

2025年9月2日
JP-MIRAI中小企業向け動画教材ローンチイベント

繊維産業におけるビジネスと人権の取組み (外国人労働者問題を中心に)

日本繊維産業連盟 副会長／事務総長

富吉 賢一

目 次

1. 技能実習制度の適正な実施
2. 人権ガイドライン
3. 特定技能制度：国際人権基準への適合
→JASTI監査制度の創設

繊維業界における取引適正化・外国人労働者関係の四半世紀にわたる取組み

- 2000(H12) ➤ 小売と卸売との取引契約書のひな型を開発（繊維産業流通構造改革推進協議会、以下「協議会」という。）
- 2003(H15) ➤ 「経営トップ合同会議」立上げ（協議会）→アパレルと流通の間の適正取引に向けた取組みスタート
- 2004(H16) ➤ アパレルとテキスタイルとの取引契約書のひな型を開発
 - 「TAプロジェクト取引ガイドライン第1版」策定（協議会）
「副資材、ニット製品、製品、ユニフォーム商品等に関する取引ガイドライン」、
「間接取引に係る取決め」「品質問題に関する取決め」を2006年にかけて追加
- 2006(H18) ➤ 「TAプロジェクト取引ガイドライン」に基づく聴き取り調査開始（実施状況を確認）（協議会）
- 2007(H19) ➤ 「TAプロジェクト取引ガイドライン第2版」策定（協議会）← 相互の責任やリスクとリターン、役割と機能を明確化
- 2017(H29) ➤ 「繊維産業の適正取引の推進と生産性・付加価値向上に向けた自主行動計画」策定（日本繊維産業連盟／協議会）
- 2018(H30) ➤ 「繊維産業技能実習事業協議会」立上げ(3月)（経済産業省／日本繊維産業連盟）
 - 「繊維産業における外国人技能実習の適正な実施のための取組」公表(6月)
- 2019(H31) ➤ 「TAプロジェクト取引ガイドライン第3版」策定（協議会）
 - 「縫製業に関するガイドライン」、「染色加工での生機に関する取決め」を追加
- 2020(R2) ➤ 「2030年にあるべき繊維業界への提言」公表（日本繊維産業連盟）
- 2021(R3) ➤ 「繊維産業のサステナビリティに関する検討会報告書」公表（7月）（経済産業省）
- 2022(R4) ➤ 「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」策定（7月）（日本繊維産業連盟）
- 2024(R6) ➤ 「特定技能制度」繊維業追加（上乗せ4要件の1つに国際人権基準への適合が求められる。）
- 2025(R7) ➤ 繊維産業流通構造改革推進協議会解散、取引適正化関係事業を日本繊維産業連盟に移管。
 - 特定技能制度における「国際人権基準への適合」に関してJASTI監査制度創設・運用開始（日本繊維産業連盟他）

目 次

1. 技能実習制度の適正な実施

2. 人権ガイドライン

3. 特定技能制度：国際人権基準への適合
→JASTI監査制度の創設

繊維産業技能実習事業協議会

<設置の趣旨>

繊維産業において、技能実習法等の違反事例が多い状況だったことを受け、技能実習制度の適正運営の周知徹底、技能実習制度運営の現状把握、技能実習の適正な実施等に資する取組等について協議を行う。具体的には以下の取組みを実施。

- ・加盟企業で技能実習法違反による認定取り消しが発生した時の情報共有
- ・構成員団体より技能実習・取引適正化に関する会合の開催状況の報告
- ・構成員団体及び所属企業による取組の紹介
- ・取組の進捗状況に関するアンケート調査
- ・厚生労働省、出入国在留管理庁からの情報提供

<開催状況>

- | | |
|------------------|------------------|
| ○ 第1回 平成30年3月23日 | ○ 第2回 平成30年4月23日 |
| ○ 第3回 平成30年5月29日 | |
| ○ 第4回 平成30年6月19日 | |

「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」公表

- | | |
|-------------------|-------------------|
| ○ 第5回 平成30年10月11日 | ○ 第6回 平成30年12月20日 |
| ○ 第7回 平成31年4月25日 | ○ 第8回 令和元年11月1日 |
| ○ 第9回 令和2年7月13日 | ○ 第10回 令和3年12月20日 |
| ○ 第11回 令和5年7月25日 | ○ 第12回 令和7年3月21日 |

