

一般的意見第 18

労働の権利

経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約第 6 条

UN Doc.E/C.12/GC/18

2005 年 11 月 24 日採択

序及び基本的前提

1. 労働の権利は、いくつもの国際的な法的文書で認められている基本的権利である。経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (ICESCR) は、第 6 条に規定されているように、他のどの文書より、包括的にこの権利を扱っている。労働の権利は、他の人権を実現するために不可欠であり、人間の尊厳の不可分かつ固有の部分となす。すべての個人は彼 / 彼女が尊厳を持って生きられるよう、働くことができる権利を有している。労働の権利は同時に、個人及び彼 / 彼女の家族の生存に寄与するとともに、労働が自由に選択され又は承諾されている限りにおいて、彼 / 彼女の成長およびコミュニティ内部で認められる一助となる¹。

2. ICESCR は、第 6 条で、一般的な意味における労働の権利を宣言し、ならびに、すべての者が公正かつ良好な労働条件、とりわけ安全な労働条件を享受する権利についての第 7 条を認めることにより、労働の権利の個人的側面を明確に発展させている。労働の権利の集団的側面は、第 8 条に述べられており、すべての者が、労働組合を結成しかつ彼 / 彼女が選択する労働組合に加入する権利、及び労働組合が自由に活動する権利が宣言されている。規約の第 6 条が起草された際、人権委員会は、単なる哲学的な原則よりむしろ具体的な法的義務を規定することにより、労働の権利を幅広い意味において認める必要性を確認した²。第 6 条は労働の権利を、一般的かつ網羅的でない方法で定義している。第 6 条 1 項で、締約国は「労働の権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含み、かつ、この権利を保障するため適当な措置を取る」ことを認める。2 項では、締約国は「この権利の完全な実現を達成するため」とる措置には「個人に対して基本的な政治的及び経済的自由を保障する条件の下で着実な経済的、社会的及び文化的発展を実現し並びに完全かつ生産的な雇用を達成するための技術及び職業の指導及び訓練に関する計画、政策及び方法を含む」ことを認める。

3. これらの目標は、国際連合憲章の第 1 条 3 項に規定された国際連合の基本的な目的及び原則

を反映している。これら目標の本質は、世界人権宣言第 23 条 1 項にも反映されている。1966 年、国連総会による規約の採択以来、いくつもの普遍的及び地域的人権文書が労働の権利を認めてきた。普遍的レベルでは、労働の権利は、「市民的及び政治的権利に関する国際規約(自由権規約)」第 8 条 3 項(a)、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」第 5 条(e)(i)、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第 11 条 1 項(a)、「子どもの権利に関する条約」第 32 条、「すべての移住労働者及びその家族構成員の権利の保護に関する国際条約」第 11 条・25 条・26 条・40 条・52 条・54 条、に含まれる。地域的文書では一般的な側面において労働の権利を認めているものがあり、それには「ヨーロッパ社会憲章(1961 年)」及び「改正ヨーロッパ社会憲章(1996 年)」第 2 部第 1 条、「人及び人民の権利に関するアフリカ憲章」第 15 条、「経済的、社会的及び文化的権利の分野における米州人権条約に対する追加議定書」第 6 条を含み、かつ、労働の権利の尊重は、締約国に完全雇用の実現を意図した措置をとる義務を課すという原則を確認している。同様に、労働の権利は、国連総会でも、1969 年 12 月 11 日の総会決議 2542(XXIV)「社会進歩及び発展に関する宣言」第 6 条において宣言されている。

4. 労働の権利は、ICESCR で保障されるように、不当に労働を奪われない権利を含めて、労働を自由に選択し又は承諾する権利を個人に対して確約する締約国の義務を確認する。この定義は、個人の尊重及びその尊厳が、労働の選択に関する個人の自由を通じて表明されるということを強調すると同時に、人格の発展のため、ならびに社会的、経済的一体性のために労働が有する重要性を強調している。雇用政策に関するILO条約 122 号(1964 年)は、締約国の、完全な雇用のための条件を創設する義務と、強制労働が存在しないことを確保する義務とを結びつけながら、「完全に生産的かつ自由に選択した雇用」を訴える。それでもなお、世界の大多数の人にとって自由に選択し又は承諾した労働の権利を十分に享受することは期待できそうにないままである。委員会は、国家の統制を超えた国際的な要因から生じる構造的及びその他の障害が存在し、それが多くの締約国において第 6 条の十分な享受を妨げていることを認める。

5. 締約国が規約を実施すること及び報告義務を履行することを促進する目的で、この一般的意見は第 6 条の規範的内容(第 部)、締約国の義務(第 部)、違反(第 部)、及び国内レベルにおける実施(第 部)を取り扱うとともに、第 部で国家以外の主体の義務を扱う。一般的意見は、委員会が長年にわたり締約国の報告を検討するなかで得られた経験に基づいている。

