

ILO第88号条約の解釈（概説）

H.19.1.11 九州大学 吾郷眞一

事務局が準備した「ハローワークとILO88号条約に関する論点メモ（検討のたたき台）」では、「民間議員提案とILO88号条約との整合性」の問題として（１）ハローワークの職業紹介業務の担い手、（２）「職業紹介機関」の数及び配置、（３）「職業紹介組織」のネットワーク性、（４）「無料の職業紹介組織」の４つの事柄について、88号条約との整合性（解釈）について多くの検討事項が提示されている。そのほか、関連問題として豪州のケース及び、その他のILOでの本問題取り扱いに関しても質問がなされている。

これらの諸項目について詳細な検討をする上で、ILO（国際労働）基準についての一般的な了解事項を確定することが私に課せられた役割と理解するので、以下には、ILO条約というものの性格と、その「解釈」手続について概説的な説明をしたい。最後に、各種質問項目についての私見を付記する。

1. ILO条約と他の条約との違い

（１）人権条約としてのILO条約

ILOは1919年にベルサイユ条約の労働編として組み込まれた設立文書を憲章としてもつ国際組織であり、国際連盟と姉妹組織であったということに注目する必要がある。すなわち、国際社会の組織化という系譜の中で「経済・社会・文化の側面における国際協力」を担う政府間国際組織として設立され、ある意味では国際連盟にとっての経済社会理事会的性格を持つものであったといえる。従って、それが採択する国際労働条約及び国際労働勧告（両方をあわせて通常国際労働基準 International Labour Standards と呼ぶのが普通である）は、労働に特化した専門性が高い技術的な国際協定というより、連盟が目指す国際安全保障を経済・社会・文化の側面から支えるための国際立法という性質を強く持つものであった。その意味でILO条約・勧告は広義の国際社会規範であり、中には強制労働禁止に関する第29号条約のような国際人権条約と言って良いものもある。第2次世界大戦後、国連システムの中で「国連の専門機関」となってからも、その性質は変わっておらず、むしろ国際人権保障機構の一つの柱として重要性は増しているということ

ができる。

(2) 「立法」条約としてのILO条約

国際人権条約の一つとしてのILO条約という性質は手続規定にも現れており、いったん批准をしたならば、10年間は批准を撤回できないという方式を採ることによって法的安定性を保とうとしている。ちなみに、本88号条約は、日本が撤回の意思表示ができる次の時期は2010年8月から2011年の8月までの間に限られる。(条約第17条) また、多数国間条約において通常は認められる留保も認められていない。これは条約や憲章には明記されていないがILOの慣行として確立している¹。当然ながら、批准の際に解釈宣言を付してもそれは効果を持たない。これは、解釈を統一的にすることを目的としている。ILO条約は人権条約であるとともに、狭い意味での「立法条約」である。ここで「立法条約」とは、通常国際法学でいうところのそれ²ではなく、「国内法定立」条約という意味で使っている。すなわち、ILO条約の批准は国際的な効力を持つこと(外国、または国際社会に対して一定の義務を履行することを約束するという効果が発生する)だけでなく、国内法としての基準を定め、規定が自動执行的(self-executing)であり、かつ批准する国の憲法が条約に国内法の効力を認めている場合(日本国憲法98条2項)、批准した条約はそのまま国内法になる(国内裁判における裁判規範となる)。まさしく、そのことがILO条約を批准することの目的の一つである。別の表現をすると、加盟国が批准する際に考慮することとして、到達した社会基準のレベルの固定(Crystallization)という作用がある。社会立法を通じて、より高い権利の保護、社会福祉の実現を図った国家が、到達したレベルを保持し、将来何らかの理由でそのレベルを後退させないように、国際的に宣言すると同時に、自己を拘束するために、批准は重要な働きをする。(たとえば、最低賃金制度を導入することを決定するが、経済状況の悪化などで、それを維持しにくい状況が将来出現するかもしれないが、そのときに、国際約束をしていることにより、安易に最低賃金制度を撤回しないという効果を持つ。(現実に1997年のアジア通貨危機の際、世界銀行はタイに対して最低賃金法の停止を求めたが、タイは踏みとどまった。)ILO条約の場合は、監視機構が整備されているために、批准したあとの完全実施への圧力は強いものがある。したがって、国内で達成した社会立法その他の社会政策を、国内だけでなく国際的にもコミットする意義を批准に求めることができよう。

