

参 考 資 料 編

※ 議事概要、配付資料等は下記URLを参照
<http://www5.cao.go.jp/koukyo/ilo/ilo.html>

参 考 資 料 編 目 次

1. ハローワークと I L O 条約に関する懇談会の開催要綱	…25
(別紙 1) 民間議員提案(平成 18 年 11 月 30 日 経済財政諮問会議)	…26
(別紙 2) 委員名簿	…28
(別紙 3) 開催経緯	…29
2. ハローワークと I L O 88 号条約に関する論点メモ(事務局作成)	…30
3. 各委員の配布資料	
(1) 吾郷委員配布資料	…35
(2) 小寺委員配布資料	…46
(3) 逢見委員配布資料	…49
(4) 山本委員配布資料	…64
(5) 花見座長配布資料	…66
4. 民間議員提案と I L O 条約との整合性に関する I L O 条約に詳しい有識者のご見解	…72
5. 豪州の公共職業紹介所の民間委託状況	…76
6. ハローワークの市場化テストに関する議論の経緯	…82
・官民競争入札等監理委員会(平成 18 年 11 月 10 日)事務局提出資料	…83
・同 厚生労働省提出資料	…92
7. I L O 条約 条文等	…111
・ I L O 第 8 8 号条約	…111
・ I L O 第 181 号条約の概要	…127
・ I L O 第 144 号条約の概要	…128
・ 国際労働機関憲章	…129

ハローワークとILO条約に関する懇談会 開催要綱

1. 開催の趣旨

ハローワークへの市場化テスト導入に関して、平成18年11月30日の経済財政諮問会議において民間議員からなされた次の二つの提案（別紙1）と、ILO88号条約との整合性等について検討を行うため、公共サービス改革法を担当する大田弘子国務大臣の私的諮問機関として、標記懇談会を開催する。

- ① 現行の主要な官のハローワークを維持したままで、その他の運営を民間に包括的に委託する（例えば、東京23区で20のハローワークとその支部があるが、その一部を民間開放する）。
- ② 民間開放したハローワークを、官が監督する仕組みを整えることで、官のネットワークは維持される。

2. 構成員

別紙2 委員名簿のとおり

3. 検討スケジュール

懇談会を数回開催し、平成19年2月末を目途に検討結果を取りまとめる。
（別紙3）

ハローワークへの市場化テストの導入について

平成18年11月30日

伊藤 隆 敏

丹羽 宇 一 郎

御手洗 富士夫

八 代 尚 宏

1. 市場化テスト（公共サービス改革法）導入の必要性

- 公共サービス改革法は、官民が入札して担い手を決めることで、質の高い公共サービスを実現させるもの。
- ・ 人材を生かし、再チャレンジを進めるには、民間の知恵を生かして職業紹介や職業訓練を充実強化することが不可欠である。
- ・ ハローワークでは約2万3千人の職員（うち半数が正規の国家公務員）が主として窓口業務を担当しているが、民間の人材ビジネスが発展した今日、公務員でなくても担える業務が拡大しているのではないか
- ・ 政府が担う無料職業紹介の機能を確保したうえで、その一部を民間に包括委託することで、労働者の多様なニーズに応え、使い勝手のよい、充実したサービスが提供されるのではないか

2. ILO88 号条約との関連

- ILO88 号条約(1948 年に採択)では、「国の指揮監督の下で、公務員が従事する全国的体系の職業安定機関」を義務付けており（注）、これが市場化テスト導入の反対の根拠となっている。
- ・ 最近のILOでは民間職業紹介事業の評価や官民協力の必要性が認識されてきており、民間の補完が否定されているものではない

- ・官のハローワークのネットワークが維持され、それを民間が補完する体制が作られれば、同条約の違反とはならないとする解釈もなされ得る
- ・批准国でも、民間の知恵を生かす工夫を行っている国がある（豪州では、公務員が民間によるサービス提供に責任を負えば十分との解釈で、民間への包括委託を実施している）

注：ILO 88 号条約

第2条 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

第3条 全国的体系は、地理的区域について十分な数であって、便利な位置にある職業安定機関の網状組織から成る

第9条 職業安定組織の職員は、…公務員でなければならない

3. 市場化テスト導入のための新提案

ILO 条約の規定は現状のままで、その具体的な解釈を以下のように変更できないか。

- ① 現行の主要な官のハローワークを維持したままで、その他の運営を民間に包括的に委託する（例えば、東京23区で20のハローワークとその支部があるが、その一部を民間開放する）注
- ② 民間開放したハローワークを、官が監督する仕組みを整えることで、官のネットワークは維持される

注：ILO 条約の規定は「各地理的区域について十分な数であり、便利な位置にあること」だけである

(別紙2)

ハローワークとILO条約に関する懇談会 委員名簿

吾 郷 真 一 九州大学大学院法学研究院教授

逢 見 直 人 日本労働組合総連合会副事務局長

小 寺 彰 東京大学大学院総合文化研究科教授

座長 花 見 忠 上智大学名誉教授

山 本 草 二 東北大学名誉教授

※50音順

(別紙3)

ハローワークとILO条約に関する懇談会 開催経緯

○第1回 12月21日(木) 10:30～12:00

- ・ ハローワークの市場化テストに関する議論の経緯説明
- ・ 懇談会の開催趣旨及び今後の進め方等について

○第2回 1月11日(木) 17:00～19:30

- ・ 事務局説明(公共サービス改革法の趣旨、海外事例、論点)
- ・ 論点について見解披露(吾郷委員、小寺委員)
- ・ 質疑応答・意見交換

○第3回 1月22日(月) 10:00～12:30

- ・ 事務局説明(外部有識者ヒアリング結果)
- ・ 論点について見解披露(逢見委員、山本委員、花見座長)
- ・ 意見交換

○第4回 2月9日(金) 14:30～17:20

- ・ 事務局説明(報告書案)
- ・ 意見交換

○第5回 2月23日(金) 15:00～18:15

- ・ 事務局説明(報告書修正案)
- ・ 報告書の取りまとめ

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）

事務局作成

1. 民間議員提案とILO88号条約との整合性

【民間議員提案の内容】

- ① 現行の主要な官のハローワークを維持したままで、その他の運営を民間に包括的に委託する（例えば、東京23区で20のハローワークとその支部があるが、その一部を民間開放する）
- ② 民間開放したハローワークを、官が監督する仕組みを整えることで、官のネットワークは維持される。

【民間議員提案に関する論点】

（1）ハローワークの職業紹介業務の担い手

<厚生労働省の見解>

- ILO第88号条約では、国の指揮監督の下で、公務員（9条）が従事する全国的体系の職業安定組織（2条）を設けることが義務づけられており、同条約を批准している我が国としては、これを民間委託することは不可能。

<官民競争入札等監理委員会から提起したポイント>

- 9条が、職業安定組織に所属する職員が公務員であることを求めているとしても、職業紹介サービスを担う者が全て公務員でなければならないことまで求めているのか。
- 国の事務・事業であるサービスの提供を、国との取決めに基づいて、国の予算で、国の監督の下にサービス提供者が実施し、国が責任を負うこととなっていれば、問題ないのではないか。（参考：豪州の例。）

- （ア）ILO88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。
- （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。

(関連論点)

- ① 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。
- i) 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。
- 例えば非常勤職員は、兼業(営利企業の役職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)
- ii) 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。
- iii) 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。
- 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。
- ② 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。
- ③ 上記②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。

(2) 「職業紹介機関」の数及び配置

<厚生労働省の見解>

- 付属施設を含めた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り、付属施設等を職業安定機関でないとすると、条約第3条に反する。
- 仮に付属施設等が、条約上の必要最小限の職業安定機関ではないとするのであれば、これを官民競争入札等の対象とすることはできず、むしろ廃止することとなる。

<官民競争入札等監理委員会から提起したポイント>

- 3条は、職業安定機関の具体的な数や配置まで定めるものではなく、現在の配置が条約上の必要最小限であることの根拠が不明確ではないか。
- ハローワークが近接して存在する都市部などは、一部を民間に委託しても、条約上の必要最小限のセーフティネットの配置義務（3条）に違反しないのではないかと。

(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）IL088 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。

(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のか。

(関連論点)

条約3条の「各地理的區域について充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。

(3) 「職業紹介組織」のネットワーク性

<厚生労働省の見解>

- IL088 号条約第 2 条、第 3 条、第 6 条等を踏まえれば、他のハローワークとの全国的ネットワークを構成する付属施設（ハローワークプラザ、学生職業総合支援センター、ヤングワークプラザ、マザーズハローワーク等）は、条約上の職業安定機関である。
- 「他のハローワークとのネットワークを構成」とは、国の職業紹介、就職指導、その他の雇用対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。

<官民競争入札等監理委員会から提起したポイント>

- 「職業安定機関の全国的体系」を構成しているかどうかの本質は、国の責務として真に必要な最小限のセーフティネットの体系をなしているかどうかであり、情報ネットワークを構成するか否かという技術的要素により決定されるものではないのではないか。
- そもそも 6 条が、仮に職業安定機関がネットワークを構成すべきことを定めているとしても、ネットワークを構成する国の機関が全て条約上の職業安定機関である、とは言っていないのではないか。

- ① 「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、
- ② 「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。

(関連論点)

- ① IL088 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的機関の全国的体系 (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。
- ② 条約上、上記①の他にも、「ネットワーク」に関係し得る規定はあるか。

(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。

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。

2. その他の論点

- (1) 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、IL088 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。
- (2) ILO において、IL088 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。

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ことができる。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、規定が自動執行的（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たおり、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と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况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. 民間職員提案と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）

- ① 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。

>①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（営利企業の役職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。

② 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。

③ 上記②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ILO88 号条約を遵守す

の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のか。

>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「各地理的区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

- ① 「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、
- ② 「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）

- ① 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(net work)」）、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のか。
- ② 条約上、上記①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のか。

＞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

① 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合は、なんら意見を述べていない。理由不明。

② 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

2007.1.11.

条約解釈枠組みとILO88号条約解釈
－問題状況の整理－

小寺 彰

はじめに：条約解釈とは？

- ・基本課題：ILO88号条約は加盟国にどのような義務を課したか？

ILO88号条約をめぐる解釈の対立（eg. 厚労省 vs. 豪政府）

- ・条約解釈権はどこにあるのか？

強制管轄権のある国際裁判所の不在、国際機関の条約解釈への関与

- ・条約解釈はどのようにして行うか？

国際法上の条約解釈規則

I. 条約解釈権

- ・基本的には条約当事国に条約解釈権。当事国が合意すれば国際司法裁判所等が解釈権をもつ。
- ・ILOのような国際機関での条約解釈の役割：加盟国の説明責任の追及であって解釈権はない。

II. 条約解釈規則

- ・条約法に関するウィーン条約
特徴
 1. 客観的な解釈－条約準備作業の二次的重要性
 2. 実効的解釈
 3. 事後の実行(subsequent practice)の重要性
 4. 国際機関の関係規則の考慮

III. ILO88号条約に関する2つの解釈

1. ILO88号条約の概要

- 1条：無料公共職業安定組織(free public employment service)の維持
- 2条：職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある「職業安定組織の全国的体系(national system of employment offices)」で構成される。
- 3条1項：その体系は、機関の網状組織から成る(comprise a network of ...offices)。
- 6条：職業安定組織の任務：労働者の援助、求職者の登録等
- 9条：職業安定組織の職員は、・・・公務員でなければならない(The staff of the employment service shall be composed of public officials)。

2. 厚労省の解釈

- ・ 2条、3条、6条→ハローワークとの全国的ネットワークを構成する付属施設は、条約上の職業安定機関(office のことか?)である。

：条約上の「職業安定機関」とは何か？ 2条は、職業安定組織について、「職業安定機関」の「全国的体系(national system)」であり、「網状組織(network)」からならなければならないと言っている。現在の日本の職業安定機関の全国的体系・網状組織をそのまま維持しなければならないということではなく、「全国的体系」であり、「網状組織」になっていればいい。

"national system"、"network"、"comprise"とは？

- ・ 9条→職業安定組織の職員は公務員でなければならない。

：①「全国的体系を構成する機関」にのみ適用される。

②「全国的体系を構成する機関」に勤務する「職員 (staff)」とは何か。機関に勤務するすべての人が公務員であることまで要求しているのか。

"staff"、"shall be composed of "の理解？

3. 豪州政府の解釈

- ・ 2条→ Employment Secretary および当該機関と取決を結ぶ Commonwealth Service Delivery Agency や employment services providers によって対応。

：national system である点は問題ない。

- ・ 6条→国内法に基づいて任務を遂行

：私企業も含む職業安定組織が義務を遂行する形。

- ・ 9条→公務員によって構成される Department や Commonwealth Service Delivery Agency と私企業によって構成される職業安定組織で十分。

：勤務する人がすべて公務員でなくても良いという解釈。

まとめ

- ・ 最終的な争点はまず9条、そして2条・3条の解釈。
- ・ ILOの関係規則はあるのか。また事後の実行と評価できるものはあるか？

資料

条約法に関するウィーン条約

第31条 解釈に関する一般的な規則

- 1 条約は、文脈によりかつその趣旨及び目的に照らして与えられる用語の通常の意味に従い、誠実に解釈するものとする。
- 2 条約の解釈上、文脈というときは、条約文（前文及び附属書を含む。）のほかに、次のものを含める。
 - (a) 条約の締結に関連してすべての当事国の間でされた条約の関係合意
 - (b) 条約の締結に関連して当事国の一又は二以上が作成した文書であつてこれらの当事国以外の当事国が条約の関係文書として認めたもの
- 3 文脈とともに、次のものを考慮する。
 - (a) 条約の解釈又は適用につき当事国の間で後にされた合意
 - (b) 条約の適用につき後に生じた慣行であつて、条約の解釈についての当事国の合意を確立するもの
 - (c) 当事国の間の関係において適用される国際法の関連規則
- 4 用語は、当事国がこれに特別の意味を与えることを意図していたと認められる場合には、当該特別の意味を有する。

第32条 解釈の補足的な手段

前条の規定の適用により得られた意味を確認するため又は次の場合における意味を決定するため、解釈の補足的な手段、特に条約の準備作業及び条約の締結の際の事情に依拠することができる。

- (a) 前条の規定による解釈によつては意味があいまい又は不明確である場合
- (b) 前条の規定による解釈により明らかに常識に反した又は不合理な結果がもたらされる場合

第5条 国際機関を設立する条約及び国際機関内において採択される条約

この条約は、国際機関の設立文書である条約及び国際機関内において採択される条約について適用する。ただし、当該国際機関の関係規則の適用を妨げるものではない。

平成 19 年 1 月 22 日

ハローワークの市場化テストとILO88号条約について

逢見直人 連合)

はじめに

私は、官民競争入札等監理委員会の下に設置された第5回公共サービス改革小委員会（平成18年11月14日）において、ハローワークの市場化テストが検討された際、都合により出席できなかったので、文書で以下の意見を提出した。

**下記の3つの観点から、ハローワーク事業およびハローワーク付属施設を入札の対象とする
ことについては、慎重に判断すべきである。**

- 1 セーフティネットとしての全国的体系での無料職業紹介組織は、失業者の雇用対策として維持されなければならない。これは、大都市部であっても例外ではない。民間職業紹介所は必ずしもすべての失業者に等しく職業紹介をしているわけではない。失業者には、高齢者など再就職困難者や、子育て中の女性、若者など労働市場へのアクセスが困難な者も多く存在することに十分配慮して、全国一律のセーフティネットを維持する観点から、大都市部におけるハローワーク事業も引き続き実施されるべきである。
- 2 ILO第88号条約の目的は、批准国が雇用をめぐる市場の中で、無料で職業紹介をする公共サービスを創設かつ維持するため、可能な最良の組織を確保する義務があることを規定することにある。ILO条約の解釈は各国が恣意的に行えるものではなく、国際司法裁判所が有権的な判断を行うという前提のもと、ILO総会や条約勧告適用専門家委員会で確認された解釈等をもとにして、ILO事務局により提供されるものである。ハローワークおよび付属施設の事業効率化にあたっては、ILO条約を遵守した対応が求められる。
- 3 ハローワーク事業は、雇用（失業）保険の認定・給付と職業紹介、事業主に対する指導を一体的に実施している。雇用保険と職業紹介を切り離すことがはたして効率的なのかという検証が十分になされるべきである。労働法令を遵守していない事業主も少なくないことを考えると、職業紹介だけを切り離して民間が行うことについては慎重な判断を求めたい。

