

## ILO条約・勧告 条文集

- 1 . 職業安定組織の構成に関する条約(第 88 号) …… 1 頁
- 2 . 職業安定組織の構成に関する勧告(第 83 号) ……16 頁
- 3 . 民間職業仲介事業所に関する条約(第 181 号) ……29 頁
- 4 . 民間職業事業所に関する勧告(第 188 号) ……46 頁
- 5 . 【参考】国際労働機構憲章 ……53 頁

## C88 Employment Service Convention, 1948 職業安定組織の構成に関する条約（第 88 号）

(第 31 回総会で 1948 年 7 月 9 日採択。条約発効日：1950 年 8 月 10 日。完全に最新というわけではないが、妥当な規定を含み現状維持とされているその他の条約。日本は 1953 年 10 月 20 日に批准。)

### [ 概要 ]

公共職業紹介所は求職者と求人企業を結びつける主な手段の一つであり、労働市場の適正な機能に寄与している。第 88 号条約は、批准国に対し、誰もが職業紹介サービスを利用できるよう無料の公共職業安定組織を維持し、全国に事務所を設置・運営するよう求める。この条約によれば職業安定組織の本来の任務は、完全雇用の達成と維持、生産資源の開発と利用のための国家計画の一環として、雇用市場をもっとも良く組織化することとされている。職業安定組織の構成・運営と職業安定業務に関する政策の立案について使用者・労働者の代表の協力を得るため、審議会を通じて適当な取り決めが行われる必要があり、労働者に対する職業紹介の一般的政策は、審議会を通じて使用者・労働者の代表に諮問した上で決定される。職業安定組織は、効果的な募集と斡旋ができるように構成され、労働者が適当な職業を見だし、使用者が適当な労働者を得られるように援助する。求職者の登録、職業紹介のための面接などを行い、求職者を適当な職業に紹介する。職業安定組織はさらに、好ましい雇用状態を確保するため、社会経済上の計画の立案について他の公私団体を援助することもあり、使用者・労働者の団体と協力して、使用者・労働者がこの組織を十分に利用するよう奨励することとされている。公共職業安定組織の職員は、その分限や勤務条件が政権の交替や不適切な外部の影響から独立した公務員であるものとされる。

1944 年採択の同名の第 72 号勧告、1948 年に同時に採択された補足的な同名の第 83 号勧告といった関連する勧告がある。補足的な条約として、1949 年の有料職業紹介所条約(改正)(第 96 号)がある。

<ILO 駐日事務所の HP より>

### [ 批准状況 ]

ILO 加盟国 179 ケ国中、87 ケ国が批准(2006 年 12 月現在)

主要な批准国(OECD 諸国、下線は G8): オーストラリア、オーストリー、ベルギー、カナダ、チェコ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、韓国、ルクセンブルク、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポルトガル、スロバキア、スペイン、スウェーデン、スイス、トルコ

主要な未批准国(同上): 米国、英国、イタリア、ロシア、アイスランド、メキシコ

批准後、離脱した国: 英国(1971 年)、イタリア(1971 年)、ブルガリア(1961 年)

英文	和文
<p>Article 1</p> <p>1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.</p> <p>2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.</p>	<p>第 一 条</p> <p>1 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公私の関係団体と協力して、完全雇用の達成及び維持並びに生産資源の開発及び利用のための国家的計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化することである。</p>
<p>Article 2</p> <p>The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.</p>	<p>第 二 条</p> <p>職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される。</p>
<p>Article 3</p> <p>1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.</p>	<p>第 三 条</p> <p>1 その体系は、当該国の各地理的区域について十分な数であつ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及び適当な場合には地方職業安定機関の網状組織から成る。</p>

2. The organisation of the network shall:

(a) be reviewed - -

(i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and

(ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and

(b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.

#### Article 4

1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.

2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.

3. The representatives of employers and workers on these committees shall be

2 この網状組織の構成は、

(a) 次の場合には再検討しなければならない。

(i) 経済活動及び労働力人口の分布に重大な変化が起った場合

(ii) 権限のある機関が、実験期間中に得た経験にかんがみて再検討が望ましいと認める場合

(b) 前記の再検討の結果改正を必要とする場合には、改正しなければならない。

#### 第 四 条

1 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。

2 それらの取極においては、一又は二以上の中央の審議会並びに必要な場合には地方及び地区の審議会の設置を定めなければならない。

3 それらの審議会における使用者及び労働者の代表者は、使用者及び労

appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.

#### Article 5

The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.

#### Article 6

The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:

(a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis--

(i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,

(ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to

働者の代表的団体が存在する場合には、それらと協議の上それぞれ同数が任命されなければならない。

#### 第 五 条

職業安定組織の労働者に対する職業紹介についての一般的政策は、第四条に定める審議会を通じて使用者及び労働者の代表者に諮問した上で決定しなければならない。

#### 第 六 条

職業安定組織は、効果的な募集及び斡旋を確保することができるように構成しなければならない、また、この目的のため、

(a) 労働者が適当な職業を見出すこと及び使用者が適当な労働者を見出すことを援助し、特に、全国的に適用される規程に従って次のことを行わなければならない。

(i) 求職者を登録し、その者について、職業上の技能、経験及び希望を記録し、職業紹介のために面接し、必要な場合には、その肉体的及び職業的能力を評価し、並びに適当な場合にはその者が職業指導又は職業訓練若しくは職業再訓練を受けることを援助すること。

(ii) 使用者が職業安定機関に通告する求人及び使用者の求めている労働

<p>the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,</p> <p>(iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,</p> <p>(iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;</p> <p>(b) take appropriate measures to--</p> <p>(i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations,</p> <p>(ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities,</p> <p>(iii) facilitate temporary transfers of workers from one area to another as a means of meeting temporary local maladjustments in the supply of or the demand for workers,</p> <p>(iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;</p>	<p>者の具備すべき要件について正確な情報を使用者から得ること。</p> <p>(iii) 職業的及び肉体的能力を有する求職者を適当な職業に紹介すること。</p> <p>(iv) 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か若しくは求人者を適当に充足することができない場合又は他の適当な事由がある場合には、求職及び求人者を他の職業安定機関に連絡すること。</p> <p>(b) 次のことを行うため適当な措置を執らなければならない。</p> <p>(i) 労働力の供給を各種の職業における雇用機会に適応させるため職業間の移動を容易にすること。</p> <p>(ii) 適当な雇用機会のある地域への労働者の移動を援助するため地域間の移動をすること。</p> <p>(iii) 労働力の需要供給の一時的な地方的不均衡に因ずる手段として、一地域から他の地域への労働者の一時的移動を容易にすること。</p> <p>(iv) 関係政府の承認を得て行われる一国から他国への労働者の移動を容易にすること。</p>
---	--

(c) collect and analyse, in co-operation where appropriate with other authorities and with management and trade unions, the fullest available information on the situation of the employment market and its probable evolution, both in the country as a whole and in the different industries, occupations and areas, and make such information available systematically and promptly to the public authorities, the employers' and workers' organisations concerned, and the general public;

(d) co-operate in the administration of unemployment insurance and assistance and of other measures for the relief of the unemployed; and

(e) assist, as necessary, other public and private bodies in social and economic planning calculated to ensure a favourable employment situation.

## Article 7

Measures shall be taken:

(a) to facilitate within the various employment offices specialisation by occupations and by industries, such as agriculture and any other branch of activity in which such specialisation may be useful; and

(b) to meet adequately the needs of particular categories of applicants for employment, such as disabled persons.

(c) 適当な場合には、他の公の機関、経営者及び労働組合と協力して、全国並びに各産業、各職業及び各地区における雇用市場の状況及び予想される発展に関するできる限り完全な情報を収集分析しなければならず、また、これを組織的且つ迅速に関係のある公の機関、使用者団体及び労働者団体並びに一般国民の利用に供さなければならない。

(d) 失業保険、失業者扶助その他の失業者救済措置の実施について協力しなければならない。

(e) 必要がある場合には、好ましい雇用状態を確保するための社会上及び経済上の計画の立案について他の公私の団体を援助しなければならない。

## 第七條

次のことを行うため措置を執らなければならない。

(a) 職業別及び産業別による専門化を有益とする農業その他の活動部門については、各種の職業安定機関においてその専門化を促進すること。

(b) 身体障害者のような特殊な種類の求職者の要求を十分に満たすこと。

<p>Article 8</p> <p>Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.</p>	<p>第 八 条</p> <p>職業安定及び職業指導の業務の範囲内において年少者に対する特別の措置を執り、且つ、発展させなければならない。</p>
<p>Article 9</p> <p>1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.</p> <p>2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.</p> <p>3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.</p> <p>4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties</p>	<p>第 九 条</p> <p>1 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でなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の職員は、国内の法令で定める公務員の採用に関する条件に従い、その任務の遂行に必要な資格を特に考慮して採用しなければならない。</p> <p>3 前記の資格を認定する方法は、権限のある機関が決定する。</p> <p>4 職業安定組織の職員は、その任務の遂行のため適当な訓練を受けなければならない。</p>
<p>Article 10</p>	<p>第 十 条</p>

The employment service and other public authorities where appropriate shall, in co-operation with employers' and workers' organisations and other interested bodies, take all possible measures to encourage full use of employment service facilities by employers and workers on a voluntary basis.

#### Article 11

The competent authorities shall take the necessary measures to secure effective co-operation between the public employment service and private employment agencies not conducted with a view to profit.

#### Article 12

1. In the case of a Member the territory of which includes large areas where, by reason of the sparseness of the population or the stage of development of the area, the competent authority considers it impracticable to enforce the provisions of this Convention, the authority may exempt such areas from the application of this Convention either generally or with such exceptions in respect of particular undertakings or occupations as it thinks fit.

2. Each Member shall indicate in its first annual report upon the application of this Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any areas in respect of which it proposes to have recourse to the provisions of the present Article and shall give the reasons for which it proposes to have recourse thereto; no Member shall, after the date

職業安定組織及び適当な場合には他の公の機関は、使用者団体、労働者団体その他利害関係のある団体と協力して、使用者及び労働者が任意に職業安定組織を十分に利用することを奨励するためあらゆる措置を執らなければならない。

#### 第 十 一 条

権限のある機関は、公共職業安定組織と営利を目的としない私営の職業紹介所との間の実効的な協力を確保するため必要な措置を執らなければならない。

#### 第 十 二 条

1 加盟国の領域内の広大な地域について、権限のある機関が、人口の希薄性又は発達程度にかんがみ、この条約の規定を実施することができないと認める場合には、その機関は、全面的に又は特定の企業若しくは職業について適当と認める例外を設けて、その地域をこの条約の適用から除外することができる。

2 加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条に基づいて提出するこの条約の適用に関する第一回の年次報告において、本条の規定を適用しようとする地域を指定し、且つ、その規定を適用しようとする理由を示さなければならない。いずれの加盟国も、第一回の年次報告の日付の日後は、こうして指定した地域を除く外、本条の規定を適用してはならない。

of its first annual report, have recourse to the provisions of the present Article except in respect of areas so indicated.

3. Each Member having recourse to the provisions of the present Article shall indicate in subsequent annual reports any areas in respect of which it renounces the right to have recourse to the provisions of the present Article.

