

# 經濟產業省説明資料

2025年3月21日

經濟產業省 製造産業局 生活製品課

# **1. 技能実習制度の運用状況について**

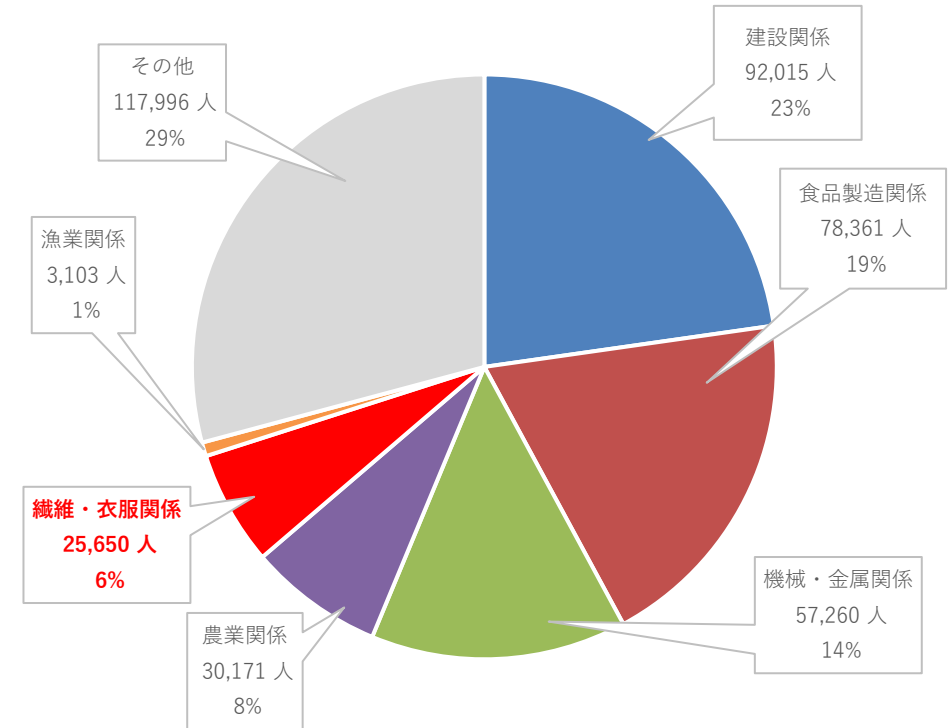
# 繊維産業における技能実習生の受入現状

- 技能実習の繊維・衣服分野では、技能実習の対象職種として13職種が指定。  
令和5年末時点で、**25,650人の外国人技能実習生を受け入れ**（全体の6%）。
- うち婦人子供服・紳士服製造や布はく縫製（ワイシャツ製造）で全体の約7割。

## 移行対象職種・作業一覧（繊維・衣服関係）

職種名	作業名	職種名	作業名
①紡績運転 673人	前紡工程	⑥婦人子供服製造 17,288人	婦人子供既製服縫製
	精紡工程	⑦紳士服製造 1,158人	紳士既製服製造
	巻糸工程	⑧下着類製造 904人	下着類製造
	合ねん糸工程	⑨寝具製作 463人	寝具製作
②織布運転 1,190人	準備工程	⑩カーペット製造 169人	織じゅうたん製造
	製織工程		タフテッドカーペット製造
	仕上工程		ニードルパンチカーペット製造
③染色 592人	糸浸染	⑪帆布製品製造 916人	帆布製品製造
	織物・ニット浸染	⑫布はく縫製 235人	ワイシャツ製造
④ニット製品製造 349人	靴下製造	⑬座席シート縫製 1,523人	自動車シート縫製
	丸編みニット製造		
⑤たて編ニット生地製造 190人	たて編ニット生地製造		

## 技能実習生数（全職種）：404,556人



出所： 出入国在留管理庁 「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数（令和5年末時点）」

# 外国人技能実習制度における法令違反

- 外国人技能実習制度における繊維産業（特に縫製業）の法令違反（最低賃金・割増賃金等の不払い、違法な時間外労働等）が多く指摘されている。
- 2017年11月の新制度移行後から2025年1月までの期間において、実習計画の認定を取り消された実習実施者の数は、総数に対して繊維産業は2割程度。

旧制度における団体監理型での  
実習実施機関の業種別「不正行為」機関数

	2016年	2017年	2018年
<u>繊維・衣服関係</u>	<u>61</u> (30%)	<u>94</u> (51%)	<u>46</u> (44%)
農業・漁業関係	67	39	33
建設関係	38	14	12
食品製造関係	13	15	3
機械・金属関係	14	9	2
その他	9	12	8
計	202	183	104

出所：法務省入国管理局 報道発表資料から経産省作成

新制度における団体監理型での実習実施者の  
実習計画認定取消し事業者数

2017年11月～2025年1月	
<u>繊維・衣服関係</u>	<u>125</u> (23.0%) <u>うち縫製業が115</u>
認定取消し総数	543

出所：厚生労働省人材開発統括官付 公表資料から経産省作成

# 繊維産業における技能実習法令違反に対する業界団体・政府の取組

- 経済産業省は、技能実習法第54条に基づき、2018年3月、技能実習に関係する業界団体等を構成員とする「繊維産業技能実習事業協議会」を設置（事務局：経済産業省（生活製品課）、日本繊維産業連盟）。
- 同年6月に「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施等のための取組」を決定。非加盟企業等に対する働きかけを含め、繊維業界における技能実習の適正な実施及び繊維業界の信頼回復等に向けた取組を実施。

