

# Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)

～繊維産業における監査要求事項・評価基準～

2025 年 3 月  
経済産業省  
ver. 1.0

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
1	強制労働	1-1	身体的または心理的 暴力の禁止に関する 基準	1-1-1	工場は、囚人労働を含む強制労働をさせてはならない。また、強制労働を行わない旨の方針を定めなくてはならない。 注：強制労働は、ILO の Forced Labour Indicators (11 の指標) に基づき判断される。 囚人労働は、民間企業が国または公的機関と契約を締結し、刑務官等の管理の下で行われる刑務作業を除く。	ZT～MJ
				1-1-2	工場は、従業員に対し、肉体的な暴力、例えば叩く、押す、などの行為を行ってはならない。	ZT
				1-1-3	工場は、従業員に対し、以下の行為を行ってはならない。 言葉による暴力（怒鳴る、脅迫する、けなす、侮辱するなど）、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他いじめや嫌がらせ	ZT～MJ
		1-2	金銭の預託及び保証、個人の所有物の預託の禁止に関する基準	1-2-1	工場は、身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書、在留カード、マイナンバーカード、現金や貯金通帳、銀行口座のカード、保険証などを預託させてはならない。	ZT
				1-2-2	工場は、従業員から保証金の徴収・違約金を定める契約または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。	ZT
		1-3	違法・過大な控除の基準	1-3-1	法令に定められた税金の控除、社会保険料、その他の控除（労使協定がある場合）は給与の支払いの度に明細書によって従業員に提示され、正確で正当な理由を明示しなくてはならない。	MJ
				1-3-2	工場は、将来払うべき前項の控除を目的とした金銭を、従業員から強制的に事前に徴収してはならない。	MJ
		1-4	労働者の身分証明書および所有物(ID、パスポート等)の預託に関する基準	1-4	工場は、身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書、在留カード、マイナンバーカード、現金や貯金通帳、銀行口座のカード、保険証などを預託させてはならない。 【1-2-1 と同】	ZT
		1-5	労働者の行動の自由に関する基準	1-5-1	工場は、従業員の私生活の自由を不当に制限してはならない。	MJ
				1-5-2	工場は、従業員が行う食事、水分摂取、トイレ、治療行為や通院、その他必要な行為に対し、正当な理由なく報復や懲戒を科してはならない。	MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				1-5-3	工場は、正当な理由なく、以下の従業員の行動を制限してはならない。 食堂への移動、休憩中の行動、トイレの使用、水飲み場の利用、必要な怪我の手当など	MJ
		1-6	残業の命令に関する基準	1-6	工場は、従業員に業務上の必要性等に基づかない時間外労働をさせてはならない。時間外労働は、工場所在地の法令に従い、労使協定及び従業員の合意等に基づき実施されなくてはならない。	MJ
		1-7	懲戒処分に関する基準	1-7-1	工場は、工場所在地の法令に従い、制裁の定めをする場合には、従業員の懲戒に関する規定を設けなくてはならない。懲戒は、戒告、譴責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇などの段階的な規定である。	MN
				1-7-2	工場は、全ての従業員に採用の際に、懲戒規定を明確に伝達しなくてはならない。工場は管理者に対し、懲戒規定を確実に理解させ、教育訓練を行い、その達成度を確認しなくてはならない。	MN
				1-7-3	工場は、懲戒が実施された場合、その内容を記録し、維持しなくてはならない。記録には、懲戒を受けた従業員への通知方法を含む。	MN
				1-7-4	工場は、従業員に対し、いかなる脅迫、金銭的な罰則を科してはならない。処罰の理由には、業績が上がらない、規則違反などの場合も含む。但し、法令に従い許容される懲戒処分としての賃金の減給は除く。	ZT~MN
		1-8	プライバシー保護の基準	1-8	工場は、従業員のプライバシーを尊重し、個人情報保護をしなければならない。	MJ~MN
		1-9	囚人労働の使用に関する基準	1-9	工場は、囚人労働を含む強制労働をさせてはならない。また、強制労働を行わない旨の方針を定めなくてはならない。 注：強制労働は、ILO の Forced Labour Indicators (11 の指標) に基づき判断される。 囚人労働は、民間企業が国または公的機関と契約を締結し、刑務官等の管理の下で行われる刑務作業を除く。 【1-1-1 と同】	ZT~MJ
2	児童労働	2-1	児童労働に関する法令遵守方針の基準	2-1	工場は、工場所在地の法令で定める就労最低年齢に満たない労働者を雇用してはならない。また、児童労働を行わない旨、及び是正措置、予防措置を含む方針を定めなくてはならない。	ZT~MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		2-2	労働者の年齢記録の保持に関する基準	2-2	工場は、従業員の採用に際し、公的証書によって年齢を確認しなければならない。	MJ～MN
		2-3	児童労働の是正方針に関する基準(児童労働者とその家族への支援を含む)	2-3	工場は、工場所在地の法令で定める就労最低年齢に満たない労働者を雇用してはならない。また、児童労働を行わない旨、及び是正措置、予防措置を含む方針を定めなければならない。 【2-1 と同】	ZT～MJ
		2-4	若年労働者の雇用に関する基準	2-4-1	工場は、18 歳未満の未成年を採用する際、工場所在地の法令で規定がある場合、規定に従って手続き等を行わなければならない。	MJ
				2-4-2	工場は、18 歳未満の未成年に対し、時間外労働・深夜労働をさせる場合は、工場所在地の法令の規定に従わなければならない。	ZT～MJ
		2-5	若年労働者の労働条件に関する基準	2-5	工場は、工場所在地の法令に従い、18 歳未満の未成年に対し危険な労働、例えば有害物を扱う業務、フォークリフトの運転などをさせてはならない。	ZT
		2-6	若年労働者の労働時間に関する基準	2-6	工場は、18 歳未満の未成年に対し、工場所在地の法令に従い、労働時間の制限を設けなければならない。	MN
3	差別・ハラスメント	3-1	性別に基づく差別の禁止に関する基準	3-1	工場は、女性従業員に対し、妊娠、出産を理由に、解雇、賃金の減額、降格などの差別を行ってはならない。  注：日本の場合、例外として、①業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず、業務上の必要性が、当該不利益取扱いにより受ける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、又は②労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するときは、不利益取扱いが認められる。	ZT
		3-2	障害者の差別の禁止に関する基準	3-2	工場は、工場所在地の法令に従い、障害のある従業員に対し、障害の特性を踏まえた無理のない業務を実施させ、処遇や業務遂行に関して差別的な扱いをしてはならない。	ZT～MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		3-3	労働組合に係る差別の禁止に関する基準	3-3	工場は、従業員が自主的に労働組合を組織すること（従業員代表を選出することを含む）を保障しなければならない。また、従業員に対し組合活動への参加等を理由に解雇もしくは不利益な取り扱いを行ってはならない。	ZT
		3-4	組織の苦情処理メカニズムを利用した労働者に対する差別の禁止に関する基準	3-4	工場は、従業員が人権侵害、その他苦情を申し出ることが可能な苦情処理メカニズム（意見箱・ホットラインの設置、労基署への通報窓口を示すポスターの掲示等）を構築し、維持しなくてはならない。苦情処理メカニズムは、通報者の保護（経営層を含む社内での共有時に匿名とするか否か、また、共有範囲について本人の意思に委ねることを含む）を行った上で確実に経営層に伝達され、内容によって、申し出た従業員に差別・不利益・報復が生じるものであってはならない。また、母国語で第三者窓口に相談できる環境を整備しなくてはならない。	MJ～MN
		3-5	採用段階での差別の禁止に関する基準	3-5	工場は、従業員の採用に際し、男女の差別、根拠のない年齢制限、その他宗教、政治的見解、国民的もしくは社会的出身による差別を行ってはならない。	ZT～MJ
		3-6	職場における女性の権利に関する基準	3-6	工場は、女性に対し、工場所在地の法令に従い、職種の制限を設けなくてはならない。	MN
		3-7	性的搾取・ハラスメントに関する基準	3-7-1	工場は、従業員に対し、以下の行為を行ってはならない。 言葉による暴力（怒鳴る、脅迫する、けなす、侮辱するなど）、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他いじめや嫌がらせ 【1-1-3 と同】	ZT～MJ
