



契約 / 派遣労働

私たちの社会的基準への脅威



巻頭にあたって

今回の研究にあたって暖かい御助力を下さいました多くの方々に心から感謝いたします。特に、ICEM のインタビューにお時間を割いてくださった方々、情報やアイデアを提供して下さった方々に厚くお礼申し上げます。皆様のご助力はこれからの我々の活動にも多大な貢献をしてくれるであろうことは言うまでもありません。

また、LOTCO とスウェーデンの ICEM 加盟諸組織からのサポートにも感謝いたします。今回の研究は彼らの経済的な援助が無ければ成しえなかったものであります。

2004 年 10 月 セリア・マザー

ICEM 連絡先

ICEM

1 0 9 Avenue Emile de Beco, B-1050 Brussels, Belgium

[www.icem.org](http://www.icem.org)

[info@icem.org](mailto:info@icem.org)

Tel: +32 2 6262020

Fax: +32 2 6484316

## まえがき

契約労働及び派遣労働の活用が増加傾向を深めている状況は世界各国の ICEM 加盟組織が当面する最大の課題の一つとなっている。派遣・契約労働に関する問題は、1980年代初頭当時には、発展途上国における活動にフレキシビリティを求めていた企業の組合にとって大きな問題であったのだが、現在ではアジア、アフリカ、南米及び中東欧諸国における問題として急浮上してきている。

今日、企業は生産やサービスの「中核」を統合化する傾向にある。単一、あるいは少数の中核事業に事業を集中化して世界的規模の市場において業種内のトップ10の地位獲得を目指す、という企業の目的を達成するために、企業間で事業の譲渡売却や合併買収が進められている。このように事業の集中化が推進されていく中で、企業はできる限り少数の従業員で操業しようと試みている。企業にとって「周辺活動」とみなされるような企業活動は、可能な限り安価な選択肢で済ませようとする動きがますます盛んになっており、これはつまり、企業が企業主としての規制や社会的責任を回避する傾向にあることを意味している。サービスを安価に得るために主要企業は勝手な契約を結ぶ。企業側が契約を有効にしたり無効にしたり自由にできることはつまり、企業に彼らが求めている経済的自由度を与えるものなのである。

ILO のディーセント・ワークの原理を徐々に侵食していくような契約労働及び派遣労働が増大化していく世界労働市場の様相を望んでいる者は誰もいない。

ICEM に加盟する労働組合は長年にわたって、契約労働と派遣労働の問題に取り組んできた。グローバル協定を通して取り組んでいるものもあり、制限を設けたり、適正な期間や賃金、福利厚生、その他の職務規準などによる規制を設けるなど、ある程度の成果を上げてきた。しかし現在、急速な世界経済の変容に直面して、請負業者の確認から社会的対話に従事している雇用主をどのように見つけていくかといったことまで、広範にわたる無数の問題が浮上してきている。

ICEM は、加盟諸組織の参加を得て、2004年9月に開催された二日間にわたる会議に引き続いて、真正面からこの問題に立ち向かっていくことを発表した。討議の中で出てきた重要な結論は、あらゆる商業上の契約が結ばれるに先立って、主要企業と協議を行い、交渉し、協定を結ぶ権利に関する国際的キャンペーンを ICEM が開始することである。このキャンペーンの最大の目的は主要な雇用主にしっかりとした責任感を持たせることである。キャンペーンでは、雇用状況や賃金体系に影響を与えるあらゆる商業上の契約を雇用主との間で締結する前に、協議、交渉、及び最終的な協定の締結を労働組合が雇用主との間で執り行う権利を主張する。非常に頻繁に行われる、契約者によるずぼらな労働慣習や悪辣な安全性の妨害に対して、経営者

は労働組合に「我々の管理下にはない」と言明する。ICEM はこれをなんとしてもやめさせなくてはならない。

このキャンペーンをサポートする一環として、ICEM は我々のそれぞれの産業分野における優勢なグローバルサービスプロバイダーのデータベースを向上させる。このデータベースには組合に関するものだけでなく、契約者のさまざまな側面に関する情報を含める。このデータベースはオンラインアドバイスサービスと提携させ、加盟組織は重要で有効な情報を即座に手に入れることができるようになる。

ここで取り上げた議題は積極的なものである。全ての重要な問題に対する、400に上る加盟組織とICEM との間の継続的で活動的な関係をより強固にするだろう。終身雇用が雇用上の選択肢となることが、我々にとってはなによりずっとよいという概念の、潜在的で継続的な裏づけとなることだろう。

この研究報告書は会議の討議の結論である。研究報告書の作成過程では ICEM 加盟組織の中心的なリーダー達の洞察力と見識によって非常に助けられた。我々は彼らの貢献と、ICEM と加盟組織のためのより深いレベルの理解と確かな道筋をもたらしてくれた9月の会議に参加してくださった皆様方に、心から謝意を表したい。

**フレッド・ヒッグス**  
**ICEM 書記長**

# 目次

ICEM 及び加盟組織の結論の要点 .....	6
1. 契約及び派遣労働に関する ICEM イニシアティブ .....	8
1.1 背景と目的 .....	8
1.2 調査 / 研究方法 .....	9
2. 増加傾向にあるフレキシブルな雇用形態 .....	10
3. ICEM 組織対象産業内の非正規雇用 .....	13
3.1 下請け発注 .....	15
3.2 派遣会社/請負会社 .....	20
3.3 短期契約労働 .....	24
3.4 その他の形態の非正規労働者 .....	25
4. 契約 / 派遣労働に対する ICEM 加盟組織の対応 .....	26
4.1 労働協約交渉 .....	28
4.2 各国政府と法規 .....	38
4.3 政府間組織 / 政労使 .....	40
4.4 労働組合組織 .....	44
追記 .....	52

## ICEM 及び加盟組織のための結論の要点

### ICEM のための結論:

- 加盟組織による契約及び派遣労働者に関する各国内での闘争をサポートするための、政治的、実用的なフレームワークを引き続き構築していくこと。
- 現在の労働者の雇用状態に影響を与えうるあらゆる商業的契約が結ばれる前に、諮問し交渉する権利に関する国際的なキャンペーンを開始すること。
- グローバル枠組み条約の条文について策定し、契約・派遣労働事業との関連に基づいてそのモニターと実施の方法を強化すること。
- 契約・派遣労働事業の多国籍企業とグローバル枠組み協約締結の機会を模索すること。他の GUF と協力することも範疇にいれること。
- 派遣先企業の該当企業内で働くすべての労働力に対する責任を確認する形で加盟組織が締結した労働協約中のベストプラクティス(モデル条項)についての情報交換の場を設けること。
- 加盟組織のそれぞれの地域や国家レベルでの仲裁活動をサポートするためのデータベースとオンラインアドバイスサービスを事務局内に創設すること。
- 契約・派遣労働事業の多国籍企業と締結した労働協約中のベストプラクティス(モデル条項)についての情報交換の場を設けること。
- 各国の法的フレームワークを調査すること。また、契約労働問題に関するベストプラクティス(モデル条項)を確認すること。
- ILO、世銀、国連グローバルコンパクトにおいて、契約締結の前に諮問する原則を創設すること。
- 企業の雇用戦略の分析についての情報交換及びそれに対する組合戦略の共同策定のために ICEM のネットワーク(企業別あるいは地域別ネットワーク)の活用を奨励すること。
- 加盟組織間の地域内、地域外意見交換を発展させること。これによって、契約・派遣労働問題に関するそれぞれの地域における別々の経験を共有していくこと。
- これらの諸問題について加盟組織のために教材文書を作成すること。
- 可能な場所であればどこでも、契約・派遣労働問題に関する組合構築とその他のプロジェクト活動を作っていくこと。
- GUF とともに協力者の発見を続け、情報交換、交渉、その他の戦略に関する共同イニシアティブを創設すること。

### 各国産別労組のための結論:

- 契約労働者及び派遣労働者を含む企業内のすべての労働力に対する派遣先企業の責任について当該企業にプレッシャーをかけること。
- 労働力の構成について交渉する権利、すなわち、(契約労働・派遣労働関係の)契約書を見る権利など必要な情報にアクセスし、契約が結ばれる前に契約の執行者となりうる者と会談する権利を強力に求めていくこと。

- 契約労働・派遣事業の多国籍企業を組織化および団体交渉のターゲット企業とすること。
- 組合活動に協力的な派遣先の企業との契約の中で規制を順守すること、及び / あるいは労働協約を締結することを求めることを考察すること。
- 契約労働及び請負い労働の基準の設置について政府にこれまで以上にプレッシャーをかけること。
- 国や自治体の安全衛生機関に対しさまざまな雇用上の地位間で異なるデータを収集するよう外圧をかけること。
- 契約を結ぶ前段階に諮問する原則について EU 指令に遵守しているかどうかを、EMCEF に図ること。
- ILO、EU、OECD、世銀など適正な機関に対して、契約・派遣労働に関する政策について世界的なレベルで確実な結果が得られるように各国政府に対しロビー活動をする事。
- 正規労働者及び非正規労働者の問題を別々に取り扱うのではなく、両者を統合する政策及び活動を策定すること。
- 契約労働者・派遣労働者に労働組合運動に参加してもらうため、最初のうちは懐を割いてでも彼らが労働運動に参加するように創造性ある方策を検討すること。
- 労働組合は、契約労働者・派遣労働者も組合員になれるように、組合の規約を変更すべきである。
- 契約を結ぶ前に諮問する権利については、国家及び地方レベルでの団体交渉の際、優先的に交渉すべきである。
- 他の組合や産業別組合との協力関係やネットワークを構築し、国家レベルでの情報交換や戦略構築、キャンペーンやロビー活動を促進すること。
- 情報を提供することで、ICEM を介して「ベストプラクティス」包括協定の交換と国の規制を前向きに支持すること。
- 契約が結ばれる前に諮問し、交渉する権利のための ICEM の国際的キャンペーンを支持していくこと。

# 1. 契約及び派遣労働に関する ICEM イニシアティブ

## 1.1 背景と目的

ICEM 契約及び派遣労働イニシアティブの全般的目的は以下の通りである。

- ICEM 組織対象産業内における契約及び派遣労働の傾向に対し実践的な労働組合の政策方針・対応策を策定すること。
- 契約及び派遣労働問題について政府、国際機関及び多国籍企業とナショナルレベル及び国際レベルにおける労働組合との対話を推進すること。
- 柔軟化と契約労働がもたらす挑戦・課題に対応するため、産業界及び市民団体と実効あるパートナーシップを形成すること。

加盟組織が政府の政策に影響力を及ぼし、企業と質の高い協約を交渉するために、より良いポジションに位置することができるように、真の支援を提供することが ICEM がめざすところである。

また、ICEM は派遣先の企業とのグローバル枠組み協約や政労使交渉あるいは政府間機関などの国際レベルにおいてこれまで以上に問題について言及し、取り組んでいくことが出来ること、と理解している。

今回のイニシアティブの第一段階として、個々人の期間を特定した雇用契約や偽の「職業訓練」の使われ方などといったような、ICEM 組織対象産業内の臨時雇いの全形態について詳細に取り扱うことを目的としていない。更に加えて、このプロジェクトは明らかに出稼ぎ労働者のためのものではない。多くの職場において、臨時雇いの出稼ぎ労働者は、雇用主によって労働条件が不当に引き下げられたり、正規雇用者の組合組織化ができないような動きが見られる。こうした全ての非正規雇用の形態についてももちろん重要だと考えるが、問題が大きすぎ、今回のイニシアティブでは扱い切れない。当該イニシアティブでは契約労働と派遣労働に焦点を当てることにする。その理由は、これらの労働形態は労働組合の重要な関心事であり、労働組合としてすぐに何か対応できる問題であるためである。ICEM は他の非正規雇用の形態についても今回のイニシアティブが進展する中で組み込んでいきたいと考えている。

## 1.2 調査 / 研究方法

2—3か月の間に122か国から加盟する400以上のICEM加盟組織のポジションを総合的に調査することは不可能であるため、ICEMの主要加盟組織の幹部に2004年3月—7月の期間一連の面接を実施し、情報を収集した。特に南アフリカ、ポーランド、ブラジルの各地で実施された南部アフリカ、中欧、及び南米の各地域会議並びにブリュッセルで開催されたICEM執行委員会において各国の組合代表と会い、面接する機会を得た。加えて、オランダ、トルコ、アルゼンチンの加盟組織を訪問し、面接した。面接日程については付記に示した。結果に関する報告書は2004年9月16-17日にブラッセルで開催されたICEM加盟組織による契約 / 派遣労働会議で討議された。

面接では組織対象産業内の非正規雇用の状況と労働組合の対応 / 取り組みについて説明してもらった。また、この問題についてICEMにどのような活動を期待しているかについても尋ねた。本報告書に示した提案事項は主にこのような加盟組合からの提案事項を基礎に著者の考えを加えたものである。

また、本報告書を作成するに当たって、2003年のICEM世界大会前に書記局の要請に応じて加盟組織から寄せられた報告書、並びにICEMブリュッセル本部のオフィサー及びスタッフ及び地域事務所局員から得た指針も大変役に立った。

本報告書の目的は学者の研究報告書を作成することではないが、研究や専門家のアドバイスを得ることは有効であると思われた。そのため、以下の方からアドバイスを得た。

- Andries Bezoudehout, SWOP, University of Witswatersrand, 南ア
- Lairton Correa de Souza, Petrobras Human Resources Department, ブラジル
- Leda Leal Ferreira, Fundacentro, ブラジル
- Norman Jennings, Sectoral Activities Department, ILO
- Enrique Marin, InFocus Programme on Social Dialogue, ILO
- Rory O'Neill, Hazards, 英国
- Catelene Passchier, 欧州労働総同盟 ETUC
- Professor Michael Quinlan, School of Industrial Relations & Organisational Behaviour, University of New South Wales, オーストラリア

全般的に言って、非正規雇用の動向についての研究はまだ不十分である。この主な理由は、フォーマル経済ではない領域での労働形態が多いため、情報、データの収集が困難であることにある。だが、こうした動きについて専門家が総合的に分析することは必要である、と考える。

これまでに世界各国の加盟組織から一連の有益な情報が寄せられ、ファイルが作成できたことは今回のICEMプロジェクトの一つの成果である。しかし、本報告書の中に収集された情報を

詳細に記載することは報告書の本来の意義からかけ離れるとともに、物理的に不可能である。けれども、これらの情報は ICEM のこの問題についての今後の活動にとって強力な情報ベースとなることは確かである。

## 2. 増加傾向にあるフレキシブルな雇用形態

世界各国の鉱工業内の労働者及び労働組合は大変困難な状況に直面している。

- 国営企業及び民間企業はいわゆる‘中核事業’に事業活動を集約するため、中核事業ではない事業の多くを下請けに出す形で事業再編を進めている。また、国営 / 公営事業の民営化の結果、このプロセスはさらに深化している。
- 労働力の柔軟性の拡大と非正規化の結果、労働者は正規雇用の労働力から外され、もっと不安定な雇用形態の労働力となっている。その結果、労働条件が低下し、貧困も増えている。
- 下請け労働の活用や雇用の非正規化は労働組合の組織力を侵害し、労働協約交渉を回避するための手段として利用されている。その結果、組織労働者の勢力、民主主義、労使のパートナーシップが下降傾向を辿っている。

この傾向のルーツは世界経済を支配しているネオリベラル派の経済政策である。ネオリベラル主義の政策は 1980 年の初めに英国と米国で始まり、西欧、スカンジナビア諸国、オーストラリアなどの先進工業国に急速に進行した。1990 年代になって、金融及び貿易関係の国際諸機関はネオリベラル主義をアフリカ、アジア及び南米地域の諸国に押し付けた。1990 年末までにポストソ連時代の政権交代が経済にもたらしたインパクトは全面的に表出し、中東欧諸国にその影響が現出した。

国営 / 公営事業の民営化、国営事業として残る企業内の雇用数の削減、労働力の非正規化がネオリベラル主義の政策として挙げられる。国際通貨基金 (IMF) 及び世界銀行の産業構造調整政策は資金を援助するかわりにプロジェクトに条件を付け、国営 / 公営事業を非正規雇用政策に移行させたと、多くの労働組合が苦情を呈した。

また、ネオリベラリズム主義については企業の抜本的な事業再編にもそのインパクトが見られる。一昔前の企業は多角経営を誇り、さまざまな事業を手掛け、合併や買収により企業規模を拡大してきたが、今日では全くその逆の傾向となっている。現在、主な潮流となっている経営理論によれば、企業は自社の中核的事業を確認し、その事業に焦点を当てた事業活動を展開し、

中核事業ではない分野を他の会社、その事業がその会社の中核事業であるスペシャリストの企業に外注したり、下請けに出せば、もっとリーンになり、企業の市場競争性が増大する、というわけである。<sup>1</sup>大企業の多くはこのような形で企業の組織体制を再編、解体している。

