

労働者協同組合セミナー(2003:ブラジリア)

パネルディスカッション:

協同労働と 国際労働機関 (ILO) 勧告第 193 号

訳 Tokuya SATO、Hideo INOUE

第1報告: ジョゼー・パストレ

第2報告: イヴェス・ガンドラ・ダ・

シルヴァ・マルチンス・フィーリョ

議長: アントニオ・ジョゼー・デ・パー

ロス・レベンハーゲン



この原稿は、2003年10月16日にブラジル、ブラジリアで行われた「労働者協同組合セミナー」より、パネルディスカッション「協同労働と国際労働機関 (ILO) 勧告第193号」の第1報告と第2報告を訳出したものです。

このセミナーは、2002年6月のILO第90回総会において「協同組合の振興に関する勧告」(第193号)が採択されたのを受けて、ブラジル国内での同勧告の適用について、さまざまな面から討議するため、社会民主労組 (SDS) とのパートナーシップにより同国高等労働裁判所によって実施されました。

ますます多様化する労働の現状に対し、旧来の法制度を当てはめるのではなく、そこからこぼれ落ちる人々に対し、いかに保護の手を差し伸べ、雇用を守る法規制を創り出していくか、また、勧告の討議でも争点のひとつとなった雇用関係がないことを偽装した、偽労働者協同組合の問題等についても討議が行われています。

当日の様子は、サンパウロのLTr社より2004年3月に、” SEMINARIO DE COOPERATIVAS DE TRABALHO (LABOR COOPERATIVES SEMINAR)”, ISBN 85-361-0541-0として出版されました。(編集部)

アントニオ・ジョゼー・デ・バーロス・レベンハーゲン(高等労働裁判所判事)

皆様、おはようございます。引き続き労働者協同組合セミナーを行ないますが、パネリストの方々、主賓の方々、上級労働裁判所の同僚諸氏、その他ご来賓、参加者の皆様、ようこそおいでくださいました。

テーマは協同労働と国際労働機関 (ILO) 勧告第193号でありまして、私はコーディネイターとして、パネリストの皆様を監視するというやっかいな役目を仰せつかっております。それぞれの発表は15分に限られており、テーマの重要性からいって短い時間ですが、皆様は要約の才をお持ちであり、15分内に簡潔でしかも包含的な発表をされることと確信します。

ジョゼー・パストレ教授は緊急の用事がありで少し早目に退出されます。それで、発表の順番を変更し、サンパウロ大学の教授であられるとともに国家工業審議会会長補佐であられる同氏に15分間の発表をお願いします。

第1報告：ジョゼー・パストレ (サンパウロ大学教授・国家工業審議会 会長補佐)

議長殿、発表の機会をいただき有難うございます。貴殿に代わりまして委員の皆様、出席者の皆様にご挨拶するとともに、本セミナーにご招待いただいたことに感謝します。

ブラジルにおける協同労働

世界中において、労働法、社会保障法は基本的に、大企業において従属制度のもと、不特定期間、集中的に行なわれる工業労働を保護するために生まれました。

しかし、現代の世界はヨーロッパ、北米、ラテンアメリカで保護法が制定された1930年代、1940年代、1950年代とは非常に異なります。現在、工業労働は少数派となり、商業、サービス業に凌駕されています。

従属関係—雇用関係—は依然として主流

をなしていますが、大きな変化を経て来ています。この形態に並行して、他の色々な労働形態が出現しました。業務請負（開始・展開・終了のある労働）、臨時労働（断続的又は偶発的に行なう労働）、遠隔労働（在宅又は移動中に行なう労働）等々が挙げられます。

労働市場は多様化し、新たな保護方法を要求するようになりました。しかし、法律は殆ど無変化のままで、労働者ではなく、雇用に結びつく典型的な従属関係のみを保護しています。例えば、一定期間雇用されていた者だけが失業保険を受けることができます。臨時労働をする人々は仕事がなくなったとき、何の保護も受けられません。これらの歪んだ例は、現行の法律が保護を必要とする人々を擁護するケース数をはるかに上回っています。

