

日本における19号条約の適用に関する意見

2007年9月
日本労働組合総連合会

労災保険法においては、法文上においては邦人と外国人の区別なく適用の補償対象としている。しかし、就労資格を持たない外国人労働者にとっては、邦人労働者と比較し、労災補償に関する知識の欠如、強制送還されるリスク、就労資格が無いと知りながら外国人労働者を雇用する経営者からの不当な圧力により、実際の申請につながらないケースも多いと思われ、改善が必要である。

また、「不法就労外国人に対する労災補償状況に係る報告の簡素化について」に基づき、2006年度より不法就労外国人に対する労災補償状況に係る報告が廃止されており、実態の把握がより困難となっている。

加えて、外国人研修・技能実習生制度のいわゆる「団体管理型」により来邦している研修生の多くが、事実上「就労」しているにもかかわらず、在留管理上では「研修」という在留資格であるため、法文上では労働者として扱われない。そのため、研修生は労働災害補償保険法の適用対象とならず、問題がある。

以 上

日本における27号条約の適用に関する意見

2007年9月
日本労働組合総連合会

1966年のコンテナ船就航以来、世界の物流は個品輸送からコンテナ輸送に切り替わった。1931年に27号条約が批准された当時と比べて荷役作業形態がコンテナ化により大幅に変化したものの、港湾労働の中で重量貨物（1トン以上）の取扱作業は依然として残っている。

27号条約並びに関連する国内法規が、港湾運送事業者、港湾労働者、港湾労働組合に周知徹底されているかどうかは、極めて疑問である。

実際の港湾作業の中で、法律がどのように遵守されているかについては不明であるが、港湾作業の中で、重包装貨物（1トン以上）の重量表示は概ね行われているようである。

本条約や国内法規の遵守は、貨物の所有者（荷主）、又は荷主から依頼されて貨物の梱包をする業者、貨物の輸送手続きを引き受ける海運貨物取扱業者（あるいはフォワーダー）が条約、規則を熟知し、貨物に対して重量表示を施さない限り困難であると考ええる。

前述の通り、輸出入貨物の多くがコンテナ化されていることから、個品貨物の重量チェックは不可能となっている。従って、この条約の主旨に合致させるためには、コンテナの外壁に重量（純トン、総トン）を表示すべきである。ISO基準（30.48トン）を超える重量の貨物が積み込まれていたため、コンテナの底板が抜ける事故が発生したこともある。

また、海上コンテナに重量表示がないことから、コンテナトラックの運転手は、積荷の中身や重さを知らされないまま運送していることが多い。このため、海上コンテナの陸送時に、トラックの運転手が過積載で摘発される事例も数多く見られる上、事故が起きた場合の責任は海上コンテナ運送業者と運転手に全面的に負わされる。

海上コンテナ貨物の安全輸送を確保するためには、個々の内蔵貨物の重量表示だけでは十分でない。輸送実態に合致した条約及び国内法規の整備が必要である。

以上

日本における87号条約の適用に関する意見

2007年9月

日本労働組合総連合会

ILOの条約勧告適用専門家委員会並びに結社の自由委員会は、繰り返し日本政府に対し、公務員の労働基本権の制限を撤廃するよう勧告している。しかし、日本政府はこれを無視し続けており、法律上も実態上も進展が見られない。

日本政府は、有識者からなる「行政改革推進本部専門調査会」において、団結権、協約締結権、争議権の制約の可否について議論している。この中で2007年4月24日の会合において、「公務員の労使関係の問題を改革の方向で見直す」との方針が確認され、閣議でも「労働基本権については、行政改革推進本部専門調査会の審議を踏まえ、引き続き検討する」ことが決定された。また、渡辺喜美行政改革担当大臣は、「基本的にはストライキ権も含めて労働基本権を付与すべきであると自分は考えている」との見解を再三にわたり表明している。

そうであるにもかかわらず、今回の政府報告の記述は、あたかも進行中の議論の結論を誤った方向へ政治的に誘導する、あるいは恣意的に先取りするが如きものであり、到底容認できるものではない。

