



International
Labour
Organization

100
1919-2019

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





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

Copyright © International Labour Organization 2019

日本語版 2020 年

ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第 2 議定書 (Protocol 2 of the Universal Copyright Convention) が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

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・斡旋手続き料及び関連費用の定義 — 東京、2020 年

ISBN: 978-92-2-031896-6（印刷版）

ISBN: 978-92-2-031897-3（ウェブ PDF 版）

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことはILOの不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

サマリー

第1部 _____ 7

公正な人材募集・斡旋に関する
一般原則及び実務指針

第2部 _____ 25

募集・斡旋手数料及び
関連費用の定義

付属資料 _____ 31

公正な人材募集・斡旋に関する
一般原則及び実務指針に係る主な出典





第1部

公正な人材募集・斡旋に関する 一般原則及び実務指針





略語一覧

国際労働基準

(a) 条約と議定書

C29	1930年の強制労働条約 1930年(第29号)
C81	1947年の労働監督条約 1947年(第81)
C87	1948年の結社の自由及び団結権保護条約(第87号)
C88	1948年の職業安定組織条約(第88号)
C94	1949年の労働条項(公契約)条約(第94号)
C97	1949年の移民労働者条約(改正)(第97号)
C98	1949年の団結権及び団体交渉権条約(第98号)
C100	1951年の同一報酬条約(第100号)
C105	1957年の強制労働廃止条約(第105号)
C111	1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)
C129	1969年の労働監督(農業)条約(第129号)
C138	1973年の最低年齢条約(第138号)
C143	1975年の移民労働者(補足規定)条約(第143号)
C150	1978年の労働行政条約(第150号)
C181	1997年の民間職業仲介事業所条約(第181号)
C182	1999年の最悪の形態の児童労働条約(第182号)
C189	2011年の家事労働者条約(第189号)
MLC, 2006	2006年の海上の労働に関する条約(改正)
P29	1930年の強制労働条約(第29号)の2014年の議定書

(b) 勧告

R83	1948年の職業安定組織勧告(第83号)
R86	1949年の移民労働者勧告(改正)(第86号)
R151	1975年の移民労働者勧告(第151号)
R157	1977年の看護職員勧告(第157号)
R169	1984年の雇用政策(補足規定)勧告(第169号)
R188	1997年の民間職業事業所勧告(第188号)
R201	2011年の家事労働者勧告(第201号)
R203	2014年の強制労働(補足的な措置)勧告(第203号)
R204	2015年の非公式な経済から公式な経済への移行勧告(第204号)

ILO宣言

ILO MNE Declaration	多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言(多国籍企業宣言) 1977年採択(その後複数回改定)
------------------------	--

ICERD あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（1965年）
ICCPR ICCPR 市民的及び政治的権利に関する国際規約（1966年）
ICESCR ICESCR 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（1966年）

その他の規定

CIETT*	国際人材派遣事業団体連合 (CIETT) 行動規範（2015年）
Dhaka Principles	尊厳ある移民のためのダッカ原則（2012年）
IRIS Code	国際移住機関（IOM）国際採用規範システム行動綱領
UN Guiding Principles	国連ビジネスと人権に関する指導原則（2011年）
Verité Code of Conduct	国際人権 NGO Verité 公正な雇用のためのツールキット、行動規範例

* 2016年9月21日付けで、CIETTは世界雇用連合（The World Employment Confederation）と名称変更している。



公正な人材募集・斡旋に関する 一般原則及び実務指針¹

I. 一般原則及び実務指針の対象範囲

公正な人材募集・斡旋に関する拘束力を持たないこのILO一般原則及び実務指針（以下「原則及び指針」とする）の目的は、公正な人材募集・斡旋の促進と確保に関するILOやその他の組織、国内立法者及び社会的パートナーによる今後の作業の参考資料の役割を果たすことにある。

本原則及び指針は、数多くの情報源から導き出されたものである。その主なものとしては、国際労働基準と関連のILO文書が挙げられる。その他の情報源や好事例も参照した。出典はすべて、本書の付属資料に記載されている。

本原則及び指針は、移民労働者を含め、直接の募集・斡旋が仲介者を通じたものかを問わず、全労働者の募集・斡旋を対象として網羅することを意図している。また、国内外からの募集・斡旋のほか、人材派遣会社を通じた募集・斡旋にも適用されるほか、あらゆる経済分野を対象としている。国内レベルでの本原則及び指針の履行は、社会的パートナーと政府との間の協議を経た上で行うべきである。

一般原則（general principles）は、あらゆるレベルでの実施を意図し、他方実務指針（operational guidelines）は、募集・斡旋プロセスの特定の主体の責任に取り組み、あるべき介入や政策ツールをも含むという意味で、両者は区別される。

II. 定義と用語

本原則及び指針の適用上、

- 「デューディリジェンス」（due diligence）とは、ある事業者がその活動による、または、自社の業務、製品及び取引関係によるサービスに直接関連しうる人権への悪影響を特定、防止、緩和し、これに対する対処

¹ ILOは、第328回理事会（ジュネーブ、2016年10月26日～11月9日）において、公正な人材募集・斡旋に関する専門家会議（ジュネーブ、2016年9月5日～9月7日）で採択された公正な人材募集・斡旋のための一般原則及び実務指針を策定及び普及させることを事務局長に対して許可した。

方法について責任をもつことをねらいとする継続的プロセスを指す。このプロセスには、人権への実際の及び潜在的な影響を評価し、調査結果を取りまとめ、それに基づき対策を講じること、対応を追跡すること、及び、影響への対処方法についてコミュニケーションを図ることを含めるべきである。

