

## 最終講義

# 国際社会政策論：国際社会政策（ILO）と日本

深澤 敦\*

この講義のテーマである国際社会政策については、単に諸国が同じような社会政策をたまたま偶然にやっていたのでは国際社会政策といわない、あくまでも国際条約化し明文化して、ILO の場合は条約だけではなく勧告を一つ、ないし複数つけまして、2 国間でも構いませんが、主として多国間で条約を結んで、それによる統一したグローバル・スタンダード（正確には International Labour Standards）に基づいて各国で共通に行う社会政策というのが国際社会政策の厳密な定義なのです。基本的な国際機関としては ILO ですが、ILO だけが国際社会政策の主体ではなく、第2 次大戦後、例えば1979年に国連総会で女性差別撤廃条約が議決され、それに基づいて日本でも1985年に男女雇用機会均等法ができましたように、国連などの他の国際機関、さらには NGO なども国際社会政策の主体として機能します。

国際社会政策の諸問題を扱う専門機関として ILO が、いかにして生成してきたか。ILO には1900年のパリ万博の際に創設された国際労働者保護立法協会という前身がありましたが、第一次世界大戦後にヴェルサーユ講和条約の第13編の規定に基づき創設された ILO は1919年にワシントンで第1回総会を開催し、それ以降に国際的な社会政策の主要な主体として生成してきました。しかし、国際社会政策は、一国の社会政策とは違いまして、またこの点が国内社会政策と国際社会政策の主要な相違点ですけれども、国家権力としての強制力が弱いという特徴を持っています。そこで、国際世論の力でグローバル・スタンダードから乖離した国に圧力をかけるという方法を用いることになります。

今日の講義のキーワードとして「結社の自由委員会」をレジメに掲げました。これは、もともと1950年に国連経済社会理事会の決議に基づき ILO と国連の共同利用機関として設置された「結社の自由に関する実情調査調停委員会」を補完するものです。この委員会に、たとえ当該条約を批准していなくてもグローバル・レイバー・スタンダードから乖離した国に対して、労使関係に関する提訴ができる制度が ILO の国際監視制度の一つとしてあります。そこに日本は何度も提訴された国なのです。

それで日本政府への主要な提訴事件について説明します。提訴を受け付ける国際機関はそれほど多くないのですが、日本政府は「結社の自由委員会」に何度も提訴されています。提訴は、その国

---

\* 立命館大学産業社会学部教授，2011年4月1日より特別任用教授

の労働組合が違反を訴えることが多いのですが、外国の団体が提訴することも可能です。まず「48号事件」というのは、「結社の自由委員会」で日本が取り上げられた最初のもので、日本がまだアメリカの占領下にあった1950年5月30日に皇居前広場で行われたデモの参加者逮捕事件、全労連の解散と財産の没収などが提訴内容です。ただし、この48号事件の提訴団体は日本の団体ではありません。当時の世界労連、フランス労働総同盟、オランダ統一労組が提訴したわけです。外国の労働組合が日本の労働組合への弾圧を訴えたのが48号事件です。しかしこの事件では、占領の終結を理由にして審査の必要性は認められませんでした。日本は1951年9月にサンフランシスコ講和条約を結んで翌年4月に一応占領国から独立国になっており、占領の終結を理由として審査は必要ない、ということになったのです。

次に「60号事件」ですが、これは1952年と1953年に世界労連と日本の総評が訴えたものです。レッドパージによる労働組合権の侵害、公共部門労働者のスト禁止、松川事件を契機とする組合弾圧などが提訴内容となっています。1949年夏に国鉄の労働組合がストライキをしようとする時、当時の下山国鉄総裁が殺されたり（下山事件）、列車が暴走したり（三鷹事件）脱線転覆する（松川事件）といった不可解な事件が相次いで起こり、労働組合が疑われて幹部が逮捕され、裁判闘争が続きました。実際には労働組合員が犯人ではなかったということですが、そういう事件が当時ありました。

特に日本の場合、今まで公務員について団結権は認めていまして組合はあるのですが、団体交渉権、争議権が1948年の政令201号によって剥奪されています。警察官と消防士以外は公務員でも労働組合をつくることはできますが、団交権と争議権がなく労働3権に違反していることが特に問題とされました。そこで、ILOの「結社の自由委員会」では公共部門のストを禁止した場合には代償措置を設けることの重要性が指摘されました。つまり、日本の場合には公務員に本当の団体交渉権がないので、民間の春闘的な形で経営側と労働組合が賃金交渉できないという事態に対して、人事院勧告という形での代償措置をとるのですが、そういう措置の重要性が再確認されるのが60号事件によってです（こうした代償措置の原則はブラジルに関する11号事件で既に承認されていましたが）。

さらに「179号事件」は、ILOの第87号条約（1948年に採択された、結社の自由と団結権の保護に関する条約）批准の原点となった重要な提訴事件です。まず1958年4月の総評の提訴に始まり、その後には官公労関係の内外の労働組合からもスト権の否認と代償措置の欠如、反組合的差別待遇など日本の広範な労働問題が提訴されました。とりわけ、中心となる総評の提訴では、日本の公労法（公共企業体等労働関係法）4条3項で公共企業体等の労働組合の役員は当該企業の職員でなければならないと規定されているために組合役員が解雇されると（当時、国鉄の労組や全通労組などの役員が実際に多数解雇されていました）その資格を失うことになるので、この規定は団結権や団交権を侵害しており、日本が既に批准していたILOの98号条約（1949年に採択された団結権・団体交渉権条約）にも違反していることが問題とされています。こうした提訴を受けて「結社の自由委員会」は16回にわたる審査を行い、日本政府に対して87号条約の早期批准と必要な関係国内法の改正を15回にわたり勧告します。しかし、事態が少しも進展しないため、遂に63年11月のILO理事会に

において本件を既述の「結社の自由に関する実情調査調停委員会」に付託することへの日本政府の同意を求めることが決定されます。そして、日本政府が64年4月21日付け文章で同意の回答を与え、そこで「実情調査調停委員会」はその設置以来、初めて発動することになります。こうして、デンマークの元社会省次官であったエリック・ドライヤーを委員長とする対日調査委員会（ドライヤー委員会）が65年1月に日本で現地調査を実施し、事実認定と勧告を含む最終報告（ドライヤー報告）が出され、日本政府が公労法4条3項の上記規定の削除など必要な関係国内法の整備を行った後、同年6月14日に87号条約はようやく批准されるのです。

