International Labour Organization

ILO駐日事務所

100年誌

International Labour Organization

ILO駐日事務所

100年誌

発刊に寄せて



ILOは日本社会の役に立っているか。2020年６月の着任以来、自分に、そして部下に問い続けてきた。労働条件の改善を通じて社会正義を実現する。それが結果として世界の恒久平和につながる。ILO憲章はこうした崇高な目標を掲げる。だが、日々暮らす人々の心にどれだけ届いているだろうか。

ILOがどんなに素晴らしい活動をしていても、カタカナばかりの難しい理念を語るだけでは届かない。普段着の言葉で語る「ILOのセールスマン」になると決めた。講演依頼があると、事情が許す限り足を運んだ。高校生から東証上場企業の社長まで、オンラインも含めるとのべ人数はゆうに１万人を超えている。

着任以来力を入れてきた「ビジネスと人権」について企業で話す時は、講演先企業の人権方針を読んで臨んだ。あえて厳しい言葉を選んで「はっきり言って物足りない」と告げる。静かに聞いてはいても、聴衆からは「何を言うんだ」という空気が伝わってくる。「人権尊重に取り組まない企業は生き残れない。いま我々は歴史の大転換点に立っている」。すると、皆の顔が真剣になる。

経済・社会のグローバル化は止まらない。労働人口の減少やAI（人工知能）化、気候変動など労働を取り巻く環境の変化は激しい。労働者と使用者のどちらもが満足できるような、Win-Winの関係を築くお手伝いをしたい。中小企業への支援に力を入れているのもそんな思いからだ。もちろん駐日事務所だけで全てをまかなうには限界がある。日本全国を回って知己を得て、さまざまな団体とパートナーシップを結んできた。全国社会保険労務士会連合会と連携して行っている「BHR（ビジネスと人権）推進社労士」の養成もその一つだ。

駐日事務所は1924年の開設以来、ILOの取り組みや政策を、政府、労働者、使用者をはじめ、パートナーや日本社会の皆さんに広く伝えるための連絡事務所として機能してきた。この数年は駐日事務所初のプロジェクトが次々始動し、人員も倍を超えた。日本とアジアをつなぐプロジェクトを実施することで、より多くのパートナーとの、活発で双方向のやり取りが生まれるようになった。

駐日事務所自身も大転換し続けないと評価されない。社会正義とディーセント・ワークの実現を目指すILOが描く未来を、日本の皆さんにいかに理解し協力してもらうか。100年の節目に、日本の皆さんにILOを身近に感じてもらえるよう、有益な情報を届けられるよう、この勢いにのって次の100年へのスタートを切りたい。

ILO駐日代表　高﨑　真一

On the Occasion of Our Centenary Commemorative Publication

“Is the ILO making a difference in Japanese society?” I have always put this question to myself and my colleagues since I took office in June 2020. Achieving social justice through improving labour conditions, ultimately realizing universal and lasting world peace—this is the noble cause championed in the ILO Constitution. However, do people find it relevant in their daily lives?

No amount of meaningful work we do enables us to get through to people if we only talk about abstract and lofty ideals. Therefore, I decided to become a “sales rep” for the ILO, using everyday language to reach the public. When asked to give lectures, I agreed to do so where I could and talked to diverse audiences ranging from presidents of companies listed on the Tokyo Stock Exchange to high-school students, which have easily exceeded 10,000 participants in total, including online viewers.

Business and human rights is one of the key areas I have focused on since I took office. Therefore, when I was invited to give corporate talks on this topic, I would intentionally give direct criticism of the company’s human rights policy, telling them their efforts were not enough. They would listen to it in affronted silence. Then I would say, “Companies will not survive unless they address the human rights issue. We are now at a major turning point in history.” This always made the entire audience riveted to what I had to say.

Economic and social globalization does not seem to end in any foreseeable future. The world of work is going through radical changes caused by such factors as the declining workforce, the rise of artificial intelligence, and climate change. In this rapidly changing landscape, the ILO should help create win-win relationships between workers and employers that are satisfying to both sides. This is partly why I focus on supporting small-to-medium enterprises. Of course, the ILO Office for Japan cannot, on its own, cater to all their needs. To garner support, I travelled across Japan and obtained many partnerships with various organizations advocating human rights. One such project is the training programme for labour and social security attorneys specializing in BHR promotion, jointly conducted by the ILO Office for Japan and the Japan Federation of Labour and Social Security Attorney’s Associations.

Since its establishment in 1924, the ILO Office for Japan has been functioning as a liaison office showcasing the initiatives and policies of the ILO to the Japanese government, workers, employers, partner organizations, and the general public. We launched new projects in the last few years, and our team members more than doubled. By implementing projects connecting Japan and other Asian countries, we have created active bilateral communications with increasingly more partner organizations.

The ILO Office for Japan must continue self-transformation, or we will not be recognized as a force in the fight for social justice and decent work. We need to help Japanese people understand and work towards the future the ILO envisions, where social justice and decent work are achieved. At this 100-year milestone, we will start afresh for the next century, building on this momentum, to deliver useful information to you all, so that the ILO will become a greater presence in Japan.

Director of the ILO Office for Japan **Shinichi Takasaki**

－写真グラフで振り返るILO駐日事務所100周年－

社会正義とディーセント・ワーク実現のために
これまでも、これからの100年も

ILO東京支局は1924年1月、東京・大森の高台に建つ望翠楼ホテルの部屋から始まった。街には関東大震災で出たがれきが積まれ、バラック小屋が建っていた。それから100年。混乱の戦間期と戦後の支局再開を経て、アジア各国への技術協力から啓発・出版活動までその活動の幅を広げながら、ILOを構成する政労使と常に一緒に歩んできた。

ILO駐日事務所は2023年4月、第11代ILO事務局長ジルベール・F・ウングボのG7労働雇用大臣会合出席に合わせ、記念式典を開催した。政労使をはじめ、学界や市民団体、パートナー、そしてこれからの社会をつくる若い世代が会して、ILO駐日事務所の歴史を振り返りつつ今後100年の歩みに期待を寄せた。









G7 倉敷労働雇用大臣会合



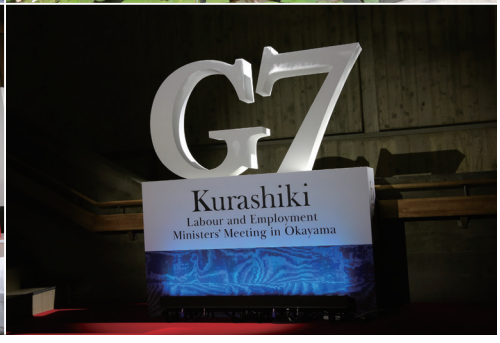












G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers' Meeting in Okayama

［日程］2023年4月22～23日
［場所］岡山県倉敷市

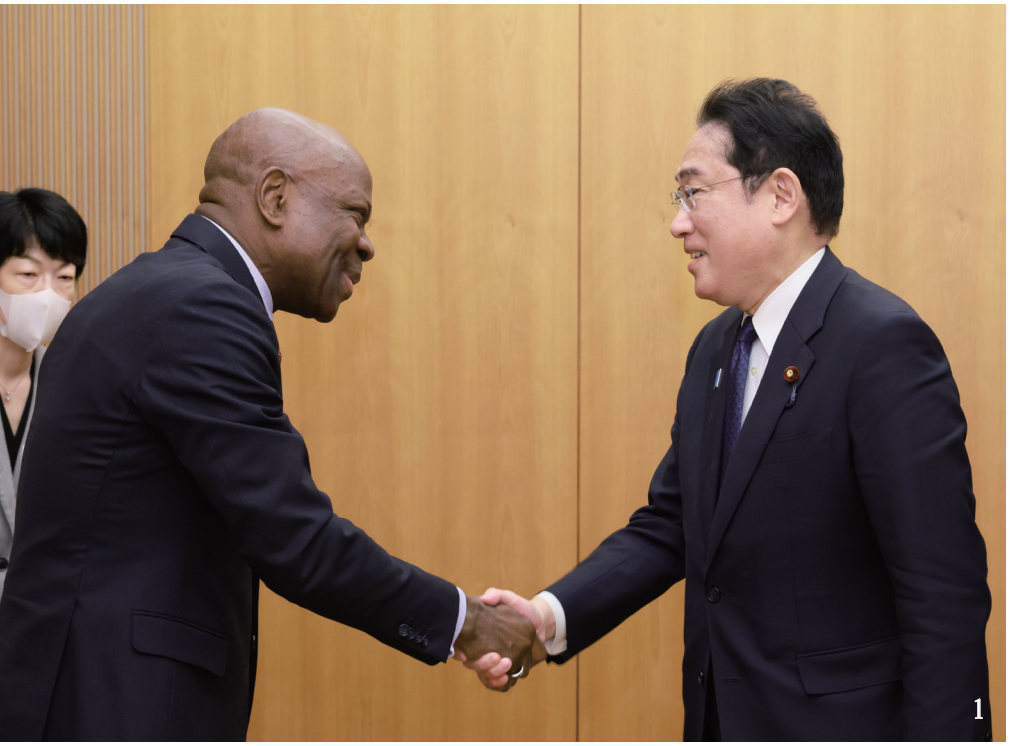


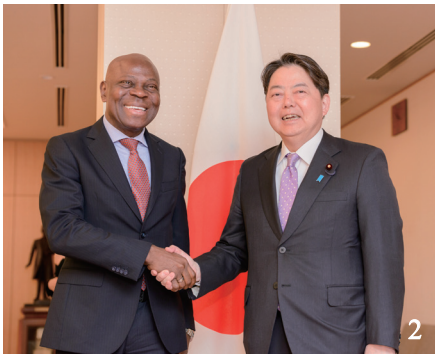




巻頭特集扉ページ写真（左上、中央）＝2023年4月25日（厚生労働省提供）
巻頭特集扉ページ写真（右上）、100周年記念式典で開会あいさつをするILO駐日代表の高﨑真一＝2023年4月25日
巻頭特集扉ページ写真（下）、100周年記念式典で基調講演に立つILO事務局長のジルベール・F・ウングボ＝2023年4月24日
G7倉敷労働雇用大臣会合写真＝2023年4月22日、23日（厚生労働省提供）

表敬訪問／ILO活動推進議員連盟総会









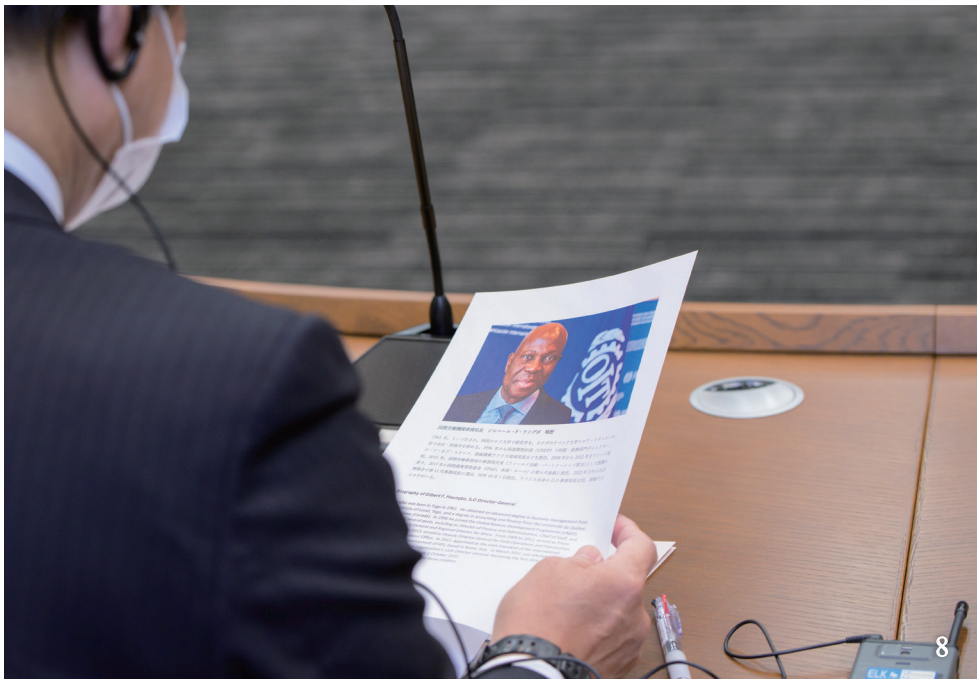




（1）岸田文雄首相を表敬訪問＝2023年4月24日午後、東京・永田町の首相官邸（内閣広報室提供）
（2）林芳正外務大臣を表敬訪問＝2023年4月24日午前、東京・霞が関の外務省
（3）田中明彦JICA理事長を表敬訪問＝2023年4月24日午前、東京・麹町のJICA本部
（4）JICAとの会談の様子
（5）ILO活動推進議員連盟役員との夕食会に出席＝2023年4月24日午後6時ころ、東京・永田町
（6）都内の公園を散策＝2023年4月24日午前、東京都港区



7



8

（7）ILO活動推進議員連盟総会に出席
（8）ILO活動推進議員連盟総会での資料を手にする出席者
　　＝2023年4月25日午前8時ころ、東京・永田町の参議院議員会館

ILO駐日事務所

創設100周年記念式典



日本なくして
社会正義と
ディーセント・ワーク実現における
進展はなし得なかった

— ILO事務局長　ジルベール・F・ウングボ

100th Anniversary

［日程］2023年4月25日　［場所］国際文化会館 岩崎小彌太記念ホール
［後援］厚生労働省、外務省



今後の100年は
ILOの使命実現のために
政府と労働者の皆さまはもちろん、
企業にとっても役立つ
ILOになるよう努めたい

— ILO駐日代表　高﨑 真一

ILO駐日事務所
創設100周年 記念式典

式次第

開会あいさつ	ILO駐日代表 …… 髙﨑 真一
祝辞	厚生労働大臣政務官 …… 畦元 将吾 様（大島 一博厚生労働事務次官代読）
	日本労働組合総連合会会長 …… 芳野 友子 様
	日本経済団体連合会副会長 …… 小路 明善 様
基調講演	ILO事務局長 …… ジルベール・F・ウングボ
パネル討論	厚生労働省大臣官房国際労働交渉官 …… 福味 恵 様
	パナソニックホールディングス 執行役員CHRO …… 三島 茂樹 様
	日本労働組合総連合会参与 …… 郷野 晶子 様
	外務省専門機関室長 …… 松居 眞司 様
	ILO調査研究局長 …… リチャード・サマンズ
	ILO駐日事務所 …… 小林 有紀（ファシリテーター）
閉会ごあいさつ	ILO条約勧告適用専門家委員会委員 …… 吾郷 眞一 様

～記念写真・軽食レセプション～

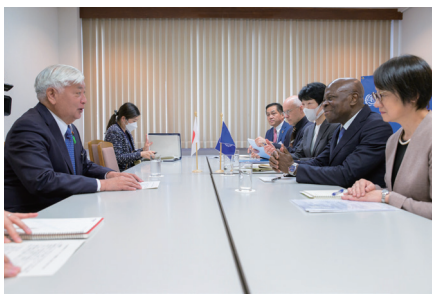
来賓ごあいさつ	内閣総理大臣補佐官 …… 中谷 元 様
閉会あいさつ	ILO駐日代表 …… 髙﨑 真一







（左から）祝辞を述べる厚生労働事務次官大島一博氏、連合会長芳野友子氏、経団連副会長小路明善氏







100th Anniversary





「ビジネスと人権」をテーマに開催したパネル討論の様子



記念写真・レセプション



1



2

Commemorative photo & R



記念写真に納まる参加者



4



5



6



3



7

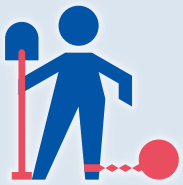
（1～5）談笑する参加者ら
（6）レセプションで来賓あいさつをする総理大臣補佐官　中谷 元氏
（7）会場には「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」のパネルも掲示された

eception















目次 CONTENTS

発刊に寄せて ILO駐日代表　高﨑 真一

巻頭特集 写真グラフで振り返るILO駐日事務所100周年

▶ **第1章　祝辞** — P.19

厚生労働大臣　福岡 資麿

外務大臣　岩屋 毅

日本労働組合総連合会（連合）会長　芳野 友子

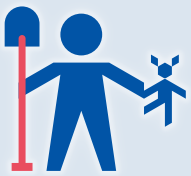
日本経済団体連合会（経団連）会長　十倉 雅和

ILO活動推進議員連盟 会長　田村 憲久

▶ **第2章　特別対談**
なぜいま「ビジネスと人権」か — P.31

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業
弁護士　渡邉 純子 氏
×
ILO駐日代表
高﨑 真一

▶ **第3章　ILO駐日事務所 100年の歩み**
～社会正義を求めて～ — P.41

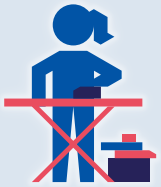


▶ 第４章　特別インタビュー
ILOと「わたし」の交差点 — P.61

政府編　先駆者の女性たちと歩んで　藤井 紀代子さん

労働者編　国際労働運動の海に漕ぎ出して　初岡 昌一郎さん

使用者編　逃げずに向き合ってこそ　矢野 弘典さん





▶ 第５章　巻末資料 — P.75

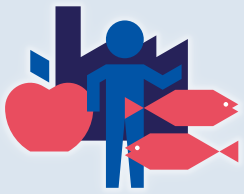
国際労働基準　ILO条約・勧告とは
条約・勧告ができるまで
国際労働基準関連手続きの流れ
基準設定に関する理事会の方針
条約・勧告の廃止・撤回
条約・勧告の採択後は
条約適用の監視機構
国際労働基準の効果
労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言
公正なグローバル化のための社会正義宣言
仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言
ILO創設100周年記念国会決議（日本）

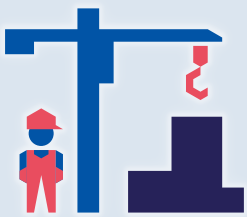
主要な条約・勧告の解説
加盟国別にみた条約批准数
条約別にみた批准数および索引
ILO勧告の一覧表

国際労働機関
略語表









第1章

祝辞

祝辞



ILO駐日事務所が創設から100周年という節目の年を迎えたことを心よりお祝い申し上げるとともに、長きにわたりILO東京支局、現在のILO駐日事務所を支えた関係者の皆様に対して、敬意を表します。

ILOは、1919年の創設から現在に至るまで、国際労働基準としての条約・勧告を採択するとともに、発展途上国に対して、国際的な労働基準の遵守を可能とするための労働環境の底上げのための技術支援を行ってきました。

ILO駐日事務所は、ILOの推進する国際労働基準やディーセント・ワークについて、日本の現状や制度を踏まえた発信を行い、国内での理解の促進に貢献してきました。近年では、ビジネスと人権が国際的に重視されるようになっている中、国連の指導原則に基づいた日本政府の行動計画やガイドラインの策定などに際して、ILO駐日事務所はその知見を生かし、グローバル・サプライチェーン上の労働者の権利保護の観点から貢献されました。

このように、労働に関するさまざまな情報を国際的な時流に応じて日本語により分かりやすく伝えているILO駐日事務所の役割は、わが国の政労使にとってかけがえのないものであり、労働の世界の課題を解決し、ILOが目指す社会正義の実現に向けて、今後、さらに重要なものになると考えております。

日本は、ILOの創設に関わった加盟国として、また、常任理事国として、政労使ともに、総会や理事会を始めとするILOの各種会合に積極的に参加してまいりました。

また、日本はアジア・太平洋地域におけるILOへの最大の任意拠出金の拠出国となっています。厚生労働省は、ILOが提唱するディーセント・ワークの実現に貢献するため、任意拠出金の拠出を通じて、アジア・太平洋地域を中心として労働安全衛生水準の向上、社会保険制度の整備などの技術協力を50年以上にわたり実施してきました。

ILO駐日事務所におかれましては、わが国の技術協力によって実施されるプロジェクトの内容を日本国内に向けて引き続き発信することで、日本が行っている国際貢献への理解を促進していただくことを期待しております。

創設100周年の節目を迎えたILO駐日事務所の活動が今後ますます活発になること、そして、次の100年がILO、日本を含む加盟国、そして世界の労働者、使用者にとって、より良い100年となることを祈念しております。

厚生労働大臣　福岡　資麿

CONGRATULATORY MESSAGE

I would like to extend my heartfelt congratulations to the ILO Office for Japan for marking the centenary milestone after its establishment. My respect goes to all those involved in supporting the Japanese Office in all this time since the days of the ILO Tokyo Branch Office.

Since its foundation in 1919, the ILO has been tasked with establishing conventions and recommendations related to international labour standards. It has also provided technical assistance to developing countries to raise the level of their work environments, enabling them to align with international labour instruments.

The ILO Office for Japan has cultivated a better understanding of the international labour standards and decent work principles promoted by this UN specialized agency among Japanese citizens by providing relevant information in relation to the current situation and schemes of this country. While issues on Business and Human Rights have become more important internationally in recent years, the ILO office for Japan has contributed to developing the Action Plan and the Guidelines by the Japanese government based on the UN Guiding Principles by utilizing its knowledge and experience from the perspective of protecting the rights of workers in global supply chains.

Thus, the ILO Office for Japan plays a significant role essential to the government, employers, and workers in providing various labour-related information in line with international trends in plain Japanese. I believe that, moving forward, it will play an even more important role in solving labour-related challenges and other areas and in achieving social justice that the ILO aims to achieve.

Japan, with its tripartite constituents, has actively participated in various ILO meetings, particularly the General Conference and the Governing Body, as a founding and permanent member.

Moreover, this country donates the largest voluntary contributions to the ILO of all the Member States in the Asia and the Pacific region. Through such contributions, the Ministry of Health, Labour, and Welfare of Japan has helped the ILO in its efforts to achieve decent work; the Ministry has provided technical assistance mainly in this region for more than 50 years, for example, in improving occupational safety and health and developing the social insurance system.

I expect that the ILO Office for Japan will promote understanding of the international contributions of Japan through continuing to provide information about the projects which are implemented by the Japanese technical cooperation.

Lastly, I hope the ILO Office for Japan, having arrived at the centenary milestone, will prove more active than ever and that the next 100 years will see a better century for the ILO, its member states including Japan, and workers and employers worldwide.

Minister of Health, Labour and Welfare Takamaro Fukuoka

祝辞



国際労働機関（ILO）駐日事務所開設100周年に際し、心よりお祝い申し上げます。

ILOは労働分野の専門機関として、社会正義と平和の推進に取り組んでおり、ILOの理念やその活動は、持続可能な開発目標（SDGs）の達成や「人間の尊厳」が守られる世界の実現に密接に関係しています。日本も、長きにわたり、国際労働分野における課題の解決のために、ILOと緊密に連携してまいりました。

例えば、ルール形成やディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の推進を通じた課題解決等、ILOの取り組みは、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序を堅持し、強化することを目指すわが国の外交方針にも合致しています。また、ILOが長年取り組み、推進しているジェンダー平等な制度の整備や女性のエンパワーメントは、わが国が推進する「女性・平和・安全保障（WPS）」の基礎となります。

近年において、外務省は、アジア地域のみならず、中東・アフリカにおいても、ILOのプロジェクトを支援しております。最近では、令和５年２月の震災で被害を受けたシリアにおいて、労働市場の回復を支援するためのプロジェクトに拠出しています。

ILO駐日事務所は、100年にわたり、日本とILOとの間の連携の要となって中心的な役割を果たすとともに、労使、NGO、研究機関など、マルチステークホルダーを巻き込んだ活動を展開してこられました。

特に近年、ILO駐日事務所は、高﨑真一駐日代表のリーダーシップと職員の方々のご貢献により、これまで以上にさまざまな関係者との関係強化をはじめ、活動の幅を拡大しておられます。ビジネスと人権の分野においては、啓発資料の作成や講演の実施、アジア地域における日本との協力関係の強化などに積極的に取り組まれています。こうした施策を通じて国際社会への貢献を進めるILO駐日事務所の取り組みを大変心強く思います。また、外務省とILO駐日事務所との間で、ILO活動の広報や若者向けの採用イベントの共催等、連携が進展していることを喜ばしく思います。

今後、ILOおよびILO駐日事務所が果たす役割の重要性は一層高まるものと確信しております。外務省としても、引き続き、ILO駐日事務所の取り組みをサポートし、ILOと日本の政労使三者との間で築かれてきた信頼・協働関係や2019年の「ILO創設100周年記念宣言」等を土台に、社会正義と平和の推進に向けて、日本とILOの協力関係を一層深化させていく考えです。

外務大臣　岩屋　毅

CONGRATULATORY MESSAGE

I would like to extend my warmest congratulations to the International Labour Organization (ILO) on the occasion of the 100th anniversary of the establishment of the ILO Office for Japan.

As an agency specializing in the field of labour, the ILO has been working to promote social justice and peace, and its principles and activities are closely related to the achievement of the Sustainable Development Goals (SDGs) and the realization of a world where human dignity is protected. Japan has been collaborating closely with the ILO to resolve various issues in the field of international labour.

For example, the ILO's initiatives, such as resolving issues through its rule-making function and promoting decent working conditions, are in line with Japan's foreign policy, which aims to maintain and strengthen its advocacy of a free and open international order based on the rule of law. Furthermore, the development of gender-equal institutions and women's empowerment, which the ILO has been working on and promoting for many years, comprise the basis for the Women, Peace and Security (WPS) agenda, which our country promotes.

Over the past few years, the Ministry of Foreign Affairs has supported ILO projects not only in Asia but also in the Middle East and Africa. Most recently, we have contributed to a project to support the recovery of the labour market in Syria, which was affected by the earthquake in February 2023.

For 100 years, the ILO Office for Japan has played a significant role in the Japan-ILO relationship and has developed activities involving multiple stakeholders, including labour and management, NGOs and research institutions.

Particularly in recent years, the ILO Office for Japan, under the leadership of Mr. Shinichi Takasaki, Representative of the Office, and with the contributions of its staff, has been expanding its activities, including further strengthening its relations with various key stakeholders. In the area of business and human rights, the Office has been actively engaged in developing awareness-raising materials, organizing seminars and strengthening the ILO’s cooperation with Japan in the Asian region. I am very encouraged by the Office's efforts to contribute to the international community through these activities. I am also pleased to see the progress in cooperation between the Ministry of Foreign Affairs and the Office, such as promotion of ILO activities and co-hosting recruitment events for young people.

I am convinced that the role of the ILO and the Office will become even more important in the future. The Ministry of Foreign Affairs will continue to support the efforts of the Office and will strive to further deepen the cooperation between Japan and the ILO for the promotion of social justice and peace, based on the trust and collaboration that has been built between the ILO and the three Japanese elements of government, employers, and workers, as well as the ILO Centenary Declaration of 2019.

Minister for Foreign Affairs Takeshi Iwaya

祝辞



ILO駐日事務所が創設100周年を迎えられましたことを、心からお慶び申し上げます。貴事務所は、創設以来日本の労働運動を陰に日向に支え続けてくださいました。これまでの日本の労働運動へのご協力とご支援に対し、深甚なる敬意と感謝の意を表します。

ILO駐日事務所の功績は言うまでもなく多岐にわたりますが、ここでは２つのことを申し上げたいと存じます。

１つは日本語による情報発信です。戦前のILO東京支局時代から定期刊行物として「世界の労働」を刊行していたことにはじまり、国際労働基準に関する書籍の出版や労働分野の専門家を招いたシンポジウムの開催など、精力的な情報発信に取り組んでこられました。日本人は言葉の壁もあって、ILOに距離感を感じる人も少なくありません。一方、貴事務所のこうした取り組みによって、日本の労働者はILOの理念や国際労働基準の意義を理解し、その実現に向けて活動していくことの重要性を認識しました。国際的な情報を日本語で得られるということの意義は、今なお大きいと考えます。

もう１つはビジネスと人権に関する取り組みです。近年日本でも「ビジネスと人権に関する行動計画」や「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が策定されるなど、取り組みが強化されています。ILO駐日事務所は、これらの策定に深く関わるなど、ビジネスと人権を広める上で大きな役割を果たしています。また、セミナーの開催などを通じて、日本のみならず、アジア太平洋地域におけるビジネスと人権の普及・啓発活動に取り組まれていることについても衷心より敬意を表します。ビジネスと人権については、さまざまな関係者のコンセンサスを得て物事を進めていく必要があり、政労使三者構成、社会対話の意義を熟知するILOが議論に加わることの意義は大きいと考えます。日本の労働運動としましても、貴事務所の知見から多くの示唆を得て、ビジネスと人権に関する課題の解決により一層取り組んでまいります。

むすびに、ILO駐日事務所の益々のご発展を祈念するとともに、日本の労働運動への引き続きのご協力・ご支援をお願い申し上げ、お祝いの言葉とします。

日本労働組合総連合会 会長　芳野 友子

CONGRATULATORY MESSAGE

I would like to extend my heartfelt congratulations to the ILO Office for Japan for commemorating its 100th anniversary. The Japanese Office, since its foundation, has supported labour movements in this country in both major and minor ways, for which I express profound respect and gratitude.

As we all know, the ILO Office for Japan has made extensive achievements in various areas, but I would like to share two notable examples with you.

The first is its efforts to communicate to the public in the Japanese language. Since the days before World War II, when the former ILO Tokyo Branch Office started publishing its periodical, World Labour, the Japanese Office has made tremendous efforts in educating the public through, for example, publishing books about international labour standards and holding symposiums with labour experts. Quite a few Japanese people did not relate to the ILO – an international organization where Japanese was not an official language. The ILO Office for Japan, however, has helped them to understand the ILO principles, the significance of international labour standards and the importance of aligning reality with them. Even today, it is quite meaningful for Japanese workers to be able to obtain global information in their own language.

The second is the Japanese Office's business and human rights initiatives. In recent years, the Japanese government has strengthened its efforts on this front, such as the National Action Plan on Business and Human Rights and the Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains. The ILO Office for Japan made significant contributions, helping the government to formulate these measures, as well as in other initiatives to promote understanding of business and human rights. The Japanese Office has also earned our most tremendous respect, I must mention, for raising public awareness on business and human rights by holding seminars and symposiums and engaging in other activities, not only in Japan but also in the whole of Asia and the Pacific region.

To make progress on this matter of business and human rights, we must have a consensus among various stakeholders. The ILO, with its extensive knowledge on the significance of tripartite consultations and social dialogue, takes an essential role in deepening the discussions. Drawing on such expertise of the ILO Office for Japan, we will lead labour movements in this country to further strengthen efforts to solve challenges in this field.

Lastly, I sincerely hope for further success of the ILO Office for Japan and would like to ask for its continued cooperation and support for the labour movements in Japan.

President of Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO)
Tomoko Yoshino

祝辞



このたびは、ILO駐日事務所創設100周年を迎えられ記念誌を発刊されることを、心よりお慶び申し上げます。

わが国はILOが誕生した1919年からの原加盟国であり、常任理事国としての重要な役割を担っています。経団連としても、使用者側理事を通じ国際労働基準の策定等に関与してまいりました。

ILO駐日事務所は、社会正義、ディーセント・ワークの実現に向けて唯一無二の活動を展開しておられます。経団連への支援と協力関係は長きにわたり、近年は「ビジネスと人権」に関する各国の対応状況、企業のベストプラクティスの共有など、タイムリーで貴重な情報提供に感謝しております。

「ビジネスと人権」は、責任あるサプライチェーンの構築が求められる企業において、最も関心の高いテーマの一つです。経団連は、会員企業が実践すべき行動指針をまとめた「企業行動憲章」において明記・強調するとともに、「人権を尊重する経営のためのハンドブック」を作成し、人権デューディリジェンスや人権リスクの評価の方法などをわかりやすく記載するなど、啓発活動に力を入れております。ILO 駐日事務所は、日本政府の拠出を受けて、アジアの繊維産業や電子機器産業、自動車産業における人権デューディリジェンスに関するプロジェクトを矢継ぎ早に展開されています。こうした「ビジネスと人権」に関する取り組みは企業の取り組みの後押しになると心強く感じており、ILO 駐日事務所がこの分野でのリーダーシップを一層発揮されることを期待しております。

さて、今年は、わが国がデフレから完全脱却できるラストチャンスという認識を社会全体で共有する必要があります。その上で、賃金引上げのモメンタムを継続・強化し、「構造的な賃金の引き上げ」と「分厚い中間層の形成」を図り、「成長と分配の好循環」を創り上げ、ウェルビーイングな日本社会を実現していきたいと考えております。

その鍵を握るのは、働き手の7割近くを雇用している中小企業において「構造的な賃金引き上げ」を実現すること、また、雇用者の約４割に上る有期雇用等労働者の処遇を改善することです。労働力人口が減少する中、働き手は、いまや公共財ともいうべき存在となり、企業は全ての人々の人権を尊重する経営の実践、リカレント教育やDE&Iの推進、労働災害防止等を通じ、多様な人材の雇用機会の創出と活躍支援に取り組まなくてはなりません。こうした面でも、引き続き、経団連との緊密な連携をお願いしたいと存じます。

最後になりますが、次なる100年においても、ILOならびにILO駐日事務所がますます発展されますことを心より祈念いたします。

一般社団法人 日本経済団体連合会 会長 十倉 雅和

CONGRATULATORY MESSAGE

I offer my heartfelt congratulations to the ILO Office for Japan on this occasion of the 100th anniversary and the publication of its centenary magazine.

Japan has been a founding member of the ILO since its establishment in 1919, playing a key role as one of its permanent members. Keidanren has participated in the ILO process through the Employer members of the Governing Body for matters such as developing international labour standards.

The ILO Office for Japan is acclaimed for its incomparable activities toward achieving social justice and decent work. I am grateful for the Office's long-lasting support of and collaboration with Keidanren, including the timely sharing of valuable information on, for example, recent measures taken in other countries on business and human rights as well as best corporate practices.

Business and human rights is one of the most significant issues for companies that must establish responsible supply chains. As part of its awareness-raising efforts, Keidanren has clarified and highlighted these issues in the Charter of Corporate Behaviour – a set of action guidelines for its member companies – along with the Handbook for Management that Respects Human Rights that illustrates the process of human rights due diligence and risk assessment. Funded by the Japanese government, the ILO Office for Japan is pushing forward human rights due diligence projects for the textile, electronic devices, and automobile industries in Asian countries. These projects on business and human rights will surely boost corporate efforts toward such objectives. We expect the Japanese Office will further demonstrate strong leadership in this regard.

This year, Japanese society as a whole needs to share the recognition that we are facing a last chance to break free from deflation once and for all. Building on this awareness, Keidanren intends to continue and strengthen the momentum for pay increments, aiming for the structural increase of wages and the formation of a substantial middle class – this will create a virtuous cycle of growth and distribution and bring about a well-being society in Japan.

The key to achieving the objectives is to realize a structural pay rise in small and medium-sized companies, which employ nearly 70% of the workers in this country, and to improve the working conditions of non-regular employment, which account for about 40% of all the employees. Workers are now positioned as public goods, as it were, as the labour force continues to dwindle. Companies need to create job opportunities for diverse human resources and support their advancement through, for example, implementing business practices to respect everyone’s human rights, promoting recurrent education and DE&I and preventing work-related accidents. I would also like to ask the ILO Office for Japan to continue its close cooperation with Keidanren in such efforts.

Lastly, I sincerely hope for the continued success of the ILO and the Japanese Office in the next 100 years.

Chairman of Keidanren (Japan Business Federation) Masakazu Tokura

祝辞



ILO駐日事務所創設100周年に当たり、お祝いの言葉を申し上げます。

設立当初からの原加盟国であるわが国は労使ともに正理事に選ばれるなど、ILOにおける役割と責任は大きく、さらなる貢献が期待されています。

超党派でつくるILO活動推進議員連盟は、1988年７月の設立総会から35年以上にわたりILOの主要政策課題について取り組んできました。2019年６月には、衆議院本会議が「国際労働機関（ILO）創設100周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議案」を全会一致で可決し、その存在意義と活動を讃えました。

2022年６月には、ILO基本条約の１つ「強制労働の廃止に関する条約（第105号条約）」締約について、参議院本会議において全会一致で承認し、2022年に批准となりました。議連の働きかけが結実したことはたいへん喜ばしいことです。

ILO駐日事務所の前身、ILO東京支局は1923年の第18回理事会で開設が決まりました。関東大震災の混乱期を経て、1924年に東京・大森のホテルの一室で業務を開始した日から100年の月日が過ぎました。この間に労働者や企業を取り巻く環境は大きな変化を遂げました。「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」というILO憲章に刻まれた言葉は、今もなお私たちに課せられた大きな課題です。

ILO駐日事務所は近年、企業による人権侵害を防ぐ「ビジネスと人権」についても注力しています。暮らしの中で日々私たちが手にする製品は、国を超えて網の目のように世界に広がるサプライチェーン上を川のように流れて私たちの元に届きます。その過程で強制労働や児童労働が行われていないか、私たちの豊かな暮らしが誰かの犠牲の上に成り立ってはいないか―。働く人々の権利の保護のため、駐日事務所にはより一層の期待が寄せられています。

議連は今後も基本条約に残る２つの日本未批准条約、「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）」「職業上の安全及び健康に関する条約（155号）」の早期批准に向けて取り組みを強化していきます。

わが国の国際貢献が今後もなお期待される中、今後ともILO駐日事務所のさらなるご発展を心より祈念いたしますとともに、今後の一層のご活躍を期待いたします。

ILO活動推進議員連盟 会長 田村 憲久

CONGRATULATORY MESSAGE

It is my privilege to congratulate the ILO Office for Japan on reaching its 100-year milestone.