本懇談会は、あくまで条約論（条約の解釈可能性）を議論するものであり、例えば、「東京23区のハローワークの一部の民間開放」といった提案について、現実になんかを実施することの可否については、立法論・政策論として関係省庁・関係者間で別途議論・判断する必要がある。

いずれにしても、憲法 98 条第 2 項で、「日本国が締結した条約の誠実な遵守」を定めているのであるから、本懇談会において、条約の本旨から外れた恣意的な解釈の可能性を示唆するような取りまとめは適当ではなく、立法論・政策論以前に、少なくとも「条約違反が明らかなケース」については、日本国憲法が条約遵守を謳っていることから、懇談会としてはっきりさせておくべきである。

本懇談会における私の意見も、ILO88 号条約の解釈を中心に述べるが、上記意見書の 1, 3 とも密接に関わるところもあるので、末尾に参考として、これらに関する補足意見を付記した。

1 ILO の目的、条約批准と遵守の体制

(1) ILO の目的—憲章とフィラデルフィア宣言、新宣言

ILO の目的は、ILO 憲章（1946 年採択）及び、ILO の目的に関する宣言（フィラデルフィア宣言、1944 年採択）に明記されている。フィラデルフィア宣言は、ILO の基礎となっている根本原則として、次の 4 点を確認している。

- a 労働は商品ではない
- b 表現と結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない
- c 世界のどこの片隅にでも貧困があれば、それは全体の繁栄を脅かす
- d 欠乏に対する戦いは、(略) 労働者及び使用者の代表者が政府の代表と同等の地位において遂行する

次に、宣言は、ILO の追求すべき根本目標を次のように確認している。

- a すべての人間は、人種、信条または性にかかわらず、自由と尊厳、経済的保障と機会均等の条件において、物質的福祉と精神的発展を追求する権利をもつ
- b このことを可能にする状態の実現は国家の及び国際的政策の中心目的でなければならない
- c 国家の及び国際的政策及び措置はすべて、特に経済的及び財政的性質をもつものは、この見地から判断することとし、且つこの根本目的の達成を促進するものであり且つ妨げないものであると認められる限りにおいてのみ、是認することとしなければならない
- d この根本目的に照らして経済的及び財政的の国際的政策及び措置をすべて検討し、且つ審議することは、ILO の責任である。

88 号条約が採択されたのは、フィラデルフィア宣言が採択された 4 年後の 1948 年である。同年、中核的労働基準の一つである 87 号条約（結社の自由・団結権）も採択されている。その成立背景には、憲章前文やフィラデルフィア宣言の理念である「世界平和の実現のために、社会不安をもたらすような劣悪な労働条件をなくす」ことを、条約によって具体化することにあつたと言われている。この理念のもと、無料の公的セーフティネットの整備により完全雇用を達成するというのが 88 号条約の目指すところである。

ILO は 1998 年の第 86 回総会で、「労働における基本的原則および権利に関する ILO の宣言」（新宣言）を採択した。この新宣言は、ILO 憲章、フィラデルフィア宣言の内容を継

承し、グローバル化による経済的相互依存が増大する中で、ILO憲章で具体化されている基本的諸原則・諸権利の普遍の性質を再確認し、それらの普遍的な適用を促進することが急務であるとして、現代のILOの目的・役割を明らかにしたものである。

新宣言では、加盟国は次の2つのことを想起して、中核的条約の批准と履行促進を図ることを求めている。

- a ILO に任意に加入する際に、すべての加盟国は憲章及びフィラデルフィア宣言に規定された原則及び権利を支持し、機関の全体的な目的の達成に向けて、手段のある限り、また、各加盟国の特有の状況に十分に沿って取り組むことを引き受けたこと
- b これらの原則及び権利は、機関の内部及び外部において基本的なものとして認められた条約において、特定の権利及び義務の形式で表現され、発展してきていること

（２）加盟国の責務

このように、加盟国はILO憲章を批准して加盟国になった時点で、憲章前文や付属のフィラデルフィア宣言に掲げられた目的を追求することを受け入れたわけであるから、その目的の実現に向けた行動をとることが求められる。

加盟国が、いったん批准すると、その条約の実施義務が発生する。実施義務とは、条約内容を国内法として受け入れることだけでなく、実質的に条約の目的が達成されるような国家による実行が伴うことを意味する。

具体的には、ILO憲章22条に従って、条約を実施するためにとった措置を定期的にILOに報告する義務が、条約批准後の加盟国に課せられている。

（３）条約勧告の適用監視

①条約勧告適用専門家委員会の審査

ILOの監視活動は、条約勧告適用専門家委員会という独立した組織による純粋法律的審査と、総会の適用委員会による公の場における討論形式の審査がある。

条約勧告適用専門家委員会は、労働法または国際法の分野でトップレベルの専門的能力をもつ委員で構成される独立性の高い組織であって、ILO憲章19条、22条に従い、ILOに送付されてくる定期報告書を審査し、国際労働基準と国内法令および実行の適合性を確認することを第一義的役割として担っている。

定期報告書を提出するのは各国政府であるが、労使団体が独自の見解をILOに通知できるようになっている。このことは、条約の採択自体が政労使三者の議決によってなされていることの当然の帰結であるとも考えられるが、基礎となる政府報告に対して、立場が異なる非政府団体に見解の表明権を与え、それを監視制度に組み込むことによって、制度の効果的運用を図ることにあるとされる。

三者協議に関する条約（144号）を批准している国（日本も批准）では、政府が定期報告をする前に、労使団体と協議する義務が課せられていることから、労使の個別見解は政府

報告書の中に取り入れられる。

委員会は、送付されてきた報告書、及び労使の個別見解を基に審査し、「直接請求」または「意見」の形で最終判断を下す。それでも、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、公開の場で集中的に審査する。総会「基準適用委員会」は三者構成であるから、政府だけでなく、労使団体の代表も委員として、審議に対等に参加できる。

②監視機能における労使団体の役割

加盟国政府は ILO 憲章 22 条に従って条約を実施するために取った措置を定期的に ILO に報告する義務があるが、ILO 憲章 23 条により、労使団体が保有する権利として、労使団体による、政府報告に対する補足ないし反対の意見を表明することができる。政府報告書に対する意見という形をとらずとも、批准した条約の適用上の問題という形で、労使の団体が ILO に意見を提出することはしばしばある。

このように、ILO は三者構成の枠組みを通じて、立場が異なる非政府団体（労使団体）に見解の表明権を与え、それを監視制度に正式に組み込むことにより、制度の効果的運用を図るという仕組みになっている。

2 IL088 号条約の要請

(1) 本条約の目的

本条約の目的は「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」（第1条）である。

こうした目的を達成するため、中央政府の統括の下に、全国的な体系の組織として構成し（第2条）、使用者及び労働者にとって便利な位置にある職業安定機関のネットワーク（網状組織）から成り（第3条）、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（第6条）、職業安定組織の職員は公務員でなければならない（第9条）とされている。これにより、批准国が雇用をめぐる市場の中で、無料で、誰もが利用できる職業紹介をする公共サービスを創設かつ維持するため、可能な最良の組織を確保する義務があることを規定したものと、理解している。

企業の倒産等による非自発的な失業者に対して、便利な位置で、無料で行われる公共サービスとしての職業紹介はセーフティネットとしての役割を果たすものであり、今回検討課題となっている「大都市におけるハローワークの一部民間開放」といった判断についても、ILO の根本目的及び、88 号条約が目的としているものを十分に踏まえた解釈がなされるべきである。

(2) 本条約に対する労使団体の関与

条約第4条で、「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」(第1項)、「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」、及び第5条で、「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4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」とされている。

したがって、本条約に関わる政策の立案、変更は、4条の要件を満たす審議会に諮問されなければならない。

わが国において、第4条の要件を満たす審議会は労働政策審議会(厚生労働省)だけである。経済財政諮問会議民間議員から提起されている「大都市におけるハローワークの民間委託」についても、この実施の可否を政策的に判断する場合は、労働政策審議会である。

(3) 本条約についての連合のコメント

2005年9月、本条約に関して連合は「条約勧告適用専門家委員会」への政府報告に対して、「職業紹介機関であるハローワークに関しては、すべて公務員が執り行っていることは政府報告どおりではあるが、2005年から、市場化テストの一環として実施されているキャリア交流プラザ等の一部民間委託が、将来のハローワークの「民間開放(包括的委託等)」につながる可能性があることが懸念される」とのコメントを提出した。なお、日本からのILO本部に対する政府報告は、厚生労働省が作成している。

この連合のコメントに対して「条約勧告適用専門家委員会」は、「委員会は、本条約の適用に関する日本政府の詳細な報告(1998-2005)に注意する。連合は報告の中で、2005年以来、公共職業安定機関に関連した部門の部分的民営化が行われているとしている。連合は、この部分的な民営化が、将来の公共職業安定機関の民間開放につながるのではないかと懸念を表明している」と紹介している。

(4) 韓国の動向

韓国は、本条約を2001年に批准した。FKTU(韓国労総)は、本条約に関して2005年「条約勧告適用専門家委員会」に直接請求を行った。

FKTU(韓国労総)の報告によれば、政府は現行155カ所の公共職業安定所を46カ所のパイオニアセンター、47カ所の一般サービスセンター、19の移動型チームに置き換える計画であるという。これに対して「条約勧告適用専門家委員会」は、統計上のデータ、組織再編の進捗状況、完全雇用達成に向けた効果等に関する情報提供を韓国政府に要求している。

FKTU(韓国労総)による報告によれば、「公務員」および「民間職業カウンセラー」の2種類のカテゴリーのスタッフが公共職業安定機関に勤務しており、「民間職業カウンセラー」は1800人で、構成比は全スタッフの80%である。「民間職業カウンセラー」は1年契約、「民間職業カウンセラー」の99%が学卒者であるが、給与水準は期間の定めのない職員

の60%にとどまっている。政府は、失業率が下がった際には、「民間職業カウンセラー」を10%まで削減すると表明したという。

これに対し、「条約勧告適用専門家委員会」は、FKTUによるコメントおよび職業カウンセラーの独立性確保の重要性の見地から、公的職業安定機関に勤務する職業カウンセラーの地位・労働条件に関する情報を提供するよう韓国政府に要請している。

(5) 批准後、本条約を離脱した主要国の状況

批准後、条約を離脱した国として英国(1971 年)、イタリア(1971 年)、ブルガリア(1961 年)があるが、このうち英国、イタリアの離脱の理由は以下の通りである。

① 英国

英国は、当時、高度な分野のニーズが求人・求職者双方から増えてきたことに対応し、より高度なニーズに対応できるよう、この分野における職業紹介と職業訓練を統合することとし、職業訓練に係る費用を確保するため、統合サービスを有料としようとしたことから破棄したものである。

② イタリア

イタリア法制において、当時、労働者側に対し優勢的な権利を付与する動きがある中で、審議会における労働者側代表の数を増やす必要が生じたことを受けて、第4条第3項が遵守できなくなることから破棄したものである。

3 ILO88 号条約と 181 号条約との関係

ILO181 号条約（日本は 1999 年に批准）は、労働市場が変化する中で、民間職業仲介業務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 96 号条約、及び 1933 年の 34 号条約を改正するものとして、採択されたものである。

181 号条約による民間の事業展開については、88 号条約が求める、いざという時のセーフティネットの存在が前提となる。これは、181 号条約の前文においても、「1948 年の職業安定組織条約の規定に留意し」とあることから明らかである。

わが国では、1999 年に ILO181 号条約の批准と、職業安定法改正がなされた。この改正をめぐる国会審議では、公共サービスとしてのハローワークと、民間職業紹介機関との関係についても、活発な質疑が行われ、衆参の委員会において、下記の附帯決議がなされた。

衆議院労働委員会附帯決議（平成11年5月19日）

政府は、本法律の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

公共職業安定所その他の職業安定機関が勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティネットとしての役割を適切に発揮できるよう、また、民間の事業者がその活力や創意工夫を活かし労働力需給調整の役割を適切に果たせるよう、職業安定機関の職業紹介、職業指導等の機能の拡充強化、民間職業紹介事業者、労働者派遣事業者等に対する指導監督の強化、求職者、派遣労働者等からの苦情等への対応の充実等を図

るとともに、必要な体制整備に努めること。

参議院労働・社会政策委員会附帯決議（平成 11 年 6 月 29 日）

政府は、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

一、現下の厳しい雇用・失業情勢の下で、公共職業安定所その他の職業安定機関が働く人々の雇用の安定及び多様な職業選択の機会の確保のためのセーフティネットとしての役割を適切に発揮できるよう、また、民間の事業者がその活力や創意工夫を活かし労働力需給調整の役割を適切に果たせるよう、職業安定機関の職業紹介、職業指導等の機能の拡充強化、民間職業紹介事業者、労働者派遣事業者等に対する指導監督の強化、求職者、派遣労働者等からの苦情等への対応の充実等を図るとともに、必要な体制整備に努めること。

二、この法律の施行三年経過後における職業安定法の規定の検討に際し、短時間・短期労働者に対する職業紹介等職業紹介事業の制度の在り方について総合的に検討を加えること。右決議する。

このように国会における立法者意思としても、公共職業安定機関に対してはセーフティネットとしての役割の発揮を期待し、それを前提に民間事業者がその活力や創意工夫を生かして、労働力需給調整機能を果たすことが求められている。

4 事務局より提起された 論点」についての見解

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。

（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。

関連論点

- ① 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。

i) 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。

例えば非常勤職員は、兼業（営利企業の役職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」とであると言えるか。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）

ii) 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。

iii) 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。

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。

②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。

③ 上記②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。

（ア）について

条約第 6 条に定義される「職業紹介業務」は、セーフティネットとして実施されるものであり、民間委託は不可能と考える。

（イ）については、答える必要なし

（ウ）について

条約 2 条の「国の指揮監督」とは、具体的には、国からラインとしての指揮・命令を受けながら運営されていることを意味すると考える。

関連論点について

「条約上の公務員」とは、職業紹介を公平・公正に実施しうる必要から、「政府の更迭・・・と無関係」としての身分である者を指していると考え。具体的には各国の法制度において、上記要件を満たす者として規定すべきものであろう。わが国においては、公務員法上の公務員と考えるのが素直な解釈と思う。

セーフティネットとして実施される職業紹介業務については、すべて「条約上の公務員」によってなされる必要がある。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に雇用され当該業務の実施を行う職員は、「条約上の公務員」には該当しないと考える。

条約で定義される職業紹介業務以外の業務であれば、公務員でなくとも従事できると考える。

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 ILO88 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。

(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。

(関連論点)

条約3条の「各地理的区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。

(ア) について

条約3条は、「当該国の各地理的区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」ことを求めているのであって、使用者及び労働者が「十分な数」を満たしておらず、公共職業安定所による職業紹介を受ける権利が侵害されているといった申し立てや苦情が出ることもない実行体制を求めたものと理解する。

したがって、必要以上に組織を設置することは、利用者にとっては、より望ましいことであり、このことにより条約に反したことになるのではないと考える。

わが国の厚生労働省が「必要最小限」のものを目指しているとしても、それは条約遵守の観点とは無関係である。それを必要最小限とするのか、それを上回るものとするのかは政策判断の問題である。ただし、必要最小限以上のハローワークが設置されていたとしても、公共職業安定機関であれば、条約遵守すべきことは当然である。

(イ) について

民間に業務を委託したハローワークを、条約上の「職業安定組織」とすることは不可能である。条約は、「職業安定組織の職員は公務員でなければならない」としており、条約が公的職業紹介組織を民間に委託することは全く想定していないと考える。

