

第108回ILO総会の議題について

国際労働総会（International Labour Conference, 通称ILO 総会）は、年1回、ILO 本部の所在地ジュネーブで開催されます。ILO 総会は、ILO の最高議決機関であり、国際労働基準、ILO の政策、ILO の予算及び活動計画が決定される場であるとともに、世界の労働問題、社会問題を討議するフォーラムでもあります。三者構成主義に基づき、加盟国より政府側2名、労働者側1名、使用者側1名の代表に各側の代表顧問等を加えた代表団が出席します。今年の第108回ILO総会は100周年記念総会で、2019年6月10～21日に開催されます。本会議では、国家元首・政府首脳の出席を得て行われるハイレベル会合のほか事務局長報告書の討議や各委員会の報告書の採択が行われます。総会期間中は、基準適用委員会などの常設の委員会に加え、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する国際労働基準の設定に向けた第二次討議を行う基準設定委員会と100周年記念宣言の形を取ることが理事会から提案されたILO創立100周年の成果文書を検討する全体委員会も開催されます。

以下は各議題の主なポイントの解説です(2019年5月10日現在入手可能な資料を基に作成)。なお各議題のために準備された報告書（英語版）は以下のリンク先からダウンロードする事ができます。<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/lang--en/index.htm>

第1議題 理事会議長報告および事務局長報告

〔報告書の作成経過と趣旨〕

第1議題は、事務局長及び理事会議長の報告書で、2019年1月に発表された仕事の未来世界委員会の報告書「輝かしい未来と仕事」が提出されています。仕事の未来世界委員会は事務局長の招請により2017年10月に発足しました。以後1年以上にわたり、委員会は仕事の世界のあらゆる側面について調査・分析し、100を超える加盟国の関係当事者との対話を重ねました。これらの対話から仕事の未来にとって重点課題や活用すべき機会を抽出し、政労使全てのステークホルダーに行動を呼びかける提言をまとめました。

〔報告書の概要〕

報告書は、テクノロジーの進歩やグリーン経済化、人口動態の変化など、仕事の世界に大きな影響をもたらさうる変化が進む今日の状況を確認し、経済的安定・機会均等・社会正義を実現し、輝かしい仕事の未来を創出する好機と捉えます。そして、今こそ、労働者の経済への貢献の見返りとして、経済発展の果実を分配し、権利を尊重し、様々なリスクから保護するという「社会契約」を再活性化する必要性を説き、そのために政労使の断固たる行動と社会対話が重要であるとし、報告書が社会契約を強化するために提唱するのが、人間と仕事を経済社会政策とビジネスの実践の中心に据えた「仕事の未来のための、人間中心のアジェンダ」です。そして、この「人間中心のアジェンダ」の内容として三つの行動の柱を、全てのステークホルダーの具体的な行動の指針として提示します。

一つ目の柱は、「人間の潜在能力への投資の拡充」です。これは、人間やその労働力を人的資本として捉えるものではありません。不断に変化し続ける仕事の世界において、労働者が社会的保護を受けつつ、仕事の世界の変化に即応していくために学習等する機会を得ながら、希望さえすれば生涯にわたり経済活動に従事していくことを可能にするための投資を提唱するものです。

具体的には、(a) 技能の取得・再取得・向上を可能にする生涯学習の普遍的権利の確立 (b) 仕事の未来の変容への対応を支援する制度・政策・戦略への投資の拡大 (c) ジェンダー平等に向けた変革的かつ測定可能なアジェンダの実施 (d) 出生時から高齢期までの普遍的な社会的保護の提供という 4 つの提言に具体化されています。

(a) 生涯学習を普遍的な権利として認め、それを可能にする制度を構築することを提言するものです。仕事の世界は不断に変化しており、今後も変化し続けます。これに対応していくためには、労働者は一生涯を通じて技能を磨いていかなければなりません。その財源を確保し、実現していくために、政労使、そして教育機関がそれぞれ責任を果たしていかなければなりません。報告書は、このような生涯学習の制度を構築する具体的な手段を検討し、提示しています。

