

ILO94号条約の規範的意義に関する考察（下）

清 水 敏

はじめに

1. 94号条約の概要
2. 本条約の適用範囲 (以上 5月号)
3. 公契約への労働条項の挿入 (以上 8月号)
4. 実効性を確保するための諸措置 (以下 本号)
 - (1) 公開ならびに監督及び記録の保存 (4条)
 - (2) 違反に対する制裁措置 (5条)
5. まとめにかえて

4. 実効性を確保するための諸措置⁽¹⁾

本条約の主たる条文を考察してきたが、最後は、公契約における労働条項の実効性を確保するための措置に関する第4条及び第5条である。本条約が採用する実効性確保措置は、「公開ならびに監督及び記録の保存」と「違反に対する制裁措置」である。前者が第4条、後者が第5条において規定されている。

(1) 公開ならびに監督及び記録の保存 (4条)

本条約4(a)条は、以下のように規定している。すなわち、法律、規則もしくはそ

(1) 本稿の(上)および(中)における目次では、4.は、「強制措置」としていたが、内容的には、本条約の実効性を確保するための諸措置が規定されていると思われるため、あえて「実効性を確保するための諸措置」に変更した。

の要請を実施するその他の文書は、(i)すべての関係者に知らしめなければならない、(ii)その遵守について責任ある人を定めなければならない、かつ(iii)その労働条件を関係労働者に知らしめる掲示を規定しなければならない。また、条約4(b)条は、他の方法によって効果的な実施を確保することが難しい場合には、法律、規則もしくはその他の文書は、(i)労働時間および労働者に支払われた賃金の十分な記録の保持および(ii)効果的な実施を確保するために十分な労働監督制度を規定しなければならないとしている。

① 制定過程

a. 各国政府への質問項目

4条の制定過程をみると、まず、事務局作成の「法律及び慣行報告書」においては、労働条項の実施に関する監督システムをどのように構築すべきかが主要な関心事であったことが窺われる。この点に関する各国の状況は多様であり、実施監督権限を契約締結当局に付与する国が存在する一方で、通常の労働法令を監督する権限を与えられている機関（主として労働省）に付与する国もあった。また、当時のイギリスでは、公正賃金決議が遵守されているか否かの問題は労働省に報告され、当事者の交渉によって解決できない場合には、同省によって独立の審判所に付託されることとされていた。しかし、実際には、同決議の円滑な実施に大きな役割を果たしていたのは、「公正賃金諮問委員会（Fair Wages Advisory Committee）」であり、同委員会は、契約締結省庁、財務省及び労働省の代表から構成され、その役割は、公正賃金決議がもっとも円滑に実施されるように契約締結省庁に対し助言することであり、また、より一般的には、「政府側の契約締結者が公正賃金の支払い問題を処理するに際して、省庁間の取り扱いの統一及び協力を促進するために有用と思われる勧告を行う」ことであったという⁽²⁾。

また、事務局は、各加盟各国が労働条項の実効性を支えるその他の措置として、作業所の見やすい場所に労働条項等を掲示すること及び労働監督制度を前提としての労働時間及び賃金の記録を保存すること等を採用していることに着目した。

このような各国制度の実情を踏まえて、事務局は以下のような質問を各国政府に行った。

「18. (a) 国際規範は、公契約における公正賃金条項の効果的な実施を確保する

(2) ILC, 31st Session, 1948, *Fair wages clauses in public contracts*, Report VI (b)(1), p.32.

