

国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau
National Diet Library

論題 Title	ILO 条約の概要と日本の未批准条約（資料）
他言語論題 Title in other language	ILO Conventions and Japan's Unratified Conventions
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査局専門調査員 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 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	903
刊行日 Issue Date	2026-3-20
ページ Pages	91-120
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	ILO 条約は、国際労働基準として批准が求められているが、日本が未批准の条約も多い。本稿では、ILO 条約全体の概要を示すとともに、日本が未批准の ILO 条約と未批准理由を紹介する。

* この記事は、調査及び立法考査局内において、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 条約の概要と日本の未批准条約

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 条約の概要

- 1 ILO 条約の制定と適用監視
- 2 ILO 条約の効力
- 3 ILO 条約の採択及び批准状況
- 4 日本代表の投票と批准

II 日本が未批准の ILO 条約

- 1 未批准条約に関する義務
- 2 日本政府の基本姿勢
- 3 批准要望の強い未批准条約と未批准理由
- 4 分野別の未批准条約と未批准理由
- 5 未批准理由の分類

おわりに

キーワード：ILO、国際労働機関、ILO 条約、国際労働基準

要 旨

ILO 条約は、ILO 加盟国が整備すべき労働基準を示しており、国内法に様々な影響を与えている。ILO 条約の批准に当たって国内法が整備されるだけでなく、未批准の ILO 条約であっても指針として機能し、関連する国内法の改正に影響を与えている例も多い。

本稿は、ILO 条約 192 本について、日本の批准状況、ILO 総会での投票結果、日本代表の投票、批准国数等を示すとともに、日本が未批准の ILO 条約のうち、ILO が批准を推奨している 68 本の概要と未批准理由を紹介するものである。未批准の条約の中には、重要な条約も含まれるが、国内法との整合性がとれず、批准が困難とされているものもある。

ILO 条約の未批准理由については、国会質疑での政府答弁を中心にまとめ、条約に関連する国内法の動きについても記載した。

はじめに

国際労働機関（International Labour Organization. 以下「ILO」）は、1919 年に発足した国際機関であり、社会正義を基礎とする世界の恒久平和の確立を目的とし、国際労働条約（以下「ILO 条約」）の制定等の活動を通じて、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・社会的安定の増進等に向けた取組を行っている⁽¹⁾。

ILO 条約は、1 日 8 時間労働を規定した「1919 年の労働時間（工業）条約（第 1 号）」⁽²⁾を始めとし、今までに 192 本⁽³⁾が制定されている。日本では、2025 年の第 217 回国会で「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、批准の進められている⁽⁴⁾。日本は 155 号条約を含め、51 本の ILO 条約を批准しているが、日本の批准条約数は、諸外国との比較において多いとは言えない⁽⁵⁾。また、日本の未批准条約の中には、国内外から批准を強く求められている重要な条約もあり、国会質疑で取り上げられることも多い。

本稿では、第 I 章で ILO 条約を概観し、第 II 章で未批准条約の概要と、未批准の理由としてどのような説明がなされているかを紹介する。

*本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2026 年 1 月 28 日である。

(1) 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』ILO 駐日事務所, 2025, p.2. <[https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/2025%20ILO 条約・勧告の手引き.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/2025%20ILO%20条約%20勧告の手引き.pdf)>

(2) 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。1 号条約の正式名称は「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」、通称は「1919 年の労働時間（工業）条約（第 1 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（1 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。ただし、漢字表記が旧字体である場合は新字体に修正している。

(3) 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（同上には、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。）。

(4) 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（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.）。

(5) ILO 加盟 187 か国の批准条約数の平均は約 45 本であり、平均を上回っているが、OECD 加盟 38 か国の平均約 74 本、G7 先進 7 か国平均約 75 本を大きく下回っている（福井祥人「ILO 条約の制定・適用監視と国内法への影響」『レファレンス』901 号, 2026.1, pp.73-74. <<https://doi.org/10.11501/14620756>>）。

2 ILO 条約の効力

ILO 条約は、総会で採択されただけでは発効せず、条約ごとに定められた条件を満たした場合に発効する。ほとんどの ILO 条約が、加盟国 2 か国の批准登録後 12 か月で発効するとしているが、中にはその条約に特に関連している国の批准を発効条件としているものもある⁽¹¹⁾。発効条件を満たせずに未発効の条約もあり、批准国がゼロの条約もある。

ILO 条約には、批准した条約を取り消すための「廃棄」の規定も存在する。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、通告から 1 年後に当該国において条約は効力を失う。

ILO 条約が改正された場合の旧条約の扱いについて、多くの条約が二つの規定を置いている。一つは旧条約の批准国が新条約を批准した場合に、通告等手続を必要とせず、当該国において旧条約が自動的に廃棄される（以下、本稿において「自動廃棄」とする規定である。もう一つは、新条約が発効した場合は、新条約の批准が推奨されることから、旧条約の新規批准はできない（以下、本稿において「批准開放終了」とする規定である⁽¹²⁾。

ILO 条約は、前述のとおり 192 本制定されており、中には今日的意義を失っているものもある。一部の条約については、総会における「廃止」「撤回」の決議により無効となっている⁽¹³⁾。また、ILO は批准促進のため、特に重要な条約を基本条約・優先条約に指定⁽¹⁴⁾し、その他の条約についても、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)」の条約等のステータスに分類し、批准の優先度を明らかにしている⁽¹⁵⁾。ILO 条約をこうしたステータスごとにまとめると表 1 のとおりとなる。

表 1 ILO 条約のステータス

ステータス		概要	条約数
最新 (73)	①基本条約	基本的権利に関する条約であり、最優先での批准が求められる条約	10
	②優先条約	ガバナンスの観点から重要とされ、最優先での批准が求められる条約	4
	③上記以外	現状に適合した条約であり、優先的に批准が求められる条約	59
その他 (「最新」「時代遅れ」以外)		改正が必要とされる「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」等	26
時代遅れ (49)	①批准可	時代に合わないと判断された条約（新規批准は可能）	22
	②批准開放終了	上記のうち、改正条約の発効により、新規批准ができない条約	27
廃止		「廃止」により無効となった条約	23
撤回		「撤回」により無効となった条約	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。

(11) 福井 前掲注(5), p.71.

(12) 同上

(13) 「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。

(14) 福井 前掲注(5), pp.69-70, 76-81.

(15) ILO 駐日事務所編 前掲注(1), p.11; “Standards Reviews: Decisions on Status.” ILO website <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12040:::RP,12040::>

未批准条約の検討を行う場合、「廃止」「撤回」「批准開放終了」の条約は、批准ができないことから考慮する必要はない。また、「批准開放終了」以外の「時代遅れ」の条約についても、近いうちに廃止が検討されている条約も含まれており、これも検討対象とはならない。

批准を検討すべき条約は、「最新」と「その他」の条約（以下、本稿において「要批准条約」）であり、特に優先すべきは「最新」の条約である。日本は要批准条約の 99 本のうち 68 本、最新条約 73 本のうち、48 本が未批准となっている。

3 ILO 条約の採択及び批准状況

総会での投票結果で、反対の少ない条約は、各代表の意見の相違が少ない条約であり、採択後の批准も順調である場合が多い。日本が批准した 51 本の条約のうち、29 本は全会一致（反対 0）で採択された条約である⁽¹⁶⁾。また、ILO 条約採択時の日本代表の投票行動は、その後の日本の批准に一定の影響を与えていると考えられる。

表 2 は、全 192 本の条約について、採択年、日本の批准状況、ステータス、総会での投票結果、日本代表の投票、批准国数等をまとめたものである。

「採択総会」欄にある「(海)」は海事総会である。海事総会は船員の労働条件を検討するために通常総会とは別に開催されており、参加する労使代表も船員関連の団体の代表である⁽¹⁷⁾。

「ステータス」欄の分類は、表 1 と対応している。「最新①」は基本条約、「最新②」は優先条約であり、「最新 (①②③)」と「その他」が要批准条約である。また、要批准条約のうち、日本が未批准の 68 本を「要批准」欄に「○」で示しており、これらの条約については、第 II 章で紹介する。

日本が批准済の 51 本については「条約」欄に<>書きで批准年を示した⁽¹⁸⁾。

「投票結果」「日本の投票」は総会の議事録を基に記載している。ただし、第 1 回と第 4～38 回総会の議事録には、棄権者名が記載されておらず、そのうち、第 7～25 回と第 27 回総会の議事録には棄権者数の記載もない。また、前述のとおり、政府代表は 2 名であり、それぞれ投票しているが基本的に日本の政府代表が異なる投票行動をとることはないため、一つの欄に記載している⁽¹⁹⁾。なお、日本は第二次世界大戦直前の 1938 年に ILO に脱退を通告（脱退には通告後 2 年を要するため正式脱退は 1940 年）し、サンフランシスコ講和条約後の 1951 年 11 月に再加盟している⁽²⁰⁾。このため、その間に行われた総会の投票には参加していない。

(16) ただし、ILO 条約の採択を阻止するために、主に使用者代表が一致して棄権する場合がある。このため、反対が少なくても、棄権が多い条約は、必ずしも争点が少ない条約とは言えない（後掲注(26)参照）。

(17) 日本 ILO 協会編 前掲注(8), pp.90-92.

(18) 日本の主な批准条約については、別稿（福井 前掲注(5)）で紹介している。

(19) 第 3 回総会の 15 号条約のみ政府代表が 1 名で棄権している（もう 1 名の投票行動は不明）。他は全て政府代表 2 名が同じ投票行動をとっている。

(20) 日本 ILO 協会編 前掲注(8), p.78.

表2 ILO 条約の採択・批准状況一覧

採択総会		ステータス	要 批准	条約 < > は日本の批准年	投票結果			日本の投票			批准国数		
回数	年				賛	反	棄	政	労	使	ILO	OECD	
1回	1919	その他	○	1号	労働時間（工業）	82	2	1	○	○	○	52	18
		時代遅れ①		2号	失業 <批准:1922>	88	4	0	○	○	○	57	28
		時代遅れ①		3号	母性保護	67	10	11	-	○	×	34	11
		廃止		4号	夜業（婦人）	94	1	1	○	○	○	58	16
		時代遅れ①		5号	最低年齢（工業） <批准:1926>	92	3	0	○	○	○	71	21
		その他	○	6号	年少者夜業（工業）	93	0	0	○	○	○	59	21
2回 (海)	1920	撤回		7号	最低年齢（船員） <批准:1924>	70	0	2	○	○	○	51	24
		廃止		8号	失業補償（海難） <批准:1955>	70	0	0	○	○	○	60	28
		廃止		9号	海員紹介 <批准:1922>	73	1	2	○	○	○	41	23
3回	1921	時代遅れ①		10号	最低年齢（農業） <批准:1923>	85	1	0	-	○	○	55	23
		その他	○	11号	結社権（農業）	92	5	2	△	○	×	121	32
		最新③	○	12号	労働者補償（農業）	81	13	2	×	○	×	75	27
		その他	○	13号	白鉛（ペイント塗）	90	0	1	-	○	-	63	21
		最新③	○	14号	週休（工業）	73	24	2	-	○	△	119	30
		廃止		15号	最低年齢（石炭夫及火夫） <批准:1930>	100	0	2	△	○	-	67	27
7回	1925	時代遅れ①		17号	労働者補償（災害）	83	8	-	-	○	-	73	22
		時代遅れ①		18号	労働者補償（職業病） <批准:1928>	89	6	-	○	○	-	68	26
		その他		19号	均等待遇（災害補償） <批准:1928>	125	0	-	○	○	○	119	32
		時代遅れ①		20号	夜業（パン焼工場）	81	26	-	-	○	×	17	9
8回	1926	廃止		21号	移民監督 <批准:1928>	72	35	-	○	○	×	33	19
9回 (海)	1926	時代遅れ①		22号	海員雇入契約 <批准:1955>	95	0	-	○	-	○	60	22
		時代遅れ①		23号	海員送還	75	22	-	○	○	×	47	18
10回	1927	時代遅れ①		24号	疾病保険（工業）	97	9	-	-	○	×	29	15
		時代遅れ①		25号	疾病保険（農業）	85	9	-	-	○	-	21	11
11回	1928	その他		26号	最低賃金決定制度 <批准:1971>	76	21	-	-	○	×	105	26
12回	1929	その他		27号	重量標示（船舶運送の包装貨物） <批准:1931>	98	24	-	○	○	×	66	28
		撤回		28号	災害保護（仲仕）	84	22	-	×	○	×	4	3
14回	1930	最新①		29号	強制労働 <批准:1932>	93	0	-	○	○	-	181	37
		その他	○	30号	労働時間（商業・事務所）	86	31	-	×	○	×	30	10
15回	1931	撤回		31号	労働時間（炭坑）	81	2	-	-	○	-	2	1
16回	1932	時代遅れ②		32号	災害保護（仲仕）（改正）	109	0	-	○	○	○	45	16
		時代遅れ②		33号	最低年齢（非工業的労務）	89	1	-	-	○	-	25	5
17回	1933	撤回		34号	有料職業紹介所	91	20	-	-	○	×	11	9
		時代遅れ②		35号	老齢保険（工業等）	106	5	-	-	○	○	11	5
		時代遅れ②		36号	老齢保険（農業）	84	17	-	-	○	-	10	5
		時代遅れ②		37号	廃疾保険（工業等）	89	7	-	-	○	-	11	7
		時代遅れ②		38号	廃疾保険（農業）	75	18	-	-	○	-	10	7
		時代遅れ②		39号	遺族保険（工業等）	92	6	-	-	○	-	8	5
18回	1934	時代遅れ②		40号	遺族保険（農業）	73	18	-	-	○	-	7	5
		廃止		41号	夜業（婦人）（改正）	120	1	-	○	○	○	38	10
		時代遅れ①		42号	労働者補償（職業病）（改正） <批准:1936>	102	13	-	○	○	○	53	25
		時代遅れ①		43号	板硝子工場	87	28	-	-	○	×	13	8
19回	1935	時代遅れ②		44号	失業給付	80	8	-	-	○	×	14	9
		廃止		45号	坑内作業（女子） <批准:1956>	117	0	-	○	○	-	96	29
		撤回		46号	労働時間（炭坑）（改正）	72	18	-	-	○	-	3	2
		その他	○	47号	40時間制	79	30	-	-	○	×	15	7
		時代遅れ②		48号	移民年金権保全	85	0	-	-	○	-	12	7
20回	1936	時代遅れ①		49号	労働時間短縮（硝子壺工場）	70	36	-	×	○	×	10	7
		廃止		50号	土民労働者募集 <批准:1938>	123	0	-	○	○	○	33	5
		撤回		51号	労働時間短縮（公共事業）	79	38	-	-	○	×	0	0
		時代遅れ②		52号	有給休暇	99	15	-	-	○	×	54	13

