

## 2007年日本政府年次報告

### 「国際労働基準の実施を促進するための三者協議に関する条約（第144号）」

（2005年6月1日～2007年5月31日）

#### 1. Iについて

前回までの報告に追加すべき事項はない。

#### 2. IIについて

##### 〔第1条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第2条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第3条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第4条〕

前回までの報告に追加すべき事項はない。

##### 〔第5条〕

各事項について、以下のとおり追加する。

#### (a) について

第95回国際労働総会（ILO総会）の議題「労働安全衛生（Occupational safety and health）」に関する条約及び勧告の案文に対する政府の意見の作成、「雇用関係 Relationship in employment」に関する質問書に対する政府の回答の作成については、ILO懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行った。それぞれの書面協議の結果、労使代表双方より意見が提出された（別添1、2、3、4参照）。

加えて、第96回ILO総会の議題「漁業部門における労働（Work in fishing sector）」に関する質問書に対する政府の回答の作成については、2006年9月11日に開催したILO海事協議会の場において漁業分野に関する我が国の代表的労使団体と協議を行った（別添11参照）。

#### (b) について

第95回ILO総会で採択されたILO第187号条約については、採択後1年以内に批准承認されたところである（2007年6月15日）。同条約の批准承認を求めて同条約を国会に提出（2007年3月9日）したことをもってILO憲章第19条に基づく権限のある機関に対して行われる提出（以下、「権限ある機関への提出」という）を行ったものと解している。この国会提出に先立って、ILO懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行ったところ、同条約

を締結することとしたこととした政府提案について、労使から支持が表明された。また、第197号勧告及び第198号勧告に係る権限ある機関への提出については、ILO懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行ったところ、第198号勧告について、労働者代表より意見が提出された（該当意見の写し（別添5）を参照）。

第94回ILO海事総会で採択された海事労働条約に係る権限ある機関への提出については、ILO海事協議会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により協議を行った。労使代表共に意見は提出されなかった。

(c) について

2007年4月10日に開催したILO懇談会の場において、労使代表の合意を得た上で、ILO第94号、第105号、第111号及び第175号条約の4条約について協議を行った。

2005年9月20日に開催したILO海事協議会の場において、ILO第185号条約について協議を行った。

(d) について

(1) 2005年報告書について

ILO第45号、第87号、第88号、第98号、第100号、第115号、第119号、第120号、第122号、第139号、第144号、第159号及び第182号条約に関する2005年の報告書の作成については、2005年9月21日開催のILO懇談会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、懇談会の場において協議を行った。

ILO第100号、第115号、第119号及び第144号条約に関する2005年の報告書の作成については、2005年9月20日開催のILO海事協議会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、海事協議会の場において協議を行った。

(2) 2006年報告書について

ILO第29号、第81号、第131号、第138号、第156号及び第182号条約に関する2006年の報告書の作成については、2006年9月12日開催のILO懇談会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、懇談会の場において協議を行った。

ILO第131号、第138号、第156号及び第182号条約に関する2006年の報告書の作成については、2006年9月11日開催のILO海事協議会前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、海事協議会の場において協議を行った。

(e) について

協議すべき事項は無かった。

[第6条]

今次報告期間に開催されたILO懇談会及びILO海事協議会の議事要旨については、別添6～11を参照されたい。

[ILO条約勧告適用専門家委員会の直接要請について]

ILO第105号条約及び第111号条約の批准については、2007年4月10日に開催したILO懇談会の場において、労使からの提案に基づき協議を行った（別添9参照）。

3. Ⅲについて

前回までの報告に追加すべき事項はない。

4. IVについて

該当無し

5. Vについて

該当無し

6. VIについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。

（使用者団体）日本経済団体連合会

（労働者団体）日本労働組合総連合会

「労働安全衛生促進フレームワーク」質問事項への回答

2005年11月

日本労働組合総連合会

I. 事務局の質問事項

1. 労働安全衛生の分野における提案された法的文書と、既存の関連法的文書の関係の明確化：既存の関連文書を推進する視点から、これを最も良く達成するにはどうすればよいか？ コメントをお願いします。

I Questions from the Secretariat

1. *The articulation of the link between the proposed instruments and relevant existing instruments in the area of occupational safety and health: How can this be best achieved with a view to the promotion of relevant existing instruments? Please comment.*

155号条約など重要な関係条約の批准促進のため、現在は勧告案に含めている付属文書を条約の付属文書としても提示すべきである。

The ratification of Convention 155 and the other related Conventions should be accelerated. To this effect, the Annex currently included in the Recommendation should also appear as an Annex to the Convention.

2. 労働安全衛生慣行に関する国家政策に適用される基本原則を含めるべきか？含めるべきだとする場合には、理由を述べてください。

2. *Should the basic principles governing a national policy on occupational safety and health be included? If so, please specify.*

特になし。

NIL

3. 職場での対策に関して、権利、義務および責任、情報と研修、職場の安全衛生委員会など、労災防止の具体的な事項を含めるべきか？含めるべきだとする場合には、理由を述べてください。

3. *Concerning workplace measures, should any specific issues of prevention, such as indication of rights, duties and responsibilities, information and training, and workplace safety and health committees, be included? If so, please specify.*

勧告案の中で新たに一項起こし、労働者とその代表の権利として155号条約に定める労働者の権利を示すべきである。

In the Recommendation, it should indicate the rights of workers and their representatives stipulated in Convention 155 by forming a new paragraph.

## II. 提案文書について

また事務局は、テキストをどう修正し、補足し、削除すべきか、また提案されたテキストを法的文書のどの箇所に置くのが最善かを含め、法的文書草案をさらに改善するにはどうすれば良いかについてコメントを寄せるよう要請します。

### **II On the proposed text**

*How the draft instruments could be further improved, including whether text should be modified, added to or deleted and in which of the instruments proposed text should best be placed?*

条約のタイトル：双方の法的文書のタイトルには「労働安全衛生推進の枠組み」の文言を含めるべきである。

**Title of the Convention:** the title of both instruments should include “promotional framework for occupational safety and health. “

条約第4条2（a）：標準的な文言「法規、労働協約、または適切な法的文書」を選ぶべきである。

**Article 4, clause 2 (a) of the Convention:** the standard formulation “laws and regulations, or collective agreements or any other relevant instruments” should be preferred.

勧告第9項：条約に記述されている国家制度の要素を列挙することが望ましい。

**Paragraph 9 of the Recommendation:** it is fine to list the elements of the national system described in the Convention.

付属文書：「労働災害の場合における給付に関する121号条約」および「勧告」を加えることは許容できる。このタイトルを付属文書に加えることも望まれる。

**Annex:** it is acceptable to add the Employment Injury Benefits Convention 121 and its Recommendation 121. The title added in the Annex is also fine.

第95回 ILO 総会(2006年6月)第4議題「労働安全衛生促進フレームワーク」(第2次討議)  
ILO 事務局レポートに関するコメント [案]

社団法人 日本経済団体連合会

**[総括的意見]**

第93回 ILO 総会で採択された「労働安全衛生促進フレームワーク」については、使用者側の意見にもかかわらず一部を条約とすることになった。しかし、条約案および勧告案に盛り込むべき内容として採択された項目は、概ね各国が批准しやすい妥当な内容と考えられる。

第2次討議に当たっては、現在示されている原案を大幅に修正、追加することなく、多くの国が批准しやすい形で採択されることを望むものである。

**[個別的意見]**

ILO 事務局作成の質問に対する日本経団連の回答は、次のとおりである。

Q1: 現行の関連文書の促進を図るために、労働安全衛生分野に関する提案文書と現行の関連文書の関連性を明確にする上で、最善の方法は何か? それに関する意見を述べよ。

回答: 現行の関連文書との関連性は、既に原案に盛り込まれており、これ以上記載する必要はない。

Q2: 労働安全衛生に関する国内政策を規定する基本原則を記載すべきか? 記載すべきとする場合、その理由を明確に述べよ。

回答: 既に原案の定義で、国内政策について1981年労働安全衛生条約(第155条約)第4条を引用しており、さらに記載する必要はない。

Q3: 権利、義務及び責任の明確化、情報の提供、訓練実施、職場安全衛生委員会の設置など、職場基準を遵守させる上で、必要な特定の事項を記載すべきか? 記載すべきとする場合、その理由を明確に述べよ。

