



早稲田大学

2012年講義

2012年4月27日

世界の労働基準と日本の労働基準 ～働き方をディーセントにするための 国際労働基準と日本の課題～



日本ILO協議会専務理事理事
中嶋 滋 氏

1. 国際労働基準とは

国際労働基準は、189のILO条約と201の勧告で示されている。それらの採択は2回にわたるILO総会での議論と最終的に3分の2以上の賛成が必要で、理事会での総会議題とする決定から採択に至るまでに最低4年間を要する。理事会、総会での政労使の構成比率2：1：1での意思決定であるから採択は高度なコンセンサス結果といえる。

ILOが重点課題とするディーセント・ワークは、「働き甲斐のある人間らしい仕事」と訳されているが、要は、「適切な水準の社会保障と賃金労働条件が確保されている社会的に意義のある生産的な労働」のことである。

条約・勧告は、理想を規定したものではなく、国際的に常識的な水準を示したものである。政労使3者の立場からのハードな議論を経てコンセンサスに至り成立したものだからこそ、守りあいましょうということになる。

では、国内への適用はどうなっているか。

条約の国内への適用には、批准が必要である。日本が批准している条約は、189ある条約のうち48で、OECD加盟国の平均の73と比べて、かなり低い水準である。全加盟国の平均は42であり、日本の48という数字は決して誇れる数字ではない。

日本は批准した条約について、日本国憲法の第10章第98条2項で、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」と規定している。遵守を憲法上の義務としているが、きちんとしているかどうかは、後ほど説明するが様々な問題がある。

2. 国際労働基準設定の意義を考える

では、国際労働基準は、どういう経過で作られてきたかをみておこう。

第一次世界大戦により、ヨーロッパを中心にそれまで人類が経験したことのない大惨禍を受けた。そうした惨禍を2度と引き起こさないように、労働の世界からの平和に向けた仕組みとして、国際労働機関が設立された。ILO憲章はベルサイユ講和条約第13編が基礎となっている。

～ILO憲章～

このILO憲章は、次のような崇高な理念を明らかにしている。

「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」

「世界の平和および協調が危うくされるほど大きな社会不安を起すような不正、困苦および窮乏を多数の人民にもたらず労働条件が存在する」

「いずれかの国が人道的な労働条件を採択しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となる」

この理念の上に立って取り組むべき 11 の重要課題を示したが、その多くは現在でもなお重要課題としてある。例えば労働時間短縮の課題である。ILO 条約の 1 号は、「8 時間労働制」について規定しているが、日本は批准していない。それだけではなく、189 ある条約のうち約 1 割の 20 条約は労働時間に関する条約だが、日本はそのどれも批准していない。その故もあり、長時間労働が放置され、過労死・過労自殺など深刻な問題が惹起してしまっている。

～フィラデルフィア宣言～

ILO 憲章の崇高な目的は、第二次世界大戦が始まったことで、なんと 20 年で頓挫してしまう。大戦末期の 1944 年にアメリカのフィラデルフィアで、第 26 回 ILO 総会を開き、ILO 設立の原点に立ち戻り、平和に貢献する活動ができる仕組み、それを具体化するための条約・勧告を意識的につくって、適用を意欲的にはかっていこうという決意をした。これがフィラデルフィア宣言であり、その後の ILO 活動に大きな影響を及ぼした。

フィラデルフィア宣言<再確認された根本原則>

- ①労働は商品ではない。
- ②表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。
- ③世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす。
- ④窮乏に対する闘いは、... (略) ... 労働者および使用者の代表者が、政府の代表と同等の地位において遂行する。

最も重要な条約といわれる結社自由保障 (87 号)、団結権・団交権保護 (98 号)、結社の自由委員会の設置などは、いずれもフィラデルフィア宣言の具現化なのである。

3. ILOの活動、現況

加盟国は183カ国、政労使3者で構成されており、政労使の理事がそろっているのは、アメリカ、イギリス、日本、ドイツ、インドのわずか5カ国である。なかでも、日本は非常に期待をされているのに、期待に応える活動をしているとは言い難いのが現状である。社会正義の実現と、全ての人にディーセント・ワークを実現することが、ILOの活動として、最も重要な活動と位置づけられている。国際労働基準の適用・実施のために、「条約勧告適用専門委員会」、「総会・基準適用委員会」、「結社の自由委員会」の3つの主な監視機構がある。