このように日本はILO条約の批准に対してあまり積極的ではありません。条約は現在まで188採択されていますが、ILO総会では各国の政府代表2名と労働者代表と使用者代表が各1名ずつ、人口に係わらず4名の各国代表が出席し、その総会で3分の2以上をとらないと条約にはなりません。つまり大多数の総意をもって条約をつくるということです。日本は今日まで48本のILO条約を批准しています。ILOの場合には条約はconventionと言いますが（これに対して国連などの条約の場合はtreatyを用います）、これは協約的な意味が強い言葉です。それでILO条約の番号にはCがつきます。

C1つまり第1号条約が1日の労働時間を8時間及び週では48時間労働とした条約です。1919年の第1回総会、最初のILO総会で作られたものです。この条約以外にも週休や有給休暇とか、労働時間に係わる多くの条約が採択されていますが、日本はどれも批准していません。これは過労死大国・日本が、いかにグローバル・スタンダードから乖離しているかという具体的な証拠ですね。経済的な競争もスポーツ競技と同様に、国際的な社会政策やグローバル・レイバー・スタンダード、それらのルールに基づくフェアプレーでなければなりません。国際労働基準を定めてそれに基づいて経済活動をすることが求められているのです。日本はその意味でグローバル・スタンダードから外れているというべきか、先進国としては条約批准率が著しく低いですね。後ほど詳しくお話しします。

お配りした「日本が批准したILO条約一覧」（表1参照）を見て面白いのは、C81号の「工業及び商業における労働監督に関する条約」（1947年）、これを日本は1953年10月20日に批准しています。またC88号の「職業安定組織の構成に関する条約」（1948年）も同じ1953年10月20日に批准しています。さらに先ほど述べましたC98号の「団結権及び団体交渉についての原則の適用に関する条約」（1949年）ですが、これも同じ日に批准しています。日本は1933年の国際連盟の脱退に続いてILOを1938年に脱退し、敗戦後1951年のILO総会で日本の再加盟が承認されますが、実はその「再加盟の手みやげ」として戦後初めて批准したのがこれら3つの条約なのです。ですから極めて外交的な形で批准しているにしかすぎません。実際、98号条約は、前述の87号の「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」を基本として、それを具体化するための付加的な条約なのです（両条約は今日もILOの8つの中核的基本条約を構成しています）。基本の条約を批准しないで、付加的な98号条約を形式的、外交辞令的に批准している。ここにも日本政府のグローバル・スタンダードに対する消極的態度が明確に示されています。このように外交辞令的に付加的な条約のみを批准したにすぎ

表1 日本が批准したILO条約一覧

条約番号	条約名（採択年）	批准年月日
1	C2 失業に関する条約（1919年）	1922年11月23日
2	C5 工業で使用する児童の最低年齢を定める条約（1919年）	1926年8月7日
3	C7 海上で使用する児童の最低年齢を定める条約（1920年）	1924年6月7日
4	C8 船舶の損失又は沈没の場合における失業補償に関する条約（1920年）	1955年8月22日
5	C9 海員に対する職業紹介所設置に関する条約（1920年）	1922年11月23日
6	C10 農業で使用する児童の最低年齢を定める条約（1921年）	1923年12月19日
7	C15 石炭夫又は火夫として使用する年少者の最低年齢条約（1921年）	1930年12月4日
8	C16 海上使用の児童及び年少者の強制健康診断に関する条約（1921年）	1924年6月7日
9	C18 労働者の職業病補償に関する条約（1925年）	1928年10月8日
10	C19 労働者災害補償についての内外人労働者の均等待遇条約（1925年）	1928年10月8日
11	C21 船中における移民監督の単純化に関する条約（1926年）	1928年10月8日
12	C22 海員の雇入契約に関する条約（1926年）	1955年8月22日
13	C26 最低賃金決定制度の創設に関する条約（1928年）	1971年4月29日
14	C27 船舶運送の重包装貨物の重量表示に関する条約（1929年）	1931年3月16日
15	C29 強制労働に関する条約（1930年）	1932年11月21日
16	C42 労働者の職業病補償に関する（C18）改訂条約（1934年）	1936年6月6日
17	C45 あらゆる種類の鉱山の坑内作業における女性使用条約（1935年）	1956年6月11日
18	C50 特殊の労働者募集制度の規律に関する条約（1936年）	1938年9月8日
19	C58 海上で使用する児童の最低年齢を定める（C7）改訂条約（1936年）	1955年8月22日
20	C69 船舶料理士の資格証明に関する条約（1946年）	1975年7月29日
21	C73 船員の健康診断に関する条約（1946年）	1955年8月22日
22	C80 ILOの機構・手続等に関する最終条項の改訂条約（1946年）	1954年5月27日
23	C81 工業及び商業における労働監督に関する条約（1947年）	1953年10月20日
24	C87 結社の自由及び団結権の保護に関する条約（1948年）	1965年6月14日
25	C88 職業安定組織の構成に関する条約（1948年）	1953年10月20日
26	C96 有料職業紹介所に関する条約（1949年）	1956年6月11日
27	C98 団結権及び団体交渉についての原則の適用に関する条約（1949年）	1953年10月20日
28	C100 同一価値労働についての男女労働者の同一報酬条約（1951年）	1967年8月24日
29	C102 社会保障の最低基準に関する条約（1952年）	1976年2月2日
30	C115 電離放射線からの労働者の保護に関する条約（1960年）	1973年7月31日
31	C116 ILOの機構・手続等に関する最終条項の改訂条約（1961年）	1971年4月29日
32	C119 機械の防護に関する条約（1963年）	1973年7月31日
33	C120 商業及び事務所における衛生に関する条約（1964年）	1993年6月21日
34	C121 業務災害の場合における給付に関する条約（1964年）	1974年6月7日
35	C122 雇用政策に関する条約（1964年）	1986年6月10日
36	C131 開発途上国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約（1970年）	1971年4月29日
37	C134 船員の職業災害の防止に関する条約（1970年）	1978年7月3日
38	C138 就業最低年齢の（C5、7、10、15、33、58-60、112-3）改訂条約（1973年）	2000年6月5日
39	C139 ガンによる職業性障害の防止及び管理に関する条約（1974年）	1977年7月26日
40	C142 人的資源開発における職業指導及び職業訓練に関する条約（1975年）	1986年6月10日
41	C144 国際労働基準の三者協議に関する条約（1976年）	2002年6月14日
42	C147 商船の最低基準に関する条約（1976年）	1983年5月31日
43	C156 家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇の条約（1981年）	1995年6月9日
44	C159 障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（1983年）	1992年6月12日
45	C162 アスベスト使用禁止に関する条約（1986年）	2005年8月11日
46	C181 民間職業紹介所に関する条約（1997年）	1999年7月28日
47	C182 最悪の形態の児童労働に関する条約（1999年）	2001年6月18日
48	C187 労働安全衛生の促進的枠組み条約（2006年）	2007年7月24日

