

「2016 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）』（2013 年 6 月 1 日～2016 年 5 月 31 日）」に対する
日本労働組合総連合会の意見

2016 年 7 月 29 日
日本労働組合総連合会

1. 政府報告「2. 質問Ⅱについて」

(1) 政府は、地方公務員法第 24 条第 1 項の前提となる職務評価について、適正にその基準となるべき職務の内容を定めなければならないとしているが、現状の公務の賃金は明確な職務の内容の基準に基づく評価、およびそれに伴う賃金が支払われているわけではない。正規職員と女性が多数を占める臨時・非常勤職員の厳然たる格差が表れる場合が多くなっている。

加盟組合が行ったある公務職場の調査によると、正規職員を 100 として考えた際に、嘱託職員の賃金は 5 割強、臨時職員の賃金は 3 割程度となっていたが、職務評価に基づく賃金とした場合、嘱託職員で約 9 割以上、正規職員を 1 割上回る場合が見られ、臨時職員においても 6 割～8 割程度と評価されるなど、実際に支払われている賃金との大きな差異が確認された。

このように、職種間、任用形態間の賃金格差が不合理である懸念がある。そのため、政府の主張をそのまま受け入れることは妥当ではないと考える。

(2) 2014 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) 条約の第 1 条および第 2 条。同一価値の労働、立法。

労働基準法第 4 条の規定は、差別の範囲が限定的であるため、例えば格付け、職種、雇用形態（雇用管理区分含む）によって生じる男女間の賃金格差に対応できておらず、直接差別、間接差別が残存している。また、労働監督による男女間賃金格差の是正が十分に機能していない実態がある。

政府は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という）によって男女間賃金格差の縮小に繋がるものであるものとしているが、一定程度の効果が期待できるものであっても、直ちに男女間賃金格差の縮小につながるものとは言い難い。

女性活躍推進法によって現状把握が義務づけられている項目は 4 項目（民間企業の場合）に限定されており、現状を改善するための数値目標も企業が自由に 1 つを設ければ良いこととなっており、その目標の達成は義務づけられていないなど、行動計画の内容は基本的に企業の裁量に委ねられている。他方で、労使の対話は義務づけられていない。また、例え男女間格差、男女間賃金格差の要因が明らかとなっても、直ちに格差の是正に資するものとも言えない。

一方、同一労働同一賃金の実現についても、現時点で政府の施策の詳細な内容が決まっているものではないが、そもそも今回の政府の対応では、男女間格差是正に資する「同一価値労働同一賃金」ではなく、あくまで雇用形態間という限定的な範囲において、「同一労働同一賃金」を実現することが謳われている。言うまでもなく、同一労働ではなく、同一価値の労働が評価されなければ、男女の職務分離による男女間賃金格差の解消は困難であると考えられる。

(ii) 男女の賃金格差に対処し、男女平等を推進するための実際的な施策

上述の通り、女性活躍推進法のみによって直ちに男女間賃金格差解消に対応できるというわけではない。そのため、男女間賃金格差、およびその要因を、間接差別も含め規制できる法制度の導入が求められる。

他方、男性の育児休業取得促進について、政府は事業等を進めていると報告されている。しかし、先般の育児介護休業法改正の議論では、連合が男性の育児休業取得促進に関して、性別役割分担意識にとらわれない取得促進策が重要であることを主張してきたが、抜本的施策は定められなかった。そのため、早期に実質的な男女の制度取得の偏りを是正するための法整備がなされるべきであると考えている。

(iii) 非正規雇用：パートタイムと有期雇用

政府が指摘しているとおおり 2012 年 6 月の「今後のパートタイム労働対策について（建議）」によって、パートタイム労働法が改正されている。これに関して政府は、今回のパートタイム労働法改正によって及ぼす詳細な影響を把握していないと報告しているが、国会において、平成 23 年度のパートタイム労働者総合実態調査の結果により、改正によって新たに差別的取り扱いの禁止となるパートタイム労働者は、全体の 0.8%程度で約 10 万人程度としている。これにより、全体の 2.1%が差別禁止の対象になると答弁している。そのため、今回の法改正によって、均等待遇が保障される労働者はほんの一握りにすぎない。

