

### 3. 都道府県労働局の所掌事務と労働局長の権限

#### 3.1. 都道府県労働局の事務分掌

厚生労働省設置法4条1項は厚生労働省の所掌事務を規定しており、このうち退職金共済、労働金庫、公共職業訓練及び技能検定など一部を除き、大半の労働分野における所掌事務を都道府県労働局が分掌している(同法21条1項)。

このように都道府県労働局は、出先機関ではあるが、労働分野における多数の事務を管轄地域において執行しているのであり、重要な役割を果たすことが立法府から求められているものである。

この重要な役割を果たすため、都道府県労働局長は以下の権限を有し、以下のとおり労働局に紛争調整委員会や各種審議会が設置されている。

#### 3.2. 都道府県労働局長の権限

労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政において、都道府県労働局長が独自の権限を有するばかりでなく、厚生労働大臣の権限が委任されていることが多い。

##### 3.2.1 労働基準行政

労働条件の最低基準を法定した労働基準法においては、都道府県労働局長の独自の権限として、通貨以外のものの評価額の決定(労働基準法施行規則2条3項)と休業期間等がある場合の平均賃金の算定(同規則4条)がある。

また、労働災害の防止のための最低基準を法定した労働安全衛生法においては、法律が都道府県労働局長の独自の権限を認めたものとして、①事業者に対する総括安全衛生管理者の業務の執行についての勧告(10条3項)、②特に危険な作業を必要とする機械等の製造の許可(37条1項)、③事業者に対する作業環境測定の実施等の指示(65条5項)、④健康管理手帳の交付(67条)、⑤免許の取消し・停止(74条)、⑥事業者に対する事業場の安全衛生改善計画作成の指示(78条)、⑦事業者に対する安全衛生診断の実施及び安全衛生改善計画作成に関する意見聴取の勧奨(80条)、⑧労働衛生指導医が事業場の立ち入り、関係者への質問、作業環境測定・健康診断結果記録等の物件の検査を実施させる権限(96条4項)などがある。<sup>\*3</sup>

##### 3.2.2 職業安定行政

労働者派遣法56条及び同施行規則55条は、厚生労働大臣の次に掲げる権限を都道府県労働局長に委任している。①一般派遣元事業主に対する一般労働者派

遣事業の全部・一部の停止命令(一般:法14条2項、特定:法21条2項)、②労働者派遣をする事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者に対する労働者派遣事業の適正な運営又は適正な派遣就業を確保するために必要な指導・助言(法48条1項)、③派遣元事業主に対する労働者派遣事業の目的・内容の変更勧告(法48条2項)、④派遣元事業主に対する労働者派遣事業の運営を改善するために必要な措置を講ずる命令(法49条1項)、⑤派遣元事業主に対する派遣就業に係る労働者派遣契約による労働者派遣の停止命令(法49条2項)、⑥法律違反の派遣就業の是正・防止措置及び雇用契約の申込みの勧告(法49条の2第1項)、⑦派遣先に対する派遣労働者の雇い入れの勧告(法49条の2第2項)、⑧労働者派遣事業を行う事業主及び労働者派遣の役務の提供を受ける者からの報告徴収(法50条)、⑨労働者派遣事業を行う事業主及び当該事業主から労働者派遣の役務の提供を受ける者の事業所その他の施設の立ち入り、関係者への質問、帳簿・書類等の物件の検査を実施させる権限(法51条)。また、職業安定法や雇用対策法においても、法律が認めた厚生労働大臣の助言・指導、勧告、改善命令などの権限を都道府県労働局長に委任している(職業安定法60条及び職業安定法施行規則37条、雇用対策法36条及び雇用対策法施行規則15条)。\*4

### 3.2.3 雇用均等・両立支援・パート労働行政

男女雇用機会均等法(29条2項)、育児・介護休業法(58条)及びパートタイム労働法(16条2項)においても、法律が認めた厚生労働大臣の助言・指導・勧告等の権限を事業主の事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長に委任しているのであり、これらの法律を施行するため都道府県労働局には雇用均等室が設置されている(厚生労働省組織規則763条)。

