てるために適切です。	<p>「実施された」という用語は、農場の標識、労働者/外部委託労働者に直接手渡される配布物などが、労働者の主要言語および/またはピクトグラム（特に文字を読むことができない労働者向け）で提供されることを求めるものとします（配布物が入手できることの証拠の提示が求められます）。</p> <p>このプロセスは、苦情申し立ての情報をどこへどのように提出するのか、解決までにかかる時間、申し立てに回答する担当者名、および法廷に行くための労働者の権利に則って、偏見がなく機密とされ、この過程を使用することで労働者が報復や罰則を受けることがないことを明確に表明するものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>外部委託労働者は、苦情申し立てを行えるものとします。かかる苦情は、1) 商業契約の範囲内（生産サイトでの作業条件や労働時間が示されていないなど）または2) 商業契約の範囲外（直接雇用者が良好な居住施設を提供しないなど）である可能性があります。</p> <p>「適切」という用語は、このプロセスによって、適切なタイミングで機密に苦情を申し立て、その回答を得る可能性がすべての労働者に提供されることを要求するものとします。短期労働者の場合、より短時間での解決が提供されるものとします。</p> <p>個人的な会話/ミーティングが苦情を即座に解決するための選択肢としてある場合、このミーティング/会話は労働者が理解できる言語で行われ、文書化されるものとします。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、すべての労働者、特に短期労働者の可用性、通信手段、および手順の実施を確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューと従業員の代表者との面接を通じて、この P&C への準拠を確認するものとします。</p>	
3.3	<p>従業員の代表者は、生産者の人権ポリシー内に含まれる権利について、他の労働者の代理でこのプロセスを使用する方法について指示されています。</p>	<p>「指示されている」という用語は、労働者の代理でこのプロセスを使用する方法に従業員の代表者に説明する必要があることを意味します。</p> <p>労働者が彼らの代理で苦情を申し立てる従業員の代表者を承認する必要があることを、従業員代表者は認識する必要があります。</p> <p>従業員代表者は、すべての情報の機密保持に関する義務を認識する必要があります。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>該当する場合は、従業員の代表者の行動に対する労働者の同意書が提出されるものとします。苦情申し立ての匿名性を保護するために、この代表制度が労働者から要求された場合、苦情申し立ての過程はその要求を尊重し、結果に影響を与えることなく続行するものとします。</p> <p>労働者が代表を立てる形式をとらないと決めた場合、労働者は他の仲間の労働者に助けを求めることができるものとします。このような場合、管理者の GRASP 連絡担当は、苦情の申し立てを支援するために選択された、労働者、個人、または組織（生産者から独立した）に情報を提供するものとします。</p> <p>証拠：従業員の代表者に提供された情報の文書化された証拠が利用可能である必要があります。</p> <p>アセッサーは、苦情がどのように処理されたかを確認するために、労働者を面接（該当する場合、従業員の代表者を含む）するものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューと従業員の代表者との面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
3.4	すべての労働者に、苦情申し立てプロセスについてのわかりやすい手順が提供されます。	<p>「わかりやすい」という用語は、すべてのコミュニケーションが労働者の主要言語で提供されていることを求めるものとします。労働者が読めない場合、生産者は代替案（ピクトグラムまたは特別な口頭での手順など）を提供するものとします。</p> <p>手順は、農場の表示板、労働者/外部委託労働者に直接手渡される配布物（配布物を入手可能であったことの証拠を提示するものとします）、契約および労働者の文書（労働者/外部委託労働者が文書のコピーを受け取った証拠を提示するものとします）、電子配信（労働者/外部委託労働者による受領の証明書付きの）などを通じて、確実に伝達されるものとします。生産者は、手順を提示する際にその表示箇所を明示して証拠を示す必要があります。</p> <p>新規労働者は、苦情申し立てプロセスの説明を受けるものとします。少なくとも、生産者は、最初に労働者に作業の手順を説明する際、または最初のミーティングの時に、そのプロセスを労働者に通知する必要があります。</p> <p>間接雇用労働者は、これらの説明を受け、苦情を申し立てる権利があります。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C への準拠を確認するものとします。面接できない場合、文書によるレビューを通じて、準拠を確認するものとします。アセッサーは手順の言語が労働者に理解できるものであることを確認する必要があります。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
3.5	<p>苦情を申し立てるための公共の場が1つ以上あり、そのうちの少なくとも1つは監督者から独立している必要があります。</p>	<p>農場内の場所、苦情の受理を指名された人（複数可）、または労働者が苦情の申し立てのために使用/会話/依頼できる従業員の代表者が、苦情を申し立てる場所（複数可）となる可能性があります。このような場所は、匿名で苦情を申し立てることが可能な選択肢を提供するものとします。</p> <p>通常、労働者が農場の建物へのアクセスが制限された現場にいる場合、苦情申し立てを行う場所の1つに、現場の作業員を指定する必要があります。</p> <p>従業員の代表者が存在する場合、守秘要件に反することなく（詳細を共有することなく）、受理された苦情申し立てについて通知されるものとします。</p> <p>「公共の」という用語は、手順の存在と機能についての情報（それを使用する人が望むチャンネル経由での情報を含む）が、公的に利用可能および入手可能であることを求めるものとします。また、農場の標識、労働者/外部委託労働者に直接手渡される配布物などは、労働者の主要言語および/またはピクトグラム（特に文字を読むことができない労働者向け）で提供される必要があります（配布物が入手できることの証拠の提示が求められます）。労働者は、監督者から独立した1つ以上の苦情チャンネルについて通知されるものとします。</p> <p>これには、政府の苦情処理機関、非政府組織（NGO）、苦情処理で労働者を支援する別の第三者組織などの連絡先情報である可能性があります。</p> <p>「監督者」という用語は、労働者と接触する、または生産サイトで監督業務に従事するスタッフ（監督、マネージャー、作業員監督者など）を指すものとします。生産者がかかるス</p>	<p>上位の義務</p>

N°	原則	基準	レベル
		<p>スタッフを雇用していない場合、生産者は規制についての知識があるものとします。</p> <p>「監督者から独立した」という用語は、経営管理者から独立した場所/人/複数の人/組織（すなわち、当局、NGO、または第三者組織の電話番号）を示し、会社の代表者が唯一の連絡先であるかのように、苦情申し立てを行う個人が脅されないようにします。労働者は、ここで苦情の取り下げまたは申し立てを行うことができます。</p> <p>従業員の代表者が存在する場合、生産者は、苦情申し立てプロセスにおける機密性を保持しながら、受理または却下された苦情申し立てを代表者に通知するものとします。</p> <p>例：現場の農場の食事場所/休憩場所の経営管理者スタッフの見えない場所。</p> <p>人としての、従業員の代表者。生産者は、苦情を申し立てる別の場所として、コミュニティの代表者または組織を追加することができます。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューを通じて、コンプライアンスを確認するものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
3.6	生産者は、労働者の雇用期間中に、行われた苦情の性質に応じて、遅滞なく苦情を解決するよう努める必要があります。	<p>「解決」という用語は、肯定的/否定的な回答、未解決の理由の説明付きの未解決を示すものとします。この要件には、商業契約の適用範囲内での外部委託労働者からの苦情申し立てが含まれます。</p> <p>苦情が匿名で行われる場合、労働者/間接雇用労働者に関わらず、回答は労働者用の掲示板/場所に投稿された一般的な通知として扱われるものとします。</p> <p>商業契約外の間接雇用労働者による苦情（直接雇用者の唯一の責任）については、決議は間接雇用労働者に権利の侵害を非難するための法的および公的リソースに関する情報を提供するものとします（生産者ではなく外部委託業者によって支払われる最低賃金など）。</p> <p>「遅滞なく」という用語は、苦情申し立てが解決されることを求めるものとします：雇用労働者の場合、通常、申し立ての提出後 30 日以内、または雇用の最終日まで（これが提出後 30 日以内である場合）。間接雇用労働者の場合、提出後 30 日以内、または契約最終日前まで（これが提出後 30 日以内である場合）。</p> <p>指定された時間内に苦情を解決できない場合は、解決が遅れる理由およびアセッサがレビューするための解決に関する通知の証拠を文書化する必要があります。文書の例には、最後の給与明細書に解決案が含まれていたこと、30 日以内に郵送されたこと、または解決不可能であり労働者にその旨が通知されたことなどの証拠が含まれます。</p> <p>従業員の代表者がいる場合、生産者は苦情の申し立てと結果について、その代表者に通知するものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューと従業員の代表者と生産者への面接を通じて、コンプライアンスを確認するものとします。</p>	
