

ベトナム送り出し機関協会

Vietnam Association of Manpower Supply (VAMAS)

行動規範

Code of Conduct



千葉大学移民難民スタディーズ（仮訳）

【解説】

ベトナムの人材送り出し機関は 400 を超えています。その半数以上は「ベトナム送り出し機関協会」(VAMAS) に加盟しています。本行動規範 (COC) はベトナム人移住労働者と雇用主の権利を擁護し、ベトナムの送り出し機関の評価と持続可能性を高め、ベトナム国内法を国際的な労働基準に合致させるために、ベトナム労働傷病兵社会省 (MOLISA) と国際労働機関 (ILO) の協力の元で VAMAS が作成しました。2010 年版の行動規範を改正した 2018 年版の行動規範は、持続可能な開発目標 (SDGs)、ILO による倫理的リクルートメント、ILO189 号家事労働者条約などジェンダーの視点を重視した国際規範に沿った形で改正されています。

この行動規範は企業活動が人権侵害を行うことを予防・緩和するという人権デューデリジェンスの原則にのっとっています。その内容は、法令遵守、ビジネス規範、募集広告、人材募集、研修、海外への送り出し、海外で就労する労働者の保護、契約、帰国と再統合、紛争処理、パートナーシップの構築、公正な競争の 12 段階に分かれており、移住労働のすべての側面が包括的に網羅されています。

この行動規範には法的拘束力はありませんが、行動規範の実効性を高めるためのモニタリングと評価のための方法が定められています。モニタリングは VAMAS の執行部、海外労働管理局、労働組合、労働省ジェンダー平等局などの職員からなるチームによって、① 送り出し機関による自己アセスメント、② 送り出し機関の管理職に対する聞き取り、③ 領収書や契約書などの書類のチェック、④ 移住労働者に対する聞き取り、の 4 つの方法で行われます。評価指標には行動規範に沿った項目が明記されており、例えば労働者が支払うコストについては、「送り出し機関は「経費に関する明細を提出し、なぜその経費がかかるのかについての合理的な説明ができる」「募集のプロセスのどの時点でどのように移住労働者に経費の説明をしたのか説明できる」とあり、それぞれの項目につき点数が加算され、そのランキングは VAMAS や労働省のホームページやメディアを通じて公開されています¹。

ベトナムの送り出し機関が送り出す先の多くは日本であり、行動規範の遵守は受け入れ国である日本の協力なしには不可能です。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」における人権デュー・デリジェンスの考え方によれば、企業はサプライチェーンの末端にいたるまで人権侵害がないかどうかについて考慮する責任があります。特に日本は ILO 条約 181 号 (民間職業仲介事業所) を批准していることから、移住労働者の借金や搾取、自由の束縛や管理の問題についてはサプライチェーンの人権侵害の問題として注意する必要があります。すでにビジネス

¹ 在ベトナム日本大使館 HP、ベトナムの送り出し機関とベトナム労働者派遣協会

<https://www.vn.emb->

[japan.go.jp/itprtop_ja/betonamuokuridashikikantobetonamuroudoushahakenkyoukai.html](https://www.vn.emb-japan.go.jp/itprtop_ja/betonamuokuridashikikantobetonamuroudoushahakenkyoukai.html)

と人権に関する国別行動計画を策定している日本は、国際規範に従った倫理的なリクルートメントと安全で秩序だった人の移動を保障することが求められています²。

本稿は Viet Nam Association of Manpower Supply, Code of Conduct, Applied to Vietnamese agencies sending workers for overseas employment, Version 2018 の仮訳です。引用される際にはこちらの原文をご参照ください。

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/projectdocumentation/wcms_626512.pdf

千葉大学社会科学研究院

小川 玲子

reiogawa@chiba-u.jp

2021.11. 20

第一部 一般規定

本行動規範について

- 本行動規範は、海外での就労に向け、労働者を募集するベトナムの送り出し機関が順守すべき基本原則を示す。
- 本行動規範は、ベトナムの法制度、国際労働機関（ILO）の条約、および勧告、その他の関連する国際文書、およびベトナム現地の特定の動向に基づくものである。
- 本行動規範は、国家の法律に代わるものではなく、法令遵守を補完し、支えるため、任意的に適用される規範である。
- 本行動規範は送り出し機関の法令遵守や経営管理を改善すると共に、特に脆弱な立場で取り残された労働者に対する強制労働や人身取引を防止するための重要な規範である。

