資料３－５

「2021 年日本政府年次報告『工業及び商業における労働監督に関する条約(第 81 号)』(2017 年 6 月 1 日～2021 年 5 月 31 日)」に対する意見

2021 年 7 月 21 日
日本労働組合総連合会

条約第 10 条および第 16 条　労働基準監督官の定数確保について

労働基準監督官の数について、政府報告は、2021年3月現在、2017年3月時点と比べて90人増員したとしている。

これまでの報告書でコメントした通り、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。

この間、働き方改革関連法が施行され、時間外労働の上限規制をはじめとする諸規定の遵守に向けた監督指導の徹底が強く求められている。厚生労働省は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の改定案においても、過重労働の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底するほか、労働時間適正把握ガイドラインの周知、違法な長時間労働が複数の事業場で認められた企業に対する指導および公表制度の運用、36協定の未締結事業場に対する監督指導についても徹底をはかるとしている。

こうした執行強化策を、継続的かつ積極的に推進するとともに、労働基準関係法令の実効性を長期的な視野で確保するためにも、労働基準監督官のさらなる増員など労働基準監督機関の体制整備が必要である。

以　上

２０２１年日本政府年次報告
「結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号）」及び
「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号条約）」
（2017 年 6 月 1 日～2021 年 5 月 31 日）に対する意見

2021 年 7 月 21 日
日本労働組合総連合会

１．はじめに

わが国においても社会経済に深刻な影響を及ぼしている新型コロナウイルス感染症への対策について、すべての公務員の必死の奮闘が続いている。このような国民の命と暮らしを脅かす事態においては、公務員が安心して自らの業務に従事することを可能とするため、労使の協力のもと、自律的な交渉・協議による職務環境の整備や給与・勤務条件等に関する臨機応変な対応が必要である。しかし、感染症という社会的危機においてさえ労使の主体的な対応を一切許さない公務員の労働基本権の制約は、給与勧告による決定制度のもとにおける昨年の公務員の給与改定において、代償措置の欠陥と限界を改めて露呈することとなった。

一方、労使交渉・協議による行政運営等が否定されている現行制度のもと、新型コロナウイルス感染症対策における人員不足等、公務組織の脆弱性に対する社会的な懸念が指摘されるところ、それでも公務員の労働基本権の制約を正当化しようとする 2021 年日本政府年次報告（以下、「政府年次報告」という。）について、連合は、改めて、その不当性を条約勧告適用専門家委員会に指摘する。なお、公務員の労働基本権に関する諸課題については、条約勧告適用専門家委員会及び結社の自由委員会において、普遍的で確固たる結論がすでに導かれている問題であるものと承知しているが、それを証する意味から、「3.」以下において、最近の条約勧告適用専門家委員会報告を参考に付して、以下のとおり、政府報告に対して意見する。

２．2020 年の公務員の給与改定

労働基本権制約の代償措置とされる人事院及び人事委員会勧告の基礎として、例年 4 月下旬から 6 月中下旬に行われていた職種別民間給与実態調査について、昨年は、人事院の判断により、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため大幅に調査日程が遅れることとなった。その結果、例年 8 月上旬に行われていた人事院勧告・報告が、昨年は、一時金に関する勧告が 10 月 7 日、月例給に関する報告は 10 月 28 日となった。わが国の公務員の給与改定は、勤務条件法定主義のもと、国家公務員は国会における給与法の改正、地方公務員は自治体議会における給与条例の改正を必要としているが、昨年の経過は、その決定過程において深刻な事態を引き起こすこととなり、そのことは現行の勧告による給与決定制度の欠陥と限界を明らかにした。具体的な要因は、大幅な人事院勧告・報告の遅れに加え、人事院が一時金の減額を勧告したため、そのための給与法の改正措置を 11 月中に終える必要が生じたこと（12 月に支給される一時金で減額分を調整するため）にある。なお、例年であれば人事院勧告・報告から 2 ヵ月程度の後に政府による給与改定の取扱い及び給与法改正法案の閣議決定が行われてきたが、昨年は月例給に関する報告の後、一週間程度の期間でこれを行うことが余儀なくされた。しかも、給与法改正法案の審議日程は、11 月 6 日の閣議決定から半月程度の期間しか残されていないもと、同法案の可決・成立は期限直前の 11 月 27