(b) 委員会が提唱する「生涯現役社会」の中心を担うものです。テクノロジーの進歩や人口動態の変化、低炭素社会への移行に伴う産業構造の変化を受け、もはや何もせず一生仕事が保障される世界ではなくなり、若者には就学を終え仕事に就く際に直面する困難に対処するための支援を、高齢の労働者が希望する場合には、生涯現役であり続けるための支援が必要です。そのような職業人生を通じた支援として、積極的労働市場政策の推進と、公共職業安定サービスの拡大を提唱します。

(c) 仕事の世界における真の意味でのジェンダー平等を実現するために、育児休業や公的育児介護サービスへの投資など、家庭における無償のケア労働の分担を促す施策を求めます。またジェンダー平等の前提条件として、女性のリーダーシップの強化、職場における暴力とハラスメントの根絶、賃金の透明性確保を求めています。

(d) (a)～(c)を下支えするための、生涯を通じた強靱かつ柔軟な社会的保護制度の実現を提唱するものです。具体的には、すべての人のための社会的保護のベースを提供しつつ、より高度な保護を抛出型社会保険の仕組みによって補完することを構想しています。

二つ目の柱は、「**仕事に関わる制度への投資の拡充**」です。仕事に関わる制度とは、労働に関わる法令や諸規制、労働契約、最低賃金制度や労働協約、労働監督官制度などを含み、労働の公式（フォーマル）化、ワーキング・プアの減少、尊厳・経済的保障・機会均等を伴った仕事の未来を確保する公正な社会の礎を提供するものと位置づけられます。具体的には、(a) 普遍的労働諸権利保障の確立 (b) 労働時間主権の拡大 (c) 公共政策によって積極的に推進される公益としての社会対話を通じた、労使の集团的利益代表制度の保障 (d) ディーセント・ワークのために技術を活用し、制御することを提唱します。

(a) 普遍的労働諸権利保障とは、契約内容や雇用形態を問わず、すべての労働者は、労働者の基本的権利、すなわち「**妥当な生活賃金**」（1919 年 ILO 憲章）、労働時間の上限規制および労働安全衛生の保護を受けなければならないとするものです。この考え方は、1919 年の ILO 憲章に既に表れており、その再活性化を呼び掛けることに、この提案の意義があります。

(b) いわゆる労働時間主権を拡大するものです。技術の革新等により、労働者には自律的に就労時間を決定する機会がもたらされています。テクノロジーを活用することで仕事の要請にこたえつつ、労働時間の自己決定権を拡大し、労働時間と生活時間の調和をとることを指向し、生産性を向上させる施策、労働時間の上限規制の導入、最低労働時間保障の導入に向けた取り組み等を提唱します。

(c) すべての労働者が結社の自由および団体交渉の権利を享受するために、労使団体に対し、多様な働き方をする者も含めて、技術などの活用もしながらより組織改革を図り、利益代表としての正統性を強化し、また多様な利害関係者を社会対話の場に呼び込むために、その招集力を発揮するよう求めています。

(d) 労働市場での能力のミスマッチを減らすことから、情報技術を用いた経済のフォーマル化を目指す戦略まで、デジタル技術が活用されうるという理解を前提に、これを活用しつつも、技術が仕事に対する労働者のコントロールを弱めることのないよう、「人間主導」のアプローチを呼び掛けています。同時に、プラットフォームの国際的なガバナンス制度や、仕事の世界において収集されたデータや、アルゴリズムに基づく労務管理に関する規制も提唱します。

三つ目の柱は、「**ディーセントで持続可能な仕事への投資の拡充**」です。完全雇用とディーセント・ワークを実現するために、包摂的で人間を中心に据えた発展の道を拓くインセンティブの設計を呼び掛けます。具体的には、国連の「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に沿って、(a) ディーセントで持続可能な仕事の実現に向けた重点分野への投資インセンティブ (b) 長期的な視野での投資アプローチに向けたビジネス・インセンティブの仕組みの再構築、および人間開発と幸福度を測る補完的指標の模索を提唱します。