3.7	<p>過去 24 か月間の苦情申し立ての概要記録は、苦情が受理され対処されたことを示すために保存されます。</p>	<p>記録には、解決された苦情、解決の時間、労働者への進捗状況の通知、および最終決定を示す概要レポートが含まれるものとします。</p> <p>ただちに解決された口頭での苦情申し立てがあった場合、レポートには、少なくともその問題/トピックと苦情を解決した人の名前を記入するものとします。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは労働者への面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書によるレビューと従業員の代表者と生産者への面接を通じて、コンプライアンスを確認するものとします。苦情処理が労働者によって使用されていない場合、アセッサーは、非報復および罰則の不在に関する情報が労働者に明示されているかどうかを確認するものとします。これは GRASP レポートに含める必要があります。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
4	生産者の人権ポリシー		
4.1	<p>生産者は、人権保護に関するポリシーを有し、それを遵守し、ILO 中核的労働者基準の権利を認め、あらゆる形態の強制労働、腐敗、身体的処罰、ハラスメント/虐待、差別に反対し、良好な労働条件、社会慣行、すべての労働者の人権を支援するものとします。</p>	<p>生産者の人権ポリシーは、少なくとも以下を示す必要があります：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生産者は、現地のすべての法律と規制に従う。 2. 生産者は、ILO 中核的労働者基準に含まれる労働者の権利を尊重する。 3. 生産者は、ビジネスと人権に関する国連指導原則に示されているように、人権尊重に取り組む。 4. 生産者は、採用活動での差別を回避し、関与、支援、または許容しない。 5. 生産者は、体罰、精神的/身体的な強制、いじめ、ハラスメント、またはあらゆる種類の虐待を支持または許容しない。 6. 生産者は、労働者が借金によって拘束されていないこと、雇用主、労働力の募集者、他の団体による借金返済のために労働を強制されていないことを確認する。 7. 生産者は、直接的/間接的を問わず、汚職、恐喝、横領、およびあらゆる形態の贈収賄行為への関与を禁止する。 <p>雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p> <p>- ILO 中核的労働者基準に含まれる権利のポリシーの確認には、以下の条項とそれに付随する推奨事項（政府によって批准されていない場合でも）を明示的に含めるものとします： 29 および 105 および推奨事項 35（強制および拘束労働）、 87（結社の自由）、98（団結権および集団交渉権）、100 および 111 および推奨事項 90 および 111（同等の価値の労働</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>に対する男性および女性労働者の平等な報酬；雇用および職業における差別）、138 および推奨事項 146（最低年齢）、182 および推奨事項 190（児童労働の最悪の形態）、81（労働検査）、122（雇用政策）。</p> <ul style="list-style-type: none"> - このポリシーは、ビジネスと人権に関する国連指導原則が尊厳、公正、平等、尊敬、および独立に言及していることへの理解を実証するものとします。 - このポリシーは、機密の苦情申し立ての過程を介して、報復を恐れることなく、この宣言への違反について苦情を申し立てる権利をすべての労働者に与え、かかる苦情を遅滞なく解決することを規定しています。 - このポリシーを伝達した後で、生産者は、ビジネスパートナーとして農業労働者の外部委託業者から同じコミットメントでの完全な遵守を期待するものとします。 - 生産者は、GRASP 評価検証でこのポリシーへの違反が判明した場合、それがこの P&C への不適合と見なされることに同意するものとします。 <p>証拠：アセッサーは、ポリシーの存在を検証し、評価中の不適合が上記目的のいずれかに違反していないかどうかを確認するものとします。次に、アセッサーは、これらの基準をこの P&C においても違反としてコメントおよび採点するものとします。</p> <p>生産者グループの場合、グループレベルでポリシーを作成することが可能ですが、コンプライアンスは生産者グループのメンバーレベルで確認する必要があります。</p>	

N°	原則	基準	レベル
4.2	すべての労働者は、生産者の人権ポリシーの内容を伝達されるものとします。	<p>「伝達される」という用語は、農場での標識、労働者/外部委託労働者に直接手渡される配布物などが、労働者の主要言語および/またはピクトグラム（特に文字を読むことができない労働者向け）で提供されることを求めるものとします（配布物が入手できることの証拠の提示が求められます）。</p> <p>内容が表示される場合、すべての労働者が利用できる共通エリア（休憩所、食事室、着替え室など）に表示し、苦情を申し立てる場所が示されている必要があります。</p> <p>証拠：可能な場合、アセッサーは人権ポリシーがどのように伝達されたかを確認するために、労働者を面接するものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューと従業員の代表者との面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。</p> <p>生産サイトの外部委託業者（または外部委託業者が存在しない場合は間接雇用労働者）については、生産者は、生産者の人権ポリシーのコピーを提供し、苦情を申し立ての過程を通じてビジネスパートナーによる違反を申告できることを説明するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
4.3	すべての監督者は、生産者の権ポリシーの内容について通知されています。	<p>「通知されている」という用語は、すべての管理スタッフに生産者の人権ポリシーのコピーが提供されること、または生産者の人権ポリシーの説明が新しい監督スタッフメンバーの導入プロセスに含まれることを求めるものとします。</p> <p>「内容」という用語には、該当するさまざまな権利の説明、それらの権利への違反を告発するための苦情申し立てプロセスの説明などが含まれるものとします。</p> <p>「監督者」という用語は、労働者と接触する、または生産サイトで監督業務に従事するスタッフ（つまり、監督、マネージャー、作業員監督者など）を指すものとします。生産者がかかるスタッフを雇用していない場合、生産者はこのトピックについての GRASP 基準の知識を持つものとします。生産者が外部委託労働のみで操業している場合は、管理者の GRASP 連絡担当にこれを通知する必要があります。</p> <p>証拠：情報は文書化され、クロスチェックされた証拠が必要となります（署名で確認されたレシートのコピー、経営管理者スタッフの証言など）。</p>	下位の義務
4.4	生産者は生産者の人権ポリシーをすべての労働外部委託業者に伝達します。他の外部委託業者や訪問者は、農場を訪問する時に伝達されます。	<p>この通知は、ビジネスパートナーとの契約前に行われ、文書化されるものとします。</p> <p>オプション 2 の場合、伝達は品質マネジメントシステム (QMS) レベルで管理および通知できますが、生産者グループのメンバーおよび外部委託業者レベルで文書化する必要があります。</p> <p>ポリシーが伝達され、確認されたという文書による証拠が存在するものとします。アセッサーは、この文書による証拠</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>(ポリシーを承認する署名付き文書、契約における伝達など)を審査するものとします。</p> <p>生産サイトの外部委託業者(または外部委託業者が存在しない場合は間接雇用労働者)については、生産者は、農場の苦情申し立てプロセスを通じて苦情を申し立てることができることを説明する、人権ポリシーのコピーを提供するものとします。</p> <p>生産者のサイトを訪問する訪問者およびその他の外部委託業者については、生産者は、農場に滞在する間のその人権ポリシーおよび現地法に対する違反へのゼロトレランスポリシーを伝達するものとします。この監視は生産者の義務です。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書のレビューと生産者への面接で、人権ポリシーがどのように伝達されたかを確認するものとします。アセッサーは、訪問者および他の外部委託業者への伝達手段を確認するものとします。アセッサーは、訪問者や他の外部委託業者向けの監視システムを評価します。</p>	
4.5	<p>人権ポリシーは3年ごとか、労働法への変更/GRASPへの変更のうちで早く行われた方のタイミングで、レビューされます。</p>	<p>3年ごとのレビューについては、人権の手続きポリシーを規制する労働法に変更があったかどうかを、アセッサーが確認するものとします。</p> <p>GRASP NIG アップデート後の改訂について、アセッサーは人権の手続きポリシーに影響を与える NIG の変更を確認する必要があります。</p> <p>オプション2の生産者グループの場合、その内容は、QMS レベルで3年おき、または必要に応じてそれ以前にレビューされるものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：アセッサーは、レビューの日付と行われた変更を確認するものとします。これらの変更は、文書および表示される情報に反映されるものとします。</p>	
5	労働規制情報へのアクセス		
5.1	<p>労働者と従業員の代表者には、最低賃金、労働時間、休憩、出産および病気休暇、ハラスメントおよび差別、結社の自由、休日、労働組合、地元の労働局の連絡先に関する、最新のわかりやすい情報が提供されます。</p>	<p>この情報は、すべての外部委託労働者にも提供される必要があります。</p> <p>「わかりやすい」という用語は、必要に応じて、入手しやすいものであり、入手の手順が提供されていることを求めるものとします。たとえば、電子的にアクセスする場合、コンピューターなどのデバイスが常に接続されて利用可能な状態であり、労働者にはデバイスを操作する手順が提供されている必要があります。NIG やピクトグラム情報などの書面による情報が表示される場合、その情報は労働者の主要言語で記載されている必要があります。</p> <p>「最新」という用語は、基準のトピックに関する最新の有効で該当する規制からのものであることを求めるものとします。</p> <p>証拠：可能であれば、アセッサーは情報がどのように提供されたかを確認するために労働者を面接するものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューと従業員の代表者との面接を通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。アセッサーには関連文書やピクトグラムが提供され、それらを労働者・外部委託労働者が常に入手できる（情報が労働者の共有の休憩室などに掲示されているなど）ことを確認する必要があります。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
