



International
Labour
Office

グローバル 経済の ためのルール

国際労働基準の手引き
(第3版)

国際労働基準の手引き（第3版）

Copyright © International Labour Organization 2014

日本語版 第3版 2016年

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

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifrro.org を参照のこと。

ILO Cataloguing in Publication Data

グローバル経済のためのルールー国際労働基準の手引き（第3版）－東京、2016年
ISBN: 978-92-2-831093-1（ウェブPDF版）

国際労働基準 / ILO 基準設定
04.01.6

本書は、英語、仏語、西語でも出版されている。英語：Rules of the game: A brief introduction to international labour standards, ISBN: 978-92-2-129063-6（印刷版）, 978-92-2-129064-3（ウェブPDF版）, ジュネーブ, 第3版 2014年；仏語：Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail (ISBN 978-92-2-229063-5), ジュネーブ, 第3版 2014年；西語：Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo (ISBN 978-92-2-329063-4), ジュネーブ, 第3版 2014年

ILO Cataloguing in Publication Data

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、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

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

ILO の刊行物及び電子媒体は、主要な書店やデジタル配信プラットフォームから入手可能。また、ilo@turpin-distribution.com から直接注文することも可能。詳細は ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns を閲覧するか、以下まで連絡のこと ilopubs@ilo.org。

Printed in Japan

目次

序文.....	5
第 1 章 国際労働基準：グローバル経済のためのルール	6
社会正義を伴うグローバル経済の構築.....	8
国際労働基準とは何か.....	15
国際労働基準はどのようにして形成されたか.....	17
国際労働基準はどのように利用されているか.....	21
第 2 章 国際労働基準が扱う事項.....	26
結社の自由.....	28
団体交渉.....	31
強制労働.....	34
児童労働.....	37
機会及び待遇の均等.....	40
三者協議.....	44
労働行政.....	46
労働監督.....	48
雇用政策.....	52
雇用促進.....	54
職業指導・訓練.....	58
雇用保障.....	60
社会政策.....	61
賃金.....	62
労働時間.....	65
職業上の安全及び健康.....	67
社会保障.....	72
母性保護.....	78
家事労働者.....	80
移民労働者.....	82
船員.....	84
漁船員.....	88
港湾労働者.....	92
先住民及び種族民.....	94
他の特定のカテゴリーの労働者.....	96

第 3 章	国際労働基準の適用及び推進	100
	通常監視手続き	102
	申立て	106
	苦情	108
	結社の自由	110
	条約未批准国への条約の適用	112
	技術協力及び訓練	114
	仕事における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とフォローアップ	116
	2008 年の公正なグローバル化のための 社会正義に関する ILO 宣言	118
第 4 章	資料	120
	主要 ILO 機構と文書	122
	参考文献	130

序文

「グローバル経済のためのルール」と題する本書は、国際労働基準の手引きである。ILO の従来の構成員だけでなく、非専門家、一般公衆が、ILO 条約・勧告、国際労働基準の適用監視の概要、及びグローバル経済におけるこれらの重要性についての理解を深めることを手助けするため、2005 年に初版が発行された。2009 年には初めての改訂が行われ、第 2 版が発行されている。この第 2 版についても、2010 年の HIV 及びエイズ勧告、2011 年の家事労働者条約、2012 年の社会的な保護の土台勧告、2014 年の現代の強制労働に取り組む議定書及び勧告といった、近年採択された文書を統合するために、これを改訂することが適切であるように思われた。また、2006 年の海上労働条約の発効を踏まえること、及び国際労働基準の現在の雇用危機において果たす重要な役割という観点を採り入れることも重要であった。奇しくも ILO 創立 95 周年の年に発行される第 3 版が、国際労働基準に関する活動の普及にさらに役立てられることを期待する。

クレオパトラ・ダウンビア＝ヘンリー
国際労働基準局長
ILO ジュネーブ

社会正義を伴うグローバル経済の構築
国際労働基準とは何か
国際労働基準はどのようにして形成されたか
国際労働基準はどのように利用されているか

1

国際労働基準：グローバル経済のためのルール

経済成長だけでは十分でないことを私たちは知っています。ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を通して個人の力を高め、社会的保護を通して個人を支え、貧困層や陽の当たらない人々の声なき声に耳を傾けなければなりません。ミレニアム開発目標を達成し、ポスト 2015 開発アジェンダを形づくり、公平で持続可能な成長において重要な社会正義を実現しましょう¹。

国連事務総長 パン・ギムン
世界社会正義の日へのメッセージ、
2014 年 2 月 20 日

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

社会正義を伴うグローバル経済の構築

すべての働く男性と女性が、自由と平等な機会の下に、彼らがその生産に寄与した富の公平な分配をうけるという社会正義実現への希求は、ILOが設立された1919年当時とまったく変わっていない。現在のグローバル経済は史上空前の成長をみせている。新たな技術に支えられ、人や金やモノが容易にそして高速で国家間を行き来している。このような動きは、地球上のほぼすべての人に影響を与える相互依存的な世界経済ネットワークを作り出すこととなった。

グローバル化は多くの人に好機や利益をもたらしたがその一方で、世界中の多くの労働者や使用者が新たな試練に直面することにもなった。グローバル化した経済は労働者や会社を違う地域に移動させ、資金の突然の集積や移動をももたらした。また、2008年のグローバル金融危機につながる金融不安を引き起こした。その明白な利益にもかかわらず、グローバル化は、すべての人を繁栄の時代へと導くことにはならなかった。事実、1990年代初頭から2008年の金融危機まで無数の新たな雇用機会を生み出した強力な経済成長があったにもかかわらず、所得の不平等もまた世界中のほとんどの地域で急激に拡大した。賃金の個人に対する分配はより不平等になり、賃金労働者の上位10%と下位10%の差は拡大している²。そればかりか、2008年の経済・社会危機から6年経った今でも、世界の雇用状況は不平等なままである。すなわち、ある先進経済がかりうじて雇用機会の喪失を埋め合わせることができた一方、他の経済は、悪化し続ける労働市場に直面し続け、社会的展望は明るくはなっていないのである。経済的観点からみると、指標上、収益性と株式市場は大多数の国で回復を示している。先の金融危機による一時の停滞の後、役員報酬は上昇している。それゆえ、鍵となる問題は、これらの利益をどのように生産投資に転化させるかということである³。雇用を金融危機より前の状況に戻すためには、いまだ3000万を超える数の仕事が必要である⁴。金融危機が重大な悪影響を労働市場に与えその回復は不確実で見えにくいという事実は、包摂的な経済成長の必要性を一層明らかにしている。

不平等はただ生産性の低下へとつながるだけではなく、貧困や社会不安や、紛争さえも引き起こすおそれがある。こうした観点に立ち、国際社会は、グローバル化がすべての人に平等に繁栄の機会をもたらすよう基礎的なルールを作る必要性に気づいた。

2008 年の公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言とグローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）は、国際労働基準の推進を含め、利用できるあらゆる手段を活用して社会正義を推し進める ILO の使命を再確認した。

国際労働基準の役割

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

政府・労働者・使用者により 2008 年 6 月に採択された公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言(第 3 章参照)は、ILO の「**ディーセントワーク・アジェンダ（課題）**」を推進する能力を高め、グローバル化により増加する課題への実効的な対応を成し遂げるために設計されたものである。「**ディーセントワーク・アジェンダ**」は ILO が初期段階で直面していた問題と同じ問題を多く含んでいる。同アジェンダは、国際労働基準を尊重するとともに、社会対話、社会的保護、雇用創出の推進によってすべての人にきちんとした仕事を保障することを目指している。

国際労働基準は、国内のあらゆる場面に対応できるよう設計された監視システムに支えられ、仕事と社会政策に関する包括的な制度へと成長した。これらは、グローバル化を見据え、持続可能な開発の促進、貧困の根絶、人々が尊厳と安全の中で働けることを確保するという ILO 活動の中の法的な柱である。**公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言**は、グローバル化した世界の中で ILO の目標を達成するために、労働の世界と ILO の関わりを高めることによって、ILO の活動の基礎としての基準設定政策を推進し、ILO の本質的な目標の達成に向けた実用的な手段としての国際労働基準の役割を確保しなければならない、と強調する。

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

ディーセント・ワークへの道

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

公正で安定したグローバリゼーションのための国際的な法の枠組み

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

公平な立場での競争

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

経済活動を向上させる手段

国際労働基準は、多大な費用を伴いその結果経済発展を妨げるものだと時折誤解される。しかしながら、国際労働基準を遵守することにより生産性と経済活動の向上につながることを多くの調査が示している。より高い賃金とよりよい労働時間の水準、そして平等の重視は、良質で満足した労働者及び低い離職率へと結びつく。職業訓練への投資は、訓練された労働力や高い雇用水準をもたらす⁵。安全基準は、高い費用がかかる事故や保健医療費を減らすことができる。雇用保護は、労働者がリスクを覚悟し自己革新していくことを奨励する。失業対策や積極的労働市場政策のような社会的保護は、労働市場を柔軟にする。つまり、こうし

た社会的保護は、経済自由化や民営化が一般的に許容されやすく、かつ持続可能なものにする。結社の自由や団体交渉は良好な労使協議や協力へとつながり、それによって、高価な労使紛争を減らし社会的安定性を高める。

外国の投資家は、労働基準の有益な効果に気づいている。彼らが投資する国を選ぶ際の評価基準の中では、労働コストの低さよりも労働者の質や政治的・社会的安定性の方が重くみられているという研究結果が存在する。逆に、労働基準を尊重しない国が世界経済の中で競争力があるという証拠はほとんど存在しない⁶。

経済危機の際のセーフティーネット

高い技術のある熟練労働者をもつ高度成長の経済も、思いがけない不況を経験することがある。1997年のアジア金融危機や2000年のITバブル崩壊、そして2008年の経済金融危機は、通貨の急落や市場価格の下落によって、何十年もの経済成長が一挙に崩壊した例である。例えば、1997年のアジア危機や2008年の金融危機において、その影響を受けた多くの国で失業率は大きく増加した。これらの国々の多くで、社会保障制度（特に失業保険と健康保険）や積極的労働市場政策や社会対話が不存在である、あるいは強い圧力を受けているという事実により、労働者を襲った危機の悲惨さはさらに大きいものとなった。社会的影響を考慮しつつ、マクロ経済目標と雇用目標のバランスをとるアプローチはこれらの困難に対処するための一助となり得る⁷。

貧困を削減するための戦略

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

多くの発展途上・体制移行国の経済では、労働力の大部分がインフォーマル・セクターで活動している。さらに、そのような国は有効な社会正義を提供する能力に欠けていることが多い。しかし、国際労働基準はこうした状況でも有効な手段である。ほとんどの基準は、公的に認められ

た就業形態で働く者のみならずすべての労働者に適用される。たとえば実際のところ、在宅形態の労働者、移民及び農業労働者、先住民及び種民族に関する基準は、インフォーマル経済の領域にまさに対応しているのである。国際労働基準で要求されている結社の自由、社会的保護、職業上の安全と健康、職業訓練の拡大及びその他の基準は、貧困を削減し、労働者は正規な経済活動に取り込むための有効な戦略であることが明らかになった。国際労働基準はさらに、労働の権利が実現できる仕組みと体系を創設することを求めている。明確な権利と規則を伴う機能的な法的制度は、経済活動を正規化し、経済成長と発展にとって不可欠である信用と秩序の環境を作るのに役立つ⁸。

国際的な経験と知識の合算

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

ILO について

国際労働機関は 1919 年に設立され、1946 年に国連の専門機関となった。現在 185 カ国が加盟している。ILO は国連機関の中では独特な「三者構成」をとっている。すなわち、政策決定や計画立案時に、労使代表も、政府代表と等しい資格で参加するというものである。ILO の広範な政策は、国際労働総会で設定される。総会は毎年開かれ、すべての構成員が結集する。総会ではまた、新しい国際労働基準や ILO の活動計画及び予算も決定される。

年に一度開かれる総会から次の総会までの間は、理事会が ILO を指揮する。理事会は、政府代表 28 名、労使各 14 名で構成される。ILO の事務部門である国際労働事務局は、その本部をスイスのジュネーブに置き、40 カ国以上の国に地域総局及び現地事務所を置く。創立 50 周年にあたる 1969 年には、ILO はノーベル平和賞を受賞した。現在の ILO 事務局長は、ガイ・ライダー（英国）である。ILO は 2019 年に 100 周年を迎える。

国際労働基準とは何か

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

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

基本条約

ILO 理事会は、仕事における基本的原則及び権利を網羅すると思われる8つの条約を「基本的」基準とした。基本的原則及び権利とは、すなわち、結社の自由と団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制ないし義務的労働の禁止、児童労働の実効的撤廃、雇用及び職業における差別待遇の排除である。これらの原則は、また**仕事における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言**（1998 年）においても取り上げられている（第3章参照）。現在では 1,357 以上の批准がなされており、それは批准可能総数の 91.7% である。さらに国連ミレニアム開発目標による、2015 年までのすべての基本条約の全世界的な批准という目標に達するためには、なお 125 の批准が必要である。

基本 8 条約は以下のとおりである。

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

ガバナンス（優先）条約

ILO 理事会は、他に 4 つの条約を「優先」条約、すなわち加盟国に批准を促す条約に指定した。というのは、それらの条約は国際労働基準全体のシステムがうまく機能することにとって重要であるからである。**公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言**はそのフォローアップにおいて、ガバナンスの観点から優先条約の意義を強調する。

ガバナンス 4 条約は以下のとおりである。

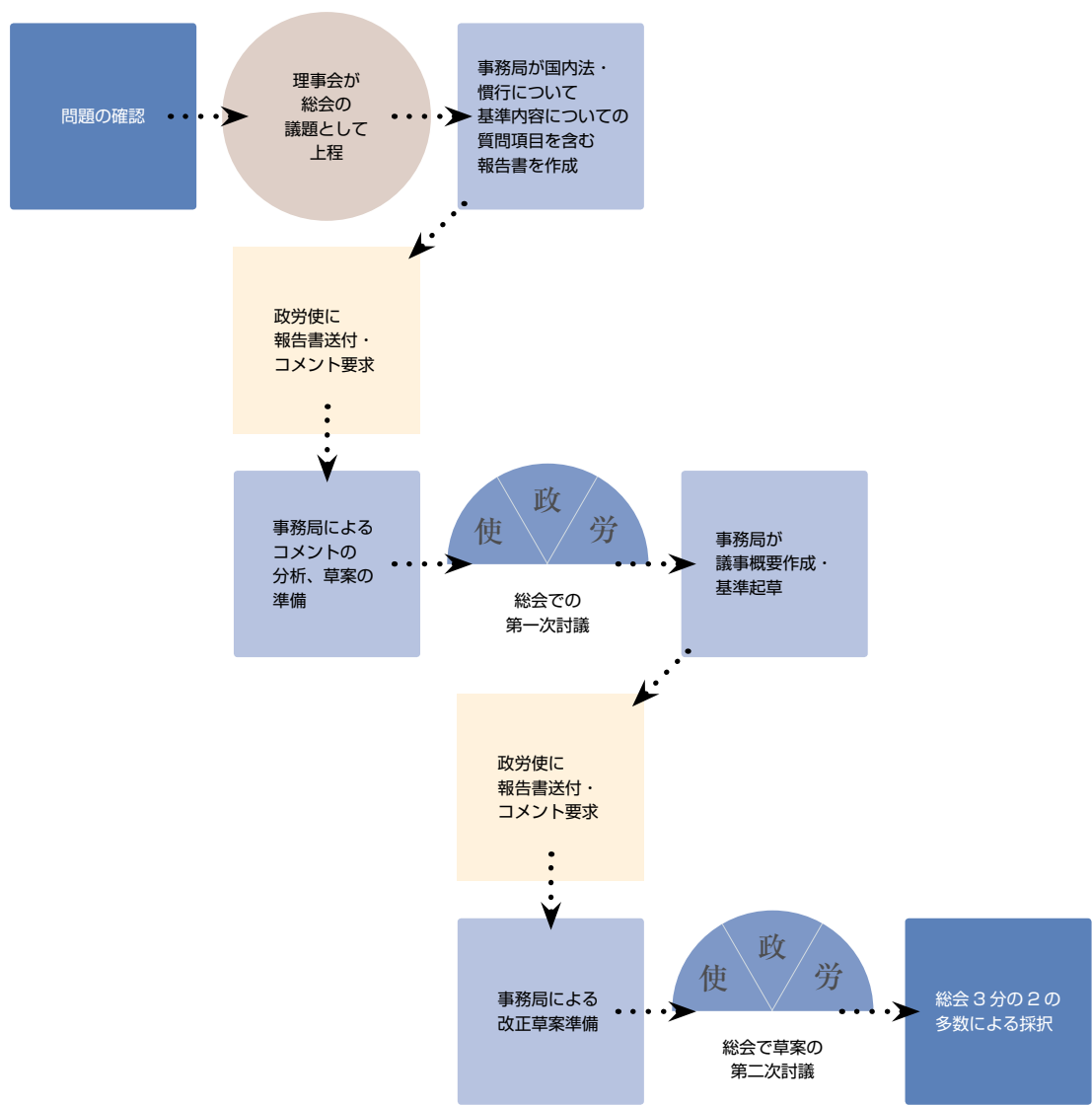
- 労働監督条約、1947 年（第 81 号）
- 労働監督（農業）条約、1969 年（第 129 号）
- 三者の間の協議（国際労働基準）条約、1976 年（第 144 号）
- 雇用政策条約、1964 年（第 122 号）

