

労働者の立場から

二片 すす



連合の雇用法制対策局というところで労働関係法規を担当している二片と申します。どうぞよろしくお願いたします。

今回のILO総会には、私は雇用関係の委員会へ正委員として参加いたしました。副委員としては、きょういらっしゃってくださっていますけれども、運輸労連の組織部長の小畑さんが参加して、2人で委員会における対応を進めてまいりました。連合本部のほかになぜ運輸労連が、ということですが、運輸労連の中では運送業者の中でトラックを持たせて個人の請負にしている事例が多発していたという、そういった個人の偽装請負について非常に問題意識が高いということで、運輸労連からILO総会にご参加いただいたということです。

今回の勧告についての労働側の基本的な考え方は、「非常に評価をしている」ということです。まだお手元に勧告の日本語訳が届いていないのでなかなか内容のご想像が付きにくいと思いますが、今回の雇用関係に関する勧告は、普通の直雇用の人以外にどういう人が雇用関係にあるのかというふうに考えたときに、3点安達さんのほうからご紹介ありましたが、「偽装された雇用関係」が一つ、「あいまいな雇用関係」が一つ、「三角（多数当事者間）の雇用関係」が一つと、この三つを対象にしていると労働側は考えております。しかし、おそらく使用者側のほうは「偽装された雇用関係」以外は対象にしていないというような反論があるかと思えます。労働側としては、この三つを対象にした勧告ができたということで、非常に喜んでおります。

また、97年、98年では条約採択ということで議論されましたが、今回は勧告という形で採択がなされました。条約は批准した各国を法的に拘束いたしますが、勧告は拘束力という直接のものはございません。しかしILO憲章の第19条6項(d)で勧告について解説がなされておりまして、「勧告で取り扱われている事項に関する自国の法律および慣行の現況を、理事会が要請する適当な間隔において、国際労働事務局長に報告する」という規定が置かれてございますので、勧告という形であっても、間接的に勧告内容に沿った行動を加盟各国に取らせることにつながると考えられます。私から簡単なレジメを出しているのですが、これに沿って20分ぐらいお話をさせていただきたいと思えます。

直雇用以外の人たちの幅広い雇用関係について取り組み始めたのは、労働組合というか連合にとってあまり古いことではありません。この問題について明確に関心が高まってきたのは近年のことです。今回の勧告が対象にしている雇用関係に関連する政策はどのようなものが現在明文化されているのか簡単にご紹介申し上げますと、まず連合は2年に一度「政策制度 要求と提言」というも

のをとりまとめており、そこに載せている政策があります。そこではどういったことが書かれているのかといいますと、個人請負に対する監督行政の強化や安全衛生、契約、料金支払い、セクシュアルハラスメントなどの面で保護のための法制化を要求するということが書いてあります。

また、あいまいな雇用についてももう一つ明文化された政策を持っています。連合の「労働契約法案要綱骨子（案）」というものでありますが、この中に「労働契約法はあいまいな雇用の労働者についても適用すべきである」という内容の条項を置いています。あいまいな雇用というのを連合はどのように定義しているのかと申しますと、一般的にあいまいな雇用について考えられているのと同じでありまして、人的には企業等に従属していないけれども、経済的には従属している人たちをあいまいな雇用の労働者というふうにとらえています。あいまいな雇用の労働者についても「労働契約法の必要な部分については適用していくべきである」という考えです。

三角関係の雇用については形態も非常に多様ですから、現行の派遣、現行の請負のほかにもどのような形態のものがあるのかといいますと、まだちょっと明確にはなっておりませんので、三角関係の雇用という概念で包含されるような雇用関係については、明文の政策というものは連合は持っていないという状況です。

今、お手元に勧告の翻訳が配られています。重要な部分は1ページ目の下以下ですので、後ほどお目通しをいただきたいと思います。

安達さんからも勧告の概要について説明していただきましたけれども、今回の勧告の特徴はまず偽装雇用とあいまいな雇用と三角関係の雇用（勧告の中では多数当事者間の雇用）、こちらの三つの形態が含まれているということです。またこの勧告の中では、どういった保護をそれぞれの労働者に対して与えるのかということは具体的に書いてありません。与えるべき保護については国内の代表的な労使団体と政府が協議して決めなさいということになっています。

具体的にどういう政策があるかというのは、この勧告の中に列挙されております。その中で最も注目されるものは、この採択された勧告の12、13のところにある指標です。この指標のいくつかを満たしている場合、具体的には11(b)に「一つまたはそれ以上の関連する指標が存在する場合、雇用関係存在の法律上の推定を規定すること」とあります。この挙げられている指標のうちいくつかを満たしていればいいのかということについては具体的には書いてはいません。しかしこの書きぶりからすると、一つ以上満たしている場合は雇用関係が推定されるのでしょ。この指標を使う手法を取り入れることによって、今まで立証が難しかった雇用関係の存在を労働者が簡単に立証できるようになるという、立証責任の転換が行われたことは、労働者にとって非常に画期的なことです。