(a) 重点分野として委員会が挙げるのは、農村経済、ケア経済、グリーン経済への投資、そして、物理的インフラ、情報通信にかかるインフラの整備に向けた投資です。これら重点分野への投資によりジェンダー平等の推進や新たな雇用創出等を目指します。

(b) 事業にとってのインセンティブが、短期的な決算目標や株主の期待にばかり向けられていては、「人間中心のアジェンダ」は達成不能であることから、公正な財政政策、企業会計基準の改正、ステークホルダーによる利益代表の拡大、そして情報開示実務の変更などビジネス・インセンティブの仕組みを再構築することを提唱します。また、GDP だけではなく、生産活動が環境に与える影響、地域や家庭で行われる無償労働の価値などを考慮に入れた新たな成長・発展の指標を考案することを提唱します。

最後に、報告書は、社会契約を強化するために、すべての利害関係者に対して、公正かつ公平な仕事の未来を築くべく責任を果たすために直ちに行動することと呼び掛けます。そして世界貿易機関、ブレトンウッズ機関、ILO などの多国間機関が協働しながら、貿易・金融・経済社会政策を調和させながら、人間中心の成長と開発のアジェンダを達成をしていくことを呼び掛けます。さらに三者構成主義のもと対話を重んじ、国際労働基準設定という役割を担う ILO が、報告書の目指す人間中心のアジェンダを実行に移していくにあたり、とりわけ重要な役割を担うべき立場にあることを強調しています。

第2議題 2020-21 年事業計画・予算案その他の問題

2020-21 年事業計画・予算案は通常の手続きと異なり、具体的な事業計画は 100 周年総会の成果を踏まえた上で 11 月の理事会で決定されます。予算案では、国連改革と足並みをそろえ「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」と ILO の戦略目標との整合性を確保すること、戦略目標とディーセントワーク・アジェンダの実現に向け、短・中・長期的にどのような変化の過程が必要かを示す「変化の理論（セオリーオブチェンジ）」の手法を取り入れた結果のフレームワークを新たに作成することや、管理部門の業務を効率化することで財源を確保しテクニカルサービスの提供を強化する案などが提案されています。予算案総額は

804,103,709 ドルで、2019-18 年予算と比較して 1.57%の微増となっています。また、加盟国が負担する分担金率では中国が日本を抜き、アメリカの 22%について 12.010%を負担する案となっています（日本は 8.568%）。

さらに、国際公会計基準（IPSAS）に基づき、2018 年決算報告書と連結財務諸表、外部会計監査人の報告書も提出されています。

第 3 議題 条約・勧告の適用に関する情報と報告

基準適用委員会には、条約勧告適用専門家委員会報告書と、特定の条約・勧告をとりあげた総合調査報告書が提出されます。

Report III (Part A) 条約勧告適用専門家委員会報告書

日本については、1930 年の強制労働条約（第 29 号）と 1948 年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号）の適用状況が取り上げられており、技能実習生、従軍慰安婦、消防職員・刑務所職員の団結権、公務員の労働基本権の問題が扱われています。

第 87 号条約（強制労働）に関連して、消防職員・刑務所職員の団結権及び公務員の労働基本権の問題は、これまでも条約勧告適用専門家委員会が指摘をしてきたものであることが再度確認されています。専門家委員会は政府に対して、改めて、消防職員委員会の運営に関する調査の実施とその結果及びそれへの対応に関して報告を求め、さらに、ステークホルダーとの対話を続けることが、消防職員の組合結成及び加入の権利を確保することに資するものであると強調しています。また、刑務所職員の団結権についても同様に、社会的パートナー及びステークホルダーとの話し合いの上で、権利の実現のための対応について詳細を報告するよう求めました。さらに、公務員の労働基本権について、専門家委員会は、社会的パートナーとの対話を通じて、効果的な調停仲裁手続確立の観点から現在のシステムを見直すための行動計画を作成することを求めました。また、人事院勧告の機能についての情報の提供及び、労働基本権の実現のための行動計画についても報告を求めました。

