

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第1節 EUの労働社会政策

1 「欧州の社会政策に関する白書」を公表

1994年7月27日、EU委員会は、「欧州の社会政策に関する白書」を公表した。この白書は、社会経済情勢の困難な今日において、社会政策をより広い視点からとらえ、単に労働市場や労働法だけでなく、全ての人々を経済社会に統合していくことに焦点を当てるべきであると強調している。このほか、雇用に関して、1)特定の技能の問題及び欧州社会基金等を通じた職業訓練のための投資の必要性、2)真の意味での欧州の労働市場を発展させるための行動について言及している(第3章第1節参照)。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第1節 EUの労働社会政策

2 「欧州労使協会の設置に関する指令」を採択

EU労働社会相理事会が、9月22日、ブラッセルで開催され、域内の欧州規模での多国籍企業に対し、労使協議会の設置を義務付ける指令案が最終的に採択された。

EUにおいて多国籍企業に関する同旨の指令案が提出されたのは、今から10年以上も前にさかのぼる。これまで、競争力の低下や外資誘致上の阻害要因となることを懸念するイギリスの強い反対や経営者側の牽制もあって、議論はこう着状態にあった。しかし、マーストリヒト条約の発効に伴い、労働社会政策の一定事項についてはイギリスを除く11ヵ国により指令を採択することが可能となったため、この手続きが今回初めて適用されて指令案が採択され、ようやく決着に至った。これにより、イギリスを除く各加盟国は、本指令案の実施に向け、採択後2年以内に国内法の整備を完了しなければならない。

この指令は、EU域内の一定の条件を満たす多国籍企業に対し、工場の移転や閉鎖などの従業員に重大な影響を及ぼす経営上の施策を実施する場合に、事前に従業員に情報を公開して協議しなければならないとして、そのための企業内協議機関の設置を義務付けている。協議機関の設置に向けての話し合いは、経営者側の判断又は従業員側からの要請に基づき開始されるが、協議内容については労使双方の合意で自由に決めることができる。

ただし、話し合いが3年以内にまとまらなかった場合には、指令に定められた最低要件に従った労使協議会を設置しなければならない。

この指令の概要は以下の囲みのおりである。

EU: 「欧州労使協議会の設置に関する指令」

9月22日にブラッセルで開催されたEU労働社会相理事会において、欧州労使協議会の設置に関する指令が最終的に採択された。

1 指令の正式名称

「EU規模企業における従業員に対する情報提供・協議を目的とした欧州労使協議会または(これに代わる)手続きの設置に関する指令」

2 目的

この指令の目的は、共同体規模及び企業グループにおける労働者の情報提供・協議を受ける権利を改善することにある。

このため、欧州労使協議会又はこれに代わる手続きが共同体規模企業(及び企業グループ)ごとに確立されなければならない。

3 対象企業等

(1) 全加盟国(注1)で少なくとも1,000人以上従業員を雇用し、かつ、最低二つ以上の加盟国でそれぞれ100人以上雇用する共同体規模企業

(2) 全加盟国において、グループ全体で少なくとも1,000人以上の従業員を雇用し、かつ、異なる加盟国にそれぞ

れ100人以上雇用する企業を二つ以上もつ共同体規模企業グループ。

(注1)

ここでいう加盟国は、マーストリヒト条約の社会政策に関する付属議定書に合意した「加盟国」を指しており、イギリスは含まれていない。以下の記述においても同様。

4 共同体規模企業グループの支配企業

支配企業とは、次の基準により直接・間接的にグループの他の企業(被支配企業)に対して優越的影響力を行使できる企業をいう。

- ・ 被支配企業の株式の大半を有する企業
- ・ 被支配企業の発行済株式に基づく投票権の過半数を制する企業
- ・ 被支配企業の管理、経営又は監査機関の構成員の半数以上を指名できる企業

5 欧州労使協議会等の設立手続き

(1) 中央管理組織(共同体規模企業の本社又は共同体規模企業グループの支配企業)は欧州労使協議会(「それに代わる情報提供・協議のための手続き」を含む。以下同様。)の設立に必要な条件、方法を定める責任を負う。

