

国の発展に伴うコロンビア労働法の改革と課題 ——個別的労働関係と労働者派遣を中心に——

森 悠哉

(前田研究会 4 年)

- I はじめに
- II コロンビアの社会実情
 - 1 コロンビアの基礎データ
 - 2 経済成長・急速な都市開発に伴う格差
 - 3 現代社会における労働環境
- III 雇用の安定性 (La estabilidad en el empleo)
 - 1 概 説
 - 2 コロンビアにおける雇用の安定性
 - 3 憲法裁判所による判決
- IV 労働の柔軟化 (La flexibilizacion laboral)
 - 1 概 説
 - 2 コロンビアにおける労働の柔軟化
 - 3 憲法裁判所による判決
- V 日本における労働者派遣史とコロンビアにおける労働者派遣の展望
 - 1 日本における労働者派遣史
 - 2 コロンビアにおける労働者派遣の展望
- VI 結 論

I はじめに

2016年、コロンビアはかつてないほど世界的に注目を集めたと言っても過言ではないかもしれない。2016年11月24日、コロンビア政府と左翼ゲリラのコロンビア革命軍 (FARC) が、新和平合意書へ署名し、11月30日に国会で承認された。

さらに、FARC の武装解除が2017年8月15日に完了し、FARC は9月1日から合法政党として活動を開始した。また、政府は9月4日、FARC に次ぐ左翼ゲリラ組織の国民解放軍 (ELN) と一時停戦で合意に達した。それを受け、国内の治安が改善され始めていることや、原油価格の回復による貿易収支の改善、新和平合意による外国直接投資の呼び込み、内戦終了後の開発の進展などによる2017年以降の成長が期待されている。

加えて、直近10か年の実質 GDP 成長率を見ても2007年には6.90%と一番高い数値を記録し、平均で見ても4.097%と市場のグローバル化と相まって着実に経済成長を続けており¹⁾、急速に都市開発も進んでいる。ただ、2016年の実質 GDP 成長率が1.96%と低くなっている²⁾ が、これを受けて製造業や農業の活性化、民間企業が対象の減税、雇用対策などを中心とした新たな経済対策「Colombia Repunta」を展開し、2017年の実質 GDP 成長率の押し上げを図っている³⁾。

しかし、こうした新興国の経済成長は往々にして国民の間で経済格差を引き起こし、また労働市場においても雇用の創出や労働者保護と使用者側の利益との間で利害が衝突するなかで、労働者の立場が弱くなるとともに権利がぞんざいに扱われ、労働者にとって厳しい労働環境となってしまうという状況に陥らせることがあり、コロンビアもその例外ではない。

よって、本論文では、まずコロンビア国内の格差や労働市場に関する経済指標などを含めた基本的な社会情勢に触れたうえで、労働者側の立場を健全化させるために近年考えられてきた雇用に対する概念や取り組まれてきた法整備について言及し、その成果や評価、さらなる課題を論じる。さらに、雇用の一形態である労働者派遣に焦点を当て、日本で労働者派遣法が制定された背景とそこから見えてくるコロンビアでの労働者派遣の展望について論じていく。

Ⅱ コロンビアの社会実情

1 コロンビアの基礎データ

コロンビア共和国は、2016年時点で人口4,875万人、面積114万1,748km²、そして首都をボゴタに置く、南米に位置する国である⁴⁾。コロンビアの国土面積は日本の約3倍である一方で、首都ボゴタにおける人口997万人を含む⁵⁾、メデジンとカリといった三大主要都市などの都市部に全体の4分の3の人口が在住してお

り⁶⁾、都市部の人口集中が特に顕著であることがわかる。

コロンビアの教育制度は、5年の初等教育（小学校）と、4年の前期中等教育（中学校）、2年の後期中等教育（高校）、5年を平均とする高等教育（大学）から成っており、義務教育は初等教育（5年）と前期中等教育（4年）および5歳のときに受ける就学前教育、つまり5歳から14歳の計10年間である⁷⁾。公立学校の多くは、教室不足と生徒数の増加に対応するために午前と午後の2部制度（一部では夜間も含めた3部制度）を採用しており、生徒も教師も入れ替わる⁸⁾。未就学に関する罰則はないが、教科書は基本的に有料であることもあり、経済的な理由等により子供を就学させることが困難な家庭も少なくない⁹⁾。また、2007年時点での初等教育および中等教育の就学率は89.38%と一見すると比較的高い水準であったが、実際には都市部と農村部で状況は異なるものであった¹⁰⁾。2005年の国勢調査によると、就学前教育から後期中等教育までの就学率は、都市部で87.1%であったのに対して農村部では72.9%と格差があり、特に中等教育については、都市部で82.2%、農村部で63.2%とさらに顕著な格差が生じている¹¹⁾。

2 経済成長・急速な都市開発に伴う格差

植民地時代以来、一次産品の輸出を中軸に発展してきたなかで、1980年代に近隣諸国の対外債務問題による経済不振の影響や対内投資の減少、主要輸出品たるコーヒーの価格低迷を受けて、経済情勢は悪化したが、1990年代に入ると、ガビリア政権下で財政・金融政策の緩和、貿易資本取引の自由化、大規模油田の発見等による資金流入を背景に、経済成長が回復した¹²⁾。その後、政治・社会の混乱によって経済危機に陥ったものの、2002年に誕生したウリベ政権によって、緊縮財政政策と構造改革が進められ、結果として、2002年から2006年の成長率が年平均で4.9%へと高まり、2006年から2007年は年平均6.8%の成長を遂げるなど着実に経済成長を続けてきた¹³⁾。

しかし一方で、依然として貧困率は高く、大きな格差を生み出している。人口が1951年には1,150万人であった¹⁴⁾ところから2016年には4,875万人まで増加し、2020年には5,000万人を突破することが予想されているなかで、経済成長によって都市・農村間における行政サービス供給度や雇用機会といった経済的格差を生み出した¹⁵⁾。その結果、都市部へ人口が流入し、急速に都市化を進展させた¹⁶⁾。この流入人口の多くは貧困農民であり、居住環境においても、労働市場においてもインフォーマルな部分に吸収されたため、都市内でも不正規開発居住区の出現

