

2012 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)

1. ILO憲章第24条に基づく申立てにおける三人委員会報告書について

2012年3月の第313回理事会において採択されたILO憲章第24条に基づく申立てに対する報告書(第181号案件)を踏まえ、これに対する日本政府の回答は次のとおりである。

○ 「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(平成24年法律第27号。以下「労働者派遣法改正法」という。)」について

「ILO第24号憲章に係る全国ユニオンの申立に関する政府見解(以下「政府見解」という。)」で「成立後、その内容についてはILO宛報告する」としていた、政府が2010年に国会に提出した労働者派遣法改正法の内容・成立過程は以下のとおりである。

労働者派遣法改正法については、法案を2010年に国会に提出した後、6度の継続審議となり、その間に東日本大震災・円高・欧州債務危機など、法案を巡る環境が大きく変化したことも踏まえ、国会での修正(※)が行われた上で、本年3月28日に成立した。労働者派遣法改正法の内容は別添1のとおり。

※ 国会での主な修正点

- ・ 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- ・ 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- ・ 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期

○ 「「全国ユニオンによる日本政府における民間職業仲介事業所に関する条約(第181号)不遵守に関するILO憲章第24条に基づく申立」に係る三人委員会報告書(以下「報告書」という。)」に対する政府見解

報告書に対する日本政府の見解は以下のとおりである。

(1) パラ37について

日本政府が2010年5月27日付の政府見解において述べた趣旨としては、司法の判断について、三権分立の観点から、行政機関である政府が言及する立場にないということである。

日本政府としては、政府見解において述べたとおり、今回のケースを含め、個別の案件について指導を行ったかどうか等を回答することはできないが、一般に、労働者派遣法違反があった場合には是正指導を行っており、2011年度においては9280件の文書指導を行っている。

なお、派遣労働者に対しては、労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令及び社会保障関係法令が適用されるだけでなく、労働者派遣法において、労働者派遣という特殊な就業形態で労働に従事する派遣労働者の保護が図られるよう、規定を整備している。例えば、派遣労働者の就業条件を明確にするため、労働者派遣契約の締結に当たっては、派遣労働者の業務内容、就業場所等について、派遣元事業主と派遣先との間で定めなければならない(労働者派遣法第26条。別添2参照)。また、派遣元事業主、派遣先それぞれが講ずべき措置が定められている(派遣元事業主:労働者派遣法第30条～第38条、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針。別添3参照 派遣先:労働者派遣法第39条～第43条、派遣先が講

すべき措置に関する指針。別添4参照)。さらに、原則として雇用責任を派遣元事業主に課した上で、労働基準法(昭和22年法律第49号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、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(昭和47年法律第113号)等における一定の規定については、その適用の特例に関する規定を設け、使用者である派遣先に対しても当該規定を適用させることとしており、条約に沿うような内容となっている(別添5~7参照)。このため、「十分な保護を確保する必要な手段を講じていない」という指摘は当たらないものとする。

(2)パラ38について

条約第5条パラグラフ1に関し、労働者の労働条件について差別的取扱をしてはならない旨を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いる(別添5(再掲)参照)。また、派遣元事業主については、申込みの受理、面接等の業務について差別的な取扱いが禁止されている(「職業安定法第3条」、「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第2の1」)。

(3)パラ39について

日本の法令では原則として雇用主である派遣元事業主が雇用責任を負うこととした上で、労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により、派遣先に責任を課すべき事項等を整理しており、雇用責任を果たすべき者を明確にしている(別添5~7(再掲)参照)。また、第5条パラ1を含め、条約の内容に沿うよう、労働者派遣法の規定を整備している。(詳細については過去の年次報告参照)なお、政府見解で政府が述べたのは、「雇用主としての責任の所在が不明確になることにより、派遣労働者の保護が欠けることがないよう様々なルールを定めている」という内容であり、日本の労働者派遣制度は雇用責任が不明確であるという趣旨を述べたものではない。

(4)パラ40について

政府としては、このため、本年3月28日に成立した労働者派遣法改正法には、

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者についての労働者派遣)の原則禁止
- ・ 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
- ・ 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制度の創設

等の内容を盛り込んでいるところである(別添1(再掲)参照)。

(5)パラ41について

登録型派遣及び製造業務への労働者の派遣についても、政府としては、(1)及び(3)で述べたとおり、条約の内容に沿うよう、既に労働者派遣法の規定を整備しているところである。また、派遣労働者の保護と雇用の安定を更に図るため、政府は労働者派遣法改正法を2010年に国会に提出し、本年3月28日に成立したところである。なお、御指摘のあった登録型派遣、製造業派遣に関しては、国会での修正により、労働者派遣法改正法の中に「登録型派遣