略語とその定義

- **ベトナム行動規範**…海外就労に向けて労働者を募集するベトナムの送り出し機関に適用される行動基準。
- **デュー・デリジェンス**…企業の活動そのものによる、あるいは、取引関係を通じ、各社の運営や製品、サービスに直結する可能性がある人権への悪影響を発見、防止、緩和し、その対処法について

² 外務省、「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025) の策定について

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_008862.html

説明を行うため、企業が常に行っている取り組み。これには、人権に対する事実上の、あるいは潜在的な影響を判定し、この結果を基に対策を講じ、反応を追跡し、影響に対する対処法について情報交換を行う事が含まれるものとする（2017年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/General principles and operational guidelines for fair recruitment, ILO 2017）。

- **雇用契約書**(employment contract)…労働者と派遣先の雇用主の間で交わされる契約書。
- **海外送り出し機関**…ベトナムの送り出し機関で、労働傷病兵社会省（Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, MOLISA）から、労働者の海外派遣を認可された企業。
- **強制労働**…ある人物が脅迫、および処罰の脅威の下で強要され、当該者が自らの意思で進んで行うのではない一切の労働、およびサービスをいう（1930年「強制労働条約〈第29号〉」）。
- **ILO**…国際労働機関（International Labour Organization）。
- **労働者派遣契約書**(labor supply contract)…ベトナム企業、派遣先の雇用主と仲介業者の間で交わされる契約書で、海外で就労するベトナム人労働者の派遣、および受け入れに関する各当事者の条件や義務を記す。
- **移住労働者（労働者）**…自らが国籍を持たない国で、有給の活動に従事する予定の、あるいは既に従事している者（1990年「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」/International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families）。
- **MOLISA**…労働傷病兵社会省（the Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs）。
- **NGO**…非政府組織。
- **人材募集**…労働者の海外派遣手続きに携わる送り出し機関が、海外で就労する労働者を、雇用主の希望条件や基準に照らして審査、選考する際に行う一切の行為。
- **採用契約書**(recruitment contract)…ベトナム企業と移住労働者の間で交わされる契約書で、移住労働者の採用と職業紹介に伴う各当事者の権利や義務を記す。移住労働者と派遣先の雇用主が支払うべき経費、および費用の全詳細も記される。
- **労働者の海外派遣にまつわる送り出し機関の活動**…宣伝活動や情報公開、海外移住労働者の選考、輸送、管理、保護、帰国、および帰国者の再統合などの活動。
- **人身取引**…搾取の目的で、脅迫や暴力の行使、その他の形態の強制行為、誘拐、詐欺、欺瞞、権力の乱用あるいは、脆弱な立場につけ込む事、あるいは、他者を支配下に置く者の同意を得る目的で行われる金銭、もしくは利益の授受の手段により、人身を獲得し、輸送し、引き渡し、蔵匿し、あるいは収受する事（「人、特に女性および児童の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」/The Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, especially Women and Children）
- **VAMAS**…ベトナム送り出し機関協会（Viet Nam Association of Manpower Supply）
- **海外就労に向けて労働者を募集するベトナムの送り出し機関**…MOLISAによって認定された送り出し機関で、海外で就労する労働者の募集業務に携わる企業。

第二部 実施原則

12条項

1. 法令遵守
2. ビジネス・スタンダード
3. 求人広告
4. 人材募集
5. 研修
6. 労働者の海外派遣
7. 海外労働者の保護
8. 契約書
9. 帰国と再統合
10. 紛争処理
11. パートナーシップの形成
12. ベトナムの送り出し機関間の公正な競争

