

繊維産業の監査要求事項・評価基準（JASTI） の運用状況と改訂について

2025年12月1日

経済産業省 製造産業局 生活製品課

経済産業省が策定する繊維産業の監査要求事項・評価基準について

- 2024年2月、経済産業省は、日本繊維産業連盟が国際労働機関(ILO)駐日事務所と協力して策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」及び主な国際イニシアチブ・国際認証をもとに以下の監査要求事項の84項目を整理。
- 2024年度には、監査要求事項の84項目をベースにして監査要求事項・評価基準の精緻化を行い、「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」を策定。

「JASTI」の監査要求事項項目（全84項目）（1／3）

1. 強制労働（9項目）

身体的または心理的暴力の禁止に関する基準
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
違法・過大な控除の基準
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
労働者の行動の自由に関する基準
残業の命令に関する基準
懲戒処分に関する基準
プライバシー保護の基準
囚人労働の使用に関する基準

2. 児童労働（6項目）

児童労働に関する法令遵守方針の基準
労働者の年齢記録の保持に関する基準
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)
若年労働者の雇用に関する基準
若年労働者の労働条件に関する基準
若年労働者の労働時間に関する基準

3. 差別・ハラスメント（9項目）

性別に基づく差別の禁止に関する基準
障害者の差別の禁止に関する基準
労働組合に係る差別の禁止に関する基準
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
採用段階での差別の禁止に関する基準
職場における女性の権利に関する基準
性的搾取・ハラスメントに関する基準
業績評価に関する基準(昇進、研修)
在宅勤務者に関する基準

4. 結社の自由・団体交渉権（2項目）

労働組合等に関する基準
団体交渉等に関する基準

「 JASTI 」の監査要求事項項目（全84項目） （2 / 3）

5. 労働安全衛生（22項目）

職場における安全に関する基準 - 法令遵守
職場における安全に関する基準
建物の安全性の検証と保全に関する基準
機械・設備等の安全保持に関する基準
電気機器の安全性に関する基準
火災対策に関する基準(訓練、設備、標識)
非常口の定期的・計画的な整備に関する基準
緊急応急処置用品に関する基準
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
防災と避難手順に関する基準
化学物質の取り扱い係るに安全手順に関する基準
安全装置と個人用保護具に関する基準
労働災害記録の管理に関する基準
定期健康診断に関する基準
労働者が安全な飲料水を利用することに関する基準
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
職場条件(空気質、照明、騒音)に関する基準
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）
地域における流行疾病の予防・治療に関する基準
安全衛生に関する教育の基準
事故時の対応手順に係る教育に関する基準
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

6. 雇用及び福利厚生（15項目）

雇用に関する基準-国内規制の法令遵守
雇用条件の通知に関する基準
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
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
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
解雇に関する基準
労働者の休憩(食事休憩など)の権利に関する基準
労働時間と時間外労働の管理に関する基準
時間外労働と報酬に関する基準
労働者の社会保険の加入に関する基準
年金・社会保障給付に関する基準
週休制に関する基準
有給休暇に関する基準（祝日、年次休暇、病気休暇等）
特別休暇(病気休暇、結婚休暇、家族休暇等)の基準
産前産後の配慮に関する基準

「 JASTI 」の監査要求事項項目（全84項目） （ 3 / 3 ）

7. 賃金（8項目）

適正かつ適時な賃金支払いに関する基準
法定されていない賃金控除に関する基準
賃金補償に関する基準と方針
法的に認められた控除に関する基準
産業別・地域別の最低賃金に関する基準
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
給与記録と給与明細に関する基準
最大労働時間に関する基準

8. デューディリジェンス（7項目）

人権に関する方針・手続きの基準
人権侵害に関する苦情処理メカニズムの基準
苦情処理手続きの透明性とアクセスに関する基準
人権に係るリスク評価に関する基準
人権への負の影響の防止と軽減に関する基準
特定された人権侵害の是正に関する基準
職場における労働基本権の管理手順に関する基準

9. 外国人労働者（6項目）

債務による束縛の基準
労働者が理解可能な安全手順に関する基準
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）
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
採用手数料に関する基準
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