## 具体的な取組

主務省庁（法務省・厚労省）による適切な法執行等に加え、繊維産業としても、業界団体の主導で、技能実習に係る法令遵守等を徹底。

### 技能実習に係る法令遵守等の徹底

・構成団体傘下の企業への周知・会員企業からの取引先への周知。

### 取引適正化の一層の推進

・SCM推進協議会は、「取引ガイドライン」に縫製業・染色業を追加。

・日本繊維産業連盟・SCM推進協議会は、「自主行動計画」を改訂。

### 発注企業の社会的責任の履行

・日本繊維産業連盟は、OECD「衣類・履物セクターにおける責任あるサプライチェーンのためのDDガイダンス」のセミナーを開催。

### 業界団体における体制等の整備

・構成団体は、技能実習適正化推進委員会及び取引適正化推進委員会を設置。会員企業等の取組状況等をモニタリング。

## これまでの成果

- ✓ 業界全体での違反の減少傾向、構成団体参加企業の違反数の減少は一定の評価。
- ✓ 取引ガイドラインに基づく「聞き取り調査」を毎年実施、SCM協議会にて年1回、自主行動計画実施に係る会員団体の取組・課題を会議にて共有。
- ✓ 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定。サプライチェーンを構成する事業者に周知徹底。
- ✓ 各構成員団体による会員企業からの定期報告、技能実習適正化推進委員会及び取引適正化推進委員会を年2回程度開催し、違反事例への対応を共有することで今後の改善に向けた取り組みを検討。

# 技能実習法令違反を減らすための更なる取組

- 繊維産業における外国人技能実習制度に係る法令違反を減らすためには、個々の受入事業者や監理団体等に対する労働基準法等に関する周知徹底だけでなく、サプライチェーン全体での法令遵守が必要。
- 日本繊維産業連盟において、ILO（国際労働機関）による協力を得て、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定し、サプライチェーンを通じて周知徹底を行っているところ（各経産局や違反の多い地域で法務・厚労省と連携し、技能実習制度や人権等セミナーを開催）。
- 中小企業の経営者も、付属のチェックリストで自己診断を行い、人権に対する意識の向上を図ることで、法令遵守・適切な労働環境の整備の着手を目指す。

## 繊維産業の責任ある企業行動ガイドライン

- ・2021年7月 繊維産業のサステナビリティに関する検討会にて責任あるサプライチェーン管理の観点からガイドラインの策定が提言
- ・2022年7月 日本繊維産業連盟がILOの協力を得て、「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を策定
- ・2022年8月以降 人権への取組事例の講演会等でガイドラインを説明（15回）
- ・2023年2月、4月 社会保険労務士協会と連携し、労働法規の専門家である社会保険労務士に対するキャパビルを東京にて開催（社会保険労務士39名参加）



＼ 詳細はこちら！ ／



# 繊維業界における法令遵守の適正化状況の発信

- 一部事業所での不祥事の影響により、繊維産業全体の法令遵守に対する姿勢が問題視されている。 繊維業界の内側から見れば、一部事業所の問題かもしれないが、外から見れば繊維業界全体の問題。このため、繊維業界全体での改善が必須。
- 「下請事業者のその先の事業者で違法行為が行われていたことは知らなかった」と言っても理解は得られない。取引先やその先も含めた法令遵守等の徹底を図るべき。
- 法令違反をゼロにすることが理想だが、「責任ある企業行動ガイドライン」のチェックリストを活用し、業界としては外からも見える形で改善状況等をアピールしていくことが重要。

## 「責任ある企業行動ガイドライン」 チェックリスト

(別冊)

チェック項目例とリスク発見時の対処法の例について

2022年7月  
日本繊維産業連盟

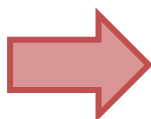
### 総論

	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
経営トップの間で、人権方針を策定しているか？		
策定した方針を自社の事業全体に組み込み浸透させるため、ガイドライン第二部の2に掲げる人権課題に関連する内部規程や社内規定を整備しているか？		
自社に関連するサプライチェーンが把握できているか？（自社の製品に関して、自社より上流の工程がどのようになっているか（原料調達から紡績、染色、製織・製編、染色整理、縫製など）、国の作成などを行い、関係する企業とその所在国やそこで働く労働者を把握することが重要である。現時点でサプライチェーンが把握できていない場合であっても、直接取引先を通じて間接取引先の情報を得るよう働きかけを行うことも1つの手法）		
人権リスクの特定をしているか？ 自社および前項のサプライチェーンにおいて、人権に関する負の影響、つまり誰のどのような人権が企業活動において侵害される可能性があるかを把握しているか？（自社に関するレベュテーション・経営リスクではない点に注意）		
何が原因となって負の影響が発生しているもしくはし得るかを検討したか（各論については、以下の各項目を参照）？		
複数の人権リスクがある場合、個々の人権リスクの深刻度を分析し、深刻度の高いものから優先的に取り組むこととしているか？		
サプライチェーンにおける人権リスクを特定し、働きかけを行う際に、取引先と人権尊重の意識共有を図っているか？ 不正取引をしない、取引停止は最後の手段とするなど、適切に取引先への影響力行使を行っているか？		

