

「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」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

「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」（以下、「政府報告」という。）は、前回 2021 年の年次報告の内容に、以降の「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ついての協議「幹部職員と職員代表との間による職場環境の改善に関する意見交換」「人事院と職員団体との意見交換」に関する事実経過を加えたのみのものとなっており極めて問題である。2022 年の条約勧告適用専門家委員会報告が求めた「政府に対する全面的回答」には、到底値するものではない。

政府報告は、長年にわたり条約勧告適用専門家委員会及び結社の自由委員会が指摘してきたことに反して、わが国公務員の労働基本権の制約を恒久化する姿勢を明らかにしているものに他ならない。

とくに、問題の解決を導くための焦点である 2018 年 I L O 総会基準適用委員会の議長集約について、政府がこれを無視し続けていることを証左する報告であることを、連合は断固たる抗議の意を持って条約勧告適用専門家委員会への注意を喚起する。

2018 年 I L O 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、「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。

なお、政府報告は「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引き続き慎重に検討している」と指摘しているが、これは 2021 年の政府年次報告及び 2019 年の「2018 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政府報告」と同じ弁解を繰り返しているものであり、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問題であることを指摘する。

2018 年 I L O 総会基準適用委員会の議長集約を受けた「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ついての定期的な協議について、政府報告は「消防職員が警察と同視されるに係る今までの議論の整理等に関して実質的な協議を行った結果、労働側からは団結権についての協議はそれぞれの主張を一定程度整理できたという声があり」と指摘している。

この互いの主張の整理は、政府側が一貫して「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きたことの結果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。

また政府報告は、同じく「消防職員委員会制度の充実等に関する労働側の満足」を

指摘しているが、これまでの条約勧告適用専門家委員会報告における「消防職員委員会及びその充実は、条約第2条に基づき団結権を認めることとは異なる問題である」ことを改めて強調しておく。

ところで、この定期的な協議は、2018年ILO総会基準適用委員会の個別審査における政府側の発言により措置されたものであり、協議に関する責はすべて政府側にあることを指摘する。

そのうえで、2022年2月の条約勧告適用専門家委員会報告が「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られるようになるとの確固とした期待」に対して、政府は一切応えていないことを条約勧告適用専門家委員会に喚起する。

なお、「2018年ILO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ILO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、政府は協議に臨んできたことを改めて指摘する。

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、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。

1 消防職員の団結権

2023年6月5日、総務省消防庁は各都道府県に対して「消防職員の厳正な服務規律の確保の徹底について」という通知を発出した。具体的には、滋賀県高島市消防本部の幹部職員等が、部下の職員に対して継続的にハラスメント行為を行い懲戒等の処分を受けるという一つの事案を背景に、全国すべての消防本部におけるハラスメントに対する取組を徹底を求めたものであった。これは、2017年7月に総務省及び総務省消防庁が地方自治体及び消防本部に対して通知した「ハラスメント等への対応策」における通報制度の確立、相談窓口の設置、公平委員会の活用等が機能しておらず、これらの措置が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ことを自ら明らかにしたものといえる。団結権を認めていない非民主的な職場環境が、多くの惨事を繰り返しているもと、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。

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、消防職員委員会の運用方針が本条約第2条の団結権の承認とは異なったままであると前回強調したことを自ら想起したい。2019年1月以来開かれてきた協議の意義について見解が分かれていることに留意するとともに、消防職員の団結権について互いの立場を近づけるような進展がみられなか

ったと理解する。委員会は、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られるようになるとの確固とした期待を再度表明しなければならない。(2022 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」)

2 刑事施設職員の団結権

政府報告が、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ことから、政府報告の指摘は失当であると考ええる。

また、政府報告が「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。

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、刑事施設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、本委員会と総会基準適用委員会の度重なる要求にもかかわらず、日本政府が刑務官のさまざまなカテゴリーについて検討すべく社会的パートナーとの協議に入っていないとみる。また、日本政府が言うところの、刑事施設職員に対して自らの労働条件を含むさまざまな面について意見表明する機会を設ける措置は、本条約第 2 条の団結権の承認とは異なるままであることを想起したい。委員会は政府に対し、社会的パートナーやその他の関係者と協議し、司法警察の特定職務以外に就いている刑務官が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改めて強く求める。(2022 年 2 月「条約勧告適用専門家委員会報告」)

