

2010 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)  
 (2008 年 6 月 1 日～2010 年 5 月 31 日)

## 1. 質問 I について

前回までの報告に、以下の法令を追加し、また、写しを未だ送付していない法令について、別添 1 に追加する。

○船員保険法(1939年法律第73号)(条文は別添 1 のとおり。)

○平成22年度における子ども手当の支給に関する法律(2010年法律第19号)

## 2. 質問 II について

前回までの報告に変更または追加すべき点は以下のとおり。

### [第3条関係]

「有料職業紹介事業、無料職業紹介事業(学校等又は特別の法人が行うものを除く。)及び一般労働者派遣事業については、許可制がとられており、これらの事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない(職業安定法第30条及び第33条、労働者派遣法第5条)。なお、許可の有効期間については、有料職業紹介事業及び一般労働者派遣事業について、新規許可が3年、更新が5年とされ、無料職業紹介事業(学校等又は特別の法人が行うものを除く。)について、新規許可、更新ともに5年とされている(職業安定法第32条の6及び第33条、労働者派遣法第10条)。

学校等又は特別の法人が行う無料職業紹介事業及び特定労働者派遣事業については、届出制がとられており、これらの事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に届出をしなければならない(職業安定法第33条の2及び第33条の3、労働者派遣法第16条)。」を、

「有料職業紹介事業、無料職業紹介事業(学校等、特別の法人又は地方公共団体が行うものを除く。)及び一般労働者派遣事業については、許可制がとられており、これらの事業を行おうとする者は、厚生労働大臣の許可を受けなければならない(職業安定法第30条及び第33条、労働者派遣法第5条)。

なお、許可の有効期間については、有料職業紹介事業及び一般労働者派遣事業について、新規許可が3年、更新が5年とされ、無料職業紹介事業(学校等、特別の法人又は地方公共団体が行うものを除く。)について、新規許可、更新ともに5年とされている(職業安定法第32条の6及び第33条、労働者派遣法第10条)。

学校等、特別の法人又は地方公共団体が行う無料職業紹介事業及び特定労働者派遣事業については、届出制がとられており、これらの事業を行おうとする者は、厚生労働大臣に届出をしなければならない(職業安定法第33条の2、第33条の3及び第33条の4、労働者派遣法第16条)。」

に改める。

### [第11条及び第12条関係]

前回の報告の末尾に以下を追加する。

「労働者派遣法施行規則を改正し(平成22年3月1日施行)、個々の派遣労働者の社会保険等の未加入状況を把握するため、労働者派遣事業に係る事業計画書の様式に健康保険・厚生年金保険・雇用保険の未加入者数並びに未加入者の氏名及び未加入の理由等を加え

ることとした。さらに、社会保険等の未加入が疑われる派遣元事業主に対し調査を行う期間を確保するため、許可更新申請書の提出期限を、期間満了の3月前に改めた。

加えて、平成22年度からは、児童手当に代わり、子ども手当の支給に関する法律が施行され、(平成22年4月1日施行)、中学校修了までの子ども一人につき、月額1万3千円の子どもの手当を父母等に支給することとした(所得制限なし。)(条文は別添1を参照)

## ○ 2010年条約勧告適用専門家委員会の直接要請について

### ・第2条第2項について

職業紹介について船員は除外されているが、派遣事業については本条約の適用があるので、船員に係る派遣事業の2005年4月1日からの開始に伴い前回報告に記載している。

また、我が国の船員の職業紹介についてはILO第9号条約により規律されているが、海事労働条約を批准した後は同条約により規律されることになる。

### ・第14条について

労働者派遣事業について、本条約の規定違反に対処することのできる方策として、民間職業紹介事業に関しては、事業の廃止(職業安定法第32条の8)、許可の取消し(職業安定法第32条の9)、指導及び助言(職業安定法第48条の2)、改善命令(職業安定法第48条の3)等がある。労働者派遣に関しては、事業の廃止(労働者派遣法第13条)、許可の取消し(労働者派遣法第14条)、指導及び助言(労働者派遣法第48条)、改善命令及び停止命令(労働者派遣法第49条)、勧告及び公表(労働者派遣法第49条の2)等がある。

指導件数については、2006年度には職業安定法違反に関し606件、労働者派遣違反に関し6,281件であるが、2008年度には職業安定法違反に関し816件、労働者派遣法違反に関し6,506件と増加している(別添2参照)。これらについては、是正が行われるまで指導を続け、必要があれば現地に赴いて確認も行っており、指導の対象となった法違反は、確実に是正されている。このため、指導については、法違反の是正に当たって効果があるものと考えている。

なお、繰り返し法違反をし、指導を受けている等の悪質な派遣元事業主に対しては、改善命令等の行政処分を行っている。2008年度における労働者派遣事業に係る法違反の是正措置については、改善命令が4件、事業停止命令が2件、許可の取消しが1件となっている(別添3参照)。

