

使用者の立場から

鈴木 重也



日経連企画広報部の鈴木でございます。6月まで労務法制部という部署におりました関係で、日本の使用者代表として母性保護条約改正の審議に参加させていただいた次第です。

まず、このような機会をご提供くださいました大原社会問題研究所、ILO東京支局、日本ILO協会、婦人労働研究会の方々に厚く御礼申し上げます。本日は、使用者側の考え方を披露させていただくとともに、自分自身が勉強する気持ちでまいりました。よろしくお願いたします。

母性保護条約の改正は、第1次討議から政労使で同床異夢と言われておりました。鈍い私でも、総論では政労使が同じ立場であるにもかかわらず、各論に入ると議論が噛み合わないことを感じた次第です。本日は、技術的な話より、使用者側はどういった点に重きを置いたか、ご理解いただければと思っております。

審議状況の説明に入ります前に、少し時間をいただき、使用者側から見た母性保護条約改正の位置づけについて、ご説明申し上げます。

各国の使用者団体が組織される団体にIOE（国際使用者連盟）がございます。IOEは今年の第2次討議に先立つ5月30日に、国際労働基準がどういったものであるべきかについて、決議を採択しました。同決議は、国際労働基準はフレキシブルであること、原則的なものであること、多くの国で批准できるものであること、批准が少ない条約については見直しを図っていくことを謳っております。母性保護条約についても、もっと批准国を増やすという点に主眼を置き、我々使用者側は審議に臨んだ次第です。

足利課長から紹介がございましたように、日本の使用者代表は、条約案、勧告案とも棄権票を投じております。先ほど、高島連合副事務局長から、使用者側の棄権が慣行化しているというお話がございましたが、民間職業紹介条約や児童労働禁止条約については賛成票を投じております。必ずしも、そうではないことを補足させていただきます。

棄権票を投じたのは、事前に行った使用者側の申し合わせに従ったものです。我々としても、母性の保護を図ることは大変重要であると認識しております。ただし、2回にわたる討議全体の作業が批准を促進する上で現実的でなかったのではないかと。このことに対して異議を唱えることが、国際労働基準の見直し作業が今後ますます増えていくであろう状況において、必要であると判断いたしました。

使用者側のスタンスを一言で申し上げますと、バランスと多様性です。バランスと申しますのは、

労働者の方々の保護を図る一方で、使用者側に対する過度な負担に配慮しなければ、女性の雇用にも重大な影響が出るおそれがあるということです。一方の多様性と申しますのは、各国の事情に配慮するという意味です。

条約改正の目的には、1952年以降の社会情勢の変化に対応した基準を作ることがあげられておりました。当然、労働側はこの点を強調されました。ただ、それだけではないのではないかと。例えば、金銭給付を行う場合、社会保障制度で行う国ばかりではありません、税金の控除で行う国もあり、保障の仕方が異なりうるわけでございます。あるいは、先進国では強制休暇などに対する人権の考え方が変わってきており、この点でも各国の多様化が進んでいるのではないのでしょうか。

また、各国の違いが1952年当時のままとされる側面もございます。例えば、宗教上の違い、文化的な違い、医学的な知見の違いです。前文では、その趣旨のことが確認されております。前文の3つ目のパラグラフに、「各国の経済的・社会的発展の多様化と国内法および国内慣行における母性保護の発展を認識するため、」という文言と並んで、「企業の多様化」という文言が、修正の結果、入れられました。すなわち、基準はなるべく原則的なものにとどめ、詳細はできるだけ各国の事情に合わせられる余地を残しておくことが大切であるというのが、使用者側のスタンスです。

次に、使用者側グループ・ミーティングの全体的な状況を申し上げますと、地域グループごとに意見が異なることはありませんでした。例えば、三者構成委員会で政府側が様々な主張をされましたが、その国の使用者が自国政府の主張をそのまま支持する場面はあまり見られませんでした。仮に、自国の法制度等で母性保護の水準が高い国であっても、使用者全体としてどう考えていくべきかというスタンスで議論が行われた印象でした。

