

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）：

現在の健康危機における移住労働者保護強化のための雇用主および企業向けガイダンス

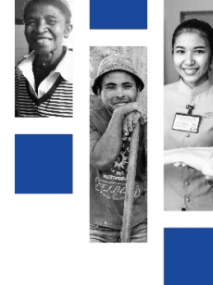
バージョン 2.0（2020年5月26日）

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が世界的に蔓延するなか、移住労働者とそのコミュニティを保護するために、雇用主や企業は大変重要な役割を果たしています。多くの事業者が生活に欠くことのできないケア、サービス、物資を提供していますが、その事業のかなりの部分が移住労働者によって支えられています。そうした労働者の中には、私たちが住む市や町の食品や生活必需品の供給体制を支える農業、運輸業、小売業の従業者はもちろんのこと、看護師や医師、その他現場で働くケア・ワーカーなどもあります。このガイダンスは、雇用主が新型コロナウイルス感染症の影響にさらに効果的に対処できるよう支援し、また、事業とサプライチェーンを支える移住労働者の保護を強化することを目的として作られました。皆様にとって、このガイダンスが価値あるものとなることを願っております。

国際移住機関(IOM) 事務局長

免責事項：

この文書に述べられる意見は執筆者の意見であり、必ずしも国際移住機関（IOM）や IOM 加盟国の見解を反映するものではありません。文中で使用される呼称や提示される資料は、国家、領土、都市、地域またはそれらの統治機構の法的地位に関して、またそれらの国境や境界に関して、IOM からのいかなる見解をも示唆するものではありません。



この文書は、新型コロナウイルス感染症による健康危機への対応を強化するため、特に、事業とサプライチェーンを支える移住労働者を効果的に保護するためのアドバイスを提供するため、雇用主向けに作成されたガイダンスです。この文書は、雇用主を対象としていますが、多国籍企業が自らのサプライチェーンにおいて新型コロナウイルス感染症に関する問題に取り組む際にも役立つことでしょう。このガイダンスは「生きた文書」であり、同感染症のパンデミック（世界的大流行）が続く限り定期的に更新されます。

1. 移住労働者の保護の強化に関する概論

全ての労働者は、性別や在留資格にかかわらず、公平かつ尊厳と敬意をもって扱われなければなりません。また、移住労働者を含む全ての従業員の健康や幸福、安全は、雇用主にとって常に優先事項でなければなりません。それは現在の新型コロナウイルス感染症の健康危機下においてはなおさらのことです。企業は人権を尊重し、全ての従業員の基本的ニーズ、とりわけ健康に関するニーズに応えるため、注意を払う義務があります。

- a. 雇用主は、国および地方自治体が定めた公衆衛生対策に関する要件に注意を払い、それらを遵守しなければなりません。そして重要な情報が従業員に確実に伝わるようにしなければなりません。
- b. 協調行動を通じた危機対応に必要な情報や知識、推奨される措置を共有するため、雇用主は、関連業界や他の事業者、ビジネス団体と連携し、これら関係者からのサポートを得ることが求められています。
- c. 職場において、また必要な場合は従業員の宿泊施設において、従業員を保護するために定められた既存の健康面、安全面、労働面、社会面の対策を迅速に評価し、従業員の喫緊のニーズを特定してください。ジェンダーへの配慮を要する対策には特に注意を払ってください。