関連論点について

条約第4条に従い、判断は政労使三者の協議に基づき、各国における権限ある機関が行うことになっている。わが国においては、職業安定法施行規則第6条で、位置、管轄区域等についての基準が定められている。

近年は、公務員の定員削減などにより、ハローワークの廃止、統合がなされてきているが、ハローワークの位置、管轄区域等に係る基準については、労働政策審議会で議論の上、設定・改廃がなされることとなっている。

今後、ハローワークがさらに減少を続け、労働者の利便性等に不利益が生じれば、連合としては、個々のハローワークの設置・改廃についても労働政策審議会において問題を提起していく。

設問3「職業紹介組織」のネットワーク性

① 「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、

② 「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。

（関連論点）

① 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的機関の全国的体系（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。

② 条約上、上記①の他にも、「ネットワーク」に関係し得る規定はあるか。

条約上は、職業安定組織が全国的ネットワークに組み込まれていることを要求しているものとする。少なくとも、セーフティネットとしてのネットワークに組み込まれているものとして整理されたものについては、条約上の職業安定組織としてルールに従う必要がある。

なお、ここでいうネットワークとは、単に、ハローワーク間が情報システムによって物理的に結節されていることだけではなく、職業紹介実施上必要不可欠な、ハローワーク間における日常的な相互連携を含むものとする（注 1）。

（1）わが国においては、例えば「公共職業安定所は、その管轄区域において、求職者にその希望及び能力に適合する職業を紹介することができないとき、又は求人者の希望する求職者若しくは求人数を充足することができないときは、広範囲の地域にわたる職業紹介活動をする。」（職業安定法 17 条第 2 項）となっている。こうした職業紹介を可能にするハード面、ソフト面の体制をネットワークと言うのでないか。

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。

ハローワークの職業紹介事業を民間事業者へ委託する場合、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 1 条の「無料」とは、いかなる名義でも対価を求めないもの（注 2）を意味するものと考え

る。これは、求職者、及び求人企業だけでなく、国やそれ以外の第三者から委託費のようなかたちで報酬を受けることも対価に当たると考える。

（２）わが国においては、「無料の職業紹介」とは、「職業紹介に関し、いかなる名義でも、その手数料又は報酬を受けないで行う職業紹介をいう」（職業安定法第４条第２項）とされている。したがって、わが国では、国から委託費のようなかたちで報酬を受け取ることは、無料職業紹介には当たらない。

設問５ その他の論点

① 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。

② 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。

条約勧告適用専門家会議等の ILO 機関でどのように審議されているのかについては、詳細な知識を持ち合わせていないので、①、②の論点のコメントは控える。

私見を述べれば、オーストラリアの職業紹介事業は、セーフティネットとしての機能を十分に果たしていないように思うし、職業安定組織の職員が公務員であるとは思えない。

オーストラリアのハワード政権が実施してきた労働諸法の改定については、同国の労働組合はもちろん、世界の労働組合が反対をしている。「オーストラリア的行き方」が雇用や生活条件にどのような影響を与えているかについて、OECD 加盟の労働組合は、危惧と警戒の目で注視している。わが国が敢えて「オーストラリア的行き方」を真似る必要はない。

（参考）

１ セーフティネットとしてのハローワーカー憲法 27 条との関係を中心に

「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」（憲法 27 条第 1 項）は、その労働によって生活する国民（労働者）がすべて労働市場において適切な労働の機会を得られるようにすべしとの、国政の基本方針を宣言したものと理解されている。

わが国においては、雇用対策法において、勤労権に基づく国の労働市場政策の基本方針と全体像が表明されているが、同法によれば、国の労働市場政策の目標は「労働者の職業の安定と経済社会的地位の向上」および、「国民経済の均衡ある発展と完全雇用の達成」であり、そのために、「国が雇用に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者が有する能力を有効に発揮できるように」（第 1 条）すること、とある。

（１）「勤労の権利」

「勤労の権利」とは、国の 2 つの政策義務を意味するとされている。

第 1 は労働者が自己の能力と適性を活かした労働の機会を得られるように労働市場の体制を整える義務があり、これに関係する諸法としては、職業安定法、雇用対策法、職業能力開発促進法、障害者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、労働者派遣法などがある。

第 2 に、そのような労働の機会を得られない労働者に対し生活を保障する義務があるとされ、雇用保険法に基づき、失業者に対する給付を行っている。

菅野（2005）は、近年の政府の積極的雇用政策とそのための多数の立法措置が、憲法の「勤労の権利」の理念の積極的取組みとして評価している。そして、「勤労者の生存確保のための国政の基本方針の宣命という理念からすると、勤労の権利は上記のような政策義務に明白に違反する国の立法・行政行為を違法・無効にするという効果（自由権的效果）をも包含していると解される」（菅野 2005、17 ページ）としている。

（２）「勤労の義務」

「勤労の義務」は、「国は、労働意欲を持たない者のために生存を確保するための施策を請うる必要がないとの、政策上の指針を表明したもの」（菅野 2005）とされる。

このため、雇用保険法上の失業給付は労働の意思を有する失業者にのみ支給され、公共職業安定所を通じての求職活動を要件としている。

（３） 公共職業安定機関の役割

このように、「公共職業安定機関は「勤労権」を具現化するものとして、国の機関として無料の職業紹介活動することにより、国民の勤労権を保障し、併せて失業給付の認定の際に、労働の意思を確認することにより、勤労の義務の履行をチェックする機能をもっている。

わが国においては、公共職業安定機関は、「無料で公共に奉仕する機関」（職業安定法第 8 条）とされている。公共サービスは、民間の事業者が行っているような、利用者との契約による任意のサービスではない。公共職業安定機関には、労働市場における勤労権、職業選択の自由を保障するためのセーフティネットとしての役割が求められている。すなわち、公共職業安定機関は、すべての相談、求人・求職を受理し、公平にサービスを行わねばならない。職業紹介は民間事業者も多く参入しているところであるが、公共職業安定機関は、非自発的離職者、長期失業者、子育て中の女性、障害者など労働市場へのアクセスが困難または、就職についてハンディを抱えている人に対する最後の砦となっている。

このような機能を果たすことができるようにするため、公共職業安定機関は、行政機関としての独自の業務遂行基準をもっている。具体的には、「職業紹介の地域については、できる限り、就職の際に住所の変更を必要としない職業の紹介」（職業安定法第 17 条）をするように努めることとされ、そのため、「広範囲の紹介」、「公共職業紹介機関の相互協力」（第 17 条）などが定められている。また、必要な求人又は求職の開拓を行うものとされ、そのための地方公共団体、事業主団体、労働組合との協力（第 18 条）を求めることができ

るようになっている。その他、「公共職業訓練のあっせん」(第 19 条)、「職業指導の実施—特別の指導を加えることを必要とする者に対する職業指導」(第 22 条)、「適性検査」(第 23 条)、「公共職業能力開発施設との連携」(第 24 条)など、労働市場へのアクセスが困難な者への、就職支援ができるようになっている。

このように、公共職業安定機関は、セーフティネットとしての機能を果たすよう、法的整備がなされている。

2 失業認定・給付と職業紹介、事業主に対する指導を一体的に実施していることの意味—OECD 新雇用戦略から学ぶ

OECD は 1994 年に、当時の高失業率を背景に、失業の削減を目的に 10 の柱からなる OECD 雇用戦略をとりまとめた。この制定から約 10 年を経過したことから、当該戦略の妥当性を検証し、かつ、その後の新しい事実を基にこれを改訂することとして、OECD 新雇用戦略を策定した。そこでは、この 10 年の事実と顕在化した課題として、以下の 2 点を挙げている。

- ここ 10 年の OECD 加盟国の労働市場パフォーマンスは、失業率・雇用率ともに改善しており、特に、女性や高齢者において改善がみられたが、若年者・低学歴の者については改善がみられなかった。
- 大半の OECD 加盟国では移民が増加した。また、国内での失業の一部集中や、インフォーマル雇用とフォーマルな労働市場との分離の問題、就業している者の貧困の拡大などの問題も引き続き存在している。

こうした事実の顕在化を踏まえ、OECD 新雇用戦略は、以下の 4 本の柱で成り立っている。

- a 適切なマクロ経済政策を設定する
- b 労働市場への参加と職探しの障害を取り除く
 - ・ 良く設計された失業給付制度と積極的労働市場政策を実行する
 - ・ その他の非就業給付を働くことをより目指したものとする
 - ・ 家庭に優しい取組みを促進する
 - ・ 税制やその他の移転プログラムを働くことが得になるように調整する
- c 労働需要への労働・製品市場における障害に対応する
- d 労働力のスキルとコンピテンシーの開発を促進する

OECD は、政策提言については、各国の状況、政策の相互作用を考慮に入れたうえで、首尾一貫した政策パッケージを行うことが重要であると指摘している。

わが国においては、フリーターなど若者の雇用をめぐる問題、格差、二極化の問題、さらにはワーキングプア問題などが政策課題となっているが、職業紹介、失業給付などを実際に実施する機関と、雇用政策との有機的連携が必要である。

安倍内閣が推進する「再チャレンジ支援」は、その対象となるのが、若者、子育て中の

女性、高齢者、障害者、長期失業者などであり、こうした人たちの就職促進のためには、職業紹介と事業主指導との一体性が必要である。

ただし、これらの機能のすべてを官が担うというのではなく、職業訓練や、就職困難者に対する特別の施策などは公共政策ではあるが、民間のノウハウを活用できる分野もある。こうした分野では官民がそれぞれの強みを生かした協力が可能である。

参考文献

菅野和夫（2005）『労働法』第7版 弘文堂

吾郷眞一監訳（2006）『グローバル経済のためのルール』ILO駐日事務所

日本ILO協会（1999）『講座ILO（国際労働機関）－社会正義の実現をめざして』

日本労働組合総連合会(1998)『グローバル社会の公正労働基準 ILO新宣言』

以上

平成 19 年 2 月 9 日

韓国の動向についての追加報告

逢見直人 連合)

本懇談会における第3回会議(2007年1月22日)で、私は韓国の動向について報告したが、その後、新たな情報を得たので提供する。

FKTU（韓国労総）の報告によれば、「公務員」および「民間職業カウンセラー」の2種類のカテゴリーのスタッフが公共職業安定機関に勤務しており、「民間職業カウンセラー」は1年契約ということであった。

しかし、「民間職業カウンセラー」（韓国語では「職業相談員」、英語では「Job Counselor」）は、2003年までは1年契約で更新が反復的に行われていたが、2003年からは期間の定めのない雇用に切り変わったということである。2005年末には、職業相談員の労働組合との間で期間の定めのない雇用とする協定を締結した。

「職業相談員」の雇用主は各労働庁であって、民間委託はしていないということである。

I L O 88 号条約の国内適用の基準

2007 年 1 月 22 日 山本草二

〔1〕 公共サービス改革の提起する課題 ー検討の焦点

（1）公共サービス概念の分類（未分化 → 分化）

公権力の行使（統治作用。事実行為を除く）／管理作用

裁量の余地の有無 ー民間委託の可否

（2）88 号条約の性質

禁止 ／許容 ／裁量（立法政策）

〔2〕 条約の国内適用の基準

（1）義務の分類

（ア）結果の義務（to ensure）

（イ）方法・手段の義務

（ウ）履行の際の「相当の注意」

（2）国内措置の要否

（ア）批准の効果（I L O 憲章 19 条 5 項 d）

国内法への自動編入あっても、当然には国内実施なし

（イ）直接適用

（ウ）自動執行性

特に、国内の管轄機関の関与（予算、処罰）を要件とする場合

ー非自動執行性（I L O の国際労働条約の大部分）

（エ）直接効果 ー私人の当事者適格（国内裁）

〔3〕 88号条約の枠組み

（1）公共職業安定機関

従来は独占 →労働市場計画の政策、公の資金の使用規制、失業給付・・・

民間への開放 →公権力の行使は認めない（事実行為の扱い）

（2）cost-effective を基準とする分類

市場メカニズム、雇用安定サービスの提供

→contract out、outsource →サービス provider

〔4〕 論点

ハローワーク民間委託と ILO88 号条約

(ハローワークと ILO 条約に関する懇談会 (第 3 回) 2007,1,22)

花見 忠

1. 実定法解釈の基本

本懇談会のタスク=批准した条約の解釈

批准した条約=実定法(憲法 § 9 8 II)

実定法の解釈の 2 大潮流 立法者意思説 v 法律意思説

法解釈に当たって立法者意思を離れないことは殆ど不可能

1. 法律は公布によって立法者から切り離され、
2. 法律の解釈は合理的解釈たるべきことによって立法者意思から離れ、
3. 時代の変遷に適応しなければならないことによって立法者意思から離れる

制定法の法文の意味が不変であるからといって、その制定法の法文の意味のままが法であるというのではない。法は法文の意味を離れて変遷しうる。法と法文の意味は峻別しなければならない。

＊来栖三郎『法とフィクション』

2. ILO の普遍主義・三者構成原理の空洞化(崩壊)

ILO の 2 大原理もあらゆる法制度と同様にフィクションである

戦後の ILO の歴史はこのフィクションの崩壊過程である

ILO のユニバーサリズム=理想主義

ILO の崇高な理想は、人類普遍の原理とするフィクション

戦後 ILO の現実 は 東西対立 南北対立 の狭間に翻弄され続け
西欧先進国 v 非西欧途上国 → 文明の対立

西欧の規範 v アジアの叛乱

1. 社会条項をめぐるアジアの抵抗 中核条約→基本権三者宣言の虚偽性
2. 監視機構の形骸化

もともと国際裁判所と比べ司法機関としてのクレディビリティが低い

条約当事国に解釈権があり、ILO のような国際機関の解釈は解釈権の行使ではなく、加盟国の責任追及である (小寺委員) とする国際法の専門家の専門的意見

ILO の各種の監視機構は、司法機関ではない そうすると、ILO の各種の監視機関のレポートは、いわば検事の起訴状のようなものに過ぎない

起訴されただけで有罪とするのは、日本のマス・メディアを含む非法律家の悪癖

加えて 近年 ユニークとされる ILO の監視機構の限界露呈

規範と現実のギャップの確認をこととする西欧的アプローチの限界

* 専門家委員会の機能不全 花見「グローバル化....」p.102

三者構成原理の空洞化と虚構性の拡大

1. 共産圏諸国、その他非民主主義国の現実 政府の傀儡としての労使
2. より重要なのは 最近の先進国における相次ぐ組合運動の凋落
3. 非正規労働者が代表されず 労側代表のクレディビリティの喪失

＊花見「グローバル化時代における ILO の役割と今後の課題」、「グローバリゼーション・雇用・社会条項」

3. 88 号条約の今日的意味

88 号条約の歴史的 position 付けと基本性格

1. 私的職業紹介を原則禁止する 34 号条約(1933 年) を前提

PES による職業紹介の独占？

1 条 2 項の「公私の関係団体と協力」other public and private bodies”

の private bodies には 私的紹介所が含まれるか？

独占とまでいえないとしても

私(民) 否定的 (なるべくなくす) 公(官) 肯定的

2. 職業紹介 (service) に関する条約 1948 年採択 53 年批准

日本語訳の魔術

ILO 条約の日本語訳が問題となった例 過去にもある

団結権と団体交渉に関する 98 号条約 6 条

” This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the state”

「この条約は、公務員の地位を取り扱うものではなく、」

この例は、条約の日本語訳のクレディビリティを著しく毀損した例

1、2 条 service=組織、

2 条 national authority=国の機関、3, 7 条 offices=機関

9 条 staff of the employment service=職業安定組織の職員

業務のスタッフ=組織の職員 か？ （後に詳しく検討）

3. 1 の哲学 時代遅れ

この哲学は 96 号条約でも生き残ったが 181 号で終焉(1997)

PES 独占原則の終焉 官独占から官民協力へ* 1

70 年代以降 労働力の構造変化・多様化、労働市場の柔軟化、
国際競争・技術革新→産業構造の変化、製造業からサービス業務への
移転、生涯教育・訓練の必要性増加

西欧の専門家の間では 88 号条約は過去の遺物

ILO 理事会も この条約の時代錯誤性を認め 批准の働きかけの対象
から除外*2

70 年代になってイギリス、イタリアのようなヨーロッパの主要国が、
きわめてテクニカルな理由で 88 号条約を相次いで廃棄
同条約のクレディビリティが著しく低下

従って、ILO 関係者を含む各国専門家のコンセンサス

官の独占終了を前提 官民共存から協力へ(from co-existence to
co-operation)

OECD 諸国など先進国では官民競争* 3

ヨーロッパ主要国と日本の代表的労働法専門家の会議では

職業紹介の国家独占は過去のもの という前提

この会議で ILO の職員が 88 号 9 条 1 項に関して行った唯一の指摘

“When the public employment service outsources its functions to
private operators whose employees work under different rules
compared to government service, they fulfil the above functions *in lieu*
of PES public servants”.(PES がその業務を民間に委託した場合は、民間
は 88 号条約の要求する役割を PES に替わって果たすことになる)

と極めて淡々と述べている

このため、提出されたペーパーと討議の記録が 372 頁に及ぶ、この会
議ではオーストラリアのケースの 88 号との関係は、全く問題にも
されていない。*4

EU 裁判所の判決

私的職業紹介を禁止し、紹介契約を無効とするドイツ法(1991)、イタリア
法(1997) EU 競争法違反で無効判決*5

*1 P.Thuy et al, ”The Public Employment Service in a Changing

Labour Market, ILO, 2001, i.

