



International
Labour
Organization

国際労働基準

ILO条約・勧告の手引き

2023年版



ILO駐日事務所

2023年版

国際労働基準

ILO条約・勧告の手引き



ILO駐日事務所

ILO条約・勧告の手引き 2023年版

はじめに	2
国際労働基準—ILOの条約・勧告とは	4
条約・勧告ができるまで	6
国際労働基準関連手続きの流れ	8
基準設定に関する理事会の方針	10
条約・勧告の廃止・撤回	11
条約・勧告の採択後は	12
条約適用の監視機構	14
条約勧告適用専門家委員会	15
基準適用総会委員会	16
憲章第24条及び第25条に基づく申立	17
憲章第26～29条及び 第31～34条に基づく苦情申立	17
結社の自由に関する実情調査調停委員会	18
理事会の結社の自由委員会	19
国際労働基準の効果	20
批准条約の効果	20
未批准条約の効果	20
条約の解釈問題	21
労働における基本的原則及び 権利に関するILO宣言	22
公正なグローバル化のための社会正義宣言	22
仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言	24
ILO創設100周年記念国会決議（日本）	25
ILOホームページ	26
主要な条約・勧告の解説	27
加盟国別にみた条約批准数	98
条約別にみた批准数及び索引	102
ILO勧告の一覧表 （表紙・各国各様の条約批准書）	108

はじめに

国際労働機関（ILO）の目的は、社会正義を基礎とする世界の恒久平和を確立することにある。そのためILOは、基本的人権の確立、労働条件の改善、生活水準の向上、経済的・社会的安定の増進に努力している。ILOは、世界的な規模でさまざまな活動を行っているが、その中でも、条約や勧告の制定という伝統的な**基準設定活動**はもっとも古くかつもっとも重要なものの一つにあげられる。

現在、国際労働基準は、ILOが主唱するディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の目標達成をはじめ、公正なグローバル化のための国際的な法的枠組み作り、経済活性化の手段、経済危機におけるセーフティネットワーク、貧困削減戦略など種々の側面ですますその重要性を増している。

日本においても、既批准条約では、結社の自由に関する第87号、第98号、職業安定組織についての第88号、同一報酬についての第100号、労働者の家族的責任についての第156号、民間職業仲介事業所についての第181号、さらに石綿についての第162号、職業上の安全及び健康促進枠組みについての第187号、強制労働廃止についての第105号条約に関連し、関心が高まっている。

2022年6月に開かれた第110回ILO総会では、中核的労働基準に安全で健康的な労働環境を含めることに関する決議が採択され、即時発効した。これを受け、中核的労働基準は、それまでの4分野8条約から5分野10条約となった。10の中核的労働基準のうち日本が未批准である差別待遇（雇用・職業）についての第111号と職業上の安全及び健康に関する第155号について早期の批准が求められているほか、暴力及びハラスメントについての第190号や1930年の強制労働条約の議

定書（2014年）についても関心が高まってきている。

そこでこのパンフレットでは、こうした基準がどのようにして作られ、どのような効力をもつのかを解説した後、2023年8月時点で全部で191ある条約と208ある勧告のうち、基本的かつ重要なものについて簡単に内容を紹介する。そのほか参考資料として、条約別にみた批准国数と加盟国別にみた批准条約数及びILO勧告の一覧表なども掲載した（批准条約数は2023年8月1日現在）。

国際労働基準－ILOの条約・勧告とは

条約と勧告は、狭義の国際労働基準を構成する。なお、条約には議定書が付属しているものがある。国際労働基準の取り扱う分野は広範囲にわたり、結社の自由、強制労働の禁止、児童労働の撤廃、雇用・職業の差別待遇の排除といった基本的人権に関連するものから、三者協議、労働行政、雇用促進と職業訓練、労働条件、労働安全衛生、社会保障、移民労働者や船員などの特定のカテゴリーの労働者の保護など、労働に関連するあらゆる分野に及ぶ。

条約は、国際的な最低の労働基準を定め、加盟国の批准という手続によって効果が生じる。条約の発効には、通常2カ国の批准が必要とされる。批准国は、条約を実施するために必要な措置を執るという国際的義務を負うことになり、廃棄（denunciation）の手続をとらない限り、たとえILOを脱退しても一定期間はその条約に拘束される。

勧告は、批准を前提とせず拘束力はない。勧告は、加盟国の事情が相当に異なることを配慮し、各国に適した方法で適用できる国際基準で、各国の法律や労働協約の作成にとって一つの有力な指針として役立つものである。勧告は、事情が許せば、条約化する予備的な措置として採択される場合も多く、勧告に定める基準は、進歩のプログラムを示す指針といえる。

最近では、同時に同テーマの条約と勧告を採択し、条約は原則的な規定を内容とし、勧告で条約を補足する細目を規定するケースが多い。

これまでに採択された190条約の批准状況及び批准に関する各種の数値については、巻末の付録を参照されたい。ただし、条約や勧告の本当の価値は、批准数だけで判断すべきではない。それが各国で実際にどのように適用され、また各国の生活水準向上や労働条件改善にど

れほど役立ったかという点にこそ、真の意義を見出すことができる。

ここで、条約・勧告とは異なる形式の規範について触れておきたい。一般に、**宣言**、**実務規定**（code of practice）、**ガイドライン**などと呼ばれるこれらの規範は、条約や勧告とあわせて広義の国際労働基準を構成する。これらは、法的拘束力を伴わない点で条約と異なり、また採択手続が簡潔で、迅速な対応が可能である点で勧告とも異なっている。いわゆるソフト・ローであるこれらは、労働分野の重要な変化に対して時宜を得た指針を与える重要な役割を果たしている。例えば2017年に採択40周年を迎えた「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」は、2022年に5回目の改正が行われたが、つねに他の類似の国際規範を凌ぐ詳細さと最新さをもった規範として、頻繁に参照されている。最近では「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（1998年）、「労働力移動に関するILO多国間枠組」（2005年）、「グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）」（2009年）などが採択されている。政労使の対話に基づくILOの規範は、その形式の違いに関わらず、規範性と実効性において特に優れていることを付言しておきたい。

最後に、2019年にILOは創設100周年を迎え、「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」を採択、新たな100年に向けて、7つのイニシアチブに取り組んでいる。その中の1つの基準イニシアチブは国際労働基準の妥当性、適用性を高めることを目指している。

条約・勧告ができるまで

ILOの条約と勧告は、毎年開かれる**国際労働総会**で、政府、使用者、労働者の**三者代表**の審議の結果、出席代表の3分の2の多数決で採択される。

総会で審議される議題を決定するのは、**ILO理事会**又は**総会**自身である。理事会における決定に際して、**議題について提案できるのは**、(1)加盟国の政府、(2)もっとも代表的な全国的又は国際的労使団体、(3)政府間機関の三つである。これらの団体から議題についてなんらかの提案があると、国際労働事務局（ILO事務局）は、その問題に関する各国の現行法規と慣行についての調査結果を理事会に提出する。もし**理事会がその問題を議題に決定**すれば、ILO事務局はさらに、総会における討論の助けとするため一層詳細な報告（各国の状況や各加盟国に対する質問状とその回答などを内容としたもの）を作成する。総会での審議は、通常2年にわたって行われ、**二回討議制**と呼んでいる。初年度の第一次討議では一般的な原則を検討し、次年度の第二次討議で条約なり勧告なりのいわゆる国際文書を採択する。

総会で一つの議題が審議されるに際しては、まず、その問題に関して設けられる技術的な委員会で実質的な討議が行われ、この委員会の結論が本会議に提出されたうえ、そこで最終的に決定をみることになる。総会の本会議に投票権をもって出席するのは政府2、民間2（労使それぞれ1）の各国代表だが、委員会では、政府、労、使の三者とも全く平等の投票権をもつような手続がとられる。例えば、政府側委員10名、労使側委員各5名の委員会では、政府側委員には各1票、労使側の委員には各2票の投票権が与えられる。

総会の本会議では、出席代表の**3分の2の多数決**で条約・勧告を採択

するが、政府の投票権は労使を合わせた投票権（つまり民間代表の投票権）と等しい。このことは、自国の法令に直接責任をもつのは政府であることから、相応の投票権を政府側に与えていることを示すものである。また3分の2の多数決という原則は、政府側代表全員の賛成投票だけでは、また逆に、労使側の代表全員の賛成投票だけでは、条約・勧告は採択できない、ということの意味している。

なお、前述した総会議題の提案の一例として、ILOの条約の中でも特に重要な1948年の「結社の自由と団結権条約」（第87号）の場合をあげよう。その採択経緯は第二次大戦前にさかのぼるが、戦後に限ってみると、アメリカ労働総同盟（AFL）が1946年に、また世界労連（WFTU）が1947年に、それぞれ国連事務総長に宛てた要請書に端を発している。

これより先1945年末に国連とILOの間で結ばれた協定の中で、ILO憲章に含まれている事項はILOの責任（所管）であること、及び両機関が互いに相手方に対して議題提案権をもつことが定められていた。1947年3月に国連の経済社会理事会がAFLとWFTUの要請を審議した結果、多数決で2つの要請書をILOに回送し、ILOの次回総会の議題に上程するよう要請した。この問題は1947年6月のILOの総会で第一次討議が行われ、翌1948年の総会（第二次討議）で第87号条約として採択されたのである。

国際労働基準関連手続の流れ

(1) 条約・勧告の採択までの経緯（二回討議手続の場合）

第1年11月及び	
第2年3月	理事会で第4年のILO総会の議題を検討
第2年11～12月	選択された主題に関する法律・慣行の報告書を質問状とともに配布
第3年6月30日	質問状回答提出締切
第4年1～2月	各国からの回答を分析し、結論案を掲載した報告書を配布
第4年6月	総会第一次討議
第4年8～9月	第一次討議に基づき条約・勧告案を配布
第4年11月30日	条約・勧告案に対するコメント提出締切
第5年2～3月	受け取ったコメントに即し、修正した条約・勧告案を配布
第5年6月	総会第二次討議

(2) 採択された条約・勧告の権限ある機関への提出

8月	事務局は新たに採択された条約・勧告を配布
翌年6月	
(例外的に12月)	権限ある機関への条約・勧告提出期限

(3) 批准条約に関する報告

2月	事務局より各国へ報告請求
4月	翌年以降に報告が請求される条約の当該国における適用状況に関する適用監視機関の見解を各国に送付
5月	労使団体へ報告請求の写しを送付

6～8月	各国はILOに報告を提出
11～12月	条約勧告適用専門家委員会の開催
翌年3月	条約勧告適用専門家委員会報告書の刊行
6月	基準適用総会委員会の開催
7月	基準適用総会委員会の報告書を配布

(4) 未批准条約・勧告に関する報告

9月	事務局より各国へ報告請求
翌年4月30日	報告提出締め切り
11～12月	条約勧告適用専門家委員会による総合調査
翌々年3月	条約勧告適用専門家委員会総合調査報告書の刊行
6月	基準適用総会委員会による総合調査の審議

基準設定に関する理事会の方針

ILOが条約の採択という基準設定活動を開始してからすでに100年が経過し、採択された条約も191と膨大なものになっている。そこで、以前にできたもので今日の現状と乖離してしまったものや基準の引き上げが必要なものが出てくる。このため、理事会は、常に一定の間隔をおいて、各条約の改正の必要性について検討を行っている。このようにして、今日までに多くの改正条約ができ、また条約の一部を改正する、あるいは新たな規定を追加する付属議定書が採択された。

1987年の第235回ILO理事会は、基準設定活動に関する今後の方針を決定した。この方針では、①批准・適用を優先的に促進すべき文書（条約と勧告）、②改正すべき文書、③その他の文書、④新たな基準設定が考えられる主題という四つの分類が用いられている。

1995年から2002年にかけて、1985年以前に採択されたすべての条約・勧告について、中核的労働基準と呼ばれる8基本条約（当時）（P 22参照）及び優先条約（注）を除き、改正の必要性があるかについて、検討が行われた。71条約が前記①に分類され（その後採択された条約も含めると77）、現状に適合する最新のもので、優先的に批准を促進すべきものとされた。それ以外は改正すべき文書、時代に合わなくなった文書、更なる情報提供が必要とされる文書等に分類された。

（注）第81号条約 労働監督

第129号条約 労働監督（農業）

第144号条約 三者の間の協議（国際労働基準）

第122号条約 雇用政策

の4条約をいう。

条約・勧告の廃止・撤回

1997年のILO総会においては、ILO憲章第19条に新たな第9項を加える憲章改正が採択された。これは、ILO条約の中で、すでに所期の目的を失ったこと、またはILOの目的の達成に当たりもはや有益な貢献をしていないことが明らかな条約について、理事会の提案に基づき、総会が出席代表の3分の2以上の賛成によりその条約を**廃止**（abrogation）できるとするものである。廃止された条約はILOの基準体系から取り除かれ、ILOとの関わりで見た法的効果は失われる。この改正は2015年10月8日に発効した。

また、憲章改正に伴って実施された総会及び理事会の議事規則の改正によって、発効していない条約及び勧告の**撤回**（withdrawal）に関する手続き規定も新設された。

理事会は、基準見直し機構三者構成作業部会を設け、国際労働基準が時代に即したものであるよう定期的に体系的な見直しを行い、改正の必要性がある文書の特定などを行っている。政府代表16人、労使代表各8人で構成される作業部会は、個々の条約・勧告を最新のもの、さらなる活動を必要とするもの、時代遅れになっているものに分類し、新たに基準の必要性などを特定し、適当な場合は期限を限った実際的なフォローアップ活動について、理事会に提案することが任務となっている。作業部会は、2016年2月に第1回会合を開催し、原則年1回、1週間の会合を持つことになっている。

2023年の総会では、1本の国際労働条約の廃止と、4本の国際労働条約、1つの議定書及び18本の国際労働勧告の撤回が提案され、すべて承認された（条約別にみた批准集及び索引、ILO勧告の一覧表参照）。

条約・勧告の採択後は

条約が総会で採択された際の賛成・反対、または棄権の投票に関わらず、いったん条約や勧告が採択されれば、加盟国政府はこれを当該総会の会期終了後12ヵ月（特別の場合には18ヵ月）以内に自国の権限のある機関（日本の場合は国会）に提出しなければならない。条約について、もし国会の承認があれば、政府はその批准を事務局長に通知する。

一般に、ILO条約は、2つの加盟国による批准がILO事務局に登録されてから1年後に発効し、その後は、批准した国ごとに批准登録から1年後に発効するが、ある発効条約を批准した加盟国は、たとえILOからの脱退などにより以前に批准した条約の廃棄を欲したとしても、当該条約の発効後一定期間（通常5年間又は10年間）は廃棄（denunciation）できない。

条約を批准した場合の義務

第一に、その条約の諸規定を自国の法令の中に取り入れるため必要なあらゆる措置をとらなければならない。したがって、もし現行の国内法又は行政措置が条約の規定に抵触する場合は、これを廃止又は改正しなければならず、必要に応じて新たに法令を制定したり行政措置を講じなければならない。

次に、**年次報告提出の義務**がある。つまり、批准した条約の諸規定を実施するためにとった措置を定期的にILO事務局に報告する義務である。報告の様式は理事会が各条約ごとに決定するが、その内容は、(1)条約の規定を実施する法律や規則、(2)条約の適用で保護される労働者の数・裁判所の判決・監督官の報告、(3)条約の適用に関する労使団

体の意見などである。

先にも述べたように、ILOの条約は他の国際条約と同様、批准という手続によって発効するもので、批准した国にとっては以上のような拘束力をもつことになる。

未批准条約についての義務

まず加盟国は、条約で取り扱われている事項に関する自国の法律や慣行の現況を、理事会の要請する適当な間隔で、ILO事務局に報告しなければならない。そしてこの報告には、立法・行政措置・団体協約又はその他によって条約の規定のどの部分がどの程度実施されているか、また実施されようとしているかを明示するとともに、その条約を批准できない理由又は遅延させる障害について述べなければならない。

勧告に関する義務

勧告についても、勧告で取り扱われている事項に関する自国の法律や慣行の現況を、理事会の要請する適当な間隔で、ILO事務局に報告しなければならない。

報告の労使団体への送付に関する義務

各国政府はまた、前記のような方法で、ILO事務局に提出される報告の写しを国内の代表的労使団体に送付しなければならない。こうした情報の提供を受けることによって、労使団体は、ILOの基準適用に関する自国政府の意向を絶えず補足できるのである。

条約適用の監視機構

総会で必要な審議・採択を経て発効した条約・勧告も、各国で実際に適用されなければ意味がない。このため、ILOでは、条約・勧告の適用状況について常に審査を行い、また間接的に批准を促進するため種々の仕組みを設けている。

先にも述べたように、毎年の総会で条約や勧告が採択されると、各国政府は、その基準の国内適用についてILO事務局に年次報告を提出しなければならない。この報告は、条約・勧告の国会提出、批准条約の適用状況、その非本土地域への適用、特定の未批准条約に関する措置など多岐にわたるものである。ILO事務局長は、憲章上の義務により、こうして提出された報告を取りまとめたうえ、審議のため毎年の総会に提出しなければならない。

ところが、こうした各国政府から提出される報告は、非常に膨大な数にのぼり、毎年の国際労働総会の審議のために提出される報告の数は2,000を大幅に超えるといわれている。これほど多くの報告をILO事務局だけの手でまとめ、またわずか3週間ほどの総会の会期中にすべて検討するということは不可能である。そこで、**国際的な専門家で構成する条約・勧告に関する独立した委員会**を設置し、技術上の予備的な審査は同委員会に委託し、その結果を**政労使三者で構成する総会委員会**でさらに検討するという手続がとられるようになった。

この2つの委員会は、批准された条約に関する年次報告だけでなく、条約・勧告の適用に関して政府から提出される一切の報告を審査する。これらの委員会はそれぞれ、「**条約・勧告の適用に関する専門家委員会**」及び「**基準の適用に関する総会委員会**」と呼ばれる。

条約勧告適用専門家委員会

この委員会は、国際法、労働法などについて卓越した経験をもつ世界的な権威者（現委員定数は20名）で構成されるが、委員はそれぞれ全く個人の資格でこれに参加する。任期は3年間で、理事会によって指名される。日本からは、吾郷眞一氏（立命館大学法学部特別招聘教授）が2015年3月から委員に就任している。

委員会は、毎年11月下旬から12月上旬に約3週間の会期で開かれ、(1)批准条約について加盟国が送付した年次報告の検討、(2)総会で採択された条約勧告の国会提出に関して執った措置について加盟国が送付した報告の検討、(3)理事会が指定した条約及び／または勧告について批准、未批准に関わらず加盟国は現況を報告しなければならず、その報告内容の検討などを行う（総合調査）。こうして検討された結論は、報告書となって各国政府に送付される。また、この報告書は総会議題資料として総会にも提出される。最近の総合調査で扱われた分野は、以下の通りである。

- 2000年 三者協議
- 2001年 夜業（女性）
- 2002年 港湾労働
- 2003年 賃金保護
- 2004年 雇用政策
- 2005年 労働時間
- 2006年 労働監督
- 2007年 強制労働
- 2008年 労働条項（公契約）
- 2009年 労働安全衛生
- 2010年 雇用
- 2011年 社会保障

- 2012年 基本8条約
2013年 公務における団体交渉
2014年 最低賃金
2015年 団結権（農業）
2016年 移民労働者
2017年 労働安全衛生（促進枠組、農業、建設業、鉱業）
2018年 労働時間
2019年 社会的保護の土台
2020年 雇用の戦略的目的
2021年 変化する景観の中での雇用とディーセント・ワークの促進
2022年 看護職員、家事労働者、ケアエコノミーの主要アクターの
ディーセント・ワーク確保に向けて
2023年 職場におけるジェンダー平等達成
(それぞれ前年に政府に報告を求めている)。

基準適用委員会（総会委員会）

毎年開かれる国際労働総会ごとに「基準（条約・勧告）の適用に関する総会委員会」が設けられる。この委員会は、総会に出席する政府・使用者・労働者の三者で構成され、(1)批准条約に関する報告、(2)未批准条約と勧告に関する報告、(3)条約・勧告の国会提出に関する状況報告、(4)条約勧告適用専門家委員会の報告などを審議する。

この委員会では、条約・勧告の適用に関して利害が必ずしも一致しない政労使三者の間で激しい討論が交わされることが多く、特に労使によって、個別の検討を要するとして選定された20数件の個別案件（1加盟国の一つの既批准条約の適用について1案件とみる）については、それぞれ、当該国政労使からの状況、見解の陳述も含め討議が行われる。