また、移民を含む労働者の中で弱い立場に置かれる可能性のあるグループのニーズにも応えられるよう対策を練ってください。

2. 職場の安全と健康の増進

- a. 対人接触またはウイルスが付着した物や表面への接触によって従業員が感染するリスクを特定し、感染の予防とリスクの削減に努めてください。机やテーブルなどの表面、ドアの取っ手、電話やキーボードなどの備品も定期的に消毒剤で拭く必要があります。これに関しては、世界保健機関（WHO）の[ガイドライン](#)に従ってください。
- b. 職場における労働上の安全と衛生に関する新規の対策を導入、もしくは既存の対策を改定し、保健衛生公的機関のガイドラインに従って感染リスクの抑制に努めてください。たとえば、除菌ルールの新規導入、手洗い場の設置、および（または）手指消毒液の提供などの対策が考えられます。
- c. 手洗い場や消毒液は、全てのトイレ、保健診療施設、建物の入口、会議エリア、食堂の近くに設置することが必要です。全ての従業員および請負事業者は、定期的な手洗いを徹底してください。その他の対策としては、マスクなどの個人用防護具を必要に応じて配布することが考えられますが、その際には適切な使用と廃棄の方法を指導してください。ここで注意すべき点は、個人用防護具はあくまで追加的な手段であり、手洗いの大切さに代わるものではないということです。また、ポスターを貼り出し、他の情報伝達手段やガイダンスと連携させて、職場での[呼吸器衛生](#)の向上に取り組んでください。マスクの適切な使用と廃棄に関する WHO の[ガイダンス](#)を参照してください。
- d. 手指の消毒液、マスク、手袋などの個人用防護具については、職場や（必要に応じて）従業員の宿泊施設に十分な数と量を確保してください。供給が不足または絶たれる場合には、代替調達先を特定し、関連公的機関および業界団体に支援を求めてください。
- e. 職場の全ての入口で従業員の体温測定を実施することを検討してください。発熱が認められる人は隔離したうえで、診断や治療方法および治療場所に関する公衆衛生上の手続きを進めてください。



- f. 保護対策の調整に関わる全ての部署と従業員に、新型コロナウイルス感染症に関する最新の情報および会社からの指示事項を伝えてください。
- g. 職場の診療所や医療スタッフが、新型コロナウイルス感染症やその他感染症に対応するために必要な設備と備品を確保し、ウイルスの感染拡大防止に関する国または地方自治体の対策を理解していることを確認してください。公衆衛生上の手続きおよび医療紹介システムを策定、導入し、地域の保健機関と連携して行動するようにしてください。これらの医療スタッフは、従業員の身体的な健康問題に対応することに加え、ストレスや不安を和らげるために精神衛生上の問題にも対応するようにしてください（下記参照）。
- h. 医療従事者やケア・エコノミーの分野で働く労働者（高齢者コミュニティで働く介護スタッフ等）など、現場で働く労働者に対しては健康および安全面での特別な対策をとるようにしてください。こうした人々の仕事の内容と立場の重要性を踏まえ、現場労働者向けの特別なガイドラインを作成し実行する必要があります。
- i. パンデミック期間中に収集された全ての個人情報や健康関連データは、機密情報として厳格に取り扱われる必要があります。また、法律に定める場合を除き、これらの情報は、書面による労働者本人の事前の同意なしに第三者に開示されてはなりません。

3. 新型コロナウイルス感染症に関するストレスと不安の緩和

移住労働者は、故郷や家族、支援ネットワークから離れて孤立した生活をしていることから、新型コロナウイルス感染症に関連する大きなストレスと不安を抱える可能性があります。また、仕事や就労資格を失ったり、コロナウイルスに感染したりすると、国外退去をさせられるかもしれないとの不安を抱えているかもしれません。雇用主は、こうした移住労働者の弱い立場を理解し、これらストレスや不安に対処することが強く求められます。

- a. 対応策としては、職場における心理社会的支援活動の実施やカウンセリング・サービス、ホットラインの紹介などが考えられます。



- b. 雇用主が、領事館や市民団体、同郷人のグループ（ディアスポラ・グループ）への相談をサポートすることも考えられます。
- c. ストレス緩和のためには、不安増大の原因となる噂への対処や、デマや誤った情報の拡散の防止も必要です。掲示板や社内ネットワークなどの情報伝達手段を通じて、裏付けのあるニュースと情報のみが可能な限り従業員と共有されるようにしてください。職場での毎日または毎週の定期的な情報伝達を実践することを検討してください。
- d. 移住労働者が故郷の家族や大切な人と定期的に連絡がとれるように、宿舎でインターネットに自由にアクセスできるようにすることも必要です。
- e. 新型コロナウイルス感染症関連のストレスに対処するための WHO の[ガイドンス](#)を参照してください。