*2 吾郷真一『国際経済社会法』187頁

*3 Nakayama & Samrodov, "Public and Private Employment Service: From Co-existence to Co-operation" in Blanpain & Graham, *Temporary Agency and the Information Society*, Kluwer, 2004.p. 25.

*4 Op. cit. pp. 40, 41.

*5 E. Traversa, "The role played by Court of Justice of the European Community at opening up the market for private employment agencies", in R. Blanpain(ed), *Private Employment Agencies*, Kluwer, 1999.、ロジェ・ブランパン『ヨーロッパ労働法』信山社、338頁以下。

3. 88号条約の合理的解釈について

(1) 基本スタンス

88号の前提であった PES の国家独占 今日否定されている
官民 協力、補完、競争、の観点から検討さるべきである

(2) 88号の正しい日本語訳

service を組織と訳し、office を機関と訳すなどは、公的職業安定制度にとらわれた訳

正しい訳

タイトル「職業紹介に関する条約」

第2条「職業紹介は、国の指揮監督の下にある職業紹介所の全国的体系によらなければならない」

第3条「その体系は、国のそれぞれの地域に対し十分な数の、労使にとり便利な地点に配置された地区、又は適当な場合地域の紹介所の網状組織によって構成するものとする」

以下第8条までの条文は、「職業紹介」を実際に行うものが官であろうと民であろうと関係なく、それぞれの条文の要件を満たすことができる

問題は 第9条

第9条の staff を職業紹介に「携わるもの」とよむと、紹介業務従事者全員が公務員でなければならないこととなる

これは明らかに、90年代(181号条約成立)以降の官民の協力、補完、競争を予定し、民へのアウトソーシングを当然とする ILO 条約の現行法体系と矛盾する

可能な合理的解釈は、第2条の定める全国的体系の staff のみについて定めていると解釈することであろう

Staff という言葉 の意味

1. 語源的には 杖、棒 特に官職の権限を表徴するものとしての杖、棒

転じて、支配人、監督、経営者等に対する補佐役の一団 を意味する

例えば、”a group of officers serving a military or naval commanding officer in advisory and administrative capacity without combat duties or command” というように使われる

2. 語源から大分離れて

特定の業務の遂行を託された一団の幹部（職員、部員、局員）を意味する

典型的には、editorial staff 編集部員 teaching staff 教授陣

この場合は、a specific group of workers or employees を意味することになり「職員」と訳しても誤訳とはいえないことになる。

しかし、この場合でもあくまで上級職員をいう。

3. しかし、9条は あくまで「employment service の staff」といっており、個々の紹介機関（これにはハローワークのような公共職業機関もあり、私的職業紹介所もありうる）の staff ではない。この条約が加盟国に要求している national system の employment service 業務の遂行を託された一団の幹部 という意味である。

4. 「論点メモ」について

- (1) 民間委託が不可能とは解釈されない

そう解釈するのは、官民協力、補完、競争の原則を否定する、時代遅れの解釈

条文上は、2条の service を、「組織」と読むことから生ずる誤解

- (2) ハローワークの非常勤職員などは、明らかに9条の定義する「雇用を

保障された public officials」には当たらない

(3) 職業紹介機関の数及び配置

88号条約は、1条、2条で無料の職業紹介の全国的ネットワークの提供を国に要求し、3条で地域サービスの確保、4条、5条で労使代表の協力を定め、6条～8条で提供すべきサービスの内容を定めているに過ぎない。

このサービスが、全国ネットワークのもとで、官民協力によって確保される限り、違反は生じない。

3、6～8条の要件が満たされる限り、全国的ネットワークの具体的な中味は問わない。

現存のハローワークが 必要最小限かは、個別的検討を要する。

(4) 「職業紹介組織」のネットワーク性

2、3、6条は、誤訳されているように、職業安定又は職業紹介の「組織」や「機関」のネットワークを求めているのではなく、職業紹介サービスのネットワークを求めているので、官民協力で条約の要件が満たされるようなネットワークが構築され、これを国が責任をもって指揮監督する仕組みが存すれば足りる。

5. 民間委託の限界

民間委託の進展の結果、官民協力による全国的ネットワークが、3～8条の要件を欠く結果になれば、国はこの欠落を埋める必要がある。

民間委託を含めて過度の民営化の結果、このような事態が起き、国がこれをカバーしない場合には、88号条約違反の問題が生じうる。

そこで、違反が起きないように当面現行ハローワークの枠組みは維持しつつ、ステップ・バイ・ステップに民営化を進めるのが賢明であろう。

民間議員提案とILO第88号条約との整合性に関する ILO条約に詳しい有識者のご見解

文責：内閣府 公共サービス改革推進室

【総論】

- ILO 88号条約の制定当時と現在とでは、各締約国における職業紹介の在り方が変化していることは事実であり、このような変化を無視した解釈を行うべきではない。
- ただし、古い条約だからといって、目的や、それを実現するための具体的な規定が無意味になったと解釈することは認められない。仮に時代の変化に伴い無意味となった規定があれば、改正するか新たな条約を作るかすべきであり、このことは、ILO条約はもちろん、国際条約全般について言えることである。
- 88号条約に関しては、これまで、その基本的目的や具体的規定について、古くなったから見直すべきとの議論がなされたことはない。
- 関連する条約としてしばしば181号条約が取り上げられるが、これは、88号条約に基づく公共職業紹介組織が存在することを前提として、民間職業紹介事業の監督に関する事項を定めたものであり、両者は相互補完的なものと理解すべきである。したがって、181号条約があるから88号条約が無意味になったとすることはできない。

【ハローワークの職業紹介業務の担い手について】

- 条約2条には「国の機関の監督」と書かれているが、この点を独立して検討するのではなく、他の条項で規定されている要件を満たしていることと併せ、総合的に検討する必要がある。
- 第9条は、雇用のセーフティネットとして、中立公正な無料の公的職業紹介機関が全国組織として維持されるよう、職業紹介業務の基本的な部分は公務員が担うべきことを定めている。
- ある特定のハローワークにおける職業紹介業務を民間事業者に包括的に委託するとなると、民間事業者やその職員は公務員には該当せず、88号条約に抵触する。
- 言いかえると、職業紹介の基本的な部分を民間事業者に委託することは、88号条約に違反することとなる。他方で、そうでない業務（例えば職業紹介に関するチラシやパンフレット類の作成、庁舎の清掃や維持管理業務など）の民間委託であれば、同条約上、問題はないと考える。
- なお9条の”staff”（職員）の語について、すべての職員を指すのではなく幹部職員だけを意味するとの解釈を前提に、幹部職員が公務員であれば、民間事業者に職業紹介業務を委託しても88号条約に違反しない、との議論が、以前あったと記憶する。

しかし、同条の”staff”は、基本的業務に携わる全ての職員を指すものと解するべきである。他の条約でもそのように規定している。例えば、一例をあげると、国連職員について規定している国連憲章のいくつかの条文でも staff の語が用いられているが、これは、全てのレベルの職員を指すものと解されている。

- また、88号条約の「公務員」の意味については、常勤であっても非常勤であっても、その国の公務員制度（法）のもとで公的任務を遂行する者であれば「公務員」に当たるし、逆にそのような立場にないものであれば「公務員」とはならない。
- 9条は、職業安定組織の職員である公務員について、「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」ことを求めている。我が国の場合、常勤の公務員であれば一般的にはこれに当たるだろうと思う。
- 他方で、非常勤の公務員については、ILOでこの点について細かい議論をしたことはないと思うが、分限や勤務条件、職務専念義務等を踏まえて個別的に判断する必要がある。

ただ、日々雇用や短期間雇用の形態であっても、雇用契約等で定められた期間について身分が保障されるのであれば、日々雇用であること等のみをもって、身分の安定を保障されないと言うことはできないだろう。

【職業紹介機関の数及び配置について】

- 88号条約3条は、公的職業紹介機関の数及び配置について具体的な規定を置いているわけではないので、必要最小限のものである必要はなく、どのような数及び配置が3条に適合するか判断は、第一義的には、各締約国の裁量に委ねられていると考えられる。
- ただし、締約国の全地域が職業紹介機関のネットワークによってカバーされること、および、そのことを通じ、求職者が平等公平に職業紹介機関を利用し得る状況が確保されていることが最低限必要であり、それが満たされない場合には、88号条約違反と解され则认为する。
- こういうことはありえないと思うが、仮の話として、ハローワーク新宿とハローワーク渋谷の職業紹介業務を統合し、ハローワーク新宿に一本化することを想定してみると、従来ハローワーク渋谷が管轄していた地域の求職者も、統合後のハローワーク新宿によってそれまでと同じ条件でカバーされるのであれば、条約上、問題とはならないが、こうした場合でも、従来ハローワーク渋谷が管轄した地域の求職者はILO 88号条約上の職業紹介組織を利用するためには、ハローワーク新宿まで足を伸ばす必

要が生じるが、このことにより当該求職者に困難乃至は不利益が生じる可能性もある。困難や不利益が生じるケースでは、求職者が平等公平に職業紹介機関を利用し得る状況が確保されているとは言い難いため、８８号条約に抵触すると判断される可能性がある。

また、仮に渋谷の職業紹介事業を民間委託して公的全国組織のネットワーク（national system）に組み込むとすれば、８８号条約違反の問題となる。

なお、従来ハローワーク渋谷が存在した施設を、全国組織のネットワークから切り離して民間の職業紹介事業者に利用させるかどうかそれ自体は、全く別の政策判断の問題であり、条約遵守の観点で問題となるものではない。

- なおこの点に関連して、ＩＬＯ憲章１９条８項に留意する必要がある。最近の専門家委員会では、ＩＬＯの諸条約を批准する際や批准した後に国内の制度を従来より労働者にとって不利益に変更することは、それがたとえ批准された条約に違反する変更でないとしても、憲章の同規定により禁じられているとの解釈が、一部の有力な委員から強く唱えられ、議論になっている。

自分はこの説にはにわかに与しないのであるが、最近の委員会でこうした議論が行われていることには留意する必要がある。こうした一部の有力委員の主張を受けて、条約批准後の不利益変更は、仮に８８号条約の規定の水準を超えているとしても、ＩＬＯ憲章が禁じているとの解釈が行われる可能性もあるからである。

- 上記の点を別にしても、ＩＬＯは労働者の利益を保護するための国際的組織であることから、一般に、労働者にとって不利益変更になるような措置については、当該措置の条約適合性について、慎重に判断されることとなるし、特に不利益変更について労働組合から異論が出されているような場合は、その意見に十分耳を傾けて検討を行うこととなる。（もちろん、組合の意見を無条件に受け入れるということではない。）
- 従って、公共サービス改革法に基づき民間委託による職業紹介事業を実施するとした場合でも、それが労働者の利益の増進になることを説明できること、またその点について労働組合側の十分な理解を得ていることが、極めて重要である。

【職業安定組織のネットワーク性について】

- ８８号条約は、公的職業紹介機関の組織体としてのネットワークが、締約国全体をカバーしていることを求めているが、このことと、情報システムネットワークが構築されているか否かとは、概念上、別個の問題と考えた方がよい。
- インターネット等のＩＴが発達した今日では、組織体としてのネットワークをはるか

に超える範囲で、情報システムネットワークが成立することがあることは当然であり、こうした情報システムネットワークによりカバーされた仕組みがすなわち、８８号条約の対象である公的職業紹介機関の全国的組織であると解釈することはできない。

- また、８８号条約制定当時にはＩＴネットワークのようなものがなかったのだから、同条約が、同条約の対象である公的職業紹介機関とその他の事業者が情報システムネットワークを構築すること自体想定されていない。

従って、先ほどのハローワーク新宿とハローワーク渋谷の例で言えば、ハローワーク渋谷を利用する民間の職業紹介機関が、ハローワーク新宿など公務員によって運営されるハローワークと情報システムネットワークでつながれたというハード面に着目するのではなく、民間委託したハローワークが公的職業紹介組織の網の目の一部を構成するとなると、そのこと自体８８号条約違反になると考えられる。

【無料の職業紹介組織について】

- ８８号条約の定める「無料の職業紹介組織」とは、求人側、求職側のどちらからも対価を取らないことを意味しているが、同条約においては、国が委託費を支払うことは想定されておらず、このことはあまり議論されたことはないと思う。ただ、求人、求職いずれの側からも対価を取らないとしても、国が委託費を払う場合は無料とは言えないと解される余地もあり、今後、この点について委員会に上がってくれば、議論になるだろう。

私自身も、本件の解釈は留保したいが、例えば、国から支払う委託費の性格などが、判断の重要な要素になるのではないかと思う。

【豪州の例について】

- 豪州政府が議会に説明した考え方は、私の理解では８８号条約に適合しているという説明として必ずしも説得力があるとは思えない。
- ただ、仮に条約に違反する状態があったとしても、労組等から提訴がなければ、委員会での審議の俎上には自動的に載らないし、委員会では、提訴や異議のない個別のケースについては検討しないのが普通である。
- 豪州の労組は時として強い影響力を発揮することもあるが、この問題が提訴されていない背景を推測すると、豪州でセーフティーネットを必要とする人の多くは先住住民や外国人である一方、労組は職能別組合であることから、セーフティーネットの確保は労組の主たる関心事項から外れているのではないかと推察される。いずれにしても、この点については、もう少し調べてみないと、明確な答えは出せないと思う。

豪州の公共職業紹介サービスについて (ILO 第 88 号条約批准)

1. 概要

- (1) 豪州では、以前は、政府の公共職業紹介所 (CES: Commonwealth Employment Service) が、失業給付サービスと併せて、就職支援サービス (職業訓練、職業紹介、集中支援サービス (注1) 等) を実施。

(注1) 低所得者等の不利な立場にある労働者に対する
職業紹介やコンサルティング等のサービス

- (2) しかし豪州政府は、1996 年、就職支援サービスの提供主体を競争入札により選定する仕組みに移行することを決定。1998 年に実施。

これにあわせ、CES が実施していた就職支援サービスを Employment National (EN 社、政府全額出資の会社) に移行。EN 社も、他の民間事業者と同様、入札で落札した場合に、政府から就職支援サービスを受託することとされた。

- (3) EN 社は、当初、入札対象事業の 3 割以上を獲得したが、その後、競争力を失い赤字経営が続いたため、政府の方針によって 2003 年に閉鎖され、その結果、政府の就職支援サービスはすべて民間委託により実施されることとなった。

2. 効果

(1) 新しい仕組みに移行した後も、就職支援サービスは効果を上げている（就職率の向上等）とされている。

(2) 他方で、コストについては、相当程度の節減が実現。

- * 職業紹介サービスの労働者一人当たりのコストは約2分の1へと低下
- * 集中支援サービスの労働者一人当たりのコストは約3分の1に低下
- * 雇用サービスに関する政府支出は約15%低下

3. ILO 第 88 号条約との関係

(1) ILO 第 88 号条約は、「国の機関の指揮監督の下にある職業安定組織の全国的体系で組織される無料の公共職業安定組織」の維持を加盟国に義務づけるとともに、当該組織の「職員（staff）は、・・・身分の安定を保障される公務員でなければならない」と定めている。

このため、職業紹介事業の実施を民間委託している豪州の仕組みが、ILO88 号条約に抵触しないかが問題となる。

(2) 豪州政府は、この点については、公務員から組織される国の機関が、サービス提供主体との協定を通じてサービス提供に責任を有するようになっていれば、条約違反とはならないとの立場（注2）を取っている。

(注2) (出典:1997 年豪州連邦議会(Parliament of the Commonwealth of Australia 1997)「委員会に付託される法律の考慮すべき事項 (Consideration of Legislation Referred to the Committee)」第三章参照)

Parliament of the Commonwealth of Australia 1997
Consideration of Legislation Referred to the Committee
CHAPTER 3 - ISSUES

Meeting Australia's obligations under ILO Conventions

3.61 Australia's compliance with obligations under ILO conventions as a result of the reforms was raised, particularly given the abolition of the CES and the capacity to now meet the provisions of ILO Convention No.88 which ensures the maintenance of a free public employment service.