日となった。このような昨年の国家公務員における給与改定の経過は、新型コロナウイルス感染症対策に必死で奮闘している職員の不安を招いた。これは、労働基本権制約の代償機関として国家公務員の適正な給与・勤務条件の確保をはかることを任務とする人事院が、職種別民間給与実態調査を遅延する影響を熟慮せず、政府機関としての新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止を優先し、給与法改正とこれに準じることを要求される地方公務員の給与改定等への責任を負っていないという代償措置の不完全さを明らかにしたものに他ならない。

一方、昨年の地方公務員の給与改定は、労働基本権制約のもとにおける給与決定制度において、二つの経過から、より深刻かつ重大な問題を惹起した。

その第一は、総務省による地方自治体の給与改定に関する対応にあった。総務省は、昨年 11 月 6 日、地方自治体に対し総務副大臣名で地方公務員の給与改定について通知した。具体的には、「地方公共団体における職員の給与改定の実施は、均衡の原則及び情勢適応の原則にのっとり、国における給与法の改正の措置を待って行うべきであるとともに、少なくとも期末・勤勉手当については、その支給基準日までに対応を図るべきものであること。」とした。このうち「国における給与法の改正の措置を待って行うべき」について、総務省は通知時点において、前述の給与法の可決・成立が 11 月 27 日にならざるを得ないことは容易に想定できたものといえること、また「少なくとも期末・勤勉手当については、その支給基準日までに対応を図るべき」とは 12 月に支給される一時金で減額分を調整するため 11 月 30 日までに給与条例を改正する必要を指摘したものである。つまり、11 月 28 日から 30 日までの間で、実質的は地方自治体議会が通常開催される平日が 11 月 30 日の一日の日程で、約 1800 の地方自治体議会がすべて給与条例の改正を終えるという非現実的な対応を要求したものである。これは、新型コロナウイルス感染症という社会的な危機にあっても、労働基本権制約のもと国に準じた給与改定でないと認めないという総務省の自らの立場だけに固執したものに他ならない。

第二に、一部の人事委員会の対応である。昨年の全国 69 人事委員会における一時金に関する勧告は、10 月 14 日から 11 月 12 日の間に行われた。一方、月例給に関する報告と一部勧告は、11 月 2 日から 12 月 24 日に行われるに至ることとなった。通常、地方自治体における給与条例の改正は、月例給と一時金をあわせた人事委員会勧告等を経て、12 月議会に措置されるものであるが、11 月中の対応が必要とされた昨年、10 の人事委員会が 12 月になって月例給に関する報告を行っている。なお、結果的にこれらの人事委員会はすべて月例給の据置を報告し給与条例の改正を要しなかったが、このような対応が地方公務員の労働基本権制約の代償機関として許されるものでは断じてない。新型コロナウイルス感染症という社会的な危機のもと、住民の命と暮らしを守るため必死で奮闘していた地方自治体職員が自らの給与・勤務条件に不安なく職務に従事することを可能とするためにも、給与条例の円滑な改正までを視野においた給与勧告・報告を行うことが代償機関としての人事委員会の任務と役割である。ついては、昨年の経過は、地方自治体における代償機関が機能していない実態を人事委員会が自ら明らかにしたものとして指摘する。

３．消防職員の団結権

2017 年 7 月、総務省及び総務省消防庁は地方自治体及び消防本部に対して「ハラスメント等への対応策」に関する通知を発出し、通報制度の確立、相談窓口の設置、公平委員会の活用等を提起したが、これは団結権付与問題を隠蔽するための弥縫策に過

ぎなかった。事実、この通知以降今日に至るまで、団結権を認めていない非民主的な職場環境は、多くの惨事を繰り返している。新型コロナウイルス感染症による傷病者の救急搬送業務をはじめとして、国民・住民の生命と財産を守るため、命がけで職務に従事している消防職員が、団結権が認められないが故の非民主的な職場環境が生み出す暴力やパワハラによって自ら命を落とすという悲惨な事件は慚愧に堪えない。それでもなお団結権を否認している政府の姿勢は、消防職員の士気を著しく低下させ消防・救急業務を阻害するとともに、国民・住民の生命と財産を危機に陥らせるものに他ならない。