As an original member of the ILO since its foundation, Japan has a significant role and responsibility for the UN agency, with both Japanese workers' and employers' organizations chosen as regular members of the Governing Body. Going forward, much more is expected of us.

Since its establishment as a bipartisan organization in July 1988, the Japanese Parliamentarians' League on the ILO Activities has been tackling key policy challenges related to the ILO for over 35 years. The League contributed to a unanimous adoption of the Resolution concerning Japan's further contribution to the International Labour Organization (ILO) on the commemoration of the centenary of its foundation by the House of Representatives of the Japanese Diet in June 2019, in recognition of the crucial roles and activities of the ILO.

Also, in June 2022, the House of Councilors unanimously approved the Abolition of Forced Labour Convention (No 105), one of the core conventions of the ILO, which led to its ratification in 2022. These are some of the notable achievements of the League.

The ILO Tokyo Branch Office, the predecessor of the ILO Office for Japan, was established at the eighteenth session of the Governing Body in 1923. Then, after the chaotic aftermath of the Great Kanto Earthquake in 1923, it started operating from a hotel room in Omori, Tokyo, in 1924. One hundred years have passed since then, bringing about a tremendous change in the environment surrounding workers and enterprises. Though the ILO declared "universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice" in its constitution, it still poses a significant challenge to us even today.

The ILO Office for Japan has been notably focusing on business and human rights in recent years, aiming to prevent human rights abuses by businesses. Consumer products that we use in our daily life reach us after travelling through networks of global supply chains extending across countries. We need to question if they do not involve forced or child labour—if our affluent life is not built upon someone else's sacrifice. In this regard, the ILO Office for Japan is expected to take a further role in urging businesses to uphold the rights of workers.

Going forward, our League will continue to strengthen campaigns for the early ratification of the two remaining ILO core conventions that Japan has not yet ratified: the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No 111) and the Occupational Safety and Health Convention (No 155).

Lastly, as Japan is expected to contribute further to international society, I sincerely hope for the continued and even greater success of the ILO Office for Japan in all its future endeavours.

President of the Japanese Parliamentarians' League on the ILO Activities
Norihisa Tamura

▶第2章

特別対談

なぜいま「ビジネスと人権」か



特別対談

なぜ いま「ビジネス

西村あさひ法律事務所・外国法共同事業　渡邉 純子

企業に人権尊重が求められるようになった。

自社だけでなく、海外の取引先も含め、企業活動が人権を侵害していないか常にチェックし、人権侵害があれば対策を講じて、企業が人権尊重を確保する「ビジネスと人権」の考え方が広まっている。

日本でもかつて「企業の社会的責任」が叫ばれた。違うのは、国内の法令順守は当然として、国内法と国際規範との間にギャップがある場合は国際規範を守ることが求められる点だ。

対応を誤ると企業にダメージを及ぼしかねない一方で、積極的に取り組めば自社のみならず業界全体のビジネスチャンスにもつながる。着任以来一貫してビジネスと人権に注力してきたILO駐日代表の高﨑真一と西村あさひ法律事務所・外国法共同事業の渡邉純子弁護士に、なぜいま日本の企業がビジネスと人権に取り組むべきかを聞いた。



と人権」か

ILO駐日代表　高﨑 真一

結果よりも問われる「プロセス」

―― 2022年８月に繊維・アパレル業界団体の日本繊維産業連盟がILO駐日事務所の全面協力を得て「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を公開しました。渡邉さんはILOコンサルタントとしてガイドラインの策定作業に携わりましたが、作成の際はどのような点に気を付けましたか。

渡邉　どのようなメッセージを打ち出すのかという点ですね。企業にとってのメリットを示すことは大事ですが、メリットだけを強調すると本質から外れてしまう。多くの経営課題がある中、「最低限の形だけを整えておけばいいのでは」と思われる方も多いです。でも、本質的な取り組みを進めるためには「企業の社会的責任として人権尊重は重要だ」と腹落ちしてもらうことが重要です。車の両輪のように、企業の責任と企業へのメリットに対する理解、どちらかが欠けては実効性の高い取り組みにはつながらない。双方を「セット」で啓発する、というのが肝だと感じました。

高﨑　「ビジネスと人権」の取り組みの要はプロセスだと思うんですよね。最終的に出来上がった人権方針の中身も大事だけれども、どういうふうにして作ったのかというプロセスの方がはるかに大事。例えば、どうリサーチをしたのか、どうやってグリーバンス（苦情処理）のシステムを入れたのかという過程のように。

当然のことながら、自分たちだけでまかなおうとすれば手前味噌なものができがち。そこを、自分たち

にとって友好的な相手に限らず、厳しい意見を出してくれるようなNGO（非政府組織）や市民グループといった関係者に話を聞きながら作っていく姿勢が求められていますよね。

広く耳を傾ける「エンゲージメント」を

渡邉　同感です。そもそもビジネスと人権という考え方は、一人一人が持っている人権に対する侵害のリスクに着目して、その人権リスクの対象になっている人たちを救済するということ。その救済の対象である「権利を持っている人たち」とまず対話しないと、リスクを発見できないし、発見できたとしても、対話がなければ望ましい救済方法や対処法の検討が難しいと思います。

ビジネスと人権の分野は特に「コラボ」が必要です。一企業だけでは発見できない人権リスクや、その企業だけでは解決できないものもある。事業活動による影響を受ける権利保持者のことをアフェクティッド・ライツホルダー（Affected rights holder）と呼び、彼らとの対話が最も重要とされますが、それ以外の人々、例えば専門性を備えたNGOや国際機関など幅広いステークホルダー（利害関係者）も含めて連携しないと、結局何もできなくなってしまう場面も多い。

情報の非対称性といいますか、企業が持つ情報も能力にもそもそも限界がある。その中で企業として責任を果たさなければいけない。そのためには、コラボレーション（協働）したり、幅広く意見を聞いたりすることが大事なのだろうと思います。



略歴

渡邉純子（わたなべ・じゅんこ）

1985年、東京都生まれ。慶大卒。英ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス大学院修了。西村あさひ法律事務所・外国法共同事業弁護士。2023年から経済産業省産業構造審議会委員。東南アジアや欧州法務を含む国内外の企業法務の経験を生かし、サステナビリティ法分野での支援を行う。

―― 2021年11月の経済産業省と外務省による「日本企業のサプライチェーンにおける人権に関する取組状況のアンケート調査」集計結果で、「外部ステークホルダーが関与する機会を設けている企業」は3割にとどまりました。やはりハードルが高いのでしょうか。

高﨑　日本の企業は自社のことを検討する際に、他者に意見を聞く、相談するという発想が薄いのだと思います。「都合の悪いことを言われると困る」と思うのでは。NGOや市民グループのような方と意見交換しながら人権方針などをつくるという発想に至らないのかな、と思いますね。

労働組合は、その点、その会社のリスクになり得ることをよく知っている。なぜなら最も被害者になりやすいのが従業員ですよね。そうした立場の人の話を聞かないと本末転倒になってしまう。耳の痛いことを言う人の声にこそ耳を傾けることこそがステークホルダーエンゲージメント（利害関係者との対話）だと思います。ビジネスと人権の中では、全てのプロセスにおいてエンゲージメント（対話）をやりなさいよ、と私は理解していますね。

―― ILO多国籍企業宣言では、企業が事業活動を行う国（受け入れ国）の一般政策目標を十分考慮すべきとし、その事業活動が国内法令に合致しその国の開発の優先度や社会的目標、国家構造と調和するよう、企業の本社がある「本国」と「受け入れ国」の政府、使用者・労働者団体と企業が協議すること（ホーム・ホストダイアローグ）を奨励しています。ILOは2023年9月にはジャカルタで対話イベントを開催しましたが、これもステークホルダーエンゲージメントに当たるのでしょうか。

渡邉　企業側の方たちとビジネスと人権についてお話しすると、欧州からの押し付けではないかと捉えられることがよくあります。過去に長年にわたる植民地支配の中で人権侵害をしてきたじゃないか、それを今になって手の平を返したように他国のサプライヤー（供

給業者）に対して対策をしろ、というのはどうなんだ、と。自国の企業だけでなく、第三国の日本企業を含む域外企業に対しても法制化によって義務付けようとしているところですね。

その中で、人権の捉え方というのは国によって違うのに、一方的に欧米諸国だけで法制化を進めているという風に思われがちです。いわゆる「先進国」が勝手に言ってることだ、という風になる。その意味で、ILO駐日事務所のジャカルタでのイベントのように日本がアジア諸国をリードする立場として、アジア各国の政府、労働者、使用者（政労使）との対話を通じ、ビジネスと人権ってどうして重要なのか、という根本的なところから理解し、アジア地域に存在する課題を踏まえて理解を共有していくのは非常に素晴らしい取り組みだと思います。こういった対話を重ねるごとに、「なぜそれが大事なんだろう」という根本的なところから出発して理解が進んでいくことは、非常に意味のあることだと思います。

紛争地の人権DD、平時と違う点は

―― 企業は紛争の有無に限らず平時から、企業活動が人権を侵害していないかを常にチェックし人権侵害があれば対策を講じる、「人権デューディリジェンス」を実施する責任がありますが、武力紛争などの影響下にある地域では「より強化された」人権デューディリジェンスを行う必要があるとされていますね。

渡邉　国連のビジネスと人権に関する指導原則はリスクベース・アプローチ（負の影響の深刻度や発生可能性に応じて優先順位を決めて対応すること）を基本としています。リスクが複数ある場合は、リスクが高い領域について、より集中的、優先的に人権デューディリジェンスを行うことが求められています。紛争などの影響を受ける地域では、深刻な人権侵害に企業として関与してしまうリスクが高い。なぜなら武力紛争やその他の暴力がまん延していて深刻な人権侵害のリスクが高まっており、企業としても中立でいられる可能性が低いからです。そのような地域で事業を行う以上、人権侵害に何らかの形で関与してしまう可能性も必然的に高くなる。端的に言うとそういうことです。

通常時であればあまり問題になりにくいような人権リスクであっても、そういった非常にぜい弱な状況だと問題になりやすい。例えば宗教対立が紛争の背景になってるような場合には、従業員の信教の自由に、より慎重に配慮しないといけない――などです。平時とは違った観点での細かい注意が必要になってきます。

―― 事業地域で紛争が起これば、すぐ事業を撤退すればよいと思ってしまいます。そうではないのでしょうか。

渡邉　どんな場合でも撤退すればいいというわけではありません。イメージが先行して、危険な地域からはとにかく撤退した方が安全だと考えてしまいがちです。ですが、指導原則上の枠組みの「責任ある撤退」という概念が示すように、撤退することが現地に対してかえって負のインパクトを与える可能性についても検討すべきということになっています。最終的に撤退の判断を下すこと自体はあり得るかもしれない。しかし、それが本当に適切な判断かを検証するために、その前の段階として、紛争または人権と自社の事業とがどうつながっているのかをきちんと調査する。これがまさに「強化された人権デューディリジェンス」のプロセスです。このプロセスを経ず、「危険だからとりあえず撤退しておけば人権尊重という面で良いのではないか」と安易に考えると、「責任ある撤退」はできず、また企業にとってのリスクにもなり得るので注意が必要です。

世界中でビジネスを展開する日本企業では、海外での紛争などとのつながりは避けられず、かといって



略歴

高﨑真一（たかさき・しんいち）

1960年、高知県生まれ。東大卒。1984年労働省（現厚労省）入省。福岡県職業安定課長、在米日本大使館一等書記官、大臣官房国際課長、同審議官、独立行政法人国際協力機構（JICA）政策アドバイザー（インドネシア赴任）、愛知労働局長などを経て2020年6月から現職。

社内のサステナビリティ部門だけでの対応は難しい。海外でプロジェクトを担う事業部と、管理部門であるサステナビリティ部門がしっかり連携を取れる仕組みづくりが大事です。一度その国に進出した後では、紛争が起きた場合であっても、すぐに実効的に調査を行い、撤退の経営判断まで適切に行うことは実際にはとても難しいことが多いです。可能な限り早い段階から事業部と管理部門が連携し、紛争などの予兆も含めてアンテナを張り、対応方法を検討しておくことが必要だと思います。

―― やむなくその国から事業を撤退するという判断をした際に必要な行動はどういったものがありますか。

渡邉　まず、撤退を決める前に、従業員などとのエンゲージメントをすることですね。ここでもやっぱりエンゲージメントが大事です。現場の従業員や、より広く現地の方々にネガティブな影響が生じるのであれば、きちんと手当てや対応を考えなければ、責任ある撤退とは評価されないためです。

―― 経営上の判断として撤退すると決めた場合にやみくもに事業を引き上げてしまえばよいというわけではないのですね。

高﨑　もちろんそうだけど、企業にとってはなかなか苦しいところ。日本の大手飲料メーカーがミャンマーで（2021年に）クーデターが起きた時に撤退しなかった。たいへんな批判を受けて、最終的に撤退したけれど、企業の評価への影響はまだ尾を引いている。今、その会社は「ビジネスと人権」に熱心に取り組んでいるが、まさに適宜、適切に対応しなければ批判される。

渡邉　ミャンマーではクーデターの前から、軍によるロヒンギャの方達への集団虐殺の事実が指摘され、NGOからも問題視する動きは生じていたのですが、これが必ずしも企業に真摯（しんし）に取り上げられてこなかったという背景がありました。紛争などがさらに深刻化してしまうと、撤退するかどうかの判断は一段と難しくなるため、事態が深刻化する前のこうした指摘を見逃さないことが、適切な人権デューディリジェンスへの取り組みをすることになると同時に、結果的に企業の危機管理体制を強化することにもなろうかと思います。なお、ここで気をつけたいのは、こういったケースが注目を集めると「とにかくミャンマーにいない方がいいんじゃないか」という空気になりがちなところだと思っています。

高﨑　確かに。そういう意味で、冒頭に話した「プロセス」が大事ですね。企業は人権を侵害してはならないのはわかるけれど、だからといって企業がどんなに努力してたって人権侵害は起こり得る。なぜかというと、第三者によって起こるかもしれないから。そういう意味において、企業や経営者だけが人権侵害の主体じゃない。だけど、人権侵害が起きた瞬間に企業は批判され得るわけだ。「じゃあ、どうすればいいんだ」となったときに出てくるのが、この人権デューディリ



バングラデシュの衣料工場で参加委員会の委員に選出された女性。衣料製造業で女性は働き手の大半を占めるため、従業員とのエンゲージメントに女性が加わることが特に重要とされる



ILOと経産省が開催した対話イベントには、アジア各国の政府、労働者、使用者団体、G7（主要７カ国首脳会議）メンバーなどが参加した＝2023年9月18日、インドネシア・ジャカルタ

ジェンスという「プロセス」。最終的に、起こったことに対して、企業はそれなりの責任を問われないといけない。法的責任なのか、道義的責任なのか、社会的責任なのかはともかく。他方、人権デューディリジェンスをしていたかどうかは、その企業の持続可能性に関わってくると思う。結果責任じゃなくて、そのプロセスを責任を持ってやってきたかということ。ただそのやり方は企業の体力や規模、業種、業態によっても全部違う。結局、最後は自分たちで考えて、オーダーメードでやっていかないといけない。

当事者に届く人権の伝え方

―― 権利を持つ当事者が、自分の人権は何か、と問われても戸惑うことはあるかと思います。社会全体への啓発という面でほかに何か良い案があれば。

高﨑　教育指導要領でもSDGs（持続可能な開発目標）について学びましょうという流れになっているし、教育は常に社会的問題を解決するための最大の手段だという風にみんな思っているかもしれないけれど、実現するのはなかなか難しい面がある。日本に限って言えば、少なくとも基本的人権の尊重って学校で習いますよね。でも、児童労働や強制労働になると、普段の生活から見えにくい。

労働安全衛生についてもそうした面があるので、ILOでも2025年の大阪・関西万博で高校生、大学生を対象に職場での健康、安全、ウェルビーイング（心身ともに満たされた状態）をテーマにした「ピッチコンテスト」をする予定です。今の若い世代に「安全で健康に働く権利がある」と言っても、そんな権利が自分にもあるんだなんてことはあまり知られていない。若い人に知ってもらうことは大事だと思うので地道に取り組んでいきます。

―― 渡邉さんは企業の方などとお話しされる中で、理解面での温度差を感じたりなさいますか。

渡邉　そうですね。高﨑代表もおっしゃった通り、世界人権宣言でうたわれている基本的人権の尊重や日本の憲法の概要については義務教育で習っていますよね。でも、実際に「人権リスクって何だろう」という点に関する理解がもっと進まないと、人権デューディリジェンスを現場で実施していくことは難しいなと思います。

確かに強制労働とか児童労働はイメージでなんとなくわかる。ただ、逆に言うと、そのイメージがどうしても先行しがちなのですよね。国連による審査の中では、日本の法律による人権保障のレベルは国際人権基準、国際労働基準には足りていないという指摘がいろいろな課題に関して以前よりあります。例えば差別の問題に関して、ようやく日本でも性的マイノリティーの方々に関する「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）」が2023年に成立、施行されました。



世界の労働関連死亡者数は約300万人に上る

ただ、それでもやはり「理解の増進」にとどまっていますし、いまだに同性婚は法律上認められていません。このように、差別に関しては、教育以前の問題として、法制度にもまだ課題があります。ビジネスと人権は「国際人権法に基づく権利」を尊重するという、国際的に合意された法を基礎としている分野です。各国の法制度も、そうした国際的な基準を踏まえて、時代の動きとともに見直していくこととセットなのですね。

インセンティブとしての収益性

―― 渡邉さんはビジネスと人権の考え方が広まり始めた2020年ころから、社会課題解決の観点を踏まえてビジネスモデルを捉え直すことや、サプライチェーンの網の目の中では国内法令だけを順守することでは不十分だ、などとニューズレターで伝えてこられました。３年以上たって日本でも徐々にその重要性が受け入れられてきましたが、いまだ人権尊重に取り組むことが「リスク管理」の文脈の延長で語られている面もあります。企業へのインセンティブ(取り組もうとする発奮材料)について改めてお聞かせいただけますか。

渡邉　(ビジネスと人権に取り組むことが)企業にとっては収益性につながるという認識は今後ますます高まっていくと思います。というのも、顧客からの要請の中にも当然のごとく人権尊重が入っていて、グローバルなトレンドになっていますし、特に欧州マーケットが自社のバリューチェーン上に存在する場合は、この傾向は今後も加速することが予想されます。今年2024年７月に欧州では、企業活動が関わる人権や環境への悪影響を予防や停止するためのデューディリジェンスを実施する義務を企業に課す「企業持続可能性デューディリジェンス指令」が発効しました。この法律の影響は世界中に波及することが予想されていて、この法律の要請に応えるために、より一層顧客からの要請は増えてくるはずです。海外マーケットでも、日本マーケットでも、商品の販売やサービスの提供をする上で、取引先との契約書に人権条項が入れられるケースが増えてきています。人権への取り組みをしていないと、そもそも売れるべきモノやサービスが売れないというようになっていくだろうと思いますね。

最近は上場前の企業であっても、海外でのマーケットに販路を拡大したり、上場後には人権や環境についてきちんと取り組んでいることを説明する必要が生じることもあり、上場前から、アピールポイントとして人権尊重に関心を持つ企業も増えている印象です。海外マーケットが拡大できるかや、どのような投資家からどのくらいの規模の投資を受けられるかということとも直結してくるのですね。そういう意味でもはや大企業だけの関心事でもないだろうと思います。 そのようなこともあるので、企業にとってのインセンティブはどんどん増えていくだろうと感じます。背景として、その一つのドライバー（原動力）になるのが、国内外での法制化ということだと思いますね。

高﨑　一つは収益。長期的ではなく、短期的かつ即効

性あるかたちでないといけない。これは個人的な考えですが、人権を尊重する義務はもともと国家にあって、企業ではなかった。法律を守る必要はあったけど元は企業が人権について配慮しなければいけないという考えはなかった。企業は収益を求め、法の範囲内であればコストとして払っていくだけだった。ただ、結果として、国家による人権尊重責任義務のようなものが破たんした。そのような責任を負えないような国家が世の中には山ほどあることが判明して、最近は戦争や紛争が起きている。結局は、国家相手に人権尊重を進めてきた国際社会で、国連ファミリーも含めてもう行き詰まってしまった。他の行動主体を探してたところに、グローバル企業が登場してきた。要は、行動主体が国家から企業、中でも社会に対して影響力が大きなグローバル企業の方に移ってきている。ただ、グローバル企業は儲けないといけない。ビジネスと人権の取り組みを継続してもらうには、金が出ていくばっかりでは続かない。ただ、そのためには社会の仕組みを変えないといけない。

政府は決まりをつくる、いわゆるルールメーカー。そしてルールを変える。例えば、日本の例を挙げると人権を尊重する企業を公共調達で有利に扱うとか、技能実習制度で受け入れしやすいような受け皿を作るとか、そういう仕組みをつくろうとしている。

投資家はそうした会社に積極的に投資することで収益を生み出すことを応援しているし、消費者はモノやサービスを買うという消費の形で支援する。だから、人権は尊重した方がいいとなる。長期的な競争力もそうだが、まず目先のことがうまくいきますよ、という仕組みにして、企業に継続的に人権尊重の取り組みをしてもらおうという流れになっているんじゃないかという風に個人的に思っている。ただ、中小零細企業にとってはハードルが高い。中堅以上の会社はなんとかなるかもしれないけれど、中には社長が全部やらないといけない会社もある。ILO駐日事務所では、全国社会保険労務士会連合会と手を組んで、人権デューディリジェンスについて企業に助言できる社会保険労務士を育成しようとしています。

企業の人権への取り組み開示の動きが加速

渡邉　中小企業についてのご指摘に関連して、先ほど述べた欧州議会の企業持続可能性デューディリジェンス指令は、企業活動が関わる人権や環境への悪影響を予防や停止するためのデューディリジェンスの実施義務を企業に課していますが、中小企業への配慮が盛り込まれました。負の影響の予防・停止のための適切な措置の一内容として、取引先にも自社の行動規範を守るよう契約書上で保証させるよう検討するということが明記されたのですが、中小企業向けには、契約条件は公平で合理的なものでないとダメだという制約も入りました。また、同じく、適切な措置の一内容として、必要に応じ、中小企業向けにキャパシティ・ビルディング（能力構築）、ナレッジ（知識）の提供やトレーニングなどの、サポートを提供することも大企業側の義務として明記されました。



ILO駐日事務所では、業界団体や労働組合、ジェトロ、全国社会保険労務士会連合会、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンなどと協力して各地で「ビジネスと人権」の講演やワークショップを行っている。写真は東京都が主催した人権啓発指導者養成セミナー＝2024年9月30日、東京都港区

高﨑　金融当局もまさに同じで、欧州連合（EU）も米国も、企業の人権への取り組みを開示する決まりをどんどんつくっている。日本企業が欧州の金融マーケットにアクセスしようとしたら取り組みを開示せざるを得なくなってきた。日本の金融庁も措置についての取り組みを公表しましたよね。企業にとっては決定的ですよね。やっていないと開示のしようがないのだから。

渡邉　おっしゃる通りです。日本でも2023年度から上場企業は有価証券報告書でサステナビリティ関連情報を開示することが義務化されました。ただ、何を重要なサステナビリティ情報としてどこまで具体的かつ詳細に開示するかは、現時点では基本的に企業による裁量に任されている状況なので、極端な話、人権に関しては独立した項目としては全く開示しないということも今はできるんですね。ただ、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が国際的な開示基準を作り、それを踏まえて日本でもサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が国内でのサステナビリティ開示基準をつくるという流れができており、それを最終的に有価証券報告書での開示義務の基準とする検討が進んでいます。そして、SSBJの基になるISSBは、気候変動の次は、人的資本に関しても基準を検討するということを発表しました。人的資本の一部には人権の要素も含まれますので、気候変動の次は、「人」が世界的にも注目されるサステナビリティ課題となります。この開示に関する波が、日本にも影響してくるという点は本当におっしゃる通りだと思います。きちんと開示をしないと、消費者団体などから糾弾されるリスクにもつながる。なので、「開示する以上はちゃんとその前提となる取り組みもやりましょう」ということになっていくはずです。

ビジネスと人権時代の労使関係

―― 厚生労働省が2023年末に出した「労働組合基礎調査」結果によると、労働組合に加入している人が雇用者に占める割合を示す「推定組織率」は16.3％で、前年の2022年に記録した過去最低水準を更新しました。連合はこの結果を受けて「組織率の低下は、集団的な労使関係に守られない労働者が増加していることを示しており、強い危機感を持たなければならない」とコメントしました。ビジネスと人権の時代の労使関係について、どのようになっていくと思いますか。

高﨑　日本の組合の組織率は長く低減傾向が続いていて、今の組織率は約16%、すなわち、約990万人しか組織化されていない。ただ、日本の労使関係をさかのぼってみれば、当初は労使が対立構造にあった。敵対して、まさに本当に闘っていたわけだ。国鉄ストのように国民から批判されてどうにもならなくなったことなどをきっかけに、結局ナショナルセンターも「敵対関係じゃなくて建設的な関係です」と言うようになった。お互いの立場は違う。中身も違う。その上で共存共栄を目指すと言ってきた歴史がある。だけど結局は、その建設的労使関係というものになっても、組織率の低減は止まらないし、組合は広がっていないのですね。

そこで、敵対的であろうが、建設的であろうが、対立という関係は企業にとっては、少なくとも内心では決して歓迎できることではない。日本は人口減少社会として、淘汰（とうた）の時代に入るわけだ。ある企業がどんなに頑張ったとしても、同業他社に差をつけられたら市場からの撤退を余儀なくされるかもしれない。企業の資源を集約してある分野に特化するということは大手をはじめ、いろんなところでよく起きているじゃないですか。組合が「対立」という立場を取れるのは、なんだかんだ言って結局「企業は倒産しない」という前提があるからなんですよね。会社がなくなる、競争に負けてしまうという段階に入れば企業は生き残りを賭けた闘いになる。会社がなくなれば組合は自分たちの存続基盤がなくなるのだから、僕は運命共同体だと思っているんですよ。そういう意味で、今までの敵対的な労使関係から、企業と一緒に自社をどう生き残らせるかということを一緒になって考える労使関係に変わっていくと思っているのね。

「ビジネスと人権」の中のステークホルダーエンゲージメントがその一つのきっかけになり得ると思うんですよ。グリーバンス・メカニズム（企業活動によって生じた人権侵害に関する苦情を申し立て、救済を求めることのできる制度）みたいに、企業にとって組織化された、労働組合というステークホルダーが自社にあることは「都合がいい」のですね。これまでと全く違う労使関係ができて、労働組合にも活躍の場面がある。パートタイムで働く非正規社員の人たちは、人権侵害を最も受けやすい、ぜい弱な人たちなのだから、当然組合にも席が用意されて然るべきだし、今までみたいな「正社員リーグ」としての労働組合ではないかたちを目指していけるような、道筋をつけていくのではないかと期待しています。

▶第3章

ILO駐日事務所 100年の歩み ～社会正義を求めて～

1886～1922（明治19年～大正11年）

第1次世界大戦とILOの誕生

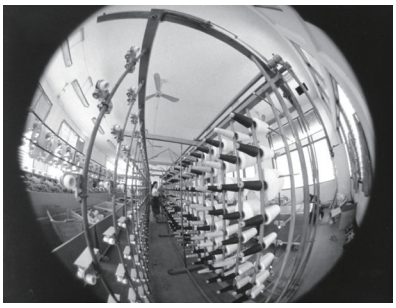
19世紀の産業革命は欧州経済の飛躍的な発展をもたらした一方で、産業資本主義の弊害を生んだ。第1次世界大戦は国民全ての生活と経済を巻き込む総力戦となり、労働者にも大きな犠牲を強いた。1919年のパリ講和会議では国際労働立法が議論され、ILO創設が決まった。日本でも近代的産業が興り、工場労働者が増加したが多くが零細農家出身で、厳しい条件下で働いた。物価高騰やロシア革命などの影響を受けて労働運動が高揚し、1912年に鈴木文治が友愛会を結成した。

1886（明治19）

【日本】
山梨の雨宮製糸工場で女工がストライキ

1890（明治23）

【日本】
国内の綿糸生産高が輸入量を上回る



1900（明治33）

【日本】
治安警察法施行

1901（明治34）

【世界】
国際書記局（後の国際労働組合連盟）結成

【世界】
国際労働立法協会（IALL）設立



1904（明治37）

【日本】
日露戦争開戦

1912（明治45/大正元）

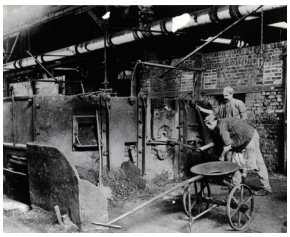
【日本】
鈴木文治らが友愛会（後の大日本労働総同盟友愛会）を結成

1914（大正3）

【世界】
第1次世界大戦開戦

1916（大正5）

【日本】
工場法が施行



1910年ごろのドイツの製鉄所

1919（大正８）

【世界】
1月 パリ講和会議

2月 ロンドンで国際労働立法委員会



国際労働立法委員会。日本から岡実（前列右から2人目、農商務省商工局長）、吉阪俊蔵（後列右端、工場監督官）らが参加した。前列中央のサミュエル・ゴンパースアメリカ労働総同盟（AFL）会長が委員長を務めた＝1919年、ロンドン

6月 ベルサイユ条約調印

1920（大正９）

ILO
1月 パリで第2回理事会開催

【世界】
1月 国際連盟発足

【日本】
5月 東京・上野で日本初のメーデー

11月 日本政府が「国際労働理事会における政府代表事務所」をジュネーブに開設

1921（大正10）

【日本】
7月 日本政府、農商務省鉱務官の浅利順四郎をILO本部に職員として派遣

ILO
10月 ジュネーブで第3回総会



第3回ILO総会の参加者ら＝1921年10月、ジュネーブ

ILO
10月 ワシントンで第１回総会が開かれILOが創設される
日本から60人近くの代表団が参加する
アルベール・トーマ（仏）が初代事務局長に



1922（大正11）

ILO
10月 主要産業国として日本が正式に常任理事国となる

【世界】
10月 伊でムッソリーニ内閣発足

【日本】
11月 日本が初めてILO条約を批准
失業条約（1919年・第２号）
海員紹介条約（1920年・第９号）

【世界】
12月 ソビエト社会主義共和国連邦成立

1923～1933（大正12年～昭和８年）

戦雲が影落とす揺籃期

1922年に常任理事国となった日本の工業化は、ILOの強い関心を引いた。1923年に東京支局開設が決まり、1924年1月、初代支局長に任命された浅利順四郎らが東京のホテルで業務を開始した。1928年にはILO初代事務局長のアルベール・トーマが日本を訪れた。世界恐慌で日本経済は深刻な打撃を受け、街には失業者があふれた。満州事変が起き、国際連盟臨時総会が日本軍の撤退を勧告する決議案を可決すると日本は脱退を通告し、国際社会で孤立を深めていった。

1923（大正12）

【日本】
1月 日本政府がILOとの連絡のため置いたジュネーブの政府代表事務所を常設の「国際労働機関帝国事務所」とする

ILO
4月 第18回理事会でILO東京支局開設が決まる

【日本】
9月 関東大震災

11月 初代ILO東京支局長に浅利順四郎が任命される

12月 最低年齢（農業）条約（1921年・第10号、後に廃棄）を批准

1924（大正13）

【日本】
1月 浅利が帰国し大田区大森の「望翠楼ホテル」で業務を開始する

6月 最低年齢（海上）条約（1920年・第７号、後に廃棄）、年少者体格検査（海上）条約（1921年・第16号）を批准

9月 ILO東京支局が港区芝の「協調会館」に移転

1926（大正15/昭和元）

【日本】
8月 最低年齢（工業）条約（1919年・第5号、後に廃棄）を批准



1928（昭和３）

【日本】
10月 労働者補償（職業病）条約（1925年・第18号）
均等待遇（災害補償）条約（1925年・第19号）
移民監督条約（1926年・第21号）を批准

12月 アルベール・トーマ事務局長が来日



日本で講演するアルベール・トーマ事務局長

1929（昭和４）

【世界】
10月 世界恐慌始まる

1930（昭和５）

【日本】
3月 ILO東京支局が千代田区日比谷の「市政会館」に移転

12月 最低年齢（石炭夫及び火夫）条約（1921年・第15号、後に廃棄）を批准

1931（昭和６）

【日本】
3月 重量標示（船舶運送の包装貨物）条約（1929年・第27号）を批准

9月 満州事変勃発

1932（昭和７）

7月 第2代ILO事務局長 ハロルド・バトラー（英）就任



1933（昭和８）

【世界】
1月 独でヒトラー率いる国家社会主義ドイツ労働者党（ナチス）が政権獲得

【日本】
3月 日本が国際連盟脱退を通告

【日本】
5月 海軍青年将校の一団が首相官邸を襲撃し犬養毅首相を暗殺（五・一五事件）

11月 強制労働条約（1930年・第29号）を批准



1934～1947（昭和９年～昭和22年）

ILO脱退と「フィラデルフィア宣言」

1935年、鮎澤巖が東京支局長に就くも日本政府は1938年11月、ILOに脱退を通告。東京支局も翌年5月に閉鎖となった。欧州では第2次世界大戦が勃発し、ILOは戦火を逃れてカナダに移転した。1944年に米国で総会を開き、ILOの使命と目的をうたった「フィラデルフィア宣言」を採択した。ILOは1946年、新たに発足した国際連合の専門機関となった。戦後の日本は、深刻な経済危機に見舞われる中、1945年に労働組合法が制定。続いて労働関係調整法と労働基準法が制定され、労働条件が改善されていった。

1934（昭和９）

ILO

4月 モーレット事務局長補が日本のソーシャル・ダンピング調査のため来日

1935（昭和10）

【日本】
3月 日本の国際連盟脱退が発効

9月 ILO東京支局長に鮎澤巖が就任

1936（昭和11）

【日本】
2月 陸軍将校およそ1500人が首相官邸などを襲撃、高橋是清蔵相らを殺害（二・二六事件）

6月 労働者補償（職業病）改正条約（1934年・第42号、後に廃棄）を批准

1937（昭和12）

【日本】
7月 盧溝橋事件

1938（昭和13）

【日本】
1月 日本政府がこの年の総会に日本からの代表を派遣しないことを決める（以降1948年の第31回総会まで代表団は参加せず）

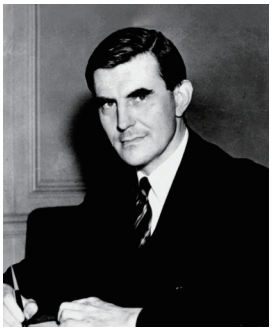
9月 土民労働者募集条約（1936年・第50号）を批准

11月 日本がILOに脱退通告

1939（昭和14）

ILO

1月 第3代事務局長にジョン・ワイナント（米）が就任



【日本】
5月 ILO東京支局が閉鎖。以後1941年末まで出版物販売所のみとなる

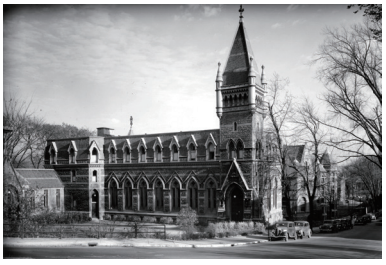
【世界】
9月 独がポーランドに侵攻し第2次世界大戦勃発

12月 国際連盟がソ連を除名

1940（昭和15）

ILO

5月 戦火を避け事務局を一時カナダ・モントリオールのマギル大学に移転 1948年末まで規模を縮小して活動する



【日本】
10月 大政翼賛会が発足

ILO

11月 日本のILO脱退が発効

1941（昭和16）

ILO

2月 第4代事務局長にエドワード・フィーラン（アイルランド）就任



1944（昭和19）

ILO

4月 米・フィラデルフィアで第26回総会
ILOの目的を再確認し戦後への体制を整えたフィラデルフィア宣言を採択



フィラデルフィア総会は第2次世界大戦のただ中に41カ国の政労使代表が出席して開かれた。写真中央は閉会式で演説するフランクリン・ルーズベルト米大統領＝1944年、米国・ワシントンD.C.