5.2	国および地方の法律と GRASP との違いを考慮し、常に生産者はより高レベルの保護を労働者に適用します。	<p>「より高レベルの保護」という用語は、労働者により高度な保護/利益を提供する規制を指すものとします。</p> <p>証拠：アセッサーには、GRASP の適用に関する証拠または法律違反の証拠が提示されるものとします。いずれの場合でも、GLOBAL G.A.P. に直接伝達されるレポートが含まれるものとします。</p>	上位の義務
6	雇用文書と強制労働インジケータの条件		
6.1	すべての労働者は、生産サイトでの作業および割り当てられた活動を行う法的な資格があること。	<p>生産者は、各労働者の法的適格性と、この適格性を評価するための検証プロセスまたは方法に関する情報を保持する必要があります。これには、労働許可（外国人の場合）、法定最低雇用年齢（未成年労働者の場合）、法定最低雇用年齢の労働者の親の同意（法律で義務付けられている場合）、居住許可、ワーキングカード、または関連情報を含むその他の文書などが含まれます。</p> <p>雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p> <p>この条件を確認するための ID、許可証、または文書は、常に直ちに労働者に返却されるものとします。</p> <p>外部委託農業労働者の場合、生産者は、各労働者の適格性が（許可証、パスポート、ID など）直接雇用主によって確認されたことを示す労働者リストを請求するものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、使用された証拠の有効性を確認し、可能な場合は、労働者に面接してクロスチェックするものとします。面接できない場合、アセッサーは関連書類を確認する</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>ものとしします。検証プロセスが文書化されていない場合は、一部の文書化された証拠とともに、生産者による詳細な口頭での説明が必要になります。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとしします。</p>	
6.2	<p>すべての労働者は、自発的で自由に仕事に従事するものとしします：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 圧力を受け、強制、脅迫されることなく - 採用されるために料金や関連費用を（直接的に/間接的に）支払うこと、または雇用されるために、預金、金銭的な保証、または動産を預けることを求められることなく - 雇用条件文書を理解し、自由意志で同意するものとしします 	<p>仕事の受諾日と採用者を明示した、生産サイトでの採用手順の詳細（文書または口頭）が提供されるものとしします。</p> <p>刑務所の労働が使用される場合、すべての労働が自発的に行われたという証拠が必要となります。つまり、各労働者は、働くことへの同意を示すために、生産者から標準化された同意書を受け取り、それに署名するものとしします。同意書には賃金と労働条件を記載するものとしします。生産者は、刑務所外で働くのと同様の労働条件を提供する必要があります。</p> <p>労働者の家族が雇用されている場合、アセッサーは、その家族（労働者の配偶者、子供、またはその他の家族）が、個別に、また自発的に契約していることを確認するものとしします。</p> <p>「借金による束縛」という用語は、債務の条件、規約、状況によって決して支払いを受けることができない債務を指すものとしします。</p> <p>外部委託業者による課金が法律で許可されている外部委託労働の場合、これらが強制労働または拘束労働（すなわち、借金による束縛または強制労働）に関連することがないこと。</p> <p>また生産者は、直接雇用者とその外部委託労働者から、この P&C についての文書化された情報を直接請求するものとし</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>す。違反が見つかった場合、生産者は、各事例と実行された是正措置を文書化する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、採用手数料についての任意の同意契約、金銭との交換規定、または食品、住居、その他のサービスによって支払われる賃金を確認し、労働者の未済借金の明細書および支払記録を請求するものとします。この情報は、可能であれば面接でクロスチェックされます。労働者の署名とIDは、GRASP 文書サンプリング規則に従い、可能であれば面接でクロスチェックされるものとします。</p> <p>面接とのクロスチェックを行う時に考慮すべき点：労働条件に関する未履行の約束、雇用契約書の差替え、提供されたもの以上の約束、労働者が理解しない、または話せない言語での契約、契約または契約内容が労働者にまったく伝えられないこと。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
6.3	<p>すべての契約済みの雇用仲介業者および労働外部委託業者は、かかる登録が存在する場合に、運営および/または労働局への登録が法的に許可されます。</p>	<p>「契約」という用語には、評価の前年（または最後に評価した年以降）に、生産者が使用したすべての組織が含まれるものとします。</p> <p>「登録」という用語には、法人、個人の外部委託業者、または事業として運営するための基本的な法的許可および政府当局からの正式な事業登録が含まれます。生産者は、使用した雇用仲介業者および外部委託業者の登録をチェックするための検証プロセスまたは方法（たとえば、ライセンス、事業登録、許可、利用可能な場合は登録文書などの確認）を確立する必要があります。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>生産者は、検証リソースのコピー（文書、コピー、証明書など）を保持する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、使用された検証リソースの有効性を確認し、雇用仲介業者および/または外部委託業者によって署名された契約書と生産者による面接とをクロスチェックするものとします。</p>	
6.4	<p>各労働者は、雇用条件が記載された文書を手に入れ、これは雇用関係が開始した瞬間から存在するものとします。</p>	<p>「雇用条件が記載された文書」という用語は、契約書、雇用に関する通知書、短期契約、または雇用契約の詳細を提供するその他の任意の記録などの書面で記載したものを示すものとします。証拠は、情報が記載されたいくつかの文書で構成されている可能性があります。</p> <p>コンプライアンスについては、以下が必要となります：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働者によって理解される文書である（つまり、労働力の主要な言語で利用可能であるか、労働者が文書を理解したことを示す証拠がある）。 - 労働者は、コピーを所持している、および/またはこれらの文書を手に入れる。 - 文書には、契約の締結日と雇用開始日が含まれている。 - 書面による場合、契約書は労働者によって署名と日付が記入される。 <p>外部委託労働については、外部委託業者および/または雇用仲介業者を介した労働者向けに、作業の範囲と条件についての（関連する）情報を詳しく説明した文書が、生産者によって用意されるものとします。この文書は、外部委託労働者の主要言語および/またはピクトグラムで利用できるものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>直接雇用者（外部委託業者）は、使用された雇用条件の概要（文書）を生産者に提出するものとします。機密とみなされる情報は、一般的な用語（たとえば、賃金やボーナスを時給で表現する、または少なくとも、支払われる最低賃金を示す）で説明するものとします。</p> <p>刑務所労働が使用される場合は、雇用条件文書が存在するものとします。</p> <p>家族または労働者が雇用される場合、個別の契約条件文書が必要となります。</p> <p>証拠：アセッサーは使用された記録の有効性を確認し、可能な場合は、労働者への面接を通じてクロスチェックするものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書のレビューを通じて、この P&C へのコンプライアンスを確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
6.5	雇用前に、労働者の氏名、国籍、生年月日に関する情報が雇用主によって確認され、労働者の雇用条件文書に正しく記載されています。	<p>非常に短期間の労働者を含むすべての労働者の情報を確認するために、労働者の労働条件文書に含まれる情報の検証プロセスまたは方法が必要です（例：労働者の ID、労働許可証、労働登録カード、労働組合会員カードなどの確認、コピーはファイルに保管）。</p> <p>外部委託労働者についての情報は、アセッサーに提供される登録簿（生産サイトで働く作業者の名簿）に含める必要があります。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：アセッサーは、労働者の面接中、文書の内容を労働者の証言および生産者の検証プロセスと直接クロスチェックするものとします。文書内の情報は完全で正確なものである必要があります。面接できない場合、アセッサーは文書のレビューを通じてコンプライアンスを確認するものとします。検証プロセスが文書化されていない場合は、文書化された証拠とともに、生産者による詳細な口頭での説明が必要になります。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
