

8-13-7.

婦人の雇用及び児童保護関係労働基準監督に関する

ILO/SIDA アジア地域セミナー報告書（仮訳）

（ 1972年11月28日～12月13日
於 シンガポール ）

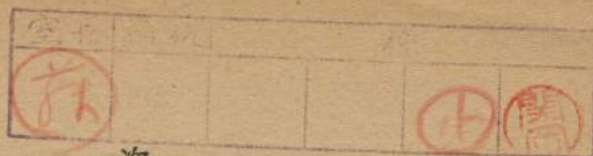
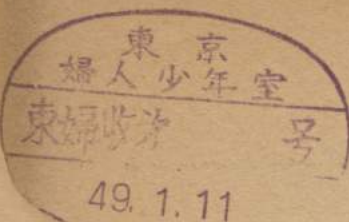
労働省婦人少年局

婦人の雇用及び児童保護関係労働基準監督に関する
ILO / SIDA アジア地域セミナー報告書 (仮訳)

正 誤 表

	誤	正
目次の		
第4章 (a)	雇用許可のための………	雇用許可のための………
第5章 (b)	適用の範囲と <u>国際</u> (ギャップ)	適用の範囲と <u>間隙</u> (ギャップ)
第8章 (e)	調停もしくは仲介的機能	調停的もしくは仲介的機能
ページ 行		
2 - 左側	職業安全、保健庁、社会部長	職業安全・保健庁、社会部長
7行目		
3 - 2行目	(c) 開 会	抹 消
3 - 4行目	11月28日(土)	11月28日(火)
3 - 5行目	A・キヤムルベル氏	A・キヤムベル氏
4 - 5 "	彼等が日常、 <u>この</u> 職務を	彼等が日常、 <u>その</u> 職務を
5 - 6 "	住宅、開発庁	住宅・開発庁
5 - 1,2 "	ミスター・スリニヴァサン、ゴパラン	ミスター・スリニヴァサン・ゴパラン
6 - 下から	差別廃止と同一賃金	「差別廃止」と「同一賃金」
12行目		
7 - 下から	「同一労働 同	「同一労働 (同を抹消)
11行目		
7 - 下から	最低	最低
5行目		
8 - 6行目	職業教育、訓練	職業教育・訓練
9 - 最下行	「ずれ」	「ずれ」
10 - 1行目	「最低年令」	「最低年令」
" 4 "	「最低年令」関係	「最低年令」関係
12 - 7 "	適用の範囲と <u>間隙</u>	適用の範囲と <u>間隙</u> ギャップ
12 - 13~14	母性保護及び(婦人が) 庭責任	母性保護及び(婦人が) 家庭責任
12 - 下から	意味して <u>いま</u>	意味して <u>ない</u>
6行目		
12 - 下から	促進すること同様に	促進することと同様に
2行目		
13 - 4行目	原則に <u>証</u> つて	原則に <u>従</u> つて

ページ 行数	誤	正
3- 下から 10行目	「手入れ」	「手入れ」
14-15 #	婦人福	婦人福祉
17-4~5 #	設ける等として	設ける等して
17- 7 #	同調すること。	同調することを <u>促進すること。</u>
# -8~9 #	その訓練を <u>促進することにおいて</u>	その訓練において
# -14 #	「人づくり」	「人づくり」
18- 下から 6行目	同じ関係	同じ関係の
19- 5	委任したり	委嘱したり
21- 9	注意をもつし	注意をもつてし
22- 5	「部外からの不当な影響」	「部外からの不当な影響」
25- 4	職場保険	職場保健
# - 8	福祉的ニード、例えば	福祉的ニード、—— 例えは
26- 5	国々において	或国々において
# - 下から 9行目	絶対的なコード	絶対的なニード
# - 下から 11行目	監督業務	サービス 監督業務
30- 7 #	法的措置労働基準監督機構	法的措置、労働基準監督機構
31-17 #	樹ている	樹てる
32-10 #	人事政策	人事政策は



目

次

第 1 章	序 論	1
(a)	本セミナーのスタッフ	1
(b)	参加者ならびにオブザーバー	2
(c)	開 会 式	3
第 2 章	セミナーの目標及び構成	4
(a)	セミナーの目標	4
(b)	研究の構成と方法	4
第 3 章	女子労働者のための機会均等の促進	6
(a)	社会的要因	6
(b)	経済的要因	6
(c)	雇用における差別禁止・同一労働同一賃金政策の 執行の手段	6
(d)	若年女子及び中高年婦人労働者のための教育・訓練	7
第 4 章	児童・若年労働者保護のための労働法規	9
(a)	雇用許可のための最低年令	9
(b)	若年労働者の雇用条件	10
第 5 章	アジア各国の労働法規	12
(a)	婦人・児童・若年労働者関係の労働法の類型	12
(b)	適用の範囲と国際（ギャップ）	12
(c)	国際労働基準の影響	12

第 6 章	労働基準監督業務の概念と構成	1 4
第 7 章	労働基準監督官の訓練	1 7
(a)	入 職 時 訓 練	1 7
(b)	再 訓 練	1 8
第 8 章	労働基準監督の方法	2 0
(a)	監督官の権限： ……	2 0
	入場の権利，帳簿書類等の点検，労働者達に対する 尋問，見本・事例の採集	
(b)	苦情処理及び即時是正・救済措置をとること	2 0
(c)	刑罰もしくは法違反に対する他の罰則	2 0
(d)	勧告即ち情報及び助言の提供： — ……	2 1
	教育的プログラムへの参画	
(e)	調停もしくは仲介的機能	2 2
(f)	労・使団体との協力	2 2
第 9 章	婦人のための職場安全と保健の要件	2 3
(a)	安全規定の施行についての問題	2 3
(b)	保健規定の施行についての問題	2 3
(c)	婦 人 の 教 育	2 3
(d)	母 性 保 護	2 4
(e)	安全・衛生関係の要請に関係のある福祉プログラム	2 4
第 1 0 章	施設・制度的側面	2 6
(a)	婦人および年少者のための局の役割	2 6
(b)	労 働 行 政	2 8
(c)	労働基準監督機関及びその他関係機関との協調の問題	2 8
(d)	任意の婦人団体の役割	2 9
第 1 1 章	結 論	3 0

第 1 章 序 論

- 1.1. 女子雇用と児童保護に関する労働監督セミナーは、シンガポール国労働省後援ならびに、スウェーデン国際啓発庁 (SIDA) による経費負担の下に、地域的技術援助計画事業として、国際労働機構 (ILO) により企画されたものである。このセミナーは、1972年11月28日から12月13日までの期間にわたつて、シンガポール市において開講された。
- 1.2 ILO 当局は、シンガポールならびにスウェーデンの両政府に対し、本セミナーの成功のために、非常に有効であつたところの、両政府による非常に貴重且つ強力な援助に対し、深甚の賞讃謝意を表する次第である。
- 1.3 ILO 当局はまた、アフガニスタン、バングラデシュ、インド、インドネシア、イラン、マレーシア、ネパール、パキスタン、フィリピン、シンガポール、スリランカ (セイロン)、タイ国、及びベトナムの各国政府に対し、最も適格な官吏達を通常の勤務から解放し、上述のセミナーに参加するよう、命じられたことについて、大いに感謝する次第である。

