

「2024 年日本政府年次報告『労働者災害補償についての内外人労働者の均等待遇に関する条約（第 19 号）』（2017 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

外国人労働者は、就労資格の有無にかかわらず、労働基本権、日本人と同等の賃金・労働時間その他の労働条件や、安全衛生、労働保険の適用が確保されるべきである。

日本政府は、2024 年 5 月に「令和 5 年の外国人労働者の労働災害発生状況」を公表している。外国人労働者の死傷年千人率は、日本人を含む全労働者が 2.36 であるのに対し 2.77 と高くなっており、特に技能実習では 4.10、特定技能では 4.31 と著しく高い数値となっている。

また、2023 年 8 月に公表された「技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況」によれば、実習実施者への監督指導を実施した結果、73.7%で同法令違反が認められ、その主な違反事項は、使用する機械等の安全基準（23.7%）となっている。

日本政府として、技能実習制度および特定技能制度で働く労働者の労働災害のさらなる低減に向けこれまで以上の監督・指導を徹底すべきである。

以 上

（参考）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001099506.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001154731.pdf>

「2024 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）』（2021 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 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、2024年3月現在、2021年3月時点と比べて94人増員した、としている。

これまでの報告書においてコメントした通り、労働基準監督署は、臨検・監督を通じて労働基準関係法令・労働安全衛生法令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。

2024年4月には、働き方改革関連法が全面施行され、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要請されている。厚生労働省は、2024年7月に改定した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、過重労働の疑いがある企業等に対して、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、過労死等発生企業に対する再発防止対策の強化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・労働安全衛生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を進めるべきである。そのうえで、監督部門と安全衛生部門・労災部門との連携を強化していく必要がある。

なお、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数はILO基準を大きく下回っていることから、監督行政の効率化等の取り組みに加え、ILOの基準を満たすよう労働基準監督官を増員する必要がある。

以 上

「2024 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）』（2021 年 6 月 1 日～2024 年 8 月 2 日）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）』（2021 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 8 月 21 日  
日本労働組合総連合会

1. はじめに

2024 年 6 月 11 日に行われた総会基準適用委員会の個別審査における議長集約は、消防職員の地位と勤務条件の改善などの課題に関する検討を日本政府に求めた。

一方、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、すでに普遍的で確固たる結論が導かれているが、日本政府年次報告は、これまで再三再四述べられ、すでに失当している労働基本権の制約理由を繰り返したのみである。このことは、引き続き課題解決を意図的に避けようとする日本政府の不誠実な姿勢のあらわれとして、極めて遺憾であるとともに、断固とした抗議の意を明らかにする。

連合は、日本政府年次報告が指摘した個々の課題に対して、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、これ以上放置することのない断固とした対応を条約勧告適用専門家委員会に求める立場から、以下のとおり意見する。

2. 消防職員の団結権について（第 87 号条約関係）

- 2018 年総会基準適用委員会の議長集約を踏まえ、唯一政府において具体的な対応がはかられてきたのが「消防職員が警察と同視されるという政府の見解及びその見解が、条約適用の現状とどう符合するのかに関する国レベルでの社会的パートナーとの協議」である。日本政府年次報告は、2019 年以降の協議を詳報しているが、これまで条約勧告適用専門家委員会報告が指摘してきた「協議の継続によって、消防職員の自ら選択する団体を結成しこれに加入して自らの職業上の利益を擁護する権利の保障に向け進展がはかれるようになる」との確固とした期待」を満たす協議には微塵も至っていないことを、条約勧告適用専門家委員会に喚起する。

これは、日本政府が「2018 年 I L O 総会基準適用委員会議長集約における要請に対する日本政府の報告」（2018 年 10 月 17 日）において、「日本の消防は『警察と同視すべき若干の業務』と見て条約適用上の問題はない、という I L O の見解（結社の自由委員会第 54 次報告）を踏まえて条約を批准したことにまずは十分に留意する必要がある。そのうえで、労働側との定期的な意見交換の場で協議を行っていきたい」という消防職員の団結権否認を確固たる前提とした姿勢で、協議に臨んできたことが唯一の要因である。日本政府がこのような姿勢を改めない限り、これ以上の協議の進展は望めない状況にあることを指摘する。

- 2024 年 1 月 1 日に発生した能登半島地震について、発生時から警察・自衛隊よりもいち早く迅速に、広域的な救命・救助等の応急・応援体制をはかったのが消防機関であったと承知している。このことは、消防職員の高い使命感により全国で即時の応急体制が可能になったものであり、日本政府年次報告が指摘する団結権の認否とは、まったく無関係である。団結権を認めることが、このような消防職員の行動に影響を及ぼすと考えるのであれば、それは結社の自由の意義を否定するとともに、

