

2011年日本政府年次報告
「労働監督に関する条約（第81号）」
（2010年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月26日
日本労働組合総連合会

質問Ⅱ

条約「第13条2（b）」について

東日本大震災に伴い、東京電力福島第一原子力発電所の事故が発生し、事態収束に向けた作業が長期化している。これにより、福島第一原発内で作業に従事する労働者に、放射線への被ばくによる晩発性障害など中長期的な健康障害の発生リスクが高まることが懸念されている。

福島第一原発内で作業に従事している労働者の労働の実態把握と、被ばく線量管理等について、離職後を含めた中長期の対応が必要であり、原子力事業者だけでなく行政による効果的な指導・監督が求められる。

2010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

・労働基準監督官の定数確保について

2010年連合意見に対し、「労働基準監督行政については、新規採用抑制による影響をできる限り回避するため、都道府県労働局においては」「退職した元職員の中から要件に合致する者をフルタイムや短時間勤務の形態で再任用を行った」と回答いただいた。国家公務員の人件費の抑制など、厳しい財政状況の下でのご努力とおもわれるが、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は、本来は、再任用等ではなく、新規採用等で人材を確保すべきであると考えます。

・条約「第13条1（b）」^[k1]について

安全衛生指導業務の見直しにともない、2011年度から労災防止指導員制度が廃止された。労働災害については政府の新成長戦略においても、労働災害発生件数を2020年までに30%引き下げるという目標が掲げられており、労働災害防止に向けた取り組みの一層の強化が求められている。

労災防止指導員制度に代わるものとして、新たに設置された「都道府県労働局安全衛生労使専門家会議」が、実質的に労災防止に資するものとして機能するための実施体制の整備、予算措置などが必要であると考えます。

以上

2011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）」
（2006年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月30日
日本労働組合総連合会

I. 公務員制度について

これまで6次にわたる結社の自由委員会報告、及び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ILO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。

なお、労働基本権の回復を政権政策に掲げた民主党を中心とする政権が2009年9月に発足したことにより、労働基本権の回復と民主的公務員制度改革の実現に係る千載一遇の政治的環境に変化することとなり、政府は2011年6月3日、自律的労使関係制度を確立するための措置を含む国家公務員制度改革関連4法案（以下、「改革法案」という。）を閣議決定し国会に提出したが、2011年8月末を会期とする第177通常国会において、「改革法案」が審議されることはなく、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は未解決である。（「1.」～「9.」第87号条約関係、「10.」第98号条約関係）

1. 消防職員と刑事施設職員に対する団結権付与について

消防職員の団結権については、結社の自由及び組合権とはまったく無関係といえる、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、否定するための論拠のみが繰り返し主張されてきた。しかし、「日本の法令および慣行は公務員の労働基本権を制約しており、国際労働機関（ILO）も1965年以降、このような日本の状況がILO条約の規定に違反しているとの厳しい勧告を出しています。公務員の自律的な労使関係を実現するため、職務の特性にかんがみて特に異なる取扱いが必要となる場合を除き、公務員の労働基本権を回復します。」（民主党政集 INDEX2009（関係抜粋））との認識を有する民主党を中心とする政権の発足により、消防職員の団結権についても、課題の解決に向けた対応が進展している。

2009年10月28日に行われた原口総務大臣（当時）と自治労委員長との定期協議において、大臣は「ILOから勧告が何度も出ている状況を放置するのかということで、検討の指示をしたところ。消防職員の団結権のあり方については、国民の理解の下、関係者の意見も聞きながら、積極的に前へ進めていく課題だと認識している」と発言し、これを踏まえ2010年1月に消防職員の団結権のあり方に関する検討会（以下、「検討会」という。）が発足した。なお、検討会には、団結権の付与を求めている当事者である全国消防職員協議会の会長が委員として参加したことは、政府の課題解決に向けた積極的な姿勢のあらわれといえる。

しかし、2010年12月14日に公表された検討会報告は、「団結権を回復するか否かについては、今後、政府において検討の上、最終的に決定されるべきものである」と

されるにとどまるものとなった。原口総務大臣（当時）がILO勧告を踏まえた検討を指示したことにより設置された検討会であるにもかかわらず、「団結権を付与すべし」との内容とならなかったことに問題を残した。