政府は、労働基本権を一律的に制約する現行方針を見直すための議論が続いていることをILOに報告すると同時に、政府として再三のILO勧告を誠実に受け止める努力をする意思があるのか否かを明らかにすべきである。

1. 消防職員の団結権の否認について

(1) 日本の消防と警察の関係

日本政府は「消防組織が警察組織の一部を構成しているとの主張は取っていない」とする一方で、歴史的沿革を理由に挙げ、「消防職員の権限は、行政作用としては警察に分類される」と、またも自らを正当化しようと試みている。しかし、消防職員は特別司法警察職員（海上保安官、皇宮警護官等）に該当しない上、国民一般の意識においても「警察の一類型」という認識はない。結局のところ、政府の「警察に含まれる」との主張は、第二次世界大戦以前の非民主的國家体制の下ではそうであったという意外に根拠がない。

政府が直視しなければならないことは、結社の自由委員会が繰り返し指摘しているように、結社の自由の原則は普遍的なものであり、各国の状況によって都合良く曲げられるものではないということである。

「政府が繰り返し歴史や公務の労使関係、社会経済状況等の各国状況に配慮すべきであると述べているように、委員会は、提訴の審議に当たってはそれらの要素を考慮してきたが、結社の自由の原則はすべての国に一樣かつ一貫して適用されるべきものであると指摘する。ある国がILOのメンバーになると決断した時点で、その国は憲章とフィラデルフィア宣言に盛り込まれている結社の自由を含む基本的原則を受け入れており、各国政府はILO条約の批准によって課せられた責任を全面的に尊重する義務を負う。（日本の公務員基本権問題を扱った、結社の自由委員会第329次報告 パラグラフ630）」

そして、結社の自由の原則の下では、消防職員は団結権を享受しなければならないのである。

「消防職員によって供される職務は、消防職員に団結権を与えないことの正当な理由にあたわない。したがって、消防職員は団結権を享受しなければならない。（結社の自由委員会の決定及び原則のダイジェスト第5版（2006年）パラグラフ231）」

(2) 消防職員委員会制度の導入

1996年に創設され、2005年に改善措置がはかられた消防職員委員会は、消防職員の勤務条件の改善に重要な役割を果たしてきた。しかし、消防職員委員会は、労使協議制度としては有効ではあるものの、消防職員に団結権を付与する枠組みではない。

日本政府は、結社の自由委員会の第340次報告（「消防職員委員会制度の改革に関心をもって歓迎するが、これらの労働者が依然として団結権を制限されていることに注視している。公務員制度改革に関する議論が進行中であることに留意しつつ、この機会に消防職員が団結権を享受できるようにするよう勧告する」）に基づいて、早急に消防職員に団結権を付与すべきである。

なお、日本政府が主張する「消防職員委員会懇談会の合意内容について、自治労及び連合も有効かつ有意義なものであると、高く評価している」との指摘は、2005年4月6日に自治労及び労働組合の代表がILO本部を訪問し、消防職員委員会制度の改善に関する政労合意の内容を報告した際に、ILO側に手交した「ブリーフィング・ノート」に記載されたものである。このノートの冒頭に、「総務大臣と、消防職員を代表する組織（全国消防職員協議会）と友好関係にあるとともに地方公務員の組合である自治労（連合構成組織）の委員長（連合会長代行）との間で、数度にわたり協議が実施されてきたが、消防職員の団結権問題についての結論を得るには至っておらず、なお協議は継続されている」と記載したとおり、消防職員の団結権問題は依然として解決していない。

連合は、消防職員委員会の運営方法が2005年に改善されたことについては、有意義なものとして評価しているが、依然として消防職員の団結権が制限されていることについては、極めて遺憾であり到底容認できない。

消防職員の自主組織である全国消防職員協議会（注）の下部組織が存在していない消防署の職員委員会の機能は著しく低い実態にある。全国消防職員協議会は、組織拡大をはかるとともに、自らの労組としての機能を高めるため、2006年に国際公務労連（PSI）への加盟を果たした。