委員会における討論と結論は、本会議に提出されて採択されること

になるが、これは、過去1年間における国際基準の実施面における進歩を示す有用な文書となる。

これら2つの通常の監視機構に加え、個別批准条約の実施上の問題点に関する**申立**に基づく手続きとして、次の2つの審査手続がILO憲章に明記されている。

憲章第24条及び第25条に基づく申立（Representation）

使用者又は労働者の産業上の団体は、ILO憲章第24条及び第25条に基づき、ある国がその批准条約を遵守していないという申立をILOに提起することができる。申立の実質審査には理事会が当たり、政労使三人の理事から構成される委員会が設けられる。理事会は当該政府に申立の弁明を促すが、相当の期間内に弁明が受領されなかった場合、あるいは弁明が満足できるものでなかった場合、申立及び弁明を公表することができる。三者委員会は、申立及び弁明をもとに半年から一年程度審査を行い、その審査結果をとりまとめ理事会に報告する。理事会はその審査結果に基づき勧告を決定し、それを公表するか否かも決定する。また、理事会の勧告は当該政府及び申立団体にも通告される。

憲章第26～29条及び第31～34条に基づく苦情申立（Complaint）

ある条約の批准国は同じ条約を批准した他の国が条約を遵守していないとの苦情を申し立てることができる。同一の手続は、理事会がその発意によっても又は総会の代表から苦情を受けたときにも開始することができる。この場合、理事会は、適当と認めるときに、独立した三人の専門家から構成される審査委員会を設ける。委員会は苦情を審査したのち、事実問題に関する認定事項、苦情に応じるためにと

るべき措置や期限を記載した報告書を作成し、公表する。当該政府は審査委員会の報告書に含まれている勧告を承諾するかしないか、受諾しない場合には**国際司法裁判所**に苦情を付託する意図があるかどうかを、3ヵ月以内に事務局長に通知しなければならない。国際司法裁判所は付託された苦情に関する審査委員会の認定若しくは勧告の確認、変更、又は破棄を行うことができるが、この国際司法裁判所の決定が最終的な処分となる。

この苦情申立の手続の利用は必ずしも多くはない。最近の例としては、1996年の総会における労働者代表によるミャンマーの強制労働条約（第29号）違反に対する苦情申立、2003年の総会における労働者代表によるベラルーシの結社の自由及び団結権保護条約（第87号）、団結権及び団体交渉権条約（第98号）違反に対する苦情申立などがある。

以上の手段を補足するものとして、労働組合権の侵害に関する申立を審査する特別機構が、1950年にILOと国連の合意に基づき設立された。この機構の特徴は、結社の自由の原則はILO加盟国が正式に受託するILO憲章に内在する義務の一つであるとして、関連するILO条約、つまり結社の自由及び団結権保護条約（第87号）並びに団結権及び団体交渉権条約（第98号）未批准国に対しても違反を申し立てることができるという点である。これが**結社の自由に関する実情調査調停委員会**と理事会の**結社の自由委員会**である。

結社の自由に関する実情調査調停委員会

理事会より付託される結社の自由の違反に関する申立を審査するこの委員会は、ILO事務局長の推薦に基づき理事会により任命される9人の独立した専門家から構成されるが、具体的な事件が付託されると、通常このうちから3人が小委員会を構成して対応する。委員会に関す

る手続は、前記の審査委員会と等しく、審査結果が報告書として公表される。第87号及び第98号条約の未批准国の場合には、当該国の同意を得て初めて案件が付託されるため、委員会が初めて開催されたのは1964年の日本の案件に関するものであった。

理事会の結社の自由委員会

理事会は実情調査調停委員会に付託する申立の予備審査を行う。当初、これは理事会の役員が行っていたが、申立数の増加に伴い、1951年に役員に代わって予備審査を行う特別委員会が設置された。この結社の自由委員会はILO理事9名（政労使3名ずつ）と独立した専門家である委員長から構成される。委員会は年3回、理事会開催に合わせて開催され、結論と勧告を理事会に提出する。委員会の報告書はILO機関報告（Official Bulletin）に掲載される。結社の自由（団結権）侵害の事実が立証されると、委員会は当該国に対し対策を講じ、一定の期限内に講じた対策について報告するよう求めるが、必要な場合にはさらに申立を実情調査調停委員会に付託したり、第87号と第98号条約批准国の場合には条約勧告適用専門家委員会のフォローアップに付託することもある。委員会の過去の審査件数は3,300件を超える。委員会は理事改選期に合わせて3年ごとに改選されるが、1996年の改選で日本の政府側理事が初めて委員に就任した。その後99～02年、2005年からは継続して委員を務めている。日本の使用者側委員も2005年から継続して委員を務めている。

国際労働基準の効果

条約や勧告という形で設定される国際労働基準は、各国の労働・社会関係法令や団体協約に影響を与え、労働条件の改善に寄与する。

批准条約の効果

国際労働基準の効果がもっとも明確に現れる場面は、ある国が一つの条約を批准しようとするとき、又はすでに批准したときである。加盟国は、条約を批准した場合、自国の法令をその条約の規定に合致させるため必要な措置をとらなければならない。その限りにおいては、条約はその国の法律となる。この点に関する事例は数限りないが、日本に関するものを一つ取り上げる。日本は労働監督に関する条約（第81号）を批准したが、労働省（現厚生労働省）は1954年の年報の中で「日本の労働監督組織は、日本の批准した労働監督条約に規定する原則に従ったものである」ことを明らかにしている。

未批准条約の効果

批准されない条約にはどのような効果があるのだろうか。

各加盟国は、ある条約が批准できないときは、何故それが批准できないかについて適当な間隔で詳細な報告をILO事務局に提出しなければならない。この報告は総会で検討される。そのため、自国の水準が条約の基準とあまりにかけ離れている場合は、その実態が国際的に明らかになり、これによって国内法規の水準を少しでも国際労働基準に近づけようとする努力を望むことができる。こう考えると、未批准条約にも勧告同様、指針の効果があることがわかる。

条約の解釈問題

条約の規定の解釈について疑問がある場合に、加盟国政府はまずILO事務局の意見を求めるのが慣例である。ILO憲章は、条約の解釈について国際司法裁判所の勧告的意見を最終のものとしているが、国際司法裁判所に対して条約の解釈問題を付託したケースは、今日までに一件あるにすぎない。したがって、ILO事務局が加盟国に回答する際には、先例、総会での審議過程、各国の慣行などを考慮して解釈を与えているが、いずれもその意見は非公式なものであるという留保が付けられている。加盟国の政府から求められた解釈については、理事会の承認を得た上で、ILO機関報告に公表される。この他に、条約勧告適用専門家委員会、基準適用総会委員会、審査委員会、理事会の結社の自由委員会、実情調査調停委員会といった適用監視機構の報告書も解釈の指針として用いられる。

労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言

1995年に開催された世界社会開発サミットをきっかけとして、労働者の基本的権利の尊重に向け、1998年の国際労働総会において「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」が採択された。宣言は、ILO加盟国は加盟の事実によって労働における基本的原則及び権利（a. 結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、b. 強制労働の廃止、c. 児童労働の撤廃、d. 雇用及び職業における差別の排除、e. 安全で健康的な労働環境）の尊重、促進、実現に向けた義務を負うとし、対応する10基本条約（注）（a. 第87号及び第98号、b. 第29号及び第105号、c. 第138号及び第182号、d. 第100号及び第111号、e. 第155号及び第187号）については、未批准の場合でも、原則の推進に向けて努めるべきとし、ILOはそのための支援を提供するものとしている。

公正なグローバル化のための社会正義宣言

グローバル化を背景に、失業問題、インフォーマル経済の拡大、不十分な社会的保護といった不確実性が仕事の世界に広がっていることを受け、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）をすべての人へ」という理念を推進するILOの能力強化を目的に、2008年第97回国際労働総会にて本宣言が採択された。宣言は、社会正義、生産的な完全雇用、持続可能な企業、社会の結束を基礎とした、開かれた社会と経済を支える新たな戦略の必要性を認識した上で、「ディーセント・ワークの実現に向けた取組み」における4つの戦略目標（仕事の創出・仕事における権利の保障・社会的保護の拡充・社会対

話の促進)を掲げる。そして、進歩と社会正義を達成するための加盟国政労使の取組みをILOが実効的に支援する新たな基盤の確立を目指すこととされている。

(注) 第182号条約は1998年の採択後追加されたため、当初は7条約。

仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言

ILO創設100周年を記念し、ILOの新たな100年の活動指針となる「仕事の未来に向けたILO創設100周年記念宣言」が2019年の第108回国際労働総会にて採択された。宣言は、前文において、ILO憲章（1919年）及びフィラデルフィア宣言（1944年）の理念を再確認し、過去100年の政労使の協調的活動が社会正義、民主主義、世界の永続する平和の達成に不可欠であったとして、三者構成主義の重要性を強調している。本文では、仕事の世界の大きな変革を考慮しながら「人間中心のアプローチ」をさらに発展させることでILOは憲章によって付託された任務である社会正義を次の世紀にも引き継いでいくべきと唱え、そのためにILOが力を振り向けなければならない行動分野として17項目を示している。その上で、総会に提出された「仕事の未来世界委員会報告書」の内容も踏まえ、人間中心のアプローチで仕事の未来に取り組むためにILOおよび加盟国政労使がとるべき行動の呼びかけを行っている。また、安全で健康的な労働条件はディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の基本であること、ILOは明確で堅固、最新の国際労働基準を保持・推進し、加盟国の国際労働基準の批准及び適用を援助すること、さらに、すべての加盟国はILOの中核的労働基準の批准と適用に取り組み、使用者団体と労働者団体と協議の上、その他の基準の批准について定期的に考慮すべきであることなどを宣言している。

ILO創設100周年記念国会決議（日本）

ILO 創設 100 周年を記念し、2019 年 6 月 26 日に国会で衆参両院において「国際労働機関（ILO）創設百周年に当たり、ILO に対する我が国の一層の貢献に関する決議」が採択された。決議においては、ILO 憲章やフィラデルフィア宣言における社会正義の理念に触れつつ、働くことに関わる基本的権利や三者構成主義の確立に向けた ILO のこれまでの尽力を評価している。その上で、中核的労働条約のうち日本が未批准の 2 条約の批准に向けて努力を行うこと、既批准の条約においてはその確実な履行に向けて一層の努力を行うことを確認した。さらに、ディーセント・ワーク、持続可能な開発目標（SDGs）、仕事の未来にも触れ、その理念の追求と実現のために日本が ILO において果たすべき役割と責務の重要性を確認、最大限の貢献を行う決意を表明した。本決議は、立法府が明確に ILO への貢献と未批准条約の批准を呼びかけたという点で、重要な意義を有している。

以上簡単にILO条約・勧告の解説を行ったが、以下にこれまで採択された191の条約と208の勧告のうち、現状に適合すると評価されたものを中心に簡単な解説を行うこととし、あわせて加盟国別にみた批准条約数及び条約別にみた批准国数並びに勧告の一覧表を掲載することとした。

ILOホームページ (http://www.ilo.org)

ILOのホームページでは、条約・勧告の原文、総会討議資料、理事会議題資料など、国際労働基準に関する様々な情報を無料で入手できる。

- ▶国際労働基準局ホームページ (英・仏・西語) - 条約・勧告原文、批准情報、各種データベース、基準関連各種報告書等、基準関連情報を網羅的に掲載。
<http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- ▶労働における基本的原則・権利部ホームページ (英・仏・西語) - 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言の原文及びフォローアップ活動関連情報を掲載。
<http://www.ilo.org/global/about-the-ILO/how-the-ILO-works/departments-and-offices/governance/fprw/lang--en/index.htm>
- ▶NORMLEX - 国際労働基準及び勧告に関するデータベース。
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
- ▶NATLEX - 各国の労働、社会保障、人権に関するデータベース。
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.home?p_lang=en
- ▶ILO駐日事務所ホームページ (日本語) - ILO全条約・勧告の日本語訳、概説、日本が批准した条約一覧等を掲載。
<http://www.ilo.org/tokyo>
- ▶グローバル経済のためのルール 国際労働基準の手引き (100周年記念版)
https://www.ilo.org/tokyo/information/publications/WCMS_493801/lang--ja/index.htm

主要な条約・勧告の解説

1. 結社の自由、団体交渉及び労使関係	28
2. 強制労働	33
3. 児童労働の撤廃、児童及び年少者の保護	35
4. 機会及び待遇の均等	38
5. 三者協議	41
6. 労働行政及び労働監督	42
7. 雇用政策、雇用促進	45
8. 職業指導・訓練	51
9. 雇用保障	53
10. 賃金	54
11. 労働時間	57
12. 労働安全衛生	63
13. 社会保障	71
14. 母性保護	77
15. 社会政策	78
16. 移民労働者	80
17. HIV及びエイズ	82
18. 船員	83
19. 漁船員	87
20. 港湾労働者	89
21. 先住民及び種族民	91
22. 特定のカテゴリーの労働者	92
23. 最終条項	96
24. 未分類	97

(各条約の項に付された批准国数は2023年8月1日時点。
なお、批准数には廃棄通告を行った国を含む。)

1. 結社の自由、団体 交渉及び労使関係

(太字は日本が批准したもの)

は基本 10 条約

結社の自由及び団結権の保護 (1948年、第87号条約)

団結権及び団体交渉権についての原則の適用 (1949年、第98号条約)

労働者代表 (1971年、第135号条約、第143号勧告)

農業従事者団体 (1975年、第141号条約、第149号勧告)

労働関係 (公務) (1978年、第151号条約、第159号勧告)

団体交渉 (1981年、第154号条約、第163号勧告)

労働協約 (1951年、第91号勧告)

協議 (産業的及び全国的規模) (1960年、第113号勧告)

結社の自由・団結権保護（1948年 第87号条約）

正式名は「結社の自由及び団結権の保護に関する条約」。

国際労働機関憲章が、その前文において、結社の自由の原則の承認こそが労働条件を改善し、平和を確立する手段であると宣言し、フィラデルフィア宣言が、表現と結社の自由は不断の進歩のため不可欠であると述べていることを考慮して採択されたもので、この条約で定められている主なことは以下の通りである。

労働者及び使用者は、事前の許可を得ないで、自らが選択する団体を設立し、加入することができる。労使団体（連合体も含む）は、規約を作り、完全な自由の下にその代表者を選び、管理・活動について決定することができる。行政機関はこれらの権利を制限し、その合法的な行使を妨げ、または、労使団体を解散し、活動を停止してはならない。労使団体は以上の権利を行使するに際してはその国の法律を尊重しなくてはならない。他方、その国の法律は、この条約に規定する保障を害するようなものであってはならない。

批准=158

団結権・団交権（1949年 第98号条約）

正式名は「団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約」。

労働者は、労働組合に加入しない、または労働組合から脱退することを雇用条件とされ、組合員であるという理由や労働時間外または使用者の同意を得て労働時間中に組合活動に参加したという理由などで解雇され、その他不利益な取扱いを受けるといった差別待遇から十分な保護を受ける。

労働者団体及び使用者団体は、その設立・任務遂行・管理などに関して、それぞれ相互に干渉を行うこと（直接・間接を問わず）がないように保護を受ける。特に、労働者団体を使用者またはその団体の支配の下に置くためにする行為（例えば、使用者またはその団体に支配される労働組合の設立促進・労働組合に対する経理上、その他の援助）に対する十分な保護を行う。労使間の自主的交渉のための手続の発達や利用奨励のため、必要がある場合には適当な措置をとる。

なお、この条約は、国の行政に携わる公務員の地位を取扱うものではなく、その権利や分限に影響を及ぼすものではないことが定められている。

この条約に関連して、1951年に「労働協約に関する勧告」（第91号）「任意調

停及び任意仲裁に関する勧告」(第92号)が、1952年には「企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告」(第94号)が採択されている。

労働協約勧告は、労働協約の交渉、継続、改訂、更新に関して、各国の実情に適した制度を設けるべきこと、さらに、労働協約の定義・効果・拡張・解釈・適用の監督などについて定めている。

任意調停・任意仲裁勧告は、労使間の争議の防止及び解釈を助けるため利用すべき任意調停制度についての基本的事項と、任意仲裁制度の原則的事項について定めている。

企業における協力勧告は、団体交渉制度の範囲内にはないものまたは雇用条件の決定に関する他の制度によって取り扱われない事項について、企業における労使間の協議・協力を促進するための措置について定めている。

批准=168

労働者代表 (1971年 第135号条約)

正式名は「企業における労働者代表に与えられる保護及び便宜に関する条約」。

企業における労働者代表は、その地位や活動を理由とする解雇を含む一切の不利益取扱いからの、有効な保護を享有すべきものとされる。そして、その任務を迅速かつ能率的に遂行できるようにするため、適切な便宜も供与されるものとされる。

ここにいう「労働者代表」とは、団体交渉の当事者である労働組合代表と自由に選出された従業員代表で団体交渉を行わない者の両者をいう。ヨーロッパなど1企業に複数組合が存在し、企業(事業所)レベルでは従業員代表が協議を行う制度になっているところでは、前記の2種類の労働者代表に対する配慮が必要になる。この条約のねらいはその点にある。

同時採択の補足的勧告(第143号)は、解雇の場合の労働者代表の保護を定めるほか、提供されるべき便宜を具体的に列記する。

批准=85

農業従事者団体 (1975年 第141号条約)

正式名は「農業従事者の団体並びに経済的及び社会的開発におけるその役割に関する条約」。

農業従事者の勤労生活条件の改善には、農地改革など経済社会開発への行動が不可欠で、農業従事者団体によるかかる行動への協力・参加が必要である。それには団体が結社の自由を保障され、国家も団体を奨励することが必要である。

本条約の目的は、農業従事者の結社の自由、国家による農業従事者団体の奨励及び経済的・社会的開発への団体の参加を促進する点にある。主な規定内容は次の通りである。

農村で農業、手工芸または関連職業に従事する賃金労働者や自営業者（例えば自営農業者、小作農など）は自ら選んだ団体を設立し、または加入する権利をもち、かかる団体はいかなる干渉・強制・抑圧からも自由かつ独立でなければならない。この権利の行使や法人格の取得などについて、本条約は第87号条約と同一原則に立っている。同時採択の補足的勧告（第149号）がある。

批准=41

労働関係（公務）（1978年 第151号条約）

正式名は「公務における団結権の保護及び雇用条件の決定のための手続に関する条約」。

公の機関に雇用される「公的被用者」を対象として、団結権の保護、公的被用者団体への便宜供与、雇用条件決定手続、紛争の解決、市民的・政治的権利のそれぞれについて規定する。もっぱら公的被用者のみを対象とする初のILO条約で、軍隊、警察、高い地位にある被用者についての適用範囲は国内法令で定めるものとされている。

この条約によれば、雇用条件の決定に関して生じる紛争は、当事者間の交渉を通じて、または、あっ旋、調停、仲裁など関係当事者間の信頼を確保するに足りる方法で設立された独立かつ公平な手続を通じて、図られるものとされる。また公的被用者は、結社の自由の行使に不可欠な市民的・政治的権利を持つものとされる。この条約を補足するものとして、同時に採択された同名の勧告（第159号）がある。

批准=58

団体交渉（1981年 第154号条約）

正式名は「団体交渉の促進に関する条約」。

この条約は、これまで採択された労使関係に関する一連のILO条約・勧告を補足し、自由かつ任意の団体交渉の促進を目的とする。原則としてすべての経済活動部門に適用されるが、公務については国内法令や国内慣行で適用方法を定めることができる。ここでいう団体交渉には、労働条件及び雇用条件の決定に関わる労使間の交渉のすべてを含むものとされる。

公の機関は、団体交渉の発展を奨励し、促進するための措置をとるが、その際、労使団体との事前協議を必要とし、できれば合意事項とする。団体交渉を促進するための措置は、個々の国内事情に適したものとす。ただし団体交渉の自由を妨げるようなものであるべきでなく、また妨げる形で適用してはならない。労働紛争解決のための機関や手続きは、団体交渉の促進に寄与するものでなければならない。

同時採択の補足的勧告（第163号）がある。

批准=50

協議（産業・全国的規模）（1960年 第113号勧告）

正式名は「産業的及び全国的規模における公の機関と労使団体との間の協議・協力に関する勧告」。

この勧告は、産業内及び全国的規模において、労使団体の間だけでなく公の機関と労使団体間の効果的な協議・協力を促進する措置を規定し、当該措置は、労使団体やその構成員を、人種・性別・宗教・政治的見解・出身国で差別待遇してはならないものとする。

この勧告にいう「協議・協力」は、結社の自由や団体交渉権を含む労使団体の諸権利を損なうものであってはならず、さらにこうした協議・協力は、経済全体またはその各産業部門の発展・労働条件の改善・生活水準の引上げのために、労使団体間のみならず、公の機関と労使団体との間の相互理解と良好な関係を促進することを一般的目標としなければならない。