（出所）<http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm> より作成。

ませんから、お話したように179号事件の提訴が起こり87号条約の批准に至ったわけです。しかし、現実には人事院勧告という代償措置にとどまり、未だに公務員に対しては真の団体交渉権が与えられてはいません。民主党政権になって団体交渉権を与えようという動きは出ていますが、未だに実現していません。ですから、この問題は日本では実質的にまだ解決されていないのです。

また日本は、ILOを象徴する、1日8時間労働及び週48時間労働を規定した第1号条約を未だに批准していません。実は1919年の第1回総会で、この労働時間制の導入に対して日本は最も反対して、日本には適用除外させる第9条を1号条約の中に入れさせたのです。私はそれを「もう1つの9条問題」と呼んでいます（拙稿『国際労働基準』と日本の労働』立命館大学現代社会研究会編『21世紀の日本を見つめる』晃洋書房、2004年、21頁参照）。この特例条項を入れさせても日本が1号条約を批准してこなかったのは何故でしょうか。それにはいくつかの理由がありますが（9条の特例規定にも15歳以上の労働者に対して最長週57時間労働、つまり1日9時間半労働×6労働日を遅くとも1922年7月1日までに実施する規定があり、これを戦前の日本は実施できなかったし、また戦後になっても6条2項に掲げられている残業時間の最高限度を規定できないことなど）、その中でも特に注目する必要があるのは2条の「1日8時間労働及び週48時間労働」という規定の「及び、and（英語）、et（仏語）」です。最初のヴェルサーユ講和条約第13編の427条4項では「1日8時間又は週48時間」となっていたのが1号条約では「及び」に変更されています。ILOの第1回総会の準備委員会ではイギリス政府委員のバーズによって1日8時間労働制ではなく週48時間労働制が提案され大論争になっていますから、最終的に「及び」が採択されたことの意味は重要です。つまり、第1号条約では1日の法定労働時間はあくまで8時間であり、それを越えて残業割増の付く延長時間は1日1時間に限定され、かつ1週の総労働時間は48時間を越えてはならないのです。これが「又は」ですと1日8時間を越えて働いても週労働時間が48時間以内であれば残業手当は付かないことになりますから、1日の労働時間規制がそれだけ弱くなり「変形労働時間制」の導入が容易になってしまうことは明確でしょう。

ところで、戦後1947年に制定された日本の労働基準法の32条第1項では、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を越えて、労働させてはならない」とのみ規定し、「及び」なのか「又は」なのかを不明確にした上で、その第2項で「使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を越えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日においては八時間又は特定の週において四十八時間を越えて、労働させることができる」とし、ほぼ1ヶ月単位の「変形労働時間制」を可能とする規定になっています。そして、その40年後の改定による週40時間労働制への移行（しかも、まず32条第1項で週40時間労働のみが規定され、第2項で1日8時間労働が付随的に書かれているにすぎません）とともに様々な「変形労働時間制」が導入されてきましたが、以上のように厳密なILOの第1号条約を戦後もこれまで批准していない重要な理由の一つをここに見ることができます。

こうした労働時間の問題に象徴されているように、日本の社会政策はグローバル・レイバー・ス

タンダードからの乖離が未だに激しい。それを具体的な数字で見てみようというのが、先進国としては「異常に少ない日本のILO条約批准数」ということであります。

先ほども述べましたが、今日まで188の条約がILOの総会で採択され、日本はその内わずか48の条約、25.5%しか批准していない。ただし、188条約のすべてが一貫して批准の対象になっているわけではありません。古い条約は時代の進展に伴う新条約の採択によって批准の対象には当然ならなくなります。例えば、最初の年次有給休暇に関する条約（1936年採択の52号条約）では6日だった有給休暇が、1970年の新条約（132号条約）では3週間になりますから、旧条約は批准のために開放されていない条約になります。こうした旧条約が21本あり、それらを除くと批准の対象となっているのは現在167条約です。これらの167条約に対して日本の批准条約数48の比率は28.7%となります（しかし旧条約といえども、その採択時には批准すべき条約であったのですから、この比率はそれほど重要ではありません）。いずれにしても、日本は4分の1ぐらいしかグローバル・スタンダードに従っていないということです。

しかも注意しなければならないのは、グローバル・レイバー・スタンダードとしてのILO条約は最高の基準では決していないということです。これは国際社会政策が異なった発展段階にある多様な国に適用されることから生じます。もちろん国内社会政策の場合でも、しばしば国内での格差が考慮されます。国内でも東京と沖縄では各種の格差はありますが、国が違えば格差はより激しくなります。そこで国際社会政策の傾向として、最低の基準を決めざるをえない。高い目標を決めても発展途上国では適用できないので、低開発国や発展途上国の合意を得て総会で3分の2の多数で条約化するためには、最低の基準とならざるをえない。これが国際社会政策の大きな特徴です。ですから、ILO条約は到達すべき労働基準の理想というよりも、むしろ最低基準を定めたものにならざるをえないという傾向があります。ILO憲章も「条約を採択・批准することで、条約又は勧告に規定された条件よりも関係労働者にとって有利な条件を確保している法律、裁定、慣行又は協約に影響を及ぼすものとみなされてはならない」と規定しています。

例えばフランスの場合は、労働組合が未だに強いですから、確かに組織率は下がっていますがストライキなどでは力を持っていますから、週35時間労働や5週間の年次有給休暇など国内では高い基準を持っています。そういう高い基準や有利な条件を確保しているフランスの法律、裁定、慣行又は協約の妨げにILO条約がなってはいけない。日本などではどうしても賃金・労働条件を引き下げる圧力（それを「死重」と言います）がかかりますが、それで低い基準になってはいけない。確かに低い方が、低賃金と長時間労働によって単位商品あたりのコストは下がりますから、グローバル化のもとでは低い方になってしまう傾向（いわゆる「底辺への競争race to the bottom」）がある。しかしILOは、そうではなく、あくまでも基準をできるだけ高い方に揃えるべきだと。高い国に揃えていく、高い国にボトムアップする。低い方に下げて労働条件が悪くなるようにはいけない。「有利な条件を確保している法律、裁定、慣行又は協約に影響を及ぼすものとみなされてはならない」。ここは国際社会政策の一番大事なところ。グローバル・スタンダードに向けて、できるだけボトムアップをする。低い方への標準化であってはならない。ボトムを少しずつ

上げていき、ボトムとしての最低基準を、ここまではせめて共通の土俵、ルールとして守って、あとはイノベーション、技術革新しながら生産性を高め、商品の単価を下げて正々堂々と国際競争に挑むべきであるというのが、国際社会政策の基本的な考え方です。