何より彼らの職務に対する高い使命感を否定するに等しい愚論に他ならない。

- 消防職員委員会制度は、1995 年、当時の政労合意により措置されたものであり、消防・救急業務の運営改善に資するという立場から、この制度をより有効なものへと改善することは重要な課題である。なお、総務省消防庁は、2023 年 10 月に公表された消防職員委員会の 2022 年度運営状況結果から、「委員会制度における告示（消防組織法に基づく委員会の組織及び運営の基準）の趣旨が浸透していないおそれがある消防本部が散見される」との指摘を行っている。このことは、消防職員委員会に、責任と権限を有する使用者が参加していないなど、制度に欠陥があることに加え、実施から 30 年近くが経過したことにより、消防職員委員会制度とその運営が、現場において形骸化していることを政府自らが明らかにしたものに他ならない。
- 日本政府年次報告が「消防職員委員会は、コロナ禍において消防職員の勤務条件等の改善に一定の成果を上げている」と指摘していることに疑問がある。なぜなら、消防職員委員会は、「意見提出、意見とりまとめ、審議、消防長への報告と判断、市町村長・関係部局への予算要求・調整」という相当の時間を要する手続が求められることに課題があるが、政府はそのことに何も応えていないからである。コロナ禍のような緊急時においては、何より即時の勤務条件等の改善が必要であり、仮に、消防職員に団結権を認め団体交渉権を適用していたならば、コロナ禍という危機においても、現場の実直な経験に基づく速やかな業務または勤務条件の改善がはかられたはずである。  
なお、日本政府年次報告は防疫作業手当の創設を成果として挙げているが、これは消防職員委員会が自発的に果たしたものとは言い難い。なぜなら、2020 年 3 月、人事院が「特殊勤務手当の特例に関する人事院規則の一部改正」による国家公務員における措置が端緒となり、それが消防職員を含めた地方公務員に波及していったものとして、給与・勤務条件に関する国家公務員との均衡により防疫作業手当が創設されたと考えるのが現実的だからである。
- 日本政府は、「消防職員委員会が団結権否認の代償措置である」との主張を行ってきたが、2024 年 2 月の条約勧告適用専門家委員会報告が「本委員会は、消防職員委員会の運用方針が本条約第 2 条に基づき団結権を認めることとは依然として異なるものであることを想起せざるを得ない」と指摘していることを改めて喚起する。「労働者及び使用者は、事前の許可を受けることなしに、自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件としてこれに加入する権利をいかなる差別もなしに有する」という団結権について、消防職員委員会がこれを代償する措置ではないことは明らかである。
- 消防職員以外に団結権を否認されている刑事施設職員、海上保安官、警察官及び自衛官等について、職員委員会制度が措置されていないことに、条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。公務員の労使関係制度における政府の主張が、すべての職種において制度的な一貫性を有していないことを指摘しておく。

### 3. 刑事施設職員の団結権について（第 87 号条約関係）

- 日本政府年次報告が「刑事施設職員は、87 号条約第 9 条の趣旨に鑑み同条にいう警察に含まれているものと考えており、この見解は、ILO 結社の自由委員会第 12 次報告及び第 54 次報告においても認められているものと認識している」との見解を今日も再三繰り返していることは極めて問題である。なぜなら、1961 年の第 54

次報告は、60 年以上前に行われたものであり、2018 年総会基準適用委員会議長集約は「社会的パートナーと協議し、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、それゆえに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という点について、検討すること」という解決策が勧告されているからである。

- なお、2018年の結社の自由委員会第386次報告は「刑務官の中には法律によって業務中に銃器の携行を許されている者がいるが、それは彼らが警察や軍隊のメンバーであることを意味するものではない」との指摘を行っている。さらに2018年2月の条約勧告適用専門家委員会報告は「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。」との指摘が行われており、武器の携行・使用が団結権を否認する理由には該当し得ないことは明白である。

また、同じく日本政府が団結権を否認している理由として「非常時・緊急事態が発生した場合に、必要な場合は被収容者への実力行使等を実施して事態を迅速かつ適正に鎮圧しなければならない。刑事施設の職員に団結権を付与することは、このような業務を的確に遂行し、刑事施設の規律秩序を適正に維持していくことに支障を生じさせるため、相当ではないものと考えられる」と主張している。しかし、刑事施設における業務と組合権の保障とは、まったく次元が異なる問題である。しかも、日本において過去このような事態が生じたことはないことから、これら日本政府の主張は、団結権を否認するための詭弁に他ならない。

- さらに、2018 年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」の具体化に関しても、一切の進展はおろかその端緒さえ講じられていないことは、日本政府が関係労働団体という社会的パートナーの存在を意図的に認めず、さらにILO監視機構を無視しているものであり言語道断である。

日本政府は、刑事施設職員の団結権を直ちに認めるべきである。そのことが、閉鎖的な職場環境を公正で風通しの良い民主的なものへと改善する唯一無二の措置であることを認識すべきである。