### Article 13

1. In respect of the territories referred to in Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation as amended by the Constitution of the International Labour Organisation Instrument of Amendment 1946, other than the territories referred to in paragraphs 4 and 5 of the said Article as so amended, each Member of the Organisation which ratifies this Convention shall communicate to the Director-General of the International Labour Office as soon as possible after ratification a declaration stating:

a) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such

3 本条の規定を適用する加盟国は、その後の年次報告において、本条の規定を適用する権利を放棄する地域を指定しなければならない。

### 第十三条

1 この条約を批准する国際労働機関の加盟国は、千九百四十六年の国際労働機関憲章の改正文書によつて改正された国際労働機関憲章第三十五条に掲げる地域のうち同条4及び5に掲げる地域以外のものについては、批准の後なるべくすみやかに、次の事項を述べる宣言を国際労働事務局長に通知しなければならない。

(a) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えずに適用することを約束する地域

(b) 当該加盟国がこの条約の規定を変更を加えて適用することを約束する地域及びその変更の細目

(c) この条約を適用することができない地域及びその適用することができな

<p>cases the grounds on which it is inapplicable;</p> <p>d) the territories in respect of which it reserves its decision.</p> <p>2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.</p> <p>3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservations made in its original declaration in virtue of subparagraphs (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.</p> <p>4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 16, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.</p>	<p>い理由</p> <p>(d) 当該加盟国が決定を留保する地域</p> <p>2 本条1(a)及び(b)に掲げる約束は、批准の不可分の一部とみなされ、且つ、批准と同一の効力を有する。</p> <p>3 加盟国は、本条1(b)、(c)又は(d)に基きその最初の宣言において行つた留保の全部又は一部をその後の宣言によつていつでも取り消すことができる。</p> <p>4 加盟国は、第十七条の規定に従つてこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言の条項を他の点について変更し、且つ、指定する地域に関する現況を述べる宣言を事務局に通知することができる。</p>
<p>Article 14</p> <p>1. Where the subject matter of this Convention is within the self-governing powers of any non-metropolitan territory, the Member responsible for the international relations of that territory may, in agreement with the government of the territory, communicate to the Director-General of the International Labour Office a declaration accepting on behalf of the territory the obligations of this</p>	<p>第十四条</p> <p>1 この条約の主題たる事項が非本土地域の自治権限の範囲内にあるときは、当該地域の国際関係について責任を負う加盟国は、当該地域の政府と合意して、当該地域のためにこの条約の義務を受諾する宣言を国際労働事務局長に通知することができる。</p>

Convention.

2. A declaration accepting the obligations of this Convention may be communicated to the Director-General of the International Labour Office:

a) by two or more Members of the Organisation in respect of any territory which is under their joint authority; or

b) by any international authority responsible for the administration of any territory, in virtue of the Charter of the United Nations or otherwise, in respect of any such territory.

3. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with the preceding paragraphs of this Article shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

4. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

5. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the

2 この条約の義務を受諾する宣言は、次のものが国際労働事務局長に通知することができる。

(a) 国際労働機関の二以上の加盟国の共同の権力の下にある地域については、その二以上の加盟国 又は

(b) 国際連合憲章等によって国際機関が施政の責任を負う地域については、その国際機関

3 本条1及び2に従って国際労働事務局長に通知する宣言は、当該地域内でこの条約の規定を変更を加えずに適用するか又は変更を加えて適用するかを示さなければならない。その宣言は、この条約の規定を変更を加えて適用することを示している場合には、その変更の細目を示さなければならない。

4 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、前の宣言において示した変更を適用する権利の全部又は一部をその後の宣言によっていつでも放棄することができる。

5 関係のある一若しくは二以上の加盟国又は国際機関は、第十七条の規定に従ってこの条約を廃棄することができる期間中はいつでも、前の宣言

provisions of Article 17, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

#### Article 15

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

#### Article 16

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

#### Article 17

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into

の条項を他の点について変更し、且つ、この条約の適用について現況を述べる宣言を国際労働事務局長に通知することができる。

#### 第十五条

この条約の正式の批准は、登録のため国際労働事務局長に通知しなければならない。

#### 第十六条

1 この条約は、国際労働機関の加盟国でその批准が事務局長により登録されたもののみを拘束する。

2 この条約は、二加盟国の批准が事務局長により登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、その批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

#### 第十七条

1 この条約を批准した各加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年の期間の満了の後、登録のため国際労働事務局長に通知する文書

force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### Article 18

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

#### Article 19

によってこの条約を廃棄することができる。その廃棄は、それが登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した各加盟国で、1に掲げる十年の期間の満了の後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、さらに十年間拘束を受けるものとし、その後は、この条に定める条件に基づいて、十年の期間が満了するごとにこの条約を廃棄することができる。

#### 第十八条

1 国際労働事務局長は、国際労働機関の加盟国から通知を受けたすべての批准、宣言及び廃棄の登録をすべての加盟国に通告しなければならない。

2 事務局長は、通知を受けた二番目の批准の登録を国際労働機関の加盟国に通告する際に、この条約が効力を生ずる日について加盟国の注意を喚起しなければならない。

#### 第十九条

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### Article 20

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### Article 21

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

国際労働事務局長は、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准、宣言及び廃棄の完全な明細を国際連合憲章第一百二条による登録のため国際連合事務総長に通知しなければならない。

#### 第二十条

国際労働機関の理事会は、この条約の効力発生の後十年の期間が満了するごとに、この条約の運用に関する報告を総会に提出しなければならず、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を審議しなければならない。

#### 第二十一条

1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、

(a) 加盟国による改正条約の批准は、改正条約の効力発生を条件として、第十七条の規定にかかわらず、当然この条約の即時の廃棄を伴う。

(b) 加盟国によるこの条約の批准のための開放は、改正条約が効力を生ずる日に終了する。

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### Article 22

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

#### Cross references

Constitution: [22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)

Supplemented: [C096 complemented by Fee-Charging Employment Agencies Convention \(Revised\), 1949](#)

Constitution: [35:article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation](#)

2 この条約は、この条約を批准した加盟国で改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

#### 第 二 十 二 条

この条約の英語及びフランス語による本文は、ひとしく正文とする。

## R83 Employment Service Recommendation, 1948 職業安定組織の構成に関する勧告（第 83 号）

（第 31 回総会で 1948 年 7 月 9 日採択。完全に最新というわけではないが、妥当な規定を含み現状維持とされているその他の勧告。）

### 【 概 要 】

1944 年採択の同名の第 72 号勧告及び 1948 年に同時に採択された同名の第 88 号条約を補足し、職業安定組織の構成について詳しく規定する。

勧告は職業安定組織の一般組織、収集すべき雇用市場情報の詳細、労働力関係予算の作成、賃金や労働条件が法律や一般慣行よりも低い職業に労働者を紹介しないことといった労働者の紹介に係わる原則、労働移動を円滑化するための方策、職業安定組織の公私団体との協力やその利用促進、効果的な運用に向けた措置、職業安定組織同士の国際協力といった事項を規定する。

<ILO 駐日事務所のHPより>

英文	和文
<p>The General Conference of the International Labour Organisation, Having been convened at San Francisco by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-first Session on 17 June 1948, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the organisation of the employment service, which is included in the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Employment Service Recommendation, 1944, and the Employment Service Convention, 1948, adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight, the following Recommendation, which may be cited as the Employment Service Recommendation, 1948:</p> <p>Whereas the Employment Service Recommendation, 1944, and the Employment Service Convention, 1948, provide for the organisation of employment services and it is desirable to supplement the provisions thereof by further recommendations;</p> <p>The Conference recommends that each Member should apply the following provisions as rapidly as national conditions allow and report to the International Labour Office as requested by the Governing Body concerning the measures taken to give effect thereto.</p>	<p>国際労働機関の総会は、 国際労働事務局の理事会によってサン・フランシスコに招集され、且つ 1948 年 6 月 17 日を以てその第 31 回会議を開催し、</p> <p>この会議の会議事項の第四項目に含まれている職業安定組織の構成に関する提案の採択を決議し、</p> <p>この提案は、1944 年の職業安定組織勧告及び 1948 年の職業安定組織条約を補足する勧告の形式によるべきものなることを決定したので、</p> <p>1948 年の職業安定組織勧告として引用することができる次の勧告を 1948 年 7 月 9 日に採択する。</p> <p>1944 年の職業安定組織に関する勧告及び 1948 年の職業安定組織の構成に関する条約は、職業安定組織の構成について規定しているが、勧告によって更に右の規定を補うことが望ましいので、</p> <p>総会は、各加盟国が次の条項を国内事情の許すかぎり速かに適用すること、及びこれを実施するためにとつた措置に関して、理事会の要求に応じて、国際労働事務局に報告を提出することを勧告する。</p>

<p>I. General Organisation</p> <p>1. The free public employment service should comprise a central headquarters, local offices and, where necessary, regional offices.</p> <p>2. In order to promote development of the employment service, and to secure unified and co-ordinated national administration, provision should be made for--</p> <p>(a) the issue by the headquarters of national administrative instructions;</p> <p>(b) the formulation of minimum national standards concerning the staffing and material arrangements of the employment offices;</p> <p>(c) adequate financing of the service by the government;</p> <p>(d) periodical reports from lower to higher administrative levels;</p> <p>(e) national inspection of regional and local offices; and</p> <p>(f) periodical conferences among central, regional and local officers, including inspection staff.</p> <p>3. Appropriate arrangements should be made by the employment service for such co-operation as may be necessary with management, workers' representatives, and bodies set up with a view to studying the special</p>	<p>I 一般組織</p> <p>1 無料の公共職業安定組織は、中央主管官庁、地区職業安定機関及び必要な場合には地方職業安定機関から成る。</p> <p>2 職業安定組織の発達を促進し、国の管理の統一統合を確保するために、次のような規定を設けるべきである。</p> <p>(a) 中央主管官庁から国の管理的指示を発すること。</p> <p>(b) 職業安定所の職員、設備、備品等に関する国の最低基準を定めること。</p> <p>(c) 職業安定組織に対する政府の十分な財政援助</p> <p>(d) 下級機関より上級機関への定期報告書</p> <p>(e) 地区及び地方安定機関に対する国家の監察</p> <p>(f) 監察官を含む、中央、地区及び地方職員の会議を定期的に行うこと。</p> <p>3 職業安定組織は、経営者及び労働者の代表者、並びに特殊な地域、企業、産業又は産業集団の雇用問題を特別に研究する目的で設立された団体の必要な協力を得るため、適切</p>
--	---

<p>employment problems of particular areas, undertakings, industries, or groups of industries.</p> <p>4. Measures should be taken in appropriate cases to develop, within the general framework of the employment services - -</p> <p>(a) separate employment offices specialising in meeting the needs of employers and workers belonging to particular industries or occupations such as port transport, merchant marine, building and civil engineering, agriculture and forestry and domestic service, wherever the character or importance of the industry or occupation or other special factors justify the maintenance of such separate offices;</p> <p>(b) special arrangements for the placement of - -</p> <p>(i) juveniles;</p> <p>(ii) disabled persons; and</p> <p>(iii) technicians, professional workers, salaried employees and executive staff;</p> <p>(c) adequate arrangements for the placement of women on the basis of their occupational skill and physical capacity.</p> <p>II. Employment Market Information</p>	<p>な措置をとらなければならない。</p> <p>4 次のものを発達させるための措置を適当な場合には、職業安定組織の一般的枠内で執らなければならない。</p> <p>(a) 職業又は産業の性格又は重要度その他の因子によつて、別個の職業安定機関を置くことが正当と認められる場合には、港湾荷役、商船、土木建築、農林業及び家事労働の如き特殊産業又は職業に属する使用者及び労働者の必要に応ずることを専門とする別個の職業安定機関</p> <p>(b) 次の者の就職斡旋のための特別措置</p> <p>(i) 年少者</p> <p>(ii) 身体障害者</p> <p>(iii) 技術者、専門労働者、俸給被用者及び経営部員</p> <p>(c) 職業上の熟練度と身体的能力に基いて女子の就職斡旋の為の適切な措置を執ること。</p> <p>II 雇用市場情報</p>
--	---

<p>5. The employment service should collect employment market information, including material pertaining to--</p> <p>(a) current and prospective labour requirements (including the number and type of workers needed, classified on an industrial, occupational or area basis);</p> <p>(b) current and prospective labour supply (including details of the number, age and sex, skills, occupations, industries and areas of residence of the workers and of the number, location and characteristics of applicants for employment).</p> <p>6. The employment service should make continuous or special studies on such questions as--</p> <p>(a) the causes and incidence of unemployment, including technological unemployment;</p> <p>(b) the placement of particular groups of applicants for employment such as the disabled or juveniles;</p> <p>(c) factors affecting the level and character of employment;</p> <p>(d) the regularisation of employment;</p> <p>(e) vocational guidance in relation to placement;</p>	<p>5 職業安定組織は、次に関する資料を含む雇用市場情報を蒐集しなければならない。</p> <p>(a) 現在及び将来における労働の必要量(必要な労働者の産業別、職業別又は地区別の数及び種類を含む。)</p> <p>(b) 現在及び将来における労働の供給量(労働者の数、年齢、性別、熟練度、職業、産業及び居住地並びに求職者の数、居住地及び特徴に関する詳細を含む。)</p> <p>6 職業安定組織は、次の問題について継続的且つ特別な研究を行わなければならない。</p> <p>(a) 技術上の失業を含む失業の原因と頻度</p> <p>(b) 身体障害者又は年少者のような特殊な求職者群の就職斡旋</p> <p>(c) 雇用の標準と性格に影響を及ぼす因子</p> <p>(d) 雇用の調整</p> <p>(e) 就職斡旋と関連しての職業指導</p>
--	--

