

国立国会図書館 調査及び立法考查局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	ILO 条約の制定・適用監視と国内法への影響
他言語論題 Title in other language	The Development of International Labor Conventions, the Supervision of Their Application, and Their Impact on Japanese Law
著者 / 所属 Author(s)	福井 祥人 (FUKUI Yoshito) / 国立国会図書館調査及び立法考查局専門調査員 社会労働調査室主任
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考查局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	901
刊行日 Issue Date	2026-1-20
ページ Pages	59-88
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	ILO の条約制定と適用監視は国内法に様々な影響を与えて いる。一方で日本は ILO 条約の批准に慎重な姿勢をとっ いる。日本の批准条約とその影響及び批准過程について考 察する。

- * この記事は、調査及び立法考查局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。
- * 本文中の意見にわたる部分は、筆者の個人的見解です。

ILO 条約の制定・適用監視と国内法への影響

国立国会図書館 調査及び立法考査局
専門調査員 社会労働調査室主任 福井 祥人

目 次

はじめに

I ILO の概要

- 1 ILO の歴史
- 2 ILO の組織

II ILO の活動

- 1 国際労働基準の設定
- 2 ILO 条約の適用監視
- 3 ILO の「宣言」とその影響

III ILO 条約の効力

- 1 条約の発効条件と加盟国による廃棄
- 2 条約改正に伴う旧条約の効力
- 3 廃止と撤回
- 4 理事会による基準見直し

IV ILO 条約と日本の批准状況

- 1 批准状況の概観
- 2 主な批准条約とその影響
- 3 最近の条約批准過程
- 4 日本の主な未批准条約

まとめ

キーワード：ILO、国際労働機関、ILO 条約、ILO105 号条約、ILO111 号条約、ILO155 号条約、
基本条約

要 旨

- ① 2025年5月23日第217回国会において、「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）」の批准が承認され、現在批准登録に向けた準備が進められている。同条約はILO（国際労働機関）の基本条約に指定されている条約である。
- ② ILOは国際連合加盟国のほとんどに当たる187か国が加盟する国際機関であり、ILO条約・勧告から成る国際労働基準の設定等の活動を通じて、労働条件等の改善を進めている。日本は主要産業国10か国の一として、ILOの活動で重要な役割を担っている。
- ③ 国際機関の代表は政府代表であることが通常であるが、ILOは政府代表、労働者代表、使用者代表の三者で構成されており、労使の民間代表が政府代表と対等な立場で参画しているところに際立った特徴がある。
- ④ ILOは国際労働基準を設定するだけでなく、ILO条約等の適用監視の活動も積極的に行っている。定常監視として、年次報告書等により加盟各国の条約の遵守状況に対する意見を表明するだけでなく、労使団体等からの訴えを受けて加盟国政府に改善勧告を行う等の活動も行っている。
- ⑤ ILOは、これまでに192本の条約を採択している。ILOは条約を適宜見直し、有効性を失った条約を廃止するとともに、積極的に批准を推進する条約を明確にしている。特に基本的権利に関わる10本の条約は基本条約とされ、最優先での批准が加盟国に求められている。
- ⑥ 日本は155号条約を含め、これまでに9本の基本条約を批准している。全体では51本の条約を批准しており、批准や批准後の適用監視を通じて国内法に影響を与えているものも多い。
- ⑦ ただし、OECD加盟国等の先進国と比較すると批准数が少なく、直近の条約批准過程を見ても、批准に慎重な姿勢をとっていると言える。日本が未批准の基本条約である「1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）」は、ILO加盟国のほとんどが既に批准をしており、国内外から最優先での批准検討が求められている。

はじめに

2025年5月23日第217回国会において「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約（第155号）の締結について承認を求めるの件」が承認された。この国会承認は、国際労働機関（International Labour Organization. 以下「ILO」）が採択した国際労働条約（以下「ILO条約」）「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）」⁽¹⁾の批准を承認するものであり、現在批准登録に向けた手続が進められている⁽²⁾。

155号条約は1981年に採択されたものであり、国会承認までに44年を要したことになる。ILO条約の批准に当たっては条約が求める基準に国内法を適合させる必要があり、国内法との適合の精査、整備が進まず、批准に至っていない条約も多い。

一方で、ILO条約の批准に合わせて、国内法の大きな改正につながった例があり、批准に至らない場合でも、ILO条約で示された基準が、国内法の整備に影響を与えている例も多い。

本稿では、第Ⅰ章でILOの概要について、第Ⅱ章で国際労働基準（後述）の設定を中心とするILOの活動について、第Ⅲ章でILO条約の効力について、第Ⅳ章で日本のILO条約の批准状況と国内法に与えた影響について述べる。

I ILOの概要

ILOは、国際連合加盟国のほとんどに当たる187か国が加盟する国際機関であり、ILO条約と国際労働勧告（以下「ILO勧告」）から成る国際労働基準の設定等の活動を通じて、労働条件等の改善を進めている⁽³⁾。本章では、ILOがどのような目的で設立され、どのような機能を持っているのか、歴史と組織の面から見ていきたい。

1 ILOの歴史

ILOは第一次世界大戦の講和条約であるヴェルサイユ講和条約第13編「労働」⁽⁴⁾に基づき、国際連盟の機関として1919年に発足した（1946年からは国際連合の専門機関）。条約第13編は、

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2025年11月28日である。

(1) ILO条約は、正式名称と各条約の前文において定義された通称（引用する際に用いることができる名称）があり、論文等では通称（もしくは更に簡略な名称）を用いるのが一般的である。通称には採択年と条約番号が付されている。155号条約の正式名称は「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」、通称は「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約（第155号）」である。本稿では、特に断りのない限り、初出において通称を示し、それ以降は条約番号（155号条約等）のみを記載することとする。また、条文の日本語訳、日本の批准年等は、「条約一覧（番号順、議定書を含む）」ILO website <<https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/国際労働基準（基準設定と監視機構）/条約一覧（番号順、議定書を含む）>> の記載に従っている。

(2) 日本における155号条約の発効は国内関連法規の施行日の関係で2027年4月となる予定である（後掲注⁽³⁾参照）。

(3) ILO条約が批准手続を必要とし、批准国が遵守する義務を負うのに対し、ILO勧告は批准手続を必要とせず、強制力を持たないが、条約よりも広範な規定を有し、加盟各国の労働立法等の指針としての役割を果たしている。また、勧告は将来条約化するための予備的措置として採択される場合もある（ILO駐日事務所編『国際労働基準—ILO条約・勧告の手引き—2025年版』2025, p.4. <<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/2025%20ILO%20条約・勧告の手引き.pdf>>）。

(4) *The labour provisions of the peace treaties*, Geneva: International Labour Office, 1920, pp.3-16. <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf>

ほぼそのまま ILO 憲章（以下「憲章」）⁽⁵⁾となり、1944 年の第 26 回総会で採択されたフィラデルフィア宣言⁽⁶⁾を付属文書として、ILO の憲法的な位置付けとなっている。講和条約に淵源を持つ憲章は、世界平和のためには、社会正義の実現と労働条件の改善が必要であるとしており、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」として、国際協調の必要性がうたわれている。

1919 年において、労働問題に対処するための国際的な専門機関として ILO が発足した理由としては、以下のようなことが挙げられる。①18 世紀後半に始まる産業革命以後、劣悪な条件に置かれていた労働者の保護の必要性が国際的に認識されるようになっていたこと、②一部の国でのみ労働条件が改善され、国との間で労働条件に不均衡が生じた場合、労働条件が改善された国が国際貿易上不利益を被ると考えられ、公正労働基準による公正貿易を保障する国際的取組が必要とされたこと、③欧米諸国を中心に労働組合運動が盛んとなり、国際的連帯の動きもあり、労働者の発言権が増していたこと、④第一次世界大戦中の交戦国においては、労使団体の国策への協力が必要とされ、特に労働組合に対する政府の認識に変化が生じたこと、⑤1917 年のロシア革命により、政府・使用者側に危機感が強まり、労働運動の過激化を抑えるためには労働者の要望を受け入れる必要があると認識されたこと等である⁽⁷⁾。ILO は、労働者・労働組合に必要とされただけでなく、政府や使用者側からも求められた組織であったと言える。

ILO の最大の特徴である三者構成も、このような成り立ちから理解することができる。国際機関の代表は政府代表であることが通常であるが、ILO は政府代表、労働者代表、使用者代表の三者で構成されており、労使の民間代表が政府代表と対等な立場で参画している。労使代表の参加については、ILO の主要目的が国際労働基準の設定にあり、国際労働基準が基本的には国際的な労働協約であるという理解があったため、労働協約締結の当事者である労使代表が参加するのは、当然と考えられていたと説明されている⁽⁸⁾。

日本はヴェルサイユ講和条約第 13 編の策定段階から参加⁽⁹⁾しており、ILO 発足時の原加盟国 42 か国の一である⁽¹⁰⁾。1940 年に脱退し、第二次世界大戦後の 1951 年に再加盟している⁽¹¹⁾。

2 ILO の組織

ILO には、憲章第 2 条により ILO 総会（以下「総会」）、ILO 理事会（以下「理事会」）及び国際労働事務局（以下「事務局」）が置かれている。以下、それぞれの組織を概観する。

(5) “ILO Constitution.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRY_ID:2453907:NO>; 「ILO 憲章、フィラデルフィア宣言」[日本語訳] 2014.2.25. ILO website <https://www.ilo.org/ja/resource/i_lo/憲章、フィラデルフィア宣言>

(6) “ILO Constitution,” *ibid.*; 「ILO 憲章、フィラデルフィア宣言」同上

(7) 日本 ILO 協会編『講座 ILO（国際労働機関）—社会正義の実現をめざして— 上巻』1999, pp.41-51.

(8) 労働政策研究・研修機構編『政労使三者構成の政策検討に係る制度・慣行に関する調査—ILO・仏・独・蘭・英・EU 調査—』2010, p.7.

(9) 吾郷眞一「基調講演 ILO と日本」『大原社会問題研究所雑誌』743・744 号, 2020.10, p.8.

(10) ヴェルサイユ講和条約第 387 条第 2 項により、国際連盟の原加盟国 42 か国が ILO の原加盟国と定められた（日本 ILO 協会編 前掲注(7), p.77.）。

(11) 同上, p.78. 日本政府の脱退通告は 1938 年であるが、憲章（第 1 条第 4 項）は、脱退は ILO 事務局長が通告受領後 2 年で発効すると定めているため、正式な脱退は 1940 年となる。

(1) 総会

総会は、全加盟国の代表で構成される ILO の最高意思決定機関であり、ILO 条約・勧告の採択及びこれらの廃止（同第 19 条）、憲章の改正（同第 36 条）等を決定している。総会に参加する各加盟国の代表は政府代表 2 名、労働者代表 1 名、使用者代表 1 名の 4 名で構成（同第 3 条第 1 項）され、それぞれ個別に投票する権利を持つ（同第 4 条第 1 項）。政府代表が 2 票を持つのは、自国の法令に直接責任を持つのが政府であるためである等の説明がなされている⁽¹²⁾。総会では議長 1 名、副議長 3 名が選出され、副議長は政労使代表各 1 名とすることとなっている（同第 17 条第 1 項）。各国の労使代表は、代表的な労使団体と合意して選ぶこととされており（同第 3 条第 5 項）、現在の日本の使用者代表は日本経済団体連合会（以下「経団連」）から、労働者代表は日本労働組合総連合会（以下「連合」）から指名されている⁽¹³⁾。政労使各代表は顧問（投票権はない。）を伴うことができる（同条第 2 項）。

特段の定めがない限り議案は出席代表の投票の単純過半数で決定される（同第 17 条第 2 項）が、ILO 条約・勧告の採択には 3 分の 2 の賛成が必要となる（同第 19 条第 2 項）。

総会は少なくとも毎年 1 回開催すること（同第 3 条第 1 項）とされている⁽¹⁴⁾。現在は 6 月にスイスのジュネーブで開催されており、直近では、2025 年に第 113 回総会が開催された⁽¹⁵⁾。通常総会とは別に船員の労働条件を取り扱う海事総会⁽¹⁶⁾が行われる場合があり、今までに通常総会が 101 回、海事総会が 12 回開催されている⁽¹⁷⁾。

(2) 理事会及び国際労働事務局

ILO の業務執行機関である理事会は、ILO の政策、総会の議題の決定、事業計画と予算案の承認と総会への提出等を行う⁽¹⁸⁾。理事会の監督の下、ILO の実務を担うのが事務局であり、事務局のトップである事務局長は理事会が任命している（憲章第 8 条第 1 項）。

理事会は理事 56 名で構成されており、総会と同様に 2:1:1 の比率で、政府代表理事が 28 名、労使代表理事が各 14 名となっている。政府代表理事のうち、10 名は主要産業国 10 か国⁽¹⁹⁾の政府が任命し、残る 18 名を総会において主要産業国以外から選出された国が任命する（同第 7 条第 2 項）。労使の代表理事には主要産業国の制度ではなく、総会において労使代表による選挙団が、立候補者の中から選出することとなっている⁽²⁰⁾。理事会の任期は 3 年であり、選出

(12) 吾郷眞一「なぜ ILO は三者構成なのか」『日本労働研究雑誌』585 号、2009.4, p.11.