(3) 三者構成によって成立した条約

ILO特有の三者構成も、ILO条約に特別な性格を与えている。政府間国際組織としては他に例を見ないこの制度(非政府団体が条約作成、採択、実施の監視に参加する)は、政府

¹ 山本草二「国際法」(新版)1997年、有斐閣、604頁

² 山本前掲書、36頁

が単独でその条約を批准したりしなかったり、適用をしたりしなかったりすることを許さない（ILO 憲章 19 条、22 条、23 条）。すべての過程で三者による協議が予定されている。日本はとりわけ三者協議に関する第 144 号条約を批准しているので、なおさらすべての場面で政労使の協議を行わなければならないことになっている。

2. いわゆる監視機構の役割

(1) 監視(supervision)の意義

実体的に ILO 条約が他の条約と違う性質を持っていることと同じように重要なことは、ILO がきわめて進んだ「監視機構」を持っているということである。中央集権的な立法や司法組織を持たない国際法にとって、国際行政による実施への働きかけ（コントロール、あるいは監視）が重い意味を持つてくる³。そのために、ILO はその 85 年以上の歴史の中でいわゆる監視機構(supervisory mechanism)という制度を確立してきた。この概要については拙著（「国際経済社会法」、三省堂、2005 年）を含め多くの書物があるが、最も新しく、また ILO 事務局が編纂したものとして Rules of the Game, a brief introduction to international labour standards⁴ を挙げておく。通常「条約勧告適用専門家委員会」を中心にして、「総会基準適用委員会」、理事会の「申立」処理委員会、「苦情」解決委員会、「結社の自由委員会」が精緻な「監視」を行っているという説明がなされている。そのうちの基本は、条約勧告適用専門家委員会が行う国内法・慣行と条約との整合性審査であり、それは「直接請求」(direct request)及び一段程度が高い「意見」(observation)という形で表に現れる。整合性の疑義が「直接請求」のレベルでとどまっている間はさほど大きい問題ではないが、「意見」として公刊されると、「条約違反の指摘」という意味合いを持ち、違反をしているとされる国には説明責任が生じる。条約勧告適用専門家委員会と当該政府との間で何度か（場合によっては数年、数十年）意見交換が行われ、（ILO ではダイアログと呼ばれることが多い）、事態の改善が求められる。なかなか問題が解決しない場合には「総会基準適用委員会」が取り上げ、公開の場（条約勧告適用専門家委員会は非公開）で集中的に審議をする。この段階に至ると（問題が緊急性を要する場合とか、違反状況が明白であり早期の改善が求められるときには、長い年月をかけず、条約勧告適用専門家委員会が「意見」として取り上げたとたんに総会委員会に持ち込まれることもある）条約違反の認定はほぼ確立する。総会委員会が取り上げるかどうかは、総会委員会の正副議長の判断による。総会委員会の場は相当に厳しいものであり、説明責任を負う政府

³ 小寺彰「国際コントロールの機能と限界」国際法外交雑誌 95 巻 2 号、1996 年参照

⁴ 日本語訳「グローバル経済のためのルール」ILO 駐日事務所、2006 年 pp.73-82

にとっては、一種の制裁として機能する。ここまでは、いわゆる通常の監視機能（いわばILOが職権で条約の履行状況を調べて適正な履行を確保しようとする働き）であるのに対して、憲章24条や26条に規定された「申立」及び「苦情」審査手続きは、理事会の元に設置されるアドホックな委員会が行うものであり、またそれは違反の申立があったときにだけ稼働するものである。それ以上に特別な性格を持つものが「結社の自由委員会」による監視であり、これは、もともとILO憲章に根拠規定がない手続である。

