
第13回国際労働問題シンポジウム

母性保護の国際的基準

—— I L O 母性保護条約・勧告の改定をめぐって——

特集にあたって

1987年に開始した国際労働問題シンポジウムは、今回で第13回目となった。これまで、法政大学多摩キャンパスで開かれてきたが、この春、市ヶ谷キャンパスにボアソナードタワーが竣工し、最上階26階のスカイホールが使えるようになったこともあって、初めて都心の交通至便なキャンパスで開かれた。

＊

このシンポジウムは、原則として、その年の I L O 総会で採択された条約・勧告のなかの一つについて、審議に参加された政府および労使の代表から報告を受け、また関連して研究者が意見を述べるという形で行われてきた。今回は、2000年6月の総会で採択された、「1952年の母性保護条約（改正）に関する改正条約」（183号）と「1952年の母性保護に関する勧告の改正勧告」（191号）を取り上げた。

母性保護は、I L O の発足当初からの核心的な課題であった。すなわち、I L O は、その創立の年の1919年、「産前産後における婦人使用に関する条約」（3号）を採択し、産前産後休暇・医療給付・所得保障・解雇禁止などについて規定した。しかし、第二次大戦後、加盟各国において社会保障の法制度の整備が進んだため、これを反映するものとして、I L O の場では、1952年に「母性保護に関する条約」（103号）および同勧告（95号）が採択された。この条約・勧告は、基本的な原則は3号条約と同じであるが、規定の仕方は一層、明確となっただけでなく、規定の内容では大きく拡充された。すなわち、適用範囲、追加休暇、医療・金銭給付、租税関連規定、給付費用に関する使用者免責などであった。また、同じ年に採択された「社会保障の最低基準に関する条約」（102号）も、母性給付に関する規定を盛り込んでいた。

その後、とくに先進各国を中心に、女性の労働力化は増加の一途をたどり、それと同時に、出産後も勤続する女性労働者も増え続けた。このことは、母性保護の一層の重要性を高めたことを意味していた。だが、3号および103号の両条約の批准国数は伸びず、1999年6月現在、それぞれ33ヵ国、37ヵ国と少なかった。日本は戦後、母性保護制度をしだいに拡充したとはいえ、産前産後休暇中の所得保障が従前所得の3分の2を下回らないことを要請する I L O 基準（103号条約）をクリアできないなどの理由で、両条約とも批准していなかった。

そうした経緯に鑑み、1952年から半世紀近い推移を反映し、今日の時代の要請にこたえつつ、母性保護の基本的に重要な原則を保持し、より柔軟性に富み、批准しやすい基準に改定する必要性があ

るとの認識も強まった。そして、1999年6月のILO総会から、改正案の審議が開始され、2000年6月の総会で、新条約・勧告が採択された。

もっとも、この新条約の討議にあたって、労働側は、労働者の権利が著しく後退しないように主張し、また、国連女性2000年会議の開催なども影響し、むしろ以前よりも母性保護を強めた内容になったともいわれている。具体的には、それまで12週間の出産休暇を14週間に引き上げたこと、解雇理由が妊娠・出産などに無関係であることを使用者が証明しなければならないという使用者の举证責任を盛り込んだこと、出産休暇後に元の職に復帰する権利や、妊娠検査を義務づけることの禁止などを規定した。

この改正案は、賛成304、反対22、棄権116で採択された。日本の政府と使用者側は棄権にまわり、労働者側は賛成した。

＊

今回の国際労働問題シンポジウムでは、これまでの母性保護条約との比較や今回の新条約の討議経過、条約の内容の特徴点、新条約についての政・労・使のスタンスなど、きわめて多面的な点について、報告と質疑がなされた。この特集は、そうしたシンポジウムの報告や質疑および関連資料を収録したものである。

こうしたシンポジウムにあたり、その職責上きわめて多忙であるシンポジウム・パネラーをはじめとする政・労・使関係者および当日の参加者など、多くの方にご協力いただき、有意義なシンポジウムとすることができた。また、ILO東京支局と日本ILO協会の後援、婦人労働研究会の協賛をいただいた。そうしたすべての方に、この場を借りて厚く感謝の意を表明したい。

(早川 征一郎)

第13回国際労働問題シンポジウム

母性保護の国際的基準

—— ILO母性保護条約・勧告の改定をめぐって——

主催 法政大学大原社会問題研究所
後援 ILO 東京支局、日本ILO協会
協賛 婦人労働研究会

日時 2000年9月29日(金) 午後1時～4時30分
会場 法政大学市ヶ谷キャンパス
ポアソナード・タワー 26階 スカイホール

司 会

ILOにおける審議をめぐって

労働者の立場から

使用者の立場から

ILO基準と日本の母性保護制度

(注) 肩書きは、2000年6月現在

大原社会問題研究所所長 早川征一郎

労働省女性局女性労働課長 足利 聖治

日本労働組合総連合会副事務局長 高島 順子

日本経営者団体連盟労務法制部 鈴木 重也

日本女子大学教授 木村 愛子

ILOにおける審議をめぐって

足利 聖治



ご紹介いただきました労働省の女性労働課長の足利です。よろしくお願いします。私は労働省で職責上担当であるということで、5月30日から6月15日までという長丁場でしたが、今回の第88回ILO総会の母性保護条約改正の第2次討議に参加してきました。母性保護条約の委員会と総会での審議の概要について、最初に私から報告させていただきたいと思います。

これまで1952年の母性保護条約（第103号条約）という条約があり、その条約は今では既に過去のものとなっていますが、その条約の審議の段階では現行103号条約と我々は言っていましたが、今回の討議は、その条約および勧告の見直しでした。

一昨年の理事会で103号条約の改正を総会のテーマとすることが決定され、昨年の第87回総会で第1次討議、今回は第2次討議で、今回の第2次討議によって最終的な文書、即ち新条約なり勧告の採択を目指すというものでした。

昨年の第1次討議で今回の審議のベースになる議論がなされ、それを踏まえ、今回の総会の前に事務局から事前に新しい条約案が示され、それをタタキ台にして、政府側・労働側・使用者側、それぞれがタタキ台の条約案文について意見を述べ合い、コンセンサスを得ていくという審議のプロセスです。

話が戻りますが、103号条約の改正が取り上げられた背景としては、1952年に制定されて半世紀を経ようとしているにもかかわらず、批准国数が少ないということがあったわけです。今年の6月現在で39カ国でした。わが国は、内容の面で国内的に若干クリアできないところがありましたから、批准していませんでした。そういう形で批准国数が少ないので、国際基準としての役割を十分に果たしていないのではないかと。あわせて、50年近く経ているので、時代に沿った新しいものということから、この条約の改正が総会の議題で取り上げられることになったと理解しています。

