

**「2017 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）』（2012 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する
日本労働組合総連合会の意見**

**2017 年 7 月 24 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。

「外国人技能実習制度」については、外国人技能実習法に示された制度適正化策を確実に履行すべきである。

日本政府からは、2017 年 5 月に「平成 28 年の労働災害発生状況」が公表され、外国人労働者の労働災害による休業 4 日以上死傷者数が示されているが、5 年前と比較しても約 1,000 人増加し、2,211 人（2016 年）となっている。確実な労働者災害補償に加え、外国人労働者の災害発生防止についても喫緊の課題となっており、政府としての対策強化を求める。

以 上

（参考）

http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11302000-Roudouki_junkyokuanzen_eiseibu-Anzenka/0000165169.pdf

「2017 年日本政府年次報告『船舶に依り運送せらるる重包装貨物の重量表示に関する条約（第 27 号）』（2012 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

**2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会**

質問ⅡおよびⅤについて

現在、海上輸送の形態がコンテナ輸送となり、港湾荷役にとどまらず陸上運送の分野にも直接影響を与え、港湾エリア内作業に限らず海上コンテナの陸上運送においても、多くの事故が散見される。また、いったん事故が発生すれば人命を伴う重大事故につながるものが、主流となった輸送形態に対応をさせるべく、関連法規の改正を国内外の関係機関に要請してきた理由である。

かつて、海上輸送貨物については運賃算定の基礎を目的として全貨検量制度が存在し、海上貨物重量が第三者機関の施検による証明が義務付けられていた。これを背景に港湾における荷役労働あるいは船舶輸送の安全が必然的に確保される状況を形成していた。しかし、海運同盟の弱体化や崩壊、海運業界の再編など、効率化優先の中で通関法制等の改変も進み、全貨検量制度による重量測定も後退し、荷主による申告が基本とされてきた。

その現行運用の中で、海上輸送分野ではコンテナ総重量の誤った申告に起因するとみられるコンテナの荷崩れ等の事故が発生していることを踏まえた重量測定方法の見直しとして、海上人命安全条約の改正が行われた。条約を適用させるために国際海上コンテナの安全輸送ガイドラインを策定したが、基本的に前述した荷主による申告を基本とする運用となっている。また、条約適用のために重量測定を行う事業者を登録制としているが、膨大な事業者数に加え、荷主に関連する事業者では誤申告は防止できず、監査も行き届かないことが懸念される。これにより過積載輸送や片荷による事故の要因を惹起しかねず、責任の所在が分散されることになる。

上記の通り、海上コンテナ輸送上における事故は現実に発生している。海上輸送に限らず、港湾エリア内での作業労働や、陸上運送においてコンテナトレーラートラックのドライバーが積載物について何ら情報を持たずに公道を走行することによる一般市民までも巻き込む死亡事故を決して起させてはならない。また、その要因を取り除くことが、国に対し海上コンテナ安全輸送に関する法制化を求め続ける根拠であり、早急な法整備を下記の施策と共に進めることが重要である。

- (1) 個別重量表示(ILO第27号条約)に基づき、海上コンテナに貨物重量記載や重量情報の伝達を義務付けること。
- (2) 海上コンテナの安全輸送を確保するために、ILO条約など国際基準の強化と拘束力のある国内法を含めた法整備を早期に実現すること。
- (3) 港湾労働及び陸上運送の安全を確保するために、情報伝達の確立と周知徹底が図れる物流を原点とするシステムを構築すること。
- (4) 港湾・海上・陸上労働の安全に寄与する重量測定を全貨検量の制度でもって確立すること。

以 上

「2017 年日本政府年次報告『労働監督に関する条約（第 81 号）』（2014 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会

2016 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

1. 条約第 3 条（1）（b）

○ 福島第一原子力発電所での廃炉作業に従事する労働者に対する予防措置

福島第一原子力発電所の現場では、廃炉に向けた作業が続く中、労働者 1 人ひとりの被ばく線量の累積に伴い、今後の円滑な廃炉作業に不可欠な技術力や豊富な経験を有する労働者の継続的な確保が大きな課題となっている。

廃炉作業を安全かつ計画的に進めていくには、作業負荷及び被ばく線量の低減や熱中症対策等を含めた労働安全衛生対策の強化と、離職後を含めた中長期的な健康管理対策、過重労働防止のための十分な交代要員の確保やモチベーションの維持が極めて重要である。あわせて、労働者本人はもちろん家族を含むメンタルヘルスについても、相談体制や質問の窓口の充実が必要である。

