

労働者の立場から

高島 順子



連合の高島です。今、足利課長から、全体的な経過と条約・勧告の主な点について説明をされました。内容は全くその通りです。私と鈴木さんは、今年と昨年と続けて2回出ていますので、昨年の総会を含めて報告します。連合もそうですし、労働側全体の態度として、どこを大事に思ったのかという点です。

一つは、第1次討議では、保育時間の規定が103号条約にはありましたが、「それを勧告に回す」というのが事務局案でしたので、「保育時間はとても大事だ、絶対に条約に戻さなければいけない」。

二つ目は、産後の強制休暇をゆるめる内容になっていましたので、産後の強制休暇は大事である。産後の規制期間をなくすことは、産前もちゃんと取らない結果になってしまうのではないかと。収入がなくなる人達にとっては、できるだけ早く職場に復帰したい。条件が恵まれ本人の意志で働きたい人は別にしても、そうではない人たち、貧しい国において産後休暇がキッチリされないところは、結果として産前産後休暇を取らなくなるのではないかと。

また、選択の幅が認められることは、女性労働者側から言えば、育児のために、なるべく産前休暇を産後休暇に回すことがおきるかもしれないなど、どちらかに移動させることは、何のための産前産後休暇かという趣旨を曖昧にするのではないかと。ということから、産前産後休暇期間はキッチリすべきであると考えました。

三点目は、結局、元どおりになりましたが、出産休暇中の保障を、103号条約では従前所得の3分の2になっていましたが、3分の2またはフラットレートとしていた。フラットレートの意味が明確にせず使われており、そのままにしてしまったら、どういう解釈になるか分からないではないかと。第1次討議でいろいろ議論し、第2次討議に持ち越した点です。また、母性休暇の取得について、これまで診断書を提出した時となっていたものを、連合が労働側会議で、国内慣行による方法を入れたらどうかと提案し、これが入れられました。世界の実態に即したものになったと思います。

足利さんは第1次討議に出席なさっていませんので、第2次討議の中南米政府の話をなさいました。第1次討議のとき、三者会議で非常に議論になったのは、新条約の第1条にある、「いかなる差別もなく」、「すべての女性」とか、いかなる差別もなく、すべての生児という言葉が使っていますが、3号条約や103号条約ではそれがどういう意味か、ちゃんと書いてあります。

年齢・国籍・人種・信条にかかわらず、すべての既婚者あるいは未婚者であろうと既婚者であら

うと、というふうの中身が書いてあります。中身が書いてあるのを、「すべて」という言葉にした。生児は嫡出子であろうと非嫡出子であろうと、というふうに、どういうところで差別してはいけないのか書いてありますが、こういうふうに抽象化してしまった。

これは、イスラム教国の人達、アラブの人達が「嫡出子はいるが非嫡出子はいない。未婚の母はいない」とか、宗教上の理由から、こういう表現を使うことに関して猛烈に反対しました。労働側のグループ会議でも、エジプトなどが「こういう表現はマズイ」と議論になり、このため三者会議でも大変な時間を使いました。結局、すべてという言葉を使えば全部包含するではないかで終わりました。3号条約は1919年、103号条約は1952年にできた条約ですから、その当時のアラブの人達の発言力は弱く、現在のアラブの人達の発言力が高まった結果、ということもできます。

もう一つの哺育時間の話です。哺育時間について、労働側も大変頑張りましたし、多くの国の政府の人達も「それは大事だ」と言いました。

同時に、この会議にWHOやユニセフの人達、看護協会の人達、妊娠・出産・育児にかかわる国際的な専門団体の人達が来て、これがいかに大事か、「哺育時間を取り、母乳を飲ませることが、子供の健康とお母さんの健康のために絶対必要だ。それが乳児死亡率を減らすことになる。あるいは、その後、病気になることを防ぐ」と熱心に主張し、こうした応援もあって、当初、勧告に回そうとしていたのを条約に戻すことができました。

ILO事務局が勧告に持っていったのは、条約を討議にかける前に各国の政労使に意見を聞いた結果、勧告に持っていてもいいのではないかと考えたのでしょう。

日本で哺育時間を議論するとき、母乳保育、お母さんのオッパイを飲ませることがいかに大事かの議論が少ない。かつて粉ミルクを使っていた時代、途上国は水が悪いから粉ミルクを飲ませることは良くないので母乳主義ですが、先進国においても母乳が重要視されているのに比べ、その面の議論が日本では足りなかったと思いました。母乳を飲ませることを大事にするという意味の議論を、もっとしてもいいのではないかと思います。これが、第1次討議のときの重要な議論であったと思います。