それではどうすればよいのか。すべての人々を既存の法律に保護され得る状況に当てはめようと試みるか。しかしこれは労多くして報いの少ない仕事です。

労働市場は決して、無数にあるセグメントのうちの一つ—雇用—に限定される法律に適合するために、その傾向を元に戻すことはありません。このカテゴリーにおいても、著しく変化が起こっています。フルタイム雇用と並行して、パートタイム雇用が急増しています。固定勤務時間と並行して、色々異なる勤務時間の採択が増えています。月給制と並行して、成果に基づく報酬制度が適用されることが多くなって来ています。仕事場に接続するキャリアに代わって、人に接続するキャリアが繁栄しています。

つまり、典型的な、月給制の、フルタイム雇用そのものの変貌は過去30年間においてめまぐるしく、かつて一定のタイプの雇用

を守るために作られた法律が、現在ではその雇用が大きく変貌したために、それに対応することを絶えず迫られているのが現状です。

いかに旧法律の擁護者がこのプロセスを逆戻りさせようと願っても、それは不可能です。

それではどうするのか。労働市場が自らの規律を探索するのを見守るか。答えは否です。労働市場は商品市場とは違います。労働は商品ではありません。人間の努力の結果です。そして、尊重されなければなりません。健康の保護、病気や失業や老後やその他諸々の状況における援助は決して目に見えない手や単なる需給のゲームによって調整されるものではありません。ですから、最低限度の保護を保証するために、労働は規制されなければなりません。

20世紀後半に起こった変化から得られる教訓は、労働界から規制解除しようとする考えは誤りであるということです。むしろその逆に、この変化はあらゆる形態の人間の労働を保護することのできる再規制を求めています。旧法律はこの課題をクリアできません。立法者たちや法学者たちの創造力と才能を駆使して別の保護方法を設けなければなりません。これが私たちに託された課題です。

これは世界的な課題です。雇用分野の最も偉大な代表者のうちに数えられる Hedva Sarfati と Giuliano Bonoli は、つい最近、代替保護形態について研究した貴重な著書を出しました (Sarfati と Bonoli, 2002年)。彼らは、旧制度は、近代的な形態の雇用関係も含め、新しい労働形態を保護するには適さないものとなったことを明らかにしています。

ヨーロッパ共同体では、パートタイム雇用はすでに労働力の20%に達しています。オランダでは40%です。1994年から2000年にかけてヨーロッパ共同体で創出された新規就職口の約80%がパートタイム形態でした。そのうち3分の2が女性によって占められています。

パートタイムと並んで、ヨーロッパ共同体における短期労働や自営業が現在職のある人々の13%を占めています。1994年から2000年にかけて、これらの活動が目覚しく伸びており、特に若い層、学歴のない人々、非保護に対して最も抵抗力のない人々の間でその傾向が強くなっています。

パートタイムにせよ短期労働にせよ、回転率は高く、シフト、時間割、勤務時間などは変動します。つまり、この場合、保護は労働者に接続すべきであって、彼らが一時的に就く職務や地位に接続すべきではありません。新しい労働保護はポータブルでなければなりません。大事なのは一生のうちに複数の労働形態の間をひっきりなしに行ったり来たりする市民を保護することです。今日フルタイムのサラリーマンとして働いているかと思えば、明日はパートタイムのサラリーマン、あさっては臨時の仕事をして報酬を受け、その次にはサラリーマンに戻り、再び自営業につき、パートタイムに戻り、というふうです。

さらに面倒なことに、どのタイプに当てはまるかはっきりしないあいまいな状況が多いばかりか、同一の人物が時間帯によって異なる形態の労働をしている場合があります。

種々異なる状況に対し種々異なる保護を探索することが2003年9月ベルリンで行われた世界労働問題大会の主要テーマの一つ

でした。労働関係分野の学術的権威者の一人であって英国のWarwick Business Schoolで教鞭を取るLinda Dickens女史は、世界の文献の総合評価として、一方では雇用が消滅するという予想は少し大げさであるけれども、他方では労働市場及び雇用そのものが変革の渦中にあることは否めないとしています。非典型的な労働のリストは日ごとに大きくなる一方で、新たな保護方法を要求しています。英国ではフルタイム雇用は過去20年で10%減少し、パートタイム労働はすでに労働力の22%に達しています。他の20%は短期労働をしているか、フリーランサーです。ドイツでは、パートタイムは1988年から1998年にかけて11%から17.5%になり、依然として増え続けています。多数の人々がフルタイム制度に入った(原文の通り)ことがヨーロッパ共同体の雇用のある程度の安定化に貢献したことは興味深いことです。つまり、フルタイム雇用が減り、パートタイム雇用が増えても、職業安定性には殆ど変わりはありませんでした。品質、納期の厳守、競合性を求められる時代において、企業は不安定な労働力に頼っているわけには行きません。しかしそれはもう、企業のために働く者がすべてフルタイム、無期制度のもとに雇用されていることを意味しません。これらの要求は、遠隔地で行われる外注の場合も管理システムの向上によって満たされるようになっていきます。

