

第6議題「変貌する仕事の世界における労働者保護」

第6議題（周期的討議）の基本資料である本報告書は、変貌する仕事の世界においてどのようにして労働者の保護を図っていくかをテーマとしている。今回の討議は、労働者保護に関してILOやその加盟国が過去にとった行動を振り返るとともに、その変貌しつつある現実や加盟国のニーズを検討するものである。

本報告書は、賃金政策、労働時間の取決め、安全衛生及び母性保護という4つの分野を取り上げ、変化しつつある現状や各国のニーズ、過去にILO加盟国やILO自体により講じられた政策を振り返り、将来に向けた選択肢を考えるものである。本報告書はその全体にわたって、そもそも労働者保護法制が当該労働者に及んでいるか、及んでいるとしてもその保護の程度は十分なものといえるか、当該労働者保護法制は実際に遵守され機能しているかという3つの観点から各分野を検討しているところにその特徴がある。

近年の労働の世界における変化の要因としては、労働組合組織率の低下、労働市場規制の影響に関する議論、グローバル化、インターネットをはじめとする科学技術の進歩、生産体制及び組織の非定型化、インフォーマル経済の存在、移民労働者の増加などがあげられる。

過去30年以上にわたって、賃金政策、労働時間の取決め、安全衛生及び母性保護の4分野では規制における重要な進歩があった。にもかかわらず、この4分野における進歩は上記のような近年の労働の世界における変化に直面している。就いている職業や所属している部門を理由に法制による保護の対象から除外されるなどして労働者保護の恩恵をあまり享受できていない労働者の集団が存在している。このような労働者の多くは女性、若者、民族的少数者及び移民労働者である。