（2）準司法機能としての監視

これらのいわゆる監視機構は、その監視作業の過程でILO条約を解釈するが、もちろんそれは「有権的解釈」ではない。それができるのはILO憲章第37条により国際司法裁判所のみである。しかし、ILO条約解釈のために国際司法裁判所が事実上利用されていないことを考えるならば、条約勧告適用専門家委員会がかなり有権的に解釈をしていることは否めない事実である。委員会の判断に対して真っ向から挑戦するケースがないではないが、それらの国々も国際司法裁判所に判断を仰ぐことは今までに一度もなかった。このことはどういう意味を持っているだろうか。ILO監視機構は、単に条約実施の「監視」をおこなうだけでなく、実際的な司法機能を果たしている、という意味で「準司法機関」と呼んでもおかしくはない。もちろん、ILO条約もウィーン条約法条約に言う条約であるから、条約解釈に際しての一般国際法の適用がある。一般国際法において、条約の第1義的解釈が締約国によって行われるという原則はここでも当てはまる。しかし、憲章37条が国際司法裁判所に最終的解釈権能を付与していることは、個別加盟国による解釈が国際司法裁判所の判決や勧告的意見によって修正されることを予定している。そのような例は過去きわめて少ないが、それはそこに行く前にほとんどのILO条約解釈上の疑義が監視機構の活動によって解決されていることを意味する。その限りにおいて監視機構は準司法的役割を果たしているのであり、加盟国は個別に解釈を行うに際してILO監視機構の事実上の解釈を尊重しなければいけない。

3. 職業紹介に関する第88号条約の位置づけ

（1）ILO条約の多様性

ILO条約は2007年1月現在で187を数え、ILOが管轄するほとんどの領域をカバーしている。強制労働や差別禁止のような一般的な人権条約もあれば、労働者一人が担ぐことのできる最大重量を定めるきわめて技術的な基準もある。ILOでは数十年前からいくつかのカテゴリーに分けて条約・勧告を取り扱うことを行ってきており、とりわけ1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ」以来、8つのいわゆる基本権条約と呼ばれるものの特別な位置づけが確定した。それ以外のカテ

ゴリーとしては、労働行政、雇用政策、労働基準、職場の安全衛生、社会保障、船員・農業などの特定分野、その他があり、第 88 号条約はそのうちの雇用政策のカテゴリーに属するもので、前出の「グローバル経済のためのルール」においては、そのカテゴリーの基準に関する解説がなされている。すなわち、雇用政策条約（第 122 号）、職業安定組織条約（第 88 号）、職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第 159 号）、民間職業仲介事業所条約（第 181 号）、高齢労働者勧告（第 162 号）、中小企業における雇用創出勧告（第 189 号）、協同組合の促進勧告（第 193 号）の内容が簡単に要約されているが、第 88 号条約については「この条約は批准国に対し、誰もが利用でき、労使双方にとって無料の職業安定組織を設置・運営することを求めている」と簡単に説明されている。

（２）本条約の位置

第 88 号条約は雇用政策の条約・勧告群の中において総合的に位置づけられるべきものである。成立経緯からするならば、不当な中間搾取を防ぐために公的な職業紹介網を整備することを義務化するものであるが、その根底には私的職業紹介所の基本的禁止という社会政策上の価値があることは明らかである。すでに 1933 年の段階で私的な有料職業紹介所を全面的に禁止する条約が制定されていたことにそれは現れている。しかし、私的職業紹介の存在意義は完全に否定されたわけではなく、第 88 号条約が採択された翌年の 1949 年には有料職業紹介所（改正）条約第 96 号が採択され、国の規制を条件として一定の私的な有料職業紹介所が認められるようになっている。（もっとも、この条約も、完全に禁止するものと、規制の上で許可するものと二つの選択肢が与えられている。同条約第 2 条）そして、この第 96 号条約をさらに改正したのが最近の民間職業仲介事業所（第 181 号）条約であり、これによって今日では第 34 号条約は「お蔵入り」（新たに批准できないもの）となっている。約 60 年の間に職業紹介の実体が変わり、労働の商品化と中間搾取を防ぐことよりも、労働市場において民間の企業がその役割を果たすことの有用性が認められてきたということができよう。