極端なケースでは、ナイキ化という現象を検出することができる。スポーツウェアの会社、ナイキはマーケティングと販売をするだけの会社として有名である。同社はブランド名を所有しているが、製品は全く造っていない。同社の製品はすべて下請け業者が製造し、サービスを提供している。しかし、主に被服産業の現象として考えられているこの傾向は現在、広範囲の鉱工業部門に転移している、というのが実情だ。

通常、中核事業は曖昧に規定されているので、企業は中核事業、そうではない事業について企業自身で定義することができるようになってきている。企業が中核事業として定義する事業内容は驚くほど狭義である。ある南アフリカの運輸会社のマネージャーが労働組合のリサーチ担当者に次のように言ったそうだ。「人を雇うのはうちの会社の仕事ではない。」と。<sup>2</sup>

この場合、会社側が言っているのは同社の中核事業活動はサービスであり、実際に仕事をする人々を雇うことではない、人を雇うという事業は労働力を提供する下請けの仕事である、ということだ。この例は極端な例かも知れない、しかし、この動向がどのように展開していくかについて十分理解するためには、私たちの通常の経験を超越する形で考察する必要がある。

「雇用安定は人間の精神に良くない。」と主張し、終生雇用の考え方に終焉を唱道する経営理論の導師もいる。<sup>3</sup>

明かに長期的な視点からとらえることもできる。先進諸国や特定の企業では正規雇用には権利と利点が伴い、それが普通となったわけだが、こうした状況はここ数十年間のことであり、労働組合がそれぞれの職場で闘争を展開した結果である。どうやら、私たちは昔の自由放任の資本主義と雇用不安の時代に戻っているようだ。これはILOのディーセントワークの目標から遠のいて行っている、ということだ。

### **非正規雇用形態の条件**

非正規雇用形態はしばしば、非典型的、非標準的、最低線の、あるいは臨時の雇用と形容される。これらの表現は正規雇用が通常となっている先進国から出た表現である。しかし、短期雇用や日雇い労働などは世界の大半の労働者にとって常に普通のこととなっている。従って、著者は非正規あるいは不安定雇用という表現を好む。これらの表現はこの種の雇用形態の特性である不安定雇用という要素をうまく包含しているからである。

### 契約 / 派遣労働の関連で連鎖する諸会社

派遣 / 契約労働の発注契約に係る会社の連鎖関係を文面で明確にすることは難しいことがある。このため、本報告書では以下のように表現を分けた。

- **親会社/派遣先企業：契約労働 / 派遣労働の契約チェーンのトップに位置する会社**
- **下請け会社：親会社の仕事を請け負う契約をしている会社**
- **孫請け会社：下請け会社と契約している会社(この会社も下請けに出す場合がある。)**

### 非正規雇用形態のタイプ

以下に示す通り、企業が正規労働者を削減する方策はたくさんある。

- 他の会社に業務を発注する。 - その業務は事業所内で行われるケースや事業所外で行われる場合がある。
- 派遣会社 / 仲介業者を通じて労働者を雇用する。
- 直接短期契約労働者を雇う。 : 特定の業務あるいは特定期間
- 自営業のコンサルタントと称して個人契約をする。
- 試験採用期間として雇用する。
- 研修生として雇用する。
- 必要時に雇用する。 / 日雇い
- 家内労働

### 経営側の利点

これらの非正規あるいは非典型的雇用形態は正規労働者の数を削減する方策であり、企業に柔軟性を付与する雇用形態である。

- **法律に規定されているこれらの労働者に対する雇用者としての責任を回避する。** この結果、労働費用が削減でき、利益を増やすことができる。このような企業のやり方は大抵の場合、非合法であるとされないが、法律規制を迂回しているに過ぎない。<sup>4</sup>
- **労働協約の適用範囲からできるだけ多くの労働者を外す。** また、これらの労働者を組合に勧誘し、組織することは極端に難しい。労働組合は懸命に、想像力を働かせてこれらの労働者の組織化に取り組みなければならない。労働組合の脆弱化は多くの経営者の意図する戦略である。

- **より柔軟な雇用戦略で予算を管理する。** 正規労働者の労働費用は固定費であり、この費用の支出があることは経営側も承知している。しかし、契約労働者や派遣労働者の経費は変動する費用であり、必要に応じて経費カットすることが可能である。従って、企業は費用の支出をフレキシブルに調整することができる。
- **従業員数を操作する。** 非正規労働者は他の勘定項目で会計処理できるため、正規従業員数には入らない。従って、従業員一人当たりの出来高が上がり、企業の労働生産性が高く見え、その結果、株価にインパクトを与える。他にも理由はある。

「1980年代初期、英国のコリングトンのモービル石油精製所にアメリカから来た新しいマネージャーがメンテナンスなどの業務を下請けに出すようになった。それに対し組合は作業手順にそってゆっくり作業するという形で闘争を展開した。結局、モービル石油本社が世界各国にある事業所に従業員数を減らせと要求していたことが判明した。しかし、作業はしなければならぬわけだから、新しいマネージャーは従業員をレイオフし、下請け業者を通して同じ労働者を雇い直すという形で解決したわけだ。」

フレッド・ヒッグス、ICEM 書記長、2004年7月16日ブラッセルに於けるインタビューにて

トルコの場合、国営石油会社内の短期契約労働者数が増加したのは公営事業の雇用数についてIMFが制限を政府に賦課したため、と石油労組 Petrol-IS は理解している。国営石油会社と政府は石油を生産する必要があるため、正規雇用契約ではなく、短期契約雇用で労働者を雇ったわけだ。

### 3. ICEM 組織対象産業内の非正規雇用

程度は異なるが、非正規雇用が増える傾向は ICEM 組織対象産業である鉱業、石油ガス、化学、プラスチック、製薬、化粧品、発電 / 送電、ゴム、ガラス、建材、紙パなどのすべての産業部門で顕在化している。

契約労働及び派遣労働は大規模で、上流の、構造体制が整い、かつ安定した産業である石油の採掘、掘削、生産、精製の各事業；鉱山事業所；電力発電；製薬産業、特に輸出向けの製薬産業で特に顕在化している、と分析する組合がある。

他方、短期契約労働はプラスチック製品、ゴム製品及び化粧品のよう国内市場向けの製品を製造し、少額のマージンで事業展開する産業やクリスマスセールなど季節労働が必要な産業でも顕在化している。<sup>5</sup> さらに、ダイヤモンドやジュエリー産業においては零細企業が多く、家内労働の傾向が著しい。

全てのタイプの非正規雇用は世界各国で増加しているのが実情であるが、その程度は多様だ。契約労働や派遣労働はここ数十年に急速に増大したとする組合がいくつかあった。(西欧、北米、中南米) 欧州全般で見た場合、就労者数の13%以上が現在、短期雇用の形態で働いている。この割合が最も高いのがスペインで、30%以上である。<sup>6</sup>

世界の他の地域の場合、中東欧諸国や日本の場合、1990年代の半ばまで労働市場は正規雇用形態中心であったため、非正規雇用は相対的に新しい傾向となっている。しかし、非正規雇用は急速に増大しており、労働組合にとって大きな課題となっている。

従って、これらの問題についての取り組みを始めたばかりのICEM加盟組織もある。他の組合の場合、すでにいつも団体交渉事項となっている。<sup>7</sup>

本章では組合との面接や提出された報告書の中で出てきたICEM組織対象産業内の非正規雇用の傾向について取り上げ、契約/派遣労働並びに多くの加盟組織が非常に重要な傾向として報告し、実際にその利用がますます増えている短期契約労働に焦点を当てたい。

### 女性労働者への影響

クリーニング及びケ社員食堂サービス産業における女性労働者が、正規雇用から押し出されて、契約社員として雇用された最初の労働者だろう。そして、まず最初に彼女たちが失った手当は、妊娠する権利であり、多くの女性労働者が懸念していたに違いない母親と小さな子供のための生活保護措置が削減されたのである。残念なことに、このような職業は中核とはいえない労働とみなされるといった考え方を、多くの労働組合はあまりにも簡単に受け入れてしまい、契約から阻害されてしまったこれらの労働者は十分に守られなかったのである。

ICEMの「川上」産業、すなわち金融、法律及び事務系、データ入力、研究サービス分野では、多くの女性が雇用されている。彼女たちもまた、かなりの勢いで契約及び派遣雇用にシフトされている。

一方で、「川下」産業、すなわち、プラスチック、ゴム、紙製品などの流れ作業の現場でも多くの女性が働いているが、これらの分野でも短期契約雇用がより一般的になってきている。

ICEMの加盟組織内において実施された調査、インタビューでは、多くの組合が男性、女性労働者の間に広がるこのような傾向の違った面に与えている影響について、基本的な理解だけを持っているに留まっている。これから彼らに必要なステップとしては、女性労働者の権利を保護していくことであろう。

### 3.1 下請け発注

下請け発注は企業が特定の業務を特定期間提供する他の会社と商業契約を締結することである。

労働組合戦略に対するインパクトのため、下請けの形態のタイプと関係する企業のタイプを区別した方が良い。

#### ➤ 事業所内の下請け

このタイプの場合、作業業務は事業所内で実施される。異なる点は、労働者が主要な親企業に雇用されているのではなく、契約者によって雇用されている、という点である。

本報告書では主に事業所内下請け契約を取り扱う。

#### ➤ アウトソーシング

外注される業務がある。事業所外の業者に業務を発注契約する。

コンピューターコミュニケーションが発達したことから、コンピュータプロセッシングをベースにした職務はいかなるものも事業所外で作業でき、どこからでも作業できることになる。

給与計算業務や会計簿記業務などがこのような職務に含まれる。例えば、BP は全ての給与計算業務すべてを多国籍企業 Anderson に委託する<sup>8</sup>、とされている。ICEM 組織対象産業内の他の業務でアウトソーシングの対象となると考えられる業務には R&D 関連のデータのインプット作業、警備カメラのモニター、パイプラインの保守・点検作業などの作業が含まれる。

多くの産業部門の労働 / 業務が他の諸国に移転している。(オフショアリング) 先進工業諸国や途上国の低賃金地域には、今では、顧客の企業のためにデータをインプット作業をしている労働者の仕事場がある。

コンピューター化した作業も労働者が自分の家で働く、在宅勤務の形でアウトソーシングされるようになった。家内児童労働がデータのインプット作業に使われていることも考えられる。<sup>9</sup> プラスティック製品の組み立て(例えば、歯ブラシなど)やガラスの切り子作業が家内労働者によって行われているという報告もある。家内労働者(この大半は女性であるが、)は孤立しており、組織化が困難で、搾取されやすい弱い立場にある。

面接した組合のほとんどは組織対象産業内のこうした問題についてあまり知らなかった。このような労働者を組織していない組合もあった。他の労働組合にとっては、このようなプロセスは目新しい現象であったり、ごく限られた状況であるのかも知れない。海外にこのような業務が移転して行っている先進工業国の労働組合は特に懸念の念を表明しているが、ICEM 組織対象産業には大きな影響はないかも知れない。ICEM 組織対象産業の事業所外へのアウトソーシングの状況についてもっと研究をする必要があると思われる。従って、本報告書ではこの問題についてはこれ以上詳細な考察は行わない。

### 3.1.1 専門業務の下請け

ICEM 産業部門の多くにおいて、特に鉱業、石油ガス、石油化学などの部門においては、建設、油田の検層、採掘掘削、シャフトの掘り下げ作業、ラボ分析作業などの業務は専門業者に任せてきた。親会社は企業内で実施したくない業務を発注するわけだ。

ほとんど全ての ICEM 加盟組合は従来から専門業務下請け業者について問題はなかった、と言う。これらの業者はきちんとした会社であり、長年親会社と契約している会社である。これらの会社は、大概の場合、熟練労働者を長期的にかなり良い条件で雇っている。これらの労働者を組織し、関係会社と労働協約を結んでいる組合もある。

これらの専門業者の多くも多国籍企業である。以下はその例である。

- SGS ラボ業務
- OTR タイヤメンテナンス
- Moolman 鉱業
- Schlumberger 油田検層業務
- Halliburton 石油及びガスサービス
- Sedco 油田掘削
- Boart Longyear 掘削

トリニダッドトバゴの石油労組は、沖合い石油産業部門で Schlumberger 及び Halliburton と労働協約を締結している。

しかしながら、労働組合間でこれらの多国籍企業の専門業務企業について国際レベルでの情報交換は行われていないようだ。<sup>10</sup>

### 3.1.2 新しい下請け業者'

一昔前までは大企業の部門であった多くの業務が新しい下請け業者に発注される、という状況が現出している。

通常、最初に下請け業者に発注される業務は清掃業務と社員食堂業務である。その後が続くのが警備、運搬、保守等の業務である。

このプロセスは、しばしば、さらに進む。仕分け、梱包、荷揚げ、荷降ろし、倉庫業務、廃棄物破棄等の業務が下請け業者に発注されている、と諸組合が報告している。加えて、総務 / 事務、法務業務、医療業務、年金基金管理、不動産管理等の業務も下請け発注されている。現在では、企業の事業活動の中でも明かに基幹事業の一部門である、と組合が考えてきたエネルギー供給も今や下請けに出されている。

この動向の結果、世界各国の多くの ICEM 組織対象産業内の労働力の構成が抜本的に再編された。

象牙海岸のアビジャンにある石油精製工場では 1993 年に 906 人の従業員がいたが、現在では 650 人の正規従業員と 256 人の非正規労働者という労働力構成となっている。同工場の労働力は 1600 名になることもある。1993 年から現在までに生産量は倍増した。

**象牙海岸全国石油労組**

コロンビアでは、「Anglo American /Billiton/ Glenco グループが、私が働いている鉱山大企業を所有している。4000 名の本雇い労働者は組合に加入しているが、この他に 52 の他の会社に働く 4000 名の労働者が働いている。彼等は長時間労働、低賃金で、全く保護されていない状況で働いているのが現状である。」

**ジェイム・デルケズ、コロンビア鉱山労組<sup>11</sup>**

ブラジルの BASF 化学工場では、現在、労務管理部門はただ二人のマネージャーで構成されている。給与及び給付金計算を担当する事務職は同じ部屋で働いているが、別の会社に雇われている。彼等の賃金レベルはほぼ同じだが、給付金レベルは低いという状況だ。

**アパレシド・ダ・シルバ、ブラジル化学産業労組書記長<sup>12</sup>**

米国の石炭以外の鉱業の総就労者数の契約労働者数の割合は 1997 年では 17% であったが、2001 年には 20.6% まで増えた。炭坑の場合、1997 年には 25.7% であったが、2001 年には 30.6% まで上昇した。<sup>13</sup>

セルビアの電力産業の場合、「当該産業内で実際に就労している労働者数を正確に把握できない状態だ。下請け業者は自社に働く労働者は何人であるか正確に組合に示すことができないのが実情だ。」

**ミラン・コヴァチェヴィック、セルビア - モンテネグロ電力労組代表**

専門職の下請け業者の賃金や給付金は大抵の場合良いが、これらの新しい下請け業者の多くは失業率が高く、労働者が是が非でも職を得たいという状況をうまく利用している。これらの業者が支払う賃金は通常、正規労働者の賃金より低い。大概の下請け業者やその下請け業者の場合、年金、医療保険、労災

保険、休業、有給休暇、出産休暇等の手当を給付する会社は少ない。通常、短期契約労働者やパート労働者が多数雇用されているというのも特徴だ。

### ナイジェリア: 契約労働は「奴隷労働」と同じ

ナイジェリアの石油ガス産業では、下請け労働が重大な労使紛争に発展するという状況となっている。2004年7月、Consolidated Oilの契約労働者は、経営側と苦情処理条項に合意するまでマネージャーをオイルプラットフォームから降ろさない、と状況が勃興した。バイエルザ州知事はこの行動を批判するとともに、「奴隷労働と同じだ」と、ナイジェリア石油労組が使った表現を借用して、多国籍石油会社とその下請けサービス業者の雇用政策を非難した。<sup>14</sup>

シェル石油の下請け労働は極端な例である。労働組合の計算ではシェル石油ナイジェリアには2000名の契約労働者が働いており、シェル石油事業所では正規従業員一人に対し4人の契約労働者が働いていることになる。<sup>15</sup>このような状況でも会社は労働者削減を試みているのが現状だ。2004年6月22日、シェル石油の3つの事業所でNUPENGとPENGASSANの組合員は従業員を30—40%さらに削減するという会社側の計画に反対し、1日の警告ストを実施した。