厚生労働省の調査によると、雇用均等室は、2007年度に均等法違反のあった4,547事業場に対して15,069件の是正指導を行っている。

## 3.3. 紛争解決制度

### 3.3.1 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律は、都道府県労働局長に対し、個別労働関係紛争の当事者に対する助言・指導の権限を認め(4条1項)、あつせんを行う紛争調整委員会は都道府県労働局に置くこととしている(5条1項、6条1項)。

厚生労働省の調査によると、2007年度の総合労働相談件数は997,237件(前年度比5.4%増)、民事上の個別労働紛争相談件数は197,904件(5.6%増)、助言・指導申出受付件数は6,652件(15.5%増)、あつせん申請受理件数は7,146件(3.2%増)とな

っており、年々増加している。関東地方でみると、東京都のあっせん申請件数は1,430件と一番多いものの、北関東の茨城県は168件、栃木県は144件と2～3日に1件程度の割合で申請が行われている。また、2007年度の相談、助言・指導申出、あっせん申請のいずれも件数で解雇がトップであり、昨今の雇用状況からすれば、本年度、来年度においても解雇の件数が増大することが予測される。

### 3.3.2 男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法は、都道府県労働局長に対し、紛争の当事者に対する助言、指導及び勧告の権限を認め(17条1項)、調停は都道府県労働局ごとに設置された紛争調整委員会が行うとしている(18条1項、6条1項)。<sup>\*5</sup>

委員会は、①調停のため必要があると認めるときは、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴くことができ(21条1項)、②調停のために必要があると認め、かつ、関係当事者の双方の同意があるときは、関係当事者のほか、当該事件に係る職場において性的な言動を行つたとされる者の出頭を求め、その意見を聴くことができ(21条2項)、③関係当事者からの申立てに基づき必要があると認めるときは、当該委員会が置かれる都道府県労働局の管轄区域内の主要な労働者団体又は事業主団体が指名する関係労働者を代表する者又は関係事業主を代表する者から当該事件につき意見を聴くという権限と義務が男女雇用機会均等法上与えられている。

厚生労働省の調査によると、2007年度の相談件数は29,110件、紛争解決援助申立件数は546件、調停申請件数は62件で、近年大幅に増加している。

## 3.4. 審議会

### 3.4.1 地方労働審議会

都道府県労働局に設置される地方労働審議会(厚生労働省組織令156条の2第1項)は、委員18人で組織され(地方労働審議会令2条1項)、委員は、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから都道府県労働局長が各同数を任命する(同令3条1項)。同審議会は、労働基準法、労働安全衛生法、職業安定法、労働者派遣法などの法律の施行及び公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議し、意見を述べる(厚生労働省組織令156条の2第2項)。<sup>\*6</sup>

### 3.4.2 地方最低賃金審議会

都道府県労働局長は、地方最低賃金審議会の調査審議を求め、その意見を聴いて、地域別最低賃金の決定をしなければならない(最低賃金法10条1項)。

最低賃金法は、地域別最低賃金は地域における労働者の生計費及び賃金並びに通常の事業の賃金支払能力を考慮して定められなければならない(9条2項)、労働者の生計費を考慮するに当たっては、労働者が健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるよう、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとしている(9条3項)。

## 4. 労働局のブロック機関化の問題点

### 4.1. 「ブロック機関化の必要性」について

そもそも「第2次勧告」においては、組織の見直しの基本的考え方として、同一府省における出先機関の統廃合及び府県単位機関のブロック単位への統廃合を示しているが、具体案としては、都道府県労働局と地方厚生局との統合・ブロック機関化だけしかない。

都道府県労働局と地方厚生局とは、厚生労働省設置法上、所掌事務が重複することではなく、単に同一省内の出先機関であるというにすぎず、これだけでは組織を統合する必要性も合理性もない。