のに適した監督制度を整備すべきことを規定すべきか。

- (b) 国際規範は、監督制度が一般的な労働監督制度であるべきことを規定すべきか。

19. 国際規範は、以下のことを規定すべきか。

公契約における公正賃金条項に関する法律もしくは規則が

- (i) 全ての関係者に知らしめられるべきであり、
- (ii) その遵守につき責任ある者を定めるべきであり、
- (iii) その違反について十分な刑事的制裁を規定すべきであり、
- (iv) 関係ある設備及び作業場において見易き箇所に労働条項を掲示することを要求すべきであり、かつ
- (v) 関係労働者が労働する時間及びこれに支払われる賃金の十分な記録の保持を規定すべきであること。」⁽³⁾。

b. 各国政府の回答及び事務局の論点整理

これに対する各国政府の回答であるが、まず、18項の監督制度に関しては、この趣旨に賛同しつつも、条約ではなく勧告の中に盛り込むべきである旨の見解及び単に監督する義務のみを明記すれば足りる旨の意見のほか、実効性の確保は、当事者、とりわけ労働組合の力で実現すべきであり、監督制度を設けることに反対する意見も提出された。

これを受けて事務局は、総会の第一次討議において検討されるべき論点を以下のように整理した。

「9. 本条約を実効あらしめるため、法律及び規則は、

- (i) すべての関係者に知らしめられるべきこと、
- (ii) これの遵守につき責任ある者を定めるべきこと、
- (iii) 労働者にその労働条件を知らせるため関係ある設備及び作業場において見易き箇所に掲示することを要求すべきこと、
- (iv) 関係労働者が労働する時間 (hours) 及びこれに支払われる賃金の適当な記録の保存について規定すべきこと、

(3) *ibid.*, pp.33 and 35.

(v) 有効な実施を確保するに十分な監督制度の維持について規定すべきこと。」⁽⁴⁾。

この論点整理において注目すべき点は、労働条項を遵守させるために一般的な労働監督制度の利用を義務づける規定を設けること（質問項目18項）について、事務局は各国の同意を得ることは困難と考え、一般的な労働監督制度を利用するか、それともその他の監督的な措置をとるかについて各国政府の裁量に委ねる方針を採用したことである。（9項の(v)）。他方、質問項目19項については、事務局は、広範な政府の支持が得られたと判断し、上記質問項目に列挙された内容を基本的に維持することとした。ただし、若干の変更点があった。それは、各国政府に対する質問項目中の19項の(iii)を、制裁を規定する論点整理項目の第10項へ移すとともに、前記の質問項目第18項の監督制度に関する規定を論点整理項目の第9項の(v)に入れ込んだことである。こうして、現行条約4条の骨格は、この段階においてほぼ確立したが、なお、賃金委員会において若干の修正が施された。

c. 賃金委員会における修正

事務局が整理した上記の論点は、賃金委員会において審議に付された。ここにおいてイギリス政府委員は、論点整理第9項(iv)の記録の保存について、このパラグラフの後に、「効果的な実施のために他の措置が機能している場合を除いて」という文言を追加すべしとする修正案を提出した。その趣旨は、事務局原案によれば労働監督制度によって公正賃金条項を実施する義務を批准国に課すことを示唆しているが、加盟国においてこれとは異った方法で、実効性を担保するための効果的な手段が存在している場合がありうるので、このような手段を混乱させるべきではないというものであった。この修正案は、契約者に個々の労働者の労働時間や賃金額を記録し、保存することを義務づけることによって、最終的に労働監督制度を通して本条約の実効性を担保しようとする事務局案に反対するものであった。これに対する反対論は存在したものの、最終的にイギリス政府⁽⁵⁾の修

(4) ILC, 31st Session, 1948, *Fair wages clauses in public contracts*, Report VI (b)(2), p.58.

(5) このイギリス政府代表の見解は、他の条項に関する修正案にも見られたところでもあるが、可能なかぎり、労使関係に政府が介入する余地を縮小しようとするものであった。

正案は採択され、併せて第9項の(v)の監督制度の維持についても同様な扱いとする旨の合意が成立した。こうして前記事務局による論点整理の第9項は、二つのグループに分割され、同項の(i)～(iii)までは、各国の状況いかにかわらなく批准国に遵守が要求されるのに対して、(iv)及び(v)は、当該国において他の措置が効果的な機能を果たさない場合にのみその実施が義務づけられることとなった。