下請け発注についての経営方針は企業により異なるが、ナイジェリアの石油産業全体で深刻な問題となっている。組合からのプレッシャーを受け、ナイジェリア連邦政府の労働及び生産性省と石油資産省は2001年以降、一連の政労使セミナーを召集した。2003年、今後、雇用形態の契約労働化に歯止めをかけることで合意した。主要企業がこの公約を破っている事実に対し、組合は怒りの念を表明している。

その以降、組合はシェル石油、ELF、シェブロン、モービル等の企業や関係省庁と何回も協議した。スト行使警告、関係労働者の連邦議会議員への陳情などでこれらの交渉をバックアップした結果、政府はこの問題は重大な問題であり、ただ単に組合が主張しているだけの問題ではないことを認識するようになった、と労働組合は報告している。2004年7月27日に開催された三者構成会議の後、次のようなコミュニケが出た。

"特定の下請け業者の雇用慣行を基準レベルに引き上げ、厳しくチェックするため、親会社は、ILOの中核的条約を遵守するナイジェリア労働基準をさらに実効ある形で順守するよう、下請け会社をモニターするものとする。"<sup>16</sup>

ナイジェリアの労働組合は、外資系企業が進出しやすい環境を創るために介入したくないとする政府の姿勢の変更を試みている。同国の労働法によれば、連邦政府労働省は労働力をリクルートする業者を認可し、特定の雇用基準を満たしていない業者の認可を取り消さなければならない。この認可システムはすでに大幅に機能していない。組合はこの認可システムが実効ある形で適用されることを求めている。

労働組合は労働者が受けている差別的待遇について怒っている。予算カット、企業の不安定な財務状況、不正と理由にナイジェリアの石油労働者を非正規労働力化するという状況がある一方で、外国人従業員は引き続き、かなり良い労働条件を享受している。「私たちはこの動向をアフリカ人の第2次奴隷化であり、人間性への不正義だ、と考えている。」

L. ブラウン・オグハイファン- PENGASSAN(ナイジェリア石油上級労働者組合) 会長<sup>17</sup>

### 基準へのインパクト

"企業は専門業務を提供する業者に下請け発注していると言うが、...実際には、多くの下請け発注は資格を持たない業者に無差別に発注されている。どの業務をどこの業者に出すかを判断する明確な基準はない。多くの下請け業者は明確な会社住所を持っていないため、所在地を見つけることも難しい。社会的、政治的理由で現地のリーダーに下請け発注されることもある。信頼性と基準の面で大きな問題がある。

事実、会社の方針の結果、ほとんどの下請け業者が生まれた。その前にはこれらの業者は存在していなかった。これらの業者はこれまで労務管理の経験を持っておらず、適正な業務を提供する技能もなければ、資本もないというのが実情だ。... その結果、適正額の賃金や給付金を支払う能力がないわけだ。...

親会社、つまり大企業は下請け業者が契約事項を順守することを保障する義務を怠っている。医療給付制度や休暇を規定する契約もあるが、関係労働者がこれらの制度や給付金を享受しているかどうかを点検するフォローアップがない。"

ピーター・アクパタソン, NUPENG (ナイジェリアブルーカラー石油労組) 及びエデュ・イミヤング, PENGASSAN(ナイジェリア石油上級労働者組合)

これは ICEM 加盟組織の多くが共有する分析だ。これらの新しい下請け業者は専門業務を提供する業者であるという主張はしばしば偽りだ。これらの業者は親会社の元マネージャーが設立し、同じ会社から解雇された労働者を雇っている。彼等は会社経営については無経験であり、労務管理についても経験がない。

既存の技能を活用するが、新たに訓練することはほとんどない。南アフリカの鉱山事業所では、「これらの労働者は訓練計画に参加していない。そのため、長期的には彼等の技能は使えなくなる。」<sup>18</sup> 労働組合は現在下請け業者が実施した保守作業を正規従業員がやり直す必要性があると言っている。次世代の技能労働者はどこで育てられるのか、という問題が浮上する。

特殊技能を持つ社員に会社を辞め、独立して個人コンサルタント会社あるいは小規模のコンサルタント会社を創るよう奨励、支援する会社もある。これらの自営業ステータスは疑問となる場合がしばしばである。これらの従業員は年金や他の給付金を失うからだ。

ネオリベラル主義政策で最も苦しんでいる南米のアルゼンチンの場合、近年民営化された電力会社の従業員の多くは退職金を給付されて解雇され、チームを形成し、作業用具や機器を借受け、4年間契約で再雇用された。対象になったのはオペレーター、検針係、検針器点検/保守係、送電保守係、発電所の装置機器保守係、送配電工事係、通信/郵便係等である。

ジョゼ・リガネ、アルゼンチン、マルデルプラタ州電力労組書記長

下請け契約が多く、そして頻繁に変更するため、業務管理及び労務管理の継続性がなくなる。特に懸念されることは下請けの孫請け、曾孫請けなど、発注契約業務の一部が下請け会社から他の会社へ下請けに出される状況である。親会社がどの会社がどの業務を遂行しているか追跡できていない場合が出てくる。このような状況の場合、基準が落ちてくるのは間違いないわけだ。

### ISO(国際標準化機構)

多くのICEM内産業はISO(国際標準化機構)の規格に従って認可されている。ISOには350に及ぶ技術規格があるが、同時に品質マネジメント規格の「ISO9000」と、環境マネジメント規格の「ISO14000」という規格がある。

2004年6月、ISOは「社会責任」に関する国際規格を設けることを決定、2004年後半には特別なタスクフォースが開催される。ISOは「本件は必要なことであり、価値があるものだ」として、労働組合を含む全ての関係者をに情報を提供している。

「品質マネジメント規格」であるISO9000の原則4には、「明確な責任と主要活動を行うにあたっての経営責任を構築する」ことが言及されている。外注に出された業務もこれに含まれるのかどうか明確ではないのだが、これは含まれるべきである。しかしながら、ISOによると、ISOの規格は「主要な分野における何千ものサプライヤー企業によって成立しているグローバルな供給網の中で段階的に伝達されていくものである。」<sup>19</sup>ISOに認可された企業との交渉の中で、労働組合はどの程度の段階なのかを見極め、たとえば、有望な契約・派遣企業がISO規格に則っているのかを要求していくことができる。

## 3.2 派遣会社/請負会社

親会社が特定期間、労働力の供給を受けるため、商業上の契約を結ぶのはこれらの会社である。クリスマスシーズン時などの臨時増産に対応するための場合もあるが、もっと恒久的なベースや正規労働力を置換するために利用される場合もある。

派遣会社/請負会社を通じて雇用する労働力の利用の仕方は国によって大きく異なる。このような形態は昔からあったが、数はきわめて少なかった、しかし、今では、労働者を雇用する場合の重要な方策となったというような国もいくつかある。実際のところ、企業は短期契約労働

者を直接雇用する、というこれまでの方針を、派遣会社を通じて短期契約労働者を雇用するという方針に転換しているという動きが見える。<sup>20</sup>

米国の場合、短期雇用派遣企業が労働力の2.3%、1日当たりほぼ300万人の労働者を提供している。<sup>21</sup>EU域内の8か国でもこの数値は類似している。<sup>22</sup>

他方、多くの諸国、特に中東欧諸国や日本の場合、短期契約労働者派遣会社はかなり新しい潮流となっている。

1993年、米国に本社を置く化学会社、プロクター・アンド・ギャンブルがロシアに進出した後、3年間の退職金給付を受け辞職することを強く奨励した。その結果、同社の正規従業員数は3500人から600人に減った。新しい労働者は正規従業員の67%の賃金で期限付き雇用契約という形で雇用されている。労働基準や労働協約の多くの条項に違反していることから、多数の労働者が労働裁判所に告訴し、法廷闘争に入っている。500人あまりの労働者は紛争を避け、派遣会社のマンパワーを通じて、短期雇用契約という形で雇われた。つまり、これらの労働者はプロクター・アンド・ギャンブル労組の組合員ではなくなったわけだ。<sup>23</sup>

スロベニアでは、「これらの派遣会社が示している労働条件を組合が把握することは非常に難しい状況だ。... (彼等は)これまではフルタイムの正規労働者であったが、今は正規雇用ではなくなった労働者を単に再配置しているだけに過ぎない。これらの労働者は是が非でも働きたいわけだから、非常に搾取されやすいわけだ。」

ジャンス・ジュスチン、スロベニアKNG 労連代表

派遣労働者の雇用上の地位は混乱している場合があり、労働者や関係労働組合を当惑させる。自営業の雇用上の地位で働く派遣労働者があれば、アルバイト(セカンドジョブ)として働く派遣労働者もいる。雇用契約を派遣会社と結んでいるのか、自分が働いている会社と結んでいるのか知らない労働者もいる。<sup>24</sup>

大企業の派遣会社(多国籍派遣会社もいくつかある。)か、国内の請負労働会社(法律の抜け道を見つけて企業活動する会社が多い。)か、を見極めることが肝要だ。組合の戦略が異なってくるからだ。

### 3.2.1 多国籍派遣企業

今日、多国籍企業の派遣会社がある。多くの諸国において、ますます労働市場が柔軟になっている中で、派遣会社は今まで以上に多くの産業部門の多様な職種に労働者を派遣している、と同時に、多くの国に進出している。

例えば、日本などでは派遣会社はかなり新しい動向である。アデコは日本で年間約40%業績が拡大したと報告している。中東欧諸国においても派遣会社の存在は新しい潮流である。アデコはEU拡大対象国では2010年までに派遣労働者は総労働市場の2%を占めるだろうと予想している。<sup>25</sup>

このような派遣会社は国内の労働力を供給するだけではない。諸国間の労働力の供給も行う。例えば、Randstadなどは現在、西欧諸国に労働力を供給するためにポーランドで派遣労働者を採用している。<sup>26</sup>

派遣会社	世界レベルの事業活動	所見
<b>Adecco</b> スイス w.adecco.com	70か国に進出 5,800の事務所	グローバルコンパクトに参加
<b>Manpower</b> 米国 www.manpower.com	67か国に進出 4,300の事務所	世界各国で年間40万の会社に労働力を提供
<b>Vedior</b> オランダ www.vedior.com	35か国に進出 2,200の事務所	「労働組合及び組合代議員の建設的意見を受容する」と行動規範で表明している。
<b>Randstad</b> オランダ www.randstad.com	西欧及び北米の13ヶ国に進出。2004年にポーランドに進出。ハンガリー、チェコ、スロバキア及びアジアに進出する計画	企業の社会的責任ヨーロッパ Corporate Social Responsibility Europe のメンバー。

国内の派遣労働市場が拡大する状況を利用する大企業も出てきた。その例は日本の住友である。(4.4.2 参照のこと。)

派遣会社の大企業や多国籍企業は多くの諸国においてすでに組織化されている。(4.1.2を参照のこと。)

### 3.2.2 国内請負労働ブローカー

'Gang masters', 'fly-by-night' operators, 'briefcase businessmen', 'pay vendors'など、請負労働ブローカーのような<sup>27</sup>労働市場の底辺には常に安い労働力を提供する怪しいビジネスが存在する。不幸にも、これらの会社/ブローカーは労働市場周辺に常に存在してきたが、再度台頭しており、主要産業にも侵入しているように見える。

南アフリカの鉱業では、請負労働ブローカーを通じて労働者を雇用する問題が NUM (南ア鉱山労組) の重要な課題となっている。<sup>28</sup> この形態で雇用される労働者数は鉱山事業所ごとに異なるが、金鉱山の地下坑で働く労働者総数の内、約 10% は請負労働ブローカーを通じて送られてくる労働者だ。<sup>29</sup>

日雇い仲介業者の所在地を追跡することは難しい。これらのブローカーには政府の闇経済権限付与計画 (BEE) 計画により奨励される新しい起業会社も含まれる。これらの会社が支払う賃金は通常よりかなり低い。病欠休業補償や年金制度はない。これらの労働者は通常、正規労働者とは別の宿舎に寝泊まりする。彼等の宿舎はしばしばひどい状態にある。

最悪の問題は、これら請負労働ブローカーを通じて入ってきた労働者には通常、労災保険がないことだ。しかし、正規労働者には危険過ぎると考えられている作業にこれらの労働者を使っている、というケースが時々ある。負傷したため、または、危険な仕事に就くことを拒否した労働者は解雇された例もある。地下坑の事業所の中には労災事故を報告せず、死体をシャフトの中に投げ込んでいる事業所もある、と労働者は言っている。彼等が亡くなった時に親族が分からないので不法移民労働者であったと判明するケースもある。<sup>30</sup>

請負労働ブローカーの問題は鉱業協会において NUM と鉱山大企業の間で大きな論争をかもし出した。1996年の鉱業安全衛生法によれば、下請け企業ではなく、鉱山を所有する会社が労働安全衛生法規の施行の第一責任を担うことになっている。NUM は鉱業協会と一連の協約を締結しているが、最新の協約 (2003) は以下のように規定している。

8.1 親会社は労働安全衛生、訓練及び法規施行等の領域においてその下請け業者の行動に責任を持つものとする。

8.2 入札では、下請け業者は金鉱業の企業が供与している医療保険、労災保険及び退職手当と同様の制度を供与するものとする。

しかし、鉱山会社は引き続き、協議することなく下請け発注を行い、下請け業者の安全衛生面での過失の全面的責任を取っていないのが実情だ。組合はすべての下請け業者や請負労働ブローカーを査定する機関の設置を望んでいるが、鉱業協会は執拗にこの提案を拒否している。また、組合は様々な形態の使用者をより多く包含する形の金鉱業及び石炭産業を対象にした労働協約交渉評議会を設置しようと試みている。近年、NUM は契約労働者の組織化政策を採択した。(4.4.1を参照のこと。)

### 3.3 短期契約労働

- **業務が規定されている場合:** 例えば、建設現場
- **期間が決められている場合:** 期間が特定されている短期

ICEM 加盟組織の多くは短期労働契約、特に短期の期間限定契約労働の使用の増加について懸念している。労働組合によれば、全ての使用者、つまり、親会社/派遣先企業、下請け企業、孫請け企業、派遣会社及び請負労働ブローカーなどに短期労働契約の使用が見られる。

短期契約労働者の賃金は低く、給付金も少ない。また、教育訓練レベルも低い。しかし、彼等は正規労働者と同じ生産ラインで働いている。こうした動向はプラスチック製品、化粧品、あるいはガラス容器などの消費者用の製品を造る産業で顕在化している。

ほとんどの諸国には短期契約労働の使用に関する国内法がある。しかし、使用がこれらの法規制を迂回する方法がたくさんある、と組合は報告している。特定期間継続して短期契約労働者を使用した場合、正規雇用しなければならないことを規定しているが、使用者は短期間（一日か二日という場合もある。）を置いて、同じ労働者を再雇用したり、同じ業務に他の労働者を雇うという形態で法規を迂回している。法律でその業務の短期契約労働使用最高期間を限定している場合、短期契約労働者を雇うため、その業務の名称を変える。このような方法で短期契約労働に長年就労する労働者もいる。

加えて、短期契約労働を隠すための他の方法もある。

- **'研修生制度':** 安い労賃でラボのルーチン分析作業や事務、倉庫業務に十分な訓練もしないで学生が雇用されている。
- **'見習い期間':** 見習い期間が終わっても正規雇用されない場合が往々にしてある。この場合、退職金は支払われない。
- **'季節'労働:** ICEM 組織対象産業には真に季節労働の産業がある。例えば、冬期には油田の採掘はできない。しかし、化粧品、ガラス、塗料などの消費者市場での需要に対応するために短期契約労働を使用することができる。本来ならば、これらの労働者は正規労働者とするべきである。

短期契約労働が企業の生産を保持するための一助となる場合、短期契約労働を容認する組合もある。その組合が短期契約労働者の組織化や彼等を代表して交渉する形態を持っていない場合、このような政策は危険である。

ハンガリーでは、世界的に有名なゾルナイ陶器工場に働く女性労働力の大半は作業に使う有害塗料の取り扱いを避けるため、長期間の出産休暇を取る。企業はそれを利用して彼女らの一部を解雇し、短期契約労働力として彼女らを雇用していた。労働組合にとっては、短期的な需要急増の対応策として、退職した労働者を再雇用することは理屈が通ることのように思えた。組合としては経営側がこうした短期契約労働の使用を拡大するなどと思ってもみなかった。今では、組合は市場が不景気の時に労働者を解雇し、好景気になれば再び雇用できるように、経営側は退職した労働者をプールしようとしているのではないかと懸念している。同労組の労働協約は正規労働者のみに適用される形になっているため、短期契約労働者は協約適用外の労働者となるわけだ。<sup>31</sup>

### 3.4 その他の形態の非正規労働者

企業が正規労働者を雇わなくても労働力を入手する方策は他にもたくさんある。そのような方策は下請け労働や短期契約労働に関連している。ICEM 組織対象産業内の労働の非正規化の全体像を示すためには、これらの方策も組み込むことが肝要である、と考える。これらの方策は以下の通りである。:

