



JGAP 技術レター 2017年6月号

JGAP 技術レターについて

目的：JGAP 指導員および JGAP 審査員の皆さんが、JGAP の基準の解釈について共通認識を持っていただくため、また基準の最新情報を周知するために発行するものです。

発行：年 4 回程度発行予定です。適した話題がない場合は、発行しないこともあります。

内容：日本 GAP 協会に寄せられた JGAP に関する質問や疑問について、日本 GAP 協会の公式見解をお伝えするものです。今回は昨年発行した JGAP2016 について、日本 GAP 協会にお寄せいただいた質問を Q&A 形式でお伝えします。

Q 1

「管理点と適合基準」の「本書の利用方法」に、5)取組例・備考「取組方の例や参考情報を示したものであり、適合性を判断する基準ではありません。」と記載があります。ところが、審査では取組例・備考を根拠に不適合とされました。以下の管理点についてどのように考えたらよいのでしょうか？

事例①

管理点24.4.3 農薬混入・汚染防止

液状の農薬を粉剤の農薬の上に保管していた。

事例②

管理点20.1 廃棄物の保管・処理

農薬空容器を他の目的で使用していた（ゴミ入れに使用していた）。

A 1

事例①

文頭に「例えば」とあるように適合基準が意図している農薬混入・汚染防止の手段の一つとしての取組例であり、別の方法で確実になっていれば不適合とはいえません（例えば、封を開けていない液状の農薬は上段に置いてよい等）。実際の上段の液状の農薬が下の粉剤を汚染するリスクが高い状態であれば、そのような客観的状态を記載した上で、結論として農薬混入・汚染防止の対策が不十分であったという不適合となるでしょう。

事例②

このような状態であれば結果適合基準（農産物、資材類、環境を汚染しない）を満たさないということになり不適合となります。「農薬の空容器は他の目的に使用しない」は適合基準を補足する情報（備考）であり、事例①の手段の一つ（例示）とは異なります。

いずれにしても、適合基準の意図をよく理解し、最終的には適合基準を満たしているかどうかで判断する必要があります。JGAP2016は海外の場合も考えた適合基準の記載としており、手段ではなく極力あるべき状態を記載し、更に日本の法規制をそのまま記述することがないように配慮しています。

Q 2

JGAP茶2016 管理点16.1.2において、農産物取扱い工程で農産物に接する水は食品製造用水（飲用適の水）であることが求められています。

荒茶工場で上記の水を井戸水で確保しています。食品製造用水（飲用適の水）を調べると、食品会社が営業許可を取る場合に26項目を検査するのが一般的であるとのことでした。26項目の検査を実施しないといけないのでしょうか？

A 2

荒茶製造は、営業許可の必要な34業種（清涼飲料水の製造、アイスクリーム製造、食肉製品の製造等）ではないため、法的には26項目全ての水質検査の必要はありません。

荒茶工場で製造等に使用する水は、食品衛生法第50条第2項に定められた「営業の施設の内外の清潔保持、ねずみ、昆虫等の駆除その他公衆衛生上講ずべき措置に関する基準」＝「管理運営基準」として、地方自治体の条例で規制されることとなりますので地域の保健所等行政の指導に従った水質検査を実施して下さい。例えば、静岡県の場合、営業許可が不要な業者の場合には26項目中10項目を検査すればよいこととなっています（以下のHPのQ&A 問32、問34）。

<https://www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-520/syokuhin/kannriunneikijun/documents/26qa.pdf>

Q 3

荒茶をJA共販の斡旋を通じて茶商に販売しています。JAが運送便を手配して荒茶を集荷しており、実際に何か事故があれば全てJAが責任を取る合意がされています。JGAP総合規則2016 6.2(2)JGAP審査・認証の対象となる農産物取扱い工程において「出荷（積込・輸送・引渡し）に関する作業は、農産物の買手に所有権が移行するまで、または管理責任が出荷先に移行するまで」となっています。茶工場の出荷に関する工程は荷造りをして荒茶をパレットに

置くまでであり、荒茶積込から輸送、茶商までの引渡しの管理責任はJAに移行しているという理解でよいのでしょうか。

A 3

JA共販自体を出荷先と捉えた理解で結構です。斡旋は単なる輸送の委託では無く、決済や保証などの商流機能も含めたものであり、事実上の出荷先と見なすことができます。ただし、合意に関する文書は取り交わしていないケースが多いと思いますので、今後は説明責任として合意文書を整備しておくことを推奨します。

このような委託販売の形式は、売買成立まで所有権は生産者にあるものの、管理責任は販売する側に移行していると考えられます。

Q 4

JGAP Advance 2016 管理点 18.7において、農産物接触面の安全性が求められています。素材の安全性について、荒茶工場では様々な機械設備を使用しており、中にはかなり古いものもあります。茶葉が接触する全ての機械設備の SDS（安全データシート）を機械メーカーに取り寄せるのは困難です。何か参考になるデータ等はないのでしょうか？