日本はなかなかそういう国際的なルールを守ろうとしません。具体的なルールを定めるILOの条約は、何度も強調しましたように単なる過半数ではなく3分の2の賛成で条約にされます。しかも、少なくともダブル・ディスカッションを行うのです。ILOの条約は、通常、一回の総会では採択しません。基本的にはダブル・ディスカッションで2回の総会、毎年1回やりますから最低2年かけて条約化します。第1次大戦以前、ILOの前身である国際労働者保護立法協会のイニシャティブによって採択された1906年のベルン条約にしろ、二度の総会にかけて、相当長い年月をかけて国際的なルール作りをするというのが国際社会政策の基本です。こうして慎重に作られた国際ルールであるILO条約の4分の1ほどしか日本は批准していないわけですが、他の国はどの程度批准しているかを比較してみましょう。

その場合に加盟先進諸国、特にヨーロッパ諸国と比較してみる必要があります。それはなぜか。1960年はアフリカの年と云われるくらい、その頃に独立した国が多かったわけです。政治的にはようやく独立しても、それまでは独立国ではありませんからILO条約は批准していない。ILOに戦後加盟したばかりの低開発国や新しく独立した国と比較しても、スタート時で差があります（ILOは1959年までに既に114の条約を採択しています）ので適切な比較にはなりません。もともと日本は1919年のILO第1回総会から参加していますから、同じ最初からの参加国と比較するというところで、ヨーロッパの17カ国、ベルギーからイギリスまでの国と比較してみる必要があります（表2参

表2 ILO条約の国別批准数（2010年12月）

国名	条約批准数	国名	条約批准数
ベルギー	95	カナダ	31
デンマーク	71	アメリカ合衆国	14
フィンランド	98		
フランス	123	ニュージーランド	60
ドイツ	83	オーストラリア	55
ギリシャ	70		
アイルランド	71	メキシコ	78
イタリア	111	ブラジル	96
ルクセンブルグ	98		
オランダ	105	韓国	24
ノルウェー	107	日本	48
オーストリア	53		
ポルトガル	78	トルコ	56
スペイン	132		(2005年に16批准)
スウェーデン	92		
スイス	56		
イギリス	86		

(出所) 表1と同じ。

照)。2010年末において、これらの17カ国平均では89.94条約を批准しています。日本の批准は48ですから、その53.36%にすぎず、日本の批准は約半分だということがわかります。ヨーロッパの17カ国以外では、カナダが31、アメリカは14で低いですね。アメリカ（あるいはカナダも似ていますが）はご承知のように州ごとに違います。外交とか国防は連邦政府が担当しますが、経済・社会問題は州法の形態で実施し、州の独立性が強い国ですのでILO条約を連邦レベルで批准することはそう多くはありません。ですから数としては少ない。しかし、州のレベルでは日本以上に国際的な基準にしたがっている場合が多いのです。またニュージーランドやオーストラリア、メキシコ、ブラジルも日本より多くの条約を批准しています。

中でも注目すべきはトルコの56で、日本より多い。しかも2005年に一挙に16の条約を批准している。何故2005年に一挙に16条約も批准したのか。これはトルコがEUに加盟したいという意思表示をこの頃から強めているからです。まだ加盟は実現していませんが。EUはキリスト教国で構成されており、EU諸国にはイスラム教のトルコの加盟に対して抵抗感がありますが、トルコの移民労働者はドイツをはじめEU諸国に多くいますし（2008年1月時点においてEU域内に住む外国籍市民の中で最も多いのはトルコ人で、240万人になっています）、相互の経済関係は深くなっています。加盟を実現するためにトルコは今まで遅れていた社会政策をヨーロッパ基準にあわせざるをえないのですが、これも一つのボトムアップです。トルコがEUに加盟するためにはヨーロッパ・レベルの国際スタンダードに揃えざるをえない。少しずつ良くしていこうということで、これこそボトムアップです。またトルコ共和国は1923年に就任した初代大統領ケマル・アタチュルク以来、イスラム教の国としては早くから政教分離を掲げており、EUに入りやすいということもあります。加盟を実現するためには国際労働基準に揃える必要があるということで、2005年に16の条約を一挙に批准しています。日本を越えるILOの条約をこうして批准しているのです。これがまさに国際社会政策におけるボトムアップ、まずは最低基準に揃えていき、徐々に国際基準それ自体も高めていくというのが国際社会政策の基本的な機能です。これは特筆しておきたいと思います。

次に批准のテンポを見てみましょう。何度か述べましたように、戦前、日本は1919年のILO第1回総会から参加しました。ワシントンに、相当の費用や時間をかけて60人もの日本代表団が行きました。1日8時間及び週48時間労働を日本に適用させないように圧力をかけたかったのでしょう。そして、既述のように1938年にILOを脱退しますから、1919年からの20年間、日本がILOに加盟している間の批准は14条約です。年平均で0.7本を批准している。戦前のファシズム的な強権政治を否定して民主主義国になった戦後は、どうでしょう。1951年にILOに復帰して2010年までの59年間に批准した条約は34本です。これら34本の中で、C80号「ILOの機構・手続等に関する最終条項の改訂条約」（1946年）は、ILOに加盟している限り必要になる手続などに関する条約ですから、入っている限りは批准せざるをえない。もう一つのC116号も同様な条約ですから、この2本を除きますと、実数は32本です。59年で32本ですから年平均では0.5本です。戦前のファシズム的体制のもとでILO関連のすべての業務が内務省の管轄下にあり、1925年にはアメとして男性に普通選挙権が与えられる一方で、ムチとして治安維持法という弾圧立法が可決されていたのですが、それでも戦

前の方がILOの条約の批准が多くて、戦後の方が却って少ないということです。

この戦後の10年ごとの批准数を見ますと、1952年から1961年の10年間は最初の段階なので若干テンポが速くて9本です。実はこれが最高です。62年からの10年間には4本、72年から81年は7本、そして82年からの10年間にはわずか3本のみです。これは、アメリカのレーガン大統領との「ロン・ヤス関係」を誇っていた中曽根政権下で日本の新自由主義的な動きが強くなり始めた時期です。その後、92年から2001年までは6本、2002年から2010年までの9年間で3本です。つまり、次第に批准のテンポは落ちているという、基本的な傾向が現れていると思います。