また、福島県の廃炉作業に関する監督結果について、「発見される違反の割合が 2013 年～2014 の期間に増加している」との条約勧告適用専門家委員会の指摘に対して、政府のコメントでは、2013 年以降、違反率は微減であるとする。しかし、違反件数は増加しており、依然として、違反事業者が後を絶たない実態が浮き彫りとなっている。労働法令違反に対するより一層の指導・監督の強化が必要である。

2. 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

労働基準監督官数については、「監督官の人員削減にかかわらず監督件数が増加した」との条約勧告適用専門家委員会の指摘に対して、政府報告によると、2017 年 3 月現在、2014 年と比べて、54 人増員したとする。

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、厚生労働省は、長時間労働是正に向けた執行強化策として、重点監督体制の整備や「かとか（過重労働撲滅特別対策班）」を設置し、監督指導・捜査体制の強化を掲げている。また、2016 年 12 月 26 日に厚生労働省・長時間労働削減推進本部が公表した「過労死等ゼロ」緊急対策においても、36 協定未締結事業場に対する監督指導の徹底を図るとされている。こうした執行強化策を、継続的かつ積極的に推進する必要があるだけでなく、今後、罰則付きの時間外労働の上限規制の前提として、36 協定の締結及び届出を行うことなく時間外・休日労働を行わせている使用者に対して、より一層の監督指導の徹底が必要となる。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、労働基準監督官の定員確保など労働基準監督機関の体制整備が必要である。

以 上

「2017 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）』（2014 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会

I. 公務員制度について

前回 2015 年の条約勧告適用専門家委員会報告以降、今日に至ってなお公務員の労働基本権の制約が継続されているとともに、これまで結社の自由委員会及び条約勧告適用専門家委員会が、日本政府に対し繰り返し指摘してきた課題は、すべて未解決であることを強く喚起する。また、指摘された課題について、この間、政府が解決に向けた真摯な検討を行ったことはなく、これは国際社会そして I L O への日本政府の責任と義務という観点から、極めて重大な問題である。

そして、現行制度が、将来にわたり恒久化されることへの懸念は、2012 年 12 月以降、現政権を構成する与党自民党の総裁でもある安倍内閣総理大臣が、2017 年 5 月、自ら憲法改正を今後の政治課題として提起したことを踏まえ、さらにその後、秋の「臨時国会が終わる前に、衆参両院の憲法審査会に自民党案を提出したい」と表明したことから、政治的に極めて深刻な状況を迎えている。それは、同党の「日本国憲法改正草案」（2012 年 4 月）が「公務員については、全体の奉仕者であることに鑑み、法律の定めるところにより、前項（勤労者の団結権等）に規定する権利の全部又は一部を制限することができる。」とされており、これは公務員の労働基本権制約の根拠を国の最高法規において定めることで、その普遍性を確保しようとするものに他ならないと言える。

一方、前回の政府報告以降、女性活躍の推進、働き方改革等を政府は積極的に進めている。公務員も例外ではなく、むしろ施策の社会的な推進を促す観点から、女性公務員の採用・登用の拡大、扶養手当の見直しを行っている。しかし、これらの課題の大半が労働条件に関する事項であり、民間では最終的に労使関係において措置されることから、労働基本権が制約される公務員には自ずと矛盾や限界が生じている。したがって、政府が進める女性活躍推進、働き方改革等を民間そして公務を問わず社会的に実効あるものとするためには、公務員の労働基本権の回復が急務である。

なお、2002 年 11 月の結社の自由委員会第 329 次報告から 2016 年 6 月の同 378 次報告に至る、これまでの約 15 年の期間における 10 次にわたる結社の自由委員会報告及び条約勧告適用専門家委員会の報告において、日本の現行の公務員制度が第 87 号及び第 98 号条約に違反していると指摘された諸点に関する現状は、以下のとおりである。（「1. 」～「3. 」 「5. 」～「8. 」第 87 号条約関係、「4. 」・「9. 」・「11. 」・「12. 」第 87 号及び第 98 号条約関係、「10. 」第 98 号条約関係）

1. 条約の条項を実施する法令規定の変更（独立行政法人制度改革）について

政府が、2014 年の独立行政法人制度改革を例として、国の経営する事業の再編を重ねる中で、あたかも着実に労使関係制度の改善がはかられているが如き指摘は失当で

ある。そもそも独立行政法人制度は、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ず、政府報告が指摘するような労使関係制度の改善を目的とするための措置ではない。

