

〔研究報告〕

「労働者派遣事業」 「ILO(夜業)問題」

プロジェクト報告

まえがき

労働運動総合研究所は、本年1月全労連よりの委託研究「ILO(夜業)問題」(責任者・永山利和常任理事)プロジェクトおよび「労働者派遣事業」(責任者・加藤佑治常任理事)プロジェクトを発足させ研究をおこなって来たが、本年4月報告書を全労連に提出し、当面する作業を終了した。

以下に2つのプロジェクト研究報告の要約を掲載することにした。なお2つのプロジェクトの構成は次の通りである。

「ILO(夜業)問題」プロジェクトの構成、

永山利和常任理事、松尾邦之(早稲田大学法学部講師)、斉藤周(早稲田大学法学部研究科)および全労連国際局、調査・政策局、国民運動局、婦人局、研究所事務局。なおこれに関係産別組織から新聞労連、日本医労連、国公労連等が研究に参加した。「労働者派遣事業」プロジェクトの構成。加藤佑治常任理事、三富紀敬常任理事、長井偉訓(静岡県立短期大学助教授)、中山徹(高千穂商科短期大学講師)および全労連調査・政策局、国民運動局、研究所事務局で構成。これに全建総連、国公労連等の産別が協力した。

ILO「夜業条約」および同第89号条約 議定書に関する労働総研プロジェクト・ チーム見解(案)についての要約

永山利和

はじめに — 要約にあたって —

プロジェクトチームが対象にした夜業条約および89号条約議定書は、1990年6月ILO総会において採択された最終的文面とは異なる。プロジェクト委員会は全労連、主要単産ならびに労働総研プロジェクト委員が参加し、公

開された討論をへて、報告書がつくられた。討論は非常に活発であったし、かつ有意義であった。プロジェクト・チームが集約した見解(案)は、このプロジェクトのクライアントである全労連をはじめ多くの参加者と討論がかわされた。とくに、女子の夜業進出傾向、89号条約

適用対象の制約条件、夜業の存在自体に関する解釈などの基本的分野、さらに日本の現状を基盤にした条約の評価と国際的観点からみた問題接近のもつ多様な見地等であった。もとより、このILO条約が世界の長時間労働国を「代表」し、婦人労働者差別の強い国として定評のある国に働く日本の労働者に与える影響を無視することはできない。しかし、このことから、国際的視点から同条約を評価することの意義を軽視してよいことにはならない。この見解(案)は、これらの2つの視点をいかに統一的にとらえるかに配慮し、(1)夜業条約に関するILO基準の推移を追い、(2)今夜業をいかに考えるかという視点を展開し、(3)新条約および89条約議定書への対応方向を取り纏めた。

1. 夜間労働に関するILO基準の推移

ILOの歴史において労働時間に関する規制、基準の設定にはいつも、難題がつきまどってきた。ILOにおける夜間労働規制は、①1919年、第1回総会における第4号条約、②1934年第41号条約、③1948年89号の採択であった。ほぼ15年周期でくり返されたこれら夜間労働規制に関する推移の特徴は、適用対象、「夜間」の定義などに関して、適用除外の拡大、「夜間」の定義の弾力化であった。

今回の89号条約については、これまでの推移が含んでいた傾向をさらに拡大していくものであった。ただし、その要因は複雑である。すなわち、同条約批准国で89号条約の廃棄がふえ、使用者、政府ばかりでなく労働団体、とくに婦人労働者からの要求としても、その改善を求める声が拡がっていた。とくに、女子の夜業禁止が工業で禁止され、他産業では許されていることなどが、婦人労働者にたいする差別を増加するものとの見解がふえた。雇用増加につながる労働集約型企業誘致を狙った国、失業者削

減、雇用増などをはかる政策転換への障害と評価する国などが主である。

もし現行のまま事態が推移すると、1991年2月27日には、89号廃棄国がふえることが予想されるばかりでなく、89号条約の効用が疑われ、ひいてはILOの機能全体への評価を下げかねない。それより前、ILO理事会は89号条約改正を議題とするか否か、を事務局長に指示していたし(1972年)、国連经济社会理事会決議も同条約改正の可否をILOにたいして検討するよう指摘していた(1974年)。1975年には、これらに関するILO事務局の報告書が作成され、1978年には三者構成諮問会議が開催され、1984年にいたると国際労働基準作業部会(理事会による設置)が「改正が適切である条約」に位置づけ、87年に理事会がこの分類を承認し、85年のILO総会は、89号条約を男女雇用機会平等の見地から女子の保護的文書の定期的再検討を決議した。こうして、今回の条約(案)が、1989年総会の議題とされ、議定書の採択による89号条約改正と全産業男女労働者を対象とする新基準採択の2つに分けた議題が決定された。

新条約案の主要論点は、①「夜間」、「夜間労働」、「夜間労働者」の3区分の登場とそれらの定義の適否、②適用範囲と適用除外、③産前・産後の婦人労働者夜業禁止、④夜間労働の取扱い、⑤労使協議規定、⑥89号条約議定書の取扱い、などであった。

2. 夜間労働に関する基本的見解

夜間労働は、賃労働が働く者にとって生活時間の「犠牲」と意識されるのと同様、夜間労働は昼間のそれに比し、多くの不利益と表裏をなし、経済的・文化的「悪しき必要」と同居している。夜間労働は今日、一方ではその増大・拡大により、労働者に多大の負荷を課しているが、

他方では十分であることが実証されないまま一定の経済的インセンティブが与えられている。また、夜間労働は、家庭・家族責任や社会的な生活など、公私にわたる生活時間のハンディをつくっていることと引きかえに、週、月、年、生涯などにおける労働時間は、昼の労働に比し、短かいのが世界的傾向である。（ただし日本は例外で、夜間労働者の労働時間は、要員不足、若干の割増手当などのインセンティブで、むしろ昼間のそれより長くなることさえある）。また夜間労働の拡大は、ワークシェアリング等と異なり、資本の経営効率追求の観点、政府の雇用拡大政策などとしても取り上げられる交替・連続勤務などと結びつきやすく、かつ大資本間競争の新たな強化によって促進されている。

かくて夜間労働は、少なくとも外面的には単に資本の一方的意志によって拡大されてきているだけとはいえない内容となっている。夜間労働が今日急ピッチで拡大してきている基礎的条件はつぎのとおりである。ひとつには、産業の機械化・装置化・自動化は、工業部門にとどまらず商業、金融、サービスなどにも拡がり、システム設計、プログラムなどそれ自体にも及ぶ。さらに機械・装置化を基礎にした自動化は、産業間、企業間における相互依存関係をふかめ、相対的には夜間労働の拡大をもたらしめている。これらにくわえて、労働者の側にも夜間労働の受け入れを主体的に行っていく傾向が強まっている点も否定できない。その内容は、夜間勤務は短時間化傾向をもっているうえ、それが労働者技能の陳腐化を防ぐことにもなり、かつまた所得においても、当面のより高い所得機会に引きつけられていく可能性がふえる。また婦人労働者もとくに、短時間、高所得をのぞむ傾向があり、夜間労働への進出をさえ望む声がある（とくに北欧やオランダなど）。また、雇用