（注）全国消防職員協議会は、現行の国内法の下では消防職員の団結権が認められないため、法的には労組として認知されていないが、自治体労組との密接な連携のもとプレ・ユニオンとして設立され、消防職員の労働環境を改善する活動を推進している。

2. 刑務所職員の団結権の否認について

(1) 刑務所業務の民間委託

2006年に構造改革特別区域法が改正され、構造改革特区の指定を受けた地域において、刑務所業務の民間委託が可能となった。これにより、2007年に山口県に新たに刑務所が設立された。この刑務所で民間事業者へ委託される業務には、被収容者の着衣及び所持品の検査、指紋採取、収容監視、施設の警備などが含まれている。

民間委託された刑務所では、公務員である刑務官と民間人である職員が協力した運営がなされているが、民間職員に団結権が保障される一方で、刑務官にはそれが保障されないという不均衡が生じている。

3. 2007年の条約勧告適用専門家委員会からの意見について

「…対公務「厳しい制限」」について

職員団体の登録制度について、政府報告では「職員は、一の地方公共団体を超えて職員団体

を結成することができる」と記述されている。しかし、法律では、同一の地方公共団体に属する職員（公立学校の教職員については同一県内の公立学校の教職員）のみで組織されることが必要とされている（地方公務員法53条④、教育公務員特例法29条①）。

また、政府報告では「登録職員団体及び非登録職員団体間に、法人格の取得及び交渉能力に関する実質的な差異は生じず、両者間に本質的に差別をもたらすことはない」と記述されている。しかし、法律上、例えば以下の差異が存在する。

（１）地方公共団体の当局は、登録された職員団体から適法な交渉の申し入れがあった場合に申し入れに応ずべきと定めている（地方公務員法 55 条①）にすぎず、非登録団体からの交渉申し入れに応じる義務については、法的に定められていない。

（２）在籍専従役員制度は、登録された職員団体のみが認められることとされている（地方公務員法 55 条の 2 ①～⑤）。このため、登録のない職員団体には在籍のまま専従する役員を選出する権利がない。

（３）職員組合が不動産などを登記するには法人格を取得する必要があるが、法人格を取得するには職員団体として登録を受けていることが前提とされている（地方公務員法54条）。

以 上

日本における88号条約の適用に関する意見

2007年9月

日本労働組合総連合会

1. 質問Ⅱ、第3条関係について

政府報告のとおり、わが国において、現在、公共職業安定所の統廃合がすすめられており、安定所数は減少を続けている。今後、安定所がさらに減少を続け、労働者・使用者の利便性に不利益が生ずることが懸念される。

条約第3条1項規定の職業安定組織の体系については「当該国の各地理的区域について十分な数であって使用者及び労働者にとって便利な位置にある」こととなっており、政府はこれを確保する必要がある。ついては政府に対し、安定所の統廃合による影響その他についての詳細な報告を求める。さらに、同条1項の適用に支障をきたすと認められるに至った場合には、同条2項に従い、職業安定機関の数及び配置について、第4条、第5条にもとづく審議会（わが国においては労働政策審議会）を通じ、労使代表との協議を踏まえ、すみやかに適切な措置を講ずるべきである。

2. 質問Ⅶについて

2007年5月に、政府より、ハローワーク（公共職業安定所）本体の無料職業紹介事業について、市場化テストを導入する旨の方針が表明されたところである。このことに関し、連合は、重大な関心と懸念を持っている。

今回、政府が示したハローワークの本体業務の市場化テストの実施については、本条約の遵守との関係において、真に問題なきものであるか、疑問ありと言わざるを得ない。

ハローワークは、日本国憲法27条に定める国民の勤労権保障の具体的措置として、障害者、母子家庭の母、生活保護受給者、長期失業者等の就職困難者に対する最後のセーフティネットであり、公平・公正性が求められる。効率を重視する民間事業者の参入により、そのような就職困難者への就職支援が疎かにされることが懸念される。今後、市場化テストが実施された場合、その具体的な実施状況に関する厳正かつ厳格な評価及び検証がなされなければならない。さらに、当該評価及び検証にもとづき、今後のハローワーク事業の市場化テストの在り方については、本条約との整合性も含め、再度、詳細かつ慎重な検討を行うことを求める。