非典型的な労働形態の急増は全体的な傾向です。遠隔労働だけを取って見ても、すでにヨーロッパ共同体の労働者が行う活動の5%を占めています。米国では、約10%が在宅労働をしています。現在のスペインでは、被雇用者のわずか32%しか無期限の契約をしていません。韓国では、1997年から2002

年の短い期間に、非典型的な仕事をする人々の数は50%も増えています（Dickens、2003）。

Dickens の残した最も重要な教訓は、労働市場は数十年前から継続性と変化を特徴として来ており、これらの変化が雇用やその他の労働形態に影響を与えたことです。彼女の結論は辛らつです。すなわち、世界は適合、革新、そして現在及び将来の労働市場を構成するセグメントの多様性に適合する規制方法の設定を求めています。一口で言うと、労働界はよりソフトな法律（soft laws）を必要としています。そうです、多様な状況に対し単一の法律しか存在しないということはフルタイム、無期限の雇用の生存を脅かす可能性があるからです。

単一の法律、厳格な法律は労働領域に限らず深刻な損害を与えます。世銀が行った大規模の調査によると、企業の登録、融資の獲得、契約の合法化、労働者解雇に関する規制が非効率的であると、投資や雇用を遠ざけてしまうことを示しています。130カ国の中でブラジルは非常に悪い地位にあります。開発レベルがブラジルと同等あるいはそれ以下の国でさえも、投資を誘致するためにこれらの規制を迅速化、近代化しようと努めています。パキスタンなどは、煩雑な手続きを省略するために国の機関を全部接続し、企業の開設と生存を助けています（世銀、2003年）。

変化の最もドラマチックな面は、仕事は国から国へと移り、元の場所において雇用を壊滅させ、移動先において働き口を創るということです。

インドは、第一世界の、遠隔外注システムに頼る企業にとって魅力的な新たな基地となりました。バンガロールでは、数百人の会

計士がカリフォルニアの会社が供与する対個人貸し付け案件の検討を行っています。無数の放射線技術者が米国マサチューセッツで行われる磁気共鳴検査の解読をしています。

インドのニューデリーの北方では、2,500名の若者が3交代でアメリカ大手保険会社の一つのクレームや賠償請求案件を処理しています。同市では、3,300名の技師が米国のHP（ヒューレット・パカード）にフルタイムで役務を提供しています。

マニラ、上海、ブダペスト、サン・ホセ（コスタリカ）にはヨーロッパ、米国、日本の大手企業のバックオフィスが無数に営業しています。中国やインドには英国の銀行のバックオフィスの代表的なものが設置されています。この国にはさらに世界の大手監査会社のために分析を行うスタッフがいます。

Forrester Research Inc. のエコノミスト John C. McCarthy の予測によると、2015年までに米国は330万の雇用を輸出し、国外で3,160億ドルの賃金を支払っているだろうとのことです。

今日では、国外へ送られる仕事は益々高度化し、特にロシア、ウクライナ、ルーマニア、ポーランドなど、教育に非常に力を入れ、優れた能力を有する労働力を持つ国についてそれが言えます。ロシアだけでもコンピューター科学専門家を毎年10万人生み出しています。工学、物理、数学の分野も有力です。これらの国々で行われる役務は企業が地元で行った場合に費やす金額のわずか20%で提供されます。

要約すると：1970年代は、財や役務の輸出が行われました。1980年代は、企業を輸出しました（資本の逃避）。1990年代は頭脳

の輸出が行われました（労働の逃避）。現在は、雇用を輸出しています（雇用の逃避）。教育水準が高く、良く訓練された専門家がおり、労働法が柔軟で、賃金が安い国がこの恩恵を受けました。生産力アップ、コストダウン、規制の柔軟性と三拍子そろった国です。向かうところ敵なしです。フォード、スズキはラテンアメリカ、特にブラジルに小型自動車を輸出するためにインドに巨大な工場を設置したばかりです。インドは年間30万人の技術者（修学年数14年）を生み出しており、よく訓練された技師のストックが200万人あります。インドにおける技師の初任給は（社会負担金も含め）650米ドルです。

