

## 労働者の立場から



伊古田 隆一

---

連合の伊古田と申します。松原さんと違いまして、私はILO総会には今年が初めての参加です。私からは今回のILO総会の技能委員会について労働者の立場から、結論採択に至るまでの議論の経過、結論の今後の日本への政策反映という視点でお話をさせていただきたいと思います。

先ほど林さんのほうから結論について概括的なご説明がございましたけれども、日本だけではなく世界の多くの国々におけるグローバル化による労働分野へのさまざまな影響を考えたときに、この技能開発の役割、重要性に対する認識は、政労使あるいは先進国、途上国の如何を問わず、おおむね共通するものがあつたのではないかと考えております。技能委員会の様子については『世界の労働』に書かせていただいた報告（「技能開発は、正規雇用への道」『世界の労働』（2008年8月号））がございますので、そちらのほうもご参照いただければと思います。

まず技能委員会での議論における、労働側グループの基本的なスタンスについて何点か申し上げたいと思います。

1点目は生産性の向上は確かに重要ですが、それが直ちに労働者にとってより良い雇用機会の創出や、労働条件の向上につながるものではないことに十分留意すべきであるということです。技能開発を、ディーセントワークの枠組みの中でとらえることが非常に重要であるということです。それに関連して、労働基準も重要ですし、労働者の権利の確保、尊重が重要だということです。

2点目については団体交渉の重要性です。例えば生産性向上による成果や果実を公平に分配するためには、やはり団体交渉が重要であるということです。企業で実際に訓練が行われるようにするためには、団体交渉が必要な場面もございますし、あるいは生涯教育の促進であるとか、働きながら訓練を受けられるようにするための労働時間の配慮であるとか、有給で訓練を受けられることなども重要ですので、その意味合いにおける団体交渉の重要性をさまざまところで労働者側は折に触れて発言しました。

3点目は当たり前かもしれませんが、技能開発における政府の役割が非常に重要であるということです。特に困難を抱える人々に対する支援、社会的なインフラの整備、それから社会保障等のセーフティネットの整備における政府の役割は非常に重要であるということです。

続きまして結論採択に向けた議論の経過です。いくつかの点において、労使あるいは政労使の間

---

\*伊古田隆一（いこた・りゅういち） 日本労働組合総連合会 雇用法制対策局部員  
2004年日本労働組合総連合会（連合）に入局。雇用法制対策局に配属、現在に至る。

で見解の相違がありました。

まずアウトソーシングに関して、です。アウトソーシングについては最終的な結論の文章に落ち着くまでに文言が二転三転して、非常に議論になったところですが。アウトソーシングをどうとらえるかということに関しては、労使双方で考え方に相違がありました。労働側の問題意識としてあったのは、外部委託をする場合、たいていはコストの安いところに委託することになりますので、その結果、労働者が失業したり、委託先の労働者の賃金が著しく低いことが往々にしてあるということです。アウトソーシングによって企業の生産性向上にはなるかもしれないけれども、それが必ずしも労働者の生活の向上につながるとは限らないということが、労働側の基本的な問題認識でした。

労働側のグループ会合では、労働者だけがアウトソーシングによるリスクやコストを負担すべきではないという意見がありました。また、アウトソーシングの場合は団体交渉が難しくなってしまうこと、それからある途上国の代表からは、ディーセントワークのためにILOとしてアウトソーシングに反対すべきであるという強い主張もなされました。

三者委員会の場でも、労働者側からそのような主張をしましたので、当初の結論の素案には「アウトソーシングは企業側にとってメリットがある」という趣旨が中心であったところ、文案修正の交渉の結果、「アウトソーシングにおいても基本的な雇用条件は確保されるべきである」という文言が盛り込まれました。それから結論のパラグラフ25になるかと思いますが、「プアアウトソーシングは労働者を、福祉と労働条件の悪化の原因となる低技能の、あるいは低生産性のわなに追い込むことにつながり、ディーセントワーク・アジェンダと相いれない」ことを項目として追加することになりました。関連ですが、連合としても公共サービスの民間委託という問題については非常に問題意識を持っています。公契約条例の制定の取組み等に、連合として取り組んでいるところです。

