

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

##### 1 EUの問題認識及び方針

---

欧州委員会(92年まではEC委員会、EU結成に伴い欧州委員会に名称変更が行われているが、本稿では欧州委員会で統一した)は、非典型労働者の労働条件等について重要性を早くから認識し、80年代から数回にわたり提案を行ってきたが、この分野でEU指令が成立したのは、90年代に入ってからであった。

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

##### 1 EUの問題認識及び方針

###### (1) 80年代の欧州委員会の考え方

---

欧州委員会は、80年6月27日に、テンポラリー労働者(期間を限定した雇用契約(短期労働)および派遣労働を含めている)を対象とした「テンポラリー労働の分野におけるEC行動の指針」(COM(80)351)をコミュニケーションという形式で発表した。その提案理由として、労働時間の規制によりこれらの労働形態が増加すること、各国間の法制が異なることから人の自由移動の障害となること、および失業が増加する中で自発的にではなく、非自発的にこれらの労働に従事する者が増加していることを挙げている。欧州委員会は達成されるべき4つの目的として、使用者のフレキシビリティが維持されること、労働者派遣や短期労働者などのテンポラリー労働者は本来あまり望ましくないもので、例外にとどめるべきであり、常用雇用が原則であること、テンポラリー労働者の雇用保障、公共職業安定機関が役割を果たすことを挙げている。

パートタイム労働者についても、80年7月17日に「自発的パートタイム労働」(COM(80)405)と題したコミュニケーションが提案されている。その中で、パートタイム労働は自発的で、男女双方に開かれており、未熟練労働者に限定されないこと、幼い子供を持つ親や高齢労働者に役立つものであること、フルタイム労働者と同様の社会的権利及び義務を有すること、パートタイム労働はハーフタイム労働に限られるものではなく、労働者や企業のニーズに応じて、日、週、月単位でもありうることを、の4つの原則を明らかにして、ECレベルの行動提案として、最低限の基準設定と各国間の情報交換を挙げ、基準設定については、パートタイム労働者のフルタイム労働者との均等待遇の実現を主目的としている。

---

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

##### 1 EUの問題認識及び方針

(2) 「短時間雇用関係及び派遣雇用関係の労働者の職場の安全衛生の改善を促進する措置を補完する指令」(91/383/EEC)(91年)の採択

---

#### イ 経緯

85年のローマ条約改正により、単一欧州市場の形成や安全衛生の分野に係る提案については、全加盟国の賛成でなく、特定多数決で採択できるようになった。欧州委員会は、社会憲章(注1)第7条において、有期契約、パートタイム労働、テンポラリー労働、季節労働等期間の定めのない雇用契約以外の雇用形態に関して改善していく旨を宣言した。さらに、同社会憲章を具体的実施するための行動計画において、期間の定めのない常用雇用契約以外の契約と雇用関係に関する指令案を改めて提出することを明らかにした。

欧州委員会は90年8月13日、「特定の雇用関係」に関する3つの指令案を提案した。「労働条件との関係における特定の雇用関係に関する指令案」「競争の歪みとの関連における特定の雇用関係に関する指令案」「テンポラリー労働者の安全衛生改善促進措置を補完する指令案」(まとめてCOM(90)228)である。これらの指令案は、非典型労働者を特定の雇用関係としてまとめ、労働条件、競争の歪み、安全衛生という分野ごとに指令を提案している。しかしながら、前2者はイギリスの反対により成立せず安全衛生指令案のみ91年6月の理事会で採択された。同指令は「短時間雇用関係及び派遣雇用関係の労働者の職場の安全衛生の改善を促進する措置を補完する指令」という名前で公布され、93年1月1日から施行された。

#### ロ 指令の内容

#### ? 適用対象

短期労働者と派遣労働者(パートタイム労働者は対象外)

