

ILO(国際労働機関)が日本政府に勧告 日本の労働者派遣制度はILO181号条約に適合していない

2012年6月 NPO 法人・派遣労働ネットワーク

- ◆ 正規労働者と全く同じ仕事に13年間従事してきた派遣労働者が上司のハラスメントに謝罪を求めたところ雇用を打ち切られた伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件に関して、高松高裁は「登録型派遣」であるかぎり、派遣元と派遣先が締結する労働者派遣契約が終了してしまえば雇用継続はありえないとの判断を下しました。そして2009年3月、最高裁は原告労働者の上告を棄却し高裁判決を追認しました。(裁判長裁判官の少数意見あり)
2009年9月、全国ユニオンとNPO派遣労働ネットワークはILOに対して、日本政府の労働者派遣(登録型)に関する運用は、民間職業仲介事業所に関するILO181号条約違反だとの申立てを行いました。日本の労働者派遣法が、前記の司法判断を前提に運用することを許容するのであれば、そのような制度は181条約に定められた「雇用」の概念を否定しており、保障すべきとされた労働者の権利保障を否定している、というのが申立て理由です。
- ◆ 2010年11月から開始されたILOの調査委員会(公労使各1名で構成)は、本年3月26日最終報告書をまとめました。その内容をILO理事会は承認し、ホームページに公表しています。委員会報告によれば、伊予銀行事件において派遣先企業は当局からなんらの是正指導も受けておらず、日本政府は181号条約第11条が求めている労働者に対する十分な保護を怠っていたかも知れないとしています。そして、登録型派遣を禁止しようとした改正派遣法が修正された事態も踏まえつつ、日本政府に対し181号条約に関する詳細な報告の年内提出を求めるとともに、今後条約勧告適用専門委員会においてフォローアップしていくとしました。
- ◆ 日本政府がILO181号(民間職業仲介事業所に関する)条約を批准してからすでに10年余が経過しています。しかし、これまで政府は、ILOが1997年6月に採択したこの条約について、1999年の派遣原則自由化に向けた外的圧力として利用したのみで、条約が求めている「民間職業仲介事業所(労働者派遣事業を含む)のサービスを利用する労働者の保護」について十分な対応をとってきませんでした。こうした政策の不十分さが司法の労働者派遣規制に対する無理解にもつながったと言ってよいと考えます。
労働者派遣事業はたしかに世界に広がっていますが、その問題点も明らかになってきています。ILOは労働者の十分な保護を確保するために各国がはっきりとした法的枠組みをもつ必要性を強調するとともに、181号条約の規定(様々な差別を禁止する条項も含めて)が、全ての労働者に疑問の余地なく適用されることを求めており、今後の派遣法見直しにも重大な影響を与えるものといえます。

問い合わせ先 NPO 法人 派遣労働ネットワーク

理事長・中野麻美(弁護士)

渋谷区代々木4-29-4 西新宿ミノシマビル2F 事務局(担当:関根)

TEL 03-5354-6250 FAX 03-5371-5173 <http://haken-net.or.jp>

ILO181号条約違反申立に関する調査委員会報告(要旨)

◇ 経緯

- 2009年9月、全国コミュニティ・ユニオン連合会(全国ユニオン)はILO憲章24条に基づき、日本が民間職業仲介事業所に関する181号条約(1997年)を遵守していないとの申立を行った。日本は同条約を1999年に批准している。
- ILO理事会は第306回総会(2010年11月)においてこの申立を受理し、その調査のため公労使各1名で構成される委員会を指名した。
- 全国ユニオンは2010年1月に追加情報を提供。日本政府は、2010年5月27日に申立に対する見解が示された。(2010年9月、さらに2012年3月に追加情報あり)
- 2012年3月20日と26日に委員会が開催され調査報告が採択された。その内容は直後のILO O313回理事会で事務局長報告として承認された。

◇ 全国ユニオンの申立内容(骨子)