労使団体の社会的な役割が近年特に高まってきているという背景から、労使団体が国の政策に多少なりとも関与する可能性を生みだそうとするものである。

労使関係では、他に1952年の企業における労使協力に関する第94号勧告、1967年の企業内コミュニケーションに関する第129号勧告、1967年の苦情審査に関する第130号勧告がある。

2. 強制労働

(太字は日本が批准したもの)

は基本 10 条約

強制労働 (1930年、第29号条約、第35号勧告、第203号勧告)

1930年の強制労働条約の議定書 (2014年)

強制労働廃止 (1957年、第105号条約)

強制労働 (1930年 第29号条約) 同議定書 (2014年)

正式名は「強制労働に関する条約」。

すべての強制労働の使用を、できる限り短い期間のうちに廃止することを目的とした条約。この条約で、強制労働とは、処罰の脅威によって強制され、また、自らが任意に申し出たものでないすべての労働のことである。もっとも、純然たる軍事的性質の作業に対し強制兵役法によって強制される労務、国民の通常の市民的義務を構成する労働、裁判所の判決の結果として強要される労務、緊急の場合、例えば戦争、火災、地震、猛烈な流行病などのような災害またはそのおそれのある場合に強要される労務、軽易な地域社会の労務であって通常の市民的義務と認められる労務などはこれに含まれない。

なお、この条約に関連して、1930年に「間接の労働強制に関する勧告」(第35号)及び「強制労働の規律に関する勧告」(第36号)が採択されているが、第36号勧告は撤回された。

2014年に採択された議定書によって、本条約のうち、植民地における労働形態を念頭に置いている条文等、時代に沿わなくなっていた条文や、経過期間中における例外措置についての条文が削除され、より今日的な強制労働の実態に

沿った内容となった。

同議定書は、強制労働の定義が本条約に定めるとおりであることを確認しつつ、同議定書において言及される措置には、強制労働を目的とする人身取引に対処するための具体的な行動が含まれるものとした。

また、同議定書は、現代の強制労働の加害者が主に民間の使用者であることを前提に、(1)強制労働の防止及び排除、(2)被害者保護及び補償等の救済、並びに(3)加害者の処罰のための実効的な措置を講じることを各加盟国の義務とした。

批准=181（第29号条約）、60（議定書）

強制労働廃止（1957年 第105号条約）

正式名は「強制労働の廃止に関する条約」。

この条約を批准する国は、次に掲げる手段、制裁または方法としてのすべての種類の強制労働を廃止し、これを利用しないことを約束する。

- (a)政治的な圧制もしくは教育の手段または、政治的な見解、既存の政治的・社会的制度もしくは経済的制度に思想的に反対する見解をいだし、または発表することに対する制裁
- (b)経済的發展の目的のために労働力を動員し利用する方法
- (c)労働規律の手段
- (d)ストライキに参加したことに対する制裁
- (e)人種的・社会的・国民的または宗教的差別待遇の手段

この条約を批准する国は、前記のような強制労働を即刻かつ完全に廃止するために必要な効果的な措置をとることを約束する。

批准=178

強制労働の実効的な抑止のための補足的な措置に関する勧告 (2014年 第203号勧告)

強制労働条約の議定書とあわせて、2014年に採択された。(1)防止、(2)保護、(3)補償や司法アクセスなどの救済策、(4)執行、及び(5)国際協力の5つの分野に関し、第29号条約と2014年の議定書を補足し、具体的に各加盟国がとるべき措置のガイドラインとなっている。

3. 児童労働の撤廃、児童 及び年少者の保護

(太字は日本が批准したもの)

は基本 10 条約

就業最低年齢 (1973年、第138号条約、第146号勧告)

最悪の形態の児童労働の禁止 (1999年、第182号条約、第190号勧告)

年少者健康検査 (工業) (1946年、第77号条約、第79号勧告)

年少者健康検査 (非工業的業務) (1946年、第78号条約)

年少者の健康診断 (坑内労働) (1965年、第124号条約、第125号勧告)

就業最低年齢（1973年 第138号条約）

正式名は「就業が認められるための最低年齢に関する条約」といい、過去に採択された同分野における10条約を改定するものである。

児童労働の廃止と若年労働者の労働条件向上を目的とするこの条約は、就業の最低年齢を義務教育終了年齢と定め、いかなる場合も15歳を下回ってはならないものとしている。しかし、開発途上国の場合は、さし当り14歳とすることも認められる。

若年者の健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業については、就業最低年齢は18歳に引き上げられる。軽易労働については、一定の条件の下に、13歳以上15歳未満の者の就業を認めることができる（途上国の場合には12歳以上14歳未満）。演劇などへの出演については、例外が認められる。適用範囲は、少なくとも鉱業・土石採取業、製造業、建設業、電気・ガス・水道事業、衛生事業、運輸・倉庫・通信、農業的企業を含むものとされる。一般教育、職業教育または専門教育のための学校その他の訓練施設における労働には適用されない。

同時採択の補足的勧告（第146号）は、最低年齢を16歳に達するまで漸進的に引き上げることを目標とするよう規定している。

批准=176

最悪の形態の児童労働の禁止（1999年 第182号条約）

正式名は「最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃のための即時の行動に関する条約」。

1973年の最低年齢条約（第138号）を補足するものとして、18歳未満の児童による最悪の形態の児童労働の禁止及び撤廃を確保するため、即時の、かつ有効的な措置を求める。最悪の形態の児童労働とは、次のように定義される。

- (a) 児童の人身売買、武力紛争への強制的徴用、債務奴隷を含むあらゆる形態の奴隷労働またはそれに類似した行為
- (b) 売春、ポルノ制作、わいせつな演技のための児童の使用、あつ旋または提供
- (c) 薬物の生産、密売など、不正な活動に児童を使用、あつ旋または提供すること
- (d) 児童の健康、安全、道徳を損なうおそれのある労働

批准国は刑罰を含み、条約の効果的な実施を確保するための措置を講じる必要がある。また、児童労働廃絶における教育の重要性に配慮しながら、定められた期限までに、防止、働く児童の解放、社会統合と影響からの回復、無償の

基礎教育や職業訓練を受ける機会の確保、特別な危険にさらされている児童へ手を差し伸べること、女兒をめぐる特別な状況の考慮といった目的を達成するために効果的な措置を講じ、条約の効果的な実施を監視する適切な機構の設置または指定、最悪の形態の児童労働を優先課題として廃絶するための行動計画の立案及び実行が求められている。最悪の形態の児童労働の効果的な禁止・撤廃に向けた加盟国間の相互協力・支援も規定される。

同時に採択された同名の勧告（第190号）は、条約を補足し、行動計画、実施に関する詳細、危険な業務の例を提示する。2020年8月に全加盟国批准達成。

批准=187

年少者の健康診断（坑内労働）（1965年 第124号条約）

正式名は「鉱山の坑内労働に使用される年少者の健康診断に関する条約」（第124号）。

21歳未満の坑内労働者の雇用適性のための健康検査を、1年を超えない期間ごとに徹底的、定期的に行うべきものとする。こうした健康検査は、権限ある機関が承認して資格を得た医師の責任で、またその監督下に行われるべきであり、その費用を本人や家族に負担させてはならない。権限ある機関は、条約履行の一般政策の決定に先だって、最も代表的な関係労使団体と協議すべきである。

年少労働者の保護に関する国際基準の中で現状に適合するとされたのは健康診断に関する条約のみで、他には工業を対象とする第77号条約（批准数43）、非工業的業務を対象とする第78号条約（批准数39）がある。

批准=41

4. 機会及び待遇の均等

(太字は日本が批准したもの)

□ は基本 10 条約

同一報酬 (1951年、第100号条約、第90号勧告)

差別待遇 (雇用及び職業) (1958年、第111号条約、第111号勧告)

家族的責任を有する労働者 (1981年、第156号条約、第165号勧告)

同一報酬 (1951年 第100号条約)

正式名は「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約」。

この条約は同一の価値の労働に対しては性別による区別を行うことなく同等の報酬を与えなければならないと定めたものである。この条約は報酬について定義を下し、金銭であると現物であるとを問わず、直接または間接に使用者が労働者に対して支払う報酬で労働者の雇用から生ずるものを含む、としている。

同一労働に対して報酬を男女同等に支払う、という原則を確立する方法として、この条約は、①国内の法令、②法令によって設立されまたは承認された賃金決定制度、③使用者と労働者との間で締結された労働協約、④右の各手段の組み合わせ、を規定している。更にこの条約は、行ふべき仕事に基づく職務の客観的評価がこの条約の規定を実施するのに役立つ場合にはこれを促進する措置をとることとしている。この条約に関連するものとして、同時に採択された同名の勧告 (第90号) がある。

批准=174

差別待遇（雇用・職業）（1958年 第111号条約）

正式名は「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」。

この条約は、雇用と職業の面で、どのような差別待遇も行われてはならないことを規定したものである。ここにいう差別待遇とは「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身、門地などに基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用や職業における機会または待遇の均等を破ったり害したりする結果となるもの」をいうが、特別の条件を必要とする特定の義務についての差別・除外または優先は、差別待遇とはみなされない。また、国の安全を害する活動について正当に嫌疑を受けている者やこの活動に従事している者に対して行われる措置も、差別待遇とはみなされない。

この条約を批准する国は、差別待遇廃止のため必要な政策をとり、この政策を促進していく上で労使団体の協力を求め、反差別待遇の法律を制定し、教育計画を進め、この政策と一致しない法令の条項を廃止し、政令・慣行を改正しなければならない。関係勧告として同名の勧告(第111号)が同時に採択された。

批准=175

家族的責任を有する労働者（1981年 第156号条約）

正式名は「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」。

子供や近親者の面倒をみるために職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的とした条約。1965年の関連勧告(第123号)は、女性のみを対象としていたが、この条約は男女労働者の両者に適用する。

条約は原則的な規定のみだが、同時採択の補足的勧告(第165号)は詳細な具体的措置を規定し、その中に出産時の両親休暇の規定もある。それによると、両親のいずれかは、出産休暇の直後に休暇(育児休暇)をとることが可能で、その間、雇用は継続され、雇用から生じる権利は保護される。その長さや取得条件は各国が国内事情に応じて定めることができる。

批准=45

暴力およびハラスメント（2019年 第190号条約）

正式名は「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」。仕事の世界における暴力とハラスメントの問題を扱う初の国際労働基準である。仕事の世界における暴力とハラスメントは、人権の侵害又は濫用になり得ること、機会均等に対する脅威であり、ディーセント・ワークと両立せず、容認できないものであることを認めている。さらに家庭内暴力が仕事の世界に影響を及ぼすおそれがあることにも留意している。

条約は、「暴力及びハラスメント」について、ジェンダーに基づくものを含み、「一回限りのものであるか反復するものであるかを問わず、身体的、心理的、性的又は経済的損害を目的とし、又はこれらの損害をもたらし、若しくはもたらすおそれのある一定の容認することができない行動及び慣行またはこれらの脅威」と定義している。さらに、包摂性に重点を置くこの条約は、契約上の地位にかかわらず、仕事の世界におけるあらゆる労働者とその他の人々を保護することを目指している。

加盟国には暴力とハラスメントを「一切許容しない一般の環境の醸成」を促進する責任があると注意を喚起し、暴力とハラスメントの防止・撤廃のための包摂的で統合され、ジェンダーに配慮した取り組み方法を、暴力とハラスメントに第三者が関与する場合があることも考慮に入れた上で採用することや、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し禁止する法令の制定などを通じて、仕事の世界に対する全ての者の権利を尊重、促進、実現することを批准国に求めている。なお、条約を補足する同名の勧告（第206号）が同時に採択されている。

批准=31

5. 三者協議

(太字は日本が批准したもの)

は主要条約

三者の間の協議 (国際労働基準) (1976年、第144号条約、第152号
勧告)

三者の間の協議 (国際労働基準) (1976年 第144号条約)

正式名は「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」。

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。

- (a)ILO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
- (b)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
- (c)未批准条約、未実施勧告の批准及び実施に向けた定期的な再考
- (d)批准条約の適用報告から生じる問題
- (e)批准条約の廃棄のための提案

同時に採択された関連勧告「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)は、条約、勧告だけでなく広くILO活動全般にわたる三者協議を対象として定めている。

批准=156

6. 労働行政及び労働監督

(太字は日本が批准したもの)

は主要条約

労働監督 (1947年、**第81号条約**、第81号勧告、第82号勧告)

労働監督条約の議定書 (1995年)

労働監督 (農業) (1969年、**第129号条約**、第133号勧告)

労働行政 (1978年、**第150号条約**、第158号勧告)

労働統計 (1985年、**第160号条約**、第170号勧告)

労働監督（1947年 第81号条約） 同議定書（1995年）

正式名は「工業及び商業における労働監督に関する条約」。

この条約によれば、労働監督制度の下、工業的事業所及び商業的事業所において労働監督官によって労働条件と作業中の労働者の保護に関する法規の実施が確保されることとなっている。ただし鉱業、運送業またはそれらの企業の一部は国内の法令で適用除外にできる。労働時間、賃金、安全、健康と福祉、児童と年少者の雇用などの関係事項に関する規定の実施を労働監督官の権限の範囲内で確保することがこの制度の主要な機能であるとされている。労働監督は、加盟国の行政上の慣行と両立しうる限り、中央機関の監督と管理の下に置かなければならない。監督官は身分の安定を保障され、政府の更迭と外部からの不当な影響に無関係である公務員でなければならない。事業場に対しては、関係法規の実効的な適用の確保に必要な限度で頻繁かつ完全に監督を実施し、労働監督官によって実施を確保されるべき法規の違反とその任務の遂行の妨害については、相当な刑罰を国内の法令によって規定し、実効的に実施するものと定められている。関係勧告としては、労働監督に関する勧告（第81号）と鉱業及び運送業における労働監督に関する勧告（第82号）がある。また、農業分野に関しては、1969年の労働監督（農業）条約（第129号）がある。

1995年に採択された議定書で、この条約を商工業以外の非営利サービス部門、具体的には国及び地方の行政機関、軍隊、警察及び公安部門、刑務所、消防その他救急部門、教育、保健、電信・郵便、鉄道、港湾、空港、ガス・水道・電力等の公益事業、ゴミ収集・処分といった部門へ拡大することとなった。批准国は、議定書の適用範囲から必要不可欠な国または連邦の行政部門、刑務所、軍隊、その他公安部門の一部または全体について、議定書の適用範囲からの除外等が認められている。

批准＝149（第81号条約）、12（議定書）

労働行政（1978年 第150号条約）

正式名は「労働行政（役割、機能及び組織）に関する条約」。

この条約は、「労働行政」を国内労働政策の分野における公的行政活動と定め、労働立法、雇用、労働生活条件、労使関係などに関する国の労働政策を開発し、実施するために必要な事項を規定している。批准国は、機能と責任が適切な形で調整された労働行政の制度を組織し、効果的に運営することが義務づけられ

る。制度内における公の機関と代表的な労使団体との間の協議、協力、交渉を確保するため、国内事情に適した措置をとる。労働行政制度の職員は、配置される活動について適当な資格を有し、そのために必要な訓練の機会を有し、外部から不当な影響を受けない者で構成するものとされる。

同時に採択された同名の補足的勧告（第158号）は、条約の原則について再確認したのち、さらに詳細な規定を定めている。

批准=78

労働統計（1985年 第160号条約）

正式名は「労働統計に関する条約」。

1938年の第63号条約を改正したもので、賃金と労働時間に限られていた従前の範囲を拡大し、経済活動人口、雇用、失業、不完全就業、経済活動人口の構造と分布、平均収入、労働時間、時間賃金率、所定労働時間、賃金構造と分布、労働費用、消費者物価指数、家計支出と収入、労働災害、職業病及び労使紛争の諸分野の統計の定期的な収集、編集、公刊を求める。

ILOの加盟国の大多数は発展途上国であるため、統計行政の発展水準も未だ十分でない。こうした実情に対応して、この条約の批准の条件は、第2部の「基本的労働統計」に関する諸規定のうち、1つ以上の規定について条約の義務を受託することで足りるとされている。例えば第7条の「経済活動人口、雇用、適切な場合は失業及び可能な場合には顕在的不完全就業の最新の統計は、国全体を代表するような方法で作成するものとする」という規定を受託すればよいわけである。

なお、同時に採択された同名の勧告（第170号）は、前記の労働統計の種類ごとに実務指針を示している。

批准=51

7. 雇用政策、雇用促進

(太字は日本が批准したもの)

は主要条約

*は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

雇用政策 (1964年、第122号条約、第122号勧告)

雇用政策 (補足規定) (1984年、第169号勧告)

**職業リハビリテーション及び雇用 (障害者) (1983年、第159号条約、
第168号勧告)**

民間職業仲介事業所 (1997年、第181号条約、第188号勧告)

職業リハビリテーション (障害者) 勧告^(注) (1955年、第99号勧告)

中小企業における雇用創出 (1998年、第189号勧告)

協同組合の促進 (2000年、第193号勧告)

雇用関係 (2006年、第198号勧告)

平和と強靱性のための雇用とディーセント・ワーク 勧告 (2017年、
第205号勧告)

***職業安定組織 (1948年、第88号条約、第83号勧告)**

^(注) 採択時の訳は職業更正 (身体障害者) 勧告

雇用政策（1964年 第122号条約）

正式名は「雇用政策に関する条約」。

「経済成長と経済発展を刺激し、生活水準を引き上げ、労働力需要を満たし、失業と潜在失業を克服するために」、各加盟国は、主目標として、完全、生産的かつ自由選択の雇用を促進するよう企図された積極政策を宣言し、追求すべきものとされる。

この政策は、次のことを確保する目的で行われなければならない。

- (a)仕事につくことができ、仕事を求めているすべての者に対して仕事があること。
- (b)かかる仕事は、できる限り生産的であること。
- (c)人種・皮膚の色・性・宗教・政治的見解・国民的出身または社会的出身のいかんを問わず、職業選択の自由があり、また各労働者が自分にふさわしい仕事への資格を取得し、自分の技能と才能を利用することにつき、最大限の機会があること。

条約を補足するものとして、同名の勧告（第122号）が同時に採択され、20年後、雇用政策（補足規定）勧告（第169号）が採択された。それぞれ、前記のような一般原則を再確認して、適用上の示唆を与えている。

批准=115

雇用政策（補足規定）（1984年 第169号勧告）

正式名は「雇用政策に関する勧告」。

このテーマについて、すでに1964年の雇用政策に関する条約（第122号）と勧告（第122号）が存在するが、その後の世界的な経済停滞に伴い先進国、途上国双方で失業問題の深刻化など新たな状況が発生したため、同条約、勧告を補足するのがこの勧告である。

同勧告は①雇用政策の一般原則、②人口政策、③若年者及び不利な立場にある集団及び人々の雇用、④技術政策、⑤非近代部門、⑥小企業、⑦地域開発政策、⑧公共投資計画及び特別公共事業計画、⑨国際経済協力及び雇用、⑩国際移動及び雇用、の10分野、44項にわたって、雇用促進の視点からみた国内及び国際経済・社会政策のあり方を規定している。

勧告は、例えば地域開発政策では、「開発途上または開発の遅れた地域、衰退産業地域及び農業地域、国境地帯並びに一般に国の発展から十分に利益を受けていない地域の雇用を促進するため、関係する労使団体等との協議、協力の上、処置がとられるべき」こと、また「大都市の成長との均衡を図るため、中小規

模の町の数及び規模を拡大すること」などを規定している。

職業リハビリテーション及び雇用(障害者) (1983年 第159号条約)

正式名は「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約」。

批准国は「正式に認定された身体的及び精神的障害の結果として、適当な職業に就き、それを継続し、それにおいて向上する見込みが相当に減少している者」のために適切な職業リハビリテーションの対策を講じ、雇用機会の増進に努めるものとされる。

この条約に基づいて心身障害者のためにとられる措置は、それ以外の労働者との関連では差別待遇とはみなされない。また国のリハビリテーション政策の実施段階では、代表的な労使団体・障害者の(ための)代表的な団体が協議に参加すべきものとされる。

同時に採択された同名の勧告(第168号)及び職業リハビリテーション(障害者)勧告(第99号)は、さらに詳細な規定を有し、第168号は使用者への援助や奨励策、保護雇用、障害者による障害者のための生産職場や協同組合の創設、就業上の障害の排除、輸送手段(通勤など)の供与、税の減免など種々の具体的措置に言及している。

批准=85

民間職業仲介事業所 (1997年 第181号条約)

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とそれを利用する労働者の保護を図るため、1949年の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。

本条約は、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施策の立案と定期的な実施状況の把握を国に求めている。