拡大、失業者の圧縮を果たそうとする政策当局も労働者などの要求やもともと操業時間延長を目指している経営者と一体になって、政策的に推進されてきたことなども背景となっている。

以上のことから、従来、婦人と工業という限られたジャンルを規制対象にしてきた89号条約は、労働時間にかんする立法時の条件とはかなり違った状況に直面してしまった。すなわち、労働者が求める生活の質に相応しい保護規定の設置、男子や非工業分野など非規制領域への規制の拡大、夜間労働に関する労働条件や生活環境整備、国際的にみた労働基準におけるインバランスの上方修正をめざす国際的原則の確立などを基本に、①夜間労働の規制や規制をかいぐる手段の抑制、②労働条件・労働環境・生活環境等の改善やそれらに必要な要員の確保、③転出秩序、国際経済摩擦の要因となる産業にたいする特別規制、④日本など、国際労働基準についての後進国にたいする特別の配慮が必要である。

3. 新条約案に対する対応

国際的にみると、今回の改正の動きのなかには一面で女子労働の男子労働並みへの標準化志向をふくんでいるが、他面では、経営者の主張にも同調するような動きが労働者、とくに男女平等を主張する婦人の運動の流れなど、複雑な面をもっている。

今回の改正は、夜間労働禁止を原則としないし、男女共通に規制することが特徴である。また産前・産後3ヶ月の婦人労働者の夜業交替制、解雇保護、所得保護を設け、女子保護を最小のものとして、男女雇用機会平等に力点をシフトさせている。さらに定期的健康評価、救急体制確保、一般的に健康上夜業不适当と認定された夜業労働者の昼勤異動等の保護、夜間労働者への優先的時間短縮と割増報酬、通勤・休憩室・

保育室等社会的サービス確保の漸進的实施等を規定している。

それらにたいしては最小限つぎのような修正を求めていく必要がある。

- (1) 前文については家族の責任を有する労働者条約（第156号、1981年）、および勧告の規定に言及すること。「夜間」とは、「夜10時より7時に至るまでの少なくとも7時間の継続する時間」とすること。

- (2) 「夜業」とは、「夜間」において「3時間を上回らない一定の時間を含む勤務時間」とすること。

- (3) 第2条について

第2項の除外、「全面的または部分的」を「部分的に」として、全面除外を避ける。最小限措置（第4条～10条）を全面的に除外しなければならない事情は通常考えられない。最小限措置の内、即ち全項目が実施されなくともよいし、また、その実施の程度も3条2項にいうように「漸進的」になされうからである。

- (4) 第6条について

第6条の「保護措置」の内容を例示することは必要かつ可能である。具体的には勧告案第11項(1)項および(2)項を取り入れること。

第6条：「……略……対して、以下の保護措置が講じられる。

- ① 健康上の理由により、一定の時間、夜業を行うことが不相当であると認定された夜業労働者は、可能であれば昼間勤務に異動されるべきである。
- ② 昼間勤務への異動が可能でなければ、かかる労働者は、前項で述べられた期間中、国内法令及び慣行に従い、適切な手当が付与されるべきである。」

- (5) 第8条について

この条項については、勧告案の「労働時間と休憩時間（4～7項）」および「金銭的補償（8～9項）」を全面的にとり入れるべきと考えるが、少なくとも勧告案第4項(2)および(3)、ならびに同8項本文および9項を取り入れること。

「夜業労働者は、所得の損失なしに労働時間の短縮が付与されるか、又は割増賃金が付与される。

これには、以下の措置を含むものとする。

- ① 夜業労働者の1週の通常労働時間は平均して、関係する活動または企業の部門で同じ作業を昼間行う労働者の労働時間を超えないこと。
- ② 夜業労働者は、1週の通常労働時間を短縮する措置の適用において優先権を与えられるか、又は追加有給休暇を付与されること。
- ③ 夜業は適切な金銭補償を伴うべきである。こうした補償は、同じ労働を行う昼間の労働者に支払われる報酬に追加して支払われること。
- ④ 夜業の金銭的補償が労働者の賃金収入の標準的な要素である場合には、それを社会保障の拠出金及び給付金の算定基礎とするだけでなく、年次有給休暇や有給祭日、その他の通常の有給欠勤などの計算基礎として、基本賃金に組み込むか、加算されること。」

- (6) 第9条について

適切な社会的サービスを具体的意味あるものとするために、第2項として以下の項を追加する。これにより夜業労働者の社会生活および家庭生活における固有の障害を軽減できる。

「(2) 適切な社会的サービスには以下を含む。

- ①夜間の通勤の便宜、および通勤の際の安全の確保、②通勤に対する使用者による妥当な補償

の支払い、③休憩室の設置、④夜食等の入手と食事場所の確保、⑤公による、または使用者その他による幼児保育施設ならびにサービスの整備、⑥公による、または使用者その他による利用可能な職業訓練、文化、スポーツならびにレクリエーション活動等の奨励措置」

(7) 第10条について

関係する労働者代表との協議は、単に導入にあたってのみならず、夜業の勤務編成およびその運用、さらに、残業安全衛生ならびに社会的サービスの措置について、定期的に行われるべきである。さもなければ、前文に言及されている夜業に伴う諸問題に有効に対処することは期待できないからである。

(8) 新条文の創設—休憩時間の保障

第8条のつぎに新第9条として、「可能な限り、2つの勤務の間に少なくとも11時間の休憩時間を設けなければならない」を設ける。第9条以下は順次10条、11条、12条とくり下げる。休憩時間の保障は、夜業のもたらす健康への危機および社会生活・家庭生活上の障害を緩和する最も有効な措置のひとつであり条約に組み入れられるべきである。

4. 夜業に関する勧告案について

条約案に採り入れることを提案した勧告案の各条項(4項(2)・(3)、8項本文、9項、11項(1)・(2))については、条約との重複が不適当なものは調整・整理することを前提とする。

(1) 第6項(b)について

すでに一定の場合に超過勤務および2回連続交替勤務が許容されており、また交替シフトの転換時(いわゆる番方交替)においても11時間の休憩時間の保障は技術的に十分可能(正循環)であるから、「可能な限り」という限定を削除すべきである。

(2) 第16項について

同項に「できる限り休憩室は横臥できるものとし、男女別に設けるようにするべきである。」を追加する。夜業における十分な休憩—一定の場合には仮眠—が可能となるようにするためである。

5. 89号条約改正議定書案について

第1条について

① 第1項の「夜間の時間の変更」は、一定の限度を設けるべきであり、89号条約の絶対的に夜業を禁止している継続する7時間および就業禁止してはならないものの新条約案の「夜間」—継続する7時間との整合性を持たせるため、継続する7時間を限度とすべきである。また同項は、夜業禁止の免除を設けているのであるから、継続する7時間が不適当な事業・職種・職務についても十分対応可能と評価できると思われる。

