

2013 年日本政府年次報告
「労働監督に関する条約（第 81 号）」
(2011 年 6 月 1 日～2013 年 5 月 31 日) に対する
日本労働組合総連合会の意見

2013 年 8 月 23 日
日本労働組合総連合会

1. 質問 I

「東日本大震災で生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」の追加について

放射性物質により汚染された土壌の除染作業に従事する労働者については、放射線被ばくによる晩発性障害など中長期的な健康障害の発生リスクが高まることが懸念されている。

放射線は目に見えるものではなく、除染作業の必要な地域は広範にわたるため、作業に従事する前における労働者に対する放射線教育や、作業に従事している労働者の作業環境、被ばく線量の管理、メンタルヘルス対策等について、離職後も含めた中長期の対応が必要であり、行政による効果的な指導・監督が求められる。

2. 2012 年条約勧告適用専門家委員会の意見（オブザベーション）について

○都道府県労働局安全衛生労使専門家会議について

2011 年連合意見に対し、「現場実態に関する意見」を「聴取」することや「労使関係団体等の意見」を伺うことを通じて、「より効果的な労働災害防止活動ができるようにしていく」との回答をいただいた。2012 年までで 3 年連続して労働災害発生件数が増加している現状にかんがみると、現場に対する安全衛生パトロールの実施や集団指導への参画など、より一層現場に密着した労働災害防止対策の推進が必要である。

○東京電力福島第一原発の緊急作業に対する即時執行力のある命令を含む防止措置について

(2013 年 7 月 5 日に判明した事案) 東電福島第一原発で作業に従事した労働者の内部被ばく量の算定に誤りがあり、被ばく線量が本来より少なく記録されていた労働者が 452 人も存在し、うち 6 人が被ばく線量の上限である 100 ミリシーベルトを超えていた。政府は「適切な線量管理の実施について累次の指導を行った」との報告を行っているが、放射線被ばくによる晩発性障害など中長期的な健康障害の懸念があることから、より一層の対策の強化徹底が求められる。

○新規採用の労働基準監督官数の削減について

労働基準監督行政については、労働時間、安全衛生など、労働者の命と健康に直

結する分野であり、その違反については厳格かつ適切に対処する必要がある。

たとえば労働安全衛生の観点からは、「労働基準監督官により行われた監督指導及び送検について業種ごとのデータの提供」の項において「2011 年における全国の死傷災害発生状況について、死傷者数は 111,349 人」との報告がなされているが、2009 年以降の死傷者数は、105,718 人（2009 年）、107,759 人（2010 年）、111,349 人（2011 年）、117,958 人（2012 年）と 3 年連続で増加している実態がある。

労働基準関係法令の実効性を中長期的な視点で確保するためには、厳しい財政事情の下であっても、可能な限り十分な人材を確保する必要がある。

以 上

2013 年日本政府年次報告
「同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第 100 号）」
(2011 年 6 月 1 日～2013 年 5 月 31 日) に対する
日本労働組合総連合会の意見

2013 年 8 月 23 日
日本労働組合総連合会

1. はじめに

ILO100 号条約に関する 2011 年 6 月 1 日から 2013 年 5 月 31 日までの期間について、以下の通り報告する。

この間、日本の女性の経済的地位は後退している。OECD の 2012 リポートでも、男女間の賃金格差は韓国に次いで大きく、OECD 平均格差 16%に対して日本は 29%となっている。

OECD は、日本の大きな男女格差の原因として、ワーク・ライフ・バランスが実現されていないこと、世帯単位の税・社会保障制度が女性の働くことへのモチベーションを削ぎ、被扶養の範囲で働くインセンティブを内包していること、適正な価格での保育所整備が遅れていること等を指摘している。

男女間賃金格差は、労働市場や雇用における差別の凝縮された結果である。政府は、男女間格差は是正されてきたとしているが、その数値は常勤労働者の平均値であり、その他の非正規労働者は含まれていない。女性の非正規率は 57%に及んでおり、不安定・低賃金下で働いているため、女性の貧困と賃金格差は更に深刻化している。例えば、「就学期の児童 3 人を扶養する女性の生活保護給付の水準は月額 30 万円程度」であるが、その水準の収入を非正規労働で得ようとする、時給 1000 円で年 3600 時間、最低賃金に近い時給 800 円で 4000 時間働かなければ、生きていけない。過労死のデッドラインを遙かに超えて働かなければ経済的自立は困難な実態がある。現在、税制・社会保障制度の中に、これをカバーするだけの十分な所得再分配機能がなく、税制・社会保障制度の改革も課題となっている。

