

patagonia®

移民 労働者

雇用水準
および
実施要項

バージョン 1.1

対象企業：台湾を拠点とするサプライヤー

開始日 2014年12月15日

I. 概要

パタゴニアの責任声明

パタゴニアは当社のサプライチェーンにおけるあらゆる種類の人身売買や強制労働を撲滅することに真剣な姿勢で取り組んでいます。移民労働者は仕事を獲得するために国内で引っ越したり海外から渡航してきたつねに脆弱なグループであることを認識し、この階級の労働者を最大限に保護するため、当社のビジネス・パートナーが遵守すべき包括的水準を確立しました。

このような水準を達成・維持することは、当社のサプライヤーにとって長期的かつ継続的な取り組みであることを認識しています。パタゴニアは長期にわたって継続的で持続可能な改善に向けて当社のサプライチェーンを励まし、支援していきます。さらに、当社のサプライチェーン以外に影響力をもつシステム全体の改革を促すため、政府、NGO、現地コミュニティなどのおもな利害関係者とのパートナーシップを求めています。

パタゴニア・サプライヤーの職場行動規範

当社の誓約に加えて、パタゴニアの既存の行動規範は「囚人労働、債務労働、奴隷労働、その他の種類の強制労働など、あらゆる強制労働を利用しないこと。人身売買の行為も禁じる。サプライヤーは、従業員の人・雇用を援助する第三者団体を監視する義務があり、サプライヤーの施設での雇用を求めている人が、強制、虚偽、脅迫、抑圧を介して、あるいは政治的見解を保持・表明したことに対する処罰として労働を強制されるのではないことを監視しなければならない（国際労働機関条約 29, 105, 182）」と述べています。

水準の目的と基盤

本「移民労働者雇用水準および実施要項」は、「パタゴニアのサプライヤーの職場行動規範」および「社会／環境遵守ベンチマーク」の強制労働・人身売買規定を遵守するための要件について、サプライヤーやその第三者就職斡旋業者が明確に理解できるよう、一連の実施水準を記載しています。

これらの規定は、国連の国際労働機関（ILO）、人権ビジネス研究所、公正労働協会、Verité など、広く認識され、信頼できる団体が確立した国際水準の集大成です。参考資料の全リストは、セクション II の最後、ツールキットの前に記載しています。

ここに記載された水準のいくつかは、多くの国々の国内法を上回るもので、法制化されていない要素を含むことを認識しています。そのような場合、サプライヤーはパタゴニアの水準を遵守するものとします。水準同士の対立がある場合には、サプライヤーは労働者に最も大きな利点と保護をもたらす水準を遵守します。これが明確でないような状況が発生

した場合、サプライヤーは当社のソーシャル／エンバイロメンタル・レスポンスビリティ部門に問い合わせるよう求められます。

対象範囲

本「移民労働者雇用水準および実施要項」は、当社のために製品を製造、または当社製品に使用する製品を製造する移民契約労働者を雇用するサプライヤー、その下請業者、さらに次のレベルのサプライヤー（以下、各々を「サプライヤー」、総称して「サプライヤー」）すべてに適用されます。また、第三者の労働斡旋業者などを含むサービス提供会社にも適用されます。

注記：2014年12月15日付けのこの版は、台湾を拠点とするパタゴニアのサプライヤーのみを対象としています。台湾外の当社サプライヤーに対しては、これにつづいて、同等の版が発行されます。水準をずらして発行することにより、当社の全地域におけるサプライヤーと効果的に連絡を取り、訓練を行なう十分な時間を確保できます。

開始日

「移民労働者雇用水準」は2014年12月15日より有効です。A.3.2の求人に関する斡旋料と諸費用返済の規定は、2015年6月1日以降にサプライヤーの施設で働く移民労働者全員に適用されます。

当社はこれらの水準の有効性について定期的に評価を行ない、必要であれば改訂する権利を有します。実質的な変更がある場合、サプライヤーはその旨の通知を受け、実施に十分な時間的余裕を与えられます。

サプライヤーの責任

サプライヤーはここに記載された「移民労働者雇用水準」を遵守し、それを遵守していることを示すため、適切な証拠書類を保持することを求められます。移民労働者を雇用するサプライヤーは、これらの水準遵守について当社により監査を受けます。下に記載した要件が法令によって制限される場合、サプライヤーは可能なかぎりこれらの水準の意図に則り、そのような法令に準拠することが求められます。サプライヤーにとって、これは水準遵守の新しい領域であることは承知しています。確実に継続的に水準を遵守するため、持続可能な実施を目標としながら改善をつづけていくことが必要です。

「移民労働者雇用水準」を遵守するため、サプライヤーは、関連する人事管理システムを導入または強化する必要があります。管理システムとは、関連する事業目的を達成するため企業に求められるすべての課題を確実に実施するために使用する独立した方針、プロセス、手順の枠組みのことです。簡単に述べると、すぐれた管理システムを設定することは、新しい事業要件を実施し、水準遵守がつねに間違いなく維持されるようにするための最良の方法ということです。当社はこれを「持続可能な遵守」と呼んでいます。

移民労働者雇用の管理システム要素の実例

- **方針**：強制労働や人身売買の禁止
- **リスク評価**：就職斡旋業者の適正評価
- **連絡**：下層サプライヤーや就職斡旋業者へのパタゴニア水準の連絡
- **訓練**：移民労働者に対する出国前の説明会と到着後のオリエンテーション
- **業務管理**：就職斡旋業者業務委託契約、移民労働者雇用契約
- **文書化および記録保持**：労働者によって支払われた手数料の領収書
- **監視**：就職斡旋業者の監査、新たに到着した移民労働者との面接、労働者の苦情処理
- **是正措置**：監査、苦情、その他の業績情報源で見つかった問題への対処計画
- **経営者の評価**：サプライヤーの管理システムが移民労働者の問題に対処するために全般的に有効かどうかについての経営幹部の評価

適切な業務管理が整った状態における管理システムの実施または強化を介して、サプライヤーは合法的かつ当社の「移民労働者雇用水準」を遵守する方法で移民労働者を雇うことができます。

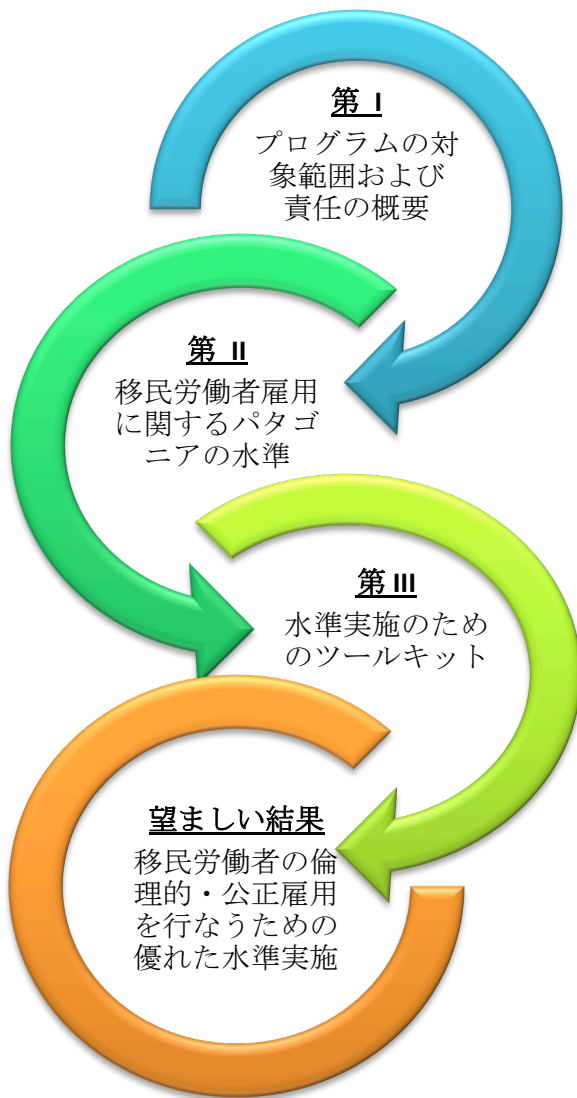
当社の「移民労働者雇用水準および実施要項」は、本書およびパタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」および「社会的責任に関するベンチマーク」に説明した強制労働・人身売買規定に対する持続可能な遵守を行なうため、サプライヤーがその管理システムに含めるべき種類の方針、プロセス、業務管理の実例を紹介します。

パタゴニアの責任

当社はサプライチェーン内のあらゆる人身売買や強制労働を撲滅する取り組みに際して、利害関係者との対話を奨励し、提携企業と密接に手を組んで、本水準を満たすための監視、矯正、生産能力強化を支援していきます。当社はこのような問題の持続可能な修正に対して真剣な姿勢で取り組んでおり、このプロセスが出来上がるまで適切な時間的余裕を与えます。

本書の使用法

「概要」について、本書はおもに2つのセクションに分かれています：



- 1) パタゴニアの水準：サプライヤーが国内労働者または移民労働者を求人・雇用する際にパタゴニアが求める水準を説明します。
- 2) 実施要項およびツールキット：ツールキットはほとんどが付録セクションにあり、水準を実施するための手引きを提供します。該当する場合、水準のすぐあとに具体的な付録番号が示されています。

人事部、財務／給与部、製造部、その他移民労働者の雇用や日々の管理に関与するすべての部門の経営チームとともに本書のすべてを読むことをお勧めします。また、移民労働者の雇用または求人・配属を支援する第三者就職斡旋業者やその他の斡旋人らとこの情報を共有し、協議することがつねに大切です。

この水準全体をステップごとに実施する方法については付録6を参照してください。

II. パタゴニアの水準

このセクションでは、移民労働者の倫理的・公正雇用の水準について詳しく説明します。サプライヤーは、自社、その下請業者、また、移民労働者を求人・雇用するために雇う企業に対して、これらの水準がかならず満たされるようにする責任があります。