採択総会		ステータス	要 批准	条約 < > は日本の批准年	投票結果			日本の投票			批准国数	
回数	年				賛	反	棄	政	労	使	ILO	OECD
21回 (海)	1936	廃止		53号 職員海技免状	80	9	-	×	○	×	37	18
		撤回		54号 有給休暇(海上)	60	15	-	×	○	×	6	4
		時代遅れ②		55号 船舶所有者責任(傷病海員)	70	14	-	-	○	×	18	9
		時代遅れ②		56号 疾病保険(海上)	60	5	-	-	○	○	20	9
		撤回		57号 労働時間及び定員(海上)	62	17	-	×	○	×	3	2
23回	1937	時代遅れ①		58号 最低年齢(海上)改正 <批准:1955>	81	0	-	○	○	○	50	18
		撤回		59号 最低年齢(工業)(改正)	98	18	-	-	○	×	36	6
		撤回		60号 最低年齢(非工業的労務)(改正)	81	22	-	-	○	×	11	4
		撤回		61号 労働時間短縮(繊維工業)	88	41	-	×	○	×	0	0
24回	1938	廃止		62号 安全規定(建築業)	128	0	-	-	○	-	30	14
25回	1939	廃止		63号 賃金労働時間統計	125	0	-				34	18
		廃止		64号 雇用契約(土民労働者)	101	0	-				31	3
		廃止		65号 刑罰(土民労働者)	95	22	-				33	2
		撤回		66号 移民労働者	110	0	-				0	0
28回 (海)	1946	廃止		67号 労働時間及び休息时间(路面運送)	88	18	-				4	0
		時代遅れ②		68号 食料及び賄(船舶乗組員)	84	3	3				25	15
		時代遅れ②		69号 船舶料理士資格証明 <批准:1975>	84	1	5				38	18
		撤回		70号 社会保障(船員)	76	14	2				7	5
		その他	○	71号 船員年金	56	16	25				13	5
		撤回		72号 有給休暇(船員)	78	16	4				5	2
		廃止		73号 健康検査(船員) <批准:1955>	79	4	0				46	22
		廃止		74号 有能海員証明	73	10	0				29	14
29回	1946	撤回		75号 船員設備	59	21	3				5	4
		撤回		76号 賃金、労働時間及び定員(海上)	55	21	7				0	0
		最新③	○	77号 年少者健康検査(工業)	123	0	-				43	13
		最新③	○	78号 年少者健康検査(非工業的業務)	81	25	-				39	11
30回	1947	その他	○	79号 年少者夜業(非工業的業務)	111	0	-				20	6
		その他		80号 最終条項改正 <批准:1954>	123	0	-				57	29
		最新②		81号 労働監督 <批准:1953>	134	0	0				150	35
		その他	○	82号 社会政策(非本土地域)	103	1	25				4	4
		時代遅れ①		83号 労働基準(非本土地域)	95	20	12				2	2
		その他	○	84号 結社権(非本土地域)	121	0	3				9	4
31回	1948	廃止		85号 労働監督機関(非本土地域)	120	0	3				10	4
		廃止		86号 雇用契約(土民労働者)	99	0	24				21	2
		最新①		87号 結社の自由及び団結権保護 <批准:1965>	127	0	11				158	36
		最新③		88号 職業安定組織 <批准:1953>	128	0	7				91	31
32回	1949	その他	○	89号 夜業(婦人)(改正)	120	2	9				67	16
		その他	○	90号 年少者夜業(工業)(改正)	120	0	5				51	15
		廃止		91号 有給休暇(船員)(改正)	85	20	31				25	12
34回	1951	時代遅れ②		92号 船員設備(改正)	85	19	34				47	22
		撤回		93号 賃金、労働時間及び定員(海上)(改正)	84	24	28				5	0
		最新③	○	94号 労働条項(公契約)	115	9	34				61	13
		最新③	○	95号 賃金保護	107	17	19				100	20
		時代遅れ②		96号 有料職業紹介所(改正) <批准:1956>	108	19	23				42	18
		最新③	○	97号 移民労働者(改正)	113	14	24				52	12
		最新①		98号 団結権及び団体交渉権 <批准:1953>	115	10	25				168	37
35回	1952	その他	○	99号 最低賃金決定制度(農業)	116	31	27				54	19
		最新①		100号 同一報酬 <批准:1967>	105	33	40				175	37
38回	1955	時代遅れ①		101号 有給休暇(農業)	124	16	51	○	○	×	45	16
		最新③		102号 社会保障(最低基準) <批准:1976>	123	32	22	○	-	×	68	26
		時代遅れ②		103号 母性保護(改正)	114	36	25	○	-	×	41	11
38回	1955	廃止		104号 刑罰廃止(土民労働者)	206	1	4	○	○	○	26	3

ILO 脱退
により
投票不参加

採択総会 回数	年	ステータス	要 批准	条約 < > は日本の批准年	投票結果			日本の投票			批准国数	
					賛	反	棄	政	労	使	ILO	OECD
40回	1957	最新①		105号 強制労働廃止 <批准:2022>	240	0	1	-	○	○	178	37
		最新③	○	106号 週休（商業及び事務所）	176	27	31	△	○	×	63	13
		時代遅れ②		107号 土民及び種族民	179	8	45	△	○	△	27	5
41回 (海)	1958	時代遅れ②		108号 船員の身分証明書	137	6	8	○	○	○	63	22
		撤回		109号 賃金、労働時間及び定員（海上）改正	104	22	22	△	○	×	15	7
42回	1958	最新③	○	110号 農園	171	35	26	△	○	×	12	1
		最新①	○	111号 差別待遇（雇用及び職業）	189	24	13	○	○	×	175	36
43回	1959	時代遅れ①		112号 最低年齢（漁船員）	160	46	29	○	○	×	29	13
		時代遅れ①		113号 健康検査（漁船員）	159	45	33	○	○	×	30	9
		時代遅れ①		114号 漁船員の雇入契約	155	41	37	○	○	-	23	9
44回	1960	最新③		115号 放射線からの保護 <批准:1973>	253	1	2	○	○	○	50	26
45回	1961	その他		116号 最終条項改正 <批准:1971>	300	0	0	○	○	○	77	26
46回	1962	その他	○	117号 社会政策（基本的な目的及び基準）	294	0	15	○	○	○	33	5
		最新③	○	118号 均等待遇（社会保障）	259	1	50	△	○	○	38	12
47回	1963	その他		119号 機械防護 <批准:1973>	201	0	1	○	○	○	52	13
48回	1964	最新③		120号 衛生（商業及び事務所） <批准:1993>	311	0	5	○	○	○	52	20
		最新③		121号 業務災害給付 <批准:1974>	239	6	65	○	○	△	24	10
		最新②		122号 雇用政策 <批准:1986>	206	54	37	○	○	×	117	35
49回	1965	時代遅れ①		123号 最低年齢（坑内労働）	284	0	20	○	○	△	41	13
		最新③	○	124号 年少者健康診断（坑内労働）	331	0	13	○	○	△	41	16
50回	1966	その他	○	125号 漁船員海技免状	284	0	14	○	○	○	10	3
		時代遅れ①		126号 船員設備（漁船員）	303	0	16	○	○	○	23	10
51回	1967	その他	○	127号 最大重量	196	74	54	○	○	×	29	11
		最新③	○	128号 障害、老齢及び遺族給付	240	5	59	○	○	△	17	10
53回	1969	最新②	○	129号 労働監督（農業）	312	0	30	○	○	○	58	22
		最新③	○	130号 医療及び疾病給付	260	5	67	△	○	△	16	11
54回	1970	最新③		131号 最低賃金決定 <批准:1971>	248	46	46	○	○	×	57	14
		その他	○	132号 有給休暇（改正）	213	62	62	×	○	×	39	15
55回 (海)	1970	時代遅れ②		133号 船員設備（補足規定）	181	0	0	○	○	○	32	17
		時代遅れ②		134号 災害防止（船員） <批准:1978>	186	0	0	○	○	○	29	16
56回	1971	最新③	○	135号 労働者代表	320	5	1	○	○	○	85	28
		その他	○	136号 ベンゼン	339	0	6	○	○	○	38	15
58回	1973	最新③	○	137号 港湾労働	338	0	24	○	○	○	25	11
		最新①		138号 最低年齢 <批准:2000>	328	0	24	○	○	○	177	36
59回	1974	最新③		139号 職業がん <批准:1977>	376	0	0	○	○	○	41	20
		最新③	○	140号 有給教育休暇	295	43	38	○	○	×	35	15
60回	1975	最新③	○	141号 農業従事者団体	359	0	10	△	○	○	41	19
		最新③		142号 人的資源開発 <批准:1986>	351	0	4	○	○	○	68	29
		最新③	○	143号 移民労働者（補足規定）	265	0	81	△	○	△	30	5
61回	1976	最新②		144号 三者の間の協議（国際労働基準） <批准:2002>	305	0	70	△	○	○	158	38
62回 (海)	1976	廃止		145号 雇用継続（船員）	213	4	10	○	○	○	17	12
		時代遅れ②		146号 船員年次有給休暇	183	25	18	○	○	○	17	10
		時代遅れ②		147号 商船（最低基準） <批准:1983>	160	0	67	○	○	○	56	27
63回	1977	最新③	○	148号 作業環境（空気汚染、騒音及び振動）	405	0	6	○	○	○	48	20
		最新③	○	149号 看護職員	332	0	64	△	○	△	42	14
64回	1978	最新③	○	150号 労働行政	408	0	0	○	○	○	78	22
		最新③	○	151号 労働関係（公務）	331	0	54	△	○	△	59	21
65回	1979	最新③	○	152号 職業上の安全及び衛生（港湾労働）	387	0	3	○	○	○	27	11
		その他	○	153号 労働時間及び休息期間（路面運送）	276	59	43	○	○	×	9	4
67回	1981	最新③	○	154号 団体交渉	332	0	108	△	○	△	51	15
		最新①		155号 職業上の安全及び健康 <批准:2025>	408	1	8	○	○	○	90	24
		最新③		156号 家族的責任を有する労働者 <批准:1995>	331	0	86	○	○	△	49	19

採択総会 回数	年	ステータス	要 批准	条約 < > は日本の批准年	投票結果			日本の投票			批准国数		
					賛	反	棄	政	労	使	ILO	OECD	
68回	1982	最新③	○	157号	社会保障の権利維持	404	0	29	○	○	○	5	2
		その他	○	158号	雇用終了	356	9	54	○	○	○	37	11
69回	1983	最新③		159号	職業リハビリテーション及び雇用（障害者） <批准:1992>	344	0	77	○	○	△	85	30
71回	1985	最新③	○	160号	労働統計	422	0	7	○	○	○	54	29
		最新③	○	161号	職業衛生機関	399	1	12	○	○	○	37	14
72回	1986	最新③		162号	石綿 <批准:2005>	419	0	1	○	○	○	35	18
74回 (海)	1987	廃止		163号	船員福祉	214	0	3	○	○	○	18	11
		時代遅れ②		164号	健康の保護及び医療（船員）	214	0	0	○	○	○	15	12
		撤回		165号	社会保障（船員）（改正）	198	3	4	○	○	○	3	2
		時代遅れ②		166号	船員送還（改正）	209	0	2	△	○	○	14	8
75回	1988	最新③	○	167号	建設業における安全健康	421	0	1	○	○	○	35	15
		最新③	○	168号	雇用の促進及び失業に対する保護	366	0	26	○	○	○	8	5
76回	1989	最新③	○	169号	原住民及び種族民	328	1	49	△	○	△	24	10
77回	1990	最新③	○	170号	化学物質	391	0	1	○	○	○	24	13
		最新③	○	171号	夜業	348	24	15	○	○	○	17	7
78回	1991	最新③	○	172号	労働条件（旅館及び飲食店）	262	0	133	○	○	△	16	8
79回	1992	最新③	○	173号	労働者債権保護（使用者の支払不能）	293	52	48	△	○	×	21	11
80回	1993	最新③	○	174号	大規模産業災害防止	355	5	23	△	○	△	19	9
81回	1994	最新③	○	175号	パートタイム労働	258	88	43	△	○	×	21	10
82回	1995	最新③	○	176号	鉱山における安全及び健康	378	9	34	△	○	△	35	16
83回	1996	最新③	○	177号	在宅形態の労働	246	14	152	○	○	△	13	6
84回 (海)	1996	撤回		178号	労働監督（船員）	205	1	10	○	○	○	15	8
		撤回		179号	船員の募集及び職業紹介	197	5	17	○	○	○	10	4
		撤回		180号	船員の労働時間及び船舶の定員	209	1	13	○	○	○	21	15
85回	1997	最新③		181号	民間職業仲介事業所 <批准:1999>	347	5	30	○	-	○	40	14
87回	1999	最新①		182号	最悪の形態の児童労働 <批准:2001>	415	0	0	○	○	○	187	38
88回	2000	最新③	○	183号	母性保護	304	22	116	△	○	△	45	15
89回	2001	最新③	○	184号	農業における安全健康	402	2	41	○	○	○	23	9
91回	2003	最新③	○	185号	船員の身分証明書（改正）	392	0	20	○	○	○	40	5
94回 (海)	2006	最新③		MLC	海上の労働（改正） <批准:2013>	314	0	4	○	○	○	112	30
95回	2006	最新①		187号	職業上の安全及び健康促進枠組 <批准:2007>	455	2	5	○	○	○	74	25
96回	2007	最新③	○	188号	漁業労働	437	2	22	○	○	○	25	11
100回	2011	最新③	○	189号	家事労働者	396	16	63	○	○	△	40	14
108回	2019	最新③	○	190号	暴力及びハラスメント	439	7	30	○	○	△	54	19
111回	2023	最新③	○	191号	安全かつ健康的な作業環境（補充的改正）	467	10	6	○	○	○	5	4
113回	2025	最新③	○	192号	作業環境における生物学的危害	406	12	13	○	○	○	0	0