(a) 本セミナーのスタッフ

1.4 本セミナーのスタッフは次の通りである

ミセス・イー・エプスタイン

セミナーの最高指揮者。

ジュネーブ市社会制度開発部

ミセス・H・サルワアティ

講 師

ジュネーブ市労政支局

ミセス・M・N・ラオ

講 師

バンコック、地方局

職業安全・保健に関する地区
顧問

ミスター・C・J・ド・コーニング

講 師

バンコック、地方局

行政官

ミスター・ニコム・チャンドラプイタン	相談役 タイ国、内務省顧問
ミセス・ノブコ・T・高橋	相談役 日本、労働省婦人少年局長
ミス・アイリス・クリステイアンソン	オブザーバー、国際啓発庁代表 スウェーデン、保健社会省 職業安全、保健庁、社会部長

1. 5. シンガポールよりの客員講師陣：—

ミスター・デービット・C・E・チエフ	労働省顧問 シンガポール
ミスター・フー・シヤング・ファイ	労働省労働次官補 シンガポール
ミスター・E・ベレイラ	シンガポール経営者同盟 シンガポール
ミスター・V・ジャヤコデー	全国貿易連合議会 シンガポール
ミス・グレース・テイング	全国生産性評議会 研究班長 シンガポール
ミスター・ロバート・ラウ	中央予備資金庁副長官 シンガポール
連絡係官	労働省高級行政官
ミスター・マーチン・ファイ	シンガポール

(b) 参加者ならびにオブザーバー

1. 6. アジア地域の13ヶ国より下記28名の参加者があつた：—

(氏名 省略)

オブザーバーは：—

ミスター・ゴ・エン・ゲオウ（シンガポール労働省）

(c) 開 会 他 8 名

(c) 開 会 式

- 1.7. 1972年11月28日(土)行なわれた開会式においては、S.K. ジェイン氏（ILOアジア地方局長）、A. キヤムルベル氏〔UNDP（国連開発計画）（アジア）地域代表〕及び、E. エプスタイン夫人（本セミナー最高指揮者）より、歓迎の辞が述べられた。更に、セミナーは、シア・カー・ファイ氏（シンガポール、労働担当国際大臣）により開会が宣言され開始された。

シア・カー・ファイ氏ならびにS.K. ジェイン氏のあいさつの全文は、本報告の巻尾に附してある。

参加者全員を代表して、S.M.A. ハファイ氏が感謝決議を伝えた。

第 2 章 セミナーの目標及び構成

(a) セミナーの目標

本セミナーの目標は、アジア各国の労働監督官庁の仕事に関係している、各国政府上級職員に対して、セミナー参加の機会を提供することにおかれていた、すなわち彼等が日常、この職務を遂行する中で遭遇する諸問題に関しての見解、意見の交換ならびに経験交流を行なうことであつたが、なかんずく、女子雇用ならびに、児童・若年労働者の保護関係の国の法律及び国際的労働基準の執行という点に関してである。これらのグループに属する労働者に適用されるところの労働・社会政策の発達についての考察も亦、これらの政策に及ぼす社会的、経済的条件の影響についての研究と併行して行なわれなければならないとし、更には、労働監督官庁の構成及び監督官の訓練についても考究されるべきであるとされた。

これらの討議の目標は、セミナーの参加者に対して、女子及び児童・若年労働者関係の必要保護規定の執行ならびに、女子労働者の雇用における機会均等の促進のための政策を執行するにあつての彼等の役割について、より明確な理解をもつことに役立つこと、更には、アジア各国における労働監督業務^{サービス}の強化と改善を目指しての国家的レベル及び国際的レベルの労働基準の尺度についてとられるべきさまざまな措置について示唆を与えるということにあつた。

(b) 研究の構成と方法

2.2. セミナーは、研究のやり方として、2部にわけて、編成された。その一つの部分は、セミナーの主題に関係のあるさまざまなトピックについての一連の講義から成り立っていたが、これらの講義のあとは、いずれのばあいも、少時間討議を行なうこととしていた。また講義は、事務局員、ILO顧問ならびに、シンガポール当局より派遣された講師達によつて行なわれた。

2.3. セミナーの第2部は、講師達によつて、講義されるところの主要なテーマを中心にした一連の全体討議から成り立つものであつた。これらの討議の要約は下記の通りである。

2.4. セミナーのプログラムの中には、全従業員中に占める女子労働者の雇用率の高い数多の工場をはじめ、働く母親の子供達のための保育所、女子労働者のための寄宿施設、及びシンガポールの住宅、開発庁への視察訪問も織りこまれてあつた。セミナーのプログラムの詳細については、付録1を参照されたい。

2.5. セミナーはその報告の草案をまとめるための委員会を設置したが、そのメンバーは、以下の人々である：—

ミス・カーソ、ミセス・シアリフ、ミセス・デノルムーヤング、ミスター・ハフイツ、ミスター・スリニブアサン、ゴバラン、及び、ミスター・クラシ、

第 3 章 女子労働者のための機会均等の促進

(a) 社会的要因

3. 1. アジア諸国においては、婦人についての伝統的なイメージは家事を切りまわしたり、子供を生み育てるということに結びついている。更に幾多の国々においては、婦人は、伝統的なしきたりや慣習のために、世の中とは隔離されて暮すものであるということが当然のように考えられてきた。その上に、或種の仕事、例えば、手芸や機織りのしごとは、おんなのしごとという風に、見做され、永年それで通つてきた。と同時に凡て他の仕事は、女子に対してその門戸を閉ざしてきた。これらの要素が女子の雇用の妨げとなつてゐるわけである。

(b) 経済的要因

3. 2. 大規模にわたる失業及び、不完全雇用が女子雇用の前方に立ちはだかるところの二大経済的要因となつてゐる。同時に（いわゆる）生産年齢人口の増大に雇用機会の拡張が追い越されてゐるという、こういう現象が、事態を更に悪化させてゐる。

(c) 雇用における差別禁止・同一労働同一賃金政策の執行の手段

3. 3. 差別廃止と同一賃金政策を執行するところの主たる目的は、一家の収入の増加を促進するということにある。
3. 4. 経済的成長の促進、法的欠陥の撲滅、監督の強化、政府の施策及び、労働者自身の自覚の奨励等が差別廃止及び同一賃金を達成するための手段である。
3. 5. 更に入念を期するためには、性別に基づく差別の禁止及び同質の労働には同一賃金をという政策を促進するための法規を制定する必要がある。現在幾多の国々においては、差別禁止及び同一賃金は憲法の全般的指令の一部をなしているほどである。しかしながら、これらの権利は、実行面においては、適切な立法的処置（すなわちそれは現在皆無なのであるが）によつてのみ達成できるものである。

3. 6. 法的には既に“同一賃金”の権利が与えられているところであつても、単なる忌避のため、もしくは、雇用の現場が監督機能の手の届かぬところにある等に帰せられる理由のために、往々にして実際にはその法が履行されていないという状態である。それ故に、監督機能を能率的なものとし、且つ、法の適切な執行を期することができるよう、一層効果的なものにするべきである。
3. 7. “同一賃金”が行なわれないのは、主として、農林、建設、小企業、納屋工業、家事サービス等の如き分野—即ち、とくに、そこでのしごとが、不熟練労働のたぐいである—においてである。この地域における各国政府は、賃金における均等待遇をもたらすために、法的な処置をとることができるものと思われる。
3. 8. 労働組合組織理論及び集団交渉の奨励は、全般的に、“差別”をなくし、“同一賃金”をもたらすことを容易にするために奨励することができるものと思われる。
3. 9. より多くの雇用機会を創り出すように方向づけられた経済成長というものは、それ自身、間接的に、“男女差別”を取り除き、且つ、“同一労働同一賃金”を奨励することに役立つものである。

