

質 疑 応 答

司会（早川） どうもありがとうございます。これから、フロアの皆さんの質問あるいは意見、パネラーの方との意見交換といった時間に入ります。

2003年のILO総会での雇用関係の範囲と労働者保護に関する討議については、やはり2003年のILOシンポジウムとして、この場所で行いました。

雇用関係の範囲をめぐる問題は、三つに分けることができます。第一に、雇用関係の範囲をめぐる問題とその保護の問題、3年前は「働く人の保護はどこまで及ぶか」という副題をあえて付けたわけですが、その保護の問題、第二に、その保護と永野先生が今お話しになったような勧告の読み方の問題、第三に、勧告と日本の国内法との関係の問題といったところです。

では、ご質問などがありましたらお願いいたします。

小畑 運輸労連の小畑明と申します。ILO総会に参加させていただきながら話をするというのも変な話なのですが、運輸労連のその後の事例をご紹介させていただきながら、2点ほどご質問させていただければと思っております。

先週でしたか、私どもの産別本部の労働相談のフリーダイヤルに電話がかかってまいりまして、その方はトラックドライバーの方なのですが、勤続2年で、実は1年前に会社から「君はきょうから傭車だよ」と言われて、もう請負にされてしまったという内容で、社会保険も無職ということで市役所に行って国民健康保険に切り替えた。車は会社の4トンを運転しているのですが、リース料を払っている。払っている金額は給料明細がないのでわからないということでした。結論として「不安なので労災だけでも入れないものでしょうか」という内容だったのですね。だいぶ景気が回復してきて、こういった偽装雇用が運輸では少なくなってきたなと思っていたのですが、いきなりまたこういう質問がダウンときているという、そのような状況でした。

そこで安達さんに1点ご質問したいのですけれども、先ほどのレジメの中で、4(b)の偽装雇用と闘うための措置というところで、労働者性の判断については十分な対応を図りたいという非常に力強いお話があったのですが、具体的にそれをどう考えておられるのかお聞きしたいのです。肉付けでもうすこしお話を申し上げますと、先ほど話が出ました85年の労基研報告の労働者性の判断基準の部分で、使用・従属関係ということに加えて、依存性という部分に軸足を重く置いて、リースであろうが、あるいは車を所有している状況であろうが、事実上1社専属で経済的に依存している場合の労働者性の判断基準を広げていく方向を考えていらっしゃるのかどうか。これを安達さんにお聞きしたいと思います。

それから永野先生にお聞きしたいのは、先ほどの事例の労災だけ加入するというような話で、労働者概念の拡張が今すぐは難しいということであれば、便宜的というか、立法上それも非常に難しいのでしょうか、次善の策として「こういうケースだったならば労災は適用しましょう」み



たいな、そういう立法とかあるいは法律の解釈が可能かどうか、そのへんのところをお聞きしたい
と思います。よろしくお願いいたします。

司会 今回のシンポジウムでは、質問について、それぞれ即答してもらう形でやってみたいと思
います。では安達さんからどうぞ。

安達 はい。小畑さんには今回のILO総会にて現地でもいろいろ議論させていただいたのですが
(笑)。今おっしゃった事例は、この勧告をつくる前段階の報告書に同じようなケースが他の国の事
例として紹介されていました。まず労働者性の判断基準については、永野先生からお話のあった労
基研報告があり、また種々の解釈例規があり、その中に備車運転手の話も出ているのですが、お尋
ねの経済的従属性に軸足を置くのかということについては、今それをどうこうという話ではないと
思います。ただ言えるのは、経済的従属性だけで労働者性を判断するのは、現状では労基法の適用
のある労働者であれば、最低賃金から安全衛生対策までを含む使用者責任が強制法規をもって義務
が課せられることから、そこは一定慎重な部分が当然あるべきだと考えます。