- ・「採択総会」「回数」の「(海)」は海事総会。「年」は総会の開催年（条約の採択年）である。
 - ・「ステータス」の「最新①」=基本条約、「最新②」=優先条約、「最新③」=その他の最新条約、「時代遅れ①」=時代遅れ条約（批准可能）、「時代遅れ②」=時代遅れ条約（批准開放終了）、「廃止」=廃止条約、「撤回」=撤回条約である。
 - ・「要批准」に「○」がある条約は、未批准条約のうち要批准の条約（ステータスが「最新（①②③）」「その他」）である。
 - ・「条約」の名称は、採択年、条約番号を別欄に記載している（例えば、1号条約であれば「1919年の労働時間（工業）（1号）」が条約の名称である。ただし、「海上の労働（改正）」は条約番号が付されていないため略称のMLCを条約番号欄に記載）。日本の批准条約は、< >書きで批准年を記載した（批准手続き中の155号条約については国会で批准が承認された年）。
 - ・「投票結果」は、総会議事録に記載されているILO条約採択時の投票結果。「賛」「反」「棄」はそれぞれ、「賛成」「反対」「棄権」の票数である。第7～25回と第27回総会については、議事録に棄権数の記載がないため「-」と表記した。
 - ・「日本の投票」は総会での日本の政府代表、労働者代表、使用者代表の投票。「○」=賛成、「×」=反対、「△」=棄権で表記した。「-」は議事録に名前がなく投票行動不明（第1回と第4～38回総会の議事録には棄権者名が記載されておらず、この間の投票行動不明には、棄権が含まれると考えられる）。
 - ・「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。批准済で未発効の条約は批准数に含めている。また、ある国において条約が一部の地域のみ適用されている場合は批准国数には含めていない。
- （出典）筆者作成。

4 日本代表の投票と批准

ILO 条約の採択投票で、日本の労働者代表は、記録にある限り反対・棄権をしたことはなく、ほとんど全ての条約で賛成票を投じている。政府代表と使用者代表も賛成票を投じる方が多く、日本が投票に参加した 154 本（日本の脱退期間中の採択条約を除く数字）のうち、政府代表は約 6 割に当たる 92 本で賛成票を投じており、使用者代表も 5 割近い 73 本で賛成票を投じている。約 4 割に当たる 64 本では政労使ともに賛成している。

総会議事録の投票結果に名前がなく、投票行動不明の条約は、政府代表が 31 本、使用者代表が 13 本、労働者代表が 4 本ある。投票行動不明には、棄権⁽²¹⁾、条約の内容を踏まえた上での意図的な投票不参加⁽²²⁾、条約の内容に関係なく何らかの事情による欠席⁽²³⁾等が考えられる。政府代表、使用者代表の投票行動不明のほとんどが棄権又は意図的な投票不参加であったとされる⁽²⁴⁾。総会の表決において、投票総数が総会出席代表の過半数（定足数）に達しない場合は、その投票は無効となる⁽²⁵⁾。棄権・投票不参加・欠席は投票総数には含まれないことから、ILO 条約の採択において、賛成が投票総数の 3 分の 2 以上であったとしても、棄権・投票不参加・欠席が多く、投票総数が定足数に達しない場合は無効となる⁽²⁶⁾。

表 3 は、縦軸に政府代表の行動と批准条約数を記載し、横軸に使用者代表の投票と批准条約数を記載して相関関係を示したものである。投票行動不明は、投票総数に含まれないという点において、実質的に棄権と同様の効果があるため、棄権等としてまとめることとした。なお、労働者代表の投票行動については、ほとんど全てで賛成しているため、表には記載していない。

政府代表が賛成した 92 本の条約でも、批准率は 4 割弱にとどまり、批准に至っていない条約の方が多いことが分かる。国会質疑での政府答弁や ILO 懇談会の政府説明では、総会での投票においては、国際労働基準として必要な内容かどうかという観点から賛否を決めるとしており、賛成が直ちに批准に結び付くというわけではない⁽²⁷⁾。

しかしながら、政府代表が反対や棄権等の場合の条約は、何らかの理由で賛成はできないとした条約であり、当然ながらその後の批准にも影響している。政府代表が反対票を投じた 9 本

(21) 第 1 回と第 4～38 回総会の議事録には棄権者名の記載がなく、この期間の投票行動不明には棄権が含まれると考えられる。政府代表、使用者代表の投票行動不明は、ほとんどこの期間のものである。

(22) 第 39 回総会以降では、強制労働禁止に関する 105 号条約で、政府代表の投票行動が不明となっている。これは、同条約が人権に関わる条約であり、日本政府は条約に賛成ではなかったが、棄権として名前が出ることも避けるために、投票不参加を選択したとされる（中山和久『ILO 条約と日本』岩波書店、1983、pp.182-183.）。

(23) 労働者代表の投票行動が不明な条約うち、102 号条約と 103 号条約は同一の会合で（第 35 回総会の第 27 回会合（1952 年 6 月 28 日開催））で採択されており、同じ会合で行われた条約以外の議決においても、日本の労働者代表は参加していないことから、会合を欠席していたと考えられる（International Labour Office, “International Labour Conference Record of Proceedings: Thirty-Fifth Session,” 1953, pp.403-419. <<https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616%281952-35%29.pdf>>）。また、181 号条約については、総会後に政労使代表が参加して行われた日本 ILO 協会による座談会で同条約の採択において労働者代表は賛成投票したとされており、総会に参加した労働者代表自身（伊藤祐禎連合参与）も賛成投票したと発言していることから、議事録の記載漏れの可能性がある（広見和夫ほか「座談会 第 85 回 ILO 総会を振り返って」『世界の労働』47(8), 1997.8, pp.21-24.）。

(24) 中山 前掲注(22), pp.14-19. 特に、政府代表は 2 名であり、2 名が意図することなく、そろって投票を欠席する可能性は低いと言える。

(25) 前掲注(7)参照

(26) 定足数不足による採択無効を企図して、使用者代表が戦術的に棄権を選択している場合がある（後掲注(36)参照）。実際に定足数不足で採択無効となったものとしては、第 45 回（1961 年）総会での労働時間短縮に関する ILO 勧告の例がある。投票結果は、賛成 159、反対 7、棄権 98 であったが、投票総数（賛成と反対の合計）166 が、定足数の 169 に満たず無効となっている。表決が会期最終日に行われたため欠席者が多く、棄権を選択した使用者の戦術が功を奏したとされる（中山 前掲注(22), pp.69-70.）。

(27) 第 217 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 15 号 令和 7 年 5 月 27 日 p.26; 「第 30 回 ILO 懇談会議事概要」2018.4.16. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00001.html>

の条約では批准は1本もなく、棄権等の場合の条約では、批准率が11%にとどまっており、政府代表が賛成した場合の批准率との差は歴然としている。ただし、政府代表が反対した9本の条約のうち8本は第二次世界大戦前の条約であり、第二次世界大戦後に政府代表が反対票を投じたのは1本のみである。

表3 日本の政府・使用者代表の投票と批准条約数

政府代表の投票			使用者代表の投票								
			うち批准数 (批准率)		賛成	うち批准数 (批准率)		反対	うち批准数 (批准率)		棄権等
賛成	92	36 (39%)	64	25 (39%)	14	5 (36%)	14	6 (43%)			
反対	9	0 (0%)	0	0 (0%)	9	0 (0%)	0	0 (0%)			
棄権等	53	6 (11%)	9	4 (44%)	19	1 (5%)	25	1 (4%)			
合計	154	42 (27%)	73	29 (40%)	42	6 (14%)	39	7 (18%)			

(出典) 筆者作成。

次に政府代表と使用者代表の投票の関係について見てみる。政府代表が賛成した条約では、使用者代表の賛成、反対、棄権等の場合の条約の批准率はいずれも40%前後であり、大きな差がない。一方、政府代表が棄権等の場合で、使用者が賛成した条約は批准率44%であるのに対して、反対の条約は5%、棄権等の条約は4% (いずれも1本のみ) と大きな差が出ている。また、政府代表が反対した9本の条約では使用者も全て反対している。

II 日本が未批准のILO条約

日本はILO条約全体192本中51本、要批准条約99本中31本、最新条約73本中25本を批准している。この数字は、ILO加盟国の批准数平均(条約全体45.0本、要批准条約30.6本、最新条約24.3本)を辛うじて上回るものの、OECD加盟国平均(条約全体74.2本、要批准条約45.3本、最新条約35.6本)と比べると、見劣りがすることは否めない⁽²⁸⁾。

ILOが最優先での批准を求めている基本条約、優先条約でも未批准の条約があり、労働団体等から強く批准が求められている未批准条約もある。

本章では、要批准条約のうち68本の未批准条約の概要と、国会質疑での政府答弁やILO懇談会での議論を基に未批准理由について概観する⁽²⁹⁾。

1 未批准条約に関する義務

最初に、ILO条約を批准しないことから生じる問題について確認する。憲章は、加盟国政府が国会等の承認が得られず批准できなかった条約について、前述の未批准理由等の報告以外には「いかなる義務も負わない」(憲章第19条第5項(e))と規定しており、個々のILO条約の

⁽²⁸⁾ 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いる。また、ある国において条約が一部の地域のみ適用されている場合は批准数には含めていない。

⁽²⁹⁾ 度々取り上げられている条約については、可能な限り新しいものを参照して記載しているが、未批准理由の説明は、あくまで発言時点での未批准理由である。その後の改正等で、当時説明された状況が解消されていることが明らかな場合は、未批准理由として記載しないこととした。ただし、未批准理由の説明が具体性に欠けている場合など、詳細について、確認ができない場合は当時の説明のまま記載している。

批准は必ずしも義務とはされていない。

しかし、ILO 条約の未批准は、総会において国際的な労働基準として適当であるとされた水準に、その国が達していないとみなされることになる。また、ILO では憲章及びその附属文書であるフィラデルフィア宣言において規定された基本的権利に関わる 10 本の条約を基本条約に指定し、基本条約については、最優先での批准を求めており、また未批准であっても尊重することが求められている。

ILO 条約の批准は、国際貿易においても重要な意味を持っている。今日の貿易協定においては、ILO 加盟国としての義務を果たすこと、特に基本条約の批准に向けて取り組むこと等を求めているものが多くある。例えば、「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⁽³⁰⁾では、ILO 加盟国としての義務に言及している。同協定に基づく市民対話においては、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)」の未批准が課題として取り上げられており、日本と EU 双方の参加者から日本政府に対して、批准に向けての取組を促されている⁽³¹⁾。

2 日本政府の基本姿勢

ILO 条約は、国内法に抵触する部分があるのであれば、批准に当たって国内法を修正する必要があるが、法が未整備である場合は、直ちに条約違反とはされない⁽³²⁾。このため、ILO 懇談会で労働側(連合)からは、全ての国が条約に適合するように法を整備してから批准しているとは考えられず、批准後に整備することも検討すべきとの意見が出ている⁽³³⁾。しかし、政府の回答は、1953 年の閣議決定⁽³⁴⁾により、条約の批准に当たり立法措置が必要な場合は、先に立法を行うと回答している⁽³⁵⁾。国会質疑での政府答弁等でも、この閣議決定に言及して、批准に先立って国内法の整備が必要であると説明しており⁽³⁶⁾、これが日本政府の基本姿勢となっている。

ILO 条約との整合性が問題になる国内法としては、「労働基準法」(昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」)、「労働安全衛生法」(昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」)等の労働関係法規が、主なものとして挙げられるが、ILO 条約の扱う範囲は多岐にわたっており、整合性を確認すべき国内法の範囲も広がる。このことは批准の検討にも影響している。政府は ILO 懇談会において「基本条約、優先条約を優先的に検討し、また、法改正などにより批准のハードルが低くなったりしたものなどから、具体的に検討」を行うとしており、「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」と説明している⁽³⁷⁾。

(30) 「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>>

(31) “Summary of the Sixth Joint Dialogue with Civil Society under Chapter16 (Trade and Sustainable Development) of the Agreement between the European Union and Japan for an Economic Partnership,” 2025.6.23, pp.2-3. 外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100909059.pdf>>

(32) 日本 ILO 協会編 前掲注(8), p.121.