- 「雇い主」(employer) とは、直接または間接的に被用者または労働者を雇う者または主体を指す。
- 「事業者」(enterprise) とは、雇い主、公共職業安定所以外の人材紹介者及び募集・斡旋プロセスに関与するその他の業者を指す。
- 「人材紹介者」(labour recruiter) とは、公共職業安定所と民間職業仲介事業所の両方及び人材募集・斡旋及び紹介サービスを提供するその他すべての仲介者または復代理人を指す。人材紹介者は営利、非営利を問わず、多くの形態をとり、法令枠組みの内外で営業することがある。
- 「移民労働者」(migrant worker) とは、自営業以外の雇用を目的に、送出国ではない国に移住するか、移住した者を指す。
- 「募集・斡旋」(recruitment) とは、雇用に関する広告宣伝、情報発信、選別、輸送及び採用のほか、移民労働者に関し該当する場合、送出国への帰還を含む。この定義は、求職者及びすでに雇用関係にある者の双方に適用される。
- 「募集・斡旋手数料または関連費用」(recruitment fees or related costs) とは、賦課または徴収の方法、時期または場所に関係なく、労働者の雇用または就業を確保するために、募集・斡旋プロセスの過程で生じる一切の手数料または費用を指す。

III. 一般原則

1. 雇用は、国際労働基準で規定されたもの、特に結社の自由及び団体交渉権ならびに、強制労働、児童労働及び雇用と職業における差別の防止と排除を含め、国際的に認知された人権を尊重、保護及び実現する形で行われるべきである。
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。
3. すべての労働者、人材紹介者及び雇い主に対し、雇用と募集・斡旋に関する適切な法律及び政策を適用すべきである。
4. 募集・斡旋においては、技能や資格の相互承認等、募集・斡旋プロセスの効率性、透明性及び労働者保護を促進する政策及び慣行を考慮すべきである。



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。
6. 国境を越える募集・斡旋を行う際には、送出国、通過国及び受入国で適用される国内法令、雇用契約及び団体協約、ならびに、労働における基本的原則及び権利を含む国際的に認知された人権及び関連する国際労働基準を尊重すべきである。これら法律と基準は、効果的に実施されるべきである。
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。
8. 労働者の雇用条件は、国内法令、雇用契約及び該当する団体協約に基づき、適切かつ検証可能で容易に理解できる方法により定めるべきであり、書面での契約を通じて決定されることが望ましい。雇用条件は、明確性・透明性を有し、募集・斡旋の対象となる仕事の場所、要件及び内容につき、労働者に対して明らかにされるべきである。移民労働者の場合には、契約書は当該労働者が理解できる言語で作成し、送出国からの出発よりも十分前にあらかじめ提供し、契約の置換えを防止する措置を適用するとともに、執行可能なものとするべきである。
9. 募集・斡旋及び雇用の条件に対する労働者の同意は自発的なものとし、欺もうや強制は排除すべきである。

10. 労働者は、その権利と募集・斡旋及び雇用の条件に関する包括的で正確な情報に対する無料のアクセスを有するべきである。
11. 労働者の国内移動及び出国の自由を尊重すべきである。労働者の身分証明書もしくは契約書を没収し、損壊しまたは預かるべきではない。
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るべきではない。
13. 募集・斡旋プロセスにおける権利の侵害が疑われる場合、労働者の特定の国における所在または法的地位に関係なく、無料もしくは安価な苦情申立てその他の紛争解決手段の利用を保障すべきであり、侵害が起きた場合には、効果的かつ適切な救済措置が提供されるべきである。

IV. 実務指針

この指針は政府、事業者及び公共職業安定所それぞれの責任を明らかにするために作成されている。

A. 政府の責任

本節は、規制権限を行使する政府に適用される。

政府は、自ら雇い主となる場合も、募集・斡旋を規制しつつ、公共職業安定所を通じて就業支援・斡旋サービスを提供する場合も、公正な人材募集・斡旋の促進について最終的な責任を負う。内国民、移民双方の労働者に対する募集・斡旋における権利侵害を減らすため、法令の間隙（ギャップ）を埋め、その全面的執行を追求すべきである。

1. 政府は、募集・斡旋プロセスにおいて、労働における基本的な原則及び権利その他関連の国際労働基準を含め、国際的に認知された人権を尊重、保護及び実現する義務を有する。その中には、結社の自由及び団体交渉権の尊重及び保護、ならびに、強制労働、児童労働及び雇用と職業における差別の防止及び排除が含まれる。
 - 1.1. この義務は、自国の領域及び／または管轄区域内外において、またはその内外から採用されたすべての労働者について適用する。
 - 1.2. 政府は、関連する国際法文書の批准と適用を検討すべきである。
 - 1.3. 政府は、募集・斡旋に関するものを含め、労働者と雇い主の団結権及び団体交渉権を尊重すべきである。また、産業部門を横断した団体交渉の適用範囲の拡大に寄与する環境

を整備することで、移民労働者を含む労働者が、募集・斡旋プロセスまたはその結果における搾取からの保護を受けるために、労働者団体を結成することができるようにすべきである。

2. 政府は、募集・斡旋プロセスにおける雇い主、人材紹介者その他事業者による人権侵害から労働者を保護すべきである。

2.1. 政府は、その領域内及び／または管轄区域内において、第三者による募集・斡旋プロセスにおける人権侵害から労働者を保護すべきである。これには、あらゆる種類の人材紹介者のほか、雇い主、労働者の第三者への提供を目的に雇用するサービスを提供する民間職業仲介事業所（人材派遣会社）、その他複数の当事者が関与する契約上の取り決め等その他事業者によるものを含む。そのためには、効果的な政策、立法、規制及び裁定を通じ、このような侵害を防止、調査、処罰及び是正するための適切な措置を講じるとともに、人権の尊重が確保されるようにデューディリジェンスを実施し、これを義務づけることが必要となる。

3. 政府は、労使団体の参加の下、国内法令の採択、見直し及び必要に応じた強化を行うとともに、公正な人材募集・斡旋に向けた国としての公約と政策の確立、定期的な見直し及び評価についての検討を行うべきである。

3.1. 本指針は、国際基準に適合する形で、人身取引その他の形態の搾取につながりかねない詐欺的、権利侵害的な慣行を含め、募集・斡旋慣行の全過程に対処するため、特に労働法、移民法、刑法及びその他募集・斡旋に関連する規制措置に適用する。政府は、その領域または管轄区域内に所在するか、そこで営業する全ての事業者が、サプライチェーンを含むその業務全体において、労働者の権利を含む人権と募集・斡旋に関する法律を尊重することへの期待を表明する明確な政策の策定を検討すべきである。また、関連の立法、規制及び政策の策定と定期的な見直しにおいて、労使団体を関与させるべきである。