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（2018年6月公表）

別紙

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

平成 30 年 6 月 19 日

繊維産業技能実習事業協議会

1.問題の背景

- 法令違反等を行った受入企業の法令遵守意識に大きな問題がある。
- 発注工賃が技能実習生等の適正な賃金や労働環境等を 確保するには低すぎる（技能実習の問題にとどまらず、商慣行の問題として、発注工賃をはじめ、取引全般の適正化の推進が必要）。
- アパレル企業等が自社のサプライチェーンにおける技能実習の実態をほとんど把握していない（自社の サプライチェーンにおいて問題があっても、認識しないまま自社ブランド商品を消費者に提供している可能性）

2.繊維業界としての取組

- （1）技能実習に係る法令遵守等の徹底
- （2）取引適正化の推進
- （3）発注企業の社会的責任（サプライチェーンに対する責任）
- （4）業界団体における体制の整備

目 次

1. 技能実習制度の適正な実施

2. 人権ガイドライン

3. 特定技能制度：国際人権基準への適合
→JASTI監査制度の創設



- 中小企業を主な対象とした世界初のデュー・ディリジェンス(DD)・ガイドライン。
- 労働者の人権に特化。
- 日本固有の問題（外国人技能実習制度、取引適正化）についても記載。
- 手続きのみならず、確認すべき具体的な項目についても解説。
- DD初心者向けに具体的確認事項を例示した「チェックリスト」を用意。

目 次

第一部 本ガイドラインの目的・概要

コミットメント、エンゲージメントが重要

第二部 自社内における確認と取り組み

国内サプライヤー（下請）が自ら襟を正す

別途サポートツールを作成

第三部 取引先との関係における確認と取り組み

サプライチェーン管理の視点から見てチェックすべき点と取引先への対応方法

デュー・デシリジェンスの本質的部分

第四部 人権デューデシリジェンスの全体像

取り組みの報告・公表も重要

救済措置の導入が今後の課題

【別紙 1】主要な国際人権条約・国際労働条約に含まれる国際人権の内容

【別紙 2】グッドプラクティス事例

【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

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1. 強制労働 | 6. 外国人労働者、外国人技能実習生 |
| 2. 結社の自由、団体交渉権 | 7. 労働安全衛生 |
| 3. 差別 | 8. 賃金 |
| 4. 児童労働 | 9. 労働時間 |
| 5. ハラスメント | 10. 取引適正化関係 |

「チェックリスト」（抜粋）

1. 強制労働

1. 強制労働

① 確認項目例	該当項目に 問題がある	該当項目に 問題がない
労働者に、適用ある法令または労働協約上認められた時間を超えた労働を命じ、従わない場合にペナルティを課すなどと言って、長時間労働をさせていないか？		
労働者に対して、その人格を傷つける言動、差別的言動、または威迫する言動によって、時間外や休日に勤務させていないか？		
労働者が、合理的な通知によって雇用を終了させる自由、契約満了時に仕事を辞める自由を有しているか（賃金の支払いの遅延や金銭的なペナルティを課したりするなど労働者が脅威を感じる可能性がある行為によって、事実上職場を辞めることが制約されていないか）？		
使用者が賃金の支払いを遅らせたり、留保したりしていないか？		
賃金の前借金や労働者に対するローンの貸し出しは、適用ある法令に沿って行われているか？		
使用者が労働者に対し、法令上保障されている有給休暇があるにもかかわらず、「病欠したら解雇や給料を減額する」などの発言をしていないか？		
労働者が職場、寮、工場が存在する地区・地域を、就業時間外に離れることを使用者が制限していないか？		
労働者が個人的な文書（出生証明書、パスポート、労働許可証、IDカードなど）に自由にアクセスすることを使用者が制限していないか？外国人労働者に対して、帰国させるとの脅しや不法滞在を告発すると脅しを行っているか？		
使用者や第三者に対して債務を負っている労働者がいるか？ いる場合には、当該債務によって自由に離職することが妨げられている状態ではないか【→「6. 外国人労働者」の確認項目例＜強制労働や移動の自由＞の欄も参照】？		
懲戒処分の効果として、労働者に働くことを実質的に強制させていないか？（例えば、労働組合に加入しようとしたことやストライキに参加したことを理由に、制裁として望まない労働を求めているか？		
労働者の募集の際に示されたものと異なる労働条件を、本人の同意なしに適用していないか？		
受注者側での極度の時間外労働を誘発するような発注量や納期で発注を行ったり、無理な注文の変更をしていないか？		
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先における強制労働のリスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		

