

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

る人に提供する、その両者を法的に結びつける概念である。商業・民間契約にもとづく自営業と独立労働は、定義上は雇用関係の範囲に含まれない。

2. 雇用・労働法は、雇用関係の当事者間の不平等な交渉立場に対処するよう努める。雇用関係の概念はあらゆる法律制度とその伝統に共通するものだが、雇用にかかわる義務・権利は国ごとに異なっている。同様に、依存や従属などの共通する概念が多く、国で見受けられるものの、雇用関係の存在の有無を決定する基準は多様でありうる。使用される基準にかかわらず、政労使は、基準が十分に明確で、さまざまな法規制の適用範囲が容易に決定でき、適用対象、すなわち雇用関係にある者への適用がなされるよう確保すべきとの懸念を共有している。

3. 労働市場構造および労働組織の変化により、雇用関係の枠組み内外で労働形態が変化しつつある。労働者が被用者あるいは自営業なのか、不明確な場合もある。

4. 労働市場構造の変化による結果として、事実上被用者であるのに、雇用関係に伴う保護が得られない労働者において、労働組織と法律の適用が不完全な場合が増加している。このような、見せかけの自営業はフォーマルではない経済で多く発生しているが、労働市場構造が整っている国でもこのような現象は増えている。こうした変化は近年のものである場合も、何十年間も存在し続けた場合もある。

5. 労働者が労働やサービスを提供するさまざまな取り決めが、適切な法的枠組みに組みこまれるよう確保することは、すべての労働市場参加者の利益にかなう。労働市場の公正なガバナンスには明確なルールが不可欠であるが、これは以下にあげる要因、ないしその組み合わせにより、多くの国で困難である。

- ・法律が不明確、適用範囲が狭くないし不適切であること。

- ・雇用関係が民間・商業取り決めであるかのように、偽装されていること。
- ・雇用関係があいまいなこと。
- ・労働者は事実上被用者だが、使用者が誰で、労働者はどのような権利があり、またその権利を誰に対して主張できるのかが不明確であること。
- ・法の遵守と執行が欠如していること。

6. 法の明確性、予測可能性は関係者すべての利益にかなう。使用者と労働者は自らの地位を知り、それに基づく法の下での権利と義務を知るべきである。そのため、法律は国内状況に適し、労働市場の現実に対応できる安定性と柔軟性を提供し、かつ労働市場に恩恵をもたらすよう草案される必要がある。法律は労働市場で起きるあらゆる事態を完全に予測できるはずはないが、法の抜け穴が作られたり、それが常に存在するような状況になってはならない。法とその解釈はディーセントワークの目的、つまり雇用の量と質の改善に合致し、ディーセントな雇用の革新的な形態を阻むことがないよう柔軟であるべきであり、そのような雇用と成長を促すべきものだ。明確性、予測可能性、十分に柔軟であるための法改革を進める上で、三者との社会対話が重要な手段である。

7. 偽装雇用は、使用者が被用者の真の法的身分を隠すために、被用者である人をそうではなく扱った場合に発生する。これは、民間・商業取り決めの不適切な使用によって起きるが、労使の利益を損ない、ディーセントワークに有害な悪習であり、許容されるべきではない。虚偽の自営業・業務委託、偽りの協同組合の設立、虚偽のサービス提供・企業再構築は、雇用関係を偽装するためにもっとも頻繁に使われる手段である。このようなことは、労働者への保護を否定し、税金・社会保障拠出などのコストを回避するために行われる。こうした事柄は特定の経済活動領域でよく行われているとの証拠があるが、政労使はそのような領域にかかわらずそうした慣行が起こらないように積極的な防衛

策をとる必要がある。

8. あいまいな雇用関係は、雇用関係が存在するかどうかについて实际的で純粋な疑念がわくような条件で行われた労働やサービス提供において存在する。雇用関係を偽装する意図がなくとも、独立・依存労働を区別することが困難な事例は増加している。その意味で、多くの分野で被用者と独立労働者の区分けがあいまいになっている。新たな形態の仕事の特徴のひとつは、被用者の自立性ないし独立性だからである。
9. 第三者（ユーザー）に対し労働者が労働ないしサービスを提供するいわゆる「三角」雇用関係の場合には、保護が欠如することで被用者の利益を損なう場合においては、精査する必要がある。その場合、主な問題は、誰が使用者で、労働者にどのような権利があり、誰が労働者に対する責任をもつかということである。つまり、関係者間の責任分担のために、三者間の関係を明確にする機構が必要とされる。この点に関して、派遣労働紹介機関を通じた労働・サービス提供である特定形態の三角の雇用関係については、すでに「民間職業紹介機関条約（1997年、第181号）」および同勧告（第188号）が対応している。
10. 法の尊重は根本的原則であり、法の遵守、それを促進する機構への支援、必要に応じたソーシャルパートナーの関与について、国から強い政治的な確約が示される必要がある。異なる政府執行機関の間での協力、とりわけ労働監督機関、社会保障行政と税務当局間での協力が推進される必要があり、また警察や関税当局との調整も貢献できる余地がある。これにより、偽装された雇用関係から発生する濫用をなくすために、財源やデータを蓄え、効率的に活用することができる。労働行政・サービスは、法の適用を監視し、労働市場動向および変化する労働・雇用形態について信頼性の高いデータを集め、偽装された雇用関係をなくすうえで、中心的な役割を果たす。