委員会の審議の状況ですが、当然、ILOですので三者構成です。委員会の中で議長が政府側から選ばれ、労使から副議長それぞれが選ばれました。議長・副議長、いずれも昨年の委員会の審議と同様ですが、議長の方はデンマークの労働省の法律顧問であるアンデルセンさん、労働側の副議長はドイツの労働組合連盟（DGB）副会長のエンゲルン・ケーファーさん、使用者側の副議長としてニュージーランドの雇用者連盟執行理事のノールズさん、3人の方が議長・副議長を務められました。3人とも女性で、このテーマにふさわしい選任のされ方でした。参加者も女性が多く、半分以上いたのではないかと思います。こういうテーマにふさわしい顔ぶれだったのではないかと思います。

今日は、労使それぞれお見えになっていますので、それぞれの立場からご報告があると思いますので、私からは、政府側の各国のスタンスを簡単にまとめて報告します。

今回の審議で特に目立ちましたのは、ブラジル・アルゼンチン・チリ・グアテマラ等の中南米諸国で、これらの国々が「現行の条約をさらに前進させるべきだ。現行条約と同程度あるいは現行条約を弾力化するものであってはならない。いささかたりとも後退させるべきではない。」という強硬な意見を随所で述べられ、まとまって行動しました。修正案を出したり、意見を述べるにあたっても、強硬な立場でいろいろな主張をされ、今回の審議をリードするとか、そういう感じが全体の雰囲気や占めていたことが特徴的ではないかと思います。

これらの国々について見ますと、現行103号条約を既に批准している国が多く、母子、子供の保護は大変重要な課題であるという認識を強く持っています。そういうことから、現行条約は既に批准しているので、さらに前進させるべしという強硬な態度で臨んでいました。

これに対して、アフリカ諸国も「前進させるべきだという意見に全く賛成である。もっとやれ。」という主張で、中南米諸国に迫随するというスタンスでした。個別に聞いてみますと、アフリカ諸国は母性保護など、例えば産休の場合、給付を出すような社会保険の仕組みがまだ十分でなく、これから作る所がかなりある。そういう立場から、これから作るにあたっては目標は高いほうがいい。そういうスタンスで中南米諸国と同調し、会議の雰囲気をつくっていたと言えるかと思います。

これに対して先進国ですが、ポルトガル・スペイン・イタリア・オランダ等、既に現行条約を批准している一部のEU諸国、批准していませんが北欧、こういった国々が現行条約を前進させることに賛成である、前進させるべきであるというスタンスから、一部においては中南米諸国に同調するという雰囲気でした。

これに対して、わが日本・イギリス・オーストラリア・カナダ、場合によってはアメリカも含めてですが、こういった国々では、今回の103号条約の見直しに立ち返ってみれば、現行条約の弾力化すべきところは弾力化し、柔軟化を図るところは柔軟化を図ることにより、より多くの国がこの条約を批准できる。そうすることにより、この母性保護条約が国際的な労働基準として、より意味を持つことになるのではないかと。改正の審議に至った経緯を踏まえれば、弾力化・柔軟化を目指すべきではないか。こういうスタンスで会議に臨みました。大雑把に言って、政府側の対応としては、そういう形で分けられるのではないかと思います。

次に、条約案の改正審議にあたっての主な争点です。

まず、第2条の適用対象で、現行103号条約は、条約の対象とする労働者を除外する範囲を限定していましたが、それに比べると広く規定がなされました。

また、第2条第1項に非典型的な従属的形態の労働という言葉が加わり、典型的でない労働形態も含むことを入念的に規定した。労働側等の修正の意見に基づき、こういった言葉が加えられました。これについては、使用者側から「非典型的とは言っても、基本的には雇用関係に基づくものであることを確認する」という意見が出て、ILOの事務局サイドから「雇用関係が前提である。非典型と言っても、雇用者を対象とすることには変わらない」という確認のやり取りがなされた経緯があります。

第3条の健康上の保護、103号条約になかった条文ですが、この条文が新たに加えられています。妊娠中・保育中の女性が危険有害業務に就くことを義務づけられないようにするための適切な措置を各国が講ずるという規定です。もともと、この総会の前の勧告の案にあったものですが、これを一般規定化し、条約に持ってきました。プログラム規定というか、一般的な規定ですので、特に反対意見もなく合意されたと理解しています。

次に、出産休暇の期間があります。これまで、現行条約では12週間とされていました。これについて、先ほども申し上げたように、中南米諸国は「5週間引き上げ17週間に引き上げる」という前進的というか過激というか、そういう案が出されましたが、さすがに否決されました。一部の国から「まだまだ12週間でも大変なときに、とてもそんな引き上げは難しい」という懸念の意見も出され、17週間は否決されました。

イタリア等の「14週間にすべし」という案が賛成多数で採択され、現行の条約より2週間引き上げられたことになります。ちなみに、ご承知のように、わが国では既に労働基準法で産前6週間・産後8週間の計14週間が法定されていますので、この点については問題ないと言えます。

第4条第4項に、出産休暇の期間は、6週間の産後の強制的休暇期間を含むものとしなければならないと設けられています。103号条約でも、強制的期間の規定はありましたが、代表的な労使団体と協議の上で異なる取り決めがなされれば異なる取り決めも有効であるということで、これまでの条約より弾力化が図られるようになりました。ご承知のように、わが国の場合、産後の6週間は強制的休暇になっていますので、ここについても問題はありません。

ここについて、審議の中で印象に残ったことを若干申し上げます。「強制的休暇は、人によっては産後の経過も良く、すぐ復帰したい、復帰できる者もいるではないか。そういう者を強制的休暇にするのは、かえって女性の職業選択の自由を奪うことになるのではないか」という意見の国もありました。結局、異なる取り決めがあればという猶予規定というか、そういう条項が入りましたので、これが採択されました。

第5条は疾病または併発症の場合の休暇です。妊娠出産に起因する疾病・併発症または併発症の恐れがある場合には、出産休暇の前後に休暇が付与されなければならない。ただし、その性格および最大期間は国内法の慣行に従って決定できる。103号条約にも同じような趣旨のものがありませんでしたが、12週間の母性休暇の延長として扱われていました。今回、疾病などで休暇を産前・産後どちらかに延ばさなければいけない場合、その休暇の性格については国内で決定できることで弾力化が少し図られました。

第6条、第7条の給付ですが、かなり議論がありました。出産休暇中の女性に対し、医療給付および金銭給付が与えられるべきというものです。金銭給付は従前の所得の3分の2を下回ってはならないという規定があります。これについては、現行103号条約と特に変更のない部分です。

わが国の場合、3分の2という基準が若干クリアできていません。わが国の場合、産休中の所得保障は健康保険の出産手当金で償われますが、法定給付率は100分の60で、わずかですが6.66%及ばないので、ここは障害の1つになっています。

最初に紹介したように、これについては、わが国を含めて先進国の中でも「この規定の柔軟化・弾力化が必要だ。各国が国内事情において決められるという弾力化が望ましいのではないか。」と

