

労働における権利と社会対話

—第15回ILOアジア太平洋地域会議から—



第3分科会のパネル討論の様相

第一五回国際労働機関（ILO）アジア太平洋地域会議は、同地域内のILO加盟国中三八カ国から四〇〇人以上の政労使代表が参加し、昨年一二月四〜七日に京都で開催された。会議では、雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）への支援を力強く持続可能でバランスのとれた成長と開発のための政策の中心に置くべきことに合意する結論を採択した。

また、経済の不確実性の拡大にこの地域が備えるための方法について幅広い話し合いがもたれた。とくに、政府及び労使団体の関与、実効的な社会対話、団体交渉の促進を伴い、ILOのグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）を基礎とした、公平で雇用を豊かに生み、成長を促進する政策集合が提案された。

会議三日目の第三分科会では「労働における権利と社会対話」をテーマに

議論が交わされた。以下でその概要を紹介する。

域内の社会対話がひらく可能性

アジア太平洋域内全域で見られる集団的及び個別の労働紛争件数の増大は紛争解決メカニズムの機能を圧迫している。紛争の解決策は、より公平な成長をもたらす仕組みで下支えされる必要がある。そのためには、地域の将来的な開発の基礎を、中核的条約などを含む国際労働基準の遵守、労働に係わる基本的な原則と権利の尊重、対話や発言権・団結権を支える効果的な仕組みに置かなくてはならない。

こうしたことを踏まえて、第三分科会のパネル討議では、政府がいかにしてインフォーマル雇用を減らし、雇用関係を規制し、なかなか消えない差別に取り組みることができるかといった問題に焦点を当てて話し合いが行われた。効果的な労働市場の諸機構と社会対話を用いて生産性と賃金をつなぐ方法、賃金の決定・保護に労働者が十分な影響力を持つことを確保する方法なども取り上げられ、出席者は活発な意見交換を行った。そのなかでは、域内の政労使三者による協力作業を通じて今後四年間で達成できる目に見える成果を明らかにし、これらの活動を主導し、実施する加盟国政労使の公約を求めて話し合いが行われた。

モデレーターからの問題提起

パネリストは、政府代表として、オーストラリア上院議員で連邦教育職場関係大臣のジャシント・コリンズ氏、フィリピン労働雇用省長官のピロザリ

ンダ・デイマピリス・バルドズ氏、使用者代表として、オーストラリア商工会議所会頭のピーター・アンデルセン氏、労働者代表としてパキスタン労働組合連盟書記長代行のザファー・アワン氏、リソース・パーソンンとして中国労使関係協会副会長のシェン・キンキン教授が参加。モデレーターはガイ・ライダーILO国際労働基準・労働における基本的原則と権利総局長が務めた。モデレーターのガイ・ライダー氏は、アジア・太平洋地域がグローバル経済の牽引車であることを想起させた。この地域は世界の他のどの地域よりも多くの成功を成し遂げ、グローバル経済危機を克服し、多くのひとが「アジアの世紀」に期待していた。過去四〇年間のこの印象的な成功モデルが経済成長をどのように内部化させたのか、さらにこのモデルがこれからの四〇年を保証することができるのか、あるいは調節される必要があるかと問題提起した。

また彼は、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（一九九八年）で、「誠意をもって尊重、促進、実現する義務を負う」と確認された、

① 結社の自由及び団体交渉権八七号（結社の自由及び団結権の保護に関する条約）および九八号（団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約）、② 強制労働の禁止二九号（強制労働に関する条約）および一〇五号（強制労働の廃止に関する条約）、③ 児童労働の実効的な廃止一三八号（就業の最低年齢に関する条約）および一八二号（最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約）

約)、④雇用及び職業における差別の排除一〇〇号(同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約)および一一一号(雇用及び職業について差別待遇に関する条約)——の八本の中核的労働条約について、批准の目標年次が二〇一五年にもかかわらず、アジア・太平洋地域の三分の二が未批准であると注意喚起した。

さらに、ILOの加盟国は平均四二の条約を批准しているものの、アジア・太平洋地域での平均はその半分(二二条約)にとどまっていることも指摘した。

この地域では労働生産性の向上にもかかわらず成長と賃金が追い付いておらず、グローバル経済をリバランスさせるために、包括的な成長と共有できる利点をより促進し、社会の中で最も脆弱な層を保護する必要性を強調した。社会対話とその受け皿となる労働市場分野におけるサービスの要求は増大しており、明らかに社会の安定と成長の持続可能性について、議論の余地があるとした。