4. 政府は、関連の法令が募集・斡旋プロセスの全側面を取り扱うとともに、これがすべての労働者、特に脆弱な立場にある労働者に適用されることを確保すべきである。

4.1. 政府は、広告や情報発信、選別、輸送、採用のほか、該当する場合には移民労働者の送出国への帰還に関するものを含め、募集・斡旋プロセスのあらゆる段階及び関係当事者を法令の適用対象とすべきである。

4.2. 政府は、労使団体及び適切な場合には人材紹介者とも協議のうえ、募集・斡旋業全体における関連法令の遵守を確保する措置を講じるべきである。このような措置には、公的登録、許認可その他の規制制度を含めるべきである。これら制度は効果的かつ透明性があるものとし、労働者その他の利害関係者が、人材派遣会社と斡旋される仕事の合法性を検証できるものとすべきである。

4.3. 関連立法は、募集・斡旋行為に対して適用され、一部類型の人材紹介者だけでなく、具体的な規制枠組みの外で営業するすべての業者にも適用すべきである。募集・斡旋に関する法令は、フォーマル経済だけでなく、あらゆる種類の仕事を目的とする募集・斡旋に適用すべきである。

- 4.4. 政府は、知力の浪費や技能の低下に取り組むため、外国の資格の承認を推進する相互承認協定の採用も検討すべきである。
5. 政府は、関連法令を効果的に執行するとともに、募集・斡旋プロセスに関係する全ての主体に対し、法律を遵守して事業を行うよう要求すべきである。
- 5.1. 政府は、労働監督署が、効果的で十分な資源を備え、すべての労働者とすべての事業者について、募集・斡旋プロセスの全段階において調査と介入を行い、すべての人材紹介者の業務を監視、評価できるような権限を与えられ、訓練を受けていることについての体制を確保すべきである。
- 5.2. 政府は、募集・斡旋プロセスにおける労働者の権利尊重につき、雇い主と人材紹介者に個別または共同で説明責任を負わせることをねらいとするスキームを促進すべきである。このようなスキームには、共同責任を確保する取り組みや、公正な人材募集・斡旋慣行を促進するその他の取り組みを含めることができる。
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。
7. 政府は、雇用契約を明確で透明性があるものとし、かつ、これが遵守されることを確保するための措置を講じるべきである。
- 7.1. 政府は、履行すべき職務、及び、団体協約から派生するものを含む雇用条件を定める雇用契約書が労働者に提供されることを確保するための措置を講じるべきである。この契約書（または正式な写し）は、労働者の母語または労働者が理解できる言語で作成されるべきであり、労働者が自由意思及び告知された内容に対する同意を表明できるよう、必要な情報は明確かつ包括的な形で提供されるべきである。移民労働者の場合、これらの契約は送出国からの出発よりも十分前にあらかじめ提供すべきである。これらの契約は置換えられるべきではなく、受入国でも執行可能なものとすべきである。政府は、秘密性と個人データの保護を尊重しつつ、上記の目的を達成するために、情報技術の利用を検討しうる。
- 7.2. 契約書が存在しない場合、政府は、募集・斡旋の対象となった労働者のすべての権利が現行の法令に則して尊重されることを確保する責任を有する。
8. 政府は、労働者の特定の国における所在または法的地位にかかわらず、当該労働者が、ブラックリストへの掲載、拘留または国外追放を含む報復措置の脅威なしに、募集・斡旋における権利侵害及び詐欺的慣行を訴えるべく、苦情申立てその他の紛争解決手段を利用でき、権利侵害が起きている場合には、適切かつ効果的な救済を得られることを確保する措置を講じるべきである。

- 8.1. 政府は、実務的にアクセス可能で、迅速かつ安価な苦情申立てその他の紛争解決手段の利用可能性と運営を確保するための措置を講じるべきである。その領域内及び／または管轄区域内で募集・斡旋上の権利侵害が生じた場合には、司法、行政、立法及びその他の手段を通じて被害者の賠償その他の効果的な救済措置へのアクセスを確保するため、適切な措置を講じるべきである。苦情申立てもしくは紛争の調査または解決が行われている間、告発者または申立人は保護されるべきであり、また、移民労働者が時宜に適った効果的な手続きにアクセスできるようにすべきである。政府はまた、労働者が送出国に帰還した後も、国境を越えてこうした制度を利用できることを確保するための措置を講ずるべきである。
- 8.2. 政府はこの目的で、煩雑な事務手続きや不当な費用、差別または報復及び解雇の不安、ならびに、移民労働者の場合には拘留または本国送還の不安など、苦情申立てその他の紛争解決手段への効果的なアクセスを妨げる障壁を特定、解消することを目的とする政策を促進すべきである。

9. 政府は関連する政府機関、労使団体及び人材紹介者代表者間の協力関係を促進すべきである。

- 9.1. 政府は、募集・斡旋と業務慣行を監督する省庁、部局その他の公的機関が適宜、緊密に協力するとともに、それぞれの任務を遂行する際には、人権上の義務を認識し、その遵守を確保できるようにすべきである。

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。

11. 政府は、官民の両部門において、公正な人材募集・斡旋の必要性に対する意識を啓発するとともに、労働者がその権利及びその募集・斡旋と雇用にかかる条件に関して、包括的で正確な情報に無償でアクセスできることを確保すべきである。

- 11.1. 意識啓発に向けた取組みは、権利侵害かつ詐欺的な雇用慣行を認識、防止及び排除するための人権デューディリジェンスと好事例の必要性に関するものを含め、雇い主、労働者及び人材紹介者を対象とする教育と訓練を通じて実施すべきである。考える意識啓発措置の例は、下記を含む。
 - (a) 公正な人材募集・斡旋のための政策、法令及びプロセスに関する情報を含む政府ウェブサイトの開発と維持
 - (b) 公正な人材募集・斡旋に関する「ハウツー」ガイドの作成、配布及び／またはオンライン公開
 - (c) ラジオ及び／またはテレビでの公共広告
 - (d) ウェブセミナー（ウェビナー）その他のアウトリーチへの取り組み
 - (e) 雇い主、労働者団体、法令を遵守する人材紹介者及び市民社会団体による労働者へのアウトリーチ促進
 - (f) ILO 及び代表的な労使団体との連携による教育と訓練の提供、及び／または啓発キャンペーンの実施