4. 誰もが利用可能な医療と保険の推進

一般に移住労働者、中でも非正規な立場に置かれた労働者は、現在の危機的状況において[社会的保護や保健医療サービスを受ける際、困難](#)に直面する可能性があります。こうした労働者は医療保険に加入していない場合もあり、その結果、医療費、特に入院した場合の高額な費用を気にして、医療サービスを受けることをためらう傾向があります。すでに述べたように、国外退去に対する恐怖心が医療へのアクセスを妨げることもあります。また陽性結果が出た場合にレッテルを貼られたり差別されたりする恐れから、受診をためらうこともあります。

現在の危機によって、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（Universal Health Coverage: UHC）（全ての人々が適切な予防、治療、リハビリ等の保健医療サービスを、支払い可能な費用で受けられる状態のこと）の実現が急務であることが浮き彫りになりました。ユニバーサル・ヘルス・カバレッジは、強力かつ持続性のある保健医療システムの構築を促進し、弱い立場に置かれた人々も保健医療の対象となることができ、また、パンデミックへの備えと予防も促進することができます。



- a. 新型コロナウイルス感染症の検査および治療体制は、在留資格の状態にかかわらず全ての移民が対象になるものでなければなりません。雇用主は人権を尊重し、全ての従業員の基本的な社会的保護のニーズに応えるための注意義務を果たす必要があります。
- b. 一般的な言語の壁に関する問題を減らすため、雇用主は移住労働者が通訳・翻訳者からも保健医療に関する最新の情報や支援を受けられるように手配する必要があります。地域によっては、公衆衛生機関が、病院やクリニックへの訪問ではなく通話料無料の電話相談を推奨していることがあります。その場合には、移住労働者がそうした手段で医療の専門家に相談し、内容を理解できるように取り計らってください。

5. 業務調整の実施

- a. 新型コロナウイルス感染症のパンデミック期間中に事業を継続する場合、業務をフレキシブルに調整することを検討してください。必要不可欠な業務を担うスタッフとそれ以外のスタッフを分ける段取りをしてください。職場以外で業務を行うことが可能な場合には、従業員がテレワーク等により在宅勤務を行う、または勤務時間をフレキシブルに設定できるようにしてください。特に後者は、移住労働者を含め、学校や保育所の閉鎖によって子どもの世話や教育の負担が増す労働者にとって重要となります。柔軟な勤務時間の導入は、隔離を含む移動の制限によって自立や自身のケアが十分にできなくなっている祖父母や高齢の両親や兄弟などの家族を介護または看護する立場にある労働者を助けることにもなります。
- b. 職場での勤務を続ける従業員の柔軟な働き方として、業務負荷の軽減、ワークシェアリング、業務スケジュールの一時的変更に対応するシフトの調整が考えられます。短期的な対応としては、有給休暇の取得（病気休暇、自己都合休暇、緊急の介護休暇など）が考えられますが、多くの移住労働者、とりわけ高い技能を必要としない労働者の場合には、こうした権利は限られている可能性があります。
- c. 対人接触による感染を抑えるために、職場でのソーシャル・ディスタンスを推進してください。従業員同士が適切な距離を保てるように仕事場の配置を再調整することや、対面で



のミーティングを禁止することなどが考えられます。職場で同時に仕事をする従業員が少なくなるような業務調整（シフトの導入など）の検討も推奨されます。

- d. さらに、従業員が公共交通機関を利用して通勤する場合には、雇用主は、危機下における公共交通機関の利用に関して政府が導入したルールを明確に説明する必要があります。可能であれば、混雑する時間帯の移動を減らすために、入社時間と退社時間を柔軟に対応することを検討してください。さらに（または）、毎日の通勤時に他者と接触する機会を減らすために代替通勤手段（貸し切りバスなど）を用意してください。事業所独自の交通手段を提供する場合には、関連する保健衛生上の要件や手続きを遵守するようにしてください。