フィリピンは三者協議機関を強化

フィリピン政府のパネリストは、強固な社会対話のプロセスを選択したことを指摘した。フィリピンでは、大統領と内閣官房をトップとする諮問機関である三者構成の産業平和評議会(TIPC)を強化してきた。TIPCの機能は、地域統合からの圧力の下で、自然な流れとして雇用・労働市場の柔軟性の問題に向かっていた。また、全体的には産業発展のフレームワーク

と労働における基本的人権の尊重を取り巻く問題を広範に扱う。開発計画、貿易、法執行機関や人材育成のすべての責任のある担当者は積極的に国や地域におけるTIPCに従事している。地域の三者協議機関は、国内各地に設置されている。ここでは、地域の労働市場における雇用創出のカギを握る政労使に労働問題に関する意思決定が委譲されている。

銀行業界では最近、三者がアウトソーシングや業務委託に関して紛争が発生した場合、業界の仲裁人に紛争解決を付託する実践的コードについて自発的な合意に達した。業界関係者は労働者の団結権といった課題について、六カ月間にわたって審議し、コードを開発した。ナショナルレベルのTIPCも中期開発計画におけるマクロ経済政策の設計に参加し、社会安定の基礎を広げてきている。

豪企業は労働者との対話を重視

オーストラリアの使用者パネリストは、使用者と企業の圧倒的多数が、長期的なビジネスの成功は労働者との対話と、公正な賃金や労働条件によることに気づいていることを強調した。権利の普遍性は重要な原則であるが、いくつかの前提条件が満たされなかった場合は、それらを確保することは難しくなるとする。安定した政治環境とコンプライアンスが確保された法的環境があり、強い経済があつて、そのなかから持続可能で収益性の高い企業経営が実現できる。

社会対話は雇用主と労働者の最も少ないレベルのキャパシティーで足りる。

ただし普遍的な権利は、場合によっては非常に多様な地域の状況に適合させるために、同じ結果を生むことができず、アジア・太平洋地域において、多くの条約批准が必要なことは認識しつつも、条約批准と実際の権利の行使の間のリンケージが遠ざかることについて警告した。

反組合的差別が横行する国も

パキスタンの労働側パネリストは、ILO基本条約の批准について、アジア太平洋地域はそれを達成するには程遠く、失望していると語った。団結権や団体交渉権の尊重の欠如は、非常に少ない条約批准率に示されている。バングラデシュ、フィジー、ミャンマー、フィリピンなどの国々の労働者は反組合差別の直接のターゲットとされ、いくつかのケースでは組合活動家が殺されている。

公務員の多くは団体交渉から除外されている。また国内の労働者やインフォーマル経済の労働者は、多くの場合、労働組合権を拒否されている。最低賃金は低熟練労働者の低い生活水準を後押しし、熟練労働者の賃金も貧困レベルまで押し下げることが頻繁に見られる。

地域のGDPのおよそ五・三%は、医療や社会保障に費やされたが、社会的排除を防ぐためには低すぎる。女性は地域の労働力の半分を占め、不平等な賃金で一時的なインフォーマル労働に押し込まれている。出稼ぎ労働者は、職業紹介会社による奴隷的労働の犠牲にならないような保護として、しつかりとした多国間の枠組みを必要とする。

下請けは抑制されなければならない。特に鉱業、建設の下請け部門で、多くの死亡災害が発生しており、こうした下請けは抑制されなければならない。

働く貧困層の七割超が同地域に

オーストラリア政府のパネリストは、アジア太平洋地域は、世界の働く貧困層の七三%を占めていると指摘した。この地域には、社会平等と経済パフォーマンスの一致が必要である。社会対話は、ディーセント・ワークや国際労働基準の実現を達成するために不可欠である。

ILOの創設メンバーとしてオーストラリアは、地域のディーセント・ワークを拡張するプロジェクトに連なりILOと提携した。この中で社会対話を推進し、太平洋地域の労働統治と移民の国際労働基準の遵守を向上させ、一方でグローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)のフレームワークを促進するために、一五万オーストラリアドル(AUD)を拠出した。ILOのベター・ワーク・プログラムの、労働者に権限移譲することにより、職場の生産性と競争力を強化する例となっている。また、二年前に適用されたフェア・ワーク法は、効率的で生産性が高く、競争力の向上を求める企業を意識しながら、協力的な労使関係と労働における基本的原則及び権利の保護の強化に向けて、新たな時代を切り開いた。

中国も三者構成主義にウエート

中国からのリソース・パーソンは、中国の労働関係は労働市場の圧力に対

応して、行政管理的システムから実用的になったことを指摘した。過去数十年、豊富な労働力が供給されたものの、資本は強いが弱い労働をつくった。全体的に賃金格差が拡大し、とくに農村からの出稼ぎ労働者に悪い影響を与えるなか、同時に非公共部門の労働争議が増加した。労働者がその権利をより意識するようになり、集团的労働紛争も増加傾向を示している。

