
参 考 資 料

- ① ILO2003年グローバル・レポート『仕事における平等の時』についてのファン・ソマヴィアILO事務局長メッセージ（ILO駐日事務所訳）
- ② バックグラウンド情報―「契約労働」の論議から「雇用関係」の範囲へ（ILO駐日事務所作成）
- ③ 雇用関係に関する決議（ILO駐日事務所訳）

資料① ILO2003年グローバル・レポート『仕事における平等の時』についてのファン・ソマヴィアILO事務局長メッセージ（ILO駐日事務所訳）

差別からの自由とは、人々が、そのもてる能力を発揮し、可能性を追求しうるための基本的人権です。しかし、世界中で何億もの人々が、仕事での差別に直面しているのが現実です。才能ではなく人種や宗教のゆえに、実力ではなく年齢によって、能力ではなく肌の色によって、機会と地位向上への扉が閉ざされているのです。これら全てに、もちろん、男女差別が加わっています。

この厳しい現実とは、「仕事における差別」に関する今年のILOグローバル・レポートの核心です。グローバル・レポートは、職場での差別が様々な形をとっていることを明らかにしています。女性が、たとえ男性と同じか、あるいは男性より高い資格を有していても、おしなべて男性に比べて低い賃金しか得られていない状況、女性、少数民族、障害者、高齢者は、失業する可能性が相対的に高く、また、失業期間が長いという状況がよくあること、そして障害者や移民労働者が、雇用されるのは最後でありながら解雇されるのは最初、という現実を描き出しています。また、差別を受けている女性や男性が、汚い、危険な、人に嫌がられる、いわゆる3K仕事に陥りがちであることも証明しています。本レポートはさらに、差別が高いコストを伴うことも

明らかにしています。個人にとっては、自尊心が傷つけられ、不満と無力感が生まれます。企業にとっては、生産性が損なわれ、潜在的な可能性をそぎます。そして社会にとっては、貧困と社会疎外を永続させ、社会不安を生み出す恐れをはらんでいます。

しかし、進歩もしています。今日では、正式な差別の禁止はほとんど世界中で達成されており、仕事での差別をなくす行動も多くのところで起こされています。しかし、未だ平等への道のりは長いのです。ここで、本レポートのキー・ポイントを三つ挙げさせていただきます。

第一に、職場は差別の撤廃に取り組む戦略的な入り口です。仕事共同体の力と対話プロセスを活用し、職場内で、職場を通して、差別と戦う大きな可能性があります。また労働市場は、明確な組織、プロセスおよび慣行によって統治されています。これらは多様性と同時に社会正義を達成するのに役立ちます。

第二に、目標が絶えず動くために、差別撤廃という課題には、むずかしいものがあります。時と共に、人種、性別、宗教といった伝統的な差別が、より巧妙な表れ方をします。同時に、年齢または障害というような、新しい形の差別も生まれます。

第三に、一人一人全ての人が、目的達成に向けて果たすべき役割があるということです。政府、使用者、働く人々、市民、全ての人々、組織は、仕事の分野で平等が達成されることによって利益を受けるのです。

私たちは、職場に関係する多くのレベルと分野で、計画的かつ継続的に行動する必要があります。また、進歩の状況を評価し、新たな形の差別を監視することも必要です。そして力強く不屈の支持者であり続けなければなりません。

簡単に言えば、差別が職場に入る余地はありません。経済的、社会的、そして政治的、いかなる意味においても、私たちは差別を許すことはできません。今、きっぱりと差別に終止符を打つ時が来たのです。

資料② バックグラウンド情報—「契約労働」の論議から「雇用関係」の範囲へ
(ILO駐日事務所作成)

1997～98年 国際労働会議で労働基準設定に関する議題として「契約労働」が議論されたが、98年同会議では、保護が要請される労働者の状況を確認し始めたことを留意し、契約労働委員会が開始した作業を完了させるという観点から、ILO理事会に、専門家会合開催とともに他の方策を取ることを指示するよう、事務局長に要請した。この98年会議の要請と、理事会からの指示に従い、下記のフェーズが完了。

- ① 国別調査研究の実施及び調査研究結果を検討するための非公式会合の開催。
- ② これら調査研究及び会合への文書の準備。
- ③ 2000年5月15～19日「保護を必要とする労働者の状況に関する専門家会合」をジュネーブで開催し、本会合報告書を2000年11月第279回理事会に提出。

1998年以来実施してきた調査研究により、契約労働委員会が検討した諸問題は、独立した労働者に関係しており、偽装された雇用関係あるいは非常に複雑な雇用関係の結果として、法令に認められなかったり、不適切に規定されていることが明らかになった。このために、労働法令が個人に適用される範囲を検討し、必要な場合には調整するための国内政策の取組みが提案された。

専門家の提言は、以下の通りである。

「専門家会合は、現在の雇用の現実に沿って国内法上の雇用関係の規制の範囲を、適切な周期で、見直し、適当な場合には明確化し採択する観点からの、国内政策を採用し、継続すべきであると合意した。」

この調査研究は、実効ある労働法制の履行を達成するための方策を採る必要があるとの観点から、労働法制の不適用がないことに関連した深刻な問題も明らかにした。

資料③ 雇用関係に関する決議 (ILO駐日事務所訳)

2003年の第91回ILO総会は、第5議題報告書「雇用関係の範囲」に基づいて行われた一般討議の結果、

1. 以下の結論を採択する。
2. 理事会に対し、雇用関係における将来の活動を立案する際に、これらの結論を十分考慮に入れるよう促し、また事務局長に対して2004－2005年の事業計画および予算の実施、ならびに2004－2005年に利用可能な財源の割り当てにおいて、これらの決議を考慮するよう要請する。

雇用関係に関する結論

1. 労働者保護は、ILOが権能を付与されている事項の中心に位置付けられる。ディーセントワーク・アジェンダの枠組みでは、すべての労働者は、雇用上の地位にかかわらず、適切かつ尊厳ある条件で働くことが必要だとされている。雇用関係の範囲内の労働者には、固有の、あるいは関係する権利が、法規制や団体交渉によって決められている。「被用者」とは、通常雇用関係と呼ばれる法的関係に属する人に関して使われる法律用語である。「労働者」とは、被用者であるなしにかかわらず、すべての働く人々に適用される広義の用語である。「使用者」は、被用者が雇用関係の中で労働・サービスを提供する自然人ないし法人である。雇用関係とは「被用者」と呼ばれる人と、一定条件のもとで報酬を得て労働やサービスを「使用者」と呼ばれ