

ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説

(2013年2月28日付第129号)

◆ ◇ILO事務局本部機構改革◇ ◆

◆ ◇ (Reform of ILO headquarters organizational structure) ◇ ◆

2012年10月1日に5年の任期で就任したガイ・ライダーILO事務局長は、同年5月28日に行われた選挙のために提出したILOの将来についての構想文書の中で、ILOは世界的な仕事の危機を先頭に立って打倒しなくてはならないとして、将来的なILOの成功の条件として、以下の4点を挙げています。

- ・その拠って立つ価値並びに政労使三者構成原則の実務と促進を指導原則とすること
- ・仕事に係わるあらゆる事項の権威と認められるよう、その付託された任務の枠内で専門的な卓越さを達成するよう努めること
- ・最大限の効率性を持って活動し、得られる資金・資源に対する最大の見返りと最善のサービスを提供するという義務を明確に意識すること
- ・加盟国政労使との接触が常に維持されるよう確保すること。これはそのニーズと意見に迅速に対応するためだけでなく、実体経済の重要な行動主体である政労使はILOに得られる独特の知識・見識の源であるため

この理念に導かれ、ライダー事務局長は選出後間もなく移行チームを設け、職員からも幅広く意見を募った上でそのための体制作りに乗り出しました。予定される改革事項は以下の項目であり、その一環として去る2月14日にジュネーブ本部の新しい組織構造が発表になりました。

- ・上級管理体制の構造、責任、業務手順の変更
- ・統計能力、調査研究能力、分析能力、専門能力の強化
- ・事業計画提供の質と統合性の向上に向けた本部及び地域レベルの構造及び業務手順の改善
- ・総務部門の効率的な仕組みとプロセス
- ・経験及び評価結果から学んだ貴重な教訓の統合

I.全体構造

1999年3月に就任したファン・ソマビア前事務局長は、同年6月に開かれた第87回ILO総会に提出した最初の事務局長報告で、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を全ての人に確保することを21世紀のILOの活動目標とすることを提案しました。前事務局長は、ディーセント・ワークの達成に向けた具体的な戦略目標として、雇用、基準、保護、対話の四つの柱を設け、男女平等をその全体を貫く横断的目標に位置づけました。そして、この四つの分野それぞれと管理運営部門で構成される五つの総局体制を事務局内に設けました。

その後2008年の第97回ILO総会で、ILOの創立原則を再確認し、ディーセント・ワーク課題を基礎として憲章目的を促進する枠組みを規定する「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」が採択されました。宣言はILOに対し、1)ディーセント・ワーク課題に沿って統合的な地球規模の取り組みを進めるに際して整合性と協働体制を確保し、2)基準設定方針と仕事の世界のつながりを強めることによってそれをILOの活動の礎石として促進すること、3)加盟国が完全な政労使三者による議論をもとにして各国レベルで表明したニーズを満足するのを手助けすることを求めました。宣言はまた、グローバル化の中でILOがその付託された任務を効果的に果たすためには、有効性と効率性を改善するようにその制度慣行と統治形態を適応させる必要があることを認めています。

