

対訳 IL0「変わりゆく環境における公共緊急
サービスの社会対話に関するガイドライン」
〔含 英語原文〕

宮崎, 伸光 / MIYAZAKI, Nobumitsu

(出版者 / Publisher)

法学志林協会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Review of law and political sciences / 法学志林

(巻 / Volume)

103

(号 / Number)

1

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

25

(発行年 / Year)

2005-10-17

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00006938>

【資料紹介】

対訳

ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

宮 崎 伸 光

ILO（国際労働機関）は「公共緊急サービスに関する合同会議：変わりゆく環境における社会対話」を、ジュネーブの本部において2003年1月27日から31日に開催し、その最終日に消防、警察、救急医療サービスといった公共緊急サービスに従事する労働者の健康や権利を守るためのガイドラインを採択した。

ILOがこの種の会議を開催するのは、1990年の5月9日から17日にかけて開催された「消防職員の雇用と労働諸条件に関する合同会議」以来であるが、討議の対象が「消防」から「公共緊急サービス」に拡大されたこともあり、より広範にわたる議論が密度濃く展開された。

この「公共緊急サービスに関する合同会議」は、PSI（国際公務労連：Public Services International）の強い働きかけにより、前年6月に急遽開催が決定された。その背景には、2001年にニューヨークで発生したいわゆる「9.11」事件があった。同事件で世界貿易センタービルが崩壊した際には、救助活動に向かった400名を超える消防士や警察官がその場で亡くなった。マスコミはそうした人々を英雄のごとく報じたが、現実にはそうした多大の犠牲を払いながらも、一般の人々が逃げまどう危険な場所をまさに「職場」とする公共緊急サービスに従事する労働者の労働条件は、その後必ずしも改善されることはなく、同種の危険を労働者が防衛するための対策も充分にとられたわけではなかった。PSIは、こうした点に強い危機感を覚え、ILOにおける合同会議の開催に向けて極めて精力的な活動を展開した。

なお、ILOにおいては、1999年6月の総会においてファン・ソマビア事務局長によって「あらゆるところの女性及び男性にディーセント・ワーク（decent work）を確保すること」こそILOの主要な目標であると報告されて以来、ディーセント・ワークを中核に、労働における権利、雇用、社会保護、社会対話の4つの戦略目標が打ち立てられ、あらゆる活動の再編が進められてきた。そこで、この部

法学志林 第103巻 第1号

門別活動プログラムとしては初めての「公共緊急サービスに関する合同会議」では、消防、警察、救急医療サービスなどの公共緊急サービス部門においてディーセント・ワークを確立するための社会対話（あらゆる関係者間において互いに対等パートナー関係を認め合いつつ進められる対話）のあり方を基軸として討議が進められた。

ここに訳出したガイドラインには、もとより法的拘束力はない。しかしながら、世界中から、各国政府代表22名（アドバイザー18名）、民間使用者代表5名、労働者代表21名（アドバイザー7名）、およびNGO8組織（オブザーバー参加）の参加を得て⁽¹⁾、それぞれの国における実情をふまえ、かつそうした個別事情を超えて、社会対話の重要性が再認識されたことは重い。このガイドラインの存在が広く関係各方面に知りわたり活用されることを切に願い、利用の便を考慮して対訳形式で紹介することにした。

上に述べた事情により「公共緊急サービスに関する合同会議」の開催は急遽決められたため、ILOにおいて開催の準備にかけられた時間は異例の短期間であった。会議は、事前に周到に準備された討議資料⁽²⁾に基づいて進められたが、その困難な作業が1人の日本人女性によって完璧とも言えるべき水準で達成されたことも特筆に値する。ここに担当されたILO「公共サービス上席専門員（Senior Public Service Specialist）」である友田シズエさんのお名前を記し、その労苦に心からの敬意を表す。

本稿は、2002年度法政大学特別研究助成金を受け進められた「消防救急行政のあり方に関する研究」の成果物の1つである。同研究助成に対し、ここに改めて謝意を表すとともに、予期せぬ事故により本稿の公表が遅れたことをお詫び申しあげる。

(1) 各人数は、ILO事務局作成「議事録」(Note on the Proceedings) 所収の参加者リストによる。ただし、「議事録」本文中には、このそれぞれの人数以外にも出席者があったことを伺わせる記述がある。

「議事録」は、以下に公開されている（最終確認、2005年9月11日）。

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/jmpes03/jmpes-n.pdf>

(2) 討議資料は、以下に公開されている（最終確認、同上）。

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/jmpes03/jmpes-r.pdf>

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

Guidelines on social dialogue in public emergency services in a changing environment

The Joint Meeting on Public Emergency Services: Social Dialogue in a Changing Environment,

Having met in Geneva from 27 to 31 January 2003,

Adopts this thirty-first day of January 2003 the following guidelines:

General considerations

A. A changing economic, social and security environment requires the enhancement of public emergency services (PES).¹ Such services must be adequately funded so that well-trained and properly resourced workers can deliver quality services, which are effective, responsive to different sections of community needs and defined by high standards of ethical be-

¹ Public emergency services are defined to include police, firefighters and emergency medical personnel including doctors and nurses and paramedics called to respond to an emergency situation. For purposes of these guidelines, the definition excludes military personnel.