				3-7-2	工場は、バッグ等の所持品を検査する場合、従業員に対して合理的理由（就業規則等に明記するなど）に基づき、一般的に妥当な方法（直接身体に触れたりしてはならない）で、画一的に行わなければならない。また、被検査者と同性の者に検査を実施させなければならない。	MN
		3-8	業績評価に関する基準(昇進、研修)	3-8	工場は、全ての従業員が公平に昇進、昇格、昇給の機会を得られる評価基準を設け、性別や人種による格差を設けてはならない。これらの評価は、従業員の資格、適性、技能能力によってなされなければならない。	ZT～MJ
		3-9	在宅勤務者に関する基準	3-9	工場は、工場所在地の法令に従い、内職者・在宅形態の労働者に対しても、他の賃金労働者と同等の労働者の権利を保証しなければならない。	MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
4	結社の自由・団体交渉権	4-1	労働組合等に関する 基準	4-1	工場は、従業員が自主的に労働組合を組織すること（従業員代表を選出することを含む）を保障しなければならない。また、従業員に対し組合活動への参加等を理由に解雇もしくは不利益な取り扱いを行ってはならない。 【3-3 と同】	ZT
		4-2	団体交渉等に関する 基準	4-2	工場は、労働組合による団体交渉、または従業員により使用者の介入なく民主的に選出された従業員代表による交渉を要求された場合、これを拒否してはならない。また、団体交渉の要求にも誠意を持って対応しなければならない。また、団体交渉の結果については議事録を作成しなくてはならない。	ZT～MJ
5	労働安全衛生	5-1	職場における安全に 関する基準 - 法令遵守	5-1	工場は、工場所在地の法令に従い、労働安全衛生にかかる法令の遵守に努め、安全で衛生的な職場環境を提供しなくてはならない。	ZT～MN
		5-2	職場における安全に 関する基準	5-2	工場は、工場所在地の法令に従い、労働者の健康と安全衛生に関する社内規則を有し、これに合致した運用・管理を実施しなくてはならない。	MN
		5-3	建物の安全性の検証 と保全に関する基準	5-3-1	工場は、工場所在地の法令に従い、有効な建築許可を取得し、消防検査、必要な場合は環境検査を受けなければならない。	MJ
				5-3-2	工場は、階段に手すりを設置しなくてはならない。	MN
				5-3-3	工場は、倉庫や保管場所に十分な幅の通路（メインの避難通路は幅 1 2 0 cm 以上、ライン間の通路は 8 0 cm 以上）を確保し、働きやすい状態を維持しなくてはならない。	MN
				5-3-4	工場は、倉庫の棚の荷物を、十分に出し入れできる状態にしなくてはならない。手の届かない場所に荷物がある場合、踏み台、リフト等が備わっていないといけない。	MN
				5-3-5	工場は、工場所在地の法令に従い、可燃性の原料や最終製品を、隔離され、明示された場所に保管し、蛍光灯や電球など熱を発する場所から十分に離れた状態（可燃性の原料や製品が、熱を発する蛍光灯、電球から 5 0 cm 以上離れている）で保管しなくてはならない。	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		5-4	機械・設備等の安全 保持に関する基準	5-4-1	工場は、工場所在地の法令に従い、危険なスチーム、ガス、飛散物等が発生する場所においては、爆発及び引火並びに従業員の健康への悪影響を防止するために必要な場合、換気装置やフィルター、浄化装置などを設置しなくてはならない。	MN
				5-4-2	工場は、工場所在地の法令に従い、重量物たとえば原反や裁断生地、梱包された製品などを運搬するために、運搬用の設備を用意しなくてはならない。	MN
				5-4-3	工場は、工場所在地の法令に従い、フォークリフトなどの機器を使用するエリアにおいては、（目立つ色の線などで）ほかの区域と明確に区別し、立入禁止などの注意表示を掲示しなくてはならない。	MJ
				5-4-4	工場は、設備に巻き込み防止等の安全装置を設置しなければならない。加圧式裁断機を使用する場合は、「両手スイッチ可動」の装置、マシンには「針ガード」、鳩目打ち機、ボタン付マシン等は打ち損じや割れたボタンによる怪我を防止するためのガード、マシン等のホイール、駆動ベルトには、巻き込み防止のためのカバーを付けなければならない。	MJ～MN
				5-4-5	梯子は、工場所在地の法令に従い、手すりや転落防止の背かご等を用いるなど、安全に設置しなければならない。	MN
		5-5	電気機器の安全性に 関する基準	5-5	工場は、漏電や感電のリスクを回避するため、工場所在地の法令に従い、配線設備を安全に管理しなくてはならない。分電盤には危険である旨の表示を行い、前面 1m 以内には物を置いてはならない。また、感電や漏電を防止するため、ラバーマットを敷くことが望ましい。	MJ～MN
		5-6	火災対策に関する基 準(訓練、設備、標 識)	5-6-1	工場は、工場所在地の法令に従い、避難訓練を実施しなくてはならない。また、避難訓練の実施記録（日付、参加者、訓練の内容等）を保管しなくてはならない。	MJ～MN
				5-6-2	消火器は有効期限内のものであり、圧力が正常な状態に維持されていなくてはならない。	MJ～MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				5-6-3	消火器は床に直接置いてはならず、周囲に物が置かれないうマークし周囲から目立つように表示しなければならない。工場所在地の法令に従い、設置の高さや部屋の面積に応じた本数を設置しなければならない。法令の定めがない場合、床面からの高さは 1.5m 以下に、各フロア、仕切られた各部屋に、100 m <sup>2</sup> に少なくとも 1 本以上設置し、階ごとに建物のどこからでも消火器までの歩行距離が 20m 以内にあるよう、設置しなくてはならない。	MJ～MN
				5-6-4	火災報知器は、工場所在地の法令に従い、工場内及び社員寮に設置しなくてはならない。	MJ～MN
				5-6-5	工場は、工場所在地の法令に従い、消防設備（火災報知器、自動火災警報設備、消火器）を定期的に点検しなくてはならない。	MN
				5-6-6	工場は、工場所在地の法令に従い、消防設備（火災報知器、自動火災警報設備、消火器）を点検し、タグなどによって記録を表示しなくてはならない。  注：日本においては、表示義務がないため、タグなどによる記録の表示は不要。	MN
		5-7	非常口の定期的・計画的な整備に関する基準	5-7-1	工場は、工場所在地の法令に従い、誘導灯又は誘導標識を掲示しなければならない。	MJ～MN
				5-7-2	非常口は、業務中常に施錠してはならず（もしくは自動解錠や一の動作で解錠できる状態であること）、外開きであることが望ましい。	ZT～MN
				5-7-3	非常口は、工場所在地の法令に従い、非常口付近に可燃物がある場合など、必要な場合には、各フロアの離れた場所に最低 2 箇所以上設置しなくてはならない。	MN
				5-7-4	階段には、工場所在地の法令に従い、非常灯を設置しなくてはならない。  注：日本においては、屋外階段、開放階段、住居（寮を含む）については適用外。	MJ～MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				5-7-5	非常口及び消火栓の前には、使用上・点検上の障害とならないように、障害物を置いてはならない。	MJ～MN
				5-7-6	工場は、工場所在地の法令に従い、避難通路の幅の確保、および避難経路（矢印等）を表示しなくてはならない。法令の定めがない場合、避難通路は幅 1.2m 以上確保しなくてはならず、床面または床面より 1m 以内の壁面に避難経路（矢印等）を表示すること。	MN
		5-8	緊急応急処置用品に関する基準	5-8	工場は、工場所在地の法令に従い、負傷者の手当に必要な救急用具及び材料を常備し、その備付け場所及び使用方法を従業員に周知しなければならない。	MJ～MN
		5-9	労働者の作業用具の費用(個人用保護具とユニフォームを含む)に関する基準	5-9-1	工場は、以下の個人用保護具等を、必要に応じて従業員に無償で提供しなくてはならない。 手袋、金属メッシュ手袋、耳栓、ゴーグル、防水靴、滑り防止靴、マスク、呼吸補助装置など	MN
				5-9-2	工場は、特段の定めがない限り、業務上使用を義務付けているユニフォームや靴などの費用を、従業員から徴収してはならない。なお、故意にユニフォーム等を毀損した場合に、実損額の範囲内で従業員から徴収することを妨げるものではない。	MN
		5-10	防災と避難手順に関する基準	5-10	工場所在地の法令に従い、避難経路はフロアマップによって掲示しなくてはならず、マップには掲示の場所の「現在地」と、消火器の場所、及び避難経路（矢印等）を記載しなくてはならない。  注：日本においては、避難経路図の表示義務は、不特定多数の人が集まる場所に限定されているため適用外。	MJ～MN