一方、新たに 8 条が新設され、職務の内容、人材活用の仕組みその他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制に改められた。しかし、連合は当初、旧 8 条（差別的取り扱いの禁止）を新 8 条の法制に改めることを求めていたが、旧 8 条は上述のとおり無期雇用要件を削除の上、新 9 条として温存された。一方、新 8 条についても、連合はガイドラインを定め、労使の予見可能性を高め、行政指導可能な条文とするよう求めてきたが、結果としてガイドラインは作成されず、新 8 条は行政指導のできない条文となっている。そのため、条文に基づく救済方法は明確でない。

こうしたことから、多くのパートタイム労働者の均等待遇、待遇改善に向けた道筋が未だ明確ではなく、放置されたままであると考える。引いては、約 7 割を占める働く女性の処遇改善にもつながっているとは言い切れず、広範なパートタイム労働者の処遇改善に向けて実効性ある法制となっていない。

<参考>

【改正前のパートタイム労働法】

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止)

第八条 事業主は、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（以下「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているもののうち、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（以下「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない。

2 前項の期間の定めのない労働契約には、反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含むものとする。

【改正後のパートタイム労働法】

(短時間労働者の待遇の原則)

第八条 事業主がその雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止)

第九条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間労働者という。」であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない。

(v) 地方公共団体の臨時・非常勤職員

地方公共団体の臨時・非常勤職員については、同じ職種、職務で仕事をしていても、自治体ごとに任用根拠がばらばらであり、地方公務員法 17 条、22 条、3 条 3 項 3 号と現場における混乱が見られる。また、これらの任用根拠と職種、職務の関係について、政府が詳細に把握していない。そのため、政府は任用根拠ごとの、職種、職務に関する調査を行った上で、状況の整理を行い、賃金改定の仕組みの整備に向けた国内外の議論を促進させるべきである。

(vi) コース別雇用管理制度

コース別雇用管理については、引き続き「男性は総合職、女性は一般職」などの事実上の男女別雇用管理区分が残存している。そもそも、このコース別区分は、政府の男女雇用機会均等法の指針に示されているように、「職務の内容」「転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について」が区分が異なる判断基準とされており、これに加えて 2014 年改正前のパートタイム労働法なども参照すれば、無期雇用か有期雇用かという長期貢献期待などで区分される場合が多いと言える。

中でも、長期貢献期待については、「女性は長期勤務しない」というジェンダー差別が構造化されている面があり、例えば、第 1 子出産時に女性の 6 割が退職していることや、退職した女性が労働市場に再び参入する際に、有期契約労働者として就く、すなわち処遇の低い区分に位置づけられることが多くなっている現状などが挙げられる。

「転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について」によってコースを分けられることについても、転勤などによって家族的責任と両立し得ないコースに就くことが困

難な女性にとって、不利な区分となっている。そのため、結果として人事ローテーションに比べられる、より高い待遇を得るのは男性労働者に偏っている。

このように、コース別雇用管理区分は、長期貢献期待、人事ローテーションの両面で、男性が比較的優位な制度・慣行を作り出している側面がある。

コース別雇用管理区分によってもたらされる男女間格差が存在している以上、コース別区分を超えた性差別判断がなされなければ、男女の職場における職務分離、差別は解消されない。したがって、男女雇用機会均等法の指針において記載されている、雇用管理区分に関する記載、すなわち性差別判定が雇用管理区分内にとどまるという仕組みを、廃止することが求められる。

