資料３－４

２０２１年日本政府年次報告
「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（第１４４号）」
（２０１８年６月１日～２０２１年５月３１日）

１．質問（ａ）について

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はなし。

２．質問（ｂ）について

〇２０１８年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

・　国際労働基準に関する三者間の協議を改善するために実施した措置について

政府は、２０１８年年次報告において記載した内容を誠実に実施し、意義のあるＩＬＯ懇談会となるよう努めている。

・　条約第５条（１）に挙げられた事項に関する協議の内容と結果について

条約第５条（１）に挙げられた事項に関する協議の内容と結果については以下のとおり。

（１）（ａ）について

第１０７回及び第１０８回国際労働総会（ＩＬＯ総会）の議題「仕事の世界における暴力とハラスメントの終焉」については、使用者団体及び労働者団体からの意見は、別添１～３のとおり。第１０７回総会の使用者意見は、別途ＩＬＯに送付されていると承知している。

第１０７回国際労働総会（ＩＬＯ総会）の議題「６条約の廃止及び３勧告の撤回」については、ＩＬＯ懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により、協議を行った。労働者団体の意見については、別添４のとおり。なお、使用者団体から意見は提出されなかった。

第１０９回国際労働総会（ＩＬＯ総会）の議題「８条約の廃止及び９条約、１１勧告の撤回」については、ＩＬＯ懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により、協議を行った。労働者団体の意見については、別添５のとおり。なお、使用者団体から意見は提出されなかった。

第１０９回国際労働総会（ＩＬＯ総会）の議題「１条約の撤回」については、ＩＬＯ懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により、協議を行った。使用者団体及び労働者団体から意見は提出されなかった。

第１１０回国際労働総会（ＩＬＯ総会）の議題「質の高い徒弟制度の枠組み」については、労働者団体からの意見は、別添６のとおり、別途ＩＬＯに送付されていると承知している。なお、使用者団体からは政府意見に賛意を示す回答があった。

（２）（ｂ）について

第１０６回ＩＬＯ総会で採択された、平和及び強靭性のための雇用及び適切な仕事に関する勧告に係る権限ある機関への提出については、ＩＬＯ懇談会の場での協議が時期

的に難しかったことから、書面により、協議を行った。使用者団体及び労働者団体から意見は提出されなかった。

第１０８回ＩＬＯ総会で採択された、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約及び勧告に係る権限ある機関への提出については、ＩＬＯ懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により、協議を行った。労働者団体の意見については、別添７～８のとおり。なお、使用者団体から意見は提出されなかった。

（３）（ｃ）について

２０１８年４月に開催したＩＬＯ懇談会において、対象条約の選定について労使代表の合意を得た上で、ＩＬＯ第１１１号条約及び第１８９号条約について協議を行った。同ＩＬＯ懇談会の議事要旨については、別添９のとおり。

２０１９年５月に開催したＩＬＯ懇談会において、対象条約の選定について労使代表の合意を得た上で、ＩＬＯ第１０５号条約及び第１５５号条約について協議を行った。同ＩＬＯ懇談会の議事要旨については、別添１０のとおり。

２０２０年６月に開催したＩＬＯ懇談会において、対象条約の選定について労使代表の合意を得た上で、ＩＬＯ第１０５号条約及び第１１１号条約について協議を行った。同ＩＬＯ懇談会の議事要旨については、別添１１のとおり。

（４）（ｄ）について

（ⅰ）２０１８年政府報告書について

２０１８年の政府報告書（第２９号、第１３８号、第１４２号、第１４４号及び第１８２号）の作成については、同年８月開催のＩＬＯ懇談会の前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、ＩＬＯ懇談会の場において協議を行った。同ＩＬＯ懇談会の議事要旨については、別添１２のとおり。

２０１８年の政府報告書（２００６年の海上の労働に関する条約）の作成については 、２０１８年８月２２日開催のＩＬＯ海事協議会の場において協議を行った。同協議会の議事要旨については、別添１３のとおり。

（ⅱ）２０１９年政府報告書について

２０１９年の政府報告書（第１００号、第１２２号及び第１５６号条約）の作成については、同年８月開催のＩＬＯ懇談会の前に労使団体に送付してその意見を聞くとともに、ＩＬＯ懇談会の場において協議を行った。同ＩＬＯ懇談会の議事要旨については、別添１４のとおり。

（ⅲ）２０１９年政府報告書の補足情報について

２０１９年政府報告書の補足情報（第１２２号及び第１５６号条約）の作成については、ＩＬＯ懇談会の場での協議が時期的に難しかったことから、書面により、協議を行った。書面協議の結果については、別添１５～１６のとおり。

３．質問（ｃ）について

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はなし。

４．質問（ｄ）について

本報告の写を送付した代表的労使団体は、下記のとおり。
（使用者団体）一般社団法人　日本経済団体連合会
（労働者団体）日本労働組合総連合会

５．質問（ｅ）について
関係する労働者団体及び使用者団体から意見を受け取っていない。

別添１

Comments and replies to the ILO questionnaire on violence and harassment

20 September, 2017
Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

I. Form of the international instrument or instruments

1. Should the International Labour Conference adopt an instrument or instruments concerning violence and harassment in the world of work?

Comments: ***Yes.***

2. If so, should the instrument or instruments take the form of:

(a) a Convention?

☐

(b) a Recommendation?

☐

(c) *a Convention supplemented by a Recommendation, as two separate instruments or a single instrument comprising binding and non-binding provisions?*

☒

Comments:

A Convention, supplemented by a Recommendation, is essential to signal without ambiguity that violence and harassment is unacceptable, is the antithesis of decent work and demands serious and urgent attention. There is no internationally agreed definition of the term or scope of "violence and harassment in the world of work". Whilst several ILO instruments refer to violence and/or harassment, none of these instruments address violence and harassment as their primary aim, none define what is meant by violence and harassment, nor do they indicate the steps that governments, employers and workers' organisations should take to prevent, address and redress violence and harassment in the world of work. Further, these instruments tend to refer to only certain forms of violence or harassment and only cover specific groups or categories of workers. The approach to dealing with violence and harassment in the world of work at both international and domestic level is often fragmented and limited in scope. The development of international standard(s) is therefore meant to fill important gaps at international and domestic level in relation to occupations, sectors and forms of violence and harassment, by taking a comprehensive and integrated approach.

The instrument should take the form of a binding Convention, supplemented by a Recommendation, as two separate instruments.

II. Preamble

3. *Should the Preamble of the instrument or instruments recall that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity?*

Comments: ***Yes. Violence and harassment in the world of work is a human rights violation and a threat to the dignity, health and security of individuals. It strikes at the heart of the efforts of the International Labour Organization to promote the right of all human beings to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity. It is unacceptable and incompatible with decent work.***

4. Should the Preamble of the instrument or instruments reaffirm the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization?

Comments: ***Yes.***

5. Should the Preamble of the instrument or instruments state the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence?

Comments: ***Yes. It is particularly important that reference is made in the Preamble to gender-based violence. Whilst violence and harassment in the world of work affects everyone, women and those who do not conform to societal perceptions of gender roles and norms, including those of non-conforming gender and sexual orientation are at greater risk. For this reason, the ILO tripartite meeting of experts underscored that the gender dimensions of violence and harassment need to be addressed specifically in the instrument(s).***

6. *Should the Preamble of the instrument or instruments recall that violence and harassment in the world of work:*

(a) *is a human rights violation, is unacceptable and is incompatible with decent work; and*

(b) and *affects workplace relations, worker engagement, health, productivity, quality of public private services and enterprise reputation, and may prevent access to, and remaining and advancing in, the labour market, particularly for women?*

Comments: ***Yes.***

7. Should the Preamble of the instrument or instruments recognize that an inclusive and integrated approach, tackling underlying causes and risk factors, is essential to ending violence and harassment in the world of work?

Comments: ***Yes. Violence and harassment is highly contextual and is often driven by dynamics operating both in the world of work and in greater society, including, but not limited to, power relations, gender norms, cultural and social norms, and discrimination. Whilst violence and***

harassment affects every sector and occupation, negative power relations, discrimination based on the intersectionality of various factors (such as gender, sexual orientation, gender identity and race), circumstances and conditions of work and psychosocial hazards can increase the risk of exposure to violence and harassment in the world of work. An integrated approach is necessary not only for prevention, but also for protection, rehabilitation, compensation and other remedial action.

8. Should other considerations be included in the Preamble of the instrument or instruments? If yes, please specify.

Comments: ***Yes. The Preamble should recall other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination and the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities.***

III. Definitions and scope

9. For the purposes of the instrument or instruments should the expression "violence and harassment" be understood as a continuum of unacceptable behaviours and practices – whether a single occurrence or repeated – having the aim or effect of causing physical, psychological or sexual harm?

Comments: ***Yes. Violence and harassment in the world of work can take several forms such as physical abuse including assault, battery, attempted murder and murder; sexual violence including rape and sexual assault; verbal abuse; bullying; psychological abuse and intimidation; sexual harassment; threats of violence and stalking; excessive demands or under-requesting beyond the scope of business; infringement of personal rights. Whilst there are extreme forms of violence that are easily recognised, other seemingly less extreme forms of intimidation and harassment, sometimes taking place over extensive periods, can have equally devastating effects but are not always recognised in measures to address violence in the world of work. Practices and behaviours that give rise to psychosocial hazards and risks should be understood as included in this definition, particularly where they affect the dignity, security, health, well-being and sexual and reproductive health and rights of the worker(s).***

10. For the purposes of the instrument or instruments should violence and harassment in the world of work cover situations occurring:

(a) in the physical workplace, including public and domestic spaces where they are a place of work;

Comments: ***Yes. Public spaces are often the physical workplace for informal economy workers, whilst domestic workers, home care workers, home-based workers and teleworkers perform work in domestic spaces. Educational research institutes and cases considered to be substantial extension of work should also be included in the scope of the Convention.***

(b) in places where the worker is paid or takes meals;

Comments: ***Yes.***

(c) when commuting to and from work;

Comments: ***Yes. It should also include business trips and workplaces of business partners as well as during commuting.***

(d) during work-related trips or travel, at work-related events or social activities, and during work-related training; and

Comments: ***Yes.***

(e) through work-related communications enabled by information and communication technologies?

Comments: ***Yes. The ILO meeting of experts recognised that "inappropriate use of technology is also … a source of concern" and that any new instruments "should also be able to respond to the new challenges and risks which might lead to violence and harassment in the world of work, such as those arising from changing forms of work and technology".***

Comments: ***The scope of violence and harassment in the world of work should cover situations occurring in the domestic sphere, where these impact on the world of work. Domestic abuse/intimate partner violence can, for example, cause disrupted work histories, high rates of absenteeism, lower personal incomes, frequent changes in jobs and loss of employment. It can also result in an abusive partner stalking or harassing the worker at their workplace.***

The scope of the Convention should also extend to measures to prevent and address violence from third parties, such as clients and members of the public.

11. For the purposes of the instrument or instruments should the term "employer" include intermediaries?

Comments: ***Yes. Workers (including migrant workers) are often placed in employment through intermediaries, such as brokers, agencies and companies that recruit workers to perform work elsewhere than with the intermediary, including in private homes. It is important to avoid gaps in scope and coverage, consistent with the ILO Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). The definition of the term "employer" should be judged in accordance with the actual situation, regardless of the form of contract, and should also include the business owner to whom workers are dispatched by the worker dispatching business.***

12. For the purposes of the instrument or instruments should the term "worker" cover persons in any employment or occupation, irrespective of their contractual status, and in all sectors of the economy – formal or informal – including:

(a) persons in training, internships and apprenticeships;

(b) volunteers;

(c) jobseekers; and

(d) laid-off and suspended workers?

Comments: ***Yes. Labour, occupational safety and health, non-discrimination and other laws that address violence in the world of work often apply work-related violence and harassment provisions only to persons in an employment relationship. The definition of the term "worker" should be judged according to actual circumstances regardless of contract type. The above categories are among those most at risk of being exposed to violence and harassment, yet tend to be outside the scope of existing laws and regulations addressing violence and/or harassment in the world of work. They should be specifically covered in the instruments.***

13. Should any other terms be defined by the instrument or instruments? If yes, please specify.

Comments: ***Other terms requiring definition may arise during the discussion of the instrument(s).***

IV. Content of a Convention

14. Should the Convention provide that each Member should recognize the right to a world of work free from violence and harassment and adopt, in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive and integrated approach for the elimination of violence and harassment in the world of work that includes:

(a) prohibition in law of all forms of violence and harassment in the world of work;

Comments: ***Yes. The Convention should require the prohibition in law of all forms of violence and harassment in the world of work, and in particular gender-based violence. Forms of violence and harassment should include psychosocial hazards and risks.***

(b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;

Comments: ***Yes.***

(c) adoption of a comprehensive prevention strategy;

Comments: ***Yes.***

(d) establishment of enforcement and monitoring mechanisms;

Comments: ***Yes.***

(e) provision of remedies and support for victims;

Comments: ***Yes.***

(f) provision of sanctions for perpetrators; and

Comments: ***Yes.***

(g) development of tools and guidance?

Comments: ***Yes. The above are essential to an integrated approach to violence and harassment in the world of work and should be further expanded on in the Recommendation.***

If others please specify.

Comments: ***With regard to a judicial remedy, the victim's privacy should be sufficiently taken into consideration, and a rape shield law which can be selected as the victim's right should be legislated.***

A. Fundamental principles and rights at work and protection

15. Should the Convention provide that, with a view to eliminating violence and harassment in the world of work, each Member should respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour, and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation?

Comments: ***Yes.***

16. Should the Convention provide that each Member should adopt national laws and regulations prohibiting all forms of violence and harassment in the world of work, and in particular all forms of gender-based violence?

Comments: ***Yes. This is essential to avoid gaps in scope and coverage. The Convention should make explicit reference to the prohibition of all forms of gender-based violence and harassment in particular. Physical, psychological and sexual violence can be considered gender-based if it stems from unequal power relationships or if it is perpetrated against people because they do not conform to socially accepted gender roles. Women and girls are the "primary targets" of gender-based violence, whilst men are most often the perpetrators. Violence, harassment and sexual harassment in the world of work affect women disproportionately. Furthermore, it should be pointed out that persons of non-conforming gender and sexual orientation are more likely to suffer violence and harassment.***

17. Should the Convention provide that each Member should develop laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination for all workers, including for women workers as well as workers belonging to one or more groups disproportionately affected by violence and harassment, including:

(a) young workers;

(b) migrant workers;

(c) workers with disabilities;

(d) workers from indigenous and tribal peoples;

(e) lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex workers;

(f) workers living with HIV; and

(g) workers from marginalized communities, such as caste-affected persons, and members of ethnic minorities?

If others please specify.

Comments: ***Yes. Preventing violence and harassment in the world of work is inextricably linked to ending discrimination, promoting equality and extending economic security. Where grounds of discrimination intersect, such as gender and race or disability, the risk of violence and harassment is exacerbated. All of the above groups should be explicitly mentioned in the Convention. The list, however, should not be seen as exhaustive. As for (e), attention should also be paid to those who are of non-conforming gender and sexual orientation but are not so-called LGBTI.***

B. Prevention measures

18. Should the Convention provide that each Member should:

(a) take measures to ensure the prevention of violence and harassment in the world of work;

Comments: ***Yes. The role of collective agreements in mandating preventive measures, including to address psychosocial risks, should also be recognised.***

(b) identify sectors, occupations and work arrangements in which workers are more exposed to violence and harassment; and

Comments: ***Yes. Whilst no workplace, group, sector or occupation is intrinsically vulnerable to violence and harassment, some could be at a higher risk. Particular sectors – for example workers in frontline services such as public emergency services, social care, health and education, as well as in the transport and hospitality sectors – have reported relatively higher incidence. Working alone, in isolated or intimate spaces or at night can also increase risk of exposure to violence and harassment, as can working in highly segregated occupations (for instance, women working in male-dominated sectors such as construction and transport). Workers in informal, precarious and non-standard forms of employment and workers who cannot effectively exercise their rights to freedom of association and collective bargaining, which includes the majority of workers in export processing and special economic zones, are also likely to be more at risk of violence and harassment.***

(c) take measures to ensure that such workers are effectively protected?

Comments: ***Yes. In order to prevent secondary damage at the consultation desk in the workplace, measures should be taken concerning training of and penalties against persons in charge.***

19. Should the Convention provide that each Member should adopt national laws and regulations requiring that employers take steps to prevent all forms of violence and harassment in the world of work, and in particular to:

(a) include violence and harassment and psychosocial risks under existing occupational safety and health management systems;

Comments: ***Yes.***

(b) adopt a policy, in consultation with workers and their representatives, outlining a zero-tolerance stance on all forms of violence and harassment;

Comments: ***Yes. The Convention should provide that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of such policies.***

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures for their prevention and control; and

Comments: ***Yes.***

(d) inform and train workers on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures?

Comments: ***Yes. Training should also be extended to those involved in taking measures to prevent and control hazards and risks of violence and harassment, such as occupational health and safety officers, human resources personnel, managers and supervisors.***

C. Enforcement, monitoring and victim support

20. Should the Convention provide that each Member should take appropriate measures to ensure the monitoring and enforcement of national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work?

