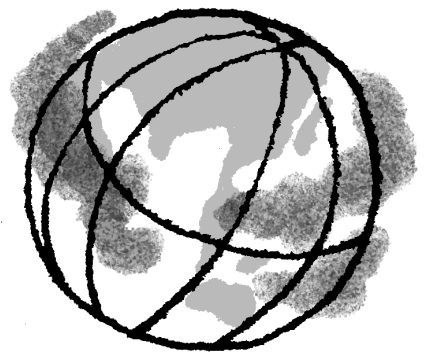


IMFキャンペーン資料

「不安定労働——我々全てに影響する」



不安定労働——誰にとって必要なのか？

「グローバル化は、物を作ったり、買ったり、売ったりする方法だけでなく、人間にも当てはまる」

多国籍企業は、低コストの柔軟な労働者を求めている。そのため、安定した雇用を不安定な雇用で切り替

え、すべての雇用の「不安定性」を高めている。そのような理由で、現在、臨時雇用やパートタイム雇用、契約雇用が増えている。

並んで同じ仕事をしていても、雇用保障や賃金・労働条件が同じとは

限らない。絶望的な条件のもとで働く日給1ドルの労働者もいれば、まったく仕事がない者もいる。

不安定労働は、すべての労働者に悪影響を及ぼす。低コスト労働力を生み出し、すべての人々の賃金を引き下げる。貧富の差を広げる。そして、すでに女性労働者、若年労働者、移民労働者を不利な立場に置いている不公正な慣行をさらに悪化させる——これらの労働者はいずれも不安定な条件で雇用される場合が多い。

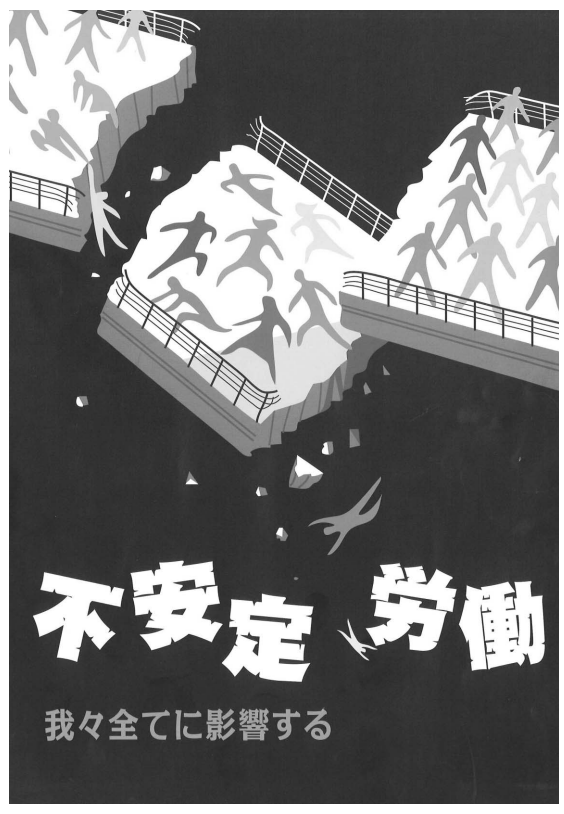
そして、今日の安定した仕事がある日は臨時契約になるおそれがあるため、それはすべての人々の問題である。

このような状況は防止できるはずだ。質の良い雇用の獲得が労働組合の目標である。労働組合は世界中で労働者を動員・組織化し、よりよい

安定した仕事を求めて交渉している。つまり、不安定労働がはびこるままにしている法律上・政治上の策略に異議を唱えている。不安定労働に反対して地球規模で結集し、組合行動を実施しているのである。

不安定労働が割に合わない理由  
不安定労働者は次のような状況に直面する。

- 雇用不安と不確実な未来
- 低賃金
- 社会的給付（医療制度や年金制度など）の受給権の制限または欠如
- 職場における安全衛生リスクの悪化
- 労働における権利（労働組合加入権や団体交渉権など）の否認
- 絶えざる失業・不完全雇用の脅威