休業給付3分の2については、決着がつかなく、第1次討議のあと、今回の議論に回されました。先ほど申しあげましたように、フラットレートはどのレベルか、各国の政労使を通じて意見が出されてきた。そして、この文章は削除された形で第2次討議の事務局案が出されてきました。フラットレートを消して、3分の2を下回ってはならないという事務局案で出されてきたから、私達労働側としては「これならいい」と、これを受け入れていきましょうということになりました。

これは後で使用者側から出席された鈴木さんがおっしゃるでしょうが、労働側の議論の中にもありました。例えばドイツにおいては出産休暇中の保障は労使の負担になっていない、使用者側の負担になっており、現在でも使用者側の負担でやっているのに、この条約で労使の負担あるいは国の負担と明確にしてしまうと困る。現在、いろいろな負担状況ができているものについては維持したい。そういうことを前提にして、3分の2、労使の合意、使用者側だけが負担するという種類についての整理のための議論が、今年の3月～4月にかけて労使の間で、事前準備がされました。

私がILOに行きましたときも、労働側の事務局を担当するICFTUの担当者から、「これは、そういう方向で話をつけるから」と話をされました。3分の2がキッチリ維持され、現在、良い条

件を取っているところが困らないという話であればいいではないかと私も思いました。

そういう意味では、今回の条約審議の中で、いくつかの留保条件……。先ほど、足利課長がおっしゃったように、産後6週間の強制休暇を設けることは、アメリカ・カナダ・オーストラリアの労働組合の人も強制休暇にするのは困難だ、特にアメリカは憲法違反だと労働側の中でも意見がありました。したがって、三者が合意していれば別という形です。それぞれの国の状況に応じて多少の使い分けができる弾力化というか、そういうところがいくつかありました。

そういう意味で、途上国あるいは先進国、中進国も含め、新しい母性保護条約は今までの103号条約より弾力化されている。2回かかって見直し議論をした結果、弾力化をなさいという要請には応えていると思います。

もう一つ、南米の人達が非常に反発したのが、第2次討議の特徴でしたが、いったい何を主張したのかというと、条約の「雇用上の保護と差別」のところですよ。今までの条約では、第6条の出産休暇、「女性がこの条約の出産休暇によって休業する期間中に、その使用者が解雇の通告を行い、またはその期間中に満期となるような解雇の予告を行うことは許されない」という表現になっています。この場合、予告を行うことは、いかなる場合も許されない、絶対ダメということです。

それが、今回のものでは第8条ですが、「妊娠または出産およびその結果もしくは哺育に無関係な理由を除き、妊娠中、出産休暇あるいは疾病・併発症による休暇、あるいは職場復帰の期間中なり、女子が使用者が解雇することは違法とする」となった。今までより緩められた。解雇の対象となる幅は広がったが、中身は薄められたという主張で、こうした改定は絶対反対である。南米の政府もそうでしたし、労働側もそうでした。

私達の労働側の会議の中でも、このことについては終始「これは呑めない」と言って紛糾しました。ここがなかなか調整できないので、労働側の代表が南米の政府の人達と会合をもち、「これについては決して今までの条約と中身が違ったわけではない。ILO事務局もそう言っている。中身は変わっていない」と一生懸命説得しましたが、この人達は最後まで納得しなかった。その結果が、反対ないしは棄権です。

総会の採決では、賛成、反対と棄権に分かれています。労働側としては賛成です。当然、使用者側は棄権するのが慣例といってよいですから、棄権になるのは仕方ない。しかし、政府がたくさん棄権すると、この法律の成立要件を満たさなくなるかもしれないので、棄権するなら反対してほしいと労働側が各国政府側にお願ひした。日本政府にも、棄権するなら反対してほしい。とにかく、この条約が流れてしまうことがないようにしたいと要請しました。

総会で採択される3日か4日前から、ILOの理事会レベルでも議論になり、このままいくと成立しないのではないかと、2年間かかって議論したものが流れてしまうのではないかと危機感を持って話し合われていた状況があります。しかも、今年の総会から、ILOの事務総長はチリ出身で、事務総長自身が初めて総会を乗り切るのに、南米出身の事務総長にしてみれば深刻な問題であった。終わりの3日ぐらいの間、あっちこっちで「賛成国を増やす、棄権するくらいなら反対してもらおう」と議論になり、緊迫した状況になりました。