2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約が求め、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」への対応について、2021 年末までの 6 回の協議において政府は、「消防と警察は行政作用として同一である」という抽象的な見解を繰り返しているに過ぎないのが現状である。問題は、2020 年 2 月に続き 2021 年 2 月の条約勧告適用専門家委員会報告が再度指摘した団結権付与への「強い期待を再度表明」に対して、政府年次報告が何ら答えていないことであり、政府の不誠実さの極みとして強い遺憾の意を持って専門家委員会の留意を再度そして強く求める。

委員会は、消防職員の団結権を認める必要性について、長年にわたってコメントしてきたことを想起する。委員会は、消防職員委員会の新たな運用方針に関する情報を評価するが、この方針は、条約第 2 条に基づく団結権を認めることとはやはり違うことを強調したい。委員会は、消防職員が自ら選択して組織をつくり、それに参加して職業上の利益を擁護する権利が保障されるよう、協議の継続がさらなる進展に貢献することを強く期待し、その旨を再度表明する。委員会は政府に対し、この件に関する状況について詳細な情報を提供するよう求める。（2021 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

４．刑事施設職員の団結権

政府年次報告が、刑務官の団結権を否認している理由として繰り返し述べている「司法警察事務の所掌」、「武器の携帯及び使用」について、他の職種等における団結権の認否との関係における矛盾を改めて指摘する。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、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ことである。なお、武器の携帯及び使用については、2018 年 2 月の条約勧告適用専門家委員会報告において、団結権を否認する理由には該当し得ないとした結論が導かれているものと認識している。以上のことから、政府年次報告の指摘は失当であるとともに、何より 2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約が求めた「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」の具体化に関して何らの指摘もなされていないことは、ＩＬＯ監視機構を冒涜するものとして、条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。

また、政府年次報告が「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・拡充する等の取り組みを実施」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。なお、この取り組みについて、刑務官同様に団結権を否認されている消防職員における消防職員委員会制度との異同は不明であるが、意見交換の結果として改善された措置の具体的な事例及び件数等が一切報告されていないことに強い疑問を有するところである。

委員会は、刑務官のなかには勤務中の武器の携行を法律で認めている者もいるが、だからといって彼らが警察や軍隊の構成員であるとは言えないと考える。（2018 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

委員会は、刑務官の団結権を認める必要性について、長年にわたってコメントしてきたことを想起する。委員会は、刑事施設職員が労働条件を含めさまざまな面について意見表明する機会を設ける新たな措置について、政府が報告書で情報提供していることを評価するが、そうした措置は、条約第 2 条に基づく団結権の付与とはやはり違うと強調する。さらに委員会の所見では、政府は本委員会と総会委員会からの再三の要請にもかかわらず、区分の異なる刑務官について考慮するために社会的パートナーと協議していない。したがって委員会は政府に対し、自国の社会的パートナーやその他の関係者と協議し、司法警察の職務を有しない刑務官が自ら選択して組織をつくり、それに参加して職業上の利益を擁護できるよう必要な措置を講じ、講じた措置について詳細な情報を提供するよう求める。（2021 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

５．公務部門の職員の労働基本権の否定

（１）公務部門の職員が労働基本権を享受するためにとられた措置

これまでの人事院勧告の取扱いについて、政府は「労働基本権の代償措置としての人事院勧告尊重のもと、国政全般の観点から検討し結論を得る」という対応を行っている。これは、人事院勧告が、その取扱いに関する関係法案の立案について使用者である政府の裁量に委ねられ、政府に対する「拘束力」をまったく有しておらず、代償措置たり得ない極めて不完全な仕組みであることを明らかにしているものに他ならない。

2008 年に制定された国家公務員制度改革基本法第 12 条は「政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。」としている。これは、当時から今日なお継続されている国民の代表たる国会の揺るぎない意志であり、これを忠実かつ迅速に履行することは政府の義務である。一方、政府が 2013 年 11 月 22 日の衆議院本会議において「自律的労使関係制度については、多岐にわたる課題があり、いまだ国民の理解を得ておらず、引き続き慎重に検討する必要がある」と表明してからすでに 8 年近くが経過している。改めて、国権の最高機関とされる国会が法律において制定したのは「自律的労使関係制度を措置する」であることに条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。また、検討とは「物事をよく調べて考えること」であり「何もしない」ことではない。政府年次報告の指摘を含め長年にわたり政府が「慎重な検討」という具体的な行動のない意思ばかりを繰り返し表明しているのは、時間の経過とともに条約勧告適用専門家委員会及び関係者が、「自律的労使関係制度の措置」を忘れ去ることを目的としているものであることに厳重な注意を喚起する。