Comments: ***Yes.***

21. Should the Convention provide that each Member should ensure that all workers have easy access to safe, fair and effective dispute resolution mechanisms in cases of violence and harassment, including:

(a) complaint and investigation mechanisms at the level of the economic unit;

Yes. We would recommend that the question is reformulated to read, "… complaint and investigation mechanisms at workplace level, including in the informal economy;" Such mechanisms, both within and external to the workplace, should recognise the role of trade unions in dispute resolution.

(b) access to courts or tribunals;

Comments: ***Yes.***

(c) dispute resolution mechanisms external to the economic unit;

Comments: ***Yes (see 21 (a) also). The absence of effective and accessible dispute resolution mechanisms within and external to the workplace creates an additional risk factor for violence and harassment.***

(d) protection against victimization of complainants, witnesses and whistleblowers;

Comments: ***Yes. Extending protection to witnesses and whistleblowers, as well as complainants, is crucial. Often workers experiencing violence and harassment do not come forward for fear of retaliation or reprisals, resulting in violence and harassment continuing unsanctioned and the risk of a culture of impunity. Whistleblowers and witnesses can play a crucial role in raising the alarm and establishing the facts surrounding violence and***

harassment. Yet very few jurisdictions protect witnesses and whistleblowers, who can also face acts of victimisation.

(e) appropriate remedies;

Comments: ***Yes. Remedies should be appropriate and effective. It is necessary to establish a national institution based on the "Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)". The Convention should further provide that, as a minimum, such remedies should include reinstatement injunctive relief, legal fees and costs, and compensation for material and non-material damages. The Convention should also provide for compensation in cases of psychosocial or physical disability or incapacity to work.***

In many instances the only 'remedy' available to workers experiencing violence and harassment is to leave the job. In cases of sexual or physical assault, the only remedy available may be through the criminal system, which can be slow and expensive, and requires a high burden of proof. Although violence and harassment can lead to physical and mental illness, only a small number of countries consider the health consequences of work-related violence and harassment as compensable occupational illnesses under workers' compensation insurance. This often leaves workers with incapacitating physical and/or mental health conditions to pay substantial expenses out of pocket. This is especially the case for workers holding contracts that limit access to social security benefits.

(f) legal, social and administrative support measures for complainants; and

Comments: ***Yes.***

(g) sanctions for perpetrators?

Comments: ***Yes. Sanctions must be effective, dissuasive, appropriate and proportional to the seriousness of the violence and harassment. The full range of disciplinary, civil, administrative and criminal sanctions should be available.***

22. Should the Convention provide that each Member should adopt additional measures to ensure that victims of gender-based violence in the world of work, whether in urban or rural areas, should have effective access to specialized and expeditious dispute resolution mechanisms as well as to specialized support, services and remedies?

Comments: ***Yes. In addition to gender-based violence, harassment should also be included.***

23. Should the Convention provide that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger of violence and harassment, without suffering undue consequences?

Comments: ***Yes. In many countries, workers have a general right to be free from undue consequences (such as termination of contract or other disciplinary action) when stopping work in a situation that puts their health at risk, in line with the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) . The Convention should also provide that labour inspectors should be mandated to address violence and harassment and should have the power to stop work in the case of work-related violence and harassment.***

D. Support and guidance at the national level

24. Should the Convention provide that each Member should, in consultation with representative employers' and workers' organizations, take measures to ensure that:

(a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as occupational safety and health, equality and non-discrimination, including gender equality, and migration policies;

Yes. National labour and employment policies should also be included here. Recognising the interlinkages between frameworks such as equality, anti-discrimination and occupational health and safety frameworks is essential to an integrated approach.

(b) guidance, resources and other tools are provided to workers, employers and their representatives, and to enforcement authorities regarding violence and harassment in the world of work; and

Comments: ***Yes. The resources should include training.***

(c) awareness-raising campaigns and other initiatives are developed with the aim of eliminating violence and harassment in the world of work, including gender-based violence?

Comments: ***Yes.***

E. Means of implementation

25. Should the Convention provide that each Member should implement its provisions through laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment or adapting them and developing specific measures where necessary?

Comments: ***Yes.***

V. Content of a Recommendation

A. Fundamental principles and rights at work and protection

26. Should the Recommendation provide that in adopting an inclusive and integrated approach to end violence and harassment in the world of work, Members should address all forms of violence and harassment in the world of work in labour, occupational safety and health, and equality and non-discrimination law, as well as in criminal law where appropriate?

Comments: ***Yes.***

27. Should the Recommendation provide that Members should ensure that workers in sectors, occupations and work arrangements with a higher incidence of violence and harassment fully enjoy freedom of association and the right to collective bargaining in accordance with the

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)?

Comments: ***This should be part of the Convention, since it concerns fundamental labour rights, which are also foundational. Additionally, the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) are key to enabling workers and employers to build workplaces free from violence and harassment, and Members should ensure that <u>all</u> workers fully enjoy the rights in these Conventions. The Recommendation could give guidance to Members to pay special attention to ensuring that workers in sectors, occupations and work arrangements with a higher incidence of violence and harassment fully enjoy these rights.***

28. Should the Recommendation provide that Members should take measures to:

(a) encourage collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment in the world of work; and

(b) facilitate such collective bargaining through the collection and dissemination of information on trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements?

Comments: ***Yes. Collective bargaining at enterprise, sectoral and national level, as well as through Global and Regional Framework Agreements, is an essential part of an effective industrial relations system for preventing, addressing and redressing harassment and violence in the world of work.***

29. Should the Recommendation provide that with a view to eliminating violence and harassment in the world of work, Members should recognize the effects of domestic violence on the world of work and take measures to address them?

Comments: ***The need for Members to recognise the effects of domestic violence on the world of work should be addressed in the Convention. The Recommendation should give guidance on measures Members can take to address the effects of domestic violence on the world of work, drawing from existing legislation, policies and collective bargaining agreements.***

30. Should the Recommendation provide that Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, and particularly women migrant workers, in origin, destination and transit countries, against violence and harassment, including gender-based violence?

Comments: ***Yes. This should apply irrespective of the status of the migrant worker. The particular vulnerabilities of women migrant workers to violence and harassment should be recognised in the Recommendation, consistent with the ILO Multilateral Framework on Labour Migration 2006.***

B. Prevention measures

31. Should the Recommendation provide that occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, including the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and Recommendation, 1981 (No. 164); the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161); the Night Work Convention, 1990 (No. 171), and Recommendation, 1990 (No. 178); and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)?

Comments: ***Yes.***

32. Should the Recommendation provide that, in developing and implementing workplace policies on violence and harassment, employers should:

(a) establish violence and harassment prevention programmes with measurable objectives;

Comments: ***Yes.***

(b) outline the rights and responsibilities of workers and employers;

Comments: ***Yes.***

(c) ensure that workers and their representatives are consulted, informed and trained;

Comments: ***Yes.***

(d) provide information on complaint and investigation procedures; and

Comments: ***Yes.***

(e) ensure that all internal and external communications related to violence and harassment are duly considered and acted upon?

Comments: ***Yes.***

33. Should the Recommendation provide that workplace risk assessments should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, in particular psychosocial hazards and risks, including those arising from third parties such as clients and the public, and the presence of negative power relations, gender norms, cultural and social norms, and discrimination?

Comments: ***Yes. The need for measures to address third-party violence should also be recognised in the Convention.***

34. Should the Recommendation provide that Members should:

(a) adopt specific measures for sectors, occupations and work arrangements which are more exposed to violence and harassment, including night work, work in isolation, services, health care, emergency services, domestic work, transport, education and entertainment; and

(b) ensure that these measures do not in any manner exclude or restrict the participation of women or other groups of workers?

Comments: ***Yes.***

C. Enforcement, monitoring and victim support

35. Should the Recommendation provide that appropriate remedies in cases of violence and harassment referred to in question 21 should include, among others:

Comments: ***All of the remedies below should be included in the Convention, with the Recommendation providing further guidance, where necessary.***

(a) reinstatement;

Comments: ***Yes.***

(b) compensation for material and non-material damages;

Comments: ***Yes. The Recommendation should provide that such compensation should include, for example, compensatory damages for lost wages, social security benefits, bonus/promotion, pain and suffering.***

(c) injunctive relief ordering the employer to ensure that certain conduct is stopped or requiring that policies or practices be changed; and

Comments: ***Yes.***

(d) legal fees and costs?

Comments: ***Yes.***

36. Should the Recommendation provide that victims of violence and harassment should have access to compensation in cases of psychosocial or physical disability or incapacity to work?

Comments: ***Yes – see 21 (e) also. The Recommendation should also provide that access to such compensation should be extended to those not adequately protected by labour law and other relevant laws.***

37. Should the Recommendation provide that specialized and expeditious dispute resolution mechanisms for gender-based violence referred to in question 22 should include:

(a) courts with expertise in cases of gender-based violence;

Comments: ***Yes.***

(b) fast-track processes;

Comments: ***Yes.***

(c) shifting the burden of proof;

Comments: ***Yes.***

(d) legal advice and assistance for complainants; and

Comments: ***Yes. This should include access to free legal advice and assistance.***

(e) guides and other information resources available in the widely spoken languages of the country?

Comments: ***Yes.***

If others please specify.

Comments:

38. Should the Recommendation provide that specialized support, services and remedies for victims of gender-based violence referred to in question 22 should include:

(a) leave for victims of domestic violence;

Comments: ***Yes.***

(b) flexible work hours for victims of stalking and domestic violence;

Comments: ***Yes.***

(c) support to help victims re-enter the labour market;

Comments: ***Yes.***

(d) counselling and information services, including at the workplace;

Comments: ***Yes.***

(e) 24-hour hotlines;

Comments: ***Yes.***

(f) emergency services;

Comments: ***Yes.***

(g) medical care and treatment;

Comments: ***Yes.***

(h) crisis centres, including shelters; and

Comments: ***Yes.***

(i) special police units to support victims?

Comments: ***Yes.***

If others please specify.

Comments:

39. Should the Recommendation provide that perpetrators of violence and harassment should be assisted through counselling or other appropriate measures with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment and facilitating their reintegration into work?

Comments: ***Yes, where appropriate.***

40. Should the Recommendation provide that labour inspectors should have the mandate to address violence and harassment and be empowered to issue:

(a) interim orders of non-compliance in cases of violence and harassment; and

(b) orders to stop work in cases of violence and harassment or an imminent and serious danger of violence and harassment?

Comments: ***Yes. The mandate for labour inspectors to address violence and harassment should also be recognised in the Convention.***

If others please specify.

Comments:

41. Should the Recommendation provide that labour inspectors should undergo gender-sensitive training with a view to identifying and addressing violence and harassment, psychosocial hazards and risks, gender-based violence, and discrimination against particular groups?

If others please specify.

Comments: ***Yes. Such training should also include the ability to identify and address the effects of multiple and intersecting forms of discrimination.***

42. Should the Recommendation provide that the mandate of national bodies responsible for occupational safety and health or equality and non-discrimination, including gender equality, should include violence and harassment in the world of work?

Comments: ***Yes.***

43. Should the Recommendation provide that Members should collect and publish sex-disaggregated statistics on violence and harassment in the world of work, including gender-based violence?

Comments: ***Yes****.* ***Data on the prevalence of workplace violence and harassment, though rarely collected and often not sex-disaggregated, is needed to inform law and policy.***

D. Support and guidance at the national level

44. Should the Recommendation provide that national policies on occupational safety and health, equality and non-discrimination, including gender equality, and gender-based violence, including violence against women, should address violence and harassment in the world of work?

Comments: ***Yes.***

45. Should the Recommendation provide that Members should develop, implement or disseminate, as appropriate:

(a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment, including negative power relations, gender norms, cultural and social norms, and discrimination;

Comments: ***Yes.***

(b) gender-sensitive guidelines and training to assist judges, labour inspectors, police officers and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment as well as to assist employers in preventing and addressing violence and harassment;

Comments: ***Yes. This is important not only in terms of support and guidance, but is particularly important in terms of enforcement and access to justice. Labour inspectors, judges and others involved in the enforcement and administration of justice are seldom provided with training on identifying risks of violence and harassment. This is especially relevant for gender-based violence, where there is often a gap in the knowledge, expertise and sensitivity of those entrusted with the enforcement of protections against such conduct.***

(c) model codes of practice, workplace policies and risk assessment tools, either general or sector-specific, for all forms of violence and harassment, taking into account the specific situations of disproportionately affected workers;

Comments: ***Yes.***

(d) awareness-raising campaigns that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence, and address discriminatory attitudes and stigmatization of complainants and victims;

Comments: ***Yes.***

(e) gender-sensitive curricula at all levels of education;

Comments: ***Yes.***

(f) training programmes and materials for journalists and other media personnel on gender-based violence, including its underlying causes and risk factors; and

Comments: ***Yes. It should be made absolutely clear that the division of gender roles, entrenchment of superiority and inferiority and unnecessary sexual expression by the media promotes consciousness of gender roles and gender inequality in society, which can also be a risk factor for gender-based violence.***

(g) campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment?

Comments: ***Yes.***

46. Should the Recommendation provide that Members should provide resources and assistance for informal economy workers and their associations to prevent and address violence and harassment, including gender-based violence, in the informal economy?

Comments: ***Yes. This would be consistent with the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), which calls for the adoption of an integrated policy framework to facilitate the transition to the formal economy that addresses, among others, the promotion of equality and the elimination of all forms of discrimination and violence, including gender-based violence, at the workplace. Such integrated strategies should combine a broad range of policy areas to achieve the transition to formality, including improving national legal frameworks, strengthening OSH and labour inspection, organising informal workers and extending the coverage of social protection.***

VI. Special problems

47. Are there unique features of national law or practice that are liable to create difficulties in the practical application of the instrument or instruments?

Comments: ***In Japan, no legislation prohibiting general harassment and domestic violence has been established. Therefore, it is extremely difficult to impose civil sanctions and criminal sanctions other than administrative measures. Meanwhile, sexual offenses have become extremely narrowly defined and legislation concerning support for victims is underdeveloped.***

The Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No.87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98) are key to enabling workers and employers to build workplaces free from violence and harassment, and Members should ensure that all workers fully enjoy the rights in these Conventions. However, since 2002 the Japanese government has received ten recommendations from the ILO regarding the civil service system for violations of the Conventions No.87 and No.98. According to the ILO recommendations, the Japanese government should guarantee the basic labour rights of civil servants, such as granting prison officers and firefighters the right to organize.

48. (For federal States only) In the event of an instrument or instruments being adopted, would the subject matter be appropriate for federal action or, wholly or in part, for action by the constituent units of the federation?

Comments:

49. Are there any other relevant problems or issues not covered by the present questionnaire that ought to be taken into consideration when drafting the instrument or instruments?

If yes, please specify.

Comments:

[End of Text]

別添２

Comments on the first draft text of a proposed Convention and Recommendation: Report V (1) on Ending violence and harassment in the world of work (the Brown Report)

07 November, 2018
Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

General comments:

The JTUC-RENGO considers the proposed texts for a Convention and Recommendation as a satisfactory basis on which to resume the negotiations next June.

A few changes, however, are more substantial and require our attention. These are listed below. It also includes our comments on the Government of Japan's proposals for amendment to the proposed text.

Where no specific comments are provided on issues raised in the brown report, it indicates that the changes proposed by the Office can be supported.

The conclusions referred to below can be found here:

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/WCMS_631787/lang--en/index.htm

PROPOSED CONVENTION

Preamble (point 6 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO supports the Office proposal, provided that the remainder of paragraph 6 of the Preamble is retained. The right to life and security of person, the right to equality, and the prohibition against torture are recognised in several international human rights treaties, including the Universal Declaration on Human Rights of 1948 and the International Covenant on Civil and Political Rights of 1966. Article 3 of Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence describes violence against women as "a violation of human rights and a form of discrimination against women". Further references to violence against women as a human rights violation can be found in the Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa (Maputo Protocol) and the Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women (Belém do Pará Convention).

Definitions and scope

Article 1 (a)

Point 3 (a) of the Conclusions

Definition of "violence and harassment"

The JTUC-RENGO supports maintaining a single definition of violence and harassment. In Japan, violence is included in the type of behaviour in the "power harassment[1]" in the workplace. Since the definition of violence and harassment differs from one country to another, we think that a single definition is preferable to avoid confusion.

An illustrative, non-exhaustive list in the Recommendation could provide useful guidance. However, care should be taken that this does not become a definitive list in practice. Such an illustrative list should include examples of practices, as well as behaviours.

Article 1 (c)

Point 3 (c) of the Conclusions

Definition of "worker"

The JTUC-RENGO can support the modifications to the definition of "worker" proposed by the Office. The JTUC-RENGO, however, does not agree that there is a useful correlation between the definition of "worker" and the proposed new Article after Article 4 (see below for further comments relating to this point).

In addition, the JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert ", as appropriate" after the word "applicants" in the 5th line of the Article 1 (c).