・労働の権利の規範的内容

6. 労働の権利は、個々の人間に属する個人的な権利であり、かつ同時に集団的な権利である。この権利は、独立した労働であろうと賃金による労働であろうと、あらゆる形態の労働を含む。労働の権利は、雇用を得るための絶対的かつ無条件の権利であると理解されるべきではない。第 6 条 1

項は労働の権利の定義を含み、2 項は、例示としてかつ網羅的でない方法で、締約国にかかる義務の例を挙げる。労働の権利は、すべての人が労働を自由に承諾し、又は選択する権利を含む。このことは、雇用を遂行するのであれ、請け負うのであれ、いかなる方法においても決して強制されないこと、及び各々の労働者が、雇用へアクセスすることを保障した保護のシステムを利用できる権利を意味する。これはまた、不当に雇用を奪われない権利も含む。

7. 規約第 6 条に規定された労働は、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)でなければならない。これは、人間の基本的権利、ならびに安全な労働条件及び報酬に関して労働者の権利が尊重される労働である。その労働はまた、規約第 7 条で強調されているように、労働者が自らおよびその家族を扶養することを可能にする収入も提供する。これらの基本的権利はまた、彼/彼女が仕事を行う際、労働者の身体的及び精神的な健全性を尊重することを含む。

8. 規約の第 6 条、第 7 条、及び第 8 条は、相互に依存している。労働を適正なものとして性格づけることは、それが労働者の基本的権利を尊重することを前提とする。第 7 条及び第 8 条は、第 6 条と密接に関連しているが、それらは別々の一般的意見で扱われることになる。第 7 条及び第 8 条への参照はしたがって、これらの権利の不可分性が必要となった時にのみなされることになる。

9. 国際労働機関は、強制労働を「或者ガ処罰ノ脅威ノ下ニ強要セラシ且右ノ者が任意ニ申出デタルニ非ザル一切ノ労務ヲ謂フ」と定義づけている³。委員会は、締約国が、世界人権宣言第 4 条、奴隷条約第 5 条、及び自由権規約第 8 条に宣言されているような、あらゆる形態の強制労働を廃止し、禁止し、かつ無効にする必要性を再確認する。

10. 高い失業率及び安定した雇用の欠如は、労働者が経済のインフォーマル・セクターでの雇用を求めることを誘発する原因となる。締約国は、公的なセクターの枠外にいる労働者の数、及びそのような状況の結果として保護を受けていない労働者の数を、可能な限り最大限減らすために、立法その他の必要な措置を講じなければならない。これらの措置は、雇用者に労働立法を尊重させ、かつ、その従業員に対して宣言させ、そうすることで労働者のあらゆる権利、とりわけ規約第 6 条、第 7 条及び第 8 条に規定された権利を享受することが可能になる。この措置は、インフォーマル・セクターで生きている人々は、たいてい選択の問題としてでなく、生存する必要のためにそうしているのだという事実を反映しなければならない。さらに、家庭内労働及び農業労働は、家庭内及び農業労働者がその他の労働者と同等水準の保護を享受するために、国内立法により適切に規制されなければならない。

11. 雇用の終了に関する ILO 第 158 号条約(1982 年)は、その第 4 条で解雇の合法性について定義しており、及び、特に解雇に対して正当な理由を提示する必要性、ならびに不当な解雇の場合に法的及びその他の救済措置の権利を提供する必要性を課している。

12. あらゆる形態、及びあらゆるレベルにおいて労働を行うことは、以下の相互に依存したかつ不可欠な要素の存在を必要とし、その実施は、各締約国に存在している条件による。

(a) *利用可能性*。締約国は、個人が利用可能な雇用を確認しかつ手に入れることができるようにするために、個人を援助しかつ支援するための専門的サービスを置かなければならない。

(b) *アクセス可能性*。労働市場は、締約国の管轄下にあるすべての者に開かれてなければならない⁴。アクセス可能性は3つの側面からなる。

() 規約は、第2条2項及び第3条で、雇用へのアクセス及び雇用の保持において、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的又は社会的出身、財産、出生、身体的又は精神的障がい、健康状態(HIV/AIDSを含む)、性的指向、もしくは市民的、政治的、社会的な又はその他の地位に基づき、かつ、平等に基づく労働の権利の行使を妨げ、又は無効にする意図又は効果を持ったいかなる差別をも禁止している。ILO第111号条約第2条によれば、締約国は「雇用及び職業についての差別待遇を除去するために、国内の事情及び慣行に適した方法により雇用又は職業についての機会及び待遇の均等を促進することを目的とする国家の方針を明らかにし、かつこれに従う」べきである。到達可能な最高水準の健康に対する権利に関する一般的意見第14(2000年)の paragraph 18で強調されているように、雇用に関連した差別を撤廃することを目的とした大部分の戦略及び計画といった措置の多くは、立法の採択、修正又は廃止、もしくは情報の普及を通じ、最小限の資源を包含したもので実行され得る。委員会は、深刻な資源の制約時であっても、相対的に低コストでの対象を定めた計画の採択によって、不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び社会集団が保護されなければならないことを想起する⁵。