3.62 DEETYA indicated that the Office of International Law of the Attorney-General's Department had advised that the new arrangements in the legislation ensured that Australia's international obligations under ILO 88 would continue to be met. DEETYA explained that:

ILO 88 does not require that a single entity be established to undertake all of the functions of the "employment service". The Convention allows for a certain amount of flexibility in implementing arrangements. The legislative framework will allow for the free provision of the services which are required by ILO 88 to be provided free of charge. It is sufficient that DEETYA, which is staffed by public officials, will be responsible for the provision of the required services by way of its arrangements with service providers such as the CSDA (also staffed by public officials) and the entities to be engaged to provide employment services.

3.63 A detailed explanation provided by DEETYA of how the new arrangements satisfy international obligations under ILO 88 is at Appendix 4.

出典】

http://www.aph.gov.au/Senate/committee/clac_ctte/completed_inquiries/1996-99/employment/report/c03.htm

(和訳)

1997 年豪州連邦議会

委員会での法案の審議

第三章－論点

豪州の ILO 諸条約の義務への適合性について

3.61 改革により豪州に ILO 諸条約上の義務の遵守について問題が生じないか、特に公共職業紹介所が廃止されても無料の職業安定組織(employment service)の維持を求めた ILO 第 88 号条約に違反しないか、という議論が提起された。

3.62 雇用省は、豪州は新しい法制度の下でも引き続き ILO 第 88 号条約に基づく国際的な義務に違反しない、との意見を司法省国際法務部から得ている旨述べ、以下の説明を行った。

ILO 第 88 号条約は、「職業安定組織(employment service)」の全ての機能を実施するため単一の組織を設置すべきことを求めている。条約は、職業サービスの運営についての一定の柔軟性を認めている。豪州の改革後の法的枠組みは、ILO 第 88 号条約が求める雇用サービスの無料提供を可能とするものである。(ILO 第 88 号条約の遵守のためには、) 公務員が配置される雇用省が、サービス提供者(CSDA (同じく公務員を配置)や職業安定サービス(employment services)の提供を引き受けた団体など)が取決めに基づいて提供するサービスに関し責任を負えるようになっていることで十分である。

DETAILED EXPLANATION OF HOW THE NEW ARRANGEMENTS SATISFY INTERNATIONAL OBLIGATIONS UNDER ILO 88

- The measures in the Convention are not required to be implemented by legislative means. Member States may use either administrative or legislative means to meet their obligations. The Convention is worded in such a way as to allow for flexibility to meet local conditions. ILO 88 does not require that a single entity be established to undertake all of the functions of the “employment service”.

[The bolded text in the box below provides an explanation against each relevant Article]

Each State party to the Convention is to maintain a free public employment service (Article 1).

The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority (Article 2) - **this is met by the Employment Secretary (as the national authority responsible for provision of the service) entering into arrangements with the Commonwealth Service Delivery Agency and employment services providers.**

The system is to comprise a network of local and regional offices sufficient to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers. The organisation of the network is to be subject to review (Article 3) - **this is met as for Article 2.**

Suitable arrangements shall be made for advisory committees at national, and where necessary local and regional level, and for the cooperation of employers and workers. Representatives of employers and workers shall be appointed in equal number (Article 4) - **Part 9 of the main Bill provides for the establishment of national and area advisory committees.**

Article 6 requires the following services to be provided (emphasis added):

- assisting workers to find suitable employment and employers to find suitable workers, and, *in accordance with rules framed on a national basis*:
 - register applicants for employment and take note of occupational qualifications etc;
 - obtain from employers precise information on vacancies;
 - refer to available employment, applicants with suitable skills;
 - refer applicants and vacancies from one employment office to another;
- *take appropriate measures* to facilitate occupational and geographic mobility and temporary transfers of workers;
- collect and analyse data on the employment market;
- cooperate in the administration of unemployment insurance and other measures for the relief of the unemployed
- assist as necessary, other public and private bodies in social and economic planning calculated to ensure a favourable employment situation.

The measures announced in *Reforming Employment Assistance - Helping Australian into Real Jobs* continue to provide these services:

- job seekers will continue to be registered and assessed, a national vacancy data base will be maintained and there will be on line access to this for all job seekers. While labour exchange services and Job Search Assistance may be limited to certain categories of job seekers this is consistent with the ability to provide the services in accordance with rules framed on a national basis;
- there will be specific assistance for regions;
- linkages between income support benefits and employment services will continue; and
- data will continue to be collected by the Department, including special monitoring and evaluation of the reform measures.

Article 7 requires measures to facilitate specialisation by occupation or industries and measures to meet adequately the needs to of disabled persons - arrangements for special groups were announced as part of the reforms which are also linked with entry level training initiatives (including for apprenticeships).

Article 8 requires that special arrangements be made for juveniles - 15-20 year olds will have special access and they are also a focus of entry level training initiatives.

Article 9 - requires the employment service to be staffed by public officials - It is sufficient that the Department, which is staffed by public officials, will be responsible for the provision of the required services by way of its arrangements with service providers such as the Commonwealth Service Delivery Agency (also staffed by public officials) and the entities to be engaged to provide employment services.

ハローワークの市場化テストに関する議論の経緯

平成 18 年 12 月
内閣府 公共サービス改革推進室

1. 官民競争入札等監理委員会における議論

●第 11 回官民競争入札等監理委員会

- ・ 平成 18 年 10 月 3 日 (火)

- ・ 出席者

厚生労働省) 生田総務課長、山田公共職業安定所運営企画室長

官民競争入札等監理委員会) 落合委員長、斉藤委員長代理、逢見委員、小幡委員、
榎谷委員、本田委員、小林委員、森委員、吉野委員

※ 議事録、配付資料等は下記 URL を参照

<http://www5.cao.go.jp/kanmin/kaisai/2006/1003/1003.html>

●第 4 回公共サービス改革小委員会

- ・ 平成 18 年 11 月 10 日 (金)

- ・ 出席者

政府) 大田経済財政政策担当大臣

厚生労働省) 高橋職業安定局長、生田総務課長、山田公共職業安定所運営企画室長

官民競争入札等監理委員会) 落合委員長、逢見委員、榎谷委員、森委員、吉野委員

※ 議事録、配付資料等は下記 URL を参照

<http://www5.cao.go.jp/kanmin/kaisai/bukai/service/2006/1110/1110.html>

2. 経済財政諮問会議における議論

●第 27 回経済財政諮問会議

- ・ 平成 18 年 11 月 30 日 (木)

- ・ 出席者

議長・議員) 安倍内閣総理大臣、塩崎内閣官房長官、大田経済財政政策担当大臣、八代国際基督教大学教養学部教授、他

臨時議員) 柳澤厚生労働大臣、他

- ・ 議事

(1) 平成 19 年度予算編成の基本方針について

(2) 集中審議⑤：再チャレンジ支援・労働市場改革

1) 再チャレンジ支援 2) 労働ビッグバン 3) ハローワーク

※ 議事録、配付資料等は下記 URL を参照

<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2006/index.html>

ハローワーク関連業務 ヒアリング資料

平成18年11月10日
内閣府官民競争入札等監理委員会事務局

検討事項：ハローワーク付属施設や都市部のハローワークの一部が実施する職業紹介事業を官民競争入札等の対象にすることにより、民間事業者の創意工夫の活用を通じた雇用のセーフティネットの質的向上（選択肢の拡大）、経費の削減を図れないか。

事業内容	厚生労働省の見解	論点
ハローワーク本体 - 職業紹介関連業務 求人受理、求職登録、相談等 - 雇用保険関連業務 失業認定、雇用保険給付等 - 雇用対策関連業務 事業主指導、助成金給付等	●ILO第88号条約では、国の指揮監督の下で、公務員が従事する全国的体系の職業安定組織を設けることが義務づけられており、同条約を批准している我が国としては、これを民間委託することは不可能。 【ILO第88号条約】 ・第2条)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。 ・第3条)全国的体系は、地理的・区域について十分な数であって、便利な位置にある職業安定機関の網状組織から成る。 ・第9条)職業安定組織の職員は、…公務員でなければならぬ。 ●他のハローワークとの全国的ネットワークを構成し、ILO条約上の職業安定組織であることから、市場化テストの対象とすることはできない。	少なくとも都市部の一部のハローワークを官民競争入札等の対象にできるのではないか
ハローワーク付属施設 - ハローワークプラザ - 求職者の利便性の高い地域に設置することにより、求職者が適切な環境の中で、職業紹介、職業相談等を実施 全国75箇所 - 学生職業総合支援センター・学生職業センター・学生職業相談室 - 大学・大学院を含む、短大、高等専門学校及び専修学校の新卒者等を対象に、職業紹介、職業相談等を実施 全国47箇所 - ヤングワークプラザ（ヤングハローワーク、ユースハローワーク） - 若年失業者を対象に、円滑な就職促進を図るため、職業紹介、職業相談等を個別指導方式により実施 全国3箇所 - マザーズハローワーク - 女性が様々な領域で活躍できるよう子育て女性等の再就職の促進を図るため、職業紹介、職業相談等についての総合的かつ一貫した支援を実施 全国12箇所 - 人材銀行 - 管理的職業、専門的・技術的職業について専門に職業紹介等を行う施設 全国12箇所のうち、3箇所を官民競争入札等の対象とする - キャリア交流プラザ - 中高年ホワイトカラー等の離職者に対しセミナーやキャリアコンサルティング、会員同士の経験交流の場の提供及び職業紹介等を実施する施設 全国13箇所のうち、3箇所を官民競争入札等の対象とする	●人材銀行事業は、職業紹介を実施しているものの、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、自己完結型の事業であることから、ILO条約の職業安定組織と異なるものと整理し、市場化テストを導入。 ●キャリア交流プラザ事業では職業紹介や求人受理を実施していないことから、市場化テストを導入。	官民競争入札等の対象にできるのではないか

議論のポイント

ポイントI：官民競争入札等に対する基本的な考え方

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

- (1) 職業安定組織の職員の身分について
- (2) ハローワーク付属施設の条約上の位置づけについて
- (3) 職業安定機関の数・配置について

ポイントIII：職業紹介と雇用保険・雇用対策との一体的運用

ポイントI：官民競争入札等に対する基本的な考え方

<厚生労働省の見解>

- 官民競争入札等は、全省庁の先頭を切って実施。
- ILO条約違反にならず、国の財政収支への悪影響がなく、失業認定との一体的実施を要せず、雇用保険料率の引上げ要因にならない、事業主指導等による雇用対策の効果的・効率的実施にマイナスとならないものは、今後とも、民間委託・官民競争入札等を積極的に実施。



<検討の方向性>

- いち早く官民競争入札等に取り組んでいることは評価。
- 国の責務として行うべきセーフティネットの在り方については、社会経済情勢の変化や通信・交通等の技術の変化に応じて、不断の見直しを行うべきではないか。
- 民間職業紹介事業が発達し、極めて大きな役割を果たすに至っている我が国においては、条約が求める国の責務として行うべきセーフティネットの機能を国自らが担いつつ、その余については、職業紹介サービスの質の向上とコスト削減を図るため、民間事業者の能力、創意・工夫を積極的に活用すべきではないか。

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

(1) 職業安定組織の職員の身分について

<厚生労働省の見解>

- ILO第88号条約では、国の指揮監督の下で、公務員（9条）が従事する全国的体系の職業安定組織（2条）を設けることが義務づけられており、同条約を批准している我が国としては、これを民間委託することは不可能。

<検討の方向性>

- 9条が、職業安定組織に所属する職員が公務員であることを求めているとしても、職業紹介サービスを担う者が全て公務員でなければならないことまで求めているのか。
- 国の事務・事業であるサービスの提供を、国との取決めに基いて、国の予算で、国の監督の下にサービス提供者が実施し、国が責任を負うこととなっていれば、問題ないのではないか。（参考：豪州の例。）

ILO第88号条約

第2条]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。

第9条]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、身分の安定を保障される公務員でなければならない。

豪政府の考え方（1997年 連邦議会 審議録より）

ILO第88号条約は、「職業安定組織(employment service)」の全ての機能を実施するため単一の組織を設置すべきことを求めている。条約は、職業サービスの運営についての一定の柔軟性を認めている。豪州の法的枠組みは、ILO第88号条約が求める雇用サービスの無料提供を可能とするものである。公務員が配置される雇用者が、サービス提供者が取決めに基いて提供するサービスに関し責任を負えるようになっていることで十分である。

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

(2) ハローワーク付属施設の条約上の位置づけについて

<厚生労働省の見解>

- ILO88号条約第2条、第3条、第6条等を踏まえれば、他のハローワークとの全国的ネットワークを構成する付属施設（ハローワークプラザ、学生職業総合支援センター、ヤングワークプラザ、マザーズハローワーク等）は、条約上の職業安定機関である。
- なお、他のハローワークとのネットワークを構成」とは、国の職業紹介、就職指導、その他の雇用対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。

<検討の方向性>

- 「職業安定機関の全国的体系」を構成しているかどうかの本質は、国の責務として真に必要な最小限のセーフティネットの体系をなしているかどうかであり、情報ネットワークを構成するか否かという技術的要素により決定されるものではないのではないか。
- そもそも6条が、仮に職業安定機関がネットワークを構成すべきことを定めているとしても、ネットワークを構成する国の機関が全て条約上の職業安定機関である、とは言っていないのではないのか。

ILO第88号条約

第2条]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。

第3条] 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。

第6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構成しなければならない、また、この目的のため、

- 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)～(iii) <略>
 - (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。

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

③ 職業安定機関の数 配置について

<厚生労働省の見解>

- 付属施設を含めた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ILO88号条約を遵守する上での必要最小限のものであり、付属施設等を職業安定機関でないとすると、条約第3条に反する。
- 仮に付属施設等が、条約上の必要最小限の職業安定機関ではないとするのであれば、これを官民競争入札等の対象とすることはできず、むしろ廃止することとなる。

<検討の方向性>

- 3条は、職業安定機関の具体的な数や配置まで定めるのではなく、現在の配置が条約上の必要最小限であることの根拠が不明確ではないか。
- 付属施設とハローワークの両方がある地域では、付属施設を民間委託しても、条約上の必要最小限のセーフティネットの配置義務（3条）に違反しないのではないか。
- ハローワークが近接して存在する都市部などは、一部を民間に委託しても、条約上の必要最小限のセーフティネットの配置義務（3条）に違反しないのではないか。