1945（昭和20）

10月 米・ニューヨークとワシントンD.C.で特別総会
戦後の再建に関わるILOの役割を討議する



特別総会の出席者

【日本】
12月 日本が真珠湾攻撃

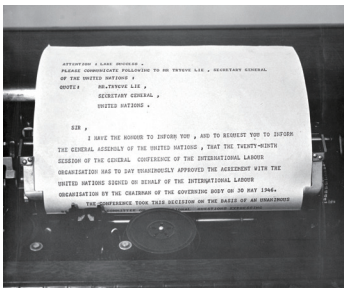
1946（昭和21）

【日本】
3月 労働組合法施行

8月 日本経済団体連合会（経団連）が発足

ILO

12月 国際連合初の専門機関に



【日本】
8月 日本が無条件降伏

【世界】
9月 世界労働組合大会で世界労働組合連盟（WFTU）が発足

10月 国際連合が発足

1947（昭和22）

【日本】
5月 日本国憲法施行

9月 労働省設置

1948～1959（昭和23年～昭和34年）

再加盟、そしてふたたび東京支局

戦後、荻島亨らが中心となり、ILOと日本の関係再開を目指すILO委員会を結成した。1949年4月の炭鉱委員会、6月の総会に日本の政労使代表団のオブザーバー参加が認められた。1949年7月、荻島が日本駐在員に任命され、労働省内に駐在員事務所を開設。11月には日本にILOの理念を広めようと日本ILO協会も設立された。1951年のILO総会で日本の再加盟が承認され、1954年に日本は常任理事国に復帰した。1955年10月にILO東京支局が再開し、桜井安右衛門が戦後初の支局長に就任した。

1948（昭和23）

【日本】
3月 日本のILO再加盟を促進しようと元ILO職員の荻島亨らがILO委員会結成

4月 日本経営者団体連盟（日経連）が発足

5月 衆議院本会議で「ILO復帰に関する決議」採択

ILO

9月 デイビッド・モース（米）が第5代事務局長に就任



1949（昭和24）

【日本】
7月 ILO日本駐在員に荻島亨を任命

8月 ILO日本駐在員事務所を労働省の一室に開設

1950（昭和25）

【日本】
6月 ILO出版物の輸入が許可され駐在員事務所で販売再開





【世界】
6月 朝鮮戦争勃発

1951（昭和26）

【日本】
5月 吉田茂外相からILO事務局長宛に再加盟申請文書を送付

ILO

6月 ジュネーブで第34回総会
戦後初めて日本が三者構成代表団を送る
日本のILO再加盟が承認される



第34回総会に出席した日本代表団

【日本】
11月 国会の承認を得て日本のILO再加盟が発効

1952（昭和27）

【日本】
6月 日本駐在員事務所、港区芝の「中央労働委員会会館」に移転

衆参両院で「国際労働条約批准促進に関する決議」採択

1953（昭和28）

【日本】
10月 労働監督条約（1947年・第81号）
職業安定組織条約（1948年・第88号）
団結権及び団体交渉権条約（1949年・第98号）
を批准

1955（昭和30）

【日本】
8月 失業補償（海難）条約（1920年・第8号）
海員の雇入契約条約（1926年・第22号）
健康検査（船員）条約（1946年・第73号、後に廃棄）
最低年齢（海上）改正条約（1936年・第58号、後に廃棄）
を批准

10月 ILO東京支局長に桜井安右衛門が就任

12月 ILO東京支局開局式



ILO東京支局開局式＝1955年12月、東京・日比谷の第一生命ホール

ILO 11月 第130回理事会


第130回理事会に出席する日本政府代表の田付景一（右）と飯手眞吾の両氏＝1955年11月、ジュネーブ

1954（昭和29）

ILO
5月 第125回理事会でソ連、日本、独が新たに常任理事国に

【日本】
5月 最終条項改正条約（1946年・第80号）を批准

1956（昭和31）

【日本】
6月 坑内作業（女子）条約（1935年・第45号）
有料職業紹介所改正条約（1949年・第96号、後に廃棄）
を批准

12月 日本、国際連合に加盟

1958（昭和33）

ILO
4月 ジュネーブで第41回総会（海事）



【日本】
8月 ILO東京支局が千代田区永田町の「全国町村会館」に移転

1959（昭和34）

【日本】
9月 ILO創立40周年記念講演

1960～1972（昭和35年～昭和47年）

日本語で伝えるILOの活動

ILOの結社の自由に関する実情調査調停委員会が1965年1月に来日し、現地調査や政労使との会談を行った。1968年1月、飼手眞吾が支局長に就任。東京支局はILOの活動や海外の労働事情を伝えるため、出版・啓発活動にますます力を入れた。創立50周年に当たる1969年には日本でも講演会や記念切手の発行など記念行事が多く開催。この年の12月、ILOはノーベル平和賞を受賞した。1970年5月には、労働省の安全衛生局長であった大野雄二郎が日本人初の事務局長補に就任した。

1960（昭和35）

【日本】
1月 福岡の三池争議で組合側が無期限ストに

1963（昭和38）

【世界】
5月 アフリカ独立諸国首脳会議

11月 ケネディ米大統領暗殺

1964（昭和39）

【日本】
4月 日本がOECDに加盟

10月 東海道新幹線開通
東京オリンピック開催

ILO
5月 ジュネーブで結社の自由に関する実情調査調停委員会（ドライヤー委）第1回会合

6月 ジュネーブで第48回総会



第48回総会の日本政府代表団

1965（昭和40）

【日本】
1月 ドライヤー委調査団が来日


関係者との協議後に記者会見に臨むエリック・ドライヤー委員長（右から2人目）＝1965年1月


佐藤栄作首相と会談するドライヤー委員長＝1965年1月

6月 結社の自由及び団結権保護条約（1948年・第87号）を批准


日本政府は結社の自由及び団結権の保護に関する条約の批准書をILOに寄託した＝1965年6月14日

1966（昭和41）

ILO
1月 アジア地域事務所がバンコクへ移転

1967（昭和42）

【日本】
8月 同一報酬条約（1951年・第100号）を批准

【世界】
8月 東南アジア諸国連合（ASEAN）創設

1968（昭和43）

【日本】
1月 ILO東京支局長に飼手眞吾が就任

11月 ILOニュース140号　発刊



50周年記念事業の準備を伝える「ILOニュース」140号（1968年11月発刊）

1969（昭和44）

【日本】
4月 ILO東京支局が創立50周年記念事業



労働省正門脇の花壇に月桂樹3本が植えられた。写真はくわを入れる飼手眞吾東京支局長＝1969年、都内

【日本】
10月 政労使共催「ILO50周年記念東京大会」



政労使主催のILO50周年記念東京大会でお言葉を述べられる常陸宮さま＝1969年10月29日、東京・大手町の日経ホール

ILO
12月 ILOがノーベル平和賞を受賞



1970（昭和45）

【日本】
3月 ILO東京支局が港区浜松町の「世界貿易センタービル」に移転

【世界】
3月 大阪万博開幕

ILO
6月 第6代事務局長にウィルフレッド・ジェンクス（英）が就任



1971（昭和46）

【日本】
4月 最低賃金決定制度条約（1928年・第26号）
最終条項改正条約（1961年・第116号）
最低賃金決定条約（1970年・第131号）
を批准

【世界】
8月 ニクソン米大統領が金・ドル交換の一時停止を発表

1972（昭和47）

【日本】
9月 日中国交正常化

【日本】
8月 大阪万博でILOデーの集い



大阪万博を訪れたサレンドラ・クマル・ジェーンILOアジア太平洋総局長（前列右端）ら＝1970年8月

1973～1985（昭和48年～昭和60年）

高まる日本のプレゼンス

1973年1月、飼手に代わり、海老塚政治が東京支局長に就任した。1975年の第60回総会の理事選では使用者側理事に日経連の吉村一雄常任理事、労働者側理事に総評の原口幸隆顧問が選出された。以来、常任理事国の政府理事に加え労使にも日本人理事が就いている。1978年1月に工藤誠爾が東京支局長に就任。同年3月には、米国のILO脱退に伴う財政危機打開のためILO幹部が来日し、日本に協力を要請した。1980年1月に久野木行美が、1985年8月には岩田照良が東京支局長に就いた。

1973（昭和48）

【日本】
1月 ILO東京支局長に海老塚政治が就任

【世界】
3月 ベトナムから米軍撤退

【日本】
4月 春闘で初のゼネスト

7月 放射線保護条約（1960年・第115号）
機械防護条約（1963年・第119号）
を批准

1974（昭和49）

ILO
2月 第7代ILO事務局長にフランシス・ブランシャール（仏）が就任



【日本】
6月 業務災害給付条約（1964年・第121号）を批准



業務災害給付条約の批准書をILOに寄託する日本政府＝1974年6月

ILO
11月 技術協力活動の一環として日本船を購入



ILOがバングラデシュの船員訓練用に日本船を購入。左端は海老塚政治東京支局長＝1974年11月

11月 東京でILO・日本政府共催アジア地域婦人労働行政セミナー



1975（昭和50）

【日本】
3月 日本からアソシエート・エキスパートとして労働省の職員2人を初めてILOに派遣

ILO
6月 ジュネーブで第60回総会



第60回総会で談笑する日本代表団

1976（昭和51）

【日本】
7月 船舶料理士資格証明条約（1946年・第69号、後に廃棄）を批准

11月 公労協のスト権ストで国鉄が運休

【日本】
2月 社会保障（最低基準）条約（1952年・第102号）

7月 東京地検が外為法違反容疑で田中角栄前首相を逮捕

1977（昭和52）

【日本】
7月 職業がん条約（1974年・第139号）を批准

ILO
11月 カーター米大統領がILO脱退を発表

1978（昭和53）

【日本】
1月 ILO東京支局長に工藤誠爾が就任

ILO
2月 第205回理事会で米国脱退に伴う緊急対策を検討

【日本】
7月 災害防止（船員）条約（1970年・第134号、後に廃棄）を批准



1979（昭和54）

【世界】
10月 韓国で朴正熙大統領暗殺

12月 国連総会で女子差別撤廃条約が採択



1980（昭和55）

【日本】
1月 ILO東京支局長に久野木行美が就任

【世界】
9月 ポーランドで「連帯」結成

1981（昭和56）

【日本】
4月 ILO東京支局が千代田区内幸町の「日本プレスセンタービル」に移転

5月 総評の招きでポーランドのワレサ連帯議長が来日

1983（昭和58）

【日本】
5月 商船（最低基準）条約（1976年・第147号、後に廃棄）を批准

1984（昭和59）

ILO
6月 ジュネーブで第70回総会



第70回総会に出席する日本代表団

1985（昭和60）

【日本】
8月 ILO東京支局長に岩田照良が就任

1986～1999（昭和61年～平成11年）

アジア諸国に日本の技術支援を

日本の技術協力調査団をアジア諸国に派遣し、1988年にはタイで初の海外セミナーを開催した。1990年8月に八島靖夫が、1992年7月には藤井紀代子が東京支局長に就任。1994年にはILO創立75周年を記念して東京などで講演会を開催した。1997年8月、早坂信弘が東京支局長に。1999年の総会では、第9代事務局長フアン・ソマビアが報告の中で「全ての人にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を」と提案。ディーセント・ワークの実現は以来ILOの活動の支柱となった。

1986（昭和61）

【世界】
4月 チェルノブイリ原発事故

【日本】
4月 男女雇用機会均等法施行

6月 雇用政策条約（1964年・第122号）
人的資源開発条約（1975年・第142号）
を批准

1988（昭和63）

【日本】
7月 ILO活動推進議員連盟設立総会に衆参両院から100人が参加

1989（昭和64/平成元）

【日本】
1月 昭和天皇崩御

ILO
3月 第8代事務局長にミシェル・アンセンヌ（ベルギー）が就任



【日本】
12月 ILO・日本政府共催
婦人の訓練・雇用の多様化セミナー



1990（平成2）

【日本】
4月 消費税実施

【世界】
6月 中国で天安門事件

【日本】
11月 総評が解散し連合と全労連がそれぞれ発足

【世界】
11月 ベルリンの壁が崩壊

【日本】
8月 ILO東京支局長に八島靖夫が就任

【世界】
8月 イラクがクウェートに侵攻

1992（平成4）

【日本】
1月 ミシェル・アンセンヌ事務局長が政府来賓として来日



宮澤喜一首相と会見するミシェル・アンセンヌ事務局長

4月 育児休業法施行

6月 職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（1983年・第159号）を批准

7月 ILO東京支局長に藤井紀代子が就任

1993（平成５）

【日本】
6月 ILO東京支局が渋谷区神宮前の「国際連合大学本部ビル」に移転



6月 衛生（商業及び事務所）条約（1964年・第120号）を批准

12月 パートタイム労働法施行

1994（平成６）

【日本】
1月 ILO東京支局と日本労働研究機構などがILO創立75周年記念連続講演会（計4回）を共催



10月 政労使主催「ILO創立75周年・フィラデルフィア宣言採択50周年記念大会」を東京などで開催

1995（平成７）

【日本】
1月 阪神・淡路大震災

6月 家族的責任を有する労働者条約（1981年・第156号）を批准

1996（平成８）

【日本】
7月 横浜市女性協会との共催でILO東京支局が講演会「『ガラスの天井』と性による職業の偏り―その現実と打開」を開催



1997（平成９）

【日本】
7月 ILO活動推進議員連盟がベトナムなどを視察

8月 ILO東京支局長に早坂信弘が就任

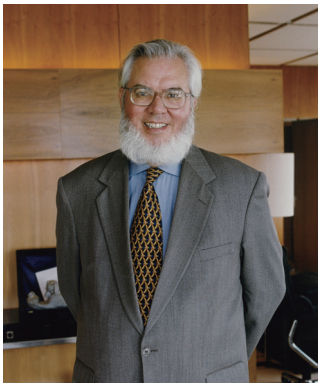
1998（平成10）

【日本】
7月 ILO東京支局が日本労働研究機構と共催でシンポジウム「今後の労使関係を考える」開催



1999（平成11）

ILO
3月 第9代事務局長にファン・ソマビア（チリ）が就任



【日本】
7月 民間職業仲介事業所条約（1997年・第181号）を批准

2000〜2012（平成12年〜平成24年）

パートナーと広げる活動の輪

2001年1月、堀内光子が駐日代表に就任。東京支局は2003年4月には駐日事務所へと名称を変更した。パートナー団体と児童労働反対世界デーのイベントを開催するなど、広く一般に向けた啓発活動にも取り組んだ。2006年1月、長谷川真一が駐日代表に。2011年4月には、1949年の創立以来60年以上にわたってILOの理念を普及してきた日本ILO協会が解散、代わって日本ILO協議会が誕生した。同年12月には43年ぶりの日本開催となったILOアジア太平洋地域会議が京都で開かれた。

2000（平成12）

【日本】
4月 介護保険法施行

4月 ILOと外務省などがヤング・プロフェッショナル・プログラム説明会を開催



国連大、外務省と共催したヤング・プロフェッショナル・プログラム説明会で講演するアラン・ワイルド人材開発局長＝2000年4月

5月 コリン・ギリオン社会保障局長が来日し講演



「世界の社会保障年金−現状と改革−」と題して講演するコリン・ギリオン社会保障局長＝2000年5月、都内

6月 最低年齢条約（1973年・第138号）を批准

2001（平成13）

【日本】
1月 ILO駐日代表に堀内光子が就任

1月 ILO東京支局がアジア太平洋総局の傘下を離れ、事務局長直轄に

6月 最悪の形態の児童労働条約（1999年・第182号）を批准



2002（平成14）

【日本】
6月 三者の間の協議（国際労働基準）条約（1976年・第144号）を批准

2003（平成15）

【日本】
4月 ILO東京支局の名称を「駐日事務所」に改称する



5月 政府、国連「人間の安全保障基金」を通じ、約121万ドルの支援を行うことを決定

2004（平成16）

【日本】
12月 ILOが厚生労働省、国連大学と共催で「グローバル化と若者の未来に関するアジア・シンポジウム」開催

2005（平成17）

【日本】
8月 石綿条約（1986年・第162号）を批准



2006（平成18）

【日本】
1月 ILO駐日代表に長谷川真一が就任

2007（平成19）

【日本】
7月 職業上の安全及び健康促進枠組条約（2006年・第187号）を批准

2010（平成22）

【日本】
6月 ILO駐日事務所とNGOなどが児童労働反対世界デーのイベントを開催



2011（平成23）

【日本】
3月 東日本大震災

4月 日本ILO協会が解散、ILO活動推進日本協議会が新たに誕生

12月 京都で第15回ILOアジア太平洋地域会議が開かれる



開会式で講演する野田佳彦首相

2012（平成24）

【日本】
4月 ILO駐日代表に上岡恵子が就任

ILO
10月 第10代事務局長にガイ・ライダー（英）が就任



ILO議連、ILO駐日事務所、日本ILO協議会が国際シンポジウムを開催



2013～2024（平成25年～令和６年）

新領域「ビジネスと人権」を切り開いて

2016年2月、田口晶子が駐日代表に就任した。2019年、ILOは創設100周年を迎え、その年の総会は公正で包摂的な未来と、全ての人がディーセント・ワークを享受できる世界を目指す「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」を採択した。2020年6月、髙﨑真一が駐日代表に就任。2022年4月には日本政府の拠出を受け、アジア4カ国でディーセント・ワークの促進を図る「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」プロジェクトがスタートした。

2013（平成25）

【日本】
5月 事務局長のガイ・ライダーが来日し安倍晋三首相を表敬訪問



8月 2006年の海上の労働に関する条約を批准

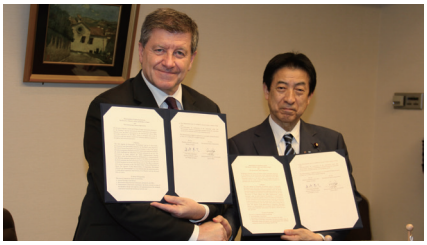


2016（平成28）

【日本】
2月 ILO駐日代表に田口晶子が就任

2017（平成29）

【日本】
5月 ガイ・ライダー ILO事務局長が2度目の訪日。厚生労働省との協力覚書に署名



2018（平成30）

【日本】
4月 ILOと東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が準備・運営過程でディーセント・ワークを促進することについての合意書を締結



2019（平成31/令和元）

【日本】
6月 ILO駐日代表に髙﨑真一が就任

2020（令和２）

【日本】
2月 厚労省と創設100周年記念シンポジウムを共催



【世界】
12月 新型コロナウイルスで第１例目の感染者確認

【日本】
4月 ILO駐日事務所で「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築プロジェクト」開始



ILO
6月「安全で健康的な労働環境」に関する2条約が中核的労働基準入り



【日本】
7月 強制労働の廃止に関する条約（1957年・第105号）を批准



ガイ・ライダー事務局長に批准書を寄託する在ジュネーブ国際機関日本政府代表部の山﨑和之常駐代表（左）＝2022年7月19日、ジュネーブ

ILO
10月 第11代事務局長にジルベール・F・ウングボ（トーゴ）が就任



2022
（令和４）

2021
（令和３）

【日本】
7月 2021年東京五輪が開幕

12月 ILO駐日事務所がILOの広報・啓発について歌手の荻野目洋子さんとの間で協力合意書を結ぶ

2023
（令和５）

【日本】
4月 ジルベール・F・ウングボ事務局長が来日し岡山県倉敷市でG7労働雇用大臣会合やILO駐日事務所創設100周年記念式典に出席

ILO駐日事務所で「移行のための技能開発と責任ある企業行動プロジェクト」開始



2024
（令和６）

【日本】
3月 ILO駐日事務所のプロジェクト「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築」が「責任ある企業行動と人権デューディリジェンス：日本企業のグッドプラクティス」を公開

第4章

特別インタビュー

ILOと「わたし」の交差点

ILOの日本事務所が開局して2024年で100年を迎えた。ILOを構成する政府、労働者、使用者の代表は、それぞれILOの理念に共鳴しながら対話を重ねてきた。

日本の政労使を代表する3人に、これまでの歩みとILOとの関わりを振り返りつつ、ILOの活動が日本にもたらした意義を語ってもらった。

特別インタビュー

ILOと「わたし」の交差点 1

政府編

先駆者の女性たちと歩んで

藤井 紀代子さん



「『結婚したとしても、仕事は続けてね』と言うと、孫から返ってくる答えは『もちろん』なのよ」。そう言いながら、鮮やかな振袖姿の孫の写真に目を細める。「仕事は当たり前」のいまへの道筋をつけるまでには数多くの女性たちの辛苦があった。女性の社会的地位や労働が「婦人問題」と呼ばれた時代に、労働官僚として働いた藤井紀代子さんに聞いた。

アイゼンハワー・フェローとして参加した研修の成果をまとめた報告書を手に。テーマは「米国における女性の役割」＝2024年2月16日、川崎市の自宅応接間で

―― 生まれて間もなく内務省（当時）勤務の父親の転勤で水戸へ。千葉に移り小学校６年まで過ごした後、都内に戻った。小学生の頃から社会の矛盾を考えるような子どもだった。きっかけは世田谷区立桜丘中学校の担任だった。

教室で朝､よく議論しました。熱心な先生でしたね。その頃に弱い立場の人、貧しい人の役に立ちたいと思いました。クラスのお友達にはお父さんが労働争議に関係していた人もいたし、社会問題や労働問題について話す機会もありました。

―― 国際基督教大（ICU）に入ると、鮎澤巌教授の労働運動史の授業を取った。キリスト教の一派、フレンド派（クエーカー）信者で平和主義を貫いた鮎澤氏は1923年にILO本部職員となり、日本が国際連盟を脱退した1933年まで勤務した。1934年に帰国し､後に２代目のILO東京支局長を務めた。

成瀬健生さん（日経連元常務理事）や、初岡昌一郎さん（姫路独協大名誉教授）のように労働問題に取り組む方で鮎澤先生に教わった方は多かったですよ。私も鮎澤先生の下で勉強して、労働省か厚生省に行こうと思いました。その頃、生涯女性が働ける仕事っていったら公務員か教員だったから。母は専業主婦だったけど、女性もやっぱり経済的な自立をしたほうがいいと言っていましたね。対照的に父の口癖は「番茶も出花」｡「わざわざ役所に入るなんて。苦労が多いのに」とこぼしていました。

―― 大学4年の夏に国家公務員試験に合格した。

試験を受けると決めてから法律や行政について猛勉強。次は急いで卒論を書き上げました。卒論のテーマは「日米の賃金比較」。資料を集めて、ハンドルをガラガラッと回す「手回し計算機」を使って実質賃金の比較をしました。

「わが事」だった婦人問題

―― 卒業した1962年は高度経済成長期に入って景気が上向いていた。労働省に入った同期は20人ほどで、女性は1人。入省して初めに婦人少年局婦人労働課に配属された。

当時の労働省は、今の竹橋の東京国立近代美術館が建っているあたり。入省後研修が１カ月ほどありました。

「婦人労働の実情」という婦人労働白書をまとめるのが最初の仕事でした。当時の婦人労働課長は大羽綾子さん。一所懸命書いたけど、最初はどうやって書いたらいいかわからない。がんばって書いて持っていくと、大羽さんの赤字がびっしり入って戻ってくる。その繰り返し。なかなか決裁をもらえなくて、最後に「Oba」のサインをいただいた時はとてもうれしかった。婦人課長は後にILO事務局長補やデンマーク大使を務めた高橋展子さん。高橋さんはフランス語もできて、とても華やかな雰囲気の方でした。いつも素敵なファッションでしたね。

婦人少年局には、女性労働者、農村婦人、売春の実態調査など貴重な資料がたくさんあってずいぶん勉強になりました。その頃の経験もあり、ILO東京支局に着任した際には、初岡さん編著の「児童労働　廃絶にとりくむ国際社会」（日本評論社）に南アジアやアフリカの児童労働に関する文章を執筆する機会に恵まれました。

―― 労働省の先輩には、後に官房長官や法相となる森山真弓さん、文部相を務める赤松良子さんらがいた。

入省した時に歓迎会をしてくれました。女性の上級職職員でつくる「曙会」というのがあって、女性同士でいろいろな悩みを相談できる場でした。女性職員の登用を巡って時々、人事関係の人たちを懇談会に招いて話したり。赤松さんをはじめ先輩の方々がパイオニアとしてやってくれたんですね。私は戦中生まれですけど、その当時職場には戦争で夫を亡くした方もいた。職業婦人としてすでに戦中からご活躍されている方もいました。「婦人問題」は皆さんにとって「自分自身の」問題でもあったのですね。熱心のあまり、議論の途中で泣き出す方もいたりしました。いまの官僚のような実務派の人ではなくて、女性運動家のような方も多かったですね。

肌で感じた女性運動

―― 入省して1年ほどたった頃結婚。20代から30代にかけて長男、次男を出産した。1977年には米国のアイゼンハワー財団が主催する研修プログラムに参加した。

アイゼンハワー・フェローシップというのは、将来のリーダーを養成するために、中堅の人材を米国に招いて、個別に研修プログラムを作成して米国内を回って研修するものです。それまで、日本からは男性しか派遣されていなかったのですが、1975年は国連の国際婦人年だったこともあって、女性を派遣しようということになりました。米国の女性の地位や役割について調査したいと思って応募しました。

―― 米国では1964年に公民権運動の成果として公民権法が成立した。その第７編で人種、信条、出身国および性別による雇用差別を禁止し、連邦政府、地方政府、民間セクターの雇用差別を監視するために雇用機会均等委員会（EEOC）が設置された。

研修では、機会均等雇用委員会をはじめ、労働省女性局などの政府機関や女性団体、労働組合、大学な



アイゼンハワー財団の会議で、同財団の会長を務めていたジョージ・ブッシュ（父）元米大統領と＝1998年ごろ、米国・フィラデルフィア（藤井紀代子さん提供）

どを訪問しました。

私が訪米したこの1977年という年は、前々年の国際婦人年を受けて、各州で女性会議が開かれていました。11月にはテキサス州ヒューストンで全米女性会議が行われることになっていて、私が参加した南部ジョージア州の女性会議は､活気にあふれていました。

―― 米国の女性運動は当時たいへん影響力が大きく、その反対派も台頭していた。議論の争点の一つが、1972年に議会を通過した男女平等憲法修正条項（ERA）だった。

反対派の女性団体は、トイレや刑務所での男女の区別がなくなる、女性の徴兵制につながる――などと強固な反対運動を展開していて、私は不思議に感じました。成立には1982年までに全州の4分の3、すなわち50州のうち38州の議会の批准が必要でしたが、3州の批准が足りず、結局不成立に終わることになりました。

―― 4カ月かけてワシントンD.C.、ニューヨーク、シカゴ、アトランタなど13都市を巡った。

研修でほかに印象に残っていることは、デトロイトの全米自動車労働組合（UAW）幹部の女性たちの活発な活動です。日本では組合の女性役員が珍しい時代で、彼女たちからいろいろな話を聞いたことが勉強になりました｡中でもドメスティックバイオレンス(DV)は当時の米国で大きな社会問題となっていて、各地で話を聞きました。日本では、その後20年くらいたって重要問題となりました。私自身も関心を持ち続けていて、後に横浜市女性協会（後の同男女共同参画推進協会）理事長に就いた際には、相談窓口を設置し、外国から講師を招いて研修も行いました。

サンフランシスコでは、法学者のレオ・キャノウィッツ先生にお会いしました。米国の男女雇用機会均等を巡る動きについて、とても親切に教えてもらいました。その縁で、キャノウィッツ先生の著書を元ILO事務局長補の堀内光子さんと翻訳して「イコール・ライツ　男女平等と男性の利害」（有斐閣）として出版しました。

ILOに転じて

―― 1990年8月、総理府婦人問題担当室長からILO東京支局次長に転じた。為替レートは、この年以降円高傾向を続け、1993年、1995年には急速に円高が進行した。

1ドル144円だったのが102円、94円になりました。予算はジュネーブ本部から外貨で渡されるからとても厳しく、家賃を削るために、内幸町の日本プレスセンタービルから1993年に表参道の国連大学本部ビルに移転しました。

―― ILOは1981年、介護や育児などの家族的責任を有する男女労働者間の機会・待遇に伝統的役割観に基づく差別が生じないよう、また、ほかの労働者の間の機会・待遇の実効的な均等を目指した「家族的責任条約」を採択した。日本は1995年にこの第156号条約を批准した。

この批准は本当に大きかったですね。家族的責任のある人たちが均等に働ける環境をつくっていくという内容です。いまでは男性の育児休業が整備されたりと、ずいぶん良くなった。でもね、私の人生を振り返ると、教育の分野では、戦後、男女共学になって男女平等になってきましたが、就職の段階で初めて「男女平等がない」ことを痛切に感じるわけです。「男性は管理的な業務に、女性は補助的な業務に」というのが当時の常識でした。男女平等という思想がまだ浸透していなかった。家族的責任はほとんど女性の方にありましたから。今も女性の方が負担が多いけど、変わってきている。そういう意味で、日本政府があの条約を批准したことは、うれしいことでした。

私が勤め始めた頃は、今のように土曜が休みではありませんでした。保育園もそんなにたくさんなく、みんな働きながら保育園づくりみたいなことをやったりしました。あの頃、「女性が働くのだったら、家庭のことはきちんとしてから働きに来なさい」という雰囲気でした。夜中に子どもがミルクを飲みたいと泣く。そうすると昼間に眠いじゃないですか。家事・育児と仕事の両立は大変でしたね。私が仕事を続けられたのは、義母や家族、保育園、家事を手伝ってくれた人たちのおかげです。ですから、東京支局では、ずいぶんと広報、宣伝をしてこの条約のことやILOの活動について日本国内に情報を届けました。

―― ジュネーブ本部から事務局長など幹部を迎

えることも支局として大切な役割の一つだった。政府、労働組合、使用者団体の要人との会談を設定したり、通訳を手配したりするなど来日時期には多忙を極めた。

ある時、本部から事務局長補がいらした。成田空港で出迎えた私に、１輪の真っ赤なバラの花をサッと差し出してね。本部の人はスマートだなと感じました。日本人職員を採用したいということで、人事部からのミッションも来ました。自宅に来てくださる方もあって、つたない手料理を振る舞うこともありましたね。

仕事を通じて、ILOの関係者、国内国外の人も含めて、いろいろな方と接することができ、私の貴重な財産になっています。引退した後も現在でも交流を続けていることは、うれしいことです。



労働基準局にゆかりのある人々でつくる「さつき会」で元文部大臣の赤松良子氏（中央）、元最高裁判事の桜井龍子氏（左）と＝2023年6月ごろ、都内（藤井紀代子さん提供）

―― ILO東京支局長を退任後は、横浜市の助役に就いた。市民の生活に近く、大きなやりがいを感じた。

1998年から2002年まで横浜市の助役として勤務しました。市役所の仕事はそれこそ「ゆりかごから墓場まで」。市民の生活に直結します。

2000年に介護保険制度がスタートしました。横浜市の人口は当時約340万人で、65歳以上の介護保険被保険者は46万人ほどおり、介護保険の実施主体の規模としては全国でも一番の大きさでした。法律の制定から実施まで2年余りで準備をしなければならなくて大変でしたが、興味深い仕事でした。

任期後半の大きな仕事は、2002年のサッカーワールドカップ（W杯）日韓大会に伴うものでした。内外のスポーツ関係の方々との交流もあり、思い出がたくさんできました。市役所の仕事は、市民生活に深く関係するものです。私自身も、引退後の病院、介護など老後の生活の知識が得られ、ずいぶん役立ちました。いろいろな方とお知り合いになれたことも良かったと思っています。いま振り返って、仕事と家事・育児の両立は大変でしたが、今後人生100年時代が来ると女性の職業生活もますます大事になってくると思います。

かつての役割越えた駐日事務所

―― 駐日事務所では近年、日本政府からの拠出金を基に、自社の企業活動やバリューチェーン上に人権を侵害するリスクがないか調べて対応する「人権デューディリジェンス」の取り組みについて調査を行ったり、パートナーと機関投資家に向けた啓発資料作りを実施したりするなど、独自のプロジェクトを実施している。存在意義はどう変化するだろうか。

今でも労働関連のシンポジウムや講演会を聞きに行きます。先日は、「ビジネスと人権」についての高﨑真一駐日代表の講演を聞いたばかり。私が東京支局長をしていた時には「先進国オフィスとしての役割は何だろうか」とよく考えていました。今の駐日事務所はリエゾン・オフィス（連絡事務所）の役割に加えて、これから日本の企業が世界で生き残っていくために必要な人権デューディリジェンスの普及に取り組んでいて、素晴らしいと思います。

日本の女性の労働についても、プライム市場上場企業を対象に、2030年までに女性役員の割合を30%以上に、という目標がありますが、少しずつ進んでいます。公務の分野に比べて、少し遅れていた民間企業でも、先日は日本航空（JAL）のような大企業に女性社長が誕生しました。少子高齢化社会で、労働人口が減っている中、女性が社会で活躍していくことは必至だと思います。

略歴

藤井 紀代子（ふじい・きよこ）

1940年、東京都生まれ。国際基督教大卒。
1962年労働省（現厚労省）入省。婦人局婦人労働課長、総理府婦人問題担当室長を経て、1990年8月からILO東京支局次長。1992年7月に同支局長。1998年に横浜市助役。2002年からは横浜市女性協会理事長も務めた。

国際労働運動の海に漕ぎ出して

初岡 昌一郎さん



1970年代初めに公務や公共サービスで働く人々の労働条件を巡るILOへの提訴に携わり、以来半世紀にわたってILOと世界の労働運動に関わってきた。フットワークの軽さと豊富な海外経験を生かして人脈を広げ、国際労働運動という大海原にいくつもの標を浮かべていった。その活動は、郵便局などの公務・公共サービスの分野で日本の組合が国際労働運動に積極的に参加する一転機となった。ILO駐日事務所には、次の100年も三者構成という基本を忘れずに活動してほしいとエールを送る。

横浜市保土ケ谷区の自宅で
＝2024年3月27日

―― 岡山で生まれ、中学時代は東京・吉祥寺の伯父の下で過ごした。中学卒業後に岡山に戻り、内村鑑三門下の森本慶三が私財を投じてつくった津山基督教図書館高校へ。その後、国際基督教大学（ICU）に進学した。

教養学部社会科学科長の鮎澤巖教授のゼミに入りました。労働関係の専門家というよりも、クエーカー教徒で絶対平和主義者であったことに惹かれたからでした。

政治問題や平和運動に関心があったので、大学生になってすぐ郷土の岡山選出の参議院議員の江田三郎さんのところに行きました。同郷で、社会党青年部で事務局長をしていた仲井富さんと意気投合しました。そのころ、1955年から1960年代にかけては東京・立川で米軍の基地拡張に伴う測量を巡って政府と地元住民らが対立した砂川闘争があり、その支援行動に仲間と積極的に加わりました。大学卒業後は日本社会主義青年同盟（社青同）の結成に参加しました。

―― 1960年秋、モスクワで行われる世界青年学生フォーラム準備会議のために初めて海外へ。日本からは政治活動を行う5つの青年団体が招かれた。海外旅行が自由化される1964年の前で、一般の日本人が海外に行くことは難しかった。

商用以外でパスポートを取るには招待状が必要で、あらかじめ申請した渡航国だけで有効なものでした。当時はモスクワと日本を結ぶ定期便はなく、福岡から八幡製鉄所の鋼板を運ぶ貨物船に乗ろうとしたけど、雨が降ると「鋼板が錆びる」という理由でなかなか荷積みが進まない。八幡で7日過ごしてようやく出発し

たけど、モスクワに着いたらもう会議が終わっていた。ただ、世界10カ国の代表で構成し、翌年の本会議を準備、運営する国際常任書記局に日本が選ばれ、最年少かつ独身であった私にその役が回ってきました。書記局への赴任は後々まで役に立ちました。

帰路はシベリア鉄道でした。途中でハバロフスクで下車したら日本社会党の委員長が殺されたというニュースが飛び込んできた。日比谷公会堂であった浅沼委員長暗殺事件でした。

「権利の全逓」に入って

―― その後社青同を離れて、旧ユーゴスラビアのベオグラード大法科大学院へ留学。郵政省（旧逓信省）職員や郵便局の局員らが加盟する全逓信労働組合（全逓）本部の友人に誘われ、1964年10月に帰国し全逓書記局に入った。

1958年に全逓と機関車労組が日本政府を相手として、公務員の労働組合権が侵害されていると提訴して以降、官公労（国家公務員、地方公務員、公共事業体職員らによって組織されていた官公庁労働組合の総称）やほかの組合も同様の提訴が行われていました。

―― 全逓は、全電通（全国電気通信労働組合）、国労（国鉄労働組合）や動労（国鉄動力車労働組合）と共に、総評を支えた三公社五現業の公労協（公共企業体等労働組合協議会）の中心的な労組で、差別的な人事政策に反対して年賀状の仕分け、配達をボイコットする大闘争を展開するなど「権利の全逓」と呼ばれた。

拠点ストといって特定の郵便局だけ、また、一定の短時間だけ行う時限ストでした。というのは、ストをやって処分されたら一生分の賃金、年金にまで影響が及ぶが、その分を組合が補償していた。だから参加人数も非常に少なかった。ただ、それが違法ストだということで、指令を出した責任者、すなわち委員長、副委員長、書記長のいわゆる三役が解雇された。組合は、解雇されたその人たちを組合役員として雇った。そうすると違法組合だ、として交渉を当局から拒否されたのです。これを結社の自由原則に違反すると組合がILOに提訴しました。

―― ILO理事会は、労働組合権の侵害に関して受け取った異議申し立てを審査する「結社の自由委員会」を設けていた。この委員会ではそれまでも日本に関係する事件が何度か審理されたが、1958年以降の一連の提訴は179号事件として、1964年にさらに詳しく調べる実情調査調停委員会に付託された。

委員長の名前をとってドライヤー委員会と呼ばれました。ドライヤー委はジュネーブで会合を開いて証人喚問などを行い、1965年1月に来日しました。私が全逓に入って4カ月ほどしたころでした。

―― ドライヤー委は日本で現地調査や政労使との会談を行い、労働組合をつくる権利などを定めた第87号条約（結社の自由と団結権保護）の早期批准や政労トップ会談などを提案した。

今じゃ考えられないほど注目され、新聞は連日一面に記事を書いた。当時の日本では1964年に東京オリンピックもあって、「国際化」っていうのが非常に重要だった。日本は事大主義なところがあるからかもしれません。日本は必要な国内法を整備し、1965年6月に第87号条約を批准しました。

培った「国際団交」の手腕

―― ILOの産業別の委員会の一つで、公務員の労働条件を検討する第１回公務合同委員会が1971年3月、ジュネーブで召集され、全逓の宝樹文彦前委員長に随行して出席した。この時に知己を得たステファン・ニジンスキー書記長に請われ、1972年3月にはPTTI東京事務所長に就任した。1973年6月のILO総会から労働側の顧問として参加するようになった。