また、2011年6月2日、総務省は「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を公表したが、消防職員の団結権については「付与することを基本的な方向としつつ、必要な検討を進める」という表現にとどまることとなった。

一方政府は、同年6月10日、連合の申入れ（政府側出席者は枝野官房長官、片山総務大臣、中野公務員制度改革担当大臣）に対して、官房長官が政府公式見解として「消防職員に団結権を付与する」との回答を行った。

以上の政権交代以降の経過により、1960年代以降半世紀を超える長年の懸案である消防職員の団結権付与に向けた対応が、着実に進展しているものと評価できる。

しかし、現段階において、関係法案は明らかにされておらず、当然、団結権の付与は実現していない。

累次のILO勧告が求めてきた「刑事施設職員への団結権の付与」について、連合及び公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）は、消防職員の団結権問題との同時決着を求めてきたが、「改革法案」においても改善が図られるには至らず、制約状況が継続されることとなった。なお、この間、政府内において、刑事施設職員の団結権問題に係る具体的な検討は行われていない。

一方、2011年5月24日に行われた園田内閣府公務員制度改革担当政務官と公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）との協議において、政務官は、刑事施設職員の団結権が今後議論すべき課題であるとの認識を示した。

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生じていることに留意する必要がある。

2. 公務員の争議権について

連合及び公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）が、政府に対しILO勧告をみたした労働基本権の確立について、争議権を含めた一体的・全体的解決を求めたことに対し、政府は2010年11月26日、公務員制度改革担当大臣の私的懇談会として争議権の付与に係る公聴的議論及び立法技術議論の補強を行う場と位置付けた「国家公務員の労働基本権（争議権）に関する懇談会」（以下、「懇談会」という。）を発足させた。

「懇談会」は、発足以降5回にわたる会合で集中的な議論を進め、12月24日に報告を取りまとめた。この報告は、「国家公務員に争議権を付与するか否かについての結論をはじめに決めた上で議論することは避け」ることとしたものの、「行政を取り巻く環境や新たな政策課題に対応した人事・給与制度等の見直しを、高い緊張感とモラルを持った労使が真摯に交渉しつつ積極的に実施できるようにしていく」こと等に、争議権付与の積極的な意義を見出している。さらに「争議権を付与する場合の規制措置等の必要性」を明らかにし、①安全保持施設における争議行為の禁止などの民間労働法制の導入、②争議予告や強制調停など労働関係調整法に規定されている公益

事業に関する特別な仕組みを参考にした枠組みづくり、③特定独立行政法人等の労働関係に関する法律に規定されている強制仲裁の仕組みを参考にした公益保持の観点から真に必要な場合に限った新たな仲裁措置の導入など、交渉不調時にもできる限り自主決着を促しつつ公益を保持する仕組みを提示した。また、争議権を付与する場合、その範囲を業務内容や機関・部門で切り分けることなく、一部の幹部職員と警察、海上保安庁及び刑事施設を除く国家公務員全体を対象とした上で、制度設計に当たっての基本的な考え方や実効性のある選択肢を示したものの、団体交渉の実態や課題を踏まえた上で争議権付与の時期を決断することも1つの選択肢となり得るとし、争議権を付与するかどうかやその際の具体的な制度設計など最終的な判断は政府に委ねるものとなった。

そして、政府は「改革法案」において、「政府は、団体交渉の実施状況、あつせん、調停及び仲裁に関する制度の運用状況その他この法律の施行の状況並びに自律的労使関係制度の運用に関する国民の理解の状況を勘案し、国家公務員の争議権について検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」（国家公務員の労働関係に関する法律案附則第11条）と規定した。

一方、2011年6月2日に行われた中野公務員制度改革担当大臣と公務員労働組合協議会（公務労協）との協議において、大臣は「争議権の検討に当たっては労働側の皆さんと十分協議していくことなど、これまでの経緯を踏まえ、担当大臣として、しっかり受け止めた。」と回答した。