今後とも、適正な事業運営がおこなわれるよう、法違反に対する指導に力を入れてまいりたい。

加えて、厚生労働省は、違法派遣に対する迅速・的確な対処等を内容とする労働者派遣法の改正法案を作成し、平成22年通常国会に提出している。(別添4参照)。

船員派遣事業に関しては、事業の廃止(船員職業安定法第62条)、指導及び助言(船員職業安定法第97条)、改善命令(船員職業安定法第98条)、勧告及び公表(船員職業安定法第99条)、報告及び検査(船員職業安定法第102条)、停止命令及び許可の取消し(船員職業安定法第103条)等がある。

また、船員職業安定法の罰則規定に該当する者は、懲役や罰金に処することとされている(船員職業安定法第111条、第112条、第113条、第114条及び第115条)。

### ・第5条第2項について

2005年次及び2008年次の報告以降、新たに把握した情報はない。

(参考:2005年次の報告内容)

職業紹介等に関する差別的取扱いを禁止した職業安定法第3条の規定は「求職活動において最も不利な立場にある労働者を支援するために職業紹介事業者が特別のサービスを提

供し又は対象を特定した事業計画を実施すること」を妨げていないが、職業紹介事業者が実施しているそのような内容の事業計画の詳細は把握していない。

・第7条第2項について

2005年次及び2008年次の報告以降、変更はない。

なお、現行の制度については以下のとおりである。(2005年次の報告と同内容)

現在の我が国の求職者からの手数料徴収については、手数料を求職者から徴収することが求職者の利益のために必要であると認められる場合で厚生労働省令で定めるときに限り、例外的に求職者からの手数料の徴収を認めることとされている(職業安定法第32条の3第2項)。具体的には、芸道家及びモデル並びに年収700万円超の科学技術者、経営管理者及び熟練技能者について認められている。

また、当分の間、芸道家、家政婦、配せん人、調理士、モデル及びマネキンについて求職受付手数料を徴収するときに認められている。

なお、上記例外が設けられている理由は、次のとおりである。

- ① 芸道家及びモデルについては、求職者が特別の能力を最大限発揮し、高水準の対価を得られる雇用機会を確保するためには自ら手数料を負担することが効果的な場合もあると考えられる分野であるため。
- ② 年収700万円超の科学技術者、経営管理者及び熟練技能者については、求職者が自ら手数料を負担することにより、自己の特性や能力に合致した特別の求人開拓等のサービスの提供を受けやすくなり、より高水準の対価を得られる雇用機会を確保することができる場合もあると考えられ、かつ、給与水準が高く交渉力も十分にあると考えられるため。
- ③ 芸道家、家政婦、配せん人、調理士、モデル及びマネキンについては、職業紹介事業の運営の実情を踏まえ、手数料徴収を直ちに禁止した場合に混乱が生じることが予想され、その結果円滑な求人確保や職業紹介の維持が困難となり、求職者の就業機会を確保できなくなるおそれがあるため、経過措置として、条件整備ができるまでの間、従前の手数料制度(求職受付手数料の徴収)を維持することが適当と考えられる分野であるため。

・第10条について

2008年度における職業紹介事業に関する厚生労働大臣に対する申告は、7件であり、例えば、労働条件等の明示や、手数料等に係るものであった。

・第11条及び第12条について

原則として、派遣労働者の使用者責任は、雇用関係にある派遣元事業主が負う立場にある。

しかしながら、派遣労働者に関しては、その者と雇用関係にない派遣先が業務遂行上の具体的指揮命令を行うことなどから、派遣労働者についてその保護に欠けることのないようにする必要があり。そのため、派遣先の事業主に責任を負わせることが適当な事項については、労働者派遣法において、労働基準法等につき適用の特例等に関する規定を設けている(労働者派遣法第44条から第47条の2)

なお、派遣先の団体交渉の応諾義務等さらなる派遣先の責任の強化については、昨年10月に厚生労働大臣より労働政策審議会に対して労働者派遣法の改正について諮問があり、派遣先の責任の強化も論点として議論が行われたが、労使間での合意に至らず、昨年12月に、審議会が取りまとめた答申においては、今回の改正労働者派遣法案では措置せずに審議会において引き続き検討することが適当とされた。当該答申に基づき、政府が作成した改正労働者派遣法案の附則においても、派遣先責任の在り方等については、法改正後速やか

に検討を行うものとされている(改正労働者派遣法案附則第3条第2項)。

第11条及び第12条に関する派遣元事業主と派遣先事業主の責任分担の方法については、別添5の表を参照されたい。

#### ・第13条

具体的な情報を提供するなどの、公共職業安定所と民間職業紹介事業の連携については、職業安定法第5条の2において、職業安定機関及び職業紹介事業者は、労働力の需給供給の適正かつ円滑な調整を図るため、雇用情報の充実、労働力の需要供給の調整に係る技術の向上等に関し、相互に協力するように努めているところである。

### 3. 質問Ⅲについて

前回までの報告に以下の記述を追加する。

船員派遣事業に関する法令及び行政規則等の適用は、国土交通省に委任されている。これらの法令等に基づく指導監督等の事務の運営は国土交通省海事局が所管しており、国土交通省の地方支分部局である地方運輸局が、船員派遣事業に対する指導監督等の業務を行っている(国土交通省設置法第4条、第35条)。