② リスク発見時の対処法の例

「強制労働」にあたり得る事実を停止させ、また原因を作らないよう、管理者・スタッフに対する研修、必要な仕組みづくりや慣行の見直し等を通じて再発を防止する。また、必要に応じて、原因に関与した者に対して、人事上の必要な処分を行う。
権利侵害を受けている可能性のある労働者に救済手段（苦情申立を含む救済制度【詳細は、ガイドライン第四部の6.参照】）が与えられているか、実際に救済の申立てがなされているかを直ちに確認し、強制労働の態様等に応じた必要な救済（健康被害や精神的苦痛に対する金銭的補償等を含む）を行う。
「処罰による脅威」にあたり得る原因を解消する。
パスポートを没収している場合には返却する、賃金の支払いを留保している場合には直ちに支払う、ハラスメントを行っている場合には直ちにやめさせる、など。
現在の労働条件で働くことが本人の意思に反する場合、意思に反する部分の労働を停止させる。
特に、外国人労働者や少数民族・言語的少数者などの社会的・法的に脆弱な立場にある労働者に対して、労働条件（賃金や労働時間等）、移動の自由などに関する自らの権利を理解できるように、労働組合の支援なども通じて、意識の啓発を行う。労働者がわかる言語で、雇用条件を説明する【→外国人労働者に関しては、ガイドライン第二部の2.（6）「外国人労働者」を参照】。
取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先での強制労働のリスクに関しては、何が強制労働にあたりえるのかについて正確な理解を伝え、意識を啓発する。犯罪行為に当たる場合等は、当局への通報も検討する。
取引先（間接取引先を含む）やその委託加工先で強制労働のリスクが存在している場合、その原因が自社の設定する取引条件にないか（短納期などの無理な条件での発注などが、取引先における強制労働につながっているなど）を確認し、取引条件に起因している場合には、当該条件を見直す。
取引先において、強制労働のリスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することでは負の影響に対処したことにならないことに留意する。

「チェックリスト」(抜粋)