IMF 不安定労働反対キャンペーンポスター

## 1. 代償を払う

「世界中の何十億人もの労働者は、安定した確実な雇用という選択肢を与えられたことがない」それどころか、労働者としての権利をほとんど持つておらず、ほとんど尊重されていない。

不安定労働は悪しき雇用慣行であり、使用者がビジネス・リスクを労働者に転嫁する風潮が広がっている。多くの労働者は、短期契約を受け入れるしかない。偽装自営を強要されたり、請負業者として扱われながら、実際には単一の使用者に依存している労働者もいる。その日その日の仕事にありつくために、臨時労働者や日雇い労働者として働く者もいる。

これが不安定労働である。「安定した仕事に就く権利もなく、職場での権利もない」。

ぎりぎりの生活を強いられている者、特に他の手段では貧困から抜け出せない女性にとって、不安定労働はいくらかの収入をもたらしてくれることもある。国や地域社会、家族の経済状態を考えれば、これらの労働者にはまったくと言っていいほど選択の余地がない。

投資・貿易のグローバル化に伴い、

雇用を大いに必要としている国々に雇用が移っている。しかし、その結果、世界中により公正に正規雇用が行き渡るのではなく、フルタイムの常用雇用が存在する場所で、そのような雇用が徐々に損なわれている。

不安定労働は、すべての大陸で見られる問題であり、賃金・労働条件を引き下げており、労働者を分裂させるおそれがある。企業が利益のお返しに、労働者にいくらかの保障を与え、地元経済が繁栄できるようにすることは、かつては当たり前のことと考えられていた。しかし、現在は企業は利益を分け与えることなく労働者にリスクを転嫁している企業が多くなっている。生産拠点を転々と移し、常に最も低い労働コストを探し求める行為は、安定した経済・社会開発をもたらさない。

したがって、

- 不安定労働の大規模な拡大を阻止しなければならない。
- 不安定労働が存在する場合は、賃金・労働条件が正規労働者と同等でなければならない。
- 労働者は直接雇用すべきであり、間接雇用は抑えなければならない。
- 非常用雇用は正当な必要性がある場合に限定すべきである。

「不安定労働は我々全てに影響する」

1.1. 危険にさらされているのは誰か？

IMF加盟労働組合10組織中9組織が「2006年までの5年間に不安定労働が増加した」と述べている。

若年労働者、女性労働者、低熟練・未熟練労働者が最も甚大な影響を受け、移民労働者や高齢労働者も似たような状況に置かれている。

3組織中2組織が「不安定労働の不安定性が高まっており、使用者は臨時社員を直接雇用するのではなく、派遣会社や斡旋会社を利用している」

と述べている。

IMF加盟労働組合の半分近くが「今や部門の雇用の20〜50%が不安定労働である」と述べている。電機・電子産業が最も深刻な影響を受けており、これに自動車、鉄鋼、非鉄、機械工学の各産業が続いている。常用労働者の代わりに契約労働者を利用する慣行は、IMF加盟労働組合に影響を与えている最も一般的な形態の不安定労働である。

(出所：雇用慣行の変化と不安定労働に関するIMF調査、2006年)



この韓国のエレクトロニクス工場では、正社員は労働者のわずか5%である。



## 2. 不十分な権利

「政府の支援を受けて、企業は労働者にリスクを押しつけている」

不安定労働は世界中で増加している。その影響は各国の社会・経済情勢によって異なるかもしれないが、使用者の目当てでは同じだ—思いのままに雇ったり辞めさせたりすることができると安く柔軟な労働力である。

実際に、多くの大手ブランド企業は製品を作るためではなく、ただ金を稼ぐために存在している。これらの企業は、かつて安定した望ましい雇用を提供していたが、労働者を雇用する可能性がますます低くなっている。その代わりに、目に見えない多数の下請業者が「ブランド企業」の製品を生産している。エレクトロニクス製品の大半が、多くの大手ブランドに部品を供給する企業によって製造されている。主に若い女性労働者を不安定な条件で雇用することによって、これらの企業は顧客ブランドの労働コストを実に75%も削減

