



国際労働機関

グローバル経済の ためのルール

国際労働基準の手引き

監訳 九州大学大学院法学研究院 教授 吾郷 眞一
発行 ILO 駐日事務所

グローバル経済のためのルール

国際労働基準の手引き

ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書（Protocol 2 of the Universal Copyright Convention）が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件の下で、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland に申請を行うことが求められる。ILOではこれらの申請を歓迎する。

ILO

グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き

Tokyo, International Labour Office, 2006

ISBN : 92-2-816648-7 & 978-92-2-816648-4 (印刷版)

ISBN : 92-2-816649-5 & 978-92-2-816649-1 (ウェブPDF版)

本書は下記の原書を翻訳したものである。

ILO

Rules of the game: A brief introduction to International Labour Standards

Geneva, International Labour Office, 2005

ISBN: 92-2-116648-1

ILO刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的立場、またはその境界の決定に関するILOのいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILOによる刊行は、文中の見解に対するILOの支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及はILOの支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされていないことはILOの不支持を表すものではない。

* * * *

ILO刊行物は、主要な書店、ILO駐日事務所、スイスにあるILO本部（International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland）にて販売しています。最新刊行物のカタログは無料で配布しているほか、ウェブサイト <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/intro/> でも閲覧できます。

本書の刊行に寄せて

ILOは、1919年の設立当初から、非常に重要な任務の1つとして国際労働基準の設定を行っており、2006年5月現在、186の条約と195の勧告が採択されている。この国際労働基準は、労働・社会問題を幅広くカバーしているが、今までどのような条約や勧告が採択されているのか、あるいはどのようにして採択され、どのような効力をもつのかなどの解説書はあまり多く発行されていなかった。「グローバル経済のためのルール - 国際労働基準の手引き - 」は、ILO国際労働基準局が、専門家以外の方にも国際労働基準を理解していただくことを目的として、2005年8月にまとめたものである。

本書は4章構成で、第1章は、「国際労働基準：グローバル経済のためのルール」と題し、ILO条約の今日的意義、国際労働基準とは何か、国際労働基準の採択、国際労働基準の利用状況などについて説明している。第2章は、「国際労働基準が扱う事項」と題し、結社の自由や児童労働など、事項別に関連条約の説明や具体的な条約の適用事例を紹介している。第3章は、「国際労働基準の適用及び推進」と題し、条約の監視機構や結社の自由委員会等を紹介している。第4章は資料となっている。

ILO駐日事務所としては、ILOの条約・勧告を広く日本の方々に理解していただくために、本書の日本語による出版を検討していたところ、国際労働法の第一人者で、御自身もILO事務局に長く御勤務された、九州大学大学院法学研究院 吾郷眞一教授が、お忙しい中、監訳を快く引き受けてくださった。吾郷教授ならびに翻訳の労にあたっていただいた同大学院博士課程および修士課程の学生の皆様方のお力により、日本語版を刊行することができたことに、ILO駐日事務所を代表して心よりお礼を申し上げます。

本書が、関係者の皆様方にとって、国際労働基準の理解の促進や適用推進の一助になれば幸いである。なお、本書はILO駐日事務所のウェブサイトでも閲覧可能である。さらに、ウェブサイトには、ILO条約・勧告の日本語訳をはじめ、基本8条約の批准国一覧等国際労働基準に関する各種情報も掲載しているので、合わせて参照していただきたい。

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/list.htm>

ILO（国際労働機関）駐日代表
長谷川 眞一

監訳者まえがき

長らくILO実務と、国際労働法教育に携わってきた者として、今回「国際労働基準の手引き」(原題 Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards)が出版されたことは大変喜ばしい。というのは、以前ILO事務局にいたころから多用していた、いわばこの出版物の前身とも言うべき Summaries of international labour standards は1990年以来改定されていなかったところ、今回内容的にも充実度を増して、しかも日本語訳としても出版されたからである。180を超えるILO条約とその設定・監視制度を簡潔に説明するのは簡単ではない。それをこの出版物はかなり上手に仕上げている。前のものも決して悪くはなく利用価値は極めて高かったが、若干簡素化しすぎた嫌いがあった。今度のもはそれを適度に詳しくし、写真やコラムも加えて読みやすくしている。

すでに私は昨年来いくつかのアジアの国で行ったILO基準に関するセミナーで本書を基本資料として用いているし、今後も中心的資料として利用することになるだろう。ILO基準のことを初めて勉強しようとする人たちにとって無くてはならぬ出版物であり、実務家にとっても座右の書となるべきものである。もちろん、事務局の責任ある部局による制作によるものだから、内容的にも法的な厳密性と正確性が確保されている。したがって権威ある情報源としても有用である。

翻訳は、九州大学大学院法学研究院博士課程および修士課程の学生(佐藤弘基、小早川真理、直村有己、入江豊明、正木僚実、初春)とともに、勉強しながら完成させたが、最後にILO駐日事務所に行いくつかの箇所についてご協力をいただいた。ほぼ完全な訳になっていると思うが、なお何か問題があるとしたら監訳者の責任である。

目 次

本書の刊行に寄せて	1
監訳者まえがき	2
第1章 国際労働基準：グローバル経済のためのルール	4
社会正義を伴うグローバル経済の構築	6
国際労働基準とは何か	12
国際労働基準はどのようにして形成されたか	14
国際労働基準はどのように利用されているか	18
第2章 国際労働基準が扱う事項	20
結社の自由	22
団体交渉	24
強制労働	26
児童労働	28
機会及び待遇の均等	30
三者協議	32
労働行政	34
労働監督	36
雇用政策	38
雇用促進	40
職業指導・訓練	42
雇用保障	44
社会政策	45
賃金	46
労働時間	48
職業上の安全及び健康	50
社会保障	54
母性保護	58
移民労働者	60
船員	62
漁船員	64
港湾労働者	66
先住民及び種族民	68
他の特定のカテゴリーの労働者	70
第3章 国際労働基準の適用及び推進	72
通常監視手続き	74
申立て	78
苦情	80
結社の自由	82
条約未批准国への条約の適用	84
技術協力及び訓練	85
仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言	87
第4章 資料	88
主要ILO機構と文書	90
参考文献	93

本書における条約・勧告の日本語名称等については、公定訳(既批准条約)または政府仮訳(未批准条約・勧告)と異なる訳語を使っている場合もある。

第107号及び第169号条約で用いられているindigenous peoples については、最近の訳語に合わせ、条約名称も含めすべて先住民とした。

第29号、第105号及び第182号条約で用いられているforced or compulsory labour については、正確性を期すために強制労働及び義務的労働とした。

社会正義を伴うグローバル経済の構築

国際労働基準とは何か

国際労働基準はどのようにして形成されたか

国際労働基準はどのように利用されているか

第 1 章

国際労働基準： グローバル経済のためのルール

「グローバル経済のルールは、世界中の人々・家族・地域社会の権利・暮らし・保障と機会を改善することを目指すべきである。」

グローバル化の社会的側面に関する世界委員会、2004年¹⁾

国際労働機関は1919年以来、男女が自由、平等及び尊厳ある条件の下で、人間的で生産的な仕事を得る機会をもつことを目的として、**国際労働基準**を維持・発展させてきた。今日のグローバル化した経済において国際労働基準は、グローバル経済の成長がすべての人に利益をもたらすことを国際的に確保するための基本的要素となっている。

社会正義を伴うグローバル経済の構築

今日のグローバル経済は史上空前の成長をみせている。新たな技術に支えられ、人や金やモノが容易にそして高速で国家間を行き来している。このような動きは、地球上のほぼすべての人に影響を与える相互依存的な世界経済ネットワークを作り出すこととなった。

グローバル化は多くの人に好機や利益をもたらしたがその反面、世界中の多くの労働者や使用者が新たな試練に直面することにもなった。グローバル化した経済は労働者や会社を違う地域に移動させ、資金の突然の集積や移動をももたらした。また、一定の地域で金融不安を引き起こした。初期の楽観とは裏腹に、グローバル化は、すべての人を繁栄の時代へと導くことにはならなかった。2001年には、世界人口のおよそ半数が1日2米ドルまたはそれ以下で、うち11億人（世界の人口の21%）が1米ドルまたはそれ以下で生活していると推定された。ⁱⁱ 豊かな国も例外ではない。たとえば、工業化された20カ国において、平均して人口の10%以上が1990年代半ばには貧困ライン以下の暮らしをしていた。ⁱⁱⁱ

国内の不平等や、世界の最も裕福な国と最も貧しい国との間の差は、ここ数十年の間に急激に拡大した。1960年の時点では、世界で最も裕福な上位20%と最も貧しい下位20%の層の所得格差は30対1であった。1999年にはこの数字が74対1へと増加した。1995年に、上位20カ国の一人あたりの平均GDPは、下位20カ国のその37倍あり、この差は40年前の倍である。^{iv}

このままの方向で国際経済が発展し続けることは望ましくないし、持続も不可能である。不平等はただ生産性の低下へとつながるだけでなく、貧困や社会不安や、紛争さえも引き起こすおそれがある。こうした観点に立ち、国際社会は、グローバル化がすべての人に平等に繁栄の機会をもたらすよう基礎的なルールを作る必要性に気づいた。



国際労働基準の役割

1919年、ベルサイユ条約の署名国は、「世界の平和及び協調が危うくされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらず労働条件が存在」しているという事実の認識に基づき、**国際労働機関（ILO）**を設立した。こうした問題に挑むため、この新たに設立された機構は、労働に関連するすべての事項を対象とした国際労働基準の制度、すなわち世界中の政府代表・使用者代表・労働者代表によって作成される国際条約や勧告を整備した。1919年にILOの創立者たちは、経済の発展が、社会正義やすべての人にとっての繁栄や平和と同時に達成されるために、明確な基準が必要だということに気づいていたのであった。

今日ILOは、包括的な「**ディーセントワーク・アジェンダ（課題）**」を展開している。これは、ILOが初期段階で直面していた問題と同様の内容を多く含んでいる。「ディーセントワーク・アジェンダ」は、国際労働基準を尊重するとともに、社会対話、社会的保護、雇用創出の推進によってすべての人にきちんとした仕事を保障することを目指している。これらの基準は、国内のあらゆる場面に対応できるよう設計された監視システムに支えられ、仕事と社会政策に関する包括的な制度へと成長した。これらは、グローバル化を見据え、持続可能な開発の促進、貧困の根絶、人々が尊厳と安全の中で働けることを確保するというILO活動の中の法的な柱である。

グローバル化が孕んでいる諸問題は、国際労働基準をこれまでにないほど重要なものにした。それでは国際労働基準は今日どのような利益をもたらしているのだろうか？

ディーセント・ワークへの道

国際労働基準は、人が人として発展するための第一にして最も重要なものである。1944年のフィラデルフィア宣言で国際社会は、「労働は商品ではない」ことを認識した。確かに労働は、リンゴやテレビのように、最高の利益あるいは最低価格を交渉できるような物体ではない。仕事はすべての人々の日常生活の一部で、人間の尊厳、幸福及び発展に必須のものである。人々が自由、安全及び人間的尊厳が整った条件の下で働けるような雇用の創出や労働条件を考慮に入れながら経済は発展すべきである。要するに、経済発展は発展それ自体が目的なのではなく、人間の生活をよりよくするものでなければならない。国際労働基準は、経済発展が、人間の生活と尊厳を改善することを主眼としたものであることを保障するために存在している。

公正で安定したグローバリゼーションのための国際的な法の枠組み

グローバル化した経済の中でディーセント・ワークの課題を実現するには、国際的なレベルでの活動が必要となる。国際社会は、貿易、財政、環境、人権そして労働にかかわる国際法文書を発展させることで、部分的にこの挑戦にに応じている。ILOは、経済成長と開発がディーセント・ワークの創出とともに進むように確保することを目的とした国際労働基準を構築・発展させることで、この法的枠組みに貢献している。国際労働基準は、ILO独特の三者構成によって、政府、使用者及び労働者によって等しく支持されるようになっている。したがって、国際労働基準は、グローバル経済のアクター全員の合意に基づく基本的な最低限の社会基準を規定したものだといえる。

公平な立場での競争

社会的水準に関する国際的な法的枠組みは、世界経済において平等な競争条件を維持するのに役立つ。この枠組みは、政府と使用者が、労働水準を引き下げれば国際貿易競争の中で優位に立てると思い込んでしまう傾向を回避するのに役立つ。労働水準を引き下げるといった措置は、長い目で見ると誰の利益にもならない。労働水準を引き下げれば、低賃金で、低い技能しかなく、離職率の高い産業を生み出してしまい、安定して高技能の雇用の発展を妨げてしまう。さらには、その国の貿易相手国が経済を発展させることを困難にしてしまう。国際労働基準は政府と労使の協力によって採用された最低限の基準であるので、この基準を実行に移さない者が実行する者の努力を無駄にすることのないよう、基準が全面的に適用されているかどうかを確認することはすべての人の関心事項である。

経済活動を向上させる手段

国際労働基準は、多大な費用を伴いその結果経済発展を妨げるものだと時折誤解される。しかしながら、国際労働基準を遵守することにより生産性と経済活動の向上につながることを多くの調査が示している。より高い賃金とよりよい労働時間の水準、そして平等の重視は、良質で満足した労働者及び低い離職率へと結びつく。職業訓練への投資は、訓練された労働力や高い雇用水準をもたらす。安全基準は、高い費用がかかる事故や保健医療費を減らすことができる。雇用保護は、労働者がリスクを覚悟し自己革新していくことを奨励する。失業対策や積極的労働市場政策のような社会的保護は、労働市場を柔軟にする。つまり、こうした社会的保護は、経済自由化や民営化が一般的に許容されやすく、かつ持続可能なものにする。結社の自由や団体交渉は良好な労使協議や協力へとつながり、それによって、高価な労使紛争を減らし社会的安定性を高める。^v

外国の投資家は、労働基準の有益な効果に気づいている。彼らが投資する国を選ぶ際の評価基準の中では、労働コストの低さよりも労働者の質や政治的・社会的安定性の方が重くみられているという研究結果が存在する。逆に、労働基準を尊重しない国が世界経済の中で競争力があるという証拠はほとんど存在しない。^{vi}

経済危機の際のセーフティーネット

高い技術のある熟練労働者をもつ高度成長の経済も、思いがけない不況を経験することがある。1997年のアジア金融危機は、通貨の急落や市場価格の下落によって、何十年もの経済成長が一挙に崩壊した例である。この影響を受けた国の多くで失業は倍増した。これらの国々の多くで、社会保障制度（特に失業保険と健康保険）や積極的労働市場政策や社会対話がひどく欠けていたという事実により、労働者を襲った危機の悲惨さはさらに大きいものとなった。この危機の社会的な影響を調べた結果、ILOの調査は、こうした地域で社会対話、結社の自由及び社会保障制度を強化することが、上述したような経済の悪化に対しての良い予防措置となるという結論を得た。^{vii}

貧困を削減するための戦略

経済発展はいつでもルールの確立とともにあった。法令と効果的な法制度は、財産権、契約の実施、手続きの遵守及び犯罪からの保護といった、それなくしてどのような経済も機能しない一切の法的要素を保障している。規則と制度とがうまくかみ合い管理される市場は、より効率的で全員に利益をもたらす。労働市場も例外ではない。国際労働基準に始まり、国内の法制度を通して適用された公正な労働慣行は、効率的で安定した労働市場を労働者及び使用者に等しく保障している。

もちろん、多くの発展途上・体制移行国の経済では、労働力の大部分がインフォーマル・セクターで活動している。さらに、そのような国は有効な社会正義を提供する能力に欠けていることが多い。しかし、国際労働基準はこうした状況でも有効な手段である。ほとんどの基準は、公的に認められた就業形態で働く者のみならずすべての労働者に適用される。たとえば実際のところ、在宅形態の労働者、移民及び農業労働者、先住民及び種族民に関する基準は、インフォーマル経済の領域にまさに対応しているのである。国際労働基準で要求されている結社の自由、社会的保護、職業上の安全と健康、職業訓練の拡大及びその他の基準は、貧困を削減し、労働者を正規な経済活動に取り込むための有効な戦略であることが明らかになった。国際労働基準はさらに、労働の権利が実現できる仕組みと体系を創設することを求めている。明確な権利と規則を伴う機能的な法的制度は、経済活動を正規化し、経済成長と発展にとって不可欠である信用と秩序の環境を作るのに役立つ。^{viii}

国際的な経験と知識の合算

国際労働基準は、政府、使用者、労働者による議論及び世界中からの専門家との協議の結果である。それは、特定の労働問題に関して国際的レベルでどう取り組んだかの統一見解を表し、全世界からの知識と経験がそこに反映されている。政府、労使団体、国際組織、多国籍企業及び非政府組織は、自分たちの政策・活動目的・日々の活動に基準を編入することによって、こうした知見からの恩恵を受けることができる。国際労働基準は法的な性格を持つので、国内の法制度や行政に利用することもできるし、国際社会を統合に導く国際法規範の一部としても使用することができる。

ILOについて

国際労働機関は1919年に設立され、1946年に国連の専門機関となった。現在178カ国が加盟している。ILOは国連機関の中では独特な「三者構成」をとっている。すなわち、政策決定や計画立案時に、労使代表も、政府代表と等しい資格で参加するというものである。ILOの広範な政策は、**国際労働総会**で設定される。総会は毎年開かれ、すべての構成員が結集する。総会ではまた、新しい国際労働基準やILOの活動計画及び予算も決定される。

年に一度開かれる総会から次の総会までの間は、**理事会**がILOを指揮する。理事会は、政府代表28名、労使各14名で構成される。ILOの事務部門である**国際労働事務局**は、その本部をスイスのジュネーブに置き、40カ国以上の国に地域総局及び現地事務所を置く。創立50周年にあたる1969年には、ILOはノーベル平和賞を受賞した。現在のILO事務局長は、フアン・ソマビア（チリ）である。

国際労働基準とは何か

国際労働基準は、ILO構成員（政府、労働者、使用者）によって起草され、仕事における基本的原則及び権利を定める法的手段である。それらは「条約（convention）」、すなわち加盟国によって批准されることが予定された国際条約、あるいは法的拘束力のないガイドラインとして供される「勧告（recommendation）」である。多くの場合、条約は、批准国によって実施されるべき基本原則を定めるものである。これに対し、条約に連動して定められる勧告は、実施方法についてより詳しいガイドラインを提供することで、条約を補完する。勧告は独立して、すなわち、どの条約にも関係なく採択されることもある。