そもそも、ILO 条約は不変ではない。現時点で、187 の条約と 198 の勧告が存在し、なかには 1919 年に採択されたものもある。それらの中にはもはや今日のニーズに答え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 は旧条約を入れ替える「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」を採択してきている。ILO 総会はまた、勧告または未発効の条約の「廃止」（withdrawal）を承認することができる。1995 年から 2002 年にかけて、理事会は、基本権条約及び優先条約（第 81 号、第 122 号、第 129 号、第 144 号）を除く 1985 年以前に採択された ILO 基準を精査し、改定の可否を検討した。精査の結果、71 の条約 - 基本権条約及び 1985 年以降に採択された条約を含む - が「最新」とであると認定し、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、

さらに情報提供と研究を要するものという分類をした。二つの文書（雇用終了に関する第158号条約および第166号勧告）については結論が出なかった。2004年のILO総会における移民労働者に関する討議により、さらに二つの条約が推進の対象として指定された。さらに、1997年にILO総会はILO憲章に、総会代表者の3分の2が賛成投票をした場合、既に発効した条約であっても時代遅れのものとして廃止すること（abrogation）を認める憲章改正を採択した。この憲章改正は80以上の加盟国により批准されているが、同改正が発効するのに必要な数をまだ充足していない。

この区分によれば第88号条約は「中間的な地位のもの」ということになっている。「中間的な地位のもの」の意味は、新しい改正条約ができた場合に時代にそぐわなくなったとして批准が閉鎖される可能性があるものから、一部に目的を終了した規定があるとはいうものの、全体的にはまだ有用性が残っているものまで、幅広い。本条約の場合は、後者にあたると思われ、1997年の第181号条約の成立によって民間職業紹介の役割が公式に認定された今日、条約背後に流れる「私的職業紹介所の禁止」という理念は後退したと言って良いだろう。しかし、職業紹介事業は基本的には公的な組織が行うという理念は厳然として生きているからこそ「中間的」基準としての位置づけがなされたものと考えられる。

4. 本条約に関する監視機構の考え方

(1) 過去における条約勧告適用専門家委員会の見解

(条約勧告適用専門家委員会の「直接請求」及び「意見」はILOホームページ⁵からダウンロード可)

本条約に関する条約勧告適用専門家委員会のコメントは多くもなければ少なくもない程度であるが、第9条に関わるものはきわめて少ない。過去10年くらいの間において、まず1995年のドミニカ共和国に対する意見に次のようなものが見られる。「いずれは適用が及ぶと言明されているとはいえ、公務法(Law on the Civil and Administrative Service)が職業紹介組織に現在のところまだ適用されていないが、職務の安定性を確保するため、職業紹介組織にも適用され、本条が完全に履行されるよう要請する」というものが、見受けられる。同年、職業紹介所職員に適用される特別な法はないというスロベニア政府の報告に対し条約規定を引用しつつ「職員が公務員であること・・・」などの条件をクリアーしているかどうかを「直接請求」の形で聞いている。1998年には、職業紹介業務に携わる職員を増員したという情報に関し、それら職員の地位について「直接請求」