なお、同委員会において、労働者側委員の提案に基づき、(iv)の「関係労働者が労働する時間 (hours)」を「time」に差し替える提案がなされ、これも採択された。その理由は、「hours」は、フルタイム労働に限定して解釈される虞があるというものであった⁽⁶⁾。

この賃金委員会における原案は、若干の字句修正がなされたものの、基本的に総会の第一次及び第二次討議を経て、本条約の第4条として成立した。

② 適用上の諸問題

上記のように、本条約の「有効な実施を確保するため」の「その他の措置が実施されている場合」には、本条約の実施に関する監督制度を設ける義務がなくなったため、現時点では4条の適用上、大きな問題は生じていないように思われる。

(2) 違反に対する制裁措置 (5条)

本条約の第5条は、労働条項の違反に対する制裁に関する規定である。同条1項は、「公契約における労働条項の遵守及び適用を怠る場合について、契約の手控えその他により適当な制裁を適用しなければならない」と、また同条2項は、「関係労働者をしてその正当の賃金を得さしめるため、契約の下における支払の手控えその他の方法により適当な措置を講じなければならない」と規定している。両項ともに、加盟国政府がとるべき措置については、具体的措置を例示するものの、「適当な制裁」(1項)もしくは「適当な措置」(2項)を求めるにとどめ、批准国政府に広範な裁量の余地を付与している。

(6) ILC, 32nd Session, 1948, *Labour clauses in public contracts*, Report VI (1), p.17.

① 制定過程

a. 各国政府への質問項目

この規定の制定にあたっては、「法律及び慣行報告書」において、事務局は、この点に関する加盟国の実態を踏まえて、次のような報告を行った。

「罰金を科すことは、労働法令の規定の遵守を怠ることに対する通常の制裁である。このことは、アルゼンチン、ニュージーランドおよびアメリカ合衆国におけるように、公契約労働における労働条件を規律する法律にも当てはまる。しかし、この種の法律に固有な制裁が公契約立法の中に存在する。これらは、(1) 契約の賃金規定に基づいて関係する労働者が権利を有するすべての賃金を受け取ることを確保するための十分な資金を契約に基づく支払いから控除するための措置及び(2) 契約に規定された労働条件の不遵守で有罪となった人物もしくは企業との契約の手控えを含む。」⁽⁷⁾。

(1)の例として、報告書は、カナダの立法を挙げている。それによれば、当時のカナダでは、契約者は、契約のすべての労働条件が遵守されたことを証明する誓約書を提出するまで、契約条件にもとづくいかなる金員の支払いも請求できないとされていた⁽⁸⁾。

以上の調査結果を踏まえて、事務局は、制裁規定について次のような質問を各国政府に行った。

「19. 国際規範は、以下のことを規定すべきか。

公契約における公正賃金条項に関する法律もしくは規則が

.....

(iii) その違反に対して十分な刑事的制裁を規定すべきであり、

.....

20. 国際規範は、関係労働者にすべての正当な賃金を支払われることを確保す

(7) ILC, 31st Session, 1948, *Fair wages clauses in public contracts*, Report VI(b)(1), p.34.

(8) *ibid.*, p.35. なお、「2008年報告書」によれば、現在でもカナダでは、「契約者は、彼らが、要求された賃金台帳および記録が保管されてきたこと、契約にもとづいてなされた労働に関して賃金未払 (*wages in arrears*) が存在しないことおよび彼らが認識している限りで公契約における公正な賃金および労働時間に関して法律により要求された契約条件が遵守されてきたことを宣誓する供述書を当局に提出し、賃金支払いに対する請求が承認されるまで、契約にもとづく賃金を支払うことができない。」と報告されている (ILC, 97th Session, 2008, *Labour clauses in public contracts*, Report III (Part 1B), para.165.)。