(g) 労働者、雇い主及び人材紹介者による意思決定の参考とするため、労働市場情報を公に入手できるようにすること

(h) 出発前と到着後の研修

移民労働者の募集・斡旋の場合、各国は潜在的移民を対象に、労働者の権利と公正な人材募集・斡旋に関する訓練の提供を検討すべきである。

11.2. これらの措置は、労働者の入国要件、生活・雇用条件、権利及び労働法を含め、それら以外の事項に関しても労働者による無料で包括的、かつ理解可能で正確な情報へのアクセス確保に資するものとすべきである。

12. 政府は、紛争や危機的状況下において、人権を尊重し、公正な人材募集・斡旋を促進すべきである。

12.1. 政府は、紛争や危機的状況下で事業運営する事業者、機関及び国際援助プログラムが、人権侵害や募集・斡旋上の権利侵害に関与しないよう措置を講じるべきである。

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、労働における基本的原則及び権利その他関連の国際労働基準を含め、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、国際労働基準その他労働における基本的原則及び権利を含む国際的に認知された人権、その他関連の国際労働基準に基づくべきであり、また、領事的保護に関するものを含む国際的な協調と協力を確保し、共通の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。こうした協定は、社会的パートナーの有意義な参加の下で、起草、採択、再検討及び履行すべきであるとともに、二国間・多国間協定に基づく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。また、その内容を公表し、移民労働者に規定の内容を周知すべきである。

13.2. これら協定は、募集・斡旋慣行、及び、送出国を含む労働市場と社会への影響の監視と評価を通じて収集された、信頼できるデータと情報を参考に策定すべきである。

14. 政府は、自身の労働力及びそのサプライチェーン、並びに当該政府により所有または支配されているか、政府機関から実質的な支援や契約を受けている事業者による、募集・斡旋上の権利侵害からの保護を図るための措置を講じるべきである。

14.1. 政府は雇い主として、また、事業者との商取引を通じ、本原則及び指針の遵守を促進すべきである。政府は、労働者を募集・斡旋するか、募集・斡旋業務を営む事業者と契約を結ぶ際、十分な監督を行うべきである。政府は、その調達活動等を通じて、公正な人材募集・斡旋の慣行を実際に示すとともに、事業者による、公正な人材募集・斡旋原則に対する認識及び尊重の促進を図るべきである。

B. 事業者及び公共職業安定所の責任

本節は、規制権限を行使する政府機関には適用しない。

事業者及び公共職業安定所は、権利侵害的または不正な人材募集・斡旋を防止する上で、特別な責任を負う。

15. 事業者及び公共職業安定所は、労働者の募集・斡旋を行う場合、募集・斡旋プロセスにおける人権デューディリジェンス評価等を通じ、人権を尊重するとともに、自らが関わる人権への悪影響に対処すべきである。

15.1. すべての事業者及び公共職業安定所は、業務を行う場所に関わらず、国家の人権上の義務を履行する能力及び／または意思とは独立して、その募集・斡旋プロセスにおいて人権を尊重すべきである。

15.2. 事業者及び公共職業安定所は、その募集・斡旋活動に関するデューディリジェンスを実施すべきである。

15.3. 事業者は、直接の募集・斡旋を行わない場合、公共職業安定所及び民間職業仲介事業所を含め、法令を遵守する人材紹介者のみを通じて労働者を採用すべきである。募集・斡旋に関与する全当事者の行動の直接検証が実行不可能な場合には、少なくとも、法的要件ならびに本原則及び指針に従って業務を行っている第三者と連携するよう、人材紹介者に契約上の義務を課すべきである。当該事業者は、募集・斡旋プロセスに関与する他の当事者を評価するための手順を設けるべきである。



- 15.4. 事業者及び公共職業安定所は、国際労働基準で規定されたものを含め、国際的に認知された人権、特に、結社の自由及び団体交渉権ならびに、募集・斡旋プロセスにおける強制労働、児童労働及び雇用と職業における差別の防止と排除を尊重すべきである。
- 15.5. 事業者及び公共職業安定所は、労働者、特にサプライチェーンのいずれかの部分における募集・斡旋上の権利侵害または詐欺的募集・斡旋慣行を告発した労働者に対し報復を行い、またはブラックリストに載せるべきではなく、告発者に対しては、苦情申立てもしくは紛争の調査または解決を行っている間、特別の保護を提供すべきである。
16. 事業者及び公共職業安定所は、確立された労働市場のニーズの充足を目的として募集・斡旋を行うべきであり、決して既存の労働力を置換えまたは削減し、賃金または労働条件を低下させ、その他の形でディーセント・ワークを損なう手段として、これを用いるべきではない。
17. いかなる募集・斡旋手数料または関連費用も、募集・斡旋の対象となった労働者及び求職者に請求されるべきでなく、また、その他の形で負担させるべきでない。
- 17.1. 労働者及び求職者は、その募集・斡旋または採用に関し、事業者、その取引相手または公共職業安定所から、いかなる募集・斡旋手数料または関連費用の請求も受けるべきではなく、また、募集・斡旋に関連し、労働者に追加的な費用を支払わせるべきでもない。
- 17.2. 事業者及び公共職業安定所は、本指針について、ガイドラインのほか契約を含むその他の手段を通じて、対外的に、すべての将来的な、及び、現状の取引相手と該当する関係者に伝達すべきである。事業者は、民間職業仲介事業所その他の人材紹介者が、労働者に募集・斡旋手数料を請求し、またはその他の関連費用を負担させていないかどうかを判定すべきであり、労働者に募集・斡旋手数料または関連費用の請求を行っていることが知られている事業所その他の人材紹介者を通じては、労働者と関わるべきでない。
18. 事業者及び公共職業安定所は、労働者の旅券、契約書その他の身分証明書を保持すべきではない。
- 18.1. 事業者及び公共職業安定所は、移民労働者の状況に慎重に配慮しつつ、労働者による、自らの旅券、身分証明書、居住証明書及び雇用契約についての自由かつ完全なアクセスを妨げるべきではない。
19. 事業者及び公共職業安定所は、労働者情報の秘密性を尊重し、労働者に関するデータの保護を確保すべきである。
- 19.1. 事業者は、採用の検討対象となり、またはなりうる職務について、移民労働者を含む労働者の適性を判断するために必要とされないか、その配置を行ううえで必要とならない個人データを、ファイルまたは登録簿に記録すべきでない。当該データは、労働者本人の書面による事前同意がない限り、いかなる第三者にも伝達すべきでない。
20. 事業者は、専門的な募集・斡旋基準を向上させるスキームの開発に努めることができる。
- 20.1. これらのスキームは、定期的な監視と評価の対象とすべきである。業界主導型の取り組みは、募集・斡旋プロセスを対象とする政府の法令実施活動と規制を補完し、かつ、これと整合するものとすべきである。