② 第3項については、1952年母性保護に関する条約(103号)および勧告(95号)における、最低6週間の産後の強制的休暇期間(条約第3条)および健康に有害な業務における産前・産後各3カ月の就業禁止(勧告5項)の存在を考慮し、また新条約案7条の産前・産後各3カ月の夜業就労の代替措置(夜業への就業禁止)の存在を考慮して、同項後段「この禁止は、本人の健康及び子供の健康に危険がないとの条件で、かかる婦人労働者の明白な要請に基づくならば解除される。」の部分は削除されるべきである。(少なくとも、103号条約との整合性を持たせるためには、産後6週間の強制休暇—当然夜業就業禁止—と修正されなければならない。なお同条約は批准適用が促進されるべき条約であるとILO理事会自体が位置づけている。)

(労働運動総合研究所常任理事)

労働者派遣法に対するわれわれの見解

加藤 佑治
三富 紀敬

1. 労働者派遣法とその出現の背景

労働者派遣法の見直し時期に当たり中央職業安定審議会労働者派遣事業小委員会（中職審）は、現行制度の枠組みを変えず、この制度の一層の定着をはかるべきだとしている。われわれは労働者派遣法の本質とその役割を明らかにし、政府・独占の労働政策との関いを構築していく上での素材を提供したい。

労働者派遣法（正式には「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）が施行されてからすでに4年近くが経過しようとしている。この間に労働者派遣事業と派遣労働者数は急速に増大し、派遣労働者の無権利が拡大され、派遣労働者以外の常用労働者にも否定的影響があらわれてきている。上に述べたようにこの法律の見直し時期に当たり中職審は、この法律の一層の定着をはかるべきだとしている。われわれはこの労働者派遣法が今日持つ意義を改めて検討し、これに対する見解を明らかにするが、それはこの労働者派遣法がわが国の労働者・勤労国民にとって何であったのか、そして今日何であるのかを明確にすることによって、労働者派遣法を重要な一環とする政府・独占資本の労働政策との関いを構築していく上での素材を提供したいからにほかならない。

労働者派遣法は5年前の1985年3月19日、政府によって国会に上程され、労働者、勤労国民の強く反対する中で若干の修正を見なが

らも同6月制定、86年7月1日から施行され、今日4年が経過している。

鉄鋼業などで全面的に展開されてきた社外工制度は、就業先企業が「指揮命令」のもとに労働させてはならないとされて、なお一定の規制がなされていた。だがME化のもとに大企業事務部門にこの制度が進出すると、就業先企業が指揮命令する場合が増大するようになった。これは「労務供給業」として職安法に違反するものである。だが政府はこれを取り締まるのではなくして、逆に合法化する道を選んだのである。

ところで、この法律出現の背景はどのようなものであろうか。

第1にあげねばならないのは、この法案が政府・独占の21世紀戦略の重要な構成要素をなす産業構造「調整」の一環として調整に見合った労働力を確保しようという狙いをもっていたということである。すなわちこの法律は、労働基準法の改悪、男女雇用機会均等法とあいまって、情報化、技術革新を挺子とした産業構造「調整」に見合った労働力をより安く、かつより速く供給するという役割をもって立ちあらわれた。労働者派遣法出現の第2の狙いは、政府・独占の産業構造調整の結果として過剰になった労働力を自由に排出しようという意図がこの法律にこめられていたことであつた。この法律出現の第3の狙いは、日本経済の国際化、日本独占資本の海外進出にともなつて、労働者をスムーズに海外に派遣する道をひらくものであつた。

2. 法施行後における派遣労働の実態

労働者派遣法が実施されてから4年、この法律の上提当初からこの法案に対してわれわれが表明してきた懸念が、まさに現実になってきている。すでに述べたように、中職審はこの法律には基本的には何の支障も生じていないとしている。しかしこのことは、政府・独占がこの法律によって労働者・勤労国民を支障なく搾取収奪しているということであって、労働者・勤労国民はこれによって大きな被害をこうむっているということである。

われわれはこの実態を第1にそもそもこの法律出現の重要な背景をなす、情報化産業に視点をすえ、第2には派遣法施行後急速に派遣労働者を拡大し、人べらし「合理化」を展開しつつある金融業に視点をすえ、第3にはわが国の労働者派遣事業の基本的性格を明らかにするために欧米の動向に視点をすえて検討する。

第1の情報処理業の場合を見れば、ここには、明らかな派遣法違反として規制の対象となるべき「偽装請負」、二重派遣、中間搾取、不当解雇等々が横行し労働者状態を悪化させている。報告書ではこうした点について詳論しているのであるが、ここでは偽装請負の点についてふれておこう。

派遣法の立法化過程において、いわゆる「偽装請負」については、「請負形式により実質的に労働者派遣事業が行われることを防止するため、請負であるか否かの認定基準の作成に当たっては、中央職業安定審議会の意見を聞いて、可能な限り客観的に明確なものとなるよう慎重に検討するとともに、その厳正な運用に努めること」。また、いわゆる二重派遣については、「労働者供給事業に該当し、禁止されるもので

あるので、その旨の周知徹底を図るとともに、二重派遣が行われることのないよう、厳格な指導に務めること」とする内容の附帯決議が、衆参両院の社会労働委員会において決議された。こうした附帯決議にも拘わらず、情報処理業界では依然として、「偽装請負」形態のもとで実質的に「二重派遣」が行われており、その下で中間搾取が派遣法施行下で堂々で行われているのが派遣法施行後における実態である。

たとえば、派遣法施行後の新たな「偽装請負」の形態として、形式的には「請負」の形態を取りつつも、下請ソフトハウスの労働者がユーザー先に常駐して、働いた工数ベースで毎月料金を精算するという「期間請負」という形態が現われてきているが、これは形式的には請負の形を整えているとはいえ、実態は「限りなく派遣に近い」もので、いわゆる「偽装請負」の一形態である。

また、派遣法施行後における新たな「二重派遣」の形態として、派遣先が形式的には請負形態をとりながら派遣契約下にある労働者を自己の顧客に「再派遣」という「偽装的請負派遣」が現れてきている。また、出向先が自己の顧客と派遣契約を締結し、出向契約下にある労働者を再派遣するという「出向派遣」なるものが現れてきている。この「出向派遣」の具体的な例は、研修もしくは教育という名目で受け入れた出向者を出向先で数カ月教育したのちに、3年間から5年間に及ぶ長期間、OJT教育を名目に顧客に派遣するケースである。

以上見てきたように、派遣法施行後においても、きわめて巧みな「偽装請負」や「二重派遣」が行われている。これは、派遣法がそもそもこうした脱法行為を許す素地をもって作られているためである。

最近派遣労働者を急速に増大させているのが

三井、住友などの都市銀行をはじめとする銀行業である。

これまでの銀行業の非正規労働力の活用形態は銀行OBの女子を主体とした直用アルバイトであった。しかし、労働者派遣法施行以後その主役は派遣パート労働者にとってかわられている。これら派遣パート労働者の業務は、契約上は『ファイリング』、『財務処理』、『交付案内業務』となっていて事実上の派遣法違反である一般事務全般にわたって仕事をさせられている。