		5-11	化学物質の取り扱いに係る安全手順に関する基準	5-11-1	工場は、使用する化学薬品のリストを作成し、化学物質名、在庫量、貯蔵場所を記載しなくてはならない。 (縫製工場においては本項は適用なし)	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				5-11-2	工場は、工場所在地の法令に従い、化学物質を使用する従業員に対し、当該化学物質の危険性又は有害性等に鑑みて従業員の健康障害を防止するために必要な貯蔵、取扱い、使用方法、並びに廃棄の方法を訓練しなければならない。また、必要な保護具、例えば手袋、防護メガネ、マスクなどを提供しなければならない。	MN
				5-11-3	工場は、工場所在地の法令に従い、爆発・引火のおそれがある化学物質の貯蔵場所を、禁煙としなければならない。	MN
				5-11-4	工場は、化学薬品の保管場所において、化学薬品を個別に貯蔵し、漏洩防止のため二重の容器を設置しなければならない。	MN
				5-11-5	工場は、工場所在地の法令に従い、化学物質について、SDS（製品安全データシート）を保管場所及び取り扱う各作業場の見やすい場所に常時提示する等、必要な従業員への周知をしなければならない。	MN
				5-11-6	工場は、必要に応じて、化学薬品を使用する場所の近くに、洗眼器を設置しなければならない。  注：日本においては、特定化学物質、または有機溶剤を使用している場合は洗眼器具を設置すること。	MN
				5-11-7	化学薬品に関する以下の表示および掲示は、従業員が解読可能な言語で記載されなければならない。 表示：安全情報、内容表示（成分、特性、取扱注意事項、保管場所） 掲示：使用する場所で掲示されなければならない注意表示と使用方法	MN
		5-12	安全装置と個人用保護具に関する基準	5-12	工場は、以下の個人用保護具を必要に応じて従業員に無償で提供しなければならない。 手袋、金属メッシュ手袋、耳栓、ゴーグル、防水靴、滑り防止靴、マスク、呼吸補助装置など <b>【5-9-1 と同】</b>	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		5-13	労働災害記録の管理に関する基準	5-13	工場は、労働災害が発生した場合、それを明らかにするとともに、原因究明と是正策を講じ、その記録を工場所在地の法令で定める期間、保管しなければならない。工場所在地の法令に保存期間の定めがない場合、1年以上保管しなければならない。工場所在地の法令で定めがある場合、届出なくてはならない。	ZT～MJ
		5-14	定期健康診断に関する基準	5-14-1	工場は、工場所在地の法令に従い、対象となる全ての従業員に健康診断を受診させなくてはならない。	MJ
				5-14-2	工場は、工場所在地の法令に定められた頻度で、危険な材料を扱う従業員に対し必要な健康診断を受診させなくてはならない。法令の定めがない場合、年に1回以上受診させなければならない。	MJ
		5-15	労働者が安全な飲料水を利用することに関する基準	5-15	工場は、従業員に対し、利用しやすい飲料水の提供場所を設置し、時間の制約なく飲料水を提供しなくてはならない。 工場は、工場所在地の法令に従い、水質検査を行い合格しなければならない。  注：日本においては、水道水のみを使用している場合、水質検査は不要。	MN
		5-16	労働者が職場の適切な衛生施設(シャワー/トイレ/更衣室など)を利用することに関する基準	5-16	工場内、及び従業員寮のトイレ、シャワールームは男女別に区別して設置すると共に、プライバシーを保てる程度の仕切りを設け、かつ清潔な環境を維持すること。また、工場所在地の法令に従い、必要数のトイレを設置しなくてはならない。	MN
		5-17	職場条件(空気質、照明、騒音)に関する基準	5-17-1	工場は、工場所在地の法令に従い、工場内の照度を基準以上に維持しなければならない。法令の定めがない場合、「一般的な事務作業」においては300ルクス以上、「付随的な事務作業」及び倉庫エリアは150ルクス以上、「生産工程」では可能な限り500ルクス以上に維持しなければならない。	MN
				5-17-2	工場は、工場所在地の法令に従い、工場内の騒音を基準以下に維持しなければならない。法令の定めがない場合、85デシベル以下の維持に努めなければならない。基準を超える環境においては必要に応じて、耳栓などの防護器具を使用させなくてはならない。	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		5-18	安全で適切な施設の条件に関する基準 (労働者のための寮や食堂を含む)	5-18-1	従業員寮は、製造工程がある建物および危険物の貯蔵場所とは別の建物でなければならない。	MJ
		5-18-2		従業員寮は、工場所在地の法令に従い、強固な構造で、かつ清潔で安全に保たれていなければならない。また、工場所在地の法令に従い、消火器、非常出口、非常灯などを完備しなければならない。	MJ～MN	
		5-18-3		従業員寮においては、工場所在地の法令に従い、避難訓練を行わなければならない。避難訓練の実施記録（日付、参加者、訓練の内容等）を保管しなくてはならない。  注：日本の場合は、原則として50人以上の従業員寮のみ当該対応が必要となる。	MJ～MN	
		5-18-4		従業員寮の各部屋の面積は、少なくとも1人当たり床の間及び押入を除き4.5㎡の面積を有し、男女別の部屋にしなくてはならない。	MJ～MN	
		5-18-5		従業員寮のベッドは、個別であること、及び鍵のかかる私物入れを準備しなければならない。	MJ～MN	
		5-18-6		工場は、工場所在地の法令に従い、食堂の営業許可を有しており、衛生的に管理し、維持しなければならない。	MJ	
		5-18-7		工場は、工場所在地の法令に従い、食堂の従業員に健康診断を実施し、記録を保持しなければならない。	MJ	
		5-18-8		工場は、食材を扱う従業員に、エプロン、マスク、手袋、ヘアネット等を着用させなければならない。	MN	
		5-18-9		食堂のキッチンの水回りには、滑り止めマットを設置し、または食堂の従業員に滑り止めの靴を着用させなければならない。	MN	
		5-19	地域における流行疾病の予防・治療に関する基準	5-19	工場は、所在地において流行疾病等によるロックダウンが発生した場合、工場所在地の行政機関が定める予防措置を実施しなくてはならない。	MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		5-20	安全衛生に関する教育の基準	5-20	従業員に以下のような設備を使用及び管理させる場合には、工場所在地の法令に従い、資格取得、トレーニングをさせなくてはならない。 ボイラー、発電機、コンプレッサーの設備の点検、検査、及び操作する資格、クレーンや車両系機械を運転する資格等	MJ
		5-21	事故時の対応手順に係る教育に関する基準	5-21-1	工場は、工場所在地の法令に従い、事故時の対応に関する教育・研修を実施しなければならない。	MJ～MN
				5-21-2	工場は、工場所在地の法令に従い、少なくとも 2 名、または従業員数の 2 % 以上の人員に CPR（心肺蘇生）の講習を受けさせなくてはならない。	MN
		5-22	手順とベストプラクティスに対する労働者の意識に関する基準	5-22	工場は、労働事故の発生を予防するため、工場所在地の法令に従い、安全衛生推進者、または安全管理者、衛生管理者を選任し、従業員教育を実施しなければならない。  注：日本においては、安全衛生推進者の選任については 10 人未満の場合、安全管理者・衛生管理者の選任については 50 人未満の場合、義務ではない。	MJ～MN
6	雇用及び福利厚生	6-1	雇用に関する基準-国内規制の法令遵守	6-1-1	工場は工場所在地の法令に従い、有効な営業許可を取得し、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。また、就業規則の変更に際しては労働代表者の意見を聴取しなければならない。  注：日本においては、従業員が常時 10 人未満の場合、就業規則の作成・届出は義務ではないため、適用外。	ZT～MJ
				6-1-2	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員名簿を作成し、以下の項目を明記するとともに、最新の状態に維持しなければならない。 従業員の氏名、生年月日、性別、身分証明書番号（該当国のみ）、戸籍（該当国のみ）、住所、業務の種類、履歴（該当国のみ）、採用年月日、退職日及びその事由（該当国のみ）、死亡年月日と事由（該当国のみ）  注：日本の場合、（該当国のみ）となっているものは義務ではない。また、「業務の種類」については、常時 30 人未満の労働者を使用する事業者は義務ではない。	MJ～MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				6-1-3	工場は、必要な場合を除き、15 歳未満の子供を工場内（事務所、従業員寮を除く）に立ち入らせてはならない。	MJ
				6-1-4	工場は、妊娠、出産した従業員に対し、工場所在地の法令が定める休暇の付与、労働時間の短縮、労働環境の改善などの措置を講じなければならない。	MN
		6-2	雇用条件の通知に関する基準	6-2-1	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員を採用する際、書面等により労働契約（雇用契約）を締結し、または労働条件通知書を交付しなければならない。また、これらに変更があった場合は、従業員が確認できる形にしなければならない。  （派遣労働者は派遣元と労働契約を締結し、契約内容に合意していること。） 労働契約（労働条件通知書）には、法令の要求を満たした内容が記載されていないなければならない。	ZT～MJ