A 4

「接触面の素材による食品安全への影響を検討し、影響がある場合は使用していない」という要求なので、リスク評価の一つといえます。

茶機械工業会からこの管理点に対する見解が発表されましたので、これを参考にしてリスク評価を実施するとよいでしょう。以下、発表文面です。

製茶機械、茶園機械をお使いの皆様へ

平成28年12月

JGAP

農場用 管理点と適合基準

Advance 茶

管理点 18.7 農産物接触面の安全性 について

平素より格別のお引き立てを賜り厚く御礼申し上げます。

近年、JGAPを取得される方が増えております。2016年9月発効の「JGAP 農場用

管理点と適合基準 Advance 茶」では管理点 18.7 「農産物接触面の安全性」が新たに設けられました。

製茶の過程は、圃場における機械装置から製茶工場での加工装置、搬送装置など様々な機械装置を使用します。これら機械装置は長年に亘りご使用いただいているものであり、常温での接触や比較的短時間の接触ではリスクは低いと考えられます。しかしながら、お使いの機械装置については、使われている環境（水や温度条件など）や使用年数などを考慮に入れ、リスク評価時に劣化や変質（脆くなってしまっているなど）、剥離がないかなどにご注意下さい。

安全性の確認の一つとして「購入業者から器具及び包装容器の安全性を確認できる資料を入手して確認する」手段が記載されております。日本茶業機械工業会としましては速やかに資料の提供ができますよう対処いたしますが、製造時から時間のたったものや使用素材によっては、確認資料の入手が困難な場合がございます。予めご了承下さいますようお願い申し上げます。

日本製茶機械工業会は、これからもお客様が安全に安心してご使用いただける製品の提供に努めて参ります。

日本茶業機械工業会

Q 6

JGAP Advance2016管理点12.5「労働条件の提示」の取組例・備考に「労働条件通知書（雇用契約書・就業規則）と併用可」とあります。私の農場はこれまで家族経営でしたが、来年からは規模拡大に伴い2名の常時雇用の従業員を雇うつもりです。従業員には「労働条件通知書」のみ提示すればよいのでしょうか？また、「労働条件通知書」は内容に変更が生じた場合（例えば賃金の引き上げ、業務内容の変更等）があった場合にはその都度発行しなければいけないのでしょうか？

A 6

「労働基準法」の第15条に労働条件の明示義務があり、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面で明示することを要求しています。この書面が「労働条件通知書」となります。「労働条件通知書」は名称の通り使用者側からの一方的な通知であっても構いませんが、労働者に事前に通知されていなければ法令違反となり罰則が適用されます。

一方、「雇用契約書」は民法第623条及び労働契約法が根拠法となりますが、必ず書面を求めているわけではなく、「雇用契約書」を取り交わさなくても罰則はありません。取組例・備考に「労働条件通知書」と「雇用契約書」の併用を紹介したのは、通知内容を労使双方での契約という形でより確かなものにする方が望ましいと思われるからです。「労働条件通知書 兼雇用契約書」として整備している事業者も多くあります。

なお、常時雇用の労働者が10名以上いる場合には、「労働基準法」第89条の規定により、

「就業規則」を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされています。

「労働条件通知書」、「雇用契約書」、「労働契約書」、「就業規則」のいずれを用いる場合であっても、労働条件に変更が生じた場合には、例えば「辞令」とか「通知書」の発行が望ましいと言えます。もちろん新しい「労働条件通知書」の発行や、「雇用契約書」による再契約であれば万全です。なお、これらの労働契約に関しては専門性が高い書類になりますので、社会保険労務士や労働基準監督署に相談されることをお勧めします。

Q 7

シルバー人材センターから派遣されている作業者に野菜苗の定植を実施してもらっています。JGAPではこの定植作業を外部委託しているとして整理し、管理点7.1外部委託管理(2016版)を適用しないといけないのでしょうか？

A 7

シルバー人材センターの提供する業務形態には、主に以下のような種類があります。

①労働者の派遣

②請負・委任契約による業務遂行

①の場合には、シルバー人材センター（派遣元）と農場（派遣先）の間で「労働者派遣契約」を結んだ上で、派遣された労働者は農場（派遣先）の指揮命令下で定植作業を行います。

②の場合には、シルバー人材センターと農場の間で「請負契約」又は「委任契約」を結んだ上で定植作業を実施します。作業者は自らの裁量で作業を行い、農場が作業者に対して指揮命令を行うことはできません。指揮命令を行うことができないとは具体的に、仕事の段取りや時間配分等に関して作業者自らが行うものであるということです。

同じように定植を実施しているようにみえても、①と②では責任の所在が異なります。②の場合には、どのように定植するかについては「請負契約」の中で明確にしていることになり、その通りにできなければシルバー人材センターが責任を負わなければなりません。①の場合には、派遣先の農場の責任者の指示に従って作業を実施することになり、最終的な責任は農場側にある点に違いがあります。従って、②の場合にのみ管理点7.1外部委託管理（2016版）を適用する必要があります。