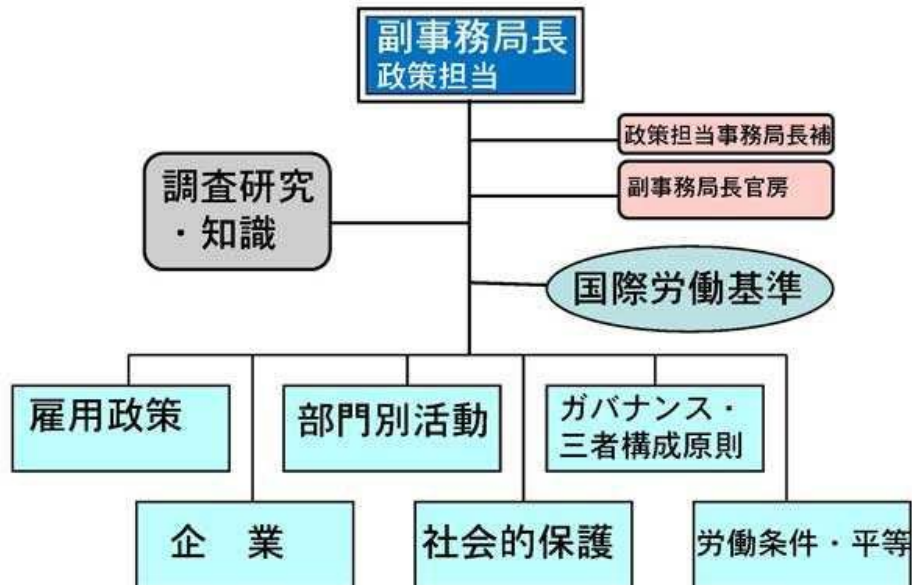
ライダー事務局長は、このような宣言の趣旨と憲章目的を実現するためにILOに求められているのは、1)仕事の世界の権威として全地球的に認められること、2)ILOの不変の価値を指導原則に、最高品質の分析作業を基礎としての的を射た強固な政策助言及び支援を加盟国政労使に提供できること、3)労働・社会・経済政策に係わる政策討議の世界的な課題を先行対策的に設定し、そのような課題にILOの中核的な目標が組み込まれるよう確保することであるとしています。そして、以上の目的達成に向けたより良い位置にILOを置くことを目指した組織改編の一環として、事務局長、3人の副事務局長、1人の事務局長補で構成される上級管理チーム、上級管理チームのメンバーにアフリカ、アジア太平洋、アラブ、欧州、中南米・カリブの各地域の総局長とトリノにある国際研修センター所長の6人を加えたグローバル管理チームを設け、現在ある本部各部署を以下のように3人の副事務局長がそれぞれ所掌する部門(Portfolio)と事務局長直轄部門に配分する事務局本部の新体制を発表しました。

- ・ 政策部門(Policy)
- ・ 管理改革部門(Management and Reform)
- ・ 現地業務・パートナーシップ部門(Field Operations and Partnerships)
- ・ 事務局長直轄部門

II. 政策部門

政策部門は、ILOの主な専門分野を担当する以下の六つの局と、それぞれと密接に連携する国際労働基準局、そして国際労働問題研究所や統計局などで遂行されている調査研究・知識管理関連業務を集めた調査研究・知識クラスターで構成されます。専門分野を一堂に集めることによって、業務の分散や重複の問題を解消し、専門分野間の連携を取り、協働活動を促進し、今日の仕事の世界が抱える複雑な問題に統

政策部門機構図



合的な政策対応を行うことを目指します。政策部門の業務は現在、米国の労働省副次官であったサンドラ・ポラスキー副事務局長が所掌し、ホセ・マヌエル・サラサール＝シリナチス政策担当事務局長補（前雇用総局長）が補佐しています。

◎国際労働基準局(International Labour Standards Department)

ガバナンス・三者構成原則局に移行される技術協力関係の活動を除くと、従来の国際労働基準局の業務をほぼ引き継ぎ、基準設定及び適用監視に係わる事務局の主要な任務を担当する部局。ILOの技術的な活動の全ての分野にわたって国際労働基準の効果的な主流化が確保されるよう、政策部門の残り6局のそれぞれに基準担当者が設置されます。

◎雇用政策局(Employment Policy Department)

経済成長、投資、開発が雇用に与える影響を最大化し、包摂的かつ生産的で持続可能な雇用、開発、技能の総合的な政策の開発を目指す部局。従来の雇用総局内のほとんどの部局と若年者雇用計画、政策統合局の全てまたは一部の業務で構成されます。

◎企業局(Enterprises Department)

協同組合を含み、人間らしく働きがいがあり、生産的な仕事を創出できるような持続可能な企業を促進する政策及び事業計画の開発を行う部局。あらゆる種類の企業の現実とニーズに対する理解とそれに対する対応の強化を図る取り組みを事務局内で主導します。社会的融資計画や雇用創出・企業開発局など、雇用総局内で従来企業関連活動を担当していた部局で構成されることになります。