条約と勧告は、政府、使用者、労働者の各代表によって起草され、ILO年次総会で採択される。一旦基準が採択されると、加盟国は、ILO憲章により、権限ある機関（通常は議会）に提出し、検討することが求められる。条約の場合は、これは**批准**のための検討を意味する。批准された条約は、一般に批准の一年後に当該加盟国において発効する。批准国は条約を国内の法と慣行の両レベルにおいて実施することを約束し、定期的に適用状況を報告しなければならない。必要な場合は、ILOによって技術協力が行われる。さらに、条約批准国が当該条約に違反した場合には、申立て、苦情の各手続きが用意されている（第3章参照）。

基本条約

ILO理事会は、仕事における基本的原則及び権利を網羅すると思われる8つの条約を「基本的」基準とした。基本的原則及び権利とは、すなわち、結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制ないし義務的労働の禁止、児童労働の実効的撤廃、雇用及び職業における差別待遇の排除である。これらの原則は、また**仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言**（1998年）においても取り上げられている（第3章参照）。1995年に、ILOはこれら8条約の世界レベルでの全面的な批准を目指してキャンペーンを開始した。現在では1,200以上の批准がなされており、それは批准可能総数の86%である。

基本8条約は以下のとおりである。

- 結社の自由及び団結権保護条約、1948年（第87号）
- 団結権及び団体交渉権条約、1949年（第98号）
- 強制労働条約、1930年（第29号）
- 強制労働廃止条約、1957年（第105号）
- 最低年齢条約、1973年（第138号）
- 最悪の形態の児童労働条約、1999年（第182号）
- 同一報酬条約、1951年（第100号）
- 差別待遇（雇用及び職業）条約、1958年（第111号）

優先条約

ILO理事会は、他に4つの条約を「優先」条約、すなわち加盟国に批准を促す条約に指定した。というのは、それらの条約は国際労働基準全体のシステムがうまく機能することにとって重要であるからである。

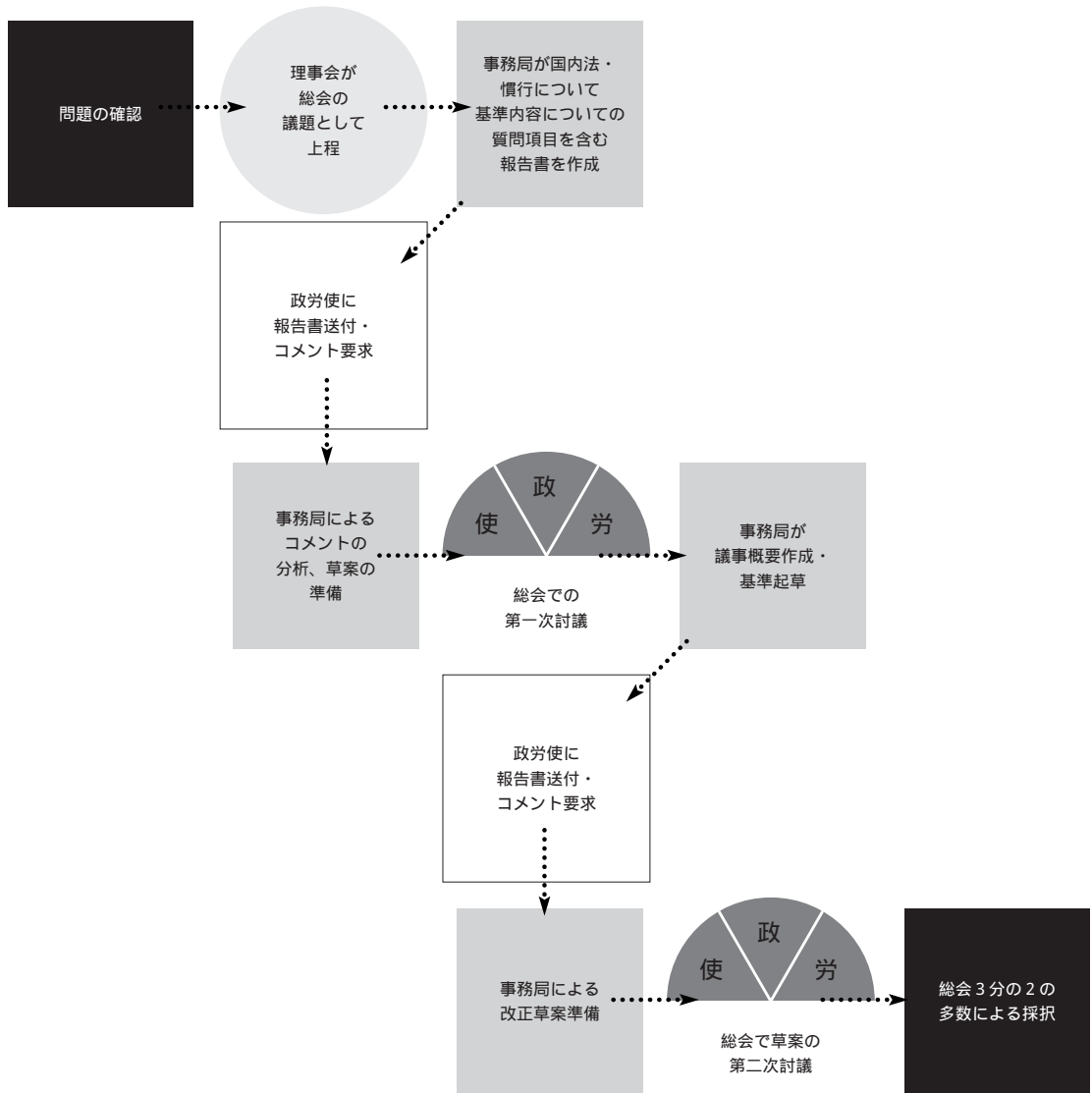
- 労働監督条約、1947年（第81号）
- 労働監督（農業）条約、1969年（第129号）
- 三者の間の協議（国際労働基準）条約、1976年（第144号）
- 雇用政策条約、1964年（第122号）

国際労働基準はどのようにして形成されたか

国際労働基準は、たとえば働く女性への母性保護の付与、農業部門の労働者に対する安全な労働条件の保障など、特定の事項について行動をとるべきであるという国際的関心が増大することから出発する。ILOにおける国際労働基準の展開は、世界中の政府、労働者、使用者の三者の代表が関与する独特の立法プロセスである。第一段階として理事会が、ある特定の問題を総会に議題として上程することを承認する。次にILO事務局が、当該問題に関する加盟国の法律及び慣行を分析した報告書を作成する。報告書は加盟国政府、使用者団体、労働者団体に配布され意見が求められ、総会で議論される。その後事務局は第二次報告書を作成し、基準草案を提示して意見を求めたうえで、次回総会の議論に付され、草案に必要な修正がなされ採択の提案がなされる。この「二回討議手続き」は、総会参加者が草案を検討し見解を述べるのに十分な時間を与えるものである。基準が採択されるためには、投票の3分の2以上の賛成が必要である。

ILO総会は最近、基準に関連する活動の一貫性、適切さ及びインパクトを向上させ、特定の問題に対して多様な解決手段を内包する、「統合的アプローチ」をとるようになってきた。これらの手段には、条約、勧告、その他のタイプの文書、促進的手段、技術協力、研究及び知識伝達、国際組織間協力が含まれる。このアプローチは、2003年に職業上の安全・健康の増進に関する世界戦略において最初に用いられて以来、2004年には移民労働者問題を検討するために用いられ、さらに今後のILO総会においても他のいくつかの問題（若年者雇用など）に用いられることになるとと思われる。

国際労働基準はどのような手順で採択されるか



誰が国際労働基準を採択するのか？

ILO総会は、すべてのILO加盟国の代表によって構成される。各国の代表は、政府代表2人、使用者代表1人、労働者代表1人からなる。政府、使用者、労働者代表は、本会議において一人それぞれ一票を保有する。

批准

ILO加盟国は、ILO総会において採択された条約をすべて、批准を含む適切な立法その他の行動をとるために、自国の権限ある機関に付すことを求められる。採択された条約は、通常2つの加盟国が批准して12ヵ月後に発効する。批准は、国家が条約を法的拘束力のある文書として受け入れるための正式な手続きである。一旦条約を批准すれば、当該国は条約の適用を保障するためのILOの定期的な監視システムの下に置かれる。この監視システムについては、本書の3章を参照。

普遍性と柔軟性

基準は、ILO構成員による投票の3分の2の多数によって採択されるのであり、したがって普遍的に承認された原則の表れである。同時に、これらの基準は、国によって文化的・政治的背景、法制度、経済発展レベルが異なるという事実を反映している。実際、ほとんどの基準は、これらの多様性を考慮に入れて、国内の法や慣行に適合できるよう十分に柔軟性を有するよう設計されてきた。たとえば、最低賃金基準は、加盟国に特定の賃金を設定することではなく、その経済発展にふさわしい賃金を決定する制度と仕組みを作ることを求めている。そのほかの基準には、いわゆる「柔軟条項」、すなわち加盟国が一時的に通常より低い基準を設定したり、一定のカテゴリーの労働者への条約の適用を除外する、あるいは文書の一部のみ適用することを認めたりする内容を持つものもある。条約を批准する国が柔軟条項を選択する場合は、通常、ILO事務局長に報告しなければならないが、こうした条項を用いるのは労使に諮問を行った場合のみである。そして、ILO条約への留保は許されていない。

国際労働基準の最新化

現時点で、185の条約と195の勧告が存在し、なかには1919年に採択されたものもある。それらの中にはもはや今日のニーズにできていないものもあることは容易に想像できる。この問題に対応するため、ILOは旧条約を置き換える**改正条約**、あるいは旧条約に新しい条項を付加する**議定書**を採択する。ILO総会は、勧告または未発効の条約の**撤回**（withdrawal）を承認することもできる。1995年から2002年にかけて、理事会は、基本条約及び優先条約を除く1985年以前に採択されたILO基準を精査し、改定の要否を検討した。精査の結果、71の条約（基本条約及び1985年以降に採択された条約を含む）が「最新」として認定され、批准や適用の積極的な推進が勧奨された。その他の基準については、理事会は、改定を要するもの、中間的地位のもの、時代に即していないもの、さらに情報提供と調査を要するものという分類をした。二つの文書（雇用終了に関する第158号条約及び166号勧告）については結論が出なかった。^{*} 2004年のILO総会における移民労働者に関する討議により、さらに二つの条約が推進の対象として指定された。さらに、1997年にILO総会はILO憲章に、総会代表者の3分の2が賛成投票をした場合、すでに発効した条約であっても時代遅れのものとして**廃止**（abrogation）することを認める憲章改正を採択した。この憲章改正は80以上の加盟国により批准されているが、同改正が発効するのに必要な数をまだ充足していない。

^{*} 使用者の発意による雇用の終了に関する条約（第158号）及び同勧告（第166号）、1982年。

国際労働基準はどのように利用されているか

労働法のモデルと目標

基本的に国際労働基準は、労使との協議のうえ、国際的に認められた基準に適合する労働法と社会政策を作成・実施しようとしている政府にとっての基本的なツールである。多くの国では、この手続きはILO条約批准を考慮することを決定することから始まる。加盟国は、国内の立法及び政策を検討することから作業を開始するが、これは場合によっては批准しようとしている条約の内容に適合するよう国内法と慣行を修正することを含む。こうして国際労働基準は、国内の法及び慣行を特定の分野において調和させるための目標の役割を果たす。実際の批准はさらに基準実施との関連で考慮される。というのも、加盟国の中には条約は批准しないが、条約に従った法整備を行う国もあるからである。こうした国はILO基準を自国の法律や政策策定のモデルとして用いているのである。一方では、ILO条約を速やかに批准し、国内の法と慣行を条約に適合させるように取り組む加盟国もある。ILO監視機構のコメントと技術協力（第3章参照）は加盟国にとってこの過程で指針となる。これらの国にとっては、批准は基準実施の第一歩である。

国内法に適用される国際法の法源

多くの国では、批准した国際条約は自動的に国内で適用される。したがって、国内裁判所は、国内法が適切でないまたは法の欠缺（けんけつ）がある事例の判断のために国際労働基準に依拠したり、あるいは「強制労働」や「差別」といった国際労働基準に示された定義を援用することができる。

社会政策のためのガイドライン

法の形成に加えて、国際労働基準は、雇用と労働、家族政策といった国内・地域の政策の発展に方向性を与えることができる。また、労働行政、労働監督、社会保障行政、職業紹介などの多様な行政機構の発展にも資する。また労働基準は、労使紛争解決機関によって適用されることで良好な労使関係の源、そして労働協約のモデルとしても役立つ。

その他の関連領域

国際労働基準の主たる利用者はILO構成員ではあるが、他のアクターもそれを有益な道具であると考えている。製品の倫理性という側面に対する消費者の関心の上昇により、多国籍企業は自主的に行動規範を作成し、製造拠点やその他のサプライチェーンにおける労働条件を管理するようになった。米国及び英国企業の上位500社の多数は、何らかの行動規範を採択しており、その多くは

ILO基準を引用している。たとえば、あるイギリスのデパートは、サプライヤーに関する行動規範を15のILO条約及び勧告に基づいて作成した。これらの行動規範は拘束力のある国際文書に代替するものではないが、国際労働基準が定める諸原則を広めるのに重要な役割を果たす。同様に、国際労働基準は、（たとえば、衣服・繊維産業における）様々な国際労働協約において用いられている。^{ix}

国際労働基準は、海洋運送のようにグローバル化した産業に対して直接的な影響を及ぼす。国際労働基準は、加盟各国の海事法を形成するだけでなく港湾での船舶検査の根拠としても用いられ、国際海事機関など他の国際組織における規則・規範に対しても直接の影響を及ぼしている。

その他の国際組織も多くの場合国際労働基準をその活動に利用している。国際労働基準の適用に関する報告書は、国連の人権保障機構及び他の国際組織に定期的に提出される。世界銀行やアジア開発銀行といった国際金融機構は、労働基準の一部を自らの活動の中に一定程度組み込んでいる。たとえば世界銀行の「貧困削減戦略文書」の中にも見受けられる。

支援団体やNGOは国際労働基準を政策、法律、慣行の修正を求めるために用いている。最後に、多くの国や地域機構は、二国間、多国間、あるいは域内貿易協定において国際労働基準の遵守を盛り込んでいる。たとえば、南米南部共同市場（MERCOSUR）やカリブ共同体（CARICOM）がそれに該当する。^x

使用者・労働者団体の役割

使用者及び労働者の代表的組織は、国際労働基準システムにおいて重要な役割を果たしている。それらは新たなILO基準の選択、基準案の起草に参加し、労使代表の投票はILO総会で新たな基準が採択されるか否かを決めるのである。条約が採択されると、使用者と労働者は、政府に批准するよう働きかけることができる。本書で後に述べるように、条約が批准されると、政府は当該条約を法律・慣行にどのように適用しているかについて定期的にILOに報告することが求められる。政府報告は使用者及び労働者の代表的団体にも提出されなければならない。労使代表団体はこれにコメントを付すことができる。使用者及び労働者団体は、ILOに対し関連情報を直接提供することもできる。また、ILO憲章第24条に定める手続きに則り、ILO条約違反について申立手続きをとることもできる。さらに、ILO総会における使用者及び労働者の代表者は、ILO憲章第26条に基づき加盟国に対し苦情手続きをとることができる。

加盟国が1976年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第144号）を批准している場合（現在110以上の国が批准）、当該国は新たに総会で議論されるべく提案された文書、権限ある機関への文書の提出、批准条約についての報告書、未批准条約及び勧告に関する措置、そして条約の破棄に関する提案について、国内で三者協議を行わなければならない。

結社の自由
団体交渉
強制労働
児童労働
機会及び待遇の均等
三者協議
労働行政
労働監督
雇用政策
雇用促進
職業指導・訓練
雇用保障
社会政策
賃金
労働時間
職業上の安全及び健康
社会保障
母性保護
移民労働者
船員
漁船員
港湾労働者
先住民及び種族民
他の特定のカテゴリーの労働者

第 2 章

国際労働基準が扱う事項

「結社の自由と団体交渉を確保することは、労働市場及び経済効率促進に大いに貢献する。そして、奴隷制やあらゆる形態の強制労働を禁止することには明白な経済的・社会的理由が存在する。」
世界銀行、2004年^{xi}

国際労働基準は、グローバル経済において労働者と使用者が直面するニーズや課題に対する答えを提供している。この章では、国際労働基準が扱う事項及び条約や勧告の中の主要なものを紹介する。さらに、ある特定の分野においてどのような問題が起きているかを説明し、国際労働基準がそうした問題を解決するのにどのように役立っているかを説明する。最後に、国際労働基準やそれが内包する原則の適用が、特定の状況において積極的な貢献をしたいくつかの事例を取り上げる。

記

この章は、関連のあるILO条約や勧告の中で重要なものを要約したものである。この要約は、説明のための情報提供の目的でなされており、実際には原文を参照することを省略してはならない。ほかにも多くの重要で現実に有効な条約や勧告があるが、それらはここでは要約されていない。項目別、現状別の完全なILO基準リストはILOのウェブサイト (www.ilo.org/norms) か、ILSE CD-ROM (国際労働基準電子ライブラリーCD-ROM) で参照できる。またここで挙げる事例は、説明の便宜上選ばれたものであり、特定の国家や特定の状況を名指しする意図ではない。

結社の自由

結社の自由の原則は、ILOの価値の中心部分をなす。結社の自由はILO憲章（1919年）、フィラデルフィア宣言（1944年）、仕事における基本的原則及び権利に関する宣言（1998年）に規定されている。また、結社の自由は世界人権宣言（1948年）にもうたわれている権利である。使用者団体及び労働者団体を組織し、結成する権利は、健全な団体交渉や社会対話において不可欠である。それにもかかわらず、こうした原則を適用するにあたっていまだに困難が続いている。ある国では特定のカテゴリーに属する労働者（たとえば公務員、船員、輸出加工区の労働者）は結社の自由が否定されていて、労働者団体及び使用者団体の活動は違法な形で活動を停止させられているか、活動が妨げられている。さらに極端な例では、労働組合員が逮捕されたり殺害されたりしている。ILO基準は、結社の自由委員会や他の監視機構の活動（第3章参照）をとおして、こうした問題を解決し、基本的人権である結社の自由が普遍的に尊重されるよう確保するための道を拓いている。

関連するILO文書

1948年の結社の自由及び団結権保護条約（第87号）

この基本条約は、労働者及び使用者が事前の許可を受けずに、自らが選択する団体を設立し、加入する権利を規定する。労働者団体及び使用者団体は自由に組織を結成することができ、行政機関によって解散させられ又はその活動を停止させられてはならない。労働者団体及び使用者団体は、連合及び総連合を設立しならびにこれらに加入する権利を有する。それと同時に、これらの連合及び総連合は国際的な労働者団体及び使用者団体に加入することができる。

