

技能実習制度及び特定技能制度 の在り方に関する有識者会議 ヒアリング

ILO駐日事務所

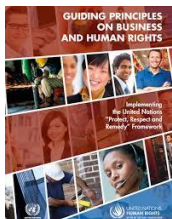
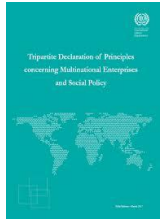
駐日代表 高崎真一

プログラムオフィサー/渉外・労働基準専門官 田中竜介

Date: 3 / February / 2023

ILO-労働の課題を扱う国連専門機関

国際場裡/GSCにおける



1919～普遍的な人権保障と平和のために

- ▶ 国際労働基準（条約・勧告）の策定・適用監視
- ▶ 世界中で労働課題に関する調査研究や開発協力活動を展開

ルールメイキング
政労使社会対話
実地支援

G7/G20



☆国際人権分野でのILO駐日事務所の役割☆

- ▶ 国際労働基準の運用、専門知見、ツール、ヘルプデスク
 - － 普遍的な国際規範への世界的支持と公正な競争環境
 - － 本部と国別事務所（40+）による専門的知見の蓄積と政策助言
 - － 実践事例を踏まえた企業へのアドバイス
- ▶ 日本政府との協働、政労使三者対話のファシリテーション
 - － 人権DDの海外実証と専門人材育成（経産省補正PJ）
 - － サプライチェーン末端の脆弱労働者保護等（厚労省PJ）
 - － NAP実施貢献（含：条約批准、実地支援）、SH意見形成・社会対話
 - － 公共調達における統一的人権配慮評価の設定（内閣府）
- ▶ 業界団体等との協働による企業への働きかけ、支援
 - － 業界ガイドライン策定支援、企業向け啓発、好事例収集・頒布
 - － 専門家のキャパビル、SSE（社会的連帯経済）

（JEITA、JAPIA、CGF、繊維産業連盟、中小企業家同友会、社労士会）
- ▶ 国際機関としての中立性
- ▶ 他政府やグローバルレベルでのステークホルダーとのつながり
 - － EU、米国、G7/G20、Alliance 8.7（児童労働キャンペーン）

★移住労働者に関連するILO駐日事務所の取組み★

- ▶ 政策提言・**ステークホルダー意見形成**
 - － ビジネスと人権NAP
- ▶ 企業啓発：
 - 「Fair recruitment 一般原則及び実務指針」
 - － GCNJ, CGF, JP-Mirai, 個別企業へのアドバイス
 - － 繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン
 - 移住労働者保護の実務指針, チェック項目
- ▶ 法整備への技術的インプット
 - － ベトナムLaw69改正（Law on Contract-based VN Overseas Workers）
- ▶ JICAとの覚書
 - － 移住労働者の保護に向けて協力

→技能実習/特定技能に関する
いくつかのアイデア（P9以降）



ヒアリング項目②(受入れ見込み数の設定の在り方)

一般原則

2. 募集・斡旋は、確立された労働市場のニーズに対応すべきであり、既存の労働力を置き換えまたは縮小させる手段として、もしくは労働基準、賃金または勤務条件を低下させ、その他の形でディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を損なわせる手段として用いられるべきではない。

実務指針 – 政府の責任

10. 政府は、確立された労働市場のニーズに応じた募集・斡旋が確保されるようにすべきである。

10.1. 政府は、募集・斡旋と移住が社会と経済にもたらす幅広い意味合いを認識しつつ、すべての人のディーセント・ワークを促進するため、労働市場のニーズを評価するとともに、募集・斡旋、移住、雇用その他の国内政策間の一貫性を確保するよう努めるべきである。

参考：公式経済への移行勧告（ILO R204）第15(e)項



ヒアリング項目③(転職の在り方)

一般原則

12. 労働者は、自由にその雇用を終了し、また、移民労働者の場合には、送出国に帰還できるものとすべきである。移民労働者が雇い主を変更する場合、現状の雇い主または紹介業者の許可を要件とすべきではない。

実務指針 — 雇い主

31. 雇い主は、移民労働者の離職、転職、送出国への帰還の自由を尊重すべきである。

31.1. 適用しうる契約上の義務があればこれを考慮しつつ、移民労働者がその希望により、離職または転職するか、受入国を出国する場合において、雇い主の許可が要求されるべきではない。

参考：家事労働者条約（ILO C198）第7、8条
民間職業仲介事業所勧告（ILO R188）第15項
強制労働条約（ILO C29）、ダッカ原則10



ILO General Survey – Promoting fair migration (2016)

357. The practice shows that in many countries, work permits for temporary migrant workers are only issued, at least during the initial period, for a given occupation or branch of activity (Austria, Australia), employer (US, Philippines, Slovenia), or a post in a given enterprise (Bosnia, Cyprus). The Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA) indicated that migrant workers were authorized to work only in limited fields and in particular geographical regions.