◎部門別活動局(Sectoral Activities Department)

社会対話総局内に既に存在するこの部局は、現状通り、ILOの活動を産業部門の切り口から取り扱い、産業部門レベルで新しく登場する問題や傾向の分析を促進し、国内または世界レベルで産業部門ごとの対話を主催し、部門別の指針、政策、戦略に関する合意形成を図ります。この局の活動内容や組織構造にただちに手を加えることは予定されていないものの、活動の影響力を最大化するよう後日見直しが行われます。

◎ガバナンス・三者構成原則局(Governance and Tripartism Department)

労働法に関する根拠に基づく助言や、労働安全衛生を含む諸分野についての最高技術水準の技術支援 と能力構築支援を各国の労働監督や労働行政を担う機関に提供する部局。社会対話のための機能的で強固な仕組み及び手続きの構築を主唱し、手助けを提供します。社会対話総局内の労使関係・雇用関係局、労働行政・監督計画、社会的保護総局内の労働安全衛生部といった従来の部局の全てまたは一部に加え、労働における基本的原則・権利宣言の推進を行っている事業計画、児童労働撲滅国際計画、ベタワーク(より良い仕事)計画といった、労働者の基本的な権利の実現に向けた複数の事業計画も組み込まれます。

◎労働条件・平等局(Conditions of Work and Equality Department)

賃金、労働時間、団体交渉、雇用保障、労働条件、平等と多様性といった事項を扱う部局。これらの分野の知識基盤の構築が続けられます。また、男女平等に向けたILOの強い公約のさらなる補強を図ると共に障害、先住民、HIV(エイズウイルス)/エイズといった差別発生の可能性がある他の分野に対してもより統合的な形で取り組みます。さらに、移住問題にも改めて注力し、労働市場の関係 機構や労働者の保護の分野において統合的な政策助言や能力構築活動を行います。労働・雇用条件部、政策統合局、雇用分析・調査研究班、労使関係・雇用関係局、男女平等局、HIV/エイズと仕事の世界ILO計画、技能・就業能力局、国際労働力移動部といった様々な総局に従来分散していた労働条件や平等に係わる業務が集結されます。

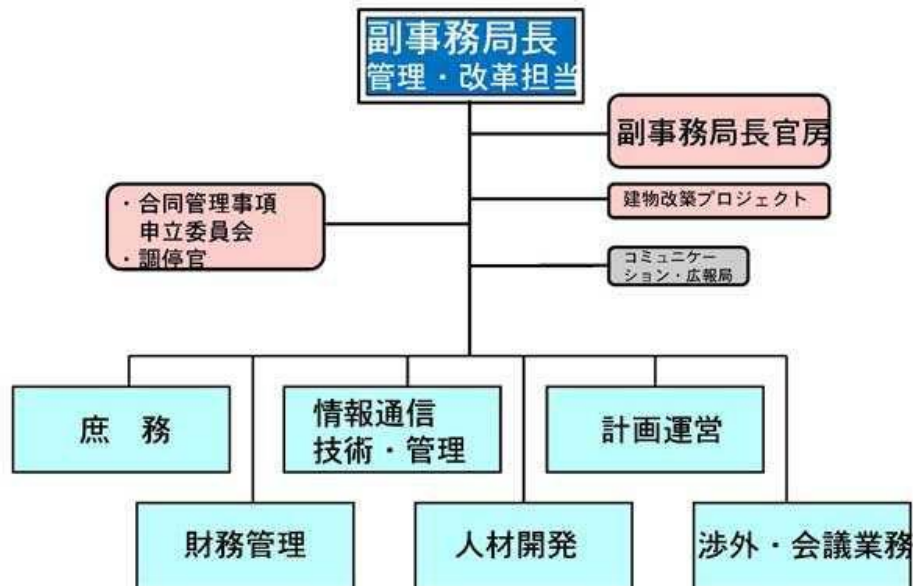
◎社会的保護局(Social Protection Department)