ところで、2014 年の関係法の改正においては、「行政執行法人」の「給与の支給の基準」が「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を考慮」から「参酌」に改められている。また、「中期目標管理法人」については、新たに「一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与を考慮」が追加されている。これらの措置については、改正前の給与の支給基準に対し、労使による法人職員給与の決定における自主性と主体性を阻害しかねない懸念が生じたことから、国会は「独立行政法人の職員の給与等は、自主性及び自律性の発揮という制度本来の趣旨並びに職員に適用される労働関係法制度に基づき、法人の労使交渉における決定に基づき対応すること。」とする附帯決議を付していることに留意されたい。

2. 消防職員と刑事施設職員に対する団結権付与について

2015 年 7 月、他職種との比較において女性の割合が低水準（2015 年 4 月現在で約 2.4%）にある消防職員について、総務省消防庁は、国の成長戦略の重要な柱として女性の活躍推進が積極的に進められていることを踏まえ、全国の消防職員に占める女性比率を 2026 年度当初までに 5%に引き上げることを提起した。しかし、2016 年 4 月現在における割合は 2.5%（前年度よりわずか 0.1 ポイント増）にとどまり、依然として低い水準となっている。

これは、仕事と家庭の両立支援等女性のライフステージに応じた様々な配慮、施設・装備の改善、男性職員の意識改革等が前提条件であることを総務省消防庁が自ら認めているにもかかわらず、これらの課題が民間企業を含め組合の主たる活動領域であることを考慮していない結果であるといえる。住民サービスの向上と消防活動の活性化に向けて、消防業務における女性職員の増加と活躍の推進は喫緊の課題であり、そのためにも団結権の付与が不可欠であることを指摘する。

連合は 2017 年 2 月、「消防職員の労働組合を結成する権利」に関する意識調査（全国の 20 歳以上の男女（公務員を除く）1000 名対象）を実施した。調査結果は、「消防職員に労働組合を結成する権利を認めるべき」に、賛成が過半の 51.9%に対し、反対はわずか 5.8%であった。なお、「どちらともいえない」が 4 割以上あることについて、その理由は「権利として認めたほうがいいと思うものの、災害時の活動に支障が出たら困る」との回答が多かった。然るに、職務上の問題と結社の自由及び組合権とはまったく無関係であることを周知・説明することで、消防職員の団結権付与に対する世論の圧倒的支持が得られるものと考えられる。

については、消防職員の団結権を否定するための論拠として繰り返されてきた、①指揮命令系統や部隊内の信頼関係への影響、②消防任務への支障と地域住民との信頼関係への影響、③消防団との連携や信頼関係への影響、④第 87 号条約第 9 条の限定的な方法により定められるべき唯一可能な例外である警察との関係等、そして、政府報告が指摘している緊急消防援助隊の活動、燃焼危険性化学物質や有害物質及び細菌類等に対応する体制整備、大規模災害の際の人命救助における警察・自衛隊等の協力等

は、すべて職務上の問題であり、結社の自由及び組合権とはまったく無関係であることを改めて指摘する。

なお、政府報告が、1973年の条約勧告適用専門家委員会から、消防職員の職務が軍隊及び警察に関する第87号条約第9条に基づいて「この種の労働者を除外することを正当化するような性質のものであるとは考えない。」「政府がこの種の労働者についても団結権が認められるよう適当な措置をとることを希望する。」との指摘が行われ、以後、同様の指摘が続けられてきた（1977年、1989年、1993年）ことを無視し、「日本の消防は「警察と同視すべき若干の職務」とみて条約適用上の問題はない」という「ILO結社の自由委員会の見解を踏まえ」と、そのことを前提とした第87号条約の批准を、今なお引き続き指摘していることは、看過できない重大な問題である。

一方、条約勧告適用専門家委員会が前回の政府報告に対して、「日本政府に対し、消防職員と刑事施設職員の団結権を保障する観点から講じているか、または検討している措置を示すよう要請する。」と指摘していたにもかかわらず、その後、一切課題の解決に向けた対応がはかられていないことは、1965年の第87号条約の批准からすでに半世紀を超えてなお否認され続けている消防職員の団結権について、結社の自由の根幹をなす組合の結成を不合理かつ理不尽にも法律で否定するという現状を、政府が永続化しようとする証左であることを強い危惧をもって喚起する。

そして、団結権が否定されることによる非民主的で閉鎖的な消防職場の現状に、極めて深刻な事態が散見される。具体的には、消防署長をはじめとする幹部職員による業務命令を逸脱した理不尽な暴言、暴行等が、2015年以降、報道により把握されるだけでも19件発生しており、不幸にも自殺にまで至る事件が起きていることに留意を求める。

