



第5章：社会

5.5.1-5.5.4 労働条件

労働条件

この活動では、**労働時間**や**育児休業**などの労働条件について考察し、ケーススタディを交えて本項目を検討します。



5.5 労働条件

番号	基本要件	団体認証			個別認証
		小規模農場	大規模農場	団体責任者	小規模/大規模
5.5.1	労働者は、1日あたり8時間、1週あたり48時間の<u>所定労働時間</u>を超えない。労働者は、6時間連続して勤務した後には30分の休憩を、6日間連続して勤務した後には1日完全な休日を与えられる。警備員の動労時間は、週60時間または適用規制で定められた時間の、厳しい方を上回らない。 ILO労働時間（工業）条約、1919年（第1号） ILO労働時間（商業・事務所）条約、1930年（第30号）				
5.5.2	<u>残業</u>は任意であり、以下の場合に認められる。 a) 適時に依頼される。 b) 国内法または団体交渉協定のいずれか高い方に従って残業代が支払われる。どちらも存在しない場合は、通常の賃金の少なくとも1.5倍が支払われる。 c) 残業により健康と安全上のリスクを増大させることがない。残業中の事故率が監視され、必要に応じて残業が削減される。 d) 労働者が残業後、安全に帰宅する交通手段がある*。 e) 特別な場合を除き、週の労働時間の合計が60時間を上回らない。* f) 労働者は、6時間労働ごとに30分の休憩を取り、24時間ごとに少なくとも10時間の連続した休息を取る。 g) 所定労働時間と残業時間が記録される。* h) 収穫作業など、最長6週間という短期間で行わなければならない特定の作業に関しては、残業時間は年間最大12週間で週24時間まで、また労働者は最長21日間連続して勤務することができる。				

	*特定の状況下で条件が適用される。 ILO労働時間（工業）条約、1919年（第1号） ILO 労働時間（商業・事務所）条約、1930年（第30号） 2010農業における安全と健康に関するILO 行動規範 2018国際労働会議第107回セッション、労働時間に関する一般研究				
	小規模農場の場合は、以下のいずれかまたは両方に該当する場合のみ、この要件が適用される。 - 臨時労働者が10人以上で、その全員が3か月以上連続して勤務している - 暦年中の臨時労働者が50人以上である				

5.5.1

労働者は、1日あたり8時間、1週あたり48時間の所定労働時間を超えない。休憩及び休日を取得する。



労働者が搾取されないように、また労働者の福祉を守るために、要件5.5.1では認証保有者の所定労働時間の条件が定められています。

- 所定労働時間は**1日最大8時間**
- 1週間の労働時間は、最大**48時間**
- **6時間連続**で勤務後の休憩は**30分以上**
- **6日間連続勤務**後は、少なくとも**1日の完全な休日**

この要件では、**警備員**には例外があります。彼らの所定労働時間は、**週60時間**または適用規制のいずれか厳しい方を超えてはいけません。

ケーススタディ

茶類農園でのケーススタディを見てみましょう。



この個別認証の茶類農園には、10名以上の正規労働者がいます。彼らは週6日働いています。毎日、労働者は午前7時に仕事を開始し、午後3時に仕事を終了します。

労働者は8時間の勤務時間中、休憩をとりません。

?

この労働条件は、基準に適合していますか？

次のページに進む前に、答えを考えてください。

ケーススタディ - 解決策



答えは「いいえ」です。これらの労働条件は、労働者の健康と福祉に悪影響を及ぼす可能性があります。

労働者は8時間労働の上限を超えず、6日間の連続勤務後に1日の休日がある一方で、毎日少なくとも1回30分の休憩をとって休む必要があります。

残業の条件

1 / 2



残業は、次の条件を満たす必要があります。

- 任意であること
- 適時に依頼されること
- 国内法または団体交渉協定（いずれか高い方）に従って支払われること。または、少なくとも通常の賃金の1.5倍が支払われる。
- 残業により健康と安全上のリスクを増大させることはない（残業中の事故率が監視され、必要に応じて残業は削減される）

管理者は、所定労働時間および残業時間を記録しなければいけません。

5.5.2

残業の条件 2/2



- 収穫時などの特別な場合を除き、週の労働時間の合計が**60時間**を上回らない
- 労働者は、**6時間労働ごとに30分の休憩**を取り、24時間ごとに少なくとも10時間の連続した休息を取る。
- 収穫のような **特定の活動**で、6週間以内の短い期間で終わらせなければならないものについては、残業は**週24時間まで、年間最大12週間**までとし、労働者は連続21日間連続して働くことができる。
- 特定の条件下では、労働者が安全に帰宅する交通手段を確保する。

番号	基本要件	団体認証			個別認証
		小規模農場	大規模農場	団体責任者	小規模/大規模
5.5.3	正規労働者は、適用法に従って、有給出生時育児休業、および親を対象とした権利と福利厚生を与えられる。 適用法がない場合、労働者は少なくとも12週間の有給出生時育児休業を与えられ、そのうち少なくとも6週間を出産後に取得する。出生時育児休業後は、休業前と同じ条件で、差別を受けず、また年功序列の喪失や賃金控除の対象となることもなく、復職することができる。 妊娠中、授乳中、または最近出産した労働者は、柔軟な勤務日程を設定することができ、勤務地も考慮される。授乳中の女性は、1日あたり追加で30分の休憩2回、および授乳に適した場所を与えられる。 ILO母性保護条約、1952年（第183号） 小規模農場の場合は、以下のいずれかまたは両方に該当する場合のみ、この要件が適用される。 - 臨時労働者が10人以上で、その全員が3か月以上連続して勤務している - 暦年中の臨時労働者が50人以上である	✓	✓	✓	✓
		次のページに進む前に要件とその適用性を読む			