や日雇い労働者やパートタイム労働者、家事手伝いの多さを招き、所得階層別の著しい棲み分け、都市の貧困化を引き起こした¹⁷⁾。実際、世界銀行の格付けでは中・高所得国にランキングされているにもかかわらず、コロンビア国家統計庁は、2013年6月時点で、総人口の32.2%が貧困状態にあり、さらに10.1%のコロンビア人が極度の貧困生活を送っていると推定している¹⁸⁾。首都ボゴタに限って言えば、2014年時点の国勢調査では人口の40%近くが移民であり、20%以上が貧困状態にあると推定されている¹⁹⁾。さらに、2013年7月のコロンビア国家統計庁の推定で、コロンビアの全雇用数の50%近くをインフォーマル雇用が占めており、また失業率についても、2013年8月時点での推定で9.3%となっており、2012年の中南米の平均失業率6.4%と比べても悪い指標となっている²⁰⁾。そして2017年には、国際労働組合総連合が発表した「世界で最も労働環境が酷い国」の10か国のうちの一国に選出される事態となっている。こうした状況を踏まえれば、経済成長と所得格差、人口集中化、労働環境の悪化には影響関係が存在すると見ることができると考えられる。

3 現代社会における労働環境

国内の経済成長に加えて、その先の現代の技術の進歩や導入、グローバル化は労働市場にも大きな影響を与えている。動きが速い現代の国際市場において、企業は生産コストのカットや生産力の向上によって効率的に需要に応え、競争力を強化していくことを求めるようになったため、現代の生産プロセスにおいて、先進技術の普及と生産手段の自動化によって労働力は支配的地位を増々失っている²¹⁾。労働者にはより知的創造性が求められるようになり、また、高度な専門的知識を必要としない職業においては特に、雇用主はインフォーマル雇用や必要に応じた短期契約による雇用、派遣労働者の使用、つまりは“使い勝手のいい”労働者を好んで使おうとするのが実情であることから、その影響で労働の不安定を招いてしまっていることは看過できない。

賃金に関して、コロンビアにおける2017年の法定最低賃金は249米ドル(737,717ペソ)/月と定め、勤務時間が週48時間つまり正規雇用の場合は、月給は定められた最低賃金を下回することはできないことになっており、実際にボゴタ市内およびその近郊に関しては、製造業の一般工職でも月給約814米ドル(2,414,599ペソ)を平均で受け取っており、中間管理職(課長クラス)に至っては5,197米ドル(15,410,886ペソ)の月給となっている²²⁾。非製造業を見ても、一般の営業職で1,033

米ドル (3,062,392ペソ)、マネージャー (課長クラス) で4,976米ドル (14,756,710ペソ) の月給が平均であり、正規雇用の労働者は法定最低賃金を遥かに上回る金額で働くことができている²³⁾。しかし、裏を返せば非正規労働者・インフォーマル賃金労働者に法定最低賃金を下回る月給で労働させることは可能であり、コロンビアの全雇用数の50%近くがインフォーマル雇用であることから、正規の労働者とそれ以外の労働者の賃金には大きな差がある。そして、コロンビアの物価、生活費が安いというわけでもないために、正規の労働者でなければある程度の水準の生活を送ることも難しいだろう。

Ⅲ 雇用の安定性 (La estabilidad en el empleo)

1 概 説

雇用の安定性とは、雇用契約において労働者が雇用主によって一方的に正当な理由なく、免職されたり地位を奪われたりすることはないということを意味し、雇用契約の一方的な破棄に対する保護の必要性から生じた概念である²⁴⁾。

この意味において、雇用の安定性という概念は解雇に焦点を当てており、解雇を抑制するためのメカニズムとして現れている²⁵⁾。そして、職場における労働者の有する安定性は、一方で社会的影響力を有し、労働者が生きていく手段として労働力を提供し会社とつながり続けることで、労働者に利益を与えており、他方で経済的影響力を有し、会社が生産的、組織的、またはその他のニーズにおいて会社が必要とする労働力や労働期間を調整することで、雇用主に利益を与えている²⁶⁾。

したがって、労働者は、可能な限り固定され十分な報酬が与えられ、雇用契約が長期間継続される、ということに自らの利益を見出し、雇用主は、雇用の安定性により労働者がしっかりと職務を遂行し生産性を高めること、そしてそれにより会社が繁栄することに自らの利益を見出す²⁷⁾。よって、この雇用の安定性は労働者と企業の両者の利益を両立させることを要求する原理であり、さもなければ両当事者を害する不均衡を生じさせるおそれがある。

この第Ⅲ章では、コロンビアにおける雇用の安定性について、その分類や影響範囲、限界を論じる。

2 コロンビアにおける雇用の安定性

(1) 雇用の安定性の学説上の分類とそれぞれの影響範囲

(a) 絶対的安定性 (la estabilidad absoluta) と相対的安定性 (la estabilidad relativa)

雇用の安定性は、第一に絶対的安定性と相対的安定性に区別される。絶対的安定性においては、雇用が維持される権利が侵害され解雇された場合にその解雇は無効となり、労働者の有効な復職が保証される²⁸⁾。他方で、相対的安定性においては、解雇に対する保護で構成されているが、絶対的安定性のような労働者の有効な復職は保証されていない²⁹⁾。さらに、相対的安定性は適切な安定性 (la estabilidad propia) と不適切な安定性 (la estabilidad impropia) に区別して考えられ、適切な安定性は、雇用が維持される権利が侵害された場合にその解雇は無効となることを指し、不適切な安定性は、雇用が維持される権利が侵害された場合に、補償や行政庁による承認で雇用契約の破棄が承認されたなら、その侵害は解雇の有効性に影響を及ぼさないということを指す³⁰⁾。

絶対的安定性と適切な安定性は、望む限り自分の立場を維持できるとする労働者の権利と解雇するための正当な理由がない雇用主の存在に基づいており、この安定性の影響範囲は、唯一無期の雇用契約にしか及ばない³¹⁾。この場合、雇用契約においては、正当な理由が提示されない場合の解雇は無効となり、労働者は労務を提供できなかった期間の賃金を受給し、復職することができる³²⁾。また、雇用契約は解雇すべき正当な理由があるか労働者が死亡するかなどの特別な事由によってのみ終了される³³⁾。

不適切な安定性または不完全な安定性 (la estabilidad imperfecta) は、雇用主が正当な理由なしに労働者を解雇したときの補償を要求する労働者の権利に基づいており、この安定性の影響範囲は、有期と無期の両方の雇用契約に及ぶ³⁴⁾。この場合において、正当な理由なく解雇を望む雇用主は、解雇することは可能だが、法律に定められた額の補償金を事前に明示しなければならない³⁵⁾。ただし、とりわけ基本的権利の侵害のような特段の事情が存在する場合には、その解雇の無効が認められる³⁶⁾。

(b) 自由または不安定な安定性 (la estabilidad libre o precaria)