3 公務員

(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。

委員会は、政府報告がこの問題に関する新たな情報を提供していないことに留意し、それゆえ日本政府に対し、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目に見える形で講じた、または構想した措置を示すよう改めて強く求める。(2022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。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10年近くが経過している。しかし、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」という一字一句変わらない回答を繰り返してきたのみである。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意味ある措置を講じ、また、この点に関してみられたいかなる進捗についても報告するよう強く求める。(2022年2月「条約勧告適用専門家委員会報告」)

(3) 人事院勧告に関する情報

政府報告が、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。

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」）

4 地方公務員

2017年の地方公務員及び地方自治法の一部改正が「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。

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・恒久的な業務に従事してきた特別職非常勤職員が会計年度任用職員（一般職）に移行している。

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、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」）

5 総会基準適用委員会議長集約への対応

政府報告は「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意味ある措置を講じ、また、この点に関してみられたいかなる進捗についても報告するよう強く求める。（2022年2月「条約勧告適用専門家委員会報告」）

国民生活を支える基盤となる行政で働く公務員が、後顧に憂いなく英知と情熱をもって職務に従事できる環境をつくるのが社会の役割である。労働をはじめ国民の命と暮らしに重篤な影響を及ぼした新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、そのことの重要性を再認識することとなった。とくに、この間の公務員の奮闘は、労使が協力

して対策にあたることの必要と重要性を喚起した。

連合は、感染症による危機の経過を踏まえ、改めて、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なくす公務員の労働基本権の確立が必要不可欠であることを指摘する。そして、それを導くための国際社会からの要請である 2018 年 ILO 総会基準適用委員会議長集約の確実な履行を督促する。

条約勧告適用専門家委員会においては、議長集約からすでに 5 年が経過していることを踏まえ、2022 年条約勧告適用専門家委員会報告が要請した「2023 年に全面的に回答」に対し政府報告は微塵も応えていないことに留意するとともに、なおも意図的に無視を続けようとする日本政府に対し、断固たる措置を講じるよう強く求める。

以 上

「2023 年日本政府年次報告『職業安定組織の構成に関する条約』（第 88 号）（2015 年 6 月 1 日～2023 年 5 月 31 日）」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

2. 質問（b）について

○2015 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

（ii）審議会等における社会的パートナーの関与

雇用・労働に関する政策の重要事項の検討・実施については、ILO 条約が定める三者構成原則に則った政策立案プロセスに基づき、我が国の公労使における三者構成の形態をとる「労働政策審議会」の枠組みにおいて、十分な協議の上、進めていくことが不可欠である。

（その他）

○ 政府報告には記載はないが、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」にもとづき、外国人技能実習生および特定技能制度により就労する外国人を雇用する事業主には、外国人労働者（在留資格「外交」、「公用」及び特別永住者を除く）の雇入れ及び離職の際に、「外国人雇用状況の届出」が義務づけられており、地方労働局はその実態を把握している。

○ しかし、公共職業安定所その他の職業安定機関は、外国人技能実習制度および特定技能制度で就労する労働者について、転籍に関する必要な情報を提供されていないことから改善の余地がある。

○ また、公共職業安定所は所轄の地方自治体など関係機関と連携し、国内外の外国人が円滑に地域に就職・定着できるモデル事業を実施していく必要がある。

以 上

「2023 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）』（2019 年 6 月 1 日～2023 年 5 月 31 日）」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

2. 質問（b）について

（1）2020 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

労働基準法について

日本政府の年次報告では、労働基準法第 4 条において、賃金について男女差別的な取扱いを禁止していることをもって、100 号条約の要請を満たしているとする。しかし、男性一般労働者の給与水準を 100 とした時、女性の一般労働者の賃金水準は 75.2（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2021）と 25 ポイント余り少なく、諸外国と比較しても日本の男女間賃金格差は大きい。