(d) 若年女子及び中高年婦人労働者のための教育・訓練

3. 1 0 各国政府は、それぞれの計画・設置する教育・訓練のもろもろのプログラムが、女子にとつて下記のような機会の恩恵を得られるように指向させるべきである：—
- (1) 読み書きの能力と理解についての望ましい最低レベルを習得するための基礎教育—（すなわち、これは、基礎教育の標準が引き上げられる必要のある国々についての事である）
- (2) 商業や、女子にとくにふさわしい仕事に必要な職業的技能を習得するための職業教育

(3) 例えば医療のような専門的職業に必要とされるような より高度な技術を習得するための専門教育

3.1 1. これらのプログラムの恩恵を受けるについては、現在、工場などで、非常に大量に働いているのがみられるような労働者達が優先されるべきである。

3.1 2. 職業教育、訓練を受けるところの婦人達は彼女達に原材料を供給したり、また、彼女達がつくつた製品の売り捌き先を見付けることができるような施設に、でき得る限り、配属されるようにするべきである。

第 4 章 児童・若年労働者保護のための 労働法規

(a) 雇用許可のための最低年令

- 4.1 児童・若年労働者のための保護規定を包含しているものであれば、アジア各国のすべての労働法は、さまざまなタイプの雇用について、それぞれ雇用許可のための最低年令の規定をもうけている。また、同様に、労働時間をはじめ、危険有害業務についての就労禁止、夜間労働等、労働条件に関して規定を設けており、且つ、坑内労働の禁止をうたっている。
- 4.2 雇用許可のための最低年令は10～18才の間にわたっている。
- 4.3 最低年令制限に関する法規は、現在のところ、農業については適用できないことになっている。更に、あらゆる種類の産業活動すら、完全に管理しているとはいえないのがその実状のようである。若干の国々においては、或特定の経済的分野、例えば、鉱業、製造業、建設業、大農園、及び運輸業、のための特別な法律がある。また或国々においては、法律の適用の範囲が或特定の規模や業種の企業に限られている、例えば、それは一定数の労働者を雇用しているとか、機械力を具えているとか等を指しているわけである。場合によつては、軽労働であるとか、あるいは、仕事の性質が非工業的であるとか、というようなところでは、児童の雇用について、例外が認められている。
- 4.4 児童・若年労働者のための保護を期するにあつて直面する問題は次の如きものである：—
- (1) 雇用許可のための最低年令に関する規定があまりにも多様多岐にわたっており、そのため、時として、混乱が起ることがあり、且つ、この点に関して、保護を加えるというその目的にそぐわないことがあること。
 - (2) 若干のアジアの国々においては、義務教育の制度が、存在しないか、もしくは、それが厳格に履行されていないか、或いは、施設が完備していないこと。このことは、基準年令未満の児童の就労を招く結果となつている。
 - (3) 雇用許可のための最低年令と、義務教育期間との間に「ずれ」があるば

あい、「最低年令」に関連した労働保護は、児童の福祉にとつては逆効果を及ぼす結果となつている。

(4) 就学年令の児童・青少年の中に占める中途退学者の割合が高いということは、折角の「最低年令」関係の保護をこの点においても無意味なものにしがちである。

(5) 保護法の定めによつて施される筈であるところの健康診断も医療施設の不足のために、制約をうけている。

(6) 児童・若年労働者の年令の査定は、既に述べたように、完全な戸籍制度が欠如しているために往々にして、困難を来たしている。それは、登録が全然行なわれないか、あるいは、登録はされても、証明書が入手できないかのどちらかに由るものである。

それについては、入手のための手続きが煩瑣である等の理由にもよるものと思われる。検診による年令の査定が往々にして困難であるというのは、技術的な理由にも由るのである。

(7) 年令の査定について、技術上や、手続上の困難があるばあい、監督官は、あくまで規則ということに拘わるべきか、そして、雇用を全然許可しないことにすべきか、或いはケースの中に含まれている精神的な面を考慮し、雇用許可を与えるべきかの二者択一についてジレンマに陥るのである。左様な状況下に於ては、監督官は、くだんの労働者が肉体的に（健康で）雇用能耐えられるものかどうかについて考慮を払わなければならない—という事は、つまり、とくに、その労働者の家庭に補足的な収入がもたらされることを阻むことになり、且つ、教育施設が欠如している中で、その者を少年非行に走る危険にさらすことになるというようなこのようなケースに附随的な問題があるためである。

(b) 若年労働者の雇用条件（労働時間、危険・有害業務についての就労条件、夜間労働等）

4.5 一般的にいつて、児童が法的に労働を許可されるところの初めの2～3年間は労働時間が制限されることになつており、且つ、年令を重ねるにつれ

て、除々に（労働時間は）増すことになつてゐる。それと、ごく同じように、アジアの大半の国々においては危険有害業務の就労条件、夜間労働等に対しての制限がもうけられている。

4.6 これらの制限について、例外もしくは緩和が認められるばあいは、えてして、使用者の側に於て、そのような例外もしくは緩和を最大限に利用しようとする傾向があるものである。各国政府は、かような傾向を鈍化させるためにとくに意識的な努力を払うことができる筈であり、例えば、制限に対する例外や緩和を施すについては慎重に行ない、且つ、純粹に經濟の要請にもとづく—とくに、労働市場の状況とにらみあわせて行なう—というような考慮を払うべきである。

4.7 児童・若年労働者が保護条項の緩和の適用を受けた上で、合法的に雇用されているばあい、監督機関は、彼等が不法に扱われることのないよう注意深く面倒をみるべきである。

第 5 章 アジア各国の労働法規

(a) 婦人・児童・若年労働者関係の労働法の類型

5.1 婦人・児童・若年者に関する労働法には2つの種類がある。すなわち、その(1)は、全体の労働者に適用されるところの労働法規もしくは、労働法の中に統合されているもの、及び(2)婦人及び若年者のために特別に制定されているものとする。

(b) 適用の範囲と間隙

5.2 これらの労働法は憲法の中に横たわっているところの広大な目標を達成するべく制定されているもので、例えば、男女の同権、男女差別の禁止等の思想の実現を目指している。これらの法律の規定の或ものは、禁止的であり、また、その他のものは規制的な性質を有するものである。

5.3 婦人に関する法律は、概して、差別禁止のための規定をうたつたもの、労働時間ならびに労働条件の規制に関するもの、母性保護及び(婦人が)庭責任を果すための便宜供与のためのものであるといえる。

5.4 児童及び若年労働者に関する法律は、或一定の年令以下での雇用の禁止、ならびに労働時間及び、休けい時間を含むところの労働条件の規制を規定している。

5.5 アジアの大半の国々においては、これらの法律は、ただ、非農業の分野にのみ適用できることになつている。しかも、多くのばあい、納屋工業、手工業についてもその適用は除外されている。このことは、主としてこれらの法が、工場制度を念頭において、組み立てられており、且つ、さような規定は、農業や納屋工業のためのものを意味してしまいという事実によるものである。これらの法の適用から外された分野のための別の法律が必要であるものと思料される。

(c) 国際労働基準の影響

5.6 国際労働基準による影響は、国際条約の批准を促進すること同様に、婦人・児童及び若年労働者に関するアジアの労働法に、相当なまでの統一

をもたらすことに貢献してきた。これらの国際的基準はすべて、多かれ少なかれ、相似した原則にもとづくものである。その各条項は西欧諸国によつて採用され、且つ、ILO、による労働基準の中に統合されたのとほとんど同じような原則に証つて制定されている。