11. 信頼のおける執行機構や制度がある国とそうではない国があることが認識される必要がある。法執行が貧弱ないし法遵守が欠如していることが、多くの労働者が保護を欠いていることを説明する重要な要因である。多くの国で、雇用に関する権利の効果的な実施と執行が弱いのは、財源不足、訓練不足と不完全な法枠組みのせいである。「労働監督条約（1947年、第81号）」は、労働監督制度は労働条件にかかわる法規定の執行と、従業中の労働者保護を確保するべきであるとしている。また、同条約においては、労働監督官はその業務上の地位と条件について、安定した雇用が保証されている公務員から構成されるべきであり、政府の交代や不適切な外部からの影響力から独立していることが求められている。
12. 執行の問題は財源に限られない。労働行政職員、特に労働監督官が、必要に応じて適切な訓練を受けていることが肝要である。その訓練には、雇用関係の存在についての決定方法などの、判例等関連する法規制の十分な知識を含むべきである。ソーシャルパートナーが開発した指針を含む教材は、偽装された、あるいはあいまいな雇用関係にまつわる問題に効果的に対処する職員の技能と能力を拡充するのに大いに貢献できる。さらに、諸外国での経験や労働方法の情報交換を、とりわけ労働行政と労働監督機関相互の間で行うことによって達成でき、また、これは適宜開発途上国と先進国においても行うこともできる。
13. 労働行政は、「労働行政条約（1978年、第150号）」において期待されている役割に沿って、雇用関係の範囲にかかわる問題に対応するための法規制の形成の早期段階で重要な役割を果たすことができる。労使団体が規則の形成過程や機構に密接に関係し、法規制案が主要な労働市場関係者の知識と経験の恩恵を受けられるようにすることが望ましい。法規制は予測可能な結果につながるべく、十分に明確で正確であるべきだが、硬直的であったり、純粋に商業的ないし独立的

- な契約取り決めに介入することは避けるべきである。
14. 労働者の地位を決定するための紛争解決機構または行政手続は、適切な機関が提供する必要がある。国内の労使関係制度によっては、そのような機構は三者ないし二者構成でありうる。それは経済全般への権能をもつか、あるいは特定の経済部門に限定されていてもよい。労使が、雇用上の地位についての紛争解決のための公正で迅速かつ透明なメカニズムや手続きが得られることが重要である。
15. 依存労働者への労働保護の欠如によって、労働市場でのジェンダー不平等が悪化すると証拠がある。世界的なデータは、労働力への女性の参加の増加、あいまいな、ないし偽装された雇用関係が頻発するインフォーマル経済で、とりわけ女性の参加が増えていることを裏付けている。当問題のジェンダー的な側面は、家庭内労働、繊維被服産業、販売・スーパーの仕事、看護と介護職と家内労働など、偽装ないしあいまいな雇用関係の比率が比較的高い職業や部門に女性が多いために強化されている。特定の権利にかかわる除外や制限、たとえば輸出加工区は、女性への影響が明らかに大きい。
16. 問題のジェンダー側面に効果的に対処できるよう、ジェンダー平等についての明確な政策が必要であり、また関係法・合意の国内でのよりよい執行が必要である。国際レベルでは、「同一報酬条約（1951年、第100号）」、「差別待遇（雇用・職業）条約（1958年、第111号）」がすべての労働者に適用され、また「母性保護条約（2000年、第183号）」は「非典型な依存労働に従事する者も含め、すべての女性に適用される」と規定している。
17. 雇用関係の範囲にかかわるさまざまな問題をよりよく評価し、対処するために、政府はソーシャルパートナーとの協議の上、国内政策枠組みを開発するよう奨励される。「保護を必要とする状況にある労働者に関する専門家会合（ジュネーブ、2000年5月）で採択された共同声明で述べられたように、そのような政策は、以下のものを含む可能性があるが、それに制約はされない。
- ・特に依存労働者と自営業との区別など、雇用関係について明確な指導を労使に提供すること。
 - ・効果的で適切な保護を労働者に提供すること。
 - ・適切な法的保護を依存労働者から奪う結果となる偽装雇用をなくすこと。
 - ・純粋に商業的ないし独立的な契約に介入しないこと。
 - ・労働者の地位を決定するための適切な紛争解決メカニズムを提供すること。
18. 統計データの収集、調査の実施と国内・部門別の労働の構造と形態の変化の定期的な検討を、国内政策枠組みに組み入れることが必要である。データの収集および調査・評価の実施の手法は、社会対話を経て決定される必要がある。すべての収集データは性別に分解し、国レベルないし部門別の調査と検討には、明白にこの問題のジェンダー側面を組み込み、その他の多様性の側面をも考慮にいれるべきである。
19. 国家労働行政と関連サービスは、定期的に執行される計画と過程を監視する必要がある。そのため、偽装された雇用関係の頻度が高い部門や職業を特定し、執行のための戦略的なアプローチを採用することが含まれる。女性労働者の比率が高い職業と部門には特別留意がなされる必要がある。情報教育の革新的な計画と、アウトリーチ戦略とサービスが開発されるべきである。これらの発意の開発と実施には、ソーシャルパートナーの関与が必要である。

