

Question	Anwer
全般	
FERIとは何ですか？	公正で倫理的なリクルートイニシアティブの略で、移住仲介機能の適正化により日本に来る移住労働者から募集・斡旋費用及び関連費用を徴収しない「国際水準の移住労働者のリクルート」を促進するための民間主導の枠組みです。
何のために作られた仕組みですか？	技能実習や特定技能、技人国など受け入れの在留資格にかかわらず、弱い立場に置かれている移住労働者は、日本に来るために高額な募集・斡旋費用及び関連費用を負担させられたり、不当な労働条件で働かざるを得ない状況が発生するなど、国際的に労働者の人権尊重の観点から問題視されています。こうした状況を改善し、移住労働者から「選ばれる日本」とするようになるために、JICAやILO、JP-MIRAIなどが協力して作った仕組みです。
両国政府の関与は？	日本及び送出国の関係省庁等にも説明を行い、理解と必要な協力を求めています。送出国においては、ステークホルダー会合等を行い、各国政府や国際機関、送出機関協会などのご意見を伺いつつ運用しています。
対象となるスキームについて教えてください。	技能実習(将来の育成就労も含む)、特定技能、技術・人文知識・国際業務を想定しています。ただし、日本側で斡旋機関及び送出国側で送出機関が正式に関与していることが求められています。従って、特定技能や技人国で送出機関が正式に関与していない場合には、本制度の対象となりません。一方、本人が申請する形をとっているケースであっても、斡旋機関と送出機関の間に協定及びサービス契約が存在し、日本の法令及び送出国の法令に適合していれば対象となります。
送出機関が参加することのメリットは何ですか？	日本では適正な受入れを進める動きが加速しており、FERIで実績を上げることで選ばれる送出機関となることが期待されます。
FERIガイドラインは何のためのガイドラインですか？	FERIガイドラインは、あるべき国際労働移動の形に基づいて使用者・斡旋機関及び現地送出機関の各々が担うべき機能と費用負担を定義した、あるべき国際労働移動のガイドラインです。
このスキームに参加する受入企業はなぜ移住労働者のリクルート費用を負担しようとしているのですか？	2011年に国連が採択した「ビジネスと人権・指導原則」にて、企業には人権方針策定・人権DD・救済メカニズムの構築が求められています。更にILO/RBA等の国際水準のガイドラインでは、募集・斡旋手数料及び関連費用は移民労働者に負担させるべきでないと規定されています。こうした潮流に従い、多くの受入企業が国際水準のガイドラインの達成を目指してリクルート費用の負担をするようになっていきます。また、リクルート費用を負担することによって、より優秀な人材を採用でき、離職率を低く抑えられる等のメリットがあることも報告されており、こうした理由から労働者の費用負担を軽減した受け入れをしたいという企業も増えています。
求職者は費用負担なしに海外に働きに行けると言っても信じません。どのようにすれば信じてもらえるようになりますか？	FERIに参加する関係者や政府・国際機関・NGOなどを通じて、移住労働者における認知度を高める必要があります。JP-MIRAIのホームページにもFERIの解説がありますので、求職者の皆さんにご理解頂いてください。労働者にも不要な費用を払わないようにして頂く必要があります。
送出国側でブローカーのような第三者が募集の段階で関与することは許されていますか？	FERIガイドラインでは、「送出機関は、FERI認定求人票による募集を行う場合には、送出機関自らが募集を行うこととし、送出機関以外の第三者(ブローカーを含むがこれに限られない。)を介して募集を行うことはできない」と規定されています。
国によっては、日本語学校や職業訓練学校等が送出機関と密接な関係を持ち、労働者を紹介するようなケースがあるとも聞きますが、それはFERIガイドラインで禁止されている第三者の関与に該当するのでしょうか？	教育機関、日本語学校等で一般的な海外での就労に関する機関広報や登録促進だけをされているなら問題ありませんが、個別の求人情報に基づく人材紹介をされている場合には禁止されている第三者の関与に該当します。前者の場合においても、送出機関は、本人に費用が発生しないよう運用し、結果責任を持つことが求められます。
求人票の認証／確認	
求人票がFERI認証を受ける基準は何ですか？	求人票が、日本や送出国の法律・規制に準拠していること、更にFERIガイドラインの内容に準拠していることを確認した上で認定します。
送出機関がFERI認証を受けるタイミングと基準を教えてください。	来日約2か月後に移住労働者からのアンケートや聞き取り調査を行い、ガイドライン違反がないことを確認した上で、関係した送出機関／斡旋機関／使用者にFERI認定証を発行します。