第1条 法令遵守

- 1.1 送り出し機関とその全スタッフは、海外で就労するベトナム人労働者の募集に際し、法令、特に、強制労働や児童労働、人身取引の防止に関する法令および、人種、肌の色、性別、ジェンダー、年齢、宗教、配偶者の有無、社会的アイデンティティ、労働組合などへの加入や、性的指向に基づく差別を禁じる関連法を遵守しなければならない。送り出し機関は女性の海外就業を妨げてはならない。ただし、女性が受入国で特に差別されるなど、深刻かつ明白なリスクがある場合は別とする。
- 1.2 送り出し機関は法に従い、海外就労支援基金（the Overseas Employment Support Fund）に寄付をしなければならない。

第2条 ビジネス・スタンダード

- 2.1 送り出し機関は、明確かつ透明性のある倫理的な経営方針とプロ意識を持ち、各種事業法の規定に沿った業務を行わなければならない。
- 2.2 送り出し機関は自社の提供するサービス、および、スタッフと経営者がプロとして働くための最低限の基準を設け、各社が採用する労働者の雇用契約の条件が確実に守られるよう、あらゆる合理的措置を講じなければならない。また、送り出し機関は常に、スタッフの知識や技能、資格、態度の改善を図り、海外勤務期間に労働者とコミュニケーションを取り、労働者がスキルアップできるように配慮しなければならない。
- 2.3 送り出し機関が、各社、あるいは各社のパートナーが提供するサービスの対価として、労働者から各種手数料を徴収する際は、透明性と法令順守、ジェンダー平等を保証し、労働者に必ず説明をした

上で、自発的な同意を得なくてはならない。

- 2.4 送り出し機関は全ての労働者を支援しなければならないが、特に、家事労働者などの脆弱な立場に置かれた労働者が、受入国でトラブルや危機に瀕する場合は、送り出し機関と労働者の間で交わされた公正な契約条件を確実に守るなどして、労働者を支えなければならない。
- 2.5 各送り出し機関は、公正、かつ良質なサービスによって競争を行わなければならない。

第3条 求人広告

- 3.1 送り出し機関は、求人広告の内容の完全性、正確性、誠実性と明確性を期さなければならない。また、求人広告には VAMAS の加盟企業である旨、CoC VN 基準を遵守する旨を記し、VAMAS の Web サイトへのリンクを掲載し、当該企業がベトナムの法律に定められた最低基準を遵守する旨も明記する事。
- 3.2 求人広告には、業務上、実際に要求される職業資格や労働条件の他、移住労働者に請求される諸費用も明記しなくてはならない。また、法の規定に従い、求職者を人種や肌の色、性別、ジェンダー、年齢、宗教、配偶者の有無、社会的アイデンティティ、労働組合その他への加入や、性的指向、その他の理由によって、直接的にも間接的にも差別してはならない。
- 3.3 求人広告は、受入国で労働者に与えられる事が見込まれる各種権利や福利厚生、賃金、ボーナス、宿舍、あるいは生活の環境について、事実を誇大して伝えてはならない。
- 3.4 求人広告は契約によって生じる労働者の責任や義務、並びに、労働者が受入国で働き、生活する中で直面する可能性のある困難や問題について、事実より控え目に伝えてはならない。

第4条 人材募集

- 4.1 送り出し機関は、人材募集を直接実施しなければならない。海外での職業紹介の資格を持たない団体や、派遣業者の職員以外の者を通じ、これを行ってはならない。
- 4.2 必要な場合、送り出し機関は法律の規定に従って、その他の認可されたパートナー企業と提携する事ができる。
- 4.3 人材募集を手伝う現地の提携先の紹介を受けた場合、送り出し機関は当該業者が間違いなく法令を遵守するよう、指導、管理しなくてはならない。また、送り出し機関は当該業者の行為に対し、これが労働者の損失を招く場合も含め、責任を負う必要がある。
- 4.4 送り出し機関は客観的基準と、雇用主が本当に求める条件に基づき、労働者を採用しなければならない。また、法令に従って、性別や年齢、宗教、社会的アイデンティティ、人種、障害、配偶者の有無、性的指向、労働組合その他への加入、その他の理由による差別が無いよう、確実に期する必要がある。
- 4.5 送り出し機関は、海外に派遣される全ての労働者が、間違いなく 18 歳以上である事を確認する事。
- 4.6 送り出し機関が自社の提供するサービスの対価として、あるいは労働者に代わって第三者に支払うため、労働者から各種料金を徴収する際は、法令および指針に沿い、労働者の自由意思による同意を得て、料金の設定、適用を行わなければならない。送り出し機関は、当該料金に関する全情報を労働者に完全、かつ明確に開示し、必ず労働者に領収書を提供しなければならない。当該費用には、労働者によって所持されるビザや労働許可書、健康診断書などの証明書関連の費用や、出国前研修費、交