また、地方厚生局は、厚生労働省組織令152条によって、北海道、東北、関東信越、東海北陸、近畿、中国四国\*7、九州の7ブロックに設置されているが、厚生労働省組織規則735条の2(別表第3の2)によって、地方厚生局が設置されていない都府県には分室が設置されている。この趣旨は都道府県単位で地域の実情に応じた厚生行政が必要であることにあるのであり、このことは労働局においても異なることはない。逆にブロック機関化すると、業務運営に地域住民の意向が反映されることが困難になる。

都道府県労働局と地方厚生局を統合してブロック機関化すると、労働者にとってアクセスしにくくなり、地域に実情に応じた臨機応変の施策をとることも困難となる。そればかりか、ブロック機関化によってかかる費用に対して効果はあるのかは疑問であり、行政の効率化にはつながらず、経費節減にもならないというべきである。

### 4.2. 労働基準行政について

#### 4.2.1 権限行使の困難性

労働基準法及び労働安全衛生法が都道府県労働局長に認めた上記各権限は、労働者の生存権(憲法25条)や勤労の権利(27条1項)を保障し、「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」(労働基準法1条1項)労働条件を事業

者に遵守させるため重要な権限である。

特に安全衛生の分野において、都道府県労働局長は、重要な権限を多岐にわたり有しているが、近時は重大災害\*8は高水準にあり、派遣労働者の労働災害も増加しているのもあって、各管轄地域内の事業場をきめ細かく取り締まっていかなければならない。しかるに、労働局がブロック機関化して管轄地域が広域になると、現在人員削減が進行していることからしても、これらの権限を適時に適正に行うことが困難になる。

#### 4.2.2 捜査の困難性

また、労働基準法違反や労働安全衛生法違反は所轄の労働基準監督署が送検しているが、実際は労働局労働基準部監督課の特別司法監督官が捜査をしているのであり、監督官が都道府県単位で設けられている地方検察庁から捜査の指揮を受けつつ、自ら捜査を担っているのが実態である。

ブロック機関化により広域化すると、監督課が捜査や所轄への指揮、地検との協議を行うことが困難になる。

#### 4.2.3 行政の非効率化

都道府県労働局長の権限を機動的に行使しようとするれば、交通機関や情報通信手段が発達したとはいえ、労働局の職員や所轄の労働基準監督署及び職業安定所の職員が遠方の地域への出張等を強いられるのもあって、行政の効率化に反することになる。

### 4.3. 職業安定行政について

現在横行している「派遣切り」といわれる派遣労働の契約解除には違法性を有するものも多々みられることからすれば、都道府県労働局長は、厚生労働大臣から委任を受けた権限を適正に行使して、派遣労働者の保護を図らなければならない。抜本的には労働者派遣法等の改正により非正規労働者保護規制を強化すべきであるが\*9、改正前の段階であっても現行法を十分に活用し、都道府県労働局長は、管轄地域の派遣労働者の保護を図るよう権限行使をすべきである。

また、職業安定法及び雇用対策法は、労働者に就業の機会が与えられ、その有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図ること等を目的としているものであり、都道府県労働局長は法律の目的に沿って雇用対策を実施しなければならない。

しかし、都道府県労働局がブロック機関化すると、これらの権限が適時に適正に行

われず、地域の実情に応じた雇用対策が実施できなくなる。

法改正により非正規労働者保護規制が強化されない限り、景気の変動により今後も「派遣切り」や「非正規切り」が行われるおそれは大きいのであり、国が責任を持って労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図る職業安定行政を実施すべきである。

#### 4.4. 雇用均等行政について

雇用均等室の人員は現在でも全国で200名程度しかいないのであり、是正指導が急激な増加傾向にあることからすると、ブロック機関化した労働局では、適時かつ適正な是正指導がさらに困難になる。

#### 4.5. 紛争解決制度について

##### 4.5.1 労働者の権利救済や利便性

紛争解決援助やあつせんないし調停の申請が増加しているのは、都道府県ごとに無料で利用できる紛争解決制度を整備していることも一因に挙げられる。しかし、紛争調整委員会は労働局にしか設置されないから、労働局から遠方の地域に居住・勤務する労働者はあつせんや調停のために出頭することが困難となる。例えば、関東地方を管轄する「関東労働局」を東京都に設置すると、いくら交通機関や情報通信手段が発達したといっても、茨城県や栃木県の労働者は、紛争解決援助やあつせん・調停を利用するためには、東京都に出向かなければならないことになるが、これでは申請自体が無料であっても、毎回片道数時間の移動時間をかけて、交通費まで負担しなければならないことになるので、申請自体を躊躇する労働者が出てくることは明らかである。これは、明らかに労働者の権利救済や利便性に反するものである。