なお、総務省及び総務省消防庁は、2017年7月、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、これは団結権付与を隠蔽するための弥縫策に過ぎない。問題の所在は、事件が生じる非民主的で閉鎖的な職場環境そのものにある、それを生み出しているのが団結権の否定であることは自明である。

刑事施設職員への団結権については、これを否定する法制度が継続されているとともに、前回の条約勧告適用専門家委員会報告が「委員会は、刑務官によって実行される職務により、彼らが団結権を認められないことが正当化されるべきではなく、その一方で、彼らが権利を行使する態様が特定の規制の対象になり得ることを再度想起する。政府に対して、消防職員と刑務官に団結権を保障することを視野に入れて講じられた、または構想されている措置を示すよう要請する。」との指摘を行っているにもかかわらず、以降も政府において、刑事施設職員の団結権問題に係る具体的な検討は何ら行われていないことを喚起する。

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継続されていることに改めて留意を求める。

3. 公務員の争議権について

政府報告の「独立行政法人制度改革により、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」との指摘は、前回の条約勧告適用専門家委員会報告が「政府に対して、公務部門の職員が、国家の名の下に権限を行使する公務員と、用語の厳格な意味における不可欠な業務に従事する職員についての例外はあり得るが、民間部門の労働者と同様にストライキ権を享受できることを確保するためになされた進捗を示すよう要請したことを想起する。」を踏まえた措置ではないこと（「1.」参照）に重ねて留意を求める。

そして、公務員の争議権を否定する状況は何らの変更もなく継続していることを強く喚起する。なお、政府報告は「公務員の争議行為の禁止について、最高裁判所はこれを合憲としている。」ことのみを誇張するとともに、44 年も前の最高裁判所判決（1973 年 4 月）において、公務員の争議権禁止を合憲とする一つの論拠である代償措置論に固執しているのは、極めて問題である。とくに同判決が、公務員個人の勤務条件について一定の経済的保障を成しうる制度的枠組みさえあれば、公務員の集団的な行動権に関して十分な代償がなされているという無理な前提に立っていることを改めて指摘する。

4. 公務員制度改革について

前回の条約勧告適用専門家委員会報告が「日本政府に対し、現行制度を見直すための社会的パートナーとの対話努力を強化し、ごく近い将来に、国家の運営に携わっていない公務員のすべてに対し団体交渉権を保障するよう要請する。また、同政府に対し、法律で義務付けられている、これらの事項に関する社会的パートナーとの協議に取り組むため、内閣人事局が講じているステップに関して詳細な情報を提供するよう要請する。」「日本政府に対し、内閣人事局の努力を含む、本件に関する見直しの進捗について情報を提供し続け、また、次回報告において、国家の名の下に権力を行使することのない公務員や厳密な意味での必要不可欠なサービスに携わっていない労働者が、制裁を受けるリスクを負うことなく争議行為を行えるよう保障するために講じられているか、または検討されている措置について示すよう要請する。」と指摘するとともに、2014 年第 186 通常国会の「国家公務員法等改正案」の審議・成立時及び 2016 年第 190 通常国会の「一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律案」の審議・成立時に、衆参両院の内閣委員会が附帯決議において「職員団体との意見交換を行い、合意形成に努めること。」を政府に課した国家公務員制度改革基本法第 12 条の自律的労使関係制度の確立に関する協議は、政府側の不作為と形式的な対応により、何らの進展も得るに至っていない。

具体的には、内閣人事局発足以降、政府が課題解決に向け主体的に公務員組合をはじめとする関係者との協議を開始することもなく、春季における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）の要求において求めたことに対してのみ、国家公務員制度担当大臣は「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、慎重に検討していきたいと考えている」という 3 年連続で一字一句変わらない回答を繰り返している。これは、

条約勧告適用専門家委員会報告や国会の指摘に対する政府の不誠実さを証左するものであり、これ以上放置することは許されない経過としてとくに強く喚起するとともに、条約勧告適用専門家委員会における厳格な対応を求める。

5. 適切な代償措置について

政府報告は、主に人事院の現行の機能及び職員団体との関係の経過について回答しているが、明らかに政府に誤解がある。なお、前回連合が代償措置として不完全と指摘したのは、例えば結社の自由委員会第329次報告が指摘した「公平かつ迅速な、関係者がそのすべての段階に関与できる調停・仲裁手続きで、その裁定が一旦出されれば完全かつ直ちに実施される手続き」という観点から、最終的な実施に至るまでのすべての過程における人事院勧告制度全体を対象とするものであり、その点に改めて留意を求める。