いう意見を出しましたが、結局、現行案どおりになりました。したがって、わが国の批准にあたっての障害の1つが残ったわけです。

給付は大きな課題でしたが、労使双方とも現行案のままでやむなしということで合意しましたので、この部分については、あまり議論する余地がなかったというのが実態です。

柔軟規定として、一番最後のところに、発展途上国、経済および社会保障制度が未発達な国においては、国内法令で疾病等に対して支払われる給付額を下回らない金銭給付が付与される場合、給付水準をクリアしているものとみなすという弾力規定が設けられています。これは103号条約にはなかったものですが、第7条で未発達な加盟国についての弾力規定が設けられたわけです。もっとも、わが国の場合、未発達な国というわけにはいきませんので、この規定の対象にはなり得ません。

第8条と第9条の雇用保護と差別についてです。妊娠・出産およびその結果または保育に無関係な理由を除き、そういう期間にある女性を使用者が打ち切ることは違法とするものです。現行の103号条約でも、こういう規定が置かれていましたが、妊娠・出産その結果、または保育に無関係な理由を除きという規定が明確に出ました。単に妊娠したからとか、出産したからというのは当然いけないわけですが、それに無関係な理由であれば、例えば本人の職業能力とか、妊娠・出産と全く関係ない理由であれば、その部分については適法であることが明確にされたと言えようかと思えます。

第8条第1項、解雇理由が妊娠・出産等と無関係であることについての挙証責任を使用者が負うという規定が設けられています。103号条約には、こういう規定がありませんでした。そういう負担を使用者に課すことになりました。ここについては、使用者側からも意見がありました。委員会の場でも、「挙証責任は使用者が負うと言っても、一義的には労働者から妊娠・出産と関係あることで解雇されたと申し立てることは当然必要だ」と事務局から確認がありました。それを踏まえ、この条約案は、事務局案のままの形で残されることになりました。

第2項、女性は出産休暇終了後、以前の職または同一の額が支払われる同等の職に復帰する権利を保障するというものです。これは103号条約にはなかった規定です。勧告にはありましたが、新たに条約に規定されました。出産休暇後に元の職あるいは同じレベルの賃金の職に就く権利です。わが国の場合、こういう規定は労働基準法なり関係法規、雇用機会均等法等には明確に規定されていませんので、この部分も、わが国が批准にあたっては「どうかな」というところが新たに加えられました。妊娠・出産による解雇の禁止なり原職の復帰については、そういうことです。

第10条になりますが、哺育する母親です。女性は、その生児の哺育のため毎日1回以上の休憩または日常の労働時間の短縮を取る権利を与える。103号条約にも、こういう趣旨の規定がありましたが、以前は毎日1回以上の哺育休憩でした。哺育というのは母乳を与えるという趣旨ですが、そのための休憩でした。哺育休憩の規定もしくは一日の労働時間の短縮、休憩を入れるだけではなく時間短縮でもいい、そういうところが弾力化が少し図られた部分です。

第10条第2項の一番終わりのところ、休憩時間または日常の労働時間の短縮は労働時間と見なされ相応の報酬を与えられなければならない。これまでも同様の規定があり、103号条約と同様ですが、この点を労働時間と見なし、その分の相応の報酬となりますから、有給の哺育休憩なり労働時

間短縮が必要ということになります。

わが国の場合、そこまでの法律上の手当てはなされていません。育児時間が労働基準法上定められており、1歳未満の子を養育する女性労働者は1日2時間各々少なくとも30分の育児時間を請求できるとされており、こういう時間短縮が既に法律上決められてはいますが、その部分を労働時間と見なして報酬を与える、有給にするかという点については、基準法上何ら定めはありません。その問題については、有給とするかどうかは労使で取り組んでいくべき問題であるという整理になっていますので、そこが現行の法制度とうまく合致しません。批准にあたっての1つの障害ではないかと思います。

その他、議論が大きかったところをトピックス的に申し上げます。

まず、育児休業規定の盛り込みが、北欧諸国から提案がなされました。「育児休業の規定も、出産休暇に引き続く休業ということで、この条約の中に盛り込んでどうか」という意見でした。これについては、「母性保護の条約に限るべきである」と否定され、その分は勧告に設けられることになりました。

それから、父親の休業のことがあります。イタリア・ポルトガル等の一部のEU諸国から「産前はないとしても、産後の休業期間中に、例えば母親が亡くなったり入院した場合、産休の残りの期間を父親が取れるようにしよう」という提案があり、北欧諸国等も同調して提案が出されました。議論としては、母性保護は生まれた子供をもカバーすべき趣旨であるから、母親だけではないという提案の説明がありましたが、「基本的に条約は母親の保護に限定すべきある。母親の代わりに父親と言っても、父親は雇用者が違うから、そういう形で急に休業というのも難しいのではないか」という使用者側の意見があり、この部分については、条約に含めることは否決されています。これも勧告に盛り込まれることになりました。

もう1つ、養子の取り扱いです。「2歳以下の養子をとった場合、産後の休業期間相当の有給休暇を養う母親に与える」という提案です。最初に上げた中南米諸国が、かなり強硬に提案しましたが、条約本来の趣旨にそぐわないとの意見が強く、これについても条約としては採択は否決されましたが、勧告に取り上げられることになりました。

最後に、新条約の成立後の現行条約の批准の受け入れですが、多分に技術的な話になってきます。基本的には条約の改定のための作業をずっとしてきたわけですから、新しいものが採択されれば古いものに置き換わるというのが、ILO事務局も当然である、自明の理であるという見解でした。

先ほどから申し上げていますように、一部の国においては「現行条約を弾力化することについて承服できない。現行条約よりハードルが低くなった部分については、前の部分を生かすべきだ。したがって、前の条約も生かしておくべきだ。前の条約を批准することもできるようにすべきだ」という理屈で議論がなされました。これについても、条約改定の審議をしてきたという趣旨から、新しい条約を採択すべきであるとして、現行103号条約を残して引き続き批准も受け入れるようにすることは否定された次第です。主な争点としては以上です。

評決の結果を別の資料で用意していますが、当然、労働側は現行条約の前進ということで賛成しています。政府側の主な国も、ほとんど賛成しています。総会での評決は、基本的に各国政府側が2票の投票権を持っており、労働側・使用者側は各国それぞれ1票ずつ、総計として4票あること

になります。総数としては国の数×4が全体の票数になります。その中で、賛成が全体で304票、労働側のほぼ全体と政府側のかなりの国が賛成しています。

反対は22票ありました。先ほどから話していますように、一部の中南米諸国は「引き下げをすること、そのものがけしからん」と反対に回っているところがありました。アルゼンチン・チリ等の中南米諸国の何ヵ国が反対しましたが、票数としては22票で極めて少数です。

棄権が全体で116票ありました。わが日本政府も棄権しました。棄権した理由としては、先ほどから何点か申し上げたように、基本的に、この条約の改定は、多くの国が批准できるようにということが、条約改正の審議の開始の大きな理由の1つだったのですが、より多くの国が批准できるというより、むしろハードルが多少高くなった部分がありますので、改正の趣旨に合わないのではないかという建前の部分と、わが国政府自体が直ちに批准することが国内法との関連で難しい部分が何点か残っていることから、わが国政府としては棄権に回りました。

その他、棄権した国としては、韓国・マレーシア・シンガポール等のアジアの国々、イギリス・スイス、アフリカ諸国の一部と、中南米が分かれてしまいメキシコ・コロンビア・ボリビアは棄権に回っています。「前進させるべき」との論陣を張っていた中南米諸国が、最後まで反対に回ったところ、棄権したところ、ブラジル・ペルーのように前進であるからとして賛成に回った国、分かれて投票しています。

それから、使用者側もまとめて棄権しました。

304票が賛成、反対が22票、棄権が116票で、新しい条約が可決・成立したという経緯です。私からの全体の報告としては以上です。

(現在、厚生労働省年金局資金管理課長)

労働者の立場から

高島 順子



連合の高島です。今、足利課長から、全体的な経過と条約・勧告の主な点について説明をされました。内容は全くその通りです。私と鈴木さんは、今年と昨年と続けて2回出ていますので、昨年の総会を含めて報告します。連合もそうですし、労働側全体の態度として、どこを大事に思ったのかという点です。

一つは、第1次討議では、保育時間の規定が103号条約にはありましたが、「それを勧告に回す」というのが事務局案でしたので、「保育時間はとても大事だ、絶対に条約に戻さなければいけない」。

二つ目は、産後の強制休暇をゆるめる内容になっていましたので、産後の強制休暇は大事である。産後の規制期間をなくすことは、産前もちゃんと取らない結果になってしまうのではないかと。収入がなくなる人達にとっては、できるだけ早く職場に復帰したい。条件が恵まれ本人の意志で働きたい人は別にしても、そうではない人たち、貧しい国において産後休暇がキッチリされないところは、結果として産前産後休暇を取らなくなるのではないかと。

また、選択の幅が認められることは、女性労働者側から言えば、育児のために、なるべく産前休暇を産後休暇に回すことがおきるかもしれないなど、どちらかに移動させることは、何のための産前産後休暇かという趣旨を曖昧にするのではないかと。ということから、産前産後休暇期間はキッチリすべきであると考えました。

三点目は、結局、元どおりになりましたが、出産休暇中の保障を、103号条約では従前所得の3分の2になっていましたが、3分の2またはフラットレートとしていた。フラットレートの意味が明確にせず使われており、そのままにしてしまったら、どういう解釈になるか分からないではないかと。第1次討議でいろいろ議論し、第2次討議に持ち越した点です。また、母性休暇の取得について、これまで診断書を提出した時となっていたものを、連合が労働側会議で、国内慣行による方法を入れたらどうかと提案し、これが入れました。世界の実態に即したものになったと思います。

足利さんは第1次討議に出席なさっていませんので、第2次討議の中南米政府の話をなさいました。第1次討議のとき、三者会議で非常に議論になったのは、新条約の第1条にある、「いかなる差別もなく」、「すべての女性」とか、いかなる差別もなく、すべての生児という言葉が使っていますが、3号条約や103号条約ではそれがどういう意味か、ちゃんと書いてあります。

年齢・国籍・人種・信条にかかわらず、すべての既婚者あるいは未婚者であろうと既婚者であら

うと、というふうに中身が書いてあります。中身が書いてあるのを、「すべて」という言葉にした。生児は嫡出子であろうと非嫡出子であろうと、というふうに、どういうところで差別してはいけないのか書いてありますが、こういうふうに抽象化してしまった。

これは、イスラム教国の人達、アラブの人達が「嫡出子はいるが非嫡出子はいない。未婚の母はいない」とか、宗教上の理由から、こういう表現を使うことに関して猛烈に反対しました。労働側のグループ会議でも、エジプトなどが「こういう表現はマズイ」と議論になり、このため三者会議でも大変な時間を使いました。結局、すべてという言葉を使えば全部包含するではないかで終わりました。3号条約は1919年、103号条約は1952年にできた条約ですから、その当時のアラブの人達の発言力は弱く、現在のアラブの人達の発言力が高まった結果、ということもできます。

もう一つの哺育時間の話です。哺育時間について、労働側も大変頑張りましたし、多くの国の政府の人達も「それは大事だ」と言いました。

同時に、この会議にWHOやユニセフの人達、看護協会の人達、妊娠・出産・育児にかかわる国際的な専門団体の人達が来て、これがいかに大事か、「哺育時間を取り、母乳を飲ませることが、子供の健康とお母さんの健康のために絶対必要だ。それが乳児死亡率を減らすことになる。あるいは、その後、病気になることを防ぐ」と熱心に主張し、こうした応援もあって、当初、勧告に回そうとしていたのを条約に戻すことができました。

ILO事務局が勧告に持っていったのは、条約を討議にかける前に各国の政労使に意見を聞いた結果、勧告に持っていった方がいいのではないかと考えたのでしょう。

日本で哺育時間を議論するとき、母乳保育、お母さんのオッパイを飲ませることがいかに大事かの議論が少ない。かつて粉ミルクを使っていた時代、途上国は水が悪いから粉ミルクを飲ませることは良くないので母乳主義ですが、先進国においても母乳が重要視されているのに比べ、その面の議論が日本では足りなかったと思いました。母乳を飲ませることを大事にするという意味の議論を、もっとしてもいいのではないかと思います。これが、第1次討議のときの重要な議論であったと思います。

休業給付3分の2については、決着がつかなく、第1次討議のあと、今回の議論に回されました。先ほど申し上げましたように、フラットレートはどのレベルか、各国の政労使を通じて意見が出されてきた。そして、この文章は削除された形で第2次討議の事務局案が出されてきました。フラットレートを消して、3分の2を下回ってはならないという事務局案で出されてきたから、私達労働側としては「これならいい」と、これを受け入れていきましょうということになりました。

これは後で使用者側から出席された鈴木さんがおっしゃるでしょうが、労働側の議論の中にもありました。例えばドイツにおいては出産休暇中の保障は労使の負担になっていない、使用者側の負担になっており、現在でも使用者側の負担でやっているのに、この条約で労使の負担あるいは国の負担と明確にしまうと困る。現在、いろいろな負担状況ができているものについては維持したい。そういうことを前提にして、3分の2、労使の合意、使用者側だけが負担するという種類についての整理のための議論が、今年の3月～4月にかけて労使の間で、事前準備がされました。

私がILOに行きましたときも、労働側の事務局を担当するICFTUの担当者から、「これは、そういう方向で話をつけるから」と話をされました。3分の2がキッチリ維持され、現在、良い条