本条約は、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、権限のある機関が

定める求職関連サービスの3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。適切な国内の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・待遇の均等、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、手続の確保などを規定する。

同時に採択された同名の勧告（第188号）は、条約を補足し、誠実な民間職業仲介事業所が労働市場の機能において果たす役割を認め、労働者保護措置、公共と民間の職業仲介事業所の協力関係の内容を具体的に規定する。

批准=38

中小企業雇用創出（1998年 第189号勧告）

正式名は「中小企業における雇用の創出を奨励するための一般的条件に関する勧告」。

勧告は、中小企業の発展に役立つ環境を作り、雇用創出に結びつけることをめざし、これに必要な政策や法的枠組み、企業文化の開発、効果的なサービスのための基盤の開発、労使団体の役割、国際協力について定めている。

協同組合促進（2002年 第193号勧告）

1966年に採択された協同組合（発展途上国）勧告（第127号）は、対象が発展途上国のみに限定されていたが、これに置き換わり、全世界的に適用されるものとして採択された新しい勧告。

本勧告は、雇用創出、資源動員、投資創出、経済寄与における協同組合の重要性、協同組合が人々の経済・社会開発への参加を推進すること、グローバル化が協同組合に新しい圧力、問題、課題、機会を創出したことを認識し、協同組合を促進する措置を講じるよう加盟国に呼びかける。労使団体と協同組合団体の役割、相互関係、国際協力に関する規定も含まれる。

雇用関係（2006年 第198号勧告）

2003年の総会で採択された「雇用関係に関する決議」で、「ILOはこの問題への国際的な文書の採択を視野に入れるべきである。」とされた。当勧告は、雇用関係の存在を確立することがますます困難になっている現状に鑑み、雇用関係の存在の実効的な確立及び被用者と自営労働者の区別に関する国の政策を労使と協議の上、策定し、採択すること、偽装された雇用関係に対する対策を講じ、あらゆる形態の契約取り決めに適用される基準を確保することを加盟諸国に提案するものである。同時に決議も採択された。

平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワーク勧告（2017年 第205号勧告）

正式名は「平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）に関する勧告」。

「1944年の雇用（戦時より平時への過渡期）勧告（第71号）」の対象に紛争に加えて災害を追加し、平和への移行を円滑化する雇用促進措置に関する手引きを更新し、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を全ての人に達成するための取り組みを構成する四つの柱の全て（雇用、権利、社会的保護、社会対話）に関する手引きを含み、危機に対応した再建と回復に加えて、予防、備え、強靭性にも焦点を当てる形で、第71号勧告を改正し、これに置き換わる勧告。

雇用とディーセント・ワークの観点から危機に対するあらゆる対応を導くことを意図した14項目の指導原則を示した上で、平和を促進し、危機を防止し、回復を可能にし、強靭性を構築するための、包括的で一貫性のある戦略を実行する段階的かつ多重的な取り組みの採用を提案している。女性や児童、少数者集団、先住・種族民、国内避難民、障害者、移民、難民など、危機によって特に脆弱になった人口集団や個人に特別の注意が払われ、人権と法の統治の尊重を確保する必要性、社会対話を通じて危機的状況への対応を策定することの重要性、持続可能な企業を可能にする環境を形成・回復することの重要性、国際協力の必要性などが強調されている。

勧告の実施を促進・支援する戦略及び行動計画の策定などをILO事務局長に求める「平和と強靭性のための雇用とディーセント・ワークに関する決議」が同時に採択されている。

職業安定組織（1948年 第88号条約）

正式名は「職業安定組織の構成に関する条約」。

誰もが職業紹介サービスを利用できるよう、無料の公共安定組織を維持し、全国に事務所を設置・運営するよう批准国に求める。

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、雇用市場を最もよ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、審議会を通じて適切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、効果的な募集とあっ旋ができるように構成され、労働者が適当な職業を見出し、使用者が適切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、求職者を適切な職業に紹介する。さらに、職業安定組織は、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ことができるよう奨励することとされている。関係勧告には1944年採択の第72号、同時採択の同名の第83号がある。

批准=92

8. 職業指導・訓練

(太字は日本が批准したもの)

有給教育休暇 (1974年、第140号条約、第148号勧告)

人的資源開発 (1975年、第142号条約)

人的資源開発 (2004年、第195号勧告)

有給教育休暇 (1974年 第140号条約)

正式名は「有給教育休暇に関する条約」。

有給教育休暇とは、教育を目的として所定の期間労働者に与えられる有給休暇とされる。そしてこの休暇は、①あらゆる段階での訓練、②一般教育、社会教育及び市民教育、③労働組合教育の3種に限定され、これ以外のものはこの条約の適用対象ではない。

批准国は、このような有給教育休暇の付与を促進するための政策を策定し、適用する。政策の策定と適用については、公共当局、労使団体、教育訓練機関が参画するものとされる。有給教育休暇のための財源は、費用をまかなうに足りるほど十分な額であるだけでなく、永続的なものでなければならない。

同時採択の補足的勧告(第148号)は、財源の確保などにつきさらに詳細に規定する。

批准=35

人的資源開発（1975年 第142号条約）

正式名は「人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約」。

職業訓練と職業指導に関する既存のILO基準を整理統合して、新しい事態に対処できるようにしたもの。加盟国は、特に公共職業安定組織を通じて雇用と密接につながる職業指導、職業訓練につき、総合的で調整された政策及び計画を採用し、発展させる。このような政策や計画は、地域的・全国的な雇用の需要、機会、経済、社会、文化の段階と水準などを考慮に入れたものでなければならない。また、その策定と実施に当っては、労使団体その他の関係機関との協力が必要である。

同時採択の補足的勧告（第150号）は、一般規定、政策と計画、職業指導、職業訓練、管理者と自営業者の訓練、特定の産業部門の計画、男女の機会均等、訓練担当者の訓練、国際協力などにつき詳細に規定しているが、この分野のその後の発展を踏まえ、2004年に人的資源開発勧告（第195号）が採択された。

批准=68

人的資源開発（2004年 第195号勧告）

正式名は「人的資源の開発（教育、訓練及び生涯学習）に関する勧告」。

1975年の人的資源開発勧告（第150号）に代わる勧告で、人的資源開発を生涯学習及び就業能力（エンプロイアビリティ）を促進するために必要なものにとらえ、人材開発、教育、訓練及び生涯学習への政府、民間部門及び個人の一層の尽力並びに労使の関与を求めている。熟練労働者の国外移動が発展途上国に与える悪影響を緩和する国際的なメカニズムの設立、債務を抱える国の教育及び訓練並びに生涯学習に追加的資源を提供する革新的な解決策に対する要請を盛り込んでいる。

9. 雇用保障

*は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

*雇用の終了（1982年、第158号条約、第166号勧告）

この条約は分類について結論が出ていない

雇用の終了（1982年 第158号条約）

正式名は「使用者の発意による雇用の終了に関する条約」といい、労働者を不当解雇から保護することを目的とする。1963年の雇用終了勧告（第119号）以降のこの問題の発展等に鑑み、採択された。

使用者は、労働者の能力や行為に関する妥当な理由、または企業運営上の妥当な理由がなければ、労働者を解雇することができない。解雇を不当と考える労働者は、公平な第三者機関に提訴することができる。不当解雇の举证責任は労働者だけに分配されるのではなく、使用者または当事者の提出した証拠につき結論を出すよう権限を与えられた機関のいずれか、もしくは両者に分配されることになる。

条約は特に、次のものは妥当な理由とならないことを定めている。組合員たること、組合活動への参加、人種、皮膚の色、性、婚姻関係、家族的責任、妊娠、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身、出産休暇中の休業。

同時に採択された同名の勧告（第166号）は、条約に定める原則を再言するほか、さらに詳細に規定し、技術革新などによる人員整理の際の配慮事項などを挙げている。

批准=36

10. 賃金

(太字は日本が批准したもの)

労働条項 (公契約) (1949年、第94号条約、第84号勧告)

賃金保護 (1949年、第95号条約、第85号勧告)

最低賃金決定 (1970年、第131号条約、第135号勧告)

労働者債権保護 (使用者の支払不能) (1992年、第173号条約、第180号勧告)

労働条項 (公契約) (1949年 第94号条約)

正式名は「公契約における労働条項に関する条約」。

この条約は公の機関を一方の契約当事者として締結する契約においては、その契約の下で働く労働者の労働条件が、団体協約または承認された交渉機関、仲裁裁定もしくは国内の法令によって決められたものよりも有利な労働条件となる条項をその契約の中に組み入れることを決めたものである。この契約に挿入される条項及びこの条項の変更は、権限ある機関が、関係労使団体がある場合はその労使団体と協議した上で、その国の国内事情にもっとも適当と認められる方法でこれを決めなければならないとされている。

こうした契約の中に挿入された労働条項が遵守されず、またはその適用を怠る場合には、適当な制裁が行われることになっている。従って、この条項の有効な実施を図るために十分な監督制度の設置について考慮しなければならない。

この条約に関連する勧告として同名の勧告 (第84号) が同時に採択されている。

批准=63

賃金保護（1949年 第95号条約）

正式名は「賃金の保護に関する条約」。

この条約は、まず「賃金」について、名称、計算方法の如何を問わず金銭で評価することができ、行われた労働に対して使用者が文書または口頭による労働契約に基づいて労働者に支払うものをいうと定義している。従って、この条約は賃金の支払方法、賃金からの控除、賃金の定期的支払などについて定めたものであり、賃金の支払方法については、金銭で支払う賃金は法貨でなければならず、その他のものであってはならないとしている。もっとも国内の慣行、団体協約などでその他のものによる支払いを決めた場合はこの限りでない。

また、賃金は国内法令、団体協約、仲裁裁定に別段の規定ある場合以外は関係労働者に直接支払うこと、賃金からの控除も国内の法令、団体協約、仲裁裁定で定めた条件と範囲に限られること、更に賃金は定期的に支払われなければならないこと、使用者が労働者の賃金に対する処分権を制限してはならないことを定めている。

関連勧告として同名の勧告（第85号）がある。なお、1992年の労働者債権保護（使用者の支払不能）条約（第173号）によって一部改正されている。

批准=99

最低賃金決定（1970年 第131号条約）

正式名は「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」。

最低賃金については、この条約以前に、1928年の最低賃金決定制度条約（第26号）や1951年の最低賃金決定制度（農業）条約（第99号）があり、重要な役割を果たしてきた。しかし、第26号条約は賃金が非常に低い限られた産業や業種だけを対象にしたものであった。そこで、一般的に適用されるが、発展途上国のニーズを特に考慮した新たな条約を採択する時期がきたとして、本条約が採択された。

この条約の批准国は、雇用条件に照らして対象とすることが適当な賃金労働者のすべての集団に適用される最低賃金を決定し、かつ随時調整できる制度を設置する。制度の対象集団の決定は、権限ある機関が関係のある代表的労使団体と合意または十分に協議して行う。最低賃金水準の決定で考慮すべき要素には、可能かつ適当である限度で、次のものを含むものとする。

(a)労働者と家族に必要であって国内の一般的賃金水準、生計費、社会保障給

付及び他の社会的集団の相対的生活水準を考慮したもの

(b)経済的要素（経済発展上の要請、生産性水準および高水準の雇用を達成・維持する必要性を含む）

最低賃金制度の設置、運用及び修正に関連しては、関係ある代表的な労使団体と十分協議することとされている。

なお、同名の勧告（第135号）も同時に採択された。

批准=54

労働者債権保護（使用者の支払不能）（1992年 第173号条約）

正式名は「使用者の支払不能の場合の労働者債権の保護に関する条約」。

この条約の批准国は、優先権による労働者債権の保護を規定した第2部、または保証機関による労働者債権の保護を規定した第3部のいずれか、または両方を受諾するか否かについて選択できる。

第2部では、労働者債権は、他の債権者や国や社会保障制度の請求権に優先して支払われると規定されるこの優先権に含まれるのは、少なくとも、①支払不能または解雇の前3ヵ月を下回らない所定期間中の賃金債権、②支払不能または雇用の終了の年とその前年中に就労により発生した有給休暇債権、③支払不能または雇用の終了の前3ヵ月を下回らない所定期間中の他の有給欠勤債権、及び④雇用の終了に伴う離職手当、とされる。

第3部の保証機関による労働者債権の保護項目は第2部と同一であるが、保護期間が①と③は8週間、②は6ヵ月に短縮される。

第2部、第3部いずれの場合も、保証額の上限は社会的に受け入れられる水準に限定できるが、必要に応じてその価値を維持するため調整される。

同名の勧告（第180号）が同時に採択されている。

批准=21

11. 労働時間

*は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

週休（工業）（1921年、第14号条約）

週休（商業及び事務所）（1957年、第106号条約、第103号勧告）

夜業（1990年、第171号条約、第178号勧告）

1948年の夜業（女子）条約の1990年の議定書

パートタイム労働（1994年、第175号条約、第182号勧告）

労働時間短縮（1962年、第116号勧告）

*労働時間（工業）（1919年、第1号条約）

*労働時間（商業及び事務所）（1930年、第30号条約）

*40時間制（1935年、第47号条約）

*有給休暇（改正）（1970年、第132号条約）

週休（工業）（1921年 第14号条約）

正式名は「工業的企業に於ける週休の適用に関する条約」。

この条約は、工業で働く労働者が7日ごとに1回、少なくとも連続する24時間の休暇を受けることができるように決めたもの。この休暇はできるだけすべての労働者に対して同時に与えることが必要とされる。ただし、労使団体と協議して例外を決めた場合はこの限りではない。しかし、すべての労働者に対して同時に与えない場合には、法令もしくは権限ある機関の規則に基づいて作成した出勤者名簿によって、その旨を労働者に知らせなければならない。このような規定は家族労働者のみで営まれている企業には適用されない。また労働者に与えられる休暇が労使団体との協議に基づいて一定の時期に停止、または、短縮される場合には、できるだけ他の時期に代償休暇を与えなければならないと規定されている。

批准=120

週休（商業・事務所）（1957年 第106号条約）

正式名は「商業及び事務所における週休に関する条約」。

この条約は商店や事務所で働いている者に事業所が一定の週休を与えることを定めたものである。もっとも、この条約は家族労働者及び監督的または管理的な地位を占めている者などについては適用除外とすることができる。これ以外のすべての者は7日間のうち少なくとも24時間からなる中断されない週休を受ける権利を有し、またできるだけ関係事業所の労働者に同時に与えなければならないと規定されている。しかし、この例外規定として、第8条において、法令による場合、現実または急迫の災害、不可抗力、特別の事情により定期的にはまたは異常に業務が繁忙である場合、または、腐敗し易い商品の損失を防止することを目的とする場合には、一時的な週休の停止または短縮を行うことができるとしているが、この場合には代りの休暇を与えなければならないとする。

この条約に関連するものとして、同名の勧告（第103号）があるが、これは可能であれば、週休期間を36時間に増やすこと、18歳未満の年少者には2日間の連続週休を与えること等を勧奨する。

批准=63

夜業（1990年 第171号条約） 1948年の夜業（女子）条約の1990年の議定書

正式名は「夜業に関する条約」。

第171号条約採択以前は、夜業に関するILO基準の中心は、工業に従事する女性の夜業に関する条約（改正）（1948年、第89号）であった。この第89号条約では、夜間における女性の使用が禁止されている。しかし近年に至り、夜間労働に従事する労働者が増加するとともに、男女の均等待遇との関係で女性の夜間労働を制限することの可否をめぐって関心が高まってきたことなどを背景に、男女労働者共に適用される夜業に関する一般的条約として、この条約が採択された。

この条約は、農業、牧畜、漁業、海上運輸、及び内水航行の被用者を除くすべての被用者に適用される。第89号条約のような工業における女性夜業の原則的禁止規定はない。また、「夜業」の定義も、第89号条約の「夜業」規定を変更して、「午前零時から午前五時までの時間を含む最低7時間以上の継続期間に行われるすべての労働」とされる。

夜業労働者については、特別の措置が要求され、最低限、次のものを含む。

①無料の健康評価、②応急手当施設、③健康上、夜業労働者の適性なしと証明された者に対するできる限りその者に適した類似業務への配転、④一時的に夜業に不適格と認定された夜業労働者は、健康上の理由で労働から除外された者が解雇や解雇通告を受けた場合に受けられるものと同一の雇用保護の付与、⑤出産日の前後合わせて最低16週間、及び母親や子供の健康のため必要である旨の医学的証明が出された追加期間（妊娠期間及び出産後の付与期間を超える特定期間）にわたる、女性に対して夜業の代替措置、⑥⑤の際、可能な場合、昼間労働への配置転換、社会保障手当の提供または出産休暇の延長、⑦正当な理由による場合を除く、前述⑤の期間中における女性労働者の解雇禁止、⑧夜業労働者には対する適切な社会サービスの付与、などである。

なお、当条約の発効後も、前述の第89号条約の効力は残存している。但し、その第89号条約の議定書が同じく1990年に第171号条約と同時に採択され、第89号条約で規定されている夜間の時間の変更や夜業禁止の例外規定の利用を国内法で導入できることとなった。

なお、同名の勧告（第178号）も同時に採択された。

批准=17（第171号条約）、5（議定書）

パートタイム労働（1994年 第175号条約）

正式名は「パートタイム労働に関する条約」。

パートタイム労働者の労働条件が、比較可能なフルタイム労働者と少なくとも同等になるよう保護すると同時に、保護が確保されたパートタイム労働者の活用を促進することを目的とする条約。本条約は、パートタイム労働者を、通常の労働時間が、比較可能なフルタイム労働者（当該パートタイム労働者と同一形態の雇用関係を有し、同一または類似のタイプの労働または職業に従事し、同一事業所、同一企業または同一業種に雇用されている者）のそれより短い労働者と規定するが、関係の労使団体と協議の上、特定の労働者・事業所への適用除外を認める。

団結権、団体交渉権、労働者代表として行動する権利、労働安全衛生、雇用及び職業における差別といった基本的権利に関しては、パートタイム労働者に比較可能なフルタイム労働者と同一の保護を、基本給、職業活動に基づく法定社会保障制度、母性保護、雇用の終了、年次有給休暇と有給公休日、疾病休暇に関しては、同等の条件を与えること、さらにフルタイム・パートタイム間の自発的な相互転換に向けた措置をとることなどを求める。

補足する同名の勧告（第182号）は条約適用の指針となる細則を示す。

批准=20

労働時間短縮（1962年 第116号勧告）

正式名は「労働時間の短縮に関する勧告」。

この勧告は、所定労働時間を国際的に規制しようとするもので、主な規定は次の通りである。

- (a)1935年の第47号条約に規定された週40時間の原則を、社会的基準として漸進的に達成すること。
- (b)労働時間の短縮に際しては、労働者の賃金を減少させないこと。
- (c)所定労働時間の漸進的短縮という原則の採用を、国内条件や慣行、また産業の条件に適した方法で促進するため、国家政策を設定し、かつ遂行すべきこと。
- (d)所定の労働時間が、現に1週48時間以上のところでは、48時間の水準まで短縮するための措置を直ちにとるべきこと。
- (e)権限ある機関は、この勧告の適用に関する諸問題について、最も代表的な

労使団体と協議する慣行を確立すべきこと。
なお、この勧告は、農業、海運及び海上漁業には適用されない。

労働時間（工業）（1919年 第1号条約） 労働時間（商業・事務所）（1930年 第30号条約）

正式名は「工業的企業に於ける労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限する条約」。

家内労働者を除いた工業におけるすべての労働者の労働時間は、1日8時間、1週48時間を超えてはならない、と定めた有名な条約。もっともこれには例外規定があり、例えば監督また管理の地位にある者もしくは機密の事務を処理する者には、この条約の規定は、適用されず、さらに団体協約、交替労働、及び不可抗力による場合には、3週間の労働時間の平均が1日8時間、1週48時間を超えない限り、特定日の8時間以上の労働や、特定週の48時間を超える労働が許容される。超過時間について支払われる賃金率は、普通の賃金率の1.25倍を下回ってはならないとされている。

この条約は、特に日本に対しては、いわゆる特殊国条項を定め、1週の最長労働時間を一般の工業では57時間、生糸工業では60時間とすることを許可している。

商業及び事務所に関しては、1930年の労働時間（商業・事務所）条約（第30号）がある。

批准＝52（第30号条約は30）

40時間制（1935年 第47号条約）

正式名は「労働時間を1週40時間に短縮することに関する条約」。

この条約が採択された当時は各国とも深刻な不況にあえぎ、このため多くの労働者が失業の巷に放り出され、非常な社会問題を引き起こした。1934年及び1935年に開かれた2度の総会はこのような状態をできるだけ緩和するための決議をそれぞれ採択した。このような決議に基づいて、労働時間の短縮に関する本条約が採択され、その名称が示すように1週の労働時間を40時間に短縮することを、目的とした。

