

ファーストリテイリング

生産パートナー

移住労働者の責任ある雇用に関する

基準およびガイドライン



第 2 版

2023 年 9 月

バージョン	改訂内容	発効日	改訂日
第 1 版	NA	01/05/2020	
第 2 版	<ul style="list-style-type: none">● AAFA FLA のコミットメントを更新● 採用プロセスの再構築	01/09/2023	2023 年 4 月～6 月

注：本基準およびガイドラインは英語で作成され、他の言語にも翻訳されていますが、英語版が正本であり、他言語は参考として作成されています。英語と他言語間に矛盾抵触がある場合、英語版が優先します。

目次

はじめに.....	3
基準	5
労働者は雇用手数料等を負担しない.....	5
労働者が就職または雇用維持のために支払った手数料や費用は遅滞なく払い戻される.....	5
労働者は身分証明書や渡航証明書などの文書を自分で管理し、完全な移動の自由がある.....	5
すべての労働者が送り出し国から出発する前に、理解できる言語で雇用の基本条件を知らされる.....	5
生産パートナーのためのガイドライン	6
管理システム.....	6
採用	8
雇用	12
帰還／帰国／他の地域への移住.....	15
付属書 1: 雇用手数料および関連費用に関するガイダンスノート	16

はじめに

コミットメントとコードオブコンダクト

ファーストリテイリングは、グローバルなサプライチェーンにおける労働者の人権と労働権の擁護に努めています。当社の「生産パートナー コードオブコンダクト」¹（以下、「コードオブコンダクト」）では、人身売買を含む強制労働を容認しないことを明記しています。

国際移住機関（IOM）によれば、移住労働者による貢献はあらゆる産業の国際的なサプライチェーンにおいて重要性を増しています。安全で人道的かつ秩序ある方法で管理された場合、労働移住は移住労働者とその家族、送り出し国と受け入れ国双方のコミュニティの経済に利益をもたらします。

多くの産業や地域において、雇用主は移住労働者を受け入れることで労働力不足を補おうとしています。しかし、さまざまな形の虐待や搾取に直面する移住労働者があまりに多いのが現状です。雇用に関する非倫理的な慣行により、移住労働者が雇用条件について知らされていないなかったり、騙されたりすることが発生しています。外国での就労のための高額な雇用手数料やその他の関連費用の支払いによって借金を負い、借金による束縛や強制労働を強いられる場合も少なくありません。採用プロセスや雇用の期間中、雇用主が移住労働者から身分証や労働許可書、旅券などの文書を取り上げるにより、移住労働者が応募を辞退したり、搾取的労働条件から逃れたりできないこともあります。

ファーストリテイリングのグローバルなサプライチェーンにおいて、移住労働者が特に脆弱な立場にあることを認識し、移住労働者が採用、雇用および帰国時に倫理的かつ公正に扱われるよう、「生産パートナー 責任ある雇用に関する基準およびガイドライン」（以下、「本基準とガイドライン」）を制定しました。

基準およびガイドラインの根拠

ファーストリテイリングは、以下の国際基準、ガイドライン、原則を支持しています。本基準とガイドラインは、こうした業界のコミットメントと既存のグッドプラクティスに基づくものです。

- 責任ある雇用と雇用手数料および関連費用の定義に関する ILO 一般原則およびガイドライン
- ILO 移民労働者条約（第 97 号）
- ILO 移民労働者（補足規定）条約（第 143 号）
- ILO 民間職業仲介事業所条約（第 181 号）
- すべての移住労働者及びその家族の権利の保護に関する国際条約
- ビジネスと人権に関する指導原則（UNGP）
- IOM 雇用主のための移住労働者ガイドライン：倫理的な採用・派遣、責任ある雇用、安全な帰還を通じた移住労働者の人権・労働権の尊重の促進²
- 尊厳ある移民のためのダッカ原則（IHRB）
- 公正労働協会（FLA）と米国アパレル・フットウェア協会（AAFA）責任ある雇用に関するコミットメント³（ファーストリテイリングは 2023 年 3 月に署名）
- 国際採用統合システム（IRIS）基準⁴

¹<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/labor/pdf/coc.pdf>

²<https://crest.iom.int/en/resources/tools/migrant-worker-guidelines-employers>

³https://www.aafaglobal.org/AAFA/Solutions_Pages/Commitment_to_Responsible_Recruitment

⁴<https://iris.iom.int/iris-standard>

目的

本基準とガイドラインは、コードオブコンダクトの要件に従い、採用、雇用、帰国に際し、移住労働者の人権と労働権を尊重するために、ファーストリテイリングが生産パートナーに求める要件および期待を記載したものです。

対象範囲

Tier 1 の縫製工場・一部工程外注先工場、Tier2 の主要素材工場を含む、移住労働者を雇用するすべての生産パートナーが、本基準とガイドラインの対象となります。

本基準とガイドラインは、二部構成になっています。第 1 部の「基準」では、移住労働者を雇用するすべてのファーストリテイリング生産パートナーが必ず遵守すべき最低限の基準を規定しています。第 2 部の「ガイドライン」では、第 1 部の「基準」を実施するのに効果的な管理システムを確立するためのベストプラクティスを紹介します。

改訂

ファーストリテイリングは、サプライチェーンのすべての取引先への展開を視野に入れ、本基準とガイドラインを随時改定します。改定内容はすべての生産パートナーに通知され、履行のために十分な時間を確保します。

基準

アパレル業界はグローバルなサプライチェーンにおける移住労働者の潜在的な強制労働リスクに対処するために積極的に取り組んできましたが、アメリカン・アパレル・フットウェア協会（AAFA）と公正労働協会（FLA）は 2023 年 3 月、そうした業界レベルでの積極的な取り組みをさらに強化しました。それに応じ、コミットメント⁵の署名企業であるファーストリテイリングは、基準を改定しました。

責任ある雇用を実施するための第一歩として、生産パートナーには以下の基準を**最低限の必須基準**として設けています。

労働者は雇用手数料等を負担しない

雇用手数料および関連費用に関する ILO 定義（「雇用手数料および関連費用」）に従い、人材斡旋会社や政府雇用プログラムの利用の有無を問わず、移住労働者の採用、雇用および帰国に関連するすべての手数料および費用は生産パートナーが負担します。移住労働者はいかなる段階でも、生産パートナーが支払うべき雇用手数料および関連費用の前払いを求められません。

労働者が就職または雇用維持のために支払った手数料や費用は遅滞なく払い戻される

移住労働者が雇用手数料や関連費用を支払った場合、可能であれば出発前、遅くとも労働者の到着後、雇用主の下での雇用開始から 30 日以内に、全額が払い戻されます。

労働者は身分証明書や渡航証明書などの文書を自分で管理し、完全な移動の自由がある

いかなる状況においても、身分証明書、旅券、ビザ、労働許可証、支払用カード、預金通帳、旅行許可証や居住許可証、学校の証明書、警察証明書などの移住労働者の個人的な文書の原本を生産パートナー、人材斡旋会社またはその他の第三者が保管することは認められません。