この安定性は、雇用契約を補償を必要とせずいつでも解除することができるというもので、アメリカ合衆国の法律に見て取れる³⁷⁾。

(c) 強化された安定性 (la estabilidad reforzada)

強化された安定性では、憲法によって特別な保護を享受する労働者（妊娠中の労働者、労働組合の権限によって保護されている労働者、無能力者、障がい者、世帯主の女性）との雇用契約は、労働者に上記のような性質があるからという理由で終了されることはなく、解雇は無効となる³⁸⁾。

(2) 雇用の安定性の限界

Reynosoによれば、今日までの雇用の安定性に関する研究は、正当な理由のない独断的な解雇からの保護という考え方に傾倒しており、そのような安定性についての考え方が解雇制度と同義であるかのように見られることは、会社内の労働者という存在の存続に由来する問題に対しての狭量的で限定的な見方である。安定性という概念は、ラテンアメリカの法律に採用されたものから判断して、雇用契約を決定的に破棄することを不可能にするものではなく、むしろ解雇を部分的に禁止するものであると見ることができる、と述べている³⁹⁾。

また、Shirleyは、雇用の安定性には2つのスタイルがあり、それは、コロンビアのように、労働者において十分に重大な理由があるという条件で解雇される可能性がある、つまりは制度として元々承認されていた解雇を部分的に制限するスタイルと、メキシコやペルー、ウルグアイのように、自由にできる解雇のほぼ全てを禁止するスタイルとしている⁴⁰⁾。

労働者が一方的に契約を解除できる権利を放棄することは容認できないので、安定した労働契約を終了することが不可能であるということは雇用主にのみ言及されるが、その権利放棄は、両当事者が法律で確立された正当な理由によって労働契約を取り消すという権利に影響を及ぼすことはできない、とも Shirleyは指摘している⁴¹⁾。

したがって、Shirleyいわく、労働者の行為が合法的に解雇の理由として認められた場合に、雇用主が労働契約を取り消すことを可能にする正当な理由が生じ、解雇を構成するための原因となった行為の数と程度を決定する必要が生じる⁴²⁾。そして、解雇の正当な理由は労働者の安全保障を構成するため、正当な理由であるかの法的是認は2つの意味で制限されなければならない。つまり、重大な理由を列挙することと厳密に分類された理由に当てはまることが求められることになる⁴³⁾。

また、他の視点から、雇用の安定性の経済的性質の限界が見出される。

Reynoso は、雇用の安定性から来る規制は雇用を制限するとともに、経済領域にしなければならない必要な自由を脅かしており、この規制を廃止すれば雇用の増加につながるとの主張が存在しているが、実務的には働く権利に反していることからこの主張は明らかに間違いであり、雇用の安定性に関する規定が設けられた後も解雇は減らなかった、と指摘している⁴⁴⁾。

(3) コロンビアにおける雇用の安定性に対する法的保護

コロンビアにおいて、雇用の安定性という概念は1965年法令第2351号 8 条 (el Decreto 2351 de 1965 Artículo 8)、1990年法律第50号 (la Ley 50 de 1990)、2002年法律第789号28条 (la Ley 789 del 2002 Artículo 28)、さらに憲法裁判所による判決から導き出される⁴⁵⁾。1965年法令第2351号 8 条に絶対的安定性の実現を目指す規範があり、2002年法律第789号28条に相対的安定性の実現を目指す規範がある⁴⁶⁾。

労働基本法 (el Código Sustantivo del Trabajo) の原則には47条の推測期間 (Plazo Presuntivo) や48条の留保条項 (Cláusula de Reserva)、49条の延長 (Prórroga) があり⁴⁷⁾、これらの規定は元々1965年法令第2351号の規定であった⁴⁸⁾。47条は、無期契約終身雇用についての規定で、固定期間の規定がない雇用契約、またはその労働期間が職務の内容や性質によって定められない雇用契約、偶発的または一時的な作業に言及していない雇用契約は、6 か月を一つの期間とした契約が締結されたものと推定され、無期契約終身雇用になるとしている⁴⁹⁾。48条では、無期契約終身雇用において、賃金支払いの基準期間のうちの一期間以上前 (月払いであれば解雇日の30日以上前) に解雇の理由を記載した書面にて通知することで雇用主はいつでも雇用契約を解除することができる権利を留保することができ、一期間以上前もつての通知でなくても本来の解雇の通知日から解雇日までの賃金と同額の賃金を支払えば事前の通知を省略することができる、と規定している⁵⁰⁾。49条は、別段の定めがない限り、無期契約終身雇用であっても契約終了に関する取り決めがない契約であっても、47条に規定された推測期間が終了すると同じ条件でまた推測期間分の延長が自動でされ、明示的または暗黙的な同意をもって労働者は雇用主に労働力を提供し続けることになり、有期契約の延長またはその期間は書面にて通知しなければならない、と規定されている⁵¹⁾。

また、解雇における正当な理由に関する規定が62条にある。62条では、解雇に当たり労働者に対して補償金の支払い義務がないケースに該当するか否かの要件が企業側と労働者側に分けて規定されている。会社側の要件は62条 a に規定され、

①契約時に提出された書類に偽作等が確認された、②上司、同僚等に暴力を加えた、③職場以外で上司、または上司の親類に暴力等を加えた、④会社の施設、機械、道具などに意図的に損傷を与えた、⑤職場での犯罪行為、⑥重大な契約違反行為、⑦労働者の30日以上 の 拘 留、⑧会社の秘密を漏らした、⑨同僚などに比べて仕事のパフォーマンスが低い、⑩契約義務を果たさない、⑪労働者のアドバイスにより職場へ悪影響を及ぼした、⑫労働者が安全対策を無視した、⑬労働者の不能、⑭年金受給が認められた、⑮労働者が伝染病等にかかった、のいずれかに労働者の状態が該当すれば、企業の解雇には正当な理由があったと認められて補償金の支払いは免れる⁵²⁾。一方で、62条bに労働者側の要件が規定されており、①労働契約に当たり条件が合意したものと異なっていた、②親族を含む労働者側が職務中かどうかを問わず上司等から暴力を受けた、③上司等から犯罪を示唆、指導された、④企業側が職場での安全対策を怠った、⑤企業側により労務の提供において労働者に悪意をもって損害を与えた、⑥企業側が妥当な理由なく慣例的または法的義務の違反を繰り返した、⑦明確な理由なしで定められた仕事、職場の変更を強要された、⑧企業側のあらゆる重大な契約違反行為、のいずれかを企業側が行えば、企業側は補償金を支払わなければならない⁵³⁾。