<p>(f) occupation and job analysis; and</p> <p>(g) other aspects of the organisation of the employment market.</p> <p>7. This information should be collected by suitably trained and qualified staff, in co-operation where necessary with other official bodies and with employers' and workers' organisations.</p> <p>8. The methods used for the collection and analysis of the information should include, as may be found practicable and appropriate--</p> <p>(a) direct enquiries from the bodies with special knowledge of the subjects in question, such as other public bodies, employers' and workers' organisations, public and private undertakings, and joint committees;</p> <p>(b) co-operation with labour inspection and unemployment insurance and assistance services;</p> <p>(c) periodical reports on questions having a special bearing on the employment market; and</p> <p>(d) investigations of particular questions, research projects and analyses carried out by the employment service.</p>	<p>(f) 職業及び職務の分析</p> <p>(g) 雇用市場組織に関するその他の情勢</p> <p>7 この情報は、適当な訓練を受けた資格ある職員が必要な場合は、他の公の機関、使用者団体及び労働者団体の協力を得て蒐集するものとする。</p> <p>8 情報の蒐集及び分析に用いられる方法は実行することができ且つ適切と認められる限り、次のことを含まなければならない。</p> <p>(a) 問題になつている事項について専門知識を持つている団体、例えば他の公の機関、使用者団体及び労働者団体、公私企業及び合同委員会のよ うな団体からの直接調査</p> <p>(b) 労働監督、失業保険及び失業者扶助業務との協力</p> <p>(c) 雇用市場と特別な関係を持つている問題の定期報告</p> <p>(d) 職業安定組織が行つている特殊問題の調査、調査計画及び分析</p>
--	--

<p>III. Manpower Budget</p> <p>9. In order to facilitate the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources, an annual national manpower budget should be drawn up, as soon as practicable, as part of a general economic survey.</p> <p>10. The manpower budget should be drawn up by the employment service in co-operation with other public authorities where appropriate.</p> <p>11. The manpower budget should include detailed material concerning the anticipated volume and distribution of the labour supply and demand.</p>	<p>III 労働力関係予算</p> <p>9 完全雇用の達成及び維持並びに生産資源の開発及び利用のための国家計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化するために、国の年次労働力関係予算は、実行可能な限り速かに一般経済観察の一部として作成されなければならない。</p> <p>10 労働力関係予算は、適当な場合には他の公の機関の協力を得て、職業安定機関によつて作成されなければならない。</p> <p>11 労働力関係予算には、労働の需要供給の見積量と分布に関する詳細な資料を含めなければならない。</p>
<p>IV. Referral of Workers</p> <p>12. The employment service should--</p> <p>(a) observe strict neutrality in the case of employment available in an establishment where there is a labour dispute affecting such employment;</p> <p>(b) not refer workers to employment in respect of which the wages or conditions of work fall below the standard defined by law or prevailing practice;</p> <p>(c) not, in referring workers to employment, itself discriminate against applicants</p>	<p>IV 労働者の紹介</p> <p>12 職業安定機関は、</p> <p>(a) 労働争議の行われている事業所に於ける雇用については、この雇用が労働争議に影響を及ぼす場合は、厳正中立を守らなければならない。</p> <p>(b) 賃金又は労働条件が法律又は一般慣行によつて定められている基準より低い職業に労働者を紹介してはならない。</p> <p>(c) 労働者を職業に紹介するに当つて、民族、人種、性別、信仰を理由とし</p>

on grounds of race, colour, sex or belief.

13. The employment service should be responsible for providing applicants for employment with all relevant information about the jobs to which such applicants are referred, including information on the matters dealt with in the preceding paragraph.

#### V. Mobility of Labour

14. For the purpose of facilitating the mobility of labour necessary to achieve and maintain maximum production and employment, the employment service should take the measures indicated in paragraphs 15 to 20 below.

15. The fullest and most reliable information concerning employment opportunities and working conditions in other occupations and areas and concerning living conditions (including the availability of suitable housing accommodation) in such areas should be collected and disseminated.

16. Workers should be furnished with appropriate information and advice designed to eliminate objections to changing their occupation or residence.

17.(1) The employment service should remove economic obstacles to geographical transfers which it considers necessary by such means as financial assistance.

て、求職者に対して不当な差別をなしてはならない。

13 職業安定機関は、求職者に紹介する仕事に関するすべての関係ある情報を求職者に提供する責任を負う。これには前項中の事項に関する情報を含む。

#### V 労働の移動性

14 最大の生産及び最大の雇用の達成及び維持のために必要な労働の移動を容易にするために、職業安定組織は、下記15から20までに示された方策をとるべきである。

15 他の職業及び他の地方における雇用の機会及び労働条件並びにその地方に於ける生活条件(利用し得る適当な住宅施設を含む。)に関する最も完全にして信頼し得べき情報が蒐集され且つ周知させられるべきである。

16 労働者に対しては、彼等の転職又は移転に対する障害を除去する為の情報及び助言が提供されるべきである。

17(1) 職業安定機関は、財政的援助の如き手段によつて必要と考えられる地理的な移転に対する経済的障害を排除すべきである。

(2) Such assistance should be granted, in cases authorised by the service, in respect of transfers made through or approved by the service, particularly where no other arrangements exist for the payment other than by the worker of the extra expense involved in the transfers.

(3) The amount of the assistance should be determined according to national and individual circumstances.

18. The employment service should assist the unemployment insurance and assistance authorities in defining and interpreting the conditions in which available employment which is in an occupation other than the usual occupation of an unemployed person or which requires him to change his residence should be regarded as suitable for him.

19. The employment service should assist the competent authorities in establishing and developing the programmes of training or retraining courses (including apprenticeship, supplementary training and upgrading courses), selecting persons for such courses and placing in employment persons who have completed them.

## VI. Miscellaneous Provisions

20.(1) The employment service should co-operate with other public and private bodies concerned with employment problems.

(2) 職業安定機関を通じてなされ又は職業安定機関により認可された移転に関しては、特に移転に必要な特別な経費の支払について労働者自身による外何等の手段もない場合には、前記の援助が職業安定機関により正当と認められた場合に与えられるべきである。

(3) 援助額は、国及び個人の事情に応じて決定されるべきである。

18 職業安定機関は、失業者の定職と異なる職業に属する求人口、又は失業者に移転を必要とする求人口がその者に適職と認めらるべき条件を定め及び解釈することについて、失業保険機関及び失業者扶助機関を援助すべきである。

19 職業安定機関は、職業訓練又は再訓練課程の計画(徒弟制度、補助的訓練課程及び高級課程を含む。)確立及び発展、これらの課程を履修すべき者の選考並びにこれらの課程を修了した者に対する職業の紹介について、権限のある機関を援助すべきである。

## VI 雑則

20(1) 職業安定機関は、雇用問題に関係のある他の公私の団体と協力すべきである。

<p>(2) For this purpose the service should be consulted and its views taken into account by any co-ordinating machinery concerned with the formation and application of policy relating to such questions as--</p> <p>(a) the distribution of industry;</p> <p>(b) public works and public investment;</p> <p>(c) technological progress in relation to production and employment;</p> <p>(d) migration;</p> <p>(e) housing;</p> <p>(f) the provision of social amenities such as health care, schools and recreational facilities; and</p> <p>(g) general community organisation and planning affecting the availability of employment.</p> <p>21. In order to promote use of employment service facilities and enable the service to perform its tasks efficiently, the service should take the measures indicated in paragraphs 22 to 25 below.</p> <p>22.(1) Continuous efforts should be made to encourage full voluntary use of</p>	<p>(2) この目的のために、次の問題に関する政策の樹立及び適用に関係のある統合機関は、職業安定機関と協議し且つ又その見解を考慮すべきである。</p> <p>(a) 産業の分布</p> <p>(b) 公共事業及び公の投資</p> <p>(c) 生産と雇用に関する技術上の進歩</p> <p>(d) 移住</p> <p>(e) 住宅施設</p> <p>(f) 保健施設、学校、娯楽施設の如き社会的福祉施設</p> <p>(g) 雇用の利用に影響する一般社会組織と計画</p> <p>21 職業安定施設の利用を促進し且つその業務を効果的に運営させるために、職業安定機関は、次の22から25までに掲げる措置をとるべきである。</p> <p>22(1) 求職者又は労働者による職業安定組織に関する情報及び施設の完</p>
---	---

employment service information and facilities by persons seeking employment or workers.

(2) These efforts should include the use of films, radio and all other methods of public information and relations with a view to making better known and appreciated, particularly among employers and workers and their organisations, the basic work of the service in employment organisation and the advantages accruing to the workers, employers and the nation from the fullest use of the employment service.

23. Workers applying for unemployment benefit or allowances, and so far as possible persons completing courses of vocational training under public or government-subsidised training programmes, should be required to register for employment with the employment service.

24. Special efforts should be made to encourage juveniles, and so far as possible all persons entering employment for the first time, to register for employment and to attend for an employment interview.

25. Employers, including the management of public or semi-public undertakings, should be encouraged to notify the service of vacancies for employment.

26. Systematic efforts should be made to develop the efficiency of the employment service in such manner as to obviate the need for private employment agencies in all occupations except those in which the competent

全な自発的利用を奨励するために努力が続けられなければならない。

(2) これらの努力は、職業安定機関の基本的な業務及び職業安定機関の十分な利用が労働者、使用者及び国家に与える利点について、特に使用者、労働者及びそれらの団体の理解及び認識を高めるため、映画、ラジオ及びあらゆる他の周知宣伝及び連絡の手段の利用を包含しなければならない。

23 失業保険金又は手当を申請している労働者及び公の職業訓練計画又は政府の補助金を受けている職業訓練計画の下に職業訓練の課程を修了した労働者は、できる限り、職業安定機関に就職のための登録をすべきである。

24 年少者及び、できる限り、初めて職業につくすべての者が、就職のための登録を行い、且つ就職のための面接に出頭するように奨励する特別な努力が払われなければならない。

25 使用者(公共又は半公共の事業の経営を含む。)は、求人を職業安定機関に通知する様奨励されなければならない。

26 当該当局が特別な理由により私的職業紹介機関の存在が望ましいか又は欠くべからざるものであると考える職業を除いて、すべての職業における私的職業紹介機関の必要を除

authority considers that for special reasons the existence of private agencies is desirable or essential.

## VII. International Co-operation among Employment Services

27.(1) International co-operation among employment services should include, as may be appropriate and practicable, and with the help where desired of the International Labour Office--

(a) the systematic exchange of information and experience on employment service policy and methods, either on a bilateral, regional or multilateral basis; and

(b) the organisation of bilateral, regional or multilateral technical conferences on employment service questions.

(2) To facilitate any movements of workers approved in accordance with Article 6 (b) (iv) of the Convention, the employment service, on the request of the national authority directing it and in co-operation where desired with the International Labour Office, should--

(a) collect in co-operation, as appropriate, with other bodies and organisations, information relating to the applications for work and the vacancies which cannot be filled nationally, in order to promote the immigration or emigration of workers able to satisfy as far as possible such applications and vacancies;

去するように、職業安定業務の能率をあげるため組織的な努力が払われなければならない。

## VII 職業安定機関の間の国際的協力

27(1) 職業安定機関の間の国際的協力は、適切で実行できる限り、且つ望ましい場合には国際労働事務局の援助を得て、次のものを包含すべきである。

(a) 双務的、地方的又は多面的基礎に基く職業安定政策及び方法についての情報と経験の組織的交換並びに

(b) 職業安定組織の問題に関する双務的、地方的又は多面的な技術会議の設立

(2) 職業安定機関は、条約の第六条(b) (iv)に従つて承認された労働者の移動を容易にする為に、職業安定機関を管理する国家機関の要請により、且望ましい場合には国際労働事務局の協力を得て、

(a) 適当と思われる場合には、他の団体及び機関と協力して、その国で満たすことのできない求職及び求人をしてできる限り満足させうる労働者の移住を促進するためこのような求職及び求人に関する情報を蒐集しなければならない。

(b) co-operate with other competent authorities, national or foreign, in preparing and applying inter-governmental bilateral, regional or multilateral agreements relating to migration.