他方、政府は「コース別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」を定めたとしているが、この指針はあくまで「留意すべき事項」を定めているにすぎず、直ちに各企業にコース別雇用管理区分がもたらす男女間賃金格差を解消するものとは言い難い。また、女性活躍推進法についても、コース別雇用管理区分による性差別的構造がもたらす課題を把握・分析するか否かを決めるのは一義的に企業であり、外部へ雇用管理区分ごとの各指標を公表するか否かも企業の裁量に委ねられている。加えて、こうした分析、把握、公表の一連のプロセスへ、労働者や第三者の目が入ることも担保されていない。

(3) 2014年条約勧告適用専門家委員会ダイレトリクエスト

(i) 条約第1条及び第2条 男女の賃金差の査定

前述の通り、法の定めとして公務の職員給与は職務により決定されることとなっているが、実態は前述の職務評価の結果に示した「1.(1)」に示したとおりであり、実態としては職務のみよって給与決定されているわけではないことを指摘する。

加えて、「(2)(v)」に記載の通り、女性の多い、臨時・非常勤職員については、同じ臨時・非常勤の同一または似た職種であっても、任用根拠が異なる実態がある。政府はこれら任用根拠ごとに職務の別のデータを集計すべきであるし、それぞれに伴う統計データを公表すべきである。

(ii) 間接差別

間接差別については政府が指摘しているように、2013年12月に厚生労働省令が改正されたが、内容は小幅改正に留まり、連合が主張してきた福利厚生を受領における世帯主要件については手つかずのままである。

また、政府は法違反に対しては行政指導を行うとしているが、例えば間接差別による法違反で企業名が公表された例がないなど、指導の基準や内容、実効性において懸念がある。

(iii) 第3条 客観的職務評価

フジスター事件東京地裁判決(2014年7月18日)では、労働者側が職務評価を実施した結果について、一定の合理性を認めつつ一方で企業の賃金決定における裁量を重視し、労働基準法4条の適用を認めないとしている。この判決の背景には、職務評価の結果を疑問視する趣旨もあったとのことである。ただ、高裁においては、地裁が退けた基本給や職務給格差に対して、性差別賃金であるという前提に立った和解が成立している。

このような裁判所の判断、職務評価の実施に一定の合理性がありながら、結果を

疑問視ということの背景には、職務評価手法が制度として確立していないことが理由として挙げられ、一方で企業の「裁量」が男女平等権を上回るかのような判決は、労働基準法4条が、ILO第100号条約に充当する国内法制とは言えないことを端的に表している。

その政府における職務評価手法に関する動向として、報告がなされている「要素別点数法による職務評価実施ガイドライン」について、政府は職務そのものを客観的に評価するものであると指摘しているが、このガイドラインでは「活用係数」を入れることによって、職能、すなわち転居や職種の変更などについて賃金評価に加味するような設計となっている。同時に、正社員は職能で評価し、パートタイム労働者は職務で評価、それぞれをバランスを見ながら賃金体系を対応させていることから、純粋に職務そのものを評価するガイドラインとは言い難い。

また、前回も連合が指摘し、今回政府が反論している「身体的負荷」などの評価指標について、政府はILOの評価項目の解説をしていると述べるが、あくまでILOの評価基準を「紹介」しているにすぎない。労働者にとって不利な評価項目が「基本」となっており、公正なガイドラインとは言い難いことを繰り返し申し述べる。

他方、公務の賃金については、これまで上述の通り、職務のみにおいて賃金が決定されているとは言い難いことが加盟組合の職務評価等で明らかになっている。

2. 政府報告「4. 質問Ⅳについて」

政府は東和工業事件を紹介しているようだが、この判決はコース別雇用管理に基づく賃金を労働基準法4条違反として職能給が性差別賃金と認めたのにもかかわらず、職能給に関する判断を避け、賃金是正を否定している点において、ILO第100号条約の履行状況を判断するにあたり、有用な判決とは言い難い。

