

移住労働者に関する公正で倫理的なリクルートガイドライン

第 1 章 総則

1.1 (ガイドラインの理念)

移住労働者に関する公正で倫理的なリクルートガイドライン(以下「本ガイドライン」という。)は、広がりを見せる国際労働移動において、移住労働者の権利を尊重し、移住労働者が持つ能力と機会の最大化を図ることの重要性を共通の認識のもと、送出国・受入国の双方の国の経済発展に資する、公正かつ公平な国際労働移動が促進されるよう、国際労働移動のステークホルダーである移住労働者、送出機関、斡旋機関、使用者のガイドライン及び求人者のガイドラインを定め、もって移住労働者に関する公正で倫理的なリクルートメントの促進を図ることを共通の理念とします。

1.2 (ガイドラインの目的)

本ガイドラインは、国際労働移動における公正で倫理的なリクルートメントを達成するのに必要な送出機関、斡旋機関、使用者、移住労働者及び求人について、それぞれ満たすべき基準を定めることを目的とします。

1.3 (ガイドラインの構成)

本ガイドラインは、「第 1 章 総則」、「第 2 章 送出機関のガイドライン」、「第 3 章 斡旋機関のガイドライン」、「第 4 章 使用者のガイドライン」、「第 5 章 移住労働者のガイドライン」、「第 6 章 求人者のガイドライン」からなり、第 1 章から第 5 章がステークホルダーの基準を定め、基準を満たすステークホルダーにより行われる求人について「第 6 章 求人者のガイドライン」により定めという構成をとります。

1.4 (他の規範との関係)

- a. 本ガイドラインは、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ます。
- b. 本ガイドラインと普遍的な価値である人権に対立が生じた場合には、人権を優先して解決に当たるものとします。
- c. 本ガイドラインは ILO で採択された条約及び国際労働基準を尊重し、条約及び国際労働基準で示された価値を推進するものとします。
- d. 本ガイドラインの定めが法令の定める基準を下回る場合は、本ガイドラインへの適合に加えて法令を遵守するものとします。
- e. 本ガイドラインの定めが法令の定める基準を上回る場合は、法令が最低限の基準を定めた趣旨である場合は、法令に加えて本ガイドラインの基準に適合するものとします。

1.5 (国際労働移動の全体像と適用)

- a. 本ガイドラインは、送出国におけるリクルートの起点から、送出国における Recruitment、Upskilling、Placement、Processing、Monitoring、Protection、Re-integration、受入国における Recruitment、Placement、Processing、Work、Upskilling、Monitoring、Protection、Integration の全ての過程において公正さ・公平さが確保され、法の支配が促進されるよう、全ての過程で参照されるものとします。
- b. 本ガイドラインのステークホルダーは、本ガイドラインが国際労働移動のプロセス全体に提供されるよう協力するものとします。

1.6 (国家による主権と自主的な行動との関係)

- a. 本ガイドラインは、国際労働移動における国家の主権を尊重します。
- b. 本ガイドラインは、国家の主権と対立する内容を定めるものではなく、国家の主権が一定の基準を示す中で、自主的な取り組みとしての基準を示すものです。

1.7 (関係者の相互協力)

- a. 本ガイドラインのステークホルダーは、共通の目的を持ち、相互に協力関係にあることを確認します。
- b. ステークホルダーは、協力関係を構築する仕組みへ、積極的に参加するものとします。

1.8 (関係者の対話の重要性)

- a. 本ガイドラインのステークホルダーは、ステークホルダー間の対話が重要であることを理解します。
- b. 本ガイドラインに関し、協議・紛争の解決・不測の事態が発生した場合にも、対話を諦めることなく、対話による解決を指向します。

1.9 (国家への働きかけ)

本ガイドラインのステークホルダーは、より良い国際労働移動の促進するために、送出国及び受入国の双方に必要な働きかけを行うよう努めるものとします。

1.10 (定義)

- a. 国際労働移動
人が国境を越えて職を得る営みの総体をいいます。
- b. 移住労働者
仕事を得ることを目的に、自発的に出身国から移動する者をいいます。
- c. 送出国
移住労働者の出身国であり、出身国と同義です。
- d. 受入国
移住労働者が職を得ることを目的に移動した先の国であり、目的地国と同義です。
- e. 送出国の送出機関
移住労働者に対し Recruitment、Upskilling、Placement、Processing、Monitoring、Protection、Re-integration の全部または一部の機能を提供する機関であり、送出国の法令に基づき許可を有する事業者をいいます。
- f. 受入国の斡旋機関
移住労働者に対し Recruitment、Placement、Processing、Upskilling、Monitoring、Protection、Integration の全部または一部の機能を提供する機関であり、受入国の法令に基づき許可を有する事業者をいいます。
- g. 使用者
受入国において移住労働者を雇用する者をいいます。
- h. 求人票
使用者が移住労働者を採用するにあたり、採用における条件を記載した書面をいいます。
- i. 認定求人票
第 6 章の基準に適合し、本ガイドライン 6.13 a に基づき第三者の認定を受けた求人票をいいます。
- j. 確認求人票
本ガイドライン 6.13 b に基づき確認を受けた求人票をいいます。