⁵ <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>

を行っている。また、やはり1998年にエルサルバドル及びハンガリーに対し、職員の地位について詳細な情報を送るようという直接請求を行っている。(いずれも批准が最近なので、単なる情報収集と思われる。)また、9条関係のコメントがある場合は概ね職員の訓練についてであり、地位についてのものは少ない。この事実を総合すると、第88号条約を批准した国は概ね9条の公務員性は充足しているものと考えられる。

ただ日本にとって興味深い最新のコメントが2005年に韓国について出されている。そこでは、公的職業紹介所職員の8割を構成するカウンセラーは正規の常勤公務員でないため、条約との整合性を韓国の労働組合から問われ、これについて委員会は政府へ詳細な報告をするよう求めている。⁶ もちろん、連合が提出した意見についての2005年の委員会意見⁷も関連するが、これは2条関連で出されている。

(2) 一般調査での条約勧告適用専門家委員会の見解

条約勧告適用専門家委員会が報告書の審査をする際にしばしば引用するのが、委員会自身が行う「一般調査」(General Survey)⁸である。これは、ILO憲章19条に基づき理事会が選択する条約(ないしは条約群)について、批准していない国も含めて当該基準の国際的状況を総覧したものであって、比較労働法的に見ても、きわめて重要性が高いものである。総覧する条約(条約群)の選択は理事会が適宜行うので、全く総覧がなされていない条約(条約群)も存在する一方で、たとえば結社の自由や差別禁止問題のように幾度も行われる場合もある。本条約については、2004年に雇用促進という表題の下に行われている。その第3章が第88号条約に関する分析である。その部分では、公的職業紹介

⁶ Article 9, paragraph 1. The Committee takes note from the Government's report that both public officials and private job counsellors staff the PES offices. Public officials are paid according to wage regulations, and job counsellors are paid according to the "Regulation on Job Counsellors". The FKTU has submitted a comment expressing concern that the 1,800 job counsellors employed in the PES offices, comprising 80 per cent of the total staff, are not adequately assured of stability of employment. Job counsellors are only given one-year contracts and, despite the overwhelming majority (99 per cent) who have graduated from a university or college, their salary is only 60 per cent of the salary of permanent staff, which results in frequent turnover. Moreover, the Government has indicated that, when the unemployment rate decreases, it would reduce the number of job counsellors by 10 per cent. The FKTU has acknowledged that the above factors result in employment insecurity for job counsellors. In light of the comments submitted by the FKTU and the importance of ensuring the independence of job counsellors, the Committee requests the Government to provide information on the status and conditions of service of job counsellors in public employment service organizations. The Committee would also appreciate if the Government would provide a copy or an abstract of the "Regulation on Job Counsellors", which was referenced in the Government's report.

⁷ Organization and functions of the employment service. The Committee notes the Government's detailed report on the application of the Convention for the period 1998-2005. The Japanese Trade Union Confederation (JTUC-RENGO) observed in its report that, since 2005, there has been a partial privatization of sectors linked to the Public Employment Security Offices. JTUC-RENGO expresses its concern that this may lead to the opening of the Public Employment Security Offices to the private sector in the future. The Committee refers to its comments on the application of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122) and of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and requests the Government to describe more precisely the manner in which, in the context of the new organization referred to by JTUC-RENGO, a national system of employment offices under the direction of a national authority (Article 2 of the Convention), carries out the functions contemplated in Article 6 of the Convention.

⁸ <http://www.ilo.org/ilolex/english/surveyq.htm>

所の職員が公務員でなくてはならないことについての詳しい解説は行われていない。公的組織と私的組織の連携がもっぱら議論されている。ただ、第6章の「批准可能性」についての部分に於いて1項目がこれに関連する指摘をしている。それによれば、第88号条約は多くの国がすでに批准しており、適用において大きい問題があるとは考えられない、とされている。また、そこでは公的組織でないものが職業紹介をしているから第88号条約は批准できないと言うクロアチア政府の報告書に対して、第88号条約は職業紹介が公的なものだけに限られるとは言っていないと、指摘している⁹。

