

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、技術・人文知識・国際業務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」とするとなるために、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、各國政府や国際機関、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(将来の育成効率も含む)、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ます。従って、特定技能や技人間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、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、るべき国際労働移動のガイドラインです。
FERIガイドラインは貴社が定められたガイドラインですか？それとも国際的に定められた基準でしょうか？	国際労働移動における移住労働者の人権保護はJP-MIRAIのミッション(https://jp-mirai.org/outline/)であり、多額の借金を背負って来日する外国人労働者が多くいる中で送出国におけるリクルートのプロセスも含めた対応が必要と認識し、JICA/ILO/RBA等と協調しながらその方向性の検討を進め、JP-MIRAIの理事も務めて下さっているGHRS杉田弁護士が作成された「ありうべき国際労働移動の姿を定義したガイドライン」であるこのガイドラインをこの仕組みの根幹をなす理念として使用させて頂くことにしました。ガイドライン1.4条にも記載がありますように、このFERIガイドラインは、普遍的な価値である人権を規定した「国際人権章典」、労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言に規定されている基本的権利に関する原則等に表明されている人権を尊重して作成されています。このFERIガイドラインでは可能な限り具体的に、関係するステークホルダーである移住労働者・送出機関・斡旋機関・受入企業の各々が果たすべき役割と責任を定義しております。その一つ一つがILOの基本的権利に表明されている労働者の人権として尊重されるべき項目を具現化しておりますので、「国際的に定められた基準に準拠している」ということは申し上げても差し支えないものと考えます。ただ、一点だけILOやRBAの基準とは認識の異なるのは、FERI認証の仕組みで取り入れられたSemi FERI(準FERI)確認という認証ステータスです。これは公正で倫理的なリクルートに関する各ステークホルダーの役割と責任が全て果たされているものの、訪日前手数料の全額を受入企業が負担するFERI認証とは異なり、一部の費用負担を移住労働者が行う場合に与えられる認証です。これは、現状訪日前手数料を全く負担していない受入企業が大多数である日本市場において倫理的なリクルートの普及を目指す為の入門編として必要との判断から取り入れたものですので、この点だけは国際基準とは異なるものとなっている点をご理解を頂いた上でご利用ください。
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を報告されており、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つても信じません。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もち、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。
FERIへの参加登録申請で、FERIガイドラインに準拠する旨を約した誓約書の提出が求められていますが、FERI対応求人票以外の移住労働者本人が訪日前手数料を負担する通常のスキームに基づいた業務はできなくなるのでしょうか？	FERIに参加されている受入企業、斡旋機関、送出機関が、同時にFERIに準拠しない採用活動を行われているとしても、FERI認証を得る求人票に基づいた求人活動がFERIガイドラインや関連法規に準拠していれば、その採用活動にFERI認証或いは準FERI確認を付与させて頂くことに問題はありません。ただ、FERIガイドラインには、「送出機関は斡旋実績や斡旋の価格表をWebサイトで公表すること」等個別の求人に関する規定以外の一般的な規定もありますので、そうした規定には企業として準拠頂いている必要があります。
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JP-MIRAIが表彰します。
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。
受入企業がFERI認定を取得するメリットとしては、人権尊重に取り組む企業であることをアピールできることの他にも、求職者が「応募先が採用に関する費用を負担してくれる」と認識できることで応募が集まりやすくなる点が挙げられると考えます。その為には、求人票等でFERI認証の内容を明確に示す必要があると思いますが、求職者が求人票を見た際にその意義を理解しやすくする為の工夫などがあれば教えてください。	FERI認証サービスでは、以下のような形で負担が軽い、或いはないことを明確に伝達して通常の求人票とは差別化する予定です。 ●現在の運用手順では、審査の結果FERI認証や準FERI認証を付与された求人票にはFERIロゴを押印させて頂くことで区別しやすくなります。また、本ロゴには、労働者向けに「FERIとは何か」「FERIにおいて労働者が守るべきこと（ガイドライン5章）」に関する説明を掲載した解説ページへのリンクを設置する予定です。 ●ガイドライン2.5条では、「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（プ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」と規定させて頂いており、こうした直接募集の励行により誤解の発生を防止します。 ●更に、ガイドライン2.4条では、送り出し国での募集の際に、求人票に記載の情報提供を義務付けており、訪日前手数料負担がゼロ、或いは少額であることを透明性高く情報提供することを求めています。
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確認求人票の場合、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認証求人票には、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。
