

ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説

(2012年10月31日付第125号)

◆ ◇ 人権と国際労働基準 ◇ ◆ ◆ ◇ (Human rights and international labour rights) ◇ ◆

ILOは1919年の創設後の15年間で基本的人権に係わるほとんど全ての国際労働基準を採択または更新し、国連の人権基準設定活動の基礎を提供する一方で、技術協力を通じてその実現に向けた実際の活動に乗り出しました。国際労働基準の設定・適用監視といった法的活動と実際的な活動の結び付きは近年ますます強められています。

去る10月23日に東京・千代田区の弁護士会館において、日本弁護士連合会主催、ILO駐日事務所及び公益財団法人人権教育啓発推進センター共催で開かれた特別講演会において、カレン・カーチスILO国際労働基準局次長による「人権としての国際労働基準」と題する講演が行われました。ここでは主としてカーチス次長の講演を元にILOの人権関連活動を取り上げます。

I.ILOの任務

国連機関の中でも唯一の三者構成の仕組みを用いるILOでは、あらゆる決定に政府と使用者と労働者の三者が関与する原則が貫かれています。政府だけでなく実体経済に関与する労働者と使用者の合意によって採択され、三者が関与して適用される国際労働基準は2012年10月現在、189本の条約と202本の勧告で構成され、仕事の世界のあらゆる側面を網羅しています。このうち完全に最新と見なされている条約は75本ほどあります。現在、日本は48本の条約を批准していますが、このうち発効しているのは41本です。フランスやスペインのように100本以上の条約を批准している国もあれば、米国のように10数本しか批准していない国もありますが、未批准の場合でも採択された条約を国会などの権限ある機関に提出する義務や理事会の要請する特定の条約・勧告について実施状況を報告する義務があります。したがって、ILOの条約は未批准の場合でもある程度の影響力があります。

基準の適用については、高度に精密な監視の仕組みが存在します。批准条約についてその実施に向けて講じられた措置を批准国が定期的に報告する仕組みに加え、適用状況に問題があるとの申し立てを受けた場合に開始される特別の仕組みもあります。前者は、法の専門家からなる独立した国際的な委員会(条約勧告適用専門家委員会)で検討された報告書が総会の政労使三者構成の委員会(総会基準適用委員会)に提出され、当事国政府代表からの意見聴取も行いつつ審議が行われるという、相互に補完的な役割を有する二つの組織で構成されています。労使団体や同じ条約を批准した他の国、理事会、総会代表から苦情が申し立てられた場合に開始される後者の手続きについては特別の委員会を設けて審査し、その報告書が理事会に提出されます。

結社の自由は社会的パートナーである労使が真に代表すべき人々を代表する上で決定的に重要であるため、結社の自由の侵害に関しては、それを確保するための特別の手続きがあり、当該国が結社の自由に関する条約を批准していない場合でも労使団体または政府は申し立てを提起することができます。申し立ては政労使三者構成の理事会の結社の自由委員会で検討され、その報告書は理事会に提出されます。理事会はまた、この申し立てを理事会の任命する独立した立場の人々9人で構成される結社の自由に関する実情調査調停委員会に付託することもできます。今は結社の自由委員会で事が済んでいるためにほとんど用いられなくなった手続きですが、この委員会に案件を付託できるのは、当事国が1)結社の自由関連条約の批准国、2)付託に同意した未批准国、3)ILOに未加盟の国連加盟国で国連経済社会理事会から案件が付託され当事国が付託に同意した場合、のみになっています。

II.人権とは

一般に人権とは、世界人権宣言や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」などに掲げられる、人類全てが有する基本的な権利と自由を指すものと理解されています。より広義には、ILOが全ての人々に確保することを21世紀の活動目標とするディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)、すなわち、自由、公平、安全保障、人間の尊厳が確保された条件下で遂行される人間らしく生産的な仕事を構成する全ての要素が含まれると言うことができます。

III.労働における人権：ILOの先駆的な役割

ILOは人権分野で先駆的な役割を有すると自負しています。国際機関が国際的な人権運動に関与するようになったのは主として第二次世界大戦後の現象であり、国際連盟規約には国際連合憲章に見られるような人権に対する公約は含まれていません。ベルサイユ条約に見られる「権利」という言葉はほとんどが国家の領域権その他の主権を指すものとして用いられていますが、唯一の例外がILOの創設を扱った章に見られる労働者と使用者の団結の権利に関するものです。ベルサイユ条約中のILO憲章前文となった箇所には、既に今日の人権原則につながる表現として、「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」と明記されています。

