

特集

ILO一一一号条約の意義と日本の状況

吾郷眞一

はじめに

雇用と職場における差別禁止を規定するILO一一一号条約の基本である労働における非差別の理念は、すでにILO憲章に盛り込まれている。むしろこの条約が一九五八年まで採択されなかったことの方が不思議ともいえる。ただ一九三八年には、ILO総会で政治的な信条や人種による差別を禁止する決議が採択され、すべての人びとに経済的に対等な待遇を行うべきことが規定されていた。

第二次世界大戦後は非差別条約の作成は急速に発展した。一九四四年にはILO憲章に付け加えられたフィラデルフィア宣言の中で明確に打ち出され、一九五一年に一〇〇号条約で男女同一賃金の原則が明文化された。一

九五四年に国連人権委員会が経済社会理事会を通じてILOに対し、雇用における差別の撤廃にむけて積極的に取り組む必要があると勧告したことが一一一号条約成立の直接の背景となっている。

この後、ILOは雇用や労働における差別撤廃にむけてさらに基準設定を強化するが、まず一九六二年には、社会保障における内外人平等取り扱いを規定した一一八号条約を採択し、一九七五年には移民労働者と外国人労働者との平等取り扱いを定めた一四三号条約を採択している。一九八一年には、家族的责任を有する労働者の平等取り扱いを定めた一五八号条約を採択し、一九八三年ころは一五九号条約において、障害者やリハビリテーションを行っている労働者の平等待遇を定めている。そのほかにも一九九六年には、メイドや調理人のように家庭内で雇用される労働者に平等な取り扱いを定めた「在宅

形態の労働に関する条約」(一七七号)が採択されている。また、公務における労働関係に関する一五一号条約(一九七八年)も、その一部は差別禁止の条項であるように、条約の一部に非差別規定をおいているものを探し出せばさらに多くの条約をあげることができる。

しかしながら一一一号条約ほど包括的かつ多様な非差別規定をおいている条約はなく、そのためにこの条約は、ILOの下では七つの基本権条約⁽¹⁾の一つと理解されしていると同時に、一般的な国際人権条約としての地位も有している。

一一一号条約は二〇〇〇年現在で一三三カ国以上の締約国があるが、これはILOが採択した条約としては相対的に多い締約国数である。ちなみにILO条約のうち最も批准国数が多いのは、強制労働の禁止に関する二九号条約で、二〇〇〇年現在で一五〇カ国である。

一 条約規定の解釈

1 定義

条約一条が差別という語の詳細な定義をしている。人種、皮膚の色、性、宗教、政治的意見、国民的出身、社

会的出身によるもの(一条一項a号)およびその他、加盟国がそれぞれの手続きに従って定義する差別(同b号)が禁止の対象となる。ほとんどの国の法令は、差別禁止を憲法の中で一般的に規定しているが、労働法規や関連の法令に特別な規定をもつ場合もある。前者の場合は、差別内容の例示をしない場合も少なくないが、個別の法規が規定する場合には具体的な差別内容を本条約のような形であることがあり、一九五八年以降に関連の法令を作成した国(たとえば赤道ギニア基本法、ルワンダ労働法など)の場合は本条約の規定を表現ごとそのまま利用しているところもある。条文からも明らかなように、ここでの差別項目は限定的列挙ではない。人種の中には少数民族なども含まれることになるし、性には既婚未婚の別なども入ってこよう。また、いわゆるセクシャル・ハラスメント(性的嫌がらせ)も、この中にくくられる。一方、この例示の中からあえてはずされているものに「国籍」があることに注意しなければならない。「国民的出身」(national extraction)は、国籍を意味しない。公務員や一部の職種に国籍要件を付している国も多い中において、国籍による差別を禁止するとなると条約を批准できる国が少なくなってしまうという考慮によるものである。ここで「国民的出身」というのは、現在は当該国籍

を有していてもそれが変更後のものであったり、出生地が外国であったり、両親の一方が外国人であるなど、外国人の要素を探索する事を意味する。日本に多いいわゆる「在日」の^{（2）}人びとで日本国籍を有している人の場合などが典型である。

