

「2018年条約勧告適用専門家委員会報告書におけるILO第87号条約に関する意見に対する日本政府報告」に係わる日本労働組合総連合会の意見

2019年7月31日
日本労働組合総連合会

2019年6月26日、わが国の国会は、衆議院本会議及び参議院本会議において、「国際労働機関創設百周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議」（以下、「国会決議」という。）を採択した。この国会決議においては、とくに「ILOの基本理念や国際労働基準、三者構成主義やディーセント・ワーク目標が果たすべき役割がますます大きくなることに鑑み、改めて我が国がILOにおいて果たすべき役割と責務の重要性を確認し、ILOの次なる百年の発展と活動の展開に向け、これからも世界の加盟国と共にその理念の追求と実現のために最大限の貢献をしていく決意」が示されている。

連合は、ILO創設から100年の歴史のもと、その大半の期間にわたり未解決であるわが国公務員の労働基本権問題が、ILO全体としても重大な課題であると認識してきた。については、国会決議が採択されたこの機会に、日本政府において、その実行に向けて、課題解決への誠実な対応が期待されたところであるが、「2018年条約勧告適用専門家委員会報告書におけるILO第87号条約に関する意見に対する日本政府報告」（以下、「政府報告」という。）は、国権の最高機関が採択した国会決議を蔑ろにするものに他ならないといわざるを得ない。

連合は、「条約勧告適用専門家委員会」（以下、「専門家委員会」という。）が再提出を求め、昨年「総会基準適用委員会の議長集約」（以下、「議長集約」という。）から二度目となる政府報告が、前回2018年10月に提出された内容に対して、一切の進展がないことを厳しく批判するとともに、専門家委員会の留意を求める。そして、専門家委員会報告が指摘した第87号条約に反する現行法制度の解決に向けた政府全体としての政治的な意思は微塵も存在しない、相も変わらぬ現状維持の肯定を容認せしめるための詭弁に他ならないものであると考える。

とくに、専門家委員会報告が留意するとした「政府が議長集約に直接対応しておらず、また、要請されているように、社会的パートナーと共に期限付行動計画を策定していない」ことについて、専門家委員会報告以降はもとより、昨年6月の基準適用委員会における討議及び議長集約から今日に至るまでの間、そのための会合等の開催は皆無である。さらに、行動計画の策定に関する政府からの社会的パートナーに対する打診すら行われていないことを厳重に喚起する。

なお、各々の課題について、前回政府報告に対する意見と同様に、いずれも評価に値しないものであるが、念のため、以下のとおり、連合としての見解を明らかにする。

1. 消防職員委員会に関するアンケート調査の結果と改善措置については、政府による情報提供として、その事実関係についてのみ承知する。しかし、問題は、専門家委員会報告が「消防職員委員会の運用方針改正は本条約で定められる団結権の承認とはまったく異なることにも留意し、本委員会は改めて（団結権付与について）断固とした期待を表明する」と指摘したことに対して、政府報告は何ら言及していないことにあり、強い遺

憾の意を持って専門家委員会の留意を求める。

2. 総務省および消防庁と自治労との間で協議が進められている「消防職員は警察とみなされるとの政府見解」について、政府報告では、消防職員と警察を同視する政府見解と条約との「符合」（二つ以上の事柄が、ぴったりと照合・対応すること）という表現を用いている。しかし、議長集約は「見解がどのように条約の適用に関係するのか」という点に関しての協議を求めたということについて、専門家委員会に注意を喚起する。なお、政府が過去に自ら設置した検討会報告（2010年12月）において、消防と警察の共通点と相違点を検証した上で、消防職員の団結権のあり方について検討してきたことを踏まえた議論が行われなければならないと考える。引き続き、協議の詳細の動向を注視する等、専門家委員会における継続的な対応を求める。
3. 刑務官の団結権について、政府報告は、過去の結社の自由委員会の判断を再三の如く指摘している。しかし、専門家委員会報告が改めて政府に求めた「社会的パートナーとの協議による警察の一部とみなされる刑務官の分類および警察の一部とみなされない刑務官の分類」に関して、またしても何らの措置を行うことも示していない。これは、ILO監視機構を冒瀆するものとして、専門家委員会に強く喚起する。