変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン

公共緊急サービスに関する合同会議「変わりゆく環境における社会対話」は、

2003年1月27日から31日までジュネーブで開催され、

本2003年1月31日に、以下のガイドラインを採択する。

総 説

A. 経済、社会および治安面の環境がわりゆくなかで、公共緊急サービス (PES) の増強が求められている¹。これらのサービスには、よく訓練され適切な力量を備えた労働者が質の高いサービスを給付し得るように、十分な資金があてられなければならない。質の高いサービスとは、効果的に地域社会のさまざまな面の必要に応え、サービスを給付する側の高度に倫理的な行動を特性とするサービスのこ

¹ 公共緊急サービスの定義には、緊急事態に呼び出される警官や消防士、および医師、看護師、救急救命士 (paramedics) などの緊急医療職員が含まれる。このガイドラインの目的上、軍人はこの定義から除外される。

haviour on the part of service deliverers. There should be recognition of the vital role played by front-line PES workers in responding to the increasing threats to life and property in these uncertain times.

B. To these ends, all PES workers should be able to effectively exercise their fundamental rights at work, in accordance with the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, so as to achieve quality working conditions which help ensure design and delivery of quality services.

C. Social dialogue mechanisms based on the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work between PES employers and the workers should be constructed where they do not exist. Such mechanisms are the key to an effective voice in determining the conditions that make for effective services.

とである。最前線で公共緊急サービスに従事する労働者が果たす重大な役割が、この不安定な時代に生命や財産に対する脅威が増大していることに鑑み、認識されるべきである。

B. こうした目的のため、公共緊急サービスに従事する労働者のすべてが、労働における基本原則と権利に関する1998年のILO宣言に従って、自らの労働における基本的諸権利を効果的に行使できるようにするべきであり、そのうえで質の高いサービスを設計し給付することを促す質の高い労働条件が達成されるべきである。

C. 公共緊急サービス労使間に、労働における基本原則と権利に関するILO宣言に基づく社会対話のメカニズムが存在しない場合は、それが構築されるべきである。そうしたメカニズムは、効果的なサービスの諸条件を決めるときに有効な意見を導く鍵となる。

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

1. *Employment and human resource development*

Employment levels

1.1. Decisions intended to enhance services for effective delivery should balance a number of considerations;

1.1.1. application of new technologies;

1.1.2. staffing levels necessary to ensure decent work and quality working life;

1.1.3. the nature and scope of anticipated needs;

1.1.4. contingency planning for unanticipated incidents;

1.1.5. budgetary allocations and use of funds.

1.2. Investments in PES should therefore be planned so as to avoid reductions in employment which erode services over time, and where necessary to increase staffing levels so as to provide better response rates and quality.

1. 雇用および人材開発

雇用水準

1.1. サービスをより効果的に給付するための決定には、以下の諸点がバランスよく考慮されるべきである。

1.1.1. 新しい技術の適用

1.1.2. ディーセント・ワークおよび質の高い労働生活を保証するために必要な人員水準

1.1.3. 予想される需要の性質および範囲

1.1.4. 不測の事態に備える計画づくり

1.1.5. 予算配分および資金の使途

1.2. 公共緊急サービスへの投資が、やがてサービスを蝕むことになる雇用削減を避けるためや、質量ともにより良い緊急対応のために人員水準を拡大する必要があるところでは、計画されるべきである。

Employment diversity

1.3. The need to achieve greater gender, ethnic and other diversity in PES employment requires enhanced efforts to eliminate prejudice and discrimination in these services in line with the equality of employment opportunity and treatment principles set out in the ILO's Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

1.4. To enhance employment diversity, PES employers, in cooperation with workers and their organizations by means of social dialogue, should undertake to define and implement a policy on diversity. Such a policy should include as part of planning and management tools:

1.4.1. documentation and follow-up of a service's employment composition over time based on age, gender and ethnicity;

1.4.2. establishment of objective recruitment benchmarks;

1.4.3. an objective system of evaluating results.

雇用の多様性

1.3. 公的緊急サービスの雇用において、性別、民族その他の多様性をより進める必要があり、ILOの（雇用および職業における）差別禁止条約（1958年、第111号）に記された雇用機会と処遇の平等原則に沿って、これらのサービスにおける偏見と差別をなくす強い努力が求められる。

1.4. 雇用の多様性を高めるために、公共緊急サービスの使用者は、社会対話を通じて労働者および労働団体と協力して、多様性に関する政策を明確にし、実施する義務を負うべきである。そうした政策は、計画と管理手段の一部として、以下を含むべきである。

1.4.1. 年齢、性別および民族ごとの雇用構成の推移に関する記録と追跡調査

1.4.2. 客観的採用基準の確立

1.4.3. 結果を評価する客観的なシステム

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

1.5. To increase and/or maintain employment diversity, an active campaign to recruit and retain youth, women and ethnic minority candidates who are interested in and qualified for serving in PES should be an integral part of human resource planning. Recruiters' attitudinal changes should also be ensured where these are considered barriers to meeting objectives.