(13) 日本 ILO 協会編 前掲注(7), p.83. 出典記載の日経連（日本経済団体連盟）は 2002 年に経団連に統合されている。

(14) 第二次世界大戦中の 1940 ~ 1943 年の 4 年間とコロナ禍の 2020 年は開催されていない。

(15) 「第 113 回 ILO 総会結果（概要）」厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hoka_bunya/kokusai/ilo/ilo_soukai2024_00002.html>

(16) 船員は陸上の労働者と異なり、長時間にわたり陸上を遠く離れた海上を航行する船舶にあって、労働だけでなく日常生活も営まれるという特異な環境にあるため、ILO では設立当初から船員保護に特化した条約が必要と認識されていた。このため通常の総会とは別に、船員の労働条件を取り扱う海事総会が開催され、総会の労使代表として船員・船主の代表が参加している。1920 年の ILO の第 2 回総会は、最初に開催された海事総会であり、これ以後、10 年に 1 回程度の頻度で開催され、多くの船員関連の条約が採択されている（通常総会で採択された船員関連の条約もある。）。日本 ILO 協会編 前掲注(7), pp.90-92.

(17) “International Labour Conference: Sessions.” ILO website <<https://libguides.ilo.org/conference/years>>; “International Labour Conference: Maritime Sessions.” *ibid.* <<https://libguides.ilo.org/conference/maritime>>

(18) 「国際労働総会と理事会」2024.2.12. ILO website <<https://www.ilo.org/ja/info2>>

(19) 主要産業国は憲章第 7 条第 3 項に基づき、必要に応じて理事会が決定することとなっており、主要な工業国が指定されている。現在は、イギリス、フランス、ドイツ、イタリア、ロシア、アメリカ、ブラジル、中国、インド及び日本の 10 か国であり、1980 年代以降固定されている（日本 ILO 協会編 前掲注(7), p.95.）。

(20) 同上, p.96. なお、労使理事は国ではなく個人を選出することとなっており、労使の理事に欠員が出た場合には補充のための選挙が行われる。

は3年ごとに行われる（同第7条第5項）。

主要産業国は、憲章の改正等においても特権的な地位を占めている⁽²¹⁾。日本は1919年のILO創設時から主要産業国（当時は8か国）⁽²²⁾であり、再加盟後の1954年から再び主要産業国となり政府代表理事を継続して任命している。1970年代頃からは労使代表も理事に選出されるようになり、理事会に政労使の日本人理事が参加することとなった⁽²³⁾。日本が政労使とともに理事を出す状況は現在も続いている、ILOの運営において大きな役割を果たしている。

予算面においても、2025年の予算における分担金の割合はアメリカ（22.000%）、中国（15.261%）に次ぐ第3位（8.037%）であり、額にして約3217万スイスフラン（約54億円）となっており、ILOの財政面においても、日本は大きな位置を占めている⁽²⁴⁾。

II ILOの活動

ILOの活動としては、国際労働基準の設定と適用監視、開発途上国への技術支援、調査活動などがある。本章ではILOの活動の中心である国際労働基準に関する活動について概観する。

1 国際労働基準の設定

(1) 国際労働基準の採択

総会での議題は、加盟国の政府、全国的又は国際的労使団体、政府間機関等の提案に基づき、事務局の調査を経て、理事会が決定する。総会での審議は通常2年にわたり行われ、初年度に一般的な原則を検討し、次年度にILO条約・勧告等を採択する。また、総会での議題の審議に際しては、その議題に関して設けられる委員会で実質的な討議が行われた上で、その結論が総会に提出され、最終的な決定がなされる⁽²⁵⁾。

(2) ILO条約に対する加盟国の義務

ILO条約が総会において採択された場合、当該条約への賛否にかかわらず、各加盟国は条約を自国の権限のある機関（日本では国会）に提出する義務を負っている（憲章第19条第5項（b））。国会等において批准が承認された場合は、事務局長に通知し、必要に応じて国内法の改正等の措置を講じ、条約を遵守する義務を負っている（同項（d））。さらに、批准条約の規定を実施するために行った措置を定期的に事務局に報告する必要がある（同第22条）。

加盟国は、批准条約だけでなく未批准条約についても報告の義務を負っており、各国の立法・行政措置・団体協約等で、条約の規定がどの程度実施されているかを明示するとともに、条約を批准できない理由等について、理事会が要請する適当な間隔で報告する必要がある（同第19条第5項（e））。また、これらの政府報告は、各加盟国の代表的な労使団体（総会に労使代

(21) 憲章の改正は、総会での3分の2以上の多数によって採択した上で、主要産業国5か国を含む加盟国3分の2によって批准されることで効力を生ずる（憲章第36条）。主要産業国を特別扱いするこうした体制については批判があり、主要産業国の廃止が議論となつたこともあるが、現在まで維持されている（同上、pp.96-97.）。

(22) 飼手真吾・戸田義男『I.L.O.国際労働機関 改訂版』日本労働協会、1962、p.190。

(23) 『ILO駐日事務所100年誌』ILO駐日事務所、2024、p.52。

(24) International Labour Organization, *Statement of assessed contributions for 2025 by Member States*, 2024.7.4. <<https://www.ilo.org/publications/statement-assessed-contributions-2025-member-states>> (円換算は2024年6月分省令レートに基づき1スイスフランを168.3円で計算した場合)

(25) ILO駐日事務所編 前掲注(3), pp.6-9.

表を出している団体)に送付することも義務付けられている(同第23条第2項)。

2 ILO 条約の適用監視

ILO 条約の適用は、基本的には批准国の政府に委ねられており、ILO が直接介入できるわけではない。しかし、条約は適用されなければ意味がない。このため、ILO は適用監視のための仕組みを備えている。ILO の適用監視には、総会に提出される政府報告をベースとした1年周期での定期的な監視手続と、条約の不履行等に対する訴えを契機とする監視手続がある。

(1) 定期的な監視手続

(i) 条約勧告適用専門家委員会

憲章第19条及び第22条に基づき提出された政府報告(前述1(2))は、二つの報告書にまとめられて、毎年の総会に提出されている。一つが、批准条約の履行状況を加盟国ごとにまとめた年次報告書⁽²⁶⁾であり、もう一つが、理事会が毎年指定する特定のテーマに関する ILO 条約・勧告について、各国の批准・未批准の状況にかかわらずまとめられた総合調査報告書⁽²⁷⁾である。報告書は総会に先立って、加盟各国にも送付される。

報告書作成の基となる各国の政府報告は、膨大な数に上るため、これを精査するために「条約勧告適用専門家委員会(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. 以下「CEACR」)」が置かれている。CEACR は次に述べる基準適用委員会の予備的審査を行う組織として位置付けられており、各国の法律専門家(定員20名)の委員で構成されている。委員は個人の資格で参加しており、理事会によって指名される⁽²⁸⁾。任期は3年だが更新は可能である⁽²⁹⁾。

条約の適用監視において、特に重要なのが批准条約の状況についてまとめられた年次報告書であり、報告書作成に当たっての CEACR の役割は、各加盟国の立法と慣行が批准条約にどの程度合致しているか、加盟国が義務をどの程度果たしているかを示すことにある。CEACR は加盟国から提出された批准条約に関する政府報告に対して「見解(observations)」を作成し、年次報告書に掲載する⁽³⁰⁾。

日本は2024年に事務局の請求に基づき15本の条約について政府報告⁽³¹⁾を提出しており、2025年の年次報告書では、そのうち「1947年の労働監督条約(第81号)」「1948年の結社の

(26) 第113回総会(2025年)に提出された年次報告書。International Labour Office, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.113/Report III (Part A), 2025. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Report%20III%29-2025-%5BNORMES-241219-002%5D-EN_0.pdf>

(27) 第113回総会(2025年)に提出された総合報告書のテーマは「業務災害給付」であり関連する4本の条約と2本の勧告が対象となっている。International Labour Office, *Achieving comprehensive employment injury protection*, ILC.113/Report III (Part B), 2025. <<https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/ILC113-III-B-Executive-Summary-EN-web.pdf>>

(28) ILO 駐日事務所編 前掲注(3), pp.14-15. 日本からは吾郷眞一九州大学名誉教授が参加している。

(29) International Labour Office, *op.cit.*(26), p.38.

(30) *ibid.*, p.39. 「見解」は一般に義務の不履行がより深刻又は長期にわたる場合に示される。CEACR は年次報告書には掲載されない「直接請求(direct request)」を加盟国政府に送付することもある。ILO ウェブサイトでは、国別・条約別の「見解」「直接請求」を過去のものも含めて見ることができる。“Supervising the application of International Labour Standards for Japan.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102729,SC> なお、「observations」の日本語訳を「意見」としている資料(日本 ILO 協会編 前掲注(7), p.142 等)も見られるが、本稿では、ILO ウェブサイト(「条約勧告適用専門家委員会」*ibid.* <<https://www.ilo.org/ja/meetings-and-events/> 条約勧告適用専門家委員会 -0>)の記載に従った。

(31) International Labour Office, *op.cit.*(26), p.1109.

自由及び団結権保護条約（第 87 号）」「1949 年の団結権及び団体交渉権条約（第 98 号）」等 5 本の条約について「見解」⁽³²⁾が示され、条約履行への継続的努力や改善、更なる情報提供を求められている。特に 87 号条約については、後述するように日本における公務員の労働基本権が長年の懸案になっており、毎年のように「見解」が年次報告書に掲載されている。

総会の労使代表（連合・経団連）の政府報告に対する意見も、併せて提出されており、CEACR の年次報告書は、各国の政府報告だけでなく、こうした労使代表意見も参考にして作成されている。また、日本の政労使代表（厚生労働省・連合・経団連）は、ILO 懇談会を定期的（年 2 回程度）に開催しており、政府報告及び労使代表意見を基に批准条約の遵守状況を確認するとともに、未批准条約の批准に向けての検討状況等の確認を行っている⁽³³⁾。

連合・経団連以外の労使団体も、事務局に情報提供をすることが可能である。CEACR の年次報告書はこうして得られた情報も踏まえて作成されており、幅広い労使団体からの情報提供を得ることで、監視の仕組みがより強化されている⁽³⁴⁾。

（ii）基準適用委員会

総会ごとに設置される「基準適用委員会（総会委員会）」は、総会に出席する政労使代表・顧問によって構成され、各国の政府報告、CEACR の報告書等に基づいて審議を行う。しかし、CEACR の報告書は多数の案件を扱っており、記載案件全てについて扱うことはできない。このため、毎年 20 数件をピックアップし、「個別審査」の討議対象としている。討議の結果は勧告的意見を含む基準適用委員会議長集約（総括）としてまとめられる⁽³⁵⁾。

日本については、第 112 回総会（2024 年）で、87 号条約が討議の対象とされた。87 号条約は労使団体の結社の自由・団結権を保障するものである。三者構成をとる ILO の根幹をなす条約として、最優先での批准・遵守が求められる基本条約（3(1) 参照）にも指定されており、日本は 1965 年に同条約を批准している（批准の経緯については 2(2)）。日本は消防職員や刑務官等の刑事施設職員に団結権を認めていないことが問題とされており、長年の懸案となっている⁽³⁶⁾。

(32) *ibid.*, pp.230-235 (87 号条約), pp.235-237 (98 号条約), pp.800-801 (81 号条約) 等（カッコ内は条約の番号）。

(33) 「ILO 懇談会開催要項」（第 35 回 ILO 懇談会 資料 1-1）2021.8.27. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/000897735.pdf>> ILO 懇談会は「1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）」（第 IV 章 2(2) 参照）を日本が 2002 年に批准したことにより 2003 年から開催されている。各年の政府の ILO への報告及びそれに対する政府代表意見は ILO 懇談会の資料として提出されており、「ILO 懇談会」同 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kokusai_128277.html> で見ることができる

(34) 87 号条約への「見解」では連合・経団連や労使の国際組織である国際労働組合総連合（ITUC）・国際使用者連盟（IOE）と並んで個人加盟の合同労組である連帯労働者組合・杉並、連帯労働者組合・板橋区パート、ユニオンらくだ（京都自治体関連労働者自立組合）、あばけん神戸（アルバイト・派遣・パート非正規等労働組合）の意見を参考にしたと記載されている。また、年次報告書の末尾には、加盟国ごとに意見を提出した団体が列挙されており、上記以外に、全国労働組合総連合（全労連）、全日本年金者組合が意見を提出していることが記載されている（International Labour Office, *op.cit.*(26), p.1123.）。

(35) 林雅彦「ILO における国際労働基準の形成と適用監視」『日本労働研究雑誌』640 号, 2013.11, p.49.