5.7 しかし乍ら、国際労働基準の履行にあつては、次に掲げるような困難があると、経験として挙げられている：—すなわち、

(1) 若干の労働法の施行による効力の及ぶ範囲は、その法と補完的な関係にある社会保障的な対策の不備のために、実際面においては、相当制約をうけている。例えば、出産給付は通常、主として雇用主の責任負担において成り立っている。ところが、時としてこの事は、この責任負担を回避せんがための機構いじりを惹起しているのである。

(2) 婦人のための保護規定は、商品のコストを吊りあげるといふ風に働く結果となり、且つ、経済界においては、高い失業率、不完全雇用をもたらすことになり、更に、このことが、新たな婦人雇用の意図をくじくような作用をしている。同法はまた、婦人達が雇用されるにあつて、自から進んで、その労働条件を標準以下のものに引き下げることに関心しようとするような傾向を生み出すということで、その弱点を露呈している。

(3) 許可年令未満の児童も亦、自からを標準以下の条件で雇用に供しようとする傾向がある。監督官による「手入れ」があつたばあい、彼等は許可年令より上であると、主張するのである。他方、年令の査定は、出生登録の制度が完備していないために、往々にして実用の間に合わないことが多いのである。

5.8 アジアの国々にみられる労働法の現状によつて投げかけられた問題は、果して、婦人及び若年労働者のために保護が必要か否か、というたぐいではない。むしろ、それは、保護を与えるための画期的な方法の一つであるといふべきである。これらの法律に対しては、大局的見地から、アジア諸国内で通用しているところの経済的・社会的条件に優先して考慮が払われるべきものである。

第 6 章 労働基準監督業務の概念と構成

- 6.1 労働基準監督業務について規定しているところの労働基準監督に関する一般的な国際協約は、婦人・児童・若年労働者をも含めて全労働者に適用できるものである。
- 6.2 専ら婦人の労働条件を取扱っているところの国際協約は、しかし乍ら、労働基準監督サービスによる当面の問題に関連した法規を強力に施行するための特別規定をとりあげることはなっていない。しかし、児童の保護に関して、労働基準監督サービスによつて規制を強力に施行するために、国際協約ならびに勧告の中に規定がもうけられた。
- 6.3 全般的な問題の視野に立っているところの幾多の協約は児童と同様に婦人労働者のための労働基準監督サービスにもかかわりのあるものである。
- 6.4 大半のアジア各国の労働法は、国際労働基準に叶うよう努めるという傾向のあるところの労働基準監督制度・業務の構成についても規定している。
- 6.5 現在のところ、婦人・若年労働者の問題のみを別個に取扱う専門の監督官署は存在しない。しかし乍ら、若干の国々においては、婦人福のための婦人監督官がいる
- 6.6 監督官署は、あるばあいには、労働管理機関の1部として機能する。また、その他の折には、労働省の下部機関として、あるいはまた、他の省庁の下にあつて、独立機関として働くこともある。
- 6.7 労働基準監督機関は、実行面と方法についての下記のルールを尊重することによつて、婦人・若年労働者の問題を効果的に処理することができる筈である。すなわち、
- (1) 啓発的労働行政の必須項目の中に彼等自身で次のごとき目標を組みこめる筈である—
 - (a) 労働法の施行
 - (b) 専門・技術的なアドバイスを使用者と労働者に与えること、
 - (c) 労働政策及び労働法の起案に当たつて、政府用の情報を収集すること—

このばあい、法そのものの社会的、技術的、且つ医学的な目標が、充分
念頭におかれているのである。

- (2) 監督機関は婦人・若年労働者の問題のみに専念するために、それを全労働者の問題を全般的に処理するためのものであるところの一般的な視察訪問からきりはなして、婦人・若年労働者のためのみの特別な監督訪問を行なうことができる筈である。
- (3) 彼等のとる措置は杓子定規なものになつてはならない。とくに、失業問題が深刻なところにおいては、教育的な目的及び社会的なニーズを念頭において、あるていどの弾力性をもつて、実施し得る筈である。高圧的な処置よりも警告を与えるというような方法の方がむしろ好ましいばあいが多いであろうと思われる。制裁的な処置は、最後の手段に限定すべきである。
- (4) これらの監督の適用範囲は監督要員の強化ならびに、充分な輸送設備を供与することによつて、改善できる筈である。
- (5)(a) 監督の質・内容は高度なものであるべきで、そうであることによつて監督^{サービス}業務^{業務}というものに対して、事業主の間に尊敬の念を起させることができるものと考えられる。
- (b) 監督の適用範囲は広くあるべきでそうすることによつて、改良された雇用条件についての考えを吸収させたり、また、伝播したりするのを促進するのに役立つものと考えられる。
- (6) 労働監督官としては、女子が任命されることができる筈であり、とくに、母性保護規定の履行や、あるいはまた、女子労働者の数が圧倒的に多いところの産業における女性の問題を処理するためにそうすることが望ましい。
- (7) 新工場が建設される前の段階において、機械の建設プランや設置場所の決定等について綿密に研究センサクするということは、過密の緩和や、労働者のための安全についての条件の改善に役立つものである。

6.8 アジアの或る国々においては、婦人・青少年労働者の問題を取扱う専門機関が既に存在している。二、三の国々においては、婦人福祉のための機関は存在してもそれらは婦人や青少年労働者のための保護対策の施行について

責任を負つてはいない。専門機関の問題は、このレポートの他の箇所では扱
うことになつてゐる。

6.9 労働者の健康基準の分野においては、主として、二つのタイプの監督機
関が活動を行なつてゐる、そしてこれらは、アジア関係の項の中で分けさ
るべきである。すなわち、(1)労働基準監督全般、(2)「専門技術的」労働基
準監督の別である。前者は、労働法全般の施行についてその機能を集中する
タイプのものであるが、その中には労働者の健康、安全及び福祉に関係のあ
る規定の施行についての責任も含まれるものである。後者においては、通常、
医療・保健関係の職員がそれぞれ、職場の衛生、及び婦人・児童を含む労働
者の保健一般に関連のある専門的な規定の施行状況を監督するというような
ことに専念することになつてゐる。

6.10 アジア諸國の發展をはかるについての、労働基準監督業務の能率の改善
をすすめるためには、専門的な監督官は、全般的な監督業務にはたずさわら
ないことが、望ましいものと思料される

6.11 なお且つ、保健、衛生、福祉に関する監督が出来得る限り、単一の監督
指揮当局の総括的な管理の下に活動することが出来れば効果的であろう。こ
のことは、行政の重複を減らすことや、しごとにより費やされる努力について
起り易いムダを減らすことに役立つものと思われる。

6.12 監督の手順の簡素化をはかることは、その質の改善に役立つであろうし、
また、適用範囲を拡げることにも役立つものである。このことは、監督要員
を最高に生かして用いることを期する上でとくに重要である。

第 7 章 労働基準監督官の訓練

7.1 労働基準監督官は、その行なう監督の内容がより良いものであることを期するために、訓練を受けることが必要である。訓練は奉職前ならびに中途の再訓練の両タイプ共職場で勤務中に行なうものと、特別な講座を設ける等として行なうべきである。

7.2 訓練は下記のような目標を達成するように構成されるべきである。

(1) 政府の労働及び^{マン・パワー}人的資源についての政策に共鳴し、同調すること。労働関係の事項についての現場の経験を有する監督官達は、その訓練を促進することにおいて、もしもこのことがらについて、必要な素地を培われることができれば、政府のマンパワー・ポリシー（人的資源に関する政策）に影響を与えるについて役立つことが出来る筈である。