国際労働基準はどのようにして形成されたか



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

国際労働基準はどのような手順で採択されるか



誰が国際労働基準を採択するのか

ILO 総会は、すべての ILO 加盟国の代表によって構成される。

各国の代表は、

政府代表 2 人、

使用者代表 1 人、

労働者代表 1 人

からなる。

政府、使用者、労働者代表は、本会議においてそれぞれ一票を有する。

批准

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

普遍性と柔軟性

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

国際労働基準の最新化

現時点で、ILO は 189 の条約、203 の勧告、及び 6 の議定書を採択しており、なかには 1919 年に採択されたものもある。それらの中にはもはや今日のニーズに对应していないものもあることは容易に想像できる。この問題に対応するため、ILO は旧条約を置き換える**改正条約**、あるいは旧条約に新しい条項を付加する**議定書**を採択する。ILO 総会は、勧告または未発効の条約の**撤回**（withdrawal）を承認することもできる。1995 年から 2002 年にかけて、理事会は、基本条約及びガバナンス条約を除く 1985 年以前に採択された ILO 基準を精査し、改定の要否を検討した。精査の結果、71 の条約—基本条約及び 1985 年以降に採択された条約を含む—が「最新」とであると認定され、批准や適用の積極的な推進が勧奨された。その他の基準については、理事会は、改定を要するもの、中間的地位のもの、時代に即していないもの、さらに情報提供と調査を要するものという分類をした。さらに、1997 年に ILO 総会は ILO 憲章に、総会代表者の 3 分の 2 が賛成投票した場合、すでに発効した条約であっても時代遅れのものとして**廃止**（abrogation）することを認める憲章改正を採択した。この憲章改正は 120 以上の加盟国により批准されているが、同改正が発効するにはあと 2 カ国の批准が必要である。また ILO 構成員は現在、仕事の世界のニーズに応じ、労働者の保護や持続可能な企業活動の促進といった要請に応えた最新の国際労働基準を明確かつ力強く打ち立てるという目標の下で、基準を審査する仕組みを実施する可能性を検討している。

労働法のモデルと目標

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

国内法に適用される国際法の法源

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



社会政策のためのガイドライン

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

その他の関連領域

国際労働基準の主たる利用者はILO構成員ではあるが、他のアクターもそれを有益な道具であると考えている。実際に、国際労働基準を用い、国際レベルでの普及に参画している新しいアクターも存在する。

- 企業の社会的責任（CSR）

ILOはCSRを、企業が、社会に対する事業活動の影響について考慮し、企業内部の方法及び他のアクターとの相互作用において自らの原則と価値を確認する方法の一つであると定義する。事実、製品の倫理性という側面に対する消費者の関心の上昇により、多国籍企業は自主的に行動規範を作成し、製造拠点やその他のサプライチェーンにおける労働条件を管理するようになった。米国及び英国企業の上位500社の多数は、何らかの行動規範を採択しており、その多くはILOの基準に由来する原則を引用している。これらの行動規範は拘束力のある国際文書に代替するものではないが、国際労働基準が定める諸原則を広めるのに重要な役割を果たす。

ILO は 2 つの主要な参考資料を提供することにより CSR において重要な役割を果たしている。すなわち、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」と「**多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言**」である。2009 年に ILO はその構成員と企業に CSR と労働基準の履行に関する情報、支援、照会、助言への容易なアクセスを提供するヘルプデスクを立ち上げている⁹。

- 他の国際機関

公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言は、とりわけ**ディーセント・ワーク・アジェンダ**の目標を通じて、「密接に関連する分野を所轄する他の国際機関または地域機関は重要な貢献をすることができる」と強調する。他の国際組織も多くの場合国際労働基準をその活動に利用している。国際労働基準の適用に関する報告書は、国連の人権保障機構及び他の国際組織に定期的に提出される。世界銀行やアジア開発銀行のような国際金融機構 (IFI) や国際開発金融機関 (MDB) は、労働基準の一部を自らの活動の中に一定程度組み込んでいる。世界銀行の貧困削減戦略文書や、雇用と収入の創出を通じた経済成長は労働者の基本的人権の保護との均衡により達成すべきであるとの認識を持つ国際金融公社 (IFC) のパフォーマンス基準 2 はその一例である¹⁰。国際金融公社が 2010 年にその貸出先に対して、すべての基本的な労働基準や一定の就労基準を遵守することを条件づけたことに伴い、すべての MDB は基本的な労働基準をその入札文書に採り入れるようになった。

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

- 自由貿易協定

増え続ける地域経済統合のための取組みや二国間及び多国間の貿易協定には、労働者の権利に関する社会・労働条項が取り込まれている。事実、労働条項を有する貿易協定はこの20年で著しく増加した。労働条項を備えた貿易協定の数は1995年には4、2005年には21だったが、2013年6月には、58となった¹¹。自由貿易協定における労働条項はILO文書、特に**1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言**に言及するものが増加しており、近年のEUにおける経済協定においてはILO条約についても言及されている。例えば、EUの持続可能な開発とグッド・ガバナンスのための特別規定（特惠関税制度、GSP+）は人権や労働の権利に関する特定の国際労働基準を履行する国家に付加的な利益を与える。1992年に北米自由貿易協定（NAFTA）が締結され、1994年に労働問題に関する補完協定（NAALC）によって補完されて以来、米国がチリ、韓国、モロッコ、ヨルダン、シンガポール、中米諸国と締結した自由貿易協定においては、当事国のILOへのコミットメントと特に**労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言**の尊重と推進が再確認されている。例えば、2009年における米国・ペルーの貿易協定は、当事国が国内労働法制を実施することに加えて、1998年のILO宣言におけるすべての原則を留保なく遵守することを要求している。

労働条項は南北間の貿易協定に集中しているが、発展途上国間の貿易協定においても労働条項を採り入れる動きが、穏やかではあるが進んでいる。

- 市民社会

支援団体や NGO は国際労働基準を政策、法律、慣行の修正を求めるために用いている。市民社会、特に労働者団体は貿易協定において異なる次元で労働条項を活かすための存在となってきた。これらの団体は ILO 監視機構のコメントを支援戦略において広く利用している。

使用者・労働者団体の役割

使用者及び労働者の代表的組織は、国際労働基準システムにおいて重要な役割を果たしている。それらは新たな ILO 基準の選択、基準案の起草に参加し、労使代表の投票は ILO 総会で新たな基準が採択されるか否かを決するのである。条約が採択されると、使用者と労働者は、政府に批准するよう働きかけることができる。本書の第3章で述べるように、条約が批准されると、政府は当該条約を法律・慣行にどのように適用しているかについて定期的に ILO に報告することが求められる。政府報告は使用者及び労働者の代表的団体にも提出されなければならない、労使代表団体はこれにコメントを付すことができ、コメントはすべて ILO に提出される。使用者及び労働者団体は、ILO に対し関連情報を直接提供することもできる。また、ILO 憲章第 24 条に定める手続きに則り、ILO 条約違反について申立手続きをとることもできる。さらに、ILO 総会における使用者及び労働者の代表者は、ILO 憲章第 26 条に基づき加盟国に対し苦情手続きをとることができる。

加盟国が 1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）を批准している場合（現在 137 ヶ国が批准）、当該国は新たに総会で議論されるべく提案された文書、権限ある機関への文書の提出、批准条約についての報告書、未批准条約及び勧告に関する措置、そして条約の破棄に関する提案について、国内で三者協議を行わなければならない。



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

国際労働基準が扱う事項

「結社の自由と団体交渉を確保することは、労働市場及び経済効率促進に大いに貢献する。そして、奴隷制やあらゆる形態の強制労働を禁止することには明白な経済的・社会的理由が存在する。」—世界銀行、2004年¹²

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

記

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

結社の自由



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

関連する ILO 文書

1948 年の結社の自由及び団結権保護条約（第 87 号）

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

1949 年の団結権及び団体交渉権条約（第 98 号）

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

1971 年の労働者代表条約（第 135 号）

企業における労働者代表は、現行の法律、労働協約又は労使の合意に基づく取決めに従って行動する限り、労働者代表としての地位もしくは活動、組合員であること又は組合活動への参加を理由としてとられる解雇などの、それらの者にとって不利益な措置に対する効果的な保護を享有する。労働者代表は、その任務を迅速かつ能率的に遂行できるように企業において適切な便宜を供与される。

1975 年の農業従事者団体条約（第 141 号）

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

1978 年の労働関係（公務）条約（第 151 号）

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

結社の自由に対する攻撃

結社の自由は労働における基本的な権利とみなされているが、組合や組合員はいまだ深刻な権利の侵害に晒されている。国際労働組合総連合（ITUC）は近年の重要な出版物である「労働組合員の権利の侵害」（2013年）において、情報が入手できた87カ国の内24カ国において組合員が暴力に直面していると推計している。グアテマラでは過去6年間に53の労働組合員が殺害され、コロンビアでは2012年1月から18人の労働組合員が殺害されている。2013年には、少なくとも35カ国の政府が民主的権利、適正賃金、労働安全、職業保障の要求を抑え込む戦術として労働者を逮捕・投獄した。少なくとも87カ国における法制度とその現実の運用において、特定の種別の労働者はストライキ権保障の対象から除外されている。国際労働組合総連合は、2014年、労働者の権利が制度上も運用上も最も守られている国を調査するため、97の国際的に認知された指標により139の国を順位付けする「グローバル・ライツ・インデックス」のプロジェクトを立ち上げた。結社の自由は決して労働者だけの問題ではない。使用者団体も、同団体の活動に対して違法な干渉があるとしてILOの結社の自由委員会に長年にわたって訴えを行ったことがある。

団体交渉

結社の自由は、労働者と使用者が労使関係について効果的に交渉を行うための協力を保障する。強力な結社の自由と結びつくことによって、健全な団体交渉は、使用者と労働者が交渉において同じ平面に立ち、交渉結果が公正及び公平であることを保障する。団体交渉によって両者は公正な雇用関係を交渉することができ、高価な労働紛争を予防することができる。実際、ある調査によると、団体交渉があまり定着していない国に比べて団体交渉がよく整備されている国では、賃金における不平等が少なく、失業者数が少なく、高失業率状態も長く続かない、またストライキの数が少なくその期間も短い、という指標が出されている¹³。

確立された団体交渉の実践は、韓国では1990年代のアジア金融危機を切り抜けることができたこと、そして南アフリカでは比較的混乱もなく人種隔離政策以後の時代へと段階的に移行することができたことの一因であった¹⁴。ILO基準は団体交渉を促進し、良好な労使関係がすべての人にとって利益となることを支えている。

関連する ILO 文書

1949 年の団結権及び団体交渉権条約（第 98 号）

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

1978 年の労働関係（公務）条約（第 151 号）

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



1981 年の団体交渉条約（第 154 号）

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

社会対話の実際

トリニダード・セメント有限会社（TCL：Trinidad Cement Limited）は、トリニダード・トバゴ、バルバドス、ジャマイカで操業している多国籍企業である。TCL は創業以来、絶えず労使関係に問題があった。1984 年から 1995 年までの間に、平均して年 2 回の操業停止にあり、47 を下らない抗議や紛争が起こった。工場の稼働率と効率性は 70% 以下であった。1995 年以降、TCL の経営者は労働者との健全な関係を重んじる新しい方針を打ち出し、この方針は三者委員会の設立と交渉戦略を含んでいた。この新しいアプローチの結果、交渉は迅速に、操業停止になることもなく達成され、工場の稼働率と効率性は増大し、同様に、セメント生産の全体的な生産性と従業員の仕事に対する満足も向上して、従業員による欠勤率も減った。2002 年には、強化された競争力と健全な労使関係に支えられて、経営者と労働者が一緒になり外国企業による TCL の買収を回避することができた。良好な労使関係は、このように労働者と使用者の双方に利益を与えた。¹⁵

ILO による調停メカニズム

労働組合団体によって政府に対する苦情申立てが結社の自由委員会に提起され、当該政府の要請があった場合、ILO 国際労働基準局は三者構成の紛争解決メカニズムを推進している。調停の機会を設け、関係当事者の受諾と出席を前提とするこのメカニズムは、基準の監視及び解釈の権限を有する国家当局の出席を求めることも可能である。また、このメカニズムは、適当と考えられた場合、結社の自由委員会に持ち込まれる前に、労働組合の権利侵害の苦情申立てを国内レベルで審査することを可能にする。このメカニズムは、結社の自由や団体交渉に関して結社の自由委員会に対し公式に苦情申立てが提起された事案についても、例えばコロンビアやパナマのように、その苦情申立てが撤回されることにより、解決へと導いている。

強制労働



強制労働はいまや世界的に非難されるものとなっているが、ILO の推計によれば全世界で 2090 万人が強制労働を強いられている。強制労働の被害者の総数のうち、90%にあたる 1870 万人は個人や企業により民間経済において搾取され、10%にあたる 220 万人は国家による強制労働を課せられている。個人や企業により搾取されている者のうち、22%にあたる 450 万人が性的搾取を強いられており、68%にあたる 1420 万人がその他の強制労働による搾取を受けている。民間経済における強制労働は年間 1500 億米ドルの不法な利益を生み出す。総額の 3 分の 2(990 億米ドル)は性産業における搾取によるものであり、残り(510 億米ドル)は家事、農業労働、他の経済活動など経済的搾取によるものである¹⁶。

ラテンアメリカの多くの国やその他の地域では強制的かつ欺罔的な募集形態による強制労働が存在している一方、奴隷制度の痕跡はアフリカのいくつかの部分でいまだに見受けられる。多くの国々では、家事使用人は強制労働の状態に置かれ、多くの場合脅迫や暴力によって使用者の家から離れられないようにされている。南アジアでは債務労働が根強く残っており、数多くの男性、女性、子どもが借金の悪循環の中で労働に縛りつけられている。ヨーロッパや北アメリカでは、ますます多くの女性や子供が労働や性的搾取のための人身取引の犠牲となっている。近年、人身売買はますます国際的な関心の対象になってきている。さらには、経済開発のため、あるいは（政治的見解を表明したことなどへの）制裁として、国家により強制労働が課されるということが、いまだに存在する。

世界中の多くの政府にとって、強制労働の撤廃が 21 世紀の重要な課題として残されている。強制労働は、基本的人権の重大な侵害であるというだけでなく、貧困の要因でもあり経済的発展の障害となる。強制労働に関する ILO 基準と監視機構のコメントは、技術援助や協力とともに、加盟国に対して強制労働への包括的対応を進めるための重要な指針を提供してきた。

関連する ILO 文書

1930 年の強制労働条約（第 29 号）

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

1957 年の強制労働廃止条約（第 105 号）

この基本条約は、第 29 号条約を補完するものであり、(a) 政治的な圧制もしくは教育の手段、又は政治的な見解もしくは既存の政治的、社会的もしくは経済的制度に思想的に反対する見解を抱くこと、もしくは発表することに対する制裁として、また、(b) 経済的發展の目的のために労働力を動員し及び利用する方法として、(c) 労働規律の手段として、(d) ストライキに参加したことに対する制裁として、(e) 人種的・社会的・国民的又は宗教的差別待遇の手段としての、刑務所労働を含む、強制労働を禁止する。