3. 政府報告「5. 質問Ⅴについて」

2015年に行われた労働基準法4条違反は133116件の定期監督のうち3件であると報告されている。このような結果は、政府自身が女性活躍推進法制定において男女間格差（賃金格差も含む）データを大量に労働政策審議会雇用均等分科会などで提供してきたことなど、男女間賃金格差が未だ残存する中で、不自然であると言わざるを得ない。監督指導のあり方が実効的でないばかりでなく、監督の基準に含まれる性差別的観点を疑わざるを得ない。格付け、職種、雇用形態などが男女間の賃金格差を生み出すという観点が、見逃されているものと考えられる。

以上

「2016年日本政府年次報告『雇用政策に関する条約（第122号）』（2013年6月1日～2016年5月31日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

2016年7月29日
日本労働組合総連合会

1. 「2. 質問Ⅱについて」の「〔第1条〕2 労働市場政策について（4）」、および「2013年の条約勧告適用専門家委員会のダイレクトリストについて」の「（3）若者の雇用」について

日本政府は、改正した「青少年の雇用の促進等に関する法律」にもとづいて今後取り組みをすすめていくとしている。日本労働組合総連合会は、日本政府と事業者に対しては、法の施行により職場環境の改善が図られ、若者の継続就労がすすむよう、なお一層の取り組みを求める。

若者雇用の現状の課題として、完全失業率は15～24歳で5.5%、25～34歳で4.4%と全年齢の3.3%に比べ高水準に留まっており（総務省統計局「労働力調査」2015年平均）、学校卒業後に初めて就いた仕事が非正規雇用である若者の割合は年々増加し39.8%に達している（総務省統計局「就業構造基本調査」2012年）。

なかでも、非正規雇用で働いている者のうち、正社員として働ける機会がないため、不本意に非正規雇用で働いている者の割合は25～34歳では26.5%に及んでいる（総務省統計局「労働力調査」2015年）。日本政府報告には記載がないが、日本政府は中長期目標として、2020年の不本意非正規労働者の割合を10%以下とし、25～34歳の不本意非正規の割合を半減することを掲げている（「正社員転換・待遇改善実現プラン」）。目標達成のためにも日本政府は、より一層若者が安定して働き続けることができるよう取り組む必要がある。

また、日本政府報告では若年無業者（15～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者）について触れていないが、若者無業者の数は2014年で56万人となっており、10年以上ほぼ横ばいの状態が続いている（総務省統計局「労働力調査」2015年平均）。日本政府は、学校を通じた支援が届かない中退者等の若年無業者への就労支援について、より積極的に取り組む必要がある。

2. 「2013年の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「（1）非正規労働者」について

前回（2013年）、日本労働組合総連合会が総雇用者数に占める非正規労働者の比率（38.2%、2012年）を問題として提起したことを受け、条約勧告適用専門家委員会は日本政府に対し、①「社会的パートナーと協議して実施された対策に関する情報」、②「これらの対策が非正規労働者のために生産的で永続的な雇用機会をもたらしているか否かを示す、対策の成果に関する情報」、の2点を要請している。

今回（2016年）、日本政府報告においては、上記①・②のいずれについても言及がなされている。ただし、「2014年4月から2015年3月までの間に、同制度を利用して7,677人の非正規雇用労働者が正規雇用等に転換された」として、実績に関する実数値での記載はあるものの、総雇用者数に占める非正規労働者の比率についての記載がない点は報告として不十分と考える。

3. 「2013年の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

「男性は総合職、女性は一般職」などの事実上の男女別雇用管理区分が残存しており、正規雇用内におけるキャリアの分離が「マミートラック」などと一般的に呼称される言葉となっていることや依然非正規雇用において女性労働者が過半数を占めているなど、コース別雇用管理区分（雇用形態含む）における男女の分離は社会問題であり続けている。

そもそも、このコース別区分は、政府の男女雇用機会均等法の指針に示されているように、「職務の内容」「転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について」が区分する判断基準とされており、これに加えて2014年改正前のパートタイム労働法なども参照すれば、無期雇用か有期雇用かという長期貢献期待などで区分される場合が多いと言える。