() 物理的なアクセス可能性は、障がいのある人に関する一般的意見第5の paragraph 22において説明されるように、雇用へのアクセス可能性の一側面である。

() アクセス可能性には、地域(local)、地方(regional)、国内及び国際レベルでの雇用市場に関するデータネットワークの創設を通じて、雇用へのアクセスし得る手段についての情報を求め、入手し、かつ伝える権利を含む。

(c) *受容可能性及び質*。労働の権利の保護には、いくつかの構成要素、とりわけ公正で好ましい労働条件、特に安全な労働条件に対する労働者の権利、労働組合を結成する権利、及び労働を自由に選択しかつ受諾する権利を含んでいる。

広く適用される重要な事項

女性と労働の権利

13. 規約第3条は、締約国が「すべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保する」義務を負うと定める。委員会は、ジェンダー差別と闘い、かつ、同一価値労働に対する同一賃金を確保することで労働の権利に関する男女間の平等な機会及び待遇を確保するための、包括的な保護システムが必要であることを強調する⁶。特に、妊娠は、雇用への障害となってはならないし、雇用喪失の理由となるべきでない。最後に、女性はしばしば男性に比べて教育へのアクセスが少ないという事実と、女性の雇用及び向上に対する機会を弱めるようなある種の伝統文化との間にある関連性が強調されるべきである。

若者と労働の権利

14. 初めての仕事を得ることは経済的な自立の機会であり、また多くの場合、貧困から逃れる手段となる。若者、特に若い女性は、ほとんどの場合、最初の雇用を見つけるのに非常な困難に直面する。若者、特に若い女性にとっての雇用機会へのアクセスを促進及び支援するために、十分な教育及び職業訓練に関する国内政策が採択され、かつ実施されるべきである。

児童労働と労働の権利

15. 子どもの保護は、規約第10条で扱われている。委員会は、一般的意見第14(2000年)、特に、健康に対する子どもの権利に関するパラグラフ22及び23を想起し、子どもの発達、若しくは身体的又は精神的健康の妨げとなるようなあらゆる形態の労働から子どもを保護する必要性を強調する。委員会は、子どもたちが十分な発達を求め、ならびに第6条2項に示されているような技術及び職業教育を身につけることを可能にするために、経済的搾取から子どもを保護する必要性を再確認する。委員会はまた、一般的意見第13(1999年)、特に一般的な教育の構成要素としての、技術及び職業教育の定義(パラグラフ15及び16)を想起する。子どもの権利条約のように、社会権規約の後に採択されたいくつかの国際人権文書は、子ども及び若者を、いかなる形態の経済的搾取又は強制労働からも保護する必要性を明確に認めている⁷。

高齢者と労働の権利

16. 委員会は、高齢者の経済的、社会的及び文化的権利に関する一般的意見第6(1995年)及び、特に雇用及び職業において、年齢に基づく差別を防止するために措置をとることの必要性を想起する⁸。

障がいのある人と労働の権利

17. 委員会は、障がいのある人に関する一般的意見第5(1994年)で述べられた、障がいのある人が雇用へアクセスすることにおける、無差別の原則を想起する。「『すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利』は、障がいのある人に開かれている唯一の現実的機会が、基準以下の条件での、いわゆる「保護された」施設で労働することではない場合には、実現されていない」⁹。締約国は、障がいのある人が適切な雇用を確保かつ保持し、ならびに、その職業分野で向上することを可能にし、それとともに彼らの社会への統合又は再統合を容易にするような措置をとらなければならない¹⁰

移住労働者と労働の権利

18. 規約第2条2項、ならびに、すべての移住労働者及びその家族構成員の権利の保護に関する国際条約第7条に規定された無差別の原則は、移住労働者及びその家族にとっても雇用機会に関して適用されるべきである。この点において委員会は、立法その他のあらゆる適切な措置によって、そのような原則を尊重し及び促進するために考案された国家の行動計画への必要性を強調する。