### 4. 質問Ⅳについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

### 5. 質問Ⅴについて

前回の報告を以下のとおり改める。

労働者派遣事業については、2008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3,071,846件であった。また、2008年度には、職業安定法違反等に対して、816件の文書指導を行った。

2008年度の事業報告によると、派遣労働者数(登録者数を含む。)は3,989,006人であり、常用換算派遣労働者数は1,983,336人であった。また、2008年度には、労働者派遣法違反等に対して、6,506件の文書指導を行った。

船員派遣事業については、2008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2,125人であり、派遣された船員の一日の平均数は1,073人であった。また、船員職業安定法違反の事例はない。

### 6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、以下のとおりである。

(使用者団体) 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働者組合総連合会

### 7. 質問Ⅶについて

報告事項なし

## ○船員保険法（1939年法律第73号）（抄）

（定義）

第二条 この法律において「被保険者」とは、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条に規定する船員（以下「船員」という。）として船舶所有者に使用される者及び疾病任意継続被保険者をいう。

2 この法律において「疾病任意継続被保険者」とは、船舶所有者に使用されなくなったため、被保険者（独立行政法人等職員被保険者を除く。）の資格を喪失した者であつて、喪失の日の前日まで継続して二月以上被保険者（疾病任意継続被保険者又は国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第百二十八号）若しくは地方公務員等共済組合法（昭和三十七年法律第百五十二号）に基づく共済組合の組合員である被保険者を除く。）であつたもののうち、健康保険法（大正十一年法律第七十号）による全国健康保険協会に申し出て、継続して被保険者になった者をいう。ただし、健康保険の被保険者（同法第三条第二項に規定する日雇特例被保険者を除く。以下同じ。）又は後期高齢者医療の被保険者（高齢者の医療の確保に関する法律（昭和五十七年法律第八十号）第五十条の規定による被保険者をいう。）若しくは同条各号のいずれかに該当する者であつて同法第五十一条の規定により後期高齢者医療の被保険者とならないもの（独立行政法人等職員被保険者を除く。以下「後期高齢者医療の被保険者等」と総称する。）である者は、この限りでない。

3 この法律において「独立行政法人等職員被保険者」とは、国家公務員共済組合法に基づく共済組合の組合員（特定独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第二項に規定する特定独立行政法人をいう。）以外の独立行政法人（同条第一項に規定する独立行政法人をいう。）のうち別表第一に掲げるもの並びに国立大学法人法（平成十五年法律第百十二号）第二条第一項に規定する国立大学法人及び同条第三項に規定する大学共同利用機関法人に常時勤務することを要する者（同表に掲げる法人に常時勤務することを要しない者で政令で定めるものを含むものとし、臨時に使用される者その他の政令で定める者を含むものとする。）に限る。）である被保険者（疾病任意継続被保険者を除く。）をいう。

4 この法律において「報酬」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのものをいう。ただし、臨時に受けるもの及び三月を超える期間ごとに受けるものは、この限りでない。

5 この法律において「賞与」とは、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他いかなる名称であるかを問わず、労働者が、労働の対償として受けるすべてのもののうち、

三月を超える期間ごとに受けるものをいう。

6 この法律において「通勤」とは、労働者災害補償保険法（昭和二十二年法律第五十号）第七条第一項第二号の通勤をいう。

7 この法律において「最終標準報酬月額」とは、被保険者又は被保険者であった者の障害又は死亡の原因となった疾病又は負傷の発した日（第四十二条の規定により死亡したものと推定された場合は、死亡の推定される事由の生じた日）の属する月の標準報酬月額をいう。

8 この法律において「最終標準報酬日額」とは、最終標準報酬月額の三十分の一に相当する額（その額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）をいう。

9 この法律において「被扶養者」とは、次に掲げる者をいう。ただし、後期高齢者医療の被保険者等である者は、この限りでない。

一 被保険者（後期高齢者医療の被保険者等である者を除く。以下この項において同じ。）の直系尊属、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、子、孫及び弟妹であつて、主としてその被保険者により生計を維持するもの

二 被保険者の三親等内の親族で前号に掲げる者以外のものであつて、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの

三 被保険者の配偶者で婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものの父母及び子であつて、その被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの

四 前号の配偶者の死亡後におけるその父母及び子であつて、引き続きその被保険者と同一の世帯に属し、主としてその被保険者により生計を維持するもの

（保険料の負担区分）

第二百五条 被保険者（疾病任意継続被保険者、独立行政法人等職員被保険者及び後期高齢者医療の被保険者等である被保険者を除く。以下この項において同じ。）は、第百十六条第一項各号に掲げる保険料額のうち次の各号に掲げる被保険者の区分に応じ、当該各号に定める額を負担し、被保険者を使用する船舶所有者は同項各号に掲げる保険料額のうち当該被保険者が負担する額を除いた額を負担する。

一 介護保険第二号被保険者である被保険者 標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ疾病保険料率の二分の一に相当する率を乗じて得た額と介護保険料額の二分の一に相当する額との合算額

二 介護保険第二号被保険者以外の被保険者 標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ疾病保険料率の二分の一に相当する率を乗じて得た額

(保険料の納付義務)