第 29 号条約（結社の自由及び団結権保護）に関連して、技能実習制度と従軍慰安婦について言及しています。専門家委員会は政府に対して、外国人技能実習生が、強制労働に該当する濫用的な慣行や労働条件から十分に保護されることを確実にするために、受入れ機関における実効的な調査活動や、彼らが従うことを余儀なくされている濫用的な状況を報告するための実習生が利用しやすい手段、さらにこうした報告に対する迅速な対応及び行動等、必要な対策を講じることを求めました。また、技能実習制度について、報告された違反の件数や性質、起訴され有罪となった事案の件数、有罪をもたらした状況等を含む、技能実習法及び同施行規則の実務における適用に関する情報を提出することを求めました。

専門家委員会は、2015 年の日韓合意に至る努力に留意し、47 人の元慰安婦のうち 34 人が支援を受けた結果を歓迎する一方、10 人以上が支援を拒絶したこと及び政府高官の一部の発言が問題解決を促進しないものであったことを指摘しました。その上で、専門家委員会は、政府に対し、2015 年の日韓合意を拒絶した元慰安婦との間の和解を達成するための努力を継続することと、彼らの主張を解決するために適切な措置がとられることを強く希望すると述べています。

Report III (Part B) 総合調査報告書

社会的保護の土台に関する勧告（第 202 号勧告）¹は、各国の社会的保護を達成するため、社会的保護の土台と社会保障の拡大戦略を策定実行及び監視することを目的に 2012 年に採択されました。2019 年の総合調査（General survey）はこの勧告をとりあげています。報告書では、各国の取り組みや問題点、さらにその克服のための提案がまとめられています。その主なポイントは以下のとおりです。

① 社会的保護、社会保障権、及び持続可能な開発達成のための指針として機能する第 202 号勧告

202 号勧告は、健康的かつ尊厳のある暮らしのための社会的保護の土台を保障する基本的社会保障について定義した初めての国際的文書です。そのため、同勧告は、国際法において参照され国連機関等の指針的枠組となるもので、第 202 号勧告に実効性を与えることは、各国にとって国際的な人権保護義務の遵守につながるとともに、各国が人権に配慮した社会保障制度を確立することにつながります。また、同勧告に従った施策の実施は、持続可能な開発目標（SDGs）達成の一助となります。

人権に配慮した社会的保護及び社会保障制度を確立するためには、各国が法令によりこれらの権利を保障することが不可欠です。多くの国は憲法において権利保障の規定を設けていますが、一部の権利に関して立法を欠いている場合があります、特に拠出制でない給付については、低所得国や中所得国の多くで立法がなされていない状況にあります。

社会保障制度確立のための投資が経済の発展や安定に寄与することは、多くの国から報告されており、大半の国が、社会的保護政策、制度や給付を通じて、貧困や不平等の改善を実現していることは注目に値します。

普遍的な社会的保護を実現するためには、社会的な連帯という基本方針が必須であり、平等で包括的な制度設計が不可欠です。社会的な連帯という基本方針は大部分の国で実行に移されているものの程度には差があり、その徹底が課題となっています。また、包括的な制度設計については、多くの国が保護の対象となる国民の範囲について平等な取り扱いを担保する法制度を有しているものの、十分な保護が提供できない国が多数あります。近年、保護の対象外だった人々についても保護するよう、多くの国が対象を拡大するための法整備や政策を策定・実施してきましたが、非標準的な形態で働く労働者、非公式（インフォーマル）経済に従事する人、移民労働者など一部のカテゴリーに属する人々については十分な社会保障が提供されないままです。

② 普遍的な社会的保護制度の中心としての社会的保護の土台の確立

基本的なヘルスケアや最低限の収入の保障は、基礎的な社会保障において最低限の保障です。これらの保障の実現は、それぞれの国の事情に応じて、制度と給付の組み合わせにより実現されるべきものです。