ILO第88号条約

第3条]

- 1 その体系は、当該国の各地理的区域について充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。
- 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。

ポイントIII：職業紹介と雇用保険・雇用対策との一体的運用

<厚生労働省の見解>

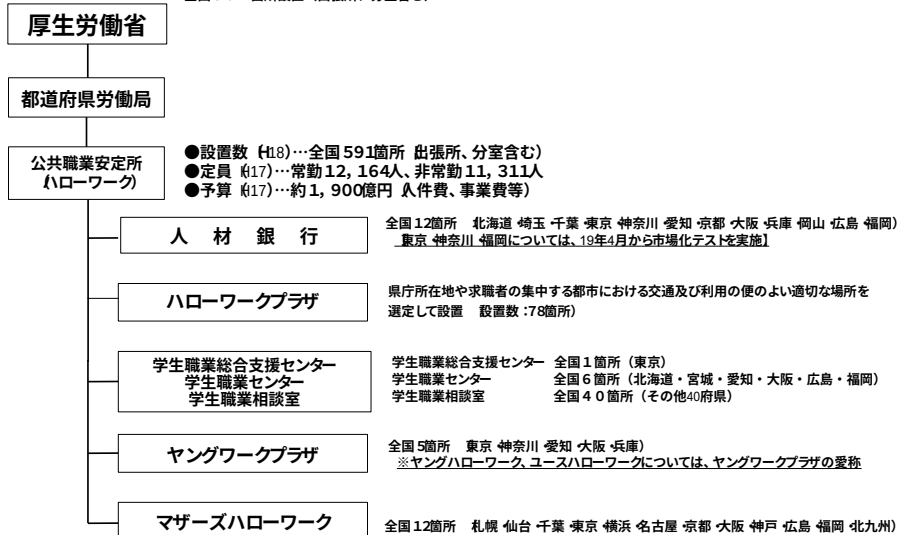
- 雇用保険の濫給防止のため、他のOECD諸国と同様、雇用保険と職業紹介を一体的に運用することが不可欠（失業認定にあたり、再就職の意思が疑わしい者について、保険者たる国が直接職業紹介を実施することにより、真意を厳格に確認する必要）。
- 雇用対策（障害者の雇用率達成、求人の年齢制限緩和等についての企業指導）と職業紹介を一体的に運用するのが効果的。

<検討の方向性>

- 雇用保険の運用や雇用対策を適正に実施するため、職業紹介部門との連携が必要であるとしても、そのことは、官が全てをみずから実施すべき理由にはならないのではないか。職業紹介部門を民間事業者に委託しても、濫給防止等を可能とするような官民の連携の確保は可能ではないか。
- 現在も、民間の職業紹介所の利用者についても、ハローワークが失業認定を行っていることからしても、職業紹介の民間委託が直ちに濫給防止を阻害するとは言えないのではないか。
- 雇用保険業務等をもともと行っていない付属施設は、現在でも、雇用保険業務等との一体性は薄いのではないか。

(参考 1) 職業安定行政機関図

全国 591 箇所設置（出張所、分室含む）



※ 設置数については、平成18年4月1日時点

(参考 2) C88 Employment Service Convention, 1948 職業安定組織の構成に関する条約 第88号)

※日本は1953年10月20日に批准

英 文	和 文
Article 1 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. 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.	第 一 条 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。 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。
Article 2 The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.	第 二 条 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。

Article 3 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. 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.	第 三 条 1 その体系は、当該国の各地理的区域について充分な数であつて使用者及び労働者にとつ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。 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つた場合 (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。
---	---

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

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 the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking, (iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity, (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;	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。 (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。 (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を選定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、求職者及び求人を選定を他の職業安定機関に連絡すること。
--	---

(b) take appropriate measures to-- (i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations, (ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities, (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, (iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;	(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。 (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。 (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。 (iii) 労働力の需要供給の一時的な地方的不均衡に応ずる手段として、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。 (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。
---	--

(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.	(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ない。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。
---	---

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.	第七 条 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。
Article 8 Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.	第八 条 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。

Article 9 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. 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. 3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority. 4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.	第 九 条 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、身分の安定を保障される公務員でなければならない。 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。 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。 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。
--	--

厚生労働省提出資料

ハローワーク業務の 市場化テストについて

平成18年11月10日

1. ハローワーク業務の市場化テストに対する主な検討事項

検討事項 ハローワーク付属施設や都市部のハローワークの一部が実施する職業紹介事業を
官民競争入札等の対象にすることにより、民間事業者の創意工夫の活用を通じた雇用のセーフティ
ネットの質的向上（選択肢の拡大）、経費の削減を図れないか。

厚生労働省の考え方

1. ハローワークの附属施設について

附属施設については、「再チャレンジ支援」の対象者である子育て女性、若年者等を対象としたものがあるが、ハローワークの職業紹介窓口の一部として、子育て女性、若年者等がそれぞれ利用しやすいよう別の場所を確保しているものであり、すべて全国ネットワークで職業紹介を行っているハローワーク本体の職業紹介窓口の一部である。

これらの施設は、他のすべてのハローワークとネットワークを構成することを大前提に、ハローワークの本来の利用者である雇用保険受給者も対象とするだけでなく、職業紹介に際し事業主指導も行うものである。

即ち、ILO第88号条約に規定された職業安定組織としての、全国的セーフティネットの一部であり、民間委託の対象とすることはできない。

なお、これら附属施設については、ILO第88号条約第3条に従い、社会経済情勢の変化に対応し随時見直しを行うこととしており、設置当時ほどの必要性が認められなくなったものについては、民間委託ではなく縮小又は廃止することとしている。

2. 都市部のハローワークについて

Q1) そもそも、行政改革の流れの中で、ハローワークの拠点数及び職員数は着実に減少しており、第1次定員削減計画が始まった昭和42年以降、拠点数では700から今年度末までに589箇所まで16%削減、定員については16,934人から12,158人まで28%も削減している。

これは、産業構造の変化に伴う行政需要の変化や、交通アクセスの改善に応じて適切な人員配置見直しを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。

Q2) 特に、都市部のハローワークについては、既に必要最低限のギリギリの体制まで縮小しており、民間事業者の紹介対象とならない年収が高くない求職者、財政基盤が弱く求人費用を割くことができない中小企業からの行政ニーズに伴う一所当たりの負担は、地方部とは比較にならない程大きくなっている。例えば、全国新規求職者の10%、新規求人15%を占める東京では、ハローワークは、わずか17箇所（90の10分の1の59ではない）であり、現段階において、これ以上ハローワーク数を削減すると、次のような問題が生じるおそれがある。

- ① 混雑度合いが高まり、待ち時間の長時間化するなどサービスが低下する
- ② 組織の巨大化が避けられず所のマネジメントが困難になり行政効率低下する
- ③ 地方自治体、学校、事業主及びその団体等安定所の政策遂行上連携が不可欠の主体が、一つの安定所で対応できる量を超える

※ ハローワークの都市部への拠点配置については、銀行をはじめとする民間企業が大都市部に支店を多数配置している事情と比して、かなり抑制的なものである。

Q3) 経済・社会情勢の変化に応じてハローワークの配置を見直すべきことは当然であり、仮に余剰なハローワークというものがあれば、それは「廃止」となるものである。それをあえて「廃止」せず「民間委託」の対象として削減可能な予算をそのまま措置することは、行政改革の理念そのものに反する。

仮に、民間委託をすれば10条約に違反することは言うまでもない。）

2

3. 10事務局のクレオパトラ・ドンビア ヘンリ 労働基準局長の見解について 平成18年10月27日

10事務局のクレオパトラ・ドンビア ヘンリ 労働基準局長からも、以下の見解が示されたところ。

- Q1) 10条約の根本的な原則は、社会的弱者も含め職業紹介サービスにすべての労働者がアクセスできることにある。
- Q2) 仮に政府が、民間に社会的弱者に対する職業紹介をやらせるにしても、民間に対してモニタリングや監督をせねばならず、かえって負担がかさんでしまう。
- Q3) 民間事業者の成長を理由に、10第88号条約に規定するセーフティネットとしての全国ネットワークの公共職業安定機関を民間委託してしまうこと、全国的体系の一部でも民間委託することはあってはならない。
- Q4) 10第181号条約は、第88号条約に基づくセーフティネットの存在を前提としたルールとなっているものであり、第181号条約の批准によって第88号条約の解釈を広げることはいかなる場合でもできない。

3

ポイントI：官民競争入札等に対する基本的な考え方

厚生労働省の考え方

1. 民間開放に対する姿勢について

- ① 厚生労働省は、市場化テストをはじめとする民間開放に、どの府省よりも早く取り組んできたところであり、現時点で開始時期も含めて市場化テストの実施事項が確定しているのは、厚生労働省だけである。【9頁参照】
- ② 平成11年に「民間職業紹介事業者の、労働者保護に留意した、自由な事業展開」について定めるILO第181号条約を批准したことを受け、厚生労働省としては、これまで職業紹介事業の積極的な規制緩和・民間開放を行ってきた。この結果、民間事業者は、実質的には届出制とも言える形で、自由に事業展開できるようになっている。【1頁参照】
- ③ ILO第181号条約（平成11年批准）の前文において、公的な職業安定組織について規定する第88号条約の規定に留意して採択された旨明記されていることから、第181号条約は、第88号条約の存在が前提とされており、同条約批准のため職業安定法改正の際の国会附帯決議においても、「職業安定機関の職業紹介、職業指導等の機能の拡充強化」を図ることが求められている。【10頁参照】
- ④ 民間事業者は、自由な立場で事業展開でき、自らの創意工夫で収益を得て発展していくものであるから、これにより民間事業者の利用が増えてくれば、ハローワークは組織を縮小していくことになり、これが職業紹介における「官から民へ」ということと考える。セーフティネットの一部を無理矢理切り出して民間に委託することではない。）

4

2. ハローワークの拠点数及び職員数の削減について

ハローワーク組織の不断の見直しが必要であるのご指摘であるが、厚生労働省はこれまで、行政改革に積極的に協力する観点から、ハローワークの拠点数及び職員数の削減を果敢に行ってきた。

- （1） 定員については、第1次定員削減計画が始まった昭和42年以降、16,934人から12,158人まで**28%も**削減している。また、拠点数（本所、出張所、分室の合計）では昭和42年の700から今年度末の589箇所まで、**16%も**削減している。これは、ILO第88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。【7頁参照】
- （2） また、昨年10月4日に閣議決定された「新たな定員合理化計画」により、平成18年度から21年度までの4年間に1,290人の定員合理化を、総人件費改革として本年6月30日に閣議決定された「国の行政機関の定員の純減について」により、平成22年度までに671人（ハローワーク関係）の定員純減を行う予定。
- （3） 今後も、経済・社会情勢の変化に応じてハローワークの配置は見直すこととしており、仮に余剰なハローワークというものがあれば、それは「廃止」となるものである。それをあえて「廃止」せず「民間委託」の対象として削減可能な予算をそのまま措置することは、行政改革の理念そのものに反する。（仮に、民間委託をするとすればILO条約に違反することは言うまでもない。）

5

3. ハローワークの質の向上と経費削減について

ハローワークとしては、質の向上と経費削減に積極的に取り組んでいる。

(1) サービス改善

① サービス提供時間の拡大

県庁所在地や人口20万人以上の都市に所在するハローワークにおいて、平日夜間や土曜日における職業紹介サービスを実施。(10月1日現在：全国162箇所です平日夜間、157箇所です土曜日開庁)

② P D C Aサイクルによる目標管理

就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合等のハローワーク業務の主要指標について、全ての安定所で目標値を設定し、P D C Aによる業務改善を実施。

③ サービス総点検 平成17年度から

民間コンサルタントの指導を仰ぎ、職員の自主的な提案に基づくサービスの総点検を実施。(17年度は、全国で5,578件のサービス改善。本年度も実施中。)

④ 苦情対応体制の構築

民間コンサルタントの指導を仰ぎ、民間企業に準拠した苦情対応体制を構築中。本年度中には体制整備。

(2) 経費削減

拠点数、職員定数の削減に加え、

○ 民間ビルに入居するハローワーク関係施設の事務室賃料の削減

民間事業者のコンサルティングにより、事務室賃料を着実に削減。

17年度は全体で6.4%の削減を達成。

6

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

(1) 職業安定組織の職員の身分について

厚生労働省の考え方

1. ILO第88号条約について

Q1) ILO第88号条約第9条にある「スタッフ」という語については、本条約においては、1箇所ですしか用いられておらず他に構成員を指し示す言葉がないことから、管理職ではなく職員全般を指すことが明らかである。この見解は、ILOの条約勧告適用専門家委員会委員の横田洋三氏(中央大学法科大学院教授)からも示されている。

Q2) ハローワークは、憲法第27条に基づく国民の勤労権を保障するための「必要最低限」のセーフティネットであり、都市部か地方部かを問わずすべての地域において、すべての国民を全国的体系のネットワークでカバーし、安定的・継続的に無料職業紹介を提供している。第88号条約では、国の指揮監督の下で、公務員が従事する全国的体系の職業安定機関を設けることが義務づけられており、これに反して、この全国的体系のネットワークの一部を切り取って、民間事業者に担わせることは明らかな条約違反である。

2. 職業紹介と雇用保険の同一組織による一体的実施の必要性について

Q1) 国の機関であるハローワークでは、職業紹介だけを行っている民間事業者と異なり、職業紹介を、失業認定・給付などの雇用保険事業、国策としての雇用対策・社会的弱者の就職支援やそれに関連する事業主への指導等)と一体的に行っている。欧米主要国もほぼ同様の体制であり、これがまさに「公共」職業紹介のグローバルスタンダードである。【2頁参照】

Q2) なお、1994年に取りまとめられた「OECD雇用戦略」(obs Strategy)において、職業紹介・相談、失業給付の支給及び雇用対策の管理の3つの基本的機能は統合されるべき」との勧告がなされており、2006年6月に改訂された最新版の「OECD雇用戦略」においても、この勧告が示されている。

※ 3頁のILO事務局労働基準局長の見解も参照。

7

3. オーストラリアの職業紹介事業と日本の差異点について

条約批准国が、ILO条約違反か否かについては、当該国の労使からILOに対し申し出がなされない限り判断されないものである。

オーストラリアは、以下の点において、日本を含む主要国と状況が大きく異なり、参考にはならない。

(1) 失業保険制度が存在しない

- ① 日本の生活保護制度のような、社会保障法等に基づく失業扶助制度のみ存在（全額国庫負担）。
- ② 失業認定・給付と職業紹介の一体的実施の必要性がない。

(2) 憲法に「勤労権の保障」の規定がない

- ① 日本では、憲法第27条及び22条により、勤労権、職業選択の自由が保障され、無料で公平・公正な職業紹介の全国ネットワークを設ける必要があるが、豪州憲法ではそのような要請はない。
- ② 失業扶助対象者のみがジョブネットワーク（職業紹介の委託を受けた民間機関）による支援対象者。

(3) 就職1人当たりのコストが日本に比べ大きい（日本は一人当たり8万円）

公共職業安定所時代：10,000～16,000ドル（80～128万円）

民間委託（98年）以降：5,000～6,000ドル（40～48万円）

※ Department of Employment and Workplace Relation(2002) Job Network Evaluation Stage III Effectiveness Report

8

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

(2) ハローワーク付属施設の条約上の位置づけについて

厚生労働省の考え方

1. 職業安定機関の全国的体系について

(1) ILO第88号条約第2条、第3条、第6条等を踏まえれば、職業安定機関の全国的体系」とは、全国のすべての地域をカバーし、かつ、必ずしもコンピュータ技術を要しないが情報連絡が相互に可能なネットワークのことを指す。もし、安定所間の情報連絡ができなければ、第6条の「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を選定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、求職及び求人を選定を他の職業安定機関に連絡すること。」との要請に応えることができない。