- **'直接雇用':** シエル石油ナイジェリアはシエル石油が直接雇用するが、年金受給権、その他の給付金についても限定されているため、シエル石油の従業員とはされない形態の労働者の雇用方式を確立した。この雇用方式は多くの技術作業員、消防士、医療関係のスタッフなどに適用された。組合が会社側にプレッシャーをかけた結果、シエル石油はこの形式での労働者雇用を止めた。<sup>32</sup>
- **オンコール（呼び出し）労働:** トルコの新しい労働法ではオンコール（呼び出し）労働を認めている。ピレリタイヤ工場では、保守作業員はオンコールベースで下請け業者を入れている。この法律では労働者が呼び出されたかどうかに関係なく、少なくとも20時間の労働の支払いを認めている。しかし、これらの労働者は次の日も仕事があるかどうかは知らない。また、会社側はある契約労働者から別の契約労働者に替えることも技術的には可能である。<sup>33</sup>

**'自営業コンサルタント':** 労働者は自営業という疑わしい形態に移行することを半強制的に強いられている。例えば、多くのトラック運転手などは自分のトラックを買うためのローンを示され、辞職するように誘導される。

#### 4. 契約 / 派遣労働に対する ICEM 加盟組織の対応

「正直なところ、私たちは企業に対する対応が少し甘過ぎた、と思う。組合が他の問題に焦点を当てていたし、組合の支部は契約労働や派遣労働が通常、我々正規労働者がする職務 / 作業をしない限り、どうでも良いと考える傾向にあった。」

ジム・キッケンボタム、全米ボイラー製造労働組合セメント・石灰・石膏及び関連労働者部門担当副会長<sup>34</sup>

専門職業務をアウトソースすることを認め、清掃や社員食堂の業務が下請けに出されることになる時にほとんど対応しなかったため、経営側が中核的事業領域を狭め、多くの職務を削除しようとしている時に、組合の対応はあまりにも緩慢であった、と考察する組合もある。

組合員を失う可能性があっても、また、これらの労働者（その多くは女性労働者）の雇用条件が悪くなる可能性があっても、多くの組合が清掃や社員食堂の業務の下請け発注を容認した。また、他の理由で事業所内に下請け業者を入れることを認めた労働組合もある。

「組合員がしたくない仕事に下請けを入れたので、特定の下請けについては組合として歓迎した。歓迎しない場合が増えたが、組合としてその問題に取り組まなかった。今では、オペレーターの仕事にまで契約労働者が入ってきている。」

ジム・パネル、PACE 会長代理、米国<sup>35</sup>

現在では、下請け契約、派遣労働は組合に以下のような複雑な問題を提示している。

- 関係する下請け業者や派遣会社の数が多く、労働組合としてそれぞれの会社と協約を結ぶことは不可能であること。
- 労働組合はどの会社が実際に責任を持っているかについて言い逃れの回答をえる。「鉱山を所有する会社が許可しない限り、組合は組織活動をすることはできない、と下請け業者は言う。しかし、鉱山を所有する会社は『彼等は内の従業員ではない。』と言う。」<sup>36</sup>
- 組合がある下請け業者と協約を締結しても、下請け業者が変わり、協約交渉を一からはじめなければならぬケースが良くある。
- 個々の労働者はそれ以上に頻繁に替わる。従って、これらの労働者を組合に加入するよう勧誘し、教育訓練することは難しい。
- 正規労働者は事業所内に働く下請け業者の労働者や派遣労働者に脅威を感じ、敵対感情を持つこともある。正規労働者たちはこれらの労働者が彼らの職を奪い、あるいは彼等の労働条件を低下させる、と考えるからだ。
- 契約労働者たちは自分達の仕事について心配している。是が非でも正規雇用の地位を得たいと望んでおり、使用者側からは組合と接触しないように脅されたり、警告を受けたりしている。

克服することができない問題である、とと思っている労働組合もある。特に、組合員が事業所内で働く契約労働者に対して敵対感情を抱いている場合には、契約労働の禁止を求めるといった組合の政策方針として現出する。

その他の労働組合はこのような方針は現実的ではないし、失敗するだろう、と考えている。契約労働者や非正規労働力を認める組合もある。これらの労働組合はフレキシブルな雇用形態で働きたい、とと思っている労働者がいることを認めている。家族の世話や育児の問題を抱えている女性や若者、定年に近い高年労働者などは労働生活をそれ以外の自分達の生活とベターに統合して行くため、フレキシブルな形態の雇用を探す場合がよくある。また、短期間に様々なタイプの雇用形態を経験する労働者も多い。これらの労働者を組織化しないことは労働組合の組織拡大の可能性を失ってしまうことだ。

もちろん、失業率が高く、何らかの形で働く方が何もしないよりも良いから、多くの労働者は非正規雇用を受け入れる。多くの労働組合は、従来から、勤労者のエリートだけではなく貧しい労働者の声を代弁する役割を果たして来た。従って、様々な雇用形態を受け入れながら、これらの労働者を擁護するために、企業との労働協約の確保や雇用に関する労働法の改正を求めて闘争を展開してきた。

加えて、契約 / 派遣労働に反対する政策は成果を出し得なかったことは明白である。使用者側が正規労働力を引き続きカットしている状況の中、労働組合員数及び組合会費からの収入はともに減っているのが実情だ。組合は労働力の一部しか代表できず、原資面でも脆弱になり、労働者全般の声を代弁するという組合としての本来の役割を果たせなくなる可能性がある。

しかしながら、後述するように、積極的な活動を展開する組合もある。

- 契約労働（下請け）の範囲を限定する労働協約締結例もある。
- 契約 / 派遣労働者の組織化という新しいイニシアチブに取り組む組合がいくつかある。
- 非正規労働者の法的保護について厳しい闘争を展開した組合がいくつかある。
- 契約労働者の労働条件に関する責任は誰が取るのか明確にするため、法廷闘争をした組合もある。
- 契約を結ぶ前に協議する権利を確立した組合も少数ある。
- 事業展開する場合、下請けに出すことは生産性の面で好ましい方策ではないことを経営側に納得させ、労働者を再び正規労働者に移行させたケースも2—3ある。

契約労働反対から契約労働規制へと政策方針を転換した組合もある。これらの労働組合は、現在、非正規労働者の組織化を支援し、法規面での取り組みや労働協約交渉で非正規労働の規制に積極的に取り組んでいる。

本章では下請け発注や派遣労働の使用についての ICEM 加盟組織が実施しているさまざまな取り組み及び戦略について考察してみたい。

### ダブル戦略の提案

**守備型:** 特定タイプの下請け及び短期契約労働を拒否、特に以下の契約労働を拒否:

- 'オンコール/呼び出し' 労働及び日雇い契約
- 元社員が同じ会社に自分自身の雇用コストを負担する形で採用される、疑似的「自営業」契約。

**攻勢型:** 特定のタイプのフレキシブルな労働は回避することはできない。例えば、以下のような高度に専門化した職種の場合:

- フルタイムの労働者の労働条件を規定するだけでなく、均等の社会保険を受ける権利及び組合がこれらの労働者を代表する権利など、契約及び派遣労働者を含む全ての労働者に全ての権利適用を拡大する労働協約の交渉
- 企業が生き残りを図る上で必要とされる最低数及び最高数の日常業務について実際に分析し交渉する。フルタイムで雇われている労働者は彼らの賃金や資格、訓練、労働時間を擁護する契約でカバーされなければならない。
- 労働組合は正規労働者だけではなく、労働現場にいる全ての労働者に責任があり、彼らを守るものであることを保証する。主要企業の労働組合と請負人及び / もしくは雇用契約者との間のコーディネーションを保証する。

*Paul Lootens, FGTB 連盟事務局、ベルギー 於 ; 2004 年 5 月 2 日 ICEM セミナー*

## 4.1 労働協約交渉

労働組合の戦略は、当然、それぞれ異なった企業の性質 / 本性を反映する。下請け業者や派遣企業のタイプ及びどの範囲まで政府がこれらの会社の管理監督に介入するか等に依る。

### 4.1.1 親会社 / 派遣先企業

親会社/派遣先企業は下請け発注を含む全ての事業活動における基準について最終的責任を持つという原則はすでにブラジル、トルコ、南アフリカ及び EU では法律で規定されている。

*EU の場合、短期契約労働者の安全衛生に関する指令は契約労働を使用する企業は契約 / 短期契約労働者の安全衛生並びに情報、教育訓練に関し全面的責任を負うことが義務となっている。*

*( 4.3 を参照のこと。 ) この指令はまた、契約労働者及び短期契約労働者の情報、訓練、身体検査、保護、防止についての権利を規定している。*

*また、EU の化学産業の場合、化学工業協会と欧州鉱山化学エネルギー労連 ( EMCEF ) の間で結ばれている自発的合意、レスポンシブルケアは、下請け業者は安全衛生基準を順守するという証明書を提示しなければならないという条件を規定している。<sup>37</sup>*

けれども、この原則を実際に実行させることは、組合が比較的強い企業においても、まだまだ難しいのが現状のようである。

こうした状況からも判るように、下請け発注した業務を含め、すべての事業活動の管理責任は親会社/派遣先企業にあることを明示した労働協約を獲得することが重要である。つまり、親会社/派遣先企業を当該企業と結んだ労働協約の適用範囲に契約労働者/派遣労働者を入れること、あるいは、労働協約を組合と締結している企業と下請け契約するか、労働協約を持つ派遣会社から派遣労働者を受け入れることを納得させる必要となる。

「私たちはどの国であろうと、どの下請け業者あるいは派遣会社であろうと、少なくとも、賃金、労働時間及び年金に関する基本的労働条件を適用しなければならないという政策方針を確立しなければならない。どのような労働条件を適用するか、どの使用者だけがこれらの労働条件を満たす、などという議論はあってはならない。」

ヘンク・ヴァンデルコルク、FNV Bondgenoten 代表、オランダ

もちろん、中には抵抗する企業も出てくる。

トルコのタイヤ産業の場合、「私たちは直接、間接的に全ての労働者を協約の適用対象としてきた。... タイヤ会社の対応は彼等が最初になりたくないというものだった。」

Kemal Özkan, Lastik-İS ゴム労働者組合 組織 & 国際関係部門代表、トルコ

従って、親会社/派遣先企業の経営中枢を納得させ、強力な議論を展開するために、強い労働組合組織と組合幹部が必要になる。

## ● 論争に勝つ

カナダでは、情報エネルギー製紙労組 (CEP) の支部労組は労働協約の中でいくつかの重要な条項を確保した。(本章後半を参照のこと。) どのような方法でこれを達成したのであろうか?

「言えることは、労働組合が組合員に対してこの問題の重要性を強調したということだ。私たちは、下請けは経営側にとって経費削減のためだけとは限らない、しかし、組合員の雇用安定と労働力全体の労働条件を不安にするものだ、と主張した。工場の要員が削減され、その後、要員数が足りないということで契約労働が発注された時、下降スパイラルという危険な状況がでてくる。組合はこのスパイラルをストップしたいと、経営側と協議した。」

Fred Wilson, カナダ CEP 労組会長補佐

市場競争はコストがベースとなる。従って、組合が非正規労働者は正規労働者よりも安いことはないことを保障するために組織化に成功すれば、つまり、非正規労働者も同じ賃金と給付金を得ることを保障すれば、経営側が下請けに出したり、派遣労働者を使うことを止める可能性がある。

しかしながら、：

「私の経験では、財務問題についての論争には組合が勝つことは珍しいと考えている。しかし、とりわけ、企業側にとっては契約労働を使用したり、止めたりすることによって、コスト調整能力を得ることになる。」

フレッド・ヒッグス、ICEM 書記長

また、下請けに出すのは従業員数の調整のため、という場合もある。(2章を参照のこと。)

親会社/派遣先企業として下請け業務発注の複雑なシステム管理の経費や下請け業者が労働者や環境に対する責任を取らなかった場合に起きる補償経費の負担などに争点を当てようと試みた組合もある。しかし、こうした論争に勝野は難しいようだ。

ブラジルの石油労組は国営石油会社のペトロプラスが下請け業者が契約を守らなかった労働者に対する支払いに多額の資金を使ったことを指摘した。また、組合はこの下請けシステムを管理するためだけにペトロプラスが5000人の従業員を雇っていると算出した。しかし、これまでのところ、経営側は会社の財務計算表の一部としてこれらの経費を認めていない。

「私たちはアウトソーシングがベストオプションである、と企業は確信していることを承知している。経費は理論的に少なくなる。しかし、マネージャーとして、雇用が安定している社員は高い質の業務を保障する、その結果、コストの効率性が高くなる、と確信している。」

Lairton Correa de Souza, Petrobras 社 人事部門マネージャー<sup>38</sup>

従って、業務/作業の質に論点を絞ると論争で成果を上げる可能性がある。下請け発注と以下の点の関係を示すことができる。

- 技能と能力の低下 (3.1.2 参照) = 生産性の低下
- 安全衛生基準の低下 (次ページ参照) = 評判を失う

消費者市場でのイメージ/評判、社会的 / 倫理的責任についてのイメージ/評判を重要視する企業もあるであろう。

#### ● 労働安全衛生基準との関連を提示

1988年に起きた北海油田の Piper Alpha 惨事 (英国), 1989年に米国テキサス州パサンテラで起きたフィリップスの爆発事故、1991年にオランダのロッテルダムで起きた DSM 化学工場での爆発、及び多数の事故について考察した場合、正規雇用の熟練労働者をカットすることは職場の労働安全衛生及び環境の基準の崩壊に導くことは明白である。

1990年代の初めまでにすでに、フランスで実施された研究は、正規労働者と比較して契約労働者は4倍から20倍高い割合で労災事故に遭っている、との結論を出している。<sup>39</sup>10年後の2001年にツルーズのAZF工場で起きた大規模な爆発事故についての関係当局の捜査は、今もまだ引き続き行われている。この事故で亡くなった30人の労働者の内、20人までが下請け業者に雇われていた労働者である。関係組合は事業所内で働いていた派遣労働者など、多数のあまり訓練を受けていない契約労働者多数がこの惨事の誘因に関与したと確信している。<sup>40</sup>

不安定な労働と労働安全衛生の低い基準の関係はシステムチックに確認されてきた。オーストラリアの研究者は、負傷する率、疾病率、有害物質ばくろ、及び労働者(とマネージャー)の労働安全衛生についての知識と規制当局の責任についての不安定雇用と基準の低下との関係に関して世界各国で研究された事例を76件検出した。<sup>41</sup>これらの要因のいくつかを以下に示す。:

- 下請け契約を獲得しようとの激しい競争の結果、下値入札を招き、業務納入後支払いの結果、安全面での手抜きとなる。<sup>42</sup>
- 最も有害 / 危険な業務が下請けに出される場合がある。
- 下請け業者の訓練状況や保護用具は劣る傾向にある。
- 契約労働者・下請けの労働者は多くの工場で働くため、各工場の装置・機器や作業工程を熟知していない場合がある。
- 下請け契約が頻繁に変わる場合、管理の一貫性に欠ける。
- 短期契約労働者の導入の結果、労務管理に一貫性が欠ける。
- 正規労働者の仕事は加重状態となり、訓練が十分ではない契約労働者が実施した仕事レベルを疑うようになる。
- 労働組合が契約労働者を組織化できない場合、安全衛生基準の改善に向けての労働力全体からの貢献がかなり弱くなる。

契約労働者が遭遇した労災事故は十分に報告されていないことも知られている。下請け業者は高い労災率の結果、今後、下請け契約を確保できないのではないかと心配する。

従って、「コミュニケーションが悪かった」と個々の労働者によるヒューマンエラーが原因であるされる安全衛生関係の労災事故は肝心な部分を忘れている。<sup>43</sup>下請け発注の上下関係からすると、親会社・派遣先企業が責任を負わなければならない。

- **下請けに出す業務量を限定する。**

下請け発注にストップをかける協約条項について交渉することは確かに可能である。

*トルコのガラス労組 Kristal-IS は正規労働者の仕事を下請けに出すことを禁止する労働協約条項を同国のガラス工業協会と結んでいる。*

「非正規労働者の雇用や正規労働者の仕事に下請け業者を入れることはできない。この協約は加熱炉の保守や建設などの特定、あるいは期間が限定される作業・業務を実施する労働者は対象となっていない。」