(33) 「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>>

(34) 「国際労働総会で採択された条約及び勧告に対する国内措置に関する件」(昭和 28 年 12 月 7 日閣議決定) 国立公文書館デジタルアーカイブ <<https://www.digital.archives.go.jp/DAS/meta/listPhoto?LANG=default&BID=F0000000000000558632&ID=M0000000000001388455&TYPE=>>

(35) 「第 28 回 ILO 懇談会議事要旨」前掲注(33)

(36) 第 84 回国会衆議院外務委員会議録第 24 号 昭和 53 年 6 月 14 日 p.31 など

(37) 「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->

批准国数の多寡も未批准条約の検討に影響を与える事項と言える。批准国数が 50 以上 100 未満の条約 63 本のうち、日本の批准条約は 39 本（批准率 61.9%）であるのに対し、批准国数が 50 未満の条約 129 本のうち、日本の批准条約は 12 本（批准率 9.3%）と大きな差がある。批准国数が少ない条約は、条約が求める条件が厳しいというだけでなく、条約の解釈を判断するに当たっての判断材料が乏しい条約と言える。ILO 懇談会でも、政府からは、他国の批准状況、適用状況を参考にして検討しているとの説明がなされている⁽³⁸⁾。

3 批准要望の強い未批准条約と未批准理由

未批准の ILO 条約の中には、政府の計画において取り上げられているものや、労働組合から批准に向けての取組を強く求められているものもある。それらの ILO 条約の未批准理由については、国会質疑での政府答弁や ILO 懇談会の議論等で確認することができる。関連する法案の成立や改正に併せて、批准促進等の附帯決議がなされている条約もある。2003 年に始まった ILO 懇談会は、労使から批准要望の強い未批准条約を議題として取り上げている。今までに 17 本の未批准条約が議題として扱われ、そのうち 3 本はその後批准されている。

以下では、特に批准要望が強い条約とその未批准理由について述べる。

(1) 男女共同参画基本計画で言及されている条約

政府の「第 5 次男女共同参画基本計画」では、男女共同参画の観点から、基本条約である 111 号条約に加え「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）」及び「2019 年の暴力及びハラスメント条約（第 190 号）」の 5 本の ILO 条約について、「世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理するなど具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う」としている⁽³⁹⁾。

(i) 差別待遇（111 号）

111 号条約は、前述のとおり唯一未批准の基本条約であり、最優先での批准が求められている。採択から間もない 1959 年の第 31 回国会から 2025 年の第 219 回国会まで、国会質疑で度々取り上げられており⁽⁴⁰⁾、ILO 懇談会でも、2005 年の第 4 回懇談会から 2025 年の第 42 回懇談会まで 13 回議題となっている⁽⁴¹⁾。111 号条約は、雇用及び職業における「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」を広範に禁止するものである。主な未批准の理由は、国内法における①就業、労働条件に男女差の規定⁽⁴²⁾、②公務員の政治的行為の制限⁽⁴³⁾が条約に抵触すると説明されており、現状では批准の見通し

7.html>

⁽³⁸⁾ 「第 38 回 ILO 懇談会議事概要」2023.5.22. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00011.html>; 「第 40 回 ILO 懇談会議事概要」2024.4.23. 同 <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/42075.html>>

⁽³⁹⁾ 「第 5 次男女共同参画基本計画」（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>

⁽⁴⁰⁾ 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; 第 219 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 2 号 令和 7 年 11 月 20 日

⁽⁴¹⁾ 「第 4 回 ILO 懇談会議事要旨」前掲注⁽³⁷⁾; 「第 42 回 ILO 懇談会議事要旨」2025.4.25. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/newpage_67616.html>

⁽⁴²⁾ 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

⁽⁴³⁾ 「国家公務員法」（昭和 22 年法律第 120 号）第 102 条、「地方公務員法」（昭和 25 年法律第 261 号）第 36 条等

は立っていない⁽⁴⁴⁾。

(ii) パートタイム労働者 (175 号)

111 号条約以外の 4 本の条約は、1990 年代以降に採択された新しい条約である。いずれも、諸外国において共通して課題となっている事項に対応するものであり、ILO 懇談会でも議題として取り上げられている。

雇用者に占めるパートタイム労働者(以下「パート労働者」)の増加は諸外国に共通しており、その権利擁護が課題とされている。「1994 年のパートタイム労働条約 (第 175 号)」はパート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ことを求めている。

日本でもパート労働者の比率は上昇しており、パート労働者とフルタイム労働者の間には賃金を始めとする労働条件に格差があることから、日本の賃金が増えない要因の一つともされている⁽⁴⁵⁾。また、パート労働者の多くを女性が占めていることから、男女の労働条件格差に関わる課題としても認識されている⁽⁴⁶⁾。1993 年にパート労働者の権利擁護のために成立した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成 5 年法律第 76 号)⁽⁴⁷⁾は、当初は事業主の努力義務を定めたものであり、法的拘束力を持たないものであったが、2007 年、2014 年、2018 年の改正により、均等・均衡待遇規定が強化されている⁽⁴⁸⁾。2014 年改正に際しては、参議院厚生労働委員会において 175 号条約の批准促進を求める附帯決議が付されている⁽⁴⁹⁾。

175 号条約は、同一企業内に比較可能なフルタイム労働者がいない場合は、企業の枠を超えて他の企業の同一の活動部門で雇用されているフルタイム労働者と均等の待遇とすることを求めている。2015 年の国会質疑での政府答弁では、この点が日本の雇用管理の実態にそぐわないとして、批准が困難であると説明されている⁽⁵⁰⁾。また、同条約は労働者が、フルタイム労働からパートタイム労働への転換又はその逆の転換が任意に行われることを求めており、2017 年の ILO 懇談会では、この点も日本においては未整備と説明されている⁽⁵¹⁾。

(iii) 母性保護 (183 号)

「2000 年の母性保護条約 (第 183 号)」は、母性保護に関わる条約であり、出産休暇を保障し、妊娠・出産・哺育を理由とする解雇等を禁止することを求めている。2022 年の ILO 懇談会では、日本が未批准の理由として、出産休暇取得時の休業給付の対象労働者、育児時間の有給化の未整備が挙げられている⁽⁵²⁾。

183 号条約は、原則として出産休暇により無給となる全ての被用者に対して、「強制的な社会保険、公的基金又は国内法及び国内慣行により定められている方法」により現金給付を求めている。日本では健康保険加入者には、休業給付として出産手当金が支給されているが、国民

(44) 福井 前掲注(5), pp.25-27.

(45) 厚生労働省『労働経済の分析—持続的な賃上げに向けて— 令和 5 年版』2023, p.110.

(46) 山田久「男女間賃金格差の要因と解消に向けた課題」(男女共同参画推進連携会議第 55 回企画委員会 資料) 2022.3.18. p.5. 内閣府男女共同参画局ウェブサイト <<https://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/kikaku/55/pdf/2.pdf>>

(47) 2018 年の改正により、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改題。

(48) 水町勇一郎『詳解労働法 第 4 版』東京大学出版会, 2025, pp.382-382.

(49) 第 186 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 9 号 平成 26 年 4 月 15 日 p.42.

(50) 第 189 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 25 号 平成 27 年 8 月 18 日 p.12.

(51) 「第 28 回 ILO 懇談会議事要旨」前掲注(3)

(52) 「第 36 回 ILO 懇談会議事概要」2022.4.21. 厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000194067_00008.html>

健康保険加入者には、出産手当金の支給はない⁽⁵³⁾。このため被用者でも、健康保険非適用事業所の被用者や健康保険の加入要件を満たさない短時間雇用者等には出産手当金は支給されない。

また、183号条約は「哺育のための休憩又は1日の労働時間の短縮」を労働時間として算定し有給とすることを求めている。日本では、使用者が任意で育児時間を有給としている例はあるものの、使用者に義務付ける制度とはなっていない。労働していない時間に対して、使用者の負担を強制することは、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則に反するものであるとして、使用者側からは強い反発がある⁽⁵⁴⁾。

(iv) 家事労働者 (189号)

「2011年の家事労働者条約(第189号)」は、家事労働者(家事使用人)に対し、労働者全般と同様の公正で適切な労働条件を確保することを求めている。労基法第116条第2項は「同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人」として、家事労働者を労基法の適用除外としている。2015年の国会質疑での政府答弁では批准のためには、労基法改正の議論が必要であると説明されている⁽⁵⁵⁾。

家事使用人への労基法適用については見直しの動きが出ている。厚生労働省が今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うために設置した有識者研究会が、2025年1月にまとめた報告書(以下「労働基準関係法制研究会報告書」)では、家事使用人に対して労基法を全面的に適用除外する現行の規定を見直すべきとしている⁽⁵⁶⁾。

(v) ハラスメント (190号)

「2019年の暴力及びハラスメント条約(第190号)」は、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し、法令を制定することを求めている。労働者等には雇用されているだけでなく、契約上の地位にかかわらず働く人、インターン及び見習いを含む訓練中の人、雇用が終了した労働者、ボランティア、求職者等、事業主と雇用関係のないものも含まれる。また、第三者が関係するハラスメント等も対象となっている。日本では、1997年以降、各種法律によりセクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業に関するハラスメント、パワーハラスメントに対する対応を事業主に求める規定が段階的に整備されてきた⁽⁵⁷⁾。ただし、これらの規定は、事業主と労働者に雇用関係があることを前提に、事業主に対して、ハラスメントの防止を義務付けるものである。2024年の国会質疑での政府答弁では190号条約の保護対象に雇用関係のないボランティアが含まれていることに言及し、国内法との整合性が課題であると説明している⁽⁵⁸⁾。

厚生労働省の有識者検討会である「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」では、ハラスメント対策も主要議題とされ、190号条約の内容も踏まえた検討が行われた。同検討会が2024年8月にまとめた報告書では、国がハラスメント対策に総合的に取り組む観点から、

⁵³ 国民健康保険では、出産手当金は任意給付となっているが、給付を行っている保険者(自治体)はない。

⁵⁴ 「第36回ILO懇談会議事概要」前掲注⁵²また、183号条約は妊娠・出産・哺育等を理由とする解雇を禁止しており、妊娠・出産・哺育等をしている労働者が解雇された場合に、当該解雇が妊娠・出産等とは無関係であることを立証する責任を使用者が負うとされている。総会の採択では、政府代表・使用者代表は棄権しており、育児時間の有給化と並んで挙証責任の問題を棄権の理由としている(岩田喜美枝ほか「座談会 第八回ILO総会を振り返って—新時代の母性保護条約と勧告を採択—」『世界の労働』50(8), 2000.8, pp.20-24.)。

⁵⁵ 第189回国会衆議院地方創生に関する特別委員会議録第10号 平成27年5月27日 p.7.

⁵⁶ 「労働基準関係法制研究会報告書」[2025.1.8], pp.13-14. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>>

⁵⁷ 水町 前掲注⁴⁸, pp.300-302.

⁵⁸ 第213回国会衆議院厚生労働委員会議録第21号 令和6年5月29日 p.31.

個別のハラスメントに係る規定とは別に、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にすることを求めている⁽⁵⁹⁾。また、第三者からのハラスメントであるカスタマーハラスメントや、第三者に対するハラスメントである就職活動等におけるセクシャルハラスメントへの対策強化が必要であるとしている⁽⁶⁰⁾。同報告書を受けた2025年の法改正では、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務が明記され、顧客や取引先等の第三者によるカスタマーハラスメントの防止対策や、事業主と雇用関係のない求職者等へのセクシャルハラスメントに対して事業主への雇用管理上の措置義務が設けられた⁽⁶¹⁾。

国会質疑での政府答弁では、2025年の法改正が190号条約の締結に向けた環境整備に資するものであるとしつつも、ハラスメント自体を包括的な規定で禁止することについて、現行の法体系との整合性に課題があるとしている⁽⁶²⁾。また、2025年の法改正では、参議院厚生労働委員会が190号条約の批准に向けた検討を求める附帯決議がなされている⁽⁶³⁾。

190号条約は、2019年に採択された比較的新しい条約であるが、既にILO加盟国の54か国が批准し、OECD諸国では半数に当たる19か国が、G7では日本とアメリカを除く5か国が、既に批准している。労働組合からも、批准に向けての要望⁽⁶⁴⁾が強い条約であり、批准に向けての検討において、優先順位は高いと言える。

(2) 労働組合からの批准の要望が強い条約

連合がホームページに掲載している「政策・制度 要求と提言」⁽⁶⁵⁾の中では、11本のILO条約について批准を求めている。前節で述べた111号条約等以外で、国会等でも頻繁に取り上げられ、ILO懇談会で複数回取り上げられているものとしては「1949年の労働条項（公契約）条約（第94号）」、「1982年の雇用終了条約（第158号）」、「1992年の労働者債権保護（使用者の支払不能）条約（第173号）」など、労働者の雇用や賃金の保障に関する条約がある。

(i) 公契約（94号）

94号条約は公共事業等の公契約で働く労働者の賃金等労働条件向上を求める条約であり、

59 「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会報告書」2024.8.8, p.33. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/001285696.pdf>>

60 同上, pp.34-42. 報告書では、190号条約の批准に向けた検討も行われ、カスタマーハラスメントや就職活動等におけるセクシャルハラスメント対策は、同条約が求める第三者が関与するハラスメント対策に対応するものであり、職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確にするなどの法整備は、同条約の批准に向けた環境整備に資するものとしている。また、G7で190号条約を既に批准しているイギリス、フランス、ドイツ、カナダの法整備の状況についての、情報収集及び文献調査の結果も記載されている。ボランティアへの対応については、4か国の中で「特別の立法措置を講じている例は見当たらず、一般的な民法典やコモンロー、刑法典等で対応しているものと考えられる」と報告されている（同, pp.43-44.）。

61 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）」厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/content/001502748.pdf>>

62 第217回国会参議院会議録第28号 令和7年6月18日 p.13. また、使用者代表は、190号条約の採択において棄権している。棄権の理由として、190号条約がドメスティック・バイオレンス（DV）も対象としており、使用者にDVへの対応が求められる可能性があるためと説明している（麻田千穂子ほか「第108回ILO総会報告座談会」『Work & life』50号, 2019, pp.25-28.）。

63 第217回国会参議院厚生労働委員会会議録第17号 令和7年6月3日 pp.2-3.