(36) 87 号条約には「この条約に規定する保障を軍隊及び警察に適用する範囲は、国内法令で定める。」（第 9 条第 1 項）との規定があり、軍隊・警察には、労働組合の結成を認めないとする国内法を定めても条約違反とはならない。日本政府は消防職員、刑事施設職員を警察職員に準ずるものとして労働組合の結成を認めていないが、労働団体等からは根強い反対意見がある。特に消防職員の団結権については、CEACR が 1973 年に消防職員を除外することは正当化できないとの見解を出しており、基準適用委員会でも繰り返し個別審査の対象となっている（消防職員の団結権のあり方に関する検討会「消防職員の団結権のあり方に関する検討会報告書」2010.12, pp.24-26.）。2024 年の基準適用委員会議長集約では、消防職員、刑事施設職員について状況の改善等が要請されている（「[ILO 条約勧告適用専門家委員会からのオブザベーション・ダイレクトリクエスト・一般的見解—ILO 基準適用委員会議長集約仮訳]」（第 41 回 ILO 懇談会 参考資料）2024.8.26, p.4. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/10501000/001439117.pdf>>）。

基準適用委員会では、立場の異なる政労使三者により激しい討論が交わされることが多く、こうした討論と結論は議事録としてまとめられ、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とされている⁽³⁷⁾。

(2) 訴えによる監視手続

(i) 労使団体等からの「申立」(憲章第24条)

条約批准国に不遵守があった場合には、当該国政府を直接訴える手続が用意されている。憲章第24条は使用者又は労働者の団体が、加盟国政府が批准した条約を遵守していないことの「申立」(representation)を事務局に提起できると規定している。理事会が「申立」を受理可能と判断した場合は、政労使3人の理事から構成される三者委員会が設けられ、「申立」及び政府からの弁明を基に審査を行い、報告書を作成し理事会に提出する。それを受け理事会は勧告を決定し、当該政府及び申立団体に通告することとなっている⁽³⁸⁾。

憲章第24条による世界で最初の「申立」は、1924年の日本政府に対する「申立」⁽³⁹⁾であり、日本政府に対するものは、これを含めて今までに6件ある。ただし、ILO全体では260件程度であり、多くはない⁽⁴⁰⁾。この理由として、「申立」は事実上1回の報告書で結審してしまうことや、上述の定期的な監視プロセスの方が有効に機能していること等が指摘されている⁽⁴¹⁾。

ただし、後述する結社の自由関連以外の条約について、労使団体が直接訴えを起こせるのは「申立」のみである。日本政府に対しては、2000年以降に3件の「申立」がなされており、三者委員会の報告書及びそれに基づく理事会勧告が出されている。「申立」自体は一連の手続により結審しているが、CEACRによるフォローアップがなされており、定期監視に引き継がれる形となっている。これについては、第IV章で後述する。

(ii) 政府等からの「苦情」(憲章第26条)

第I章で述べたとおり、ILO条約は労働者の労働条件確保のために必要であるだけでなく、公正貿易のためにも必要とされている。ある条約を批准した国には、他の批准国が当該条約を遵守していないと考えられる場合のために、憲章第26条に基づく「苦情」(complaint)の手続が用意されている。「苦情」は、理事会や総会に参加している代表も利用することができる。理事会は、適当と認めるときは独立した3人の専門家による審査委員会を設置する。審査委員会は、「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することとされている。さらに、「苦情」が解決しない場合のために国際司法裁判所への付託に関する規定が置かれている⁽⁴²⁾。

「苦情」の利用件数は、「申立」と比べても極めて少なく、1934年に最初に利用されてから、直近に利用があった2023年までで38件しか記録されていない(日本政府が訴えられた事例はない。)⁽⁴³⁾。「申立」と異なり、訴えを起こせるのは当該条約を批准している政府や、理事会、

(37) ILO駐日事務所編 前掲注(3), pp.16-17.

(38) 同上, p.17.

(39) 日本ILO協会編『講座 ILO(国際労働機関)―社会正義の実現をめざして― 下巻』1999, pp.402-403. 船員の組合による「1920年の海員紹介条約(第9号)」の不遵守の訴え。

(40) "Representations (Art. 24)." ILO website <[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50010:::::50010:P50010_ARTICLE_NO:24](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50010:::::50010:P50010_ARTICLE_NO:24>)

(41) 吾郷眞一『国際経済社会法で平和を創る』信山社, 2022, pp.141-142.

(42) 日本ILO協会編 前掲注(7), pp.147-149; ILO駐日事務所編 前掲注(3), pp.17-18.

(43) "Complaints/Commissions of Inquiry (Art 26)." ILO website <[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50011:::::50011:P50011_ARTICLE_NO:26](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:50011:::::50011:P50011_ARTICLE_NO:26>)

総会代表に限定されており、政府が他国政府を訴えることは、外交上の理由から容易ではなく、理事会や総会代表が訴える場合には、多くの加盟国・代表が一致して問題視する案件に限られること等が、「苦情」利用件数が少ない理由として指摘されている⁽⁴⁴⁾。

(iii) 結社の自由侵害に対する訴え

訴えによる監視手続の中で、最も利用されていると言えるのが、結社の自由侵害に対する訴えである。労使団体に対する結社の自由の保障は、憲章やフィラデルフィア宣言において、原則の一つに掲げられている。結社の自由に関わる 87 号条約を批准しているかどうかにかかわらず、加盟国は加盟した時点で憲章及びフィラデルフィア宣言の原則を承認していることから、結社の自由の原則に対しても責任を負っているとされる。

ただし、結社の自由に対する訴えは憲章の条文に規定がない。1950 年の国際連合と ILO の合意に基づくものであり、合意により国際連合と ILO の共同利用機関として設置された「結社の自由に関する実情調査調停委員会」(以下「実情調査調停委員会」)と、その予備審査機関として理事会の下に設置された「結社の自由委員会」が、この手続を取り扱う機関である⁽⁴⁵⁾。

実情調査調停委員会は、ILO 事務局長の推薦に基づき理事会により任命される 9 人の専門家から成り、具体的な事件の審査は、このうちから 3 人が小委員会を構成して対応する。常設機関ではなく、提訴があった場合に設置されるものである。結社の自由委員会は、委員長として独立した専門家 1 名、委員として ILO 理事 9 名 (政労使各 3 名) から構成されている⁽⁴⁶⁾。

実情調査調停委員会が扱った事案の第 1 号は、1958 年の日本政府に対する提訴であり、日本が 87 号条約を批准する契機となったものである⁽⁴⁷⁾。しかし、実情調査調停委員会の設置は、被提訴国が関連条約を批准していない場合には、被提訴国の同意を必要としており、ほとんど同意が得られないことから、今日までに 6 回しか設置されていない⁽⁴⁸⁾。

このため、結社の自由侵害の訴えのほとんどが、もともとは予備審査機関であった結社の自由委員会において処理されている。結社の自由委員会は、政府、労使団体からの結社の自由侵害の訴えを受け、審査によって侵害が認められた場合は、被提訴国に対して、対策とその結果を一定期限内に報告することを求める。さらに、被提訴国が関連条約の批准国である場合は、CEACR にフォローアップを付託することもある⁽⁴⁹⁾。今までに 3,500 件を超える案件が扱われており、日本に関するものは、継続中のものも含めて 34 件ある⁽⁵⁰⁾。

経営不振や組織の改廃により、大規模な整理解雇等が行われる場合に、解雇人員の選定に関して労働組合員が差別されているとの訴えが、この手続で提起されることがある。主なものとしては、国鉄（日本国有鉄道）分割民営化に伴う JR 不採用に対する提訴（1998 年）、日本航空会社更生法適用に伴う解雇に対する提訴（2011 年）、社会保険庁解体に伴う解雇に対する提

50011:P50011_ARTICLE_NO:26>

(44) 林 前掲注⁽³⁵⁾

(45) 吾郷 前掲注⁽⁴¹⁾, pp.143-145.

(46) ILO 駐日事務所編 前掲注⁽³⁾, pp.18-19.

(47) 1958 年の日本の日本労働組合総評議会（総評。連合の前身団体の一つ）による提訴の審査である。総評の提訴は、「結社の自由委員会」で第 179 号案件として受理され、約 8 年にわたる予備審査の後、1964 年に実情調査調停委員会で扱われることとなり、委員会（委員長の名前からドライバー委員会と呼ばれる。）の 1965 年の訪日調査を経て、1966 年に勧告としてまとめられた（日本 ILO 協会編 前掲注⁽³⁹⁾, pp.418-421.）。

(48) “Reports of the Fact-Finding and Conciliation Commissions on Freedom of Association.” ILO website <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/genericdocument/wcms_160778.pdf>

(49) ILO 駐日事務所編 前掲注⁽³⁾, p.19.

(50) “Freedom of association cases.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:20060:::20060:::>

訴（2013年）などがある⁽⁵¹⁾。

3 ILO の「宣言」とその影響

（1）基本条約・優先条約の指定

ILO では、理事会や総会において各種の決議がなされており、そのうち幾つかは規範としての役割を果たし、広義の意味での国際労働基準とも言い得る位置付けとなっている。

ILO 条約との関係で重要な宣言としては、1998年の第86回総会で採択された「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」（以下「1998年宣言」）⁽⁵²⁾と、2008年の第97回総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義宣言」（以下「2008年宣言」）⁽⁵³⁾がある。

1998年宣言は、（a）結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、（b）あらゆる形態の強制労働の禁止、（c）児童労働の実効的な廃止、（d）雇用及び職業における差別の排除の四つを労働における基本的権利とし、全ての加盟国が尊重すべき原則と定めた（この宣言の制定経緯は（2）で後述）。また、四つの原則に関する8本の条約が中核的労働基準として基本条約に指定された。1998年宣言は2022年の第110回総会で改正され、（e）安全で健康的な労働環境が原則に追加されるとともに関連する2条約が基本条約に指定され、現在は五つの原則に各2本ずつの10本の基本条約が定められている（条約については第IV章2で後述）。

基本条約は、批准国はもちろん未批准国であったとしても、ILO の「加盟国であるという事実そのものにより、誠意をもって、憲章に従って（中略）尊重し、促進し、かつ実現する義務を負う」（1998年宣言）とされており、ILO の監視活動等を通じて批准国に対しては遵守が、未批准国に対しては最優先での批准が求められている。また、ILO は五つの原則の推進のために加盟国に対して、技術協力等の支援を行うこととした⁽⁵⁴⁾。

2008年宣言は、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を全ての人へ」という ILO の理念を実現するために採択された宣言である。ディーセント・ワークという言葉は1999年の第87回総会の事務局長報告において、初めて用いられ、ILO 活動の主目的として位置付けられたものであり、国際連合が2015年に採択した「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」⁽⁵⁵⁾において、「持続可能な開発目標（SDGs）」の目標の一つとして位置付けられている。日本でも2012年の「日本再生戦略」（平成24年7月31日閣議決定）において、実現すべきとされるなど、広く浸透している⁽⁵⁶⁾。

(51) 結社の自由委員会で第1991号案件（国鉄）、第2844号案件（日本航空）、第3051号案件（社会保険庁）として受理された。“Freedom of association cases [日本案件（結了）の検索結果].” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:20060:0:FIN:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATUS_ID:102729,1495812>

(52) 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」1998.6.18 [1998年制定 2022年改訂]. ILO website <<https://www.ilo.org/ja/resource/労働における基本的原則及び権利に関するilo宣言>>

(53) 「公正なグローバル化のための社会正義に関する ILO 宣言」2008.6.10. ILO website <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/%40ilo-tokyo/documents/genericdocument/wcms_236375.pdf>

(54) 「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」前掲注⁽⁵²⁾ 技術協力は開発途上国などに対し、雇用開発や職業訓練、労働行政機構の整備などの社会・労働分野の支援を行うものである。既に1930年代から実施されていたが、1946年のフィラデルフィア宣言において、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」が根本原則の一つとされたことに伴い、技術協力が国際労働事務局の役割として明記された。1960年代に独立した国が ILO に加盟し、開発途上国が大幅に増加したこともあり、技術協力は国際労働基準の設定と並ぶ ILO の活動の柱と位置付けられている（日本 ILO 協会編 前掲注⁽⁷⁾, pp.174-177.）。

(55) “Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development,” 2015. United Nations website <https://sdgs.un.org/2030agenda?_gl=1*3883m5*_ga*NDIxNzYxNTc5LjE3NjI0OTc0MjE.*_ga_TK9BQL5X7Z*czE3NjI0OTc0MjAkbzEkZzEkdDE3NjI0OTc1OTkkajYwJGwwJGgw>

(56) 「日本再生戦略—フロンティアを拓き、「共創の国」へ—」（平成24年7月31日閣議決定）pp.16, 51. 国家戦略

2008 年宣言では、ディーセント・ワーク実現のために①雇用の促進、②社会的保護の方策の展開及び強化、③社会対話と三者構成主義の促進、④労働における基本的原則及び権利の尊重、促進及び実現の四つの戦略的目標に取り組むとされており、その実施方法の一つとして、「ガバナンスの観点から最も重要とみなされる三者構成、雇用政策及び労働監督の分野の条約」の批准を促進することとされた。この宣言に基づきガバナンス（統治）に関わる 4 本の条約が指定され、その後理事会において優先条約と定められている（条約については第Ⅳ章 2 で後述）。

（2）基本条約と貿易協定

ILO の歴史（第 I 章 1）で述べたとおり、ILO の発足理由の一つには公正労働基準による公正貿易の保障がある。ILO の発足当初からソーシャル・ダンピング（低い労働条件を前提とした不当廉売）は課題とされており、1920 年代には日本がその批判を受けていたこともある⁽⁵⁷⁾。第二次世界大戦後に誕生した開発途上国の経済発展に伴い、ソーシャル・ダンピングが重要な課題とされた。1994 年の世界貿易機関（WTO）の発足において、アメリカがソーシャル・ダンピングに対する制裁を科すための社会条項の導入を提案したのに対し、安い労働コストが唯一の競争優位である開発途上国側は、社会条項こそが新たな保護主義であるとして反発していた⁽⁵⁸⁾。WTO は、1996 年のシンガポールにおける閣僚会議において、社会条項の導入を否定し、労働基準については労働問題の専門機関である ILO に委ねることとした⁽⁵⁹⁾。

こうした経緯の下、作成されたのが 1998 年宣言である。コストに直結する最低賃金額等の基準は導入せず、人権に関する上記（3(1)）の四つの原則を定め、これらの原則を保障していない国に対しては、条約批准のための技術協力をを行うこととした⁽⁶⁰⁾。

今日の貿易協定においては、1998 年宣言の原則を協定当事国に求めているものが多く見られる。2019 年に発効した「経済上の連携に関する日本国と欧州連合との間の協定」（日・EU 経済連携協定）の第 16・3 条⁽⁶¹⁾では、1998 年宣言が定めた基本的権利に関する原則を「自国の法令及び慣行において尊重し、促進し、及び実現する」とし、ILO 条約等の「批准に関するそれぞれの状況について情報を交換する」としている。このことは、ILO 条約の批准や遵守が公正労働基準による公正貿易の担保として機能していると同時に、ILO 条約の未批准や不遵守が貿易上の不利益をもたらすリスクとなり得ることを意味している。このような事例としては、韓国と EU が 2011 年に締結した自由貿易協定（FTA）で基本条約の批准が義務付けられていたにもかかわらず、韓国は基本条約のうち 4 本の条約を批准しなかったために、2019 年に EU との間で深刻な対立が生じたことが挙げられる⁽⁶²⁾。

室ウェブサイト（国立国会図書館インターネット資料収集保存事業（WARP）により保存されたページ）<<https://warp.ndl.go.jp/collections/info:ndljp/pid/3514892/www.npu.go.jp/policy/pdf/20120731/20120731.pdf>>

(57) 日本 ILO 協会編 前掲注(7), pp.407-408.