るための十分な資金が契約にもとづく支払いから控除されるべきことを規定すべきか。

21. 国際規範は、国内法令によって決定された期間中、公契約における公正賃金規定の意図的かつ頻繁な違反で有罪となった者もしくは企業に対し契約が手控えられるべきことを規定すべきか。⁽⁹⁾」

b. 各国の回答と事務局の論点整理

この質問に対する各国政府の対応は、概ね肯定的であった。そこで、事務局は、各国政府の若干の見解を考慮して、総会の第一次討議において検討されるべき論点を以下のように整理した。

- 「10. (a) 公契約における労働条項の遵守及び適用を怠ることにつき十分な制裁が規定されるべきこと。
- (b) 関係労働者に正当なあらゆる賃金が支払われることを確保できるような十分な資金が契約にもとづく支払いから控除されるべきこと。
- (c) 重大かつ頻繁な違反で有罪となった人物もしくは企業との契約を手控えるべきこと。」⁽¹⁰⁾

この論点整理の中で、事務局は、10項の(a)において、刑事制裁を義務づけることこそ避けたものの一般原則として、労働条項違反に対する十分な制裁措置を設けることを義務づけるとともに、最低限の具体的制裁措置として、関係労働者の賃金の支払いを確保するために、当局が契約にもとづき契約者に支払うべき対価の支払いを手控えること及び重大かつ頻繁な違反で有罪となった個人もしくは企業との契約を手控えるべきことを提起した。前者は、労働条項を遵守しなかった契約者に対する制裁措置であるとともに、関係労働者に対する賃金を確保するための措置であった。

c. 賃金委員会における修正

上記の事務局の論点10項は、賃金委員会において大幅な修正を受けることと

(9) ILC, 31st Session, 1948, *Fair wages clauses in public contracts*, Report VI(b)(1), pp.40-41.

(10) ILC, 31st Session, 1948, *Fair wages clauses in public contracts*, Report VI(b)(2), p.58.

なった。すなわち、同委員会においてイギリス政府委員は、次のような修正案を提出した。

「公契約における賃金及び労働条件に関する条項の規定の遵守及び適用を怠ることについて、契約の手控えもしくはその他の方法によって、十分な制裁が課されるべきこと。」

この提案の趣旨は、制裁を決定するにあたり、当該国政府に裁量の余地を与えるべきであるとするものであった。この修正案には、オーストラリア及びスイスの政府委員が賛成の意思表示をしたが、他方で、アルゼンチンならびにウルグアイ政府委員及び労働者側委員から有力な反対意見が提出された。その理由は、公契約労働に従事する労働者の正当な賃金の支払いを確保するには不十分であるというものであった。

こうした対立を解消するために、アメリカ合衆国政府委員は反対論を考慮して、イギリス政府委員の提案に次の文言を付加することを提案した。

「関係労働者がすべての正当な賃金を支払われることを確保するために、契約にもとづく支払いの手控えもしくはその他の方法により、十分な措置が取られるべきこと。」

この提案が賃金委員会において採択された。これを受けて事務局は、10項を次のように修正し、これが総会に提案されることとなった。

「10. (a) 公契約における賃金（手当を含む。）、労働時間及びその他の労働条件を遵守及び適用することを怠ることについて、契約の手控えその他の方法により、適当な制裁が課されるべきこと。

(b) 関係労働者がすべての正当な賃金を支払われることを確保するために、契約の下における支払いの手控えその他の方法により、適当な措置が講じられるべきこと。」⁽¹¹⁾

この修正は、事務局がまとめた第一次討議のための前記論点整理の内容に比して制裁措置に対する各国政府の裁量の余地を大幅に認めるものとなった。すなわち、論点整理の段階においては、契約にもとづく対価の支払い及び契約締結の手控えは、各国政府の具体的な義務と解する余地があったが、修正後の上記両規定

(11) ILC, 32nd Session, 1949, *Labour clauses in public contracts*, Report VI (1), pp.17-18.