全逓は、世界の電気通信・郵便分野の労働者で組織する国際産業別組織「国際郵便電信電話労連（PTTI）」や世界的な労働組合の連合体「国際自由労連」にも加盟しており、非常に密接な関係をつくっていました。中でも頼りにしたのは、ジュネーブのPTTI本部と国際自由労連のジュネーブ事務所です。

後に2022年まで2期10年にわたってILO事務局長を務める、ガイ・ライダーも国際自由労連ジュネーブ

事務所長でした。ジュネーブ事務所長は ILO総会と理事会の時に労働側グループ事務局長として諸提案を準備し、行う要(かなめ)の役割を担っていました。

それまで各組合が準備していた提訴文というととても長いものでした。組合側は学者や弁護士に協力を依頼し、日本の裁判所に提出するような包括的な提訴状を用意していたのです。でも、結社の自由委員会は政労使の理事で構成されており、彼らは労使関係に精通していても法律家ではありません。結社の自由委は年に3回集まって、1週間から10日ぐらいかけて100件以上検討する。そんなところに長いものを出しても消化しきれない。それで3ページ程度、箇条書きのシンプルなものにしました。これを国内の関係者に理解してもらうのにかなり苦労しました。

当時、ILO本部のニコラス・バルチコス国際基準局長のところによく相談に行きました。それは提訴手続きを完全に自家薬籠中のものにすること、参考とし得る過去の提訴とその結論のケースを教えてもらうためでした。よく行くので、エレベーターを降りた途端、顔見知りの職員から「バルチコスの部屋はこっちだ」とからかわれるようになりました。

結果として、全逓がつくった提訴状はわかりやすくて、非常に短いものになりました。全逓ケースが他のケースのモデルとして先行審議され、組合側が歓迎する勧告が出されました。その後の提訴の参考として組合側で大いに活用されました。

―― 提訴の経験は、その後のILO活動にとって国有企業の労働組合（公労協）と国家・地方自治体の組合（公務員共闘）に大きな教訓を与えたと振り返る。

第一は、組合幹部が、国際労働組合組織を通じて世界の労働者と共通する課題に連帯することの重要性を、具体的な経験を通じて、実感を持って理解したことでした。その後、ほとんどの主要な官公労組がそれぞれの国際産別に相次いで加盟しました。

提訴後、ILOの基本的な国際労働基準監視手続きである、ILO条約勧告適用員会に日本の委員会が積極的に関与するようになりました。提訴が一段落した1973年以降、私はこの委員会に出席する日本の官公労指導者を補佐する副委員として数年間参加しました。その後正委員として、四半世紀にわたって継続的に参加する機会が与えられました。

結社の自由委が紛争化した事件を審理する応急措置を迅速に勧告する手続きとして重要であるのとは対照的に、条約勧告適用委の任務は条約批准の点検と批准条約の適用状況を監視するのが主要な目的です。端的に言うと、前者は緊急的な「事件」に迅速な対応を求められているが、後者は「制度」と「慣行」という、より解決に時間を要する複合的な案件の審議をしています。

したがって、ほとんどの重要案件は解決により年月を要しており、その継続性を無視しては審議に参加しにくいので、主要なメンバーは長期にわたり委員を歴任しています。いずれの場合にも、結社の自由関係の問題は、条約の批准有無にかかわらずいかなる加盟国をも俎(そ)上に載せることができます。それは、ILO憲章によって結社の自由尊重の義務を加盟国が受容しているからです。

ILOの三者構成の特質が発揮されるのが、総会審議の特徴です。政府はそれぞれが主権国家として行為するので、総会と各種会議でグループとして公式に態度表明をしませんが、労使はそれぞれに正式なグループ会議で態度をまとめて三者会議に臨みます。条約勧告適用委の場合、午前中にグループ会議を行い、午後の本会議に参加するのが通例でした。ここで決まったことを労使のグループ議長が協議した合意に基づき（委員会の３分の２を代表する多数意見とみなされるので）議長（政府側）が議事を進めることになっています。これは他の国連諸会議と違う三者構成主義によるものです。重要な対立要因のある事案では会場内外での協議と相互の意見調整を特に必要としており、あたかも国際的な団体交渉のようでした。



久野木行美ILO東京支局長（右端）、後年ILO事務局長補を務めた中村正氏（左から2人目）と談笑する初岡昌一郎さん（左端）＝1980年12月、マニラ（初岡昌一郎さん提供）

混乱の時代を生きた同志との出会い

―― 初参加の第１回公務合同委はとりわけ印象に残った。



PTTIのステファン・ニジンスキー書記長（左）と＝1993年3月、香港（初岡昌一郎さん提供）

ニジンスキー書記長が労働側をリードし、最終合意文書について苦心して政府側との合意を取り付け、会議がようやくまとまりかけたところで英国労働組合会議（TUC）を代表するILO労働側理事のシリル・プラントが、英語表現をあげつらった。起草者のニジンスキー書記長はポーランド出身で、英語は母国語ではなかったのです。プラントが「これは英語の問題だ。私は英国人だ」と切り札のように言うと、シンガポールの労働側起草委員G・カンダサミが立ち「バーナード・ショーは『英国人は英語を理解しない』と言った」と切り返した。これで議場は大盛り上がり、一斉に拍手。さすがの高慢なサー・プラントも黙ってしまった。

ニジンスキー書記長はその時に引き合いに出されたバーナード・ショーらが創設したロンドン・スクール・オブ・エコノミクス（LSE）の出身です。でも、それまでの人生は壮絶だった。第2次世界大戦中にポーランドからチェコへ逃げようとしてソ連軍に捕らわれ、シベリアで強制収容所に抑留され、ポーランド人義勇軍を経て、イタリアで英軍戦車隊にいるときに終戦を迎えたそうです。戦後は英国に渡って移民として郵便局で働きながら、組合活動に入り、国際労働運動の中で頭角を現した苦学力行の人でした。

三者構成主義の原点を忘れずに活動を

―― ILOは1919年に創設され、ILO東京支局（現ILO駐日事務所）は1924年にできた。次の100年、日本におけるILOの活動は変わらず重要だと語る。

ILOはもともと労働組合運動の提案で、国際連盟に先駆けて生まれました。ILOと国際労働基準の骨格をなす結社の自由は、国家、政党、使用者から自立した労働組合の継続的な支持とその社会的な力量なしに守り抜くことは困難であると思っています。

学生時代の卒業論文で日本労働組合論を書いたとき、その下敷きにしたアドルフ・シュトルムタール「ヨーロッパ労働運動の悲劇」の教訓は現代にも生きています。強力なヨーロッパ労働運動が戦争と独裁を前にしてもろくも崩壊したのは、「組合員の狭い経済的な利益だけに目を奪われ、広い社会的な利益を代表する役割を見失った」からだという警告は過去のものではありません。

今のILOを自動車に例えたら、労働グループがエンジン、使用者グループはブレーキで、ハンドルは政府。今見ていると、エンジンにトラブルがあって力が弱く、ブレーキの方が効きすぎている。結果としてスピンしているようにも見えますね。ILOは立場と役割の異なる政労使三者で構成する、ということが基本の組織。駐日事務所もその原点は忘れずに活動していってほしいと思います。

略歴

初岡 昌一郎（はつおか・しょういちろう）

1935年、岡山県生まれ。国際基督教大卒。社青同結成準備委専従役員、ベオグラード大法科大学院留学を経て、1964年から全逓本部書記局専従書記。1972年に国際郵便電信電話労連（PTTI）東京事務所長。1989年から2006年まで姫路独協大で教授を務めた。専攻は国際労働問題・国際関係論。現在はソーシャル・アジア研究会会員。

特別インタビュー

ILOと「わたし」の交差点 3

使用者編

逃げずに向き合ってこそ

矢野 弘典さん

職業人生の多くを労使関係に費やしてきた。労使対等、相互信頼が労使関係の要だと言う。ひざを突き合わせて組合との交渉に挑む先達の姿から学んだことは「誰が正しいかではなく、何が正しいか」を見極める力だ。矢野弘典さんに企業からの視点でILOと日本との関わりを振り返ってもらい、ILO駐日事務所への期待を聞いた。



会長を務める産業雇用安定センターで
＝2024年4月3日、東京・亀戸

いまも生きる「三方よし」

―― 新卒で入った東芝を経て、日経連、経団連、中日本高速道路と、一貫して使用者の立場からILOの歩みを見てきた。

経営は長期的な視点に立ってステークホルダー全体を大事にすることが大切です。グローバル化に伴って、株主至上主義の傾向が強くなってきましたが、顧客、従業員、株主、地域社会、取引先を等しく大事にしないといけません。株価を上げることだけに集中すると従業員の教育や先行投資がおろそかになってしまいます。 一時の利益を上げたとしても必ず何年かたつと恐ろしい「負のリターン」として戻ってきます。

ILO駐日事務所がいま取り組んでいる「ビジネスと人権」の考え方は、「売り手よし、買い手よし、世間よし」の近江商人の「三方よし」に通じます。今だけ良ければよい、自分だけいい思いをすればよい、そう考えたら一時だけはもうかるかもしれない。でもそれでは長続きしません。仏教の「自利イコール利他」の考え方にも通じます。

母の機転で得た九死に一生

―― 東京で生まれ、母の故郷の水戸に疎開。4歳で終戦を迎えた。終戦直前の8月2日未明に水戸が大空襲を受けた。

ものすごい爆撃でした。家が全焼して、近所一帯も焼けました。母が私を負ぶって、兄の手を引いて、近くの那珂川の岸まで逃げて生き延びました。川岸には桑畑があってその軟らかい土を手で掘って、私の顔

を入れて煙から守ってくれたそうです。子ども心に戦争は絶対にあってはいけないと実感しました。

母方の曽祖父は1867年のパリ万国博覧会に徳川昭武や渋沢栄一と共に派遣された大井六郎左衛門です。渋沢はILO初代事務局長のアルベール・トーマが来日した際に会見しており、不思議な縁を感じます。

―― 朝日生命に勤めていた父の転勤に付いて、高知大学付属中、大分県立上野丘高校、都立新宿高校と転校を経験し、1959年に東京大学へ。

専門は法学部に進みました。大河内一男先生（後に東大総長）の社会政策の講義でILOについて教わり、労働問題に興味を持つきっかけになりました。社会正義を理想として、人々の生活の向上に取り組んでいる組織があるんだと感銘を受けました。

自由とは「相手と対面」すること

―― 1963年に東京芝浦電気（現東芝）に入社した。

最初に配属されたのは川崎市にあるトランジスタ工場です。トランジスタというのは半導体で、工場は東京から多摩川大橋を渡ってすぐのところにありました。労働関係、労使関係を希望したんですが総務部総務課に配属されました。総務課ではいろんな文書や規定を担当しました。

―― 米国のウィスコンシン大学産業関係研究所への留学を経て、1973年には経営が縮小し労使関係が悪化していた子会社に出向。再建に奔走した。

愛知県豊川市にあった木製キャビネットを作る工場でした。社内は人の心の中に雑草がはびこったように荒れていて、人心の安定がいかに大事かというのがわかりました。対応に当たるうちに、「何かを伝えるのにきれいな言葉を上手に操る必要はないのだ」と実感しました。本気で同じことを言い続けると絶対に伝わる、そう思いました。

―― 1975年、東芝に戻って労働課長に就いた。1973年に日本を襲った未曾有の石油危機の直後だった。

東芝の労使関係の歴史を徹底的に勉強しました。東芝は昭和20年代の前半に労働争議でたいへんに苦労したんですね。倉庫には大争議の記録も全て保管されていた。会社がつぶれかけるその瀬戸際まで行ったときの交渉の記録です。

記録を読むと刑事事件が起こるほど激しい争いをしていたのがわかりました。でも、その中から答えを見いだしていた。

例えば1949年から東芝で社長を務めた石坂泰三は絶対に逃げなかった。それまでの社長は交渉の場に行くのを怖がっていた。テーブル越しにモノが飛んでくるから。でも石坂さんは「労使は必ず話し合うべき」という信念で、一歩も退かない。

「結社の自由」っていうけど、自由というのは対面するってことなんですよ、お互いに勇気を持って。こちらの言いたいことを言うけど、相手の言うことも聞いて理解する。対面して話し合うからこそ「結社の自由」が生きたものになるんですね。

当時の労使関係っていうのは恐ろしいほどの政治運動でした。その中で企業を守って、社員の生活を守ろうという決心で、社長として一歩も引かずに組合と対峙（たいじ）する。立場は異なっても「何が正しいか」を求めて真剣に対峙すること、そして究極的には労使は信頼し合えなかったらだめだ、というのを記録から読み取りました。

―― 1974年1月、福田赳夫蔵相が「狂乱状態」と表するほど物価が急騰。物価上昇に対応して32.9%という史上最高の賃上げを記録した同年の春闘について「天下分け目と言えるほど厳しかった」と振り返る。

翌年の1975年の春闘では「集中決着、一発回答、平和解決」が実りました。当時の労使のリーダーというのは立派な方が多く、労使自治を導いていました。誰が正しいかじゃなくて、何が正しいかを見極める力、そして嘘は言わないということを学びました。

「いったん歯からこぼれたものは自ら拾う覚悟を持て」。当時私の上長だった高瀬正二専務から言われた言葉です。歯からこぼれるものはすなわち「言葉」のこと。相手を根拠なく批判したり罵倒したりしても誰も味方しないのだから、自分の言ったことに責任を持て、ということです。リーダーに必要な素質だと思います。

文化の違いを感じたILO総会

―― 1980年、日本の使用者代表団の一員として初めてILO総会に参加。翌年に採択された「1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）」の準備に追われた。

総会での審議は通常2年にわたって行われます。2年目には条約の起草委員をやりました。その時の起草委員長はフランスの女性で、労働問題に明るい人だった。そして、ものすごくかたくなで、徹底的に抗戦する人でした。

日本の労使関係が身に染みついている私は、答えを出すためには譲歩できるところは交渉途中でも譲歩した方がいいと思っていた。私の意見には米国代表など賛成者もありましたが、多勢に無勢でなかなか取り入れてもらえなかった。そして最終判断の段階で大きく譲歩するのですね。欧州の委員は何かを譲ると負けたような気になるのか、交渉の進め方が違うもんだなと思いましたね。当時の欧州の労使関係っていうのはそういうものだったんでしょう。まだ39、40歳のころでした。

―― 1997年から2年弱のロンドン駐在を経て、1999年から日本経営者団体連盟（日経連）の事務局に入った。まもなくして奥田碩氏が会長に就いた。

奥田さんが掲げた目標に「人間の顔をした市場経済」というのがあります。いい言葉だなと思います。組織も会社も団体も、生かすも殺すも人です。たとえ今経営状況が悪い会社であっても人がしっかりしていたら必ず立ち直る。よく「経営とは人、モノ、金だ」って言うでしょ。それは間違いだと思う。人ってのは常に主語でなければならない。「人が」モノと金を使う。一番大事なのは人です。

日経連ができたのは昭和23年。その時に掲げたスローガンが「経営者よ正しく強かれ」でした。理念には経営道義の高揚や長期視点の経営、そして人間の尊重が盛り込まれていました。

特にその頃は、労働争議が盛んで労使の不信感もあったし、戦後すぐのころで、何もない時代でした。戦前の価値観に対する反発もあった。だから、職場では人を尊重して新しい時代をつくろうという気概に満ちあふれた素晴らしい宣言であり、当時の経営者の復興にかける志の高さを示すものとなったと私は思います。



家族的責任を有する労働者条約（第156号）の起草に携わった。日本は1995年6月に批准した。写真は子守りをする男性＝インドネシア



第88回ILO総会で、経団連会長を務めた奥田碩氏（前列右）と写真に納まる矢野弘典さん（同左）＝2000年6月、スイス・ジュネーブ（中部経済新聞社提供）

多様性を尊重し人の尊厳を守れ

―― 1986年、スイスのレマン湖近くの村に日米欧のグローバル企業が集まってコー円卓会議（Caux Round Table）を始めた。創設当初から携わり、いまも日本委員会の会長を務める。

1994年にこの円卓会議は民間の企業として世界で初めて企業行動指針を策定しました。日本側が提案した「共生」、欧州側が提案した「人間の尊厳」、米国側が提案した「ステークホルダー原則」が３つの基本原則となりました。いまILOはじめ国連が取り組んでいるSDGs（持続可能な開発目標）は貧困撲滅や教育の機会、環境の問題とさまざまあります。でも、結局は共生や人の尊厳の問題に行き着きます。

ILOがこれまで培ってきたことはかなり広く社会に浸透しています。ILOという組織ができた時と今を比較して一番大きく変わったのはやはりグローバル化の進展。そして、AI（人工知能）やICT（情報通信技術）の発達です。これらが進んで、会計基準やデ・ファクト・スタンダード（事実上の標準）をはじめ、いろいろなものが統一され、ユニフォーミティー（画一性）が生まれました。世界的な基準をつくれば、各企業が同じ物差しで比較できる。そういう意味でプラスの面が多いけど、一方では、株主至上主義、とにかく金融資本がオールマイティーだという考え方には疑問を感じます。そうした画一性に対抗する概念は何かというと、多様性です。

私はILOの活動の中でもこの多様性を育むことを期待しています。世界的な基準をつくって、人の生活を豊かにしつつ、国や地域が持っている多様性を尊重することが大事です。そうでないと、実に無味乾燥な世界になります。

画一性と多様性をどう調和させるかというのが今後の課題だと私は思いますし、ILO駐日事務所にはそういう点で活躍をしてもらいたいと思います。画一性と似た言葉に、一体感、ユニティという言葉があります。このユニティとして画一性と多様性を調和させる。ILOにはそうした働きがあるんじゃないでしょうか。駐日事務所はいま、サプライチェーンの人権問題に取り組んでいますが、それぞれの地域の特徴や文化、習慣を尊重しながら、誰しもが理解できる普遍的な価値観に照らしながら駐日事務所の活動を続けていただきたいと期待しています。

略歴

矢野 弘典（やの・ひろのり）

1941年、東京都生まれ。東大卒。1963年東芝入社。1997年同社欧州総代表兼東芝ヨーロッパ社長。1999年日経連（現経団連）に転じ、常務理事、経団連専務理事を歴任。2006年から2010年まで中日本高速道路会長CEO。2019年から2022年まで横綱審議委委員長も務めた。現在は産業雇用安定センター会長。

第5章

巻末資料

国際労働基準
ILO条約・勧告の手引き
2023年度版 より

はじめに …… 77

国際労働基準ーILOの条約・勧告とは …… 78

条約・勧告ができるまで …… 79

国際労働基準関連手続きの流れ …… 80

基準設定に関する理事会の方針 …… 81

条約・勧告の廃止・撤回 …… 82

条約・勧告の採択後は …… 83

条約適用の監視機構 …… 85

- 条約勧告適用専門家委員会
- 基準適用総会委員会
- 憲章第24条および第25条に基づく申し立て
- 憲章第26～29条および第31～34条に基づく苦情申し立て
- 結社の自由に関する実情調査調停委員会
- 理事会の結社の自由委員会

国際労働基準の効果 …… 89

- 批准条約の効果
- 未批准条約の効果
- 条約の解釈問題

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言 …… 90

公正なグローバル化のための社会正義宣言 …… 90

仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言 …… 90

ILO創設100周年記念国会決議（日本） …… 91

主要な条約・勧告の解説 …… 92

加盟国別にみた条約批准数 …… 145

条約別にみた批准数および索引 …… 148

ILO勧告の一覧表 …… 152

国際労働機関 …… 156

はじめに

国際労働機関（ILO）の目的は、社会正義を基礎とする世界の恒久平和を確立することにある。そのためILOは、基本的人権の確立、労働条件の改善、生活水準の向上、経済的・社会的安定の増進に努力している。ILOは、世界的な規模でさまざまな活動を行っているが、その中でも、条約や勧告の制定という伝統的な**基準設定活動**はもっとも古くかつもっとも重要なものの１つにあげられる。

現在、国際労働基準は、ILOが主唱するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の目標達成をはじめ、公正なグローバル化のための国際的な法的枠組み作り、経済活性化の手段、経済危機におけるセーフティネットワーク、貧困削減戦略など種々の側面でますますその重要性を増している。

日本においても、既批准条約では、結社の自由に関する第87号、第98号、職業安定組織についての第88号、同一報酬についての第100号、労働者の家族的責任についての第156号、民間職業仲介事業所についての第181号、さらに石綿についての第162号、職業上の安全及び健康促進枠組みについての第187号、強制労働廃止についての第105号条約に関連し、関心が高まっている。

2022年６月に開かれた第110回ILO総会では、中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることに関する決議が採択され、即時発効した。これを受け、中核的労働基準は、それまでの４分野８条約から５分野10条約となった。10の中核的労働基準のうち日本が未批准である差別待遇（雇用・職業）についての第111号と職業上の安全及び健康に関する第155号について早期の批准が求められているほか、暴力及びハラスメントについての第190号や1930年の強制労働条約の議定書（2014年）についても関心が高まってきている。

そこでこのパンフレットでは、こうした基準がどのようにして作られ、どのような効力をもつのかを解説した後、2023年８月時点で全部で191ある条約と208ある勧告のうち、基本的かつ重要なものについて簡単に内容を紹介する。そのほか参考資料として、条約別に見た批准国数と加盟国別に見た批准条約数およびILO勧告の一覧表なども掲載した（批准条約数は2023年８月１日現在）。

国際労働基準 —— ILOの条約・勧告とは

条約と**勧告**は、狭義の国際労働基準を構成する。なお、条約には**議定書**が付属しているものがある。**国際労働基準の取り扱う分野**は広範囲にわたり、結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用・職業の差別待遇の排除といった基本的人権に関連するものから、三者協議、労働行政、雇用促進と職業訓練、労働条件、労働安全衛生、社会保障、移民労働者や船員などの特定のカテゴリーの労働者の保護など、労働に関連するあらゆる分野に及ぶ。

条約は、**国際的な最低の労働基準**を定め、**加盟国の批准**という手続きによって効果が生じる。**条約の発効**には、通常２カ国の批准が必要とされる。批准国は、条約を実施するために必要な措置を執るという**国際的義務**を負うことになり、**廃棄**（denunciation）の手続きをとらない限り、たとえILOを脱退しても一定期間はその条約に拘束される。

勧告は、批准を前提とせず拘束力はない。勧告は、加盟国の事情が相当に異なることを配慮し、各国に適した方法で適用できる国際基準で、各国の法律や労働協約の作成にとって１つの有力な指針として役立つものである。勧告は、事情が許せば、条約化する予備的な措置として採択される場合も多く、勧告に定める基準は、進歩のプログラムを示す指針といえる。

最近は、同時に同テーマの条約と勧告を採択し、条約は原則的な規定を内容とし、勧告で条約を補足する細目を規定する場合が多い。

これまでに採択された190条約の批准状況および批准に関する各種の数値については、巻末の付録を参照されたい。ただし、**条約や勧告の本当の価値**は、批准数だけで判断すべきではない。それが各国で実際にどのように適用され、また各国の生活水準向上や労働条件改善にどれほど役立ったかという点にこそ、真の意義を見出すことができる。

ここで、条約・勧告とは異なる形式の規範について触れておきたい。一般に、**宣言、実務規定**（code of practice）、**ガイドライン**などと呼ばれるこれらの規範は、条約や勧告とあわせて広義の国際労働基準を構成する。これらは、法的拘束力を伴わない点で条約と異なり、また採択手続きが簡潔で、迅速な対応が可能である点で勧告とも異なっている。いわゆるソフト・ローであるこれらは、労働分野の重要な変化に対して時宜を得た指針を与える重要な役割を果たしている。例えば2017年に採択40周年を迎えた「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」は、2022年に5回目の改正が行われたが、つねに他の類似の国際規範を凌ぐ詳細さと最新さをもった規範として、頻繁に参照されている。最近では「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）、「労働力移動に関するILO多国間枠組」（2005年）、「グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）」（2009年）などが採択されている。政労使の対話に基づくILOの規範は、その形式の違いに関わらず、規範性と実効性において特に優れていることを付言しておきたい。

最後に、2019年にILOは創設100周年を迎え、「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」を採択、新たなる100年に向けて、７つのイニシアチブに取り組んでいる。その中の１つの基準イニシアチブは国際労働基準の妥当性、適用性を高めることを目指している。

条約・勧告ができるまで

ILOの条約と勧告は、毎年開かれる**国際労働総会**で、政府、使用者、労働者の**三者**代表の審議の結果、出席代表の３分の２の多数決で採択される。

総会で審議される議題を決定するのは、**ILO理事会**または**総会**自身である。理事会における決定に際して、**議題について提案できる**のは、(1) 加盟国の政府、(2) もっとも代表的な全国的または国際的労使団体、(3) 政府間機関の３つである。これらの団体から議題についてなんらかの提案があると、国際労働事務局（ILO事務局）は、その問題に関する各国の現行法規と慣行についての調査結果を理事会に提出する。もし**理事会がその問題を議題に決定**すれば、ILO事務局はさらに、総会における討論の助けとするため一層詳細な報告（各国の状況や各加盟国に対する質問状とその回答などを内容としたもの）を作成する。総会での審議は、通常2年にわたって行われ、**２回討議制**と呼んでいる。初年度の第１次討議では一般的な原則を検討し、次年度の第２次討議で条約なり勧告なりのいわゆる国際文書を採択する。

総会で１つの議題が審議されるに際しては、まず、その問題に関して設けられる技術的な委員会で実質的な討議が行われ、この委員会の結論が本会議に提出されたうえ、そこで最終的に決定を見ることになる。総会の本会議に投票権をもって出席するのは政府２、民間２（労使それぞれ１）の各国代表だが、委員会では、政府、労、使の三者とも全く平等の投票権をもつような手続きがとられる。例えば、政府側委員10名、労使側委員各５名の委員会では、政府側委員には各１票、労使側の委員には各２票の投票権が与えられる。

総会の本会議では、出席代表の**３分の２の多数決で条約・勧告を採択**するが、政府の投票権は労使を合わせた投票権（つまり民間代表の投票権）と等しい。このことは、自国の法令に直接責任をもつのは政府であることから、相応の投票権を政府側に与えていることを示すものである。また３分の２の多数決という原則は、政府側代表全員の賛成投票だけでは、また逆に、労使側の代表全員の賛成投票だけでは、条約･勧告は採択できない、ということを意味している。

なお、前述した総会議題の提案の一例として、ILOの条約の中でも特に重要な1948年の「結社の自由と団結権条約」（第87号）の場合をあげよう。その採択経緯は第２次大戦前にさかのぼるが、戦後に限ってみると、アメリカ労働総同盟（AFL）が1946年に、また世界労連（WFTU）が1947年に、それぞれ国連事務総長に宛てた要請書に端を発している。

これより先1945年末に国連とILOの間で結ばれた協定の中で、ILO憲章に含まれている事項はILOの責任（所管）であること、および両機関が互いに相手方に対して議題提案権をもつことが定められていた。1947年３月に国連の経済社会理事会がAFLとWFTUの要請を審議した結果、多数決で２つの要請書をILOに回送し、ILOの次回総会の議題に上程するよう要請した。この問題は1947年６月のILOの総会で第１次討議が行われ、翌1948年の総会（第２次討議）で第87号条約として採択されたのである。

国際労働基準関連手続きの流れ

(1) 条約・勧告の採択までの経緯（２回討議手続きの場合）

第１年11月および	
第２年３月	理事会で第４年のILO総会の議題を検討
第２年11～12月	選択された主題に関する法律・慣行の報告書を質問状と共に配布
第３年６月30日	質問状回答提出締切
第４年１～２月	各国からの回答を分析し、結論案を掲載した報告書を配布
第４年６月	総会第１次討議
第４年８～９月	第１次討議に基づき条約・勧告案を配布
第４年11月30日	条約・勧告案に対するコメント提出締切
第５年２～３月	受け取ったコメントに即し、修正した条約・勧告案を配布
第５年６月	総会第２次討議

(2) 採択された条約・勧告の権限ある機関への提出

８月	事務局は新たに採択された条約・勧告を配布
翌年６月	
（例外的に12月）	権限ある機関への条約・勧告提出期限

(3) 批准条約に関する報告

２月	事務局より各国へ報告請求
４月	翌年以降に報告が請求される条約の当該国における適用状況に関する適用監視機関の見解を各国に送付
５月	労使団体へ報告請求の写しを送付
６～８月	各国はILOに報告を提出
11～12月	条約勧告適用専門家委員会の開催
翌年３月	条約勧告適用専門家委員会報告書の刊行
６月	基準適用総会委員会の開催
７月	基準適用総会委員会の報告書を配布

(4) 未批准条約・勧告に関する報告

９月	事務局より各国へ報告請求
翌年４月30日	報告提出締め切り
11～12月	条約勧告適用専門家委員会による総合調査
翌々年３月	条約勧告適用専門家委員会総合調査報告書の刊行
６月	基準適用総会委員会による総合調査の審議

基準設定に関する理事会の方針

ILOが条約の採択という基準設定活動を開始してからすでに100年が経過し、採択された条約も191と膨大なものになっている。そこで、以前にできたもので今日の現状と乖離してしまったものや基準の引き上げが必要なものが出てくる。このため、理事会は、常に一定の間隔をおいて、各条約の改正の必要性について検討を行っている。このようにして、今日までに多くの改正条約ができ、また条約の一部を改正する、あるいは新たな規定を追加する付属議定書が採択された。

1987年の第235回ILO理事会は、基準設定活動に関する今後の方針を決定した。この方針では、①批准・適用を優先的に促進すべき文書（条約と勧告）、②改正すべき文書、③その他の文書、④新たな基準設定が考えられる主題という４つの分類が用いられている。

1995年から2002年にかけて、1985年以前に採択された全ての条約・勧告について、中核的労働基準と呼ばれる８基本条約（当時）（Ｐ90参照）および優先条約（注）を除き、改正の必要性があるかについて、検討が行われた。71条約が前記①に分類され（その後採択された条約も含めると77）、現状に適合する最新のもので、優先的に批准を促進すべきものとされた。それ以外は改正すべき文書、時代に合わなくなった文書、さらなる情報提供が必要とされる文書などに分類された。

（注）第81号条約　　労働監督
　　第129号条約　　労働監督（農業）
　　第144号条約　　三者の間の協議（国際労働基準）
　　第122号条約　　雇用政策
　　の４条約をいう。

条約・勧告の廃止・撤回

1997年のILO総会においては、ILO憲章第19条に新たな第９項を加える憲章改正が採択された。これは、ILO条約の中で、すでに所期の目的を失ったこと、またはILOの目的の達成に当たりもはや有益な貢献をしていないことが明らかな条約について、理事会の提案に基づき、総会が出席代表の３分の２以上の賛成によりその条約を**廃止**（abrogation）できるとするものである。廃止された条約はILOの基準体系から取り除かれ、ILOとの関わりで見た法的効果は失われる。この改正は2015年10月8日に発効した。

また、憲章改正に伴って実施された総会および理事会の議事規則の改正によって、発効していない条約および勧告の**撤回**（withdrawal）に関する手続き規定も新設された。

理事会は、基準見直し機構三者構成作業部会を設け、国際労働基準が時代に即したものであるよう定期的に体系的な見直しを行い、改正の必要性がある文書の特定などを行っている。政府代表16人、労使代表各８人で構成される作業部会は、個々の条約・勧告を最新のもの、さらなる活動を必要とするもの、時代遅れになっているものに分類し、新たに基準の必要性などを特定し、適当な場合は期限を限った実際的なフォローアップ活動について、理事会に提案することが任務となっている。作業部会は、2016年２月に第1回会合を開催し、原則年1回、1週間の会合を持つことになっている。

2023年の総会では、１本の国際労働条約の廃止と、４本の国際労働条約、１つの議定書および18本の国際労働勧告の撤回が提案され、全て承認された（条約別に見た批准集および索引、ILO勧告の一覧表参照）。

条約・勧告の採択後は

条約が総会で採択された際の賛成・反対、または棄権の投票に関わらず、いったん条約や勧告が採択されれば、加盟国政府はこれを当該総会の会期終了後12カ月（特別の場合には18カ月）以内に自国の権限のある機関（日本の場合は国会）に提出しなければならない。条約について、もし国会の承認があれば、政府はその批准を事務局長に通知する。

一般に、ILO条約は、２つの加盟国による批准がILO事務局に登録されてから１年後に発効し、その後は、批准した国ごとに批准登録から１年後に発効するが、ある発効条約を批准した加盟国は、たとえILOからの脱退などにより以前に批准した条約の廃棄を欲したとしても、当該条約の発効後一定期間（通常５年間または10年間）は廃棄（denunciation）できない。

● 条約を批准した場合の義務

第１に、**その条約の諸規定を自国の法令の中に取り入れるため必要なあらゆる措置をとらなければならない**。したがって、もし現行の国内法または行政措置が条約の規定に抵触する場合は、これを廃止または改正しなければならず、必要に応じて新たに法令を制定したり行政措置を講じなければならない。

次に、**年次報告提出の義務がある**。つまり、批准した条約の諸規定を実施するためにとった措置を定期的にILO事務局に報告する義務である。報告の様式は理事会が条約ごとに決定するが、その内容は、(1) 条約の規定を実施する法律や規則、(2) 条約の適用で保護される労働者の数・裁判所の判決・監督官の報告、(3) 条約の適用に関する労使団体の意見などである。

先にも述べたように、ILOの条約は他の国際条約と同様、批准という手続きによって発効するもので、批准した国にとっては以上のような拘束力をもつことになる。

● 未批准条約についての義務

まず加盟国は、条約で取り扱われている事項に関する自国の法律や慣行の現況を、理事会の要請する適当な間隔で、ILO事務局に報告しなければならない。そしてこの報告には、立法・行政措置・団体協約またはその他によって条約の規定のどの部分がどの程度実施されているか、また実施されようとしているかを明示すると共に、その条約を批准できない理由または遅延させる障害について述べなければならない。

● 勧告に関する義務

勧告についても、勧告で取り扱われている事項に関する自国の法律や慣行の現況を、理事会の要請する適当な間隔で、ILO事務局に報告しなければならない。

● 報告の労使団体への送付に関する義務

各国政府はまた、前記のような方法で、**ILO事務局に提出される報告の写しを国内の代表的**

労使団体に送付しなければならない。こうした情報の提供を受けることによって、労使団体は、ILOの基準適用に関する自国政府の意向を絶えず補足できるのである。

条約適用の監視機構

総会で必要な審議・採択を経て発効した条約・勧告も、各国で実際に適用されなければ意味がない。このため、ILOでは、条約・勧告の適用状況について常に審査を行い、また間接的に批准を促進するため種々の仕組みを設けている。

先にも述べたように、毎年の総会で条約や勧告が採択されると、各国政府は、その基準の国内適用についてILO事務局に年次報告を提出しなければならない。この報告は、条約・勧告の国会提出、批准条約の適用状況、その非本土地域への適用、特定の未批准条約に関する措置など多岐にわたるものである。ILO事務局長は、憲章上の義務により、こうして提出された報告を取りまとめたうえ、審議のため毎年の総会に提出しなければならない。

ところが、こうした各国政府から提出される報告は、非常に膨大な数にのぼり、毎年の国際労働総会の審議のために提出される報告の数は2,000を大幅に超えるといわれている。これほど多くの報告をILO事務局だけの手でまとめ、またわずか３週間ほどの総会の会期中に全て検討するということは不可能である。そこで、**国際的な専門家で構成する条約・勧告に関する独立した委員会**を設置し、技術上の予備的な審査は同委員会に委託し、その結果を**政労使三者で構成する総会委員会**でさらに検討するという手続きがとられるようになった。

この２つの委員会は、批准された条約に関する年次報告だけでなく、条約・勧告の適用に関して政府から提出される一切の報告を審査する。これらの委員会はそれぞれ、**「条約・勧告の適用に関する専門家委員会」**および**「基準の適用に関する総会委員会」**と呼ばれる。

● 条約勧告適用専門家委員会

この委員会は、国際法、労働法などについて卓越した経験をもつ世界的な権威者（現委員定数は20名）で構成されるが、委員はそれぞれ全く個人の資格でこれに参加する。任期は３年間で、理事会によって指名される。日本からは、吾郷眞一氏（立命館大学法学部特別招聘教授）が2015年３月から委員に就任している。

委員会は、毎年11月下旬から12月上旬に約３週間の会期で開かれ、(1) 批准条約について加盟国が送付した年次報告の検討、(2) 総会で採択された条約勧告の国会提出に関して執った措置について加盟国が送付した報告の検討、(3) 理事会が指定した条約および／または勧告について批准、未批准に関わらず加盟国は現況を報告しなければならず、その報告内容の検討などを行う（総合調査）。こうして検討された結論は、報告書となって各国政府に送付される。また、この報告書は総会議題資料として総会にも提出される。最近の総合調査で扱われた分野は、以下の通りである。

2000年　　三者協議
2001年　　夜業（女性）
2002年　　港湾労働
2003年　　賃金保護

2004年　雇用政策
2005年　労働時間
2006年　労働監督
2007年　強制労働
2008年　労働条項（公契約）
2009年　労働安全衛生
2010年　雇用
2011年　社会保障
2012年　基本8条約
2013年　公務における団体交渉
2014年　最低賃金
2015年　団結権（農業）
2016年　移民労働者
2017年　労働安全衛生（促進枠組、農業、建設業、鉱業）
2018年　労働時間
2019年　社会的保護の土台
2020年　雇用の戦略的目的
2021年　変化する景観の中での雇用とディーセント・ワークの促進
2022年　看護職員、家事労働者、ケアエコノミーの主要アクターの
　　ディーセント・ワーク確保に向けて
2023年　職場におけるジェンダー平等達成
（それぞれ前年に政府に報告を求めている）。