以上の経過は、これまで38年も前の最高裁判所判決（1973.4.25）以降、公務員の争議権禁止を合憲とする一つの論拠となっている代償措置論に固執し、結果として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矛盾した前提に立ち、公務員の争議権の具体化に係る現実的な検討に正面から取り組んでこなかった政府の態度が変化したものと評価できる。しかし、公務員の争議権付与の具体化については、なお多くの課題が残されることとなった。

3. 公務員制度改革について

結社の自由委員会への提訴の背景となった「行政改革大綱」の閣議決定から、11年近くが経過するもと、政治的に制約状況が継続されてきた最大の要因であった公務員の労働基本権付与に否定的立場の自民党を中心とする政権から、労働基本権の回復を政権政策に掲げた民主党を中心とする政権が2009年9月に発足したことにより、労働基本権の回復と民主的公務員制度改革の実現に係る千載一遇の政治的環境が整うこととなった。

しかし、国会の両院で多数派が異なる「ねじれ国会」の再現等を背景とした政治情勢の混迷化と国政停滞のもと、2010年の第175臨時国会期までの間において、課題の解決に向けた具体的対応がはかられることはなかった。

一方、政府が2010年11月1日の「公務員の給与改定に関する取扱いについて」の閣議決定において、「国家公務員の給与改定については、次期通常国会に、自律的労使関係制度を措置するための法案を提出し、交渉を通じた給与改定の実現を図る。」との立場を明らかにしたことにより、労働基本権の回復に係る検討が本格化することとなった。

具体的に政府は、2010年12月24日に「自律的労使関係制度に関する改革素案」を公表、2011年4月5日に「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の『全体像』について」を国家公務員制度改革推進本部において決定した。この間、連合及び公務共サービス労働組合協議会（公務労協）との間において、誠実かつ十分な協議が行われてきたものと認められる。

そして、政府は2011年6月3日、「改革法案」を閣議決定し、国会に提出したが、8月末を会期とする第177通常国会において審議に付されることはなかった。

また、同年6月2日、総務省は「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」を公表したが、第177通常国会において関係法案の提出が行われることはなかった。なお、地方公務員の労働基本権の回復に係る措置は、当然、国家公務員と同時期の実施とするとともに、関係法案の円滑な審議に資するため、可能な限り早期の国会提出が求められる。

以上の政府側の対応は、公務員の労働基本権回復に向けた可能性を開く歴史的な一歩であり、課題の解決に向けて重要な意義を有するものと評価できるが、なお制度改革の具体化には至っていない。

4. 適切な代償措置について

前回までの報告において、形骸化と機能不全化を指摘してきた代償措置について、政府は「改革法案」において、人事院勧告制度の廃止を提起した。

これは、争議権の取扱いに関して今後課題が継続されるものの、自律的労使関係制度の確立に伴う協約締結権の付与により、交渉を通じた給与・勤務条件の決定の実現をはかることとの関係から、当然の措置といえる。

地方公務員については、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」において、「職員に協約締結権を付与することに伴い、勤務条件に関する人事委員会勧告制度を廃止する。」と指摘しているが、これを具体化する法案は明らかにされていない。

5. 職員団体の登録制度について

自由な組合活動を制限してきた職員団体登録制度について、政府は「改革法案」において国家公務員についてはこれを廃止することを提起し、新たに労働組合の認証制度を設けることとしている。

そして、この認証制度について、政府は「現行制度（職員団体登録制度）と同様、団体の設立に何ら制限を加えるものではない。」と指摘しているが、連合の認識は以下のとおり、新たな労働組合の認証制度が自由な組合活動の保障に資するものと評価する。

- ①□ 職員団体登録制度が、内閣の所轄のもとに置かれる人事院の所掌とされており、実質的・現実的に使用者側に、より強い権限を施していた。これに対し、認証制度を所掌する労働委員会は、合議制の行政機関の一つであるが、労働問題を取り扱う特殊性から、使用者、労働者及び公益を代表する者から成る三者構成機関であるとともに、厚生労働大臣の指揮監督を受けず、権限の行使について独立性を有している。つまり、所掌機関の性格と現実的な機能が異なっ