(2) 職業安定機関のうち、セーフティネットの体系をなす部分については、長年にわたる行政改革の帰結として、常に国として「必要最低限のもの」として整備してきたところである。必要最低限の水準は、時代や社会経済情勢の変化に応じ異なっている。）。よって、条約の「ハローワーク」というものはない。日本のハローワークは、欧米主要国の公共職業安定機関と比して、拠点数、職員数ともに相当程度規模が小さい。【8頁参照】

また、これまで国の機関であったものの、ILO第88号条約におけるセーフティネットそのものではなく、セーフティネットから切り離された「乗せ」と整理される人材銀行及びキャリア交流プラザについては、すでに市場化テストの対象とすることを決定しているところである。

9

ポイントII：ILO第88号条約との整合性

(3) 職業安定機関の数・配置について

厚生労働省の考え方

1. 必要最低限のセーフティネットについて

- ① 長年にわたる行政改革の当然の帰結として、定員・拠点数とも着実に減少しており、現在の国の組織は「必要最低限」のものとなっている。日本のハローワークは、欧米主要国の公共職業安定機関と比して、拠点数、職員定数ともに相当程度規模が小さい。
- ② 附属施設については、「再チャレンジ支援」の対象者である子育て女性、若年者等を対象としたものがあるが、ハローワークの職業紹介窓口の一部として、子育て女性、若年者等がそれぞれ利用しやすいよう別の場所を確保しているものであり、すべて全国ネットワークで職業紹介を行っているハローワーク本体の職業紹介窓口の一部である。
即ち、ILO第88号条約に規定された職業安定組織としての「全国的セーフティネット」の一部であり、同じ地域にハローワークがあるからということで民間委託の対象とすることはできない。

10

- ③ 都市部のハローワークについては、既に必要最低限のギリギリの体制まで縮小しており、民間事業者の紹介対象とならない「年収が高くない」求職者、財政基盤が弱く求人に費用を割くことができない中小企業からの行政ニーズに伴う一所当たりの負担は、地方部とは比較にならない程大きくなっている。例えば、全国新規求職者の10%、新規求人の15%を占める東京では、ハローワークは、わずか17箇所（90の10分の1の59ではない）であり、現段階において、これ以上ハローワーク数を削減すると、次のような問題が生じるおそれがある。

- ① 混雑度合いが高まり、待ち時間の長時間化するなどサービスが低下する
- ② 組織の巨大化が避けられず所のマネジメントが困難になり行政効率率が低下する
- ③ 地方自治体、学校、事業主及びその団体等安定所の政策遂行上連携が不可欠の主体が、一つの安定所で対応できる量を超える

※ ハローワークの都市部への拠点配置については、銀行をはじめとする民間企業が大都市部に支店を多数配置している事情と比して、かなり抑制的なものである。

11

ポイントIII：職業紹介と雇用保険・雇用対策との一体的運用

厚生労働省の考え方

1. 職業紹介と雇用保険の一体的実施について

- Q1) そもそも、国として実施する全国ネットワークの無料職業紹介事業の民間委託は、IO条約に違反する。
- Q2) 本来同一組織で一体的に実施すべきところを、わざわざ別組織に実施させ、かつ、実効的な連携を確保することは、それ自体で膨大なコストがかかり、極めて不合理な仕組みであると言わざるを得ない。
- ① イギリスでは、1974年から職業紹介と雇用保険の両事業を切り離して運用したところ、失業の認定が的確に行われず濫給を招いたことから、サッチャー保守党政権時代の1986年に再び両事業を統合し、翌年には受給者が96万人から68万人に減少した。
- ② これに関して、慶応大学の樋口美雄教授は、イギリスが職業紹介と失業手当の給付を一体的に行うこととなった背景として、「一連の業務を別々の機関が担当すると、利用者にとって不便であると同時に、失業保険給付の認定を通じ就業インセンティブを高め、それを就職に結びつけるのには関連した業務を一機関で実施した方が効果的であるとの判断があった」と紹介している。

※ 3頁のIO事務局労働基準局長の見解も参照。

12

2. 職業紹介との一体的実施による濫給防止について

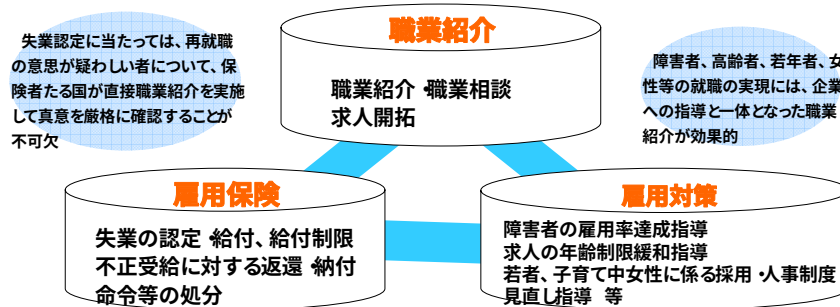
失業認定とは、失業状態を認定する時点において、就業の意思を確認するものであり、過去において民間事業者等における求職活動の実績があったとしても、失業認定の大前提として、ハローワークに求職申込みをさせ、いつでも職業紹介を実施できる枠組みを設けた上で、必要に応じ、現実に職業紹介を行い、求職活動意欲が欠けると認められるときは、失業認定をしないのみならず、給付制限処分（以降一ヶ月間の給付を停止）を行えるようにするハローワークの仕組みこそが濫給を防止し、雇用保険制度の適切な運営を確保するものである。

また、附属施設は、ハローワークの職業紹介窓口の一部であり、雇用保険受給者に職業紹介を行い、求職活動の意欲を確認する際、より適格な判断をするためにも、必要なものである。【4頁参照】

13

2. 再チャレンジ対策とハローワーク業務について

安倍政権の掲げる若者、女性、高齢者等への再チャレンジ支援をさらに推進していくためには、企業への指導と一体となった職業紹介が効果的であることから、職業紹介と雇用対策（事業主指導を伴う）を一体的に実施するハローワークが中核的な役割を果たす必要がある。



ハローワークの職業紹介業務の実績

全国のハローワーク（591所）において無料の職業紹介を実施

平成17年度実績		就職経路に占めるハローワークの割合	20.3%
・新規求職申込件数	約676万件	⇨ 民間職業紹介事業者の割合	1.6%
・新規求人数	約1,008万人	広告	33.5%
・就職件数	約214万件	縁故	23.5%
・就職率	31.6%	その他	21.1%

（平成16年雇用動向調査）

14

ハローワーク業務の市場化テストに対する基本的な考え方

ハローワークが全国ネットワークで行う無料職業紹介事業及び雇用保険事業については、以下のとおり、そもそも市場化テストの対象にはできない。

- ① IO第88号条約では、国の指揮監督の下で、公務員が従事する全国的体系の職業安定機関を設けることが義務づけられており、同条約を批准している我が国としては、これを民間委託することは不可能であること。

※ IO第88号条約

- ・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。」第2条)
- ・職業安定組織の職員は、…公務員でなければならない。」第9条)

※ IO条約勧告適用専門家委員会委員の横田洋三氏（中央大学法科大学院教授）は、職業紹介、求人受理、求職受理の民間委託は条約違反との見解。

- ② 雇用保険制度の健全な運営のためには、保険者たる国自ら雇用保険と職業紹介を一体的に実施し、受給者の就職の意思を厳正に確認することが不可欠であること。

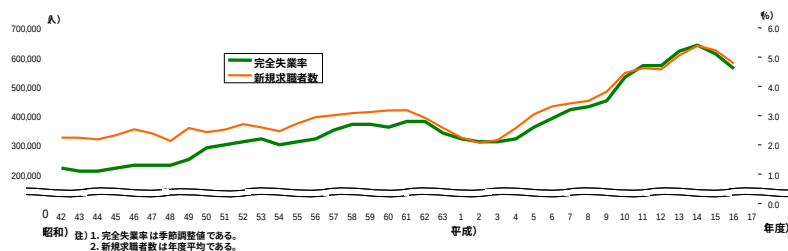
- － 現に、欧米主要国においても、公的機関が雇用（失業）保険と職業紹介を一体的に実施しており、特にイギリスでは、1974年に両事業を切り離したところ、濫給が生じたため、サッチャー政権時代の1986年に再び両事業を統合し、翌年には受給者が96万人から68万人に減少した経緯がある。－
- － また、1994年に取りまとめられた「OECD雇用戦略」(obs Strategy)において、職業紹介・相談、失業給付の支給及び雇用対策の管理の3つの基本的機能は統合されるべき」との勧告がなされており、2006年6月に改訂された最新版の「OECD雇用戦略」においても、この勧告が示されているところである。－

15

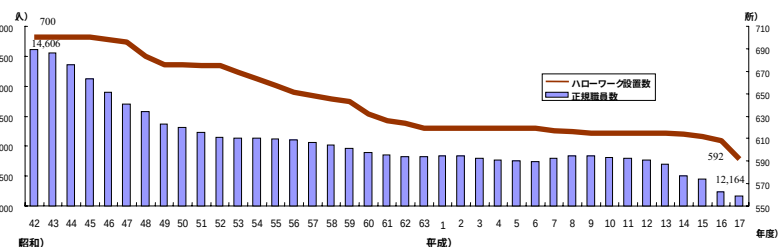
- ③ 年齢制限の撤廃、男女差別求人の是正等の求人条件指導を職業紹介のための求人受理の際に併せ実施すること、障害者雇用率の達成、高齢者等の雇用促進等の事業主指導を職業紹介とセットで行うことが国による事業主指導を有効ならしめるために必要不可欠であること。
- ④ 民間の職業紹介事業者にとって、求人 求職情報は、競争力の源となる営業上の資源であり、包括的な民間委託により一部の民間事業者に国の保有する情報の使用を認めた場合、系列の職業紹介事業者等への誘導、他の営利目的の事業への流用等が懸念され、他の民間事業者は競争上極めて不利な立場に立ち、民間事業者間の公正 公平な市場競争を著しく阻害すること。
- ⑤ 民間の職業紹介事業についてのこれまでの規制改革については、労使、学識経験者ともに、国による全国的ネットワークの無料職業紹介事業の存在を前提として、これに賛成ないし容認してきたところ。
- ⑥ 中小企業や地方はハローワークによる公的な職業紹介に強く依存しており、ハローワークの求人のうち約4割はインターネット上での非公的部門への一般公開を望まない企業からのものである。

16

完全失業率及び新規求職者数等の推移



ハローワーク設置数及び正規職員数の推移



- 新たな定員合理化計画」(17年10月4日間議決定)により、18年度から21年度までに1,290人定員合理化。総人件費改革として、国の行政機関の定員の純減について(18年6月30日間議決定)に基づき、22年度までに671人(ハローワーク関係)を純減。

17

欧米主要国の職業安定機関設置数

労働力人口や失業者数といった指標から推測される業務量にかんがみれば、欧米主要国と比べ、我が国の公共職業安定所の所数及び職員数は決して多くない。

	職業紹介機関名称	職業紹介機関数	職員数	労働力人口	職員1人当たり	機関1箇所当たり	失業者数	職員1人当たり	機関1箇所当たり
		単位：箇所	単位：人（百万円：年当り）	単位：人（百万円：年当り）	労働力人口（人）	労働力人口（人）	単位：人（百万円：年当り）	失業者数（人）	失業者数（人）
アメリカ	各州公共職業安定機関	2,528	約70,000（97）	146,510	2,093	57,955	8,800	126	3,481
イギリス	ジョブセンター・プラス	約1,500	約29,000（97）	29,235	1,008	19,490	1,500	52	1,000
ドイツ	雇用機関	840	約67,000（02）	40,195	600	47,851	3,800	57	4,524
フランス	公共職業安定所（ANPE）	761	約23,000（02）	27,125	1,179	35,644	2,700	117	3,547
日本	公共職業安定所	592	12,164（05）	66,660	5,480	112,601	3,500	288	5,912

出典）労働力人口・・・日本：総務省統計局「平成16年労働力調査」
 その他：Yearbook of Labour Statistics 2004
 失業者数・・・日本：総務省統計局「平成16年労働力調査」
 その他：OECD Employment Outlook 2005

18

公共サービス改革法に基づく市場化テスト実施予定一覧

実施時期	事項名	業務の概要	実施方法	契約期間	担当府省
19年4月	人材銀行」事業	人材銀行で実施している管理職や専門・技術職に特化した無料の職業紹介サービス	全国12箇所のうち3箇所を実施 【直接実施する事業と比較】	3年間	厚生労働省
19年4月	キャリア交流プラザ」事業	キャリア交流プラザで実施している求職者（特に管理職経験者・技術者）に対する就職支援業務（キャリアコンサルティングやセミナー等）	全国15箇所のうち8箇所を実施 【直接実施する事業と比較】	3年間	厚生労働省
19年4月	求人開拓事業	雇用失業情勢の厳しい地域で求人を開拓する業務	全国5地域で実施 【直接実施する事業と比較】	1年間	厚生労働省
19年4月	アビリティガーデンにおける職業訓練事業	アビリティガーデンにおけるホワイトカラー関連職種を対象とした職業訓練コースの開発及び実施に関する業務	業界共通型の在職者訓練であった開発・試行実施終了後一定期間経過した12コースのうち6コースで実施	1年間	厚生労働省
19年4月	私のしごと館」における体験事業	私のしごと館における適職選択等、若年者のキャリア形成を支援するための職業体験事業	業界団体等の協力により実施している職種以外の5職種（私のしごと館が自ら実施するもの）で実施	3年間	厚生労働省
19年10月	国民年金保険料収納事業	社会保険事務所等で実施している国民年金保険料の滞納者に対する納付の勧奨及び請求、納付の受託等の業務	全国312箇所のうち95箇所の社会保険事務所等で実施	3年間	厚生労働省
未定	証明書交付等事務（乙号事務）	登記事項証明書等の交付及び登記簿等の閲覧といった登記簿等の公開に関する事務（乙号事務）	20年度から一部実施。22年度までに全ての事務を対象に実施。）	未定	法務省
未定	統計調査関連業務	総務省所管の指定統計	すべてについて実施）	未定	総務省

公共サービス改革基本方針（平成18年9月）より

19

職業安定法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

衆議院労働委員会

平成十一年五月十九日

政府は、本法律の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずべきである。

公共職業安定所その他の職業安定機関が勤労権及び職業選択の自由の保障のセーフティネットとしての役割を適切に発揮できるよう また、民間の事業者がその活力や創意工夫を活かし 労働力需給調整の役割を適切に果たせるよう 職業安定機関の職業紹介、職業指導等の機能の 拡充強化、民間職業紹介事業者、労働者派遣事業者等に対する指導監督の強化、求職者、派遣労働者等からの苦情等への対応の充実等を図るとともに、必要な体制整備に努めること。

職業安定法改正の際の国会附帯決議においても、上記の通り、職業安定機関の職業紹介、職業指導等の機能の拡充強化を図ることが求められている。

また、民間の職業紹介事業に係るこれまでの大幅な規制改革については、労使、学識経験者ともに、国による全国的ネットワークの無料職業紹介事業の存在を前提として、これに賛成ないし容認してきたところである。

20

これまで労働市場の抜本的な規制改革を実施

① 職業紹介事業の規制改革

- ・ 有料職業紹介事業における取扱職業のネガティブリスト化 平成 9年度】
- ・ 求人者からの手数料上限の撤廃 平成 11年度】
- ・ 求職者からの手数料の年収要件の緩和及び対象拡大 年収1200万円超 → 700万円超、熟練技能者を追加)、兼業規制を緩和、事業許可を事業所単位から企業単位に簡素化 平成 16年度】

⇒ 民間職業紹介事業者の増加 4,227 平成 11年度) → 11,028 平成 17年度)

② 労働者派遣事業の規制改革

- ・ 対象業務のネガティブリスト化 平成 11年度】
- ・ 製造業務への適用 平成 16年度】
- ・ 紹介予定派遣の創設 平成 16年度】

⇒ 派遣事業者の増加 12,653 平成 11年度) → 38,827 平成 17年度)