ところで、これら派遣パートの賃金・労働条件は、劣悪である。通常の派遣労働者の時間給よりも低水準である。東京都労働経済局が1988年3月に実施した調査（「派遣労働に関する実態調査Ⅰ」）によれば、平均時間給は「財務関係」で859円、「ファイリング関係」で1,159円である。銀行において最も多い業務は、「財務」であるが、我々の聴取り調査によれば、およそ時間給は750円程度である。100円程度低い。銀行の派遣パート賃金は、派遣労働者のなかでもかなり低位に位置しているとみてよいであろう。このような低賃金の理由の1つとして特筆すべきは、銀行業においては（実質的に）親銀行のみ（＝特定の企業）への派遣がなされていることである。

銀行業におけるこうした親銀行のみへの派遣は、労働者派遣法と独禁法、公正取引委員会等による関連会社規制、収入依存度規制をある意味では巧みに活用し、常用労働者の削減とその派遣労働者への代替えを促進させる大きな役割を果たしてきている。その意味で、独占資本がこの労働者派遣法に寄せた期待の1つが、やはり派遣法施行前から問題とされていた「第2人事部」として「人材派遣業」、それを活用した本工常用労働者減らしにあったことを端的に示

していよう。

関連会社・子会社としての派遣会社は、定款上、形式的目的はともあれ、同一の関係会社への派遣、つまり「特定企業」への派遣を前提として設立されており、衆議院社会労働委員会の「我が国の雇用慣行との調和に十分留意し、常用雇用労働者の代替を促すこととならないよう十分配慮すべき」という付帯決議や特定企業への派遣についての勧告を指摘している同法第48条2項の主旨にてらしても容認できないもの、と考える。

次にわが国の派遣業の特徴を見るために欧米の動向を見よう。

西欧の派遣労働者は、保護されており不安定労働者化しているわけではないと断ずる見解が、我が国における法制化のよりどころになったけれども、これは、事実の裏付けをもたない。

アメリカでは、臨時的労働（contingent work）についての論議が近年盛んである。その指標は、雇用保障に乏しいことをはじめ、雇主の事由による労働時間の変動の大きいこと及びフリンジ・ベネフィットをほとんどもしくはまったくうけないこと、である。派遣労働をはじめパートタイムに、下請労働者、自営業者及び臨時労働者がこれにあたる。およそ650万人が登録しているけれども、実際に派遣されるのは、100万人ほどである。有給休暇の適用は、派遣労働者のおよそ5分の2である。有給手当をうけるのは、このうちの4分の3である。医療保険と生命保険は、それぞれ同じく4分の1、5分の1の適用である。通勤手当の制度化は、事業所のおよそ4分の1である。保育や信用組合は、派遣労働者のそれぞれ2%、5%を対象にするにすぎない。組合加入者の少ない就業形態であるともいわれる。労務費がおのずと節約される。

カナダ、フランス、イギリス、西ドイツ及びベルギーについてもおなじである。これらの国々では、不安定労働（travail précaire）という概念が広く使われている。派遣労働者は、解雇制限法をはじめ労働医、生涯教育訓練及び企業内組合などの諸権利を形式的もしくは実質的にうけないことから、不安定労働者の一員とみなされる。賃金は、明らかに低い。時間給について低いばかりではない。派遣期間が不規則で短いことからくる月あるいは年を単位にする、さらに低くなる。

以上をみれば、日本における派遣法成立時に当局や一部の研究者が主張したような、西欧の派遣法にはほとんど問題がないといった主張が根拠のないことは明らかである。だが、またこうした状況のもとで、派遣制度に対する労働者側の批判、政策対置によって、わが国に比べて改革が大きく進展していることも事実である。

政策課題として議論を呼んでいることは、主に次のようである。

第1に、派遣先企業の使用者責任を拡充すること。西欧には、違法な派遣がなされた場合、派遣先と労働者とのあいだに労働契約が成立したものとみなす規定が、すでにある（擬制的労働関係、西ドイツ、ベルギー）。これに加えて派遣の利用を正当化する事由の縮小と厳密化、派遣期間の短縮、派遣先企業による労働災害費用の負担及び失業保険の雇主負担分へのメリット導入とこれにともなう引上げなどが、その一部はすでに制度化されもしくは制度化にむけた提案がなされたことを含め議論をよんでいる（ベルギー、フランス）。派遣事業の営業が直接制限されることはもとより、これを利用する企業の負担も増える。

第2に、派遣労働者の権利を拡充すること。この問題については、常用雇用型をとる西ドイ

ツの制度が教訓的である。年間の就業時間が画期的に増え、社会的な諸権利の適用に道が開かれる。他の国々では、適用条件としての最低労働時間の引上げが、問題になりその一部はすでに制度化されている（アメリカ、フランス、イギリス）。

第3に、労働行政による関与を拡充すること。その一環には、派遣労働の実態をもつばら個別の調査対象として拾い上げるだけでなく、定期調査の項目を今日の事態に即して改編するという問題がある。これは、欧米各国において共通に指摘されている。労働者と労働組合あるいは従業員代表は、派遣労働の実態を正確につかむことができる。

第4に、偽装請負については、元請けの連帯責任を問う政策上の提起があること（フランス）。これに関して、清掃や警備などの対事業所サービスが、おりからの民営化の中で広がりをみせている。これへの対案をめぐっても活発な議論がある（アメリカ、カナダ、イギリス）。カナダのオンタリオ州労働委員会が、下請化された政府業務を担う労働者も公務員の労働協約の適用を受けるときめたことは、特筆される（89年7月19日）。

最後に、雇用保障のうらづけをもつ仕事を大量に創り出すこと。各国の労働組合が一様に指摘するのは、これである。労働時間の短縮は、こうした雇用創出と同じである。

欧米の動向を知るにつけ、我が国の見直し作業は、いかにも特異であるといわざるをえない。我が国の法制化にあたっては、西欧諸国の制度がひきあいに出され、かの国々の派遣労働者の不安定な状態などみられないと断ぜられていた。これが、いかに根拠のない主張であるかは、当初から批判されてきた。欧米におけるその後の動向は、我が国の政策当局者によるいかにもお

ざりな作業を改めて明らかにしている。しかし、今回の見直し作業は、かねてからの問題にいささかの反省も加えていない。しかも、欧米におけるその後の動向から学び取ることも行っていない。社会保険の適用に問題の多いことは、労働省の調査によってさえも示されている。派遣労働者の保護をうんぬんするならば、派遣先企業の使用者責任をはじめ登録型の常用型への転換、労働行政による関与の拡大、偽装請負に関する元請け企業の連帯責任及び雇用創出など、かの国々でその一部が具体化された政策から卒直に学びとる態度こそ必要であろう。