● 基準適用委員会（総会委員会）

毎年開かれる国際労働総会ごとに「基準（条約・勧告）の適用に関する総会委員会」が設けられる。この委員会は、総会に出席する政府・使用者・労働者の三者で構成され、⑴ 批准条約に関する報告、⑵ 未批准条約と勧告に関する報告、⑶ 条約・勧告の国会提出に関する状況報告、⑷ 条約勧告適用専門家委員会の報告などを審議する。

この委員会では、条約・勧告の適用に関して利害が必ずしも一致しない政労使三者の間で激しい討論が交わされることが多く、特に労使によって、個別の検討を要するとして選定された20数件の個別案件（１加盟国の１つの既批准条約の適用について１案件と見る）については、それぞれ、当該国政労使からの状況、見解の陳述も含め討議が行われる。

委員会における討論と結論は、本会議に提出されて採択されることになるが、これは、過去１年間における国際基準の実施面における進歩を示す有用な文書となる。

これら２つの通常の監視機構に加え、個別批准条約の実施上の問題点に関する**申し立て**に基づく手続きとして、次の２つの審査手続きがILO憲章に明記されている。

● 憲章第24条および第25条に基づく申し立て（Representation）

使用者または労働者の産業上の団体は、ILO憲章第24条および第25条に基づき、ある国がその批准条約を遵守していないという申し立てをILOに提起することができる。申し立ての実質審査には理事会が当たり、政労使３人の理事から構成される委員会が設けられる。理事会は当該政府に申し立ての弁明を促すが、相当の期間内に弁明が受領されなかった場合、あるいは弁明が満足できるものでなかった場合、申し立ておよび弁明を公表することができる。三者委員会は、申し立ておよび弁明をもとに半年から１年程度審査を行い、その審査結果をとりまとめ理事会に報告する。理事会はその審査結果に基づき勧告を決定し、それを公表するか否かも決定する。また、理事会の勧告は当該政府および申立団体にも通告される。

● 憲章第26～29条および第31～34条に基づく苦情申し立て（Complaint）

ある条約の批准国は同じ条約を批准した他の国が条約を遵守していないとの苦情を申し立てることができる。同一の手続きは、理事会がその発意によってもまたは総会の代表から苦情を受けたときにも開始することができる。この場合、理事会は、適当と認めるときに、独立した３人の専門家から構成される審査委員会を設ける。委員会は苦情を審査したのち、事実問題に関する認定事項、苦情に応じるためにとるべき措置や期限を記載した報告書を作成し、公表する。当該政府は審査委員会の報告書に含まれている勧告を承諾するかしないか、受諾しない場合には**国際司法裁判所**に苦情を付託する意図があるかどうかを、３カ月以内に事務局長に通知しなければならない。国際司法裁判所は付託された苦情に関する審査委員会の認定もしくは勧告の確認、変更、または破棄を行うことができるが、この国際司法裁判所の決定が最終的な処分となる。

この苦情申し立ての手続きの利用は必ずしも多くはない。最近の例としては、1996年の総会における労働者代表によるミャンマーの強制労働条約（第29号）違反に対する苦情申し立て、2003年の総会における労働者代表によるベラルーシの結社の自由及び団結権保護条約（第87号）、団結権及び団体交渉権条約（第98号）違反に対する苦情申し立てなどがある。

以上の手段を補足するものとして、労働組合権の侵害に関する申し立てを審査する特別機構が、1950年にILOと国連の合意に基づき設立された。この機構の特徴は、結社の自由の原則はILO加盟国が正式に受託するILO憲章に内在する義務の１つであるとして、関連するILO条約、つまり結社の自由及び団結権保護条約（第87号）ならびに団結権及び団体交渉権条約（第98号）未批准国に対しても違反を申し立てることができるという点である。これが**結社の自由に関する実情調査調停委員会**と理事会の**結社の自由委員会**である。

● 結社の自由に関する実情調査調停委員会

理事会より付託される結社の自由の違反に関する申し立てを審査するこの委員会は、ILO事務局長の推薦に基づき理事会により任命される９人の独立した専門家から構成されるが、具体的な事件が付託されると、通常このうちから３人が小委員会を構成して対応する。委員会に関

する手続きは、前記の審査委員会と等しく、審査結果が報告書として公表される。第87号および第98号条約の未批准国の場合には、当該国の同意を得て初めて案件が付託されるため、委員会が初めて開催されたのは1964年の日本の案件に関するものであった。

● 理事会の結社の自由委員会

理事会は実情調査調停委員会に付託する申し立ての予備審査を行う。当初、これは理事会の役員が行っていたが、申立数の増加に伴い、1951年に役員に代わって予備審査を行う特別委員会が設置された。この結社の自由委員会はILO理事９名（政労使３名ずつ）と独立した専門家である委員長から構成される。委員会は年３回、理事会開催に合わせて開催され、結論と勧告を理事会に提出する。委員会の報告書はILO機関報告（Official Bulletin）に掲載される。結社の自由（団結権）侵害の事実が立証されると、委員会は当該国に対し対策を講じ、一定の期限内に講じた対策について報告するよう求めるが、必要な場合にはさらに申し立てを実情調査調停委員会に付託したり、第87号と第98号条約批准国の場合には条約勧告適用専門家委員会のフォローアップに付託することもある。委員会の過去の審査件数は3,300件を超える。委員は理事改選期に合わせて３年ごとに改選されるが、1996年の改選で日本の政府側理事が初めて委員に就任した。その後99～02年、2005年からは継続して委員を務めている。日本の使用者側委員も2005年から継続して委員を務めている。

国際労働基準の効果

条約や勧告という形で設定される国際労働基準は、各国の労働・社会関係法令や団体協約に影響を与え、労働条件の改善に寄与する。

● 批准条約の効果

国際労働基準の効果が最も明確に現れる場面は、ある国が１つの条約を批准しようとするとき、またはすでに批准したときである。加盟国は、条約を批准した場合、自国の法令をその条約の規定に合致させるため必要な措置をとらなければならない。その限りにおいては、条約はその国の法律となる。この点に関する事例は数限りないが、日本に関するものを１つ取り上げる。日本は労働監督に関する条約（第81号）を批准したが、労働省（現厚生労働省）は1954年の年報の中で「日本の労働監督組織は、日本の批准した労働監督条約に規定する原則に従ったものである」ことを明らかにしている。

● 未批准条約の効果

批准されない条約にはどのような効果があるのだろうか。

各加盟国は、ある条約が批准できないときは、なぜそれが批准できないかについて適当な間隔で詳細な報告をILO事務局に提出しなければならない。この報告は総会で検討される。そのため、自国の水準が条約の基準とあまりにかけ離れている場合は、その実態が国際的に明らかになり、これによって国内法規の水準を少しでも国際労働基準に近づけようとする努力を望むことができる。こう考えると、未批准条約にも勧告同様、指針的効果があることがわかる。

● 条約の解釈問題

条約の規定の解釈について疑問がある場合に、加盟国政府はまずILO事務局の意見を求めるのが慣例である。ILO憲章は、条約の解釈について国際司法裁判所の勧告的意見を最終のものとしているが、国際司法裁判所に対して条約の解釈問題を付託したケースは、今日までに１件あるにすぎない。したがって、ILO事務局が加盟国に回答する際には、先例、総会での審議過程、各国の慣行などを考慮して解釈を与えているが、いずれもその意見は非公式なものであるという留保が付けられている。加盟国の政府から求められた解釈については、理事会の承認を得た上で、ILO機関報告に公表される。この他に、条約勧告適用専門家委員会、基準適用総会委員会、審査委員会、理事会の結社の自由委員会、実情調査調停委員会といった適用監視機構の報告書も解釈の指針として用いられる。

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

1995年に開催された世界社会開発サミットをきっかけとして、労働者の基本的権利の尊重に向け、1998年の国際労働総会において「労働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」が採択された。宣言は、ILO加盟国は加盟の事実によって労働における基本的原則および権利（a. 結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、b. 強制労働の廃止、c. 児童労働の撤廃、d. 雇用および職業における差別の排除、e. 安全で健康的な労働環境）の尊重、促進、実現に向けた義務を負うとし、対応する10基本条約（注）（a. 第87号および第98号、b. 第29号および第105号、c. 第138号および第182号、d. 第100号および第111号、e. 第155号および第187号）については、未批准の場合でも、原則の推進に向けて努めるべきとし、ILOはそのための支援を提供するものとしている。

公正なグローバル化のための社会正義宣言

グローバル化を背景に、失業問題、インフォーマル経済の拡大、不十分な社会的保護といった不確実性が仕事の世界に広がっていることを受け、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を全ての人へ」という理念を推進するILOの能力強化を目的に、2008年第97回国際労働総会にて本宣言が採択された。宣言は、社会正義、生産的な完全雇用、持続可能な企業、社会の結束を基礎とした、開かれた社会と経済を支える新たな戦略の必要性を認識した上で、「ディーセント・ワークの実現に向けた取組み」における４つの戦略目標（仕事の創出・仕事における権利の保障・社会的保護の拡充・社会対話の促進）を掲げる。そして、進歩と社会正義を達成するための加盟国政労使の取組みをILOが実効的に支援する新たな基盤の確立を目指すこととされている。

（注）第182号条約は1998年の採択後追加されたため、当初は７条約。

仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言

ILO創設100周年を記念し、ILOの新たな100年の活動指針となる「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」が2019年の第108回国際労働総会にて採択された。宣言は、前文において、ILO憲章（1919年）およびフィラデルフィア宣言（1944年）の理念を再確認し、過去100年の政労使の協調的活動が社会正義、民主主義、世界の永続する平和の達成に不可欠であったとして、三者構成主義の重要性を強調している。本文では、仕事の世界の大きな変革を考慮しながら「人間中心のアプローチ」をさらに発展させることでILOは憲章によって付託された任務である社会正義を次の世紀にも引き継いでいくべきと唱え、そのためにILOが力を振り向けなければならない行動分野として17項目を示している。その上で、総会に提出された「仕事の未来世界委員会報告書」の内容も踏まえ、人間中心のアプローチで仕事の未来に取

り組むためにILOおよび加盟国政労使がとるべき行動の呼びかけを行っている。また、安全で健康的な労働条件はディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の基本であること、ILOは明確で堅固、最新の国際労働基準を保持・推進し、加盟国の国際労働基準の批准および適用を援助すること、さらに、全ての加盟国はILOの中核的労働基準の批准と適用に取り組み、使用者団体と労働者団体と協議の上、その他の基準の批准について定期的に考慮すべきであることなどを宣言している。

ILO創設100周年記念国会決議（日本）

ILO創設100周年を記念し、2019年６月26日に国会で衆参両院において「国際労働機関（ILO）創設百周年に当たり、ILOに対する我が国の一層の貢献に関する決議」が採択された。決議においては、ILO憲章やフィラデルフィア宣言における社会正義の理念に触れつつ、働くことに関わる基本的権利や三者構成主義の確立に向けたILOのこれまでの尽力を評価している。その上で、中核的労働条約のうち日本が未批准の２条約の批准に向けて努力を行うこと、既批准の条約においてはその確実な履行に向けて一層の努力を行うことを確認した。さらに、ディーセント・ワーク、持続可能な開発目標（SDGs）、仕事の未来にも触れ、その理念の追求と実現のために日本がILOにおいて果たすべき役割と責務の重要性を確認、最大限の貢献を行う決意を表明した。本決議は、立法府が明確にILOへの貢献と未批准条約の批准を呼びかけたという点で、重要な意義を有している。

以上簡単にILO条約・勧告の解説を行ったが、以下にこれまで採択された191の条約と208の勧告のうち、現状に適合すると評価されたものを中心に簡単な解説を行うこととし、あわせて加盟国別に見た批准条約数および条約別に見た批准国数ならびに勧告の一覧表を掲載することとした。

主要な条約・勧告の解説

1. 結社の自由、団体交渉および労使関係 …… 93
2. 強制労働 …… 97
3. 児童労働の撤廃、児童および年少者の保護 …… 99
4. 機会および待遇の均等 …… 101
5. 三者協議 …… 103
6. 労働行政および労働監督 …… 104
7. 雇用政策、雇用促進 …… 106
8. 職業指導・訓練 …… 110
9. 雇用保障 …… 112
10. 賃金 …… 113
11. 労働時間 …… 115
12. 労働安全衛生 …… 119
13. 社会保障 …… 125
14. 母性保護 …… 129
15. 社会政策 …… 130
16. 移民労働者 …… 131
17. ＨＩＶ及びエイズ …… 132
18. 船員 …… 133
19. 漁船員 …… 136
20. 港湾労働者 …… 138
21. 先住民及び種族民 …… 139
22. 特定のカテゴリーの労働者 …… 140
23. 最終条項 …… 143
24. 未分類 …… 144

※各条約の項に付された批准国数は2023年8月1日時点。
なお、批准数には廃棄通告を行った国を含む。

1. 結社の自由、団体交渉および労使関係

は基本10条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

結社の自由及び団結権の保護（1948年、第87号条約）
団結権及び団体交渉権についての原則の適用（1949年、第98号条約）

労働者代表（1971年、第135号条約、第143号勧告）
農業従事者団体（1975年、第141号条約、第149号勧告）
労働関係（公務）（1978年、第151号条約、第159号勧告）
団体交渉（1981年、第154号条約、第163号勧告）
労働協約（1951年、第91号勧告）
協議（産業的及び全国的規模）（1960年、第113号勧告）

● 結社の自由・団結権保護（1948年 第87号条約）

正式名は「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」。

国際労働機関憲章が、その前文において、結社の自由の原則の承認こそが労働条件を改善し、平和を確立する手段であると宣言し、フィラデルフィア宣言が、表現と結社の自由は不断の進歩のため不可欠であると述べていることを考慮して採択されたもので、この条約で定められている主なことは以下の通りである。

労働者および使用者は、事前の許可を得ないで、自らが選択する団体を設立し、加入することができる。労使団体（連合体も含む）は、規約を作り、完全な自由の下にその代表者を選び、管理・活動について決定することができる。行政機関はこれらの権利を制限し、その合法的な行使を妨げ、または、労使団体を解散し、活動を停止してはならない。労使団体は以上の権利を行使するに際してはその国の法律を尊重しなくてはならない。他方、その国の法律は、この条約に規定する保障を害するようなものであってはならない。 **批准＝158**

● 団結権・団交権（1949年 第98号条約）

正式名は「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」。

労働者は、労働組合に加入しない、または労働組合から脱退することを雇用条件とされ、組合員であるという理由や労働時間外または使用者の同意を得て労働時間中に組合活動に参加したという理由などで解雇され、その他不利益な取扱いを受けるといった差別待遇から十分な保護を受ける。

労働者団体および使用者団体は、その設立・任務遂行・管理などに関して、それぞれ相互に干渉を行うこと（直接・間接を問わず）がないように保護を受ける。特に、労働者団体を使用

者またはその団体の支配の下に置くためにする行為（例えば、使用者またはその団体に支配される労働組合の設立促進・労働組合に対する経理上、その他の援助）に対する十分な保護を行う。労使間の自主的交渉のための手続きの発達や利用奨励のため、必要がある場合には適当な措置をとる。

なお、この条約は、国の行政に携わる公務員の地位を取扱うものではなく、その権利や分限に影響を及ぼすものではないことが定められている。

この条約に関連して、1951年に「労働協約に関する勧告」（第91号）「任意調停及び任意仲裁に関する勧告」（第92号）が、1952年には「企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告」（第94号）が採択されている。

労働協約勧告は、労働協約の交渉、継続、改訂、更新に関して、各国の実情に適した制度を設けるべきこと、さらに、労働協約の定義・効果・拡張・解釈・適用の監督などについて定めている。

任意調停・任意仲裁勧告は、労使間の争議の防止および解釈を助けるため利用すべき任意調停制度についての基本的事項と、任意仲裁制度の原則的事項について定めている。

企業における協力勧告は、団体交渉制度の範囲内にないものまたは雇用条件の決定に関する他の制度によって取り扱われない事項について、企業における労使間の協議・協力を促進するための措置について定めている。

批准＝168

○ 労働者代表（1971年 第135号条約）

正式名は「企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約」。

企業における労働者代表は、その地位や活動を理由とする解雇を含む一切の不利益取扱いからの、有効な保護を享有すべきものとされる。そして、その任務を迅速かつ能率的に遂行できるようにするため、適切な便宜も供与されるものとされる。

ここにいう「労働者代表」とは、団体交渉の当事者である労働組合代表と自由に選出された従業員代表で団体交渉を行わない者の両者をいう。ヨーロッパなど１企業に複数組合が存在し、企業（事業所）レベルでは従業員代表が協議を行う制度になっているところでは、前記の２種類の労働者代表に対する配慮が必要になる。この条約のねらいはその点にある。

同時採択の補足的勧告（第143号）は、解雇の場合の労働者代表の保護を定めるほか、提供されるべき便宜を具体的に列記する。

批准＝85

○ 農業従事者団体（1975年 第141号条約）

正式名は「農業従事者の団体並びに経済的及び社会的開発におけるその役割に関する条約」。

農業従事者の勤労生活条件の改善には、農地改革など経済社会開発への行動が不可欠で、農業従事者団体によるかかる行動への協力・参加が必要である。それには団体が結社の自由を保障され、国家も団体を奨励することが必要である。

本条約の目的は、農業従事者の結社の自由、国家による農業従事者団体の奨励および経済的・社会的開発への団体の参加を促進する点にある。主な規定内容は次の通りである。

農村で農業、手工芸または関連職業に従事する賃金労働者や自営業者（例えば自営農業者、小作農など）は自ら選んだ団体を設立し、または加入する権利をもち、かかる団体はいかなる干渉・強制・抑圧からも自由かつ独立でなければならない。この権利の行使や法人格の取得などについて、本条約は第87号条約と同一原則に立っている。同時採択の補足的勧告（第149号）がある。

批准＝41

○ 労働関係（公務）（1978年 第151号条約）

正式名は「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約」。

公の機関に雇用される「公的被用者」を対象として、団結権の保護、公的被用者団体への便宜供与、雇用条件決定手続き、紛争の解決、市民的・政治的権利のそれぞれについて規定する。もっぱら公的被用者のみを対象とする初のILO条約で、軍隊、警察、高い地位にある被用者についての適用範囲は国内法令で定めるものとされている。

この条約によれば、雇用条件の決定に関して生じる紛争は、当事者間の交渉を通じて、または、あっ旋、調停、仲裁など関係当事者間の信頼を確保するに足りる方法で設立された独立かつ公平な手続きを通じて、図られるものとされる。また公的被用者は、結社の自由の行使に不可欠な市民的・政治的権利を持つものとされる。この条約を補足するものとして、同時に採択された同名の勧告（第159号）がある。

批准＝58

○ 団体交渉（1981年 第154号条約）

正式名は「団体交渉の促進に関する条約」。

この条約は、これまで採択された労使関係に関する一連のILO条約・勧告を補足し、自由かつ任意の団体交渉の促進を目的とする。原則として全ての経済活動部門に適用されるが、公務については国内法令や国内慣行で適用方法を定めることができる。ここでいう団体交渉には、労働条件および雇用条件の決定に関わる労使間の交渉の全てを含むものとされる。

公の機関は、団体交渉の発展を奨励し、促進するための措置をとるが、その際、労使団体との事前協議を必要とし、できれば合意事項とする。団体交渉を促進するための措置は、個々の国内事情に適したものとする。ただし団体交渉の自由を妨げるようなものであるべきでなく、また妨げる形で適用してはならない。労働紛争解決のための機関や手続きは、団体交渉の促進に寄与するものでなければならない。

同時採択の補足的勧告（第163号）がある。

批准＝50

協議（産業・全国的規模）（1960年 第113号勧告）

正式名は「産業的及び全国的規模における公の機関と労使団体との間の協議・協力に関する勧告」。

この勧告は、産業内および全国的規模において、労使団体の間だけでなく公の機関と労使団体間の効果的な協議・協力を促進する措置を規定し、当該措置は、労使団体やその構成員を、人種・性別・宗教・政治的見解・出身国で差別待遇してはならないものとする。

この勧告にいう「協議・協力」は、結社の自由や団体交渉権を含む労使団体の諸権利を損なうものであってはならず、さらにこうした協議・協力は、経済全体またはその各産業部門の発展・労働条件の改善・生活水準の引上げのために、労使団体間のみならず、公の機関と労使団体との間の相互理解と良好な関係を促進することを一般的目標としなければならない。

労使団体の社会的な役割が近年特に高まってきているという背景から、労使団体が国の政策に多少なりとも関与する可能性を生みだそうとするものである。

労使関係では、他に1952年の企業における労使協力に関する第94号勧告、1967年の企業内コミュニケーションに関する第129号勧告、1967年の苦情審査に関する第130号勧告がある。

2. 強制労働

は基本10条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

強制労働（1930年、第29号条約、第35号勧告、第203号勧告）
1930年の強制労働条約の議定書（2014年）
強制労働廃止（1957年、第105号条約）

● 強制労働（1930年 第29号条約）
○ 同議定書（2014年）

正式名は「強制労働に関する条約」。

全ての強制労働の使用を、できる限り短い期間のうちに廃止することを目的とした条約。この条約で、強制労働とは、処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでない全ての労働のことである。もっとも、純然たる軍事的性質の作業に対し強制兵役法によって強制される労務、国民の通常の市民的義務を構成する労働、裁判所の判決の結果として強要される労務、緊急の場合、例えば戦争、火災、地震、猛烈な流行病などのような災害またはそのおそれのある場合に強要される労務、軽易な地域社会の労務であって通常の市民的義務と認められる労務などはこれに含まれない。

なお、この条約に関連して、1930年に「間接の労働強制に関する勧告」（第35号）および「強制労働の規律に関する勧告」（第36号）が採択されているが、第36号勧告は撤回された。

2014年に採択された議定書によって、本条約のうち、植民地における労働形態を念頭に置いている条文など、時代に沿わなくなっていた条文や、経過期間中における例外措置についての条文が削除され、より今日的な強制労働の実態に沿った内容となった。

同議定書は、強制労働の定義が本条約に定めるとおりであることを確認しつつ、同議定書において言及される措置には、強制労働を目的とする人身取引に対処するための具体的な行動が含まれるものとした。

また、同議定書は、現代の強制労働の加害者が主に民間の使用者であることを前提に、(1) 強制労働の防止および排除、(2) 被害者保護および補償などの救済、ならびに (3) 加害者の処罰のための実効的な措置を講じることを各加盟国の義務とした。

批准＝181（第29号条約）、60（議定書）

● 強制労働廃止（1957年 第105号条約）

正式名は「強制労働の廃止に関する条約」。

この条約を批准する国は、次に掲げる手段、制裁または方法としての全ての種類の強制労働

を廃止し、これを利用しないことを約束する。

(a) 政治的な圧制もしくは教育の手段または、政治的な見解、既存の政治的・社会的制度もしくは経済的制度に思想的に反対する見解をいだき、または発表することに対する制裁
(b) 経済的発展の目的のために労働力を動員し利用する方法
(c) 労働規律の手段
(d) ストライキに参加したことに対する制裁
(e) 人種的・社会的・国民的または宗教的差別待遇の手段

この条約を批准する国は、前記のような強制労働を即刻かつ完全に廃止するために必要な効果的な措置をとることを約束する。 **批准＝178**

強制労働の実効的な抑止のための補足的な措置に関する勧告

(2014年 第203号勧告)

強制労働条約の議定書とあわせて、2014年に採択された。(1) 防止、(2) 保護、(3) 補償や司法アクセスなどの救済策、(4) 執行、および(5) 国際協力の５つの分野に関し、第29号条約と2014年の議定書を補足し、具体的に各加盟国がとるべき措置のガイドラインとなっている。

3. 児童労働の撤廃、児童および年少者の保護

は基本10条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

就業最低年齢（1973年、第138号条約、第146号勧告）
最悪の形態の児童労働の禁止（1999年、第182号条約、第190号勧告）

年少者健康検査（工業）（1946年、第77号条約、第79号勧告）
年少者健康検査（非工業的業務）（1946年、第78号条約）
年少者の健康診断（坑内労働）（1965年、第124号条約、第125号勧告）

● 就業最低年齢（1973年 第138号条約）

正式名は「就業が認められるための最低年齢に関する条約」といい、過去に採択された同分野における10条約を改定するものである。

児童労働の廃止と若年労働者の労働条件向上を目的とするこの条約は、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、いかなる場合も15歳を下回ってはならないものとしている。しかし、開発途上国の場合は、さし当り14歳とすることも認められる。

若年者の健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業については、就業最低年齢は18歳に引き上げられる。軽易労働については、一定の条件の下に、13歳以上15歳未満の者の就業を認めることができる（途上国の場合には12歳以上14歳未満）。演劇などへの出演については、例外が認められる。適用範囲は、少なくとも鉱業・土石採取業、製造業、建設業、電気・ガス・水道事業、衛生事業、運輸・倉庫・通信、農業的企業を含むものとされる。一般教育、職業教育または専門教育のための学校その他の訓練施設における労働には適用されない。

同時採択の補足的勧告（第146号）は、最低年齢を16歳に達するまで漸進的に引き上げることを目標とするよう規定している。

批准＝176

● 最悪の形態の児童労働の禁止（1999年 第182号条約）

正式名は「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」。

1973年の最低年齢条約（第138号）を補足するものとして、18歳未満の児童による最悪の形態の児童労働の禁止および撤廃を確保するため、即時の、かつ有効的な措置を求める。最悪の形態の児童労働とは、次のように定義される。

(a) 児童の人身売買、武力紛争への強制的徴用、債務奴隷を含むあらゆる形態の奴隷労働またはそれに類似した行為
(b) 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のための児童の使用、あっ旋または提供

(c) 薬物の生産、密売など、不正な活動に児童を使用、あっ旋または提供すること
(d) 児童の健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働

批准国は刑罰を含み、条約の効果的な実施を確保するための措置を講じる必要がある。また、児童労働廃絶における教育の重要性に配慮しながら、定められた期限までに、防止、働く児童の解放、社会統合と影響からの回復、無償の基礎教育や職業訓練を受ける機会の確保、特別な危険にさらされている児童へ手を差し伸べること、女児をめぐる特別な状況の考慮といった目的を達成するために効果的な措置を講じ、条約の効果的な実施を監視する適切な機構の設置または指定、最悪の形態の児童労働を優先課題として廃絶するための行動計画の立案および実行が求められている。最悪の形態の児童労働の効果的な禁止・撤廃に向けた加盟国間の相互協力・支援も規定される。

同時に採択された同名の勧告（第190号）は、条約を補足し、行動計画、実施に関する詳細、危険な業務の例を提示する。2020年８月に全加盟国批准達成。 **批准＝187**

○ 年少者の健康診断（坑内労働）（1965年 第124号条約）

正式名は「鉱山の坑内労働に使用される年少者の健康診断に関する条約」（第124号）。

21歳未満の坑内労働者の雇用適性のための健康検査を、１年を超えない期間ごとに徹底的、定期的に行うべきものとする。こうした健康検査は、権限ある機関が承認して資格を得た医師の責任で、またその監督下に行われるべきであり、その費用を本人や家族に負担させてはならない。権限ある機関は、条約履行の一般政策の決定に先だって、最も代表的な関係労使団体と協議すべきである。

年少労働者の保護に関する国際基準の中で現状に適合するとされたのは健康診断に関する条約のみで、他には工業を対象とする第77号条約（批准数43）、非工業的業務を対象とする第78号条約（批准数39）がある。 **批准＝41**

4. 機会および待遇の均等

は基本10 条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

同一報酬（1951年、第100号条約、第90号勧告）
差別待遇（雇用及び職業）（1958年、第111号条約、第111号勧告）

家族的責任を有する労働者（1981年、第156号条約、第165号勧告）
暴力及びハラスメント（2019年 第190号条約）

● 同一報酬（1951年 第100号条約）

正式名は「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約」。この条約は同一の価値の労働に対しては性別による区別を行うことなく同等の報酬を与えなければならないと定めたものである。この条約は報酬について定義を下し、金銭であると現物であるとを問わず、直接または間接に使用者が労働者に対して支払う報酬で労働者の雇用から生ずるものを含む、としている。

同一労働に対して報酬を男女同等に支払う、という原則を確立する方法として、この条約は、①国内の法令、②法令によって設立されまたは承認された賃金決定制度、③使用者と労働者との間で締結された労働協約、④右の各手段の組み合わせ、を規定している。さらにこの条約は、行うべき仕事に基づく職務の客観的評価がこの条約の規定を実施するのに役立つ場合にはこれを促進する措置をとることとしている。この条約に関連するものとして、同時に採択された同名の勧告（第90号）がある。 **批准＝174**

○ 差別待遇（雇用・職業）（1958年 第111号条約）

正式名は「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」。この条約は、雇用と職業の面で、どのような差別待遇も行われてはならないことを規定したものである。ここにいう差別待遇とは「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、門地などに基づいて行われる全ての差別、除外または優先で、雇用や職業における機会または待遇の均等を破ったり害したりする結果となるもの」をいうが、特別の条件を必要とする特定の義務についての差別・除外または優先は、差別待遇とは見なされない。また、国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者やこの活動に従事している者に対して行われる措置も、差別待遇とは見なされない。

この条約を批准する国は、差別待遇廃止のため必要な政策をとり、この政策を促進していく上で労使団体の協力を求め、反差別待遇の法律を制定し、教育計画を進め、この政策と一致しない法令の条項を廃止し、政令・慣行を改正しなければならない。関係勧告として同名の勧告（第111号）が同時に採択された。 **批准＝175**

● 家族的責任を有する労働者（1981年 第156号条約）

正式名は「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」。

子供や近親者の面倒を見るために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的とした条約。1965年の関連勧告（第123号）は、女性のみを対象としていたが、この条約は男女労働者の両者に適用する。

条約は原則的な規定のみだが、同時採択の補足的勧告（第165号）は詳細な具体的措置を規定し、その中に出産時の両親休暇の規定もある。それによると、両親のいずれかは、出産休暇の直後に休暇（育児休暇）をとることが可能で、その間、雇用は継続され、雇用から生じる権利は保護される。その長さや取得条件は各国が国内事情に応じて定めることができる。

批准＝45

○ 暴力およびハラスメント（2019年 第190号条約）

正式名は「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」。仕事の世界における暴力とハラスメントの問題を扱う初の国際労働基準である。仕事の世界における暴力とハラスメントは、人権の侵害または濫用になり得ること、機会均等に対する脅威であり、ディーセント・ワークと両立せず、容認できないものであることを認めている。さらに家庭内暴力が仕事の世界に影響を及ぼすおそれがあることにも留意している。

条約は、「暴力およびハラスメント」について、ジェンダーに基づくものを含み、「1回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的または経済的損害を目的とし、またはこれらの損害をもたらし、もしくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動および慣行またはこれらの脅威」と定義している。さらに、包摂性に重点を置くこの条約は、契約上の地位にかかわらず、仕事の世界におけるあらゆる労働者とその他の人々を保護することを目指している。

加盟国には暴力とハラスメントを「一切許容しない一般の環境の醸成」を促進する責任があると注意を喚起し、暴力とハラスメントの防止・撤廃のための包摂的で統合され、ジェンダーに配慮した取り組み方法を、暴力とハラスメントに第三者が関与する場合があることも考慮に入れた上で採用することや、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し禁止する法令の制定などを通じて、仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重、促進、実現することを批准国に求めている。なお、条約を補足する同名の勧告（第206号）が同時に採択されている。

批准＝31

5. 三者協議

は主要条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

三者の間の協議（国際労働基準）（1976年、第144号条約、第152号勧告）

● 三者の間の協議（国際労働基準）（1976年 第144号条約）

正式名は「国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約」。

この条約を批准する加盟国は、以下の事項について、結社の自由の権利を享受する代表的労使団体と効果的協議を行うものとされる。

(a) ILO総会の議題に関する質問書への政府回答および事務局案への政府の意見
(b) 憲章第19条に基づき、条約、勧告の提出に関連して権限ある機関に対して行われる提案
(c) 未批准条約、未実施勧告の批准および実施に向けた定期的な再考
(d) 批准条約の適用報告から生じる問題
(e) 批准条約の廃棄のための提案

同時に採択された関連勧告「国際労働基準の実施及び国際労働機関の活動に関する国内措置を促進するための三者協議に関する勧告」（第152号）は、条約、勧告だけでなく広くILO活動全般にわたる三者協議を対象として定めている。

批准＝156

6. 労働行政および労働監督

は主要条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

労働監督（1947年、第81号条約、第81号勧告、第82号勧告**）**
労働監督条約の議定書（1995年）
労働監督（農業）（1969年、第129号条約、第133号勧告）

労働行政（1978年、第150号条約、第158号勧告）
労働統計（1985年、第160号条約、第170号勧告）

● 労働監督（1947年 第81号条約）
○ 同議定書（1995年）

正式名は「工業及び商業における労働監督に関する条約」。

この条約によれば、労働監督制度の下、工業的事業所および商業的事業所において労働監督官によって労働条件と作業中の労働者の保護に関する法規の実施が確保されることとなっている。ただし鉱業、運送業またはそれらの企業の一部は国内の法令で適用除外にできる。労働時間、賃金、安全、健康と福祉、児童と年少者の雇用などの関係事項に関する規定の実施を労働監督官の権限の範囲内で確保することがこの制度の主要な機能であるとされている。労働監督は、加盟国の行政上の慣行と両立しうる限り、中央機関の監督と管理の下に置かなければならない。監督官は身分の安定を保障され、政府の更迭と外部からの不当な影響に無関係である公務員でなければならない。事業場に対しては、関係法規の実効的な適用の確保に必要な限度で頻繁かつ完全に監督を実施し、労働監督官によって実施を確保されるべき法規の違反とその任務の遂行の妨害については、相当な刑罰を国内の法令によって規定し、実効的に実施するものと定められている。関係勧告としては、労働監督に関する勧告（第81号）と鉱業及び運送業における労働監督に関する勧告（第82号）がある。また、農業分野に関しては、1969年の労働監督（農業）条約（第129号）がある。

1995年に採択された議定書で、この条約を商工業以外の非営利サービス部門、具体的には国および地方の行政機関、軍隊、警察および公安部門、刑務所、消防その他救急部門、教育、保健、電信・郵便、鉄道、港湾、空港、ガス・水道・電力などの公益事業、ごみ収集・処分といった部門へ拡大することとなった。批准国は、議定書の適用範囲から必要不可欠な国または連邦の行政部門、刑務所、軍隊、その他公安部門の一部または全体について、議定書の適用範囲からの除外などが認められている。

批准＝149（第81号条約）、12（議定書）

○ 労働行政（1978年 第150号条約）

正式名は「労働行政（役割、機能及び組織）に関する条約」。

この条約は、「労働行政」を国内労働政策の分野における公的行政活動と定め、労働立法、雇用、労働生活条件、労使関係などに関する国の労働政策を開発し、実施するために必要な事項を規定している。批准国は、機能と責任が適切な形で調整された労働行政の制度を組織し、効果的に運営することが義務づけられる。制度内における公の機関と代表的な労使団体との間の協議、協力、交渉を確保するため、国内事情に適した措置をとる。労働行政制度の職員は、配置される活動について適当な資格を有し、そのために必要な訓練の機会を有し、外部から不当な影響を受けない者で構成するものとされる。

同時に採択された同名の補足的勧告（第158号）は、条約の原則について再確認したのち、さらに詳細な規定を定めている。

批准＝78

○ 労働統計（1985年 第160号条約）

正式名は「労働統計に関する条約」。

1938年の第63号条約を改正したもので、賃金と労働時間に限られていた従前の範囲を拡大し、経済活動人口、雇用、失業、不完全就業、経済活動人口の構造と分布、平均収入、労働時間、時間賃金率、所定労働時間、賃金構造と分布、労働費用、消費者物価指数、家計支出と収入、労働災害、職業病および労使紛争の諸分野の統計の定期的な収集、編集、公刊を求める。

ILOの加盟国の大多数は発展途上国であるため、統計行政の発展水準も未だ十分でない。こうした実情に対応して、この条約の批准の条件は、第2部の「基本的労働統計」に関する諸規定のうち、１つ以上の規定について条約の義務を受託することで足りるとされている。例えば第７条の「経済活動人口、雇用、適切な場合は失業および可能な場合には顕在的不完全就業の最新の統計は、国全体を代表するような方法で作成するものとする」という規定を受託すればよいわけである。

なお、同時に採択された同名の勧告（第170号）は、前記の労働統計の種類ごとに実務指針を示している。

批准＝51

7. 雇用政策、雇用促進

は主要条約（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）
＊は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

雇用政策（1964年、第122号条約、第122号勧告）
雇用政策（補足規定）（1984年、第169号勧告）

職業リハビリテーション及び雇用（障害者）（1983年、第159号条約、第168号勧告）
民間職業仲介事業所（1997年、第181号条約、第188号勧告）
職業リハビリテーション（障害者）勧告(注)（1955年、第99号勧告）
中小企業における雇用創出（1998年、第189号勧告）
協同組合の促進（2000年、第193号勧告）
雇用関係（2006年、第198号勧告）
平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワーク勧告（2017年、第205号勧告）
＊**職業安定組織（1948年、第88号条約、**第83号勧告）
（注）採択時の訳は職業更正（身体障害者）勧告

● 雇用政策（1964年 第122号条約）

正式名は「雇用政策に関する条約」。

「経済成長と経済発展を刺激し、生活水準を引き上げ、労働力需要を満たし、失業と潜在失業を克服するために」、各加盟国は、主目標として、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政策を宣言し、追求すべきものとされる。