通費などが含まれる。徴収される代金が、実際にかかった費用を上回る事があってはならない。

- 4.7 送り出し機関は採用にあたり、労働者からいかなる手数料も徴収してはならず、労働者から利益を得る事を採用の動機としてはならない。労働者は登録をした時期や、各自の技能に応じて選考されなければならない。
- 4.8 送り出し機関は、最低でも労働者が出国する（5）日前までに、労働者との間に派遣契約書を締結しなければならない。同契約書には、労働条件、仕事内容、賃金率、給与規定、予見される給与からの控除全て、労働時間に関する完全、かつ詳細な情報を記載する事。契約書は労働者に理解できる言語で記し、署名前には労働者に対して十分な説明が行われなければならない。
- 4.9 送り出し機関は、求職者の個人情報守秘を保証しなければならない。

第5条 研修

- 5.1 送り出し機関は雇用契約の履行に求められる特定の要件に限り、労働者に対して出国前の職業訓練と外国語研修の講座を開催しなければならない。同研修は、研修期間や宿泊、生活、学習のための施設、出国時期などに関し、ベトナムと受入国の要件を満たすものでなければならない。
- 5.2 送り出し機関は派遣の予定が無い場合、移住労働者に研修を提供し、研修代金を請求する事で、移住候補者を「確保」してはならない。
- 5.3 送り出し機関は労働者のために出国前オリエンテーション研修を開催し、運営しなければならない。これには、法令によって定められた重要事項の枠組みの下、研修者中心のインタラクティブな方法を用いるものとする。なお、同研修では、契約条件や、受入国で移住者に与えられる法的地位や権利に関する情報、特定の職業におけるセクシャル・ハラスメントやジェンダーに基づく暴力、リプロダクティブ・ヘルスや、ジェンダーにまつわるリスクを含むジェンダー関連の問題に関する情報など、実用情報を提供しなければならない。また、送り出し機関は労働者に、受入国支援ガイドを提供しなければならない。これには問題があった際に、適切な支援の提供元となる現地の自治体や労働組合、市民社会団体などの連絡先や、苦情処理機構に関する情報を記載する事。
- 5.4 送り出し機関は、ベトナム、あるいは受入国において関連する法律や指針に何らかの変更があった場合、これに関する情報と併せ、さらなる詳細情報を得る方法についても、労働者と情報を共有しなければならない。
- 5.5 送り出し機関は全ての潜在的な移住労働者に対し、人身取引や強制労働、差別やジェンダー不平等、労働者に関する権利や責任について、また、リスクの予防と削減のために労働者が取るべき行動について、確実に理解させ、周知させなくてはならない。
- 5.6 送り出し機関は、法に定めのある通り、出国前のオリエンテーション研修が終了するまでに検定を実施し、労働者に認定証を授与する事。
- 5.7 送り出し機関は研修にかかった費用に相当する代金を法律、および労働者の自由意思による同意に基づいて徴収する事ができる。
- 5.8 送り出し機関は研修期間や出国時期などについて、労働者と締結した契約を守り続けなければならない。
- 5.9 出国までの期間が、労働者の過失以外の理由によって延長された場合、労働者は無料で追加研修を