次に、官民のパートナーシップをめぐる議論も非常に印象深かったという感想があります。結論には何か所か「官民のパートナーシップ」というフレーズが出てきますが、具体的にはパラグラフ29 (F) にあります企業と労働者の技能ニーズを満たすために付加価値を与える官民のパートナーシップに対する認識と、その利用をめぐる議論でした。この項目は当初、結論の素案には盛り込まれていませんでした。しかしアメリカ政府やイギリス政府から、これを加えるようにという提案がありました。それを持ち帰った労働者側グループ、特に途上国の複数の国からは「懸念をする」という意見が出ました。

途上国においても教育機関の民営化等の動きがあるようで、訓練機会の保障といった観点や、教育はやはり国が責任をもって行うべきだという強い主張があり、反対すべきであるという意見が複数の国から出ました。「官民のパートナーシップ」というのは、言葉として聞こえは良いのですが、具体的な政策としての実行を考えた場合、労働組合としては注意をしなければいけない言葉の一つだと思っています。できれば削除したほうが望ましいのではないかと、個人的には思っていました。けれども最終的には「ソーシャルパートナーの合意に基づいて」という条件が、29 (F) の英語の原文には入っていますので、労働側としては、納得しようということになりました。

三つ目はフレキシキュリティに関して、です。「フレキシキュリティ」という文言をEU政府を中心に結論に追加したいという意見が出されて、これも非常に議論になったところですが。当初の結論の修正案は「各国の状況に応じて」という断り書きはあるのですが、労働市場において柔軟性

と保障、つまりこれがフレキシキュリティということですが、それを強化することが求められるという表現ぶりになっていました。それについて、労働者側で賛成する国はほとんどなかったと思います。途上国はもちろんですが、先進国も否定的でした。

フレキシキュリティのモデルと言われているデンマークから来ている労働者代表も、フレキシキュリティ政策は雇用の安定に欠け、コストがかかりすぎるという点を指摘して否定的でした。また途上国からは、フレキシキュリティというのは意味が不明であって、ヨーロッパの一部の国のような考え方を我々の国に持ち込むことはやめてほしいという意見が出てかなり揉めました。結局フレキシキュリティに関しては、文言の合意に至りませんでしたので結論には反映されていません。

4点目は団体交渉についてです。これは使用者側とのやり取りだったのですが、使用者側は「団体交渉」という文言を盛り込むことについては、あまり好ましく思っていないようでした。結論のパラグラフ53 (C) のソーシャルパートナーの責任の項目は、当初は「労働協約において生涯教育のための条項を含めること」となっていました。使用者側はその項目を丸ごと削除することを提案してきました。けれども結論の修正の起草委員会での議論、交渉を経て調整がなされ「労働協約を経ることを含めた生涯教育の支援と促進」という文言で決着しました。

団体交渉については2004年に採択された勧告においても、「加盟国は二者間の対話（団体交渉を含む）において、訓練分野で社会的パートナーの自発性を支援すべきである」という項目があります。また三者委員会の議論でもありましたが、求められる技能のニーズや、さまざまな変化への対応に関して労使間で意見交換したり、協議できることは重要なことであると思っています。

続きまして採択された結論に関し、日本に与える示唆という点について簡単に述べさせていただきます。まず日本の労働市場は非正規労働者が雇用労働者の3分の1を超えるまでに増加し、その割合が高止まりしています。そして、非正規労働者が置かれている処遇の低さであるとか、能力開発機会の乏しさによる安定雇用への移行の困難が課題となっています。都市と地方、あるいは企業規模における大手と中小の格差もありますし、そういった格差の中にも能力形成機会の格差が含まれているのではないかと考えております。

それに対して日本の職業能力開発政策がどうであるかといいますと、国際的に見ても日本は教育訓練に対する支出が少ないという調査結果も出ていて、教育訓練に対しては非常に小さな政府であること。それから伝統的に日本では、教育訓練機能を企業に依存してきた特徴があると思います。そのような認識に立って今回の結論を日本への政策反映という観点から考えてみたときに、いくつかの示唆があるのではないかと考えています。