委員会は日本政府に対し、国家の名のもとに権限を行使しない公務員が争議権を含

む労働基本権を完全に享受すべく確保するために講じた、または構想した措置を示すよう要求する。(2021 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」)

（２）社会的パートナーとの協議

政府年次報告は、職員団体との意見交換に関する課題や経過等を指摘しているが、これは議論の挿げ替えである。2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約が求めた社会的パートナーとの協議は、①自律的労使関係制度、②消防職員は警察とみなされるとの政府見解がどのように条約の適用に関係するのか、③刑事施設職員のどのカテゴリーの職員が、警察の一部とみなされ団結権の適用除外となっているのか、警察の一部ではないと分類され団結権を持つ労働者なのか、④人事院の手続が公平で迅速な調停と仲裁を確保するのか、について検討を求めたものであることについて、条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。

委員会は、自律的労使関係制度に向けた措置について政府と社会的パートナーの継続的対話にもかかわらず意味ある進展がないことに留意し、政府が関係する社会的パートナーとの協議を促進すべくあらゆる努力をすること、公務員の労働基本権を保障する自律的労使関係制度に向けた措置を政府が講じることを期待している。(2018 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」)

自律的労使関係制度に関して必要な措置を講じるうえで意味のある進捗がみられないことを含む総会委員会の結論を想起し、本委員会は日本政府に対し再度、関係する社会的パートナーと協議しながら前述の勧告を実施するための期限付き行動計画を作成するために講じた、または構想した措置について示し、また、この点に関してみられた進捗を報告するよう強く求める。(2021 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」)

（３）国の行政組織に分類されなくなった公的な部局に関する情報

政府年次報告が、「国の行政機関の民営化に伴い 2003 年 3 月時点との比較において約 6 割の職員について労働基本権が拡大され、国家公務員に対する労働基本権の制約は、相当程度限定的なものとなってきている」と指摘していることは詭弁に他ならない。2017 年の日本政府年次報告が「2014 年の独立行政法人制度改革により国の経営する事業が再編を重ねる中で、争議権も保障された労働組合法下の団体交渉制度へと徐々に移行している」と述べたことに対し、連合は「独立行政法人制度が国の行政機関の職員の労使関係制度の改善をはかるための措置ではなく、行政改革の一環として中央省庁から現業・サービス部門を切り離す目的でこの制度が創設されており、結果として民間労働者に適用される労働組合法の適用または近似した労使関係制度へと移行したに過ぎなかった」と主張したことを再度指摘する。そして、政府年次報告の指摘は、行政改革に伴う国家公務員数の減少を利用し、国家公務員における現状の制約状況に理解を求めるための不当な議論の挿げ替えをはかっているものであることについて、条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。

（４）人事院勧告に関する情報

政府年次報告が、これまでと同様に「職員団体との会見を通じて意見、要求などを聞いている」ことをもって「一般職の国家公務員について人事院勧告制度による給与決定過程に職員団体が関与するシステムとなっている」という現行制度の追認のみを

求める指摘は失当である。これは、2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約が求めた「人事院の手続が公平で迅速な調停と仲裁を確保するのか」に関する社会的パートナーとの協議そのものを否定するための詭弁に他ならない。なお、政府年次報告が「十全に機能している」と指摘する労働基本権制約の代償措置とされる人事院による民間企業の給与等勤務条件調査から給与法改正に至る現行の給与決定方式が、昨年、新たにその不完全さを明らかにした事実は前述のとおりである。

委員会は、人事院が公務員の労働基本権制約に対する代償措置として十分であるかどうか見解の相違が根強くあることを考慮し、政府に対し、関係する社会的パートナーと協議して最も適切な仕組みを検討するよう勧める。そのような仕組みは公平かつ迅速な調停・仲裁手続きを保障し、当事者がそれを信頼し、手続きのすべての段階に参加できるものでなければならず、下された裁定は拘束力をもち、完全かつ速やかに実施されなければならない。（2018 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

（５）地方公務員の労働基本権に関する情報

政府が、地方公務員の非常勤職員の任用及び処遇の改善をはかるため「非常勤職員制度を整備し、任用・服務の適正化と期末手当を支給可能とすることを一体的に進めるため所要の法改正をはかる」とした「地方公務員及び地方自治法の一部を改正する法律案」は、2017年5月11日に可決・成立（2020年4月1日施行）した。