				6-2-2	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員の退職の自由を保証しなくてはならない。退職に際し、保証金、金銭上のペナルティを科してはならない。	ZT
		6-3	書面による法的拘束力のある労働契約の締結に関する基準	6-3	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員を採用する際、書面等により労働契約（雇用契約）を締結し、または労働条件通知書を交付しなければならない。また、これらに変更があった場合は、従業員が確認できる形にしなければならない。  （派遣労働者は派遣元と労働契約を締結し、契約内容に合意していること。） 労働契約（労働条件通知書）には、法令の要求を満たした内容が記載されていないなければならない。 <b>【6-2-1、6-4 と同】</b>	ZT～MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		6-4	労働者の権利と義務を定めるための労働契約の形式の使用に関する基準	6-4	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員を採用する際、書面等により労働契約（雇用契約）を締結し、または労働条件通知書を交付しなければならない。また、これらに変更があった場合は、従業員が確認できる形にしなければならない。 （派遣労働者は派遣元と労働契約を締結し、契約内容に合意していること。） 労働契約（労働条件通知書）には、法令の要求を満たした内容が記載されていないなければならない。 【6-2-1、6-3 と同】	ZT～MJ
		6-5	労働者が理解可能な言語による明瞭な雇用契約に関する基準	6-5	工場は、外国人労働者の母国語で、書面等により必要な内容を含む雇用契約を締結し、または労働条件通知書を交付し、契約内容や賃金に関する規定について、従業員が理解できる言語で契約、及び周知しなくてはならない。労働者の出国前に、実際の労働条件と同一の内容の契約書を母国語または理解できる言語で締結しなくてはならない。	MJ
		6-6	解雇に関する基準	6-6	工場は、従業員を解雇する場合、工場所在地の法令に定められた規定、及び契約によって定められた規定に従って行わなくてはならない。	MN
		6-7	労働者の休憩(食事休憩など)の権利に関する基準	6-7	工場は、従業員の休憩時間については、工場所在地の法令に従い、当該法令以上の休憩時間を与えなくてはならない。	MJ
		6-8	労働時間と時間外労働の管理に関する基準	6-8-1	すべての労働時間は、工場所在地の法令に従い、原則として正確で信頼のおける管理システム、例えばタイムカードや磁気カード、指紋認証システムなどによって管理されなくてはならない。時間記録は真正で間違いなく、実際の労働時間を反映したものでなくてはならない。	MJ
				6-8-2	時間記録は、始業時と、終業時または残業の後に行わなければならない。	MJ
		6-9	時間外労働と報酬に関する基準	6-9-1	工場は、従業員に業務上の必要性に基づかない時間外労働をさせてはならない。時間外労働は、工場所在地の法令に従い、労使協定及び従業員の合意等に基づき実施されなくてはならない。 【1-6 と同】	MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				6-9-2	時間外労働の賃金は、工場所在地の法令に定める割増率に従って支給されなければならない。工場所在地の法令の定めがない場合は、通常業務の時間給を下回ってはならない。出来高制の場合の時間外給与の計算においても、実際の労働時間で支払い給与を時給換算した場合、最低賃金を下回らないようにしなければならない。	ZT～MJ
		6-10	労働者の社会保険の加入に関する基準	6-10	工場は、工場所在地の法令に従い、全ての社会保険（年金保険、医療保険、労働保険等）を従業員に提供しなくてはならない。	ZT
		6-11	年金・社会保障給付に関する基準	6-11	工場は、工場所在地の法令に従い、全ての社会保険（年金保険、医療保険、労働保険等）を従業員に提供しなくてはならない。 【6-10 と同】	ZT
		6-12	週休制に関する基準	6-12	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員に休日を与えなくてはならない。休日に就業する場合は、工場所在地の法令に従い、代休などを与えなければならない。  注：日本においては、代休の付与は義務ではない。	MJ
		6-13	有給休暇に関する基準（祝日、年次休暇、病気休暇等）	6-13-1	工場は、工場所在地の法令に従い、以下の全ての休暇及び報酬の算定を正確に計算しなければならない。 定休、休憩、手当、賞与、公的休暇、年次有給休暇、病休、退職金、並びに永年勤続報奨金など。	MJ
				6-13-2	工場は、工場所在地の法令に従い、有給休暇の取得に対し過度な制限を加えてはならず、従業員が希望する日に取得できるよう配慮しなくてはならない。	MN
		6-14	特別休暇(病気休暇、結婚休暇、家族休暇等)の基準	6-14-1	工場は、工場所在地の法令に従い、有給休暇の取得に対し過度な制限を加えてはならず、従業員が希望する日に取得できるよう配慮しなくてはならない。 【6-13-2 と同】	MN
				6-14-2	工場は、就業規則で定められた傷病休暇、慶弔休暇の取得を制限してはならない。	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		6-15	産前産後の配慮に関する基準	6-15	工場は、妊娠、出産した従業員に対し、工場所在地の法令が定める休暇の付与、労働時間の短縮、労働環境の改善などの措置を講じなければならない。 【6-1-4 と同】	MN
7	賃金	7-1	適正かつ適時な賃金支払いに関する基準	7-1-1	工場は、工場所在地の法令で定める最低賃金以上の賃金を支払わなくてはならない。	ZT
				7-1-2	時間外労働の賃金は、工場所在地の法令に定める割増率に従って支給されなければならない。工場所在地の法令の定めがない場合は、通常業務の時間給を下回ってはならない。出来高制の場合の時間外給与の計算においても、実際の労働時間で支払い給与を時給換算した場合、最低賃金を下回らないようにしなければならない。 【6-9-2 と同】	ZT～MJ
				7-1-3	試用期間における賃金は、工場所在地の法令に定める最低賃金を下回ってはならない。	MJ
				7-1-4	時間外労働手当を含むすべての賃金は、工場所在地の法令の定める期限までに支払われなくてはならない。法令の定めがない場合は、最低1ヶ月に1回支払うこと。	ZT
				7-1-5	時間外労働手当を含むすべての賃金は、原則として、現金、振込み等で支給されなくてはならない。	ZT
				7-1-6	工場は、意見箱やその他の通報手段によって、賃金に関する異議を唱える機会を提供しなくてはならない。	MN
				7-1-7	工場は、法令で定める最低賃金及びその他の賃金に関する規定を、①掲示する②雇用契約に記載する③説明会の実施、などの方法によって従業員に周知しなくてはならない。	MJ
				7-1-8	工場は、以下の賃金等に関する項目について、従業員が理解できる言語で周知しなくてはならない。 賃金の額、賃金の計算方法、報奨金のシステム、賞与の制度	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
				7-1-9	工場は、二重の従業員名簿、二重帳簿、不正な時間外労働記録など、一切の不正な記録を用いてはならない。	ZT
				7-1-10	全ての賃金の明細は、従業員が確認できる形である必要がある。従業員に明細を見せるだけの場合は、サイン等によって従業員に確認させなくてはならない。	MJ
				7-1-11	工場は、退職した従業員に対し、賃金残額を、工場所在地の法令に定める期間内に支払わなくてはならない。	MN
		7-2	法定されていない賃金控除に関する基準	7-2	従業員が自主的に支払う控除、ローンの返済や、互助会費などは、工場所在地の法令に従い、労使協定及び従業員の同意の上で賃金より控除し、賃金台帳に記載されなくてはならない。	MN
		7-3	賃金補償に関する基準と方針	7-3-1	工場は、所在地において流行疾病等によるロックダウンが発生した場合、工場所在地の法令に定める方法により、または労使協定によって定めた方法により賃金の設定を行わなければならない。	MJ
				7-3-2	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員に休日を与えなくてはならない。休日に就業する場合は、工場所在地の法令に従い、代休などを与えなければならない。  注：日本においては、代休の付与は義務ではない。 <b>【6-12 と同】</b>	MJ
		7-4	法的に認められた控除に関する基準	7-4	法令に定められた税金の控除、社会保険料、その他の控除（労使協定がある場合は給与の支払いの度に明細書によって従業員に提示され、正確で正当な理由を明示しなくてはならない。 <b>【1-3-1 と同】</b>	MJ
		7-5	産業別・地域別の最低賃金に関する基準	7-5	工場は、工場所在地の法令で定める最低賃金以上の賃金を支払わなくてはならない。 <b>【7-1-1 と同】</b>	ZT