・ 締約国の義務

一般的な法的義務

19. 締約国の主要な義務は、労働の権利の行使の漸進的実現を確保することである。締約国はしたがって、できるだけ早く完全雇用を達成することに向けた措置を採択しなければならない。規約は漸進的実現を規定し、利用可能な資源の制限による制約を認めているが、同時に、締約国に対し、即時的効果をもつ様々な義務も課している¹¹。締約国は、労働の権利に関して、その権利が「いかなる差別もなしに」行使されることを「保障する」義務(第2条2項)、及び第6条の完全な実現のために「行動をとる」義務(第2条1項)といった即時の義務を負っている¹²。そのような措置は、労働の権利の完全な実現に向けて、意図的、具体的かつ的を絞ったものでなければならない。

20. 労働の権利の実現は漸進的であり、時間をかけて行われるということは、締約国の義務からあらゆる意味ある内容を除くように解釈されるべきではない¹³。そのことは、締約国が、第6条の完全な実現に向けて「可能な限り迅速にかつ効果的に行動する」具体的かつ継続的な義務を負っていることを意味している。

21. 規約の他のすべての権利と同様に、労働の権利に関して、後退的措置は原則としてとられるべきではない。何らかの後退的な行動が意図的にとられた場合には、締約国はそれが、あらゆる選択肢を考慮した後に導入されたものであること、及び、締約国の最大限利用可能な資源の十分な利用との関連で、規約に規定された権利の全体に照らして、十分に正当化されることを証明する責任を負う¹⁴。

22. あらゆる人権と同様に、労働の権利は締約国に対し、三つの型ないし段階の義務、すなわち、*尊重の義務*、*保護の義務*、及び*充足の義務*を課している。労働の権利を*尊重*する義務は、締約国がこの権利の享受に直接又は間接的に干渉することを控えることを求める。*保護の義務*は、締約国に対し、第三者が労働の権利の享受に干渉することを防止するための措置をとることを求める。*充足の義務*は、この権利を提供する(*provide*)義務、助長する(*facilitate*)義務、促進する(*promote*)義務を含む。充足の義務は、締約国が、労働の権利の完全な実現を確保するために、適切な立法上、行政上、予算上、司法上及びその他の措置を採択すべきであることを意味する。

具体的な法的義務

23. 締約国は、とりわけ、強制労働を禁止し、ならびにすべての人、特に、非拘禁者¹⁵、少数者に属する者、及び移住労働者を含めた、不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び集団に対してディーセント・ワークへの平等なアクセスを拒むこと又は制限することを控えることによって、労働の権利を*尊重*する義務が課せられている。とりわけ締約国は、女性及び若者がディーセント・ワークにアクセスする権利を尊重する義務、ならびに差別に取り組み、かつ平等なアクセス及び機会を促進するための措置をとる義務に拘束される。

24. 規約第 10 条に述べられた児童労働に関する締約国の義務について、締約国は、16 歳未満の子どもの労働を禁止するため、効果的な措置、とりわけ立法措置をとらなければならない。さらに締約国は、子どものあらゆる形態の経済的搾取及び強制労働を禁止しなければならない¹⁶。締約国は、児童労働の禁止が十分に尊重されることを確保するための効果的な措置をとらなければならない¹⁷。

25. 労働の権利を保護する義務には、とりわけ、労働及び訓練への平等なアクセスを確保する法案の採択、又はその他の措置をとるための、及び民営化措置が労働者の権利を蝕まないことを確保するための締約国の義務を含む。労働市場の柔軟性を増すための具体的な措置が、労働を不安定化したり、又は社会的な保護を削減したりするようになってはならない。労働の権利を保護する義務には、非国家主体による強制労働を禁止する締約国の責任が含まれる。

26. 締約国は、個人又は集団が、自らのコントロールの及ばない理由で、自ら用い得る手段によっ

て労働の権利を実現できないときは、この権利を充足(提供)する義務を負っている。この義務には、とりわけ、国内の法システムで労働の権利を承認し、及び労働の権利に関する国内政策ならびに権利の実現のための詳細な計画を採択する義務を含む。労働の権利は、「経済の成長及び発展の促進、生活水準の工場、労働力需要の充足並びに失業及び不完全就業の克服を図る¹⁸」との観点から、締約国によって雇用政策が策定されること、及び実施されることを必要とする。とりわけ女性、及び不利な条件におかれかつ周縁化された人々の失業率を下げるために、割り当てられる資源を増やすための効果的措置が国家によってとられるべきなのは、この文脈においてである。委員会は、失業の際の補償メカニズムを創設することの必要性、ならびに、全国及び地域レベルにおいて、(公営又は私営の)職業安定組織創設のために適切な措置をとる義務を強調する¹⁹。さらに、労働の権利を充足(提供)する義務は、締約国が失業対策計画を実施することを含む²⁰

27. 労働の権利を充足(助長)する義務は、締約国に対し、とりわけ、個人が労働の権利を享受することを可能にし、かつ、個人を支援するための積極的な措置をとること、ならびに雇用へのアクセスを容易にする技術上及び職業上の教育を実施することを求める。