4. 公務員の労働基本権について（第87号条約関係）、「関係する社会的パートナーとの協議を促進するための努力及び自律的労使関係制度創設のための措置について」及び「人事院勧告制度の機能に関する情報について」（第98号条約関係）
- 日本政府年次報告が労働基本権制約の代償措置と指摘している人事院勧告は、1948 年に最初の勧告が行われ、これに基づく国家公務員の給与改定について、内容的には原則として勧告どおり実施されたのが 1960 年以降である。また、内容そして時期とも完全実施に至ったのは 1970 年以降である。その後も、1982 年は勧告の実施が見送られ（人事院勧告の凍結）、1983 年から 1985 年は給与改定幅の圧縮又は実施時期の変更（人事院勧告の値切り）が行われている。さらに、2021 年の人事院勧告（給与の引下げを勧告）は、例年であれば年内の法律措置・給与改定が行われてきたことに対し、衆議院議員の任期満了が 2021 年 10 月 21 日であったことから、その選挙日程等の政治的な事情により法律措置を行う暇を逸したことで、関係法律の改正は「異例となる年度を超えての調整・減額」として措置された。これにより前年 2021 年分の給与引下げ分が翌年 2022 年 6 月の給与で減額され、新型コロナウ

ウイルス感染症対策のため日々職務に必死で奮闘していた職員に少なからぬ不安や疑問あるいは誤解をもたらした。これらの経過は、人事院勧告が、その取扱いに関する関係法案の立案が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」をまったく有してい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。

また、日本政府年次報告が、人事院と職員団体との会見の回数の多寡を殊更に強調していることについて、会見における「職員団体の意見聴取及び意見交換」の内実は、あくまで「意見を聞き置く」のみという対応に終始していることを指摘する。

以上のことから、人事院勧告は、これまで再三にわたり条約勧告適用専門家委員会報告が指摘してきた「代償措置は、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とする」とともに、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るもの」には到底至らないものであることを改めて強調する。

- なお、2018 年及び 2024 年の総会基準適用委員会の議長集約は、日本政府に対し「人事院の手続が効果的で公平かつ迅速な調停と仲裁手続を確保するよう」検討を求めているが、社会的パートナーとの協議など、一切の進展がないことについて、条約勧告適用専門委員会への注意を喚起する。
- 「自律的労使関係制度の確立」は、2008 年 6 月、当時の国会における与野党の協議により政府原案が修正され成立した国家公務員制度改革基本法において措置されたものである。具体的には、当初国会に提出された政府原案は「政府は、国家公務員の労働基本権の在り方については、検討する」とされていたが、修正により「政府は、自律的労使関係制度を措置するものとする」に改められている。つまり立法府である国会が政府に対して「検討ではなく具体化」を求めたものに他ならない。なお、この法案の審議において、当時の担当大臣は「措置には当然法制上の措置が含まれるものと考えられる。したがって、法制上の措置を講ずる、すなわち法案を提出することが政府の責務である」との見解を明らかにしている。

この政府の責務については、2011 年に国家公務員制度改革関連四法案として、当時の政府が国会に提出したものの、審議未了・廃案となっているが、その理由に関する日本政府年次報告の指摘は誤解がある。つまり、「国民から様々な意見が寄せられ、その後廃案となった」というのは曲解であり、当時の国会において自律的労使関係制度の確立に肯定的な政党と否定的な政党が存在し、両者が衆議院と参議院で多数派が異なる、いわゆるネジレ国会であったことが廃案となった理由である。なお、国民の理解については、2009 年 10 月、当時の政府（内閣府）が公表した「国家公務員制度改革に関する特別世論調査」の結果において、「交渉が難航・長期化し、行政サービスが滞る（40％）」、「交渉にかかわる人や時間が増加し、交渉コストが増大する（33％）」（いずれも複数回答）という懸念は示されたものの、労使交渉により給与等の勤務条件を決める仕組みについては、「導入すべき」が約 6 割、「導入すべきでない」が約 2 割弱となっていたところである。

- 2018 年総会基準適用委員会の議長集約は、「自律的労使関係制度に関する必要な措置をとることに関し、意味のある進展がないことに留意した」と指摘した上で、「社会的パートナーと協議しながら、『自律的労使関係制度の検討』を政府に要請」しているが、以来 6 年が経過した今日なお、2024 年 2 月の条約勧告適用専門家委員会報告が指摘しているように、具体的な検討は微塵も行われていない。このことは、日本政府が、ILO の要請を無視し、その場しのぎの言い訳を繰り返すことにより、