6.6	<p>雇用条件文書には、雇用期間、契約の種類、基本的な作業内容、賃金、支払、労働時間、休憩、休日に関する最新情報、および法律で適用される産休/病欠に関する情報が含まれています。</p>	<p>「最新」という用語は、適用される雇用内容の変更（時間、作業の種類、賃金、場所、住居、通勤、休暇および産休の権利または病欠に関する基本的な情報などの変更）の記録を求めるものとします。</p> <p>労働者が作業敷地内の住居に住む場合、文書には、毎週の休日およびまたは毎週の勤務シフトを明示する必要があります。</p> <p>「契約の種類」という用語は、常勤労働者、季節労働者、期間労働者、日雇い労働者、または外部委託労働者の区別を指すものとします。</p> <p>「賃金」という用語は、賃金の明確な計算（つまり、新しい形態のシフト勤務、平均労働時間、フレックスタイム制、圧縮勤務週、オンコール勤務、さらに 24 時間年中無休の可用性などが含まれる）を求めるものとし、支払われる最終的な賃金も雇用契約に含まれるものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>外部委託労働者の場合、外部委託業者である直接雇用主は、雇用条件の概要（文書）を提供するものとします。機密とみなされる情報は、一般的な用語（つまり、賃金やボーナスを時給で表現する、または少なくとも、支払われる最低賃金を示す）で説明するものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、労働者の面接中、文書の内容を労働者の証言および生産者の検証プロセスと直接クロスチェックするものとします。文書内の情報は完全で正確なものである必要があります。面接できない場合、アセッサーは文書のレビューを通じて証拠を確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、最低賃金、労働時間、および1週間の最大労働時間についての詳細を報告するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
6.7	本書の雇用条件は、国内法および団体協約に準拠しています。	<p>外部委託業者の場合、直接雇用主の契約条件は、雇用場所や労働者の国籍を問わず国内法に準拠するものとし、生産者には、確認すべき条件の概要が提供されるものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書の詳細が国内解釈ガイドラインの現地法に準拠していること、文書サンプルが国内規制の情報に準拠していることを確認する必要があります。可能であれば、この情報を面接でクロスチェックする必要があります。面接できない場合、アセッサーは文書のレビューを通じてコンプライアンスを確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務
6.8	雇用条件文書への変更は記録され、伝達され、労働者によって受理されます。	<p>「変更」という用語は、雇用期間、契約の種類（つまり、常勤、季節労働者、日雇い労働者など）、賃金、労働時間、休憩、および基本的な作業内容など、元の雇用条件への変更を対象とするものとします。</p> <p>「伝達された」という用語は、すべての変更への同意を示す文書による証拠（例：労働者による署名と日付が入った文書変更、労働者の署名と日付が入った変更概要の添付）を求めるものとします。</p> <p>「記録された」という用語は、すべての変更が、雇用条件文書または労働者が入手可能なその他の文書に含まれることを求めるものとします。</p> <p>外部委託労働者の場合、その直接雇用主は、商業契約期間中のすべての変更を生産者に通知するものとします。変更の連絡がない場合、または連絡が不完全な場合、これらは違反と見なされます。違反が生産者によって発見された場合、生産</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>者は、講じられた是正措置を含む各事例を文書化するものとします。</p> <p>労働者または外部委託労働者からの変更なしの証拠がある場合、この P&C への準拠は達成されています。</p> <p>証拠：アセッサーは、可能であれば、面接を使用して、変更が労働者に伝達されているかどうか、およびそれらがどのように伝達されたかを確認するものとします。面接できない場合、アセッサーは文書のレビューを通じてコンプライアンスを確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
6.9	<p>労働者は、前回および現在の生産サイクル中に雇用された労働者の雇用条件文書、およびその他の関連文書を入手できません。</p>	<p>この P&C に準拠するには、以下が必要です：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 評価時のコピーの可用性 - 作業スケジュール中にいつでも現在の労働者が情報を入手できること <p>外部委託労働者については、労働者の登録簿と生産者の人権ポリシーへの準拠を宣言する直接雇用者の文書が生産サイトで入手可能である必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、労働者による情報の入手しやすさを確認し、可能な場合は、労働者への面接を通じてクロスチェックするものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書または生産者からの証拠を確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
7	支払い		
7.1	労働者への支払いは、雇用契約書に従って行われます。	<p>支払い記録は、以下についての雇用条件に対応します：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 支払いの日付/頻度 - 使用された支払い通知の種類（例：テキストメッセージ、Eメール、お知らせ） - 支払い額 - 支払い方法（例：銀行振込、現金） <p>仲介業者または外部委託業者を介した労働者の場合、労働者の商業契約に外部委託労働者の支払明細の概要を示すものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、可能であれば、労働者の面接を使用して、支払い明細書と合意された労働者の契約条件文書への証拠をクロスチェックするものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務
7.2	労働者には、支払が行われる時期が通知されます。	<p>「通知された」という用語には、生産者によって、支払いが行われることの一般的な発表、労働者の共有の休憩所、Eメール、電話メッセージなどの情報が、労働者の主要言語および/またはピクトグラムで行われることを意味するものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書、表示を使用し、可能な場合は面接でクロスチェックして、通知が行われたかどうかを確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
7.3	支払い情報の記録は、現在の労働者が入手することができ、少なくとも 24 か月間ファイルに保存されます。	<p>「入手できる」という用語は、労働者が生産サイトで個人の支払い情報を閲覧できること、または求めに応じて生産者が提供することを求めるものとしします。</p> <p>証拠：アセッサーは、労働者が支払い情報を入手できること、その記録が少なくとも 24 か月間ファイルに保存されていることを確認するものとしします。</p>	下位の義務
8	賃金		
8.1	給与明細書または記録簿には、労働時間（残業を含む）または収穫量、および支払われた賃金および/または残業代が記載されます。	<p>本 P&C に準拠するには、証拠によって裏付けられた以下のすべてが必要です：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 通常の時間と残業に支払われる金額 2. 通常の労働時間/収穫量/支払いの計算に使用されるその他の数値 3. 通常の労働時間に加えた残業時間の要約 <p>書面での給与明細書は、現在のすべての労働者のために管理され、労働者への支払いが行われるたびに、関連する支払期間中は要望に応じてこれを閲覧できるものとしします。</p> <p>仲介業者または間接雇用労働者を介した労働者の場合、この直接雇用主は、評価目的で保管するサンプル給与明細書のコピーを生産者に提供するものとしします。</p> <p>証拠：アセッサーは記録の存在を確認するものとしします。可能な場合、アセッサーは面接でのサンプルの内容をクロスチェックするものとしします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとしします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
8.2	給与明細書に記載された賃金、支払い、労働時間、政府の社会保障/年金拠出、給与税は、雇用条件、国内労働規則、および/または団体協約に準拠するものとします。	<p>アセッサーは、サンプルの給与明細書で以下の情報を確認するものとします：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社会保障給付/年金拠出 2. 給与税 3. 賃金/支払い（少なくとも最低賃金） <p>本 P&C に準拠するには、文書のサンプリング規則に従って、すべての項目が正しいこと（給与明細書、労働条件の同意文書および労働規則の検証）が必要です。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書のレビューを通じてこの P&C に準拠しているかどうかを確認し、可能な場合は面接でクロスチェックする必要があります。</p>	上位の義務