とくに、政府報告が「刑事施設には社会的パートナーに該当するものがないとの認識」を示していることは言語道断である。議長集約並びに専門家委員会報告が求めた「社会的パートナーとの協議による警察の一部とみなされる刑務官の分類および警察の一部とみなされない刑務官の分類」の具体化を、政府が回避するために指摘した論外の主張であり、政府の対応における重大な矛盾として、専門家委員会に留意を求める。具体的には、職員が同じく団結権が否定されている消防を所管する総務省と、刑事施設を所管する法務省との間で、明らかに異なる措置がはかられていることである。つまり、議長集約が求めた「消防職員は警察とみなされるとの政府見解」については、社会的パートナーとして関係組合であり連合の構成組織である自治労との間で協議が進められている。にもかかわらず、刑事施設については、社会的パートナーの存在を政府が認識しないとするのは到底看過できるものではない。これは、国家公務員の関係組合であり連合の構成組織である国公関連労働組合連合会（略称「国公連合」）の存在を意図的に無視するものである。なお、2006年度～2010年度において行われた国家公務員の定員削減計画の具体化に伴い、団結権が認められ組合（国公連合傘下の全農林労働組合）に加入していた職員が、刑事施設に配置転換されたことにより、組合からの脱退を余儀なくされるとともに、新たな組合の発足及び加入が許されないという事態が生じており、その結果、当該組合は組織の縮小を余儀なくされている。

政府報告は「刑事施設職員が勤務環境等に関する意見を述べる機会を新たに設定・拡充することを検討している」と指摘しているが、使用者が職場環境の改善を施すことは当然の責務である一方、設定・拡充を検討する措置のいずれもが団結権をはじめとする組合権とはまったく無関係である。つまり、組合権の主体をなす交渉ではない、個々の職員との意見交換を行うことで、団結権の問題に関する論点をすり替える弥縫策に他ならないことを指摘する。

また、政府報告は、刑務官の団結権否認の理由として、司法警察事務の所掌、武器の携帯及び使用を示している。しかし、他の職種等における認否との関係において、団結権を否定する論理として成立しないことを指摘する。具体的には、刑務官と同様に特別

司法警察職員とされる労働基準監督官、漁業監督官等には団結権が認められている。また、同じく特別司法警察職員であるとともに武器携帯及び使用権限が付与される麻薬取締官にも団結権が認められているところである。

わが国においては近年、政府自らが措置した矯正施設における P F I 方式の活用や各種業務の民間委託が進んでいる。そして、当然のことながらも委託等を受けた民間労働者に対する団結権の規制は一切講じられていない。このことから、政府報告が指摘した「非常時・緊急事態の収拾」について、これを論拠とした団結権の否認は政府自身が行ってきた民間委託等の施策の推進により破綻しているといえる。

さらに、政府報告が「非常時・緊急事態」において「わが国の刑事施設職員は一丸となって対処」としていることについて、これは、わが国固有の措置ではなく、いずれの国においても同様の事態に対して同じ対応がはかられているであろうことは論を待たない。とくに、結社の自由と組合権に関わる「団結権の付与」が、業務に関わる「一丸となった対処」を阻害するとの指摘は論外である。ついでに、わが国の刑事施設職員の団結権の否定を正当化するための論拠として、刑事施設職員に団結権を付与している諸国の措置を否定しかねない詭弁に他ならない。

なお、政府が指摘する刑務官の団結権を認めない理由は、消防職員のそれと同様にすべて業務上の問題である。したがって、業務に影響することがまったくない団結権とは次元が異なる論理であることを重ねて強調する。

4. 自律的労使関係制度（官公部門労働者が自らの活動を組織し、自らのプログラムを策定する権利）の確立については、引き続き、政府側の不作為と形式的かつ不誠実な対応が繰り返され、具体的な検討は一切放置されていることを指摘する。

政府は、対応について「連合との意見交換を行っている」ことを報告しているが、連合は、政府報告に対する意見を口頭（日本経済団体連合会及び政府との懇談会）または文書（政府報告添付）で指摘してきたのであり、意見交換を行ったという事実はない。なお、議長集約が政府に求めたのは、社会的パートナーと共に期限付行動計画を策定することであることを再度指摘する。