#### ? 非差別原則

派遣労働や雇用期間の存在は労働条件の異なる扱いを正当化するものではない。

### ? 派遣労働者への通知義務

労働者派遣契約に必要な職業資格、勤務場所、勤務時間、業務内容、特にその危険性について明記し、派遣労働者に通知される。

### ? 派遣先の責任

職場の安全衛生に関する条件については、派遣労働者のサービスを利用する企業が責任を負う

### ? 特別な業務

派遣労働者が特別な職業資格、技能、医学的監視を必要とする業務に就く場合、派遣先から情報を受け、必要があれば適切な訓練を受ける。

派遣労働者や短期労働者は、資格経験等を勘案して、その必要に応じた訓練を受けること、業務が危険であれば、訓練を行うことが義務である。

原則として派遣労働者は長期間の医学的監視を必要とする業務に就かない。特に必要な場合には雇用期間を超えて派遣労働者が医学的監視を受けられるようにする。

危険性のある派遣雇用契約締結時には、社内又は社外の安全衛生検査機関が通知される。

---

(注1) 労働者の基本的社会権に関する共同体憲章。89年12月ストラスブール欧州理事会において英国を除く11カ国により採択された。?移動の自由、?雇用と賃金、?生活・労働条件の改善等12項目からなる。

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

#### 2 パートタイム労働指令

##### (1) 制定の経緯

---

欧州委員会は、95年4月「中期社会行動計画」(上述社会憲章行動計画に代わる新たな行動計画)を発表し、その中でパートタイム、有期、およびテンポラリー労働者について、マーストリヒト条約付属社会政策議定書に基づく手続き(注2)を開始する旨を明らかにした。そして、同年9月に、欧州レベルの労使団体であるETUC(欧州労連)、UNICE(欧州産業連盟)CEEP(欧州公共企業センター)の3者に対し、この問題に関する第1次協議を開始した。その結果3者は、97年6月にパートタイム労働者(当初委員会の提案では非典型労働者を対象としていたが、今回の協約ではパートタイム労働者のみを対象とした)の地位向上に関するEU法案に関する労働協約を正式に締結し、その後、同労働協約は同年12月の労働社会相理事会で採択され、法的な拘束力を持つ指令となった。指令の内容は、本文に若干の規定を置き、労働協約を付則とするものである。当初適用除外されていたイギリスについても98年3月本指令の対象とする指令案が出され、4月の労働社会相理事会で採択された。

---

(注2) 社会政策分野の立法手続として、労使への2段階の協議の過程で合意=協約が成立すれば、それを閣僚理事会の決定により各国を拘束するEU法とする手続き。

---

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

##### 2 パートタイム労働指令

##### (2) パートタイム労働協約の内容

---

#### ? 適応対象

本協約の適用対象は、加盟国で効力を有する法律、労働協約又は慣行によって定義された雇用契約又は雇用関係を有するパートタイム労働者である。ただし、加盟各国は労使団体に協議した上、客観的な理由により、臨時的に働くパートタイム労働者を適用除外することができる。この除外措置は定期的に見直す必要がある。

#### ? 定義

本協約でいう「パートタイム労働者」とは、その通常の労働時間が、週労働時間ベース又は年間の労働時間の平均でみて、比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短いものをいう。比較可能なフルタイム労働者とは同一企業内で、同種の雇用契約又は雇用関係を有し、同一の又は類似の職務に従事するフルタイム労働者(年功や資格、技能を考慮した上で)をいう。企業内に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、適用可能な労働協約を参照し、それもない場合には国内法又は労働協約、慣行による。

#### ? 非差別原則

雇用条件に関しては、パートタイム労働者は、客観的な根拠によって異なった取り扱いが正当化されない限り、適当であれば、時間比例の原則が適用される。

客観的な理由によって正当化される場合には、加盟国は労使団体に協議した上で、勤続期間、実労働時間又は所得資格に従い、特定の雇用条件を適用させることができる。パートタイム労働者に特定の雇用条件を適用させる資格は非典型差別原則に従い、定期的に見直される。

#### ? パートタイム労働の機会

加盟国及び労使団体は、パートタイム労働の機会を制限する法的、行政的障害を吟味し、適当であれば

それを解消する。

フルタイム労働からパートタイム労働への又はその逆の転換の拒否はそれ自体では雇用終了の正当な理由にはならない。

使用者は可能な限り、?同一企業で可能なフルタイム労働からパートタイム労働への転換の希望、?パートタイム労働からフルタイム労働への転換の希望、?企業内の応募可能なフルタイム又はパートタイムの職に関する情報の適時の提供、?高技能職や管理職も含め、企業内のあらゆるレベルにパートタイム労働を適用することを容易にし、適当であればパートタイム労働者のキャリア機会と職業移動性を高めることを容易にするための措置、?現存の労働者代表機関に企業内のパートタイム労働についての情報を適切に提供すること、を考慮しなければならない。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