この 2 つの文書は最も多くの国に批准されている条約であるが、強制労働がいまだに大規模に行われていることは条約と現実の実施状況との間のギャップを明らかにしている。このため、理事会は第 103 回国際労働総会において第 29 号条約を補完する文書の採択を検討するための議論を求めた。その結果、**1930 年の強制労働条約（第 29 号）の 2014 年の議定書、強制労働の効果的な廃止のための補足的な措置に関する勧告（第 203 号）**が採択された。すなわち、2014 年 6 月、ILO は現代の奴隷制度である強制労働の排除に向けた取組みを強化し、かつ強制労働の防止、被害者保護、補償の手段を発展させるために、**第 203 号勧告に支えられた新しい法的拘束力のある議定書**を採択したことになる。

強制労働の現実

ILO の監視機構は多くの場面で、政府機関、特に労働監督機関、法執行機関、捜査機関の包括的で協調的な行動を確保するための、強制労働撲滅に向けた全国家的な戦略を採用することの重要性を強調してきた。特に関連する産業及び職業の特定、国民の意識の啓発、組織的な能力開発や協調、支援の機動化、司法アクセスの強化に重点を置いた、強制労働と対決するという明確な国家政策は、強制労働の防止、抑制、被害者の保護のための行動の基本的な出発点となる。専門家委員会は ILO 事務局が提供する技術支援とともに、多くの国において強制労働を撲滅するための政策と行動計画の整備・実現を奨励してきた。

すなわち、ブラジルでは、「奴隷労働」に対する行動計画が 2003 年及び 2008 年に採択され、奴隷労働根絶のための国家委員会（CONA-TRAE）を通して、省庁間の強力な協力体制の基盤がつけられた。

ペルーでは、労働者団体及び使用者団体が参画する省庁間連携の強制労働撲滅国家委員会によって、2013 年に採択された強制労働撲滅のための第 2 次国家計画実施に向けた調整が行われている。

ネパールでは、債務労働に対する修正国家計画が 2009 年に採択され、これには法執行、意識啓発、支援、教育、収入・雇用の創出といった取り組みが盛り込まれた。

強制労働撲滅のための行動計画に加えて、国連人身取引議定書の批准を受け、加盟国の大多数が特に人身取引に対処するための行動計画を採択している。

児童労働は基本的人権の侵害であり、子どもの発育を妨げ、一生涯にわたる肉体的・精神的な損害につながるおそれがあるということがわかってきた。児童労働と家族の貧困との間には強い関係があることを示す証拠があり、児童労働は、貧困層の子どもの学校に通えないままにし、社会的地位を向上させる可能性を狭めるために、世代を超えて貧困が続くことになる。この人的資本の低減は、経済成長と社会発展の遅れにつながるかとされている。ILOの研究によれば、体制移行国及び途上国における児童労働の撤廃は、そのためにかかる教育改善と社会事業経費の7倍近くもの経済的利益を生み出すことができることを示している¹⁷。児童労働に関するILOの基本条約は、グローバル規模で児童労働に立ち向かうための2つの法的支柱を構成している。

関連する ILO 文書

1973 年の最低年齢条約（第 138 号）

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

1999 年の最悪の形態の児童労働条約（第 182 号）

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

現在までのところ、165 カ国が少なくとも上記 2 つの条約のうち 1 つを批准している。



数に現れた児童労働

ILO は、世界中で 1 億 6800 万人の子どもが児童労働に従事させられている推計しているが、これは全世界の子どもの人口のほぼ 11%にあたる。約 8500 万人の 5 歳から 17 歳の子ども（3800 万人が 5 歳から 14 歳までの子どもであり、4700 万人が 14 歳から 17 歳までの子どもである）は危険な労働を強いられている。児童労働は農業において最も浸透しており、児童労働の 59% を占め、9800 万人の子どもが従事させられている。いまだ残された課題は多いが、一定の進歩も見られる。すなわち、児童労働を強いられている子どもの数は 2000 年から 2012 年の間に 7800 万人減少し、全体のほぼ 3 分の 1 が減少している。

地域別に見れば、
アジア太平洋地域には 7770 万人、
サハラ砂漠以南のアフリカ地域に 5900 万人、
ラテンアメリカとカリブ諸国に 1250 万人、
中東と北アフリカに 920 万人の
児童労働者（5 歳から 17 歳まで）が存在する¹⁸。



児童労働との闘いは決して最貧国に限られない。児童労働の件数は貧しい国で最も高くなっているが（低所得国の子どもの 23%、下位の中所得国の子どもの 9%、上位の中所得国の子どもの 6% が児童労働者である）、中所得国が児童労働者の数では最も大きな割合を占める。近年の ILO の研究によれば、低所得国の児童労働者数は 7440 万人であるのに対し、下位の中所得国と上位の中所得国の児童労働者数の合計は 9360 万人にのぼる。

児童労働基準の実践： ミャンマーとブラジルにおける児童労働との闘い

第 182 号条約は、武力紛争における児童の使用を含む、最悪の形態の児童労働を撤廃することを求めている。2007 年からミャンマーは未成年の子どもの採用問題に取り組むために ILO と連携している。この連携には、未成年の軍事徴集を防止する委員会、賠償を求める被害者のための申立て制度、未成年の兵士の認定、解放、社会への復帰を目的とする未成年の軍事徴集に関する ILO 行動計画が盛り込まれている。児童労働という苦しみとの戦いに対してより強いコミットメントを示すため、ミャンマーは近年、第 182 号条約を批准した。この条約は、特定の形態の児童労働を早急に撤廃するため行動が求められているという圧倒的な世界規模の共通理解を反映し、今や全世界的な批准が達成されている。

2000 年に第 182 号条約、2001 年に第 138 号条約を批准して以降、ブラジルは児童労働の撤廃に向けて大きく前進した。経済活動に従事する 7 歳から 15 歳の子どもの数は 1992 年から 2009 年の間に半数以上減少し（経済活動に従事している子どもは 18% から 7% 未満になった）、一方で学校への通学率は 85% から 97% に上昇した¹⁹。この進歩は、政策改革、学校への通学を条件とした資金移転プログラム、整備され訓練された労働監督制度の強化（児童労働を対象とした機動性のある特別監督団の設立を含む）などの組織的で統合された手法により達成された。

機会及び待遇の均等

差別のない社会は存在しない。実際、雇用と職業における差別は、全世界的であり、永続的な現象である。世界中で数多くの女性と男性は、能力や技術ではなく単に性や皮膚の色、民族や信条などを理由に、職業を得たり技術訓練を受けたりすることが認められず、低賃金で働かされ、一定の職業に特化されている。たとえば、多くの先進国では女性労働者は、同等の労働をしている同僚の男性よりもいまだに 25% 低い賃金しか手にすることができない²⁰。差別からの自由は基本的人権であり、労働者が自由に職業を選び、彼らの潜在的能力を最大限高め、能力に応じて経済的対価を得るために不可欠である。職場に平等の概念を持ち込むことは、重要な経済的利益ともなる。労働者を平等に扱うことで使用者はより多くの、そして多様な労働力にアクセスすることができる。平等な扱いを受けている労働者は、多くの訓練を受けることができ、しばしば高い賃金を得ることができ、労働力の全体的な質を改善させることができる。グローバル化した経済の利益は、平等な社会においてより公正に分配され、より大きな社会的安定をもたらし、さらなる経済的発展のための一般国民の支持を拡大する²¹。平等に関する ILO 基準は、職場や社会全体における差別を撤廃するための手段を提供する。ILO 基準はまた、ジェンダー戦略が労働環境において適用されるための基礎を与えている。

関連する ILO 文書

1951 年の同一報酬条約（第 100 号）

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



公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言（2008 年）に依拠して行われた、労働における権利に関する基本諸条約についての 2012 年の総合調査において、専門家委員会は、2007 年の一般意見で既に述べた 1951 年の同一報酬条約（第 100 号）原則を繰り返し引用して、「同一価値の労働」概念について、以下のように述べた。同一価値の労働に対する男女の同一報酬は広く受け入れられた原則であるが、いくつかの国においては、その概念の範囲と実際の運用が、より理解困難なものとなっており、適用もより難しくなっている。法制度及び運用におけるこの条約の適用の難しさは、とりわけ「同一価値の労働」という概念の理解の欠落によるものである。「同一価値の労働」という概念は、同一価値労働に対する男女同一報酬と昇進機会の平等という基本的原則の核心である。多くの国では「同一価値の労働」という概念に言及せず、いまだ条約による保障よりも狭い範囲の法的規定を維持しており、そのような規定は性別による賃金差別の撤廃に向けた動きを阻害する。それらの国の政府に対しては、法制度を修正するために必要な手段をとらなければならないことを再び求める。修正された法制度は同一又は同等の労働に対する同一報酬を提供するのみならず、それが「同一価値」であるにもかかわらず、性差により男女が異なる労働をするという状況に対処できるはずである。

ある二つの仕事が同一の価値であるかを判断するため、技能、努力、責任、労働条件といった要素を考慮にいれてその価値を測定し、比較する方法を採用する必要がある。ただし、条約は、客観的な仕事の価値評価のための特定の方法を規定していない。

1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）

この基本条約が定義する差別とは、人種、皮膚の色、性、宗教・政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるものをいう。条約はまた、使用者代表、労働者団体、関係機関の協議によって、禁止すべき差別事由のリストを拡大することを可能にしている。近年の国内法制においては、広範囲の追加的な差別禁止事項を含んでいる。例えば、HIV に実際に感染したり又は感染したと受けとめられることによる差別、年齢、障害、国籍、性的指向、性同一性などによる差別の禁止が挙げられる。条約には、教育及び職業上の訓練を受けること、雇用されること、及び特定の職業に従事することならびに雇用の条件に関連する差別待遇が含まれている。この条約は批准国に対して、雇用及び職業についての差別的待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつ、これに従うことを求める。この政策とこれに関して採用された措置は、常に変化する状況の中で、これらが適切で効果的であり続けられるよう継続的に評価、検証されるべきである。

2012年の総合調査において、専門家委員会は、条約が各国に対して、その平等政策が効果的なものとなっていることを求めている点を強調した。すべての差別的な立法や行政施策は、廃止されあるいは修正され、ステレオタイプな行動や偏見的な態度の改善に向けて取り組んで寛容性を育み、モニタリングの仕組みを設けることが明確に述べられるべきであり、各国はそれに向けた取り組みを立ち上げるべきであって、または既に立ち上げていなければならない。法制度とその運用における差別に取り組むための措置は、具体的かつ明確であるべきである。それらは、すべての職種における雇用と就業のあらゆる点において、条約が禁止する差別事項に基づく直接または間接の差別の撤廃と機会及び待遇の均等の促進に対する実効的な貢献をしなければならない。条約で定められたすべての集団に対する差別を撤廃し、実質的な均等を達成するためには、特定の集団を別異に扱うことが求められることもあろう。

1981 年の家族的責任を有する労働者条約（第 156 号）

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

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

三者協議

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

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

この三者構成の重要性により、ILO は 1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）の批准と実施を優先事項としている。さらに、**公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言**は、ガバナンスの観点から、この文書（他の三つのガバナンスに関する優先条約—第 81 号、第 122 号、第 129 号条約も含む）が重要な役割を有していることを強調している。



関連する ILO 文書

1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）

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

ILO 基準の実践：チュニジアにおける社会対話

2013 年 2 月、新憲法の制定の直後、そしてチュニジア政府、チュニジア産業貿易手工業組合 (UTICA)、及びチュニジア労働総同盟 (UGTT) との間の社会契約締結から 1 年にして、チュニジアは、ILO 加盟国中 136 カ国目の第 144 号条約批准国となった。「アラブの春」の 4 年後、このような条約批准は、民主主義の重要な要素であるところの、三者構成主義と社会対話の発展について、希望を持てる時代の始まりとなることが期待される。

労働行政

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



関連する ILO 文書

1978 年の労働行政条約（第 150 号）

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

1985 年の労働統計条約（第 160 号）

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

労働監督

労働法制の適切な適用は効果的な労働監督業務にかかっている。労働監督は、国内の労働基準が職場においてどのように適用されているかを調査し、労働時間、賃金、職業上の安全と健康、児童労働のような事項における国内法の適用を、どのように改善すべきか、使用者及び労働者に助言を与える。加えて、労働監督は国内法の抜け穴や欠陥を国内の権限ある機関に通報する。彼らは労働法がすべての使用者及び労働者に対して平等に適用されることを確保する際に重要な役割を果たす。国際社会は労働監督の重要性を認めているため、ILO は2つの労働監督条約（第81号と第129号）の批准の促進を優先事項としてきた。現在までに、(ILO加盟国のほぼ80%となる) 145カ国が1947年の労働監督条約（第81号）を批准し、53カ国が第129号条約を批准している。

それにもかかわらず、労働監督制度に予算と職員が十分に充てられておらず、その結果、労働監督制度が機能しなくなっている諸国では、課題が残ったままである。そして結果的に、労働監督が実行できなくなってしまう。いくつかの発展途上国では国家予算の1%に満たない額しか労働行政に割り当てられておらず、労働監督制度はそのうちの一部しか受け取っていないことを示す調査結果がある。他の研究では、職業上の事故・病気、長期欠勤、労働者の酷使、労使紛争から生じるコストの方がはるかに高いものとなりうることが示されている。監督行政はこれらの問題を防止し、それによって生産性や経済的発展を高めることができる²²。



関連する ILO 文書

1947 年の労働監督条約（第 81 号）

このガバナンス条約は、工業的事業場及び商業的事業場における労働監督制度を保持するように、批准国に求める。ただし、批准国は鉱業、運送業に関しては例外を設けることができる。条約は、労働監督が対象とする法令の分野の確定に関する一連の原則や、監督制度の機能と組織、監督官採用の基準、監督官の分限、勤務条件、及び権限と義務について規定している。労働監督の実施は公表され、諸問題に関する施策の一般的な機能を示した年次報告として ILO に通知されなければならない。

1947 年の労働監督条約（第 81 号）の 1995 年議定書

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

1969 年の労働監督（農業）条約（第 129 号）

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

労働監督における地域連携と協力の促進

2009 年、南米南部共同市場（MERCOSUR）の加盟国である、アルゼンチン、ブラジル、パラグアイ、ウルグアイ、ベネズエラは、労働基準不遵守事案を高い効率で発見し、是正を達成するという観点から、国境地帯における協働監督業務の整備のための規定を設ける労働監督地域計画（PRIT）²³ に署名した。同計画の焦点は、児童労働の防止・撤廃と申告されていない労働の廃絶による、基本的な労働に関する権利及び社会権の保護にある。この協働作業は、2009 年の児童労働撤廃に向けた連携キャンペーンや 2013 年のアルゼンチン—ブラジル国境地帯における貨物輸送トラックの監視を含む。PRIT はまた、監督機関間における情報チャネルの強化を狙い、そして MERCOSUR の監督官の研修プログラムのために、労働監督業務の戦略的連携のための地理的エリア（AGCEF）を確立する規定を設けた。

労働監督の義務の原則の定式化

2010年2月、フランス労働省はILOと協働して「労働監督倫理義務の原則」に関する共同成果物を発表した。この参考文書は国内法及びILO条約のような国際法に基づき、特に新規採用について、労働監督の遂行のための10の専門的なルールを明確に説明し、労働監督機関に対して、そのすべての行政的階層における監督業務の指標を提供する。その序文において労働大臣は、労働監督の倫理義務論は、すべての行政的階層における労働監督機関の首尾一貫した行動を強化し、一方で市民を恣意性の危険から守る、と述べた。実際、労働監督の独立の原則は関係機関の権利であるだけでなく、不正な外的影響を受けない公共サービスを受けることができるという、市民に対する保障でもある²⁴。

雇用政策

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

関連する ILO 文書

1964 年の雇用政策条約（第 122 号）

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

2010 年、ILO の専門家委員会は ILO 加盟国における雇用関連文書に関する法制とその運用についての総合調査を行った。

専門家委員会は、第 122 号条約の観点から、雇用政策に関して、生産的雇用の増加という目標にほぼすべての加盟国が取り組んでいると評価している。その取り組みは多様な法形態をとるものであるが、多数の国は政策にその点を取り入れていた。加えて、ILO 加盟国の中には貧困削減戦略の中に雇用創出政策を取り入れていた。さらに、発展途上国については、雇用政策の中でも、経済成長による雇用強化の増進、農業の発展及び農場以外の場における農村雇用の展開を通じた農村地帯における雇用の促進、及びインフォーマル経済に特に注意を払うことの必要性が強調された。