(2) 事業主及び雇用者に対して雇用及び労働条件について助言するために充分な実力を身につけることを助長すること。

(3) 監督官が変化の媒介者となるようそういう「人づくり」をすること。

(a) 入 職 時 訓 練

7.3 この訓練においては、監督官は、下記事項について、基礎的訓練を施されるべきである：—

(1) 労働法

(2) 労働基準監督制度—その機構及び人的構成—

(3) 労働法の履行の方法—教育及び強制施行のテクニック（技法）を含む—

(4) 法の履行において遭遇することがありそうな实际的な困難、例えば、二組の報告書を備えておくこと。

(5) 職業上の保健と安全に関しての基礎的概念についての知識の習得、すなわち、そうすることにより、どういふばあいには医師等の専門家の援助・指示を求めるべきか、またどういふばあいには、自分達で処理すべきかについて辯まえることができる、且つ、事業主や雇用者の間で、この種のことがらについて自覚を促すことができるものである。

- (6) 社会的・経済的条件について
 - (7) 商業経済の基礎知識
 - (8) 企業の経営・管理についての基礎的概念—
セールズ
例えば、人事、生産、財政、販売管理等
 - (9) 政府の諸機関の機構・組織の全貌
 - (10) 労働組合及び経営者団体の機構
 - (11) コミュニケーション（意志流通）の技法
- 7.4 入職時訓練の期間の長さ及びプログラムの内容等は勿論、その国の事情・状況をはじめ、受講者の教育的な背景の水準や経験に照らして決定されるべきものである。
- (b) 再 訓 練
- 7.5 工業化が進む中で、監督官達も亦新しい産業についての知識を習得すべきである。さような訓練の受講者としては最優秀の監督官達が選抜されるべきである。
- 7.6 2年乃至5年の時間的な括がりの期間にわたる労働省（全体）のための総合的プログラムの中にはめこむことができるような、^{マスター}主導的訓練プログラムを計画することができる筈である。これらのマスター・プログラムの作製にあつては、訓練の行なわれる場所、受講生の人数、及び訓練内容の^{レベル}水準を明確に、細目にわたつて示さなければならない。また、永久的に使用されるような訓練の教本をも作製することができる筈である。
- 7.7 職業訓練制度が効果的に運営されることを確実にするために、職場の組織が充分それに見合うよう工夫されなければならない。
- 7.8 監督関係の人員に競争的な試験を課した上で現場の仕事から、同じ関係役職者に昇進させることはそれ自体で高水準の技能訓練を確実に実施したと等しいことになるであろう。
- 7.9 配置転換、及び昇進についての方針は、訓練のプログラムにおいて教えたところのものを完遂するために、勤務にあつてはいわゆるプロフェッショナルイズム（専門家意識）に徹するようそういう精神を育くむような結果に

なるよう考案されなければならない。

7.10 訓練用の施設が充分整っていないところのアジアの国々においては、国家的レベルの訓練を推進するためにI・L・O・は訓練用資材を供給したり、また、それぞれの国々における訓練施設や職場訓練の職員の列に加わるよう、その道のエキスパート（専門家）を委任したりすることによつて、援助する事ができる筈である。とくに、アジア各国の間で、資材の交換を行なうことを促進するにあつては、I・L・O・は、その各地域の支局を通じて活動することができる筈である。

7.11 I・L・O・は、また、地域的、あるいは、また準地域的な訓練プログラム、とくに、セミナーを、特定の専門的なテーマについての研究のために計画、準備することができる筈である。

7.12 更に、I・L・O・は、勤務上訓練の発達をはかるために他の国々で行なわれている制度や実施状況に関して、情報や専門的技術・知識の伝播を促進するために諸国間での人事交流を援助することができる筈である。

第 8 章 労働基準監督の方法

(a) 監督官の権限

入場の権利、帳簿・書類等の点検、労働者達に対する尋問、見本・

実例の採集。

8.1 労働基準監督官に対して、権限を委譲することについて適用されるところの原則については、I・L・O・第81号及び第129号協約において定義づけられている。これらの協約は、監督官がその職務を執行するにあつて、労働の場や事業場の構内に立ち入つたり、労働者達を尋問したり、帳簿・書類の点検を行なつたり、更には、実例・見本の採集を行なうための権限について規定している。

8.2 アジア諸国の大半は、第81号協約を批准しており、且つ、それらの国々の労働法は、上記の権限を監督官に移譲することについて規定している。

(b) 苦情処理及び、即時是正・救済措置

8.3 監督官は自からの判断により任意に監督・調査したり、もしくは、労働者や或いは他の筋から受けたところの苦情にもとづいて監督を行なう。

8.4 監督の実施は、使用者及び労働者に対して、公正な技術的な助言を与えること及び最少限の時間内に、救済・是正処置がとられるべきであることを必要としていることをねらいに行なわれるべきである。監督官が任意に行なう監督は、法違反を予防するのに役立つものである。

(c) 刑罰もしくは法違反に対する他の罰則

8.5 労働法は相変ることなく、その侵害に対しては処罰の規定を内包している。しかしながら、これらの規定は、適正な専門的助言を与えたり、あるいはまた、その欠陥を是正するための警告や時間的余裕を与えたにも拘らず法に従わなかつたというような状況下においてのみ適用される必要がある。

8.6 労働関係の法律は、しばしば、監督官の職務執行妨害に対しての特別の処罰規定をもうけている。監督官がその職務を実行するにあつて彼等に対して、妨害を働くということは、犯罪的な法違反と考えられている。監督官

は、その職務を効果的に行なう事を期するために、そういう妨害を重大なものと受けとり毅然とした態度で臨むべきで、もし必要なれば、他の官庁の協力を求めて対処すべきである。

- 8.7 労働法も亦、違反に対して特別の制裁規定をもうけている。監督官は、もしもその法違反が労働者の生命やもしくは健康に対して切迫した危険を及ぼすようなものであれば、即刻、行政の権限をもつて、善処することを命じることができる。是正措置を講じるための猶予期間の間、工場閉鎖、もしくは、機械の運転休止を命じることができる筈である。監督官はこれらの権限を行使するにあたっては細心の注意をもつし、且つ充分な専門的助言を得た上で行なうべきである。

(a) 勧告、即ち情報及び助言の提供——

教育的プログラムへの参画

- 8.8 監督官は、政府に対する^{フィードバック}反射・選元的情報の供給源として機能すべきである。現行の法律の中にある欠陥を取り除き、且つそれに対処するための是正の方法を紹介するための勧告を行なうことができる筈である。そうすることによつて新技術の導入とか、労働条件の変化の如き事態の中から派生する新しい情況に対処することが可能になるかもしれないからである。

- 8.9 時としては、事業主や労働者の側で、法に関して無知であるために、法の要求に応じられないということがある。それ故に、監督官は、監督的且つ、調査的な権威であるということの他に、事業主や労働者に対して専門的な情報を供給すべき助言者的且つ顧問的な権威としても機能すべきである。助言を与えるにあたっては、監督官は、事業主に対して、もし彼等が法の規定に従うならば、それは生産性の向上、コストの切り下げに役立つという意味から、彼等の利益になるということを淳々とさとし理解させるようにするべきである。

- 8.10 監督官は、更に、社会一般の人々に対して、情報を伝播するについて、重要な役割を演じる事ができる筈である。とくに、統計的な報告を刊行する等の事を通じて……。また、事業主や労働者の勉強会や、研究、あるいは

セミナーなどに参加できる筈である。

(e) 調停的もしくは仲介的機能

8.1.1 監督官が果して調停的な役目に従事する事ができるものかどうかについて法律上においても、或いは専門家・有識者の間にも意見の一致はみえていない。国際的な基準の示すところによれば、監督官は、「部外からの不当な影響」に左右されない独立的なものであるべきである。調停的もしくは仲介的な機能（をもたせられるということ）は、監督の任務を遂行するばあい、外的な影響力として作用するであろうところの負担を監督官の上にややもすると投げかけるものと考えられる。