状況は第二次世界大戦を機に変化しました。「労働は、商品ではない(1項(a))」、「表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない(1項(b))」、「すべての人間は、人種、信条または性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ(2項(a))」といった今日の人権原則の基礎を明記する、ILOのフィラデルフィア宣言が1944年に採択されたのに続き、1945年に採択された国連憲章にも権利を定める文言が盛り込まれています。そして、1948年に国連で採択された世界人権宣言は今日でもなお、最も基本的かつ最も幅広く人権について言及する国際文書となっています。1946年に初の国連専門機関となったILOは、初期の国連の人権関連活動に多大な影響を与え、国連システムに代わって人権擁護活動を展開しました。これには戦後10年ぐらいの間に次々に採択された結社の自由、差別、強制労働、児童労働といった分野に関する基準の設定活動に加え、国連経済社会理事会との交渉に基づき1950年に創設された結社の自由に関する実情調査調停委員会の存在が挙げられます。国連に提起された結社の自由に関する申し立ては、ILOに未加盟の国連加盟国の場合には当該国の同意を条件として、この委員会に付託される取り決めがILOとの間で結ばれています。このようにILOの基準及び適用監視の仕組みは人権に関する国連の基準及び手続きの形成に影響を与えています。

例えば、人権宣言を具体化するものとして1966年に国連で採択された「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」と「市民的及び政治的権利に関する国際規約」の起草過程にILOは積極的に関わり、どちらの文書にもILO基準に密接に関連した規定が含まれています。「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」第6-10条に、労働安全衛生、賃金、休息、家族の保護など、労働に係わる一連のテーマが取り上げられ、当時採択されていたILOの基準が幅広く再掲されていることから、ほとんどの国際労働基準が人権に係わるものであると言うことができます。

国連は女子差別撤廃条約や障害者権利条約など9本を中核的な国際人権条約に分類していますが、このほとんどが労働者の権利を含み、1966年の国際規約同様、先に採択されたILO基準を直接基礎としているものもあれば、ILO基準やそこに見出される概念に言及しているものもあります。国連は一貫して、国際労働基準で認められた労働者の権利を変更することなく受け入れ、それ以前に採択されたILO基準の諸規定を基礎とした上でその適用可能性をより幅広い文脈に拡大しています。

實際上、ILOが先に基本的な基準を設定することが多くなっています。ILOの基準は通常、国連の定める一般原則より狭い範囲を扱いつつ、より詳細なものになっています。例えば、1989年に採択された国連の「児童の権利に関する条約」は、経済的な搾取から保護される児童の権利を定めていますが、ILOではこの問題を1973年の最低年齢条約(第138号)をはじめ、10本以上の条約で詳しく扱っています。

加えて、移民労働者や障害者、先住民の権利の問題の場合にそうであったように、ILOと国連の両事務局は議論のテーマが双方の組織の重複担当分野である場合、相互の基準設定活動において常に積極的な役割を演じてきました。また、両方の適用監視機構は密接な連絡を保ち、相互の結論に言及し合い、双方の機関で入手した事実を参照し合い、判断の一貫性を確保しています。このように労働者と使用者の権利を守るILOの基準は国際人権文書の枠内にしっかりと組み込まれています。

ILOは国を越えて仕事の世界における平等の地歩を提唱すると共に経済開発の分野における労働基準の重要性も指摘しています。ILOが目指す、社会正義と労働者の権利の擁護を基礎とした経済開発のビジョンはグローバル化の中でますます強められました。2008年に採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」は、グローバル化のプラスの影響だけでなく、所得格差の拡大や高い失業率・貧困水準の継続、外部ショックに対する経済の脆弱性、保護されない仕事やインフォーマル経済の拡大という負の側面も認め、このような状況下において全ての人にとってより多くの公正な結果を達成することがなおさら必要になっていることを認めています。外部からのショックに対する脆弱な人々の保護、そしてインフォーマル経済で働く人々をフォーマル経済へ移行させることはなおもILOの重点分野であり続けています。

IV.人権に係わるILOの活動の略史

ILOは1919年の創設後の15年間で基本的人権に係わるほとんどすべての国際労働基準を採択または更新し、国連の人権基準設定活動の基礎を提供する一方で、技術協力を通じてその実現に向けた実際の活動に乗り出しました。国際労働基準の設定・適用監視といった法的活動と実際的な活動の連携は近年ますます強化されています。