また、前回 2018 年 10 月の政府報告にはなく新たに「2018 年 I L O 総会基準適用委員会の議長集約における要請に対しどのように対応していくのかについて慎重に検討している」という指摘は、前回政府報告に対する専門家委員会報告の厳しい批判を受け、ことを有耶無耶にするための時間稼ぎに他ならないものであることを喚起する。

政府は、「2018 年 I L O 総会後は、議長集約における要請も踏まえて（職員団体との）意見交換を行っている」と報告しているが、これは明らかに事実無根であり総会前における政府の姿勢や発言等は何ら変化していない。具体的には、2019 年 3 月 20 日に行われた国家公務員制度担当大臣と公務員労働組合連絡会（連合に加盟する非現業公務員関係組合で構成する協議体組織）との春季の定例会見において、今回も職員団体側が要求として求めたことに対して、大臣は「自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があることから、皆様と意見交換しつつ、慎重に検討してまいりたいと考えています。」という 2018 年 I L O 総会前の過去 3 年連続で繰り返されてきた見解と一言一句違わない回答を行っている。

専門家委員会が報告において指摘している人事院勧告制度への対応について、議長集約が求めたのは「社会的パートナーと協議しながら、人事院の手続きが公平で迅速な和解および仲裁を確保しているかどうか検討すること」であるが、政府報告はそれを放置するための詭弁に他ならない。その点について、再度専門家委員会の留意を求める。何故なら、人事院との間で何度会見の機会を持ったところで、会見とは「特定の場所で公式に人と会うこと」に過ぎないものである。そして、専門家委員会及び結社の自由委員会が再三指摘してきた争議権の代償措置として具備すべき「関係者が信頼し、すべての段階に参加でき、また、裁定がなされた場合には、完全かつ迅速に実施される」ことに微塵の効果もないことを指摘する。

政府報告は、「働き方改革の推進」や「休暇・休業制度の改善・利用促進」及び「育児や介護と仕事の両立支援制度の拡充」など、この間、具体化されてきた措置について指摘しているが、これらは現政権が、公務・民間を問わない社会的政策として推進してきたものである。なお、事実経過として指摘されている職員団体との意見交換は、互いの主張を論じ一致点を見いだす交渉ではなかったことについて、専門家委員会の留意を求める。そして、社会政策として推進されてきたこれらの措置により、民間企業においては労使の交渉・合意により対応されてきたことに対し、公務においてはその機能が除外されているという労働基本権問題が、改めて焦点化したことを指摘する。

最後に、基準適用委員会における個別審査において、他国政府代表及び使用者側代表からも現行制度の見直しが指摘され、さらに今般の専門家委員会報告における厳しい指摘を踏まえてなお、極めて不誠実な政府の姿勢と対応が何らの修正もなされていないことは、ILO監視機構に対する重大な挑戦であることを指摘する。これは、これまで連合が再三指摘したとおり、わが国公務員の労働基本権について、現状の制約状況を恒久化しようとするものに他ならず、再度、専門家委員会に対しこれ以上ない重篤な事態として厳重に喚起する。

そして、結社の自由をはじめとして国際的に認められている権利の侵害を、国会決議における「ILOの基本理念や国際労働基準が果たすべき役割がますます大きくなる」という認識に反し、このまま放置することは、ILO加盟各国に対して深刻な影響を及ぼすものとして、専門家委員会は、断固とした措置を政府に対し講ずるべきである。

具体的には、来年のILO総会・基準適用委員会において第87号条約に関する個別審査を行うためにダブルフットノート案件として指定し、政府の姿勢と対応を質す再度の機会を設定する必要がある。また、ILOによる調査を実施し、結社の自由侵害の実情をILOとして把握し、それを国際的に明らかにするとともに、政府を糾弾することを喫緊の対応として、実現に向けた専門家委員会の覚悟と格段の努力を求める。

以 上

「2019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）』（2016年6月1日～2019年5月31日）」に対する
日本労働組合総連合会の意見