議論の内容をすべて紹介することは非常に難しいので、今回大きな争点になるであろう、偽装雇用とあいまいな雇用と三角関係雇用（多数当事者間の雇用）についてどのような書きぶりになっているかというのを、労働側からの視点でご紹介していきたいと思います。今回の勧告なのですが、基本的なベースは2003年の委員会の決議でした。決議にいろいろ書かれてありますが、このとき「今後どのようにこの問題を取り扱うか」ということは第25パラグラフに書かれましたので、追加で配付された資料をご参照になりながら話を聞いていただきたいと思います。まず条約ではなくて勧告にすることとか、勧告の内容は偽装雇用に焦点を当てるとか、偽装雇用とは何かという一般的な定義を置くものではないということがいろいろ書かれています。

事務局があらかじめ用意していた勧告の案には、非常にわかりにくい形ではありましたが、あいまいな雇用と三角関係の雇用も含まれているというふうに労働側は解釈いたしました。基本的には2003年の決議がベースの議論になるのですけれども、事務局がどういうわけか2003年以上の勧告を用意してくれていたということでありましたので、労働側の基本的スタンスの第1点目は、この2003年以上のものが含まれている事務局の勧告案の水準は必ず守るということでした。第2点目は、事務局が用意してくれた勧告でも足りない部分があるということでした。足りない部分をどのように補強するのかというと、やはりこの2003年の合意文書の中の25パラグラフ以外でも使える部分があるので、それを引用する形で、今回事務局が用意した勧告案を補強していこうということでした。

議論の進め方として労働側がもう一つ重視したのは、2006年の議論は97年から始まっており延々何年もやっていることです。今回ひっくり返ってしまうと、もうこのテーマでは勧告・条約はつくれないだろうということです。ですから、いたずらに使用者を刺激するような激しい修正案はちょっと出せないのではないかとということでありました。しかし修正案はもちろん出したかったので、2003年のものを使って小規模に修正して、使用者側が反対した場合も「これは2003年に書かれていること。あのとき合意したでしょう」というふうに言って、政府側を味方に付けて修正を勝ち取っていこうということでありました。

こういった進め方のほかに三者の委員会で非常に多く活用されたのは、非公式の作業委員会という形でありました。平場で労使が対立してしまうと、もうそこで議論は暗礁に乗り上げるどころか壊れてしまいますから、対立しそうになると「では、この案は非公式の作業委員会に持って行って、そこで出した結論をもう一度みんなでレビューしてみましょう」という感じで三者の委員会の議長が取り仕切りました。焦点になるすごく難しいところはいつの間にか作業委員会が結論を出していて、その結論を三者の委員会で議論してしまうとまた爆発してしまいますので、そこで議論しないで、三者の委員会で「わかりました」と言って採択していくというふうな流れになりました。ですから、「なぜこの文言や表現を採用したのか」「これらの文言や表現の意味は何か」ということを明らかにする議論がなされなかったため、非常に理解しがたい部分ができてしまったということになります。

しかし労働側の非公式な話し合いの中で少しずつ漏れ聞くような話もありましたので、そういった話を統合しながら、少し労働側としてのスタンスを解説してみたいと思います。まず偽装雇用についてなのですが、これは勧告の中に明確に入ったといえます。お手元の勧告の4(b)をご覧ください。2003年の合意文書の第25パラグラフでは偽装雇用は勧告の対象にすとなっており、偽装雇用については勧告に明確に書かれています。事務局原案のときは、もともと「偽装雇用関係と闘うための措置」としか書いていなかったのですけれども、労働側としては、偽装雇用とは何かこれでハッキリしないので、偽装雇用の概念を明確化するものをここに修正として入れなければならないということになりました。2003年の文書では定義は入れられないことになっておりましたので、この4(b)に偽装雇用が起こる「背景」を書き込むことで、偽装雇用の概念が明確になるようにした修正を労働側が勝ち取りました。偽装雇用についてここにいろいろ書いてありますけれども、議論の経過を考えると、これはたぶん偽装雇用の定義ではないと思われま

それから、あいまいな雇用についてどのように扱ったのかということ、これは非常に解釈が難しいです。使用者側は「あいまいな雇用はこの勧告には入っていない」とおっしゃるかもしれませんが、労働側はあいまいな雇用がこの勧告の中に入っていると考えております。もともと事務局が用意した勧告案でもあいまいな雇用が入っていたのかどうかは明確ではなかったのですが、事務局原案であいまいな雇用を表していると思われていた個所は採択された勧告にもそのまま残っています。