A broad definition of "worker" is essential to ensuring that "no one is left behind" in eliminating violence and harassment from the world of work. As stated in Article 3, all workers can become vulnerable to violence and harassment. There is therefore no justification for exemptions. The

[1] The Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan conducted "Round-table Conference regarding Workplace Bullying and Harassment" and its Working Group compiled the report in 2012.
The Working Group defined "power harassment" as "any act by a person using his/her superiority in the workplace which causes mental distress or physical pain or a degradation of the working environment beyond the appropriate scope of business."
On this basis, acts that could constitute "power harassment" in the workplace were divided into six categories, namely: (i) assault or injury (physical abuse), (ii) intimidation, defamation, insult or slander (mental abuse), (iii) isolation, ostracization or neglect (cutting off from human relationships), (iv) forcing an employee to perform certain tasks which are clearly unnecessary for the business or impossible to be performed, or interrupting their normal duties (excessive work demands), (v) ordering an employee to perform menial tasks which need far below the employee's ability or experience, and not providing any work at all for an employee without any business reasonableness (insufficient work demands), and (vi) excessively inquiring into the private affairs of an employee (invasion of privacy).

JTUC-RENGO recalls that under Convention 181 on Private Employment Agencies, the term "worker" includes jobseekers. Further, Recommendation 200 on HIV and AIDS covers all workers working under all forms or arrangements, and at all workplaces, including (i) persons in any employment or occupation; (ii) those in training, including interns and apprentices; (iii) volunteers; (iv) jobseekers and job applicants; and (v) laid-off and suspended workers in all sectors of economic activity, including the private and public sectors and the formal and informal economies, and armed forces and uniformed services.

It is vital that prevention measures to protect workers include workers in the informal economy, who may not have an employer, but for whom violence and harassment might be a regular occurrence. Such workers should also have effective access to remedy. ILO Recommendation 204 of 2014 urges member States to ensure that an integrated policy framework to facilitate the transition from the informal to the formal economy includes measures to promote equality and the elimination of all forms of discrimination and violence, including gender-based violence, but that Recommendation does not outline what such measures might be.

Article 2

(Point 4 of the Conclusions)

The scope of "workplace"

The JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert ", as appropriate" after "arising out of work" in the 2nd line of the Article 2. As to the scope of the "workplace" in the case of sexual harassment in Japan, it is stipulated that the term "workplace" means a place where a worker employed by their employers carries out their work, according to the related guideline of Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). And it even includes a place would not be a regular workplace for a worker, as long as it is a place where they engage in their work. The JTUC-RENGO thinks that it is not necessary to add the wording of "as appropriate", because proposed text by the Office already includes the wording of "arising out of work" in the Article.

Article 3

(Point 5 of the Conclusions)

The scope of "victims"

The JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to limit the scope of "victims" of violence and harassment in the world of work to only "workers" in the Article 3. The JTUC-RENGO has been received consultations relates to a variety of harassment. For instance, there were consultations from a person who sexually harassed by their business client, and a person who witnessed a person in their company sexually harassed a person belongs to their affiliated company but is not in the employment relationship with a perpetrator. Therefore, it is essential to take measures against such cases by including third parties into the scope of both victims and perpetrators of this Convention.

Possible new Article after Article 4
(Point 7 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO views the introduction of the proposed Article as problematic and cannot support it. The proposed new Article appears to draw on Article 8 of the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161), which states, "*The employer, the workers and their representatives, where they exist, shall cooperate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to occupational health services on an equitable basis*."

The JTUC-RENGO is mindful that the proposed new Article would interact not only with Articles 1 (c) and 2 as the Office suggests, but would interact closely with Article 3 (point 5 of the Conclusions). Additionally, paragraph 7 of the preambular text reads "*Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment….*"

In this regard, the new Article could result in the instrument overly and inequitably expanding the obligations of individual workers to prevent and address violence and harassment. Further, the preventive measures necessary at the level of the enterprise under Article 9 do not lie within the competence of the individual worker. The new article is therefore an unhelpful contortion. Whilst employers, managers, co-workers or third parties can all be perpetrators or victims of violence and harassment, this does not suggest that all are exposed to violence and harassment on the same scale or in equal measures – nor that all have an equal, if different, responsibility for preventing violence and harassment. **Ultimately, the primary responsibility for creating a work environment where violence and harassment is prevented rests with employers.** It

is for employers, in consultation with workers' representatives, to put in place the necessary codes of conducts, risk assessments, practices, policies, procedures, training schemes, etc. to prevent and redress violence and harassment. Workers have a responsibility to cooperate and comply.

Should it be deemed necessary for the sake of clarity and equity to introduce a new Article, the JTUC-RENGO suggests that Article 8 of the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161) be reproduced so that the new Article would read "*The employer, the workers and their representatives shall cooperate and participate in the implementation of the organisational and other measures relating to violence and harassment on an equitable basis."*

Article 6

(Point 10 of the Conclusions)

Connection between inequality, discrimination and violence and harassment

The JTUC-RENGO supports the Office proposal to replace "for all workers" with "in employment and occupation". The JTUC-RENGO equally supports the proposal to delete the reference to "vulnerable groups", for the reasons given by the Office.

The discussion on point 10 of the Conclusions was extremely difficult, with the Worker's Group expressing a strong preference to keep the list of categories of workers. Extremely reluctantly, the Worker's Group eventually agreed to the compromise language that appears in Article 6.

The JTUC-RENGO would suggest that the language could be further improved and the intent behind this Article made clearer by adding "to discrimination and inequality" immediately after "groups in situations of vulnerability".

In addition, the JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to change the wording especially "adopt laws, regulations and policies" to "take appropriate measures" in the Article 6, since it could lead to weaken each member states' responsibility.

Article 7

(Point 9 of the Conclusions)

Provisions of prohibition

The JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert the wording of "In accordance with national law and circumstances", in the beginning of the sentence in the Article 7. According to the "ILO 80-country study", in 63 of the 80 countries prohibit workers, managers and/or third parties from engaging in sexual harassment. Nevertheless, Japan has not any specific provisions prohibiting harassment behaviour itself at this moment. The JTUC-RENGO believes that adopting provisions of prohibition is sure to be a critically important measure to tackle to eradicate violence and harassment in the world of work.

Article 8
(Point 11 of the Conclusions)
Prevention measures

The JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert the wording of ", in accordance with national law and circumstances", before the word ", including" in the 2nd line of Article 8. Because proposed text by the Office already includes the wording of "appropriate measures" in the Article, and it allows member states to respond with flexibility in accordance with circumstances of each country.

Article 9
(Point 12 of the Conclusions)
Workplace policy

The Office proposes to replace "a policy on all forms of violence and harassment" with "a workplace policy on violence and harassment". This would be consistent, for example, with the approach in the HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200). Recommendation 200 uses the concept of the "world of work" throughout, but refers to "measures taken to implement workplace policies and programmes related to HIV and AIDS". A similar approach can be found in the ILO's Occupational Safety and Health instruments. The JTUC-RENGO therefore supports the proposal.

Article 10
(Point 13 of the Conclusions)
Privacy and confidentiality – new subparagraph (c)

The JTUC-RENGO agrees with the office proposal to move this subparagraph from Article 8 (point 11 (c) of the Conclusions) to Article 10. We note the Office proposal to modify the text in order to clarify that privacy is to be respected in relation to "individuals", while confidentiality may concern, for example, data, procedures or information. The JTUC-RENGO is, however, concerned that the proposed modification does not go far enough.

During the 2018 discussion, the Workers' Group expressed concern that measures to protect privacy and confidentiality should not amount to the misuse of "gagging" clauses or non-disclosure agreements, as this can have a chilling effect on reporting and addressing violence and harassment. In other words, such measures should not be used for the purpose of silencing victims of violence and harassment and preventing cases being brought into the public eye for fear of bad publicity. The JTUC-RENGO would suggest adding a new sub-point to this effect under Article 10(b) or adding a new subparagraph (c).

In addition, the JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert the wording of "In accordance with national law and circumstances" in the beginning of Article 10. Because proposed text by the Office already includes the wording of "appropriate measures" in the Article, and it allows member states to respond with flexibility in accordance with circumstances of each country.

Article 11

(Point 14 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO supports the modification made by the Office. The JTUC-RENGO suggests that language should be added to Article 11 (b), or as a new Article 11 (c), to include guidance, resources, training, etc., *specifically on gender based violence and harassment*. This would better align the text with Article 10 (e), which recognises the need for "effective access to gender-responsive […] dispute resolution mechanisms support, services and remedies". A lack of such targeted training, etc., can be a significant barrier to obtaining remedy for gender-based violence. It would also align with the relevant provisions in paragraph 22 of the Recommendation (e.g., 22(b)).

PROPOSED RECOMMENDATION

The Office has mainly made minor changes throughout the text of the proposed Recommendation, with some drafting changes aimed at ensuring coherence and consistency with the proposed Convention.

Paragraph 2 (Point 17 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert the wording of "in accordance with national law and circumstances" in the Paragraph 2. Because proposed text by the Office already includes the wording of "where appropriate" in the Paragraph, and it allows member states to respond with flexibility in accordance with circumstances of each country.

Paragraph 3 (Point 18 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert the wording of "in accordance with national law and circumstances" in the Paragraph 3. The similar wording as this Paragraph 3 is found in the Paragraph 31 of the ILO Recommendation concerning the transition from the informal to the formal economy (No.204), but such wording of "in accordance with national law and circumstances" was not inserted in the Recommendation. Originally, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work already stated that "all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation, arising from the very fact of membership in the Organization, to respect, to promote and to realize" the principles concerning the fundamental rights, including freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining. Therefore, it is not necessary to add such wording into this Paragraph.

Paragraph 4 (Point 19 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO supports the change from "encourage' to "promote". The JTUC-RENGO concurs with the explanation given by the Office with reference to "collective bargaining at all levels". In addition, the JTUC-RENGO opposes the Government of Japan's proposal to insert the wording of "in accordance with national law and circumstances" in the Paragraph 4, and to change the wording of "promote collective bargaining" to "assure opportunities for collective bargaining" in the Paragraph 4(a). For instance, recent ILO Recommendations such as the Paragraph 3(b) of the Recommendation No.203 and Paragraph 8(i) of the Recommendation No.205 were stipulated with using of the word "promote".

Paragraph 5 (Point 20 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO could support moving this paragraph to sit within the section dealing with "Protection and prevention".

Paragraph 9 (Point 24 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO welcomes the division into subparagraphs (a) and (b), as this improves both readability and comprehensibility. The JTUC-RENGO strongly supports the language in paragraph 9 in its entirety.

Paragraph 11 (Point 37 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO strongly agrees with the Office proposal to place this paragraph under "Protection and prevention".

Paragraph 12 (Point 26 of the Conclusions)

The JTUC-RENGO strongly supports the suggestion from the Office to restore the original meaning of point 26 by deleting the list of groups and agrees with the explanation provided by the Office. Point 26 contained provisions aimed at ensuring that specific measures to prevent violence and harassment in sectors, occupations and work arrangements where there is a greater risk do not further penalise or stigmatise groups that are already disproportionately affected by discrimination and inequality (for example, by prohibiting women from working at night, or by further excluding women from already male-dominated sectors). Adding the list to the end of point 26 renders the text incoherent. The JTUC-RENGO agrees with the view that "a provision that focuses on avoiding the unintended consequences of excluding such groups from the labour market is essential to addressing violence and harassment, and that the inclusion of subparagraphs (a) to (i) in point 26 changes this focus". Indeed, the JTUC-RENGO considers this issue sufficiently critical to warrant inclusion within the text of the Convention – for example, by including it immediately after Article 6.

As concerns a specific new provision of the Recommendation aimed at supplementing Article 6 of the proposed Convention, the JTUC-RENGO is mindful that re-opening the discussion on the list could again risk polarising the discussion. Prior to and during the 2108 discussion, the JTUC-RENGO and the Workers' Group have expressed their strong support for an indicative and non-exhaustive list that would explicitly recognise that certain factors or characteristics can lead to heightened risk of – or exposure to – violence and harassment. The Workers' Group was highly disappointed and disheartened that controversy arose over the inclusion of LGBT workers in this list. Indeed this controversy seriously disrupted the work of the Committee. LGBTI+ workers rank amongst the most discriminated and amongst the most exposed to bullying, assault and other forms of violence and harassment. They count amongst workers

most in need of protection from and remedy against violence and harassment. The JTUC-RENGO is therefore not prepared to countenance a list, albeit non-exhaustive, which would not include LGBTI+ workers. Extremely reluctantly, the Workers' Group agreed to work towards compromise language that would not list specific categories of workers but would nonetheless go to the crux of the matter, by acknowledging that some groups of workers are disproportionately affected by inequality, discrimination and violence and harassment.

The JTUC-RENGO considers that the crucial issue is to ensure that the instruments cover all workers, without distinction or discrimination, and the instruments recognise that particular efforts may be needed in the case of certain groups disproportionately affected by violence and harassment due to prevailing inequality and discriminatory attitudes. The JTUC-RENGO does not consider that attempts to reinsert a list would be helpful.

[End of Text]

別添３

Comment by Keidanren (Japan Business Federation) on the proposed Convention and Recommendation concerning “Violence and harassment in the world of work” in Report V(1) of the International Labour Office

Pursuant to the Observation by the Government of Japan, Keidanren submits the following comments.

Article 1

(a) Definition of term "violence" and "harassment" should be given separately. Sanctions towards perpetrators and remedies offered to victims differ in case of violence and harassment. The Convention would be more effective if violence and harassment are handled separately.

(c) The term "jobseekers" and "job applicants" should be deleted. They could not be regarded as "workers" since they are not under employment contract. In order for the prevention measures (Article 9) to be effective and practical, coverage of the Convention should be limited to "workers" under employment contract.

Article 2

(c) when commuting to and from work

(f) in employer-provided accommodation

should be deleted.

Scope of the Convention should be defined to violence and harassment occurring in the workplace.

Article 3

This article should be amended as follows:

For the purposes of this Convention,

(a) victims of violence and harassment in the world of work can be workers;

(b) i) perpetrators of violence and harassment in the world of work can be employers and workers;

ii) under certain conditions, their respective representatives, and third parties (including clients, customers, service providers, users, patients and the public) could be perpetrators as well.

Article 9

Insert "as appropriate" in (a) and (c) with a view to giving flexibility.

(a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives *as appropriate,* a workplace policy on violence and harassment;

(c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives *as appropriate,* and take measures to prevent and control them;

Article 10

(e) The term "gender-based" and "gender-responsive" should be deleted.

Victims of violence and harassment in the world of work should have effective access to safe and effective dispute resolution mechanisms, support, services and remedies regardless of gender.

Accordingly, 15. and 16. of the proposed Recommendation shall be deleted as well.

(f) should be deleted.

Accordingly, 17. of the proposed Recommendation shall be deleted as well.

It is difficult for the employers to define whether or not the domestic violence occurred.

別添４

Response to Questionnaire concerning "Abrogation of six international labour Conventions and withdrawal of three international labour Recommendations"

15 November, 2017
Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

Overall comments: In light of the recommendation of the Standard Review Mechanism Tripartite Working Group (SRM TWG) at its second meeting, which was held from 10 to 14 October 2016, we agree with the abrogation and withdrawal of these nine standards.

1. Inspection of Emigrants Convention, 1926 (No. 21)
Do you consider that Convention No. 21 should be abrogated?
Yes

2. Recruiting of Indigenous Workers Convention, 1936 (No. 50)
Do you consider that Convention No. 50 should be abrogated?
Yes

3. Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 64)
Do you consider that Convention No. 64 should be abrogated?
Yes

4. Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1939 (No. 65)
Do you consider that Convention No. 65 should be abrogated?
Yes

5. Contracts of Employment (Indigenous Workers) Convention, 1947 (No. 86)
Do you consider that Convention No. 86 should be abrogated?
Yes

6. Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955 (No. 104)
Do you consider that Convention No. 104 should be abrogated?
Yes

7. Hours of Work (Fishing) Recommendation, 1920 (No. 7)
Do you consider that Recommendation No. 7 should be withdrawn?
Yes

8. Migration for Employment Recommendation, 1939 (No. 61)
Do you consider that Recommendation No. 61 should be withdrawn?
Yes

9. Migration for Employment (Co-operation between States) Recommendation, 1939 (No. 62)
Do you consider that Recommendation No. 62 should be withdrawn?
Yes

End of text

別添５

Observations on the Government of Japan's reply to the ILO questionnaire on the abrogation of eight international labour Conventions and withdrawals of nine international labour Conventions and 11 international labour Recommendations

08 November, 2019

Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

Government of Japan replied to the questionnaire with **all "Yes"** to the abrogation of eight Conventions (Nos 8, 9, 16, 53, 73, 74, 91 and 145), withdrawals of nine Conventions (Nos 7, 54, 57, 72, 76, 93, 109, 179 and 180), and 11 Recommendations (Nos 27, 31, 49, 107, 137, 139, 153, 154, 174, 186 and 187).

JTUC-RENGO thinks that we cannot find any particular problems on the abrogation and withdrawals of the instruments above-referenced.
Therefore, we also would like to reply with **all "Yes"** to the question with regard to the abrogation and withdrawals of the instruments.