5 . 民間議員提案とILO第88号条約との整合性、及び関連問題

以上の前提の上で、以下の論点を考えると、次のようにいうことができよう。これは、あくまでも私見であり、ILO監視機構がそのように理解するかどうかはILO事務局による「非公式見解」を求めるか、現在提出されている連合からの問題点指摘に対して条約勧告適用専門家委員会が何らかの意見を公表することを待たなければならない。

設問1 ハローワークの職業紹介業務の担い手

(ア) ILO第88号条約(以下、「条約」という)第9条を踏まえると、「国の機関の指揮監督の下」(条約第2条)にハローワークの職業紹介業務を民間事業者に委託した場合、そのハローワークが条約上の「職業安定組織」を構成すると解釈することは可能か。

> 不可能

(イ) 上記(ア)について可能であるとする場合、どのような要件を満たすことが必要か。「国の指揮監督の下」に置かれることで十分か。

(ウ) 条約2条の「国の指揮監督」とは具体的にどのような内容のものか。

> 国家機関によって運営されていること

(関連論点)

条約第9条第1項は、職業安定組織の職員は、「分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員」(以下「条約上の公務員」という。)でなければならない、と定めているが、この「条約上の公務員」とは何を意味するか。

⁹ 473. Most reporting countries are already parties to the widely ratified Convention No. 88 and their reports did not refer to any specific difficulties in applying it. Among non-ratifying countries, Croatia reports that, following recent changes, legal persons other than the Bureau of Employment are now allowed to engage in employment service activities. In this respect, the Committee recalls that Convention No. 88 requires the maintenance of a free public employment service, but not its monopoly on activities relating to job placement.

> この部分は「公務員でなくてはならない、しかも政府の更迭・・・」という具合に読むのが自然であって、公務員を限定的に解釈しているとは思われない。

）国や地方公共団体の非常勤職員（常時勤務に服することを要しない職員）は、「条約上の公務員」と言えるのか。

> で述べたように、この条約に特有の「公務員」が限定的に規定されているわけではないので、非常勤職員であっても各国の法制度に基づき、正規の公務員に準じた様々なルールが適用になると考えられる。

例えば非常勤職員は、兼業（営利企業の役員との兼職や営利企業の自営等）を禁じられていないが、「不当な外部からの影響と無関係」であると言えるか。また、日々雇い入れられる非常勤職員などは、「身分の安定を保障される」と解釈することができるか。

非常勤職員には、日々雇い入れられる職員と、勤務時間が常勤職員の1週間の勤務時間の3/4以内の職員の二つの類型がある。（別添資料参照）

）上記のような性格を有する非常勤職員がハローワークの職員構成上約半数を占める現状（常勤職員 12,164 名、非常勤職員 11,311 名。平成 17 年度）は、条約 9 条、3 条等の解釈上、どのような意味を有するのか。

> まさしくこの問題が韓国に対する 2005 年の委員会意見で問われていることであろう。しかし、正規の常勤公務員を補佐する非常勤職員がいるのは構わないのではないか。

）国や地方自治体から業務の委託を受けた民間事業者、又は当該民間事業者¹に雇用され当該業務の実施を行う職員が「条約上の公務員」に該当する可能性はあるか。

> ない。

あるとすれば、どのような要件を満たせば「条約上の公務員」と言えるのか。例えば、法律上みなし公務員規定（公務員でない者を刑法上の公務員とみなす規定）の適用を受ける者は、「条約上の公務員」と言えるか。

条約 9 条は、職業安定組織に所属する職員がすべて「条約上の公務員」であることを求めているのか。

> 私見では、職業安定組織に所属する職員について、すべて公務員であることは求めていると考える。ただ、条約上の職業安定組織の定義に該当する仕事に就く職員はすべて公務員である必要がある。