いることから、問題の解決に寄与するものといえること。

- ② 職員団体が登録される資格を有すためには、当該職員団体が職員のみをもって組織されていることが必要とされていたことに対し、認証労働組合は「職員が全ての組合員の過半数を占めること」とされていることから、政府と連合及び公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）との間の協議を通じて、その要件が緩和されたものであるといえること。
- ③ 労働組合法は、民間労働組合等について事後的な資格審査制度を設けている。これに対し、新たに措置される非現業国家公務員の労働組合の（事前の）認証制度について、自由な組合活動という観点からの実質的な機能に差異がないか否かは、この制度の施行後、実質的な運用を通じて検証していく必要があること。

なお、地方公務員における職員団体登録制度は、組合を過度に細分化し、組合とその労働者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について、「地方公務員の労使関係制度に係る基本的な考え方」は、国家公務員と同様の措置をとることを提起しているが、これを具体化する法案は明らかにされていない。

6. 組合専従期間の組合による自主決定について

「改革法案」は、在籍専従期間について「職員としての在職期間を通じて5年（当分の間、7年以下の範囲内で政令で定める期間）」を上限としており、公務労働者または組合の主体的権利を阻害してきた組合専従期間の制限規定を継続している。したがって、「組合専従期間の組合による自主決定」について、何らの進展も得られていない。

なお、「改革法案」の成立後は、団体交渉事項として、労使交渉を通じた課題の解決をはかることが可能となり、また期待される。

一方、「改革法案」は、「職員は、認証された労働組合（認証されていない連合体である労働組合であって、認証された労働組合のみから構成されるものを含む。）の役員として専従できる。」とし、政府と連合及び公務公共サービス労働組合協議会（公務労協）との間の協議を通じて、新たに連合体の業務に従事するための在籍専従を可能としており、公務労働者または組合の主体的権利の拡大をはかっているといえる。

7. 管理職員の範囲（大宇陀町事件）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のもと、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個別事件については、前回までの報告に変更または追加すべき事項はない。

なお、「改革法案」は「管理職員等の範囲は中央労働委員会が認定して告示する。」こととしており、これにより「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」という制度の改善がはかれることになるものと思料する。

8. 組合費のチェックオフを禁止する条例（大阪市）について

大阪市職員労働組合が、職員団体の組合費のチェックオフを禁止する条例の取り消

し等を求めた訴訟について、2011年8月24日、大阪地方裁判所は訴えを却下する判決を行った。判決は、①チェックオフは、あくまで労働者の団結権等何らかの権利から直接導かれるものとはいえず、基本的には使用者の労働組合に対する便宜供与である、②チェックオフの廃止それ自体も労働者の団結権との関係でいうと無色の行為といふべきで、原告らの団結権が当然に、かつ、直接に侵害されるとは認められない、③チェックオフを廃止するか否かは、地方公務員法55条1項の交渉事項に当たらない等、被告大阪市側の主張のみを追認するものとなっている。また、本件の主要な問題である組合の弱体化の意図について、「それ自体を認めることはできない」として、その評価を回避している。

これは、世界的にも広く行われ、日本においても長年にわたり定着しているチェックオフを一方向的に廃止した不当労働行為を認めたものとして、また明らかな団結権の侵害を司法が容認したものとして極めて問題であるとともに、地方公務員法等の不備を明らかにしたものである。その意味で、1996年6月にILO結社の自由委員会が、①チェックオフを行うために、当局が労働者個人に組合員であることを書面で確認する点では、結社の自由を侵害するものではない、②チェックオフの対象とされる労働組合が法人格の有無等の要件により限定されることは、結社の自由に触れるものである、③組合員の選択により指定された組合に対しチェックオフを可能とするよう法律等の変更を求めるとした報告（第304次報告第1832号案件パラ36及び38、第266回ILO理事会承認）を踏まえた課題の解決が必要である。

9. 98号条約第6条の解釈について

日本政府は、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）」を日本語への翻訳において単に「公務員」とし、公務員の労働基本権制約を正当化しようとしている。日本政府は該当部分の翻訳を修正すべきである。しかし日本政府は、「英文ではなく仏文を翻訳したにすぎない」という見解を表明している。