[End of Text]

別添６

JTUC-RENGO's response to the Questionnaire concerning a framework for quality apprenticeships

10 March, 2021

Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

I. Form of the international instrument or instruments

1. *Should the International Labour Conference adopt an instrument or instruments concerning a framework for quality apprenticeships?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

A new standard would be necessary to ensure apprenticeships and traineeships/internships are a pathway to decent work. Any framework for quality apprenticeships should specify the rights of apprentices, trainees, and interns and how to secure decent work. We would suggest changing the title of the instrument(s) to "Quality apprenticeships and traineeships" in order to capture that the instrument(s) cover both apprenticeships and traineeships/internships.

2. *If so, should the instrument or instruments take the form of:*

(a) a Convention?

☐

(b) a Recommendation?

☒

(c) a Convention supplemented by a Recommendation, as two separate instruments, or as a single instrument comprising binding and non-binding provisions?

☐

Comments:

II. Preamble

3. *Should the Preamble of the instrument or instruments note that global youth unemployment rates continue to be high and that rapid transformations in the world of work are resulting in skills mismatches, requiring people of all ages to reskill and upskill continuously to access and remain in employment?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

The Preamble should also refer the global youth underemployment rates which are particularly high in developing countries.

We would also suggest replacing "resulting in skills mismatches, requiring people of all ages to reskill and upskill continuously" with "resulting in shifts in supply and demand, leading to skills mismatches and requiring continuous learning and training for people of all ages to access…".

The Preamble should also refer to Article III of the ILO Centenary Declaration on the Future of Work, 2019, which calls member States to strengthen the capacities of all people to benefit from the opportunities of a changing world of work, including through "effective lifelong learning and quality education for all".

4. *Should the Preamble of the instrument or instruments recognize that apprenticeships vary widely in different contexts and face significant challenges in many countries, perpetuating gender inequality, offering low-quality training and inadequate protection to apprentices, and deterring participation of enterprises, in particular small and medium-sized enterprises?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

However, we would suggest replacing "apprenticeships" with "apprenticeships and traineeships".

Gender stereotypes, sex discrimination and other forms of discrimination are some of the structural barriers that can prevent women and other groups of people in a situation of vulnerability from accessing quality apprenticeships and decent work. The Preamble should therefore refer to gender inequality and other inequalities based on characteristics such as race, religion, political opinion, national extraction, social origin, disability, gender identity or sexual orientation. If these barriers are not adequately addressed in the design and implementation of apprenticeship systems, apprenticeships can perpetuate and exacerbate gender inequality and other inequalities.

When apprenticeships and traineeships offer low-quality training and inadequate protection to apprentices and trainees/interns, the risk of abuse and exploitation of the apprentices and trainees/interns can increase. The Preamble should therefore recognise the crucial role of the social partners in ensuring that apprenticeships and traineeships offer high quality training and provide adequate protection to apprentices and trainees/interns.

5. *Should the Preamble of the instrument or instruments acknowledge that quality apprenticeships can constitute effective and efficient responses to current challenges and provide lifelong learning opportunities to enhance productivity, resilience, transitions and employability and meet current and future labour market needs?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Quality apprenticeships can help secure an effective transition from school to tertiary education and decent work. Reference should be added to quality apprenticeships providing "lifelong learning

opportunities to enhance decent work, productivity, resilience, transitions and employability and meet current and future labour market needs".

The Preamble should mention that the purpose of an apprenticeship is also to prepare the apprentice to take on higher level education and training in their field or a related field, and to participate as citizens in society.

6. *Should the Preamble of the instrument or instruments underline that an effective and successful framework for quality apprenticeships requires apprenticeships to be well regulated, sufficiently funded, socially inclusive and free from discrimination, provides adequate remuneration and social protection coverage, recognizes qualifications and enhances employment outcomes?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

An effective and successful framework for quality apprenticeships requires integration of all four pillars of the Decent Work agenda - employment creation, social protection, rights at work, and social dialogue. Therefore, the Preamble should underline that an effective and successful framework for quality apprenticeships also requires apprenticeships to ensure the effective participation of the social partners through social dialogue and ensure rights at work, including the right to freedom of association and to organise and collective bargaining for apprentices.

7. *Should the Preamble of the instrument or instruments recognize the particular relevance of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, and the ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019, for the promotion of quality apprenticeships and the effective protection of all apprentices and trainees, particularly in the light of the profound transformations in the world of work?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

The Preamble should also recognise the particular relevance of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, and the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) - 5th Edition (2017).

The Preamble should also recognise the importance of regulating and monitoring apprenticeships and traineeships, including through certification, to ensure they allow for a real learning experience and do not replace regular workers, and raising awareness of the labour rights of apprentices and trainees/interns. Therefore, reference should be also made to the Conference Resolution "The youth employment crisis: a call for action", 2012, in particular paragraphs 26 and 27.

8. *Should the Preamble of the instrument or instruments recall the provisions of other relevant ILO instruments, particularly the Employment Policy Convention (No. 122) and Recommendation (No. 122), 1964, the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142), the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169), and the Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

The Preamble should also recall the provisions of other relevant ILO instruments, such as the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

Further, the Preamble should recall the broader human rights legal framework and make reference to the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural rights.

III. Definitions and scope

9. *Should the instrument or instruments include a definition of "apprenticeship"?*

   If so, should the term "apprenticeship" be defined as any form of education and training, which is governed by an apprenticeship agreement, and enables a person (the "apprentice") to acquire the competencies required to work in an occupation through structured training consisting of on-the-job learning and supplemented by off-the-job learning and leading to a recognized qualification?

   ☒ Yes ☐ No

   Comments:

As explained in Report IV 'A framework on quality apprenticeships' there is no internationally agreed definition of the term "apprenticeship".

We would suggest replacing "… and supplemented by…" with "..and includes off-the-job…" to reflect the importance of off-the-job training as an integral part of quality apprenticeships, rather than being supplementary.

10. *Should the instrument or instruments include a definition of "enterprise"?*

    If so, should the term "enterprise" be defined as a business, undertaking, economic unit or organization, whether public or private?

    ☐ Yes ☒ No

    Comments:

Several ILO standards refer to enterprises without defining them. We do not see the need to change the practice with this instrument.

11. *Should the instrument or instruments include a definition of "intermediary"?*

    If so, should the term "intermediary" mean an individual or an entity, other than the host enterprise or educational institution, which assists in the provision, coordination or support of an apprenticeship?

    ☒ Yes ☐ No

    Comments:

For the purposes of the instrument or instruments the term "intermediary" should be defined to avoid ambiguity and to distinguish the term from recruiters and labour contractors.

12. *Should the instrument or instruments include a definition of "recognition of prior learning"?*

If so, should the term "recognition of prior learning" be defined as a process of identifying, documenting, assessing and certifying a person's competencies, acquired through formal, non-formal or informal learning, based on established qualification standards?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The regulatory framework should include a requirement for qualified educators and teachers to assess the individual's prior learning to establish the 'starting point', or baseline, of the apprentice and to ensure that the apprenticeship is an appropriate training programme for the individual.

13. *Should the instrument or instruments include a definition of "traineeship"?*

If so, should the term "traineeship", which includes internship, be defined as any form of on-the-job learning, which enables a person (the "trainee") to acquire work experience with a view to enhancing their employability?

☒ Yes ☐ No

Comments:

It is important to distinguish traineeships and internships from apprenticeships to ensure that the different programmes are not misused or abused.

On-the-job learning should also comprise the mentoring/coaching of trainees and interns.

14. *Should any other terms be defined by the instrument or instruments? If so, please specify.*

☐ Yes ☒ No

Comments:

15. *Should the instrument or instruments apply to all apprenticeships and traineeships in all enterprises and sectors of economic activity?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

The instrument or instruments should apply to all apprenticeships and in all enterprises and sectors of economic activity, including in the informal economy.

16. *Should the instrument, if it takes the form of a Convention, provide that Members could, after consulting with the most representative organizations of employers and workers, limit its scope of application where special problems of a substantial nature arise?*

☐ Yes ☒ No

Comments:

IV. Regulatory framework for quality apprenticeships

17. *Should the instrument or instruments provide that Members should establish regulatory frameworks for quality apprenticeships through social dialogue and that the social partners should be involved in the design, implementation, monitoring and evaluation of quality apprenticeship programmes?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

The social partners should be involved in the overall governance of quality apprenticeship programmes, including in the design, implementation, monitoring, and evaluation.

Regulatory frameworks for quality apprenticeships should be established through social dialogue and collective bargaining.

18. *Should the instrument or instruments provide that Members should establish or designate one or more authorities to regulate apprenticeships and that the social partners should be represented in these bodies?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Any such authority or authorities should be adequately resourced. It would be important to secure representation of the social partners in any bodies or authorities designated to regulate apprenticeships.

19. *Should the instrument or instruments provide that Members should ensure that the competent regulatory authorities have clearly defined responsibilities and work in close cooperation with other authorities or institutions responsible for regulating or delivering education and training, labour inspection, social protection, occupational safety and health, and public and private employment services?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

This is necessary to ensure coordination, coherence and consistency and for the effective implementation of a regulatory framework for quality apprenticeships.

20. *Should the instrument or instruments provide that Members should adopt a process for recognizing an occupation as being suitable for quality apprenticeships, taking into account:*

(a) the competencies needed to work in that occupation?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Quality apprenticeships occur when there is good government regulation requiring certified apprentices in regulated occupations.

We would suggest adding in the chapeau "in consultation with the most representative employers' and workers' organisations".

(b) the appropriateness of an apprenticeship as a means of acquiring such competencies?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) the duration of the apprenticeship required to acquire such competencies?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(d) the current and future demand for skills and employment potential in that occupation?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(e) any other factors? If so, please specify.

☐ Yes ☒ No

Comments:

21. *Should the instrument or instruments provide that Members should establish occupation-specific standards for quality apprenticeships, which provide, among others things, for:*

We would suggest adding in the chapeau "in consultation with the most representative employers' and workers' organisations".

(a) the minimum age for admission?

☒ Yes ☐ No

Comments:

This should be done in line with the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182).

(b) the educational qualifications or prior learning needed for admission?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) the ratio of apprentices to workers in the workplace?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(d) the minimum and maximum duration of the apprenticeship?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The duration may depend on the occupation and on the previously acquired competencies.

(e) the extent to which the normal duration of the apprenticeship could be reduced on the basis of any prior learning or progress made during the apprenticeship?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(f) learning outcomes and curricula?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(g) the ratio of off-the-job learning to on-the-job learning?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Quality apprenticeships should ensure the same rights and protections for apprentices during both on-the-job training and off-the-job training.

(h) the conditions under which apprentices should be released from on-the-job learning to undertake off-the-job learning?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(i) vocational guidance and career counselling?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Quality apprenticeships should help foster bridges and flexible pathways between apprenticeship systems ,formal higher education and decent work.

(j) the mentoring and supervision of apprentices?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The persons responsible for the mentoring and supervision of apprentices, especially on-the-job mentors/supervisors, should have training and experience of the skills required for mentoring apprentices.

(k) the procedures for assessing and certifying the competencies acquired?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The persons responsible for assessing and certifying the competencies acquired should be qualified teachers and educators.

(l) the qualification(s) acquired on successful completion of the apprenticeship?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The persons responsible for assessing and certifying the competencies acquired should be qualified teachers and educators.

(m) any other elements? If so, please specify.

☒Yes ☐ No

Comments:

The adoption and respect of gender quotas can positively contribute to addressing gendered occupational segregation. There should also be targets for underrepresented groups in sectors/occupations, for example disabled people and racialised people.

22. *Should the instrument or instruments provide that Members may establish standards for quality apprenticeships through national laws and regulations, collective agreements, decisions of competent regulatory bodies or in any other manner consistent with national practice?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

23. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to ensure that there is a fair and transparent process for transferring an apprentice from one enterprise to another when this is considered necessary or desirable for the completion of the apprentice's training?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such a process should be developed in consultation with the social partners and should include the participation of the apprentice.

24. *Should the instrument or instruments provide that Members should take appropriate measures to ensure that apprentices:*

(a) are adequately remunerated?

☒ Yes ☐ No

Comments:

As highlighted in the Conference Resolution "The youth employment crisis: a call for action", 2012, in some cases apprenticeships can run the risk of being used as a way of obtaining cheap labour or replacing existing workers.

Apprentices should receive at least the minimum living wage which is set based on evidence of the cost of living and with the full involvement of the social partners.

(b) are not required to work hours that exceed specified limits?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Working hours should be defined in the apprenticeship agreement. Apprentices should not be required or allowed to work overtime. Overtime pay should be provided to apprentice if and when overtime work is performed.

(c) are entitled to holidays with pay?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(d) are entitled to paid leave for absence due to illness or accident?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(e) are afforded the same protection and receive the same training as others in the workplace in respect of discrimination and violence and harassment?

☒ Yes ☐ No

Comments:

In line with the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

(f) are afforded the same protection and receive the same training as others in the workplace in respect of occupational safety and health?

☒ Yes ☐ No

Comments:

In line with relevant Occupational Health and Safety standards and the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

(g) are entitled to compensation for work-related injuries?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(h) are eligible for any other benefits? If so, please specify.

☒ Yes ☐ No

Comments:

Apprentices should have access to maternity benefits, including paid leave, as well as paid paternity and parental leave. They should also have access to time-off to care for dependents.

Apprentices should also have access to the same training opportunities as others in the same workplace.

25. *Should the instrument or instruments provide that Members should prescribe conditions under which:*

(a) enterprises may offer apprenticeships?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(b) educational and training institutions may provide off-the-job training?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) intermediaries may assist in the provision, coordination or support of apprenticeships?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The type of intermediaries that may assist in the provision, coordination or support of apprenticeships and the scope of their responsibilities should be defined in consultation with the social partners.

26. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to continuously develop and strengthen the capacity of government agencies and the social partners to respond to challenges affecting quality apprenticeships, such as technological changes and the emergence of new forms of work arrangements?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such measures should be defined in consultation with the social partners and should ensure that new forms of work arrangements provide for decent work and are conducive to full, productive and freely chosen employment in line with the ILO Centenary Declaration for the Future of Work, 2019.

27. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to ensure that apprenticeship systems and programmes are regularly monitored and evaluated?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such measures should be defined in consultation with the social partners.

V. Apprenticeship agreement

28. *Should the instrument or instruments provide that Members should ensure that all apprenticeships are governed by a written agreement which is concluded between an apprentice and an enterprise or an intermediary, and which, if so permitted by national laws and regulations, may also be signed by a third party, such as an educational or training institution?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

The apprenticeship agreement should be established in accordance with national laws, regulations, or collective agreements. Apprenticeship agreements between apprentices and an intermediary should be agreed in consultation with the social partners.

29. *Should the instrument or instruments provide that Members should ensure that an apprenticeship agreement:*

(a) clearly identifies the parties' respective roles, rights and obligations, with reference to the relevant occupation-specific standards?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such written agreement should refer to the relevant occupation-specific standards and/or collective agreement concluded in the sector/branch in order to ensure that the apprentice is made aware of his/her rights and working and training conditions.

The agreement should include the right of apprentices to join a trade union and to engage in collective bargaining, in line with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

(b) contains provisions governing matters such as apprenticeship duration, remuneration, working hours, leave entitlements, occupational safety and health, social security, dispute resolution and the termination of the apprenticeship agreement?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) is registered under conditions established by the competent authority?

☒ Yes ☐No

Comments:

(d) is signed on the apprentice's behalf by a parent, guardian or legal representative, where the apprentice is a minor, as may be required by national laws and regulations?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(e) contains any other elements? If so, please specify.

☒ Yes ☐ No

Comments:

The apprenticeship agreement should also stipulate the following elements:

- working and training conditions
- target occupation and qualification
- type of work performed
- probation period
- periodicity of remuneration
- access to on-the-job and off-the-job training, including ratio of on-the-job training to off-the-job training
- access to training opportunities
- reference to the collective bargaining agreement and the occupation-specific standards
- identification of the on-the-job mentor/supervisor
- conditions of transfer to other enterprises
- assessment and certification
- right of apprentices to join a trade union and to engage in collective bargaining in line with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

30. *Should the instrument or instruments provide that Members should develop a model apprenticeship agreement to facilitate consistency, uniformity and compliance?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such model apprenticeship agreement should be drafted in consultation with the social partners.

VI. Equality and diversity in quality apprenticeships

31. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to promote gender equality in apprenticeships?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Yes, including through the establishment of gender quotas and in line with the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), and the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).

32. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to promote equality, diversity and social inclusion in apprenticeships, special account being taken of the situation and needs of:*

(a) persons with disabilities?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(b) persons in the informal economy?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) older persons?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(d) long-term unemployed persons?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(e) persons belonging to disadvantaged minorities?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Including indigenous people.

(f) migrants, refugees, internally and forcibly displaced persons, and other persons in vulnerable situations?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Other persons in vulnerable situations should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

(g) any other persons? If so, please specify.

☒ Yes ☐ No

Comments:

Workers in non-standard forms of employment.

The instrument(s) should promote the right to freedom of association and collective bargaining of all apprentices and require member States pay special attention to its promotion with regards to the categories of persons listed.

33. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to promote access to formal education and training, including quality apprenticeships, especially for persons in the informal economy, through recognition of prior learning?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Trade unions and qualified educators and teachers should be involved in the process of recognition of prior learning.

VII. Promotion of quality apprenticeships and international cooperation

34. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to create an enabling environment for promoting quality apprenticeships, including by*

(a) developing and implementing strategies, setting national goals and allocating adequate resources for quality apprenticeships?