なお、いったん合法的に領域内で労働が許された外国人に対して、別の外国人との関係で均等な待遇が与えられないとすれば、それは国籍による差別ではなく、ここでいう「国民的出身による差別」にあてはまるといふ解釈がILO監視機構によってなされている。

さて、これらの各種差別は、雇用と職場の両側面において禁止される、ということは採用に際しての差別と、採用した後の差別の両方に保護がおよぶことを意味する。また、1条3項に明記されているように、「雇用および職場における」という言葉が「職業訓練」も含むとされていることにより、雇用の前段階として職業訓練での局面における差別も対象となる。学校教育が職業訓練の意味をもつ限りにおいて、教育への機会均等も本条約の保護範囲内ということになる。

ただし、1条2項にあるように、職種に内在する要請として特別な区別、優遇、保護が必要と認められるものについての差別は合理的なものとして認められる、とし

ているので、たとえば女性を対象とした身体検査をする出入国管理事務所の職員に女性だけを採用すること、宗教的教育をする機関に当該宗教の信者のみを採用することなどは、差別にはあたらない。同様に、他のILO条約や勧告に定められる特定の人びとに対する保護措置や、各国において労使の代表の意見を取り入れた上で採用された各種の（性、年齢、障害、家庭責任、社会的および文化的地位などに基づく）保護措置もまた、本条約がいうところの差別にはあたらない。（5条）ILO条約には、先住民の特殊状況に関するもの（一〇七号条約3条）、母性保護（三号、一〇三号条約、一一〇号条約第4部など）、特別に危険または不健康な業務（四号、一三二号、四五号、八九号、一二七号条約など）がこれにあたると思われるが、女性の夜間労働に関しては、社会状況によつては保護ではなく差別になるケースもあり、注意を要する。

なお、4条に「国家の安全を脅かす行為」に關与している者の除外が規定されているが、これはきわめて限定的に解釈されねばならないというのが条約勧告適用専門委員会の見解である。「公的利益」などあまりに一般的な形で「国家の安全」を定義しているような場合は、政治的意見による差別にあたるおそれが十分にある。したが

つて、この規定を援用できる場合というのは、国家の安全に関する厳密で、限定的な定義がなされており、かつ4条後段にあるように、平等原則の適用を除外された者がしかるべき機関に提訴できる制度が作られているときに限られる。

2 平等促進政策

条約2条は、批准国に対して、条約に規定された各種平等原則の実施のために、国情に即した政策を作成して実施にむかう義務を課している。政策を「宣言し、追求する」という言葉は、条約上の義務が宣言的であることを表してはいるが、それだからといって条約全体が宣言的な、原則設定的な文書になるわけではない。一〇〇号条約にも「宣言し、追求する」という言葉は使われていて、男女間の不平等を明記した法令や慣行があったとすれば、それは直ちに条約違反となるし、本条約の場合も、1条に定義された差別が法令上および実際上存在すれば、条約と抵触することになる。プログラム規定的であるのは2条にいう政策の策定とその実施についてのみである。この場合でも、政策が宣言されない場合、または政策があったとしてもそれが実効的に実施されていない場合は条約との整合性が問われよう。

3条では、それらの政策に関してある程度の指針が示されている。しかし、国によって社会状況が大きく異なり、差別をなくす政策にもいろいろなバラエティーが考えられるので、条約はあえてこのあたりを柔軟にしている。罰則を含む立法措置によって差別禁止が具体化されることもあれば、地域的な条約によってさらなる実質化が図られることもありうる。裁判所による判例法形成が大きな影響力をもつ場合も多い。国によっては、事実の上での差別をなくすために逆に優遇政策 (affirmative action) をとることが適当なところもある。