##### 4.5.2 調査の困難性

また、男女雇用機会均等法上の調停事件についても、雇用均等室へのアクセスが困難となり、申請に躊躇する労働者が出てくるばかりか、労働局が遠方にあると、関係当事者の出頭を求め、その意見を聴いたり、主要な労働者団体が指名する関係労働者を代表する者から当該事件につき意見を聞いたりするなど十分な調査をすることが困難となる。

##### 4.5.3 地方との連携

「第2次勧告」の別紙2「個別出先機関の事務・権限の見直し事項一覧表」は、「都

道府県の相談対応や紛争解決の取組みを促進するため、国と都道府県等の労働相談・紛争解決関係機関の連携強化を図る」と勧告しているが、労働局がブロック機関化すれば、逆に都道府県との連携を図ることが困難となり、地域の実情に応じた施策をとることも困難となる。

#### 4.5.4 地方委譲

地方分権改革推進委員会においては、個別労働関係紛争解決制度を地方に移譲することが検討されていた。しかしながら、相談等の件数が増加傾向にあること、昨今の失業率悪化の状況からすればさらに解雇等の相談が増加する可能性が高いこと、この状況を適正に対応するためには国と地方が相談窓口を増やし連携を強化する必要があることからすれば、「二重行政」を理由に地方委譲をする立法事実はない。むしろ地方委譲により地方自治体の財政基盤から相談体制に地域格差が生じるおそれがあるのであり、労働者の権利救済や利便性に反するといふべきである。

#### 4.6. 審議会について

労働局がブロック機関化されると、現在都道府県ごとに設置されている地方労働審議会や地方最低賃金審議会がブロックごとに設置されることになり、業務運営に地域の労使団体の意向が反映されるのが困難になって、地域の実情に応じた調査真偽ができなくなる。

### 5. 無料職業紹介事業の地方委譲の問題点

#### 5.1. 論理の飛躍

「第2次勧告」は、「現下の厳しい経済・雇用情勢にかんがみ、国と地方自治体とが協働して地域における雇用対策を強力に推進する体制をただちに整えるべきである」と述べており、このことに異論はない。

しかし、このことから直ちに、「地方自治体が行う公共無料職業紹介事業を拡大し、地域の雇用対策が最大限の効果を発揮できるように改め」、「こうした地方自治体の役割の拡大に伴い、国の役割としての全国ネットワークの維持や雇用保険給付との不可分性にも留意しつつ、将来的には、国のハローワークの漸次縮小をはかるべきである」との結論に直結するものではない。「第2次勧告」は論理を飛躍させているものである。

#### 5.2. 憲法上の権利保障

公共職業安定所における無料職業紹介事業は、労働者の職業選択の自由(憲法22条1項)や勤労の権利(27条1項)を保障するために実施されているものであり、労働基準行政や雇用均等行政とも無関係ではない。職業安定法が2条において職業選択の自由を、3条において均等待遇を規定しているのはこの趣旨である。

また、無料職業紹介事業は、政府が管掌する雇用保険や雇用対策とも密接に関連しているものであり、労働者の勤労の権利(27条1項)を保障する趣旨からすれば、国が責任を持って一貫して実施すべきである。無料職業紹介事業のみを地方委譲すれば地方自治体の財政基盤から紹介体制に地域格差が生じるおそれがあるのであり、労働者の権利保障や利便性に反するというべきである。

昨今の雇用状況と失業率の悪化を考えれば、「第2次勧告」が雇用保険の受給資格決定に必要な書類の受付などの窓口業務を地方自治体も実施できるよう勧告するのと同様、むしろ「二重行政」により、労働者の利便性を高め、もって勤労の権利の保障を十全にすべきである。

