

19 労働

伊藤一頼 *

I. 概要

1. 労働章 (19 章)

A) 労働者の権利 (19.2 条～19.3 条)

締約国は、自国内における労働者の権利につき、国際労働機関 (ILO) 加盟国としての義務を確認する (19.2 条 1)。締約国は、ILO が 1998 年に採択した「労働における基本的原則及び権利に関する宣言とそのフォローアップ」に述べられている諸権利、すなわち(a)結社の自由及び団体交渉権の承認、(b)強制労働の撤廃、(c)児童労働の廃止、(d)雇用・職業差別の撤廃を、自国の法令及び慣行において採用・維持する (19.3 条 1) *。また、最低賃金、労働時間、職業上の安全・保健について、各締約国は、自ら決定した受入れ可能な労働条件を自国の法令及び慣行において採用・維持する (19.3 条 2) *。なお、この 19.3 条に基づく義務の違反を確定するためには、上述の法令及び慣行を採用・維持しなかったことにより締約国間の貿易又は投資に影響があったことを示さなければならない (19.3 条 1 脚注)。

B) 逸脱の禁止 (19.4 条)

締約国は、自国の労働法令上の保護を弱めることにより貿易又は投資を奨励することは適当でないと認める。いずれの締約国も、上述の労働者の権利 (19.3 条 1) を定める自国の法令について、締約国間の貿易又は投資に影響を及ぼすような態様で、免除その他の逸脱措置をとってはならない (輸出加工区など自国内の特別貿易地域においては、19.3 条 2 に掲げた労働条件を定める法令に関しても逸脱措置をとってはならない) (19.4 条)。

C) 労働法令の執行 (19.5 条)

いずれの締約国も、一連の作為又は不作為を締約国間の貿易又は投資に影響を及ぼす態様で継続・反復することにより、自国の労働法令の効果的な執行を怠ってはならない (19.5 条 1)。

D) 手続的な保証 (19.8 条)

各締約国は、自国の労働法令の執行のため、利害関係者が、公平かつ独立した裁判所を

* いう かずより／北海道大学大学院法学研究科・公共政策学連携研究部准教授

* = 「II. 解説・コメント」の対象となる条文・記述。

利用する適当な機会を有するよう確保する。裁判所には、行政裁判所、準司法的な機関、司法裁判所又は労働裁判所を含めることができる（19.8 条 2）*。この労働関連裁判等手続において、各締約国はさらに次のことを確保する（19.8 条 4）*。

- (a) 手続の当事者が、情報又は証拠を提出すること等により、自らの立場を裏付ける主張を行い、又は自らの立場を防御することができること。
- (b) 係争事案の本案に関する最終決定が次の要件を満たすこと。
 - (i) 当該最終決定が、当事者が意見を述べる機会を与えられた情報又は証拠に基づくものであること。
 - (ii) 当該最終決定の基礎となった理由を明示すること。
 - (iii) 手続の当事者、及び公衆が、不当に遅滞することなく、書面により当該最終決定を入手することができること。

E) 締約国間の協力（19.10 条）*

締約国は、労働基準を改善する機会を増大させ、及び労働に関する事項についての共通の取り組みを更に進めるうえで、この章の規定の効果的な実施のための仕組みとして協力の重要性を認める（19.10 条 1）。協力活動を行うに当たっては、労働者・使用者の代表者を含む自国の利害関係者の見解を求めねばならず、また、関連する地域的機関や国際機関（ILO 等）、及び非締約国を関与させることができる（19.10 条 3）。協力の分野には、労働法令及び労働に関する慣行（ILO 宣言に述べられている原則及び権利の効果的な実施を含む）、職業上の安全及び健康、労働に関する行政及び裁判、労働に関する統計の収集及び利用、労働監督、などの事項を含めることができる（19.10 条 6）。

F) 連絡部局の設置（19.13 条）

各締約国は、この協定が自国について効力を生ずる日から 90 日以内に、自国の労働省又はこれに相当する機関の部局又は職員を、この章の規定に関連する事項を取り扱う連絡部局として指定する（19.13 条 1）。