- 13年間同じ派遣先で正規社員と同様な仕事をしてきた派遣労働者が、上司によるハラスメントに対して謝罪を求めたところ、雇用契約の更新を拒否された。派遣会社いよぎんスタッフサービスは、派遣先伊予銀行の100%出資子会社であった。
- この伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件について、高松高裁は「登録型派遣」であるかぎり、派遣元と派遣先が締結する労働者派遣契約が終了してしまえば雇用継続はありえないとの判断を下した。そして2009年3月、最高裁は原告労働者の上告を棄却し高裁判決を追認した。(裁判長裁判官の少数意見あり)
- 伊予銀行事件に関する最高裁判決は、民間職業紹介事業者が雇用主の役割を果たすことを求めている181号条約1条1項bの「雇用」の概念に違反している。また同判決は、加盟国政府が労働者派遣事業所の従業員に十分な保護を保障することを定めた181号条約11条にも違反している。さらに最高裁が判断したように法令が運用されるのであれば、労働者派遣法は181号条約1条1項bと11条に違反する。
- 申立人は、次の三点を日本政府に勧告するよう求めた。
 - (1) 派遣元事業者の雇用主としての責任から逃れられないようにするために、「登録型派遣」を原則的に禁止すべきである。
 - (2) 「登録型派遣」を容認する場合は、雇用を打ち切る時には解雇であろうと、契約更新の拒否であろうと、打ち切りの理由を制限すべきである。
 - (3) 日本政府は派遣元事業者の労働者に対して直接雇用の労働者と同一の雇用上の権利を保障するべきである。

◇ 日本政府の見解(骨子)

- 労働者派遣制度は労働力の需給調整機能を果たしており、181号条約に基づき、労働者派遣業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護に全力をあげて取り組んできた。
- 憲法上の三権分立制のため、申立人が言及している判決についてはコメントする立場にない。しかし、「一般論として言えば」労働者派遣法の定める26業務以外の業務に一年を超えて従事させれば、法48条に定める措置により法を執行する行為が必要となる。
- 労働者派遣法の2条1が定義する「労働者派遣」は181号条約1条1項bに違反していない。労働者派遣法は条約11条が求める保護と同等の保護を派遣元事業者に雇用される労働者に保障している。さらに、労働基準法等の法律でも派遣元事業者に雇用される労働者にその他の労働者と同じ水準の法的保護が得られることを保障している。

◇ 調査委員会の結論(骨子)

- 日本の労働力は正規と非正規労働者に分かれており、非正規労働者の範疇には多様な雇用契約が存在している。日本政府は、2009年時点で、派遣労働者が非正規労働者の6%を占めていることを指摘している。
- 伊予銀行事件の事例では、利用者企業は当局からの是正指導を何ら受けておらず、181号条約11条が求めている「民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる」ことを日本政府が怠っていたかも知れない。
- 日本政府の弁明とその提供資料では、ILO181号条約5条1項の規定(労働者の均等取扱い)が派遣元事業主と派遣先企業の両方に適用されるのかを明らかにしていない。
- ILOの条約勧告適用専門家委員会は、派遣先が仕事の内容を割り当て、指揮命令するという仕事のあり方の特殊性と責任の不確定性から、加盟国政府は全ての事例においてははっきりとした責任が確定できるような法的枠組みをもつ必要性を強調している。
181号条約の規定が5条1項を含め全ての労働者に適用されることが疑問の余地がないように必要な行動を取ることを日本政府に要請する。
- 日本政府は、雇用管理に欠ける日雇い派遣、ほかの選択肢がない結果として派遣労働に長期間継続して従事している労働者、禁止されている業務への派遣などの問題のある新しい派遣形態の出現に懸念を表明している。
- 「登録型派遣」と製造業への派遣を原則禁止する労働者派遣法改正案が採用されたが、最近の情報によるとこの改正案は維持されなかった。つまり、派遣労働者の権利に関して一定の歓迎すべき改善が図られるものの、本申立の要因となった登録型派遣制度はほとんど変更なく機能し続ける、と考えられる。本委員会は、法令と履行を条約1条、5条、11条に適合させるように必要な全ての措置を取るよう日本政府に要請する。
- 本委員会は、現在国会に提案されている改正案では、派遣労働者のより均衡のとれた待遇の確保、「専ら派遣」の禁止、違法派遣を規制する当局権限の強化が行われることを歓迎する。
- 本委員会は、新しい改正案が速やかに法として制定され、条約1条、5条、11条が定めるように民間職業仲介事業所に雇用される全労働者に「十分な保護」が確保されることを、確固として希望することを表明する。また、問題の法令条項について社会的パートナーと協議することの重要性について言及したい。