世界雇用戦略と公正なグローバル化のための 社会正義に関する ILO 宣言（2008 年）のフォローアップ

2003 年に、ILO 理事会は世界雇用戦略を採択した。それは、雇用を拡大する世界的戦略を發展させるための、核となる 10 の柱を示している。これらは、生産的雇用のための貿易や投資、そして途上国のための市場アクセスを促進すること、基本的な生計を維持するための持続可能な発展、マクロ経済政策についての政策統一などのような経済的戦略を含む。他の核となる柱は、組合と中小企業の促進、訓練と教育、社会的保護と職業上の安全と健康、平等と団体交渉のような、国際労働基準によって守られる戦略を含んでいる²⁵。2008 年の公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言のフォローアップは、国際労働総会で問題を周期的に討議する仕組みを含むものである。同宣言は、加盟国が ILO の目標を達成できるよう加盟国を手助けするための統合されたアプローチを要求しており、これに対する対応として、国際労働総会での議論のために、事務局によって周期的討議のための報告が準備されることが決定された。2008 年 11 月、理事会は周期的討議の対象となる最初の戦略目標について決定を行った。最初の周期的討議は雇用を扱うものであり、2010 年に行われた。

雇用促進

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



関連する ILO 文書

1948 年の職業安定組織条約（第 88 号）

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

1983 年の職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第 159 号)

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

1997 年の民間職業仲介事業所条約（第 181 号）

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

1980 年の高齢労働者勧告（第 162 号）

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

1998 年の中小企業における雇用創出勧告（第 189 号）

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

2002 年の協同組合の促進勧告（第 193 号）

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

障害を持つ労働者の雇用保障

総会基準適用委員会は、職業上のリハビリテーションと障害者雇用の分野において、過去 10 年間で 2 つの、進歩がみられる事例を検証した。雇用機会の促進に向けたアイルランドとアイスランドでとられたアプローチは、2006 年と 2013 年にそれぞれ、総会基準適用委員会により賞賛を受けた。アイルランドによる障害者に対するサービス能率化のための取り組みは 2 つの形式により構成されており、すなわち、政策の責任主体の移転を伴う組織再編と、アイルランド事業主雇用主連合 (IBEC) とアイルランド労働組合会議 (ICTU) の 2 つの組織によるパートナーシップである。このプログラムは、障害者の高い失業率の問題に対して、パートナーシップによるアプローチを採用したヨーロッパで初めてのプロジェクトである。このプロジェクトは「繁栄と公平のための取り組み」の下で、2001 年に立ち上げられた。このプログラムは民間セクターにおける障害者雇用の意識を向上させ、促進することを目的としている。そのため、プログラムは、国内の 4 つの地域で立ち上げられ、政・労・使の三者の地域レベルのネットワークにより運用される。プログラムは、アイルランド政府と欧州委員会の共同出資によるものである。三者構成主義と社会対話はまた、アイスランドにおける障害に関する諸立法や職業上のリハビリテーション基金 (VIRK) の運用の基礎にあるものである。そのような立法の始まりは、長期間の疾病に罹患し、又は労働能力が低減するような事故に遭った労働者に対して救済をもたらす新たなリハビリテーション制度の発展に関する規定を含む 2008 年の労働協約にさかのぼる。VIRK は、使用者に対する特別給付のために運用される特別な基金についての、2008 年の労使による合意を実行に移すために設立された。

若年雇用：課題と展望

2012年、国際労働総会の一般討議において、若年雇用の危機の問題の大きさとその特性についての検証が行われた。そこでは、高いレベルでの失業と不完全雇用、若年層の就労可能な仕事の質の低下、労働市場からの分離、及びディーセント・ワークへの移行の遅さと難しさが特に考察された。その議論に続けて、若年層の雇用危機解決に向けた、即時の、対象が特定された、新しい取り組みを求める決議が採択された。この総会決議は若年労働者の権利を保護するうえで、国際労働基準が重要な役割を果たすことを確認した。それはまた、若年労働者に関する国際労働基準の付属リストを掲げた。2014年度版「世界の雇用情勢」のデータによれば、世界のほぼすべての地域で²⁶若年層の労働市場の見通しは悪化しているが、専門家委員会はその報告の中で、コスタリカ、韓国、モロッコ、ウルグアイのような国々で行われた、若年雇用促進のための積極的な労働市場政策を通じた努力について言及している。

職業指導・訓練

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

関連する ILO 文書

1974 年の有給教育休暇条約（第 140 号）

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

1975 年の人的資源開発条約（第 142 号）

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

教育と訓練の実践

人的資源に投資することによって、企業は生産性を改善し、よりよく世界市場での競争に参加できる。たとえばある研究によれば、デンマークでは、生産革新と目標を定めた訓練を結びつけた企業は、そのような戦略を追求しなかった企業よりも、生産高、仕事、労働の生産性において多く成長がみられた。ドイツ、イタリア、日本、米国についての研究でも同様の結論に達した。訓練は、労働者の技術の水準を高めることによって、労働者個人だけでなく使用者にも同様に利益を与えることになる²⁷。

2010年の雇用関連文書に関する総合調査は、第195号勧告によって補完される第142号条約と、完全雇用及びディーセント・ワークの達成と、すべての人にとっての教育を受ける権利の実現との間の重要な関係についても言及している。調査報告はまた、差別との闘いにおいて第142号条約が果たす重要な役割を認める。専門家委員会は、教育を受けた労働者、とくに自身の能力に見合った安定雇用を受けることができない若年の大卒者の失業問題が大きくなっていると考察した。専門家委員会は政府に対して、このような教育を受けた失業者という新たな問題類型に対応すべく、雇用創出、就業指導政策の発展を求めている。

雇用保障



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

関連する ILO 文書

1982 年の雇用終了条約（第 158 号）

この文書は、労働者の能力もしくは行為に関連する妥当な理由又は企業、事業所もしくは施設の運営上の必要に基づく妥当な理由がない限り、労働者の雇用は終了されないという原則を規定する。妥当とみなされてはならない解雇の理由には、組合員たること、組合活動への参加、使用者を相手方とする苦情の申立て、人種、皮膚の色、性、婚姻関係、家族的責任、妊娠、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、病気のための一時的な休業、出産休暇中の休業などが含まれる。個人の労働者が解雇された場合、その者はいかなる根拠のない主張に対しても、自分自身を防衛する権利を持っている。集団解雇の場合、使用者が労働者代表と協議し、大量の一時解雇に代わるもの（採用の凍結や労働時間の削減など）を推進するよう政府は使用者を促すべきである。この条約では、退職手当、予告期間、解雇に対する訴えの手続き、失業保険、大量解雇の際の当局への事前警告に関する事項も扱われている²⁸。

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

関連する ILO 文書

1962 年の社会政策（基本的な目的及び基準）条約（第 117 号）

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



賃金

ほとんどの人々は金銭を得るために働いている。しかし、世界の多くの地域では、十分かつ定期的な賃金支払いは保障されていない。多くの国々では、賃金の不払いが多大な賃金滞納につながっている。またときには、債券、製品、もしくはアルコールまでもが賃金として支払われている。巨額の賃金滞納は債務労働と奴隷制に関連してくる。また使用者の破産が、労働者の賃金喪失に直結してしまう国々もある。2008年の世界経済危機以前に、すでに多くの国々では賃金と労働生産性の結びつきは崩れており、世界的な経済不均衡がもたされていた。2009年のILO総会で採択された、グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）は、このような事態を是正するための1つのツールとして最低賃金に関しいくつかの言及をしており、また第131号条約は、このような観点から詳細に規定された唯一のILO文書である。生産性向上に伴い賃金が上昇するとき、賃金と生産性は共に持続可能なものとなり、家庭の購買力を増加させることによって将来の経済成長への刺激となり得る。賃金に関するILO基準は、賃金の定期的な支払い、最低賃金水準の決定及び使用者が支払不能である場合における未払賃金の処理を規定することによって、これらの問題に取り組んでいる。



関連する ILO 文書

1949 年の労働条項（公契約）条約（第 94 号）

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

1949 年の賃金保護条約（第 95 号）

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

1970 年の最低賃金決定条約（第 131 号）

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

1992 年の労働者債権保護（使用者の支払不能）条約（第 173 号）

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

さらに関連するものとして：

1951 年の同一報酬条約（第 100 号）

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

最低賃金：賃金と生産性

ディーセント・ワークの実現に向けた取組みの一環として、ILO は、加盟国がワーキングプアを減らし、弱い立場にある労働者に社会的保護を与えるため、最低賃金制度をとるよう奨励している。2012—2013 年の ILO の世界賃金報告では、近時の経済状況のもと、最低賃金は、先進国・発展途上国いずれにおいても、政策指針及び公的財政における議題の 1 つとなり続けていることを認識した。重要な発見の 1 つは、労働分配率の漸減傾向及び個人の所得分配の格差の拡大である。この報告によれば、多くの国々で、長期にわたって国民所得に占める賃金の割合の低下と、資本所得比率の増加傾向がみられる。これは、多くの国々において、賃金上昇率と労働生産性向上の間に、不一致が生じていることを示す。平均賃金は、2008 年及び 2011 年に、先進諸国の経済において低下した。国内で起こる不均衡について言えば、緊縮経済政策と、長期の景気下降は、このような個人の賃金と所得の分配の傾向を覆しそうもない。これらの展開は、経済の安定と成長に関し重大な結果もたらすのみならず、社会正義の観念に挑戦し、社会的一体性を損なわせるものである。所得の不平等な分配と高所得者や資本家への収入の集中は、世界中の人々の不満を引き起こし、不穏と社会の不安定化のリスクを高めている。先進国では、緊縮経済と財政再建政策を受け入れにくくしている。発展途上国では、多くのストライキと抗議活動が起き、とりわけ、食糧とエネルギーの価格の上昇は、一斉に、底辺層の労働者の購買力を失わせた。この状況を脱却するため、国内レベル及び世界レベルで、所得の再分配のための政策措置をとるべきであることが提案されている。2014 年、ILO の専門家委員会は、最低賃金制度についての総合調査を公表した。総合調査の結果として、委員会は、世界の仕事に影響を及ぼすような真の変化と進歩が進んでいるところではあるが、第 131 号条約で定められた目標は、1970 年に採択された当時と変わらず現在も同様に妥当すると考えている。第 131 号条約で定められた目標、原則及び方法は、採択された当時から世界が経験してきた、経済的、政治的及び社会的な変革に影響されてもおらず、経済発展と社会正義を調和させることを目指す国々がとる公共政策と完全に調和しているのである。

労働時間

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

関連するILO文書

1919年の労働時間（工業）条約（第1号）

1930年の労働時間（商業及び事務所）条約（第30号）

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

1935年の40時間制条約（第47号）

1962年の労働時間短縮勧告（第116号）

これらの文書は、労働時間を週40時間とする原則を定めている。

1921年の週休（工業）条約（14号）

1957年の週休（商業及び事務所）条約（第106号）

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

1970年の有給休暇（改正）条約（第132号）

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



1990 年の夜業条約（第 171 号）

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

1994 年のパートタイム労働条約（第 175 号）

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

実際の労働時間

2012 年の ILO の統計によれば、1 雇用労働者の週間平均労働時間は 11.4 時間（グアテマラ）から 50 時間（カタール）までの範囲にある²⁹。加えて、44 の国と地域における入手可能なデータの分析によれば、週間平均労働時間は、ほとんどが 35 時間から 45 時間の範囲にある。しかしながら、発展途上国に目を向けると、多くの国々では、週間労働時間はより長く、しばしば 48 時間を超える。高所得を得る国々についてみると、いくつかのアジアの国々の例外はあるが、週間労働時間は比較的短い³⁰。労働時間については、社会は長年にわたり進展をとげてきた。在宅勤務、フレックスタイム制、オンコール（呼び出し）勤務などの新しい労働形態は、労働時間に関し、政策立案者に新たな課題を投げかけている。国際労働総会は、最新の労働基準を採択することによって、社会の変化に対応すべく尽力している。

ILO 憲章は、労働者は雇用に起因する病気、疾病、けがから保護されなければならないという原則を規定する。しかし、数多くの労働者にとって現実は大きく異なっている。毎年、202 万人が労働に関連する事故又は疾病で死亡している。さらに、3 億 1700 万人もの人々が仕事に関連する疾病に苦しんでおり、年間 3 億 3700 万件の労働に関連する死傷事故が起きていると推定される。そのような事故及び病気によって労働者自身や彼らの家族にもたらされた苦しみは計り知れない。経済的見地から考察すると、ILO は世界の年間 GDP の 4% が職業上の疾病と事故の結果として失われていると推定している。使用者は仕事上の事故及び疾病により、費用のかかる早期退職、技能の優れたスタッフの喪失、常習的欠勤、高い保険料という問題に直面する。しかしこれらの悲劇の多くは、確かな予防措置や、報告や監督の実施を通じて予防することが可能である。職業上の安全及び健康に関する ILO 基準は、政府、使用者及び労働者に対して、そのような慣行を確立し業務中の最大限の安全を確保するための重要な手段を提供する。2003 年に ILO は、予防的な安全及び健康文化の導入と関係文書の促進及び発展、ならびに技術援助を含む職業上の安全及び健康に関する行動計画を採択した。

関連する ILO 文書

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

職業上の安全及び健康の基本原則

2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第 187 号）

促進枠組条約として、この条約は、職業上の安全と健康問題に対する一貫した体系的な措置を規定し、職業上の安全と健康に関する既存の条約についての認知度を広めることを目的として作られている。この条約は、政府、使用者側組織、労働者側組織の 3 者間での対話を通じて職業上の安全と健康に関する一貫した政策を確立し、履行することを目指し、また国内の予防的安全衛生文化を促進することを目指している。この条約は最近採択された条約ではあるが、2008 年初頭から発効し、30 以上の加盟国が批准している。



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

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

1985 年の職業衛生機関条約（第 161 号）

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

経済活動の特定の部門における健康及び安全

1964 年の衛生（商業及び事務所）条約（第 120 号）

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

1979 年の職業上の安全及び衛生（港湾労働）条約（第 152 号）

港湾労働者の項目を参照。

1988 年の建設業における安全健康条約（第 167 号）

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

1995 年の鉱山における安全及び健康条約（第 176 号）

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

2001 年の農業における安全健康条約（第 184 号）

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

特定の危険からの保護

1960 年の放射線保護条約（第 115 号）

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

1974 年の職業がん条約（第 139 号）

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

1977 年の作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第 148 号）

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

1986 年の石綿条約（第 162 号）

この条約は、合理的で実行可能な手段及び業務上の石綿への曝露を最小限に抑える技術を示すことによって、石綿の曝露による労働者の健康に対する有害な影響を防止することを目的とする。

この目的を達成するため、この条約は、業務上の石綿への曝露による健康に対する危険を防止及び管理するという立場から、危険から労働者を保護するための様々な詳細な措置を列挙する。

1990 年の化学物質条約（第 170 号）

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

数字にみる職業上の安全と健康³¹

ILO の推計によれば、毎年、32 万 1000 人が仕事中に死亡している一方、202 万人が労働に関連する疾病で死亡しており、これは 15 秒に 1 人が死亡している計算になる。労働者は、年間約 3 億 1700 万件の労働に関連する負傷事故の被害者となっている。建設業や、漁業、鉱山業、農業など、人口の大部分が危険な作業に携わる発展途上国においては、死傷事故の数はとりわけ多く、農業においては、毎年 17 万人の農業従事者が死亡している。

新しく発生する職業上のリスクについての考察

2010 年 ILO は、労働により引き起こされる疾病を防ぎ、記録し、周知させ、補償を行っている国々を支援するため、職業上の疾病の新たなリストを作り上げた。このリストは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）の附属書を改定したものであり、化学的、物理的そして生物学的因子により引き起こされる疾病から、呼吸器疾患・皮膚病、筋骨格障害及び職業がんに至るまで、国際的に職業病であると認められている疾病を含んでいる。精神病、行動障害は、初めて明示的に ILO のリストの中に含まれた。