普遍的なヘルスケアの提供は、多くの高所得国・中所得国で実現されているものの、その他の国では一部しか提供されていません。世界の全人口の約 39%は法律に基づく権利を得ておらず、50%以上は基本的ヘルスケア（例えば、出産時の処置や、マラリア、HIV/エイズ、結核への基本的対応など）を十分に利用できていません。基本的なヘルスケアが実現できない一因は、資金不足、保健医療従事者の不足、利用者負担額の高さなどがあげられま

¹ 同勧告の日本語訳

https://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_240275/lang--ja/index.htm

す。改善が必要な国は主にアフリカ、アジア・太平洋地域に見られ、農村地域や住民登録がされていない人々、民族的マイノリティ、妊娠中の女性、高齢者、貧困層は、基本的なヘルスケアが提供されていない状況にあります。問題解決のためには、資金不足への対応、医療、社会、経済それぞれの分野を統合した政策の実行が不可欠です。

最低限の収入保障の仕組みは、国ごとに様々な形態があり、たとえば子どものいる家庭の収入保障のための子ども・家庭給付、労働世代（active age）に対しては、労災、障害者、失業者への給付、高齢者に対する退職、老年、遺族年金、などがあります。給付は国により様々なシステムを通じて行われていますが、社会保険制度にもとづいて行われる場合が最も多く、社会補助制度がそれに続きます。最低限の収入の普遍的な保障を実現するため、それぞれの国に最適な方法を選ぶ必要がありますが、多くの国にとって課題が多く、約 40% の国では子どもに関する収入保障の仕組みがありません。労働世代への給付制度は、OECD 及び EU 諸国ではほぼ達成されているものの、その他の国々では限定的です。定年後の高齢者の約 32% は年金給付を受けておらず、多くの低所得国で年金給付を受けているのは 20% 以下となっています。

社会的保護の不足に対処するためには、社会的保護の土台として、すべての人に最低限の収入保障を与えることを目的とした拠出制（社会保険）と非拠出制の双方の制度が有効です。拠出制は自らの収入に基づくため、他の制度に比べて労働人口や定年後の高齢者に対して手厚い収入保障を実現できる傾向がみられます。これに対し非拠出制は、貧困削減に有効で、特に拠出制の対象とならない子どもや高齢者に最低限の収入を保障する手段として検討する必要があります。

③ 社会保障制度において社会的保護の土台を確立するための政策策定過程

第 202 号勧告を実現するためには、社会的保護に関する政策の策定と実行が不可欠です。多くの国では、政策で期限や順序を定めていますが、これらを監視し必要に応じて修正する仕組みがあることが望ましく、現在多くの国が社会的保護の土台を含む総合的な社会保障制度の構築に取り組んでいます。

政策策定のプロセスは、様々な社会的保護制度との統一性を高める機会になります。保護の対象と資金が限られる国の場合も、社会的保護政策の策定と実行を通じて、自国の政治・開発計画において社会的保護を優先的課題として扱うことができます。

政策の策定、実行及び評価の段階において、民間を含め広く参加的な対話を行うことによって、困難な課題について建設的な話し合いを行い、想像力に富んだ解決法を導き、経済に対しても有益な影響を与えることができるため、社会対話は特に重要です。さらに社会的保護政策は、インフォーマル経済からフォーマル経済への移行にも重要です。社会的保護の土台としての収入の保障と基本的なヘルスケアの利用を保障することと、法的経済的行政的な障害を取り除くことで、働く能力のある人々を拠出制社会保障制度に組み込むことが大切です。

社会的保護政策の策定は、人権的見地からの評価を行うとともに、利点や運用コストを含めた不利な点についても評価を行う必要があります。また、政策策定とともに、それを反映させた法的枠組を構築することで、保障をより永続的なものとする 것도 大切です。加えて、社会的保護及び給付の未達成は、主に社会的保護に向ける資金の不足に起因するため、社会的保護の最低支出を設定し、財政状況にかかわらず保障のための財源を確保することも考える必要があります。可能な限り単一でない財源を確保することは、不測の事態への対応