4. ディーセント・ワークの実現に向けて

「ILO憲章」は第一次世界大戦後、「フィラデルフィア宣言」は第二次世界大戦末期に採択された。そして「新宣言」は、グローバル化の負の側面が顕在化し大量の人が失業を余儀なくされ、経済格差が広がり途上国で死者がでるような状況になった1998年に採択された。

この2000年前後に、国連のグローバルコンパクト、MDGs（ミレニアム開発目標）の設定、OECD（経済協力開発機構）の多国籍用ガイドラインの大改正があった。それらは、グローバル化の負の側面によってもたらされたダメージを克服するために国際社会がとった一連の措置であった。市場原理に基づく過当競争は社会的不公正と不安定さを増大させた。その克服を労働の世界から実現していくために、ILOは「フィラデルフィア宣言」に匹敵する重要性を持つ「新宣言」採択した。

この「新宣言」の中で、まず確認されたのは、中核的労働基準である。これは、4分野8条約から成り、全ての加盟国は批准、未批准に関わらず尊重する義務を負う。だから、逆に批准をしなさいという批准促進運動を展開した。

しかしながら、日本は中核的労働基準のうち105号、111号の2条約を批准していない。ほとんど全ての国が8条約とも批准していると考えていいが、OECD加盟国の中では、アメリカ、韓国、日本は例外的な存在である。

では、なぜ日本は批准できないのか。105号とは、「強制労働の廃止に関する条約」だが、日本には公務員の政治的自由やストライキを制約した法律がある。国家公務員法・地方公務員法において、ストライキを「企て、共謀し、そそのかし、若しくはあおった」者に対する懲役刑を定めているため、これが条約に抵触する。

また、111号とは、「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」だが、

これも日本は批准できていない。例えば、男女差別の問題で違反があった場合に、それを是正するような監督機関が設けられていない。日本政府も未批准のままでは民主的な国とはみなされないという恐れがあるため、批准したいという思いを持っているが、なかなか実現できずにいる。早期実現を期待したい。

ディーセント・ワークは、「働きがいのある人間的な仕事」ということだが、これは ILO の中心課題であり、4 つの戦略目標の達成を通じて実現を目指すものである。

その 4 つの戦略目標とは、①中核的労働基準の尊重・遵守、②良質な雇用の確保、③社会保護の拡充、④社会対話の促進である。先ほど触れた MDGs では国際社会の支援を必要とする課題に対して 2015 年までに達成するという期限付きの 8 つの目標を掲げている。

例えば、「貧困の削減」と「雇用の拡大」という表裏一体の問題や、「乳幼児死亡率の削減」や「妊産婦の健康状態の改善」など、ILO の活動と大きく関連するところがある。そのため、ILO と UNDP(国連開発プログラム) とが提携をして、取り組みを進めている。ILO アジア会議では、2006 年から 2015 年までの 10 年間で、「ディーセント・ワークを実現するためのアジアの 10 年」としている。

ディーセント・ワークというのは、世界全体が今の様々な状況を克服していくために共通して、取り組む課題として位置づけられているのである。

ディーセント・ワークの実現に向けて、先に述べた 4 戦略目標のすべてを貫く原則が「ジェンダー平等の原則」であると位置づけられている。ディーセント・ワークは、関連する全てのステージに男性だけでなく、女性も平等に参画することによってのみ達成できるのである。

ILO の全ての加盟国がディーセント・ワークの実現の促進に向けて、新たな決意で突き進めていくために 2008 年に採択したのが、「社会正義宣言(正式名:公正なグローバル化のための社会正義宣言)」である。1998 年に採択された「新宣言」から、10 年経っても未だインディーセントな状況がみられ、この状況を克服するために、また全組織的な取り組みを促進するためにこの宣言が採択された。