・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする規定が盛り込まれた。

(6)パラ42について

(5)で述べたとおり、政府が提出した労働者派遣法改正法については、2012年3月28日に成立し、本年10月1日より施行される予定であり(注:施行期日政令が公布されている前提)、日本政府としては、同法を着実に施行していくこととしている。

なお、今回の改正により、ご指摘のあった(a)及び(i)の違法派遣の場合、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制度が創設されるとともに、グループ企業への労働者派遣を8割に制限する規定、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する規定等が盛り込まれている。なお、派遣先に対する公表については、既に現行の労働者派遣法第49条の2第3項に規定されている。

(7)パラ43について

政府としては、社会的パートナーとの協議は重要であると認識している。労働者派遣法の改正等、労働者派遣制度に関する重要事項は、公益代表・労働者代表・使用者代表の3者で構成される労働政策審議会で議論いただいた上で決定し、これを踏まえ、今回労働者派遣法の改正案を国会に提出し、本年3月28日に労働者派遣法改正法が成立したところである。

2. 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

事業規制の強化

- ・ 日雇派遣(日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止(適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがないと認められる業務の場合、雇用機会の確保が特に困難な場合等は例外)
- ・ 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
- ・ 労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

違法派遣に対する迅速・的確な対処

- ・ 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
※ 「登録型派遣の在り方」、「製造業務派遣の在り方」、「特定労働者派遣事業の在り方」を検討事項とする。

施行期日: 公布の日から6か月以内の政令で定める日(労働契約申込みみなし制度の施行日は、法の施行から3年経過後)

【国会での主な修正点】

- 「登録型派遣・製造業務派遣の原則禁止」の削除、「登録型派遣・製造業務派遣の在り方」を検討事項とする。
- 原則禁止される日雇派遣の範囲を「2ヶ月以内」から「30日以内」に修正、原則禁止の例外に「雇用機会の確保が特に困難な場合等」を追加。
- 労働契約申込みみなし制度の施行日を「法の施行から3年経過後」に延期。

○ 労働者派遣契約の内容等

労働者派遣契約の当事者は、労働者派遣契約の締結に際し、次に掲げる事項を定めなければならない。(労働者派遣法第26条)

- 1 派遣労働者が従事する業務の内容
- 2 派遣労働者の就業の場所
- 3 派遣労働者を直接指揮命令する者に関する事項
- 4 労働者派遣の期間、派遣就業する日
- 5 派遣就業の開始・終了時刻、休憩時間
- 6 派遣労働者の安全、衛生の確保に関する事項
- 7 派遣労働者からの苦情の処理に関する事項(苦情の処理方法、処理体制)
- 8 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置に関する事項
- 9 紹介予定派遣に関する事項(※紹介予定派遣である場合のみ)
- 10 派遣元責任者及び派遣先責任者に関する事項
- 11 4の派遣就業する日以外について就業させることができる日、5の時間以外について就業させることができる時間数(※派遣会社の三六協定の範囲内で)
- 12 派遣労働者に利用させることができる派遣先の施設等(ロッカー、食堂、診療所など)
- 13 1の業務が期間制限のない業務の場合は、根拠となる労働者派遣法の条項番号など

○ 派遣元事業主の講ずべき措置

- ① 派遣労働者等の福祉の増進(第30条)
- ② 適正な派遣就業の確保(第31条)
- ③ 派遣労働者であることの明示(第32条)
- ④ 派遣元との雇用関係終了後、派遣労働者がその者に係る派遣先に雇用されることを禁止する旨の契約を、派遣先又は派遣労働者と締結することの禁止(第33条)
- ⑤ 派遣労働者への就業条件等の明示(*1)(第34条)
- ⑥ 派遣先への通知(*2)(第35条)
- ⑦ 期間制限を超えた労働者派遣の禁止(第35条の2第1項)
- ⑧ 派遣受入期間制限の抵触日以降に労働者派遣を行わない旨を派遣先、派遣労働者に通知すること(第35条の2第2項)
- ⑨ 派遣元責任者の選任(*3)(第36条)
- ⑩ 派遣元管理台帳の作成(*4)(第37条)

(*1)明示の内容

- 1 労働者派遣しようとする旨
- 2 契約内容(第26条第1条各号)に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項であつて当該派遣労働者に係るもの
- 3 派遣受入期間を超過する最初の日

(*2)通知の内容

- 1 派遣労働者の氏名
- 2 派遣労働者の労働・社会保険等の加入状況
- 3 その他厚生労働省令で定める事項

(*3)派遣元責任者の講ずべき措置

- 1 ③、⑤、⑥、⑧、⑩に関すること
- 2 派遣労働者に対する必要な助言、指導
- 3 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- 4 派遣労働者の個人情報管理
- 5 派遣労働者の安全衛生に関する連絡調整
- 6 派遣先との連絡調整