(58) 中村正『ガイドブック ILO 国際労働基準』日本 ILO 協会, 2011, pp.48-51.

(59) 「シンガポール閣僚宣言（仮訳）」外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/wto/2-i.html>> 「国際的に承認された中心的な労働基準」の設定を ILO に委ねるとともに「保護主義的目的のための労働基準の使用を拒否し、各国、特に低賃金の開発途上国の比較優位を決して問題にすべきではないことに同意する」として社会条項の導入を否定した。

(60) 中村 前掲注(58), pp.51-52.

(61) 「経済上の連携に関する日本国と欧州連合との間の協定」pp.370-372. 外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000382088.pdf>>

(62) 「中核的労働基準に関する基本条約の批准をめぐり韓国と EU、ILO が対立」2019.6. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/06/korea_03.html> 韓国はその後 2021 年に基本条約 3 本を同時に批准している（1 本のみ未批准）。

III ILO 条約の効力

ILO は 100 年を超える歴史を持ち、今まで採択された ILO 条約は 192 本を数える⁽⁶³⁾。採択から長い年月を経ている条約も多い。古くても今日的意義を失っていない条約もあるが、既に当初の目的を失った条約もある。既に効力を失い総会決議により「廃止」「廃棄」された条約や、加盟国の「廃棄」手続により、その国において効力を失っている条約もある。

また、ILO では、条約のステータスを分類し、現状に適合した条約を優先的に批准すべきとしている。本章では、ILO 条約の効力の面から説明する。

1 条約の発効条件と加盟国による廃棄

ILO 条約は総会で採択されても、批准する国が一定数なければ発効しない。発効条件は各条約の条文において規定されており、2 か国の批准を条件としている条約がほとんどである⁽⁶⁴⁾。例外として、特定の国の批准を発効条件にしている場合があり、船員に関する条約では批准国の登録船舶の総トン数が一定の割合以上となること等を発効条件としている場合が多い⁽⁶⁵⁾。

採択から発効までの年数を見てみると、8 割以上に当たる 156 本の条約が 5 年以内に発効している。一方で、発効まで 10 年以上を要している条約が 12 本あり、発効条件を満たせず未発効のまま撤回（後述）された条約も 13 本ある（批准国がゼロであった条約も 4 本ある。）。

また、条約の発効から一定期間経過した条約については、批准後に事務局長に廃棄を通告することで条約の廃棄は可能であり、加盟国が批准後に廃棄する例も少なからずある⁽⁶⁶⁾。

2 条約改正に伴う旧条約の効力

改正により新たな ILO 条約が採択・発効した場合に、1928 年以前の条約（26 号条約以前）では、旧条約の扱いについて規定が置かれていなかったが、1929 年以後の条約（27 号条約以降）では、二つの規定が置かれるようになった。

一つは旧条約の批准国が、新条約を批准した場合、その国での新条約の発効に伴い、旧条約の批准が自動的に廃棄（以下、本稿において「自動廃棄」）されるとする規定である。

もう一つが、新条約の発効以後は、旧条約の新規の批准はできないとする規定である（以下、本稿において「批准開放終了」）。ただし、旧条約を既に批准している国（新条約を批准していない場合）は引き続き、旧条約に拘束されるため条約自体が無効となるわけではない。また、一部の条約では、新条約が発効後も旧条約の批准を可能とする規定を置いている場合もある⁽⁶⁷⁾。

(63) 2025 年 6 月に採択された「Biological Hazards in the Working Environment Convention, 2025 (No.192)」（2025 年の作業環境における生物学的危害条約（第 192 号））（未発効）を含む（「条約一覧（番号順、議定書を含む）」前掲注(1)には、まだ日本語訳が掲載されていないため、カッコ内の日本語条約名は筆者による仮訳である。）。

(64) ILO の 192 本の条約中、2 か国の批准を発効条件としている条約は 169 本に上る。また、2 か国目の批准登録後 12 か月で発効するとしている場合がほとんどである。

(65) 例えば、「2006 年の海上の労働に関する条約（改正）」（第 IV 章 1(2) 参照）は、「30 以上の加盟国であってその商船船腹量の合計が総トン数で世界の商船船腹量の 33 パーセントに相当する商船船腹量以上となるものの批准」（同条約第 8 条第 3 項）を条件としている。

(66) ただし、廃棄が有効となるのは、事務局長への通告の 1 年後となる。

(67) 例えば、最低年齢については国の発展段階による差が考慮されており（第 IV 章 2 で後述）、「1973 年の最低年齢条約（第 138 号）」では、一部の旧条約の批准を可能とする規定を置いている。

既存条約を補完・補足する形での改正は、新条約ではなく議定書によって行われる場合もあり、今までに 6 本の議定書が採択されている。議定書の採択、批准、発効等の手続は条約と同様であるが、議定書は既存条約に附属する文書であり、議定書の発効によって、既存条約の効力が失われることはない。

3 廃止と撤回

前述のとおり、批准条件を満たさず未発効の条約や、改正に伴い批准開放終了となった条約、既に所期の目的を失った条約等がある。しかし、当初は憲章に、条約を廃止するための規定がなかった。また、26 号以前の条約は自動廃棄や批准開放終了の規定を欠いていたため、条約が改正されても旧条約が形式的には有効で、新規批准も可能であった。

このため 1997 年の第 85 回総会で、理事会の提案に基づき、総会において出席代表の 3 分の 2 以上の賛成により条約を「廃止 (abrogation)」できるとする憲章改正案が採択された（憲章第 19 条第 9 項）。また、憲章改正に併せて総会議事規則も改正され、「撤回 (withdrawal)」に関する手続も新設された⁽⁶⁸⁾。

「廃止」と「撤回」の違いは、「廃止」が、その時点で有効な（条約を批准している加盟国を拘束している）条約に対して行われるのに対し、「撤回」は未発効条約や「自動廃棄」等によって旧条約に拘束される国がなくなっている条約に対して行われる。また、「撤回」は ILO 勧告に対しても行われる。いずれにしても、「廃止」「撤回」により、その条約・勧告は無効となる。

4 理事会による基準見直し

理事会は、廃止・撤回には至らない有効な条約についても、現状に適合した「最新 (up-to-date)」の条約、改正を検討すべき条約、既に時代に合わなくなっている「時代遅れ (outdated)」な条約等のステータスに分類している。理事会は、こうした分類によって、改正すべき条約を特定するとともに、優先的に批准・適用すべき条約を明確にし、批准の促進を図っている⁽⁶⁹⁾。

分類されたステータスにより、ILO 条約の本数をまとめると表 1 のようになる。有効な 148 本の条約のうち、優先的に批准すべき「最新」条約は 73 本である。この中には基本条約 10 本、優先条約 4 本が含まれている。

(68) ただし、憲章の改正には一定数の加盟国の批准が必要である（前掲注⁽²⁾参照）ため、「廃止」規定が発効したのは 2015 年 10 月 8 日であり、最初の「廃止」が行われたのは第 106 回総会（2017 年）である。これに対し、総会議事規則に基づく最初の「撤回」は第 88 回総会（2000 年）に行われている。

(69) ILO 駐日事務所編 前掲注⁽³⁾, p.11; “Standards Reviews: Decisions on Status.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12040:::RP,12040:::>

「最新」ではないが、「時代遅れ」でもないとされた条約が合わせて 26 本ある。これには「要改正」「要措置」、改正の要否について検討中の「暫定」「情報請求」、現段階で「結論なし」と判断された条約等がある。「最新」ではないが、未批准の加盟国がこれらを批准することには意味があると考えられ、優先度は落ちるもの、依然として批准が求められている条約と言える。

「時代遅れ」と分類されている条約は 49 本である。そのうち 27 本については、改正条約の発効に伴い批准開放終了となり、新たな批准は「不可」である。残る 22 本のうち 11 本は 26 号条約以前の条約で批准開放終了の規定がないものであり（前述 2）、ほとんどが廃棄・撤回の検討段階にある。批准可能であるものの批准が求められている条約とは言えない。

有効な条約から「時代遅れ」の条約を除いた条約数は 99 本であり、これが現時点での批准が求められている条約（以下、本稿において「要批准」条約）と言える。

表 1 ILO 条約のステータス

ステータス			有効・無効	批准要否	
最新 (73)	基本条約	10	有効	148	要 99
	優先条約	4			
	上記以外	59			
「最新」「時代遅れ」以外		26		22	否
時代遅れ (49)	批准可	22			
批准開放終了		27	無効	44	不可 71
廃止		23			
撤回		21			
合計		192			

（出典）“Standards Reviews: Decisions on Status.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12040:::RP,12040::> 等を基に筆者作成。

IV ILO 条約と日本の批准状況

1 批准状況の概観

(1) 批准条約数から見た日本の批准状況

全ての ILO 条約は、少なくとも採択時点においては加盟各国に批准が求められていたものであるが、前述のとおり発効条件を満たさず未発効の条約もある。ILO 加盟国 187 か国の全批准条約数の平均は 45.0 本であり、1 条約当たりの平均批准国数は約 44 か国である⁽⁷⁰⁾。国別に見ると、批准した条約の総数が最も多いスペインでも 139 本であり、ILO 条約全体の 7 割程度の批准である。ILO の常任の理事国である主要産業国 10 か国ではフランスが 129 本、イタリアが 116 本を批准しており、ILO 加盟国中の順位は 2 位、3 位となっている一方で、アメリカは批准数 14 本と極端に少なく、順位は 187 か国中 166 位となっており、大きな差がある。

日本の批准数は 51 本であり批准率は 27%、順位は 66 位である。ILO 条約の批准数や批准率に言及する場合、その国が今までに批准した条約総数で比較することが一般的であるが、この数字には、廃棄・撤回・批准開放終了となった条約数が含まれている点は留意する必要がある。ILO への加盟が遅かった国は、既に廃止・撤回・批准開放終了となった条約を批准することはできないため、加盟期間の長い国の方が、条約批准数は多くなる傾向にある。また、加盟国の判断による廃棄や新条約批准による自動廃棄もあり、批准条約数は、各国が現在拘束されている条約数（各国で効力のある条約数）とは一致しない。各国で効力のある条約数は、批准条約

(70) 本稿における各国の批准条約数は、ILO のウェブサイト（“Ratifications by country.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11001:::>）に掲載された情報を集計したものである。批准済みで未発効（批准登録後、発効まで 1 年を要するため）の条約は批准数に含めており、新規批准条約の発効に伴って自動廃棄が予定されている条約については自動廃棄された条約として集計している。また、ある国において条約が一部の地域のみに適用されている場合は批准数には含めていない。

総数から、廃止・撤回・自動廃棄及び各国判断により廃棄した条約数を引いた数ということになる。日本の全批准条約数 51 本のうち、廃止・撤回条約が 9 本、自動廃棄条約が 8 本あり、日本において現在効力がある条約数は 34 本である⁽⁷¹⁾。

ただし、この数字を使って各国比較することにも問題がある。後述する船員関連の条約のように複数の旧条約を整理統合した 1 本の新条約が発効している場合、新条約を批准した国では、それまでに批准した複数の旧条約が自動廃棄となる。この場合、批准が推奨される新条約を批准した国の方が、未批准で複数の旧条約が適用されている国よりも、効力のある条約数は少なくなってしまう。このため、批准数の比較においては、現状において、「時代遅れ」とはなっていない「要批准」条約数で比較するのが、適切と考えられる。日本は「要批准」条約の批准数は 31 本、全「要批准」条約 99 本の 31.3% を批准していることになる。「要批准」条約数で比較した場合、ILO 加盟国平均は 30.6 本で、日本は平均よりわずかに上（順位は 88 位）であるが、主要国との比較では、ILO 主要産業国 10 か国、OECD 加盟 38 か国、G7 主要 7 か国の平均をいずれも下回っており、順位は主要産業国では 7 位、OECD では 32 位、G7 では 5 位である⁽⁷²⁾。表 2 には参考として「最新」条約の批准数も掲載した。日本は 25 本を批准している（批准率 34.2%）。