10. 国家公務員の団体交渉権について

2011年5月13日に政府を代表する片山総務大臣より提案された国家公務員の給与削減については、①政府を代表して総務大臣が、またその代理として政務官が責任ある説明・説得・回答をなすために交渉に臨み、延べ約4.5時間にわたる対話・議論が行われたこと、②極めて異例の措置として、自律的労使関係制度を先取る形で交渉が行われ、給与引下げと自律的労使関係制度の導入に係る法案は、同時に国会に提出、政府として両法案とも今国会での成立に向けて努力を尽くすとされたこと、③削減は、現下の国における厳しい財政状況のもと、今日の社会環境に対応した政策の実現をはかることに目的と大義があり、「結果として、財政政策の観点から東日本大震災の復旧・復興の財源として充当する」ことを労使で共有化したこと等を踏まえ、同年5月23日に公務員労働組合連絡会との間で決着・合意している。そして、政府は2011年6月3日、国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案を閣議決定し国会に提出した。

なお、片山総務大臣は上記の交渉において、「政府としては、両法案（「改革法案」と「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」）とも今国会での成立に向けて努力する所存である。」との見解を明らかにしているが、「国家公務員の給与の臨時特例に関する法律案」についても未審議となっている。

連合は、国家公務員の給与削減に係る労使関係における決着について、①人事院勧告制度のもとで、勧告を経ずに給与を引き下げるという極めて異例な措置であるが、

労働基本権の付与と自律的労使関係制度の確立を先取りする形であり、労使交渉で決着することが不可欠であったこと、②政府との間で真摯で誠実な交渉を行ったことを踏まえ、「改革法案」における措置を先駆けて現実化したことで、その実施を確実化したものであると評価する。

II. その他の課題について

1. 労働組合法上の労働者について

近年、形式上は業務委託や請負などで就労する労働者が、労働組合法上の労働者に当たるか否かをめぐり、労働委員会の命令とは異なる判断、すなわち、就労の実態によらず契約の形式を重視した判断が、下級審において示されてきた。

これに対し、本年4月、最高裁において、就労の実態を踏まえて労働者性を判断する判決が下された。この判決は、労働者性について一般的な判断基準を示すものではなく事例判断ではあるが、団結権、団体交渉権の保障の趣旨に沿った極めて重要な判断である。

こうした経過の下、厚生労働省の労使関係法研究会は、この最高裁判決等を分析し、本年7月に労働組合法上の労働者性の判断基準について「報告書」をとりまとめた。報告書は判断基準として、「基本的判断要素」に、①事業組織への組み入れ、②契約内容の一方的・定型的決定、③報酬の労務対価性、を、「補充的判断要素」に、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束、を挙げた。

今後は、就労の実態は労働者でありながら、形式上は業務委託や請負で働く人たちの団結権、団体交渉権、団体行動権が適切に保障されることが期待される。ただし、労働者性の判断は、あくまでも就労の実態を重視して行われるべきものであり、上記の「判断要素」がその趣旨を離れて、形式的に活用されることのないよう留意が必要である。

以 上

2011年日本政府年次報告
「雇用政策に関する条約（第122号）」
（2009年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月26日
日本労働組合総連合会

1. 「質問Ⅱ」第1条「2 労働市場政策について」(2)、および「2010年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」の回答⑥「高齢労働者」について

「2011年日本政府年次報告」は、高齢者雇用の近年の現状について、「2010年6月1日時点における高年齢者雇用確保措置の実施済企業割合は31人以上規模企業で96.6%となっている」と述べている。しかし、これは高年齢者雇用確保措置の未実施企業が未だに3.4%残っていることも含意しており、連合は、政府の現状分析が不十分であることを指摘するとともに、高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する政府の指導が弱いのではないかと懸念する。

また、高年齢者雇用安定法は行政による助言、指導、勧告の根拠法にとどまっており、上記のように、企業が高年齢者雇用確保措置を実施していない場合において、労働者が雇用確保措置を求める権利として規定されていない。連合は、企業が高年齢者雇用確保措置を実施していない場合における私法上の効果を規定する法整備が必要であると考えます。

2. 「質問Ⅱ」第3条「労使団体との協議」について

「2011年日本政府年次報告」は、「2010年の条約勧告適用専門家委員会オブザベーション」の回答①で、政策策定に際しての社会的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言及しているとともに、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律案（求職者支援法案）について、「公労使の合意により労働政策審議会がその内容をおおむね妥当と認めたことを踏まえ策定している」と述べている。