第二百六条 船舶所有者は、その使用する被保険者及び自己の負担する保険料を納付する義務を負う。

(出産育児一時金)

第七十三条 被保険者又は被保険者であった者（後期高齢者医療の被保険者等である者を除く。以下この条及び次条において同じ。）が出産したときは、出産育児一時金として、政令で定める金額を支給する。

- 2 被保険者であった者がその資格を喪失した日後に出産したことにより前項の規定による出産育児一時金の支給を受けるには、被保険者であった者がその資格を喪失した日より六月以内に出産したこと及び被保険者であった期間が支給要件期間であることを要する。

(出産手当金)

第七十四条 被保険者又は被保険者であった者が出産したときは、出産の日以前において船員法第八十七条の規定により職務に服さなかった期間及び出産の日後五十六日以内において職務に服さなかった期間、出産手当金として、一日につき、標準報酬日額の三分の二に相当する金額（その金額に、五十銭未満の端数があるときは、これを切り捨て、五十銭以上一円未満の端数があるときは、これを一円に切り上げるものとする。）を支給する。

- 2 被保険者であった者がその資格を喪失した日後の期間に係る前項の規定による出産手当金の支給を受けるには、被保険者であった者が第十二条の規定によりその資格を喪失した日前に出産したこと又は同条の規定によりその資格を喪失した日より六月以内に出産したこと及び被保険者であった期間が支給要件期間であることを要する。
- 3 第七十条第一項及び第七十一条の規定は、出産手当金の支給について準用する。

(家族出産育児一時金)

第八十一条 被扶養者が出産したときは、家族出産育児一時金として、被保険者に対し、第七十三条第一項の政令で定める金額を支給する。

(保険料の徴収の特例)

第一百八条 育児休業等をしている被保険者を使用する船舶所有者が、厚生労働省令で定めるところにより厚生労働大臣に申出をしたときは、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴収しない。

○平成22年度における子ども手当の支給に関する法律（2010年法律第19号）  
（支給要件）

第四条 子ども手当は、次の各号のいずれかに該当する者が日本国内に住所を有するときに支給する。

- 一 子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするその父又は母
  - 二 父母に監護されず又はこれと生計を同じくしない子どもを監護し、かつ、その生計を維持する者
  - 三 子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするその父又は母であって、父母に監護されず又はこれと生計を同じくしない子どもを監護し、かつ、その生計を維持するもの
- 2 前項第一号又は第三号の場合において、父及び母が共に当該父及び母の子である子どもを監護し、かつ、これと生計を同じくするときは、当該子どもは、当該父又は母のうちいずれか当該子どもの生計を維持する程度の高い者によって監護され、かつ、これと生計を同じくするものとみなす。

○厚生年金保険法（1954年法律第115号）（抄）

（加入員）

第二百二十二条 基金の設立事業所に使用される被保険者は、当該基金の加入員とする。

○労働契約法（2007年法律第128号）（抄）

第一章 総則

（定義）

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

（労働契約の原則）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。



- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

- 2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

## 第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(労働契約の内容の変更)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

(就業規則による労働契約の内容の変更)

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

(就業規則の変更に係る手続)

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

(就業規則違反の労働契約)

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

(法令及び労働協約と就業規則との関係)

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

### 第三章 労働契約の継続及び終了

(出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

(懲戒)

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認められ、当該懲戒は、無効とする。

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

#### 第四章 期間の定めのある労働契約

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

#### ○船員職業安定法（1948年法律第130号）（抄）

##### （事業の廃止）

第六十二条 船員派遣元事業主は、当該船員派遣事業を廃止したときは、遅滞なく、国土交通省令で定めるところにより、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定による届出があつたときは、第五十五条第一項の許可は、その効力を失う。

##### （指導及び助言）

第九十七条 国土交通大臣は、この法律（第三章第四節第二款第四目の規定を除く。第百条並びに第百二条第一項及び第二項において同じ。）の施行に関し必要があると認めるときは、無料船員職業紹介事業者、船員の募集を行う者、無料船員労務供給事業者並びに船員派遣をする事業主及び船員派遣の役務の提供を受ける者に対し、その業務の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導及び助言をすることができる。

##### （改善命令）

第九十八条 （略）

2 国土交通大臣は、船員派遣元事業主が、その業務に関しこの法律その他労働に関する法律（これらの法律に基づく命令を含む。）の規定に違反した場合において、適正な派遣就業を確保するために必要があると認めるときは、当該船員派遣元事業主に対し、派遣船員に係る雇用管理の方法の改善その他当該船員派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずべきことを命ずることができる。

##### （公表等）

第九十九条 国土交通大臣は、第五十四条第二項、第八十一条第一項、第八十三条

又は第八十四条の規定に違反している者に対し、第九十七条の規定による指導又は助言をした場合において、その者がなお第五十四条第二項、第八十一条第一項、第八十三条又は第八十四条の規定に違反し、又は違反するおそれがあると認めるときは、当該者に対し、第五十四条第二項若しくは第八十一条第一項の規定に違反する派遣就業を是正するために必要な措置若しくは当該派遣就業が行われることを防止するために必要な措置をとるべきこと又は第八十三条若しくは第八十四条の規定による雇入契約の申込みをすべきことを勧告することができる。

