

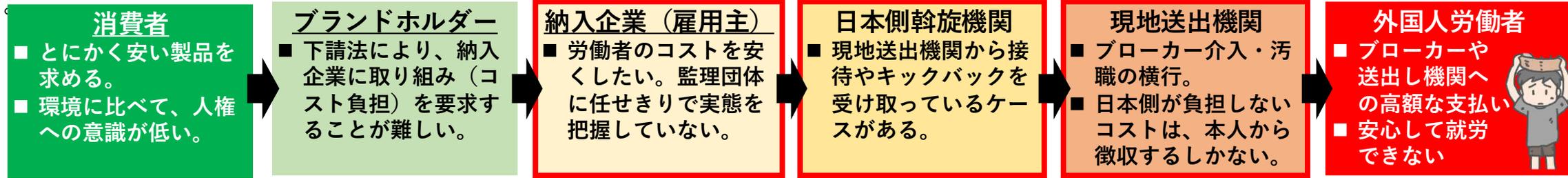


<現状・問題点>

- 出入国管理庁の報告書（2022）によれば、来日する技能実習生は、訪日前に平均54万円の手数料及び関連費用を支払っているとされていますが、JP-MIRAIの送出国でのヒアリングでは、今なお100万円以上支払ったケースも報告されています。
- こうした費用は、現地の所得水準からは考えられない高額であり、日本で安心して就労出来ないことや期待通りの収入が得られない場合には、失踪に繋がるケースも報告されています。
- 米国国務省の人身取引報告書に記載されるなど国際的にも問題視されているほか、技能実習制度の見直しの有識者会議でもこの問題が取り上げられています。
- これは下図のように構造的な問題であり、それぞれの段階での課題が負の連鎖を起し、最も弱い立場にある外国人労働者に大きな負担を求めてしまっていること、またその実態が良く知られていない点にあります。また、各企業（雇用主）で問題認識を持っても、個社では取り組みが難しい点が上げられます。

国名	訪日前に支払った費用 (平均値)
ベトナム	688,143円
中国	591,777円
インドネシア	235,343円
フィリピン	94,191円
平均値	542,311円

(統計出典：入管庁ホームページ)



<解決策> ～関係者が協働して取り組む必要性

- ①雇用主、斡旋機関、送出国機関のそれぞれが正しい役割を果たすためガイドライン策定
- ②モニタリングを通じて、ガイドラインの遵守状況を把握し、問題があれば是正指導。
- ③リクルートから就労まで労働者の第三者相談窓口設置



→優良企業は表彰され、選ばれる企業・団体となる。



<外国人労働者を巡る近年の動き>

- 国連では、2011年に「**ビジネスと人権・指導原則**」が採択され、企業には、人権方針策定、人権デューデリジェンス、救済メカニズムの構築が求められている。
- 日本国内では、2022年9月に、「**責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン**」を制定し、企業に取り組みを求めており、高額な訪日前手数料についての例示がある。
- 欧州議会では、2024年4月に、「**企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令**」(CSDDD)が成立し、2027年より欧州で一定規模以上を行う企業に**人権DD**が義務付けられる予定。
- 多くのグローバル企業が参加する**RBA(Responsible Business Alliance)**では、サプライチェーンも含めて渡航前の手数料や関連費用の支払いを禁じており、来日後費用の支払いが認められた場合には、労働者に相当額を返金することが定められている。

【課題】日本国内では努力義務であるが、将来的には対応が求められる可能性大。

【課題】欧州市場向けビジネス又は、サプライチェーンがある企業は要対応。

【課題】RBA基準にて受入れている企業は、返金が生じた場合の対応が困難であり、また不公正な費用を負担する恐れもあり、予防が重要。リクルートプロセスにおける救済メカニズムも必要。

<ご参考>公正な人材募集・斡旋に関する一般原則(抜粋)

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。**
7. **募集・斡旋手数料及び関連費用は、労働者または移民労働者に対して、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ない。**
13. **苦情申立てその他の紛争解決手段へのアクセス**