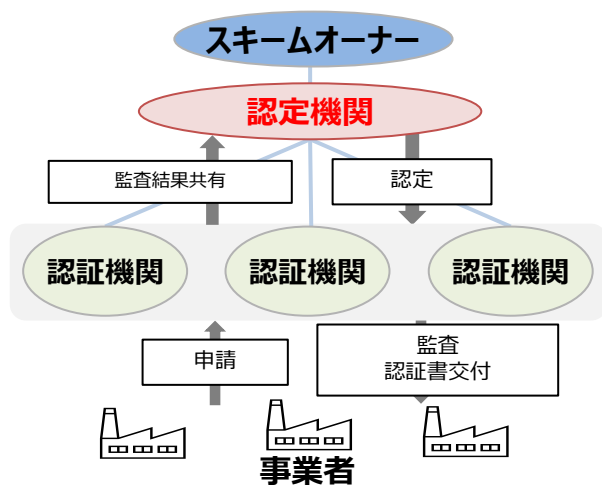
(参考) JASTI策定の考え方

- JASTIは、世界的に人権等のサステナビリティへの対応が求められる中で、我が国の繊維業界の人権取組の向上や将来的な国際競争力の強化に繋げるべく、日本の繊維産業の実態を踏まえ策定するもの。
- 策定に際しては、特定技能制度の追加要件「国際的な人権基準への適合」を確認する制度の一つとすることも踏まえるとともに、繊維産業の中小企業・小規模事業者にとって取り組みやすいものとなるよう、以下の点を考慮した。

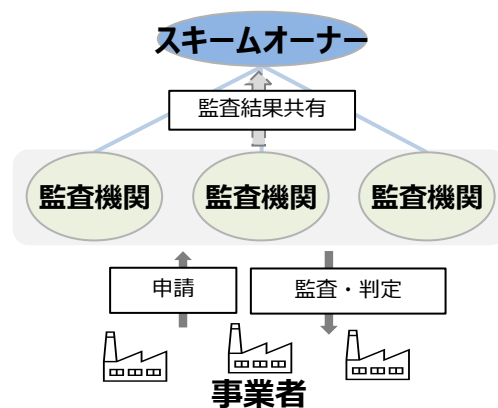
①運用体制

- 費用削減や早期判定の観点から、一般的に独立した第三者の認定機関の設置が必要な認証制度ではなく、第三者監査制度として運用を開始する。
 - 費用面においては、認証制度と比較して、①独立した第三者による認定機関の設置が不要となること、②監査機関が認定機関からの指定を受けるための経費が不要となることから、事業者の負担を抑えることが可能。
 - * 海外の認証制度と比較し、より安価な水準で実施する見通し。
 - 判定については、監査機関による監査後に、認証付与のため審査・認証プロセスが不要となるため、事業者への結果通知までに要する時間を短縮することが可能。

●認証制度イメージ



●第三者監査イメージ



②監査要求事項・判定基準

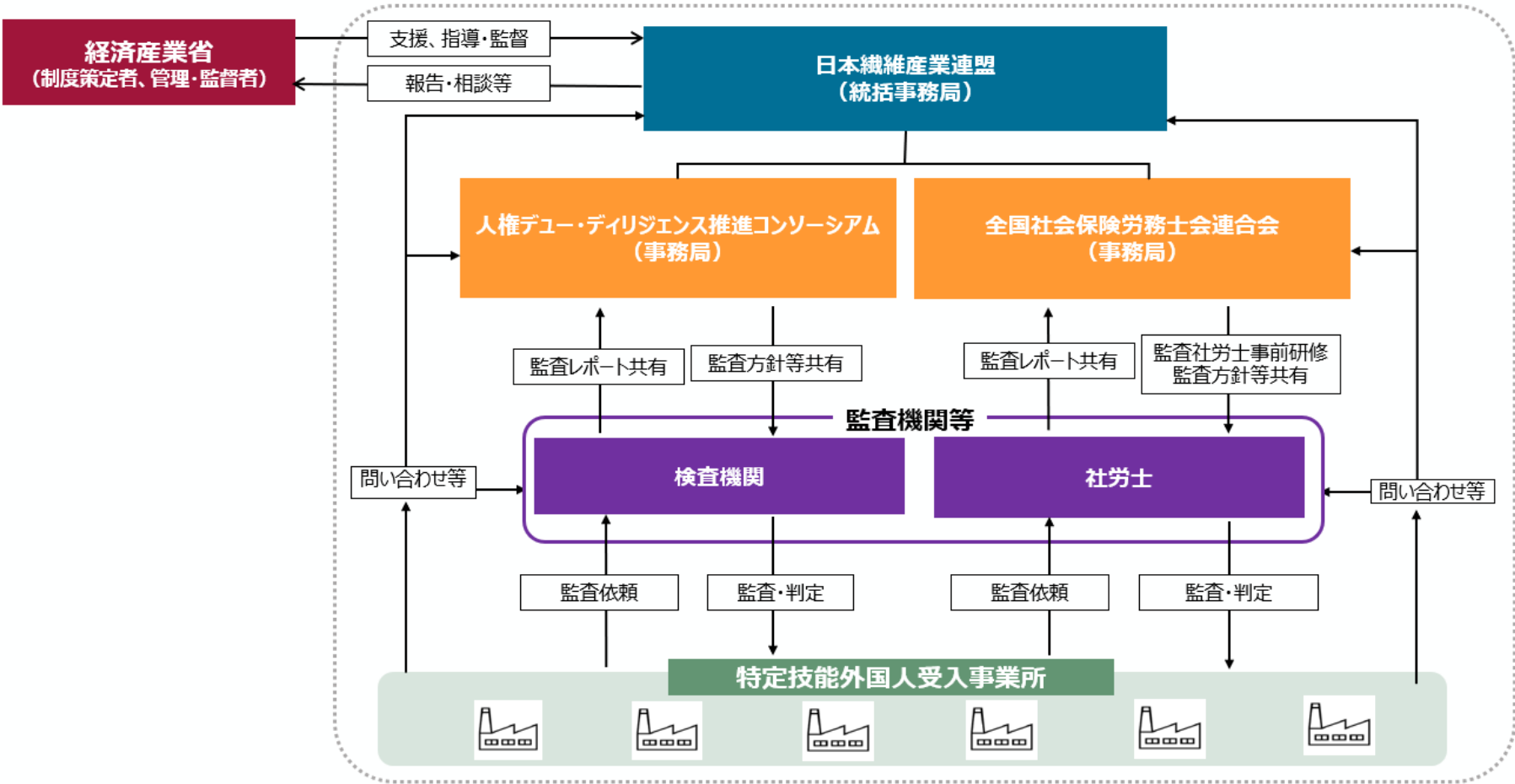
- 国際的な人権基準への適合を目的とするため、国内法令に追加して要求する事項もあるが、事業者が取り組みやすくかつ継続的な改善に向けた取組を促すため、初回監査と2回目以降監査で異なる判定基準を設定。
- 例えば、直ちに改善を求めるのは資金的にも困難なことが想定される工場の建屋・設備、衛生施設等に関する規定については、事業を継続しながら時間をかけて改善に取り組むことを前提に重要度の設定に配慮し、初回監査では判定に与える影響を軽微なものとする。
 - * 2回目以降監査では、初回監査以降の改善を促す観点から、初回に比べ比較的厳しい基準とする。