むすびにかえて

労働者派遣法は本来廃止されるべきものである。だがそれは独占の労働政策の中に固く組みこまれたものでありこれとの対決なしに派遣法を直ちに廃止することは困難であろう。まずはこの制度のもとに苦しんでいる派遣労働者の状態を改善するために法律を労働者の権利を拡大する方向に向けて最低限次のことを要求する。

1. 業としない派遣の禁止、
2. 適用対象業務の厳格化、派遣理由の限定、対象業務の拡大に反対、
3. 登録型の禁止、
4. 派遣先に労働条件を明示すべきことを義務づける、
5. 派遣先の中間搾取の規制、
6. 解雇権濫用への規制、
7. 派遣先にも団体交渉の応諾義務のあることを条文に明示する。

派遣法は男女雇用均等法、労働基準法改悪とともに政府・独占の労働力政策における法律上の3点セットである。そしてそれは、年金改悪や医療、教育、土地住宅、失対事業などへの攻撃、さらには農産物自由化、消費税の強行などと相呼応するものである。こうした政府独占の暴露とこうした政策を補完し、派遣法を評価している「連合」の役割をも暴露し、対決していくことが必要であろう。

(注記) 本報告は加藤、三富のほか長井偉訓(静岡県立短期大学助教授)、中山徹(高千穂商科短期大学講師)の4名の共同研究によって作成された。全労連に提出した報告の構成をしめしておけばつぎの通りである。

1. 労働者派遣法の本質とその今日的役割

加藤 佑治

2. 法施行後における派遣労働の実態

(1) 派遣法施行後の情報処理業における派遣労働問題

長井 偉訓

(2) 派遣法施行後における業界の動向と派遣労働者の実態

中山 徹

(3) 欧米の動向と政策課題

三富 紀敬

3. 労働者派遣法に対するわれわれの見解と政策提起

加藤 佑治

本来報告書を要約するためには、本研究参加者の十分な討議によってなされねばならないのであるが、今回は筆者(加藤、三富)の責任において要約した。万一、文章上などに不備があれば責任は筆者にあることをおことわりしておきたい。



ヨーロッパの鉄道政策と 国鉄の「分割・民営化」

桜井 徹

はじめに

わが国の国鉄改革は「分割・民営化」として行われたのに対して、ヨーロッパの国鉄改革は、鉄道経営再建の方策として、区分経営の方向をとっている。筆者は、すでにこの問題に関し、(旧西)ドイツ、スイス、スウェーデンを対象に別に論じたことがある⁽¹⁾。

そこで、本稿では、その後の資料を採り入れつつ、区分経営の特徴と論点を紹介し、それと比較した「分割・民営化」の問題点を指摘したい。

1. ヨーロッパにおける鉄道政策の特徴＝区分経営－国家と鉄道との分担

近年のEC各国の鉄道政策は、ドイツの研究者によれば、通路部分を国家が引き受け、各国鉄はその利用に対して、料金を支払うという通路利用料金システムの形成に集中している⁽²⁾。

EC委員会は、すでに1984年1月、そうした区分経営を提案していたし、さらにEC統合を控えた本年1月25日には、ヨーロッパ高速鉄道網の形成、協同一貫輸送の共通化とともに、通路と経営の分離および国家と鉄道との関係についての新提案を発表し⁽³⁾、

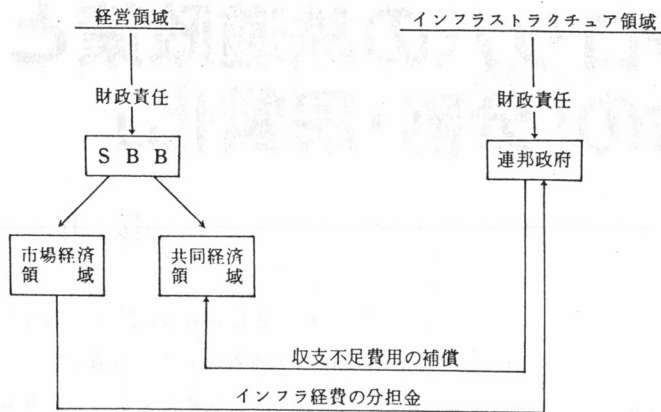
これをEC委員会の指令に織り込まれるよう、EC交通省理事会に要請した。

ドイツ連邦鉄道でも、1980年から営業報告書で区分会計を試案的に作成しているが、1989年1月、連邦交通大臣は、連邦政府が過去債務の一部を引き受けると共に、ドイツ連邦鉄道の通路費用の一部を負担するなどの新鉄道政策を発表した。詳細は、独立委員会で議論されるけれども、区分経営の方向が確定されたといつてよい。

だが、区分経営が実際に導入されているのは、EFTA加盟のスイス(1987年1月)、スウェーデン(1988年7月)、オーストリア(1987年1月)、フィンランド(1990年1月)の各国鉄である。これら諸国、とくに前2者の実態とドイツでの議論を総合すると、特徴と論点は次の3点に集約しうる。

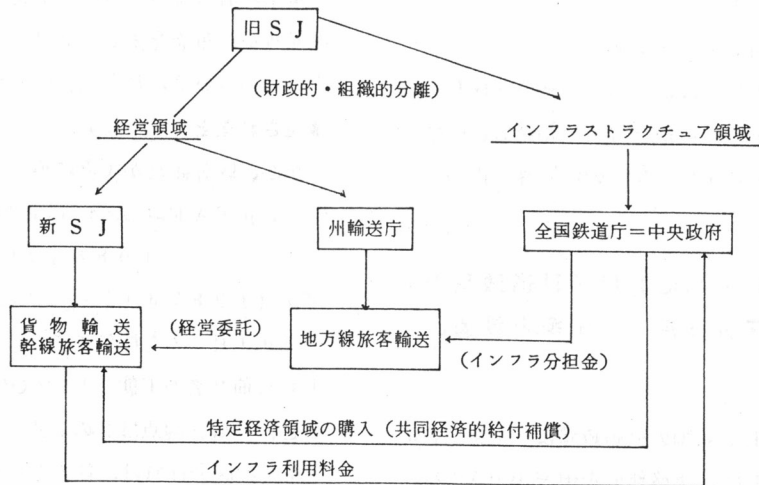
第1に区分経営は、鉄道と自動車の競争条件の平等化＝鉄道経営への道路モデルの採用を意味するが、その場合の論点は、通路と経営の分離を、道路の場合と同様に実態・組織的に行うか、通路と経営との不可分離が鉄道経営の特質として単に会計・財政的にのみおこなうかである。先のEC委員会の提案では、この2つの案が並列的に述べられていたようであるが、ドイツ国内に限定すると、財政的分離が一般的である。

図1 スイス連邦鉄道（SBB）の経営区分図



出所) SBBの説明資料

図2 スウェーデン国鉄（SJ）の経営区分図



注) 州輸送庁と全国鉄道庁さらには新SJとの関係については、なお不明な部分もあり、本図は今日得られる資料の範囲内で記した。

しかし、重要なことは、後者の分離をとるスイス、オーストリア、フィンランドはいくまでもなく、前者の分離形式をとるスウェーデンでも、通路、すなわちインフラストラクチャ整備の国家責任が明示されるということである。ドイツでも、もっとも「民営化」に近い立場をとるDIHT（ドイツ商工会議