3 一一一号条約の包括性

雇用および職場という状況が人間生活の中で主要部分を占めていることや、広い意味の職業訓練に学校教育まで含まれることを考えるならば、本条約がカバーする平等待遇はかなり一般的なものであることは容易に想像できる。公務員として採用するに際し、政治的意見や宗教を考慮に入れることは本条約に反するが、それだけにとどまらない。表面的には、そこでは雇用に際しての差別待遇が問題にされているが、本質的に問われているのはそのような雇用制限規定の基礎となる差別である。すなわち雇用および職場における差別を禁止するという条

約の本来的保護法益を越えて、平等原則一般を守備範囲に入れるものとなる。

たとえば、ある国において、旅券を国民に発行する条件として、政治信条上または宗教上の条件を課していることは、当面この条約とは関係のないことのように思われるかもしれないが、その国の労働者の多数が海外への出稼ぎによって生計を立てているような場合には、職業選択の自由を政治的、宗教的理由によって奪う結果となり、本条約にいう平等原則に反する。ここで問われているのは、旅券法の改正ではなく、政治信条による差別ということ自体である。強制労働についての一〇五号条約のところでも述べたように、ILOの基本権条約は、労働というところに着目はしながらも、より一般的な人権保障条約としての性質をもつものであるが、この一一一号条約についても同じことがいえる。なお、たまたま同番号になった勧告一一一号が、促進すべき政策の内容などについて、さらに細かい規定をしている。

二 条約の実施の監視

ILOが一九九六年に刊行した“Equality in Employment and Occupation”という報告書がある。この報告

書は一一一号条約に関する諸国家の法令と実行に関する最新の情報を集大成したもので、いわば一一一号条約についての現時点におけるもつとも充実した解説書、コンメンタールであるといつてよい。⁽³⁾

この報告書に結実した一一一号条約に関する分析活動は、確立した国際法規としての条約に根拠があるわけではない。それは、一一一号条約を批准する事から発生する国際法上の義務の履行として加盟国が従っているのではなく、ILOが継続的な監視活動を続ける中でじよよに形成されてきたいわば慣習法上の義務の上になりたっているのであって、国際機構法の立場から見ても非常に興味深い現象である。このようなハードローに根拠をもたない監視活動が継続し、強化されていく現象は、世人権宣言をはじめとして国際人権法の分野では広く見られるものではあるが、この一一一号条約に関する報告書は手続きの特殊性という観点からその中でもとくに傑出したものとなっている。

この報告書の作成は、一九七八年と七九年のILOの理事会での決定に端を発している。ここで理事会は、一一一号条約については四年毎に締約国政府から報告書を提出させ、さらには非締約国であっても報告書を提出させるという決定を行った。このような実例は過去にもな

かつたこともないが、その場合の多くは報告書の提出は求めるもののILOの監視機構が個別の実質的な審査をすることがなく、報告書が提出されればなしのような状況が続いていた。それを抜本的に改善したのが七八―九年の理事会の決定であった。他方、その決定に基づく手続では、八七号条約で採用されているような提出方式が当面は採用されなかった。すなわち、結社の自由に関する委員会のような恒常的な監視機関が設立されたわけではなかった。

その後一一一号条約では、一九七九年、八三年、九一年の三度にわたって、上記の理事会決定に基づいて政府報告書の提出が要請され、専門家委員会と総会委員会でそれが報告されている。四年毎のインターバルでいつて一九九五年がそれに続く報告書の提出期日であり、この報告書の提出を受けてまとめられたのがこの報告書である。

ILOの条約実施監視制度は国際機構法にあつては非常に拡充したものであり、そのなかでも代表的なものがILO憲章二二条に基づく批准した条約についての制度である。ここでは、政府が批准した条約について適用状況を報告書の形で提出し、それをILO条約勧告適用専門家委員会（通称「専門家委員会」）が検討する。そして、

そのうちでなかなか改善されないような違反状況については、総会の下におかれた基準適用委員会（通称「総会委員会」）が公開の場において執拗に審議する。これはILO憲章に明文の根拠をもつ監視制度であり、ILOの条約を批准した以上は締約国は報告書を提出する義務を負い、専門家委員会と総会委員会の審査に従わなければならないのである。⁽⁴⁾