第 2 章 送出機関のガイドライン

2.1 (送出機関の責任)

送出機関は、送出国の労働市場と国際労働市場の接点となり、移住労働者が国際労働市場へ接続する際に不可欠な存在であり、また、移住労働者が国際労働市場へ接続する最初の接点を提供する重要な存在であることに鑑み、公正で公平な業務を遂行する責任があることを確認します。

2.2 (送出機関が担う機能)

送出機関は、次の機能を担うものとします。

- ・ 移住労働者への情報提供
- ・ 移住労働者の募集
- ・ 移住労働者の職業能力の向上
- ・ 移住労働者の語学能力の向上

- ・ 移住労働者への住環境の提供
- ・ 受入国の斡旋機関の選択
- ・ 受入国の就業機会の確保
- ・ 受入国への国際移動の支援
- ・ 受入国への移動後のモニタリング
- ・ 受入国での有事の際の保護
- ・ 送出国への帰国の支援
- ・ 送出国へ帰国した際の再統合の支援
- ・ その他法令に定められた機能

2.3 (募集の手段)

- 送出機関は、送出国の法令により許されている手段(広告、セミナー等)により募集活動を行います。
- 送出機関は、使用者が作成した認定求人票に募集手段の限定がある場合は、それを遵守するものとします。

2.4 (募集時の情報提供)

- 送出機関は、募集時に正確な情報提供に努めるものとします。
- 送出機関は、認定求人票に基づく募集を行う際には、正確な情報提供を行うものとします。
- 情報提供には、求人票に記載された情報、職業訓練期間、面接のタイミング、送出機関への費用の支払い時期と内容の内訳を含むものとします。

2.5 (募集経路)

- 送出機関は、募集の際に送出国の法律を遵守して行うものとします。
- 送出機関は、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ものとします。
- 送出機関は、認定求人票による募集を行う場合には、斡旋機関と使用者に対し、募集経路に関する情報を提供するものとします。

2.6 (募集時の禁止事項)

- 送出機関は、不当な利益による誘引、強制、暴力、脅迫、錯誤の利用を用いて募集を行わないものとします。
- 送出機関は、募集時に年齢、性別、出身地域、人種、宗教に基づく差別を行わないものとします。

2.7 (契約の締結)

- 送出機関は、法令に基づき移住労働者との間で契約を締結するものとし、法令による定めがない場合には契約を締結するよう努めるものとします。
- 送出機関は、認定求人票に基づく募集を行った移住労働者と送出機関とが契約を締結する場合、契約書を移住労働者が理解できる言語で作成し、契約内容について正確に説明し、移住労働者の理解に基づき契約を締結するものとします。
- 送出機関は、認定求人票に基づき募集を行った移住労働者との間で契約を締結した場合、当該契約の写しを斡旋機関へ交付するものとします。

2.8 (職業訓練)

- 送出機関は、移住労働者に対し、移住労働者との間の契約に基づき職業訓練を行うものとします。
- 送出機関は、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(教材費用を含むもの)を徴収せずに職業訓練を提供するものとします。

2.9 (語学訓練)

- 送出機関は、移住労働者に対し、移住労働者との間の契約に基づき語学訓練を行うものとします。
- 送出機関は、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(教材費用を含むもの)を徴収せずに語学訓練を提供するものとします。

2.10 (住居環境)

- a. 送出機関は、移住労働者に対し、移住労働者が受入国への移動を準備する間、移住労働者との間の契約に基づき住居を提供することができるものとします。
- b. 送出機関は、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住宅を提供するものとします。
- c. 前項に基づき、送出機関が移住労働者に提供する住居は、衛生かつ安全であり、緊急時の避難経路の確保、シャワーのための温水、適当な照明、適当な空調、個人が管理することができるセキュリティボックス、個人の居住空間が確保されるものとします。

2.11 (食事の提供)

- a. 送出機関は、移住労働者に対し、移住労働者との間の契約に基づき食事を提供することができるものとします。
- b. 送出機関は、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ものとします。
- c. 前項に基づき、送出機関が移住労働者に提供する食事は、CODEX の基準を満たすものとします。

2.12 (借入れの斡旋)

- a. 送出機関は、法律で認められている場合には、移住労働者が受入国へ渡航するために必要な資金を貸し付け、保証等してくれる機関を斡旋することができるものとします。
- b. 送出機関は、斡旋する機関について、移住労働者及びその親族からの違約金の徴収、違法な取り立て、著しく不当な取り立て、法令違反が行われていないようモニタリングするよう努めるものとします。
- c. 送出機関は、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、斡旋を行わないものとします。

2.13 (サービス対価の設定)

- a. 送出機関は、送出行為の役務の対価として法律で定められた上限金額を遵守して、移住労働者、斡旋機関若しくは使用者に対してサービス対価を請求することができるものとします。
- b. 送出機関は、サービス対価の金額と内訳を自社のウェブサイト等で情報公開するものとします。
- c. 送出機関は、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、サービス対価を請求することができないものとします。

2.14 (斡旋機関の選択)