- 2 国土交通大臣は、派遣先が第八十一条第一項の規定に違反して船員派遣の役務の提供を受けており、かつ、当該船員派遣の役務の提供に係る派遣船員が当該派遣先に雇い入れられることを希望している場合において、当該派遣先に対し、第九十七条の規定により当該派遣船員を雇い入れるように指導又は助言をしたにもかかわらず、当該派遣先がこれに従わなかつたときは、当該派遣先に対し、当該派遣船員を雇い入れるように勧告することができる。
- 3 国土交通大臣は、前二項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

#### (報告及び検査)

第百二条 国土交通大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、国土交通省令で定めるところにより、船員職業紹介事業、船員の募集若しくは船員労務供給事業を行う者又は船員派遣事業を行う事業主若しくは当該事業主から船員派遣の役務の提供を受ける者に対し、必要な事項を報告させ、又は帳簿書類の提出を求めることができる。

- 2 国土交通大臣は、この法律を施行するために必要な限度において、所属の職員に、船員職業紹介事業、船員の募集若しくは船員労務供給事業を行う者又は船員派遣事業を行う事業主若しくは当該事業主から船員派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設に立ち入り、関係者に質問させ、又は帳簿、書類その他の物件を検査させることができる。

#### 3・4 (略)

#### (事業の停止又は許可の取消し)

第百三条 国土交通大臣は、無料船員職業紹介事業者、船員の募集を行う者、無料船員労務供給事業者若しくは船員派遣元事業主が法令若しくはこれに基づく国土交通大臣若しくは地方運輸局長の処分違反し、若しくはその事業若しくは業務が公益を害するおそれがあると認めるとき、又はこれらの者が許可に付された条件に違反したときは、その事業若しくは業務を停止し、又は許可を取り消すことができる。

2 国土交通大臣は、船員派遣元事業主が第五十六条各号（第四号を除く。）のいずれかに該当しているときは、許可を取り消すことができる。

3 （略）

第百十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以上十年以下の懲役又は二十万円以上三百万円以下の罰金に処する。

一 暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由に拘束する手段によつて、船員職業紹介、船員の募集、船員労務供給若しくは船員派遣を行つた者又はこれに従事した者

二 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的で、船員職業紹介、船員の募集、船員労務供給若しくは船員派遣を行つた者又はこれに従事した者

第百十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

一 （略）

二 偽りその他不正の行為により、第三十四条第一項、第四十四条第一項、第五十一条若しくは第五十五条第一項の許可又は第六十条第二項の規定による許可の有効期間の更新を受けた者

三～五 （略）

六 第五十四条第一項の規定に違反した者

七 第六十三条の規定に違反した者

八 第一百三十一条第一項の規定による船員職業紹介事業、船員の募集の業務、船員労務供給事業又は船員派遣事業の停止の処分に違反した者

第百十三条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一～六 （略）

七 第九十八条の規定による命令に違反した者

八 虚偽の広告、文書の掲出若しくは頒布若しくは放送その他第四十八条第二項の国土交通省令で定める方法により、又は虚偽の労働条件を提示して船員職業紹介、船員の募集、船員労務供給若しくは船員派遣を行つた者又はこれに従事した者

九 労働条件が法令に違反する船舶その他の事業場の業務に就かせるために、船員職業紹介、船員の募集、船員労務供給若しくは船員派遣を行つた者又はこれに従事した者

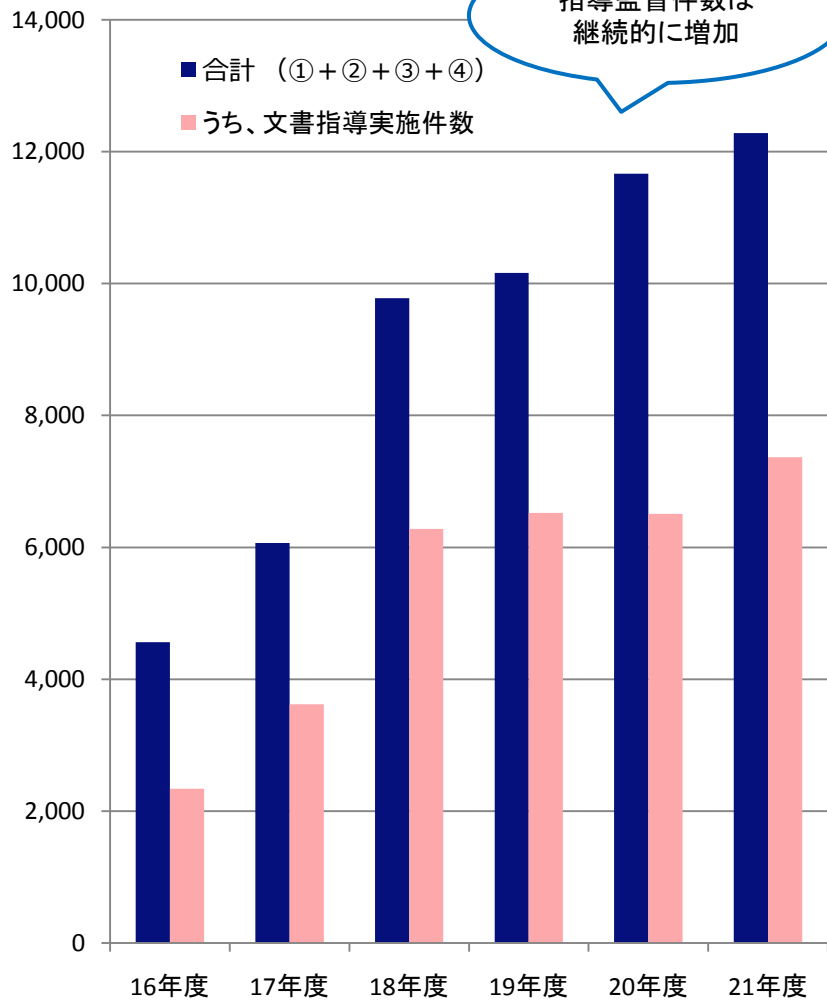
第百十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