8.3	すべての労働者は、少なくとも、通常の労働時間内での国内の最低賃金および/または団体交渉協定での賃金を取得するものとします。	<p>労働者の賃金が、1個あたり、割り当て、または単位ごとに計算される場合、最低賃金および/または団体交渉協定の賃金が通常の労働時間内に得られることを記録するものとします。</p> <p>性別、国籍、移民ステータスに関係なく、その報酬が最低賃金を上回っている場合でも、すべての労働者は同じ作業と資格の提供に対して、等しい報酬を受け取るものとします。</p> <p>アセッサーは、通常の労働時間数（残業は除外）と最低賃金を確認するものとします。</p> <p>仲介業者または間接雇用労働者を介した労働者の場合、アセッサーは、可能であれば、労働者の雇用条件に関する情報を確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は、実行された是正措置を含む各事例を文書化する必要があります。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：アセッサーは、文書のレビューを通じてこの P&C に準拠しているかどうかを確認し、可能な場合は面接でクロスチェックする必要があります。面接できない場合は、有効な銀行記録、給与明細書、納税記録、または関連情報が記載された文書が、準拠を判断するためにアセッサーに提供されるものとしします。</p> <p>アセッサーは、最低賃金、団体交渉協定による賃金、および労働時間に対する規制を見つかった証拠と比較して、その詳細なリファレンスをレポートのコメントに含めるものとしします。</p> <p>アセッサーは、性別、国籍、または移民ステータスの異なる労働者が（その報酬が最低賃金を上回っている場合でも）、同じ仕事と資格に対して等しい報酬を受け取ったことを確認し、報告するものとしします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとしします。</p>	
8.4	<p>給与からの控除は、すべて給与明細に記載され、書面で法的に正当化され、明確に説明され、関連する労働者によって受理されます。</p>	<p>給与明細には控除についての情報が含まれるものとしします。控除を説明する記録が必要です。</p> <p>事前貸与および前払いの場合、返済のために行われる賃金からの控除は、国内法で規定された制限を超えないものとしします。労働者は、前払金とローンの付与と返済の条件を適切に通知されるものとしします。</p> <p>採用手数料の場合、雇用者が労働者を採用するプロセスで、採用/就職するために手数料/費用を課すことは許されず、それはこのような手数料が課される/回収される方法、タイミン</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>グ、場所を問いません。また、これには労働者とその雇用仲介業者/雇用主に支払う必要があった前払い金も含まれます。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書のレビューを通じてこの P&C への準拠を確認し、可能な場合は、面接でクロスチェックする必要があります。住居、食料、および/または水などの基本的なニーズが労働者によって生産者に支払われる場合、アセッサーは、借金による束縛の可能性を監視するために、未済借金の明細書を請求するものとします。アセッサーは、それが労働者の収入から差し引かれたり、労働者から雇用主に直接支払われたりする場合、基本的なニーズ（食料、住居、水、通勤）の費用が過大でないこと、つまり、上記品目の通常の市場価格と一致することを確認するものとします。</p> <p>控除が報告された場合、アセッサーは生産者に控除とその根拠を確認するものとします。アセッサーは、可能であれば、労働者に面接を行い生産者の発言をクロスチェックするものとします。</p>	
9	労働年齢、児童労働、および未成年労働者		
9.1	<p>生産者は、法定最低雇用年齢または義務教育修了年齢（より高い保護を提供する方）未満の労働者が生産サイトで働いていないことを確認します。</p> <p>最低雇用年齢は 15 歳以上、軽作業の場合は 13 歳以上であること。ILO 条約 138 を免除されている国の場合、最低雇用年齢は 14 歳以上、軽作業の場合は 12 歳以上であること。</p>	<p>「検証する」という用語は、生産者が、雇用仲介業者/間接雇用労働者を介した労働者を含む、労働者に関するこのような情報を確認するための検証プロセス/方法を持ち（例：労働者 ID、労働許可証、労働登録カード、労働組合会員カードなどの確認）、コピーの提出を求めるものです。検証プロセス/方法の口頭での説明は、文書による証拠がある十分なものである必要があります。</p> <p>雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>「生産サイト」には、GRASP 評価および IFA または同等の標準監査の適用範囲内のすべての場所が含まれるものとします。</p> <p>IFA で定義されている生産関連の活動を提供するサービスプロバイダーまたは短期訪問者の場合、生産者は、会社 ID、個人 ID、労働許可証、労働登録カード、利用可能な場合は写真付き ID などを確認する必要があります。</p> <p>生産者は、生産サイトまたは外部委託サイトで、生産に関連する作業、サービス、任意の活動を提供するすべての人員に検証手順を適用するものとします。雇用条件文書がない場合も、この P&C への遵守義務は失われません。このような場合、生産者は、中核的な家族経営農場として許可を受けた家族を除き、法定最低雇用年齢未満の児童がいかなる労働にも関与していないことを確認するものとします。</p> <p>「軽作業」：リスクが低く、子供の学校教育や余暇の時間を妨げず、健康、安全、未成年者の発達に悪影響を及ぼさない、年齢に適した作業。</p> <p>義務教育修了年齢が法定最低雇用年齢よりも高い場合、アセッサーは、作業の内容が学校教育の障害にならないことを確認する必要があります（例：未成年者が学校に入学して通学している、仕事のスケジュールが通学を妨げない、農場に教師がいる）。</p> <p>見習い（例：研修生、インターンシップ、職場学習）の発達を監督する公式の学校/大学、政府、産業、または労働組合のプログラムは、すべて文書化するものとします。文書には、少なくとも参加者の氏名、年齢、条件、時間、および保護者の同意を記載する必要があります。</p>	

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：アセッサーは、文書による証拠の有効性を確認し（評価中、作成者は文書、手順、および公的規制を提供するものとします）、可能であれば、関連する労働者との面接でクロスチェックします。</p> <p>面接ができない場合、アセッサーは文書のレビューを通してこの P&C への証拠を確認するものとします。検証プロセスが文書化されていない場合は、一部の文書化された証拠とともに、生産者による詳細な口頭での説明が必要になります。</p> <p>アセッサーは、義務教育修了年齢およびその国での法定最低雇用年齢についての該当する国内解釈ガイドラインを確認するか、最終最低年齢とは異なる現地法で規定された例外を含む、基準や ILO 基準で規定された情報を評価前に確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、レポートの調査結果にコメントし、これらの基準への適合を確認するために、法定最低雇用年齢として使用したデータと労働者の年齢を示すものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
9.2	生産者は、18 歳未満の労働者が、夜間労働、または生産サイトでの危険な労働に従事していないことを確認します。	<p>「確認する」という用語では、生産者が、18 歳未満の労働者が、夜間労働、または生産サイトでの危険な労働に従事していないことを特定することを必要としています。</p> <p>雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。「軽作業」：リスクが低く、子供の学校教育や余暇の時間を妨げず、健康、安全、未成年者の発達に悪影響を及ぼさない、年齢に適した作業。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>アセッサーは義務教育修了年齢を確認するものとします。</p> <p>証拠：コンプライアンスは、18歳未満の労働者がいないことをアセッサーが確認した場合に認められるものとします。生産者は、アセッサーがレビューするための文書、手順、公式規則を提供するものとします。</p> <p>NIG または現地法で示されていない場合、危険な状態とは、ILO 条約で定義されている状態、または該当する IFA トピックの「労働者のウェルビーイング」または地域の規則に従い、未成年労働者の健康と安全に危害を及ぼす可能性のある状態を指します。また、未成年労働者の発達を阻害したり、義務教育の修了を妨げたりするすべての状態も危険と見なされます。</p> <p>証拠には、労働者との面接で確認された労働時間の記録、仕事内容が危険なものではないことの確認（可能であれば、労働者との面接中に確認）、および雇用契約のレビューが含まれるものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
9.3	<p>家族経営農場の児童は、その保護、教育を受ける権利、安全が確保される条件下で、そのコアファミリーによってのみ雇用されるものとします。</p>	<p>「その保護、教育を受ける権利、安全が確保される条件」という用語は、以下のように定義されます： 家族経営の農場で働く法定最低雇用年齢未満の未成年者は、少なくとも以下の条件の下で働くものとします：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 未成年者は、両親/保護者の直接の監督下にあること。 2. 作業は家族経営農場で行われること。 3. 作業が学校教育の障害とならないこと（つまり、未成年者が学校に入学して通学できること）。 4. 夜間作業/危険な作業ではないこと。 5. 作業がリスクの低い年齢に適したタスクで構成されていること。 6. 家事（例：清掃、調理、育児、水くみや薪ひろいなど）に費やした時間を含め、労働時間が法定労働年齢以上の労働者よりも短いことが監視（報告）されていること。 7. 両親/保護者は、書面による自己申告でこれらの条件を宣言する。これらの宣言書は生産者によってファイルに保存され、GRASP 評価中にサイトで確認およびクロスチェックされる必要がある。 <p>証拠：アセッサーが、農場で子供（法定最低雇用年齢未満の未成年者）が雇用されていないことを確認すると、証拠が認められるものとします。アセッサーは、農場で子供が働いていない、または生活していないことを確認するものとします。</p> <p>生産者の指示がある場合にのみ受理されません。アセッサーは、上記の各条件を生産者に確認し、子供が労働者である場合はそれぞれにコメントを提供するものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>オプション 2 の生産者グループの場合、これらの条件は GRASP QMS 監査の手順として監視され、内部 GRASP 評価で評価されるものとします。生産者は、この自己評価セクションの結果をアセッサーに提示するものとします。</p> <p>NIG または現地法で示されていない場合、危険な状態とは、ILO 条約で定義されている状態、または該当する IFA トピックの「労働者のウェルビーイング」または地域の規則に従い、未成年労働者の健康と安全に危害を及ぼす可能性のある状態として定義されます。また、未成年労働者の発達を阻害したり、義務教育の修了を妨げたりするすべての状態も危険と見なされます。</p> <p>アセッサーは、労働時間の記録を確認し、可能な場合、労働者（子供または保護者）の面接で、その内容や仕事内容が危険なものではないことをクロスチェックします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