また、私が先ほどの説明の最後のほうで、今後も労働者性の判断については十分な対応を図って
いくと言及したのは、昨今、働き方がどんどん変わっていく中で、今までの各種解釈に加えて、い
ろいろな新たな働き方に応じた解釈を必要に応じて追加していくことは今後とも続けなければいけ
ないことを申し上げたもので、今後も問題がある必要なカテゴリーについては、検討を進めていく
ものと考えております。

永野 やはり、備車の運転手の方については、横浜南労基署長（旭紙業）事件最高裁判決があり、
これは私も含めた労働法学者にとっては、残念な判断であったと思います。ただ、ご質問のように、
経済的従属性に重点をおいて考えた場合、私の説明にもありましたとおり、労組法上の労働者性は
簡単に認められるけれども、労基法の労働者性までそのまま認められるということは難しいわけ
です。本来は労基法上の労働者であると考えられる方が偽装請負のような形で契約労働者にされてし

まっているというような事例では問題がありませんが、そうでない場合、たとえば先ほど例に挙げたようなプロ野球選手のようにいろいろな働き方があるので、経済的依存性が認められるからと言って、そのまま労基法の全面適用を認めるのは困難です。

もっとも、アメリカの労働者性判断についての判例や決定の事例を見ていきますと、この職種のこのような事例の場合には、総合的な判断要素のうち、この要素とあの要素に重点を置いて判断している判断基準の傾向がわかってきます。ところが、日本では、判例の数が少なすぎて、このあたりがよくわからない。裁判官にとっても、判例の蓄積が不十分なためだと思いますが、どこに重点を置いてどういうふうに判断したのかをはっきりさせずに、判決文が書かれている場合が多いように見受けられます。お答えになっているかどうかわかりませんが、経済的な従属性だけに重点を置いて判断するのは困難ですが、訴訟事例とかが多くなれば、あるいは、組合がバックアップして運動するなり訴訟になっていけば、より基準ははっきりしていくと思います。

ただ、われわれ労働法学者が見ていても、備車運転者の方の場合と芸能実演家の方の場合がある意味、限界事例となっています。確かに請負だなあとする場合と偽装雇用の場合とか、いろいろなパターンが数多く存在しているので、一律的な切り方はできないと思います。ですから推定規定のところでも説明したフランスでも、運輸関係の場合は、拳がっていなかったと思います。やはり、明らかに請負の場合があるため、あのリベラルなフランス労働法をもってしても推定規定の中の職種として入れられなかったのだと思います。ですから、この点については、よりわかりやすい労働者性判断基準を、安達さんのところをお願いして、もっと解釈例規なり労基研報告の新基準をどんどん出してほしいと思います。この場合にはこう、この事実ではこうと、具体的な事例を多く挙げた新基準をどんどん増やしていただくのが、効果的であろうと思います。よろしいでしょうか。

司会 ほかにいかがですか。

北 フリージャーナリストの北健一（出版労連）と申します。今、永野先生のお話を聞きながら、フランスでは労働者になるのかなと思っていたのですが、取材に来たのですが、ちょっと自分の権利の問題ともかかわって、切実かつ非常に興味深く伺いました。

そこで安達さんと津守さんに質問したいのですが、まず安達さんには、このレジメにも曖昧な雇用関係、偽装された雇用関係、三角雇用関係について書いてあるのですが、これはわが国においてはどのぐらいの規模で働いている人がいるか。それから、それらについてどのような問題があるというふうに把握されているか。国内法の場合は立法事実にあたると思うのですが、国際条約は必ずしもわが国に当てはまらない部分があるのかもしれませんが、当てはまるとしたらどういう問題とどういう人数をお考えか。それから、津守さんのご提案にありましたが、それらについて必ずしも実態が定かでない場合、数とかトラブルの実態とかについて政府として調査に取り組む考えがあるか。これを教えてほしいのです。