や、生涯にわたる賃金保障の実現につながるとともに、国家にとって持続可能な社会的保護システムを可能とするものです。多くの国は、第 202 号勧告が示す連帯性の原則と、適切かつ予測可能な給付の方針に基づいて、民営化の抑制と公的枠組の拡大に着手しており、この動きは評価できます。さらに、客観的なデータに基づいた社会的保護制度を監視する仕組みの構築は、多くの国にとって今後の課題となっています。

④ 第 202 号勧告実施における将来的取り組み

総合調査の結果、多くの国で社会的保護の対象が拡大され、基本的な社会保障が提供されているという重要な前進が確認されました。第 202 号勧告が示す方針は、徐々に各国の社会的保護政策に統合されているといえます。もっとも、普遍的な社会的保護の実現との間には依然として大きな乖離があります。包括的な社会保障の対象となっているのは全人口のうち 29%に過ぎず、勧告が示す基準を実現するため、加盟国には政策や法の整備・実行など更なる努力が求められます。さらに、保護の対象外となっている人々を保護の対象とするための努力とともに、保護の内容についても、ILO の示す基準に基づいて、より高度なものとするのが望まれます。目標達成のためには、経済的・財政的手段も含め、あらゆる手段をとることが必要で、より広く受け入れられる社会的保護の枠組とするためには、その決定、実行及び監視の各過程において、すべての利害関係者との社会対話や参加が有効です。

加盟国は、勧告の内容を実現するために、ILO の技術協力を利用することも可能で、支援は、社会的保護の土台を含む包括的な社会保障制度の構築や維持、国内での社会保障拡大戦略・政策の策定や維持など多岐にわたります。支援の内容は、技術的助言から社会的保護政策及び法制度の策定、評価に基づく国内での対話実施などがあります。

第 202 号勧告は、21 世紀になって初めて採択された社会保障に関する基準で、今後の国内政策及び法制度の整備の基礎となるものです。多くの国が普遍的社会的保護の社会的経済的重要性を理解し、開発計画の一環として社会的保護政策を策定することが望まれます。

第 4 議題 ILO 創立 100 周年の成果文書

2013 年の第 102 回 ILO 総会への報告書において、事務局長は仕事の未来イニシアティブを含む 7 つのイニシアティブを提唱し、仕事の未来イニシアティブは、2019 年に迎える ILO の創立 100 周年を記念する諸活動の中心に据えられました。2015 年の第 104 回 ILO 総会で、仕事の未来イニシアティブの実行計画が具体化されました。その一環として、仕事の未来世界委員会が 2019 年 1 月に報告書を発表し、各加盟国において開催されてきた ILO 創立 100 周年記念イベントで報告書について検討されています。2017 年の第 329 回・331 回理事会において、2019 年の第 108 回 ILO 総会の議題が検討され、そこで総会の議題は仕事の未来に焦点を当てるべきで、「成果文書」の検討を通じて ILO の将来の活動を方向付けることを目指すべきであるとされました。2018 年の第 332 回理事会で、全体委員会を設立し、そこで成果文書を作成することが支持されました。成果文書は、ILO の歴史の節目で採択された文書と同等のものであるべきとされました。そして同年の第 334 回理事会で決定されたスケジュールに従い、2019 年 5 月上旬に成果文書の案文が発表され、第 108 回 ILO 総会の第 4 議題として議論されます。成果文書「ILO100 周年宣言」（案）は省略。

第 5 議題 仕事の世界における暴力とハラスメント（基準設定、第二次討議）

[第二次討議に至る経緯]

2018 年の第 107 回 ILO 総会において、仕事の世界における男女に対する暴力とハラスメントが基準設定議題とされ、同総会では、「仕事の世界における暴力とハラスメントに関する委員会」において基準に関する第一次討議²が行われ、2019 年の第 108 回 ILO 総会で勧告に補完される条約の採択に向けて第二次討議が行われることが決議されました。第 107 回総会の議論後、ILO 事務局は第一次基準案³を示し、これに対する各加盟国からの意見を集約した V(2A)と、条約の条文案及び勧告案を示した V(2B)の 2 部構成の第四次報告書⁴を作成し、第 108 回 ILO 総会における第二次討議の基礎資料としました。