とくに代償措置としての不完全は、①代償機関である人事院は、労使からの独立・中立性を組織基盤に置かなければならないものの、政治・行政権力を有する使用者たる政府側の意向に沿うことを余儀なくされる現実的な限界があること、②人事院勧告の具体的実施について、労使関係の一方の当事者としての使用者であり立法権者たる政府の裁量に委ねられること、③給与・勤務条件の法定主義により、その変更等について法律改正を要することから、国会における多数派である与党そして議院内閣制のもと与党により構成される政府に実質的な人事院勧告の可否の判断が帰属しているなど過度な立法裁量があること等、の問題を改めて指摘する。

なお、代償措置の取扱いについて、2015年以降、人事院勧告を完全実施する給与改定が結果として行われているが、その経過と過程そして今後については極めて不安定な状況にある。

それは第一に、人事院勧告の実施が政府と国会の政治判断に委ねられていることである。2015年の第189通常国会が9月27日まで大幅に会期が延長されたことともに、閉会後の政治情勢の混乱により、政府・与党は同年の人事院勧告に基づく給与法改正案を年内処理する秋の臨時国会開会を見送った。そして、翌2016年の第190通常国会において、「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律案」等が、2016年1月20日に可決・成立したことで、労働基本権制約の代償措置としての機能が瀬戸際で維持されることとなった。なお、総務省は2015年12月4日、「地方公共団体における職員の給与改定の実施は、国における給与法の改正の措置を待って行うべきものであり、国に先行して行うことのないようにすること。」との通知を自治体に発出した。これにより、大半の自治体が給与法の可決・成立を待つこととなり、その結果、2・3月議会において給与条例改正が行われ、地方公務員については、辛うじて年度内に代償措置が実施されることとなった。

また第二に、この間、政府は人事院勧告の取扱いについて、「人事院勧告を踏まえ、国政全般の観点から検討を行った上で方針を決定する」という態度にとどまり、「完全そして早急に実施」という条約勧告適用専門家委員会が求めた対応と姿勢には引き続き至っていないことを指摘する。政府は「国政全般」について、「社会経済情勢」と「国の財政状況」を具体的検討課題としているが、これらが代償措置に優先し、しかもその判断が一方的に政府に帰属していることに対し、我が国の世界的に例のない

厳しい財政状況が代償措置をまったくの機能不全へと陥らせかねない極めて重大かつ深刻な懸念とともに、改めて代償措置の不完全さを強く喚起する。

6. 職員団体の登録制度について

組合の自主的活動の保障と自主決定原則を否定し、事前の許可なしに団体を結成するという権利を否認する職員団体登録制度は、何らの措置がはかられることなく、また改善に向けた検討も一切行われることもないまま解決すべき課題は放置されている。

なお、自治体あるいは公営企業ごとに独立の組合を構成することが登録のための要件とされ、これが組合を過度に細分化し、組合とその構成員の利益を守る活動を弱体化させている地方公務員における職員団体登録制度も、同様に課題解決及び検討は一切行われていない。

7. 組合専従期間の組合による自主決定について

任命権者の自由裁量に帰属していることから、組合が必要とする在籍役員の専従が承認されないなど、団結権の重要な内容をなす役員選任の自由を侵害してきた在籍専従制度は、引き続き、廃止または改善が講じられることなく放置されている。なお、課題解決に向けた検討は、一切行われていない。

8. 管理職員の範囲について

管理職員の範囲に関して、使用者側の一方的承認申請に対し、職員団体の意見や同意を求めることなく、第三者機関が決定するという現行制度は、組合対象者の減少をはかって、管理職の範囲拡大を企図する事件が生じてきたにもかかわらず、廃止または改善が講じられることなく、引き続き、放置されている。

9. 臨時・非常勤の地方公務員に関する制度改正について

政府は2017年3月7日、第193通常国会に「地方公務員及び地方自治法の一部を改正する法律案」を提出し、同年5月11日に可決・成立した。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」したものとされる。連合は、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して受けとめてきた。

なお、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、今回の法律改正によって、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が政治的に放置されるもと、喫緊の課題である常勤職員との処遇格差の是正を優先化したものと思慮するところ、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。

10. 98号条約第6条の解釈について

政府報告は、98 号条約 6 条の「public servants engaged in the administration of the State（国家の運営に携わる公務員）」を「我が国の法制の下において日本語で規定すれば」という条約の意義を否定しかねない一方的解釈に基づき、単に「公務員」として労働基本権制約の一律的制限を正当化している。このことへの批判は、過去の政府報告に対する意見において指摘してきたところであるが、繰り返し条約勧告適用専門家委員会における留意を求める。