358. In most countries, when the permit is issued for a specific job or given employer, the worker may usually change his or her employment or employer only under certain conditions (ROK, Sweden). Temporary workers may not in principle change employer, at least during the first year of employment, and workers holding a work permit issued for a given occupation may not, as a rule, engage in another occupation (Turkey, UK). Often, the authorization to change employer or occupation is granted only after an examination of the employment market (Jordan).

362. **Employment restrictions (whether work permits or employment authorizations), including restrictions on the possibility of changing employment are generally progressively relaxed (Sweden).** The duration of restrictions on employment varies considerably among countries. The Committee notes that, in some countries, the duration of restrictions may be different for nationals from countries with which bilateral or multilateral agreements have been concluded (EU-Turkey, NZ-Aus). Restrictions may also be waived for nationals of member States of regional frameworks providing for freedom of movement and free access to employment. The Committee recalls that the maximum period to restrict the free choice of employment authorized under Article 14(a) of the Convention is two years.

465. The Committee notes that by **preventing or limiting the ability of migrant workers to change employment**, certain systems for the employment of foreign workers, in particular those tying the employment permit to one employer or workplace, **might create a significant dependency on the employer, and accordingly indirectly prevent migrant workers from feeling able to enforce their rights.** The Committee recalls that it has, in the context of its supervision of various Conventions, examined the impact of employment permit systems (ROK), sponsorship systems operating in a number of Gulf States (Bahrain, Kuwait, Qatar, Saudi Arabia, UAE), and rules and regulations concerning the employment of live-in workers, domestic workers and caregivers (China, Israel), which cause practical challenges to the enforcement of migrant workers' equality rights.

ヒアリング項目④(管理監督や支援体制の在り方)

一般原則

5. 雇用と募集・斡旋活動に関する規制は明確かつ透明性のあるものとし、効果的に執行されるべきである。労働監督署の役割と、標準化された登録または許認可制度の適用が強調されるべきである。権限ある当局は、強制労働や人身取引につながりかねないものを含め、権利侵害的・詐欺的な募集・斡旋方法に具体的な対策を講じるべきである。

実務指針 – 政府の責任

13. 政府は、労働力移動に関する二国間及び／または多国間協定において、移民労働者の募集・斡旋の監督のための仕組みを盛り込み、…国際的に認知された人権と整合した規定として、これらが適宜、送出国、通過国及び受入国の間で締結され、かつ、効果的に実施されることを確保すべきである。

13.1. 二国間及び／または多国間協定は、…その他関連の国際労働基準に基づくべきであり、…労働力移動回廊全体における募集・斡旋に関連する規制と執行上の間隙（ギャップ）を埋めるための具体的な仕組みを定めるべきである。…政労使三者委員会等の監督メカニズムの設置も盛り込むべきである。

参考：民間職業仲介事業所条約（ILO C181）
移民労働者（補足規定）条約（ILO C143）等

ヒアリング項目④(手数料の負担)

一般原則

7. 募集・斡旋手数料及び関連費用は、労働者または求職者に対して、一切請求されるべきではなく、また、その他の形で負担させるべきでもない。

実務指針 – 政府の責任

6. 政府は、労働者と求職者に対する募集・斡旋手数料及び関連費用の請求を排除する措置を講じるべきである。

6.1. これらの措置は特に、人材紹介者による詐欺的慣行、労働者の権利侵害、債務による束縛及びその他の形態の経済的強制の防止を目的とすべきである。政府は、雇用契約の提供と引き換えに労働者に対して不正な金銭の要求及び回収がなされることを防止及び／または抑止するための措置も講じるべきである。

6.2. 官民を問わず、募集・斡旋の費用は労働者ではなく、雇用予定の雇い主またはその仲介者が負担すべきである。雇い主から人材紹介者への支払等の費用の全額とその性質は、支払者にとっての透明性を有するべきである。

参考：民間職業仲介事業所勧告（ILO C181）第7条等

ヒアリング項目⑥(その他:家族帯同)

ILO General Survey – Promoting fair migration (2016)

51. The Government of Denmark indicated that 8 per cent of migrants came to the country under family reunification programmes, while the Government of Morocco reported that family-based migration was as important as other forms of migration. The Government of Switzerland indicated that, in 2013–14, 31 per cent of migrants came in under family-based migration and the Government of Italy reported that, in 2014, family-based migration was the prevalent mode of immigration making up 42 per cent. The Government of Senegal reported that migrant workers have the right to family reunification, the cost of which is borne by the employer.