この「社会正義宣言」は、「ILO 憲章」、「フィラデルフィア宣言」、「新宣言」に続く 4 つ目の重要基本文書である。

では、日本の課題は何なのか。

全ての目標を貫く「ジェンダー平等の原則」に関して、注目すべきILO条約は4つある。1つ目は、「男女の同一価値労働・同一賃金」(100号)。2つ目が「雇用・職業生活上の差別禁止」(111号)であり、ILO加盟国183カ国中169カ国が加盟しているにもかかわらず、日本は批准していない。3つ目が「家庭責任」(156号)、4つ目が「母性保護」(183号)である。

2009年7月に男女の賃金差別に関して100号条約(「男女の同一価値労働・同一賃金」)に違反するとして、憲章24条にもとづき是正勧告を求める申し立てが行われた。この申し立てをILO理事会は受理し、政労使の三者構成委員会を設置、委員会は日本政府に見解書の提出を求め、審理を行い2011年11月理事会で「是正を強く求めるとの勧告」が出された経緯もある。

なお、3つ目の「家庭責任条約」(156号)については、日本は批准しているが、単身赴任の問題など適用面で多くの問題がある。子供の養育や両親をはじめとした近親者の介護など。家庭責任を有する労働者に対して男女共に人事配置上の配慮をしないといけないとされているが、子供の養育は妻任せ、両親の介護も妻任せ、夫は全国各地に単身赴任というケースがいくつもある。介護する親を抱えた家庭の事情で異動を断ったら、クビになったため、裁判を起こしたが負けてしまったという例がある。156号条約を批准したのだから、それを守る努力をしないといけない。4つ目が「母性保護条約」(183号)であるが、日本は批准できていない。産後休暇などを取った後の復職は、原職もしくは同等職へ復帰させないといけない。しかも、賃金を絶対下げないといけないと規定されている。これも残念ながら批准できていない。

ヨーロッパでは、社会的監査の一環として取り入れられている「ジェンダー監査」という手法がある。組織の構成役員、意思決定のあり方、運営方法などについてチェックリストを作成し調べジェンダー・バランスを図る。例えば、ノルウェーでは、法律で、民間会社の役員構成の3割以上を女性としなくてはならないと定めている等の措置を執っている。

ジェンダー平等を基礎とした4戦略目標として、「中核的労働基準の尊重遵守」、「良質な雇用確保」、「社会保護の拡充」、「社会対話の促進」がある。

戦略目標1の「中核的労働基準の尊重遵守」では、未批准の105号(強制労働の廃止に関する条約)、111号(雇用及び職業についての差別待遇に関する条約)を早期に批准することである。また、戦略目標2の「良質な雇用確保」では、約40%に達した非正規労働者や深刻な長時間労働問題やセクハラ・パワハラの横行など、日本の実態を克服するに有益な内容が含まれている。

戦略目標3の「社会保護の拡充」では、雇用保険をはじめ社会保障制度非適用労働者の拡大の問題や社会的安全網の水準の低さと綻びの問題がある。日本の失業保険（雇用保険）の失業者に対するカバー率は実に23%であり、昨年の11月現在では20.5%である。アメリカですらカバー率は40%以上で、フランス、ドイツは実に87～88%はカバーされている。このことから、いかに日本の社会保障制度が遅れているかということである。

戦略目標4の「社会対話の促進」では、「国際労働基準促進のための3者協議」（ILO144号）については、年に最低2回以上の開催をしなくてはならないと定められているが、日本では、その最低2回しか開催していない。しかも、日本型三者構成の問題点として、「政労使」ではなく「公（公益）労使」で成り立っており、政府は事務局というかたちで、一步下がった立場にいる。ところが、政府が議題の原案をつくり、「公」のメンバーを任命し、討議をリードして、まとめの作業も行っている。これはILOの三者構成とは異なる。

最後に、以上のような日本の労働基準の現状を解決していくには、「労働なきCSR(Corporate Social Responsibility)」の克服、すなわち労働に関する原則の実施を含む企業の社会的責任を求める運動の推進などが必要である。ディーセント・ワークの実現にむけて、国際労働基準を、目先のことだけでなく、長期的視野に立って労使関係を安定化させ、差別なく公正厳格に適用されなくてはならないのである。

（文責：全労済協会）