いずれは関係者の忘却を招くことで責務を回避しようとする不当な姿勢のあらわれに他ならない。

また、これまでの日本政府の対応は、「多岐にわたる課題があり慎重に検討」を10年以上にわたり繰り返しているが、例えば、慎重な検討を要するとしている協約締結権の付与に伴う「便益および費用」について、この間、これを検討した経緯は一切ないという事実を指摘する。つまり日本政府がいう「検討」とは、「何もしないこと」であるということについて、条約勧告適用専門家委員会に留意を求める。

- 日本政府年次報告が、「民間や独立行政法人等に移管することとした事務・事業を担う職員については、労働協約締結権が付与されることとなり、行政執行法人の職員を除いては、完全なる労働基本権が付与され、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たと考えている」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「独立行政法人制度は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」と意見書において主張したことを再度指摘する。

その上で、日本政府年次報告は、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改めて求める。

## 5. 地方公務員について（第87号条約関係）、地方公務員に対する条約の完全な保障（第98号条約関係）

- 2024年総会基準適用委員会の議長集約において検討事項として指摘された「地方公共部門の労働者が条約に定める権利と保障を享受できるよう、地方公務員法およびその他関連法規を見直す」について、その端緒は、日本政府年次報告が指摘しているとおり、2017年5月11日に可決・成立した「地方公務員及び地方自治法の一部を改正する法律案」にある。

なお、本件に関する連合の意見は、2021年の日本政府年次報告に対する連合意見においてすでに述べたとおりである。具体的には、①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く、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一歩といえる、②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が、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ついては、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、改めて、すべての公務員の労働基本権の確立が一刻の猶予もない課題である、ことを指摘する。

## 6. 国有林野事業職員の団体交渉権（第 98 号条約関係）

- 2021年の日本政府年次報告を対象とした2022年の条約適用専門家委員会報告は、「政府報告がこの問題についてのいかなる有意義な情報も提供していないことに留意しつつ、政府が次回報告において、開催された実際の協議について、および国有林野事業職員に団体交渉権を含む本条約の完全な保証を付与するために講じた措置について、情報を提供するように改めて強く期待する」としていた。そのことを踏まえ、今回の日本政府年次報告に関しては、第一に、職員団体との協議の経過については、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を果たしたに過ぎないものであること。第二に、何より問題である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、について、事態の進展は一切ないことを指摘し、条約勧告適用専門家委員会の留意を求める。

なお、2022年5月31日に、「自律的労使関係制度が措置されるまでの間、暫定的に、労使関係に関する従前の法律関係を確保するための措置を講ずる」ための関係法案が議員立法により国会に提出されているが、今日に至るまで同法案は審議に付されてもいない。このことは、議院内閣制というわが国の政治体制のもと、日本政府がこの問題の解決に対して、消極的・否定的な姿勢を貫いていることと無縁ではないと考える。

## 7. 自律的労使関係制度施策等についての社会的パートナーとの協議について（第 87 号条約関係）

- 昨年の「2021 年条約勧告適用専門家委員会報告書における I L O 第 87 号条約に関する意見に対する日本政府報告」では、「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」と指摘していたが、本年の日本政府年次報告では、「日本政府として、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は、社会的パートナーとの協議の上、慎重に検討しているところである」と指摘している。連合が社会的パートナーへと変更され、意見交換が協議とされているが、いずれにしろ、そのような事実関係は一切存在していない。日本政府に要求された 2018 年総会基準適用委員会議長集約からすでに 6 年以上が経過しているにもかかわらず、改めてこれを意図的に無視しようとする日本政府の不当な姿勢を明らかにし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に嚴重な注意を喚起する。

なお、2024 年総会基準適用委員会の議長集約への対応に関して日本政府年次報告が指摘した「公務員制度に関する諸課題について、国内の使用者団体及び労働者団体と新たに意見交換を実施することとしており」については、日本政府が誠意ある対応をはかるか、今後の進展等を見極めていくこととしたい。

- 2024 年条約勧告適用専門家委員会報告（「2018 年以来、要請されている行動計画を社会的パートナーとともに策定するうえで目に見える進捗がないことについて懸念をもって指摘する。それゆえ、日本政府に対し、関係する社会的パートナーと協議しながら勧告を実施するための期限付き行動計画策定に向け、これ以上の遅滞なく必要な措置を講じるよう強く求める」）を日本政府に実現させるためには、少

なくとも、①行動計画の策定における最低 2 年程度の期限の設定、②協議する日本政府の府省等担当者の特定制、③「関係する社会的パートナー」とは、連合に加盟する公務員関係組合で構成する「公務公共サービス労働組合協議会(略称:公務労協)」が労働側の当事者であることを、条約勧告適用専門家委員会において明確化することを強く求める。

以 上

「2024 年日本政府年次報告『社会保障の最低基準に関する条約（第 102 号）』（2017 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