2019年7月31日
日本労働組合総連合会

1. 政府報告「質問（b）について」

（1）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

（i）第1条及び第2条。同一価値の労働。法令

- ・ 同一価値の労働に対する男女の同一報酬に関する権利を明確に確立する法令上の枠組みについて

政府は、労働基準法第4条に関して、「本条約によれば、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扱いをすることを禁止していれば本条約の要請を満たしていると解される。そして、労働基準法第4条はまさにそのような取扱いを禁止していることから、本条約の要請を満たしており、我が国では、批准以来、この解釈を維持している」としているが、実態からかい離している。

労働基準法第4条は、差別の範囲が限定的であり、例えばコース別雇用管理区分による男女間賃金格差に対応できていない。性別のみを理由とした差別的取扱いを禁止した上で集団的な分離がある時の合理的な根拠を事業主が立証できない場合に救済するものでもない。連合が実施した「雇用における男女平等に関する調査」（2017年）では、男女とも約4割が「異なるコースで同じような仕事をしている」と答え、特に女性の地域限定職の約4割は「同じような仕事であればコースが異なっても処遇に差をつけるべきではない」と答えている。

国内法をILO第100号条約の趣旨に沿うようにするには、労働基準法第4条に、同一または同一価値の労働に就く男女に同一の報酬を支払うことを義務付けるべき旨を明記すべきである。また、男女雇用機会均等法について、第1条の男女の均等な機会及び待遇の確保に賃金の男女均等取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条項は賃金格差是正のためにも運用されるべきであることを各条文の指針等に明記すべきである。さらに、第6条の事業主が労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならない事項に賃金の決定を加えるべきである。

2019年5月29日に改正女性活躍推進法が成立し、一般事業主行動計画の策定義務が301人以上から101人以上に拡大されることになったが、日本の企業の99%以上が中小企業であり、そこで働く労働者が全労働者の約7割を占めている実態からすれば、すべての事業主を対象とすべきである。

また、301人以上の事業主については、これまで1項目以上の公表が求められてきた情報公表項目に関して、「職業生活に関する機会の提供に関する実績」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」に関する項目に区分し、各区分から1項目以上公表することとされた。しかし、連合が強く求めてきた「男女の賃金の差異」の状況把握項目の基礎項目、ならびに情報公表項目への追加は見送られるなど、結果的に項目自体の見直しは行われなかった。そのため、「今回の法改正により（中略）管理職に占める女性比率の上昇や勤続年数の男女間格差の縮小が進み、男女間賃金格差の縮小につながる」との日本政府の考えは、可能性としては否定しないものの、劇的な効果があると

は言い難い。

男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にあるとされているが、男性の賃金が低下していることもその大きな要因であり、それでも男性の所定内賃金を100とした場合の女性のそれは依然として7割強にとどまっている。政府は、「男女間賃金格差の主な要因である管理職比率や勤続年数の男女差を含めた自社の女性の活躍状況については状況把握を義務づけており」としているが、税や社会保険料を計算する上でも事業主は雇用する労働者の賃金を当然に把握しているはずであり、状況把握項目の基礎項目にすることには何ら問題はないはずである。また、情報公表にあたって、必要な注釈をつけることにより、労働政策審議会雇用環境・均等分科会で使用者側委員が懸念点として主張した「数字の独り歩き」も防げると考える。

なお、2019年5月28日の参議院厚生労働委員会の附帯決議では、「事業主の情報公表項目については、女性にとってより働きやすい就職先を求める女性求職者の選択肢を広げる観点から、(中略)男女間格差の結果指標の一つである『男女間の賃金の差異』を加えることについて、『男女間の賃金の差異』を状況把握の基礎項目に加えることも含め、労働政策審議会で検討すること」とされた。立法府の意思を重く受け止め、責任を持って政府は対応をはかる必要がある。