それから津守さんには、お話は非常によくわかったし、またいわば労使は利益が相反する側面があるとも思うのですが、しかし反面ある意味、私は出版界で働いているのですが、労働条件というかあるいは自営業者の条件が劣悪すぎると、結局いい仕事ができなくて産業全体にマイナスがあるという側面があるかと思うのです。そのあたりは、今の雇用規制緩和による労働条件のいわばワーキングプアのような問題が広範に広がっている中で、日本のものづくりの力とか産業の未来にとっ

てマイナスの側面があるという気が私はするのですが、そのあたりについてのお考えを伺えたらと思います。

安達 1点目の曖昧な雇用の実態ということなのですが、労使のパネラーの方々のお話にもあったとおり、今回の勧告には曖昧な雇用関係という言葉は出てこないのです。私のレジメに「曖昧な雇用関係」と書いたのは、2003年以前の議論において「曖昧な雇用とはこういうことではないか」ということがILOのレポートの中でも記載がなされていたことを書かせていただきました。ですから、今回、「曖昧な雇用関係」という範囲はまさに曖昧でして、定義がないことから正直実態はつかみようがないというのが1点目です。現にいろいろな相談ですとか裁判例に戻っていくと、個別には曖昧な雇用関係だなというものはあるかもしれませんが、現状はそのようなところでは

調査については、これもきちんとした定義がないとやりようがないのですが、先ほど二片さんからお話があったように、今後、この勧告の正式な訳文が策定され、さらにILOから本勧告の内容についての国内状況の報告が求められる段階になって、具体的にどのような調査をするのかが明らかになるものと思います。私どもとしては、そこで決められた調査を実施することとなりますが、それがどこまで含まれるかというのは今は定かではないという状況です。

津守 労働条件が劣悪になれば、産業面で見てもマイナスの側面があるのではないかと、そういうご質問だったかと思います。確かに個人で請負契約を結ぶにあたって交渉力に格差が出てしまうような状況があり、その結果として契約内容の条件が引き下がったり、契約打ち切りの問題が出てくるのではないかとことはありますが、ではそれを補完するためになんらか法的規制を行うべきかということ、それはどうなのだろうかと思う部分がございます。先ほどアメリカのインディペンデント・コントラクターの例をお話ししましたが、例えばフリーランサーの編集者の方々の相互の互助組織として連帯的に交渉の部分で組織化して実務上の問題をクリアする、もちろんそれぞれ独立の立場ではあるのですが、連携していく取り組みもあるようでございますので、一律規制以外にも手法があるのではないかと考えられます。

また、どうしても交渉力格差があるのだから労働条件が下がってしまうという、そういう結果だけがあるのかということ、一概にそうとも限らない。システムエンジニアや編集者など、その人の持つ市場価値によって、もちろんそれが希少性が高ければ顧客開拓がどんどん進められるわけですから、そういう意味でのプラス面の可能性もやはり考えていく必要があるのではないかと思います。お答えになっているかどうか、以上です。

伊藤 労働者供給事業をやっております労供労協組の議長の伊藤と申します。3点ほど質問をさせていただきます。まず、主催者に対する質問ですけれども、勧告の翻訳が出されましたけれども、この翻訳は誰がやったのかという質問であります。『世界の労働』2006年8月号の翻訳とも違っておりますので、出典はどこなのか、責任者はどこなのかということを明らかにしていただきたいというのが一つです。

2点目は二片さんに質問いたします。三角雇用関係、複数当事者雇用関係と今言ってもいいのかと思いますが、これが含まれたというふうに労働側は解釈しているということでしたが、その趣旨は、単にこれは契約労働とかそういう問題ではなくて、もう少し幅広い意味合いを持っているので