件を取っているところが困らないという話であればいいではないかと私も思いました。

そういう意味では、今回の条約審議の中で、いくつかの留保条件……。先ほど、足利課長がおっしゃったように、産後6週間の強制休暇を設けることは、アメリカ・カナダ・オーストラリアの労働組合の人も強制休暇にするのは困難だ、特にアメリカは憲法違反だと労働側の中でも意見がありました。したがって、三者が合意していれば別という形です。それぞれの国の状況に応じて多少の使い分けができる弾力化というか、そういうところがいくつかありました。

そういう意味で、途上国あるいは先進国、中進国も含め、新しい母性保護条約は今までの103号条約より弾力化されている。2回かかって見直し議論をした結果、弾力化をなさいという要請には応えていると思います。

もう一つ、南米の人達が非常に反発したのが、第2次討議の特徴でしたが、いったい何を主張したのかというと、条約の「雇用上の保護と差別」のところです。今までの条約では、第6条の出産休暇、「女性がこの条約の出産休暇によって休業する期間中に、その使用者が解雇の通告を行い、またはその期間中に満期となるような解雇の予告を行うことは許されない」という表現になっています。この場合、予告を行うことは、いかなる場合も許されない、絶対ダメということです。

それが、今回のものでは第8条ですが、「妊娠または出産およびその結果もしくは哺育に無関係な理由を除き、妊娠中、出産休暇あるいは疾病・併発症による休暇、あるいは職場復帰の期間中なり、女子が使用者が解雇することは違法とする」となった。今までより緩められた。解雇の対象となる幅は広がったが、中身は薄められたという主張で、こうした改定は絶対反対である。南米の政府もそうでしたし、労働側もそうでした。

私達の労働側の会議の中でも、このことについては終始「これは呑めない」と言って紛糾しました。ここがなかなか調整できないので、労働側の代表が南米の政府の人達と会合をもち、「これについては決して今までの条約と中身が違ったわけではない。ILO事務局もそう言っている。中身は変わっていない」と一生懸命説得しましたが、この人達は最後まで納得しなかった。その結果が、反対ないしは棄権です。

総会の採決では、賛成、反対と棄権に分かれていますが、労働側としては賛成です。当然、使用者側は棄権するのが慣例といってよいですから、棄権になるのは仕方ない。しかし、政府がたくさん棄権すると、この法律の成立要件を満たさなくなるかもしれないので、棄権するなら反対してほしいと労働側が各国政府側にお願いした。日本政府にも、棄権するなら反対してほしい。とにかく、この条約が流れてしまうことがないようにしたいと要請しました。

総会で採択される3日か4日前から、ILOの理事会レベルでも議論になり、このままいくと成立しないのではないか、2年間かかって議論したものが流れてしまうのではないかと危機感を持って話し合われていた状況があります。しかも、今年の総会から、ILOの事務総長はチリ出身で、事務総長自身が初めて総会を乗り切るのに、南米出身の事務総長にしてみれば深刻な問題であった。終わりの3日ぐらいの間、あっちこっちで「賛成国を増やす、棄権するくらいなら反対してもらおう」と議論になり、緊迫した状況になりました。

次に、条約の中身に入りたいと思います。第1条は今までの条約と表現は変わりましたが、中身は何も変わりません。

第2条、非典型的な従属的労働者を含める、これは労働側の強い要求で実現しました。すべての女子雇用者に適用されることで意味上は変わりませんが、パートタイマー・契約労働者・在宅労働とか、今、グローバリゼーションの中で雇用の形態が様々になってきているから、このことを明確にすべきである。これが含まれていることを明確にしたい。労働側の修正要求で、そのことを含めた表現に変わりました。

第3条で「健康上の保護」が新たに入りました。これは勧告からきたものですから、特別どうということはありませんが、条約の中に「健康上の保護」が明確に入ったことが良かったと思います。

第4条、産休は12週間が14週間になりました。4項で、6週間の強制休暇について触れています。疾病休暇が第5条に入りました。第6条、休業中の給付が出ています。先ほど、申し上げたように、8項、使用者の明確な同意なしに、その雇用する女性について使用者が直接の責任を負わない、これがもめた結果入った文言です。

今回の母性保護条約の改正で明確になった非常に良い点は、第8条、第9条だと思います。「雇用上の母性保護と差別」の関係が、今までも勧告の中にありましたが、条約の中に明確に入りました。「妊娠または出産およびその結果もしくは哺育に無関係な理由を除き、妊娠中あるいは出産休暇や疾病休暇にかかわる休暇、あるいは職場復帰の期間中にある女子の雇用を使用者が打ち切るとは違法である」ということ。そして、解雇の理由が、このようなことではないという証明責任は使用者が負うということです。証明責任を使用者が負うことは、雇用の終了条約の中にも解雇に関する規定があります。ここで書いているのは、それより強いのではないか。

これは、妊娠しているかどうか、出産休暇を取ったかどうか、保育しているかどうか、誰が見ても目に見えることです。仕事をサボっていたとかいう評価にかかわる問題と違って、妊娠・出産・保育は評価にかかわる中身ではない。お腹が大きいとか、出産をして休暇を取った、あるいは赤ちゃんにお乳を飲ませたりするのは、その事実について見える事情だから、そのことが解雇の理由になったか、ならなかったかが議論の分かれ道だから、裁判で証明責任と言っても、「そういうことではありません」ということは使用者しか説明できないのではないかと考えれば、他の解雇とは違うのではないかと思います。

裁判所で、労働者が「妊娠・出産・育児が理由だ」と言っていたとすれば、それ以外の理由は何なのかという話になりますから、それ以外の理由は使用者しか説明できないのではないか。この中身は当然ではないかと思えますから、一般的な挙証責任問題とは違うのではないかと理解してもいいと思われます。労働省の人達が言っていることは、一般的挙証責任の問題にもっていっていますが、ここで言っていることは違うのではないかと思います。

前に戻りますが、休業中の所得保障の3分の2は、これまで労働組合も、正直いって、傷病休暇も各種の失業保険の場合も、日本はすべて6割になっていますから、出産のときも6割でいいと思っていました。今回議論の場に出てみて、また資料を読んでみて、1952年の母性保護条約ができるとき、社会保障の最低基準に関する条約は同じ年にできており、社会保障の最低基準の中には、母性休暇の最低基準は45%と書いてあります。

最低基準を作るとき、同じ総会で議論され採択された条約の中で、こちらは3分の2と決めています。

ることは、社会保障の最低基準として、そう考えるが、母性休暇については3分の2でいいという合意がされているのです。ILOの事務局の人達の答弁でも、母性休暇については、他の傷病休暇や失業中の給付とは別に考えている、もっと重要視していたという議論が資料の中に入っていることを考えれば、みんな一緒だからいいという話ではなく、3分2を要求するのは当然だと考えるべきだと思います。103号条約ができたときに既に考えられていたから、改めて3分の2は当たり前だという議論をしなければいけないと思いました。

その次にあります出産休暇の終了後、以前の職または同一の額を支払われる労働の職に復帰する権利を保障されるが、ここに入ってきてましたが、これについては均等法や労働基準法の中に規定はありません。

労働基準法の産前産後休暇は休暇の権利だけ言っており、権利の扱われ方については何も示していません。その後にくる育児休業法では、育児休業を取ったことによる不利益取り扱いをしてはならないと書いています。不利益取り扱いとの関係から言えば、労働基準法は遅れている。あの時代だから仕方なかったと思いますが、母性にかかわる処置との関係で不利益取扱いはもっと明確にして、妊娠・出産・育児を理由にした不利益取り扱いをしてはいけないことは早急に整理すべき課題だと思います。

第9条、母性は雇用上の（2条1にかかわらず）……雇用へのアクセスを含むと書いてあります。これもILOの説明は、母性が雇用上のことの中には、当然、就職することを含んでいます。各国に質問を出したら、このことを改めて書いてきた国が多かったから、ここの中で明確になるように書きましたと説明していました。

就職する場合、母性が差別の理由にならないようにしなさい。母性ですから、この場合、すべてのことを言ってます。さらに、具体的なこととして、妊娠検査または検査結果の証明を求めているとなくなっています。日本においても、お腹の大きい人が就職したいと申し込みをしたら、就職できるか、「あなたは、すぐ出産しそうだから採用しない」、多分ダメでしょう。そういう種類のことも、この中で明確になってきました。

これらのことは、EPZ、輸出加工区で働いている多くの若い女性が、妊娠すると辞めさせられてしまう、あるいは妊娠していると採用されない。これが問題になっていますし、先進国においても問題があるといっていました。このことも、日本の中で議論しなければいけないと思います。哺育時間は、労働時間の短縮が追加されましたと先ほど報告がありました。

最後に、勧告の中に入った「関連する休暇の種類」ですが、産前産後の休暇の終了前に「お母さんが死亡した場合」、「病院に入院した場合」には、お父さんが産休の残りの部分を使えるとか、「育児休暇の権利」あるいは「養子」の問題が入っています。

昨年、第1次討議のとき、北欧の人達は「妊娠・出産休暇と育児休暇が1つの法律の中に入っているから、こういう母性保護条約だけができてしまうと私達は批准できない。したがって、条約の1部、2部（議定書）として条約を作ってもらえると、自分達の国内法適用の場合に非常に良いので、ぜひ入れてほしい」と熱心に主張しました。今年は去年ほど主張しませんでした。そういう主張が出され、最後の場面になり、勧告だから入れてもいいのではないかと入って来ました。

母性保護条約の中に、こういうものを入れていいかどうかは議論があるところで、私も多少疑問だと思いました。本来、これは家族的責任条約の中に整理すべきものではないか。勧告ですから、義務ではありません。家族的責任の条約の見直し作業に着手するまでの間には何年もかかりますから、こういう問題についても、どうするのかという議論を進めていくために、ここに入れることは意味があると思います。次に、家族的責任条約が審議されることになれば、この種のものは条約の中でどう扱うかという議論になるかと思っています。

(日本労働組合総連合会副事務局長)

●「貧困・失業問題」を隠蔽する現代社会の構造を問う

日雇労働者・ホームレスと現代日本

社会政策学会誌第①号(社会政策学会年報通巻43集) 一四〇〇〇円

バブル崩壊後の不況と失業の深化の中で雇用の非正規・フロ
ー化と連動し顕在化したホームレス問題の現状と動向を把握。

- 1 「ホームレス」としての現代の失業・貧困……………岩田正美
- 2 日雇労働者の高齢化・野宿化問題……………福原宏幸
- 3 北海道の建設産業の「季節労働者」とホームレス……………椎名恒
- 4 ホームレスと生活保護行政……………吉村臨兵
- 5 外国人労働者の流入と我が国の不安定雇用層……………井口泰
- 6 フランスの「ホームレス」問題と社会政策……………都留民子
- 7 「日雇労働者・ホームレス」と現代日本……………庄谷恰子・玉井金五

下山房雄・山本興治・澤喜司郎・香川正俊編著 一四〇〇〇円

現代の交通と交通労働

九州・交通と労働」研究会による学際的研究。I部社会と交
通経済、II部交通産業と交通労働、III部国鉄・JRRの労務管理。

大須賀哲夫・下山房雄著 一八〇〇円

労働時間短縮 — その構造と理論

六〇年代から八〇年代までの時短経過を分析し、さらにその
理論的位置づけを展開することによって今日の課題に答える。

S.リベラ・ウシカンキ／吉田栄人訳 一三四〇〇円

トウ・バック・カタリ運動

——ボリビア先住民族の闘いの記憶と実践(一九〇〇年—一九八〇年)——
ケチュアとアイマラ農民の闘いの要約で、ボリビア国家の限
界を打ち破る歴史的地平を切り開く知的作業をも見据える。

齊藤隆夫著 五五〇〇円

戦後イタリア労働組合史論

戦後労働問題へのオルタナティブとして組合政策の進化とそ
の労働者階層への浸透度を確認しつつたどる変革主体形成史。

創業50周年

御茶の水書房

〒113-0033 東京都文京区本郷5-30-20
TEL03-5684-0751 FAX03-5684-0753

▶価格は税別◀

使用者の立場から

鈴木 重也



日経連企画広報部の鈴木でございます。6月まで労務法制部という部署にありました関係で、日本の使用者代表として母性保護条約改正の審議に参加させていただいた次第です。

まず、このような機会をご提供くださいました大原社会問題研究所、ILO東京支局、日本ILO協会、婦人労働研究会の方々に厚く御礼申し上げたいと思います。本日は、使用者側の考え方を披露させていただくとともに、自分自身が勉強する気持ちでまいりました。よろしくお願いいたします。

母性保護条約の改正は、第1次討議から政労使で同床異夢と言われておりました。鈍い私でも、総論では政労使が同じ立場であるにもかかわらず、各論に入ると議論が噛み合わないことを感じた次第です。本日は、技術的な話より、使用者側はどういった点に重きを置いたか、ご理解いただければと思っております。

審議状況の説明に入ります前に、少し時間をいただき、使用者側から見た母性保護条約改正の位置づけについて、ご説明申し上げたいと思います。

各国の使用者団体で組織される団体にIOE（国際使用者連盟）がございます。IOEは今年の第2次討議に先立つ5月30日に、国際労働基準がどういったものであるべきかについて、決議を採択しました。同決議は、国際労働基準はフレキシブルであること、原則的なものであること、多くの国で批准できるものであること、批准が少ない条約については見直しを図っていくことを謳っております。母性保護条約についても、もっと批准国を増やすという点に主眼を置き、我々使用者側は審議に臨んだ次第です。