☒ Yes ☐ No

Comments:

This is critical in increasing the supply and quality of apprenticeships. A framework for quality apprenticeships should encourage employers to take on apprentices if they meet certain thresholds/conditions (e.g. size of entreprise, ratio of on-the-job training to off-the-job training, mentoring/supervision of apprentices) and as a condition of gaining access to public procurement. *(b) mainstreaming quality apprenticeships in national development strategies and in employment, education and lifelong learning policies?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) providing incentives, such as cost-sharing, tax exemptions or subsidies for social security contributions, to enterprises, especially small and medium-sized enterprises?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such incentives should include conditions/thresholds that enterprises must reach (for example ensuring that adequate support for apprentices is provided through an on-the-job mentor/supervisor, the ratio of apprentices to workers in the workplace) to access various exemptions, subsidies, and other incentives as well as access to public procurement.

(d) encouraging intermediaries, including through financial support, to participate in the provision, coordination and support of apprenticeships?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(e) undertaking awareness-raising activities and promotional campaigns at regular intervals to improve the image and attractiveness of apprenticeships?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(f) establishing pre-apprenticeship programmes?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Such programmes can enable young people and others to acquire the competencies required to become eligible for a quality apprenticeship programme.

(g) facilitating access to further vocational and higher education opportunities for apprentices?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Part of developing a learning pathway for an apprentice should include educational pathways they could take after completion of the apprenticeship.

(h) using new technologies and innovative methods to improve effectiveness and efficiency in delivering and managing quality apprenticeships?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(i) adopting any other measures? If so, please specify.

☐ Yes ☒ No

Comments:

35. *Should the instrument or instruments provide that Members should take measures to enhance international cooperation and exchange of good practices, in all aspects of quality apprenticeships, including through offering expanded learning opportunities to apprentices and recognizing competencies acquired through apprenticeship programmes or prior learning?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

Yes. As explained in the Report IV 'Framework of quality apprenticeships', forms of cooperation may include:
- the possibility of apprentices based in one country completing some part of their training in another
- the recognition of qualifications or competencies obtained in other countries;
- the sharing of information on best practices;
- the joint development of training standards or curricula;
- the harmonization of rules or processes; and
- capacity-building in countries with less developed systems, through the exchange of personnel, the training of teachers or supervisors, the supply of teaching materials or equipment, and other forms of assistance.

36. *Should the instrument or instruments provide that, with a view to promoting quality apprenticeships in the informal economy, Members should:*

(a) strengthen the capacity of micro and small economic units by facilitating access to business development and financial services, improving occupational safety and health conditions, and enhancing the technical, pedagogical and entrepreneurial competencies of master craftspersons?

☒ Yes ☐ No

Comments:

This should be an integral part of the member States' education and skills development policies for the informal economy which - in line with the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) – should support lifelong learning, respond to the evolving needs of the labour market and to new technologies, and recognize prior learning such as through informal apprenticeship systems, thereby broadening options for formal employment.

(b) ensure that apprentices have access to off-the-job learning and may complement their on-the-job learning through intermediaries or in other enterprises?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(c) strengthen the capacity of associations of micro and small economic units, including through financial support, to perform the role of regulators and quality assurance bodies?

☐ Yes ☒ No

Comments:

Performing the role as regulators and quality assurance bodies is the responsibility of the authorities.

VIII. Traineeships

37. Should the instrument or instruments provide that Members should take measures, in accordance with national laws and regulations, to ensure that trainees:

(a) have a written traineeship agreement concluded between themselves and a host enterprise?

☒ Yes ☐ No

Comments:

The traineeship agreement should stipulate the following elements:

- working conditions
- type of work performed
- duration of traineeship
- periodicity of remuneration
- access to training opportunities
- learning objectives and recognition of skills and competencies acquired
- reference to the collective bargaining agreement
- identification of the mentor of the trainee
- right of trainees to join a trade union and to engage in collective bargaining, in line with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).

(b) are adequately remunerated?

☒ Yes ☐ No

Comments:

As highlighted in the Conference Resolution "The youth employment crisis: a call for action", 2012, in some cases internships can run the risk of being used as a way of obtaining cheap labour or replacing existing workers.

Trainees and interns should receive at least the minimum living wage which is set based on evidence of the cost of living and with the full involvement of the social partners.

(c) are not required to work hours that exceed specified limits?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Working hours should be defined in the traineeship agreement. Trainees and interns should not be required or allowed to work overtime. Overtime pay should be provided to trainees/interns if and when overtime work is performed.

(d) are entitled to holidays with pay?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(e) are entitled to paid leave of absence for illness or accident?

☒ Yes ☐ No

Comments:

(f) are afforded the same protection and receive the same training as others in the workplace in respect of discrimination and violence and harassment?

☒ Yes ☐ No

Comments:

Yes, in line with the ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No 190).

(g) are afforded the same protection and receive the same training as others in the workplace in respect of occupational safety and health?

☒ Yes ☐ No

Comments:

In line with relevant Occupational Health and Safety standards and the Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). *(h) are entitled to compensation for work-related injuries?*

☒ Yes ☐ No

Comments:

(i) are eligible for any other benefits? If so, please specify.

☒ Yes ☐ No

Comments:

Trainees and interns should also have access to the same training opportunities as others in the same workplace.

Access to maternity benefits, including paid leave, as well as paid paternity and parental leave and time-off to care for dependents may also be considered.

別添７

「二千十九年の国際労働機関第百八回総会において採択された条約に関する報告書」に対する意見

2020 年 4 月 28 日
日本労働組合総連合会

日本政府は、
a）セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントが横行し年々増加する我が国の働く職場の実情、とりわけ女性や様々な属性の労働者が人権の侵害を受けている状況にある就労環境を想起し、
b）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する、我が国唯一の立法機関である国会の衆参両院の附帯決議を着実に履行し、
c）ハラスメントの防止措置だけではなく、行為そのものを禁止する規定を創設し、
d）第三者との関係でのハラスメント対策を強化し、
e）ならびに行政から独立した人権救済機関を新たに設置するなど、
さらなる法改正を行うとともに、条約の批准に向けた検討を速やかに進めるべきである。

以　上

別添８

「二千十九年の国際労働機関第百八回総会において採択された勧告に関する報告書」に対する意見

2020 年 4 月 28 日
日本労働組合総連合会

日本政府は、
a）セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントをはじめとする各種ハラスメントが横行し年々増加する我が国の働く職場の実情、とりわけ女性や様々な属性の労働者が人権の侵害を受けている状況にある就労環境を想起し、
b）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対する、我が国唯一の立法機関である国会の衆参両院の附帯決議を着実に履行し、
c）ハラスメントの防止措置だけではなく、行為そのものを禁止する規定を創設し、
d）第三者との関係でのハラスメント対策を強化し、
e）ならびに行政から独立した人権救済機関を新たに設置するなど、
さらなる法改正を行うとともに、勧告の規定を着実に実施しつつ、条約の批准に向けた検討を速やかに進めるべきである。

以　上

別添９

〇日時：2018 年４月 16 日（月）　15：30～17：30

〇場所：厚生労働省共用第 21 会議室（17 階）

〇議題
１　第 332 回 ILO 理事会について
２　未批准条約について
　　第 111 号条約（差別待遇（雇用及び職業））
　　第 189 号条約（家事労働者）

〇議事
１　第 332 回ＩＬＯ理事会について
政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（使用者側）
資料１の１．主な議題（１）ILO 総会議題「職場における暴力とハラスメント（基準設定議題）」については、国内でも議論中であるため、使用者側としては 2019 年ではなく、2020 年にしてほしいと要望していたところ。
日本の政労使は、それぞれ目指す方向は違うが、同じバックグラウンドをもつということで、足並みを揃えた状態で議論が進むようにお願いしたい。
ある国の突出した事例そのものが基準設定の内容とされるようなことがないか懸念している。今まで、できもしないことを決める ILO 総会を何度も見てきた。冷静な議論を進められるよう、お願いをしたい。
（政府側）
ILO 総会前に政労使三者での打合せを予定しているが、そこで議論を行うということか。
（使用者側）
ILO 総会前のみならず、会期途中にも意見交換をしたい。
（労働者側）
政労使で方向性はかなり違うが、考え方の基礎や土台は一つにしておき、色々な方向に飛び交う議論を日本としてまとめられるような役割をしていくべきという点では共通認識を持っておきたい。
（政府側）
政府側としても、しっかりと意見交換をしたいと考えている。ご指摘のとおり、イニシアチブを取っていきたい。

２　未批准条約について（１）第 111 号条約（差別待遇（雇用及び職業））
政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。
（労働者側）

２点お願いをしたい。
ILO 第 111 号条約の批准に向けて、少なくとも厚生労働省の関係部分については、抵触する可能性のある法令が少なくなるよう検討を進めてほしい。
また、基本条約のうち未批准である第 105 号条約と第 111 号条約については、毎回の ILO 懇談会で議題に取り上げていただきたい。
（政府側）
１点目について、今後は他省庁とも協議の上、法令への抵触の可能性については、精査してまいりたい。
２点目については、関係省庁との協議も必要であることから、両条約を毎回議題とすることはなかなか難しいと思う。
（労働者側）
批准の検討状況に進捗が見えない。政府には決意を持って検討を行ってほしい。各国の事例を調査いただいたことには感謝するが、他の 175 の批准国も条約の内容をすべて完璧に実施できているとは思えない。ＩＬＯ理事国である日本の立場も踏まえ、本気で取り組むべき。
（政府側）
第 111 号条約においては、同条約の趣旨に沿った方針を定めた上で、「その遵守に必要とされる法令を制定すること」及び「方針と両立しない全ての法令の規定を廃止すること」等について規定されているところ、「方針と両立しない全ての法令の規定を廃止すること」については、漸進的でよいこととはされていないため、その点をどこまでクリアできるかが重要であると考えている。ただし、国会等の場で何度も批准についてご指摘を受ける等といったことは、決して喜ばしいことではないので、引き続き検討に取り組んでまいりたい。
（労働者側）
第４次男女共同参画基本計画が閣議決定されており、その中に「ILO 第 111 号条約に関する検討」についての項目が盛り込まれている。当該項目においては、「批准について世界の動向や国内諸制度を考慮しつつ、締結する際に問題となる具体的な検討に着手すること」とされているが、具体的な検討状況について示していただきたい。計画を策定しても実施状況を報告する場がないということでは問題である。
２点目は、国際的な人権意識の観点からの質問である。2020 年の東京オリンピック・パラリンピック大会の開催やＳＤＧｓの推進などでも日本が世界から注目を集めることとなるなかで、ILO 第 111 号条約を批准していない、課題が整理されていないという状況は、ダブルスタンダードだという批判は免れられないのではないか。各省庁で人権課題についてどのような枠組みで議論されているのか。
（政府側）
２点目からお答えする。国際的な人権課題については基本的には外務省が主体となって取り扱っている。当省所掌部分については外務省と協議をし、最終的には外務省がとりまとめる。
１点目については、具体的な検討が見られないとの指摘は甘んじて受けたい。
（労働者側）

2020 年は日本が注目を集めると思うが、その際に国際的な人権意識が低いとの印象を与えるのであれば、日本にとってデメリットが多いと思う。したがって、少しでも前進するように努力していただきたい。

（使用者側）

条約を批准せずとも、その内容をしっかりと履行していくという方法もあるのではないか。国連からは、国別行動計画を制定し、取り組みを推進するよう言われているところ、国別行動計画は条約の内容を履行する手段の一つであると考えている。

ILO 第 111 号条約においては、条約の趣旨に沿った方針を定めた上でその遵守に必要とされる法令を制定することとされており、実際に批准をする際には方針を示せばよいとされる。しかし、批准をした場合には、条約に違反すると考えられる論点について、定期報告や ILO への申立てへの対応が求められる。批准を検討する場合は、この点を踏まえてほしい。

（労働者側）

一般論として、諸外国からの評価は、批准しているか否かで決まるものである。内容が大切であるというご意見もごもっともであるが、対外的には批准していることが重要である。公務員による政治的見解の表明の制限に関する制裁を設ける規定が批准に際して問題となるという点は、今回追加された論点か。

（政府側）

公務員による政治的見解の表明の制限に関する規定は、従前より問題となっている事項であり今回追加した論点ではない。

批准が大切であるという労働側のご意見は承知した。我が国の場合は批准のために制度改正が必要なのであれば制度改正を行った上で批准することとなるが、引き続き検討してまいりたい。

（使用者側）

日本において、三菱樹脂事件において判示されたとおり、採用段階における使用者による採用の自由が認められていることとの整合性を考える必要があると考えている。問題となるのは、今回取り上げられた部分だけではない。条約を批准するに当たっては、その点をしっかり理解いただいた上で、制度の変更等についても検討を加えていただきたい。

３　未批准条約について（２）第 189 号条約（家事労働者）

政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（使用者側）

そもそも、政府がこの条約を採択することに賛成したことについて非常に疑問に思っている。なぜ政府は、自国が批准しない条約を採択することに賛成したのか。

（政府側）

政府が条約採択に当たって投票する際は、批准できるかどうかという観点もあるが
国際労働基準として必要な内容かどうかという観点から賛否を決めるものである。本条約については国際労働基準として必要であるという理由から賛成したものである。

（使用者側）

その趣旨がわからないわけではないが、そもそも日本では家事使用人は労働基準法の適用が除外されていることを踏まえると、条約採択への賛成について、政府は思い切った態度をとったという印象。

（労働者側）

労働基準法等の適用対象外となっている家事使用人も、訪問先で具体的な指揮命令を受けて働いているという実態があるという点では雇用されている家事支援人材と変わらないのだから、家事使用人を労働基準法の適用除外とすること自体がいかがなものかと思う。

家事使用人については、ハラスメントや虐待等にさらされやすいという実態があるところ、現行の法制度の下でハラスメントや虐待等からの家事使用人の保護について実態の検証を行うことが重要ではないか。また、現在、特区での規制緩和により外国人の家事支援人材の受け入れが進んでいるが、条約の批准を見据えながら、この点についても実態把握を進めるべき。

（政府側）

特区における状況についてはこれからデータ等がそろってくるものと思われるので、それを踏まえて検討したい。

また、家政婦紹介所等に雇用されたものが請負の形態で各家庭において作業を行う場合、個々の家庭の指揮命令は受けないこととなる。

（使用者側）

特区の場合には、家事使用人が労働基準法の適用除外となることはあり得るのか。

（政府側）

特区の場合は、派遣会社に雇用され、一般家庭に派遣されるので、労働基準法が適用される。

（使用者側）

現地法人で勤務している人が、現地で家事使用人を雇用し、その家事使用人をそのまま引き連れて帰国した場合はどうなるのか。外交官以外は家事使用人の帯同が認められないのか。

（政府側）

例えば高度人材と認定された方等、外交官以外でも、諸要件を満たしていれば家事使用人の帯同が認められる余地はある。

（使用者側）

その場合の家事使用人は、労働基準法の適用対象外となるのか。

（政府側）

そのとおりである。

（労働者側）

条約の適用対象となる家事労働者の数についての調査はあるか。

（政府側）

条約適用対象となる家事使用人の人数については把握していないが、国勢調査における家政婦・家事手伝いの人数が 2005 年では 24,000 人、2015 年度では 11,000 人と減少していると承知している。

（労働者側）
　職業紹介事業報告書においては、家政婦新規求職申込者数、常用就職者数という項目があり、前年よりも増加したとされている。分析を行うためにも新たな調査をしてデータの提示を頂きたい。
（使用者側）
　勤務形態も様々であると思われるため、難しいとは思うが、年間でおおよそ何人程度勤務しているといったデータはあるのか。
（政府側）
　労働基準法の適用がないため、直接的なデータがない。
（労働者側）
　参考までに、職業紹介事業報告書における平成 27 年度の家政婦（夫）にかかる常用就職件数は 47,437 件、新規求職申込者数が 57,075 件であるとされ、対前年度増減率は７％となっている。
（使用者側）
　請負とそうでないものがあるので人数を把握することは一概には難しいと思う。
　また、指揮命令を受けずに家事を行うことが可能かという疑問がある。つまり、指示しなければ家事使用人に何もやってもらえないということもあり得るため、実際には法律が求めている状態と異なり、請負の場合でも指揮命令がなされているのではないかと思う。
（労働者側）
　政府の説明について、家事使用人が労働基準法の適用除外とされていることから条約を批准できないと考えていると受け取った。それであれば、少なくとも労働基準法の適用となる家事労働者について条約に抵触している部分があるのかについて精査をしていただきたい。
（使用者側）
　労働者側の話と重複するが、条約においては雇用条件の通知について７項目が列挙されているが、これは労働基準法において明示することが義務づけられている項目と全く一致するものか。
（政府側）
　労働基準法で示されたものとは必ずしも一致しないと思われる。

以上

別添 10

〇日時：2019 年５月 15 日（水）　15:30～17：30

〇場所：厚生労働省専用第９会議室（20 階）

〇議題
１　第 335 回ＩＬＯ理事会について
２　未批准条約について
　第 111 号条約（差別待遇（雇用及び職業））
　第 155 号条約（職業上の安全及び健康）