ILO の役割

20. ILOには、この分野で果たすべき重要な役割があり、またILO事務局の比較データを集め、比較調査を行う

能力については定評がある。こうしたILOの働きは、すべてのILO構成員がこの現象を理解し、評価するために役立つ。ILOは知識基盤を拡大し、それをを用いてよい慣行の普及に努める必要がある。そのために、以下の活動が考えられる。

- ・雇用関係の範囲の分野で進行中の労働法改革をとらえるために、定期的に国別調査を委託すること。
- ・すでに完成された情報と研究の比較分析を行い、動向や新たな政策展開を発見すること。
- ・当該事項の具体的側面について出版物を製作し、この現象の国際的な状況とそれに対する政策的な対応を記載すること。
- ・地域・部門・ジェンダー面の研究を実施すること。
- ・利用可能で比較可能データおよびデータ分類の開発に関する作業を行うこと。
- ・地域・地域内での会合を開催して経験の情報交換、国別研究の成果の普及、ILO構成員の能力と知識を醸成すること。
- ・適宜専門家会合を開いて、具体的な問題の側面を考察すること。
- ・関連する問題を産業別会合の議題とすること。

ILOは技術協力および雇用関係の範囲と適用について加盟国政府に対する支援と指導のための財源を割り当てるべきである。

- ・法律の適用範囲
- ・雇用関係の一般的な側面
- ・法廷へのアクセス
- ・遵守を推進する行政・司法措置を強化する政策指針と能力育成。

この問題への取り組みにおいて、ILOはインフォーマル経済委員会での結論、部分を想起するべきである。

21. 遵守と執行がこの問題できわめて重要な側面であるため、ILOは各国労働行政と国内労働監督機関への支援を強化するべきである。該当する場合には、労働行政と労働監督に関連した国内の組織機構を検討し、

ILOがより一貫性のある、効率的なサービスをILO構成員に提供することを確保する。

22. 多くの国では、裁判所と法廷は労働者の雇用上の地位に関する紛争の判決と解決において重要な役割を担う。裁判官、調停者、その他のこれらの紛争に任命された職員が、国際労働基準、比較法、判例法などこの問題に関して十分な訓練を受けることがたいへん望ましい。ILOは、担当職員や、関係する機関や法廷の裁判官との協力プログラムを強化することが必要である。

23. 労働者の雇用上の地位の決定の問題に関連して、かなりの数の革新的な方法が導入されていることが認められている。加盟国政府は、ソーシャルパートナーの協力を得て、これらの問題への適切で実現性のある解決策の探索に従事するべきである。各国は、さまざまな利害を考慮にいれた適切で均衡のとれた解決策を探すために、欠点を特定するために詳細な検討を行うべきである。新法や既存法の改正などの措置、他方で判例法を通じて浮上した措置もある。各国が採択した措置には、以下のものが含まれる。

- ・法律が雇用関係を定義する。
- ・当事者が雇用関係を結ぶ意図がなかったことが示されない場合を除き、特定の状況の中で労働やサービスが提供された場合、法律が雇用の認定の根拠を確立する。
- ・雇用関係を特定する基準は法律、判例法、ソーシャルパートナーが開発ないし開発に参加した実践網領に記載されている。

