

国際・国内動向

者の意図にかかわらず、この国の矛盾の構造的
深化と国民の生活へのしわ寄せはなおつづくよ

うに思える。

(慶應義塾大学助教授)

フルタイム労働者との均等待遇を定めた ILOパートタイム労働条約・勧告

中嶋 晴代

画期的なパートタイム労働条約の採択

1994年6月に開催された国際労働機関(ILO)第81回総会において「パートタイム労働に関する条約」が「勧告に補足された条約」として採択された。

各国で、雇用・労働条件が劣悪なパートタイム労働者が増えるもとの、ILOは1991年に第80回総会の議題とすることを決定し、第80回・第81回総会(1993・94年)と2年にわたる討議を経て採択されたものである。ILO総会を構成する各国の政労使代表(比率は2対1対1)は、使用者側は反対したが、政府代表の多くが賛成にまわり、賛成258、反対88、棄権43で採択された。日本は政府代表が棄権、労働者代表が賛成、使用者代表が反対した。労使の意見のちがいをめぐって厳しいやりとりがあり、妥協した部分や勧告にとどめた部分なども含まれるが、労働者側にとってはおおむね認められる内容となった。

この条約は、原則として公務員も含めすべてのパート労働者を対象とし、団結権や団体交渉権、差別排除などを明確にした上で、賃金・社会保障・母性保護・年次有休休暇・雇用の終了などについてフルタイム労働者との均等待遇を義務づけた画期的な内容である。世界でもとり

わけ劣悪なわが国のパート労働者の雇用確保と労働条件改善のために、この条約の早期批准と国内法の改正にむけてとりくみを強めることが求められている。

条約・勧告のおもな内容

(1)パートタイム労働者の定義と適用(条約第1条・第3条、勧告2・3)

パート労働者を「通常の労働時間(週単位または所定の雇用期間全体を平均して計算された労働時間)が相応するフルタイム労働者(当該するパート労働者と同一の型の雇用関係を持ち、同一ないし類似したタイプの仕事・職業につく者。同一事業所に該当する労働者がいないときは同一企業・さらには同一の部門に雇用される者)より短い被雇用者」としている。経済的・技術的・構造的理由による通常労働時間の集团的・一時的な短縮によって部分的失業状態にあるものは含まない。

すべてのパート労働者に適用する(ただし、代表的な労・使の団体協議の後、理由を明らかにして特定の労働者・事業所を除外可)。

(2)フルタイム労働者と同一または同等の権利

①同一の保護を受ける権利(条約第4条)

●団結権・団体交渉権・労働者代表として行

動する権利、●職業上の安全と保健衛生、●雇用と職業の差別排除はフルタイム労働者と同一の保護をうける措置をとっている。

②賃金 (条約第5条、勧告10)

「パートタイムで働いていることを唯一の理由として、相応するフルタイム労働者の基本賃金より低い賃金を受け取ることがないように国内法規および慣行に適應した措置をとる。賃金の算定はフルタイム労働者と同一の方法により、労働時間・実作業・出来高を基礎として比例計算する」と条約は明記している。また、勧告では「基本賃金のほかに相応するフルタイム労働者が受け取っている金銭的保障を同等に受け取るべきである」としている。

③社会保障 (条約第6条、勧告6～9・16)

職業生活にもとづく法定の社会保障制度は相応するフルタイム労働者と同等の条件を享受するように対応させる。これらの条件は労働時間・納入保険料・収入に比例し、もしくは国内法規等による他の方法で決定するとしている。

勧告では、●社会保障制度の適用として収入や労働時間にもとづく最低資格要件を次第に引き下げる (これに補完あるいは代わる民間制度も同様)、●とくに老齢給付・疾病給付・障害給付・出産給付・家族手当については最低限または一定額の給付をすることなどをはじめ細かくいろいろと要請している。

④母性保護・休暇等の権利 (条約第7条、勧告13・14)

条約は母性保護・雇用の終了・年次有休休暇および有給祭日・病気休暇は、フルタイム労働者と同等の条件を享受するよう措置をとる。金銭的権利は労働時間ないしは収入に比例して決められると規定している。

勧告では、●パート労働者はフルタイム労働者が利用できるすべての形態の休暇、とくに有

給教育休暇・親休暇・子や直近家族の病気の場合の休暇を公正にかつできるだけ同等の条件で利用できなければならない、●慣習上の休息日や祝祭日における労働と年休に関して類似のフルタイム労働者に対するものと同一の諸規則が適用されるべきであるとしている。

※ただし、社会保障・権利等で、労働時間または収入が最低資格要件を下回るパート労働者を一定の条件や見直し義務を付し除外可。

⑤福利厚生 (勧告11)

可能な限りパート労働者が公正な条件で当該経営体の福利施設および社会的サービスを利用できるようあらゆる適切な措置をとり、これらの施設・サービスはできるだけパート労働者のニーズに適合させるよう求めている。

⑥労働時間 (勧告12)

勧告は、●パート労働者の労働時間数および労働編成は労働者の利益ならびに経営体の必要を考慮して設定されるべきである、●合意した労働時間の変更は可能な限り諸規制と事前通告を必要とすべきである、●時間外労働に対する補償制度は国の法および慣行にしたがった労使交渉を必要とするとしている。

⑦訓練・昇進・異動 (勧告15)

訓練・昇進・異動に関するパート労働者の機会にかかわる特別な抑制を排除する措置を求めている。

(3)パートタイム労働の選択、フルタイムとパートタイム労働の転換 (条約第9条・第10条、勧告17～20)

条約は第4～7条の保護を保障することを前提に、生産的で自由に選択したパートタイム労働への参加を容易にするための措置をとるとし、また、フルタイムからパートタイムへの、あるいはその反対への転換が自由意思によってなされるための措置をとっている。