64 日本労働組合総連合会事務局長「ILO「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約の発効に対する談話」2021.6.25. <https://www.jtuc-rengo.or.jp/news/article_detail.php?id=1156>; 「職場でのあらゆる暴力とハラスメントをなくすためにILO第190号条約の批准を求める国会請願署名」2026.1.13. 全国労働組合総連合ウェブサイト <<https://www.zenroren.gr.jp/publicity/5698/>>

65 「政策・制度 要求と提言」日本労働組合総連合会ウェブサイト <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/seisaku_

労働コストが入札競争の道具となることを阻止するとともに、地域における賃金等労働条件を一定水準以上とすることを目的としている⁽⁶⁶⁾。

2016年の国会質疑での政府答弁では、労働条件の最低基準については、労基法及び関係法令に定めがあるが、具体的な賃金等の労働条件については、労基法等に反しない範囲で、労使が自主的に取り決めることが原則とされており、94号条約に整合するような規制には、慎重な検討が必要と説明されている⁽⁶⁷⁾。ただし、地方レベルでは公契約条例が制定される例もある⁽⁶⁸⁾。2012年のILO懇談会で政府側から「公共事業その他の公契約の賃金所得は、職種に関わらず、限りなく最低ラインに近い状況」であり、公契約条例の取組等を参考にしつつ、検討を進めるとの発言がなされている⁽⁶⁹⁾。

(ii) 解雇 (158号)

158号条約は、労働者を正当な理由のない解雇から保護することを求めている。日本でも、「労働契約法」(平成19年法律第128号)第16条により「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」解雇については、解雇権の濫用であり、無効とされている。2003年の国会質疑での政府答弁では、158号条約が求める①解雇に先立って労働者に弁明の機会を与えること、②解雇が裁判で争われた場合に、解雇の有効性の举证責任が使用者にあると明記されていること等が、国内法と整合していないと説明されている⁽⁷⁰⁾。

日本では、解雇権濫用と判断された解雇について金銭支払により解決する制度の検討が進められている⁽⁷¹⁾。労働者保護の観点から、労働組合を中心に規制の遵守・強化を求める意見がある一方で、使用者等からは、労働力流動化を促進する観点から規制の緩和を求める意見も強い。解雇は労使の意見に隔たりが極めて大きい課題であり、2013年のILO懇談会で政府側は、158号条約はセンシティブな問題に関わっているとし、慎重な検討が必要と説明している⁽⁷²⁾。

(iii) 労働者債権保護 (173号)

173号条約は、企業倒産等に際しての、未払賃金・退職金等の労働債権の保護を求めている。日本においても、賃金等の労働者債権については保護の対象となっている。破産手続の場合、2004年の「破産法」(平成16年法律第75号)改正により、手続開始前3か月間の賃金等は、最優先の債権とされ、3か月より前の未払賃金等についても、優先的な債権とされた⁽⁷³⁾。しかし、173号条約は3か月より前の未払賃金等を含めた労働債権を、租税や社会保険料債権より

jitsugen/teigen/>

(66) 上林陽治「格差是正の処方箋—公契約条例の可能性を考える—」『Work&life』61号, 2021, pp.9-10.

(67) 第190回国会参議院国土交通委員会会議録第3号 平成28年3月23日 p.16.

(68) 濱野恵「公契約条例の現状—制定状況、規定内容の概要—」『レファレンス』812号, 2018.9, pp.107-130.
<<https://dl.ndl.go.jp/pid/11158183/1/1>> 公契約条例とは、地方自治体が公共工事や民間委託等の契約を締結する際に、受注者である民間企業等に対し、一定額以上の賃金支払や適正な労働環境の確保を義務付ける条例である。

(69) 「第18回ILO懇談会議事要旨」2012.4.17. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200002jzr9.html>>

(70) 第156回国会参議院厚生労働委員会会議録第23号 平成15年6月12日 p.10. 举证責任(立証責任)については、一般的に権利の濫用を主張する側が立証責任を負うのが通常である。ただし、解雇権濫用をめぐる裁判の実務においては、使用者に解雇の具体的理由の存在について主張立証責任を負わせる運用がなされている。これは、解雇理由についての情報・資料は使用者側が持っていること等が理由とされる(水町 前掲注(48), pp.1043-1044.)。

(71) 福井祥人「解雇無効時の金銭救済制度」『レファレンス』862号, 2022.10, p.33. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/12356625>>; 同「解雇規制をめぐる議論」『レファレンス』894号, 2025.6 pp.20-29. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/14368502>>

(72) 「第20回ILO懇談会議事要旨」2013.4.16. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200003718i.html>>

(73) 水町 前掲注(48), p.703.

も優先させることを求めている。2004年破産法改正時の国会質疑での政府答弁では、改正後の法律においても同条約との間では、厳密な整合性がとれていないと説明⁽⁷⁴⁾されており、参議院法務委員会の附帯決議において、173号条約の早期批准が求められている⁽⁷⁵⁾。また、173号条約については、関連する法律の制定・改正に伴い、2003年の参議院法務委員会⁽⁷⁶⁾、2025年の衆議院法務委員会⁽⁷⁷⁾及び参議院法務委員会⁽⁷⁸⁾でも、早期批准を求める附帯決議がなされている。

(3) 附帯決議において言及されている条約

関連する法律の制定・改正時の附帯決議において言及されている未批准のILO条約は、(1)(2)で述べた173号、175号、190号条約以外にもある。

(i) 港湾労働者 (137号、152号)

「1973年の港湾労働条約 (第137号)」及び「1979年の職業上の安全及び衛生 (港湾労働)に関する条約 (第152号)」は、いずれも船舶の積荷・積卸し等に従事する港湾労働者に関わる条約であり、2000年の「港湾労働法」(昭和63年法律第40号)改正に際して、衆議院労働委員会及び参議院労働・社会政策委員会において、批准を求める附帯決議がなされている⁽⁷⁹⁾。附帯決議に先立って行われた政府答弁においては、港湾労働法や安衛法の規定により、おおむね条約の求める基準は満たされているとしつつも、港湾労働法の適用範囲や、安衛法の細部の規定において、相違があると説明されている⁽⁸⁰⁾。

(ii) 看護職員 (149号)

「1977年の看護職員条約 (第149号)」は、看護の質の向上を目的とし、教育訓練及び看護職員の労働条件・生活水準の提供のために必要な措置を求めるものである。労働条件については、労働時間、休暇、社会保障等において、他の労働者と同等以上の条件を看護職員が享受できるようにすることを求めている。日本においても、看護職員の人手不足は課題とされており、国会質疑で度々取り上げられ、1992年の関連法の制定時には、参議院厚生委員会において、149号条約の趣旨を勘案して、看護職員の環境の改善に努力することが附帯決議で求められている⁽⁸¹⁾。また、ILO懇談会でも2度議題として取り上げられている⁽⁸²⁾。

2018年の国会質疑の政府答弁では、労基法において一部の業種の雇用者10人未満の事業所では、法定労働時間を週44時間とする特例⁽⁸³⁾が認められており、看護職員の勤務する保健衛

(74) 第159回国会参議院法務委員会会議録第7号 平成16年4月1日 p.16.

(75) 第159回国会参議院法務委員会会議録第8号 平成16年4月6日 p.19.

(76) 第156回国会参議院法務委員会会議録第25号 平成15年7月24日 p.8.

(77) 第217回国会衆議院法務委員会会議録第16号 令和7年5月21日 p.24.

(78) 第217回国会参議院法務委員会会議録第13号 令和7年5月29日 pp.15-16.

(79) 第147回国会衆議院労働委員会会議録第9号 平成12年4月21日 p.17; 第147回国会参議院労働・社会政策委員会会議録第11号 平成12年5月11日 p.20. なお、137号条約については、2000年以前にも1984年、1988年、1989年、1992年の関連法の改正において、附帯決議で批准促進が求められている (第101回国会参議院運輸委員会会議録第13号 昭和59年7月12日 p.45; 第112回国会衆議院社会労働委員会会議録第9号 昭和63年4月19日 p.26; 第112回国会参議院社会労働委員会会議録第12号 昭和63年4月28日 p.16; 第116回国会参議院運輸委員会会議録第5号 平成元年12月12日 p.28; 第123回国会衆議院商工委員会会議録第2号 平成4年3月6日 p.33; 第123回国会参議院商工委員会会議録第5号 平成4年3月27日 pp.25-26.)

(80) 第147回国会衆議院労働委員会会議録第9号 同上, p.10.

(81) 第123回国会参議院厚生委員会会議録第7号 平成4年4月21日 p.38.

(82) 「第16回ILO懇談会議事要旨」2011.4.27. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r985200001n1c0.html>>; 「第18回ILO懇談会議事要旨」前掲注(69)

(83) 日本の法定労働時間は、労基法第32条の規定により週40時間と定められているが、労基法第40条の規定により、一部の事業場 (商業・理容業、映画・演劇業 (映画製作を除く。)、病院・保健衛生業、旅館・飲食店等の

生業の事業所にもこの特例が適用されることから、看護職員の労働条件を他の労働者と同等以上とすること求める 149 号条約の規定と相違していると説明されている⁽⁸⁴⁾。

労働基準関係法制研究会報告書では、週 44 時間の特例について、対象事業場の約 9 割が特例措置を使っていないことから、おおむねその役割を終えているとして、撤廃に向けた検討に取り組むべきとされている⁽⁸⁵⁾。

(iii) 夜業 (171 号)

「1990 年の夜業条約 (第 171 号)」は夜業 (深夜業) に関する条約である。夜業に関する ILO 条約は、171 号条約以前にも多数あるが、それらは女性や年少者の保護を目的として夜業を制限するものであった⁽⁸⁶⁾。しかし、1980 年代以降に男女の均等待遇が求められたことから、171 号条約では男女を問わず夜業労働者の健康確保等を求めており、母性保護に関わる就業制限規定を除き、女性のみに対する夜業の制限規定は設けられていない⁽⁸⁷⁾。

夜業は、深刻な健康被害を生じやすいことから、国会質疑でも度々取り上げられ、1998 年の労基法改正時の参議院労働・社会政策委員会の附帯決議では、171 号条約の趣旨を踏まえた夜業の実効のある抑制方法を検討することが求められている⁽⁸⁸⁾。連合の「政策・制度 要求と提言」(前述 (2)) でも、批准すべき条約とされている⁽⁸⁹⁾。

1999 年の国会質疑での政府答弁では、171 号条約と国内法の夜業の時間帯に相違があること、条約では健康診断を夜業労働者の権利としているのに対し、国内法は事業主の義務としていること、条約では健康に問題が生じた夜業労働者の配置転換を求めているのに対し、国内法は配置転換だけでなく労働時間の短縮や夜業の回数制限も可能としていること等が、未批准の理由として説明されている⁽⁹⁰⁾。

4 分野別の未批准条約と未批准理由

前節で取り上げたもの以外に国会質疑や ILO 懇談会等において、未批准の理由が説明されている条約を中心に分野別に概観する。

(1) 労働時間等

労働時間等 (労働時間・休日・休暇) に関する ILO 条約は、20 本以上採択されているが、日本は今までに 1 本も批准しておらず本数が多いため項目を分けて記載する。

(i) 労働時間の上限規制 (1 号、30 号、47 号、153 号)

労働時間の上限規制に関する条約には、廃止・撤回され無効になった条約や時代遅れとされている条約も多く、現行で要批准とされる条約は、「はじめに」で述べた 1 号条約、「1930 年の労働時間 (商業・事務所) 条約 (第 30 号)」、「1935 年の 40 時間制条約 (第 47 号)」及び「1979

接客・娯楽業で常時雇用労働者 10 人未満の事業場) については、法定労働時間は週 44 時間とする特例が認められている (福井祥人「労働時間の上限規制について」『レファレンス』874 号, 2023.10, p.55. <<https://dl.ndl.go.jp/pid/13036570>>)。

84 第 196 回国会衆議院外務委員会議録第 4 号 平成 30 年 3 月 23 日 pp.16-17.