この条約を批准する国の政府は1週の労働時間を40時間に短縮しても労働者の生活水準の低下を伴わない、という原則を認めて、この目的の達成のために

必要な措置をとるよう求められている。この原則は、その後、1962年に採択された労働時間短縮勧告(第116号)で漸進的に達成すべき社会的基準とされた。

批准=15

有給休暇（改正）（1970年 第132号条約）

正式名は「年次有給休暇に関する条約（1970年の改正条約）」といい、1936年の有給休暇条約（第52号）及び1952年の有給休暇（農業）条約（第101号）を改正する。

海員を除くすべての被用者に適用されるが、農業労働者については選択批准ができる。労働者は1年勤務につき3労働週（5日制なら15日、6日制なら18日）の年次有給休暇の権利をもつ。休暇は原則として継続したものでなければならないが、事情により分割を認めることもできる。ただし、その場合でも分割された一部は連続2労働週を下らないものとされる。

休暇給与は先払いとし、祝日や慣習上の休日は年次有給休暇の一部として数えてはならない。また病気やケガによる欠勤日は、一定の条件下で年休の一部として数えないことができる。休暇をとる時期は、原則として関係労使が協議して決めることとし、その際、実務上の要件、労働者の利用できる施設などを考慮に入れるものとする。

批准=38

12. 労働安全衛生

(太字は日本が批准したもの)

はその分野の代表的な条約

職業上の安全及び健康 (1981年、第155号条約、第164号勧告)
同議定書 (2002年)

職業衛生機関 (1985年、第161号条約、第171号勧告)

職業上の安全及び健康促進枠組 (2006年、第187号条約、第197号勧告)

放射線からの保護 (1960年、第115号条約、第114号勧告)

衛生 (商業及び事務所) (1964年、第120号条約、第120号勧告)

職業がん (1974年、第139号条約、第147号勧告)

作業環境 (空気汚染、騒音及び振動) (1977年、第148号条約、第156号勧告)

石綿 (1986年、第162号条約、第172号勧告)

建設業における安全健康 (1988年、第167号条約、第175号勧告)

化学物質 (1990年、第170号条約、第177号勧告)

大規模産業災害防止 (1993年、第174号条約、第181号勧告)

鉱山における安全及び健康 (1995年、第176号条約、第183号勧告)

農業における安全健康 (2001年、第184号条約、第192号勧告)

労働者健康保護 (1953年、第97号勧告)

福祉施設 (1956年、第102号勧告)

職業病の一覧表 (2002年、第194号勧告)

職業安全健康（1981年 第155号条約） 同議定書（2002年）

正式名は、「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」。

批准国は、最も代表的な労使団体と協議して、安全、健康、作業環境に関する一貫した国の方針を策定し、実施するものとし、定期的に再検討しなければならない。この方針に従って具体的な措置をとる。

生命や健康に切迫した重大な危険のある場合、労働者はその状況を直ちに直接の監督者に報告する。使用者が是正措置をとるまで、労働者はこのように危険な職場に戻ることを求められない。こうして緊急避難した労働者はそのために不当な取扱いを受けないよう保護される。使用者は、適当な応急手当を含む緊急時の対策を定めておかなければならない。また、管理下にある作業場、機械、装置などが安全であり、健康への危険がないようにすべきである。

同時採択の補足勧告（第164号）がある。

2002年に職業上の事故及び疾病の記録と届出に関する細目を定める第155号条約の議定書が採択された。議定書は批准国に対し、職業上の事故及び疾病、危険事象、通勤に係わる事故の記録と届出に関する要件と手続を定め、定期的に見直すこと、最新の国際的な制度に対応する分類体系に基づき毎年統計を発表すること等を求める。

同時に採択された「職業病の一覧表並びに職業上の事故及び疾病の記録及び届出に関する勧告（第194号）」は、予防、記録、届出、そして該当する場合には補償のため、加盟国は職業病の一覧表を定めるよう求めている。

批准＝78（第155号条約）、18（議定書）

職業衛生機関（1985年 第161号条約）

正式名は「職業衛生機関に関する条約」。

「職業衛生機関」とは、本来予防的な機能をもつもので、職場での安全かつ健康的な作業環境の確立、維持及び労働者の健康を考慮して、その能力に作業を適合させることについて、使用者、労働者及び労働者代表に助言責任をもつ機関のことである。組織主体としては企業、企業集団、公の機関または社会保障団体などがありうる。

この条約は、職業衛生機関に関する国内政策の一般原則、機能、組織、運営条件及び一般規定の5部、16条の実体規定を設けている。一般原則では、加盟国は最も代表的な労使団体と協議して、職業衛生機関に関する総合的な国の政策

を策定、実施かつ定期的に見直すとともに、公共・民間両部門の全労働者のために、全産業、全企業において、こうした機関を漸進的に発展させることを約束する。

この機関の職員は、第5条に示される11項目の任務遂行については、労使からの完全な独立性を享受する。

なお同名の勧告（第171号）が同時に採択された。

批准=36

職業上の安全及び健康促進枠組（2006年 第187号条約）

正式名は「職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約」。2007年に日本が最初の批准国となった。

「予防的な安全衛生文化」の構築・維持の重要性、及び安全衛生に対する体系的なアプローチの必要性を規定し「労働安全世界戦略」（2003年採択）を基礎とした条約。本条約は、この戦略を基礎として、労働安全衛生に関する国の事業計画を設けて労働安全衛生を国の政策課題の上位に位置させることを通じて、予防的安全衛生文化の育成を促進すると共に、予防的な措置を通じて、より安全で、より健康な作業環境を推進することを目的とする。

本条約は、批准国に対し、労働安全衛生に関する国の事業計画、労働安全衛生に関する国の制度の策定を求め、その内容を定める。条約を補足する勧告（第197号）は、この安全衛生に関する政策、事業計画、制度の策定等の際の留意事項を具体的に提案しているのに加え、労働安全衛生に関する国別の概要を作成することや国際協力・情報交換について規定する。勧告には附属文書として、関連するILO条約・勧告が列挙されている。

批准=61

放射線からの保護（1960年 第115号条約）

正式名は「電離放射線からの労働者の保護に関する条約」。

この条約は、放射性物質を取扱うすべての労働者に適用されるもので、労働者を放射線から保護するために必要な最低基準を規定している。また、本条約は、批准国に対し18歳以上の労働者とそれ未満の者に許される被曝放射線の最高量を定めるよう求めているが、16歳未満の者は、放射性物質を取扱ういかな

る作業にも雇用されてはならない、と規定している。この条約を批准する国は、放射線対策のため、法律や規則または安全のその他適当な措置によって条約の規定を実施することになる。

関連勧告として同名の勧告（第114号）が同時に採択された。この勧告は、右の条約の各項について一層詳細に明確な規定を行ったもので、放射線の最高許容水準、防護上の技術、モニタリング、医学上の検査、監督機構などについて詳細にわたり規定している。

批准=50

衛生（商業及び事務所）（1964年 第120号条約）

正式名は「商業及び事務所における衛生に関する条約」。

この条約を批准する加盟国は、条約に規定する一定原則の適用を確保し、条約を補足する勧告の規定については、それぞれ自国の条件にしたがって関係労使団体と協議ののち、これに実効を与えるための措置をとるものとされる。

一般原則が適用される事項は次の通りである。

保全と清潔、換気と空気浄化、照明、温度調節、作業場の配置、飲料水、更衣室と振動、その他。

関係勧告として同名の勧告（第120号）がある。これは、右の条約の諸規定を一層詳細に定めるほか、さらに、作業方法、食事室、休憩室、病気の伝染防止策、衛生措置などについて規定する。

批准=52

職業がん（1974年 第139号条約）

正式名は「がん原性物質及びがん原性因子による職業性障害の防止及び管理に関する条約」。

発がん物質の危険から労働者を保護することを目的とした条約で、批准国は、労働者が職業上さらされることを禁止、許可または管理されるべき発がん物質や発がん因子を定期的に決定し、その際、ILOの作る実施基準や指針、その他の関係機関の情報を考慮するものとされる。また、これらの物質をできるだけ有害度の低い物質に代替させるよう努力し、危険にさらされる労働者の数とその期間や程度を最低限まで減少させ、記録制度と健康診断を実施することが求め

られる。

これらの規定を実施するため、加盟国は、最も代表的な関係労使団体と協議の上必要な措置をとり、条約履行の義務を負う者または機関を指定し、監督機関の設置または適切な監督の実施を約束する。

同時採択の補足的勧告（第147号）と付帯決議がある。

批准=41

作業環境（空気汚染、騒音、振動）（1977年 第148号条約）

正式名は「空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する条約」。

この条約は、空気汚染、騒音及び振動に起因する危険から労働者を保護するためのもので、すべての経済活動部門に適用されるが、関係労使団体と協議のうえ前記の3つの部門別に適用することができる。「空気汚染」とは、健康に有害な物質またはその他の危険物質に汚染された空気、「騒音」とは、聴力の損失をもたらすような危険な音、「振動」とは、固体構造物を通じて人体に伝わる振動で健康に有害なものをいう。

権限のある機関は、この条約の実施のため代表的労使団体と協議し、国内法令は、これらの危険の防止、抑制、保護のための措置を規定するものとされる。

同時採択の補足的勧告（第156号）がある。

批准=48

石綿（1986年 第162号条約）

正式名は「石綿の使用における安全に関する条約」。

この条約は、職業上の石綿へのばく露による健康に対する危険の防止と抑制、及びこの危険からの労働者の保護を目的とする。このために必要な法令の制定・定期的な見直しと十分な監督制度による実施が求められる。この法律規定には、青石綿及びその含有製品の使用禁止、石綿の吹きつけ禁止、ばく露限界または他のばく露基準の設定と見直しのほか、可能な場合には石綿または石綿含有製品を無害または有害性の低い他の物質や製品などで代替させること、などが含まれる。

さらに、もろい石綿絶縁材を含有する装置や構造物の取り壊し、及び石綿が浮遊する可能性のある建物・建造物からの石綿の除去は、当局が認定した資格

のある使用者・請負業者等だけが担当できるとされる。

また、使用者は、作業環境における浮遊石綿粉じんの濃度測定、労働者の石綿へのばく露監視、関係労働者に対する情報提供及び継続的な教育訓練の確保義務を負う。

なお、この条約を補うため、一層詳細な規定を織り込んだ同名の勧告（第172号）がある。

批准=35

建設業における安全健康（1988年 第167号条約）

正式名は「建設業における安全及び健康に関する条約」。

この条約は1937年の安全規定（建築業）条約（第62号）を改正するもので、適用範囲及び定義、一般規定、予防的及び保護的措置及び実施、の4部で構成される。

適用範囲は、現場の準備から事業の完了までの建設現場におけるすべての工程、工事または輸送を含むすべての建設活動、つまり建築工事、土木工事、組立及び解体作業である。

第2部の一般規定に含まれる事項は、この条約の実施措置につき関係する代表的労使団体が協議を受けること、批准国は条約の規定に沿った安全衛生法令を制定し実効的に実施する義務を負うこと、同一現場で複数の事業者が同時に活動する場合の安全衛生面の責任体制及び労使それぞれの義務と労使協力、などである。

第3部の予防的・保護的措置では、作業場の安全、足場、揚重設備、運搬、プラント・機械、高所作業、掘削、トンネル、ケーソン、圧縮空気下の作業、解体、爆発物、健康障害、及び情報・訓練など22の事項について、対応の原則が規定されている。

なお、同時に同名の勧告（第175号）が採択された。

批准=34

化学物質（1990年 第170号条約）

正式名は「職場における化学物質の使用の安全に関する条約」

この条約は原則として化学物質を使うすべての経済活動に適用される。他方、通常の使用状態で労働者を危険な化学物質に曝すことのない物品及び有機物自体には適用されない。

「職場での化学物質の使用」には、化学物質の生産・取扱い・貯蔵及び輸送、

廃棄化学物質の処理と取扱い、化学物質の放出、関係設備・容器の維持・修理及び浄化が含まれる。

化学物質について、健康に及ぼす本質的危険性の種類や程度による分類または危険性の有無の決定に必要な関係情報を評価するため、権限ある機関またはその許可した機関によるシステムと基準の設定及びすべての化学物質にその正体を示すマーク付けと分類・安全予防措置などを示すラベル付けを行う。有害化学物質については、より詳細な化学物質安全データシートを事業者に提供する。このほか、供給者責任、事業者の責任、輸出国の責任などが規定されている。

同時採択の補足的勧告（第177号）がある。

批准=23

大規模産業災害防止（1993年 第174号条約）

有害物質を伴う大規模災害の防止と結果の影響の最小化を目的とする条約。

①核施設及び放射性物質処理施設（非放射性物質処理設備は除く）、②軍事施設、③パイプラインによらない施設敷地外の輸送を除く大規模危険施設（限界量を超える有害物質の生産、加工、取扱い、処分、処理、貯蔵に従事する施設）に適用される。

大規模災害とは、大規模危険施設内の活動過程で発生する有害物質を伴い、労働者、住民、環境に重大な危険をもたらす、火災、爆発等の突然の事故をいう。批准国は大規模災害から、労働者、住民、環境を守るための国内政策を策定し、大規模危険施設を特定するシステムを策定するものとする。大規模危険施設を有する使用者によるその事実の届出、大規模危険管理システムの確立、安全報告書の作成、災害報告の諸義務、労働者及び労働者代表の権利義務、輸出国の責任に加え、権限ある機関による敷地外非常事態準備、大規模危険施設の用地選定、監督義務が規定されている。

同名の補足的勧告（第181号）も同時に採択された。

批准=19

鉱山における安全及び健康（1995年 第176号条約）

正式名は「鉱山における安全及び健康に関する条約」。

鉱業の作業によって労働者または住民が影響を受ける死亡事故、疾病、健康障害、環境破壊の発生予防を目的とする。採鉱、採鉱活動が行われる地下及び

地表のすべての現場を対象とし、鉱業のあらゆる企業に適用される。批准国は労使と協議の上、鉱山の安全衛生に関する一貫した政策を策定、実行し、定期的に見直し、実行を確保する国内法規を制定するよう求められる。国内法規には、救助活動・救急設備、爆発物及び起爆装置の取扱い・貯蔵・使用、廃棄物の貯蔵と処分、放棄された鉱山作業場の保護措置、鉱山の監督と点検、鉱山災害及び職業病の報告及び調査手続の維持等に関する規定を含むものとする。その他鉱山における予防的保護的措置として、危険の除去及び最小化等に関する使用者の責任、職場の危険を知ることについての労働者とその代表の権利と責任、並びに労使及びその代表間の協力に関する規定も含まれる。

補足する同名の勧告（第183号）は条約の内容を具体的に実行する際の細目を記す。

批准=34

農業における安全健康（2001年 第184号条約）

農業の安全衛生を扱う初の包括的な国際基準として、国内政策を策定する際の全般的な枠組みを定める。

条約は批准国に対し、農作業場の適切な監督システムを導入し、適切な手段で実施するよう求める。使用者による労働者の安全衛生確保義務、安全衛生事項に関する情報に加え協議を受ける労働者の権利についても定める。適切なリスク評価とリスク管理の手段、機械の安全と人間工学に関わる予防・防護措置、材料の運搬と取扱い、化学物質の管理、動物の扱い、農業施設の建造と保全、保険、福祉・居住施設等に関する規定が含まれる。

自給自足農業、農業関連産業、林業、そして政府と労使団体の三者協議で決定される特定の事業体及び特定の種類の労働者は条約の適用から除外される。

同時に採択された同名の勧告（第192号）は、条約を補足し、条約の提供する保護を漸進的に自営農民にも拡張するよう規定すると共に、農業の安全衛生に関する国内政策を実施する方法の指針として用いられ得る具体的な規定を盛り込む。

批准=21

13. 社会保障

(太字は日本が批准したもの)

はその分野の代表的な条約

社会保障 (最低基準) (1952年、第102号条約)

業務災害給付 (1964年、第121号条約、第121号勧告)

障害、老齢及び遺族給付 (1967年、第128号条約、第131号勧告)

医療及び疾病給付 (1969年、第130号条約、第134号勧告)

雇用促進及び失業保護 (1988年、第168号条約、第176号勧告)

均等待遇 (社会保障) (1962年、第118号条約)

社会保障の権利維持 (1982年、第157号条約、1983年、第167号勧告)

所得保障 (1944年、第67号勧告)

社会的保護の土台 (2012年、第202号勧告)

社会保障（最低基準）（1952年 第102号条約）

正式名は「社会保障の最低基準に関する条約」。

社会保障制度の最低基準を15部、87条にわたり、給付の種類別に決めたもの。

第1部は、一般規定として、条約中に用いられる用語の定義、批准の方法その他を定めている。第2部は、医療給付に関して、その保護を受ける者の範囲（全被用者の50%以上の者とその妻子、全住民の20%以上の経済的稼働人口とその妻子、全住民の50%以上の者、例外的として従業員20名以上を使用する事業場における全被用者の50%以上の者とその妻子のいずれかとする）、給付の種類（診療・薬剤・入院・分娩介護・産前産後の手当など）、給付の期間（原則として事故の全期間、ただし病的状態について26週に制限することができる）その他を決めている。第3部では、疾病給付について、保護を受ける者の範囲・給付の期間（期間については3日の待期期間を決めているほか、範囲・期間ともに第2部の規定とほぼ同じである）その他を規定している。第4部は、失業給付で、適用範囲、資格期間、給付期間（被用者を対象とする場合には1年のうち13週、全住民を対象とする制度では1年中の26週に制限し、7日の待期期間を規定できる）その他を決め、第5部の老齢給付では、適用範囲、資格期間、給付開始年齢、その他を規定している。第6部は、業務災害給付について、既述の各部と同じ事項について定め、第7部の家族給付（所定の子に対する給付）も同様の事項その他をそれぞれ決めている。第8部には母性給付、すなわち出産給付についての規定が掲げられており、第9部の廃疾給付は年金給付の支給その他を決めている。第10部の遺族給付についても、他の各部と同じような事項についての規定をもつ。第11部では前記各給付のうちの定期的支払金の算出基準を附表で示しているが、例えば、失業給付は所定の基本所得の45%となっている。第12部は内外人均等待遇の規定を、第13部は各給付の共通規定（給付の停止規定・救済規定・給付の財源・その他）を、第14部は雑則、第15部は最終規定（批准に関する規定など）を定めている。

批准国はこの9つの社会保障分野の3以上を受諾するだけで良いが、日本は第3～6部を受諾している（第6部はその後、より基準が高い第121号条約を批准したことにより、現在適用されていない）。

批准=65

業務災害給付（1964年 第121号条約）

正式名は「業務災害の場合における給付に関する条約」。

業務災害給付に関する国の法令は「協同組合を含む公私の部門における養成工を含むすべての被用者を、また扶養者の死亡については所定の階層の受給者を保護すべきものとする」とされ、対象とされる事故は次のものとされる。

(a)病的状態

(b)かかる状態に起因し、かつ所得の停止を伴う労働不能で、国の法令に定めるもの

(c)永久的なものとなりそうな所得能力の全部喪失または所定の限度を超える一部喪失もしくはこれに相当する能力喪失

(d)扶養者の死亡により所定の階層の受給者が被る扶養の喪失

これらの事故に対しては、医療と関連給付、現金給付が支給されるよう確保すべきものとされる。

関連勧告としては同名の勧告（第121号）がある。

批准=24

障害・老齢・遺族給付（1967年 第128号条約）

正式名は「障害・老齢及び遺族給付に関する条約」。

1933年の年金関係条約（第35～40号）を改正し、社会保障最低基準条約（第102号）をモデルとした弾力性のある国際文書で、一般規定、障害給付、老齢給付、遺族給付、定期的支払金の基準、共通規定、雑則、最終規定、の8部54条にわたり規定する。

この条約を批准する加盟国は、農業部門と非農業部門、また障害、老齢、遺族の三事故を部門別に選択することができる。年金額の算定額は、障害50%、老齢と遺族それぞれ45%とされ、いずれも第102号条約の水準を上回る。

同時に採択された同名の勧告（第131号）は、一般規定、被保護者、適用事故、給付の4部26項にわたり、条約を上回る基準を規定する。

批准=17

医療及び疾病給付（1969年 第130号条約）

正式名は「医療及び疾病給付に関する条約」。

1927年の工業と農業における疾病保険に関する2条約（第24号、第25号）を改正するもので、病気になったとき労働者とその家族を保護するための条約である。この条約に盛り込まれた新しい概念の1つは、疾病保護制度の中に、治療はもとより予防的医療をも含むべきものとしたことである。