これに対して憲章一九条に基づく監視制度はILO独自の制度で、その国が批准していない条約や法的拘束力をもたないILO勧告についても、政府は報告書を提出しなければならないことを規定したものである。この制度は、それに従うことは法的な義務ではない文書であるにもかかわらず、報告を提出することを法的に義務づけている制度であり、現在の国際法体系の下ではほかに例を見ない制度である。

このことからどのような現象が生じるかというところ、ある国が未批准のILO条約やILOの勧告について、「わが国にとつてはこれらの勧告や条約は不適切なので、批准する意図も実施する意図もない」と報告書に書くことは自由であるが、それでも報告書自体は提出する義務があるというものである。もし報告書を提出しなければ、ILO総会の場で非難されることを覚悟しなければならぬ

い。実際に報告書を提出しないで、総会で非難された国が多数存在する。柔軟であるようにみえて、実はなかなか無視することができない巧妙なシステムである。

さらにもう一つ、一九九八年の総会で採択された「労働に関する基本的権利に関する原則宣言」という決議が予定している監視システムがある。この宣言もその成り立ちには総会決議であり、法的な拘束力をもたないため、いまのところ制度として確立するか否かは定かではない。しかしILOには、経過とともに何げなくソフトウェアをハードロー化して定着させてしまう固有の力学があるので、いずれは制度として定着するものと思われる。

八七号条約と九八号条約については独自の手続きが行っており、ある程度判例法の形成も見られる。それと同様の制度を、一一一号条約と児童の就労に関する一三八号条約にも設けようというのが、この原則宣言の本旨のようである。しかし、これについては使用者代表と政府代表のあいだに反対論も根強くあり、一筋縄でいかないう側面もあるが、それでも一一一号条約についても監視制度確立にむけた新たな動きであることは評価できる。このことについては、次項においても一度取り上げる。

三 日本と一一一号条約

1 宣言的条約としての一一一号条約

一一一号条約は、宣言的条約と呼ばれ、促進的性格が強い条約である。すなわちこの条約は、直ちに成果を求めめるのではなくて、最終的なゴールへむけた努力が続けられているかを中心に検討することを目的としている。典型的な促進条項は、加盟国に改善義務を命じている第三条である。その改善努力を怠れば、義務違反となるが、今すぐ直ちに平等状況が完成していなくても、とりあえずは条約義務違反とはいわれない。但し、第一条についてはそのような時間的な留保は許されず、現実に差別があれば直ちに改めなければならぬ。就職差別を禁止する明示的な法律を制定するという取り組みは、まさに第三条を実現するものであるといえる。差別除去のために必要な立法を行わないことは第二条の義務違反になりうる。もちろん差別を結果的に認めるようになる法律の場合には、第一条違反となる。

従って日本がこの条約を批准した場合には、まず第一に本条約規定、とりわけ一条と抵触する法令および慣行

を直ちに改正、廃止しなくてはならない。これに対し、第三条の「次のことを行うことを約束する」の文言ではじまる項目については、国内裁判所での直接適用はできないが、何の努力も行わないことが明らか場合は条約義務違反になる。第三条b項で「法令の制定と、かつ、そのような教育計画を促進すること」という規定を援用し、雇用差別や職業差別を撤廃することを目的とする基本計画作りを政府に問うことは可能である。また、国内裁判においても理論的には援用可能であるが、立証責任は政府の義務違反を問う側に課せられよう。

2 批准していない国ぐにの立場

先に述べた一一一号条約に関する一九九六年のレポートは、この条約を批准していない日本も含めた五〇数カ国に対して、批准をしていない理由を尋ねている。その理由について、英国は、この条約に反対しているわけではないこと、コモンロー体系の中で、具体的に政治信条や社会的出身などに基づく職業上の差別を禁止する法令が存在しないことをあげている。もう一つの理由は、一定の公務につく上での要件として、国籍とあわせて一定の国民的出身であることを課しているためだという。(五〇―五一頁)