### 3.差別

#### ① 確認項目例

<全般>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
経営トップの宣言により、あらゆる形態の差別を明示的に禁止しているか？ また、方針声明が企業トップからすべての部門にいたるまで定着するよう努力をしているか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、偏見や伝統的価値観に基づいた偏った処遇を行っているか？		
労働者の構成比率が特定の属性に偏ったものとなっていないか？ 例えば、女性が職位や職能について男性よりも低い地位に集中している性別職業分離が起きていないか、など。		
<採用時>	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
仕事の遂行自体には必要のない、特定のグループに不利に働く条件を、求人条件や採用方針としていないか？（例 女性については結婚していないこと等の条件を課す・採用手続時に妊娠検査の実施を強制したりして妊娠していないことを条件とする、求人広告で特定の年齢層を指定する）		
採用面接時に、職務の遂行に関係のない個人的な情報（例 宗教、出身地、政治的見解、家族構成、介護責任の有無、過去の病歴など）を尋ねていないか？		
結婚や妊娠等の予定について面接で尋ねていないか？		



**繊維業界における法令遵守の徹底に向け、「責任ある企業行動ガイドライン」の普及を更に進めるべきではないか。**

# 技能実習における課題（構成員団体以外への法令遵守等）

- 技能実習事業協議会の構成団体に参加する事業者の実習計画の認定取消は少ないが、構成団体に所属しない事業者の法令遵守等の強化を図らなければ産業全体の違反数を減らすことは困難。
- そのため、サプライチェーン全体での法令遵守の強化や周知の徹底が必要。

## 実習計画の認定取消件数の推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
認定取消し総数	4	14	66	157	119	137	46
繊維・衣服関係の事業者	2	1	23	43	30	21	5
うち協議会の構成団体に参加する事業者	—	2	—	—	1	—	—
うち構成団体に参加する事業者のサプライチェーン	—	—	—	2	2	—	—

出典：厚生労働省人材開発統括官付 公表資料から経産省作成

# 業界団体に加盟していない企業による法令違反を減らすための取組事例

- 2024年7月、愛媛県の縫製事業者（業界団体未加入）で実習を行っていた技能実習生が、同意なく在留資格が変更され、給与も一部未払いであるとして松山市で記者会見を実施。
- これを受けて、経済産業省生活製品課より繊維産業技能実習事業協議会と愛媛県の縫製事業者の団体である愛媛県縫製品工業組合に対し、関係法令遵守の徹底等の注意喚起文書を発出。
- 同組合を含む愛媛県内の繊維関係の業界団体等で構成する愛媛県中小企業繊維産業協議会より、「責任ある企業行動ガイドライン」の周知徹底、監理団体による巡回・監査指導の徹底、サプライチェーン上の発注者責任による下請企業の管理等の取組を通じ、再発防止に努めるとの回答を得たところ。
- 引き続き、本協議会の構成員となる業界団体に限らず、様々な主体と連携し技能実習の適正な運用に努めていく。

繊維産業技能実習事業協議会 構成員各位

縫製業における外国人技能実習制度に係る法令遵守について（要請）

令和6年7月5日  
経済産業省製造産業局生活製品課長 高本 直孝

今般、外国人技能実習生を受け入れていた愛媛県の縫製事業者において、実習生の同意なく在留資格が変更され、さらに給与が一部未払いであったとして、同事業者で技能実習を行っていた元技能実習生等が記者会見を行い、大きく報道等がされております。

本年（令和6年）6月、入習法・技能実習法が改正され、外国人技能実習制度を発展的に解消した「育成就労制度」が創設されるなど、外国人技能実習に係る制度が大きく変更されることが決まりました。

縫製業においては、技能実習法に基づき「繊維産業技能実習事業協議会」が2019年（平成30年）に設置され、技能実習の適正な実施及び繊維業界の信頼回復等に向け業界一丸となって取り組んでまいりました。引き続き、関係法令の遵守を徹底していく必要があります。

つきましては、貴団体系下の外国人技能実習生を受け入れている事業者において、また、サプライチェーン上において、今後、同様の事態が生じないよう、外国人技能実習制度を正しく理解するとともに、日本繊維産業連盟が策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」に基づく自主チェックを行い、関係法令の遵守を徹底するよう要請します。

（参考：日本繊維産業連盟「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」ダウンロードサイト）

<https://www.tfc-net.com/download-center/>

問い合わせ先 経済産業省製造産業局生活製品課（石川）  
電話：03-5501-0969

## 愛媛県中小企業繊維産業協議会の主要会員

- ・愛媛県縫製品工業組合
- ・愛媛県繊維染色工業組合
- ・愛媛県輸出縫製品工業協同組合
- ・今治捺染工業協同組合
- ・今治タオル工業組合
- ・監理団体