1. 人材紹介者

本指針では、募集・斡旋プロセスの様々な段階に関与するもの含む、労働者を就業させるための仲介を行う人材紹介者（labour recruiter）と、労働者を雇用したうえで、使用者となる事業者のもとで就業させる人材派遣会社（employment agencies）を区別している。

21. 人材紹介者は、該当する法律、ならびに、労働における基本的原則及び権利を尊重すべきである。

21.1. 人材紹介者は、自社の募集・斡旋業務において、尊厳と尊重をもって労働者を取扱い、嫌がらせ、その他いかなる形態での強制、品位の毀損、または非人間的な取扱いの排除を確保するための方針及び、デューディリジェンスを含むプロセスを導入すべきである。人材紹介者は、その保護下にある労働者の移動を制限し、その権利を侵害し、またはその侵害を許すべきではない。

22. 人材紹介者は、ある国において、別の国で雇用される労働者の募集・斡旋を行う場合、国際法、送出国、通過国及び受入国の法律、ならびに、国際労働基準を遵守しつつ、労働における基本的原則及び権利を含む人権を尊重すべきである。

22.1. 国境を越えて募集・斡旋を行う際には、送出国、通過国及び受入国の該当する国内法令、雇用契約及び該当する団体協約、ならびに、労働における基本的原則及び権利を含む国際的に認知された人権や、関連する国際労働基準を尊重すべきである。これらの法律及び基準は、効果的に実施されるべきである。

23. 国境を越えて営業する人材紹介者は、労働者の権利を含む人権を推進する関係国同士の二国間または多国間移民協定を尊重すべきである。

23.1. 人材紹介者は、特にいずれかの管轄区域の法律が十分な保護を規定していない場合、募集・斡旋の根拠となる二国間または多国間協定を尊重すべきである。

24. 人材紹介者は、労働者の採用先の勤務条件と生活条件が、約束されたとおりのものであることを確保するための措置を講じるべきである。

24.1. 人材紹介者は、労働者がその労働・生活条件について欺もうされていないことを確保すべきである。

24.2. 人材紹介者は、移民労働者が、その就労する国において、特定可能かつ合法的な雇い主との間で、法的に認められた雇用関係を有することを確保すべきである。

25. 人材派遣会社と使用者となる事業者は、両者の責任の分担について合意するとともに、関係する労働者の十分な保護を保障すべく、責任の明確な分担を確保すべきである。

25.1. 人材派遣会社及び使用者となる事業者は、法律に基づき、雇用関係のさまざまな側面においてどちらが責任を負うか決定するとともに、関係する労働者によってそれぞれの責任が認識されることを確保すべきである。いかなる場合でも、人材派遣会社または、使用者となる事業者のいずれかが、これらの責任を履行すべきである。

2. 雇い主

募集・斡旋にはさまざまな種類の雇い主が関与するが、状況に応じて、それぞれが責任を負うべきである。

26. 雇い主は、書面による雇用契約の締結、当該契約書の透明性及び労働者による理解を確保すべきである。

26.1. 労働者の雇用条件は、適切、検証可能かつ容易に理解できる形式で、国内法令、労働契約及び該当する団体協約に基づき、できれば書面による契約を通じて定めるべきである。雇用契約は明確かつ透明性のあるものとし、労働者が就業することになる仕事の場所、要件及び内容を伝達するものとするべきである。移民労働者の場合、契約書は労働者が理解できる言語で作成し、送出国からの出発よりも十分前にあらかじめ提供し、契約の置換えを防止する措置を施すとともに、執行可能なものとするべきである。

26.2. 告知された契約条件に対する労働者の同意は、欺もうや強制なしに取りつけるべきである。

27. 雇い主は、募集・斡旋プロセスにおいて権利侵害の疑いがある場合、苦情申立てその他の紛争解決手段、及び、適切な救済措置への効果的なアクセスを提供するか、それらの利用の便宜を図るべきである。

27.1. 労働者の苦情申立てその他紛争解決手段は、募集・斡旋プロセスにおいて権利侵害的取扱いを受けた可能性がある者にとって利用可能であるようにすべきであり、権利侵害が起きたことが確認された場合、雇い主は適切な救済措置への効果的なアクセスを提供するか、その利用の便宜を図るべきである。司法的か非司法的かを問わず、適切な救済を求める労働者の努力を妨げ、または制限すべきではない。

28. 雇い主は、すべての労働者に対し、その雇用上の地位に関係なく、募集・斡旋に関して労働法及び国際労働基準が定める保護を提供すべきである。

28.1. 労働者は異なる種類の雇用関係において募集・斡旋、雇用されることがあるが、雇い主はあらゆる状況で募集・斡旋の対象となったすべての労働者に、本原則及び指針が適用されることを確保すべきである。

29. 雇い主は、募集・斡旋対象となった労働者の結社の自由及び団体交渉権が、募集・斡旋プロセスにおいて尊重されるようにすべきである。

29.1. 雇い主は、その募集・斡旋プロセスにおいて求職者及び／または労働者、特に移民労働者に対し、労働者団体の加入・結成と団体交渉権の放棄を求めないことを確保すべきである。