以上はあくまでも量的な傾向を見たのですが、質的には、どういう条約を日本は批准していないのでしょうか。分類別に見た日本の批准状況の特徴を見てみましょう。前にも述べましたように、労使関係、特に公務員の労使関係について日本はグローバル・スタンダードに則っていません。労使関係と看護職員に関する条約の批准率はほぼゼロです。長い間まったくゼロだったのですが、C144号「国際労働基準の三者協議に関する条約」（1976年）を2002年6月14日に日本は批准しました。ようやく1本だけ、この「三者協議に関する条約」を批准しました。これが批准される2002年までは本当にゼロでしたが、労使関係に係わる条約もこの条約の批准によって、ようやく1本入ったということです。これ以外の、未だに日本が批准していない労使関係に係わる条約は、C110号「農園労働者の雇用条件に関する条約」、C151号「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続きに関する条約」、さらにC154号「団体交渉の促進に関する条約」がありますが、これらはもともとILOの総会で採択する時に日本は棄権ないし不参加という態度をとり、条約化してほしくないというスタンスを明確にとっていた条約です。とりわけ、1981年に採択された154号条約は、公務部門をも含むすべての経済セクターで団体交渉を促進することを目的とし、そのために必要な措置をとることを政府や公共機関に義務づけて（しかもその措置は政府・公共機関、使用者団体、労働者団体の三者の協議と合意に基づいて採用されることを規定して）いますから、公務員に対して真の団体交渉権を認めていない日本政府には受け入れることのできない条約であり、その採択時に政府代表は棄権したのです。また、C149号「看護職員の雇用、労働条件及び生活条件に関する条約」が1977年のILO総会で採択されていますが、日本はこれも未だに批准していません。この条約は、夜勤もある看護職員の労働条件や職業上の安全・衛生を保障することを規定していますが、それを批准することなく看護職員の労働条件の向上に消極的な日本政府のスタンスは慢性的な看護師不足の重要な要因になっていると考えられます。とりわけ、この条約には国の看護政策の立案にあたって、看護職員の労働組合と協議すべきであるという規定がありますが、これも日本の実情に相違するというで未だに批准されていません。

全く一つも批准していないのが、労働時間に係わる全条約です。第1号条約を初めとする労働時間関係の条約が12本、週休関係が2本、有給休暇関係が4本で、合計18本もあります。ILOの全188条約の内、1割が労働時間関係ですが、これについて一つも日本は批准していません。ここに日本の「超」長時間労働の重要な一因を見ることができます。労働時間に関する統計を出している厚生労働省の『毎月勤労統計調査』は経営者側から聞いている労働時間ですから、サービス残業は入って

こない。この統計だと日本の年間実労働時間は1800時間ぐらいになりますが、これは全くのウソですね。家庭への調査で「あなた自身やあなたの夫（ないし妻）、息子さんや娘さんはどれくらい働いていますか？」と聞いてみるべきです。このような調査を行っている総務省の『労働力調査』では、パートやアルバイトも入れての平均で2200時間ぐらいです。最近では全女性労働者の53%は非正規です。それも含めての平均の年間実労働時間です。パートがより少ない男性労働者のみの平均では2400時間ぐらいにもなります。これに対して、ヨーロッパでは1500時間から1600時間ですし、フランスでは有給休暇は5週間とり、そのうち4週間は夏のバカンスにとって、あと1週間はクリスマスにとる。日本が労働時間関係のILOの全条約を全く批准していないことが、このような彼我的格差に端的に現れています。国際社会政策のルールを守らない日本の姿勢が未だに貫徹していることを強調せざるをえません。

さらに夜業規制の条約が「女性」に関して3本、「児童と年少者 children and young persons」に関しても3本、男女共通の深夜業に関して1本（1990年採択の171号条約）、合計7本ありますが、このどれも批准されてはいません。また、これらと上述の労働時間・週休・有給休暇の18本を合計すると労働時間に関係してくる条約総数は25本になりますが、この25本の条約がすべて日本は未批准なのです。これは単なる偶然の結果とは全く考えられないことです。それに、もともと近代の社会政策は、1802年のイギリス工場法などのように、どの国でも児童・女性の労働時間や夜業などの規制から始まっていますし、多国間の条約に基づく国際社会政策も女性の夜業禁止に関する1906年のベルン条約からスタートしています。日本でも1911年に工場法が可決され（施行は1916年）、15歳未満の児童と女性の労働時間のみを初めて制限しました（しかし、1日12時間にですが！）。ですから、各国でも国際レベルでも社会政策の基本は労働時間の規制なのですが、合計すると25本の労働時間関係の全条約が未だに批准されていないことこそ、この基本を守ろうとしない日本政府のスタンスを最もよく示しています。

また、安全衛生と女性労働に関する条約についても、日本はほとんど批准していません。職業安全衛生と福祉に関する条約は15本ありますが、日本が批准しているのはその内5本のみです。とりわけC155号「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」も未批准であり、この条約は看護職員の条約と同じように職場の安全衛生政策について国の政策を立案する時に労働組合と協議の上で決めることを求めています。しかし、少なくともこれまで日本政府は労働組合の代表を含めて政策や法律をつくることを歓迎していません。特に大事なのは、この155号条約で「生命または健康に切迫し、かつ重要な危険が存在すると信じるに足る合理的妥当性がある」という場合には、労働者に職場の離脱権が与えられていることです。本人の判断で職場を離脱してもよいのです。一応は監督者に報告する義務はありますが、使用者が是正措置をとるまで労働者は作業場に戻らなくても構いません。労働者が自分の判断で、自分の生命が脅かされていると考えた場合、職場を離脱する権利を認めているのです。命まで売っているわけではありませんから。労働力は売っています。職場を離脱する権利を労働者に保障しているのが、この条約です。また、労働者が納得して安全だと思える是正措置をとる義務が経営者に課されているわけです。これに対して、日本の法体系

で安全衛生についてはどうでしょうか。労働安全衛生法の第25条には「事業者は労働災害発生の緊迫した危険がある時には、直ちに作業を中止し、労働者を作業場から退避させるなど必要な措置を講じなければならない」と、職場を離脱する判断は経営者側のみに認めている。労働者の職場からの離脱権は原則、認めてないわけです。そこがまさに155号条約と日本の労働安全衛生法との違いです。この離脱権を明確に提示している条約は批准できないということです。しかし、命にかかわるような労働安全衛生上の大事な時に、現場にいる労働者自信の職場離脱権を認めるかどうかは基本的人権に係わることです。ILOは第2次大戦後には人権とか人間の基本的な権利に関する普遍的な正義の原理を強調していますから、職場の離脱権を認めていない日本の労働安全衛生法を国際労働基準のルールに則って速やかに改訂し、155号条約を批准することが日本に強く求められています。

最後になりましたが、女性労働に関する条約についても日本の批准状況は惨憺たるものです。最近、日本でもようやくウーマノミックスという言葉が使われ始めていますが、他方でバブル経済の崩壊以降は「失われた20年」といわれます。何故20年、日本の経済は伸びなかったのでしょうか。一方で人口13億人の中国はどんどん発展していき、世界の工場として、さらに一部は市場としても拡大しています。例えば、昨年で中国の自動車販売台数は年1800万台です（日本では国内新車販売台数が500万台を割りました）。月100万台を優に越えています。中国は2009年にアメリカを越して世界最大の自動車生産国でしたが、市場としても最大になり、昨年GDPで日本を追い越して世界第二になっています。また人口12億人ほどのインドなども中国の後を追い始めています。こうしたメガコンペティションが日本に対して様々な経済的影響を与えているのは確かです。