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		7-6	生産、ノルマ、または出来高払いの現実的な作業目標に関する基準	7-6	工場は、時間外労働を含む労働時間内の就業で、従業員の能力を超える生産ノルマや出来高制、その他の報奨金制度を設定してはならない。	MN
		7-7	給与記録と給与明細に関する基準	7-7-1	工場は、以下の項目を記載した賃金の支払い明細を従業員に明示し、その控えを保管しなくてはならない。 基本給、時間外労働手当、賞与、及び全ての控除と最終支払い額、賃金計算の明細	MJ
				7-7-2	工場は、譲受人（親族であっても）に賃金を渡してはならない。	MJ
				7-7-3	工場は、工場所在地の法令に従い、全ての従業員を賃金台帳・労働者名簿・出勤簿・年次有給休暇管理簿に記載しなければならない。	MJ
				7-7-4	工場は、賃金台帳を最新の状態に維持し、工場所在地の法令で定める期間、保管しなければならない。工場所在地の法令で定めがない場合は1年以上保管しなければならない。	MJ
		7-8	最大労働時間に関する基準	7-8-1	工場は、工場所在地の法令に従い、1ヶ月の時間外労働時間の制限を超えてはならない。法令の定めがない場合、1ヶ月の時間外労働時間を45時間以内に維持するよう努め、100時間を超えてはならない。	ZT～MJ
				7-8-2	工場は、工場所在地の法令に定めがある場合、1日の時間外労働時間の制限を超えてはならない。  注：日本においては、三六協定で1日の労働時間の上限が定めている場合がある。	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
8	デューディリジェンス	8-1	人権に関する方針・ 手続きの基準	8-1	工場は、人権に関する方針を工場内に掲示し、リスクの特定、是正、防止策などの措置を継続的に実施しなくてはならない。 また人権方針には、従業員を含むステークホルダーエンゲージメントを遂行するための方針を含めなくてはならない。 エンゲージメントの仕組みとして、工場は、従業員（労働者）との対話を通じて、職場や仕事に関して直面している悩みを吸い上げられるような体制を整備することで、人権侵害に関する情報を的確に把握できる体制を構築しなくてはならない。	MN
		8-2	人権侵害に関する苦 情処理メカニズムの 基準	8-2	工場は、従業員が人権侵害、その他苦情を申し出ることが可能な苦情処理メカニズム（意見箱・ホットラインの設置、労基署への通報窓口を示すポスターの掲示等）を構築し、維持しなくてはならない。苦情処理メカニズムは、通報者の保護（経営層を含む社内での共有時に匿名とするか否か、また、共有範囲について本人の意思に委ねることを含む）を行った上で確実に経営層に伝達され、内容によって、申し出た従業員に差別・不利益・報復が生じるものであってはならない。また、母国語で第三者窓口にご相談できる環境を整備しなくてはならない。 【3-4 及び 8-3 と同】	MJ～MN
		8-3	苦情処理手続きの透 明性とアクセスに関 する基準	8-3	工場は、従業員が人権侵害、その他苦情を申し出ることが可能な苦情処理メカニズム（意見箱・ホットラインの設置、労基署への通報窓口を示すポスターの掲示等）を構築し、維持しなくてはならない。苦情処理メカニズムは、通報者の保護（経営層を含む社内での共有時に匿名とするか否か、また、共有範囲について本人の意思に委ねることを含む）を行った上で確実に経営層に伝達され、内容によって、申し出た従業員に差別・不利益・報復が生じるものであってはならない。また、母国語で第三者窓口にご相談できる環境を整備しなくてはならない。 【3-4 及び 8-2 と同】	MJ～MN
		8-4	人権に係るリスク評 価に関する基準	8-4	工場は、人権に関するリスクを定期的にレビューし、自主監査または外部監査などを通じて改善を図らなければならない。	MN