水準は労働者の雇用サイクルを反映する3つのセクションに分かれています：

- A. **雇用前**： 求人プロセスの前とプロセス実施中、および労働者がサプライヤーの施設に到着する前に満たされるべき水準
- B. **雇用期間中**： サプライヤーの施設で労働者が雇用されている期間全体にわたって満たされるべき水準
- C. **雇用後**： 労働者の雇用が終了したあとに満たされるべき水準

それぞれのセクションは次の要素を含んでいます。各要素について、それぞれのセクション内でさらに詳しく説明します。



A. 雇用前

A.1. サプライヤー方針の誓約

A.1.1 書面による方針

- サプライヤーは、適用法、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、および「移民労働者雇用水準および実施要項」に準拠し、雇用ライフサイクルを通して移民労働者を具体的に保護する方法を示した移民労働者雇用のための企業方針または行動規範を書面で作成しなければなりません。
- サプライヤーの方針または行動規範は、少なくとも本書に記載された水準を満たすか、それを超えるものであることが必要です。

移民労働者のための行動規範のサンプル／方針は、付録2を参照してください。これは既存の社内業務手順に簡単に取り入れることができます。

A.1.2 連絡

サプライヤーの方針は、移民労働者の求人や雇用に関与したすべての第三者就職斡旋業者に伝え、法的拘束力のある請負契約に含めるものとします。

A.1.3 方針遵守の監視

サプライヤーは、自社および第三者就職斡旋業者が水準を遵守することを監視する包括的プロセスを整えます。

A.2. 強制労働または非自発的労働

A.2.1 労働者は、あらゆる種類の強制労働、義務的労働、奴隷労働、債務労働の対象となってははいけません。すべての仕事は自発的なものであり、労働者は処罰を受けることなく、いつでも雇用を自由に終了することができます。囚人労働は禁じられています。

A.2.2 移民労働者（またはその家族）は、当局に通告すると脅かされて、雇用を強制的に受け入れる必要はなく、またいかなる場合でも処罰なしに雇用を自発的に終了することを阻止されてはなりません。

A.3. 第三者就職斡旋業者

A.3.1 方針

実行可能であれば、サプライヤーは移民労働者を直接求人・雇用します。第三者就職斡旋業者を利用する場合は、斡旋業者が送出国と受入国の両方の法

律、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、およびここに記載した「移民労働者雇用水準」にしたがって求人と選択プロセスのすべての段階を倫理的に実施し、虚偽的、詐欺的、腐敗的、共謀的な行為に関与していないことをサプライヤーが確認します。

A. 3. 2 選択前の適正評価

- サプライヤーは、移民労働者の求人に関与する第三者を選択する前に適正評価を行ない、送出国と受入国の関連法、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、および「移民労働者雇用水準および実施要項」を遵守する能力と意欲があることを確認します。
- この水準を達成・維持するため、サプライヤーは、第三者が完全にライセンスを受けており、倫理的・合法的な運営を行なってきた経歴があり、社会的責任の水準を支えることに対する真剣な姿勢を示し、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」および「移民労働者雇用水準および実施要項」に遵守することを契約上で誓約することを確認します。

A. 3. 3 業務委託契約

- サプライヤーは、直接的または間接的にサプライヤーの代理となる第三者就職斡旋業者と、送出国と受入国の両方の適用法を遵守することを含む法的拘束力のある業務委託契約書を交わします。
- この水準を達成・維持するため、業務委託契約書には、以下のことに関するパタゴニアの「移民労働者雇用水準」の規定を取り込みます：
 - 雇用時の無差別
 - 手数料および諸費用
 - 出国前の説明会
 - 雇用契約
 - 到着オリエンテーション（該当する場合）
 - 移民労働者の現場管理（該当する場合）
 - 監査、記録保持、倫理的行動についてのサプライヤーの権利

A. 3. 4 就職斡旋業者の監査

- サプライヤーは、その代理として移民労働者の求人および管理に関与するすべての第三者に対して定期的監査を行い、関連法令、パタゴニアの

サプライヤーの「職場行動規範」、およびパタゴニアの「移民労働者雇用水準および実施要項」を継続的に遵守していることを確認します。

- サプライヤーは、是正措置プロセスなど、違反を管理する手順書を整えます。
- 少なくとも、サプライヤーは、監査を受け入れようとしない、または違反を是正しようとしない、あるいは是正できない第三者との取引を停止せねばなりません。

就職斡旋業者のための監査チェックリストのサンプルは付録3を参照してください。

A.3.5 記録保持

サプライヤーは、移民労働者との面接および第三者就職斡旋業者の監査に関する資料や記録を5年間保管し、パタゴニアまたはその被指名人からの要請があればそれを利用できるようにします。記録は正確かつ透明なものでなければなりません。

保管する資料と記録は、少なくとも、付録3および4で言及したものを含むこととします。

A.3.6 倫理的行動

- サプライヤーはつねに、倫理的な形で第三者就職斡旋業者と事業活動を行ない、政府関係者との関係を良好に保ちます。
- この水準を達成・維持するため、サプライヤー（またはその従業員）は、移民労働者の求人に関与した第三者に不適切な支払いを求めたり、それを受け取ったり代理となる第三者によるそのような行為を認めず、移民労働者の求人を促進するために政府関係者と対応する従業員または第三者が、「連邦海外腐敗行為防止法」（FCPA）および該当する国際的な腐敗防止の協定など、適用される腐敗防止法令に確実に準拠するようにします。

A.4. 手数料および諸費用

A.4.1 方針

- サプライヤーは、移民労働者が雇用に関連する手数料、諸費用、保証金などを払わないことを確認します。これには雇用期間中に移民労働者が

第三者就職斡旋業者へ支払う毎月のサービス料も含まれます。この方針に対する例外は、現地法にしたがって労働者に直接請求できる労働者の自宅から求人センターまたは出発地点までの交通費、およびパスポートの手数料です。

- 手数料と諸費用についての規定は、出国する前の求人開始時に、移民労働者が理解できる言語で明確に伝えます。
- この水準を達成・維持するため、移民労働者の求人に関する手数料や諸費用は可能なかぎりつねにサプライヤーが直接支払います。これが可能でない場合、または移民労働者が手数料を支払うことが法的に定められている場合、労働者がサプライヤーでの雇用を開始してから 30 日以内にサプライヤーが労働者に返金します。

サプライヤーが支払う手数料および諸費用

手数料、紹介料、副代理人に支払った諸費用なども含め、**送出国と受入国**における申込、推薦、求人、予約、誓約、または斡旋などの料金。

1 回かぎりの料金、継続的料金の両方を含む就職斡旋業者の業務委託費。

送出国から受入国までの渡航および契約終了時での帰国に関連する**航空運賃、または他の国際交通費、空港使用料、通行税。**

送出国における雇用前の健康診断または予防接種の費用。

出国の認可および証明書を含むビザ取得料。

出国前の技能試験、訓練、オリエンテーション費用。

公証、翻訳、弁護士料を含む書類作成費。

送出国と受入国の政府が義務付けた手数料、課徴金、保険料。

保証金と担保。

受入国における健康診断。

空港または上陸地点から寮または施設までの交通費。

就労許可書、居住証明書、安全検査（更新料を含む）。

移民労働者が支払う手数料および諸費用

パスポート代（更新料を含む）

送出国における労働者の自宅から最初の出発地点まで移動の交通費（食費と宿泊費を含む）のみ。つまり、開始時点（通常労働者の自宅）から最初の出発空港、列車／バス停、就職斡旋業者の手続きセンター、または輸送地までの交通費のことです。これには、労働者を最終目的地に送る実際の航空運賃、列車／バス運賃、その他の交通／宿泊費は含まれません。

A. 4. 2 返金

資格

パタゴニアの「移民労働者雇用水準」の求人手数料・諸費用返金の規定は、2015年6月1日当日またはそれ以降にサプライヤー施設で勤務する移民労働者に適用されます。2015年6月1日以前に契約が終了する労働者は手数料および諸費用の返金を受ける資格はありません。

返金

上記の有資格条件を満たす労働者への返却金額の段階は労働者が雇用された日付をもとに決められます。

2015年6月1日以降に雇用された移民労働者：

この方針の下、サプライヤーが支払うべき求人のための手数料や諸費用を2015年6月1日当日またはそれ以降に雇用された移民労働者が支払った場合、サプライヤーは、労働者が雇用された日付から30日以内にそのような手数料や諸費用を労働者に返金します。

2015年6月1日以前に雇用された移民労働者：

サプライヤーの施設で勤務する労働者が2015年6月1日当日またはそれ以前に雇用され、この方針の下、サプライヤーが支払うべき求人の手数料や諸費用を労働者が支払った場合、サプライヤーは、2015年12月31日またはその労働者の契約終了日のいずれか早い方の日付までに、適用法の限界を上回る手数料や諸費用を労働者に返金します。適用法の限界を上回る手数料の返金は、2015年12月31日またはその労働者の契約終了日までのいずれか早い方の日付までに、何回かに分けて支払うこともできます。

適用される法的限界がない場合、サプライヤーは、労働者の1か月分の純賃金を上回る手数料や諸費用を払い戻します。1か月分の純賃金には、1週間あたり合計最大48時間の労働時間までの、雇用契約書に示された所定労働時間が含まれます。手当やボーナスは、給与期間あたりの固定額として契約により保証されている場合にのみ計算に含めることができます。金額の変化するボーナス、残業時間、または生産量やその他の業務評価と関連している「冒険的」奨励金などは、計算に含めません。

A. 4. 3 報復の禁止

サプライヤーは報復禁止方針を実施し、求人、採用、雇用プロセス中に労働者が支払った求人の手数料や諸費用に関する情報を提供したことに対する労働者への報復措置を禁じます。