この条項はトルコでもユニークであり、トルコのカリガラス製造会社である Sisecam はこの条項を破棄することに懸命となっている。下請け業者を入れる代わりに、梱包などの作業は工場外に出されている。エスキセヒールにできた新しい工場は Kristal-IS が労働者を代表する権利を持たない工場であるが、この工場に 600 人の非正規労働者が雇用された。この問題は正規労働者と非正規労働者を組織する Kristal-IS との間で 2003 年に大きな労使紛争となった。300 人の正規労働者が解雇されたが、大規模な抗議行動と他の 13 Sisecam 工場の組合員からの連帯行動の結果、組合側の一部勝利で終結した。非正規労働者の雇用上の地位は本稿執筆時において法的に査定されているところである。<sup>44</sup> (労働組合組織化戦略については 4.4.1 を参照のこと。)

カナダでは、CEP の支部労組が契約労働者に仕事が取られないよう正規労働者を保護する多くの協約を結んでいる。加えて、親会社 / 派遣先企業は下請け発注の前に組合と事前協議することが義務付けられている。例えば、2004 年 7 月に締結された Abitibi-Consolidated paper company との協約では次のように規定されている。:

「下請けを使うことによって、正規重要員をレイオフするという意図は会社にはない。さらに、会社側は、ナショナルレベル、地域レベル、事業所レベルなど、すべてのレベルにおいて組合と取り組むことを誓言する。... 特に、下請けに出される業務についての計画について適正に連絡し、下請けに出される業務の範囲について再検討することを保障する。事業所レベルにおいて、組合が業務の範囲について質問できる機会や会社側が下請け契約を発注する前に代案についての明確な説明を組合が受ける機会を協議 (緊急協議あり) の中で設ける。<sup>45</sup>

## • 事前協議の権利

「退職金プラス雇用という労働者に対するインセンティブを正規労働者に示す非正規化のパッケージに対抗することは難しい。私たちはそのような状況になる前に歯止めをかけなければならない。」

フレッド・ヒッグス、ICEM 書記長

"...労働組合は協約交渉を通じて下請けに出すかどうか、出すとすればどの下請け業者に出すかについて経営側と共同で決定する権利を持つことができる。<sup>46</sup>

下請けに出す決定がされた後で労働者を守ろうと試みるというよりも、労働組合は、下請けに出すことについての決定について協議を受け、決定に参加する権利を確保することができる。これらの事例はすでにブラジルやカナダに見られる。

カナダの CEP の場合、下請け発注に関して協議、決定する労使委員会の設置を規定するいくつかの労働協約を締結している。ブリティッシュコロンビアのキャンベルリバーにあるエルクフィールズ Norske Canada 製紙工場の協約は以下のように規定している。:

「会社は、組合に対し、工場内で下請け業者が業務を遂行することについて通知し、緊急の場合もあるが、最終決定の前に組合が会社側とともにこのことについて検討する機会を労働組合に提供するものとする。そのため、労使下請け契約委員会を設置する。当該委員会は会社側の下請け発注に関する決定について協議するフォーラムとして活用されるものとする。

会社側と組合側の共同コミットメントにそって、大半の保守、修理作業はできるだけ正規保守担当労働者が行うものとする。また、当該委員会は事業所内外での下請け業者の使用を最小限に抑えるため、事業所の保守作業要員の活用について年4回勧告を出すものとする。」<sup>47</sup>

EUの労働組合は企業における雇用形態の変更に伴う事前協議の権利について定めたEU指令第2002/14が適用される。(4.3参照)

#### ● 下請け契約に関する情報へのアクセス

下請け契約について十分な情報を得るため、労働組合は親会社 / 派遣先企業とその下請け業者 / 派遣会社・請負労働企業間で交わされた契約を見る必要がある。下請け業者は、しばしば、親会社 / 派遣先企業から労働基準を保持するために必要な原資を与えられなかったと主張する。しかし、労働組合は、その主張が正しいかどうか査定するため、交わされた契約を見ることを要求するが、この要求は通常、受け入れられない。

「大企業は請負労働会社との契約は商業上の理由で見せる事はできないと言う。しかし、私たちはその文書を見たい、と考えている。南アフリカの労使関係法は情報取得の権利を保障しており、私たちとしても下請け契約を見るつもりでいる。」

ウェリレ・ノリング、CEPPWAWU書記長、南アフリカ

下請け契約へのアクセスの問題は明らかに労働組合が取り組みを展開する必要がある問題である。このアクセス権がある国もある。

「ベルギーの場合、1996年に成立した法律で、親会社 / 派遣先企業は下請け業者の労働安全衛生基準を保障しなければならないことを規定した。労働組合はすべての下請け業者と交わされている契約を見る権利と契約労働者及び短期契約労働者に付与された訓練と情報についてチェックする権利を持つ。」

ポール・ロータンス、全国一般労組(FGTB)書記長、ベルギー<sup>48</sup>

#### ● 潮流の転換を求めて

すでに実施されている下請け発注を元に戻すことは殆ど不可能である、と考えている組合もある。しかし、今の潮流を転換しようと取り組み始めた労働組合もある。

ブラジルの場合、国営石油会社のペトロプラスの下請け発注の方針を転換させるための論点の中心として組合が取り上げているのが一連の重大事故問題である。

1990年代初め、ペトロブラスには6万人の従業員がいたが、現在でこの数が3万5000人だけになった。他方、ペトロブラスの事業所内に働く契約労働者数は11万7000人<sup>49</sup>に急増した。この内、3万人は精油所で働いている。<sup>50</sup>1990年代、この企業は二倍の規模に膨れ上がり、まさに民営化を待っている状態となった。しかし、熟練労働者は今でも必要であり、多くの元従業員は契約労働者として再雇用されている。

しかしながら、2002年のブラジルの政権交代の結果、ペトロブラスに新しい経営陣が入ってきた。新経営陣はペトロブラスを国営事業として保持し、事業再編について組合と対話・協議することについてコミットしている。

1990年末以来、労働組合は重大事故を中心に労働安全衛生問題に焦点を当てる戦略を取ってきた。このプロセスの中で、組合は高いコンサルタント料を取っている国際コンサルタントのとの論争に勝つため、全力を挙げて取り組み、大きな自信をつけてきた。<sup>51</sup>現在、組合は自分たちが特定の経営陣の考え方を変えたと確信している。

労働組合は労災死亡事後で正規従業員と契約労働者を区別する点は何かについてのデータを収集した。1995年以降現在まで、労災事故で死亡した契約労働者の数が正規労働者の死亡者数よりも大幅に高いことがわかった。採掘及び生産部門では契約労働者4に対し正規労働者1の割合である。<sup>52</sup>

この分析データを活用し、組合はペトロブラスがその下請け業者に基準を施行させるコミットメントを取り付けた。基準違反を見つけた場合、組合はペトロブラス経営中枢に忠言し、経営側はその下請け業者に言及する。2003年、組合は社内調査委員会に組合代表を送る権利を獲得した。組合は下請け業者の何社かの契約を取り消した。悪質な下請け業者との契約を取り消し、良い下請け業者と契約するというのが組合の戦略の一環である。

他の諸国と同様、下請け業者は契約条件では基準を保持する原資が得られないと主張する。しかし、組合はこの主張についてチェックすることはできない。ブラジルの法律では公営企業の下請け契約や派遣労働契約は公的文書と規定されているが、ペトロブラスの経営中枢は契約書の中に経営戦略的情報が入っているので、アクセスを限定する必要がある、と主張する。組合は標準契約書を見ることができが、契約書の重要な付記部分についてはアクセスすることはできない。

組合は下請け業者についてもっと大きなコントロール権を得たいと考えているだけではない。正規労働者の仕事であると確認できるすべての業務の下請けをストップしたいと考えている。これは長期的目標であるが、重要なことは、労働力の構成について協議する権利を獲得したことである。2004年初めに開かれた労使合同セミナーにおいて、ペトロブラスの経営陣は本来ならば下請けに出すべきでない業務を下請けに出してきた事実を認めた。現在、2500人の職務（保守及び安全衛生分野の職種が中心）の正規化を優先的に進めている。今後3年間に正規労働者となる契約労働者の数は総数6000人となる。労働組合はこれは今後の取り組みのベースになると考えている。

## ● グローバル枠組み協約

ICEM が多国籍大企業数社と結んでいるグローバル枠組み協約は下請け発注の方針について交渉するための場となる可能性がある。グローバル協約の中にはこの問題についての条文を含むものもある。ノルウェーの石油会社スタットオイルと締結しているグローバル協約には次のような条文が含まれている。

「スタットオイルは下請け業者並びにライセンスを持つ企業に対し、当該協約について通知するとともに、協約が規定している基準の遵守を奨励するものとする。」

面接した労働組合の多くはグローバル協約は基準の保障についての企業への単なる奨励から、企業によるコミットメントへと強化した、と考えている。企業との合意を確保するため、以下を提案したい。

- 中核的生産事業は下請けに出さない。
- 企業は下請け業者の労働基準並びに労働安全衛生基準に関する責任を持つことについて認める。
- 労働組合は下請け発注及び派遣労働の使用についての意思決定に参加する権利を持つ。

また、モニター及び実施についての強力なメカニズムも提案されている。

「私たちは協約の一旦を担いたいと思う。また、さまざまな貢献を行い、モニターしたいと考えている。グローバル協約のモニターと実施の一助となる、機能する労働組合活動家のネットワークが必要である。」

*Kemal Özkan, Lastik-IS ゴム労組, トルコ*

### **ICEM が考察すべき事項**

- グローバル枠組み協約の条文を整備し、モニターと実施の方法を強化する。
- すべての労働者についての親会社 / 派遣先企業の責任を確認する加盟組織の協約のベストプラクティス (最善の事例) の枠組み協定の取り組みを推進する。
- リスポンシブルケアに参加する化学企業の経営側に対し、契約労働及び派遣労働についての責任の問題を提起し、協議する。

### **各国産別労組が考察すべき事項**

- 契約労働者及び派遣労働者を含むすべての労働者に対して責任を負うように親会社 / 派遣先企業にプレッシャーをかける。
- 労働力の構成について交渉する権利、ならびに、下請け契約書を見る権利を含む必要な情報へのアクセスを持つ権利について強く主張する。

#### 4.1.2 下請け業者と派遣・請負労働会社

契約労働や派遣労働がまだ目新しい諸国においては、職場からこのような雇用形態を締め出したいと考えている労働組合もある。しかし、契約労働者や派遣労働者の組織化に向けて一歩踏み出した組合もある。日本や韓国にはそうした例がある。(4.4.2 参照のこと)

逆に、西欧の労働組合やトリニダードトバゴの石油労組は契約労働及び派遣労働について永年取り組んできた。大規模な下請け業者や派遣会社と団体交渉を行い協約を締結した諸国もある。例えば、トリニダード&トバゴやノルウェーでは多国籍下請け業者や国内下請け業者と協約を締結した例もある(4.4.1 参照のこと)。

例えば、オランダ、ベルギー、ドイツ及びスペインなどでは一般労組や産別が派遣・請負労働会社の協議会と労働協約を結んでいる例もある(次ページ参照)。<sup>53</sup> また、産別労組が個々の派遣会社と協約を締結している例もある。例えば、英国の TGWU は Manpower と Addeco と労働協約を締結している。大企業の派遣会社が特定産業部を持っている場合がしばしばあり、その場合、産別労組と交渉することが可能である。

*「英国の TGWU は 1980 年代半ばにマンパワーと協約を締結することに成功した。この協約ではマンパワーの社員並びに TGWU が組織している事業所で働くマンパワーから派遣された労働者を対象にした協約で、最低限の労働条件を規定している。同社は、既存の労働力にこれまで以上に認められれば、派遣労働契約を得るのに有利と成るとの考え方から、労働組合との協約締結を望んでいたようだ。」*

フレッド・ヒッグス、ICEM 書記長

しかし、下請け業者や派遣会社について、あるいはこれらの会社に対する労働組合戦略について国際的な情報交換はあまりないのが現状だ。他方、多国籍短期契約労働派遣会社はますます国境を越えて労働力を提供している。従って、多国籍労働組合戦略が必要であり、これは可能である。他の GUF、UNI もまた派遣会社との関係でこの問題について調査している。<sup>54</sup> 従って、この問題について GUF 間の国際協力関係の確立の可能性もある。

オランダ系の派遣会社 Vedior 及び Randstad は FNV 連帯労組と労働協約を締結している。これはこれらの派遣会社とのグローバル枠組み協約締結に向けてのベースとなる可能性があると考えられる。

小企業、零細企業、怪しい下請け業者や請負業者の組合組織化は非常に困難である。親会社 / (a)派遣先会社の下請け業者の基準についての責任と(b)政府による雇用基準と法人基準が適用されることの保障に関する論議に勝てば、もっと成果をあげると考えられる。

労働組合が労働力の性質について協議する権利を得ている場合、下請け契約は組合に友好的な業者に発注される可能性がある。

### 派遣会社との産業レベルの協約

今日、オランダの労働人口の2.5%は派遣会社から派遣されている労働者である。<sup>55</sup>これは同国の交渉で合意された労働の柔軟化の結果である。FNV 加盟組織の産業別労組と使用者側組織間の厳しい交渉の結果、1997年、短期派遣労働に関する法律が議会を通過した。この結果、派遣労働部門が一つのセクターとして成立した。現在、誰でも雇用事務所を開設することができる。しかし、例えば、以下のような派遣労働者の保護条項もある。

- ある企業に派遣された短期契約労働者は最初の6か月間は派遣会社から賃金や年金制度への支払いを受けるが、その後もその企業に留まって働く場合、労働協約に沿って、その企業から賃金や年金制度への支払いを受ける。
- 3年間あるいは3つの異なった派遣契約の後、派遣労働者は、派遣先会社か派遣会社のいずれかの社員として期限なしの雇用契約に移行されなければならない。

1999年、FNV 連帯労組は派遣労働産業協議会と労働協約を締結した。この業界組織には Manpower, Vedior, Randstad 及び Adecco も含まれている。同様に、同労組会長のヘンク・ヴァン・デル・コルクによれば、派遣労働の大企業は協約締結により労働市場の重要なプレイヤーとして認められたと考えているようだ。<sup>56</sup>

従って、オランダの派遣労働者の5%しか組合に加入していないが、法律と労働協約によってこれらの労働者は擁護されている。しかしながら、状況は複雑になった。特に、派遣労働業界と締結した労働協約が派遣先企業の労働協約や派遣労働者が働いている他の部門の労働協約とどのように統合されるかが複雑な問題となっている。「もっと単純化する必要がある。なぜならば、二つの協約の関係が理解できない場合、労働者は適用されるべき条項を付与されないケースがでてくる。」

他方、これらの派遣会社は中東欧諸国市場に参入し始めた。これらの会社は国内に労働力を供給するだけでなく、西欧諸国にも労働力を供給している。

*「他の諸国の労働組合の仲間は自分たちの組合員の基準をあげるためだけではなく、派遣会社の労働者や派遣労働者の組織化に取り組み、派遣会社と協約交渉しなければならない。なぜならば、私たちの国への移民労働者の数はますます増えており、労働者を送り出す諸国の法規も私たちの国の労働者の基準を保持するための一助となるからである。ただ単にこのような雇用形態があつてはならないと言うのでは何の役にも立たないからだ。派遣会社についての国際情報交換につい*

てUNI内で議論が始まった。確かに、この問題については西欧諸国と中欧諸国間のコミュニケーションを確立する必要がある。」

ヘンク・ヴァンデルコルク、FNV連帯労組代表、オランダ

#### ICEMが考察すべき事項

- 多国籍下請け業者及び多国籍派遣会社との労働協約のベストプラクティス（ベストモデル）についての情報交換の場を設ける。
- 多国籍下請け業者及び多国籍派遣会社とのグローバル枠組み協約の締結について、他のGUFとの協力も含めて、調査する。
- 個々の多国籍下請け業者および多国籍派遣会社の企業ネットワーク設置の可能性を考察する。

#### 各国産別労組が考察すべき事項

- 組織化活動及び協約交渉のターゲットとして多国籍下請け業者及び多国籍派遣会社を選ぶ。
- 法規を順守し、あるいは/また労働協約を締結している下請け業者と派遣会社と派遣先企業/親会社との下請け契約を推進することを考察する。

## 4.2 各国政府と法規

「私たちは、政府に対し、時限爆弾野のようだ、と言っている。これらの労働者には長期的な雇用保障がなく、最終的には政府の問題となる。そして、政府の懐を痛めるからだ。」

ウェリレ・ノリンゴ、CEPPWAWU書記長、南アフリカ

「私たちは政府に対して、『行き当たりばったりの経済にしたいのが、それともデーセントワークの哲学で行きたいのか?』と言っているところだ。」

プリンス・ウィリアム・アンクラ、ガーナ鉱山労組副書記長

世界各国の政府は、特に、労働市場のさらなる柔軟化を求める経営側や国際金融機関からのプレッシャーに応じて、雇用に関する法律を改正した。

詳細にはそれぞれ異なるが、基幹事業の下請けについて規制しながら、労働市場に下請け労働及び派遣労働の事業活動を認める形が法改正の典型となっている。契約労働者も労働協約の適用対象とするべきである、という条項もあることもある。これまではなかった期間限定の雇用契約も最高期間や契約の更新回数を限定した形で可能となっている。内容は大きく異なる。短期契約雇用について最も擁護されているのはトルコ、メキシコ、スペイン、ギリシア、フラン