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		8-5	人権への負の影響の防止と軽減に関する基準	8-5	工場は、重大な人権侵害が発生する恐れがある場合、予防措置を講じなければならない。	MJ
		8-6	特定された人権侵害の是正に関する基準	8-6	工場は、重大な人権侵害が発生する恐れがある場合、予防措置を講じなければならない。 【8-5 と同】	MJ
		8-7	職場における労働基本権の管理手順に関する基準	8-7	工場は、工場所在地の法令遵守を確実に実行するため、法改正等を定期的に確認し、社内規定等を適切に管理しなくてはならない。	MN
9	外国人労働者	9-1	債務による束縛の基準	9-1	工場は、外国人労働者との契約の不履行について、違約金を予定する契約をしてはならない。	ZT
		9-2	労働者が理解可能な安全手順に関する基準	9-2	工場は、外国人労働者に対し、外国人労働者が理解できる言語で、就業前に、就業場所および寮における就業規則・規程、安全衛生基準、火災その他の緊急時の避難経路、避難訓練その他の業務に関連した労働安全衛生に関する事項について、研修を行わなくてはならない。	MJ
		9-3	透明性のある採用プロセスに関する基準 (人材斡旋業者等を介するものを含む)	9-3	工場は、人材斡旋業者等を通じて従業員を採用する場合、採用に関わる仲介業者が工場所在地の法令を遵守していることを確認しなくてはならない。	MJ
		9-4	雇用/人材斡旋業者等による組織の労働方針の遵守に関する基準	9-4	外国人労働者を雇用する場合には、人材斡旋業者等が違法行為を行っていないかどうか確認を行わなければならない。また、違反が認められる場合には、人材斡旋業者等が必要な是正措置を講じているか確認しなければならない。	MJ
		9-5	採用手数料に関する基準	9-5	工場は、従業員を採用する際、正当な理由のない金銭を従業員が仲介業者、または斡旋業者に支払っていないことを確認しなくてはならない。	MJ