A.5. 差別

A.5.1 方針

- 移民労働者は、求人、採用、給与、手当、仕事の割り当て、訓練手段、昇進、懲罰、解雇など、あらゆる雇用関係の側面において、いかなる差別も受けてはなりません。
- 国籍や雇用形態に拘わらず、すべての労働者は公平・平等に扱わなければなりません。
- 移民労働者には、自国民が受けるものと同等に有利な雇用条件を提供するものとします。

A.6. 出国前の説明会

A.6.1 方針

- サプライヤーは、労働者が雇用契約に署名する前、および送出国から出発する前に、労働者が理解できる言語での詳しい説明会に確実に出席するプロセスを実施します。
- サプライヤーが出国前の説明会を実施できない場合は、第三者就職斡旋業者がサプライヤーの提供した内容を用いて説明会を行いません。

A.6.2 内容

この水準を達成・維持するため、出国前の説明会では以下のような事柄を取り上げます：

- サプライヤーとサプライヤーの仕事場についての情報
- 以下のことに関するサプライヤーの方針：
 - 強制労働または非自発的労働
 - 求人の手数料と諸費用
 - 身分証明書の保有と保管
 - 移動の自由
 - 結社の自由
 - 仕事場における平等
 - ハラスメント、虐待、懲罰
 - 苦情処理手順
- 渡航と帰国の手配
- 雇用条件

- 仕事場および周辺環境、宿泊施設の内容、居住環境、交通機関の詳細についての写真またはビデオ
- 受入国の法的保護、社会的習慣、文化的慣行
- ビザ、就労許可証、健康診断についての要件
- 送出国（または自国）の大使館あるいは領事館の情報

A.7. 雇用契約

A.7.1 方針

- 送出国からの派遣の前に、サプライヤーは移民労働者が理解できる言語で記載された雇用契約書を受け取り、契約書に自発的に確実に署名します。読み書きのできない労働者に対しては、契約条件を本人の母国語で説明します。派遣の前に、移民労働者は完了した雇用契約書のコピーを受領します。
- 移民労働者は、勤務を開始する前に有効なビザと就労許可証を受け取ります。
- 補足契約書を利用したり、雇用契約書の原本またはその規定を労働者にとって有利でないものに取り替える行為は固く禁じます。
- サプライヤーは、送出国から出発する前に労働者が署名した雇用契約書が、送出国と受入国の適用法令、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、およびパタゴニアの「移民労働者雇用水準および実施要項」を遵守することを確実にします。
- サプライヤーは、雇用契約書が、強制労働と人身売買を明確に禁止し、移民労働者の保護を行なう方針への誓約を取り込むことを確実にします。

A.7.2 内容

この水準を達成・維持するため、署名された雇用契約書には次のことを含めます：

- 移民労働者の氏名、誕生日、送出国の住所
- パスポート番号または政府発行による同等の身分証明番号
- 救急連絡先情報
- サプライヤーの名称と住所

- サプライヤーの代理として雇用契約書に署名した就職斡旋業者の名前、住所、その他の連絡先詳細
- 職務内容および就労場所の住所
- 以下のことに関するサプライヤーの方針：
 - 強制労働または非自発的労働
 - 求人の手数料と諸費用
 - 身分証明書の保有と保管
 - 受入国が義務付けた手付金または保証金
- 契約の開始日および終了日
- 該当する場合は、契約更新の規定
- 帰国についての規定
- 妥当な通知の有無に関わらず、労働者による自発的な早期契約終了についての規定
- サプライヤーによる非自発的契約終了の根拠
- 食事や宿泊施設の費用（該当する場合）を含む、居住環境の詳しい概要
- 適用法令、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、およびパタゴニアの「移民労働者雇用水準および実施要項」の要件に準拠した予期される基本労働時間、残業時間、休日・祭日の頻度
- 許可できる最大残業時間を含む、適用法令、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、およびパタゴニアの「移民労働者雇用水準および実施要項」の要件に準拠し、明確に定義された基本賃金、残業賃金、祝祭日賃金
- 適用されるボーナス、手当、その他の現金報酬
- 支払いの頻度、手段、給与明細書などの支払い慣行
- 医療・社会保険給付、病気休暇、緊急時の休暇、年次休暇など、仕事関連の手当の説明
- 予期される各賃金控除の量的算定および条項の説明
- 移民労働者が毎月受け取る最小および最大の推定純支払額。最大の純支払額は週 60 時間の上限をもとに算出します。

A.8. 到着オリエンテーション

A.8.1 方針

サプライヤーは、労働者が受入国に到着後、仕事を開始する前に、本人が理解できる言語による包括的オリエンテーションに全員がかならず参加するプロセスを実施します。オリエンテーションは、仕事場にてサプライヤーが行ないます。

A. 8. 2 内容

この水準を達成・維持するため、到着オリエンテーションは以下の事柄を含めます：

- 以下のことに関するサプライヤーの方針：
 - 強制労働または非自発的労働
 - 人材スカウト業者、人材斡旋業者、就職斡旋業者
 - 求人の手数料と諸費用
 - 身分証明書の有と保管
 - 受入国が義務付けた手付金または保証金
 - 移動の自由
- 労働時間
- 出来高払い、基本賃金、残業賃金、祝祭日賃金を含む賃金および手当
- 支払い慣行
- 医療・社会保険給付、病気休暇、緊急時の休暇、年次休暇など、仕事関連の手当の説明
- 宿泊施設、食事、交通
- 妊娠した場合の手順を含む医療の手配
- 健康と安全の規則および手順
- 以下のことに関する方針と手順：
 - 差別
 - 結社の自由
 - 意思疎通経路
 - 登録、解雇、帰国
 - ハラスメント、虐待、懲罰
 - 苦情処理手順
- 受入国の法的保護、社会的習慣、文化的慣行
- ビザ、就労許可証、健康診断についての要件
- 送出国（自国）の大使館または領事館の情報
- 該当する場合は、契約更新の規定

A. 8. 3 就職斡旋業者の慣行の監視

- 到着オリエンテーションの一環として、それぞれの送出国から第三者就職斡旋業者を介して採用された労働者、またはそのような斡旋業者が提供した労働者の中から代表的な労働者を選んで面接を行ないます。

- この水準を達成・維持するため、このような面接では以下の点を検証します：
 - 移民労働者はパタゴニアの「移民労働者雇用水準および実施要項」によって禁じられている求人の手数料や諸費用を支払わなかったこと。
 - 送出国からの出発の前に、雇用主の記録、仕事場の所在地、雇用契約の開始日・終了日、賃金、就労時間、その他の雇用に関する条件を、労働者が理解できる言語で正確に示した雇用契約書を保持し、それに自発的に署名したこと。

新たに到着した移民労働者面接チェックリストのサンプルは、付録4をご参照ください。

A. 8. 4 継続的意思疎通

サプライヤーは、それぞれの国籍の移民労働者の中から選んだ代表者を定期的に調べ、到着オリエンテーションの一環として提供した情報の理解と適用を監視します。

雇用期間中

B.1. 手付金

- B. 1. 1 受入国の法律で明示的に義務付けられていないかぎり、サプライヤーは手付金や保証金を差し引いたり、預けさせたりしてはなりません。受入国の法律で手付金が義務付けられている場合、サプライヤーは、労働者の賃金から差し引かれた、または労働者が預けた手付金への領収書を発行します。サプライヤーは、そのような手付金をできるかぎり早く払い戻すものとしませんが、雇用終了から1か月以内または、手付金の目的が満了となった時点のいずれか早い方までに払い戻します。

B.2. 身分証明書

B. 2. 1 管理

- 労働者は、パスポート、身分証明の書類、渡航書類、その他の個人的な法的文書など、個人の身元を証明する書類の保有と管理がつねにできるものとし、唯一許可される例外は、受入国に労働者が到着したあと、ビザ、就労許可証、その他の法律で義務付けられた目的のため、政府機関が身分証明書の確認のために原本を短期間必要とする場合のみです。

- サプライヤーは、いかなる状況においても、身分証明書の原本を引き渡させたり、身分証明書を差し控えたり、労働者が身分証明書を手にすることを制限してはなりません。
- サプライヤーが労働者の身分証明書の原本の写しを取得・保有することは許可されません。
- 第三者の人材スカウト業者、人材斡旋業者、就職斡旋業者が、労働者の身分証明の書類を保持することは厳禁されています。

B. 2. 2 保管場所

- サプライヤーは、それぞれの移民労働者にパスポート、渡航書類、その他の個人的な法的文書など、身分証明の文書のための、個別の安全な保管場所を提供します。
- 保管場所は、移民労働者がいつでも自由に即時手にできるものとしします。
- 保管場所は、移民労働者が誰の援助もなく手にすることができ、それに何の障害もないものとしします。
- 保管場所は、ロック可能、耐火性、耐水性であり、不正に手にされる恐れのないものとしします。
- 移民労働者は、そのような保管場所に身分証明の書類を保管することを選択できますが、サプライヤーは労働者に対してそれを義務付けてはなりません。

B.3. 銀行預金口座

B. 3. 1 雇用契約書に準拠して、賃金または給与の支払いを振り込む以外、サプライヤーや第三者は、移民労働者の銀行預金口座にアクセスしたり、これを管理することはできません。

B. 3. 2 義務的または強制的な貯蓄計画は厳禁されています。

B.4. 残業

B.4.1 自発的な参加

- すべての残業は自発的なものとします。
- サプライヤーは、すべての労働者が残業時間に働くことを拒否する権利を保証します。いかなる状況であっても、サプライヤーは、給与からの控除、あらゆる形による強制、将来の残業の可能性の拒否、本国送還の脅迫、または残業を拒否する労働者に対して懲戒処分を取るなど、処罰を課してはなりません。