こうした雇用構造そのものが賃金格差を深刻化しており、総合的な格差解消のための措置が求められている。

2. 質問Ⅱに対して

(2) 2012 年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて

○同一価値労働、法律

労働基準法第 4 条は「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取り扱いをしてはならない」と規定しており、政府は、どのような賃金制度を採用していたとしても、労働者が女性であることのみを理由として賃金について男女差

別的な取り扱いをすることを禁止していれば条約の要請を満たしているとの解釈を維持している。

しかし、同法の解釈通達では、取り除くべき差別の範囲が限定的であり、同一価値労働についての男女の同一賃金は直接的には取り扱われていない。男女間賃金格差の是正のためには、格付け・職種・雇用形態（雇用管理区分を含む）の異なる男女間の賃金格差の是正が不可欠である。しかし、男女間賃金格差を解消するのに最も効果的であるはずの労働監督が十分に機能していない実態がある。そのため、労働監督によって労働基準法第4条に基づき、ILO100号条約が要請する性中立的・客観的な職務評価や間接差別法理を用いて差別を可視化することが重要である。

また、第4条（男女同一賃金の原則）について、同一または同一価値の労働につく男女に同一の賃金を支払う旨を明記し実効性を持たせることが必要である。

現在、直面している男女間賃金格差の改善がなかなか進まないのは、雇用の全ステージにおける女性差別を反映している。その是正に向けた権限が労働基準法第4条と男女雇用機会均等法上の差別禁止規定の狭間に置かれていることにある。そのためにも男女雇用機会均等法に基づいて発動される行政権限が男女間賃金格差の是正に及ぶような法律の枠組みが必要である。

連合は、2012年から厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会において審議が進められている男女雇用機会均等法の改正に関して以下の内容を求めている。

- ・ 第1条（法の目的）に記された「男女の均等な機会及び待遇の確保には、賃金の男女均等取り扱いが含まれることを明確にするとともに、各条文の性差別禁止事項は賃金格差のためにも運用されるべきことを明確にすることが重要であること。
- ・ 第6条（性別を理由とする差別の禁止）について、事業主が労働者の性別を理由として差別的な取り扱いをしてはならない事項に「賃金の決定」を加えること。

また、国籍、信条または社会的身分を理由とした賃金、労働時間、その他の労働条件の差別を禁じた労働基準法第3条（均等待遇）に規定されている差別的取り扱いをしてはならない理由に「性別」を加えるなどの法改正も必要である。

○男女賃金格差の評価について

（１）現状

厚生労働省が発表した2012年の男女間賃金格差の現状では、一般労働者所定内給与は男性を100とした場合、女性は70.9である。（2012年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）政府は、男女間賃金格差は改善されてきたと評価しているが、常勤労働者の全産業・全企業・全年齢平均でとったデータであり非常勤労働者を含んで格差を比較していない。2012年就業構造基本統計調査（総務省）によると、女性の57.5%はパートタイム労働者などの雇用が不安定な非正規雇用で働いており、非正規雇用労働者の68.3%が女性である。

OECDの2012年レポートでは、男女間賃金格差がOECD平均16%に対して日本は29%、40歳以上では40%（若い世代でも約15%）、子どもがいる男女の賃金格差は加盟国中最大で61%であることが明らかになった。非正規雇用を含む賃金総額の男女間格差（時間換算）では、男性100に対して女性は36.6とOECD加盟国で2番目の低さである。（総務省「労働

力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、OECD 資料等から内閣府作成）性別賃金格差に関する OECD のデータは、IMF の 2012 年のワーキングペーパーにも援用された。

また、規模別一般労働者の男女間賃金格差を比較すると、大企業の正社員で働く女性の賃金水準は、中小企業で働く男性正社員の水準には到達していない。大企業では男女間賃金格差はむしろ拡大傾向にある。（2012 年厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）

男女雇用機会均等法後に普及したコース別雇用管理のもとで総合職として就業継続している女性は僅かであり、退職者も多い。（10 年前に総合職であった女性で離職者の割合は 65.1%）女性雇用労働者全体でも仕事と家庭の両立をはかるのが難しく、女性総合職の就業継続の割合は増えていない。勤続年数が 10 年以上は、男性が過半数であるのに対して、女性は 3 割程度にとどまっている。また、指導的な地位に占める女性の割合が低く、公的部門では、本省課室長相当職以上が 2.6%、都道府県の本庁課長職以上が 6.5%、民間部門では企業の課長職以上が 6%程度にとどまっている。このような雇用形態、就業継続、職階・勤続年数の違いは、男女間賃金格差をもたらし、2007 年改正男女雇用機会均等法施行後も男女間賃金格差や昇進・昇格格差は解消されていない。2011 年国税庁発表「民間給与実態統計調査」では、年間給与所得が 200 万円以下は、男性 10.1%に対して女性は 43.2%を占めており、100 万円未満の女性雇用労働者は 3 割を占めており、女性の貧困化は深刻である。こうした女性の低賃金や貧困問題は、社会の最重要課題であるにもかかわらず政策の優先課題になっていない。