中でも、長期貢献期待については、「女性は長期勤務しない」というジェンダー差別が構造化されている面があり、例えば、第1子出産時に女性の6割が退職していることや、退職した女性が労働市場に再び参入する際に、有期契約労働者として就く、すなわち処遇の低い区分に位置づけられることが多くなっている現状などが挙げられる。

「転勤を含めた人事異動の幅や頻度等について」によってコースを分けられることについても、転勤などによって家族的責任と両立し得ないコースに就くことが困難な女性にとって、不利な区分となっている。そのため、結果として人事ローテーションに恵まれる、より高い待遇を得るのは男性労働者に偏っている。

このように、コース別雇用管理区分は、長期貢献期待、人事ローテーションの両面で、男性が比較的優位な制度・慣行を作り出している側面がある。

コース別雇用管理区分によってもたらされる男女間格差が存在している以上、コース別区分を超えた性差別判断がなされなければ、男女の職場における職務分離、差別は解消されない。したがって、男女雇用機会均等法の指針において記載されている、雇用管理区分に関する記載、すなわち性差別判定が雇用管理区分内にとどまるという仕組みを、廃止することが求められる。

他方で、こうした状況に対して政府は、コース別雇用管理について、事実上の男女別雇用管理については均等法第6条違反として厳正な対応を行っているとしている。しかし法違反となるのは、あくまでそれぞれのコースが全くの男女別コースとなっている場合に限られる場合と考えられ、区分における労働者が女性のみではないが女性が圧倒的多数を占める場合などにおける法の適用について懸念されるものである。

また、政府は、コース別雇用管理に関して均等法第7条の間接差別状況が適用されるとしているが、そもそも2015年度の第7条に基づく是正指導件数は、男女雇用機会均等法全体の是正指導件数12964件のうち3件に過ぎず、指導の実効性について懸念がある。

さらに政府は「コース別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」を定めたとしているが、この指針はあくまで「留意すべき事項」を定めているにすぎず、直ちに各企業にコース別雇用管理区分がもたらす男女間賃金格差を解消するものとは言い難い。

また、女性活躍推進法についても言及がなされているが、コース別雇用管理区分による性差別的構造がもたらす課題の分析は一義的に企業に委ねられており、外部へ雇用管理区分ごとの各指標を公表するかについても同様である。加えて、こうし

た分析、把握、公表の一連のプロセスへ、労働者や第三者の目が入ることも担保されていない。そのため、女性活躍推進法が、コース別雇用管理区分がもたらす男女間の機会不均等や格差の解消に直ちにつながるものとは言い難い。

4. 「2013年の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」の「(4) 高齢者の雇用」について

高年齢者雇用確保措置に関して、2016年の日本政府報告は「30人以下規模企業も含め、未実施企業に対して、措置の実施に向けた指導を引き続き実施」としている。日本労働組合総連合会は、2013年の日本政府報告に対し「わが国では30名以下規模企業が国内の全企業数の9割を超えている」ことから日本政府の現状分析が不十分であることを指摘し、さらに2013年条約勧告適用専門家委員会ダイレトリクエストでは「これらの対策の実施と成果に関する統計データを引き続き含めるよう政府に要請する」旨の指摘がなされたが、2016年の日本政府報告に当該の記載はない。政府は統計データを踏まえ、高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導を強化すべきである。

以上

「2016年日本政府年次報告『開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約（第131号）』（2012年6月1日～2016年5月31日）」に対する
日本労働組合総連合会の意見

2016年7月29日
日本労働組合総連合会

質問Ⅰについて

日本政府報告に対する特段の意見はない。

質問Ⅱについて

〔第1条〕

日本政府報告に対する特段の意見はない。

〔第2条〕

日本政府報告に対する特段の意見はない。

〔第3条〕

地域別最低賃金を決定する最低賃金審議会において、考慮している生計費と賃金に関するデータは適切ではない。

最低賃金法第9条第3項では、「前項の労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。」と規定されている。