(2) 中央管理組織が加盟国外にある場合には、加盟国にある代表となる機関(そのような機関がない場合には加盟国の中で従業員を最も多く雇用する事業所等)がこの責任を遂行する。

(3) 欧州労使協議会設立のための手続きは、1)中央管理組織の発意、または、2)2カ国以上、100名以上の従業員(又はその代表)の書面による要請により開始される。

(4) 特別交渉組織は、共同体規模企業(またはグループ)の事業所が存在する加盟国の従業員(代表)から選任・指名された3~17名により構成される。

(5) 特別交渉組織は、企業とともに欧州労使協議会の適用範囲、構成、権限、期限を定め、文書による協定を結ぶ任務を負う。

(6) 中央管理組織は、特別交渉組織との会議を招集しなければならない。交渉の際には、特別交渉組織は自ら選んだ専門家の援助を得ることができる。

(7) 特別交渉組織は、3分の2以上の投票により、交渉を開始しない旨又は既に開始した交渉を終了する旨を決めることができる。

(8) 交渉に必要な費用は中央管理組織が負担する。

(9) 中央管理組織と特別交渉組織の間の協定には、1)協議会の適用範囲、構成、構成員の選出手続き及び任期等、2)協議会の機能及び権限、3)協議会に対する情報提供・協議の手続き、4)会合の場所、回数及び時間、5)協議会が得られる財政的及び物質的援助、6)協定の有効期間及び再交渉手続き、を定めなければならない。

(10) 協定において、中央管理組織と特別交渉組織は、文書により、欧州労使協議会の代わりとなる情報提供・協議のための手続きを設置することができる。

6 最低要件

次の場合には、中央管理組織が存在する加盟国が指令の添付書に定められた最低要件に従い国内法で設定した要件に基づき欧州労使協議会を設立しなければならない。

- (1) 労使が最低要件を適用することに合意した場合
- (2) 交渉後3年を経過しても協議会設立について労使が合意に達しなかった場合
- (3) 中央管理組織が6ヵ月以内に交渉開始に応じなかった場合

同指令が定める協議会の最低要件は次のとおり。

- (1) 権限：企業全体又は異なる加盟国にある最低2事業所以上に関する事項
- (2) 構成：事業所が存在する加盟国からの代表により構成される。構成員は3～30人の間で定められ、従業員代表又は従業員全体により指名・選出される。なお、欧州労使協議会はその構成員のうち最大3名までで構成される特別委員会を選出しなければならない。
- (3) 情報協議：協議会は少なくとも年1回、中央管理組織と会合を持ち、企業の事業の進展と見通しについて情報提供及び協議を受ける権利を持つ。このような情報として、特に次のようなものが挙げられる。
 - ア 企業の構造的、経済的、財政的状況
 - イ 事業、生産及び販売の予測
 - ウ 雇用状況及びその予測
 - エ 投資
 - オ 企業の組織の変更
 - カ 新しい労働の方法や生産過程の導入
 - キ 生産の移転、企業・事業所の縮小、閉鎖、大量解雇
- (4) 特別協議：執行委員会は、特に従業員の利益に重大な影響を及ぼす可能性のある問題(再配置(relocation)、事業所等の閉鎖、大量解雇)については、中央管理組織に対し、情報提供・協議を要求することができる。このための会合は、可能な限り早急に開催されなければならない。特別委員会は、このような提案に対し、合理的な期限内に意見を提出することができるが、最終決定は専ら中央管理組織の責任により行われる。
- (5) 報告：協議会の構成員は、事業所の従業員代表又は従業員全体に対して協議会における情報提供、協議の内容、結果を報告する権利を持つ。
- (6) 専門家：協議会又は特別委員会は、自らの選ぶ専門家の援助を受けられる。
- (7) 運営費用：協議会の運営費用は、中央管理組織が負担する。

7 秘密情報

加盟国は、特別交渉組織、欧州労使協議会等の構成員との秘密保持の義務を定めなければならない。また、加盟国は、企業に損害を与える性格の情報については中央管理組織は情報提供する必要がない旨を国内法で定めなければならない。