社会保障を担当するこの局では、人口構造や経済情勢の変化という課題に照らし合わせ、持続可能な社会保障制度の設計・改革において定評のあるILOの専門知識を基盤に、他の国際機関との活動調整を図りながら、社会的保護の床(最低限の社会的保護)の構築・拡充に際してのデータ、分析、政策助言を提供します。

III. 管理・改革部門

管理・改革部門は、管理業務を行う以下の六つの主な局に加え、現在進行中の本部建物の改築プロジェクト、合同管理事項申立委員会、調停官で構成されます。現在進められている広報活動の見直し完了するまでコミュニケーション・広報局もここに所属します。また、強制労働問題に対する取り組みに関連して総会で様々な決議が採択されているミャンマーについては、昨年(2011)の第101回総会でほとんどの措置が

管理・改革部門機構図



解除され、今年の総会で進展状況を見直して今後の方向性を決めることになっていますが、その決定が出るまではILOミャンマー事務所も暫定的にこの部門を所掌する副事務局長の管理下に入ることになります。オーストラリア政府代表理事として2011-12年にILO理事会議長を務めたこともあるグレッグ・バインズ副事務局長が現在この部門を所掌しています。

◎庶務局(Internal Services Department)

建物の管理、保安、後方事務、印刷・出版関連業務、ILO緑化活動、文書配達、出張業務を担当する局。

◎情報通・技術・管理局(Information and Communications Technology and Management Department)

情報通・(IT)及び情報管理に関連したあらゆる業務を担当し、事務局の情報管理戦略の策定・実行を主導する局。

◎計画運営局(Programming Department)

事業計画の策定・予算割当・実施報告を担当する局。従来の局の活動をそのまま引き継ぐと共に、従来は開発協力部で行われていた技術協力の提供に係わる金銭的な動きの監視や報告業務も担当することになります。

◎財務管理局(Financial Management Department)

予算、支払い、財務、会計の諸業務を担当する局。調達、組織内リスク管理、事業継続性は事務的には財務管理局の一部ですが、財務監査役が直接管轄します。

◎人材開発局(Human Resources Development Department)

従来同様、人事分野の政策・各種業務、組織・人材開発、医療、職員健康保険といった分野を扱う局。

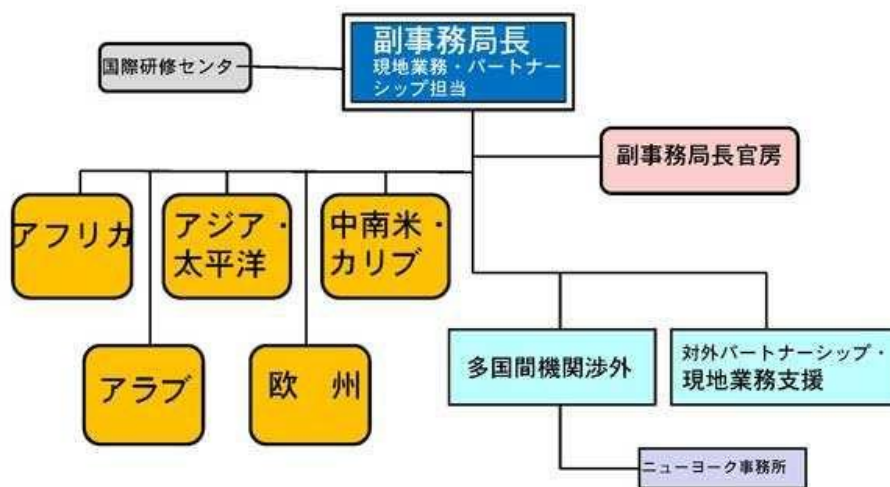
◎渉外・会議業務局(Official Relations and Conference Services Department)

政府、国際非政府組織、政府間機関との公式渉外業務、理事会・総会などの管理機構への様々な支援、文書作成・翻訳業務、会議室の予約や通訳手配、テレビ会議設備の管理など総会、理事会、地域会議、部門別会合、技術会議等あらゆる公式会議その他のイベントの運営・組織業務を担当する局。