上記 について、仮にそうであるとしても、職業安定組織の職業紹介業務を担う者がすべて「条約上の公務員」でなければならないことまでを求めているのか。

> 同上

設問 2 「職業紹介機関」の数及び配置

（ア）「現在のハローワークの数及び配置は、行政改革が強力に進められる中では IL088 号条約を遵守す

る上での必要最小限のものである」、「（ハローワークの定員及び拠点数の現状は）ILO88号条約の第3条に従い、経済・社会情勢の変化に伴う行政需要の変化に応じて機関の配置見直しを不断に行ってきた結果である。よって、「余り」のハローワークというものはない。」（平成18年11月10日厚生労働省作成「ハローワーク業務の市場化テストについて」5頁参照）との見解は、条約の解釈として妥当か。

> 必要以上に組織を設置したとしても、条約に反することにはならない。

（イ）民間に業務を委託したハローワークも条約上の「職業安定組織」を構成するとの解釈に立つ場合には、ハローワークの職業紹介業務を民間に委託しても、条約3条との関係では問題を生じないとの解釈でよいか。

> 公的職業紹介組織を民間に委託することは想定していない。

（関連論点）

条約3条の「各地理的領域について十分な数であって使用者及び労働者にとって便利な位置にある地区職業安定機関・・・の網状組織」は、誰がどのように判断するのか。

> 第4条に従い、三者の協議に基づき、各国における権限ある機関が行う。

設問3 「職業紹介組織」のネットワーク性

「他のハローワークとの全国的ネットワークを構成しない、自己完結型（セーフティネットとしての全国ネットワークと切り離され、当該一箇の施設で受理した求人・求職のみを用いて職業紹介を行う）の事業」の場合（人材銀行）は、ILO条約の職業安定組織ではないが、

「他のハローワークとの全国的ネットワークを構成する」場合には、ILO条約上の職業安定組織である

との見解（平成18年11月10日厚生労働省作成「ハローワーク業務の市場化テストについて」33頁参照）に関し、ネットワークの有無によってILO条約の対象か否かについて決めるのは、妥当な解釈か。

（注）厚生労働省によれば、「他のハローワークと全国的ネットワークを構成」とは、「国の職業紹介、職業指導、その他の雇用政策に必要な業務を行うため、関係情報を共有し、相互に連携することを意味する」としている。

> これは少し限定しすぎという感じを受ける。

（関連論点）

ILO88号条約上、「ネットワーク」に関係し得る規定として、2条（「国の機関の指揮監督の下にある職業案内機関の全国的体系(national system)」）、3条（「職業安定機関の網状組織(network)」）、6条（「最初の職業安定機関が求職者を適当な職業に斡旋することができない・・・場合には、求職及び求人を他の職業安定機関に連絡すること」）があると思われるが、ネットワークとの関係で、これらの規定をどのように解すればよいか。

条約上、上記の他にも、「ネットワーク」に関係し得る規定はあるか。

> 国によって違いがあるので、いろいろな方法があり得る。前記「一般調査」でも様々なネットワークの方法が例示されている。

設問4 「無料の職業紹介組織」

条約1条の「無料」とはどのような意味か。求職者及び求人企業から対価を求めないことを意味すると解してよいか。

> はい。

ハローワークの職業紹介事業を民間事業者に委託する場合、当該事業者は、求職者、求人企業からは対価を求めないが、国からは委託費を受け取ることとなるが、このような場合であっても、条約1条の「無料」の職業安定組織に該当すると言えるか。

> 条約上『無料』であると解することについては問題ない。

設問5 その他の論点

豪州のように、国の監督の下に、職業紹介事業の実際の担い手は全て民間事業者に委ねる方法は、ILO88号条約に抵触するのか。豪州の件については、条約勧告適用専門家会合等のILOの機関において、(明示的又は黙示的な)判断は示されていないのか。

> この件について条約勧告適用専門家会は、なんら意見を述べていない。理由不明。

ILOにおいて、ILO88号条約の適用が問題にされた前例にはどのようなものがあるのか。

> 前記