#### 2 パートタイム労働指令

#### (3) 労使の対応

---

欧州委員会から一次協議が提示された際、労使はこれら労働者が差別を受けるべきでなく、フルタイムの常用労働者と比例した扱いを受けるべきだという点では意見の一致を見たが、いかなる方法でいかなるレベルまでそのような取り扱いが必要であるかについては意見が分かれていた。

ETUCは、労働組合としては、パートタイム労働者に関し、第1にパートタイム労働者に対する差別をなくすこと、第2にパートタイム労働の質を改善し、資格を与えること、第3にパートタイム労働を自発的な、選択可能なものとするを掲げている。本指令が締結されたことについては、労働分野で規制緩和が進む状況の中で、ルールを作成し、監視できる体制を要望した結果、最低レベルでも合意できたとして、高く評価している。しかし、指令の内容に関しては、社会保障について、労使協議の範囲外として言及していないことを遺憾としている。指令採択5年後の見直しについては、その間の問題を整理し、必要な場合には協約修正を予定している。また、この指令により、パートタイム労働者の保護が不十分な加盟国のレベルアップにつながることを期待している。

UNICEは欧州委員会からの第1次協議の申し入れの当初、この問題については国内法にゆだねられるべきと言う反応を示したという経緯がある。しかし、パートタイム労働の増加等の就業形態の多様化が企業の柔軟性の向上に必要であるが、一方これらの労働者の労働条件の向上にも配慮する必要性を認めため、重要な枠組みにつき労働協約を締結することに合意した。したがって、欧州レベルでは横断的な問題のみ取り扱い、詳細は加盟国労使で交渉するべきであると考えている。使用者側は締結された現在の協約の見直しや改正は考慮していない。また、ほとんどの加盟国にとって、本指令は国内法の改正に直接結びつくことは少ないと認識している。

---



## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

#### 3 有期契約(Fixed-term Contracts)労働についての労使協議

##### (1) 経緯

---

パートタイム労働協約においては、パートタイム労働者以外の非典型労働者は対象とされないこととなったが、欧州委員会は他の形態の非典型労働についても同種の協約を締結する意図を示していた。97年11月のルクセンブルグ雇用サミットでパートタイム以外の非典型雇用に対する協約締結の必要性が再確認され、98年3月より有期契約労働についてのETUC、UNICE、CEEPの3者による最初の労使協議が開始された。約10ヶ月間の検討の後、99年1月14日、有期契約労働者の権利について枠組み合意案が成立、同年3月18日、最終合意に達し合意文書に調印した。調印に際し、ソーシャル・パートナーから委員会に対し、合意内容を指令案として閣僚理事会に提出することが要請された。今後、閣僚理事会での採択を経て、合意内容に基づく指令が成立することとなる。

---

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第1節 EU

#### 3 有期契約(Fixed-term Contracts)労働についての労使協議

##### (2) 労使合意の内容

---

#### イ 目的

- (イ) 常用労働者との間の非差別原則の導入により、有期契約労働の質を向上させる。
- (ロ) 有期雇用契約の継続使用による濫用を防止するための枠組みを設定する。

#### ロ 対象

- (イ) 各加盟国の法、労使協約等により定義された有期契約労働。
- (ロ) 各加盟国は労使との協議に基づき、試用期間中の者や見習い労働者等を本合意の適用対象外と定めることができる。

#### ハ 非差別原則

- (イ) 異なる取扱いが客観的に正当化できる場合を除き、有期契約労働者は有期契約であるということのみを理由として比較可能な常用労働者に比し、不利に取り扱われない。
- (ロ) 適当であれば、期間に比例した処遇の原則を適用する。
- (ハ) 特定の雇用条件に関して勤続期間が適用条件とされる場合には、異なる取扱いが客観的に正当化される場合を除き、常用労働者と同じ取扱いを受ける。

#### ニ 濫用防止策

- (イ) 有期契約労働の継続使用による濫用を防止するため、加盟国は労使との協議を踏まえ、以下の対策のうちいずれか1つ以上の措置を講ずる。
  - a 有期契約の更新を正当化する客観的な理由の規定。
  - b 更新した有期契約の最長期間の設定。
  - c 有期契約の更新回数の上限の設定。