Ⅳ - 現地業務 - パートナーシップ部門

本部レベルでは下記の二つの局で構成されますが、アフリカ、アラブ、アジア・太平洋、欧州、中南米・カリブの五つの地域総局とその下にある全ての現地事務所及びニューヨークにあるILO国連事務所を統括します。国際金融機関との渉外業務のため、ワシントンにある駐米事務所とも密に協力して活動します。トリノにある国際研修センターについても、センター

現地業務・パートナーシップ部門機構図



の理事会が決定すれば、この部門を所掌する副事務局長が担当します。

この部門は本部と地域における活動の連携が最適になるよう確保し、現地レベルでの質の高い活動の提供を促進すると共に現地レベルにおけるILOの活動の効率性、有効性、影響力を支えることを目指します。ILOの目標を前進させるため、外部とのパートナーシップを育み、支援する活動を主導します。ニューヨークのILO国連事務所などを通じ、国連その他の多国間機関との渉外業務も担当します。この部門を所掌する副事務局長には、2012年7月までトーゴの首相でもあったジルバール・フォッスン・ウンゴボ元国連開発計画(UNDP)アフリカ局長が内定しており、3月1日に就任予定です。

◎対外パートナーシップ・現地業務支援局<External Partnerships and Field Operations Support Department>

他の部門や諸地域との密接な相互作用を通じて戦略的なパートナーシップを樹立・開発することを目指すこの局は技術協力プロジェクトのあらゆる運営段階を担当し、他の部門との緊密な協働によって作業手続き・手順の合理化を図り、現地レベルでのサービス提供の向上を図るために存在する障壁の克服を支援します。開発協力パートナーとの協議・交渉を主導すると共に、官民パートナーシップ事業や南南・三角協力活動に係わるILOの戦略の開発を担当します。計画運営局に割り当てられる技術協力提供に係わる監視・財務報告業務などを除き、開発協力部と渉外・パートナーシップ部が従来行ってきた業務の一部を引き継ぎます。

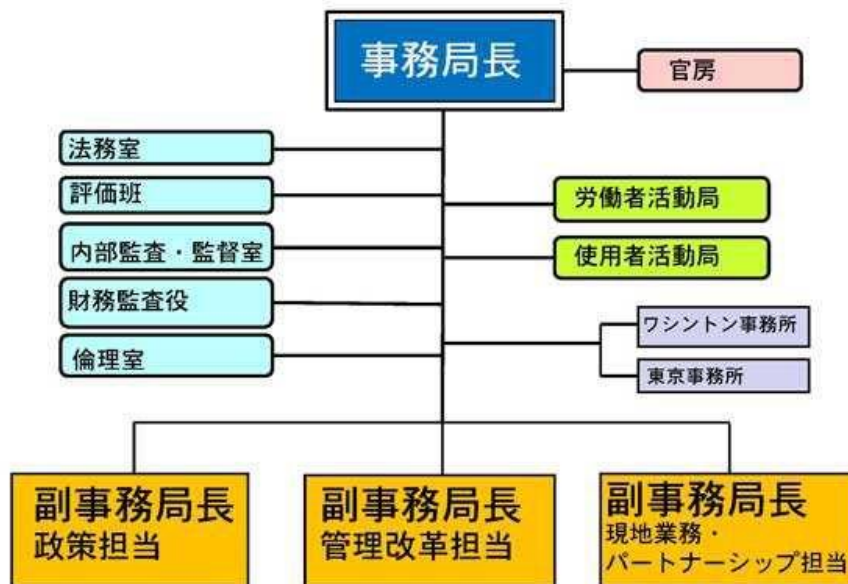
◎多国間機関渉外局<Multilateral Relations Department>