なお、「国家の運営」の範囲について、労働組合権の保障という観点からは限りなく狭義に捉える必要があるが、我が国国家公務員の職務実態を考慮すれば、これを精確に特定することは困難である。なお、2012 年に廃案となった「国家公務員制度改革関連 4 法案」においては、①警察職員及び海上保安庁又は刑事施設において勤務する職員、②事務次官、外局の長官及び局長等を除くすべての一般職国家公務員に協約締結権を付与することを、政府自らが措置していたことを改めて指摘する。

11. 働き方改革実行計画と公務員の団体交渉権について

政府が 2017 年 3 月 28 日、働き方改革実現会議において決定した「働き方改革実行計画」は、公務員についても「非正規雇用の処遇改善」「長時間労働の是正」等に関する措置を提起した。

ところで、時間外勤務等に関して一般職国家公務員は、労働基本権が制約されるものにおいて労働基準法の適用が除外されている。そして、超過勤務の規制については、人事院の指針による各府省への要請が行われている程度で、実態として指針を超える超過勤務が常態化している。

地方公務員の時間外勤務等については、非現業職員には労働基準法 36 条の「時間外・休日労働に関する協定届」の必要は除外されないものの、同法 33 条 3 項の「公務のために臨時の必要がある場合」が拡大適用され実質的に協定が効力をなさず、労使間で締結しようとする動機が乏しくなっている。また、教育職員には「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」により教職調整額が支給される代わりに、何時間超過勤務をしてもまったく手当が支払われず、条例により時間外勤務を命じ得る要件が限定化されるものの、実態としては野放図に超過勤務が拡大し、手当も支払われない長時間労働が常態化している。

なお、長時間労働の是正について、事前の連合そして経団連の労使合意に基づき、罰則付時間外労働規制が提起され、今後、労働基準法の改正が予定されている。一方、公務員の勤務実態等の社会的影響を鑑みれば、公務員固有の問題にかかわらない社会全体の問題としての長時間労働の是正をはかるためには、公務員の団体交渉権の早期回復が不可欠であることを指摘する。

働き方改革は、少子高齢化・労働力人口の減少という我が国社会が抱える構造的問題に対処するとともに、ワーク・ライフ・バランスをはじめ健やかに働き続けられる社会の創造に向けて、官民を問わず社会的に重要な課題である。その意味で、公務員の団体交渉権を否定したままでの長時間労働の是正は、罰則の適用が予定される民間労働者との間で時間外労働の規制に関する著しい制度的格差が生じるとともに、公務における効果が得られないばかりか、現実的にそれに影響する民間労働者等への波及

など、社会的な意義をも喪失しかねない。

12. 国家公務員の団体交渉権について

政府報告が、「国有林野事業の職員に団体交渉権を含む条約の全面的保障が与えられることを確保するために講じられた措置について」指摘していることは、国有林野事業の職員が有していた労働協約締結権を剥奪した極めて重大な事件を隠蔽するための詭弁である。具体的には、政府報告が「国有林野事業の職員の勤務条件などに関する意見交換を実施」と指摘していることについて、従前は「協約締結権を有する団体交渉」により決定していたことからしても権利後退と侵害は明らかである。また、政府報告の附帯決議は、「国有林野事業の職員の労働条件整備」を求めているにもかかわらず、当該職員が他の一般職国家公務員と同様の労働基本権制約のもとに置かれたことで、国有林野事業という固有の業務において自律的に決定する労働条件への配慮が失われてしまっている。

なお、改めて、政府報告がその経過や背景等を詳述していないのは問題であることを喚起するとともに、連合が把握している経過等についての認識は、以下のとおりであることを再度指摘する。

2012年に国会に提出された「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案」は、事業に係る財政について、特別会計から一般会計に移行することを主な目的としていた。しかし、財政の一般会計化に伴い、業務内容に変更は無く、当該職員の労働関係の変更が連動しなければならない必然性はないものである。

一方、当時の国会に提出されていた「国家公務員制度改革関連4法案」は、国家公務員法適用職員への協約締結権付与を措置していたことから、国有林野事業職員への国家公務員法の全面的適用は、これまでの労働関係に変更をきたさないことが予定されていた。しかし、結果としては「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案」は成立した一方で、「国家公務員制度改革関連4法案」が廃案となったため、国有林野事業職員は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たものである。