移住労働者は、制限なく、いつでも直接、自分の個人的な文書を使用できなくてはなりません。労働者の同意がある場合でも、生産パートナーは移住労働者に代わり、保管目的で個人文書を預かることはできません。移住労働者は、自分の文書を使用するため、デポジット（預託金）を納める必要はありません。

すべての労働者が送り出し国から出発する前に、理解できる言語で雇用の基本条件を知らされる

生産パートナーは、労働者が選考前および受け入れ国への上陸前に理解できる言語で雇用条件について十分に提示され、説明が受けられるようにします。これには、工場のルール、採用・就業規則の内容や記載事項が含まれます。

⁵https://www.aafaglobal.org/AAFA/Solutions_Pages/Commitment_to_Responsible_Recruitment

生産パートナーのためのガイドライン

本基準とガイドラインは採用および運用プロセスに沿って作成されています。効果的な管理システムを確立し、上記の基準を実施するためのベストプラクティスを示すことで、生産パートナーをサポートします。

管理システム

人権デューディリジェンスの方針と手順

- 労働移住のすべてのプロセスについて、労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言に明記される移住労働者の人権および労働権の尊重に対するコミットメントを示す文書を作成します。こうした文書の内容には、人身売買の禁止、あらゆる形態の奴隷労働、強制労働、拘束労働、年季奉公労働、囚人労働の使用禁止、暴力およびハラスメントの禁止、移住労働者による雇用手数料および関連費用の支払いの禁止が含まれます。
- 会社の慣行や職場の問題について労働者がフィードバックを提供するための様々なプロセスや手段に関する説明をポリシーに含めます。秘密厳守で報告できる仕組みを少なくとも一つは設け、労働者が報復（処罰、解雇、報復的措置）を恐れずに苦情を報告できるようにする必要があります。
- ポリシーは上級役員によって承認される必要があり、また、すべての人材斡旋会社に生産パートナーのポリシーの遵守を求めるべきです。ポリシーについて定期的に周知し、人材斡旋会社や移住労働者を含む従業員が理解できる言語で簡単に閲覧できるようにするのがよいでしょう。ポリシーは定期的に改訂・更新し、必要に応じ、文書化された手続きにより補完します。
- 社内でのリスク評価を実施し、サービス業者の審査・選定、継続的なコミュニケーション、人材斡旋会社を含む三者関係の管理、移住労働者との面談、人材斡旋会社の監査を含む、デューディリジェンスの継続的なプロセスに関する文書および記録を 5 年間保存し、要請があれば提供できるようにします。記録は、正確かつ透明性があるものでなくてはなりません。
- ポリシーと手順の実施とモニタリングについて責任を有する担当者やチームを任命します。
- 関連するすべての従業員に対し、本基準とガイドラインに関するトレーニングを実施します。
- 移住労働者を募集・雇用するために、送り出し国および受け入れ国で適用される法律により義務付けられているすべての正式な許可および認可を受け、その費用を支払います。

是正措置計画制度

- 監査、苦情申立て、労働者の面談、出国前および到着後のオリエンテーションで特定された問題に対処するために、根本原因の分析を含む是正計画策定の手順を設定します。こうした手順では、契約人材斡旋会社による違反も対象とすべきであり、生産パートナーは、人材斡旋会社が不十分な状況や違反、移住労働者から提起された苦情について、効果的に是正したかどうかを調査すべきです。
- 移住労働者への雇用手数料および関連費用の払い戻しも手続きに含まれます。詳しくは、以下を参照のこと。
<https://impacttlimited.com/principles-for-repayment-of-recruitment-fees/>
- 改善のための明確なタイムラインと責任者を設定します。特定された問題に対処するにあたり、労働者も関与（労働者や労働者委員会、労働組合との対話）させます。
- 第三者である人材斡旋会社や機関が監査に応じない場合、または、違反について適切かつ合理的な期間内

に是正する意思がない場合もしくは是正できない場合は、必要に応じて取引を停止します。

苦情処理メカニズム

- 生産パートナーは、移住労働者が労働移住のすべてのプロセスを通じて効果的な救済を受けられるようにします。生産パートナーが運用レベルでの苦情処理制度を確立する場合や苦情処理制度に参加する場合、以下を実施すべきです。
 - 社会、文化、言語の違いを考慮し、移住労働者も利用可能なインクルーシブな苦情処理メカニズムを確立します。
 - 苦情処理メカニズムの対象となる苦情の種類と苦情処理メカニズムを通じて得られる結果を定義します。
 - 担当者に対し、不満や苦情を審査・処理するためのトレーニングを提供します。
 - 移住労働者に苦情処理メカニズムについての情報を提供し、採用、派遣、雇用、帰国を含む労働移住のプロセスのすべての段階を通じて、いつでも直接利用できるようにします。
 - 社内の苦情処理手段の例としては、上司や人事部との直接のコミュニケーション、電話ホットライン、ショートメッセージサービス（SMS）メッセージ、電子メール、オンラインプラットフォームなどがあります。
 - 苦情申立方法に関する説明は、人材斡旋会社の施設内、職場および（生産パートナーが提供する場合）労働者の宿舎に掲示します。
 - 逆恨み、報復、解雇のおそれなく、秘密厳守で苦情申し立てができるようにします。
 - 移住労働者に対し、送り出し国の領事館または大使館への連絡、業界団体の苦情処理メカニズム、市民団体が運営する苦情処理メカニズムなど、利用可能な外部の苦情処理メカニズムについて情報提供します。
 - 移住労働者が、国の苦情処理メカニズムなど、別の苦情処理メカニズムを利用することを妨げず、報復的慣行には関与しません。
 - 明確な責任の所在と期限を定めて、苦情に対処するための手続きを設け、苦情受付、受理、調査、照会、解決に関する役割と責任を定義します。
 - 非差別的な方法で迅速に苦情について調査します。特にジェンダーに基づく暴力、セクシュアル・ハラスメント、女性のリプロダクティブ・ヘルスなどのデリケートな問題については、匿名を希望する移住労働者の身元を効果的に保護します。
 - 移住労働者に対し、苦情解決について秘密厳守かつ労働者が理解できる言語で書かれた書面で、透明性をもって報告します。
 - 移住労働者が提示した苦情の解決方法に同意しない場合、決定に対して異議を申し立てる機会を与えます。紛争が解決しない場合は、労働裁判所などの合法的で独立した第三者機構や代替的な紛争解決機関を利用します。
 - 苦情を申し立てた移住労働者および労働者が通知・同伴を希望する人も交えて、救済方法を決定します。
 - 救済には、謝罪、再発防止の保証、返還、金銭その他による補償、リハビリテーション、懲罰的制裁など、さまざまな形が存在します。救済は適切で、違反の重大性に比例するものである必要があり、労働者が希望する場合は帰還も含まれます。
 - 移住労働者に、救済措置の完了時期および救済措置の肯定的または否定的な影響について確認しま