6. 移住労働者の生活条件の適応

- a. 雇用主が所有または運営する宿泊施設に移民を含む従業員が居住する場合、雇用主は、居住環境が安全かつ衛生的であり、ソーシャル・ディスタンスに関する現行の要請が反映されていることを確認する必要があります。
- b. そのためには、居住条件を見直し、同じ部屋を共用する人数を減らすこと、かつ（または）食事の時間を調整して宿舍のキッチンや食堂の利用制限や時差利用を実施することが考えられます。その結果、他の調理方法を導入することになる可能性もあります。同様に、シャワーなどの個人衛生設備の数が限られている場合、それらの使用制限も行うことが必要です。
- c. 宿舍の居住環境が容易に調整できない場合には、ソーシャル・ディスタンスを確保するために、雇用主は別の宿泊施設（ホテル、ゲストハウス、簡易宿泊所など）を一時的に追加して借りることを検討する必要があります。
- d. 雇用主が所有または運営する宿泊施設に居住する従業員が、隔離または移動制限の対象となる場合には、持ち運びが可能な飲料水、食料、電気など、生活に必要なものが継続して供給されるようにしなければなりません。同様に、緊急時のサービスや保健医療サービス



の利用も雇用主によって保障されなければなりません。警備員を含めた宿舍の管理に携わる全てのスタッフに、こうした要件を周知させる必要があります。

- e. 公的機関が移動制限を実施し、公私を問わず集会の人数制限を行った場合、雇用主は従業員宿舍への訪問者の制限を求められる可能性があります。
- f. 消毒や清掃を行った日時および実施担当者の記録を取っていない場合、それらを日誌に記録しておく必要があるでしょう。そうすることによって、管理者は過去の追跡と今後の実施が管理しやすくなります。清掃用具と消毒薬（塩素など）が追加で必要になる場合があります。清掃スタッフには、新たな対策と消毒薬の適切な使用に関するトレーニングが必要となることもあります。
- g. 従業員が新型コロナウイルス感染症を発症した場合には、個室やトイレを含め従業員宿舍の中で他の従業員から効果的に隔離し、適切な治療が受けられる手段を講じる必要があります。
- h. 仕事場や事業エリアが遠隔地または孤立した場所にあり、保健医療の施設やインフラの利用が制限されている場合、雇用主は追加的な手段を講じなければなりません。たとえば、小規模鉱山、農場、プランテーション農園、漁船、輸送に従事する労働者などのケースがこれに含まれます。家庭内労働者（家政婦、執事等）に関する対策については下記を参照してください。
- i. 移住労働者が第三者の提供する住居に居住する場合にも雇用主は責任を負います。特に生産活動の縮小や職場の閉鎖、そこから生じる所得の喪失によって家賃が払えなくなり、移住労働者が立ち退きの不安にさらされる場合には、雇用主のサポートが必要となる場合があります。可能な場合には、雇用主は第三者のオーナーや家主または物件管理会社に掛け合っ、立ち退きを避ける救済手段を実行してもらうことが望まれます。
- j. 職場の閉鎖や業務の削減によって労働者が減給される場合、雇用主は、住居費用の一時的負担、職場や宿舍の食堂での食料の無償提供といった例外的な手段を検討してください。



7. 危機下における移住労働者の権利の保護

現在の危機下においても、雇用主は継続して移住労働者の人権および労働の権利を尊重し擁護しなければなりません。また、雇用と労働条件に関する関連法規や労働協約を遵守することが必要です。

- a. これには、労働時間および超過勤務のあり方に関する事業所固有の条件（残業時間の抑制も含む）への対処が含まれます。現在の状況下では、今まで以上に労働時間を綿密に管理し、労働者が行き過ぎた時間外労働に追われることなく、日単位、週単位で必要な休息をとることが必要となるでしょう。このことは、必要不可欠なサービスを提供する業種においては特に必要となります。
- b. 雇用主は、労働者の意に反した強制的な超過勤務は厳しく禁じられることを改めて認識してください。労働者間の能力格差、労働者の不足、新規採用の一時的制限、その他新規雇用を妨げる措置をあげて残業の強要を正当化することはできません。移住労働者は長時間労働への圧力に対して弱い立場にあり、残業を断りにくい可能性があるため、こうした規制の対象になります。
- c. 新型コロナウイルス感染症のパンデミックの期間中、雇用主は効果的な苦情処理メカニズムを維持、強化し、従業員の苦情申し立て、とりわけ健康に関する問題に関して、適切に対処し解決することが重要です。雇用主には、移住労働者がこのメカニズムを用いる際に直面するあらゆる障害に気づき、それを最小化する努力が求められます。
- d. 労働者数が過剰となり解雇する場合、雇用主は関連法規に基づいて自らの責務を果たすことが重要です。これには解雇通知期間と補償に関する法的要件も含まれます。特に移住労働者に対しては、帰国の支援を行うことも雇用主の責務の一つです。