- 一 (略)
- 二 第五十五条第二項（第六十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する申請書又は第五十五条第三項（第六十条第五項において準用する場合を含む。）に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
- 三 第六十一条第一項、第六十二条第一項若しくは第六十四条第三項の規定による届出をせず、若しくは虚偽の届出をし、又は第六十一条第一項に規定する書類に虚偽の記載をして提出した者
- 四 第七十三条、第七十四条、第七十五条第一項、第七十六条、第七十七条、第八十五条又は第八十六条の規定に違反した者
- 五 第一百一条の規定による地方運輸局長の求めがあつた場合において報告をせず、又は虚偽の報告をした者
- 六 第一百零二条第一項又は第二項の規定に違反して、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、帳簿書類の提出をせず、若しくは虚偽の記載をした帳簿書類を提出し、検査若しくは調査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第一百五十五条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第一百零一条から前条までの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

# 労働者派遣事業に係る指導監督実施件数等について

## 労働者派遣事業に係る文書指導件数



## 労働者派遣事業に係る指導監督実施件数 (派遣元、派遣先、請負事業者、発注者別)

	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度
① 派遣元事業主指導監督件数	2,975	3,679	5,300	5,613	7,125	8,264
うち、文書指導実施件数	1,574	2,226	3,032	3,913	4,076	5,031
② 派遣先指導監督件数	546	850	1,002	1,330	1,955	1,741
うち、文書指導実施件数	124	420	603	778	1,056	1,314
③ 請負事業者指導監督件数	577	879	2,368	2,058	1,667	1,414
うち、文書指導実施件数	391	616	1,843	1,211	904	606
④ 発注者指導監督件数	417	660	1,106	1,162	919	865
うち、文書指導実施件数	248	358	803	622	470	413
合計 (①+②+③+④)	4,563	6,068	9,776	10,163	11,666	12,284
うち、文書指導実施件数	2,337	3,620	6,281	6,524	6,506	7,364

# 労働者派遣事業に係る法違反の是正措置

<派遣元事業主>

<派遣先>

指導監督実施件数(12,284件(平成21年度))

文書指導(7,364件(平成21年度))

## 改善命令

H22年度 8件  
H21年度 25件(955件)  
H20年度 4件  
H16~19年度通算13件

- ・重大な法令違反、繰り返し違反の場合
- ・( )は、事業報告未提出の事業主(所在不明)に対する処分件数(外数)

## 事業停止命令

H22年度 1件  
H21年度 3件(955件)  
H20年度 2件  
H16~19年度通算5件

- ・重大な法令違反、繰り返し違反の場合
- ・改善命令違反のとき
- ・許可の条件に違反したとき
- ・( )は、事業報告未提出の事業主(所在不明)に対する処分件数

## 許可の取消等

H22年度 0件  
H21年度 1件  
H20年度 1件  
H16~19年度通算2件

- ・改善・事業停止命令違反のとき
- ・禁固以上の刑又は労働関係法、入管法等による罰金などの欠格事由に該当したとき

## 勧告

H21年度 1件

- ・法令違反(※)に対し、法第48条第1項の助言又は指導をした場合において、なお違反しているとき

※「適用除外業務への受入」、「無許可・無届の事業主からの受入」、「派遣受入期間制限違反」、「雇入れ申込義務違反」に限定。

## 公表

※事例なし

- ・勧告に従わなかったとき

行政処分  
(公表)

## 刑事告発

平成21年度 1件  
平成19年度 2件

※悪質な法令違反の場合等に検討。なお、派遣先の罰則規定は限定的(派遣先責任者の不選任、派遣先管理台帳の作成、虚偽の報告、立入検査忌避。)である。



# 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等の一部を改正する法律案について

別添4

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

## 事業規制の強化

← いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- ・ 登録型派遣の原則禁止(専門26業務等は例外)
- ・ 製造業務派遣の原則禁止(常時雇用(1年を超える雇用)の労働者派遣は例外)
- ・ 日雇派遣(日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

## 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

← 派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

## 違法派遣に対する迅速・的確な対処

← 偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記  
施行期日: 公布の日から6か月以内の政令で定める日(登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日(政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予))

