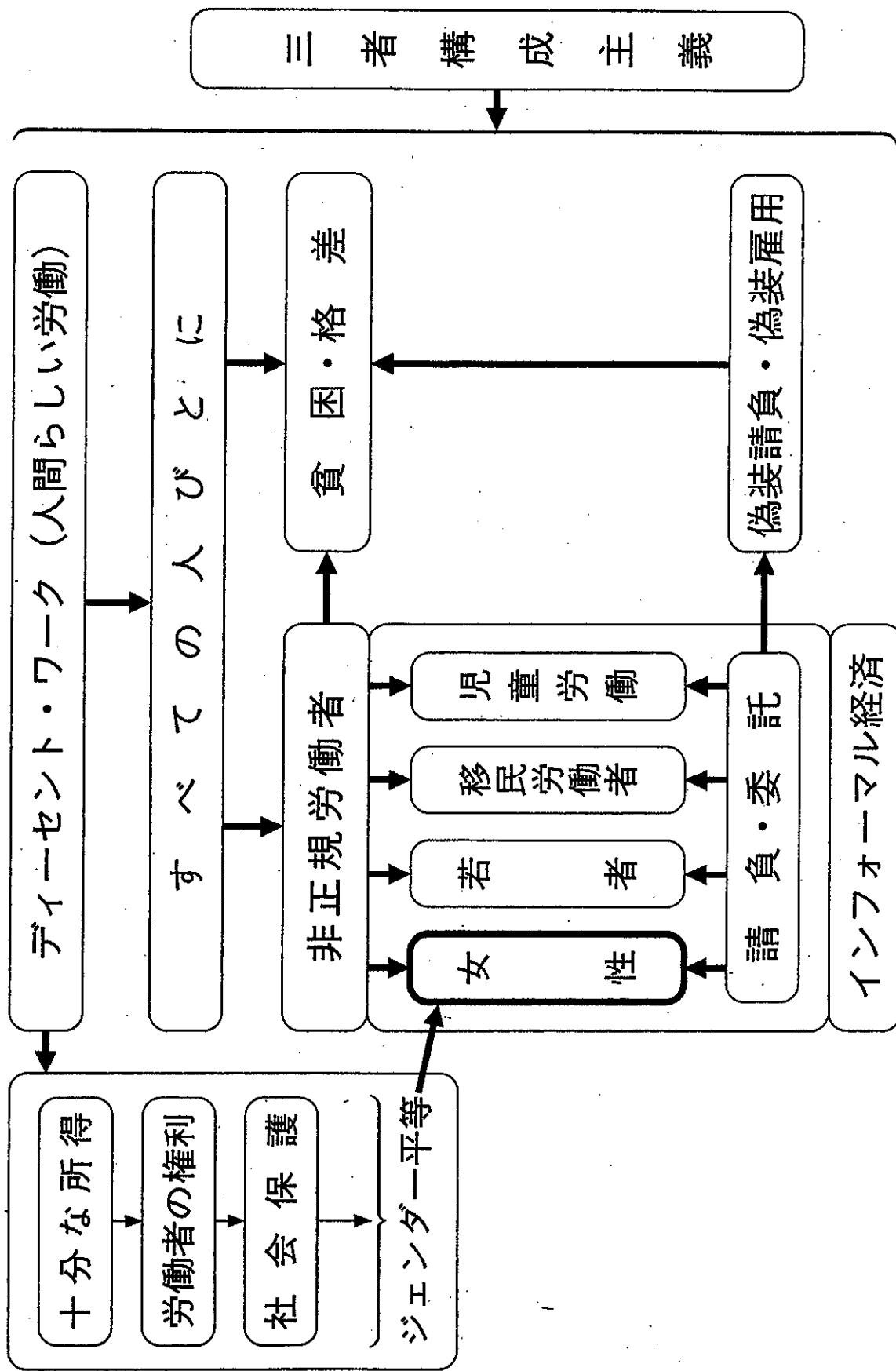


資料集

世界の「働くルール」は どうなっているか

2009年4月7日 筒井晴彦

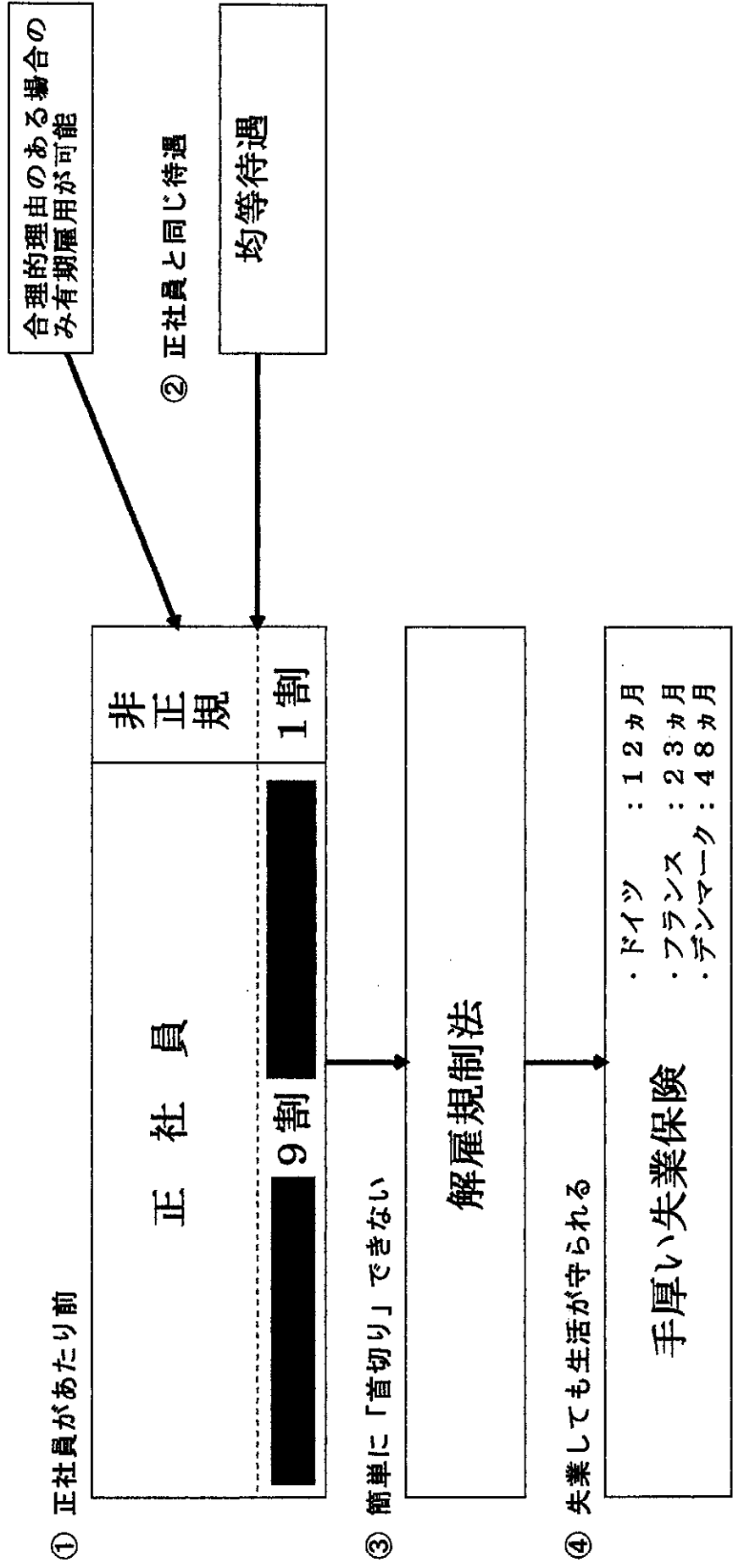
図表1 グローバル化のもとでILOはなにを重視しているか



資料出所：筆者作成

「社会的ヨーロッパ」の特徴

「ヨーロッパ的価値」 = 平等、均等待遇、連帯、統一性、生活と労働の質など



独仏の自動車産業の臨時労働者

仏PSAプジョー・シトロエン

自動車部門の正規労働者	146,370人
〃 臨時労働者	13,650人
〃 労働者に占める臨時労働者の割合	<u>8.5%</u>

独ダイムラー・グループ

生産部門の正規労働者	107,490人
〃 臨時労働者	3,905人
〃 労働者に占める臨時労働者の割合	<u>3.5%</u>

(注) 数字は、2002年。ダイムラー・グループはドイツ国内の労働者数。
(出所) EU資料

トヨタ自動車

正規労働者	69,478人
非正規労働者	17,651人
労働者に占める非正規労働者の割合	<u>20.3%</u>

(注) 数字は、2008年。
(出所) 『2008年3月期有価証券報告書』

ILOパート労働条約とパート労働法の比較一覧

	ILOパート労働条約 (1994年)	改正パート労働法 (2007年)
全体の特徴	労働時間が短いことを理由とする差別を禁止。パート労働者の権利を定める	パート労働者の権利を定めない。事業主を行政指導するための法律