送出機関は、認定求人票を取り次ぐ斡旋機関と取引を開始する際、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から斡旋機関を選択するものとします。

2.15 (公正な営業活動)

- a. 送出機関は、斡旋機関または使用者に対し、取引に関連し、社会通念上相当性を欠く接待、金銭の提供等、有形無形を問わず利益を提供した営業を行わないものとします。
- b. 送出機関は、斡旋機関または使用者に対し、認定求人票に関する取引に関連し、接待、金銭の提供等、有形無形を問わず利益を提供した営業を行わないものとします。

2.16 (利益供与)

- a. 送出機関は、斡旋機関または使用者との取引関係を形成した後についても、社会通念上相当性を欠く接待、金銭の提供、本来斡旋機関が準備・負担すべき移住労働者の就業場所における通訳の無償提供等、有形無形を問わず利益の提供を行わないものとします。
- b. 送出機関は、認定求人票に関する取引について、斡旋機関または使用者との取引関係を形成した後についても、接待、金銭の提供、移住労働者の就業場所における通訳の無償提供等、有形無形を問わず利益の提供を行わないものとします。

2.17 (移住労働者への求人情報の提供)

- a. 送出機関は、移住労働者に対し、求人情報を正確に提供するよう努めるものとします。
 - b. 送出機関は、認定求人票に基づき募集を行う移住労働者に対しては、求人情報を正確に提供するものとし、個人または集団で求人情報を説明する機会を設けるものとします。
- 2.18 (移住労働者の職業選択の自由の尊重)
- 送出機関は、移住労働者の職業選択の自由を尊重し、複数の求人情報から職業を選択することができるよう努めるものとします。
- 2.19 (移住労働者の権利制限の禁止)
- 送出機関は、リプロダクションや私生活の自由を含む移住労働者の権利を制限しないものとします。
- 2.20 (移住労働者の能力を最大化させることの措置)
- 送出機関は、移住労働者が自己実現を達成し、移住労働者が持つ能力を最大化するよう、職業訓練や語学訓練の提供に努めるものとします。
- 2.21 (PDO の実施)
- a. 送出機関は、移住労働者に対し、法令に基づき受入国での生活及び職業を円滑に遂行し、また、心身の安全を確保することに資する内容の Pre Departure Orientation(PDO)を自ら提供し、または、法律で指定された機関が実施する PDO に移住労働者を出席させるものとし、法令により定めがない場合には移住労働者に PDO を受ける機会を提供するよう努めるものとします。
 - b. 送出機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対しては、認定求人票に別に PDO を実施する定めがある場合は、当該定めにしたがって PDO を実施するものとします。
- 2.22 (円滑な国際移動への支援)
- a. 送出機関は、移住労働者が円滑に受入国へ移動することができるよう、ステークホルダーと協力して移住労働者を支援するよう努めるものとします。
 - b. 送出機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対しては、移住労働者が円滑に受入国へ移動することができるよう、ステークホルダーと協力して移住労働者を支援するものとします。
- 2.23 (受入国へ移動後のモニタリング)
- a. 送出機関は、移住労働者が受入国へ移動した後も、ステークホルダーと協力して、移住労働者の生活状況及び就労状況をモニタリングし、必要があれば移住労働者を支援するよう努めるものとします。
 - b. 送出機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対しては、移住労働者の生活状況及び就労状況をモニタリングし、必要があれば移住労働者を支援するものとします。
- 2.24 (受入国へ移動後の保護)
- a. 送出機関は、移住労働者が受入国に困難に直面し保護が必要な場合には、ステークホルダーと協力して、移住労働者を保護するよう努めるものとします。
 - b. 送出機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対しては、移住労働者が受入国に困難に直面し保護が必要な場合には、ステークホルダーと協力して、移住労働者を保護するものとします。
- 2.25 (強制的な帰国への加担の禁止)
- 送出機関は、他のステークホルダーが移住労働者の真なる同意なく移住労働者を帰国させようとする場合、送出機関は当該ステークホルダーへ協力しないものとします。
- 2.26 (帰国後の円滑な再社会統合)
- a. 送出機関は、移住労働者が受入国での就労を終了し、送出国へ帰国する場合、円滑に送出国社会へ再統合することができるよう、移住労働者を支援するよう努めるものとします。
 - b. 送出機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対しては、円滑に送出国社会へ再統合することができるよう、移住労働者を支援するものとします。
- 2.27 (強制労働・人身取引・人権侵害の防止)

送出機関は、送出機関の職員に対して、強制労働、人身取引、人権侵害を防止するために必要な訓練を定期的に実施するものとします。

2.28 (ガイドラインの実質的な遵守)

送出機関は、本ガイドラインを実質的に遵守するものとし、用語を形式的に読み替える等してガイドラインの遵守を回避しないものとします。

2.29 (第三者を媒介とする行為の禁止)