## ILO第181号条約第11条及び第12条に関連する国内措置

(\*)は事業主負担がないもの

第11条(第12条は1条ずれ)	派遣元事業主の責任の根拠法	派遣先の責任の根拠法
(a) 結社の自由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・憲法(第28条)</li> <li>・労働組合法</li> <li>[第3条:労働者の定義]</li> <li>(第7条:不当労働行為)</li> </ul>	
(b) 団体交渉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・憲法(第28条)</li> <li>・労働組合法</li> <li>(第7条:不当労働行為)</li> </ul>	
(c) 最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最低賃金法</li> <li>[第2条:労働者及び使用者の定義]</li> <li>(第4条:最低賃金の効力)</li> <li>(第13条:派遣中の労働者の地域別最低賃金)</li> <li>(第18条:派遣中の労働者の特定最低賃金)</li> </ul>	
(d) 労働時間その他の労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法を適用</li> <li>[第9条:労働者の定義]</li> <li>[第10条:使用者の定義]</li> <li>(第3条:均等待遇)</li> <li>(第5条:強制労働の禁止)</li> <li>(第13条～第23条:労働契約)</li> <li>(第24条～第27条:賃金)</li> <li>(第37条:時間外、休日及び深夜の割増賃金)</li> <li>(第39条:年次有給休暇)等</li> <li>・労働契約法</li> <li>[第2条:労働者及び使用者の定義]</li> <li>(第3条、第4条、第6条～第17条:労働契約の原則等)</li> <li>・船員法の一部を適用</li> <li>(船員職業安定法第89条による)</li> <li>(第6条:労働基準法第3条、第4条及び第5条の適用)</li> <li>(第32条:労働条件の明示)</li> <li>(第33条:賠償予定の禁止)</li> <li>(第34条:貯蓄金の管理等)</li> <li>(第35条:相殺の制限)</li> <li>(第44条の2:解雇制限)</li> <li>(第44条の3:解雇の予告)</li> <li>(第45条:失業手当)</li> <li>(第46条:雇止手当)</li> <li>(第47条:送還)</li> <li>(第48条:送還の費用)</li> <li>(第49条:送還手当)</li> <li>(第53条、第54条、第56条:給料その他の報酬の支払方法)</li> <li>(第58条:歩合による報酬)</li> <li>(第58条の2:報酬支払簿)</li> <li>(第63条:補償休日手当)</li> <li>(第66条:割増手当)</li> <li>(第74条:有給休暇の付与)</li> <li>(第78条:有給休暇中の報酬)</li> <li>(第85条第1項、第3項:年少船員の就業制限)</li> <li>(第97条:就業規則の作成及び届出)</li> <li>(第98条:就業規則の作成の手続)</li> <li>(第111条:報告事項)</li> <li>(第113条:就業規則等の公示)</li> <li>(第116条:付加金の支払)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法の一部を適用</li> <li>(労働者派遣法第44条第1項、第2項による)</li> <li>(第3条:均等待遇)</li> <li>(第5条:強制労働の禁止)</li> <li>(第7条:公民権行使の保障)</li> <li>(第32条～第32条の3、第32条の4第1項～第3項、第33条:労働時間)</li> <li>(第34条:休憩)</li> <li>(第35条:休日)</li> <li>(第36条:時間外及び休日労働)</li> <li>(第40条:労働時間及び休憩の特例)等</li> <li>・船員法の一部を適用</li> <li>(船員職業安定法第89条による)</li> <li>(第6条:労働基準法第3条、第5条及び第7条の適用)</li> <li>(第62条:補償休日)</li> <li>(第64条の2第1項、第65条:時間外及び補償休日の労働)</li> <li>(第65条の2第2項:労働時間の限度)</li> <li>(第65条の3:休息时间)</li> <li>(第67条第3項:記録簿の備置き)</li> <li>(第80条:食料の支給)</li> <li>(第85条第2項:年少船員の就業制限)</li> <li>(第86条:年少船員の夜間労働の禁止)</li> </ul>

<p>(e) 法令上の社会保障給付</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険法 〔第4条～第6条:被保険者の定義、適用事業等〕</li> <li>・健康保険法 〔第3条、第31条から第33条:強制適用被保険者、任意包括加入等〕</li> <li>・国民健康保険法(＊) 〔第5条、第6条、第13条、第19条:被保険者、国民健康保険組合等〕</li> <li>・厚生年金保険法 〔第6条～第12条:適用事業所等、第122条:厚生年金基金の加入員〕</li> <li>・国民年金法(＊) 〔第7条:被保険者の資格〕</li> <li>・児童手当法 (第4条:支給要件)</li> <li>・平成22年度における子ども手当の支給に関する法律 (第4条:支給要件)</li> <li>・確定給付企業年金法 〔第2条第2項:定義〕 〔第3条:確定給付企業年金の実施〕</li> <li>・確定拠出年金法 〔第2条第4項:定義〕 〔第3条:規約の承認〕 〔第62条:個人型年金加入者〕</li> <li>・船員保険法 (第1条:保険の内容) (第2条:被保険者たる者) (第125条:被保険者及び船舶所有者による保険料の負担) (第126条:船舶所有者の保険料納付義務)</li> <li>・船員職業安定法 (第94条:厚生年金保険法等の適用に関する特例)</li> </ul>	
-----------------------	---	--