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) 仕事につくことができ、仕事を求めている全ての者に対して仕事があること。
(b) かかる仕事は、できる限り生産的であること。
(c) 人種・皮膚の色・性・宗教・政治的見解・国民的出身または社会的出身のいかんを問わず、職業選択の自由があり、また各労働者が自分にふさわしい仕事への資格を取得し、自分の技能と才能を利用することにつき、最大限の機会があること。

条約を補足するものとして、同名の勧告（第122号）が同時に採択され、20年後、雇用政策（補足規定）勧告（第169号）が採択された。それぞれ、前記のような一般原則を再確認して、適用上の示唆を与えている。 **批准＝115**

雇用政策（補足規定）（1984年 第169号勧告）

正式名は「雇用政策に関する勧告」。

このテーマについて、すでに1964年の雇用政策に関する条約（第122号）と勧告（第122号）が存在するが、その後の世界的な経済停滞に伴い先進国、途上国双方で失業問題の深刻化など新たな状況が発生したため、同条約、勧告を補足するのがこの勧告である。

同勧告は①雇用政策の一般原則、②人口政策、③若年者および不利な立場にある集団および人々の雇用、④技術政策、⑤非近代部門、⑥小企業、⑦地域開発政策、⑧公共投資計画および特別公共事業計画、⑨国際経済協力および雇用、⑩国際移動および雇用、の10分野、44項にわたって、雇用促進の視点から見た国内および国際経済・社会政策のあり方を規定している。

勧告は、例えば地域開発政策では、「開発途上または開発の遅れた地域、衰退産業地域および農業地域、国境地帯ならびに一般に国の発展から十分に利益を受けていない地域の雇用を促進するため、関係する労使団体などとの協議、協力の上、処置がとられるべき」こと、また「大都市の成長との均衡を図るため、中小規模の町の数および規模を拡大すること」などを規定している。

● 職業リハビリテーションおよび雇用（障害者）（1983年 第159号条約）

正式名は「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」。

批准国は「正式に認定された身体的および精神的障害の結果として、適当な職業に就き、それを継続し、それにおいて向上する見込みが相当に減少している者」のために適切な職業リハビリテーションの対策を講じ、雇用機会の増進に努めるものとされる。

この条約に基づいて心身障害者のためにとられる措置は、それ以外の労働者との関連では差別待遇とは見なされない。また国のリハビリテーション政策の実施段階では、代表的な労使団体・障害者の（ための）代表的な団体が協議に参加すべきものとされる。

同時に採択された同名の勧告（第168号）及び職業リハビリテーション（障害者）勧告（第99号）は、さらに詳細な規定を有し、第168号は使用者への援助や奨励策、保護雇用、障害者による障害者のための生産職場や協同組合の創設、就業上の障害の排除、輸送手段（通勤など）の供与、税の減免など種々の具体的措置に言及している。

批准＝85

● 民間職業仲介事業所（1997年 第181号条約）

労働市場が変化する中で、民間職業仲介事業所の果たす重要な役割とそれを利用する労働者の保護を図るため、1949年の有料職業紹介所条約（改正）（第96号）および1933年の有料職業紹介所条約（第34号）を改正するものとして採択された。

本条約は、民間職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護とともに民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定する。また、労働市場政策の策定やその実施のための公的資金の利用や管理の最終的な権限は公の機関にあるとした上で、公共と民間の職業

仲介事業所の協力促進のための施策の立案と定期的な実施状況の把握を国に求めている。

本条約は、民間職業仲介事業所の定義として、①いわゆる民営の職業紹介、②労働者派遣事業、③最も代表的な労使団体との協議の上、権限のある機関が定める求職関連サービスの3つのカテゴリーをあげる。民間職業仲介事業所の法的地位については、代表的な労使団体と協議の上、国内の法令および慣行に基づき、決定されるべきとする。適切な国内の法令および慣行による規制または定めがないときは、許可制、認可制を取り入れることができるとする。

労働者保護策としては、団結権・団体交渉権の確保、機会・待遇の均等、労働者の個人データの保護、一定の例外を除き労働者からの費用徴収の禁止、移民労働者の保護、児童労働の使用禁止、労働者の苦情などの調査などのための機構、手続きの確保などを規定する。

同時に採択された同名の勧告（第188号）は、条約を補足し、誠実な民間職業仲介事業所が労働市場の機能において果たす役割を認め、労働者保護措置、公共と民間の職業仲介事業所の協力関係の内容を具体的に規定する。

批准＝38

中小企業雇用創出（1998年 第189号勧告）

正式名は「中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告」。

勧告は、中小企業の発展に役立つ環境を作り、雇用創出に結びつけることを目指し、これに必要な政策や法的枠組み、企業文化の開発、効果的なサービスのための基盤の開発、労使団体の役割、国際協力について定めている。

協同組合促進（2002年 第193号勧告）

1966年に採択された協同組合（発展途上国）勧告（第127号）は、対象が発展途上国のみに限定されていたが、これに置き換わり、全世界的に適用されるものとして採択された新しい勧告。

本勧告は、雇用創出、資源動員、投資創出、経済寄与における協同組合の重要性、協同組合が人々の経済・社会開発への参加を推進すること、グローバル化が協同組合に新しい圧力、問題、課題、機会を創出したことを認識し、協同組合を促進する措置を講じるよう加盟国に呼びかける。労使団体と協同組合団体の役割、相互関係、国際協力に関する規定も含まれる。

雇用関係（2006年 第198号勧告）

2003年の総会で採択された「雇用関係に関する決議」で、「ILOはこの問題への国際的な文書の採択を視野に入れるべきである。」とされた。当勧告は、雇用関係の存在を確立することがますます困難になっている現状に鑑み、雇用関係の存在の実効的な確立および被用者と自営労働者の区別に関する国の政策を労使と協議の上、策定し、採択すること、偽装された雇用関係に対する対策を講じ、あらゆる形態の契約取り決めに適用される基準を確保することを加盟諸国に提案するものである。同時に決議も採択された。

平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワーク勧告（2017年第205号勧告）

正式名は「平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に関する勧告」。

「1944年の雇用（戦時より平時への過渡期）勧告（第71号）」の対象に紛争に加えて災害を追加し、平和への移行を円滑化する雇用促進措置に関する手引きを更新し、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を全ての人に達成するための取り組みを構成する４つの柱の全て（雇用、権利、社会的保護、社会対話）に関する手引きを含み、危機に対応した再建と回復に加えて、予防、備え、強靭性にも焦点を当てる形で、第71号勧告を改正し、これに置き換わる勧告。

雇用とディーセント・ワークの観点から危機に対するあらゆる対応を導くことを意図した14項目の指導原則を示した上で、平和を促進し、危機を防止し、回復を可能にし、強靭性を構築するための、包括的で一貫性のある戦略を実行する段階的かつ多重的な取り組みの採用を提案している。女性や児童、少数者集団、先住・種族民、国内避難民、障害者、移民、難民など、危機によって特に脆弱になった人口集団や個人に特別の注意が払われ、人権と法の統治の尊重を確保する必要性、社会対話を通じて危機的状況への対応を策定することの重要性、持続可能な企業を可能にする環境を形成・回復することの重要性、国際協力の必要性などが強調されている。

勧告の実施を促進・支援する戦略および行動計画の策定などをILO事務局長に求める「平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワークに関する決議」が同時に採択されている。

● 職業安定組織（1948年 第88号条約）

正式名は「職業安定組織の構成に関する条約」。

誰もが職業紹介サービスを利用できるよう、無料の公共安定組織を維持し、全国に事務所を設置・運営するよう批准国に求める。

この条約によれば職業安定組織の本来の任務は、完全雇用の達成と維持、生産資源の開発と利用のための国家計画の一環として、雇用市場を最もよく組織化することとされている。職業安定組織の構成・運営と職業安定業務に関する政策の立案について使用者・労働者の代表の協力を得るため、審議会を通じて適切な取り決めが行われる必要があり、労働者に対する職業紹介の一般的政策は、審議会を通じて使用者・労働者の代表に諮問した上で決定される。職業安定組織は、効果的な募集とあっ旋ができるように構成され、労働者が適当な職業を見出し、使用者が適切な労働者を得られるように援助する。求職者の登録、職業紹介のための面接などを行い、求職者を適切な職業に紹介する。さらに、職業安定組織は、好ましい雇用状態を確保するため社会経済上の計画の立案について他の公私団体を援助することもあり、使用者・労働者の団体と協力して、使用者・労働者がこの組織を十分に利用することができるよう奨励することとされている。関係勧告には1944年採択の第72号、同時採択の同名の第83号がある。

批准＝92

8. 職業指導・訓練

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

有給教育休暇（1974年、第140号条約、第148号勧告）
人的資源開発（1975年、第142号条約）
人的資源開発（2004年、第195号勧告）

○ 有給教育休暇（1974年 第140号条約）

正式名は「有給教育休暇に関する条約」。

有給教育休暇とは、教育を目的として所定の期間労働者に与えられる有給休暇とされる。そしてこの休暇は、①あらゆる段階での訓練、②一般教育、社会教育および市民教育、③労働組合教育の3種に限定され、これ以外のものはこの条約の適用対象ではない。

批准国は、このような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。政策の策定と適用については、公共当局、労使団体、教育訓練機関が参画するものとされる。有給教育休暇のための財源は、費用をまかなうに足りるほど充分な額であるだけでなく、永続的なものでなければならない。

同時採択の補足的勧告（第148号）は、財源の確保などにつきさらに詳細に規定する。

批准＝35

● 人的資源開発（1975年 第142号条約）

正式名は「人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約」。

職業訓練と職業指導に関する既存のILO基準を整理統合して、新しい事態に対処できるようにしたもの。加盟国は、特に公共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、総合的で調整された政策および計画を採用し、発展させる。このような政策や計画は、地域的・全国的な雇用の需要、機会、経済、社会、文化の段階と水準などを考慮に入れたものでなければならない。また、その策定と実施に当っては、労使団体その他の関係機関との協力が必要である。

同時採択の補足的勧告（第150号）は、一般規定、政策と計画、職業指導、職業訓練、管理者と自営業者の訓練、特定の産業部門の計画、男女の機会均等、訓練担当者の訓練、国際協力などにつき詳細に規定しているが、この分野のその後の発展を踏まえ、2004年に人的資源開発勧告（第195号）が採択された。

批准＝68

人的資源開発（2004年 第195号勧告）

正式名は「人的資源の開発（教育、訓練及び生涯学習）に関する勧告」。

1975年の人的資源開発勧告（第150号）に代わる勧告で、人的資源開発を生涯学習および就

業能力（エンプロイアビリティー）を促進するために必要なものととらえ、人材開発、教育、訓練および生涯学習への政府、民間部門および個人の一層の尽力ならびに労使の関与を求めている。熟練労働者の国外移動が発展途上国に与える悪影響を緩和する国際的なメカニズムの設立、債務を抱える国の教育および訓練ならびに生涯学習に追加的資源を提供する革新的な解決策に対する要請を盛り込んでいる。

9. 雇用保障

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

＊は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

＊雇用の終了（1982年、第158号条約、第166号勧告）

この条約は分類について結論が出ていない

○ 雇用の終了（1982年 第158号条約）

正式名は「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」といい、労働者を不当解雇から保護することを目的とする。1963年の雇用終了勧告（第119号）以降のこの問題の発展などに鑑み、採択された。

使用者は、労働者の能力や行為に関する妥当な理由、または企業運営上の妥当な理由がなければ、労働者を解雇することができない。解雇を不当と考える労働者は、公平な第三者機関に提訴することができる。不当解雇の挙証責任は労働者だけに分配されるのではなく、使用者または当事者の提出した証拠につき結論を出すよう権限を与えられた機関のいずれか、もしくは両者に分配されることになる。

条約は特に、次のものは妥当な理由とならないことを定めている。組合員たること、組合活動への参加、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、出産休暇中の休業。

同時に採択された同名の勧告（第166号）は、条約に定める原則を再言するほか、さらに詳細に規定し、技術革新などによる人員整理の際の配慮事項などを挙げている。　**批准＝36**

10. 賃金

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

労働条項（公契約）（1949年、第94号条約、第84号勧告）
賃金保護（1949年、第95号条約、第85号勧告）
最低賃金決定（1970年、第131号条約、第135号勧告）
労働者債権保護（使用者の支払不能）（1992年、第173号条約、第180号勧告）

○ 労働条項（公契約）（1949年 第94号条約）

正式名は「公契約における労働条項に関する条約」。

この条約は公の機関を一方の契約当事者として締結する契約においては、その契約の下で働く労働者の労働条件が、団体協約または承認された交渉機関、仲裁裁定もしくは国内の法令によって決められたものよりも有利な労働条件となる条項をその契約の中に組み入れることを決めたものである。この契約に挿入される条項およびこの条項の変更は、権限ある機関が、関係労使団体がある場合はその労使団体と協議した上で、その国の国内事情にもっとも適当と認められる方法でこれを決めなければならないとされている。

こうした契約の中に挿入された労働条項が遵守されず、またはその適用を怠る場合には、適当な制裁が行われることになっている。従って、この条項の有効な実施を図るために十分な監督制度の設置について考慮しなければならない。

この条約に関連する勧告として同名の勧告（第84号）が同時に採択されている。

批准＝63

○ 賃金保護（1949年 第95号条約）

正式名は「賃金の保護に関する条約」。

この条約は、まず「賃金」について、名称、計算方法のいかんを問わず金銭で評価することができ、行われた労働に対して使用者が文書または口頭による労働契約に基づいて労働者に支払うものをいうと定義している。従って、この条約は賃金の支払方法、賃金からの控除、賃金の定期的支払などについて定めたものであり、賃金の支払方法については、金銭で支払う賃金は法貨でなければならず､その他のものであってはならないとしている。もっとも国内の慣行、団体協約などでその他のものによる支払いを決めた場合はこの限りでない。

また、賃金は国内法令、団体協約、仲裁裁定に別段の規定ある場合以外は関係労働者に直接支払うこと、賃金からの控除も国内の法令、団体協約、仲裁裁定で定めた条件と範囲に限られること、さらに賃金は定期的に支払われなければならないこと、使用者が労働者の賃金に対する処分権を制限してはならないことを定めている。

関連勧告として同名の勧告（第85号）がある。なお、1992年の労働者債権保護（使用者の

支払不能）条約（第173号）によって一部改正されている。 **批准＝99**

● 最低賃金決定（1970年 第131号条約）

正式名は「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」。

最低賃金については、この条約以前に、1928年の最低賃金決定制度条約（第26号）や1951年の最低賃金決定制度（農業）条約（第99号）があり、重要な役割を果してきた。しかし、第26号条約は賃金が非常に低い限られた産業や業種だけを対象にしたものであった。そこで、一般的に適用されるが、発展途上国のニーズを特に考慮した新たな条約を採択する時期がきたとして、本条約が採択された。

この条約の批准国は、雇用条件に照らして対象とすることが適当な賃金労働者の全ての集団に適用される最低賃金を決定し、かつ随時調整できる制度を設置する。制度の対象集団の決定は、権限ある機関が関係のある代表的労使団体と合意または十分に協議して行う。最低賃金水準の決定で考慮すべき要素には、可能かつ適当である限度で、次のものを含むものとする。

(a) 労働者と家族に必要であって国内の一般的賃金水準、生計費、社会保障給付および他の社会的集団の相対的生活水準を考慮したもの

(b) 経済的要素（経済発展上の要請、生産性水準および高水準の雇用を達成・維持する必要性を含む）

最低賃金制度の設置、運用および修正に関連しては、関係ある代表的な労使団体と十分協議することとされている。

なお、同名の勧告（第135号）も同時に採択された。 **批准＝54**

○ 労働者債権保護（使用者の支払不能）（1992年 第173号条約）

正式名は「使用者の支払不能の場合の労働者債権の保護に関する条約」。

この条約の批准国は、優先権による労働者債権の保護を規定した第２部、または保証機関による労働者債権の保護を規定した第３部のいずれか、または両方を受諾するか否かについて選択できる。

第２部では、労働者債権は、他の債権者や国や社会保障制度の請求権に優先して支払われると規定されるこの優先権に含まれるのは、少なくとも、①支払不能または解雇の前３カ月を下回らない所定期間中の賃金債権、②支払不能または雇用の終了の年とその前年中に就労により発生した有給休暇債権、③支払不能または雇用の終了の前３カ月を下回らない所定期間中の他の有給欠勤債権、および④雇用の終了に伴う離職手当、とされる。

第３部の保証機関による労働者債権の保護項目は第２部と同一であるが、保護期間が①と③は８週間、②は６カ月に短縮される。

第２部、第３部いずれの場合も、保証額の上限は社会的に受け入れられる水準に限定できるが、必要に応じてその価値を維持するため調整される。

同名の勧告（第180号）が同時に採択されている。 **批准＝21**

11. 労働時間

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）
＊は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

週休（工業）（1921年、第14号条約）
週休（商業及び事務所）（1957年、第106号条約、第103号勧告）
夜業（1990年、第171号条約、第178号勧告）
1948年の夜業（女子）条約の1990年の議定書
パートタイム労働（1994年、第175号条約、第182号勧告）
労働時間短縮（1962年、第116号勧告）
＊労働時間（工業）（1919年、第１号条約）
＊労働時間（商業及び事務所）（1930年、第30号条約）
＊40時間制（1935年、第47号条約）
＊有給休暇（改正）（1970年、第132号条約）

○ 週休（工業）（1921年 第14号条約）

正式名は「工業的企業に於ける週休の適用に関する条約」。

この条約は、工業で働く労働者が７日ごとに１回、少なくとも連続する24時間の休暇を受けることができるように決めたもの。この休暇はできるだけ全ての労働者に対して同時に与えることが必要とされる。ただし、労使団体と協議して例外を決めた場合はこの限りではない。しかし、全ての労働者に対して同時に与えない場合には、法令もしくは権限ある機関の規則に基づいて作成した出勤者名簿によって、その旨を労働者に知らせなければならない。このような規定は家族労働者のみで営まれている企業には適用されない。また労働者に与えられる休暇が労使団体との協議に基づいて一定の時期に停止、または、短縮される場合には、できるだけ他の時期に代償休暇を与えなければならないと規定されている。 **批准＝120**

○ 週休（商業・事務所）（1957年 第106号条約）

正式名は「商業及び事務所における週休に関する条約」。

この条約は商店や事務所で働いている者に事業所が一定の週休を与えることを定めたものである。もっとも、この条約は家族労働者および監督的または管理的な地位を占めている者などについては適用除外とすることができる。これ以外の全ての者は７日間のうち少なくとも24時間からなる中断されない週休を受ける権利を有し、またできるだけ関係事業所の労働者に同時に与えなければならないと規定されている。しかし、この例外規定として、第８条において、法令による場合、現実または急迫の災害、不可抗力、特別の事情により定期的にまたは異常に業務が繁忙である場合、または、腐敗し易い商品の損失を防止することを目的とする場合には、

一時的な週休の停止または短縮を行うことができるとしているが、この場合には代りの休暇を与えなければならないとする。

この条約に関連するものとして、同名の勧告（第103号）があるが、これは可能であれば、週休期間を36時間に増やすこと、18歳未満の年少者には２日間の連続週休を与えることなどを勧奨する。

批准＝63

○ 夜業（1990年 第171号条約）
○ 1948年の夜業（女子）条約の1990年の議定書

正式名は「夜業に関する条約」。

第171号条約採択以前は、夜業に関するILO基準の中心は、工業に従事する女性の夜業に関する条約（改正）（1948年、第89号）であった。この第89号条約では、夜間における女性の使用が禁止されている。しかし近年に至り、夜間労働に従事する労働者が増加するとともに、男女の均等待遇との関係で女性の夜間労働を制限することの当否をめぐって関心が高まってきたことなどを背景に、男女労働者共に適用される夜業に関する一般的条約として、この条約が採択された。

この条約は、農業、牧畜、漁業、海上運輸、および内水航行の被用者を除く全ての被用者に適用される。第89号条約のような工業における女性夜業の原則的禁止規定はない。また、「夜業」の定義も、第89号条約の「夜業」規定を変更して、「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全ての労働」とされる。

夜業労働者については、特別の措置が要求され、最低限、次のものを含む。①無料の健康評価、②応急手当施設、③健康上、夜業労働者の適性なしと証明された者に対するできる限りその者に適した類似業務への配転、④一時的に夜業に不適格と認定された夜業労働者は、健康上の理由で労働から除外された者が解雇や解雇通告を受けた場合に受けられるものと同一の雇用保護の付与、⑤出産日の前後合わせて最低16週間、および母親や子供の健康のため必要である旨の医学的証明が出された追加期間（妊娠期間および出産後の付与期間を超える特定期間）にわたる、女性に対して夜業の代替措置、⑥⑤の際、可能な場合、昼間労働への配置転換、社会保障手当の提供または出産休暇の延長、⑦正当な理由による場合を除く、前述⑤の期間中における女性労働者の解雇禁止、⑧夜業労働者には対する適切な社会サービスの付与、などである。

なお、当条約の発効後も、前述の第89号条約の効力は残存している。但し、その第89号条約の議定書が同じく1990年に第171号条約と同時に採択され、第89号条約で規定されている夜間の時間の変更や夜業禁止の例外規定の利用を国内法で導入できることとなった。

なお、同名の勧告（第178号）も同時に採択された。

批准＝17（第171号条約）、５（議定書）

○ パートタイム労働（1994年 第175号条約）

正式名は「パートタイム労働に関する条約」。

パートタイム労働者の労働条件が、比較可能なフルタイム労働者と少なくとも同等になるよう保護すると同時に、保護が確保されたパートタイム労働者の活用を促進することを目的とする条約。本条約は、パートタイム労働者を、通常の労働時間が、比較可能なフルタイム労働者（当該パートタイム労働者と同一形態の雇用関係を有し、同一または類似のタイプの労働または職業に従事し、同一事業所、同一企業または同一業種に雇用されている者）のそれより短い労働者と規定するが、関係の労使団体と協議の上、特定の労働者・事業所への適用除外を認める。

団結権、団体交渉権、労働者代表として行動する権利、労働安全衛生、雇用および職業における差別といった基本的権利に関しては、パートタイム労働者に比較可能なフルタイム労働者と同一の保護を、基本給、職業活動に基づく法定社会保障制度、母性保護、雇用の終了、年次有給休暇と有給公休日、疾病休暇に関しては、同等の条件を与えること、さらにフルタイム・パートタイム間の自発的な相互転換に向けた措置をとることなどを求める。

補足する同名の勧告（第182号）は条約適用の指針となる細則を示す。　**批准＝20**

労働時間短縮（1962年 第116号勧告）

正式名は「労働時間の短縮に関する勧告」。

この勧告は、所定労働時間を国際的に規制しようとするもので、主な規定は次の通りである。

(a) 1935年の第47号条約に規定された週40時間の原則を、社会的基準として漸進的に達成すること。

(b) 労働時間の短縮に際しては、労働者の賃金を減少させないこと。

(c) 所定労働時間の漸進的短縮という原則の採用を、国内条件や慣行、また産業の条件に適した方法で促進するため、国家政策を設定し、かつ遂行すべきこと。

(d) 所定の労働時間が、現に１週48時間以上のところでは、48時間の水準まで短縮するための措置を直ちにとるべきこと。

(e) 権限ある機関は、この勧告の適用に関する諸問題について、最も代表的な労使団体と協議する慣行を確立すべきこと。

なお、この勧告は、農業、海運および海上漁業には適用されない。

○ 労働時間（工業）（1919年 第1号条約）
○ 労働時間（商業・事務所）（1930年 第30号条約）

正式名は「工業的企業に於ける労働時間を１日８時間かつ１週48時間に制限する条約」。

家内労働者を除いた工業における全ての労働者の労働時間は、１日８時間、１週48時間を超えてはならない、と定めた有名な条約。もっともこれには例外規定があり、例えば監督また管理の地位にある者もしくは機密の事務を処理する者には、この条約の規定は、適用されず、さらに団体協約、交替労働、および不可抗力による場合には、３週間の労働時間の平均が１日８時間、１週48時間を超えない限り、特定日の８時間以上の労働や、特定週の48時間を超え

る労働が許容される。超過時間について支払われる賃金率は、普通の賃金率の1.25倍を下回ってはならないとされている。

この条約は、特に日本に対しては、いわゆる特殊国条項を定め、１週の最長労働時間を一般の工業では57時間、生糸工業では60時間とすることを許可している。

商業および事務所に関しては、1930年の労働時間（商業・事務所）条約（第30号）がある。

批准＝52（第30号条約は30）

○ 40時間制（1935年 第47号条約）

正式名は「労働時間を１週40時間に短縮することに関する条約」。

この条約が採択された当時は各国とも深刻な不況にあえぎ、このため多くの労働者が失業の巷に放り出され、非常な社会問題を引き起こした。1934年および1935年に開かれた２度の総会はこのような状態をできるだけ緩和するための決議をそれぞれ採択した。このような決議に基づいて、労働時間の短縮に関する本条約が採択され、その名称が示すように１週の労働時間を40時間に短縮することを、目的とした。

この条約を批准する国の政府は１週の労働時間を40時間に短縮しても労働者の生活水準の低下を伴わない、という原則を認めて、この目的の達成のために必要な措置をとるように求められている。この原則は、その後、1962年に採択された労働時間短縮勧告（第116号）で漸進的に達成すべき社会的基準とされた。

批准＝15

○ 有給休暇（改正）（1970年 第132号条約）

正式名は「年次有給休暇に関する条約（1970年の改正条約）」といい、1936年の有給休暇条約（第52号）および1952年の有給休暇（農業）条約（第101号）を改正する。

海員を除く全ての被用者に適用されるが、農業労働者については選択批准ができる。労働者は１年勤務につき３労働週（５日制なら15日、６日制なら18日）の年次有給休暇の権利をもつ。休暇は原則として継続したものでなければならないが、事情により分割を認めることもできる。ただし、その場合でも分割された一部は連続２労働週を下らないものとされる。

休暇給与は先払いとし、祝日や慣習上の休日は年次有給休暇の一部として数えてはならない。また病気やケガによる欠勤日は、一定の条件下で年休の一部として数えないことができる。休暇をとる時期は、原則として関係労使が協議して決めることとし、その際、実務上の要件、労働者の利用できる施設などを考慮に入れるものとする。

批准＝38

12. 労働安全衛生

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）
　はその分野の代表的な条約

職業上の安全及び健康（1981年、第155号条約、第164号勧告）
同議定書（2002年）
職業衛生機関（1985年、第161号条約、第171号勧告）
職業上の安全及び健康促進枠組（2006年、第187号条約、第197号勧告）

放射線からの保護（1960年、第115号条約、第114号勧告）
衛生（商業及び事務所）（1964年、第120号条約、第120号勧告）
職業がん（1974年、第139号条約、第147号勧告）
作業環境（空気汚染、騒音及び振動）（1977年、第148号条約、第156号勧告）
石綿（1986年、第162号条約、第172号勧告）
建設業における安全健康（1988年、第167号条約、第175号勧告）
化学物質（1990年、第170号条約、第177号勧告）
大規模産業災害防止（1993年、第174号条約、第181号勧告）
鉱山における安全及び健康（1995年、第176号条約、第183号勧告）
農業における安全健康（2001年、第184号条約、第192号勧告）
労働者健康保護（1953年、第97号勧告）
福祉施設（1956年、第102号勧告）
職業病の一覧表（2002年、第194号勧告）

○ 職業安全健康（1981年 第155号条約）
○ 同議定書（2002年）

正式名は、「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」。

批准国は、最も代表的な労使団体と協議して、安全、健康、作業環境に関する一貫した国の方針を策定し、実施するものとし、定期的に再検討しなければならない。この方針に従って具体的な措置をとる。

生命や健康に切迫した重大な危険のある場合、労働者はその状況を直ちに直接の監督者に報告する。使用者が是正措置をとるまで、労働者はこのように危険な職場に戻ることを求められない。こうして緊急避難した労働者はそのために不当な取扱いを受けないよう保護される。使用者は、適当な応急手当を含む緊急時の対策を定めておかなければならない。また、管理下にある作業場、機械、装置などが安全であり、健康への危険がないようにすべきである。

同時採択の補足勧告（第164号）がある。

2002年に職業上の事故および疾病の記録と届出に関する細目を定める第155号条約の議定書が採択された。議定書は批准国に対し、職業上の事故および疾病、危険事象、通勤に係わる事故の記録と届出に関する要件と手続きを定め、定期的に見直すこと、最新の国際的な制度に対応する分類体系に基づき毎年統計を発表することなどを求める。

同時に採択された「職業病の一覧表並びに職業上の事故及び疾病の記録及び届出に関する勧告（第194号）」は、予防、記録、届出、そして該当する場合には補償のため、加盟国は職業病の一覧表を定めるよう求めている。 **批准＝78（第155号条約）、18（議定書）**

○ 職業衛生機関（1985年 第161号条約）

正式名は「職業衛生機関に関する条約」。

「職業衛生機関」とは、本来予防的な機能をもつもので、職場での安全かつ健康的な作業環境の確立、維持および労働者の健康を考慮して、その能力に作業を適合させることについて、使用者、労働者および労働者代表に助言責任をもつ機関のことである。組織主体としては企業、企業集団、公の機関または社会保障団体などがありうる。

この条約は、職業衛生機関に関する国内政策の一般原則、機能、組織、運営条件および一般規定の5部、16条の実体規定を設けている。一般原則では、加盟国は最も代表的な労使団体と協議して、職業衛生機関に関する整合的な国の政策を策定、実施かつ定期的に見直すと共に、公共・民間両部門の全労働者のために、全産業、全企業において、こうした機関を漸進的に発展させることを約束する。

この機関の職員は、第5条に示される11項目の任務遂行については、労使からの完全な独立性を享受する。

なお同名の勧告（第171号）が同時に採択された。 **批准＝36**

● 職業上の安全及び健康促進枠組（2006年 第187号条約）

正式名は「職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約」。

2007年に日本が最初の批准国となった。

「予防的な安全衛生文化」の構築･維持の重要性、および安全衛生に対する体系的なアプローチの必要性を規定し「労働安全世界戦略」（2003年採択）を基礎とした条約。本条約は、この戦略を基礎として、労働安全衛生に関する国の事業計画を設けて労働安全衛生を国の政策課題の上位に位置させることを通じて、予防的安全衛生文化の育成を促進すると共に、予防的な措置を通じて、より安全で、より健康な作業環境を推進することを目的とする。

本条約は、批准国に対し、労働安全衛生に関する国の事業計画、労働安全衛生に関する国の制度の策定を求め、その内容を定める。条約を補足する勧告（第197号）は、この安全衛生に関する政策、事業計画、制度の策定などの際の留意事項を具体的に提案しているのに加え、労働安全衛生に関する国別の概要を作成することや国際協力・情報交換について規定する。勧告

には附属文書として、関連するILO条約・勧告が列挙されている。 **批准＝61**

● 放射線からの保護（1960年 第115号条約）

正式名は「電離放射線からの労働者の保護に関する条約」。

この条約は、放射性物質を取扱う全ての労働者に適用されるもので、労働者を放射線から保護するために必要な最低基準を規定している。また、本条約は、批准国に対し18歳以上の労働者とそれ未満の者に許される被曝放射線の最高量を定めるよう求めているが、16歳未満の者は、放射性物質を取扱ういかなる作業にも雇用されてはならない、と規定している。この条約を批准する国は、放射線対策のため、法律や規則または安全のその他適当な措置によって条約の規定を実施することになる。

関連勧告として同名の勧告（第114号）が同時に採択された。この勧告は、右の条約の各項について一層詳細に明確な規定を行ったもので、放射線の最高許容水準、防護上の技術、モニタリング、医学上の検査、監督機構などについて詳細にわたり規定している。 **批准＝50**

● 衛生（商業及び事務所）（1964年 第120号条約）

正式名は「商業及び事務所における衛生に関する条約」。

この条約を批准する加盟国は、条約に規定する一定原則の適用を確保し、条約を補足する勧告の規定については、それぞれ自国の条件に従って関係労使団体と協議ののち、これに実効を与えるための措置をとるものとされる。

一般原則が適用される事項は次の通りである。

保全と清潔、換気と空気浄化、照明、温度調節、作業場の配置、飲料水、更衣室と振動、その他。

関係勧告として同名の勧告（第120号）がある。これは、右の条約の諸規定を一層詳細に定めるほか、さらに、作業方法、食事室、休憩室、病気の伝染防止策、衛生措置などについて規定する。

批准＝52

● 職業がん（1974年 第139号条約）

正式名は「がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約」。

発がん物質の危険から労働者を保護することを目的とした条約で、批准国は、労働者が職業上さらされることを禁止、許可または管理されるべき発がん物質や発がん因子を定期的に決定し、その際、ILOの作る実施基準や指針、その他の関係機関の情報を考慮するものとされる。また、これらの物質をできるだけ有害度の低い物質に代替させるよう努力し、危険にさらされる労働者の数とその期間や程度を最低限まで減少させ、記録制度と健康診断を実施することが求められる。

これらの規定を実施するため、加盟国は、最も代表的な関係労使団体と協議の上必要な措置をとり、条約履行の義務を負う者または機関を指定し、監督機関の設置または適切な監督の実施を約束する。

同時採択の補足的勧告（第147号）と付帯決議がある。 **批准＝41**

○ 作業環境（空気汚染、騒音、振動）（1977年 第148号条約）

正式名は「空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する条約」。

この条約は、空気汚染、騒音および振動に起因する危険から労働者を保護するためのもので、全ての経済活動部門に適用されるが、関係労使団体と協議のうえ前記の3つの部門別に適用することができる。「空気汚染」とは、健康に有害な物質またはその他の危険物質に汚染された空気、「騒音」とは、聴力の損失をもたらすような危険な音、「振動」とは、固体構造物を通じて人体に伝わる振動で健康に有害なものをいう。

権限のある機関は、この条約の実施のため代表的労使団体と協議し、国内法令は、これらの危険の防止、抑制、保護のための措置を規定するものとされる。

同時採択の補足的勧告（第156号）がある。

批准＝48

● 石綿（1986年 第162号条約）

正式名は「石綿の使用における安全に関する条約」。

この条約は、職業上の石綿へのばく露による健康に対する危険の防止と抑制、およびこの危険からの労働者の保護を目的とする。このために必要な法令の制定・定期的な見直しと十分な監督制度による実施が求められる。この法律規定には、青石綿およびその含有製品の使用禁止、石綿の吹きつけ禁止、ばく露限界または他のばく露基準の設定と見直しのほか、可能な場合には石綿または石綿含有製品を無害または有害性の低い他の物質や製品などで代替させること、などが含まれる。

さらに、もろい石綿絶縁材を含有する装置や構造物の取り壊し、および石綿が浮遊する可能性のある建物・建造物からの石綿の除去は、当局が認定した資格のある使用者・請負業者などだけが担当できるとされる。

また、使用者は、作業環境における浮遊石綿粉じんの濃度測定、労働者の石綿へのばく露監視、関係労働者に対する情報提供および継続的な教育訓練の確保義務を負う。

なお、この条約を補うため、一層詳細な規定を織り込んだ同名の勧告（第172号）がある。

批准＝35

○ 建設業における安全健康（1988年 第167号条約）

正式名は「建設業における安全及び健康に関する条約。

この条約は1937年の安全規定（建築業）条約（第62号）を改正するもので、適用範囲および定義、一般規定、予防的および保護的措置および実施、の４部で構成される。

適用範囲は、現場の準備から事業の完了までの建設現場における全ての工程、工事または輸送を含む全ての建設活動、つまり建築工事、土木工事、組立および解体作業である。

第２部の一般規定に含まれる事項は、この条約の実施措置につき関係する代表的労使団体が協議を受けること、批准国は条約の規定に沿った安全衛生法令を制定し実効的に実施する義務

を負うこと、同一現場で複数の事業者が同時に活動する場合の安全衛生面の責任体制および労使それぞれの義務と労使協力、などである。

第３部の予防的・保護的措置では、作業場の安全、足場、揚重設備、運搬、プラント・機械、高所作業、掘削、トンネル、ケーソン、圧縮空気下の作業、解体、爆発物、健康障害、および情報・訓練など22の事項について、対応の原則が規定されている。

なお、同時に同名の勧告（第175号）が採択された。 **批准＝34**

○ 化学物質（1990年 第170号条約）

正式名は「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」

この条約は原則として化学物質を使う全ての経済活動に適用される。他方、通常の使用状態で労働者を危険な化学物質に曝すことのない物品および有機物自体には適用されない。

「職場での化学物質の使用」には、化学物質の生産・取扱い・貯蔵および輸送、廃棄化学物質の処理と取扱い、化学物質の放出、関係設備・容器の維持・修理および浄化が含まれる。

化学物質について、健康に及ぼす本質的危険性の種類や程度による分類または危険性の有無の決定に必要な関係情報を評価するため、権限ある機関またはその許可した機関によるシステムと基準の設定および全ての化学物質にその正体を示すマーク付けと分類・安全予防措置などを示すラベル付けを行う。有害化学物質については、より詳細な化学物質安全データシートを事業者に提供する。このほか、供給者責任、事業者の責任、輸出国の責任などが規定されている。

同時採択の補足的勧告（第177号）がある。 **批准＝23**

○ 大規模産業災害防止（1993年 第174号条約）

有害物質を伴う大規模災害の防止と結果の影響の最小化を目的とする条約。①核施設および放射性物質処理施設（非放射性物質処理設備は除く）、②軍事施設、③パイプラインによらない施設敷地外の輸送を除く大規模危険施設（限界量を超える有害物質の生産、加工、取り扱い、処分、処理、貯蔵に従事する施設）に適用される。