表 2 日本の批准条約数と各国との比較

	批准総数			
	うち各国で効力あり ^{*1}		うち要批准 ^{*2}	うち最新 ^{*3}
	うち要批准 ^{*2}	うち最新 ^{*3}		
日本の批准条約数	51	34	31	25
ILO 加盟 187 か国平均	45.0	35.0	30.6	24.3
ILO 主要産業国 10 か国平均	73.9	49.2	42.0	32.5
OECD 加盟 38 か国平均	74.2	52.6	45.3	35.6
G7 主要 7 か国平均	75.3	48.3	39.6	31.0
ILO 条約全体	192	— ^{*4}	99	73

*1 「批准総数」から「廃止・撤回、各国の廃棄・自動廃棄」の数を除いた数

*2 「各国で効力あり」から「時代遅れ」の条約を除いた数

*3 「要批准」のうち「最新」のみの数

*4 「各国で効力あり」は「自動廃棄」の条約数が国により異なるため、ILO 条約全体の数を載せていない。

（出典）“Ratifications by country.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11001:::::> 等を基に筆者作成。

(2) 分野別に見た日本の批准状況

ILO 条約は、狭義の労働条件である労働時間、賃金だけでなく、雇用政策や労使関係、年金・健康保険・雇用保険・労災保険等の社会保障、特定の労働者や地域に特化した条約など様々な分野について定められている。ILO では、これらを 22 の分野に分けて整理している。

表 3 は、ILO の 192 本の条約を各分野に分け、さらに表 2 のステータスを加えたものである。併せて日本の批准状況を記載した。1～4 の分野は 1998 年宣言で労働における基本的権利とされた項目であり、12 の労働安全衛生は同宣言の 2022 年改訂で基本的権利に追加された項目である。これら 5 分野に 10 本の基本条約が含まれている。また、5～7 の 3 分野に 2008 年宣言で定められた優先条約が含まれている（第Ⅱ章 3(1) 参照）。日本の批准数がこれらの分野で多いのは、次節で述べるとおり、基本条約と優先条約の批准が積極的に行われた結果である。

(71) 日本が、批准した条約を自ら「廃棄」したことはない。

(72) 主要産業国 10 か国の「要批准」条約の批准数（カッコ内は批准条約数）は、多い順にイタリア（64）、フランス（62）、ブラジル（62）、ドイツ（54）、ロシア（53）、イギリス（36）、日本（31）、インド（31）、中国（20）、アメリカ（7）となっている。また、G7 ではカナダ（23）が日本より低い 6 位である。

表3 ILO 条約の分類と日本の批准条約数

分野	総数	有効	要批准	時代遅れ		無効	日本の批准				
				批准可	批准不可		効力なし				
				日本で効力あり	日本で効力なし		要批准	時代遅れ	無効		
1 結社の自由、団体交渉、労使関係	8	8	8				2	2	2		
2 強制労働	2	2	2				2	2	2		
3 児童労働撤廃、児童・年少者の保護	15	13	8	4	1	2	5	2	2	2	1
4 機会・待遇の均等	4	4	4				2	2	2		
5 三者協議	1	1	1				1	1	1		
6 労働行政、労働監督	6	4	4			2	1	1	1		
7 雇用政策、雇用促進	7	6	4	1	1	1	6	5	4	1	1
8 職業指導・訓練	2	2	2				1	1	1		
9 雇用保障	1	1	1								
10 賃金	5	5	5				2	2	2		
11 労働時間	22	15	10	4	1	7					
12 労働安全衛生	20	18	18			2	8	7	7		1
13 社会保障	22	22	9	5	8		5	4	3	1	1
14 母性保護	3	3	1	1	1						
15 社会政策	3	3	3								
16 移民労働者	4	2	2			2	1				1
17 船員	40	18	3	2	13	22	11	2	1	1	4
18 漁船員	6	6	2	4							
19 港湾労働者	5	4	3		1	1	1	1	1		
20 先住民及び種族民	7	2	1		1	5	1				1
21 特定のカテゴリーの労働者	6	6	5	1							
22 最終条項*	3	3	3				2	2	2		
合計	192	148	99	22	27	44	51	34	31	3	8
											9

* 最終条項とは各条約に共通する手続等の規定であり、各条約の最後に置かれている。この分野の3条約は過去の条約の最終条項や前文にある文言・手続等を修正するための補充的改正条約であり、労働条件等を定める条約でない。(出典) International Labour Office, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.113/Report III (Part A), 2025, pp.31-35. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Report%20III%28A%29-2025-%5BNORMES-241219-002%5D-EN_0.pdf> 等を基に筆者作成。

分類の1～15までは、労使関係、労働時間といった労働における主題での分類になっているのに対し、17～19の船員、漁船員、港湾労働者については、特定の職種に関する分類となっている。3、11、12については最低年齢、労働時間、労働安全衛生の条約が業種や職種ごとに採択されているため条約数が多くなっている。船員や漁船員に分類された条約にも最低年齢に関するものが含まれており、ILOの歴史において、これらの労働条件に関する条約の必要性が高かったことがうかがえる。

船員関連の条約については、条約全体の20%を超える40本が採択されており、これには特別な事情が存在する。総会の説明（第I章2(1)）で述べたとおり、船員については陸上労働と異なる規制が必要とされたことから、通常の総会とは別に船員の労働条件のみを取り扱う海事総会が開催されており、最低年齢・労働時間・社会保障等について、それぞれ船員関連の条約が別途採択された。条約の本数が突出して多いのは、このためである。

ただし、船員関連の条約は既に無効となったもの、「時代遅れ」となったものがほとんどであり、現状で批准が推奨されているのは3本のみである。これは2006年の第94回総会（海事総会）において、「2006年の海上の労働に関する条約（Maritime Labour Convention, 2006. 以下

「MLC2006」)」が採択され、同条約に 37 本の条約が統合されたためである⁽⁷³⁾。

次に、主な批准条約と日本への影響について見ていきたい。

2 主な批准条約とその影響

(1) 基本条約及び関連分野

表 4 は 1998 年宣言(第Ⅱ章 3(1))に基づいて指定された基本条約とその関連分野(1～4)と、同宣言の 2022 年改訂で追加された基本条約とその関連分野(12)において日本が批准した条約である。分野の番号は表 3 に記載した番号である。廃止・撤回・自動廃棄を除く効力のある条約のみを記載し、日本が批准した年、採択から批准までの期間及び比較のために ILO 加盟 187 か国と OECD 加盟 38 か国の批准状況も記載した。

表 4 基本条約及び関連分野の批准条約

分野	条約名 (ゴシック: 基本条約)	日本の批准 ^{*1}		批准国数 ^{*2}	
		批准年	期間	ILO	OECD
1 結社の自由、団体交渉、労使関係	1948 年の結社の自由及び団結権保護条約(第 87 号)	1965	17 年	158	36
	1949 年の団結権及び団体交渉権条約(第 98 号)	1953	4 年	168	37
2 強制労働	1930 年の強制労働条約(第 29 号)	1932	2 年	181	37
	1957 年の強制労働廃止条約(第 105 号)	2022	65 年	178	37
3 児童労働撤廃、児童・年少者の保護	1973 年の最低年齢条約(第 138 号)	2000	27 年	177	36
	1999 年の最悪の形態の児童労働条約(第 182 号)	2001	2 年	187	38
4 機会・待遇の均等	1951 年の同一報酬条約(第 100 号)	1967	16 年	175	37
	1981 年の家族的責任を有する労働者条約(第 156 号)	1995	14 年	49	18
12 労働安全衛生	1960 年の放射線からの保護に関する条約(第 115 号)	1973	13 年	50	26
	1963 年の機械防護条約(第 119 号)	1973	10 年	52	13
	1964 年の衛生(商業及び事務所)条約(第 120 号)	1993	29 年	52	20
	1974 年の職業がん条約(第 139 号)	1977	3 年	41	20
	1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約(第 155 号)	2025	44 年	89	24
	1986 年の石綿条約(第 162 号)	2005	19 年	35	18
	2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約(第 187 号)	2007	1 年	74	25

*1 「批准年」は日本が批准した年、「期間」は採択から批准までの期間。

*2 「批准国数」は「ILO」=ILO 加盟 187 か国中、「OECD」=OECD 加盟 38 か国中の批准国数。

(出典) 筆者作成。

基本条約(1～4)はいずれも批准国数が、全加盟国の約 8 割に当たる 150 か国を超えており。特に 2～4 の基本条約 5 本は批准率が 9 割を超えており。日本は 2000 年以降に、8 本の ILO 条約を批准しているが、そのうち 5 本が基本条約である。1998 年宣言により、基本条約の批准が大きく促進されていることが分かる。日本は基本条約 10 本のうち 9 本を批准し、残るは「1958 年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第 111 号)」(後述)のみとなっている。

(73) MLC2006 は、ILO 条約と構成が全く異なり、関連する勧告も統合している。また、186 番目の条約であるが、名称も他の条約と異なり、番号が付けられていない(ただし第 186 号は条約名としては使われておらず、次に採択された 187 番目の条約が第 187 号条約となっている)。条約は条文、規則、規範の 3 部構成となっており、規範には A 部、B 部が置かれている。規範 A 部が批准した場合に遵守が求められる基準、B 部が任意の指針となっている。また、改正手続も別途の方法がとられている。これまでの条約では大きな改正の場合は、新しい番号の条約が採択され、補足・補完的改正の場合には、既存の条約に付属する議定書が採択されていたが、MLC2006 では、MLC2006 の改正として採択される。条文、規則の改正については、条約の採択と同様の手続を総会において行う必要があるが、規範部分の改正については、MLC2006 を批准している国の政府代表、船員団体代表、船主団体代表 3 者から成る特別第三者委員会で決定し、総会で承認を得ることとなっており、総会承認後の批准・発効手続も簡素化されている。MLC2006 はこれまでに、5 回改正されているが、承認は通常総会で行われており、海事総会は 2006 年の第 94 回総会を最後に約 20 年開催されていない。

以下、分野ごとに批准状況について、概観する。

(i) 結社の自由、団体交渉、労使関係

87号条約は結社の自由・団結権に関する条約であり、労働者及び使用者が事前に許可を受けることなく、団体を結成する権利を保障しており、批准国政府に対して、労使団体に干渉することを禁じ、団結権を自由に行使するために必要かつ適切な全ての措置を執ることを求めている。日本は第Ⅱ章2(2)で述べたとおり、実情調査調停委員会の調査・調停を経て、1965年に同条約を批准している。

98号条約は雇用に関する反組合的な差別待遇からの保護や労働組合に対する使用者の干渉からの保護を定めており、87号条約と併せて基本条約に指定されている。

二つの条約は、労働者だけでなく使用者団体の権利も保障しているが、争点となるのは、ほぼ例外なく労働者団体(すなわち労働組合)の労働基本権である。第Ⅱ章2(1)で述べたとおり、日本では消防職員等の団結権が長年の懸案となっており、その他の公務員の労働基本権の制限についても争点となっている。この分野では他に6本の条約があるが、日本は基本条約の2本のみを批准している。

(ii) 強制労働

強制労働に関する条約は基本条約の2本のみであり、日本はいずれも批准している。「1930年の強制労働条約(第29号)」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」を強制労働とし、一切の強制労働を廃止することとしている。ただし、兵役や裁判所判決による懲役は除外されている⁽⁷⁴⁾。1930年採択の29号条約が植民地での労働を主に念頭に置いているのに対し、1957年採択の「1957年の強制労働廃止条約(第105号)」は、新たな形態の強制労働として、政治的な強制・教育の手段、経済発展目的の動員、ストライキへの制裁等を禁止しており、これらの強制労働に対しては、裁判所判決によるものであっても認められない⁽⁷⁵⁾。

105号条約の批准に日本は65年を要しており、これは日本がこれまでに批准した条約の中で最も批准期間が長い(日本の批准51条約の平均批准期間は13年)。ILO加盟国では177番目の批准であり、OECD加盟国で2000年以降に批准したのは日本のみである(韓国は未批准)。批准が難航した条約と言え、その批准過程については後述する。

(iii) 児童・年少者の保護

「1973年の最低年齢条約(第138号)」は、就業が認められる最低年齢を定めた条約である。日本は「労働基準法」(昭和22年法律第49号。以下「労基法」)を1998年に改正し、2000年に138号条約を批准している。労基法では「児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない」(第56条第1項)と定めている。これは第138号条約の就業の「最低年齢は、義務教育が終了する年齢」(第2条第3項)を下回ってはならないとする規定に合わせて1998年に改正されたものである⁽⁷⁶⁾。

(74) 29号条約は、人身取引等の問題に対応するために「1930年の強制労働条約の2014年の議定書」により一部が修正されている。同議定書は、基本条約と同様の扱いで優先的批准が求められているが、批准国は62か国にとどまり、日本も未批准である。

(75) 吾郷眞一「ILO条約とその履行監視」申恵丰編『新国際人権法講座 第4巻』信山社、2024、pp.105-108。

(76) 第143回国会参議院労働・社会政策委員会会議録第4号 平成10年9月17日 p.19. また、労基法では「児童の健康及び福祉に有害でなく、かつ、その労働が軽易なもの」(第56条第2項)については例外として満13歳以上の就業を認めるとしているが、これも138号条約第7条の規定に合わせて改正されたものである。

138号条約において特徴的なのは、国による発展段階の違いを考慮し、就業の最低年齢（14歳にする等）に差を設けることを許容し、条約に柔軟性を持たせていることである⁽⁷⁷⁾。