出典：ILO「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」（2020年、日本語版）より

イントロダクション ～情勢変化の中で、『人的資本経営』の必要性



課題： 企業として取り組む動機

<従来の説明 ～外発的な動機>

【国際社会】
ビジネスと人権の取組み進展

【国際社会】
人権問題指摘のリスク

↑ サプライヤーの理解を得ることが容易でない

<課題：追加の費用負担・手間>

① 斡旋手数料・関連費用の負担（50～100万円と言われる費用は負担できない）

② RBA基準など実現するために手間やコストがかかり、出来ない。

良心的な斡旋機関を選定すれば、追加負担額は、一人当たり10～30万円程度。

FERIで共同で取り組むことにより、問題ある斡旋機関が排除され、間接コストも安い。

<内発的な動機も重要>

【送出国】人材獲得競争激化
優良な人材の確保が困難

【日本国内】転職要件緩和による人材流出リスク

↓ 使用者にとっての課題解決

<直接的なメリット>

① 優良な人材確保

② 人材の定着率向上

送出国機関が「明らかに多くの応募者が集まり、優秀な人材を確保可能。」と指摘。

離職ゼロ（国内）、離職激減（30%→1%、タイ）など優良事例あり。

今後、事例やエビデンスを蓄積

<目指すべき方向性>
(メッセージ)

「公正で倫理的なリクルートの実施（FERI）」や「労働・生活環境の改善」を通じた、外国人労働者のディーセントワークの実現（人を大切にする『人的資本経営』）



2021～22年

JP-MIRAIにおいて技能実習生等の高額な訪日前手数料問題について、研究会や分科会を開催し、取り組みについて理解を深めてきた。

2023年 1月

JICA は、ビジネスと人権の取組み強化のため、ILO駐日事務所との連携覚書の締結を行った。／ベトナムにおける関係者との意見交換。

2023年 4月

ILO ウコンボ事務局長が来日し、JICA本部で**JICA**田中理事長と面談し、倫理的なリクルートでも協力していくことを確認 (写真右)

2023年 4月

JICA/ILO他主催 「日越人材育成交流フォーラム in ハノイ2023 人材交流の適正化 ～国際スタンダードのリクルートをめざす～」 開催

- 同フォーラムでは、「国際スタンダードのリクルートの実現には、訪日前の高額な手数料問題への対応が必要である。その解決に向けては、日越双方のすべての関係者による協力が重要である。」とのコンセンサスを得た。

2023年 7月

VJ-FERI (日越の公正で倫理的なリクルート) を具体化 (制度構築) していく方向で、DOLAB, VAMAS, ILO, JICA, JP-MIRAIの5者で合意し、具体的作業がスタート。

2023年11月

JP-MIRAIは、**Responsible Business Alliance (RBA)**と連携協定の締結を行った。

2024年 6月

VJ-FERIに関するオープンフォーラム開催 (@ハノイ)

- 『FERIガイドライン』が日本の弁護士法人GHRGにより、ドラフトされ、JICA、ILO、RBAや参加のインプットを得て最終化された。具体的な制度について、関係者から様々な意見がなされた。
- JP-MIRAI は、民間企業等の支援を得て、アジアの他の送出国でも、FERIを展開して行く方針を発表