す。否定的な影響が確認された場合、対応完了とする前に、残りの問題に対処するための追加措置をとります。

- データ保護に関する法律およびポリシーに従い、苦情報告、調査報告、苦情に対する決定または解決、その後の異議申立ての詳細、影響を受けた移住労働者が署名した結果など、苦情処理の記録を一元化されたシステムに保管します。
- 定期的に苦情処理メカニズムが十分に機能しているかをモニタリング・評価します。定期的な見直しを行い、改善点を特定し、将来、苦情や被害が発生することを防止するための全体的な管理システムを特定します。こうしたシステムには、移住労働者、労働組合、市民社会、取引先、その他関係する利害関係者からのフィードバックを含めるべきです。重要な教訓が得られた場合は、苦情処理メカニズムに組み込みます。

採用



図 1：移住労働者の標準的な採用プロセス

人材斡旋会社の選定

- 労働移住のプロセスの各段階において、人材斡旋会社に対する初期および継続的なデューデリジエンスを実施します。
- 人材斡旋会社の正式な審査を実施し、生産パートナーのポリシーおよび送り出し国、経由国、受け入れ国の法律に定められた要件を満たすためのコミットメントと能力を評価します。
- 労働力のサプライチェーンにおいて、関係するすべての人材斡旋会社および関連取引先を記録します。
- 自社のポリシーの要件（雇用手数料や関連費用を請求しないこと、求職者から手付金を差し引かないこと、デューデリジエンス、雇用国における採用労働者の派遣後の健康状態のモニタリングに関する規定を含む）を伝え、関係する人材斡旋会社に正式なブリーフィングを実施します。また、生産パートナーは、契約したすべての人

人材斡旋会社に対して実施が見込まれる定期的な監査に関する要件も伝えます。

- 送り出し国の人材斡旋会社が使用する求人票では、雇用条件と労働者には雇用手数料および関連費用を請求しないという規定が明記されているか確認します。
- 継続的なリスク評価を実施し、強制労働のリスクを引き起こしたり、その一因となる可能性のある自社業務や送り出し国・受け入れ国の人材斡旋会社との関係に関する具体的な慣行やギャップを特定します。

人材斡旋会社とのサービス契約

- 送り出し国および受け入れ国のすべての人材斡旋会社または監督機関と、サービス契約を締結します。このサービス契約では、労働者の権利や送り出し国および受け入れ国で適用される法律を尊重する生産パートナーのポリシーに従い、両者間の商業上および運営上の取り決めの詳細を効果的に明記します。

サービス契約には、以下のことを明記する必要があります。

- 労働者の権利保護（労働者に対する雇用手数料および関連費用の請求の禁止、雇用における差別の禁止、旅券および身分証明書の取り上げの禁止、強制労働および人身売買の禁止、送り出し国および受け入れ国の法律の遵守、労働基準に関する生産パートナーおよび顧客のポリシーの遵守、労働者に対する雇用前・出国前および到着後の雇用条件に関するオリエンテーション）
- 雇用手数料および関連費用は透明性があり、項目別に分類され、「雇用手数料および関連費用に関するガイダンスノート」（付属書 1）に従い、生産パートナーが支払うこと
- 人材斡旋会社は、採用プロセスにおいて、追加の人材斡旋会社、下請け業者およびトレーニングセンターや医療サービス提供者などのその他のパートナーのデューディリジェンスを継続的に実施し、関与するすべての関係者のリストと有効な契約が保管され、要請があれば生産パートナーに提供されること
- 人材斡旋会社は、秘密厳守での違反の報告、違反への対処および救済の提供のために、運用レベルでの効果的な苦情処理手段を設けること。苦情処理チャネルは移住労働者が理解できる言語で利用でき、労働者に通知される必要があります。
- 生産パートナーおよび人材斡旋会社は、雇用された移住労働者のウェルビーイングをモニタリングし、緊急時の対応手順を確立すること
- 生産パートナーは、ファーストリテイリンググループの贈収賄防止方針に基づき、いかなる段階においても、移住労働者がいかなる形態の預託金または保証金の支払いも支払保証として要求されず、また不当・不合理・非公開の費用の支払いも要求されないことを保証すること。これには、賄賂、献金、恐喝、キックバック、保証金、不法な費用回収手数料、人材派遣全体におけるあらゆる関係者が要求する担保などが含まれます。
- 生産パートナーは、第三者である専門のサービス業者を通じたものなど、人材斡旋会社に対する定期的なモニタリングを実施する権利を有すること
- サービス契約の見直しや取引停止など、生産パートナーまたは人材斡旋会社がポリシーに違反した場合に起こりうる結果
- 人材斡旋会社によるサービス料は雇用および帰還に際し、移住労働者に請求することはできません。

移住労働者の面接と選考

- 年齢、性別、容姿、人種、宗教、障がい、性的指向、妊娠、配偶者の有無、国籍、政治的意見、労働組合への所属、社会的・民族的出自などの差別的基準を含めないこと。旅券を所持していない候補者の応募を妨げることはできません。
- 候補者の選考に先立ち、工場の規則および採用および雇用に関する規定に記載されている内容または項目を含め、諸条件に関する十分なプレゼンテーションおよび説明が、すべての候補者に理解できる言語で行われるようにします。こうした雇用前のオリエンテーションは、可能な限り、本国での採用プロセスに対する適切な管理およびモニタリングができるよう、臨場で実施すべきです。
- 人材斡旋会社が雇用前オリエンテーションを実施する場合、生産パートナーは労働移住プロセス全体に関連する内容を提示し、プロセスを十分にモニタリングします。
- 候補者には、労働移住プロセスのいかなる段階においても、非正規の下請け業者またはその他のサービス提供者のサービスに対するものも含め、雇用手数料または関連費用を支払ったり、前払いしたりすることは想定されていないことを伝えます。

契約締結

- 雇用契約では、移住労働者が理解できる言語で、すべての雇用条件、身分証明書の取り上げの禁止、雇用手数料および関連費用の請求の禁止、移動の自由、任意解約の権利を明示すべきです。
- 移住労働者は、生産パートナーに直接雇用されるべきです。移住労働者の雇用条件は、現地労働者に与えられる条件より不利なものであってはなりません。
- 雇用契約は雇用国の法律に従い、法的拘束力のあるものとします。
- 移住労働者が雇用手続きを進めるためのインフォームド・コンセントを行う前に雇用契約を見直せるよう、5 日間の猶予が与えられるように確保します。
- 移住労働者が生産パートナーに対して雇用条件について説明を求める機会を提供します。また、移住労働者は罰則なしでどの時点でも採用プロセスから自由に離脱できます。
- 不公正で欺瞞的な採用慣行のリスクを最小限に抑えるため、受け入れ国への出発前の契約締結に最低でも 3 日間の期間を設けます。
- 契約の差し替えは禁止されます。生産パートナーは、受け入れ国到着後の雇用契約の変更が現地の労働法に沿ったものであり、明確に文書化され、移住労働者の自由な意志による同意があることを保証します。