この法律案は、「地方公務員の臨時・非常勤職員について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、並びに一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化をはかるとともに、会計年度任用職員に対する給付について規定を整備」したものであるとする政府の見解に対し、連合の認識に齟齬はない。不安定な雇用や常勤職員との処遇の格差等、臨時・非常勤職員における諸問題の全般を整理するには至っていないものの、積年の課題解決に向けた端緒といえる。

そして、地方自治体による不適切な任用により本来予定されていない恒常的・恒久的な業務に特別職非常勤職員が任用されてきたことに対し、法律改正によって、当該職員が会計年度任用職員（一般職）に移行することになる。

その際、常勤職員と同様に労働基本権が制約されることになるが、公務員全体の労働基本権問題の解決が放置されるもと、喫緊の課題である常勤職員との処遇格差の是正を改正法のもとで進める必要がある一方で、2021年2月の条約勧告適用専門家委員会報告を踏まえ、改めて、すべての公務員の労働基本権回復が一刻の猶予もない課題であることを指摘する。

委員会は日本政府に対し、自律的な労使関係制度の検討を促進することで、改正によって自治体の組合が長く保持してきた労働組合の権利が奪われることのないよう確保するよう要求する。（2021 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

（６）総会基準適用委員会議長集約への対応

2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約が求めた「政府に対し、勧告を実施するための期限付きの行動計画を社会的パートナーとともに策定すること」は、すでに 3 年以上が経過しているにもかかわらず、「消防職員は警察とみなされるとの政府見解に関する条約との適用関係」を除き、政府側の意図的な無視により、一切の進展はおろか具体化に向けた端緒さえ得られていない。このことは、政府年次報告により、改めて明白になったといえる。なお、政府年次報告は「2018 年ＩＬＯ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引き続き慎重に検討している」と指摘しているが、このまま政府の先延ばしを放置することは総会基準適用委員会の権威に関わる重大事であることから、議長集約の完全な履行に関する期限を設けた結論を、政府に対し厳格かつ緊急に要求すべきである。また、政府年次報告は「議長集約における要請への対応については日本労働組合総連合会（連合）とも意見交換を行っている」と指摘しているが、そのような事実はない。

自律的労使関係制度に関して必要な措置を講じるうえで意味のある進捗がみられないことを含む総会委員会の結論を想起し、本委員会は日本政府に対し再度、関係する社会的パートナーと協議しながら前述の勧告を実施するための期限付き行動計画を作成するために講じた、または構想した措置について示し、また、この点に関してみられた進捗を報告するよう強く求める。（2021 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

（７）国有林野事業職員が条約の全面的保障が与えられることを確保するために開催された協議及び講じられた措置について

政府年次報告は、「日本政府としては、職員団体と定期的に意見交換し、出された要望の実現に努めている」と指摘しているが、これは職員団体に措置されている交渉（国家公務員法第108条の5）の範囲において、使用者がなすべき当然のことに過ぎない。なお、政府年次報告が事例としている、①「常時勤務を要する官職での再任用（2020年4月導入、2021年4月期間延長）」は、政府が2013年3月26日の閣議決定において、雇用と年金の接続に関する国家公務員の使用者の責任として「定年退職する職員が再任用を希望する場合、当該職員の任命権者は、常時勤務を要する官職に当該職員を再任用するものとする」としていたもの、②非常勤職員の適用俸給の引上げ（2020年、2021年）は、人事院が2008年8月26日に制定し、国有林野事業を含めたすべての国の機関の非常勤職員に適用される「非常勤職員の給与に関する指針（最終改正2017年7月12日）」に対応したものであり、いずれも国有林野事業の労使における議論を通じて措置されたものではない。問題は、2013年4月1日に施行された「国有林野の有する公益的機能の維持増進を図るための国有林野の管理経営に関する法律等の一部を改正する等の法律」により、国有林野事業職員が労働協約締結権の適用を除外されるという重大かつ看過できない権利の後退と侵害を余儀なくされていることにある。ついては、当該職員の権利の回復が喫緊の課題である。なお、政府年次報告が、2018年2月の条約勧告適用専門家委員会報告の指摘に対し、その回答に値する措置等は一切なされていないものであることについて、条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。