政策統合局と渉外・パートナーシップ部が従来受け持ってきた業務の一部を引き継ぎ、ニューヨークやワシントン、その他の国際機関が立地する場所の現地事務所と密接に協力しつつ、国連システムへのILOの積極的な関与と他の多国間機関との協力を主導、調整、促進する局。政策部門と密接に協力し、国連システム内でディーセント・ワーク目標が主流となるよう促進すると共に2015年以降の開発課題に対するILOの積極的な取り組みの調整も図ります。国際金融機関との関係に関しては、政策、調査研究、データ面でのこれらの機関との協働関係を主導する政策担当副事務局長と緊密に調整を図りつつ活動が展開されます。

▼ 事務局長直轄部門

以下の部局は事務局長が直接管轄します。また、東京の駐日事務所とワシントンの駐米事務所、さらに財務規則の適用・実行等財務分野の責任を全体的に担うと共に調達、組織内リスク管理、事業継続性も所掌する財務監査役も事務局長に直接報告することになっています。最も大きな変更点は、従来は社会対話総局に属していた労使それぞれの窓口である労働者活動局と使用者活動局が直轄になったことです。これは労使との対話を重視する事務局長の考えの表れです。

事務局長直轄部門機構図



◎使用者活動局<Bureau for Employers' Activities>

従来通り、使用者団体との窓口を務める局。

◎労働者活動局<Bureau for Workers' Activities>

従来通り、労働者団体との窓口を務める局。

◎法務室<Office of the Legal Adviser>

従来通り、法律顧問が長を務め、事務局長、事務局員、理事会や総会などにILO憲章や議事規則の解釈に関する助言を提供するなど、ILOの法的利益の保護に向けたあらゆる法律事項を担当する部署。

◎評価班<Evaluation Unit>

従来通り、透明性、実効性、教訓が共有される組織内文化の確立に向けてILOの活動を評価する部署。毎年11月の理事会にその報告書が提出されます。

◎内部監査 - 監督室<Internal Audit and Oversight Office>

従来通り、財務管理、資産利用、不正活動などについて監視し、独立した客観的な監査を行い、理事会及び事務局長に報告する責任を負った部署。

◎倫理室<Ethics Office>

従来通り、清廉潔白で高度に倫理的な文化が育まれるよう、倫理問題に関する職員からの相談に応じ、倫理基準を促進し、内部告発者の保護に向けた活動を行う部署。

◎事務局長官房<Office of the Director General>

従来通り、秘書業務を含み、事務局長の活動を補佐する部署。

ⅤⅡ - 2014/15年事業計画 - 予算案

ガイ・ライダー事務局長は今年の総会に提出される2014/15年のILOの事業計画・予算原案を、3月に開かれる第317回理事会に検討を求めて提出します。ILOは2009年3月の第304回理事会で既に2010-15年の戦略的政策枠組みを策定していますが、今回の事業計画・予算原案はこれに則り、2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を指導原則に、実質ゼロ成長で、現行のディーセント・ワーク達成に向けた4戦略目標、19の結果目標を維持しつつ、特に重要な分野を以下の八つに絞り、専門部局の活動を結集して結果を出すことを提案しています。

6 - 1 - 2014/15年の活動重点分野

戦略目標と結果目標

2014/15年には以上の19分野の中で、特に以下の8項目に重点を置いて活動を展開することが提案されています。

◎誰も置き去りにしない包摂的な成長に向けたより多くのより良い仕事の促進

この分野では、様々な環境、発段階、所与の資産の下での、そして危機と移行に対応しての経済成長、雇用、社会的包摂のつながりに関する調査研究と政策助言の強化が図られます。重点項目は、◆投資の水準と構成、◆企業の開発と成長を可能にする条件、◆雇用に与える影響に注目したマクロ経済政策の組み合わせ、◆技能開発、求職活動、求人企業と求職者のマッチングのための政策及び機構、◆社会的保護の財源、◆雇用保護、雇用契約、労働時間その他の労働条件に係わる法規・制度、◆賃金の役割と決定の仕組み。雇用集約度と成長の包摂性を高めるために加盟国政労使に得られる一連の政策選択肢に関する情報提供に向けて、根拠に基づく分析と国家間比較といった手段が用いられ、以上の事項に関する支援を求める国に対して技術協力が提供されます。