・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

政府は、働き方改革関連法の一環でいわゆるパート・有期法が成立したことをもって「日本政府としては、非正規雇用労働者として働く方の待遇改善をさらに徹底することは、男女間の賃金格差の是正にも資するものであると考える」としている。しかし、同法が対象としているのは、あくまでも同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差である。そのため、例えば、ともに正規雇用労働者である同一企業内の総合職と一般職の待遇差のような、同一雇用形態間の男女間賃金格差については考慮されていない。また、同法は男女間賃金格差の要因である「配置の変更範囲」を不合理性判断の際の考慮要素の一つとして法的に承認した形になっており、男女の配置の偏りによる性別職域分離など、ILOが提示している同一価値労働同一賃金の理念を踏まえた待遇差の解消は視野に入れられていない。

なお、パート・有期法第14条第2項の待遇差の説明義務は、行政取締の対象となる公法上の事業主の義務であることから、比較対象を明確に特定する必要があり、省令・通達では「最も近い」比較対象労働者を選定するとされている。ただし、この場合でも、非正規雇用労働者が不合理な待遇差に関して裁判で争う際には、「最も近い」比較対象労働者以外との待遇差についても争うことができる。

例えば、正規雇用労働者である総合職Aと一般職Bがいて、非正規雇用労働者Cにとって「最も近い」比較対象労働者が一般職Bの場合、非正規雇用労働者Cと一般職Bの待遇差にとどまらず、非正規雇用労働者Cと総合職Aの待遇差についても不合理性が問われることになる。結果的には、総合職Aと一般職Bの待遇差についても、これまで以上に不合理性が問われるようになってくる可能性がある。そのため、コース別雇用管理区分、ひいては性別で待遇差がある場合も労働者への説明を事業主に義務づけ、説明が十分でない場合には行政指導の対象とすべきである。

いずれにしても、女性の雇用労働者の5割強が非正規雇用であり、正社員・正職員であっても4割強が一般職という現状に鑑みると、パート・有期法や現行の男女雇用機会均等法には限界がある。雇用形態や性別を乗り越えて真の平等を確保するには、前述の労働基準法の改正も含めた根本的な法整備が必要である。

・ 性別職域分離について

2019年5月29日に成立した改正女性活躍推進法では、「男女の配置の状況」も状況把握項目の基礎項目とならなかった。そのため、性別職域分離の解消の前提である状況把握さえも進まない状況が続くものと考えられる。政府は、「雇用管理区分ごとの女性の採用割合等とともに管理職に占める女性労働者の割合等を把握することを事業主に求めており、この点においても水平的及び垂直的な性別職域分離に取り組んでいる」としているが、それだけで性別職域分離の解消が進むものではない。

(ii) 非正規雇用：パートタイム及び有期雇用

・ 客観的職務評価について

真に雇用形態間、男女間の賃金格差の解消をはかるのであれば、職務評価に踏み込むことは避けられない。しかし、政府は、「我が国においても、基本給の決定において職務給的要素を加味する企業もあるが、職務給を設けている場合でも部分的に機能給と職務給を組み合わせるなど配慮し、完全に職務給となっている企業は少ないと考えられる。このことから、一時点の職務内容により賃金を決定する客観的職務評価方法は我が国の賃金制度にはなじまないものと考えられる」と消極的な考えを示している。

その上で、『要素別点数法による職務評価の実施ガイドライン』を2019年3月に改訂し、パートタイム労働者に加えて有期雇用労働者を雇用する事業主も活用できるよう対象を拡大し、表題を『職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル』に変更した」としている。しかし、同マニュアルは、あくまでもパート・有期法に対応した内容で、男女間賃金格差に触発されたものではなく、ILOによる職務評価項目も紹介にとどまっている。また、依然として労働者の負担や労働環境に関する項目はなく、労働者に不利な評価項目となっている。

パート・有期法が「職務の内容」を待遇の考慮要素の一つとしていることからすれば、男女間賃金格差についても職務評価を実施して、不合理性を判断することは可能ではないか。政府は、第100号条約の実効性を確保する観点から、同条約の趣旨や議論の到達点を踏まえ、職務評価手法の周知・普及とさらなる研究開発を進めるべきである。

(iv) コース別雇用管理制度

政府は、「中心的なキャリアコースにおける女性の割合について、男女雇用機会均等法においては、労働者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を規定している」としている。しかし、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」では、性差別に該当するかは同一の雇用管理区分ごとに判断するとされている。そのため、前述のような、女性の正社員・正職員の4割強が一般職である現状に対処できず、結果、格差が温存され続ける。性差別を雇用管理区分ごとに判断する仕組みは廃止すべきである。

