

国際労働基準の適用に関する 日本の実態と課題

Decent Work, Pay Equity を中心に

Shigeru Nakajima

1. 今年のILO総会から

1) グローバル・リポート

1998年「新宣言」のフォローアップ

2) 専門家委員会報告(100号条約)

3) 家事労働者のディーセントワークに関する条約(189号)、勧告(201号)の採択

1) グローバル・リポート

- 今年のグローバル・レポートは、「Equality at work: The continuing challenge (仕事における平等: 続く挑戦)」と題し、第4分野の差別排除の課題を取り上げた。
- ソマビアILO事務局長は、過去数十年の間に反差別法制の点では前進があったとしつつ、「差別は複雑な怪物で、進化し変化する」として、多種多様な差別の存在を指摘した。

1) グローバル・リポート(続)

- 男女間差別については、「進展はあるが、女性の賃金はいまだに男性平均の70～80%」であり、妊娠や母性に関する差別が根強いことや、多くの少女が教育を受けられない現状も報告した。

1) グローバル・リポート(続)

- 特別ゲストとして参加したミチエル・バチエレUN Women事務局長(元チリ大統領)は、「男女平等の道のりはまだ遠い」とした上で、「女性の生産的な能力と創造力を解き放つことは、企業、労働者、政府、社会の4者に利するウィン・ウィンの状況」をもたらすと述べた。

1) グローバル・リポート(続)

- また、性差別を撤廃して女性を活用することは基本的な人権の問題であるだけでなく、経済学的にも賢い選択であると指摘し、100号条約採択から60周年の今年を機会に、あらためてすべての男女に雇用・職業における平等を実現するよう呼びかけた。6月13日には、国連ウィメンとILOの間で、職場における女性のエンパワーメント促進に向けた覚書が締結された。

2) 専門家委員会報告(100号条約)

■ 適用実施に関して、以下の各項目について、詳細な報告を日本政府に求めた。

- ① 性別による賃金格差の評価。
- ② 短時間労働。
- ③ 間接差別。
- ④ コース別人事制度。
- ⑤ 客観的な職務評価。
- ⑥ 実施。

2) 専門家委報告(続): 間接差別

- 本委員会は、報酬に関するあらゆる形態の間接差別に対する効果的な保護の確保を視野に入れて、できるだけ早い機会に労使と協議しながら均等法に基づく施行規則を見直すよう希望するとともに、この件をめぐる進展に関する情報を要請する。また、寄せられた苦情や関連判決(施行規則に定める3つの措置以外の措置に関するものを含む)など、均等法第7条と施行規則第2条の適用に関する情報も引き続き提供されたい。

2) 専門家委報告(続):

コース別人事制度

- この文脈において本委員会は、コース別人事制度を利用している企業に対してどんな指導が行われているか、そのような指導の結果、総合職の女性が増えているかどうかに関する情報を要請する。これに関する苦情・事件やその結果に関する情報、さまざまなキャリアコースの男女比に関する最新の統計情報も提供されたい。

2) 専門家委報告(続):職務評価

- 本委員会は政府に対し、賃金制度調査の進展とその結果に関する情報を提供するとともに、客観的な職務評価方法を促進するために調査結果がどのように利用されているかについて詳細を明らかにするよう求める。客観的な職務評価方法を促進するために講じられた措置がそのほかにあれば、それに関する情報も提供されたい。

2) 専門家委報告(続):実施

- 本委員会は、労働監督の実施について、特に、性質は異なるが同じ価値のある労働に男女が従事している賃金差別事例を確認するために労働基準監督官に提供された具体的な方法や指導について、政府が引き続き情報を提供することも希望する。また本委員会は政府に対し、労働基準法第4条に従った判決で本条約の原則に関連するものについても、引き続き情報を提供するよう求める。

3) 家事労働者のDW条約・勧告

- 家事労働者の82.9%が女性・少女・女児であり、労働の過酷さに加え、虐待、レイプなどの暴力、人身売買の被害者となっている実態や、移民労働者が多いこと、家庭内の労働という職場の特殊性などを踏まえて、家事労働者のための国際労働基準の確立が不可欠である。

3) 家事労働者のDW条約・勧告 (続)

- 労働側は全体として、家事労働者が一般労働者と同様の労働条件を享受することを原則において議論に望んだ。
- 条約・勧告は「すべての人にディーセントワーク」に向けた一歩だと評価し、家事労働者を他の一般労働者と同様に労働法の保護を与え、虐待などの問題を一日も早く解決するために、少しでも多くの政府が批准し、適用することが必要だと主張した。