G) 労働評議会（19.12 条）*

締約国は、各締約国が指名する大臣又は他の地位の政府の上級代表者からなる労働評議会を設置する（19.12 条 1）。評議会は原則として 2 年ごとに会合する（19.12 条 2）。評議会は、(a) この章の規定に関連する事項の検討、(b) 労働に関する協力及び能力開発の活動に関する締約国の決定の指針となる優先事項の設定、(c) そうした優先事項に基づく一般的な作業計画についての合意、などを行う（19.12 条 3）。評議会の決定は原則としてコンセンサス方式により行い、その内容は公に入手可能にする（19.12 条 7）。

H) 公衆の意見の提出 (19.9 条、19.14 条)

各締約国は、自国の公衆がこの章の規定に関連する事項について意見を提供するため、労働に関する国内の協議機関・諮問機関又は類似の仕組みを設ける (19.14 条 2)。また、各締約国は、自国の連絡部局を通じ、この章の規定に関連する事項について、全ての締約国の者からの意見書を受領する (19.9 条 1)。各締約国は、意見書により提起される事項を検討し、当該意見の提出者に対し、適当な場合には書面により、適時に回答する (19.9 条 3)。

また、労働評議会も、この章の規定に関連する事項の利害関係者の意見を受領し、及び検討するための手段を提供する (19.14 条 1)。

D) 協力的労働対話 (19.11 条) *

各締約国は、他の締約国の連絡部局に対して書面による要請を送付することにより、この章の規定の下で生ずる問題に関する当該他の締約国との対話をいつでも要請することができる (19.11 条 1)。対話は、要請の受領日から 30 日以内に開始し、誠実に行われるものとする (19.11 条 3)。対話を行う締約国は、利用可能な全ての選択肢を検討すべきであり、適当と認める行動方針を共同で決定することができる (19.11 条 6)。対話により問題が解決された場合には、その結果を文書に記録し、公に入手可能にする (19.11 条 5)。

J) 労働協議 (19.15 条)

各締約国は、他の締約国の連絡部局に対して書面による要請を送付することにより、この章の規定の下で生ずる問題に関する当該他の締約国との労働協議をいつでも要請することができる (19.15 条 2) *。労働協議は、要請の受領日から 30 日以内に開始する (19.15 条 5)。要請国又は被要請国（以下「協議国」と総称する）以外の締約国で、問題に関する実質的な利害関係を有すると考える国は、要請日から 7 日以内に他の締約国に対し書面で通報することにより、当該労働協議に参加することができる (19.15 条 4) *。協議国は、相互に満足する問題解決に達するようあらゆる努力を払う (19.15 条 8) *。

問題が解決できない場合には、いずれの協議国も、他の協議国に対して連絡部局を通じて書面で要請することにより、労働評議会における協議国の代表者が当該問題の検討のために会合するよう求めることができる。労働評議会における協議国の代表者は、原則として当該要請の受領日から 30 日以内に会合し、当該問題の解決に努める (19.15 条 10)。

協議国が労働協議の要請の受領日から 60 日以内に問題を解決できなかった場合には、要請国は、第 28.7 条の規定に基づきパネルの設置を要請することができる。その後は、第 28 章の他の規定を利用することができるものとする (19.15 条 12) *。労働協議による問題解決を求めることなく、第 28 章の規定による紛争解決を利用してはならない (19.15 条 13)。

なお、労働協議が行われている間であっても、協力的労働対話を実施することは妨げられない (19.15 条 14)。

2. 「[米国とベトナムの間の貿易と労働関係の向上のための計画](#)」*、[「米国とマレーシアの間の労働整合性計画」](#)*、[「米国とブルネイの間の労働整合性計画」](#)*

これらは、TPP の一部を構成しないものの、TPP と並行して交渉・合意された二国間条約である。日本はこれらの条約の当事国ではないが、これらの条約に従ってベトナム・マレーシア・ブルネイの労働法制等が改善されれば、その効果は日本を含む第三国にも間接的に及ぶことになるため、ここでその概要を紹介しておく。各々の条約の内容は多少異なるが、概ね、次のような事項について規定している。ベトナム・マレーシア・ブルネイが、労働組合の自由な結成と自律的な活動、ストライキの権利、強制労働・児童労働の廃止などを定めた法令を整備すること。かかる法令の運用に際して、能力開発に取り組み、また、意見公募等を通じて透明性の向上に努めること。これらの義務の履行状況を評価するため、米国と各々の国の間で、二国間の政府高官委員会を設けること。これらの条約上の義務は、TPP 第 19 章の労働協議、及び TPP 第 28 章の紛争解決手続の対象となること。