8 協議会構成員等の保護

欧州労使協議会の構成員は、協議会への出席、協議会のための活動期間中の賃金支払等について、各国の国内法に従い保障を受ける。

9 本指令の遵守

加盟国は、この指令が遵守されない場合には、行政的・司法的手続きを実施することにより、本指令の実施を確保しなければならない。

10 既存の欧州労使協議会等

既に従業員全体を対象とした、2カ国以上にわたる情報提供・協議のための協約がある場合には、この指令は適用されず、また、その協約の期限終了後も再度延長が可能である。しかし、再延長されない場合には本指令が適用される。

11 実施期限

加盟国は、遅くとも指令の採択後2年以内に、指令に従って必要な法令を整備しなければならない。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第1節 EUの労働社会政策

3 雇用常任委員会で「パートタイム労働に関する労働市場政策とその促進」の議論

9月22日、ブラッセルにて、ドイツのブリューム雇用・社会問題担当大臣(EU労働社会相理事会議長)の議長下、第47回EU雇用常任委員会(注2)が開催された。この会合へは、欧州委員会のフリン委員、EU加盟国政府及びEUレベルの労使の代表が出席した。

今回の会合では、欧州委員会が作成した文書「パートタイム労働と雇用促進」に基づき議論が行われた。なお、この議題は、同日の午後に開催されたEU労働社会相理事会における「失業との戦いに関する報告書」の議論を事前に深めることを目的として設定されたものである。

最後に、議長総括が取りまとめられたが、その概要は以下のとおりである。

(注2)

EU雇用常任委員会は、EU理事会、欧州委員会及びEUレベルの労使が、雇用問題に関し、情報交換、意見調整を行なうことを目的として、年2回程度開催されている。その構成は、EU加盟国の労働社会相、欧州委員会の雇用問題担当委員、EUの労働組合代表(欧州労連等)、使用者代表(欧州産業連盟等)とされている。

(1) 今回の雇用常任委員会(以下「委員会」という。)においては、パートタイム労働に関する労働市場政策とその促進に関して議論が行われた。

93年12月の「成長、競争力及び雇用に関する白書」及びブラッセル欧州理事会(93年12月10、11日)において採択された「失業問題に取り組む行動計画」においては、雇用改善のためには、労働市場に着目した様々な対策がとられるべきである旨が指摘されている。

本委員会は、そのような対策の一環として、パートタイム労働の促進を議論した。

(2) 委員会では主に次の点について合意した。

ア パートタイム労働は新規・追加的雇用機会を提供し、高水準のEUの失業を減少させる。

イ 多くの人々が職を求めている一方で、労働時間の短縮を望むフルタイム労働者も存在することから、より柔軟な雇用環境が求められている。

ウ 使用者及び労働者がパートタイム労働者に対する考え方を変えることにより、パートタイム労働をより受容可能で広範なものとする事ができる。

エ パートタイム労働は、コストがかからず効率的である限り、公共部門においても導入可能である。

オ パートタイム労働の促進にあたっては、その選択が使用者にとっても労働者にとっても自

主的であること、及び、パートタイム労働者に十分な社会保障が提供されるべきことが条件となる。

(3) 加盟国政府とEUレベルの労使は、パートタイム労働は使用者にとっても労働者にとっても魅力的なものであるべきで、そのためには、低賃金的イメージを払拭しなければならないとの見解に同意した。また、パートタイム労働は、一日、週、月、年、そして場合によっては労働者の職業生活全体を柔軟に構成するための選択であるべきとの合意もなされた。

