

# 労働者の立場から

滝沢 弘



## はじめに — 総会の審議方法

ILO 総会には憲章に基づき個別議題を審議する委員会が設置されるのですが、その前後に使用者側グループの会合と労働側グループの会合というのが、それぞれもたれまして、委員会の審議に当たってどう臨んでいくかというのを、それぞれのグループの会合で決めていきます。委員会の最中は、労働側、使用者側というのは、発言する人が限られスポークスパーソンというのを労働側、使用者側と、それぞれ決めてその人に発言を集中し、議論を進めていくという形をとっております。政府側は、各加盟国だれでも発言が可能です。

## 委員会での労働側の対応

いま栗真主任の方から包括的なご報告がありましたので、非常に限られた内容となってしまいますが、私の方で準備したレジュメがありますので、こちらを参照しながらご報告をしたいと思えます。労働側がどのような形で委員会に臨んでいくかというものを、労働側グループ会合で決めた内容を簡単に記してあります。

### V. 雇用関係の適用範囲－労働側の対応

- (1) 雇用の内容ではなく範囲を議論する。
- (2) 労働者を①employees（雇用関係にある労働者）、②workers（労働者全般）と明確に区別をする。
- (3) 偽装雇用を否定させる審議の雰囲気作りが必要で、結論は将来の基準設定に向けた形としたい。
- (4) 社会保障の適用は根本的な焦点だが、今回の雇用関係の議論とは切り離す。
- (5) 三角関係の雇用は、使用主と雇用主に連帯責任を負わせなくてはならない。
- (6) 1998年の契約労働委員会のように使用者側が退場しないで話し合いができる水準まで譲歩をし、その上で同じことになってしまうならば仕方ない。
- (7) 従属的な労働者の立場でありながら労働法の適用除外に当てはまるのは問題であり、これに対処する結論にすべきだ。
- (8) あいまいで偽装した雇用関係で幅を利かせている産業や職種では女性労働者の比率が高いことを想起し、関連する条約（第100号・第111号・第138号・第183号）では明確に全ての労働者を適用させている事に留意すべきである。
- (9) 勧告であろうとも、批准国はレビューの義務が発生するので、それなりのチェックになる。

(1)ですが、雇用の内容ではなく、範囲を議論するということで、現在様々な働き方があるわけですが、今回の委員会のテーマが適用範囲ということですので、その質の部分ではなくて、どのようなところから、どこまでが雇用関係であるかを議論する議題ですので、質の部分はあえて外して、いまいわゆる正規雇用と言われている人とは対照に、いろんな形の形態で働く人が増えていますので、それをどこからどこまでが雇用関係なのか、というものに焦点を当てて議論をしていこうというのがひとつめの内容です。

(2)ですが、労働者をemployeesとworkersと、明確に整理をして議論を進めていこうということでありました。これは何かといいますと、労働者と一概にいいましても雇用契約を締結して働いている人と、よくわからずに働いている人、もしくは自営業であったり、請負であったり、労働側のグループでは、これらを明確に区分けをして議論をしていこうということになりました。

(3)ですが、ご紹介のように、97年、98年の総会でもコントラクト・レイバーということで議論があったわけですが、結論は出せずに終わってしまったわけであり、労働側グループとしては、議論の進め方にも慎重な対応が求められておりました。「偽装された雇用を否定させる審議の雰囲気作りが必要で、基準の設定に向けた形としたい」ということで、委員会に臨むにあたって、労働側グループ会合では、一つひとつ戦略を練って、慎重に対応したという内容です。

(4)ですが、やはり使用者によっては、社会保障の負担から逃れたいがために、雇用関係をいかにげんなものにして、適用を受けないような形をとるという実情が、もちろん日本でも、じつは連合にも相談ダイヤルというものを設置してしまして、いろんな人から救いの声が来るわけですが、こういった内容が、根本的な焦点ではあるわけですが、今回のテーマとはちょっと離れて考えていこうということで、対応をしまりました。

(5)ですけれども、とくに一番典型的な例としてあげられるのが、派遣労働の形態だと思います。使用主と雇用主が分かれ、どちらがどっちに責任を持っているのか、派遣の形態で働いている労働者は、職場の悩みその他について、だれにクレームをつければいいのか。使用主と雇用主が責任逃れの対応をすることが多く、これもまた、連合にもたくさんの声が寄せられておりますが、ここの委員会の議論では、当然、使用主と雇用主に連帯責任を負わせていこうというスタンスを決めました。

(6)ですが、じつは98年の契約労働の第2次討議の時には、使用者側のメンバーが全員、審議に応じなくなってしまったというハプニングがありました。私はその時は参加はしていませんでしたが、いろいろな本でこのことも紹介されてあります。議論からいなくなってしまうというのは、非常につらいことでもありますので、同じ過ちを繰り返さないように、ぎりぎりまで、労働側としては譲歩をしていこうということで、高々と目標を掲げるがものの、なかなか議論がかみ合わない、結論というところには結びつきませんので、そんなことにならないように、交渉相手が応じるように、少しずつでもいいから、ぎりぎりの水準まで譲歩をしていこうということを決めました。