そして、補償金に関する規定が64条にあり、解雇に当たって62条に該当するかしないかの判断により正当な理由なしで解雇したと認められることになれば、64条が適用され、64条の規定に沿った額の賠償金の支払いが求められる。その額はまず有期契約か無期契約かで分けて考えられる⁵⁴⁾。有期契約の場合、解雇時の補償金額は残りの契約期間分の給料となる⁵⁵⁾。無期契約の場合は、さらに給料額が最低賃金の10倍以下か以上かで補償金額が異なり、給料額が最低賃金の10倍以下でかつ契約期間が1年未満の場合には給料30日分、給料額が最低賃金の10倍以下でかつ契約期間が1年以上の場合には1年目は30日分、2年目以降は毎年20日分として計算する⁵⁶⁾。そして、給料額が最低賃金の10倍以上かつ契約期間が1年未満の場合には給料20日分、給料額が最低賃金の10倍以上かつ契約期間が1年以上の場合には1年目は20日分、2年目以降は毎年15日分として計算する⁵⁷⁾。この64条は2002年法律第789号28条を基にしている条文であり、この規定により安定性を相対化している⁵⁸⁾。

これらの規定により、コロンビアにおける雇用の安定性という原則は支えられている。

3 憲法裁判所による判決

以下の2つのコロンビア憲法裁判所による判決の一部から導き出される雇用の安定性の影響範囲について見ていく。

(1) 2001年9月27日憲法裁判所第五小法廷判決 (T-1040号)

報告担当裁判官⁵⁹⁾を Escobar Gil, R. とする T-1040号判決は、次のように判示した⁶⁰⁾。

労働権は結果として雇用の安定性の保証をもたらす。しかし、雇用の安定性の保証は、それ自体が特定の仕事にとどまる憲法上の基本的権利を意味するものではなく、原則として憲法の直接適用がないことから憲法による保護を受けない。憲法上の保証としての雇用の安定性は、法および慣例の開発を目的としている。雇用の安定性の憲法上の保証を守るためのメカニズムや具体的な影響範囲を決めるのは、個別の法律においてである。

雇用の安定性を保護するためのメカニズムに関しては、一般的に、雇用主が雇用契約を一方的に、そして正当な理由なく終了させる可能性を法律が予見している。このような場合、逸失利益に対する賠償および実損害に対する賠償に加えて、労働法基本法64条で確立された補償金の支払いが義務付けられている。この補償金は、雇用主が正当な理由なく労働者への契約を終了する権限を使用することを断念させるためのメカニズムとして考え出された。同様に、特定の従来の規則によって、補償やその他の雇用の安定性を保護するためのメカニズムを確立することができる。企業の自由に対する権利または他の法的対抗手段との調和をさせながら雇用の安定性を保証する方法は、裁判所が不完全な雇用の安定性と名付けたものである。

しかし、雇用の安全性の憲法上の保証が補償金の支払いによって行われているにもかかわらず、ある特定の状況において、雇用主が正当な理由なく雇用契約を終了させる権限を行使することは、補償金の支払い義務によってでは保護できないような本質的核心を有する他の基本的権利に違反する可能性がある。そのような場合において、補償金の支払いを受けるだけの不完全な保護にとどまりその労働者が十分に保護されているとみなされない状況でのさらなる権利の保護として、強化された雇用の安定性による国家の保護が行

われる。

特定の基本的権利の保証としての強化された雇用の安定性は、特定の法の開発を目的としており、個別の法律はそれらの基本的権利を保証するための様々なメカニズムを有することが可能である。立法者は、労働者との契約を一方的に終了させる権限を行使する際に雇用主が行政機関に対して事前の許可を求め、復職のための簡略な仕組みを作るよう命令する権限を有する。

この意味で、立法者は、障害を持つ人々のための強化された雇用の安定性の保証を命令しており、雇用主は労働省（el Ministerio del Trabajo）からの事前の許可を必要としている。これにより、障害を持つ人々が将来的に身体的および精神的能力を発達させることを妨げ、障害を理由に無差別に解雇されることを法制度が認めないということが保証されている⁶¹⁾。

（２） 2000年 5月10日憲法裁判所大法廷判決（C-531号）

他方、報告担当裁判官を Tafur Galvis, A. とする C-531号判決は、次のように判示した⁶²⁾。

他のいかなる労働者の場合と同様に、労働権の行使の有効性は、政治憲章 53条に定められたいくつかの基本的な最低原則による労働関係においての直接的効力に委ねられている。その労働関係の労働者側が障がい者で構成されている場合、雇用の安定性の原則として、解雇に関して正当な理由が存在しない限り契約した労働関係が継続されることが保障される。

このような保障は、強化された雇用の安定性と同一視され、一方では、妊娠中の女性や特権を与えられた労働者、障害を抱えた人のような社会集団に生じる憲法上の権利の構成要素をなす。

この判決では、雇用の安定性の影響範囲に関して明確に肯定している。

結局のところ、憲法裁判所の判決から判断して、雇用の安定性は、障害を抱えた人の場合のようなコロンビア国家によって特別な保護の対象となっている人と接触したときに、他の権利との関係で基本的権利とみなすことができる⁶³⁾。

Ⅳ 労働の柔軟化 (La flexibilizacion laboral)

1 概 説

近年、市場がグローバル化していることで特に、労働者の権利（就業時間の上限、残業手当の支払い、日曜・祭日手当の支払い、福利厚生）と、企業側の利益（生産コストのカット、生産力の向上、経営改善、グローバル化した市場における競争力の強化）を追及する考えとの間で利害が衝突しており、コロンビアは企業がそのグローバル化した市場において競争できるように労働関係の柔軟化を実現させようとした⁶⁴⁾。

まずは、1960年代に初めて設立された派遣会社や2002年法律第789号 (la ley 789 de 2002) による労働改革などの施策が実施され、それにより労働者の立場を改善し、企業がより大きな労働市場を生み出しつつより多くの人を雇用することを促すことを目的として、社会保障制度や労働の柔軟化の実施を目指していた⁶⁵⁾。

しかし、これらの措置は、労働者の権利と企業側の利益との均衡点を見つけることに対して効果的であったかといえは疑問が残った。それは大きな問題の一つとして、企業側の自由権は労働者の保障に優先するという認識が可能であり、労働権を削減しながら雇用の創出を図ったということがあったからだ⁶⁶⁾。

そこで、労働の柔軟化の漸進的な実行は労働者の権利にとって大きな反響をもたらすと考えられるわけであるが、雇用を創出するために企業側の雇用のコストの削減など負担を軽減させるだけでは不十分であり、結局のところ雇用の創出は企業の生産力に左右されるため、労働者の需要を増やすには、生産力を向上させなければならないのである。