第1 賃金政策、労働時間の取決め、安全衛生及び母性保護における各課題

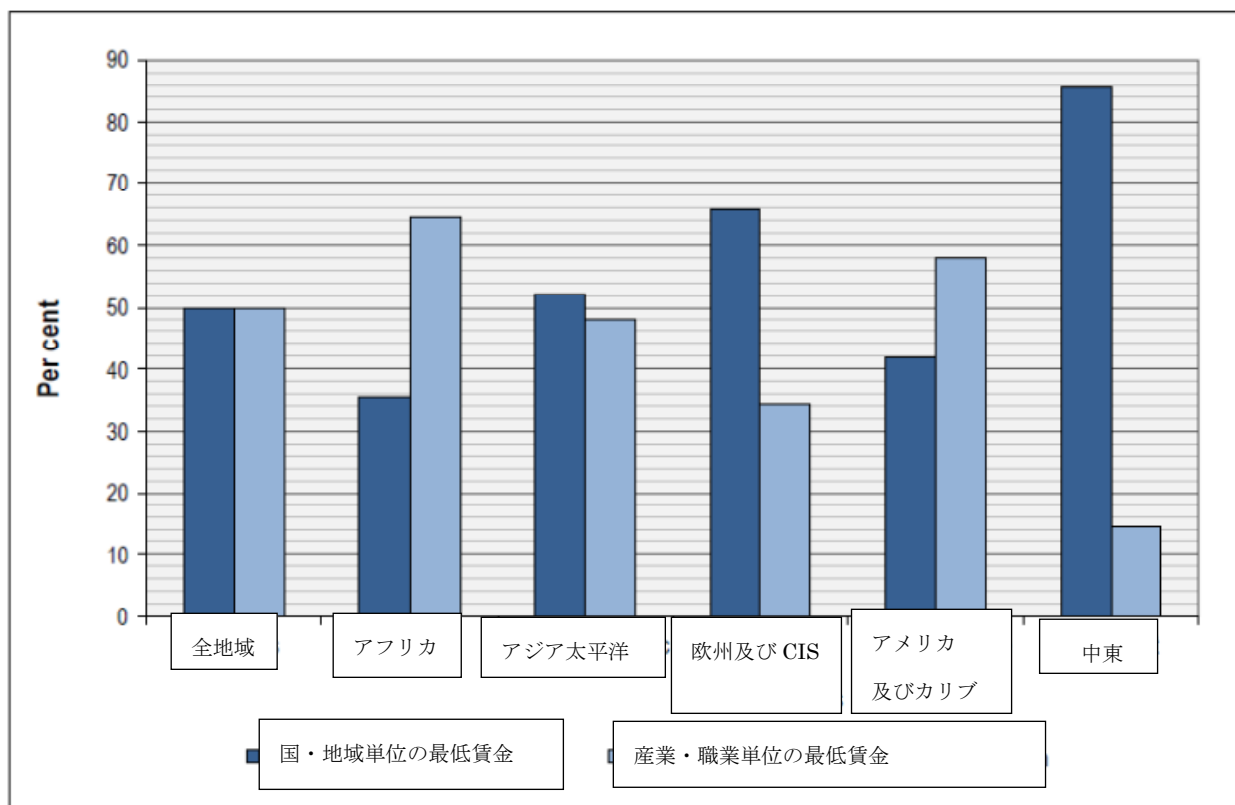
1 賃金政策

賃金政策については、最低賃金規制が雇用労働者に限定されているため個人で仕事をしている人々には及ばず、また家事労働者、若年者、研修生、障害者、農業労働者及び小企業の労働者などにも及んでいないという問題点がある。国レベルや地域レベルの統一的最低賃金が導入されている場合のほうが産業別・職業別の最低賃金しか存在しない場合よりも保護の適用範囲がより大きいとされている（図1）。最低賃金保護の程度についても、労働者のニーズと当該会社の経済状況などの様々な要素を考慮して、均衡のとれたものにする必要がある。法定の最低賃金額より少ない賃金しか支払われていない人々の存在は法令遵守がなされていないことを示しており、女性においてより深刻である。賃金の遅配、過少払い、不払いもとりわ

け単純作業に従事する労働者や移民労働者に対する特有の問題となっている。時間外労働においてどの程度の賃金を支払うかについても労使で合意ができていない場合にはより複雑な問題となっている。法令遵守を実のあるものとするためには、労働組合が重要な役割を果たし、労働監督機関や司法機関などに適切な権限が与えられる必要がある。

図 1

2010年初頭における地域別にみた、国・地域単位の最低賃金システムの国の割合と産業・職業単位の最低賃金システムの国の割合



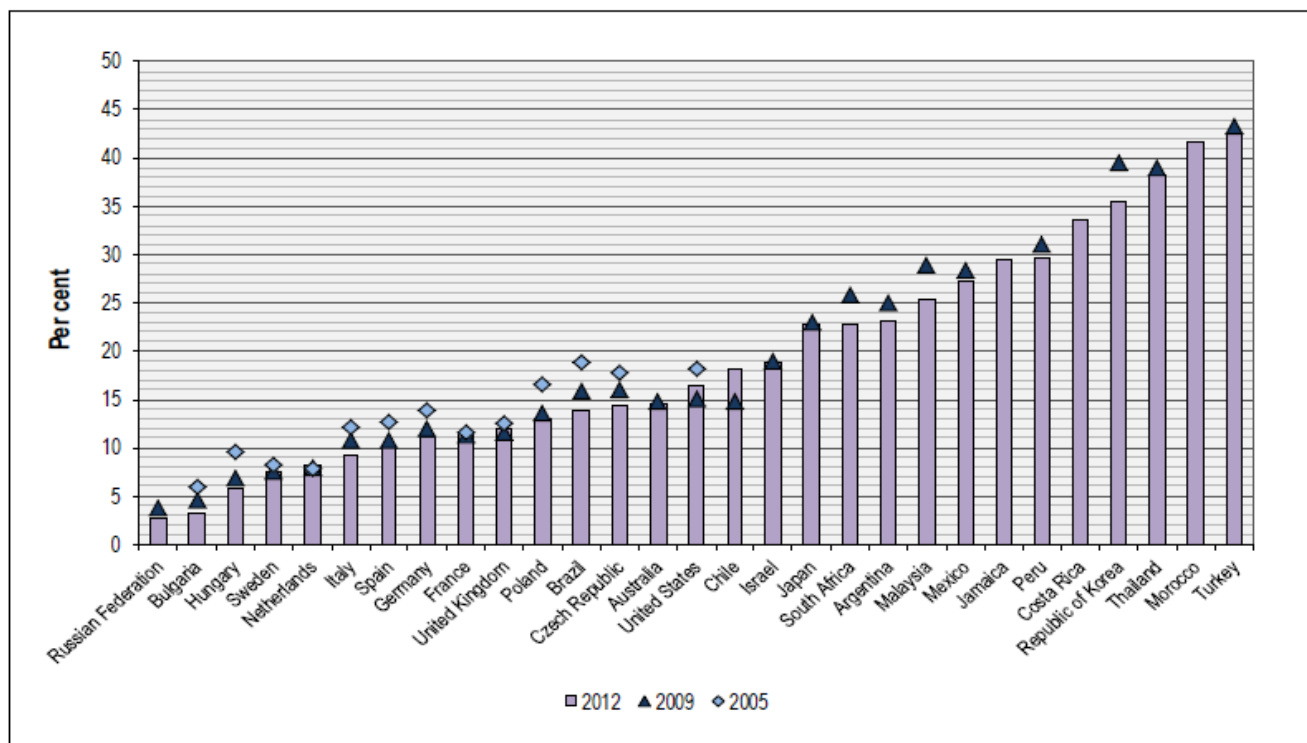
Source: U. Rani et al.: "Minimum wage coverage and compliance in developing countries", in *International Labour Review* (2013 Vol. 152, No. 3-4), based on ILO: *Working Conditions Laws Report 2012: A global review*, op. cit.