使用者が負担する費用項目および負担金額については求人を出す使用者が定めることができますか？	使用者が負担する項目および負担金額については求人を出す使用者が定めることができます。ガイドライン2.32条（情報公開）により送出機関は自社ホームページ上で「想定される料金金額と内訳」を公表しておりますので、送出機関と斡旋機関との間の契約により実際に発生する送出機関に支払う料金がその公表されている料金と合致するかどうかを確認した上で、その全額或いは50%超となる金額を計算し、使用者にて負担頂く項目と負担金額を求人票に記載頂ければ、その金額と送出機関料金とを比べて、FERI認証なのか準FERI認証なのかの判定をさせて頂きます。
使用者が負担する費用の上限を定める場合、求人票に「研修・オリエンテーション費用：20万円」などと記載することで上限を設定・周知する方法で問題ないでしょうか。または、送出機関と別途合意書等で取り決める必要があるでしょうか。具体的な運用方法を教えてください。	想定しているのは、以下のよう手順です。 ①FERIの仕組みに賛同いただける斡旋機関と送出機関との間で、FERIガイドラインに基づいた日本側使用者が全額或いは一部を負担する前提での採用の料金を合意頂く。 ②その料金表に基づいて、使用者にて全額を負担頂くFERIなのか、一部を負担頂く準FERIなのかを決定頂き、各々の項目について負担頂ける金額を求人票上に記載頂く。 注)弊社資料(https://jp-mirai.org/wp-content/uploads/feri_introduction_ver7.pdf)の9ページ目の表の欄外に記載の通り、準FERIの場合には移住労働者に一部負担せても良い項目は黄色部分の5項目に限定されていること、及び受入企業様にて全体の50%以上を負担頂くことが準FERIの条件となりますのでご注意ください。
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支払ってしまった移住労働者をFERI認証求人票に応募させることはできません。
FERI認証求人票の場合、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。

<p>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？</p>	<p>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、運営委員会は承認）。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。</p> <p>(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）</p> <p>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とになります。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。）</p>
<p>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？</p>	<p>2025年11月に、ガイドライン著作者であるGHRSGHS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、ご判断下さい。</p>
<p>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、日本に行つ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？</p>	<p>2025年11月に、ガイドライン著作者であるGHRSGHS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。</p> <p>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。</p>
移住労働者に求められる要件	
<p>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？</p>	<p>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。</p>
<p>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？</p>	<p>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。</p>
使用者・斡旋機関とのマッチング	
<p>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？</p>	<p>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。</p>
<p>FERI参加の一覧企業や送り出し機関を知る術はありますか？</p>	<p>FERI登録申請を行い、登録承認された企業のリストはホームページで公開しています(https://jp-mirai.org/collaboration/feri/feri-participating-organizations/) これら企業のより詳細な情報については、A,B,C会員だけが閲覧できる弊社LMS上でご覧頂けるようにしています。</p>
参加登録・料金	
<p>FERIに参加登録するための手続きを教えてください。</p>	<p>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。</p>
<p>FERIに登録の条件はありますか？</p>	<p>送出機関の方は、送り出し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り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。</p>
<p>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？</p>	<p>特に問題がなければ、2週間程度を想定しています。</p>
<p>参加費用はいくらですか？</p>	<p>「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。</p>
<p>FERIの参加費用はどのように支払うのですか？</p>	<p>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。</p>
<p>一旦支払った費用は返金可能ですか？</p>	<p>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。</p>
その他	
<p>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？</p>	<p>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。</p>
<p>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？</p>	<p>送り出し国・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。</p>