よって、この第Ⅳ章では労働の柔軟化の実現のためにこれまでに行ってきた改革とその成果および課題について考察する。

2 コロンビアにおける労働の柔軟化

現代のグローバル化した世界は、安定性・永続性という伝統的な企業構造を変えたが、現実には古い体制のままの企業が多いという状況であり、日々目まぐるしく動く世界経済の要求に応えきれていない。企業は国際市場での競争力や生産物・サービスの質に関する高い要求に、スピード感を持って応えなければならず、労働者の解雇という選択に陥ってしまう。こういった要因は労使関係にも影響を

及ぼし、新しい要請に応えるための新しい法規制・法令を考案しなければならない原因となり、それは労使関係を経済の活力に適合させるという労働の柔軟化が要求される原因ともなった。

最初は、前節で述べたように、1960年代に las Empresas de Servicios Temporales (EST) といういわゆる人材派遣会社がサービスを開始し、労働者派遣による柔軟化の方針は労働管理が高い専門性を有していることから年々存在感を増していった⁶⁷⁾。そして、EST は、グローバル化した市場において柔軟な労働管理のための不可欠な支援となった。

その後、1990年法律第50号 (la Ley 50 de 1990) で確立された労働改革によって労働市場は柔軟化し始め、解雇と同程度に雇用契約も容易にするための法律の改正を引き起こし、新しい雇用の創出を促進・簡易化させた⁶⁸⁾。コロンビア国内では la Ley 50 de 1990による改革は柔軟性のある労働市場への第一ステップと考えられており、この法令によって、労働者は“salario integral” (積分給与) を取得することが可能になった。

“salario integral” とは、el Código Sustantivo del Trabajo (労働基本法) 132条に規定されている、社会保障費用や経費、現物の補助物品が月給に含まれた給料形態のことであり、企業は雇用契約が有期・無期にかかわらず基本給が法定最低賃金の10倍以上であれば、この給与形態を組み込んだ雇用契約を労働者と交わすことができるとともに、社会保障給付金分は基本給の30%以上となる⁶⁹⁾。

しかし、一方で全体として見ると、補償金の総額が減り、10年以上の勤続年数を有する労働者を正当な理由なく解雇した際の企業側への制裁としての復職も排除されたので、労働者を解雇しやすくなった⁷⁰⁾。また、労働基本法に有期雇用契約や様々な方式の請負契約を導入する改正も行われ、労働者側にとってマイナス面もあった⁷¹⁾。

2002年法律第789号による労働改革では、雇用を支え社会的保護を拡張するための規定を定め、労働法の条文をいくつか改正し、労働法の柔軟化に寄与した⁷²⁾。この法改正は企業のコストカットに直接作用し、世帯主・社会復帰した人・障がい者・元受刑者・16～25歳の人・50歳以上の人と雇用契約した場合には、企業については“los aportes parafiscales” (国庫を経由しない寄付) を免除しており、この方法は企業側の費用削減と特に社会的立場の弱い人の雇用を生み出すことを目指していた⁷³⁾。

“los aportes parafiscales” とは、el Servicio Nacional de Aprendizaje (国家専門

技術学習サービス、通称 SENA)⁷⁴⁾、el Instituto Colombiano de Bienestar Familia (コロンビア家族福祉協会、通称 ICBF)⁷⁵⁾、Cajas de Compensación Familiar (家族補償基金)⁷⁶⁾ の3つの団体に対して直接企業が労働者のために行わなければならない寄付のことである⁷⁷⁾。企業は労働者が受け取る給与の2%を SENA に、3%を ICBF に、そして4%を家族補償基金に寄付しなければならず、この寄付額の計算は基本給や残業手当、夜間手当など、労働者が報酬として受け取った金額の合計値を元にされるが、これには交通費や給料の構成要素に含まれないものとして両者に明示の合意がある項目については除外される⁷⁸⁾。また、前述のように障がい者に関しては企業の寄付は免除されているが、産休の場合には寄付する必要がある⁷⁹⁾。

しかし、この改革においても労働者にとって大きなマイナス面を含んでいた。2002年法律第789号は正規の労働時間を夜の10時にまで延長し、深夜業務に対する手当の対象時間を短くすることで、企業側の経費を削減し、また、日曜手当の支払い額を平日の日給の100%から75%に引き下げた⁸⁰⁾。さらに、1990年法律第50号では正当な理由なき解雇に対する補償金は1年未満の勤務である場合には45日分の賃金であったところ、2002年法律第789号では30日分の賃金しか受け取ることができなくなった⁸¹⁾。

2002年法律第789号での労働改革の動機は、ある程度の“los aportes parafiscales”に対する暫定的な免除によって、労働の安定性を保証し雇用の創出を促すことだった⁸²⁾。しかし、この方法は当該法令の施行によって狙っていた影響力を映し出さなかった。つまり、“los aportes parafiscales”の免除は労働市場において弱い立場の人についてのみしか考慮されず、したがって、経験の浅い労働者や障がい者・元受刑者・16～25歳の人・50歳以上の人のような弱い立場の労働者の雇用の需要を増加させるための一時的な刺激としてしか意味を成していなかった⁸³⁾。労働時間の拡張と休日出勤に対する手当の削減は、企業側のコストの直接的な削減になるが、新規雇用の創出を確保することにはならず、1時間当たりの手当のせいぜい25%の節約ではさらなる雇用の創出を促せない。結局、前述のような正当な理由なき解雇に対する補償金の削減は企業側にとっては節約になるが、2002年法律第789号の目的には沿わない逆効果の手段であり、雇用の創出の代わりに解雇のコストを下げただけと言わざるを得ない。実際に、2002年法律第789号は1年で160,000人近く、4年で640,000の雇用の創出を予想していたが、2002年の失業率が15.1%、2003年が13.1%、2006年が11.4%と期待通りの雇

用の創出ではなかった⁸⁴⁾。

3 憲法裁判所による判決

2002年法律第789号による改革について、コロンビア憲法裁判所は C-038 de 2004と C-257 de 2008で判決を下している。以下ではその2つの判決の一部を見ていく。

(1) 2004年1月27日憲法裁判所大法廷判決 (C-038号)

