

## 日本国厚生労働省と国際労働機関との間の協力覚書 (日本語仮訳)

日本国厚生労働省（以下「厚労省」という。）及び国際労働機関（以下「ILO」という。）を代表する国際労働機関事務局（以下「事務局」という。）は、双方の協力の結びつきを強化することを希望し、相互の協力を強化するため以下の共通認識に達した。

### 第 I 章 目的

2015 年の国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」及びその 17 の持続可能な開発目標（以下「SDGs」という。）では、全ての人々の完全かつ生産的な雇用及びディーセント・ワークの促進が明記され、ILO がこれまで進めてきた取組の重要性が再確認された。日本政府は、SDGs 推進本部の下、SDGs 実施指針を策定し、SDGs に係る施策を包括的かつ効果的に推進していくこととしている。また、2019 年の ILO 創立 100 周年に向け、ILO は、労働の未来に焦点を当て、次なる 100 年において ILO が果たす役割について議論を深めようとしているが、これは日本における働き方の未来 2035 における議論とも軌を一にするものである。本協力覚書（以下「覚書」という。）の目的は、こうした機運を踏まえ、厚労省と ILO の世界的な協力関係をより強固かつ安定したものとすることである。

### 第 II 章 協力の範囲

協力分野は以下を含む。

1. 年次戦略協議
2. 日本国籍者の事務局による採用及び昇進
3. 高齢化及び長寿化を踏まえた労働の未来に関する議論の促進並びに途上国に対する技術協力の実施

#### 4. 厚労省と ILO が共同で決定したその他の協力分野

### 第Ⅲ章 年次戦略協議

厚労省と ILO は、日本及び世界の労働に関する動向、ILO の活動並びに上記第Ⅱ章の 2 から 4 までに記載する事項について協議を行うため、幹部職員の参画により年次戦略協議を開催する。年次戦略協議は年に一度、東京、ジュネーブ又は両者が相互に決定した他の場所にて開催する。

### 第Ⅳ章 日本国籍を有する職員の採用及び昇進

厚労省と ILO は、事務局職員の多様性が必要であるにも関わらず、日本国籍を有する職員の数が、特に管理職級において十分ではない状況を是正するための取組が必要であるという認識を共有する。また、両者は、労働に関する唯一の国連専門機関として、ILO は雇用、労働や仕事の世界に関する豊富な知識や経験を有する職員が必要であるという認識を共有する。ILO は、事務局のプロフェッショナル・カテゴリー職員の欠員状況について厚労省が適切に情報提供されることを確保し、厚労省は ILO の期待する知識や経験を有する日本人の情報を提供する。厚労省と ILO は、年次戦略協議において、日本国籍を有する職員の採用及び昇進の推進に向けた更なる取組について協議を行う。

### 第Ⅴ章 紛争解決

厚労省と ILO との間で本覚書の解釈又は実施から疑義が生じる場合は、友好的な協議を通じて解決される。

### 第Ⅵ章 性質、期間及び修正

1. 本覚書は国際条約ではなく、国際法に基づくいかなる特権及び義務をも生じさせない。
2. 本覚書に基づく協力は、双方を代表する者の署名によって開始され、5年間継続する。
3. 本覚書に基づく協力は、一方が他方に対して、終了する意思を本覚書の終了期日の3か月前までに通知しない限り、自動的に同期間更新される。

4. 本覚書は、双方の書面による同意によって修正することができる。
5. 本覚書に基づく協力の終了にかかわらず、協力期間中に開始された事業及び計画については、予定された期間の終了まで継続される。

本覚書は、法的拘束力のない文書として、2017年5月11日に、東京で、英語による二通に署名された。

日本国 厚生労働省のために

国際労働機関のために

---

---