Cross references

Recommendations: R072 Employment Service Recommendation, 1944

Conventions: C088 Employment Service Convention, 1948

(b) 移住に関する政府間の双務的、地方的又は他面的協定を準備し且つ適用することについて、国内又は外国の権限のある機関と協力すべきである。

## C181 Private Employment Agencies Convention, 1997

### 民間職業仲介事業所に関する条約（第 181 号）

(第 85 回総会で 1997 年 6 月 19 日採択。条約発効日:2000 年 5 月 10 日。最新の条約。日本は 1999 年 7 月 28 日に批准。)

#### [ 概要 ]

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

第 181 号条約は、民間職業仲介事業所のサービスを利用する労働者の保護と共に民間職業仲介事業所の運営を認めるに当たっての枠組みを規定する。また、労働市場政策の策定やその実施のための公的資金の利用や管理の最終的な権限は公の機関にあるとした上で、公共と民間の職業仲介事業所の協力促進のための条件の策定とその定期的な検討を国に求めている。条約は、民間職業仲介事業所の定義として、

- 1.いわゆる民営の職業紹介
- 2.労働者派遣事業
- 3.最も代表的な労使団体との協議の上、権限ある機関が定める求職関連サービス

の三つのカテゴリーをあげる。民間職業仲介事業所の法的地位については、代表的な労使団体と協議の上、国内の法令及び慣行に基づき、決定されるべきとする。適切な国内法令及び慣行による規制または定めがないときは、許可制、認可制を取り入れることができるとする。

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

同名の補足的勧告(第 188 号)(正式名(採択時仮訳):民間職業事業所勧告)が同時に採択されている。

<ILO 駐日事務所の HP より>

#### [ 批准状況 ]

ILO 加盟国 179 ケ国中、20 ケ国が批准(2006 年 12 月現在)

主要な批准国(OECD 諸国、下線は G8): ベルギー、チェコ、フィンランド、ハンガリー、イタリア、オランダ、ポルトガル、スペイン

主要な未批准国(同上): 米国、英国、イタリア、アイスランド、メキシコ、ロシア、オーストラリア、オーストリー、カナダ、デンマーク、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、韓国、ルクセンブルク、ニュージーランド、ノルウェー、スロバキア、スウェーデン、スイス、トルコ

英文	和文
<p>The General Conference of the International Labour Organization,  Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and  Noting the provisions of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and  Being aware of the importance of flexibility in the functioning of labour markets, and  Recalling that the International Labour Conference at its 81st Session, 1994, held the view that the ILO should proceed to revise the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and  Considering the very different environment in which private employment agencies operate, when compared to the conditions prevailing when the above-mentioned Convention was adopted, and  Recognizing the role which private employment agencies may play in a well-functioning labour market, and  Recalling the need to protect workers against abuses, and  Recognizing the need to guarantee the right to freedom of association and to promote collective bargaining and social dialogue as necessary components of a well-functioning industrial relations system, and  Noting the provisions of the Employment Service Convention, 1948, and  Recalling the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, the Freedom of Association and the Protection of the Right to Organise Convention, 1948, the</p>	<p>国際労働機関の総会は、  理事会によりジュネーブに招集されて、1997年6月3日にその第85回会期として会合し、  1949年の有料職業紹介所条約(改正)の規定に留意し、  労働市場が柔軟に機能することの重要性を認識し、  1994年のその第81回会期において、国際労働機関が1949年の有料職業紹介所条約(改正)を改正すべきであるとの見解を有したことを想起し、  同条約が採択された時に一般的であった状況と比較して、民間職業仲介事業所の運営を取り巻く環境が大きく異なっていることを考慮し、  適切に機能する労働市場において民間職業仲介事業所が果たし得る役割を認識し、  労働者を不当な取扱いから保護することの必要性を想起し、  労使関係制度を適切に機能させるために必要な要素として結社の自由の権利を保障すること並びに団体交渉及び社会的対話を促進することの必要性を認識し、  1948年の職業安定組織条約の規定に留意し、  1930年の強制労働条約、1948年の結社の自由及び団結権保護条約、1949年の団結権及び団体交渉権条約、1958年の差別(雇用及び職業)条約、</p>

Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, the Employment Policy Convention, 1964, the Minimum Age Convention, 1973, the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988, and the provisions relating to recruitment and placement in the Migration for Employment Convention (Revised), 1949, and the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975, and  
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which is the fourth item on the agenda of the session, and  
Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;  
adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Convention, which may be cited as the Private Employment Agencies Convention, 1997:

#### Article 1

1. For the purpose of this Convention the term private employment agency means any natural or legal person, independent of the public authorities, which provides one or more of the following labour market services:

(a) services for matching offers of and applications for employment, without the private employment agency becoming a party to the employment relationships which may arise therefrom;

1964年の雇用政策条約、1973年の最低年齢条約及び1988年の雇用促進及び失業保護条約の規定並びに1949年の移民労働者条約(改正)及び1975年の移民労働者(補足規定)条約における募集及び職業紹介に関する規定を想起し、

その第85回会期の議事日程の第四議題である1949年の有料職業紹介所条約(改正)の改正に関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式をとるべきであることを決定して、

次の条約(引用に際しては、1997年の民間職業仲介事業所条約と称することができる。)を1997年6月19日に採択する。

#### 第 一 条

1 この条約の適用上、「民間職業仲介事業所」とは、公の機関から独立した自然人又は法人であって、労働市場における次のサービスの一又は二以上を提供するものをいう。

(a) 求人と求職とを結び付けるためのサービスであって、民間職業仲介事業所がその結果生ずることのある雇用関係の当事者とならないもの

(b) services consisting of employing workers with a view to making them available to a third party, who may be a natural or legal person (referred to below as a "user enterprise") which assigns their tasks and supervises the execution of these tasks;

(c) other services relating to jobseeking, determined by the competent authority after consulting the most representative employers and workers organizations, such as the provision of information, that do not set out to match specific offers of and applications for employment.

2. For the purpose of this Convention, the term workers includes jobseekers.

3. For the purpose of this Convention, the term processing of personal data of workers means the collection, storage, combination, communication or any other use of information related to an identified or identifiable worker.

## Article 2

1. This Convention applies to all private employment agencies.

2. This Convention applies to all categories of workers and all branches of economic activity. It does not apply to the recruitment and placement of seafarers.

(b) 労働者に対して業務を割り当て及びその業務の遂行を監督する自然人又は法人である第三者(以下「利用者企業」という。)の利用に供することを目的として労働者を雇用することから成るサービス

(c) 情報の提供等求職に関連する他のサービスであって、特定の求人と求職とを結び付けることを目的とせず、かつ、権限のある機関が最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で決定するもの

2 この条約の適用上、「労働者」とは、求職者を含む。

3 この条約の適用上、「労働者の個人情報の処理」とは、特定の又は特定し得る労働者に関する情報の収集、保管、組合せ、伝達その他の取扱いをいう。

## 第 二 条

1 この条約は、すべての民間職業仲介事業所について適用する。

2 この条約は、すべての種類の労働者及びすべての部門の経済活動について適用する。ただし、船員の募集及び職業紹介については適用しない。

<p>3. One purpose of this Convention is to allow the operation of private employment agencies as well as the protection of the workers using their services, within the framework of its provisions.</p> <p>4. After consulting the most representative organizations of employers and workers concerned, a Member may:</p> <p>(a) prohibit, under specific circumstances, private employment agencies from operating in respect of certain categories of workers or branches of economic activity in the provision of one or more of the services referred to in Article 1, paragraph 1;</p> <p>(b) exclude, under specific circumstances, workers in certain branches of economic activity, or parts thereof, from the scope of the Convention or from certain of its provisions, provided that adequate protection is otherwise assured for the workers concerned.</p> <p>5. A Member which ratifies this Convention shall specify, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, any prohibition or exclusion of which it avails itself under paragraph 4 above, and give the reasons therefor.</p> <p>Article 3</p> <p>1. The legal status of private employment agencies shall be determined in</p>	<p>3 この条約の目的は、その規定の枠組みの中において、民間職業仲介事業所の運営を認め及びそのサービスを利用する労働者を保護することにある。</p> <p>4 加盟国は、関係のある最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、次のことを行うことができる。</p> <p>(a) 特定の状況の下で、特定の種類の労働者又は特定の部門の経済活動について民間職業仲介事業所が前条1に規定するサービスの一又は二以上を提供することを禁止すること。</p> <p>(b) 特定の状況の下で、この条約の全部又は一部の規定の適用を特定の部門の経済活動又はその一部に従事する労働者について除外すること。ただし、関係する労働者に対して十分な保護が確保されている場合に限る。</p> <p>5 この条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条の規定に基づく報告において、4の規定に基づき自国が行っている禁止又は除外について明記し及びその理由を示す。</p> <p>第 三 条</p> <p>1 民間職業仲介事業所の法的地位については、国内法及び国内慣行に従</p>
---	---

accordance with national law and practice, and after consulting the most representative organizations of employers and workers.

2. A Member shall determine the conditions governing the operation of private employment agencies in accordance with a system of licensing or certification, except where they are otherwise regulated or determined by appropriate national law and practice.

#### Article 4

Measures shall be taken to ensure that the workers recruited by private employment agencies providing the services referred to in Article 1 are not denied the right to freedom of association and the right to bargain collectively.

#### Article 5

1. In order to promote equality of opportunity and treatment in access to employment and to particular occupations, a Member shall ensure that private employment agencies treat workers without discrimination on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction, social origin, or any other form of discrimination covered by national law and practice, such as age or disability.

2. Paragraph 1 of this Article shall not be implemented in such a way as to prevent private employment agencies from providing special services or targeted

い並びに最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で決定する。

2 加盟国は、許可又は認可の制度により、民間職業仲介事業所の運営を規律する条件を決定する。ただし、そのような条件が適当な国内法及び国内慣行によって別途規制され又は決定されている場合は、この限りでない。

#### 第 四 条

加盟国は、第一条に規定するサービスを提供する民間職業仲介事業所によって募集された労働者が結社の自由の権利及び団体交渉権を否定されないことを確保するための措置をとる。

#### 第 五 条

1 加盟国は、労働者が雇用されること及び個々の業務に就くことについての機会及び待遇の均等を促進するため、民間職業仲介事業所が人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的系統若しくは社会的出身による差別又は年齢、障害等国内法及び国内慣行の対象とされている他の形態による差別なしに労働者を取り扱うことを確保する。

2 1の規定は、求職活動において最も不利な立場にある労働者を支援するために民間職業仲介事業所が特別のサービスを提供し又は対象を特定

programmes designed to assist the most disadvantaged workers in their jobseeking activities.

#### Article 6

The processing of personal data of workers by private employment agencies shall be:

- (a) done in a manner that protects this data and ensures respect for workers privacy in accordance with national law and practice;
- (b) limited to matters related to the qualifications and professional experience of the workers concerned and any other directly relevant information.

#### Article 7

1. Private employment agencies shall not charge directly or indirectly, in whole or in part, any fees or costs to workers.
2. In the interest of the workers concerned, and after consulting the most representative organizations of employers and workers, the competent authority may authorize exceptions to the provisions of paragraph 1 above in respect of certain categories of workers, as well as specified types of services provided by private employment agencies.

した事業計画を実施することを妨げるような方法で実施してはならない。

#### 第 六 条

民間職業仲介事業所による労働者の個人情報の処理は、次の条件に従って行われるものとする。

- (a) 国内法及び国内慣行に従い、労働者の個人情報を保護し及び労働者のプライバシーの尊重を確保する方法で処理を行うこと。
- (b) 関係する労働者の資格及び職業経験に関連する事項並びに他の直接に関連する情報に限って処理を行うこと。

#### 第 七 条

- 1 民間職業仲介事業所は、労働者からいかなる手数料又は経費についてもその全部又は一部を直接又は間接に徴収してはならない。
- 2 権限のある機関は、関係する労働者の利益のために、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、特定の種類の労働者及び民間職業仲介事業所が提供する特定の種類のサービスについて1の規定の例外を認めることができる。

3. A Member which has authorized exceptions under paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, provide information on such exceptions and give the reasons therefor.

#### Article 8

1. A Member shall, after consulting the most representative organizations of employers and workers, adopt all necessary and appropriate measures, both within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of migrant workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies which engage in fraudulent practices and abuses.