以 上

2007年9月
日本労働組合総連合会

ILOの条約勧告適用専門家委員会並びに結社の自由委員会は、繰り返し日本政府に対し、公務員の労働基本権の制限を撤廃するよう勧告している。しかし、日本政府はこれを無視し続けており、法律上も実態上も条約違反が続いている。

1. 国家公務員について

人事院勧告が代償措置として機能しているとの日本政府の主張には全く同意できない。その理由については、これまでも指摘してきたところである。

人事院は2006年8月8日、2006年度の国家公務員の給与と一時金を現行水準のまま据え置くよう国会と内閣に勧告した。勧告にあたり人事院は、政府の要請に従い、給与水準算定の際に比較する民間企業の規模を従業員「100人以上」から「50人以上」に一方的に変更した。今回の人事院の措置は、公務員の総人件費を削減するという政府の意向に則して関係者の関与のないままに強行されたものであり、人事院勧告制度が労働基本権制約の代償措置として適切な機能を果たしていないことを示すものである（「87号及び98号条約の適用に関する連合意見」2006年8月28日）。

2. 地方公務員について

「我が国の一般職の地方公務員の給与決定システムは長年にわたり十分有効に機能し、定着しており、地方公務員の労働基本権制約の代償措置としての人事委員会制度が機能していないとする理由はない」との日本政府の報告は根拠のない弁明である。

全国に1800余りある地方自治体の内、人事委員会が置かれているのは47の都道府県及び13の政令指定都市のみに過ぎない。その人事委員会にしても、法律上も実態上も関係者がすべての段階に関与できる調停・仲裁手続きではなく、裁定が出されてもそれが完全かつ迅速に実施される保障はなく、公平かつ迅速とは言えない。従って、人事委員会は代償措置としての機能を十分に果たしているとは言えない。

大分県教組人勧スト懲戒事件に係る福岡高裁判決（2000年10月6日）は次のように述べている。

「公務員の労働基本権を制約するに見合う代償措置は、争議行為を禁止されている公務員の利益を現実的に保障しようとする制度であり、（中略）それが迅速公平にその本来の機能を果たさず、實際上画餅に等しいとみられる状態が生じた場合には、公務員がその機能を正常に果たさせるよう求めて争議行為を行っても、それが相当と認められる範囲を逸脱しない手段・態様によるものである限り、例外的に許容される余地があるものというべきである。人事院勧告等の不実施が代償措置としての本来の機能を果たさず實際上画餅に等しいとみられる状態を生じているかについては、当局側が、合理的な理由がなく、将来への明確な展望がないままに実施しないなど、勧告実施のため誠実に最大限の努力を行わないような事態が生じたときは、右の状態が生じたものといえることができる」

ところで、「画餅に等しい状態」が具体的にどのような状態を指しているかについては、当該判決を含め裁判上は必ずしも明確にされていない。しかし、昨今、財政逼迫を理由に自治体

が独自の判断で職員の給与を削減する現状が見られるが（例えば北海道では10年連続して行われている）、このような状態は明らかに、いわゆる「画餅に等しい状態」に該当するはずである。

「職員団体とは事前に十分な協議を行って妥結を図り、良好な労使関係の維持に十分な配慮をしている」という日本政府の報告は、明らかに事実に反している。

例えば、宮城県職員給料削減問題に係る損害賠償請求事件（2004年9月8日仙台地裁提訴）及び新潟県職労懲戒処分取消請求事件（2005年4月27日新潟地裁提訴）を挙げることができる。これらの事件では、いずれも県当局が職員団体と協議をしないまま、人事委員会の勧告に従わずに一方的に職員給与を削減する条例を議会に提出したことが訴訟の要因となっている。