また、政府は、前述のとおり、「客観的職務評価は我が国の賃金制度にはなじまない」としているが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差の解消に向けた職務評価マニュアルを整備しておきながら、男女間賃金格差の解消に向けたそれを整備していない理由については言及がなく、納得性に乏しい。

(2) 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

(ii) 第1条及び第2条。法令。間接差別

そもそも、男女雇用機会均等法には「間接差別」という文言はなく、2004年6月に取

りまとめられた男女雇用機会均等政策研究会報告書において示された間接差別として考えられる7つの例のうち、3つが厚生労働省令で限定列挙されているのみである。また、転勤要件に関して、政府は、「禁止しており、具体的には労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更及び労働者の昇進に当たって、転勤要件を設けることについて、合理的な理由がある場合でなければこれを講じてはならないとしている」と補足しているが、あくまでも転勤は必要との立場であり、それによって積む経験で担当する仕事の困難度が決まるという考え自体は問題にしていない。いずれにしても、間接差別の法理そのものを広く採用して差別を是正する内容ではない。

そのような中で、残りの4つの例のうち、福利厚生適用や家族手当等の支給に当たっての住民票上の世帯主要件については、男性の場合は本人の申請のみで認める一方で、女性だけに証明書類を請求する直接差別に当たるケースが現に存在している。また、パート・有期法が成立したことにより、福利厚生適用や家族手当等の支給を含む待遇面における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇差に関しては、実質的に同法第8条のいわゆる均衡待遇規定によりカバーされるケースが出てくるものと想定される。

政府は、「2018年8月から12月までの労働政策審議会雇用環境・均等分科会における議論では、新たな判例が出ていないこと等を踏まえ、間接差別の対象をさらに拡大するとの結論には至らなかった」としている。しかし、少なくとも同分科会で労働者側委員は、「間接差別については、現在の限定列挙から例示列挙とし、世帯主要件をはじめとする2004年の研究会報告書で示された7事例を例示すべき」、また、パート・有期法との関係に関しても「今後の課題として、均等法と同一労働同一賃金との関係について検証する必要があるのではないか」と課題提起している。

雇用形態が多様化し、性別を理由とする差別が見えづらくなっている中、間接差別の禁止こそ構造的な差別の見直しにつながることを踏まえ、幅広く規定するべく検討を進めるべきである。

以 上

「2019年日本政府年次報告『雇用政策に関する条約』（第122号）（2016年6月1日～2019年5月31日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

2019年7月31日
日本労働組合総連合会

日本政府報告中

「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」における障害者雇用について

日本政府は報告では触れていないが、国や地方公共団体の複数の機関が、障害者雇用率の対象となる障がい者ではない者を、雇用障がい者の数に含めて不適切に報告していたことが、2018年8月に発覚した。国の機関の2017年6月1日時点の実雇用率は2.50%であるとされていたが、問題発覚後に再調査した結果、1.17%に訂正された。地方公共団体の2017年6月1日時点の実雇用率は2.40%とされていたが、再調査後は2.16%に訂正された。国・地方公共団体が法定雇用率として最低限雇用すべき人数から不足していた人数は国で3815.5人、地方公共団体で4734人であった。政府は、この点についても年次報告に記載すべきである。

国・地方公共団体の長年の不適切な報告により、多数の障がい者の就労の機会が失われたことは問題である。国・地方公共団体は障がい者雇用に対する義務を果たし、障がい者雇用を積極的に進め、障がい者が働きやすい職場環境を整えるべきである。

日本政府報告によれば、2018年6月1日現在の民間企業における障がい者の雇用状況は、法定雇用率で定めている2.2%を達成していない企業が半数以上であり、日本政府は引き続き、民間企業の障がい者の雇用を促進していくべきである。

障がい者の就労が困難であるとされる職種に対して、障がい者の雇用義務を軽減する「除外率制度」は、ノーマライゼーションの観点から2004年に廃止が決定したが、経過措置として未だ残されている。除外率の数値は、2010年以降見直しが行われておらず、政府は廃止に向けて必要な見直しを行うべきである。