することができる。

企業の狙いは、市況の変化に迅速に順応し、より安い請負業者とより有利な契約を結ぶ場合や、その工場によって供給される製品ラインの製造を中止する場合には、余剰人員を簡単に処分できるようにすることだ。

自動車からコンピューターに至るまで、どんな製品も、多数の企業が生産した部品で構成されている。競争によって容赦なくコストが削減される。多国籍企業にとって、労働者はただの部品にすぎない。

だが、たとえ最も有力なグローバル企業であっても、支援がなければ、こんなことはできなかつただろう。そして、その支援の手を差し延べているのは政府と国際機関である。

「柔軟性」の名において、各国政府が相次いで、労働者を保護する法律を廃止あるいは緩和している。それを見て、他の国々も同様の措置を講じている。さもなければ「競争力」を失うことになり、投資を取り逃がすおそれがあるからだ。

政治面・産業面の勢力均衡によって政府による労働法の弱体化が阻止されている国でも、しばしば雇用保護が実施されておらず、全国で、あるいは「輸出加工区」や「自由貿易地区」で、政府が低賃金、高い柔軟性および労働組合の不在を保証することによって投資を呼び込んでいる。

そして、政府が自発的にそのような措置を講じない場合は、国際通貨基金と世界銀行が労働市場の柔軟性向上を融資の条件にし、労働面・社会面の保護の削減を押しつけている。

世界貿易機関でも、最も有力な加盟国が労働基準を正当な保護形態とすることを受け入れようとせず、世界経済は社会福祉の低下、労働における権利の削減、保障の全廃を基礎としている。

### 2.1. ビジネスのルール

不安定雇用の増加を助長している要因は、世界銀行などの機関が主導する労働市場の規制緩和である。

世界銀行は毎年、『Doing Business』という報告書を作成している。この報告書は、どれくらい簡単にビジネスを始めることができるか—そして、どれくらい簡単に廃業して労働者を解雇できるかに従って、各国をランク付けしている。

2007年には、マケドニア旧ユーゴスラビア共和国が第4位に入り、雇用保護を保障せずに労働者を臨時契約で雇用できる期間を4年間に延長したことで特に賞賛された。

マケドニアの労働組合は、この法改正に反対し、「労働者と社会一般に対する長期的な悪影響がまったく考慮されていない」と主張した。

この法律は雇用の増加を目指しているながら、マケドニアの労働者の多くがヨーロッパで最も不安定な部類に入る条件で雇用されるという結果を招いている。そして、マケドニアの外国投資水準は依然として域内で最も低いため、約束された自由化の利益は得られなかった。

### 3. 組織化の推進

労働者が協力すれば万人のために労働条件を改善できる

正規労働者と不安定労働者がすべての労働者の条件を改善する最良の方法は、団結してともに不安定労働と闘うことである。だが、不安定雇用労働者の組織化は既存の労働組合に課題をもたらす。

いくつかの労働組合は、臨時労働者や派遣労働者を組織化できるようにするために規約を改定する必要があるかもしれない。正規雇用の組合

員による抵抗を克服するための戦略を必要とする組合もあるかもしれない。また労働組合は、女性を不安定雇用に近い賃金労働と家事労働の二重負担を和らげるために、緊急に措置を講じる必要がある。

正規の従業員が、自分たちの賃金・労働条件を引き下げる元凶とみなす人々と共通の利害を見つけないのは困難かもしれないが、真の問題は対立姿勢を示す使用者である。

労働組合は、企業の垣根を越えて産業レベルで組織化・交渉する態勢を整えなければならない。1つの生

産ラインで働く労働者たちが何十ものさまざまな会社に雇用され、サブライチエーンでさらに数百社が活動していれば、1社だけを組織化する組合は、産業別組合のように集団行動にあたって労働者を団結させることができない。