以 上

1. 賃金の差別的取扱い禁止について

女性であることを理由とした賃金差別を禁じた労働基準法第4条は、日本がILO第100号条約を批准した際の根拠規定であるが、日本の賃金制度が純粹の職務給、仕事別賃金でないこともあって、同一価値労働同一報酬原則を文字通り規定した条文とはなっていない。

また、上記の規定があることを理由として、男女雇用機会均等法には賃金差別禁止に関する規定が入っていない。

従って、男女雇用機会均等法に賃金差別禁止の条文を入れたり、労働基準法の第3条（差別禁止規定）に性による差別禁止の条文を入れるなどの改正が必要と考える。

(注)

政府の規制改革会議は、5月21日に、労働法制の抜本的な見直しを求める提言を発表した。提言は、「労働者保護の色彩が強い現在の労働法制は企業の正規雇用を敬遠させ、非正規雇用の増大につながっている」として、解雇権濫用法理や労働者派遣法の見直し、有期労働契約に対する制約の撤廃など、雇用分野の一層の規制緩和の推進を打ち出した。これらは、雇用の二極化の深刻化のもとで、いま求められているワークルールやセーフティネットの強化に逆行するものであり、断じて認めることはできない。

その中で、同一価値労働・同一賃金に関しては以下のような主張を展開している。すなわち、「外部市場における同一労働、同一賃金の原則は、統制経済に等しく、国はこのような規制をすべきでない」、「国は、外部市場における同一労働・同一賃金の原則によらず、雇用の流動化に対応した環境を整備すべきである」、「国は、職種別賃金について、同一労働・同一賃金を強いるような規制をすべきでない」。これに対して連合は強い抗議を表明し、厚生労働大臣も現在の政府の政策とは異なるとコメントし、当該の労働関係部分は同会議の最終報告からは削除された。しかし、このような動きに対しては、今後も大きな警鐘を鳴らしていく必要があると考えている。

2. 間接差別禁止について

今回の均等法改正で、間接差別禁止の条文を盛り込むに当たって、連合は、その範囲を特定しない幅広い規定にすべきであると強く主張してきたが、結果的には、その範囲について省令で予め三つの項目に限定する条文となった。

こうした規定が、国連の差別撤廃委員会などが想定したものであるかどうか、あるいは、国際的に通用するものであるか、検証が必要と思われる。

連合は、引きつづき、間接差別の範囲を限定しない条文に改正するよう求めていく方針である。

なお、政府の指針において、①間接差別は、法律で定められた三つの要件以外にも存在すること、および、三つの要件以外のものでも違法となることがありうることについて経営者に対して周知すること、②行政の窓口などにおいては、この三つの要件以外のケースについても相談に応じ、適切な対応をとることが明記された。こうした点について、実効性が確保されるよう、引きつづき監視するとともに、必要な措置を求めていく必要がある。

3. パート労働者に対する差別について

上記の間接差別について議論するなかで、パート労働者に対する差別を間接差別の一つとして扱うべきか否かも論点となったが、政府側は、性差別というよりは雇用形態差別として扱うとの見解を示した。

しかし、日本におけるパート労働者差別は、性差別・身分差別の面が依然として大きく、労働組合としては、性差別禁止の面からさらに点検をしていきたいと思っている。

なお、本年の5月にパート労働法が改正された。法律の内容は、賃金について均衡処遇の努力義務を課すというもので、ごく一部に過ぎない正社員と同一視すべきパート労働者についての処遇の差別を禁止している。

ただし、国会審議のなかで、その該当者はわずか1%か5%にすぎないとの指摘がなされており、すべてのパート労働者に適用される法改正を求めてきた連合は、この法改正は不十分であったと考えている。

4. コース別雇用管理について

総合職と一般職など、労働者をコース毎に区分して配置や昇進などの雇用管理を行うこの制度は、事実上の男女別の雇用管理として機能させるために導入している事例が大半である。

雇用機会均等法の運用に当たり、指針において「雇用管理区分」を設け、同じ区分における男女差別を禁止するという方針をとっているが、異なる職務についても比較し差別を禁止するための「同一価値労働」という考え方に、そもそも馴染まないと考えられる。