はないかと。いわゆる雇用の保護する、4項で言いますと(c)と(d)の関係をどう見るのかという問題になると思います。当然受け取るべきほうが受けられるようにするのが趣旨であって、それで(d)項を見ますと、その保護に対して誰が責任を負うのかを確立するという趣旨であるというふうにこの複数当事者関係のところの議論を読んでみれば、単に派遣労働の問題だけではなくて、いわゆる保護責任者は誰なのかという意味合いで、ちょっと語弊があるかもしれませんが、もう少し元請責任論的な責任者をはっきりさせていくということではないか。責任が負えなければ、当然負えるべき責任者を特定していくという、そういう概念として労働側としてはとらえていいのではないかというふうに私は受け取っておりますので、そこまで労働側で議論があったのかどうかということ、二片さんに質問したいと思います。

それから3点目の質問ですけれども、先ほど北さんが安達さんに対して調査の問題を一つ質問なさったと思うのですが、私も9月20日に厚生労働省と交渉をやらせていただきまして、そのときの回答は、「そもそもこういう雇用関係のはっきりしていない実態をどうやって調査するんですか。契約書を見てもしょうがないじゃないですか。実態で調査しなければいけない。そんなことでできませんよ」という回答だったと受け取っています。

問題は今、永野先生からありましたけれども、一定類型別にという、このへんのところがいちばん雇用関係が明確ではないのではないかという、労働者の存在というはある程度把握できているのではないかと思います。そういうところの調査に踏み込んではどうなのかということまで私のほうから質問したのですけれども、厚生労働省のほうからは回答がなかった。「ILOの調査の要旨がくるのは5～6年先じゃないですか」ということなので、せっかくこの勧告が出されたときにどういうふうはこの勧告を活かしていくのかということ、今11項(c)の問題も含めまして、関係当事者間である程度このへんの問題をもう少し明確にすべきだというような意向を受け止めながら、厚生労働省が調査をし、実態を解明し、しかるべき措置を検討していくというような、そういうことを考えていただけないだろうかというふうに思っております、その点の考え方についてご質問したいということでもあります。以上3点です。

司会 1点目は私から申し上げますが、今日、配ったのはILO駐日事務所訳でございます。雑誌『世界の労働』2006年8月号が出る前に仮訳をお願いしたものですから、あとで雑誌に仮訳が出て、結局、二度手間になってしまって、たいへん申し訳ないことになりました。当然、訳も違っております。

二片 私のほうからできる範囲でお答えしたいと思います。私の報告の切り口としましては、この勧告が三つの雇用関係を対象にしているということから報告申し上げましたので、三角関係や多数当事者間の雇用が入ったその意義のようなことについては、とりたてて言及しませんでした。議論の経過についてご紹介しながら、ここの解釈を私なりに明らかにしていきたいと思っておりますけれども、伊藤さんがおっしゃっているように、基本的に誰が労働者で誰が使用者かというのを決めなければいけないのが多数当事者間の雇用だということ自体は間違っておりません。そのとおりだと思います。

この勧告の事務局の原案ではもともとこの部分はどのようになっていたのかということ、第三者のために労務を提供するシチュエーションにおいて適用できる基準をつくるということであって、そ

の基準は、誰が雇用者で、労働者がどのような権利を持っていて、誰がその権利確保について責任があるのかをはっきりさせるという考え方を持ってつくるということでした。ですから、責任の所在をはっきりさせることをお考えになった、そのことはまさにそのとおりだと思います。もともとこのような案だったものが、議論の結果、確かイギリスとかそのあたりの国だったと思うのですが、政府のほうから「誰が使用者かとかについて書いてある文章を入れないでほしい」という話がありまして、まずそのところは落とされてしまったのです。

あと、三角関係の雇用の特徴である、第三者のために労務を提供するという、ここの書きぶりなんですけれども、まずここは2003年の合意文書の中の第9パラグラフに三角関係について書いてありました。ここで「労働者の労働またはサービスが第三者に提供されるいわゆる三角雇用関係」となっているこの三角雇用関係の前の部分をそのままとったものでありましたが、これについては使用者側が強く反対したために、非公式の作業委員会に解決が預けられて、その非公式の作業委員会での間にかここを多数当事者という言葉に置き換えるという経緯がありました。

