

## 2007年日本政府年次報告

### 「国際労働基準の実施を促進するための三者協議に関する条約（第144号）」

（2005年6月1日～2007年5月31日）

#### 1. Iについて

前回までの報告に追加すべき事項はない。

#### 2. IIについて

##### 〔第1条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第2条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第3条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第4条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第5条〕

各事項について、以下のとおり追加する。

#### (a) について

第95回国際労働総会（ILO総会）の議題「労働安全衛生（Occupational safety and health）」に関する条約及び勧告の案文に対する政府の意見の作成、「雇用関係 Relationship in employment」に関する質問書に対する政府の回答の作成については、ILO懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行った。それぞれの書面協議の結果、労使代表双方より意見が提出された（別添1、2、3、4参照）。

加えて、第96回ILO総会の議題「漁業部門における労働（Work in fishing sector）」に関する質問書に対する政府の回答の作成については、2006年9月11日に開催したILO海事協議会の場において漁業分野に関する我が国の代表的労使団体と協議を行った（別添11参照）。

#### (b) について

第95回ILO総会で採択されたILO第187号条約については、採択後1年以内に批准承認されたところである（2007年6月15日）。同条約の批准承認を求めて同条約を国会に提出（2007年3月9日）したことをもってILO憲章第19条に基づく権限のある機関に対して行われる提出（以下、「権限ある機関への提出」という）を行ったものと解している。この国会提出に先立って、ILO懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行ったところ、同条約

を締結することとしたこととした政府提案について、労使から支持が表明された。また、第197号勧告及び第198号勧告に係る権限ある機関への提出については、ILO懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行ったところ、第198号勧告について、労働者代表より意見が提出された（該当意見の写し（別添5）を参照）。

第94回ILO海事総会で採択された海事労働条約に係る権限ある機関への提出については、ILO海事協議会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行った。労使代表共に意見は提出されなかった。

(c) について

2007年4月10日に開催したILO懇談会の場において、労使代表の合意を得た上で、ILO第94号、第105号、第111号及び第175号条約の4条約について協議を行った。

2005年9月20日に開催したILO海事協議会の場において、ILO第185号条約について協議を行った。

(d) について

(1) 2005年報告書について

ILO第45号、第87号、第88号、第98号、第100号、第115号、第119号、第120号、第122号、第139号、第144号、第159号及び第182号条約に関する2005年の報告書の作成については、2005年9月21日開催のILO懇談会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、懇談会の場において協議を行った。

ILO第100号、第115号、第119号及び第144号条約に関する2005年の報告書の作成については、2005年9月20日開催のILO海事協議会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、海事協議会の場において協議を行った。

(2) 2006年報告書について

ILO第29号、第81号、第131号、第138号、第156号及び第182号条約に関する2006年の報告書の作成については、2006年9月12日開催のILO懇談会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、懇談会の場において協議を行った。

ILO第131号、第138号、第156号及び第182号条約に関する2006年の報告書の作成については、2006年9月11日開催のILO海事協議会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、海事協議会の場において協議を行った。

(e) について

協議すべき事項は無かった。

[第6条]

今次報告期間に開催されたILO懇談会及びILO海事協議会の議事要旨については、別添6～11を参照されたい。

[ILO条約勧告適用専門家委員会の直接要請について]

ILO第105号条約及び第111号条約の批准については、2007年4月10日に開催したILO懇談会の場において、労使からの提案に基づき協議を行った（別添9参照）。

3. Ⅲについて

前回までの報告に追加すべき事項はない。

4. IVについて

該当無し

5. Vについて

該当無し

6. VIについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

「労働安全衛生促進フレームワーク」質問事項への回答

2005年11月

日本労働組合総連合会

I. 事務局の質問事項

1. 労働安全衛生の分野における提案された法的文書と、既存の関連法的文書の関係の明確化：既存の関連文書を推進する視点から、これを最も良く達成するにはどうすればよいのか？ コメントをお願いします。

I Questions from the Secretariat

1. *The articulation of the link between the proposed instruments and relevant existing instruments in the area of occupational safety and health: How can this be best achieved with a view to the promotion of relevant existing instruments? Please comment.*

155号条約など重要な関係条約の批准促進のため、現在は勧告案に含めている付属文書を条約の付属文書としても提示すべきである。

The ratification of Convention 155 and the other related Conventions should be accelerated. To this effect, the Annex currently included in the Recommendation should also appear as an Annex to the Convention.