パート労働者とは	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短い者	通常の労働者とくらべて労働時間の短い者。ただし統計上は、「パートと呼ばれる者」を含む ←世界で異例
適用範囲	すべてのパート労働者。公務員を含む	すべての短時間労働者。公務員は適用除外。フルタイムで働く「パート」(多くは有期契約)は適用除外
フルタイム労働者との比較の基準	雇用関係の形態、労働または職業	職務(内容と責任)、人材活用の仕組み(人事異動の有無および範囲)、契約期間
フルタイム労働者との比較の範囲	事業所 → 企業 → 産業	事業所
同一の保護	団結権、雇用、安全衛生についてはフルタイム労働者と同一の保護	規定なし
均等待遇	①賃金…フルタイム労働者の基本賃金を下回ってはならない、②社会保障…フルタイムと同等の条件、③母性保護、解雇規制、有給休暇、有給の公休日、育児休暇、介護休暇、病気休暇、有給の教育休暇…フルタイムと同等の条件	賃金と教育訓練、福利厚生について、通常の労働者と同視できるパートのみ差別的とりあつかいを禁止(パートの1%前後)。その他のパートへの「均等待遇」はほとんどが努力義務(別紙参照)
その他の権利保護	①福利厚生施設と社会サービス(保育など)は公平に利用できる、②労働時間の長さはパートのニーズを考慮する、超過労働と労働時間の変更はできるだけ制限する、③社会保障を適用する際の要件を削減する、④労働時間・所得・保険料は通算される	特になし
フルタイム⇄パートへの転換	パートからフルタイムへ、フルタイムからパートへの転換は、労働者の自由な選択にもとづくものであり、強制されてはならない	通常の労働者への転換を推進するための措置(①募集を掲示する、②希望を申し出る機会をあたえる、③試験制度を設ける、④その他)を義務化