送出機関は、本ガイドラインに適合しない行為について、第三者に当該行為を行わせないものとします。

2.30 (情報提供)

a. 送出機関は、認定求人票により移住労働者を募集する以前に、斡旋機関及び使用者に対し、次の情報を提供するものとします。

- ・ ブローカー等の第三者の利用の有無
- ・ 過去 2 年間における移住労働者との間の契約数
- ・ うち海外に渡航することができた移住労働者の数
- ・ 過去 2 年間における移住労働者と締結した契約における対価の平均額
- ・ 過去 2 年間における受入国での失踪者数

b. 送出機関は、認定求人票により移住労働者を斡旋機関へ取り次ぐ際に、斡旋機関及び使用者に次の情報を提供するものとする。

- ・ 当該移住労働者の募集経路
- ・ 当該移住労働者が送出機関へ支払った費用の額及び内訳(0 円である場合はその旨)

2.31 (法令の遵守)

送出機関は、送出国の法令及び受入国の法令を遵守して事業を営むものとします。

2.32 (情報公開)

送出機関は、次の情報を送出機関のウェブサイトに掲載するものとします。

- ・ 過去 2 年間における移住労働者との間の契約数
- ・ うち海外に渡航することができた移住労働者の数
- ・ 想定される料金金額と内訳

2.33 (確認求人票の取扱い)

送出機関は確認求人票については、性質として準用できる範囲で、認定求人票の規定を適用するものとします。

第 3 章 斡旋機関のガイドライン

3.1 (斡旋機関の責任)

斡旋機関は、受入国の労働市場と国際労働市場の接点となり、移住労働者及び送出機関が受入国の労働市場に接続する際に不可欠な存在であり、移住労働者と使用者との間の雇用契約の成立を斡旋する重要な存在であることに鑑み、公正で公平な業務を遂行する責任があることを確認します。

3.2 (斡旋機関が担う機能)

斡旋機関は、次の機能を担うものとします。

- ・ 送出機関の選択
- ・ 使用者の候補者(以下、使用者及び使用者の候補者を「使用者等」という。)への情報提供
- ・ 使用者等の募集
- ・ 使用者等の受入れに対する支援
- ・ 使用者からの求人の受付
- ・ 求人情報の送出機関への提供
- ・ 使用者と移住労働者との間の雇用契約の成立の斡旋

- ・ 受入国への国際移動の支援
- ・ 受入国内での生活・就労上の支援
- ・ 受入国への移動後のモニタリング
- ・ 送出国への帰国の支援
- ・ その他法令に定められた機能

3.3 (送出機関の選択)

斡旋機関は、認定求人票を取り次ぐ送出機関と取引を開始する際、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から送出機関を選択するものとします。

3.4 (情報提供)

斡旋機関は、認定求人票を取次ぐ送出機関を選択する際、送出機関機関及び移住労働者に対し、次の情報を提供するものとします。

- ・ ブローカー等の第三者の利用の有無
- ・ 過去 2 年間における求人の受付数
- ・ うち雇用契約の成立の斡旋に成功した数
- ・ 過去 2 年間における受入国での失踪者数

3.5 (公正な営業活動)

- 斡旋機関は、送出機関または使用者に対し、取引に関連し、社会通念上相当性を欠く接待、金銭の提供等、有形無形を問わず利益を提供した営業を行わないものとします。
- 斡旋機関は、送出機関または使用者に対し、認定求人票に関する取引に関連し、金銭の提供等、有形無形を問わず利益を提供した営業を行わないものとします。

3.6 (送出機関との間の利益提供)

- 斡旋機関は、送出機関に対し、取引に関連し、法令に反する、または、社会通念上相当性を欠く接待、金銭の提供等、有形無形を問わず利益の提供を求めないようにします。
- 斡旋機関は、送出機関に対し、認定求人票に関する取引に関連し、接待、金銭の提供等、有形無形を問わず利益の提供を求めないようにします。

3.7 (使用者等の選択)

- 斡旋機関は、使用者等を選ぶ際、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から使用者等を選択するよう努めるものとします。
- 斡旋機関は、認定求人票に関して使用者等を選ぶ際、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から使用者等を選択するものとします。

3.8 (使用者等への情報提供)

斡旋機関は、認定求人票に関する取引をする使用者等に対し次の情報を提供するものとします。

- ・ 求人票を取り次ぐ送出機関
- ・ 当該送出機関のブローカー等の第三者の利用の有無
- ・ 過去 2 年間における求人の受付数
- ・ うち雇用契約の成立の斡旋に成功した数
- ・ 過去 2 年間における受入国での失踪者数

3.9 (正確な求人情報の収集)

- 斡旋機関は、使用者から求人を受け付ける際には、求人情報の正確性を確保するよう努めるものとします。
- 斡旋機関は、認定求人票を受け付ける場合には使用者の就業場所へ実地で訪問した上で求人票記載事項が事実であることを確認するものとします。

3.10 (労働条件及び就労環境の向上)

斡旋機関は、移住労働者の労働条件及び就労環境がより良くなるようその向上に努めるものとします。

3.11 (求人情報の提供)

- a. 斡旋機関は、使用者等から受け付けた求人情報を正確に送出機関及び移住労働者に提供するよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に記載された求人情報を正確に送出機関及び移住労働者に提供するものとします。