6-1. 外国人労働者

6-1.外国人労働者

① 確認項目例

<全般>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
自社、取引先および採用に関わる仲介業者等が、採用、雇用、労働者の移動に関する、送出国、通過国及び受入れ国それぞれの関連法令（例えば、日本では出入国管理法及び難民認定法、技能実習法、労働基準法等）を遵守しているかを、専門家の協力を得るなどして確認しているか？		
また、受入れ国である日本の関連法令（出入国管理法、技能実習法、労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、労働組合法等）で保障されている労働者として有する権利の内容について、外国人労働者に対し、わかりやすい言葉で、周知し理解を促しているか？ 外国人労働者の日本語と関係法令の理解不足に準じて、法令違反に該当する行為などしていないか？（例 本人の意思に反する帰国理由を記載した文書に署名をさせて自己都合退職扱いとし、強制帰国を促したりする、など）		
関連法令の周知以外にも、日本語を母国語としない外国人労働者にとって、わかりやすい平易な日本語で、口頭からコミュニケーションを取っているか（社内の勤怠管理やマニュアル等を多言語化したり日本語習得に関する支援を行ったりするなど）も考えられるか？		
外国人労働者の出身国の文化に関する理解を促進するため、社内企画や研修などを実施しているか？ また、外国人労働者が職場に馴染めるよう配慮したり、多様な人材や価値観を尊重する姿勢を具体的に示したりして、人種・国籍や立場に関係なくお互いが尊重できる環境の整備に努めているか？		
外国人労働者に対して、適用法令に従い、日本人と同等以上の待遇を保障しているか？		
外国人労働者が相談窓口でアクセスしやすい状況になっているか？ 相談窓口の担当者は、研修を受けた者であり、信頼されており、相談者の性別や宗教・国籍等を問わず、使用言語も含めて実際に相談しやすい体制となっているか？		
<渡航費用等の手数料>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実施指針」に基づき、募集・斡旋手数料、関連費用及び保証金を求職者または労働者から徴収してはならないことについて、対外的に、取引先や採用に関わる仲介業者等の全ての関係者に対して伝達しているか？		
求職段階および採用後に本人に対するインタビューを行い、人身取引、高額の借金や保証金による拘束、搾取の兆候の有無、送出国において告知された労働条件についての誤解や現実の労働条件との齟齬の有無を確認しているか？		
技能実習生の実習終了時の帰国費用に要する旅費（航空機代など）を実習生に負担させていないか？		
<雇用条件の明確化>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
渡航後に外国人労働者の期待値と現実のミスマップが起きないように、想定される仕事の内容や住環境について、渡航前に十分に説明しているか？ 外国人労働者の理解できる言語で、明確な労働条件通知書および雇用契約書を作成し、渡航前に労働者の同意を得たうえで契約を結んでいるか？ 文字の読めない労働者に対しては、雇用契約の締結前に、労働者の母語で、口頭より労働条件と契約内容を説明しているか？ その際、使用者が負担する費用と労働者が負担する費用も明確に伝えているか？		
別途就業規則がある場合は、外国人労働者が理解する言語で提供しているか？		
外国人労働者が企業が提供する寮に住む場合、どのような住環境が提供されるか、また、その費用負担について説明しているか？		
外国人労働者が渡航前に送出国と結んでいる契約書がある場合、その内容に国際労働基準で規定される内容（ガイドライン第二部の2で解説する各項目が含まれる）や各国法に違反する内容がないか、確認しているか？		

<差別>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
採用にあたって出生前診断や妊娠検査を実施したり、妊娠の有無による採用の是非を判断したりしていないか？		
女性の外国人労働者に対して、妊娠・出産しても帰国する必要はないと明示的に伝えているか？		
外国人労働者の採用条件の設定に関して、他の同一または類似した仕事をする地元（日本人）労働者と同じ権利を得られるようにしているか（同一価値労働同一賃金、賞与、昇進、労働時間、休暇、保険、福利厚生、職業訓練の機会、懲戒、解雇、退職などの条件に関して）？		
<強制労働や移動の自由>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
外国人労働者のパスポートや在留カードなどの身分証や銀行口座のカード・保険証などの私文書を取り上げたり、企業側で保管して本人の利用を制限したりしていないか？		
指示に従わない場合に帰国に結びつくことを示して、外国人労働者に意に反する労働を強制していないか？		
外国人労働者による携帯電話の使用を禁止するなどして孤立させていないか？ また、使用禁止をしないまでも、外国人労働者が携帯電話やネット回線の契約の締結を自力で行うことの難しさや寮にWi-Fiが備えられていない場合のリスクを理解し、外国人労働者からの要望に応じて、携帯電話が使用できるような環境を整えることを検討しているか？		
就業時間を含め、飲料水やトイレへのアクセス、食事時間中の施設や提供した住居からの退去を認め、移動の自由を不合理に制限していないか？		
外国人労働者が一時帰国を希望する場合には、休暇を取得できるよう配慮し、休暇の取得が懲罰に結び付いたり、休暇期間中に契約が終了したりすることなく、帰国できるようにしているか？		
外国人労働者が退職の意思を示した場合、法令の定めに基づき、制裁を課さずに自由に退職・雇用関係の解除を認めているか？		
<結社の自由等>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
企業は、外国人労働者が、労働組合に加入したり、団体交渉をしたり、従業員代表制などに参加する権利を積極的に保障しているか？		
<賃金および労働時間>	経済項目に 問題がある	経済項目に 問題がない
第三者を介さず、定められた期日に、労働者に給与等を支払っているか？		
外国人労働者が、寮と職場との往復が生活の大部分となることにより、長時間労働が誘発されがちなことを認識し、適法・適切な労働時間を守っているか？法令に従い、労働時間が正確に記録・管理されているか？		
住居費や食費など扣除する費用がある場合には、事前に労使協定などにより労働者の同意を得ているか？ また、その金額は実費に基づく合理的な額か？		
同一価値労働同一賃金の原則を守っているか（残業代を含み、外国人労働者に適う金額が設定されていないか）？		
労働時間を中心に労務管理を日本人労働者と同様に行っているか？		