（２）男女間賃金格差と貧困問題の構造的要因

固定的な性別役割分業を前提として構築されてきた日本型雇用システムによって、女性は家計補助的労働者と位置付けられてきた。そのため、世帯単位の税・社会保障制度が現存し、課税最低限ないし社会保険の被扶養の範囲で働く傾向にあることも実態としてある。一方、雇用の規制緩和などにより、女性の非正規雇用化が一層進んだ。

また、ワーク・ライフ・バランス政策の不十分さによって、働く女性は仕事と家庭の両立を図るのが難しく、第 1 子出産前後に 6 割が離退職をしており、就業継続の割合は増えていない。その結果、日本の女性の年齢別労働力率は、出産・子育て期の 30 代に低くなる M 字カーブを描いている。要因は、固定的な性別役割分業意識が根強いこと、女性に育児負担が偏っていること、保育所等の不足、キャリア形成支援が十分でないこと、男性の育児休業取得率の低さなどである。コース別雇用の総合職として登用された女性が就業継続する権利は確保されておらず、一度離職すると職場復帰をしたとしても非正規雇用となるケースが多い。長期の勤務が期待される男性と家族的責任を負う女性との違いが、格付け・賃金決定に男女間格差をもたらししている。職場環境が家族的責任のニーズに对应していないという制度上の問題もあるが、ごく一部の性差別となる取り扱いしか是正できない制度を改革して、合理性のない差別を可視化して取り除いていく強力なシステムを確立することが必要である。

（３）具体的な措置

①ポジティブ・アクション

政府は、男女間賃金格差に大きく影響しているのが、男女間の職階格差や勤続年数格差であると考えられることから、ポジティブ・アクションの促進、仕事と生活の両立支援による女性が働き続けられる職場環境を整備していくことが必要だとしている。ポジティブ・アクションに関して現行の男女雇用機会均等法では、第14条で「男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための自主的かつ積極的な取り組み（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対して、国は相談その他の援助を行う」と規定しているが、奨励措置にとどまっている。厚生労働省調査では、ポジティブ・アクションに取り組む企業割合（2012年度実績値）は、32.5%と前年度（31.7%）より上昇しているが、企業訪問による直接的な働きかけが成果を挙げたという。

一方で、女性の管理職が少ないにもかかわらず、「すでに女性は十分に活躍していると思うため」（ポジティブ・アクションに取り組まない）と答えた企業が39%にのぼる。男女間の格差の実態が十分把握されていない、ポジティブ・アクションの意義・必要性が十分に認識されていない実態が明らかになった。

連合は、ポジティブ・アクションを効果的に推進する方策として、事業主に一般的な努力義務を法律で明確に示すべきであることを指摘してきた。そのうえで、①雇用管理の取り扱いについての男女の割合や賃金格差などのデータの集計・作成・保管・開示を努力義務とすること、②ポジティブ・アクションの計画策定・実施・実施状況の開示を措置義務とすること、③格差の要因について説明や協議を求められたとき、これに応じることを義務とすることが有効である。また、男女間賃金格差の是正を促進するため、データに格差があった場合は、事業主が数値目標を設定し、格差解消に取り組むことを義務化することを求める。ポジティブ・アクションを賃金格差解消のツールとして、実態の把握、原因の究明、労働者に対する説明を事業主に義務付け、格差解消に向けた労使の取り組みを促進させるような制度化が求められる。また、同法の第28条（調査）について、「厚労大臣は男女間賃金格差の改善に関して必要な事項、とくに職務評価・職業能力評価などについて、調査、研究、資料を整理し、事業主への提供を行うよう努める」ことを法律に明記することが必要である。

②有期労働契約

現在、女性労働者の半数以上がパート労働、派遣労働、契約社員などの非正規雇用労働者となっているが、その多数が有期雇用契約となっている。有期契約は臨時・一時的な仕事・業務に限るべきであるにもかかわらず、常用雇用の代替として雇用不安を抱えながら働いているのが実情である。

2012年8月に労働契約法が改正され、有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などが法定化された。その主な内容は、①有期雇用労働契約が5年を超えて反復更新された場合は労働者の申し込みにより無期労働契約に転換させる仕組みの導入、②有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）、③期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止である。