28. 労働の権利を充足(促進)する義務は、締約国に対し、たとえば労働の権利に関する一般大衆の意識を深めるために、教育及び情報プログラムに着手することを求める。

国際的義務

29. 一般的意見第3(1990年)において委員会は、規約で認められた権利の完全な実現に向けて、すべての締約国が個々に、及び、国際的な援助及び協力、特に経済上及び技術上の援助及び協力を通じて行動をとる義務に注意をひいた。国連憲章第56条の趣旨、及び規約の具体的な規定(第2条1項、第6条、第22条及び第23条)に沿って、締約国は、国際協力の主要な役割を認識し、かつ労働の権利の完全な実現を達成するために、共同の及び個別の行動をとるための約束を遵守すべきである。締約国は、適切な場合には国際的な協定を通じて、規約の第6条、第7条、第8条に規定された労働の権利に対して正当な配慮がなされるよう確保すべきである。

30. 締約国は、第6条に関する自らの国際的な義務を遵守するために、他の国において、ならびに二国間及び多国間の交渉において、労働の権利を促進するよう努めるべきである。国際金融機関との交渉において、締約国は、自国民の労働の権利の保護を確保すべきである。国際金融機関、特に国際通貨基金、世界銀行、及び地域開発銀行に加盟する締約国は、これらの機関の融資政策、信用取極、構造調整計画及び国際的措置に影響を与える場合には、労働の権利の保護に、より強い注意を払うべきである。構造調整計画の下で、締約国によって採択される戦略、計画及び政策は、労働の権利に関する締約国の中核的義務に抵触すべきでなく、ならびに、女性、若者及び不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び団体の労働の権利に悪影響を与えるもの

であるべきでない。

中核的義務

31. 一般的意見第3(1990年)において委員会は、締約国は規約に含まれた各権利の、最低限の不可欠なレベルの充足を確保するための中核的義務を有していることを確認している。第6条との関連において、この「中核的義務」は、無差別及び平等な雇用の保護を確保するための義務を含む。雇用分野での差別は、基礎教育から退職まで、人生のあらゆる段階に影響する広範な侵害を含み、かつ、個人及び集団の労働状況に相当な影響を及ぼしかねない。したがって、これらの中核的義務には少なくとも以下の必要条件が含まれる、すなわち、

- (a) 特に、不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び集団に対して、尊厳ある生活を送ることを可能にする、雇用へのアクセスの権利を確保すること、
- (b) 不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び集団が、民間及び公共部門において、差別及び不平等な待遇を受ける結果になる、又は、このような個人及び集団を保護するためのメカニズムを弱める結果になるようないかなる措置をも防止すること、
- (c) 雇用者及び労働者の団体を含めた、参加及び透明性のプロセスを基礎として、すべての労働者の関心に基づき、かつこれに取り組む国家の雇用戦略及び行動計画を採択し及び実施すること。このような雇用戦略及び行動計画は、不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び集団を特に対象とすべきであり、労働の権利に関する進展を測り、かつ、定期的に再点検することができる指標及び基準を含むべきである。

侵害

32. 第6条の下での締約国の義務の遵守のためには、締約国の遵守する能力がないこと(inability)と遵守する意思がないこと(unwillingness)との区別がなされるべきである。このことは、自らが自由に選択した又は承諾した労働によって生計を得る機会に対するすべての人の権利を保障する第6条1項、及び、各締約国に対して「利用可能な資源を最大限に用いて」必要な措置をとる義務を課した第2条1項から導かれる。締約国の義務は、これら2つの条項の観点から解釈されなければならない。労働の権利の実現のために、自らの利用可能な資源を最大限に用いようとする締約国は第6条の下での義務を侵害している。にもかかわらず、ある締約国が、上述の義務を優先的事項として履行するために、利用可能なすべての資源を用いたことを示す限りにおいては、資源の制約

によって、労働の権利を十分に保障するにあたり締約国が直面する困難を釈明できよう。労働の権利の侵害は、国家、又は国家の機関の直接的な行動、又は雇用を促進する十分な措置がないことを通じて起こり得る。不作為による侵害は、例えば締約国が、個人又は集団の行動が他者の労働の権利を害することを防ぐための規制を行わない場合に生ずる。作為を通じた侵害には、強制労働、労働の権利を継続して享受するために必要な法案を公式に廃止又は停止すること、差別が法令又は慣行のいずれに基づいているにせよ、特定の個人又は集団に対して労働へのアクセスを拒否すること、労働の権利に関連する国際的な義務と明らかに相容れない法令及び政策を採択すること、が含まれる。