基本的な枠組み

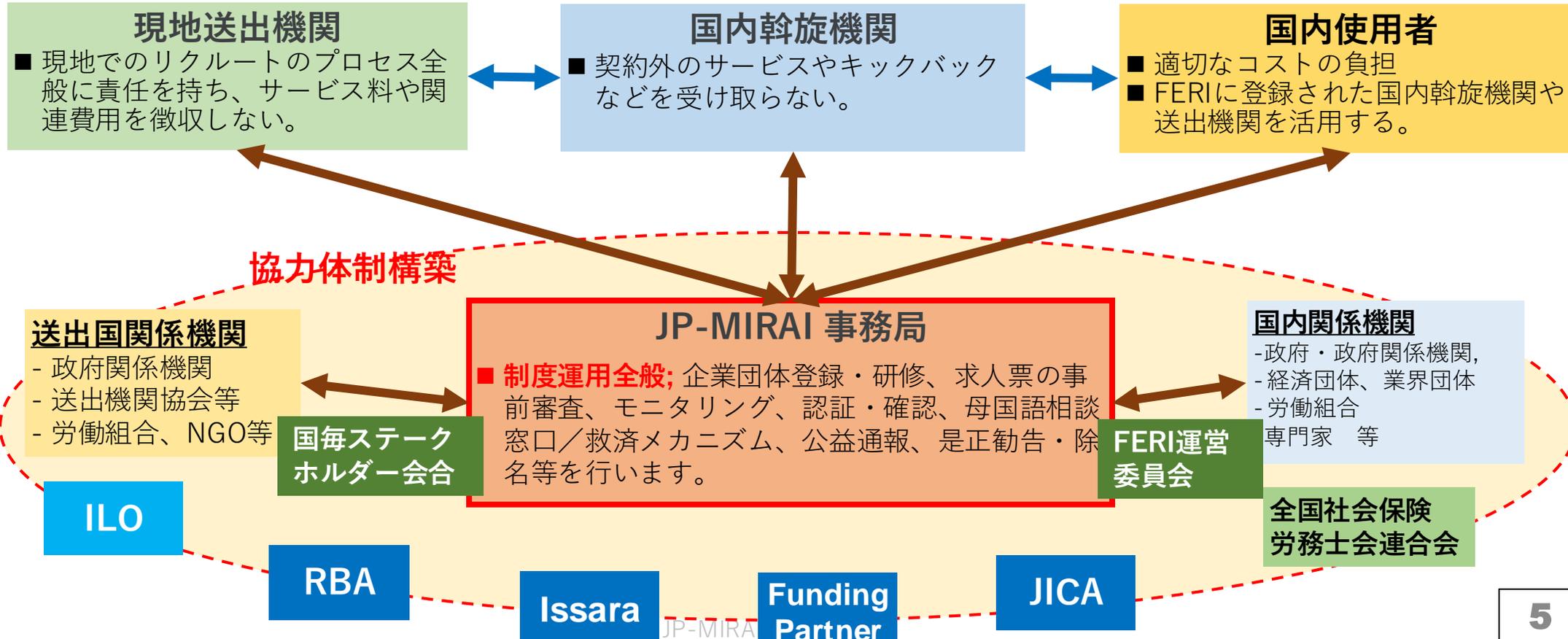


目的

- 来日する技能実習生及び特定技能労働者から、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（政府間の枠組みではない）。

自発的枠組み

- JP-MIRAIに、事前登録された、①**使用者（受入企業）**、②**斡旋機関（監理団体、登録支援機関）**及び③**現地送出国機関**が『FERIガイドライン』に基づき、正しい移住仲介機能を果たし、リクルートを行ない、訪日前手数料の支払いを予防します。



運用体制



重要な特徴

- **2つの基準**; 国際基準に基づき、総費用の100%を雇用主が負担する「FERI」、費用の50%以上を使用者が負担する「準FERI」の認定・確認基準を設ける。
- **求人票の事前審査**; 求人票は、JP-MIRAI事務局及び専門家（全国社労士会協力）により、関係法令及びFERIガイドラインへの適合性について事前審査を行います。審査を通過した求人票にはロゴが付されます。
- **移住労働者への透明性**; 求職者は、FERIロゴをクリックにより、簡単にFERIの仕組みを知ることが出来ます。
- **リアルタイムモニタリング、救済メカニズム、公益通報**; リクルートから日本就労までの、全プロセスにおいて、JP-MIRAIは、移住労働者にアプリを配布し、質問書への定期的な回答、インタビューの実施、無料相談窓口（母国語対応）に利用や救済メカニズムへのアクセスを提供します。もし、ガイドライン違反事例が見られた場合には、調査の上、是正勧告や除名などの措置を行います。重大な法令違反などの場合には、送出国又は日本の関係当局に公益通報することがあります。
- **認定/確認**; 入国後のモニタリングを経て、求人票単位で、FERI認定証、準FERI確認証を発行します。
- **表彰**; 参加する企業のモチベーションを維持する前に、モニタリング結果が優良な企業・団体を表彰します（表彰結果が公表されることにより、「選ばれる企業」になる事を目指します）。

重要な留意事項

- 使用者、斡旋機関及び送出国機関の登録リストは公表されます。ただし、同リストへの掲載は、必ずしも同企業・団体が扱う求人の全てがガイドラインを満たすことを意味していない点について留意が必要です。
- FERIに参加を希望する企業・団体は、パートナーとなる企業・団体にもFERIへの参加を推奨をお願いします。登録された使用者、斡旋機関及び送出国機関の間で取り扱われたリクルートのみが、FERI認定又は、準FERI確認を受けることが出来ます。



対象国

- ベトナム (VJ-FERI); 準備中 (2025年2月登録開始予定)
- インドネシア (IJ-FERI), ネパール (NJ-FERI); 調整中 (2025年早期に開始予定)
- その他対象国への拡大; 検討中 (参加企業・団体の要望を踏まえて拡大予定)