受講する機会を提供されるが、いかなる追加研修への参加も義務づけられる事はない。

第6条 労働者の海外派遣

- 6.1 送り出し機関は政府の認可を受けていない場合は、労働者を海外へ派遣してはならない。
- 6.2 送り出し機関は合法的、かつ安全な手段のみを用い、海外で就労する労働者を募集しなければならない。
- 6.3 送り出し機関が労働者を渡航させるには、法定書類を用いなければならない。その他の観光や短期滞在、ビジネスなどを許可する渡航許可書をこれに使用してはならない。
- 6.4 送り出し機関は、労働者によって負担される交通費を最小限に抑えなければならない。また、当該経費に関しては、明細書を作成し、労働者に領収書を提供しなければならない。
- 6.5 必要に応じ、主要な乗り継ぎ地点での誘導員の名前や連絡先の情報を労働者に公表し、労働者の安全な移住を図る事。
- 6.6 送り出し機関は労働者のパスポートや契約書、労働許可書などの関連書類の写しを労働者に提供しなければならない。送り出し機関は全ての移住労働者が、自身の身分証明書を所持する権利を保証するとともに、移住労働者に当該書類の写しを携帯するよう促す義務がある。

第7条 海外の労働者の保護

- 7.1 送り出し機関は、契約期間中に海外の労働者と定期的な連絡を保ち、労働者の雇用条件や労働条件、生活環境についての情報を常に把握し、適宜、連絡の記録を作成しなければならない。送り出し機関は、少なくとも、渡航後、最初の3カ月間に2回は労働者に連絡を取らなければならない。加えて、送り出し機関は契約終了時期が来る前に、労働者に連絡を取り、適宜、契約の更新と（あるいは、）完了を補助、監督しなければならない。
- 7.2 女性移住労働者、特に当該者が家事労働に従事する場合は、追加的なデュー・デリジェンスと継続的な観察を実行しなければならない。家事労働の移住労働者には、契約期間中に毎月連絡を取るものとする。
- 7.3 送り出し機関は受入国の雇用主や、ベトナムの代表機関など、海外のパートナーと連携し、移住労働者の権利と利益を保護しなくてはならない。送り出し機関は受入国で健康診断が実施され、結果によっては労働者が本国送還となる事を承知している。送り出し機関は出国前の健康診断の結果に立脚し、派遣先で行われた健康診断の結果を検証し、労働者が決して不必要に本国送還される事の無いよう、確実を期さなければならない。
- 7.4 送り出し機関は、デュー・デリジェンスを実行し、職場における、あらゆる種類の危険性やリスク、虐待、搾取や差別の状況を分析しなくてはならない。これには、セクシャル・ハラスメントや性的虐待、体罰、精神的、あるいは肉体的な強要、言葉による虐待などが含まれる。危険性やリスクが発覚した場合、送り出し機関は、これを労働者に通知し、このような危険性やリスクの認識への対応として、どのような懲戒手段や手続きが設けられているかを、労働者に明確に説明しなければならない。セクシャル・ハラスメントや搾取、体罰などのリスクが高い場合、あるいは、職場が労働上の衛生や安全を確保するために適切な対策を講じていない場合など、ある種のリスクは容認されないものとする。