尊重義務の違反

33. 労働の権利を尊重する義務の違反には、規約第 6 条に規定された基準に違背する法令、政策及び行動が含まれる。特に、労働市場への、又は雇用を得るための手段及び資格へのアクセスにおいて、経済的、社会的及び文化的権利の平等な享受、又は行使を妨げる目的をもった、人種、皮膚の色、性、言語、年齢、宗教、政治的その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、出生、又は他の地位に基づいたいかなる差別も、規約の違反となる。規約の第 2 条 2 項で言及されている無差別の原則は、即時に適用可能であり、漸進的な実施を条件にすることも、利用可能な資源に頼ることもない。無差別の原則は労働の権利のすべての側面に、直接に適用できる。締約国が、他の国、国際機構及び、多国籍企業といったその他の存在と、二者又は多角的な協定を締結する際に、労働の権利に関する自らの法的義務を考慮に入れないことは、労働の権利を尊重する義務の違反に相当する。

34. 規約の他のすべての権利から考えれば、労働の権利に関係してとられた後退的措置は、許されないという強い推定が働く。このような後退的措置には、とりわけ、差別が法律に基づいていようと、又は慣行に基づいていようと、特定の個人又は集団に対して雇用へのアクセスを拒否すること、労働の権利の行使に必要な法令を廃止又は停止すること、もしくは労働の権利に関する国際的な法的義務と明らかに矛盾する法令又は政策を採択すること、が含まれる。強制労働の制度化、又は違法な解雇に対して被用者を保護する法令の廃止が一例であろう。このような措置は、労働の権利を尊重する締約国の義務の違反に相当しよう。

保護義務の違反

35. 保護する義務の違反は、締約国が、国家の管轄内にある人々の労働の権利を第三者による侵害から保護するためのあらゆる必要な措置をとらないことの結果として生ずる。これには、他の人の労働の権利を、個人、集団又は企業が侵害することを防止するために、その活動を規制しないような不作為、又は違法な解雇から労働者を保護しないような不作為が含まれる。

充足義務の違反

36. 充足する義務の違反は、締約国が、労働の権利の実現を確保するためのあらゆる必要な措置をとらないことから生ずる。この例には、すべての者に対し労働の権利を確保することを目的とした国家の雇用政策を採択しないこと又は実施しないこと、個人又は集団、特に、不利な状況におかれかつ周縁化された個人又は集団が労働の権利を享受できない結果をもたらすような公的資金の不十分な支出又は誤った配分、たとえば労働権に関する指標及び基準を認定することによって国内レベルで労働の権利の実現を監視することを怠ること、及び技術上及び職業上の訓練計画の実施を怠ることが含まれる。

・ 国内レベルでの実施

37. 規約第2条1項にしたがい、締約国は、自らの規約上の義務を実施するために、「とりわけ立法上の措置を含めたすべての適当な方法」を利用することが求められる。各締約国は、具体的な状況でどの措置が最もふさわしいかを判断するにあたり、裁量の余地を有している。しかしながら規約は、すべての者が失業および雇用における不安定から保護され、かつ、できるだけ早く労働の権利を享受できることを確保するために必要ないかなる措置をもとる義務を、各締約国に明確に課している。

立法、戦略及び政策

38. 締約国は、労働の権利を実施するために、具体的な立法措置の採択を検討すべきである。それらの措置は、(a)雇用戦略及び国内の行動計画の実施を監視するための国内メカニズムを創設し、かつ(b)実施のための数値目標及び期間に関する規定を含むべきである。締約国はまた、(c)国内レベルで設定した基準の遵守を確保する方法、及び(d)労働問題の専門家、民間部門、国際団体を含めた市民社会の関与、を規定するべきである。労働の権利の実現に関する進展を監視するにおいて、締約国は自らの義務の履行に影響を及ぼす要素及び問題点を明らかにすべきである。

39. 団体交渉は雇用政策を立案する際に根本的に重要な手段である。

40. 国連の機構及び計画は、締約国の要請に応じて、関連する立法を起草すること及び再検討することを支援すべきである。例えば、ILO は、雇用の分野における関連法令に関して、専門的かつ蓄積した相当な知見を有している。

41. 締約国は、すべての人に完全な雇用を漸進的に確保することを意図した人権の原則に基づいた、国家戦力を採択すべきである。このような国内戦略はまた、自らの目標を達成するために締約国が利用可能な資源、ならびにその利用に当たってもっとも費用対効果の高い方法を明らかにすることを要求している。

42. 国内雇用戦略の立案及び実施は、説明責任、透明性、及び利害関係団体による参加といった原則に対する、十分な尊重を必要とする。個人及び団体が意思決定に参加する権利は、第6条に基づく締約国の義務の実施を意図したすべての政策、計画及び戦略の不可欠な部分であるべきである。雇用の促進はまた、雇用を促進するための戦略の優先事項の明確化、意思決定、計画、実施及び評価において、共同体、及び、より具体的には労働者の権利の保護及び促進のための団体、ならびに労働組合が効果的に関与することを必要としている。