ブラジルはその逆です。労働力の修学年数はわずか4.5年で、しかも教育の質は劣悪です。よく訓練された専門家の数は微小です。これでは、知識社会の仕事にはあまり声がかかりません。それに加え、労働法の厳格さ、手続きの煩雑さ、係争に費やすコストの高さ、租税負担の重さ故にすでに幾つかの企業がインド、フィリピン、中国、台湾、シンガポール、ヨーロッパ中部の国々を対象に上記戦略を取っています。

フォーリャ・デ・サンパウロ紙は最近、革靴に関する記事でこのことを示しています。過去20年間に、リオ・グランデ・ド・スール州やサンパウロ州のこの業界で働いていた無数のブラジル人技術者がこのノウハウを携えて中国へ渡り、価値の高い就職口を得ています。

この才能の輸出はどのような結果をもたらしたか。数字がそれを明らかに示しています。1985年には、ブラジルは米国に1億1,300万足の靴を輸出したのに対し、中国はわずか2,100万足でした。2001年にはブラジルの輸出は9,400万足、かたや中国はなん

と11億足でした。このため、ブラジル人の雇用は減り、中国人の雇用は爆発的にふえたわけです（フォーリャ紙、2003年）。

現代の労働市場はまさに万華鏡です。刻一刻と、大抵の場合様々な色や色調を見せながら、一点を中心に変化します。人々のキャリアも変化の連続です。終身雇用の時代は終わりました。現在では人々は雇用されたり、辞めたり、再就職したり、また多くの場合、色々な雇用制度と安定した関係を保ったりしています。

現代の最も傑出した労働法研究者の一人であるAlain Supiotは、将来、人々は自分の時間を様々な種類の仕事に割り当て、現行の法律では保護できない多様な活動に才能や能力を使うだろうと予想しています（Supiot、1999年）。

繰り返しますと、解決策は現存の保護を廃止することではなく、好むと好まざるとにかかわらず後戻りすることのないこの新しい現実において労働者を保護することのできる別の規定を設けることです。

このように多様化した世界において、あらゆる状況に当てはまる「ワンサイズ・フィッツ・オール（一つのサイズがすべてに合う）法律」というものはありません。そしてこれは不変の法則です。「こんなのはいやだから世界を止めてくれ！」とわめいても無駄です。労働市場は益々多様化するでしょう。これは法律の力をはるかに超えた無数の力の結果です。

この無情な現実の確認に基づき、厳格な法律を有する国さえも代替保護手段を求めようになりました。ドイツなどは、1998年に自営業者や回転率の高い低所得の労働者を保護する規則を導入しました。この法律は、収入が月600マルク以下で、無保護に

なる可能性のある人々について、会社が雇用・解雇に費やす経費を減少し、労働者に対し最低限度の保護—600マルク以上の月収があり、すでに従来法律で保護されていた者達が享受する保護よりは小額の一を保証しました (Belorgey、2002年)。イタリアは被雇用者が受ける保護の一部を、一定の企業に短期又は臨時的の役務を提供する自営業者に延長する方法を試みています (Sarfati、1999年)。

著名なフランスの法学者であって新規法律立案のためのフランス政府評議会議員でもある Jean Michel Belorgey は、おびただしい研究資料を使用して、現代世界の労働状況の多様性は当初作られた理想的な保護モデルでは対応できないことを証明しています。1975年から1995年にかけて、フランスにおけるフルタイム雇用の数は100万件増え、一方パートタイム雇用の数は200万件以上も増えています。様々な時間帯、シフト、勤務時間で行われる臨時労働についても同様です。

依然としてフルタイム雇用のための法律を唯一の保護方法とし続けることは、それ以外の労働形態を選択する、あるいは強要される人々を苦しめることとなります。実際は、これらの法律は社会除外を拡張させ、最も保護を必要とする労働者のリスクを上げることとなります。前述の例に話を戻しますが、現存の失業保険は不安定な状態で働く人々を苦しめ、彼らの状況をさらに悪化させます。

新しい労働界は雇用のない世界ではありません。しかし雇用の変化はさらに深まるでしょう。雇用と並んで他の色々な労働形態が発展し、現状に变革をもたらすでしょう。これは、この变革により適合した保護を