同条文に基づき、毎年、最低賃金審議会では、地域別最低賃金と生活保護水準とを比較したデータが、示される。しかし、示される生活保護水準は、12～19歳の単身世帯を対象としたものであり、家族の生計費までは含まれていないことが、問題である。「労働者及びその家族の必要であって国内の賃金の一般水準、生計費、社会保障給付及び他の社会的集団の相対的な生活水準を考慮に入れたもの」と規定している、ILO第131号条約の第3条(a)を満たしているとはいえない。

また、地域別最低賃金は、最低賃金法第9条第2項において、「地域別最低賃金は、地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない。」と規定されている。

同条文に基づき、毎年、最低賃金審議会では、「賃金改定状況調査」の結果が、「重要な参考資料」として示される。しかし、この「賃金改定状況調査」の調査対象の選定は、産業比率と事業所規模が偏っているため、不満がある。

調査対象としている産業の比率は、製造業に大きく偏っている。具体的には、「製造業」「卸売業：小売業」「宿泊業：飲食サービス業」「医療：福祉」「その他のサービス業」の事業所数の比率が6対3対1対1対2となっている。

また、事業所規模は、常用労働者が30人未満の企業を対象としている。この規模の事業所の労働組合組織率は0.9%程度であり、賃金を含む労働条件を労使が自主的かつ対等の立場で決定されているとは言い難い。またその規模ゆえに、生産性向上のための投資が困難な企業が大多数である。

これらをして「地域における労働者の生計費及び賃金・・・を考慮して」いるとするのは適切ではない。

[第4条]

日本政府に対し、実態にあわせた最低工賃の引き上げを検討するよう、各都道府県の労働局に対する指導を求める。

厚生労働省の「家内労働概況調査」によると2015年10月1日時点で、111,038人（前年比1.8%減）が家内労働者として働いている。

労働者の数は減少傾向にあるものの、家内労働者の労働条件の向上と生活の安定ははからなければならない。

家内労働者は、委託者の指揮監督のもとで働くわけではなく労働時間や作業方法などは本人の責任で行われることから「自営業者」的であるといえる。

一方、委託者から原材料を提供され、他人を使わずに製造・加工などの仕事をしている。これは、仕事の報酬として工賃を得るため、経済的には委託者に従属している点から「雇用労働者」的であり、家内労働法では労働基準法の保護を受けない家内労働者を雇用労働者に準じるものとして保護しているわけである。このなかで最低工賃制度は最低賃金法における最低賃金と同様の機能を果たしている。

2014年度の家内労働等実態調査によれば、家内労働者の工賃額の平均時間額は428円（2011年度500円）である。最低工賃の新設・改正計画は国が3年ごとに策定し、現在の計画は「第12次最低工賃新設・改正計画」（2016年度から2018年度）にもとづき進められ、今年が1年目にあたっている。

2013年度は61.5%、2014年度は71.1%、2015年度は35.9%（2月29日時点）が「諮問見送り」となっている。改正諮問の見送りは、実態調査の実施をはじめとする産業界の動向把握を行った上で、なお、改正を行う状況にないと判断する場合に見送られることとなっているが、近年最低賃金が大きく引き上げられているなか、「最低工賃は、同一地域の同一・類似業務の労働者に適用される最低賃金（決定されていない場合には賃金）との均衡を考慮して定められなければならない」と家内労働法第13条で定められているにも関わらず、最低工賃の見直しが行われえないというのは、家内労働を軽視していると言わざるを得ない。

最低工賃の適用者が2015年10月時点で20,682人（18.6%）と減少してきてはいるものの、最低工賃は家内労働者の労働条件を下支えする制度である。日本政府は、諮問見送りの中身を精査するとともに、安易に廃止されることがないように努めていただくことはもとより、長期にわたって据え置かれている最低工賃について、ぜひ引き上げられるよう、日本政府に求める。

質問Ⅲについて

[第5条]

日本政府報告によれば、労働基準監督官数は前回報告から実質的に変わっていない。連合は、国家公務員の定員削減が進む中で人数がほぼ維持できたことを評価しつつ、日本政府に対し今後とも増員に努めて十分な人数の労働基準監督官を配置するよう求める。