(f) 労・使団体との協力

8.1.2 監督官は、もし仮に、事業主及び労働者より成るところの企業レベルの合同委員会と共にしごとをする一すなわち、とりわけ、監督時においてそうする一ことができるならば、効果的にその任務を遂行することができる筈である。

第 9 章 婦人のための職場安全

と保健の要件

9.1 アジアの大半の国々における監督業務は、職場安全と保健の分野においては、一般的にいつて、近代的な科学・技術の発達と歩調を揃えて進歩しているとはいえず、そのことは、監督関係の職員に対して、さまざまな訓練を受けることを必要とするようにしむけるのである。標準以下の職場の衛生状態を改めるためには、経営者側と協力的にローカル（地域）レベルでの補完的な職場安全・保健サービスを促進する必要がある。

(a) 安全規定の施行についての問題

9.2 アジアの大半の国々においては、職場安全の必須条件について、組織的な計画を立てることは婦人・若年労働者の間に起つた産業災害についての統計の不足のために困難であるという風にいられている。組織的な企画の不足は、逆に、安全規定を作ることすらをも困難なものにしている。

(b) 保健規定の施行についての問題

9.3 さまざまな理由のために、アジア各国の多くでは、職場における医療・保健関係の監督業務の発達は貧弱である。職場の保健サービスを促進するためには、経営者側及び労働組合側双方共が従来以上に参画することが、非常に望ましい。最少限の保健基準を施行するには、入職前及び定期健康診断や職場における医療・保健的配慮の改善の如き規定をもうけることによつてより容易にすることができる筈である。国立レベルの産業衛生施設があれば、医療・保健関係の労働基準監督官署の補完的機関としての役割を果たすことができる筈である。或状況の下においては、その土地の医者とか、看護婦というような専門家を大いに活用することが望ましいばちいもあるであろう。

(c) 婦人の教育

9.4 全般的に読み書き可能者の率が低い事、及び相対的に衛生教育をなおざりにしている事がアジアの若干の国々において、安全・衛生全般に関して及

び、特に働く婦人のための計画された教育プログラムについての大きな必要性が大いに起つた。産業安全・衛生の分野においては、ワーカーの教育のためには大きな研鑽範囲がある。職場における安全・衛生教育プログラムに加えて、政府及び、非政府団体は、最新の教育機器を用いて、有利にいわゆる集団教育のキャンペーンを実施することができる。安全・衛生の分野における労・使のグループ双方のためのセミナー開催を推進する事がのぞましい。

(d) 母性保護

9.5 母性保護のための法の規定は、それがもうけられているところにおいては、より適切に履行する必要がある。保護のための休暇及び給与に加えて、働く婦人は、出産の前後には充分な医療をも亦供与されるべきである。若干のアジアの国々においては、この種のことがらのための便宜は社会保障制度の下で得られるようになつてゐるが、しかし、その他の国々においては、何の取り決めもなされていない。母性保護のための法令を起草するにあつては、早産したばかりのケースのための規定をもうけることについても必要な配慮があつて然るべきである。

9.6 世界の最大の人口集中地域はアジアにあるという事実にかんがみ、人口増加の鎖の最重要の環ともいふべきところのアジアの開発途上国の働く婦人達に対しては、計画的な教育プログラムを受けさせることを通じて、適当な動機づけを行ない得る筈である。この問題は、母体の健康のみならず、「国家の健康」にとつても致命的なばかりの重要性を帯びるものである。それ故、労働関係の官庁は、家族計画指導担当官署と積極的に協力して業務を進めるべきである。

(e) 安全・衛生関係の要請に係る福祉プログラム

9.7 福祉活動の重要性は、勤労婦人の健康水準の低さ及び児童の死亡率の高いことから理解できるであらうと思われる。栄養改善的なプログラムは、職場に補助金を支給して酒保・売店施設を設けたり、食料品配給の店舗や消費者協同組合等の如き、特別な恩典を与えるというような方法を通じて、構成することができる。これらの二種類の問題の領域即ち、栄養不良ならびに、

児童の保育及び働く母親のもんだいに関連しての施設・便宜が地域社会に存在しないのであれば、国の労働行政当局者としては、経営者達に働きかけて、社会的負担を地方自治体等の行政当局と共に荷なうよう促がすべきである。即ち、このことは、例えば、優良な職場安全・職場保険・福祉プログラムを実施する企業に対して租税の軽減等の恩典を与えるというような奨励的な動機づけを通じて行なうことができる。鉱山とか、不便な遠隔地の工場というような個々の具体的な状況においては、これらの問題やあるいはその他のさし迫った福祉的ニード、例えば、母性保護のような一に應えるため、福祉増進用の資金の確保について法的措置が講じられなければならない。というのは、これらの資金の収入源は、そういう工場、もしくは鉱山の製品、生産品への課税から得られるものであるからに他ならない。

第 10 章 施設・制度的側面

(a) 婦人及び少年者のための局の役割

10.1 アジア各国においては、日本、フィリッピン、アフガニスタン、及びインドネシアという例外を除いては雇用における婦人及び年少者の問題を処理するための専門の機関は存在しない。国々において、専門機関が設置されているのは明らかに、婦人・年少者に関する統一された法律が普及していることに由るものと思われる。

10.2 「婦人少年局」のような、専門的機関に対する、ニードは下記の如き要因から起つてくるものと考えられる：—

(1) 多くの国々においては、婦人及び児童のための保護規定は法律の広範囲にわたつて、ところどころに散らばつている。それ故に、個々の監督当局者は区別けされたような状態で活動している。その結果は、婦人及び年少者の問題については、全般にわたつて専ら、四六時中対処できることになつていところの専門機関によつて、婦人及び児童の問題の全体的な性格は、往々にして見失われるという有様である。

(2) 婦人及び児童に関する法律は主として保護的な性格を帯びている。それ故、監督業務はややもすると、その任務遂行にあつては、規制的な面及び法の遵守的な面に力を注ぐ傾向がある。

ところが、単なる保護ということ以上に福祉については絶対的なコードがある。系統だつた福祉的な対策を進めるについては専門的な機関の設置を必要とするものと思料される。

(3) 婦人の雇用を促進したり、また、婦人・児童に対する労働保護を確実に行なうということ、それは労働基準監督官署の所掌事項であるが、そのために企画されるところの種々の対策は全般的な社会的・経済的政策と切りはなして考えられるべきではない、即ち、それらの対策は、これらの政策のほんの一部にすぎないわけである。労働基準監督官達は、明らかに婦人・年少者についての社会・経済的問題に関してのフィードバック的（反射・還

元的)な情報源である。しかしながら、フィードバック的な情報供給源としては、専門的機関の不足のために、利用されないで終始することが多いのである。且つ、この専門的機関は、社会的・経済的發展についての全般的な情況の中での、婦人と年少者のための福祉についての広大な政策やプログラムの構成を具体化することができる筈である。