B.4.2 生産量のノルマ

サプライヤーは、法的最低賃金または業界平均賃金（残業は除く）を得るために基本的就労時間を超えて労働者が働く必要のある生産量のノルマや出来高払いの仕事を設定してはなりません。

B.5. 移動の自由

B.5.1 飲料水

サプライヤーは、生産場所、サプライヤーが提供した施設、および宿泊施設内で、労働者が飲料水を飲むことを制限してはなりません。

B.5.2 トイレ

サプライヤーは、トイレ休憩を制限したり、トイレ休憩に対して不払いにするなど、いかなる形であっても労働者がトイレへ行くことを制限してはなりません。

B.5.3 身体的移動

サプライヤーは、労働者の安全に必要な場合を除き、生産場所またはサプライヤーが提供した施設（労働者の宿泊施設を含む）内における労働者の移動の自由を制限してはなりません。

B.5.4 門限

サプライヤーは、サプライヤーが提供した宿泊施設外への労働者の移動に対して、門限時間や地理的制限を課してはなりません。労働者のプライバシーや安全に必要な場合を除き、サプライヤーは、労働者の宿泊施設に来る訪問者を制限してはなりません。

B. 5. 5 個人的な休暇

移民労働者は、何らかの形の手付金を支払ったり、解雇の脅迫、その他の罰を受けることなく、年次休暇中または個人的な休暇中に自由に本国に帰ることができるものとします。

B. 5. 6 サプライヤーは、移民労働者が送出国（自国）の大使館や領事館と連絡を取ることを阻止してはなりません。

B.6. ハラスメント、虐待、懲罰

B. 6. 1 互いを尊重する環境

サプライヤーは、仕事場に苛酷で、虐待的、非人道的な扱いが確実にないようにします。労働者、その家族、同僚に対して身体的・性的暴力の脅し、ハラスメント、威嚇を利用することは厳禁されています。現場の監督とマネージャーは肯定的な管理方法について継続的な訓練を受けます。

B. 6. 2 方針

サプライヤーは、明確に定義された懲罰の方針と手順を作成・実施し、これを現場で移民労働者を指揮するすべての労働者、現場監督、マネージャー、第三者に効果的に伝えます。

B. 6. 3 内容

この水準を達成・維持するため、懲戒手順には以下のことを含めます：

- 移民労働者および現地労働者、および監督または管理職員の両方に平等に適用すること
- 段階的に適用すること（例：口頭による嚴重注意、文書による嚴重注意、停職、解雇などの段階的適用）
- どのような苦情であるかの通知、移民労働者が状況を説明する機会、通訳および代理人を立ち合わせるなど、実施手順の明確な要点
- 即時終了・解雇となる特定の根拠
- 労働者への体罰、精神的・身体的強要、暴言など、虐待的または非人道的な懲戒処分を含めず、また、賃金減額、手当の削減、強制的労働を招く制裁を含めないこと
- 公平かつ客観的な控訴プロセスの提供

B. 6. 4 記録保持

サプライヤーは、懲戒手順を文書化および追跡するプロセスを実施します。

B.7. 苦情処理手続

B. 7. 1 サプライヤーは、移民労働者が理解できる言語で、匿名での通報も含め、脅迫や報復を恐れることなく内密に苦情を提出できるシステムを簡単に利用できるようにします。

B. 7. 2 報復禁止方針および移民労働者が苦情を提出できる指定担当者を含めた苦情処理手順書を用意します。

B. 7. 3 この水準を達成・維持するため、サプライヤーは、移民労働者がすぐに使える告知または掲示板を利用し、苦情の提出方法などの重要な情報を連絡します。掲示する情報は、移民労働者が理解できる言語で記載します。

ホットラインやヘルプラインを利用する場合は、移民労働者がその電話番号をいつでも使えるようにし、そのようなサービスは労働者の母国語による電話を受け入れなければなりません。

B. 7. 4 苦情は差別のない形で早急に調査され、匿名の苦情以外の場合、最終決議にいたるまで労働者に状況をアップデートします。最終決議を含むアップデートは書面で記録し、労働者が理解できる言語で記載された写しを手渡し、読み書きのできない労働者には本人が理解できる言語で説明します。

B. 7. 5 サプライヤーは、苦情の報告、解決法、控訴の文書化および追跡のプロセスを実施します。

B.8. 妊娠の保護

B. 8. 1 サプライヤーは、雇用契約期間中に妊娠した移民労働者の権利を守るための積極的な措置を取ります。移民労働者は、少なくとも、現地労働者が受けるものと同じ法律および職務上の保護と手当を提供されるものとします。

B. 8. 2 受入国の法律により、妊娠した労働者が送出国に戻って出産することを義務付けている場合、サプライヤーは、送出国までの輸送、および受入国の法令で規定されている妊娠労働者に対する保護を提供します。

B.9. 労働者の宿泊施設

B.9.1 寮

サプライヤーまたは第三者が提供する寮は、清潔で、安全、かつ妥当な居住スペースがあるものとします。

この水準を達成するため、寮は付録5に記載した水準を満たすものとします。

B.9.2 食事施設

- 労働者に提供される食事は安全かつ衛生的な形で調理・保管され、少なくとも受入国の法令を満たすものでなければなりません。
- 受入国の法令に準拠し、衛生保健のライセンス、許可証、検査記録を保管・掲示します。
- 移民労働者を食事施設の特定の場所に座らせるように制限してはなりません。

この水準を達成するため、食事施設は付録5に記載した水準を満たすものとします。

B.9.3 飲料水

- サプライヤーは、移民労働者が常に十分な量の飲料水を利用でき、それが労働者の仕事場や寮の寝室から妥当な距離に確実に配置されているようにします。
- 飲料水は定期的に検査を行って飲んでも安全であることを確認し、受入国の法令に準拠し、検査報告を保管・掲示しなければなりません。

この水準を達成するため、飲料水は付録5に記載した水準を満たすものとします。

B.9.4 トイレとシャワー施設

- サプライヤーは、労働者がお湯の使える衛生的なトイレとシャワーの施設を利用できるものとします。仕事場におけるトイレの使用には、いかなる制限もあってはなりません。

この水準を達成するため、トイレとシャワーの施設は付録5に記載した水準を満たすものとします。

C. 雇用後

C.1 サプライヤー方針

C. 1. 1 移民労働者の辞職、解雇、帰国など、サプライヤーの運営のすべての段階において、契約移民労働者の保護を誓約する書面での方針があります。

C.2 帰国

C. 2. 1 移民労働者の契約満期において、または契約終了日まで何らかの理由でサプライヤーが契約を終了した場合（著しい不正や違法行為が文書化された場合を除く）、サプライヤーは移民労働者の帰国を手配し、その費用を支払います。

C. 2. 2 この水準を達成・維持するため、サプライヤーによる帰国の手配は、最初の出国地点に到着するまでの地上交通、航空運賃、宿泊施設、妥当な食費を含みます。

C.3 処罰

C. 3. 1 サプライヤーは、移民労働者がその雇用契約を任意の時期に自発的に終了したことに対して処罰を課すことはできません。処罰の例としては、すでに稼いだ賃金、ボーナス、手当の支払いを控えること、早期終了の罰金や支払額の削減、または合法的な預金や貯蓄口座の没収などがあります。

C.4 妥当な通知を伴う移民労働者による早期契約終了

C. 4. 1 妥当な通知を行なった上で契約が満了になる前に移民労働者が雇用契約を自発的に終了した場合、雇用主によるハラスメント、虐待、その他の労働者の権利の重大な違反により移民労働者が終了したのでないかぎり、サプライヤーは帰国の費用を支払う責任はありません。

C. 4. 2 妥当な通知とは、雇用契約に記載された期間、または受入国が示す最低限の通知期間のどちらかより短い方と定義されますが、いかなる場合でも 30 日を超えてはなりません。

C.5 妥当な通知を伴わない移民労働者による早期契約終了

C. 5. 1 妥当な通知を行わないで契約が満了になる前に移民労働者が雇用契約を自発的に終了した場合、雇用主によるハラスメント、虐待、その他の労働者の権

利の重大な違反により移民労働者が終了したのでないかぎり、サプライヤーは帰国の費用を支払う責任はありません。

C. 5. 2 家族の死亡や重病、その他家族内における緊急事態が発生したことにより契約が満了になる前に移民労働者が雇用契約を自発的に終了した場合、サプライヤーは帰国の費用を支払います。

C.6 雇用主による非自発的契約終了

C. 6. 1 サプライヤーの懲戒手順に準拠して、移民労働者が著しい不正や違法行為で即座に解雇されたり、正当な理由で非自発的に契約が終了された場合、サプライヤーは帰国の費用を支払う責任はありません。

参考文献

- Business for Social Responsibility, *Migrant Worker Management Toolkit, 2010*
- The Fair Labor Association, *Enhancing the FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks, 2011*
- International Labour Organization, *Forced Labour Convention 29, 1930*
- International Labour Organization, *Private Employment Agencies Convention 181, 1997*
- Institute for Human Rights and Business, *Dhaka Principles for Migration with Dignity 2012*
- Manpower Group and Verité, *Ethical Framework for Cross Border Labor Recruitment 2012*
- Patagonia, *Supplier Workplace Code of Conduct*
- Patagonia, *Social and Environmental Compliance Benchmarks for Suppliers, 2013*
- Sedex, *Supplier Workbook, Part 1, 2013*
- United Nations, *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990*
- United Nations Global Compact, *Addressing the Retention of Identity Documents, 2013*
- United Nations Global Compact, *Principle 4 (Forced and Compulsory Labour), 2009*
- Verité, *Fair Hiring Toolkit 2011*