しかし、20年にも及ぶ日本経済の停滞には、国内で女性労働の活用ができていないことが大きく関係していると考えられます。1995年は「ネット元年」といわれますが、ネットなどの情報通信技術が進めば進むほど、男性の重筋肉労働を基礎とする伝統的なハード経済から、ますますアイデアや感性などが重要となるソフト経済に移行していきます。特に女性の感性は男性とかなり違いますので、女性の持っている可能性を、その国の経済がちゃんと伸ばしているかどうか問題になります。男女平等に関して教育については、今日それほど女性も差別された感じはないと思いますが、「実社会」に入ると日本は未だに多くの女性差別が、コース制を初めとして残っています。ヨーロッパでは、ほぼこの国も大学生は女子学生の方が多い。大学院生もそうです。ただ学歴があっても就労できないという問題はヨーロッパにも確かにありますが、日本の場合、先進諸国では既に完全に脱却した女性のM字型就労が未だに残っています。Mのボトムは上がっていますが、その上がった主な要因は晩婚化や非婚化だと考えられています。夫がないから自分も働かざるをえない。子どもも生まれないので少子化が進む。NHKの「クローズアップ現代」でも最近、M字型就労が議論されていました。日本の女性の年齢別就業率を見るとM字型カーブを描きますが、実はMの2つの山は内容が違います。結婚・出産で日本女性の約7割が職場を辞めていく。子どもが大きくなると戻ってくる。しかし、最初のMの山は大多数がフルタイムでしたが、一旦「寿退職」して再就職する時はほとんどがフルタイムではありません。既婚女性は圧倒的にパートです。パートタ

イムの仕事は、最近では基幹パートなどもありますが、たいいてい自分の能力を発揮できるような仕事ではない。Mのボトムは上がってきていますが、その一つの要因は未婚化にある。もう一つは増えない夫の賃金を補うための妻の早くからのパート化でしょう。全体としても女性の雇用者の内、53%が非正規労働です。非正規であるがゆえに日本では賃金が安いだけでなく、能力を生かせる仕事を与えられていない。それが日本の経済力を弱めているということを、この講義で何度か主張してきました。

ヨーロッパの主要国の中でM字型雇用を最後まで維持してきたのはイギリスです。しかし、1995年についてM字型を克服して逆U字型になっています。1990年代にはイギリスも含めてヨーロッパで何故M字型から脱却したのでしょうか。その基盤として、1970年代の高度成長の終焉による「福祉国家の危機」にもかかわらず、主として福祉国家による現物・サービス給付の担い手として未婚のみならず既婚の女性も大量に福祉や医療、教育などの対人社会サービスに従事するようになったことを見逃してはなりません。その上で1991年にソ連が崩壊して、もともと軍事技術としていわば秘密裏に開発されてきたIT技術が民間に移管され産業化されていき、アメリカは1990年代に「ニューエコノミー」を謳歌し（ネットバブルは2001年に破綻するにしても）、この段階で世界経済も質的に大きく転換して情報化し、サービス化もより一般的になっていきます。こうして、女性も働きやすい経済への転換が90年代から世界で起こってきているわけです。ヨーロッパもアメリカでも、女性の能力や感性を活用している。もちろんヨーロッパでもパートは女性の方が多くですが、パートでもあくまでも時間給は同じです。1時間の同じ仕事についてはパートの人もフルタイムの人も同じ賃金です。ところが日本はフルタイムとパートは著しく二分化されています。フルタイムだけにボーナスが出る。日本ほど賃金総額に占めるボーナスの割合の高い国はありません。フランスで「13カ月目の賃金」という、1カ月分くらいボーナスが出る場合もあるのとはまったく違います。しかも、日本でちゃんとしたボーナスが出るのはフルタイムだけです。このボーナスをも含めたフルタイムの時給と比べると、パートの賃金は格段に低い。そして、それだけパート女性の能力が経済的に活用されず彼女らの購買力は低く抑えられ、国内需要は伸びません。しかし、人口の過半数は女性です。要するに、日本はウーマノミックスに成功していないが故に、1990年代からの「失われた20年」といわれる長期の経済停滞を克服できない、という側面をもっと重視すべきだと思います。

こうした視点から、女性労働に関するILO条約の批准はどうなっているのかを見てみましょう。最も早くに批准されているのは45号条約です。それはC45号「あらゆる種類の鉱山の坑内作業における女性使用に関する条約」です。女性については危険な坑内作業に従事させないようにしようと日本の労働者代表が提案して1935年に採択された条約ですが、日本はそれを1956年に批准しています。しかし、この頃から石炭から石油へとエネルギー政策の大転換が起こり、日本で鉱山労働それ自体が男性も含めて少なくなっていたのですから（こうした状況の中で、三井三池炭鉱では1959年から1960年にかけて「人員整理」などに反対する日本の労働運動史上最大の争議が勃発しています）、そこでの女性使用を規制する条約を批准したところでたいした効果はないと考えざるをえま

せん。

以上のケースからも、前に述べました団結権と団体交渉に関する98号条約が「再加盟の手みやげ」として批准されたように、日本によるILO条約の批准には「何か裏がある」と疑ってかかるともなります。また、日本は条約の先回りしてグローバル・レイバー・スタンダードとは異なる国内法を成立させてしまうこともあります。それは1993年に可決された日本のパート労働法の場合です。パート労働者の大部分が女性ですから、ILOのC175号「パートタイム労働に関する条約」は女性労働に関する条約でもありますが、これは2年の協議を経て1994年に採択されています。しかし、この条約は日本のパート法とは大きく内容が違います。その内容がわかっていたために、日本は、その1年前にパート法を成立させてしまい、今日に至るまでILOのパート条約を批准していません。両者はどこが違うのでしょうか。175号条約は、パートとフルタイムの真の均等待遇を規定しています。つまり、同じ仕事をしていればパートだろうとフルタイムだろうと同じ賃金を払いなさい、換算されたフルタイムの時給をパートにも同じ仕事をしていれば支払いなさいというのが均等待遇の同一原則の一つです。また賃金以外にも、団結権、団体交渉権、労働者代表として行動する権利、職業安全衛生、雇用と職業上の差別禁止などに関してもフルタイムと「同一の保護」を受けます。しかし日本は全然違う。パートの人は単なる時給で、フルタイムと待遇が全く違います。