労使は、各企業内でパートタイム労働の受容可能性を増大させる責務がある。

また、各国の労使及び公共機関は、この問題に関し特に中小企業を援助することが求められる。

(4) パートタイム労働は、次の理由により労働者にとって魅力的なものである。

ア 仕事と家庭生活をよりよく組み合わせることができる。

イ 労働者が自らの選択による教育(職業生活全般を通じた教育)を受ける時間を増やすことができる。

ウ 特に女性にとっての育児、介護等のあとに職業生活に復帰することが容易になる。

エ フルタイムの仕事につけない若年者へは、資格を取得する機会を与え、雇用可能性を高める。

オ 職業生活から引退する際の柔軟な移行を可能にする。

(5) パートタイム労働は、次の理由により使用者にとっても魅力的なものである。

ア 企業の中での柔軟性を高める。

イ 従業員の作業効率向上(欠勤の減少等)、労働時間短縮と要望に応じた労働時間の設定による従業員の意欲増大、仕事量の変動による経費増大の回避、操業時間の延長により生産性が高まる。

このようにして、企業の経費を増大させず雇用を拡大することが可能となる。

(6) 加盟国政府は、法令により次のような状況を確保することにより、パートタイム労働にとって望ましい雇用環境を作り出す必要がある。

ア パートタイム労働はフルタイム労働と差別されない。

イ 雇用創出に対する不必要な障害は除去される。

ウ 各事業所内において、労働者は使用者からパートタイム雇用の機会がある旨、及びフルタイムの仕事に空きがある旨を情報提供される。

なお、これに関して議長は、委員会の提案に基づき理事会に対して「パートタイム労働及び期限の定めのある労働に関する指令案(注3)」に盛り込むための「均等待遇原則に関する条文案」を提出した。この議長案によれば、本原則は、すべての雇用条件、従業員代表として行動する権利及び職

歴開発(職業訓練への参加を含む)に適用される。

(注3)

「パートタイム労働者及び期限の定めのある労働に関する指令案」は次の3つに分かれている。

1)(生活)労働条件の改善に関する指令案

2)競争の歪みに関する指令案

3)労働安全衛生に関する指令

このうち雇用常任委員会の文書で問題になったのは1)と2)である。3)は既採決となっている。

この指令案は、12月6日にブラッセルにて開催された、労働社会相理事会にて議論されたが、イギリスの強い反対により合意に至らなかった。そのため、欧州委員会は、今後はイギリスを除き手続きを進めることを宣言した。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第1節 EUの労働社会政策

4 「成長を雇用へ/ブラッセル行動計画の承認」

欧州委員会が作成した「成長を雇用へ/ブラッセル行動計画」は、12月6日の労働社会相理事会に提出、議論され、承認を得られた。この文書は、93年12月のブラッセル欧州理事会で採択された「失業と戦うための行動計画」をさらに発展させるもので、欧州委員会は、12月9、10日のエッセン欧州理事会で新たな行動計画として採択されることを目的として作成されたものである。

エッセン欧州理事会においては、「成長、競争力及び雇用に関する白書」のフォローアップの一環として、上記の欧州委員会の行動計画案が議論された結果、採択され、同欧州理事会の議長国結論文書の「雇用状況の改善」の項目中に、その基本的考え方がそのまま盛り込まれた(第3章第1節参照)。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第1節 EUの労働社会政策

5 EUの加盟に関する状況

EUの歴史は、第二次世界大戦後、経済関係の緊密化による欧州の平和と経済力の強化をめざし、統合が進展していった。

1953年に設立された欧州石炭鉄鋼共同体(ECSC)、1958年に設立された欧州経済共同体(EEC)、及び欧州原子力共同体(EURATOM)の3共同体を欧州共同体(EC)と総称した。加盟国は、フランス、ドイツ、イタリア、ベネルクスの計6カ国であった。

1973年にイギリス、デンマーク、アイルランドが加盟、1981年にギリシャが加盟、さらに、1986年にはスペイン、ポルトガルが加盟した。

1993年11月1日、欧州連合条約(マーストリヒト条約)の発行により、EC(欧州共同体)を政治協力を含め拡大強化したEU(欧州連合)が発足した。

1994年3月には、オーストリア、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーとの間で加盟交渉が妥結し、5月に欧州議会が加盟条約案に同意した。各加盟候補国は1995年1月1日の加盟をめざし、国内批准手続きを進めていた。オーストリア、スウェーデン、フィンランドについては、それぞれ94年中に実施された国民投票で加盟賛成が過半数を上回り、さらに各国議会にEU加盟(マーストリヒト条約の批准)を提案、承認されたことにより、95年1月のEU加盟が決定した。ノルウェーでは94年11月に実施された国民投票において加盟反対が過半数を上回り、EU加盟を議会に提案することを取り止めた。