以上が議論経過の説明ですが、回答になっていたでしょうか。もともとあったものからなぜこういうふうに変遷があったのかという直接的な説明はありませんでしたけれども、もともとの案が志向していたものは、誰が使用者であるか明確にすることで責任の所在をはっきりさせることであったというのだけははっきりしていると思います。責任を負うことができる人に責任を負わせよう、というところまでは議論していません。

安達 調査という点ですが、もうすでに厚生労働省にいろいろご意見を言われたということですので、私からそれ以上申し上げることはないのですが、今お聞きした意見は改めて担当部局のほうにお伝えします。いずれにしてもこの勧告についても、先ほど申し上げたとおり適切に調査はするということです。実施時期が5年かどうかというのはわかりかねますが、いずれにしてもこの勧告が一定周知した段階で状況を把握するというふうには聞いております。

松井 自治体で労働相談をしております松井と申します。というわけで、自治体の職員ではあるのですが、自治労の組合員でもありまして、多少発言にはバイアスがかかるかもしれません。

実は、前回のシンポジウムでも同様の質問をさせていただいたのですが、質問は、現状の偽装請負をどう思われるかというのをパネラーの方にお聞きしたい。最近、朝日新聞が頑張っているらしいやいまして、偽装請負について厚生労働省も摘発していますよという記事が多数出ております。数日前には、会社の名前を申しますと、供給業の方もいらっしゃるようなので、帰り道が危ないので伏せておきますが、テレビでもCMをしている有名な会社ですが、その関連会社が摘発を受けたという内容でございました。先日、大きく話題になりましたNHKのワーキングプアを特集した番組でも出ておりましたが、今いわゆる伝統的な構内請負というのは造船業等で、専門の職人さんを請負会社としては長期雇用して、そこから造船所等に構内請負で出すというものはあったのですが、それとはまったく違った形で半ば確信犯的に派遣の代替を行う。直接事業場でその請負で行った人たちが指揮命令をされることを承知のうえで請負に出すという業種が、今非常に発展しているというか隆盛を極めていっているわけです。地方等では就職しようと思ってもそういう会社しかないということがよくいわれております。

ここでお聞きしたいのは、労働者性の議論がいろいろありますけれども、はっきり言って本体の

事業場の社員から直接、業務命令を受けて細々と働くことは、これはもう請負でないのは明らかなかわけであります。したがって、こういった業が成り立っていること自体が私は非常に日本の危機的な状況であると認識しておりますので、パネラーの皆さんにも、特にきょうは労働組合や経営者団体の代表の方も来ていらっしゃいますので、そういう確信犯的な違法な請負会社については根絶やしにする、ということ強く宣言していただきたいと思って発言したところでございます。

司会 では、それぞれのパネラーの方に一言ずつ。

安達 ご質問の偽装請負については、本日の「雇用関係に関する勧告」の内容からは離れると思いますが、多少具体的にお答えできるご質問がございましたのでお答えします（笑）。偽装請負につきましては、ご承知のとおり労働者派遣法の違反であり、あるいはこのような形態の働き方により労働基準関係法令の違反が認められる場合には、同法の違反となります。昨今いろいろな個別の事例が報道されていますが、従来から派遣労働者の増加をも踏まえ取り組んでおりますし、先月、「偽装請負に対する当面の取り組みについて」として、職業安定行政と労働基準行政が、一層連携して取り組むこととしています。

具体的には、まず労働者派遣法を所管している職業安定行政においては、事業所管として派遣事業者に対する指導を行っていますし、あとは偽装請負の就労実態かどうかということにつきましては、労働基準監督機関においても、製造業などの事業場に監督指導を行う機会をとらえ、そのような確認を行っており、このような中で、両行政の十分な情報共有を徹底していくこととしています。また、労働安全衛生法等違反を原因とする重篤な労働災害を発生させた事業主に対しては厳格な対応を行うということで、9月に当面の対策を新聞発表もしておりますので、またご参考いただければと思います。