2010 年の職場安全衛生世界デーに際し、ILO は、技術革新、あるいは社会又は組織の変化により引き起こされる可能性がある、新たに生じた職業的リスクに着目した。そうした変化とは、(i) 新しい技術、新たな作業プロセス（例：ナノテクノロジー、バイオテクノロジー、有害化学物質）(ii) 新たな労働環境（例：仕事量の増加、合理化に伴う仕事の負荷の増大、移民労働に関連した劣悪な労働環境、インフォーマル経済における仕事）(iii) 生まれつつある新しい雇用の形態（例：自営業、アウトソーシング、臨時雇用）のようなものをいう³²。

社会保障



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

社会保障に関する ILO 基準は、異なる経済体制や発展段階の下での様々なタイプの社会保障を規定する。社会保障諸条約は、普遍的に適用するという目標が徐々に達成されるよう、広い選択の幅と柔軟性を持った条項を有している。グローバル化している世界において、人々は世界的な経済リスクにますますさらされるようになっており、広い範囲の国内社会的保護政策が、危機がもたらす社会へのマイナスの影響の大部分に対する強い緩衝材を提供することができるということへの認識が高まっている。これらの理由から、2012 年の国際労働総会の決議において、新たな重要な勧告である、社会的な保護の土台勧告（第 202 号）が採択された。

関連する ILO の文書

1952 年の社会保障（最低基準）条約（第 102 号）

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

2012 年の社会的な保護の土台勧告（第 202 号）

この文書は、社会保障に関する ILO 基準で定められているガイドラインに沿うように、できるだけ多くの人々が手厚い社会保障を受けられるようにする政策の 1 つとして、社会的な保護の土台を構築し又は維持すること、及び社会的な保護の土台を実施することを指導している。

1962 年の均等待遇（社会保障）条約（第 118 号）

1982 年の社会保障の権利維持条約（第 157 号）

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

他の社会保障に関する文書

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

第 102 号条約とその後の条約で規定された給付について、以下で概説する。その内容には、給付に対する資格の期間と条件に関する規定、これらの文書の下で認められる例外、あるいは関連する勧告により規定された高い給付水準は含まれていない³³。

医療給付

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

傷病給付

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

失業給付

- 第 102 号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも 45% に相当するものであること。
- 第 168 号条約：定期金は算定基礎賃金の少なくとも 50% に相当するものであること。初期支給期間を超えた場合、給付の特別な計算方法を適用することができる。しかしながら、給付資格のある失業者が受ける給付の合計は、国内基準に従って、健康的かつ合理的な生活条件を保証するものでなければならない。

老齢給付

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

業務災害給付

- 第 102 号条約：医療及び労働不能もしくは廃疾の場合には、算定基礎賃金の少なくとも 50% に相当する定期金。扶養者が死亡した場合、死亡者の妻と被扶養者である子のための給付としての定期金は算定基礎賃金の少なくとも 40% に相当するものであること。定期金は、ある条件の下、一時金に代えられることがある。労働不能の場合を除き、生計費のかなりの変動に従い、定期金の額の改定がなされなければならない。

- 第 121 号条約：第 102 号条約と同様のものに加えて、職場における特定の種類の手当でも含まれる。労働不能もしくは廃疾の場合には、定期金は算定基礎賃金の少なくとも 60% に相当するものであり、扶養者が死亡した場合には、死亡者の妻、身体に障害があり被扶養者である死亡者の夫、被扶養者である子のための給付として算定基礎賃金の少なくとも 50% に相当するものであること。それらの支払いの最低額、特定の条件の下、支払いを一時金に代える可能性、常に第三者の介護を必要とする身体障害者に対する補足的な給付、について規定する義務がある。

家族給付

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

母性給付

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

廃疾給付

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

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

遺族給付

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

母性保護

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

関連する ILO の文書

2000 年の母性保護条約（第 183 号）

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



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

出産休暇：ILO 基準を遵守している国々

世界的にみて、調査対象の 185 カ国のうち 53% (98 カ国) は、第 183 号条約で定められた基準である、最低 14 週間の出産休暇を定めている。98 カ国のうち、42 カ国は、第 191 号勧告で推奨された 18 週間以上の出産休暇を定めている。60 カ国は、12 から 13 週間の休暇を定めており、これは第 183 号条約で詳細に定められた期間より短いが、1919 年の母性保護条約及び 1952 年の母性保護条約（改正）で定められた最低 12 週間という水準には適合している。15% の国々（27 カ国）は、12 週に満たない出産休暇を定めている。情報が入手可能な 185 カ国のうち、3 カ国を除くすべての国々は、出産休暇中の手当を支給している。3 カ国とは、オマーン、パプアニューギニア、米国であり、これらの国々は出産休暇を何らかの形で規定しているが、金銭的手当については一般的な法律条項を欠いている。世界的にみて、調査対象の 167 カ国のうち 45% (74 カ国) は、最短で 14 週間にわたり少なくとも収入の 3 分の 2 に相当する給付の支給を規定している。実際、37% (61 カ国) は、最短 14 週間、休暇前の賃金の 100% を支払うことを規定している。しかしながら、50% 以上(93 カ国) の国々は、出産休暇の間は無給付か、休暇前の収入の 3 分の 2 に満たない程度の給付か、又は 14 週に満たない期間でしか給付が行われていないのである。

家事労働者

家事労働者は、インフォーマル雇用の世界の労働人口の大部分を占めており、最も立場が弱い労働者グループのひとつである。彼らは一般家庭で労働を行うが、しばしば明確な雇用期間がなく、いかなる雇用の記録もなく、労働法制の適用対象からも外れている。現在、世界には、家事労働者が少なくとも 5300 万人おり（子供の家事労働者を含めず）、先進国と発展途上国では着実に増加の一途をたどっている。家事労働者の 83% は女性である。

嘆かわしい労働状況、労働搾取、そして人権の蹂躪は、家事労働者が直面する大きな問題である。他の労働者と同程度の一般労働法制による保護が受けられるのは、すべての家事労働者の 10% (530 万人) しかない。対照的に、4 分の 1 以上、すなわち 29.9% (1570 万人) の家事労働者は、国内の労働法制の適用対象から完全に外れている。

関連する ILO 文書

2011 年の家事労働者条約（第 189 号）

この条約は、第 201 号勧告を伴って、世界中の、家庭において又は家庭のために働く家事労働者が他の労働者と同じ労働者の基本的な権利を有することを規定する： 妥当な労働時間、最低でも連続 24 時間の週休、現物払いの制限、雇用期間・条件に関する情報の明示、結社の自由や団体交渉権といった就労に係わる基本的な原則及び権利の尊重



数字で見る家事労働者

家事労働は、世界全体の雇用の 1.7%、全有償労働の 3.6% を占めており、重要な雇用源である。全有償労働のうち家事労働が占める割合をみると、多くの発展途上国及び新興国では、ラテンアメリカ及びカリブ諸国（11.9%）、中東（8.0%）、アフリカ（4.9%）、アジア（3.5%）となっており、先進国（0.9%）、東ヨーロッパ及び独立国家共同体（CIS）（0.4%）と比べ、ずっと高い有償労働のシェアを示していることが分かる。家事労働はその大半が女性によって行われており、その割合は世界中の全ての家事労働者の 83% にのぼっている。この性別割合は地域によって差があり、中東の約 64%、東欧及び CIS 諸国の 67% からラテンアメリカ及びカリブ諸国の 92% に至るまで様々である。

現在、以下の 14 ヶ国が 2011 年の第 189 号条約を批准している。

アルゼンチン、ウルグアイ、フィリピン、モーリシャス、ニカラグア、ボリビア、パラグアイ、南アフリカ、ガイアナ、エクアドル、ドイツ、イタリア、コスタリカ、コロンビア

移民労働者

経済グローバル化の進展はかつてないほどの移民労働者を生み出している。失業と増え続ける貧困により、発展途上国の多くの労働者が他国での就労を求める一方で、先進国は労働需要、特に未熟練労働の需要を増加させてきている。結果として、何百万人もの労働者とその家族が、就労の機会を求めて他国へ渡航している。現在のところ、世界には約2億3200万人の移民が存在しており、これは世界人口の3.1%に当たる。女性も移民の約半数を占めている。また、移民の8人に1人は15歳から24歳の若者である。移民労働者は受入国の経済に貢献し、また彼らによる家族への送金は、出身国の経済を発展させるのに役立つ。しかし同時に、移民労働者は社会的保護の恩恵を受けることはまれであり、労働市場では不平等な待遇を受け、搾取と人身取引の対象となりがちである。熟練した技術をもつ移民労働者は搾取の対象とはなりにくいが、それは発展途上国経済にとって貴重な労働力を奪われることを意味する。移民に関するILO基準は、移民の出身国及び受入国の双方に、移民の流れに関する管理と、これらの弱い立場にある労働者の十分な保護を確保するための手段を提供する³⁴。

関連する ILO 文書

1949 年の移民労働者条約（改正）（第 97 号）

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

1975 年の移民労働者（補足規定）条約（第 143 号）

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

若年者と移民

若年者の移民は、世界中に 2 億 3200 万人存在する国境を越えた移民全体のうち 10% 以上を占めており、最も流動性の高い社会的グループとして、若年者は年間の移民の動きの大部分を占めている。国際的な移住は、若い男性、女性に、自分自身と家族がより高い水準の生活を送り、求める教育を受け、職業上のスキルと展望を得、あるいは海外での生活に伴って経験する予期せぬ出来事や挑戦を通じて個人としての成長を達成できる機会を提供する。しかしながら、若年者の移民は、若者の高い失業率と、母国でのディーセントな仕事の創出の欠如という文脈の中で起きている。『ILO 世界の雇用情勢—若年者編 2013 年版』によれば、ほとんどすべての国において、若年者の失業率は、全体の失業率の最低でも 2 倍はあり、失業している若者の数は 7300 万人に届くとみられている。結果として、不幸にも、多くの若年者の移民が強制労働を含む、搾取的で虐待的な労働に従事させられるという事態が多く起きている。そしてあまりに頻繁にも若者たちは—他の移民と同様に—経済的、社会的制度の不備の犠牲者となるのである³⁵。

労働移民に関する好事例

2010 年、ILO は、定期的に更新される、移民労働に関する好事例のデータベースを立ち上げた。このデータベースは、移民労働の経済的便益を最大化し、悪影響を最小限とするために、加盟国が移民政策を改善することを手助けするものである³⁶。

船員

世界貿易の90%は船舶を利用し、船舶を運行する船員によって成り立っている³⁷。この意味で船員は、国際貿易及び国際経済に必要不可欠である。実際、海運業と船員は、世界で最も早く“グローバル化”した産業である。複数の国々から集められた船員が、別の国で登録され又は別の国の国旗を掲げ、所有先がこれまた異なる国にあるような船舶で共に働くことは、よくあることである。国際法においては、旗国—すなわち、船舶が掲げている国旗の国は、船員・船舶所有者の国籍に関わらず、船上での労働及び生活基準を設定・履行し執行する国際的責任を負う。

旗国が、国際法が求めるような、有効な管轄と統制を及ぼしていない船舶においては、船員は、福利、健康、安全、乗り組んだ船舶の保安、これらが害されるような受け入れがたい条件の下で、働かなければならないことがしばしばある。船員は、祖国から離れて暮らし、使用者も船員とは異なる国に所在するため、実効性のある国際基準がこの分野に必要である。もちろん、これらの基準は国レベル、とりわけ船舶が登録されており、旗国として監督する権限のある政府によって、履行されなければならない。船舶の保安警備を確保することと、海洋環境を保護することに関連して、このことはすでに広く認識されている。きちんとした労働条件の下で船員が働くことに誇りを持っている多くの旗国と船舶所有者がおり、この事実を理解することもまた重要である。これらの国や船舶所有者は、標準以下の船舶を運行する船舶所有者によって安く抑えられた値段との間で、不当な競争にさらされている。

船は船員にとって長い間、家であり職場でもあるために、労働条件や生活環境は最も重要なものである。さらに船員はその職業に特有の多くの危険にさらされている。彼らは、過酷な天候にさらされる危険があるのと同様に、船舶所有者が破産した際や他の危機に陥った際、外国に遺棄されるおそれに直面している。加えて、今日の国家安全保障や出入国管理についての関心の高まりは、船員が、健康や福利のため短い期間上陸することや、航行中の船舶に旅行目的で乗船・下船することについて、権利の行使を困難にしている。



関連する ILO 文書

世界中の船員と彼らの国際貿易への貢献を保護するために、ILO は、国際労働総会の特別な総会である海事総会を通じて、これまでに 70 を超える文書（41 の条約及び関係する勧告）を採択してきた。この分野における ILO の国際労働基準は、ディーセント・ワークの最低限の要件を定め、また、最低年齢、医療健康、訓練といった船舶で働くための最低限の要件を含む船上労働のほとんど全ての側面を扱い、労働・休息时间、賃金、休暇、船員送還、居住設備、レクリエーション用の設備、食料及び料理の提供、労働安全、健康保護、医療、厚生、社会保障など雇用条件に関する規定を含む。加えて、年金や、出入国管理関係事務を支援するため国際的承認を受けた船員用文書（船員の身分証明書）のような問題についても対処している。

ILO 海事基準の統合

2006 年 2 月、第 94 回国際労働総会における第 10 回海事総会は、2006 年の海上の労働に関する条約（MLC）を採択した。この条約は 37 の既存の条約と関連の勧告を修正し、統合したものである。既存のこれらの条約は今後批准の対象となることはない。既存の ILO の海事に関する条約を批准し、2006 年の条約を批准していない ILO 加盟国は、批准している当該条約に拘束され、ILO 憲章 22 条に基づく、国内の適用状況に関する年次報告書を提出する責任を負う。既存のこれらの条約は 1 つの文書、すなわち 2006 年の海事労働条約に“統合”され、この条約は現代の状況と用語を反映するため、最新化され必要に応じた新しい構成を採用している。この点において、同条約は、1 つの文書の中で、世界の 150 万人船員に対して、海事労働に関する労働条件と生活条件のほとんどすべての側面について、ディーセントな労働条件のための包括的権利を与えている。そうした条件とは、最低年齢、雇用合意、労働・休息时间、賃金、有給休暇、契約終了時の船員の送還、船上での医療、基準に適合する民間の船員募集・職業紹介サービス、居住設備、食料及び料理の提供、健康と安全保護、事故予防、船員の苦情の申し出への対応を含んでいる。³⁸

2006 年の MLC は国際、国内で航行する幅広い船舶に適用される。同条約には、旗国による検査と寄港国における検査（ポートステートコントロール）に基づく、重要かつ新しい法令遵守及び法執行の仕組みが規定されている。適用範囲から除外されたのは、船舶のうち、内陸水域又は外洋の影響から保護されている水域若しくは港湾規則の適用水域若しくはこれらの水域に近接する水域のみを航行する船舶、漁ろう又はこれに類する業務に従事する船舶、ダウ、ジャンクその他の伝統的構造船舶、軍艦又は軍の補助艦である。

2006 年の条約は、30 以上の加盟国であってその商船船腹量の合計が総トン数で世界の商船船腹量の 33% に相当する商船船腹量以上となるものの批准が登録されることがその発効要件であった。2012 年 8 月 20 日、この 2 つの必須条件が満たされ、条約は 12 ヶ月後の 2013 年 8 月 20 日に発効した。現在では、世界の船腹量の 80% を超える 60 ヶ国以上が批准しており、批准の動きは広がり続けている。

批准の拡大を推進したという点のみならず、国内レベルでの執行メカニズムに与えた影響の大きさという観点から見ると、ILO は国内三者セミナーのような幅広い能力開発活動を行うとともに、条約の下での活動に関する最新の情報を提供する 2006 年の MLC 条約専用ウェブサイト、当該批准国の適用に関する情報を提供する 2006 年の MLC 条約データベース、適用ガイドラインや国内立法モデルといった、幅広い情報資源を展開させてきた。加えて、トリノの ILO 国際研修センターに拠点をおく海事労働アカデミーは、検査員や、海事労働検査員の指導者を対象とする短期間の宿泊を伴う研修や、船員・船舶所有者を代表する国際団体と協力して行うワークショップ、法制立案のワークショップなど、2006 年の条約に関し多くの講座を開講している。