2006年、KMWU(韓国金属産業労働組合)は企業別労働組合の連合組織から産業別労働組合へと変わり、工場の全労働者を代表できるようにになった。

強力な全国的労働組合と全国的労働組合間の国際連携は、グローバルな動員によって現行体制に異議を唱えるために不可欠である。

目的は、すべての労働者に労働組合による保護と団体交渉を保証することだ——これを達成するには、多くの労働組合が組織面・文化面で大きな変貌を遂げる必要がある。

時には、労働組合ではないが、不安定労働者の権利を求めて運動する他の組織と提携しなければならないこともある。

### 4. 恒久的な解決

全労働者を労働協約の対象者にし、正労働組合は不安定雇用労働者に

組織化によって、不安定労働者・正規労働者間の連帯を確立し、すべての労働者を労働協約の対象に含めることができる。

だが、この活動の効果はそれだけではない——組合は、団体交渉を利用して不安定雇用労働者を保護することにより、それらの労働者に労働組合加入の理由を与えることができるのである。不安定雇用は、不安定雇用者に就いているか否かに関係なく、すべての労働者に影響を与える。使用者が正当な事情なしに臨時契約を利用することを認めれば、正社員の保障が弱められる。労働組合は、非常用雇用や外注雇用が認められる事情を取り決めることにより、合意に基づく条件を設定することができる。

労働協約で非正規雇用の理由を規定し、明確な限度を設定しなければならない。

また労働協約は、すべての労働者を法的地位に関係なく平等に取り扱い、労働者を保護するとともに、使用者が賃金・労働条件を引き下げて正規雇用を損なうのを阻止しなければならない。派遣スタッフを含む不安定雇用労働者が正規の従業員と同じ賃金・給付を受け取り、使用者が不安定労働者を低コスト労働力とし

#### ケース ◆ 「ロシアの派遣労働」

アントンはサンクトペテルブルクのフォード自動車工場でトラクターの運転手をしている。常勤契約を結んでいるが、それは人材派遣会社アクベストとの契約である。「工場では大勢の契約労働者が働いており、請負業者間の競争が激しい」とアントンは説明する。「私の働いている会社がフォードから追い出されるかもしれないことを除けば、私の仕事は安定している。臨時契約で雇われている者は、もちろん弱い立場にある」。

雇用が比較的安定しているにもかかわらず、アントンの契約では、フォードに直接雇用されて同じ仕事をしている労働者よりも賃金が少ない。アントンはフォードの労働協約で定められたものと同じ社会的給付を受給しておらず、労働組合に加入すれば職を失う。

「私の賃金は2万ルーブル(840米ドル)だが、フォードの労働者はその1.5倍を稼いでいる。最悪なのは、フォードは私の対価としてアクベストに3万ルーブル支払っているが、私が受け取っているのはその一部だということだ」とアントンは主張した。

フォードは請負業者を利用することによって、他社に責任を転嫁し、工場労働組合に加入する労働者の権利も制限している。「多くの労働者が労働組合に加入したがっている。だが、加入すればすぐに解雇されるだろう」とアントンは語った。

て利用しようという気にならないようにすることを目指すべきである。

協約において、派遣会社を通じた間接的な雇用ではなく、直接雇用を強く要求すべきである。使用者は間接雇用により、団体交渉の対象とならない他社に責任を転嫁して逃れることができる。臨時従業員には、合意された臨時契約の期限が到来した時点で、当該従業員の労働がまだ必要とされていれば、常用労働者になる権利も与えるべきである。使用者に、常用雇用を提供せずに絶えず臨時契約を延長・更新するといった策

- 訓練と技能向上
- 非差別と機会均等
- 同一労働同一賃金
- 懲戒・解雇手続き
- 組合権の保護
- 徴戒・解雇手続き

を弄することを許してはならない。

産業レベルで労働協約を締結すれば、不安定労働者の保護を確保できる見込みが最も高くなる。

### 交渉の狙い

団体交渉にあたっては、不安定雇用労働者が以下の適用を受けるよう確保すべきである。



不安定労働に反対する行動(韓国の金属労働者)