2. Where workers are recruited in one country for work in another, the Members concerned shall consider concluding bilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment.

#### Article 9

A Member shall take measures to ensure that child labour is not used or supplied by private employment agencies.

3 2の規定に基づいて例外を認めた加盟国は、国際労働機関憲章第二十二條の規定に基づく報告において、その例外についての情報を提供し及びその理由を示す。

#### 第 八 条

1 加盟国は、最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、民間職業仲介事業所が自国の領域内で募集し又は紹介した移民労働者に対し十分な保護を与え及び当該移民労働者の不当な取扱いを防止するため、自国の管轄内で、適当な場合には他の加盟国と協力して、すべての必要かつ適当な措置をとる。この措置には、制裁(詐欺行為又は不当な取扱いを行う民間職業仲介事業所の活動の禁止を含む。)を定める法令を含める。

2 労働者がいずれかの国で労働するために他の国において募集される場合には、関係する加盟国は、募集、職業紹介及び雇用における不当な取扱い及び詐欺行為を防止するため相互に協定を締結することを考慮する。

#### 第 九 条

加盟国は、民間職業仲介事業所が児童労働を利用せず及び提供しないことを確保するための措置をとる。

Article 10

The competent authority shall ensure that adequate machinery and procedures, involving as appropriate the most representative employers and workers organizations, exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies.

Article 11

A Member shall, in accordance with national law and practice, take the necessary measures to ensure adequate protection for the workers employed by private employment agencies as described in Article 1, paragraph 1(b) above, in relation to:

- (a) freedom of association;
- (b) collective bargaining;
- (c) minimum wages;
- (d) working time and other working conditions;
- (e) statutory social security benefits;
- (f) access to training;

第十條

権限のある機関は、民間職業仲介事業所の活動に関する苦情並びに民間職業仲介事業所による不当な取扱い及び詐欺行為に関する申立てを調査する適当な制度及び手続(適当な場合には、最も代表的な使用者団体及び労働者団体を関与させるものとする。)が維持されることを確保する。

第十一條

加盟国は、国内法及び国内慣行に従い、第一条1(b)に規定する民間職業仲介事業所に雇用される労働者に対し次の事項について十分な保護が与えられることを確保するため必要な措置をとる。

- (a) 結社の自由
- (b) 団体交渉
- (c) 最低賃金
- (d) 労働時間その他の労働条件
- (e) 法令上の社会保障給付
- (f) 訓練を受ける機会

(g) occupational safety and health;

(h) compensation in case of occupational accidents or diseases;

(i) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;

(j) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

#### Article 12

A Member shall determine and allocate, in accordance with national law and practice, the respective responsibilities of private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 and of user enterprises in relation to:

(a) collective bargaining;

(b) minimum wages;

(c) working time and other working conditions;

(d) statutory social security benefits;

(e) access to training;

(g) 職業上の安全及び健康

(h) 職業上の災害又は疾病の場合における補償

(i) 支払不能の場合における補償及び労働者債権の保護

(j) 母性保護及び母性給付並びに父母であることに対する保護及び給付

#### 第十二条

加盟国は、国内法及び国内慣行に従い、次の事項について、第一条1(b)に規定するサービスを提供する民間職業仲介事業所及び利用者企業のそれぞれの責任を決定し及び割り当てる。

(a) 団体交渉

(b) 最低賃金

(c) 労働時間その他の労働条件

(d) 法令上の社会保障給付

(e) 訓練を受ける機会

- (f) protection in the field of occupational safety and health;
- (g) compensation in case of occupational accidents or diseases;
- (h) compensation in case of insolvency and protection of workers claims;
- (i) maternity protection and benefits, and parental protection and benefits.

Article 13

1. A Member shall, in accordance with national law and practice and after consulting the most representative organizations of employers and workers, formulate, establish and periodically review conditions to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies.

2. The conditions referred to in paragraph 1 above shall be based on the principle that the public authorities retain final authority for:

- (a) formulating labour market policy;
- (b) utilizing or controlling the use of public funds earmarked for the implementation of that policy.

3. Private employment agencies shall, at intervals to be determined by the

- (f) 職業上の安全及び健康の分野における保護
- (g) 職業上の災害又は疾病の場合における補償
- (h) 支払不能の場合における補償及び労働者債権の保護
- (i) 母性保護及び母性給付並びに父母であることに対する保護及び給付

第十三条

1 加盟国は、国内法及び国内慣行に従い並びに最も代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、公共職業安定組織と民間職業仲介事業所との間の協力を促進するための条件を策定し、確立させ及び定期的に検討する。

2 1に規定する条件は、公の機関が次の事項について最終的な権限を有するとの原則に基づく。

- (a) 労働市場に関する政策の策定
- (b) (a)の政策を実施するために確保される公の資金の利用又は管理

3 民間職業仲介事業所は、権限のある機関が決定する頻度で、次の目的

competent authority, provide to that authority the information required by it, with due regard to the confidential nature of such information:

(a) to allow the competent authority to be aware of the structure and activities of private employment agencies in accordance with national conditions and practices;

(b) for statistical purposes.

4. The competent authority shall compile and, at regular intervals, make this information publicly available.

#### Article 14

1. The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice, such as court decisions, arbitration awards or collective agreements.

2. Supervision of the implementation of provisions to give effect to this Convention shall be ensured by the labour inspection service or other competent public authorities.

3. Adequate remedies, including penalties where appropriate, shall be provided for and effectively applied in case of violations of this Convention.

のために権限のある機関が求める情報をその秘密保持に十分な考慮を払って提供する。

(a) 国内事情及び国内慣行に従い民間職業仲介事業所の組織及び活動について把握すること。

(b) 統計上の目的

4 権限のある機関は、3の情報を取りまとめ、定期的に公表する。

#### 第十四条

1 この条約は、法令又は判決、仲裁裁定、労働協約等国内慣行に適合する他の手段により適用する。

2 この条約の実施に係る監督は、労働監督機関その他の権限のある公の機関によって確保する。

3 この条約の違反があった場合における適当な救済措置(適当な場合には制裁を含む。)が定められ及び効果的に適用されるものとする。

<p>Article 15</p> <p>This Convention does not affect more favourable provisions applicable under other international labour Conventions to workers recruited, placed or employed by private employment agencies.</p>	<p>第十五条</p> <p>この条約は、民間職業仲介事業所が募集し、紹介し又は雇用する労働者について他の国際労働条約に基づき適用可能な規定であって一層有利なものに影響を及ぼすものではない。</p>
<p>Article 16</p> <p>This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, and the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933.</p>	<p>第十六条</p> <p>この条約は、千九百四十九年の有料職業紹介所条約(改正)及び千九百三十三年の有料職業紹介所条約を改正する。</p>
<p>Article 17</p> <p>The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.</p>	<p>第十七条</p> <p>この条約の正式な批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。</p>
<p>Article 18</p> <p>1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.</p> <p>2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.</p>	<p>第十八条</p> <p>1 この条約は、国際労働機関の加盟国で自国による批准が国際労働事務局長に登録されたもののみを拘束する。</p> <p>2 この条約は、二の加盟国による批准が国際労働事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。</p>

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

#### Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

#### Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、自国による批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

#### 第十九条

1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。

2 この条約を批准した加盟国で、1の十年の期間が満了した後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、十年の期間が満了するごとに、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

#### 第二十条

1 国際労働事務局長は、加盟国から通知を受けたすべての批准及び廃棄の登録についてすべての加盟国に通報する。

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

#### Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### Article 22

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

#### Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides -

2 国際労働事務局長は、二番目の批准の登録について加盟国に通報する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

#### 第二十一条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

#### 第二十二条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

#### 第二十三条

1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

#### Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

#### Cross references

Conventions: C029 Forced Labour Convention, 1930

Conventions: C034 Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933

Conventions: C087 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948

Conventions: C088 Employment Service Convention, 1948

Conventions: C096 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949

(a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約が自国について効力を生じたときは、第十九条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。

(b) この条約は、その改正条約が効力を生ずる日に加盟国による批准のための開放を終了する。

2 この条約は、これを批准した加盟国で1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

#### 第二十四条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

Conventions: C097 Migration for Employment Convention Revised), 1949  
Conventions: C098 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949  
Conventions: C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958  
Conventions: C122 Employment Policy Convention, 1964  
Conventions: C138 Minimum Age Convention, 1973  
Conventions: C143 Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975  
Conventions: C168 Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988  
Revised: C034 This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention, 1933  
Revised: C096 This Convention revises the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised),1949  
Supplemented: R188 Complemented by the Private Employment Agencies Recommendation, 1997  
Constitution: 22:article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation

## R188 Private Employment Agencies Recommendation, 1997

### 民間職業事業所に関する勧告（第 188 号）

（第 85 回総会で 1997 年 6 月 19 日採択、最新の勧告）

#### 【 概 要 】

同時に採択された同名の条約（第 181 号）（1991 年 7 月 28 日批准、条約名（公定訳）：民間職業仲介事業所条約）を補足し、条約の規定とあわせて適用されるべき事項を定める。これには、第 181 号条約の実施やそのための規定の策定に当たってはできる限り三者構成の機関または労使団体を関与させるべきことが含まれる。また、国は民間職業仲介事業所が非倫理的な行為を行うことを防止し、そのような行為をなくすための適切な措置を採用すること、民間職業仲介事業所は労働者の個人データの保護を確保すべきこと、スト中の労働者の代替要員を派遣すべきではないことなどといった労働者保護のための各種の措置を列挙する。また、公共職業安定組織と民間職業仲介事業所は労働市場を組織することに関する国内政策の実施に関連して協力することを奨励すべきとし、情報の共有や職員の訓練など具体的な内容を提示する。

<ILO 駐日事務所のHPより>

英文	和文
<p>The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Eighty-fifth Session on 3 June 1997, and Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949, which is the fourth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Private Employment Agencies Convention, 1997; adopts, this nineteenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-seven, the following Recommendation, which may be cited as the Private Employment Agencies Recommendation, 1997:</p> <p>I. General provisions</p> <p>1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Private Employment Agencies Convention, 1997, (referred to as "the Convention") and should be applied in conjunction with them.</p> <p>2. (1) Tripartite bodies or organizations of employers and workers should be involved as far as possible in the formulation and implementation of provisions to give effect to the Convention</p>	<p>国際労働機関の総会は、 理事会によりジュネーブに招集されて、1997年6月3日にその第85回会期として会合し、 前記の会期の議事日程の第四議題である1949年の有料職業紹介所条約(改正)の改正に関する提案の採択を決定し、</p> <p>その提案が1997年の民間職業事業所条約を補足する勧告の形式をとるべきであることを決定して、</p> <p>次の勧告(引用に際しては、1997年の民間職業事業所勧告と称することができる。)を1997年6月19日に採択する。</p> <p>一般規定</p> <p>1 この勧告の規定は、1997年の民間職業事業所条約(以下「条約」という。)の規定を補足するものであり、条約の規定と併せて適用されるべきである。</p> <p>2(1) 条約を実施するための規定の策定及び実施に当たっては、できる限り、三者構成の機関又は使用者団体及び労働者団体が関与すべきである。</p>

(2) Where appropriate, national laws and regulations applicable to private employment agencies should be supplemented by technical standards, guidelines, codes of ethics, self-regulatory mechanisms or other means consistent with national practice.

3. Members should, as may be appropriate and practicable, exchange information and experiences on the contributions of private employment agencies to the functioning of the labour market and communicate this to the International Labour Office.

## II. Protection of workers

4. Members should adopt all necessary and appropriate measures to prevent and to eliminate unethical practices by private employment agencies. These measures may include laws or regulations which provide for penalties, including prohibition of private employment agencies engaging in unethical practices.

5. Workers employed by private employment agencies as defined in Article 1.1(b) of the Convention should, where appropriate, have a written contract of employment specifying their terms and conditions of employment. As a minimum requirement, these workers should be informed of their conditions of employment before the effective beginning of their assignment.