4.1.誕生から第二次世界大戦まで

1919年の創設から第二次世界大戦までをILOの基準設定活動の第一期に分類することができます。この時期の活動が目指した大きな方向性の一つは、20世紀初頭に設立された国際労働立法協会の活動を引き継ぎ、就業最低年齢、労働時間などの基準を定めることにありました。この労働者保護に向けた功利主義的な取り組みはILO憲章の元になったベルサイユ条約第13編第1款に照らし合わせて展開されました。ILO憲章の第41条となった同条約第13編第2款第427条に労働に関する一般原則が掲げられていましたが、これは後に1944年に採択されたフィラデルフィア宣言によって置き換えられました。この一般原則とILOの任務には、その後基本的人権と見られるようになった男女同一待遇や児童労働などの事項が含まれていますが、団結権を除き、権利ではなく福祉の観点から取り上げられています。

創設当時の加盟国は欧州の工業国が主流を占めていたため、当時設定された基準は本質的に欧州の工業労働者への適用を念頭に置いたものでした。実際、当初のILO憲章は政策を「産業国」によって採用されるものと規定し、世界の一部については、そのような高い基準をただちに採用することは期待できないものと想定していました。労働時間や女性の夜業、就業最低年齢、年少者の保護、安全衛生などに関する最初の基準は独立国家の住民を対象としており、植民地その他の従属領土への適用は想定されていませんでした。

ベルサイユ条約はまた、植民地または「非本土地域」に異なる取り扱いを与え、そこに住む労働者により低い基準を適用する基礎を定めていました。ILO憲章は、「気候、慣行、習俗、経済機会、産業上の因習」を理由として、非本土地域に批准条約を適用する度合いや必要な変更について批准国が決定することを許していました。加えて、1919年の労働時間(工業)条約(第1号)における日本やインドに関する取り扱いに見られるように、初期のILO基準の中にはより高い基準の適用が望めない国について、より低い基準を規定しているものもあります。

1930年代に入るとアフリカやアジアにおける欧州諸国の植民地で人々が搾取されている状況を規制する最初の試みとして、植民地の労働者の労働条件を規制する一連の基準が採択されました。この先頭を切ったのが、後に最も古いILOの基本的人権条約と見なされるようになる1930年の強制労働条約(第29号)です。第29号条約は、従属領土ではまだ強制労働が存在し続けているという事実を念頭に置きつつ、強制労働

働は許されないとの一般的な原則を宣言し、民間部門での利用を違法とする一方で公共部門での利用に制限を課し、その漸進的な廃絶に向けた基礎を敷設しました。

戦時中、賃金労働の経験がほとんどない植民地に欧州式の雇用形態が導入され、結果として労働力不足を補うため、植民地当局が強制労働を体系的に課するような事態を招きました。植民地の労働者に課される一連の条約・勧告を採択する中で、ILOは植民地の労働者が独立諸国の労働者と同じ権利を享受するような状況を認めようとし、植民地勢力の考え方に直面しました。これらの基準はしかし、他の労働者に対するものよりは低いながら、植民地で行使されている権利侵害に初めて制限を課す一連の権利を規定し、こういった労働者の権利の完全な認識に向けた移行を始動させることになりました。第29号条約は公共目的の強制労働を認める経過措置を含んでいますが、この規定は植民地体制の終焉と植民地独立運動開始のための条件が形成され始めた戦後体制の下で平等な保護に向けた抜本的な転換を主導する助けになりました。ILOは第二次世界大戦中に、植民地体制のための法的基盤を認め、それを提供する姿勢を改め、1944年に採択されたフィラデルフィア宣言で全ての人の平等な権利を宣言することによって植民地主義の過去と決定的に決別し、1945年以降に登場した植民地独立後の世界の導入を後押ししました。

4.2 第二次世界大戦とフィラデルフィア宣言

植民地体制とそれが意味するところの植民地勢力による労働力の収奪をILOが明確に支持していることについては既に事務局内部からも疑問の声が上がっていましたが、全ての人の権利平等を認め、脱植民地主義に向かう世界の中で非本土地域についてより低い基準を定めることは持続可能でないことが明らかになりました。ILOは国際的な関心事項であることが当然な人権を、グローバルな視点で捉えた最初の機関となりました。ILOの将来についての話し合いを持つために1944年にフィラデルフィアで開かれたILO総会はILOの考え方のみならず人権と社会開発についての国際的なパラダイムの転換点になりました。