- 7.5 労働者の賃金から何らかの控除を行う際は、必ず、受入国の法令に規定された条件に従って、これを行わなければならない。また、控除について説明をした上で、労働者が自由意思によって同意した場合のみ、控除を行えるものとする。
- 7.6 労働者は自己の名義において、何時でも自分の預金口座を十分に利用できるようであればならない。送り出し機関は安全、かつ確実に費用の抑えられる送金手段について、労働者に情報提供しなければならない。
- 7.7 送り出し機関は、派遣先の雇用主が、労働者を強制的に働かせる目的で、労働者のパスポートや労働許可書などの身分証明書、あるいは、携帯電話や薬など、その他の個人所有物を保管する事が無いよう、確実に期さなければならない。
- 7.8 労働者からの依頼があった場合、派遣先の雇用主は、労働者の書類、その他の個人所有物を安全な場所に保管する事ができる。ただし、何時でも要求があれば、これらを速やかに労働者に返却しなければならない。雇用主が常に連絡、あるいは、労働者の身分証明書の利用を制限する場合、送り出し機関は、このような職場への労働者の派遣を停止する事。
- 7.9 送り出し機関は、もし海外労働者の所在に変更があった場合、当該登録を保持しなければならない。
- 7.10 送り出し機関は海外のパートナーや、ベトナムの代表機関と連携し、移住労働者をサポートしなくてはならない。特に、女性移住労働者に対しては、リプロダクティブ・ヘルスや、ハラスメント、暴力などの問題について、サポートを提供する事。
- 7.11 送り出し機関は、ベトナムの法律に規定された最低基準に適った家事労働の雇用契約書モデルを作成しなければならない。また、ILO 第 189 号家事労働者条約 (the Convention on Domestic Work) の下で適用される国際的な保護を考慮に入れ、安全でプライバシーの守られる手ごろな宿舎や、適切な食事と環境の利用機会を確保し、苦情、および虐待や詐欺行為の疑いを調査するための利用可能な手順があることを保証しなければならない。
- 7.12 送り出し機関は労働者が重傷を負った場合、あるいは死亡した際には、時宜にかなったサポートを行うこと。労働者が自然災害や政情不安、武力紛争などの緊急事態に巻き込まれた場合、送り出し機関は労働者の安全確保と適切な帰国のために最善を尽くし、必要があれば、ベトナム、および受入国当局と連絡を取り、労働者の家族に随時、経過報告を行わなければならない。

第 8 条 契約書

- 8.1 全ての労働者は、いかなる罰則にも脅かされず、自らの自由意思によって就労する権利を持ち、また、理解可能な言語で、全ての契約条件を明確に説明した契約書を与えられる権利を持つ。移住を希望する労働者が、類似の業種、業界、および地域の、同様の雇用主との勤務経験を持つ、別の移住労働者と（あるいは、）帰国した移住労働者から、いつでも可能な時に学び、情報交換が行えるようにする事。
- 8.2 送り出し機関は労働者と契約を締結する際に、下記の行為を行ってはならない。
- 脅迫、あるいは暴力行使
 - 嫌がらせ、あるいは威嚇
 - 詐欺、あるいは欺瞞
 - 強要

- 権力乱用
 - 雇用を促すためにプレッシャーをかける、あるいは別の人物に働きかける事
- 8.3 労働者と企業との間で交わされる採用契約書の、移住労働者の権利や義務、条件の内容は、労働者派遣契約書や雇用契約書の内容と一致するものとし、それ以下のものではない事。
- 8.4 送り出し機関は、移住労働者に請求される全ての料金が、契約書通りである事を保証し、労働者が負担する全ての支払金に対し、領収書を提供しなければならない。
- 8.5 労働者派遣契約書にある交渉や工場見学、取り決めについては、労働者と海外の雇用主との間で雇用契約書が締結され、下記の条件が満たされるよう、確実に期さなければならない。
- 業務の内容や変更（があれば）など、業務詳細に関する明確性と透明性
 - 労働条件、賃金、一日あたりの勤務時間、一週間あたりの勤務日数、祝日、年次休暇、残業手当やボーナス
 - 社会保険、食事、宿舎、生活などの条件
 - 苦情処理、および紛争処理の手続きや補償
 - 交通費
 - 労働者の安全と保護、事故や病気、死亡時の対応
- この他にも、あらゆる料金の請求や、労働者の預託金、送金の補助、受入国への往復交通費の支払い義務、健康診断や医療、雇用主が賃金、および全ての報酬（がある場合は）を期日通りに、全額支給する責任、それに給料から差し引かれる控除詳細を記した給与明細書を毎月用意する責任についても、詳細を規定しなければならない。
- 8.6 また、送り出し機関は、雇用契約書に労働者の権利や義務に関する情報を記載すると共に、全ての給与項目の内訳明細、および受入国と、該当する場合は、ベトナムでの税金や社会保障料などの控除の内訳明細の情報を記載しなければならない。労働者が労働組合に加入する権利を制限するような雇用契約書は、送り出し機関によって認められないものとする。また、送り出し機関には、派遣先の職場における組合差別から、労働者を確実に保護する措置を講じる義務がある。
- 8.7 契約が終了する場合、送り出し機関は準拠法に従って、これを行わねばならず、正当な理由なく、契約を解除してはならない。
- 8.8 雇用契約書は、下記の場合、労働者が一方的に雇用契約を終了させられる権利について、改めて記さなければならない。
- 雇用主が暴力を振るう、脅迫する、あるいは労働者の移動の自由を認めない場合
 - 雇用主が賃金に関する契約条件を遵守せず、当該条件に従って労働者に補償を提供しない場合
 - 雇用契約書への署名が詐欺や（あるいは）欺瞞によって行われた場合