ただ、事前の申し入れにもかかわらず、賛成票や反対票に投じる使用者側の代表もいらっしゃいました。また、12週間から14週間に産休休暇が延びたことに嫌気がさし以降の審議を使用者側全体でボイコットするよう提案した使用者代表もいらっしゃいました。

使用者グループ・ミーティングで私が印象に残っておりますのは、第2次討議の初めにノールズ使用者側副議長から「103号条約の批准を残しておくべきだ」という提案について、少なからず政府と労働側から支持があるのではないか」という情報が紹介され、これにどう対処するかについて延々と議論したことでございます。私のメモでは、5月30日と31日の両日で、この問題に2時間ぐらい費やしました。結果的に、この主張は支持されず事無きを得たわけですが、この時間を他の争点の検討に当てられていたら良かったという反省があります。

続いて、個別項目に対して使用者側がどういった視点で議論に臨んだか、ご説明申し上げます。全部で5点ほど紹介させていただきます。

第1の視点：母性保護の範囲

第1の視点は、母性保護が取り扱うべき範囲はどこまでかというものです。この視点から使用者側は、最低基準である条約の中で母子という場合、母親とその母親から生まれたお子さんに限るべきであり、養子や養父母への保護は大切ではありますが、この条約では扱うべきではないと表明しました。育児休業についても家族的責任労働者条約・勧告の問題であるという立場でございます。

第2の視点：原理・原則アプローチ

第2の視点は、あまり細かい規定は条約の中には置かず、せいぜい勧告に入れたらいいのではな

いかというものです。例えば、健康安全に関する一般的な規定が第2次討議におきまして修正提案されました。使用者側も、この原理・原則アプローチの提案を支持し、結果として採択されたことを高く評価しております。

第3の視点：使用者の過度な負担

第3の視点は、使用者に対する過度な負担がかかるのではないかとということです。中でも、我々が特に関心を持っていたものは4つございます。①休暇の長さ、②金銭給付、③立証責任、④哺育休憩時間中の労働時間の見直しと報酬の支払いです。

まず、①休暇期間の問題については、従来から12週間であったことから、修正提案を出すことは困難であると判断し、ILO事務局原案の12週間を支持しました。しかし、使用者側のグループ・ミーティングの中で、アフリカ諸国のある使用者代表が「途上国では母親の多くが零細企業に勤めている。12週間を超える期間の強制休暇が定められると、企業の所得保障に対する負担が大きくなって、女性に対する雇用に悪い影響が出るのではないか」という発言もありました。そこで、16週間とか14週間といった、12週間を延長する修正提案に対しては反対を表明しました。アフリカ諸国などでは、使用者側が100%所得保障する国も少なくないからです。

ご記憶いただきたいのは、休暇の長さは金銭給付の負担に影響を与えることです。のちほど申し上げますが、休業期間が12週間から14週間に延長されたことで、個別企業の直接の負担を回避する必要性と申しますか、使用者側の危機感が高まったかと思えます。

金銭給付についてですが、1次討議、2次討議を通じ、我々は具体的な数値を入れることに反対の立場を表明いたしました。採択された条約の6条の2に、「金銭給付は女性が本人およびその生児の適切な健康状態および妥当な生活を維持できる水準であるべきである」との基準がすでに示されているというのがその理由です。1次討議では、日本政府から弾力的な修正案を提案下さいまして、使用者側としてもこの提案を支持いたしました。残念ながら否決されました。

第2次討議では、使用者側は従前所得の3分の2という具体的基準の削除という主張の撤回を最終的に行いました。これには、いくつか理由があります。

第1の理由は、「従前の所得の3分の2ではなく、満額にすべきである」という主張が、アフリカ諸国の政府を中心に支持されるのではないかと懸念があったことです。

第2の理由は、三者委員会で議論紛糾が予想された金銭給付の部分だけ審議が後回しにされ、ワーキングパーティーで案文を審議する段取りとなったことです。パッケージ提案の性格上、こちらの主張ばかり言われていられない、譲るべきところが必要になったという事情がありました。