(7)ですが、これは当然、日本でも問題になっておまして、例えば雇用関係になく労働している人が、じつは指揮命令系統が潜在的にありまして、請負労働などでもそうなのですが、実質上、別の人から指示を受け仕事をしていながら、雇用関係にないとか、そんなことがたくさんありますので、このへんの問題関係も焦点としてあげていこうという対応をとりました。

(8)ですが、ジェンダーの問題です。曖昧な形や偽装された形で利を得ている産業や職種では、とくに女性が犠牲者として多くなっているということを、常に念頭に入れて、関連するこちらの4つの条約（第100号、第111号、第138号、第183号）にも、すべての労働者にも適用させているということを頭に入れながら、ジェンダーの視点からも忘れずに取り組んでいこうという内容です。

(9)ですが、これは結論の部分に当たるのですが、条約・勧告は必ず批准をした国には、レビューという義務がILOの決まりでありますので、どのような水準の勧告であろうとも、それなりのチェックする要素にはなるので、否定的に考えずに、前向きに考えていこうということでございます。

### 国際自由労連（ICFTU）の対応

ILO総会は6月に開かれたわけですが、じつは3月に労働側グループの専門家の会合というのがありまして、総会の委員会の前段に、作戦会議というわけではありませんが、ICFTUの呼びかけによりまして、ちょうどジュネーブで理事会が開催されている時ですが、その前後にこの専門家の会合がありました。その時の議論をもとに目標を作成した資料でありまして、このようなスタンスで労働側は議論に臨んでいこうということでもあります。

#### 2003年の（討議における）労働側の目標（抄）

- 17 すでに述べたとおり、2003年の一般討議は長期に渡るプロセスのひとつのステップである。雇用関係の適用範囲委員会は、ILOの活動について、総会に勧告を出すことができる。この討議は雇用関係にスポットライトを当てるであろう。われわれは、総会が結論を採択し、その中で必ず、労働者の権利を認証し保護するための効率的かつ必要なメカニズムとしての雇用関係の重要性と継続する妥当性が強く再確認されるようにしなければならない。労働側メンバーは様々な勧告が雇用関係の重要性を増進するようにするために、注意深くなることを望むだろう。総会はまた、従属および依存状況の下で労働していて雇用関係を認められ保護を受けるべきでありながら実際には保護されていない労働者が非常に多く、また増えつつあるということを認識しなければならない。
- 18 労働側メンバーは、委員会が国際基準を推進するために国内法および慣行がいかに被雇用者の地位を定めるかに当たっての類似性を強調することを望むだろう。この理由で、各労働側委員が、それぞれの国でこの問題を決定するのに用いられる基準と手続きに精通していることが非常に重要である。
- 19 雇用関係の適用範囲は法的な問題である。雇用関係の適用範囲の見直しは結局のところはより多くの労働者に保護を拡げインフォーマル経済の労働者がフォーマルな関係に移行するのを容易にすることになるであろうが、今回の討議は雇用関係によってどのような保護が提供されるべきかについてのものでもなければ、社会保障を提供する手段についてでもない。
- 20 注意深く労働側委員を決定することが非常に重要である。労働側グループは、労働市場の実状に通じた法律の専門家の強力な一団を必要としている。労働側委員は、国および地域レ

ベルで生じている問題について明確で精緻な例を提供できることが必要であろう。国レベルで雇用関係がどのように構築されるか、そして雇用に関連する権利がそれとどのように連関し連携しそこからどのように生じるのかについての十分な知識が必要である。また、問題がどのように明らかになるか雇用者がいかに雇用関係の制約からのがれているかを例示する必要がある。非常に技術的な議論となるであろうし、十分な準備をもって臨むと思われる使用者側グループと合意点を見いだすのは難しいだろう。

とくに焦点を当てる必要があるのは、パラグラフ17の部分です。「総会はまだ」以降、いろいろ書いてありますが、日本でいいますと、経済のグローバル化とかいうことで、いろいろな形態の雇用が増えていく。法の目をかいくぐっての雇用形態というのがありまして、なかなか法制度によって労働者が保護されない、というのが非常に多くなっているということで、その保護について考えていかなくてはならない、重大な認識をもたなければならないということが記されております。

そのほか、18、19、20ということがありまして、例えばパラグラフ20で、「労働側委員は、国および地域レベルで生じている問題について……」とありますが、それぞれ法律というのは国によって定められておりまして、それぞれによって法律が違ってはいますが、必要最低限のところはしっかりとおさえていこうということで、それぞれ労働側グループの中では、参加者それぞれの国の実情について、どんどん意見を言い合って、それを労働側でまとめて、委員会での事例としてまとめていこうという確認をしました。(拍手)

(たきざわ・ひろし 日本労働組合総連合会総合労働局)



## ワタシの「困った!」を解決する本

女性弁護士が教えるトラブル解決術

中野麻美・村千鶴子・吉岡睦子 著

A5判並製/184頁/本体1,400円/ISBN4-8451-0662-0 C5036

女性のひとり暮らしは「困った」ことがいっぱい。自分の身は自分で守り、恋愛・しごと・お金…、すべてについて地に足をつけてがんばれ。

 旬報社