5.5.3

正規労働者は、有給育児休暇を取得する権利がある

これらの給付金は、適用法に従って支払われます。

適用法がない場合、労働者は少なくとも12週間の有給出産時育児休業を与えられ、そのうち少なくとも6週間を出産後に取得します。

休暇後、労働者は同じ条件で差別なく仕事に戻ることができます。彼らは年功序列を喪失したり、賃金控除の対象とされてはいけません。



5.5.3

妊娠・育児中の労働者の柔軟な勤務形態

妊娠中、授乳中、または最近出産した労働者は、柔軟な勤務日程を設定することができ、勤務地も考慮されます。

授乳中の女性は、1日あたり追加で30分の休憩2回、および子供を育てるため授乳に適した場所を与えられます。



ケーススタディ

例を見てみましょう



バナナ農園の正規労働者が最近子供を授かりました。出産後、農場の管理者はその労働者に3ヶ月の出生時育児休業を与えました。

この労働者は出生時育児休業中は給与が支払われませんが、農場の管理者は労働者が戻ったら元の仕事を以前と同じ給与を受け取ってできることを約束していました。

?

農場の管理者は取り組みは適切でしょうか？

次のページに進む前に、答えを考えてください。

ケーススタディ - 解決策



答えは「いいえ」です。

管理者が労働者に出生時育児休業を与えましたが、この休暇は本来は有給とするべきでした。

有給の出生時育児休業がない国でも、基準では、労働者は少なくとも12週間の有給出生時育児休業を与えられるべきであり、そのうち少なくとも6週間は出産後に取得しなければならないと規定しています。

ケーススタディ

別の事例を見てみましょう



コーヒー協同組合の事務局で働く女性が子供を授かりました。**4ヶ月の出生時育児休業後、彼女は職場に復帰しました。今も同じ給与で、午前8時から午後5時までの同じ労働時間で、昼に1時間の昼食休憩があります。**

また協同組合は、週に1回、彼女を在宅勤務にさせている。

彼女は子供を母乳で育てているため、職場の労働時間中に搾乳の必要があります。**勤務中に、1日2回行います。**

彼女は協同組合の他の同僚と職場を共有しています。

?

これらの労働条件は、初めて育児をする彼女にとって適切ですか？

次のページに進む前に、答えを考えてください。

ケーススタディ - 解決策



答えは「いいえ」です。

この労働者は出生時育児休業から戻った後、授乳とこの場合は母乳の搾乳のために、1日2回の30分間の休憩を追加で与えられるべきです。

また、搾乳のための適切な場所も与えられるべきです。

		団体認証			個別認証
番号	専門要件	小規模農場	大規模農場	団体責任者	小規模/大規模
5.5.4	労働者の子供が最低労働年齢未満で、親に同行して職場に来る場合は、以下を満たさなければならない。 • 子供の年齢に適した安全な場所が提供される。 • 常に大人の監督下に置かれている。 2010農業における安全と健康に関するILO 行動規範	✓	✓	✓	✓



次のページに進む前に
要件とその適用性を読む

5.5.4

親に同行して職場にくる労働者の小さな子供のための安全に関する条件

小さな子供がいる労働者は、多くの場合、子どもを連れて出勤しなければならないことがあります。

これらの場合、適用される最低労働年齢未満の子どもは、以下を満たさなければいけません。

- 子供の年齢に適した**安全な場所**が提供される。
- 常に大人の**監督下**に置かれている。



ケーススタディ

別の事例を見てみましょう



コーヒー農園では、子供が農業生産に携わることは禁止されています。

そのため、収穫作業員がコーヒーの実を収穫している間、小さな子供たちは1人で各作業員たちの住居にいます。

?

小さな子供にとって安全で適切な条件ですか？

次のページに進む前に、答えを考えてください。

ケーススタディ - 解決策



答えは「いいえ」です。

要件5.5.4では、労働者の子供に**安全な場所**を提供し、そこで**常時大人の監督下**に置くことを求めています。

労働者の子供たちを労働者の住居で一人にすることは安全ではありません。

ケーススタディ

この事例は小さなカカオ農場についてです。



この小さなカカオ農場には、正規の男性労働者が3人、女性労働者が1人います。この女性労働者は最近子供を授かりました。

生後1ヶ月後に、彼女は再び農場で働き始めました。子供を安全に預けられる場所もなければ、預けられる人もいないので、彼女は子供を背負ってカカオを収穫します。

同国では、子供を職場に連れて行くことは法律で禁止されていません。

農場には授乳室もないため、彼女は外で授乳をしています。

?

安全で適切な労働条件でしょうか？

次のページに進む前に、答えを考えてください。

ケーススタディ - 解決策



答えは「はい」です。

臨時労働者のいない小規模農場であるため、妊娠・育児中の労働者の柔軟な勤務形態に関する要件は適用されません。

また、この農場は国の法律で子供を職場への連れて行くことが禁止されていないため、要件5.5.4に準拠しています。母親は、自分の仕事と使用する機器が子供を危険にさらさないようにしなければいけません。



**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org