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、求職者支援法案の策定に際して、労働政策審議会における議論中に労使の主張と相容れない政府の意思決定が行われ、労働政策審議会における議論がそれにより深刻な制約を受けたことである。

すなわち、2010年12月17日に示された、求職者支援制度の創設に関する国家戦略担当大臣・財務大臣・厚生労働大臣による3大臣合意は、求職者支援制度を雇用保険の附帯事業として位置付け、その財源は国庫負担を50%（雇用保険の失業等給付に係る国庫負担の暫定措置（55%）が適用され、実質の負担割合は27.5%）として、その余（実質72.5%）については雇用保険料による労使負担を求めていた。この内容は、雇用保険制度の当事者であり、雇用保険料の支払者でもある労使代表が参画している労働政策審議会において、労使が一致して一般会計（全額国庫負担）での制度創設を主張していた中での突然の決定であり、労働政策審議会の軽視に等しく、ILOの三者構成原則の趣旨にも反すると言わざるを得ない。

ただし、求職者支援法案に法律施行後3年を目途とした見直し検討条項が盛り込

まれたことにより、連合は求職者支援法案をおおむね妥当と認めている。また、求職者支援法案の国会審議における修正で、見直しに当たっては費用負担の在り方についても速やかに検討することが明記された。

連合は、雇用・労働政策における意思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

2011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）」
（2006年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月26日
日本労働組合総連合会

I

日本政府報告に対する特段の意見はない。

II

[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]

日本政府報告は法制度については正確に記述している。しかしながら実際の運用をみれば、2007年の最低賃金法改正により、生計費および賃金について参照すべきグループが「類似の労働者」から「地域における労働者」に変更されたにもかかわらず、地域別最低賃金を決定する最低賃金審議会に参考資料として出される「賃金改定状況調査」は依然として常用労働者が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1.1%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」といえるのは適切ではない。

[第4条]

パラ1：船員は地域別最低賃金ではなく、国土交通大臣又は地方運輸局長（運輸監理部長を含む）が決定する「船員に適用される特定最低賃金」が適用されることとなっている（最低賃金法第35条）。しかしながら漁船員に関しては、現時点ではこの「船員に適用される特定最低賃金」は漁業（遠洋まぐろ）、漁業（大型いか釣り）（以上中央決定分）、沖合底曳き網漁業、および大中型まき網漁業（以上地方決定分）の4業種にのみ設定されている。とりわけ賃金が低廉な船員法適用の漁船員に適用されるべき特定最低賃金が決定されていない。

パラ2：日本政府報告には既提出報告にも本年度報告にも回答がないように見受けられる。例えば、中央最低賃金審議会において「概ね5年ごと」に目安制度に関する全員協議会において目安制度の見直しが実施されていることを報告してはどうか。

パラ 3：条約第 3 項（b）について、公益委員は厚生労働大臣もしくは都道府県労働局長が任命する（最低賃金法 23 条）。少なくとも連合は、公益委員の任命について、事前に協議を受けたことはない。

III

[第 5 条]

日本政府報告は監督機関の概要および臨検監督の統計については正確に記述している。しかしながら連合は従前より、労働基準監督官が不足していると指摘している。

IV

日本政府報告に対する特段の意見はない。

V

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。5 月 31 日時点において、協議機関が定めた比較方法によって 9 都道府県が生活保護水準を下回っている。また労働者側は、この比較方法では不十分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。

VI

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

2011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）」
（2006年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月29日
日本労働組合総連合会

1. 第2条関係

- (1) 条約は、すべての種類の労働者に適用されることとなっている。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は、一定の要件を満たす一部の者にのみに適用される。本条約にもとづいて、すべての労働者に育児・介護休業法が適用されるべきであり、有期契約労働者の適用要件の緩和が必要である。
- (2) 2009年6月に改正育児・介護休業法が改正されたが、従業員100人未満の企業については、法の施行が2012年6月まで猶予されており、現状は労働者にとって、所属する企業の従業員規模によって異なるダブルスタンダードの状態となっている。わが国の雇用労働者の45%（2010年度総務省「労働力調査」）は、従業員100人未満の中小零細企業で働いており、2,434万人に現行の法律が未だ適用されていない。早期にこうした状態を解消する必要がある。