報告担当裁判官を Eduardo Montealegre Lynett とする C-038号判決は、次のように判示した⁸⁵⁾。

問題は社会法による保護という観点からは逆行した方法にあるので、立法者に対する憲法裁判所の裁判官が譲歩できる余地はわずかで、経済政策よりも厳格に規制すべきである。労働法による保護での逆行の禁止は効力が不十分である。そのため、裁判所はこの事案において、裁判官が (i) 不意にこの手段が講じられたのではなく入念な調査に基づかなかったということ、(ii) 議会が他の代替案を検討した上で侵害が少なく同程度の保護の効果を発揮する案が存在しないと考えたこと、(iii) その手段が厳密な意味において不相応ではないということ、つまり労働法による保護での逆効果が雇用の助長の成果に対して過度であるとみなされないこと、を立証する必要がある。

そこでは裁判所は2つの時期での評価による分析を行った。2つの時期とは、ひとつは“*ex ante*”というもので、改革の理論上の基本理念と議会での議論に基づいた分析で、もうひとつは“*ex post*”というもので、すでに効果として見て取れる結果から判断する分析である。そして、その分析によると2002年法律第789号は判決文中で言及されていた仮定と一致していたことが立証されたため、適切な法であると判断された⁸⁶⁾。

(2) 2008年3月12日憲法裁判所大法廷判決 (C-257号)

さらに、報告担当裁判官を Clara Inés Vargas Hernández とする C-257判決は、次のように判示した⁸⁷⁾。

新たに合憲性の検討を行うことは適切ではない。理由としては、(i) 同一内容の告発の下同じ規定について改めて訴え、過去に正式に判決の下った案件で構成されていたこと、(ii) 合憲性について新しい判断が必要であるような現実の規範的背景の存在が証明されなかったこと、(iii) 雇用創出政策の検証や実務的に有効ではなかった法令の変更、廃止は検証委員会を通して立法者に委ねられているところであり、この法令の有効性の評価は司法判断によるところではなく政治判断として評価されるものである。

裁判所は、雇用創出を目指す労働改革が雇用創出に及ぼす影響に関する様々な研究に基づいて行われたと指摘し、そのほとんどに肯定的な効果を認めていた⁸⁸⁾。それだけでなく、改革の効果を否定する重要な研究がなされているにもかかわらず、その研究に決定的な性格や決定的な証拠価値がないと付け加えた⁸⁹⁾。

V 日本における労働者派遣史とコロンビアにおける労働者派遣の展望

1 日本における労働者派遣史

日本において労働者派遣法が制定されることとなったきっかけは第二次世界大戦終戦後すぐにまで遡る。

戦後直後の1947年に職業安定法（以下「職安法」という。）が制定され⁹⁰⁾、職安法44条で、何人も雇用する労働者を他の使用者に使用させる目的で供給する労働者供給事業を行うことや、そのような労働者供給事業を行う者から労働者の供給を受けて、自らの指揮命令下において労働させることを原則として禁止すること⁹¹⁾で、労働者を商品として取引対象とすることや中間搾取、労働者に対する不当な圧迫を全面的に禁止しようとした。

ところが、そのような意図で制定された職安法であったが、経済復興とそれに続く高度経済成長の展開の中で、「偽装請負」という手段によって、次第に、むしろそれら既成事実を肯定的に評価しようとする、労働者の人権も経済成長に価値的優位を認めるグループが登場・勢力拡大し、職安法44条が形骸化していくこととなる。そして、こうした反公序的違法行為の積み重ねの中で労働者派遣法が制定されるに至ったわけである⁹²⁾。

さらに具体的な当時の状況を見ていくと、偽装請負が横行するようになった最

初の契機は朝鮮戦争に伴う特需であった。1950年代に入るとその特需に伴う産業復興から産業基盤の強化へと向かい、まず1952年に職安法施行規則4条1項四号の「専門的な企画、技術」とあった部分を、「専門的な」という文言を削除し、「企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験」と改正し、請負業者の参入の可能性を広げた⁹³⁾。

結果として、鉄鋼、造船、化学等の重化学工業の分野を中心に、「請負」名義の「労働者供給」つまりは偽装請負が広がり、「社外工」と呼ばれる、下請け企業の労働者で、元請け企業の構内で労働に従事する者の存在が1952年から次第に増大し、そして1955年以降は日本産業の急速な技術革新・合理化により、生産のための基幹的作業分野と補助的作業分野とが明確に区別されるようになり、その基幹的分野は正社員の労働者が、補助的作業分野は社外工が担うという形でそのような間接雇用化といった状況がさらに拡大していくこととなった⁹⁴⁾。

その傾向は1960年代には重化学工業で一般的なものとなり、それは職安法44条の死文化を意味すると同時に、低コストでの労働力の利用・元請け企業と下請け企業双方からの二重収奪に起因する低い労働条件・人間の商品化・身分的格差・不安定雇用という実態をもたらした⁹⁵⁾。

1960年代後半に入ると、これまでの重化学工業分野だけではなく、清掃・受付・空調管理等のビルのメンテナンス業務・警備業務等の間接作業分野でも間接雇用化が進み、ここでも偽装請負が横行していくのだが、当時は高度経済成長期真っただ中であつたこともあり、作業の合理化を最優先とする風潮の中で偽装請負に対する問題視、社会的関心が進まなかった⁹⁶⁾。

さらに、1970年代に入ると、ワープロ等の機材による事務の機械化に伴って、その機械化された業務分野において間接雇用による合理化がなされ、また高度経済成長の結果としてのサービス経済化に伴って隆盛化したサービス産業や販売部門、情報伝達技術の発展によって隆盛した放送業界における間接雇用の利用といったように、量的にも質的にも間接雇用による合理化が大きく拡大していく⁹⁷⁾。

1980年代からは、企業の全分野においてコンピュータの利用が始まり、システムエンジニアやプログラマーといったコンピュータに関連した作業領域やコンピュータ化により単純化されるに至った作業領域で間接雇用が利用されていく。こうして、1980年代以降の企業における労働力にとって間接雇用は重要な構成要素となり、企業活動、ひいては日本経済の発展にとって不可欠なものとなっていた⁹⁸⁾。

これまで見てきたように、間接雇用の実態の多くは職安法に違反していたと言わざるを得ないものであったが、当時の旧労働省はそれに目をつぶり、正社員のみから組織されていた労働組合の大部分も間接雇用の利用を肯定する方向へ進んでいった⁹⁹⁾。それどころか、社外工を利用することの職安法違反の可能性が問題提起され、職業安定所あるいは職安局が注意勧告、もしくは是正勧告をすると、元請け企業は、それまで社外工労働者を利用し続けたにも拘わらず、当該請負契約を破棄し、当該労働者を解雇するという形で対応することで、労働者への更なる犠牲をもって、責任逃れをしようとするという事態も発生していた¹⁰⁰⁾。