30. 雇い主は、ストライキ中の労働者の交代要員を確保するために人材紹介者または人材派遣会社を利用すべきでない。

30.1. ストライキ中の労働者の交代要員を確保するため、外部から労働力を調達し、利用すれば、それはストライキ権をはく奪する行為にあたるおそれがあり、その場合には結社の自由の深刻な侵害を構成する。

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。







第 2 部

募集・斡旋手数料及び 関連費用の定義





募集・斡旋手数料及び関連費用の定義



I. 範囲

1. 募集・斡旋手数料及び関連費用の定義は、国際労働基準を指針としており、ILO「公正な募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針」とともに読まれるべきである。よって、本定義では、募集・斡旋のために手数料または関連費用が発生したとしても、直接か間接的か、また全額か一部かを問わず、これを労働者に請求してはならないという原則を認識している。
2. 本定義は、様々な加盟国の国内法と政策、ならびに、募集・斡旋手数料及び関連費用に関する国際的な自主規範と指針を分析したILOの世界的な比較研究の結果に基づいている。また、労働者や人材紹介者、事業者及び雇い主が直面する実務の現実と状況に応じた条件も考慮に入れている。
3. 本定義では、募集・斡旋慣行における手数料及び関連費用を特定する。その意図は、労働者が就業へのアクセスにあたって支払いを要求されるべきでないという原則を含め、労働者の権利保護を目的とする法律、政策及び措置の策定、監視、実施及び執行を支援することにある。また、法令違反に対処し、² 募集・斡旋慣行を透明化し、労働市場の機能を強化するため、特に官民の職業紹介所による募集・斡旋慣行の効果的な規制の実現を支援するという意図もある。
4. 国際的に募集・斡旋される労働者に係る費用は、国情が異なる中で、これら費用の中身に関する一貫性と透明性が欠如していること等を含む幅広い要因により、国内で募集・斡旋の対象となる労働者の場合よりも大幅に高くなりうることも認識されている。さらに、国境を越えて募集・斡旋の対象となった労働者は、特に脆弱な立場に置かれるおそれもある。
5. この募集・斡旋及び関連費用の定義においては、「一般原則及び実務指針」の定義を適用する。「労働者」には求職者を含む。³

² 参照：指針A.6.1

³ これは、「募集・斡旋」という定義について、「求職者とすでに雇用関係にある者の双方」に適用されると規定する、1997年ILO民間職業仲介事業所条約（第181号）第1条、及び、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沿うものである。



II. 募集・斡旋手数料及び関連費用の定義

6. 「募集・斡旋手数料」または「関連費用」とは、その賦課または徴収の方法、時期または場所に関わらず、募集・斡旋プロセスの過程で生じる、労働者の雇用または採用を確保するための一切の手数料または費用を指す。
7. 募集・斡旋手数料または関連費用は、雇い主、その子会社、人材紹介者、または、関連サービスを提供するその他の第三者によって、労働者から徴収されるべきでない。手数料または関連費用は、直接的にも、あるいは賃金及び手当からの天引き等を通じて間接的にも、徴収されるべきでない。
8. 地域経済統合圏の枠組み内における雇用を目的とした移動の自由を有する労働者間においては、本定義で対象とされている募集・斡旋手数料及び関連費用は、直接的にも間接的にも差別をもたらすべきでない。



A. 募集・斡旋手数料

9. 募集・斡旋手数料には以下を含むものとする。
 - 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
10. 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。



B. 関連費用

11. 関連費用とは、国内的または国際的な募集・斡旋及び採用に必須となる経費を指すが、国際的な募集・斡旋については、あらゆる種類の関連費用が発生することが考慮される。これらの費用は以下（12項）に掲げるとおりであるが、これは国内的、国際的な募集・斡旋の双方に当てはまりうる。これらの費用類型は、募集・斡旋のプロセスと状況に応じて、政府や社会的パートナーが国内レベルでさらに詳しく定めることも可能である。権限ある当局には、関連の国際労働基準に従いながら、国内の規制を通じ、最も代表的な労使団体との協議を経たうえで、その適用可能性について例外を認める裁量があることが認識されている。かかる例外は、次の条件（但しこれに限定されない）に従うべきである。

- i. 例外が、関係する労働者の利益に適合していること
 - ii. 例外が、一定類型の労働者と特定種類のサービスに限定されていること
 - iii. 例外とされる関連費用は、労働者が就業を受け入れる前に開示されていること
12. 雇い主、人材紹介者またはこれら当事者に代わる代理人の発意によって生じ、雇用または採用を確保するために必要となり、もしくは募集・斡旋プロセスにおいて賦課された場合、次の費用は募集・斡旋プロセスに関連するものとみなすべきである。
- 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・斡旋プロセス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うる。
13. 本定義における関連費用の列挙は一般化されており、網羅的ではない。募集・斡旋の条件として要求されるその他の関連費用についても、禁止の対象とすることが可能である。
14. これらの費用の規制は、内国民・移民労働者双方の平等待遇原則を遵守する形でなされるべきである。



C. 不法、不当及び非開示の費用

15. 契約外の費用、非開示の費用、水増しされた費用、不正な費用は、決して合法ではない。贈収賄・腐敗対策に関する規制は、募集・斡旋プロセスのいかなる段階のいかなる時においても遵守すべきである。かかる不法費用の例としては、一連の募集・斡旋におけるあらゆる主体が要求する賄賂、献品、恐喝金またはリベートの支払い、保証金、不正な費用回収手数料及び担保が挙げられる。