「チェックリスト」(抜粋)

6-1. 外国人労働者、6-2. 外国人技能実習生

<安全衛生>	前年度に 問題がある	前年度に 問題がない
外国人労働者が理解できる言語で、就業開始前に、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、研修を行っているか？		
また、寮の衛生状況やプライバシーの確保状況を含む、寮の安全衛生について適切な水準を維持しているか？		
<救済制度>	前年度に 問題がある	前年度に 問題がない
外国人労働者が理解できる言語で、救済制度を設置しているか、外国人技能実習機構やUAEセンシなど、外部のホットラインを労働者が利用できるように案内しているか？		
<仲介業者等の調査>	前年度に 問題がある	前年度に 問題がない
外国人労働者の採用プロセスを確認し、前述の確認項目が遵守されるよう、仲介業者等（人材斡旋業者、送出国・管理団体・登録支援機関等）に対する働きかけを行っているか？ 具体的には、仲介業者等を利用する場合、仲介業者等との契約により、例えば、労働者が負担してはならないと定めた費用（手数料や保証金等）の徴収を禁止したうえで、違反が判明した場合には速やかな改善や契約解除をしているか？		
費用の点以外にも、仲介業者等を選定するにあたり、その法的地位、倫理的慣行、処罰・苦情に関する情報、外国人採用方針の有無などの調査を行っているか？		
その際、適切な運用を行っている送出国に関するファンキングなども参照しているか？		
以上について、自社で行うことができない事例がある場合には、関連する専門家に相談するなどして適切な対応方針を定めているか？		
<取引先>	前年度に 問題がある	前年度に 問題がない
間接取引先を含むサプライチェーン上の取引先におけるリスクについて確認する際は、まず、取引先の外国人労働者の就労状況（外国人労働者の有無、人数、人権、賃金、労働環境等の状況、労働関係法令の遵守状況等）を確認しているか？		
そのうえで、前述の確認項目が遵守されているか、確認しているか？ サプライチェーン上の取引先（間接取引先を含む）における外国人労働者の人権リスクについて確認する際は、取引先使用者による隠蔽を防ぐため、取引先企業で働く労働者や、労働組合・NGO等へのインタビューを実施しているか？		
② リスク発見時の対処法の例		
リスクを抱える外国人労働者またはその代表者と対話する機会を設け、自社内で対応できる問題である場合は対応するとともに、外部の支援が必要な場合には、外部の専門家も含めた支援体制を構築する。		
違法な運用をしている仲介業者等を発見した場合、現地の日本大使館や政府等に通告する。		
そのうえで、違法または不適切な運用をしている仲介業者等に働きかけ、そのような行為を止めさせ、実際に労働者にリスクが生じている場合には救済措置を提供するよう働きかける。それでも状況が変わらない場合には、違法または不適切な運用をしていることが確認できた仲介業者等（入国前借金を労働者に負担させていない仲介業者等）への変更を検討する。場合により、適切な運用ができていない送出国のファンキング情報なども参照する。		
入国前借金がない、または少ない法制度や、送出国の事業許可について厳格な要件を採用している国からの受け入れに変更する。		
現在労働者が来日して費用を負担している場合、長期的には、国際基準に基づき、ゼロファイ（外国人労働者自身の費用負担がなく、雇用に関する費用は雇用主が負担する形）で採用できるように、必要な費用を計上する。		
取引先において、外国人労働者の人権リスクが確認された場合、自社の影響力を行使して、対応を促す。なお、すぐに取引を停止することで負の影響に列犯したことになるまいことに留意する。		