## **2. 特定技能制度について**

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：**特定産業分野**に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格  
 在留者数：283,634人（令和6年12月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：**特定産業分野**に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格  
 在留者数：832人（令和6年12月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、**ビルクリーニング**、**工業製品製造業**、**建設**、**造船・舶用工業**、**自動車整備**、**航空**、**宿泊**、自動車運送業、鉄道、  
 （16分野） **農業**、**漁業**、**飲食料品製造業**、**外食業**、**林業**、**木材産業**  
 （赤字は特定技能1号・2号でも受入れ可。黒字は特定技能1号のみで受入れ可。）  
 （「自動車運送業」は分野所管省庁の定める告示が施行等されてから受入れ開始となる予定。）

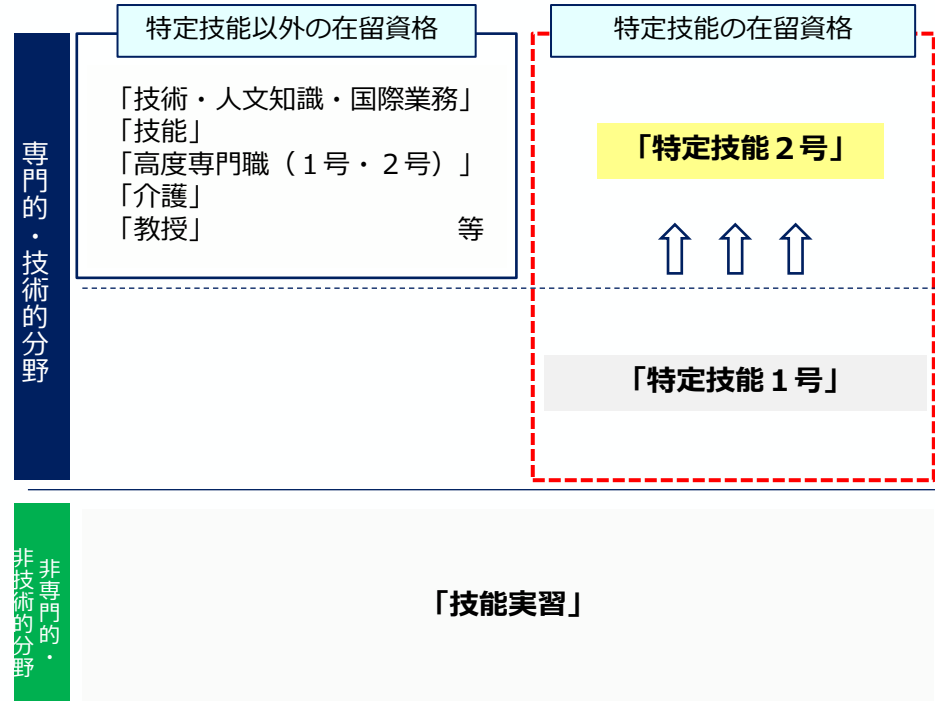
### 特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

### 特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

### 【就労が認められる在留資格の技能水準】



# 特定技能の受入れ見込数の再設定及び対象分野等の追加について (令和6年3月29日閣議決定) の概要

- 分野名を「**工業製品製造業分野**」と変更し上で、新たな**業種・業務区分を追加**する閣議決定を行った。関係規程の改正等を経て、令和6年9月30日より受入れ手続きが開始となった。

	R1～R5年度	R6～R10年度
分野名	素形材・産業機械・ 電気電子情報関連製造業分野	<u>工業製品製造業分野</u>
受入れ見込数	<b>49,750人</b>	<b>173,300人</b>
業種	<ul style="list-style-type: none"> <li>○素形材産業</li> <li>○産業機械製造業</li> <li>○電気・電子情報関連産業</li> <li>○金属表面処理業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○素形材産業</li> <li>○産業機械製造業</li> <li>○電気・電子情報関連産業</li> <li>○金属表面処理業</li> <li>○鉄鋼業</li> <li>○<u>金属製サッシ・ドア製造業</u></li> <li>○<u>プラスチック製品製造業</u></li> <li>○<u>紙器・段ボール箱製造業</u></li> <li>○<u>コンクリート製品製造業</u></li> <li>○<u>陶磁器製品製造業</u></li> <li>○<u>繊維業</u> ※追加要件を設定する（詳細は後述）</li> <li>○<u>金属製品塗装業</u></li> <li>○<u>R P F 製造業</u></li> <li>○<u>印刷・同関連業</u> ※全日本印刷工業組合連合会、全国グラビア協同組合連合会、全日本製本工業組合連合会いずれかに所属していることを要件とする</li> <li>○<u>こん包業</u> ※日本梱包工業組合連合会に所属していることを要件とする</li> </ul>
業務区分	機械金属加工 電気電子機器組立て 金属表面処理 全3区分	機械金属加工、電気電子機器組立て、金属表面処理、 <u>紙器・段ボール箱製造</u> 、 <u>コンクリート製品製造</u> 、 <u>陶磁器製品製造</u> 、 <u>繊維製品製造</u> 、 <u>縫製</u> 、 <u>R P F 製造</u> 、 <u>印刷・製本</u> 全10区分