中国政府はディーセント・ワーク、団体交渉と企業内での調和のとれた労使関係に注目して、バランスある経済成長をめざし始めた。雇用促進、雇用契約、労働争議の調停、仲裁、および社会保険に関する新しい法律を適用してきた。

経済危機が到来したとき、二〇〇九年には年率八・七%の成長を確保し、二〇〇万人の新規雇用と六〇〇〇万の既存の雇用確保を含む経済刺激策パッケージを作成した。最近、中華全国総工会は、それ自体で労働者を組織し、企業レベルで団体交渉を実施するための野心的な目標を設定した。中国の伝統は調和を大切にすることであり、三者構成主義は、労働世界の調和のために不可欠なメカニズムと考えられている。

〈フロアとのディスカッション〉

会場からは、雇用者の権利（例えば、抗議行動として労働者が工場に火を放つても起訴されなかった場合など）、外部委託（アウトソーシング）と下請けに対する労働者の保護、移民労働者および国内の労働者の保護、社会対話への投資と予算削減圧力がかかる政府のキャパシティについて、また、批



准された国際基準と国内法令は相対的にどちらが重要なかなどについて、質問が出された。

また、モデレーターは議論から二つの質問を提起した。二〇一五年までに基本的な条約の普遍的な批准をターゲットとするのは間違っていたのではないかとということ、また、安定した雇用関係なしには、労働者の権利の尊重を可能にする環境は整わないのかということである。

フィリピン政府のパネリストは、社会的な対話は紋切り型の解決ではないものを出し出すこと、また批准したからといって、国としての主権の放棄を意味していないと答えた。パキスタンの労働側パネリストは雇用者の権利について、労働法から離れて、その他の法律によって保護されるケースもあることを指摘した。オーストラリアの使用者側パネリス

トは、ILOはいま職場に存在している勤務形態の多様化を認識しなければならぬと強調した。そしてさまざまな形態が存在しているからといって、それを「悪」としてはいけなくと指摘した。また、オーストラリア政府のパネリストは、収益性の高い企業と強固な労働市場制度があることは、権利の実現の前提条件がないとしても、確かに労働側の取り組みを促進するとした。

中国のリソース・パーソンは、中国は国際労働基準により注意を払い、その適用を可能にする環境づくりにコミットしていると語った。また、二〇一五年まで毎年、最低賃金を一三%引き上げるために、過去三〇年間、低賃金労働者が経済発展の恩恵に浴してこなかった事実を修正して、政府が雇用創出、社会保険負担および能力開発の面で、財政的支援を盛り込んだ計画を立てていると報告した。

オーストラリアの労働側代表は、条約批准に関係なくILO憲章に基づく基本原則を実現することを同国の労働側グループは明確にしていると発言した。基本的な基準は最低基準であり、任意ではない。労働は商品ではなく、経済パフォーマンストとのバランスをとる必要はないとも語った。同国の使用者側パネリストは、低賃金に向かうこの地域を非難し、基本的人権とディーセント・ワークは自壊からの離脱を可能にするとして提起した。

フィリピン政府のパネリストは、下請けを管理するための行動基準が三者間で開発されたと報告した。適法な手続きのない雇用終了を禁止し、安全な労働、労働組合権などの保護を回避す

るためのアウトソーシングには頼るべきではないとしている。アウトソーシングは三者間の行動基準に従ってモニターされている。

また、特定の移民労働者に関する法規制に抜け穴があることを認め、政府はこうしたことが起きないように受入国との二国間協定や地域協定を追求していることを紹介した。

バーレーンからの労働者代表は、アラブ世界とバーレーンの最近の経験は、民主主義と良い政治が欠けており、労働者が正当な組合活動のために解雇される国々では批准が遅れが生じていることを示した。

モデレーターは最後に、すべてのパネリストが基本的な基準は普遍的であり、その批准と適用の両方を追求することはILOにとって必然的な目的であることに合意したと結論づけた。各国が置かれているコンテキストとキャパシティについては、少なくともそれを許容できる環境が必須条件として重要で、キャパシティを構築するのはILOの役割であるとした。

下請けは正当な商習慣だが、いくつかの案件では基本的権利を含む労働者の権利行使を回避する試みであることが確認された。

ILOは各機能を組み合わせる努力を通じて、今の状況に沿った形で、基準全体を維持する義務がある。議論は、ディーセント・ワークを実現する際の社会対話の機能を描きだした。しかし、それが効果をあげるためには時間、資源、政治的意思と能力といったものの投資が必要であることを明らかにした。

(調査・解析部)