したがって、EUは、1995年1月1日、オーストリア、スウェーデン、フィンランドの参加によって、加盟国が15カ国に拡大された。拡大後の人口は3億7千万人、域内総生産(GDP)は約7兆ドル(92年)に達し、世界最大の経済圏となる。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第2節 貿易と労働基準

貿易と労働基準の問題の歴史は古く、1930年代には、大恐慌の中で我が国の対欧米の輸出が急増したことについてソーシャル・ダンピングであるとの議論がILOにおいて議論されたこともある。さらに、第2次大戦直後の国連における貿易に関する国際的なルールづくりの過程における公正労働基準条項の議論や、70年代のILOにおける途上国の雇用問題の議論の過程での公正労働基準の検討など、繰り返し様々な機関、様々な機会に議論がなされてきた。

昨今、ガット・ウルグアイラウンドの議論の中で、この問題が取り上げられたことから波及して、94年においては各種機関においてもこの問題に関しての動きがみられた。その概要は次のとおりである。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第2節 貿易と労働基準

1 ガット・ウルグアイラウンド・マラケシュ会合

86年6月、ガット・ウルグアイラウンドの開始に先立って開催されたガット準備委員会において、アメリカ政府は、労働者の権利問題をガットの中で協議するように提案したが、多くの途上国の反対により否認された。さらに、87年7月の非公式協議においては、貿易と国際的に認められた労働基準との関係について検討するためのワーキング・パーティーの設置を提案したが途上国の反対により実現せず、この問題はその後進展をみなかった。

ウルグアイ・ラウンドは、94年4月のマラケシュ会合で最終文書に署名され、終了したが、同会合において、アメリカ政府等から、ウルグアイ・ラウンド後の課題として貿易と労働基準の問題を、新たに設立される世界貿易機関(WTO)において取り上げるべきとの提案がなされた。この提案についても途上国の強い反対を受けた。最終的には、WTOの設立準備を行うWTO準備委員会において、WTOでこの問題を取り上げるかどうかについて検討することで妥協が成立した。しかしながら、その後、準備委員会において討議されないまま、95年1月WTOは発足した。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第2節 貿易と労働基準

2 ナポリ・サミット

94年7月に開催されたナポリ・サミットにおいては、「雇用と成長」などに加えて、「貿易」についても議題として取り上げられ、WTOの早期設立に向けての決意を示すとともに貿易と労働基準の問題についても取り上げられ、コミュニケにおいても、「雇用や労働基準を含む新しい問題及び貿易政策にとってのそれらの意味合いについての我々の理解を深めるための努力の強化を要請する」旨が明記された。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第2節 貿易と労働基準

3 ASEAN労働大臣会議等

ASEAN諸国は、途上国の中でも、貿易と労働基準の問題について、最も明確かつ強固に反対の意思表示をしており、各種の会合においてもその意向を明示している。例えば、94年5月に開催されたASEAN労働大臣会議においては、その基調演説において、「貿易と労働基準のリンクは途上国の労働者の福祉の向上に配慮している面もあるが、むしろ先進国が途上国との競争に打ち勝つためのものである」と表明し、さらに共同コミュニケにおいても、「先進国と貿易に関する国際機関の一部が、貿易協定の項目に社会条項を導入し、途上国からの市場参入を制限しようとする動きをみせていることに対し、重大な懸念を表明する。また、貿易に関する国際機関の一部が労働組合を使ってILO労働基準の受入を働きかけることに対しても懸念を表明する(中略)。我々は、社会条項やILO労働基準を市場アクセスと結びつけようとするあらゆる企てに強く反対するよう、ILOに主張する。」と明記している。さらに、94年7月に開催されたASEAN外相会議においても、その共同声明において、「労働者の権利を貿易問題と絡めることは保護主義の新たな口実になりうる。」と懸念を表明している。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第2節 貿易と労働基準