2. 第4条の(b)について

①短時間勤務制度措置の事業主に対する義務化、②時間外労働の免除、③子どもの看護休暇の拡充等による女性労働者の就業継続の促進、④パパママ育休プラス（両親ともに育児休暇を取得した場合に育児休業可能期間を2ヶ月延長する）導入などによる男性の育児休業取得促進、⑤介護休暇新設による介護と仕事の両立促進、がはかられたことは評価できる。しかし、短時間勤務制度、時間外労働の免除等を利用できるのが、法の規定では「3歳未満の子を持つ労働者」にとどまっており、「中学校就学の始期に達するまでの子を持つ労働者」まで対象期間を引き上げるとする連合の要望とは隔たりがある。

また、連合は、育児休業及び介護休業期間中に雇用保険から支給される育児休業給付金及び介護休業給付金についても、休業前賃金の60%となるよう引き上げを求めている（現行は、育児休業中の給付金が休業前賃金の50%、介護休業中の給付金が40%）。

3. 第5条関連

政府の報告にあるとおり、2010年1月に策定した「子ども・子育てビジョン」にもとづいて保育、介護のニーズに合わせて、関連施設の整備が進められていることは連合としても評価している。しかし、保育所入所待機児童が依然として2010年10月時点で48,356人（2011年3月発表厚生労働省報道資料）いる。さらに、入所する保育所がみつからない状態が長期にわたることから就業をあきらめる女性が多く、女性の就業継続を阻害する要因となっている。こうした状況は、早期に改善をはかる必要がある。

4. 第8条関連

わが国では世界的な金融危機が発生した 2008 年度から、労働者による厚生労働省への「育児休業取得を理由とした解雇等不利益取扱い」に関する相談件数が急激に増加した。2008 年度は、初めて年間 1,000 件を上回り、1, 267 件となった。さらに、2009 年度は 1,657 件、2010 年度は 1,543 件（厚生労働省「育児・介護休業法施行状況」）となっている。

2010 年 6 月から改正育児・介護休業法が施行されたため、2010 年度は不利益取扱いに関する相談件数が前年度から減少したものの、依然として多くの労働者が解雇等不利益取扱いを受けている。

連合は、条約の趣旨に沿って、育児・介護休業取得による解雇等不利益取扱いが行われないよう厚生労働省の企業に対する指導の強化を求める。

5. その他事項

家族的責任を有する労働者にとっては、雇用の場において「仕事と生活の調和」を実現することが重要である。連合は、「仕事と生活の調和」を実現するための環境を整えるため現行の「育児・介護休業法」を「両立支援法」に名称変更することを求めている。しかし、2009 年の法改正で名称変更が実現に至らなかったことは残念である。

連合は、引き続き、法律の名称変更が実現するよう求めていく。

以 上

2011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）」
（2010年6月1日～2011年5月31日）に対する
日本労働組合総連合会の意見

2011年8月26日
日本労働組合総連合会

質問Ⅱについて

[2010年条約勧告適用専門家委員会の意見（オブザベーション）への政府報告に
関して]

2010年6月に政府は「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を閣議決定した。その中では、雇用については、障害者雇用促進制度における「障害者」の範囲を見直すことについて2012年度までに検討することや、障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、より実効性のある具体的方策を平成24年度内を目途に検討することとしている。しかし、現時点で、大きな進展は見られていないため、早期に結論を得られるよう議論を促進すべきである。

障害者の実雇用率は年々上昇傾向にあるものの、法定雇用率は未達成であり、法定雇用率を満たす企業の割合は全体の半数以下であるため、さらなる施策の推進が必要である。

連合としては、障害の有無、種別および程度にかかわらず、障害者の人権が尊重され、共に働ける社会をめざし、国連「障害者の権利に関する条約（仮称）」の早期批准および実効性のある国内法の整備を求める立場から、「障がい者制度改革推進会議」における議論も含め、障害者雇用を含めた全般的な施策の確実な実行、推進を求めたい。

以上