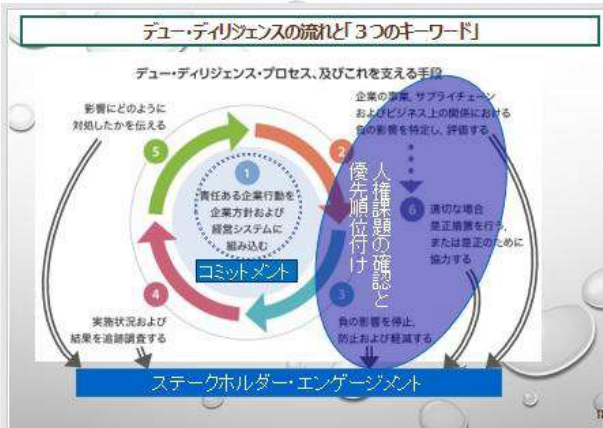
6-2.外国人技能実習生

確認項目

<技能実習関係>		はい	いいえ
技能実習の実施	技能実習計画に従った技能実習がなされているか？		
	技能実習日誌が作成されているか？		
技能実習責任者	技能実習責任者講習は受講したか？ （当年を含め過去3年以内に受講した場合は問題がない）		
技能実習指導員	技能実習指導員講習は受講したか？		
生活指導員	生活指導員講習は受講したか？		
技能実習生管理研修	法令遵守のための講習会等を受講するなどの研修を行っているか？		
技能実習生の管理	旅券・預金通帳等の保管、外出禁止・携帯電話の所持禁止等不適切な方法による技能実習生の管理を行っているか？		
地域社会との共生	技能実習生に対し、日本語教育を行っているか？		
	地域社会との交流を行う機会や日本文化を学ぶ機会はあるか？		

<労働関係法令の遵守>		はい	いいえ
労働条件の明示	技能実習生を雇い入れたときや雇用契約の更新を行う時には、技能実習生の母国語による労働条件通知書を交付するなど、労働条件を明示しているか？		
賃金台帳の作成	賃金台帳は適正に作成されているか？		
労働時間管理の適正化	労働者の出勤日ごとの始業・終業時刻を、原則として、①使用者が自ら確認、または、②タイムカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録しているか？		
	賃金台帳における労働時間に関する記載は適正か？		
賃金支払	労働契約に基づく賃金が適正に支払われているか？		
時間外・休日・深夜割増賃金支払	法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の率で計算した割増賃金を支払っているか？		
労働時間等	労働契約に基づく労働時間とされているか？ 時間外労働等をさせる場合には「36協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ているか？		
安全衛生教育	安全衛生教育実施記録はあるか？		
就業制限	クレーン・フォークリフトの運転等、業務に必要な免許の取得や技能講習の修了など所要の措置を取っているか？		
健康診断の実施	雇入れ時および1年に1回定期健康診断を実施しているか？		
労働保険・社会保険	雇用保険、労災保険・健康保険・年金の加入手続きはされているか？		
改善指導	対象期間中に労働監督基準署及び入国管理局より送検・不正行為・監督指導などを受けたか？		