523. Other governments considered the fact that their law or practice only permitted certain migrant workers to be accompanied by members of their families, including mothers or fathers, to be an obstacle to ratification (Japan, Mauritius). **The Committee recalls, however, that no obligation to guarantee family reunification stems from the Convention (C143 Art. 13 (1)).**

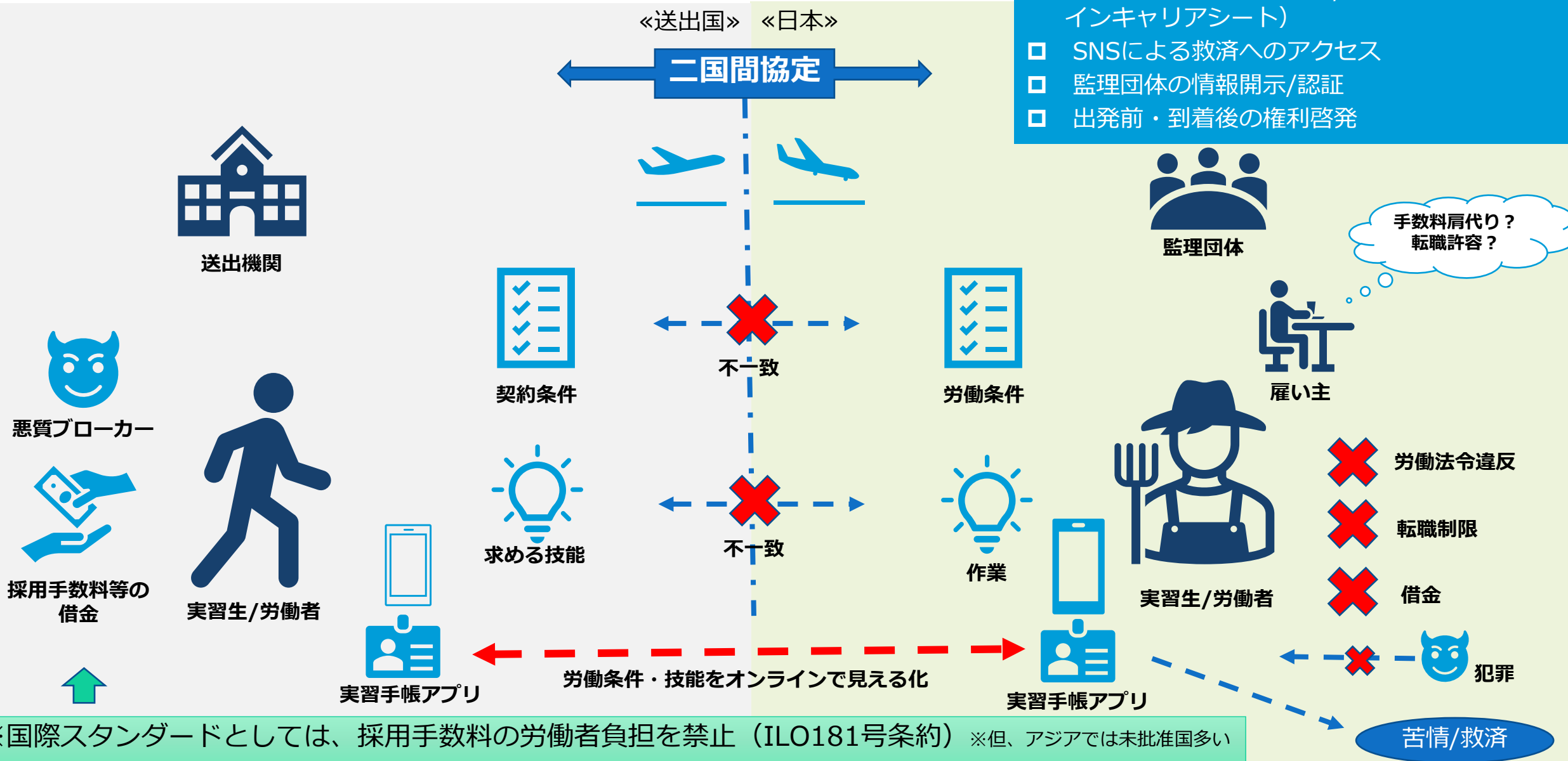
参考資料①

技能実習生の保護に向けた いくつかのアイデア

技能実習生の強制労働の防止

有効と考えられる取組

- 二国間協定における債務負担排除
- 技能実習の建付変更と転職制限の緩和
- オンラインでの雇用条件/技能の確認（オンラインキャリアシート）
- SNSによる救済へのアクセス
- 監理団体の情報開示/認証
- 出発前・到着後の権利啓発



技能実習生の保護に向けて

- a. 技能認定のマッチングと労働条件監査
- b. SNSによるセキュリティネット
- c. デジタルスキルによる労働条件の明確化
- d. 監理団体の情報開示+認定
- e. 出発前・到着後における権利啓発

a.