送出機関がFERI認定を受けたことはどこで発表されますか？	年次で多くのFERI認定を受けた企業を優秀企業として表彰します。
送出機関がガイドラインを遵守していることをどのようにモニターするのですか？	来日後に移住労働者から聞き取りを行い、ガイドライン違反がなかったかを確認します。併せて、必要に応じて関係者からもヒアリングを行います。
日本側の斡旋機関の違反はどのようにモニタリングしますか？	移住労働者や送出機関からの情報に基づき、違反事例の調査を行います。
一度FERI認定を受けた後、違反が見つかった場合にはFERI認定はどうなりますか？	来日後毎年移住労働者から聞き取りを行い、ガイドライン違反がないかを確認します。もし違反が見つかった場合には、FERI認定は取り消されます。
FERI認証とSemi FERI確認との違いは何ですか？	FERI認証の場合には、名称に拘らず募集・斡旋手数料及び関連費用(医療、保険、技能・資格検定、訓練・研修、機材、旅費宿泊を含む)の全てを使用者が負担します。一方、Semi FERIではガイドラインの6.13 (b)項に規定されているように、これらの内、募集・斡旋手数料と関連費用(訓練・研修、旅費宿泊)の一部を移住労働者が負担することが可能となっていますが、使用者が全体の費用の半分以上を負担し、費用負担以外のガイドライン上の第三者の関与の排除等の義務はFERI同様全て達成されなければなりません。
費用負担	
FERI認証求人票の場合、移住労働者に払わせてはいけないリクルート費用には何が含まれますか？	FERI認証においては、一切の費用を本人に負担させてはなりません。
FERI認証求人票の場合、移住労働者本人が払いたいと言った場合にはどうしたらいいですか？	ガイドラインの2.4項に規定の通り、送出機関は、募集時に求人票に記載された情報を正確に提供しなければなりません。つまり、使用者が負担し移住労働者本人が支払う必要がないことを伝え、払いたいと言っても受け取らないようにしてください。

SemiFERI認定求人票の場合、移住労働者がいくらの費用を払う必要があるのかはどうやって分かりますか？	ガイドラインの6.11項に規定されているように、受入企業が作成するFERI認定求人票には、どのような資格要件の移住労働者を採用したいのか、そのために使用者が必要な費用を負担することが明確に記載されています。本人が負担すべき額も明記されています。
送出機関に応募してきた段階で既に移住労働者がブローカーに費用を支払ってしまっていた場合にはFERI求人票への応募はできますか？	ガイドラインの2.5項に規定の通り、送出機関は自らが募集を行わねばならず、ブローカー等の第三者を介して募集することはできません。ですので、既にブローカーに費用を払ってしまった移住労働者をFERI認定求人票に応募させることはできません。
FERI認定求人票の場合、どの時点からの費用を使用者が負担する必要がありますか？	ガイドラインの6.11項には、FERI認定求人票に基づき求人を行う場合に、使用者が負担するべき費用として、「移住労働者が送出機関と契約を締結し、使用者で働き始めるまでの費用が対象となります」と記載されています。よって、移住労働者が送出機関と契約を締結した後に発生する費用については使用者負担となります。ただし、以下の通り契約締結前でも使用者に負担頂くべき費用がありますのでご注意ください。
受入企業が採用活動を始める前の段階で行われていた訓練の費用も受入企業が負担する必要があるのでしょうか？	上述のガイドライン6.11項の記載によれば、FERI認定求人票に基づき求人を行う場合に、移住労働者が送出機関と契約する前に発生した費用は使用者が負担しなくても良いと読めますが、例外があります(ガイドライン著者、運営委員会了承済)。以下の2つのケースにおいては、移住労働者が送出機関と契約締結する前の訓練費用であっても使用者が負担しなければなりません。 (1)使用者が要求した教育に関する教育費用(求人票に記載したかを問わない) (2)送出機関が別の機関から候補者の紹介を受けた場合、当該前段階の機関に支払った費用(それ以前も含む) つまり、移住労働者と送出機関の間の契約締結前で、上記(1)にも(2)にも該当しなければ、移住労働者本人が負担しても構わないこととなります。その中には、契約締結前のRBA基準における「仕事の最低要件を満たすための費用」(例えば、特定技能の場合の在留資格取得の為の最低要件である日本語検定N4や技能試験合格)も含まれ、移住労働者負担が認められます。(ただし、同じ仕事の最低要件を満たすための費用であっても、移住労働者と送出機関の間の契約締結後に発生するものは使用者負担です。)