III. ツールキット

付録 1 : 用語集

- **強制労働** : 強制労働とは、何らかの処罰の脅迫のもと、意思に反して強制的にやらせる仕事やサービスのことで、これにはおもに3つの要素があります :
1つ目は第三者に当該個人が提供しなければならない何らかの仕事またはサービス ; 2つ目は処罰の脅迫を受けて行なわれる仕事で、処罰は身体的、心理的、財政的など、さまざまな形となるもの ; 3つ目は 非自発的になされる仕事、つまり本人の意思に反して携わる活動、またはいったん携わると妥当な期間をもって事前通知をしても辞められない、あるいは支払いやその他の給付金を断念することなく仕事を辞めることができないものです。
- **人身売買** : 人身売買とは、強制労働なども含めた搾取を目的として、欺き、脅迫、力によって人をある土地から別の土地へ、あるいはある国から別の国へと動員・輸送することです。国連はこの定義をさらに拡大していますが、当社は、このような行動がサプライチェーンでもっともひんぱんに表される上述の定義を用います。
- **就職斡旋業者** : 民間人材紹介会社、労働者リクルーター、(副エージェンシーも含む) 人材エージェンシーとも呼ばれますが、求人、選択、雇用、輸送に関与する第三者のサービスプロバイダーで、場合によっては移民労働者の管理も含めることもあります。就職斡旋業者は送出国と受入国の両方で事業を運営します。受入国側の斡旋業者は一般的に、移民労働者の出発国または居住国における送出国側の斡旋業者と手を組み、潜在的な就職希望者を見つけ、採用します。
- **移民労働者** : 出発国または永住国から移住し、サプライヤーの施設で雇われる労働者。これには自国内での移住と海外移住も含まれます。
- **送出／受入団体** : 送出国または送出側 就職斡旋業者とは、その労働者が市民または合法的永住居住者である国またはその国の就職斡旋業者のことです。受入国または受入側就職斡旋業者とは、サプライヤーが業務を運営し、労働者が働く国またはその国の就職斡旋業者のことです。

例 :

台湾 (受入国) のサプライヤーは労働者が必要であり、地元で十分な希望者が見つからないため、台湾の就職斡旋業者 (受入側就職斡旋業者) を雇います。

海外での労働者を見つけるため、台湾にある就職斡旋業者がベトナムの就職斡旋業者 (送出側就職斡旋業者) に連絡を取り、台湾での勤務を希望する労働者をベトナム (送出国) で採用してもらいます。

付録 2 : サプライヤーのための行動規範サンプル

この付録は水準の実施を支援するためのものです：
A.1 サプライヤー方針の誓約 > A.1.1 書面による方針

ABC 社

移民労働者の倫理的かつ公平な雇用の誓約 行動規範

強制労働または非自発的労働

労働者には、あらゆる形の強制労働、義務的労働、奴隷労働、債務労働をさせてはなりません。囚人労働は禁じられています。すべての仕事は自発的なものであり、労働者は処罰を受けることなく、いつでも雇用を自由に終了することができなければなりません。移民労働者（またはその家族）は、当局に通告すると脅かされて雇用を強制的に受け入れたり、いかなる場合でも処罰なく自発的に雇用を終了することを阻止されてはなりません。

求人の手数料と諸費用

労働者は、雇用を確保・維持するために、手数料や諸費用を直接的または間接的に請求されてはなりません。

移民労働者の求人、選択、雇用、管理に関与した送出国および受入国両方の第三者就職斡旋業者は、契約によりこの方針を遵守することを義務付けられます。

手数料と諸費用についての規定は、出国する前の求人開始時に、移民労働者が理解できる言語で明確に伝えます。

第三者就職斡旋業者

実行可能であれば、移民労働者は直接求人・雇用されます。第三者就職斡旋業者を利用する場合は、送出国と受入国両方の法律、パタゴニアのサプライヤーの「職場行動規範」、および「移民労働者雇用水準」に準拠して求人と選択プロセスのすべての段階を倫理的に実施し、虚偽的、詐欺的、腐敗的、共謀的な行為に関与してはなりません。

雇用契約

移民労働者は有効なビザと就労許可証を受け取るものとします。

送出国からの派遣の前に、移民労働者は本人が理解できる言語で記載された雇用契約書を受け取り、契約書に自発的に署名します。読み書きのできない労働者に対しては、署名する前に、契約条件を本人の母国語で説明します。

雇用契約書には労働者の権利と責任、雇用主の身元の記録、仕事場の所在地、雇用契約の開始日・終了日、賃金、勤務時間、その他の雇用に関する条件を明確に示します。

補足契約書を利用したり、雇用契約書の原本またはその規定を労働者にとって有利でないものに取り替える行為は固く禁じます。

身分証明書類の保持

パスポート、ビザ、就労許可証、無犯罪証明書など、労働者の身分証明書類の原本を没収または保持することは厳禁されています。

手付金

受入国の法律で明示的に義務付けられていないかぎり、労働者は手付金や保証金を預けることを要求されてはなりません。

差別および職場の平等性

移民労働者は、求人、採用、給与、手当、仕事の割り当て、訓練へのアクセス、昇進、懲罰、解雇など、あらゆる雇用関係の側面において、いかなる差別も受けてはなりません。

国籍や雇用形態に拘わらず、すべての労働者は公平・平等に扱わなければなりません。

移民労働者には、自国民が受けるものと同等に有利な雇用条件を提供するものとします。

賃金および手当

すべての労働者は、適用法が義務付ける最適賃金、または法的最低賃金がない場合は業界または現地の賃金水準を下回らない賃金、および法的に義務付けられたすべての手当を受け取るものとします。賃金の支払いは、受入国の法律に準拠して、労働者に定期的に支払い、遅延、延期、保留のないようにします。

控除は、受入国の法律が認めるものについてのみ許可され、それが行なわれる場合は、完全な情報に基づいた労働者の同意書がある場合のみ許可されます。

勤務時間、賃金率、合法的な控除の計算について、それぞれの支払い周期において、明確で透明な情報を労働者が理解できる言語で提供します。全労働者は収入を完全かつ独立的に管理できなければなりません。

懲戒処分として、または労働者を雇用主あるいはその仕事に縛り付けるために、賃金控除を行ってはなりません。義務的な貯蓄計画は厳禁されています。労働者は、借金を返すために、債務による束縛を受けたり、強制的に働かされることはありません。

賃金の約束や支払い方法についての詐欺は禁じられています。

就労時間

労働者は、受入国の法律が認める時間を超えて強制的に働かされてはなりません。法律が言及していない場合は、通常就労時間は1日8時間、週48時間、就労時間の合計は残業も含めて60時間を超えてはなりません。

すべての残業は、合法的に認められた団体協約で義務付けられていないかぎり、自発的なものとしします。

労働者は、処罰（将来の残業の可能性の拒否を含む）、解雇、または当局への通告などの脅迫のもとで残業させられてはなりません。また、いずれの労働者も、懲戒処分として、あるいは生産量のノルマを果たせなかったことで残業させられてはなりません。

移動の自由

労働者の安全に対する正当な懸念がある場合を除き、労働者の自由な移動は制限されてはなりません。労働者は、仕事場、または雇用主または斡旋業者が運営する住居などの関連施設に身体的に閉じ込められてはなりません。また、強制的手段を用いて労働者の移動の自由あるいは個人的自由を制限してはなりません。

ハラスメント、虐待、懲罰

仕事場には苛酷で、虐待的、非人道的な扱いがあってはなりません。

労働者、その家族、同僚に対して身体的・性的暴力の脅し、ハラスメント、威嚇をすることは厳禁されています。

懲罰の方針と手順は明確に定義し、移民労働者の理解できる言語で全員に伝えられなければなりません。

苦情処理手続

効果的な内密の苦情処理手続を設定し、移民労働者が、個人で、あるいは他の労働者と共同で、匿名での通報も含め、あらゆる脅迫や報復を恐れることなく苦情を提出できるようにします。すべての苦情は完全に調査されなければなりません。

付録 3 : 就職斡旋業者のための監査チェックリストの サンプル

この付録は水準の実施を支援するためのものです :

A.3. 第三者就職斡旋業者 > A.3.2 選択前適正評価、および

A.3 第三者就職斡旋業者 > A.3.4 就職斡旋業者の監査

就職斡旋業者とその運営の全般的プロフィール

- 就職斡旋業者の名称と住所は何ですか？
 - そのオーナーとその国籍は何ですか？
 - そのオーナーが運営する他の人材エージェンシーの名称と住所は何ですか？
- 就職斡旋業者のオーナーは他の事業を営んでいますか？
 - そのような事業の名称、所在地、業種は何ですか？
- 就職斡旋業者は人材供給の事業を何年間営んでいますか？
- 就職斡旋業者が提供する主なサービスは何ですか？
- 就職斡旋業者はどのようなタイプの移民労働者を提供しますか？
 - それには専門的労働者、熟練労働者、半熟練労働者、低熟練労働者を含んでいますか？
 - 就職斡旋業者は、どの業界に移民労働者を就業させていますか？
 - 就職斡旋業者は、どの国に労働者を供給していますか？
- 就職斡旋業者は、労働者を供給している各国で現地パートナーと協力していますか？
 - 当該施設に労働者を紹介する就職斡旋業者と協力する現地のパートナーは誰ですか？ その名前、住所、詳しい連絡先は？
- 就職斡旋業者は、労働者供給の契約を「勝ち取る」ため、施設にお金を払ったことがありますか？
- その特定の施設に対して、就職斡旋業者は何年ほど移民労働者を供給してきましたか？
- 就職斡旋業者とその施設が署名した契約書には、強制労働や人身売買を防止する措置など、社会遵守の条項が含まれていますか？

斡旋業者が就業させた移民労働者の全般的プロフィール

- その施設に斡旋業者の紹介で何人の移民労働者が就職しましたか？
- その施設に就職した移民労働者の出身国はどこですか？
 - それぞれの国から何人の労働者が来ていますか？
 - 契約期間はどのくらいですか？