この実態を鑑みれば、明示的に女性であることを理由とした賃金差別は法律上禁止されているものの、女性であることを理由とした構造的差別によって賃金が低く抑えられていることは明らかであり、法律上禁止するだけでは十分ではなく、実効性ある差別禁止、格差是正の取り組みが必要である。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）について

年次報告は、2022 年 7 月に施行された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）において、男女間賃金格差の主な要因である管理職比率、勤続年数の男女差を含めた女性の活躍状況についての行動計画策定等の義務付け、「男女の賃金の差異」を含む情報公表を義務付けたとしている。

これらは、女性の賃金を低く抑えている要因の一部であるが、把握および情報公表が義務付けられたのは、常時雇用する労働者数が 300 人以上の事業所であり、我が国における企業の 9 割以上が中小・零細企業であることを踏まえれば、この措置は一部の大企業にしか適用されない。

「男女の賃金の差異」の把握及び公表は事業所規模にかかわらず全ての事業主に義務付けるべきであり、2022 年 7 月の女性活躍推進法指針は全事業所に適用させるべきである。加えて、「男女の賃金の差異」の情報公表だけでは十分でなく、要因を分析し、縮小に取り組むことを義務付けることが必要である。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）について

男女雇用機会均等法については、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。加えて、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。

また、年次報告においては、間接差別禁止を挙げているものの、限定列举であり、範囲が狭いことは問題である。世帯主要件を始めとする「男女雇用機会均等政策研究会報告書」（厚生労働省 2004）で示された 7 事例について例示列举とし、女

性に対するあらゆる構造的差別を含めることができるようにすべきである。

非正規雇用で働く女性の賃金格差是正の必要性

日本で働く女性の半数以上、約 54%は非正規雇用であり、男女間賃金格差是正のためには、非正規雇用で働く女性の処遇改善は必須である。

パート・有期労働法は有期、短時間で働く労働者を対象とし、第 8 条および第 9 条において、不合理な待遇の禁止、差別的取扱いの禁止を定めている。同法は、同一企業内における通常の労働者（無期雇用フルタイム労働者、いわゆる正社員）とパート、有期雇用労働者の間の不合理な待遇差の是正をはかるものであり、基本給を始めとした各種手当を含む、あらゆる待遇について均衡・均等待遇を求めるものであるが、基本的に年齢に応じて賃金が上昇していく正社員と比較し、非正規雇用労働者の賃金は一定水準で低いままであるのが実態である。賃金構造基本統計調査（2021）によれば、雇用形態間格差は男女計で 67.0、女性 72.2 であり、多くの非正規雇用労働者が今や基幹的労働力となっている現状を踏まえれば、パート・有期労働法の実効性確保と非正規雇用労働者の処遇改善は喫緊の課題である。

また、労働契約法第 18 条において無期転換したフルタイムの有期雇用労働者に関し、労契法第 18 条では「期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件とする」と定めているが、不合理な待遇格差が残ったままフルタイム無期雇用に転換した労働者の処遇改善は大きな問題である。

有期雇用契約時においては、パート・有期法において正社員との均等・均衡を考慮し、不合理な待遇間格差是正が求められているが、無期フルタイム労働者に転換すると、そのような不合理な格差是正を求める法規定はなく、法の狭間にあるフルタイム無期転換労働者の処遇改善を図る仕組みを早急に検討すべきである。

以 上

「2023 年日本政府年次報告『雇用政策に関する条約』（第 122 号）（2019 年 6 月 1 日
～2023 年 5 月 31 日）」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

2. 質問（b）について

I 2020 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

（2）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、全体的な経済・社会政策の枠組みの中で実施される雇用対策の決定及び見直し手順について

第 88 号条約「職業安定組織の構成に関する条約」第 4 条には、「職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。」と規定されているとともに、本条約第 3 条「この条約の適用に当たっては、とられる措置により影響を受ける者の代表者、特に、使用者の代表者及び労働者の代表者の経験及び見解を十分に考慮し並びに雇用政策の立案及び雇用政策に対する支持の獲得に当たってこれらの代表者の十分な協力を確保するため、雇用政策に関しこれらの代表者と協議する。」と規定されている。