質問Ⅳについて

日本政府報告に対する特段の意見はない。

質問Ⅴについて

連合としての意見は次のとおりである：

- 2007年の最低賃金法改正により、地域別最低賃金は「生活保護に係る施策との整合性に配慮する」ことを義務づけられた。
- 日本政府の報告どおり、2016年度現在、全国47都道府県において最低賃金が生活保護の水準を下回っている状況は解消されている。
- しかし、最低賃金と生活保護との比較方法には、不満を抱いている。具体的には、最低賃金と比較すべき生活保護水準は、各都道府県の人口加重平均ではなく、県庁所在地の生活保護水準にすべきである。また、時給である地域別最低賃金の月額換算に用いる労働時間は、法定労働時間の上限ではなく、一般労働者の所定内実労働時間にすべきである。さらに、最低賃金で働いたときの月収から税・社会保険料を除いた可処分所得を算出するための比率は、全国最低の沖縄県の比率ではなく、当該都道府県の比率を用いるべきである。
- 2008年に三者により定められた最低賃金と生活保護との比較方法は、上述のとおり不十分ながら、生活保護と最低賃金との逆転現象は解消された。しかし、連合は、引き続き、比較方法の必要な改善について、公労使で協議していくべきであると考えている。
- 法の完全履行に向けて政府が努力していることは多とするが、条約が完全に実施されているとは言い難いのが現状である。
- なお、2016年9月以降、中央最低賃金審議会（目安制度のあり方に関する全員協議会）が再開され、連合が指摘した諸課題についても議論の俎上に載る予定となっている。

質問Ⅵについて

日本政府が連合に対し事前に報告案を送付されたことに感謝し、連合の意見を日本政府報告に併せて記載するよう要請する。

以 上

「2016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）』（2011年6月1日～2016年5月31日）」に対する
日本労働組合総連合会の意見

2016年7月29日
日本労働組合総連合会

1. 第2条関係

日本政府年次報告では、本条約はすべての種類の労働者について適用されるとなっている。しかし、わが国の育児・介護休業法は、有期契約労働者について、育児休業および介護休業の取得要件を規定しているため、取得要件を満たさなければ適用されない。

育児休業を取得して継続就業するパート・派遣労働者の割合は4.0%と、正規雇用労働者の43.1%に比べて極めて低水準との調査結果もある。

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になった。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課題である。

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。

2. 第4条の（b）について

育児・介護休業法は、2016年の改正により、介護休業の分割取得、介護のための所定外労働免除の新設、有期契約労働者の育児休業等の取得要件緩和、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置の義務化等が盛り込まれ、介護分野を中心に両立支援制度の拡充がはかられたことは一定の評価ができる。

しかし、介護休業の取得可能日数は93日に据え置かれており、介護のための所定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年まで拡充するべきとの考えと大きな隔たりがある。さらに、連合が主張してきた有期契約労働者の育児休業等の取得要件の撤廃は緩和にとどまり、育児に伴う短時間勤務制度の対象となる子の年齢引き上げは見送られ、両立支援制度と育児・介護サービスの両方から漏れてしまう労働者への対応等の課題が残っている。

連合は、両立支援制度利用の有無にかかわらず、すべての労働者が安心して仕事と育児・介護の両立ができる就業環境の整備を求めている。

3. 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、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、2015年4月の待機児童数は23,167人と5年ぶりに増加するとともに、2016年3月には、不本意に遠くの保育所や認可外保育を利用しているといった潜在的な待機児童数が約6万人いることが明らかとなった。また、介護施設の定員数に対する人員要件を満たせずに施

設の一部のみを展開するケースが見られ、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 10 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。政府は 2016 年 6 月の「ニッポン一億総活躍プラン」において、保育士については 2%相当、介護人材については介護保険制度の下での対応を基本に月額 1 万円相当の処遇改善を行うとしたが、賃金格差の解消策としては不十分である。保育や介護を担う人材確保のために抜本的な処遇改善とそのための財源確保は喫緊の課題である。