「1999年の最悪の形態の児童労働条約（第182号）」は、児童の人身売買や奴隸労働、性的搾取等を最悪の形態の児童労働として禁止している。1999年の第87回総会で賛成415、反対0、棄権0の全会一致で採択され、ILO条約の中で唯一187の全加盟国が批准している条約である。

この分野の条約は基本条約の2本を含めて15本ある。これは、業種・職種別ごとに最低年齢の条約が採択されたためであるが、そのうち7本が138号条約で改正されている⁽⁷⁸⁾。日本は基本2条約を含む5本の条約を批准しているが、基本条約以外の3本は138号条約の批准により自動廃棄されている（うち1本は2017年に廃止）。

（iv）機会・待遇の均等

この分野には4条約があり、日本は基本条約である「1951年の同一報酬条約（第100号）」と「1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）」を批准している。一方、111号条約は前述のとおり基本条約で唯一批准していない。111号条約については後述する。

100号条約は「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬の原則」（同条約第2条第1項）を適用することを求めている。日本は、労基法第4条に男女同一賃金の原則が規定されており、法的整備がなされているとして、1967年に同条約を批准した⁽⁷⁹⁾。しかし、実態として男女間の賃金格差は存在しており、CEACR年次報告書（第Ⅱ章2(1)参照）の「見解」において、男女間の同一価値労働同一賃金原則で定めた法律上の規定がないこと等について、繰り返し指摘されている⁽⁸⁰⁾。また、2009年に男女間の賃金格差が100号条約に違反しているとして、労働組合から憲章第24条に基づく「申立」⁽⁸¹⁾（第Ⅱ章2(2)参照）があり、2011年に理事会による勧告⁽⁸²⁾が出ている。「申立」は勧告により結了したが、勧告においてCEACRによるフォローアップが求められたことから、その後のCEACRの「見解」でも繰り返し取り上げられている⁽⁸³⁾。ILO条約は、単に法律上の整合性を取るだけでは済まされず、監視制度によって実質的な条約の遵守が求められていることを示す例と言える。

156号条約は、育児や介護に責任を持つ男女の労働者に対し、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である。日本は1995年に同条約を批准している。1995年に「育児休業等に関する法律」（平成3年法律第76号）に介

(77) 初期の条約では国ごとに緩和された条件が設定されている場合があり、日本が対象となっているものもある。日本を対象とする条約条文は、労働時間に関する「1919年の労働時間（工業）条約（第1号）」第9条、「最低年齢に関する1919年の最低年齢（工業）条約（第5号）」第5条、「1919年の年少者夜業（工業）条約（第6号）」第5条、「1921年の最低年齢（石炭夫及火夫）条約（第15号）」第3条、「1937年の最低年令（工業）条約（改正）（第59号）」第6条である。ただし、このうち日本が批准しているのは、5号と15号のみである。

(78) 138号条約は旧条約の一部について批准開放終了せずに新規の批准が可能となっている（前掲注⁽⁶⁷⁾参照）。

(79) 「2013年日本政府年次報告〔案〕「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号）」」（第21回ILO懇談会 資料2-2）2013.9.13. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-2013-0000076066.pdf>>

(80) 水町勇一郎『詳解労働法 第4版』東京大学出版会, 2025, p.1447.

(81) 「ILO憲章二四条に基づく日本の男女賃金差別に関する一〇〇号条約（男女同一価値労働同一報酬条約）違反申立書一二〇〇九・七・二九一」『労働法律旬報』1773号, 2012.8.上旬, pp.70-72.

(82) 山崎精一訳「ILO三者構成委員会勧告（翻訳）一二〇一一・一一・一一一」『労働法律旬報』1773号, 2012.8.上旬, pp.85-92.

(83) “Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013): Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) - Japan (Ratification: 1967).” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3076050,102729> 等

護を加える改正⁽⁸⁴⁾がなされているが、同条約はその契機になったとされる⁽⁸⁵⁾。

(v) 労働安全衛生

この分野には 20 本の条約があり、日本は基本条約 2 本を含む 8 本を批准している。そのうち 1 本は既に廃止されており、表 4 には 7 本を記載した。

基本条約である 155 号条約は批准まで 44 年を要している。しかし、155 号条約は批准国数が少なく、むしろ日本の批准は早い方に数えられ、G7 の中では 2 番目に早い批准である（1 番は 2023 年批准のイタリア）。同じく基本条約である「2006 年の職業上の安全及び健康促進枠組条約（第 187 号）」は、採択から 1 年で批准しており、これは ILO 全加盟国の中で最も早い。日本が批准した条約の期間としても最短である。基本条約 2 本の批准経緯等については後述する。

155 号条約以外の条約の批准国数は、おおむね ILO 加盟国の中の 3 分の 1 程度、OECD 諸国の中の半数程度にとどまっている。他の分野と比べると、労働安全衛生分野の条約について、日本は積極的に批准を進めていると言える。

(2) 優先条約及び関連分野

次に 2008 年宣言に基づいて指定された優先条約とその関連分野の批准条約を見ていきたい。表 5 に条約の批准年及び採択から批准までの期間、比較のため ILO 加盟国等における批准国数を記載した（表 4 と同様、廃止・撤回・自動廃棄された条約は除く。）。

表 5 優先条約及び関連分野の批准条約

分野	条約名 (ゴシック: 優先条約)	日本の批准 ^{*1}		批准国数 ^{*2}	
		批准年	期間	ILO	OECD
5 三者協議	1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）	2002	26 年	158	38
6 労働行政、 労働監督	1947 年の労働監督条約（第 81 号）	1953	6 年	151	35
7 雇用政策、 雇用促進	1919 年の失業条約（第 2 号）	1922	3 年	57	28
	1948 年の職業安定組織条約（第 88 号）	1953	5 年	91	31
	1964 年の雇用政策条約（第 122 号）	1986	22 年	117	35
	1983 年の職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第 159 号）	1992	9 年	85	30
	1997 年の民間職業仲介事業所条約（第 181 号）	1999	2 年	39	14

*1 「批准年」は日本が批准した年、「期間」は採択から批准までの期間。

*2 「批准国数」は「ILO」=ILO 加盟 187 か国中、「OECD」=OECD 加盟 38 か国中の批准国数。
(出典) 筆者作成。

(i) 三者協議

三者協議に関する「1976 年の三者の間の協議（国際労働基準）条約（第 144 号）」は、この分野の唯一の条約であり、国際労働基準制度の機能にとって重要な条約として優先条約に指定されている。優先条約の中では批准国が最も多く、主要産業国 10 か国、OECD38 か国、G7 先進 7 か国では全ての国が批准している。この条約は、批准国政府に対し、代表的な労使団体との効果的な協議を行うことを求めている。協議すべき項目は、総会議事に関する質問・提案に対する政府回答・意見、批准条約の適用報告（第Ⅱ章 1(2)、2(1) 参照）から生じる問題、未批准条約の適用に向けた検討等とされている（同条約第 5 条）。

144 号条約を日本は 2002 年に批准している。優先条約の指定より早く批准しているものの、

(84) 改正後の法律名は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。

(85) 水町 前掲注⁸⁰

具体的な労働条件を定めた条約ではないにもかかわらず採択から 26 年を要している。批准に時間がかかった理由について、政府は、国会答弁において、同条約が求める内容について解釈上の疑義があるためとしていた⁽⁸⁶⁾が、2000 年に CEACR が三者協議をテーマにした総合報告書を出しており、それにより解釈上の疑義が解消され、批准が可能になったと回答している⁽⁸⁷⁾。

144 号条約の批准に伴い連合・経団連との三者協議の場として ILO 懇談会が 2003 年に設置された（第Ⅱ章 2(1) 参照）。144 号条約以外にも、条約の規定を実行するに当たって労使団体との協議や関与を求める条約は多数ある。基本条約だけでも 100 号、138 号、155 号、182 号、187 号が労使団体との協議や関与を求める規定を置いている。日本では労働政策の重要事項の決定は労働政策審議会の所掌事務とされている。同審議会は公益（学識経験者等）、労働者、使用者をそれぞれ代表する委員が同数任命されており、労使の委員は政府側が一方的に指名するのではなく、労使団体の推薦により任命されることとなっている⁽⁸⁸⁾。

（ii）労働行政・労働監督

この分野には、6 本の条約があるが、日本が批准しているのは労働監督制度に関する 81 号条約のみである。労働監督制度は労働条件の適用監視のために不可欠な制度であり、このため 81 号条約はガバナンスの観点から重要な条約として優先条約に指定されている。81 号条約では、労働監督官の資格、権限等を定めており、外部からの不当な影響等を受けないように、国の中核機関の管轄下、分限及び勤務条件について身分の安定を保障されることが求められている。81 号条約の内容は、1947 年制定の労基法におおむね規定されているが、労基法制定時の資料では、これらの規定は 1923 年の ILO 勧告に従ったとされている⁽⁸⁹⁾。「1923 年の労働監督勧告（第 20 号）」には、81 号条約で定められている事項がおおむね規定されており、労基法の労働監督に関する規定は、これを参照したものと考えられる。日本は 1953 年に同条約を批准しているが、条約に先行して採択された勧告を指針として法整備をすることで、条約批准が円滑になった事例と言える。

日本は、もう一つの優先条約である「1969 年の労働監督（農業）条約（第 129 号）」を批准していない。同条約の ILO 加盟国の批准は 3 割程度の 58 か国にとどまり、OECD 加盟国の批准も 22 か国で 6 割程度である。この理由については、多くの国で農業部門を労働法制の適用除外としており、したがって労働監督制度についても適用外とされていることが指摘されている⁽⁹⁰⁾。ILO 懇談会でも 129 号条約の未批准が議題として取り上げられたことはない。

（iii）雇用政策、雇用促進

7 本の条約があり、日本はそのうち 6 本を批准している。未批准の条約は既に撤回されていることから、現在有効な 6 本の条約を全て批准していることになる。表には自動廃棄済み（条約は有効だが日本では効力がなくなっている。）の 1 本を除く 5 本を記載した。

優先条約である「1964 年の雇用政策条約（第 122 号）」は、完全雇用、生産的な雇用及び職

(86) 第 126 回国会参議院外務委員会会議録第 3 号 平成 5 年 4 月 6 日 p.26.

(87) 第 154 回国会参議院外交防衛委員会会議録第 15 号 平成 14 年 5 月 21 日 p.4.

(88) 労働政策研究・研修機構編 前掲注(8), pp.4-5.

(89) 寺本広作『労働基準法解説』時事通信社, 1948, pp.368-378.

(90) 鈴木俊晴「「違法労働」監視制度の国際動向」『日本労働研究雑誌』654 号, 2015.1, p.55. 日本でも、農業従事者は、労働時間等の規制対象外（労基法第 41 条第 1 号）とされるなど、労働規制は限定適用となっている。農業分野を対象とする ILO 条約は 12 本あるが、日本が批准しているのは 1 本のみである。労働規制の限定適用は漁業分野も同様の状況にあり、漁業（漁船員）分野の ILO 条約で日本が批准している条約はない（表 3 参照）。

業の自由な選択の促進を目的としている。また、人種・皮膚の色・性・宗教・政治的意見・国際的系統又は社会的出身を問わず職業選択の自由等が保障されることを求めている。失業防止や完全雇用の実現は、憲章やフィラデルフィア宣言において ILO の基本的な目標として掲げられているものである。

「1919 年の失業条約（第 2 号）」「1948 年の職業安定組織条約（第 88 号）」「1997 年の民間職業仲介事業所条約（第 181 号）」は職業紹介に関する条約である。職業紹介は、仲介業者による中間搾取の懸念から、ILO は無料・公営を原則とし、2 号条約では中央官庁の管理下で無料の職業紹介制度を設けることを求めている⁽⁹¹⁾。88 号条約でも、無料の公共職業安定所を誰もがアクセスできるように全国に設置することを求めている⁽⁹²⁾。しかし、労働市場の変化に伴い ILO は従来の方針を転換し、181 号条約では労働者の保護が十分になされることを条件に、民間職業紹介事業を公共職業紹介と並ぶ労働力需給調整機関と位置付けた。また、同条約の民間職業紹介事業所の定義には、職業紹介事業だけでなく労働者派遣事業も含まれている⁽⁹³⁾。

日本は 181 号条約を 1999 年に批准しており、前後して国内法においては「職業安定法」（昭和 22 年法律第 141 号）の 1999 年改正による職業紹介の原則自由化（一部の業種のみを除外）、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和 60 年法律第 88 号）の 1999 年改正による労働者派遣事業の原則自由化が行われている⁽⁹⁴⁾。

181 号条約については、2009 年に労働組合から憲章第 24 条による「申立」（第Ⅱ章 2(2) 参照）が行われている⁽⁹⁵⁾。100 号条約と同様（2(1)(iv) 参照）に、三者委員会による報告書及び理事会勧告⁽⁹⁶⁾が 2012 年に出され、その後 CEACR によるフォローアップもなされている⁽⁹⁷⁾。

この分野では障害者雇用に関する「1983 年の職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（第 159 号）」についても、「申立」⁽⁹⁸⁾が 2007 年に行われ、三者委員会による報告書及び理事会勧告⁽⁹⁹⁾が 2009 年に出され、その後 CEACR によるフォローアップもなされている⁽¹⁰⁰⁾。

(91) 「1933 年の有料職業紹介所条約（第 34 号）」（日本は未批准。現在は撤回された条約）では、有料職業紹介所の原則廃止を求めており、例外を認める場合も、公的機関による管理、規制を求めている。

(92) 「1949 年の有料職業紹介所条約（改正）（第 96 号）」（日本は 1956 年に批准。181 号条約の批准に伴い自動廃棄）では、民間職業紹介事業の漸進的廃止を求める第 2 部か、一定の規制の下で許容する第 3 部の、いずれかを選択的に批准することとされており、日本は第 3 部を批准していた。

(93) ILO 駐日事務所編 前掲注(3), pp.47-48.