2. 労働安全衛生慣行に関する国家政策に適用される基本原則を含めるべきか？含めるべきだとする場合には、理由を述べてください。

2. *Should the basic principles governing a national policy on occupational safety and health be included? If so, please specify.*

特になし。

NIL

3. 職場での対策に関して、権利、義務および責任、情報と研修、職場の安全衛生委員会など、労災防止の具体的な事項を含めるべきか？含めるべきだとする場合には、理由を述べてください。

3. *Concerning workplace measures, should any specific issues of prevention, such as indication of rights, duties and responsibilities, information and training, and workplace safety and health committees, be included? If so, please specify.*

勧告案の中で新たに一項起こし、労働者とその代表の権利として155号条約に定める労働者の権利を示すべきである。

In the Recommendation, it should indicate the rights of workers and their representatives stipulated in Convention 155 by forming a new paragraph.

## II. 提案文書について

また事務局は、テキストをどう修正し、補足し、削除するべきか、また提案されたテキストを法的文書のどの箇所に置くのが最善かを含め、法的文書草案をさらに改善するにはどうすれば良いかについてコメントを寄せるよう要請します。

### **II On the proposed text**

*How the draft instruments could be further improved, including whether text should be modified, added to or deleted and in which of the instruments proposed text should best be placed?*

条約のタイトル：双方の法的文書のタイトルには「労働安全衛生推進の枠組み」の文言を含めるべきである。

**Title of the Convention:** the title of both instruments should include “promotional framework for occupational safety and health. “

条約第4条2（a）：標準的な文言「法規、労働協約、または適切な法的文書」を選ぶべきである。

**Article 4, clause 2 (a) of the Convention:** the standard formulation “laws and regulations, or collective agreements or any other relevant instruments” should be preferred.

勧告第9項：条約に記述されている国家制度の要素を列挙することが望ましい。

**Paragraph 9 of the Recommendation:** it is fine to list the elements of the national system described in the Convention.

付属文書：「労働災害の場合における給付に関する121号条約」および「勧告」を加えることは許容できる。このタイトルを付属文書に加えることも望まれる。

**Annex:** it is acceptable to add the Employment Injury Benefits Convention 121 and its Recommendation 121. The title added in the Annex is also fine.

第95回 ILO 総会(2006年6月)第4議題「労働安全衛生促進フレームワーク」(第2次討議)  
ILO 事務局レポートに関するコメント [案]

社団法人 日本経済団体連合会

**[総括的意見]**

第93回 ILO 総会で採択された「労働安全衛生促進フレームワーク」については、使用者側の意見にもかかわらず一部を条約とすることになった。しかし、条約案および勧告案に盛り込むべき内容として採択された項目は、概ね各国が批准しやすい妥当な内容と考えられる。

第2次討議に当たっては、現在示されている原案を大幅に修正、追加することなく、多くの国が批准しやすい形で採択されることを望むものである。

**[個別的意見]**

ILO 事務局作成の質問に対する日本経団連の回答は、次のとおりである。

Q1: 現行の関連文書の促進を図るために、労働安全衛生分野に関する提案文書と現行の関連文書の関連性を明確にする上で、最善の方法は何か？ それに関する意見を述べよ。

回答： 現行の関連文書との関連性は、既に原案に盛り込まれており、これ以上記載する必要はない。

Q2: 労働安全衛生に関する国内政策を規定する基本原則を記載すべきか？ 記載すべきとする場合、その理由を明確に述べよ。

回答： 既に原案の定義で、国内政策について1981年労働安全衛生条約(第155条約)第4条を引用しており、さらに記載する必要はない。

Q3: 権利、義務及び責任の明確化、情報の提供、訓練実施、職場安全衛生委員会の設置など、職場基準を遵守させる上で、必要な特定の事項を記載すべきか？ 記載すべきとする場合、その理由を明確に述べよ。