付属資料

公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針に係る 主な出典

1. 現在のところ、公正な人材募集・斡旋に関して統一された指針は存在しないが、労働人口の特定部分、または特定の領域で業務を行う企業を対象として、もしくはその他の目的をもった多くの指針が存在する。その中には、特に国際労働条約をはじめ、拘束力のある基準に含まれるものもあれば、ILOの勧告や宣言など、拘束力を持たない基準に含まれるもの、さらには、国際条約の監視機関の調査結果または様々な形式で発行される指針に含まれるものもある。また、非政府組織（non-governmental organizations）が採択した指針に含まれる場合もある。
2. 多くの場合、特定の目的で意図された要件または指針は、一般的な適用が可能であることが判明している。例えば、1997年の民間職業仲介事業所に関する条約（第181号）または移民労働者に関するILO文書（第97号条約及び第143号条約、ならびに、第86号勧告及び第151号勧告）には、より幅広い範囲を対象とした指針を提供するうえで極めて有用となる公正な人材募集・斡旋に関する要件が盛り込まれている。その他の例については、下記を参照されたい。
3. ほとんどの場合、本指針で表現されている指針は、その出典と同じ文言にはなっておらず、本指針の原則で提案されている表現は、異なる出典における当該原則の複数の表現に基づいているが、本指針の趣旨に沿って書き換えられている。
4. 下表は、提案された各原則または指針の元となった主な出典を示すものである。関連する出典は他にもありうる。表記を簡素化するために、例えばC97はILO第97号条約を指し、R203はILO第203号勧告を指しており、その他の出典も同じパターンで表記されている。詳細は、出典一覧の下の略語一覧に記すとおりである。
5. 下記の出典一覧は、すべての出典を網羅しているわけではない。

（件名に規範的な価値はなく、提案された原則及び指針を参照するための目安にすぎないことに留意されたい。）

一般原則	出典
1. 国際的に認知された人権その他関連する国際労働基準の尊重	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、C29、1930年強制労働条約（第29号）2014年議定書（P29）、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182及びC181、2006年海上労働条約（2006年MLC）（第3条）、世界人権宣言、国連中核人権文書、ビジネスと人権に関する国連指導原則（国連指導原則）根本原則A1、尊厳ある移民のためのダッカ原則（ダッカ原則）ピラー1、2010年国際人材派遣事業団体連合行動規範（CIETT）原則6、IRIS規範コア原則A、ヴェリテ公正採用ツールキット・サンプル行動規範規定（ヴェリテ行動規範）ツール1
2. 労働市場ニーズとディーセント・ワーク	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、R204（第15(e)項）
3. 募集・斡旋プロセスの全側面に関連する立法及び政策の対象範囲	C88、C181、P29（第2(c)(i)条）、ダッカ原則3、ILO公正募集・斡旋イニシアチブ
4. 技能と資格の相互承認等、募集・斡旋プロセスの労働者にとっての効率、透明性及び保護の促進	C88、C181、R157（第62項）、R169、C143（第14(b)条）
5. 効果的な法執行	C81、C129、C150、C181、P29及びR203、C97（第3条）及びC143（第2条～第6条）、CIETT原則1
6. 人権を尊重した国際的募集・斡旋	C88（第6(b)(ii)条）、C97、C143及びC181（第8条）、ダッカ原則コア原則A、CIETT原則1

一般原則	出典
7. 労働者に対する手数料と費用の請求禁止	とりわけC97(第7(2)条、附属書1第4条及び附属書2)、2006年MLC(規則1.4(1)及び基準A1.4(5))、C181(第7条)、C88(第1条)、R203、IRIS規範原則1、CIETT原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
8. 明確かつ透明性のある契約	C97(附属書1第5条及び附属書2第6条)、C189(第8(1)条)、R86(附属書第22項)、R188(第5項)、R203(第4(e)項)、ダッカ原則2及び4、CIETT原則4、IRIS規範原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
9. 移民が強制されずに自由意思で雇用条件に同意すること	R188(第5項)、ダッカ原則2、CIETT原則4、IRIS規範原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
10. 無償の包括的で正確な情報	C88、C97(第2条及び第3条)、C181、C189(第7条)、R201、R86(第5項)、R151(第7(1)項及び第24項)、ならびに、R203(第4(e)項)
11. 身分証明書、移動の自由	C143(前文、第1条及び第14(a)条)、C189(第9(c)条)、ダッカ原則4、IRIS規範原則2、ヴェリテ行動規範ツール1
12. 雇用の終了と転職の許可	C189(第7条及び第8条)、ならびに、R188(第15項)
13. 苦情申立てその他の紛争解決手段へのアクセス	C97(附属書1第8条及び附属書2第13条)、C143(第5条、第6条及び第9(2)条)、R151(第32~34項)、C181(第10条及び第14条)、C189(第16条)、P29(第4条)、2006年MLC(基準A1.4(7))、R203(第8(c)項)、ダッカ原則ピラー3原則9、CIETT原則10、IRIS規範原則5、ヴェリテ行動規範ツール1

一般原則	出典
A. 政府の責任	
1. 人権その他関連する国際労働基準を尊重、保護及び適用する義務	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、C29、P29、C87、C98、C100、C105、C111、C138及びC182、C181、世界人権宣言、市民的・政治的権利に関する国際規約（ICCPR）及び経済的・社会的・文化的権利に関する国際規約（ICESCR）、国連指導原則根本原則A2、ダッカ原則ピラー1原則6
2. 第三者による人権侵害からの保護	ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO多国籍企業宣言）、国連指導原則
3. 国内法令及び公正な人材募集・斡旋に係る国内政策の採択、見直し及び強化	P29(第1(2)条)、C181(第13条)、R203、R204(第1(a)項、第4(h)項、第9項)、国連指導原則根本原則2及び運用原則3(a)、ダッカ原則ピラー1
4. すべての関連法令が募集・斡旋プロセスのあらゆる側面をカバーし、かつ、特に脆弱な立場にある労働者に適用されるようにすること	P29(第2(c)(i)条)、ダッカ原則3、とりわけC97、C111、C143、C169、C181(第8条)、C189、R204、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（ICERD）等
5. 法令を執行し、人材紹介者に法律の枠内で営業させること	C81、C88、C97(附属書1及び2の第3条)、C129、C150、ならびに、C181(第3条及び第14条)、P29及びR203、CIETT原則1、国連指導原則運用原則3(a)
6. 労働者に対する手数料と費用の請求禁止	とりわけC97、2006年MLC(規則1.4(1)及び基準A1.4(5))、C181(第7条)、C88(第1条)、R203、IRIS規範原則1、CIETT原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
7. 雇用契約の締結と内容の尊重、及び、その明確性と透明性の確保	C97(附属書1第5条及び附属書2第6条)、C189(第8(1)条)、R86(附属書第22項)、R188(第5項)、ダッカ原則2及び4、CIETT原則4、IRIS規範原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
8. 苦情申立てその他の紛争解決手段の利用可能性と運用	C97(附属書1第8条及び附属書2第13条)、C143(第5条、第6条及び第9(2)条)、R151(第32~34項)、C181(第10条及び第14条)、C189(第16条)、2006年MLC(基準A1.4(7))、R203(第8(c)項)、ダッカ原則ピラー3原則9、CIETT原則10、IRIS規範原則5、ヴェリテ行動規範ツール1
9. 関連する政府機関、労使団体及び全ての人材紹介者の代表者の間の協力	C181(第13条)及びR188(第3部)、R203(第13(a)項)、国連指導原則根本原則8