一方、日本国政府は、今年 6 月、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」において、雇用・労働の重要事項にあたる「労働市場改革」や「企業の人事制度」のあり方などに関する方針を決定したが、本来であれば、これら雇用・労働にかかる重要事項は、公労使の三者構成原則の下に設置された「労働政策審議会」において十分に議論され、その結果が政府方針等に反映される必要がある。

今後、各種施策の具現化に向けた検討が行われることとなるが、「労働政策審議会」において、職場を熟知する労使の意見を聞きながら丁寧に議論し、決定されなければならない。

II 2020 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

（2）女性の雇用

・改正「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」、女性管理職、意思決定者

日本政府は、年次報告において、2022 年時点での女性の就業率を示したうえで、2018 年時点での同様の数値と比較し、「我が国における女性活躍の状況には着実な進展が見られる」と概括している。しかし、女性の雇用労働者のうち、非正規の職員・従業員の割合は 53.4%と半数以上を占める一方、男性においては非正規の職員・従業員の割合は 22.2%と女性の半分以上にすぎない。女性の活躍は単に就業者数の増加だけで測れるものではなく、雇用の質を伴うものでなければならないことは言うまでもない。

2023 年 6 月に世界経済フォーラムが公表した最新のジェンダー・ギャップ指数(GGI)において、日本は 146 カ国中 125 位と過去最低であった。GGI が低位である大きな要因は「政治」分野および「経済」分野における男女平等参画の遅れである。日本政府が決定した「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023（女性版骨太の方針）」では、東京証券取引所プライム上場企業で 2030 年までに女性比率を 30%以上にするとを目

標を掲げているが、女性雇用労働者の多くが非正規雇用であることを鑑みれば、教育・訓練等を含めた全体の底上げ、処遇改善が喫緊の課題である。

また、女性の多くが非正規雇用である背景には、根強い性別役割分担意識があり、女性の多くが仕事のほかに家事、育児を担っている現状がある。特に日本の男性の家事・育児時間は国際比較においても際立って短く、女性に家事・育児負担が集中することから、女性が出産・育児を契機として正規雇用から非正規雇用へ雇用形態を転換していることは、L字カーブとして問題になっている

こうした実態を踏まえれば、女性活躍推進法において情報公表の取り組みを推進するだけでは十分ではなく、男女で差異が生じている要因の分析、格差是正の取り組みまでをセットで促すことが必須である。

・家庭の責任の公平な分担

改正育児・介護休業法が2023年4月より全面施行された。「産後パパ育休」創設や、事業主に対する育児休業を取得しやすい職場環境整備の義務付け、学校教育における周知・啓発等はいずれも重要な課題であり、改正法の職場における周知徹底の取り組みが必要である。

男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの、女性と比較して取得日数は少ない。政府は「こども未来戦略方針」において、2025年に公務員の男性で85%（民間50%）、2030年に公務員85%（民間85%）という高い男性の育児休業取得率の目標を掲げた。しかし、これらはわずか1週間以上（2025年）、2週間以上（2030年）という短期の取得期間を目標として掲げており、約1年近く休業期間を取得する助成とは大きな開きがある。短期間の休業では、育児に係る十分な経験を積むことができず、結果として女性への育児の偏りを十分に是正することはできない。

日本政府は「共働き、共育て」を掲げているが、男女が共に育児を担うためには、しっかりと休業して子育てと向き合い、育児の実質を含めて経験することが不可欠である。そのためには、単に高い取得率を目標に掲げるのではなく、男性も経験値を積むことができるよう、長期に取得できる環境整備に取り組むことが必須である。

また、そのためには、育児期に関わらず、誰もが仕事と生活を両立できるよう、働き方改革を一層推進し、長時間労働を是正していく取り組みが不可欠である。

・コース別雇用管理制度

政府の年次報告は、事実上の男女別雇用管理を行うような場合については、均等法第6条違反として是正指導し、厳格な対応を行っているとしている。

近年、一般職、総合職というコース別雇用管理だけではなく、ダイバーシティ経営において、多様な正社員制度の導入が進み、政府においても推進している。勤務地限定正社員、時間限定正社員、職務限定正社員といった、多様な正社員の区分については、均等法が対象とするコース別雇用管理とは異なる部分もあるが、例えば勤務地限定正社員については転勤がないことにより女性だけに偏っていないか、転勤がないだけで不合理な賃金の差異が設けられていないか等、実態を調査・把握するべきである。