- 就職斡旋業者は、下記の情報も含め、その施設に就職させた移民労働者の完全なリストをもちっていますか？
 - 氏名
 - 仕事場、部門、または交代勤務時間
 - 雇用された日付
 - 労働者の本国の住所および電話番号
 - 救急連絡先

法的履歴および社会遵守

- 就職斡旋業者は、労働者の送出国や受入国のそれぞれで事業を運営するために合法的に登録し、認可されていますか？
- 就職斡旋業者の事業のどのような側面が、現地政府当局によって監査あるいは検査されていますか？
 - この監査や検査はどの程度頻繁に行なわれていますか？
- 労働者を就職させる国における移民労働者関連の新しい法令や規則の進展についての最新情報を取得するため、就職斡旋業者はどのような制度を整えていますか？
- 就職斡旋業者は、その方針が関連法令を遵守していることを保証するための構造、責任者、明確な手順を有しますか？
- 就職斡旋業者は過去5年間に、その事業に関する何らかの理由で現地または海外の政府当局によって召喚されたり処罰を受けたことがありますか？
 - その場合、そのような状況は視察・喚問担当者が満足するように是正されましたか？
- オーナーに対して係属中の民事・刑事訴訟がありますか？
 - その場合、その訴訟の詳細はどのようなものですか？
- 就職斡旋業者は、強制労働・人身売買を明確に禁止し、移民労働者の保護対策を記載した行動規範を備えていますか？

求人および雇用プロセス

- 移民労働者の求人のために就職斡旋業者が利用する段階的プロセスは、下記の点を含め、どのようなものですか？
 - 求人と応募者選択についての情報
 - 書類の処理
 - 契約プロセスおよび雇用契約書の署名
 - 求人手数料
 - 出国前の説明会
- 就職斡旋業者は、その代理を務める代理人および副代理人が、求人時点で労働環境、雇用条件、居住環境についての真実かつ正確な詳細を移民労働者に提供するこ

とを確認する手段を整えていますか？

- 就職斡旋業者は、下記のことを確認するために、移民労働者に対する出国前の説明会や訓練を提供していますか？
 - 契約上の義務
 - 雇用者および雇用主の権利と義務
 - 労働条件
 - 居住環境
 - 企業方針
 - 労働者のために設定された苦情処理制度

求人の手数料と諸費用

- 移民労働者は、就職斡旋業者のサービスに対して、出発国または受入国で手数料を支払いますか？
- いくら支払わなければなりませんか？ このような手数料は何をまかなうものですか？
 - 予約料または約定料
 - 応募者が雇用に選ばれなかった場合、その支払額は返却・返済されますか？
 - サービス料、斡旋料、求人費
 - この料金は就職斡旋業者に前払いで直接支払うものですか、あるいは施設にて労働者の給与から差し引かれますか？
 - 渡航書類、ビザ、就労許可証の処理費
 - これらのために別途の手数料を支払いますか、あるいは求人費に含まれていますか？
 - 技能試験や証明書のための登録料
 - この料金は求人費に含まれていますか、それともサービスを提供する政府の就職斡旋業者に労働者が直接支払いますか？
 - 送出国および受入国によって求められる義務的な身体検査、健康または医学的検査
 - 語学訓練または出国前の説明会またはセミナー
 - 航空運賃またはその他の交通費
 - そのような費用は求人費に含まれる、労働者が前払いで支払う、あるいは施設側が支払いますか？
 - 保証金
 - その他の手数料

就職斡旋業者は、労働者が支払う手数料や諸経費の項目別明細書を提供しますか？

雇用地に到着した時点で、労働者は、たとえば現地で支払う労働者斡旋料や保証金

など、追加の手数料を就職斡旋業者またはその現地パートナーによって課せられますか？

就職斡旋業者または施設は、移民労働者の給与から求人費の一部を差し引きますか？

○ その場合、1か月にどの程度、また何か月にわたって差し引かれますか？

移民労働者は、雇用契約書に署名するために保証金を支払うことを求められますか？

○ 保証金はいくらですか？ それは就職斡旋業者または施設、あるいはその両方に支払われますか？

○ どのような状況で、労働者はその保証金を返金されますか？

雇用契約

労働者は誰と契約しますか？ 就職斡旋業者、施設、あるいはその両方ですか？

移民労働者による雇用契約書への署名は、出発国、雇用地到着時、あるいはその両方で行なわれますか？

就職斡旋業者は、労働者が雇用契約書に署名する前に、その内容が理解できていることをどのようにして保証しますか？

契約書は移民労働者が理解できる言語で書かれていますか？

移民労働者は署名済み契約書の写しを手渡されますか？

就職斡旋業者は、その代理人および副代理人が、用意している仕事の内容を求人時または採用時に偽って伝えていないことを確認するため、どのような手段を整えていますか？

就職斡旋業者は、移民労働者によって署名された契約書の原本が、施設、就職斡旋業者の代理人、受入国の現地パートナーによって修正されていないことを確認するための手段を整えていますか？ 移民労働者が最初に期待していた雇用条件を向上させる場合はこのかぎりではありません。

○ そのような変更は、関与する移民労働者が完全に理解し、同意した上で行われますか？

書類の保有

就職斡旋業者、現地パートナー、または施設は、移民労働者のパスポートやその他の貴重な品目（預金通帳や銀行のキャッシュカードなど）を保有することがありますか？ その場合、それは法律で義務付けられていますか？

就職斡旋業者、現地パートナー、または施設が、合法的な理由または労働者の要請によってパスポートを保有している場合：

○ 労働者は、何の制限もなく、いつでもそれにアクセスすることができますか？

○ 労働者が書類を所有していないとき、労働者にはそれとまったく同じ写しを

与えられていますか？

- 就職斡旋業者、現地パートナー、または施設は、要請により労働者が書類に自由にアクセスできることを確認する責任者を任命していますか？
- 就職斡旋業者は、このような条件と手順について労働者に前もって通知しましたか？

手付金

- 移民労働者は、求人プロセス中または雇用期間の別の時期に、就職斡旋業者、現地パートナー、または施設に対して、何らかの保証金や担保を支払うことを要求されますか？
- 保証金や担保はいくらですか？
 - その支払額はいつ、いかにして返金されますか？

賃金および賃金控除

- 就職斡旋業者、現地パートナー、または施設が移民労働者に賃金を支払いますか？
- 就職斡旋業者またはその現地パートナーが労働者に賃金を支払う場合、労働者は、いつ、どんな頻度で支払いを受けますか？
- 賃金支払いが遅れたり、保留されたりしたことがありますか？
 - その場合、それはどのような状況で起りましたか？
- 移民労働者は、給料支払日に給与明細票または賃金明細書を手渡されますか？
 - その給与明細票には、賃金の計算方法および給与からの控除について明確に記載されていますか？
- 就職斡旋業者は、移民労働者が現地労働者と同じ基本給で支払いを受けていることをどのように確認していますか？
- 就職斡旋業者は労働者の給与から何らかの控除や源泉徴収を行ないますか？
 - その場合、どの程度の金額を控除し、それは何をまかなうものですか？
 - このような控除は労働者の契約書に規定されていますか？
 - このような控除は、労働者の理解と同意の下に行なわれていますか？
- 就職斡旋業者またはその現地パートナーは食事や居住のために控除を行ないますか？
 - その場合、移民労働者には、食事や住居の供給を取りやめてもらう選択肢がありますか？
- 就職斡旋業者は、移民労働者に対して、求人費のためのローンを提供することがありますか？
 - どのくらいの金額が提供されますか？
 - ローンの金利と融資期間はどのくらいですか？
 - ローン契約と前払い金は、労働者が完全に理解し、同意した上で行われますか？

- 移民労働者が就職斡旋業者からお金を借りた場合、どのようにしてローンを返済しますか？
 - 就職斡旋業者または施設への現金による支払い、給料からの控除、またはその他の方法ですか？
 - ローン返済のために、労働者は毎月どのくらいの金額を支払い、何か月にわたって支払いますか？
- 就職斡旋業者、現地パートナー、または施設は、貯蓄プログラムの一環として労働者の給料から何らかの金額を差し引くことがありますか？
 - いくら差し引かれますか？ この控除は労働者による自発的なものですか？
 - 貯蓄金が保管されている銀行口座は、出発国あるいは受入国にありますか？
 - 労働者は、その貯蓄金をすべて管理でき、いつでも手にすることができますか？
 - 誰か他の人が労働者の貯蓄金を手にしたり、お金を引き出す権限をもっていますか？
 - 労働者は、その貯蓄金をいつ返してもらえますか？

強制労働および非自発的残業

- 労働者は、就職斡旋業者、現地パートナー、または施設によって、国法が許可する残業時間を超えて働くことを求められることがありますか？
 - そのような要件が発生するのは、どのような状況ですか？
- 残業が必要な場合、労働者はそれを自由に拒否することができますか？
 - 就職斡旋業者または施設は、残業を拒否したことで労働者を処罰することができますか？

移動の自由および個人的自由

- 就職斡旋業者または現地パートナーは、仕事場において、労働者の移動の自由を制限することができますか？
 - それはどのような制限ですか？ その理由は何ですか？
- 就職斡旋業者は、サービスの一環として移民労働者に宿泊施設を提供しますか？
 - その寮または宿泊所の名称と住所は何ですか？
- 移民労働者は、そのような施設に居住することが求められますか？ あるいは別の場所に自由に住むことができますか？
- 移民労働者は、宿泊施設代を支払いますか？
 - 1か月にどのくらい支払いますか？
 - その金額は市場価格と同等またはそれ以下ですか？
 - 労働者は、この宿泊施設代をどのようにして支払いますか？

- そのような宿泊施設内、または就労時間外に、移民労働者が移動することに対する制限がありますか？
 - 宿泊施設には門限がありますか？
 - 労働者は、来客や訪問者を受け入れることが認められていますか？