出発前

- 雇用契約に署名する前に、すべての移住労働者に対して包括的な出発前オリエンテーションを実施します。オリエンテーションでは、受け入れ国に関する事実情報、移住に伴う費用、便益、リスク、雇用条件に関する情報、文化に関する知識、受け入れ国で期待される態度・行動について説明するべきです。オリエンテーションの目的は、外国からの移住労働者が新しい環境で成功できるよう支援し、彼らの権利に関する意識を高め、うまく統合できるようにすることです。
- 外国人移住労働者が送り出し国または受け入れ国での健康診断に不合格となった場合、生産パートナーまたは関係する人材斡旋会社は、生産パートナーと派遣業者間のサービス契約に従い、外国人移住労働者の帰国費用を支払う義務を負い、労働者は派遣プロセス中に発生したあらゆる費用について払い戻しを受けます。

到着

到着後オリエンテーション

- 生産パートナーは、移住労働者に対し、受け入れ国に到着後、就業を開始する前に、理解できる言語で包括的な到着後オリエンテーションを実施します。到着後のオリエンテーションは、移住労働者が自分たちの権利について確実に認識できるようにするためのものであり、内容には男性および女性に特有の情報も含まれます。
- 到着後オリエンテーションで説明すべき内容は、以下の通りです。
 - 移住労働者に対し、すべての職場の指示書および従業員ハンドブックについて説明します。これらの情報は、彼らが理解できる言語で書面でも参照することができるようにします。
 - 職場で実施され、情報や通達の物理的な掲示場所、生産パートナーのポリシー、苦情処理メカニズム、電話番号のを見つけ方を説明します。生産パートナーがファーストリテイリングのホットラインの対象となる場合は、到着後オリエンテーションの一環として説明すべきです。
 - 寮の生活環境と入寮についても説明します。

移住労働者への検証インタビュー

- 入国後 1 カ月以内、および入国後 3 カ月から 6 カ月以内に、新たに採用された移住労働者との面接を実施し、関係する人材斡旋会社およびその他の関連サービス業者が、ポリシーおよびサービス契約に従って移住労働者の採用・派遣を行ったかどうかを含め、採用プロセスを検証します。
- 移住労働者による情報提供により、移住労働者およびその家族にとって不利な結果につながることはありません。労働者の利益のためのデータ保護原則が尊重されます。
- 旅券の取り上げや手数料の請求など、関係する人材斡旋会社による違反に対処するための正式な手続きを設けます。申し立てられた違反を検証・立証するために、人事担当者・管理者、法務管理者、労働者、労働者代表、関係する人材斡旋会社を含む主要な利害関係者とともに、申し立てや苦情に関連する調査を実施するべきです。

雇用

適正な雇用と職場における労働条件の実施の一般情報については、コードオブコンダクトをご参照下さい。移住労働者の関与、コミュニケーション、日常業務とモニタリングに関する具体的な推奨事項は、以下の通りです。

賃金管理

- 雇用手数料および関連費用を差し押さえ、徴収、預託金、保証金その他の方法で賃金から差し引くことはできません。
- 移住労働者が給与の計算方法を理解できるよう、すべての詳細を記載した給与明細書を提供します。給与明細書には、稼得賃金、賃金の計算、労働時間、通常給与と残業手当（別項目として記載）、賞与、法定控除および最終賃金総額を記載します。

宿舍

- 移住労働者が、独立した民間機関、公営住宅計画または協同組合を通じて、自主的に宿舍を見つけることを支援します。法律で義務付けられている場合や安全上の理由でやむを得ない場合を除き、雇用主が提供する宿舍に滞在することを強制すべきではありません。
- 移住労働者の宿舍が、安全、衛生的、適正かつ快適であり、火災に対する安全性を含むすべての法的要件を満たしているようにします。
- 移住労働者に男女別の住居および施設を提供し、個人用スペースおよびプライバシーを適切に確保します（例えば、寮やトイレなどの衛生施設に監視カメラを設置しないなど）。
- 雇用主やその他の第三者から提供される宿舍について、定期的なメンテナンスと現場でのモニタリングを行い、宿舍が清潔で、尊厳をもって居住でき、良好な状態に維持されていることを確認します。点検結果は記録し、確認できるようにしておくべきです。
- 宿舍の質および生活条件の改善方法について、移住労働者からの継続的なフィードバックを求めます。困難や苦情が報告された場合、性別、年齢、障がいまたはその他の特性による差異に注意を払いながら、速やかにフォローアップします。
- 十分な居住スペース、適切な換気、十分な調理設備、廃棄物処理設備、水および衛生施設（適切な場合は男女別）の設置を含め、宿舍での病気や疾患の蔓延を防ぐための対策を行います。これには、病気の労働者のための専用施設や適切な衛生設備の提供も含まれます。

個人文書へのアクセス

- 生産パートナー、人材斡旋会社またはその他の第三者は、労働者の同意がある場合を含め、いかなる場合においても、移住労働者の身分証明書、旅券、ビザ、労働許可証、支払いカード、預金通帳、旅行または居住許可証、就学証明書、警察証明書など、個人書類の原本を保管目的で取り上げてはいけません。移住労働者は、文書を使用するために預託金を預ける必要はありません。
- 生産パートナーが、滞在許可証、銀行口座、ビザの延長などの書類を作成するよう法律で義務付けられている場合、期限および使用目的に関する受領確認書を労働者に発行し、ビザ申請プロセスで不要になり次第、受領確認書において通知された通りに、書類は労働者に返却します。

- 移住労働者の個人書類を預かる際には、書面による同意を得て、移住労働者に受領証を発行します。移住労働者に対して身分証を預かる目的と返却日を明確に示し、書面による記録を保管します。
- 寮などの雇用主が提供する宿舎においては、移住労働者に個人文書や貴重品を保管するための個別かつ安全な保管場所を提供し、移住労働者がいつでも直接利用できるようにします。
- 取引先（人材斡旋会社、宿舎提供業者など）が同じ慣行に従うよう徹底します。

移動の自由

- 移住労働者が理解できる言語で、職場および雇用主が提供する宿舎に出入りする際の規則を説明・掲示します。
- 移住労働者が昼夜を問わず自由に宿舎に出入りできるようにします。安全のための措置であっても、門限、警備員の配置またはドアの施錠によって、自由が制限されるべきではありません。
- 職場の出口が施錠されておらず、警備員および監視カメラが移住労働者の移動を制限しないようにします。唯一の例外は、労働安全衛生上の理由による措置です。
- 安全上のやむを得ない理由がある場合を除き、移住労働者が、職場と宿舎間および地域社会における移動手段を自ら選択することを認めます。移住労働者が遠隔地に居住または勤務する場合、緊急時の支援を含め、職場への通勤をサポートするための、無料で定期的な交通手段を提供します。
- 遠隔地では、定期的な交通手段を提供し、雇用主や取引先が運営していない店舗、市場、サービスにアクセスできるようにします。
- 雇用主が運営する店舗やサービスによって販売される商品や提供されるサービスが、賃金を回収する手段として労働者に過大請求されないよう、適正な価格で提供されるようにします。商品は良質で、労働者のニーズ（食の好みなど）に基づいたものであるべきです。
- 移住労働者が、年次休暇または個人的休暇の期間中、または雇用の早期終了を選択した場合に、送り出し国に自由に帰国できるようにします。

労働者とのコミュニケーション

- 移住労働者との間に存在する言葉の壁に体系的に対処します。すべての社内ポリシー、研修、説明会、苦情処理メカニズム、雇用契約、その他の関連文書が、すべての移住労働者が理解できる簡単かつ明確な言語で利用できるようにします。翻訳のために専門サービス業者を利用することを推奨します。
- 移住労働者の宗教的・文化的アイデンティティを尊重し、礼拝などの宗教的儀式に適した施設の提供や宗教的・文化的要件を満たす礼拝場所や食事を利用できるようにします。
- （例えば、定期的な対面での面接や従業員満足度調査を通じて）移住労働者のニーズと課題を理解し、性別によってニーズや経験が異なることに注意を払いつつ、特定された問題を速やかに解決します。
- 移住労働者に影響を及ぼす社内ポリシーおよび社外の動向（適用法令の変更、緊急事態における広報発表を含む）について、緊密なコミュニケーションを維持します。

労働者の声と代表

- 適用される法律に従い、移住労働者に対して、希望する団体に加入または結成する権利、および団体交渉

権について伝えます。移住労働者が、組合に加入すること、または組合活動に従事することを理由に、処罰、解雇、脅迫、威嚇、嫌がらせを受けたりしないようにします。

- 移住労働者の結社の自由に対する権利が法律により制限される場合、法律に従い、有意義なグループでの対話を通じて移住労働者が懸念を表明できるよう、代替手段を提供します。そのような代替手段には、移住労働者とその利益を真に代表する代表者の選任が含まれます。労働法および労使関係に関する現地の専門家に助言を求めることが推奨されます。

トレーニングおよびサポート・サービス

- 例えば、無料の言語研修、全従業員のグループとの交流、移住労働者と雇用主の両方の言語を話すことができ、訓練を受けた現場コーディネーターの任命などを通じて、移住労働者の職場および地域社会への統合を支援します。
- 貯蓄や送金の管理を通じて金融に対する知識を改善する等、移住労働者の特定のニーズに対応した研修コースへのアクセスを促進します。
- 移住労働者とのコミュニケーションを強化し、労働者からのフィードバックを求め、利用可能な苦情処理メカニズムを改善するために、利用可能な通信技術およびソーシャルメディアを活用します。

帰還／帰国／他の地域への移住

雇用主を変える自由

- 移住労働者が、適用される法令に従い、法令以外の制限なしに、移住先で雇用を求め、雇用主を変える権利、または移住する権利を尊重します。
- 雇用契約および（募集・雇用中の）関連オリエンテーションに、移住労働者が、例えば契約終了後や所定の年数が経過した後、法律に従い、派遣先で雇用主を変更する権利に関する正確な情報が含まれるようにします。

送り出し国への安全な帰国または他国への移住

- 移住労働者が送り出し国に戻る前に、未払賃金、給付金、およびその他の未払金額をすべて支払います。
- 人材斡旋会社と連携し、政府が求める出国・再入国要件に関するサポートを含め、本人の費用負担なく、自国の出身地域への安全かつ秩序ある帰国を促進します。

地域社会と地元の労働市場への再統合の準備

- 市民団体、労働組合、該当する場合には人材斡旋会社と協力し、移住労働者がまだ職場にいる間に、研修（金融教育、技能開発、労働市場情報、移住の選択肢、カウンセリングサービス）を提供し、移住労働者が帰国・再統合または他国への移住に備えられるようにします。
- 移住労働者に対して、雇用中に培った技能・能力を認める文書を発行します。
- 移住労働者に対し、（十分な成果を上げていることを条件として）将来の再雇用についての関心と可能性についてのフィードバックを求めます。
- 移住労働者に、帰還やジェンダーに配慮した帰還後の再統合支援サービスに関する情報を提供するため、送り出し国の関連領事サービスとの調整を行います。

付属書 1: 雇用手数料および関連費用に関するガイダンスノート

はじめに

求職者や移住労働者が雇用手数料や費用を支払うと、強制労働の指標である債務による束縛につながる可能性があります。雇用手数料および関連費用の禁止とは、労働者は仕事のためにいかなる費用も支払うべきではなく、雇用に係る費用は雇用主が負担すべきことを意味します。これは倫理的な雇用の主要原則の一つであり、強制労働リスクに対処するための重要なポイントです。この雇用手数料および関連費用に関するガイダンスノートは、国際労働機関（ILO）の「雇用手数料および関連費用の定義」に基づき、奴隷制と人身取引撤廃の企業責任イニシアチブ（IOM CREST）の下、国際移住機関（IOM）により作成されました。

本ガイダンスノートは、以下について、移住労働者の雇用主をサポートするものです。

- 国際労働機関（ILO）の「雇用手数料および関連費用の定義」（以下「ILO 定義」）の理解
- 人材派遣業者のサービスに対する透明かつ持続可能な価格の特定
- 雇用手数料および関連費用の支払いに関して、関連する国際基準および行動規範の継続的な遵守の確保

セクション A では、ILO 定義の概要を示します。これには、必ず雇用主が負担すべき、雇用手数料および関連費用の正規カテゴリーの説明が含まれます。また、労働サプライチェーンのいかなる関係者も決して支払うべきでない、または、そうした関係者に対しても決して支払われることのない不当・不合理・非公開の費用についても扱います。

セクション B では、この雇用手数料および関連費用に関するガイダンスノートに沿って、雇用主負担の原則を実施するための主要な考慮事項を定めています。これには、デューディリジェンス・プロセスの明確化および不当・不合理・非開示の費用に関するガイダンスが含まれます。

セクション C では、移住労働者の採用、雇用および帰還の際に発生する典型的な雇用手数料および関連費用を列挙しています。この表は、「倫理的な採用・雇用・安全な帰還のための CREST 移住労働者ガイドライン」に概説されている労働移住プロセスに従い、また、ILO 定義を組み込んだものです。

A. 雇用手数料および関連費用の定義

雇用手数料および関連費用とは、賦課または徴収の方法、時期、場所に関わらず、移住労働者が雇用または就職斡旋先を確保するために、採用プロセスで発生する手数料または費用を指します。

ILO の雇用手数料および関連費用の定義は、2018 年 11 月の三者専門家会合で採択され、2019 年 3 月に ILO 理事会で承認されました。これは、雇用主、その子会社、人材斡旋会社または関連サービスを提供するその他の第三者が、移住労働者から雇用手数料または関連費用を徴収すべきではないことを意味します。

以下の場合、雇用手数料および関連費用は雇用主が負担しなければなりません。

- 採用プロセスが、雇用主、人材斡旋会社またはこれらの関係者に代わって行動する代理人によって開始される場合
- 雇用または就職斡旋先へのアクセスを確保するために必要とされる場合、または、採用プロセス中に課される場合

雇用手数料および関連費用は、雇用および帰還を含む、労働移住のさまざまな段階で発生する可能性があります。これらの費用の全部または一部を、賃金および手当からの控除など、直接的または間接的に、移住労働者から徴収すべきではありません。

ILOによる雇用手数料の定義（雇用者が負担すべき費用）

雇用手数料		求人広告、宣伝、面接の調整、政府許可のための書類の提出、資格の認証、旅行手配、職場への配属などを含む採用・照会・斡旋サービスに関する手数料・費用				
医療費	保険料	スキル・資格	トレーニング・オリエンテーション	設備費	旅費・宿泊費	管理費
•健康診断 •検査 •予防接種	•政府により加入が求められる強制加入の保険 •労働者の健康・安全に関する保険 •移住者社会福祉基金への加入	•語学試験 •スキル・資格試験 •認証・免許	•必須トレーニング •出発前・到着後のトレーニング •実地トレーニング	•道具類 •制服 •安全装備	•トレーニング、面接、領事手続きのために必要な旅費・宿泊費を含む •移転費用 •帰国・帰還費用	•申請・サービス費用 •雇用契約、旅券、身分証明書、ビザ、身元調査、セキュリティ・出国許可、銀行サービス、就業・滞在許可

ILO の定義によると、契約外の費用、非公表の費用、費用の水増しまたは不正な費用は決して正当化されません。贈収賄防止および汚職防止に関する規制は、常に、また採用プロセスのどの段階においても遵守されるべきです。そのような不当な費用の例としては、賄賂、贈答品、恐喝、キックバックの支払い、債務、不正な費用回収手数料、人材派遣のあらゆる関係者が要求する担保が挙げられます。

B. 雇用主負担原則を実施するための考慮事項

本ガイダンスノートでは、既存のほとんどの国内法よりも高い基準を適用しています。現在、多くの国内法では、移住労働者が一定の雇用手数料および関連費用を支払うことを認めています。認められた国際基準に従って法的枠組みを改正しようとしている国が増えています。加えて、ますます多くの業界や国際的なバイヤーが、取引先に対して、認められた国際基準に従うことを求めています。

雇用手数料および関連費用の種類および金額は、移住労働者の送り出し国および受け入れ国の両方の具体的な状況や雇用主と人材斡旋会社との取り決めによって異なります。これらの手数料および費用を調査し、以下を含め、人材斡旋会社に対してデューデiligenceを実施することは、雇用主の責任です。

- **移住労働者に対する雇用手数料または関連費用の請求の禁止に関する雇用主のポリシーを定める。** 会社のコミットメントは、会社のプロセスに組み込まれ、移住労働者を含む全従業員に明確に伝えられ、適切にモニタリングされるべきです。
- **人材斡旋会社とのサービス契約が、雇用主のポリシーおよび適用される法律に従い、商業上および運用上の取り決めに詳述していることを確認する。** 透明性を確保し、移住労働者への契約外の請求を防止するため、サービス契約にはあらゆる雇用手数料および関連費用の明細リストを含めるべきです。さらに、サービス契約では、雇用主が移住労働者の雇用に関連するサービス料および費用を人材斡旋会社に直接支払うことを明確にするべきです。
- **本規定に定めるいかなる規定も、雇用機会において移住労働者を差別するために使用されるべきではないことを確認する。** 多くの場合、人材派遣モデルは労働の商品化および労働の需要と供給の非効率的なマッチングにつながります。人材斡旋会社が提供する人材紹介サービスは、移住労働者の能力ではなく、技能に応じた、雇用の需要と供給のマッチングのみに焦点を当てるべきです。雇用主が人材斡旋会社に対するデューデiligenceを強化した場合、移住労働者の一部のグループが雇用機会から排除されるリスクがあります。

- **人材斡旋会社に対し、必要な場合を除き、雇用主が支払うべき雇用手数料および関連費用の前払いを移住労働者に求めず、それが契約書に明記され、領収書または支払い記録が発行され、公正な市場価値を反映し、現地の法的要件に準拠することを明確にする。**応募の条件として要求される手数料または費用は移住労働者に請求することはできません。これは、応募時にすでに手数料や費用を支払ったため、移住労働者が雇用について自由に同意しにくい状況を生み出すためです。
- **人材斡旋会社に対し、移住労働者がいかなる段階においても、下請け業者を含むいかなる関係者からも不当な手数料および費用を請求されないことを明確にする。**到着後、移住労働者のフィードバックにより採用プロセスを確認、調査、是正し、不正な手数料を弁済することは雇用主の責任です。
 - 移住労働者が支払った、**契約外の、または公表されていない費用**。これには、例えば、雇用主が採用手続きを開始する前に行われた追加の健康診断、研修、技能試験、または旅券の取得、書類手続きを早めるための迅速手数料、または出国前に移住労働者に要求される直前の支払いなどが含まれます。
 - 腐敗防止および贈収賄防止に関する法律に違反する、人材斡旋会社またはその他の人材紹介仲介業者による移住労働者への**不正な費用請求**。これには、キックバック支払いや賄賂、贈答品などが含まれます。
 - 宿泊、食事、現地交通、研修、または提供されたその他のサービスなど、商品またはサービスの対価として移住労働者に請求された**不当かつ高額な費用が**、公正市場価格を上回っていると認められる場合。
 - 移住労働者が雇用を確保し、契約を完了し、または指定期日までに帰国するために要求される**担保義務**。これには、証書、保証金、不動産、またはその他の経済的誘因が含まれます。
 - 契約の早期終了の場合に採用関連費用または費用を回収するため、または、移住労働者が雇用主を変更するのを防ぐための**違反金**。移住労働者が採用プロセスまたは雇用関係を終了する権利を行使することを抑止または罰する慣行は、強制であり、強制労働の証拠とみなされます。移住労働者は、給与からの控除を含め、下請業者または人材斡旋会社が提供したサービスに対して雇用主が負担した募集手数料の返済を求められることはありません。
- **移住労働者が、労働移住のすべてのプロセスを通じて、採用、雇用および帰国中に救済を受けられるよう、効果的な苦情処理メカニズムへのアクセスを確保する。**

C. 採用手数料と関連費用 参考表

採用			
求人情報			
管理費	移住労働者を雇用するための政府許可の取得	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	求人広告、求人票、就職説明会、コミュニティへの働きかけ	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	通訳や翻訳にかかる費用（雇用契約書や求人票の翻訳など）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
雇用手数料			
雇用手数料	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し国における人材斡旋会社のサービス料（斡旋料またはサービス料とも呼ばれる） 送り出し国での下請け業者のサービス料と手数料（多くの場合、村レベルで発生し、正式な空席通知を入手する前に発生する。） 受け入れ国における人材斡旋会社の採用に関するサービス料 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 雇用手数料の定義は、民間の人材紹介業者に限らず、政府間人材派遣制度や二国間労働移住協定を通じて仕事のマッチングや斡旋を提供する公的雇用サービスも含まれます。 雇用主と人材斡旋会社は、人材斡旋会社が持続可能な方法で倫理的な人材紹介を行えるよう、透明で公正な価格を特定します。すべての雇用手数料および関連費用は、業務契約で項目化され、人材斡旋会社に直接支払われます。移住労働者は、雇用主が負担すべき雇用手数料および関連費用を前払いする必要はありません。状況によっては、 一部の費用項目を移住労働者が負担することが合理的な場合もあります。			
雇用前オリエンテーション			
トレーニングとオリエンテーション	労働者への情報説明会の費用（物流・教材費、通訳または翻訳費用を含む）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
旅行と宿泊	労働者の自宅から、最初の説明および面接を受ける最寄りの人材斡旋会社までの現地交通費、宿泊費および必要最低限の生活費	<input type="checkbox"/> 雇用主	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者
補足			

雇用前オリエンテーションのための現地交通費、宿泊費および必要最低限の生活費は、それが妥当な費用であれば、移民労働者の負担とすることができます。移住労働者が雇用前オリエンテーションに招待された場合は、雇用主が費用を負担するべきです。これは、関連下請け業者が行う雇用前オリエンテーションにも適用されます。雇用主は、人材斡旋会社と協力し、派遣業者が提供する訓練センターおよび宿舎において長期間「求職者を事前にプールする」不正行為を避けるため、派遣業者がどのように選考を実施しているかを理解するべきです。

応募者の選考			
スキルと資格	面接と技能テストの費用 <ul style="list-style-type: none"> ● 移住労働者の言語能力の確認 ● スキルと資格のレベル ● 国や地域に限定された認定資格または免許 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	就学証明書や卒業証書など、最低限の職務要件を満たすための費用	<input type="checkbox"/> 雇用主	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者
管理費	履歴書の準備、写真、既存の書類や証明書のコピー、それに付随するものなど、面接に必要な基本的な書類	<input type="checkbox"/> 雇用主	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者
管理費	海外の雇用市場の要件を満たすために雇用主または渡航先国の当局が要求する証明書の公式翻訳	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 就労資格や基本的な就労要件を満たすために必要な証明書 以上の追加証明書は移住労働者に請求できません。海外就職市場への参入に必要な証明書（婚姻証明書、出生証明書、労働衛生証明書、卒業証書など）の公式翻訳は、雇用主が費用を負担します。人材斡旋会社は、移住労働者の翻訳を支援する責任があります。旅券は、移住労働者が負担すべき基本アイテムとはみなされません。			
旅費と宿泊費	必要な場合、雇用主、人材斡旋会社、またはそれらの代理人によって開始される初回面接のための旅費。これには、以下が含まれます。 <ul style="list-style-type: none"> ● 移住労働者の自宅から人材斡旋会社までの往復の現地交通手段 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者

	<ul style="list-style-type: none"> 移住労働者が本国での採用プロセスから離脱することを選択した場合、帰宅のための現地交通費 		
補足 以下の場合、初回訪問または面接のための旅費を移住労働者に払い戻す必要はありません。 <ul style="list-style-type: none"> 面接が移住労働者本人の意思により、人材斡旋会社または人材斡旋会社の代理を務める第三者による事前の招待や通知なしに行われる場合 都市部での平均的な通勤にかかる料金（つまり、移住労働者が日常的に利用する市バスやその他の公共交通機関の料金）に相当する公共交通機関を利用して、面接が市内で行われる場合 その後発生する必要な旅費は、雇用主が負担します。移住労働者が、人材斡旋会社による選考を既に受けている場合、旅費は雇用主が負担します。初回の面接か否かにかかわらず、人材斡旋会社の招待による面接の場合、費用は移住労働者ではなく、雇用主や人材斡旋会社が負担します。雇用主は、雇用オリエンテーション中または雇用オリエンテーションの後に、移住労働者が採用・雇用条件について明確な質問をするための十分な時間が与えられることを条件に、移住労働者の旅費負担を軽減するため、雇用前オリエンテーションと選考面接は同日に手配することができます。			
出発前オリエンテーション			
トレーニングとオリエンテーション	出発前オリエンテーションコースの費用（物流・教材費、通訳または翻訳費用を含む）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
旅費と宿泊費	交通費、宿泊費、必要最低限の生活費	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
健康診断、ビザ、旅行、労働許可証			
医療費	移住労働者の出国前に必要とされる送り出し国での健康診断、検査、予防接種の費用	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 出国前に発生した医療費は、人材斡旋会社が直接支払うべきです。移住労働者は、試験の結果に関係なく、費用の前払いも返済も求められません。移住労働者が出国前の健康診断に不合格となった場合、採用プロセス中に発生した費用の返済を求められるべきではありません。出身地への帰還は、雇用主や人材斡旋会社が負担します。			

保険料	<ul style="list-style-type: none"> ● 強制加入の国民保険（送り出し国または受け入れ国の政府により、さまざまな拠出型制度への加入が義務付けられている場合） ● 移住労働者の健康と安全 ● 移住者社会福祉基金への加入 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	雇用されるために必要な旅券および身分証明書（写真、旅券およびその他の身分証明書を取得するために必要なその他の書類を含む）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 移住労働者の旅券取得費用は、採用手続開始時点で移住労働者が有効な旅券を所持していない場合、雇用主が負担します。雇用主は、送り出し国の人材斡旋会社に、秩序ある採用プロセスを実施するための十分な時間を与える必要があります。十分な時間が確保できない場合、「旅券の迅速手配」の費用が移住労働者に請求されるなど、契約外や採用前の費用負担のリスクが生じる可能性があります。また、雇用主および人材斡旋会社は、パスポートを所持していない移住労働者の応募を妨げることは出来ません。			
管理費	ビザおよび入国許可証（予約料金や迅速手配料金等を含むビザまたは入国許可証の取得に関連する費用）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	身元調査、身元照会、警察・セキュリティチェック（受け入れ国で必要な場合、犯罪経歴証明書（性格証明書または行動証明書とも呼ばれることもある）の発行を含む）。こうした証明書は送り出し国の政府機関や治安機関によって発行され、送り出し国にある受け入れ国の大使館によって認証される場合もあります。	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	採用された移住労働者の出国ビザ発給に必要な書類の政府による最終承認（押印）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
スキルと資格	証明書または免許 <ul style="list-style-type: none"> ● 出生証明書 ● その他の証明書（成績証明書、卒業証明書、免許証など） 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
設備費用	ユニフォーム、安全装備、その他受け入れ国への渡航や与えられた仕事を安全かつ効果的に遂行するために必要な装備など、人材斡旋会社から請求される装備費用	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者

管理費	法的に課された預託金や保証金	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 適用される国内法により、移住労働者による預託金の支払いが認められている場合、雇用主はこの義務を免除するか、移住労働者の代わりにこの保証金の費用を負担します。移住労働者がこのような預託金の負担を求められないようにする責任は、雇用主および人材斡旋会社が負います。 人材斡旋会社に対して、出発前の移住労働者に直前の手数料または費用を請求しないように義務付けます。移住労働者への例外的な管理費の前払いについて、すべての人材斡旋会社との明確な支払い手順を確立します。人材斡旋会社は、移住労働者に領収書を発行する必要があります。移住労働者が受け入れ国に到着後 30 日以内に、移住労働者に払い戻しを行うための手順を整備します。			
派遣旅費と宿泊費	労働者の送り出し国の自宅から、受け入れ国の職場または提供された宿舎までの旅費。これには以下が含まれます。 <ul style="list-style-type: none"> ● 出発港までの国内交通 ● 航空運賃またはその他の国際交通手段を含む、送り出し国から受け入れ国の入国港までの旅費 ● 職場までの国内交通費および受け入れ国での宿泊費 ● 手数料および旅行税（国境通過料、ターミナルフィーなど） ● 旅行の手配および旅行代理店のサービスに関連する一切の費用 ● 派遣期間中の宿泊と必要最低限の生活費 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
到着後オリエンテーション			
医療費	受け入れ国到着後の健康診断	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	受け入れ国での居住および就労に必要な一時的な就労または雇用関連の滞在許可証	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 これには、到着前または到着後に完了した要件が含まれます。移住労働者が雇用地で会社に出向いて申請をした場合は、雇用主側が移住労働者に出身の国、省、州、地域からの移動を求めたわけでないため、旅券、ビザ、居住証明書、国内交通費は移住労働者の負担とすることができ、雇用主からの払い戻しは求められるべきではありません。雇用に関連しない滞在許可関連費用は、雇用主が支払う必要はありません。例えば、既存の労働許可証を持つ移住労働者が、送り出し国の家族も含めて、受け入れ国での永住のための滞在許可の申請を個人的に決めた場合、その費用負担は雇用主の責任ではありません。			

管理費	領事館での予約、交通費、迅速手続き料金を含む書類や許可証	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	受け入れ国の法律で義務付けられている政府徴収金、控除金、預託金や保証金	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
トレーニングとオリエンテーション	出発前オリエンテーション（教材費、通訳・翻訳費を含む）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
旅費と宿泊費	研修場所が勤務地／寮以外の場合、宿泊費、交通費、必要最低限の生活費	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
トレーニングとオリエンテーション	職場における新入社員研修または職業技能研修（教材、通訳・翻訳費を含む）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
雇用期間中			
医療費	雇用主または法律により義務付けられている場合は、年 1 回の健康診断	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	就労・滞在の年次許可・更新	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	盗難にあった書類の再発行 これには、雇用主の責任のもとで発生し、明示的に移住労働者の過失ではない場合（例えば、雇用主が、個人の書類の原本を保管する安全で施錠可能な個人用の保管庫を提供しなかった場合など）、写真や書類の提供やコピーなども含まれます。	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	雇用維持のために必要な旅券の更新	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	従業員の紛失または過失による旅券再発行費用	雇用主	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者
補足 雇用主の敷地内で書類が盗まれた場合、その費用は雇用主が負担するべきです。この費用には、写真、書類の提供やコピーなども含まれます。雇用主の敷地外での盗難の場合、再発行費用は労働者の負担となります。			
管理費	移住労働者の給与支払いに関連するあらゆる費用（銀行手数料など）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
雇用手数料	関与する人材斡旋会社に対する定期／月ごとまたは単発のサービス料（現場での移住労働者に対する人事サービスなど）	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
旅費と宿泊費	宿舍	雇用主	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者
補足 法的要件により、移住労働者が雇用主または第三者が提供する宿舍に滞在する場合、給与からの控除を含め、移住労働者に支払いを求めることはできません。			

公正な市場価格で、安全衛生基準を満たす雇用主提供の宿舎に移住労働者が任意で滞在する場合にのみ、支払いを求めることができます。この場合、移住労働者に、自分自身で宿舎を選ぶ自由があることを伝えます。			
旅費と宿泊費	職場までの往復交通費（雇用主または人材斡旋会社が提供する交通サービス（シャトルバスなど）を含む	雇用主	<input checked="" type="checkbox"/> 労働者
補足 職務上、必須である交通手段または職場に到着するための唯一の合理的な交通手段である場合の職場までの往復交通費は、給与からの控除を含め、移住労働者に負担を求めることはできません。提供されるサービスが真に任意のもので、移住労働者自身の選択によるものであり、また、公正な市場価格で請求され、すべての法的基準を満たす場合のみ、移住労働者に交通費の負担を求めることができます。			
旅費と宿泊費	雇用開始後に移住労働者が移転を求められた場合の移転	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
設備費用	指定された業務を安全かつ効果的に遂行するために必要な、道具、制服、安全具、およびその他の設備。これは、出発前に移住労働者に手渡されるすべての機器にも適用されます。	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
帰還または再移住			
旅費と宿泊費	受け入れ国の移住労働者の職場または宿舎から、移住労働者の送り出し国の自宅までの旅費。これには以下が含まれます。 <ul style="list-style-type: none"> ● 受け入れ国の職場や宿泊先から出国地点までの国内交通費 ● 送り出し国から受け入れ国、送り出し国の入国港までの渡航費（航空運賃またはその他の国際交通手段を含む） ● 移住労働者の送り出し国の自宅までの国内交通費 ● 手数料および旅行税（国境通過料、ターミナルフィーなど） ● 旅行代理店手数料など、旅行手配に関連する費用 ● 帰国のための旅行の全行程における宿泊費および必要最低限の生活費 	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
補足 雇用主がこれらの費用を負担しない唯一の例外は、以下の場合です。 <ul style="list-style-type: none"> ● 移住労働者が、雇用契約に規定され、労働法／雇用法に準拠する、妥当な通知期間を十分に設けていない場合 			

- （法的に可能な場合）移住労働者が、受け入れ国で他の合法的な雇用先を見つけた場合
- 移住労働者が、契約終了日前に、重大な違法行為、不法行為または雇用主の懲戒手続きに従った理由による強制解雇を受けた場合（ただし、このような場合でも雇用主が帰国費用を負担すると法律で定められている場合を除く）

妊娠中の移住労働者が、出産のために送り出し国に戻ることが適用される法律で義務付けられている場合、送り出し国までの交通手段の他、受け入れ国の法律・規則が定める妊娠中の移住労働者への保護措置を提供し、その費用を支払います。

家族の緊急事態または危篤などの不測の事態により、移住労働者が一時的に帰国しなければならない場合、帰国費用を負担します。優れた慣行としては、それが可能で移住労働者もそれを望む場合、雇用主は必要な通知期間について免除し、移住労働者が同じ職または同じ賃金で同等の職に復帰できるよう手配すべきです。

管理費	事業縮小、施設閉鎖、またはその他の関連事象により、移住労働者の契約を早期に打ち切る必要が生じた場合の補償パッケージ	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者
管理費	就労ビザの延長に伴う費用、または契約延長に伴う代行手数料の支払い	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用主	<input type="checkbox"/> 労働者

補足

これは、移住労働者がすでに合法的に受け入れ国で雇用されており、他の雇用先から転職して、雇用主のもとで就労する場合にも適用されます。