4 第81回ILO総会、理事会

WTOの設立に絡んで、貿易と労働基準の問題が議論され始めたことに伴い、国際労働基準の設定活動を実施しているILOとしても、部外者として傍観することはできないとの認識から、ILOにおいても議論がなされた。

具体的には、94年6月の第81回総会において、貿易と労働基準のリンケージや労働基準の範囲等について各国から発言がなされた。発言の内容としては、経済発展の成果を公平かつ平等に分配することにより経済発展に応じた社会の発展が必要との共通認識に立ちつつも、基本的人権等をカバーする社会条項の考え方は保護主義の導入につながるとするASEAN諸国をはじめとする発展途上国等の強い反対があった。最後に、今後、ILOで国際貿易の成果の公平な配分をどのように確保するかという観点を踏まえた分析が必要であり、理事会にそのための作業部会を設置することが提案された。提案は理事会で了承され、この問題は一定期間この作業部会での議論が継続されることとなった。なお、94年11月に理事会作業部会が開催されたが、議論が長引き、引き続き95年3月の理事会でも討議が継続されることとなった。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第2節 貿易と労働基準

5 第33回OECD閣僚理事会

94年6月に開催された第33回OECD閣僚理事会のコミュニケにおいて、貿易、雇用及び国際的に認められた労働基準について分析を行い、95年の閣僚理事会に報告することとされた。これを受けて、雇用・労働・社会問題委員会と貿易委員会の共同事業として、貿易と労働基準についての分析が行われることとなり、検討作業が継続している。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第3節 平成6年度に開催された主要な労働関係国際会議の概要

1 ガットウルグアイラウンド・マラケシュ閣僚会合

(1) 趣旨・目的

1986年に開始されたウルグアイ・ラウンドが93年12月に実質妥結に至ったことをうけ、モロッコのマラケシュにおいて閣僚レベルの会合が開催され、合意内容を確定させる「最終文書(ファイナル・アクト)」に署名が行われた。

(2) 開催期間 94年4月12～15日

(3) 開催地 マラケシュ/モロッコ

(4) 労働問題に関わる議論の概要

ア 「人の移動」について

サービス貿易に不可欠な人の移動についても検討されてきたところ、我が国は、我が国に設置した支店又は子会社等へ転勤する1)企業の役員、2)上級管理職、3)高度の専門職を中心とする人の移動について数量制限などを課さないこと及び内国民待遇を保障することを約束した。

イ 「貿易と労働基準」について

貿易と労働基準の問題について世界貿易機関(WTO)において取り上げるべきであるとの提案が米国等からなされ、途上国等の強い反対を受けていた。結局、WTOの設立準備を行うWTO準備委員会において、WTOにおいて取り上げるか否かを検討することで一応の妥結が図られた。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第3節 平成6年度に開催された主要な労働関係国際会議の概要

2 第33回OECD閣僚理事会

(1) 趣旨・目的

OECDの最高決定機関であり、年1回(通常5~6月)、各国より大臣レベルの出席者を得て開催される。

本年の閣僚理事会においては、深刻な失業問題について討議された「成長と雇用の促進」が中心的な議題とされた。他の議題としては、「多角的体制の強化」「変化する世界におけるOECDの役割」が取り上げられた。

(2) 開催期間 94年6月7、8日

(3) 開催地 パリ/フランス

(4) 労働問題に関わる議論の概要

ア 「成長と雇用の促進」について

OECDが過去2年間にわたって行ってきた研究を基礎に議論が行われ、同研究にも示されたとおり、各国における失業の原因の大部分は、景気の変動によっては改善されない構造的なものであり、このため失業問題の解決のためには構造政策が重要であることで意見が一致した。

具体的な構造政策としては、規制緩和や技術革新の促進、労働市場の機能強化、教育訓練の強化等が挙げられた。

総じて、先進諸国における景気回復の兆しが見えはじめてきたことを背景に、経済のグローバル化や技術革新が雇用に及ぼす影響については肯定的な姿勢が示され、また、雇用の確保のために保護主義に走ることは否定的な態度が示された。