その他

- FERI 国際会議; 国際機関、送出国関係者、日本国関係者、参加企業・団体による経験共有のための会議開催を予定しています。(2025年後半、東京又はアジア諸国で調整中)

段階的参加

- フル参加 (求人票審査～モニタリング・救済～認定/確認が難しい場合でも、勉強会参加 (情報収集・事例共有)、ガイドラインや教材活用など **段階的な導入も可能** です (但し、フル参加者が増えないと評価情報が蓄積されない)・

- JP-MIRAI有料会員; 使用者、国内斡旋機関、現地送出国機関のいずれも、JP-MIRAIの有料会員となって頂きます (但し、企業協働プログラムに参加している企業は改めての入会の必要なし)。参加される企業・団体は、JP-MIRAIの会員規約および行動原則に賛同することを確認の上、「申込フォーム」を送付し、会費の納入をお願いします。

- 会費及び会員サービス特典 (企業協働プログラム参加企業の皆様には追加負担なく、サプライヤー負担を想定)

参加方法

会員分類	会費 (2025年4月～)	求人毎料金	利用可能なサービス
使用者 (雇用主)	年間6万円	2万円/求人	<ul style="list-style-type: none"> - FERI参加費用 (研修、フィードバック、認証、表彰含む) - 企業向けLMSサイトへのアクセス (①ビジネスと人権の基本情報&日本の制度改革、②企業優良事例、③中小企業向け動画教材・修了証・ヘルプデスク利用など)
国内斡旋機関	年間6万円	なし	
現地送出国機関	年間500ドル (国により若干変動)	No	<ul style="list-style-type: none"> - FERI参加費用 (研修、フィードバック、認証、表彰含む) - 企業向けLMSサイトへのアクセス (①ビジネスと人権の基本情報&日本の制度改革、②企業優良事例など)

<参考> ご利用の標準的な流れ ~ユーザーの場合

XXXX

使用者が行うプロセス

XXXX

JP-MIRIAが行うプロセス





<ご参考> モニタリングツール（母国語対応）



<ご参考> 公正で倫理的なリクルートイニシアティブ (FERI)



FERIロゴ (検討中の案)

求人票に付すロゴ

モニタリング後 使用可能なロゴ

『FERI水準』 (認定求人票)

FERIガイドラインのすべての項目に合致していると認定され、**使用者が募集・斡旋料及び関連費用の全額負担**する場合。



『準FERI水準』 (確認求人票)

FERIガイドラインの費用に関する以外の項目に合致し、**募集・斡旋手数料及び関連費用の概ね50%以上**を使用者が負担する場合。



外国人労働者の
倫理的なリクルート



外国人労働者の
倫理的なリクルート

※これらのロゴは、求人単位で利用されるものであり、参加組織が使用することは不可とします。組織表彰は別途作成予定

参考資料



<参考> 制度設計の過程で頂いた主なご意見

- RBA基準でゼロフィーを実現しているが、CSR監査の返金作業が膨大。どこまでをキャッシュバックするのかなどの判定にも膨大な作業を強いられている。FERIは現地での支払いそのものを予防する点が評価できる（大手企業複数）。
- 送出機関の選定については、外部委託して、調査を行うなど相当をコストを掛けているが、手数料支払いの実態という面から調査が出来ておらずFERIのように問題がある送出機関が除外される仕組みは有効だと思う（大手企業複数）。
- サプライチェーン管理同様、サプライヤー企業の理解を得ることは容易でないと感じている。国際社会の流れの説明よりも、使用者の実利に繋がるような説明やエビデンスが必要（大手企業複数）。
- 当団体が実施するプログラムは、本人負担を完全に無料にすると、訪日前訓練中の離脱が生じる可能性があるため、5万円程度の本人負担を求めている。本スキームで技能実習生250名を受け入れたが、1年後の離職者はゼロであり、定着には効果があると考える（監理団体）。
- リアルなお金の流れがどう変わるか？具体的に企業はどの程度の負担増が生じるかを数字で示すとよい（監理団体）。
- 自社では、日本向けのゼロフィーは経験がないが、マレーシアの日系企業にRBA基準で人材を送り出した経験がある。こうした経験を評価頂き、日本企業からの顧客を増やしたい（インドネシア、ネパールの送出機関（複数））。
- ベトナム型（送出機関協会（VAMAS）が現地側実施機関となる方式は、ネパールなど他国では、送出機関協会が同業他社に是正勧告などを期待するのは無理がある。RBA基準での送出し期を希望する使用者は、NGOにも委託してモニタリングを行っている事例があり、取り入れるべきではないか（国際NGO、現地NGOなど）。