多様な正社員制度が均等法におけるコース別雇用管理の潜脱的運用にならないよう、政府として取り組むことが必要である。

以 上

「2023 年日本政府年次報告『人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約（第 142 号）』（2018 年 6 月 1 日～2023 年 5 月 31 日）」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

質問（b）について

（Ⅳ）特定のグループ、特に女性、若年層及び長期失業者に対する職業教育、職業指導及び生涯学習へのアクセスを促進するための措置について

性別や年齢、障がいの有無、雇用形態等にかかわらず、就労を希望するすべての者の意思を尊重しつつ、安定就労を実現するためには、公的な職業安定組織であるハローワークによるきめ細やかな就職支援やキャリアコンサルティングなどの個別支援が重要である。そのため、ハローワークによる相談機能の強化とともに、その機能を果たすに十分な人員体制の確立や支援人材の雇用の安定は不可欠である。

特に政府が 5 年間の集中支援を行う就職氷河期世代支援においては、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代のうち、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就く者や、ひきこもりで無業の状態にある者など、当該対象者の属性や置かれた状況等がさまざまである。そのため、それぞれの背景や事情等を考慮したうえで、安定的な就労や社会参画に向けた適切な支援につなげていくことが重要である。

（Ⅴ）職業能力開発基本計画について

労働者が、経済社会の変化に適切に対応し、安心して働くためには、国において、魅力的な成長産業を育成・支援するとともに、我が国が今後めざすべき産業の未来像と、労働者に必要とされる「新たなスキル」を示していくことが不可欠である

また、労働者の能力開発や人材育成の推進は不可欠であり、国際的にみて低位にある日本の人的投資の絶対額を大幅に拡充させる必要がある。同時に、財政的支援のみならず、ニーズや効果検証に基づくプログラム構築や中小企業等に対するノウハウ提供などをより一層推進していくことが重要である。

（Ⅵ）職業指導及び職業訓練の政策及び計画に関する労使との協議について

職業指導及び職業訓練の政策・計画などを含む雇用・労働に関する政策の重要事項の検討・実施等については、ILO 条約が定める三者構成原則に則った政策立案プロセスに基づき、我が国の公労使の三者構成の形態をとる「労働政策審議会」の枠組みにおいて、十分な協議の上、進めていくことが不可欠である。

以 上

「2023 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）』（2017 年 6 月 1 日～2023 年 5 月 31 日）」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

質問（a）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（2022年6月1日現在）は、ともに19年連続で過去最高となり、障がい者雇用は着実に拡大している。一方、法定雇用率は2024年から民間企業2.7%(国・地方公共団体3.0%、教育委員会2.9%)まで段階的に引き上げが予定される中、現状、法定雇用率を達成している企業は48.3%と依然半数を下回る。さらに、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は58.1%に上る。

こうした現状を踏まえれば、共生社会実現のためには、企業の自主的な取り組みを基本としつつも、国による障がい者雇用にむけた環境整備や就労支援を拡充し、障がい者雇用の促進を図ることが重要である。とりわけ、障がい者を1人も雇用していない企業の多くは中小企業であることから、中小企業の実態や特性を踏まえつつ、障がい者雇用に係るノウハウ支援や財政的な支援をより一層強化する必要がある。

また、雇用する障がい者数の確保にとどまらず、障がい者が安心・安全に働き続けられるための雇用の質の向上を図ることも重要である。そのため、差別禁止・合理的配慮の取り組みの実効性確保はもとより、先般改正された障害者雇用促進法の内容を踏まえ、障がい者の能力開発・キャリア形成の推進や障がい特性やニーズを踏まえた多様な働き方の導入、職場定着等に係る支援人材の活用などの施策の推進を図っていかなければならない。