これに対して、元請け企業の雇用責任を追及する機運が高まり、サガテレビ事件（佐賀地判昭55・9・5労判352）など、事実関係の労働契約論をもって偽装請負を批判し、社外工と元請け企業との労働契約関係を承認しようとした3つの判決が出た¹⁰¹⁾。

しかし、その後は日本データビジネス・全日空事件（大阪地決昭51・6・17労判252）をはじめとした、意思表示論を中心とした伝統的・古典的契約理論の立場から事実関係の労働契約論を否定する判決が大勢を占めていく¹⁰²⁾。

以上のような事態の進展とともに、国は1978年に「民営職業紹介事業等の指導監督に関する行政監査結果に基づく勧告」において、事務処理、情報処理、ビル管理等における業務請負事業についての調査に基づき、その果たしている役割について積極的に評価するとともに、労働省に対し、「業務処理請負事業に対する指導・規制のあり方について検討すること」が勧告された¹⁰³⁾。これを受け、労働省は「労働力需給システム研究会」を発足させ、1980年に同研究会は、「今後の労働力需給システムのあり方についての提言」をし、「労働者派遣事業制度の創設」を提言した¹⁰⁴⁾。

その後、「労働者派遣事業問題調査会」を設置し、労働省は、中央職業安定審議会に対して検討を求め、同審議会が内部に設置した「労働者派遣事業等小委員会」で問題の検討をした結果、1984年に「労働者派遣事業問題についての立法化の構想」という報告書を提出した。そして、労働省が、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の確保等に関する法律要綱」を作成し、1985年7月5日ついに「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（労働者派遣法）が施行されたのだった¹⁰⁵⁾。

2 コロンビアにおける労働者派遣の展望

第Ⅳ章で言及したが、コロンビアにおいての労働者派遣が一般的に利用されるようになったきっかけは、1960年代に las Empresas de Servicios Temporales (EST) による人材派遣サービスの開始である。前節で触れたように、日本で労働者派遣事業が拡大していった背景には戦後の急激な経済成長があり、またコロンビアにおける拡大も理由は経済成長である。つまり、労働者派遣事業に対する需要の高まりと経済成長は密接不可分な関係なのではないだろうか。

日本では戦後から現在に至るまでの約70年の間で、偽装請負に始まる違法な労働者派遣が展開され、その後は経済成長を最大の善とする社会的風潮が広まりながらも、最終的には労働者派遣事業を行える業種を16業種に限定する形で労働者派遣法を制定し労働者派遣の規制を図り、段階的に労働者派遣事業を行える業種を拡大していくことで規制を緩和してきた。

一方でコロンビアを見ても、1970年代頃から経済成長を続け、その過程で労働者派遣事業を営む会社が登場し、現在では低コストでの労働力の利用や不安定雇用といった問題が浮き彫りになっている。

これらのことを踏まえると、今コロンビアは日本で言うところの経済成長を善とする社会的風潮が蔓延し、労働環境がよいものであるとは言えずにその改善を迫られている段階であり、これからのコロンビアにおける労働者派遣事業は、第Ⅳ章4節でも述べたが、日本で労働者派遣法が制定されたように何らかの法令により規制をかけようとする方向へと向かっていく可能性が大いに考えられる。

加えて、貧困率を見てみると、先進国では富裕層と貧困層の間の所得格差が広がっており、そうした格差や非正規雇用の拡大、ワーキングプアを背景に、特に日本では2012年の相対的貧困率¹⁰⁶⁾は16.1%と1985年から右肩上がりの悪化を辿っている。一方で、世界銀行が策定している絶対的貧困率¹⁰⁷⁾を見ると、途上国では改善傾向にある。コロンビアにおいても絶対的貧困率自体は改善傾向にあるものの、依然として高く、加えて所得格差や非正規雇用の増加が見られることから、労働者派遣の過剰な利用が続けば、これまでの日本と同じように、相対的貧困率が悪化する危険性もあるのではないかと思う。

VI 結 論

これまで見てきたように、コロンビア国内の失業率は緩やかに低下しているが依然として中南米の中では悪く、経済格差の拡大や貧困率に関しても決して望ましい状況ではない。また、労働の柔軟化において期待したような効果も出ておらず、非正規雇用の増加といった別の要因が影響しているなど、企業が多くの人を雇いより多くの雇用を生み出すという目的は果たせていないことが示されている。にもかかわらず、憲法裁判所では2002年法律第789号が憲法に反しない適切な法であると判断するに留まり、結局のところ現状をこれからどのように改善していくかは立法者に委ねられている。

とはいえ、正規の労働時間を夜の10時にまで延長し、深夜業務に対する手当の対象時間を短くしたり、正当な理由なき解雇に対する補償金を削減したりといった、企業側の雇用に関するコスト負担の軽減からのアプローチは現実にはさらなる雇用の創出には結びついていないことから、コストカットとは異なる視点からのアプローチへの方向転換を迫られていることは明らかである。

また、労働の柔軟化の実現の過程で存在感を増した労働者派遣や非正規雇用・インフォーマル労働の増加により、労働力の不安定化や若者や女性の雇用環境の悪化、労働者の社会的保護の低下が懸念されていることから、施行当初の日本の労働者派遣法で労働者派遣事業を行える業種を限定したように、まずは las Empresas de Servicios Temporales (EST) についても規制を設けるなどして、たとえグローバル化した市場における競争力を養うために経済的意義を優先したい状況であったとしても柔軟性と安定性を両立させることを考えていく必要があるだろう。

- 1) JETRO 国・地域別情報 基礎的経済指標 コロンビア (2017). <https://www.jetro.go.jp/ext_images/jfile/country/co/stat_01/at_download/file/colombia_stat.xlsx>
- 2) 同上。
- 3) Presidencia de la República de Colombia (2017). *Colombia Repunta* <<http://especiales.presidencia.gov.co/Documents/20170317-colombia-repunta/colombia-repunta.html#que-es>> (最終閲覧日2017年11月28日)。
- 4) JETRO 概況 一般的事項 コロンビア (2017). <<https://www.jetro.go.jp/>>

