

日本労働年鑑 第54集 1984年版  
The Labour Year Book of Japan 1984

第三部 労働政策

VII ILO

1 総会と主要な会議

2 主要な会議

化学工業委員会

第九回化学工業委員会は、八二年九月二日から三〇日までジュネーブのILO本部でひらかれ、日本をはじめ二七カ国の政労使三者の代表・顧問が出席、(1)一般報告、(2)訓練、(3)労使関係の三議題を審議、(2)(3)のそれぞれに関する結論のほか、自由独立の組合活動、労働衛生などに関する四決議を採択した。

【訓練】

化学工業は他のほとんどすべての産業と密接に関連しているので、職業訓練、向上訓練がとりわけ重要である。したがってILOは、化学工業における訓練の発展を重視し、訓練に関する経験、調査、教材、技法に関する情報センターとして役立つよう努力すべきである。化学工場は潜在的な危険をもつものであり、機械、設備の操作、保守などには慎重な態度が必要なので、職場で訓練するよりは訓練センターでの訓練の方が安全かつ経済的である場合が多い。また化学物質や技法は日進月歩であるため、常に変化を把握して訓練に反映する必要がある。そこで指導員訓練を優先しなければならない。

【労使関係】

各国の労使団体は、団体交渉を通じて公正な雇用条件を確保するためあらゆる努力を払うべきである。ILO条約に定められた団体交渉の原則は関係当事者のガイドラインとなるものであり、政府は結社の自由に関するILO基準の安全適用を計るため努力し、自由で独立した代表的な労使団体がそれを利用できるようにしなければならない。使用者は労働者代表に対して誠実に交渉上必要な情報を提供し、政府は労使間の交渉に介入することなくアドバイザーの役割を果たすべきである。労働者の決定参加は通常労使関係改善に役立つので、その促進が計られるべきだが、それが団体交渉にとって代わるようなことがあってはならない。

【その他の決議】

労働衛生——医学上の調査が進んで有毒な化学物質の危険が認識されてきたので、ILOは労働衛生の分野における活動を強化し、危険物質にさらされる限度の設定、モニタリングなどのため努力すべきである。

次期会合の議題——近年増加しつつある交代制勤務と新技術が労働者の安全衛生に与える影響をとりあげるよう求める。

自由独立の組合活動——自由で独立した化学工業労働組合の存在の重要性を再確認し、結社の自由、団結権、団交権に関するILO条約(八七号と九八号)を各国政府が速やかに批准、適用することを求める。

## 建設産業委員会

第一〇回建築土木公共事業委員会は、八三年四月一二日から二一日までジュネーブのILO本部でひらかれ、日本など二九カ国の政労使三者の代表・顧問が出席、(1)一般報告、(2)労働条件、(3)管理者訓練、の三議題を審議、(2)(3)のそれぞれに関する結論を採択した。

### 【労働条件】

建設業には臨時性、移動性、天候依存性、作業を中断されやすい事情など固有の条件があるので、労働時間短縮はこうした事情を考慮しておこなわれるべきだが、過度の長時間労働は労働者にとって危険であり、その家族や社会生活にも影響を与え、生産にもひびいてくる。労働時間、休憩、休日その他の労働時間編成は、労使間の交渉によって改善することができる。僻地の作業現場や飯場の場合には福祉の面で特別の対策が必要である。安全衛生については危険を最低限とするため政労使の三者が協議し、国内法令でこれを定める。職業訓練には安全衛生に関する事項を含むべきだが、それが無い場合には使用者が採用後の訓練でこれをおこなうべきである。

### 【管理者訓練】

建築土木公共事業は設備投資の基礎をなすもので重要度が高い。また複合した技術、資材、技能がかかわっており、労働集約的で潜在的危険が多い。したがって安全と労働条件改善のため管理者訓練が必要であり、他産業と異なるとりくみが必要になる。建設業で十分な管理がおこなわれれば、顧客である政府機関と民間企業だけでなく建設企業、現場管理者、労働者のすべての利益につながるの、これらのすべてに対して訓練を実施する必要がある。労使団体の存在と承認はそのために重要な役割を果たす。管理者訓練の実施に当たっては、労使関係の重要性と安全福祉に関する事項を重視しなければならない。