### 5.3. ILO第88号条約

ILO第88号条約は、加盟国に無料の公共職業安定組織の維持を義務づけ(1条1項)、職業安定組織は国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される(2条)と定めている。

この趣旨は、労働者の職業選択の自由や勤労の権利を保障するためにあるのであり、これを全うするために、日本においては、厚生労働省の指揮監督下で全国に設置されている公共職業安定所が無料職業紹介事業を実施すべきである。

むしろ地方自治体においても無料職業紹介事業を実施すべきであるが、地方自治体は、都道府県労働局や公共職業安定所と異なり、国の機関の指揮監督の下にあるとは解釈されないから、無料職業紹介事業を地方委譲することはILO条約違反に当たる。

### 5.4. 行政上の支障

#### 5.4.1 国を中心とした雇用対策

「第2次勧告」は、「将来的には、国のハローワークや公共事業関係の職員の地方への移管を行うことなどにより、出先機関職員のうち、合計3万5,000人程度の削減を目指すべきである」と勧告し、公共職業安定所の職員11,000人を削減すると試算している。

しかし、昨年秋以降の日本の企業業績の悪化に対し、国も企業もこの不況に対する事前の対策を講じていなかったことからすれば、将来的に景気が回復したとし



ても、「第2次勧告」がいうように「国と地方自治体とが協働して地域における雇用対策を強力に推進する体制をただちに整えるべき」なのであり、国の無料職業紹介事業を維持し、これを基礎に地方自治体と連携を強化して地域の実情に応じた雇用対策を実施すべきである。

「第2次勧告」がいう地方委譲をした挙げ句、再び雇用不安が訪れてから地方自治体の無料職業紹介事業を基礎に雇用対策を実施しても、実効性ある雇用対策は期待できないばかりか、地方自治体の財政状況によっては地域格差がさらに拡大するおそれもある。

#### 5.4.2 刑事告発の実効性

職業安定法や雇用保険法は罰則を設けており、公共職業安定所長がこの法律違反について所轄の警察署に告発しているのであるが、この2つの法律は密接に関連していることからすれば、職業紹介にかかる罰則は地方自治体が、それ以外は国(公共職業安定所や労働局)が行うとすると、機動的で実効性のある刑事告発をすることが困難になる。

#### 5.4.3 労働者の意向反映

地方労働審議会は、公共職業安定所の業務に関する重要事項の調査審議及び意見具申を職務としているが、このうち職業紹介について調査審議できないのであれば、逆にその業務運営に地域の労働者・労働団体の意向が反映されるのが困難になり、地域の実情に応じた施策をとることができなくなる。

## 6. 中央労働委員会地方事務所の廃止の問題点

「第2次勧告」は、中央労働委員会地方事務所を廃止すると勧告している。

しかし、中央労働委員会地方事務所は、特定独立行政法人等の不当労働行為及び労働争議のあっせん・調停に関する事務を取り扱っているものであり、特定独立行政法人等の労働者・労働組合の労働基本権(憲法28条)を保障する観点から慎重に検討されるべきであるが、中央労働委員会地方事務所が不要であることについて実証的な検討をしたことは窺えない。

## 7. 結語

「第2次勧告」は、「初めに廃止・統合ありき」、「初めに地方委譲・民間委託ありき」、「初めに人員削減ありき」の姿勢が貫かれており、厚生労働省関係の労働分野における事

務・権限の見直し及び組織の見直しにかかる勧告は実証的な検討がなされておらず、拙速に勧告されたものといわざるを得ない

今こそ労働者の憲法上の権利を保障するため、「労働者保護行政」を徹底すべきであり、これに逆行する勧告には強く反対するものである。

以上

# 日本経済団体連合会

## 2008年度版 経営労働政策委員会報告

(2007年12月18日)

(抄)