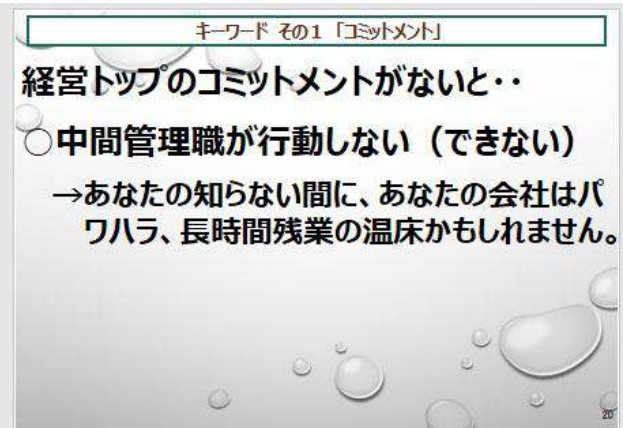
人権DDが効力を発揮するための3つの基本理念に関する説明（1）



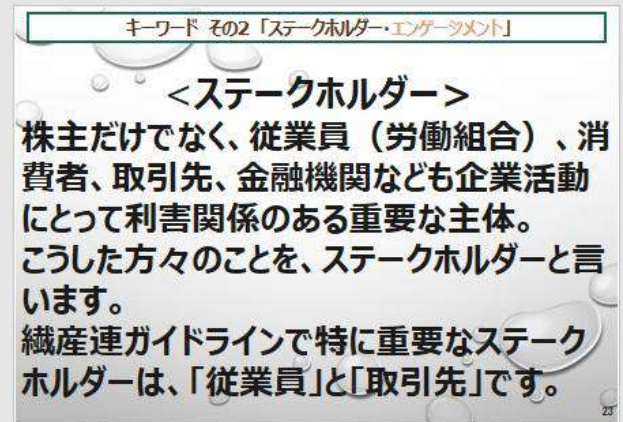
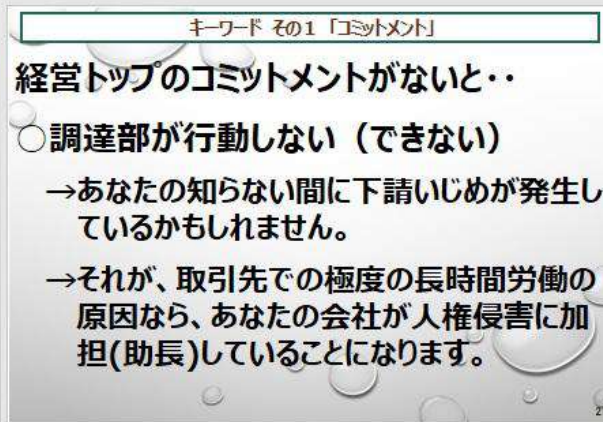
18



19



20



方法論は後回し。人権対応の必要性を「経営」の視点から説明

人権DDが効力を発揮するための3つの基本理念に関する説明（2）

キーワード その2「ステークホルダー・エンゲージメント」



エンゲージメント
「建設的対話」と訳されることが多いです。「建設的」「対話」??

24 ★

キーワード その2「ステークホルダー・エンゲージメント」

人権侵害の事実をどうやって把握するのか？
基本は人権保護の対象者＝**従業員**と人権に関して事実関係が伝わる関係を構築することが必要です。これが、エンゲージメントです。
取引先の従業員も人権保護の対象ですから、取引先が従業員とのエンゲージメントを実施することができるよう、取引先とも「エンゲージメント」を実施することも重要です。

25

キーワード その2「ステークホルダー・エンゲージメント」

従業員・取引先とのエンゲージメントをきちんと実施するためには…
↓
まずは、コミュニケーションですが、その前提となる経営方針＝経営者の哲学＝コミットメントが重要です。
最初のキーワードですね。

26

キーワード その3「人権課題の確認と優先順位付け」



人権課題の確認と優先順位付け
人権上の課題がないか確認し、課題があったら全て対応するのが理想です。

27

キーワード その3「人権課題の確認と優先順位付け」

しかし、人材の限られる中小企業などで、全部いっぺんに対応するのは、無理……。 (困った)
問題ありません。人権デュー・ディリジェンスでは、優先順位をつけて、できるところからやるのです！

28

キーワード その3「人権課題の確認と優先順位付け」

<優先順位の付け方>
人権侵害の深刻度が高いところが優先します。企業経営への影響度は関係ないことに注意が必要です。
<深刻度>
①規模(負の影響の重さ: 健康への影響など)
②範囲(負の影響の及ぶ範囲: 侵害されている人数など)
③是正不能性(一旦侵害されると回復が難しい場合)

29

本来、DDはサプライチェーン管理の手法だが、自社対応を中心に説明。

- 基本的には業界団体、業界紙などを中心にセミナー講師としてガイドラインの趣旨、内容を説明。
- OECDが年1回、繊維履物セクターを対象としたDDフォーラムを開催しており、スピーカーとしてガイドラインに関して説明。
- 繊維産連のガイドラインと同時期に検討、公表された政府の人権ガイドライン（2022年9月公表「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」）の策定に参画。
- ガイドライン策定当初から、繊維産業以外からも関心が寄せられており、業種を超えてセミナー等で取り組みを紹介するとともに、意見交換。