2. 質問（b）について

（1）2019 年条約勧告適用専門家委員会のダイレトリクエストについて

（i）短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

日本では、2016 年から週 20 時間以上働く短時間労働者への被用者保険（厚生年金保険・健康保険）の適用拡大が段階的に進められてきており、2020 年法改正により、2024 年 10 月からは従業員 50 人超の企業で働く短時間労働者に適用される。

しかし、同じ労働時間・賃金にも関わらず勤務先の規模により被用者保険の適用有無が変わる現行制度は不合理であるため、連合は、次期法改正において企業規模要件を撤廃するよう政府に求めている。

さらに、働き方などに中立的な社会保険制度をめざすため、労働時間要件（週 20 時間以上）や賃金要件（月額賃金 8.8 万円以上）の見直しや撤廃により、すべての被用者への被用者保険の適用をめざすべきである。

（iv）失業給付の財源

2022 年 3 月の雇用保険法の改正により、失業等給付の国庫負担割合については、雇用情勢および雇用保険の財政状況が悪化している場合にのみ「事務費の全額及び給付費の 25%」とし、それ以外の場合には「2.5%」とする変更が行われた。

連合は、被保険者の失業時の生活の安定をはかることは国の責務であることから、2017 年の改正雇用保険法において、3 年間の時限措置として「2.5%」に引き下げられていた国庫負担割合を、原則である「25%」に戻すことを求めてきた。

しかし、2022 年の改正雇用保険法においてそれが実現しなかったことは、雇用政策の担い手として政府の責任を果たしたものとは言えない。「事務費の全額及び給付費の 25%」へ戻すことも含め雇用保険の財源を安定させる必要がある。

<その他>

農林水産業のうち個人事業で常時 5 人未満を雇用する事業は 1975 年から現在まで「暫定任意適用事業」とされ、労働者でありながら雇用保険の強制適用から除外されている。法律が制定された当時からの変化などについて、改めて農林水産業の就労環境や働き方の変化などの実態把握を行い、雇用保険の適用に向けた検討が求められる。

以 上

「2024 年日本政府年次報告『強制労働の廃止に関する条約（第 105 号）』（2023 年 7 月 19 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

条約第 1 条および第 2 条 あらゆる形態の強制労働の実態把握について

強制労働を課された者の数について、政府年次報告は、労働基準法第 5 条（強制労働の禁止）違反容疑で労働基準監督官が検察庁に送検した事案は 2023 年で 4 件としている。

しかし、技能実習制度においては、出国時に借金を背負わせ特定の事業場のみで就労させるなど、強制労働にあたる可能性が高い事案が実態として存在している。

「ビジネスと人権」の観点からも、技能実習生の人権の保護と労働環境の改善が不可欠である。

条約が求める、あらゆる形態の強制労働の根絶に向けて効果的な措置を採るためには、法違反の事案にとどまらず、強制労働の懸念がある働かせ方の実態について、まずは、広範かつ詳細な調査等による実態把握を行い、具体的な措置の検討に資する知見を蓄積に加え、根絶する取り組みに早急に着手すべきである。

以 上

「2024 年日本政府年次報告『電離放射線からの労働者の保護に関する条約（第 115 号）』（2017 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

1. 質問（a）について

2018 年に放射線審議会がとりまとめた「眼の水晶体に係る放射線防護の在り方について（意見具申）」に対応するため、電離放射線障害防止規則の一部が改正された。

連合は、上記電離則改正に向け設置された「眼の水晶体の被ばく限度の見直し等に関する検討会」においては、放射線防護機材の開発促進など、検討会構成員として参画した労働者の意見が一定程度踏まえられたものと受け止めている。

検討会報告書では、「国は、放射線防護眼鏡等の放射線防護機材による防護能力の強化などのための開発を推進し、水晶体への被ばく線量が高い業務を行う事業者が、放射線防護設備の設置や改善による被ばく低減措置を講ずるための支援を行うことが望ましい」とされている。

日本政府は、引き続き、検討会報告を踏まえた放射線保護眼鏡等の放射線防護機材の開発を推進すべきである。

3. 質問（c）について

政府年次報告では、2024 年 3 月 31 日時点の労働基準監督署数（321 署及び 4 支署）と労働基準監督官数（3,112 名）が掲載されている。

しかし、労働者（雇用者）数 6,104 万人（2024 年 5 月時点）※1 に対し、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数は 19,614 人である。これは労働基準監督官 1 人あたりの労働者数を最大 1 万人とする ILO 基準の約 2 倍に相当する水準であり、2023 年度の水準（19,614 人／労働基準監督官）は、前回報告時（1 万 4,224 人／労働基準監督官）より大幅に悪化している。

連合は、労働基準監督官の削減による労働監督行政の後退を危惧しており、労働基準監督官を ILO 基準まで早急に増員するとともに、適切な監督・指導の実施による監督行政の充実を求めている。

※1 厚生労働省「労働力調査（長期時系列表 1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）－ 全国、月別結果）」

