



JP-MIRAI

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

for “Fair and Ethical Recruitment Initiative” 公正で倫理的なリクルートの実現を目指して

FERI 通信

第2号

(2025年6月13日)

お問い合わせは JP-MIRAI事務局 FERI担当 feri@jp-mirai.or.jpまで

まえがき

先日の創刊号をお読み頂いた方々からご意見やご質問を頂きました。皆さんがこの倫理的なリクルートという取り組みの理念は別としてその実現性に少し疑問を感じておられるんだということを実感しましたし、同時にこの仕組みを実現することの意義とこれが実現可能であることについてしっかりご説明しなければとその責任の重さも痛感致しました。これを受けてこの号からは、皆さんから寄せられたご質問に対して我々なりに考えていることを回答させて頂くコーナーを作ることになりました。「なんでそこまでの？」といった率直なご質問も含めて、今後我々が理解している範囲でしっかりとご説明していきたいと思っておりますので、是非ご覧頂き、率直なご意見など頂ければ幸甚です。

日本が更に移住労働者に選ばれる国になるように、そして皆さんの会社が選ばれる企業になるように、この倫理的なリクルートを実現する FERI の普及に努めて参りますので、引き続きご支援宜しくお願いします。

JP-MIRAI 事務局 FERI 担当一同

「ビジネスと人権」一口メモ

前回ご紹介したアナン事務総長のスピーチが「提唱」となり、そのビジョンを具現化するための「実践的な枠組み」として国連グローバル・コンパクト(UNGC)が発足しました。

世界の市場が持続可能なものとなるために、企業に対して「人権」「労働基準」「環境」の3つの分野における普遍的な価値観を共有し、それを自らの企業活動のなかで実践するよう、世界的なパートナーシップ(グローバル・コンパクト)を呼びかけたのです。これは、**企業の社会的責任(CSR)の概念を、国連が主導して世界標準の原則として推進しようとする、画期的な提案でした。**

人権	原則1	人権擁護の支持と尊重
	原則2	人権侵害への非加担
労働	原則3	結社の自由と団体交渉権の承認
	原則4	強制労働の排除
	原則5	児童労働の実効的な廃止
	原則6	雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7	環境問題の予防的アプローチ
	原則8	環境に対する責任のイニシアティブ
	原則9	環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10	あらゆる形態の腐敗防止の取り組み

アナン氏がスピーチで掲げた「人権」「労働基準」「環境」という3つの柱が、そのまま国連グローバル・コンパクトの原則(2004年に腐敗防止が加わり10原則)の骨格となっています。企業の社会的責任として人権と労働が6項目含まれたことが重要ですね。

FERI ガイドラインって何？(1)

前回このコラムで FERI の仕組みの規範となっている FERI ガイドラインは、関係するステークホルダーが各々どのような役割を果たしどのような責任をとるべきかを細かく規定した「あるべき国際労働移動のガイドライン」になっている点が特徴だということをご説明しました。

JP-MIRAI の FERI の仕組みをご説明する前に、このガイドラインにどのような規定が含まれているのかをお分かりいただくことが非常に重要だと思いますので、これから数回に分けてそれをご説明したいと思います。今回は最初に送出国機関についての規定からいくつかをご紹介します。

【送出国機関のガイドライン】

受入企業が100%費用負担する「FERI 認証」求人票に関する募集では、送出国機関には以下が求められています。

- ブローカー等の第三者を介して募集することが禁じられています。
- 受入企業や斡旋機関への不適切な利益許与が禁じられています。
- 斡旋や採用決定後に行われる訓練等に必要な費用については、事前にサービスとその対価の金額を web で公開し、その価格で受入企業が求人票で要望した内容を実施し、実施後は移住労働者に請求せず、受入企業に請求することが求められています。
- 移住労働者の能力を最大化し、安全な国際移動ができるような支援を行います。