連合は、雇用の原則は期間の定めのない直接雇用であるべきとの認識のもと、雇用の安定と処遇の改善を実現する私法上の効果（民事的效果）を盛り込んだ有期労働法制の立法

化を求めてきた。有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者の申し出により期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み（利用可能期間制限）の導入は、雇用の安定と有期労働契約の濫用の抑止効果が期待される。しかし、上限期間前の雇い止めなど規制逃れが発生する懸念も否定できない。また、「雇い止め法理」の法制化は、解雇権濫用法理を類推適用するとした判例法理が広くルールとして認識されることであり、その意義は大きい。労働契約法第20条に期間の定めを理由とする不合理な処遇の禁止規定が労働契約法に盛り込まれたことは、有期契約労働者の均等・均衡処遇の実現をはかる上で前進したといえる。育児・介護休業については、有期契約労働者が除外されていた法律が2005年4月に改正され、一定の条件の有期雇用について、育児休業の対象となったが、育児休業取得率は低く止まっている。また、賃金では有期雇用という雇用形態を理由として、期間の定めのない正社員との間に大きな賃金格差を設けている例が多く見られる。

○パートタイム労働について

非正規雇用労働者の増加に伴い、従来の正規雇用労働者の業務を担うパートタイム労働者も増えており質量ともに基幹化している。厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」によると、女性パート労働者が働く理由は20～30代を中心に「家計補助のため」が減少し、「生活維持のため」が大幅に増加している。しかし、パートタイム労働者の多くは、年齢や勤続年数を重ねても賃金がほとんど変わらないなど、働きに見合った処遇を受けていない。さらに、税・社会保険料負担をさけるための就業調整などを行うこともあり、賃金・労働条件は総じて低い水準にとどまっている。パートタイム労働法は、2007年の改正で、通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者への差別的取り扱いの禁止や、通常の労働者と均衡の取れた待遇の確保などが規定され、処遇改善をはかるための見直しが行われた。しかし、法改正の効果は極めて限定的で、対象者がパートタイム労働者総数の1.3%にとどまり、処遇改善には至っていない。法改正時の附則に施行3年後の見直し規定が盛り込まれたことにより、2011年9月から厚労省労働政策審議会雇用均等分科会において審議が行われ、2012年6月、「今後のパートタイム労働対策について（建議）」が取りまとめられた。最大の焦点であった通常の労働者との差別的取り扱いの禁止などについては、有期契約労働者に関するルールを盛り込んだ労働契約法との整合性がはかられ、パートタイム労働者の処遇改善が一定程度期待できる内容となった。

連合が強く求めてきたことは、

- ・ 第8条（通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止）について、3要件から無期労働契約要件を削除するとともに、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制に改める。将来的には、すべてのパートタイム労働者を対象に「合理的理由」がある場合を除き、処遇についてパートタイム労働者であることを理由とする差別的取り扱いを禁止する。
- ・ 第9条（賃金）について、差別的に取り扱う合理的理由が認められた場合でも、均衡処遇の具体的な改善策を講じるように事業主に措置義務を課す。また、退職手当や職務に密接に関連して支払われる以外の手当も通常の労働者と均衡などを考慮し

て決定するよう努めるものとし、第9条第1項の対象外の例示をすべて削除すること。

- ・ 賃金の決定について、一時金や退職金など分割可能な金銭的価値を有する給付は、パートタイム労働者も合理的な理由がない限り支給対象とし、労働時間や在職時間に比例して支払うとともに、通勤手当など量的に分割不可能な給付は、通常の労働者に準じてパートタイム労働者にも支給するように法制化する。
- ・ 第13条（待遇の決定に当たって考慮した事項の説明）について、パートタイム労働者が待遇の決定に当たって考慮した事項に関する説明を求めたことを理由とする不利益取り扱いを法律で禁止する。説明事項には、正規労働者との処遇の違いの程度とそれが生じた理由を含め、説明の手段は文書によるものとする。

2012年6月にまとめられた「建議」は、早ければその年の臨時国会にも法案が提出されることになっていたが、臨時国会及び2013年の通常国会にも法案提出に至っていない。連合は、「建議」の内容を正確に反映した、パートタイム労働法の早期改正を求めている。

また、社会保険（年金保険・健康保険・介護保険《40歳以上》）の適用については、年金関連法・健康保険法の改正により2016年10月からパートタイム労働者も以下の要件を満たせば適用対象者となった。①週の所定労働時間が20時間以上で、②月額賃金が8.8万円以上（年収160万円以上）で、③継続して1年以上雇用が見込まれ、④従業員501人以上の企業に働いていることである。しかし、適用される対象者は25万人程度にとどまった。また雇用保険については、2010年4月から適用拡大となっており、その内容は、①31日以上雇用見込みがあること、②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上であることが要件となっているが、この要件を免れるためにパートタイム労働者の労働時間を短くする事業主もいる。今後、更なる適用拡大に向けた措置が求められる。

○地方自治体の臨時・非常勤職員について

地方自治体の臨時・非常勤職員は、2012年全日本自治団体労働組合（連合加盟）調査によれば、全国で60万人強、全自治体職員の3分の1を占めるに至っている。自治体のコスト削減のために、常用雇用労働者との置き換えが進み、この割合は年々拡大している。

