

## 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、就業規則の変更の際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
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