

# 公務労働者の労働基本権や労働者への暴力・ハラスメントを防止する条約・勧告等を審議 ——第107回 ILO総会

国際労働機関（ILO）は5月28日～6月8日、第107回総会を開いた。日本を含む187の加盟国から政労使の代表など5,000人以上が参加。社会対話と三者構成原則の問題や公務労働者の労働基本権、労働者への暴力・ハラスメントを防止する条約・勧告等の議題について審議した。ガイ・ライダー事務局長は閉会演説で、政労使の三者構成原則を、「公共の議論や政治の場の議論に見られる否定的な趨勢の一部に対する最も強力な対抗手段だ」と強調している。以下、ILO駐日事務所が公表しているプレスリリース「2018年6月8日付ジュネーブ発英文広報資料」の抄訳<sup>(注)</sup> および連合、全労連の談話を抜粋して紹介する。

## 政労使三者構成原則は否定的な政治の趨勢や議論に対する「最も強力な対抗手段」

今年の総会では社会対話と政労使の三者構成原則に関する討議が行われ、ガイ・ライダー・ILO事務局長は閉会演説で「(三者構成原則は) 仕事の世界に価値を付加するだけでなく、公共の議論や政治の場の議論に見られる否定的な趨勢の一部に対する最も強力な対抗手段だ」と説き、社会対話を「育み、守り、実践しよう」と呼びかけた。

総会ではまた、仕事の世界における暴力と嫌がらせ（ハラスメント）に関する新たな基準制定の可能性について交渉が行われ、ILOが創立100周年

を迎える2019年の総会で、勧告に補足された条約の採択を目指して審議が再開されることになった。これについて事務局長は「問題となっている事項の重要性に鑑み、本当にこれは失敗するには大きすぎる問題」と評した。

また、事務局長は本総会に、改めて男女平等を一押しすることを呼びかける討議資料を提出。「いつも通りのやり方では不十分」と訴え、①新たなケア経済に向けた正しい歩み②女性が自分の時間を管理できることの強化③女性の仕事の公正な評価④発言力と代表性の向上⑤暴力とハラスメントに終止符を打つ——ことの五つの政策構成要素が、より一層の実を伴う必要性を強調した。

## 社会対話と政労使三者構成原則を促進する行動の枠組みを新たに設ける

第107回ILO総会では、各議題を審議する七つの委員会が設けられ、委員会の結論はそれぞれ本会議に提出・承認された。

一例を挙げると、2008年に採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」のフォローアップ手続きに基づく反復討議として、社会対話と三者構成原則の問題を扱った委員会では、社会対話と政労使三者構成原則を促進する一連の措置を含む行動の枠組みを新たに設けることを決定した。

委員会の結論はILOに対し、能力構築や開発協力の強化、調査研究・訓練の向上、基準関連活動、政策整合性の改善を通じて、加盟国がILOの基準に沿ってあらゆる形態の社会対話をあらゆるレベルで強化することを支援するよう求めている。他方、ILO加盟国に対しては、団体交渉権の実効的な承認並びに結社の自由に対する労使および労使団体の基本的な権利に係わる原則の尊重、促進、実現や実効的な社会対話を可能にする法環境および制度機構環境の整備を求めている。

委員会はまた、社会正義を促進する政策の設計において決定的に重要な役割を演じる社会対話は、結社の自由の尊重と団体交渉権の実効的な承認を基盤としていることを再確認し、社会対話を効果的なものとするカギを握るのは、労使の社会的パートナーの自律性と社会対話の結果の尊重・信頼・誓約、そして自由で独立した、力強く代表的な労使団体であると強調している。

## 公務員の労働基本権問題を審議

また、条約勧告適用専門家委員会の報告書を元に基準関連事項を検討した基準適用委員会は、報告提出その他の基準関連義務が履行されていない国の問題や、労働者の権利の実行に係わる個別案件を検討し、それぞれについて結論を採択した。