ス、ノルウェー、ベルギー、イタリア及びフィンランドである。最も擁護されていないのが、米国、カナダ、英国、アルルランド、チェコ、スロバキア、及びオーストラリアである。<sup>57</sup> また、契約労働や派遣労働が使用される場合、雇用及び基準についてどの会社が法的責任を担うかを明確にする様々な法律がある。フィリピンなどでは、下請け会社ではなく、親会社を法的使用者と見ている。<sup>58</sup>

しかしながら、労働組合は、経営者は罰金なしに自分達の法的責任を行使しないで済む、と何回も報告している。労働組合は法律の実効ある施行を求めて闘争を展開している。政府の多くは介入せず、経済の行方は市場に任せるよう説得されてきた。何が企業の中核事業であるか、どのような形で下請け発注するるかについては、通常、企業自体にまかされた商業上の決定事項であるとされる。こうした傾向がいかに（経済 / 社会組織構造の）崩壊を招き、潜在的に危険であるかについては多くの政府は無視しているように見える。

- もっと多くの雇用機会が非正規化され、もっと多くの労働者が年金、労災保険、母性保護等の給付金なしの状態になると、貧困や不安が大きくなるであろう。負担は経営者の肩から労働者個人や家族、そして政府の肩に移る。
- 下請け発注は鉱工業の質の低下を招く。訓練基準の低下や上進する機会が少ないことにより労働者のモチベーションが低下し生産性が低くなる。
- 政府は安全衛生基準の低下や環境汚染の進行の結果、すぐ問題解決のための措置を取る必要が出てくるだろう。
- 労働組合に力がない場合、労使対話が弱体化し、さらに政治不安となる可能性がある。

政府はこの問題についてもっと対策を取るべきである。特に契約 / 派遣労働市場の底辺部分、つまり、'fly-by-night'下請け業者や派遣 / 請負労働会社など、団体交渉を実施することが極端に難しいタイプの会社に対する措置を講じるべきである。

南アフリカ政府に対する提案は、「..法人税を税務署に登録し、労働基準局に登録している請負労働ブローカーだけが事業活動の認可を得るようにするべきである。この法規を守らない請負労働ブローカーはすべて厳しい罰金を課されるべきである。」<sup>59</sup>

また、労働安全衛生は非常に重要な問題であるため、政府は既存の基準を政府の労働安全衛生機関が施行することを保障する必要がある。様々な雇用形態間の死亡、負傷、疾病についてのデータを収集し、分析するべきである。例えば、米国の鉱業のように、このような分析はいくつかの国のいくつかの産業で行われているが、多くの場合、こうしたデータ収集 / 分析はされていない。<sup>60</sup>

雇用に関する規制を実施することができない政府や実施したくないと考えている政府がある。つまり、労働組合はいかに自分達自身を頼りにし、組織化を進め、使用者と直接交渉していくことが重要であるかが認識できる。

#### **ICEM が考察すべき事項**

- 政府を説得するために活用できる各国法規のベストプラクティス条項及び論点が交換できる場を設ける。

#### **各国産別労組が考察すべき事項**

- 契約労働が持続可能な発展、特に経済面、政治面、社会面、及び環境面にもたらす広範なインパクトについて政府に対してロビー活動を実施する。
- 基準が低い下請け業者や請負労働ブローカーを規制するよう政府へのプレッシャーを強める。
- 雇用形態の違いで異なってくるデータを集め、労働安全衛生関係当局に対しプレッシャーをかける。
- 任意退職制度やインデュースメントパッケージなどの法令や政策について研究し、労働組合が契約 / 派遣労働問題にうまく対処していけるようにする。

### **4.3 政府間組織 / 政労使**

面接した ICEM 加盟組織の中には国際レベルのガバナンスを通じて怪しげな雇用形態に対する保護拡大を求める声が聞かれた。

#### **• 国際労働機関 (ILO)**

ILO が近年力を入れて取り組んでいるのはディーセントワークという概念である。本報告書に記述した雇用状況の多くはこの概念を侵害していることは明白だ。

1990 年半ば、ILO は契約労働に関する条約について審議した。しかし、1997 年の ILO 総会では使用者側のもっとフレキシビリティをという要求と、労働側のもっと均等待遇と労働者の保護をという要求を調整することはできなかった。<sup>61</sup> この問題についての大規模な調査は 2003 年の ILO 総会に提出された。<sup>62</sup>

最近、ILO はこの問題を再定義した。ILO は、今では、雇用条件は場所によって異なった意味を持つという理由で契約労働を取り上げていない。加えて、使用者が明確ではない形での雇用形態 / 労働形態がたくさんある。多くの雇用関係は不明瞭であったり、偽装であったり、三角

関係であったりする。この結果、国際基準や国内基準は使用者が明確な場合を想定して策定されているため、関係労働者はその適用外に陥る。

従って、ILOは「雇用関係」に焦点を当てている。雇用関係についての勧告案が2006年に開かれる予定の第94回ILO総会提出をめざし策定されている。<sup>63</sup> もちろん、ILO勧告の発効力は加盟国の国内法となるILO条約と比較して軽い。

他方、ICEMは他のILOフォーラムで契約労働、派遣労働の問題について問題提起してきた。例えば、2002年に開催された鉱業の雇用、労働時間、訓練に関する三者構成会議では、簡潔ではあったが、契約労働についての討議を誘導した。<sup>64</sup> 石炭産業の安全衛生に関する行動規範を見直す案が出ている。もし見直しすることになれば、契約/派遣労働も含まれる。同様の取り組みは化学産業でも可能であるはずだ。

ILOの『多国籍企業と社会政策に関する原則の三者構成宣言』は下請け業者の基準保持に関する企業の責任については入っていない。(納入業者のみである。)<sup>65</sup>

## • EU

1980年代の初め、1989年の社会憲章、1997年の社会憲章その他を通じて、いわゆる非典型的な労働者の保護についてEU内で一連のイニシアティブが出てきた。

1. EU指令No.91/383は、期間が限定された契約労働者、あるいは派遣会社を通じて雇われた労働者を対象にした職業訓練、安全衛生基準に関するものである。
2. 指令97/81はパートタイム労働者の権利について定めている。
3. 期間限定労働契約に関する指令No.99/70は契約労働者数とその期間に関するものである。
4. 指令2001/23は、雇用者が、労働者の業務を他の雇用者に移転する場合の労働者の権利に関するものである。

2000年3月のリスボンサミットの後、EUは雇用機会の質に関する政策を採択した。つまり、「重要なことは労働者の福祉だけではなく、社会的一体性を推進し、雇用レベルを上げる(キャリア上進)こと...」<sup>66</sup>との言質を与えた。しかしながら、短期派遣労働者についてこの考え方で対策措置を試みたが、停滞状態となっている。短期派遣労働者の労働条件に関するEU試練案はEU大臣理事会の中で強い影響力を持つ少数メンバーによってブロックされた。派遣労働者は派遣先企業の正規労働者と均等の賃金を得るべきである、というポイントなどはこれらのメンバーは承認しなかった。

欧州労連(ETUC)はこのプロセスを再開するよう加盟国に外圧をかけているところだ。

ETUCが言うように、欧州域内では国境を越えて契約・派遣労働が成長しているため、短期派

遣労働に関する EU の規制枠組みが必要となっている。これまでのところ、何も明確な進展の兆候は見えていない。<sup>67</sup>

しかしながら、「特に、雇用の危機が存在する場合」には、企業の雇用体系の変更に関する情報と諮問に対する被雇用者の代表権について定めた EU 指令 2002/14 を適用するための労働組合の潜在力はある。

## • OECD

OECD は加盟国政府（先進工業国政府）に対し、もっと雇用安定と雇用創出のバランスを取ること、既存の法規をベターに施行し、労働基準局検査の活動を改善することを求めてきた。<sup>68</sup> OECD は 2006 年に関係大臣に提案が予定されている「雇用機会戦略」を再査定していることである。

OECD- TUAC は以前から、各国政府に対し、「質の高い雇用機会」を創出することに焦点を当てるように要請してきた。<sup>69</sup> また、アウトソーシングされる前に労使が交渉することを保障するよう求めてきた。<sup>70</sup>

「OECD コーポレートガバナンス（企業統治）の原則」には下請け業者の基準を保持することについての企業の義務については何も触れられていない。しかし、OECD 多国籍企業ガイドライン（2000 年 6 月改正）には労働基準及び安全衛生・環境基準が含まれている。同ガイドラインの第 10 条は次のように規定している。

*「企業は実際的な場合には、納入業者、下請け業者を含む事業のパートナーに当該ガイドラインに沿った企業行動原則を適用するよう奨励するべきである。」*

## • 世界銀行

貧困撲滅の行動計画を持っているにもかかわらず、世界銀行は貧しい住民社会が享受することができないプロジェクトを支援していると厳しく批判されてきた。例えば、雇用問題について、世界銀行は最近、途上国に対し、雇用法の適用範囲・レベルの低下と労働協約の使用者と従業員の間意思に沿った雇用契約への置換を勧めてきた。<sup>71</sup> 世界銀行のロシアの石炭産業とザンビアの銅産業への融資は、「これらの産業が市場経済に参入したため、主に労働者解雇計画の資金のために使われている」と報道されている。<sup>72</sup> ICEM の数加盟組織は世界銀行が国内の不安定な雇用機会の増加にいかん貢献してきたかについて確認した。

ICEM を含むさまざまな組織が最近開催された世界銀行の石油ガス及び鉱業内での活動についての「採掘産業再検討」で意見を発表した。彼らは持続可能な発展について強調されるべきで

あると述べた。その一貫として、中核的労働基準は世界銀行が支援するすべてのプロジェクトで遵守されなければならないものとし、労働組合はナショナルレベルで建議されるべきである。<sup>73</sup>

この主張に応じて、世界銀行は「私たちの採掘産業への投資及び政策アドバイスは貧しい人々が最初にそして最も利益するものであるべきだ」と合意した。新たに貧困撲滅指針が策定される予定だ。毎年評価会が開かれ、「すべての関係者対話を継続する」というコミットメントも出された。<sup>74</sup> 従って、短期契約労働などの不安定な雇用形態がいかに貧困をただ増大させることについて、ICEM が国際レベルにおいて世界銀行にプレッシャーをかけ、加盟組織がナショナルレベルにおいてプレッシャーを欠ける機会がまだこれからも出てくるわけだ。

### ● 国連のグローバルコンパクト

国連のグローバルコンパクトは人権、労働権、環境保全及び不正撲滅に関する原則を遵守することを企業が公約する自発的合意である。ICEM はグローバルコンパクトに参加している。今では約 1500 あまりの企業が参加している。ICEM 組織対象産業の多国籍大企業のいくつかも参加している。派遣会社の Adecco も参加企業の一つだ。契約・派遣労働を事業とする他の企業も参加しているかも知れない。

グローバルコンパクトは国連の目標を支援する行動計画への触媒となることをその目的にしている。国連の目標の一つとして、UNDP ミレニアム開発目標<sup>75</sup>がある。この中には以下の項目の開発が上げられている。

- "良質のガバナンス(統治)へのコミットメントを含む開放された貿易及び金融質"
- "青年のためのディーセントかつ生産性ある仕事"

従って、グローバルコンパクトは ICEM にとって契約・派遣労働をシステムチックに使うことは国連の開発目標の意図に反する、と親会社 / 派遣先企業に問題提起できるフォーラムを提供する可能性がある。

#### **ICEM が考察すべき事項；**

- ILO、世界銀行及び国連グローバルコンパクト内で契約労働問題についての論議を推進する。

#### **各国労働組合が考察すべき事項：**

- 欧州の労働組合は、コントラクトアウト問題について交渉するにあたって、EU 指令第 2002/14 に基づく組合の権利を如何に利用できるのかについて考察する。
- ILO、EU、OECD、世界銀行などの国際機関の政策について政府にロビー活動する際、契約労働の問題も含める。
- 世界銀行が資金を出しているプロジェクトに関する雇用政策をモニターし、自国において世界銀行との問題を提起する。

## 4.4 労働組合組織

「正規労働者だけの問題の問題と取り組み、彼等だけを組織するという落とし穴に落ちることは大変簡単だが、私たちは正規労働者だけの労働組合にはなるべきではない。」

アパレシド・ドニゼティダシルバ、CNQ 化学労組書記長、ブラジル

「(インド)の労働組合運動では、契約労働者の労働条件改善のためだけではなく、労働運動が生き延びるためにも、契約労働及び日雇い労働、短期契約労働、下請け労働などを含む全ての雇用形態の労働者を組織し、労働組合運動内に組み込んで行かなければならない、と自覚するようになった。」

B.K. ダス、インド ナショナル鉱山労連書記長

下請け労働や派遣 / 請負労働という形での労働組合への攻撃は、極端に言えば、労働生き延びるかどうかという危険な状態に労働組合を押しやった。こうした動向に対応する場合、組織体制が大変弱く、政策方針や活動も十分ではない組合もある。最もそのリスクに直面するのは単一の使用者と労働協約交渉をするベースで組織されている労働組合や小企業の労働者や個々の労働者の組合加入勧誘やオルグ活動をしていない労働組合である。

ロシアでは、「組合は大企業内で組合活動を展開し、大きな勢力をベースに考えることに慣れてきた。『数千人の組合員を失うことなど、大した問題ではない。』と考える組合幹部もいる。」

エヴジェニア・エッセニア、Sodrujv 労組会長、ロシア

下請け発注や派遣 / 請負労働に当面し、組合の勢力や力を保持することについて、ICEM 加盟組合はどのような経験を持っているのであろうか？

### 4.4.1 組織化/キャンペーン戦略

- 労働者の団結の取り組み

「これら全ての問題の原因はネオリベラル化とその帰結としての個人主義だ。これらの全ての政策は労働者を個人として捉え、互いに敵視させ、ばらばらにしている。」

ジョゼ・リガネ、アルゼンチンマルデルプラタ州電力労組書記長

正規労働者は時として、契約労働者に対し、防護的になったり、敵視することさえある。製薬労働者を労賃の安い競争相手で、彼等の雇用機会、労働条件を侵害する者として見ているからだ。他方、契約労働者はしばしば、仕事を失う不安を抱いている。彼等は働き口があることだけで喜び、使用者から言われれば、簡単に組合を敬遠する。

ガーナでは、下請け業者は特定の労働者をレイオフし、その他の労働者を残すという傾向がある。業者は「自分の契約が更新されるかどうかについていつも気を使い、不安を抱いている」契約労働者を残す。

**プリンス・ウィリアム・アングラ、ガーナ鉱山労組副書記長**

正規労働者と契約労働者が分離され、不信感情を持つのは、多分、彼等が異なった労働者層の出身であったり、国が違ったり、使用者の指示で別々の食堂で食べたり、別の宿舎に寝泊まりしたりしていることに起因する。

南アフリカの NUM は下請け労働者の組織化には取り組まなかった。組合員は、彼等は自分達の仕事を取ろうとしている、あるいは、彼等の労働条件を侵害している、と考えた。当時（1990年代）鉱業で20万人が職を失った。契約労働者の多くは隣国からの移民労働者であった。NUMの組合員はこれらの労働者が組合には入ることを好まなかった。しかし、今では NUM は政策を転換した。

「法律を改正する必要はない。労働安全衛生法は明確だ。問題はこれらの労働者の組織化についての政策だ。答えは、彼等をオルグし、組合に入れ、親会社/派遣先企業に労働者全般に対する責任を担わせ、特に医療保険、労災補償をこれらの労働者にも付与させることだ。

使用者側が解雇するとの脅迫がないかぎり、契約労働者を組織は難しい。唯一の問題は労働組合の組織体制が弱いことだ。なぜ組織化が必要かの根拠を周知してもらい、組織された組合のリーダーシップで成功した例はある。ストライキの場合、正規労働者と契約労働者間の関係が難しい場合はあった。しかし、私たちはこの問題についても契約労働者の組織化で乗り越えた。」

**センゼーニ・ゾクワナ、全国鉱山労組、南アフリカ**

トリニダード&トバゴの石油油田労組は労働者の団結についての教育訓練を実施しなければならなかった。正規労働者にとっての主要問題は労働安全衛生基準、契約労働者の主要問題は給付金がないこと、特に退職金がない問題であった。