以 上

「2024 年日本政府年次報告『機械の防護に関する条約（第 119 号）』（2015 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

1. 質問（a）について

現在、政労使からなる労働政策審議会安全衛生分科会において、個人事業者等に対する安全衛生対策について議論が行われており、機械等の使用に関する規制に関しても労働者と同じ場所で働く個人事業者や注文者等に対して、新たな規制を適用することなどが検討されている。

連合は、就業者観点から、労働者と類似の作業に従事する個人事業者等に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保するよう求めている。

2. 質問（b）について

（1）2015 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

この間、労働災害における死亡災害の件数は減少しているものの、各種機械に起因する災害を含む死傷災害の発生件数は増加傾向にあり※1、第14次労働災害防止計画を踏まえた取り組みの推進が不可欠といえる。

連合は、前回報告時と同様、努力義務とされている「機械の包括的な安全基準に関する指針」を「規則」に格上げすること、機械の譲渡者または貸与者から機械の使用事業者への危険情報提供を努力義務としている労働安全衛生規則第24条の13を改正し、リスクアセスメント推進のため機械譲渡時における機械の危険情報提供を義務化することを政府に求めている。

なお、前回の政府報告に対する連合意見において、50名未満の事業場における機械事故防止に関するリスクアセスメントの実施率※1が約30%前後と低水準である旨、指摘した。同データの公表は2017年が最後であり、その後のリスクアセスメントの実施状況が把握されておらず、以降に改善が図られているかどうか不明であることを指摘する。

※1 厚生労働省「令和5年労働災害発生状況の分析等

（別表2 業種別死傷災害発生状況（平成25年～令和5年））」

※2 厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査（実態調査）」（リスクアセスメントの実施の有無及び実施内容別事業所割合

3. 質問（c）について

政府年次報告では、2024年3月31日時点の労働基準監督署数（321署及び4支署）と労働基準監督官数（3,112名）が掲載されている。

しかし、労働者（雇用者）数6,104万人（2024年5月時点）※1に対し、労働基準監督官1人あたりの労働者数は19,614人である。これは労働基準監督官1人あたりの労働者数を最大1万人とするILO基準の約2倍に相当する。2023年度の水準（19,614人／労働基準監督官）は、前回報告時（1万4,224人／労働基準監督官）より大幅に悪化している。

連合は、労働基準監督官の削減（2015.3.31時点：3,954人）による労働監督行政

の後退を危惧しており、労働基準監督官をILO基準まで早急に増員するとともに、適切な監督・指導の実施による監督行政の充実を求めている。

※1 厚生労働省「労働力調査（長期時系列表1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）－全国，月別結果）」

以 上

「2024 年日本政府年次報告『商業及び事務所における衛生に関する条約（第 120 号）』  
（2015 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

1. 質問（a）について

日本政府報告にあるとおり、事務所における衛生基準については、女性の活躍促進など社会の多様化に対応するため、昭和 46 年の規則制定以来、初めて見直された。

「商業及び事務所における衛生に関する勧告（第 120 条）」においては、「39 男子及び女子には、別個の衛生施設を設けるべきである」とされているが、今回の改正によって、「同時に就業する労働者が常時 10 人以下の事業場の場合には、四方を壁等で囲った便房により構成される便所を 1 個設けることで足りる」とされた。

連合は、ILO 勧告に基づき、便所の設置は男女別が原則であり、その原則がなし崩し的に運用されるようことがないよう政府に求めている。

3. 質問（c）について

政府年次報告では、2024 年 3 月 31 日時点の労働基準監督官数は 3,112 名とされている。労働者（雇用者）数 6,104 万人（2024 年 5 月時点）※1 に対し、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数は 19,614 人となる。これは、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数を最大 1 万人とする ILO 基準の約 2 倍に相当する水準であり、2023 年度の水準は、前回報告時（1 万 4,224 人／労働基準監督官）より大幅に悪化している。

連合は、労働基準監督官の削減（2015.3.31 時点：3,954 人）による労働監督行政の後退を危惧しており、労働基準監督官を ILO 基準まで早急に増員するとともに、適切な監督・指導の実施による監督行政の充実を求めている。

※1 厚生労働省「労働力調査（長期時系列表 1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）－ 全国，月別結果）」

以 上

「2024 年日本政府年次報告『業務災害の場合における給付に関する条約（第 121 号）』  
（2017 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

2. 質問（b）について

（1）2019 年条約勧告適用専門家委員会のダイレトリクエストについて

2023 年度の労働災害による死亡者数は過去最少（755 人）であったが、休業 4 日以上  
の死傷者数は 135,371 人（前年比 3,016 人増）と 3 年連続で増加している。