アメリカは、連邦制をとっており、労働法制定については各州に権限があるため連邦政府が国際的にコミットできないのが表向きの理由であるが(四八―四九頁)、同じく連邦制をとっているカナダやオーストラリアが締約国になっていることを考えれば説得的な論拠とはいえない。

タイは、国内にまだまだ男性上位な風潮が強く残っており、それが変わらない限り批准することは難しいと、堂々と述べている(五三頁)。

韓国は近く批准する予定のようである(四八頁)。

日本政府の述べた理由は、要約すると、国内法と条約規定が調和するかどうかについては慎重な検討が必要であるが、この条約については引き続き検討しているというところのようである。「この条約の実施に必要な法整備も進めており、雇用における男女の均等待遇については法整備を済ませた。一定の私的セクターにおいて労働者の社会的出身に基づく差別が行われる傾向があることを承知しているが、これに対しては適切な措置が取られている」と記述されている。(五二頁)

3 日本の批准にむけた働きかけの方法

日本が近い将来に一一一号条約を批准するためには何

が必要であることを検討したい。ILO憲章の下では、基本権条約については憲章上の義務として、個別的・具体的な義務としてではなく、一般的・抽象的に批准する義務があるような規定の仕方がなされている。その一般的抽象的義務に由来して、先に見たILO憲章一九条に基づく監視制度の下で、その条約を批准していない国であっても報告書を提出しなければならぬのである。つまり、ILOの基本権条約を批准していなくても国際法違反にはならないが、政府見解は提出しなければならぬ。また、条約の批准にむけた努力はしていかなければならず、努力をしていないことが認定されれば、これは国際法義務違反になる。この努力義務を実質化する働きをするのが、労使団体の積極的参加の下に行われる監視機能である。

現在、日本政府がILOに対してどのような報告書を提出しているかは一般的には不明である。ILO憲章上は、政府としては報告書の写しを「最も代表的な産業上の組織」、すわわち日本の場合は連合と日経連、に送付すればそれで義務を履行したことになるので、政府報告書が官報などに掲載されることはない。連合と日経連はこの報告書を見ることができるのであって、現にそれに基づいて、コメントがILOに送られる場合もしばしばあ

る。それでは、ほかの労働団体や使用者組織、または一般の人権NGOなどが見ることができるといって、憲章規定上は明確でないが、しかし、ILO憲章の解釈として「最も代表的な団体に限る」ことが意図されていないと考えられるので、それらの団体または政府に閲覧を申し出て、拒否される理由はないと考えられる。情報開示が一般的となってきた今日、その要請はさらに強化されているだろう。

ILOの条約活動専門家委員会が各国政府に対して改善すべき点などについての直接要請(direct request)を行う。これは直接政府に要請されるものであるため公にされないものであるが、(もともと近頃はIOLEXなどの電子情報ベースから入手することが容易になってきているが)そこに政府の報告書の内容がかなり再現されている場合がある。基本的にはこの直接請求も「代表的な使用者団体と労働者団体」のみ知らされるのであるが、その事案に直接の関係をもつ個人および団体から申請があれば、事務局としてはそれを開示する慣行ができているようである。

ただし、ILOは今なおNGOとの協力・連携が弱い国際機構である。先住民条約が採択された時にも、使用者団体や労働者団体を通じて情報などを収集しようとし

たがうまくいかず、その時ばかりはオブザーバーとして N G O の参加を認めたといい経緯があつたほどである。一一一号条約のように広い人権問題が対象となつていゝる場合、果たして労働者団体だけが適切に権利の代弁者となりうるのかは、疑問が残る。この点の苦肉の策として、従軍慰安婦問題を最初に I L O で取り上げたのも、労働組合の名称で情報提供を行った神戸の人権団体であつた。ただ、I L O は政府・使用者・労働者の三者構成であり、厳密な意味での労働組合でないところが問題提起を行つてもそれが、いつも適切な取り扱い受けるという保障はない。I L O は基本的には政府間国際機構であり、使用者と労働者の代表がそこで投票権をもつこと自体画期的なことなのである。三者から構成されているだけに、いったん決定されれば実効的な進展が期待できる面もある。条約の批准を促進していくうえでも、I L O 条約の場合には、世論を盛り上げていくことも必要であるとともに、使用者団体や労働者団体に強く働きかけて、批准促進の原動力とする取り組みが有効である。