2 労働時間の取決め

労働時間については、労働時間・時間外労働・時間外割増賃金、年次有給休暇に関する国レベルの規制があるが、個人で仕事をしている人々や職業分類上例外とされている人々、インフォーマル経済で働く人々、法令が遵守されていない職場で働く人々にはこの規制が及ばない。結果としてこのような人々が長時間労働に従事している（長時間労働とは週あたり48時間以上の労働のことである。）（図2、図3）。逆に、会社側が社会保障をはじめとする諸給付の規制の適用を回避するためにごく短時間しか労働させないケースは労働者の収入不安を招いている。最低労働時間条項がない中では、使用者は労働者に対して最低でも何時間かは働かせなければならないというような義務を負わない。このようなケースは全ての地域において男性より女性に特に多い。パートタイム労働者に対する不公正な取扱いも問題となっている。技術の発展により、経営者が顧客の動向に合わせて勤務時間を設定するようになったことに伴い、労働時間が不規則で予測不可能になった。仕事関係の電話やメールがいつでもどこにいても来るなど労働者の心の健康やワークライフバランスに負の影響を及ぼしている。

図 2

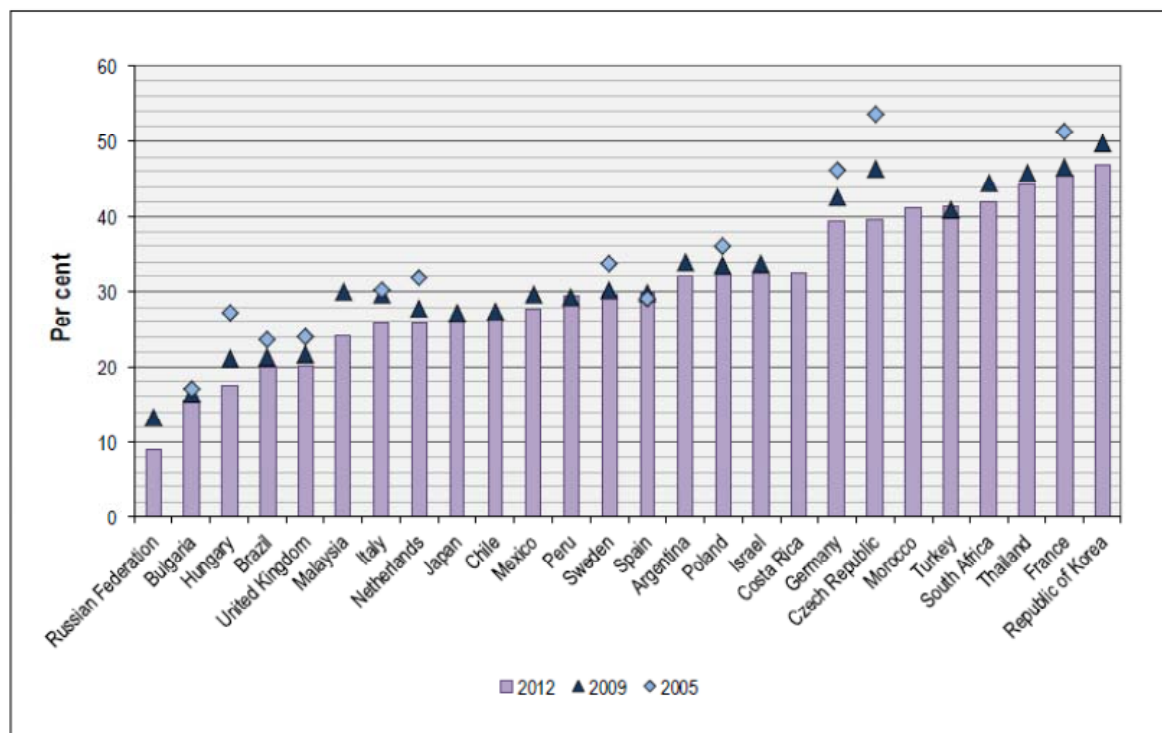
2012、2009、2005年における全労働者中に占める週あたり48時間以上働いている人の割合（パーセンテージ）



Source: National labour force surveys, European Union Labour Force Survey, ILOSTAT and OECD.