保証する法律の設定をもたらす討論を要求します。

つまるところ、労働法や社会保障法は課題を投げかけられているわけです。新しい労働形態のニーズを考慮に入れることを要求されているわけです。ワンサイズ・フィッツ・オール法律は排除主義的です。

ブラジルのように開発途上にある国の現実に目を移すと、これらにおける保護不足は非人間的です。今日の多様化した労働の現実を古い法律のわくに無理にはめ込もうとすることで、社会除外を増強し、インフォーマル市場の成長を促進させています。

ブラジルの現状を見てみましょう。労働している7,800万のブラジル人のうち、4,850万がインフォーマル部門にいます。何とブラジル人の60%以上が、社会保障院に加入していないため、無保護となっています。大サンパウロ圏では、2003年3月、あらたに創出された働き口100件のうち77件がインフォーマル部門でした。

インフォーマル労働者とはどのような人を言うのでしょうか。2002年度の国家住居サンプリング調査のデータによると、表1が示すとおり、インフォーマル労働には色々な種類があります。

表1—ブラジルにおけるインフォーマル労働者の分布—2002年

インフォーマル部門	単位：百万	%
企業被雇用者	19.5	40.3
自営業者	17.5	36.1
一般家庭被雇用者	4.5	9.2
無報酬労働者	5.8	11.9
雇用主	1.2	2.5
合計	48.5	100

出典：国家住居サンプリング調査—2002年

企業被雇用者と一般家庭被雇用者とを合わせると、「被雇用者」のカテゴリーは2,530万人に達します。このグループに、被雇用者と同様に社会保障院に加入しているべき120万人の雇用主たちを加えると、2,650万人になります。従って、被雇用者と雇用主は最も多勢のカテゴリーを形成し、インフォーマル市場の54.6%を占めます。

この市場の構成員はどのような人々でしょうか。半分は社会保障院に加入するには所得が足りない人々です。他の半分は社会保障院に加入するための要件を満たさない人々（16歳未満の未成年者及び60歳以上の人）です。

インフォーマル被雇用者はどこで働くのでしょうか。大企業におけるインフォーマルな仕事は少ないことが知られています。これらの企業でも社員登録されていない被雇用者のケースはありますが、通例ではありません。それに、企業の大部分は小企業です。

SEBRAE（小・マイクロ企業支援サービス機関）のデータによると、フォーマル・インフォーマルを合わせた4,124,343社の企業のうち4,082,122社（98%）が小・マイクロ企業です。インフォーマル雇用が最も盛んなのはこのセグメントです。1990年代末、新規就職口の90.55%が小・マイクロ企業で生まれています（Najbergら、2002年）

インフォーマル被雇用者の大部分がこれらの企業で働いています。なぜそんなに小・マイクロ企業でインフォーマルな雇用が行われるのでしょうか。他にも色々原因はありますが、これらの企業は、表2が示すとおり、各社員の賃金の103.46%にも及ぶ合法的雇用経費を負担するのに深刻な困難を感じているからです。

表2 ブラジルにおける雇用経費（時間給労働者）

経費の種類	賃金に対する%
Aグループ-社会負担金	
社会保障	20.00
勤続年限保証基金	8.50
教育手当	2.50
労災（平均）	2.00
SESI/SESC/SEST（工業社会サービス/商業社会サービス/運輸社会サービス）	1.50
SENAI/SENAC/SENAT（国立工業実習サービス/国立商業実習サービス/国立運輸実習サービス）	1.00
SEBRAE（小・マイクロ企業支援サービス機関）	0.60
INCRA	0.20
小計A	36.30
Bグループ-非稼働時間I	
週休	18.91
有給休暇	9.45
有給休暇の一部金銭支給	3.64
祭日	4.36
解雇予告	1.32
病気手当	0.55
小計B	38.23
Cグループ-非稼働時間II	
第13ヶ月賃金	10.91
雇用契約解約経費	3.21
小計C	14.12
Dグループ-累積的賦課項目	
Aグループ/Bグループ累積的賦課項目	13.88
13ヶ月給料に対する勤続年限保証基金賦課	0.93
小計D	14.81
総計	103.46

出典：連邦憲法及び労働統合法の項目

この表を示すと、必ず、このうちの数項目は社会負担金ではないと言う人がいます。そのような論争を防ぐために、表の題名を「雇用経費」としました。これらの項目の多くが社会負担金ではないと思われる方々に対しては、経費でありや否や？と聞くのみです。このうちどれか、払わないでもよいものがありますか。このうちどれか、交渉できるものがありますか？