この条約は、被保護者の最低要件、医療期間の延長限度、現金給付率（賃金の60%）、資格条件、内外人均等待遇など5部45条にわたり規定する。船員と公務員は一般に特別の疾病保険制度をもっている場合が多いので、別扱いとすることができる。

この条約にいう医療には、往診を含む一般医の診療、通院、入院、病院外の専門医の診療、薬剤支給、歯科診療、医学的リハビリテーション、などが含まれる。

同時採択の同名勧告（第134号）はこれを補足して、より高い基準を設定している。

批准=16

雇用促進及び失業保護（1988年 第168号条約）

正式名は「雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約」。

雇用と失業保護に関する既存のILO基準には1934年の失業給付条約（第44号）から1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）を経て1984年の雇用政策（補足規定）勧告（第169号）に至る相当数の基準がある。しかし、失業給付率にしても、先進工業国のほとんどが第102号条約の基準（45%）をすでに超えている。そこで1934年の失業給付条約を改正する形で、この条約とこれを補足する勧告（第176号）が採択された。

条約の主な規定内容は次の通りである。加盟国は、失業保護制度とりわけ失業給付の方法が完全かつ生産的で選択自由な雇用の促進に寄与することを確保する。人種、性別、国籍、障害の有無または年齢などによる差別なしに、すべての保護対象者に対し平等な取り扱いを確保する。保護対象者は、公務員及び徒弟を含む全被用者の85%以上とする。給付内容は、保護対象者の拠出金または前職賃金を基準とする場合は、前職賃金収入の50%を下回らない水準に定める。待期間間は原則として7日間以内とする。

批准=8

均等待遇（社会保障）（1962年 第118号条約）

正式名は「社会保障における内国民及び非内国民の均等待遇に関する条約」。

この条約を批准する加盟国は、自国の領土内にある他のすべての批准国の国民、難民及び無国籍者に対し、適用範囲と給付権の双方につき、条約の義務を受諾したすべての社会保障の部門に関し、自国の社会保障法規下に自国民に与えるものと均等な待遇を与えなければならないとしている。

加盟国は、医療・疾病・出産・障害・老齢・遺族・業務災害・失業・家族の各社会保障部門の1またはそれ以上のものにつき、条約の義務の受諾を行うことができる。

また、本条約はまた、海外居住の受給者に対する老齢年金、遺族、障害給付、死亡手当の支給については条件付の義務を規定し、また移民労働者に対する給付、保険期間の通算、その他について規定している。

批准=38

社会保障の権利維持（1982年 第157号条約）

正式名は「社会保障についての権利の維持のための国際制度の確立に関する条約」。

欧米を中心に増加しつつある移民労働者とその家族の社会権（社会保障）の維持を目的とするもので、批准国は二国間または多国間の協定によって条約の規定を実施することになる。適用される社会保障部門は、医療、疾病、出産、障害、老齢、遺族、労災、失業、家族の9部門とされ、この条約によって労働者とその家族は居住地の如何にかかわらず、9部門に関する社会保障の権利を保持することができるようになる。

本条約は、一般規定、適用法令、取得途中の権利維持、既得権の維持及び外国での給付支給、管理上の援助及び被保護者への援助、雑則、経過規定及び最終規定の7部28条にわたり規定している。

二国間または多国間の協定のモデル規定は、1983年の社会保障の権利維持勧告（第167号）で詳細に規定され、批准国が条約の規定を実施する場合の指針となる。

批准=4

社会的保護の土台（2012年 第202号勧告）

正式名は「各国の社会的保護の土台に関する勧告」。

十分な水準の社会的保護が提供されているのは、世界人口の5人に1人に過ぎないという現状に鑑み、「社会的保護の土台」と呼ばれる必要不可欠な保健医療及び給付並びに基礎的な所得保障を全ての人々に提供することを求める勧告。

「社会的保護の土台」を「貧困、脆弱性、社会的排除の予防または緩和を企図した保護を確保するような基礎的な社会保障を保証するもの」の集合として、具体的な定義は各国に委ねている。

各国は国の資金を財源とするこの社会的保護の土台を自国の社会保障制度の基本的な要素として、そして自国の社会・経済・環境開発計画の一部として確立するよう奨励されている。その上で、効果的な社会対話と社会参加を通じた国民協議をもとに、社会保障拡大戦略を策定・実施するよう求められている。財政力・経済力が不十分な国については、自国の取組みを補足する国際協力・支援を求めることが提案されている。また、公式（フォーマル）経済に従事する人のみならず非公式（インフォーマル）経済に従事する人たちも社会保障の恩恵を受けるべきと明記することによって、勧告は公式な就業形態の成長を支え、非公式性を減らすことに力を注ぐよう求めている。

14. 母性保護

母性保護（2000年、第183号条約、第191号勧告）

母性保護（2000年 第183号条約）

「1952年の母性保護改正条約の改正に関する条約」という正式名称に示されるように、母性保護改正条約（第103号）を改正する条約。

本条約は、原則として、非典型的な形態の従属的雇用を含むすべての働く女性を対象とし、母性保護と母性を理由とした差別の禁止を規定する。出産休暇は最低14週間に延長され（第103号条約は12週間）、新たに母子の健康保護に関する規定（妊娠・哺育中の女性の健康を損なう危険のある業務に就かせない）が加わった。出産休暇は6週間の強制的な産後休暇を含み、出産が予定日より遅れた場合、妊娠または出産に起因する疾病、併発症の場合には延長されるものとする。休業中の女性は金銭及び医療給付を受けるものとするが、金銭給付水準は、原則として、従前所得または給付計算のために考慮される所得の3分の2を下回ってはならない。金銭給付は強制社会保険、公的基金または国内法及び慣行で定める方法を通じて付与されるものとし、例外的な場合を除き、使用者が個々に負担するものではない。使用者が、妊娠、出産休暇または国内法が定める復帰後の一定期間中雇用を終了することは、妊娠・出産・哺育以外の理由である場合を除き違法とされ、解雇理由が母性と無関係であることを証明する举证責任は使用者にあるとする。出産休暇後の職場復帰については、同等の職位に従前の給付で復帰できることを保障する。

本条約は、妊娠・哺育中の女性の就業が禁止・制限されている業務や母子の健康を損なう危険のある場合を除き、求人に応募した女性に妊娠検査を課し、または、証明書の提出を求めることを禁止する。また、特定期間中、1日1回以上の哺乳時間を付与するか、労働時間短縮の措置を講じるものとし、哺乳時間及び短縮された労働時間を労働時間と見なすこととする。

同時に採択された同名の勧告（第191号）は条約を補足し、出産休暇の期間延長など推奨される措置を具体的に規定する。

批准=43

15. 社会政策

*は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

労働者住宅（1961年、第115号勧告）

*社会政策（基本的な目的及び基準）（1962年、第117号条約）

労働者住宅（1961年 第115号勧告）

正式名は「労働者住宅に関する勧告」。

この勧告は、自営業者・高齢者・退職者または身体障害者を含む肉体労働者及び頭脳労働者の住宅に適用される。

この勧告によれば、国の住宅政策は、住宅及び関連共同施設の建設を促進して、労働者とその家族が十分かつ適切な住宅設備と適当な生活環境を享有できるようにすべきとされる。また、住宅の賃借料や購入のための費用は、労働者の収入の相当部分以上にならないようにすべきとする。

住宅政策は、一般の社会経済政策との間で調整が図られ、その必要度と均衡ある経済発展を考慮に入れて、労働者住宅に優先順位を与えることができるようにしなければならない。使用者がその労働者に直接住宅を提供することは、事業所が遠隔の地にある場合を除いて、望ましくない。またその場合、労働者の基本的人権、特に結社の自由が認められるよう注意しなければならない。

この勧告はまた、政府及び労使団体の指針となるべき詳細な「適用方法に関する提案」で補足されている。

社会政策（1962年 第117号条約）

「社会政策の基本的な目的及び基準に関する条約」と称するこの条約は、第二次大戦後に独立した多くの新興国が批准または適用しうるように、1947年の社会政策（非本土地域）条約（第82号）を改正したものである。

この条約は、第82号条約に規定された一定の原則をその前文において再確認するとともに、第1部の一般原則では次の原則を再確認する。

- (a)すべての政策は、住民の福祉と発展、社会進歩をめざす願望の促進を指向すべきである。
- (b)より一般的に適用される政策は、すべて住民の福祉に及ぼす影響を十分考慮した上で設定すべきである。

また、この条約は第82号条約の文言を適宜修正して、以下の各項について個別に規定する。生活水準の改善、移民労働者、労働者の賃金と関連問題、人種・皮膚の色・性・信条・部族または労働組合加盟に基づく差別待遇の排除、教育及び訓練。

批准=33

16. 移民労働者

移民労働者（改正）（1949年、第97号条約、第86号勧告）

移民労働者（補足規定）（1975年、第143号条約、第151号勧告）

移民労働者（改正）（1949年 第97号条約）

正式名は「移民労働者に関する条約（1949年改正）」。

1939年に採択された「移民労働者の募集、職業紹介及び労働条件に関する条約」（第66号）を改正したもので、移民労働者に関しての政府の次のような義務を定めたもの。①出入国に関する法令・規則・労働条件・その他の情報を国際労働事務局などに提供する、②移民労働者を援助する施設や医療施設を維持する、③労働条件・宿泊設備・社会保障・その他に関して内外人均等待遇を行う、④移民労働者の所得及び貯金の一部を移民の希望するように移送することを許可する、⑤移民労働者が入国後にかかった疾病や傷害のため、職業を遂行できなくなった場合、当事者の希望する場合以外には出身地に送還しない。

この条約は、国境労働者、自由職業に従事する者、芸術家の短期間の入国及び海員には適用されない。なお、この条約に関連して、同名の勧告（第86号）が採択されているが、これには避難民や難民を含む一時的及び永久的移民に関する模範協定が添付されている。

批准=53

移民労働者（補足規定）（1975年 第143号条約）

正式名は「劣悪な条件の下にある移住並びに移民労働者の機会及び待遇の均等の促進に関する条約」。

移民労働者関係では、ILOは、1949年の第97号条約と第86号勧告のあと、1955年の移民労働者保護（低開発国）の勧告（第100号）と1962年の第118号条約を採択した。

しかしその後、不正かつ秘密裡の労働力取引が多くの国で多発したので、こうした悪弊を除去するためにこの条約が新たに採択された。

第1部において劣悪な条件の下にある移住について、第2部において労働者及び家族の機会及び待遇の均等をそれぞれ規定する本条約の批准国は、違法に雇用された移民労働者の存否及び領域からの出発・通過・到着の監視・防止・除去義務を担う。合法居住の移民が失業した場合には、その失業は居住許可や労働許可の撤回を意味しないこと、つまり、当該移民は雇用保障・代替の雇用の提供や再訓練につき内国民と均等待遇を受けることが定められるが、国民的利益のため必要な場合は、限られた種類の雇用・職務への就業機会の制限は許される。

補足する同名の勧告（第151号）が同時に採択されている。

なお2005年には「労働力移動に関するILO多国間枠組」が採択されている。

批准=29

17. HIV及びエイズ

HIV及びエイズ（2010年、第200号勧告）

HIV及びエイズ（2010年 第200号勧告）

2001年に採択された「HIV及びエイズと働く世界ILO行動規範」を増強し、ILOと加盟国政労使の活動を導くだけでなく、エイズに係わる国際社会の調整を高める重要な文書となることを意図して採択された勧告。

労働分野におけるHIV（エイズウイルス）とエイズの問題に特に焦点を当てた初の国際人権文書であり、HIVの予防、治療、ケア、サポートへの全世界的アクセスに対する労働界の寄与を強化することを目指し、職場及び全国レベルでの反差別措置並びに命を救う可能性を秘めた予防計画に関する規定を含む。また、特に雇用継続の点から見た、HIVに感染した労働者及びその他の人々の雇用と所得創出活動の重要性も強調している。

同時に採択された勧告の促進と実施に関する決議は、ILO理事会に対して新基準の実施に向けてより多くの資金を割り当てること、その幅広い実施を達成するためにグローバルな行動計画を策定すること、ILO加盟国に定期報告を求めることなどを提案している。

18. 船員

(太字は日本が批准したもの)

はその分野の代表的な条約

海上労働 (2006年、条約)

船員の身分証明書 (改正) (2003年、第185号条約)

海上労働 (2006年 条約)

正式名は「2006年の海上の労働に関する条約」といい、唯一条約番号を持たないILO条約である。

1920年以降に採択された海事分野の68の条約・勧告を統合し、更新する条約。船員の「権利章典」とも呼べる包括的な基準。海上における人命の安全のための国際条約 (SOLAS)、船員の訓練及び資格証明並びに当直の基準に関する国際条約 (STCW)、船舶による汚染の防止のための国際条約 (MARPOL) といった国際海事機関 (IMO) の3つの重要な条約と並び、国際海事規則体系の「第4の柱」とも称される。その包括性を象徴するように、これまで採択順に付されていた通し番号が付されていない。

ILOの条約としてはまったく新しい様式をとり、従来条約部分に相当する強行規定と勧告部分に相当する任意規定がどちらも盛り込まれている。批准国の基本的な義務と中核的な権利及び原則を定める条約本文 (article) と規則 (regulation)、そして規則の実施に関する詳細な内容を含む規範 (code) の3部構成になっている。規範のA部が強制的な基準 (standard) でB部が任意の指針 (guideline) になっている。産業の変化に対応し、技術規定を迅速に更新できる改正手続きも導入されている。

船舶で働く船員のための最低限の要件を含め、雇用条件、労働・休息时间、居住設備、レクリエーション用の設備、食料及び料理の提供、健康保護、医療、厚生、社会保障に関する規定を含む。ジャンク船のような伝統的な構造の船と漁船を除き、商業活動に従事するあらゆる外航船に適用される。旗国による自国籍船舶の管轄権及び監督義務の明記、船上及び陸上における船員の苦情申立て手続きの整備、船主及び船長による船舶状況監督義務の明記、寄港国における検査などポートステートコントロールの強化、条約未批准国の船舶が批准国の船舶より有利な取り扱いを受けないことを求める規定などを通じ、全世界レベルで条約内容を実施していくための仕組みを措置している。また、船員の労働条件証明書の仕組みを導入し、国際航行に従事するか、外国港間を運航する500総トン以上の船舶は「海上労働証書(Maritime Labour Certificate)」と「海上労働遵守措置認定書(Declaration of Maritime Labour Compliance)」を備え付けるよう規定している。認定書は、該当する国内法規その他、条約の実効に必要な措置の常時遵守を確保するための船主の計画を定めるもので、船長はこの明記された船主の計画を実行し、条約遵守の証拠となる適正な記録を維持する責任があり、旗国はこの船主の計画を点検し、それが備え付けられ、実行されていることを確認した上で証書を出すこととなっている。

発効条件は、その合計船腹量が総トン数で世界全体の船腹量の33%以上を占める30カ国以上の批准。

本条約の条文と規則の改正には通常の基準改正手続きが適用され、総会でしか行えないが、規範部分については、批准国政府と船員・船舶所有者の代表で構成される特別三者委員会で改正する道も開かれている。

2014年4月に開かれた委員会第1回会合で、外国の港に遺棄された船員のより良い保護に向けた金銭的な保証に関する規定の追加、そして職業上の負傷、疾病、危険を原因とする船員の長期障害または死亡時の補償のための船舶所有者による金銭的な保証の提供に関する規定をより詳細なものとすることを目指して関連規範（第2.5規則及び第4.2規則）の改正が検討され、4月11日に、A2.5基準及びB2.5指針への金銭的な保証に関する規定の追加、船舶所有者の責任に関するA4.2基準及びB2.5指針の改正、それぞれに付随しての新たな付録(A2-I、A4-I、B4-I)の挿入及び付録A5-I、A5-II、A5-IIIの改正を内容とする2014年の改正文書が採択され、第103回ILO総会で2014年6月11日に承認された。この改正については、条約の規定に従い、2016年7月18日を期限とする異議通告機関が設定され、この満了に伴い、通告期限の6ヵ月後に当たる2017年1月18日に正式に発効する運びとなった。今後、本条約は改正された上形で批准・適用されることになる。

また、2016年2月に開かれた特別三者委員会の第2会合でも条約規範部分の改正提案が検討され、船上における嫌がらせといじめの問題により良く対処するために健康及び安全の保護並びに災害の防止に関する第4.3規則を、そして海上労働証書の更新手続きを国際海事機関(IMO)の条約に沿ったものとするを旨として旗国の責任に関する第5.1規則を改正することが承認された。2016年の改正文書は、第105回ILO総会で2016年6月9日に承認された。この改正については、条約の規定に従い、2018年7月8日を期限とする異議通告期間が設定され、この満了に伴い、通告期限の6カ月後に当たる2019年1月8日に正式に発効する運びとなった。

2018年4月に開かれた特別三者委員会の第3回会合でも条約規範部分の改正提案が検討され、海賊や武装強盗によって船舶が襲撃され捕虜になった間も船員の賃金その他の雇用関連資格が保護されるよう、船員の雇用契約に関する第2.1規則、賃金に関する第2.2規則、送還に関する第2.5規則の関連する規定の改正が承認された。2018年の改正文書は、第107回ILO総会で2018年6月5日に承認された。

批准=104

船員の身分証明書（改正）（2003年 第185号条約）

正式名は「1958年の船員の身分証明書条約を改正する条約」。

2001年9月11日の同時多発テロ事件後、効果的な対テロ安全対策として、近代的な手段による船員の身分証明書体制の確立を求める世界的な要請に答え、1958年に採択された船員の身分証明書条約（第108号）を改正し、これに置き換わる条約として採択された。

船員の福利及び職業活動並びに一般的な国際商取引の円滑化に必要な移動の自由の確保を目指し、船員の身分証明書に関する統一した国際的要件を規定し、条約批准国が安全な手続及び手順に基づき証明書を発行していることを他の加盟国が確認できるような特別の国際監視手続を定める。

今後の技術変化に容易に適応できるよう、最終規定を除き9条からなる本文で、適用範囲、船員の身分証明書の内容及び様式、電子データベース、品質管理及び評価並びに船員の一時上陸及び通過の便宜などについて定め、指紋を基礎とする生体認証テンプレートなどを含む身分証明書（ID）モデル、ID電子データベースの内容、ID発行の要件並びに推奨される手続及び慣行といった詳細を3つの附属書で定める。IDが本人以外に発給される危険を回避するため、条約は

批准国に対し、権限ある職員が国際的に照会できる適切なデータベースを維持し、ID発行に関する十分な手続を備え、それを遵守するように求めている。

緊急の要請に応え、条約の発効期間は2加盟国批准後6ヵ月（通常は主として1年）、各批准国における発効も批准後6ヵ月（同）と短縮されている。附属書については三者構成海事理事会の助言を元に総会で随時改正できる手続きが設けられている。これに基づき、2016年の第105回総会で、当初規定されていた二次元バーコードによる指紋テンプレートに代えて、機械読取式旅券のユニバーサル規格となっている国際民間航空機関(ICA0)文書第9303号の規格に則った、顔写真画像データを内蔵した非接触式チップを用いる機械読取式電子身分証明書をモデルとするよう三つの附属書の改正が決定された。

批准=38

19. 漁船員

*は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

漁業労働（2007年、第188号条約、第199号勧告）

* 漁船員海技免状（1966年、第125号条約）

漁業労働（2007年、第188号条約）

正式名は「漁業部門における労働に関する条約」。

本条約は、世界で約3,000万人が従事し、最も危険な産業の一つとされる漁業における労働条件の全般的改善を図るものである。この条約の採択により、1959年の最低年齢（漁船員）条約（第112号）（第138号条約によってすでに改正）、健康検査（漁船員）条約（第113号）、漁船員雇入契約条約（第114号）、及び1966年の船員設備（漁船員）条約（第126号）の4つの条約が改正された。この条約は、沿岸国8カ国を含む10カ国の批准をもって発効する。

また付属する同名の勧告（第199号）も同時に採択され、第7号勧告を改正した2005年の勧告に置き換わるものとされた（置き換えにより2005年の第196号勧告はリストから外れ欠番になっている：巻末の付録を参照）。

この新しい基準は、小型船舶で働く労働者を含む、より多くの人々への保護の拡大を目指し、漁業労働者の海上における労働安全衛生及び医療の向上、傷病者の陸上での治療の享受、健康と安全のための十分な休息、労働契約の保護、社会保障における他の労働者と同じ保護の確保に向けた規定を含んでいる。