3) 家事労働者のDW条約・勧告 (続)

- 条約・勧告とともに、「世界の家事労働者のためにディーセントワークを現実のものとする努力に関する決議」が、採択された。
- 条約は賛成396票、反対16票、棄権63票。勧告は賛成434票、反対8票、棄権42票。
- 連合、日本政府は、家事労働者の保護は世界的に重要であるとして、賛成票を投じたが、経団連は、条約は棄権、勧告は反対であった。

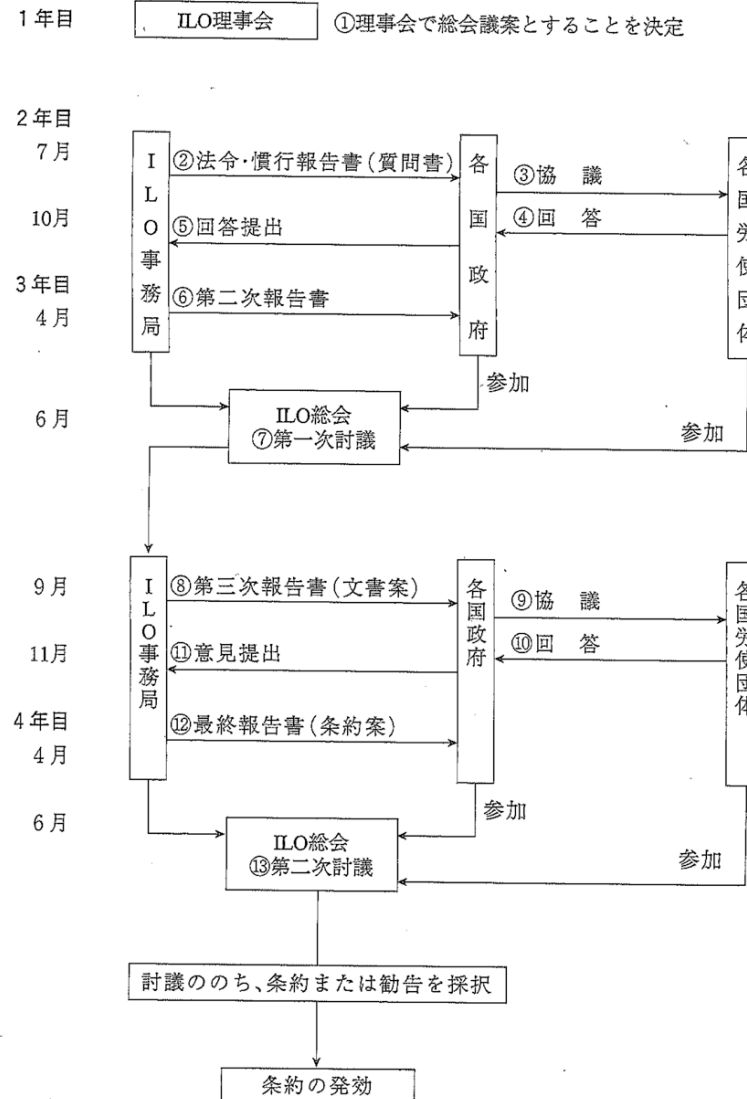
2. 国際労働基準の適用実施

- 1) 国際労働基準の採択
- 2) 批准と適用実施
- 3) 日本国憲法的位置づけ
横田教授の解説
- 4) 「企業の門前で立ちすくんでいる」現状
- 5) 条約違反とILOの監視機構

1) 基準の採択

■ 4年間を要する
厳密な手続

ILO条約・勧告が採択されるまでの手続



2) 批准と適用実施

- 条約の国内への適用には批准が必要
- 勧告は批准の必要ないが、加盟国は尊重遵守の義務を負う
- 条約批准に伴い、条約内容と適合するよう関係国内法の改正が必要

3) 日本国憲法の位置づけ

■ 第10章 最高法規

第98条 この憲法は、国の最高法規であつて、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。

② 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。

4)「企業の門前で立ちすくむ」

- 国際労働基準を尊重しない経営側
- 目先の利潤追求を最優先する経営姿勢
- 多様な雇用形態
- 労働基準監督の不徹底

- 低い労働組合への結集率
- 企業内組合主義の弊害

5) 条約違反とILOの監視機構

- 条約勧告適用専門化委員会
- 総会・基準適用委員会
- 結社の自由委員会
- 憲章24条に基づく申立
- 憲章26条に基づく申立

3. 国際労働基準設定の意義

- ILO憲章（ベルサイユ条約第13編『労働』が基礎）が示す原則
（1919年、第1次世界大戦直後）
- フィラデルフィア宣言の根本原則
（1944年、第2次世界大戦末期）
- 「新宣言」が示した中核的労働基準の尊重
遵守
（1998年、グローバル化の弊害が顕著に）