③判定結果に応じたインセンティブ

- 特定技能制度の追加要件との関係では、判定結果が「A判定」である場合は2年後までの更新、「B判定」の場合には1年後までの更新を求めることとし、優れた事業者を優遇する。

JASTI運営体制図（イメージ）

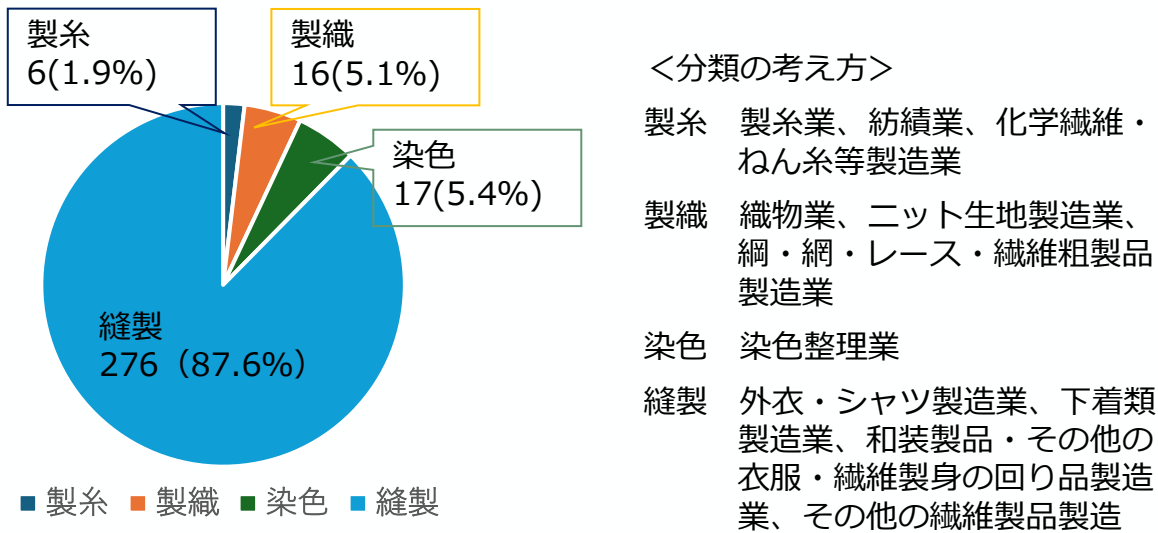
- 日本繊維産業連盟が、統括事務局として全体を管理。その傘下で、**人権デュー・ディリジェンス推進コンソーシアム**、**全国社会保険労務士会連合会**がそれぞれ事務局となり、三者が連携して、安定的かつ効率的に運用できる環境を整備する。
- 監査員（検査機関所属の監査員、社労士等）による現地監査を経て作成される**JASTI監査レポートの結果をもって判定を行う第三者監査制度**として運用。