次に、条約の中身に入りたいと思います。第1条は今までの条約と表現は変わりましたが、中身は何も変わりません。

第2条、非典型的な従属的労働者を含める、これは労働側の強い要求で実現しました。すべての女子雇用者に適用されることで意味上は変わりませんが、パートタイマー・契約労働者・在宅労働とか、今、グローバリゼーションの中で雇用の形態が様々になってきているから、このことを明確にすべきである。これが含まれていることを明確にしたい。労働側の修正要求で、そのことを含めた表現に変わりました。

第3条で「健康上の保護」が新たに入りました。これは勧告からきたものですから、特別どうということはありませんが、条約の中に「健康上の保護」が明確に入ったことが良かったと思います。

第4条、産休は12週間が14週間になりました。4項で、6週間の強制休暇について触れています。疾病休暇が第5条に入りました。第6条、休業中の給付が出ています。先ほど、申し上げたように、8項、使用者の明確な同意なしに、その雇用する女性について使用者が直接の責任を負わない、これがもめた結果入った文言です。

今回の母性保護条約の改正で明確になった非常に良い点は、第8条、第9条だと思います。「雇用上の母性保護と差別」の関係が、今までも勧告の中にありましたが、条約の中に明確に入れました。「妊娠または出産およびその結果もしくは哺育に無関係な理由を除き、妊娠中あるいは出産休暇や疾病休暇にかかわる休暇、あるいは職場復帰の期間中にある女子の雇用を使用者が打ち切るとは違法である」ということ。そして、解雇の理由が、このようなことではないという証明責任は使用者が負うということです。証明責任を使用者が負うことは、雇用の終了条約の中にも解雇に関する規定があります。ここで書いているのは、それより強いのではないか。

これは、妊娠しているかどうか、出産休暇を取ったかどうか、保育しているかどうか、誰が見ても目に見えることです。仕事をサボっていたとかいう評価にかかわる問題と違って、妊娠・出産・保育は評価にかかわる中身ではない。お腹が大きいとか、出産をして休暇を取った、あるいは赤ちゃんにお乳を飲ませたりするのは、その事実について見える事情だから、そのことが解雇の理由になったか、ならなかったかが議論の分かれ道だから、裁判で証明責任と言っても、「そういうことではありません」ということは使用者しか説明できないのではないかと考えれば、他の解雇とは違うのではないかと思います。

裁判所で、労働者が「妊娠・出産・育児が理由だ」と言っていたとすれば、それ以外の理由は何なのかという話になりますから、それ以外の理由は使用者しか説明できないのではないか。この中身は当然ではないかと思えますから、一般的な挙証責任問題とは違うのではないかと理解してもいいと思えます。労働省の人達が言っていることは、一般的挙証責任の問題にもっていっていますが、ここで言っていることは違うのではないかと思えます。

前に戻りますが、休業中の所得保障の3分の2は、これまで労働組合も、正直いって、傷病休暇も各種の失業保険の場合も、日本はすべて6割になっていますから、出産のときも6割でいいと思っていました。今回議論の場に出てみて、また資料を読んでみて、1952年の母性保護条約ができるとき、社会保障の最低基準に関する条約は同じ年にできており、社会保障の最低基準の中には、母性休暇の最低基準は45%と書いてあります。

最低基準を作るとき、同じ総会で議論され採択された条約の中で、こちらは3分の2と決めてい

ることは、社会保障の最低基準として、そう考えるが、母性休暇については3分の2でいいという合意がされているのです。ILOの事務局の人達の答弁でも、母性休暇については、他の傷病休暇や失業中の給付とは別に考えている、もっと重要視していたという議論が資料の中に入っていることを考えれば、みんな一緒だからいいという話ではなく、3分2を要求するのは当然だと考えるべきだと思います。103号条約ができたときに既に考えられていたから、改めて3分の2は当たり前だという議論をしなければいけないと思いました。

その次にあります出産休暇の終了後、以前の職または同一の額を支払われる労働の職に復帰する権利を保障されるが、ここに入ってきてきましたが、これについては均等法や労働基準法の中に規定はありません。

労働基準法の産前産後休暇は休暇の権利だけ言っており、権利の扱われ方については何も示していません。その後のできた育児休業法では、育児休業を取ったことによる不利益取り扱いをしてはならないと書いています。不利益取り扱いとの関係から言えば、労働基準法は遅れている。あの時代だから仕方なかったと思いますが、母性にかかわる処置との関係で不利益取り扱いはもっと明確にして、妊娠・出産・育児を理由にした不利益取り扱いをしてはいけないことは早急に整理すべき課題だと思います。