勧告の前文の中に「関係当事者それぞれの権利と義務が明確でない状況」というのがあります。ここがあいまいな雇用を表しているというふうに解釈できます。もう1点もともとあった勧告案から残ったものは12番目のパラグラフにあります。「この勧告で言及されている国内政策の目的のため」で始まっているところに「従属または依存」という言葉が入っています。この「依存」の定義は議論の中で明らかにされませんでした。一般的には「経済的な従属」という、あいまいな雇用について説明するときに使われる単語です。これが入っていることで、あいまいな雇用もこの勧告は対象にしていると読み取れると労働側は考えております。

もう1点、労働側があいまいな雇用を対象にしていると考えている根拠は、この採択された勧告の6(a)です。(a)は「偽装雇用関係が高い確率で見られるか、雇用関係に明確さが欠けており」となっています。ここの(a)は労働側の修正提案によって修正がなされたものです。このもともとの文章は2003年の合意文書の中の第15パラグラフにあります。労働側はこの2003年の15パラグラフをそのまま持ってくる形で当初の修正案を提出いたしました。

2003年の文書の第15パラグラフの2行目から3行目にかけて「とりわけあいまいな雇用関係または偽装雇用関係が多く見られる」と書いてあります。当初労働側の提出した修正案には「あいまいな」という言葉が入っていたのですが、使用者側が「『あいまいな』というあいまいな言葉が入るのは嫌だ」と言ったために、労働側が「この『あいまいな』という言葉の修正をすればいいでしょう」と「雇用関係に明解さが欠けており」という言葉に書き直したというのが経緯です。ですから、ここのところは労働側修正案の修正がなされたとはいえ、もともとは「あいまいな」という言葉だったことはあいまいな雇用をこの勧告が対象にしているというふうに解釈する有力な材料になると思います。

三角関係の雇用についても少し説明したいと思います。これはあいまいな雇用よりももう少し明確な形で勧告の中に入っておりますが、こちらもあいまいな雇用と同様に使用者側は異議があるところでしょう。2003年の結論の第25パラグラフでは、「三角関係の雇用は決着がついていない」となっています。労働側はこれをどのように解釈して使用者に対抗していったのかということ、「三角関係の雇用は扱うべきではないということは書いていないではないか」と言って、三角関係の雇用を入れさせようとした。この三角関係の雇用についても定義は入れられないので、なんらかの背景事情を説明する文章を入れようと労働側はいたしました。この修正は使用者側の反対にあつてうまくいきませんでした。

そのかわりどういう言葉を入れたのかということ、4(c)のところです。「当事者が複数であるものも含むすべての形態の契約取り決めに適用できる基準」と書いてあります。「三角関係」というのもともと入れようとしていたのが「複数」になったのも、非公式の作業委員会で行われた話し合

いの結果なので、なぜ三角という言葉が複数という言葉に置き換わったのかはまったくわかりません。しかし労働側だけの非公式のミーティングでは、「三角というものも含みうる意味での多数当事者」という説明があったので、多数当事者というものに三角関係が含まれていて、より広い適用が可能な言葉に置き換わったというふうに思われます。

また、第23パラグラフは、民間職業仲介についてこの勧告が介入するものではないということが書かれています。なぜこれが入ったのかというと、やはり多数当事者、三角関係の雇用その他のところに勧告が影響を与える可能性があるからでしょう。このことから、労働側が主張していた三角関係の雇用も勧告に入ったと考えられます。

日本の労働側が提案した日本の労働者にとって重要な修正案が1点あったので紹介します。しかしそれは、なるべく修正案を出さないで、どんどん政府側を味方にして事務局原案を通していくという労働側の作戦によってあえなく撤回されてしまいました。13パラグラフにいろいろな指標が列挙されております。13(a)のいちばん最後のところに「材料および機械の提供を伴うこと」という指標があります。これは一緒にいった小畑さんのお話で、トラックの個人の偽装請負というのは、トラック自体をリースや購入などさせられて、トラックを所有して個人の請負をすることなので、労働者とされない確率のほうが高くなってしまっておそれはないか、ということがあったからです。

この13(a)だと使用者のほうが道具を用意するということになり、道具を自分で用意しなければならない場合には当てはめられません。ですから、「材料および機械が強制もしくは半強制の形で所有させられる」ということが入ったほうがよかろうと思いました。また、韓国のトラック運送の組合の方も日本とまったく同じ状況にあるということだったので、日本と韓国で共闘して修正案を出そうとしました。しかし「使用者を刺激しないように」ということで、せっかくの修正案は撤回されてしまいました。