85 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(56), p.37.

86 女性・年少者の夜業に関する条約については後述。

87 日本においても、労基法に女性の深夜業を禁止する規定が置かれていたが、1997 年改正により廃止されている。

88 第 143 回国会参議院労働・社会政策委員会会議録第 7 号 平成 10 年 9 月 24 日 p.5.

89 「政策・制度 要求と提言」前掲注(65)

90 第 145 回国会衆議院労働委員会議録第 8 号 平成 11 年 4 月 16 日 pp.2-3.

年の労働時間及び休息期間（路面運送）条約（第 153 号）」の 4 本となる。

1 号条約は工業分野、30 号条約は商業及び事務所における労働時間の上限を、1 日 8 時間週 48 時間とすること求める条約である。47 号条約は、生活水準の低下をもたらさない形で、週の労働時間を 40 時間に制限することを求めている⁽⁹¹⁾。

日本は、1947 年の労基法制定時に 1 日 8 時間週 48 時間制を導入し、1987 年の労基法改正において 40 時間制を導入している⁽⁹²⁾。ただし、労使協定（労基法第 36 条に基づくいわゆる「36 協定」）の締結を前提に時間外労働が認められており、変形労働時間制により 1 日 1 週の労働時間をある程度柔軟に変更することも認められている。ILO 条約にも例外規定は設けられているが、例外が認められるのは限定された場合のみであり、この点が国内法と整合していないとされている。1 号条約に関する国会質疑における 1985 年の政府答弁では時間外労働等が、2018 年の政府答弁では変形労働時間制等が、1 号条約の規定に適合していないと説明されている⁽⁹³⁾。

また、古いものとはなるが、1973 年の国会質疑での政府答弁では、ILO 条約が厳格に労働時間を規制する「硬式労働時間制」であるのに対し、日本の制度は労使合意により労働時間規制の例外を許容する「軟式労働時間制」であるとして、制度上の違いにより批准が困難と説明されている⁽⁹⁴⁾。また、1979 年の国会質疑での政府答弁では、労働時間制度はそれぞれの国の雇用慣行と密接に関連するものであり、日本において労働時間に柔軟性を持たせていることは「終身雇用慣行のもとで景気変動に対する雇用調整機能を有して」と説明されている⁽⁹⁵⁾。

1 号、30 号、47 号は第二次世界大戦前に採択された条約であり、ILO の分類において、今後見直しの可能性がある「暫定」と評価されている条約である。日本において、批准検討が優先的に行われる可能性は低いと考えられる。しかし、最長労働時間規制は憲章の前文において筆頭に掲げられている労働条件であり、これらの条約は ILO の取組を象徴する条約と言える。また、日本の長時間労働が長年の懸案となっていたことから、国会質疑でも度々、取り上げられており、1 号と 47 号については ILO 懇談会の議題としても取り上げられている⁽⁹⁶⁾。

2018 年の「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成 30 年法律第 71 号）により労基法が改正され、労基法の制定以来初めて、労使合意があっても超えることができない時間外労働の上限規制が設けられた⁽⁹⁷⁾。一律の上限規制については、経済団体を中心に反発があり、規制を緩和すべきとの意見が出されている⁽⁹⁸⁾。その一方で、長時間労働に起因す

(91) 47 号条約は、1 週 40 時間を実現することを定めているだけで、その他の具体的な規定が置かれていない。47 号条約とは別の「諸条約」に定める「詳細なる規定」に従うとされており、他の条約と合わせて批准することが想定されていた。別の諸条約として制定されたのが、49 号、51 号、61 号条約であるが、51 号条約と 61 号条約は批准国ゼロで未発効のまま撤回されており、49 号条約も既に時代遅れの条約となっている。このため、47 号条約は批准がしにくい条約と言え、批准国は 15 か国にとどまっている。

(92) ただし、直ちに週 40 時間に移行するのは困難であったことから、附則において週 48 時間から段階的に短縮していくこととされ、実際に週 40 時間制が導入されたのは、7 年後の平成 6（1994）年 4 月である。また、一部の事業場では、週 44 時間の特例が認められている（前掲注 83 参照）

(93) 第 102 回国会衆議院外務委員会議録第 18 号 昭和 60 年 6 月 4 日 p.1; 第 196 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 24 号 平成 30 年 6 月 28 日 p.10.

(94) 第 71 回国会参議院外務委員会会議録第 13 号 昭和 48 年 6 月 19 日 p.7.

(95) 第 102 回国会衆議院決算委員会議録第 8 号 昭和 60 年 5 月 29 日 p.25.

(96) 「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>>

(97) 福井 前掲注 83, pp.57-59.

(98) 経済同友会「経済成長と多様な個人の活躍を支える「雇用型自律労働契約」の導入を～労働法制の令和モデルへの見直し～」2025.5. <<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/20250522c.pdf>>; 新経済連盟「いま、働き方改革から「働きがい」改革へのチャレンジを」2025.7.1. <<https://jane.or.jp/app/wp-content/uploads/2025/07/250701.pdf>>

る過労死等は、依然として高い水準にあり、規制を緩和すべきではないとの意見もある⁽⁹⁹⁾。

153 号条約は、貨物又は乗客の運送業務に従事する運転者の労働時間等について、連続運転時間、最大総運転時間、休息时间等を定めたものである。1989 年の国会質疑での政府答弁では、日本においても 153 号条約の趣旨に沿った規制が設けられているが、153 号条約の対象とする運転従事者には、車両の所有者やその家族である運転者が含まれているのに対し、労基法を始めとする労働関係法規では、これらを対象としておらず、現状では批准は困難であると説明されている⁽¹⁰⁰⁾。また、153 号条約の批准国数は 9 か国にとどまっており、ILO の分類でも「要改正」とされていることから、批准に向けての検討が優先的になされるとは考えられない。ただし、日本において、運転従事者の過剰業務による事故の発生は、度々問題となっており、運転時間を規制することは、運転従事者の健康確保において重要であるだけでなく、国民の安全確保の観点からも重要であることから、153 号条約は、2010 年の ILO 懇談会の議題としても取り上げられている⁽¹⁰¹⁾。

(ii) 週休 (14 号、106 号)

週休に関する条約としては「1921 年の週休 (工業) 条約 (第 14 号)」及び「1957 年の週休 (商業及び事務所) 条約 (第 106 号)」がある。14 号は工業分野、106 号は商業及び事務所分野を対象とする週休に関する条約である。いずれも 7 日の期間ごとに継続 24 時間の週休を設けることを求めており、週休は可能な限り全ての労働者に同時に与えることを求めている。

日本は、労基法第 35 条において、毎週 1 回の週休を設けることが原則とされており、この点は ILO 条約と整合している。しかし、例外として 4 週間で 4 日の休日とすることが認められている⁽¹⁰²⁾。また、全ての労働者に同時に週休を与えるという規定は設けられていない。1992 年の国会答弁では、これらの点が 14 号条約、106 号条約と適合していないと説明されている⁽¹⁰³⁾。

労基法第 35 条の規定は、1947 年の制定以来、約 80 年間一度も改正されていないが、現在、法改正に向けての検討が行われている。前述の労働基準関係法制研究会報告書では、4 週 4 休とした場合に、最大で連続 48 日間の勤務が可能となる点が問題であると指摘しており、精神障害の労災認定基準で、2 週間以上の連続勤務が心理的負荷となる具体的出来事の一つとされていることを踏まえ、「13 日を超える連続勤務をさせてはならない」とする規定を労基法に設けることを提言している⁽¹⁰⁴⁾。

(iii) 有給休暇 (132 号、140 号)

「1970 年の有給休暇条約 (改正) (第 132 号)」は年次有給休暇に関する条約である。6 か月以上勤務した労働者に対し、最低 3 労働週 (週 5 日勤務の場合 15 日、週 6 日勤務の場合 18 日) の年次有給休暇を付与することを求めている。また、3 労働週の休暇は原則として連続して付与することとし、分割を認める場合でも、その一部は連続した 2 労働週とすることとしている。また、一定の条件の下、病気や傷病による欠勤は、年次有給休暇に含めないことを求めている。

⁽⁹⁹⁾ 「労働時間規制、緩和検討に懸念 過労死遺族ら「命奪われる働き方に傾いていく」『朝日新聞』2025.10.24.

⁽¹⁰⁰⁾ 第 116 回国会参議院運輸委員会会議録第 5 号 前掲注(79), p.22.

⁽¹⁰¹⁾ 「第 14 回 ILO 懇談会議事要旨」2010.4.27. 厚生労働省ウェブサイト <<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/04/s0427-19.html>>

⁽¹⁰²⁾ 1947 年の労基法制定に際して、14 号条約に従って毎週 1 回の週休としたが、同条約はキリスト教国ではない日本には適用し難いとの議論もあったため例外規定を設けたと説明されている (寺本広作『労働基準法解説』時事通信社, 1948, pp.233-236. 著者 (寺本氏) の当時の肩書は労働省労働基準局監督課長)。

⁽¹⁰³⁾ 第 123 回国会衆議院労働委員会会議録第 1 号 平成 4 年 2 月 26 日 p.32.

⁽¹⁰⁴⁾ 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(56), pp.40-41.

年次有給休暇を規定する労基法第 39 条では、有給休暇の最低勤務期間を 6 か月としており、この点は ILO 条約と整合しているが、最低付与日数は 10 日であり、年休の分割に関する制限は設けられていない。2017 年の国会質疑の政府答弁では、これらの点を挙げ、条約と国内法が整合していないと説明している⁽¹⁰⁵⁾。

今まで見てきた労働時間・休日・休暇に関する制度は、制定や改正時に関連する ILO 条約を参照しており、原則の部分では ILO 条約の規定と整合している場合が多く、適用範囲や例外規定の不整合が条約未批准の理由とされてきたが、年次有給休暇については、ILO 条約の求める基準と国内法が大きくかけ離れていることが、未批准の理由となっている。132 号条約は、第二次世界大戦後に日本が投票に参加した 92 本の ILO 条約の中で、日本政府代表が唯一反対票を投じた条約である。

日本の年次有給休暇の取得率が低いことは、時間外労働と並んで、日本の長時間労働の要因とされてきた。132 号条約については、ILO 懇談会でも 2 回議題として取り上げられている⁽¹⁰⁶⁾。また、連合の「政策・制度 要求と提言」(前述 3(2))でも、批准すべき条約とされている⁽¹⁰⁷⁾。労働基準関係法制研究会報告書においても、132 号条約に規定する 2 週間の連続休暇について、中長期的な検討課題として言及されている⁽¹⁰⁸⁾。

「1974 年の有給教育休暇条約 (第 140 号)」は、教育訓練のため休暇をとる労働者に十分な金銭的給付を行うことを求めている。職業上の技能習得や社会人の学び直しを促進する観点から、国会質疑でも度々取り上げられている。140 号条約が対象とする教育訓練には、職業訓練だけでなく、「一般教育、社会教育及び市民教育」「労働組合教育」が含まれている。2001 年の国会質疑での政府答弁では、職業訓練については休暇中の賃金助成等が行われているが、市民教育や労働組合教育については対応できておらず、慎重な検討が必要であるとしている⁽¹⁰⁹⁾。

(2) 労使関係

労使関係については、日本は基本条約である「1948 年の結社の自由及び団結権保護条約 (第 87 号)」及び「1949 年の団結権及び団体交渉権条約 (第 98 号)」を批准している。未批准の主な条約としては、「1971 年の労働者代表条約 (第 135 号)」、「1978 年の労働関係 (公務) 条約 (第 151 号)」及び「1981 年の団体交渉条約 (第 154 号)」がある。

(i) 労働者代表 (135 号)

135 号条約は、企業における労働者代表への不利益取扱い禁止と、労働者代表が任務を遂行できるように適切な便宜を与えることを求めている。また、労働者代表には労働組合代表と企業の労働者が選出した代表者が含まれている。1987 年の国会質疑での政府答弁では、不利益取扱いについては、「労働組合法」(昭和 24 年法律第 174 号)における不当労働行為制度でカバーできると考えられるが、適切な便宜については、条約の求める内容・程度が明らかでなく、労働組合法では労働組合への経理上の援助も不当労働行為として禁止していることから、条約が

⁽¹⁰⁵⁾ 第 193 回国会衆議院国土交通委員会議録第 22 号 平成 29 年 5 月 31 日 p.16.

⁽¹⁰⁶⁾ 「第 12 回 ILO 懇談会議事要旨」前掲注⁽⁹⁶⁾；「第 22 回 ILO 懇談会議事要旨」2014.4.18. 厚生労働省ウェブサイト
<<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000055534.html>>

⁽¹⁰⁷⁾ 「政策・制度 要求と提言」前掲注⁽⁶⁵⁾

⁽¹⁰⁸⁾ 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注⁽⁵⁶⁾, pp.45-46.

⁽¹⁰⁹⁾ 第 153 回国会参議院厚生労働委員会会議録第 8 号 平成 13 年 11 月 22 日 pp.13-14.