#	9 分野	No.	JASTI 監査要求事項 84 項目	枝番	要求事項	重要度
		9-6	外国人労働者、季節労働者、臨時労働者、非フルタイム労働者の労働権保護に関する雇用契約の基準	9-6	工場は、臨時従業員、非フルタイム労働者、外国人労働者いずれの場合であっても、雇用契約に関して、工場所在地の法令で認められた内容の記載とし、不当な差別が無いようにしなくてはならない。	ZT～MJ

重要度の意味	
<b>ZT : Zero Tolerance (ゼロトレランス) 許容不可</b>	不適合は、至急改善しなければならない。
<b>MJ : Major (メジャー) 重要</b>	不適合は、次回監査に向けて、改善に取り組まなければならない。
<b>MN : Minor (マイナー) 軽微</b>	不適合は、継続的に改善に取り組まなければならない。

## JASTI 改善すべき事項

※工場は、監査の結果、Z T（不適合）の場合、以下の内容に沿って改善

枝番	要求事項	重要度	改善すべき内容
<b>1 強制労働</b>			
1-1-1	工場は、囚人労働を含む強制労働をさせてはならない。また、強制労働を行わない旨の方針を定めなくてはならない。 注：強制労働は、ILO の Forced Labour Indicators (11 の指標) に基づき判断される。 囚人労働は、民間企業が国または公的機関と契約を締結し、刑務官等の管理の下で行われる刑務作業を除く。	ZT~MJ	強制労働に該当する行為を止めさせるとともに、他の強制労働と見做される行為についても指導し、管理職を含む従業員教育を実施すること
1-1-2	工場は、従業員に対し、肉体的な暴力、例えば叩く、押す、などの行為を行ってはならない。	ZT	当該行為を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと
1-1-3	工場は、従業員に対し、以下の行為を行ってはならない。 言葉による暴力（怒鳴る、脅迫する、けなす、侮辱するなど）、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他いじめや嫌がらせ	ZT~MJ	これらに該当する行為を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと
1-2-1	工場は、身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書、在留カード、マイナンバーカード、現金や貯金通帳、銀行口座のカード、保険証などを預託させてはならない。	ZT	身分証やパスポート等を従業員に返還し、安全に保管できる仕組みを構築すること
1-2-2	工場は、従業員から保証金の徴収・違約金を定める契約または損害賠償額を予定する契約をしてはならない。	ZT	契約書を是正し、保証金、違約金を徴収していた場合は返還すること
1-4	工場は、身分証明書やパスポート等、従業員の身分を保証する文書、在留カード、マイナンバーカード、現金や貯金通帳、銀行口座のカード、保険証などを預託させてはならない。【1-2-1 と同】	ZT	身分証やパスポート等を従業員に返還し、安全に保管できる仕組みを構築すること
1-7-4	工場は、従業員に対し、いかなる脅迫、金銭的な罰則を科してはならない。処罰の理由には業績が上がらない、規則違反などの場合も含む。但し、法令に従い許容される懲戒処分としての賃金の減給は除く。	ZT~MN	従業員に対する脅迫を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと

枝番	要求事項	重要度	改善すべき内容
1-9	工場は、囚人労働を含む強制労働をさせてはならない。また、強制労働を行わない旨の方針を定めなくてはならない。 注：強制労働は、ILO の Forced Labour Indicators (11 の指標) に基づき判断される。 囚人労働は、民間企業が国または公的機関と契約を締結し、刑務官等の管理の下で行われる刑務作業を除く。【1-1-1 と同】	ZT～MJ	強制労働に該当する行為を止めさせるとともに、他の強制労働と見做される行為についても指導し、管理職を含む従業員教育を実施すること
<b>2 児童労働</b>			
2-1	工場は、工場所在地の法令で定める就労最低年齢に満たない労働者を雇用してはならない。また、児童労働を行わない旨、及び是正措置、予防措置を含む方針を定めなくてはならない。	ZT～MJ	対象となる児童に対し、以下の処置を行うこと ①対象となる児童を離職させ、就学させること ②必要な場合は住居の手配、及び生活費（当地の最低賃金以上）を提供すること ③義務教育終了後、当該工場で就業させるか、他へ就業するかを本人に選択させること ④他へ就職する際、転居が必要な場合、工場がこれを負担すること ⑤工場において年齢確認の為の仕組みを構築し、維持すること
2-3	工場は、工場所在地の法令で定める就労最低年齢に満たない労働者を雇用してはならない。また、児童労働を行わない旨、及び是正措置、予防措置を含む方針を定めなくてはならない。【2-1 と同】	ZT～MJ	対象となる児童に対し、以下の処置を行うこと ①対象となる児童を離職させ、就学させること ②必要な場合は住居の手配、及び生活費（当地の最低賃金以上）を提供すること ③義務教育終了後、当該工場で就業させるか、他へ就業するかを本人に選択させること ④他へ就職する際、転居が必要な場合、工場がこれを負担すること ⑤工場において年齢確認の為の仕組みを構築し、維持すること
2-4-2	工場は、18 歳未満の未成年に対し、時間外労働・深夜労働をさせる場合は、工場所在地の法令の規定に従わなければならない。	ZT～MJ	法規制に準じた労働時間にすること、あるいは適切な手続きを行うこと

枝番	要求事項	重要度	改善すべき内容
2-5	工場は、工場所在地の法令に従い、18歳未満の未成年に対し危険な労働、例えば有害物を扱う業務、フォークリフトの運転などをさせてはならない。	ZT	危険労働を止めさせ、管理職を含む従業員教育を実施すること
<b>3 差別・ハラスメント</b>			
3-1	工場は、女性従業員に対し、妊娠、出産を理由に、解雇、賃金の減額、降格などの差別を行ってはならない。	ZT	女性従業員に対する当該差別を止めさせ、管理者を含む従業員教育を実施すること。
3-2	工場は、工場所在地の法令に従い、障害のある従業員に対し、障害の特性を踏まえた無理のない業務を実施させ、処遇や業務遂行に関して差別的な扱いをしてはならない。	ZT～MJ	障害のある従業員に対する当該差別を止めさせ、管理者を含む従業員教育を実施すること。
3-3	工場は、従業員が自主的に労働組合を組織すること（従業員代表を選出することを含む）を保障しなければならない。また、従業員に対し、組合活動への参加等を理由に解雇もしくは不利益な取り扱いを行ってはならない。	ZT	労働組合の組織、参加の自由を保障し、従業員に周知すること
3-5	工場は、従業員の採用に際し、男女の差別、根拠のない年齢制限、その他宗教、政治的見解、国民的もしくは社会的出身による差別を行ってはならない。	ZT～MJ	従業員の採用に際して左記に該当する意図的な差別を止めさせ、管理者を含む従業員教育を実施すること。
3-7-1	工場は、従業員に対し、以下の行為を行ってはならない。 言葉による暴力（怒鳴る、脅迫する、けなす、侮辱するなど）、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、その他いじめや嫌がらせ 【1-1-3と同】	ZT～MJ	これらに該当する行為を止めさせるとともに、当該行為を受けている従業員の保護を行うこと。
3-8	工場は、全ての従業員が公平に昇進、昇格、昇給の機会を得られる評価基準を設け、性別や人種による格差を設けてはならない。これらの評価は、従業員の資格、適性、技能能力によってなされなければならない。	ZT～MJ	公正な評価基準を作成し、遵守すること
<b>4 結社の自由・団体交渉権</b>			
4-1	工場は、従業員が自主的に労働組合を組織すること（従業員代表を選出することを含む）を保障しなければならない。また、従業員に対し、組合活動への参加等を理由に解雇もしくは不利益な取り扱いを行ってはならない。【3-3と同】	ZT	労働組合の組織、参加の自由を保障し、従業員に周知すること