- e. ウイルスの感染拡大防止に必要な場合にのみ、移住労働者の移動制限を行ってください。このことを明確に移住労働者に伝えることが重要です。移住労働者が、自身の身分証明書やパスポートなど渡航に必要な書類にいつでも直接アクセスできるようにしてください。

8. 賃金の支払いと移住労働者の経済的安定

移住労働者は求職のために借金をすることがあります。そのため、自国外で働く間は規則的かつタイムリーな収入を必要とします。生産停止や解雇による賃金の不払いは移民とその家族の生活に深刻な影響を及ぼします。仕事が減ったために働かない、あるいは働く時間を減らした移住労働者は、新たに収入を得る機会を求める可能性があります。

- a. 新型コロナウイルス感染症のパンデミック期間中は、継続的な賃金支払いを通じて移住労働者の経済的支援に取り組んでください。ビジネスが経済的に苦境にある場合は、労働関連の公的機関に相談して、雇用継続のための公的支援策を見つけてください。利用可能なあらゆる策を検討し、また、人員削減は最後の手段となるよう、雇用維持計画の作成を検討してください。
- b. 全ての従業員にとって最善の結果をもたらす手段を講じてください。たとえば、現状維持と危機緩和の手段として、従業員の自宅待機も考えられます。可能であれば、帰国できない移住労働者あるいは経済的、社会的に困難な状況にある移住労働者を含めて、支援が必要な状態にある従業員の雇用維持を優先してください。
- c. 移住労働者が職業紹介や採用にかかる手数料などの費用を払っていることが判明した場合、当該労働者の解雇、自宅待機、雇用継続のいかなを問わず、雇用主が責任をもって本人に返金するようにしてください。



9. 移住労働者の社会保障を含む社会的保護策へのアクセス

- a. 可能であれば、政府の社会的保護策による支援手段を特定してください。労働者が健康保険や雇用保険に加入するための補助金などがこれに含まれます。
- b. 雇用主は、派遣労働者や臨時従業員および非公式経済に関わる労働者が置かれた特殊な状況を考慮することが求められます。
- c. 非公式または不安定な状況で働く労働者が、必要に応じて既存または新規の社会的保護策を受けられるようにすることが必要です。たとえば、多くの公的機関が提供する食料配布や現金給付のプログラムなどがこれに該当します。これについては非正規な立場にいる移住労働者も対象となります。これらの労働者を正規に雇用する手段がある場合は、それを実行すべきですが、現在の危機によってビザ関連のサービスが制限される、または一時的に中断される可能性があります。
- d. 労働者やその家族が新型コロナウイルス感染症に罹患した場合、有給病気休暇を付与する（および延長する）措置を検討してください。特に女性は家族を看護する立場にいることが多いため、この措置が必要です。この措置により、罹患した人の収入だけでなく、子どもや高齢者などの家族の世話をする立場にいる労働者の収入も保障されることとなります。

10. 家庭内労働者（家政婦、執事等）特有の脆弱性への対応策

- a. 家庭内労働の雇用主には、その労働に従事する移住労働者が抱える特有の脆弱性に配慮することが強く求められます。そうした労働者は、個人の家庭内で働いていることから通常以上に孤立した状況にあり、さまざまなサービスや保護策を利用できないことがあります。
- b. 現在の危機下では、公的機関が導入する移動制限措置などの結果、家庭内労働者（家政婦、執事等）は通常時にはないプレッシャーを受けている可能性があります。多くの個人や家族が隔離または自主的な隔離による長期在宅の状態にあり、家庭内労働者（家政婦、執事等）の解雇や失職のリスクが高まっています。また一方で、家庭内で介護や看護を行う労働者