1.6. Measures to facilitate the achievement of recruitment/retention benchmarks may include:

1.6.1. legislation or regulation to facilitate maternity leave and reintegration to professional activity;

1.6.2. policies aimed at helping to balance work and family life such as increased access to childcare facilities;

1.6.3. analysis and action to correct career progression obstacles;

1.6.4. provision of initial and continual training opportunities linked to career development;

1.5. 雇用の多様性を高め、維持するために、公共緊急サービスの業務に関心があり、かつその資格を有する若者、女性および少数民族の志願者を採用し、定着させるための積極的なキャンペーンが人材計画に組み込まれるべきである。採用担当者の姿勢を変えることも、それが目的達成に障害と見受けられる場合には確実に行われるべきである。

1.6. 採用ないし定着のための基準達成を促す措置には、以下が含まれよう。

1.6.1. 産休と職場復帰を促す法規

1.6.2. 保育施設の利用拡大等の労働と家庭生活の両立支援を目指す政策

1.6.3. キャリア形成を阻む障害を正すための分析と行動

1.6.4. キャリア開発に結びつく新人研修や継続的な研修機会の提供

- | | |
|--|---|
| <p>1.6.5. study and provision of appropriate personal protective equipment and its effective use;</p> <p>1.6.6. ensuring a work environment free of harassment, accompanied by gender and racial sensitivity training for all staff;</p> <p>1.6.7. a complaints policy which is equitable and impartial for all staff.</p> <p>1.7. Social dialogue should be an effective means of achieving commitment to more employment diversity in PES that greater reflects the community based on age, gender and ethnicity considerations.</p> <p>1.8. To effectively apply new orientations towards community-based service in response to law and order questions, a proactive communications policy for information sharing, the building of trust and the creation of partnerships between PES, especially police, should be achieved primarily through better diversity of ethnic representation.</p> | <p>1.6.5. 適切な個人防具の研究と提供およびその効果的な使用</p> <p>1.6.6. いやがらせのない労働環境の確立と、あらゆる職員に対するジェンダーおよび人種についての意識研修</p> <p>1.6.7. あらゆる職員にとって平等で公平な苦情に関する政策</p> <p>1.7. 社会対話は、公共緊急サービスにおける雇用の多様性をさらに進め、年齢、性別、民族の面で地域社会をより大きく反映させるための効果的な手段となるべきである。</p> <p>1.8. 法と秩序の諸問題に対処するにあたり、地域社会に根ざしたサービスを目指す新たな志向を効果的に実践するために、より多様な民族の代表を通じることが第1として、情報を共有するための先見性のあるコミュニケーション政策がとられ、信頼が構築され、公共緊急サービス間、とくに警察との間におけるパートナーシップが創造されるべきである。</p> |
|--|---|

対訳 ILO 「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

Training

1.9. Staff training and empowerment for improving services and the work environment should be considered as paramount for improved working quality and service delivery and should be adequately funded. Training programmes should be tailored to meet the increasingly specialized nature of PES work, providing personnel with the necessary skills and competences to meet their obligations and maintain a high degree of professionalism in a rapidly changing work environment. PES workers should have the right and responsibility to participate in the development of training standards that will ensure the availability of needed skills to provide quality services.

2. Working conditions

2.1. To avoid that the work of PES workers is undervalued, while productivity and quality service delivery is ensured, installation of a climate and mechanisms for effective social dialogue on better working conditions and appropriate pay structures and levels should be an overriding policy consideration for PES employ-

研 修

1.9. サービスと労働環境を改善するための職員研修や資格の付与は、労働の質とサービス給付を改善するために最も重要なものと考えられるべきであり、十分な資金があてられるべきである。研修プログラムは、特殊化の度を強める公共緊急サービス労働の性質に合わせて仕立てられ、急速に変わりゆく労働環境において、自らの責務を果たし高度の専門性を維持するために必要な技能と能力を職員に提供するべきである。公共緊急サービスに従事する労働者は、質の高いサービスを提供するために必要な技能を身に付けるための研修基準の開発に参加する権利と責任を持つべきである。

2. 労働条件

2.1. 生産性が高く品質の良いサービスが確実に給付されているときに公共緊急サービスに従事する労働者の労働が過小に評価されることがないように、より良い労働条件および適切な賃金構造や賃金水準について効果的な社会対話を求める気風と仕組みを備えることが、公共緊急サービスの労使双方にとって最優先政策と考えられるべきである。賃金その他の

ers and workers. Salaries and other terms and conditions of employment should be considered as integral parts of HRD policies designed to recruit, train and retain well-qualified and experienced workers.