枝番	要求事項	重要度	改善すべき内容
4-2	工場は、労働組合による団体交渉、または従業員により選出された従業員代表による交渉を要求された場合、これを拒否してはならない。また、従業員により選出された従業員代表による団体交渉を要求にも誠意を持って対応しなければならない。また、団体交渉の結果については議事録を作成しなくてはならない。	ZT～MJ	労働組合による団体交渉を実施し、議事録を作成すること
<b>5 労働安全衛生</b>			
5-1	工場は、工場所在地の法令に従い、労働安全衛生にかかる法令の遵守に努め、安全で衛生的な職場環境を提供しなくてはならない。	ZT～MN	労働安全衛生法令違反を是正すること。また、労働安全衛生に係る手順書、マニュアルを作成し遵守すること
5-7-2	非常口は、業務中常に施錠してはならず（もしくは自動解錠や一の動作で解錠できる状態であること）、外開きであることが望ましい。	ZT～MN	非常口を施錠しない、あるいは自動解錠や一の動作で解錠できる状態に整備すること。
5-13	工場は、労働災害が発生した場合、それを明らかにするとともに、原因究明と是正策を講じ、その記録を工場所在地の法令で定める期間、保管しなければならない。工場所在地の法令に保存期間の定めがない場合、1年以上保管しなければならない。工場所在地の法令で定めがある場合、届出なくてはならない。	ZT～MJ	速やかに労働災害に関する届け出を行うとともに、法令で定められた被災者への補償、再発防止策の検討と実施を行うこと。
<b>6 雇用及び福利厚生</b>			
6-1-1	工場は工場所在地の法令に従い、有効な営業許可を取得し、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。また、就業規則の変更に際しては労働代表者の意見を聴取しなければならない。	ZT～MJ	営業許可、またはそれに類する公的証拠がない場合、その理由を明解にして是正すること 就業規則を作成し、行政官庁に届け出ること
6-2-1	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員を採用する際、書面等により労働契約（雇用契約）を締結し、または労働条件通知書を交付しなければならない。また、これらに変更があった場合は、従業員が確認できる形にしなくてはならない。（派遣労働者は派遣元と労働契約を締結し、契約内容に合意していること。） 労働契約（労働条件通知書）には、法令の要求を満たした内容が記載されていなければならない。	ZT～MJ	法的要求を満たした書面等による雇用契約書を作成し締結する、ないしは労働条件通知書を作成し従業員に交付すること。

枝番	要求事項	重要度	改善すべき内容
6-2-2	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員の退職の自由を保証しなくてはならない。退職に際し、保証金、金銭上のペナルティを科してはならない。	ZT	退職の自由を保障する規定を設け、周知すること
6-3	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員を採用する際、書面等により労働契約（雇用契約）を締結し、または労働条件通知書を交付しなければならない。また、これらに変更があった場合は、従業員が確認できる形にしなくてはならない。（派遣労働者は派遣元と労働契約を締結し、契約内容に合意していること。） 労働契約（労働条件通知書）には、法令の要求を満たした内容が記載されていなければならない。【6-2-1、6-4 と同】	ZT～MJ	法的要求を満たした書面等による雇用契約書を作成し締結する、ないしは労働条件通知書を作成し従業員に交付すること。
6-4	工場は、工場所在地の法令に従い、従業員を採用する際、書面等により労働契約（雇用契約）を締結し、または労働条件通知書を交付しなければならない。また、これらに変更があった場合は、従業員が確認できる形にしなくてはならない。（派遣労働者は派遣元と労働契約を締結し、契約内容に合意していること。） 労働契約（労働条件通知書）には、法令の要求を満たした内容が記載されていなければならない。【6-2-1、6-3 と同】	ZT～MJ	法的要求を満たした書面等による雇用契約書を作成し締結する、ないしは労働条件通知書を作成し従業員に交付すること。
6-9-2	時間外労働の賃金は、工場所在地の法令に定める割増率に従って支給されなければならない。工場所在地の法令の定めがない場合は、通常業務の時間給を下回ってはならない。出来高制の場合の時間外給与の計算においても、実際の労働時間で支払い給与を時給換算した場合、最低賃金を下回らないようにしなければならない。	ZT～MJ	給与規定を改訂し、法規程以上の時間外労働の加算を支給し維持すること。不足している賃金については、工場所在地の法令に従い、過去3年以上遡って支給すること
6-10	工場は、工場所在地の法令に従い、全ての社会保険（年金保険、医療保険、労働保険等）を従業員に提供しなくてはならない。	ZT	社会保険に加入し、記録を保管すること
6-11	工場は、工場所在地の法令に従い、全ての社会保険（年金保険、医療保険、労働保険等）を従業員に提供しなくてはならない。【6-10 と同】	ZT	社会保険に加入し、記録を保管すること

7 賃金			
7-1-1	工場は、工場所在地の法令で定める最低賃金以上の賃金を支払わなくてはならない。	ZT	給与規定を改訂し、最低賃金以上の給与体系を維持すること。不足している賃金については、工場所在地の法令に従い、過去3年以上遡って支給すること
7-1-2	時間外労働の賃金は、工場所在地の法令に定める割増率に従って支給されなければならない。工場所在地の法令の定めがない場合は、通常業務の時間給を下回ってはならない。出来高制の場合の時間外給与の計算においても、実際の労働時間で支払い給与を時給換算した場合、最低賃金を下回らないようにしなければならない。【6-9-2と同】	ZT~MJ	給与規定を改訂し、法規模以上の時間外労働の加算を支給し維持すること。不足している賃金については、工場所在地の法令に従い、過去3年以上遡って支給すること
7-1-4	時間外労働手当を含むすべての賃金は、工場所在地の法令の定める期限までに支払われなくてはならない。法令の定めがない場合は、最低1ヶ月に1回支払うこと。	ZT	工場所在地の法令に定める期限内に支給するよう改善すること。遅延した理由を明解にし、是正すること
7-1-5	時間外労働手当を含むすべての賃金は、原則として、現金、振込み等で支給されなくてはならない。	ZT	従業員本人以外への支給を止め、また労働協約等にその手段で支払う旨の記載がない場合は明記すること
7-1-9	工場は、二重の従業員名簿、二重帳簿、不正な時間外労働記録など、一切の不正な記録を用いてはならない。	ZT	二重記録の原因を明らかにし、真正の記録を作成し維持すること
7-5	工場は、工場所在地の法令で定める最低賃金以上の賃金を支払わなくてはならない。【7-1-1と同】	ZT	給与規定を改訂し、最低賃金以上の給与体系を維持すること。不足している賃金については、工場所在地の法令に従い、過去3年以上遡って支給すること
7-8-1	工場は、工場所在地の法令に従い、1ヶ月の時間外労働時間の制限を超えてはならない。法令の定めがない場合、1ヶ月の時間外労働時間を45時間以内に維持するよう努め、100時間を超えてはならない。	ZT~MJ	当該時間外労働の原因を追究するとともにその実態を解消させ、従業員の心身の健康を確保すること。
9 外国人労働者			
9-1	工場は、外国人労働者との契約の不履行について、違約金を予定する契約をしてはならない。	ZT	契約における当該記載を直ちに削除し、契約の再度の手交を行うこと
9-6	工場は、臨時従業員、非フルタイム労働者、外国人労働者いずれの場合であっても、雇用契約に関して、工場所在地の法令で認められた内容の記載とし、不当な差別が無いようにしなくてはならない。	ZT~MJ	雇用契約における法規に違反する差別的記載を削除し、雇用契約の再度の手交を行うこと