政府年次報告では、条約勧告適用専門家委員会からリクエストのあった「労働に係  
る事故及び職業病の予防の措置」として、「第 14 次労働災害防止計画」（2023 年 4  
月～2028 年 3 月）と 8 つの重点事項を掲げている。同計画にもとづき労働災害防止の  
取り組みを進めることは重要であるが、前計画である「第 13 次労働災害防止計画」

（2018 年 4 月～2023 年 3 月）に基づく取り組みの結果として、前述の通り労災死傷  
者数が増加していることには留意が必要である。労働災害の防止に向け、政府として  
のより一層の実効性のある対策が必要である。

また、労災認定件数については、脳・心臓疾患が高止まり傾向にあるなか、精神障  
害等の労災認定件数は、2023 年度は 5 年連続増加・過去最高の 883 件を記録しており、  
とりわけ、職場におけるメンタルヘルス対策が急務となっている。

こうした状況に鑑み、「第 13 次労働災害防止計画」に続いて「第 14 次労働災害防  
止計画」においても、重点事項の「労働者の健康確保対策の推進」の中で、職場にお  
けるメンタルヘルス対策の重要性が明記されている。しかしながら、とりわけ、中小  
事業における取り組みは引き続き低調のままである。政府は、従業員 50 人未満の事  
業場には実施義務が課されていないストレスチェック<sup>(※)</sup>の対象範囲の拡大など、企  
業規模にかかわらずメンタルヘルス対策が講じられるよう対策を進めるべきである。

（※）労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査

以 上

「2024 年日本政府年次報告『がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約（第 139 号）』（2015 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

1. 質問（a）について

日本年次報告にあるとおり、「第 1 条」に関して、優先度が高いと考えられる一定数の物質について毎年度新規分類や見直しを行っている点については評価する。引き続き最新の知見等を反映し、可能な限り多くの物質の新規分類や見直しを行うよう求めたい。

また、連合は、これまで指摘してきたように、労働現場においては複数の化学物質が利用されていることも珍しくないことから、労働現場における化学物質の複合ばく露（混合物、反応生成物を含む）による発がん性調査に取り組むことを求めている。

2. 質問（b）について

化学物質管理規制が見直され、事業者が自ら実施するリスクアセスメント結果に基づいて、労働者のばく露防止のために必要な措置を講じることとされた。

しかし、「令和 4 年安全衛生調査」では、リスクアセスメント実施率は、実施義務対象物質を取扱う事業場においてすら、「全て実施している」と回答した事業場割合は 54.6%であり、「一部実施している(19.6%)」を足しても 74.2%に留まっている。

連合は、労働者のばく露防止に必要な措置を講じる際の大前提となるリスクアセスメントの適切かつ確実な実施を政府に求めている。

3. 質問（c）について

日本政府報告において、2015 年から 2022 年までに労働基準監督官の行った定期監督件数と特化則（特定化学物質障害予防規則）違反件数が記載されている。2022 年度は定期監督件数が増加しているものの、衛生基準関係、作業環境測定関係、健康診断関係、それぞれ違反件数が大幅している。

日本においては労働者（雇用者）数 6,104 万人（2024 年 5 月時点）※1 に対し、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数は 19,614 人となる。これは労働基準監督官 1 人あたりの労働者数を最大 1 万人とする ILO 基準の約 2 倍に相当する水準であり、2023 年度の水準（19,614 人／労働基準監督官）は、前回報告時（1 万 4,224 人／労働基準監督官）より大幅に悪化している状況にある。

連合は、労働基準監督官の削減（2015.3.31 時点：3,954 人）による労働監督行政の後退を危惧しており、労働基準監督官を ILO 基準まで早急に増員するとともに、適切な監督・指導の実施による監督行政の充実を求めている。

※1 厚生労働省「労働力調査（長期時系列表 1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）－ 全国，月別結果）」

以 上

「2024 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の間の協議に関する条約』（第 144 号）（2021 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 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

ILO 懇談会は、2003 年以降定期的に開催されてきたが、中核的労働基準である第 111 号条約および第 155 号条約については、依然として未批准の状況である。とりわけ第 111 号条約については、批准促進が長年の課題となっているにもかかわらず、2021 年 8 月および 2023 年 5 月に開催された ILO 懇談会では、政府から批准に向けた法的な課題が示されたのみであり、実質的且つ実効的な協議とは言い難いものであったことを指摘する。

中核的労働基準については、日本政府の「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」においても、「批准することが適当と認められる基本的な ILO の条約及び他の ILO の条約の批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払っていく」ことが明記されている。ILO 懇談会が条約の批准に向けた協議の場であるにもかかわらず、この間批准に向けた進展が特段見られなかったことに鑑みれば、日本政府の努力は不十分なものであったと言わざるを得ない。

また、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。換言すれば、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。このことが、中核的労働基準の批准に向けた継続的かつ持続的な協議を妨げているだけでなく、中核的労働基準以外の条約の批准に向けた協議の機会も制約している。