JASTI運用実績について①

- 11月1日時点で、315事業者がJASTIを受審し、310の事業者がA又はB判定を取得済み。
- 技能実習生の受入れが多い縫製業の事業者による受審が全体の約9割となっている。
- 指摘事項は、5.労働安全衛生に関する項目が多くなっているが、「判定なし」となるZTについては、6.雇用及び福利厚生のみで指摘がなされている。

JASTI受審事業者の属性



○判定取得事業所数 上位10都道府県

順位	都道府県	事業所数	順位	都道府県	事業所数
1	岡山県	40	6	広島県	17
2	福井県	27	7	三重県	10
3	愛媛県	23	8	徳島県	10
4	岐阜県	23	9	大阪府	9
5	愛知県	21	10	福島県	9

指摘事項内訳

指摘事項状況	MN	MJ	ZT	総計	構成比
1.強制労働	196	151		347	9.7%
2.児童労働	5	74		79	2.2%
3.差別・ハラスメント	15	221		236	6.6%
4.結社の自由・団体交渉権		15		15	0.4%
5.労働安全衛生	1,372	907		2,279	63.4%
6.雇用及び福利厚生	72	166	11	249	6.9%
7.賃金	16	63		79	2.2%
8.デューディリジェンス	229	43		272	7.6%
9.外国人労働者		37		37	1.0%
総計	1,905	1,677	11	3,593	

Z T：不適合は、至急改善しなければならない
M J：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
M N：不適合は、継続的に改善に取り組まなければならない

JASTI運用実績について②（その他の主な指摘内容）

	枝番	要求事項	指摘事項の例
1	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。	MN 非常口がスライド式
2	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 針ガードがない MN 一部のマシンに針ガードがない
3	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 管理者に対し、懲戒規定を確実に理解させるための教育訓練を行っていない。（9割以上）
4	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 配電盤に危険表示がなく、1m以内に物が置いてある等複数指摘 MN 配電盤に危険表示なしのみ等 一件の指摘
5	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 人権方針を策定していない
6	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 工場の建物の有効な建築許可、消防検査証が確認できなかった
7	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。	MJ 評価基準が定められていない MN 厚生省の能力レベルの表を利用してスキルを測定しているが、昇給基準が、あいまい
8	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くてはならない。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 安全衛生推進者、または、衛生管理者の選任がない MN 教育が不十分
9	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 避難通路に避難経路（矢印など）の表示がなかった。（多数） 通路に物が置かれ、避難通路幅が狭かった（一部）
10	5-6-3	消火器は床に直接置いてはならず、周囲に物が置かれようマークし周囲から目立つように表示しなくてはならない。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くてはならない。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㎡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 消火器の置き場（複数の不備） MN 消火器の置き場（一部の不備）

JASTIの改訂について

- 本年4月以降、JASTI監査を運用する中で、一部の要求事項について、日本の繊維産業の実態をより反映することやJASTI監査を受審する事業者のわかりやすさといった観点から改訂が必要となったため、改訂することとしたい。
- 今後の改訂については、事務的なものについては、統括事務局（日本繊維産業連盟）と本小委員会の事務局（生活製品課）が協議の上で実施することとし、将来的な課題と位置付けている認証制度への移行等、JASTIの今後の大きな方向性を決定する際には本小委員会に諮る形とさせていただきたい。

主な改訂事項

No	要求事項（現行）	要求事項（改訂案）	改訂理由
3-9	工場は、工場所在地の法令に従い、 <u>内職者・在宅形態の労働者</u> 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。	工場は、工場所在地の法令に従い、 <u>内職者</u> →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。 <u>注：日本においては、家内労働者（内職者）を利用している場合、家内労働法の基準に従い家内労働手帳の交付等を行うこと。</u>	家内労働者（内職者）の労働基準の基準は、家内労働法に定められているため。
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120cm以上、ライン間の通路は80cm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。	工場は、倉庫を含む工場の生産現場において、十分な幅の通路（メインの避難通路は幅120cm以上、ライン間の通路は80cm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。	
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)	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)	縫製工場においても、ミシン油等の化学物資を管理しており、国際認証においてはこれらのリスト化も求められるため。
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。	<u>工場は、工場所在地の法令に従い</u> 、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、必要数のトイレを設置しなくてはならない。	日本の法令においては、常時労働者が10人以下の工場は独立居室型であれば男女共用が認められているため。

- この他にも、1-1-1、1-9のように要求事項が同じ内容となっているものについて、書き分けが可能なものについては監査要求事項（84項目）の主旨を踏まえ書き分けを行う。