9.4	<p>監督者は、労働年齢に関する法的要件と効果的な是正計画（18 歳未満の労働者が違反状態で働いていることが判明した場合）について通知されています。</p>	<p>「監督者」という用語は、労働者と接触する、または生産サイトで監督業務に従事するスタッフ（例：監督、マネージャー、作業員監督者）を指すものとします。生産者がかかるスタッフを雇用していない場合、生産者はこのトピックについての GRASP 基準の知識と是正計画を持つものとします。</p> <p>このセクションのすべての P&C への潜在的な違反に対して、文書化された是正計画が存在するものとします。是正計画のないコンプライアンスは、18 歳未満の労働者がいない場合にのみ認められるものとします。オプション 2 の生産者グループの場合、是正計画のないコンプライアンスは、生産者グル</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>ープのメンバーに家族経営農場がない場合、および/または生産者グループのメンバーに 18 歳未満の労働者がいない場合に限り許可されるものとします。</p> <p>雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、「労働者」とはその農場で働く中核となる家族を指すものとします。</p> <p>是正計画には、少なくとも、職場から子供を排除し別の労働者に置き換える方法、それぞれの子供により悪い形態の児童労働（危険な作業、奴隷のような労働、武力紛争、性的労働、人身売買、および/または違法行為を含む）が課されることを防止するために、組織が講じている措置の詳細を書面で含めるものとします。</p> <p>このセクションに基づく P&C に準拠しない場合は、子供または未成年労働者に対する即時救済策が提供されるものとします（つまり、その環境からの排除）。未成年労働者の場合、排除に加えて、適切な仕事と賃金（該当する場合）が得られるようになるための将来の是正措置（計画に含まれる）が保証されるものとします。これは、適宜家族経営農場に適用されるものとします。</p> <p>証拠：計画とフォローアップ活動は、生産者によって文書化され、アセッサーによって検証されるものとします。</p> <p>オプション 2 の生産者グループの場合、QMS レベルで計画を作成することが可能です。</p> <p>アセッサーは、各生産者が計画について認識しその知識があることを生産者グループのメンバーレベルで確認する必要があります（つまり、生産サイトで計画を利用可能で、スタッ</p>	

N°	原則	基準	レベル
		フは指示されている)。監督者の参加の証拠を伴う情報が記載された文書による証拠が必要とされます。	
10	義務教育年齢と学校教育へのアクセス		
10.1	生産サイトに住むまたは働く義務教育年齢の子供は、すべて学校教育にアクセスできるものとします。	<p>「任意の子供」という用語には、合法的に働く子供（つまり、家族経営農場の子供、法定雇用年齢に達している子供など）、労働者および監督者（所有者、運営者などを含む）の子供が含まれることを意味します。</p> <p>義務教育修了年齢が法定最低雇用年齢よりも高く、義務教育修了年齢未満の子供が雇用されている場合、生産者は、義務教育修了年齢未満の若年労働者が学校教育を受けられることを保証するものとします。</p> <p>「学校教育を受ける」という用語は、子供たちが学校に入学し通学することが可能であることを求めるものとします（つまり、学校が通学可能な合理的な距離にあり、通学路が安全であるなど）。</p> <p>生産者は、生産サイトに住む子供の親または保護者である労働者、または義務教育修了年齢未満で雇用されている若年労働者に、地域の学校教育を受けられることを説明するものとします。親/保護者は子供を学校に出席させる責任があると理解されています。これは、適宜家族経営農場に適用されるものとします。</p> <p>証拠：アセッサーが、農場で義務教育年齢以下の子供が生活していない、または雇用されていないことを確認すると、準拠が認められるものとします。これに当てはまらないすべての場合に置いて、アセッサーは PC 基準の要件への準拠を確認するものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>アセッサーは生産者からの口頭および書面の証拠を確認するものとします。</p> <p>アセッサーは可能な場合、複数の面接を行って情報をクロスチェックするものとします。</p>	
10.2	<p>生産者は、生産サイトで働く義務教育修了年齢未満のすべての子供の氏名、両親の氏名、生年月日の記録を検証して保管します。</p>	<p>「記録を検証して保管する」という用語は、生産者が、情報を検証するための検証プロセス/方法（例：労働者 ID、労働許可証、労働登録カード、労働組合会員カードなどを確認し、ファイルにコピーを保管する）を持つことを求めるものとします。これは、適宜家族経営農場に適用されるものとします。</p> <p>証拠：アセッサーが、農場で義務教育年齢以下の子供が生活していない、または雇用されていないことを確認すると、証拠が認められるものとします。これに当てはまらないすべての場合に置いて、アセッサーは PC 基準の要件への証拠を確認するものとします。雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、生産者は証言文書を提供し、可能な場合、他の中核的な家族とこれをクロスチェックするものとします。</p> <p>生産者はアセッサーに、評価の開始時にこの情報を提供するものとします（例えば、労働者リスト、ファイルや文書のリストなど）。</p> <p>アセッサーは、リストされた子供を持つ少なくとも一部の労働者の面接サンプルに含めることで、リストをクロスチェックするものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
10.3	<p>学校に通えない場合、生産者は義務教育修了年齢未満の子供たちの通学をサポートするものとします。</p>	<p>「学校に通えない」という用語は、子供が学校に入学することができず通学できないという状況にも適用されるものとします（例：子供の健康や安全を損なうことのない、年齢に応じた距離を歩いても学校に到達できない、通学路が安全ではない）。</p> <p>「通学をサポートする」という用語は、子供たちが学校に通学しやすいように、必要に応じて地方自治体に公共交通機関を要請する、民間の交通機関を提供する、または必要に応じて交通費の助成金を支給することを生産者に求めるものとします。これは、適宜家族経営農場に適用されるものとします。雇用する労働者がいない家族経営農場の場合、これらの基準への準拠を評価する際に、アセッサーは家族の収入限度について考慮する場合があります。</p> <p>証拠：準拠は、義務教育年齢/未満の子供が生産サイトに住んでいない、または働いていないことをアセッサーが確認した場合に認められるものとします。これに当てはまらないすべての場合に置いて、アセッサーはこれらの基準への準拠を検証するものとします。アセッサーは文書化された交通機関の検査記録や通学記録を確認し、面接できる場合は、リストされた子供を持つ労働者との面接で、情報をクロスチェックするものとします。</p>	上位の義務
10.4	<p>生産サイトに居住および/または雇用された義務教育修了年齢未満の子供が学校に通えない場合、生産者は敷地内での教育を促進するものとします。</p>	<p>「敷地内での教育を促進する」という用語には、生産サイトへの教師の派遣を地方自治体に要請する、教師が生産サイトへと出張できるようにすること、生産サイトへの教師の派遣を助成することなどが含まれるものとします。これは、適宜家族経営農場に適用されるものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>証拠：コンプライアンスは、義務教育年齢/未満の子供が生産サイトに住んでいない、または働いていないことをアセッサーが確認した場合にのみ認められるものとします。これに当てはまらないすべての場合に置いて、アセッサーはこれらの基準への準拠を検証するものとします。アセッサーは、評価を開始する前に学校が利用可能かどうかを確認するものとします。次に、アセッサーは施設を検査し、生産者からの文書による証拠と口頭での説明を確認するものとします。つまり、文書化された交通機関の検査、通学の記録、リストされた子供を持つ労働者との面接（面接が可能な場合）です。</p>	
11	記録システム		
11.1	<p>生産サイトの種類と規模に適した時間記録システムが設置されています。</p>	<p>経営管理者とすべての労働者に、労働時間数についての情報がシステムによって提供されるものとします。各労働者の場合、労働者が簡単に検証および確認できるように、毎日の正確な出退時刻が記録されるものとします。適切なシステムの例としては、タイムレコードシート、チェッククロック、電子カードなどが挙げられます。</p> <p>外部委託労働者については、システムが直接雇用者の責任を負う場合、記録のサンプルが提供されるものとします。生産者が責任を負う場合、アセッサーは生産者システムを確認するものとします。家族経営農場の場合、少なくともシステムは家族の名前、1日の作業開始から終了までの時間を示すものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、システムの存在と、それが農場に適しているかどうかを確認するものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>該当する場合、アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
