

2023年日本政府年次報告
「民間職業仲介事業所に関する条約（第181号）」
（2016年6月1日～2023年5月31日）

1. 質問（a）について

前回までの報告中、

「○職業安定法（1947年法律第181号）」

を

「○職業安定法（1947年法律第141号）」

に改める。

〔第1条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第2条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第3条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第4条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第5条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第6条〕

前回までの報告中、

「（ii）個人情報の取扱い

職業紹介事業者は、その業務に関し、求職者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管及び使用しなければならない。また、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされている（職業安定法第5条の4）。」

を

「（ii）個人情報の取扱い

職業紹介事業者は、その業務に関し、求職者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合を除き、その業務の

目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして、求職者の個人情報収集し、当該収集の目的の範囲内でこれを保管及び使用しなければならない、また、求職者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないこととされている（職業安定法第5条の5）。」

に改める。

また、前回までの報告中、

「(iii) 指針

イ 職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（1999年労働省告示第141号）（以下「安定法指針」という。）」

を

「(iii) 指針

イ 職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（1999年労働省告示第141号）（以下「安定法指針」という。）」に改める。

〔第7条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第8条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第9条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第10条〕

前回までの報告中、

「さらに、労働者派遣をする事業主又は派遣先が労働者派遣法等に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができることとされており、また、労働者派遣をする事業主又は派遣先は、上記申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされている（同法第49条の3）。」

の下に、

「2018年に労働者派遣法が改正され、派遣労働者の同一労働同一賃金に関するトラブルの早期解決を目的に、裁判をせずに解決する手続として新たに都道府県労働局長による紛争の解決の援助及び紛争調整委員会による調停の手続きが整備された。（労働者派遣法

第47条の7、第47条の8)」
を追記する。

〔第11条及び第12条〕

前回までの報告中、

「さらに、2012年4月からは、子ども手当に代わり、「児童手当法の一部を改正する法律」（2012年4月1日施行）が施行され所得制限額未満の方に対しては、特別措置法と同額の児童手当を支給し、所得制限額以上の方に対しては特例給付として、児童1人当たり月額5千円を支給することとなった（所得制限は2012年6月分から適用）。」

を

「さらに、2012年4月からは、子ども手当に代わり、「児童手当法の一部を改正する法律」（2012年4月1日施行）が施行され所得制限額未満の方に対しては、特別措置法と同額の児童手当を支給し、年収960万円（※）以上の者に対しては特例給付として、児童1人当たり月額5千円を支給することとなった（所得制限は2012年6月分から適用）。

（※）年収103万円以下の配偶者と児童2人がいる場合」

に改め、

「2021年に児童手当法が改正され、年収1,200万円（※）以上の者は特例給付の支給対象外とされた（2022年6月分から適用）。

（※）年収103万円以下の配偶者と児童2人がいる場合」

を追記する。

前回までの報告中、

「（2）有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、また、期間の定めのあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、労働契約法を改正し、①有期労働契約が繰り返し更新された場合に、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み、②判例で確立された雇止め法理（一定の場合には、使用者による雇止めが認められないルール）の法定化、③有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール、の3つのルールを新たに盛り込んだ（2013年4月1日全面施行）」

の下に、

「（③については、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）にて「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）に統合された（2020年4月1日施行（中小企業については2021年4月1日から適用））」

を追記する。

また、2014年年次報告によって改正された2010年年次報告別添1「○ 労働契約法」のうち

「（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。」
を削除する。

前回までの報告中、

「さらに、2015年に労働者派遣法が改正され、以下の内容が盛り込まれた。

- ・派遣元事業主に対し、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングの義務化
- ・派遣元事業主に対し、派遣期間終了時の雇用安定措置（雇用を維持するための措置）を講じることを課すこと（3年見込みは義務、1年以上3年未満は努力義務）
- ・派遣元事業主に対し、賃金決定等の際に考慮した内容の派遣労働者への説明の義務化
- ・派遣先に対し、派遣元事業主の求めに応じて、派遣先の労働者の賃金水準に関する情報提供や教育訓練の実施の配慮義務化
- ・派遣先に対し、派遣先の労働者が利用する福利厚生施設を派遣労働者が利用する機会を与えることを配慮義務化」

の下に、

「さらに、2018年に労働者派遣法が改正され（2020年4月1日施行）、以下の内容が盛り込まれた。

- ・不合理な待遇差を解消するための規定の整備
- ・労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- ・行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備」を追記する。

〔第12条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第13条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

2. 質問（b）について

【2017年条約勧告適用専門家委員会のダイレトリクエストについて】

（1）三人委員会勧告のフォローアップ（ILO憲章第24条に基づく申立て）

（i）改正派遣法と条約第1条との関係

2015年及び2018年の労働者派遣法改正において、条約第1条と関係する改正は行われていない。引き続き、2010年の政府見解で述べたとおり、ILO第181号条約第1条第1項bにおいては、「民間職業仲介事業者」の定義として「第三者の

利用に供することを目的として労働者を雇用することから成るサービス」をその一つとして規定しており、この点、労働者派遣法においては、労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と定義しており、我が国の労働者派遣制度はILO第181号条約第1条第1項bに適合したものである。また、第11条にも関係するが、2015年改正派遣法は派遣元事業主に対し、派遣期間終了時の雇用を維持するための措置を講じることを課すなど、派遣労働者の保護を強めている。