委員会は、国有林野事業職員は条約の適用から除外されうる労働者に該当しないと強調した以前のコメントを再度想起する。委員会は、政府が次回の報告書で、国有林野事業職員に団体交渉権をはじめ条約のすべての規定を保障するために行った協議と講じた措置について情報提供することを強く希望する。（2018 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

６．終わりに

2019 年 2 月の条約勧告適用専門家委員会報告は、長年にわたり政府に要請・勧告した課題について有意義な進展がないこと、及び 2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約の結論への対応について、政府に対し再度の報告を求めた。そして、同年 9 月に提出された政府報告に関する昨年及び本年２月の条約勧告適用専門家委員会報告

は、2019 年 2 月の報告とほぼ同様の指摘を行っているものの、それは今回の年次報告の機会があることから、政府に対し再々度の報告提出を求めなかったものと思料する。

なお、2018 年ＩＬＯ総会基準適用委員会における個別審査以降、同年 9 月、2019 年 9 月そして今回の三度に及ぶ政府報告の内容に、課題解決に関する進展は一切見られないことは改めて指摘するまでもない。このことは、これまでのような要請・勧告では、少なくとも政府には通用しないことの証左であることを条約勧告適用専門家委員会は受けとめるべきである。政府には、課題を解決しようとする意志は微塵もなく、これまでの制約状況を継続する姿勢にまったくの変化がないことに、条約勧告適用専門家委員会の留意を強く喚起する。

連合は、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、このまま放置することのない断固とした対応として、改めて、①次回のＩＬＯ総会基準適用委員会で第 87 号条約に関する個別審査を行うため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政労使の国際社会全体が質す再度の機会を設定、②ＩＬＯ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こと等を求め、これらの措置の実現に向けた条約勧告適用専門家委員会の覚悟と格段の努力を求める。

以　上

「2021 年日本政府年次報告『国際労働基準の実施を促進するための三者協議に関する条約』（第 144 号）（2018 年 6 月 1 日～2021 年 5 月 31 日）」に対する意見

2021 年 7 月 21 日
日本労働組合総連合会

条約第 5 条第 1 項（c）：未批准条約の批准促進、および条約勧告適用専門家委員会からのダイレクトリクエストに対する政府回答について

2021 年 6 月 9 日、中核的労働基準のうち日本が未批准であった第 105 号条約の批准に向けた整備法案が可決・成立したことを報告する。中核的労働基準で唯一の未批准となる第 111 号条約の早期批准に向けて、日本政府は、ＩＬＯ懇談会における三者協議を含め、引き続き精力的に取り組んでいくべきことを指摘する。

また、2018 年条約勧告適用専門家委員会からのダイレクトリクエストに関連して、2018 年に連合が指摘した「第 4 次男女共同参画基本計画」は計画期間が終了し、2020 年 12 月 25 日に、新たに「第 5 次男女共同参画基本計画」が閣議決定されたことを情報提供する。

「第 5 次計画」においても、「第 4 次計画」で言及のあったＩＬＯ第 111 号、第 175 号、第 183 号、第 189 号に加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（第 190 号条約）も明記され、「具体的取組」を行うことが盛り込まれた。

しかし、これらのＩＬＯ条約と「その他男女共同参画に関連の深い未締結の条約について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う」と記載されたが、依然として、労使団体の関与を含めた具体的な取り組みの推進体制は不明である。「第 4 次計画」期間中も、政府みずからが策定した計画でありながら、ＩＬＯ懇談会で連合から協議を要請していくつかの条約について意見交換を行った時以外に、課題の整理など検討状況が労使に対し明らかにされる機会はほぼなかったといえる。

ＩＬＯ懇談会の現在の運営は、あくまで、労使が協議を希望する未批准条約 2 本以内を提起し、合意したものについて協議を行うことになっている。基本的には、政府が率先して特定の条約の批准に向けた協議を労使に要請するという形態にはなっていない。連合が特定の条約を指定して協議が実現しない限り、進捗は明らかにされない。

政府が、男女共同参画基本計画に盛り込まれた内容を具体的に推進するための体制としてＩＬＯ懇談会での協議を念頭に置いているというのであれば、少なくとも現在の運営方法は、「計画」がめざす方向性と合致しているとは言い難いことを再度指摘する。ジェンダー平等にかかわる条約について、別途協議の場を設定することなども検討すべきである。

以　上