しかも、ILOの均等待遇にはもう一つの原則が含まれています。フランスのようにフルタイムの有給休暇が年間5週間の場合には、ハーフタイムで週17.5時間労働なら、ハーフタイムの人に2.5週間の有給をあげないといけない。労働時間に比例して有給休暇などの権利も与えるのが、均等待遇の比例原則です。日本では、有給休暇はパートの人にはありません。時間で働くだけです。パートに対して均等待遇を保障し、ハーフタイムで働くと半分の有給休暇も与えなければならないという均等待遇を規定したのが175号条約ですが、その1年前に、日本は以上のような真の均等待遇を含まないパート労働法をつくってしまったのです。ですから、日本ではパートで働くことが魅力的ではない。ヨーロッパの場合は均等待遇で、同じ仕事をしていれば同じ時給がもらえるのでそれなりに魅力的なのです。男性でも場合によってはパートにして、空いた時間に大学にいて博士号をとることもできる。そういうことを保障したのが1994年の175号条約です。日本はその1年前、姑息にも93年に国際基準に乖離したパート労働法を成立させ、真の均等待遇を避けてきたわけです。なお、パート労働に関連するILO条約には1988年に採択されたC168号「雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約」があり、これはフルタイムの職を探しながらパートの仕事にしかつけない労働者に失業給付を付与することなどを規定したのですが、日本では未だに批准されていません。

さらに、産前産後の女性労働者に対する医療や定期的支払金の給付を規定したC103号「母性保護に関する条約」（1952年）も日本は批准していません。ただし、C100号「同一価値労働についての男女労働者の同一報酬条約」（1951年）については、日本は1967年に批准しています。しかしそれだけでは全く不十分で、C111号の「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（1958年）が重要ですが、批准すべき基本条約の一つであるこの条約を日本は未だに批准していません。女性に対する直接的な差別だけを問題にするのではなく、男性は転勤を伴う総合職で女性は一般職というコ

表3 批准すべき8つの基本条約の批准国数（2011年3月21日）

条約	強制労働		結社の自由		差別禁止		児童労働	
	C29	C105	C87	C98	C100	C111	C138	C182
ILO加盟全183国 内の批准国数	174	171	150	160	168	169	158	173

（出所）表1と同じ。

ース制も、これは女性に対する直接差別ではないとしても（女性が一応「自主的に選択した」ものとして）、間接差別となるわけです。最近では総合職と一般職の間の中間的なものとして地域限定の総合職などがありますが、1985年の男女雇用機会均等法以降に一般化したコース制も間接差別になるということです。こうした間接差別をなくすのに有効なのが111号条約です。ILOは何度も日本における間接差別をやめさせるために、この111号条約を批准するよう勧告しています。女性をこのようなコース制によって最初から振り分けてしまい、彼女たちの能力や感性を十分に発揮させない日本企業のビヘイビアこそ先ほども述べましたように「失われた20年」の重要な原因の一つだと考えられるわけですから、111号条約を早急に批准し、真のウーマノミックスに基づく女性労働の活用が、少子化が進む日本でますます必要とされています。

また、C127号「一人の労働者が運搬することが許される荷物の最大重量に関する条約」（1967年）は、輸送機械化が進んでいる現在では重要性は低下しているかもしれませんが、母性機能に障害をもたらさないように女性が運搬する荷物の最大重量を定めた条約です。しかし、これも日本は批准してきませんでした。

最後に、もう一つ大事なものは、1957年に採択されたC105号「強制労働の廃止に関する条約」です。ILOは1998年の宣言で「基本的権利に関する原則」に係わり、どの国も批准すべき中核的基本条約として8つを特に重視していますが（表3参照）、これはその一つです。この条約はストなどの組合活動に参加したことへの処罰として課されるような仕事も強制労働として禁止しています。例えば日本で問題になる「窓際族」なども強制労働の一形態になると思いますが、この条約も未だに批准されておりません。しかし、表3に示されていますように、この条約はILO加盟全183カ国中で171カ国が、また先ほどの111号条約も169カ国が批准しているのですから、グローバル・レイバー・スタンダードからの日本の乖離は隠しようもない冷厳な事実だと考えられます。

時間になりましたので、これで終わりたいと思います。レポートを提出してください。今日の講義はこれで終わります。

【付記：当日は時間の関係で省略した部分を補ったり、あるいは文意を明確にするために加筆・修正した箇所もある】

## 深澤 敦教授 略歴と業績

### 1. 略 歴

- 1946年1月3日 山梨県に生まれる
- 1966年4月 早稲田大学第一文学部入学
- 1971年3月 早稲田大学文学部フランス文学科卒業
- 1974年4月～1976年4月 東京都小金井市準職員
- 1975年4月 慶應義塾大学大学院経済学研究科修士課程入学
- 1977年3月 慶應義塾大学大学院経済学研究科修士課程修了
- 1977年4月 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程入学
- 1983年3月 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学
- 1983年9月 フランス政府給費留学生としてパリ第一大学第三（博士）課程入学
- 1993年3月 パリ第一大学第三（博士）課程博士号取得修了
- 1993年4月～1996年3月 京都府立大学文学部非常勤講師
- 1993年12月～1994年3月 島根大学法文学部非常勤講師
- 1994年4月～1996年3月 立命館大学産業社会学部非常勤講師
- 1995年4月～1996年3月 三重大学人文学部非常勤講師
- 1996年4月 立命館大学産業社会学部教授
- 2011年3月 立命館大学定年退職
- 2011年4月 立命館大学特別任用教授

### (主な学内役職歴)

- 産業社会学部調査委員（1998年4月～2000年3月）
- 国際インスティテュート教学準備委員会委員（1999年4月～2000年3月）
- 国際インスティテュート教学委員会主事（2000年4月～2001年3月）
- 国際インスティテュート教学委員会委員（2001年4月～2007年3月）
- 産業社会学部国際担当主事（2004年4月～2005年3月）

### 2. 専門分野 フランス社会史・社会政策史

- 研究課題 フランスの福祉国家形成史に関する研究，英仏日等における労働・福祉・ジェンダーに関する研究，国際社会政策史に関する研究
- 所属学会 社会政策学会，政治経済学・経済史（旧土地制度史）学会，経済理論学会

北ヨーロッパ学会（理事2003年6月～現在に至る，副会長2006年11月，会長2010年11月～現在に至る）

### 3. 研究業績

#### 学位論文

- 1) 修士論文：「フランス人民戦線運動論序説」1977年1月。
- 2) D.E.A. (Diplôme d'Études Approfondies) 論文：<Le Syndicalisme des cheminots pendant la première guerre mondiale en France — Essai pour l'élucidation de la fonction syndicale d'une industrie>, 1984年9月。
- 3) 博士論文：<Histoire du Syndicalisme cheminot en France — Des Grèves générales à la Grande Guerre —>, Université de Paris I, Thèse pour le doctorat préparée sous la direction du Professeur Antoine Prost, Décembre 1992.