仕事場での懲罰

- 施設において誰が仕事場での懲罰に対する責任を有しますか？
 - 施設以外で、たとえば就職斡旋業者、その現地パートナー、または寮の代表者など、労働者に懲罰を与えることに関与する関係者がいますか？
- 労働者に懲罰を与えるための手順はどのようなものですか？
 - 不正行為に対して罰金を課すことがありますか？
 - その場合は、どのような状況で発生し、どのような種類の違反で、いくら金額を求められ、どのようにしてその支払いを行ないますか？
- 懲戒処分として強制労働が求められることがありますか？
 - その場合、これはどのような状況にて起こりますか？
- 解雇および本国送還の処罰が適用されるのはどのような種類の不正行動ですか？
 - 就職斡旋業者は、労働者が解雇・本国送還される前に、信頼できる調査を含む明確なプロセスを備えていますか？
- 契約が満了する前に移民労働者が辞めた場合の処罰がありますか？
 - その場合、帰国の航空運賃や交通費は誰が支払いますか？
- 契約が満了する前に解雇された移民労働者に対して処罰がありますか？
 - その場合、帰国の航空運賃や交通費は誰が支払いますか？

暴力の脅迫および威嚇

- 就職斡旋業者は、下記のことを厳禁する明確な方針を備えていますか？
 - 暴言、ハラスメント、威嚇
 - 身体的虐待、体罰
 - 性的ハラスメント、または性的虐待
- これまでに就職斡旋業者の代表者または現地パートナーが関与した、そのような虐待の実例がありましたか？

苦情処理手順

- 就職斡旋業者は、移民労働者からの苦情を受け取り、処理する代理人を任命しましたか？
 - その代理人は移民労働者の言語を話しますか？
- 就職斡旋業者は、ハラスメントや虐待についての労働者の報告を受け取り、処理する部署または職員代表者を有しますか？

- ハラスメントや虐待に対処する就職斡旋業者の手順はどのようなものですか？
 - それには、報告、調査、フォローアップ、制裁措置が含まれていますか？

辞職および雇用終了

- 辞職に対する就職斡旋業者の方針と手続きはどのようなものですか？
 - 移民労働者は、いつでも自由に辞職できますか？
- 契約終了前に雇用を終了した移民労働者に対する処罰がありますか？
 - それはどのような処罰ですか？
- 就職斡旋業者またはその現地パートナーは、虚偽的または強制的な手段を用いて、労働者による雇用終了の自由を制限しますか？

付録 4 : 新しく到着した移民労働者の面接チェックリスト

この付録は水準の実施を支援するためのものです :

A. 7. 到着オリエンテーション > A. 7.3 就職斡旋業者の慣行の監視

求人および雇用	
<input type="checkbox"/>	出発国において移民労働者の求人に何人の就職斡旋業者が関与しましたか？
<input type="checkbox"/>	出発国において関与したそれぞれの就職斡旋業者または仲介者の名前と住所は何ですか？
<input type="checkbox"/>	求人時点で、労働者は、勤務場所、契約期間、予期される賃金、就労および雇用の条件、居住環境について正確な詳細を与えられましたか？
<input type="checkbox"/>	労働者は、出国前の説明会に参加しましたか？
<input type="checkbox"/>	参加した場合、説明には何が含まれていましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ 求人の手数料と諸費用 ○ 契約上の義務 ○ 仕事の諸条件 ○ 仕事における権利と責任、雇用主の権利と責任 ○ 居住環境 ○ 企業方針 ○ 仕事において労働者のために設定された苦情処理制度
<input type="checkbox"/>	受入国への到着時、労働者は： <ul style="list-style-type: none"> ○ 宿泊施設を与えられましたか？ ○ 健康診断を受けましたか？ ○ 銀行口座を開きましたか？
<input type="checkbox"/>	労働者は、サプライヤーの人事方針についての到着オリエンテーションを受けましたか？ その場合、オリエンテーション中にどのようなことについての説明を受けましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ 基本給および就労時間 ○ 休暇、病気休暇および個人的な休暇 ○ 残業時間および賃金率 ○ 苦情処理手順 ○ 健康および安全についての方針 ○ 手当および控除 ○ 懲罰および解雇 ○ ハラスメントおよび虐待
<input type="checkbox"/>	労働者は、サプライヤーの人事方針または雇用者の手引きを受け取りましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、その手引きは労働者が理解できる言語で記載されていましたか？

- サプライヤーの方針、手順、仕事の指示は、労働者に本人が理解できる言語で伝えられていますか？

手数料および諸費用

- 労働者は、送出国においてサービス料、斡旋料、求人料を就職斡旋業者に支払いましたか？
- 支払った場合、その手数料はいくらでしたか？
 - 労働者は、手数料を個人に支払いましたか？ あるいは斡旋業者の副代理人に支払いましたか？
 - 支払った場合、その手数料はいくらでしたか？
- 労働者は、予約料または誓約料を支払いましたか？
- 支払った場合、その手数料はいくらでしたか？
 - その手数料は返金されますか？ その場合、いつ返金されますか？
 - そうでない場合、その金額は、労働者に課された求人費の総額から差し引かれますか？
- 就職斡旋業者は、労働者が支払う手数料や諸経費の項目別明細書を書面で提供しましたか？
- その場合、その手数料や諸経費は何をまかないましたか？
 - 各手数料や諸経費はいくらでしたか？
- 就労許可証、ビザ、パスポートなど、労働者が必要とする渡航書類の準備は誰が行ないましたか？
- そのサービスに対して手数料が課されましたか？
 - その場合、その手数料はいくらでしたか？
- 労働者は、下記のいずれかのための手数料を支払いましたか？
- 技能試験や証明書の登録
 - 語学訓練
 - 医学的検査または身体検査
 - 出国前の説明会
- 労働者は渡航費（航空運賃または他の交通費）にどのくらい支払いましたか？
- この費用は就職斡旋業者が課したサービス料または求人費に含まれていましたか？ それとも旅行代理店に直接支払いましたか？
 - 帰国の費用は雇用主が支払いますか？ それとも労働者が支払いますか？
- 労働者は、受入国において就職斡旋業者の手数料を支払わなければなりませんでしたが？
- 支払った場合、その手数料はいくらでしたか？
 - それは前払いで支払われましたか？ それとも労働者の給与から差し引かれましたか？
- 労働者は、担保など何らかの保証金を支払いましたか？
- その場合、労働者はいくら支払いましたか？

<ul style="list-style-type: none"> ○ この保証金または担保は何のためのものでしたか？ ○ 誰に支払いましたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 労働者は、この仕事を得るために何らかの税金を求められましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、誰にいくら支払いましたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 手数料、諸経費、税金、手付金、または担保は、労働者が前払いするよう課せられましたか？ それとも給料から差し引かれましたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 求人の手数料と諸経費を支払うために労働者はお金を借りなければなりませんでしたが？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、いくら借りましたか？ ○ そのお金を誰から借りましたか？ ○ それには金利が課されますか？ その場合、それはどのくらいですか？ ○ 労働者はどのようにしてローンを返済しますか？ ○ 返済スケジュールはどのようなものですか？

雇用契約
<ul style="list-style-type: none"> □ この仕事のために労働者は雇用契約書に署名しましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、契約は誰と交わしましたか？ 施設でしたか？ それとも就職斡旋業者でしたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 労働者は雇用契約の条件について説明を受けましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、誰がどのような条件を労働者に説明しましたか？ ○ 労働者は、契約条件を完全に理解できていますか？ ○ そうでない場合、どの部分が理解できませんか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 契約書は、いつ、どこで署名されましたか？（出国前、施設到着時など）
<ul style="list-style-type: none"> □ 契約書はどの言語で記載されていますか？ 労働者はその言語を理解できますか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 労働者は、内容を確認するため、署名する前に契約書のコピーを受け取りましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ 署名後、労働者は署名済み契約書のコピーを手渡されましたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 労働者は、2部の雇用契約書に署名しましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、両方の契約書は同じ内容でしたか？ そうでなかった場合、何が違いましたか？ ○ このような違いについて労働者に説明がありましたか？ その理由は何でしたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 労働者の雇用契約書に記載された詳細は、求人時に示された詳細と一致していますか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ そうでない場合、何が変わりましたか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 実際の仕事の条件は、雇用契約書に記載されたものと一致していますか？
<ul style="list-style-type: none"> □ 労働者が署名した契約書の原本は、署名後何らかの形で修正されましたか？ <ul style="list-style-type: none"> ○ その場合、そのような修正は労働者の雇用条件を改善しましたか？ 悪化

しましたか？

- このような修正は、労働者が事前に承知の上に、情報に基づいた書面による同意をもって行なわれましたか？

労働者は、雇用契約書に含まれた仕事または条件を受け入れるよう、何らかの形で圧力をかけられたり、脅迫されましたか？

どのような状況のもとで契約が更新できますか？

書類の保有

労働者は、政府発行による身分証明書、パスポート、就労許可証の原本を、施設または受入国の就職斡旋業者に提出しましたか？

- その場合、何を提出しましたか？（たとえば、パスポート、居住許可証、就労認可証、身分証明書、キャッシュカードまたはクレジットカード、その他の渡航書類、帰国用の航空券など）

- これを行なった理由は何ですか？

個人的な書類は、法的要件のため差し控えさせられているのですか？ それとも労働者が施設や就職斡旋業者にそれを保管するよう求めたのですか？

- 労働者は、これらの書類に自由を、何の制限もなく見ることができますか？
- 書類を返してもらうための手順は何ですか？
- 労働者が書類を手元に置いていないとき、労働者にはそれとまったく同じ写しを与えられていますか？
- 施設または就職斡旋業者は、要請により労働者が書類に自由に手にすることができることを確認する責任者を任命していますか？
- 労働者は、このような要件や手順について事前通知を受けましたか？
- 労働者は、自分のパスポートや他の個人的書類を手にするとき、時間がかかったり、面倒な条件に直面したことがありますか？