大規模災害とは、大規模危険施設内の活動過程で発生する有害物質を伴い、労働者、住民、環境に重大な危険をもたらす、火災、爆発などの突然の事故をいう。批准国は大規模災害から、労働者、住民、環境を守るための国内政策を策定し、大規模危険施設を特定するシステムを策定するものとする。大規模危険施設を有する使用者によるその事実の届出、大規模危険管理システムの確立、安全報告書の作成、災害報告の諸義務、労働者および労働者代表の権利義務、輸出国の責任に加え、権限ある機関による敷地外非常事態準備、大規模危険施設の用地選定、監督義務が規定されている。

同名の補足的勧告（第181号）も同時に採択された。 **批准＝19**

○ 鉱山における安全及び健康（1995年 第176号条約）

正式名は「鉱山における安全及び健康に関する条約」。

鉱業の作業によって労働者または住民が影響を受ける死亡事故、疾病、健康障害、環境破壊の発生予防を目的とする。探鉱､採鉱活動が行われる地下および地表の全ての現場を対象とし、鉱業のあらゆる企業に適用される。批准国は労使と協議の上、鉱山の安全衛生に関する一貫した政策を策定、実行し、定期的に見直し、実行を確保する国内法規を制定するよう求められる。国内法規には、救助活動・救急設備、爆発物および起爆装置の取扱い・貯蔵・使用、廃棄物の貯蔵と処分、放棄された鉱山作業場の保護措置、鉱山の監督と点検、鉱山災害および職業病の報告および調査手続きの維持などに関する規定を含むものとする。その他鉱山における予防的保護的措置として、危険の除去および最小化などに関する使用者の責任、職場の危険を知ることについての労働者とその代表の権利と責任、ならびに労使およびその代表間の協力に関する規定も含まれる。

補足する同名の勧告（第183号）は条約の内容を具体的に実行する際の細目を記す。

批准＝34

○ 農業における安全健康（2001年 第184号条約）

農業の安全衛生を扱う初の包括的な国際基準として、国内政策を策定する際の全般的な枠組みを定める。

条約は批准国に対し、農作業場の適切な監督システムを導入し、適切な手段で実施するよう求める。使用者による労働者の安全衛生確保義務、安全衛生事項に関する情報に加え協議を受ける労働者の権利についても定める。適切なリスク評価とリスク管理の手段、機械の安全と人間工学に関わる予防・防護措置、材料の運搬と取扱い、化学物質の管理、動物の扱い、農業施設の建造と保全、保険、福祉・居住施設などに関する規定が含まれる。

自給自足農業、農業関連産業、林業、そして政府と労使団体の三者協議で決定される特定の事業体および特定の種類の労働者は条約の適用から除外される。

同時に採択された同名の勧告（第192号）は、条約を補足し、条約の提供する保護を漸進的に自営農民にも拡張するよう規定すると共に、農業の安全衛生に関する国内政策を実施する方法の指針として用いられ得る具体的な規定を盛り込む。 **批准＝21**

13. 社会保障

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）
　　はその分野の代表的な条約

社会保障（最低基準）（1952年、第102号条約）

業務災害給付（1964年、第121号条約、第121号勧告）
障害、老齢及び遺族給付（1967年、第128号条約、第131号勧告）
医療及び疾病給付（1969年、第130号条約、第134号勧告）
雇用促進及び失業保護（1988年、第168号条約、第176号勧告）
均等待遇（社会保障）（1962年、第118号条約）
社会保障の権利維持（1982年、第157号条約、1983年、第167号勧告）
所得保障（1944年、第67号勧告）
社会的保護の土台（2012年、第202号勧告）

● 社会保障（最低基準）（1952年 第102号条約）

正式名は「社会保障の最低基準に関する条約」。

社会保障制度の最低基準を15部、87条にわたり、給付の種類別に決めたもの。

第１部は、一般規定として、条約中に用いられる用語の定義、批准の方法その他を定めている。第２部は、医療給付に関して、その保護を受ける者の範囲（全被用者の50％以上の者とその妻子、全住民の20％以上の経済的稼動人口とその妻子、全住民の50％以上の者、例外的として従業員20名以上を使用する事業場における全被用者の50％以上の者とその妻子のいずれかとする）、給付の種類（診療・薬剤・入院・分娩介護・産前産後の手当など）、給付の期間（原則として事故の全期間、ただし病的状態について26週に制限することができる）その他を決めている。第３部では、疾病給付について、保護を受ける者の範囲・給付の期間（期間については３日の待期期間を決めているほか、範囲・期間共に第２部の規定とほぼ同じである）その他を規定している。第４部は、失業給付で、適用範囲、資格期間、給付期間（被用者を対象とする場合には１年のうち13週、全住民を対象とする制度では１年中の26週に制限し、７日の待期期間を規定できる）その他を決め、第５部の老齢給付では、適用範囲、資格期間、給付開始年齢、その他を規定している。第６部は、業務災害給付について、既述の各部と同じ事項について定め、第７部の家族給付（所定の子に対する給付）も同様の事項その他をそれぞれ決めている。第８部には母性給付、すなわち出産給付についての規定が掲げられており、第９部の廃疾給付は年金給付の支給その他を決めている。第10部の遺族給付についても、他の各部と同じような事項についての規定をもつ。第11部では前記各給付のうちの定期的支払金の算

出基準を附表で示しているが、例えば、失業給付は所定の基本所得の45%となっている)。第12部は内外人均等待遇の規定を、第13部は各給付の共通規定（給付の停止規定・救済規定・給付の財源・その他）を、第14部は雑則、第15部は最終規定（批准に関する規定など）を定めている。

批准国はこの９つの社会保障分野の３以上を受諾するだけで良いが、日本は第３～６部を受諾している（第６部はその後、より基準が高い第121号条約を批准したことにより、現在適用されていない)。

批准＝65

● 業務災害給付（1964年 第121号条約）

正式名は「業務災害の場合における給付に関する条約」。

業務災害給付に関する国の法令は「協同組合を含む公私の部門における養成工を含む全ての被用者を、また扶養者の死亡については所定の階層の受給者を保護すべきものとする」とされ、対象とされる事故は次のものとされる。

(a) 病的状態

(b) かかる状態に起因し、かつ所得の停止を伴う労働不能で、国の法令に定めるもの

(c) 永久的なものとなりそうな所得能力の全部喪失または所定の限度を超える一部喪失もしくはこれに相当する能力喪失

(d) 扶養者の死亡により所定の階層の受給者が被る扶養の喪失

これらの事故に対しては、医療と関連給付、現金給付が支給されるよう確保すべきものとされる。

関連勧告としては同名の勧告（第121号）がある。

批准＝24

○ 障害・老齢・遺族給付（1967年 第128号条約）

正式名は「障害・老齢及び遺族給付に関する条約」。

1933年の年金関係条約（第35～40号）を改正し、社会保障最低基準条約（第102号）をモデルとした弾力性のある国際文書で、一般規定、障害給付、老齢給付、遺族給付、定期的支払金の基準、共通規定、雑則、最終規定、の８部54条にわたり規定する。

この条約を批准する加盟国は、農業部門と非農業部門、また障害、老齢、遺族の３事故を部門別に選択することができる。年金額の算定額は、障害50%、老齢と遺族それぞれ45%とされ、いずれも第102号条約の水準を上回る。

同時に採択された同名の勧告（第131号）は、一般規定、被保護者、適用事故、給付の４部26項にわたり、条約を上回る基準を規定する。

批准＝17

○ 医療及び疾病給付（1969年 第130号条約）

正式名は「医療及び疾病給付に関する条約」。

1927年の工業と農業における疾病保険に関する２条約（第24号、第25号）を改正するもので、

病気になったとき労働者とその家族を保護するための条約である。この条約に盛り込まれた新しい概念の１つは、疾病保護制度の中に、治療はもとより予防的医療をも含むべきものとしたことである。

この条約は、被保護者の最低要件、医療期間の延長限度、現金給付率（賃金の60%）、資格条件、内外人均等待遇など５部45条にわたり規定する。船員と公務員は一般に特別の疾病保険制度をもっている場合が多いので、別扱いとすることができる。

この条約にいう医療には、往診を含む一般医の診療、通院、入院、病院外の専門医の診療、薬剤支給、歯科診療、医学的リハビリテーション、などが含まれる。

同時採択の同名勧告（第134号）はこれを補足して、より高い基準を設定している。

批准＝16

○ 雇用促進及び失業保護（1988年 第168号条約）

正式名は「雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約」。

雇用と失業保護に関する既存のILO基準には1934年の失業給付条約（第44号）から1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）を経て1984年の雇用政策（補足規定）勧告（第169号）に至る相当数の基準がある。しかし、失業給付率にしても、先進工業国のほとんどが第102号条約の基準（45%）をすでに超えている。そこで1934年の失業給付条約を改正する形で、この条約とこれを補足する勧告（第176号）が採択された。

条約の主な規定内容は次の通りである。加盟国は、失業保護制度とりわけ失業給付の方法が完全かつ生産的で選択自由な雇用の促進に寄与することを確保する。人種、性別、国籍、障害の有無または年齢などによる差別なしに、全ての保護対象者に対し平等な取り扱いを確保する。保護対象者は、公務員および徒弟を含む全被用者の85%以上とする。給付内容は、保護対象者の拠出金または前職賃金を基準とする場合は、前職賃金収入の50%を下回らない水準に定める。待期期間は原則として７日間以内とする。

批准＝8

○ 均等待遇（社会保障）（1962年 第118号条約）

正式名は「社会保障における内国民及び非内国民の均等待遇に関する条約」。

この条約を批准する加盟国は、自国の領土内にある他の全ての批准国の国民、難民および無国籍者に対し、適用範囲と給付権の双方につき、条約の義務を受諾した全ての社会保障の部門に関し、自国の社会保障法規下に自国民に与えるものと均等な待遇を与えなければならないとしている。

加盟国は、医療・疾病・出産・障害・老齢・遺族・業務災害・失業・家族の各社会保障部門の1またはそれ以上のものにつき、条約の義務の受諾を行うことができる。

また、本条約はまた、海外居住の受給者に対する老齢年金、遺族、障害給付、死亡手当の支給については条件付の義務を規定し、また移民労働者に対する給付、保険期間の通算、その他について規定している。

批准＝38

○ 社会保障の権利維持（1982年 第157号条約）

正式名は「社会保障についての権利の維持のための国際制度の確立に関する条約」。

欧米を中心に増加しつつある移民労働者とその家族の社会権（社会保障）の維持を目的とするもので、批准国は２国間または多国間の協定によって条約の規定を実施することになる。適用される社会保障部門は、医療、疾病、出産、障害、老齢、遺族、労災、失業、家族の９部門とされ、この条約によって労働者とその家族は居住地のいかんにかかわらず、９部門に関する社会保障の権利を保持することができるようになる。

本条約は、一般規定、適用法令、取得途中の権利維持、既得権の維持および外国での給付支給、管理上の援助および被保護者への援助、雑則、経過規定および最終規定の７部28条にわたり規定している。

２国間または多国間の協定のモデル規定は、1983年の社会保障の権利維持勧告（第167号）で詳細に規定され、批准国が条約の規定を実施する場合の指針となる。 **批准＝4**

社会的保護の土台（2012年 第202号勧告）

正式名は「各国の社会的保護の土台に関する勧告」。

十分な水準の社会的保護が提供されているのは、世界人口の５人に１人に過ぎないという現状に鑑み、「社会的保護の土台」と呼ばれる必要不可欠な保健医療および給付ならびに基礎的な所得保障を全ての人々に提供することを求める勧告。

「社会的保護の土台」を「貧困、脆弱性、社会的排除の予防または緩和を企図した保護を確保するような基礎的な社会保障を保証するもの」の集合として、具体的な定義は各国に委ねている。

各国は国の資金を財源とするこの社会的保護の土台を自国の社会保障制度の基本的な要素として、そして自国の社会・経済・環境開発計画の一部として確立するよう奨励されている。その上で、効果的な社会対話と社会参加を通じた国民協議をもとに、社会保障拡大戦略を策定・実施するよう求められている。財政力・経済力が不十分な国については、自国の取組みを補足する国際協力・支援を求めることが提案されている。また、公式（フォーマル）経済に従事する人のみならず非公式（インフォーマル）経済に従事する人たちも社会保障の恩恵を受けるべきと明記することによって、勧告は公式な就業形態の成長を支え、非公式性を減らすことに力を注ぐよう求めている。

14. 母性保護

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

母性保護（2000年、第183号条約、第191号勧告）

○ 母性保護（2000年 第183号条約）

「1952年の母性保護改正条約の改正に関する条約」という正式名称に示されるように、母性保護改正条約（第103号）を改正する条約。

本条約は、原則として、非典型的な形態の従属的雇用を含む全ての働く女性を対象とし、母性保護と母性を理由とした差別の禁止を規定する。出産休暇は最低14週間に延長され（第103号条約は12週間）、新たに母子の健康保護に関する規定（妊娠・哺育中の女性の健康を損なう危険のある業務に就かせない）が加わった。出産休暇は6週間の強制的な産後休暇を含み、出産が予定日より遅れた場合、妊娠または出産に起因する疾病、併発症の場合には延長されるものとする。休業中の女性は金銭および医療給付を受けるものとするが、金銭給付水準は、原則として、従前所得または給付計算のために考慮される所得の３分の２を下回ってはならない。金銭給付は強制社会保険、公的基金または国内法および慣行で定める方法を通じて付与されるものとし、例外的な場合を除き、使用者が個々に負担するものではない。使用者が、妊娠、出産休暇または国内法が定める復帰後の一定期間中雇用を終了することは、妊娠・出産・哺育以外の理由である場合を除き違法とされ、解雇理由が母性と無関係であることを証明する挙証責任は使用者にあるとする。出産休暇後の職場復帰については、同等の職位に従前の給付で復帰できることを保障する。

本条約は、妊娠・哺育中の女性の就業が禁止・制限されている業務や母子の健康を損なう危険のある場合を除き、求人に応募した女性に妊娠検査を課し、または、証明書の提出を求めることを禁止する。また、特定期間中、１日１回以上の哺乳時間を付与するか、労働時間短縮の措置を講じるものとし、哺乳時間および短縮された労働時間を労働時間と見なすこととする。

同時に採択された同名の勧告（第191号）は条約を補足し、出産休暇の期間延長など推奨される措置を具体的に規定する。

批准＝43

15. 社会政策

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

＊は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

労働者住宅（1961年、第115号勧告）

＊社会政策（基本的な目的及び基準）（1962年、第117号条約）

労働者住宅（1961年 第115号勧告）

正式名は「労働者住宅に関する勧告」。

この勧告は、自営業者・老齢者・退職者または身体障害者を含む肉体労働者および頭脳労働者の住宅に適用される。

この勧告によれば、国の住宅政策は、住宅および関連共同施設の建設を促進して、労働者とその家族が十分かつ適切な住宅設備と適当な生活環境を享有できるようにすべきとされる。また、住宅の賃借料や購入のための費用は、労働者の収入の相当部分以上にならないようにすべきとする。

住宅政策は、一般の社会経済政策との間で調整が図られ、その必要度と均衡ある経済発展を考慮に入れて、労働者住宅に優先順位を与えることができるようにしなければならない。使用者がその労働者に直接住宅を提供することは、事業所が遠隔の地にある場合を除いて、望ましくない。またその場合、労働者の基本的人権、特に結社の自由が認められるよう注意しなければならない。

この勧告はまた、政府および労使団体の指針となるべき詳細な「適用方法に関する提案」で補足されている。

○ 社会政策（1962年 第117号条約）

「社会政策の基本的な目的及び基準に関する条約」と称するこの条約は、第２次大戦後に独立した多くの新興国が批准または適用しうるように、1947年の社会政策（非本土地域）条約（第82号）を改正したものである。

この条約は、第82号条約に規定された一定の原則をその前文において再確認すると共に、第１部の一般原則では次の原則を再確認する。

(a) 全ての政策は、住民の福祉と発展、社会進歩を目指す願望の促進を指向すべきである。

(b) より一般的に適用される政策は、全て住民の福祉に及ぼす影響を十分考慮した上で設定すべきである。

また、この条約は第82号条約の文言を適宜修正して、以下の各項について個別に規定する。生活水準の改善、移民労働者、労働者の賃金と関連問題、人種・皮膚の色・性・信条・部族または労働組合加盟に基づく差別待遇の排除、教育および訓練。 **批准＝33**

16. 移民労働者

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

移民労働者（改正）（1949年、第97号条約、第86号勧告）
移民労働者（補足規定）（1975年、第143号条約、第151号勧告）

○ 移民労働者（改正）（1949年 第97号条約）

正式名は「移民労働者に関する条約（1949年改正）」。

1939年に採択された「移民労働者の募集、職業紹介及び労働条件に関する条約」（第66号）を改正したもので、移民労働者に関しての政府の次のような義務を定めたもの。①出入国に関する法令・規則・労働条件・その他の情報を国際労働事務局などに提供する、②移民労働者を援助する施設や医療施設を維持する、③労働条件・宿泊設備・社会保障・その他に関して内外人均等待遇を行う、④移民労働者の所得および貯金の一部を移民の希望するように移送することを許可する、⑤移民労働者が入国後にかかった疾病や傷害のため、職業を遂行できなくなった場合、当事者の希望する場合以外には出身地に送還しない。

この条約は、国境労働者、自由職業に従事する者、芸術家の短期間の入国および海員には適用されない。なお、この条約に関連して、同名の勧告（第86号）が採択されているが、これには避難民や難民を含む一時的および永久的移民に関する模範協定が添付されている。

批准＝53

○ 移民労働者（補足規定）（1975年 第143号条約）

正式名は「劣悪な条件の下にある移住並びに移民労働者の機会及び待遇の均等の促進に関する条約」。

移民労働者関係では、ILOは、1949年の第97号条約と第86号勧告のあと、1955年の移民労働者保護（低開発国）の勧告（第100号）と1962年の第118号条約を採択した。

しかしその後、不正かつ秘密裡の労働力取引が多くの国で多発したので、こうした悪弊を除去するためにこの条約が新たに採択された。

第１部において劣悪な条件の下にある移住について、第2部において労働者および家族の機会および待遇の均等をそれぞれ規定する本条約の批准国は、違法に雇用された移民労働者の存否および領域からの出発・通過・到着の監視・防止・除去義務を担う。合法居住の移民が失業した場合には、その失業は居住許可や労働許可の撤回を意味しないこと、つまり、当該移民は雇用保障・代替の雇用の提供や再訓練につき内国民と均等待遇を受けることが定められるが、国民的利益のため必要な場合は、限られた種類の雇用・職務への就業機会の制限は許される。

補足する同名の勧告（第151号）が同時に採択されている。

なお2005年には「労働力移動に関するILO多国間枠組」が採択されている。　**批准＝29**

17. ＨＩＶ及びエイズ

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

ＨＩＶ及びエイズ（2010年、第200号勧告）

ＨＩＶ及びエイズ（2010年 第200号勧告）

2001年に採択された「HIV及びエイズと働く世界ILO行動規範」を増強し、ILOと加盟国政労使の活動を導くだけでなく、エイズに係わる国際社会の調整を高める重要な文書となることを意図して採択された勧告。

労働分野におけるHIV（エイズウイルス）とエイズの問題に特に焦点を当てた初の国際人権文書であり、HIVの予防、治療、ケア、サポートへの全世界的アクセスに対する労働界の寄与を強化することを目指し、職場および全国レベルでの反差別措置ならびに命を救う可能性を秘めた予防計画に関する規定を含む。また、特に雇用継続の点から見た、HIVに感染した労働者およびその他の人々の雇用と所得創出活動の重要性も強調している。

同時に採択された勧告の促進と実施に関する決議は、ILO理事会に対して新基準の実施に向けてより多くの資金を割り当てること、その幅広い実施を達成するためにグローバルな行動計画を策定すること、ILO加盟国に定期報告を求めることなどを提案している。

18. 船員

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）
　　はその分野の代表的な条約

海上労働（2006年、条約）

船員の身分証明書（改正）（2003年、第185号条約）

● 海上労働（2006年 条約）

正式名は「2006年の海上の労働に関する条約」といい、唯一条約番号を持たないILO条約である。

1920年以降に採択された海事分野の68の条約・勧告を統合し、更新する条約。船員の「権利章典」とも呼べる包括的な基準。海上における人命の安全のための国際条約（SOLAS）、船員の訓練および資格証明並びに当直の基準に関する国際条約（STCW）、船舶による汚染の防止のための国際条約（MARPOL）といった国際海事機関（IMO）の３つの重要な条約と並び、国際海事規則体系の「第４の柱」とも称される。その包括性を象徴するように、これまで採択順に付されていた通し番号が付されていない。

ILOの条約としてはまったく新しい様式をとり、従来の条約部分に相当する強行規定と勧告部分に相当する任意規定がどちらも盛り込まれている。批准国の基本的な義務と中核的な権利および原則を定める条約本文（article）と規則（regulation）、そして規則の実施に関する詳細な内容を含む規範（code）の3部構成になっている。規範のA部が強制的な基準（standard）でB部が任意の指針（guideline）になっている。産業の変化に対応し、技術規定を迅速に更新できる改正手続きも導入されている。

船舶で働く船員のための最低限の要件を含め、雇用条件、労働・休息時間、居住設備、レクリエーション用の設備、食料および料理の提供、健康保護、医療、厚生、社会保障に関する規定を含む。ジャンク船のような伝統的な構造の船と漁船を除き、商業活動に従事するあらゆる外航船に適用される。旗国による自国籍船の管轄権および監督義務の明記、船上および陸上における船員の苦情申し立て手続きの整備、船主および船長による船舶状況監督義務の明記、寄港国における検査などポートステートコントロールの強化、条約未批准国の船舶が批准国の船舶より有利な取り扱いを受けないことを求める規定などを通じ、全世界レベルで条約内容を実施していくための仕組みを措置している。また、船員の労働条件証明書の仕組みを導入し、国際航行に従事するか、外国港間を運航する500総トン以上の船舶は「海上労働証書（Maritime Labour Certificate）」と「海上労働遵守措置認定書（Declaration of Maritime Labour Compliance）」を備え付けるよう規定している。認定書は、該当する国内法規その他、条約の

実効に必要な措置の常時遵守を確保するための船主の計画を定めるもので、船長はこの明記された船主の計画を実行し、条約遵守の証拠となる適正な記録を維持する責任があり、旗国はこの船主の計画を点検し、それが備え付けられ、実行されていることを確認した上で証書を出すこととなっている。

発効条件は、その合計船腹量が総トン数で世界全体の船腹量の33％以上を占める30カ国以上の批准。

本条約の条文と規則の改正には通常の基準改正手続きが適用され、総会でしか行えないが、規範部分については、批准国政府と船員・船舶所有者の代表で構成される特別三者委員会で改正する道も開かれている。

2014年４月に開かれた委員会第１回会合で、外国の港に遺棄された船員のより良い保護に向けた金銭的な保証に関する規定の追加、そして職業上の負傷、疾病、危険を原因とする船員の長期障害または死亡時の補償のための船舶所有者による金銭的な保証の提供に関する規定をより詳細なものとすることを目指して関連規範（第2.5規則および第4.2規則）の改正が検討され、４月11日に、A2.5基準およびB2.5指針への金銭的な保証に関する規定の追加、船舶所有者の責任に関するA4.2基準およびＢ2.5指針の改正、それぞれに付随しての新たな付録（Ａ２-I、Ａ４-I、Ｂ４-I）の挿入および付録Ａ５-I、Ａ５-II、Ａ５-IIIの改正を内容とする2014年の改正文書が採択され、第103回ILO総会で2014年６月11日に承認された。この改正については、条約の規定に従い、2016年７月18日を期限とする異議通告機関が設定され、この満了に伴い、通告期限の６カ月後に当たる2017年１月18日に正式に発効する運びとなった。今後、本条約は改正された上形で批准・適用されることになる。

また、2016年２月に開かれた特別三者委員会の第２会合でも条約規範部分の改正提案が検討され、船上における嫌がらせといじめの問題により良く対処するために健康および安全の保護ならびに災害の防止に関する第4.3規則を、そして海上労働証書の更新手続きを国際海事機関（IMO）の条約に沿ったものとすることを目指して旗国の責任に関する第5.1規則を改正することが承認された。2016年の改正文書は、第105回ILO総会で2016年６月９日に承認された。この改正については、条約の規定に従い、2018年７月８日を期限とする異議通告期間が設定され、この満了に伴い、通告期限の６カ月後に当たる2019年１月８日に正式に発効する運びとなった。

2018年４月に開かれた特別三者委員会の第３回会合でも条約規範部分の改正提案が検討され、海賊や武装強盗によって船舶が襲撃され捕虜になった間も船員の賃金その他の雇用関連資格が保護されるよう、船員の雇用契約に関する第2.1規則、賃金に関する第2.2規則、送還に関する第2.5規則の関連する規定の改正が承認された。2018年の改正文書は、第107回ILO総会で2018年６月５日に承認された。 **批准＝104**

○ 船員の身分証明書（改正）（2003年 第185号条約）

正式名は「1958年の船員の身分証明書条約を改正する条約」。

2001年９月11日の同時多発テロ事件後、効果的な対テロ安全対策として、近代的な手段による船員の身分証明書体制の確立を求める世界的な要請に応え、1958年に採択された船員の身分証明書条約（第108号）を改正し、これに置き換わる条約として採択された。

船員の福利および職業活動ならびに一般的な国際商取引の円滑化に必要な移動の自由の確保を目指し、船員の身分証明書に関する統一した国際的要件を規定し、条約批准国が安全な手続きおよび手順に基づき証明書を発行していることを他の加盟国が確認できるような特別の国際監視手続きを定める。

今後の技術変化に容易に適応できるよう、最終規定を除き９条からなる本文で、適用範囲、船員の身分証明書の内容および様式、電子データベース、品質管理および評価ならびに船員の一時上陸および通過の便宜などについて定め、指紋を基礎とする生体認証テンプレートなどを含む身分証明書（ID）モデル、ID電子データベースの内容、ID発行の要件ならびに推奨される手続きおよび慣行といった詳細を３つの附属書で定める。IDが本人以外に発給される危険を回避するため、条約は批准国に対し、権限ある職員が国際的に照会できる適切なデータベースを維持し、ID発行に関する十分な手続きを備え、それを遵守するように求めている。

緊急の要請に応え、条約の発効期間は２加盟国批准後６カ月（通常は主として１年）、各批准国における発効も批准後６カ月（同）と短縮されている。附属書については三者構成海事理事会の助言を元に総会で随時改正できる手続きが設けられている。これに基づき、2016年の第105回総会で、当初規定されていた２次元バーコードによる指紋テンプレートに代えて、機械読取式旅券のユニバーサル規格となっている国際民間航空機関（ICAO）文書第9303号の規格に則った、顔写真画像データを内蔵した非接触式チップを用いる機械読取式電子身分証明書をモデルとするよう３つの附属書の改正が決定された。 **批准＝38**

19. 漁船員

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

＊は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

漁業労働（2007年、第188号条約、第199号勧告）

＊漁船員海技免状（1966年、第125号条約）

○ 漁業労働（2007年、第188号条約）

正式名は「漁業部門における労働に関する条約」。

本条約は、世界で約3,000万人が従事し、最も危険な産業の１つとされる漁業における労働条件の全般的改善を図るものである。この条約の採択により、1959年の最低年齢（漁船員）条約（第112号）（第138号条約によってすでに改正）、健康検査（漁船員）条約（第113号）、漁船員雇入契約条約（第114号）、および1966年の船員設備（漁船員）条約（第126号）の４つの条約が改正された。この条約は、沿岸国８カ国を含む10カ国の批准をもって発効する。

また付属する同名の勧告（第199号）も同時に採択され、第７号勧告を改正した2005年の勧告に置き換わるものとされた（置き換えにより2005年の第196号勧告はリストから外れ欠番になっている：巻末の付録を参照）。

この新しい基準は、小型船舶で働く労働者を含む、より多くの人々への保護の拡大を目指し、漁業労働者の海上における労働安全衛生および医療の向上、傷病者の陸上での治療の享受、健康と安全のための十分な休息、労働契約の保護、社会保障における他の労働者と同じ保護の確保に向けた規定を含んでいる。

本条約はさらに、国家による条約規定の遵守と執行を確保するためのメカニズムを備え、漁船員の労働条件が満たされない船舶の外国の港における検査に道を開く規定も含んでいる。また2006年の海事労働条約同様、条約未批准国の船舶が批准国の船舶より有利な取扱いを受けないことも規定されている。

批准＝21

○ 漁船員海技免状（1966年 第125号条約）

正式名は「漁船員の海技免除に関する条約」。

この条約は、漁船において、船長、航海士、機関士の任務を遂行する者に与えられる資格証明について、国の基準を設けることを規定する。

本条約の適用を受ける漁船は、全て有資格船長を乗り組ませ、100トン以上の漁船で国内法の定める領域で操業する漁船は全て有資格航海士を乗り組ませるよう要求される。また権限ある機関の定める水準を超える機関力をもつ漁船は、全て有資格機関士を乗り組ませなければならないとされる。

本条約は、船長、航海士、機関士のそれぞれについて、資格証明の最低要件を定めており、

国内法によって定められる資格証明発給の最低年齢は、船長と機関士は20歳未満、航海士は19歳未満であってはならないとする。

また必要な最低海上実務期間は、船長は４年の甲板勤務、航海士は３年の甲板勤務、機関士は３年の機関室勤務とされる。 **批准＝10**

20. 港湾労働者

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

＊は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

職業上の安全及び衛生（港湾労働）（1979年、第152号条約、第160号勧告）

＊港湾労働（1973年、第137号条約、第145号勧告）

○ 職業上の安全及び衛生（港湾労働）（1979年 第152号条約）

正式名は「港湾労働における職業上の安全及び衛生に関する条約」。

港湾労働者の保護については、1929年の災害保護（仲仕）条約（第28号）と1932年の災害保護（仲仕）条約（改正）（第32号）があったが、この条約はその後の技術変化に照らして前の2つの条約を改正するものである。

本条約にいう「港湾労働」は、船舶の積荷・積卸しおよびそれらに付随する労働である。条約は全部で51条と長く、港湾労働の安全衛生対策の範囲と原則を詳細かつ実際的に規定している。

例えば、安全かつ衛生的な職場の提供と維持、設備、アクセス手段、訓練、情報提供、監督、保護具の使用、救急・救助施設の提供と開発、緊急時の手続きなどが規定される。

さらに、本条約はこうした原則の運用ルール、すなわち関係当局その他の関係者の責任、労働災害・職業病の関係当局への通報や事故調査を確保するための措置、同一の現場で同時に操業する複数事業者間の協力義務、労使間の協力義務などのほか、労働監督制度についても規定する。

同時採択の同名の勧告（第160号）がある。 **批准＝27**

○ 港湾労働（1973年 第137号条約）

正式名は「港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約」。

ラッシュ船やコンテナ船に代表される港湾労働の近代化、能率向上は、関係労働者の生活水準引上げに役立っているが、同時に港湾労働者の雇用問題や労働条件にも大きな影響を与えている。こうした背景の中で採択されたこの条約は、新しい港湾荷役方式から生ずる利益を労働者にも十分に配当し、雇用と所得の安定化をはかることを目的とする。

本条約によれば、国の政策として、港湾労働者のために安定した雇用を提供するよう全ての関係者を奨励するものとされ、港湾労働者は、雇用の最低期間または最低所得を保障される。また港湾作業の能力向上については、国の政策として労使団体間の協力を促進すべきものとされている。

同時採択の補足的勧告（第145号）がある。 **批准＝25**

21. 先住民及び種族民

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

先住民及び種族民（1989年、第169号条約）

○ 先住民及び種族民（1989年 第169号条約）

正式名は「独立国における原住民及び種族民に関する条約」。

1957年の原住民・種族民条約（第107号）は同化主義的な方向づけであったが、時代の要請に応えてこれを改め、先住民・種族民が独自の文化、伝統、経済を維持していくことを尊重するため、その一部改正という形で本条約（政府仮訳は原住民・種族民条約）が採択された。

まず本条約の適用対象について、先住民・種族民としての自己認識が、適用集団を決定する１つの基本的基準とされる。

政府は、関係住民の参加を得て、これら住民の権利を保護し、当該住民の元の状態の尊重を保障するために、調整されかつ系統的な活動を進展させる責任を有する。本条約に規定される諸権利を含め、当該住民の人権および基本的自由を侵害するあらゆる形態の暴力および強制が禁止される。政府は、関係住民に直接影響するおそれのある法的または行政的措置を検討する場合には、常に適切な手続き、特に当該住民の代表的団体を通じた手続きなどを経て、当該住民と協議する。このほか開発過程と関係住民の権利、就職と雇用条件、職業訓練、手工業・農村工業、社会保障、衛生、教育、土地などに関する重要な規定が含まれる。　**批准＝24**

22. 特定のカテゴリーの労働者

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）
＊は現状に適合する最新の勧告とはされていないが、重要な勧告

農園（1958年、第110号条約、第110号勧告）
農園条約の議定書（1982年）
看護職員（1977年、第149号条約、第157号勧告）
労働条件（旅館及び飲食店）（1991年、第172号条約、第179号勧告）
在宅形態の労働（1996年、第177号条約、第184号勧告）
家事労働者（2011年、第189号条約、第201号勧告）
小作農及び分益農（1968年、第132号勧告）
＊高齢労働者（1980年、第162号勧告）

○ 看護職員（1977年 第149号条約）

正式名は「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約」。

働く場所のいかんを問わず全ての看護職員に適用され、「看護職員」とは看護および看護業務を提供する全ての者をいうとされる。この条約を批准する加盟国は、可能な限り、住民の最高の健康水準を得るために必要な看護の提供を目的とする政策を採用し、適用する。

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、疾病休暇および社会保障の分野で、少なくともその国の他の労働者と同等の条件を享受する。また、看護業務の企画への看護職員の参加および看護職員に関係する決定について看護職員との協議を促進するための措置をとることが求められる。

同時に採択された補足勧告（第157号）は、さらに詳細に71項にわたり規定するほか、付録として30項の規定をもつ「適用に関する提案」もついている。 **批准＝41**

○ 労働条件（旅館及び飲食店）（1991年 第172号条約）

正式名は「旅館・飲食店及び類似の事業場における労働条件に関する条約」。

本条約は、雇用関係の性格や期間に関係なく、全被用者に適用される。批准国は、関係の労使団体と協議の上、旅行業にも拡張適用できる。加盟国は関係労働者の労働条件の改善を目的とした政策を実施する。こうした政策の目的は、全国レベルで採択された一般労働者についての最低基準（社会保障の受給資格も含む）の対象からホテル・レストランなどの労働者が除外されないことを確保することである。関係労働者には国内の法令や慣行に従った適正な所定労働時間と時間外労働の規定が適用される。労働者に対しては、個人的・家族的生活が計画できるよう、あらかじめ余裕をもって勤務日程を通報される。また労働者は、チップの有無に関係なく、定期的に基本的報酬を支払われる。公休日に勤務を命じられた場合、法令もしくは協約

で定められた時間または報酬の形で適切な補償を受ける。また法令や協約が規定する期間の年次有給休暇の資格を与えられるなどの規定がある。

同時に同名の勧告（第179号）も採択された。 **批准＝16**

○ 在宅形態の労働（1996年 第177号条約）

正式名は「在宅形態の労働に関する条約」。

本条約は、独立した労働者と見なされる程度の経済的独立性と自立性を備えておらず、自宅などで使用者などから依頼された有償の作業を使用者のために行う在宅形態の労働者について、賃金労働者と平等の待遇を促進することを目的とする。自宅で散発的に仕事を行う被用者は本条約の適用対象にはならない。

批准国は、在宅形態の労働者の状況改善に向けた国内政策の採用、実行、定期的な見直しを求められる。政策は、労使団体その他家内労働者関連団体と協議の上、策定されるものとする。国内政策は、特に団結権、差別からの保護、報酬、労働安全衛生、社会保障、母性保護、訓練といった分野における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ものとする。また、労働統計や労働監督制度に在宅形態の労働者を組み込むことも求められる。

補足する同名の勧告（第184号）は、労働監督、最低賃金、団結権・団体交渉権、労働安全衛生、労働時間・休息期間・休暇、社会保障と母性保護、紛争の解決など13部から構成され、在宅形態の労働に関する国内政策実施の際の指針として用いられる具体的な規定を含む。

批准＝13

○ 家事労働者（2011年 第189号条約）

正式名は「家事労働者の適切な仕事に関する条約」。

本条約は、家事労働者がその特殊性により労働法および社会保障法の適用対象外になることが多いことに鑑み、その労働条件改善を目指して労働者であることを初めて明らかにした歴史的な国際基準である。

家事労働とは、１つもしくは複数の世帯において、または世帯のために遂行する業務であると定義し、家事労働者とは、雇用関係の枠内で家事労働に従事する者をいう。職業的にではなく散発的に家事労働に従事する者は本条約の対象外とされている。

家事労働者に対しても他の労働者と同様、基本的な権利および原則（結社の自由や団体交渉権、一般の労働者と等しい労働時間の規制、雇用条件に関する情報の明示、最低連続24時間の週休の保障、報酬に関する金銭による直接支払原則、安全で健康的な作業環境に対する権利）が尊重・促進・実現されるべきであることが規定されただけでなく、追加的なリスクにさらされる可能性のある労働者に対する特別保護規定も盛り込まれている。例えば、住み込みの家事労働者についてはプライバシーが保護された生活条件が確保されること、児童家事労働者については義務教育を受ける機会が確保されること、移民の家事労働者については国境を越える前に雇用契約書などが提供されることが挙げられる。