3.12 (公正な選考の実施)

- a. 斡旋機関は、移住労働者を選考するにあたり、移住労働者の能力に関係しない事項により選考を行わないよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に関して移住労働者を選考するにあたり、移住労働者の能力に関係しない事項により選考を行わないものとします。

3.13 (選考の際の禁止事項)

斡旋機関は、募集時に年齢、性別、出身地域、人種、宗教に基づく差別を行わないものとします。

3.14 (求人条件の説明)

- a. 斡旋機関は、求人票に記載された情報を、自らまたは送出機関を介して、個人または集団で説明するよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に記載された情報を、自らまたは送出機関を介して、個人または集団で説明するものとします。
- c. 斡旋機関は、認定求人票に記載された情報を、自らまたは送出機関を介して、移住労働者に対して書面で交付するものとします。

3.15 (移住労働者の同意)

- a. 斡旋機関は、移住労働者と使用者との間で雇用契約の成立させる場合には、移住労働者に同意を得るとともに、書面で契約するよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に関して移住労働者と使用者との間で雇用契約の成立させる場合には、契約書を移住労働者が理解できる言語で作成し、移住労働者に同意を得るとともに、書面で契約するものとします。

3.16 (国際移動へ要する期間への配慮)

斡旋機関は、移住労働者が国境を越えて移動することに時間を要することを理解し、移動の準備をする間の住居費や食費における移住労働者の負担を削減する取り組みを行うよう努めるものとします。

3.17 (円滑な国際移動に向けた支援)

- a. 斡旋機関は、移住労働者が円滑に受入国へ移動することができるよう、ステークホルダーと協力して移住労働者を支援するよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者について、移住労働者が円滑に受入国へ移動することができるよう、ステークホルダーと協力して移住労働者を支援するものとします。

3.18 (出入国の際の支援)

- a. 斡旋機関は、法令に基づき、出入国の際の送迎等の支援を行うものとし、法令に基づく義務がない場合には当該支援を行うよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者について、出入国の際の送迎等の支援を行うものとします。

3.19 (PAOの実施)

- a. 斡旋機関は、移住労働者に対し、法令に基づき受入国での生活及び職業を円滑に遂行し、また、心身の安全を確保することに資する内容の Post Arrival Orientation (PAO) を自ら提供し、または、適切な第三者が実施する PAO に移住労働者を出席させるものとし、法令による定めがない場合には PAO の提供を行うよう努めるものとします。

- b. 斡旋機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対して、認定求人票に別に PAO を実施する定めがある場合は、当該定めにしたがって PAO を実施するものとします。

3.20 (就労状況のモニタリングの実施)

- a. 斡旋機関は、法令に基づき、ステークホルダーと協力して、移住労働者の生活状況及び就労状況をモニタリングし、必要があれば移住労働者を支援するものとし、法律上の義務がない場合には支援するよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対して、ステークホルダーと協力して、移住労働者の生活状況及び就労状況をモニタリングし、必要があれば移住労働者を支援するものとします。

3.21 (移住労働者の保護)

- a. 斡旋機関は、法令に基づき、移住労働者が受入国に困難に直面し保護が必要な場合には、ステークホルダーと協力して、移住労働者を保護するものとし、法律上の義務がない場合には保護するよう努めるものとします。
- b. 斡旋機関は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に対して、移住労働者が受入国に困難に直面し保護が必要な場合には、ステークホルダーと協力して、移住労働者を保護するものとします。

3.22 (強制的な帰国への加担の禁止)

斡旋機関は、他のステークホルダーが移住労働者の真なる同意なく移住労働者を帰国させようとする場合、斡旋機関は当該ステークホルダーへ協力しないものとします。

3.23 (利益相反時の公平性の確保)

斡旋機関は、他のステークホルダーと移住労働者との間で利益相反が生じた場合には、移住労働者の利益を優先するよう努めるものとします。

3.24 (脆弱性の不使用)

斡旋機関は、移住労働者の脆弱性を使用し、移住労働者の意に反した行動をとらせることを行わないものとします。

3.25 (移住労働者の権利制限の禁止)

斡旋機関は、リップダクションや私生活の自由を含む移住労働者の権利を制限しないものとします。

3.26 (物品等の領置の禁止)

- a. 斡旋機関は、移住労働者のパスポート、身分証明書、学歴や試験の合格を証明するもの、金品(以下「物品等」といいます。)について、在留資格を変更・更新する手続を行うために預かる等合理的な理由がある場合を除いて預からないものとします。
- b. 斡旋機関は、移住労働者から物品等を預かった場合、移住労働者から返還の依頼があった場合、速やかに返還するものとします。

3.27 (強制労働・人身取引・人権侵害の防止)

斡旋機関は、斡旋機関の職員に対して、強制労働、人身取引、人権侵害を防止するために必要な訓練を定期的に実施するものとします。

3.28 (ガイドラインの実質的な遵守)

斡旋機関は、本ガイドラインを実質的に遵守するものとし、用語を形式的に読み替える等してガイドラインの遵守を回避しないものとします。

3.29 (第三者を媒介とする行為の禁止)