本条約はさらに、国家による条約規定の遵守と執行を確保するためのメカニズムを備え、漁船員の労働条件が満たされない船舶の外国の港における検査に

道を開く規定も含んでいる。また2006年の海事労働条約同様、条約未批准国の船舶が批准国の船舶より有利な取扱いを受けないことも規定されている。

批准=21

漁船員海技免状（1966年 第125号条約）

正式名は「漁船員の海技免除に関する条約」。

この条約は、漁船において、船長、航海士、機関士の任務を遂行する者に与えられる資格証明について、国の基準を設けることを規定する。

本条約の適用を受ける漁船は、すべて有資格船長を乗り組ませ、100トン以上の漁船で国内法の定める領域で操業する漁船はすべて有資格航海士を乗り組ませるよう要求される。また権限ある機関の定める水準を超える機関力をもつ漁船は、すべて有資格機関士を乗り組ませなければならないとされる。

本条約は、船長、航海士、機関士のそれぞれについて、資格証明の最低要件を定めており、国内法によって定められる資格証明発給の最低年齢は、船長と機関士は20歳未満、航海士は19歳未満であってはならないとする。

また必要な最低海上実務期間は、船長は4年の甲板勤務、航海士は3年の甲板勤務、機関士は3年の機関室勤務とされる。

批准=10

20. 港湾労働者

*は現状に適合する最新の条約とはされていないが、重要な条約

職業上の安全及び衛生（港湾労働）（1979年、第152号条約、第160号
勧告）

* 港湾労働（1973年、第137号条約、第145号勧告）

職業上の安全及び衛生（港湾労働）（1979年 第152号条約）

正式名は「港湾労働における職業上の安全及び衛生に関する条約」。

港湾労働者の保護については、1929年の災害保護（仲仕）条約（第28号）と1932年の災害保護（仲仕）条約（改正）（第32号）があったが、この条約はその後の技術変化に照らして前の2つの条約を改正するものである。

本条約にいう「港湾労働」は、船舶の積荷・積卸し及びそれらに付随する労働である。条約は全部で51条と長く、港湾労働の安全衛生対策の範囲と原則を詳細かつ実的に規定している。

例えば、安全かつ衛生的な職場の提供と維持、設備、アクセス手段、訓練、情報提供、監督、保護具の使用、救急・救助施設の提供と開発、緊急時の手続などが規定される。

さらに、本条約はこうした原則の運用ルール、すなわち関係当局その他の関係者の責任、労働災害・職業病の関係当局への通報や事故調査を確保するための措置、同一の現場で同時に操業する複数事業者間の協力義務、労使間の協力義務などのほか、労働監督制度についても規定する。

同時採択の同名の勧告（第160号）がある。

批准=27

港湾労働（1973年 第137号条約）

正式名は「港湾における新しい荷役方法の社会的影響に関する条約」。

ラッシュ船やコンテナ船に代表される港湾労働の近代化、能率向上は、関係労働者の生活水準引上げに役立っているが、同時に港湾労働者の雇用問題や労働条件にも大きな影響を与えている。こうした背景の中で採択されたこの条約は、新しい港湾荷役方式から生ずる利益を労働者にも十分に配当し、雇用と所得の安定化をはかることを目的とする。

本条約によれば、国の政策として、港湾労働者のために安定した雇用を提供するようすべての関係者を奨励するものとされ、港湾労働者は、雇用の最低期間または最低所得を保障される。また港湾作業の能力向上については、国の政策として労使団体間の協力を促進すべきものとされている。

同時採択の補足的勧告（第145号）がある。

批准=25

21. 先住民及び種族民

先住民及び種族民（1989年、第169号条約）

先住民及び種族民（1989年 第169号条約）

正式名は「独立国における先住民及び種族民に関する条約」。

1957年の先住民・種族民条約（第107号）は同化主義的な方向づけであったが、時代の要請に応じてこれを改め、先住民・種族民が独自の文化、伝統、経済を維持していくことを尊重するため、その一部改正という形で本条約（政府仮訳は先住民・種族民条約）が採択された。

まず本条約の適用対象について、先住民・種族民としての自己認識が、適用集団を決定する一つの基本的基準とされる。

政府は、関係住民の参加を得て、これら住民の権利を保護し、当該住民の元の状態の尊重を保障するために、調整されかつ系統的な活動を進展させる責任を有する。本条約に規定される諸権利を含め、当該住民の人権及び基本的自由を侵害するあらゆる形態の暴力及び強制が禁止される。政府は、関係住民に直接影響するおそれのある法的または行政的措置を検討する場合には、常に適切な手続、特に当該住民の代表的団体を通じた手続等を経て、当該住民と協議する。このほか開発過程と関係住民の権利、就職と雇用条件、職業訓練、手工業・農村工業、社会保障、衛生、教育、土地などに関する重要な規定が含まれる。

批准=24

22. 特定のカテゴリー の労働者

*は現状に適合する最新の勧告とはされていないが、重要な勧告

農園（1958年、第110号条約、第110号勧告）

農園条約の議定書（1982年）

看護職員（1977年、第149号条約、第157号勧告）

労働条件（旅館及び飲食店）（1991年、第172号条約、第179号勧告）

在宅形態の労働（1996年、第177号条約、第184号勧告）

家事労働者（2011年、第189号条約、第201号勧告）

小作農及び分益農（1968年、第132号勧告）

* 高齢労働者（1980年、第162号勧告）

看護職員（1977年 第149号条約）

正式名は「看護職員の雇用、労働条件及び生活状態に関する条約」。

働く場所の如何を問わずすべての看護職員に適用され、「看護職員」とは看護及び看護業務を提供するすべての者をいうとされる。この条約を批准する加盟国は、可能な限り、住民の最高の健康水準を得るために必要な看護の提供を目的とする政策を採用し、適用する。

看護職員は、労働時間、週休、年次有給休暇、教育休暇、出産休暇、疾病休暇及び社会保障の分野で、少なくともその国の他の労働者と同等の条件を享受する。また、看護業務の企画への看護職員の参加及び看護職員に関係する決定について看護職員との協議を促進するための措置をとることが求められる。

同時に採択された補足勧告（第157号）は、さらに詳細に71項にわたり規定するほか、付録として30項の規定をもつ「適用に関する提案」もついている。

批准=41

労働条件（旅館及び飲食店）（1991年 第172号条約）

正式名は「旅館・飲食店及び類似の事業場における労働条件に関する条約」。

本条約は、雇用関係の性格や期間に関係なく、全被用者に適用される。批准国は、関係の労使団体と協議の上、旅行業にも拡張適用できる。加盟国は関係労働者の労働条件の改善を目的とした政策を実施する。こうした政策の目的は、全国レベルで採択された一般労働者についての最低基準（社会保障の受給資格も含む）の対象からホテル・レストラン等の労働者が除外されないことを確保することである。関係労働者には国内の法令や慣行に従った適正な所定労働時間と時間外労働の規定が適用される。労働者に対しては、個人的・家族的生活が計画できるよう、あらかじめ余裕をもって勤務日程を通報される。また労働者は、チップの有無に関係なく、定期的に基本的報酬を支払われる。公休日に勤務を命じられた場合、法令もしくは協約で定められた時間または報酬の形で適切な補償を受ける。また法令や協約が規定する期間の年次有給休暇の資格を与えられる等の規定がある。

同時に同名の勧告（第179号）も採択された。

批准=16

在宅形態の労働（1996年 第177号条約）

正式名は「在宅形態の労働に関する条約」。

本条約は、独立した労働者とみなされる程度の経済的独立性と自立性を備えておらず、自宅等で使用者等から依頼された有償の作業を使用者のために行う在宅形態の労働者について、賃金労働者と平等の待遇を促進することを目的とする。自宅で散発的に仕事を行う被用者は本条約の適用対象にはならない。

批准国は、在宅形態の労働者の状況改善に向けた国内政策の採用、実行、定期的な見直しを求められる。政策は、労使団体その他家内労働者関連団体と協議の上、策定されるものとする。国内政策は、特に団結権、差別からの保護、報酬、労働安全衛生、社会保障、母性保護、訓練といった分野における在宅形態の労働者と他の賃金労働者との均等待遇を促進するものとする。また、労働統計や労働監督制度に在宅形態の労働者を組み込むことも求められる。

補足する同名の勧告（第184号）は、労働監督、最低賃金、団結権・団体交渉権、労働安全衛生、労働時間・休息期間・休暇、社会保障と母性保護、紛争の解決等13部から構成され、在宅形態の労働に関する国内政策実施の際の指針として用いられる具体的な規定を含む。

批准=13

家事労働者（2011年 第189号条約）

正式名は「家事労働者の適切な仕事に関する条約」。

本条約は、家事労働者がその特殊性により労働法及び社会保障法の適用対象外になることが多いことに鑑み、その労働条件改善を目指して労働者であることを初めて明らかにした歴史的な国際基準である。

家事労働とは、一つもしくは複数の世帯において、または世帯のために遂行する業務であると定義し、家事労働者とは、雇用関係の枠内で家事労働に従事する者をいう。職業的ではなく散発的に家事労働に従事する者は本条約の対象外とされている。

家事労働者に対しても他の労働者と同様、基本的な権利及び原則（結社の自由や団体交渉権、一般の労働者と等しい労働時間の規制、雇用条件に関する情報の明示、最低連続24時間の週休の保障、報酬に関する金銭による直接支払原則、安全で健康的な作業環境に対する権利）が尊重・促進・実現されるべきであることが規定されただけでなく、追加的なリスクにさらされる可能性のある

労働者に対する特別保護規定も盛り込まれている。例えば、住み込みの家事労働者についてはプライバシーが保護された生活条件が確保されること、児童家事労働者については義務教育を受ける機会が確保されること、移民の家事労働者については国境を越える前に雇用契約書などが提供されることが挙げられる。

その他、民間職業紹介所の不正な慣行から家事労働者を効果的に保護する措置や、家事労働の特殊性に十分配慮した労働監督措置の開発などに関しても規定している。

同時に同名の補足的勧告（第201号）も採択された。

批准=36

高齢労働者（1980年 第162号勧告）

正式名は「高齢労働者に関する勧告」。

高齢労働者の諸問題を総合的に取り上げたILO文書としては初めてのものであり、年をとることによって雇用・職業の面で困難の生じる労働者のすべてに適用し、このような人々の雇用問題は、総合的でバランスのとれた完全雇用戦略との関連で処理されるべきだと規定している。

勧告は、年齢を理由とする雇用・職業の差別待遇を防止するための措置を求め、賃金、安全衛生などの労働条件について均等待遇がなければならないと規定する。保護の面では、労働時間短縮、休暇延長、フレックスタイムなどによる労働時間編成など、高齢労働者が困難を感じないで就業できるようにするための配慮が必要とする。

引退に伴う諸問題については、年金年齢に達する前の配慮事項、年金支給に関連する問題などにつき措置が求められる。

23. 最終条項

(太字は日本が批准したもの)

最終条項改正 (1946年、第80号条約)

最終条項改正 (1961年、第116号条約)

この2条約は労働基準を定めたものでないため、改正の必要性について検討の対象となっていない。

最終条項改正 (1946年 第80号条約)

最終条項改正 (1961年 第116号条約)

第80号条約は正式には「国際労働機関の総会がその第28回までの会期において採択した諸条約により国際連盟事務総長に委任された一定の書記的任務を将来において遂行することに関し規定を設けることと、国際連盟の解体及び国際労働機関憲章の改正に伴って必要とされる補充的改正をこれらの条約に加えることを目的とするこれらの条約の一部改正に関する条約」という。

これは他の条約と異なって、労働基準に関するものではない。国際連盟の解体と国際労働機関憲章の改正により、それまでの間に採択された条約の中のある文言を改めなければならなくなったので、その改正箇所を指摘し、かつ改正を決めたものである。1961年には同名の第116号条約が採択されている。

批准=57 (第80号)、77 (第116号)

24. 未分類

公式経済への移行（2015年、第204号勧告）

公式経済への移行（2015年 第204号勧告）

正式名は「非公式な経済から公式な経済への移行に関する勧告」。

拡大する非公式（インフォーマル）経済が、労働における基本的な原則及び権利を含む労働者の権利にとって重要な課題であり、持続可能な企業の発展、歳入、政府の活動範囲、制度の健全性、公正な市場競争などに悪影響を与えることに鑑み、包括的な発展を達成し、すべての人のディーセント・ワークを実現するために非公式経済から公式（フォーマル）経済への移行が不可欠であるとして採択されたのがこの勧告である。

同勧告は、①目的及び適用範囲、②指針となる原則、③法的・政策的枠組み、④雇用政策、⑤権利及び社会的保護、⑥奨励策、法令遵守及び執行、⑦結社の自由、社会対話及び労使団体の役割、⑧情報収集及び確認、⑨履行、の9つのパート、42項から構成され、公式経済への移行またはその促進に向けて加盟国が講じるべき措置、それにあたり考慮すべき事項などを規定している。

付属資料には、すでに採択された、公式経済への移行促進に関係する国際労働機関及び国連の文書の一覧が掲載されている。

なお、政労使共同で勧告を完全に実施することなどを求める「非公式から公式経済への移行を円滑化する取り組みに関する決議」も同時に採択された。

加盟国（187カ国、アルファベット順）

別にみた条約批准数^(注)

（2023年8月1日現在）

（注）批准数には廃止及び廃棄された条約も含む

アフガニスタン	19	ブルガリア	101
アルバニア	55	ブルキナファソ	44
アルジェリア	60	ブルンジ	31
アンゴラ	35	カーボベルデ	16
アンチグア・バーブーダ	38	カンボジア	13
アルゼンチン	82	カメルーン	51
アルメニア	29	カナダ	38
オーストラリア	60	中央アフリカ	47
オーストリア	54	チャド	28
アゼルバイジャン	59	チリ	64
バハマ	37	中国（注1）	28
バーレーン	10	コロンビア	61
バングラデシュ	36	コモロ	36
バルバドス	41	コンゴ	28
ベラルーシ	51	クック諸島	8
ベルギー	114	コスタリカ	52
ベリーズ	50	クロアチア	61
ベニン	32	キューバ	90
ボリビア	50	キプロス	56
ボスニア・ヘルツェゴビナ	83	チェコ	73
ボツワナ	17	コートジボアール	42
ブラジル	98	コンゴ民主共和国	37
ブルネイ	2	デンマーク	73

ジブチ	68	インド	47
ドミニカ	26	インドネシア	20
ドミニカ共和国	39	イラン	15
エクアドル	62	イラク	72
エジプト	64	アイルランド	74
エルサルバドル	35	イスラエル	49
赤道ギニア	14	イタリア	114
エリトリア	8	ジャマイカ	31
エストニア	39	日本	50
エスワティニ	33	ヨルダン	26
エチオピア	23	カザフスタン	25
フィジー	39	ケニア	52
フィンランド	102	キリバス	11
フランス	129	韓国	32
ガボン	41	クウェート	19
ガンビア	8	キルギスタン	53
ジョージア	18	ラオス	12
ドイツ	87	ラトビア	52
ガーナ	51	レバノン	51
ギリシャ	73	レソト	26
グラナダ	34	リベリア	27
グアテマラ	74	リビア	29
ギニア	62	リトアニア	44
ギニアビサオ	33	ルクセンブルク	104
ガイアナ	47	マダガスカル	51
ハイチ	25	マラウイ	32
ホンジュラス	26	マレーシア (注2)	18
ハンガリー	73	モルディブ	10
アイスランド	26	マリ	34

マルタ	64	ポルトガル	85
マーシャル諸島	3	カタール	6
モーリタニア	45	ルーマニア	56
モーリシャス	52	ロシア	77
メキシコ	82	ルワンダ	34
モルドバ	43	セントキッツ・アンド・ネビス	10
モンゴル	21	セントルシア	29
モンテネグロ	76	セントビンセント・グレナディーン	27
モロッコ	65	サモア	10
モザンビーク	19	サンマリノ	26
ミャンマー	25	サントメ・プリンシペ	22
ナミビア	17	サウジアラビア	18
ネパール	11	セネガル	42
オランダ	110	セルビア	77
ニュージーランド	61	セーシェル	37
ニカラグア	62	シエラレオネ	45
ニジェール	41	シンガポール	28
ナイジェリア	44	スロバキア	76
北マケドニア	79	スロベニア	84
ノルウェー	111	ソロモン諸島	22
オマーン	5	ソマリア	26
パキスタン	36	南アフリカ	28
パラオ	2	南スーダン	7
パナマ	81	スペイン	137
パプアニューギニア	26	スリランカ	43
パラグアイ	41	スーダン	18
ペルー	77	スリナム	33
フィリピン	38	スウェーデン	94
ポーランド	92	スイス	62

シリア	50	(注1) 香港、マカオによる条約適用通知(notification)数は含まれていない。ちなみに香港及びマカオの条約適用通知数はそれぞれ49、36となっている。
タジキスタン	50	
タンザニア(注3)	48	(注2) マレー半島(批准数5)、サバ(批准数5)、サラワク(批准数9)それぞれによる批准は含まれていない。
タイ	19	
東チモール	6	
トーゴ	28	
トンガ	1	
トリニダード・トバゴ	22	(注3) 連邦を形成する本土タンガニカ、島嶼ザンジバルの片方のみが批准している条約も含む。
チュニジア	64	
トルコ	59	
トルクメニスタン	11	
ツバル	2	
ウガンダ	31	
ウクライナ	71	
アラブ首長国連邦	9	
英国	89	
米国	14	
ウルグアイ	111	
ウズベキスタン	20	
バヌアツ	9	
ベネズエラ	54	
ベトナム	25	
イエメン	30	
ザンビア	48	
ジンバブエ	26	

条約別にみた批准数及び索引

(2023年8月1日現在。番号に★印つき、太字は日本の批准したもので、計50。
◆印は撤回または廃止された条約。収録頁欄の「-」印は、「収録せず」の意。
批准数は廃棄通告されているものを含む)

条約番号	主題	批准数(収録頁)	
1	労働時間(工業), 1919年	52 (P. 61)	
★2	失業, 1919年	57 (P. -)	
3	母性保護, 1919年	34 (P. -)	
◆4	女性夜業, 1919年	58 (P. -)	
★5	最低年齢(工業), 1919年	72 (P. -)	
6	年少者夜業(工業), 1919年	59 (P. -)	
◆★7	最低年齢(海上), 1920年	53 (P. -)	
◆★8	失業補償(海難), 1920年	60 (P. -)	
◆★9	海員紹介, 1920年	41 (P. -)	
★10	最低年齢(農業), 1921年	55 (P. -)	
11	団結権(農業), 1921年	123 (P. -)	
12	労働者補償(農業), 1921年	77 (P. -)	
13	白鉛(塗装), 1921年	63 (P. -)	
14	週休(工業), 1921年	120 (P. 58)	
◆★15	最低年齢(石炭夫・火夫), 1921年	69 (P. -)	
◆★16	年少者体格検査(海上), 1921年	82 (P. -)	
17	労働者補償(災害), 1925年	74 (P. -)	
★18	職業病補償, 1925年	68 (P. -)	
★19	均等待遇(災害補償), 1925年	121 (P. -)	
20	夜業(パン焼業), 1925年	17 (P. -)	
◆★21	移民監督, 1926年	33 (P. -)	
★22	海員雇入契約, 1926年	60 (P. -)	
23	海員送還, 1926年	47 (P. -)	
24	疾病保険(工業), 1927年	29 (P. -)	
25	疾病保険(農業), 1927年	21 (P. -)	
★26	最低賃金決定制度, 1928年	105 (P. -)	
★27	船荷重量表示, 1929年	66 (P. -)	
◆28	災害保護(仲仕), 1929年	4 (P. -)	
★29	強制労働, 1930年	181 (P. 33)	
30	労働時間(商業・事務所), 1930年	30 (P. -)	
◆31	労働時間(炭坑), 1931年	2 (P. -)	
32	災害保護(仲仕)(改正), 1932年	46 (P. -)	
33	最低年齢(非工業), 1932年	25 (P. -)	
◆34	有料職業紹介所, 1933年	11 (P. -)	
35	老齢保険(工業等), 1933年	11 (P. -)	
36	老齢保険(農業), 1933年	10 (P. -)	