には、いずれも「その他の方法 (or otherwise)」が挿入されたことによって、対価の支払い及び契約締結の手控えは、例示を意味することとなり、各国政府がそれ以外の制裁方法を採用することを容認する文言となった。この10項の(a)及び(b)は、若干の字句修正を加えられて、本条約の5条1項及び2項となった。

なお、この5条1項について若干付言すれば、以下の通りである。本条約は全体として、公契約の内容となる労働条項に焦点が当たっており、公共調達手続きの段階としては、主として公契約の締結段階が規制の中心となっている。これに対して、5条1項は、契約の手控えであるから契約の締結以前、たとえば、入札参加業者の決定段階における規制を視野に入れているといえよう。また、ここでは、公契約に定められた労働条項の遵守または適用を怠った事業者等に対しての契約の手控えその他の措置のみが規制の対象となっており、当該国の労働法令に遵守または適用を怠ったことに対する制裁は規制の対象になっていないことに留意する必要がある。ただし、いうまでもなく、これは、当該国が独自に一般労働法令の遵守または適用を怠った事業者等に対しても入札参加の制限措置を講ずることを妨げるものではない。

② 適用上の問題点

本条に定める制裁措置については、上記のように、批准国政府に広範な裁量権限が付与されたため、本条約適用上、現時点において大きな問題は生じていないように見える。

ただし、5条2項に関して、専門家委員会が以下のような解釈を示している点に留意する必要がある。すなわち、「この義務は、公契約に労働条項を設ける義務からも、賃金の支払われなかった労働者が利用できるその他の何らかの救済措置からも独立している。支払いの手控えは、通常の司法手続きが関連労働者にとって賃金を取り戻すために利用できる場合でさえ、彼らのための付加的な救済措置と見なされなければならない。」⁽¹²⁾。これは、公契約における労働条項が設けられていても、また通常の司法手続きによって未払い賃金の請求が可能であっても、なお、批准国は、関係労働者の賃金の支払いを確保するための「適当な措置」を講ずべき義務があるとの解釈を示したものといえよう。

(12) See the direct request addressed to Cameroon in 2007.

なお、本条1項の履行に関する典型的な事例として、2008年報告書は、「労働条項に関する規範の順守を怠った契約者もしくは下請事業者は、権限ある労働機関が決定した期間、契約者もしくは下請け事業者として認められなくなる」制度を設けるデンマーク等の例を挙げている⁽¹³⁾。

また、2008年報告書によれば、2項に関連して批准国の多くは、「当該契約の履行に関して賃金が未払い状態にある場合、関連法令は何らかの金員の支払いの停止を定めている」ことが指摘されている⁽¹⁴⁾。そして、具体的には、スペイン及びポルトガル等では公契約にもとづいて事業者を支払われるはずの金員から未払い賃金を控除する旨の規定を設けており、この場合、控除された総額は、事業者を支払われたものとみなされることとされているという⁽¹⁵⁾。

5. まとめにかえて

これまで考察してきたように、本条約は、公共調達にあたり政府もしくはその他の公的機関と民間企業との間で締結される公契約に労働条項を挿入することを通して公契約の履行に携わる労働者に「公正な労働条件」を享受させようとするものである。ここにおける「公正な労働条件」とは、第一義的には産業別労使団体の交渉によって決定された労働条件を意味する。それゆえ、公契約における労働条項は、産業別労働協約に定められた労働条件を反映したものでなければならないことになる⁽¹⁶⁾。こうして、少なくとも、本条約の根底には、国等の公的機関は、公契約に携わる労働者が当該産業もしくは地域において多くの同種労働者が一般に享受している労働条件より劣る条件で生産された商品またはかかる条件で提供されるサービスを購入すべきではないとの考え方が存在するといえよう。

国際的にみるならば、このような考え方に立脚する本条約等の意義は、今日でも失われてはいないといえよう。それどころか、我が国にみられるような「公務の民間化」は、他の先進諸国にも広く認められるところであり、公的サービスに従事する民間労働者の比重

(13) ILC, 97th Session, 2008, *Labour clauses in public contracts*, Report III (Part 1B), para.161.

(14) *ibid.*, para.165.

(15) *ibid.*, para.166.