回答： 職場基準を遵守させる上で必要な特定事項は、既にILO条約及び勧告に記載されている。したがって、新たな文書に記載することは望ましくない。

その他の質問： 原文案の修正、追加または削除の必要性の有無、または原文案をその文書に盛り込むのが最適か等、文書案の改善を図る方法に関する意見

回答： 原文は、第93回 ILO 総会で行われた第1次討議の結果をほぼ踏まえており、原文案の修正または追加、削除の必要はない。

以上

第 95 回 ILO 総会「雇用関係」に関する質問票に対する連合回答(日本語/英語対比版)  
予備的質問

質問表に回答する国の法律と判例法が本報告書で述べられている場合は、その旨を示していただきたい。

(a) 引用事項が正しいか否か:

ハイ                      イイエ

(b) 関連するその他の法律および判例法（可能な場合は、写しを送付してください）:

労働基準法（第 9 条）

職業安定法（第 4 条、第 44 条）

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律  
家内労働法

The Labour Standards Law, article 9

The Employment Security Law (Articles 4 and 44)

The Law for Securing the Proper Operation of Workers Dispatching Undertakings  
and Improved Working Conditions for Dispatched Workers

The Industrial Homework Law

（回答する国の）法律と判例法が本報告書で述べられていない場合、本報告書の第 II 章で説明されている事項の全部または一部に関係する法律と判例法を示していただきたい。また、可能な場合は、写しを送付願いたい。

I. 国際文書の形式

1. 国際労働総会は、雇用関係に関する文書を採択するべきですか。

ハイ                      イイエ

コメント:

ILO 総会において、雇用関係に関する文書を採択すべきである。

An instrument concerning the employment relationship should be adopted at the International Labour Conference.

2. 採択すべきである場合、文書は勧告の形式を取るべきですか。

ハイ                      イイエ

コメント:

各国の法制度・慣行は異なるが、偽装された雇用は共通の課題であり、その是正をはかるために、勧告とすべきである。

The legal systems and practices dealing with employment vary from country to



country. However, disguised employment is a common issue for all countries. In order to redress such a practice, there is a need to create a single standard as a Recommendation.

## II. 前文

3. 文書の前文は、以下の事項を考慮し、再確認し、またはそれについて言及すべきですか。

(1) 労働市場および作業組織における進行中でかつ広範な変化に照らし、次の理由の1つ（または組み合わせ）のため、雇用関係が存在するか否かを確定することがしばしば困難であることを考慮すべきである。

(a) 法的枠組みが不明確であり、法律の範囲が狭すぎ、または法律がその他の点において不十分である。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働基準法第9条は労働者概念を規定しているが、きわめて抽象的であり、不明確である。雇用・就労形態の多様化に対応するよう、請負、委託など契約や報酬の名目や形式にかかわらず、実態により判断する基準とすべきである。

Article 9 of the Labour Standards Law defines the concept of a worker, but is overly abstract and unclear. In order to cope with diversifying employment relationships and work arrangements, the legal framework provided in 3. (1) (a) should adopt criteria for defining a worker based on actual conditions rather than nominal terms or forms of contracts for work or commission, and of compensation.

(b) 雇用関係があいまいである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用・就労形態の多様化が進む中、労働者と認められないために法律の保護を受けられない人が増えている。同じ事件であっても、下級審と上級審で労働者か否かの判断が異なる場合がある。法律上の労働者に該当するか否かは、予測可能性が大変低く、その基準は不明確である。

With the increasing diversification of employment relationships and work arrangements, a growing number of people are finding themselves ineligible for legal protection because they are not recognized as workers. There are many instances where lower courts

and upper courts rule differently on whether the same individual should have status as a worker or not. It is difficult to predict whether a person will be categorized in legal terms as a worker, and the criteria for such judgments are ambiguous.

(c) 雇用関係が偽装されている。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用・就労形態の多様化が急速に進み、個人請負や委託労働など、労働基準法などの適用を受けない労働者も増えている。これらの動きは、企業の人件費コスト削減という流れの中で進められ、悪質で違法な行為も存在する。

As employment relationship and work arrangements are diversifying at an accelerated tempo, there are a growing number of workers, including personal contractors and commissioned workers, for whom the Labour Standards Law does not apply. These developments have moved forward in the context of cuts in personnel costs by businesses, including some malicious and unlawful practices.

(2) 雇用関係は存在すると思われるが、雇用主は誰であるか、労働者はどんな権利を有するか、そしてその件に関し責任を有するのは誰であるかを決定することがしばしば困難であることを考慮すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働者派遣法は、誰が雇用主であるかや労働者の権利を規定しているが、偽装請負、請負、委託の場合、実質的な雇用主は誰であるのか、労働者の権利は何かは不明確である。

The Worker Dispatch Law (The Law for Securing the Proper Operation of Workers Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers) stipulates the obligations of employers and the rights of workers, while for cases of disguised contractors, contracted work and commissioned labour, the Law does not clearly define who is the actual employer, and what kinds of rights are offered to these workers.