二片 安達さんもおっしゃったとおり、今回の勧告が偽装請負を根絶やしにするとか、違法の派遣を根絶やしにするとか、そういうことは直接にはいってはいません。しかし勧告の精神としては、一定の雇用関係にある人には適切な保護を与えなければならないということですので、広い意味では、偽装請負や違法の派遣というのを根絶するというのも含まれていると考えることはできると思います。このような状態では適切な保護は得られませんから。連合の考え方としては、やはり一連の偽装請負の摘発は重大問題だとして、厚生労働省や日本経団連に要請などしてきましたし、あと構成組織や単組の中でどのような取り組みをしているのかとか、どれぐらい請負や派遣が入っているのかとかいうことを調査しているところでございます。

短期的な視点で見ますと、偽装請負は適正な形に直して、違法な派遣は適正な形に直すことがいちばんなのだろうと思いますが、これはあくまで短期的な政策なので、それで請負という形態、派遣という形態の労働が持つそもそもの問題が解決できるとは思っておりません。しかし請負と一言でいってもさまざまな労務供給形態や企業の形態があったりするので、単なる労働関係法令だけではなくて下請法などいろいろな法令も関連しているため、少し研究する必要があるのではないかと考えています。

津守 新聞報道が相次いでおりますので、こういう質問が出るのではないかと予想はしてました。まず日本経団連として、この問題について正式にコメント等を発表したことは、現時点でありません。言い訳がましくなりますが、私の所属部署で担当しているわけではありませぬので、対応

の詳細についてはあまり把握しておりません。そこで正式には広報等を通じて正式見解を求めてほしいと思っております。現在の対応状況としては、企業ヒアリングであるとか、指導状況が実際どうであったのか、事実確認をしている途上ではないかと思えます。やはり特定紙に報道としてあのような形で集中的に載ってしまいますと、それが一斉に流布してしまうのですが、個別企業の問題についてコメントをする立場に日本経団連はありません。

ただし、日本経団連としては、コンプライアンス（法令遵守）については企業倫理憲章を定め積極的に取り組んでおります。この偽装請負という問題はもちろん派遣法・安定法等の法令違反ということで、コンプライアンスの観点からきちんと取り組むべきと、包括的に会員企業に対する周知の一環の中に入っているかとは思いますが、なお、今二片さんからありましたように、勧告との関連を照会されることもあります。直接的な関連があるとはとらえておりません。

また、ここからはまったく私見としてお聞きいただきたいのですが、実際、今現在派遣と請負に関しての問題、それは何に基づいて監督指導等が行われるかということ、派遣企業に関する告示に基づいて行われているわけですが、その内容や指導について、企業実態とかけ離れているために問題が生じているというような側面も考え得るかもしれません。実際に指導内容自体を確認しつつ、また告示の内容自体に問題点があるのかどうか、そのようなことがたぶん今後の検討事項、もしくは主張、意見等で発表される可能性はあるかもしれません。以上です。

司会 永野さん、何か一言ありますか。

永野 学者ですので、私の答えは簡潔でありまして、偽装請負は違法です（会場笑）。どのような対処をすべきかということが自治労の方からのご質問だと思います。この点については、先ほど申し上げましたとおり、社会保険に関する支払いとか源泉徴収をしたくなくて簡単に偽装請負にまわる例は相当あると思えます。ですから、そちらのほうの情報共有と、追徴関係の法制をもう少し重くするだけでも結構効くかなあ、というのが先ほど私がさせていただいた提案です。