なお、①の場合はシルバー人材センターが農場と労働者派遣契約を締結するとともに、シルバー人材センターと作業者が雇用契約を結ぶこととなり、②の場合はシルバー人材センターが農場、作業者とそれぞれ請負契約を結ぶこととなります。従って、①②いずれの場合であっても農場側が「労働者名簿」、「雇用契約書」、「労災保険」等を整備する必要はありません。ただし、①の場合、農場側は、労働者派遣法上の派遣先としての責務（派遣期間制限の遵守、派遣先管理台帳の作成等）を果たす必要があります。また、管理点11.7作業者への教育訓練

(2016版)については、シルバー人材センターから派遣されている労働者に対してもその農場の責任で実施する必要はあります。

【参考説明図】



Q 8

障害者が作業している農場を審査しましたが、労働者名簿には当該障害者の記載がありません。また、賃金も最低賃金の水準を下回っています。国の助成制度などを活用しているため法律違反ではないとのことですが、不適合を出すべきでしょうか。

A 8

日本における障害者の働き方（訓練含む）については以下があります。②③④は「障害者総合支援法」によるものです。

①企業就労

一般企業で、雇用契約を結んで働く。

②就労移行支援事業所で訓練を受ける

一般企業への就職を目指した就労訓練の一環として作業や生産活動を行う。（基本的には雇用契約は結ばない。原則2年間の訓練の場。）

③就労継続支援A型事業所で働く

一般企業で働くのは難しいが雇用契約を結んで、最低賃金以上の賃金をもらって働く。

④就労継続支援B型事業所で働く

上記の働き方はできないが、安心できる環境の下で作業や生産活動を行う（雇用契約は結ばない）

従って、「労働基準法」で労働者となり得るのは①と③です。それ以外は労働者とはなりませんので、JGAP農場用 管理点と適合基準2016の12.1/12.3/12.4/12.5/12.6/12.7は該当外となります。①と③であるのに労働者名簿がなければ不適合となります。まず、障害者がどのような働き方（訓練）をしているかを確認することが必要です。

最低賃金については「最低賃金法」に最低賃金の減額の特例許可制度があり、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条

件として、個別に最低賃金を減額する特例が認められています。障害者はこれに該当する場合もありますので、最低賃金を下回っていた場合には、この許可を得ているかどうかを確認して下さい。許可がないのに最低賃金を下回っていたら不適合となります。

なお、障害者が労働者派遣事業主から派遣されて農場で働いている場合があります。その場合、障害者が雇用契約を結ぶのは労働者派遣事業主となります。したがって、農場側における当該障害者の労働者名簿への記載は必要ありません。

Q9

ピーマンの生産農場です。圃場で収穫して自分の調整施設でピーマンを調整しパック詰めして出荷しています。従業員は収穫時期には圃場での収穫作業と調整施設での調整・出荷作業を連続して行っています。ただし、年間を通じれば圃場での作業が圧倒的に多いです。長時間労働や休日出勤は農業には適用されないと聞いていましたので特に対応していませんが、この調整・出荷作業は農業にあたるのでしょうか？

A9

この事例の場合は農業の範疇で考えてよいと思います。どんな農産物でも販売するにあたって若干の調整をしてから販売すると思われるので、そこまでは農作業の延長線上と考えてよいと思います。また、労災保険の掛金の料率からも労働法規上の農業扱いでよいかが判断できます。現在農業分野での料率は13/1000となっています。年間を通じて圃場作業が多いということなので農業扱いと判断される可能性が高いと思われます。

なお、6次化で加工して販売するような場合には、製造業とみなされ長時間労働や休日労働に対する割増賃金が必要になる場合もありますので注意が必要です。農作業も実施し、加工（製造）も実施する労働者がいる場合には、主たる活動が農業なのか、加工なのかによっても適用は異なるようです。専門的な判断になる場合もありますので、地域の労働基準監督署に確認をとることをお勧めいたします。

本件に関して、農林水産省と厚生労働省から【農業法人が加工・販売に取り組む場合の労務管理】のパンフレットが発行されています。以下のURLから確認できますので参考にして下さい。

http://www.maff.go.jp/j/new_farmer/pdf/6roumu.pdf

Q10

農薬と葉面散布剤を同じタンクで混合して希釈して使用することがあります。これは問題ない

でしょうか？

A10

農薬と葉面散布剤（肥料）との混用使用は作業効率を向上させる目的等から一般的に行われています。しかしながら、アルカリ性の農薬（石灰硫黄合剤や銅剤等）と酸性の液肥を混用すると有毒ガスが発生して危険です。実際に死亡事故も起きています。混用禁止の注意書きは農薬にも葉面散布剤（肥料）にも記載されていますのでよく確認してから使用して下さい。不明な場合は普及センター等にご相談下さい。

JGAP農場用 管理点と適合基準 2016Basic/Advance の管理点24.2.4農薬の計量・希釈 ③に「混用が必要な場合はラベルの指示に従い・・・」と要求されていますが、これは農薬同士の混用だけでなく、他の資材との混用についても適用されます。

以上