応えは否です。ブラジルで合法的に雇用するために必要な経費はまさにこれ—103.46%です。すなわち、労働者がR\$1,000.00の賃金を支給されているとすると、企業にとってはR\$2,030.00の出費となり、労働者自身も賃金からいろいろ控除されるため、家に持ち帰るのはわずかにR\$850.00程度です。もっとも深刻なのは、ブラジルの労働法規ではマンモス企業に対してもマイクロ企業に対しても同一の法律が適用され、コストを価格に移乗したり合法的雇用の手続きをしたりする際の両者間の違いについて考慮していません。

表3は、ブラジルで登録されている412万4,000社のうち、408万2,000社がマイクロ及び小企業であって、2万3,000社が中規模企業であることを示しています。これらの企業が約1,600万人の社員を雇用するのに対し、大企業は約1,400万人です。

表3—ブラジルにおける企業分布—2000年

部門	規模			合計
	マイクロ・小規模	中規模	大規模	
工業	550,112	8,170	1,661	559,943
商業	2,045,185	4,609	2,684	2,052,478
サービス	1,486,825	10,336	14,761	1,511,922
合計	4,082,122	23,115	19,106	4,124,343

出典：IBGE（ブラジル地理統計院）—中央企業登録

マイクロ・小企業の3分の2が商業及びサービス業に従事しています。商業部門では、雇用の83%が、社員数が4名までの会社によるものです。サービス部門では74%です。果たしてマイクロ・小企業は、賃金の103.46%の経費を費やして全部の使用人を雇用することができるのでしょうか。現実には、それが不可能であることを示しています。労働手帳に登録せず、あるいは実際の賃金より低い金額を記載しての雇用が最も多く行なわれているのはこの層です。これらはいずれも悪辣なインフォーマル雇用形態です。

多く的人是、特にマイクロ・小企業の被雇用者に見られるインフォーマル雇用の最大の原因はブラジルの過大な租税負担にあると言うでしょう。その通りです。それゆえに、1996年、SIMPLES計画（小・マイクロ企業納税・納付統一簡易化システム）が設定されたことにより、その直後数年間で3百万近い就職口が創出されました（Cechim及びFernandes、2000年。）しかし、前述の例でドイツが行なったように、ブラジルも労務関係においてもSIMPLESを実施しておれば、この措置はさらに有益であったでしょう。

ブラジルにおけるインフォーマル雇用は劇的で、労働者及び財政に深刻な損害を与えています。労働法、社会保障法の改革はこの状況を熟考して行なわなければなりません。

たしかに法律では雇用を創出することはできません。しかしすぐれた法律は労働市場の色々なセグメントの特殊性を尊重し、合法的に雇用しやすくします。それぞれ異なる世界をそんなに同様に扱うわけには行けません。このように、益々多様化する一方

の労働界にワンサイズ法律を押し付けようとし続けるなら、その結果得られるものは社会除外の増強でしょう。

ここまでは、インフォーマル部門の2,650万人の被雇用者及び雇用主について見て来ました。彼らのほかに、2,330万人の自営業者又は報酬のない人々がいます。協同労働、特に協同組合による労働が多く行なわれるのはこの分野です。

労働者協同組合は二重の迫害を受けて来ました。一方では協同組合の労働に関する法規、特に法律第5,764/71号に頑なに背を向ける強情な被害者の被害に遭い、他方ではあらゆるタイプの労働を雇用制度にはめ込もうとする極端な取締り主義者たちの手にかかります。

もうそのような状況ではありません。新しい労働形態は定着すべくして出現したものです。これらは奨励され、何よりも保護されるべきであって、迫害を受けるべきではありません。迫害すれば、社会除外を助長することになるからです。

もちろん、政府は不正を認めるわけには行きません。2002年度のILO勧告第193号は、従属下の労働—雇用—関係を隠蔽するために協同組合が使用されることがないようにしなければならぬと明言しています。同様に、現代の労働市場に見られる多種多様な活動に対しては、非雇用を雇用法にはめ込もうというような人工的な扱いをすべきものではありません。勧告第193号で、協同組合に関する法規がその他の形態の組織に適用される法規の下位に位置するものであってはならないとしているのは、雇用を規制する法規と同じでなければならないという意味ではありません。良い労働者協同組合はすでにアクションを取り、休養、教