2. 障害者福祉分野について

障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重しあいながら共生す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」）の改正により、2024 年 4 月 1 日から、民間事業者においても事務や事業を行うに際し、障がい者の求めに応じて合理的配慮を提供することが、努力義務から義務へと強化されることとなった。しかし、民間の実態調査では、民間事業者の合理的配慮の提供が法的義務になることを知らない民間事業者等が 49%にのぼるなど、事業者の認知は十分とは言えず、周知の強化が求められる。また、合理的配慮の提供に関する紛争解決機能の強化も課題である。

また、就労継続支援B型の工賃については、工賃に関する調査、把握、公表を行うとともに最低工賃の設定を改善するなど、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

「2023 年日本政府年次報告『民間職業仲介事業所に関する条約（第 181 号）』（2016 年 6 月 1 日～2023 年 5 月 31 日）」に対する意見

2023 年 7 月 28 日
日本労働組合総連合会

1. 質問（b）

第 10 条

- 労働者派遣をする事業主又は派遣先が労働者派遣法等に違反する事実がある場合においては、法律では、派遣労働者は、その事実を厚生労働大臣に申告することができることとされており、一定数の行政処分がなされている。しかし、2018 年から 2022 年の間に、連合に寄せられた相談案件からは、二重派遣を含めた違法な派遣の事例があり、その取り締まり等が不十分である。日本政府として、法律に違反する民間職業仲介事業所のチェック体制を強化するとともに、問題のある事業所経由で就労している派遣労働者が、失業せずに適正に就労し続けることができるようきめ細やかな対応をすべきである。

第 11 条 民間職業仲介事業所に雇用される労働者の十分な保護措置について

- 派遣労働者、パート・有期等の労働者においては、賃金、一時金等や、休暇や福利厚生等、正規雇用労働者との不合理な待遇差が存在しており、連合はその是正を要請してきた。2018 年の改正労働者派遣法により、派遣労働者の均等・均衡待遇に関する規定等が設けられ、雇用形態間の不合理な待遇差の解消に向けた同一労働同一賃金の法整備がなされたことは評価する。しかし、同一労働同一賃金制度が施行された以降も、派遣労働者の手取り賃金総額の変化について、半数近くの派遣元事業者が「変わらない」¹としている。そのため、2018 年の改正内容の更なる周知促進や事業者への監督指導の強化等を通じ、派遣労働者の待遇改善の実効性を向上させる必要がある。また、コロナ禍に実施した連合の労働相談では、正規雇用労働者との待遇の違いに加え、雇止め等に関する相談が多かった。派遣労働者の安定雇用の実現に向け、実効性ある措置を講じることが不可欠である。
- 政府報告には記載がないが、2022 年 3 月 30 日に成立した雇用保険法等改正法において職業安定法の改正が行われた。その中で、募集情報等提供事業者の定義が拡大され、求人や求職者に関する情報を収集し、提供する業態の事業者についても新たに法の規制の対象となった。近年の IT 技術の革新等により、そのサービス内容も多様化している。雇用仲介事業における AI の利活用により、求職者に合った求人を効率的に把握することが可能となり、不適切な求人内容を検出・排除する等のメリットが存在する一方で、リコメンド機能やマッチング等におけるアルゴリズムの適切性の判断やアンコンシャスバイアスの再生産などの課題がある。また、職業紹介事業においては「情報の加工又は選別」の判断基準等の課題もある。日本政府として、求職者保護の観点から積極的に実態把握や検証を行うとともに、そのうえで EU をはじめとした諸外国における規制の動向を踏まえつつ、我が国における規制の在り方の検討、見直しを行うべきである。

¹ （出所）派遣労働をめぐる政策効果の実証分析（労働政策研究報告書 No. 218）／独立行政法人労働政策研究・研修機構

- さらに、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者には、雇用と同時に業務委託や請負といった、いわゆるフリーランスに係る情報提供等も実施している場合も散見される。特に、フリーランスを対象とした仲介事業では、業務の紹介から契約交渉等も行う等、そのサービスが多様化している。雇用仲介市場全体の質の向上および就業者保護を図る観点から、雇用や請負かに拘わらず、先般の改正職業安定法が定める情報の的確表示や個人情報保護、苦情処理体制の整備等が図られるよう、日本政府として、実態把握を行うとともに、必要に応じてそうした事業者に対する適切な規制の在り方を検討すべきである。

以 上