II. 解説・コメント

《[FTA における労働ルールの背景](#)》 多くの発展途上国では、労働法制が十分に整備されず、企業が労働者を低コストで使用して安価に製品を生産できる状況が存在する。他方、先進国では労働者の権利が法的に保護され、企業が支払う労働コストを押し上げるため、国際競争上、途上国の産品が不当に有利になるという議論が従来よりなされてきた。また、低い労働コストを目当てとする先進国企業の投資を呼び込もうと、途上国が労働基準の切下げを競うように行う「下方への競争 (race to the bottom)」も懸念される。米国はこうした問題に特に強い関心を持ち、途上国との間で FTA を締結する際には、当該国に労働法制の整備を要求する姿勢をとってきた。その最初の例は、NAFTA の附属協定として成立した[北米労働協力協定 \(NAALC\)](#)である。さらに、米国の政府と議会は 2007 年 5 月 10 日、FTA において労働・環境基準の一層の強化を追求していくべきことを確認した (いわゆる[May 10 合意](#))。TPP の労働章も、こうした流れの延長線上に位置づけることができる。

《[労働者の権利保護](#)》 TPP 締約国は、ILO の「[労働における基本的原則及び権利に関する宣言とそのフォローアップ](#)」が掲げる諸権利の保障を求められる (19.3 条 1)。その内容は、結社の自由、団体交渉権、強制労働・児童労働の廃止、雇用・職業差別の禁止、といった基本的人権に属するものである。一方、最低賃金や労働時間に関しては、各締約国が何らかの受入れ可能な基準を自ら設定し、法令として維持することのみ求められる (19.3 条 2)。こうした方式は、米国の従来の FTA を概ね踏襲したものであり、各国間の労働基準

の不均衡を是正するうえで一定程度の効果は持ちうるだろう。

《手続的な保証》 TPP 締約国は、自国の労働法令の執行のため、公平かつ独立した裁判所を利用する適当な機会を利害関係者に付与せねばならず（19.8 条 2）、さらにその裁判手続では対審構造やデュー・プロセスの確保が義務づけられる（19.8 条 4）。これは、労働者の権利救済のみならず、締約国の司法制度の標準化という観点からも重要な規定である。

《遵守確保の仕組み》 ある締約国が本章の規定を遵守していないと考えられる場合、他の締約国がとりうる一つの手段は、協力的労働対話（19.11 条）を要請することである。同様に、一方的な要請により話し合いを開始できる仕組みとして労働協議（19.15 条）があるが、協力的労働対話とは以下の点で異なる。すなわち、労働協議では、(i)「相互に満足する問題解決に達するようあらゆる努力を払う義務」（19.15 条 8）があること、(ii)当該問題に利害関係を持つ他の締約国も協議に参加できること（19.15 条 4）、(iii)労働協議により問題が解決できない場合には第 28 章に基づく司法的な紛争処理（パネル手続）への移行が認められること（19.15 条 12）。パネル手続では、敗訴国が裁定に従わなければ、TPP の下で行われた貿易自由化の停止という制裁が課されるため（28.20.2 条）、「労働協議⇒パネル手続」の仕組みは労働章の規定の遵守を促進するうえで重要な基盤になるといえる。

もっとも、労働ルールの不遵守は、当該国政府の行政能力の不足に起因することも多い。そのため、例えば米国やカナダが締結したいくつかの FTA（もしくはその附属協定）では、労働章の規定の違反が認定された場合、被申立国が一定の金銭を基金として支払い、それを被申立国における労働法令の実施促進に向けた取組みに活用することとしている（[米＝モロッコ FTA](#)20.12.2 条、[カナダ＝チリ労働協力協定](#) 35 条など）。TPP においても、締約国間の協力（19.10 条）や労働評議会（19.12 条）を通じて能力開発に関する課題への対処が図られる。また、紛争解決章では、労働章を含む TPP の義務一般につき、不履行の場合に金銭の支払いおよび基金の創設により対処する余地も認められている（28.20.8 条）。さらに、米国がベトナム・マレーシア・ブルネイと締結した二国間合意では、後者 3 国が実施すべき制度改革の内容を詳細に定めたうえ、その履行状況の評価を行う専門組織も設置するなど、労働ルールの運用能力を高めるための実践的な取り組みがなされている。

III. 備考及び更新情報

ver.2 : I. C) の 19.5 条に関する記述を追加し、その他の形式面での修正を施した。