足利課長から紹介がございましたように、日本の使用者代表は、条約案、勧告案とも棄権票を投じております。先ほど、高島連合副事務局長から、使用者側の棄権が慣行化しているというお話がございましたが、民間職業紹介条約や児童労働禁止条約については賛成票を投じております。必ずしも、そうではないことを補足させていただきます。

棄権票を投じたのは、事前に行った使用者側の申し合わせに従ったものです。我々としても、母性の保護を図ることは大変重要であると認識しております。ただし、2回にわたる討議全体の作業が批准を促進する上で現実的でなかったのではないかと。このことに対して異議を唱えることが、国際労働基準の見直し作業が今後ますます増えていくであろう状況において、必要であると判断いたしました。

使用者側のスタンスを一言で申し上げますと、バランスと多様性です。バランスと申しますのは、

労働者の方々の保護を図る一方で、使用者側に対する過度な負担に配慮しなければ、女性の雇用にも重大な影響が出るおそれがあるということです。一方の多様性と申しますのは、各国の事情に配慮するという意味です。

条約改正の目的には、1952年以降の社会情勢の変化に対応した基準を作ることがあげられておりました。当然、労働側はこの点を強調されました。ただ、それだけではないのではないかと。例えば、金銭給付を行う場合、社会保障制度で行う国ばかりではありません、税金の控除で行う国もあり、保障の仕方が異なりうるわけでございます。あるいは、先進国では強制休暇などに対する人権の考え方が変わってきており、この点でも各国の多様化が進んでいるのではないのでしょうか。

また、各国の違いが1952年当時のまとも思われる側面もございます。例えば、宗教上の違い、文化的な違い、医学的な知見の違いです。前文では、その趣旨のことが確認されております。前文の3つ目のパラグラフに、「各国の経済的・社会的発展の多様化と国内法および国内慣行における母性保護の発展を認識するため、」という文言と並んで、「企業の多様化」という文言が、修正の結果、入れられました。すなわち、基準はなるべく原則的なものとどめ、詳細はできるだけ各国の事情に合わせられる余地を残しておくことが大切であるというのが、使用者側のスタンスです。

次に、使用者側グループ・ミーティングの全体的な状況を申し上げますと、地域グループごとに意見が異なることはありませんでした。例えば、三者構成委員会で政府側が様々な主張をされましたが、その国の使用者が自国政府の主張をそのまま支持する場面はあまり見られませんでした。仮に、自国の法制度等で母性保護の水準が高い国であっても、使用者全体としてどう考えていくべきかというスタンスで議論が行われた印象でした。

ただ、事前の申し入れにもかかわらず、賛成票や反対票に投じる使用者側の代表もいらっしゃいました。また、12週間から14週間に出産休暇が延びたことに嫌気がさし以降の審議を使用者側全体でボイコットするよう提案した使用者代表もいらっしゃいました。

使用者グループ・ミーティングで私が印象に残っておりますのは、第2次討議の初めにノールズ使用者側副議長から「103号条約の批准を残しておくべきだ」という提案について、少なからず政府と労働側から支持があるのではないか」という情報が紹介され、これにどう対処するかについて延々と議論したことでございます。私のメモでは、5月30日と31日の両日で、この問題に2時間ぐらい費やしました。結果的に、この主張は支持されず事無きを得たわけですが、この時間を他の争点の検討に当てられていたら良かったという反省があります。

続いて、個別項目に対して使用者側がどういった視点で議論に臨んだか、ご説明申し上げます。全部で5点ほど紹介させていただきます。

第1の視点：母性保護の範囲

第1の視点は、母性保護が取り扱うべき範囲はどこまでかというものです。この視点から使用者側は、最低基準である条約の中で母子という場合、母親とその母親から生まれたお子さんに限るべきであり、養子や養父母への保護は大切ではありますが、この条約では扱うべきではないと表明しました。育児休業についても家族的責任労働者条約・勧告の問題であるという立場でございます。

第2の視点：原理・原則アプローチ

第2の視点は、あまり細かい規定は条約の中には置かず、せいぜい勧告に入れたらいいのではな

いかというものです。例えば、健康安全に関する一般的な規定が第2次討議におきまして修正提案されました。使用者側も、この原理・原則アプローチの提案を支持し、結果として採択されたことを高く評価しております。

第3の視点：使用者の過度な負担

第3の視点は、使用者に対する過度な負担がかかるのではないかとということです。中でも、我々が特に関心を持っていたものは4つございます。①休暇の長さ、②金銭給付、③立証責任、④哺育休憩時間中の労働時間の見直しと報酬の支払いです。

まず、①休暇期間の問題については、従来から12週間であったことから、修正提案を出すことは困難であると判断し、ILO事務局原案の12週間を支持しました。しかし、使用者側のグループ・ミーティングの中で、アフリカ諸国のある使用者代表が「途上国では母親の多くが零細企業に勤めている。12週間を超える期間の強制休暇が定められると、企業の所得保障に対する負担が大きくなって、女性に対する雇用に悪い影響が出るのではないか」という発言もありました。そこで、16週間とか14週間といった、12週間を延長する修正提案に対しては反対を表明しました。アフリカ諸国などでは、使用者側が100%所得保障する国も少なくないからです。

ご記憶いただきたいのは、休暇の長さは金銭給付の負担に影響を与えることです。のちほど申し上げますが、休業期間が12週間から14週間に延長されたことで、個別企業の直接の負担を回避する必要性と申しますか、使用者側の危機感が高まったかと思います。

金銭給付についてですが、1次討議、2次討議を通じ、我々は具体的な数値を入れることに反対の立場を表明いたしました。採択された条約の6条の2に、「金銭給付は女性が本人およびその生児の適切な健康状態および妥当な生活を維持できる水準であるべきである」との基準がすでに示されているというのがその理由です。1次討議では、日本政府から弾力的な修正案を提案下さいまして、使用者側としてもこの提案を支持いたしました。残念ながら否決されました。

第2次討議では、使用者側は従前所得の3分の2という具体的基準の削除という主張の撤回を最終的に行いました。これには、いくつか理由があります。

第1の理由は、「従前の所得の3分の2ではなく、満額にすべきである」という主張が、アフリカ諸国の政府を中心に支持されるのではないかと懸念があったことです。

第2の理由は、三者委員会で議論紛糾が予想された金銭給付の部分だけ審議が後回しにされ、ワーキングパーティーで案文を審議する段取りとなったことです。パッケージ提案の性格上、こちらの主張ばかり言っていられない、譲るべきところが必要になったという事情がありました。

第3の理由は、この点が一番重要かと思いますが、この頃になりますと、もっぱら柔軟性を図るという理屈では主張が通らない。そういう雰囲気が、使用者グループ・ミーティングの間でもあったと記憶しています。そこで、使用者側が最優先した事項は、金銭給付に関して個々の使用者が直接の責任を負うべきではないという103号条約の規定の復活でございます。使用者内部では3分の2基準の削除提案に固執する主張もありましたが、最終的に3分の2基準カットの提案を撤回いたしました。