第9条 帰国と再統合

- 9.1 送り出し機関は雇用主や、ベトナム、および受入国の関連機関と連携し、契約期間終了時に、労働者が滞りなく、安全に、期日通りにベトナムに帰国できるようにしなくてはならない。また、送り出し機関は、女性移住労働者の要望には十分な注意を払わなくてはならない。例えば、当該者が社会的な不名誉を着せられ、帰国時や再統合の際に、特定の経済的、社会的、心理的な要望を抱える場合は、これに対応しなければならない。

- 9.2 労働者自身の過失以外の理由によって早期帰国が行われる場合、労働者には、いかなる費用の支払いも求めてはならない。
- 9.3 送り出し機関は、労働者との契約を完全に清算しなければならない。例えば、何らかの預託金を預かっていた場合は、これを返金し、帰国後に労働者がベトナム住民に再統合され、現地の正規居住者の資格を得るために必要な手続きを補佐する事。
- 9.4 送り出し機関は、労働者が速やかに求人情報を入手し、新たな契約の下、ベトナムや海外で、適切な職探しを行う事を手助けしなければならない。送り出し機関には、労働者にコンサルティング・サービスを提供し、特に VietJob の Web サイト (<http://vietjob.vn>) などを通じて職業紹介を行い、再訓練のサービスを提供し、労働者のキャリア・アップの継続や、起業を補佐する事が求められる。

第 10 条 紛争解決

- 10.1 労働者と送り出し機関の間の紛争は全て、当事者間で締結された契約、およびベトナムの法律の規定に基づいて解決しなければならない。
- 10.2 労働者と雇用主の間の紛争は全て、当事者間で締結された契約、および受入国の法律や、国際基準、ベトナム社会主義共和国が加盟する条約、その他、政府が諸外国と締結した国際協定に基づいて解決しなければならない。
- 10.3 海外における紛争解決手続きは、労働者が反訴や解雇を恐れる事なく、苦情・紛争解決機構を利用できるようにしなければならない。また、労働者が送り出し機関や、海外のベトナムの代表機関の担当者、通訳、ベトナム語を話す法定代理人のサポートを受けられるようにしなければならない。裁判外紛争解決手続きが望まれる場合、最低でも一人は女性を擁する委員会が、この業務を行わなければならない。利用される裁判外の苦情処理機構は全て、合法的、かつアクセスが容易で、予見可能、公正性と透明性を備え、権利と矛盾しないものである事。

第 11 条 パートナーシップの形成

- 11.1 送り出し機関は下記の者に対し、協力、および情報共有を行い、サポートを提供しなければならない。
- a) 派遣先の雇用主と仲介業者
 - b) 現地および職業訓練機関と国家機関
 - c) 労働者団体および事業主団体
 - d) ベトナム女性連合 (the Viet Nam Women's Union) など、女性のための国家機構

第 12 条 ベトナムの送り出し機関間の公正な競争

- 12.1 各送り出し機関は結束し、互いに支え合わなければならない。
- 12.2 各送り出し機関は、互いに公正な競合相手でなければならない。他の送り出し機関から契約やパートナーを奪おうとして、合意によって定められた基準よりも過剰に価格を引き上げるような事は行わない。このような行為は労働者の負担につながるものである。