〇議事
１　第 335 回ＩＬＯ理事会について
政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（使用者側）
２点、申し上げたい。予算議題については、真に賛成を得た結論であったのか疑問である。総会に提出される予算案について、日本政府がどういった投票行動を行うのか教えてほしい。２点目は、100 周年の成果文書の議題について、現在ＩＬＯのウェブサイトに討議資料が出ているところ、総会前に政労使で意見交換ができればありがたい。

（政府側）
予算の投票行動については、諸般の事情を考慮し判断する。100 周年成果文書の議題の政労使打合せについては、また検討の上、相談させてもらいたい。

２　未批准条約について（１）第 111 号条約（差別待遇（雇用及び職業））
政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。
（労働者側）
日本政府は、批准に向けた進展がない状況をどう捉えているのか伺いたい。厚生労働省、他省庁も含め、批准に向けたロードマップを作るなどの努力をしてもらわなければ、この問題は前に進まないと考える。ＩＬＯ理事会に提出されている未批准の基本条約のフォローアップ報告においても、日本は批准するつもりがあるのか明らかではないと指摘されていると承知している。政府が、条約を批准するために、政労使で協議をすべく開催する、というのが本来の当懇談会のあり方だと思うが、現在はそういう形になっていない。今年はＩＬＯ創設 100 周年の年でもあるため、批准に向けた道筋を明らかにしてほしい。どのようなスピ

ード感で検討を行っているのかを聞かせてほしい。
　日本が基本条約をすべて批准していないことは、対外的にも、特に関係が深いアジア諸国に影響があると考える。そういった状況を踏まえても日本が率先して批准すべき。もっと言えば、ＩＬＯで影響力のある立場を得るためにも、批准に向けて努力することが必要である。
　最後に、韓国とＥＵとのＦＴＡについて、「中核的労働基準の批准に向けて継続的に努力する」という項目があるが、韓国が約束を果たしていないので、ＥＵ側がしびれを切らして紛争解決手続に入っていると聞いている。日本もＥＵとのＥＰＡの中に同じような項目が入っていると思うので、韓国と同じことにならないよう、早期に第 111 号条約の批准に向けて努力をしていただきたい。

（政府側）
　当該条約の批准を検討する中で、各国の制度や適用状況も確認しているが、日本は公務員法制の課題があり、前に進まない状況。
　韓国の教員の政治的思想に関する今年３月の専門家委員会のオブザベーションについては、教員の政治的行為の制限についてかなり厳しい意見を出している。新しい資料及び材料については引き続き勉強し、参考にできるところは参考にしていきたい。外務省とも意見交換をしているところである。
　ＥＵとの関係では、日本とＥＵが結んだ協定では、「ＩＬＯ条約のうち、それぞれが適当と認めるものについて批准に向けて努力すること」とされており、基本条約を批准することが直ちに義務づけられているわけではない。ＥＵは市民社会の声が大きく、ＥＵ関係者と会うたびに条約の批准について質問されている。協定は発効したため、今後は、ＥＵに対して説明等していきたい。韓国とＥＵの状況も注視していきたい。

（使用者側）
　「対象となる７つの差別事由（人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身）に基づく差別待遇の除去について、民間は担保できている」というのは、雇用における全ての段階で指導ベースのものも含めて概ね対応できているという整理なのか。例えば、「雇用及び職業」に含まれると解される「職業上の訓練を受けること」、「雇用されること及び個々の職業に従事すること」及び「雇用の条件」について、７つの対象となる差別事由に基づく差別待遇を除去することについては指導ベースも含めて対応できているのか。

（政府側）
　条約第３条（ｂ）に規定されている「「国家の方針」の承認及び遵守を確保す

るに適当とされる法令を制定し、かつ、そのような教育計画を促進すること」は、漸進的に実施することができるとされており、法令上規定がないことをもって課題になっていることにはならないと考えられる。他方、条約第３条（ｃ）に規定されている加盟国は、差別待遇を除去し、雇用又は職業の機会及び待遇の均等の促進を目的とする国家の方針と両立しない全ての法令の規定を廃止し、行政上の全ての命令又は慣行を修正することについては、この条約で言う差別に該当する規定が国内法制にある場合には、廃止する必要がある。民間については、妊産婦等の女性に関する就業制限を設ける規定を精査が必要な法令としているが、母性保護条約と整合的であることから、差別に当たらないという方向で整理ができるかどうかについて検討中である。それ以外のところでは、公務員の政治的行為の制限について、条約との整合性について慎重な検討が必要である。

（労働者側）
公務員法制に関する課題を除くと、第 111 号条約に規定されている「国家の方針の承認及び遵守を確保するに適当とされる法令を制定すること」への対応について、担保できているという判断は、誰が、いつ、どのように行うのか。

（政府側）
「国家の方針と両立しない全ての法令の規定を廃止し、かつ、行政上のすべての命令又は慣行を修正すること」という部分は別だが、雇用及び職業における差別待遇の除去は、募集・採用段階を除き、法令に規定があるので担保できていると考える。募集・採用段階においては、性以外に基づく差別待遇の除去を規定する法令はないが、指導・啓発を行っている。これをもってすれば現行法上、募集・採用段階における差別禁止は限定的であるが、問題にはならないと考えている。外務省とも相談しながら政府として進めており、「差別待遇を除去し、雇用又は職業の機会及び待遇の均等の促進を目的とする国家の方針の承認及び遵守の確保に適当とされる法令を制定すること」については、ほぼ担保していると理解している。

（労働者側）
後から他の問題点が出てくることはないか。

（政府側）
最終的に条約の解釈権をもつのは厚労省ではなく外務省の国際法局であるが、今ご説明した「ほぼ担保している」という見解は外務省国際法局と協議をした上でのものなので、問題ないと考えている。

（労働者側）
　どういうタイミングで何を見直していくかについては、日本政府が批准しようと決めてから、検討し始めるものなのか。

（政府側）
　公務員法制について、例えば外国において、管理職員の政治的行為は禁止するが一般職員は制限しないといった制度があるところ、日本においても議論の方向性がそのように定まれば別だが、今の状況では批准に向けて動き出すことはなかなか難しい。

（使用者側）
　既に批准している第 100 号条約の日本における履行状況に関して、ＩＬＯは男女の賃金格差について問題視している。賃金格差があるということを主張する際には、数値だけでなく、格差が生じている原因の証明が必要だが、ＩＬＯではその立証責任は政府にあることとなる。裁判での基本的な考え方として、格差があることの証明は差別を訴える方に求められるが、ＩＬＯでは違う。そのため、第 100 号条約の関係では、日本政府が大量の説明資料をＩＬＯに提出して説明しているという実態がある。第 111 号条約を批准した場合にも、差別がないことを政府がきちんと説明できるかどうかが問題である。国家の方針を定めればよいという規定であっても、実態は他の国の状況を見てみると国家の方針を定めるだけでは許されていない。男女間で差があるイスラム教の国々も中核的条約だからということで第 100 号条約や第 111 号条約を批准している。しかし、申立があれば、総会の基準適用委員会で取り上げられてしまう例が多々見られる。実際は、国家の方針を作ればよいということだけにはならない。条約を批准してもＩＬＯから指摘されるという状況があることも知っておいてほしい。

３　未批准条約について（２）第 155 号条約（職業上の安全及び健康）
　政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（労働者側）
　アジアにおける労働分野の日本政府による主要な支援が労働安全衛生分野であるにも関わらず、この条約を批准していない。アジア諸国に模範を示すという点で条約の批准は大変重要だと考えているので、現行法の見直しを行って、ぜひ批准に向けた努力をしてほしい。

（政府側）
日本政府は、「ＩＬＯ条約については、それぞれの条約の目的、内容に鑑み、国内の制度との整合性を確保したうえで批准すべき」という立場である。その上で、なお検討すべき部分があるため未だ批准に至っていないというところである。例えば、本条約第 17 条において、２以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、これらの企業は、この条約の要件を適用するに当たって協力することとされているが、1981 年に第 155 号条約が採択された後、労働安全衛生法では、建設業や造船業に対する措置として、1992 年には安衛法第 30 条を改正し、さらに 2005 年には、製造業に対する措置として安衛法第 30 条の２を新設するなど、着実に取り組み、さらに 2013 年には、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」を設けるなど、取組を着実に進めている。

（使用者側）
同部分について、建設、造船、製造業の３業種以外での２つ以上の同一作業場とは、どのような作業をイメージしているのか。

（政府側）
現実的に労働災害が発生するおそれがあるという観点からすると、トラックドライバーが荷物を運び込む荷主先で、荷主の事業場の労働者と外から来たトラックドライバーが混在するということは考えられる。

（使用者側）
それは 2013 年のガイドラインで若干担保しているが、全部は担保しきれていないということか。

（政府側）
法的な担保というより、荷主というのが請負関係にあるものとは限らないので、荷主及び陸運業者のコンセンサスを図るという観点から、ガイドラインということで指導している。

（使用者側）
それ以外はサービス業など、他に何かあるか。ショッピングセンターなどは関係ないのか。

（政府側）
一つの作業場で複数の事業者が混在する可能性はあるが、それが原因で労働災害が起こり、人の命が害されるという想定はしにくいのではないか。そのような事実も把握していないところ。

（労働者側）
サービス業でも、重度の災害ではないかもしれないが、転倒災害などの小さな災害は起こっている。そういう作業環境における労災防止について、現行では何も担保するものがないという状況なのであれば、サービス業についても検討していただいた方よい。

（政府側）
小売、飲食店での労働災害が増加していることについては、労政審安全衛生分科会でも議論の対象となっており、労働災害防止計画でも重点項目としている。ただ、小売、飲食店で災害が増加している要因は労働者数が増加していること、あるいは高齢化していることが考えられる。ご指摘のあったテナントについては、この条約にある同一の作業場において同時に活動することに従事する場合になるかもしれないが、これが原因で労働災害が増加あるいは多発しているということは承知していないので、法令で義務づけるまでには至っていない。

陸運業については、荷役作業での労働災害が多く、また、それが荷主のところで多いという状況があり、それらの災害を防止するという目的から、ガイドラインとして示している。現段階では荷主と陸運事業者とのコンセンサスを図る観点から対策を進めているところ。

（労働者側）
条約第 19 条（ｃ）の前段にある「企業における労働者代表が職業上の安全及び健康を確保するために使用者によりとられる措置に関する十分な情報を提供されること」についてはクリアされているという理解だと思うが、後半の労働組合の組織のあり方は、産別組合と協議する欧米とは違うので、「代表的な労働者団体」が必ずしも労働組合でない場合もあり、日本はどのように考えればよいのかよく分からない部分がある。例えば、労働組合のない日本の企業における過半数代表者が連合に相談に来る、というようなことを想定しているのか。条約の読み方が難しい。

（政府側）

前半については、安衛法で、安全委員会、衛生委員会を定めることとなっているなかで、使用者代表と労働者代表とで議論する場があるので、そこはできるということになっている。一方、後半について、事業場の労働者代表について、事業場外の第三者に対して企業の秘密を守ることを前提として情報を出すということは想定し難いところ。

（使用者側）

労働安全衛生分科会で、労働側から要望が出たことはあるのか。日本だと、通常はほとんど必要のない規定だと思う。過半数労働者代表とは書いていないので、単なる労働者代表であろうと思うが、そもそも日本においては、多くの場合は企業内組合であるため、この規定はほとんど意味がない。

本条約第 11 条（ｆ）の規定に係る課題（労働者の健康に対する危険に関し化学的、物理的及び生物学的な因子の試験を行う制度の導入又は拡大を行うよう規定していること）については、安衛法と人事院規則で整理されているが、船員法等は、他での議論が行われない限り、担保されないという理解でよいか。

（政府側）

第 155 号条約は、第 111 号条約と比べると技術的であり、詰めていけば可能性がないとは言えない。例えば、第 11 条（ｆ）の規定に関して、他の国がどこまで全職種について網羅的に整備しているかということや、第 17 条についても、批准している国がどこまでやっているか、第 19 条に至っては趣旨がよくわからない等、確認のしようがあると思う。資料３－１にも記載があるが、批准国数は 67 か国となっており、安全衛生の基本的な条約にしては批准国数が多くない。

（政府側）

第 155 号条約は我が国とともに米、英、独、仏も批准していないが、第 187 号条約は、2006 年に採択され、2007 年に批准した。第 187 号条約は、第 155 号条約の批准が進まないなかでできたもの。米、英、仏及び独も批准している。

（使用者側）

第 187 号条約は、日本が世界で初めて批准した誇るべきもの。個別の国のレベルで考えると、古い条約の批准が必ずしも必要なわけではない。

（労働者側：村上総合労働局長）

第 155 号条約と第 187 号条約は内容が重複しているのか。

（政府側）
　重複していない。第187号条約は、基本的な枠組みになっており、国は労働政策、制度、計画を使用者団体、労働者団体と協議しながら定めるべきとされている。一方、第155号条約は第187号条約に比べ具体的・技術的な内容が定められている。

（使用者側）
　第 187 号条約は、条約に日本がすでに実施している災防計画の策定についてはっきりと規定されているため、日本としては批准しやすかったのだと思う。

（労働者側）
　第 155 号条約はなぜ他国が批准しないのか。また批准している国はどのくらい厳密に実施しているのか。外国の状況について調査や研究はしてもらえるのか。

（政府側）
　どの条約をターゲットにするかは考えたいが、第 155 号条約を真剣に検討した方がよいということであれば、各国の大使館に訊くという選択肢もある。しかしまずは、比較的最近の安全衛生に関するジェネラルサーベイに、安全衛生に関係する記載があるか確認したい。

（使用者側）
　連合が本当に条約を批准したいと思うのならば、声を挙げなければならない。

別添 11

2020 年６月 22 日　第 34 回 ILO 懇談会議事録

〇日時：2020 年６月 22 日（月）　16:00～18：00

〇場所：労働委員会会館 612 会議室（６階）

〇議題
１　　未批准条約について
　　第 105 号条約（強制労働廃止）
　　第 111 号条約（差別待遇（雇用及び職業））

〇議事
１　未批准条約について（１）第 105 号条約（強制労働廃止）
　政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（労働者側）
　国家公務員法第 102 条（政治的行為の制限）の規定では、違反した場合は 3 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金となっているが、過去に、実際に懲役刑になった例はあるのか。

（政府側）
　国家公務員法違反での不起訴・起訴の人員、国家公務員法違反での起訴のうち公判請求・略式命令請求された人員、地方公務員法違反での不起訴・起訴の人員、地方公務員法違反での起訴のうち公判請求・略式命令請求された人員については統計上把握しているが、各法律のどの罰条（条文）が適用されて起訴されたのか、公判請求された事件の判決で懲役刑が選択されたのかについては、統計上把握できていないため、ご質問についてはお答えできない。

（労働者側）
　どこで把握されているのか。

（政府側）
　内閣人事局においても、違反行為があって起訴された後の状況を把握する仕組みはない。

（労働者側）

行政の中立性を確保するために、懲役刑まで規定することが本当に必要なのか疑問に思っている。罰金刑や禁錮刑等、懲役刑ではない刑罰で良いのではないか。

関連で、少年法改正の議論の中で、懲役刑、禁錮刑の一体化など刑罰の在り方について検討していると聞いているが、検討の状況を教えていただきたい。

（政府側）

現在、法制審議会少年法・刑事法（少年年齢・犯罪者処遇関係）部会において、懲役及び禁錮を単一化した新たな自由刑を創設することも含めて、犯罪者処遇を充実させるための刑事法の整備の在り方等について、調査審議がなされている。今後の見通し等については、現在、同部会で調査審議中であることから、お答えが困難であることをご理解いただきたい。

（労働者側）

直近 20 年程度の間に、国家公務員や地方公務員がストライキに参加したことをもって処罰されたことはあるのか。

（政府側）

先ほどご説明したとおり、国家公務員法違反、地方公務員法違反という法律単位での統計はあるが、どの罰条が適用されたか等は統計上把握できていない。

（労働者側）

実態はよくわからないが条約に抵触する法律があるので批准が難しい、というように聞こえる。それらの法律は、戦後、労使関係が厳しかった時代に作られたもので、今の実態に合っていないように思われる。中核的労働基準を批准してくことは日本にとって重要であり、しっかりと取り組むべき。

事実としてこのような実態があるため、戦後作られた法律が現在も必要であり、したがって批准できない、という説明があればまだ納得できるが、実態も不明ということでは納得しがたい。

（政府側）

厚労省、外務省としては、既存の法律と条約の規定との整合性がとれているかどうかを検討してきている。第 105 号条約については、特に、国家公務員の政治的活動に懲役刑が科される点について、ILO には、様々な機会に、懲役刑で処罰されている実態は、統計上の数字はないが非常に少ないと思われる、と

の説明を試みているものの、ILO としては、法律で規定されている以上、整合性がとれていると解するのは難しいのではないかという見解のようだ。

（政府側）
　争議行為への参加の話に少し補足すると、共謀、あおり、そそのかしの場合に懲役刑となっており、争議行為に参加しただけでは懲役刑の対象にはならない。

（労働者側）
　諸外国では、国家公務員の政治的行為にどのような制限が設けられているのか。

（政府側）
　かつて関係省庁で連携し、諸外国の政治的行為の制限の状況について把握しようと試みたものの、各国で何らかの制限が設けられていることはわかったが、そもそも公務員の位置付けや制限の範囲は国によって異なっており、実態をつかみきれていないというのが現状。