(ロ) 必要に応じ、加盟国は労使との協議を踏まえ、如何なる条件下で有期雇用契約がa継続されたとみなされるか、b期間の定めのない雇用契約とみなされるか、について規定する。

ホ 有期契約労働者は、原則として訓練機会へ均等にアクセスすることができるとともに、常用雇用への転換につながる欠員に関する情報が与えられる。

ヘ 法律上の企業規模要件に関しては、有期契約労働者を従業員数に算入する。

ト 使用者は労働者代表に対する有期契約労働に関する情報提供に配慮する。

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第2節 ILO

---

近年先進国では就業形態の多様化が進展する中で、ILOの構成国の多数を占めている発展途上国においては、派遣労働やパートタイムという雇用形態が全く無いか、あるいはあっても例外的である国も多い。一方、家内労働や契約労働などは先進国途上国を問わず広く見られ、先進国の中ではテレワークなど個人の能力や技術を活かした新しい労働形態がみられるものの、これらの形態で働く労働者はいわゆる正規労働者よりも賃金等の労働条件が悪い場合も相当あるとみられ、また、社会保険等の適用を受けていない場合も多い。ILOでは特に90年代に入ってから、これらの非典型雇用に対する取り組みが活発になっている。

---

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第2節 ILO

##### 1 パートタイム労働条約(第175号)及びパートタイム労働勧告(第182号)

###### (1) 成立の経緯

---

近年パートタイム労働者は先進国では労働市場で重要な役割を果たしているが、発展途上国においては、まだ例外的な存在である国も多い。しかし、これらの諸国の多くでも将来先進国と同様の傾向が進むものと考えられる。ILOにおいても、フルタイム労働者に比して、その労働条件、社会保障の内容等が十分でないパートタイム労働者に対して取り組む必要性が認識されるようになってきた。

パートタイム労働条約以前はパートタイム労働に関する独自の国際労働基準は存在しなかったが、77年の「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する勧告(第157号)」、81年の「家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告(第165号)」、80年の「高齢労働者に関する勧告(第162号)」、83年の「職業リハビリテーションおよび雇用(障害者)に関する勧告(第168号)」等の勧告はパートタイム労働に言及している。

また85年の総会で採択された「男女の機会均等待遇に関する決議」では機会均等問題と合せて、パートタイム労働者が雇用条件に関して何らかの差別待遇を受けることのないよう国内法制で保証する必要性を述べている。

パートタイム労働に関して国際基準を策定すべくILO総会の議題にすることが91年11月の理事会で決定され、93年の第80回総会での第1次討議後、94年の第81回総会において、パートタイム労働条約(第175号)及びパートタイム労働勧告(第182号)が採択された。

---

---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第2節 ILO

##### 1 パートタイム労働条約(第175号)及びパートタイム労働勧告(第182号)

##### (2) 条約・勧告の内容

---

#### イ パートタイム労働条約(第175号)

条約はパートタイム労働者を「通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者の通常の労働時間よりも短い被用者」と定義している。比較可能なフルタイム労働者とは当該パートタイム労働者と同一タイプの雇用関係を有し、同一または類似のタイプの労働または職業に従事し、同一の事業所または同一の企業に雇用されている者等となっている。また、部分的失業の影響、すなわち経済的、技術的または構造的な理由による通常の労働時間の集団的かつ一時的影響を受けたフルタイム労働者はパートタイム労働者とはみなされないとされている。

パートタイム労働者に対し与えられる次の3つの保護、すなわち、?団結権、団体交渉権及び労働者代表として交渉する権利、?職業上の安全及び健康、?雇用及び職業における差別に関する保護については、比較可能なフルタイム労働者に対し与えられるものと同様の保護を受けることを確保することが求められている。

賃金については、単にパートタイムで働いているという理由から、時間、生産量または出来高ベースで比例的に計算された基本賃金が、同一の方法で計算された比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低くならないよう国内法令及び国内慣行に適合する措置をとることが求められている。

職業活動に基づく社会保障制度については、比較可能なフルタイム労働者と同等の条件を享受するよう調整することが求められている。これらの条件は労働時間、拠出金もしくは勤労所得に比例して、または国内法令及び国内慣行に適合する他の方法を通じて決定することができる。母性保護、雇用の終了、年次有給休暇及び有給の公の休日、病気休暇に関しては、比較可能なフルタイム労働者と同等の条件を享受することを確保するための措置をとることが求められている。この場合、労働時間または勤労所得が一定の基準を下回る場合には、労災補償と母性保護を除き、適用範囲から除外することが認められている。