第9条、母性は雇用上の（2条1にかかわらず）……雇用へのアクセスを含むと書いてあります。これもILOの説明は、母性が雇用上のことの中には、当然、就職することを含んでいます。各国に質問を出したら、このことを改めて書いてきた国が多かったから、ここの中で明確になるように書きましたと説明していました。

就職する場合、母性が差別の理由にならないようにしなさい。母性ですから、この場合、すべてのことを言ってます。さらに、具体的なこととして、妊娠検査または検査結果の証明を求めてはいけませんとなっています。日本においても、お腹の大きい人が就職したいと申し込みをしたら、就職できるか、「あなたは、すぐ出産しそうだから採用しない」、多分ダメでしょう。そういう種類のことも、この中で明確になってきました。

これらのことは、EPZ、輸出加工区で働いている多くの若い女性が、妊娠すると辞めさせられてしまう、あるいは妊娠していると採用されない。これが問題になっていますし、先進国においても問題があるといっていました。このことも、日本の中で議論しなければいけないと思います。哺育時間は、労働時間の短縮が追加されましたと先ほど報告がありました。

最後に、勧告の中に入った「関連する休暇の種類」ですが、産前産後の休暇の終了前に「お母さんが死亡した場合」、「病院に入院した場合」には、お父さんが産休の残りの部分を使えるとか、「育児休暇の権利」あるいは「養子」の問題が入っています。

昨年の第1次討議のとき、北欧の人達は「妊娠・出産休暇と育児休暇が1つの法律の中に入っているから、こういう母性保護条約だけができてしまうと私達は批准できない。したがって、条約の1部、2部（議定書）として条約を作ってもらえると、自分達の国内法適用の場合に非常に良いので、ぜひ入れてほしい」と熱心に主張しました。今年は去年ほど主張しませんでした。そういう主張が出され、最後の場面になり、勧告だから入れてもいいのではないかと入って来ました。

母性保護条約の中に、こういうものを入れていいかどうかは議論があるところで、私も多少疑問だと思いました。本来、これは家族的責任条約の中に整理すべきものではないか。勧告ですから、義務ではありません。家族的責任の条約の見直し作業に着手するまでの間には何年もかかりますから、こういう問題についても、どうするのかという議論を進めていくために、ここに入れることは意味があると思います。次に、家族的責任条約が審議されることになれば、この種のものは条約の中でどう扱うかという議論になるかと思っています。

(日本労働組合総連合会副事務局長)

●「貧困・失業問題」を隠蔽する現代社会の構造を問う

日雇労働者・ホームレスと現代日本
 社会政策学会誌第9号(社会政策学会年報通巻43集) 一四〇〇〇円
 バブル崩壊後の不況と失業の深化の中で雇用の非正規・フ口
 化と連動し顕在化したホームレス問題の現状と動向を把握。

1 「ホームレス」としての現代の失業・貧困……………岩田正美
 2 日雇労働者の高齢化・野宿化問題……………福原宏幸・中山
 3 北海道の建設産業の「季節労働者」とホームレス……………椎名
 4 ホームレスと生活保護行政……………吉村臨兵
 5 外国人労働者の流入と我が国の不安定雇用層……………井口
 6 フランスの「ホームレス」問題と社会施設……………都留民子
 7 「日雇労働者・ホームレス」と現代日本……………庄谷恰子・玉井金五

下山房雄 山本興治 澤喜司郎 香川正俊 編著 一四〇〇〇円

現代の交通と交通労働
 「九州・交通と労働」研究会による学際的研究。I部社会と交
 通経済、II部交通産業と交通労働、III部国鉄・JRRの労務管理。

大須賀哲夫・下山房雄 著 一八〇〇円

労働時間短縮 — その構造と理論
 六〇年代から八〇年代までの時短経過を分析し、さらにその
 理論的位置づけを展開することによって今日の課題に答える。

S・リベラ・クシカンキ / 吉田栄人 訳 三四〇〇円

トウ・バック・カタリ運動
 ポリビア先住民族の闘いの記憶と実践(一九〇〇年〜一九八〇年)
 ケチユアとアイマラ農民の闘いの要約で、ポリビア国家の限
 界を打ち破る歴史的地平を切り開く知的作業をも見据える。

齊藤隆夫 著 五五〇〇円

戦後イタリヤ労働組合史論
 戦後労働問題へのオルタナティブとして組合政策の進化とそ
 の労働者階層への浸透度を確認しつつたどる変革主体形成史。

創業50周年 **御茶の水書房** 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20
 TEL03-5684-0751 FAX03-5684-0753 ▶価格は税別◀