



味の素株式会社

移住労働者の倫理的採用および採用関連費用への対応に関する

取組報告書

— 既存労働者への救済と新規採用における予防的取組 —

一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン

作成日：2026年3月31日（火）

目次

目的と背景	3
1. 本取組と問題意識.....	3
2. 課題認識と方針策定.....	3
3. 既存労働者に対する救済措置.....	4
3.1 返金施策の設計と実施	4
3.2 実施プロセスにおける配慮と第三者関与.....	4
4. 新規採用における予防的取組.....	5
4.1 倫理的採用体制の構築	5
4.2 関係主体との対話と検証	5
4.3 グッドパートナーの選定および育成	5
5. 残された課題と展望.....	6
6. あとがき	7

【免責事項】

The Global Alliance for Sustainable Supply Chain（以下、ASSC）は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえ、ASSCがかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。本報告書は信頼できるとされる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ASSCは、本報告書の論旨と一致しない他の資料を発行している、または今後発行する可能性があります。

目的と背景

1. 本取組と問題意識

近年、移住労働者の採用過程における費用負担は、国際的には強制労働や債務労働との関連で議論されてきた。一方、日本においては、制度的枠組みや商慣行の影響により、当該論点が十分に可視化・検証されてこなかった経緯がある。本取組は、そうした状況の下で、個別企業の実務対応として何が可能であり、どのような限界が存在するのかを、実証的に示す試みとして位置づけられる。

本件において一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステイナブル・サプライチェーン（以下、ASSC）は、国連ビジネスと人権指導原則（UNGPs）、国際労働機関（ILO）の雇用主負担の原則（Employer Pays Principle）、ダッカ原則等の国際基準を参照しつつ、味の素グループ（以下、味の素）による方針策定、既存労働者への救済措置、新規採用における再発防止策の検討・実装過程に関与してきた。その過程では、制度理解にとどまらず、送出国・受入国双方の実務慣行、監理団体・送出機関の事業構造、ならびに労働者の実態に関する知見が活用されている。

公表資料および実務上把握し得る限りにおいて、日本国内の技能実習制度下で、在籍労働者への返金施策と、新規採用段階における費用負担防止策を、一定の第三者関与の下で並行的に実施・検証した事例は多くない。本取組は、その意味において、制度や慣行を前提とした議論にとどまらず、実行可能性と課題の双方を明らかにするケーススタディとして位置づけられる。

2. 課題認識と方針策定

国際基準においては、移住労働者が就労のために負担する採用関連費用は、原則として雇用主が負担すべきものとされている。一方、日本の技能実習制度等の運用の下では、送出国段階において労働者本人が一定の費用を負担する慣行が長年存在してきた。

味の素は、この国際基準と国内実務との乖離を人権上の重要課題として認識し、2025年3月31日、「[移住労働者の採用関連費用の考え方](#)」を策定・公表した。同方針では、以下の原則が明確に示されている。

- 採用決定後に発生する就労に必要な採用関連費用は、原則として雇用主が負担すること
- 採用・職業紹介に関与するいかなる関係主体に対しても、労働者本人からの費用徴収を認めないこと
- 既に本人負担が生じていた場合には、状況を確認した上で、適切な是正・救済措置を検討すること

本方針は、日本国内の味の素グループ法人を適用範囲とし、単なる宣言にとどまらず、具体的な実行計画を伴う点に特徴がある。

3. 既存労働者に対する救済措置

3.1 返金施策の設計と実施

上述した方針策定時点で在籍していた移住労働者を対象として、過去に本人負担が生じていた採用関連費用に関する返金施策が実施された。グループ法人 A における最終対象者数は 77 名であり、返金額は技能実習制度上の[参考様式 1-21 号](#)に記載された金額を基準として算定された。返金は 2025 年 9 月から 12 月までの 4 か月間に分割して実施されている。このスケジュールは、①労働者への過度な拘束を避けること、②会計・税務上の妥当性を確保すること、③年度内完結による透明性確保といった複数の要請を踏まえて設計されたものである。

尚、参考様式 1-21 の記載金額と実際のヒアリングで確認された費用負担額との間には、一定の齟齬が存在することが認識されている。同様式は送付段階で開示される公式書類であるが、日本語学習費用・寮費・出国手続き費用等の一部が記載されていないケースや、為替レートの差異により実質負担額と乖離が生じるケースが確認されている。今回の返金算定においては、客観的証憑として証明可能な同様式の記載金額を基準としたが、実態としての負担総額がこれを上回る可能性があることは認識している。

3.2 実施プロセスにおける配慮と第三者関与

返金に先立ち、ミャンマー語およびインドネシア語による説明会が複数回実施され、小グループ形式での説明および個別相談の機会が設けられた。説明内容には、方針の趣旨、返金対象および金額、分割支払条件等が含まれており、労働者の理解と納得を重視した運営がなされている。

返金対象を在籍者限定とした点や、国・送付機関による返金額の差異など、不公平感が生じ得る論点についても丁寧な説明が行われ、実際の運用において大きな混乱は報告されていない。特筆すべき点として、本取組においては、ASSC が第三者的立場で関与し、説明内容や同意書の妥当性確認を行っている。これにより、企業単独の対応に陥ることなく、透明性および中立性が担保された。

4. 新規採用における予防的取組

4.1 倫理的採用体制の構築

在籍者への是正に加え、味の素は、同様の課題を将来にわたり再発させないため、新規採用段階から労働者本人に費用負担を生じさせない「採用関連費用の無料化（以下、ゼロフィー）」を前提とした体制の構築に着手した。

本取組は、倫理的採用方針の共有、監理団体・送出機関との継続的対話、費用構造の透明化、ならびに採用後のモニタリングといった複数の要素から構成されており、形式的な合意にとどまらない実効性を志向している。

4.2 関係主体との対話と検証

監理団体および送出機関との対話においては、ASSCがファシリテーターとして関与し、ゼロフィー原則の理解促進と合意形成を支援した。その結果、協定書へのゼロフィー条項の明記や、継続的モニタリング体制構築に向けた合意が形成されている。

インドネシアにおける試行では、ゼロフィー条件下で応募者数の増加が確認され、来日前後の労働者インタビューを通じて、送出機関および日本語教育機関における費用徴収の実態が実証的に検証されている。

4.3 グッドパートナーの選定および育成

本取組は、採用関連費用をめぐる人権リスクへの対応が、企業単独の努力のみでは完結し得ず、監理団体・送出機関等との関係性の中で「グッドパートナー」をいかに選定し、育成していくかという観点が必要であることを示している。

グッドパートナーの育成とは、形式的に方針や契約条件を満たす主体を選別することにとどまらず、採用関連費用の考え方やその背景にある人権上の趣旨を共有し、運用上の課題が生じた場合にも是正・改善に向けた対話が成立する関係性を構築していくプロセスを意味する。ゼロフィー原則の実装過程においては、各主体の費用構造や事業上の制約が顕在化するが、こうした制約を前提とした上で、調整と改善を重ねていく姿勢が、実行可能性を左右する要素となる。

本取組においては、関係主体との対話を通じて、価値観や方針を共有し得るパートナーとの協働関係を段階的に構築していくことが重視されており、これは予防的取組としての倫理的採用体制を実務に落とし込むための重要な構成要素として位置づけられる。

本取組におけるグッドパートナーの育成は、あらかじめ完成された運用モデルを前提とするものではなく、実務上の課題が顕在化する都度、関係主体との対話と調整を通じて運用を更新していくことを前提としている。ASSCが第三者的立場から関与することにより、合意内容が形式にとどまらず、実際の採用・受入れプロセスの中で機能しているかを点検し、必要に応じて改善につなげる循環が組み込まれている点は、本取組を「実装型」の予防的取組として特徴づける要素である。

5. 残された課題と展望

本取組は、移住労働者の採用関連費用という人権上の重要論点に対して、企業実務として救済と予防を組み合わせて対応した点に意義がある、一方で複数の論点が「残された課題」として整理されている。第一に、退職者への対応である。方針策定時点の在籍者を対象とする設計は、実行可能性および現場混乱の回避等の観点から合理性を有し得るが、救済の射程をどの範囲に設定するかは、引き続き検討を要する。第二に、送出国側に内在する構造的課題である。日本語教育機関（日本語学校）への登録料と送出国機関費用が重層化する二重負担構造等は、個別企業の取組のみでは是正が困難であり、関係主体を含むより広い枠組みでの対応が不可欠となる。第三に、監理団体・送出国機関の既存のビジネスモデルとゼロフィー原則モデルとの緊張関係である。営利構造を前提とする場合、長期的な持続可能性には制度・市場の側の変化も要請され得る。

これらの課題設定は、単に「未解決」を意味するのではなく、むしろ本取組が「ビジネスと人権」に資する実務的含意を持つ理由でもある。すなわち、本取組は、国連ビジネスと人権指導原則が示す救済と予防措置の双方を、制度・商慣行の制約が大きい領域でどのように具体化し得るかを、実施プロセスとして可視化した。返金施策は、過去の費用負担に対する救済を具体的な手続として構成し、当事者の理解と納得を得るために母語での説明や小グループ運用等の配慮を組み込んだ点で、救済へのアクセスという抽象的要請を実務に落とし込む試みである。また、ゼロフィーの体制構築は、関係主体との対話（エンゲージメント）と費用構造の透明化を通じて、再発防止を採用プロセスの上流で実装しようとする点で、予防的アプローチの具体例として位置づけられる。