# 繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件

- 繊維業の技能実習制度において、賃金の支払いに関する違反が多いことから、違反をなくし適正な取引を推進するため、繊維業においては追加要件を設定する。

	内 容
既存製造業の要件	派遣契約ではないこと
	受入企業の産業分野（日本標準産業分類で限定）
	特定技能の「受入れ協議・連絡会」の構成員であること
	経産省、協議・連絡会の指導、報告徴収等に協力すること
繊維業の追加要件	<b>国際的な人権基準に適合し事業を行っていること</b>
	<b>勤怠管理を電子化していること</b>
	<b>パートナーシップ構築宣言の実施</b>
	<b>特定技能外国人の給与を月給制とする</b>

# 国際的な人権基準への適合の確認

- 「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」とは、公開された監査要求事項等に基づき、第三者による認証・監査機関の審査を受け適合していることとする。
- 公開された監査要求事項には、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関宣言に掲げられた基本的権利に関する原則（※）が含まれることを必須とする。

※結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用及び職業における差別の排除、安全で健康的な労働環境 を指す。

対象の認証・監査名
GOTS
OEKO-TEX STeP
Bluesign
Global Recycled Standard (GRS)
日本アパレルソーイング工業組合連合会-取引行動規範ガイドライン

※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「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」については、令和6年度内の策定・対象追加を予定している。

※なお、上記に挙げる認証制度等の例は、資料公開時点において要件に合致することが確認できたものであり、今後、要件に合致する制度が確認された場合には追加することも検討する。

### **3. 繊維産業の監査要求事項・評価基準 「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」の策定・運用について**

# 繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会

- 人権やサステナビリティへの対応が世界的に必須となる中、我が国繊維産業の人権取組の向上、ひいては国際競争力強化を図るべく、将来的な認証制度の確立・国際標準化等も視野に、繊維産業の実態を踏まえた「監査要求事項・評価基準」の策定に向けた議論を行うため、2023年9月に「繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会」を設置。
- 研究会での議論を踏まえ、まずは日本の繊維産業全体の社会・人権面の対応強化を図るべく、中小企業等が最低限遵守すべき項目が網羅される監査要求事項の業界への普及を目指すこととし、国際イニシアチブ等のベンチマークから必要項目を抽出した監査要求事項の項目案（84項目）を作成、公表した。

## 研究会の概要

### <目的>

- 日本の繊維産業特有の構造（例：外国人技能実習生の活用）等を考慮した上で、**日本の繊維産業全体の社会・人権面の対応強化による競争力向上を図るべく、中小企業等が最低限遵守すべき項目が網羅される監査要求事項を策定**する。
- 策定する監査要求事項・評価基準の活用を念頭に、日本の繊維産業の国際競争力強化に資する方策について、**国際標準化や相互認証等を視野に入れた方向性の議論を行う**。

### <開催スケジュール>

- 2023年9月21日 第1回研究会
- 2023年10月24日 第2回研究会
- 2023年12月7日 第3回研究会
- 2024年1月24日 第4回研究会
- 2025年3月11日 第5回研究会

### <研究会でとりまとめた今後の方向性>

- 「監査要求事項・評価基準の精緻化・策定」、「第三者監査の運用」について、詳細な検討を行うためのJASTI策定検討WGを2024年に設置し、監査要求事項・評価基準の精緻化を実施。
- WGにて整理した監査要求事項・評価基準に基づく**第三者監査の運用体制の検討**を行う。

### <委員及びオブザーバー>

新宅 純二郎	明治大学経営学部 特任教授（座長）
江藤 学	一橋大学イノベーション研究センター 特任教授
大澤 道雄	繊維産業流通構造改革推進協議会 会長
太田 聡	繊維評価技術協議会 専務
富吉 賢一	日本繊維産業連盟 副会長
深田 雅史	SGSジャパン株式会社（bluesign technologies ag） CRMマネージャー
枝村 正芳	一般社団法人日本アパレル・ファッション産業協会工場監査小委員会 委員長
山田 美和	独立行政法人日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域 研究センター上席主任調査研究員
渡邊 純子	西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 弁護士

### （オブザーバー）

吉田 耕太郎	独立行政法人製品評価技術基盤機構フェロー（適合性評価戦略担当）兼認定センター 適合性評価戦略室長
田中 竜介	ILO駐日事務所 プログラムオフィサー 渉外・労働基準専門官

# 繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会 JASTI策定検討ワーキンググループ

- 2024年9月、研究会の下部組織としてJASTI（Japanese Audit Standard for Textile Industry）策定検討ワーキンググループを設置し、監査要求事項・評価基準の策定及び第三者監査制度の運用体制の構築に向けた議論・意見聴取を実施。
- 2025年4月のJASTI監査制度の運用開始を目指し、検査機関コンソーシアム及び全国社会保険労務士会連合会と連携し、安定的かつ効率的な運営体制の構築を目指す。