第 3 部 適用原則

原則1 適用義務

- a) CoC VN 基準は、送り出し機関の運営方針の重要な構成要素であり、各社の持続的な発展を支え、ポジティブなブランド認知を促すものである。
- b) 送り出し機関は求職者や労働者、各社のベトナム、および海外のパートナーに対し、CoC VN 基準、および同基準に対する各自の責任を周知させる義務がある。また、当該者には、年に一度の CoC VN 格付けを通知し、同基準の適用に関する不満は、どのようなものであれ、送り出し機関と共有できる事を知らせる義務がある。

原則その2 情報共有、啓発と能力開発の仕組み

- a) VAMAS には、毎年一回、格付けを行い、海外就労に向けて労働者の募集を行う全ての送り出し機関や労働機関、地方自治体、および国民と、CoC VN 基準に関する情報を共有し、その推進を共に担う義務がある。CoC VN 基準を適用する企業として登録のある送り出し機関のリストは、ベトナム労働傷病兵社会省海外労働局 (Department of Overseas Labour, Invalids and Social Affairs, DOLISA s) や、移住労働者情報センター (Migrant Worker Resource Center, MRC)、地方銀行などに向け、VAMAS が幅広く公開し、配布資料を作成するものとする。
- b) VAMAS は毎年、各国、各業界の最優良派遣会社を表彰する制度を設け、女性移住労働者のベスト・プラクティスについても表彰を行う事。
- c) 送り出し機関は、年一回の CoC VN 格付け (詳細結果も含めて) を各社の Web サイトや、公式事業所、その他の適切な通信手段によって掲示しなくてはならない。
- d) 送り出し機関は、採用担当者に CoC VN 基準の適用についての研修を行えるようにし、これをサポートしなければならない。また、研修内容には、強制労働や人身取引の防止、18 歳未満の者の雇用防止などを含める事。
- e) 送り出し機関は求職者、およびベトナムと海外のパートナーに対し、CoC VN 基準について適切な通知を行い、当該者に関連言語で記された CoC VN 基準の写し (と労働者向けの要約文書) を提供しなければならない。
- f) VAMAS は、送り出し機関の CoC VN 基準のコンプライアンスについて、労働者や地方自治体、労働組合、NGO、女性代表機関、海外のパートナー、DOLAB や DOLISA s 内のジェンダー拠点からのフィードバックを確保する仕組みを設ける事。
- g) VAMAS には送り出し機関の CoC VN 基準の履行に対する格付け評価を策定する義務がある。また、送り出し機関によって行われた一切の違反行為も完全に開示する事。

- h) VAMAS が設立した評価委員会は、送り出し機関による CoC VN 基準の適用について、評価、および格付けを行う義務がある。また、同委員会にはベトナム労働総同盟 (VGCL) や女性移民労働者の代表者を含めるものとする。
- i) 送り出し機関は CoC VN 基準の履行に対して自己評価を行い、その結果を評価委員会に提出することができる。
- j) 評価委員会は、送り出し機関のパフォーマンスに対する評価、および格付けを行う上で、CoC VN 基準の監視ツールを基にして、これに必要な全ての関連情報源を考慮に入れる義務がある。格付けは、上記原則 f) に挙げられた当該者からのフィードバックを勘案して行い、格付けの決定には透明性のある手段を用いるものとする。

原則その 3 懲戒規定

- a) VAMAS が CoC VN 基準に対する違反を知った場合、送り出し機関には直ちに下記の懲戒処分が科せられる。
- 警告の発令（軽微な違反行為の場合）
 - DOLAB、DOLISA s、派遣先の雇用主、海外のベトナムの代表機関など、利害関係者への通達（重大な違反行為、および（あるいは）、違反行為が繰り返される場合）
 - CoC VN 参画企業のリストから、送り出し機関を除外する
- b) いかなる場合も、VAMAS があらゆる犯罪行為や法律違反が生じた可能性に気が付いた場合、VAMAS は、直ちに当該情報を関係当局に通知し、早急な対策を講じ、被害を軽減させ、移住労働者の一層の保護にあたる義務がある。

原則その 4 修正および補足

- a) CoC VN 基準には、今後も引き続き、適用の過程において、実際の運営に即し、代表的な送り出し機関や労働者団体、国家機関の大多数の同意を得た上で、修正、補足を加えていくものとする。