(16) 他方、本条約の制定過程において、産業別労働協約が存在しないか、又は未発達の加盟国への対応措置について、必ずしも十分な検討がなされなかったことは否定できないように思われる。

が大きくなっている実情を考慮するならば、むしろその意義は拡大しているといっても過言ではない⁽¹⁷⁾。

しかし、公共調達システムが発展し、複雑になっている現状⁽¹⁸⁾を考慮するならば、公契約に従事する労働者を保護する有効な手段は、必ずしも公契約への労働条項の挿入に限定されるわけではないように思われる。たとえば、政府が当面促進しようとする労働政策を積極的に実施する事業者に対して、公共調達手続きの各段階（たとえば、入札に参加する段階、事業者を選定する段階および事業者と契約を締結する段階等）において一定の優遇措置をとる等の方法も十分検討に値するものといえるであろう。すなわち、このような政府の施策は、公契約に従事する労働者の労働条件を維持・改善するための方策として本条約が定める公契約における労働条項と同程度に評価されるべきではないであろうか。

先に、EU加盟国の一部が「94号条約離れ」ともいうべき行動に出ていることを紹介した⁽¹⁹⁾が、これらの国の行動も、このような政府独自の施策を必ずしも積極的に評価しない本条約に対する不満の現れと解することも可能であろう。たとえば、この件に関して、フランス政府は、公契約において一般的な労働法令の順守を契約者に義務づけているのみならず、雇用の機会に恵まれない労働者の雇用の促進及びそのような労働者に対する職業訓練等を義務づけることができる旨の法令も存在していることを挙げて、フランスの関連制度が全体として94号条約に違反するものではないことの理由の一つに挙げていた。確かに、雇用に恵まれない労働者への政策上の配慮などは、おそらく産業別労働協約において言及することは容易ではなく、政府の施策として公共調達手続きのどこかの段階において措置されることが適切な事柄とも思われる。しかし、前記の通り、本条約を踏まえた専門家委員会の見解では、公契約における労働条項を法的に義務づける仕組みが用意されていない限り、この政府独自の政策を促進するための措置だけでは本条約を遵守しているとはいえないことになる。また、本稿の最初に、現在、本条約は必ずしも各国政府に歓迎されていないことを紹介したが、その背景には94号条約自体が必ずしもこのような現代的な要請に応えきれていないことがあるように思われる⁽²⁰⁾。

(17) 専門家委員会も2008年報告の中で同様な見解を示している。ibid., para.304.

(18) 本稿では、この点に触れることはできなかったが、専門家委員会は、2008年報告書において、近年の新しい調達形態の利用拡大及び調達のグローバル化等を挙げて、本条約を取り巻く環境が制定当時に比して著しく変化していることを指摘している。ibid., para.180.

(19) 本稿（中）3.（2）の④参照。

(20) さらにいえば、本条約は、もともと公共調達システムとの調整という観点で希薄ではなかったろうか。それが近年の公共調達システムの多様化、複雑化にともなって顕在化しているように見える。

ところで、このような政府の施策を促進するために公共調達システムを利用することは、本条約の本来の趣旨に反するであろうか。前述のように、そもそも本条約の根底には、「模範的使用者論」が存在していたはずであり、この考え方に立脚すれば上記の政府独自の手法も本条約の趣旨に反するとはいえず、十分な評価が与えられるべきであろう。

以上のように、94号条約の今後の課題は、合理的な調達システムの構築を前提にそれとの調和をはかりつつ、公契約に従事する労働者の労働条件を維持・向上させるための多様な方策を模索することではなかろうか。本条約は、今後、このような方向を念頭に置きつつ再検討すべき段階に来ているように思われる。これは、国際的にみても、各国における産業別労働協約の適用範囲が狭まり、労働条件決定に与える影響力が弱まりつつある状況の下においては、なおさら考慮されるべき事柄であろう。