## WG開催スケジュール

### 第1回 9月9日

- JASTI監査要求事項・評価基準
- 第三者監査運用体制

### 第2回 10月24日

- 技能実習生受入企業ヒアリング
- JASTI案について

### 第3回 12月25日

- JASTI案について
- JASTI運用体制について

### 第4回 2025年2月28日

- とりまとめ

ルール形成研究会、  
繊維小委員会での了承

**2025年4月 JASTI監査制度運用開始予定**

## 今後の方向性

### ① 特定技能の追加要件（当面）

- 繊維業における特定技能の受け入れに係る追加要件の1つに、「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」が設定され、今後、JASTIを対象の監査の1つとして追加する予定。
- 特定技能外国人受け入れ事業所がJASTIに基づく第三者監査を受けることで、日本の繊維産業における人権に対する意識・取組の底上げを図る。

### ② 認証化等の検討（将来）

- 初期のJASTIは、社会・人権面を中心とした内容とし、繊維産業の人権に対する取組状況や業界のニーズ等を踏まえた上で、環境等に関する項目の追加を含めた改訂（高度化）を検討する。
- 第三者監査制度から将来的な認証制度（国際認証・相互承認等）への移行については、制度の運用状況や国際的な動向を踏まえ検討を行う。

## JASTI運営体制

- 日本繊維産業連盟に統括事務局を設置し、その下で、検査機関コンソーシアム、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人、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を採用。特定技能の追加要件の対象制度として活用する。

# (参考) JASTI策定検討ワーキンググループ 委員名簿

## (委員)

枝村 正芳	日本アパレル・ファッション産業協会工場監査小委員会 委員長
小野 佳彦	全国社会保険労務士会連合会 理事
白石 正裕	日本アパレルソーイング工業組合連合会 副会長
深田 雅史	SGSジャパン株式会社 (bluesign technologies ag) CRMマネージャー
舟木 圭	一般財団法人日本繊維製品品質技術センター 理事
牟田 勝広	一般財団法人カケンテストセンター 常務理事

## (オブザーバー)

大澤 道雄	繊維産業流通構造改革推進協議会 会長
太田 聡	一般社団法人繊維評価技術協議会 専務理事
高橋 義和	全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟 (UAゼンセン) 製造産業部門副事務局長
田中 竜介	ILO駐日事務所 プログラムオフィサー 渉外・労働基準専門官
富吉 賢一	日本繊維産業連盟 副会長
山田 美和	独立行政法人日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域研究センター 上席主任調査研究員
吉田 耕太郎	独立行政法人製品評価技術基盤機構フェロー (適合性評価戦略担当) 兼認定センター 適合性評価戦略室長
渡邊 純子	西村あさひ法律事務所・外国法共同事業 弁護士

# 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案 (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案（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に係る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案 (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. デューデリジエンス (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