技能認定のマッチングとグリーバンスを通じた労働条件監査

■課題:

技能実習の本来の趣旨である技能構築に対するインセンティブが見えづらく、単純労働に置き換わっている現場で搾取構造が見られる。現状は実習の過程で職業能力開発協会(JAVADA)の検定を受ける形だが、技能構築が労働条件確保と結びついておらず、また母国においてこの技能認定のMarketabilityがあるか疑問で、実習生に体系的で一貫した技能構築過程が保障されていない可能性がある。

■方策:

- 1) JAVADAの技能検定と送出国のMarketにおける技能ニーズの整合を図る(技能相互認定など)
- 2) 募集段階から実習終了まで携帯できるオンラインキャリアシート(母国語及び日本語)を用意し、実習終了後にどのような技能を身に付けられるのか関係者全体で意識を共有する
 - 募集採用段階において実習生の要望を聞きつつ作成
 - アプリ型実習手帳にも付属させ技能構築の過程を見られるようにする(技能習得の過程の見える化、EX.自動車教習所のイメージ)
 - キャリアシートに約定労働条件とともに日々の労働に関する困りごととも記載できるようにしておく(グリーバンスの観点)
 - 実習実施者はキャリアシートを確認し技能実習計画の添付書類としてOTITに提出、承認を受ける(実施者にも技能構築を意識させる)
- 3) OTITとJAVADAはキャリアシートをチェックし、労働条件に付いて問題のある実施者に対して抜き打ち監査を行う

※なお、企業主導の民間技能検定を技能実習に組み込む(右のBox参照)ことも考えられ、この場合は企業のレピュテーションリスクから権利侵害はある程度防げることが考えられる。ただし、当該民間検定を行う主体企業のサプライヤーでなければメリットは大きくない可能性

■実現に向けて:

グリーバンスにも役立つキャリアシートに関するオンラインシステム構築、JAVADA検定のMarketability調査、技能相互認証と出国前からの一貫したキャリア構築制度に向けた二国間協議、民間技能検定のFeasibility調査

民間技能検定の例:

- ✓ トヨタ産業車両整備検定
- ✓ シチズン社内検定
- ✓ 資生堂ビューティーコンサルタント
- ✓ イオン社内検定

※厚生労働省: 社内検定認定制度

b.

SNSによるセーフティネット

- **課題：**

引き続き高い割合の失踪者の存在。アングラにつながるSNS上の誘因の存在。不法滞在となった場合の脆弱性増大。

- **方策：**

送出し国大使館と連携したSNS上の取締り強化とアラートシステム構築。Ex: 違法なビザ仲介や不法就労仲介を行う現地語SNSの投稿削除依頼、[実習先変更支援](#)へ結びつく大使館のSNS上の情報発信、前掲オンラインキャリアシートによるグリーンバンス等

- **実現に向けて：**

大手SNSサイト運営事業者との協議、送出し各国大使館との協議
※参照 出入国在留管理庁「[失踪問題への対応について](#)」

C.

デジタルスキルによる労働条件の明確化

- 課題：

送出し前に提示されている労働条件や作業内容と現実にズレが生じているケースがある。雇用条件を記載した契約書の出国前の提供と契約の置換え防止はILO諸条約においても要請されるグローバル基準であり、また雇用条件の欺罔は強制労働につながると判断される可能性がある（ILO強制労働の11の指標）。

- 方策：

労働条件提示文書をオンライン化し、実習実施者が確認できるようにする。また、前掲オンラインキャリアシートに労働条件を母国語で明示し、送出国における募集の段階から技能実習終了まですべての段階で実習生、実習実施者、送出国機関、監理団体、OTITがそれぞれ確認できるようにしておく。実習生が提示された労働条件と異なるところがないか、オンライン上で定期的にチェックできるようにしておく（アプリ型実習手帳を通じて労働条件違反の通告をできるようにしておく）。

- 実現に向けて：

労働条件提示のオンライン化に向けたシステム構築、送出国との間の調整、アプリ型実習手帳の機能強化

d.

監理団体の情報開示+認証

- 課題:

権利侵害の原因となる手数料債務、悪質なブローカー行為、違約金などの課題の多くは募集採用過程で起きる。募集採用過程に関わる送出機関と直接やり取りしている監理団体の情報が、より透明性の高い形で提供され、社会による監視強化につながることで実習生の保護に資することが考えられる。現状は技能実習法に基づき行政による監理団体の監督と違反時の罰則及び名称公表等が行われているが、よりステークホルダーに開かれた形での団体認証を導入することにより、透明性向上及び監理団体に取り組み強化のインセンティブを与えることも考えられる。

- 方策:

監理団体の認証評価機関(マルチステークホルダー関与型)を立ち上げ、監理団体をレーティングする。認証への協力を得るために、情報開示義務を課す、または情報開示の程度もレーティング評価に含める。

※参照: [ベトナム労働者派遣協会の自主行動規制とモニタリング](#) (ILO協力)

- 実現に向けて:

認証評価機関の立ち上げ、評価のメソドロジー構築

e.