（労働者側）
　人事院の HP には、「諸外国の国家公務員制度」という資料が載っているが、この資料作成時に調べたのではないのか。

（政府側）
　人事院の HP では、確かに一定の国について政治的行為の制限に関する資料を公表している。ただし、これはあくまでも諸外国の公務員制度について人事院が把握できたことを一般的に紹介するために取りまとめたものであり、ILO の第 105 号条約、第 111 号条約の批准と政治的行為の制限との関係を考えていく上では、単に諸外国でこのような制限があるという事実を知るだけではなく、批准している国において、何らかの制約がある中で、どのような整理をして条約を批准しているのかといった具体的な状況も含め、条約との整合性という観点からさらに深く掘り下げた検証をする必要があると考えている。

（労働者側）
　人事院の HP の資料には、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの制度の概要がまとめられており、イギリスでは、上級公務員、一般職員、現業職員それぞれの立場で政治的行為が禁止されていると書かれている。我々がこれまで

政府に繰り返し言っていることだが、公務員全体に制限をかけるのではなく、イギリスのようにそれぞれの職種の立場や役割を踏まえた制度を検討されてはどうか。資料がないと言い切り、全く前に進んでいない状況ではないか。

昭和 28 年の閣議決定を理由に現状では批准できないという話はこれまでの懇談会で何度も聞いてきたが、昨年、衆参両院で ILO 創設 100 周年決議が行われたことも踏まえ、適切な対応を取っていいただきたい。

（政府側）

両条約とも、現時点では公務員法制が課題の中心になっており、ご指摘の諸外国の政治的行為の制限の事例は、それぞれの国の公務員制度の成り立ち、仕組み等を知っている者が調べる必要があるものと考えている。人事院と相談しながら、資料の充実化について検討を進めてまいりたい。

昭和 28 年の閣議決定は、条約の批准にあたって立法を要する場合は先に立法措置を講じる、ということが明文化されているもので、考え方は条約一般に共通したもの。我が国の場合、厳密に検討しすぎており、なかなか進展がない状況とも言われるが、ILO 創設 100 周年決議も踏まえて、引き続き公務員官庁と相談しながら、努力していきたい。

（労働者側）

今年の第 338 回 ILO 理事会用に出された報告の中で、韓国と日本が、第 105 号条約に関して、法的枠組みについてのテクニカルアシスタンスを ILO に求め、それが行われたとの記載がある。実際にどのようなアシスタンスを受け、どこまで前進したのか。批准するには国内法制の面で障害があることは理解しているので、日本政府に批准する気があるのかどうか確認したく、状況を教えていただきたい。

（政府側）

いわゆる ILO が途上国に行うようなテクニカルアシスタンスとは異なり、例えば第 105 号条約について、ILO との様々なやりとりの中で、実際には懲役刑は課されていないといったことを説明しており、そのような場の知見やアドバイス等を指しているものと思われる。政府としても、何かできないかと知恵は絞っているが、なかなか進展が難しい状況であることをご理解いただきたい。

（労働者側）

努力は理解するが、積極的な姿勢が見えているのに前進がないのは恥ずかしいことである。批准に向けて成果が見える形で引き続き努力していただきたい。

（使用者側）
先ほど政府の説明にあったとおり、諸外国の制度やその運用を把握するのは難しい問題と感じたが、諸外国では、日本のようにあおったり、そそのかしたりした場合に懲役刑、という法体系をとっている国はあるのか。次回以降、具体的な事例を教えていただきたい。

（政府側）
公務員官庁と相談しながら、進めてまいりたい。

○　未批准条約について（２）第 111 号条約（差別待遇（雇用及び職業））
政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（労働者側）
実質的な進展はないと受け止めているが、条約と国内法の関係を検討するにあたり、例えば船員法など、厚労省の所管以外の法律との関係については、各省庁とどのような調整を行っているのか。

（政府側）
厚労省としては、関係省庁に条約批准に向けた検討をお願いしている。ILO 議連でも、国内法との間で本当に問題があるかよく精査するよう指摘されている。例えば労働基準法では、18 歳に満たない者（年少者）は 22 時から 5 時まで深夜労働禁止としている一方、交代制の場合、男性（少年）はこの限りでないというような、時代との整合性がとれているのか疑問のある規定もある。国内法にそのような問題があるかどうか、関係省庁とは毎回相談しているが、なかなか全ての法令を改正するのは難しいので、批准に少しでも近づくために、本当に問題がある規定は何なのか、それは改正の必要があるのか、という観点から、外務省と相談しながら整理するのが近道だと考えている。

（労働者側）
社会の状況は大きく変化している。特に民間企業では、差別、人権といった第 111 号条約の内容は守らなければビジネスが成り立たないのが実態で、第 111 号条約に書いていない LGBT 等の問題についても社員教育などに取り組んでいこう

というのが大きな流れである。民間企業は進んでいる一方、公務員がここでも課題となっているのかという点について、改めてコメントをいただきたい。また、漸進的に取り組んでいけば良いという趣旨の条約であれば、民間企業のこうした状況を踏まえ、日本政府として前向きに進む努力を見せることが大事なのではないか。

（政府側）
　第 111 号条約は、差別待遇を除去し、雇用又は職業の機会及び待遇の均等の促進を目的とする国家の方針を明らかにした上で、①方針の承認及び遵守を確保するに適当とされる法令を制定し、②方針と両立しない全ての法令の規定等を廃止することを求めている。①は問題ないと考えているが、②は ILO の見解でも即時に対応する必要があると言われているところ。国内法令の規定を精査する必要があるが、性別に基づく区別については、労働基準法の年少者の交代制の規定、助産師の問題などがある。一方、国家公務員と地方公務員は、役職に関係なく政治的行為が制限されているが、ILO は職種や階級を限定して制限することは、第 111 号条約を批准する上で問題にはならないという見解である。日本と類似の制度を有している韓国に対する ILO からの指摘を踏まえると、今の国内法制では乗り越え難いものがある。

（労働者側）
　世界の状況が変化していることを踏まえ、国内の課題がある中でも、条約の批准に向けて前に進めていく姿勢が重要。

（労働者側）
　これまで何度も繰り返し言われていることだと思うが、全ての法律をクリアすることが条約批准の条件ではない。国内法の問題がありながらも批准している国がある一方で、日本政府はまだ批准していないというのは理解に苦しむ。
　特に、第 111 号条約の差別の問題については、ビジネスの世界では遵守しないことは国際団体から非難の対象となる。本国の会社だけではなく、サプライチェーン全体で第 111 号条約の内容を実施するのが当然というのが世界の常識で、民間企業だけではなく、政府もこれに挑みながら取引をするというのが国際的な流れであるので、ぜひ前向きに、批准に向けて確実な準備をしていただきたい。

（政府側）
　繰り返しになるが、方針と両立しない全ての法令の規定等の廃止については、即時に対応する必要があるというのが ILO の立場である。他の国では徐々に国

内法を直していけば良いという姿勢で条約を批准するところもあるかと思うが、日本の場合は、憲法や昭和 28 年の閣議決定を踏まえると、必要な立法措置を講じない限り条約を批准できないため、ご指摘は受け止めつつ、前に進めていきたい。

（使用者側）
韓国の公務員制度が ILO において指摘を受けていることを踏まえると、方針と両立しない全ての法令の規定等を廃止するという点については、厳しい条件をクリアする必要があることを考えなければならない。

（労働者側）
日ＥＵ経済連携協定や「『ビジネスと人権』に関する行動計画」（NAP）においても、中核的労働基準の批准の取組がフォローされていくものと考えている。
実態としては、とにかく公務員制度が課題で条約を批准できないということなので、我々としても与野党の議員に理解してもらうべく取組を進めている。
政治的行為の制限については、日本では公務員というだけで役職や職種に関係なく一律に規制がかかっているため、イギリスのように上級の幹部だけが対象となるよう仕切ってはどうか。
今の公共サービスは、民間委託も増えて公務と民間の境が曖昧になっている中、公務員というだけで柔軟性のない制度というのは、現場で矛盾が生じるのではないかと思われる。
繰り返しになるが、昨年国会で ILO 創設 100 周年決議が採択されたことも深くご認識いただき、取組を進めていただきたい。

（労働者側）
最後にお願いだが、やはり改めて理事会の報告を見ても、第 105 号条約、第 111 号条約について、日本が未批准の国として指摘されているのは名誉なことではない。先進国として批准して当たり前という認識に立って前向きに検討していただきたい。ILO の世界では、アジアで中核的労働基準の批准が進まないことは問題視されており、アジアの指導的立場にある日本が批准していないのは恥ずかしいことである。条約批准に関する日本政府の真面目な態度は評価しつつも、周りのアジアの国々も日本の姿勢を注視しているので、日本はアジアの中でどのように見られているかを念頭に置き、批准に向けた姿勢を態度に表す必要がある。できない理由ではなく、政府としてどうすれば批准できるのかと前向きに考えていただき、ILO への政府報告の中でも批准する意思を明確にしていただきたい。

以上

別添 12

〇日時：2018 年８月 20 日（月）　15:30～17：30

〇場所：厚生労働省専用第 13 会議室（21 階）

〇議題

１　ILO 懇談会開催要項の変更について（報告）
２　第 107 回 ILO 総会の報告
３　2018 年年次報告について
４　ILO 総会基準適用委員会を踏まえた対応について

〇議事

１　ILO 懇談会開催要綱の変更について（報告）

事務局から、ILO 懇談会開催要綱の変更について報告が行われ、労使から了承された。

２　第 107 回 ILO 総会の報告

政府側から、資料に基づき説明を行い、その後意見交換が行われた。

（使用者側）

暴力とハラスメントの議題については、来年の ILO 総会に向けて、ILO 事務局から質問票が送付され、回答をすることになる。使用者側からは、日本だけでなくの場でも、多くの国が批准し、なおかつ実行できる内容になるよう繰り返し主張してきた。国内でも、パワハラについて様々な検討が行われている状況にあるが、日本政府においては、実行可能なものとするにはどのような内容にすべきかを踏まえて、ILO 事務局に対して回答するようお願いしたい。ほとんどの国が批准しない、又は批准しても実行できないような条約及び勧告を、ILO 創設 100 周年という記念すべき年に採択することだけは避けていただきたい。

また、今回の総会では、勧告案の部分については議論ができなかったが、この部分について、来年の総会に向けた質問票に対して、前回と同じような回答をするのかどうか。また、昨年の質問票への回答の段階では、「勧告により補完される条約」を策定するということが決まっていなかったが、現時点では決定している状況にあることから、この違いを踏まえて意見を提出するのかどうか。このような点を踏まえ、日本政府には、意見を提出する段階から、前向きに取り組んでいただきたい。

（政府側）

本年の ILO 総会では、日本政府としては、各国の実情に応じた柔軟な対策を

促進するような基準が策定されることが重要であるとの立場から、積極的に議論に参加してきた。来年の ILO 総会に向けて、我が国を含め、世界各国が効果的にハラスメントの防止対策を進めていくことができる基準の内容となるよう、ILO における議論に引き続き積極的に参加してまいりたい。

３　2018 年年次報告について

政府から年次報告の内容について説明が行われた。その後、労働者側、使用者側から、政府が提出する年次報告に関する意見を総括的に述べた。

【労働者側からの総括意見】

○　第 29 号条約について

日本政府の年次報告では、2016 年度の監督指導により、重大又は悪質な労働基準関係法令違反について 40 件を送検したとある。一方、一般の事業主よりも実習実施者の違反率は高く、約７割にものぼるので、これについても記載するべきではないか。

検査の頻度は、技能実習制度の運用要領において、監理団体に対して１年に１回程度、実習実施機関に対しては３年に１回程度とされているが、上記違反率を鑑みれば、確実に実地検査を実施することに加え、開発途上国等への技能移転という国際貢献の制度本旨に沿った適正な運営が確実に行われるようにすべきである。

また、技能実習生からの相談に対して、政府報告では、ベトナム語、中国語などの言語で電話やメール等による申告・相談対応を実施していると記載されている。しかし、言語によって電話相談の時間や日時が決められており、緊急に保護を必要とする場合には対応できない。実習実施機関で労災隠しがあったことで労働組合が入って交渉を始めたところ、技能実習生を強制帰国させようとしたとの相談が連合に寄せられたことがあった。強制帰国させられると、それ以上対応は出来ず、借金はそのままの状況となってしまう。したがって、技能実習生の適切な保護をはかるためには、シェルター等の確保も含めた、母国語によるワンストップで受けられる相談・支援体制が必要である。更にいえば、技能実習生に限らず、新たに在留資格を創設して外国人労働者を受け入れるのであれば、ますますその必要性は高まると思うので、対応をお願いしたい。

○　第 138 号条約について

「監督業務に従事する労働基準監督官の人数はむしろ増加している」と述べているが、具体的な根拠数値は示されていないため、具体的な数値を記載した方がよいのではないか。

また、労働基準監督官の数は従来から申し上げているとおり労働者１万人あたり１人とする ILO 基準を大きく下回っている。労働基準法違反に厳正に対処するために、監督業務に従事する労働基準監督官は ILO 基準まで増員することが必要だと思う。

〇　第 142 号条約について

若者の就労促進について、新規学卒者等への就職支援や就職氷河期の問題に対する国の施策が一定の成果を上げていることから、こうした取り組みについても本報告に記載すべきとの意見が反映され、年次報告に記載されているので、この意見は取り下げる。

〇　第 144 号条約について

中核的労働基準である第 105 号条約および第 111 号条約については、依然批准の道筋すら立っていない。そのため、政府での検討状況について、懇談会への情報提供をさらに充実させることをお願いしたい。また、男女共同参画基本計画においては　第 111 号条約、第 175 号条約、第 183 号条約及び第 189 号条約について批准を検討すると記載されているが、これについても検討が進んでいない。懇談会で議論する条約は１年に２本以内に限られていることから、批准に向けた推進を図ることが困難になっている。

〇　第 182 号条約について

特に意見はない。

【使用者側の総括意見】

〇今回提出された第 29 号、第 144 号条約についてコメントする。

外国人技能実習制度について限られた人的リソースの中で、外国人技能実習の適正な実施および実習生の保護に取り組んでいることに敬意を表する。今後、技能実習生が増大することが見込まれるため、監理団体許可、技能実習計画認定や指導監督に係る予算と人員を、監理団体や実習実施者の負担とならない形で拡充することについて検討いただきたい。

第 144 号条約については、ILO 懇談会に関し、効果的な協議を実現するため、引き続き、年２回の開催、議事録の非公開という了解を徹底していただきたい。

４　ILO 総会基準適用委員会を踏まえた対応について

政府から、第 107 回（2018 年）ILO 総会基準適用委員会において審議され、採択された日本案件（第 87 号条約案件）個別審査議長集約及び当該議長集約にお

ける要請に対する日本政府の報告案について説明が行われた。その後、労働者側及び使用者側から、政府が提出する報告案について、意見交換が行われた。

〇（労働者側）政府が示した報告案においては、議長集約への回答が十分になされておらず残念である。２点意見させていただく。

まず、公務員の自律的労使関係制度の措置について社会的パートナーと協議がなされていない。本来求められているのは、当事者である公務労協又は連合傘下の公務員労働組合との協議であると考えているが、この ILO 懇談会の場で社会的パートナーとの意見交換を行ったとの記載になっており、話がすり替えられている。政府にはしっかりと対応してほしい。

また、議長集約においては期限付きの行動計画を示すよう求められているが、報告案でいっさい行動計画について触れられていないことについて深い懸念を表明する。この点も、政府にはしっかりと対応してほしい。

〇（労働者側）消防職員の団結権について意見を申し上げる。消防職員委員会制度の運用改善について記載されているが、労働者が求めている消防職員への団結権の付与について記載されていないことは遺憾である。災害が増加している中で、消防体制をしっかりと構築することが喫緊の課題であると考えており、そのための労使対話を求めている。消防職員が求めているのはよいサービスを提供するための団結権である。その点は何とかできないのかと考えている。

〇（政府側）多くの意見をいただき、意見を重く受け取った。どういった対応ができるかについては公務員官庁とも相談の上で、今後対応させていただきたい。

〇（使用者側）連合に賛同する点としては、連合及び経団連と対話することが社会的パートナーとの意見交換になっていないのではないかという点である。

また、私としては、専門家委員会のオブザベーションや、総会基準適用委員会の議長集約、結社の自由委員会からの勧告に対応するためには、いずれにしても法改正が必要であり、法改正に向けた環境を整備することは連合を含めた労働組合側の責任であると考えている。そもそも ILO のリコメンデーション（勧告）などはそれぞれの国の状況を踏まえて作成されているわけではない。法改正に向けてどのように働きかけを行うのか、という点については、私は、自由にやっていただければよいと考えている。また、刑事施設職員について、現場から団結権を付与せよという意見が上がってきているのか。連合にはそのような話が上がっているのか。

○（労働者側）法改正に向けては、公務労協や連合としてもそれぞれの立場でいろいろな取り組みをしているものの、結果として実現には至っていないということであると認識している。引き続き協議しながら働きかけを進めていきたい。