イギリスの政労使三者は、派遣労働者が12週間の資格取得期間終了後、正規の従業員と同じ賃金・労働条件を獲得することについて合意に達した。

### ケース ◆ 「ドイツの『同一労働同一賃金』」

ウィルフリート・ローテは、ドイツのアウディ・インゴルシュタット工場で派遣会社トゥーヤに雇用される臨時労働者である。2007年、ウィルフリートと他の臨時労働者たちは、所属労働組合のIGメタルと現場の人材派遣会社との労働協約によって、常用労働者と同等の賃金を獲得した。この協約に基づき、ウィルフリートの賃金は金属産業で働く臨時労働者の平均賃金より50～60%多くなる。

ウィルフリートは次のように語った。「私は他の工場でも臨時労働者として働いたことがあった。賃金も含めて一番条件がよかったのは、あるオランダ企業だ。アウディに派遣される前は複雑な気持ちだった。けれども、ここでの経験は本当に素晴らしい。報酬はいいし、同僚も私たち臨時労働者を本当に温かく迎えてくれる」

アウディは2001年にドイツのインゴルシュタット工場ですべて臨時労働者を雇った。当時、500人の労働者がアデコによって現場に派遣され、コンテナ村に収容された。

標準以下の住宅条件の改善が、臨時労働者たちが初めて打ち出した集団的要求であった。その後、臨時労働者は常用労働者の全面的な支援を受けてドイツの金属労組IGメタルに加入した。

### ケース ◆ 「アルゼンチンで賃金を均等化」

アルゼンチンの労働組合 AOMA (アルゼンチン鉱山労働組合) は、約15工場で組合オルグが体系的に活動した組織化活動を経て、セメント部門の全国枠組み合意を締結した。

AOMAは次のように述べた。「オルグたちはセメント産業を対象に工場から工場を回り、用務員や警備員も含めて、第三者のサービス提供者を全社的な常勤契約の対象にするという考えを説明した」

この協約は、仕事の「1級」区分と「2級」区分の区別をなくし、本質的に同じ仕事を遂行する労働者の賃金・給付を均等化している。

その結果、AOMAによると「労働者は労働組合が守ってくれるという意識を強め、労働組合加入に興味を持つようになった」。加えて、この協約は部門全体を対象としているため、ある使用者が「競合他社に仕事を奪われる」という理由で条件改善を拒否する問題を克服している。

## ◆ CASE STUDY

## 5. 均衡を取り戻す

「職場での保護を求める政治運動」  
不安定労働は労働者に悪影響を及ぼす—不安定労働を規制する法律を制定すべきである」。そのような理由で、労働組合は安定した質の良い仕事に対する法的権利を求めて闘っている。

国際連合は労働組合が正しいことを知っており、1945年に合意さ

れた国際労働法の基本原則で「労働は商品ではない」と宣言している。しかし不安定労働者の使用者は、労働はただのコストにすぎず、最も安い価格で買って、思いのままに解雇するものだと考えている。そして、そのために労働者が痛みを感じている。

一部の国々では、労働組合が法改正を求めてうまくキャンペーンを展開している。カナダでは、正規雇用されていない労働者を保護するために、労働法に「従属的労働者」と呼ばれる区分が追加された。

アルゼンチンの労働法は事実上、派遣会社や斡旋会社、その他の「仲介機関」によって供給されるか否かは労働者の諸権利に関係がない、と規定している。実際の使用者が労働者に対して責任を負うことに変わり



はない。強力な労働組合が組合員の利用して政治改革を達成していなければ、これらの保護を確保することはできなかったらう。

労働組合が裁判所を利用して同様の効果を上げている国もある。フランスの最高裁判所は、「自営業とみなされ、顧客企業が設定した条件・価格で働く労働者は、労働法の対象となる」との裁定を下した。

このような成功は励みになるが、よりいっそうの努力を払う必要がある。使用者が間接従業員に同等の雇用条件を提供するよう、法律で義務づけなければならない。ヨーロッパの労働組合は、派遣労働者の平等な待遇に関するヨーロッパ規模の法律を要求するうえで前進している。