また、1941年に発表された、戦後世界の原則を提示する大西洋憲章が「労働条件の改善、経済的進歩、全ての人のための社会保障を保障するための、全ての国家間の経済協力」を訴えたことは特に、新生ILOの開発のための指針と見られました。フィラデルフィアでは経済・社会開発と基本的な人権原則とを初めて関連づけて植民地改革計画が検討されました。ILOはそこで、その後の平時秩序の礎石を敷設し、個人の普遍的な社会権の概念を初めて国際文書で規定しました。この概念はその後、全てに優先される社会的目標の支配の下で経済政策を実行する公約を加盟国に求める根拠として用いられるようになり、その後の開発議論に寄与する際のILOの論拠の主要な要素の一つとなりました。開発と権利の不可分性は差別及び強制労働からの自由を真の開発の前提条件とするフィラデルフィア宣言の表現に特に明確です。この最たる例が結社の自由の原則の承認であり、人々の利益を代表するような、地域に根ざした「下からの」体制を構築し、完全に参加する機会が関係者に与えられた場合において初めて開発措置が成功するとの事実にも光を当てています。

1944年に採択されたフィラデルフィア宣言が1946年にILO憲章に組み込まれたことによって基準設定活動は第二期に入りました。1948年の結社の自由及び団結権保護条約(第87号)から1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)まで、戦後10年余りの間に採択された基準は、その後の国連、各種地域文書、ILOの人権関連基準の設定における知的基盤となっています。

4.3 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

今日のILOの人権に関する中核的なテーマは、結社の自由、強制労働からの自由、差別からの自由、児童労働からの自由という、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」が扱う4分野です。一般的に言って、人権に関するILOの活動は、性、人種などに基づく差別をなくす試みを通じて就労機会を阻む障害を除去することと、まともな労働条件の基礎を提供することを目指しています。これは、例えば、移民労働者や先住民・民族民、障害者、子ども、女性などといった、経済を動かす力、あるいは金融経済そのものから排除されているために最も搾取されている人々について最低限の労働条件を定めることを

意味しています。また、結社の自由と団体交渉に関するILO

の基準は、働く人々と使用者が、仕事が遂行される条件の設定に参加することが確保されることを目指しています。

今日のILOの任務は、雇用促進、社会的保護の向上、社会対話の促進、就労に係わる基本的な原則と権利の尊重・促進・実現といった四つの戦略目標の実現を通じて社会正義とディーセント・ワークを推進することであり、就労に係わる人権の実現はこの任務の中心部分を占めています。これはとりわけ、国際労働基準の設定と適用監視を通じて進められています。

V.労働における人権とは

現在、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」と2008年に採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」において以下の4分野が基本的人権に係わるものと見なされています。各分野について2本ずつ基本条約が存在し、中核的労働基準と呼ばれています。

- ・結社の自由と団体交渉権—1948年の結社の自由及び団結権保護条約(第87号)と1949年の団結権及び団体交渉権条約(第98号)
- ・強制労働の撤廃—1930年の強制労働条約(第29号)と1957年の強制労働廃止条約(第105号)
- ・児童労働の撲滅—1973年の最低年齢条約(第138号)と1999年の最悪の形態の児童労働条約(第182号)
- ・雇用及び職業に関する差別の撤廃—1951年の同一報酬条約(第100号)と1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)

日本はこのうち、第105号条約と第111号条約を除く、6本の条約を批准しています。

「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に基づき、加盟国はこれらの基本条約を未批准の場合でもこの原則と権利を誠実に尊重、促進、実現する義務があります。これらの原則及び権利は国連の中核的人権条約で人権として認められています。

しかし、就労に係わる人権は上記の基本的原則及び権利の4分野に限られるものではありません。世界人権宣言と「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」は就労に係わる人権を幅広く認めています。これには、労働の権利、公正かつ良好な労働条件を享受する権利、安全かつ健康的な作業条件を享受する権利、公正な賃金を得る権利、社会保障への権利などが含まれています。これらの権利は全てILOの特定の基準で取り上げられ、その意味と適用範囲についてさらに詳しく定められています。