委員会では「1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）」の適

用に係わる日本の案件も取り上げられた。ほぼ毎回取り上げられていた1970、80年代と異なり、10年ぶりに扱われた公務員の労働基本権の問題について審議した委員会は、政府に対し、以下を実行するための期限を定めた行動計画を社会的パートナー（労使）とともに立てて、その結果を今年の条約勧告適用専門家委員会に報告することを求めた。

- ・社会的パートナーと協議のうえ、自律的労使関係制度について慎重に検討すること
- ・消防職員委員会制度の機能改善に向けた政府の活動に関する情報の提供
- ・消防職員について、これを警察と見なす政府の見解等に関して全国レベルの社会的パートナーと協議を行うこと
- ・刑務所職員について、社会的パートナーと協議のうえ、警察の一部と見なされる職種、見なされない職種について検討すること
- ・社会的パートナーと協議のうえ、人事院の手続きが中立的で迅速な調停と仲裁を確保しているか否か検討すること

### 新たな労働取り決めへの規制 枠組みの整備の重要性を強調

委員会はまた、労働時間分野の9条約、1議定書、6勧告を対象とした総合調査を行ってまとめられた報告書『Ensuring decent working time for the future(将来に向けた人間らしく働きがいのある労働時間の確保・英語)』を巡る議論も行った。

現在、仕事の世界で起こっている変容が伝統的な働き方の多くを変えつつあり、作業組織にも影響を与えていることに留意し、今回の議論が時宜を得たものとして評価。そして、テレワー

キングやオンラインなどのプラットフォーム経済における働き方を含む、新たに登場しつつある労働取り決め特に言及し、労働者を守り、使用者に平等な活動の地歩を確保するためにも労働時間の適切な規制枠組みの整備が重要との考えを示した。また、労働時間に関するルールを定め、手引きを提供することによって、労働時間の取り決めが労使双方の具体的なニーズにより良く対応するよう確保する上での労使の重要な役割を強調した。

### 勧告に補足された条約の設定へ ——暴力・ハラスメント禁止

仕事の世界における暴力と嫌がらせ（ハラスメント）に関する基準設定の第1次討議を行った委員会は、勧告に補足された条約の設定に向けて踏み出すことを決定した。提案されている基準は、仕事の世界における暴力とハラスメントの定義として、「一回限りの出来事か繰り返されるものかを問わず、心身に対する危害あるいは性的・経済的に危害を与えることを目的とするか、そのような危害に帰する、あるいは帰する可能性が高い、一連の許容できない行動様式および行為またはその脅威と理解されるもの（性差に基づく暴力とハラスメントを含む）」と理解されるべきだとした。インターンやボランティア、求職者等までも含み、契約上の地位にかかわらず、あらゆる部門の働く人々を幅広く対象とし、職場だけでなく、通勤途上や出張・イベント中に発生するものも含むべきだとしている。

提案されている条約案は、暴力とハラスメントから自由な仕事の世界への権利を認めることを批准国に求め、就労に係わる基本的な原則と権利の尊重・促進・実現や、仕事の世界におけ

る暴力とハラスメントを禁止する法規の制定、適切な防止措置や監視措置、被害者支援措置などの整備、研修や手引きの提供などに関する規定が盛り込まれている。勧告案については、時間不足のためにほとんど審議が行われず、今後の検討事項となっている。

### 報告・勧告の内容を真摯に受け止め、速やかな対応を／連合

連合（神津里季生会長）は、「ILO総会『基準適用委員会』の個別審査結果および『結社の自由委員会』勧告」と、「『仕事の世界における暴力とハラスメント』基準設定委員会報告の採択」に関して、6月11日に相原康伸事務局長の談話をそれぞれ発表した。