(3) これらの困難さの結果、雇用関係の枠組みにおいて保護されるべき労働者が

実際には労働法の範囲から排除され、したがって保護を受けられずにいることを考慮すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用・就労形態の多様化により、個人請負、委託労働などが増加しているが、労働基準法、労働安全衛生法など適切な保護を受けられない労働者が増えている。

As employment relationships and work arrangements are diversifying, personal contractors and commissioned labour are on the rise, making a growing number of workers unable to receive appropriate protection under the Labour Standards Law and Occupational Health and Safety Law.

- (4) 加盟国はジェンダーの重要性も考慮に入れ、労働者が十分な保護を受けることを保障するため、労働法の適用を定期的に見直す国内政策を策定しかつ実施することを考慮すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

保護を受けるべき労働者が、十分な保護を受けることを保障するため、労働法の見直しを行うべきである。見直すにあたっては、労働法の適用だけでなく対象範囲にも十分配慮すべきである。女性が多くの割合で柔軟で非典型的の雇用形態で働いていることから、ジェンダーの重要性も考慮すべきである。

The labour laws should be reviewed in order to assure adequate protection for workers who deserve to be protected by law. In reviewing labour laws, not only their applicability but also their scope of coverage should be adequately taken into account. Also, since a greater portion of women work in flexible and atypical types of employment, the importance of gender issues should also be taken into consideration in the review process.

- (5) 労働者を保護するための国内政策を策定しかつ実施する手段として社会対話の重要性と効用性を再確認すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働者を保護するための国内政策を策定しかつ実施する手段として社会的対話は重要だが、国内に強力で代表的で独立した労働組合がなければならぬ。このような条件が整わない国においては、この条項で示した政策を実現する

ために何らかの行動をおこすべきである。なお、日本においては、労使および公益の代表者からなる審議会において、政策決定に関与しているが、審議会に限らず幅広く労使団体の対話を行うべきである。

Social dialogue is important for the formulation and implementation of a national policy for protecting workers, and this requires the presence of strong, representative and independent trade unions or national centres. In countries where these conditions are not in place, actions should be initiated to ensure such a national policy that is indicated in this provision. In Japan, there are advisory “Councils” with members representing employers, workers and the public interest, which are involved in the formulation of policies to protect workers. Dialogue between employers and labour organisations should be broadly extended beyond their talks in these Councils.

- (6) 労働における基本的原則と権利に関する ILO 宣言およびその他の関連 ILO 文書（具体的に記載のこと）について言及すべきである。

■ハイ            □イイエ

ハイの場合は、次に具体的に記載されたい:

87号条約（1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約）

98号条約（1949年の団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）

111号条約（1958年の雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

181号条約（1997年の民間職業仲介事業所に関する条約）

188号勧告（1997年の民間職業事業所に関する勧告）

177号条約（1996年の在宅形態の労働に関する条約）

184号勧告（1996年の在宅形態の労働に関する勧告）

193号勧告（2002年の協同組合の促進に関する勧告）

C87 (Freedom of Association and Protection of the Rights to Organize Convention, 1948)

C98 (Rights to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)

C111 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958)

C181 (Private Employment Agencies Convention, 1997)

R188 (Private Employment Agencies Recommendation, 1997)

C177 (Home Work Convention, 1996)

R184 (Home Work Recommendation, 1996)

### Ⅲ. 文書の内容

#### 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策

4. 加盟国が雇用関係の枠組みにいる労働者に対して十分な保護を保障するため、法律の範囲をしかるべき間隔で見直す国内政策および必要な場合は、当該範囲を明確にして適用させる国内政策を策定しかつ実施し、もしくは継続すべきであることを文書は定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

国内政策の見直しは、2つの目的をもって行われるべきである。一つは、実際に保護の対象外に置かれた労働者に対する保護を確実にするためである。もう一つは、従属的な状態にある労働者に対して雇用関係を否定することになる労働形態が将来的に濫用されたり、新たに生み出されたりすることを防ぐためである。この目的に沿って、労働者に対する保護を確実にするため、法律の見直しを行い、労働者が十分な保護を受けられるようにすべきである。

National labour policy should be reviewed with two objectives: one is to assure protection for those workers who have been left out of protection by existing policy measures; the second is, for workers who are in a subordinate status, to prevent employers in the future from abusing work arrangements or newly created working patterns that deny the employment relationship. To guarantee the protection of workers in line with these objectives, existing labour laws should be reviewed to provide adequate protection for workers.