<事務局からの説明>

ビジネスと人権の取組みが法制化されていない中で、サプライヤー企業に取り組んで頂く動機については、FERIに限らず、SC管理も中小企業向け教材普及に関しても同様の問題を抱えている。既にゼロフィーを導入している企業などからは、離職率が劇的に下がったなど報告もあり、FERIの事業を通じて、エビデンスを蓄積していきたい。説明資料も工夫する。

ベトナムVAMASについては、会長と副会長の一人が行政出身者であり、運営委員会には、（形式上）労働組合など多様な組織が含まれていることやベトナムではNGOが極めて少ないという事情に鑑みれば、現案が良いと思うが、各国ごとのメカニズムについては、多様なステークホルダーの意見を聞きつつ決めていきたい。



<参考> 取組み事例

～FERI実施のための追加費用は10万円～30万円程度

事例① GMT協同組合様 「ゼロルピー・スキーム」

- ネパールの日本語学校／送出機関の協力を得て、コスト軽減に努めていたが、技能実習生負担分が、30万円となっていた。
- 本人が負担していた額（30万円）を、雇用主が負担する仕組みとするもの。（いずれも使用者から送出機関に直接支払られるものであり、本人の現地での負担はゼロ）。
- 今後受け入れ展開予定。

費用項目	現行	ゼロルピースキーム	日本側追加負担分
入国前教育費	15,000	80,000	65,000
監理費 5,000円×36	180,000	360,000 (10,000×36)	180,000
2年目奨励金	無し	35,000	35,000
3年目奨励金	無し	20,000	20,000
本人負担額	300,000	0	0
費用合計額	495,000	495,000	300,000

事例② キャンコムグループ様 「IJCプロジェクト」

- 2022年に、インドネシア労働省との連携覚書に基づき、インドネシアの国立職業訓練センターの卒業生を対象に、インドネシア政府の補助金などを活用し、本人負担が少ない（5万円程度）プログラムIJCを開始。
使用者の追加負担は、10.8万円のみ。
- 2023年は、技能実習生250名以上（飲食料品製造など）を受け入れたが、入国後1年経過しているが、失踪者はゼロであり、明らかに定着に効果があると見られたと報告されている（2024日尼人材フォーラムより）

技能実習生に纏わる借金問題への取り組み

外資系サプライヤーの監査などで度々問題視される、技能実習生本人が現地で支払う負担金について教育費用の一部をインドネシア政府労働省からの補助金と、現地の送出機関による関連費用等提供、更にJOE協同組合と実習実施企業による奨学制度でフォローし、借金問題を大幅に解決します。

【手数料】とされる部分で入国渡航費等は別途要





<参考> 取組み事例 ～タイの縫製工場

事例③ タイ国T社の事例

- 2024年9月のIssara Institute-JP-MIRAI共催 スタディツアーにおいて、郊外の手縫製工場T社（欧州の高級ブランド製造）を訪問。従業員400名以上の約半数が、ミャンマーからの移住労働者。近年、Issaraの支援を受け、倫理的なリクルート（正規ルートで入国した人材のみ雇用し、就労までに要した経費を負担）や人権D Dの取組みを強化。タイ人と待遇等でも差別を行っていない。
- その結果、年間の離職率が従来の30%から1%程度まで減少し、生産性も向上した。リクルートや人権D Dに追加的なコストを要しているが、人材交替・教育コストが減少するためメリットが多いとの説明。





<ご参考> “公正で倫理的なリクルートイニシアティブ” (FERI)