図 3

2012、2009、2005年におけるすべての個人で仕事をしている人中に占める週あたり48時間以上働いている個人で仕事をしている人の割合（パーセンテージ）



Source: National labour force surveys, European Union Labour Force Survey, ILOSTAT and OECD.

3 安全衛生

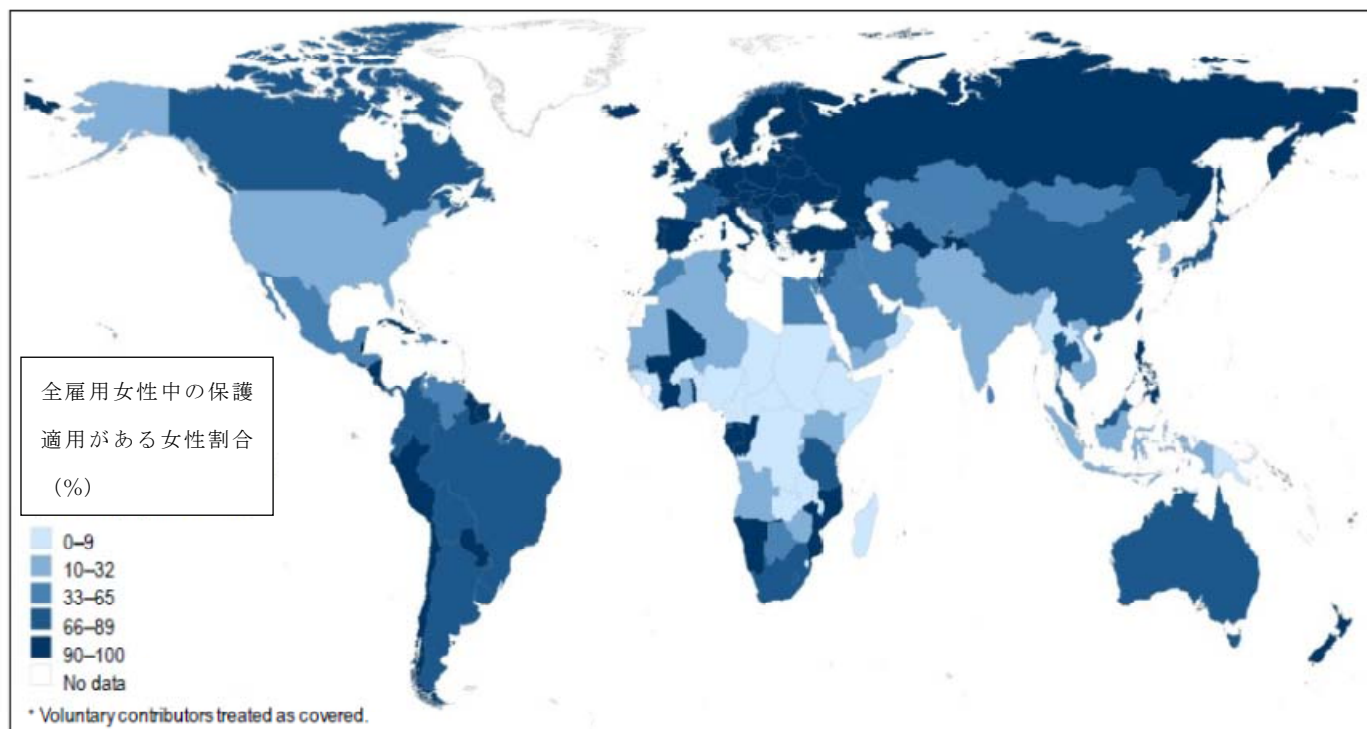
安全衛生については、原則としてすべての労働者が保護されているが、その原則をいかに実践に移して労働者を効果的に保護するのかという点で課題がある。国内及び国際レベルにおいて、政府、使用者及び労働者は労働安全衛生の適用及びその遵守について改善の必要があることを急速に認識しつつある。ナノテクノロジーなどに由来する潜在的な危険を有する新しい化学物質は各国の懸念材料となっている。一時的な雇用契約など労働契約形態の多様化は労働者の安全衛生に対して危険をもたらしている。労働の不安定さや労働の激化などは労働者にとって心理的な脅威となっている。安全衛生のための人的・財政的資源の不足は安全衛生の実践における長年の障害となっている。労働者の代表は職場における健康及び安全の確保について重要な役割を果たしている。