4 基本権宣言をテコにした批准ないしは実質的適用への働きかけ

一九九八年の総会で採択されたいわゆる基本権宣言、

正式名称「労働における基本的原則および権利に関する I L O 宣言」は、カテゴリー的にいえば、総会決議に属するものであつて、厳密な意味での国際労働基準ではないが、総会がそれに与えた重要性ならびに、憲章一九条が援用されることが明記された点において、通常の総会決議より正式な国際労働基準に一步進んだものといふことができる。

同宣言は結社の自由、強制労働の廃止、平等取り扱い、児童労働の禁止の四つの原則に特別の焦点をあて、これらの原則は各国が I L O に加盟したと同時に誠意をもつて実現努力を約したものであるから、それらを尊重し、促進し、現実化することは憲章上の義務である、という認識を示している。このこと自体は、新しい事柄ではなく、総会の代表の演説などにもしばしば表れる認識である。また、結社の自由についての特別手続が考案されたときも同じ論理が用いられている。しかし、この宣言がふつうと違うのは、宣言と不可分のものとしてフォローアップ手続を定めたことである。そこでは、憲章一九条第 5 項 (e) を明示的に引用し、すなわち未批准の条約に関する加盟国の義務の遂行という位置づけをしながら、各加盟国が I L O によるフォローアップに協力しなければならぬ義務を設定したのである。

このフォローアップは、基準の監視という言葉の利用が避けられていることや、宣言自体がその目的を厳格に促進的 (strictly promotional) であると規定してることからわかるように、通常の監視手続の延長線上にあるものではない。従って、既存の監視機構 (条約勧告適用専門家委員会や基準適用総会委員会) が取り扱う問題ではないので、宣言はそのために、特別の七人からなる専門家グループの設置を予定している。

宣言に規定されたフォローアップ手続は、それ自体再考 (review) の可能性を明記しているが、当面は「年次フォローアップ」と「総合報告」の二本立てで行われることになっている。前者は、七つの基本権条約(一九号、八七号、九八号、一〇〇号、一〇五号、一一一号、一三八号) に関して、一九九五年に理事会が導入した四年毎の報告制度を簡素化したものと位置づけられている。後者は、四つの基本原則の一つを選び (ちなみに、初年度は結社の自由原則が選択された) 各種の情報を総合して事務局が作成することになっている。年次フォローアップは、理事会によって審査される。総合報告の方は、事務局長報告として総会に提出され、それについての審議を経た上で、理事会が取り上げ、ILOがその問題についてどのような技術協力活動を展開すべきかを審議する

ことになっている。最初のフォローアップ活動は二〇〇〇年三月の理事会と、六月の総会が結社の自由について行うことになっている。

そのフォローアップは、さらに強制労働、差別禁止、児童労働のテーマについて順次継続されていくので、一一号条約問題は近々この「総合報告」に取り上げられる。また、「年次フォローアップ」では、毎年報告が義務づけられるのであるが、これについては事実上いつでもILO監視機構の注意を促すことができる。また、政府は一一号条約を批准していなくても、なんらかの報告をしなければならぬ。

おわりに

一一号条約は、総合的な非差別人権条約として重要であるだけでなく、雇用と職業における特化した分野において、きわめて重要性が高い国際条約であることに間違いはない。批准数も多いが、しかし、一方では英国や米国が批准していないなど、先進国の中でも対応にばらつきがある。また、多くの国が批准をしているヨーロッパ大陸にあっても、必ずしも適用上の問題を抱えていないわけではなく、ドイツのように、ILO条約勧告適用

専門家の批判の対象となっていた国もある。しかしまた、途上国であっても批准して、完全な適用にむけて努力しているところもある⁽⁵⁾のであって、日本としても、OECD加盟国としては積極的に批准への努力をしていかなければならない。

