

2006年ILO条約勧告適用専門家委員会意見(第29号条約)に関する日本政府見解

2008年〇月〇日

2007年ILO条約勧告適用専門家委員会意見にて言及されている2006年8月27日付全日本造船機械労働組合からの同委員会への意見書について、日本政府は以下のとおり見解を提出する。

1. 序

日本政府は、ILO事務局からの書簡により、2006年8月27日付全日本造船機械労働組合(全造船)意見書を受領した。全造船は、その意見書において取り上げている「リュウノスケ事件」が、日本の労働基準法第5条(強制労働の禁止)が適用されるべき要件を備え、ILO第29号条約第2条に定義されている強制労働に該当する事案であるにもかかわらず、関係政府機関により適切に処理されなかったこと、労働者派遣事業における法違反に対し、政府が積極的な措置を講じていないこと等を主張している。

日本政府は、以下において、我が国におけるILO第29号条約の遵守について、同条約を実施する国内法である労働基準法の法制度及びその運用の観点から見解を述べる。

一方、日本政府は、派遣されている労働者が法に則り勤務しているか否かという問題と強制労働の問題とは関連づけるべきではないことを指摘したい。その上で、労働者派遣法の適切な施行確保のための政策に関し、情報提供を行う。

なお、今般の全造船意見書に記載された事案に関連し、民事訴訟が提起され、大要、以下の判決が下されたと承知している(平成17年10月4日、東京地方裁判所、別添資料参照)。

『一、家電量販店からの受託業務を遂行する電気通信事業者へ労働者を派遣していた派遣事業者の従業員が派遣事業者の事務所において当該労働者に対して行った暴行(第1暴行及び第3暴行)、家電量販店の従業員が家電量販店の店舗において当該労働者に対して行った暴行(第2暴行)、派遣事業者の従業員が労働者の母親宅において当該労働者に対して行った暴行(第4暴行)、及び、派遣事業者の従業員が第4暴行により傷害を受けていた当該労働者に電気通信事業者へ赴いての謝罪を強制したこと(謝罪強制)につき、暴行及び謝罪強制の事実を認め、暴行等を行った従業員及び各従業員を使用する使用者の損害賠償責任を肯定した事例。

(【出典】『D1-Law.com 判例体系』第一法規株式会社)

なお、一部の被告はこの判決を不服として、上級裁判所である東京高等裁判所に控訴したが、平成18年3月8日東京高等裁判所において、当該請求は棄却された。』

2. 労働基準法に係る状況

労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものであるとともに、労働条件の最低基準を定めたものである。

同法はILO第29号条約の趣旨を受け、強制労働の禁止について、第5条において「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」と規定している。同条は派遣労働者、パートタイム労働者等就業形態の如何によって取り扱いを異にするものではない。

また、同法の監督機関として、労働基準監督署が設置されている。同監督機関について説明すると、2008年3月31日現在、労働基準監督署を全国に322署設置し、労働基準監督官3,874名を配置し、労働基準法等の労働基準関係法令にもとづいて臨検監督を実施し、その履行確保を図っている。

全国の労働基準監督官は、国内において整備されている労働基準関係法令について、適切にその履行確保を図るための定期監督を実施するとともに、重大悪質な事案については、書類送検するなど、事案に応じて適切な措置を講じているところであり、2006年の1年間に行った定期監督は、118,872件であり、重大悪質なものとして、書類送検した件数は、1,219件となっている。

強制労働に当たるか否かについては、一般的に、暴行や脅迫のみでは、労働基準法第5条に違反するとは言えず、労働契約を締結する意志のない者を暴行等による無理に労働させる場合や労働者が離職又は休業を希望するのにその意志を抑圧して労働を強制する場合など、労働者の意志に反して労働を強制することが必要であり、暴行等の「不当に拘束する手段」が「労働の強制」を目的とし、「不当に拘束する手段」によって「労働の強制」に至らしめることが必要である。

日本政府は強制労働の禁止の重要性及びその実行について充分理解しており、違反の発生については留意している(2006年の1年間における労働基準法第5条違反の件数は0件)。

しかし、全造船の意見に記述があるような労働基準監督署と被害者との接触に関する詳細な情報を入手することは不可能である。一般的に、労働基準監督署に対する労働者からの相談については、内容に応じて記録を残す場合もあるが、既にその保存年限が経過していることから、実際に本件のご家族からどのような相談があり、どのように対応したのかは確認できないためである。

2. 労働者派遣法に係る状況

労働者派遣法は労働者派遣事業の適正な運営の確保を図るとともに、派遣労働者の就業条件の整備等を目的としており、派遣労働者の保護及び雇用の安定を図るためのものでもある。違法行為の防止・解消のために、派遣労働者等からの相談に対する適切な対応や、派遣元事業主、派遣先等に対する指導、助言、行政処分及び罰則について規定されている。

これらの規定を実施するため、全国の出先機関(都道府県労働局)に担当官を置き、法制度の周知の徹底を行うとともに、毎年度、労働者派遣事業を行う事業主及び派遣労働者を受け入れている派遣先に対する計画的な監督指導や、労働者からの申告等により問題が認められた事業所への監督指導を実施し、法違反が確認された場合には是正指導を行い、悪質な事業主に対しては行政処分又は告発を行うこととしているところである。

法違反に対する措置として、改善命令、事業停止命令、許可の取り消しの行政処分や司法処分の措置を設けているところであるが、一般的にこのような措置を即時に行わせることは、事業主の自主的な改善努力を妨げることとなる。このため、違法が認められる事業者に対しては、まずは是正指導を行い、自主的な改善を促すこととしている。ただし是正指導を行っても改善がみられない等悪質な事業主に対しては行政処分または告発を行うこととしている。

なお、労働者派遣事業の運営に対する指導・監督体制の強化のため、2004年4月1日から派

遣労働を担当する当局を公共職業安定所から都道府県労働局に集中化した。

また、労働者派遣法違反に係る最近の指導監督等実績について、平成19年度においては

- ・ 指導監督総数は 10,163 件であり、前年度に比べ 387 件増加
- ・ 文書指導総数は 6,524 件であり、前年度に比べ 243 件増加
- ・ 行政処分は 6 件について実施

しており、違法行為の防止・解消に力を入れている。

更に平成18年9月4日には、形式は請負契約であるが実態は労働者派遣であり労働者派遣法に違反する行為に対する監督指導を強化する旨の通達を、各都道府県労働局に対して発出したところである。

個別指導案件に関し、担当機関において講じられた監督や指導の内容について公表を行うことは、事業者に不利益を及ぼすおそれがあるため、制裁として公表を行う案件以外は困難である。

3. 結び

上述のように、日本政府は我が国におけるILO第29号条約の遵守について、同条約を実施する国内法である労働基準法の法制度及びその適切な運用を通じ積極的に履行確保を図っているところである。

また、全造船の意見に言及されている案件については、国内の司法手続に則り適切に判断済みのものである。