(*4)派遣元管理台帳の記載事項

- 1 派遣労働者名 2 派遣先名
- 3 派遣先の事務所名
- 4 派遣先の事務所の所在地その他派遣就業の場所
- 5 派遣就業する日
- 6 始業・終業時刻、休憩時間
- 7 業務の種類 8 苦情の処理状況
- 9 紹介予定派遣である旨(紹介予定派遣の場合のみ)
- 10 派遣元責任者、派遣先責任者
- 11 所定労働時間外の労働
- 12 期間制限のない業務としている根拠となる労働者派遣法の条項番号など
- 13 労働・社会保険加入状況

○ 派遣先の講ずべき措置

① 労働者派遣契約(第26条第1項)に関する措置(*1)(第39条)

② 適正な派遣就業条件の確保(*2)(第40条)

③ 派遣受入期間の制限(第40条の2)

④ 労働契約の申込み義務(第40条の3から第40条の5)

・派遣可能期間の制限のある業務について、1年以上同一の業務に同一の派遣労働者を受け入れており、派遣の受入れ終了後、当該業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合(第40条の3)

・派遣可能期間の制限のある業務について、派遣可能期間の制限への抵触日以降も、派遣労働者を使用しようとする場合(第40条の4)

・派遣可能期間の制限のない業務について、同一の業務に同一の派遣労働者を3年を超えて受け入れており、その同一の業務に新たに労働者を雇い入れようとする場合(第40条の5)

⑤ 派遣先責任者の選任(*3)(第41条)

⑥ 派遣先管理台帳の作成、記載、保存(*4)(第42条)

(*1)措置の内容

- 1 就業条件の周知徹底
- 2 就業場所の巡回
- 3 就業状況の報告
- 4 労働者派遣契約の内容の遵守に係る指導
- 5 労働者派遣契約の定め違反する事実を知った場合の是正措置等

(*2)適正な派遣就業の確保の内容

- 1 苦情の処理
- 2 適正な就業環境の維持
- 3 派遣先労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜供与等

(*3)派遣先責任者の職務

- 1 法律及び関係法令、第39条に規定する労働者派遣契約の定め、第35条における派遣元事業主からの通知を関係者に周知すること
- 2 派遣受入期間の変更通知に関すること
- 3 派遣労働者から申出を受けた苦情の処理
- 4 派遣労働者の安全衛生に係る連絡調整
- 5 派遣元事業主との連絡調整

(*4)記載事項

- | | |
|-------------------------------------|--------------------|
| 1 派遣労働者名 | 2 派遣会社名 |
| 3 派遣会社の事務所名 | |
| 4 派遣会社の事務所の住所 | |
| 5 派遣就業した日 | 6 始業・終業時刻、休憩時間(実績) |
| 7 業務の種類(実績) | 8 就業した場所 |
| 9 苦情の処理状況 | |
| 10 紹介予定派遣である旨(紹介予定派遣の場合のみ) | |
| 11 派遣先責任者、派遣元責任者 | |
| 12 期間制限のない業務としている根拠となる労働者派遣法の条項番号など | |
| 13 労働・社会保険加入状況 | |

○現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担(労働基準法の特例)

派遣元	派遣先
<p>均等待遇(第3条)</p> <p>男女同一賃金の原則(第4条)</p> <p>強制労働の禁止(第5条)</p> <p>労働契約(第13条から第23条)</p> <p>賃金(第24条から第28条)</p> <p>1か月単位の変形労働時間制(第32条の2第2項)、フレックスタイム制(第32条の3)、1年単位の変形労働時間制(第32条の4第4項)の協定の締結・届出</p> <p>時間外・休日労働の協定の締結・届出(第36条第3項)</p> <p>事業場外労働に関する協定の締結・届出(第38条の2)</p> <p>専門業務型裁量労働制に関する協定の締結・届出(第38条の3)</p> <p>時間外・休日、深夜の割増賃金(第37条)</p> <p>年次有給休暇(第39条)</p> <p>最低年齢(第56条)</p> <p>年少者の証明書(第57条)</p>	<p>均等待遇(第3条)</p> <p>強制労働の禁止(第5条)</p> <p>公民権行使の保障(第7条)</p> <p>労働時間、休憩、休日(第32条から第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項から第3項、第33条から第36条第1項、第40条、第41条)</p>
	<p>労働時間及び休日(年少者)(第60条)</p> <p>深夜業(年少者)(第61条)</p> <p>危険有害業務の就業制限(年少者及び妊産婦等)(第62条、第64条の3)</p> <p>坑内労働の禁止(年少者)(第63条)</p> <p>坑内業務の就業制限(妊産婦等)(第64条の2)</p>

帰郷旅費(年少者)(第64条)

産前産後の休業(第65条)

徒弟の弊害の排除(第69条)

職業訓練に関する特例(第70条)

災害補償(第75条から第88条)

就業規則(第89条から第93条)