- 37 障害保険(工業等), 1933年
 … 11 (P. -)
- 38 障害保険(農業), 1933年・10 (P. -)
- 39 遺族保険(工業等), 1933年
 … 8 (P. -)
- 40 遺族保険(農業), 1933年・7 (P. -)
- ◆41 女性夜業(改正), 1934年・38 (P. -)
- ★42 職業病補償(改正), 1934年
 … 53 (P. -)
- 43 板硝子工場, 1934年…… 13 (P. -)
- 44 失業給付, 1934年…… 14 (P. -)
- ★45 女性地下作業, 1935年…… 98 (P. -)
- ◆46 労働時間(炭坑)(改正), 1935年
 … 3 (P. -)
- 47 40時間制, 1935年…… 15 (P. 61)
- 48 移民年金権保全, 1935年・12 (P. -)
- 49 労働時間短縮(硝子ビン工場), 1935年
 … 10 (P. -)
- ◆★50 先住民労働者募集, 1936年
 … 33 (P. -)
- ◆51 労働時間短縮(公共事業), 1936年
 … 0 (P. -)
- 52 有給休暇, 1936年…… 54 (P. -)
- ◆53 職員海技免状, 1936年…… 37 (P. -)
- ◆54 有給休暇(海上), 1936年…… 6 (P. -)
- 55 船舶所有者責任(傷病海員), 1936年
 … 18 (P. -)
- 56 疾病保険(海上), 1936年・20 (P. -)
- ◆57 労働時間・定員(海上), 1936年
 … 3 (P. -)
- ★58 海上最低年齢(改正), 1936年
 … 51 (P. -)
- 59 工業最低年齢(改正), 1937年
 … 36 (P. -)
- ◆60 非工業最低年齢(改正), 1937年
 … 11 (P. -)
- ◆61 労働時間短縮(繊維), 1937年
 … 0 (P. -)
- 62 安全規定(建築), 1937年・30 (P. -)
- 63 賃金・労働時間統計, 1938年
 … 34 (P. -)
- ◆64 先住民労働者雇用契約, 1939年
 … 31 (P. -)
- ◆65 刑罰(先住民労働者), 1939年
 … 33 (P. -)
- ◆66 移民労働者, 1939年…… 0 (P. -)
- ◆67 労働時間・休息期間(路面運送), 1939年
 … 4 (P. -)
- 68 食糧・賄(船員), 1946年・25 (P. -)
- ★69 船舶料理人証明, 1946年・38 (P. -)
- ◆70 社会保障(船員), 1946年…… 7 (P. -)
- 71 船員年金, 1946年…… 13 (P. -)
- ◆72 船員有給休暇, 1946年…… 5 (P. -)
- ◆★73 船員健康検査, 1946年・46 (P. -)
- ◆74 有能海員証明, 1946年…… 29 (P. -)
- ◆75 船員設備, 1946年…… 5 (P. -)

- ◆76 賃金・時間・定員(海上), 1946年
 ……0 (P. -)
- 77 年少者健康検査(工業), 1946年
 ……43 (P. -)
- 78 年少者健康検査(非工業), 1946年
 ……39 (P. -)
- 79 年少者夜業(非工業的業務), 1946年
 ……20 (P. -)
- ★80 最終条項改正, 1946年 ……57 (P. 96)
- ★81 労働監督, 1947年 ……149 (P. 43)
- 82 社会政策(非本土地域), 1947年
 ……4 (P. -)
- 83 労働基準(非本土地域), 1947年
 ……2 (P. -)
- 84 結社権(非本土地域), 1947年
 ……9 (P. -)
- 85 労働監督機関(非本土地域), 1947年
 ……11 (P. -)
- ◆86 雇用契約(先住民労働者), 1947年
 ……23 (P. -)
- ★87 結社の自由・団結権保護, 1948年
 ……158 (P. 29)
- ★88 職業安定組織, 1948年 ……92 (P. 50)
- 89 夜業(女性)(改正), 1948年
 ……67 (P. -)
- 90 年少者夜業(工業)(改正), 1948年
 ……51 (P. -)
- ◆91 有給休暇(船員)(改正), 1949年
 ……25 (P. -)
- 92 船員設備(改正), 1949年… 47 (P. -)
- ◆93 賃金・時間・定員(海上)(改正), 1949年
 ……5 (P. -)
- 94 労働条項(公契約), 1949年
 ……63 (P. 54)
- 95 賃金保護, 1949年… 99 (P. 55)
- ★96 有料職業紹介所(改正), 1949年
 ……42 (P. -)
- 97 移民労働者(改正), 1949年
 ……53 (P. 80)
- ★98 団結権・団交権, 1949年
 ……168 (P. 29)
- 99 最低賃金決定制度(農業), 1951年
 ……54 (P. -)
- ★100 同一報酬, 1951年… 174 (P. 38)
- 101 有給休暇(農業), 1952年… 46 (P. -)
- ★102 社会保障(最低基準), 1952年
 ……65 (P. 72)
- 103 母性保護(改正), 1952年… 41 (P. -)
- ◆104 刑罰廃止(先住民), 1955年
 ……26 (P. -)
- ★105 強制労働廃止, 1957年… 178 (P. 34)
- 106 週休(商業・事務所), 1957年
 ……63 (P. 58)
- 107 先住民・種族民, 1957年… 27 (P. -)
- 108 船員身分証明書, 1958年… 64 (P. -)
- ◆109 賃金・時間・定員(海上)(改正), 1958年
 ……15 (P. -)
- 110 農園, 1958年… 12 (P. -)

- 111 差別待遇(雇用・職業), 1958年
 …… 175 (P. 39)
- 112 最低年齢(漁船員), 1959年
 …… 29 (P. 一)
- 113 健康検査(漁船員), 1959年
 …… 30 (P. 一)
- 114 漁船員雇入契約, 1959年・23 (P. 一)
- ★115 放射線保護, 1960年…… 50 (P. 65)
- ★116 最終条項改正(基本的な目的及び基準), 1961年
 …… 77 (P. 96)
- 117 社会政策, 1962年…… 33 (P. 79)
- 118 均等待遇(社会保障), 1962年
 …… 38 (P. 75)
- ★119 機械防護, 1963年…… 52 (P. 一)
- ★120 衛生(商業及び事務所), 1964年
 …… 52 (P. 66)
- ★121 業務災害給付, 1964年…… 24 (P. 73)
- ★122 雇用政策, 1964年…… 115 (P. 46)
- 123 最低年齢(坑内労働), 1965年
 …… 41 (P. 一)
- 124 年少者健康診断(坑内労働), 1965年
 …… 41 (P. 37)
- 125 漁船員海技免状, 1966年
 …… 10 (P. 88)
- 126 船員設備(漁船員), 1966年
 …… 23 (P. 一)
- 127 最大重量, 1967年…… 29 (P. 一)
- 128 障害・老齢・遺族給付, 1967年
 …… 17 (P. 73)
- 129 労働監督(農業), 1969年・59 (P. 一)
- 130 医療・疾病給付, 1969年・16 (P. 74)
- ★131 最低賃金決定, 1970年…… 54 (P. 55)
- 132 有給休暇(改正), 1970年・38 (P. 62)
- 133 船員設備(補足規定), 1970年
 …… 32 (P. 一)
- ★134 災害防止(船員), 1970年・29 (P. 一)
- 135 労働者代表, 1971年…… 85 (P. 30)
- 136 ベンゼン, 1971年…… 38 (P. 一)
- 137 港湾労働, 1973年…… 25 (P. 90)
- ★138 就業最低年齢, 1973年…… 176 (P. 36)
- ★139 職業がん, 1974年…… 41 (P. 66)
- 140 有給教育休暇, 1974年…… 35 (P. 51)
- 141 農業従事者団体, 1975年・41 (P. 30)
- ★142 人的資源開発, 1975年…… 68 (P. 52)
- 143 移民労働者(補足規定), 1975年
 …… 29 (P. 81)
- ★144 三者間の協議(国際労働基準), 1976年
 …… 156 (P. 41)
- ◆145 雇用継続(船員), 1976年・17 (P. 一)
- 146 船員年次有給休暇, 1976年
 …… 17 (P. 一)
- ◆★147 商船(最低基準), 1976年・56 (P. 一)
- 148 作業環境(空気汚染, 騒音, 振動), 1977年
 …… 46 (P. 67)
- 149 看護職員, 1977年…… 41 (P. 93)
- 150 労働行政, 1978年…… 78 (P. 43)
- 151 労働関係(公務), 1978年・58 (P. 31)
- 152 職業の安全及び衛生(港湾労働), 1979年

- … 27 (P. 89)
- 153 労働時間, 休息期間(路面運送), 1979年
… 9 (P. -)
- 154 団体交渉, 1981年 …… 50 (P. 32)
- 155 職業安全健康, 1981年 … 78 (P. 64)
- ★156 家族的責任を有する労働者, 1981年
… 45 (P. 39)
- 157 社会保障の権利維持, 1982年
… 4 (P. 75)
- 158 雇用の終了, 1982年 …… 36 (P. 53)
- ★159 職業リハビリテーション及び雇用(障害者), 1983年
… 85 (P. 47)
- 160 労働統計, 1985年 …… 51 (P. 44)
- 161 職業衛生機関, 1985年 … 36 (P. 64)
- ★162 石綿, 1986年 …… 35 (P. 67)
- ◆163 船員福祉, 1987年 …… 18 (P. -)
- 164 健康の保護及び医療(船員), 1987年
… 15 (P. -)
- ◆165 社会保障(船員)(改正), 1987年
… 3 (P. -)
- 166 船員送還(改正), 1987年 … 14 (P. -)
- 167 建設業における安全健康, 1988年
… 34 (P. 68)
- 168 雇用促進及び失業保護, 1988年
… 8 (P. 74)
- 169 先住民・種族民, 1989年 … 24 (P. 91)
- 170 化学物質, 1990年 …… 23 (P. 68)
- 171 夜業, 1990年 …… 17 (P. 59)
- 172 労働条件(旅館・飲食店), 1991年
… 16 (P. 93)
- 173 労働者債権保護(使用者の支払不能), 1992年
… 21 (P. 56)
- 174 大規模産業災害防止, 1993年
… 19 (P. 69)
- 175 パートタイム労働, 1994年
… 20 (P. 60)
- 176 鉱山安全健康, 1995年 … 34 (P. 69)
- 177 在宅形態の労働, 1996年 … 13 (P. 94)
- ◆178 労働監督(船員), 1996年 … 15 (P. -)
- ◆179 船員募集, 紹介, 1996年 … 10 (P. -)
- ◆180 船員労働時間, 船舶定員, 1996年
… 21 (P. -)
- ★181 民間職業仲介事業所, 1997年
… 38 (P. 47)
- ★182 最悪の形態の児童労働の禁止, 1999年
… 187 (P. 36)
- 183 母性保護, 2000年 …… 43 (P. 77)
- 184 農業における安全健康, 2001年 … 21 (P. 70)
- 185 船員の身分証明書(改正), 2003年
… 38 (P. 85)
- ★MLC 海上労働, 2006年 …… 104 (P. 83)
- ★187 職業上の安全及び健康促進枠組, 2006年
… 61 (P. 65)
- 188 漁業労働, 2007年 …… 21 (P. 87)
- 189 家事労働者, 2011年 …… 36 (P. 94)
- 190 暴力及びハラスメント, 2019年
… 31 (P. 40)
- 191 安全で健康的な労働環境, 2023年
… 0 (P. -)

ILO 勧告の一覧表 (◆印は撤回または置き換えられた勧告)

番号	主題	採 択	22 労働者補償（最小限度の規模）	1925
◆1	失業	1919	23 労働者補償（裁判）	1925
◆2	相互的待遇	1919	24 労働者補償（職業病）	1925
3	炭疽予防	1919	25 均等待遇（災害補償）	1925
4	鉛中毒（女性及児童）	1919	◆26 移民（船中女性保護）	1926
◆5	労働監督（保健機関）	1919	◆27 送還（船長及び見習）	1926
6	黄燐	1919	◆28 労働監督（海員）	1926
◆7	労働時間（漁業）	1920	29 疾病保険	1927
8	労働時間（内水航行）	1920	30 最低賃金決定制度	1928
◆9	国内海員法典	1920	◆31 産業災害防止	1929
◆10	失業保険（海員）	1920	◆32 動力運転機械	1929
◆11	失業（農業）	1921	◆33 災害保護（仲仕）相互主義	1929
◆12	母性保護（農業）	1921	◆34 災害保護（仲仕）労使団体諮問	1929
13	女性夜業（農業）	1921	35 強制労働（間接強制）	1930
14	児童及び年少者夜業（農業）	1921	◆36 強制労働（規律）	1930
◆15	職業教育（農業）	1921	◆37 労働時間（旅館等）	1930
◆16	居住条件（農業）	1921	◆38 労働時間（劇場等）	1930
17	社会保険（農業）	1921	◆39 労働時間（病院等）	1930
◆18	週休（商業）	1921	40 災害保護（仲仕）相互主義	1932
19	移民統計	1922	41 最低年齢（非工業）	1932
◆20	労働監督	1923	◆42 職業紹介機関	1933
◆21	余暇利用	1924		

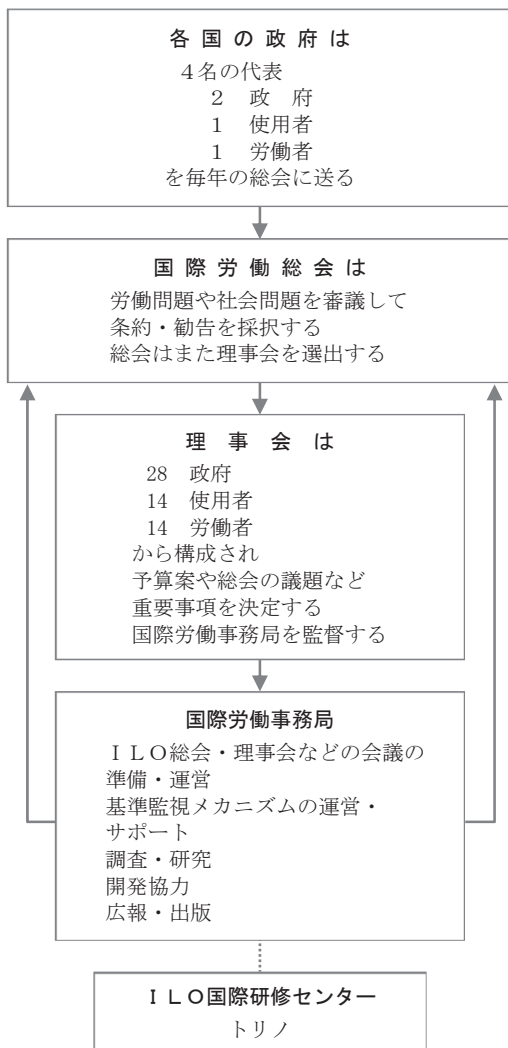
◆43	障害・老齢及び遺族保険	1933	69	医的保護	1944
44	失業給付	1934	◆70	属地社会政策	1944
◆45	失業（年少者）	1935	◆71	雇用（戦時より平時への 過渡期）	1944
◆46	募集排除	1936	◆72	職業安定組織	1944
47	有給休暇	1936	◆73	公共事業（国家的計画）	1944
◆48	港における海員福利	1936	◆74	属地社会政策（補足規定）	1945
◆49	労働時間及び定員（海上）	1936	◆75	船員社会保障（協定）	1946
◆50	公共事業（国際的協力）	1937	◆76	船員（被扶養者に対する 医的保護）	1946
◆51	公共事業（国家的協力）	1937	◆77	職業訓練（船員）	1946
52	最低年齢（家族的企業）	1937	◆78	寝具・食器道具等給与 （乗組員）	1946
◆53	安全規定（建築業）	1937	79	年少者健康検査	1946
◆54	監督（建築業）	1937	80	年少者夜業（非工業）	1946
◆55	災害防止協力（建築業）	1937	81	労働監督	1947
◆56	職業教育（建築業）	1937	82	労働監督（鉱業及び運送 業）	1947
◆57	職業訓練	1939	83	職業安定組織	1948
◆58	雇用契約（先住民労働者）	1939	84	労働条項（公契約）	1949
◆59	労働監督機関（先住民 労働者）	1939	85	賃金保護	1949
◆60	徒弟制度	1939	86	移民労働者（改正）	1949
◆61	移民労働者	1939	◆87	職業指導	1949
◆62	移民労働者（各国間の協 力）	1939	◆88	職業訓練（成年者）	1950
◆63	管理手帳（路面運送）	1939	89	最低賃金決定制度（農業）	1951
◆64	夜業（路面運送）	1939	90	同一報酬	1951
◆65	時間規律方法（路面運送）	1939	91	労働協約	1951
◆66	休息期間（個人運転手）	1939	92	任意調停及び任意仲裁	1951
67	所得保障	1944			
68	社会保障（軍隊）	1944			

93	有給休暇（農業）	1952	◆117	職業訓練	1962
94	企業における協力	1952	118	機械防護	1963
95	母性保護	1952	◆119	解雇	1963
◆96	最低年齢（炭鉱）	1953	120	衛生（商業及び事務所）	1964
97	労働者健康保護	1953	121	業務災害給付	1964
98	有給休暇	1954	122	雇用政策	1964
99	職業更正（身体障害者）	1955	◆123	雇用（家族の責任をもつ 女性）	1965
100	移民労働者保護（低開発 国）	1955	124	最低年齢（坑内労働）	1965
◆101	職業訓練（農業）	1956	125	年少者労働条件（坑内労働）	1965
102	福祉施設	1956	126	職業訓練（漁船員）	1966
103	週休（商業及び事務所）	1957	◆127	協同組合（発展途上国）	1966
104	先住民及び種族民	1957	128	最大重量	1967
◆105	船内医療箱	1958	129	企業内コミュニケーション	1967
◆106	海上医療助言	1958	130	苦情審査	1967
◆107	船員雇入（外国船舶）	1958	131	障害・老齢及び遺族給付	1967
◆108	社会的条件及び安全（船員）	1958	132	小作農及び分益農	1968
◆109	賃金・労働時間及び定員 （海上）	1958	133	労働監督（農業）	1969
110	農園	1958	134	医療及び疾病給付	1969
111	差別待遇（雇用及び職業）	1958	135	最低賃金決定	1970
◆112	労働衛生機関	1959	136	青少年特別計画	1970
113	協議（産業的及び全国的 規模）	1960	◆137	職業訓練（船員）	1970
114	放射線保護	1960	◆138	船員福祉	1970
115	労働者住宅	1961	◆139	船員雇用（技術の発展）	1970
116	労働時間短縮	1962	◆140	船員設備（空気調節装置）	1970
			◆141	船員設備（騒音規制）	1970

◆142 災害防止（船員）	1970	166 雇用の終了	1982
143 労働者代表	1971	167 社会保障の権利維持	1983
144 ベンゼン	1971	168 職業リハビリテーション 及び雇用（障害者）	1983
145 港湾労働	1973	169 雇用政策（補足規定）	1984
146 就業最低年齢	1973	170 労働統計	1985
147 職業がん	1974	171 職業衛生機関	1985
148 有給教育休暇	1974	172 石綿	1986
149 農業従事者団体	1975	◆173 船員福祉	1987
◆150 人的資源開発	1975	◆174 船員送還	1987
151 移民労働者	1975	175 建設業の安全健康	1988
152 三者協議（国際労働機関 活動）	1976	176 雇用促進及び失業保護	1988
◆153 年少船員の保護	1976	177 化学物質	1990
◆154 雇用継続（船員）	1976	178 夜業	1990
◆155 商船（基準の改善）	1976	179 労働条件（旅館・飲食店）	1991
156 作業環境（空気汚染・騒音 及び振動）	1977	180 労働者債権保護（使用者の 支払不能）	1992
157 看護職員	1977	181 大規模産業災害防止	1993
158 労働行政	1978	182 パートタイム労働	1994
159 労働関係（公務）	1978	183 鉱山安全健康	1995
160 職業安全衛生（港湾労働）	1979	184 在宅形態の労働	1996
161 労働時間及び休息期間 （路面運送）	1979	◆185 労働監督（船員）	1996
162 高齢労働者	1980	◆186 船員募集、紹介	1996
163 団体交渉	1981	◆187 船員賃金、労働時間、船舶 定員	1996
164 職業安全健康	1981	188 民間職業仲介事業所	1997
165 家族的責任を有する労働者	1981	189 中小企業雇用創出	1998

190 最悪の形態の児童労働の禁止	1999
191 母性保護	2000
192 農業の安全健康	2001
193 協同組合の促進	2002
194 職業病一覧表	2002
195 人的資源開発	2004
◆196 漁業労働	2005
197 職業上の安全及び健康促進 枠組	2006
198 雇用関係	2006
199 漁業労働	2007
200 H I V及びエイズ	2010
201 家事労働者	2011
202 社会的保護の土台	2012
203 強制労働	2014
204 非公式な経済から公式な経 済への移行	2015
205 平和と強靱性のための雇用 とディーセント・ワーク	2017
206 暴力及びハラスメント	2019
207 安全で健康的な労働環境	2023
208 質の高い見習い研修制度	2023

国際労働機関



国際労働基準

— I L O 条約・勧告の手引き —

2023年版

編 集 I L O 駐 日 事 務 所
発 行

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70

国連大学本部ビル8階

T e l : 03 (5467) 2701

F A X : 03 (5467) 2700

<http://www.ilo.org/tokyo>

2023年9月 発行

印 刷 前田印刷株式会社 東京支店