1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）

この基本条約は、労働者に対して労働組合に加入せず、又は労働組合から脱退することを雇用条件とすること、組合員であるという理由又は組合活動に参加したという理由で労働者を解雇することを含む、反組合的な差別待遇に対する十分な保護を受けるものと規定している。労働者団体及び使用者団体は、相互が行う干渉に対して十分な保護を受ける。特に、労働者団体を使用者又は使用者団体の支配の下におくために、使用者もしくは使用者団体に支配される労働者団体を設立するという行為、また、労働者団体に対して経理上、その他の援助を行うという行為から十分な保護を受ける。この条約は団体交渉権についても規定している（団体交渉の項目も参照）。

1971年の労働者代表条約（第135号）

企業における労働者代表は、現行の法律、労働協約又は労使の合意に基づく取決めに従って行動する限り、労働者代表としての地位もしくは活動、組合員であること又は組合活動への参加を理由としてとられる解雇などの、それらの

者にとって不利益な措置に対する効果的な保護を享有する。労働者代表は、その任務を迅速かつ能率的に遂行できるように企業において適切な便宜を供与される。

1975年の農業従事者団体条約（第141号）

すべてのカテゴリーにおける農業従事者（労働者）は、賃金労働者であるか自営業者であるかを問わず、事前の許可なく自ら選択する団体を設立し、及びその団体の規約に従うことのみを条件として、これに加入する権利を有する。結社の自由の原則は、十分に尊重されなければならない。農業労働者団体は、独立した、かつ自発的な性質のものでなければならず、また、いかなる干渉、強制又は抑圧をも受けてはならない。経済的及び社会的発展に農業労働者が参加することを確保する効果的な手段として、強力なかつ独立した農業労働者団体の自発的な設立及び育成を、国内政策は促進するものとしている。

1978年の労働関係（公務）条約（第151号）

この条約で定義される公務員は、その雇用に関する反組合的な差別待遇に対して十分な保護を受ける。公務員団体は、公的機関からの完全な独立を享受し、同様に団体の設立、任務遂行又は管理において公的機関が行う干渉に対して十分な保護を受ける。

結社の自由に対する攻撃

結社の自由は労働における基本的な権利とみなされているが、たとえば、国際自由労連（ICFTU）によると、2003年にはアジアにおいて30万人の労働者が、アフリカにおいては6,566人の労働者が、組合活動に参加したことによって解雇されたと推計している。輸出加工区における5,000万人の労働者の大多数は労働組合に加入する権利を享受していない。また、ICFTUのレポートは、2003年には129人の組合員が組合活動に参加したとして殺害され、2002年には200人以上もの組合員が同じ理由で殺害されていると報告している。^{xii} 結社の自由は労働者だけの問題ではない。使用者も、使用者団体の活動に対して違法な干渉があるとしてILOの結社の自由委員会に訴えを行ったことがある。

団体交渉

結社の自由は、労働者と使用者が労使関係について効果的に交渉を行うための協力を保障する。強力な結社の自由と結びつくことによって、健全な団体交渉は、使用者と労働者が交渉において同じ平面に立ち、交渉結果が公正及び公平であることを保障する。団体交渉によって両者は公正な雇用関係を交渉することができ、高価な労働紛争を予防することができる。実際、ある調査によると、団体交渉があまり定着していない国に比べて団体交渉がよく整備されている国では、賃金における不平等が少なく、失業者数が少なく、高失業率状態も長く続かない、またストライキの数が少なくその期間も短い、という指標が出されている。^{xiii} 確立された団体交渉の実践は、韓国ではアジア金融危機を切り抜けることができたこと、そして南アフリカでは比較的混乱もなく人種隔離政策以後の時代へと段階的に移行することができたことの一因であった。^{xiv} ILO基準は団体交渉を促進し、良好な労使関係がすべての人にとって利益となることを支えている。

関連するILO文書

1949年の団結権及び団体交渉権条約（第98号）

この基本条約では、労働協約によって雇用条件を決定する目的で、使用者もしくは使用者団体・労働者団体間の自主的な交渉制度の十分な発展と利用を奨励し、促進するために、必要であれば国内の事情に適した措置がとられなければならないと規定している。（結社の自由の項目も参照）。

1978年の労働関係（公務）条約（第151号）

この条約は、公的被用者のための団体交渉を促進し、同様に、雇用条件の決定への公的被用者の代表者の参加を可能にするその他の方法を促進する。またこの条約は、紛争は、当事者間の交渉を通じて、又は斡旋、調停、仲裁などの独立かつ公平な手続きを通じて解決するものと規定している。

1981年の団体交渉条約（第154号）

この条約は団体交渉を定義し、公務を含む経済活動のすべての部門において団体交渉の促進を求める。

社会対話の実例

トリニダード・セメント有限公司（TCL : Trinidad Cement Limited）は、トリニダード・トバゴ、バルバドス、ジャマイカで操業している多国籍企業である。TCLは創業以来、絶えず労使関係に問題があった。1984年から1995年までの間に、平均して年2回の操業停止にあい、47を下らない抗議や紛争が起こった。工場の稼働率と効率性は70%以下であった。1995年以降、TCLの経営者は労働者との健全な関係を重んじる新しい方針を打ち出し、この方針は三者委員会の設立と交渉戦略を含んでいた。この新しいアプローチの結果、交渉は迅速に、操業停止になることもなく達成され、工場の稼働率と効率性は増大し、同様に、セメント生産の全体的な生産性と従業員の仕事に対する満足も向上して、従業員による欠勤率も減った。2002年には、強化された競争力と健全な労使関係に支えられて、経営者と労働者が一緒になり外国企業によるTCLの買収を回避することができた。良好な労使関係は、このように労働者と使用者の双方に利益を与えた。^{xv}

強制労働



強制労働はいまや世界的に非難されるものとなっているが、それでもなお世界の数多くの人々が強制労働を強いられている。伝統的な奴隷制度はいまだにアフリカのある地域ではみられ、強制的な募集形態による強制労働は多くのラテン・アメリカ諸国、カリブ海やその他の地域で見られる。多くの国々では、家事使用人は強制労働の状態に置かれ、多くの場合脅迫や暴力によって使用者の家から離れられないようにされている。南アジアでは債務労働が根強く残っており、数多くの男性、女性、子どもが借金の悪循環の中で労働に縛りつけられている。ヨーロッパや北アメリカでは、ますます多くの女性や子どもが、強制売春や搾取工場へと送り込む人身取引業者の犠牲となっている。さらには、時として政治的見解を表明したことへの制裁として強制労働が課されるということが、いまだに存在する。

世界中の多くの政府にとって、強制労働の撤廃が21世紀の重要な課題として残されている。強制労働は、基本的人権の重大な侵害であるというだけでなく、貧困の要因でもあり経済的発展の障害となる。強制労働に関するILO基準は、それに特化した技術援助とともに、こうした苦難に立ち向かうための主要な国際的手段である。

関連するILO文書

1930年の強制労働条約（第29号）

この基本条約は、あらゆる形態の強制労働及び義務的労働を禁止し、これは「処罰の脅威の下に強制され、自ら任意に申し出たものではない一切の労務」と定義される。もっとも、兵役義務によって強要される労務、国民の通常の市民的義務、裁判所における判決の結果として強要される労務（当該労務は、公的機関の監督及び管理の下に行われなければならない）、緊急の場合の労務、地域の住民によって直接その地域の利益のためになされる軽微な地域的役務は例外とされる。この条約はさらに、強制労働の違法な強要は、刑事犯罪として処罰されるべきであること、また法律により科せられる関連の刑罰が適当であり、かつ厳格に実施されることを批准国が確保することが求められている。

1957年の強制労働廃止条約（第105号）

この基本条約は、(a)政治的な圧制もしくは教育の手段、又は政治的な見解もしくは既存の政治的、社会的もしくは経済的制度に思想的に反対する見解を抱くこと、もしくは発表することに対する制裁として、また、(b)経済的発展の目的のために労働力を動員し及び利用する方法として、(c)労働規律の手段として、(d)ストライキに参加したことに対する制裁として、(e)人種的・社会的・国民的又は宗教的差別待遇の手段としての強制労働及び義務的労働を禁止する。

加えて、1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）においても、強制

労働及び義務的労働は、最悪な形態の児童労働の1つとしてとらえられている。

国際労働基準へ向けての動き：ネパールにおける強制労働との闘い

ILOの条約勧告適用専門家委員会（第3章参照）は、過去10年において強制労働との闘いのうち60件以上の事例に前進があったことに留意している。しかしながら多くの途上国では、昔からの社会慣習が困難な問題を投げかけている。この問題にうまく対処したのがネパールである。ネパールの憲法では、いかなる形態の強制労働も禁止されているが、1990年代前半には約120万人ものネパール人がカマイヤ（*kamaiya*）として知られる債務労働制度のもとで奴隷に類似した境遇におかれていた。この制度の下では、貧しい人々が（その多くはネパール西部のタール民族出身であるが）、債務に縛られて地主のために働かされ、強制的に農業に従事させられていた。カマイヤはしばしば世代を超えて続けられた。1990年代後半、ネパール政府は、1930年の強制労働条約（第29号）を批准するためにこの問題に取り組むことを決定した。政府は国際的支援を求めており、ILOの技術援助とともに、2002年にネパールは、明確に強制労働及び債務労働を禁止する債務労働（禁止）法を制定した。ILOは、労働者と地主の両方が自由な労働の条件に適合するように組織力と交渉力を高めるよう支援することで、カマイヤ撲滅の際に重要な役割を担い続けた。こうした一連の共同作業の結果、ネパールは2002年に第29号条約を批准した。^{xvi}

児童労働

児童労働は基本的人権の侵害であり、子どもの発育を妨げ、一生にわたる肉体的・精神的な損害につながるおそれがあるということがわかってきた。児童労働と家族の貧困の間には強い関係があることを示す証拠があり、児童労働は、貧困層の子どもを学校に通えないままにし、社会的地位を向上させる可能性を狭めるために、世代を超えて貧困が続くことになる。この人的資本の低減は、経済成長と社会発展の遅れにつながるとされている。最近のILOの研究によれば、体制移行国及び途上国における児童労働の撤廃は、そのためにかかる教育改善と社会事業経費の7倍近くもの経済的利益を生み出すことができることを示している。^{xvii} 児童労働に関するILO基準は、この問題に立ち向かうための第一の国際的な法的手段である。

関連するILO文書

1973年の最低年齢条約（第138号）

この基本条約は、就業が認められるための一般的な最低年齢を15歳（軽易な労働の場合は13歳）と定め、危険性のある労働の場合は最低年齢を18歳とする（特定の厳格な条件が満たされれば16歳とする）。この条約は、経済及び教育施設が十分に発達していないところでは、当初は一般的な最低年齢を14歳（軽易な労働については12歳）と定めることができるとしている。

1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）

この基本条約は、「児童」を18歳未満の者と定義する。この条約は批准国に対し最悪の形態の児童労働を撤廃することを求めており、この労働は、(a)児童の人身売買及び取引、債務奴隷、農奴、武力紛争において使用するための児童の強制的な徴集を含む強制労働及び義務的労働などのあらゆる形態の奴隷制度又はこれに類似する慣行、(b)児童の買春及びポルノ、(c)不正な活動、特に薬物の生産及び取引のための児童の使用、(d)児童の健康、安全もしくは道徳を害するおそれのある労働を含むものとしている。この条約は批准国に対し、児童を最悪の形態の児童労働から引き離すための、かつ、児童のリハビリテーション及び社会的統合のための必要かつ適当な直接の援助を提供することを求める。さらに、最悪の形態の児童労働から引き離される児童のための無償の基礎教育及び、可能かつ適当な場合には、職業訓練の機会の確保を批准国に求めている。

現在までのところ、130カ国以上が少なくとも上記2つの条約のうち1つを批准している。



数に現れた児童労働

ILOは、5歳から14歳までの子どものうち1億8,600万人以上が、また15歳から17歳までの子どものうち5,900万人以上が児童労働に従事させられていると推定している。

840万人の子どもが1つあるいはそれ以上の
最悪の形態の児童労働に従事させられていると考えられている：
570万人の子どもが強制労働あるいは債務労働に従事している。
180万人の子どもが売春や児童ポルノに使用されている。
120万人の子どもが人身取引の対象となっている。
30万人の子どもが武力紛争のために強制徴集されている。^{xviii}



児童労働基準の実践：ブラジルにおける児童労働との闘い

12年以上にわたる間、児童労働に対する取り組みとしてブラジルの労働組合によって国際労働基準が用いられてきた。1991年には中央統一労働組合（CUT）は、青少年の権利保護のための国家委員会を設立し、その主要な活動として、青少年法の施行や、1973年の最低年齢条約（第138号条約）の批准を促すことを主に行ってきた。CUTは、ILOの児童労働撤廃国際計画、NGO、リサーチ・センター、社会団体、及び国内・国際双方の労働組合との提携を通じて、労働協約に児童の権利及び就業についての条項を盛り込むことに成功し、ブラジルにおける児童労働による搾取の現実を追跡する研究・調査を行い、啓発活動の一環としてラジオ番組の制作やパンフレット、ポスターの作成を行った。こうした努力が実り、ブラジルは近年第138号条約と第182号条約の両方を批准し、それによって国際法的な枠組みの中で児童労働を撤廃することを約束した。^{xix}

機会及び待遇の均等

世界中で数多くの女性と男性は、能力や技術ではなく単に性や皮膚の色、民族や信条などを理由に、職業を得たり技術訓練を受けたりすることが認められず、低賃金で働かされ、一定の職業に特化されている。たとえば、多くの先進国では女性労働者は、同等の労働をしている同僚の男性よりも25%低い賃金しか手にすることができない。^{xx} 差別からの自由は基本的人権であり、労働者が自由に職業を選び、彼らの潜在的な能力を最大限高め、能力に応じて経済的対価を得るために不可欠である。職場に平等の概念を持ち込むことは、重要な経済的利益ともなる。労働者を平等に扱うことで使用者はより多くの、そして多様な労働力にアクセスすることができる。平等な扱いを受けている労働者は、多くの訓練を受けることができ、しばしば高い賃金を得ることができ、労働力の全体的な質を改善させることができる。グローバル化した経済の利益は、平等な社会においてより公正に分配され、より大きな社会的安定をもたらす、さらなる経済的発展のための一般国民の支持を拡大する。^{xxi} 平等に関するILO基準は、職場や社会全体における差別を撤廃するための手段を提供する。ILO基準はまた、ジェンダー戦略が労働環境において適用されるための基礎を与えている。

関連するILO文書

1951年の同一報酬条約（第100号）

この基本条約は批准国に対して、同一価値労働についての男女労働者に対する同一報酬という原則を適用するよう求める。「報酬」とは、通常の、基本の又は最低の賃金又は給料及び使用者が労働者に対してその雇用を理由として現金又は現物により直接又は間接に支払うすべての追加的給与をいう。

1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）

この基本条約が定義する差別とは、人種、皮膚の色、性、宗教・政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるものをいう。この条約は批准国に対して、雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを求める。ここにいう差別待遇とは、職業上の訓練を受けること、雇用されること、及び特定の職業に従事することならびに雇用の条件に関連する差別待遇を含む。

1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）

男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するために、この条約は批准国に対して、家族的責任を有する者であって現に雇用されている者又は職業に従事することを希望する者が、差別を受けることなく、また、可能な限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生じることなく、職業に従事する権利を行使できるようにすることを、国家の政策の目標とするよう求める。この条約はさらに政府に対して、地域社会の計画において家族的責任を有する労働者のニーズを考慮に入れ、保育及び家族に関するサービス、施設などの公的又は私的な地域社会のサービスを発展させ又は促進するよう求めている。

こうした基準に加え、他の多くのILO基準にも特定の事項に関する平等規定が含まれている。

三者協議

ILOは、労働問題を扱う基準と政策の形成において三者構成の原則（政府、使用者、労働者間の対話と協力）を基本としている。国際労働基準は、三者構成によって作り出され監督されており、これは国連システムの中でILOをユニークな存在にしている。三者構成で基準を採択することは、基準が、ILOのすべての構成員から広範な支持を得ることを確保している。

ILO基準に関する三者構成は、国内レベルにおいても重要である。定期的な三者協議を通じて政府は、使用者と労働者の参加の下にILO基準が形成され、適用され、監視されることを確保することができる。三者協議に関するILO基準は、国内における効果的な三者協議のための枠組みを示す。こうした協議によって、社会の構成員の間でより大きな協力と、国際労働基準に関する問題へのより強い認識と参加を確保することができ、また、広範な社会的・経済的問題に関してガバナンスと社会対話の文化をさらに促進することができる。

この三者構成の重要性により、ILOは1976年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第144号）の批准と実施を優先事項としている。



関連するILO文書

1976年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第144号）

この優先条約は、使用者及び労働者の「代表的団体」を定義し、批准国に対して、国際労働総会の議題、新たに採択されたILO基準の権限ある国内機関への提出、批准されていない条約及び実施されていない勧告の見直し、批准された条約に関する報告、そして批准された条約の廃棄に関する提案などの事項に関して、政府、使用者及び労働者の代表者の間で効果的な協議が行われることを確保する手続きを運用することを求めている。使用者及び労働者は、協議が行われる機関において平等の立場で代表され、協議は少なくとも年に1回は行うものとしている。

ILO基準の実践：マラウイにおける社会対話

マラウイは、1986年に批准した第144号条約に従い、ILO条約の批准に関する三者委員会を設置し、それによって後に6つの基本条約を批准するにいたった。この制度枠組みはまた社会的・経済的問題についてのより広範な社会対話を生み出した。さらに、マラウイの協議制度を創設する法律は、労使の代表者のうち少なくとも1名は女性が指名されなければならないと規定している。マラウイにおいて、三者構成の促進は、ILO原則遵守の拡大と国内政策の立案におけるジェンダーの平等をもたらすうえで役立った。^{xxii}

労働行政

国際労働基準は、通常、国内法と政策を通じて適用される。したがって、国内の労働政策の形成と実施のすべての側面で責任を負う実行可能で積極的な労働行政を各国が保持することが不可欠である。様々な形で労働行政制度を促進することに加えて、ILO基準は同時に労働統計の収集を促進する。それは、国内レベル、国際レベルの両方においてニーズを確認し、労働政策を作り上げる際に非常に重要である。世界中のほとんどの国で労働行政が存在するが、それらの多くが財政的・物資的困難に直面している。したがって、発展にとって重要な労働行政制度の保持とその強化のために、十分な財政が必要なのである。