「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」の「(2) 女性の雇用」について

女性の年齢階級別就業率は35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。そのため、女性の雇用者は「非正規の職員・従業員」の割合が過半数を占めている。

また、国際労働機関の報告書「A Quantum Leap for Gender Equality」によれば、日本の低賃金で働いているフルタイム労働者の割合は、男性7.1%に対し、女性22.1%と、女性はフルタイムでも低賃金である割合が男性の3倍となっている。

女性活躍推進法は改正により、301人以上から101人以上の民間事業主に義務が拡充されたものの、未だに女性の活躍状況の把握・分析にあたって、男女の働き方の総合指標である「男女の賃金の差異」は任意項目のみであり、実効性に疑問が残る。

コース別雇用管理制度についても、総合職採用者に占める女性割合は22.2%、一般職採用者に占める女性割合は82.1%と偏っており、総合職の採用倍率は男性30倍に対し、女性44倍と男女間で難易度が異なる。

正社員・正職員について、未だに男性のみ採用している企業も36.7%を占めており、性別にかかわらず職業選択の自由があるとは言い難い。

「(3) 若者の雇用」における就職氷河期世代への支援について

日本政府は報告では触れていないが、日本で雇用情勢が悪化した1993年～2004年頃に学校を卒業した世代は、卒業時に特に就職が困難であったことから、「就職氷河期世代」と呼ばれている。就職氷河期世代は卒業後に不安定な非正規雇用についたものも多く、安定した雇用を希望しながら今も不安定な雇用についている者も多い。就職氷河期世代は現在多くが35歳～44歳となっているが、35歳～44歳の不本意に非正規雇用についている者は50万人、家事や通学をしていない無業者が40万人、完全失業者は33万人となっている。政府はこの点についても年次報告に記載すべきである。

就職氷河期世代への支援は、若年者雇用の支援策に準じて講じられてきた。しかし、長期間困難な状況におかれた就職氷河期世代は、就職後の職業能力開発の機会の少なさや、学校卒業時に安定した雇用についた者との賃金格差が大きいなど複合的な問題を抱えており、これまでの支援では不十分である。短期の雇用安定支援だけに止まることなく、必要に応じた中長期の訓練支援などの手厚い支援を行うべきである。支援対象者の中には、健康上の問題を抱える者や、ひきこもり状態にあるもの、家族の介護を担っている者もいる。安定的な雇用への就職支援だけでなく、福祉支援や生活支援なども含め、本人の希望を踏まえたきめ細かい対応を行うことが必要である。

以 上

「2019年日本政府年次報告『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）』（2016年6月1日～2019年5月31日）」に対する
日本労働組合総連合会の意見

2019年7月31日
日本労働組合総連合会

1. 第3条 国の政策

2017年10月に施行された改正育児・介護休業法によって、保育所に入れない場合等の育児休業期間の再延長が可能となった。待機児童問題の解消が遅々として進まない中、両立支援制度の側面からの緊急的セーフティネットとして必要な施策ではあるものの、本来、国の政策として重要なのは、復帰したいタイミングで安心して子どもを預けられる保育所の整備である。

連合は、育児休業取得が女性に大きく偏る中、女性活躍推進の逆行を懸念し、政府に対して、保育所等の質と量を確保した上で、待機児童問題を早期に解消するとともに、男性の育児休業取得促進に向けて、実効性ある施策を求めてきた。

しかし、施行から2年経とうとしているが、未だ育児休業取得率は女性82.2%に対し、男性6.16%と大きく女性に偏っており、待機児童も19,895人（2018年4月時点）と2万人前後で推移している。

また、第1子出産前後に未だ女性の半数近くが退職しており、女性の年齢階級別就業率は35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。そのため、女性の雇用者に占める「非正規の職員・従業員」の割合は半分以上を超えている。

国際労働機関の報告書「A Quantum Leap for Gender Equality」によれば、日本の低賃金で働いているフルタイム労働者の割合は、男性7.1%に対し、女性22.1%と、女性はフルタイムにもかかわらず、低賃金である割合が男性の3倍となっている。