[第一次基準案に対する加盟国の意見及び第二次基準案における主たる変更点]

[前文]

第一次基準案前文第 6 段落は、仕事の世界における暴力とハラスメントは人権侵害の一つであるとしています。あらゆる形態の暴力とハラスメントが必ずしも常に人権侵害とされるものではない旨の意見が一部使用者と政府より出されましたが、これらの意見に共通する代替案が示されなかったことから、第二次基準案で文言の変更は行われませんでした。

[暴力とハラスメントの定義]

第一次基準（条約）案「I 定義」第 1 条において、「暴力とハラスメント」は一体のものとして定義されていました。これに対して、使用者団体の多くが「暴力」と「ハラスメント」を個別に定義するべきであるという意見を示しました。ILO 事務局は、今までのレポートで既に、国内法で暴力とハラスメントを一体的に定義することも、個別に定義することも認めることを明らかにしていましたが、上記意見を受けて、第二次基準案第 1 条第 1 項で「暴力とハラスメント」を一体的に定義した上で、第 2 項で法令上は一体的または個別に定義することができることを明文化しました。

[労働者の定義]

第一次基準案では「労働者」を定義し、都市部か農村部かを問わず、公式経済及び非公式経済両方のすべての部門の人を対象とし、国内法令及び国内慣行で定義された被雇用者、契約状況にかかわらず就労している人、インターンや見習いを含む研修中の人、一時解雇中又は停職中の労働者、ボランティア、求職者ならびに仕事の応募者を含むものとされていました。

²通称ホワイトレポート Report V(1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang--en/index.htm

通称イエローレポート Report V (2) Ending violence and harassment in the world of work, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_619730/lang--ja/index.htm

³通称ブラウンレポート Report V(1) Ending violence and harassment in the world of work https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_637108/lang--en/index.htm

⁴通称ブルーレポート Report V(2A) Ending violence and harassment in the world of work https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675567/lang--en/index.htm

Report V(2B) Ending violence and harassment in the world of work https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673728/lang--en/index.htm

た。これに対し、多数の政府及び使用者より、このような「労働者」の定義は、国内法で定められているものよりも広範で、批准の妨げになりかねないとの意見が出されました。これを受けて、第二次基準案第2条では「労働者」を定義せず、「Ⅱ 範囲」の章の第2条で「この条約は、都市部か農村部かを問わず、公式経済及び非公式経済両方のすべての部門の人を対象とし、国内法令及び国内慣行で定義された被雇用者、契約上の地位にかかわらず就労している人、インターンや見習いを含む研修中の人、一時解雇中又は停職中の労働者、ボランティア、求職者ならびに仕事の応募者を含むその他の者について適用する。」と規定しました。

[範囲]

第一次基準案は、通勤時間中に発生する暴力とハラスメントに条約を適用することとしていました。これに関し、使用者は、管理可能な仕事の場所の範囲を超えて責任を問われるおそれがあるとの懸念を表明したため、これを受けて、第二次基準案第3条(f)は、通勤時間中に発生する暴力とハラスメントのうち、「合理的に実行可能な限りにおいて」適用することとしました。

[暴力とハラスメントの被害者と加害者]

第一次基準案は、仕事の世界における暴力とハラスメントの被害者および加害者として、クライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、一般の人々を含む第三者を規定していました。これに対し、第三者の意味内容について明確化を求める意見が多く出され、その結果、第二次基準案第4条では「国内法令および国内慣行に従い、クライアント、顧客、サービス事業者、利用者、患者、一般の人々を含む第三者」とし、第三者が被害者として取り扱われるべきか、またその範囲について柔軟性を持たせる形にしました。

[各当事者の役割と責任の範囲]