関連するILO文書

1978年の労働行政条約（第150号）

批准国は、国内事情に適する方法によって、機能及び責任が適切に調整された労働行政の制度を自国の領域内において組織し、効果的に運用することを確保するよう求められる。労働行政制度は、国内労働基準の形成・実施・監督、雇用と人的資源の開発、労働についての研究・調査・統計などに責任を負わなければならない。そして、労使関係に支援を与えなければならない。労働者、使用者、そして彼らのそれぞれの団体による国内労働政策への参加も確保されなければならない。労働行政の職員は、その任務を効果的に遂行するために、必要な地位、物的手段及び財源を有するものとされる。

1985年の労働統計条約（第160号）

批准国は、基本的な労働統計の定期的な収集、作成、公表を求められる。労働統計は各国の財政事情に従って、(a)経済活動人口、就業、失業、可能な場合には顕在的な不完全就業、(b)経済活動人口の構造と分布、(c)平均賃金及び平均労働時間（実労働時間又は支払労働時間）ならびに、適当な場合には、時間賃金率及び所定労働時間、(d)賃金構造及び賃金分布、(e)労働費用、(f)消費者物価指数、(g)世帯支出又は、適当な場合には、家族支出及び、可能な場合には、世帯収入又は、適当な場合には、家族収入、(h)職業災害及び、可能な場合に限り、職業病、(i)労働争議へと、漸進的に拡張されなければならない。

労働監督

労働法制の適切な適用は効果的な労働監督業務にかかっている。労働監督は、国内の労働基準が職場においてどのように適用されているかを調査し、労働時間、賃金、職業上の安全と健康、児童労働のような事項における国内法の適用を、どのように改善すべきか、使用者及び労働者に助言を与える。加えて、労働監督は国内法の抜け穴や欠陥を国内の権限ある機関に通報する。彼らは労働法がすべての使用者及び労働者に対して平等に適用されることを確保する際に重要な役割を果たす。国際社会は労働監督の重要性を認めているため、ILOは2つの労働監督条約（第81号と第129号）の批准の促進を優先事項としてきた。現在までに、（ILO加盟国の70%を超える）130カ国以上が1947年の労働監督条約（第81号）を批准し、40カ国以上が第129号条約を批准している。

それにもかかわらず、労働監督制度に予算と職員が十分に充てられておらず、その結果、労働監督制度が機能しなくなっている諸国では、課題が残ったままである。そして結果的に、労働監督が実行できなくなってしまう。いくつかの発展途上国では国家予算の1%に満たない額しか労働行政に割り当てられておらず、労働監督制度はそのうちの一部しか受け取っていないことを示す調査結果がある。他の研究では、職業上の事故・病気、長期欠勤、労働者の酷使、労使紛争から生じるコストの方がはるかに高いものとなりうることを示されている。監督行政はこれらの問題を防止し、それによって生産性や経済的発展を高めることができる。^{xiii}



関連するILO文書

1947年の労働監督条約（第81号）

この優先条約は、工業的事業場及び商業的事業場における労働監督制度を保持するように、批准国に求める。ただし、批准国は鉱業、運送業に関しては例外を設けることができる。条約は、労働監督が対象とする法令の分野の確定に関する一連の原則や、監督制度の機能と組織、監督官採用の基準、監督官の分限、勤務条件、及び権限と義務について規定している。

1947年の労働監督条約（第81号）の1995年議定書

この議定書を批准する各国は、第81号条約の規定の適用を非営利と考えられる事業場へと拡大しなくてはならない。非営利とは条約のいう工業的事業場でも商業的事業場でもないことを意味する。この議定書はまた、そこに列挙された公務の監督をするための特別措置を批准国が設けることを認めている。

1969年の労働監督（農業）条約（第129号）

この優先条約は、第81号条約と同様に、批准国に農業における労働監督制度の設立と保持を求める。労働監督の適用範囲は、第三者の助力を利用しない小作農、分益農その他類似の種類の種類農業労働者、協同組合員などの共同経済企業の参加者、農業的企業の運営者の家族の構成員であって国内法令又は規則で定めるものに拡大することもできる。

雇用政策

ほとんどの人々にとって、貧困を避ける鍵は、仕事があることである。ILOは、雇用に取り組むことなしに労働基準を発展させても意味がないと認識しており、男女ともに十分な雇用と収入を確保する機会をより多く作り出すことに、その計画の大部分を割いている。この目標を達成するために、ILOは技術協力計画とともに、完全、生産的、かつ自由選択の雇用を達成することを目的とする雇用政策についての国際基準を促進している。1つの政策を立案するだけではこの目的を達成することができない。発展途上国、先進国、または体制移行国であっても、すべての国は完全雇用をもたらすための自国の政策を考案する必要がある。雇用政策についてのILO基準は、ディーセント・ワークを得るために最大限のアクセスが確保できるような政策を作成し、実施するための枠組みを提供する。

関連するILO文書

1964年の雇用政策条約（第122号）

この優先条約は、批准国に、完全、生産的、かつ自由選択の雇用を促進するよう企図された積極的政策を宣言し、遂行するように求める。この政策は次のことを確保する目的で行われなければならない。(a)仕事に就くことができ、かつ、仕事を求めているすべての者のために仕事があること、(b)そのような仕事ができる限り生産的なものであること、(c)職業選択の自由があることならびに労働者が、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的系統又は社会的出身のいかんを問わず、自己に適する職業に必要な技能を習得しならびにその職業において自己の技能及び才能を活用するための可能な最大限の機会を有することである。この政策は、経済的発展の段階・水準や、雇用目的と他の経済的・社会的目的との間の相互関係について妥当な考慮を払わなければならない。また、この条約は、労働者と使用者のそれぞれの代表者と協議して、雇用政策を適用するための措置をとるよう加盟国に求める。

数に現れた雇用

ILOは、2004年には世界中の失業者数が1億8,470万人に達し、若者や女性が最も影響を受けたと推定している。^{xxiv}

国連は2015年までに極度の貧困を2分の1にするという目標を設定している。この目標を達成するため、次の10年間に新たな労働力を労働市場に受け入れ、労働のうえでの貧困や失業を減らすためには、少なくとも10億の新たな仕事が必要とされている。

5億人もの若者が次の10年間に世界の労働人口に加わるとされている。^{xxv}

世界雇用戦略

2003年に、ILO理事会は世界雇用戦略を採択した。それは、雇用を拡大する世界的戦略を発展させるための、核となる10の柱を示している。これらは、生産的雇用のための貿易や投資、そして途上国のための市場アクセスを促進すること、基本的な生計を維持するための持続可能な発展、マクロ経済政策についての政策統一などのような経済的戦略を含む。他の核となる柱は、組合と中小企業の促進、訓練と教育、社会的保護と職業上の安全と健康、平等と団体交渉のような、国際労働基準によって守られる戦略を含んでいる。世界雇用戦略は次のように述べている。「結社の自由、団体交渉権、差別からの自由又は強制労働、児童労働からの自由のような基本権は、道徳的な重要性があるだけでなく、全体としてより生産的な雇用配分や高い生産性をもたらす。社会的保護は安全に対する人々のニーズに応えるものであるが、それとともに、全体として労働市場の機能を改善することができる。社会対話は、労働者と使用者の結社の自由に対する権利と、団体交渉を通じての意思決定への参加を内容としているが、他方で諸問題に対する永続的な解決策を見つけ、責任と透明性を増し、変化に対する適応を促すことができる」。^{xxvi}

雇用促進

第122号条約は完全、生産的、かつ自由選択の雇用を目標と規定する。加えて、他のILO文書もこの目的を達するための戦略を提示している。(公共、民間)職業紹介や、障害者の雇用、中小企業、協同組合はすべて、雇用創出に役立つ手段である。この領域のILO基準は、これら各種手段を効果的に用いるため指針を与えている。

関連するILO文書

1948年の職業安定組織条約(第88号)

この条約は批准国に対し、誰もが利用でき、労働者に対しても使用者に対しても無料の職業安定組織を設置・運営することを求めている。

1983年の職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第159号)

この条約は、職業リハビリテーションや障害者の雇用に対する国内政策の原則を規定し、障害者のための職業指導、職業訓練、職業紹介の実施及び評価について規定している。

1997年の民間職業仲介事業所条約(第181号)

この条約は批准国に、民間職業仲介事業所が差別禁止原則を尊重することを確保するよう求める。民間と公共の職業仲介事業所の協力、非道徳的又は不適切な慣行から求職者を保護する一般原則、下請け契約の下にある労働者と海外から募集された労働者の保護を規定する。また、労働者派遣事業にも適用される。



1980年の高齢労働者勧告（第162号）

高齢労働者は、年齢を理由に差別されることなく、雇用において、機会と待遇の均等を享受すべきであると勧告している。

1998年の中小企業における雇用創出勧告（第189号）

雇用と持続可能な経済成長を促進する際の中小企業の重要性に鑑みて、加盟国は国内事情に対して適切で、国内慣行と一致する中小企業の促進措置をとるように勧告している。

2002年の協同組合の促進勧告（第193号）

この勧告は、特に、雇用創出、資源動員、投資創出における役割に関して、協同組合を促進することを目的としている。

障害者のための雇用への平等なアクセス確保

2000年に条約勧告適用専門家委員会は、障害を持つ人々が労働市場により十分に参加できるようにする展開が、ラテン・アメリカと東ヨーロッパ（利用可能な資源に限界がありながらも）で見受けられたとしている。情報や資源を蓄積することをとおして、「職業リハビリテーション・ラテンアメリカグループ（GLARP）」は、リハビリテーションや労働市場への参入のための革新的な事業を展開させるために、地域の多くの国々に協力してきた。欧州連合の援助や情報の共有もまた、いくつかの東ヨーロッパ諸国における改善に大いに貢献してきた。専門家委員会は、関心を持ってこれらの政府間協力に留意し、知識や資源を共有する方法を探るよう他の加盟国に奨励した。^{xxvii}

職業指導・訓練

教育と訓練は人々の就業能力を高める鍵であり、それによって彼らがディーセント・ワークに近づくことができ、貧困から脱却できるようになる。今日のグローバル経済の中で競争するためには、労働者と使用者は情報・伝達技術や、新しい企業組織、国際市場の働きなどについて、特によく訓練される必要がある。したがって、完全雇用と持続的な経済成長を達成することを目的とする社会は、教育と人的資源の開発に投資する必要がある。働いている者全体に基本的な教育、核となる職業技術、生涯学習の機会を与えることにより、諸国は労働者が自らの就業能力を維持・改善することができるよう確保することを支援できる。そして結果的に、より熟練した、生産的な労働力を生み出す。にもかかわらず、教育や情報技術へのアクセスに関するギャップは、国家間及び国内においても残っている。ILO基準は、すべての社会構成員にとって有益な人的資源の実践及び訓練に関する適切な政策を発展させるよう各国に訴えている。この問題の今日的な重要性ゆえに、2004年、国際労働総会は時代に即した人的資源の開発（教育、訓練、生涯学習）に関する勧告（第195号）を採択した。



関連するILO文書

1974年の有給教育休暇条約（第140号）

この条約は、批准国に、国内事情及び慣行に適する方法によって、必要な場合には段階的に、あらゆる段階での訓練、一般教育、社会教育及び市民教育、労働組合教育の目的のための有給教育休暇の付与を促進するための政策を策定し、適用するよう求める。

1975年の人的資源開発条約（第142号）

この条約は、批准国に、特に公共の職業安定組織を通じて、雇用と密接につながる職業指導、職業訓練につき、政策及び計画を発展させるよう求める。この目的のため、批准国はさらに一般教育・技術教育・職業教育、教育指導・職業指導、そして職業訓練の補完的な制度を発展させることと、障害者のための適切な計画を含めて、若者や成人へその制度を次第に拡大させることが求められる。

教育と訓練の実践

人的資源に投資することによって、企業は生産性を改善し、よりよく世界市場での競争に参加できる。たとえばある研究によれば、デンマークでは、生産革新と目標を定めた訓練を結びつけた企業は、そのような戦略を追求しなかった企業よりも、生産高、仕事、労働の生産性において多く成長がみられた。ドイツ、イタリア、日本、米国についての研究でも同様の結論に達した。訓練は、労働者の技術の水準を高めることによって、労働者個人だけでなく使用者にも同様に利益を与えることになる。^{xxviii}

拡大する技術のギャップ

2001年のILO年世界雇用報告によると、世界人口の5%がインターネットを使用しているが、ユーザーの88%が工業国に存在している。国内においても、インターネットアクセスは都市や高収入の地域に集中することが多く、ユーザーは主に男性である。デジタル能力の欠如はインフラの欠如と同様、情報・伝達技術を用いることへの障壁となるとその報告は指摘している。^{xxix}

雇用保障

雇用関係の終了は労働者にとっては悪夢であろうし、収入がなくなることは彼らの家族の生活に直接的な影響を与える。諸国が雇用の柔軟性を求め、グローバル化が伝統的な雇用形態を不安定にするにつれて、より多くの労働者が職業生活の間に不本意な雇用の終了に直面する可能性が高くなる。他方で、職員を減らしたり、成績がはかばかしくない労働者を解雇したりすることに関する柔軟措置は、使用者にとって企業の生産性を維持するために必要である。雇用の終了についてのILO基準は、妥当な理由に基づき労働者を解雇する使用者の権利を維持することと、そのような解雇が公平で、最終手段として用いられ、必要以上の悪影響を労働者に与えないこととの間のバランスを見出そうとするものである。

関連するILO文書

1982年の雇用終了条約（第158号）

この文書は、労働者の能力もしくは行為に関連する妥当な理由又は企業、事業所もしくは施設の運営上の必要に基づく妥当な理由がない限り、労働者の雇用は終了されないという原則を規定する。妥当とみなされてはならない解雇の理由には、組合員たること、組合活動への参加、使用者を相手方とする苦情の申立て、人種、皮膚の色、性、婚姻関係、家族的責任、妊娠、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、病気のための一時的な休業、出産休暇中の休業などが含まれる。個人の労働者が解雇された場合、その者はいかなる根拠のない主張に対しても、自分自身を防衛する権利を持っている。集団解雇の場合、使用者が労働者代表と協議し、大量の一時解雇に代わるもの（採用の凍結や労働時間の削減など）を推進するよう政府は使用者を促すべきである。この条約では、退職手当、予告期間、解雇に対する訴えの手続き、失業保険、大量解雇の際の当局への事前警告に関する事項も扱われている。

社会政策

ILO憲章は、フィラデルフィア宣言において、「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳ならびに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」と述べ、この目的の達成は「国家の及び国際の政策の中心目的でなければならない」と述べる。社会構成員の間の対話をとおして作り上げられる社会政策こそ、国際社会が合意した目的達成のための近道である。関連のILO基準は、経済的発展が参加者すべてに利益を与えるような社会政策を作り出す枠組みを提供する。

関連するILO文書

1962年の社会政策（基本的な目的及び基準）条約（第117号）

この条約は、すべての政策が住民の福祉と発展、社会進歩に対する欲求の助長を指向すべきである、という一般原則を規定する。さらに、生活水準の改善は、経済発展計画の主たる目的と認めなければならない。また、この条約は、移民労働者、農業生産者、自営の生産者と賃金労働者、最低賃金決定と賃金の支払い、差別禁止、教育・職業訓練に関する追加的な要件をも含んでいる。



賃金

ほとんどの人々は金銭を得るために働いている。しかし、世界の多くの地域では、十分かつ定期的な賃金支払いは保障されていない。多くの国々では、賃金の不払いが多大な賃金滞納につながっている。またときには、債券、製品、もしくはアルコールまでもが賃金として支払われている。巨額の賃金滞納は債務労働と奴隷制に関連してくる。また使用者の破産が、労働者の賃金損失に直結してしまう国々もある。賃金に関するILO基準は、賃金の定期的な支払い、最低賃金水準の決定及び使用者が支払不能である場合における未払賃金の処理を規定することによって、これらの問題に取り組んでいる。

関連するILO文書

1949年の労働条項（公契約）条約（第94号）

この条約は、公契約の履行における最低労働基準の遵守を確保することを目的としている。

1949年の賃金保護条約（第95号）

賃金は定期的に法貨で支払われなければならない。賃金の一部が手当として現物で支払われる場合は、そのような手当の価値は公平で妥当でなくてはならない。労働者は自らが望むように自由に賃金を処分することができる。使用者が支払不能になった場合、清算される資産の分配において、賃金債権は優先されなければならない。

1970年の最低賃金決定条約（第131号）

この条約は批准国に対して、法的効力を有する最低賃金額を決定し、定期的に見直し調整することができる最低賃金決定制度を設けることを求めている。

1992年の労働者債権保護（使用者の支払不能）条約（第173号）

この条約は、支払不能及び破産手続きにある場合の、優先権によるもしくは保証機関を通じての賃金債権の保護について定める。



さらに関連するものとして：

1951年の同一報酬条約（第100号）

この条約は、同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則を規定する。

賃金：低下のパターン

ILOの2001-2002年版『主要労働市場指標』では、グローバル化された経済は必ずしもすべての人にとって賃金上昇を意味しないことを明らかにしている。いくつかの工業先進国と発展途上国においては、実質賃金は1990年代の間に下落した。女性の実質賃金は男性に比べて低いままであり、それは男女の職業上の分離と差別の根強いパターンが存在するからである。しかしながら、女性の賃金が男性の賃金より速く上昇している国々もある。賃金に関するILO基準は、経済の変化があつた場合でも、賃金が公平に保たれることに役立っている。さらに、最低賃金制度は雇用に悪影響をもたらさずに貧困と闘う際の有効な道具になるとされている。^{xxx}

労働時間

労働時間の規制は労働法制の最も古い関心事項の1つである。すでに19世紀初期において過度の労働時間が労働者の健康にとって、また彼らの家族にとっての危険を引き起こすことが認識されていた。1919年に採択された第1号のILO条約（以下を参照）は、労働時間を制限し、労働者にとって適切な休暇を定めた。今日、労働時間に関するILO基準は、労働時間の管理、1日及び週における休息时间、また年次休暇についての枠組みを提供している。これらの文書は労働者の身体的及び精神的健康を守ると同時に高い生産性を確保することにもなる。パートタイム労働に関する基準は、雇用創出や男女平等の促進のような問題に対応するうえでますます重要になってきている。