出発前・到着後における権利啓発

- **課題：**

技能実習生その他の外国人労働者に、労働の基本的権利が理解されておらず、正当な権利行使がなされていない可能性がある。特に、団結権・団体交渉権、同一労働同一賃金など。

- **方策：**

権利啓発のためのトレーニング（ロールプレイなど）を送出国および入国後の各種研修の一部に含める（ただし、移住労働のコストを低減化するために、公費負担または国際協力の枠組みを活用することを検討）。併せて、救済手段や相談窓口に関しても周知。

- **実現に向けて：**

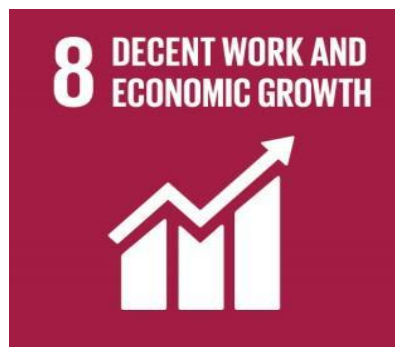
権利啓発のマテリアル構築、研修人材の育成

▶ 参考資料②

その他

持続可能な開発目標（SDGs）と移住労働者

29. 我々は、包括的成長と持続可能な開発に対する**移民の積極的な貢献を認識**している。また、他国への移住は、送出、通過、目的地となる各々の国の発展に大きく関連している多面的な実態の現実であり、首尾一貫した包括的な対応を必要とするということ を認識する。



Target 8.7

強制労働を根絶し、**現代の奴隷制**、**人身売買**を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。

Target 8.8

移住労働者、特に**女性の移住労働者**や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の**権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進**する。



Target 10.7

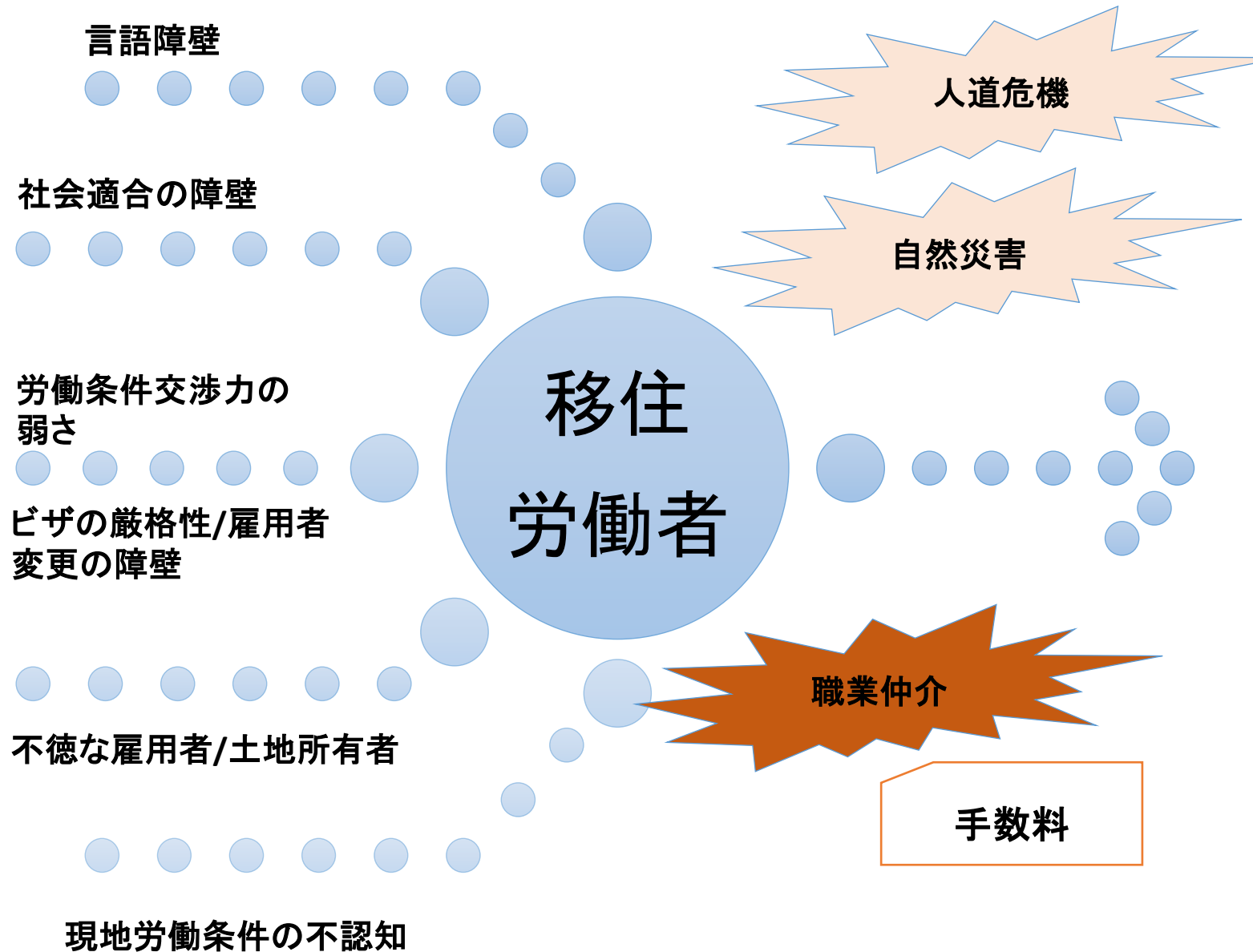
計画に基づき良く管理された移住政策の実施などを通じて、秩序のとれた、安全で規則的かつ責任ある移住や流動性を促進する。