2. 2. Faced with increasing workload and responsibility, PES workers' representatives² should be fully recognized through the social dialogue process in determinations over the or-

給与や雇用条件は、十分な資格を有し経験を積んだ労働者を採用し、訓練し、定着させるために計画される人材開発政策の一環として考えられるべきである。

2. 2. 作業量と責任の増加にともない、公共緊急サービスに従事する労働者の代表²の意見は、労働時間の編成に係る諸決定における社会対話の過程を通じて、十分に認められるべきである。公共緊急

² Throughout this text when the term "workers' representatives" is used, it refers to Article 3 of the Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135), which reads as follows:

For the purpose of this Convention the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such under national law or practice, whether they are:

- (a) trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by the members of such unions; or
- (b) elected representatives, namely, representatives who are freely elected by the workers of the undertaking in accordance with provisions of national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognised as the exclusive prerogative of trade unions in the country concerned.

² 本文書において、「労働者の代表」という言葉が用いられる場合は、労働者の代表に関する条約（1971年、第135号）の第3条を指す。すなわち、以下のとおり。

本条約の目的に鑑み、「労働者の代表」という言葉は、国内法ないし慣例によって次のいずれかとして認められている人々を意味する。

- (a) 労働組合代表 すなわち、労働組合もしくは労働組合員によって、指名または選出された代表。
- (b) 選出された代表 すなわち、国内法規もしくは団体協約の定めにしたがって事業所の労働者によって自由に選出され、その任務に当該国における労働組合の排他的特権として認められた活動を含まない代表。

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

ganization of working time. Mindful that PES workers are different from workers in other sectors in terms of their responsibilities, the exigencies of service delivery and therefore their work organization, their unique social role should not be used to deny these workers the right to effective social dialogue on these issues. Such a denial would over time work against the objectives of rapid and quality service delivery.

2.3. Establishment of working conditions in PES should take account of the demands or needs of different local and national authorities. Terms and conditions of work should therefore be determined through collective bargaining or its functional equivalent at the appropriate level according to national law and practice. The extent to which the police are covered by such mechanisms should be determined by national laws or regulations.

2.4. PES workers in developing countries should be entitled to a guaranteed minimum income for a decent living in law and in practice. Minimum wages should represent a salary level that meets workers' needs

サービスに従事する労働者が、他の分野の労働者とは、責任やサービス給付の急迫性において違い、そのために労働編成に関しても異なることに意をとめるあまり、彼らに特有な社会的役割を理由として、これらの問題に関して効果的な社会対話の権利をこれらの労働者たちについて否定するべきではない。そのように否定すると、やがては迅速かつ質の高いサービスの給付という目標に反することになるであろう。

2.3. 公共緊急サービスにおける労働条件の確立には、さまざまな自治体や国の当局の要望ないし必要が考慮されるべきである。それゆえ、労働条件は、国内法や慣例に従った適切なレベルにおいて、団体交渉ないしそれと同等の機能を通じて決定される必要がある。警察についてどの程度そうした仕組みによるかは、国内法規によって定められるべきである。

2.4. 途上国において公共緊急サービスに従事する労働者には、法的にも実際にもディーセントな生活のために最低限の所得を保障する権利が認められるべきである。最低賃金とは、労働者本人とその家族の適切な生活条件、健康および教育

for adequate living conditions, health and education of themselves and their families. An effective minimum wage could reduce or eliminate their work during off-duty hours to supplement their incomes which puts them at extra risk due to fatigue, and may also endanger the health and security of the public. Where not established by national law or practice, a legal mechanism should be set up with the participation of workers and/or their representatives to define the criteria for fixing minimum wage levels, their application and implementation.

2. 5. In recognition of their obligation to work odd and irregular hours, and to respond immediately to emergencies, the following principles should be observed in defining working time and organization:

2. 5. 1. laws stipulating maximum weekly hours of work, the minimum daily consecutive rest period and the minimum weekly consecutive rest period should be observed, except in unusual circumstances;

2. 5. 2. when on duty, the rest periods of PES workers should be

の必要に見合う賃金水準を意味するべきである。効果的な最低賃金によって、疲労による余分なリスクを負ったり公衆の健康と治安を危険にさらしかねない所得を補うための非番時の労働を減らしたり、あるいはなくすることができる。国内法ないし慣例によって確立されていない場合には、最低賃金水準を設定し、それを適用、実施するための基準を規定するための法的な仕組みが、労働者や労働者代表の参加を得て、設定されるべきである。

2. 5. 一般的ではない時間、不規則な時間に働き、緊急事態には直に対応する彼らの責務を理解し、労働時間と勤務の割振りを規定する際には、次の原則が遵守されるべきである。

2. 5. 1. 一週間の労働時間の上限、一日の連続休憩時間の下限、および一週間の連続休憩時間の下限を規定する法律は、非常時を除いて、遵守されるべきである。

2. 5. 2. 当務中、公共緊急サービスに従事する労働者の休憩時間は、労働時

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

counted as working hours;

2.5.3. in shifts of any length beyond normal working hours where the employer requires the worker to stand by for specific service requirements or at specific locations, such stand-by time shall be treated as working hours unless other compensatory arrangements exist. The employer shall be responsible for notifying the workers of such policy.