3-1) 中核的労働基準

- 最も基本的な4分野の8条約をさす
 - 加盟国は批准、未批准にかかわらず尊重・遵守の義務を負う
 - 第1分野: 結社の自由・団結権、団体交渉権の保護(87、98号条約)
 - 第2分野: 強制労働の禁止(29、105号条約)
 - 第3分野: 児童労働の廃絶(138、182号条約)
 - 第4分野: 平等と反差別(100、111号条約)
- は、日本未批准条約。

4. ディーセント・ワーク

- 「働きがいのある人間的な仕事」
- グローバル化の負の側面の克服にむけた最重要課題
- 4つの戦略目標の達成を通じて実現を目指す
- 国際労働組合運動、ILO活動の中心課題となっている
- 2015年までを国連MDGと関連させDW実現のための10年に指定

4-1) ILOの4つの戦略目標

- **中核的労働基準の尊重・遵守** (労働における基本的原則・権利を促進し、実現する)
- **良質な雇用の確保** (男女の適正な雇用と所得を確保する機会を増大する)
- **社会保護の拡充** (社会保護の範囲と効果を強化する)
- **社会対話の促進** (三者構成主義と社会対話を強化する)
- **4戦略目標を貫く「ジェンダー平等の原則」の促進・達成**

5. 日本の課題

1) ジェンダー平等原則

- **ILO100号条約**(男女の同一価値労働・同一賃金)批准。大きな賃金格差、昇進面での格差など適用面で多くの問題。
- **ILO111号条約**(雇用・職業生活上の差別禁止)未批准。ILO加盟183か国中169か国が批准しているにも拘わらず。

1) ジェンダー平等原則(続)

- **ILO156号(家庭責任)条約批准。単身赴任問題など適用面で多くの問題。**
- **ILO183号(母性保護)休暇取得後の原職・同等職への復帰など画期的保護規定。未批准。**
- **参加型ジェンダー監査の取り組み推進の必要性。**

2) 戦略目標1(中核的労働基準の尊重遵守)

- 第1分野:公務員の労働基本権問題。ストライキー一律全面禁止。団交権制約。消防職員団結禁止。
- 第2分野:スト禁止、政治活動制限の違反者に刑罰。105号条約未批准。
- 第3分野:増える家計補助。少女売春問題。
- 第4分野:大きな男女賃金格差。111号条約未批准。

3) 戦略目標2(良質な雇用確保)

- 非正規労働者の急増。不安定、低賃金・劣悪労働条件雇用の増加。安易な解雇・雇い止め。
- 深刻な長時間労働。過労死・自殺。セクハラ、パワハラ。
- 日傭い派遣など「労働者派遣法」の問題点。
- ILO175号(パート労働者)条約の未批准。
- ILO155号(労働安全)条約の未批准。
- ILO158号(雇用の終了)条約の未批准。
- 労働監督の重要性。

4) 戦略目標3(社会保護の拡充)

- 雇用保険をはじめ社会保障制度非適用労働者の拡大。
- 社会的安全網(ソーシャル・セーフティ・ネット)の水準の低さと綻び。
- 低すぎる水準の最低賃金制度。
- 生活保護で「健康で文化的な生活」可能?
- 特に深刻な「母子家庭」の生活。

5) 戦略目標4(社会対話の促進)

- 日本的三者構成の問題点。
- グローバル化の進展下での経営姿勢(マネジメント・スタイル)の変化と影響。
- 経営者の使用者性が薄れつつある状況への危惧。
- 「日本的労使関係」の基盤の変化。
 - * 終身雇用制
 - * 年功序列賃金制度
 - * 企業内組合

むすび

- 国際労働基準は、あらゆる面（人、場所、機会）で差別なく公正厳格に適用されねばならない。
- 労働の世界での人権確立の課題に他ならない。
- ディーセント・ワークを基礎に、ディーセント・ライフの実現を！

ご清聴、ありがとうございました。

ご意見、ご質問をどうぞ。