働者は、長時間の労働、仕事の負担の増大、休憩時間や休暇が取得できないといった事態に直面している可能性があります。

- c. 家庭内労働者（家政婦、執事等）の雇用主は、家庭内の安全対策および保健対策を新規に取り入れることが求められます。具体的には、WHO の推奨に沿った予防措置や個人および公衆の衛生対策を労働者に伝えること、マスク、手袋、石鹸、水、アルコール手指消毒液を労働者に提供することが考えられます。また、食料品の買い物やその他用事を済ませる際のソーシャル・ディスタンス対策についても話し合っておく必要があります。
- d. 家庭内に感染者が出た場合、家庭内労働者（家政婦、執事等）を含めた家族全員に知らせ、健康と安全を守る措置を迅速にとってください。
- e. 家庭内労働に携わる移住労働者が生活を共にしていない場合、労働者の通勤について話し合ってください。混雑した場所や交通手段を避けるよう指導してください。タクシーを使う場合は費用を負担してください。公的機関の規制により移動が制限されるときは、ケアとサービスの継続のために家庭内労働者（家政婦、執事等）が住み込みで働くことも検討してください。
- f. 関連法規に基づき、家庭内労働者（家政婦、執事等）が毎週の休日や年次休暇、病気休暇を取得できるようにすることが重要です。このことを労働者にも伝えてください。病気になったときには、普段はケアを担う労働者も在宅のうえ必要な医療サービスを受けることが必要です。健康関連の理由で仕事を離れる時間が減給の対象となってはなりません。
- g. 家庭内労働に携わる移住労働者が治療や入院を必要とする場合に備えて、雇用主は有効な健康保険を提供することが望まれます。国や地域によっては、労働者の社会保障制度への加入をサポートする必要もあれば、民間の医療保険を利用するための金銭的支援が必要な場合もあります。
- h. 家庭内労働者（家政婦、執事等）の雇用主は、労働者が最新のビザや滞在許可証、その他の本人確認書類を持っていることを確認する必要があります。現在の危機下でこれらの書類が失効する場合、雇用主は通常以上に手続きに時間を要する可能性を考慮して、迅速に更新手続きを始める必要があります。



- i. 家庭内労働に携わる移住労働者は、パスポート等の本人確認書類を常に自分で所有する必要があります。また、移住労働者がいつでも故郷の家族と連絡を取ることができるよう、雇用主は携帯電話や Wi-Fi の没収または利用制限をしてはいけません。

11. 危機下における外国人忌避と社会的排除への対応

- a. 移住労働者および新型コロナウイルス感染症に関連した差別、外国人の忌避および（または）排除を防止する措置をとってください。具体的には、同感染症に関して労働者が不当な差別をすることのないように研修や意識啓発活動を実施することが考えられます。
- b. 労働者がハラスメントや差別などの不適切な行為を受けた際には、上司や人事担当者、管理部門に報告できる仕組みを整備してください。またこうした報告は機密扱いとしてください。不適切な行為の事実が確認されたときは、対応のうえ救済措置を講じてください。

12. 危機下における倫理的採用の実施

危機下において業務を続ける企業は、移住労働者を倫理的に採用する方策を講じなければなりません。現在のように移動制限が行われている時期には、このことは特に重要になります。このような状況下では、悪質な人材紹介業者が倫理的な採用手段を回避し、求職者と移民を通常以上に危険な状態にさらす可能性があります。

- a. 危機下で採用を実施する際には、移動や直接の対面ミーティングを減らすために、オンラインやビデオによる面談を活用してください。
- b. 健康診断、公式書類の作成、デューデリジェンスに伴ういかなる追加費用も移住労働者が負担しないよう配慮してください。
- c. 危機下で採用され配属される移住労働者については、ソーシャル・ディスタンスを遵守し、移動の全行程を通して健康を守る措置を講じてください。具体的には、マスク、手袋等の個人防護具を提供し、適切な使用方法を説明する必要があります。目的国に到着次第、当