臨時・非常勤労働者の典型的職種は、保育士、学校給食関係、学童保育指導員、各種相談員、公民館・図書館、窓口事務職員などであり、女性が8割を占めている。

女性の多い職種としては、看護師・准看護師、保育士、学校給食、学童保育指導員、病院事務、図書館職員が挙げられる。男性が多いのは、清掃業務、水道・下水道関係である。

6割以上が、フルタイムかそれに近い労働時間で働いているにもかかわらず、年収は200万円以下となっている。日給・時給型が65%、月給が35%、昇級ありが9.3%、昇級なしが90.7%となっている。勤続3年以上が31.7%、5年以上が17.8%に対し、1年未満が39.6%と極めて不安定な雇用状況がある。

恒常的に常勤職員（正職員）と同様の業務に従事しているにもかかわらず、通勤手当の支給や、定期健康診断、忌引き休暇なども未整備である。任期も1年以内とされているため、継続雇用されるか、雇用不安を抱えながら就業しているのが実態である。

臨時・非常勤職員の法適用関係は、地方自治法及び地方公務員法に規定がなく、その身分は曖昧で、民間労働者のように労働契約概念が認められず、民間労働者に適用されるパート労働法、労働契約法は適用除外となっている。自治体臨時・非常勤労働者の雇用を守る法制度自体が存在していない。

例えば、雇い止めにあった場合、民間法における判例法理である、解雇権濫用法理の類推適用という考え方で裁判に臨むことになるが、殆どの裁判所の判断は、「公務員の雇用関係は労働契約関係でない」とされ、その地位確保は難しい実態がある。

また、自治体独自の条例化により、処遇や諸手当・特別報酬等の支給など勤務条件が改善されたにもかかわらず、地方自治法違反であるとして住民監査請求が起こされ、権利を返上させられ、首長が費用を弁済したなどの例もある。また、雇用財源は、人件費ではなく「物件費」となっているのが一般的である。

2013年5月、公務・公共サービス産別労組は6野党共同の議員立法「地方自治法一部改正法案」を国会に上程した。具体的には、勤務形態が常勤職員または短時間勤務職員に準じる非常勤職員については、常勤職員と同様に時間外手当、期末手当、通勤手当、勤勉手当等各種手当等を条例に基づき支給できる旨の内容である。法の谷間に置かれた、自治体臨時・非常勤労働者の処遇改善は喫緊の課題となっている。

○間接差別

賃金等待遇についての男女間格差や決定に至る基準は、合理的な根拠に基づかない以上性差別としては是正されるべきものである。性に中立的に見えても結果的には女性に不利益となる「間接差別」を是正するためには、不合理な差別を可視化する仕組みが重要であるが、現行の男女雇用機会均等法第7条（性別以外の事由を要件とする措置）は、限定列举にとどまっており、可視化する仕組みが確立されていない。

2012年11月から始まった厚生労働省労働政策審議会雇用均等分科会の審議で、連合は、本来的には、間接差別法理を条文に明記し、個々の事例について間接差別かどうかを判断していくべきだと主張してきた。少なくとも2004年の男女雇用機会均等政策研究会報告書で挙げられた7項目（①募集・採用にあたっての身長・体重・体力要件、②募集・採用にあたっての転勤要件、③募集・採用にあたっての学歴要件、④昇進にあたっての転勤経験要件、⑤福利厚生適用や家族手当等の支給にあたっての「世帯主」要件、⑥処遇の決定にあたって合理的な理由がない場合、⑦福利厚生適用や家族手当等の支給にあたってパートタイム労働者を除外することに合理的な理由がない場合）については、例示列举で示すべきであることを求めてきた。今回の見直しでは、少なくとも現行の3つの要件については、見直しを行うべきである。具体的には、「昇進、職種・配置変更にあたって転勤経験があることを要件とすること」について、「将来の転勤の可能性」も間接差別の要件に含めるべきであること、転勤については、「コース別管理における総合職の労働者の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができること」の規定を総合職に限定する必然性はなく、総合職の限定を削除するように求めてきた。また、圧倒的多数を男性が占める「世帯主」を生活関連手当等の支給要件とすることについても間接差別とみなすよう求めている。

○コース別雇用制度

現行の男女雇用機会均等法の指針においては、男女差別の実態を判断するに当たり、雇用管理区分ごとに行うこととされている。コース別雇用管理については、より重い家庭責任を負う女性が総合職になりやすく、「男性は総合職、女性は一般職」という事実上の男女別雇用管理となっているケースが多く賃金・昇進や訓練などで異なる取り扱いがされている。コース別雇用管理制度は、男女間処遇格差や女性管理職が増えない要因にもなっている。この規定があるため、一般職女性と総合職男性の処遇格差は、男女差別をはかる法の対象とされていない。こうした間接差別を是正する条文が限定的に定められているために有効な改善となっていない。雇用管理区分を隠れ蓑にした差別などの間接差別をなくすためにも同法指針の雇用管理区分を廃止することが求められる。