1 0.3 一方、専門的機関の設置を妨げるような論議も亦聞かれるわけであるがそれらは次の通りである：—

- (1) 充分な資源の不足は現存の労働基準監督機関の自由になる要員と装備が充分その資格を具えることを妨げてきた。こういう要因は、専門機関の設置のための論拠を弱めるものであろう。
- (2) 監督官に対して特別訓練を課し、それによつて彼等がその通常の任務と共に、婦人・年少者の特殊な問題をも処理することができるようにするということは、専門的機関の効果的な代用者の役を果すことができる筈である。
- (3) 「婦人及び年少者のための局」の如き、専門機関の所掌範囲は労働基準監督官署のそれを超越するものである。
- (4) 国際的標準に従えば、男子も女子も監督要員になれる資格がある。必要とあれば、男子・女子の監督官双方ともに、特別任務に就くことを命じる事ができる筈である。多くのアジアの国々に於ては、既に、女子が、労働基準監督官として雇用されており、往々にして、女子労働者が、労働力の主力を形成しているような地域の責任者になつている事がある。
- (5) 女子労働者が広大な地域の中で散在しているようなばあい、とか、あるいは、少数の特殊な工場内のみに集中しているようなばあいには、専門的機関の役割は相当に抑制されるであらう。

1 0.4 専門的機関を導入するか否かの問題については、それぞれの国の事情の変化や、またあるいは、女子労働者の人口の分布及び構成の変化に照らして、折にふれ、考慮を与えたり、あるいはまた、検討することが、出来る筈である。

1 0.5 しかし乍ら、婦人及び年少の雇用者の福祉に関する政策に關係のある事項について政府に対して、助言を与えるために、政府代表はじめ、労・使及び民間の福祉施設・機関の代表より成るところの婦人及び年少者關係の問題のための諮問委員会（審議會）が樹立されてもいいわけである。

1 0.6 婦人及び年少者の問題を専門的に処理するために、各国の現存の労働省の中に上級職員から成るところの専門行政的な班があつて然るべきであろう。

(b) 労働行政

1 0.7 既に述べたように、労働基準監督業務の二つの重要な特色は下記の通りである：—

(1) それはフィードバック的（反射・還元的）な情報の重要な供給源を構成するということ。

(2) それが演じるところの役割は国の社会的・經濟的發展と非常に密接に相關しているということ。

1 0.8 労働基準監督業務は、次のような事項に関しては決定的なまでに重要な情報をもたらすことができる筈である。即ち、労働者達の間にみられるところの職業についての傾向、労働者人口の増減・変化、新しい科学・技術の導入により起る職業上の疾病・災害等、労働法令の改正についてのニード、社会保障關係の問題、児童・若年労働者の教育水準及び必須条件等がそれらである。この種の情報は政府当局にとつて、次のような事項—すなわち、職業教育、雇用人口と訓練人口、家族計画、産業衛生、労働法令及び社会保障—についての政策を考案する上で非常に有用であるに相違ないものと思料される。

(c) 労働基準監督機関及びその他關係機関との協調の問題

1 0.9 労働基準監督機関は、それ故に、上記の事項を処理するための政府の各種部門・諸機関と緊密に協力關係を保ち乍ら、活動すべきである。このような目的を達成するため労働基準監督官は、「企画庁」の如き政策立案母体に代表を送ることを許さるべきである。

1 0.10 時折、労働基準監督機関と、労働福祉官署は、労働省以外の省庁の下におかれている。左様な状況の中にあつては、特に、労働省及び關係の省は、

協力する必要がある。

このことは、行政の問題であり、且つそれは、本質的に、政府レベルで取り組むべきところのものである。

(d) 任意の婦人団体の役割

10.11 既にアジアの多くの国々においては、婦人福祉の問題を取り扱っている民間の任意機関・団体がある。

10.12 これらの機関は、次に記すような理由で助成されるべきである：—

(1) それらは多くの国々において、実際面の要請に応じるには貧弱な婦人福祉関係の現存の政府施設・機関を補完するものである。

(2) それらは婦人福祉のために政府により供給されるところのリソース（資源）を補なうものである。

(3) それらは活動するについて複雑な手続きを要しない。

(4) 独自にはたらくことができ、とりわけ、研究や調査に関連した事項についてはそのうであるといえる。
ボランティア

10.13 民間の任意団体は専門的な次のような特別のプログラムでもつて、貴重な貢献をすることができるものである。—すなわち、働く母親の子供のための保育所の経営、働く母親のための寄宿施設の経営、若年女子のための職業訓練施設の運営、母体保護のための婦人教育、及び職業上の安全・衛生教育等である。

- (1) 性別に基づくところの婦人に対する差別待遇の禁止及び同質の労働に対しては、女子にも同一の賃金を保証するというこれらの政策は、国の経済的成長により促進され且つ履行できる筈である。ところでこのばあいこの経済的成長は、雇用機関の増大をはかること、若年女子及び成年婦人労働者のための基礎的・職業的・専門的技術的教育を施すための便宜の供与、（必要に応じての）法的措置労働基準監督機構の整備、法令の改正等の措置を通じての政府の施策実行、労働組合主義及び、（労・使の）団体協約の推進等を指向するものである。

（ 3.3 ～ 3.9 節 ）

- (2) 児童・若年労働者のための労働保護に万全を期するにあつて、大半の国々が直面している主要な問題として、次のようなものが挙げられる：—
すなわち、

①雇用許可のための最低年令に関して、あまりにも多様な規定があるということ、②義務教育の制度が皆無であるか、または、完備していないということ、③就学年令の児童の間に占める中途退学者の数が高率であること、④健康診断を実施するための医療施設の不足、⑤児童の年令認定の困難、がそれらである。

（ 4.4 節 ）

- (3) 労働法の中の保護規定についての例外及び適用緩和の供与にあつては、慎重且つ控え目に行なうべきで、更には、純然たる経済上の見地からのみに限るべきで、とくに、労働市場の状態ともならみあわせて行ふべきである。

（ 4.6 節 ）

- (4) 労働基準監督機関は、児童が保護規定の緩和の適用を受けて合法的に雇用されているばあいであつても、搾取されるなどのことのないよう監視を怠つてはならない。

（ 4.7 節 ）

- (5) アジアの大半の諸国においては、労働法は、非農業の分野にのみ適用できることになっており、多くのばあい、納屋工場や手工業の工場等はその適用から除外されている。監督の対象から外されている分野については、法の制定が必要であるばあいもあろうし、とりわけ、婦人・児童の雇用率の高いところについては、とくにその必要があるであろう。

(5.5 節)

- (6) 国際労働基準を履行するにあたって、経験されるところの困難の主要なものは：—

- 法の履行の範囲が、法を補完すべき公営の社会保障対策の不備のために、制限されるということ。
- 保護規定の（遵守に）伴う経費、例えば、保育所の設置を要求するような規定は、新たに女子を雇い入れようという動機を弱めるような働きをするものであること。
- 婦人・雇用許可年令未満の若年者・児童が自からを基準以下の労働条件でもつて「安売り」して雇用に応じようとする傾向のあること。

(5.7 節)

- (7) 労働基準監督官は、自から、適当且つ堅実な目標を樹ていることにより、更には、次のようなことを励行することによつて、婦人・若年労働者の問題を効果的に処理できる筈である。すなわち、婦人・若年労働者の問題について、集中するために、特別監督を行なうこと、監督の過程の中の教育的且つ説得的な面に従来にもまして力を注ぐこと、そして、監督の質及び適用範囲の改善を行なうこと等である。

(6.7 節)

- (8) 衛生・安全・福祉に関連した労働監督は出来得る限り単一の権力機関の総括的な管理の下におかれることが出来る筈である。

(6.11 節)

- (9) 労働基準監督官には勤務の上で、特別に企画されたコースによる訓練を受けさせるべきで、且つそれは、入職時に行なうもの及び再訓練的なタイ

ブのものと両方共が必要である。

(7.2 及び 7.3 節)

- (10) 労働基準監督官の訓練のためには、労働行政に関する総合的な訓練プログラムの中に組みこまれるような基幹的なプログラムがあつて然るべきである。

(7.6 節)