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・者の保護者が仕事と家庭を両立できるためのサービスの整備が求められる。

4. 第 6 条関係

男性の育児休業取得促進には、男性が仕事と育児を両立することへの職場の理解、働き方改革等の就業環境の整備が必要不可欠である。2016 年の育児・介護休業法の改正により義務化された育児休業等を理由とする就業環境を害する行為の防止措置は、男性の育児休業取得促進に有効な施策であり、性別役割分担意識に留意して、男性も含めた措置を講じることが極めて重要であることを周知していくべきである。

以 上

「2016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）』（2015年6月1日～2016年5月31日）」に対する日本労働組合総連合会の意見

2016年7月29日
日本労働組合総連合会

1. 質問Ⅱ〔第10条〕民間職業紹介事業所の活動に関する苦情を調査する制度及び手続きに関して

民間職業紹介事業を通じた就職・転職の場面で、求人情報と実際の労働条件の相違をめぐる問題が生じている。政府からは第10条について職業紹介事業に関して、労働条件明示等の件数が報告されているが、特に近年インターネットを利用した就職・転職活動が一般的となり、急増する求人情報サイト等を通じた就職・転職活動において、こうしたトラブルに巻き込まれるケースが多発している。

トラブルの内容としては、特に「雇用形態(正社員か否か)」、「試用期間」、「賃金」、「残業代(固定残業代)」に関するトラブルが多く、その他、「労働時間」、「業務内容」などに関するものも見られる。

しかし、こうした問題について法的には未整備・未解決の部分が多く、明示された労働条件が事実と相違する場合であっても、労働者が労働契約を即時に解約できるとされているに止まっている。また、近年のIT技術の革新やグローバル化等を背景とするサービス内容の多様化により、職業安定法では想定していない事業形態が次々と展開されている。いかなる事業形態であれ、求職者保護の観点から一定の規制の下で適正な運営がはからなければならない。こうした状況を踏まえ、民間職業仲介事業に対する実効性あるルールづくりが必要不可欠である。

2. 質問Ⅱ【2015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

(1) 改正労働者派遣法について

2015年9月11日に成立した労働者派遣法改正法^{*1}は、従来の最長3年の派遣期間制限を実質的に撤廃するとともに、均等待遇原則の導入を見送るなど、“生涯派遣で低賃金”の労働者を拡大させ、労働者保護の大幅な後退を招く内容となった。連合は、これ以上雇用が不安定な労働者を増やすべきではないという観点から、a)派遣労働は臨時的・一時的な働き方とする原則の堅持、b)均等待遇原則の導入による派遣労働者の保護の強化を強く求めてきた。しかし、派遣法の世界標準とも言うべきこれら2つの原則が盛り込まれないまま法改正が強行された。今回の改正は、日本に常態的な間接雇用法制を実質的に導入することに他ならない。今後、低処遇の派遣労働が拡大することが、強く懸念される。

日本政府年次報告では、改正法について「派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るものである」と報告されているが、改正法に規定された雇用安定措置は“絵に描いた餅”と言わざるを得ない内容である。派遣期間が3年に達する有期雇用労働者に対して、派遣先への直接雇用申込みの依頼等が派遣元事業者に義務付けられたものの、直接雇用には結びつく保障はない。また、同じく派遣元事業者に義務づけられた教育訓練も全く不十分であり、正社員を希望する派遣労働者のキャリアアップに資するものとは言い難い。さらに、派遣労働者の待遇に関しては、均等待遇原則が導入されておらず、均衡待遇でさえも配慮義務にとどまっており、根本的な処遇改善策が講じられていない。

連合は、法改正後の派遣労働を取り巻く状況の十分な検証と、派遣労働者の雇用安定や処遇改善の観点から、真に労働者保護に資する法改正を強く求めるものである。

※1：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（第189回国会内閣提出第43号／2015年9月11日成立）

以 上