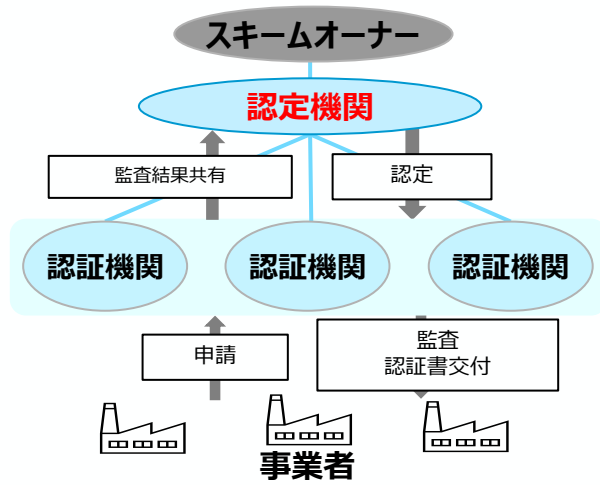
# JASTI策定の考え方

- 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。

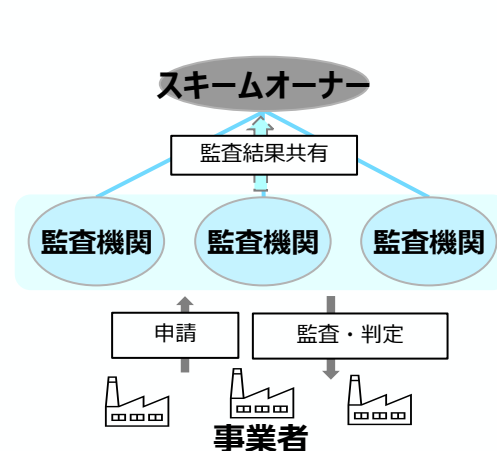
## ①運用体制

- 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

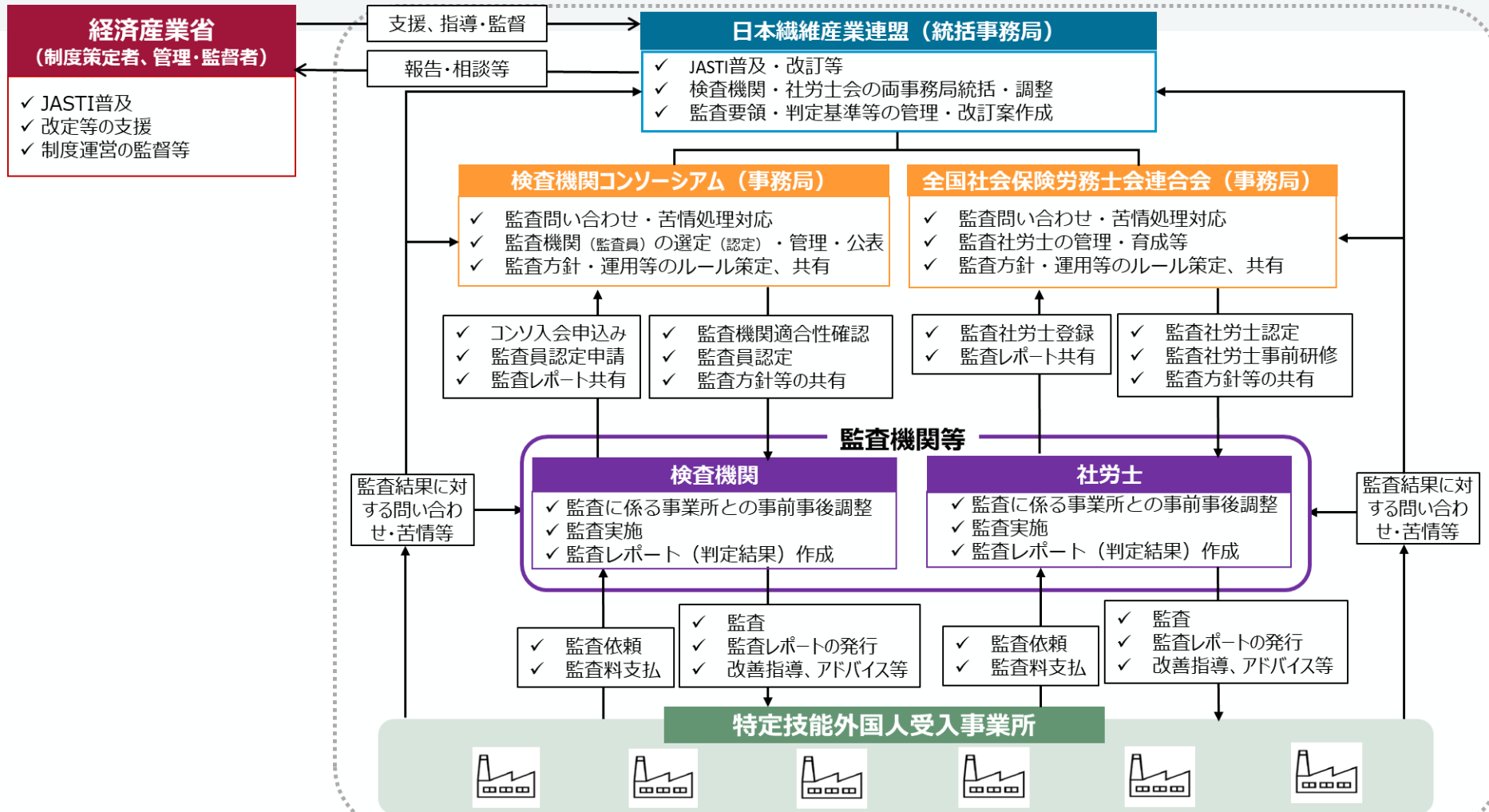
- 国際的な人権基準への適合を目的とするため、国内法令に追加して要求する事項もあるが、事業者が取り組みやすくかつ継続的な改善に向けた取組を促すため、初回監査と2回目以降監査で異なる判定基準を設定。
- 例えば、直ちに改善を求めるのは資金的にも困難なことが想定される工場の建屋・設備、衛生施設等に関する規定については、事業を継続しながら時間をかけて改善に取り組むことを前提に重要度の設定に配慮し、初回監査では判定に与える影響を軽微なものとする。
  - \* 2回目以降監査では、初回監査以降の改善を促す観点から、初回に比べ比較的厳しい基準とする。

## 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、**検査機関コンソーシアム**、**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。（全国社会保険労務士会連合会は、体制・研修など準備が整い次第、追って参画予定。）
- 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**を運用予定。