「...正規労働者が未組織労働者と働くことを拒否し、事業所が閉鎖された。そのため、組合は正規労働者を対象に教宣活動を展開した。正規労働者の視点を下請け労働者ではなく、親会社と下請け業者に向けさせることを狙った。私たちはこの教宣活動の焦点を意図的に安全衛生に当てた。

契約労働者の教育については、私たちは焦点を労賃、つまり賃金及び給付金全般に焦点を当てた。..彼等を組織するためにはこの取り組みが重要だ。彼等に手当が少なく、会社側に利用されていることを認識してもらうためだ。

**エロル・マックロード、石油油田労組会長、トリニダード&トバゴ**

これとは逆に、トルコのガラス労働者の場合、下請け発注反対の闘争での団結はそれほど困難ではなかった。(4.1.1参照)というのは、正規労働者と契約労働者は一緒に働き、食べ、通勤し、住居が隣接しているからだ。

「正規労働者は非正規労働者との紛争を求めなかった。非正規労働者は正規労働者の監督下で働いていた。年上の労働者が若い労働者、つまり、非正規労働者を訓練するのが従来からのやり方だ。正規労働者と非正規労働者は同じ製造ラインで働き、同じ交通機関で通勤し、同じ社員食堂で食べ、同じような生活をしている。彼等が正規労働者と非正規労働者の連帯協議会を創った。この組織は募金をつのり、メンバーに融資し、情報を共有し、ピクニックなどの社交活動を実施した。相互信頼が鍵だ。

ムスタファ・バグセシ、Kristal-IS ガラス労組会長、トルコ

- **非正規労働者を勧誘**

組合に入ってことのない非正規労働者ばかりではない。特に、解雇の経験があり、その後、下請け業者に再雇用された労働者などはそうである。

「契約労働者の多くは元組合員である。当該会社内で組合活動を組織するために中心となる力となった。彼らは他の労働者に対し、労働組合はよりよい労働条件を獲得することができることを説得することができるからだ。」

トニー・メイヤー、CFMEU 鉱山労組、オーストラリア<sup>76</sup>

しかしながら、契約・派遣労働者が組合にとって、まだ目新しい状況にある場合、組合はこれらの労働者を対象にした活動を展開していく必要がある。労働安全衛生についての教育活動はその場合の方策の一つである。

1970年に契約労働法（規制と廃止）が成立したにもかかわらず、インドの国営鉱山企業の労働者の10-12%は下請け業者や派遣企業を通じて雇われている。これらの労働者は正規労働者の賃金の3分の1の賃金で、給付金も少なく、労働時間も長いという状況で働いている。正規鉱山労働者が契約労働者を敵対視し、緊張状態となった時期もあった。

下請け業者は組合と接触した労働者を解雇する傾向がある。失業率が高い場合、すべての労働者は職を失うことを恐れる。鉱山事業所はしばしば遠隔地にあり、下請け業者は地元の人々を雇う。彼らは何がどうなっても仕事が欲しいと言う。

このような難しい状況に当面するINMFは契約労働者の組織かについて新しい取り組みを展開している。同労組は安全衛生教育計画を実施している。これらの計画の中で、組合は契約労働者と労働条件の低さについて話し合い、組合員の労働者に給付される手当などについて教え、オルグ担当者を紹介することができる。同労組は親会社は下請け業者に対し、彼らの労働者を安全衛生教育に送るようプレッシャーをかけることを拒まないようになったと報告している。

契約労働者に組合加入を奨励している組合もある。しかし、契約労働者が自分たちの組合を結成したい場合には、彼らを支援している。

B.K.ダス、インド全国鉱山労連書記長

ベルギーやアルゼンチンなどの国の場合(次ページ参照)、労働組合は非正規労働者にサービスを提供し、彼らとコンタクトしている。

「ベルギーの『短期契約労働者ホットライン』は短期契約労働者・派遣労働者を対象にした電話ホットラインサービスである。組合は一般紙や公共交通機関に無料で提供されている新聞などに小さな広告を載せている。派遣労働者は組合に電話を入れ組合の担当者に相談することができる。組合の担当者は彼らに派遣労働、契約労働についての情報とコンタクトポイントを提供する。組合はフルタイムの人を雇ったが、あまりにもたくさんの電話がかかってくるようになったため、コールセンターに下請けに出さなければならなくなった。このコールセンターは障害者を雇っており、組合が訓練を提供している。現在、この活動はうまく機能している。」

ポール・ロータンス、全国一般労組書記長、ベルギー

アルゼンチンのゴム労組、SUTNA は多重の戦略を構築した。イベントを組織したり、契約労働者に給付金が得られるようにしたりする活動がこの戦略に含まれる。

『私たちは防御体制を取っている。つまり、下請け労働者すべては正規労働者と同様の労働費用勘定上に計上されなければならない。その後、私たちはいくつかの段階の取り組みを展開する。』

- (1) 短期労働契約で入った新しい従業員に組合加入勧誘する。これらの労働者の多くは組合員ではない。しかし、既存組合員は組合員ではない新しい従業員のために何もするべきではないと言っていた。そのため、組合が取った第一歩は新しい従業員を組合に入れることの利点とすべての労働者のために闘うための団結についての既存組合員の理解を得る活動である。当初は大変難しかったが、最終的には彼らも利益することについて組合員からの幅広い理解をえた。
- (2) 組合員がスト中の時には、企業も契約労働者を利用する。従って、組合は契約労働者との接点を持つよう試み、彼らをスポーツ行事などのイベントに招待する。このような活動で契約労働者との関係を構築していく。次の段階は組合のソーシャルクラブや法律アドバイスなどの組合のサービスをこれらの労働者に提供する。それによって組合に対する不安ファクターを解除していく。このようなサービスは無料で提供する。この部分でも、組合費を払っている既存組合員と活発に討議しなければならなかった。
- (3) 第三段階に入った現在は、契約労働者に組合の医療制度を提供することである。これは完全に成果を上げているわけではない。既存組合員はもし多数の契約労働者が来るようになれば、質が落ちる、と主張している。組合はまだ組合員を説得し切れていない。現在、組合は医療制度に加入し、組合に加入するように契約労働者に働きかけている。将来的には成果が上がるものと期待している。」

ペドロ・ワシエイコ、SUTNA/CITA ゴム労組書記長、アルゼンチン

これらの SUTNA の取り組みはナショナルセンターCTA の政策の一環である。:

「私たちは労働者の定義を変更した。従来、組合はフォーマルセクターの労働者を組合員の対象としてきた。私たちの組合が結成された当時の私たちの考え方は異なっていた。労働者は実際に働いているかどうかに関わらず労働者だ。

従って、私たちは失業した労働者や下請け労働者、そして賃金勘定の中に入っている労働者、退職した労働者も労働者のカテゴリーの中に入れる。現実、人々はその時によって雇用上の地位はいろいろ変わる。労働組合はすべての労働者にとって総合的な成果が出るような取り組みをすることが肝要だ。」

エデュワルド・メナホヴシキー、CUT 連盟国際局長、アルゼンチン

ノルウェーの沖合い油田の場合、組合が契約労働者を組織化することは簡単だ、と組合は考えている。なぜならば、彼らの待遇は悪い、だから、正規労働者よりも組合に心を開くからだ。

「事実、私たちは労働力が殆ど無産階級であった下請け業者からはじめた。...20 年間かかった。現在、掘削、社員食堂、油質テスト、ダイビング、建設当の各社と労働協約を結んでいる。最も労働条件が悪い労働者の組織化から初め、活動家を見つけ、グループを構築し、過半数を獲得したら、組合は活動できるようになる。」

ラルス・ミューレ、NOPEF、ノルウェー

## ● 労働争議

ICEM加盟組織が下請け労働についての団体交渉を求めて労働争議を起こした例は多数ある。その一部についてはこの報告書の中に記載した。他の事例はICEM刊行物の記事となっている。

英国の Shell Haven 石油精製所において、労働組合は労働許可安全システムは実際には、事業所内で働くための許可であることを理解した。そのため、組合安全委員はルールに従って作業した結果、下請け業者の労働者が許可をえ、事業所内に入るために列を作って待つことになった。この結果、経営側は契約労働者の労働条件、組合組織化当の問題について協議せざるをえなくなった。

フレッド・ヒッグス、ICEM 書記長

## ● 法廷闘争

トルコでは、労働組合が組合認知を得ることについて、政府や官僚から常時ハラスメントを受けている。そのため、石油労組の Petrol-IS は法定闘争を通じて、想像的な闘争を展開し、最終的に勝利したが、結局 12 年間かかった。

「公営石油産業部門の問題について、私たちは労働裁判所に提訴した。1992年、最高裁判所は使用者と下請け業者の関係は法律の抜け道を使った関係であるため、非合法であるとの判決を出した。したがって、それ以後、契約労働者を雇用しているのは親会社であり、下請け業者ではなくなった。下請け労働者の問題、彼らの賃金、手当等々は労働協約の中に盛り込まれている。

しかしながら、経営側はここ12年間、6ヶ月ごとにこの判決に違反するので、これまでに個々の労働者を代弁して、3万件告訴してきた。公営石油企業が負担する弁護士費用や特別労働費用は非常に高くなっている。労働者ひとりあたり10億TL (US\$6,645)が支払われる勘定だ。

2003年末、政府は最終的に公共部門の3500名すべての石油参議業契約労働者を労働協約適用対象とし、正規労働者と同額の賃金等を支払うことを決めた。」

ムスタファ・ウズタスキ、Petrol-IS石油労組代表、トルコ

#### 4.4.2 組合組織体制の再編

世界の労働組合の組織体制はさまざまである。さまざまな産業部門を組織する一般労働組合があれば、労働者の技能や職種をベースにした組織がある。また、特定の企業との雇用関係をベースにした組織体制もある。職種や雇用上の地位に関わらず、労働生活を通じて組合員として認める組合もある。このようにさまざまな組織体制があるため、非正規労働者の雇用に対する対応も異なってくるのは当然である。

単一企業との関係をベースにした労働組合は正規労働力が削られる時、力を保持することが大変難しいように思われる。これらの労働組合は最終的には少数の正規労働者のみを代表する組織となり、勢力、原資の脆弱化に陥ってしまう可能性がある。再編が必要であることを認識し始めた組合もある。

「もし私たちが今の状態のままですと、組合勢力は失われるであろう。...私たちの組合が抱えている問題はボツワナ電力の労働者だけのための労働組合であるという事実だ。その他の会社の労働者を組織することはできない。現在、私たちは鉱山労組とダイヤモンド労組との合併し、エネルギー労組となるプロセスにある。」

エマニュエル・ツェレング、BPCWU書記長、ボツワナ

日本の非正規労働者(短期契約労働者、パートタイム労働者、契約労働者)の数は現在、1450万人に膨れ上がった。これは1987年の2倍であり、労働人口の薬4分の1を占める。<sup>78</sup> 終身雇用という考え方が強い国ではこれは大きな変化だ。ManpowerやAdeccoのような外資系の派遣会社が進出し、住友などの日本の大企業が派遣会社を設置している。派遣労働者の大半は女性である。しかし、2004年4月に法律が改正され、現在では製造業でも派遣労働者を雇用することができるようになった。したがって、今後は派遣労働力の一部を担う日本の男性労働者も

増えるようになるであろう。<sup>79</sup> 派遣労働使用最大期間は1年から3年に延長された。ただし、関係する職場を組織する労働組合との協議の後でそれが可能となる。

2004年の初め、UIゼンセンは派遣労働者の組織化の取り組みを開始した。2004年5月17日、人材サービス一般労連(JSGU)が結成された。JSGUは2004年末までに組織人員を5万人に拡大したいと考えている。<sup>80</sup> この新しい労働組合は個人加入ベースで組織されていることから、日本ではユニークな組合である。<sup>81</sup> 日本の組合は労働協約適用外となる契約労働者の問題についてどのように対抗していくかについて検討しているところである。

韓国のKumho Tire労組は同社の下請け発注件数の伸びを懸念している。そのため、労働組合はクワンジュ工場で調査した結果、潜在的活動家が契約労働者の中に8名から12名いることがわかった。彼らは2003年11月に結成された非正規労働者を対象にした新組合の中核的活動家となった。最初の日に100名の契約労働者が組合に加入した。12月には組合は関係するコクスング工場の組織化を開始した。彼らは労働当局に対し、これらの工場における非合法的雇用慣行をストップするよう要求し、また、クンホータイヤ及びその下請け業者に対し、団体交渉を要求した。組合は組合員の訓練教育を実施し、座り込みを行い、2004年3月には一連の2時間ストを実施した。2004年4月末、労働協約が妥結した。クンホータイヤは282名のパート労働者と日雇い労働者に正規雇用の地位を与えた。<sup>82</sup>

#### 4.4.3 情報と教育訓練

今回の研究で明白になったのは、これらの傾向はローカル / 事業所レベル問題、あるいは周辺的な問題である、と考える組合があることだ。今回の面接で組合の戦略について考える機会が得られたと感謝した組合もあった。多くは、これらの問題についてもっとグローバルレベルの意見、情報交換の場が欲しいと言っていた。

ICEM ネットワーク (企業別と地域別の両方) は企業の雇用政策について、もっと情報と戦略を交換することができる場として考えていた。2004年6月、ペトロプラス労組の会議において、同社のブラジル内外の事業所内の下請け発注の規模、どのように共同で対応していくかが討議の主点となった。南米におけるBASF ネットワークは2004年10月、BASF 経営陣との契約に関する協議の場を設けている。

欧州労使協議会はEU域内の特定の企業内の労働力の再編に関する情報と戦略の交換の場である。<sup>83</sup> 欧州以外の数労組は欧州の枠を超えて同じ会社を組織する労働組合とこのような情報交換をして欲しい、と欧州の組合に希望している。<sup>84</sup>

これらの問題についての理解や討議を深化するために、組合活動家層及び一般組合員を活動に組み込んでいくことが必要である。面接した組合の多くから、組織内の教育計画に活用できる教材をICEMが刊行してくれれば、との要望が出た。

ボツワナでは、「すなわち、私たちは教宣活動計画を見直す必要がある。組合員よりも未組織労働者に焦点を当てる必要がある。3つの組合は組合教育と理解の面でそれぞれレベルが違う。合併後、私たちはこの問題について批判的視点から取り組んでいく必要がある。組合の能力改善には ICEM からの支援が必要となる可能性がある。」

イマニュエル・ツェリング、BPCWU 書記長、ボツワナ

加盟組織が策定した教材がある。例えば、トリニダードトバゴの石油油田労組が作成した教材は役に立つ可能性がある。

#### **ICEM が考察すべき事項**

- ・ 企業の雇用政策に関する分析やその結果対応への対応するための共同組合戦略の策定には ICEM ネットワーク（企業別、もしくは地域別）の活用を奨励する。
- ・ 加盟組織間の地域及び地域内での情報・意見交換の場を強化し、各国で異なる当該プロセスの動向のタイミングをうまく利用する。
- ・ 加盟組織のために、これらの問題に対する教材を策定する。
- ・ 可能なところであればどこでも、契約 / 派遣労働問題を組合組織やそのほかのプロジェクト活動に組み入れていく

#### **各国産別労組が考察すべき事項:**

- ・ 正規雇用者と非正規雇用者を切り離すのではなく、統合させていくための政策と活動を発展させていく。
- ・ 例え開始当初は契約社員 / 派遣労働者の組合に対する係わり合いを減らすことになるとしても、契約社員 / 派遣労働者が労働組合の活動に魅力を感じるような構想力に富む方策を考える。
- ・ 組合組織を再評価する。非正規雇用者を取り込んでいくために必要とされている変化とは何か？この取り組みには、非正規雇用者をメンバーとして迎えるための法令の変更や、契約社員 / 派遣労働者に対する責任を持つ担当者を決めることなどが含まれる。
- ・ 組合活動の中での情報とコミュニケーション技術を向上させ、情報交換や連帯行動を推進する。
- ・ 他の組合やナショナルセンターとの連携体制やネットワークを創設し、ナショナルレベルでの情報交換や戦略構築、キャンペーンやロビー活動を推進する。
- ・ 「ベストプラクティス」グローバル協約と国の規制に対する取り組みを、ICEM を通してコーディネートし、情報を提供していくことで、積極的にサポートする。
- ・ 商業契約を締結する前に協議、交渉する権利に関する ICEM のグローバルキャンペーンを支持、支援する。

## 追記

### 面接日程 ( 2004 年 3 月 - 7 月 ) ICEM 契約及び派遣労働プロジェクト

2004 年 3 から 7 月にセリア・マターが行った加盟組合との面接日程

#### アフリカ

国名	産業部門	組合	氏名
ボツワナ	電気	BPCWU	Emmanuel Tseleng General Secretary
ガーナ	鉱山	GMWU	Prince William Ankrah Acting GS Vida Brewu Women's Officer
ナイジェリア	石油ガス	Pengassan Nupeng	Peter Akpatason President Edu Edet Inyang Research & Training
南ア	鉱山	NUM	Senzeni Zokwana President
南ア	化学製紙等	CEPPWAWU	Welile Noling General Secretary
タンザニア	鉱山	TAMICO	Makwaya Mussa Pingu General Secretary