第107回ILO総会において、「暴力とハラスメント」「労働者」「仕事の世界」の各概念とその相互作用により、条約の適用範囲が拡大し、関係する当事者、とりわけ使用者の義務を過度に広げることになりかねないという懸念が表明されました。これを受け、第一次基準案では、仕事の世界における暴力とハラスメントをなくすために包摂的で統合され、かつジェンダーに配慮したアプローチを採択し実行するにあたり、加盟国は、(a)政労使及びそれぞれの代表者には、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止し、これに取り組むにあたり相互に異なる相補的な役割と責任があることを確認し、(b)相互に協調と協力を推進するという内容の条文の挿入を提案し、意見を求めています。

この提案に対して多くの政府と使用者は賛同しましたが、労働者側は使用者の責任の範囲を狭めかねないとして反対しました。その結果、第二次基準案第5条3項において、包摂的で統合され、かつジェンダーに配慮したアプローチを採択するにあたり、政府、使用者および労働者、ならびにその団体の責任の性質および範囲の多様性を考慮しながら、それぞれの補完的な役割および機能を認識する旨が規定されました。その趣旨は、異なる当事者が担う役割・機能は相補的ではありますが、その責任の性格・範囲は異なることを明確化することにあります。

[平等と差別禁止が保障されるべき「脆弱なグループ」に属する者]

第一次基準案第6条は、加盟国に対し、雇用と職業における平等と差別禁止を保障する法令及び政策の採択を義務づけ、平等と差別禁止が保障されるべき者として、女性労働者並び

に、仕事の世界における暴力とハラスメントにより不相応な影響を受ける1つまたは複数の脆弱なグループに属する労働者及び、脆弱な状況に置かれるグループに属する労働者を含めるものとしていました。この条文に関し、事務局は、「脆弱なグループ」への言及は、ステイグマを生み出す可能性があることから、その削除を提案し、意見を求めました。

これに対し、労働者及び使用者は概ね削除に賛同しましたが、政府の意見は分かれ、結果的には国内・国際レベルでの「脆弱なグループ」の用法等に鑑みて、第二次基準案第7条で、「脆弱なグループ」への言及は残されました。

[脆弱なグループおよび脆弱な状況に置かれているグループの例示]

第一次基準勧告案第12段落は、前述の「脆弱なグループ」と「脆弱な状況に置かれているグループ」を例示列举していました。第一次基準案の提示前は、これらの例示列举は条約案で挙げられていましたが、条約案からは削除され、勧告案に規定されることになりました。しかし、第一次討議では、列举されているグループについて激しい議論が交わされ、結論を見ないまま勧告案にその規定が維持されました。

事務局は、第一次基準案に関し、労働市場から特定のグループが排除される予期せぬ結果を避けることに主眼を置く条項は、暴力とハラスメントに対処するために必須であるものの、「脆弱なグループ」を例示列举することによって、当該条項の趣旨がずれてしまうのではないかという考えを示しました。そして、第二次討議に向けて、他の文言に変えることにより、条項の趣旨をよりよく表現できないか、意見を求めました。

これに対し、政府と労働者の多くは、暴力とハラスメントを防止することに向けられた措置が、女性その他暴力とハラスメントにより不相応な影響を受けるグループが特定の業種や職業への参加を制限され、排除されることを避けるために、第12段落を生かすべきであるとの意見を表明しました。その他各種意見を踏まえ、第二次基準案の勧告第13段落において、例示列举は維持されることになりました。もっとも、事務局は、条約及び勧告の目的はあくまですべての者に対して暴力とハラスメントからの保護を与えることにあり、特定のグループを列举することによって、一部の国において特に問題となり得る他のグループが排除されたり、新たに表れるグループの要保護性を十分に捕捉できなくなる可能性があることに言及しています。また特定のグループを例示列举に含めるか否かについて議論が紛糾し、議論の妨げとなったことも思い起こし、「脆弱なグループ」「脆弱な状況に置かれているグループ」という文言も広範であり、条約及び勧告の採択と実行に影響する可能性を指摘しています。

第6議題 仕事の未来に関連した一連のテーマ別討議とイベント

若者の未来、技能と生涯学習、科学技術、社会的包摂のための仕事のフォーマル化、社会対話、政労使三者構成原則、結社の自由と団体交渉の未来などのテーマが取り上げられる予定です。