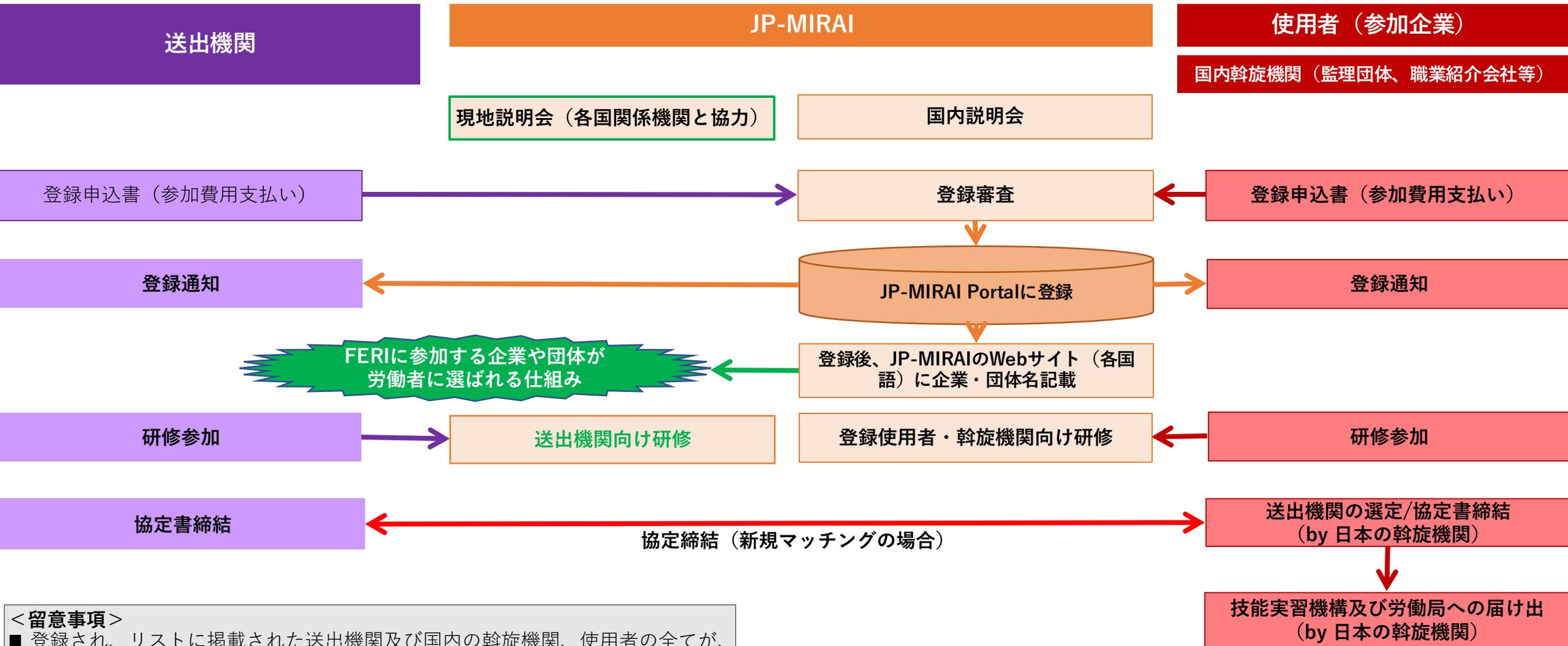
標準的な業務フロー 等

2025年1月20日版



FERI 標準的な業務フロー

(1) 登録/研修/組織間マッチング段階

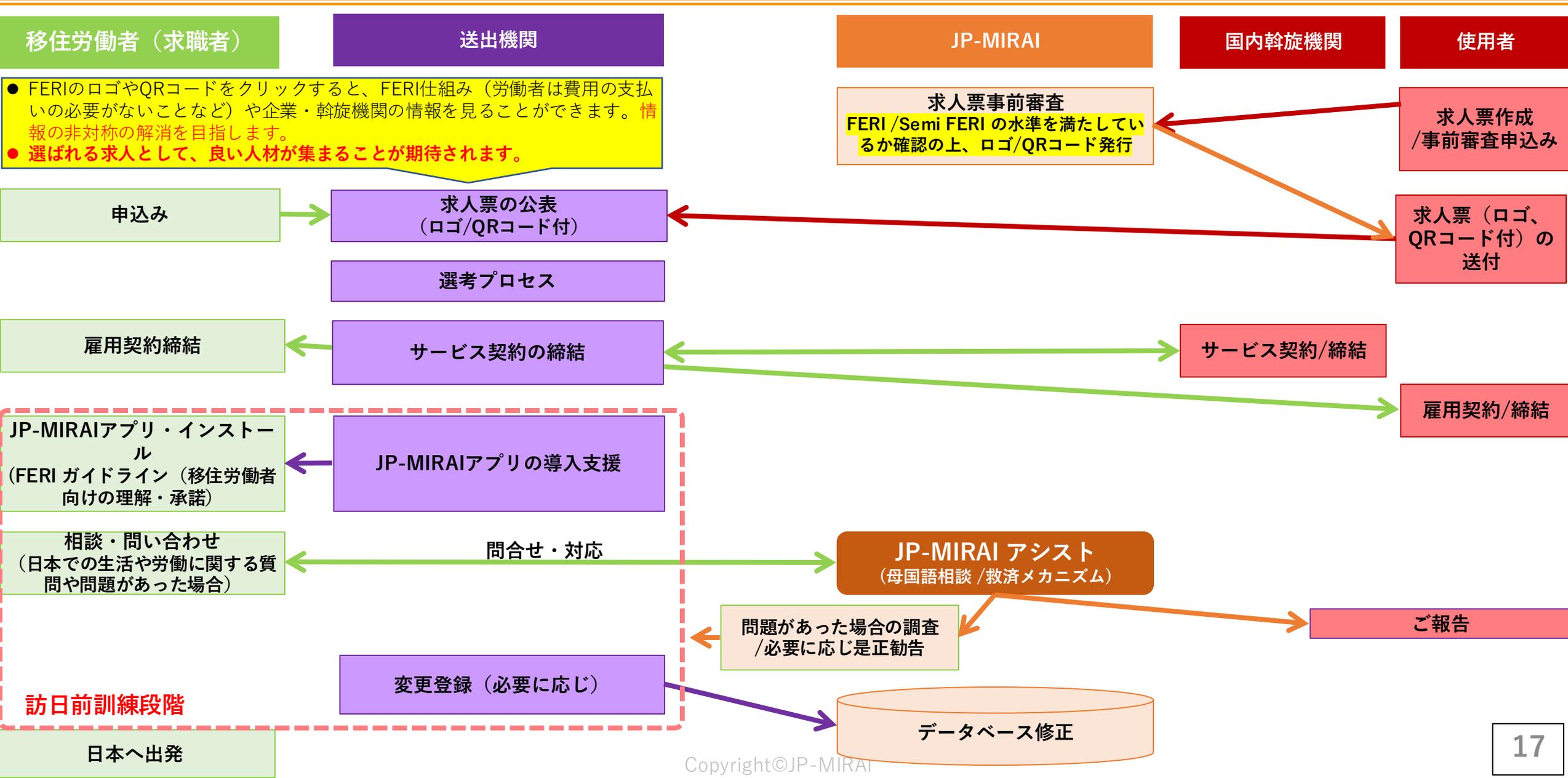


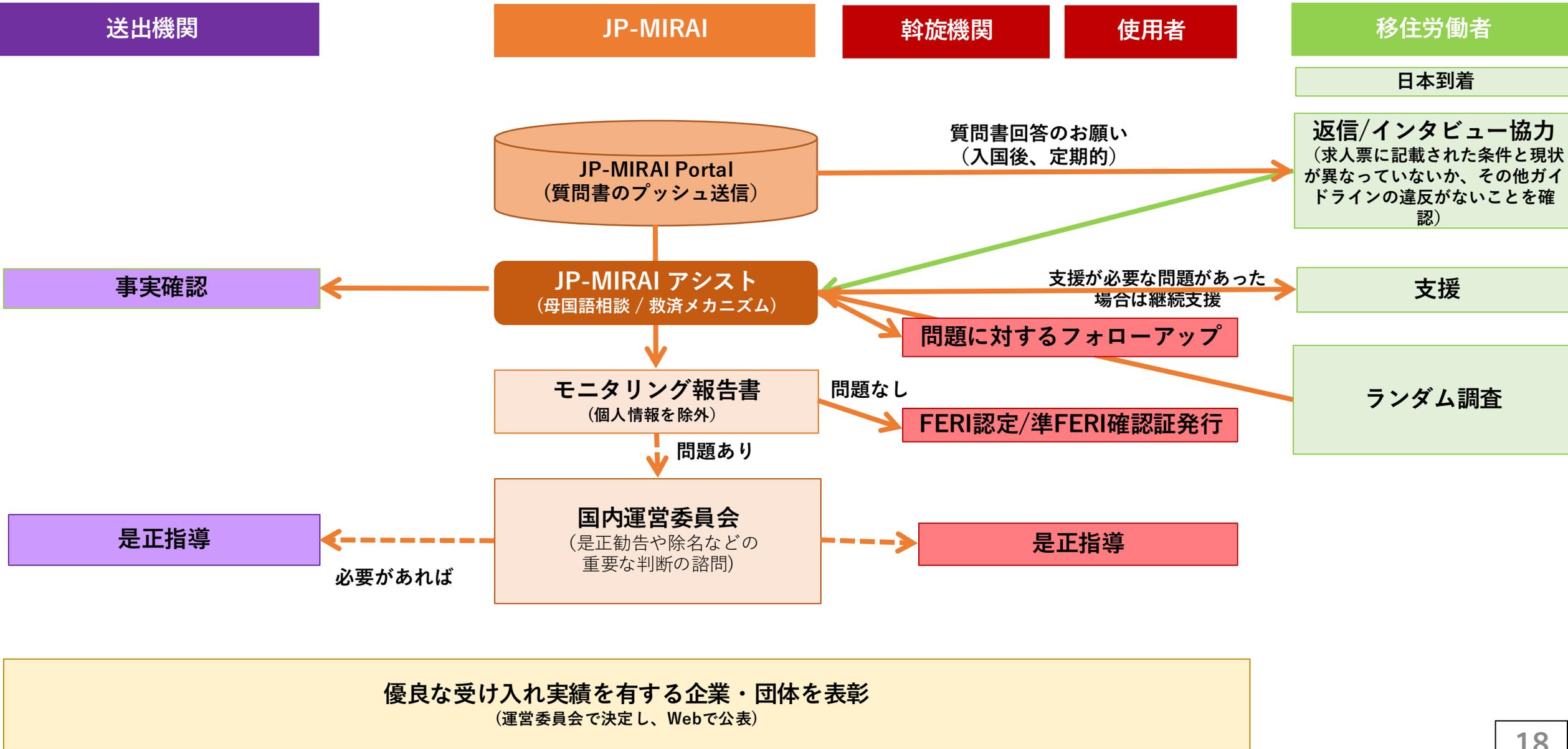
<留意事項>

- 登録され、リストに掲載された送出機関及び国内の斡旋機関、使用者の全てが、必ずしもすべての採用に関して、倫理的なリクルートを実現しているとは限らない点に留意が必要。
- FERIのガイドラインの沿って、手続き及び必要な費用負担を行った場合に、ガイドラインを遵守するとのコミットを行ったのみである点に留意する事が必要。



FERI 標準的な業務フロー (2) 求人/採用/訪日前研修段階







<ご参考> FERI 及び準FERIにおいて、使用者が負担すべき費用（ベトナムの場合）