VI.国際的な人権関連文書と国際労働基準の関係

このように国際人権文書と国際労働基準は同じ目的を共有し、同じ原則を基礎としています。この共通原則には、権利の普遍性、最も人のためになるように解釈する原則や既に存在する、より有利な状況に影響を与えないという原則、形式的な分類よりも事実を優先させるという原則、就労に係わる人権の制限や例外について限定的に解釈するという原則などがあります。

国際人権文書と国際労働基準はさらに、前文で相互に参照し合うなどして、補完し合い、相互に強め合っており、両方を合わせて読むことが推奨されます。ILOの基準には中核的な内容を反映するものもあれば、漸進的な実行のための道筋を提示するものもありますが、条約勧告適用専門家委員会などによって蓄積された解釈も勘案すると、一般にILOの基準の方がより詳細でより技術的なものとなっています。ILOと国連は就労に係わる人権に関する基準設定の分野で相互に代表し合ったり、監視機構が見解をまとめる際に相互に参照し合ったりして緊密に協力し合い、一貫性と整合性を確保するよう努めています。ただし、国際金融機関が各国で実施する事業計画に関してはこの面でもう少し協力を強化することが望まれます。

例えば、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」第6条の労働の権利について、同規約に基づく報告を審議する経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会はその一般的意見第18号で「差別禁止と雇用政策は就労機会に係わる中核的な義務」との判断を示しています。この判断を導くに当たっては、この点での詳しい原則を規定しているILOの差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)と

1964年の雇用政策条約(第122号)が鍵になりました。一般的意見第18号はまた、労働の権利の意味を明確化する助けになるよう、強制労働、雇用保障、職業安定業務、人的資源と技能開発、失業からの保護、児童労働、職業リハビリテーションなどに関する幅広いILO基準に言及しています。

VII. 人権裁判所等における国際労働基準への言及

国連システム外でも米州人権裁判所や欧州人権裁判所など、人権問題を扱う地域裁判所で国際慣習法として国際労働基準に言及する例が増えています。取り上げられている分野には、結社の自由及び団体交渉権、強制労働、先住民の権利などがあります。地域裁判所はILO条約のみならず条約勧告適用専門家委員会や結社の自由委員会などのILOの適用監視機構の意見を用いて、地域人権条約の具体的な規定を解釈しています。例えば、欧州人権裁判所はILO監視機構の見解を元に、トルコにおける公務員の結社の自由に団体交渉権やスト権も含まれるとの解釈を示すに至っています。

また、国際法の取り扱いについて、それを国内法に直接組み込む国のみならず、立法化を必要とする国においても憲法裁判所や最高裁判所で国際労働基準に対する言及が見られます。憲章規定の解釈や国内法制の条約規定との整合性を判断する上で国際労働基準やILO適用監視機構の見解がしばしば用いられています。これには、関連するILO条約を未批准であるにもかかわらず、団結権の概念を拡大して団体交渉権を含むと解釈したカナダの最高裁判所の例や同一報酬条約(第100号)に言及して同一価値労働同一賃金原則を適用したインドの最高裁判所の例などが挙げられます。

VIII. 日本における人権の実現

日本の人権にILO基準及び適用監視機構が影響力を行使し得る例としては公務部門や非正規労働者の結社の自由と団体交渉権、男女同一価値労働同一賃金の問題を挙げることができます。日本の公務員の団結権と団体交渉権の問題はILOの場で長く議論されてきました。これは理事会の結社の自由委員会と条約勧告適用専門家委員会という二つの手続きを用いて並行して進められています。最近、この問題に関して労使の社会対話が様々に行われ、関連する法案が国会に提出されるという状況の進展が見られますが、ILOとしては長きにわたるこの問題に終止符が打たれることを期待しています。また、長く否定されてきた消防職員の結社の自由の問題についても政府が団結権と団体交渉権を認める法案を提出しようとの運びになっていることは大きな進展です。

非正規労働者や派遣労働者の結社の自由や団体交渉権に関しては、最近、派遣労働者の権利侵害に関する申し立てがILOに提起され、三者構成委員会で検討されました。この案件は今後も適用監視機構と政府との間で対話が継続していきます。

男女同一価値労働同一賃金原則を定める同一報酬条約(第100号)はシンプルながらその概念を実際に適用するのは非常に難しい条約です。非正規労働者の多くを女性が占めるため、これは正規・非正規労働者間の不平等の問題とも重なっています。この問題を解決するには仕事の価値の客観的評価方法を確立することが必要で、主として労使間の問題であるこの原則に関し、ILOは関係者の能力構築や対話推進を続けていきます。