(2) 民間職業事業所に適用される国内法令は、適当な場合には、技術的基準、指針、倫理的規範、自主規制の仕組みその他の国内慣行に適合する手段により補足されるべきである。

3 加盟国は、適当かつ実行可能な場合には、労働市場の機能に対する民間職業事業所の貢献に関する情報及び経験を分かち合い、これについて国際労働事務局に通報すべきである。

## II 労働者の保護

4 加盟国は、民間職業事業所による非倫理的な行為を防止し及び排除するための必要かつ適当なすべての措置をとるべきである。これらの措置には、制裁(非倫理的な行為を行う民間職業事業所の禁止を含む。)を定める法令を含めることができる。

5 条約第一条1(b)に定義する民間職業事業所に雇用される労働者は、適当な場合には、雇用条件を明記した書面による契約を有すべきである。これらの労働者は、少なくとも、職務を実際に開始する前に、雇用条件を知らされるべきである。

<p>6. Private employment agencies should not make workers available to a user enterprise to replace workers of that enterprise who are on strike.</p> <p>7. The competent authority should combat unfair advertising practices and misleading advertisements, including advertisements for non-existent jobs.</p> <p>8. Private employment agencies should:</p> <p>(a) not knowingly recruit, place or employ workers for jobs involving unacceptable hazards or risks or where they may be subjected to abuse or discriminatory treatment of any kind;</p> <p>(b) inform migrant workers, as far as possible in their own language or in a language with which they are familiar, of the nature of the position offered and the applicable terms and conditions of employment.</p> <p>9. Private employment agencies should be prohibited, or by other means prevented, from drawing up and publishing vacancy notices or offers of employment in ways that directly or indirectly result in discrimination on grounds such as race, colour, sex, age, religion, political opinion, national extraction, social origin, ethnic origin, disability, marital or family status, sexual orientation or membership of a workers organization.</p> <p>10. Private employment agencies should be encouraged to promote equality in employment through affirmative action programmes.</p>	<p>6 民間職業事業所は、使用者企業に対し、当該使用者企業のストライキ中の労働者を代替するために労働者を使用可能にすべきではない。</p> <p>7 権限のある機関は、不公正な宣伝活動及び誤解のおそれのある広告（存在しない仕事に関する広告を含む。）の防止に努めるべきである。</p> <p>8 民間職業事業所は、次のことを行うべきである。</p> <p>(a) ある職務において容認し難い危険が伴う場合又は何らかの種類の不当な取扱い若しくは差別的な待遇がなされる可能性がある場合において、そのような事情を知りながら当該職務について労働者を募集、紹介又は雇用すべきではない。</p> <p>(b) 移民労働者に対し、可能な限りこれらの者の母国語で又はこれの者が精通している言語で、紹介する職の性質及び適用される雇用条件を知らせるべきである。</p> <p>9 民間職業事業所が人種、皮膚の色、性、年齢、宗教、政治的意見、国民的系統、社会的出身、種族的出身、障害、婚姻若しくは家族に関する状況、性的志向、労働者団体への参加等を理由として直接的若しくは間接的に差別をもたらすような方法で欠員若しくは求人のお知らせを作成し及び公表することを禁止し又は何らかの方法によって防止すべきである。</p> <p>10 民間職業事業所は、アファーマティブ・アクション計画を通じて雇用における均等を促進することを奨励されるべきである。</p>
--	--

11. Private employment agencies should be prohibited from recording, in files or registers, personal data which are not required for judging the aptitude of applicants for jobs for which they are being or could be considered.

12. (1) Private employment agencies should store the personal data of a worker only for so long as it is justified by the specific purposes for which they have been collected, or so long as the worker wishes to remain on a list of potential job candidates.

(2) Measures should be taken to ensure that workers have access to all their personal data as processed by automated or electronic systems, or kept in a manual file. These measures should include the right of workers to obtain and examine a copy of any such data and the right to demand that incorrect or incomplete data be deleted or corrected.

(3) Unless directly relevant to the requirements of a particular occupation and with the express permission of the worker concerned, private employment agencies should not require, maintain or use information on the medical status of a worker, or use such information to determine the suitability of a worker for employment.

13. Private employment agencies and the competent authority should take measures to promote the utilization of proper, fair and efficient selection methods.

11 民間職業事業所は、選考の対象となっている又はなり得る求職者の職務への適性を判断するために必要でない個人の情報を書類又は登録簿に記録することを禁止されるべきである。

12(1) 民間職業事業所は、労働者の個人の情報がその収集における目的によって正当化される限りにおいて又は労働者が職を与えられる潜在的な候補者として引き続き登録されることを希望する限りにおいて、労働者の個人の情報を保管すべきである。

(2) 労働者が自動化された若しくは電子化されたシステムにより処理された自己に関するすべての個人の情報又は書類に保存されている自己に関するすべての個人の情報を見ることができるようになることを確保するための措置をとるべきである。これらの措置には、当該情報の写しを入手し及び調べることについて の労働者の権利並びに不正確な又は不完全な情報を削除し又は訂正するよう要求する権利を含むべきである。

(3) 民間職業事業所は、特定の職業に必要とされる事項に直接関連を有しかつ関係のある労働者による明示的な許可を有する場合を除くほか、労働者の健康 状態に関する情報を要求し、維持し又は使用すべきではなく、また、職務に対する労働者の適格性を決定するためにそのような情報を使用すべきではない。

13 民間職業事業所及び権限のある機関は、適切、公正かつ効率的な選考方法の利用を促進するための措置をとるべきである。

14. Private employment agencies should have properly qualified and trained staff.

15. Having due regard to the rights and duties laid down in national law concerning termination of contracts of employment, private employment agencies providing the services referred to in paragraph 1(b) of Article 1 of the Convention should not:

(a) prevent the user enterprise from hiring an employee of the agency assigned to it;

(b) restrict the occupational mobility of an employee;

(c) impose penalties on an employee accepting employment in another enterprise.

III. Relationship between the public employment service and private employment agencies

16. Cooperation between the public employment service and private employment agencies in relation to the implementation of a national policy on organizing the labour market should be encouraged; for this purpose, bodies may be established that include representatives of the public employment service and private employment agencies, as well as of the most representative organizations of employers and workers.

14 民間職業事業所は、適当な資格を有し及び適切な訓練を受けた職員を有すべきである。

15 雇用契約の終了に関して国内法に定める権利及び義務に十分に留意して、条約第一条1(b)に規定するサービスを提供する民間職業事業所は、次のことを行うべきではない。

(a) 使用者企業に派遣されている民間職業事業所の被用者を当該使用者企業が雇用することを妨げること。

(b) 被用者の職業上の移動を制限すること。

(c) 他の企業において雇用を受け入れた被用者に対し制裁を課すること。

III 公共職業安定組織と民間職業事業所との関係

16 労働市場を組織することに関する国内政策の実施に関連して公共職業安定組織と民間職業事業所とが協力することは、奨励されるべきである。このため、公共職業安定組織及び民間職業事業所の代表並びに最も代表的な使用者団体及び労働者団体の代表を含む機関を設立することができる。

<p>17. Measures to promote cooperation between the public employment service and private employment agencies could include:</p> <p>(a) pooling of information and use of common terminology so as to improve transparency of labour market functioning;</p> <p>(b) exchanging vacancy notices;</p> <p>(c) launching of joint projects, for example in training;</p> <p>(d) concluding agreements between the public employment service and private employment agencies regarding the execution of certain activities, such as projects for the integration of the long-term unemployed;</p> <p>(e) training of staff;</p> <p>(f) consulting regularly with a view to improving professional practices.</p> <p>Cross references  Conventions: C096 Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949  Supplemented: C181 Complementary to the Private Employment Agencies Convention, 1997</p>	<p>17 公共職業安定組織と民間職業事業所との間の協力を促進するための措置には、次のものを含めることができる。</p> <p>(a) 労働市場の機能の透明性を高めるための情報の共有及び共通の専門用語の使用</p> <p>(b) 欠員の通知の交換</p> <p>(c) 訓練等の分野における共同事業計画の実施</p> <p>(d) 特定の活動(例えば、長期的な失業者の統合のための計画)の実施に関する公共職業安定組織と民間職業事業所との間の取決めの締結</p> <p>(e) 職員の訓練</p> <p>(f) 職業上の慣行を改善するための定期的な協議</p>
---	---

## **【参考】国際労働機関憲章**

### 前 文

世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができるから、

そして、世界の平和及び協調が危うくされるほど大きな社会不安を起こすような不正、困苦及び窮乏を多数の人民にもたらず労働条件が存在し、且つ、これらの労働条件を、たとえば、1日及び1週の最長労働時間の設定を含む労働時間の規制、労働力供給の調整、失業の防止、妥当な生活賃金の支給、雇用から生ずる疾病・疾患・負傷に対する労働者の保護、児童・年少者・婦人の保護、老年及び廃疾に対する給付、自国以外の国において使用される場合における労働者の利益の保護、同一価値の労働に対する同一報酬の原則の承認、職業的及び技術的教育の組織並びに他の措置によって改善することが急務であるから、

また、いずれかの国が人道的な労働条件を採用しないことは、自国における労働条件の改善を希望する他の国の障害となるから、

締約国は、正義及び人道の感情と世界の恒久平和を確保する希望とに促されて、且つ、この前文に掲げた目的を達成するために、次の国際労働機関憲章に同意する。

### 第1章 組 織

#### 第1条

- 1 この憲章の前文及びこの憲章の附属書となっている1944年5月10日にフィラデルフィアで採択された国際労働機関の目的に関する宣言に掲げた目標を達成するために、ここに常設機関を設置する。
- 2 国際労働機関の加盟国は、1945年11月1日にこの機関の加盟国であった国並びにこの条の第3項及び第4項の規定に従って加盟国となる他の国とする。
- 3 国際連合の原加盟国及び国際連合憲章の規定に従い国際連合総会の決定によって国際連合の加盟国となることを認められた国は、国際労働機関憲章の義務の正式の受諾を国際労働事務局長に通知することによって、国際労働機関の加盟国となることができる。
- 4 また、国際労働機関の総会は、出席し且つ投票する政府代表の3分の2の賛成投票を含む会期に参加している代表の3分の2の賛成投票によって、この機関への加盟を承認することができる。この加盟は、国際労働事務局長に新加盟国の政府によるこの機関の憲章の義務の正式の受諾の通知があったときに効力を生ずる。
- 5 国際労働機関の加盟国は、脱退する意思を国際労働事務局長に通告しなければ、この機関から脱退することができない。この通告は、事務局長が受領した日の後2年で効力を生ずる。但し、この時にその加盟国が加盟国としての地位から生ずるすべての財政的義務を果たしていることを条件とする。この脱退は、加盟国

がいずれかの国際労働条約を批准しているときは、その条約で定めた期間中は、その条約から生じ又はその条約に係するすべての義務の継続的効力に影響を及ぼさない。

6 いずれかの国がこの機関の加盟国でなくなった場合には、その再加盟については、それぞれこの条の第3項又は第4項の規定によるものとする。

## 第2条

この常設機関は、次のものからなる。

- (a) 加盟国の代表者の総会
- (b) 第7条に規定するように構成する理事会 及び
- (c) 理事会の監督を受ける国際労働事務局

## 第3条

1 加盟国の代表者の総会の会合は、必要に応じて随時に、且つ、少なくとも毎年1回開催する。総会は、各加盟国の4人の代表者で構成する。そのうちの2人は政府代表とし、他の2人は各加盟国の使用者及び労働者をそれぞれ代表する代表とする。

2 各代表は、顧問を伴うことができる。顧問は、会合の議事日程の各議題について2人をこえてはならない。婦人に特に関係がある問題が総会で審議されるときは、顧問のうちの少なくとも1人は、婦人でなければならない。

3 非本土地域の国際関係に責任をもつ各加盟国は、自国の各代表に対する顧問として更に次のものを任命することができる。

- (a) 前記の地域の自治権の範囲内にある事項について前記のいずれかの地域の代表者として加盟国が指名する者 及び
- (b) 非自治地域に関する事項について自国の代表に助言するために加盟国が指名する者

4 2以上の加盟国の共同の権力の下にある地域の場合には、それらの加盟国の代表に助言する者を指名することができる。

5 加盟国は、各自の国に使用者又は労働者をそれぞれ最もよく代表する産業上の団体がある場合には、それらの団体と合意して選んだ民間の代表及び顧問を指名することを約束する。