ILO 基準:使用者が負担すべき「募集・斡旋手数料」・「関連費用」項目	FERI認定求人では使用者が負担すべき項目	準 FERI 確認求人では使用者が負担すべき項目	FERI ガイドライン 該当条項
A. 募集・斡旋手数料	100%使用者負担	★一部移住労働者負担可能 (送出国機関による送出国行為の役務の対価として法律で定められた上限金額内の移住労働者、斡旋機関若しくは使用者に対するサービス対価)	2.13c
B. 関連費用 i. 医療費	100%使用者負担	100%使用者負担	
B. 関連費用 ii. 保険費	100%使用者負担	100%使用者負担	
B. 関連費用 iii. 技能・資格検定費	100%使用者負担	100%使用者負担	
B. 関連費用 iv. 訓練・研修費	100%使用者負担	★一部移住労働者負担可能 (職業訓練費、語学訓練費(教材費を含む))	2.8b, 2.9b
B. 関連費用 v. 機材費	100%使用者負担	100%使用者負担	
B. 関連費用 vi. 旅費宿泊費	100%使用者負担(「移住労働者が使用者に就労するまでの過程で要する送出国国内の移動費」を除くことができる)	★一部移住労働者負担可能 (送出国機関が提供する出発までの住宅費)	2.10b
		★一部移住労働者負担可能 (送出国機関が提供する食事の費用)	2.11b
		★一部移住労働者負担可能 (移住労働者が使用者に就労するまでの過程で要する送出国国内の移動費)	4.8b
(行削除します)			
その他、具体的記載のないもの	100%使用者負担	100%使用者負担	

表1:「準 FERI 確認求人票」での求人の場合、上記のうち、★一部移住労働者負担可能な項目に限り、その合計が、50%を超えない範囲において、移住労働者に負担を求めることが出来ることとし、移住労働者に負担させる金額を求人票に記載するものとする。



**Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society**