育、訓練、貸し付け、有給休職など、最終的には、雇用法によって保証されているが多くの場合実行されていない条件と同等かそれに優る条件を与える基金設定に至っています。

この場合も解決は規制解除にあるものではありません。立法者、法学者にとっての課題はむしろ、伝統的な就職口がなかったり、特殊な職業であったりするために、組合を通じての労働に好適な生存手段、発展手段を見出す人々のために、柔軟な保護を設けることです。

ですから、私はこの裁判所がこの問題について討論し、現存のメカニズムを改良しようとして行なっている努力を非常に好意を持って見ています。なにしろ、法律上の安全は、雇用される側にも、する側にも、重要であるからです。

インフォーマル市場に影響を及ぼすための法律近代化作業の一環は社会保障の分野にあります。期待する保険バランスの範囲で、現在インフォーマル部門で働いている人々のために最低限度の社会保護を保証することのできる固有の社会保障システムを設けることが必須です。

この課題はつまるところ労働法改革と社会保障制度改革が交差する共通の場に行き着きます。残念ながら現在国会で審議されている社会保障制度改革はインフォーマル労働の縮減を明白に扱っていません。この欠落は深刻なことです。なぜなら、社会保障の赤字の大部分がこのセグメントに起因しているからです。

しかしこれは修正可能です。プロセスはまだ進行中です。まだ始まったばかりの労働法改革によって補足することも可能です。

要約すると、ブラジルはありとあらゆる

労働形態に対し新しい保護規則を設ける必要があります。そして協同労働はそのうちの一つの形態です。この課題を託されているのは法学者や立法者たちです。協力が必要であれば、経済領域の専門家である私たちは労働市場でどのようなことが起こっているか、予想される今後の傾向はどんなものであるか、お話しすることができます。しかし私たちの役目はそこまでです。

*** *** ***

アントニオ・ジョゼー・デ・バーロス・レベンハーゲン(高等労働裁判所判事)

既に皆さん全員が周知の高名なジョゼー・パストレ教授のご意見は、統計指標に基づき、我々が注意を払うべき教訓を重視すべきとした内容でありました。実際に、形式に囚われない(あるいは、形式ばらない、非公式な)数々の事柄を表現する言葉として“健全で自然な協同組合”は一つの結論であり、良い呼称であるようですね。

次のパネリストとして、私の職務上の同僚で個人的な友人でもありますイヴェス・ガンドラ・ダ・シルヴァ・マルチンス・フィーリョ高等労働裁判事の発言を求める機会を得たことを荣誉に思います。2002年に同氏と共に短期間、国際労働機構で仕事をさせて頂いた経験もありますが、個人的な感激としては、同氏と一緒に同一日付けで高等労働裁判所の判事に任命されたことであります。同氏の理知的能力、幅広い教養、深く広い文化知識な

ど氏をしる者の全てから認められているところでありますが、私にとっては、第1の同僚であり第1の友人であります。なお、貴殿の持ち時間は、同じく15分間になっております。

第2報告：イヴェス・ガンドラ・ダ・シルヴァ・マルチンス・フィーリョ（高等労働裁判所判事）

最初に身に余る親愛と友情に溢れる言葉で紹介して頂きました、同僚で真の友人である高等労働裁判事のバーロス・レヴェンハーゲン氏に感謝致します。実際のところ2日前に現在の職に就任しましてから満4年になります。また、本セミナーの開催日に当たる10月16日は、ローマ教皇ヨハネス・パウロII世の在位25周年日に当たる非常に重要な日でもあり、我々にとって全ての人間のための道徳の指標となる図像(=アイコン)、全世界に流布しなければならない道徳の価値を指標する図像として記念すべき日であります。労働分野についてもローマ教皇は、回勅を通じて一ブラジルのローマ教会本部のドン・ローレンソ・バウジセリ神父の序文の載ったLTr出版社が発行した本に全ての回勅が網羅され公表されている一披瀝しております。社会問題に直接関わる回勅として3つ回勅が存在しています。即ち、“*Laborem Exercens* = 労働を営む”、“*Sollicitudo Rei Socialis* = 社会性を持った王の気配り”、および“*Centesimus Annus* = 一世紀”などが、資本に対する教皇の示したクリスチャン社会の教義となっております。また今日は、フォルヤ・デ・サン・パウロ紙を開いたところマルコ・アウレリオ・メーロ高等裁判事の寄稿文が載っているのを見つけました。記事の題