

第27号条約の適用に関する意見  
船舶に依り運送せらるる重包装貨物の重量表示に関する条約(1929年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

**質問Ⅱについて**

政府指摘のように、2005年12月、「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」が発出され、関係団体および関係事業者等がガイドラインの普及に努めているが、ガイドライン発出後においても国際海上コンテナ輸送中のトレーラー横転による死亡事故等が発生し、ガイドラインに基づく確実な取組みがなされていない事例が多く見受けられる。

このため、国土交通省による説明会の開催等、関係事業者に対するガイドラインの周知徹底を図ることになっているが、ガイドラインには拘束力も罰則規定もなく、国際海上コンテナ輸送中の事故防止対策としては不十分である。国際海上コンテナにおける発荷主の過積載や積み付け不具合(片荷)、品名(貨種)詐取などを防止し、荷主による情報開示を義務付け、貨物情報を関係者が共有するためには、強制力を持たせた法制化が不可欠である。

さらに、海外における貨物の積み付け不良や危険物表示の不備は国内法の適用外であるため、国際的な安全対策や基準作りが欠かせない。ITF(国際運輸労連)は日本の港湾労組の強い要望を受け、2008年6月の国際会議において、コンテナ貨物の安全輸送に関する問題を協議する場を設置するよう、ILOに要請することを決議した。

世界の物流がコンテナ輸送に切り替わって以来、ILO27号条約は荷役作業形態に十分、適応しているとは言い難く、早急にコンテナ輸送に対応した新条約作りに取り掛かるべきである。

以 上

第29号条約の適用に関する意見  
強制労働に関する条約(1930年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

2006年ILO条約勧告適用専門家委員会意見(第29号条約)に関する  
日本政府見解について

日本政府見解は、「1. 序」において、「日本政府は、派遣されている労働者が法に則り勤務しているか否かという問題と強制労働の問題とは関連づけるべきではないことを指摘したい」と述べ、「2. 労働基準法に係る状況」「3. 労働者派遣法に係る状況」を述べている。

しかし、労働者派遣など第三者に対する労務供給と強制労働の問題は密接に関わる問題である。我が国においては、第二次世界大戦前、自己の支配下にある労働者を鉱山、土木建築、港湾荷役などの労働現場に供給し労務に従事させる人夫供給業(労務供給業)が行われてきた。こうした事業は、労働の強制、中間搾取、使用者責任の不明確化などの弊害を伴いがちであった。そこで、戦後の1947年に制定された職業安定法第44条は、労働者供給事業を禁止した。

こうした中で、1985年に制定された労働者派遣法は、事業について許可・届出制をとり、使用者責任について供給事業者(派遣元事業主)と受け入れ先(派遣先)に分担させることなどを確保した上で、職業安定法で禁止している労働者供給事業の例外として、労働者派遣事業を認めた。

このように、自己の雇用または支配する労働者を他人の指揮命令下で労働させる、第三者に対する労務供給は、強制労働を伴う危険性があり、かつ、使用者責任が曖昧になりがちであることは明かである。

また、労働者派遣法については、1999年、2003年の改正で大幅な規制緩和が行われ、労働者派遣が拡大する中で、労働者派遣をめぐる様々な問題が生じている。こうした問題の原因の一つに、派遣元事業主と派遣先との使用者責任の分担がある。現行の労働者派遣法における派遣先の責任は軽微にすぎるといえる。

さらに、違法な労働者派遣であった場合に、労働者がどのように救済されるのか、派遣先にどのような制裁がなされるのか、現行の労働者派遣法には実効性ある規定がなく、労働者保護の面から不十分である。

以上

第81号条約の適用に関する意見  
工業及び商業における労働監督に関する条約(1947年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

第4条、第10条、第11条について

日本政府年次報告にあるとおり、労働基準監督官は増加している。しかし、政府全体の公務員定数削減の方針との関係から、労働基準監督署について近年統廃合がなされているところである。

労働基準監督署は、臨検・監督を通じて労働基準法等労働関係法の履行確保をはかり、最低限の労働条件を保障するために必要不可欠な機関である。さらに、労働相談窓口も設置され、数多くの労働者からの労働相談はもとより、事業主からの問い合わせへの対応や集団指導を通じた法令周知等も行ってきており、その重要性は、ますます強まっている。

したがって、労働監督の制度の実効性を弱めることがないよう、労働基準監督署の再編整理に関する具体的な計画は労働政策審議会本審の承認事項とするとともに、地域の労使および地方公共団体と十分な協議を行うべきである。

以 上

第121号条約の適用に関する意見  
業務災害の場合における給付に関する条約（1964年）

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

**質問Ⅱについて**

**第10条、第26条について**

労災保険が設置し運営する、労働災害による被災者を治療するための専門病院である労災病院は、日本政府の行っている行政のスリム化の影響を受け、廃止・統合が続いている。しかし、労災病院は、事業場における化学物質やアスベストの暴露や、メンタルヘルス不調、各種職業疾患の発見、治療に優れており、廃止・統合をすべきでない。

**条約第27条 国籍によらない平等な取扱いについて**

外国人研修生は、日本の公私の機関に受入れられて技術・技能または知識を修得する者とされており、受入れ機関と研修生との間には雇用関係はない。したがって研修中に外国人研修生が事故により傷害を被ったり、場合によっては死亡するなどの事故が発生しても、外国人研修生には労災補償はない。

日本政府は、「活動の実態によっては労働基準法の労働者に該当することとなる場合もあり・・・」と回答しているが、現状では、外国人研修生の労働者性が認められ、労災保険の補償の適用となるケースは稀である。