43. 労働の権利の享受に好ましい状況を作り出すために、締約国は、民間部門及び公的部門双方が、その活動に、労働の権利への自覚を反映させていくことを確保するための適切な措置もとらなければならない。

44. 国家の雇用戦略は、雇用へのアクセスにおける差別を撤廃する必要性を特に考慮に入れなければならない。雇用戦略は、特に女性、不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び集団のため、経済資源ならびに技術的及び職業的訓練への平等なアクセスを確保しなければならず、自家経営ならびに、労働者及びその家族が、規約の第7条(a)()に示された十分な生活水準を享受することを可能にするような報酬を得られる雇用を、尊重しかつ保護すべきである²¹。

45. 締約国は、自由に選択し又は承諾した雇用に対する権利の実現に向けた進展を監視し、締約国の義務の遵守状況に影響する要因及び問題点を明らかにし、かつ、規約第2条1項及び第23条の下での締約国の義務を実施するための措置を含めた、立法上及び行政上の是正措置を採択しやすくするためのメカニズムを発展させ、かつ維持するべきである。

指標及び基準

46. 国家の雇用戦略は、労働の権利に関する指標を定義しなければならない。指標は、国内レベルにおいて、締約国の第6条の義務の履行を実効的に監視することを意図すべきであり、かつ、失業率、不完全就業率及びフォーマルとインフォーマルな労働の比率といったILOの指標に基づくべきである。ILOによって開発された、労働統計資料の準備に利用される指標は、国内の雇用計画を作成する際に有用であろう²²。

47. 労働の権利の適切な指標を明らかにしたら、締約国は、各指標に関して、適切な国内基準を設定することが求められる。定期的な報告手続の間、委員会は締約国と「スコーピング(訳注:検討範囲の絞込み)」を行なうプロセスに関わることになる。スコーピングは、締約国と委員会による、指標及び国内基準の合同の検討が必要であり、ひいてはそれが、次の報告期間までに達成されるべき目標を提供する。報告後の5年の間、締約国は労働の権利の実施の監視を助けるために国内基準を用いることになる。それから先は、後に続く報告プロセスにおいて、締約国と委員会は、その基準が達成されたか否か、また直面した問題があればその理由を検討することになる。さらに基準の設定及び報告の準備の際、締約国は、データの収集及び細分化に関して、専門機関の広範な情報、及び助言サービスを利用すべきである。

救済及び説明責任

48. 労働の権利の侵害の被害者であるすべての人又は集団も、国内レベルにおいて、実効的な司法上の、又はその他の適切な救済措置へのアクセスを有すべきである。国内レベルでは、労働組合と人権委員会が、労働の権利を擁護することにおいて重要な役割を果たすべきである。このような侵害のすべての被害者は、原状回復、賠償、満足(satisfaction)又は再発防止の保証という形態をとらう、十分な賠償を受ける権利を有する。

49. 労働の権利を明記した国際文書、特に関連するILO諸条約を、国内法秩序に編入することは、労働の権利を保障するために取られた措置の実効性を強化するはずであり、奨励される。労働の権利を認めた国際文書を国内法秩序へ編入すること、又はそれらの直接的な適用可能性を認めることは、救済措置の範囲及び実効性を著しく高めるものであり、あらゆる場合に奨励される。その場合裁判所は、規約に基づく義務を直接に適用することによって、労働の権利の中核的内容の侵害について判決を下す権限を与えられることになる。

50. 裁判官、及びその他の法執行機関は職務の執行において、労働の権利の侵害に対して、より大きな注意を払うことが求められる。

51. 締約国は、不利な条件におかれかつ周縁化された個人及び集団を、その労働の権利の実現において支援する、人権擁護者及びその他の市民社会、特に労働組合の構成員の活動を尊重し、かつ保護すべきである。

・ 締約国以外の主体の義務

52. 国家のみが規約の当事者であり、したがって、最終的に遵守に責任があるのは国家のみで

あるが、社会のすべての構成員、個人、地域社会、労働組合、市民社会及び民間部門組織は労働の権利の実現に関して責任を有している。締約国はこうした義務を果たすことを容易にする環境を提供するべきである。民間企業 国内及び多国籍の は、規約に拘束されないが、雇用の創出、雇用政策及び労働への無差別的なアクセスにおいて果たす特別な役割を持っている。これら企業は、立法、行政措置、行動規範及び、政府及び市民社会との間で合意された、労働の権利の尊重を促進するその他の適切な措置に基づいて活動を行うべきである。このような措置は、ILO によって作り上げられた労働基準を承認し、かつ労働の権利の実現における企業の意識及び責任を増大させることを意図すべきである。