厚生労働省は、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」を示しているが、労使の認知度が低く多くの問題が解消されていない。法の実効性を確保するには、雇用管理区分ごとに差別の有無を判断する規定の削除・見直しが不可欠であるが、少なくとも「留意事項」を指針に位置付けて徹底をはかることを求めている。

2012年に労働契約法が改正され、その第20条には有期労働契約の労働者と無期労働契約の労働者における不合理な処遇の差異が禁止された。この中においても双方が同一の雇用管理区分であるというような縛りはない。現状の法体系から見ても、指針の見直しが必要である。現状では、雇用管理区分を超えた職務の比較、評価ができない。同一価値労働同一賃金とするILO100号条約の趣旨からも問題である。5月に出された国連社会権規約委員会の総括所見においても「女性に対する差別であるコース別雇用管理区分制度及び妊娠を理由とする解雇といった慣行を廃止すること」と指摘されている。

○客観的職務評価制度について

現状では、国内法において性差別賃金の是正にかかる職務評価ツールは確立されていない。2012年11月に公表されたガイドラインはあくまで「パートタイム労働者の納得度を高め能力発揮促進のために～要素別点数表による職務評価の実施ガイドライン」であり、個人の知識や技能、責任を重視し、いわゆる個人の能力評価に準ずるものとなっており、職務に対する負担や当該職務遂行のために要求される労働条件等客観的な要因には触れられていない。職務評価とは以て非なるものといわざるを得ない。

日本における大きな男女間賃金格差を解消して行くには、ILO100号条約に基づく、4要素（責任・内容・負荷・技能）を基準とする性中立的な職務評価を介して不合理な賃金格差を是正していくことが不可欠と考える。

そのためには、労働基準法及び雇用機会均等法令に、職務が異なる男女間の賃金・処遇格差を是正するために、必要な場合には、性中立的な職務評価を行わなければならない旨の規定を設けること。その手法の開発に一刻も早く着手することが求められている。

ILOは、賃金格差の原因は個人的要素（教育水準、専攻分野、職業経験及び企業・職務における年功）、組織的要因（労働時間数、企業規模及び活動分野）を上げているが、これらの要因を考慮したとしても、日本の男女間賃金格差においては、説明しがたい格差が

残る。この格差は、女性の職務に対するステレオタイプと偏見、男性中心の職務要件に基づいて設計された伝統的な職務評価方法、非正規が多い女性労働者の交渉力の弱さに起因していると一般的に推測されている。

労働側としては、現在進められている均等法見なおし審議の中で、客観的性中立的な職務評価手法の調査・研究・開発に着手することが急務であると主張している。

○法の施行について

労働基準法第4条は、「使用者は労働者が女性であることを理由として、賃金について差別的取り扱いをしてはならない」と規定しており、「女性であること」を理由とする賃金差別を禁止している。

同法第4条に言う、「女性であること」とは、「労働者が女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女性労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計維持者でないこと等を理由とすることの意」（平9・9・25基発648号）と行政解釈されている。しかし、国連女性差別撤廃委員会（CEDAW：2009年総括所見）が指摘するように、労働基準法第4条には、同一価値労働同一賃金原則、同一労働同一賃金原則も欠如しているといわざるを得ない。なぜなら、異なる職務、労働に従事している男女の賃金決定にあたり、異なる職務の内容の評価をしたうえで賃金決定をしていく仕組みが国内法には存在しないからである。

したがって、連合は、同法第4条について、「同一または同一価値の労働に就く男女に同一報酬を支払うことを義務づけること」、同第3条について、「差別的取り扱いをしてはならない理由に性別を加える」ことを一貫して要求している。第4条が事実上十分に機能していないことから、男女雇用機会均等法に男女間賃金格差、とりわけ、職務が異なる男女間の賃金格差・処遇等を是正する上で性中立的な職務評価の活用を盛り込むよう、現在行われている均等法見なおし議論の中でも主張しているところである。

さらに、本年7月、格付・賃金差別の是正を求めた裁判で、広島高等裁判所は、男女間の格付と賃金に男女の分離があり、女性が男性に遅れて一部が昇格し、賃金も定額に据え置かれる傾向があることを認めながら、人事考課制度に男女を区別する基準がなく、多重考課されていることを理由に、原告女性の主張を退ける判断を下した。