6 顧問は、これを伴う代表が要請し且つ総会議長が特別に許可する場合を除いて、発言してはならない。また、顧問は、投票することができない。

7 代表は、議長にあてた通告書によって、その顧問の1人を代理者に任命することができる。この顧問は、代理者として行動しているときは、発言し且つ投票する

ことを許される。

8 代表及びその顧問の氏名は、各加盟国の政府が国際労働事務局に通知する。

9 代表及びその顧問の委任状は、総会の審査を受けなければならない。総会は、この条に従って指名されなかったと認める代表又は顧問の承認を出席代表の投票の3分の2によって拒絶することができる。

#### 第4条

1 総会の審議に付されるすべての事項について、各代表は、個別的に投票する権利をもつ。

2 ある加盟国が、指名権をもつにもかかわらず、民間代表の1人を指名しないときは、他の民間代表は、総会に出席し且つ発言することを許されるが、投票することを許されない。

3 総会が第3条に従ってある加盟国の代表の承認を拒絶したときは、その代表が指名されなかったものとして、この条の規定が適用される。

#### 第5条

総会の会合は、前回の会合において総会自体が行うことのある決定に従うことを条件として、理事会が決定する場所で開催する。

#### 第6条

国際労働事務局の所在地の変更は、総会が出席代表の投票の3分の2の多数によって決定する。

#### 第7条

1 理事会は、次の56人で構成する。

政府を代表する28人

使用者を代表する14人 及び

#### 労働者を代表する 14 人

- 2 政府を代表する 28 人のうち、10 人は、主要産業国たる加盟国が任命し、18 人は、前記の 10 加盟国の代表を除く総会における政府代表によってこのために選定された加盟国が任命しなければならない。
- 3 理事会は、必要に応じて、どの国がこの機関の主要産業国たる加盟国であるかを決定し、且つ、理事会の決定前に主要産業国たる加盟国の選定に関するすべての問題を公平な委員会が審議することを確保する規則を定める。どの国が主要産業国たる加盟国であるかに関する理事会の宣言に対して加盟国が行う提訴は、総会が判定する。但し、総会への提訴は、総会がその提訴を判定する時まで宣言の適用を停止するものではない。
- 4 使用者を代表する者及び労働者を代表する者は、総会における使用者代表及び労働者代表がそれぞれ選挙しなければならない。
- 5 理事会の任期は、3 年とする。理事会の選挙が何らかの理由によってこの期間の満了の時に行われなるときは、理事会は、この選挙が行われる時まで在任する。
- 6 欠員の補充及び代理者の任命の方法並びに他の類似の問題は、総会の承認を条件として、理事会が決定することができる。
- 7 理事会は、随時に、その構成員の中から議長 1 人及び副議長 2 人を選挙する。そのうちの 1 人は政府を代表する者とし、1 人は使用者を代表する者とし、1 人は労働者を代表する者としなければならない。
- 8 理事会は、その議事手続を規定し、且つ、その会合の時期を定める。特別会合は、理事会における代表者の少なくとも 16 人が書面でその要請をしたときに開催する。

#### 第 8 条

- 1 国際労働事務局に事務局長を置く。事務局長は、理事会によって任命され、且つ、理事会の指示の下で、国際労働事務局の能率的な運営及び他の委託されることのある任務について責任を負う。
- 2 事務局長又はその代理者は、理事会のすべての会合に出席しなければならない。

#### 第 9 条

- 1 国際労働事務局の職員は、事務局長が理事会の承認した規則に基づいて任命する。
- 2 事務局長は、事務局の業務の能率を十分に考慮しつつできる限り、国籍の異なる者を選任しなければならない。

- 3 前項の者のうちの若干人は、婦人でなければならない。
- 4 事務局長及び職員の責任は、性質上もっぱら国際的なものである。事務局長及び職員は、その任務の遂行に当たって、いかなる政府からも又はこの機関外のいかなる当局からも指示を求め、又は受けてはならない。事務局長及び職員は、この機関に対してのみ責任を負う国際的職員としての地位を損ずる虞のあるいかなる行動も慎まなければならない。
- 5 この機関の各加盟国は、事務局長及び職員の責任のもっぱら国際的な性質を尊重すること並びにこれらの者が責任を果たすに当たってこれらの者を左右しようとしなことを約束する。

## 第 10 条

- 1 国際労働事務局の任務は、労働者の生活状態及び労働条件の国際的調整に関するすべての事項についての資料の収集及び配布、特に国際条約の締結を目的として総会に提出することが提案されている事項の審査並びに総会又は理事会が命ずることのある特別の調査の実施を含む。
- 2 事務局は、理事会が与える指示に従って、次のことを行う。
  - (a) 総会の会合のための議事日程の各種の議題に関する書類を準備すること。
  - (b) 総会の決定に基づいて行う法律及び規則の立案並びに行政上の慣行及び監督制度の改善に関して、政府の要請があったときに、可能なすべての適当な援助をこれに与えること。
  - (c) 条約の実効的な遵守に関して、この憲章の規定により事務局に要求される任務を遂行すること。
  - (d) 国際的な関係をもつ産業及び雇用の問題を取り扱う出版物を、理事会が望ましいと認める言語で編集し且つ刊行すること。
- 3 一般に、事務局は、総会又は理事会が委託する他の権限及び任務をもつ。

## 第 11 条

労働問題を取り扱う加盟国の官庁は、国際労働事務局の理事会における自国政府の代表者を通じて、又は、このような代表者がいない場合には、資格のある他の公務員で政府がこのために指名するものを通じて、事務局長と直接に連絡することができる。

## 第 12 条

- 1 国際労働機関は、この憲章の条項の範囲内で、専門的責任をもつ公的国際機関の活動を調整する任務をもつ一般的国際機関及び関係分野において専門的責任をもつ公的国際機関と協力しなければならない。
- 2 国際労働機関は、公的国際機関の代表者が投票権なしにこの機関の審議に参加するための適当な取極をすることができる。
- 3 国際労働機関は、使用者、労働者、農業者及び協同組合員の国際機関を含む承認された民間国際機関との望ましいと認める協議のための適当な取極をすることができる。

### 第 13 条

- 1 国際労働機関は、適当と思われる財政上及び予算上の取極を国際連合と締結することができる。
- 2 前記の取極が締結されるまでの間は、又は有効な前記の取極がないときはいつでも、
  - (a) 各加盟国は、それぞれ総会又は理事会の会合に出席する自国の代表及びその顧問並びに代表者の旅費及び滞在費を支給する。
  - (b) 国際労働事務局及び総会又は理事会の会合のすべての他の経費は、国際労働事務局長が国際労働機関の一般資金から支出する。
  - (c) 国際労働機関の予算の承認並びに分担金の割当及び徴集のための取極は、総会が出席代表の投票の3分の2の多数によって決定しなければならず、且つ、政府代表者の委員会が予算及びこの機関の加盟国間における経費の割当のための取極を承認することについて規定しなければならない。
- 3 国際労働機関の経費は、この条の第1項又は第2項(c)による有効な取極に従って、加盟国が負担する。
- 4 この機関に対する分担金の支払が遅滞しているこの機関の加盟国は、その遅滞金の額がその時までの満2年間にその国から支払われるべきであった分担金の額に等しいか又はこれをこえるときは、総会、理事会若しくは委員会において又は理事会の構成員の選挙において投票権をもたない。但し、総会は、支払の不履行が加盟国にとってやむを得ない事情によると認めるときは、出席代表の投票の3分の2の多数によって、その加盟国に投票を許すことができる。
- 5 国際労働事務局長は、国際労働機関の資金の適正な支出について理事会に対して責任を負う。

## 第2章 手 続

### 第 14 条

- 1 総会のすべての会合の議事日程は、理事会が、加盟国の政府、第3条の適用上承認された代表的団体又は公的国際機関によって行われることのある議事日

程に関する示唆を考慮して定める。

2 理事会は、総会による条約又は勧告の採択の前に予備的な会議又は他の方法で完全な技術的準備及び最も関係の深い加盟国との十分な協議を確保するために、規則を作成しなければならない。

#### 第 15 条

1 事務局長は、総会の書記局長として行動し、且つ、議事日程を加盟国及び、民間代表が指名されているときはこの加盟国を通じて、その民間代表に、総会の会合の4箇月前に到達するように送付しなければならない。

2 議事日程の各議題に関する報告は、総会の会合に先だって十分に検討することができるような時期に加盟国に到達するように発送しなければならない。理事会は、この規定の適用のための規則を作成しなければならない。

#### 第 16 条

1 いずれの加盟国政府も、議事日程中のある議題の存置に対して正式に異議を申し立てることができる。このような異議の理由は、事務局長にあてた陳述書に記載し、事務局長は、これをこの機関のすべての加盟国に通報しなければならない。

2 もっとも、このような異議があった議題は、総会において出席代表の投票の3分の2の多数が審議することに賛成であるときは、議事日程から除くことができない。

3 総会が出席代表の投票の3分の2の多数によっていずれかの事項を総会で審議すべきことを決定したとき(前項の場合を除く)は、その事項は、次回の会合の議事日程に入れなければならない。

#### 第 17 条

1 総会は、議長1人及び副議長3人を選挙する。副議長のうちの1人は政府代表とし、1人は使用者代表とし、1人は労働者代表とする。総会は、その議事手続を定めなければならない。且つ、いずれかの事項について審議し且つ報告する委員会を設けることができる。

2 この憲章に別段に明白に規定された場合あるいは総会に権限を与える条約若しくは他の文書の条項又は第13条に基づいて採択された財政上及び予算上の取

極の条項によって別段に明白に規定された場合を除き、すべての事項は、出席代表の投票の単純過半数によって決定する。

3 表決は、投票総数が総会に参加している代表の半数に達しないときは無効とする。

#### 第 18 条

総会は、その設置する委員会に投票権をもたない技術的専門家を置くことができる。

#### 第 19 条

1 総会が議事日程中のある議題に関する提案を採択することに決定したときは、総会は、その提案が(a)国際条約の形式をとるべきか、又は(b)取り扱われた問題若しくはその問題のある面がそのときに条約として適当と認められない場合には事情に応ずる勧告の形式をとるべきかを決定する。

2 いずれの場合にも、総会がそれぞれ条約又は勧告を採択するための最終的の投票においては、出席代表の投票の3分の2の多数を必要とする。

3 一般に適用する条約又は勧告を作成する場合には、総会は、気候条件、産業組織の不完全な発達又は他の特殊事情によって産業条件が実質的に異なる国について十分な考慮を払い、且つ、これらの国の事態に応ずるために必要と認める修正があるときは、その修正を示唆しなければならない。

4 条約又は勧告は、その2通を総会議長及び事務局長の署名によって認証しなければならない。そのうちの1通は、国際労働事務局の記録に寄託し、他の1通は、国際連合事務総長に寄託する。事務局長は、条約又は勧告の認証謄本を各加盟国に送付する。

5 条約の場合には、

(a) 条約は、批准のためにすべての加盟国に送付する。

(b) 各加盟国は、立法又は他の措置のために、総会の会期の終了後おそくとも1年以内に、又は例外的な事情のために1年以内に不可能であるときはその後なるべくすみやかに、且つ、いかなる場合にも総会の会期の終了後 18 箇月以内に、条約を当該事項について権限のある機関に提出することを約束する。

(c) 加盟国は、条約を前記の権限のある機関に提出するためにこの条に従って執った措置、権限があると認められる機関に関する細目及びこの機関が執った措置を国際労働事務局長に通知しなければならない。

(d) 加盟国は、当該事項について権限のある機関の同意を得たときは、条約の正式の批准を事務局長に通知し、且つ、条約の規定を実施するために必要な措置を執る。

(e) 加盟国は、当該事項について権限のある機関の同意を得なかったときは、条約で取り扱われている事項に関する自国の法律及び慣行の現況を、理事会が要

請する適当な間隔において、国際労働事務局長に報告する以外には、いかなる義務も負わない。この報告には、立法、行政的措置、労働協約又はその他によって条約の規定のいずれがどの程度に実施されているか、又は実施されようとしているかが示され、且つ、条約の批准を妨げ、又は遅延される障害が述べられていなければならない。

6 勧告の場合には、

(a) 勧告は、国内立法又はその他によって実施されるようにすべての加盟国に審議のために送付する。

(b) 各加盟国は、立法又は他の措置のために、総会の会期の終了後おそくとも1年以内に、又は例外的な事情のために1年以内に不可能であるときはその後なるべくすみやかに、且つ、いかなる場合にも総会の会期の終了後 18 箇月以内に、勧告を当該事項について権限のある機関に提出することを約束する。

