

2019 年 8 月 21 日

厚生労働省

国際労働交渉官 麻田千穂子 様

一般社団法人 日本経済団体連合会

労働法制本部長 輪島 忍

ILO に対する 2019 年日本政府年次報告書に関する意見

先般、頂戴しました ILO 既批准条約等に関する 2019 年日本政府年次報告書案(協議対象条約：第 87 号、第 100 号、第 122 号、第 156 号)につき、内容を検討致しました結果、別紙の通り、第 87 号、100 号、第 122 号ならびに第 156 号について意見を付することといたします。

以 上

I. 結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第 87 号)

2. (1) (2) について

消防職員及び刑務官の団結権の否認

日本は、従来から、我が国の消防は、歴史的沿革、法制に基づく業務内容から、同条約第 9 条の「警察」に含まれると主張し、ILO がその見解を認めたことから、当該条約を批准したという経緯がある。刑事施設職員についても「警察」に含まれると主張し、ILO はそれを認めてきた。そうした経緯と我が国の特殊事情を考慮することなく、消防職員、刑務官に団結権を付与すべしという専門家委員会の指摘は問題がある。

3 について

自律的労使関係制度の措置については、いまだ国民の理解を得られておらず、引き続き職員団体等の意見を伺いながら慎重に検討するという日本政府の考え方を支持する。

II. 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)

政府の報告内容に基本的に賛同する。

その上で以下意見を付す。

(b) (1) (i) 第 1 条及び第 2 条。同一価値の労働、法令に関してわが国における男女間賃金差の主な要因は職階と勤続年数の差から生じるものであると思われることから、今後、女性管理職比率の増加や勤続年数の男女差の縮小が進むことが重要と考える。

経団連は女性の管理職登用に関して、女性活躍推進法が施行(2016年4月1日)される前の2014年より全会員企業に対し、「女性の役員・管理職登用等に関する自主行動計画」の策定を呼びかけ、企業の自主

的な取り組みを促している。また、階層別のセミナー・人材育成プログラムを開催するなど、女性活躍の推進に積極的に取り組んでいる。

・雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための法令の整備について短時間・有期雇用労働法、改正労働者派遣法については、経団連としても、正規と非正規の不合理的な処遇改善に資するものと考えており、セミナー開催やポジションペーパーなどにおいて、企業が対応するよう積極的に呼びかけを行っている。

Ⅲ．雇用政策に関する条約（第122号）

2．質問（b）について

I 2017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

（1）条約第1条及び第2条。雇用動向及び積極的労働市場対策

（i）雇用対策について

経団連は、労働政策審議会における労働施策基本方針の策定議論に参加し、企業の実情、関係法律の趣旨を踏まえた建設的な意見を指摘するなど、とりまとめに協力した。

障害者が活躍できる「全員参加の社会」の実現に向けた就職から職場定着までの一貫した支援に関し、事業主は、過度な負担とならない範囲で、事業所で働く障害者の意向を十分に尊重しつつ、合理的配慮を提供することが求められている。経団連としても、障害者雇用のさらなる促進に向けて引き続き取り組んでいく方針である。

II 2017年条約勧告適用専門家委員会のダイレクトリクエストについて

（1）非正規労働者

2015年改正労働者派遣法は、公労使三者で構成される労働政策審議会

において取りまとめられた建議に基づくものであり、同一の組織単位への派遣就業見込みが3年である派遣労働者に派遣先への直接雇用の依頼を含む雇用安定措置を実施することが派遣元事業主に義務付けられたことを含め、企業において改正法の趣旨を踏まえた取り組みが進むよう支援する。

2020年4月1日施行の同一労働同一賃金に係る改正労働者派遣法については、企業の実務対応の円滑化のため、新たな方式の周知に協力していく。

あわせて、現行法の施行状況を確認したうえで、企業や派遣労働者にとって望ましい制度となるよう見直しを求めていく。

(3) 若者の雇用

政府において、就職氷河期世代支援プログラムを取りまとめ、地域ごとに対象者を把握したうえで、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組むこととしている。また、厚生労働省は、同プログラムに沿って、厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プランに基づく各種施策に積極的に取り組むこととしている。経団連としては、政府の政策の周知や好事例の横展開などに協力していく。

(4) 高齢労働者

政府において、70歳までの就業機会確保に向けて、労使の話し合いで選択肢を設けることを企業の努力義務とするため、高年齢者雇用安定法を改正することとしている。経団連としては、法改正の議論において、企業労使の自主的な取り組みが尊重されること、ハローワーク・地方自治体等公的機関による高齢者の就労支援の充実、マッチング機能強化を図ること等社会全体での環境整備を求めていく。

IV. 家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（第 156 号条約）

政府の報告内容に基本的に賛同する。

その上で以下意見を付す。

(1) (2) (3) に関して改正育児・介護休業法の施行に際して、経団連は企業が円滑に対応できるよう、改正内容を解説するセミナーを実施した。

(4) 長時間労働に関して

長時間労働に関し、使用者は「痛ましい過労死を絶対に起こさない」「経営者が強いリーダーシップを発揮して長時間労働を前提とした従来の働き方を見直し」「飛躍的な生産性向上を実現する」との認識の下、具体的な内容まで踏み込んで、時間外労働の上限規制を労働側と合意した。

経団連は、各社が原則的な上限時間（月 45 時間、年 360 時間）に収まるよう、毎年発刊するポジションペーパーで呼び掛けるとともに、KPI を用いた長時間労働の是正を行う取組みや、年次有給休暇の取得を促進するキャンペーンの実施、改正法の解説や企業の好事例を紹介するセミナーや事例集などを通じ、働き方改革の取組みを積極的に後押ししている。

以上