IX. ILOの人権促進活動

現在、人権を推進するILOの活動は、基準設定、国際労働基準の適用監視、技術支援・技術協力、国連その他の国際機関と協力しての人権推進活動といった四つの分野を通じて展開されています。基準設定においては、最近はより具体的に人権に根ざした手法が用いられており、昨年採択された家事労働者の権利に関する条約・勧告や

2010年に採択されたHIV(エイズウイルス)／エイズと仕事の世界に関する勧告などの例が挙げられます。基準適用監視の分野では、例えば労働組合活動家が身柄を拘束されたり、暗殺されるといった人権侵害例が多数提起されています。強制労働と結社の自由に焦点を当てたここ10年のILOのミャンマーにおける活動はとりわけ人権に関連したものです。ミャンマーにおいてILOは強制労働に関する申し立てを受け付けることのできる唯一の国際機関となっています。加えて、強制労働の完全な廃止のみならず、労働組合が強制労働や労働条件の改善に向けた戦いを展開できるような法の策定に関し、政府に助言を提供しました。このように能力構築、立法支援、政策助言といった技術協力が提供されています。

人権としての国際労働基準を推進するには基準の可視性と適用監視を強化することが重要です。ILOでは国際労働基準及びその価値をより多くの人々に知ってもらうための活動を展開しています。また、ILOの基準や適用監視機構に関する研修をさらに多くの裁判官や弁護士に提供しています。

X.課題

今日の主要な課題としては、グローバル化の中で先進国及び新興経済諸国で広がりつつある非標準的な雇用形態、途上国のインフォーマル経済、国内外での政策整合を挙げることができます。請負労働や派遣労働などの非標準的な雇用形態の増大は、誰が雇用の責任者かといった点を曖昧にしてしまう危険性があるため、人権にとっての究極の課題です。執行できない権利は絵に描いた餅に過ぎません。労働法が適用されないインフォーマル経済の存在も問題です。そこで、ILOではインフォーマル経済で働く人々が声を表明できるよう組織化を支援することにも注力しています。経済開発の中で人権が侵害されないよう配慮することも重要です。その点で、世界経済危機の中、欧州を中心に多くの国が緊縮財政と規制緩和に走っていることは懸念されます。

XI.人権としての労働者の権利の保護

「人権としての労働者の権利の保護」は、2006年11月に開かれたILO条約勧告適用専門家委員会創立80周年記念討論集会のテーマでもありました。2日間にわたる会議の中では、1) 国家による社会的及び経済的権利の遵守を監視する既存の制度的枠組み、2) 監視方法の再考とその影響力の評価、3) 制度改革の時代における国際的な監視、4) 国際的な規制と監視の今後の手法、の四つのテーマ別分科会と、国際監視の有効性及び遵守を確保する新たな手段の探求の二つのテーマに関する円卓討議が行われ、国際労働基準だけでなく国連の「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」の適用監視機構についても専門家による幅広い話し合いが行われました。討論会では人権保護プロセスの成否は最終的に関連基準の実行の仕方とその質、そして国内・国際レベルでの監視にかかっていることが示されました。濯基文国連事務総長は2006年の任命受諾演説で、「国連の成功を測る真の尺度は、どれだけのことを約束するかではなく、私たちが最も必要としている人々にどれだけのことができたかという点にあります」と述べていますが、ILOのクレオパトラ・ドゥンビア＝ヘンリー国際労働基準局長は閉会の辞で、「良いガバナンス(統治)は人権の尊重を意味する」との1999年の国連事務総長報告書の記述を引用し、国際労働基準の実施と監視が各国レベルで円滑に機能する条件としての良きガバナンスの重要性と、ILO監視機構が提供できる専門性の質はそこに届けられる情報の質に左右される点を強調しています。

ほとんどの人が生きるためには働かなくてはならず、遂行しなくてはならない仕事に関して選択肢をもたない人も多いため、国際労働基準とそれが付与する保護は明らかに人権に係わるものと言えます。人権は規範階層の頂点に位置し、その構造全体を貫いています。ILOが創設された時代におけると同様、人間の尊厳の維持は社会的保護の本質的な要素であり、ILOのディーセント・ワーク計画が取り組み、確保しようとしている継続的な課題なのです。