この判決は、女性差別撤廃条約の「差別」の定義や労働基準法第4条及び男女雇用機会均等法の存在を否定するような判断であるとともに、間接差別法理に基づく審理が行われていないなど、女性労働者の期待を裏切るものとなった。

男女雇用機会均等法には、事業主に、賃金を含む男女別雇用統計の開示義務を課しておらず、データ開示に向けた法改正についても求めているところである。

以 上

2013 年日本政府年次報告
「雇用政策に関する条約（第 122 号）」
(2011 年 6 月 1 日～2013 年 5 月 31 日) に対する
日本労働組合総連合会の意見

2013 年 8 月 23 日
日本労働組合総連合会

1. 「質問Ⅱ」第 1 条「2 労働市場政策について」(2)、および「2012 年の条約勧告適用
専門家委員会オブザベーション」の回答 (7) 「高齢労働者について」

「2013 年日本政府年次報告」は、高齢労働者の雇用の現状について、「2012 年 6 月 1 日時点における高年齢者雇用確保措置の実施済企業割合は 31 人以上規模企業で 97.3% となっている」と述べている。しかし、これは高年齢者雇用確保措置の未実施企業が未だに 2.7%残っていることも含意している。また、政府調査はそもそも 30 名以下規模企業を調査対象外としているが、わが国では 30 名以下規模企業が国内の全企業数の 9 割を超えている（総務省統計局「平成 21 年経済センサス基礎調査」）。こうした状況に照らし、連合は、政府の現状分析が不十分であることを指摘するとともに、高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する政府の指導を強化すべきであると強く述べたい。

また、「2013 年日本政府年次報告」が述べるとおり、2013 年 4 月 1 日から「継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止すること」、つまりは希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置を義務付ける「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」が施行された。しかし、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律は、行政による助言、指導、勧告の根拠法にとどまっており、上記のように、企業が高年齢者雇用確保措置を実施していない場合において、労働者が雇用確保措置を求める権利として規定されていない。

連合は、企業が高年齢者雇用確保措置を実施していない場合における私法上の効果を規定する法整備が必要であると考ええる。

2. 「質問Ⅱ」第 1 条「2 労働市場政策について」(4)、および「2012 年の条約勧告適用
専門家委員会オブザベーション」の回答 (6) 「若年者雇用について」

「2013 年日本政府年次報告」は、若者雇用政策について、「関係省庁一体となって既卒者・新卒者の就職支援に促進している。」と述べている。しかし、若年者の完全失業率は 15～24 歳で 8.2%、25～34 歳で 5.7%と、全年齢の 4.5%に比べて高水準が続いており、楽観視できない状況にある（総務省統計局「労働力調査」2011 年平均・男女計）。

また、新卒就職者の 3 年以内離職率に目を転じると、中学卒 64.7%、高校卒 37.6%、大学卒 30.0%となっており（2008 年 厚生労働省調査）、若者が一度就職することができても早期離職に至る状況が見受けられている。また、転職者が初めて就職した会社を離職した理由は、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が中卒で 22.2%、高卒で 20.9%、大卒で 27.5%に上っているとのデータもある（厚生労働省「平成 21 年若

年者雇用実態調査結果の概況」）。

こうした状況に照らし、連合は、若者雇用政策は、就職支援という視点に加え、若者が働き続けられる環境整備のための視点が必要であると考え。具体的には、長時間労働の撲滅やそれに向けた労働法制の整備、ハラスメントの撲滅といった対策を政府として取り組むことが必要である。

3. 「質問Ⅱ」の「2012年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」の回答(1)

「条約第3条 政策策定に際しての社会的パートナーの参加について」

「2012年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」の回答の中で、「雇用政策に関する法令の制定、改正、施行に係わる重要事項等は公労使で組織される労働政策審議会職業安定分科会、障害者雇用分科会、職業能力開発分科会等において審議されており、雇用政策の実施により影響を受ける労使の代表者などとの協議が実施されており、関係審議会での議論、意見は雇用政策の企画・立案にも反映されている。」と述べられている。

しかし2013年には、労働者代表が参画していない政府の諸会議（産業競争力会議、規制改革会議）において、まさに「雇用政策に関する法令」の根幹をなすとも言える解雇規制や労働時間法制、労働者派遣制度のあり方の議論がなされた。また、これら会議の議論を受けて2013年6月14日に閣議決定された「日本再興戦略」は、「雇用政策に関する法令」に関する一定の見直しの方向性について言及した。

上記事例のとおり、「雇用政策の実施により影響を受ける」労働者代表が参画しない中で「雇用政策に関する法令」について議論がなされ、見直しの方向性が示されたことは極めて遺憾であり、ILOの三者構成原則の趣旨にも反すると言わざるを得ない。連合は、雇用・労働政策における意思決定における労使代表との協議（公労使三者構成の労働政策審議会）が十分に尊重されるべきであるとの認識であることを強く申し述べる。