2013 年 3 月、ILO 理事会は、特別三者委員会のための議事規則を採択したが、この委員会は、継続的な見直しのもとで条約を運用していくため、2006 年の条約 13 条の規定に基づき設置が義務付けられていたものである。条約の下では、特別三者委員会は、条約中の規範（Code）の改正を検討して ILO 総会に提案することができる。また、同委員会は、第 7 条に基づき、代表的な船舶所有者団体又は船員団体が存在しない国が 2006 年の条約を履行する際の協議をする上で重要な機能を果たす。特別三者委員会は、2013 年 6 月に設立され、2014 年 4 月に第一回会合が開かれた。第一回会合は、船員の死傷事故や遺棄発生時における補償請求の問題に関して、船員及びその扶養家族に対する金銭的補償の問題を解決するため、同条約改正提案を採択し、2014 年 6 月、ILO 総会に承認を求めて提出した。改正された条約は、2006 年の条約の第 15 条に沿って、この条約を批准した加盟国の総数の 40% を超える当該加盟国

であって、その商船船腹量の合計が総トン数でこの条約を批准した加盟国の商船船腹量の40%に相当する商船船腹量以上となるものからの正式な異議の通告がない限り、一定期間(同条約では通常2年)の満了後6ヶ月の間に異議を表明しなかった批准国に対し、効力を生ずることになる。

漁船員

世界中で約 5830 万人が捕獲漁業や養殖漁業にかかわっている。そのうち 37% はフルタイム、23% はパートタイムで働く者であり、その他は臨時で漁業に携わるか就業形態が不明な者である（FAO 2014）。捕獲漁業は、長時間、海上の厳しい天候にさらされながら忍耐強い作業を必要とする。漁船員は、簡素なあるいは複雑な機械設備を用いて魚を釣り、仕分をし、保管する場合がある。多くの国において、漁業における死傷率は、当該国の全労働者の平均よりもずっと高い。海上で怪我を負ったり、病気になった場合、漁船員は専門的医療を受けられない場合があり、他の漁船員による手当てに頼らざるをえない。加えて、治療を受けることができる場所への移送サービスは、国・地域により大きく異なっている。漁船は、離れた漁場で操業し、長期間海上にでることがある。漁船員は、しばしば、外国の港に寄港し上陸して休むことが難しく、外国で漁船に乗船もしくは下船することを許可するビザを得るに関し困難に直面する。使用者（漁船所有者）と労働者の関係は様々である。漁業における賃金形態は主に、固定給制と歩合制の 2 つである。固定給制は、支払期間毎の固定給与である。歩合制では、漁船員は特定の漁の総収入又は総利益をベースにその分配として賃金を得る。少額の最低賃金が支払われることもあるが、残りの収入は捕獲高やボーナスに基づいて決まる。多くの国では、こうした賃金形態から、漁船員は“自営業者”と考えられている。漁業にかかわっている労働者に特有のニーズに応じるために、ILO は、特にこのセクターで働いている人に保護を与えるという目的で基準を発展させてきた。ILO は、この漁業産業の重要性や、1959



年と1966年に漁業基準が採択されて以降生じている進展を考慮に入れたうえで、また漁船には2006年の海上労働条約が適用されないことに留意して、第97回労働総会において、漁船員の生活労働条件に関する包括的な基準となることを目的として、2007年の漁業労働条約（第188号）及び2007年の漁業労働勧告（第199号）を採択した。

2007年の漁業労働条約（第188号）

本条約は、特に漁業部門に関してILO総会で採択された、1959年の最低年齢（漁船員）条約（第112号）、1959年の健康検査（漁船員）条約（第113号）、1959年の漁船員の雇入契約条約（第114号）、1966年の船員設備（漁船員）条約（第126号）を改正する必要性を考慮して、これらの条約を最新化し、世界中の多くの漁船員、とりわけ小型漁船で働く者に適用を及ぼすことを目的としている。この条約の目標は、漁船員が、船上での労働における最低要件に関して、ディーセントな労働条件を確保できるようにすることであり、その対象はサービス条件、居住設備と食事、職業上の安全と健康保護、医療と社会保障にまで及ぶ。この条約は、自給のための漁業及びレクリエーションのための漁業を除くあらゆる商業的漁業、船の大きさに関わらずあらゆる漁船、そして、漁獲高にもとづき賃金を得る者を含むあらゆる漁船員に適用される。

この新しい条約は、その中に多くの進歩が見受けられ、以下のような特徴を有する。

- 漁業者として働く最低年齢を 16 歳に引き上げ、
- 健康証明書の有効期間は最長 2 年間と規定し、
- 乗組員の最低レベルに関する法の制定を求めるとともに 3 日以上海上にいる漁船における、日及び週間での最低限の休憩時間を定め、
- 漁船員の本国への帰還にかかる費用は漁船所有者が支払うことを定め、
- そして最後に、海運業で適用されているポートステートコントロール条項にならった条項を取り入れた

関連する ILO の文書

1959 年の健康検査（漁船員）条約（第 113 号）

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

1959 年の漁船員の雇入契約条約（第 114 号）

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

1966 年の漁船員海技免状条約（第 125 号）

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

1966 年の船員設備（漁船員）条約（第 126 号）

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

港湾労働者



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

関連する ILO の文書

1973 年の港湾労働条約（第 137 号）

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

1979 年の職業上の安全及び衛生（港湾労働）条約（第 152 号）

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

先住民及び種族民

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

関連する ILO 文書

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



先住民及び種族民の権利の実践

長年にわたって、多くの国々が第 169 号条約を実践するために法律を制定もしくは改正してきている。ラテン・アメリカ諸国のボリビア、コロンビア、メキシコ、ニカラグア、ペルー、ベネズエラを含む多くの国々は、憲法中の規定において、それぞれの国の住民における多民族的・多文化的特徴を認めてきている。また、自治や参加、協議を確保するための措置をとっている国々もある。たとえば、ノルウェーは 1987 年に、サミティング（Sameting）と呼ばれるサミ（Sami）族のための、協議及び限定された行政を行う権限を持つ議会を設置した。一方、デンマークは、地域の問題の多くがグリーンランドに住むイヌイット族自身の管理下に置かれるように、グリーンランド自治法に基づく機関を設置している。より最近では、2010 年 8 月 30 日、中央アフリカ共和国が、アフリカで初めて第 169 号条約を批准した。同国のアカ・モボロロ族について特に懸念が高まる中、2013 年、専門家委員会は同国がこの問題に取り組む姿勢を評価した。

2013 年、ILO は、第 169 号条約に関し、同条約の履行について、政労使三者と先住民側の団体の努力を促し、また投資の機会や計画に際して同条約に沿う活動を行っている企業を支援することを目的として、同条約の関連性、射程及び同条約が示唆することについてより深い理解が得られるようなハンドブックを出版した³⁹。

第 169 号条約と和平合意

2 度にわたり、第 169 号条約は、先住民族の排除に根差した国内の武力衝突を終結させるため、統一された平和協定として採択された。1996 年 12 月、グアテマラでは、最終平和協定によって、36 年にわたる内戦が終わった。1995 年 3 月 31 日には、グアテマラ政府とグアテマラ国民革命連合（URNG）が先住民のアイデンティティと権利に関する協定に署名していたが、1996 年の協定は、この協定を含む、6 年以上にわたる交渉を経た多くの協定に効力を生じさせるものであった。1996 年の平和協定は、1996 年 6 月 5 日のグアテマラによる第 169 号条約の批准を促進した。ネパールでは、2006 年 11 月 21 日、包括和平合意の締結により、1996 年 2 月に始まった内戦が正式に終結した。この合意は政府及びネパール共産党（毛沢東派）の間で署名された。この和平プロセスは様々な協定から成り立っているが、そのうちのいくつかは第 169 号条約の批准についての条項を含んでおり、ネパールは 2007 年 9 月 14 日、第 169 号条約を批准した。

他の特定のカテゴリーの労働者

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



関連する ILO 文書

1958 年の農園条約（第 110 号）及び 1982 年の議定書

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

1977 年の看護職員条約（第 149 号）

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

1991 年の労働条件（旅館及び飲食店）条約（第 172 号）

ホテル産業や旅行・レジャー産業は現在のところ、世界全体の GDP の 9% を占め、また世界全体の労働力の 8% を雇用している⁴⁰。しかしながら、これらの労働者の多くは女性や若年層で、賃金支払額は他のセクターの労働者と比べると少なくとも 20% 低い。こうしたホテルやレストランで雇用される労働者の労働条件を改善し、他のセクターの一般的な労働者との差を縮めるために、この条約は合理的な労働時間、時間外労働の規定、休息期間、年次有給休暇について定めている。また、ホテルやレストランの職業の売買は禁止される、と定めている。

1996 年の在宅形態の労働条約（第 177 号）

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

ホテル業、料理の提供、観光業における女性労働者

ホテル業、料理の提供、観光業（HCT）は、大規模で成長が著しいサービス業分野であり、世界的にみて、平均して労働者の 55.5% を女性が占めている。女性労働者は、清掃員、キッチンスタッフ、第一線のカスタマーサービスや上級管理職など、幅広い仕事に従事している。技術面及び経営面での指導的地位に就かせることを目的として有能な女性を雇用し、会社に留まってもらい、昇級させることは、この分野でこの先必要とされるスキルや生産性を満たすために不可欠となるであろう。さらに、ビジネスや余暇で旅行をする女性が増えるため、女性がこの分野の顧客となる割合はさらに増すだろう。このことは、雇用において、性の平等に影響を与えるであろう。ILO は、HCT の分野で働き、全体の労働力の 60% から 70% を占める女性が直面する、技能と実際の職場環境との間の不一致という問題に光を当てた。技能のない又は熟練した技能を持たない女性は、最も立場の弱い仕事に就きがちであり、そうした女性たちは、不十分な労働環境、機会と待遇の不平等、暴力、搾取、ストレスそしてセクハラを経験する傾向がより高い。

保健医療部門における労働条件

全ての労働者に対する社会健康保護を推進することに加え、ILO は産業別労働基準と社会対話を通じて医療従事者がよりよい労働条件の下で働くことを支援している。平均寿命の高齢化、特殊医療技術の利用の普及、新しい薬剤耐性の疾病の発生、これらと時を同じくして、熟練した医療従事者が不足する事態が生じている。一方、病院その他の医療施設はほとんど職場と考えられていない。医療サービスの需要が増し、資格のある医療職員の不足がより深刻になるにつれて、労働条件は悪化し、医療の質は危険な水準に陥る。最貧国における労働者の深刻な不足は、豊かな国が医療従事者を移住させるためより良い労働条件を提供することによって、さらに悪化する。ILO は WHO と協力し、医療従事者がそれぞれの地域で質の高い保健サービスを提供するための支援を受けられるように、医療施設が特有の労働環境であると認め、また労働環境の改善を促すことによって、これらの課題に取り組んでいる。

通常監視続き

申立て

苦情

結社の自由

条約未批准国への条約の適用

技術協力及び訓練

仕事における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言

公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言

国際労働基準の適用及び推進

「国際労働基準に関連する ILO の活動に付随する多くの複雑な事柄から、次のことが導かれると考える。国際労働基準の設定・監視システムは、ILO の活動に不可欠であり、我々は、そうしたシステム抜きに ILO を考えることができないということ。この制度によって、多くの基準において明らかな成果がみられること。進展し変化する状況に応じてこれまでの基準を改良し、これからも適合した基準であり続ける必要があること。不磨の大典ではないこと、近年、労働市場規制が歓迎されない環境であるにも関わらず、加盟国は、ストライキをする権利についての最近の議論において、ILO の基準システム及び基準システムの権威を保つための政治的決意に対する支持を力強く実証したことである。」 —ガイ・ライダー、ILO 事務局長、2014 年⁴¹

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

通常監視手続き

一旦 ILO 条約を批准すると、加盟国は定期的に当該条約の実施のためにとった措置について報告をしなければならない。政府は3年ごとに、8つの基本条約及び4つのガバナンス条約のうち批准したものに関し、法律及び慣行をとおして実施してきた措置について詳細な報告をしなければならない。その他のすべての条約については、(通常原則に基づいて監視されていない)「棚上げ」にされたものを除き、5年ごとに報告を提出しなければならない。条約適用に関する報告は、より短い間隔で要求されることもある。政府は、報告書のコピーを使用者及び労働者の団体に提出しなければならない。これらの団体は政府の報告書にコメントを付すことができ、また条約適用について ILO に直接意見を送ることも可能である。

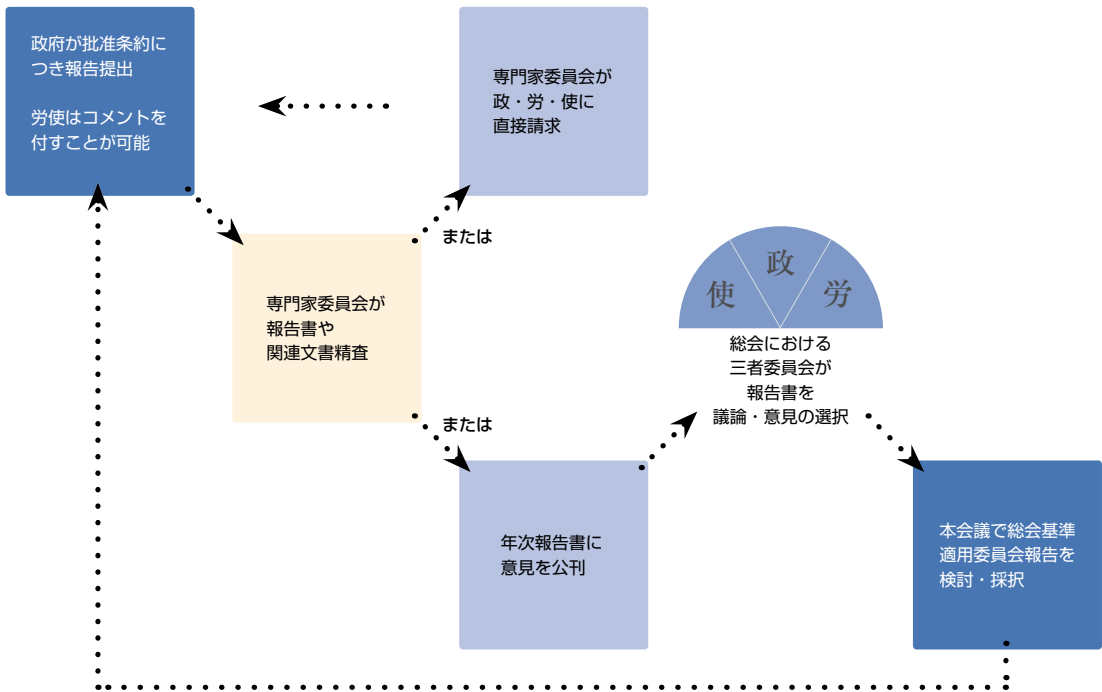
条約勧告適用専門家委員会

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

国際労働基準の適用の精査において、専門家委員会は2種類のコメントを付す。すなわち、「意見 (observation)」と「直接請求 (direct request)」である。「意見」は、ある国における特定の条約の適用に関する根本的な問題についての見解が含まれる。これらの意見は委員会の年次報告で公開される。「直接請求」は、より技術的な質問、あるいはさらなる情報提供の要請に関するものである。これらは報告では公開されず、当該政府に直接通知される⁴²。

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

通常監視過程



総会基準適用委員会

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

通常監視手続きの効果

1964 年以来専門家委員会は、法令や慣行が変更され批准条約の適用が改善されたという数多くの**改善例**を記録してきた。今日までのところ、3000 件に近い改善例が報告されている。

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

- 2013 年、サモアは労働雇用関係法（LER Act of 2013）を制定した。同法の 51 条 2 項は、18 歳以下の子どもが、危険な機械を扱うこと、及びいかなる職業・場所においても、身体的・精神的健康に有害なあるいは有害でありそうな労働条件で働くことを禁じている。
- ウクライナでは、男女の権利と機会の平等を確保する法律が採択され、2006 年 1 月 1 日に施行された。この法律は、平等な権利行使を実現し、性差別をなくし、なお続く男女間の不平等に積極的に取り組むことにより、雇用を含めた社会のあらゆる分野における男女間の平等を確保することを目的とする。同法の 17 条では、雇用、昇進、技術の向上及び再訓練の分野での男女の権利と機会の平等が規定されている。
- レバノンでは、2012 年、18 歳以下の未成年者が、健康・安全・精神を害する仕事に就くことを禁じる法令 8987 号を制定した。この法令によれば、18 歳以下の未成年者は、健康・安全・精神を害したり、教育の機会を制限したり、附則第 1 に含まれる最悪のタイプの児童労働に含まれるような仕事や作業に従事することを禁じられている。さらに、16 歳以下の未成年者は、附則第 2 に列挙された危険なタイプの労働に従事してはならず、そうしたタイプの労働は農作業、タイルや岩などを製造する工場での作業、建造、解体、掘削、建設の各作業、高所での作業、商工業企業での仕事を含む。