(94) 水町 前掲注(80)

(95) 派遣労働者の解雇事案に関連して、日本政府が 181 号条約が求める労働者保護規定等を遵守していないとの「申立」（中野麻美「ILO 一八一号条約違反申立に関する日本政府への勧告」を受けて ILO 一八一号条約と派遣労働者の雇用・権利—憲章二四条申立に対する勧告を読む—」『労働法律旬報』1780 号, 2012.11. 下旬, pp.24-29.）。

(96) 「ILO 一八一号条約違反申立に関する日本政府への勧告」『労働法律旬報』1780 号, 2012.11. 下旬, pp.72-78.

(97) “Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013): Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) - Japan (Ratification: 1999).” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3084780,102729> 等

(98) 障害者雇用政策全般（障害者の定義・平等取扱、福祉的就労での費用負担・労基法不適用の問題、法定雇用率の未達等）について日本政府が 159 号条約を遵守していないとの「申立」（全国福祉保育労働組合「特集 日本の障害雇用政策に関する ILO159 号条約違反に関する国際労働機関規約に基づく申立書」『月刊障害者問題情報』296・297 号, 2007.11・12, pp.85-110.）。

(99) 「「ILO159 号条約違反に関する申し立てへの報告」への見解と今後の対応（労働 障害者雇用に関する申し立てに関する ILO からの報告と見解）」『月刊障害者問題情報』315・316 号, 2009.6・7, pp.128-132.

(100) “Observation (CEACR) - adopted 2009, published 99th ILC session (2010): Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159) - Japan (Ratification: 1992).” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:2321586,102729> 等

(3) その他の批准条約

基本条約と優先条約に関する分野以外では、日本は 24 本の条約を批准しており、現在も日本において効力のある条約は 12 本、「要批准」条約は 10 本である。

その中で、国内法に大きな影響を与えたものとしては、最低賃金に関する「1928 年の最低賃金決定制度条約（第 26 号）」が挙げられる。26 号条約は、賃金の低い労働者を保護するために最低賃金決定制度を創設・維持することを求めており、最低賃金を適用する労働者、最低賃金率等の決定等に当たっては、関係のある労使団体が、等しい人数かつ平等の条件で参加することとしている（同条約第 3 条）。

日本で 1959 年に制定された「最低賃金法」（昭和 34 年法律第 137 号）では、最低賃金の決定に複数の方式が規定されていたが、主流は業者間協定に基づく使用者主導の決定方式であった⁽¹⁰¹⁾。このため、労使団体が平等な条件で参加しているとは言えず、26 号条約には適合していないとの批判があった。最低賃金法の 1968 年改正で、業者間協定に基づく方式が廃止され、三者構成の最低賃金審議会による方式にほぼ一本化されて、地域別最低賃金等が決定されることとなった。改正により 26 号条約との齟齬はなくなり、日本は 1971 年に同条約を批准している⁽¹⁰²⁾。

全く批准条約がない分野は 6 分野である（表 3 参照）。特筆すべきは「労働時間」分野（休日・休暇に関する条約を含む。）であり、採択条約数 22 本に対して、日本は 1 本も批准していない。こうした国は、ILO 加盟国では 37 か国のみ、OECD 加盟国では日本、アメリカ、アイスランドの 3 国のみである。

国会答弁では、労働時間分野の条約が批准できない理由は、労基法の時間外労働や変形休日制等の規定が、条約が求める基準を満たしていないためであると説明されている⁽¹⁰³⁾。しかし、この分野で日本が ILO 条約の影響を受けていないとは言えない。労基法制定時の労働時間・休日・休暇に関する規定の多くが、関連する ILO 条約に合わせて制定されたとされており、むしろ多大な影響を受けているとも言える⁽¹⁰⁴⁾。

3 最近の条約批准過程

次に、ILO 条約の批准において、どのような検討がなされたのか、直近の批准事例である 2025 年批准の 155 号条約と 2022 年批准の 105 号条約の批准過程から見てみたい。

(101) 業者間協定方式以外に、労働協約による方式、最低賃金審議会による方式も規定されていたが、審議会による方式は、他の方式が「困難又は不適当」な場合に行うとされていた（最低賃金法旧第 16 条）。

(102) 小田切博文「各国の最低賃金制度とわが国最低賃金制度の方向一特に ILO 条約の批准に関連して—」『世界の労働』21(5), 1971.5, pp.2-12.

(103) 第 102 回国会参議院外務委員会会議録第 18 号 昭和 60 年 6 月 20 日 pp.7-8.

(104) 労基法制定時の寺本広作労働省労働基準局監督課長は、1 日 8 時間労働の規定（労基法第 32 条）、時間外労働に対する 2 割 5 分以上の割増賃金支払規定（同第 37 条）、労働時間等規制の適用除外（同第 41 条）等については「1919 年の労働時間（工業）条約（第 1 号）」等の規定を参考にしており、毎週 1 回の休日規定（同第 35 条）については「1921 年の週休（工業）条約（第 14 号）」を、年次有給休暇付与の最低勤務期間要件を 1 年超とする規定（同第 39 条）については「1936 年の有給休暇条約（第 52 号）」を参考にしたとしている。また、同第 41 条の適用除外者として、管理監督者（管理職）とともに規定されている「機密の事務を取り扱う者」（秘書等）という言葉は、1 号条約の訳語によったとしている（寺本 前掲注⁽⁸⁹⁾, pp.216, 235, 239, 248, 256-257.）。年次有給休暇付与の最低勤務期間要件は労基法の 1993 年の改正で 1 年から 6 か月に短縮されたが、これも「1970 年の有給休暇条約（改正）（第 132 号）」の規定と整合している。

(1) 155号条約の批准過程

155号条約は、安全・健康・作業環境に関する政策を策定し、労働環境に内在化する危険をできるだけ最小化することで、就業に関する事故や健康障害の防止を目的としている。国の段階、企業の段階で執るべき措置が、それぞれかなり具体的に規定されており、国内法によって担保されているかの確認に時間を要したとされている。最終的に国内法との関係で措置が必要とされたのは同条約第17条の「2以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合には、これらの企業は、この条約の要件を適用するに当たって協力する」との規定である⁽¹⁰⁵⁾。

「労働安全衛生法」(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」)は、原則として使用者と労働者の雇用契約があることを前提に、労働者の安全と健康を確保することを使用者に求めている。このため、複数の企業が混在している作業場での安全管理については課題があった。伝統的な下請構造を持つ建設業・造船業と請負契約が増加している製造業については、複数企業の協力についての規定があるが、その他の業種においては未整備であり、また個人事業主(一人親方、フリーランス)等への保護規定も未整備であった⁽¹⁰⁶⁾。このため、155号条約の批准に合わせて第217回国会において安衛法の改正⁽¹⁰⁷⁾が行われ、雇用関係のある労働者だけでなく個人事業主等を含む作業従事者という概念を新たに導入し、安衛法の保護対象と位置付けた。また、同一作業場での労働者の災害防止、個人事業主等の責務(安全衛生教育の受講等)を規定し、業種を問わず労働者や個人事業者が混在する作業場所を管理する者に、関係者間の連絡調整等に必要な措置を義務付ける等の改正が行われている⁽¹⁰⁸⁾。

155号条約については、第67回国総会における採択決議において、政労使の代表が共に賛成している。1990年の国会質疑の政府答弁においても、批准に肯定的な回答⁽¹⁰⁹⁾をしており、日本が批准に消極的であったとは考えられない。しかし、批准まで44年を要しており、その理由については以下のことが考えられる。

第一に条約の内容が具体的・技術的であり、国内法で担保されているか精査が必要であったことが挙げられる。ILO懇談会では155号条約の採択後、同条約に適合する形で、段階的に安衛法の改正やガイドラインの策定が行われたとも説明している⁽¹¹⁰⁾。条約に適合する形で、時間をかけて国内法を整備したことで批准へのハードルが下がったと言える。

また、同懇談会では、採択後1年で批准した187号条約と比較した説明もされている。187号条約は条約名の「職業上の安全及び健康促進枠組」が表すとおり、労働安全衛生における枠組として、国内政策・国内制度・国内計画を整備することを求めている。155号条約のように各企業の義務を定めた規定ではなく、条約で求められている内容が、現状において担保されているかの確認も容易であったとされる⁽¹¹¹⁾。

第二の理由としては、批准国数の少なさが挙げられる。特に先進国において批准率が低く、

(105) 厚生労働省労働基準局安全衛生部「ILO第155号条約の批准について」『Work & life』86号、2025、pp.18-23。

(106) 安衛法での個人事業主への保護規定については、個人事業主への賠償責任を認めた2021年の建設アスベスト訴訟最高裁判所判決への対応のためにも必要とされていた(同上)。

(107) 「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」(令和7年法律第33号)

(108) 厚生労働省労働基準局安全衛生部 前掲注⁽¹⁰⁶⁾ 安衛法改正での155号条約に関連する規定の施行日が2027年4月1日であるため、条約発効日(批准登録から1年後)が、この日付以降となるように手続が進められている。

(109) 第118回国会参議院社会労働委員会会議録第8号 平成2年6月14日 p.15。

(110) 「第32回国ILO懇談会議事概要」2019.5.15. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194068_00003.html>

(111) 同上

前述のとおり 2023 年にイタリアが批准するまでは G7 で批准した国はなかった。ILO 懇談会の席上でも、先進国が批准しない理由の確認が繰り返しなされていた⁽¹¹²⁾。

第三の理由は優先順位である。前述のとおり、155 号条約が基本条約とされたのは 2022 年である。ILO 懇談会では、労働者側からは早期の批准が求められていたが、政府側は「条約は数多くあり、それぞれの条項が担保されているかをひとつひとつ見ていく必要があるため、ある程度批准が視野に入らないと具体的な検討がしにくい」との姿勢であった⁽¹¹³⁾。使用者側（経団連）は 155 号条約の批准には賛成の立場であったが、2019 年の時点でも「連合が本当に条約を批准したいと思うのならば、声を挙げなければならない」⁽¹¹⁴⁾と発言するなど、155 号条約を最優先で批准すべき条約とまでは考えていなかったと思われる。この状況が変化するのは、155 号条約が基本条約となる見通しが出てきた 2021 年である。使用者側も早期批准を強く求めるようになり、2023 年の ILO 懇談会で、使用者側は「第 155 号条約は中核的労働基準に入っている、また安全衛生は労働者にとって重要であるだけではなく、企業価値にも大きな影響を与えるものだと思っている」⁽¹¹⁵⁾と発言するなど、早期批准を強く求めるようになっている。基本条約となったことで、155 号条約が最優先で批准すべき条約とされたことがうかがわれる。

(2) 105 号条約の批准過程

105 号条約の条文は全 10 か条、最終条項（各条約に共通の手続等の規定）を除く条約固有の規定は 2 か条のみであり、実質的な内容を示すものとしては、下記に示す第 1 条のみと言ってよい。強制労働を禁止する条約であるが、より広く人権に関わる条約であるとされる⁽¹¹⁶⁾。

(105 号条約抜粋)

第 1 条

この条約を批准する国際労働機関の各加盟国は、次に掲げるものとしてのあらゆる形態の強制労働を禁止し、かつ、これを利用しないことを約束する。

- (a) 政治的な強制若しくは教育の手段又は政治的な見解若しくは確立した政治的、社会的若しくは経済的な制度に思想的に反対する見解を有し、若しくは表明することに対する制裁
- (b) 経済的発展の目的のために労働力を動員し、及び利用する方法
- (c) 労働規律の手段
- (d) 同盟罷業に参加したことに対する制裁
- (e) 人種的、社会的、国民的又は宗教的な差別の手段

105 号条約の状況に対する政府の姿勢は、当初から 155 号条約とは全く異なっていた。105 号条約は 1957 年の第 40 回総会で採択されているが、労使代表が賛成票を投じたのに対し、政府代表は、賛成・反対・棄権のいずれにも記録されていない。同条約は人権に関わる条約という性格上、採択結果は賛成 240、反対 0、棄権 1 であった。日本政府は条約に賛成ではなかったが、反対、棄権とすることもできなかったため投票自体に不参加であったとされる⁽¹¹⁷⁾。

(112) 「第 35 回 ILO 懇談会議事概要」2021.8.27. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00011.html>; 「第 38 回 ILO 懇談会議事概要」2023.5.22. 同 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00011.html>

(113) 「第 4 回 ILO 懇談会議事要旨」2005.4.18. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/s0418-7.html>>

(114) 「第 32 回 ILO 懇談会議事概要」前掲注⁽¹¹⁰⁾

(115) 「第 40 回 ILO 懇談会議事概要」2024.4.23. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/42075.html>>

(116) 吾郷 前掲注⁽⁷⁵⁾, pp.103-110.

(117) 中山和久『ILO 条約と日本』岩波書店, 1983, pp.182-183.