もっとも、このような見解に対しては、公契約に従事する労働者の労働条件の「公正さ」をいかに担保するかとの視点に欠けるとの反論が予想される。すなわち、94号条約は、産業別労働協約を前提とし、この労使合意によって決定された労働条件こそが「公正」であるとの認識を前提としている。他方、上記の私見は、必ずしも集団的労使合意のみを前提とするものではなく、政府のその時々々の労働政策を実現する手段として性格を有することになるため、厳密な意味における「公正さ」を欠く虞れがあるからである。しかし、私見を前提にした場合でも、ある程度までの公正さを担保することは不可能ではない。この点で参考になるのは、本条約2条3項である。そこでは、「契約に挿入されるべき条項の条件及びこの変更は、権限ある機関が関係ある使用者及び労働者の団体（かかる団体が存在する場合）と協議の上、国内事情にもっとも適すると認められる方法でこれを決定しなければならない。」と規定されている。この規定を考慮すれば、公契約を政府の労働政策を実現する手段として位置づけ、その政策内容及び実施方法を決定するにあたって、同様の集団的な労使協議の場を設けることは難しくはないように思われる。この措置によって、産業別労働協約の定める労働条件ほどの「公正さ」を確保することは難しいとしても、一定程度の「公正さ」を確保することは可能であろう。

最後に、本条約に対する我が国のスタンスについて一言付言しておきたい。いうまでもなく、産業別労働協約の発展を見なかった我が国では、本条約を批准しても、直ちに公契約に従事する労働者の労働条件に影響を及ぼすことは期待できない。それにもかかわらず、本条約を批准する意味があるとすれば、それは、「政府は模範的使用者でなければならない。」との原則を我が国の公共調達システムに組み込み、定着させることであろう。これは、「働き方改革」が叫ばれている昨今、政府が推進しようとしている各種労働政策を積極的

に実施している事業者及び下請事業者に対して優遇措置を講ずる等の施策を促進することにつながるであろう。周知のように、労働基準法をはじめとして、昨今の労働法令においては、各種の努力義務規定及びガイドライン等が設けられているからである。さし当り、わが国としては、公契約条例の実践を通して、合理的な調達システムを構築し、それとの調和をはかりつつ、これらの労働政策上の努力目標の達成を加速させることが課題となる⁽²¹⁾。

(しみず さとし 早稲田大学社会科学総合学術院教授)

キーワード：政府（公共）調達／ILO94号条約／公契約／
EU公共調達指令、労働条項

(21) このような構想は、すでに我が国でも入札改革および公契約条例の制定運動のなかで提示され、一部の公契約条例の中で実現してきたところである。この点に関して、武藤博己『入札改革』（岩波新書 2003年）135頁以下、全日本自治団体労働組合『公契約における公正労働基準の確立に向けて — 説明資料』（2005年）等を参照されたい。

なお、ようやく近年に至り、国においても、政府の施策を促進するために公共調達を積極的に利用しようとする動きが生まれた。すなわち、2016年以降、女性の活躍推進に向けて「公共調達」の活用が示唆されてきたが、平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定され、国及び公庫等の役務または物件の調達にあたって、女性の活躍推進に関する取組実施状況が優れた事業主等に対し受注の機会の増大等の施策を実施することが定められる（20条1項）とともに、地方公共団体も国に準じた施策を実施するよう努めることとされた（2項）。これに基づき、具体的な取り組み指針が策定され、公共調達にあたり、ワーク・ライフ・バランス等推進企業に対して評価項目を設定すること等の具体策が示されるにいたった（「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取り組み指針について」平成28年3月22日 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）。

また、「働き方改革実現会議」のメンバーである水町勇一郎東大教授は、同会議に提出した資料の中で、長時間労働の是正に関連して、「より短い労働時間で多様な働き方を実現している企業の支援」策として、「公共調達による優遇」を挙げている（第1回会議資料11「働き方改革の実現に向けたポイント — 労働法学の視点から」）が、今後の動きが注目されるところである。

* 本稿脱稿後、濱口桂一郎教授の「公契約における労働条項」（季刊労働法254号82頁以下）が公表されたので、あわせて参照されたい。