求める「適切な便宜」との関係が問題になると説明されている⁽¹¹⁰⁾。

前述のとおり、時間外労働等を行うためには労働者代表との間で労使協定を締結する必要がある。労働者代表は労働条件の決定の様々な場面において重要な役割を担っているが、適切に選出されていない場合も多いとされている⁽¹¹¹⁾。前述の労働基準関係法制研究会報告書は、労働者代表も課題として取り上げ、労基法において規定の整備が必要であるとしている⁽¹¹²⁾。

(ii) 団結権・団体交渉権 (151号、154号)

151号条約は、公務労働者（公務員）の団結権の保護及び雇用条件の決定に対する関与を可能とすることを求めている。98号条約批准国の一部で、公務労働者を同条約の適用範囲から除外していること、135号条約が民間のみを対象としていることを考慮し、新たに採択された条約である。

日本では、公務員の労働基本権制約の是非が長年の懸案となっている⁽¹¹³⁾。1999年の国会質疑での政府答弁では、公務員の労働条件に対しては、労働基本権制約の代替措置として、人事院勧告があり、151号条約の求める内容を実施する考えは一切ないと説明されている⁽¹¹⁴⁾。

154号条約は、団体交渉の促進を求める条約であり、87号、98号、135号、151号条約及び関連の勧告を補完するため採択されたものである。154号条約に言及した国会質疑での政府答弁等は見当たらなかったが、公務労働についても、一定の条件の下で同条約の対象となっており、未批准の理由としては、151号条約と同様と考えられる。

(3) 賃金・労働安全衛生・社会保障

(i) 賃金 (95号、99号)

賃金分野では、最低賃金に関する2本の条約（「1928年の最低賃金決定制度条約（第26号）」及び「1970年の最低賃金決定条約（第131号）」）を批准している。他に、「1949年の賃金保護条約（第95号）」及び「1951年の最低賃金決定制度（農業）条約（第99号）」等がある。

95号条約は、賃金が確実に労働者に支払われるように支払方法（通貨払い、全額払い、直接払い、一定期日払い等）についての原則を定めた条約である。99号条約は農業分野の最低賃金制度について定めた条約である。関連する国内法としては、労基法第24条において、賃金支払五原則（通貨払い、全額払い、直接払い、毎月1回払い、一定期日払い）が規定されている。

国会質疑は古いものしか見当たらない。1974年の政府答弁において、未批准理由は、いずれも現物給与の扱いの問題であると説明されている⁽¹¹⁵⁾。95号条約については、労基法第24条でおおむね趣旨は満たしているものの、労働協約等に定めがある場合を例外として認められている現物払いにおいて、同条約が「アルコール分の高い酒類」による支払を禁止しているのに対し、労基法には特定物質での支払を禁止する規定がないと説明されている。また、99号条約についても、同条約が労働協約等に定めがあっても、給与の全額を現物で支払うことを禁じているのに対し、労基法には特段の定めがないと説明されている。

(110) 第111回国会参議院決算委員会会議録閉会後第2号 昭和62年12月17日 p.31.

(111) 福井祥人「事業場における労働者過半数代表制の動向と課題」『レファレンス』885号、2024.9、pp.42-46。
<<https://dl.ndl.go.jp/pid/13741299>>

(112) 「労働基準関係法制研究会報告書」前掲注(56)、pp.45-46.

(113) 福井 前掲注(5)、pp.66, 77.

(114) 第146回国会衆議院内閣委員会議録第1号 平成11年11月16日 p.19.

(115) 第72回国会参議院予算委員会会議録第10号 昭和49年3月16日 p.24.

(ii) 労働安全衛生 (136号、148号、161号、167号、170号、174号、176号、192号)

労働安全衛生分野では、多数の条約が制定されている。「はじめに」で述べたとおり、基本条約である155号条約は、日本が直前に批准を決定した条約である。もう一つの基本条約である「2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約(第187号)」も批准している。日本は、この分野の条約を比較的積極的に批准をしているが、未批准の条約も多数ある⁽¹¹⁶⁾。

「1971年のベンゼン条約(第136号)」は、ベンゼン及びベンゼン含有製品にさらされる労働者の保護に関する条約である。1985年の国会質疑での政府答弁では、国内法が条約の基準に達していないとの説明がみられるが、詳細については述べられていない⁽¹¹⁷⁾。

「1977年の作業環境(空気汚染、騒音及び振動)条約(第148号)」は、空気汚染、騒音及び振動に起因する職業性の危害から労働者の保護を求める条約である。2011年のILO懇談会で議題となっている⁽¹¹⁸⁾。1993年の国会質疑での政府答弁では、危害の定義や事業主に課された届出義務の規定において、国内法が条約の求める内容を満たしていないと説明されている⁽¹¹⁹⁾。

「1985年の職業衛生機関条約(第161号)」は、労働災害防止のために労使に助言する機関についての条約である。2021年のILO懇談会で、労働災害防止の観点から重要な条約であるとして155号条約に関する議論の中で言及され、政府側からは、どのような組織が職業衛生機関に該当するか、慎重な検討が必要との説明がなされている⁽¹²⁰⁾。1990年の国会質疑での政府答弁では、161号条約は、安衛法の規定によりおおむね実施されているものの、国内法の間に若干の問題点が残っているとしているが、具体的な説明はされていない⁽¹²¹⁾。

「1988年の建設業における安全健康条約(第167号)」は、建設業の労働安全衛生について規定する条約である。1993年の国会質疑での政府答弁では、167号条約の求める内容は、安衛法でおおむね担保されているが、167号条約の適用範囲に、安衛法の適用を受けない自営業者が含まれている点が、批准できない理由として説明されている⁽¹²²⁾。

「1990年の化学物質条約(第170号)」は職場での化学物質の使用の安全に関する条約である。職場で使用される全ての化学物質の有害性を評価し、ラベリングや情報資料の提供を求めている。1999年の国会質疑での政府答弁では、ラベリングや情報資料の提供がない化学物質については、どんな化学物質であれ一切の使用を禁止している点が、批准ができない理由として説明されている⁽¹²³⁾。

「1993年の大規模産業災害防止条約(第174号)」は、大規模な労働災害の防止に関する条約である。国会質疑では、ほとんど取り上げられておらず、未批准理由についての政府答弁は確認できない。174号条約の採択時に日本政府代表は棄権しており、棄権の理由は条約と国内法では安全審査システムに違いがあるためと説明されている⁽¹²⁴⁾。日本では事故が少なく、現

(116) 労働安全衛生分野のILO条約は、ここで挙げたもの以外に、批准検討外とされる条約((6)で後述)がある。

(117) 第102回国会参議院外務委員会会議録第17号 昭和60年6月18日 p.9.

(118) 「第16回ILO懇談会議事要旨」前掲注82

(119) 第126回国会参議院外務委員会会議録第4号 平成5年4月20日 p.6.

(120) 「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_00007.html>

(121) 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.

(122) 第126回国会衆議院労働委員会会議録第3号 平成5年2月23日 pp.12-13.

(123) 第145回国会参議院労働・社会政策委員会会議録第7号 平成11年5月13日 p.11.

(124) 総会での投票に参加した政府代表(高橋柵太郎労働大臣官房総務審議官)の説明。174号条約では、事業主が第一次的な施設の安全評価を行い、国が必要に応じて審査することを基本としているのに対し、日本では国が厳格な基準を作って、事業主に遵守させるシステムとなっていると説明している(高橋柵太郎ほか「第80回ILO

在のシステムが有効に機能しており、これを全面的に条約に合わせて変更することには疑問があるとの見解を示している。

170号条約と174号条約は、連合の「政策・制度 要求と提言」(前述3(2))で批准が求められている条約である⁽¹²⁵⁾。

「1995年の鉱山における安全及び健康条約(第176号)」は、鉱山労働者の安全と健康に関する条約である。国会質疑は確認できないが、同条約の採択を日本政府代表は棄権しており、棄権理由は条約が求める労働者の権利に関する規定が国内法にはないこと、鉱山労働者は全雇用者の0.1%ぐらいであり重要性がないこと等であると説明されている⁽¹²⁶⁾。

この分野では、他に「2025年の作業環境における生物学的危害条約(第192号)」があるが、2025年に採択された条約であり、今後の検討になると考えられる。

(iii) 社会保障(128号、130号、168号)

社会保障は医療保険、労働災害保険、雇用保険、年金保険等に関する条約が多数採択されている。日本が批准した主な条約としては、社会保障の最低基準を定めた「1952年の社会保障(最低基準)条約(第102号)」、労働災害保険に関する「1964年の業務災害給付条約(第121号)」などがある。未批准条約で、国会質疑等で取り上げられているものとしては「1967年の障害、老齢及び遺族給付条約(第128号)」、「1969年の医療及び疾病給付条約(第130号)」、「1988年の雇用の促進及び失業に対する保護条約(第168号)」などがある⁽¹²⁷⁾。

128号条約は、障害、老齢及び遺族給付に係る被用者年金の最低支給率等を定めた条約であり、全被用者の90%以上が対象となることを求めている。2001年の国会質疑での政府答弁では、日本の被用者年金である厚生年金は、支給率においては条約の求める水準をクリアしているが、一部の被用者が適用除外⁽¹²⁸⁾となっており、カバー率90%に達していないと説明されている⁽¹²⁹⁾。

130号条約は、医療及び疾病給付に関する条約である。130号条約は、傷病により労働不能となった場合の休業給付である傷病手当金について、全経済活動人口の75%をカバーすることを求めている。日本では、傷病手当金は被用者保険である健康保険では支給されているが、国民健康保険では、ほとんど支給されていない⁽¹³⁰⁾。1977年の国会質疑での政府答弁では、この点が未批准の理由として説明されている⁽¹³¹⁾。国民健康保険で休業給付が行われていないことが理由となっている点は、母性保護に関する189号条約(3(1)(iii))の出産手当金の場合と同様である。

168号条約は、雇用の促進と失業給付に関する条約である。失業給付については、保護対象者及び給付率の水準について規定している。2000年の国会質疑での政府答弁では、国内法制

総会を振り返って」『世界の労働』43(8), 1993.8, pp.31-33.)。

(125) 「政策・制度 要求と提言」前掲注65)

(126) 総会での投票に参加した政府代表(椎谷正労働大臣官房総務審議官)の説明(椎谷正ほか「第82回ILO総会を振り返って」『世界の労働』45(8), 1995.8, pp.27-29.)。

(127) ここで挙げたもの以外に、批准検討外とされる条約((6)で後述)がある。

(128) 厚生年金は個人経営の常時雇用者が5人未満の事業所や、個人経営の農林水産業やサービス業(理美容・飲食店等)の事業所は原則として適用対象外となっており、また適用事業所に雇用されていても、臨時雇用の労働者や一定の条件を満たさない短時間勤務労働者等は適用対象外となっている。

(129) 第151回国会参議院厚生労働委員会会議録第4号 平成13年3月27日 p.17。

(130) 国民健康保険では傷病手当金は任意給付となっている。近年では新型コロナウイルス感染症に関連した休業への対策として、時限的に支給された例がある(「国民健康保険加入者向け新型コロナウイルス感染に伴う傷病手当金の支給(令和5年5月7日まで)」2023.5.1. 調布市ウェブサイト <<https://www.city.chofu.lg.jp/060080/p038017.html>>)。

(131) 第80回国会衆議院会議録第18号 昭和52年4月14日 p.8。

との整合性につき更に検討を加えるとされているが、詳細については説明されていない⁽¹³²⁾。

(4) 特定の職業やカテゴリーの労働者

ILO 条約では、特定の職業の労働者を対象としている条約が多数採択されている。前述のとおり、港湾労働者や看護職員については、関連法の制定・改正に際して批准の促進が求められているものもあるが、国会等であまり言及されていない条約も多い。また、批准国数が極めて少ない条約もある。

(i) 農業・漁業 (11号、12号、125号、129号、141号、184号、188号)

ILO 条約では、農業労働を対象とする条約が多数あるが、日本は 1923 年に批准した 1 本を除き、批准していない。未批准の条約は、前述の最低賃金に関する 99 号条約以外に、「1921 年の結社権 (農業) 条約 (第 11 号)」、「1921 年の労働者補償 (農業) 条約 (第 12 号)」、「1969 年の労働監督 (農業) 条約 (第 129 号)」、「1975 年の農業従事者団体条約 (第 141 号)」、「2001 年の農業における安全健康条約 (第 184 号)」などがある。

農業の労働監督に関する 129 号条約は、優先条約に指定されており、ILO が最優先の批准を求めている条約であるが、国会質疑は見当たらず、ILO 懇談会で取り上げられたこともない。批准国数も 58 か国にとどまり、基本条約・優先条約の中で最も少ない。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いるとの見解がある⁽¹³³⁾。日本でも、農業労働者は、自然を相手とするという特性上、画一的な労働時間規制になじまず、労働時間・休日・休暇規制の対象外 (労基法第 41 条第 1 号) とされている。また、農業は家族経営が多く、個人事業主や同居の親族は労基法の適用対象外 (同第 116 条第 2 項) とされている。

漁業に関する条約 (「1966 年の漁船員海技免状条約 (第 125 号)」及び「2007 年の漁業労働条約 (第 188 号)」) も、国会及び ILO 懇談会での言及は見当たらない。漁業も労基法の適用については、農業と同様である。

(ii) 船員 (71号、185号)

船員に関しては、多数の条約が「2006 年の海上の労働に関する条約 (改正)」によって統合されており、日本はこれを批准している。未批准の条約としては、「1946 年の船員年金条約 (第 71 号)」及び「2003 年の船員の身分証明書条約 (改正) (第 185 号)」があるが、国会質疑等での言及は見当たらない。

(iii) その他の職業 (172号、177号)

上記以外に特定の職業に関する条約としては、「1991 年の労働条件 (旅館及び飲食店) 条約 (第 172 号)」、「1996 年の在宅形態の労働条約 (第 177 号)」などがある。いずれも国会質疑は確認できない。

172 号条約は、旅館及び飲食店の労働者の労働条件を定める条約である。同条約の採択時に日本政府代表は賛成している。条約の審議段階では、特定の産業のみの労働者を対象とし、一般の労働者の最低基準を超えるような基準を定めるべきではないとの意見を出している⁽¹³⁴⁾。

⁽¹³²⁾ 第 147 回国会参議院会議録第 17 号 平成 12 年 4 月 17 日 p.7.