厚生労働省も制度の問題性を認識し、本年1月には、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」についての通達を発し、男女別の雇用管理としない適正な運用のための留意点を詳細に示している。その意味で、前進が図られてはいるものの、実態の改善に大きな進展があるとは言い難い状況が続いている。

2006年の均等法改正に当たって、連合は、雇用管理区分を指針から削除し、具体的な職務内容に即した判断をすべきであると主張したが、受け入れられなかった。指針は、雇用管理区分について、単なる形式ではなく実態に即して判断するという内容に改正されたが、今後、実態把握と検証をさらに進めていく必要がある。

5. 職務分析手法について

連合は、これまでも同一価値労働同一報酬原則の具体化に際して、職務分析手法を活用することを提言してきた。

前述のように、日本の雇用慣行のもとではこの手法が万能というわけではないが、一つの有効な手段として、その開発と適用を進めていくことは重要な課題である。

2007年の国会において、パート労働法改正が審議された際に、附帯決議のなかで「職務分析の手法や比較を行うための指標」について、「情報収集や事業主への提供」を行うことが盛り込まれた。

これを受けて、上記の作業を具体的に進めていくことが求められると同時に、労働組合側からも積極的に問題提起を行っていきたいと考える。

以 上

○第15条、27条関係（第76条関係のⅠ（被保険者と被用者総数との関係））

政府報告では、傷病給付（健康保険）の被用者総数に対する保護対象被用者数（被保険者）の比率が68.1%。老齢給付（年金保険）の被用者総数に対する被保険者の比率が59.2%となっている。

これら雇用労働者を対象とした健康保険、厚生年金等の加入者比率は、パート労働者や派遣労働者など非正規労働者の増大（06年、全雇用労働者の1/3）に伴って、年々低下している。これは、通常労働者の「3/4以上の労働時間」で働いている者という厳しい適用要件があるためである。

そのため、連合は、正規・非正規等の雇用形態にかかわらず、雇用労働者に完全適用すべきであり、当面は、適用要件を通常労働の「1/2以上の労働時間」まで引き下げよう、従来から政府に強く求めている。

○第28条関係（第65条関係のⅤ（老齢年金の給付水準））

標準的な年金額と加入者の平均賃金との比率は、夫＝配偶者がいる場合（30年加入）が54.6%、夫＝配偶者がいない場合（単身者）が38.0%となっている。

2004年の年金制度改正によって、将来的には、これらの水準を15%削減することになった。そのため、15年後には、夫がいる場合は46.4%、単身者では、32.3%まで低下してしまう。これでは、102号条約の最低基準に抵触しかねない。連合は、この2004年に決定された年金水準引き下げには強く反対している。

○第29条関係（老齢給付の給付資格期間）

政府は「制度上如何なる者も25年の受給資格期間をみたすこととなっている」と回答しているが、現在65歳以上の者のうち、国民年金か厚生年金に加入したことがあるが、受給資格期間を満たしていないという理由で、無年金の者が相当数いると考えられる。

2006年3月現在、国民年金保険料の全額免除者370万人、未納者が327万人、未加入者が36万人おり、第1号被保険者数2190万人の約三分の一にあたる計733万人が保険料を納付していない。未納及び未加入期間は受給資格期間に通算されないため、このうちの一定数は将来無年金者となる。

未納・未加入の理由の一つに、25年という長すぎる受給資格期間がある。「25年間保険料を払い続けても、十分な年金を受け取る保障がない」、または「（受給開始年齢に近づいた、たとえば）50歳から保険料を納入しても受給資格を満たすことができないから」という理由で未納・未加入になるケースも多いと考えられる。

連合は、基礎年金については、その空洞化を解消し、真の皆年金制度を構築するため、2009年までに全額税方式へ転換することを要求している。その場合の受給要件は、「18歳以後5年間以上日本に居住した者」とし、基礎年金の給付額は40年間居住で満額とし、居住期間に比例した額にすべきと考えている。全額税方式に移行するまでの間は、現在の受給要件である「加入25年」を、諸外国とりわけ社会保障協定を締結している国々との均衡を考慮し、10年程度に短縮