今後に向けては、雇用に関するデータの整理を目的とする雇用の創出及び喪失の要因に関する研究や、技術、雇用創出及び成長の間の関係の分析に関する研究が要請された。

イ 「多角的体制の強化」について

OECDは、関係国際機関の協力の下、貿易と労働基準の問題について、基本概念、貿易・投資パターンに関する実証的事実及び世界規模のより高い労働基準促進のための現行メカニズムについて研究することとされた。また、この成果を95年の閣僚理事会に報告することが要請された。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第3節 平成6年度に開催された主要な労働関係国際会議の概要

3 第81回ILO総会

(1) 趣旨・目的

少なくとも毎年1回(6月)に開催され、条約・勧告の審議・採択、事業・予算の決定、分担率の決定、条約の実施状況の審議、決議の審議・採択を行う。

今総会は、ILO創立75周年・フィラデルフィア宣言50周年にあたり、記念式典の開催、南アフリカ共和国のILO再加盟等の多くの話題に富み、加盟171カ国のうち159カ国、約2,000名が参加した盛大な総会となった。

(2) 開催期間 94年6月7～24日

(3) 開催地 ジュネーブ/スイス

(4) 議論の概要

ア 理事会及び事務局長報告

総会に提出された、急速に変化する世界のなかでILOの進むべき方向性について述べた事務局長報告「様々な価値観の尊重と変化の促進」をうけて、ゲスト・オブ・オーナーとしてティラミュラ・スイス連邦経済大臣が演説を行い、日本のヴィジティング・ミニスターとしては、河上労働政務次官が演説を行った。

イ 計画・予算上の提案及びその他の財政議題

新たに加盟した国の分担率及び95年の各国の分担率の改訂に関する討議があり、我が国の分担率は12.28%となった。

ウ 条約及び勧告の適用に関する情報及び報告

各国が批准したILO条約の適用状況について検討され、一般討議では、結社の自由及び団結権の保護に関する条約(第87号)及び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(第98号)が取り上げられ、個別審査においては、日本については、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(第100号)が取り上げられた。

エ パートタイム条約(第2次討議)

パートタイム労働者に対する保護及びパートタイム労働の促進等に関する国際基準の作成について第2次討議が行われ、本会議を経て、条約、勧告が採択された。

オ 鉱山における安全衛生(第1次討議)

鉱山労働における安全衛生に関する国際基準の作成について第1次討議が行われ、結論案がコ

ンセンサス採択され、来年の総会で第2次討議が行われることになった。

カ 労働市場における民間職業紹介の役割

公的職業紹介機関と民間職業紹介機関との競争が激化する状況を踏まえ、民間職業紹介をめぐる様々な問題について一般討議が行われ、「労働市場における民間職業紹介機関の役割」に関する結論、決議が、コンセンサス採択により採択された。

キ その他

「南アフリカにおける反アパルトヘイト行動に関する宣言の検討」については、「反アパルトヘイト行動に関する宣言」の撤廃、委員会の解散、レポート等が採択され、30年にわたる委員会は解散された。

貿易と国際労働基準の関係については、第260回ILO理事会(6月25日)において、第261回ILO理事会(11月)に作業部会を開催し、討議することが決定した。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第3節 平成6年度に開催された主要な労働関係国際会議の概要

4 ナポリ・サミット

(1) 趣旨・目的

1975年より毎年1回、主要先進国(日、米、独、英、仏、加、伊、EU)の首脳が一堂に会し、自由主義社会が直面する経済をはじめとする重要問題について意見交換を行うものである。今回で20回目を迎え、また、政治討議にはロシアが全面的に参加した。

本年のサミットにおいては、先進国における高水準の失業を背景に「雇用と成長」が中心的な議題の一つとして位置付けられ、失業問題についての討議がなされた。その他の議題としては、「貿易」「環境」「開発途上国」「原子力安全」「ウクライナ支援」「ロシア支援」「その他の移行諸国」「国際犯罪及び資金洗浄に対抗する協力」が取り上げられた。