一般原則	出典
10. 労働市場ニーズとディーセント・ワーク	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、R204（第15(e)項）
11. 公正な人材募集・斡旋及び無償かつ包括的で正確な情報の必要性に対する意識啓発	C97（第2条及び第3条）、R203（第4項）
12. 危機状況下での人権尊重	C97（附属書2第7条）、R86（附属書）、2016年第105回国際労働総会「平和への移行のためのディーセント・ワークと雇用委員会報告書」及び国連指導原則根本原則7
13. 国際的に認知された人権その他関連国際基準と整合する二国間協定及び／または多国間協定の締結と履行	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、C88（第6(b)(ii)及び(iii)条）、C97（第3(2)条、第7(1)条及び第10条）、C143（第4条及び第15条）、C181（第8(2)条）
14. 自社の労働力またはサプライチェーンにおける人材募集・斡旋に関する権利侵害からの保護	C94、2016年第105回国際労働総会「報告書4：グローバル・サプライチェーンにおけるディーセント・ワーク」

B. 事業者及び公共職業安定所の責任

15. 人権の尊重	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、C181（第3条、第4条、第11条及び第12条）、C29及びP29、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182、ILO多国籍企業宣言（第8項）、国連指導原則根本原則A2、ダッカ原則ピラー2
16. 労働市場ニーズとディーセント・ワーク	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、R204（第15(e)項）
17. 募集・斡旋対象の労働者と求職者による募集・斡旋手数料及び関連費用の負担禁止	とりわけC97（第7条、附属書1及び2の第4条）、2006年MLC（規則1.4(1)及び基準A1.4(5)）、C181（第7条）及びC88（第1条）、R203、IRIS規範原則1、CIETT原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
18. 旅券、身分証明書、契約書は事業者が保持すべきでない	C189（第9(c)条）、ダッカ原則4、IRIS規範原則2、ヴェリテ行動規範ツール1
19. 労働者情報の秘密性とデータ保護の確保	C181（第6条）、R188（第12(1)項）、IRIS規範原則4
20. 専門的募集・斡旋基準を推進するスキームの策定	C181、CIETT原則

1. 人材紹介者

21. 人材紹介者は、該当する法律、ならびに、労働における基本原則及び権利を尊重すべき	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、C181（第3条、第4条、第11条及び第12条）、C29及びP29、C87、C98、C100、C105、C111、C138、C182、CIETT原則2、ダッカ原則コア原則B
22. 人材紹介者は送出国、通過国及び受入国の法律を遵守すべき	C181（第3条及び第8条）、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、2006年MLC（第3条）、CIETT原則1及び6、IRIS規範原則A、ヴェリテ行動規範ツール1、ダッカ原則コア原則B
23. 国境を越えて活動する人材紹介者は二国間または多国間移民協定を尊重すべき	C88、R83、C181（第8(2)条）、C189（第15(1)条）
24. 人材紹介者は募集・斡旋対象の労働者に約束された労働条件及び生活条件を確保すべき	C189（第7条及び第8条）、R188（第5項）、CIETT行動規範原則3

一般原則	出典
25. 人材派遣会社は、関係する労働者に十分な保護を保障するため、自社と使用者となる事業者間の明確な責任分担を確保すべき	C181（第11(g)条及び第12条）、C97及びC143ならびに移民労働者に関する国連条約、R188（第8(a)項）、ダッカ原則コア原則B
2. 雇い主	
26. 雇い主は、雇用契約が書面で締結され、同契約書が透明性のあるもので、労働者に理解される内容であることを確保すべき	C97（附属書1第5条及び附属書2第6条）、C189（第8(1)条）、R86（附属書第22条）、R188（第5項）、ダッカ原則2及び4ならびに別添2、CIETT原則4、IRIS規範原則3、ヴェリテ行動規範ツール1
27. 苦情申立てその他の紛争解決手段及び救済措置への効果的なアクセス	C181（第10条、第13条及び第14条）、C189（第16条）、P29（第4条）、2006年MLC（基準A1.4(7)）、R203（第8(c)項）、ダッカ原則ピラー3原則9、CIETT原則10、IRIS規範原則5、ヴェリテ行動規範ツール1
28. 雇い主はすべての労働者に、その雇用上の地位に関係なく、労働法及び国際労働基準に定める保護を提供すべき	労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、IRIS行動規範コア原則A、R198
29. 雇い主は、募集・斡旋対象の労働者の結社の自由と団体交渉の権利尊重を確保すべき	C87、C98ならびにC181（第4条、第11条及び第12条）、ダッカ原則6
30. 雇い主は、ストライキ中の労働者の交代要員確保のために人材紹介者や人材派遣会社を利用すべきでない	C87及びC98ならびに労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、C181（第4条）、R188（第6項）、「結社の自由委員会の決定及び原則要覧」2006年第5（改訂）版第632項及び第633項、CIETT原則7、ダッカ原則6
31. 雇い主は、移民労働者の転職または本国帰還の自由を尊重すべき	C29、C189（第8(4)条）、R188（第15項）、ダッカ原則10





International Labour Organization (ILO)

Fundamental Principles
and Rights at Work Branch
(FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

www.ilo.org/fairrecruitment

Labour Migration Branch
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration

ISBN 978-92-2-031896-6 (印刷版)



9 789220 318966

ISBN 978-92-2-031897-3 (ウェブ・PDF版)



9 789220 318973