The application of these principles should be discussed and resolved through social dialogue and collective bargaining.

2.6. Pay structures should be established based on many factors, including required qualifications for employment, hours of work, risk and stress level. Comparability between different occupational groups of PES, including police officers, firefighters and EMS workers, should reflect local and national circumstances based on job and pay evaluation systems that are designed and operated through social dialogue. Parties understand that each sector of PES plays a unique yet equally vital role

間とみなされるべきである。

2.5.3. 使用者が労働者に特定の任務の必要のため、あるいは特定の場所において、待機を求める場合、どれほどの長さであれ正規労働時間を超えるシフト分については、そうした待機時間は、他に代償措置が存在する場合を除き、労働時間として取り扱うものとする。使用者は、労働者にそうした方針を告知する責任を負うものとする。

これらの原則の適用については、社会対話と団体交渉を通じて議論され、決められるべきである。

2.6. 給与体系は、雇用に必要とされる資格、労働時間、リスクおよびストレスの程度などを含む、多くの要素に基づいて制定されるべきである。警察官、消防士、および救急医療サービスに従事する労働者を含む公共緊急サービスのさまざまな職業グループ間の比較には、社会対話を通じて設計され運用される職務と給与の評価システムに基づいて、自治体や国の状況を反映させるべきである。われわれは、公共緊急サービスの各部門が公共の安全を提供するうえで、それぞれ独特ではあるが等しく重要な役割を果たすことを理解する。この労働の対等性は、

in the provision of public safety. This equality of work should command equal value in areas of wages, benefits and funding.

2.7. Based on available information indicating that women are concentrated in support positions and tend to earn lower salaries and wages than men in PES, the provisions of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), should be applied to pay structures in order to ensure that work of equal value is compensated equally, irrespective of the sex of the official performing the duty.

2.8. Given the nature of PES workers' early retirement and pension schemes based on the hazardous work they perform, and the increasing imbalance between numbers of staff reaching retirement age and decreasing recruits, employers should plan for, design and finance retirement systems which guarantee benefits on retirement. Such systems should be managed by bodies on which all stakeholders, including PES workers, are represented.

賃金、手当および資金の面でも等しい価値が認められるべきである。

2.7. 入手資料によれば、公共緊急サービスにおいて女性は補助的地位に集中しており、男性よりも賃金が低い傾向があるが、平等報酬条約（1951年、第100号）の規定が、職務を遂行する職員の性別に関わりなく同一価値労働同一報酬を確立するために、給与体系に適用されるべきである。

2.8. 公共緊急サービスに従事する労働者の遂行する仕事の危険ゆえの早期退職と年金制度の性質、および退職年齢に近づく職員数と採用数減少の間の不均衡が増大していることから、使用者は、退職に際して給付を保障する退職システムの計画、設計および資金調達をするべきである。そのようなシステムは、公共緊急サービスに従事する労働者を含むあらゆる関係者が代表される機関によって管理運営されるべきである。

対訳 ILO 「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

3. Occupational safety and health

3.1. To reduce the psychological and/or employment impact on individuals, co-workers, families and organizations as a result of the death, injury, disability and illness of PES workers in the line of duty, PES employers should commit to high standards of workplace safety and health based on a proactive policy and preventive measures. Workers should participate in the process of design and implementation of these measures.

3.2. Concrete measures to this end should include:

3.2.1. application to PES workers of local or national safety and health laws applicable to other workers, and their adequate enforcement;

3.2.2. allocation of adequate resources for their protection and own rescue in situations whereby they risk their lives to save others;

3.2.3. adaptation of new technologies developed in the area of safety

3. 労働安全衛生

3.1. 公共緊急サービスに従事する労働者の勤務中の死亡、負傷、障碍および疾病の結果が、個人、同僚、家族および組織に及ぼす心理的あるいは雇用上の衝撃を減らすために、公共緊急サービスの使用者は、先見性のある政策と予防的措置に基づいた高い水準の職場安全衛生を約束するべきである。労働者は、これらの措置の設計と実施の過程に参加するべきである。

3.2. この目的のための具体的措置には、以下が含まれるべきである。

3.2.1. 自治体や国の安全衛生法規で他の労働者に適用されるものが公共緊急サービスに従事する労働者に適用され、適切に施行されること

3.2.2. 他者を救い出すために自分の生命に危険が迫るような状況において、自らを守り自分自身を救出するために適切な資源が配分されること

3.2.3. 公共緊急サービスの労働環境を絶えず改善するために、安全衛生分

and health to constantly improve the PES working environment;

3.2.4. making available modern equipment that meets international standards to workers in developing nations;

3.2.5. provision for collective bargaining, where applicable, over safety and health standards and their application.

3.3. In view of physical, chemical and psychological hazards they face in rescuing others, PES employers should provide PES workers with the best preventive measures available, including properly designed personal protective equipment (PPE) and materials. Protective clothing, boots and other equipment provided to women PES workers must be designed to meet their physical requirements in the interests of women workers' safety and health and efficient service delivery. There should be provision for ongoing research on ways of improving occupational safety and health and responding to the occupational diseases that directly affect PES workers.