すべきと考えている。

また、失業期間中は、継続して厚生年金に加入することができず、国民年金への加入が義務づけられているが、経済的理由で未納または未加入となる者も多い。連合は、失業者への受給権を確保するために、厚生年金の継続加入制度を創設することを提言している。

以 上

日本における121号条約の適用に関する意見

2007年9月
日本労働組合総連合会

第26条関係

「特殊法人等整理合理化計画」が2001年12月19日に閣議決定され、労災病院を廃止または研究機構を有する中核病院を中心に再編することとなった。これを受けて、厚生労働省は2004年3月30日に「労災病院の再編計画」を発表し、廃止・統合が進められている。しかし、労災病院では、労働者の職業生活を医療の面から支えるという理念の下、予防から治療、リハビリテーション、職場復帰に至る一貫した高度・専門的医療の提供、及び職場における健康確保のための活動への支援が行われている。廃止・統合すべきでなく、むしろ、今後、より一層の強化が必要である。

身体障害者の雇用促進という観点からは、日本では立ち遅れている職場や訓練機関、公共職業安定所等の施設のバリアフリー化、作業環境の改善等が必要である。

以 上

日本における122号条約の適用に関する意見

2007年9月

日本労働組合総連合会

雇用政策の立案・政策決定にあたっては、本条約第3条において、雇用政策の影響を受ける労使代表との十分な協議を経て決定することが規定されている。

しかしながら、現在、わが国においては、経済財政諮問会議、規制改革会議といった労働者代表が参加しない会議体が、雇用・労働政策に関して具体的な政策提言を行い、政策の基本的方向性の決定について重大な権限を有している。

2005年の条約勧告適用専門家委員会の直接請求について、政府報告は、2003年の職業安定法及び労働者派遣法の改正の効果について、積極的な評価をしている。しかし、連合は、1999年及び2003年の労働者派遣法改正による規制緩和が、不安定雇用や低賃金労働者の拡大等を招くなど、今日の労働市場における深刻な影響を及ぼしたと認識している。そして、それらの規制緩和を実質的に後押ししたのが、規制改革会議（その前身の会議体も含む）による答申であった。

連合は、本条約をはじめ、第144号条約（国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約）、1944年の「国際労働機関の目的に関する宣言」の各規定にも定められた、労使代表との協議による政策決定方式の形骸化について懸念を持つものである。それらの理念、及び意義を再確認し、雇用・労働政策決定における労使代表との協議（わが国においては労働政策審議会）が十分確保され、尊重されるべきである。

以 上

日本における144号条約の適用に関する意見

2007年9月
日本労働組合総連合会

1. 第5条第1項（b）について

日本政府は、2007年3月9日に第187号条約の批准承認を求めて同条約を国会に提出した。その際、厚生労働省は、国会に提出する同条約の和文案を労使団体に書面で示した。

これに対し連合は、同条約の前文に含まれる「ディーセントワーク」の政府による訳が原語の意味を正確に表していないと考えて、対案を示して変更を求めた。

これに対し厚生労働省は、政府部内における手続きが最終的に確定済みであることから、公定訳については変更できないと回答した。他方、今後ディーセントワークの概念を国内に周知する際には、労使が提案した訳を用いる旨、後日連絡があった。

2. 第5条第1項（d）について

年次報告のILOへの提出期限が9月1日までとされているにもかかわらず、2007年の政府報告書が労使団体に示されたのは8月31日の午後であり、懇談会の場で三者協議が行われたのは9月12日であった。例年、同様の状況が繰り返されているが、十分な検討時間を労使に保証すべく、今後は十分に前もって労使団体に諮るよう、再度政府に改善を求めたい。

以 上

日本における162号条約の適用に関する意見

2007年9月
日本労働組合総連合会

政府報告に対して特段のコメントはない。

以 上