その他使用された措置では、権限ある当局が雇用関係が存在すると明言するよう規定している。こうした革新的な措置は、注意深い考察を保証する。指針、任意規約、紛争解決メカニズムや手続きなど、二者や三者が関与した取り組みもまた国レベルでの問題への取り組みに貢献している。すべての措置は適宜ILOからの技術的助言を得て行われるべきである。

24. ILOは、その方針が雇用関係に影響を与える国際金融機関を含む他の国際機関との対話を促進するべきである。
25. ILOは、本問題への国際的な文書の採択を視野にいいべきである。委員会では、勧告が適切であると考えている。当該勧告は、偽装された雇用関係および雇用関係にある人が国レベルで与えられるはずの保護を得られるようなメカニズムの必要性に焦点を当てたものであるべきである。勧告は、加盟国に対し、雇用関係の実質を普遍的に定義することなく、指導を

提供できるものである。勧告は、異なる経済・社会・法律・労使関係の伝統を考慮に入れ、ジェンダー側面に対処するべく柔軟性が需要である。勧告は、純粋な商業的および独立的な契約に介入すべきではない。国レベルでの問題の解決を探す方法として団体交渉と社会対話を推進し、雇用関係における最近の展開とそこから導かれる結論を考慮に入れるべきである。ILO理事会は、この議題を将来のILO総会の議題に加えるよう要請される。三角雇用関係の問題は、解決されなかった。

マルクス経済学の現代的課題 第1集 グローバル資本主義

第1 世界経済の構造と動態

SGCIME編 現代資本主義の現状を総合的に解明し新たな理論的發展を意図した百名を超えるマルクス経済学者による共同研究論集(全10冊 三二〇〇〇円)

社会主義崩壊から多民族戦争へ エッセイ
岩田昌征著 東欧社会主義の専門研究者が、この一五年間で生じた社会主義社会の崩壊、そして多民族戦争へと突入するその本質を描く。 三四〇〇〇円

リーン生産方式の労働 自動車工場の
大野 威著 国内二つの自動車メーカーで行った参与観察にもとづくトヨタ生産方式における労働のあり方、技能形成の実態を究明。 二八〇〇〇円

市民社会と協会運動 交差する一八四八／四九年
村上俊介著 市民社会論は、いかなる意味と価値を持つか。市民社会の歴史展開をドイツの三月革命を担った協会組織の中に見る。 三四〇〇〇円

現代社会論の基本視座 疎外論、ラタム
高橋洋児著 初期マルクスの疎外概念、疎外論的思考法の展開諸相を逐一追跡・点検しつつ疎外論パラダイムを批判的に再検討する。 三〇〇〇〇円

『国富論』体系再考 商業社会の政治経済学体系
稲村 勲著 ベテイ経済学の枠組みを踏まえ、『国富論』全五編の再解釈、再評価の試みは、スミス労働価値論を読み直す試みでもある。 五六〇〇〇円

東アジア市場経済…多様性と可能性
山口重克編著 東アジアの経済成長要因は、市場経済を動かす多様な外的諸条件の作用が主要因であるとの共通認識にもとづいた実態調査。 八四〇〇〇円

戦後高度成長期の労働調査
近松順一著 高度成長期(一九五五～七二年)の土木業の長期日雇、小規模小売業、「内職」など家内労働等、下層労働者の実証分析。 五六〇〇〇円

近世日本の「重商主義」思想研究 貿易思想
矢嶋道文著 「重商主義」の概念を整理・検討した上で、これらを広く普遍的に捉え、江戸時代の経済政策思想史への導入・適用を試みる。 七八〇〇〇円

地主支配と農民運動の社会学
高橋 満著 社会学の視点で、明治期から農地改革期に至る地主による農民支配とこれに対抗する農民運動の展開を実証的に究明する。 五四〇〇〇円

グラムシ研究の新展開 グラムシ像刷新のために
松田 博著 「獄中ノート」版の限界を不適切を「ノート」校訂版を用い、これまでこのグラムシ像の一定の刷新を図る。 四二〇〇〇円

中東戦争と米国 米国エジプト関係史の文脈
鹿島正裕著 ト・イスラエル独立戦争からスエズ戦争、第二・四次中東戦争を経てエジプト・イスラエル講和に至る政治史を資料にて精査。 三六〇〇〇円

御茶の水書房 〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 ▶価格は税別◀
電話03(5684)0751 / http://homepage1.nifty.com/ochanomizu-shobo/