日本政府が問題としていた条文は、主に第 1 条 (d) 同盟罷業（ストライキ）の制裁としての強制労働を禁止している部分である⁽¹¹⁸⁾。日本は公務員のストライキを違法としており、これに対する罰則として懲役刑を規定していた。前述のとおり 105 号条約は 29 号条約と異なり、条件に該当すれば、裁判所の判決による強制労働であっても禁止している。日本政府は総会の条約審議過程において違法ストライキに対する懲役刑を除外するよう求めていたが、修正はなされなかったという経緯がある⁽¹¹⁹⁾。したがって、同条約については、採択以前の段階から、国内法との不整合は明白であり、日本政府は採択自体に否定的なスタンスであったと言える。

一方、各国の批准状況は 155 号条約とは対照的に ILO 加盟国 187 か国のうち、176 か国が日本より早く批准しており、OECD では 38 か国中 36 か国が 2000 年までに批准している（韓国のみ現在も未批准）。G7 では日本は最も遅い批准であり、1970 年以前に 5 か国が批准し、アメリカも 1991 年に批准している⁽¹²⁰⁾。

前述のとおり、105 号条約批准に向けての課題は明白であり、ILO 懇談会の場でも政府側は「制度論」の問題との立場を示していた⁽¹²¹⁾。日本の批准は、やはり同条約が基本条約であったことが大きく影響したと言える。労働者側は最優先での批准を求めており、使用者側からも「批准していないことにより、国際的に不利な状況に置かれている」⁽¹²²⁾との発言がなされている。

最終的には、政治的意見の表明やストライキ等への制裁、労働規律の手段として規定されていた懲役刑を、労働を課さない禁錮刑に変えることで批准を可能とした⁽¹²³⁾。関連法の改正法案は、超党派の ILO 活動推進議員連盟⁽¹²⁴⁾による議論を経て議員立法として国会に提出され、2021 年の第 204 回国会で可決成立⁽¹²⁵⁾し、「国家公務員法」（昭和 22 年法律第 120 号）等九つの法律の関連規定にあった懲役刑が禁錮刑に改正されている⁽¹²⁶⁾。

4 日本の主な未批准条約

日本は「要批准」条約 99 本のうち 68 本が未批准である。中には日本とは関係が薄い条約⁽¹²⁷⁾もあり、批准の検討は優先順位を付けて行われている。批准に当たっては、基本条約や ILO が批准を推奨する最新条約が優先される。また、法改正により批准のハードルが低くなったものも検討対象になるとされている⁽¹²⁸⁾。最後に、基本条約である 111 号条約を中心に、未批准条約の検討状況について概観する。

(118) その他、第 1 条 (a) の政治的意見の表明への制裁、(c) の労働規律の手段としての懲役刑の規定も問題とされた。

(119) 中山 前掲注⁽¹¹⁷⁾

(120) “Ratifications of C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105).” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312250:NO>

(121) 「第 4 回 ILO 懇談会議事要旨」前掲注⁽¹¹³⁾

(122) 「第 10 回 ILO 懇談会議事要旨」2008.4.15. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-2008/04-s0415-7.html>>

(123) 禁錮刑であれば批准できることについては、本条約の弱点であるとの指摘もある（吾郷 前掲注⁽⁷⁵⁾, p.107.）。

(124) 1988 年 7 月設立の議員連盟（『ILO 駐日事務所 100 年誌』前掲注⁽²³⁾, p.54.）。

(125) 「強制労働の廃止に関する条約（第百五号）の締結のための関係法律の整備に関する法律」（令和 3 年法律第 75 号）

(126) 塩田智明「条約の締結に伴う国内担保法の立案と条約遵守義務」『レファレンス』864 号, 2022.12, pp.27-30. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/12361644/1/1>> なお、2022 年の刑法改正により、2025 年 6 月 1 日から懲役刑と禁錮刑が統合され拘禁刑となっているが、105 号条約の保護対象となる行為により拘禁刑とされた受刑者に対しては、作業を課さない運用にするとされている。

(127) プランテーション労働を対象とする「1958 年の農園条約（第 110 号）」など。

(128) 「第 4 回 ILO 懇談会議事要旨」前掲注⁽¹¹³⁾

(1) 111号条約の批准に向けての議論と課題

最優先での批准が求められているのは、基本条約の中で唯一未批准の111号条約である。以下では、111号条約の批准に向けての議論と課題について整理していきたい。

(i) 111号条約の概要

111号条約は「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基いて行われるすべての差別、除外又は優先で、雇用又は職業における機会又は待遇の均等を破り又は害する結果となるもの」(第1条第1項(a))を「差別待遇」と規定し、「雇用及び職業についての差別待遇を除去する」(第2条)ことを求めている。職業訓練も含む雇用及び職業についての広範な差別待遇を禁止しており、105号条約と同様に広く人権に関わる条約と言える⁽¹²⁹⁾。

(ii) 批准国数

ILO加盟187か国中、未批准の国は日本を含め12か国⁽¹³⁰⁾のみであり、そのうち半数の6か国が2000年以降にILOに加盟した国である。また、7か国が批准条約数一桁であり、批准条約数自体が極めて少ない国々と言える。OECD38か国、主要産業国10か国、G7先進7か国においては、いずれも未批准は日本とアメリカのみという状況である。

(iii) 批准への課題

111号条約は1958年の第42回総会で採択されており、日本代表は政府代表、労働者代表が賛成、使用者代表が反対している。105号条約とは違い政府代表は賛成しており、採択当初は条約の内容について否定的ではなかったと考えられる。1959年の国会答弁においては、「大体現行法のままで批准可能」⁽¹³¹⁾との認識を示していた。

しかし、111号条約は採択から67年が経過してもなお、批准の見通しは立っていない。政府側は111号条約の批准は重要であるとしつつも、批准に至らない理由として、国内法に条約と抵触すると考えられる部分があるためと説明している⁽¹³²⁾。懸案事項は主に二つあり、一つは就業、労働条件に男女差を設けている規定であり、もう一つが公務員の政治的行為の制限である⁽¹³³⁾。男女差の規定については、年少者の深夜業禁止の例外を男子にのみ認めていること(労基法第61条第1項)や助産師の就業を女子に限っていること(「保健師助産師看護師法」(昭和23年法律第203号)第3条)が挙げられている⁽¹³⁴⁾。公務員の政治的行為の制限(国家公務員法第102条、「地方公務員法」(昭和25年法律第261号)第36条等)については、1998年に111号条約を批准した韓国の教員の政治活動の制限が、条約違反に当たるとして厳しい対応を受けていることを例に挙げ、「厳しい条件をクリアする必要がある」と説明している⁽¹³⁵⁾。先行して批准した国と状況が、批准に向けた判断に影響を与えていていると言える。

最近の国会答弁でも、この二つを理由とし、国内法との整合性について慎重な検討が必要で

(129) 吾郷 前掲注(75), pp.108-110.

(130) 未批准12か国を批准条約数(カッコ内)順に記載すると以下のとおりである。日本(51)、シンガポール(28)、ミャンマー(25)、マレーシア(19)、アメリカ(14)、クック諸島(8)、オマーン(5)、ブルネイ(5)、マーシャル諸島(3)、パラオ(2)、ツバル(2)、トンガ(1)。下位6か国はILO全加盟国の中においても下位6か国である。

(131) 第31回国会参議院社会労働委員会国際労働条約批准等に関する小委員会会議録第2号 昭和34年3月11日 p.5.

(132) 「第38回ILO懇談会議事概要」前掲注(12)

(133) 同上 このほか、日本において包括的な差別禁止法が存在しないことも課題とされている。

(134) このほか、妊娠婦等の就業制限(労基法第6章の2)も挙げられているが、これについては母性保護の観点から差別に当たらない方向で整理できるか検討中と説明されている(「第32回ILO懇談会議事概要」前掲注(10))。

(135) 「第34回ILO懇談会議事概要」2020.6.22. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00006.html>

あるとの答弁がなされている⁽¹³⁶⁾。就業・労働条件の男女差規定については、155号条約と同様に技術的課題と言えるが、公務員の政治活動については、105号条約と同様に制度的課題と言える。ILOは公務員の政治活動の制限について職種や階級を限定すれば111号条約違反にならないとしているが、日本の公務員法は役職に関係なく政治的行為を制限しており、ILO懇談会で政府側からは「今の国内法制では乗り越え難い」との説明がなされている⁽¹³⁷⁾。

一方、未批准国がわざかであることを考えると、日本のみが批准できない理由を説明するのも困難であると思われる。ILO懇談会では、政府側から「EU関係者と会うたびに条約の批准について質問されている」との説明がなされている状況でもある。労働者側の要望は強く、使用者側も政府の慎重姿勢に理解を示しつつも基本条約は批准すべきとの立場である⁽¹³⁹⁾。国会答弁においても、慎重な検討が必要であるとする一方で、早期締結の方針に変わりはないと説明されている⁽¹⁴⁰⁾。

(2) その他の主な未批准条約

最後に未批准条約のうち、批准の議論がある主な条約を概観したい。

政府の「第5次男女共同参画基本計画」では、111号条約と並んで「1994年のパートタイム労働条約（第175号）」「2000年の母性保護条約（第183号）」「2011年の家事労働者条約（第189号）」「2019年の暴力及びハラスメント条約（第190号）」の4条約を批准の検討対象として挙げている⁽¹⁴¹⁾。これらは、いずれもILO懇談会でも議題として取り上げられており、111号条約の次に批准が議論となる条約と言える⁽¹⁴²⁾。

また、ILO懇談会では、日本が全く批准していない労働時間分野の条約も、しばしば議題として取り上げられている。労働時間規制に関する「1919年の労働時間（工業）条約（第1号）」「1935年の40時間制条約（第47号）」「1979年の労働時間及び休息期間（路面運送）条約（第153号）」、年次有給休暇に関する「1970年の有給休暇条約（改正）（第132号）」について議論が行われている⁽¹⁴³⁾。

そのほか、ILO懇談会で議題となった未批准条約を列挙すると、雇用保障に関する「1982年の雇用終了条約（第158号）」、賃金に関する「1992年の労働者債権保護（使用者の支払不能）条約（第173号）」、労働安全衛生に関する「1977年の作業環境（空気汚染、騒音及び振動）条約（第148号）」、社会政策に関する「1949年の労働条項（公契約）条約（第94号）」、特定

(136) 第213回国会参議院厚生労働委員会会議録第17号 令和6年5月30日 p.11など

(137) 「第34回ILO懇談会議事概要」前掲注(135)

(138) 「第32回ILO懇談会議事概要」前掲注(110)

(139) 「第38回ILO懇談会議事概要」前掲注(112)

(140) 第208回国会参議院外交防衛委員会会議録第15号 令和4年6月7日 p.12.

(141) 「第5次男女共同参画基本計画—すべての女性が輝く令和の社会へ—」（令和2年12月25日閣議決定）p.120. 内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf>

(142) 「第28回ILO懇談会議事要旨」2017.3.3. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000184307.html>>; 「第30回ILO懇談会議事概要」2018.4.16. 同 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00001.html>; 「第36回ILO懇談会議事要旨」2022.4.21. 同 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00008.html>; 「第40回ILO懇談会議事概要」前掲注(140)など

(143) 「第10回ILO懇談会議事要旨」2008.4.15. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/04/s0415-7.html>>; 「第12回ILO懇談会議事要旨」2009.5.14. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/05/s0514-10.html>>; 「第14回ILO懇談会議事要旨」2010.4.27. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/04/s0427-19.html>>; 「第22回ILO懇談会議事要旨」2014.4.18. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000055534.html>>

のカテゴリーの労働者に関する「1977 年の看護職員条約（第 149 号）」がある⁽¹⁴⁴⁾。

これらの未批准条約の検討状況については、紙幅の都合上、別稿にて論じることとする。

まとめ

ILO は加盟国の政労使三者の代表によって構成されることを特徴とする国際機関である。ILO 条約・勧告から成る国際労働基準の設定等の活動を通じて、労働者の労働条件の向上や公正労働基準による公正貿易等の実現を目的としている。また、ILO は単に国際労働基準を設定するだけでなく、適用監視活動を通じて国際労働基準の確実な履行を実現しようとしており、それらの活動において、三者構成であることが有効に機能していると言える。

日本は、批准登録手続中の 155 号条約を含めて、今までに 51 本の条約を批准している。そのうち、廃止・撤回・自動廃棄により効力を失った条約を除く 34 本が、現在日本において効力を有している ILO 条約である。1998 年宣言により基本条約が指定されて以降は、日本は基本条約を中心に批准を進めている。直近では、2022 年に 105 号条約、2025 年に 155 号条約を批准しており、基本条約 10 本のうち 9 本を批准している。

ILO 条約の批准は、国内法に様々な変化をもたらし、未批准条約や ILO 勧告も、国内法改正の際の指針としての機能を果たしてきた。また、ILO の適用監視活動を通じた指摘も国内法に影響を与えてきたと言える。

一方で、OECD 加盟国等との比較では、日本の ILO 条約の批准数は必ずしも多いとは言えず、未批准の重要な条約もある。特に基本条約としては、最後に残された 111 号条約の批准が今後、焦点となると考えられる。

(ふくい よしと)

(144) 「第 2 回 ILO 懇談会議事要旨」2004.4.9. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2004/04/s0409-9.html>>; 「第 16 回 ILO 懇談会議事要旨」2011.4.27. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001n1c0.html>>; 「第 18 回 ILO 懇談会議事要旨」2012.4.17. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002jzr9.html>>; 「第 20 回 ILO 懇談会議事要旨」2013.4.16. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200003718i.html>>