あと私個人としては、厚生労働省さんは相当頑張っていて摘発しているなあという印象を持っていて、摘発するテーマが多くてとてもたいへんだなあと思うのですが、あまりやれやれと言うと、また増員とか（笑）、そちらの方も問題になります。これは警察の論理と同じですけれども、監督官の方の人数と予算が、相当必要なことは間違いありません。聞いているだけで、忙しいところはほんとうに大変だと思います。ですから、実際取り締まるにはお金と人が必要ですし、一定の抑止力も必要ですから、先ほど提案した他官庁との情報共有などについて声を上げていただいて、もう少し実効的な取り締まりができるようにしていただきたい。私としましては、追徴課税も相当効くと思います。偽装請負をやろうとする人にとっては、労基署より税務署のほうの方が恐い場合も多いと思うのです。ですから、そっちのほうから締めるのもいいのではないかと考えております。以上です。

司会 あと時間が残り少なくなりました。どうしてもという方がおられましたらお願いいたします。

伊野 伊野克史と申します。全労連加盟の埼労連のほうから参加させていただいております。1点だけお聞きしたいのですが、労働者の保護という立場に立ったときに、最近いろいろなところでユニオンスタイルの労働組合が東京をはじめとしてできているのであろうというふうに思われます。労働者をどういうふうに保護するのかという法的な措置の問題が一方であるのですが、労使の

関係を考えたときに、1人でも加入できるといわれるようなユニオンスタイル、自治労スタイルとかいろいろな形があるかと思うのですが、そういったユニオンスタイルでの労使の交渉のあり方について皆さんのお考えがあれば、簡単に一言ずついただきたいと思います。

司会 もう1人、先ほど手を挙げた方どうぞ。

金網 社会保険労務士の金網久夫といます。長谷川さんをお願いしたいのですが、長谷川さんはディーセント・ワークということをおっしゃいましたが、私昨年このシンポジウムに来まして、やはりディーセント・ワークという耳慣れない話を聞きましたので、ILO事務局にお電話して「どういう意味ですか」と聞いたら、「まだ定着していない言葉なので、日本語に訳しますと素晴らしい仕事とか価値ある仕事とかそういう意味ですよ」と言われました。「それでは、今現実的に世の中であまり評価されていないけれども、ほんとは重要な仕事をディーセント・ワークというのでしょうか」と聞いたら、「そういうことも含みます」というお話であったので、事務所で発行している機関紙の新年号に「新聞配達の人にはディーセント・ワークをしている」ということを書いて、新聞社とか新聞販売店に関係しているところに送ったのですが、その関係の人のいわく「私どもの仕事をディーセント・ワークと言っていたくのはたいへん嬉しいけれども、英語のディーセント・ワークというのはあまりピンとこない。もうちょっと日本人にわかるような日本語をつくってもらえないか」という話を聞きました。

このディーセント・ワークという言葉を私もいろいろな事業主とかに言っているのですが、ピンとわかる方は1人もいませんね。せっかくILOがこのディーセント・ワークという言葉を普及させたいならば、日本人に合ったような日本語の単語を翻訳されて、大いに啓蒙していただきたいと思っています。

司会 前の方の意見ですが、ユニオンスタイル、要するに個人加盟組合の労使関係をどう考えるか、そういう質問ですね。

二片 これは私個人の考えだと思って聞いていただきたいのですが、企業内の組合であれ、地域の合同労組であれ、働いている者が労働組合に入るということは非常に重要なことだと思っております。ですから、ほんとうにみんなどんどん労働組合に入ってもらいたいとは思っています。また、どこの組合に入るかはそれぞれの労働者が自由に決めることです。けれども、企業内労使関係ということを考えると、企業内のみんなにかかわることをみんなで決めていくこともある程度必要ですので、1人で地域の組合に入ったとかいう人たちやさらには組合に入っていない人たちもその企業の中の労使関係にかかわっていきける仕組みをつくっていくというのは、今後重要な労使関係上の課題になるのではないかと思っております。