さらに、本取組では、ASSCが第三者的立場から関与し、説明文書等の妥当性確認、対話のファシリテーション、ならびにモニタリング枠組みの検討に関与したことが報告されている。第三者関与は、取組の実行可能性を補強するだけでなく、公開時の説明可能性および検証可能性を高める点で重要な意味を持つ。

6. あとがき

本取組を通じて明らかになったのは、制度の名称や枠組みがいかに変化しようとも、移住労働者の採用過程における費用負担という論点そのものは、引き続き実務上の中核的課題であり続けるという点である。技能実習制度から育成就労制度へと制度移行が進む中においても、採用の初期段階における費用の所在、関係主体間の役割分担、当事者への説明と理解の確保といった論点は、形を変えて存続すると考えられる。

本事例が示しているのは、特定の制度への適合にとどまらず、方針策定、救済の設計、関係主体との対話、検証と改善という一連のプロセスそのものが重要であるという点である。返金施策およびゼロフィーに向けた取組は、結果のみならず、その過程において、企業、監理団体・送出機関、労働者それぞれの立場や制約条件を可視化し、調整を重ねていく必要があることを示している。

ASSC としては、本取組を、日本における移住労働者受入れの在り方をめぐる議論に対し、具体的な実務経験に基づく知見を提供する一事例として位置づけている。あわせて、本事例は、採用関連費用をめぐる人権リスクへの対応が、企業単独の努力のみでは完結し得ず、監理団体・送出機関等との関係性の中で「グッドパートナー」をいかに選定し、育成していくかという観点が必要であることを示している。

グッドパートナーの育成とは、形式的に方針や契約条件を満たす主体を選別することにとどまらず、採用関連費用の考え方やその背景にある人権上の趣旨を共有し、運用上の課題が生じた場合にも是正・改善に向けた対話が成立する関係性を構築していくプロセスを意味する。ゼロフィー原則の実装過程においては、各主体の費用構造や事業上の制約が顕在化するが、こうした制約を前提にした上で、調整と改善を重ねていく姿勢が、実行可能性を左右する要素となる。

本取組における ASSC の役割は、特定の関係主体を一方向的に評価・認証することではなく、国際基準と国内実務のあいだに存在するギャップを踏まえつつ、関係主体間の対話と実装が成立する条件を整える点にあった。とりわけ、採用関連費用の論点は、制度・商慣行・費用構造が複層的に絡み合うため、単純な遵守要請のみでは実効性を担保しにくい領域である。このため ASSC は、①方向性の提示、②対話の設計とファシリテーション、③文書・説明の妥当性確認、④検証と改善の視点の提供、という複数の機能を通じて、実行可能性の向上に寄与してきた。第一に、方向性の提示である。国連ビジネスと人権指導原則、国際労働機関の雇用主負担の原則、ダッカ原則等を参照しつつ、何が「採用関連費用」に該当し得るのか、誰の負担とすることが人権リスクの低減に資するのかといった論点を、国内実務に即して整理し、関係主体が共通言語で議論できる前提を整えた。

第二に、対話の設計とファシリテーションである。監理団体・送出機関との対話においては、ゼロフィー原則の趣旨を共有した上で、費用構造や運用上の制約を可視化し、協定書への条項明記や継続的モニタリング体制の構築等、実装に必要な論点を段階的に整理している。これは、短期的な合意形成にとどまらず、運用上の課題が顕在化した場合に再協議・改善が可能な関係性を形成するという「育成」的視点を補強するものでもある。

第三に、文書・説明の妥当性確認である。返金施策に関しては、説明会の設計や説明内容の整合性、同意書等の文書が当事者に対する過度な制約とならないかといった観点から確認が行われた。こうした確認は、救済措置が当事者の理解と納得を伴って実施されること、ならびに手続の透明性・説明可能性を確保することに資する。

第四に、検証と改善の視点の提供である。合意や方針が実務として機能しているかは、形式的な文書のみでは把握し難い。報告書で示されている入国時の労働者インタビュー、就労開始後の定期ヒアリング、第三者的立場からの実態調査といった要素は、継続的改善を前提とする実装型ガバナンスの一部として位置づけられる。

加えて、連携および業界への波及という観点から、監理団体・送出機関を評価する基準（「グッドパートナー」の選択）を体系化し、標準化・情報共有へとつなげていく方向性が示されている。ASSCは、こうした枠組みが個社対応の限界を補い、制度移行後を含む中長期の持続可能性を高めるための論点となり得ることを踏まえ、実務知の蓄積と整理を継続する立場にある。制度移行後においても、採用関連費用を含む人権リスクへの対応は、単発の対応ではなく、関係主体との協働を通じた継続的な見直しと改善を要する領域である。本報告書が、今後同様の課題に向き合う企業や関係主体にとって、グッドパートナーの選定・育成を含む実務的検討の出発点、あるいは参照点として活用されることを期待したい。