II. 派遣労働者の派遣先会社との団体交渉について（第87号・第98号条約関係）

派遣労働者との関係における派遣先事業主の労働組合法上の使用者性を極めて限定的に解釈する判決や命令が、裁判所や労働委員会から下されている。派遣労働者が抱える不安定雇用・低処遇といった問題を解決するには、派遣労働者が団結し、派遣労働者の労働条件の実質的な支配力・影響力を有する派遣先事業主と団体交渉を行うことが必要不可欠である。

労働者派遣法の雇用安定化措置に伴い、派遣先に直接雇用される場合の労働条件などに関する団体交渉や、派遣先職場におけるハラスメントに関する団体交渉などは、派遣先会社が団交応諾義務を負うべきものである。

以 上

「2017 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）』（2012 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

**2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会**

1. 質問Ⅱについて〔第 71 条〕

日本政府年次報告では、失業給付に関する使用者及び被用者が拠出する保険料と国庫負担金について、2016 年時点の数値が記載されている。この点、2017 年 3 月に雇用保険法改正が行われ、2017 年 4 月 1 日からは使用者拠出率及び被用者拠出率は「0.3%」に、国庫負担金は「事務費の全額及び給付費の 25%（3 年間は本来の負担額の 10%に引き下げ）」へ変更された。このうち、日本労働組合総連合会は、国庫負担金の引き下げについて懸念を有している。

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り、雇用保険法の前身である失業保険法（1947 年）では、国・使用者・労働者のそれぞれが失業時のリスクを分かち合う観点から、その財源は 3 分の 1 ずつ負担するものとされていた。

その後、国庫負担金は「事務費の全額及び給付費の 25%」とされたが、2000 年代前半の雇用保険財政が悪化したことを踏まえ、「当分の間は本来の負担額の 55%に引き下げ」すなわち 13.75%へと暫定的に引き下げられた。ただし、この引き下げはあくまで暫定措置であって、過去の雇用保険法改正の際にも「できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとする」とする旨が国会の総意として決議されている。

それにもかかわらず 2017 年雇用保険法改正において、3 年間の時限措置として、更なる引き下げ（13.75%→2.5%）が行われたのである。

上記のような経緯を踏まえれば、今回の国庫負担金の更なる引き下げは厳に 3 年間に限定されるべきである。3 年後に確実に時限措置を解消した上で、本来の負担割合である「事務費の全額及び給付費の 25%」へ戻すべきである。3 年間の時限措置の更なる延長などは雇用対策に対する国の責任を放棄することに等しく、認められない。

2. 【2013 年条約勧告適用専門家委員会オブザベーションについて】

○短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

日本では、社会保険（厚生年金・健康保険）の適用条件は、適用事業所の雇用労働者のうち、所定労働時間及び所定労働日数が通常の労働者の 30 時間以上となっている。

2012 年法改正により、社会保険の適用条件が拡大し、2016 年 10 月から、①週 20 時間以上、②月額賃金 8.8 万円以上、③勤務期間 1 年以上見込み、④学生は適用除外、⑤従業員 501 人以上の企業一の条件をすべて満たす労働者にも社会保険が適用されている。

2016 年法改正により、社会保険の適用条件がさらに拡大し、2017 年 4 月から、500 人以下の企業についても労使合意による任意適用（国・地方公共団体は規模にかかわらず適用）が可能となった。

しかし、2012 年法改正による新規適用者は、約 29.5 万人（2016 年度末時点）と極めて限定的である。また、2016 年法改正による新規適用者は、どれだけ増えるか不明であり、週 20 時間以上とする適用基準に変更がないため、公務職場における適用も

限定的となっている。また、2016 年法改正による新規適用者数は、政府から報告されていない。

連合は、上記の適用拡大では全く不十分と評価しており、すべての雇用労働者への社会保険の完全適用に向けて、社会保険の適用要件を引き下げるなど、さらなる適用拡大を推進するよう政府に強く求めている。

○年金受給資格期間の短縮

日本では、老齢基礎年金の受給資格を得るためには、25 年以上の保険料納付期間が必要となっている。政府によると、この条件を満たせないために今後保険料を納付しても年金給付を受けられない者は約 118 万人（2007 年 4 月 1 日現在。その後政府から報告なし）存在する。

2012 年法改正により、老齢基礎年金の受給資格である保険料納付期間の要件が、25 年から 10 年に短縮されることとなった。10 年短縮の実施時期は、2012 年法改正では消費税 10%引上げ時とされていたが、2016 年法改正により、2017 年 8 月 1 日となった。