◎若者の仕事と技能

2012年の第101回総会で採択さ

<p>戦略目標 1 = 雇用—まともな雇用と所得が男女双方に確保される機会の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果 1 = より多くの男女が生産的な雇用、ディーセント・ワーク、まともな所得の機会を得られること 結果 2 = 技能開発による労働者の就業能力、企業の競争力、成長の包摂性の向上 結果 3 = 持続可能な企業による生産的でまともな仕事の創出
<p>戦略目標 2 = 社会的保護—すべての人を網羅する効果的な社会的保護</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果 4 = より良く運営され、より男女に公平な社会保障給付がより多くの人々に提供されること 結果 5 = 男女により公平な労働条件の改善 結果 6 = 労働者及び企業に利益をもたらす職場における安全・健康状態の改善 結果 7 = 移民労働者の保護の拡大並びに移民労働者に得られる生産的な雇用及びディーセント・ワークの機会の増大 結果 8 = HIV/エイズの流行に対する仕事の世界的効果的な対応
<p>戦略目標 3 = 社会対話—政労使の三者構成原則と社会対話の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 結果 9 = 使用者の声を代弁する強く独立した使用者団体の形成 結果 10 = 労働者の声を代弁する強く独立した労働者団体の形成 結果 11 = 労働行政が最新の労働法制を適用し、効果的なサービスを提供できること 結果 12 = 効果的な社会対話と健全な労使関係に寄与する三者構成原則と労働市場の統治の強化 結果 13 = 各産業部門特有のディーセント・ワークに向け

れた世界的な若者の雇用危機に向けた行動の呼びかけは、経済、労働市場、技能、権利の諸政策で構成された多分野にわたる戦略を設定してこの問題に取り組むことを求めています。これに対応し、ILOは加盟国政労使と協働して、以上の政策に関する根拠を編纂し、若者の就業のための政策・事業計画に対する技術支援や能力構築を行います。持続可能な企業を導く環境の促進、とりわけ、しっかりとした社会対話を基盤とした質の高い見習い実習制度を通じた訓練と仕事の世界の橋渡しに加え、支援的なマクロ経済政策と若者の起業家精神に特に注意が払われ、若者の就業を支える幅広い機関と協力して活動が展開されます。

た取り組みの適用
戦略目標4 = 基準並びに就労上の基本的な原則及び権利一基準並びに就労上の基本的な原則及び権利の促進及び実現
<ul style="list-style-type: none"> ・ 結果14 = 結社の自由及び団体交渉の権利が広く知られ、行使されること ・ 結果15 = 強制労働の撤廃 ・ 結果16 = 最悪の形態のものを優先しての児童労働の撤廃 ・ 結果17 = 雇用及び職業上の差別の撤廃 ・ 結果18 = 国際労働基準の批准及び適用
<ul style="list-style-type: none"> ・ 結果19 = 加盟国が国連及びその他の主要な多国間機関に支えられ、ディーセント・ワークに向けた統合的な取り組みを自国の経済・社会政策の中心に据えること

◎社会的保護の床の構築と拡大

2012年に採択された社会的保護の床に関する勧告(第202号)は、各国の社会保障制度が徐々に高いレベルの社会保障を確保する上での基本的な要素として、全ての人々のための「社会的保護の床(最低限の社会的保護)」を設け、維持するための手引きを提供しています。ILOは社会対話の仕組みを用いると共に、脆弱性を減らし、人間らしく働きがいがあるフォーマル雇用を高めるような他の社会・経済政策と調整を図りつつ、社会的保護の床の設計及び実行において加盟国政労使を支援します。活動を展開するに当たり、社会保障に関する専門知識を技能及び就業能力、起業家精神と持続可能な企業、経済分析と組み合わせ、健全な財政政策の枠内で社会的保護の持続可能性が確保されるよう努力します。