◇ 調査委員会からILO理事会への勧告(骨子)

- (a) この報告を了承する。
- (b) 民間職業仲介事業所に関する181号条約(1997年)に関して、憲章22条に基づく詳細な報告を本年中に提出することを日本政府に要請する。
- (c) 181号条約の適用に関してこの報告で提起されている事項についてのフォローアップを条約勧告適用専門家委員会に委任する。
- (d) この報告を公開し、日本が181号条約を遵守していないという全国コミュニティ・ユニオン連合会の申立により開始された手続きを終了する。

ILO第313回理事会(ジュネーブ 2012年3月15-30日)は
第12議題としてこの報告を取り上げ、承認を決議した。

参考1 ILO（国際労働機関）とは、

◇ 結成の理念

IL Oは、第1次大戦が終わった1919年にベルサイユ条約によって、国際連盟とともに誕生しました。ILO憲章は前文で、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」とし、「いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる」という原則を明らかにしています。1944年には、「労働は商品ではない」とうたったフィラデルフィア宣言を採択しました。

1946年には、新たに設立された国際連合と協定を結んだ最初の専門機関となり、これまでに8時間労働制を含めた189の条約（国際的労働基準）を決議しています。（現在の加盟国は185カ国）

◇ ILOの三者構成（政府・労働・使用者）主義

IL Oは国連機関の中では独特の三者構成を取っています。これは、政策策定や計画立案時には、経済を動かす社会的パートナーである労使代表も、政府と等しく発言する権利をもっているという理念によるものです。加盟国はそれぞれ、年1回開かれる総会に4名の代表（政府2名、労使各1名）を送る権利をもっています。代表はそれぞれ独立して発言し、投票し、全体の3分の2の多数を得たとき採択されます。

◇ ILO条約

国際的な最低の労働基準を定めた条約は、加盟国の批准という手続きによって効果が生じます。批准国は、その条約の諸規定を自国の法令の中に取り入れるため必要なあらゆる措置を取らなければならないと、実施するためにとった措置を毎年ILO事務局に報告しなければなりません。

これまでに採択された189の条約のうち2カ国以上が批准して発効した条約は172、日本はそのうち48条約を批准しています。（2008年現在）

◇ ILO憲章24条、25条に基づく申立と公表

使用者又は労働者の産業上の団体は、ある国がその批准条約を遵守していないという申立をすることができます。その申立の処理にあたっては、理事会により政労使三人の理事から構成される委員会が設けられます。理事会は当該政府に申立の弁明を請求しますが、弁明が受領されなかった場合、あるいは弁明が満足できるものでなかった場合は、申立及び弁明を公表します。

参考2 ILO181号条約（民間職業仲介所に関する条約）関連条文

第1条1項（定義）

「民間職業仲介事業所」とは、公の機関から独立した自然人又は法人であって、労働市場における次のサービスを提供するものをいう。

(b) 第三者（以下「利用者企業」という。）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（労働者派遣事業）

第5条1項（均等取り扱い）

加盟国は、民間職業仲介事業所が人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的系統若しくは社会的出身による差別又は年齢、障害等国内法及び国内慣行の対象とされている他の形態による差別なしに労働者を取り扱うことを確保する。

第11条（派遣労働者の保護）

加盟国は、国内法及び国内慣行に従い、第一条1(b)に規定する民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し次の事項について十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる。

(a) 結社の自由 (b) 団体交渉 (c) 最低賃金 (d) 労働時間その他の労働条件
(e) 法令上の社会保障給付 (f) 訓練を受ける機会 (g) 職業上の安全及び健康
(h) 職業上の災害又は疾病の場合における補償 (i) 支払不能の場合における補償及び労働者債権の保護 (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

派遣スタッフアンケート 2013 中間集計

《趣旨と実施時の背景》

派遣労働ネットワークでは、これまで1994年、1998年、2001年、2004年、2006年、2008年、2011年とほぼ2～3年ごとに、派遣スタッフアンケートを実施してきました。

今回の派遣スタッフアンケート・2013は、2013年の4月1日から8月31日まで予定していますが、派遣スタッフの生活と意識を中心に、5月末までの中間集計結果を報告します。(時給水準の推移等については、現在整理中のため後日発表の予定です)

《アンケート概要》

対象：派遣労働者あるいは最近派遣就労していた人

時期：2013年4月1日～2013年5月31日（8月末まで継続予定）

件数：302件（インターネットによる回答）

《回答者のプロフィール》

性別 女性61% 男性34% *この比率は、2008年、2011年とほぼ変わっていません。

家庭 既婚 38%、 独身(単身) 31%、 独身(家族同居) 25%、 無回答 6%

* 前回に比べて既婚の比率が若干高くなっています。(31%→38%)

従事業務 政令指定 26 業務 27% (事務用機器操作 6% SE・プログラマー4%など)

、 26 業務以外の業務 73% (一般事務 15% 軽作業 12% 製造 11% 販売 9%など)

* 前回 18%あった事務用機器操作が減少し、軽作業・販売等が増加しています。

就業地域 東京 21% 神奈川 8% 大阪 9% 愛知 6% 福岡 5%など

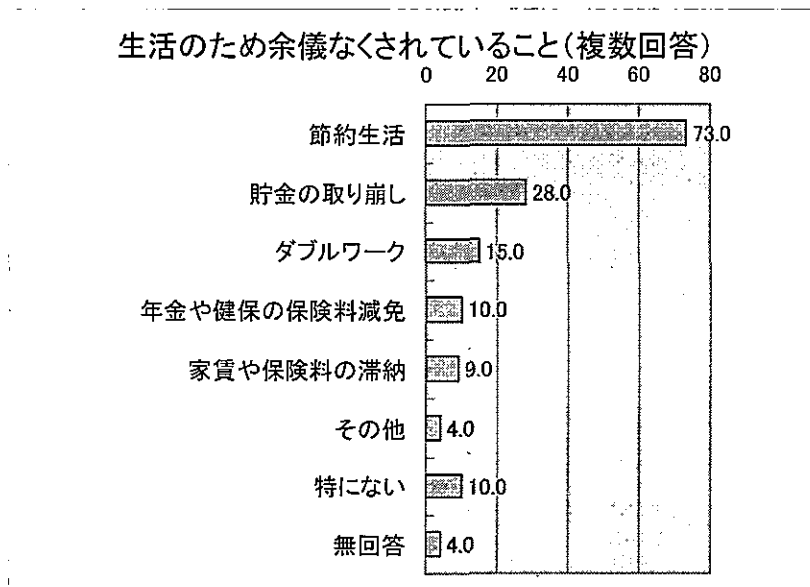
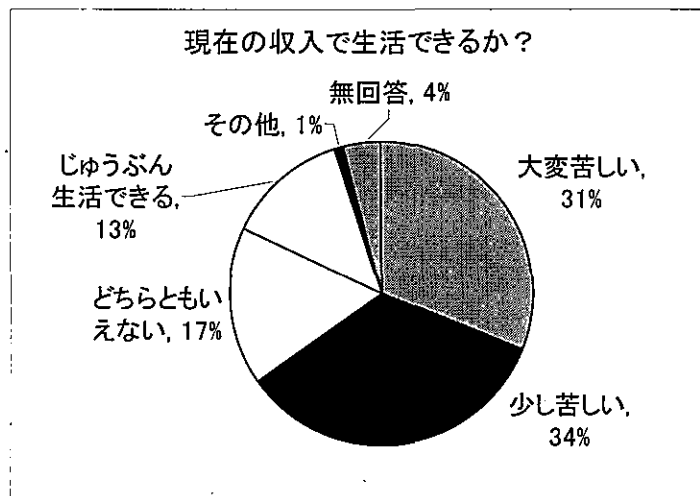
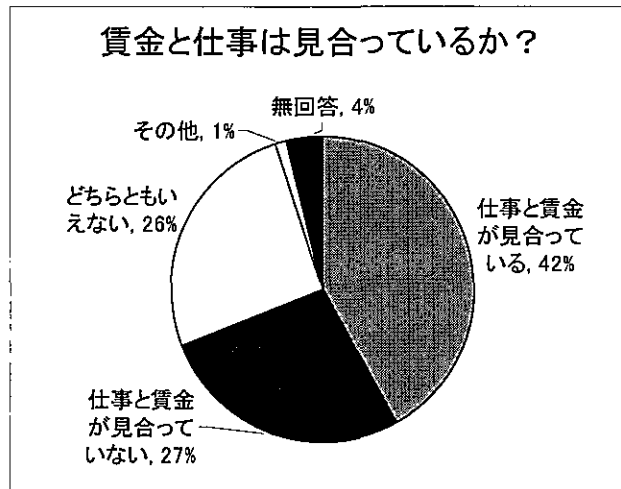
* 前回 37%だった東京の割合が減少し、より全国的な広がりをみせています。

年収

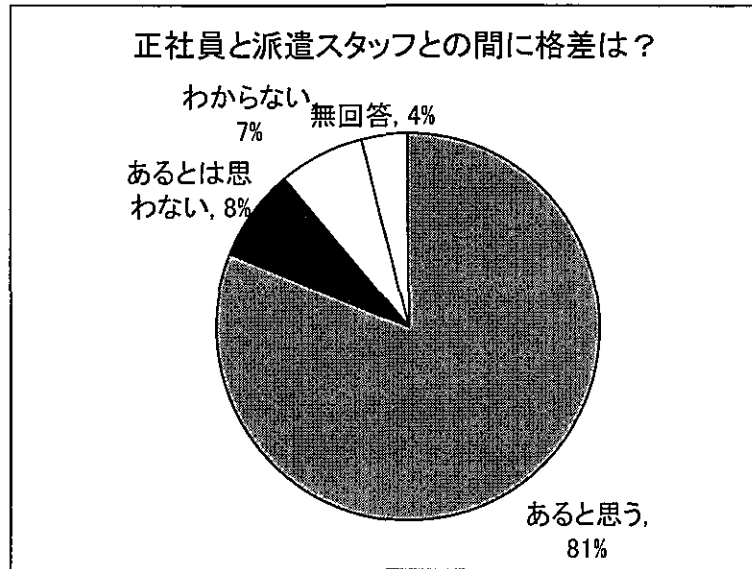
	2006年		2008年		2011年		2013年	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
0円	6	1.3%	21	3.2%	3	0.9%	3	1.0%
100万円未満(0円以外)	50	11.2%	63	9.7%	37	11.5%	35	11.6%
100万円以上 200万円未満	86	19.3%	134	20.6%	73	22.6%	77	25.5%
200万円以上 300万円未満	156	35.1%	226	34.8%	118	36.5%	76	25.2%
300万円以上 400万円未満	73	16.4%	105	16.2%	47	14.6%	47	15.6%
400万円以上	28	6.3%	60	9.2%	21	6.5%	14	4.6%
無回答など	46	10.3%	41	6.3%	24	7.4%	50	17.2%

* 「無回答等」はまだ精査中の部分がありますが、年収はダウン傾向です。

《賃金は仕事に見合っているか？生活にじゅうぶんなものか？》



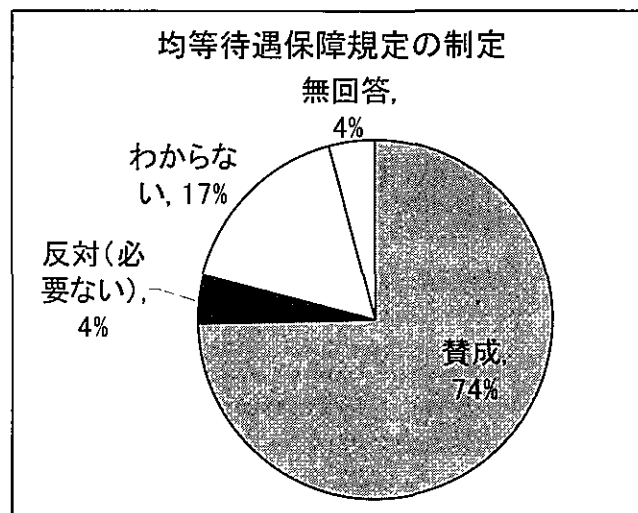
《正社員と派遣スタッフの間の格差をどう考えるべきか？》



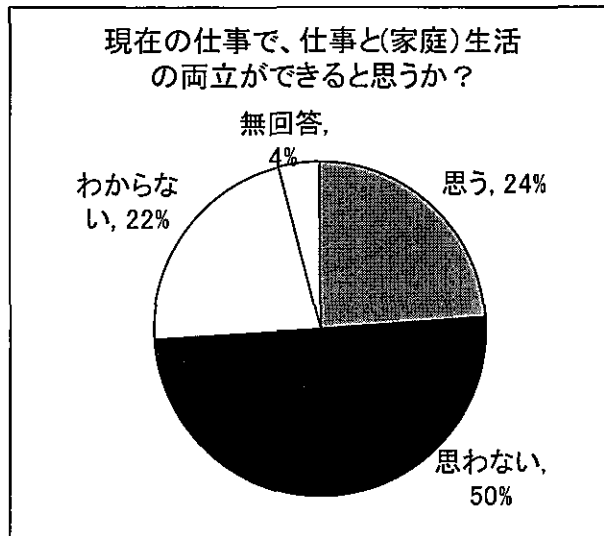
格差があると思う内容（複数回答）

- * 多い順に、「賃金」66%、「福利厚生」57%、「一時金（賞与）」54%、「退職金」52%、「有給休暇」38%、「職場のスタッフとしての尊重」33%、「通勤交通費」32%、「仕事の与えられ方」30%、「育児・介護休業」29%、「健康診断」28% などとなっています。

《正社員との差別を禁止し、均等な待遇を保障する規定の制定について》

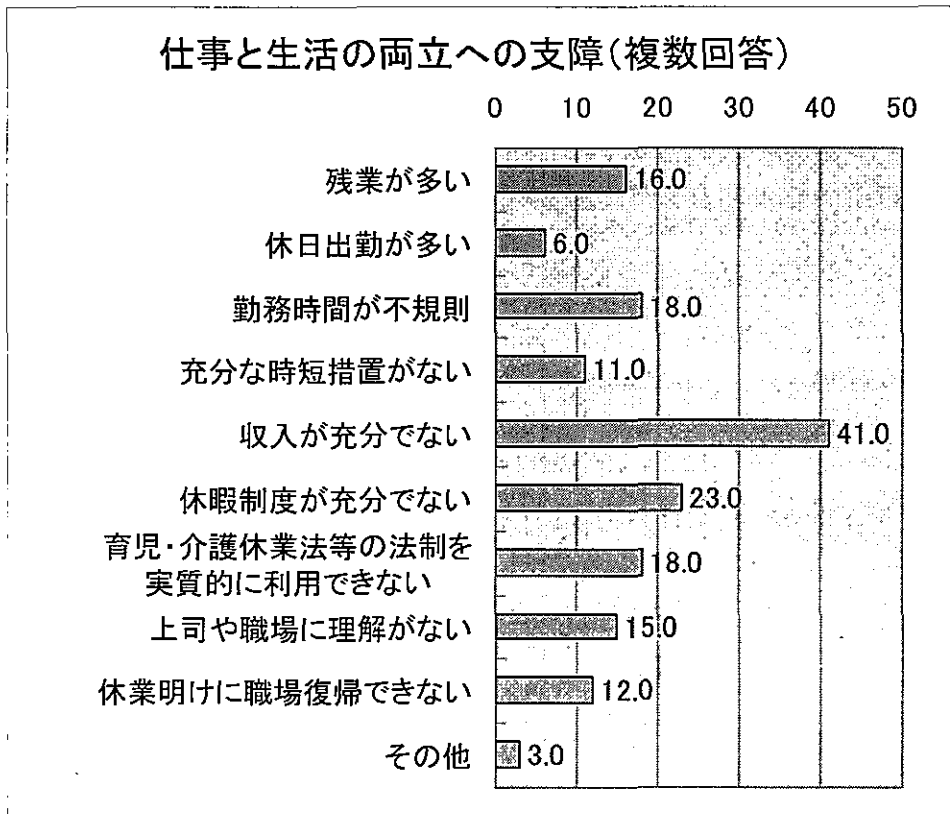


《育児などの（家庭）生活と仕事の両立について》

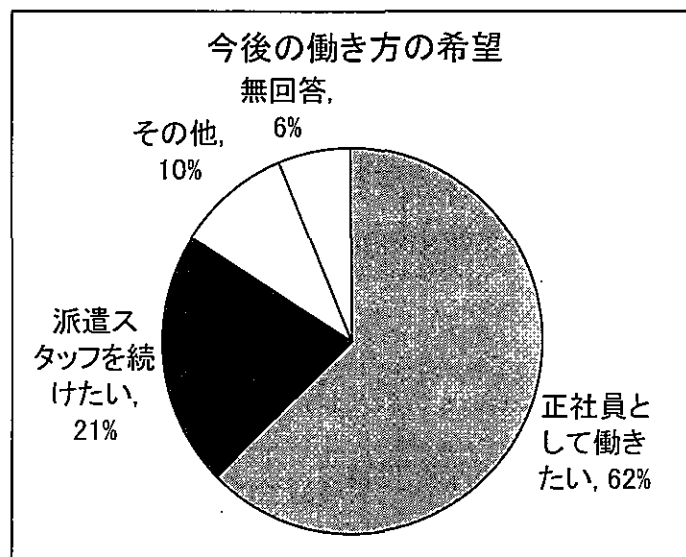
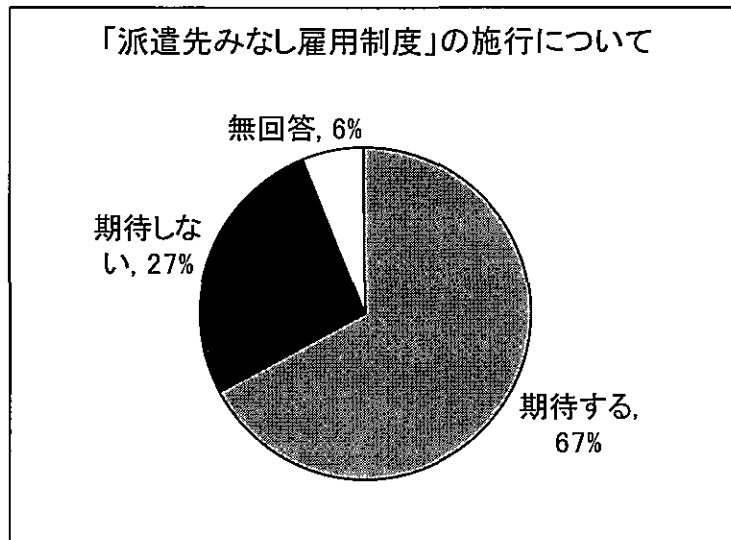
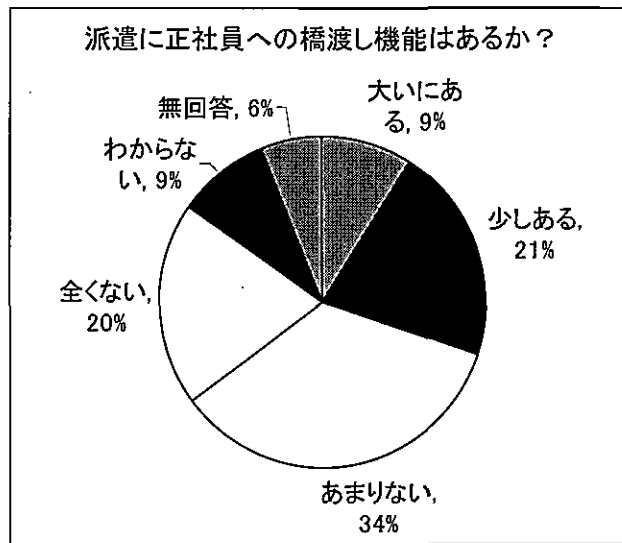


※ 「両立ができると思わない」と考える人が、「思う」を大きく上回っています。

《仕事と生活を両立させるのに支障となっているものは何か？》



《派遣社員から正社員になることの困難さ》



《現在困っていること・将来についての不安》