まずは政府の役割として、さまざまなインフラの整備が言われています。日本においてもトータルな教育訓練の仕組みはどうあるべきか、という点から議論をして、社会的な基盤整備を行うことが重要なのではないかと考えています。日本は、訓練実施の多くを企業に依存しているわけですが、企業の教育訓練は景気変動の影響を受けざるを得ない側面があります。多少の景気の変動があろうと、極端に労働市場に悪影響が出ることをないように国、地方や民間企業を含めたトータルな能力開発基盤の整備を強化する必要があるのではないかと考えています。

政策の一貫性についても重要だと思います。広い意味での教育を含んだ技能開発を、労働市場政策、社会政策として確立させ、それを生産性向上へつなげていく、好循環を生んでいくつながりを

常に意識していく必要があると思います。その点については先ほど来、指摘がありますけれども、省庁間の効果的な連携手法のあり方についてはさらに検討することが必要であると思います。

それから、訓練に対するインセンティブをどう与えていくかという点についてです。これは使用者にとっても労働者にとっても、両方に必要であると考えます。使用者について言えば、全部が全部ではないと思いますが、短期的な視点で収益性を重視するあまり、教育訓練等のコストを嫌って非正規労働者を多くしたり、外部委託してしまったりというケースも見られます。しかし、やはり教育訓練を中長期的な視点から投資としてとらえて、それが結局は人的資本の蓄積となり、企業にとってもプラスになるという認識をもっと持っていただくことが重要ではないかと思っています。

労働者にとってのインセンティブということと言いますと、訓練を受けたらこういう仕事に就けるという具体的な見通しが立てられたり、訓練を受けたことが正当に評価されて、これまでよりも良い処遇が受けられるということ。それから訓練中の所得保障であるとか、訓練を受けやすい環境の整備があるかと思っています。政府の役割が重要だと思えますが、労使に対する教育訓練に対するインセンティブをどう与えていくかについて、コスト負担のあり方等を含めて検討する必要があると思います。先ほど松原さんがご指摘になりましたが、競争力のある、訓練を受ける余裕のある労働者は自ら訓練できるでしょう。問題は、金銭的に余裕のない労働者であって、その人達がより困難な状況にあることが考えられます。そういった困難な状況にある人に対しては、何らかの支援が必要であると思っています。

それから、非正規労働者の問題についての深掘りした議論はほとんどありませんでした。結論においても非正規労働者について触れている部分は少なく、パラグラフ68で1カ所程度触れているだけです。松原さんがご指摘になったように、インフォーマルセクターの労働者を先進国の場合は非正規労働者として見て、そこで読み取れということなのかもしれませんが、非正規労働者を正面からとらえた議論がほとんどなかったのは少し残念だったという感想を持っています。

それから気候変動や環境の変化への対応に関する議論については、正直なところ委員会ではあまり掘り下げた議論はなかったかと思っています。いずれにしても気候変動等の環境変化への対応というところで、政労使の役割について書いてあるのはごく一般的な内容ですので、引き続き調査、研究が必要ではないかと思っています。

最後に、日本の労働組合としての関わりですが、結論に学校や職業訓練機関において、労働組合や労働者の権利について意識を高めるといった指摘があったり、若者に対する多様な職場体験機会の提供という文言が入っています。それは非常に重要なことで、まだ弱い部分ではないかと思っています。連合としても関係団体と協力して大学生等に労働法を教えたり、働くことについての意識啓発といった労働者教育を行ってきております。小学生を対象とした職場見学の実施や産業別労働組合による組合員に対する企業横断的な研修機会の提供等の取組みもあります。今後、労働組合として、このような取組みを充実させていくことが重要であろうと考えています。

いずれにしても今回の結論を含めて、ILOでこの分野についていろいろな文書が採択されてきていますが、重要なことは実際にそれが生きた政策として実行されているかという点にあると考えています。引き続き、政策の検証を行っていくことが重要です。私の報告は以上とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。