### 第3章 生産性向上・多様な働き方を可能とする制度の整備

#### 1. 外部労働市場の機能改善 — 特に若年等雇用問題への対応

##### (1) 需給調整機能の強化・職業能力の向上

##### ① ハローワークなどの機能強化

ハローワークの機能は雇用のセーフティネットであり、今後とも、無料かつ全国的な職業紹介組織を維持していくべきである。その上で、現在問題となっている就職氷河期に意に反して期間従業員・パートタイム従業員・派遣社員等の道を選択した人々を対象としたサービスの提供を充実する方向で立地・サービス内容などを見直し、機能強化をめざすべきである。

平成二十一年六月十二日 衆議院厚生労働委員会附帯決議（抄） ※全会一致で可決

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

平成二十一年六月十二日  
衆議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

十五 本法による改正後の法の円滑な施行を図るため、雇用均等室の体制を整備すること。また、雇用均等室をはじめとする都道府県労働局の組織の在り方については、国民サービスの維持、労働者保護の実効性の確保、事業所の実態把握や機動的な指導、都道府県等との雇用対策の一体的推進等を図る観点から、現行の都道府県単位の組織体制の存続も含め、慎重に検討すること。

# 職業安定組織の構成に関する条約 (ILO第88号条約) (抜粋)

英 文	和 文
C88 Employment Service Convention, 1948	職業安定組織の構成に関する条約(第88号) (日本は1953年10月20日に批准)
<p>Article 1</p> <p>1. Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force shall maintain or ensure the maintenance of a free public employment service.</p> <p>2. The essential duty of the employment service shall be to ensure, in co-operation where necessary with other public and private bodies concerned, the best possible organisation of the employment market as an integral part of the national programme for the achievement and maintenance of full employment and the development and use of productive resources.</p>	<p>第 一 条</p> <p>1 この条約の適用を受ける国際労働機関の加盟国は、無料の公共職業安定組織を維持し、又はその維持を確保しなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の本来の任務は、必要な場合には他の公私の関係団体と協力して、完全雇用の達成及び維持並びに生産資源の開発及び利用のための国家的計画の不可分の一部として雇用市場を最もよく組織化することである。</p>
<p>Article 2</p> <p>The employment service shall consist of a national system of employment offices under the direction of a national authority.</p>	<p>第 二 条</p> <p>職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される。</p>
<p>Article 3</p> <p>1. The system shall comprise a network of local and, where appropriate, regional offices, sufficient in number to serve each geographical area of the country and conveniently located for employers and workers.</p> <p>2. The organisation of the network shall:</p> <p>(a) be reviewed—</p> <p>(i) whenever significant changes occur in the distribution of economic activity and of the working population, and</p> <p>(ii) whenever the competent authority considers a review desirable to assess the experience gained during a period of experimental operation; and</p> <p>(b) be revised whenever such review shows revision to be necessary.</p>	<p>第 三 条</p> <p>1 その体系は、当該国の各地理的區域について十分な数であつて使用者及び労働者にとって便利な位置にある地区職業安定機関及び適当な場合には地方職業安定機関の網状組織から成る。</p> <p>2 この網状組織の構成は、</p> <p>(a) 次の場合には再検討しなければならない。</p> <p>(i) 経済活動及び労働力人口の分布に重大な変化が起つた場合</p> <p>(ii) 権限のある機関が、実験期間中に得た経験にかんがみて再検討が望ましいと認める場合</p> <p>(b) 前記の再検討の結果改正を必要とする場合には、改正しなければならない。</p>