#### 研究論文

- 1) 「歴史の審判を焦るものたち—フランス総選挙をめぐる」『歴史評論』No. 339, 1978年7月号。
- 2) 「フランスにみる革新統一の教訓（上・中・下）」（中野直のペンネーム）『文化評論』No. 225～227, 1980年1月号～1980年3月号。
- 3) 「フランス労働組合運動の理解のために」『建設』19号, 1981年1月。
- 4) 「労賃」（深澤和子と共同執筆），平野・尼寺・角田編『経済原論』青木書店, 1982年5月。
- 5) 「『ユーロコミュニズム』の理論と将来」『大阪の科学者』日本科学者会議大阪支部, No. 61, 1983年5月。
- 6) 「フランスにおける第一次大戦時労働力政策の展開—労働力導入・配置政策を中心として—（上・下）」, 近畿大学労働問題研究所紀要『労働問題研究』No. 18, 1984年2月；No. 19, 1984年7月。
- 7) 「雇用構造の変化と労働運動の課題」（深澤和子と共同執筆），島津・柿本・福島編『現代日本経済論』青木書店, 1988年4月。
- 8) <Le Syndicalisme cheminot français et l'idée de la Nationalisation des chemins de fer: des origines à 1914>, *Revue d'Histoire des Chemins de fer*, Numéro 3, automne 1990.
- 9) <Le Statut des Cheminots: Genèse, Historique et Représentations> (C.Chevandier および G.Ribeill と共同執筆) in *Transports 93: Professions en devenir*, sous la direction de Patric HAMELIN, Georges RIBEILL et Claude VAUCLARE, Presses de l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, 1993.
- 10) 「レギュレーション理論—『非市場的調整』の政治経済学—」, 山本・大西・揚・角田編『経済学史』青木書店, 1995年4月。

- 11) 「『もう一つの市民革命』への途—社会主義と戦争, 『コミューン』体制—」『歴史評論』No. 543, 1995年7月号。
- 12) 「フランスにおける第一次大戦時『行動委員会 (PS・CGT・FNCC)』—救済・連帯活動の分析を中心として— (上・下)」『立命館産業社会論集』第32巻, 第2号, 1996年9月; 第32巻, 第3号, 1996年12月。
- 13) 「フランス労働運動の新展開—その特質と展望を中心として—」『唯物論と現代』第19号, 1997年7月。
- 14) 「グラムシ『獄中ノート』フランス語完訳版についての覚え書き」『季報 唯物論研究』Vol. 23冬, 第67号, 1999年2月。
- 15) 「非市場的調整の発展—20世紀フランスにおける労働と福祉—」『土地制度史学』, 別冊 (創立五十周年記念大会報告集), 1999年9月。
- 16) 「フランス六大鉄道会社における退職年金制度の形成」『関東学院大学 経済経営研究所年報』第22集, 2000年3月。
- 17) 「グラムシと『全体主義的な社会の構想者』—フランスにおける近年の研究との関連で」『季報 唯物論研究』第77号, 2001年8月。
- 18) 「『福祉国家』の射程—20世紀の世界的経験の総括と21世紀への転換—」『社会政策学会誌』第6号「福祉国家」の射程』ミネルヴァ書房, 2001年10月。
- 19) <Les historiens français face à la protection sociale>, *Le Mouvement Social*, n° 200, juillet-septembre 2002.
- 20) 「『保険的福祉国家』の変容—現代フランスにおける社会・福祉政策の展開—」『総合社会福祉研究』第22号, 2003年3月。
- 21) 「『国際労働基準』と日本の労働」, 立命館大学現代社会研究会 編『21世紀の日本を見つめる』晃洋書房, 2004年10月。
- 22) <RENAULT Alexandre, Joseph>, in *Cheminots engagés : 9500 biographies en mémoire XIX<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles*, sous la direction Marie-Louise Goergen, Les Editions de l'Atelier, Paris, Avril 2007.
- 23) 「フランスにおける家族手当制度の形成と展開—第一次世界大戦後のパリ地域補償金庫を中心として— (上・下)」『立命館産業社会論集』第43巻, 第4号, 2008年3月; 第44巻第2号, 2008年9月。
- 24) 「フランス家族政策の歴史的展開—家族手当を中心に—」『経済』2009年11月号。
- 25) 「フランスにおける1930年代の大恐慌と社会保険・家族手当」『歴史と経済』第207号, 2010年4月。

## 翻 訳

- 1) (広田功との共訳) 「フランス人民連合 (戦線) 綱領 (1936年)」, 「フランス社会党・共産党

- 共同政府綱領（1972年）, 「スペイン人民戦線協定（1936年）」, 飯塚繁太郎編『連合政権—綱領と論争』現代史出版会, 1974年4月。
- 2) Centre confédéral d'éducation ouvrière de la C.G.T. 『労働組合運動と経済学—フランス労働総同盟（CGT）中級教科書』労働旬報社, 1978年10月。
- 3) ジャン・ドゥニゼ「新しいインフレーション」『日仏文化』No. 41, 1982年3月。
- 4) ロベール・フランク（廣田功との共訳）「フランスの経済, 社会, 政治文化, 記憶に対する第二次世界大戦の影響」『立命館大学人文科学研究紀要』No. 73: 総力戦と社会変動, 1999年2月。
- 5) パット・セイン著／深澤和子・深澤敦監訳『イギリス福祉国家の社会史』ミネルヴァ書房, 2000年4月。
- 6) ミシェル・フーコー（藤田博文との共訳）「権力とノルム」『立命館産業社会論集』第37巻, 第2号, 2001年9月。

## 書 評

- 1) 「モーリス・トレーズ『人民の子』」『歴史学研究』No. 477, 1980年2月号。
- 2) 「下山房雄著『現代世界と労働運動—日本とフランス—』」『社会政策学会誌第2号 高齢社会と社会政策』ミネルヴァ書房, 1999年10月。
- 3) <Pierre MELANDRI (sous la direction de), *Le Welfare State en Amérique du Nord*. Paris, l'Harmattan, 2000, 171 pages>, *Le Mouvement Social*, n° 203, avril-juin 2003.
- 4) 「松村高夫著『イギリスの鉄道争議と裁判—タフ・ヴェイル判決の労働史—』」『史学雑誌』第115編, 第9号, 2006年9月。
- 5) 「ドメニコ・ロズールド著・福田静夫監訳『グラムシ 実践の哲学—自由主義から<批判的共産主義>へ』」『LA CITTÀ FUTURA (未来都市)』第45号, 2009年5月。