(ii) 改正派遣法と条約第5条との関係

2015年の年次報告で述べたとおり、労働者の労働条件について差別的取扱をしない旨定めた労働基準法第3条は、労働者派遣法第44条第1項により、派遣元事業主・派遣先事業主の双方に対し、適用されており、労働基準関係法令違反が認められた場合には、是正に向けた指導を行っている。また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律についても、労働者派遣法第47条の2及び第47条の3により、派遣元事業主・派遣先事業主の双方に対し、適用されており、妊娠、出産、育児休業及び介護休業等を理由とした不利益取扱いを禁止している。

(iii) 改正派遣法と条約第11条との関係

2015年に労働者派遣法が改正され、派遣元事業主に対し、派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリアコンサルティングが義務化されたほか、雇用の安定の観点では従来は一定の有期雇用派遣労働者等について、無期雇用への転換推進措置を講じることを努力義務として課していたところであるが、改正により、派遣労働者の派遣元事業主に対し、派遣期間終了時の時の雇用を維持するための措置として、①派遣先への直接雇用の依頼②新たな就業機会（派遣先）の提供③派遣元での無期雇用④その他安定した雇用の継続が確実に図られると認められる措置のいずれかを講じることを義務※づけた。（※3年間雇用が見込まれる労働者については義務、1年以上3年未満の雇用が見込まれる労働者は努力義務。）

さらに、2018年に労働者派遣法が改正され（2020年4月1日施行）、派遣労働者の公正な待遇の確保を図るため、派遣元事業主に対し、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保が義務化された。

(2) 第10条及び第14条 苦情調査及び適切な救済

(i) 民間職業仲介所の派遣労働者あっせんの活動に関して受理した苦情の件数及び性質
労働者派遣をする事業主又は派遣先が労働者派遣法等に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができることとされており、2021年度における労働者派遣事業等に関する厚生労働大臣に対する申告は69件であり、例えば、偽装請負に係るものがあった。

(ii) 条約の規定に違反する事態に利用可能な救済、それら救済の適切性の評価及び苦情申立人に関する性、年齢、産業別に分類された統計に関する情報

労働者派遣をする事業主又は派遣先が労働者派遣法等に違反する事実がある場合においては、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができることとさ

れており、また、労働者派遣をする事業主又は派遣先は、上記申告をしたことを理由として、派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされており（労働者派遣法第49条の3）、適切な保護を図っている。なお、苦情申立人に関する性、年齢及び産業別に分類された統計に関する情報は把握していない。

（3）第11条 民間職業仲介事業所に雇用される労働者の十分な保護を確保するための措置

（i）派遣労働者の雇用安定の増進及びキャリアの進展並びに処遇の均等の確保についての改正法の実際の適用。改正法の適用に責任を持つ行政機関又は裁判所が条約第11条適用に関連する事項を含んだ決定を行っているか。

派遣労働者の雇用安定の増進及びキャリアの進展並びに処遇の均等の確保についての改正法の実際の適用状況について、2020年度の事業報告によると、同年度にキャリアコンサルティングを希望し実施した人数は377,418人、キャリアアップに資する教育訓練を受講した延べ人数は3,236,152人、いずれかの雇用安定措置を講じた人数は547,984人となっている。

派遣労働について、2022年度に日本政府が民間企業に委託した調査によると、2020年4月に施行された改正労働者派遣法への対応をきっかけに賃金を上げたと回答した派遣元事業所の割合は53.3%となっている。

2018年の労働者派遣法改正により派遣元事業主に対し義務化された派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇又は一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保について、2020年度の文書指導件数は派遣元事業主に対して5,955件そして派遣先に対して259件である。

裁判所も条約第11条の適用に関連する事項を含んだ決定を行っている。2022年6月には、2015年に改正された規定である労働者派遣法第40条の6に基づき、違法に派遣された労働者について、当該労働者の意向に基づき、派遣先と労働者との間の雇用契約の成立を認定する判決が最高裁判所で確定した。

3. 質問（c）について

職業紹介事業については、2020年度の事業報告によると、許可を受けた職業紹介事業者の新規求職申込件数は17,346,112件であった。また、2020年度には、職業安定法違反等として職業紹介事業者に対して、1,967件の文書指導、3件の改善命令、2件の事業停止命令及び3件の許可取り消し等を行った。職業安定法違反により検察庁で通常受理した人員は、2020年（2020年1月1日から12月31日）において、129人である。

労働者派遣事業については、2020年度の事業報告によると、派遣労働者数は1,562,090人であり、うち610,683人は無期雇用派遣労働者であった。また、2020年度には、労働者派遣法違反等として、8,258件の文書指導、6件の改善命令、2件の事業停止命令及び10件の許可取消等を行った。労働者派遣法違反により検察庁で通常受理した人員は、2020年（2020年1月1日から12月31日）において、38人である。

上記の他、（労働者派遣事業以外の）船員派遣事業については、2019年度の事業報告によると、派遣船員として雇用されている船員の一日あたりの平均数は2,947人であり、派遣された船員の一日の平均数は812人であった。また、2021年度

には、船員職業安定法違反に対して、0件の文書指導を行った。

4. 質問（d）について

本報告の写しを送付した代表的労使団体は以下のとおり。

（使用者団体）一般社団法人 日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

5. 質問（e）について

関係する労働者団体及び使用者団体から意見は受け取っていない。