女性活躍推進法は改正により、301人以上から101人以上の民間事業主に義務が拡充されたものの、未だ女性の活躍状況の把握・分析にあたって、男女の働き方の総合指標である「男女の賃金の差異」は任意項目のみであり、実効性に疑問が残る。

2. 第1条及び第2条 すべての経済活動及び労働者への適用

国立社会保障・人口問題研究所が2015年に実施した「第15回出生動向基本調査」によれば、第1子出産後、妊娠前に正規の職員だった女性のうち、子どもが1歳時においても正規の職員であった割合は62.2%、うち育児休業を利用した割合は54.7%であった。一方、妊娠前にパート・派遣だった女性の74.8%は、子どもが1歳時において職に就いておらず、職に就いている25.2%のうち、22.5%はパート・派遣として就業し、育児休業を利用した割合は10.6%であった。

有期契約労働者の育児休業取得が低い状況の中、2016年の育児・介護休業法の改正に向けた議論において、連合は有期契約労働者の取得要件は撤廃するべきであると主張し、取得要件は一部緩和されることとなった。しかし、依然として有期契約労働者のみに取得要件が課されていることは問題である。

連合は、引き続き、公務部門の有期契約労働者を含めたすべての労働者が本条約の対象となるべきと考えている。

3. 第4条 仕事に関する組織及び休業を取得する権利

総務省の2017年「就業構造基本調査」によれば、日本の雇用者5921万人のうち、介

護をしながら働く人は300万人にのぼる。そのうち、男性は127万人、女性は173万人と約4対6の割合となっている。一方、年間10万人におよぶ介護離職する人の男女比は約2対8と圧倒的に女性が多い。

育児・介護休業法は、2016年の改正により、介護分野を中心に両立支援制度の拡充がはかられたが、介護休業の取得可能日数は93日に据え置かれており、介護のための労働時間の短縮措置等と通算は別になったものの、連合が求めてきた少なくとも1年まで拡充すべきとの考えと大きな隔りがある。

超高齢化が進み、労働力人口が減少する中、仕事と介護の両立は喫緊の課題であり、介護休業・休暇の拡充が求められている。

また、育児休業取得率についても、未だに女性82.2%に対し、男性6.16%と大きく女性に偏っている。連合の調査では、子どもがいる男性の約7割が仕事と育児との両立を希望しているものの、現実には約6割が仕事優先となっている。

すべての人が安心して働き続けられる環境の整備に向けて、長時間労働を含めた働き方の見直しが必要である。

4. 第5条関係

保育および介護について、政府報告にもあるとおり、2017年6月に策定した「子育て安心プラン」や2015年11月に策定した「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」等において、保育や介護の受け皿となる施設の整備量の前倒し・拡大がはかられてきた。

しかし、政府による施設の整備量拡大の施策にも関わらず、2018年4月の保育所待機児童は19,895人、同年5月の放課後児童クラブ待機児童は17,279人と高止まりしている。また、市町村の待機児童に含まれないいわゆる潜在的待機児童の解消も課題である。また、介護施設においては、人材不足のために倒産する事業所が増えており、介護人材の確保が介護サービス需要の増加に追いついていない実情にある。

こうした状況の最大の原因は、保育や介護に従事する労働者の賃金が全産業平均に比べ月額11万円以上低く、人材の確保に支障を来していることにある。政府報告にもあるとおり、2017年12月に策定した「新しい経済政策パッケージ」において、保育士については2019年4月から月額3,000円相当の追加の処遇改善、介護人材については、2019年10月から経験・技能のある職員に重点化を図りながら職員の更なる処遇改善の実施を決定したが、賃金格差の解消策としては未だ不十分である。保育や介護を担う人材確保のためには継続的な処遇改善とそのための財源確保が不可欠である。

なお、政府は同パッケージに基づき2019年10月より幼児教育・保育の無償化を予定しているが、希望する誰もが質の確保された保育サービスを利用できる体制の整備こそ最優先すべきである。

同様に障害福祉サービスの整備に関しても、サービスを担う人材の処遇改善は不十分である。また、障がい児・者に対するサービスの拡充とあわせ、障がい児・者を支える家族が仕事と家庭を両立できるための支援の充実が求められる。

以上