第3の理由は、この点が一番重要かと思えますが、この頃になりますと、もっぱら柔軟性を図るという理屈では主張が通らない。そういう雰囲気が、使用者グループ・ミーティングの場でもあったと記憶しています。そこで、使用者側が最優先した事項は、金銭給付に関して個々の使用者が直接の責任を負うべきではないという103号条約の規定の復活でございます。使用者内部では3分の2基準の削除提案に固執する主張もありましたが、最終的に3分の2基準カットの提案を撤回いたしました。

金銭給付に関して、使用者に直接の責任を負わせるべきではないという提案が受け入れられた直接の理由としては、先ほど足利課長から説明がございましたように、各国が現在でも個々の使用者に金銭給付を負担させている場合には、それは続けても良いとしたことにあります。しかし、第1

次討議の段階から、一部政府をはじめNGOが、使用者側の提案を支持していた事情も見逃せないと思っています。おそらく、給付の問題は国や社会の問題ととらえるべきだという趣旨で、使用者側の提案を支持して下さったものと思っています。

続きまして、③立証責任についてです。先ほど、高島連合副事務局長から、「解雇保護は緩められてしまったのではないか」というご指摘がありました。我々は立証責任を大変、問題視しました。法律顧問の解釈は、労働者が妊娠した事実と解雇された事実、この2つの事実を立証すれば、解雇の正当性についての立証責任は使用者が負うというものだったと記憶しております。これでは各国の司法制度の違いを考慮しないで、使用者が一方的に負担を負うことになりかねないと考えた次第です。そこで、使用者側としても挙証責任は使用者が負うが、具体的には各国の国内法令によって決められるべきであるという修正提案をしましたが、残念ながら否決されました。

④ 哺育休憩期間中の業務みなしおよび報酬の支払いについては、第1次討議では勧告部分に入っておりました。使用者グループ・ミーティングの中でも、昨年は勧告に規定されていたこともあり、問題視しない雰囲気もなかったわけではありません。ただ、出来高払いなど各国の給与の支払い方が様々あるのではないかと。そういうことを配慮する必要があるということで意見がまとまりましたが、結局、われわれの主張は入れられませんでした。

第4の視点：人権・差別の問題

第4の視点は、保護を図るといっても、場合により人権あるいは差別にかかわる問題があるのではないかと。強制休暇については、使用者側のグループ・ミーティングでも強い反対がございました。第2次討議は、労働側で国内レベルの労使合意がない限りは強制休暇を含むべきであるという、趣旨において良い提案をして下さいました。我々としても感謝した次第です。

また、妊娠哺育中の女性の夜業強制の禁止が勧告に追加されました。使用者側グループ・ミーティングでは、「夜業をしたことによって、ある特定の妊産婦の方が医師から問題ありと判断されない限り、夜業は可能ではないか」という発言がございました。

さらに、差別問題という観点から、使用者側は、雇用上の保護に関しまして異議を唱えました。すなわち、解雇保護の範囲について、出産休暇中と妊娠中に限定すべきと主張しました。それは、「出産休暇後の解雇の保護は、場合によって男性労働者に対する差別問題を引き起こす恐れがある」という意見があったことに配慮したことによります。

第5の視点：医学的知見の違い

第5の視点は、各国の医学的知見の違いがあるのではないかと。例えば、勧告部分ではありますが、多胎出産の場合、休暇を延長するという規定が原案に入っておりました。ここは、使用者グループ・ミーティングでも議論が分かれたところ。「多胎出産ならば休暇の延長は当然だ」という意見もあった一方で、「多胎出産と休業保障とは関係がないのではないか」という意見が出ました。日本では、専門家の方々が議論され、休暇の延長を提言し、法改正が行われました。そのような事情しか知らない私は、この議論にとまどいを覚えた記憶がございました。結局、各国の医学的知見の違いを認める観点から、我々は削除提案を行ないました。

私からの報告は、以上で終わらせていただきます。ご静聴、ありがとうございました。

(現在、日経連企画広報部)