◎中小企業の生産性と労働条件

中小企業は適切な支援的環境があれば、労働条件を改善し、生産性を高めることによって成長を図ることができます。起業家精神と熟練労働力及びまともな労働条件の組み合わせは、生産性と競争力を押し上げ、持続可能な企業の基盤を形成する可能性があります。ILOは労働条件改善と生産性向上・賃金成長が相互に補強し合っ進むような好事例・優良政策の実例を基盤として政策助言、実践的な手引き、技術協力、能力構築の計画を構築します。ここには規制環境、技能向上、安全衛生その他の労働条件、社会的保護といった政策分野が含まれ、中小企業のフォーマル化に向けたILOの活動の情報基盤の一つにもなります。

◎農村経済におけるディーセント・ワーク

多くの途上国・新興国で総就業者の大きな割合を占める農村経済はディーセント・ワークが相当に欠けている部分でもあります。この分野でのILOの活動の中心は、農業活動・農業外活動の両方を通じて、働く貧困層(ワーキング・プア)の生産性と所得の向上を可能にする、農村地域の生産的な雇用とディーセント・ワークの促進に置かれます。ILOは協同組合を含む小規模農家の生産性向上を促進する能力構築と実例収集、農業外事業の起業・構築、雇用集約的な基盤構造への投資、小自作農及び零細企業への社会的保護制度の拡大、関連する国際労働基準の遵守確保に向けた農村賃金労働者の状況に取り組む措置への支援において、外部のパートナーと協働しつつ、加盟国政労使を支援します。

◎インフォーマル経済のフォーマル化

多くの新興国・途上国で見られる高い経済成長にもかかわらず、インフォーマル環境で働く就業者の割合は高いままです。ILOはインフォーマルな就業状況にある特定の種類の労働者及び特定の経済部門の零細・小企業を対象に今ある経験と好事例を見直し、教訓を導き、フォーマル化を推進する要素を促進します。政策助言、技術協力、能力構築においては企業、雇用、労働、社会の諸政策を通じてフォーマル化が促進されます。政府及び他のパートナーと協働でフォーマル化を奨励する法令規則の開発・促進を図ります。フォーマル経済への効果的な移行を促進するためにインフォーマル経済に属する企業や労働者に手を差し伸べる労使団体の能力強化に努めます。

◎労働監督を通じた職場の法令遵守の強化

この分野での活動は職場レベルでの国内労働法規、批准された国際労働基準、適用される労働協約の遵守向上に向け、加盟国政労使の能力開発に重点が置かれます。これは遵守活動における労使協働の向上、労働監督・労働行政の執行・予防的機能の強化、監督・執行に携わる政府機構及び社会的パートナー(労使)の能力構築と政労使への技術支援の提供、労働法制及び効果的な紛争解決の仕組みの設計支援、官民パートナーシップを通じて展開されます。加盟国政労使と協働し、インフォーマル経済を含むあらゆる職場における職場内遵守に向けた革新的な補足的取り組みの設計を図ります。

◎許容できない労働形態からの労働者の保護

許容できない労働形態とは、就労に係わる基本的な原則と権利が否定される状況、労働者の生命、健康、自由、人間の尊厳、安全が危険にさらされる状況、労働者世帯が極度の貧困状態から抜け出せないような状況を伴う労働形態を意味します。各国の状況に応じて異なるであろう、最も脆弱な勤労者層に優先的に注目し、ILOのあらゆる活動手段を動員し、根拠に基づく政策助言と技術協力、パートナーシップ、能力構築を組み合わせた活動が展開されます。国際労働基準による保護とその適用を補完するこの分野の活動では、保護が欠けている箇所への取り組みとそれを是正する能力の強化にまず重点が置かれます。

VII.今後の予定

本部の機構改革は2014年1月を最終期限目標に今後徐々に進められます。地域活動の見直しも現在 着々と進行しており、今年夏頃に発表される予定です。

事業計画・予算の事務局長案は、理事会で審議された後、必要な変更を加えた上で今年の総会に採択 を求めて提出されます。