(c) 加盟国は、勧告を前記の権限のある機関に提出するためにこの条に従って執った措置、権限があると認められる機関に関する細目及びこの機関が執った措置を国際労働事務局長に通知しなければならない。

(d) 加盟国は、勧告を前記の権限のある機関に提出することを除き、勧告で取り扱われている事項に関する自国の法律及び慣行の現況を、理事会が要請する適当な間隔において、国際労働事務局長に報告する以外には、いかなる義務も負わない。この報告には、勧告の規定がどの程度に実施されているか、又は実施されようとしているか、及びこれらの規定を採択し、又は適用するに当たって必要と認められた又は認められるこれらの規定の変更が示されていなければならない。

7 連邦の場合には、次の規定を適用する。

(a) 連邦政府が、憲法制度上、連邦による措置を適当であると認める条約及び勧告については、連邦の義務は、連邦でない加盟国の義務と同一とする。

(b) 連邦政府が、憲法制度上、全部又は一部について、連邦による措置よりも連邦を構成する邦、州又は県による措置を適当であると認める条約及び勧告については、連邦政府は、

(1) その憲法及び関係のある邦、州又は県の憲法に従って、立法又は他の措置のために総会の会期の終了後 18 箇月以内に条約及び勧告が連邦、邦、州又は県の適当な機関に提出されるための有効な取極をしなければならない。

(2) 関係のある邦、州又は県の政府の同意を条件として、条約及び勧告の規定を実施するための調整された行動を連邦国家内で促進することを目的として連邦の機関と邦、州又は県の機関との間で定期的協議を行うように措置しなければならない。

(3) 条約及び勧告が連邦、邦、州又は県の適当な機関に提出されるためにこの条に従って執った措置、適当と認められる機関に関する細目及びこの機関が執った措置を国際労働事務局長に通知しなければならない。

(4) 連邦政府が批准しなかった各条約については、連邦及びこれを構成する邦、州又は県の当該条約に関する法律及び慣行の現況を、理事会が要請する適当な間隔において、国際労働事務局長に報告しなければならない。この報告には、立法、行政的措置、労働協約又はその他によって条約の規定のいずれがどの程度に実施されているか、又は実施されようとしているかが示されていなければならない。

(5) 各勧告については、連邦及びこれを構成する邦、州又は県の勧告に関する法律及び慣行の現況を、理事会が要請する適当な間隔において、国際労働事務局長に報告しなければならない。この報告には、勧告の規定がどの程度に実施されているか、又は実施されようとしているか、及びこれらの規定を採択し、又は適用するに当たって必要と認められた又は認められるこれらの規定の変更が示されていないなければならない。

8 いかなる場合にも、総会による条約若しくは勧告の採択又は加盟国による条約の批准は、条約又は勧告に規定された条件よりも関係労働者にとって有利な条件を確保している法律、裁定、慣行又は協約に影響を及ぼすものとみなされてはならない。

#### 第 20 条

前条によって批准された条約は、国際連合憲章第 102 条の規定に従って登録するために、国際労働事務局長が国際連合事務総長に送付するが、その条約は、批准する加盟国のみを拘束する。

#### 第 21 条

1 最終的審議のために総会に提出された条約が出席代表の投票の3分の2の支持を確保しなかったときも、相互間においてその条約を協定することは、この機関の加盟国の権利に属する。

2 前項によって協定した条約は、関係政府が国際労働事務局長及び、国際連合憲章第 102 条の規定に従って登録するために、国際連合事務総長に送付しなければならない。

#### 第 22 条

各加盟国は、当事国となった条約の規定を実施するために執った措置について、国際労働事務局に年次報告をすることに同意する。この報告は、理事会が要請する様式で作成され、且つ、理事会が要請する細目を記載していなければならない。

#### 第 23 条

- 1 事務局長は、第 19 条及び第 22 条に従って加盟国が送付した資料及び報告の概要を総会の次回の会期に提出しなければならない。
- 2 各加盟国は、第 3 条の適用上承認された代表的団体に、第 19 条及び第 22 条に従って事務局長に送付した資料及び報告の写しを送付しなければならない。

#### 第 24 条

加盟国のいずれかが当事国である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ことを使用者又は労働者の産業上の団体が国際労働事務局に申し立てた場合には、理事会は、この申立をその対象となった政府に通知し、且つ、この事項について適当と認める弁明をするようにその政府を勧誘することができる。

#### 第 25 条

理事会は、当該政府から相当な期間内に弁明を受領しなかった場合又はこれを受領しても弁明を満足と認めなかった場合には、前記の申立及び、弁明があるときは、この弁明を公表する権利をもつ。

#### 第 26 条

- 1 いずれの加盟国も、他の加盟国が前記の諸条に従ってともに批准した条約の実効的な遵守を他の加盟国が確保していないと認めた場合には、国際労働事務局に苦情を申し立てる権利をもつ。
- 2 理事会は、適当と認めるときは、後に規定する審査委員会に前項の苦情を付託する前に、第 24 条に掲げた方法で当該政府と連絡することができる。
- 3 理事会は、苦情を当該政府に通知することを必要と認めなかった場合又はこの通知をしても理事会が満足と認める弁明を相当な期間内に受領しなかった場合には、苦情を審議し且つそれについて報告すべき審査委員会を設けることができる。
- 4 同一の手続は、理事会がその発意によっても又は総会における代表から苦情を受けたときにも採択することができる。
- 5 第 24 条又は第 26 条から生ずる事項を理事会が審議している場合に、当該政府は、理事会に代表者を出していないときは、その事項の審議中理事会の議事に参加するための代表者を送る権利をもつ。その事項を審議する期日に関する適当な報告は、当該政府にしなければならない。

## 第 27 条

加盟国は、第 26 条に基づいて苦情が審査委員会に付託される場合には、自国がその苦情に直接に関係があってもなくても、苦情の対象となっている事項に関係のあるすべての資料でその所有するものを審査委員会の使用に供することに同意する。

## 第 28 条

審査委員会は、苦情を十分に審議したときは、当事国間の係争問題の決定に関係のあるすべての事実問題の認定を記載し、且つ、苦情に応ずるために執るべき措置及びこの措置を執るべき期限について適当と認める勧告を含む報告書を作成しなければならない。

## 第 29 条

- 1 国際労働事務局長は、審査委員会の報告書を理事会及び苦情に関係のある各政府に送付し、且つ、報告書が公表されるようにしなければならない。
- 2 これらの各政府は、審査委員会の報告書に含まれている勧告を受諾するかしないか、及び受諾しない場合に苦情を国際司法裁判所に付託する意図があるかどうかを、3箇月以内に国際労働事務局長に通知しなければならない。

## 第 30 条

加盟国が条約又は勧告について第 19 条第 5 項(b)、第 6 項(b)又は第 7 項(b)(1)に規定された措置を執らなかった場合には、他の加盟国は、この事項を理事会に付託する権利をもつ。

理事会は、このような不履行のあったことを認めた場合には、この事項を総会に報告しなければならない。

## 第 31 条

第 29 条に従って付託された苦情又は事項に関する国際司法裁判所の決定は、最終的とする。

#### 第 32 条

国際司法裁判所は、審査委員会の認定又は勧告を確認し、変更し、又は破棄することができる。

#### 第 33 条

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 34 条

勧告を履行しなかった政府は、それぞれ審査委員会の勧告又は国際司法裁判所の決定中の勧告を履行するために必要な措置を執ったことをいつでも理事会に通知し、且つ、その主張を確かめるべき審査委員会の設置を要請することができる。この場合には、第 27 条、第 28 条、第 29 条、第 31 条及び第 32 条の規定を適用するものとし、審査委員会の報告又は国際司法裁判所の決定が勧告を履行しなかった政府に有利であるときは、理事会は、第 33 条に従って執った措置の中止を直ちに勧告しなければならない。

### 第 3 章 一般規定

#### 第 35 条

1 加盟国は、この憲章の規定に従って批准した条約を、自国が施政権者たる信託統治地域を含めて自国が国際関係に責任をもつ非本土地域に対して適用することを約束する。但し、その条約の主題たる事項が当該地域の自治権内にある場合又は条約が地方的条件によって適用できない場合を除くものとし、また、条約を地方的条件に適応させるために必要な変更を加えることを条件とする。

2 条約を批准する各加盟国は、批准の後なるべくすみやかに、次の第 4 項及び第 5 項に掲げたものを除く地域について、条約の規定のどの程度の適用を約束す

るかを述べ、且つ、条約で定める細目を示した宣言を国際労働事務局長に通知しなければならない。

3 前項によって宣言を通知した各加盟国は、条約の条項に従って、前の宣言の条項を変更し且つ当該地域に関する現況を述べた新たな宣言を随時に通知することができる。

4 条約の主題たる事項がいずれかの非本土地域の自治権内にあるときは、当該地域の国際関係に責任をもつ加盟国は、当該地域の政府による立法又は他の措置のためになるべくすみやかに条約を当該政府に送付しなければならない。その後、加盟国は、当該地域の政府と合意して、当該地域のために条約の義務を受諾する宣言を国際労働事務局長に通知することができる。

5 条約の義務を受諾する宣言は、次のものが国際労働事務局長に通知することができる。

(a) この機関の2以上の加盟国の共同の権力の下にある地域については、この2以上の加盟国 又は

(b) 国際連合憲章若しくはその他によって国際機関が施政の責任をもつ地域については、その国際機関

6 第4項又は第5項による条約の義務の受諾は、条約の条項で定めた義務及びこの機関の憲章に基づく義務で批准した条約に適用されるものを関係地域のために受諾したものとす。受諾の宣言には、条約を地方的条件に適応させるために必要な条約の規定の変更を明記することができる。

7 この条の第4項又は第5項によって宣言を通知した各加盟国又は国際機関は、条約の条項に従って、関係地域のために前の宣言の条項を変更する新たな宣言又は条約の義務の受諾を終止する新たな宣言を随時に通知することができる。

8 条約の義務がこの条の第4項又は第5項に関する地域のために受諾されないときは、関係のある1若しくは2以上の加盟国又は国際機関は、条約で取り扱われている事項に関する当該地域の法律及び慣行の現況を国際労働事務局長に報告しなければならない。この報告には、立法、行政的措置、労働協約又はその他によって条約の規定のいずれがどの程度に実施されているか、又は実施されようとしているかが示され、且つ、条約の受諾を妨げ、又は遅延させる障害が述べられていなければならない。

### 第36条

総会が出席代表の投票の3分の2の多数によって採択するこの憲章の改正は、この憲章の第7条第3項の規定に従って主要産業国たる加盟国として理事会に代表者を出している10加盟国のうちの5国を含むこの機関の加盟国の3分の2によって批准され、又は受諾された時に効力を生ずる。

### 第37条

- 1 この憲章又は加盟国がこの憲章の規定に従って今後締結する条約の解釈に関する疑義又は紛争は、決定のために国際司法裁判所に付託する。
- 2 この条の第1項の規定にかかわらず、理事会は、理事会によって又は条約の条項に従って付託される条約の解釈に関する紛争又は疑義をすみやかに解決すべき裁判所の設置に関する規則を作成し、且つ、承認のために総会に提出することができる。国際司法裁判所の判決又は勧告的意見で適用できるものは、この項によって設置される裁判所を拘束する。この裁判所が行った判決は、この機関の加盟国に通報され、判決に関する加盟国の意見書は、総会に提出されなければならない。

#### 第 38 条

- 1 国際労働機関は、この機関の目的を達成するために望ましい地域会議の招集及び地域機関の設立を行うことができる。
- 2 地域会議の権限、任務及び手続は、理事会が作成し且つ確認のために総会に提出される規則によるものとする。

### 第4章 雑 則

#### 第 39 条

国際労働機関は、完全な法人格及び特に次の能力をもつ。

- (a) 契約すること。
- (b) 不動産及び動産を取得し、及び処分すること。
- (c) 訴訟を提起すること。

#### 第 40 条

- 1 国際労働機関は、各加盟国の領域において、その目的の達成に必要な特権及び免除を享有する。
- 2 同様に、総会における代表、理事会の構成員、事務局長及び職員は、この機関に関連するその任務を独立に遂行するために必要な特権及び免除を享有する。
- 3 前記の特権及び免除は、この機関が加盟国による受諾のために作成する別個の取極で規定する。