野において新たに開発された技術が適用されること

3.2.4. 国際的基準に見合う新しい装備を発展途上国の労働者にも利用できるようにすること

3.2.5. 安全衛生基準とそれらの適用について、できることから団体交渉をすること

3.3. 他者を救助する際に直面する物理的、化学的ないし心理的な危険を考慮し、公共緊急サービスの使用者は、適切にデザインされた個人用防護具 (PPE) や道具を含む、利用し得る最適な防護措置を公共緊急サービスに従事する労働者に提供すべきである。女性の公共緊急サービスに従事する労働者に提供される防護服、ブーツその他の装備は、女性労働者の安全衛生および効率的なサービス給付のために、当人の体格に見合ってデザインされなければならない。労働安全衛生を向上させ、公共緊急サービスに従事する労働者に直接影響が及ぶ職業病を減少させる方法についての継続的な調査研究が行われるべきである。

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

3.4. The knowledge and experience of front-line PES workers, including representation of women workers on the relevant bodies, should be taken into account through social dialogue processes to appropriate design and use of PPE.

3.5. To reduce the impact of negative stress, the incidence of "burn-out", and of violence on PES workers while on duty, notably the consequences of critical incidents such as horrific accidents and tragic deaths leading to post-traumatic stress disorder (PTSD), PES agencies should implement the following practices:

3.5.1. establish adequate stress management and counselling programmes to protect their staff and immediate family resulting from a cumulative or a specific incident of stress, including critical incident stress debriefings (CISD), with particular attention to rural areas and developing countries which do not often have such provisions;

3.5.2. adopt a "zero-tolerance" policy towards workplace violence and ensure a dynamic intervention to deal with any problems arising from

3.4. 最前線で公共緊急サービスに従事する労働者の知識と経験は、関連する諸機関の女性労働者の声も含め、社会対話の過程を通じて、個人用防護具の適切なデザインと使用に活かされるべきである。

3.5. ネガティブ・ストレス、「燃え尽き（バーンアウト）」現象、および勤務中の公共緊急サービスに従事する労働者への暴力による衝撃、とりわけ心的外傷後ストレス障害（PTSD）を引き起こす恐ろしい事故や悲惨な死といった深刻な事件による衝撃を軽減するために、公共緊急サービスの諸機関は、以下を実践するべきである。

3.5.1. 当該機関の職員とその身近な家族を累積的ないし特別な事件のストレスから守るために、惨事ストレス・デブリーフィング（CISD）を含む適切なストレス・マネジメントとカウンセリング・プログラムを、往々にしてこれらが行われることのない農村部や発展途上国に特別な注意をもって、制度化すること

3.5.2. 職場暴力に対して「許容度ゼロ」の方針をとり、暴力事件が引き起こすあらゆる問題に対して確実に機動的な介入をすること

violent incidents;

3.5.3. undertake risk assessments of critical incident stress and violence possibilities;

3.5.4. provide for regular review of challenges, policies and measures to deal with problems through effective social dialogue on stress and violence issues.

3.6. In relation to increased concern among PES workers about contracting HIV/AIDS and other communicable diseases while handling the injured and the sick, cooperation of employers' and workers' organizations should strive to ensure that workers are educated, sensitized and given proper protective equipment against such diseases. In the campaign against HIV/AIDS and other communicable diseases, prevention strategies should be based on the application of the "universal precautions" principle, including the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work. This may include provision of protective clothing (especially in rural areas), immunization where available, training in the application of the principle and the establishment of a moni-

3.5.3. 惨事ストレスや暴力の可能性についてのリスク・アセスメントに着手すること

3.5.4. ストレスと暴力の問題について効果的な社会対話を通じて諸問題に対処するために、課題、政策および措置の定期的な見直しを行うこと

3.6. 公共緊急サービスに従事する労働者の間で、傷病者を扱う際のエイズ(HIV/AIDS)その他の感染症への感染に関心が高まっていることに鑑み、使用者団体と労働者団体は、協力して労働者がそのような疾病について教育をうけ、啓発されるとともに、適切な防護具が与えられるように努めるべきである。エイズ(HIV/AIDS)その他の感染症に対するキャンペーンにおいては、ILOのエイズ(HIV/AIDS)と労働の世界に関する実践コードを含む「普遍的予防」原理に基づいて、予防戦略が立てられるべきである。これには、(とくに農村部における)防護服の供与、有効な予防接種、「普遍的予防」原理の適用についての訓練、および効果的な適用を評価するための監視メカニズムの制度化などが含まれよう。

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

toring mechanism to assess effective application.

3.7. Where protective measures are not sufficient to prevent infection, workplace compensation for PES workers should be provided where infection is work-related.