#### 国内政策の内容

5. 質問4で言及されている国内政策の目的のため、雇用関係の存在の決定は、当事者間で合意された取り決め（契約またはその他のもの）にかかわらず、事実によって支配されるべきであると文書は定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用関係の存在は、契約の形式にとらわれず、実態によって判断されるべきである。事実第一主義は、雇用関係の存在が不明確な場合に役立つ原則である。

The existence of the employment relationship should be judged by the actual conditions of the worker involved, regardless of the form of labour contract.

The principle that places top priority on the reality is a useful rule when the existence of an employment relationship is ambiguous.

6. (1) 質問4で言及されている保護の性格と程度は、国内法と国内慣行に従って決定されるべきであるが、いかなる場合にも関連する政策は雇用主と労働者の最も代表的な団体が参加して透明な方法で実施されるべきであると文書は定めるべきですか<sup>1</sup>。

ハイ イイエ

コメント:

労働政策の検討に当たっては、労使団体の対話が重要である。とりわけ、労働者が受けられるべき保護については、労使団体が特別に話し合うべきである。

In examining labour policy, dialogue between labour and employers organisations is essential. In particular, regarding the protections that workers should be afforded, extra talks should be conducted between labour and employers organisations.

- (2) 国内政策は、少なくとも次の事項のための措置を含めるべきですか。

- (a) 関係者、とりわけ雇用主と労働者に対し雇用関係の存在を決定する方法に関する指針を与えるための措置。

ハイ イイエ

コメント:

日本においては労働基準法上の労働者であるか否かは行政指導の根拠でしかない通達で示されている。労働者であるか否かの基準は法律または法律に準ずるもので決定すべきである。

In Japan, whether a person is a worker or not under the Labour Standards Law, is determined by consulting a government instruction, which in effect is only a form of administrative guidance. The criteria for determining whether a person is a worker or not should be based on law or the equivalent of a law.

- (b) 偽装雇用関係を取り締まるための措置。

---

<sup>1</sup> ILOの「保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会議」(ジュネーブ、2000年5月15-19日)によって採択された共同声明の5項:保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会議の報告書、文書GB.279/2に添付の文書MEWNP/2000/4(修正分)、107項、第279会期、ジュネーブ、2000年11月、<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/gb/docs/gb279/pdf/gb-2.pdf>。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

国内政策はすべての従属的労働者が法の適用と社会保障の保護を受けられることを確実にするために、雇用関係の範囲をいかに適合させ拡大させるのかについての基準も提供すべきである。

In order to assure the application of appropriate laws and social security programmes to all subordinate workers, a national policy must provide criteria for how to apply and expand the scope of employment relations with those laws and programmes.

- (c) ある者（「派遣業者」）の被用者が他の者（「利用者」）のために仕事を  
する状況に関する明確なルールを定めるための措置。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

中間搾取や強制労働を防止する観点から「労働者供給事業」は禁止されているが、業務請負、労務下請という名で「労働者供給事業」が利用されている。そのため、労働者の雇用の安定および労働条件確保のための明確なルールが必要である。

From the perspective of eliminating intermediate exploitation and forced labour, the “business of providing workers” is prohibited in Japan. However, under the guise of service contracts and labour subcontracts, the “business of providing workers” survives. To remedy this situation, a clear rule is needed to secure jobs and reasonable working conditions for workers.

ハイの場合、当該ルールはとりわけ次の事項を扱うべきですか。

- (i) 雇用主は誰であるか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働者保護にかける事態を避けるため、各国の国内施策において、雇用主が誰であるか明確にすることが、労働者保護の観点から重要。日本においても、法律で禁止された「労働者供給事業」にあてはまる事例があり、実際の雇用主を明確にすることが必要。

In order to avoid a situation where workers are not protected, it is important for the national policy to clearly define who the employer is. In Japan, too, there are practices that fall under