<p>Article 4</p> <p>1. Suitable arrangements shall be made through advisory committees for the co-operation of representatives of employers and workers in the organisation and operation of the employment service and in the development of employment service policy.</p> <p>2. These arrangements shall provide for one or more national advisory committees and where necessary for regional and local committees.</p> <p>3. The representatives of employers and workers on these committees shall be appointed in equal numbers after consultation with representative organisations of employers and workers, where such organisations exist.</p>	<p>第 四 条</p> <p>1 職業安定組織の構成及び運営並びに職業安定業務に関する政策の立案について使用者及び労働者の代表者の協力を得るため、審議会を通じて適当な取極が行われなければならない。</p> <p>2 それらの取極においては、一又は二以上の中央の審議会並びに必要な場合には地方及び地区の審議会の設置を定めなければならない。</p> <p>3 それらの審議会における使用者及び労働者の代表者は、使用者及び労働者の代表的団体が存在する場合には、それらと協議の上それぞれ同数が任命されなければならない。</p>
<p>Article 5</p> <p>The general policy of the employment service in regard to referral of workers to available employment shall be developed after consultation of representatives of employers and workers through the advisory committees provided for in Article 4.</p>	<p>第 五 条</p> <p>職業安定組織の労働者に対する職業紹介についての一般的政策は、第四条に定める審議会を通じて使用者及び労働者の代表者に諮問した上で決定しなければならない。</p>
<p>Article 6</p> <p>The employment service shall be so organised as to ensure effective recruitment and placement, and for this purpose shall:</p> <p>(a) assist workers to find suitable employment and assist employers to find suitable workers, and more particularly shall, in accordance with rules framed on a national basis—</p> <p>(i) register applicants for employment, take note of their occupational qualifications, experience and desires, interview them for employment, evaluate if necessary their physical and vocational capacity, and assist them where appropriate to obtain vocational guidance or vocational training or retraining,</p> <p>(ii) obtain from employers precise information on vacancies notified by them to the service and the requirements to be met by the workers whom they are seeking,</p>	<p>第 六 条</p> <p>職業安定組織は、効果的な募集及び斡旋を確保することができるように構成しなければならない、また、この目的のため、</p> <p>(a) 労働者が適当な職業を見出すこと及び使用者が適当な労働者を見出すことを援助し、特に、全国的に適用される規程に従つて次のことを行わなければならない。</p> <p>(i) 求職者を登録し、その者について、職業上の技能、経験及び希望を記録し、職業紹介のために面接し、必要な場合には、その肉体的及び職業的能力を評価し、並びに適当な場合にはその者が職業指導又は職業訓練若しくは職業再訓練を受けることを援助すること。</p> <p>(ii) 使用者が職業安定機関に通告する求人及び使用者の求めている労働者の具備すべき要件について正確な情報を使用者から得ること。</p>

<p>(iii) refer to available employment applicants with suitable skills and physical capacity,</p> <p>(iv) refer applicants and vacancies from one employment office to another, in cases in which the applicants cannot be suitably placed or the vacancies suitably filled by the original office or in which other circumstances warrant such action;</p> <p>(b)~(e) (略)</p>	<p>(iii) 職業的及び肉体的能力を有する求職者を適当な職業に紹介すること。</p> <p>(iv) 最初の職業安定機関が求職者を適当な職業に斡旋することができないか若しくは求人者を適当に充足することができない場合又は他の適当な事由がある場合には、求職及び求人者を他の職業安定機関に連絡すること。</p> <p>(b)~(e) (略)</p>
<p>Article 9</p> <p>1. The staff of the employment service shall be composed of public officials whose status and conditions of service are such that they are independent of changes of government and of improper external influences and, subject to the needs of the service, are assured of stability of employment.</p> <p>2. Subject to any conditions for recruitment to the public service which may be prescribed by national laws or regulations, the staff of the employment service shall be recruited with sole regard to their qualifications for the performance of their duties.</p> <p>3. The means of ascertaining such qualifications shall be determined by the competent authority.</p> <p>4. The staff of the employment service shall be adequately trained for the performance of their duties.</p>	<p>第九条</p> <p>1 職業安定組織の職員は、分限及び勤務条件について、政府の更迭及び不当な外部からの影響と無関係であり、且つ、当該組織上の必要による場合を除く外、身分の安定を保障される公務員でなければならない。</p> <p>2 職業安定組織の職員は、国内の法令で定める公務員の採用に関する条件に従い、その任務の遂行に必要な資格を特に考慮して採用しなければならない。</p> <p>3 前記の資格を認定する方法は、権限のある機関が決定する。</p> <p>4 職業安定組織の職員は、その任務の遂行のため適当な訓練を受けなければならない。</p>

○ 主要な批准国

ベルギー カナダ デンマーク フィンランド フランス ドイツ 日本 オランダ ノルウェー  
ポルトガル スペイン スウェーデン スイス 等