

Responding to Labour and Human Rights Risks to Migrant Workers Identified in the HRDD Process

Great Textile Corporation (GT), a Japan-based fashion retailer, has embarked on a human rights due diligence process (HRDD) to identify and address adverse impacts on migrant workers' rights.

As part of this effort, GT conducted HRDD assessments with a focus on labour migration at one of the supplier factories in Thailand that employs a significant number of migrant workers from neighbouring countries. During interviews with migrant workers, feedback was received regarding recruitment fees and related costs within the recruitment process.

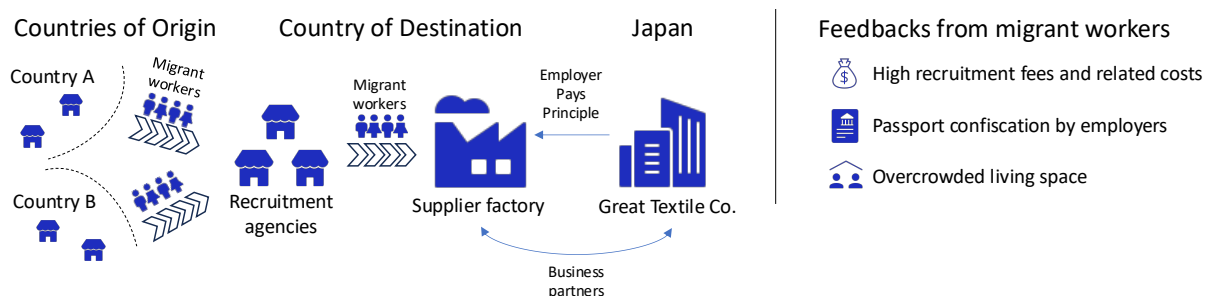
Despite GT's recruitment policy, "Employer Pays Principle", feedback from migrant workers revealed that some had paid substantial recruitment fees and costs to certain recruitment agencies used by the factory. It has been pointed out that such fees and costs can lead to migrant workers becoming indebted and create a breeding ground for bonded labour, a form of forced labour. In response to this feedback, these agencies failed to provide receipts for these payments, indicating a lack of transparency and raising concerns about potential exploitation.

In addition to the issues related to recruitment fees, workers also raised concerns that are common to migrant workers, such as the confiscation of passports by employers and overcrowded living conditions in worker accommodations.

Based on the results of this assessment, GT is now considering how to respond to these issues effectively.

Guiding Questions

1. Who are the main stakeholders in this case?
2. Among the identified stakeholders, who are the critical stakeholders that GT should engage with? In addition, what considerations should be taken into account when engaging with these stakeholders?
3. What corrective actions could GT consider implementing for the issues identified in the assessment?



人権デュー・デリジェンスアセスメントで特定された移住労働者に対する労働および人権リスクへの対応

日本に本社を置くファッション小売業であるグレートテキスタイル社（GT 社）は、移住労働者への負の影響を特定し、対処するため、人権デュー・デリジェンスに取り組み始めました。

この一環として、サプライヤー契約をしているタイの工場のうち、近隣諸国からの移住労働者を多く雇用している工場でアセスメントを行ったところ、移住労働者からの聞き取りの中で、採用過程における募集・斡旋手数料に関するフィードバックが寄せられました。

GT 社では採用過程で発生する手数料に対して「雇用主負担原則」を採用し、サプライヤーに対してこの原則の実施を求めています。しかし、移住労働者からのフィードバックより、工場が利用する複数の人材紹介業者のうち、特定の業者を通じて採用されていた移住労働者については、当該業者に対して多額の手数料を支払っていることが発覚しました。こうした手数料の請求は、移住労働者の借金につながり、強制労働の一形態である債務労働を生み出す温床となる可能性が指摘されています。このフィードバックに関して、人材紹介業者側はこれらの領収書を提供することができず、透明性の欠如と、潜在的な搾取の可能性を示唆しています。

この他にも、雇用主によるパスポートの預かりや過密な宿舎に対する不満など、移住労働者に特有な問題を提起するようなフィードバックもありました。

GT 社として、このアセスメント結果を踏まえて、どのように対応するかを考えることになりました。

指針となる質問

1. このケースにおける主要なステークホルダーは誰でしょうか？
2. 特定されたステークホルダーのうち、GT 社としてステークホルダーエンゲージメントが必要な重要なステークホルダーはだれでしょうか？また、エンゲージメントを行う際に、どのような点に留意すべきでしょうか？
3. GT 社として、アセスメント結果を踏まえた是正措置として、どのような取り組みが考えられるでしょうか？