所）の最近の改革案でも、インフラ部門は、道路や水路とともに「特別資産」として一括して管理するといわれる⁽⁴⁾。

第2の論点は、経営企業体が支払う利用料金の設定の仕方である。注目すべきは、スウェーデンの場合で、環境汚染費用、交通事故費用などの社会的費用も含めて、各交通機関

の通路利用料金が決定される。したがって、鉄道に比較して負担が軽減されていた自動車、とくにトラック、トレーラーおよびバスの走行税や、ガソリン税が大幅に引き上げられた。ここには、環境保護をその重要な柱とする同国の交通政策が反映されている。ドイツでも、環境保護問題の高まりを背景に、野党だけでなく、連邦交通大臣も、利用料の算定の際に、環境費用を考慮する方向だといわれる。

スイスの場合、利用料金は、客観的基準ではなく、鉄道が自立的経営をしていくことができるように、毎年、連邦政府と連邦鉄道との交渉で決定される。これまでの実績では利用料金は減少し、連邦政府からのインフラ分担金が増加する傾向にある。これも、環境保護を第一義とする交通政策の反映とみることができる。

第3の論点は、市場経済領域と共同経済領域の分離に関し、国家が共同経済的サービスをどれだけ引き受けるかということである。

スイスでは、共同経済領域には、ピギーバックと地方線の維持が含まれ、またスウェーデンでも協同一貫輸送のほかに、重要な州際輸送や北方地域への寝台列車運行への補助も含まれる。

しかし、スウェーデンの特徴は、地方線の経営責任が州政府に委ねられたところにある。州政府は、国有鉄道庁から得る通路分担金を路線の維持にあてるか、道路輸送にあてるかは自由であり、かつ、スウェーデン国鉄に委託するか他の民間企業に委託するかも自由であるといわれている⁽⁵⁾。

ドイツでは、支配政党は高速鉄道網の建設を優先させ、地方線を地方政府に委ねようとしている。地域化政策が論議されている⁽⁶⁾。

いずれにしても、インフラストラクチャー

整備の国家責任の明示と、鉄道と道路＝自動車との競争条件の平等化、その場合の、環境問題の考慮という点を確認しておきたい。

3. 区分経営論からみた国鉄「分割・民営化」の問題点

それでは、わが国の場合はどうか。

環境問題から、抜本的な公共交通・鉄道優先政策がとられないという点は指摘するとともに、ここでは、「分割・民営化」の結果、国家は鉄道整備の責任を放棄した点を指摘したい。

すなわち鉄道敷設法は廃止され、在来線の敷設計画に国家は直接、責任を負わなくなったし、全国新幹線整備法は継続して存在しているが、— これはこれで新幹線建設に対する政府の利害が表現されている — とはいえ、財源問題は明確ではない。このことと、個別企業内での収益性が鉄道整備の第一義的な基準となったこととあいまって、公共資金によって建設される道路・港湾に比べて鉄道整備が遅れる可能性が濃厚である。

「分割・民営化」に基本的に賛成の立場をとる論者も、通路費を負担する上で、鉄道事業は不利であること、および、「高速交通体系のうち道路や空港の整備は国土計画の視点から策定されているのに対して、高速鉄道では視点が明確ではない」⁽⁷⁾ことを指摘されている。また、別の論者は、本来鉄道事業用地として整備されるべき用地が商業ビル用に転用されるなど、分割の下での収益主義的経営が鉄道の整備を遅らせていることを批判している⁽⁸⁾。鉄道整備の質を問わないとすれば、正しい指摘である。

インフラと経営の分離一般は、わが国の鉄道でも行われていないわけではない。むしろ、

「分割・民営化」がそれを法的にも、実際にも推進した。典型は、既存の4新幹線を保有する新幹線保有機構が本州のJR3社にリースする方式と、旧国鉄や鉄建公団から無償譲渡または貸付けられ、地方自治体や民間が経営する第3セクター鉄道にみられる。

しかしながら、前者は、単なる収益調整措置にすぎず、維持・更新費用については、運営会社が負担しているし、なによりも現在、JR3社の株式上場との関連で、各社への新幹線売却が実施されようとしている。老朽化しつつある東海道新幹線の場合、JR東海が維持・更新を行いうるのか、安全性との関連でも指摘されるところである。また後者も、一度大災害等がおこった場合「廃線の運命をたどることになる⁽⁹⁾」とも予想されている。

最近、運輸省が提起している鉄道整備基金構想（『交通新聞』1990年8月3日）は、この矛盾への一定の対応であるとしても、既存新幹線の売却益から政治的利害が濃厚な整備新幹線の建設財源を捻出することを目的としたものであり、また通勤定期の0.5%上積みによる大都市通勤整備にも大きな限界があるなど、鉄道整備の名に値するものではない。

むすびにかえて

以上、簡単にヨーロッパの鉄道政策の方向である区分経営の論点とその特徴を検討し、そのかぎり、とりわけインフラ整備の国家責任に関する国鉄「分割・民営化」の問題点を指摘した。その背後にある自由競争原理という、わが国の鉄道・交通政策が根本的に転換されるべきときではないだろうか。

- 1) 拙稿「ドイツ連邦鉄道（DB）の経営改革の動向とその特徴 — 日本国有鉄道の『分割・民営化』と対比して — 」『商学

集志』第59巻第1・2・3合併号、1989年10月、同「西ドイツ、スイス、スウェーデンにおける国鉄改革について — 区分経営を中心に — 」『交通権』第8号、1989年12月、を参照。

- 2) Ihde, G.B., Die Entwicklung des EG-Verkehrsmarktes, in; Dichtl, E. (Hrsg.), Schritte zum Europäischen Binnenmarkt. München 1990, S. 162.
- 3) Internationales Verkehrswesen, März/April 1990, S. 59-60.
- 4) Deutsche Verkehrs-Zeitung (DVZ), 7. Juni 1990.
- 5) Die Bundesbahn 2/1990, S. 137.
- 6) Aberle, G., Finanzierung von DB-Leistungen durch Länder und Gemeinden?, in: Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, Band 13, Heft 2, 1990, S. 185-191.
- 7) 藤井弥太郎「鉄道」、奥野正寛、篠原総一、金本良嗣編『交通政策の経済学』日本経済新聞社、1989年、177ページ。
- 8) 天野光三「公共交通の使命を忘れてはならない」『エコノミスト』1990年5月8日号、参照。
- 9) 阿部秀徳「第三セクター鉄道はどうなる（中）」『交通新聞』1990年9月13日。