- タンザニアは、労働裁判所法（1967 年、41 号）を廃止した。同法は、その定める手続きに反してなされたストライキに対し、懲役刑を科す規定を有していた。

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

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

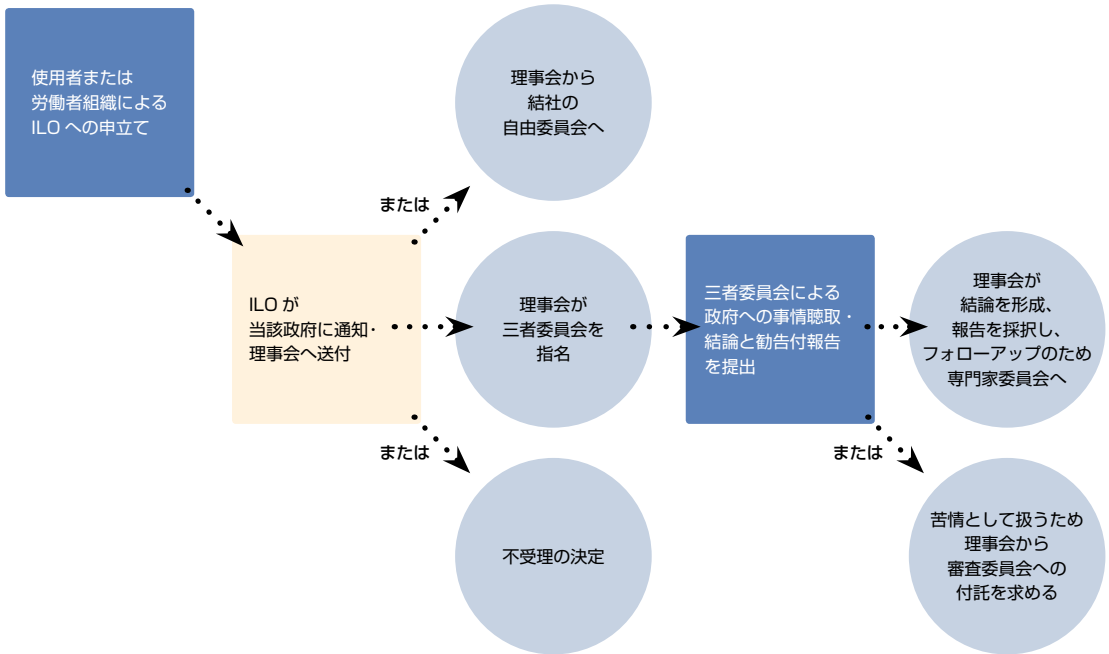
申立て

申立手続きは、ILO 憲章第 24 条及び第 25 条によって定められている。使用者または労働者の産業上の団体に「条約の実効的な遵守をその管轄権の範囲内において何らかの点で確保していない」加盟国について、理事会に対し申立てを行う権利を与えている。理事会で 3 名からなる三者構成委員会が設置され、申立て及び政府の回答を審議する。委員会が理事会に提出する報告は、当該事例における法的、実務的側面を整理し、提供された情報を検討し、勧告で締めくくる。政府の回答が十分ではないと判断される場合、理事会は申立てと回答を公表する。第 87 号条約及び第 98 号条約の適用に関する申立ては通常、結社の自由委員会による審理に付される。

誰が申立てできるか？

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





第24条申立ての実例

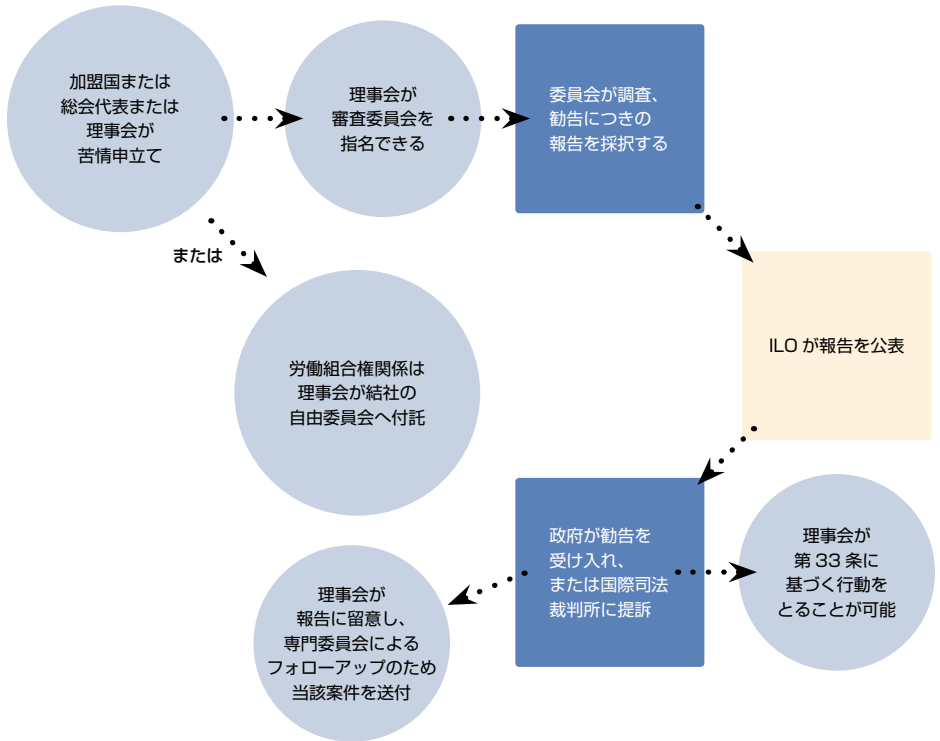
ギリシャは、1947年の労働監督条約（第81号）を1955年に批准した。1994年、同国は労働監督を分権化し、自治的な県行政の責任下におくこととする法律を可決した。ギリシャ労働省公務員組合連合（FAMIT）は、同法が第81号条約の、労働監督は国家の中央機関の監督及び管理の下におかれなければならないという規定に違反するものであるとして、申立てをILOに行った。三者委員会が設置され、この申立てを審査し、ギリシャ政府に法令を条約に適合する方向で改正するよう求めた。1998年に、ギリシャ政府は新法を採択し、労働監督をふたたび中央機関の権限下にもどした。同じ年、専門家委員会は、三者委員会の勧告が「注意深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

苦情

苦情手続きは、ILO 憲章第 26 条から第 34 条において規定される。これらの規定の下、加盟国または ILO 総会の代表は、自国と同じ条約を批准した他の加盟国を、同条約に従っていないとして苦情手続きにより訴えることができる。苦情を受理すると、理事会は独立の 3 名のメンバーからなる審査委員会 (Committee of Inquiry) を設置する。審査委員会は、苦情の調査を行い、当該事例の事実を確認し、苦情によって示された問題に対してとられるべき措置について勧告をする責任を負う。審査委員会は、ILO の最高位の調査手続きであり、一般に加盟国が継続的かつ深刻な違反をおかし、その改善を拒否し続けたとして訴えられた場合に設置される。今日までのところ、審査委員会が設置されたのは 12 例であり、最も近時の不服は、26 条に基づき、2008 年 11 月、ジンバブエ政府に対して提起された。

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

苦情手続き



第 26 条苦情手続きの実際

ポーランドは、1948 年の結社の自由・団結権保護条約（第 87 号）及び 1949 年の団結権・団体交渉権条約（第 98 号）を 1957 年に批准した。同国で 1981 年に戒厳令が発せられたとき、政府は、労働組合「連帯」の活動を停止させ、多くの指導者と組合員を拘束、解職した。結社の自由委員会による審理の後、1982 年の ILO 総会における代表は、第 26 条に基づく苦情をポーランドについて申し立てた。審査委員会は、上記両条約の重大な違反があるとの結論にいたった。委員会の結論に基づき、ILO と多くの国や機関がポーランドに状況を是正するよう圧力をかけ、1989 年にポーランド政府は「連帯」を合法化した。「連帯」の指導者であり、後にポーランド大統領となったレフ・ワレサは、「戒厳令施行後 ILO が設置した審査委員会は、ポーランドに民主主義をもたらした変化に顕著な貢献を行った」と述べている⁴³。

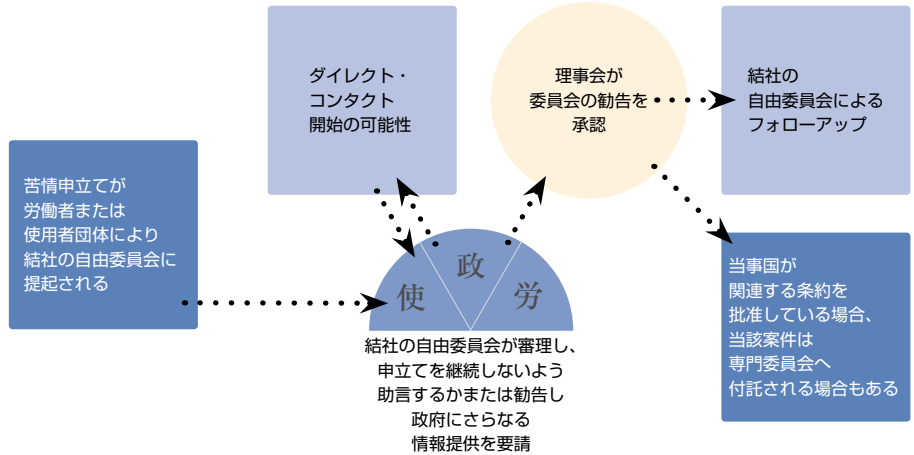
結社の自由

結社の自由委員会

結社の自由と団体交渉は、ILO の根本原則である。結社の自由と団体交渉に関する第 87 号及び第 98 号条約を採択してすぐ、ILO は結社の自由原則には、条約を批准していない国における遵守を保障するさらなる監視手続きが必要であるとの結論にいたった。その結果、1951 年に ILO は、当事国の条約批准の有無とは無関係に結社の自由の侵害に対する訴を調査する目的で、結社の自由委員会を設置した。訴は、使用者または労働者の団体により、加盟国に対してなされる。結社の自由委員会は理事会付属の委員会であり、独立の委員長と政府、使用者、労働者のそれぞれ 3 名の代表からなる委員によって構成される。訴を受理することが決定された場合、当事国政府と対話することにより事実を認定する。委員会が結社の自由基準または原則の違反があると判断した場合、理事会を通じて報告を行い、状況をどのように改善しうるかについて勧告を行う。政府にはその後、勧告の履行状況についての報告が求められる。当事国が関連条約を批准している場合、法的な問題は専門家委員会に付託することができる。結社の自由委員会は、問題を政府担当者や労使当事者と直接対話するために当事国政府に「ダイレクト・コンタクト」使節団を提案する選択もできる。60 年以上にわたり、結社の自由委員会は 3,000 以上の案件を審査してきた。5 大陸の 60 カ国以上がその勧告に従って行動し、過去 35 年間で結社の自由で進展がみられたと報告している⁴⁴。



結社の自由委員会手続き



活動する結社の自由委員会

1994年、国際自由労連（ICFTU）及び国際労働組合連合（WCL）は、インドネシア政府に対し、労働組合権の侵害の苦情申立てを行った。労働組合権の侵害には、労働者が自ら選択した組織をつくる権利の否定、組合活動に対する政府当局、軍、使用者による継続的な介入、団体交渉とストライキに対する継続的な制限が含まれるうえ、組合指導者の逮捕及び嫌がらせ、労働者や組合運動家の失踪や暗殺といった深刻な申立ても行われた。この時期拘束された数多くの組合指導者には、人民民主党の労働運動家でありインドネシア労働者の闘争センターの議長であるディタ・インダ・サリ、インドネシア労働福祉連盟 SBSI 議長のムフタール・パクパハンもいた。結社の自由委員会を通じて、国際社会はインドネシアに対し、組合活動を理由に拘束された組合指導者を解放するよう圧力をかけ続けた。ムフタール・パクパハンは1998年に、ディタ・インダ・サリは翌年に解放され、サリは全会一致でインドネシア労働者国民闘争戦線（FNPBI）の議長に選出された。インドネシアがILOに参与したことは、同国の労働者の権利にとって転機となった。それ以来、インドネシアは労働組合権保護の改善に顕著な進展を示しており、8つの基本条約すべてを批准した。ディタ・サリの事例は例外的なものではない。過去数十年間だけで、世界各地で数百人を超える労働組合員が、結社の自由委員会による審査及び関係国政府に対する勧告の後に、監獄から解放されている。

条約未批准国への条約の適用

総合調査（19 条）

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

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



最近の総合調査には以下のものがある。

- 女性の深夜労働（2001 年）
- 港湾労働（2002 年）
- 賃金保護（2003 年）
- 雇用促進（2004 年）
- 労働時間（2005 年）
- 労働監督（2006 年）
- 強制労働（2007 年）
- 公契約における労働条項（2008 年）
- 職業上の安全及び健康（2009 年）
- 雇用に関する文書（2010 年）
- 社会保障に関する文書（2011 年）
- 基本諸条約（2012 年）
- 労使関係（公務）及び団体交渉（2013 年）
- 最低賃金の設定（2014 年）
- （来る 2015 年）結社権と農村労働者団体

技術協力及び訓練

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

国際労働基準の専門家の世界的なネットワーク

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

アフリカ：プレトリア、カイロ、ダカール、ヤウンデ

アメリカ：リマ、サンホセ、サンティアゴ

カリブ：ポート・オブ・スペイン

アラブ州：ベイルート

東アジア：バンコク

南アジア：ニューデリー

東ヨーロッパおよび中央アジア：モスクワ



ILO 国際研修センター

国際労働機関とイタリア政府は、1964 年、イタリアのトリノに、高等職業研修機関として国際研修センターを設立した。

国際研修センターは、政府職員、使用者、労働者、法律家、裁判官、法学教育者を対象として国際労働基準に関する研修を行っており、国際労働基準、生産性向上、企業開発、国際労働基準とグローバリゼーション、女性労働者の権利といった特別講座も用意している。この研修センターは、全ての人にディーセント・ワークを、という ILO の目標の実現に貢献している。

この研修センターはまた、2006 年の海上労働条約の適用につき、政府、船舶保有者、船員の適用能力を向上させるため、海上労働アカデミーを開講し、特別講座を設けている。

仕事における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とフォローアップ

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

この宣言のフォローアップは、加盟国が上記諸原則と権利の適用状況を改善するために必要としていることを特定するのに役立てるため、宣言と同時に採択された。加盟国は、自らが批准していない基本ILO条約に対応するすべての基本的権利について年次報告を行うことを要請される。報告は理事会において、独立の専門家パネルによって審査され、そのコメントは報告の年次調査の概説部分に掲載される。さらに、事務局長は毎年グローバル・レポートを作成し、基本的権利の4つの組み合わせのうちの1つについて、条約批准国・未批准国双方について、世界全体の状況を分析、ILOの技術協力の新たな方向性を提案する。ILO総会はこの報告を検討し、理事会は次の4年間の技術協力の活動計画を策定する。宣言とフォローアップは、宣言が体现する諸原則と権利を促進し、対話と技術協力を通じて基本条約の批准を促進するよう設計されている。宣言とフォローアップは、基準と並行して存在する別の基準を作ることではなかった。目的は、加盟国が仕事における基本的原則及び権利を十分に遵守できるようにすべての基本条約を最終的に批准するということを含む一支援することにあった。この目標に到達すれば、すべての加盟国は、これらの文書に関して、ILOの通常監視手続きの下におかれることになる。

2008 年の公正なグローバル化のための 社会正義に関する ILO 宣言

金融不安、景気下降、上昇する失業率、インフォーマル化、不十分な社会的保護など、仕事の世界における不確実性が広がる中で、ILO の政府、労働者、使用者団体は、2008 年 6 月、ディーセント・ワークアジェンダを推進し、グローバル化に伴い出現した課題に有効に対処するための ILO の能力強化を目的として、画期的な宣言を採択した。これは、1919 年の ILO 憲章以来、ILO が採択した 3 つ目の重要な原則・政策文書であり、1944 年のフィラデルフィア宣言及び 1998 年の「仕事における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言とフォローアップ」に立脚するものであった。2008 年の宣言は、グローバル化時代における ILO の使命について、今日的なビジョンを示している。