該国の隔離政策を遵守し、適切な宿泊所とサービスが提供されるように取り計らってください。

- d. 雇用主は、危機以前に手続きを開始して現在保留になっている雇用のケースがある場合、求職者が期間の定めなく採用側に待機を求められることがないように注意してください。
- e. 事業活動を閉鎖または縮小した企業は、危機後に生産とサービスが正常復帰した後、ただちに倫理的採用が実行できるよう、今のうちに行動計画を作成することを検討してください。危機後はできる限り迅速に通常業務に復帰しようとプレッシャーがかかることが予想されるため、このことは極めて重要です。新型コロナウイルス感染症の影響を見極め、危機後の現地の労働市場を予測しつつ、採用の必要性を検討してください。

13. 新型コロナウイルス感染症のパンデミック期間中の移住労働者の帰国

- a. 移住労働者が帰国することになった場合には、出身国の帰国費用の全てを算出して支払うようにしてください。
 - 現行の契約に基づいて人材紹介業者と調整を行い、必要に応じて市民社会組織に支援を求めてください。
 - 移動中および到着後に適用される安全のための規則（帰国直後の隔離措置など）を説明し、移住労働者が出国によって罰則を受けるのではないことを伝えてください。
 - 移動時の個人衛生用トラベルキットを移住労働者に支給してください。
- b. 採用決定後に新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響で渡航できなかった求職者がいる場合、人材紹介業者と調整のうえ、出身地に戻るための移動費用を算出して支払うようにしてください。
- c. 他に手段がない場合は、政府、人材紹介業者、その他関係機関と協議して、移住労働者が採用時に支払った保証金を移動費用として活用する可能性を検討してください。移民厚生基金が存在する場合には、大使館や人材紹介業者に相談して、その活用可能性を検討してください。



14. 移住労働者とのコミュニケーション

危機の間、労働者（最も弱い立場に置かれた労働者も含む）が雇用保護や社会的保護の網の目からこぼれ落ちることのないよう、開かれたコミュニケーションと対話のシステムが必要になります。雇用主（およびバイヤー）は、労働者と人材紹介業者を含めた全ての関係者の間に新たなコミュニケーション手段を構築し、維持することが求められます。

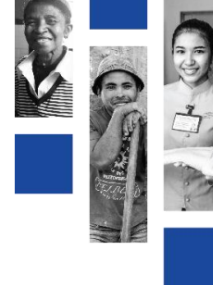
- a. 新しいコミュニケーション手段を通じて、新型コロナウイルス感染症に関する情報を、移住労働者を含む全ての労働者に伝える必要があります。雇用主は、移住労働者のニーズや不安を把握するために、国籍や性別を問わず全ての移住労働者から定期的にフィードバックを得ることを検討する必要があります。危機対応策を構築する際には、こうしたニーズや不安を考慮する必要があります。
- b. 職場で働く自社の従業員および社外契約事業者（第三者の請負業者や派遣業者などを含む）の従業員に発熱、空咳および（または）呼吸困難といった[新型コロナウイルス感染症](#)の症状が認められた場合には、自宅で自主隔離を行い適切な治療を受けるよう、周知する必要があります。さらに雇用主は、移住労働者がこうした情報を確実に受け取り理解したことを確認しなければなりません。その際には、移住労働者の第一言語で説明することが望まれます。職場に出勤してくる社外事業者の従業員については、しっかりと連携した対応がなされるよう、当該ビジネスパートナーとのコミュニケーション手段を構築・維持してください。
- c. 新しい労働安全衛生対策と新型コロナウイルス感染症対策に関するガイダンスと研修を実施する際に、雇用主は教育目的のリーフレット、ポスター、その他の視覚媒体の使用を検討する必要があります。文字ベースの資料を使う場合は、職場で使用される全ての言語に翻訳してください。いつ、どこで、どのように医療サービスを受けるのか、従業員に分かりやすい説明を必要に応じて提供してください。必要であれば、地域の病院やクリニック、保健医療機関や緊急時ホットラインの住所と電話番号などを掲載します。