寄宿舎(第94条から第96条の3)

申告を理由とする不利益取扱禁止(第104条)

国の援助義務(第105条の2)

法令規則の周知義務(第106条)

労働者名簿(第107条)

賃金台帳(第108条)

記録の保存(第109条)

報告の義務(第104条の2)

産前産後の時間外、休日、深夜業(第66条)

育児時間(第67条)

生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置
(第68条)

徒弟の弊害の排除(第69条)

申告を理由とする不利益取扱禁止(第104条)

国の援助義務(第105条の2)

法令規則の周知義務(就業規則を除く)(第106
条)

記録の保存(第109条)

報告の義務(第104条の2)

○現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担 (労働安全衛生法の特例)

派遣元	派遣先
<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条第1項)</p>	<p>職場における安全衛生を確保する事業者の責務 (第3条第1項)</p>
<p>事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務(第4条)</p>	<p>事業者等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務(第4条)</p>
<p>労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等(第9条)</p>	<p>労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等(第9条)</p>
<p>総括安全衛生管理者の選任等(第10条)</p>	<p>総括安全衛生管理者の選任等(第10条) 安全管理者の選任等(第11条)</p>
<p>衛生管理者の選任等(第12条)</p>	<p>衛生管理者の選任等(第12条)</p>
<p>安全衛生推進者の選任等(第12条の2)</p>	<p>安全衛生推進者の選任等(第12条の2)</p>
<p>産業医の選任等(第13条、第13条の2)</p>	<p>産業医の選任等(第13条、第13条の2) 作業主任者の選任等(第14条)</p>
<p></p>	<p>統括安全衛生責任者の選任等(第15条) 元方安全衛生管理者の選任等(第15条の2)</p>
<p></p>	<p>店社安全衛生管理者の選任等(第15条の3) 安全委員会(第17条)</p>
<p>衛生委員会(第18条)</p>	<p>衛生委員会(第18条)</p>
<p>安全管理者等に対する教育等(第19条の2)</p>	<p>安全管理者等に対する教育等(第19条の2) 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置(第20条から第27条、第31条の2)</p>
<p></p>	<p>事業者の講ずべき措置(第20条から第25条の2、第27条)</p>
<p></p>	<p>労働者の遵守すべき事項(第26条)</p>
<p></p>	<p>事業者の行うべき調査等(第28条の2) 元方事業者の講ずべき措置(第29条、第29条の2、第30条の2、第30条の3)</p>
<p></p>	<p>特定元方事業者の講ずべき措置(第30条)</p>

安全衛生教育(雇入れ時、作業内容変更時)(第59条第1項、第2項)

危険有害業務従事者に対する教育(第60条の2)

中高年齢者等についての配慮(第62条)

事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助(第63条)

健康診断(一般健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)(第66条第1項、第66条の4)

健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)(第66条の5)

健康診断の結果通知(第66条の6)

医師等による保健指導(第66条の7)

医師による面接指導等(第66条の8)

健康教育等(第69条)

体育活動等についての便宜供与等(第70条)

定期自主検査(第45条)

化学物質の有害性の調査(第57条の3から第57条の5まで)

安全衛生教育(作業内容変更時、危険有害業務就業時)(第59条第2項、第3項)

職長教育(第60条)

危険有害業務従事者に対する教育(第60条の2)

就業制限(第61条第1項)

中高年齢者等についての配慮(第62条)

事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助(第63条)

作業環境測定(第65条)

作業環境測定の結果の評価等(第65条の2)

作業の管理(第65条の3)

作業時間の制限(第65条の4)

健康診断(有害な業務に係る健康診断等、当該健康診断結果についての意見聴取)(第66条第2項から第5項、第66条の3、第66条の4)

健康診断(健康診断実施後の作業転換等の措置)(第66条の5)

病者の就業禁止(第68条)

健康教育等(第69条)

体育活動等についての便宜供与等(第70条)

快適な職場環境の形成のための措置(第71条の2)

安全衛生改善計画等(第78条から第80条)

申告を理由とする不利益取扱禁止(第97条)

報告等(第100条)

法令の周知(第101条)

書類の保存等(第103条第1項)

事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助(第106条第1項)

疫学的調査等(第108条の2第3項)

機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等(第88条から第89条の2)

申告を理由とする不利益取扱禁止(第97条)

使用停止命令等(第98条第1項、第99条第1項)

報告等(第100条)

法令の周知(第101条)

書類の保存等(第103条第1項)

事業者が行う安全衛生施設の整備等に対する国の援助(第106条1項)

疫学的調査等(第108条の2第3項)

○現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担
(男女雇用機会均等法の特例)

派遣元	派遣先
妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止(第9条第3項) 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条第1項) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する処置(第12条、第13条第1項)	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(第9条第3項) 職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置(第11条第1項) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する処置(第12条、第13条第1項)