斡旋機関は、本ガイドラインに適合しない行為について、第三者に当該行為を行わせないものとします。

3.30 (法令遵守)

斡旋機関は、送出国の法令及び受入国の法令を遵守して事業を営むものとします。

3.31 (情報公開)

斡旋機関は、次の情報を斡旋機関のウェブサイトに掲載するものとします。

- ・ 過去 2 年間における求人の受付数

- ・ うち雇用契約の成立の斡旋に成功した数

3.32 (斡旋機関と支援機関が分離している場合の準用)

斡旋機関と支援機関(受入国において移住労働者の生活及び就労を円滑に行うための支援サービスを、使用者の委託に基づき提供する機関をいいます。)が分離している場合、本章の基準は支援機関にも準用されるものとします。

3.33 (確認求人票の取扱い)

斡旋機関は確認求人票については、性質として準用できる範囲で、認定求人票の規定を適用するものとします。

第4章 使用者のガイドライン

4.1 (使用者の責任)

使用者は、移住労働者に対し受入国の生活及び就労の基盤を提供する不可欠な存在であり、移住労働の過程全体に影響力を行使することができる重要な存在であることに鑑み、公正で公平な業務を遂行する責任があることを確認します。

4.2 (使用者が担う機能)

使用者は、次の機能を担うものとします。

- ・ 斡旋機関の選択
- ・ 労働条件の決定
- ・ 斡旋機関への求人情報の提供
- ・ 移住労働者の選考及び採用
- ・ 移住労働者の国際移動の支援
- ・ 移住労働者へ適切な労働環境の提供
- ・ 移住労働者の労働安全衛生の確保
- ・ 移住労働者へ適切な住環境の提供
- ・ 移住労働者の生活・就労上の支援
- ・ 移住労働者の能力向上の支援
- ・ その他法令に定められた機能

4.3 (リクルート経路を知る責任)

使用者は、使用者が国際労働移動全体のプロセスに影響力を行使することができることを理解し、リクルートの起点から使用者が採用し、帰国するまでの全体を知るよう努めるものとします。

4.4 (斡旋機関の選択)

- a. 使用者は、斡旋機関を選ぶ際、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から斡旋機関を選択するよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づく求人依頼する斡旋機関を選ぶ際、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から斡旋機関を選択するものとします。

4.5 (送出機関の選択)

- a. 使用者は、送出機関を選ぶ場合には、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から送出機関を選択するよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づく求人を取り次ぐ送出機関を選ぶ場合には、法令を遵守し、移住労働者の権利を擁護し、活躍の機会を最大化するという観点から送出機関を選択するものとします。

4.6 (情報の提供)

使用者は、認定求人票について取引を行う斡旋機関及び送出機関に対し、次の情報を提供するものとします。

- ・ 過去2年間における外国人雇用の数
- ・ 予定していた期間より早期に帰国した者の数

4.7 (不当な要求)

- a. 使用者は、斡旋機関及び送出機関に対し、社会通念上相当性を欠く接待等の利益の提供の要求や、合理性のない値下げ等の要求を行わないものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に関して、斡旋機関及び送出機関に対し、接待等の利益の提供の要求や、合理性のない値下げ等の要求を行わないものとします。

4.8 (適正な費用の負担)

- a. 使用者は、移住労働者が使用者に就労するまでの過程で要する費用について、適正な金額を負担するよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票により募集する移住労働者については、移住労働者が使用者に就労するまでの過程で要する費用について、次の費用を除いて移住労働者に負担させないものとします。
 - ・ パスポートの取得費用
 - ・ 送出国国内の移動費用

4.9 (差別的な求人の禁止)

使用者は、求人に際し、国籍、性別、年齢、人種に基づく差別を行わないものとします。

4.10 (斡旋機関への正確な求人情報の提供)

- a. 使用者は、斡旋機関に対し、正確な求人情報を提供するよう努めるものとします。
- b. 使用者は、斡旋機関に対し、認定求人票について正確な求人情報を提供するものとします。

4.11 (移住労働者への正確な求人情報の提供)

- a. 使用者は、採用の過程で移住労働者に接する際に、改めて移住労働者に対し正確な求人情報を提供するよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づき募集した移住労働者に接する際に、改めて移住労働者に対し正確な求人情報を提供するものとします。

4.12 (採用の書面による合意)

- a. 使用者は、移住労働者を採用する場合、採用の通知は書面または電磁的記録により行うよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づき移住労働者を採用する場合、採用の通知は書面または電磁的記録により行うものとします。

4.13 (国際移動への理解と配慮)

使用者は、移住労働者が使用者で働くまでに国境を越えて移動するために時間と費用を要することを理解し、配慮するものとします。

4.14 (採用の撤回)

- a. 使用者は、一度移住労働者に通知した採用を撤回する場合には、法令に基づき撤回が可能な場合に限られるものとします。
- b. 使用者は、移住労働者が再度準備をすることに費用が追加的に必要となる場合、当該費用を負担するよう努めるものとします。
- c. 使用者は、認定求人票に基づき募集された移住労働者に採用を通知した場合で採用を撤回する場合、移住労働者が再度準備をすること追加的に必要となる費用を負担するものとします。