- world/cs_america/co/basic_01.html>（最終閲覧日2018年 1 月13日）
- 5) 同上。
 - 6) JETRO 編 「コロンビア 黎明期の都市開発」 ジェトロセンサー2015年 2 月号（2015）58頁。
 - 7) 外務省 <http://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/world_school/04latinamerica/infoC41100.html>（最終閲覧日2018年 1 月13日）
 - 8) 二村久則編著 『コロンビアを知るための60章』（明石書店，初版，2011）241頁。
 - 9) 外務省・前掲注7）。
 - 10) 二村久則編著・前掲注8）242頁。
 - 11) 同上。
 - 12) 二村久則編著・前掲注8）140、141頁。
 - 13) 二村久則編著・前掲注8）141、142頁。
 - 14) 社団法人ラテン・アメリカ協会 『コロンビア国の労働法とその実態』（1969）31頁。
 - 15) 二村久則編著・前掲注8）225頁。
 - 16) 同上。
 - 17) 二村久則編著・前掲注8）225、226頁。
 - 18) フェルナンド・カサード・カニエーケ、スチュアート・L・ハート 『BoP ビジネス3.0 持続的成長のエコシステムをつくる』（英治出版，第1版，2016）252頁。
 - 19) フェルナンド・カサード・カニエーケ、スチュアート・L・ハート・前掲注18）253頁。
 - 20) フェルナンド・カサード・カニエーケ、スチュアート・L・ハート・前掲注18）252頁。
 - 21) Carlos Andrés Rojas Castañeda, “La flexibilizacion laboral en colombia”, *Jurídicas CUC*, 12 (1), 2016, p.20.
 - 22) JETRO 投資コスト比較 <https://www.jetro.go.jp/world/search/cost_result?countryId%5B%5D=5200>（最終閲覧日2018年 1 月18日）
 - 23) 同上。
 - 24) Kelly Aristizábal-Gómez, “La estabilidad en el empleo. Un análisis de sus alcances y límites jurídicos en Colombia”, *Revista Dixi*, vol.13, núm.14, 2011, p.127.
 - 25) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p. 129.
 - 26) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p. 130.
 - 27) Supra. cit.
 - 28) Supra. cit.
 - 29) Supra. cit.
 - 30) Supra. cit.
 - 31) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.131.
 - 32) Supra. cit.
 - 33) Supra. cit.

- 34) Supra. cit.
- 35) Supra. cit.
- 36) Supra. cit.
- 37) Supra. cit.
- 38) Supra. cit.
- 39) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.132.
- 40) Supra. cit.
- 41) Supra. cit.
- 42) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.133.
- 43) Supra. cit.
- 44) Supra. cit.
- 45) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.126, 133.
- 46) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.133.
- 47) Supra. cit.
- 48) Congreso de la República de Colombia (09/11/2017). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO* <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html> (最終閲覧日2017年12月19日)
- 49) 同上。
- 50) 同上。
- 51) 同上。
- 52) 同上。
- 53) 同上。
- 54) 同上。
- 55) 同上。
- 56) 同上。
- 57) 同上。
- 58) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.134.
- 59) コロンビアにおける憲法裁判所の裁判は、一つの案件につき3名の裁判官で構成されており、その案件ごとに3名の裁判官の中から1名を報告を担当する裁判官に定め、その裁判官の名において判決文を公に発表することになっている。ただし、報告担当裁判官とその他の裁判官に優劣関係はなく、残り2名の裁判官が各々その名のもとに意見文を付す場合もある。
- 60) República de Colombia, Corte Constitucional 「Sentencia T-1040 de 2001」 M.P. : Escobar Gil, R., Bogotá.
- 61) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.136.
- 62) República de Colombia, Corte Constitucional 「Sentencia C-531 de mayo 10 de 2000」 M.P.:Tafur Galvis, A., Bogotá.
- 63) Kelly Aristizábal-Gómez, op. cit., p.136.
- 64) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.19.

- 65) Supra. cit.
- 66) Supra. cit.
- 67) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.22, 23.
- 68) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.23.
- 69) Congreso de la República de Colombia, op. cit.
- 70) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.23.
- 71) Supra. cit.
- 72) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.24.
- 73) Supra. cit.
- 74) SENA とは、専門技術の習得や能力開発を目的とした政府機関であり、中等教育における技術教育活動への協力や中等教育を終えた者への職業訓練などにも力を入れているため、コロンビアの教育システムに不可欠な存在となっている。
- 75) ICBF の目的は、低所得の児童および一般家族の福祉を増進することにより、食糧、衣服、住居、教育など必要最小限の生活を送るために必要な資源を持たない未成年者の権利を保護する機関である。
- 76) 家族補償基金は、企業が提供する資源の管理を担当し、受給資格を有する労働者を援助することを目的としており、家族手当によって、加入している労働者に対して文房具、医薬品、衣類または履物などを納品することにより経済的支援をしている。
- 77) Gerencie.com (05/11/2017). *Aportes parafiscales* <<https://www.gerencie.com/aportes-parafiscales.html>> (最終閲覧日2017年12月19日)
- 78) 同上。
- 79) 同上。
- 80) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.24.
- 81) Supra. cit.
- 82) Supra. cit.
- 83) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.24, 25.
- 84) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.27.
- 85) República de Colombia, Corte Constitucional 「Sentencia C-038 de enero27 de 2004」 M.P.: Eduardo Montealegre Lynett, Bogotá
- 86) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.26.
- 87) República de Colombia, Corte Constitucional 「Sentencia C-257 de marzo 12 de 2008」 M.P.: Clara Inés Vargas Hernández, Bogotá
- 88) Carlos Andrés Rojas Castañeda, op. cit., p.26.
- 89) Supra. cit.
- 90) 林和彦編著 『労働法』〔神尾真知子＝新谷真人〕（三和書籍，第1版，2010）14頁。
- 91) 神尾真知子ほか 『フロンティア労働法』（法律文化社，第2版，2014）42，44頁。
- 92) 近藤昭雄 「違法派遣と労働者供給事業」法学新報122巻1・2号（2015）429、

430頁。

- 93) 近藤昭雄・前掲注92) 430頁。
- 94) 近藤昭雄・前掲注92) 431頁。
- 95) 近藤昭雄・前掲注92) 431、432頁。
- 96) 近藤昭雄・前掲注92) 432、433頁。
- 97) 近藤昭雄・前掲注92) 433頁。
- 98) 同上。
- 99) 近藤昭雄・前掲注92) 433、434頁。
- 100) 近藤昭雄・前掲注92) 434頁。
- 101) 同上。
- 102) 近藤昭雄・前掲注92) 435頁。
- 103) 近藤昭雄・前掲注92) 436頁。
- 104) 同上。
- 105) 近藤昭雄・前掲注92) 436、437頁。
- 106) 相対的貧困率とは、等価可処分所得の中央値の半分の額に当たる貧困線を下回る等価可処分所得しか得ていない人の割合であり、日本では厚生労働省が OECD の基準に基づき算定している。
- 107) 絶対的貧困率とは、1日の所得が1.25ドル相当額に当たる貧困線未満で生活する人の割合と世界銀行によって定義されている。