使用者と労働者の双方のニーズを満たす、生産的で自由に選択されるパートタイム労働の活用を促進するための措置については、パートタイム労働の利用または受け入れを妨げる恐れのある法令を再検討すること、職業安定組織が存在する場合にはその情報提供及び職業紹介の活動においてパートタイム労働の可能性を明示し及び公表するために職業安定組織を活用すること、及び失業者、家族的責任を有する労働者、高齢労働者、障害を有する労働者、教育または訓練を受けている労働者、その他特定の集団のニーズ及び選好に対する雇用政策における特別の注意を払うことが求められている。また、パートタイム労働とフルタイム労働の相互転換が任意に行われることを確保するための措置をとることも求められている。

ロ パートタイム労働勧告(第182号)

勧告には2種類の規定が含まれている。1つは、法定社会保障制度の適用等、条約に規定された義務を具体的に適用する際のガイドラインであり、もう1つは労働時間編成、訓練、昇格の機会、パートタイム労働者とフルタイム労働者の相互転換等、条約にカバーされない分野における平等な保護を促進する措置である。また、使用者に課される義務が雇用する労働者の数に依存する場合における、パートタイム労働者の数え方も規定されている。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第2節 ILO

#### 2 派遣労働に関連する条約・勧告

##### (1) 成立の経緯

---

60年代半ば以降、労働者派遣事業が成長するなど、民間職業仲介事業所が労働市場において一定の役割を果たすようになってくる中で、49年の有料職業紹介所に関する条約(改正)(第96号)が現状にそぐわなくなってきたという問題が指摘されるようになった。94年の第81回ILO総会では「労働市場機能における民間職業仲介事業所の役割」に関する一般討議が行われ、労働市場の機能の変化に適切に対応し、全ての職業仲介機関がその機能を向上させるための環境を整備するとともに労働者の利益を保護する指針を提供するため、同条約の改正が必要であることが確認された。

これを受け、第96号条約改正が97年の第85回ILO総会で討議され、新しく民間職業仲介事業所に関する条約(181号条約)として採択された。

---



---

## 第2部 欧米諸国における就業形態の多様化

### 第7章 国際機関等における取り組み

#### 第2節 ILO

#### 2 派遣労働に関連する条約・勧告

##### (2) 条約・勧告の内容

---

#### イ 民間職業仲介事業所に関する条約(第181号)

条約は、民間職業仲介事業所の運営を認め、そのサービスを利用する労働者を保護するための枠組みを規定している。また、原則として、許可または認可の制度により民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定すること、公共職業安定組織と民間職業仲介事業所との協力を促進することを加盟国に求めている。この条約にいう民間職業仲介事業所の定義として、いわゆる民間職業紹介、労働者派遣事業、最も代表的な労使団体と協議の上権限ある機関が定める求職関連サービスの3つをあげている。また民間職業仲介事業所の法的地位については、代表的な労使団体と協議の上、国内法令及び国内慣行に従い決定されるべきであると規定されている。民間職業仲介事業所の活動全体に関する基準としては、一定の例外を除き労働者からの費用徴収の禁止、均等待遇、労働者の個人情報の保護を規定している。このほか移民労働者の保護、児童労働の禁止、労働者の苦情等の調査のための機構、手続きの確保等をその内容としている。

いわゆる労働者派遣事業を行う事業所に雇用される労働者に対しては特別な保護規定をおいている。すなわち、加盟国は、結社の自由、団体交渉、最低賃金、労働時間その他の労働条件、法定社会保障給付、訓練の機会、職業上の安全及び衛生、職業上の災害または疾病の場合における補償、支払不能の場合における補償および労働者債権の保護、母性保護及び母性に対する給付並びに父母であることに対する保護及び給付について、十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとることとされている。また、加盟国は、結社の自由を除く各事項について、派遣元企業と派遣先企業のそれぞれの責任を決定し、割り当てることとされている。

#### ロ 民間職業事業所に関する勧告(第188号)

条約を補足し、本条約に規定する事項に関連する細目的な事項について規定しており、労働者保護措置や公共職業安定組織と民間職業仲介事業所との協力促進措置につき、具体的な例等を含んでいる。

---