→ **指標10.7.1** （従業者が負担する**募集・斡旋コスト**／移住先での月収）

Target 10.c

2030 年までに、**移住労働者による送金**コストを 3%未満に引き下げ、コストが 5%を越える送金経路を撤廃する。

◀移住労働者の置かれている状況▶



移住労働者が集中する職種

- 家事労働
 - 製造業
 - 建設業
 - 農業
 - 漁業及び食品加工
- (権利侵害のリスク高)

報告されている権利侵害

- 仕事の性質/労働条件に関する欺もう
- 仲介手数料を支払うための債務労働
- パスポートの徴収
- 違法な賃金控除
- 基準を下回る低賃金
- 強制帰国
- 脅迫

Conceptualized: ILO Global Estimates of Modern Slavery, 2017

強制労働とは

＜＜定義＞＞

「ある人が処罰の脅威によって強制され、また自らが任意に申し出たものではない労働やサービス」(ILO29号強制労働条約)

＜＜要素＞＞

処罰の脅威

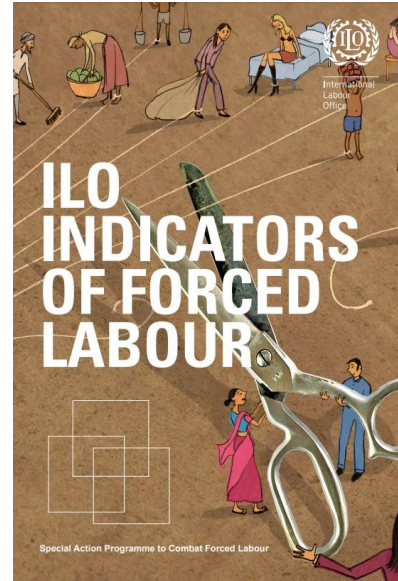
非自発性

Ex)

- 労働者やその家族等への身体的暴力
- 心理的強制(処罰や権利の取消による脅し)
- 労働条件に関する虚偽約束
- 賃金の留保・不払い
- 将来の雇用からの排除
- 性的暴力
- 告発・国外追放の脅し
- 権利・社会的地位・住居の剥奪
- その他脆弱性に乗じること

- 身体的拘束、隔離
- 移動の禁止
- 人身取引
- 債務労働
- 労働条件に関する虚偽約束
- 賃金の留保・不払い
- 個人所有物(特に身分証明書)の留置
- 極度の時間外労働

→ 多くが移住労働者について当てはまる！



強制労働・移住労働に関する主な国際労働基準及び国際基準

- 1948世界人権宣言、★1966 A規約、★1966 B規約とともに、
- ★1930強制労働条約(C29)、1957強制労働廃止条約(C105)
 - ー 強制労働の定義、刑罰をもった禁止など
- 1949移民労働者条約(改正)(C97)、1975移民労働者(補足規定)条約(C143)
 - ー 移民労働者に対する保護、内国民労働者に劣らない待遇、不正かつ秘密裡の労働力取引の監視/防止など
- 1990国連「全ての移住労働者及びその家族の権利保護に関する条約」
- ★1997民間職業仲介事業所条約(C181)、同勧告(R188)
 - ー 民間職業仲介事業所の規制・監督、**労働者からの手数料他の徴収の禁止**など
- ★2000国連「人身取引議定書」
- 2011家事労働者条約(C189)
 - ー 契約内容の出国前通知、帰還の権利、職業仲介された移民家事労働者の保護（仲介事業者の規制、苦情処理システム、不当な扱い防止のための国家間協定、仲介手数料の報酬からの差し引き禁止）など
- 2014強制労働条約(1930)の議定書(P29)、同補足的措置勧告(R203)

ILO 1930年の強制労働条約(29号)の2014年議定書

- ILOの強制労働条約(第29号)は、中核的労働条約の1つで、1930年に採択され179カ国が批准(2021年に韓国批准)。より複雑化し対策が困難となった現代の強制労働に対処すべく、29号条約の現代化を図ったのが**2014年議定書**。2022年2月現在、**57か国が批准**。東南アジアでは2018年にタイ、2022年にバングラデシュが批准。
- 性的搾取を含む強制労働目的の人身取引への関心の高まり、民間経済における強制労働の増加と移民への危険、強制労働廃止の使用者間の公正な競争及び労働者の保護の確保への寄与が背景。
- 強制労働(人身取引含む)の(1)防止及び排除、(2)被害者保護及び救済アクセス、並びに(3)加害者の処罰のための実効的措置を各加盟国の義務とした。



2014年議定書のポイント

防止措置	被害防止のための情報提供及び教育、労働監督機能の強化、募集・職業紹介過程における搾取行為からの保護(特に移民労働者)、デューデリジェンスの支援、根本原因への対処
保護措置	被害者の処罰・訴追からの保護、リハビリテーションなどのサポート
救済措置	被害者の効果的救済アクセスの確保
全般	加盟国間の国際協力、措置の決定における社会対話

ILO民間職業仲介事業所条約—第181号(1997)

第七 条

1. 民間職業仲介事業所は、**労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない。**
2. 権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて1の規定の例外を認めることができる。
3. 2の規定に基づいて例外を認めた加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条の規定に基づく報告において、その例外についての情報を提供し及びその理由を示す。

第八 条

1. 加盟国は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、**民間職業仲介事業所が自国の領域内で募集し又は紹介した移民労働者に対し十分な保護を与え及び当該移民労働者の不当な取扱いを防止するため、自国の管轄内で、適当な場合には他の加盟国と協力して、すべての必要かつ適当な措置をとる。**この措置には、**制裁**(詐欺行為又は不当な取扱いを行う民間職業仲介事業所の活動の禁止を含む。)を定める**法令を含める。**
2. 労働者がいずれかの国で労働するために他の国において募集される場合には、関係する加盟国は、募集、職業紹介及び雇用における不当な取扱い及び詐欺行為を防止するため**相互に協定を締結**することを考慮する。

公正な人材募集・斡旋に関する一般原則・実務指針 募集・斡旋手数料と関連費用の定義 (ILO, 2019)



公正な人材募集・斡旋に関する
一般原則及び実務指針
ならびに

募集・斡旋手数料及び
関連費用の定義



- **意義**：主に国際労働基準を基礎として導き出される公正な人材募集・斡旋に関する関係者の取組みのための指針
- **一般原則**：確立した労働市場のニーズへの対応、移民労働者の人権尊重、採用段階における保護、労働者への費用請求の禁止、明確で透明性の高い契約、労働条件への自由意思による同意、情報へのアクセス、移動・退職・帰国の自由、苦情申立・紛争処理手続等
- **実務指針**：
 - **(政府の責任)** 人権侵害からの労働者保護義務、募集・斡旋業における法令遵守確保、**手数料・関連費用の請求排除の措置**、雇用契約の明確化・透明化、**二国間/多国間協定における保護・監督措置、苦情申立てと紛争処理手続等**
 - **(事業者の責任)** 募集・斡旋プロセスのDD、人材紹介者への契約上の義務賦課、通報者保護、プライバシー保護、公正な採用のスキーム構築、**手数料・関連費用の労働者からの徴収禁止（本指針の業者への伝達、請求を行っている業者の不使用）**、**パスポート保持禁止**、書面での契約締結と労働者への説明・同意、苦情処理と紛争解決手続の整備、救済、国内・国際労働法上の保護の提供、結社の自由・団体交渉権の放棄をさせないこと、ストライキ中の労働者の挿げ替えを仲介事業者に依頼しないこと、**退職及び帰国を雇用者の許可事項としないこと等**

● 実務指針：政府の責任

1. 労働の基本的原則及び権利（中核的労働基準）
2. 募集・斡旋プロセスにおける人権侵害からの保護
3. 国内法令、国としての公約と政策、見直し、評価
4. プロセスの全側面、すべての労働者（特に脆弱層）への適用
5. 法令の効果的執行、関係主体に対する法令遵守の要求
6. 手数料及び関連費用の請求排除の措置
7. 雇用契約の明確性・透明性確保
8. 苦情申立、紛争解決手段、適切かつ効果的な救済
9. 政労使と人材紹介業界の協力関係促進
10. 確立された労働市場の二ーズ
11. 意識啓発と情報へのアクセス
12. 紛争及び危機的状況下
13. 二国間/多国間協定
14. 政府の経済活動における保護措置



募集/斡旋手数料・関連費用（＝労働者負担なし）の定義：

請求・徴収の方法、時期、場所にかかわらず、
雇用または採用を確保するために募集/斡旋/選定の過程で発生するあらゆる手数料または費用

公正な人材募集・斡旋に関する一般原則・実務指針（ILO, 2019）

募集/斡旋手数料

以下を含む：

- a. 官民を問わず、人材紹介者が提供する、求人と求職を組み合わせる募集・斡旋サービスに対する支払い
- b. 第三者への労務提供を目的とした雇用における労働者の募集・斡旋に際して行われる支払い
- c. 雇い主による直接雇用に際して行われる支払い
- d. 労働者からの募集・斡旋手数料の埋め合わせのために必要な支払い

※ こうした手数料は、一回限りの場合も、繰り返し発生する場合もあり、その対象となる募集・斡旋、紹介及び採用サービスには、広告、情報発信、面接の手配、政府の承認を得るための文書の提出、資格の確認、渡航と輸送の手配及び採用行為が含まれ得る。

※関連費用の費用項目については、労使団体との協議の上で、一定の要件のもと例外を設ける裁量が政府に認められている（例外が労働者の利益に適合、一定累計の労働者と特定種類のサービスに限定、労働者に対し就業を受け入れる前に開示）。

※賄賂、リベート、保証金、不正な費用、回収手数料、担保などの契約外費用、非開示の費用、水増しされた費用は、不正費用として違法である。

関連費用

- ①雇い主、人材紹介者、その代理人の発意によって生じる場合、
- ②雇用・採用を確保するために必要な場合、もしくは③募集・斡旋過程で付加された場合、以下の費用は募集・斡旋過程に関連するものとみなされる：
 - i. **医療費**：健康診断、検査または予防接種に係る支払い
 - ii. **保険費**：移民福祉基金への加入を含む、労働者の生命、健康及び安全について付保するための費用
 - iii. **技能・資格検定費**：労働者の言語能力及び技能・資格の水準を検証し、もしくは特定地ごとの資格認定、証明または許認可を取得するための費用
 - iv. **訓練・研修費**：現場での初任研修及び新規採用労働者の出発前または到着後研修を含む、必要な訓練を受けるための費用
 - v. **機材費**：割り当てられた仕事を安全かつ効果的に遂行するために必要な、工具、制服、保護具その他の機材に係る費用
 - vi. **旅費・宿泊費**：訓練、面接、領事関係の手続き、転勤及び帰還または帰国に係るものを含む、募集・斡旋過程において国内的または国境を越えた渡航、宿泊及び生計に必要な経費
 - vii. **管理費**：募集・斡旋プロセスを遂行する目的でのみ必要となる申請・サービス費用。これには、労働者の雇用契約、身分証明書、旅券、査証、身元確認、安全・出国検査、銀行サービスならびに就労・居住許可証の作成、取得または合法化のための代理及びサービスに係る手数料が含まれる。

NAPステークホルダー共通要請書



NAP策定作業部会から: GCNJ、経団連、ILO、投資家(個人)、中小企業家同友会、日弁連、連合、NAP市民社会プラットフォーム

ビジネスと人権に関する
行動計画 (NAP) に係る
作業部会
『ステークホルダー共通要請事項』
及び要請書

要請事項

1. 企業情報の開示
2. 外国人労働者
3. 人権DD・サプライチェーン
4. 公共調達
5. 救済アクセス

第1共通要請書

2019年11月21日

ビジネスと人権に関する
行動計画 (NAP) に係る
作業部会

第2要請書及び
『ステークホルダー共通要請事項 (第2) 』

要請事項

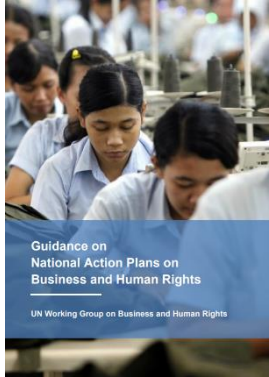
1. 第1要請書の反映
2. SH関与型のNAP実施・モニタリング・改定の体制整備
3. コロナ危機を通じた人権への影響と対応

第2共通要請書

2020年6月2日



指導原則



NAPガイダンス

<全般>

- ✓ 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、送出し国、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？
- ✓ 受入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や関係法令の理解不足に乗じて、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）
- ✓ 関連法例の周知以外にも、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、日頃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）？
- ✓ 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に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＞

- ✓ ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」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、高額な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＞

- ✓ 渡航後に外国人労働者の期待値と現実のミスマッチが起きないように、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、口頭に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し機関と締結して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や各国法に違反する内容がないか、確認しているか？

＜差別＞

- ✓ 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＞

- ✓ 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、使用禁止をしていなくても、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？
- ✓ 就業時間中を含め、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＞

- ✓ 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＞

- ✓ 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であることを認識し、適法・適切な労働時間を遵守しているか？法令に従い、労働時間が正確に記録・管理されているか？
- ✓ 住居費や食費など控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、外国人労働者に違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？

＜安全衛生＞

- ✓ 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？
- ✓ 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？
- ✓ 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？

＜救済制度＞

- ✓ 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UAゼンセンなど、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>

- ✓ 外国人労働者の採用プロセスを確認し、前述の確認項目例が遵守されるよう、仲介業者等（人材斡旋業者、送出機関・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・苦情に関する前歴、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機関に関するラ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情がある場合には、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>

- ✓ 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？
- ✓ 前述の確認項目例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？

リスク発見時の対処法の例(6-1外国人労働者) ※繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン 別冊より

- ❑ 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、そのような行為をやめさせ、実際に労働者にリスクが生じていた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、適法または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る送出機関のラ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、送出機関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
- ❑ 現在労働者が来日に関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、ゼロフィー(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は負の影響に対処したことにならないことに留意する。