未批准の中核的労働基準については、毎年 ILO に対してフォローアップ報告が求められている。このことも踏まえれば、毎年労使いずれからの要望で協議を行うという方式ではなく、未批准である限りは無条件で ILO 懇談会において第 111 号条約および第 155 号条約に関する協議を実施すべきである。

以 上

「2024 年日本政府年次報告『石綿の使用における安全に関する条約（第 162 号）』  
（2015 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

2. 質問（b）について

（iii）解体作業及び汚染防止措置について

政府年次報告では、建築物等の解体現場等から石綿が飛散する事例等が確認されたことを背景に、規制対象をすべての石綿含有建材に拡大したことや、解体工事受注者が実施する石綿使用の有無に関する調査方法を法定化したことなど、この間の規制強化の取り組みについて報告されている。

これら規制強化自体は評価できるものの、法施行以降も、解体工事等においては、石綿飛散防止対策等が取られていない事例が散見されている。

連合は、アスベスト含有製品使用の可能性がある建築物などの解体作業に際し、法令に則った石綿飛散措置の実施により、作業を行う労働者と建築物などの利用者のばく露予防対策を徹底するよう政府に求めている。

3. 質問（c）について

政府年次報告では、2024 年 3 月 31 日時点の労働基準監督署数（321 署及び 4 支署）と労働基準監督官数（3,112 名）が掲載されている。

連合は、石綿障害予防規則の実効性を高めるため、監督・実地調査の強化を求めてきたが、労働者（雇用者）数 6,104 万人（2024 年 5 月時点）※1 に対し、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数は 19,614 人である。これは、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数を最大 1 万人とする ILO 基準の約 2 倍に相当するであり、2023 年度の水準（19,614 人／労働基準監督官）は、前回報告時（1 万 4,224 人／労働基準監督官）より大幅に悪化している。

連合は、労働基準監督官の削減（2015.3.31 時点：3,954 人）による労働監督行政の後退を危惧しており、労働基準監督官を ILO 基準まで早急に増員するとともに、適切な監督・指導の実施による監督行政の充実を求めている。

※1 厚生労働省「労働力調査（長期時系列表 1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）－ 全国、月別結果）」

以 上

「2024 年日本政府年次報告『職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約（第 187 号）』（2015 年 6 月 1 日～2024 年 5 月 31 日）」に対する意見

2024 年 7 月 31 日  
日本労働組合総連合会

1. 質問（a）について

（1）本条約の規定を実行する法令・規則等について

政府年次報告のとおり、第 14 次労働災害防止計画が策定され、現在、各種取り組みが進められている。また、国家公務員健康増進等基本計画、船員災害防止基本計画、鉱業労働災害防止計画等においても同様に策定・取り組みが進められている。

これらの計画の推進にあたっては、実績管理はもとより、効果検証に基づく施策の追加実施や、必要な場合の期中での計画見直しなど進捗管理を適切に実施すべきである。

<個人事業者の安全衛生対策>

現在、政労使からなる労働政策審議会安全衛生分科会において、個人事業者等に対する安全衛生対策について議論が行われており、個人事業者や発注者等に対して、新たな規制を適用することなどが検討されている。

連合は、就業者観点から、労働者と類似の作業に従事する個人事業者に対して労働者と同様の安全衛生水準を確保するよう求めている。

2. 質問（b）について

（1）2015 年条約勧告適用専門家委員会のダイレトリクエストについて

（ii）国の法令の遵守を確保するための監督制度等の仕組み

政府年次報告では、2024 年 3 月 31 日時点の労働基準監督官数は 3,112 名とされている。労働者（雇用者）数 6,104 万人（2024 年 5 月時点）※1 に対し、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数は 19,614 人となる。これは、労働基準監督官 1 人あたりの労働者数を最大 1 万人とする ILO 基準の約 2 倍に相当する水準であり、2023 年度の水準は、前回報告時（1 万 4,224 人／労働基準監督官）より大幅に悪化している。

連合は、労働基準監督官の削減（2015.3.31 時点：3,954 人）による労働監督行政の後退を危惧しており、労働基準監督官を ILO 基準まで早急に増員するとともに、適切な監督・指導の実施による監督行政の充実を求めている。

※1 厚生労働省「労働力調査（長期時系列表 1 a-1 主要項目（労働力人口・就業者・雇用者・完全失業者・非労働力人口・完全失業率）－ 全国，月別結果）」

（iii）使用者、労働者及び双方の代表者の協力

政府年次報告にあるとおり、日本では、労働者数が 50 人未満の事業場については、安全・衛生委員会の設置は義務づけられておらず、使用者は労働者の意見を聴く機会を設けることのみが義務づけられている。

連合では、労働者の意見を適切に反映する観点から、安全委員会・衛生委員会の設置義務をすべての事業場に拡大することを求めている。

以 上