4 母性保護

母性保護については、法令による保護が個人で仕事をしている人々や家事・農業労働者などを除外しているか、これらの者を含んでも任意規定にとどまっているために、欠陥が生じている。このため、個人で仕事をしている人々の割合が多い国では法令による保護のレベルが低くなっている。加えて、保護が及んでいたとしても、そのような権利が与えられていることを知らなかったり、法執行の不備などにより、欠陥が生じている。非正規雇用者に対する保護の不存在はこれらの労働形態の大半が女性であるため多くの女性に影響を及ぼしている。母性保護の完全適用がほぼ達成されているのは21ヵ国においてのみであり、それは主として欧州諸国である（図4）。

図 4

法による保護—現金給付の伴う出産育児休暇：2010年における、任意規定による場合も含めた、現金給付の伴う出産育児休暇が付与される女性労働者の割合



Source: ILO: Maternity and paternity at work: Law and practice across the world (Geneva, 2014).

第2 ILOのこれまでとった行動

ILOはこれまで述べてきた4分野に関して加盟国が労働者保護政策を改善できるよう行動をとってきた。この行動は二つの相互に関連するレベルから成る。一つ目は国の政策及び法制の枠組みというレベルであり、二つ目は企業及び職場というレベルである。

ILOは安全衛生対策のため40以上の国際労働基準を設定し、予防アプローチ及び安全文化の養成における政労使三者の関与と国の行動の必要性を強調して、ILOの基準と他の手段をうまく組み合わせた統合アプローチを求めた。また、企業レベルで安全衛生の技術支援をしてきた。HIVや伝染病対策、パキスタン及びバングラディッシュにおける被服産業の事故防止対策も実施してきた。ILOは賃金政策に関する政策課題を収集分析して各国に情報提供したり、技術的な助言をしてきた。女性と男性の同一価値労働同一賃金の原則実現に向けた取組みも行ってきた。均衡のとれた労働時間の取決め発展のための指針提供能力強化も実施してきた。

ILOはワークライフバランス及び母性保護のもたらす利益を収集分析しその理解の普及に努めてきた。国レベルでは当該国の状況分析能力向上や法制改革などを支援し、企業レベルでは労働者の仕事上及び家庭上のニーズに対処するための活動支援を行ってきた。障害者、移民労働者及び家事労働者への保護拡大にも取り組んできた。

ILOは、労働者保護と企業の生産性向上が対立するものではなく、むしろ相互に高められるものであることを実践するための施策を行ってきた。労働者の声を届けられるような労働者代表制度の強化にも取り組んできた。

これまでの長年の活動に加え、ILOが近年行っている対策としては、インフォーマル経済のフォーマル化、容認し難い労働形態からの労働者保護及び労働監督制度を通じた職場における法令遵守の強化がある。

第3 将来の展望

ILOの将来に向けた取組みは、すべての労働者に対して包摂的であり、労働者保護のために鍵となり相互に影響する要素を包括するものとなるであろう。このようなアプローチには、労働者の雇用形態や使用者のいかんを問わず労働者保護に必要なレベルを設定しすべての労働者にこれを及ぼすこと、労働者保護と社会的保護のより強固な相互補完、非典型形態の労働者のために新しい基準を含めた追加的な対策が必要であるか否かの検討、知識の啓発や能力開発を通じた仕事の世界における変化に対する警戒監視及び市場的・制度的対応が含まれる。さらには、公平で・包摂的・持続可能な成長の支援、賃金・労働時間・安全衛生・母性保護・非正規労働者保護に関する国際労働基準の批准及び効果的な運用、これらの事項に関する情報の収集分析や啓発、技術支援や資金協力なども検討されている。

今回の討議の出発点としては以下の事項が考えられる。(a) 賃金政策、労働時間の取決め、安全衛生及び母性保護の4分野における動向の影響や課題は何か？どのような政策改革が加盟国により導入されたか？(b) すべての人に対する労働者保護を妨げている障害は何か？どのような対策をとり得るか？(c) どのような方法でILOの政策上・技術上の支援は機能するのか？(d) ILOにおいてどのような行動をとる必要があるのか？既存の国際労働基準は十分な枠組みを提供しているか？

これらの疑問を討議する中で、より効果的・効率的な対応に関する指針を得ることが期待される。

以上