11.2	<p>各労働者の通常労働時間と残業労働時間はシステムによって記録されます。</p>	<p>記録には、労働時間の計算方法の説明が含まれるものとします（つまり、新しい形態のシフト勤務、平均労働時間数、フレックスタイム制、圧縮勤務週、オンコール労働、さらに 24 時間年中無休の可用性が、生産者の時間記録システムに反映されるものとします）。</p> <p>外部委託労働者については、システムが直接雇用者の責任を負う場合、記録のサンプルが提供されるものとします。生産者が責任を負う場合、アセッサーは生産者システムを確認するものとします。</p> <p>家族経営農場の場合、少なくとも家族の 1 日当たりの労働時間を記録するものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは文書をチェックし、可能であれば、面接の内容をクロスチェックするものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務
11.3	<p>各労働者の有効な日ごとの休憩、週ごとの休日、および休暇が、システムによって記録されます。</p>	<p>法律および/または団体協約により、フレックスタイム制、休憩時間の補償、天候によるスケジュールの変更、日数の累積または補償、およびその他の同様の形式の賃金計算が許可されている国では、システムがこれらの形態の計算方法についての記録を提供するものとします。</p> <p>外部委託労働者については、システムが直接雇用者の責任を負う場合、記録のサンプルが提供されるものとします。生産</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>者が責任を負う場合、アセッサーは生産者システムを確認するものとします。</p> <p>家族経営農場場合、少なくとも1日の休憩時間と1週あたりの休日を示すものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは文書をチェックし、可能であれば、面接の内容をクロスチェックするものとします。</p> <p>アセッサーは、このP&Cに関する外部委託労働情報を要求して確認するものとします。家族経営農場で、他のメンバーによって確認される場合、口頭での指示を証拠と見なすことができます。</p>	
11.4	<p>すべての労働者は、時間記録システムとシステムの確認について説明されます。</p>	<p>「説明される」という用語は、生産者が労働者に情報を確認する手段と場所を伝えることを要求します（例：ミーティングでの情報の提供、署名を伴う雇用の際、または給料日のスケジュールでの取締役会のアナウンスと組み合わせた伝達、毎日の署名された記録シートの維持、タイムレポートの確認、機密性を維持するための各労働者の行動規約を伴う概要の提供）。このような情報は、すべての新規労働者に説明されるものとします。非常に短期間の労働者の場合、この情報は作業手順についての最初のミーティングで提供されるものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは以下を確認するものとします：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 労働者の情報提供の可能性 - 手順の証拠 	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
11.5	各労働者は、少なくとも労働者の作業手順を説明する言語/主要言語で、賃金の支払前/支払時に、システム記録の概要を入手できます。	<p>「入手」という用語は、すべての労働者が給与前に自分の労働時間の記録を確認し、その記録を基に苦情を申し立てることが可能であることを求めるものとします。</p> <p>情報は、労働者が理解しやすいように書かれている必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書のレビュー中に要約のコピーを確認するものとします。可能であれば、情報を面接でクロスチェックする必要があります。アセッサーは、コンプライアンスを評価するために、アクセスの種類、頻度、および効率をチェックする必要があります。</p>	下位の義務
12	労働時間		
12.1	ピーク期/収穫期を示す労働時間（残業、夜間労働、休憩日/休憩を含む）が記録に表示されます。	<p>労働時間、残業、夜間労働の指示、および休憩に関する記録が、利用可能である必要があります。</p> <p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。不適合が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。家族経営の農場の場合、子供や未成年労働者の労働条件を確認する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、NIG をガイダンスとして使用し、法規制に従って、記録を法律と比較し、記録と条件へのコンプライアンスを確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
12.2	国内法または団体協約で別途規制されていない限り、すべての残業時間は自発的なものとされます。	<p>すべての残業は、文書化して記録する必要があります。</p> <p>「自発的」という用語は、残業が義務ではなく、特例による労働者と雇用者間の合意であることを示すものとします。時間外労働が、強制労働または潜在的な労働による虐待（例：農場外に出られない、文書の制限、休憩の不足または制限）の原因となるべきではありません。</p> <p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、労働条件文書、週次スケジュール、または作業手順に、残業手順が含まれていることを確認するものとします。</p> <p>アセッサーは、可能であれば、手順とシステムの記録を労働者への面接とクロスチェックするものとします。面接できない場合、アセッサーは、文書（例：給与明細書、支払調書、雇用契約書）を使用するものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務
12.3	残業は、法律で示されているように、生産サイクル/年において定期的に要求されることはないものとします。	<p>「不定期」という用語は、通常の計画を超えて農場で必要とされる特別な状況のために、例外的に時間外労働が求められることを指します。</p> <p>これに対して、「定期的」に行われる作業とは、特別な状況下ではなく、週に1回、月に1回、またはピーク/収穫シーズン以外で繰り返し発生する作業を指します。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>収穫/ピークシーズンは、生産サイクル/年における特殊な状況と見なされます。</p> <p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、残業記録を確認し、可能であれば、労働者への面接でその内容をクロスチェックするものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
12.4	<p>法律/団体交渉協定で示されていない限り、労働時間（残業を除く）は週 48 時間を超えないものとします。雇用主は総労働時間を報告し、48 時間を超える場合は、労働者の健康と安全を保護するための適切な安全対策を講じます。</p> <p>国内法および団体協約で 1 週間の労働時間（残業を除く）がこれより低く設定されている場合は、より低いほうの制限が適用されるものとします。</p>	<p>国内法/労働協約に平均化の取り決めが含まれる場合は、計算にこの方法を使用することができます。アセッサーは、計算方法を確認する必要があります。</p> <p>「法律で示される」という用語は、たとえば、期間全体の平均時間または補償時間、新しい形態のシフト勤務、平均労働時間数、フレックスタイム制、圧縮勤務週、オンコール労働、延長または 24 時間年中無休の可用性などをカバーするものとします。これらの例外によって、1 日の勤務時間と 1 週間の勤務時間の制限に柔軟性がもたらされます。ただし、3 か月未満内の平均労働時間が、週 48 時間を超えないものとします。</p> <p>労働者の健康と安全を保護するための安全対策を講じる必要があります、これには、労働時間と休憩のバランスを取り、労働者の健康と生産性レベルを監視する戦略が含まれるものとします。</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>安全対策には、予防的な休憩の提供、労働災害の増加による疲労の監視、疲労の蓄積を最小限に抑えるように考案されたシフトシステム、および/または作業が安全と健康へのリスクを増加させないように、作業内容のリスク評価の検討などが含まれます。</p> <p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、NIG をガイドンスとして使用し、法規制に従って、各労働者の勤務時間記録を国内規制と比較するものとします。面接が可能な場合、アセッサーは文書のサンプリング規則に従って労働者と情報をクロスチェックするものとします。</p> <p>安全対策については、生産者は労働者の健康と安全のリスク評価のコピーを提示することができ、GLOBAL G.A.P. 認証の安全手順が、48 時間を上回る作業のために設定されています。証拠には、手順の適用が含まれるものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	

N°	原則	基準	レベル