53. 国連の機関及び計画の役割、及び、特に国際、地域、及び国内レベルで労働の権利を保護しかつ実施することにおける ILO の主要な役割は、格別に重要である。地域機関及び文書が存在している場合には、それらもまた労働の権利を確保することにおいて重要な役割を果たす。国家の雇用戦略の立案及び実施にあたっては、締約国はILO が提供する技術上の援助及び協力を利用すべきである。締約国は報告の準備にあたって、データの収集及び細分化、ならびに指標及び基準の進展に関して、ILO により提供される広範な情報及び助言サービスも利用すべきである。規約の第22条及び第23条に従って、ILO 及びその他の国連専門機関、世界銀行、地域開発銀行、国際通貨基金、世界貿易機関、及び国連システム内のその他の関連機構は、自らのマンデートをふまえて、締約国が国内レベルで労働の権利を実施するために、効果的に協力すべきである。国際金融機関は、融資政策、及び信用取極において、労働の権利の保護に、より大きな注意を払うべきである。一般的意見第2(1990年)のパラグラフ9に従って、すべての構造調整計画で労働の権利が保護されることを確保するために、特別の取組みがなされるべきである。締約国の報告、及び第6条に基づいた義務を満たすための能力を審査する際、委員会は、締約国以外の主体によって提供される支援の効果を検討することになる。

54. 労働組合は、地域及び国内レベルでの労働の権利の尊重を確保するうえで、ならびに、締約国が第6条の義務を遵守することを支援するうえで、重要な役割を果たしている。労働組合の役割は根本的であり、かつ、締約国の報告審査の際は、委員会により考察が続けられることとなる。

脚注

- 1 1988年のILO168号条約の前文「労働及び生産的な雇用は、これらが、共同社会のために資源をつくるものであるのみでならず、労働者に収入をもたらす、社会的役割を付与し及び労働者にそれらから自尊心の感情を引き出すものであるため、あらゆる社会において重要である」を参照。
- 2 人権委員会第11会期、議題31、A/3525(1957年)。
- 3 強制労働に関する1930年のILO29号条約第2条1項。強制労働廃止に関する1957年のILO105号条約も参照。
- 4 これらの論点のうち、規約の第2条2項および第3条で特徴付けられている論点はわずかである。その他のものは、委員会の実行もしくは、増え続ける締約国の立法又は司法的慣行から推測される。
- 5 締約国の義務の性質に関する一般的意見第3(1990年)パラグラフ12参照。
- 6 3条、あらゆる経済的、社会的及び文化的権利の享有に対する男女平等の権利についての一般的意見第16(2005年)パラグラフ23～25を参照。
- 7 子どもの権利に関する条約(1989年)第32条1項を参照。子どもの売買、子ども買春及び子どもポルノに関する子どもの権利に関する条約の選択議定書の前文第2段落に反映されている。強制労働に関する同議定書第3条1項も参照。
- 8 高齢者の経済的、社会的及び文化的権利に関する一般的意見第6(1995年)パラグラフ22(及び退職についてのパラグラフ24)参照。
- 9 障がいのある人々に関する一般的意見第5(1994年)パラグラフ20～24の他のリファレンスも含めて参照。
- 10 職業リハビリテーション及び雇用(障がい者)に関する1983年のILO159号条約を参照。雇用へのアクセスについての第1条2項を参照。1993年12月20日国連総会の決議48/96で宣言された、障がいのある人の機会均等化に関する基準規則も参照。
- 11 締約国の義務の性質に関する一般的意見第3(1990年)パラグラフ1参照。
- 12 同意見パラグラフ2。
- 13 同意見パラグラフ9。
- 14 同意見パラグラフ9。
- 15 自由意思に基づいて申し出た場合。被拘禁者の労働の問題に関しては、被拘禁者最低基準規則及び強制労働についてのILO29号条約第2条も参照。
- 16 子どもの権利条約、第31条1項参照。
- 17 最悪の形態の児童労働に関するILO条約第2条7項、及び、教育に対する権利に関する

委員会の一般的意見第 13 を参照。

18 雇用政策に関する 1964 年の ILO122 号条約第 1 条 1 項を参照。

19 職業安定組織の構成に関する 1948 年の ILO88 号条約を参照。

20 ILO88 号条約、及び同様に、失業に関する 1919 年の ILO2 号条約を参照。雇用の促進及び失業に対する保護に関する 1988 年の ILO168 号条約も参照。

21 十分な食料に対する権利に関する一般的意見第 12 (1999 年) パラグラフ 26 を参照。

22 労働統計に関する ILO 第 160 号条約、とりわけ第 1 条及び第 2 条を参照。

訳・川本紀美子 (作新学院大学非常勤)