国際・国内動向

勧告は、●相互転換に関する労働者の希望・労働者への情報の提供の考慮、●労働者の転換の拒否は雇用の終了の根拠とするべきでない、●妊娠もしくは幼児・障害・病気の直近家族の世話をするなど正当な必要の場合は、パート労働に変わり、その後フルタイムへの復帰が可能とされなければならないこと等を求めている。

政府の条約への態度と不当なILO総会代表の選任

パートタイム労働条約の提案に当たりILO事務局は各国に、文書のとるべき形式・パート労働者の定義・適用・条約の内容（雇用・労働条件・社会保障等における均等待遇、パート労働の促進等）に関する25項目の質問に意見を求めた。これに対して大半の国はフルタイム労働者と均等待遇にすることに肯定の回答をしたが、日本政府は「パートタイム労働を促進する措置をとる」の項と「団結権・団体交渉権等」の項について肯定したのみで、賃金・社会保障・母性保護などについては、「一律に規定することは反対。各国の事情により労使交渉に委ねる」との立場を基本として「否定」ないしは「その他」の回答をした。

また、ILOは回答にあたって代表的な使用者団体および労働団体（複数）と協議して回答するよう求めたが、日本政府は不当にも労働団体は全労連を排除して連合のみに照会をした。全労連は政府に抗議するとともに独自にILOに対して見解・意見書を送った。

さらに、ILO総会への労働者代表・顧問の選任にあたり全労連は3名を推薦したが、政府は労働者代表のみならず顧問10名のすべてを連合推薦の者に指名した。とりわけ、第81回総会については全労連の申し入れを無視し、事前協議もなく一方的に指名した。

ILO憲章第3条は、「加盟国は使用者・労働者をよく代表する団体と合意して選んだ代表・顧問を指名する」と規定している。同一国にいくつかの代表的な団体が存在する場合について、第46回総会（1962年）信任状委員会は「協議が行われ、合意して選ばれるべき」こと等を宣言し、常設国際司法裁判所もこれを補足する勧告的意見を示している。

わが国に潮流の異なるナショナルセンターが複数存在しているもとで協議もなく連合代表のみを労働者代表・顧問に指名したことはILOの要請に明白に反するものである。全労連は労働大臣に強く抗議するとともに、第81回ILO総会書記局長（ILO事務局長）に対し異議申し立てを行った。

総会信任状委員会は全労連の異議を認めなかったが、労働者代表が全体として日本の労働者の完全な代表となることが望まれることを強調し、政府がいつそうの努力をして労働者代表・顧問の指名に関して完全な合意に達するようにとの希望を表明した。異議申し立ては事実上、認められたといえる。協議と合意により、全労連代表も含めた公正な選任が求められている。

条約をふまえてわが国のパート労働者の雇用と労働条件の改善を

わが国のパート労働者は900万人を超えて増え、重要な労働力となっている。管理的責任をもたされる場合もあるが、それにふさわしい地位や処遇はない。

通常の労働者と労働時間がほとんど変わらないのに呼称によって差別されている「疑似パート」が政府統計でさえ2割もある。法違反の摘発を回避したり、短期間雇用の形式を利用して「雇い止め」の解雇をいつでもできるようにするため、雇用契約が口頭で行われたり、短期の

雇用契約で更新がくり返されているパート労働者が少なくない。

わが国の女性の賃金は男性の半分で、男女賃金格差は大きく、世界から批判されている。パートタイムの女性の賃金はフルタイム女性の約6割にすぎず、一時金も退職金もない者がいるなど、パート労働者は低賃金・無権利な労働者とされ、雇用形態を利用した“二重の差別”がおこなわれている。

わが国では1993年に「短時間労働者雇用管理法」が成立し、短時間労働援助センターの部分は94年4月1日から、その他の部分は93年12月

1日から施行されている。しかし、この法律はパート労働者の雇用と労働条件を改善するための実効ある内容をなんら規定せず、実効性がまったくない。「パートタイム指針」も単なる雇用主への努力の要請にすぎない。

正規女性労働者をパート労働者に転換させるうごきが強まっている。パートタイム労働条約を踏まえてパート労働者の雇用を守り、労働条件を改善させるとりくみを強めなければならない。この条約の早期批准と国内法の改正が求められている。

(全労連婦人部長)

NKKのリストラ「合理化」について

西村 直樹

NKKリストラの背景

NKKのリストラ「合理化」についての報告のまえに二つのことを述べておかねばならない。

一つは『21世紀の産業構造』(94年9月通産省発行)で通産省なり産業構造審議会が「グローバルな最適化の追及」ということで、独占資本が全面的に多国籍企業化することを国策として位置づけ、そのなかで金属素材産業を表1の通り見通している。

ただしこの見通しは熔融還元製鉄法という、高炉を使わない新しい技術が開発されつつあるが、これが成功すると、表以上の雇用減がもたらされることになるだろう。この技術開発のために、93年9月から、実験炉がNKK京浜製鉄所

構内に設けられ、高炉8社が共同出資し、通産省も初年度だけで150億円もの援助をしているところである。近いうちに実用化される可能性は高いといえよう。

二つめは94年11月8日付の「エコノミスト」誌が名指しで不要工場をリストアップしているが、鉄鋼連盟の内輪話をふくめその内容を紹介するとおよそ次の通り。

今、鉄鋼の生産能力は1億トン超だが、94年の予想9970万トンを今後越えることはなく、韓国製の鋼板やブラジル製の鋼管がのしてくるので9千万トン台から、もしかすると8千万トン台となろう。そうなれば新日鐵は君津、名古屋、大分、戸畑でたりるだろう(現在10工場)。NKKは福山に集約するだろう。川鉄は知多を縮