つまり、以上のように合法で透明性の高い費用だけを受入企業が負担し、雇用が決まった移住労働者は負担しなくて済む仕組みとなっています。

ガイドライン全文は以下からダウンロードできます。是非ご参照ください。

https://jp-mirai.org/wp-content/uploads/FERI-Guidelines_jp.pdf



JP-MIRAI

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

JP-MIRAI FERI プロジェクトについて頂いたご質問への回答①



IOM 作成動画「[ある移住労働者の物語](#)」

(Q) これまでは移住労働者本人が負担していた渡航前のリクルート費用を、FERI に参加した後は受入企業が負担するということですが、そこまでしなければならない理由が分かりません。そんなことまでしてしまったら、いい加減な気持ちで来日する移住労働者が増えるのではありませんか？

(A) IOM(国際移住機関) が作成した「ある移住労働者の物語」という[動画]を是非ご覧下さい。このストーリーには多くの移住労働者に共通した生活環境、渡航前に借金を負ってしまう背景、渡航後の苦悩などが集約されているように感じます。このように借金を負って渡航した移住労働者がどのような心境なのか、その結果失踪に追い込まれるような精神状態になりやすいのではないかと思います。皆さんの会社で皆さんと一緒に働くために遠い国から来てくれる将来の仲間がこうした状態になることを未然に防ぐという考え方があたりまえになる未来はすぐそこにあると信じています。

JP-MIRAI での FERI 関連活動報告



5月27日に締め切られた出入国在留管理庁実施のパブコメに参加、会員の皆様からのご意見も含めて意見提出させて頂きました。この法令は、技能実習制度に代わって2027年から始まる育成就労制度の基本的な考え方になるという理解から、①労働者が支払う来日前手数料、②救済メカニズム、③転職制限の3点に絞って考え方をまとめました。【[報告記事](#)】

特に FERI とも直結する来日前手数料については、手数料の透明化やキックバックの禁止等に加えて、現状「労働者負担上限は月給2か月分」となっているのに対して、「日本は月給2か月分までは労働者に払わせても構わないと思っている」と国際的に誤解を受けないように、「ゼロフィーに向けた段階的な移行計画の明示」が必要ではないかという点を提案しています。



6月9日にネパール・カトマンズにおいてネパールの送出し機関への研修を実施しました。ネパール海外雇用局及び送出機関協会の協力と日本大使館・ILO・IOM の同席も得て、25社の送出機関の35名が参加し、FERI ガイドライン及び FERI 認証のフローについて共有しました。質疑応答では、具体的な登録方法やモニタリングの仕組みなど、実務的な質問が多く寄せられました。終了後のアンケートでは、19名から FERI へ是非参加したいとの回答を得ることができました。これでベトナム・インドネシア・ネパールの3か国での送出し機関向けの研修が終了致しました。今後、第4か国目をどこにするのかについて検討を進めて参ります。

受入企業向け
お申込み

FERI への参加を希望される受入企業（使用者）様からオンラインでお申込み頂ける申し込みページが JP-MIRAI ホームページ上に完成しました。お申込みに必要な書類なども記載されておりますので、お気軽にのぞいてみてください。

[お申込みサイト](#)

FERI に関する FAQ

(Q) 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？ (A) 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。全て受入企業様が決められます。

FERI 今後の予定

- FERI で使用する FERI ガイドラインに準拠した求人票のフォームや各求人票の審査手順・審査基準等の運用ワークフローの準備を進めています。社会保険労務士や弁護士の先生方にアドバイスを頂きながら皆様に長く使って頂けるような良い仕組みにすべく、JP-MIRAI 事務局は少ない人数ですが頑張っています（汗）。

バックナンバーはこちら↓

https://jp-mirai.org/jp/feri/?utm_source=submitmail&utm_medium=94#feri_news

お読み頂きありがとうございました



ご意見・ご要望・ご質問はこちらへ↓→

<https://forms.office.com/r/dEqW4Hd2ie>



一般社団法人 JP-MIRAI 事務局
〒162-0845
東京都新宿区市谷本村町 10-5
(JICA 市ヶ谷ビル内)
TEL : 050-6883-5531
✉ feri@jp-mirai.or.jp