<p>(f) 訓練を受ける機会</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職業能力開発促進法 〔第2条:労働者の定義〕 (第4条:関係者の責務) (第8条～第10条の2:多様な職業能力開発の機会の確保)</li> <li>・派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針 〔第2-8:教育訓練の機会の確保〕</li> <li>・船員職業安定法 (第69条:派遣船員等の福祉の増進)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針 〔第2-9:教育訓練に係る便宜〕</li> </ul>
<p>(g) 職業上の安全及び健康</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生法 〔第2条:労働者及び事業者の定義〕 (派遣中の労働者に係る一般的な健康管理等に属する事務)</li> <li>・労働契約法 (第5条:安全配慮義務)</li>   <li>・船員法の一部を適用 (船員職業安定法第89条による)  (第81条第1項:安全及び衛生)  (第83条:健康証明書)</li>   <li>・船員災害防止活動の促進に関する法律の一部を適用(船員職業安定法第90条による)  (第3条:船舶所有者の責務) (第10条:総括安全衛生担当者) (第11条:安全衛生委員会) (第12条:団体安全衛生委員会) (第13条:船員の意見を聴くための措置) (第14条:安全衛生教育の体制の整備)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生法の一部を適用(労働者派遣法第45条による) (職場における労働者の安全衛生の管理に関する部分)</li>   <li>・船員法の一部を適用 (船員職業安定法第89条による)  (第81条第1項～第3項:安全及び衛生) (第82条:医師) (第82条の2:衛生管理者)</li>   <li>・船員災害防止活動の促進に関する法律の一部を適用(船員職業安定法第90条による)  (第3条:船舶所有者の責務) (第10条:総括安全衛生担当者) (第11条:安全衛生委員会) (第12条:団体安全衛生委員会) (第13条:船員の意見を聴くための措置) (第14条:安全衛生教育の体制の整備)  (第16条:安全衛生改善計画の作成等) (第18条:安全衛生改善計画)</li> </ul>

		の遵守)
(h) 職業上の災害又は疾病の場合における補償	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者災害補償保険法 〔第3条:適用事業の範囲〕</li> <li>・船員保険法 (第1条:保険の内容)</li> </ul>	
(i) 支払い不能の場合における補償及び労働者債権の保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金の支払の確保等に関する法律 〔第2条:労働者の定義〕 (第3条、第5条:保全措置) (第7条:立替払)等</li> </ul>	
(j) 母性保護及び母性給付並びに父母であることに対する保護及び給付	<ul style="list-style-type: none"> <li>〈母性保護〉</li> <li>・労働基準法 (第65条:産前産後)</li>   <li>・男女雇用機会均等法 (第9条第3項、第11条第1項、第12条、第13条第1項:妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)</li>   <li>・船員法の一部を適用 (船員職業安定法第89条による)  (第87条第2項:妊産婦の就業制限)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>〈母性保護〉</li> <li>・労働基準法 (第64条の2第1項:坑内業務の就業制限) (第66条:妊産婦の労働時間等の制限) (第67条:育児時間) (第68条:生理休暇)</li>   <li>・男女雇用機会均等法の一部を適用 (労働者派遣法第47条の2による) (第9条第3項、第11条第1項、第12条、第13条第1項:妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)</li>   <li>・船員法の一部を適用 (船員職業安定法第89条による)  (第87条第1項、第3項、第88条:妊産婦の就業制限) (第88条の2の2第2項、第88条の3第1項及び第3項:妊産婦の労働時間及び休日の特例) (第88条の4:妊産婦の夜間労働の制限) (第88条の6:妊産婦以外の女子船員の就業制限)</li> </ul>

	<p>〈母性給付〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康保険法 (第137条、第138条:出産育児一時金、 出産手当金) (第144条:家族出産育児一時金)等</li> <li>・国民健康保険法(*) (第58条:出産育児一時金)</li> <li>・船員保険法 (第73、74条:出産育児一時金、出産手 当金) (第81条:家族出産育児一時金)</li> </ul> <p>〈父母であることに対する保護〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児・介護休業法 [第2条:定義] (第5条:育児休業の申出) (第6条:育児休業申出があった場合にお ける事業主の義務等) (第10条:不利益取扱いの禁止) (第16条の2:子の看護休暇の申出) (第16条の3:子の看護休暇の申出があ った場合における事業主の義務等) (第16条の8:所定外労働の制限) (第17条:時間外労働の制限) (第19条:深夜業の制限) (第23条:所定労働時間の短縮の措置 等) (第26条:労働者の配置に関する配慮)</li> <li>・健康保険法 (第71条ノ3ノ2:育児休業期間中の保険 料免除)</li> <li>・船員保険法 (第118号:育児休業期間中の保険 料免除)</li> </ul> <p>〈父母であることに対する給付〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険法 (第61条の4:育児休業基本給付金) (第61条の5:育児休業者職場復帰給付 金)</li> </ul>	<p>(第88条の7:生理日におけ る就業制限)</p>
--	---	----------------------------------