4.15 (円滑な国際移動への協力)

- a. 使用者は、移住労働者が円滑に受入国へ移動することができるよう、ステークホルダーと協力して移住労働者を支援するよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づき採用した移住労働者が円滑に受入国へ移動することができるよう、ステークホルダーと協力して移住労働者を支援するものとします。

4.16 (適切な支援の提供)

- a. 使用者は、法令に基づき、自らまたは斡旋機関を介して出入国の際の送迎等の支援を行うものとし、法令により義務づけられない場合には支援を行うよう努めるものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づき採用した移住労働者に対し、自らまたは斡旋機関を介して出入国の際の送迎等の支援を行うものとします。

4.17 (適正な就労環境の提供)

使用者は、適正な就労環境を提供するものとします。

4.18 (労働安全衛生の重要性)

使用者は、労働安全衛生の重要性を理解し、移住労働者が使用者で就労する際に、労働安全衛生を確保し、安全な職場作りと移住労働者の健康増進を推進するものとします。

4.19 (雇入時の労働安全衛生)

- a. 使用者は、法令に基づき、雇入れ時に労働安全衛生の確保に必要な教育訓練を実施するものとします。
- b. 使用者は、法令に基づき、雇入れ時に必要な健康診断を実施するものとします。

4.20 (提供した求人情報と一致した労働環境の提供)

使用者は、求人票または認定求人票に記載された労働条件、就労環境、住環境等の記載事項と一致した労働条件等を提供するものとします。

4.21 (職業能力向上の促進)

- a. 使用者は、法令に基づき移住労働者が職業能力の向上を行うことができるよう、職業能力に関し必要な指導を行い、法令による義務がない場合は、指導を行うよう努めるものとします。
- b. 使用者は、移住労働者が職業能力を客観的に計測することができるよう、公的な技能試験の受検を推奨し、その費用を負担するよう努めるものとします。

4.22 (公正な評価と昇進)

使用者は、移住労働者の能力を公正に評価し、それに応じた昇進や昇給を行うものとします。

4.23 (就労環境における多様性への配慮)

- a. 使用者は、ルーツが異なるものが働くことについて必要な配慮を行うよう努めるものとします。
- b. 使用者は、移住労働者が働く就労環境について、ルーツが異なる者が働くことについて理解を醸成することに必要な取り組みを行うものとします。

4.24 (一時帰国への配慮)

- a. 使用者は、移住労働者が希望する際に、一時帰国を行うことができるよう、必要な配慮をするものとします。
- b. 使用者は、認定求人票に基づき募集した移住労働者について、移住労働者が希望する際に、業務上やむを得ない事情がある場合を除き、一時帰国を行うことができるよう、必要な有給休暇を取得させるものとし、有給休暇が残っていない場合には無給休暇を取得させるものとします。
- c. 使用者は、前項で業務上やむを得ない事情がある場合に移住労働者の希望する時期に一時帰国の有給休暇ないし無給休暇を取得させることができない場合には、別途取得する時期を移住労働者と協議の上提示するものとします。
- d. 一時帰国の際の費用は、原則として移住労働者の負担とします。

4.25 (適正な住環境の提供)

- a. 使用者は、移住労働者に対し、自らまたは斡旋機関を介して、適切な住環境を提供するものとします。
- b. 前項に基づき、使用者が移住労働者に提供する住居は、衛生かつ安全であり、緊急時の避難経路の確保、シャワーのための温水、適当な照明、適当な空調、個人が管理することができるセキュリティボックス、個人の居住空間が確保されるものとします。
- c. 使用者は、移住労働者の同意のもと、住居を提供することに要する実費の範囲で移住労働者から住居費を徴

収することができるものとします。

4.26 (食事の提供)

- a. 使用者は、移住労働者に対し、自らまたは第三者を介して、適切な食事を提供することができるものとします。
- b. 前項に基づき、使用者が移住労働者に提供する食事は、CODEX の基準を満たすものとします。
- c. 使用者は、食事を提供する場合、移住労働者の同意のもと、食事を提供することに要する実費の範囲で移住労働者から食費を徴収することができるものとします。

4.27 (移住労働者の権利制限の禁止)

使用者は、リプロダクションや私生活の自由を含む移住労働者の権利を制限しないものとします。

4.28 (移住労働者の物品の領置の禁止)

- a. 使用者は、移住労働者の物品等について、在留資格を変更・更新する手続を行うために預かる等合理的な理由がある場合を除いて預からないものとします。
- b. 使用者は、移住労働者から物品等を預かった場合、移住労働者から返還の依頼があった場合、速やかに返還するものとします。

4.29 (脆弱性の不使用)

使用者は、移住労働者の脆弱性を使用し、移住労働者の意に反した行動をとらせることを行わないものとします。

4.30 (強制労働・人身取引・人権侵害の防止)

使用者は、使用者の職員に対して、強制労働、人身取引、人権侵害を防止するために必要な訓練を定期的実施するものとします。

4.31 (ガイドラインの実質的な遵守)