（労働運動総合研究所理事・日本大学教授）

欧米に見る パートタイムに関する政策提言

三 富 紀 敬

わが国のパートタイム労働は、欧米のそれに較べるとき、どのような特徴をもつだろうか。この問いには、次の回答が寄せられてきた。第1に、パートタイマーの労働時間は、かの国々において総じて短いのに対して、わが国では長い。フルタイマーのそれとほとんど同じ場合さえみられる。第2に、時間賃金は、かの国々においてはフルタイマーよりも高い場合もあり、低くてもその格差は概して小さい。しかるに、わが国では、フルタイマーに較べて低いばかりか、その格差も目立って大きい。

パートタイム労働の国際比較は、このように週労働時間と時間賃金の2つについておこなわれてきた。そこから引き出された特徴は、それ自体としての的を得たものである。それにしても、国際比較は、この2つの項目を含めていまい少し包括的におこなえないものであろうか。たとえば、労働時間帯、定着率、年齢構成、パートタイムの選択と女性の生活時間構成、社会保障の適用状況、組織率などなど。ヨーロッパ共同体委員会は、ごく最近に発表した文書（COM90～228 final）のなかで、加盟12カ国におけるパートタイマーの社会保障の適用状況についての推計をおこなっている。これは、『ケンブリッジ・ジャーナル・オブ・エコノミクス』誌（1987年11月）に掲載の一論文による同種の推計作業に学びながら、さらに、それを発展させたものである。

パートタイムの国際比較は、これらを含めて西欧はもとよりアメリカやカナダでも盛んである。私たちは、こうした成果を批判的に摂取しながら、いっそう立ち入った比較をおこないたいものだ。

ここでは、そうしたことを目標におきながら、さしあたりパートタイムに関する政策提言をとりあげたいと思う。

さかんな政策提言 国際機関による提言は、国際労働機関（ILO）が戦後ほどなくの女性雇用に関する専門家会議（1956年11月）のなかでおこなったものが、最初である。その後、経済協力開発機構（OECD、1968年）、ヨーロッパ共同体（EC、1982～83年、1990年）などに広がる。各国別には、これらの提言と時期的には重なり、はやいものでは、1940年代後半からおこなわれる。最近のものについてだけ時期を特定すると、アメリカ（1988年）、フランス（1979年）、イギリス（1990年）、ベルギー（1980年）、カナダ（1983年）、日本（1987年）などである。

政策提言の内容は、別表にみるとおりである。合計15項目にわたる。それぞれの内容から、3つの領域に大きくくり分けてある。第1に、パートタイマーの労働条件に直接にかかわるもの。主として均等待遇の原則が具体化されているかどうか、問題になる。第2に、女性がパート

タイムを文字どおり自主的に選択しうる条件にかかわるもの、第3に、以上の2つは、いずれも労使の交渉に左右されるから、自主的な交渉力のよりどころになるもの。これら3つの領域は、項目数からすると順に11、3および1になる。15項目のなかで少し説明を要すると思われるものについて、簡単に述べておく。

「就業条件の同一性」と「時間賃金の同一性」は、パートタイマーの条件がフルタイマーのそれを下まわってはならないということであって、上まわることを妨げるものではない。「パート人員比率」とは、パートタイマーを雇うことのできる上限を定めることである。たとえば10%とすると雇用総人員中10%を超えてはパートタイマーを雇ってはならない、ということになる。「課税基準の再検討」とは、年所得の少ない場合の非課税、所得税率の引き下げなどを内容にする。表中◎印は、提言あり、×印はなしを現わす。

わが国の位置と国際動向 政策提言は、もっとも多いところで15項目中13項目(EC)、ついで12項目(フランス、カナダ)である。欧米諸国のなかでもっとも少ないのは、アメリカとイギリスの8項目である。フランスやベルギーに較べて3分の1ほど少ないことになる。

わが国は、どうだろうか。表にみるように15項目中4項目である。フランスやベルギーに較べるとその3分の1、欧米のなかではいささか見劣りのするアメリカやイギリスに較べてさえも、その半分どまりということである。わが国の状況を、項目の内容にそくしていうと、均等待遇の原則をもっていないことが、まず指摘される。さらに、女性が、継続的に働き就業条件を自主的に選びとる制度的な余地にも乏しい、ということである。しかも、自主的な交渉の制度的なよりどころも用意されていないとい

える。フルタイマーとの賃金格差が、例外的に大きいという広く指摘されてきたわが国の特徴は、こうしたことと無関係ではないだろう。

パートタイムを男女平等の視角からとらえる考え方が、国際機関や欧米諸国にはある。これは、最近の新しい動向というわけではない。ILOの1956年の公式文書にすでにみることができ。次のように述べている。女性が家事や育児の負担をもっぱら担って、パートタイムの仕事にしか就けないようであってはならない。保育サービスの拡充や労働時間の短縮が必要である。女性が男性と同じ条件のもとで働くためには、パートタイムの労働条件にかかわる均等待遇の保障とならんで、そうした措置が必要である。

パートタイムを男女平等の視角から考えて政策課題を引き出す見地は、その後、ヨーロッパ共同体や欧米各国に広がりを見せる。ひるがえってわが国の政策当局は、パートタイムは男女平等とは問題をことにするという考えである。

ともあれパートタイムの国際比較は、こうした政策提言からさらにより包括的な作業に進みたいものだ。それは、わが国における制度要求をねりあげるうえにも役立つと思う。

(労働運動総合研究所常任理事・静岡大学教授)

表 パートタイムに関する国際機関・各国政府関係機関の政策提言（1955・56～90年）

条 件	国・機関（年）	I L O (1955～ 56年)	OECD (1968年)	E C (1990年)	アメリカ (1988年)	フランス (1979年)	イギリス (1990年)	ベルギー (1980年)	カナダ (1983年)	日 本 (1987年)
1. パートタイマーの労働条件										
A 雇用保障		◎	◎	◎	◎	◎	×	◎	×	×
B 書面契約		×	×	◎	×	◎	◎	◎	◎	◎
C 就業条件の同一性		◎	◎	◎	×	◎	×	◎	◎	×
D 週最低労働時間・就業の規則性の保障		◎	◎	◎	×	◎	×	×	◎	×
E 時間賃金の同一性		◎	◎	◎	×	◎	×	×	◎	×
F 祝祭日就業の割増		◎	◎	◎	×	◎	×	×	◎	×
G パート人員比率		×	×	×	×	◎	×	×	◎	×
H 有給休暇権の拡充		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
I 社会保障の同一適用		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
J 企業内福利の同一適用		◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
K 課税基準の再検討		×	◎	◎	×	◎	×	×	×	◎
L 小 計 (A～K)		$\frac{8}{11}$	$\frac{9}{11}$	$\frac{10}{11}$	$\frac{5}{11}$	$\frac{10}{11}$	$\frac{6}{11}$	$\frac{8}{11}$	$\frac{8}{11}$	$\frac{3}{11}$
2. 継続的・選択的就業の条件										
M パート（フル）自主選択権		×	×	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
N 週労働時間の短縮		◎	◎	×	◎	×	×	×	◎	×
O 保育など社会サービスの拡充		◎	◎	×	◎	×	◎	×	◎	×
P 小 計 (M～O)		$\frac{2}{3}$	$\frac{1}{3}$	$\frac{2}{3}$	$\frac{2}{3}$	$\frac{1}{3}$	$\frac{2}{3}$	$\frac{1}{3}$	$\frac{3}{3}$	$\frac{1}{3}$
3. 自主的な交渉力										
Q 情報・諮問権		◎	◎	◎	◎	◎	×	◎	◎	×
R 小 計 (Q)		$\frac{1}{1}$	$\frac{1}{1}$	$\frac{1}{1}$	$\frac{1}{1}$	$\frac{1}{1}$	$\frac{0}{1}$	$\frac{1}{1}$	$\frac{1}{1}$	$\frac{0}{1}$
4. 計 (A～K, M～O, Q)		$\frac{11}{15}$	$\frac{11}{15}$	$\frac{13}{15}$	$\frac{8}{15}$	$\frac{12}{15}$	$\frac{8}{15}$	$\frac{10}{15}$	$\frac{12}{15}$	$\frac{4}{15}$