連合としては労働者代表制というものを考えています。基準法上の36協定、その他の各種法令で定められた協定事項などについては、その職場で働いている人みんながかかわって、みんなの事情をさまざま勘案して決定した上で協定締結等しなければならないことです。どんな労働者でも企業内の労使関係にかかわっていき仕組みが今後は必要なのではないかというふうに考えております。

司会 最後になるかもしれませんが。要するに雇用関係と労働者保護の大前提であるディーセント・ワークという横文字の言葉を日本語でもっとどう適切に表現するかという話ですが。

長谷川 どうもご質問ありがとうございます。このご質問いただいたことはわれわれもいつも悩

んでいることでありまして、ILO本部がディーセント・ワークをスローガンにして21世紀のILOの活動目標にしようということなのですが、いろいろな人と議論すると、このディーセント・ワークはスペイン語がいちばんびったりくるらしい。このままスッと入るらしい。フランス語もその次に入ららしい。英語の人と議論すると、ディーセント・ライフというか、要するに「人間らしい生活」というようなことは英語でもスッと入るのだけれど、ディーセント・ワークというのはどうも英語でも新しい言葉のようです。しかし、世界的にはディーセント・ワークという言葉がだんだん広まって、ILOもいろいろなところで宣伝しているのですが、そういう実情だろうと思います。

今、駐日事務所としては「人間らしい仕事」と言っているのですが、これもなかなかいろいろな意見があります。「ディーセント・ワークとは」という1枚紙をつくって、この意味について駐日事務所としても宣伝しています。内輪話をすると、今月また厚生労働省での会議のあとで「どうもこの訳はどうか」という今のような質問をいただいて、いろいろ議論をして、今の厚生労働省はむしろ「適切な仕事」という訳でどうかと言っているのです。むしろぜひ皆様方のご提案を私どもにお寄せいただいて、また引き続き考えていきたいと思えます。なかなかピッタリこないの、時々カタカナのディーセント・ワークという言葉を使ってしまうのですけれど、ご質問の方がおっしゃるとおり、なるべくカタカナを使わないですませたいという気持ちだけはありますので、今後とも研究していきたいと思えます。ありがとうございます。

司会 時間がきてしまいました。これでおしまいにしますが、雇用関係に関する勧告は、いろいろ議論があり、おそらくかなりあいまいさも含む勧告で、多義的な解釈も可能な勧告です。しかし日本の今の雇用のあり方などを考える場合に、一つの有力な勧告であることには間違いのないと思えます。今後とも、こういうシンポジウムがきっかけとなって大いに議論が進み、対策が進んでいけば幸いだと思っています。

今日は、たいへんお忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございました。特にパネラーの方、たいへんお忙しい中をおいでいただきまして、どうもありがとうございました。お礼申し上げます。では、これで終わります。(拍手)

◎「近現代史における日中関係の再検討」国際シンポジウムの記録

THE POSSIBILITY OF AN EAST ASIAN COMMUNITY

Rethinking the Sino-Japanese Relationship

東アジア共同体の可能性——日中関係の再検討

佐藤東洋士・李恩民編——菊判・560頁・8400円(税込)

アジアの双璧として地域統合に多大の貢献をなしうる力を備えている日本と中国は、負の遺産として残された「過去」をどのように克服していくか、東アジア共同体の構築の上での最も重要な課題に挑む//

【報告者・執筆者】(執筆順)

黄 自進	横山宏章	邢 麗 荃	服部龍二	聞 黎明	植田渥雄
宋 志勇	大澤武司	松金公正	菅沼雲龍	大崎雄二	小崎 眞
太田哲男	町田隆吉	光田明正	石 之瑜	佐藤考一	天児 慧
趙 全勝	ジョンN・ホーキンス	ギルバート・ロズマン	ケントE・カルダー		川西重忠
白西紳一郎	王 泰平	中江要介	田島高志	今西淳子	

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/>