関連するILO文書

1919年の労働時間（工業）条約（第1号）

1930年の労働時間（商業及び事務所）条約（第30号）

これらの2つの条約は、1日あたり最大8時間で週48時間の通常労働時間を一般基準として定める。

1935年の40時間制条約（第47号）

1962年の労働時間短縮勧告（第116号）

これらの文書は、労働時間を週40時間とする原則を定めている。

1921年の週休（工業）条約（第14号）

1957年の週休（商業及び事務所）条約（第106号）

労働者は7日ごとに少なくとも連続24時間の休息時間を享受する一般基準を定める。

1970年の有給休暇（改正）条約（第132号）

この条約が適用されるすべての者は、1年の勤務につき少なくとも3労働週の年次有給休暇を享受する。



1990年の夜業条約（第171号）

この条約は、夜業労働者の保護のため、夜業の特質に必要な措置をとるよう批准国に求める。夜業は午前0時から午前5時までの時間を含む最低7時間以上の継続期間に行われるすべての労働と定義される。さらに、妊娠中及び出産後の指定の期間にある女性には、夜業に代わるものを提供することを必要としている。

1994年のパートタイム労働条約（第175号）

この条約は批准国に対して、パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者と同一の保護、基本賃金及び同等の社会保障、また労働条件を享受することを保証するよう求めている。

実際の労働時間

ILOの統計によれば、1労働者の年間推定平均労働時間は2,400時間（アジア）から1,400時間（北ヨーロッパ）までの範囲にある。^{xxxii} ほとんどの国々では現在、48時間以下の週労働時間という法令の制限があり、実際にほとんどの国において、週労働時間はILO条約によって定められている48時間基準より少ない。^{xxxiii} 週労働時間に関するILO基準が世界中の広範囲にわたる慣行となっている一方で、圧縮週労働時間、時差式労働時間制、年単位変形労働時間制、フレックスタイム制、オンコール（呼び出し）勤務を含めた新しい形態の労働時間制が、将来の政策立案者への新しい課題として提示されることになるであろう。

職業上の安全及び健康

ILO憲章は、労働者は雇用に起因する病気、疾病、けがから保護されなければならないという原則を規定する。しかし、数多くの労働者にとって現実は大きく異なっている。毎年、約200万人が労働に関連する事故及び疾病で死亡している。1億6,000万人が仕事に関連する疾病に苦しんでおり、年間2億7,000万件の労働に関連する死傷事故が起きていると推定される。そのような事故及び病気によって労働者自身や彼らの家族にもたらされた苦しみは計り知れない。経済的見地から考察すると、ILOは世界の年間GDPの4%が職業上の疾病と事故の結果として失われていると推定している。使用者は仕事上の事故及び疾病により、費用のかかる早期退職、技能の優れたスタッフの喪失、常習的欠勤、高い保険料という問題に直面する。しかしこれらの悲劇の多くは、確かな予防措置や、報告や監督の実施を通じて予防することが可能である。職業上の安全及び健康に関するILO基準は、政府、使用者及び労働者に対して、そのような慣行を確立し業務中の最大限の安全を確保するための重要な手段を提供する。2003年にILOは、予防的な安全及び健康文化の導入と関係文書の促進及び発展、ならびに技術援助を含む職業上の安全及び健康に関する行動計画を採択した。

関連するILO文書

ILOは、特に職業上の安全と健康を扱っている40を超える基準、また加えて40以上の行動規範を採択している。ILO文書のほぼ半分は、直接的あるいは間接的に職業上の安全及び健康の問題を取り扱っている。

職業上の安全及び健康の基本原則

1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）と同条約の2002年の議定書

この条約は、安全及び健康についての一貫した国内政策、また職業上の安全及び健康の促進と労働条件の改善のために政府又は企業によって措置がとられることを規定する。この政策は国内事情及び慣行を考慮に入れて展開されなければならない。また議定書は、職業上の事故及び疾病の記録と届出に関する要件と手続きの確立ならびに定期的な見直し、また関連する年間統計を公表することを求める。

1985年の職業衛生機関条約（第161号）

この条約は、本来予防的な機能を委託され、企業での安全かつ健康的な作業環境の維持について使用者、労働者及び労働者代表に助言責任をもつ企業レベルの職業衛生機関の設立について規定する。

経済活動の特定の部門における健康及び安全

1964年の衛生（商業及び事務所）条約（第120号）

この条約には、商業事業所、労働者が主として事務作業や他の関連業務に従事する事業所、団体及び行政機関に雇用される労働者の健康及び福祉について、職場における福祉の必要性に応じて基本的な衛生措置を通じて保護する目的がある。

1979年の職業上の安全及び衛生（港湾労働）条約（第152号）

港湾労働者の項目を参照。

1988年の建設業における安全健康条約（第167号）

この条約は、当該分野の特定の必要性を十分に考慮して詳細な、技術的な予防及び保護措置を規定する。それらの措置は、作業場、機器及び使用される用具、高所作業、圧縮空気下の作業の安全性に関するものである。

1995年の鉱山における安全及び健康条約（第176号）

この条約は、検査、特別な作業装置、また労働者の特別な保護具を含む、鉱山における安全及び健康に関する種々の側面を規定する。また、鉱山における救助に関係のある必要条件についても規定している。

2001年の農業における安全健康条約（第184号）

この条約は、農業及び林業の作業から生じ、作業に関連し又は作業中に生じた事故及び健康に対する傷害を防止することを目的とする。この目的のため、条約には機械の安全と人間工学、資材の取り扱いと運搬、化学物質の適正な管理、動物の取り扱い、生物学的な危険からの保護、福祉施設及び居住施設に関する措置も含まれる。

特定の危険からの保護

1960年の放射線保護条約（第115号）

この条約の目的は、電離放射線の被ばくに関する危険から労働者を保護するための基本的要件を定めることである。保護措置には、不必要な被ばくを避けるように、そのときに利用可能な技術的知識に従い、電離放射線による被ばくを実行可能な限り低い水準に制限すること、また作業場及び労働者の健康を監視することも含まれている。さらに、この条約は、起こりうる緊急事態に関する要件に言及している。

1974年の職業がん条約（第139号）

この条約は、一般に長期間にわたって、作業場の中にある様々な種類の化学的、物理的な因子にさらされることを原因として引き起こされる職業がんの危険を防ぐための政策の作成メカニズムを設立することを目的としている。この目的のため、批准国は、職業上さらされることを禁止され規制されなければならないがん原性物質及びがん原性因子を定期的に決定することを義務づけられている。その他に、これらの物質及び因子をがん原性のないもしくは低いものと代替させるあらゆる努力をすること、またそれらにさらされる労働者に必要な健康診断を規定することと同様に、保護措置及び監視措置を規定することも義務づけられている。

1977年の作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第148号）

この条約は、作業環境はできる限り、空気汚染、騒音又は振動に起因する危害がないように保たなければならないことを規定する。これを達成するため、技術的措置が企業及び工程に適用されなければならないが、またこれが不可能である場合には、作業組織に関連するような補足的措置が代わりにとられなければならない。

1986年の石綿条約（第162号）

この条約は、合理的で実行可能な手段及び業務上の石綿への曝露を最小限に抑える技術を示すことによって、石綿の曝露による労働者の健康に対する有害な影響を防止することを目的とする。この目的を達成するため、この条約は、業務上の石綿への曝露による健康に対する危険を防止及び管理するという立場から、危険から労働者を保護するための様々な詳細な措置を列挙する。

1990年の化学物質条約（第170号）

この条約は、職場における化学物質の使用の安全に関する整合性のある政策を立案し、実施することを規定する。それは、化学物質の製造、取り扱い、貯蔵、運送、さらには不用の化学物質の処分及び処理、作業活動に起因する化学物質の発散、化学物質の設備及び容器の維持、修理及び洗浄を含んでいる。加えて、供給者と輸出国の特別な責任を規定している。

数字にみる職業上の安全と健康

毎日平均5,000人が、仕事に関連する事故あるいは病気で死亡している。仕事の種類によっては、1人の死亡に対し、2,000件もの負傷事故が起きている。

労働者は毎年およそ2億7,000万件の職業上の事故に悩み、またおよそ1億6,000万の職業上の疾病が生じている。

毎年12,000人の子どもたちが、労働しているときに命を失っている。

危険な物質は、毎年340,000人の労働者を死にいたらしめている。

仕事に関連するがんと心臓病は、職業上の死亡者数の半分以上を占める。

石綿だけでも、毎年100,000人の命が奪われている。^{xxxiii}

行動規範

ILO行動規範は、公的機関、使用者、労働者、企業及び特定の職業上の安全及び健康保護機関（たとえば企業安全委員会）に関する実務的なガイドラインを定める。この行動規範は、法的拘束力のない文書であり、国内法令や定められた基準にとって代わることが意図されているわけではない。行動規範は、特定の経済セクターにおける職場での安全及び健康（たとえば、建設業、露天掘鉱山、炭鉱、鉄鋼業、非鉄金属業、農業、造船業及び船舶の修理業、林業）、特定の危険からの労働者の保護（たとえば、放射線、レーザー、ディスプレイ装置、化学物質、石綿、空中浮遊物質）及び特定の安全と健康に関する措置（たとえば、労働安全衛生マネジメントシステム、労働者の健康監視のための倫理ガイドライン、労働災害及び職業性疾病の記録と通知、労働者個人情報の保護、途上国への技術移転における安全、健康、労働条件）に関するガイドラインを提供している。

社会保障

国民に安定を保障する社会は、戦争や災害からだけでなく、仕事で生計を立てることから生じる危険からも国民を保護している。社会保障制度は、失業、病気やけが、老齢や退職、廃疾、妊娠や育児などの家族的責任、一家の扶養者を失った場合などに、基本的な収入を与える。このような形の給付は、労働者個人とその家族だけでなく、地域社会全体にとっても重要である。保健医療、所得保障、及び社会事業を提供することによって、社会保障は生産性を高め、個人の尊厳と十分な自己実現に寄与している。社会保障制度はまた、子どもがいる女性が労働市場において均等な機会を享有することを確保するための措置の採択を通じて、ジェンダーの平等を促進する。使用者と企業においては、社会保障は変化に適応できる安定した労働力を維持するのに役立つ。また、経済危機の場合にはセーフティーネットを提供することによって、社会保障が社会的な結束の基本的な要素として働き、それにより社会の平穩、そしてグローバル化と経済的発展への積極的な取り組みを確保するのに役立つ。これらのメリットにもかかわらず、世界人口のわずか20%だけしか十分な社会保障の適用を受けておらず、そして半分以上はいかなる種類の社会保障の適用も受けていない。

社会保障に関するILO基準は、異なる経済体制や発展段階の下での様々なタイプの社会保障を規定する。社会保障諸条約は、普遍的に適用するという目標が徐々に達成されるよう、広い選択の幅と柔軟性を持った条項を有している。グローバル化している世界において、人々は世界的な経済リスクにますますさらされるようになっており、広い範囲の国内社会的保護政策が、危機がもたらす社会へのマイナスの影響の大部分に対する強い緩衝材を提供することができるということへの認識が高まっている。これらの理由から、2001年の国際労働総会の決議において、政府、使用者、労働者は、ILOに対し、社会保障の適用範囲を改善し、そのような保護を必要としているすべての人々にその範囲を広げるよう要請した。^{xxxiv}

関連するILOの文書

1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）

この条約は、社会保障給付水準の最低基準と、その給付が支給される必要条件を定める。これは社会保障における9つの最重要分野をカバーしている。すなわち、医療給付、疾病給付、失業給付、老齢給付、業務災害給付、家族給付、母性給付、廃疾給付、遺族給付の各分野である。この条約がすべての国内状況において適用できるよう、国家は9つの分野のうち少なくとも3つを受け入れることで批准が可能であり、その後他の分野の義務を受諾することができる。これにより、国家が条約に規定されているすべての目的を漸進的に達成することを可能にしている。給付の最低水準は、当該国の賃金水準に基づいて決定することができる。経済及び医療施設が十分に発達していない批准国

には、暫定的な例外規定も予定されている。それにより、批准国は条約の適用範囲及び給付の支給範囲を制限することが可能である。

1962年の均等待遇（社会保障）条約（第118号）

1982年の社会保障の権利維持条約（第157号）

これらの条約は、自国で享受する社会保障給付の権利を失うおそれのある移民労働者のための社会保障の権利及び給付について定める。

他の社会保障に関する文書

第102号条約の後に制定される条約は、第102号条約によって規定されている保護の範囲を拡大させていく。それらは保障されるべき給付の範囲と水準においてさらに高いレベルの保護を提供する一方で、柔軟性を確保する特定の例外を認めている。

第102号条約とその後の条約で規定された給付について、以下で概説する。その内容には、給付に対する資格の期間と条件に関する規定、これらの文書の下で認められる例外、あるいは関連する勧告により規定された高い給付水準は含まれていない。^{xxxv}

医療給付

- 第102号条約：予防医療、一般医による在宅診療を含めた診療、専門医による診療、処方による欠くことのできない薬剤、医師又は資格のある助産婦による分べんの介助及び産前産後の手当、必要であれば病院への収容、などを規定する。
- 第130号条約：第102号条約と同様の給付について規定し、加えて歯科診療と医学的リハビリテーションが含まれる。

傷病給付

- 第102号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも45%に相当するものであること。
- 第130号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも60%に相当するものであること。また受給者が死亡した場合には、葬祭費用も提供する。

失業給付

- 第102号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも45%に相当するものであること。
- 第168号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも50%に相当するものであること。初期支給期間を超えた場合、給付の特別な計算方法を適用することができる。しかしながら、給付資格のある失業者が受ける給付の合計は、国

内基準に従って、健康的かつ合理的な生活条件を保証するものでなければならない。

老齢給付

- 第102号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも40%に相当するものであること。給付の額は、一般勤労所得水準、あるいは生計費のかなりの変動に従い改正されなければならない。
- 第128号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも45%に相当するものであること。額の改定に関しては、第102号条約と同様の条件である。

業務災害給付

- 第102号条約：医療及び労働不能もしくは廃疾の場合には、算定基礎賃金の少なくとも50%に相当する定期金。扶養者が死亡した場合、死亡者の妻と被扶養者である子のための給付としての定期金は算定基礎賃金の少なくとも40%に相当するものであること。定期金は、ある条件の下、一時金に代えられることがある。労働不能の場合を除き、生計費のかなりの変動に従い、定期金の額の改定がなされなければならない。
- 第121号条約：第102号条約と同様のものに加えて、職場における特定の種類の手当でも含まれる。労働不能もしくは廃疾の場合には、定期金は算定基礎賃金の少なくとも60%に相当するものであり、扶養者が死亡した場合には、死亡者の妻、身体に障害があり被扶養者である死亡者の夫、被扶養者である子のための給付として算定基礎賃金の少なくとも50%に相当するものであること。それらの支払いの最低額、特定の条件の下、支払いを一時金に代える可能性、常に第三者の介護を必要とする身体障害者に対する補足的な給付、について規定する義務がある。

家族給付

- 第102号条約：定期金、あるいは食物、衣類、住居、休暇、又は家事手伝いの供給、もしくはそれらの組み合わせについて規定する。
- この項目についての新しい条約は存在しない。

母性給付

- 第102号条約：医師又は資格のある助産婦による出産の介助及び産前産後の手当で、必要であれば病院への収容を含む医療。定期金は算定基礎賃金の少なくとも45%に相当するものであること。
- 第183号条約：出産の介助及び産前産後の手当で、必要であれば病院への収容を含む医療給付。女性及びその乳児が適切な健康状態及び適当な生活水準を確実に維持することのできる現金給付。少なくとも、従前の所得又は給付の算定に相当な額の3分の2を下回らないこと。

廃疾給付

- 第102号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも40%に相当するものであること。給付額は、一般勤労所得水準、あるいは生計費のかなりの変動に従い改定されなければならない。
- 第128号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも50%に相当するものであること。給付額は、一般勤労所得水準、あるいは生計費のかなりの変動に従い改定されなければならない。また、リハビリテーション事業を提供し、障害者を適切な職業につかせることを促進する措置をとることを義務づけている。

遺族給付

- 第102号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも40%に相当するものであること。給付額は、一般勤労所得水準、あるいは生計費のかなりの変動に従い改定されなければならない。
- 第128号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも45%に相当するものであること。給付額は一般勤労所得水準、あるいは生計費のかなりの変動に従い改定されなければならない。

母性保護

家族を養うことは、多くの労働者の大切な目標である。しかし妊娠と出産は、働く女性と家族にとって特に脆弱な期間である。妊娠中また育児中の母親は、自分自身または乳幼児の健康への危害を防止するための特別な保護を求めており、また出産し、回復し、乳幼児を養育するため、十分な時間が必要である。同時に、妊娠・出産休暇を理由として仕事を失わないよう保証されることも求めている。このような保護は、単に雇用への平等なアクセスを保証するだけでなく、家族全体の生活のために必要不可欠な収入の継続も保証する。妊娠中と育児中の母親の健康を保護すること、また仕事上の差別から守ることは、職場での男女の機会及び待遇の真の均等を達成するため、また労働者が安心して家族を養うことができるようにするための前提条件である。

関連するILOの文書

2000年の母性保護条約（第183号）

この条約は、母性保護に関する最新の国際労働基準であるが、それ以前の関連する文書も、すなわち1919年の母性保護条約（第3号）、1952年の母性保護（改正）条約（第103号）も、依然として特定の諸国では効力を有している。



第183号条約は、この条約の適用を受ける女性について14週の母性給付を規定している。出産休暇で休業している女性は、女性及びその乳児が適切な健康状態及び適当な生活水準を確実に維持することのできる現金給付を得る権利を有し、またそれは当該女性の従前の所得の3分の2を下回らない額又は相当な額でなければならない。条約はまた、批准国に対し、妊娠中又は哺育中の女性が、母子の健康に有害であると認められた業務を義務づけられないことを確保するための措置をとることを求め、また出産に基づいた差別からの保護を規定している。この基準はまた、使用者が、妊娠中、出産休暇で休業中、あるいは仕事に復帰した後の期間に、妊娠、出産及びその結果又は哺育に無関係な理由による場合を除いて、雇用を終了させることを禁止している。仕事に復帰する女性は、原職又は当該休暇の直前と同一の額が支払われる同等の職に復帰させなければならない。また女性は、その乳児の授乳のために1日1回以上の休憩をとる権利が、又は1日の労働時間を短縮する権利を与えられる。

労働人口の中の女性

わずかな地域を除き、女性は世界の労働人口の少なくとも3分の1を構成している。90以上の国々では、女性の50%以上が経済活動を行っている。かつてよりも多くの女性が出産適齢期を通じて働いているが、それは多くの家庭が共働きによる収入に依存しているからである。国家経済と家族の収入に対する女性の重要性にもかかわらず、働く女性とその家族に対する妊娠・出産期間の社会的保護は、しばしば不十分なものになっている。1998年のILOの調査によると、100を超える国々が12週かそれ以上の出産休暇を規定しているが、その多くの場合は有給休暇ではない。およそ60カ国だけが、第183号条約に規定されるように、14週かそれ以上の母性給付を定めている。^{xxxvi}

移民労働者

経済グローバル化の進展はかつてないほどの移民労働者を生み出している。失業と増え続ける貧困により、発展途上国の多くの労働者が他国での就労を求め一方で、先進国は労働需要、特に未熟練労働の需要を増加させてきている。結果として、何百万人もの労働者とその家族が、就労の機会を求めて他国へ渡航している。現在のところ、世界には約1億7,500万人の移民が存在しており、およそ半分が労働者となっている（そのうちの約15%は非合法的な身分にあると推定されている）。女性も移民の約半数を占めている。移民労働者は受入国の経済に貢献し、また彼らによる家族への送金は、出身国の経済を発展させるのに役立つ。しかし同時に、移民労働者は社会的保護の恩恵を受けることはまれであり、搾取と人身取引の対象となりがちである。熟練した技術をもつ移民労働者は搾取の対象とはなりにくい、それは発展途上国経済にとって貴重な労働力を奪われることを意味する。移民に関するILO基準は、移民の出身国及び受入国の双方に、移民の流れに関する管理と、これらの弱い立場にある労働者の十分な保護を確保するための手段を提供する。^{xxxvii} 2004年の国際労働総会は、十分な移民管理の重要性を考慮して、移民労働者のための行動計画の実施を要求した。この行動計画には、グローバル経済における移民労働者のための非拘束的な多国間枠組み、関連基準のより広範な適用、能力構築、この問題に関するグローバルな知識基盤が含まれている。

関連するILO文書

1949年の移民労働者条約（改正）（第97号）

この条約は、移民労働者のための無料援助施設と情報サービスを確立・維持し、出移民に関する誤った宣伝に対する措置をとることによって、国際的な移民労働を促進することを批准国に対して求め、移民労働者のための適切な医療サービスや所得・貯金の移送に関する規定を含めている。批准国は、労働条件、結社の自由、社会保障を含む多くの事項に関して、自国民に適用するところに劣らない待遇を行わなければならない。

1975年の移民労働者（補足規定）条約（第143号）

この条約は、秘密裡かつ不正の移民に対処するための措置を提供すると同時に、すべての移民労働者の基本的人権を尊重するための一般的義務を定める。この条約はまた、移民労働者又はその家族の構成員として批准国の領域内に合法的に居住する者の、雇用及び職業、社会保障、労働組合権及び文化的権利、そして個人的自由及び集団的自由に関する機会及び待遇の均等を確保するために、1949年の条約規定を越えて、合法的に居住する移民労働者と批准国の労働者の均等の範囲を拡大している。この条約は、合法的に居住する移民労働者の家族の同居を促進することも批准国に対して求める。

移民労働者政策の実際

1998年にILO条約勧告適用専門家委員会は、ILO加盟国の移民労働者に関する法律と慣行について、加盟国が関連条約を批准しているかどうかにかかわらず、総合調査を行った。調査の中で専門家委員会は、国際的移民労働者基準の原則適用のために、いくつかの国々が多様で革新的な政策をとっていることに注目した。たとえば、ベラルーシやイスラエルでは、移民労働者の母国語もしくは理解可能な言語で書かれた雇用契約を提供することは、使用者もしくは募集者の義務となっている。また、アンティグア・バーブダ、ブルガリア、クロアチア、タンザニア連合共和国（ザンジバル島）では、移民のための雇用契約は所定の様式に従って記されなければならない。これは、受入国の雇用基準や条件に不慣れな移民労働者に、酷使や搾取からの基本的保護を確保しようとするものである。また、スイスでは合法に入国し、既に労働許可を与えられた移民労働者に対しては、公共職業紹介が無料で提供されており、ドイツでは出身国に帰還する移民のための帰国順応援助が提供されていることを委員会は指摘している。さらに委員会が非常に関心をもった点は、フィリピンで提供される特別サービスである。これは、移民となる見込みのある女性に対して、受入国での労働条件や生活状況についての情報を提供し、また酷使や搾取にさらされる可能性がある仕事を引き受けないように思いとどまらせることを狙いとしている。このような多様で斬新な慣行を紹介することによって、専門家委員会は各国が他の国々の経験から学ぶことを可能にしている。^{xxxviii}

船員

世界貿易の90%が、船舶を運行する船員によって成り立つ海上輸送や河川輸送を利用していると推定される。^{xxxix} 多くの船員は母国の港から離れた遠いところを航行し、異なる国の多くの港に立ち寄る。船員と船舶所有者は国籍の異なることがしばしばあり、船舶も製造元または所有先とは異なる国旗を掲げて運航されることもある。そのような国境から離れたところにいる労働者の保護を十分に保障するものは、すべての海洋国家によって遵守される基準だけしかなく、また、船員はしばしば厳しい労働条件の下にさらされている。船は彼らにとって長い間、家であり職場でもあるために、労働条件や生活環境は最も重要なものである。さらに船員はその職業に特有の多くの危険にさらされている。彼らは過酷な天候、難破や沈没の可能性に直面している。船舶はまた、輸送貨物や備品から有毒物質や化学薬品まで、多くの物理的な危険要素をかかえている。母国から遠く離れたところで仕事をしながら、船員は社会的搾取や酷使の対象となったり、賃金不払いや契約不履行にあたり、粗末な食事や生活の悪条件にさらされたりしやすい。船員の中には賃金も支払われることなく外国の港に置き去りにされる者もいる。

関連するILO文書

世界中の船員と彼らの国際貿易への貢献を保護するために、ILOは、国際労働総会の特別な総会である海事総会を通じて、これまでも60を超える条約及び勧告を採択してきた。ILO海事基準は船員に関する労働のほとんどすべての側面を取り扱っているが（年少者の保護、職業紹介及び職業訓練、安全と健康、雇用の保障、社会保障など）、雇入契約、賃金、労働時間、定員、募集及び職業紹介、職業上の資格証明、身分証明書のような、海事産業の労働者の特別な雇用関係に関する特定の課題も対象にしている。

1976年の商船（最低基準）条約（第147号）及び1996年の議定書

船員の保護のための一般基準を定めている。この条約及び議定書は、安全基準に関する法律もしくは規則の作成を批准国に求めている。この法律・規則には、自国の領域内で登録される船舶に関し、乗組員の能力、労働時間及び定員、適当な社会保障措置、船内における労働条件及び居住施設に関する基準が含まれる。批准国はまた、同条約の付属書に挙げられる条約（結社の自由、団体交渉、最低年齢、社会保障、安全、健康、福祉、海技免状、船員送還に関する条約）を批准していない場合には、これらの条約規定と自国の法律・規則の規定を実質的に等しいものにしなければならない。



その他の関連基準

- 2003年の船員の身分証明書（改正）条約（第185号）
- 1996年の船員の労働時間及び船舶の定員条約（第180号）
- 1996年の船員の募集及び職業紹介条約（第179号）
- 1996年の労働監督（船員）条約（第178号）
- 1987年の船員送還（改正）条約（第166号）
- 1987年の社会保障（船員）（改正）条約（第165号）
- 1987年の健康の保護及び医療（船員）条約（第164号）
- 1987年の船員福祉条約（第163号）
- 1976年の船員年次有給休暇条約（第146号）
- 1976年の雇用継続（船員）条約（第145号）

ILO海事基準の統合

ILOは最近、他の国際労働基準、特に基本条約に示される基本的原則はもちろん、あらゆる最新の海事基準を取り入れることを目的とした、統合された海事労働条約の作成過程にある。この新条約は条約の遵守や履行確保に一層の重点をおいており、それは、船員に適切な労働条件を提供することに関心を持つすべての国と船舶所有者にとっての公平な条件を確保するためである。この条約にはまた、条約中の技術的な規定を迅速に更新することが可能になるように、簡略化された修正手続きが含まれている。

漁船員

漁業は世界における最も古い産業の1つであり、今日では地球上の多くの人々にとっての生活手段となっている。世界中で約3,600万人が捕獲漁業や養殖漁業にかかわっており、その中では2,700万人が捕獲漁業のみを営んでいると推定されている。船員と同じく漁船員も、海上の厳しい天候や押し寄せる波、強力で危険な機械設備、釣り針やサメを含む大きな危険要素にさらされている。この漁業産業で働いている人のうち毎年2万4,000人が仕事上の事故が原因で死亡していると推定される。漁業はまた非常に多様性に富んだ産業であり、高度に組織化された商業遠洋漁業から、より日常的で小規模で職人的な漁業にまで及んでいる。漁船員の大半は依然としてインフォーマル・セクターに属しており、世界の総捕獲量の45%は小規模で漁業を営む漁船員によるものと推定されている。賃金の支払いは、通常は捕獲高の割合に応じて行われる。多くの漁船員は、パートタイムで臨時の仕事という形でしか雇われておらず、農業もしくはその他の追加的な職業を通じて残りの収入を得ている。漁業にかかわっている労働者に特有のニーズに応じるために、ILOは、特にこのセクターで働いている人に保護を与えるという目的で基準を発展させてきた。^{x1} ILOは、この漁業産業の重要性や、1959年と1966年に漁業基準が採択されて以降生じている進展を考慮に入れたうえで、この漁業セクターでの労働基準に関する新しくかつ包括的な基準を起草している段階にあり、2007年内の採択に向けて取り組んでいる。



関連するILO文書

1959年の健康検査（漁船員）条約（第113号）

この条約は、いかなる者も海上で行うべき職務に適する壮健さがなければ、いかなる資格においても、漁船内の使用のために雇い入れられてはならない、と定めている。批准国に対して、承認された医師による、事前の健康検査と期限付きの健康証明書を提供することを求めている。

1959年の漁船員の雇入契約条約（第114号）

この条約は、雇入契約は漁船所有者もしくはその代理人及び漁船員の双方によって署名されなければならない、と定めている。当該契約上では、当事者各自の権利及び義務が明示され、とりわけ、予定されている航海及び漁船員が雇い入れられた資格、賃金の額、契約の終了などが明示されなければならない。

1966年の漁船員海技免状条約（第125号）

批准国に対して、漁船上の船長、航海士、機関士のための海技免状に関する資格基準を定め、志望者が必要な資格を有していることを確かめるために志望者試験を組織し監督することを求めている。またこの条約は、それぞれの職業に必要な最低年齢及び最低の職務経験、特定の種類及び等級の免状に必要な技能を定めており、志望者はこれらに対して資格を有することを証明しなければならない。

1966年の船員設備（漁船員）条約（第126号）

この条約は、船内の隔壁、寝室、換気、暖気、照明、床面積、食堂、衛生設備、厨房、医療設備に関する船内設備の要件を定めている。

港湾労働者

今日では多くの国々にとって港湾産業は、国際貿易の需要に応じるために常に近代化が求められている輸送網を結びつけるという重要な役割を果たしている。輸送量の増大やインフラの高度化、コンテナ利用の拡大、そして港湾活動の発展に必要な資本投資の集中が、このセクターの構造的な改革へと導いている。港湾労働はかつて、ほとんどが臨時で未熟練の労働によるものだったが、現在ではより高度な技能を備えた労働者を必要としていて、登録を要する労働者となっている。同時に、港湾労働者はより生産的になることと、交替制で働くことがますます要求されるようになっており、一方では、全体的な港湾労働力は減少してきている。発展途上国はますます高度化する港湾の整備のために資金を融通することが困難になってきている。ILO基準は港湾労働の2つの特徴を取り扱うことによって、このような課題への取り組みを支援している。この2つの特徴とは、港湾労働者が業務中にさらされている安全及び健康上の危険要素からの特別な保護の必要性和、技術の高度化と国際貿易が彼らの雇用や港湾の労働形態に与えている大きな影響である。



関連するILO文書

1973年の港湾労働条約（第137号）

この条約は、新形態の港湾労働とそれがもたらす港湾労働者の雇用と職業組織への影響を取り扱うものである。この条約は、2つの主な目的をもっている。1つ目は仕事につくまでの条件や職務遂行に関連する措置を通じて、すべての過程において港湾労働者に十分な保護を与えることであり、2つ目は、可能な限りの方法で適当な措置をとり、仕事とそれに伴う労働力の変動を予測しこれに対処することである。

1979年の職業上の安全及び衛生（港湾労働）条約（第152号）

この条約は批准国に対して、(a)安全で健康障害の危険性がない作業場、設備、作業方法の提供と維持、(b)作業場への安全な通行手段の提供と維持、(c)業務中の事故又は健康障害の危険からの労働者の保護を確保するために必要な情報、訓練及び監督の提供、(d)合理的に要求される個人用保護具、保護衣、救命具の労働者への提供、(e)適当かつ十分な救急及び救助の施設の提供と維持、(f)起こりうる緊急事態に対処するための適切な手続きの開発と設定のために措置をとることを求めている。

先住民及び種族民

先住民及び種族民は独自の文化や生活様式、伝統、慣習法を持っている。不幸なことに、歴史を通じて、この種族民と先住民の文化に対する配慮が欠如し、多くの社会的衝突や流血の事例をもたらしている。国際社会は今日では、先住民及び種族民の文化や生活様式、伝統、慣習法は貴重なもので尊重され保護される必要があり、彼らは自身が居住している国家の意思決定手続きに参加すべきである、との原則を受け入れるにいたっている。この課題に関する最近のILO基準はこの原則を示すとともに、政府、先住民及び種族民の団体、NGOが、先住民及び種族民の要求や要望を十分に尊重しながら、彼らの発展を確保するための枠組みを提供する。

関連するILO文書

1989年の先住民及び種族民条約（第169号）と以前の1957年の先住民及び種族民条約（第107号）の2つは、今日までのところ先住民及び種族民の権利について専属的に取り扱っている国際条約のすべてである。第169号条約は第107号条約を改正する最新の条約であり、先住民及び種族民に影響のおそれがある政策や計画に関する協議及び参加について定めている。基本的権利の享受を定め、また先住民及び種族民の慣習や伝統、土地所有権、伝統的な土地で発見された天然資源の利用、雇用、職業訓練、手工業・農村工業、社会保障、健康、教育、国境を越える先住民及び種族民の間の接触及び伝達などに関して一般政策を確立している。



先住民及び種族民の権利の実践

長年にわたって、多くの国々が第169号条約を実践するために法律を制定もしくは改正してきている。ラテン・アメリカ諸国のボリビア、コロンビア、メキシコ、ペルーを含む多くの国々は、憲法中の規定において、それぞれの国の住民における多民族的・多文化的特徴を認めてきている。また、慣習法を法源の1つとして認める国々もある。たとえば、1992年のパラグアイ憲法では、憲法に含まれる基本的権利を侵害しない限りにおいて、慣行に従う権利が定められている。また、自治や参加、協議を確保するための措置をとっている国々もある。たとえば、ノルウェーは1987年に、サミティング (*Sameting*) と呼ばれるサミ (*Sami*) 族のための、協議及び限定された行政を行う権限を持つ議会を設置した。一方、デンマークは、地域の問題の多くがグリーンランドに住むイヌイット族自身の管理下に置かれるように、グリーンランド自治法に基づく機関を設置している。

グアテマラの和平プロセスと第169号条約

1987年、グアテマラ政府とグアテマラ国民革命連合 (UNRG) を構成する4つの反政府団体は長期にわたる和平交渉を開始し、1994年に人権に関する総合的な協定を結ぶにいたった。同時に、分離協定では先住民のアイデンティティと権利を含む、他のいくつかの問題についても交渉されることが合意された。1995年3月31日、ILOも参加した6ヵ月にわたる交渉を経て、政府とUNRGは先住民のアイデンティティと権利に関する協定に署名した。この協定では、教育、言語、ジェンダー、文化、伝統的知識、土地所有権、慣習法を含む広範な問題をカバーしている。また、第169号条約の批准手続きの促進も協定の目的であった。ILOによって実施されたいくつかの技術援助プロジェクトを経て、グアテマラは1996年に同条約を批准し、同条約はこの地域に居住する先住民及び種族民の平和的生存を確保するための重要な役割を果たし続けている。^{xii}

他の特定のカテゴリーの労働者

国際労働基準はほとんどの場合、普遍的な価値を持ち、すべての労働者とすべての企業に適用される。前述した船員の例にみられるように、特定の産業をカバーする基準もある。そして、経済活動のかなり特定されたセクター(プランテーション、ホテル、レストラン)における労働問題を取り扱う基準や、特定の労働者グループ(看護職員、在宅形態の労働者)に関する基準も複数存在する。

関連するILO文書

1958年の農園条約(第110号)及び1982年の議定書

農園(プランテーション)は多くの発展途上国にとって依然として重要な経済的要素である。この条約及び議定書は移民労働者の募集及び雇入れを扱い、農園で雇用される労働者に、雇用契約、賃金、労働時間、医療、母性保護、労働災害補償、結社の自由、労働監督、住居に関して、保護を与えている。

1977年の看護職員条約(第149号)

医療サービスの拡大に対応するうえで、多くの国々は十分に資格のある看護職員を欠いている。多くの看護職員は、特有な困難に直面している移民労働者である。この条約は批准国に対して、看護職員に教育や訓練の提供、また看護職員をその職業に引きつけかつ留めておくような進路の見通し及び報酬を含めた労働条件の提供を行うために、国内事情にあった適切な措置をとることを求める。看護職員は、労働時間、週休、年次有給休暇、教育休暇、出産休暇、疾病休暇、社会保障に関して、少なくとも国内の他の労働者と同等の条件を享受する。

1991年の労働条件（旅館及び飲食店）条約（第172号）

ホテル産業や旅行・レジャー産業は現在のところ、世界全体の労働力の3%を雇用している。^{xiii} しかしながら、これらの労働者の多くは女性や若年層で、賃金支払額は他のセクターの労働者と比べると少なくとも20%低い。こうしたホテルやレストランで雇用される労働者の労働条件を改善し、他のセクターの一般的な労働者との差を縮めるために、この条約は合理的な労働時間、時間外労働の規定、休息期間、年次有給休暇について定めている。また、ホテルやレストランの職業の売買は禁止される、と定めている。

1996年の在宅形態の労働条約（第177号）

在宅形態の労働者は、その大多数が女性であるが、インフォーマルな地位と法的保護の欠如、孤立、弱い交渉能力のために、特に弱い立場にある労働者となっている。この条約の目的は、特に、結社の自由、差別からの保護、職業上の安全及び健康、報酬、社会保障、訓練の機会、雇用又は労働の最低年齢、母性保護に関して、在宅形態の労働者と他の賃金労働者との均等待遇を促進することにある。