〔資料〕

International Labour Office,
Meeting of experts on women's
employment (Geneva, 5-10 No-
vember 1956), first item on
the agenda; part-time employ-
ment, MEW/2/1956/1, Jean
Hallaire, Part-time employment,
OECD, 1968, Commission of the
EC, Voluntary part-time work,
COM(80) 405 final, Brussels,
17th July 1980, annexe to
Document V/179-4/80-N Vol-
untary part-time work, 15. 6.
1980, Commission of the EC,
Information, special forms of
employment, The Commission
puts forward proposals for
directive to improve working
conditions, remove
distortions of competition and
improve the health and safety
of workers in temporary em-
ployment, Brussels, 13 June
1990, U. S. Department of Labor,
Office of the Secretary, Women's
Bureau, Flexible workstyles: a
look at contingent labor, 1988,
Pour une politique du travail
10, Le Travail à temps partiel,

Rapport remis à Secrétaire
Robert Boulin Ministre du
Travail et de la Participation
et à Nicole Pasquier Secrétaire
d'Etat (emploi féminin), DF,
Mai 1979, House of Commons,
Session 1989-90, Employment
Committee, second report, Part-
time work, Volume 1, 1990,
Conseil National du Travail,
Avis N.655 Séance du Jeudi
mai 1980, Probleme du travail
à temps partiel (demande d'
avis du Ministre de l'Emploi
et du Travail du 27 juin 1979),
1351/718-1, Avis N. 671, Sé-
ance du mercredi 17 décembre
1980, Avant-projet de loi in-
sérant dans la législation du
travail, certaines dispositions
relatives au travail à temps par-
tiel (Demande d'avis du Ministre
de l'Emploi et du Travail du
5 décembre 1980), 1351/718
-2, Labour Canada, Part-time
work in Canada, report of the
Commission of inquiry into part-
time work, Canada, 1983, 労働省
婦人少年局編『パートタイム労働の展望と対
策』婦人少年協会、1987年より作成。

ILOジュネーブ本部で初の 家内労働問題国際会議

神尾京子

さる10月1日から5日間、ジュネーブのILO本部で「家内労働者の社会的保護に関する専門家会議」が開催された。これは近年の世界的な家内労働者の増大を背景に、すでに1984年ごろから毎年この問題での国際会議の召集が企画されながら予算の事情などで見送られていたのが、やっと昨年11月の理事会決定で実現したもの。そして当初は事務局レベルの内輪の会合の予定であったのが規模を拡大、政労使三者構成の正規の機関として18人の専門家が（うち女性5人）各国から出席（欠席2人）。3日間の討議をへて最終日、来年のILO総会に出す結語と報告書を採択して散会した。

まず初日、マイヤーILO事務局次長の開会の辞のあとフィリピン労働省のトラハーノ氏を座長に選出。デュモン事務局長代理はじめ担当職員列席のもと進行的したが、この国際会議の画期的な意義は2つある。

- ① ILO創立以来はじめての家内労働問題を単独の議題とする専門の会議であったこと。
- ② これまで関連分野の国際会議での家内労働に関する決議で長年ILOの方針とされてきた基本路線が、あらたな視点から全面的に修正され方向転換したこと。かつて1964年の第1回ILO縫製業問題国際専門家会議の決議が「いずれ家内労働は漸減していき最終的には全廃されるべき（ただし一部の障害者をのぞき）だが、それを当面は実行しがたい

国々では法と行政の強化によって労働条件と社会保障を職場労働者なみの水準に近づけるべき」として、その施策を過渡的な措置と消極的に依置づけ、かつ1980年の第2回「会議」でも、この方針を再確認してきた。

それが今回「家内労働者は今後ますます増大しよう。ゆえに各国は、その労働条件の改善、危険有害業務の禁止など保護の強化、同一労働同一賃金の原則の確立、社会保障の適用、児童労働の禁止、等のため法と行政を整備し、これら諸政策と行動計画を家内労働者自身の主導のもとに策定すること。かつ団結権・団体交渉権に関して、また労働者の家庭責任——育児・看病・介護にたいする諸施策をうける権利を平等化するよう特別の配慮を講ずること」などを結語で明言した。くわえて「労働組合は家内労働者の所在に多大の注目をよせ、その組織化に尽力すること」と特記した。

これらを将来、「条約ないしは勧告」化するなり、またはILO総会の全体討議にかけるよう提言する案は留保された。その前に各国の政府・経営者団体・労働団体の認識を喚起することが急務とされ、なかでも労働組合の関心の薄さが女性出席者の多数から指摘されていた。この女性メンバー5人のうち労働者側4人は、イタリアCGILのジュディーチさん、オランダ労働組合総連合のパシアーさん、国際婦人服労働者組合のカウエルさん、そしてインド自営労

働婦人の会 (SEWA Self - Employed Women's Association) 駆け込みセンターのバットさん。これにオブザーバー出席の国際繊維衣料皮革労働者連合のスペンサーさん、ほか数人が活躍。傍聴席も私をふくめ女性が目立ち、とりわけイギリス西ヨークシャー内職グループのジェーン・テートさんは、さきのスペンサーさんが事務局次長をしている英国紳士婦人服仕

立工組合はじめ多くの労働組合の支援を受けている地域よろず情報センターのリーダー役という。ここでは無料電話相談いわゆる内職110番を常設して役立っているとか。こういう末端の現場活動家をジュネーブに送り出す英国労働組合の度量にも感心した。

(社会政策学会会員)

(定価は税込)

古典から学ぶ 労働組合論

戸木田嘉久著

定価1800円 ㇵ260

マルクス、エンゲルス、レーニンの論文から、科学的社会主義の労働組合論を今日的課題に即して、わかりやすく解説。

現代の青年と労働組合

「新人類」とはだれのことだ!

中原 学著

定価1700円 ㇵ260

ㇵ105 東京都港区新橋6-19-23 ☎03-3433-1856

学習の友社

FAX03-3434-7301 振替東京0-179157