4. 「質問Ⅱ」の「2012年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」の回答(4)

「非正規雇用労働者について」

わが国の非正規労働者の数は増加の一途を辿っており、2012年には役員を除く非正規労働者は約2,043万人と初めて2,000万人を突破し、雇用労働者に占める比率も38.2%と過去最高を更新した（総務省「平成24年就業構造基本調査」）。こうした現状を踏まえ、連合は、社会的パートナーである政労使が協力して、非正規労働者の雇用の安定と処遇改善、キャリアアップなどに資する取り組みを早急に講じるべきであると考え。

しかし、上述したとおり、政府は労働者代表が参画していない政府の諸会議（産業競争力会議、規制改革会議）の中で、主に経済成長や産業競争力強化の観点からの雇用規制の見直しの議論を行っている。雇用規制の見直しを経済成長の手段とすることは、格差と貧困の問題を深刻化させるものであり、連合として断じて許すことができない。

また、わが国では、「2012年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」の回答で述べられているように、わが国では、2012年8月10日より「有期労働契約が繰り返

し更新された場合に労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換させる仕組み」などの3項目を規定した「労働契約法の一部を改正する法律」が施行された。

連合は、上記の法改正が実現されたことについては、有期契約労働者の雇用の安定と処遇改善に向けて法整備が図られる観点から高く評価している。一方で、無期転換権の発生する期間（5年超）手前での雇止めや、クーリング期間の濫用的利用など、規制逃れが発生する懸念も否定できない。この点、労働政策審議会の場合や、法案審議における政府答弁において、雇止め防止施策の検討や、無期転換権発生前の雇止めの状況の把握などの必要性がある旨の言及があったところ、かかる観点からの効果的な施策は未だなされているとは言い難い。

「2012年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」が求める「非正規労働者の生産的かつ長続きする雇用機会へと具現化」のためには、雇止めの抑制策の検討とともに、無期転換の状況など、法施行後の検証を適切に行い、必要に応じて制度を見直すことが重要であると考える。

以 上

2013 年日本政府年次報告
「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（第 142 号）」
（2008 年 6 月 1 日～2013 年 5 月 31 日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2013 年 8 月 23 日
日本労働組合総連合会

日本政府年次報告に対して特段のコメントはない。

2013 年日本政府年次報告
「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第 159 号）」
（2011 年 6 月 1 日～2013 年 5 月 31 日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2013 年 8 月 23 日
日本労働組合総連合会

1. 質問Ⅱの「2011 年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーション」の回答（1）「障害者雇用の促進について」

「2011 年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」に対する回答で述べられているように、わが国の障害者の雇用者数は年々増加している。しかし、障害者雇用促進法が定める障害者雇用率（常用労働者数に対する障害を有する労働者数の割合：2.0%）は未達成であり、障害者法定雇用率を満たす企業の割合は全体の半数程度に留まっていることから、連合はさらなる施策の推進が必要であると考えます。

また、回答にあるように、2013 年 6 月 13 日には、障害を理由とする差別の禁止と合理的配慮の提供義務化、精神障害者を雇用義務制度の対象とすることなどを内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が成立した。

この点について、障害を理由とする差別禁止と合理的配慮の提供義務化は 2016 年 4 月 1 日から、精神障害者を雇用義務制度の対象とすることは 2018 年 4 月 1 日から施行されるが、法の円滑な施行には、職場における改正法の理解・浸透に向けた労使による積極的な取り組みが重要である。また、差別禁止や合理的配慮の提供の具体的内容については、今後、労働政策審議会で検討を行い、指針として定めるとされているなど検討課題も残されていることから、連合としては、労使や障害者の意見を十分に聞いて制度設計をしていくべきと考えます。

（2）「ILO 憲章第 24 条に基づく申し立てのフォローアップについて」

○第 3 条、第 4 条、及び第 7 条関連。

（c）合理的な配慮

「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案」（「障害者差別解消法案」）が 6 月 19 日、参議院本会議において全会一致で可決、成立した。この法律は、改正障害者基本法で規定された差別禁止の原則を具体化するものであり、①障害を理由とした差別的取り扱いの禁止、②障害特性に応じて支援等を提供する合理的配慮の提供、③紛争の防止や解決を図るための体制の整備などを定めている。障害者施策の大きな前進のための一歩である。

しかし、（雇用以外の分野の）合理的配慮については、国や地方公共団体に対しては法的に義務づけているものの、民間事業者は努力義務に留まっており、今後課題を残したものとなっている。

同法は施行 3 年後に必要な見直しを行うとしており、合理的配慮の提供については、国の行政機関や地方自治体等とともに民間企業にも法的義務を課すことを視野に検討すべきである。

以 上