通常監視手続き

申立て

苦情

結社の自由

条約未批准国への条約の適用

技術協力及び訓練

仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言

第 3 章

国際労働基準の 適用及び推進

「規範的活動は、ディーセント・ワークを現実のものとするために不可欠な手段だ」

ファン・ソマビア、ILO事務局長、2001年^{xiii}

国際労働基準は、国際的にユニークな監視システムに支えられ、加盟国が批准した条約を確実に実施することを保障している。ILOは定期的加盟国における基準の適用を精査し、適用に改善の余地がある点を指摘する。基準の適用に何らかの問題がある場合は、ILOは社会対話や技術援助によって当該国への援助を試みる。

通常監視手続き

一旦ILO条約を批准すると、加盟国は定期的に当該条約の実施のためにとった措置について報告をしなければならない。政府は2年ごとに、8つの基本条約及び4つの優先条約のうち批准したものに関し、法律及び慣行をとおして実施してきた措置について詳細な報告をしなければならない。その他のすべての条約については、(通常原則に基づいて監視されていない)「棚上げ」にされたものを除き、5年ごとに報告を提出しなければならない。条約適用に関する報告は、より短い間隔で要求されることもある。政府は、報告書のコピーを使用者及び労働者の団体に提出しなければならない。これらの団体は政府の報告書にコメントを付すことができ、また条約適用についてILOに直接意見を送ることも可能である。

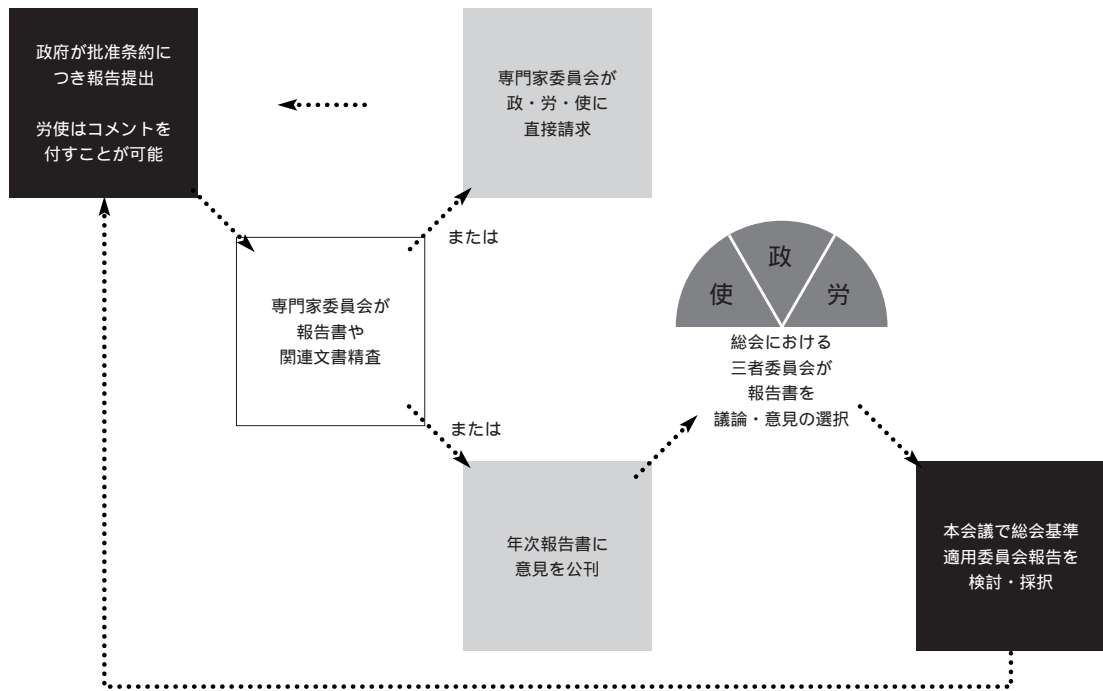
条約勧告適用専門家委員会

条約勧告適用専門家委員会は、増え続ける批准条約に関する政府報告を精査するために1926年に設立された。今日では、理事会により、3年を任期として指名された20人の著名な法律家によって構成されている。これらの専門家は、地理的、法制度的、文化的に異なる地域から選ばれる。委員会の役割は、国際労働基準の適用状況に関する公平で技術的な評価を行うことである。

国際労働基準の適用の精査において、専門家委員会は2種類のコメントを付す。すなわち、「意見 (observation)」と「直接請求 (direct request)」である。「意見」は、ある国における特定の条約の適用に関する根本的な問題についての見解が含まれる。これらの意見は委員会の年次報告で公刊される。「直接請求」は、より技術的な質問、あるいはさらなる情報提供の要請に関するものである。これらは報告では公刊されず、当該政府に直接通知される。

委員会の年次報告は、3部構成になっている。第1部は、一般報告であり、憲章との関係における義務の遵守についてのコメントを含む。第2部は、国際労働基準の適用に関する意見であり、第3部は総合調査(以下参照)である。

通常監視過程



総会基準適用委員会

専門家委員会の年次報告書は通常、12月に採択され翌年6月のILO総会に提出され、総会基準適用委員会によって報告書が検討される。総会委員会は総会の常設機関であり、政府、使用者、労働者の代表者によって構成される。同委員会は三者構成であり、専門家委員会の報告を検討した結果、多数のコメントの中から議題とすべきものを選び出す。コメントの中で言及された政府は総会委員会に召喚され、委員会に対し応答及び問題となっている状況に関する情報提供を求められる。多くの場合、総会委員会は、政府に対し問題を改善するため特定の措置を講じるか、あるいはILOの代表団もしくは技術協力を受け入れるよう勧告する判断を示す。この総会委員会による状況の検討と判断は、その報告書で公表される。特に問題があるものについては、その状況について一般報告において特別項目として言及される。

通常監視手続きの効果

1964年以来専門家委員会は、法令や慣行が変更され批准条約の適用が改善されたという数多くの「改善例」を記録してきた。今日までのところ、2,300の改善例が報告されている。

近年委員会は、委員会のコメントへの対応として次のような変化があったことを記している。

- エクアドルは、「国は、平等な権利と機会の条件の下、同一価値労働同一賃金原則を女性に対して保障しつつ、女性を有償労働に編入することを促進する」ことを定める新たな「政治憲章」を採択した。同憲章はさらに、女性の労働条件を改善し社会保障システムへのアクセスを保障するために、女性の雇用とリプロダクティブ・ライツの促進を定めている。妊産婦、就労女性、インフォーマル・セクター・手工業セクターの女性、世帯主たる女性、寡婦に対する特別な言及もなされている。
- タンザニア共和国は、1983年の人的資源配置法を廃止した。同法は、一般的な勤労の義務に基づき、経済発展の目的で公権力によって強制労働を課するとするもので、強制労働基準に違反するものであった。
- エルサルバドルは、新刑法典を採択し、旧法中、政治的見解の表明や既存の政治的秩序への批判に対し義務的労働を課することができるのと定めた部分を撤廃した。
- イスラエルは、若年者労働法を改正し14歳から15歳の児童の雇用を例外的措置とし、児童の健康及び発育に有害ではない軽微な労働、また公式の学校休暇の期間に限るとした。これは自国の立法を児童労働に関する基準に適合させたものである。
- オランダは、労働者に雇用終了のための地域雇用局の承認を要求していた法令を廃止した。この法令は強制労働基準に違反するものであった。^{xliv}
- 2003年法第12号によって公布されたエジプトの新労働法典は、金銭による報酬にかかわらず、休日労働に対する代償的休日を義務化するものである。

通常監視手続きの効果は、改善例をみるだけにとどまらない。専門家委員会は加盟国が採択された文書を立法機関に提出する義務を履行しているかどうかを毎年審査している。たとえある国が条約を批准しないことにしたとしても、法令を条約に適合させることを選択することはありうる。加盟国は他国における条約適用に関する委員会のコメントを定期的に見て、自国の法令や慣行において基準適用に関する同様の問題を回避しようとしたり、良い例をみられたりする。条約を批准した国に対しては、委員会は公開されない直接請求の形で政府に対し基準適用上の問題点を指摘し、コメントを公表する前に政府が回答したり、問題解決を探ったりする時間を与える。委員会の介入は、政府に基準適用のあり方を見直し、情報を労使当事者 彼らも情報を提供しうる存在であると共有するよう求めることで、社会対話を促進する。その結果としての社会対話は、さらなる問題解決と予防へと導くことを可能にする。

専門家委員会と総会委員会の報告は、インターネット上で広く一般に公開されている。したがって、これらの機関による批判を避けようとして、基準適用に関する問題解決への政府・労使当事者のインセンティブはさらに高められている。加盟国の要請により、ILO事務局は、国際労働基準に合致するような国内法の起草及び改定に関する技術協力を行っている。それらにより、監視機構は、基準適用における問題の発生を未然に防止するうえで重要な役割を果たしている。

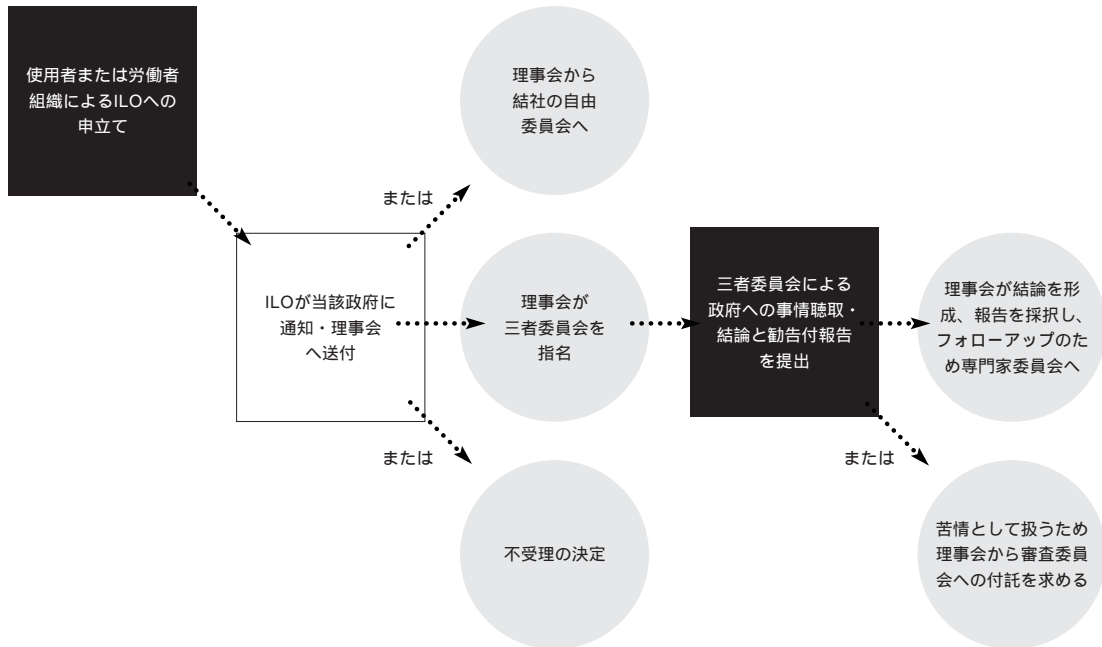
申立て

申立手続きは、ILO憲章第24条及び第25条によって定められている。使用者または労働者の産業上の団体に「条約の実効的な遵守をその管轄権の範囲内において何らかの点で確保していない」加盟国について、理事会に対し申立てを行う権利を与えている。理事会で三者委員会が設置され、申立て及び政府の回答を審議する。委員会が理事会に提出する報告は、当該事例における法的、実務的側面を整理し、提供された情報を検討し、勧告で締めくくる。政府の回答が十分ではないと判断される場合、理事会は申立てと回答を公表する。第87号条約及び第98号条約の適用に関する申立ては通常、結社の自由委員会による審理に付される。

誰が申立てできるか？

ILO憲章第24条における申立ては、国内及び国際的な使用者または労働者組織によってなされる。個人は直接にILOに対し申立てを行うことはできないが、関係する情報をその労働者組織または使用者組織に提供することができる。

申立手続き



第24条申立ての実例

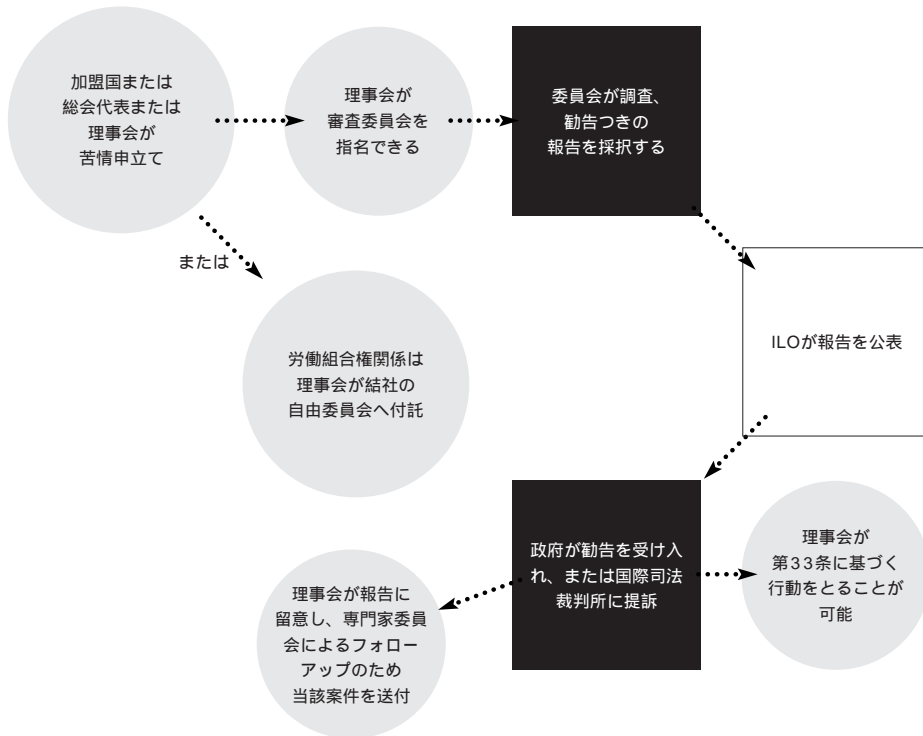
ギリシャは、1947年の労働監督条約（第81号）を1955年に批准した。1994年、同国は労働監督を分権化し、自治的な県行政の責任下におくこととする法律を可決した。ギリシャ労働省公務員組合連合（FAMIT）は、同法が第81号条約の、労働監督は国家の中央機関の監督及び管理の下におかれなければならないという規定に違反するものであるとして、申立てをILOに行った。三者委員会が設置され、この申立てを審査し、ギリシャ政府に法令を条約に適合する方向で改正するよう求めた。1998年に、ギリシャ政府は新法を採択し、労働監督をふたたび中央機関の権限下にもどした。同じ年、専門家委員会は、三者委員会の勧告が「注意深く検討された」ことについてギリシャ政府を讃えた。

苦情

苦情手続きは、ILO憲章第26条から第34条において規定される。これらの規定の下、加盟国またはILO総会の代表は、自国と同じ条約を批准した他の加盟国を、同条約に従っていないとして苦情手続きにより訴えることができる。苦情を受理すると、理事会は独立の3名のメンバーからなる審査委員会(Committee of Inquiry)を設置する。審査委員会は、苦情の調査を行い、当該事例の事実を確認し、苦情によって示された問題に対してとられるべき措置について勧告をする責任を負う。審査委員会は、ILOの最高位の調査手続きであり、一般に加盟国が継続的かつ深刻な違反をおかし、その改善を拒否し続けたとして訴えられた場合に設置される。今日までのところ、審査委員会が設置されたのは11例である。

加盟国が審査委員会の勧告の履行を拒否した場合、理事会はILO憲章第33条により行動を起こすことができる。同条によれば、「加盟国が、それぞれ審査委員会の報告書又は国際司法裁判所の決定に含まれている勧告を指定された期間内に履行しなかったときは、理事会は、勧告の履行を確保するための適宜と認める措置を総会に勧告することができる」。第33条は、2000年、理事会が総会に対しミャンマーの強制労働を廃止するための措置を講じることを求めたときに、ILO史上初めて用いられた。ミャンマーに対しては、1930年の強制労働条約(第29号)違反について、1996年にILO憲章第26条に基づく苦情申立てがなされており、審査委員会が同国において強制労働が「広く普及し計画的に利用されている」と判断していた。

苦情手続き



第26条苦情手続きの実際

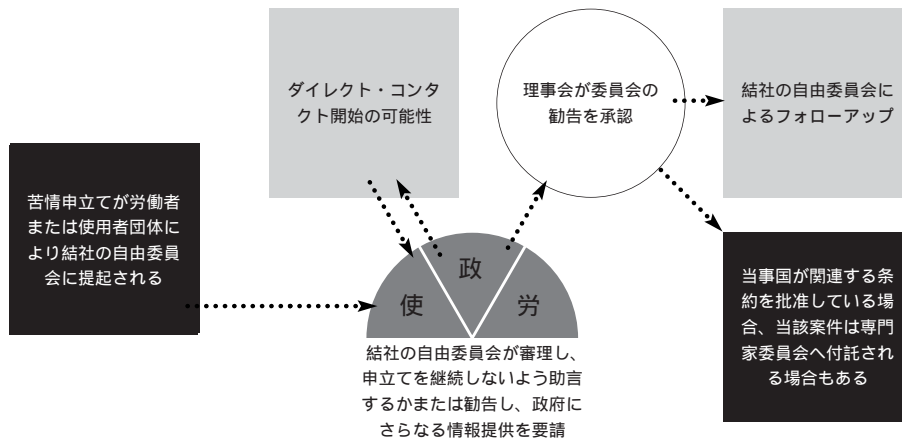
ポーランドは、1948年の結社の自由・団結権保護条約（第87号）及び1949年の団結権・団体交渉権条約（第98号）を1957年に批准した。同国で1981年に戒厳令が発せられたとき、政府は、労働組合「連帯」の活動を停止させ、多くの指導者と組合員を拘束、解職した。結社の自由委員会による審理の後、1982年のILO総会における代表は、第26条に基づく苦情をポーランドについて申し立てた。審査委員会は、上記両条約の重大な違反があるとの結論にいたった。委員会の結論に基づき、ILOと多くの国や機関がポーランドに状況を是正するよう圧力をかけ、1989年にポーランド政府は「連帯」を合法化した。「連帯」の指導者であり、後にポーランド大統領となったレフ・ワレサは、「戒厳令施行後ILOが設置した審査委員会は、ポーランドに民主主義をもたらした変化に顕著な貢献を行った」と述べている。^{xiv}