### 【その他の決議】

委員会はこのほか、雇用拡大緊急対策、団体交渉、下請契約などに関する決議を採択した。

## 公務合同委員会

第三回公務合同委員会は、八三年五月三日から一日までジュネーブのILO本部でひらかれ、政府側、労働者側各二〇人、計四〇人の委員が出席(日本は政労双方の委員)、(1)一般報告、(2)公務の採用、訓練、(3)公務の技術進歩、の三議題を審議して議題に関連する三つの結論のほか二決議を採択した。

### 【婦人の地位向上】

多くの国で公務における労働力の相当な部分を婦人が占めており、婦人の雇用増は

男子のそれを上回る。しかし婦人の大半は一時的な非常勤かパートタイムであり、管理監督レベルでは数少ない。婦人に不利な不均衡があるようなところでは事態改善が必要になり、その際ILOの関連基準である同一報酬条約、差別待遇条約、家庭責任労働者条約などがモデルになる。家庭責任をもつ婦人の場合はパートタイムが多くなるが、その場合フルタイムの労働者と同じ労働・雇用条件が提供されるべきである。訓練、再訓練についても性別に関係なく平等の機会が与えられるべきであり、昇進の可能性を高めるための配慮も必要である。

### 【技術進歩の影響】

目下進行中の新技術導入は大きな省力化の可能性をもっており、今後はオフィス・オートメーションが婦人の職場をうばうおそれもある。政府はこのような新技術の導入が関係労働者に与える悪影響を少なくするため積極的な措置をとるべきである。労働者代表は、技術変化の計画、実施において協議、交渉または団体交渉の権利をもつべきである。参加、協議、交渉の方法と手続きは、政府と労働者代表または労働者団体との間で合意すべきである。新技術導入は安全衛生に悪影響を与えるおそれがあるので、安全で健康的な作業環境が提供されねばならない。新技術との関連ではこのほか、採用、訓練、再訓練、キャリア、昇進手続きなどを含む総合的な人事政策の策定が必要になる。

### 【採用、訓練】

公務における雇用は、性、婚姻上の地位、宗教、労働組合加盟、政治またはイデオロギー上の信念などを根拠とする差別なくすべての者に開放されるべきである。職業訓練の基本目的の一つは、効果的に仕事をするのに必要な知識を職員に与えることにあるから、使用者はできるだけ完全な職業訓練を提供すべきである。訓練計画は公務における労働者の権利、義務および労使関係に関するコースを含み、訓練コース中に労働組合代表が講師となることを可能にすべきである。このような訓練は労使関係改善に役立ち、業務の良好な編成と運用に職員が寄与することを可能にする。職員は雇用の当初から退職年齢にいたる最終段階までの正当な昇進の展望を保障されるというキャリア制度の基礎となる基本原則が保持されるべきである。既存の職員の正当なキャリアの展望をそこなわないように横断的採用を阻止すべきである。あらゆる昇進のケースにおいて、職員は労働組合代表もしくはその他の労働者代表が参加する公平な機関に対して異議申立ての権利をもつべきである。

### 【その他の決議】

公務労組の権利——加盟国政府に対して公務労働関係条約(一五一号)その他の労働組合権に関する条約の批准、適用を求める。公務職員の労働組合の権利に関するILO基準の実施状況報告を早い機会に総会に提出するよう求める。

今後のILO活動——次期委員会で、賃金と雇用条件の決定に関する協議、交渉、ならびに社会保障の問題を議題とすること。早い機会に「公務の懲戒規定と手続き」を議題として国際文書を採択すること。

---

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1984年版(第54集)【目次】 次のページ → ■  
日本労働年鑑【総合案内】

---

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)

---