これまでの実績例

JP-MIRAI

国際人材協力機構（JITCO）

食品加工産業

自動車部品産業

太陽光発電産業

目 次

1. 技能実習制度の適正な実施
2. 人権ガイドライン
3. 特定技能制度：国際人権基準への適合
→JASTI監査制度の創設

- **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：293,008人（令和7年2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：1,351人（令和7年2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。）

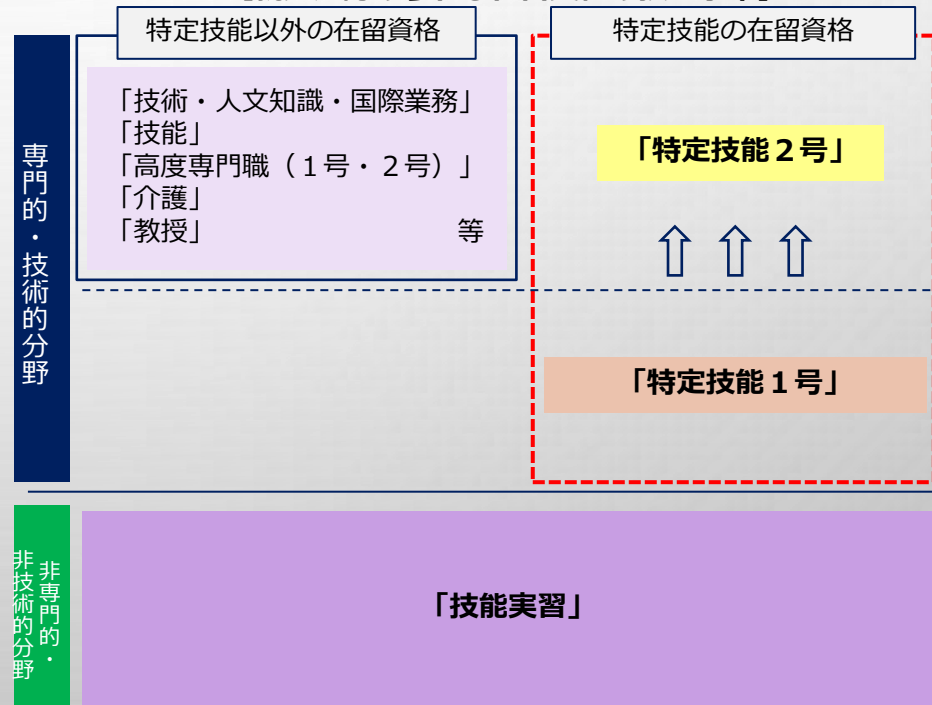
特定技能1号のポイント

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	工業製品製造業分野
受入れ見込数	49,750人	173,300人
業種	○素形材産業 ○産業機械製造業 ○電気・電子情報関連産業 ○金属表面処理業	○素形材産業 ○産業機械製造業 ○電気・電子情報関連産業 ○金属表面処理業 ○鉄鋼業 ○金属製サッシ・ドア製造業 ○プラスチック製品製造業 ○紙器・段ボール箱製造業 ○コンクリート製品製造業 ○陶磁器製品製造業 ○繊維業 ※追加要件を設定する（詳細は後述） ○金属製品塗装業 ○R P F 製造業 ○印刷・同関連業 ※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 ○こん包業 ※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
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、紙器・段ボール箱製造、コンクリート製品製造、陶磁器製品製造、繊維製品製造、縫製、R P F 製造、印刷・製本 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）
	一般社団法人工業製品製造技能人材機構（JAIM）の賛助会員であること
	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	国際的な人権基準に適合し事業を行っていること
	勤怠管理を電子化していること
	パートナーシップ構築宣言の実施
	特定技能外国人の給与を月給制とする

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
Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)

※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。

JASTI運営体制図

- **日本繊維産業連盟**が、統括事務局として全体を管理。**人権デュー・ディリジェンス推進コンソーシアム**及び**全国社会保険労務士会連合会**が統括事務局指定の監査機関事務局となり、この三者が連携して、安定的かつ効率的に運用できる環境を整備。
- 監査員（検査機関所属の監査員、社労士）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。なお、社労士会連合会では、社労士（監査を行う社労士を除く）によるコンサルティングサービスも用意。

