

第 27 号条約の適用に関する意見  
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(1929年)

2009 年 10 月 2 日  
日本労働組合総連合会

**質問Ⅱについて**

政府指摘のように、2005 年 12 月、「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドライン」が発出され、関係団体および関係事業者等がガイドラインの普及に努め、2009 年 8 月 28 日には「国際海上コンテナの陸上における安全輸送ガイドラインの取り組み状況等に関する実態調査」を公表した。その内容は、トラック事業者がコンテナ輸送時に経験した安全上の問題は、ガイドライン発出後は発出前と比較して減少している、というものである。

しかし、現実には問題の解決にはほど遠く、重大事故が頻発している。2009 年には、5 月まででも 6 件の横転事故が発生し、4 名の方が亡くなっている、とマスコミでも発表している。情報を持たないドライバーが加害者になり、何も知らない国民が犠牲者になっている。

ガイドライン発出後においても、国際海上コンテナ輸送中のトレーラー横転による死亡事故等が多発し、ガイドラインに基づく確実な取り組みがなされていないことは明らかである。

このため、国土交通省による説明会の開催等、関係事業者に対するガイドラインの周知徹底を図ることになっているが、ガイドラインには拘束力も罰則規定もなく、国際海上コンテナ輸送中の事故防止対策としては不十分である。国際海上コンテナにおける発荷主の過積載や積み付け不具合（片荷）、品名（貨種）詐取などを防止し、荷主による情報開示を義務付け、貨物情報を関係者が共有するためには、強制力を持たせた法制化が不可欠である。

さらに、海外における貨物の積み付け不良や危険物表示の不備は国内法の適用外であるため、国際的な安全対策や基準作りが欠かせない。ITF（国際運輸労連）は日本の港湾労組の強い要望を受け、2008 年 6 月の国際会議において、コンテナ貨物の安全輸送に関する問題を協議する場を設置するよう、ILO に要請することを決議した。

世界の物流がコンテナ輸送に切り替わって以来、ILO27 号条約は荷役作業形態に十分、適応しているとは言い難く、早急にコンテナ輸送に対応した新条約作りに取り掛かるべきである。

以 上

第 88 号条約の適用に関する意見  
職業安定組織の構成に関する条約（1948年）

2009年10月2日  
日本労働組合総連合会

○第3条関係について

職業安定所は、雇用対策に関する地域の中核的機関であり、求職者や事業主に接する第一線の機関である。そのため、職業安定所の数および配置に関しては、地域の労使に対するサービスの低下防止および雇用対策の効果的な実施という観点も、十分に踏まえるべきである。また、職業安定所の再編整理に関する具体的な計画については、地域の労働組合や使用者団体、地方自治体等に対する説明を行うだけでなく、労働政策審議会の承認事項とすべきである。

以 上

第100号条約の適用に関する意見  
同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約（1951年）

2009年10月2日  
日本労働組合総連合会

**1. 男女間賃金格差に関する評価について**

男女間の賃金格差は男性100に対して女性67.8（2008年6月）と依然として大きい。政府は、長期的に見て格差は縮小傾向にあり、また近年着実に回復しているとの判断であるが、欧米諸国との比較においても大きなこの格差に対して政府の対応はツースモールツーレイトである。

連合は、依然として大きい男女間の賃金格差縮小には、男女雇用機会均等法に性別を理由とする賃金差別の禁止を加えることや、労働基準法の第3条（均等待遇）に「性別」を加える改正を従前から必要と考えている。

また、男女間の賃金格差縮小には、その原因と考えられる様々な要因を分析し、トータルでの対策を講じることが必要だと考える。そのためには厚生労働省「変化する賃金・雇用制度の下における男女間の賃金格差に関する研究会」議論の結果を活用し、具体的な縮小策を早急に講じることが期待する。特に、賃金格差につながると考えられる女性の勤続年数を延ばすための、両立支援等就業継続を可能にする施策の強化、管理職等役職への登用拡大を重点とすべきと考える。

**2. パートタイム労働について**

2007年5月改正の「パートタイム労働法」は差別禁止を具体的に法に明記したことに対して一定の評価はするが、禁止の対象となったのはごく一部のパートタイム労働者であり、依然として正規労働者との待遇の差別は改善されていないと考え、連合は具体的な実態調査を計画している。

パートタイム労働を含む非正規労働者は若年層に拡大しており、その多くは女性である。連合がパートタイム労働者に対する差別は性差別的側面が大きいと主張するゆえんである。また、女性労働者間で正規労働者と非正規労働者が分断され、顕著な格差問題が存在している。この異なる働き方間の均等待遇の推進なくして前述の賃金格差縮小もかなわず、連合は全てのパートタイム労働者を差別禁止の対象とするよう法の改正を求めていく。

**3. コース別雇用管理について**

総合職と一般職など、労働者をコース毎に区分し、配置や昇進などの雇用管理を行うこの制度は、事実上の男女別雇用管理として機能させるため導入している事例が大半である。

政府は、性差別の有無の判断に関して、同一の「雇用管理区分」に属する男女を比較する方針をとっており、前回均等法の改正においても指針から削除することなく継続させた。政府のこの判断基準は、異なる職務についても差別を禁止す

る「同一価値労働同一賃金原則」に馴染まず、指針から削除すべきとの連合の考えは従前通りである。

#### 4. 客観的な職務評価について

パラ 2. でも述べたように、雇用の多様化すなわち非正規労働の拡大が進んでいる。正規労働者以上に男女間の賃金格差が大きいこの労働者層において均等・均衡処遇は最重要課題である。雇用の多様化が不可避であるなら、多様化した働き方間の均等・均衡処遇もまた不可欠である。連合は、このような状況において、政府が強い意思を持って、同一価値労働同一賃金の実現に資する、職務の価値を測る客観的な職務分析手法に関する情報を収集・提供することを求める。

第122号条約の適用に関する意見  
雇用政策に関する条約(1964年)

2009年10月2日  
日本労働組合総連合会

1. 「質問Ⅱ」第1条「完全雇用等の諸目的達成の際の困難と克服の状況」について

2008年秋以降の景気悪化により、とくに非正規労働者の失業は社会的な問題となった。こうした事態を踏まえて、政府および労使も「雇用安定・創出に向けた政労使合意」等の取り組みを行ってきた。しかし、雇用創出および雇用のミスマッチ解消は今なお重要な課題である。さらに、雇用・就業形態の多様化に対応したものとなるよう、社会保障等のセーフティネットを再構築することが必要である。

2. 2009年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーションに対して、「2009年政府報告」は、政策策定への社会パートナーの参加について、公労使三者構成による労働政策審議会等について述べている。この報告内容は誤りではないが、連合が懸念しているのは経済財政諮問会議、規制改革会議等の労働者代表が参加しない会議体による雇用・労働に関する政策提言が尊重され、労働政策審議会における議論はその枠内で行われることになることである。規制改革会議の下部組織は、近年も雇用・労働政策について独自の提言を公表し、さらに、公労使三者構成の労働政策審議会の存在も否定する見解を述べるに至っている。連合は、雇用・労働政策決定における労使代表との協議(公労使三者構成の労働政策審議会)が十分に尊重されるべきであるとの認識であることを強調しておきたい。

以 上

第144号条約の適用に関する意見  
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  
(1976年)

2009年10月2日  
日本労働組合総連合会

2009年日本政府年次報告に対して特段のコメントはない。

以 上

「ジェネラルオブザベーションに対する日本政府報告」に関する意見

2009年10月2日  
日本労働組合総連合会

日本政府報告に対して特段のコメントはない。

以 上