3.8. With regard to stress management and counselling programmes, as well as measures to reduce vulnerability to, and prevalence of, HIV/AIDS and other communicable diseases, confidentiality should be strictly observed and formally prescribed to avoid the stigma and potential workplace isolation that is often attached to those who undergo testing, stress management and counselling programmes.

3.9. To take account of changing PES response and work environments, information sharing on planning and implementation of new safety and health measures, particularly on new technology developed and applied to PPE, should be encouraged at the international level. Such information sharing, especially on new challenges and on best practices, will especially aid safety and health im-

3.7. 予防措置が感染の防止に間に合わないところでは、職務に関連する感染については公共緊急サービスに従事する労働者に労災補償が与えられるべきである。

3.8. ストレス・マネージメントやカウンセリング・プログラムをはじめ、エイズ（HIV/AIDS）その他の感染症への無防備や流行を減らすための措置に関しては、秘密を厳守し、正式な処方を行ない、ストレス・マネージメントやカウンセリング・プログラムを試みている人にしばしばさせられる汚名や潜在的な職場孤立を避けるべきである。

3.9. 変わりゆく公共緊急サービスの緊急対応や労働の環境を考慮し、新たな安全衛生措置の企画と実施について、とりわけ新たに開発された技術と個人用保護具の適用について、情報を共有することが国際レベルで奨励されるべきである。とくに新しい課題や優れた実践例についてそうした情報を共有することは、とりわけ発展途上国における公共緊急サービスに従事する労働者の安全衛生の改善に寄与するであろう。

provements for PES workers in developing countries.

3. 10. Where appropriate, regional standards on PPE could be referred to when developing international standards for PES.³

4. *Social dialogue and rights at work*

4. 1. It is widely recognized that effective social dialogue mechanisms between employers and workers, and where appropriate, users of services, are critical means to ensure the input of all stakeholders on key decisions concerning the full range of needs and constraints in the provision of public emergency services. Given that social dialogue can improve the ability of all parties concerned to make improvements based on common interests, and contribute positively to reaching compromises over divergent viewpoints, it should be the overall aim of PES employers and workers to institute effective social dialogue mechanisms to ensure

3. 10. 個人用防護具に関して適切な地域的な基準があれば、公共緊急サービスの国際的な基準を開発する際に参考になるに違いない³。

4. 社会対話と労働の諸権利

4. 1. 労使間あるいは適宜サービスの利用者也交えた効果的な社会対話メカニズムが、公共緊急サービスの供給におけるあらゆる需要と制約に関わる重要な諸決定に関係者すべての参加を保証するため、に決定的な手段であることは、広く認められている。社会対話によって、共通の利害に基づいて改善をはかる者や、対立する観点についての妥協の途を探る者のすべての能力を向上させることができることをふまえ、公共緊急サービスが良く行き渡り、効果的で、説明責任が果たされ、質の高いサービスが供給されるように、効果的な社会対話メカニズムを構築することが、公共緊急サービスの労使全体の目標になるべきである。

³ For example the European Directives on PPE as applicable to the Members of the European Union.

³ たとえば欧州連合（EU）の加盟国に適用される個人用保護具に関する欧州指令。

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

that PES are well run, efficient, accountable and provide quality service.

4.2. Synonymous with respect for basic rights (cf. General considerations, paragraph B), elements of social dialogue should include the recognition of other parties, mutual respect and readiness to listen to others. These elements would ensure shared responsibility in implementing what has been agreed through social dialogue.

4.3. To ensure the respect for basic rights and the institution of social dialogue mechanisms, the following principles should be borne in mind when adopting policies and practices:

4.3.1. the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), enshrine basic workers' rights to organize and bargain collectively, including those in public services. The extent to which these provisions are applied to the police shall be determined by national laws or regulations. Under these circumstances the relevant provisions

4.2. 基本的諸権利（総説のBを参照）についてと同じく、社会対話の要素には、労使双方が相手を認め、互いに敬意を払い、相手方の発言に耳を貸そうとすることが含まれるべきである。こうした要素によって、社会対話を通じて合意された事項を実施する際の共同責任が確保される。

4.3. 着実に基本的諸権利に敬意が払われ社会対話メカニズムが構築されるためには、政策と実践を採択する際には、以下の諸原理が念頭に置かれるべきである。

4.3.1. 結社の自由と団結権の保護に関する条約（1948年、第87号）と団結権と団体交渉件に関する条約（1949年、第98号）は、労働者の団結し団体交渉を行う基本的な権利を、公共サービスにおけるそれらも含めて、記している。これらが警察官にどの程度まで適用されるかは、国の法令によって決められる。こうした状況の下で、適正な労働関係（公共サービス）に関する条約（1978年、第151号）および団体交渉に関する条約（1981年、第154号）が適用されるべきであること

of the Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151), and the Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154), should be applied.

4. 3. 2. the process of collective bargaining should be on a voluntary basis between the interested parties.

4. 4. Where possible, disputes should be resolved through negotiations. In the event of failure to do so, fair, effective and speedy dispute settlement procedures, including conciliation, mediation and arbitration as appropriate, or if these procedures are unsuccessful, a mutually agreed legal process. These processes should be made available to all PES workers, including those whose rights to strike are restricted. Existing procedures should be improved with the close involvement of all parties concerned at all stages of the process.