談話は、6月8日にILO総会で採択した基準適用委員会の個別審査報告が「公務員労働基本権の制約問題について、日本政府に対し、自律的労使関係制度の措置や消防職員・刑事施設職員の団結権などについて社会的パートナーとの協議を行い、勧告実施のための行動計画の策定・報告を行うことを要請している」として、「こうした内容は、これまでの連合の主張が引き続き受け入れられているものだ」と評価した。

また、6月9日にはILO理事会で承認された結社の自由委員会報告で、「2002年に連合などが提訴した日本の公務員労働基本権に関する案件の進捗を踏まえ、日本政府に対する11度目となる勧告が行われた」と指摘。それにより、「日本の状況が先進国でありながら国際的に異例なものであることが改めて浮き彫りとなった」ことを強調した。

そのうえで、今回のILOによる報告・勧告を「本問題に対する国際社会の強い懸念を改めて示したものだ」として、政府に対し、「これらの報告・

勧告を真摯に受け止め、すみやかに対応するよう求める」などと訴えている。

## 「STOP！仕事におけるジェンダーに基づいた暴力」キャンペーンを展開

一方、ILOが6月8日に第107回総会において、条約と勧告による補完を内容とする「仕事の世界における暴力とハラスメント」基準設定委員会の報告を採択したことについては、「#MeToo運動が日本にも広がりを見せ、世界共通の課題としてハラスメントの根絶が求められるなか、今回の委員会報告採択は、来年のILO総会における条約採択に向けた大きな前進として評価するとともに、日本国内の法整備がめざす方向性として期待できる」と評価。「今後、ILOは加盟国政労使の意見聴取を経て、その結果にもとづき修正された草案を来年のILO

総会で議論し、3分の2の賛成が得られれば条約採択となる」として、「引き続き国際労働組合総連合(I TUC)とともに『STOP！仕事におけるジェンダーに基づいた暴力』キャンペーンを展開し、ILO条約採択と批准に向けた国内法整備を求めていくとともに、あらゆるハラスメントの根絶に向けた取り組みを強化していく」との姿勢を強調している。

## 暴力・ハラスメント根絶や公務員の労働基本権回復に向けた取り組みを強化／全労連

全労連(小田川義和議長)も6月13日に、「暴力とハラスメントで新基準設定へ、公務の労働基本権問題で勧告」と題する橋口紀壇・事務局長代行の談話を公表した。

談話は、「労働の世界における暴力とハラスメント」に関する基準設定に向

けた第1回討議が行われたことについて、「討議の経過では、移民やLGBTなどのカテゴリーを明示して規制するとした条約の原案部分が採用されず、今後の討議で改善すべき点も残した」「日本政府は、基準設定に消極的な姿勢をとっており、国内での取り組みの強化も課題となっている」などと指摘しつつも、「今回の討議による基準設定に向けた大きな一歩を心から歓迎し、全労連としても国内の関連法制や制度の設定に向けて行動を強め、職場での暴力、ハラスメントの根絶に向けた取り組みを前進させる」などとしている。

公務員の労働基本権に関しても、「国際基準に著しく反する公務員労働者の労働基本権の回復に向けて、引き続き取り組みを強める」と強調している。

[注] 抄訳全文は [http://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS\\_632278/lang-ja/index.htm](http://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_632278/lang-ja/index.htm)

(調査部)

# JILPT BOOKS

好評発売中！

## 解雇ルールと紛争解決

### 10カ国の国際比較

菅野和夫、荒木尚志 [編]

A5判 492頁 ISBN 978-4-538-41162-0 2017年3月発行 定価：2,315円+税

### 10カ国の解雇の法的ルールと紛争解決システムを比較

日本を含む10カ国\*における解雇の法的ルールと紛争解決システムを提示し、それらを整理、比較した。今後の日本における解雇ルールと紛争解決システムの構築に向けた議論に欠かせない一冊。

\*日本、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、デンマーク、韓国、オーストラリア、アメリカ



◆お求めは書店、または当機構までお申込みください。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