#### アジア

インド	鉱山	Indian National Mineworkers Federation	BK Das General Secretary
日本	各種	UI Zensen	Hitomi Inagaki Gender Equality Bureau

## 西ヨーロッパ

オランダ	石油, 化学, 薬品	FNV Bondgenoten	Henk van der Kolk President
------	------------	-----------------	--------------------------------

## 中東ヨーロッパ

ハンガリー	建築資材	Building Material Workers' Union	Zsuzsa Kó szegi Presidium member
セルビアモン テネグロ	電力	EPS Trade Union	Milan Kovaceci President
スロバキア	化学	OZ Chemie	Juraj Blahak President
スロベニア	化学, ガラス, セラミ ック, ゴム	KNG	Janez Justin President
ルーマニア	石油ガス	Petrom	Mihail Jianu National Executive
ロシア	化学, 薬品	Sodrujv	Evgenia Esenina President
ロシア	石油ガス	ROGWU	Lev Mironov President
トルコ	ガラス	Kristal-IS	Mustafa Bagceci President Aziz Celik Research & Training
トルコ	石油	Petrol-IS	Mustafa Oztaskin President Gun Bulut International Officer Serap Ozdemir Legal Officer Serpak Aksakal CBA Officer Mehmet Irmaz Press Officer
トルコ	ゴム	Lastik-IS	Kemal Ozkan Head of Organisation & International Rels. Dr. Erdal Egemen Legal Adviser

## 南米とカリブ海諸国

アルゼンチン	ゴム	SUTNA CTA	Pedro Wasjesko General Secretary Eduardo Menajovsky Dir. International Rels
アルゼンチン	エネルギー	SLFMP/FETERAR	Jose Rigane General Secretary
ブラジル	石油	FUP / DIESSE	Henrique Jager Head of Research
ブラジル	石油	Sindipetro/FUP	Joao A. Moraes
ブラジル	化学	CNQ/CUT + international BASF network	Sergio Novais CNQ Executive Committee + ICEM Vice-President
ブラジル	化学 安全衛生	SINTIQFPS DIESAT	Edson Luiz Passoni Director Aguinaldo Vaz
ブラジル	化学	CNQ/CUT	Antenor Eiji Nakamura International Relations
ブラジル	化学	CNQ/CUT + national BASF network	Aparecido Donizeti da Silva General Secretary
トリニダード トバゴ	石油	OWTU	Errol McLeod President General

- 
- <sup>1</sup> 例えば、「Profit from the Core」( Christopher Zook 及び James Allen 共著、, Harvard Business School Press、2001 年 ) などを参照のこと。
- <sup>2</sup> Jane Barrett, SATAWU (南ア運輸労組) 調査担当オフィサーが 2004 年 3 月に著者に引用してくれた。
- <sup>3</sup> 例えば、Tom Peters は「ポストモダン時代の企業の父」と Los Angeles Times は名付けた。  
[www.tompeters.com](http://www.tompeters.com) を参照のこと。
- <sup>4</sup> 「How Employers Side-Step the Law」( ILO 社会対話に関するインフォーカス計画の Enrique Marin 著。「From Marginal Work to Core Business」に記載された論文: 「European Trade Unions Organising in the Informal Economy ( 欧州書労組のインフォーマルセクター組織化の取り組み ) 」 FNV オランダ、2003 年 5 月
- <sup>5</sup> 例えば、Antenor Eiji Nakamura ブラジル CNQ 化学労組国際関係担当オフィサーとのインタビュー(2004 年 6 月 30 日、於 : サンパウロ)を参照のこと。
- <sup>6</sup> 英国 TUC の「Agency Work in Britain Today」の中に引用された「European Labour Force Survey ( 欧州労働力調査 ) 」2003 年 5 月
- <sup>7</sup> Jim Pannell 米国 PACE 副会長、2004 年 5 月 28 日にブリュッセルで開催されたセミナーにて。 : また、トルコ石油労組、イスタンブールで 2004 年 7 月 12 日にインタビュー
- <sup>8</sup> Michel Decayeux フランス CGT-FO 化学労組書記長、2004 年 5 月 28 日にブリュッセルで開催されたセミナーにて。
- <sup>9</sup> フランス CGT-FO 化学労組書記長の Michel Decayeux、2004 年 5 月 28 日にブリュッセルで開催されたセミナーにて。
- <sup>10</sup> Errol McLeod トリニダッド・トバゴ石油油田労組 ( OWTU) 会長とのインタビュー ( 2004 年 5 月 27 日ブリュッセルにて。 )
- <sup>11</sup> 2003 年 6 月 26 日に ICEM に送付された報告書
- <sup>12</sup> ICEM セミナー 2004 年 5 月 28 日ブリュッセルにて開催
- <sup>13</sup> 2002 年 10 月ジュネーブで開催された ILO 会議 : 鉱業における雇用、労働時間、訓練の動向に関する三者構成会議用の討議用報告書「The evolution of employment, working time and training in the mining industry( 鉱業における雇用、労働時間及び教育訓練の動向)」
- <sup>14</sup> 「The Punch」、2004 年 7 月 23 日、ナイジェリア
- <sup>15</sup> Peter Akpatason ナイジェリア NUPENG 労組委員長及び Edu Inyang ナイジェリア PENGASSAN 労組調査/教育訓練局長とのインタビュー ( 2004 年 7 月 27 日、ヨハネスブルグにて。 )
- <sup>16</sup> 「Vanguard」2004 年 7 月 27 日、ナイジェリア
- <sup>17</sup> 第三回 ICEM 世界会議 2003 年
- <sup>18</sup> Andries Bezuidenhout、Shane Godfrey、及び Jan Theron 並びに Mmamagang Modisha が執筆した南アフリカのウィットワターランド大学労働学学部労働社会学科およびケープタウン大学労働及び企業プロジェクトに提出した報告書、「Non-standard employment and its policy implications ( 非正規雇用とそれが政策にもたらす諸問題 ) 」2004 年
- <sup>19</sup> [www.iso.org](http://www.iso.org)
- <sup>20</sup> European Industrial Relations Review, 2003 年 10 月
- <sup>21</sup> 「The Law at Work: Impact of EU Enlargement on Europe's Labour Market ( 職場の法律 : EU の拡大が欧州労働市場にもたらす影響 ) Tunde Johnson ( アデコ公報担当 ) 著、[www.adecco.com](http://www.adecco.com)
- <sup>22</sup> 「Agency work in Britain Today ( 英国の派遣労働状況 ) 」英国 TUC 2003 年 5 月。1998 年までに英国の 35% の職場には派遣会社を通じて雇った短期契約労働者が少なくとも一人は働いている状況となった。
- <sup>23</sup> 2004 年 6 月 16 日及び 8 月 17 日に送付されたロシアの ROGWU 労組からの報告
- <sup>24</sup> TUC, 2003 年 5 月
- <sup>25</sup> Tunde Johnson、アデコ [www.adecco.com](http://www.adecco.com)
- <sup>26</sup> Henk van der Kolk オランダ FNV 連帯労組会長とのインタビュー ( 2004 年 6 月 2 日、ユトレヒト )

- 
- <sup>27</sup> ナイジェリア石油労組が使う表現。親会社が労働者を雇った後、彼らを従業員リストに載せ、賃金を支払うだけの派遣会社に出向させ、実際には親会社の職場で働かせることを指す。
- <sup>28</sup> Senzeni Zokwana 南アフリカ鉱山労組会長とのインタビュー ( 2004年3月30日、ヨハネスブルグ )
- <sup>29</sup> Bezuidenhout et.al., 2004年
- <sup>30</sup> 「NUM Objections to Outsourcing and Subcontracting (アウトソーシングと下請け契約に NUM が反対する理由)」 Jeff Magida 南ア鉱山労組著、2003年
- <sup>31</sup> Zsuzsa Kő szegi ハンガリー建材労組とのインタビュー ( 2004年5月27日、ブリュッセルにて )
- <sup>32</sup> Peter Akpatason ナイジェリア NUPENG 労組委員長及び Edu Inyang ナイジェリア PENGASSAN 労組調査/教育訓練局長 ( 2004年3月29日、ナイジェリアにて。 )
- <sup>33</sup> トルコゴム労連の Kemal Ozkan 組織・財務・国際局長及び Dr. Erdal Egemen 主任法律顧問とのインタビュー ( 2004年7月13日、イスタンブール )
- <sup>34</sup> 2004年3月20日に ICEM に寄せられた報告及び8月10日の電話での会話
- <sup>35</sup> ICEM セミナー、2004年5月28日開催
- <sup>36</sup> Makwaya Mussa Pingu タンザニア鉱山及び建設労組書記長とのインタビュー ( 2004年3月30日、ヨハネスブルグにて )
- <sup>37</sup> Oraldo De Toni 欧州鉱山化学エネルギー労連 ( EMCEF ) 産業政策オフィサーとのインタビュー ( 2004年5月26日、ブリュッセルにて )
- <sup>38</sup> 2004年6月22日にブラジルのフォルタレザで実施したインタビュー
- <sup>39</sup> 「Who Pays the Price (誰が負担することになるのか)」 ( Chemistry & Industry に記載された記事 ) Reg Green ICEM 安全衛生及び環境担当オフィサー著、1993年2月
- <sup>40</sup> Michel Decayeux フランス化学労組 CGT-FO、2004年8月4日付の電子メール
- <sup>41</sup> 「The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation, and Consequences for Occupational Health: A Review of Recent Research (グローバル化する雇用不安と無秩序な労働組織、そしてそれらが労働者の健康にもたらす帰結)」 ( International Journal of Health Services 2001年 Vol.31, No.2 に記載された記事 ) 当該研究は主に先進国を対象に調査したもの。そのうち、11カ国の労組が ICEM 傘下。
- <sup>42</sup> 「Effects of Outsourcing on Health and Safety: A comparative study of factory-based and outworkers in the garment industry (アウトソーシングが安全衛生にもたらす影響：被服産業の工場労働者と下請け労働者の比較研究)」 Claire Mayhew/Michael Quinlan 共著 ( International Journal of Health Services, Vol. 29, No.1, 1999年に記載された記事 )
- <sup>43</sup> 世界の石油産業で現在かなりの影響力を持つデュポンの安全衛生計画について、数組合は特にきつく批判した。
- <sup>44</sup> Mustafa Bagceci トルコガラス労組会長及び Aziz Celik 同労組調査・教育訓練担当オフィサーとのインタビュー ( 2004年7月12日、イスタンブールにて )
- <sup>45</sup> Fred Wilson カナダ CEP 労組からの2004年8月3日付の電子メール
- <sup>46</sup> Bezuidenhout et.al., 2004年
- <sup>47</sup> Fred Wilson カナダ CEP 労組からの2004年8月10日付の電子メール
- <sup>48</sup> ICEM セミナー ( 2004年5月28日ブリュッセルにて開催 )
- <sup>49</sup> Joao A. Moraes ブラジル Sindipetro/FUP 労組オフィサーとのインタビュー ( 2004年6月30日、サンパウロにて ) ペトロプラスに働く契約労働者数は12万以上だとする人もいる。
- <sup>50</sup> Henrique Jager ブラジル FUP/DIESSE 労組調査局長とのインタビュー、2004年6月21日フォルタレザにて )
- <sup>51</sup> Leda Leal Ferreira ( 労働安全衛生当局の担当で永年ブラジルの石油労組のアドバイザーであった人 ) とのインタビュー ( 2004年6月29日サンパウロにて )
- <sup>52</sup> Joao A. Moraes ブラジル Sindipetro/FUP 労組オフィサーが2004年6月30日に提供してくれたデータ

- 
- <sup>53</sup> 「New Practices in Industrial Relations(新しい労使関係慣行)」及び「Germany: Packages of collective agreements signed for temporary agency workers (ドイツ：短期契約派遣労働者のための労使協約条項) 発行：European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002年及び2003年 [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie) 並びに「Focus on Temporary Work (短期契約労働に焦点を当てる) 発行：European Industrial Relations Review 2003年11月
- <sup>54</sup> Henk van der Kolk オランダ FNV 連帯労組会長、2004年6月2日
- <sup>55</sup> 「European Survey of Working Conditions (欧州労働条件実態調査)」英国 TUC 文書(2003年5月)中の引用を再度引用。
- <sup>56</sup> Henk van der Kolk オランダ FNV 連帯労組会長、2004年6月2日並びに「Netherlands: Job losses and new rules on employment conditions in temporary work agencies (オランダ：失業と派遣労働会社の雇用条件についての新規則)」2001年 [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)
- <sup>57</sup> OECD, Employment Outlook (雇用状勢) 2004年, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- <sup>58</sup> ILO, Report V, 「The Scope of the Employment Relationship (雇用関係の範囲)」ILO 第91回総会。2003年
- <sup>59</sup> Bezuidenhout et.al. 2004年
- <sup>60</sup> Juraj Blahak スロバキア化学労組会長とのインタビュー(2004年5月25日ブリュッセルにて)
- <sup>61</sup> Enrique Marin (ILO) FNV にて 2003年
- <sup>62</sup> ILO 報告書「The Scope of the Employment Relationship(上記)」第5章 第91回総会 2003年ジュネーブ
- <sup>63</sup> [www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/er.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/II/er.htm)
- <sup>64</sup> [www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmami02/tmami-n.pdf](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmami02/tmami-n.pdf)
- <sup>65</sup> [www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf](http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf)
- <sup>66</sup> 欧州委員会雇用及び労使関係局発行の「Employment in Europe 2003: Recent Trends and Prospects (2003年欧州の雇用状況：最近の傾向と今後の見通し) 第4章『Flexibility, security and quality in work (労働の柔軟性、雇用安定及び労働の質)』 [www.europa.eu.int/comm/employment\\_social](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social)
- <sup>67</sup> Catelene Passchier (ETUC) 2004年8月26日付電子メール
- <sup>68</sup> OECD 雇用政策局 [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- <sup>69</sup> 「Creating More and Better Jobs (もっと多く、そしてベターな雇用機会の創出をめざして) TUAC が OECD 労働大臣・雇用大臣に提出した声明。2003年9月パリにて。 [www.tuac.org](http://www.tuac.org) 参照のこと。また、「Outsourcing Undermining Labor Standards Around the World (アウトソーシングは世界の労働基準を侵害)」 [www.uswa.org](http://www.uswa.org) を参照のこと。
- <sup>70</sup> 「Outsourcing Undermining Labor Standards Around the World (アウトソーシングは世界の労働基準を侵害)」 [www.uswa.org](http://www.uswa.org) を参照のこと。
- <sup>71</sup> 「Doing Business in 2004」世界銀行、2003年10月
- <sup>72</sup> 「The Mining Journal」2004年2月27日
- <sup>73</sup> 「Striking a Better Balance: the World Bank Extractive Industries Review (よりよい均衡を求めて：世界銀行探査産業概観)」 [www.eireview.org](http://www.eireview.org) を参照のこと。
- <sup>74</sup> Draft World Bank Management Group response to the EIR (EIR宛ての世銀マネージメントグループ対策案)。  
[www2.ifc.org/ogmc/files/eirmanagementresponseexecsummary.pdf](http://www2.ifc.org/ogmc/files/eirmanagementresponseexecsummary.pdf) とニュースリリースを参照。
- <sup>75</sup> [www.undp.org/mdg](http://www.undp.org/mdg)
- <sup>76</sup> ICEM セミナー。2004年5月28日ブリュッセルにて開催
- <sup>77</sup> ICEM セミナー。2004年5月28日ブリュッセルにて開催
- <sup>78</sup> 「ジャパントイムズ」2003年8月27日
- <sup>79</sup> 稲垣瞳UIゼンセン均等局長トノインタビュー(2004年5月26日ブリュッセルにて)
- <sup>80</sup> UI Zensen 機関紙 2004年5月25日
- <sup>81</sup> 人材サービスジェネラルユニオン(日本)規約

- 
- <sup>82</sup> Phee Jung-sun ICEM - AP 地域書記長からの報告 (2004年4月28日及び2004年8月6日) 並びに「コリアタイムズ」2004年4月28日
- <sup>83</sup> Paul Lootens ベルギー全国一般労組 (FGTB) の ICEM セミナー (2004年5月28日ブリュッセル開催) での発言。
- <sup>84</sup> Sergio Novais, ブラジル CNQ 労組会長兼 ICEM 南米代表副会長とのインタビュー (2004年6月22日フォルタレザにて。)