- d. 雇用主はコミュニケーションを通じて、①移住労働者に対し、仕事への影響が生じた際の最新の法律や行政に関するアドバイスや支援策、関連情報を提供し、②移住労働者の将来に関する意思決定を支援し、③退職せざるを得ない場合には必要な書類の提供を行う必要があります。
- e. 雇用主は、自らが所有する宿泊所に居住する労働者に、新たな衛生面の要請事項の全てを口頭または書面で伝えることが必要です。伝達手段としては、情報提供の場、ミーティング、リーフレット、掲示板などが考えられ、要請事項は全て遵守されなくてはなりません。この措置の対象には、清掃員や調理員など従業員宿舎で働くサポートスタッフも含まれます。

15. 法令遵守のモニタリングとサプライチェーンのデューデリジェンスを通じた移民保護の強化

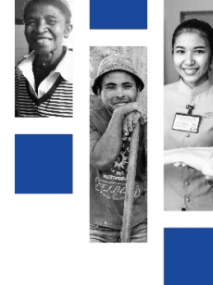
- a. グローバル・ブランドとそのバイヤーは、自らの業務とサプライチェーンへの新型コロナウイルス感染症の影響を抑えるために一時的な対応策を取り入れて、移民を含むサプライチェーンで働く労働者の保護を強化することが推奨されます。そうした対策を実行するには、このレポートで述べた多くの問題に新たに取り組む必要があります。たとえば、労働安全衛生の強化、保健医療へのアクセス、賃金と生活の保障、社会的保護、さらには業務量の調整や労働時間、生活条件に関する特別な措置などが対象となります。
- b. こうした方策を実行する場合、サプライヤーにも確実に遵守及び実施を行ってもらうため、バイヤーはモニタリングとデューデリジェンスを通じた新たな方針へのコミットメントの強化を求められます。しかしながら、現在の移動制限の下では、職場での社会的責任監査など従来のデューデリジェンスの方式は実行不可能または望ましくない可能性があります。こうした場合、雇用主は新たなデューデリジェンスの仕組みを導入して、労働者の保護強化策の実施を検討する必要があります。これには、ホットラインの活用および情報通信技術や SNS の活用が含まれます。バイヤーと雇用主の双方が、職場または会社をベースとした苦情申し立て制度に今まで以上の関心を払うことが求められます。そうすることで移住労働者は、健康問題を含めさまざまな苦情を申し立てて解決することができるようになり



ます。また、離れた状況にあっても移住労働者の意識を啓発し、移住労働者を地域のサービス供給者と緊急支援者にオンラインでつなぐことが求められます。

16. 補足資料（全て英文）

- 国際労働機関（ILO）、国連児童機関（UNICEF）、国連女性機関（UN Women）、[「Women, Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take」](#)（2020年3月27日）
- 国際経営者団体連盟（IOE）、HR Policy Association、[「IOE guidance on surviving COVID-19 and coming out strong」](#)（2020年4月）
- 国際移住機関（IOM）[「COVID-19（新型コロナウイルス感染症）と感染防止のための多言語による情報」](#)
- 国際移住機関（IOM）CREST プロジェクト [「COVID-19（新型コロナウイルス感染症）は移住労働者を非常に脆弱な立場に置く」](#)
- 国際移住機関（IOM）CREST プロジェクト [COVID-19 対応ウェブサイト](#)
- 国際移住機関（IOM）PROMISE プロジェクト [「COVID-19（新型コロナウイルス感染症）危機下における家庭内労働者（家政婦、執事等）の雇用主へのアドバイス」](#)
- 国際移住機関（IOM）PROMISE プロジェクト [「COVID-19（新型コロナウイルス感染症）によって仕事に影響を受けた移住労働者へのアドバイス」](#)



International Organization for Migration
17 route des Morillons, P.O. Box 17, 1211 Geneva 19, Switzerland
Tel.: +41 22 717 9111 • Fax: +41 22 798 6150
Email: hq@iom.int • Website: www.iom.int