- (11) 「勤務上訓練」の企画がより一層効果的に履行されることに万全を期するために職場組織が整備されなければならない。

(7.7 節)

- (12) 人事政策 — とくに配転及び昇進との関連におけるそれは一業務遂行の過程で専門・^{プロフェッショナル}（技術）職的意識が育つていくように指向されなければならない。そして、それを達成するために訓練プログラムが企画されるのである。

(7.9 節)

- (13) ILO は、国営レベルの訓練の推進に、訓練用の資料の供給ならびに、その円熟した職員等を訓練施設や勤務上訓練の関係のポストに委嘱するなどの方法で力を貸すことが出来る筈である。

(7.10 節)

- (14) アジアにおける労働行政の強化をはかるというILOのプロジェクト（計画）の状況の中において労働基準監督官の訓練という問題に重点がおかれるべきである。

(7.11 節)

- (15) ILO は（アジア）地域における各国間の協力を促進するため、他の国々で行なわれている「勤務上訓練」の制度及び実施状況の情報交換を促進し且つ、情報及び専門的知識の伝播に便宜を与えるために、人事交流を通じて助力できる筈である。この訓練は関係国及びILOによつてその効果について追跡調査されなければならない。

(7.12 節)

- (16) 法違反があるばあい、監督官はその是正のための猶予期間を与えたり、警告を発する等の措置のあと、最少の期間内にその是正の処置がとられるよう要求すべきである。

(8.4 節)

- (17) 監督官は、監督に対する妨害に対しては、もしその必要があれば、他の部局の協力を求めるなどして、毅然として対処すべきである。

(8.6 節)

- (18) 監督官は、工場閉鎖や機械の運転停止を命じるばあい、その権力の行使にあつては、細心の注意を払つたり、充分な専門的な助言を得た後に行なうべきである。

(8.7 節)

- (19) 監督官は政府に対して、フィードバックインフォメーションの供給源としても機能すべきであり、且つ又、労働基準改善についての^{ダイナミック}強力な政策を発展させ且つ履行するについて政府に働きかけるために、その現場経験をいかすべきである。

(8.8 節)

- (20) 監督官は、管理的・調査的な機能を果た当局者であると同時に、事業主・労働者に対して専門・技術的情報を供給するための忠告的・助言者的な媒体としても機能すべきである。

(8.9 節)

- (21) 労働基準監督官庁は、統計的レポートの発行、研究・調査及びセミナーへの参加、マスコミの大々的利用などにより、公衆に対する情報の伝播において、重要な役割を演ずることができる筈である。

(8.10 節)

- (22) 監督官は、もし企業レベルの労・使の合同委員会と協力的に仕事をすることができるならば、その任務を効果的に遂行できる筈である。

(8.12 節)

- (23) 官営であれ、民営であれ、勤労者教育の団体は勉強会、マスコミによるキャンペーン、セミナー、カウンセリング・サービス等の方法で、安全・予防に関し、婦人・若年労働者の教育のためのプログラムを企画すべきである。

(9.4 節)

- (24) 標準以下の衛生状態を望ましいレベルにまで引き上げるためには、工場及び地区レベルでの補充的職場安全・衛生サービスを、労・使との協力において推進することが必要である。

(9.1 節)

- (25) 事業主及び、その団体は従来以上に、職場衛生の向上をはかることに参加する。

(9.3 節)

- (26) 職場内の改善された健康管理施設及び国営レベルの職業衛生施設は、安全・衛生監督官署の業務の補完的な機関としての働きが出来る筈である。

(9.3 節)

- (27) 労働部は、勤労婦人の健康を増進するために、「家族計画」関係の諸機関と積極的な協力関係を保つべきで、このことは、重度の人口問題に直面している国々においては、特に必要である。

(9.6 節)

- (28) 勤労婦人・年少者の適正な健康水準を達成するために、福祉的なプログラムがうつて然るべきである。職場内に政府の補助金などでもうける「酒保」的な施設、社会保険の特別給与などでもうける食料品配給店、及び職場の外での消費者協同組合等を通じて展開される栄養プログラムを運営することが望ましい。

(9.7 節)

- (29) 政府は、安全・衛生のために特別な対策を講じることに伴なり社会的負担を分担するよう、経営者に対して、優良な職場安全・衛生・福祉プログ

ラムについては税法上の恩典を与えるというような奨励的な動機づけを行なうなどにより、勧奨することができる。

(9.7 節)

- (30) 職場安全・保健・福祉について、よりよき規準をもうけんがためには、福祉資金の設定がなされるよう奨励されるべきである。

(9.7 節)

- (31) アジアの情勢の中においては、「婦人少年局」のような専門機関の創設については、賛・否両論がある。これは、今後更に一層の研究・調査を必要とするところのもんだいである。

(1 0.2 及び 1 0.3 節)

- (32) 政府に対して、婦人・児童・若年者の雇用及び福祉に関連のある政策的な事項について、助言するために、政府、使用者、労働者及び民間任意奉仕機関・団体の代表から成るところの諮問委員会が設立されてもよいわけである。

(1 0.6 節)

- (33) 婦人・年少者の問題をとくに取扱うために、専門行政的な班もしくは上級職員達が、現存の労働者もしくは労働基準監督官庁に配属されることがある。

(1 9.7 節)

- (34) 労働基準監督官達は、フィードバック的（反射・還流的）情報の重要な供給源であるので、政府の政策企画過程の母体例えば、「企画庁」のような官庁と交渉をもっているべきで、すなわちそうであれば、彼等が現場で得た知識・経験・情報が、次のような事項についての企画・立案にあつて即座に参考に供し得る筈である。

マンパワー

- すなわち、労働力計画及び行政、雇用、家族計画、職業教育、産業衛生、労働立法、及び社会保障である。

(1 0.8 節)

- (35) 労働基準監督業務及び、それより派生する問題に関する事項について、労働省及び他の省庁間で政府レベルの適正な協力がなされるべきである。同じ見地から、国レベルと同様、地方レベルに於ても同様の協力関係が保たれるべきである。

(1 0 . 1 0 節)

ボランティア

- (36) 婦人・児童問題関係の民間任意奉仕機関・団体は、その活動に対して、奨励を与えられる必要がある。すなわち、それは、それらの団体が、婦人・児童のための特別プログラムを実施する上においての政府の機能や資源を補なうのに役立つことができるからであり、且つ又、その上に、それら機関・団体は、独自で、活動し、且つ、より簡便な手続きで、サービスをしてくれるからである。

(1 0 . 1 1 ~ 1 0 . 1 2 節)

セミナーのフォロー・アップ
追跡的研究の試案

婦人・児童・若年雇用者の問題に対して、特別の注目を引くため何らかの「しくみ」を設ける必要がある。本セミナーについてのフォロー・アップ（追跡的研究）については、次のようなものが考えられる：—

- (a) セミナーの参加者の代表した各国の国内に於て、それぞれ、2～3ヶ月以内にILOにより配布が予定されているところの質問集にもとづいて、セミナーの実際的な効果について、評価を行なうこと。
- (b) アジアにおける労働行政の進展・強化のためのILOの地域的企画は、婦人・児童・若年雇用者の問題に対して、格別の注意を払うことができる筈である。
- (c) いわゆるその道のベテラン・専門家より成る小集団が設立されていい筈である。—すなわち、この小集団は、国連関係もしくはその他の然るべき機関によりその運営資金が賄なわれ、婦人・児童・若年雇用者の福祉、ならびに、婦人・青少年が国家の発展のためのさまざまな努力活動に参加することを推進するために制度・施設の整備のあり方について研究するためのものである。