○（政府側）刑事施設職員については、社会的パートナーに該当する団体がないと認識しており、話し合いを行うことができないと考えている。また、職員から、職員団体を設けたいという話は聞いたことがない。

○（使用者側）議長集約、専門家委員会のオブザベーション、総会基準適用委員会の議長集約、結社の自由委員会の勧告の全てにおいて刑事施設職員に関して記載されているが、連合は、ILO の見解に対してどのようにお考えか。

○（労働者側）連合としては、団結権を付与すべきという意見は当然であると考えている。小泉政権下の行政改革の際、農林水産省職員から刑事施設職員となった者に団結権が付与されず、団結権を付与してほしいとの意見があった。また、少年院の施設職員には団結権が付与されていることから、これに類似する刑事施設職員にも団結権を付与することは可能であると考えている。なお、刑事施設職員に関して社会的パートナーが不在であるという点については、公務労協あるいはその傘下の国家公務員の労働組合が窓口になれると考えている。

以上

別添13

第１４回ＩＬＯ海事協議会の概要

国土交通省海事局では、国際労働機関（IL0）の活動に関する事項のうち海上労働に係るものについて協議を行うため、下記のとおり、政府、使用者及び労働者の代表者による、「第 14 回 IL0 海事協議会」を開催いたしました。

本協議会は、「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（IL0 第 144 号条約）」に基づき、開催しているものです。

１．日　時

２０１８年8月２２日（月）１０：３０～１２：００

２．場　所

中央合同庁舎２号館１５階　会議室

３．出席者

⑴ 労働者代表

全日本海員組合水産局長、同政策局長、同国際局外航部長（代理）、同国内局国内部長

⑵ 使用者代表

一般社団法人日本船主協会常務理事、日本内航海運組合総連合会審議役、一般社団法人大日本水産会事業部部長（代理）、一般社団法人日本旅客船協会労海務部長

⑶ 政府代表

国土交通省海事局船員政策課雇用対策室長、同労働環境対策室長、同国際業務調整官、同課長補佐、安全政策課首席運航労務監理官、同船舶安全基準室長

４．会議の概要

（１）2018 年 ILO 年次報告 (※) 関連について

事務局から本年の年次報告の内容を説明いたしました。

※ILO 憲章第 22 条に基づき、ILO 加盟国に対し、批准済みの条約に関し、国内の担保措置・運用状況等を定期的に報告する義務が課せられているもの。

本年、ILO 事務局より報告を求められている以下の条約 6 本のうち、本協議会の対象となるのは、2006 年の海上の労働に関する条約です。
〇強制労働に関する条約（第 29 号）
〇就業が認められるための最低年齢に関する条約（第 138 号）
〇人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約（第 142 号）
〇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（第 144 号）
〇最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約（第 182 号）
◎2006 年の海上の労働に関する条約

2006 年の海上の労働に関する条約については、本年が２回目の報告であり、初回報告（2015 年）に対する条約勧告適用専門家委員会からのダイレクトリクエストに対する回答と、初回報告以降に変更・追加事項等があった場合は、その旨を報告することとされています。今次報告での主な報告内容は以下のとおりです。

［ダイレクトリクエスト回答］
・強制労働・差別の撤廃に関する担保法令
・国際航海に従事しない 200 トン未満の船舶に条約の一部の要件を適用しないこととした決定に関する情報及び関係法令
・船舶所有者が同居する親類のみを雇用している船舶の適用除外について
・18 歳未満の船員に行わせることを禁止する有害作業リストの決定にかかる労使団体との協議に関する情報
・年次休暇の最低基準の担保法令
・船舶における最長の勤務期間の担保法令
・船員の送還の権利に関わる重大な過失の認定基準及び手順
・船員の送還の目的地選択の担保法令
・食料及び料理の提供に関する要件の担保法令
・船舶料理士として採用されるための要件の担保法令
・寝室及び食堂における自然光及び人工照明に関する要件の担保法令
・船員の健康保護に関する要件の担保法令
・船内衛生の保持に関する定期検査実施の担保法令
・職務外で生じた疾病にかかる保険制度
・非居住船員の社会保障に関する金銭上の補償
・居住設備、レクリエーション設備、民間の船員募集・職業紹介の利用に関する検査の担保法令
・検査員が船舶の出航を禁止する権限を行使できる場合について

・海難調査を行う際の体制及び要件
・寄港国検査と監視の実効性を評価する方法並びに外国船舶監督官の資格及び訓練について

［変更・追加事項等］
・年次報告書の写しが共有される労使の代表組織
・条約が適用される船員、船舶の定義
・雇用契約書及び雇用の記録に関する要件の担保法令
・船員の送還のための金銭補償に関する担保法令
・船舶に有資格の医師を乗船させる場合について
・職業上の負傷、疾病又は危険に起因する船員の死亡又は長期障害における金銭上の保証制度
・IGF コード適用船の安全担当者の要件を追加する法令改正

（２）意見交換

海上労働に関する ILO 条約に関し、労使代表に質問・意見を募り、漁業最低賃金、PSC 等について意見交換を行いました。

以上

別添 14

〇日時：2019 年８月 21 日（水）　15:30～17：30

〇場所：厚生労働省専用第 21 会議室（17 階）

〇議事
１　第 108 回ＩＬＯ総会の報告について
　政府側から、資料に基づき説明を行った。労使から発言はなかった。

２　2019 年年次報告について
　政府から年次報告の内容について説明を行い、その後、意見交換が行われた。

【第 87 号条約について】
〇（労働者側）政府報告に記載されている事項について、政府として可能なことは対応していると理解しているものの、ＩＬＯからの質問に真摯に回答していない。昨年のＩＬＯ総会基準適用委員会における個別審査以降のＩＬＯの指摘に対して応えられていないという認識。
　３ポツ目の刑務官については、社会的パートナーに関する政府報告の記載が削除されたので、連合の意見は修正したい。改めて、関係組織と協議する。
　また、団結権の付与や刑事施設職員の分類について触れていない点は問題であり、ＩＬＯからの指摘に沿った報告となるようにしてほしい。

〇（政府側）社会的パートナーが存在しないという記載を削除したことについて、代替措置について紹介することをもって年次報告の内容としたもの。今後も代替措置をもって対応していきたい。

　政府報告全体としては評価しつつも、ＩＬＯの指摘に耐えられないのではないか、という連合の指摘を踏まえ、引き続き、来年の春夏に向けて政府部内及び連合とも相談していきたい。

〇（労働者側）消防職員の団結権について、３回続けて協議をしたとの記載はあるが、消防職員は警察と同視されるという事項について議論しているだけでは、ＩＬＯからの指摘に応えられていないのではないか。

〇（政府側）ご指摘の３回の議論については、自治労と行っているもの。消防職員委員会の今後の在り方も含めて、様々な議題について扱うということになっている。まずは、ＩＬＯ総会基準適用委員会の議長集約で指摘されている部分に

ついて議論することとしたため、ご指摘のような論点について議論している。このテーマについてのみ協議しているわけではないが、協議自体は続けている。

〇（労働者側）我々としては引き続き検討が必要と思っているのでお願いしたい。

【第 100 号条約について】
〇（労働者側）女性活躍推進法の改正については、連合も賛同している。しかし、情報公開の項目について、参議院厚生労働委員会での附帯決議においては、男女間の賃金の差異を基礎項目又は情報公表項目に加えるということを含めて労働政策審議会で検討することとされたため、政府に立法府の意を汲んで対応してほしいという趣旨で意見書に記載した。
　パートタイマーなど非正規雇用労働者の客観的職務評価については、ガイドラインが作成されたが、同ガイドラインは、あくまでパートタイム・有期雇用労働法に対応したもので、同一価値労働同一賃金の考え方に基づく職務評価の方法については紹介にとどまっている。連合としては、同一価値労働同一賃金の考え方に基づく職務評価の方法を適切に実施することを求めている。また、職務評価手法の周知とさらなる研究開発については、以前からも連合が求めてきていることであり、早期に取りかかってほしい。
　間接差別については、昨年８月から 11 月までの労働政策審議会の議論において、新たな判例が出ていないことを踏まえ、間接差別の対象をさらに拡大するという結論には至らなかったという記載があった。間接差別は審議会の議題になっていなかったが、労働者側委員が間接差別に関連する発言をしたことをもって、このように記載したものと認識しているが、事実と異なるのではないか。

〇（政府側）女性活躍推進法の情報把握と情報公表項目の関係については、ご指摘のとおり、女性活躍推進法等一部改正法の附帯決議において、男女間の賃金の差異について、基礎項目又は情報公表項目に追加することについて、労働政策審議会で検討するといったことが盛り込まれている。今後、労働政策審議会の雇用環境・均等分科会において、引き続き議論いただきたい。
　間接差別にかかるご指摘については、昨年の分科会においては、女性活躍推進法の関係がメインテーマであったと承知。ただし、労働者側の委員の方から、間接差別について意見をいただいたので、論点の一つとして議論を行った。その中で、使用者側の委員から、新たな判例は出ていないため、見直しは必要ないのではないか、という意見もあり、労働政策審議会としてのコンセンサスが得られず、建議には盛り込まれなかった。政府報告は、そういった経緯

を踏まえ記載している。

職務評価については、「同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差の解消」に向け、企業が、社内の賃金制度の点検・検討をし、公正な待遇を確保するために有効な手段であると考えているところ。政府としては、マニュアルを策定しており、今後、個別企業に対するコンサルティングやセミナー等によって周知・普及を図っていくとともに、職務評価ができる専門家を養成することによりさらなる普及に努めてまいりたいと考えている。また、適切な職務評価が必要であることから、その評価の在り方について研究を重ねていく必要があると考えている。

〇（労働者側）間接差別について、今の年次報告の記載では、最初から議題になっていたかのように伝わってしまう。年次報告は、残された課題が何かということを盛り込んだ、正確に事実が伝わる内容の報告にするべきであると思う。また、同一価値労働同一賃金については、速やかに研究を進めてほしい。

【第 122 号条約について】
〇（労働者側）障害者雇用については、国と地方の不適切計上事案について、この条約を国内実施するに当たり問題であるという観点から指摘をした。
女性が非正規雇用に集中していることや、民間企業で総合職に就きにくいことについては、これは男女の賃金格差につながるため、雇用政策上の課題であるということを指摘したい。
就職氷河期世代の就職については、年次報告に追記されたため、意見を取り下げる。ただし、３年間の集中プログラムを実施していく際に、就職支援をする業種や職種については本人の希望を踏まえたきめ細かな対応が必要であると考えている。本人の希望を重視せずに、例えば、人手不足な業種に短期的な資格取得を経て、本人が希望しない仕事に就くことでは問題がある。プログラムの目標達成を焦るあまり、本人の希望を踏まえることがおろそかになることがないようにすべき。

〇（政府側）ご意見については留意したい。

【第 156 号条約について】
〇（労働者側）待機児童については、そもそも就業継続と育児や介護が両立することができる形が必要であるので、育児休業の再延長という解決策自体が問題である。育児介護休業法改正後２年が経ったが、待機児童はまだ２万人前後

おり、問題が解消されないことに問題意識を持っている。実際に、連合の中には保育所に入れずに育児休業を延長している人がいる。そのような現場の声も聞き、課題があるということも年次報告に記載してほしい。
　男性の育休の取得に関しても、取得数が増加しているかどうかだけではなく、男女間の育休の取得期間の差など、実態を検証しなければならない。年次報告にはそういった課題やその分析を記載しなければ、日本としての取組がＩＬＯに伝わらない。成果だけでなく、課題についても報告してほしい。

〇（政府側）子育て安心プランについては 2018 年から実施しているもので、開始から１年経過しているが、未だ待機児童がいることは真摯に受け止めなければならないと認識。子育て安心プランの前に実施していた、待機児童解消加速化プランでは、約 50 万人の保育の受け皿を確保した。今の子育て安心プランは 2020 年度末までとしているが、同プランでは、毎年市町村が待機児童の状況をもとに市町村計画を見直すこととしている。政府としては、引き続き市町村のニーズを踏まえ整備をしていきたい。
　課題についても報告してほしいという指摘については、報告内容全体を通しての意見として承った。政府としては、条約勧告適用専門家委員会が政府に課題に対する進捗の情報を求めているという認識で記載している。
　政府と労使の考えはそれぞれ異なっているところもあり、労使の指摘も重要であると思っている。
　政府の報告と労使の意見は同時に提出されるので、政府の報告に補足することがあれば、意見として提出していただければと思う。

別添 15

Observations on "Supplementary information from the Government of Japan on the 2019 Reports of ILO Conventions No. 122 and No. 156"

07 September, 2020

Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)

Concerning the "1. Expansion of special measure on employment adjustment subsidy on [Measures relevant to Convention No. 122]" in the Government's report

We observe that the special measure of extending the employment adjustment subsidy until the end of the year is effective. However, since there is no optimistic prospect that negative impacts of the COVID-19 will be ended by December 2020, we observe that it is important to secure its budget and maintain the special measure until at least March of 2021. In addition, the Government needs to call for employers to continue to maintain employment through its publicity of the measure.

[End of Text]

別添16

Keidanren
Japan Business Federation
3-2, OTEMACHI 1-CHOME, CHIYODA-KU, TOKYO 100-8188, JAPAN

September 27, 2020

Dear Norie Honda,
Assistant Minister for International Labour Affairs,
Ministry of Health, Labour and Welfare

Comments on the Japanese government's 2019 report and supplementary information to the ILO

Upon carefully studying the Japanese government's annual report and supplementary information to the ILO regarding conventions: No.87, 100, 122, 156, we would like to submit supplementary comments as attached.

Yours sincerely,

鈴木重也

Shigeta Suzuki
Director
Labor Legslation Bureau
Japan Business Federation (Keidanren)

September, 2020

Comments on the Japanese government's 2019 report and supplementary information to the ILO

(Keidanren: Japan Business Federation)

◆"Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention" (No. 87)

[Comment]

[The right to organize of firefighting personnel and prison officers]

We support the indication of Japanese government that firefighting staff's reporting line, organizational managerial order, and cooperative relationship with the organizations concerned may be disturbed respectively, thus largely affecting the residents' trust in firefighting, the nation's safety, and security, therefore, it is necessary to continue carefully reviewing the granting of firefighters' right to organize.

We support the idea of Japanese government that the prison officer is considered to be included in the "police" in view of the purport of the ILO No. 87 Convention, Article 9 because the prison officer is permitted by law to carry and use a weapon just as the police officials.

[An autonomous labour-employer relations system]

We support the idea that Japanese government will continue to carefully review and consider measures for an autonomous labour-employer relations system, taking into account views from employees' organizations, because there are wide-ranging issues in consideration: for example the understanding of the people on measures for the autonomous labour-employer relations system has not yet been gained.

◆Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value, 1951 (No. 100)"

[Comment]

We support the idea of Japanese government. Additional comments are as below.

As for (b)(1)(i) article 1 and 2, we think that the difference of remuneration between men and women occurs mainly from the difference of their rank and their length of service. Therefore, it is important that the number of female managers will be increased and the disparity based on the length of service will be shortened.

As for the enactment of laws concerning equal treatment, we expect that they will contribute to the improvement of working conditions for non-regular workers.

◆Employment Policy, 1964 (No. 122)

[Comment]

On Question (b)

I Observations of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in 2017

(1) Article 1 and 2 of the Convention. Employment trends and active labour market measures.

(i) Employment measures

We joined the discussion of designing the basic guideline of Government's labor policies. We contributed to summing it up by proposing constructive opinions from employers' points of view.

II Direct Request of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in 2017

(1) Non-regular workers

We support the revision of the law for dispatched workers, which includes requesting employers to transform the position of the dispatched workers to direct regular workers, whose length of service is more than three years.

We request Japanese Government to implement the current laws and regulations in order to bring employers and non-regular workers their benefit.

(2) Youth employment

We support the Government's policies on youth employment, especially on the supports to get the jobs for the people who had very few chances to be regular workers about 15 to 25 years ago.

(4)Older workers

We request the Government's policies on older workers, to respect the autogenous efforts by employers and workers for supportiong employment of older workers and to develop matching functions in labor market for older workers.

(5) COVID-19

Keidanren recognizes the government measures to retain jobs of companies, including expanding the targets of employment adjustment subsidiaries, establishing new subsidiaries for small businesses. Keidanren cooperates with the government request that it will ask the member companies to retain their jobs as much as possible.

◆Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers with Family Responsibilities, 1981 (No. 156)

[Comment]

We support the idea of Japanese government. Additional comments are as below.

As for (1)(2)(3) of Observations of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations in 2017, we held the seminar to inform employers of the revised Child Care and Family Care Leave Act.

As for (4) of that, we made the agreement of setting the limit of overtime works with the labor unions. We request employers to restrain overtime works within 45 hours per week and 360 hours per year . Also we tackle with work style reform by rectifying long-hour work, promoting to take paid leaves, explaining revised laws on working hours, and introducing case studies of excellent companies to employers.

As for COVID-19, Keidanren recognizes the establishment of new subsidiaries for the workers who are forced to be absent at offices, owing to closure of their children's school. Additionally, Keidanren also recognizes the establishment of temporary subsidiaries for the workers for child care and nursing care which are responding to COVID-19.