ガイドラインの2.10(住居環境)のC項で求められている「シャワーのための温水」ですが、送出国によっては温水のシャワーが一般的ではない国があります。それでも必要でしょうか？	2025年11月に、ガイドライン著作者であるGHRSC杉田弁護士により、「当該移住労働者の住居において適当な水温のシャワー」へと変更されています。よって、送出国側の実情を踏まえて、ご判断下さい。
ガイドラインの2.11(食事の提供)のB項にて、「送出機関は、FERI認定求人票に基づき募集を行った移住労働者に対しては、移住労働者から費用を徴収せずに食事を提供する」ことが求められていますが、日本に行った後の自立訓練の一環として一部自炊をさせたいのですが、この場合ガイドライン違反になりますか？	2025年11月に、ガイドライン著作者であるGHRSC杉田弁護士により、以下のD項が追記されています。よって、移住労働者に生活手当を支給して訓練の一環として自炊させるのであれば問題ありません。 d. 送出機関は、FERI認定求人票に基づき募集を行った移住労働者に対しては、移住労働者から費用を徴収せず、移住労働者に生活手当を支給し、自立支援教育の一環として自炊をさせることも可能とします。
移住労働者に求められる要件	
費用負担せずに日本に行けるのは魅力だと思いますが、その分選ばれる為には競争が激しくなるのでしょうか？	FERIの知名度が上がれば希望する移住労働者が当然増えますので、競争は激しくなると思います。
FERIにおいて使用者が移住労働者に求める技能や経験の水準などの要件はありますか？	使用者が労働者に求める技能や経験の水準に関するFERI特有の条件はありません。
使用者・斡旋機関とのマッチング	
FERIを実施する使用者や斡旋機関を探したいのですが、JP-MIRAI事務局は紹介してくれますか？	FERI登録した機関の情報は、JP-MIRAIの会員限定サイト(LMS)上で、登録された会員の間で共有されますので、マッチングの機会もあります。ただし、JP-MIRAIとして結果を保証するものではありません。
参加登録・料金	
FERIに参加登録するための手続きを教えてください。	JP-MIRAIのweb-siteにある申込み欄から、送出機関の方は「有料会員C」として、斡旋機関・受入企業の方は「有料会員B」としての申し込みをしてください。その上で、FERIへの登録申請をして頂くことになります。その申し込みの際に、いくつかの書類を提出頂く必要があります。詳細については、申し込みページの説明をご参照ください。
FERIに登録の条件はありますか？	送出機関の方は、送出国において適法なライセンスを保有すること、資格停止などの処分を受けていないこと、FERIガイドラインの遵守を誓約すること、原則、日本への移住労働者の送出しの経験があることが条件となります。更に、申込みの段階で規定通りの審査書類を提出して頂くことも必要です。 斡旋機関の方は、日本で適法な斡旋事業ライセンスを保有すること、資格停止などの処分を受けていないこと、FERIガイドラインの遵守を誓約すること、原則、日本への移住労働者の斡旋の経験があることが条件となります。更に、申込みの段階で規定通りの審査書類を提出して頂くことも必要です。 受入企業の方は、日本で適法な法人登記をされていること、外国人受け入れについて停止などの処分を受けていないこと、FERIガイドラインの遵守を誓約することが条件となります。更に、申込みの段階で規定通りの審査書類を提出して頂くことも必要です。
申込みをしてから登録されるまでどれくらいの時間がかかりますか？	特に問題がなければ、2週間程度を想定しています。
参加費用はいくらですか？	「有料会員B」の年会費は年間66,000円(消費税込み)となります。 「有料会員C」の年会費は年間30,000円ですが、初年度の年会費は無料とさせて頂いています。 また、FERI認証サービスをご利用頂く場合には、求人1名にあたり20,000円の利用料を受入企業様よりお支払い頂きますが、2025年末まではこの利用料は無料とさせて頂いています。
FERIの参加費用はどのように支払うのですか？	メンバーシップの会費はクレジットカードでお支払い頂きます。ご要望があれば、請求書を発行させて頂き、銀行振替にてお支払い頂くことも可能です。
一旦支払った費用は返金可能ですか？	一旦お支払い頂いた参加費用は、返金することはできません。
その他	
FERI準拠のリクルートの場合に移住労働者に不利な条件はありますか？	ガイドライン第5章を遵守することが求められていますが、特段の不利な条件はありません。

移住労働者が有期雇用契約満了前に退職・転職してしまった場合には、最初の使用者支払ったリクルート費用をだれが補填するのでしょうか？	送出国・日本国の制度に準拠して取り扱われます。労働者にもガイドライン第5章(移住労働者のガイドライン)について理解を得ることが重要です。
---	---