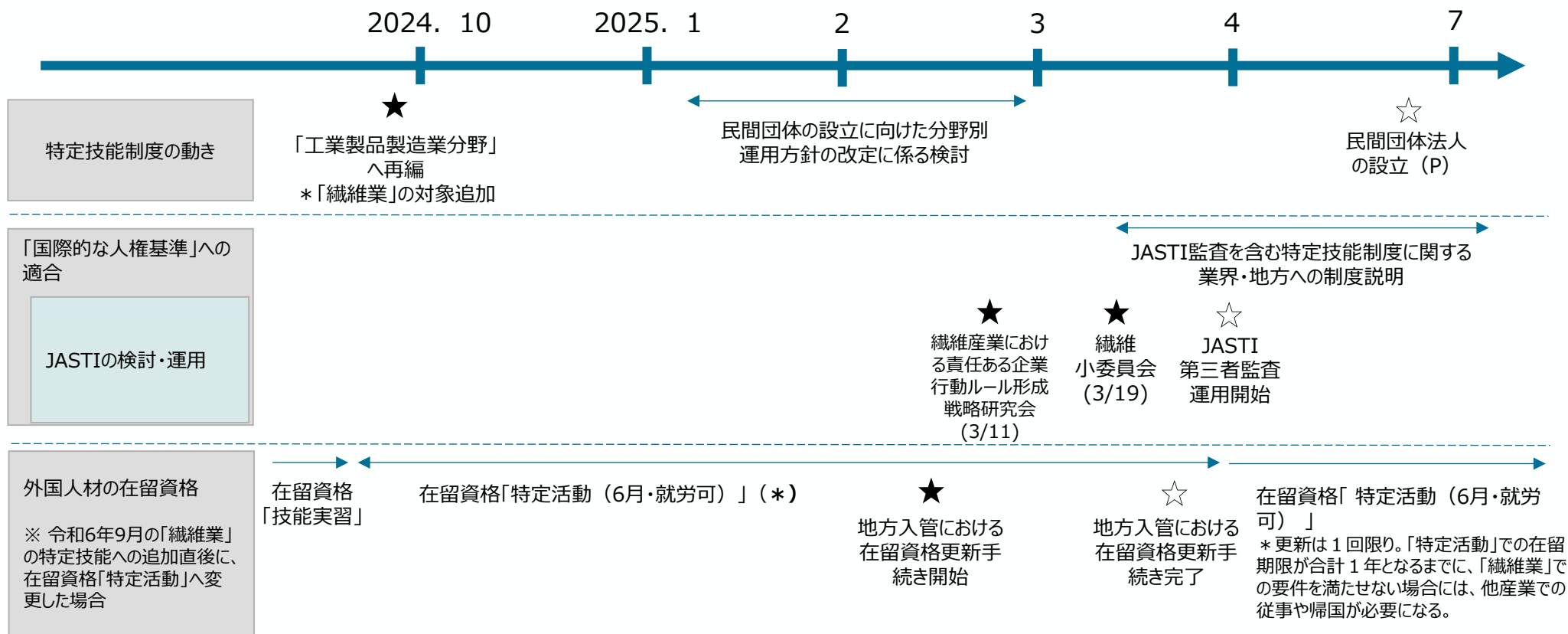
## JASTI監査の判定基準について

- JASTIでは、日本繊維産業連盟がILO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・国際認証を参考とし、**監査要求事項ごとに重要度**（それぞれ指摘があった場合に、①ZT：許容不可、②MJ：早急な改善が必要、③MN：改善に向け継続的な取り組みが必要）**を設定**しており、事業者は、**監査結果に応じて、「A判定」・「B判定」・「判定無し」のいずれかの判定**となる。
- 事業者の多くが、特定技能制度の追加要件「国際的な人権基準への適合」を受け、初めて監査を受けることを踏まえると、**事業者が取り組みやすい形としつつ、その後の継続的な改善に向けた取組を促す仕組み**とすることが適当と考えられるため、**JASTIにおいては、初回監査\*1と2回目以降監査\*2とで異なる判定基準を設定**する。
- 例えば、**初回監査においては、重要度が低いMNの監査要求事項**（中小企業がすぐに対応することが難しい建屋・設備の規定等が含まれる）について、判定への影響を軽微なものとするが、**2回目以降監査では、必要な改善を促す観点から判定への影響を初回と比較して大きくする**ことを想定。
- また、第三者監査であるJASTI監査の判定は監査時点の状況を評価したもの。このため、監査レポートの有効期間は設けず、判定に応じて更新監査を受けるタイミングの目安を設定する。
- **特定技能制度の追加要件「国際的な人権基準への適合」との関係では、JASTI監査で「A判定」又は「B判定」の場合は要件を満たすこととし、その際、「A判定」である場合は2年後の更新、「B判定」の場合には1年後の更新が必要になる旨を協議・連絡会HP上で明記**し、定期的に監査レポートを提出させることで、特定技能外国人材を受け入れる事業者の適合性を確認することとする。

(※ 1) JASTI監査の受審回数に関わらず、初めて判定（A又はB）を取得するまでは、「初回監査」として扱う。

(※ 2) JASTI監査において、1回以上、判定（A又はB）を得た者が受審する監査は「2回目以降監査」となる。

# 関連スケジュール



## \* 「特定活動 (6月・就労可)」 (「特定技能1号」への移行を希望する場合)

- 「特定技能1号」の在留資格に変更を希望するが、在留期間の満了日までに、「国際的な人権基準」への適合が確認できない等により申請に必要な書類を揃えることができない場合には、「特定技能1号」で就労を予定している受入れ機関で就労しながら移行のための準備を行うことができる「特定活動 (6月・就労可)」への在留資格変更許可申請が可能。
- この在留資格で在留した期間は、在留資格「特定技能1号」の通算在留期間 (上限5年) に含まれる。
- 「特定活動」の在留期間の更新については、やむを得ない事情があると認められる場合に、1回限り認められる (更新が認められた場合、合計1年間「特定活動」での就労が可能となる。)。
- 繊維業の事業者における「特定活動」の在留資格更新が円滑に進むよう、出入国在留管理庁HPにおいて、更新時に追加で必要となる書類を掲載している。