回答: 職場基準を遵守させる上で必要な特定事項は、既にILO条約及び勧告に記載されている。したがって、新たな文書に記載することは望ましくない。

その他の質問: 原文案の修正、追加または削除の必要性の有無、または原文案をその文書に盛り込むのが最適か等、文書案の改善を図る方法に関する意見

回答: 原文は、第93回 ILO 総会で行われた第1次討議の結果をほぼ踏まえており、原文案の修正または追加、削除の必要はない。

以上

## 第 95 回 ILO 総会「雇用関係」に関する質問票に対する連合回答(日本語/英語対比版)

## 予備的質問

質問表に回答する国の法律と判例法が本報告書で述べられている場合は、その旨を示していただきたい。

(a) 引用事項が正しいか否か:

ハイ イイエ

(b) 関連するその他の法律および判例法 (可能な場合は、写しを送付してください) :

労働基準法 (第 9 条)

職業安定法 (第 4 条、第 44 条)

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  
家内労働法

The Labour Standards Law, article 9

The Employment Security Law (Articles 4 and 44)

The Law for Securing the Proper Operation of Workers Dispatching Undertakings  
and Improved Working Conditions for Dispatched Workers

The Industrial Homework Law

(回答する国の) 法律と判例法が本報告書で述べられていない場合、本報告書の第 II 章で説明されている事項の全部または一部に関係する法律と判例法を示していただきたい。また、可能な場合は、写しを送付願いたい。

## I. 国際文書の形式

1. 国際労働総会は、雇用関係に関する文書を採択するべきですか。

ハイ イイエ

コメント:

ILO 総会において、雇用関係に関する文書を採択すべきである。

An instrument concerning the employment relationship should be adopted at the International Labour Conference.

2. 採択すべきである場合、文書は勧告の形式を取るべきですか。

ハイ イイエ

コメント:

各国の法制度・慣行は異なるが、偽装された雇用は共通の課題であり、その是正をはかるために、勧告とすべきである。

The legal systems and practices dealing with employment vary from country to



country. However, disguised employment is a common issue for all countries. In order to redress such a practice, there is a need to create a single standard as a Recommendation.

## II. 前文

3. 文書の前文は、以下の事項を考慮し、再確認し、またはそれについて言及すべきですか。

(1) 労働市場および作業組織における進行中でかつ広範な変化に照らし、次の理由の1つ（または組み合わせ）のため、雇用関係が存在するか否かを確定することがしばしば困難であることを考慮すべきである。

(a) 法的枠組みが不明確であり、法律の範囲が狭すぎ、または法律がその他の点において不十分である。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働基準法第9条は労働者概念を規定しているが、きわめて抽象的であり、不明確である。雇用・就労形態の多様化に対応するよう、請負、委託など契約や報酬の名目や形式にかかわらず、実態により判断する基準とすべきである。

Article 9 of the Labour Standards Law defines the concept of a worker, but is overly abstract and unclear. In order to cope with diversifying employment relationships and work arrangements, the legal framework provided in 3. (1) (a) should adopt criteria for defining a worker based on actual conditions rather than nominal terms or forms of contracts for work or commission, and of compensation.

(b) 雇用関係があいまいである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用・就労形態の多様化が進む中、労働者と認められないために法律の保護を受けられない人が増えている。同じ事件であっても、下級審と上級審で労働者か否かの判断が異なる場合がある。法律上の労働者に該当するか否かは、予測可能性が大変低く、その基準は不明確である。

With the increasing diversification of employment relationships and work arrangements, a growing number of people are finding themselves ineligible for legal protection because they are not recognized as workers. There are many instances where lower courts

and upper courts rule differently on whether the same individual should have status as a worker or not. It is difficult to predict whether a person will be categorized in legal terms as a worker, and the criteria for such judgments are ambiguous.

(c) 雇用関係が偽装されている。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用・就労形態の多様化が急速に進み、個人請負や委託労働など、労働基準法などの適用を受けない労働者も増えている。これらの動きは、企業の人件費コスト削減という流れの中で進められ、悪質で違法な行為も存在する。

As employment relationship and work arrangements are diversifying at an accelerated tempo, there are a growing number of workers, including personal contractors and commissioned workers, for whom the Labour Standards Law does not apply. These developments have moved forward in the context of cuts in personnel costs by businesses, including some malicious and unlawful practices.

(2) 雇用関係は存在すると思われるが、雇用主は誰であるか、労働者はどんな権利を有するか、そしてその件に関し責任を有するのは誰であるかを決定することがしばしば困難であることを考慮すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働者派遣法は、誰が雇用主であるかや労働者の権利を規定しているが、偽装請負、請負、委託の場合、実質的な雇用主は誰であるのか、労働者の権利は何かは不明確である。

The Worker Dispatch Law (The Law for Securing the Proper Operation of Workers Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers) stipulates the obligations of employers and the rights of workers, while for cases of disguised contractors, contracted work and commissioned labour, the Law does not clearly define who is the actual employer, and what kinds of rights are offered to these workers.

(3) これらの困難さの結果、雇用関係の枠組みにおいて保護されるべき労働者が

実際には労働法の範囲から排除され、したがって保護を受けられずにいることを考慮すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用・就労形態の多様化により、個人請負、委託労働などが増加しているが、労働基準法、労働安全衛生法など適切な保護を受けられない労働者が増えている。

As employment relationships and work arrangements are diversifying, personal contractors and commissioned labour are on the rise, making a growing number of workers unable to receive appropriate protection under the Labour Standards Law and Occupational Health and Safety Law.

- (4) 加盟国はジェンダーの重要性も考慮に入れ、労働者が十分な保護を受けることを保障するため、労働法の適用を定期的に見直す国内政策を策定しかつ実施することを考慮すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

保護を受けるべき労働者が、十分な保護を受けることを保障するため、労働法の見直しを行うべきである。見直すにあたっては、労働法の適用だけでなく対象範囲にも十分配慮すべきである。女性が多くの割合で柔軟で非典型的の雇用形態で働いていることから、ジェンダーの重要性も考慮すべきである。

The labour laws should be reviewed in order to assure adequate protection for workers who deserve to be protected by law. In reviewing labour laws, not only their applicability but also their scope of coverage should be adequately taken into account. Also, since a greater portion of women work in flexible and atypical types of employment, the importance of gender issues should also be taken into consideration in the review process.

- (5) 労働者を保護するための国内政策を策定しかつ実施する手段として社会対話の重要性と効用性を再確認すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働者を保護するための国内政策を策定しかつ実施する手段として社会的対話は重要だが、国内に強力で代表的で独立した労働組合がなければならぬ。このような条件が整わない国においては、この条項で示した政策を実現する

ために何らかの行動をおこすべきである。なお、日本においては、労使および公益の代表者からなる審議会において、政策決定に関与しているが、審議会に限らず幅広く労使団体の対話を行うべきである。

Social dialogue is important for the formulation and implementation of a national policy for protecting workers, and this requires the presence of strong, representative and independent trade unions or national centres. In countries where these conditions are not in place, actions should be initiated to ensure such a national policy that is indicated in this provision. In Japan, there are advisory “Councils” with members representing employers, workers and the public interest, which are involved in the formulation of policies to protect workers. Dialogue between employers and labour organisations should be broadly extended beyond their talks in these Councils.

- (6) 労働における基本的原則と権利に関する ILO 宣言およびその他の関連 ILO 文書（具体的に記載のこと）について言及すべきである。

■ハイ            □イイエ

ハイの場合は、次に具体的に記載されたい:

87号条約（1948年の結社の自由及び団結権の保護に関する条約）

98号条約（1949年の団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）

111号条約（1958年の雇用及び職業についての差別待遇に関する条約）

181号条約（1997年の民間職業仲介事業所に関する条約）

188号勧告（1997年の民間職業事業所に関する勧告）

177号条約（1996年の在宅形態の労働に関する条約）

184号勧告（1996年の在宅形態の労働に関する勧告）

193号勧告（2002年の協同組合の促進に関する勧告）

C87 (Freedom of Association and Protection of the Rights to Organize Convention, 1948)

C98 (Rights to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)

C111 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958)

C181 (Private Employment Agencies Convention, 1997)

R188 (Private Employment Agencies Recommendation, 1997)

C177 (Home Work Convention, 1996)

R184 (Home Work Recommendation, 1996)

### Ⅲ. 文書の内容

#### 雇用関係にある労働者を保護するための国内政策

4. 加盟国が雇用関係の枠組みにいる労働者に対して十分な保護を保障するため、法律の範囲をしかるべき間隔で見直す国内政策および必要な場合は、当該範囲を明確にして適用させる国内政策を策定しかつ実施し、もしくは継続すべきであることを文書は定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

国内政策の見直しは、2つの目的をもって行われるべきである。一つは、実際に保護の対象外に置かれた労働者に対する保護を確実にするためである。もう一つは、従属的な状態にある労働者に対して雇用関係を否定することになる労働形態が将来的に濫用されたり、新たに生み出されたりすることを防ぐためである。この目的に沿って、労働者に対する保護を確実にするため、法律の見直しを行い、労働者が十分な保護を受けられるようにすべきである。

National labour policy should be reviewed with two objectives: one is to assure protection for those workers who have been left out of protection by existing policy measures; the second is, for workers who are in a subordinate status, to prevent employers in the future from abusing work arrangements or newly created working patterns that deny the employment relationship. To guarantee the protection of workers in line with these objectives, existing labour laws should be reviewed to provide adequate protection for workers.

#### 国内政策の内容

5. 質問4で言及されている国内政策の目的のため、雇用関係の存在の決定は、当事者間で合意された取り決め（契約またはその他のもの）にかかわらず、事実によって支配されるべきであると文書は定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用関係の存在は、契約の形式にとらわれず、実態によって判断されるべきである。事実第一主義は、雇用関係の存在が不明確な場合に役立つ原則である。

The existence of the employment relationship should be judged by the actual conditions of the worker involved, regardless of the form of labour contract.

The principle that places top priority on the reality is a useful rule when the existence of an employment relationship is ambiguous.

6. (1) 質問4で言及されている保護の性格と程度は、国内法と国内慣行に従って決定されるべきであるが、いかなる場合にも関連する政策は雇用主と労働者の最も代表的な団体が参加して透明な方法で実施されるべきであると文書は定めるべきですか<sup>1</sup>。

ハイ イイエ

コメント:

労働政策の検討に当たっては、労使団体の対話が重要である。とりわけ、労働者が受けられるべき保護については、労使団体が特別に話し合うべきである。

In examining labour policy, dialogue between labour and employers organisations is essential. In particular, regarding the protections that workers should be afforded, extra talks should be conducted between labour and employers organisations.

- (2) 国内政策は、少なくとも次の事項のための措置を含めるべきですか。

- (a) 関係者、とりわけ雇用主と労働者に対し雇用関係の存在を決定する方法に関する指針を与えるための措置。

ハイ イイエ

コメント:

日本においては労働基準法上の労働者であるか否かは行政指導の根拠でしかない通達で示されている。労働者であるか否かの基準は法律または法律に準ずるもので決定すべきである。

In Japan, whether a person is a worker or not under the Labour Standards Law, is determined by consulting a government instruction, which in effect is only a form of administrative guidance. The criteria for determining whether a person is a worker or not should be based on law or the equivalent of a law.

- (b) 偽装雇用関係を取り締まるための措置。

---

<sup>1</sup> ILOの「保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会議」(ジュネーブ、2000年5月15-19日)によって採択された共同声明の5項:保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会議の報告書、文書GB.279/2に添付の文書MEWNP/2000/4(修正分)、107項、第279会期、ジュネーブ、2000年11月、<http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/gb/docs/gb279/pdf/gb-2.pdf>.

ハイ イイエ

コメント:

国内政策はすべての従属的労働者が法の適用と社会保障の保護を受けられることを確実にするために、雇用関係の範囲をいかに適合させ拡大させるのかについての基準も提供すべきである。

In order to assure the application of appropriate laws and social security programmes to all subordinate workers, a national policy must provide criteria for how to apply and expand the scope of employment relations with those laws and programmes.

- (c) ある者（「派遣業者」）の被用者が他の者（「利用者」）のために仕事を  
する状況に関する明確なルールを定めるための措置。

ハイ イイエ

コメント:

中間搾取や強制労働を防止する観点から「労働者供給事業」は禁止されているが、業務請負、労務下請という名で「労働者供給事業」が利用されている。そのため、労働者の雇用の安定および労働条件確保のための明確なルールが必要である。

From the perspective of eliminating intermediate exploitation and forced labour, the “business of providing workers” is prohibited in Japan. However, under the guise of service contracts and labour subcontracts, the “business of providing workers” survives. To remedy this situation, a clear rule is needed to secure jobs and reasonable working conditions for workers.

ハイの場合、当該ルールはとりわけ次の事項を扱うべきですか。

- (i) 雇用主は誰であるか。

ハイ イイエ

コメント:

労働者保護にかける事態を避けるため、各国の国内施策において、雇用主が誰であるか明確にすることが、労働者保護の観点から重要。日本においても、法律で禁止された「労働者供給事業」にあてはまる事例があり、実際の雇用主を明確にすることが必要。

In order to avoid a situation where workers are not protected, it is important for the national policy to clearly define who the employer is. In Japan, too, there are practices that fall under

the “business of providing workers” prohibited by law, so that it is necessary to make clear who the real employer is.

- (ii) 平等の機会と待遇の原則を考慮した、労働条件（報酬を含む）は何であるか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

利用者に雇用され、同種の業務に従事する労働者と少なくとも同程度の待遇をうけるものとする均等待遇条項が必要である。具体的には、利用者の事業所における法定最低賃金の適用、報酬、労働安全衛生、労働災害補償、社会保険、職業訓練・能力開発等である。

Equal treatment provisions for dispatch workers should assure them of at least the same treatment as that afforded to a worker who is employed by a “user” and engages in the same job. Specifically, they should be guaranteed the legal minimum wage adopted at their user’s workplace and be provided with the same compensation, occupational health and safety protection, compensation under the Worker Accident Compensation Insurance Law, social insurance, vocational training and skill development.

- (iii) 被用者が実効的に保護される方法による派遣業者と利用者の連帯責任

■ハイ                      □イイエ

コメント:

使用者責任の所在が不明確となり、労働者保護にかける事態が生じるおそれがあるため、供給者が負う責任、利用者が負う責任、両者が連帯して負う責任を明確にすることが、労働者保護の観点から重要である。

日本では、法律（労働者派遣法）の規定でも利用者の責任が軽いため、連帯責任を含めて責任を重くする必要がある。また、それ以外のケースでは責任があいまいであるため、連帯責任を定め、労働者が実質的に保護されるようにすべきである。



There is concern this could lead to ambiguity as to where the liability of an employer falls and to a failure to protect workers. Therefore, from the standpoint of the protection of workers, it is important for a national policy to clarify the liability of the provider of dispatch workers, the liability of the user and the joint liability to be assumed by the provider and the user.

In Japan, the user does not bear a heavy liability under the Worker Dispatch Law, so that the liability of the user as well as the joint liability of the provider and the user should be made more stringent. In cases other than those covered by the Law, their liabilities remain unclear, so that their joint liability should be established to provide effective protection for the affected workers.

(d) 民事契約関係または商事契約関係への介入を避けるための措置。

ハイ イイエ

コメント:

各国の国内政策は、偽装された雇用関係や独立した労働者を労働者保護や社会的な保護から排除することになる、民事契約および商事契約の偽装を防ぐべきである。

Each country's national policy should eliminate the use of civil contracts or commercial contracts that could lead to disguised employment relationships and the exclusion of independent workers from the status of workers and social protection.

(e) 労働者の雇用上の地位を決定するための適切な紛争解決の手続とメカニズムの利用を保障するための措置。

ハイ イイエ

コメント:

紛争解決の手続きとメカニズムは、費用面でアクセスしやすく迅速であるべきである。また、労働者が雇用を失うことなく、アクセスする権利と保護が保障される方法が周知されるべきである。

日本においては2006年4月、労働審判制度がスタートする。この制度において、雇用上の地位をめぐる紛争処理を行うことが期待されている。

Dispute settlement procedures and mechanisms must be accessible to workers in terms of legal costs, and should be able to bring prompt help to workers. It is also necessary to publicize dispute settlement procedures that can assure workers of the right to access and protection against reprisals without losing their jobs.

In Japan, an industrial tribunal system will be established in April 2006, and is expected to deal with dispute settlements on employment status.

(f) (法律の) 実効的かつ効果的な執行を定めるための措置

■ハイ                      □イイエ

コメント:

日本においては、各都道府県地方労働局ごとに、「労働者派遣事業適正協力員制度」があり、労使それぞれの協力員が登録されている。労働者派遣制度の適正な運用をはかるためには、協力員の権限強化など積極的な活用が必要である。

In Japan, each Prefectural Labour Bureau operates a “system of collaborators to secure the proper operation of worker dispatching undertakings.” and collaborators from both employers and labour are registered with the Prefectural Labour Bureau. In order to assure the proper operation of the worker dispatching system, it is necessary to make active use of the collaborator system and give more authority to the collaborators.

協議および実施

7. 文書は、労働市場と労働の構造の変化を見直し、かつ質問6で言及されている措置の採択と実施に関して政府に助言するために、新たなメカニズムの確立または適切な現行メカニズムの指定を定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

8. 上記のメカニズムは、権限ある当局および雇用主と労働者の最も代表的な団体の参加を定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働政策の検討に当たっては、労使団体の参加が不可欠である。

In examining labour policy, the participation of labour and employers organisations in the review process is essential.

9. 質問8で言及されているメカニズムの枠組みにおいて、関係する雇用主と労働者の団体との協議は、以下のとおりであるべきですか。

(a) 頻繁に行われるべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

頻繁に行われるべきであるが、強力で代表的でかつ独立した労働組合と使用者団体が存在する場合にあてはまる。

Talks between employers and labour organisations should be held frequently, but must be based on the existence of strong, representative and independent trade unions and employers organisations.

(b) 使用者と労働者の代表を対等の立場に置くよう保障すべきである。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

(c) 当事者によって同意された方法を用いた専門家の報告書または技術調査に基づくべきである。

□ハイ                      ■イイエ

コメント:

当局および労使団体の協議に際しては、実態調査および専門的な研究は必要である。だが、日本においては、近年、労使団体が参加していない専門家による研究会が設置され、論点整理ではなく、政策の方向性を示してしまうことが行われている。日本においてはこのような懸念があるため、専門家の報告書等に基づくべきという主張には賛成できない。

Dialogue between the government and employers and labour organisations would require input from surveys of actual conditions and research by experts. In Japan, however, experts workshops, which have been set up in recent several years without the participation of representatives from employers and labour organisations, tend to put forward policy directions rather than limiting their role to sorting out the points at issue. Because of this tendency, we cannot agree to the idea

of attaching importance to experts' reports.

#### 雇用関係の存在の決定

10. 雇用関係は国内法と国内慣行によって定められた一定の条件に基づき、報酬と引き換えに労働を提供する者と労働が遂行される者との間に法的関係を創出することを文書は明確にすべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

雇用関係は、被用者／労働者と、一定の条件の下で報酬と引き換えに労働を提供される被用者との間の世界を通じた法的概念であることを明らかにすべきである。

It should be made clear that the concept of the employment relationship is a worldwide one, defining the relations between an employer who is provided with labour by an employed/worker for remuneration under certain conditions.

#### 雇用主との間の関係 法的な概念

11. (1) 雇用関係の存在は国内法と国内慣行によって定められた要素（例えば、従属、他の者のための労働、指示に基づく労働）に基づいて決定されるべきことを文書は規定すべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

これらの要素には、経済的従属性が含まれることを明らかにすべきである。

It should be made clear that economic subordination is included in these factors.

- (2) 質問 11 (1) で言及されている要素（例えば、労働条件を決定する者、報酬は定期的に支払われ、労働者の収入の相当部分を占めるか否か、工具、材料および機械が提供されるか否か、労働がもっぱらまたは主に1人の者のために遂行されるか否か、事業への労働者の統合の程度）を定めるにあたり役立つ指標のリストを文書は載せるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

日本においては、労働者であるか否かの判断にあたり、指揮監督下の労働であるか否かなどが判断基準とされているが、これでは対象が狭くなる。経済的従属性の有無も判断要素として必要であり、これらに役立つ指標のリストを掲載すべきである。

In Japan, whether a person is a worker or not is determined based on criteria such as whether the person provides labour under control or supervision, leading to a narrow definition of a worker. Factors such as whether the person is economically subordinate must be added to the criteria. A list of useful indicators for determining the factors should be included.

(3) ハイの場合、利用できる指標を明記してください。

Q 1 1 (2) で示されている指標はすべて示されるべきである。その他にも、独立した管理や仕事のスケジュールを通じて利益や報酬を増やす機会があるかどうか、他者を自由に選択し解雇することができるかどうか、自由に自分の決めた期間で仕事をできるかどうかなど、経済的従属性に関して役立つ指標を掲載すべきである。

All the indicators in Q.11 (2) should be included in the list. In addition, some other indicators should be included that are useful for determining economic subordination, such as whether there is an opportunity for the person to increase profits or remuneration through independent control over work and work scheduling, if the person has the freedom to hire anyone and dismiss hired persons, and if the person can perform work during a period freely decided by the person.

12. 国内法と国内慣行によって決定される指標の1つまたは2つ以上が満たされる場合、労働を遂行する労働者と労働が遂行される者との間の関係は雇用関係であると一応見なされるべきであると文書は定めるべきですか。

■ハイ                      □イイエ

コメント:

労働者であるか否かは、使用従属性と経済的従属性の観点から総合的に判断されるべきであるが、指標のすべてを満たさなければ保護の対象としないということではなく、指標の1つまたは2つ以上が満たされる場合には必要な保護の対象とすることを検討すべきである。

Whether a person is defined as a worker or not should be determined by general consideration in the light of both subordination in the performance of work and economic subordination. However, compliance with all of the indicators should not be a requirement for a person to be provided with any of the protections offered to workers. Rather, the possibility of providing protection as needed should be considered when one or more of the indicators are met.

## 紛争解決

13. 権限ある当局が労働者の雇用上の地位に関する紛争を処理できるようにするため、実効的であつ迅速な行政手続またはその他の手続が確立されるべきであることを文書は定めるべきですか。

ハイ イイエ

コメント:

権限ある当局は、特別な部門における特定の職業または労働者が、雇用上の地位を持ち、雇用関係からもたらされる保護を適用されることを決定できるべきである。Competent authorities should be allowed to rule that certain professionals or workers in special economic segments hold the status of worker and are eligible for protection based on the employment relationship.

14. 労働者の地位を決定することを目的とする紛争の解決は、国内法と国内慣行に従い労働裁判所、その他の審判所、仲裁裁判所またはその他の機関が扱うべき問題であることを文書は定めるべきですか。

ハイ イイエ

コメント:

紛争を最小限にとどめ、法律が速やかに履行されるよう、国内政策は雇用上の地位に有利になるよう広い推定を含むべきである。また紛争解決機関は、労働者にとってアクセスしやすく、迅速であるべきである。

日本においては2006年4月、労働審判制度がスタートする。この制度において、雇用上の地位をめぐる紛争処理を行うことが期待されているが、より充実をはかり労働参審制に発展させるべきである。

In order to keep the impact of labour disputes to a minimum, and ensure rapid compliance with the law, the national policy should make broad assumptions in favour of the employment status of workers. In addition, both legal and administrative dispute settlement mechanisms should be accessible to workers and bring prompt help for them.

In Japan, an industrial tribunal system will be initiated in April 2006. It is expected to deal with the settlement of disputes regarding employment status. The tribunal system should be enhanced and developed into a joint judge-jury system.

(法律の) 遵守および執行

15. 実効的であつ効果的な執行措置が国内法と国内慣行に従い権限ある当局によって講じられるべきであることを文書は定めるべきですか。

ハイ イエ

コメント:

労働監督機関や労働管理局に属する新しい機関の設立または既存の機関を拡大し、労働管理局や労働監督機関のサービスが、予算とスタッフが投入されていることも重要である。また、スタッフが雇用の性質の変化に反応し、真正な雇用関係を認識できることが可能となるよう、スタッフに対する訓練に適切な配慮が払われるべきである。とくに、中小企業や見逃されがちな僻地において労働監督が行われるよう注意が払われるべきである。

Competent labour authorities should be newly established within the organisations of labour inspection offices or labour management bureaus, or the powers of existing authorities should be strengthened to ensure effective enforcement activities. It is also important for these agencies to be adequately staffed and to have sufficient budget to carry out their services. Moreover, their enforcement officers should be appropriately trained to be able to address and manage changes in the nature of employment, and thus identify the true employment relationship. In particular, they should take care to carry out adequate labour inspections at smaller businesses and in outlying areas, which tend to be neglected.

民事契約または商事契約

16. いかなる文書規定も、民事契約関係または商事契約関係を確立する使用者の権利を何らかの点で制限すると解釈しえないことを文書は定めるべきですか。

ハイ イエ

コメント:

民事契約または商事契約であれば、雇用関係を偽装することを可能とってしまう記述は削除すべきである。

Any description that allows the disguise of employment relationships under civil contracts or commercial contracts should be eliminated.

IV. その他の問題

17. 本報告書で提案されている文書の適用に困難を生じさせうる国内法と国内慣行の特殊事情がありますか。

ハイ                      イイエ

イエスの場合、それらの困難はどのように対応されるべきですか。

18. この質問表の対象となっていない、その他の関連問題がありますか。

ハイ                      イイエ

イエスの場合、関連問題を明記してください。

文書においては、雇用関係の目的を再確認し、社会的公正と労働者保護の手段としての雇用関係の重要性を宣言すべきである。

In the proposed instrument, the purpose of the employment relationship should be reconfirmed and the importance of the employment relationship as a means for assuring social fairness and the protection of workers should be declared.



## 2005年ILO総会「雇用関係」に関する質問票に対する回答

日本経済団体連合会

## I 国際文書の形式

## 1. ハイ。

文書を作成することに積極的に賛成ではないが、意義自体は否定しない。しかし、加盟各国の法制度や実態が多岐にわたるため、雇用関係の内容を国際労働基準として普遍的に定めることは困難であろう。

## 2. イイエ。

仮に文書を採用するにしても各国の弾力的な施策を阻害しないような柔軟性のある文書形式とすべきであり、勧告の形式は適当ではない。

## II 前文

## 3. (1)～(3)

((1)～(3)の全項目の回答) イイエ。

前文の構成に疑問がある。雇用関係の存否確定が困難であることの原因(考慮要素)として3.(1)(2)を羅列するのは不適切である。特に偽装雇用と法枠組みや法律の範囲の問題を同列に扱うべきではない。前文では、偽装雇用によりもたらされる問題認識についてのみ簡略に触れるべきである。

## 3. (4)(5)

((4)(5)の回答) イイエ。

一般的に言えば、情勢の変化に応じて適宜、労働法の見直しや国内政策の策定・実施にあたっての社会対話を行なうべきである。しかし、3.(3)にあげられている特定の労働者を対象に労働法の適用を定期的に見直す必要はないし、また、同様に、社会対話の重要性と効用性を再確認する必要もない。

## 3. (6)

イイエ。

## III 文書の内容

## 4. ハイ。

労働法を必要に応じて見直すことはもちろん重要なことであるが、見直すべき内容に踏み込んで、法律の範囲の明確化について言及する必要はない。この記載の意図するところが、雇用関係の範囲拡大を促すことにあるのなら、反対である。

5. イイエ。

雇用関係の存否は、例外的な場合（明らかに脱法的なもの）を除き、当該契約が雇用契約であるかどうかによって、判断すべきである。また契約内容が不明な場合は、当事者間の意思を合理的に解釈して判断すべきである。事実によって支配されるべきではない。

6. (1)

ハイ。

6. (2) (a)

ハイ。

6. (2) (b)

ハイ。

ただし、偽装雇用関係の取締は、各国の労働保護法令に基づいて行なわれるべきである。また、労働保護法令の罰則適用については、可及的・謙抑的に行なわれるべきである。

6. (2) (c)

イイエ。

被用者と利用者の間には雇用関係が存在しないのに、利用者に雇用主としての義務が波及することに懸念がある。

6. (2) (d)

イイエ。

6. (2) (e) (f)

((e) (f)の回答) ハイ。

ただし、執行措置については、各国の実情に応じて慎重に検討すべきである。

7. 8.

ハイ。

9. (a)

ハイ。

9. (b)

ハイ。

9. (c)

イエ。

10. イエ。

新たな法的関係の創出を明記することにより、雇用関係以外の請負契約や委任契約に対しても、労働法による法的保護が与えられるとすれば、契約自由の原則に反するので、強く反対する。

11. (1)

イエ。

雇用関係の存否を決定する要素について、仮に例示であったとしても文書に規定すべきではない。各国法制において、雇用関係の定義や範囲、労働者性の判断要素は多様であり、各国の事情に委ねるべきだからである。

11. (2)

イエ。

判断要素を指標化することには強く反対する。無理に指標化すれば、各国の法体系、慣習において確立している雇用関係の概念との間で齟齬が生じるおそれがある。ましてや、指標に基づいて推定がなされるなど、指標に一定の効力をもたせることは論外である。

12. イエ。

13. ~15.

(13. ~15. の回答) ハイ。

16. ハイ。

日本においては、商事契約であっても労働契約は労働関係の法理により修正されると思われるので、仮に上記文書が規定されてもその効果は不明であるが、国によっては有用な所もあると考えられる。

#### IV その他の問題

17. イエ。

18. イエ。

以上

厚生労働省国際課御中

2007年5月8日  
日本労働組合総連合会

ILO 第 198 号勧告の国会報告に関する4月19日付貴省連絡に対する意見（抜）

最終段落の「おおむね妥当」は、「おおむね」を削除し「妥当」とするべきである。

以 上

## 第 5 回 I L O 懇談会議事要旨

1. 日時：平成 17 年 9 月 21 日（水） 14:00～16:00

2. 場所：厚生労働省第 17 会議室

3. 出席者：（敬称略）

## （1）労働者側

日本労働組合総連合会総合国際局長	中嶋 滋
日本労働組合総連合会雇用法制対策局長	長谷川 裕子
日本労働組合総連合会国際局部長	湯本 健一

## （2）使用者側

日本経団連国際協力センター参与	鈴木 俊男
日本経済団体連合会労働法制本部長	讃井 暢子
日本経済団体連合会労働法制本部国際関係グループ長	高澤 滝夫
	（川本裕康労働政策本部長の代理）

## （3）政府側

厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）	恒川 謙司
厚生労働省大臣官房国際課長	妹尾 吉洋
厚生労働省大臣官房国際課海外情報室長	野地 祐二

4. 議題

（1）第 93 回 I L O 総会について（報告）

（2）2005 年年次報告について（協議）

(1) 第 45 号条約 (2) 第 87 号条約 (3) 第 88 号条約 (4) 第 98 号条約  
 (5) 第 100 号条約 (6) 第 115 号条約 (7) 第 119 号条約 (8) 第 120 号条約  
 (9) 第 122 号条約 (10) 第 139 号条約 (11) 第 144 号条約 (12) 第 159 号条約  
 (13) 第 181 号条約

5. 議事要旨

（1）議題 1 第 93 回 I L O 総会について（報告）

恒川総括審議官からの挨拶と出席者の紹介に引き続き、政府側より第 93 回 I L O 総会の概要説明がなされた。

【主なやりとり】

（労働者側）

漁業分野における労働に関する条約の不成立について、欧州基準の色彩が濃い条約案の採決を強行しようとしたことにも問題はあったが、危険度の高い労働の基準作りに日本が『消極的』であったと思われるため、次回討議の際には前向きな姿勢をとってほしい。

（政府側）

2 年後の再討議に向けては、アジア地域の特色も反映された中身となるよう努めてまいりたい。また、労使の意見もよく聞いていきたい。

（2）議題 2 「2005 年日本政府年次報告」

政府側より、2005 年の日本政府年次報告案について説明がなされた後、意見交換が行われた。

【労働者側意見の説明】

88号条約に関し、2005年からの職業安定組織の市場化テストが将来の民間開放に繋がらないか心配している。

87号条約に関し、ILO事務局に情報提供を行ったところ。

98号条約に関しては、併せて「代償措置」の形骸化について指摘したい。

100号条約に関し、男女の賃金が同一でない実態を踏まえ、法改正を求めている。また、パート労働者等の一般労働者との待遇の乖離等について意見を提出した。

144号条約について、未批准条約の批准促進は懇談会の大きな役割であり、どのような法律的事項が未批准条約の批准を阻害しているのか情報を頂きたい。

#### 【88号条約に係るやりとり】

(政府側)

国の行う職業紹介業務自体は、市場化テストの対象とはなっていない。勤労権を国が保障するという問題にも関わる。日本に限らず各国で職業紹介は雇用保険と密接な関係を有している。

(労働側)

181号条約との関係はどうなるのか。現在、市場化テストをしているものは、ある一定の枠にはめられているだろうが、将来的に一部が民営化されれば、何のために88号条約があるのかということになる。

#### 【100号条約に係るやりとり】

(政府側)

現実には男女間で賃金格差が確かに存在しており、厚生労働省では賃金格差解消のためのガイドラインを策定している。この他、仕事と家庭を両立しやすい職場形成の促進など格差解消への取組の周知・啓発を図っているところである。

(使用者側)

ILOによれば、男女間の賃金格差は100対60いくつとのことだが、明確な根拠が得られない。このような数字が一人歩きしてしまうことについて改善を要する。

(労働者側)

女性は低収入のパートや有期契約の労働従事者も多いが、常用雇用の女性は逆に男性と遜色ない収入を得ており、「女性一般」では語れなくなっている。

#### 【87号条約、98号条約に係るやりとり】

(政府側)

公務員制度改革については、労働者側と、また使用者側とも話し合いを続けていきたい。ILOにはその話し合いを見守っていただきたい、と考えている。

#### 【144号条約に係るコメントに係るやりとり】

(労働者側)

政労使揃ってILO理事を務める日本として、未批准の基本条約の早期批准を目指す必要がある。特に111号についてはこれまで何度も批准できないかとの話があった。どのような法令を変える必要があるか明らかであれば、労使の立場で働きかけができるはず。また、既批准の条約をきちんと適用させることが重要である。

(使用者側)

第4回懇談会の議事録にも、具体的な方法は検討する旨記録がある。建設的な議論が行われるようにされたい。

(政府側)

何が未批准条約の批准のネックとなっているかについては多くの点を慎重に調べる必要があり、この懇談会が正式では扱いにくい。この場でなくても何らかの場で議論できないか検討したい。

#### 【139号条約に係るやりとり】

(労働者側)

139号条約に関し、今回の年次報告は本年5月31日までを対象としているが、次回の報告ではアスベストについて、きちんと書く必要がある。

【その他】

(労働者側)

女性の社会進出が進む中、労働現場における男女比率に適合するような労働監督官の男女比率が必要とされている。我が国の労働基準監督官の男女比率を知りたい。坑内労働の関連で地下鉄等のトンネル工事については、女性技術者からトンネルに入れないという状況を変えてほしいとの要望がある。

(使用者側)

政府の年次報告案は早めに送付してほしい。

## 第 6 回 I L O 懇談会議事要旨

1. 日時：平成 18 年 4 月 18 日（火） 10:00～11:00

2. 場所：厚生労働省第 17 会議室

3. 出席者：（敬称略）

## （1）労働者側

日本労働組合総連合会国際代表	中嶋 滋
日本労働組合総連合会総合労働局長	長谷川裕子
日本労働組合総連合会国際局長	生澤 千裕

## （2）使用者側

日本経団連国際協力センター参与	鈴木 俊男
日本経済団体連合会労働法制本部長	讃井 暢子
日本経済団体連合会労働法制本部国際関係グループ長	高澤 滝夫

（川本裕康労働政策本部長の代理）

## （3）政府側

厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）	恒川 謙司
厚生労働省大臣官房国際課長	妹尾 吉洋
厚生労働省大臣官房国際課海外情報室長	野地 祐二

## 4. 議題

第 295 回 I L O 理事会について（報告）

## 5. 議事要旨

恒川総括審議官からの挨拶と出席者の紹介に引き続き、政府側より第 295 回 I L O 理事会の概要説明がなされた。

## 【主なやりとり】

## （労働者側）

O S H M S（労働安全衛生マネジメントシステム）の動向に関し、日本政府のイニシアティブで方向性が定まってきたことを評価する。

ミャンマー（ビルマ）の強制労働問題が、労働者側の提案に基づき、来る総会の正式な議題に取り上げられたことを評価する。

P F A（計画・財政・管理委員会）の R B M（結果重視型管理）について、政府は、事務局がこれを R B B（結果重視型予算）のみに限定解釈していると主張しているが、I L O の事業は行政と同じく短期的な視点で結果を論ずることは難しいのではないかと懸念する。

M N E（多国籍企業小委員会）の三者宣言 30 周年記念イベントは、具体的内容は今年 11 月の理事会で示される予定ながら、今回の理事会の重点項目の一つである。

W P / S D G（グローバル化の社会的側面ワーキングパーティー）に関連し、ディーセントワークカントリープログラム（D W C P s）が今後の I L O の活動の中心に据えられていく中、我が国としてどう取り組んでいくかを考える必要がある。この D W C P s は決して途上国向けのみのものではない。



（使用者側）

2008年のILO総会議題については、2007年総会議題「グローバル化におけるILOの強化」がどう結ぶかにもよるが、今後のILOの体制にも絡む問題であるため、見極めが必要である。

ミャンマーの強制労働問題について、総会の正式議題とするという理事会での結論は妥当と考える。

OSHMSについて、ISOからILOへの申し入れに関しての非公式会合は多くの参加者を集め、理事会本会議での正式な議論を経て、11月に結論を出すこととなった。使用者側としても注視している。

また、理事会本会議で議論とはならなかったものの、国際労働問題研究所の事業に関連して、ILOは「ILOディーセントワーク・リサーチ・プライズ」を制定することとした。これが日本国内の活動に良い結果をもたらすことを期待する。

CFAの案件数の多さは、委員にとって大きな負担となっている。

PFAについて、事務局は適切な人材戦略の報告書を提出していない。各種案件の決定項目のパラグラフについては、拡大解釈できない言葉に修正させることが必要である。

MNEについては、30周年記念イベント以前に、「三者宣言が与えた影響についての調査」に関する回答数が少ないという問題に取り組むべきである。

ESP（雇用社会政策委員会）に関連し、ILOは計画したプログラムを消化できていない。決算できちんとしたチェックをしてから次のアクションに移さないといけない。

STM（部門別技術会合委員会）では、ここにある「移民労働」を含め3つの報告書が取り上げられたが、事務局がILOのマンドートを超える結論を誘導しようとしている傾向もあり、きちんとチェックする必要がある。

WG/I LC（総会改革ワーキンググループ）に関しては、アジアグループが提出したアイデアペーパー、それに西欧・北米グループが加筆したペーパーなどが出されている。

WP/SDGについて、事務局より提案がなされているグローバルポリシーフォーラムの開催について、使用者側はこれまで反対していたが、ILOのマンドートを超えないものとするということを経験として開催を認める意向である。

（政府側）

PFAのRBMに関連し、当省でもplan、do、check、actというサイクルで施策に取り組むという流れであるが、ILOにおいてはここでいうcheckに当たる決算機能が非常に弱いことを懸念している。

また、CFAにしても、WG/I LCにしても、PFAの外部監査人選定パネルにしても、我が国政労使のいずれかがメンバーとして選ばれているところであり、今後とも我が国としての役割を果たしていきたい。

第 7 回 I L O 懇談会議事要旨

1. 日時：平成 18 年 9 月 12 日（火） 15：30～17：30

2. 場所：厚生労働省第 17 会議室

3. 出席者：（敬称略）

（1）労働者側

日本労働組合総連合会国際代表	中嶋 滋
日本労働組合総連合会国際局長	生澤 千裕
日本労働組合総連合会国際局部長	湯本 健一

（長谷川裕子総合労働局長の代理）

（2）使用者側

日本経団連国際協力センター参与	鈴木 俊男
日本経済団体連合会労政第二本部長	松井 博志
日本経済団体連合会国際第二本部長	讃井 暢子

（3）政府側

厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）	松井 一實
厚生労働省大臣官房国際課長	妹尾 吉洋
厚生労働省大臣官房国際課海外情報室長	野地 祐二

4. 議題

（1）第 95 回 I L O 総会について 等

（2）2006 年年次報告について（協議）

- ①第 29 号条約 ②第 81 号条約 ③第 131 号条約  
④第 138 号条約 ⑤第 156 号条約 ⑥第 182 号条約

5. 議事要旨

（1）議題 1 第 95 回 I L O 総会について等

松井総括審議官からの挨拶と出席者の紹介に引き続き、政府側より第 95 回 I L O 総会及び第 14 回 I L O アジア地域会合の概要報告がなされた。

【主なやりとり】

（労働者側）

（第 95 回 I L O 総会に関して）

①労働安全衛生枠組み条約が成立したことを評価する。日本としても労働安全衛生に関する（途上国）支援を積極的に行い、その効果的実施に努めるべき。また、日本自身の右条約の早期批准が重要。

②「雇用関係」について、使用者側の賛成が得られず残念だったが、この勧告が国内の労働行政にも活かされるよう、政府に求めたい。

③技術協力においては、ディーセントワークカントリープログラム（国別計画）もキーワードとなったが、これは途上国向けのみならず、我が国についてもどう取り組んでいくのか政労使の対話に基づき検討する必要がある、対処を政府に要請したい。

④ビルマ（ミャンマー）案件について、日本政府はビルマ政府と対話出来る数少ない先進工業国でもあり、その調整の下、早急に強制労働問題が解決されることを望む。

（使用者側）

（第95回ILO総会に関して）

①労働安全衛生枠組み条約が成立したことを評価する。

②「雇用関係」に関して、確かに過去、工業化を進めるような時代にあっては労働者保護が中心的課題であったが、現在の新しい経済市民社会では主体性のある市民の活動範囲が拡大している。今回の勧告案はそのような時代の流れに則していないものだったので、使用者側の多くが反対せざるを得なかった。いずれにせよ、今回の議論は国際労働基準を作るプロセスに関しILOにとって大きな問題提起となった。即ち、今後は政労使三者のコンセンサスを作る一層の努力が求められる。

③条約や勧告の効果的適用のためにも、ILOの技術協力は重要であるが、これを通じてディーセントワークの実現を目指すのであれば、重要な「手段」として、もう少し、中身を詰める必要があると考える。

④ミャンマー案件は重要なテーマであった。また、政治的な判断も働いたものと承知。

⑤今回、ゲストスピーカーとしてコスタリカ大統領がスピーチを行った。同国は結社の自由に関して問題視されることが多い国だが、「軍隊を放棄」して教育への投資に注力したことは注目に値する。

（第14回ILOアジア地域会合に関して）

①パラレルセッションのみならず韓国労働部長官主催の特別セッションにおいても、アジア地域で重要な「技能開発」をテーマとした議論がなされたことを紹介したい。我が方からも、実りある労働の実現について責任感を有する経営者を育てていきたい旨の発言を行った。

②また、結論文書にもあったように、今後の「アジアのディーセントワークの十年」は重要なもの。政労使三者構成の「メカニズム」という表現があるが、むしろ三者の「コミュニティ」が形成されてきている。

（政府側）

ディーセントワークカントリープログラムについては、何らかの検討の必要性は感じている。

（2）議題2 2006年年次報告について（協議）

政府側より、2006年の日本政府年次報告案について説明がなされた後、意見交換が行われた。

（労働者側）

年次報告の政府案に対する意見は提出しているところ。

81号条約に関し、雇用労働者の44%が女性、女性労働者の52%が非典型労働者という状況の下、監督にあたって、男性の労働基準監督官ではわかり得ない面もあり、女性監督官の拡充を求めるものである。もちろん、試験で採用する以上は、合格基準を下げろというものではなく、女性の応募者を増やすよう努力されたい。

156号条約に関しては、育児休業の対象労働者の範囲が十分でないこと等を指摘したい。また、次世代育成支援対策基本法の行動計画に関し、300人未満の企業にも策定を指導すべきとの考え。

(政府側)

女性の労働基準監督官拡充に関しては、職員採用募集パンフレットに先輩女性職員のメッセージ等を取り上げ、女性応募者の一層の拡充を図っていることをコメントしたい。

なお、頂戴したご意見は政府案に添付してILO事務局に提出することとする。

## 第 8 回 I L O 懇談会議事要旨

1. 日時：平成 19 年 4 月 10 日（火） 15：30～17：45

2. 場所：厚生労働省第 12 会議室

3. 出席者：（敬称略）

## （1）労働者側

日本労働組合総連合会国際代表	中嶋 滋
日本労働組合総連合会総合労働局長	長谷川裕子
日本労働組合総連合会国際局長	生澤 千裕

## （2）使用者側

日本経団連国際協力センター参与	鈴木 俊男
日本経済団体連合会国際第二本部長	讃井 暢子
日本経済団体連合会労政第二本部国際労働グループ長	高澤 滝夫
（松井労政第二本部長の代理）	

## （3）政府側

厚生労働省大臣官房総括審議官（国際担当）	松井 一實
厚生労働省大臣官房国際課長	妹尾 吉洋

## 4. 議題

（1）第 298 回 I L O 理事会の報告

（2）未批准条約について

- ・ 第 94 号条約について
- ・ 第 105 号条約について
- ・ 第 111 号条約について
- ・ 第 175 号条約について

## 5. 議事要旨

（1）議題 1 第 298 回 ILO 理事会の報告

松井総括審議官からの挨拶、出席者紹介に引き続き、政府側より第 298 回 I L O 理事会の概要説明がなされた。

## 【発言概要】

（労働者側）

## ① 国連改革（いわゆる One-UN に向けた動き）について

想像以上のスピードで One-UN の取り組みが進んでいる。パイロット事業は現在 8 カ国で行われているが、開発途上国における各国連現地事務所の予算・プログラム及び代表者が統合される過程の中で、I L O の三者構成主義の基盤が危ぶまれている。例えば、パキスタンにおけるパイロット事業では、UNDP 主導のもとに各種プロジェクトが進行し、労使のみならず I L O や労働担当官庁すらプロジェクトに関わっていないと聞いている。ソマビア I L O 事務局長は当該案件を成功事例として報告したが、実態は全然違う。また、同事務局長は三者構成主義と他の国連機関に広める良い機会だと言っているが、実態を鑑みれば実現可能性は低いと言わざるを得ない。労働

の世界の公正確保という観点から、三者構成主義が損なわれないよう今後の動向に注意すべきである。

② CFA（結社の自由委員会）について

報告書において、我が国の岡山高教祖案件について言及された。公務員制度改革とも関連があり、今後CFAの動向について注視する必要がある。

③ ミャンマー案件について

ビルマ（ミャンマー）案件について、ILO と政府間で合意文書を締結したとのことであるが、軍事政権によって組織的に強制労働が行われているという点については何も改善しておらず、依然として深刻な事態が続いている。

④ PFA（計画財政管理委員会）について

必要な主張はしつつも事務局の予算案と説明に理解を示すという、今次理事会における日本政府の態度は労働者側からも評価されている。また、次期予算年度の日本の分担率は前期比で約3ポイント下落しているが、これは中国の分担金よりも大きな額である。技術協力予算は各国の任意拠出によってようやく成り立つ状況となっている。従って労働側グループの議論の中でも、今回の日本政府の減少分について、技術協力活動に対し任意拠出することを期待する声が強い。せっかく良い政策を打ち出しても、財源の裏付けのない知恵は無力である。ILOにおける日本の影響力を低下させないためにも、日本政府としてしかるべく予算をつけるべき。

⑤ ISO（国際標準化機構）との関係について

理事会本会議では安全衛生マネジメントシステムについてのみ議論されたが、MNE（多国籍企業小委員会）でも議論の俎上に上ったCSR（企業の社会的責任）に関するISOとの協力関係については、話が進行しているようだ。

（使用者側）

① 国連改革について

国連内でも規模の大きな組織に全てを任せると政労使の三者構成は表面に出てこなくなってしまう恐れがある。ILO事務局長が国連事務総長に対し、“One-UN”における三者構成の維持を直訴してもいいのではないか。

② 2009年の第98回ILO総会議題について

選定された議題の一つ、「仕事の世界におけるHIV/AIDSへの国家的対応の強化」については、基準設定とするか一般討議とするか、労使の間で意見が割れた。一義的にはWHOで議論されるべき性質のものではあるが、労働と絡めて本件を議論することも価値があると考えられる。

③ ミャンマー案件について

在ジュネーブのミャンマー大使が交代したことで、ILOとのこれまでの信頼関係の維持に懸念があったが、最終的には大使交代による悪影響は無かった。

④ PFAについて

今次理事会で日本政府がとった態度は使用者側からも評価されている。

⑤ PFA/BS（ビル小委員会）について

11月の第300回理事会にどのような文書が事務局から提出されるか、注視している。

⑥ ISOとの関係について

ILOとISOはCSRの面で協力関係にあるが、労働安全衛生関係についてILOに一義的なマンドートがあるということについては、労使とも同じ見解であると考えられる。

⑦ WP/SDG（グローバル化の社会的側面に関する作業部会）について

貿易と労働基準については、今後も議論が続くと考える。その中で、労働基準自体が非関税障壁にならないよう考えていくことが必要。

(政府側)

- ① 他の国連機関も本部同士のみならず、地域レベルでの政策面の協調を考え、フィールドワークからの政策・実績を積み上げることが、One-UN への動きを進めるために必要である。
- ② 我が国が ILO の中で存在感を高めるには、地域機構を使った技術協力にかかる企画・立案が重要でないかと考える。それには人的ネットワークのほか、財源よりもむしろ知恵で勝負する必要がある。

(2) 議題 2 未批准条約について

政府側より、第 94 号条約、第 105 号条約、第 111 号条約、第 175 号条約について説明がなされた後、意見交換が行われた。

① 第 94 号条約について

[労] 本条約の批准検討が進まない理由如何。格差を是正し、ディーセン・トワークを実現する観点からも本条約の意義が大きいですが、批准に向けて法改正を行う意思はありますか。国内法で何を整備すれば批准が可能となるのか。条約第 2 条の「仲裁裁定」「国内の規制」とは国内制度の何に相当するのか。

[政] 条約の批准については、条約の規定を担保する国内法制度を整えてから批准することを政府の方針としている。本条約に関しては、我が国の民間部門の労働条件は、労働基準法に定める最低基準を満たした上で企業ごとに定められており、条約が求めるような法制度は存在しない。

[使] 我が国の制度と条約の土台の部分が異なっており、批准には我が国制度の大きな変更が必要。

② 第 105 号条約について

[使] 我が国の制度と本条約の批准には、どの位の距離があるのか。

[労] 基本条約であり、非常に多くの国が本条約を批准している中、我が国の制度が国際的な基準から後れていると見られてしまう。批准に向けたプロセスとして何がなされなければならないのか。批准に向け政府として具体的にどのような努力をしているのか。

[政] 条約は一定の場合を除き懲役刑を認めておらず、我が国の制度との整合性が課題。

③ 第 111 号条約について

[労] 105 号条約と同様に基本条約であり、早期に批准すべき。本条約を批准するにあたり、「人権擁護法」の整備が必要か否か。

[政] 広汎な差別禁止等、条約の細部と我が国制度との整合性につき検討が必要。

④ 第 175 号条約について

[労] 比較対象となるフルタイム労働者について、条約では事業所外の者も含むため批准が難しいとのことだが、格差を是正する観点からも条約の精神が尊重されるべきである。今後も引き続き検討が必要である。

[政] 一般に、我が国では事業所ごとの雇用管理が行われている。

[使] 94 号条約と同様、我が国の制度・実態と条約との土台が異なる。

第 2 回 ILO 海事協議会の概要について

平成 17 年 9 月 21 日

1. 日 時

9 月 20 日（火） 15:00～15:30

2. 場 所

国土交通省 10 階海事局会議室

3. 出席者

労働者代表

全日本海員組合国際汽船局国際汽船局長、同政策教宣局総合政策部長、同水産局長（代理）

使用者代表

社団法人日本船主協会常務理事、日本内航海運組合総連合会船員政策委員会委員（欠席）、社団法人日本水産会漁政部長、社団法人日本旅客船協会労海務部長

国土交通省

海事局船員政策課長、海事局船員政策課雇用対策室長、海事局船員政策課国際企画室長、海事局労働環境課長

4. 会議の概要

○2005 年 ILO 年次報告について事務局より説明ののち、質疑応答等を行いました。

○労働者代表より、ILO 第 185 号条約（1958 年の船員の身分証明書条約を改正する条約）について我が国の批准に関する検討状況及び船員手帳へのバイオメトリクス導入の検討の進捗状況について質問があるとともに、同条約に係る諸外国の動向に関する情報の提供が求められました。

これに対し海事局より、「船員手帳のバイオメトリクス化という技術的側面の検討を行っており、その一環として、現在、指紋認証技術の実証実験にとりかかろうとしているところである。また、ILO 第 185 号条約についても、前向きに取り組んでいるところであるが、同条約の規定は我が国の出入国政策に大きく関係することから、これまで同様関係当局と調整していきたい。」と回答しました。

また、諸外国の動向については、海事局より、「現在、先進海運国としてフランスが、また、他にヨルダン、ナイジェリア、ハンガリーが批准しており、アジア諸国においても批准に向けて準備を進めている国があると聞いている。本年 2 月にフランス当局に情報を求めたところ、フラ



ンスは、国内法を整備する前に条約を批准しており、国内法令の整備はこれから行うところであり、バイオメトリクスの導入もこれから準備する状況である。」旨の情報を提供しました。

○また、労働者代表より、「ILO 漁業統合条約案について、我が国においては水産庁を中心に検討されてきたが、今年の ILO 総会において採択が見送られた。再度 2007 年の ILO 総会で審議されることとなったが、関係省庁間で連携をとって 2 年後の総会に臨んでほしい。」旨発言がありました。

これに対し海事局より、「ILO 漁業統合条約案については、これまでどおり水産庁と連携しながら対応していきたい。」と発言しました。

○最後に、労働者代表より、本協議会の今後の予定について質問があったことから、事務局より、「来年 2 月に海事総会が予定されていることから、海事総会前に本協議会を開催する方向で調整したい。」旨回答しました。

## 第 3 回 ILO 海事協議会の概要について

平成 18 年 9 月 1 2 日

### 1. 日 時

9 月 1 1 日 ( 月 ) 1 3 : 3 0 ~ 1 4 : 0 0

### 2. 場 所

中央合同庁舎 2 号館 15 階高等海難審判庁審判業務室

### 3. 出席者

労働者代表

全日本海員組合国際局長、同水産局長、同国際局外航部長

使用者代表

社団法人日本船主協会海務部副部長、日本内航海運組合総連合会第一事業部担当部長、社団法人大日本水産会漁政部長、社団法人日本旅客船協会労海務部長

国土交通省

海事局船員政策課長、海事局船員政策課雇用対策室長、海事局船員政策課国際企画室長、海事局  
運航労務課長

水産庁

漁政部企画課課長補佐

### 4. 会議の概要

○「2006 年 ILO 年次報告」について事務局より説明ののち、質疑応答等を行いました。

○「ILO 漁業条約に関する ILO 事務局からの質問状に対する回答」について事務局より説明ののち、意見交換等を行いました。

これに対し労働者代表より、「引き続き、関係省庁間で連携をとって来年の総会に臨んでほしい。」旨発言がありました。

○次に、本年 2 月の海事総会において採択された海事労働条約について、事務局より審議経過等を報告するとともに、今後、ILO 憲章第 19 条の規定に基づいて本条約の報告書を国会に提出するための作業を行っていくことを報告しました。