その他、民間職業紹介所の不正な慣行から家事労働者を効果的に保護する措置や、家事労働の特殊性に十分配慮した労働監督措置の開発などに関しても規定している。

同時に同名の補足的勧告（第201号）も採択された。 **批准＝36**

高齢労働者（1980年 第162号勧告）

正式名は「高齢労働者に関する勧告」。

高齢労働者の諸問題を総合的に取り上げたILO文書としては初めてのものであり、年をとることによって雇用・職業の面で困難の生じる労働者の全てに適用し、このような人々の雇用問題は、総合的でバランスのとれた完全雇用戦略との関連で処理されるべきだと規定している。

勧告は、年齢を理由とする雇用・職業の差別待遇を防止するための措置を求め、賃金、安全衛生などの労働条件について均等待遇がなければならないと規定する。保護の面では、労働時間短縮、休暇延長、フレックスタイムなどによる労働時間編成など、高齢労働者が困難を感じないで就業できるようにするための配慮が必要とする。

引退に伴う諸問題については、年金年齢に達する前の配慮事項、年金支給に関連する問題などにつき措置が求められる。

23. 最終条項

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

最終条項改正（1946年、第80号条約）

最終条項改正（1961年、第116号条約）

この2条約は労働基準を定めたものでないため、改正の必要性について検討の対象となっていない。

● 最終条項改正（1946年 第80号条約）

● 最終条項改正（1961年 第116号条約）

第80号条約は正式には「国際労働機関の総会がその第28回までの会期において採択した諸条約により国際連盟事務総長に委任された一定の書記的任務を将来において遂行することに関し規定を設けることと、国際連盟の解体および国際労働機関憲章の改正に伴って必要とされる補充的改正をこれらの条約に加えることを目的とするこれらの条約の一部改正に関する条約」という。

これは他の条約と異なって、労働基準に関するものではない。国際連盟の解体と国際労働機関憲章の改正により、それまでの間に採択された条約の中のある文言を改めなければならなくなったので、その改正箇所を指摘し、かつ改正を決めたものである。1961年には同名の第116号条約が採択されている。

批准＝57（第80号）、77（第116号）

24. 未分類

（●は日本が批准したもの、○は未批准のもの）

公式経済への移行（2015年、第204号勧告）

公式経済への移行（2015年 第204号勧告）

正式名は「非公式な経済から公式な経済への移行に関する勧告」。

拡大する非公式（インフォーマル）経済が、労働における基本的な原則および権利を含む労働者の権利にとって重要な課題であり、持続可能な企業の発展、歳入、政府の活動範囲、制度の健全性、公正な市場競争などに悪影響を与えることに鑑み、包括的な発展を達成し、全ての人のディーセント・ワークを実現するために非公式経済から公式（フォーマル）経済への移行が不可欠であるとして採択されたのがこの勧告である。

同勧告は、① 目的および適用範囲、② 指針となる原則、③ 法的・政策的枠組み、④ 雇用政策、⑤ 権利および社会的保護、⑥ 奨励策、法令遵守および執行、⑦ 結社の自由、社会対話および労使団体の役割、⑧ 情報収集および確認、⑨ 履行、の９つのパート、42項から構成され、公式経済への移行またはその促進に向けて加盟国が講じるべき措置、それにあたり考慮すべき事項などを規定している。

付属資料には、すでに採択された、公式経済への移行促進に関係する国際労働機関および国連の文書の一覧が掲載されている。

なお、政労使共同で勧告を完全に実施することなどを求める「非公式から公式経済への移行を円滑化する取り組みに関する決議」も同時に採択された。

加盟国（187カ国、アルファベット順）別に見た条約批准数[注]

（2023年8月1日現在）

（注）批准数には廃止および廃棄された条約も含む

アフガニスタン	19	チャド	28
アルバニア	55	チリ	64
アルジェリア	60	中国（注１）	28
アンゴラ	35	コロンビア	61
アンチグア・バーブーダ	38	コモロ	36
アルゼンチン	82	コンゴ	28
アルメニア	29	クック諸島	8
オーストラリア	60	コスタリカ	52
オーストリア	54	クロアチア	61
アゼルバイジャン	59	キューバ	90
バハマ	37	キプロス	56
バーレーン	10	チェコ	73
バングラデシュ	36	コートジボアール	42
バルバドス	41	コンゴ民主共和国	37
ベラルーシ	51	デンマーク	73
ベルギー	114	ジブチ	68
ベリーズ	50	ドミニカ	26
ベニン	32	ドミニカ共和国	39
ボリビア	50	エクアドル	62
ボスニア・ヘルツェゴビナ	83	エジプト	64
ボツワナ	17	エルサルバドル	35
ブラジル	98	赤道ギニア	14
ブルネイ	2	エリトリア	8
ブルガリア	101	エストニア	39
ブルキナファソ	44	エスワティニ	33
ブルンジ	31	エチオピア	23
カーボベルデ	16	フィジー	39
カンボジア	13	フィンランド	102
カメルーン	51	フランス	129
カナダ	38	ガボン	41
中央アフリカ	47	ガンビア	8

ジョージア……18
ドイツ……87
ガーナ……51
ギリシャ……73
グラナダ……34
グァテマラ……74
ギニア……62
ギニアビサオ……33
ガイアナ……47
ハイチ……25
ホンジュラス……26
ハンガリー……73
アイスランド……26
インド……47
インドネシア……20
イラン……15
イラク……72
アイルランド……74
イスラエル……49
イタリア……114
ジャマイカ……31
日本……50
ヨルダン……26
カザフスタン……25
ケニア……52
キリバス……11
韓国……32
クウェート……19
キルギスタン……53
ラオス……12
ラトビア……52
レバノン……51
レソト……26
リベリア……27
リビア……29
リトアニア……44
ルクセンブルク……104
マダガスカル……51
マラウイ……32
マレーシア（注2）……18
モルディブ……10
マリ……34
マルタ……64
マーシャル諸島……3
モーリタニア……45
モーリシャス……52
メキシコ……82
モルドバ……43
モンゴル……21
モンテネグロ……76
モロッコ……65
モザンビーク……19
ミャンマー……25
ナミビア……17
ネパール……11
オランダ……110
ニュージーランド……61
ニカラグア……62
ニジェール……41
ナイジェリア……44
北マケドニア……79
ノルウェー……111
オマーン……5
パキスタン……36
パラオ……2
パナマ……81
パプアニューギニア……26
パラグアイ……41
ペルー……77
フィリピン……38
ポーランド……92
ポルトガル……85

カタール……6
ルーマニア……56
ロシア……77
ルワンダ……34
セントキッツ・アンド・ネビス……10
セントルシア……29
セントビンセント・グレナディーン……27
サモア……10
サンマリノ……26
サントメ・プリンシペ……22
サウジアラビア……18
セネガル……42
セルビア……77
セーシェル……37
シエラレオネ……45
シンガポール……28
スロバキア……76
スロベニア……84
ソロモン諸島……22
ソマリア……26
南アフリカ……28
南スーダン……7
スペイン……137
スリランカ……43
スーダン……18
スリナム……33
スウェーデン……94
スイス……62
シリア……50
タジキスタン……50
タンザニア（注３）……48
タイ……19
東チモール……6
トーゴ……28
トンガ……1
トリニダード・トバゴ……22
チュニジア……64
トルコ……59
トルクメニスタン……11
ツバル……2
ウガンダ……31
ウクライナ……71
アラブ首長国連邦……9
英国……89
米国……14
ウルグアイ……111
ウズベキスタン……20
バヌアツ……9
ベネズエラ……54
ベトナム……25
イエメン……30
ザンビア……48
ジンバブエ……26

（注１）香港、マカオによる条約適用通知（notification）数は含まれていない。ちなみに香港およびマカオの条約適用通知数はそれぞれ49、36となっている。

（注２）マレー半島（批准数５）、サバ（批准数５）、サラワク（批准数９）それぞれによる批准は含まれていない。

（注３）連邦を形成する本土タンガニーカ、島嶼ザンジバルの片方のみが批准している条約も含む。

条約別に見た批准数および索引

（2023年8月1日現在）

番号に★印つきは日本の批准した条約で、計50。◆印は撤回または廃止された条約。
収録頁欄の「－」印は、「収録せず」の意。批准数は廃棄通告されているものを含む。

条約番号	主題	批准数（収録頁）
1	労働時間（工業），1919年	52（P.117）
★2	**失業，**1919年	57（P.－）
3	母性保護，1919年	34（P.－）
◆4	女性夜業，1919年	58（P.－）
★5	**最低年齢（工業），**1919年	72（P.－）
6	年少者夜業（工業），1919年	59（P.－）
◆★7	**最低年齢（海上），**1920年	53（P.－）
◆★8	**失業補償（海難），**1920年	60（P.－）
◆★9	**海員紹介，**1920年	41（P.－）
★10	**最低年齢（農業），**1921年	55（P.－）
11	団結権（農業），1921年	123（P.－）
12	労働者補償（農業），1921年	77（P.－）
13	白鉛（塗装），1921年	63（P.－）
14	週休（工業），1921年	120（P.115）
◆★15	**最低年齢（石炭夫・火夫），**1921年	69（P.－）
◆★16	**年少者体格検査（海上），**1921年	82（P.－）
17	労働者補償（災害），1925年	74（P.－）
★18	**職業病補償，**1925年	68（P.－）
★19	**均等待遇（災害補償），**1925年	121（P.－）
20	夜業（パン焼業），1925年	17（P.－）
◆★21	**移民監督，**1926年	33（P.－）
★22	**海員雇入契約，**1926年	60（P.－）
23	海員送還，1926年	47（P.－）
24	疾病保険（工業），1927年	29（P.－）
25	疾病保険（農業），1927年	21（P.－）
★26	**最低賃金決定制度，**1928年	105（P.－）
★27	**船荷重量表示，**1929年	66（P.－）
◆28	災害保護（仲仕），1929年	4（P.－）
★29	**強制労働，**1930年	181（P.97）
30	労働時間（商業・事務所），1930年	30（P.－）
◆31	労働時間（炭坑），1931年	2（P.－）
32	災害保護（仲仕）（改正），1932年	46（P.－）
33	最低年齢（非工業），1932年	25（P.－）
◆34	有料職業紹介所，1933年	11（P.－）
35	老齢保険（工業等），1933年	11（P.－）
36	老齢保険（農業），1933年	10（P.－）
37	障害保険（工業等），1933年	11（P.－）
38	障害保険（農業），1933年	10（P.－）
39	遺族保険（工業等），1933年	8（P.－）
40	遺族保険（農業），1933年	7（P.－）
◆41	女性夜業（改正），1934年	38（P.－）
★42	**職業病補償（改正），**1934年	53（P.－）
43	板硝子工場，1934年	13（P.－）
44	失業給付，1934年	14（P.－）
★45	**女性地下作業，**1935年	98（P.－）
◆46	労働時間（炭坑）（改正），1935年	3（P.－）
47	40時間制，1935年	5（P.118）
48	移民年金権保全，1935年	12（P.－）
49	労働時間短縮（硝子ビン工場），1935年	10（P.－）

◆★50 **先住民労働者募集,** 1936年 …… 33 (P.－)
◆51 労働時間短縮(公共事業), 1936年 …… 0 (P.－)
52 有給休暇, 1936年 …… 54 (P.－)
◆53 職員海技免状, 1936年 …… 37 (P.－)
◆54 有給休暇(海上), 1936年 …… 6 (P.－)
55 船舶所有者責任(傷病海員), 1936年 …… 18 (P.－)
56 疾病保険(海上), 1936年 …… 20 (P.－)
◆57 労働時間・定員(海上), 1936年 …… 3 (P.－)
★58 **海上最低年齢(改正),** 1936年 …… 51 (P.－)
59 工業最低年齢(改正), 1937年 …… 36 (P.－)
◆60 非工業最低年齢(改正), 1937年 …… 11 (P.－)
◆61 労働時間短縮(繊維), 1937年 …… 0 (P.－)
62 安全規定(建築), 1937年 …… 30 (P.－)
63 賃金・労働時間統計, 1938年 …… 34 (P.－)
◆64 先住民労働者雇用契約, 1939年 …… 31 (P.－)
◆65 刑罰(先住民労働者), 1939年 …… 33 (P.－)
◆66 移民労働者, 1939年 …… 0 (P.－)
◆67 労働時間・休息期間(路面運送), 1939年 …… 4 (P.－)
68 食糧・賄(船員), 1946年 …… 25 (P.－)
★69 **船舶料理人証明,** 1946年 …… 38 (P.－)
◆70 社会保障(船員), 1946年 …… 7 (P.－)
71 船員年金, 1946年 …… 13 (P.－)
◆72 船員有給休暇, 1946年 …… 5 (P.－)
◆★73 **船員健康検査,** 1946年 …… 46 (P.－)
◆74 有能海員証明, 1946年 …… 29 (P.－)
◆75 船員設備, 1946年 …… 5 (P.－)
◆76 賃金・時間・定員(海上), 1946年 …… 0 (P.－)
77 年少者健康検査(工業), 1946年 …… 43 (P.－)
78 年少者健康検査(非工業), 1946年 …… 39 (P.－)
79 年少者夜業(非工業的業務), 1946年 …… 20 (P.－)
★80 **最終条項改正,** 1946年 …… 57 (P.143)
★81 **労働監督,** 1947年 …… 149 (P.104)
82 社会政策(非本土地域), 1947年 …… 4 (P.－)
83 労働基準(非本土地域), 1947年 …… 2 (P.－)
84 結社権(非本土地域), 1947年 …… 9 (P.－)
85 労働監督機関(非本土地域), 1947年 …… 11 (P.－)
◆86 雇用契約(先住民労働者), 1947年 …… 23 (P.－)
★87 **結社の自由・団結権保護,** 1948年 …… 158 (P.93)
★88 **職業安定組織,** 1948年 …… 92 (P.109)
89 夜業(女性)(改正), 1948年 …… 67 (P.－)
90 年少者夜業(工業)(改正), 1948年 …… 51 (P.－)
◆91 有給休暇(船員)(改正), 1949年 …… 25 (P.－)
92 船員設備(改正), 1949年 …… 47 (P.－)
◆ 93 賃金・時間・定員(海上)(改正), 1949年 …… 5 (P.－)
94 労働条項(公契約), 1949年 …… 63 (P.113)
95 賃金保護, 1949年 …… 99 (P.113)

条約番号	主題	批准数（収録頁）
★ 96	**有料職業紹介所（改正），**1949年	42（P.－）
97	移民労働者（改正），1949年	53（P.131）
★ 98	**団結権・団交権，**1949年	168（P.93）
99	最低賃金決定制度（農業），1951年	54（P.－）
★100	**同一報酬，**1951年	174（P.101）
101	有給休暇（農業），1952年	46（P.－）
★102	**社会保障（最低基準），**1952年	65（P.125）
103	母性保護（改正），1952年	41（P.－）
◆104	刑罰廃止（先住民），1955年	26（P.－）
★105	**強制労働廃止，**1957年	178（P.97）
106	週休（商業・事務所），1957年	63（P.115）
107	先住民・種族民，1957年	27（P.－）
108	船員身分証明書，1958年	64（P.－）
◆109	賃金・時間・定員（海上）（改正），1958年	15（P.－）
110	農園，1958年	12（P.－）
111	差別待遇（雇用・職業），1958年	175（P.101）
112	最低年齢（漁船員），1959年	29（P.－）
113	健康検査（漁船員），1959年	30（P.－）
114	漁船員雇入契約，1959年	23（P.－）
★115	**放射線保護，**1960年	50（P.121）
★116	**最終条項改正（基本的な目的及び基準），**1961年	77（P.143）
117	社会政策，1962年	33（P.130）
118	均等待遇（社会保障），1962年	38（P.127）
★119	**機械防護，**1963年	52（P.－）
★120	**衛生（商業及び事務所），**1964年	52（P.121）
★121	**業務災害給付，**1964年	24（P.126）
★122	**雇用政策，**1964年	115（P.106）
123	最低年齢（坑内労働），1965年	41（P.－）
124	年少者健康診断（坑内労働），1965年	41（P.100）
125	漁船員海技免状，1966年	10（P.136）
126	船員設備（漁船員），1966年	23（P.－）
127	最大重量，1967年	29（P.－）
128	障害・老齢・遺族給付，1967年	17（P.126）
129	労働監督（農業），1969年	59（P.－）
130	医療・疾病給付，1969年	16（P.126）
★131	**最低賃金決定，**1970年	54（P.114）
132	有給休暇（改正），1970年	38（P.118）
133	船員設備（補足規定），1970年	32（P.－）
★134	**災害防止（船員），**1970年	29（P.－）
135	労働者代表，1971年	85（P.94）
136	ベンゼン，1971年	38（P.－）
137	港湾労働，1973年	25（P.138）
★138	**就業最低年齢，**1973年	176（P.99）
★139	**職業がん，**1974年	41（P.121）
140	有給教育休暇，1974年	35（P.110）
141	農業従事者団体，1975年	41（P.94）
★142	**人的資源開発，**1975年	68（P.110）
143	移民労働者（補足規定），1975年	29（P.131）
★144	**三者の間の協議（国際労働基準），**1976年	156（P.103）
◆145	雇用継続（船員），1976年	17（P.－）
146	船員年次有給休暇，1976年	17（P.－）
◆★147	**商船（最低基準），**1976年	56（P.－）

148 作業環境(空気汚染，騒音，振動)，1977年 …… 46 (P.122)
149 看護職員，1977年 …… 41 (P.140)
150 労働行政，1978年 …… 78 (P.105)
151 労働関係(公務)，1978年 …… 58 (P.95)
152 職業の安全及び衛生(港湾労働)，1979年 …… 27 (P.138)
153 労働時間，休息期間(路面運送)，1979年 …… 9 (P.－)
154 団体交渉，1981年 …… 50(P.95)
155 職業安全健康，1981年 …… 78 (P.119)
★156 **家族的責任を有する労働者，**1981年 …… 45 (P.102)
157 社会保障の権利維持，1982年 …… 4 (P.128)
158 雇用の終了，1982年 …… 36 (P.112)
★159 **職業リハビリテーション及び雇用(障害者)，**1983年 …… 85 (P.107)
160 労働統計，1985年 …… 51 (P.105)
161 職業衛生機関，1985年 …… 36 (P.120)
★162 **石綿，**1986年 …… 35 (P.122)
◆163 船員福祉，1987年 …… 18 (P.－)
164 健康の保護及び医療(船員)，1987年 …… 15 (P.－)
◆165 社会保障(船員)(改正)，1987年 …… 3 (P.－)
166 船員送還(改正)，1987年 …… 14 (P.－)
167 建設業における安全健康，1988年 …… 34 (P.122)
168 雇用促進及び失業保護，1988年 …… 8 (P.127)
169 先住民・種族民，1989年 …… 24 (P.139)
170 化学物質，1990年 …… 23 (P.123)
171 夜業，1990年 …… 17 (P.116)
172 労働条件(旅館・飲食店)，1991年 …… 16 (P.140)
173 労働者債権保護(使用者の支払不能)，1992年 …… 21 (P.114)
174 大規模産業災害防止，1993年 …… 19 (P.123)
175 パートタイム労働，1994年 20 (P.116)
176 鉱山安全健康，1995年 …… 34 (P.123)
177 在宅形態の労働，1996年 …… 13 (P.141)
◆178 労働監督(船員)，1996年 …… 15 (P.－)
◆179 船員募集，紹介，1996年 …… 10 (P.－)
◆180 船員労働時間，船舶定員，1996年 …… 21 (P.－)
★181 **民間職業仲介事業所，**1997年 …… 38 (P.107)
★182 **最悪の形態の児童労働の禁止，**1999年 …… 187 (P.99)
183 母性保護，2000年 …… 43 (P.129)
184 農業における安全健康，2001年 …… 21 (P.124)
185 船員の身分証明書(改正)，2003年 …… 38 (P.134)
★MLC **海上労働，**2006年 …… 104 (P.133)
★187 **職業上の安全及び健康促進枠組，**2006年 …… 61 (P.120)
188 漁業労働，2007年 …… 21 (P.136)
189 家事労働者，2011年 …… 36 (P.141)
190 暴力及びハラスメント，2019年 …… 31 (P.102)
191 安全で健康的な労働環境，2023年 …… 0 (P.－)

ILO勧告の一覧表

◆印は撤回または置き換えられた勧告

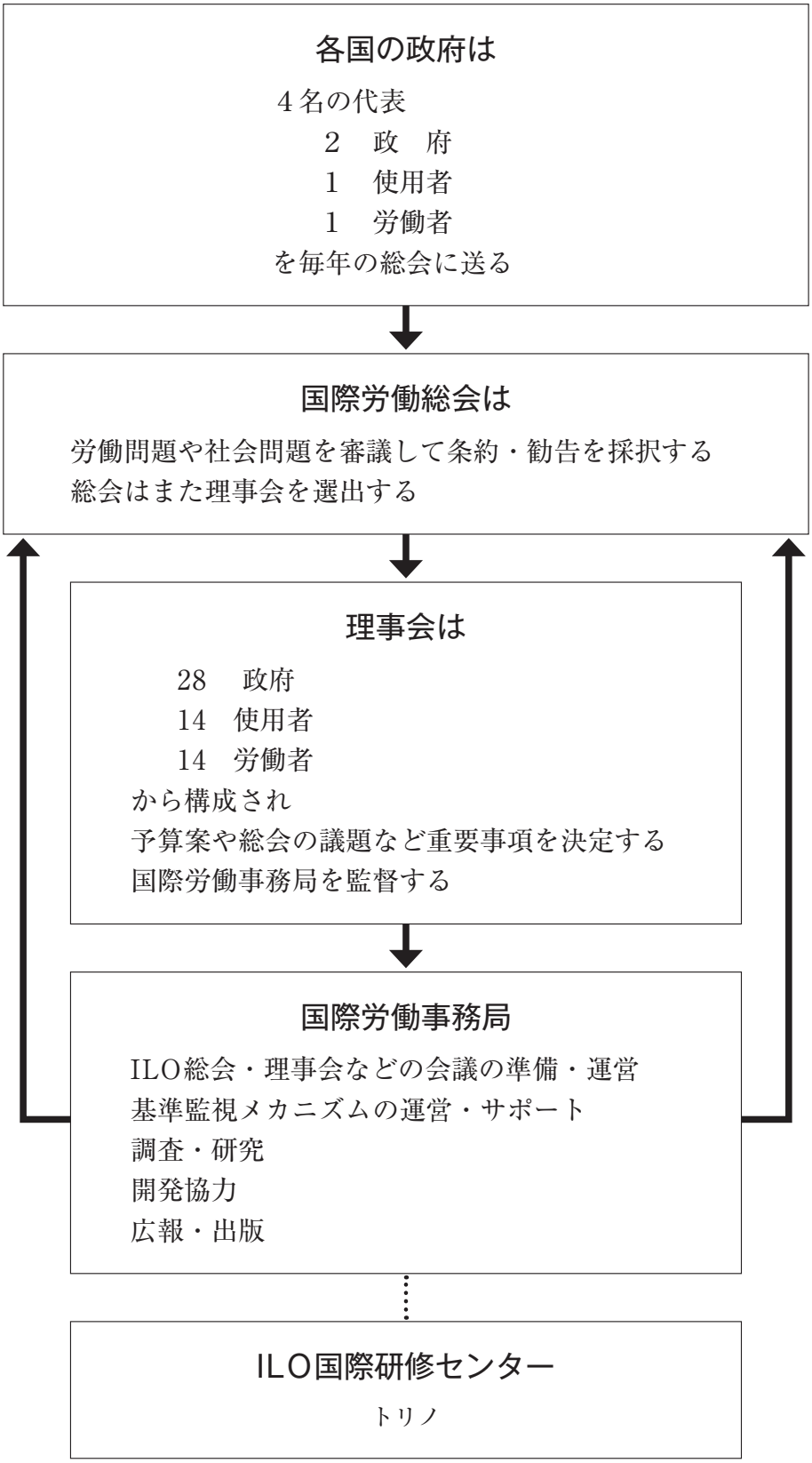
番号	主題	採択年
◆ 1	失業	1919
◆ 2	相互的待遇	1919
3	炭疽予防	1919
4	鉛中毒(女性及児童)	1919
◆ 5	労働監督(保健機関)	1919
6	黄燐	1919
◆ 7	労働時間(漁業)	1920
8	労働時間(内水航行)	1920
◆ 9	国内海員法典	1920
◆10	失業保険(海員)	1920
◆11	失業(農業)	1921
◆12	母性保護(農業)	1921
13	女性夜業(農業)	1921
14	児童及び年少者夜業(農業)	1921
◆15	職業教育(農業)	1921
◆16	居住条件(農業)	1921
17	社会保険(農業)	1921
◆18	週休(商業)	1921
19	移民統計	1922
◆20	労働監督	1923
◆21	余暇利用	1924
22	労働者補償(最小限度の規模)	1925
23	労働者補償(裁判)	1925
24	労働者補償(職業病)	1925
25	均等待遇(災害補償)	1925
◆26	移民(船中女性保護)	1926
◆27	送還(船長及び見習)	1926
◆28	労働監督(海員)	1926
29	疾病保険	1927
30	最低賃金決定制度	1928
◆31	産業災害防止	1929
◆32	動力運転機械	1929
◆33	災害保護(仲仕)相互主義	1929
◆34	災害保護(仲仕)労使団体諮問	1929
35	強制労働(間接強制)	1930
◆36	強制労働(規律)	1930
◆37	労働時間(旅館等)	1930
◆38	労働時間(劇場等)	1930
◆39	労働時間(病院等)	1930
40	災害保護(仲仕)相互主義	1932
41	最低年齢(非工業)	1932
◆42	職業紹介機関	1933
◆43	障害・老齢及び遺族保険	1933
44	失業給付	1934
◆45	失業(年少者)	1935
◆46	募集排除	1936
47	有給休暇	1936
◆48	港における海員福利	1936
◆49	労働時間及び定員(海上)	1936
◆50	公共事業(国際的協力)	1937
◆51	公共事業(国家的協力)	1937
52	最低年齢(家族的企業)	1937
◆53	安全規定(建築業)	1937
◆54	監督(建築業)	1937
◆55	災害防止協力(建築業)	1937
◆56	職業教育(建築業)	1937
◆57	職業訓練	1939
◆58	雇用契約(先住民労働者)	1939
◆59	労働監督機関(先住民労働者)	1939
◆60	徒弟制度	1939
◆61	移民労働者	1939
◆62	移民労働者(各国間の協力)	1939
◆63	管理手帳(路面運送)	1939
◆64	夜業(路面運送)	1939

◆65 時間規律方法(路面運送) …… 1939
◆66 休息期間(個人運転手) …… 1939
67 所得保障 …… 1944
68 社会保障(軍隊) …… 1944
69 医的保護 …… 1944
◆70 属地社会政策 …… 1944
◆71 雇用(戦時より平時への過渡期) …… 1944
◆72 職業安定組織 …… 1944
◆73 公共事業(国家的計画) …… 1944
◆74 属地社会政策(補足規定) …… 1945
◆75 船員社会保障(協定) …… 1946
◆76 船員(被扶養者に対する医的保護) 1946
◆77 職業訓練(船員) …… 1946
◆78 寝具・食事道具等給与(乗組員) …… 1946
79 年少者健康検査 …… 1946
80 年少者夜業(非工業) …… 1946
81 労働監督 …… 1947
82 労働監督(鉱業及び運送業) …… 1947
83 職業安定組織 …… 1948
84 労働条項(公契約) …… 1949
85 賃金保護 …… 1949
86 移民労働者(改正) …… 1949
◆87 職業指導 …… 1949
◆88 職業訓練(成年者) …… 1950
89 最低賃金決定制度(農業) …… 1951
90 同一報酬 …… 1951
91 労働協約 …… 1951
92 任意調停及び任意仲裁 …… 1951
93 有給休暇(農業) …… 1952
94 企業における協力 …… 1952
95 母性保護 …… 1952
◆96 最低年齢(炭鉱) …… 1953
97 労働者健康保護 …… 1953
98 有給休暇 …… 1954
99 職業更正(身体障害者) …… 1955
100 移民労働者保護(低開発国) …… 1955
◆101 職業訓練(農業) …… 1956
102 福祉施設 …… 1956
103 週休(商業及び事務所) …… 1957
104 先住民及び種族民 …… 1957
◆105 船内医療箱 …… 1958
◆106 海上医療助言 …… 1958
◆107 船員雇入(外国船舶) …… 1958
◆108 社会的条件及び安全(船員) …… 1958
◆109 賃金・労働時間及び定員(海上) …… 1958
110 農園 …… 1958
111 差別待遇(雇用及び職業) …… 1958
◆112 労働衛生機関 …… 1959
113 協議(産業的及び全国的規模) …… 1960
114 放射線保護 …… 1960
115 労働者住宅 …… 1961
116 労働時間短縮 …… 1962
◆117 職業訓練 …… 1962
118 機械防護 …… 1963
◆119 解雇 …… 1963
120 衛生(商業及び事務所) …… 1964
121 業務災害給付 …… 1964
122 雇用政策 …… 1964
◆123 雇用(家族的責任をもつ女性) …… 1965
124 最低年齢(坑内労働) …… 1965
125 年少者労働条件(坑内労働) …… 1965
126 職業訓練(漁船員) …… 1966
◆127 協同組合(発展途上国) …… 1966
128 最大重量 …… 1967
129 企業内コミュニケーション …… 1967
130 苦情審査 …… 1967
131 障害・老齢及び遺族給付 …… 1967
132 小作農及び分益農 …… 1968
133 労働監督(農業) …… 1969
134 医療及び疾病給付 …… 1969
135 最低賃金決定 …… 1970
136 青少年特別計画 …… 1970

番号	主題	採択年
◆137	職業訓練(船員)	1970
◆138	船員福祉	1970
◆139	船員雇用(技術的発展)	1970
◆140	船員設備(空気調節装置)	1970
◆141	船員設備(騒音規制)	1970
◆142	災害防止(船員)	1970
143	労働者代表	1971
144	ベンゼン	1971
145	港湾労働	1973
146	就業最低年齢	1973
147	職業がん	1974
148	有給教育休暇	1974
149	農業従事者団体	1975
◆150	人的資源開発	1975
151	移民労働者	1975
152	三者協議(国際労働機関活動)	1976
◆153	年少船員の保護	1976
◆154	雇用継続(船員)	1976
◆155	商船(基準の改善)	1976
156	作業環境(空気汚染・騒音及び振動)	1977
157	看護職員	1977
158	労働行政	1978
159	労働関係(公務)	1978
160	職業安全衛生(港湾労働)	1979
161	労働時間及び休息期間(路面運送)	1979
162	高齢労働者	1980
163	団体交渉	1981
164	職業安全健康	1981
165	家族的責任を有する労働者	1981
166	雇用の終了	1982
167	社会保障の権利維持	1983
168	職業リハビリテーション及び雇用(障害者)	1983
169	雇用政策(補足規定)	1984
170	労働統計	1985
171	職業衛生機関	1985
172	石綿	1986
◆173	船員福祉	1987
◆174	船員送還	1987
175	建設業の安全健康	1988
176	雇用促進及び失業保護	1988
177	化学物質	1990
178	夜業	1990
179	労働条件(旅館・飲食店)	1991
180	労働者債権保護(使用者の支払不能)	1992
181	大規模産業災害防止	1993
182	パートタイム労働	1994
183	鉱山安全健康	1995
184	在宅形態の労働	1996
◆185	労働監督(船員)	1996
◆186	船員募集、紹介	1996
◆187	船員賃金、労働時間、船舶定員	1996
188	民間職業仲介事業所	1997
189	中小企業雇用創出	1998
190	最悪の形態の児童労働の禁止	1999
191	母性保護	2000
192	農業の安全健康	2001
193	協同組合の促進	2002
194	職業病一覧表	2002
195	人的資源開発	2004
◆196	漁業労働	2005
197	職業上の安全及び健康促進枠組	2006
198	雇用関係	2006
199	漁業労働	2007

200　ＨＩＶ及びエイズ …… 2010
201　家事労働者 …… 2011
202　社会的保護の土台 …… 2012
203　強制労働 …… 2014
204　非公式な経済から公式な経済への移行
…… 2015
205　平和と強靭性のための雇用と
ディーセント・ワーク …… 2017
206　暴力及びハラスメント …… 2019
207　安全で健康的な労働環境 …… 2023
208　質の高い見習い研修制度 …… 2023

国際労働機関


各国の政府は
4名の代表
2　政　府
1　使用者
1　労働者
を毎年の総会に送る
国際労働総会は
労働問題や社会問題を審議して条約・勧告を採択する
総会はまた理事会を選出する
理事会は
28　政府
14　使用者
14　労働者
から構成され
予算案や総会の議題など重要事項を決定する
国際労働事務局を監督する
国際労働事務局
ILO総会・理事会などの会議の準備・運営
基準監視メカニズムの運営・サポート
調査・研究
開発協力
広報・出版
ILO国際研修センター
トリノ

略語表

AFL	アメリカ労働総同盟
AI	人工知能
CEO	最高経営責任者
CSR	企業の社会的責任
DV	ドメスティックバイオレンス
ERA	男女平等憲法修正条項
EU	欧州連合
IALL	国際労働立法協会
ICFTU	国際自由労働組合総連盟
ICT	情報通信技術
ICU	国際基督教大学
ILO	国際労働機関/国際労働事務局
ISSB	国際サステナビリティ基準審議会
ITUC	国際労働組合総連合
JICA	国際協力機構
LGBT理解増進法	性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律
LSE	ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス
MNE(s)	多国籍企業
NGO	非政府組織
OECD	経済協力開発機構
PTTI	国際郵便電信電話労連
SDG(s)	持続可能な開発目標
SSBJ	サステナビリティ基準委員会
UAW	全米自動車労働組合
官公労	日本官公庁労働組合協議会
経団連	日本経済団体連合会
公労協	公共企業体等労働組合協議会
国労	国鉄労働組合
社青同	日本社会主義青年同盟
全逓	全逓信労働組合
全電通	全国電気通信労働組合
総評	日本労働組合総評議会
動労	国鉄動力車労働組合
日経連	日本経営者団体連盟
連合	日本労働組合総連合会

Copyright © International Labour Organization 2024年

表示 4.0 国際（CC BY 4.0）

本著作物は、クリエイティブ・コモンズ「表示 4.0国際」に基づいてライセンス供与される。当該ライセンスのコピーは、https://creativecommons.org/licences/by/4.0/ にアクセスすることで確認できる。ライセンスに詳述されるとおり、利用者には、再利用、共有（複製および再配布）、翻案（元の著作物のリミックス、変形、および元の著作物を土台とした別の著作物の構築）を行うことが認められる。利用者は、ILOが素材の出典であることを明示し、元の内容に変更が加えられているかどうかを示さなければならない。翻訳、翻案その他の２次的著作物に関連して、ILOのエンブレム、名称およびロゴを使用することは認められない。

表示　利用者は、変更が加えられたかどうかを示した上で、以下のように著作物を引用しなければならない。
［ILO駐日事務所100年誌、国際労働機関、ジュネーブ、2024. © ILO］

翻訳　本著作物を翻訳する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。
これは国際労働機関（ILO）の著作物の翻訳である。この翻訳はILOによって作成、確認、承認されたものでなく、ILOの公式の翻訳と見なしてはならない。ILOは、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻訳の著者のみが負う。

翻案　本著作物を翻案する場合は、表示と共に以下の免責条項を追記しなければならない。
これは国際労働機関（ILO）の著作物の翻案物である。この翻案物はILOによって作成、確認、承認されたものでなく、ILOの公式の翻案物と見なしてはならない。ILOは、その内容と正確性について一切責任を負わない。責任は翻案物の著者のみが負う。

第三者素材　クリエイティブ・コモンズの本ライセンスは、本公表物に含まれる、ILO以外の者の著作物には適用されない。第三者に帰属する素材を利用する者は、権利保有者との権利処理および侵害の申し立てについて単独で責任を負う。

友好的に解決できない紛争が本ライセンスに基づいて生じた場合、かかる紛争は、国際連合国際商取引法委員会（United Nations Commission on International Trade Law、UNCITRAL）の仲裁規則（Arbitration Rules）に従って仲裁に付託されるものとする。当事者は、かかる紛争の最終裁定として、かかる仲裁の結果下された仲裁判断に拘束されるものとする。

権利およびライセンスに関する質問は、ILO出版部（権利・ライセンス）rights@ilo.org に問い合わせること。ILOの出版物とデジタル製品については、https://www.ilo.org/research-and-publicationss に情報が記載されている。

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、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

研究報告その他の寄稿文で表明された見解に対する責任は原著者のみが負い、その刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

企業名、商品名および製造過程への言及は国際労働事務局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ないことは不支持を表すものではない。

Printed in Japan

ILO駐日事務所100年誌

制作・発行：ILO駐日事務所
〒150-0001　東京都渋谷区神宮前5-53-70　国連大学本部ビル８階
TEL：03-5467-2701

発行年月日：2024年12月1日

印　　刷：第一資料印刷株式会社

※本書に登場する人物の所属・役職・肩書は当時のものです。

100 Years
ILO Office for Japan

国際労働機関（ILO）駐日事務所
東京都渋谷区神宮前5-53-70
国連大学本部ビル８階