連合は、長すぎる受給資格期間の是正が急務であり、諸外国とりわけ社会保障協定を締結している国々との均衡を考慮し、10 年程度に短縮すべきことを政府に求めてきた。

政府によると、受給資格期間短縮により新たに年金を受け取れるようになる対象者は約 64 万人とされている。

以 上

「2017 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）』（2015 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会

1. 質問Ⅱについて

〔第 12 条〕の健康診断について、日本政府報告では、原子力施設における緊急作業の従事者を対象に「当該業務に配置替えの後 1 月以内ごとに 1 回、定期的に、及び当該業務から他の業務に配置替えの際又は当該労働者が離職する際」の健康診断を事業者が実施することとしている旨が記載されている。また、当該労働者の離職後は、日本政府が「長期的健康管理のための取組」などを実施することとしている。

連合は、日本政府による上記の対処は労働政策審議会における労働側委員の意見を踏まえたものとして受け止めている。

その上で、連合は、緊急作業に従事していなくても一定量以上の放射線に被曝した労働者は長期的な健康管理の対象とすること、福島第一原子力発電所の廃炉作業に従事するすべての労働者は離職後も含めた被曝線量管理の対象とすることを日本政府に求めている。

2. 質問Ⅲについて

日本政府報告には、本条約の規定を実施するための監督機関の名称と箇所数が列挙されている。また、監督機関に労働基準監督官、産業安全専門官、労働衛生専門官が設置されている旨も記載されている。しかし、労働基準監督官の人員数は記載されていない。

日本の労働基準監督官数は、ILO 基準（先進工業市場経済国では労働監督官 1 人あたり最大労働者数 1 万人）を下回る現状（2016 年度 3,241 人。雇用者 1 万人あたり 0.62 人）にある。現状における労働基準監督官の人員数も日本政府報告に記載すべきである。

近年、日本政府は労働基準監督官の増員に力を入れており、着実に増員がなされているが、それでもなお ILO 基準を充たしていない。連合は、さらなる労働基準監督官の増員を日本政府に求めている。

以 上

**「2017 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)』
(2012 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日)」に対する日本労働組合総連合会の意見**

2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会

質問Ⅱ【第 26 条 労働災害】について

2017 年日本政府年次報告では、死亡者数のみが実数で記載されている。死亡災害は減少傾向にある一方、休業 4 日以上之死傷災害は、2016 年には 117,910 人(同 1,599 人(1.4%)増)と前年を上回った。

また雇用形態別に見ると、派遣労働者の労働災害による休業 4 日以上之死傷者数は、2016 年には 4,173 人となり 5 年前と比較して 1,000 人以上増加した。

これら労働災害増加の状況は、政府が 2013 年 4 月から 5 ヶ年の計画で進めている「第 12 次労働災害防止計画」の取り組みが行われた上での結果である。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。

以 上

「2017 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）』（2015 年 6 月 1 日～2017 年 5 月 31 日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

**2017 年 7 月 24 日
日本労働組合総連合会**

質問Ⅱについて

1. 障害者雇用分野について

障がい者の法定雇用義務がある企業における雇用障がい者数と実雇用率（2016年6月1日現在）は、ともに過去最高を更新し、障がい者雇用は着実に拡大している。しかし、法定雇用率達成企業は48.8 %であり、依然として半数に満たないこと、法定雇用率未達成企業のうち障がい者を1人も雇用していない企業が58.9%であることなど、引き続きさらなる施策の推進が必要である。

2018 年 4 月以降精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられること、障がい者雇用の状況を踏まえ、2018 年 4 月から 5 年間の障害者雇用率の引き上げが決定し、民間では 2.3%となる。ただし、経過措置として 3 年を超えない期間 2.2%とされることとなった。経過措置は障がい者の就労環境整備と職場定着を推進し、できる限り速やかに廃止するとされていることから、政府は本来の雇用率の適用に向けて、一層取り組みが必要である。あわせて、経過措置として残されている除外率制度については、2010 年以降引き下げが行われていない状況であるが、障がい者の就労機会を拡大するため、就労環境の整備や就労支援策の強化を進めつつ、早期に廃止の方向で引き下げていくべきである。

2. 障害者福祉分野について

障害の有無に地域で生活できる社会の実現に向け、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とした「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（「障害者差別解消法」）が 2016 年 4 月 1 日に施行された。しかし、民間企業における合理的配慮は努力義務である点や紛争解決機能が未整備であるなど課題を残しており、施行 3 年後の見直しにおいて法の実効性強化に向けた検討を進める必要がある。

また、就労継続支援 B 型の工賃については、引き続き、水準の向上に向けた取り組みが求められる。

以 上