もっと基本的な法改正が必要な国

もある。例えばバングラデシュでは、企業内労働組合制度により、派遣労働者は並んで働く直接採用労働者の労働組合に加入することができない。労働者を保護する法律を適切に実施させるためにも、さらに努力する必要がある。インドと韓国では、法律で中核的生産活動への契約労働者の利用が制限されているが、それでも企業は人材派遣会社に生産事業を下請けに出すことをやめておらず、派遣会社は同じ工場で低い賃金・労働条件に基づき労働者を雇用している。政治面・法律面の変化を求めて働き

かけることが重要であり、すべての労働者を代表する労働組合組織がこの運動を支援し、法律の実施を確保しなければならない。

## 6. グローバルな結束

「労働基準、社会的公正および雇用を求めて闘う」

「不安定労働は、世界各地のあらゆる産業部門で増加している」。

この傾向を食い止め、労働者のために勢力と正義を取り戻すには、国内・国際レベルで団結して産業・

政治キャンペーンを実施する必要がある。

私たちが地球的規模で結束すれば、すべての部門の労働者を結びつけることにもなるだろう。GUF（グローバル・ユニオン・フェデレーション）とITUC（国際労働組合総連合）は、国際レベルで不安定労働の増加傾向に



非正規労働者法案に抗議する韓国の金属労働者



2007年11月にブラジルで不安定労働に抗議するIMF

取り組むために一致協力している。  
不安定雇用に対抗するグローバルな闘いに役立つ可能性がある手段の1つは、多国籍企業との国際枠組み協約だ。この協約の目的は、多国籍企業のすべての施設とそのサプライチェーンで中核的労働基準を尊重さ

せることである。枠組み協約の締結と併せて組織化を進め、労働組合が警戒を怠らないようにすれば、私たち団結して取り組んだ場合にどれだけのことができるかを使用者に示すことができる。

ILO(国際労働機関)では、20

06年に勧告第198号が採択された。この勧告は、政府が企業による責任回避を防止するための政策を策定・採用するよう提案している。すべての国々の政府に対し、この国際的に合意された勧告に沿って法律を制定し、労働者保護を強化するよう強く要求しなければならない。

そして、世界貿易機関、国際通貨基金および世界銀行における政策・成果に影響を及ぼすために国内・国際レベルで努力し、労働基準や社会的公正、雇用を後回しにせず最優先するグローバル化を促進しなければならない。また、同じ関心を持つ組織と幅広く提携することも重要だ。最も攻撃

### ケース ◆「オーストラリアで変革を目指して団結」

2006年3月、オーストラリアの保守政権は新しい労働法を導入し、組合が100年以上かけて勝ち取った不安定雇用に対する制限のほとんどを廃止した。

これを受けて、労働組合運動は「Your Rights at Work」キャンペーンを開始し、労働組合組織と団体交渉によって安定した確実な雇用を確保する必要があることについて、数千人の労働組合代議員・役員、さらに一般大衆を教育しようとしている。

このキャンペーンは労働者保護を選挙の重要な争点にするうえで役立ち、2007年11月、労働者の諸権利を回復するという約束で新政権が選出された。2008年6月、政府は前政権がもたらした損害を修正するための一歩となる新しい一連の雇用基準を発表した。

このキャンペーンが成功したのは、団結と効果的なコミュニケーション、組合員の政治的動員、地域社会での支持構築のおかげだった。たとえ労働組合運動を破壊しようとする法律があるという最も厳しい状況にあっても、抵抗すれば効果があることが証明された。

ACTU「Your Rights at Work」  
キャンペーン：[www.rightsatwork.com.au](http://www.rightsatwork.com.au)



されやすい労働者の多くがまだ組合に加入しておらず、持続可能な開発と雇用を促進して貧困と闘うには、それらの労働者の動員が不可欠である。  
私たちの保障・権利の破壊の上に企業が権力や利益を得る未来を許容してはならない。不安定労働は我々全てに影響する—すべての労働者が力を合わせれば流れを逆転させることができる。