使用者は、本ガイドラインを実質的に遵守するものとし、用語を形式的に読み替える等してガイドラインの遵守を回避しないものとします。

4.32 (第三者を媒介とする行為の禁止)

使用者は、本ガイドラインに適合しない行為について、第三者に当該行為を行わせないものとします。

4.33 (法令遵守)

使用者は、送出国の法令及び受入国の法令を遵守して事業を営むものとします。

4.34 (情報公開)

使用者は、次の情報を使用者のウェブサイトに掲載するものとします。

- ・ 過去 2 年間における外国人雇用の数
- ・ 予定していた期間より早期に帰国した者の数

4.35 (確認求人票の取扱い)

使用者は確認求人票については、性質として準用できる範囲で、認定求人票の規定を適用するものとします。

第 5 章 移住労働者のガイドライン

5.1 (移住労働者の権利)

移住労働者は、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享受し、送出国・受入国そして国際労働移動のプロセスにおいても労働者としての権利が保証されていることを確認するものとします。

5.2 (移住労働者の責任)

移住労働者は、国際労働移動の当事者であり、移住労働者は存在しなければ国際労働移動も成り立たない不可欠な存在であることを理解し、公正な国際労働移動が促進されるよう努めるものとします。

5.3 (適法で倫理的で公正な募集経路への応募)

- a. 移住労働者は、適法で倫理的で公正な募集経路で応募するものとします。

b. 移住労働者は、ブローカー等の第三者を介した応募を行わないものとします。

5.4 (募集過程における金銭等の利益提供)

移住労働者は、募集過程において金銭その他の利益の供与を求められた場合、これに応じないものとします。

5.5 (自己実現への努力)

移住労働者は、移住労働の機会を最大限活かし、自己実現を行うよう努めるものとします。

5.6 (国際移動への理解)

移住労働者は、国際移動に時間及び費用を要することを理解し、計画的に国際移動に備えるよう努めます。

5.7 (異なる文化への理解)

移住労働者は、異なる文化で生活し、働くことを理解し、異なる文化へ慣れるよう努めるものとします。

5.8 (費用負担者への理解)

移住労働者は、費用を負担する者いて、移住労働者の費用が軽減されていることを理解するものとします。

5.9 (仕組みへの協力)

移住労働者は、移住労働者が希望する範囲で公正な国際労働移動を構築する仕組み作りに協力するものとします。

5.10 (法令遵守)

移住労働者は移住の過程及び受入国へ移動した後も法令を遵守するものとします。

5.11 (情報公開や調査への協力)

a. 移住労働者は、プライバシーと秘密情報の点で権利を侵害されない範囲において、ステークホルダーが行う情報公開や調査へ協力するものとします。

b. 調査には、移住労働者の採用の経路及び負担した費用を含むものとします。

5.12 (不利益に扱われない)

移住労働者が本ガイドラインに適合しない場合でも、直ちに不利益に扱われないものとします。

第6章 求人のガイドライン

6.1 (当事者について)

本ガイドラインに適合する求人票は、本ガイドラインに適合する送出機関、斡旋機関、使用者の間で取り扱われるものとします。

6.2 (求人票の作成)

使用者は、求人票を作成する際、記録に残るよう文書または電磁的記録で作成するものとします。

6.3 (求人情報の正確さ)

使用者は、求人票を作成する際、正確に作成するものとします。

6.4 (法定事項の記載)

使用者は、法令に基づき、求人票に必要な事項を記載するものとします。

6.5 (従事する業務の基準)

使用者は、募集する業務について、法律で禁止された業務ではなく、適正な業務であることを確認するものとします。

6.6 (従事する事業所の基準)

使用者は、募集する業務が行われる事業所について、労働安全が確保され、適正な業務を行うのに適した事業所であることを確認するものとします。

6.7 (一時帰国への配慮)

使用者は、移住労働者が一時帰国することについて一定の配慮を行う場合は、その旨を求人票に記載するものとします。

6.8 (提供する住居の基準)

使用者は、移住労働者に提供する住居の基準について示すものとします。

6.9 (入国前の職業訓練)

使用者は、移住労働者に要求される入国前の職業訓練の基準について示すものとします。

6.10 (入国前の語学訓練)

使用者は、移住労働者に要求される入国前の語学訓練の基準について示すものとします。

6.11 (求人に要する費用の負担)

使用者は、認定求人票に基づき求人を行う場合には、移住労働者が使用者に採用されることに関連する費用を全て使用者が負担するものとし、その旨を求人票に明記するものとします。

6.12 (求人票における求人の相談救済窓口の明示)

使用者は、募集斡旋のプロセス全体を通じて求人に関して移住労働者が母国で利用することができる相談救済窓口を設定し、求人票に問い合わせ方法を明示するものとします。

6.13 (求人票への適合の認定)

- a. 使用者は、求人票が本ガイドラインに適合するかについて認定を受けることができるものとします。
- b. 使用者は、求人票が本ガイドラインの 6.11 のみに適合しない場合、求人票が本ガイドラインの 6.11 以外に適合することによって確認を受けることができるものとします。