21

諸外国における職業紹介 失業保険関係業務の実施主体

	紹介業務	認定業務
イギリス	ジョブセンタープラス庁	ジョブセンタープラス庁
アメリカ	職業安定所（州）	職業安定所（州）
ドイツ	職業安定所 連邦雇用機関）	職業安定所 連邦雇用機関）
スウェーデン	職業安定所	職業安定所
フランス	全国雇用機関 （ANPE）	商工業雇用協会 （ASSEDIC）

参考)

オーストラリア	ジョブネットワーク 全面的に民間委託)	— (失業保険制度なし)
---------	------------------------	-----------------

22

○ **C88 Employment Service Convention, 1948**

職業安定組織の構成に関する条約 第88号) 日本は1953年10月20日に批准)

英 文	和 文
Article 1 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. 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.	第 一 条 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。 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。
Article 2 The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.	第 二 条 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。

23

Article 3 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. 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.	第 三 条 1 その体系は、当該国の各地理的区域について充分な数であつて使用者及び労働者にとつ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。 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つた場合 (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。
---	--

24

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

25

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 the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking, (iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity, (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;	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。 (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。 (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を選定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、求職者及び求人を選定を他の職業安定機関に連絡すること。
---	---

26

(b) take appropriate measures to- (i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations, (ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities, (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, (iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned;	(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。 (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。 (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。 (iii) 労働力の需要供給の一時的な地方的不均衡に応ずる手段として、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。 (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。
--	--

27

(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.	(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ない。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。
---	---

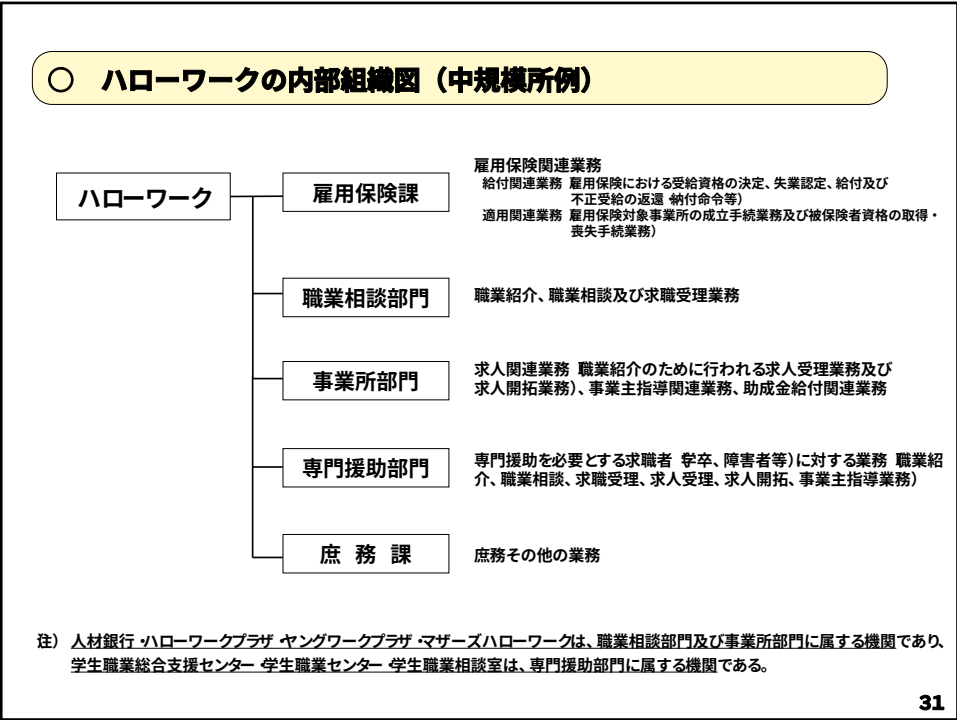
28

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.	第七 条 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。
Article 8 Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services.	第八 条 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。

29

Article 9 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. 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. 3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority. 4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.	第 九 条 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、身分の安定を保障される公務員でなければならない。 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。 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。 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。
--	--

30



31

○ ハローワークの付属施設

① 人材銀行

管理的職業、専門的・技術的職業に係る求人と求職に特化した自己完結型の職業紹介を行うもの。

② ハローワークプラザ

求職者の利便性の高い地域に設置することにより、求職者が適切な環境の中で、職業紹介、職業相談等を行うもの。

③ 学生職業総合支援センター・学生職業センター・学生職業相談室

大学（大学院を含む）、短大、高等専門学校及び専修学校の新卒者等を対象に、職業紹介、職業相談等を行うもの。

④ ヤングワークプラザ

若年失業者を対象に、円滑な就職促進を図るため、職業紹介、職業相談等を個別指導方式により行うもの。

※ヤングハローワーク、ユースハローワークについては、ヤングワークプラザの愛称

⑤ マザーズハローワーク

女性が様々な領域で活躍できるよう子育て女性等の再就職の促進を図るため、職業紹介、職業相談等についての総合的かつ一貫した支援を行うもの。

32

○ 市場化テストの導入可否に関する仕分け

① 求人開拓事業

現下の雇用失業情勢は、引き続き改善しつつあるものの、依然求人情勢が厳しい地域にあっては引き続き求人を量的に確保するための求人開拓を推進するもの。

【仕分けの考え方】

ＩＬＯ条約（第6条(a)()）により求人受理は職業安定組織において行うこととされている。
求人開拓事業はその前段階である求人確保に限定することにより、市場化テストを導入。

② キャリア交流プラザ事業

中高年ホワイトカラー求職者、壮年技術者及び中高年長期失業者を登録制により対象として、求職活動に有用な知識等の付与、経験交流、キャリアコンサルティング等を集中的に実施し、これらの者の再就職の促進を図るもの。

【仕分けの考え方】

ＩＬＯ条約（第6条(a)()及び()）により職業紹介や求人受理は職業安定組織において行うこととされている。キャリア交流事業ではこれらの業務を実施していないことから、市場化テストを導入。

③ 人材銀行事業

公共職業安定所の一機関として、管理的職業、専門的・技術的職業に係る求人と求職に特化した自己完結型の職業紹介を行うもの。

【仕分けの考え方】

人材銀行事業は、職業紹介を実施しているものの、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。）の事業であることから、文理上、ＩＬＯ条約の職業安定組織と異なるものと整理し、市場化テストを導入。

○ ハローワークの付属施設の取扱い（上記の事業除く）

ハローワークプラザ、マザーズハローワーク等の付属施設については、他のハローワークとの全国的ネットワークを構成し、ＩＬＯ条約上の職業安定組織であることから、市場化テストの対象とすることはできない。

33

ーハローワークと民間事業者との違いー

民間事業者とハローワークの役割には大きな差異があり、民間事業者は、ハローワークによるセーフティネットの存在を前提として、それぞれの得意分野で発展してきたところである。よって、民間事業者の発展によって、ハローワークのセーフティネットとしての役割が変わるものではない。

① 対象職種等

民間の有料職業紹介事業者は、①ホワイトカラー系の職業を中心に扱う事業所、②求職者を登録し短期紹介を基本とする伝統的な民間職業紹介事業所に大きく二分される。参考 1)

伝統的な民間職業紹介事業所では、限られた職種に特化した事業を行っており、従来よりハローワークとは異なる機能を果たしてきた。

また、ホワイトカラー系の職業を中心に扱う事業所についても、次のようなハローワークとの差異があり、実態的な「棲み分け」が行われている。

ア 対象求職者の違い

民間事業者は、在職者を中心としたマッチングを行っており、求職者のうち約 7割は在職者となっている。参考 2)

これに対しハローワークでは、離職者中心の職業紹介を行っており、新規求職者に占める在職者の比率は約 16%に過ぎない。雇用保険受給者は、新規求職者のうち約 36%）※ 1)

イ コストの違い

民間事業者が求人企業から受け取る紹介手数料は、年収の 2～3割、100～200万円が中心であり、専門的・技術的職業、管理的職業の平均紹介手数料額は 100万円超である。※ 2)

これに対し、ハローワークは、求人企業に対しても無料でサービスを提供しており、就職 1件当たりのコストは、障害者・高齢者等の就職が困難な者に係る経費を含めても約 8万円 ※ 3) となっている。

34

参考 1) 有料職業紹介事業の 2大形態

① ホワイトカラー系の職業を中心に扱う事業所

対象とする職種は、専門的・技術的職業、管理的職業等であり、紹介手数料は、年収の 2～3割、100～200万円が中心である。また、労働者派遣事業等を兼業するものが多く、紹介予定派遣の形態での職業紹介が一定割合存在する。※ 2)

② 求職者を登録し短期紹介を基本とする伝統的な民間職業紹介事業所

対象とする職種は、家政婦、配膳人、マネキン、調理師、モデル等、短期的雇用を反復するものが中心であり、紹介手数料は、1ヶ月当たり、賃金の 10～15%が中心である。※ 2)

※ 1) 平成 16年度総合的雇用情報システム集計

※ 2) 厚生労働省「労働力需給制度に関するアンケート調査」平成 17年 11～12月実施)

※ 3) 厚生労働省推計 経費の算定に当たっては、職業紹介事業に係る人件費、システム経費等の運営費に加え、国有財産の安定所施設についても、民間ビルの安定所施設の賃借料を基に経費を試算の上加算している。

② 民間事業者が入職経路に占める割合

以下のとおり、ハローワークが担う「職業紹介」と同じ形態で需給調整を行う民間事業者による入職経路は 1. 6%にすぎない。

入職経路割合) ※ 1)

合計	ハローワーク	民間事業者	学校 ※ 2)	広告	縁故	出向	出向復帰	その他
100.0%	20.3%	1.6%	7.3%	33.5%	23.5%	1.8%	0.4%	11.7%

※ 1) 資料出所：平成 16年雇用動向調査（厚生労働省）

※ 2) 学校」を経由する就職には、安定所が関与する「新規学校卒業生」分が含まれている。

35

参考 2]

民間職業紹介事業者の実態について

(社) 日本人材紹介事業協会からのヒアリング概要 (18年4月7日)

1. 手数料

- (1) 我々の実感としては、民間事業者が取り扱うホワイトカラー求人・求職については、年収600万円が平均値であり、紹介手数料は年収の20～30%、150～180万程度である。
- (2) 事務的職業の就職者3万人の中には、テンプ・トゥー・パーム(紹介予定派遣)が1万人くらい含まれていると言われている。テンプ・トゥー・パームの紹介1件当たりの手数料は50万程度とされている。
- (3) ホワイトカラー系として分類されるもののうち、専門的・技術的職業については、短期雇用を反復する看護師等が多数含まれており、これらの一件当たりの紹介手数料は20万と安く、手数料全体の平均を引き下げている。
- (4) 販売の職業には、短期反復雇用のマネキンが多数含まれており、これも平均の引き下げ要因である。

2. 求職者

- (1) 民間事業者が取り扱う求職者の中心は在職者であり、在職中の方が、もっと賃金や労働条件の良い会社を求めて転職する際に支援するというのが一般的な形態である。
人材協会員の中で、大手と言われる事業者3社(この3社で国内シェアの19.20%を持っている。)にヒアリングを行ったところ、在職求職者の比率は69～75%であった。(A社75.3%、B社75.9%、C社69%)
- (2) 在職者の人は、今の会社より給料が良くなければ敢えて転職などしない。よって、当然のことであるが、転職後の賃金は上昇する。一旦失業した方の場合、かつてどれほどの高給取りであったとしても今は給料ゼロであるのだから、転職の結果、前職賃金を下回ることが往々にしてある。
- (3) 求職者の方々なるべく失業状態を経ない形で転職できるように支援するのが、民間事業者の一つの役割だと考えている。

3. 業態等

- (1) 平成12年以降、派遣業者が紹介事業も許可取得するというケースが増えてきている。事務職、販売職を中心にテンプ・トゥー・パームをするため、紹介事業を新規取得する業者のうち7割以上が派遣事業者である。
- (2) 民間業者であっても、結果としてマッチングがうまくいかない方もいるので、そういう方には「安定所にも行ってください。」と指導している。また、そもそも「うちの求人案件に合わないな」という求職者には、求職受理の段階から、安定所も利用するように言っている。

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。

< IO 駐日事務所の HP より >

〔 批准状況 〕

- IO 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 G 8）：オーストラリア、オーストリア、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
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 concerning 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 an international Convention, adopts this ninth day of July of the year one thousand nine hundred and forty-eight the following Convention, which may be cited as the Employment Service Convention, 1948: Article 1 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. 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	国際労働機関の総会は、 理事会によりサン・フランシスコに招集されて、1948 年 6 月 17 日にその第 31 回会期として会合し この会議の議事日程の第四議題である職業安定組織の構成に関する諸提案の採択を決定し それら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たので、 1948 年の職業安定組織条約と称する次の条約を 1948 年 7 月 9 日に採択する。 第 一 条 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。 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

the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources. Article 2 The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority. Article 3 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. 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.	である。 第 二 条 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。 第 三 条 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。 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つた場合 (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
--	--

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 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	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
---	---

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 the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking, (iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity, (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; (b) take appropriate measures to- -	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。 (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。 (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、求職及び求人を他の職業安定機関に連絡すること。 (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。
---	--

(i) facilitate occupational mobility with a view to adjusting the supply of labour to employment opportunities in the various occupations, (ii) facilitate geographical mobility with a view to assisting the movement of workers to areas with suitable employment opportunities, (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, (iv) facilitate any movement of workers from one country to another which may have been approved by the governments concerned; (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	(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。 (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。 (iii) 労働力の需要供給の一時的な地方的不均衡に応ずる手段として、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。 (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。 (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
--	--

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. Article 8 Special arrangements for juveniles shall be initiated and developed within the framework of the employment and vocational guidance services. Article 9 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.	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 条 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。 第 八 条 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。 第 九 条 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、身分の安定を保障される公務員でなければならない。
---	---

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. 3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority. 4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties	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。 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。 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。
Article 10 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.	第 十 条 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充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。
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.	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。
Article 12	第 十 二 条

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 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

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の程度にかんがみ、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の後は、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。

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、

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 cases the grounds on which it is inapplicable; d) the territories in respect of which it reserves its decision. 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. 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.	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い理由 (d) 当該加盟国が決定を留保する地域 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。 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。
---	--

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.

Article 14

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 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.

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。

第十四条

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。

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. 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 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	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
---	---

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 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	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は、登録のため国際労働事務局長に通知する文書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. 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

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.

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

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。

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. 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	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 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。
--	--

Organisation Supplemented: C096 complemented by Fee-Charging Employment Agencies Convention (Revised), 1949 Constitution: 35:article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation	
---	--

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 >

※条文については、下記 URL を参照

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c181.htm>

[批准状況]

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

C144 Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976

国際労働基準の実施を促進するための三者の間の協議に関する条約（第 144 号）

第 61 回総会で 1976 年 6 月 21 日採択。条約発効日 1978 年 5 月 16 日。主要条約の 1 つで最新の条約。日本は 2002 年 6 月 14 日に批准。）

[概 要]

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

1. IO 総会の議題に関する質問書への政府回答及び事務局案への政府の意見
2. 憲章第 19 条に基づき、条約、勧告の提出に関連して権限ある機関に対して行われる提案
3. 批准及び実施に向けた未批准条約、未実施勧告の定期的な再考
4. 憲章第 22 条に基づき行われる批准条約の適用報告から生じる問題
5. 批准条約の廃棄のための提案

関連勧告として、三者協議 国際労働機関活動）勧告 正式名 国際労働基準の実施及び国際労働機関の活動に関する国内措置を促進するための三者協議に関する勧告）第 152 号）が同時に採択されている。
< IO 駐日事務所の HP より >

※ 条文については、下記 URL を参照

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/c144.htm>

[批准状況]

○ IO 加盟国 179 ケ国中、119 ケ国が批准（2006 年 12 月現在）

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す労働条件が存在し、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たときは、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充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す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す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る。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裁決は、この機関の加盟国に通報され、裁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。