いわゆる基本権条約の中であって、日本が批准していないのは強制労働廃止に関する一〇五号条約、児童労働に関する一三八号条約とこの一一一号条約である。一三八号条約は、近い将来の批准が考えられているようで、若干の問題点を除けば⁽⁶⁾、批准は時間の問題のようだ。一〇五号条約については、公務員法、地方公務員法の中の争議行為の罰則がある限り当面は批准の可能性はない。これに対して、一一一号条約は法令上の問題点はないのである。しかし、実行についてもILOの監視がおよぶことから、政府としては完璧な条約実施を確保できると確信してからでないかと批准できないと考えることにも無理からぬものがある。

しかし、繰り返し返すようであるが、本条約は宣言的条約ともいわれ、現在の時点ですべてが完璧でなくても批准は可能である。そうでなくては、世界の二三三カ国もの国が批准できるはずがない。「国際社会において、名誉ある地位を占めたい」とする日本の国是からするならば、

本条約の批准は政府にとって仕事が増えることになると、早急に考えなくてはならない問題である。

ことは、行政府だけの問題ではない。立法府、市民社会がその意識を高めることも重要であるし、司法府の意識改造が必要である。日本では、ILO条約を直接適用して判決が下された例はほとんどない⁽⁷⁾。国によっては、ILO勧告のような、国際法上拘束力がないといわれる文書を根拠に司法判断を下している場合もあるのに比べて⁽⁸⁾、あまりにも司法消極主義が徹底しすぎていないだろうか。一つには、裁判官の国際法に関する基本的知識の欠如がある。せっかく憲法九八条の解釈として、確立した国際法規は法律と同等ないしはそれ以上の地位が与えられているにもかかわらず、これを援用しないのは残念である。もつとも、この傾向は日本だけではなく、かなりの国でも同様な問題があるらしく、国内法専門家の国際法知識拡充が望まれる。

注

(1) 基本権条約 (basic human rights Conventions) には四つのカテゴリーがある。まず第一が強制労働に関するカテゴリーで、ここには二九号と一〇五号条約が含まれて

いる。第二は組合結成権に関するカテゴリーで、ここには八七号と九八号条約が含まれている。第三が差別禁止のカテゴリーで、一〇〇号と一一一号が含まれている。最近では、児童労働の禁止に関する就労年齢条約(一三八号条約)が第四のカテゴリーとして付け加えられた。

(2) 日本国籍を取得しない「在日」の人びとは、法律的にいえば「外国人」であって、本条約の適用外ということになるが、特定の公務に登用が可能になったり、選挙権が認められる傾向にあったりする日本の特殊事情により、「国民的出身」の概念に準じるものとしての取り扱いが可能かもしれない。

(3) ただし、本条約についての最も豊富な情報源であると同時に、比較法的な研究としてもすぐれた内容をもつてい

るものとして、一九八八年の条約勧告適用専門家による「一般調査」報告書をあげる必要がある。

(4) ILOの監視機構についての詳細は『講座ILO(国際労働機関)―社会正義の実現を目指して―』(上巻)、日本ILO協会、一九九九年、一三九―一五三頁参照。

(5) アジアではフィリピンがその例である。最近では、インドネシアとカンボジアが批准をした。

(6) 山間部の過疎地における新聞配達の問題がネックになっているといわれる。

(7) 拙稿「ILO八七号条約と争議権」『平成八年度重要判例解説』ジュリスト臨時増刊(No.113)二六六―二六七頁

(8) 拙著、「国際労働基準法」、三省堂、一九九七年、一七〇頁

子どもの心がひらく人権教育

―アイデンティティを求めて―

自らをみつめ、語り、仲間とつながる
 ―。同和教育の古典的手法ながら、
 今日、人権教育の基礎となるべき実践
 を、子どもたち自身の語りから心理学
 的に深く掘り下げ、評価し直す。

松下 一世著

解放出版社

四六判、185頁

1,700円+税