外国人研修・技能実習制度により来日する研修生のほとんどが実質的に労働者として就労している状態にあり、研修生の労災保険の適用について、早急に対応する必要がある。

以 上

第138号条約の適用に関する意見  
就業の最低年齢に関する条約(1973年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

2008年日本政府年次報告に対して特段のコメントはない。

以 上

第142号条約の適用に関する意見  
人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約(1975年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

**政府報告〔第4条関係〕について**

本条約第4条は、「加盟国は、経済及び経済活動のすべての部門並びに技能及び職責のすべての段階において年少者及び成人の生涯にわたる職業訓練の必要を満たすため、職業訓練の制度を漸進的に拡充し、適応させ、及び調和させる。」としている。

しかし、2008年3月より、政府において、国の職業能力開発施策の中核的実施機関である「雇用・能力開発機構」について、存廃を含めた検討が行われているところである。非正規労働者をはじめ、働く者すべてに対する職業能力開発機会の確保、雇用におけるセーフティネットの確保の観点から、連合は、同機構の存廃は、本条約の適用・実施において重大な影響を及ぼしかねないことを懸念する。

また、職業能力開発機会に恵まれない者に対する施策の強化として、2008年4月より「ジョブ・カード」制度が本格実施されたことについて、記述すべきである。

以 上

第181号条約の適用に関する意見  
民間職業仲介事業所に関する条約(1997年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

1. 第2条、第3条および質問Vについて

職業紹介事業および労働者派遣事業については、日本政府報告にある通り、許可又は届出の制度がとられ、職業安定法違反および労働者派遣法違反等の法違反については、行政指導が行われているところである。しかし、労働者派遣事業については大きな社会問題となっていることから、現状について以下のとおり補足する。

近年、労働者派遣事業については、偽装請負、禁止業務への派遣、派遣期間制限の違反など職業安定法および労働者派遣法違反の事例が多発している。また、労働者派遣事業においては、労働基準法や労働安全衛生法等の法違反や労働災害の発生が指摘されている。さらに、「日雇い派遣」などでは、雇用の不安定や処遇の格差、社会・労働保険の未加入等が社会問題となり、「ワーキング・プア」の温床になっているとされている。

こうした問題が生ずる背景にあるのは、1999年および2003年の労働者派遣法の改正である。1999年には、労働者派遣事業の対象業務が原則自由化され、2003年には物の製造業務も対象となるなど、大幅な規制緩和が行われた。このような規制緩和の是非が問い直されるべきである。

また、現行法の下では、事業を許可制とし、法違反に対しては行政指導がなされているが、法違反は減少していない。また、現行派遣法では、違法に労働者派遣を受け入れた派遣先に対する実効性ある措置に欠けている。

したがって、労働者派遣法等については、事業規制の強化をはかるとともに違法な労働者派遣の場合の派遣先の責任を強化する法改正が必要である。現在、公労使三者構成の労働政策審議会において労働者派遣制度の見直しの議論がなされているところであるが、実効性ある法改正を行うべきである。

2. 第5条について

我が国においては、日本政府報告にある職業安定法だけでなく、(1)男女雇用機会均等法において、募集および採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされ(第5条)、(2)雇用対策法において、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされている(第10条)。

これらの、性別および年齢に関する規定は、労働者派遣事業を行う事業者にも適用される。また、職業紹介事業者もこれらの規定に沿った職業紹介を行うべき

ものとされている。

しかしながら、職業安定法第3条、男女雇用機会均等法第5条、雇用対策法第10条、いずれも行政指導の対象とはなるが、罰則はない。また、違反した場合の民事上の効果は明らかではない。

したがって、行政指導だけではなく、これらの規定を実効性あるものとするための方策を検討することが必要である。

### 3. 第11条および第12条について

日本政府報告にあるとおり、労働者派遣事業(第1条1(b))に関して、労働者派遣法は、労働法の使用責任を派遣元事業主(民間職業仲介事業所)と派遣先(利用者企業)に分担させる規定を置いている。

しかし、我々は、現在の派遣元事業主と派遣先の責任分担では、派遣先の責任が軽く、労働者保護は十分に果たされないとの認識を持っている。具体的には、労働安全衛生教育、健康診断、時間外労働等に関する使用者責任を、利用者企業たる派遣先にも負わせるべきである。団体交渉についても、派遣先の応諾義務を明確にすべきである。

また、社会・労働保険については、派遣元事業主が加入させる義務を負うが、加入させていない労働者を受け入れていた場合や派遣元事業主が社会保険料等の納付義務を怠った場合には、派遣先も連帯債務を負うものとすべきである。

さらに、現行労働者派遣法の下では、派遣元事業主と派遣先とのサービス提供に係る契約(労働者派遣契約)の間だけ、派遣元事業主と労働契約を締結して派遣される労働者派遣事業(登録型派遣)も広く行われている。登録型派遣では、労働者派遣契約の期間が終了したことを以て、派遣元事業主との労働契約も期間満了となることは当然視されており、有期労働契約の雇い止めのリスクを派遣元事業主も派遣先も回避している状況にある。このような形態の労働者派遣については、対象業務を専門的な業務に限定するなど、事業規制の強化を行うべきである。

以上のとおり、現行の労働者派遣法には、労働者保護の面から問題があり、労働者保護を確保する観点での法改正が必要である。

以 上



第182号条約の適用に関する意見  
最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための  
即時の行動に関する条約(1999年)

2008年8月29日  
日本労働組合総連合会

2008年日本政府年次報告に対して特段のコメントはない。

以 上