この宣言は、**ディーセント・ワーク**の実現に向けた取組みの普遍性を表している。すなわち、すべてのILO加盟国は、雇用、社会的保護、社会対話、労働における権利という戦略目標に基づく政策を追求しなければならない。同時に、宣言は、これらの目標の達成に資する手段としての国際労働基準の役割を確保しつつ、これらの戦略目標が「不可分で、相互に関連し、支え合うもの」であることを認識することにより、全体的かつ統合的なアプローチを強調する。

この宣言は、仕事の世界への関わりを強めるとともに、ILOの憲章上の目的に到達する手段としての国際労働基準の役割を確保することによって、ILOの活動の根本理念としての国際労働基準の設定政策を推進する必要性を強調する。宣言は、いかにして加盟国がILOの戦略的目標を達成するかは、既存の国際的義務と仕事に関する基本的な原則と権利にしたがい、国際労働基準の原則と条項に沿うように、各加盟国によって自ら決定されなければならない問題であると述べている。

この宣言は、加盟国による**ディーセント・ワーク・アジェンダ**を実現するための取組みを、ILOが支援する手段を確保することを目的とした、フォローアップのメカニズムを含んでいる。そして、同宣言はILOの機関としての運営と組織統治の見直しを含んでいる。加盟国の現状とニーズに対応しILOの活動の結果を評価する国際労働総会における定期的な議論、各国が進んで行う見直し、技術協力と助言、リサーチ能力の強化、情報の収集・共有、これらもまた、同宣言の中に含まれている。

主要 ILO 機構と文書
参考文献

4

資料

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

1994 年、アフリカ民族会議 議長 ネルソン・マンデラ⁴⁵

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

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

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

主要 ILO 機構と文書

- 条約と勧告

- ILO 憲章

- 条約勧告適用専門家委員会報告書

以下のものを含む年次報告書：

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

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

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

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

- 総会基準適用委員会報告書

一般報告と個別の事例についての検討を含む報告書。

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

- 結社の自由委員会報告書

ILO 理事会文書として年に3回刊行、また ILO 公報としても公表。

- 申立審査委員会報告書 (第 24 条)

理事会文書として刊行。

- 苦情審査委員会報告書 (第 26 条)

理事会文書及び公報として刊行。

上記はすべて NORMLEX データベースでも入手可能。

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en>

- **理事会文書**

法務・国際労働基準委員会の文書も含む。

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

- **国際労働総会文書**

条約と勧告の採択のために作成した報告書を含む。

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

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

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

ILO の文書は ILO 事務所や寄託図書館でも入手可能。

主要刊行物

国際労働基準一般

- 『国際労働基準の手引き』（2014 年）

テーマごとに、関連する ILO 条約と勧告の内容の要約が示されている。

- 『Les normes internationales du travail : un patrimoine pour l'avenir ; mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos』

元 ILO 事務局長補である、ニコラ・バルティコ氏（1918 年～2003 年）に捧げられた法律に関する論説集である。国際労働基準の設定及び監視機構について、29 の論文が収録されている。

- 『国際労働条約・勧告関連の手続きに関するハンドブック』

このハンドブックは、条約・勧告の採択及び履行に際し ILO 内部でなされる手続きについて説明している。

- 『ILO 基準関連活動に関する使用者のためのハンドブック』

使用者側にとって特に関心がある問題点と疑問点に着目した、ILO 基準関連活動についての手引きである。

- 『国際労働基準電子ライブラリー(ILSE 2014 CD-ROM)(英/仏/西)』

国際労働基準に関する基本的な ILO 文書が収録されている。

ILO の基準設定活動と監視機構

- ・『国際労働総会基準適用委員会～長年の対話と説得により生まれた原動力と影響～』（2011 年）

この研究は、第 100 回国際労働総会及び第 85 回総会基準適用委員会に際し、同委員会が成し遂げた重要な成果について論じている。

- ・『条約勧告適用専門家委員会～その原動力と効果～』

条約勧告適用専門家委員会の構成・機能を説明し、8 つの基本諸条約の適用に関する改善例を検討している。また、1988 年から 2002 年の間の“優先的・技術的”条約及び 1978 年から 2003 年の間の基本諸条約の適用に関する改善例を挙げている。

- ・『結社の自由委員会～50 年の効果～』

過去 25 年の例にもとづき、ILO 理事会「結社の自由委員会」が果たす監視の役割について検討している。

- ・『人権としての労働者の権利の保護—現在・未来の国際的な監視（議事録）』

（ジュネーブ、2006 年 11 月 24 日 -25 日、第 80 回の条約勧告適用専門家委員会を祝してなされた国際討論会の議事録（英 / 仏 / 西））

結社の自由

- 『**結社の自由**:ILO 理事会「結社の自由委員会」の決定及び原則の摘要（第 5 改訂版）』（2006 年）
2005 年 11 月に提出された 339 番目の報告書に至るまでの、結社の自由委員会の決定及び原則の要約が示されている。
- 『**結社の自由と団体交渉—結社の自由及び団結権の保護に関する条約（第 87 号、1948 年）、団結権および団体交渉権についての原則の適用に関する条約（第 98 号、1949 年）に関する 1994 年の総合調査報告書—**』
- 『**ストライキ権に関する ILO 原則**』
ストライキ権に関し、特に政治的ストライキや、ストライキをする権利が認められない場合の補償、ストライキに対する報復的措置からの保護について、ILO 理事会「結社の自由委員会」により定められた原則を検討する。
- 『**結社の自由：手引き～ILO の基準、原則及び手続き～**』
“結社の自由に関する ILO 法規：基準と手続き”（ジュネーブ、1995 年）の姉妹編である。ILO の結社の自由に関する基準と原則が及ぼす実際的な影響と効果、及び執行手続きの使い方について述べている。
- 『**結社の自由に関する ILO 法規：基準と手続き**』
第 1 章では、結社の自由と労使関係について、ILO 条約及び勧告の本文と摘要を示している。第 2 章では、ILO 監視機構の手続きを規定する規則の摘要を示している。

児童労働と強制労働

- 『利益と貧困：強制労働の経済学』（2014 年）

この研究は、強制労働の根本的な原因—主な原因の一つは違法な利益である—について調査したものである。強制労働の分野及び地域ごとの利益の内訳が示されている。

- 『家事労働における児童労働撤廃及び搾取的労働条件からの若者の保護』（2013 年）

この報告書は、世界中の家事労働に従事する児童の推測数に関する最近のデータにもとづく詳細な情報を含む。労働関係の不明確性、家事労働に従事するがゆえに受ける差別及び孤立、この種の仕事に有する危険、家事労働に従事する児童が頻繁にさらされる暴力・搾取に対し弱い立場にあること、以上の事項について検討している。

- 『児童労働に関する世界報告書：経済的脆弱性、社会的保護、児童労働廃止に向けた取り組み』（2013 年）

この新しい報告書は、児童労働および社会的保護に関し併せて調査を行っており、複数の社会的目標を達成することを目的とする政策を明らかにしている。

船員及び海事労働に関する問題点

- ・『海上の労働に関する条約（MLC、2006 年）：国際的な体制作りに関する法入門書』（M.L.McConnell,D.Devlin,C.Doumbia Henry、2011 年）

2006 年の MLC について、労働と海事法との関連についての議論が示されており、MLC の注釈も付属されている。

- ・『海上の労働に関する条約（2006 年）に基づき検査を行う、ポーステートコントロール担当者に向けたガイドライン』（2009 年）

この本に含まれるガイドラインは、MLC により発生するポーステート義務を解釈する上での重要な国際的手がかりとなっている。このガイドラインは、2008 年 9 月、MLC に基づく旗国検査のガイドラインと共に採択された。

- ・『海上の労働に関する条約（2006 年）に基づく旗国検査のガイドライン』（2009 年）

この本に含まれるガイドラインは、MLC により発生する旗国検査義務を解釈する上での重要な国際的手がかりとなっている。このガイドラインは、2008 年 9 月、MLC に基づく検査を行うポーステートコントロール担当者に向けたガイドラインと共に採択された。

- ・『近時の海事労働法に関する問題点』

船員の、統一された国際的な身分証明書に関する問題（世界海事大学、海事ジャーナル、2003 年、vol.2,No.2 に掲載）

- ・『タンカーからトロール船に至るまで』（漁業条約、海洋開発および国際法に関する ILO の新しい活動）、前掲書 vol.39、2008 年、p119 – 128）

母性保護

- ・『仕事における母性と父性：世界の法と実情』（2014 年）

この研究は、仕事における母性と父性の両方について、185 の国と地域で、国内法と現状（出産休暇、手当、雇用保護、健康保護、仕事場での母乳保育のための措置、保育など）について検討したものである。

インフォーマル経済

- ・『インフォーマル経済とディーセント・ワーク：フォーマル経済への移行をサポートする政策ガイド』（2014年）

この実務的な政策ガイドは、インフォーマル経済に対処し、フォーマル経済への移行を容易にするための、知識、革新的な政策及び好事例を集約したものである。

貿易と労働の権利

- ・『自由貿易協定の社会的側面』（2013年）

この報告書は、社会的条項を含むすべての既存の貿易協定について包括的に検証を行い、企業と労働者に対する効果について論じている。異なる社会的条項を含む貿易協定の複雑化から起こる問題の本質を見極めるのに役立つ。

- ・『ILO 監視体制のコメント：米国自由貿易協定における、制裁措置を規定する労働条項の有用性』（2013年）

この論文は、3つの米国貿易協定（ドミニカとの米国・中米間自由貿易協定、米国 - バーレーン、米国 - ペルー FTA 協定）の労働について規定する章に基づいて最近なされた申立てを取り上げ、貿易協定にある労働条項の規制の仕組みの中で、ILO の監視機構のコメントの使用について暫定的な分析を行っている。

労働行政と労働監督

- ・『不確かな時代の労働行政：政策、実務及び制度』（2013年）

2008年の金融危機は、長く現在も続く経済の大混乱の始まりであり、これにより政府と労働行政システムに多くの課題が課された。困難な経済状態が続いていることから、労働、雇用、社会保護及び労使関係について既存の政策と制度の再評価が求められる。

賃金の平等

『賃金の平等～入門ガイド～』（2013年）

男女が従事する仕事の公平な評価を確保し、また賃金の差別をなくすことは、性の平等を達成する上で不可欠である。しかしながら、賃金の不平等はなお存在し続けており、また性による賃金の差については、差が縮まらない、もしくは差がさらに開く例も見られるのである。

インターネット情報源

- NORMLEX

国際労働基準データベース。国際労働基準（条約批准情報、報告義務、ILOの監視機構のコメントなど）に加え、各国の労働・社会保障法に関する情報へのアクセスをも含む新しい情報システムである。NORMLEXは、上記のトピックにつき包括的で使い勝手のよい情報を提供しており、NATLEXデータベースと、従来存在したAPPLIS、ILOLEX、LibSyndに含まれる情報を統合したデータベースである。

以上のデータベースは以下で閲覧できる。

www.ilo.org/dyn/normlex/en/

参考文献

- ¹ UN Secretary-General, Message for the World Day of Social Justice, 20 February 2014.
- ² Global Wage Report 2012/13, *Wage and equitable growth*, ILO, Geneva, 2013.
- ³ World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 2013.
- ⁴ Ibid.
- ⁵ OECD, OECD Skills Outlook 2013: *First Results from the Survey of adult skills*, Paris, OECD, 2013.
- ⁶ D. Kucera: “Core labour standards and foreign direct investment”, in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 1-2 (2002), pp. 31-70.
- ⁷ World of Work Report 2013: *Repairing the economic and social fabric*, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva, 2013.
- ⁸ ILO: *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(1), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.
- ⁹ See: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-en/index.htm>
- ¹⁰ International Finance Corporations, Performance Standard 2, Labor and working conditions, January 2012.
- ¹¹ ILS, *Social Dimensions of Free-Trade Agreements*, ILO, 2013; See also C. Doumbia-Henry and E. Gravel, “Free Trade Agreements and Labour Rights: Recent Developments”, *International Labour Review*, Vol. 145 (2006), No. 3, pp. 185–206.
- ¹² World Bank: World Development Report, 2004, p.141.
- ¹³ T. Aidi; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Washington, DC, World Bank, 2002).
- ¹⁴ OECD: *International Trade and Core Labour Standards* (Paris, 2000).
- ¹⁵ ILO: *Organizing for Social Justice: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004, p. 64; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People* (Geneva, ILO, 2002), pp. 75-78.
- ¹⁶ ILO *global estimates of forced labour: results and methodology (Special Action Programme to Combat Forced Labour)*, Geneva, 2012.
- ¹⁷ ILO: *Investing in Every Child: An economic study of the costs and benefits of eliminating child labour* (Geneva IPEC, 2004), pp.4-5.
- ¹⁸ ILO: *Making progress against child labour, Global estimates and trends 2000-2012*, ILO/IPEC, Geneva, 2013.
- ¹⁹ UCW, *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: empirical evidence and policy lessons*, Rome, 2011.
- ²⁰ ILO: *Equality at work: The continuing challenge – Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2011.
- ²¹ See also M. Oelz, S. Olney, M. Tomei, Equal Pay – An introductory guide, ILO, Geneva, 2013.
- ²² W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (Geneva, ILO, 2002), pp. 121-133 and 146.
- ²³ See http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/131112_opargentinabrazil_eng.pdf
- ²⁴ See France, CEACR, Convention No. 81, observation, 2011: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:23221512
- ²⁵ ILO: *Global Employment Agenda* (Geneva, 2003).
- ²⁶ See ILO, *Global Employment Trends 2014: the risk of a Jobless Recovery*, Geneva, ILO, 2014.

- ²⁷ ILO: *Learning and training for work in the knowledge society*, Report IV(1), International Labour Conference, Geneva, 91st Session, 2003, p. 4., see also World Bank: *World Development Report*, op. cit., pp. 137-140.
- ²⁸ See the final report of the Tripartite Meeting of Experts to Examine the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158), and the Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166) held in April 2011 (TMEE/C.158-R.166/2011/2) available at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_165186.pdf and the Governing Body decision on the Report and outcome of the Tripartite Meeting of Experts (Document GB.312/LILS/6, paragraph 4, as amended) available at http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS_168107/lang-en/index.htm
- ²⁹ ILOSTAT Database on the subject of working time – mean weekly hours actually worked per employed person by sex and economic activity.
- ³⁰ S. Lee, D. McCann and J. Messenger: *Working Time around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Geneva, ILO, 2007), P.27.
- ³¹ 2013 *World Day for Safety and Health at Work: Facts and Figures*, ILO, Geneva, 2013.
- ³² 2010 *World Day for Safety and Health at Work*, ILO, Geneva, 2010.
- ³³ Adapted from R. Silva, M. Humblet: *Standards for the XX1st century: Social security* (Geneva, ILO, 2002).
- ³⁴ ILO: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004; *Fair migration: Setting an ILO Agenda, Report of the ILO Director General to the International Labour Conference*, 2014; ILO: *Labour Migration: Facts and Figures*, Fact sheet, March 2014.
- ³⁵ ILO, *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*, ILO, 2013.
- ³⁶ <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>
- ³⁷ Shipping facts website:
<http://www.marisec.org/shippingfacts/index.htm>
(consulted April 2014).
- ³⁸ see
<http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-en/index.htm>
- ³⁹ This handbook is available on the ILO website in English, French and Spanish at: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/WCMS_205225/lang-en/index.htm
- ⁴⁰ UNEP Green Economy Report: Tourism 2010.
- ⁴¹ Guy Ryder, *Lecture on the Relevance of the ILO in the twenty-first century*, March 31th, 2014.
- ⁴² See Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations (Rev. 2012).
- ⁴³ ILO: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Washington, DC, Washington Branch Office, 2003), p. 29.
- ⁴⁴ E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *The Committee on Freedom of Association: Its impact over 50 years* (Geneva, ILO, 2001).
- ⁴⁵ N. Mandela: “The continuing struggle for social justice”, in *Visions of the future of social justice*, Essays on the occasion of the ILO’s 75th anniversary (Geneva, ILO, 1994), p. 184.