12.5	<p>記録に示されている休憩/休日は、国内規制および/または団体交渉協定への遵守を示すものとします。</p> <p>農業に関して、現地の法律または団体交渉協定によって特に規制されていない場合、休憩/休日は少なくとも以下を含むものとします：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 勤務時間中の短い休憩□ (b) 食事のための十分な休憩□ (c) 24 時間に 8 時間以上の日中または夜間の休憩□ (d) 1 週間に（暦の上での）完全な 1 日以上の日 	<p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、NIG をガイダンスとして使用し、法規制に従って、各労働者の休憩/休日の記録を国内規制と比較するものとします。面接が可能な場合、アセッサーは文書のサンプリング規則に従って労働者と情報をクロスチェックするものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務
12.6	<p>記録に示されている 1 週間の総労働時間（残業を含む）は、国内法および団体交渉協定の遵守を示すものとします。</p> <p>国の法律が、ピークシーズンの 1 週間の総労働時間を 60 時間（残業を含む）より高く設定している場合、および/または農業労働者が時間外労働の制限から除外されている場合、雇用主は 1 週間の総労働時間と労働者の健康と安全を保護するための適切な安全対策が講じられていることを報告するものとします。</p>	<p>国内法/労働協約に平均化の取り決めが含まれる場合は、計算にこの方法を使用することができます。アセッサーは、計算方法が a) 明確に定義されており、b) 国内の法的要件に準拠していることを確認する必要があります。</p> <p>1 週間の総労働時間（残業を含む）が 60 時間を超える場合、アセッサーは、法律で定められた条件がこの状況に適用できること、および業界の団体交渉協定を確認する必要があります。</p> <p>労働者の健康と安全を保護するための安全対策を講じる必要があります、これには、労働時間と休憩のバランスを取り、労働者の健康と生産性レベルを監視する戦略が含まれるものとします。安全対策には、予防的な休憩の提供、疲労による労働災害増加の監視、疲労の蓄積を最小限に抑えるように考案されたシフト体制、および/または作業が安全と健康へのリスク</p>	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>を増加させないように、作業内容のリスク評価の検討などが含まれます。</p> <p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、NIG をガイドンスとして使用し、法規制に従って、各労働者の 1 週間の総勤務時間記録を国内規制と比較するものとします。面接が可能な場合、アセッサーは文書のサンプリング規則に従って労働者と情報をクロスチェックするものとします。時間の計算方法の説明をレポートに記載するものとします。</p> <p>安全対策については、生産者は労働者の健康と安全のリスク評価のコピーを提示することができ、GLOBALG.A.P. 認証の安全手順が、48 時間を上回る作業のために設定されています。証拠には、手順の適用が含まれるものとします。</p> <p>アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
12.7	<p>通常の 1 週間の労働時間および/またはピークシーズンの 1 週間の労働時間を超えて働く場合-監督者は、労働者の健康と安全を保護するために設定された安全対策についての説明を受けています。</p>	<p>「監督者」という用語は、労働者と接触する、または生産サイトで監督業務に従事するスタッフ（例：監督、マネージャー、作業員監督者）を指すものとします。生産者がかかるスタッフを雇用していない場合、生産者はこのトピックについての GRASP 基準の知識を持ち、安全対策を講じるものとします。</p> <p>労働者の健康と安全保護のために実施されている安全対策の記録が必要です。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、手順および外部委託労働コンプライアンスの記録を確認するものとします。 アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	
12.8	<p>労働者は、ピークシーズン中の休憩時間/休日を効果的に使用できるように伝達されます。</p>	<p>「伝達される」という用語は、毎週のスケジュールの中で、またはその日与えられる作業手順の中で情報の提供が要求されることを示しています。</p> <p>外部委託労働については、生産者はコンプライアンスを確認するものとします。違反が見つかった場合、生産者は各事例を文書化し、実行された是正措置を記録する必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、伝達方法を確認し、面接が可能な場合は、労働者と記録をクロスチェックするものとします。 アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働の情報を請求し確認するものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
13	懲戒手続き		
13.1	書面による懲戒手続きが利用可能です。	<p>プロセスは単純で、外部委託労働者を含む雇用されたすべての労働者が利用できるものである必要があります。</p> <p>書面による懲戒手続きには、少なくともこれらの手順が含まれ、説明されているものとします。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 面接 2. 決定 3. 上訴または再検討 4. 最終決定（是正措置） <p>プロセスは、労働者の主要言語および/またはピクトグラムで利用できるものである必要があります。</p> <p>証拠：アセッサーは、文書化された手順の存在を確認するものとします。アセッサーは、この P&C に関する外部委託労働者の情報を請求し確認するものとします。</p>	上位の義務
13.2	労働者は、懲戒処分として賃金から控除することの禁止を含む、懲戒手続きの条件について通知されます。	<p>アセッサーは、すべての労働者がこの手順について通知されていることを確認する必要があります。非常に短期間の契約を結んでいる労働者には特に注意する必要があります。</p> <p>この P&C に準拠するには、以下が必要です：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. この手順は労働者に説明されます。 2. 労働者は書面による手順を利用できます。 <p>外部委託農業労働者は、生産サイトでの作業範囲内の手順について、および生産者の生産サイトで作業を行うための要件について説明を受けるものとします。</p> <p>手順についての情報（例：農場の標識、労働者/外部委託労働者に直接手渡される配布物）は、労働者の主要言語および/ま</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>たはピクトグラム（特に文字を読むことができない労働者向け）で利用できるものとします（配布物が入手できることの証拠の提示が求められます）。</p> <p>証拠：アセッサーは、手順の記録（例：正しい内容、参加者のリスト）、および該当する場合は外部委託された情報を確認するものとします。文書化された初期手順には、季節労働者向けの手順が含まれる場合があります。</p>	
13.3	過去 24 か月間に行われた懲戒処分の記録が保存されます。	<p>記録には、労働者の氏名、懲戒の状況と解決策、および手続きの開始日と終了日に関する情報が含まれるものとします。</p> <p>証拠：アセッサーは、取られる懲戒処分の記録を確認するものとします。</p>	下位の義務

N°	原則	基準	レベル
14	GRASP QMS		
14.1	生産者グループの GRASP QMS の評価は、参加しているすべての生産者グループメンバーに GRASP が正しく実施されている証拠を示します。	<p>この P&C へのコンプライアンスには、以下のすべてが確認されていることと、準拠していることの報告が必要です：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. GRASP の実施は、生産者グループの GRASP QMS に含まれ、「GLOBALG.A.P. 一般規則 - QMS を使用した生産者グループおよびマルチサイト生産者向けの規則」を基にしている。 2. GRASP 関連の P&C、トピック、および問題について、各生産者グループメンバーの主なスタッフに定期的に通知し、研修するためのシステムがある。（例：児童労働の是正計画についての監督者の研修）。 3. 参加するすべての生産者グループメンバー間で GRASP を実施するために QMS のフレームで実行されたすべての手順が文書化されている。 4. 生産者グループが、参加しているすべての生産者グループメンバーの GRASP 要件への準拠を促進し、GRASP への準拠に関する進捗状況と問題を毎年評価しているという証拠がある。 5. GRASP を実施する GLOBALG.A.P. 認証済み生産プロセスを実施するすべての生産者の登録簿が保管されている。すべての生産者グループメンバーの場合、内部評価日、到達したコンプライアンスレベル、内部・外部評価で検出されたすべての違反、および違反後の是正措置が含まれる。 6. すべての生産者グループメンバーの以前の内部評価から生じた是正措置を実施するための手順がある。 	上位の義務

N°	原則	基準	レベル
		<p>7. すべての生産者グループメンバーの以前の内部評価から生じた是正措置を実施するための手順を適用した証拠がある。</p> <p>8. 内部生産者グループ監査員は、GRASP 総則に従った資格を有する。</p> <p>証拠：アセッサーは、IFA CB QMS 監査中に各要件を確認する必要があります。アセッサーは、生産者グループのメンバーの外部評価中に、文書による証拠を要求し、関連する基準とクロスチェックするものとします（つまり、生産者グループのメンバーレベルでの児童労働の改善計画に関連する研修と情報）。</p> <p>進捗状況の検討についての生産者グループメンバーとのミーティングおよび面接に関する文書による証拠を含めるものとします。是正措置の実行手順は、内部 GRASP 評価の存在と生産者グループメンバーの是正措置に関するものとします。</p>	

Copyright

© Copyright : GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH, Spichernstr. 55, 50672 Cologne, Germany. 複製および頒布は改変しない場合にのみ許容されます。