並べられている指標はあくまで例示なので、材料および機材を労務提供者の方が用意しているケースで即座に雇用関係の存在が否定されることにはなりません。けれども、小畑さんのお話にあったような事態に対して勧告をより役立てるためには、私たちの修正案が採用されていればよかったです、と思います。

最後に、この勧告を日本国内でいかに活用していけるかという展望について若干述べたいのですが、これは現時点では難しいです。この勧告がいつていることはなんなのかという解釈がもう少し国内で定着する状況を待ってみないと、はっきりとした政策はつくりがたいと思うからです。しかしこの勧告の特徴は、国内で雇用関係にあると判断される人の範囲を決めることや、その人たちについてどのような保護が必要なのかという話し合いには、使用者団体のほかに労働組合も入りなさいということが書いてありますので、この勧告を作っただけで「労働組合はこれで労働者の権利を守れました」と思うのは間違っているということだけは明確にいえませう。

この勧告が成立したあと、委員会に参加した労働側のみならずいろいろな話し合っているときに、日本の私どもと労働側のスポークスマンを務めた人とお話をしたのはこういうことです。労働組合は勧告成立のためにこのILOの委員会で闘った。ここでの闘いは終わったけれども、次はこの

勧告を国に持って帰って、その勧告の精神の実現のために労働組合が闘っていくということです。この勧告の精神はなんなのかとか、どういった保護がどのような人たちに必要なのかということは今後考えていくのは、労働組合に課された新たな課題であるというふうに今のところは考えております。以上です。(拍手)

(ふたかた・すず 日本労働組合総連合会雇用法制対策局)

●地域を元気にする住民主体のビジネスの展開
福井幸男編著 関西学院大学産研叢書30 A5判・二七二頁・四二〇〇円 税込

新時代のコミュニティ・ビジネス

- 第一部 コミュニティ・ビジネスに果たす地域行政の役割
- I コミュニティ・ビジネス支援政策の現状と課題……………小林伸生
- II 地方自治体におけるコミュニティ・ビジネスの育成……………石原俊彦
- 第二部 コミュニティ・ビジネスに期待される地域経済の復興
- III 中小企業の経営革新とコミュニティ・ビジネス……………佐竹隆幸
- IV 新規事業の育成と新たな産業クラスターの形成……………古川靖洋
- V デイス・ランドにおけるコミュニティ・ビジネス的起業家精神……………藤沢武史
- 第三部 コミュニティ・ビジネスと地域大学の挑戦
- VI 地域イノベーションと共創の「場」……………高橋保裕
- VII まちづくり・新事業創成の担い手としての大学……………福井幸男
- VIII コミュニティ大学連携プログラムを中心とする街地商店街活性化に向けた取り組み……………

●地域統合のヨーロッパとアジアの比較検討!!
野村真理・弁納才一編 菊判・三四〇頁・六三〇〇円 税込

地域統合と人的移動——歴史・現状・展望

人の移動の視点からグローバル化する国際社会が直面している新たな課題を掘り下げた金沢大学経済学部での共同研究の成果。

●山口重克・諸問題シリーズの第四部!!
山口重克著 A5変型二七二頁・三七八〇円 税込

類型論の諸問題

社会科学が現実を対象にして理論的な分析を行おうとする場合、必ず考えておかなければならない方法考究のための素材を提供。

●組合員の減少を食い止め拡大するための戦略を検証!!
鈴木玲・早川征一郎編著 A5判・三二二頁・四四一〇円 税込

労働組合の組織拡大戦略【法政大学大原社会問題研究所叢書】

組合員の減少を食い止めるための戦略を検証。兵頭淳史・山垣真治・浅見和彦・松尾孝一・長谷川義和・齋藤力・長峰登記夫・内藤直人執筆

●女子大学生の就職意識のリアリティに迫る
李尚波(桜美林大学国際教育センター講師)著 A5判・三二八頁・六三〇〇円 税込

女子大学生の就職意識と行動

雇用均等法施行後の四年制大学女子学生の就職意識を探り、女子学生の職業選択・決定意識と実質的職業動向を実証的に考察する。

●平成一八年度「発展途上国研究奨励賞」受賞
関良基(地球環境戦略研究機関研究員)著 A5判・一八四頁・五九八五円 税込

複雑適応系における熱帯林の再生

違法伐採から持続可能な林業へ
 フイリピン・ルソン島北部の商業伐採地を事例に森林再生と持続可能な森林管理のあるべき姿を入植住民の適応戦略を通して主体的に探求する。

御茶の水書房

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20 電話03-5684-0751
 ホームページ <http://www.ochanomizushobo.co.jp/>