結社の自由

結社の自由委員会

結社の自由と団体交渉は、ILOの根本原則である。結社の自由と団体交渉に関する第87号及び第98号条約を採択してすぐ、ILOは結社の自由原則には、条約を批准していない国における遵守を保障するさらなる監視手続きが必要であるとの結論にいたった。その結果、1951年にILOは、当事国の条約批准の有無とは無関係に結社の自由の侵害に対する訴を調査する目的で、結社の自由委員会を設置した。訴は、使用者または労働者の団体により、加盟国に対してなされる。結社の自由委員会は理事会付属の委員会であり、独立の委員長と政府、使用者、労働者のそれぞれ3名の代表からなる委員によって構成される。訴を受理することが決定された場合、当事国政府と対話することにより事実を認定する。委員会が結社の自由基準または原則の違反があると判断した場合、理事会を通じて報告を行い、状況をどのように改善しうるかについて勧告を行う。政府にはその後、勧告の履行状況についての報告が求められる。当事国が関連条約を批准している場合、法的な問題は専門家委員会に付託することができる。結社の自由委員会は、問題を政府担当者や労使当事者と直接対話するために当事国政府に「ダイレクト・コンタクト」使節団を提案する選択もできる。50年以上にわたり、結社の自由委員会は2,300以上の案件を審査してきた。5大陸の60カ国以上がその勧告に従って行動し、過去25年間で結社の自由で進展がみられたと報告している。^{xvii}

結社の自由委員会手続き




活動する結社の自由委員会

1994年、国際自由労連（ICFTU）及び国際労働組合連合（WCL）は、インドネシア政府に対し、労働組合権の侵害の苦情申立てを行った。労働組合権の侵害には、労働者が自ら選択した組織をつくる権利の否定、組合活動に対する政府当局、軍、使用者による継続的な介入、団体交渉とストライキに対する継続的な制限が含まれるうえ、組合指導者の逮捕及び嫌がらせ、労働者や組合運動家の失踪や暗殺といった深刻な申立ても行われた。この時期拘束された数多くの組合指導者には、人民民主党の労働運動家でありインドネシア労働者の闘争センターの議長であるディタ・インダ・サリ、インドネシア労働福祉連盟 SBSI 議長のムフタール・パクパハンもいた。結社の自由委員会を通じて、国際社会はインドネシアに対し、組合活動を理由に拘束された組合指導者を解放するよう圧力をかけ続けた。ムフタール・パクパハンは1998年に、ディタ・インダ・サリは翌年に解放され、サリは全会一致でインドネシア労働者国民闘争戦線（FNPBI）の議長に選出された。インドネシアがILOに関与したことは、同国の労働者の権利にとって転機となった。それ以来、インドネシアは労働組合権保護の改善に顕著な進展を示しており、8つの基本条約すべてを批准したアジア太平洋地域の数少ない国の1つとなった。^{xlvii} ディタ・サリの事例は例外的なものではない。この10年間だけで、世界各地で2,000人を超える労働組合員がILOの委員会による審査の後に、監獄から解放されている。

条約未批准国への条約の適用

総合調査（19条）



国際労働基準は、国際社会で採択された普遍的な文書であり、労働問題に関する共通の価値観と原則を反映している。加盟国は条約を批准するか否かを選択することはできるが、ILOはすべての国での進展、批准の有無を追跡することが重要であると考えている。ILO憲章第19条に基づき、加盟国は定期的に、また理事国の要請により、条約または勧告の規定を実効的ならしめるべくとった措置、条約の批准が妨げられているか、遅れている場合にはその障害となっている事情について報告することを求められる。

第19条に基づき、専門家委員会は、理事会が選んだテーマに関し、加盟国の国内法及び慣行について詳細な年次総合調査を発表している。これらの調査は、主に加盟国が提出した報告、使用者及び労働者団体から送られた情報に基づいて作成される。これらの報告・情報は専門家委員会が条約・勧告の影響力を検討し、政府が主張する適用の困難さを分析し、それを克服する手段を見出すことを可能にする。

最近の総合調査には以下のものがある。

- 報酬の平等（1986年）；雇用と職業における平等（1988年及び1996年）
- 結社の自由と団体交渉（1994年）
- 移民労働者（1999年）
- 三者協議（2000年）
- 女性の深夜労働（2001年）
- 港湾労働（2002年）
- 賃金保護（2003年）
- 雇用政策（2004年）
- 労働時間（2005年）
- 労働監督（2006年）
- 強制労働（2007年）

技術協力及び訓練

ILOは批准された条約の適用を監視するだけではない。様々な形での技術協力を行っており、そこではILO職員やその他の専門家が、加盟国の立法や慣行上の問題点を、批准条約の義務に適合するよう解決する援助を行っている。技術協力の形式は、助言活動、政府職員とILO職員が基準適用上の問題について話し合うダイレクト・コンタクト、基準に対する関心や国内の関係者の基準利用にかかわる能力の向上、国民に恩恵をもたらすためにどのように基準を適用するかについての技術的助言を目的とするセミナーやワークショップといった促進活動を含む。またILOは、基準にかなう国内立法の起草の援助も行う。



国際労働基準の専門家の世界的なネットワーク

多くの技術協力活動がILOの国際労働基準専門家によって実施されている。彼らは世界各地のILO事務所に配属された専門家である。基準の専門家は、政府職員や使用者、労働者団体と面談し、新たな条約批准と報告義務の援助、監視機関によって指摘された問題解決のための話し合い、国内法を国際労働基準に合致させるような助言を行う。国際労働基準の専門家が駐在しているのは以下の都市である。

アフリカ：アジス・アベバ、カイロ、ダカール、ハラレ、ヤウンデ

アメリカ：リマ、サンホセ、サンティアゴ

カリブ：ポート・オブ・スペイン

アラブ州：ベイルート

東アジア：バンコク、マニラ

南アジア：ニューデリー

東ヨーロッパ及び中央アジア：モスクワ

ILO国際研修センター

ILO研修センターは、イタリアのトリノにあり、政府職員、使用者、労働者、法律家、裁判官、法学教育者を対象として国際労働基準に関する研修を行っており、国際労働基準、生産性向上、企業開発、国際労働基準とグローバリゼーション、女性労働者の権利といった特別講座も用意している。

仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言とフォローアップ

1998年に、ILOは社会正義の根源とみなされる4原則とそれに付随する権利の適用を強化する、特別の促進手段を創設した。仕事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を採択することにより、ILO加盟国は、加盟国であることによって共有すべき一定の基本的価値の実現に向けて取り組む義務を有することを確認する。それらの価値とは、すなわち結社の自由と団体交渉の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の禁止、児童労働の実効的撤廃、雇用と職業における差別の排除の4つである。この義務は、これらの原則を具体化した8つの基本条約を批准していない場合でも存在する。同時に、ILO自身もこの目的を達成するための支援を行う義務を負う。

この宣言のフォローアップは、加盟国が上記諸原則と権利の適用状況を改善するために必要としていることを特定するのに役立てるため、宣言と同時に採択された。加盟国は、自らが批准していない基本ILO条約に対応するすべての基本的権利について年次報告を行うことを要請される。報告は理事会において、独立の専門家パネルによって審査され、そのコメントは報告の年次調査の概説部分に掲載される。さらに、事務局長は毎年グローバル・レポートを作成し、基本的権利の4つの組み合わせのうちの1つについて、条約批准国・未批准国双方について、世界全体の状況を分析、ILOの技術協力の新たな方向性を提案する。ILO総会はこの報告を検討し、理事会は次の4年間の技術協力の活動計画を策定する。宣言とフォローアップは、宣言が体現する諸原則と権利を促進し、対話と技術協力を通じて基本条約の批准を促進するよう設計されている。宣言とフォローアップは、基準と並行して存在する別の基準を作ることではない。目的は、加盟国が仕事における基本的原則及び権利を十分に遵守できるよう、すべての基本条約を最終的に批准するということを含む、援助することにある。この目標に到達すれば、すべての加盟国は、これらの文書に関して、ILOの通常監視手続きの下におかれることになる。

主要ILO機構と文書

参考文献

第 4 章

資料

「私たちは社会正義を犠牲にして発展することはできない。
私たちは人としての基本的基準なくして競争することはできない。
もしこれが私たち自身の社会に当てはまることだとしたら、世界全体にとってもそうであるといえる。」

1994年、アフリカ民族会議 議長 ネルソン・マンデラ^{xlviii}

本書で示してきたように、国際労働基準は、グローバル経済がすべての人に利益と機会を提供することを確保するための重要な手段である。国際労働基準はまた、結社の自由から社会保障、児童労働との闘いから職業訓練の促進まで、崇高で人間らしい労働条件と、それに関連する国家レベル・企業レベルでの経済的利益についても定めている。基準適用の監督システムは、批准した条約にかかわる義務の遵守を確保するが、もっと一般的に言えば、ILO憲章に定められた義務の履行を確保する役目を持っている。

国際労働基準システムは現代世界の要請に応えるべく成長し発展し続ける。これまで国際労働基準システムが貢献してきた多くの例がある。しかしまだたくさんの課題が残っている。国際労働基準が主として、各国政府や労使団体によって利用されることを想定した道具である一方で、その他の一般の人たちも一定の役割を果たすことができるだろう。個人、非政府組織、企業及び活動家も、基準システムの認識を高めたり、政府に条約批准を促したり、基準適用の際の問題点を見出すために労使団体と協力したりすることができる。国際労働基準へのこの手引きが、ILOの構成員の力を増幅するだけでなく、社会全体がこの発展のための道具を利用できるようにするために役立つことが期待されている。

以下のページでは、国際労働基準についての重要文書の概観とさらに詳しい情報源を示す。

主要ILO機構と文書

- 条約と勧告

- ILO憲章

- 条約勧告適用専門家委員会報告書

以下のものを含む年次報告書：

一般報告：加盟国の報告義務遵守、改善例、国際労働基準と他の国際機構との関係についてのコメント。(Report (Part1A))

意見：批准国による条約の適用に関するコメント。(Report (Part1A))

総合調査：ある特定の事項に関して、それに関連する条約の批准国及び未批准国での法令と慣行の調査。(Report (Part1B))

批准と、基準に関連した活動についての情報文書 (Report (Part2))。

- 総会基準適用委員会報告書

一般報告と個別の事例についての検討を含む報告書。

国際労働総会の暫定議事録から入手可能。また、国際労働総会の議事録としても出版されている。

- 結社の自由委員会報告書

ILO理事会文書として年に3回刊行、またILO公報としても公表。

- 申立審査委員会報告書 (第24条)

理事会文書として刊行。

- 苦情審査委員会報告書 (第26条)

理事会文書及び公報として刊行。

上記はすべてILOLEXデータベースでも入手可能。

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

- 理事会文書

法務・国際労働基準委員会の文書も含む。

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/index.htm>

- 国際労働総会文書

条約と勧告の採択のために作成した報告書を含む。

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/index.htm>

● **仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ**

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

ILOの文書はILO事務所や寄託図書館でも入手可能。

主要刊行物

『**職場における基本的人権と国際労働基準**』(ジュネーブ、ILO、国際労働基準局、2003年) *

『**国際労働基準の手引き**』(ジュネーブ、ILO、国際労働基準局、2003年) *

『**国際労働基準：世界的な取り組み**(仮出版)』(ジュネーブ、ILO、国際労働基準局、2001年) *

A. Wisskirchen、C. Hess著『**ILO基準関連活動に関する使用者のためのハンドブック**』(ジュネーブ、ILO、使用者活動局、2001年)

『**国際労働条約・勧告関連の手続きに関するハンドブック**』Rev.2/1998(ジュネーブ、ILO、国際労働基準局、1998年) *

『**国際労働基準～労働者教育の手引～(第4改訂版)**』(ジュネーブ、ILO、労働者活動局、1998年)

『**結社の自由：ILO理事会「結社の自由委員会」の決定及び原則の摘要(第4改訂版)**』(ジュネーブ、ILO、国際労働基準局、1996年) *

『**国際労働基準電子ライブラリー(ILSE CD-ROM)**』、毎年刊行。このCDには、上記の刊行物のうち * マークがついたものが入っている。

以上の文献の詳細な情報については、国際労働基準局 (inform@ilo.org) まで。

インターネット情報源

APPLIS : 批准状況、専門家委員会のコメント、報告義務についての情報を含むデータベース。

ILOLEX : ILO条約及び勧告、批准状況、専門家委員会と結社の自由委員会

のコメント、総会委員会での審議、申立て、苦情、総合調査、その他多数の関連文書の全文が掲載されているデータベース。CD-ROMでも入手可能。

LIBSYND：結社の自由案件に関するデータベース。

NATLEX：労働、社会保障及び関連する人権に関する国内法令の目録データベース。多くの法令は全文掲載。NATLEXの記録と本文は英語、フランス語、スペイン語いずれかの言語で読むことができる。

以上のデータベースは国際労働基準のホームページ：www.ilo.org/normesで閲覧できる。

参考文献

- ⁱ ILO: *A Fair Globalization: Creating opportunities for all*, Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization (Geneva, 2004), p.143.
- ⁱⁱ World Bank: Global Poverty Monitoring website: <http://www.worldbank.org/research/povmonitor/index.htm> (consulted October 2004).
- ⁱⁱⁱ W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2002), p. 19.
- ^{iv} *ibid.*, p.20.
- ^v World bank: *World Development Report 2005: a better investment climate for everyone* (Washington, DC, 2005), pp.136-156.
- ^{vi} D. Kucera: "Core labour standards and foreign direct investment", in *International Labour Review*, Vol. 141, No.1-2 (2002), pp.31-70.
- ^{vii} E. Lee: *The Asian financial crisis: the challenge for social policy* (Geneva, ILO, 1998).
- ^{viii} ILO: *Decent work and the informal economy*, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002, pp. 39-54; *A Fair Globalization*, op.cit., pp. 80-99.
- ^{ix} ILO: Business and Social Initiatives Database website: <http://www.ilo.org/dyn/basi/> (consulted October 2004)
- ^x A. C. Reynaud: *Labour Standards and the Integration Process in the Americas* (Geneva, ILO, 2001).
- ^{xi} World Bank: *World Development Report*, op. cit., p. 141.
- ^{xii} ICFTU: *Annual Survey of Violations of Trade Union Rights 2003*, consulted at: <http://www.icftu.org/survey2003.asp?language=EN>.
- ^{xiii} T. Aidt; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Washington, DC, World Bank, 2002).
- ^{xiv} OECD: *International Trade and Core Labour Standards* (Paris, 2000).
- ^{xv} ILO: *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004, p. 64; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People* (Geneva, ILO, 2002), pp. 75-78.
- ^{xvi} ILO: *Stopping Forced Labour: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001, pp. 34-43.
- ^{xvii} ILO: *Investing in Every Child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour* (Geneva, IPEC, 2004), pp. 4-5.
- ^{xviii} ILO: *Every Child Counts: New global estimates on child labour* (Geneva, IPEC, 2002).
- ^{xix} ILO: *Trade union action against child labor: Brazilian experience* (Brasilia, 1997), available at: www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm
- ^{xx} ILO: *Breaking Through the Glass Ceiling: woman in management. Update 2004* (Geneva, 2004), p. 30.
- ^{xxi} ILO: *Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 91st Session, Geneva, 2003.
- ^{xxii} ILO: *Tripartite Consultation* (Geneva, IFP Dialogue, 2003).
- ^{xxiii} W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (Geneva, ILO, 2002), pp. 121-133 and 146.
- ^{xxiv} ILO: *Global Employment Trends Brief* (Geneva, 2005), p. 1.
- ^{xxv} ILO: *Follow-up to the Global Employment Agenda* (Geneva, doc. GB.285/ESP/1, November 2002).
- ^{xxvi} ILO: *Global Employment Agenda* (Geneva, 2003), p. 5.
- ^{xxvii} ILO: General Observation on Convention No.159, *Report of Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Report III (Part 1A), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.
- ^{xxviii} ILO: *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV (1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4., see also World Bank: *World Development*

Report, op. cit., pp. 137-140.

^{xxxix} ILO: *World Employment Report* (Geneva, 2001).

^{xxx} ILO: *The minimum wage: Catalyst for social dialogue or economic policy instrument* (Geneva, doc. GB.291/ESP/5, November, 2004); C. Saget: "Poverty reduction and decent work in developing countries: do minimum wages help?" in *International Labour Review*, Vol. 140, No. 3 (2001), pp. 237-270

^{xxxii} ILO: *Key Indicators of the Labour Market 2001-2002* (Geneva, 2002), p. 206.

^{xxxiii} ILO: *Yearbook of Labour Statistics* (Geneva, 62nd issue, 2003).

^{xxxiiii} ILO: *Safety in numbers: pointers for a global safety culture at work* (Geneva, IFP Safe Work, 2003).

^{xxxv} ILO: *Social Security: a new consensus*, Geneva, 2001.

^{xxxvi} Adapted from R. Silvia, M. Humblet: *Standards for the XXIst century: Social security* (Geneva, ILO, 2002).

^{xxxvii} ILO: *Key Indicators of the Labour Market 2001-2002* (Geneva, 2002); ILO Press release, 12 February 1998 (ILO/98/7)

^{xxxviii} ILO: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004; P. Stalker: *Workers without frontiers: The impact of globalization on international migration* (Geneva, ILO, 2000).

^{xxxix} ILO: *Migrant Workers. General survey on the reports on the Migration for Employment Convention (Revised) (No. 97), and Recommendation (Revised) (No. 86), 1949, and the Migrant Workers (supplementary Provisions) Convention (No. 143), and Recommendation (No. 151), 1975*, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999.

^{xl} Shipping facts website: <http://www.marisec.org/shippingfacts/index.htm> (consulted October 2004)

^{xli} ILO: *Conditions of work in the fishing sector*, Report V (I), International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004.

^{xlii} ILO: *Indigenous and Tribal Peoples: A guide to ILO Convention No. 169* (Geneva, 1996).

^{xliiii} D. Belau: "New threats to employment in the travel and tourism industry" (Geneva, ILO, 2003), p. 2.

^{xliiiii} ILO: *Reducing the Decent Work Deficit: A global challenge*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001, p. 59.

^{xlv} E. Gravel, C. Charbonneau-Jobin: *The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations: its dynamic and impact* (Geneva, ILO, 2003).

^{xlvi} ILO: *Promoting better working conditions; a guide to the international labor standards system* (Washington, DC, Washington Branch Office, 2003), p. 29.

^{xlvii} E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association. Its impact over 50 years* (Geneva, ILO, 2001).

^{xlviii} ILO Press release, Tuesday 26 May 1998 (ILO 98/21).

^{xlix} N. Mandela: "The continuing struggle for social justice" in *Visions of the future of social justice. Essays on the occasion of the ILO's 75th anniversary* (Geneva, ILO, 1994), p. 184.