(2) 開催期間 94年7月8～10日

(3) 開催地 ナポリ/イタリア

(4) 労働問題に関わる議論の概要

ア 「雇用と成長」について

経済政策全般において景気回復の軌道維持のための緊密な協力がうたわれた一方、特に構造政策の重要性が指摘され、教育訓練、規制緩和、積極的労働市場政策、技術革新及び新技術の普及等の措置が合意された。

イ 「貿易」について

WTOの早期設立に向けての決意を示すとともに、貿易と労働基準の問題を含む国際貿易上の新しい問題についての理解を深める努力が要請された。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第3節 平成6年度に開催された主要な労働関係国際会議の概要

5 国連人口開発会議

(1) 趣旨・目的

人口問題と持続可能な開発との関係、女性の地位と役割及び人口移動といった人口分野における重要事項につき討議し、深刻化する人口問題に対処するため、1974年のブカレスト会議において採択された世界人口行動計画を全面的に見直した新たな行動計画が策定された。

(2) 開催期間 94年9月5～13日

(3) 開催地 カイロ/エジプト

(4) 主要な議論の概要

ア 「性別間の平等と女性の地位向上」について

女性の地位向上や男性の責任と参加、初等教育の普遍化等について議論された。

イ 「リプロダクティブライツ/ヘルス」について

従来人口政策や倫理の面から取り扱われてきた家族計画及び中絶の問題について、女性の権利又は健康の視点から女性の自己決定権として捉えるものであり、今回のカイロ会議で初めて取り入れられた。この問題についてはバチカンやイスラム諸国からの宗教等との関係を理由とする強い反対があり、出産調整については「家族計画及び法に反しない」との限定を付ける等トーンダウンし、定義の面での限定がされたものの、行動計画において「既に認められている人権の一部をなす」と明記された。

ウ 「国際人口移動」について

合法移民の家族呼び寄せが権利であるかどうかについて議論が紛糾し、我が国を含め先進国が権利として認めることに反対し、権利として主張するG77(途上国グループ)と対立したが、最終的には「児童の権利条約第10条に沿って家族の呼び寄せの重要性を認識し、家族の統合を守る」旨の表現に落ちついた。

1994年海外労働情勢

第6章 EUの労働社会政策と国際機関等の動き

第3節 平成6年度に開催された主要な労働関係国際会議の概要

6 社会開発サミット

(1) 趣旨・目的

最近の国際政治、安全保障分野における進展に相反して、貧困や経済悪化等に起因して途上国のみならず先進諸国を含め人々の生活条件は一部悪化の傾向にあり、社会的不安定を惹起、ひいては、各国内及び世界の平和と安定に対する脅威となりかねない。

このため、各国の首脳が一堂に会し、社会開発問題について討議し、「宣言」の発表及び「行動計画」の採択等を通じ、社会開発分野での国内の取組及び国連をはじめとする国際社会の協力体制の強化を図る。

(2) 開催期間 95年3月11日、12日

(3) 開催地 コペンハーゲン/デンマーク

(4) 経緯

ソマヴィア・チリ国連大使が91年の国連経済社会理事会において提案、92年第47回国連総会において開催が決定された。その際、デンマーク政府が本件サミットの招致を提案し受諾され、中心課題は、

- 1) 特に最も恵まれないグループを対象とした社会的調和の促進
- 2) 貧困の緩和
- 3) 生産的雇用の拡大

とされた。

(5) 本件サミットのポイント

- 1) 東西冷戦が終結した現在、国連の活動の重心を軍事政治面を中心とする安全保障から、政策面での国際的連帯の実現に移していく試みの1つと位置付けられる。
- 2) 9月にカイロで開催された国連国際人口会議、95年9月に北京で開催予定の第4回世界婦人会議と密接に関連するものと認識されている。
- 3) また、本件サミットは、社会的統合の概念の下に、婦人問題、障害者・高齢者問題、移民問題等を扱っているほか、社会開発と経済開発との相互関係を重視し、「雇用問題」に比較的大きな関心を示した行動計画案を提示するなど労働行政との関係がかなり強いものとなっている。
- 4) 国連活動へのNGOの参加が潮流となっているところ、国内外のNGOへの関心が高い。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare