

① 転籍の在り方について

<ヒアリング事項>

1.1 転籍制限の緩和と検討の際の留意点

<ILO 駐日事務所コメント>

参考国際文書

- (a) 国際スタンダードに則り転籍制限を緩和することには賛成する。
- a. 公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針（以下、「一般原則」または「実務指針」と呼称）では、労働者の自由な雇用終了の保障と転職に当たっての雇い主の許可排除が定められている。一般原則 12
実務指針 31.1
- b. ILO 条約勧告適用専門家委員会による総合調査（General Survey 2016）では、転職制限は特定の雇い主への依存関係を助長し、移民労働者の権利行使を間接的に制限することにつながると指摘されている。General Survey
2016 Para.465
- (b) 緩和に当たっては、転籍制限の全廃か一部廃止か、一部廃止の場合には、転籍の期間的制限、職種制限、場所的制限、手続的制限等が考慮要素として考えられる。
- a. 期間：内国民との雇用機会均等の観点から、民法及び労働法の規定との平仄を保ち、最長1年間（ただし、やむを得ない事由がある場合に契約解約可）とすることには、一定の合理性がありそうである。ILO97号、143
号条約
- b. 職種：技能構築を技能実習制度の目的として維持するのであれば、転職先について一定の職種限定をすることはやむを得ないとの考え方もあり得る。
- c. 場所：労働者の国内移動の自由は尊重されるべきであり、その拘束は強制労働の要素となり得るため、制限されるべきではない。一般原則 1、11
- d. 手続：現職の雇い主の同意は不要とすべきである。他国には雇用主・労働者・新雇用主の三者で合意した場合に転職可とする例があるようだが（台湾）、新雇用の成立を旧雇用主の判断に係らしめる趣旨であれば好ましくない。あくまで新雇用主と労働者の間の合意で新契約成立とし、新旧雇用主同士の関係に労働者の契約関係が左右されないことが望ましい。一般原則 12
実務指針 31.1