労働者は、個人的書類や貴重品のための鍵のかかる安全な保管場所に自由に出入りできますか？

手付金

労働者は、求人プロセス中に何らかの保証金または担保を支払いましたか？

雇用関係にあった期間中、別の時期に労働者によって手数料または担保が支払われましたか？

いずれかの質問に該当した場合は、下記の質問に教えてください：

- 支払った手数料はいくらでしたか？
- 誰に支払いましたか？
- 労働者は、その手付金をいつ返してもらいますか？

- その金額を返してもらう条件は何ですか？

付録 5 : 労働者の宿泊施設

この付録は水準の実施を支援するためのものです :

B. 10 労働者の宿泊施設 > B. 10. 1 ; B. 10. 2 ; B. 10. 3 ; および B. 10. 4

- 移民労働者に提供する宿泊施設、食事・洗面所の施設の質は、すべての国籍の労働者のそれと同等のものでなければなりません。
- サプライヤーまたは第三者が提供する寮は、清潔、安全で、妥当な居住スペースがあるものとしします。
- サプライヤーは、妥当に利用できる飲料水および清潔なトイレ設備を労働者に提供します。
- サプライヤーが提供した食事施設、調理、貯蔵施設は衛生的なものとしします。

居住施設

1. 寮は、大量の可燃性ガスや素材、焼成炉、また強い振動や騒音を発生する機械を収納する建物内に設定することはできません。
2. 宿泊施設は男女別々にします。男女の宿泊施設が同じ建物にある場合は、男女それぞれに別の部屋を提供します。
3. 寮の居住者には、パッドを備えた快適なベッド、折りたたみ式ベッド、二段ベッドを提供します。寮の寝室には、二段ベッドまたはシングルベッドのみを使用します。三段ベッドは禁じられています。また、個別の家族用宿泊施設を除き、ベッドの共有は禁じられています。
4. 二段ベッドの上段と下段の最小間隔は、0.7メートル以上でなければなりません。
5. 寮の寝室は、居住者1人あたり3平方メートル以上の個別スペースを提供します。個別居住スペースは、洗面所やバルコニー部分を除き、その室内の各人のための携帯品の個人的な保管場所を含みます。
6. 二段ベッド同士の最小間隔は1.2メートル以上でなければなりません。平行に配置された2台の二段ベッドの間の通路は0.7メートル以上でなければなりません。
7. 寮の寝室一部屋の中に8人以上が居住してはなりません。

8. 寮の寝室は、衣服や洗面用具を収める収納家具や容器など、十分な大きさの個人的な場所が用意されているようにします。また、寮の部屋は貴重な携帯品や書類を保管する安全な保管場所を備えます。
9. 寮の寝室は十分な暖房と換気があるようにします。
10. 寮の寝室（仕切られた空間は含まない）は、屋外に直接開く窓または天窓が少なくとも1つあるようにします。
11. 頑丈で虫やネズミの入らない良好な状態の清潔な容器を各住戸に隣接して配置し、ゴミやその他の廃物を保管できるようにします。
12. 寮の寝室、共同利用の部屋、廊下、階段、庭には、十分な照明があるようにします。

トイレとシャワーの設備

1. サプライヤーは、トイレの使用に対して不当な制限を課してはなりません。
2. 男女それぞれの居住者15人あたりに1つ以上のトイレを備え、最低1か所の男女別々の共同使用のトイレ設備を提供します。
3. 家族用の宿泊施設は除き、男女に別々のトイレ設備を提供します。
4. 男女のトイレ設備が同じ建物の中にある場合は、床から天井まで少なくとも1枚の固体壁がそれぞれを仕切るようにします。
5. トイレ設備は、それを利用する人の母国語で「男性」および「女性」と明記します。
6. 共同使用のトイレ設備は、十分明るく、換気がよく、清潔かつ衛生的であるようにします。これらのトイレ設備は、寮の建物内の各寝室から60メートル以内の距離にあるものとします。
7. サプライヤーは、居住者全員が利用できる加圧の冷・温水をそなえたシャワー設備を提供します。このようなシャワー設備は、清潔・衛生的で、寮の建物から60メートル以内の距離にあるものとします。
8. 15人あたりに最低1つのシャワーヘッドがあるようにします。シャワーヘッドは少なくとも1メートルの距離で配置されるものとします。
9. 男女それぞれに別々のシャワー設備を提供し、それを利用する人の母国語で「男性」および「女性」と明記しなければなりません。

10. 男女のシャワー設備が同じ建物の中にある場合は、床から天井まで少なくとも1枚の固体壁がそれぞれを仕切るようにします。

食事および調理

1. 労働者が利用できるすべての食物は、全適用法令に準拠し、安全で衛生的な形で調理、保管、供給されるものとします。
2. 食物の選択肢は、労働者の食事制限や、文化的・宗教的禁制を尊重します。
3. すべての調理場は、適用法令に指定された衛生水準を満たすものとします。
4. 適用法令に準拠して、衛生関係の認可証や許可証、検査記録を保持し、調理・食事供給の場所に掲示します。
5. 緊急事態に避難できるよう、食堂、台所、また寮の各階には、十分な数の非常口（2か所以上）を用意します。

飲料水

1. 適用法に準拠し、サプライヤーは寮の居住者全員が十分な量の飲料水を、寮の各寝室から60メートル以内で利用できるようにします。
2. 飲料水は少なくとも年1回検査し、安全に飲めるものであることを確かめます。飲料水検査報告書は、適用法令に準拠して保持あるいは掲示します。
3. 飲料水は移民労働者の言語で分かるように表記します。
4. 労働者はコップを共有してはなりません。労働者全員に個人用のコップを提供します。
5. 飲料用でない水（工業用水や火災時に使用する水）は、労働者の言語で分かるように表記します。

付録6：移民労働者雇用水準 実施チェックリスト

この付録はパタゴニアの「移民労働者雇用水準」実施に関する一般的な段階の概要を示したものです。

ステップ1：企業方針の誓約の作成と連絡

ステップ2：倫理的な就職斡旋業者の選択

ステップ3：「手数料なし」の方針と返済の適用

ステップ4：重要な求人・選択プロセスの実施

ステップ5：移動の自由の確認

ステップ6：その他すべての移民労働者保護水準順守の確認

ステップ1：企業方針の誓約の作成と連絡

- 企業方針説明書にはA.1「サプライヤー方針の誓約」に記載された禁止と保護の項目を含めます。付録2にはサンプルの方針が記載されています。
- 移民労働者の求人と雇用に関与した第三者就職斡旋業者に方針の誓約を連絡します。
 - 就職斡旋業者から方針を受領し、理解したことを確認するために署名済みの承認書を取得します。

ステップ2：倫理的な就職斡旋業者の選択

- A.3.2「選択前適正評価」に準拠して、就職斡旋業者の適正評価プロセスを作成します。
- 就職斡旋業者の適正評価プロセスを活用し、サプライヤー水準を満たす倫理的な就職斡旋業者を見つけます。
- 水準A.2.3に準拠して、既存の就職斡旋業者との業務委託契約を見直し、修正します。

- A.3.4「就職斡旋業者の監査」にしたがって、就職斡旋業者の定期的な監査を行いません。付録3の「就職斡旋業者のための監査チェックリストのサンプル」を参照してください。

ステップ3：「手数料なし」の方針と返済の適用

2015年6月1日以降に移民労働者を雇用したサプライヤー：

- 既存の就職斡旋業者と面会して新規方針について伝え、2015年6月1日以降に雇用された移民労働者のため法的に義務付けられた手数料（医学的検査、ビザ、就労許可証など）を含め、公正な就職斡旋業者手数料構造を交渉します。
- 既存の斡旋業者が、A.3「手数料および諸経費」にしたがって、サプライヤーが手数料や諸経費を支払う要件を遵守できない、またはする意志がない場合、サプライヤーは、別の斡旋業者を探します。

2015年6月1日以前に移民労働者を雇用し、2015年6月1日以降も継続して雇用しているサプライヤー：

- サプライヤーの施設で2015年6月1日以前に雇用された既存の移民労働者、または2015年6月1日以降に雇用され、適用法的限度を超えて手数料や諸経費を支払った移民労働者への返金を準備するため、求人の手数料および諸経費の法的限度のリストをまとめます。このようなリストは、ほとんどの送出国および受入国の関連政府機関のウェブサイトに記載されています。

ステップ4：重要な求人・選択プロセスの実施

- 送出国の下記のような求人活動にサプライヤーの職員がより直接関与するための計画を立てます：
 - A.2「第三者就職斡旋業者」にしたがって、送出国の就職斡旋業者を選択・監督
 - A.5「出国前の説明会」にしたがって、移民労働者の出国前の説明会に出席
 - A.6「雇用契約」にしたがって、移民労働者に雇用契約が説明され、署名されたことを確認
- A.6「到着オリエンテーション」にしたがって、サプライヤーの職員が管理する到着オリエンテーションのプロセスを作成・実施

ステップ5：移動の自由の確認

- 身分証明証、渡航文書、その他の法的文書のための安全な個別保管場所を移民労働者に提供します。
- 法的に義務付けられた政府機関によるビザや就労許可の処理が完了した直後、身分証明証、渡航文書、法的文書の原本を労働者に返却します。
- それ以外の期間は移民労働者が、個人の身分証明書をつねに保有・管理していることを確認します。
- 保証金、懲罰としての金銭控除、または契約早期終了の処罰など、借金による束縛につながる方針を設定していないことを確かめます。

ステップ6：その他すべての移民労働者保護水準遵守の確認

- B.「雇用期間中」およびC.「雇用後」に記載された保護の内容と一貫性があるかについて、「企業方針説明書」、「行動規範」、および施設の慣行を見直します。
- 格差を識別し、行動計画を作成して修正を図ります。