⁽¹³³⁾ 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 2 参照)。

⁽¹³⁴⁾ 佐藤ギン子ほか「第 78 回 ILO 総会を振り返って」『世界の労働』41(8)、1991.8、pp.30-34.

177 号条約は、自宅等で使用者から依頼された作業を行う労働者の待遇を他の賃金労働者と平等にすることを求めた条約である。内職等についての「家内労働法」(昭和 45 年法律第 60 号)が関連する主な国内法となる。同条約採択時に日本政府代表は賛成しているが、家内労働法は物の製造・加工が中心であり、サービスは入らないため、直ちに条約の批准はできないと述べている⁽¹³⁵⁾。

172 号条約と 177 号条約の採択では、日本を含む使用者代表のほとんどが棄権している⁽¹³⁶⁾。172 号条約は棄権 133 (賛成 262、反対 0)、177 号条約は棄権 152 (賛成 246、反対 14) であり、これは全条約の中で 1 位、2 位の数字である。批准国数も 172 号条約が 16 か国、177 号条約が 13 か国であり極めて少ない数字となっている (表 2 参照)。

(iv) 年少者 (6 号、77 号、78 号、79 号、90 号、124 号)

年少者に関する条約は、基本条約である「1973 年の最低年齢条約 (第 138 号)」及び「1999 年の最悪の形態の児童労働条約 (第 182 号)」を日本は批准している。年少者の夜業 (「1919 年の年少者夜業 (工業) 条約 (第 6 号)」、「1946 年の年少者夜業 (非工業的業務) 条約 (第 79 号)」及び「1948 年の年少者夜業 (工業) 条約 (改正) (第 90 号)」) と健康検査 (「1946 年の年少者健康検査 (工業) 条約 (第 77 号)」、「1946 年の年少者健康検査 (非工業的業務) 条約 (第 78 号)」) 及び「1965 年の年少者健康診断 (坑内労働) 条約 (第 124 号)」) に関する条約が未批准となっている。1959 年の国会質疑の政府答弁で、健康検査 (77 号、78 号) については年齢の範囲が、夜業 (79 号、90 号) については時間帯が、条約と国内法で異なっているとの説明⁽¹³⁷⁾が見られるが、それ以降の国会質疑は見当たらない。

(v) 移民・先住民等 (97 号、118 号、143 号、157 号、169 号)

移民・先住民等に関する条約で、日本が批准した条約は第二次世界大戦前に批准した 2 本のみであり、いずれも既に廃棄されている。未批准の条約としては、移民労働者に関する「1949 年の移民労働者条約 (改正) (第 97 号)」及び「1975 年の移民労働者 (補足規定) 条約 (第 143 号)」、移民労働者等の社会保障に関する「1962 年の均等待遇 (社会保障) 条約 (第 118 号)」及び「1982 年の社会保障の権利維持条約 (第 157 号)」並びに先住民に関する「1989 年の原住民及び種族民条約 (第 169 号)」がある。

97 号条約は、移民労働者の保護に関する条約である。1993 年の国会質疑で、国内法との整合性、条約で想定されている義務を実施できるかどうかについての慎重な検討が必要との政府答弁があるが、具体的な説明はされていない⁽¹³⁸⁾。

143 号条約は、97 号条約を補足し、劣悪な条件下の移民労働を防止することを求める条約である。1989 年の国会質疑で、条約の条文の解釈や国内法が条約の要求を満たしているかどうかについての慎重な検討が必要との政府答弁があるが、具体的な説明はされていない⁽¹³⁹⁾。

118 号条約は、社会保障における内外国民の均等待遇に関する条約である。国内に居住する

⁽¹³⁵⁾ 総会で投票に参加した政府代表 (広見和夫労働大臣官房総務審議官) の説明 (広見和夫ほか「座談会 第 83 回 ILO 総会を振り返って」『世界の労働』46(8), 1996.8, pp.22-25.)。

⁽¹³⁶⁾ 172 号条約を採択した第 78 回 (1991 年) 総会の日本の使用者代表 (辻野担日経連政策委員) は、使用者代表の棄権は、定足数不足による無効を意図したものであったと述べている。棄権した 133 人がすべて反対すれば、同条約は採択されていなかったことになるため、一見矛盾した行動にも思えるが、この点について、棄権の 133 人には使用者代表だけでなく政府代表も含まれており、使用者代表が仮に反対したとしても、政府代表が同調して反対するとは考えていなかったため棄権を選択したとしている (佐藤ほか 前掲注⁽¹³⁴⁾, pp.31-34.)。

⁽¹³⁷⁾ 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 1 号 昭和 34 年 2 月 9 日 p.4.

⁽¹³⁸⁾ 第 126 回国会参議院外務委員会会議録第 5 号 平成 5 年 4 月 22 日 p.13.

⁽¹³⁹⁾ 第 116 回国会参議院法務委員会会議録第 3 号 平成元年 12 月 7 日 p.18.

外国国民（同条約を批准した国の国民）が対象であるが、難民・無国籍者にも適用される。157号条約は、移民労働者等の社会保障権の保全を目的とする条約であり、二国・多国間の協定により、履行することができることとなっている。1998年の国会質疑の政府答弁では、118号条約については、国民健康保険は国内に住所を有するものに適用されており、国民健康保険の「住所を有する」と条約規定の「居住」の概念が一致しているか等について詰めが必要である、157号条約については、二国間協定を積み重ねて、その状況を見ながら検討するとしている⁽¹⁴⁰⁾。

169号条約は、先住民の権利、独自文化の保護を目的とした条約である。国会質疑での政府答弁は見当たらない。

(5) 労働行政等

ILO 条約には、政策、制度の整備を求めるものや過去の条約の文言の修正するものなど、特定の労働条件を規定していない条約がある。

(i) 労働行政（150号、160号）

「1978年の労働行政条約（第150号）」は、労働行政を組織し、効率的に運営することを求めており、「1985年の労働統計条約（第160号）」は労働統計の整備を求めている。どちらも国会質疑は見当たらない。

(ii) 最終条項（191号）

「2023年の安全かつ健康的な作業環境（補正的改正）条約（第191号）」は、過去の条約の文言を修正する条約である。労働条件等の規定はなく、批准に当たって国内法との整合性が問題となる条約ではない。国会質疑は見当たらない。同趣旨の条約としては、「1946年の最終条項改正条約（第80号）」及び「1961年の最終条項改正条約（第116号）」があり、日本はいずれも批准している。191号は2023年採択の条約である。80号の批准には8年、116号の批准には10年を要しており、今後の対応になると考えられる。

(6) 批准の検討外とされる条約

未批准のILO条約の中には、批准検討を行わない理由が説明されているものがある。女性の就業制限規定のある条約と、日本が適用対象外となっている条約である。最後にこれらについて概観する。

(i) 女性の就業制限規定（13号、89号、127号）

女性の就業を制限する規定があるために批准が困難であると説明されているILO条約として「1921年の白鉛（ペイント塗）条約（第13号）」、「1948年の夜業（婦人）条約（改正）（第89号）」及び「1967年の最大重量条約（第127号）」がある。女性の就業制限規定は、採択時点では女性保護の観点で設けられたものであるが、夜業に関する171号条約の説明(3(3)(iii))で述べたとおり、1980年代以降に男女の均等待遇が求められるようになり、母性保護に関する場合を除き、性差のみを理由に女性の就業を制限する規定は撤廃されつつある。

1985年の国会質疑の政府答弁では、女子差別撤廃条約の締結⁽¹⁴¹⁾により、批准が困難となる条約として、これら3本の条約が挙げられている⁽¹⁴²⁾。89号条約については、批准67か国の

⁽¹⁴⁰⁾ 第142回国会衆議院厚生委員会議録第12号 平成10年5月15日 p.13.

⁽¹⁴¹⁾ 「女子差別撤廃条約」2026.1.26. 外務省ウェブサイト <<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/index.html>>

⁽¹⁴²⁾ 第102回国会衆議院外務委員会議録第18号 前掲注93, pp.3-4.

うち欧州諸国を中心に 23 か国が廃棄しており、OECD 加盟国でも、批准 16 か国のうち 15 か国が廃棄している（残る 1 か国はコスタリカ）。

(ii) 適用対象外 (82 号、84 号、110 号、117 号)

「1947 年の社会政策（非本土地域）条約（第 82 号）」、「1947 年の結社権（非本土地域）条約（第 84 号）」及び「1962 年の社会政策（基本的な目的及び基準）条約（第 117 号）」は非本土地域を対象とした条約である。国会質疑での政府答弁では、117 号条約について、いわゆる植民地を対象とした条約であるため、日本には関係がないと説明されている⁽¹⁴³⁾。82 号条約及び 84 号条約は、国会質疑では確認できなかったが同様と考えられる。

「1958 年の農園条約（第 110 号）」は熱帯又は亜熱帯地域の農園（プランテーション）労働者を対象としており、1959 年の国会質疑での政府答弁で日本には関係がないと説明されている⁽¹⁴⁴⁾。

5 未批准理由の分類

これまで見てきたように、ILO 条約の未批准理由は、端的に言えば条約と国内法との不整合あるいは国内法の不整備ということになる。条約と国内法に大きな隔たりがある条約もあれば、条約の趣旨は国内法で、おおむね実現されているが、部分的な不整合があるため完全には一致していないとされる条約もある。ただし、一部のみの不整合であったとしても批准が容易であるとは限らない。特に日本の労働法制等の根幹に関わる理由である場合には、国内法の修正は容易であるとは言えない。

こうした例として、まず挙げられるのが、ILO 条約と国内法の適用対象範囲の違いである。労基法が対象としてない自営業者、家族従事者、家事使用人、ボランティア等を対象としている ILO 条約（153 号、167 号、189 号及び 190 号）がこれに当たる。労基法の対象となる被用者であっても、被用者保険である厚生年金や健康保険の対象から外れていることで、ILO 条約（128 号、130 号及び 183 号）との不整合が生じている場合もある。

次に挙げられるのが、労働条件の決定方式に関わる違いである。国内法では、労基法等の法規で定められている一律の労働条件は、最低基準を担保するものであり、実際の労働条件は法令に違反しない範囲で、各企業等において労使の合意によって定められるとする労使自治が原則となっている。このため、政府の見解では、特定の職業・業種のみを対象とする労働条件や、企業の枠を超えて労働条件を均一化することを求める ILO 条約（94 号、172 号及び 175 号）は、日本にはなじまないとされている。また、日本の労基法では、労使の合意により、労働時間規制を緩和し、柔軟化することも認められている。このため、厳格な規制が求められる労働時間規制に関する ILO 条約（1 号、30 号及び 47 号）は批准できていない。

また、労使自治の原則は、労働者側に十分な交渉力があることが前提となる。しかし、関連する労使関係及び労働組合関係の ILO 条約（135 号、151 号及び 154 号）についても、国内制度との隔たりがあり、批准できていない。

(143) 第 71 回国会衆議院外務委員会議録第 19 号 昭和 48 年 6 月 1 日 p.2

(144) 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 1 号 前掲注(137), pp.4-5.

おわりに

本稿では、日本の未批准の ILO 条約を中心に、概要と未批准理由を紹介した。ILO 条約が示す国際労働基準は、加盟国が整備すべき労働基準のレベルを示しており、ILO 条約の未批准は、国内法が国際労働基準を満たしていないとみなされることになる。未批准条約は多数あり、重要度の低い条約もあるが、基本的な労働条件を定めた条約や人権に関わる条約の優先順位は高いと言える。特に、雇用及び職業における差別待遇を禁止する 111 号条約や、ハラスメントに関する 190 号条約は、早期の批准が求められている。

未批准条約の中には、国内法において、条約が求める基準をほぼ満たしているものもあれば、大きな隔たりがあるものもある。国内法と ILO 条約の枠組みの違いから、批准の検討を進めるのが困難と説明されている条約もある。その中で、適用対象者の違いが挙げられている条約が多い点は留意が必要である。フィラデルフィア宣言は、「一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である」⁽¹⁴⁵⁾としており、ILO 条約では働く人全般を包摂するものも少なくない。ILO 条約が適用対象としている個人事業主、フリーランス、家事労働者、非正規雇用者等の非典型雇用者を国内法が適用対象外としていることは、日本の制度が主に正規フルタイム雇用者等の典型雇用者を対象とした制度であることを意味している。この観点からは、日本の制度は国際労働基準を満たしていないと言え、日本においても非典型雇用者が増加する中で、枠組みの違いという説明では、正当化できないようにも思われる。

既に、適用対象者に対する見直しの動きは出てきている。過去には、国内法との隔たりが大きく、すぐには批准に至らないとされた条約であっても、ILO 条約の基準を参照しつつ、国内法を整備することで、段階的に隔たりが埋められ、批准に至った条約もある。国内法の整備が進めば、こうした ILO 条約の批准につながることも期待できる。

(ふくい よしと)

(145) 「ILO 憲章、フィラデルフィア宣言」前掲注(6)