5. Coordination in public emergency services

5. 1. Good coordination must be ensured among different branches of

4. 3. 2. 団体交渉の過程は、関係者間の自発性に基づくべきであること

4. 4. できれば紛争は交渉を通じて解決されるべきである。それができない場合には、調停、仲裁、裁定といった公正で効果的かつ迅速な紛争解決手続きが適切であり、これらの手続きもうまく行かない場合には、相互に合意された法的過程によるべきである。これらの過程は、ストライキ権が制限されている者も含めた公共緊急サービスに従事する労働者のすべてが利用できるようにするべきである。既存の手続きは、あらゆる過程段階においてすべての関係者が緊密に関与して改善されるべきである。

5. 公共緊急サービスにおける調整

5. 1. 効果的なサービス給付のため、とりわけ公共緊急サービスの人命救助の使

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

PES for effective service delivery, especially to realize the life-saving mission of PES. Effective coordination is best achieved by clearly defining the roles and responsibilities of each agency within a clearly established chain of command, authority and accountability structure. Elements of good coordination practices should include:

5. 1. 1. Clearly defined parameters for each service, identifying specific duties in the provision of public safety. Each service plays an equally vital role and should be considered of equal value;

5. 1. 2. coordination of services in a network of shared information and reliable communications, especially on crisis management and dangerous substances, at both national and international levels;

5. 1. 3. delegation of authority within accepted and clear senior management guidelines and protocols;

5. 1. 4. provision for continuous and joint training and drills involving personnel of different agencies concerned so as to identify weaknesses in the existing coordination

命を実現するためには、公共緊急サービスの各部門間に優れた調整（コーディネーション）が確保されなければならない。効果的な調整は、指令、権限、責任の連鎖構造がはっきりと確立され、各機関の役割と責任が明確に定められることによって、最も発揮される。優れた調整の実践は以下の要素を含むべきである。

5. 1. 1. 明瞭に定められた各サービスの範囲、公共の安全を提供する際のそれぞれに明確な任務。各サービスは等しく重要な役割を果たし、等しく価値があるものとみなされるべきであること

5. 1. 2. 全国レベルと国際レベルの双方における、とりわけ危機管理と危険物についての、共有された情報と信頼できるコミュニケーションのネットワークにおけるサービスの調整

5. 1. 3. 承認され、かつ明確な上級マネジメントのガイドラインおよびプロトコルの範囲内の権限委譲

5. 1. 4. 既存の調整メカニズムの弱点を明確にし、緊急事態が実際に発生したときに円滑な機能を確認するための、各関係機関の職員が参加する継続的な合同訓練や演習の実施

mechanism and ensure its smooth functioning when an emergency actually strikes;

5.1.5. provision of adequate funds for effective coordination to avoid competition for funds resulting from inter-agency "turf" battles.

5.2. Establishment of an international early warning system should be envisaged to better combat disasters that are international in scope.

Annex

1. The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity. This requires policies consistent with the four strands of the ILO's Decent Work Agenda, namely the promotion of rights at work, employment, social protection and social dialogue.

2. To achieve these objectives, the Governing Body of the ILO is invited to request the Director-General to promote and follow up the *Guidelines on social dialogue in public emergency ser-*

5.1.5. 各機関の相互の「陣取り合戦」による資金争いを避けるため、効果的な調整に充分間に合う資金の提供

5.2. 国際的な視野において災害によりよく闘うために、国際的な早期警戒体制の確立を考えるべきである。

追 補

1. 今日のILOの第1の目標は、自由、平等、安全そして人間としての尊厳という条件のもとで、女性と男性がディーセントで生産的な労働を得る機会を促進することである。これにより、ILOのディーセント・ワーク・アジェンダの4要素、すなわち、労働の諸権利、雇用、社会保護および社会対話、の促進と矛盾しない政策が求められる。

2. これらの目的を達成するため、ILO理事会には、この「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」が、政府や社会的パートナーおよびその他の主要な政策策定機

対訳 ILO「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」

vices in a changing environment through appropriate technical advisory services and technical cooperation to enable effective application by governments, the social partners and other key policy-making bodies.

The original edition of this work was published by the International Labour Office, Geneva, under the title *Guidelines on social dialogue in public emergency services in a changing environment*. Translated, adapted and reproduced by permission.

Copyright © 2003 International Labour Organization.

Japanese translation copyright © 2005 MIYAZAKI, Nobumitsu.

関によって効果的に適用されるよう、適切な技術的助言サービスと技術的な協力を通じて、これを推進しフォローアップするよう事務局長に要請することが求められる。

オリジナル版は、「変わりゆく環境における公共緊急サービスの社会対話に関するガイドライン」と題し、ジュネーブの国際労働機関事務局によって刊行された。翻訳は許可を得て行われた。

原文著作権 国際労働機関 2003 年

邦訳著作権 宮崎伸光 2005 年