金銭給付に関して、使用者に直接の責任を負わせるべきではないという提案が受け入れられた直接の理由としては、先ほど足利課長から説明がございましたように、各国が現在でも個々の使用者に金銭給付を負担させている場合には、それは続けても良いとしたことにあります。しかし、第1

次討議の段階から、一部政府をはじめN G Oが、使用者側の提案を支持していた事情も見逃せないと思っています。おそらく、給付の問題は国や社会の問題ととらえるべきだという趣旨で、使用者側の提案を支持して下さったものと思っています。

続きまして、③立証責任についてです。先ほど、高島連合副事務局長から、「解雇保護は緩められてしまったのではないか」というご指摘がありましたが、我々は立証責任を大変、問題視しました。法律顧問の解釈は、労働者が妊娠した事実と解雇された事実、この2つの事実を立証すれば、解雇の正当性についての立証責任は使用者が負うというものだったと記憶しております。これでは各国の司法制度の違いを考慮しないで、使用者が一方的に負担を負うことになりかねないと考えた次第です。そこで、使用者側としても挙証責任は使用者が負うが、具体的には各国の国内法令によって決められるべきであるという修正提案をしましたが、残念ながら否決されました。

④ 哺育休憩期間中の業務みなしおよび報酬の支払いについては、第1次討議では勧告部分に入っておりました。使用者グループ・ミーティングの中でも、昨年は勧告に規定されていたこともあり、問題視しない雰囲気もなかったわけではありません。ただ、出来高払いなど各国の給与の支払い方が様々あるのではないかと。そういうことを配慮する必要があるということで意見がまとまりましたが、結局、われわれの主張は入れられませんでした。

第4の視点：人権・差別の問題

第4の視点は、保護を図るといっても、場合により人権あるいは差別にかかわる問題があるのではないかと。強制休暇については、使用者側のグループ・ミーティングでも強い反対がございました。第2次討議は、労働側で国内レベルの労使合意がない限りは強制休暇を含むべきであるという、趣旨において良い提案をして下さいました。我々としても感謝した次第です。

また、妊娠哺育中の女性の夜業強制的禁止が勧告に追加されました。使用者側グループ・ミーティングでは、「夜業をしたことによって、ある特定の妊産婦の方が医師から問題ありと判断されない限り、夜業は可能ではないか」という発言がございました。

さらに、差別問題という観点から、使用者側は、雇用上の保護に関しまして異議を唱えました。すなわち、解雇保護の範囲について、出産休暇中と妊娠中に限定すべきと主張しました。それは、「出産休暇後の解雇の保護は、場合によって男性労働者に対する差別問題を引き起こす恐れがある」という意見があったことに配慮したことによります。

第5の視点：医学的知見の違い

第5の視点は、各国の医学的知見に違いがあるのではないかと。例えば、勧告部分ではありますが、多胎出産の場合、休暇を延長するという規定が原案に入っておりました。ここは、使用者グループ・ミーティングでも議論が分かれたところです。「多胎出産ならば休暇の延長は当然だ」という意見もあった一方で、「多胎出産と休業保障とは関係がないのではないか」という意見が出ました。日本では、専門家の方々が議論され、休暇の延長を提言し、法改正が行われました。そのような事情しか知らない私は、この議論にとまどいを覚えた記憶がございました。結局、各国の医学的知見の違いを認める観点から、我々は削除提案を行ないました。

私からの報告は、以上で終わらせていただきます。ご静聴、ありがとうございました。

(現在、日経連企画広報部)

ILO基準と日本の母性保護制度

木村 愛子



皆さん、こんにちは。木村です。

私は、今までのスピーカーの皆さんと異なる立場で、母性保護条約改正審議に2年にわたって参加しました。3人の方々は皆様それぞれの立場から正式代表として参加されていますから、いろいろな情報もお持ちですが、私は全く1人の研究者としてプライベートな参加でしたので、必要な資料も持っていなかったかもしれません。今、皆さんが報告されたことで、いろいろ教えていただきました。

今日の私の話も、新しい条約の内容、103号条約との比較などの細かい点は既に述べられましたので、その点は立ち入らないで、少し離れた立場から、この条約が生まれたいきさつ、今、日本でどのような母性保護制度があるのか、今後どのように新しい条約を考えていくべきかなどについて、お話をさせていただきたいと思います。

お手元に私が用意したレジメが届いていると思います。大きく分けて3つ項目を立てました。1つはILOと日本の母性保護基準の歴史、2つ目は日本の母性保護制度の現状、最後に新しい基準と日本の課題についてであります。

1 ILOおよび日本の母性保護基準の歴史

今日お集まりの方々はお詳しいと思いますが、まず歴史を振り返ってみたいと思います。先進諸外国に追いつくため、明治政府がとった政策は富国強兵政策でありました。長い間、農業国であった日本には見るべき産業、とくに重工業はありませんでした。とりあえず、農業から産業を興すには繊維・紡績産業が一番手っ取り早いので、ご承知のように、まず軽工業が振興されました。

その時、労働力として集められた農村地帯の貧しい女性たちの労働条件は極めて悪く、ご承知のように、工場では肺結核が蔓延し、これが農村地帯にまで広がりました。石原修先生の『女工と結核』という論文も出され、大変、大きい社会問題となりました。

さらに1886年のことですが、日本で初めて女工たちのストライキが繊維工場で起こりました。これが、日本各地の繊維工場に波及していきました。そういうことも、日本政府が対策に取り組むことになった1つのきっかけであったと思います。

もう一つは、1906年、スイスのベルンで、世界で初めて多国籍間条約が作られました。その内容が、まさに女性保護でありまして、女性および胎児の健康に有害な黄燐を使用することを制限する条約と、女性の深夜労働を禁止する条約でありました。このベルン条約が、後のILO基準や日本

の工場法に大きな影響を及ぼしたと言われています。

1911年（明治44年）に、日本の工場法が作られています。母性保護に関しては、産後の休業が5週間とされ、そのうち強制休暇は3週間とされました。産前の休業については規定がなかったようです。

法律はできましたが、経営側から強烈な反対があったため、この法律は、すぐには実施できず、5年間据え置かれ、1916年ようやく実施となりました。しかし、零細企業には適用されず、常時15人以上を使用する企業が対象となりました。工場法には女性の深夜業が禁止されていましたが、これも制定後15年間は施行しないこととされましたから、非常に緩やかな法律であったと言うしかありません。

1919年にILOが発足し、その第1回総会で、産前産後の婦人の使用に関する条約すなわち3号条約を採択しました。このことは、ILOが母性保護、すなわち妊娠・出産保護を、非常に重視していたと考えられるのではないかと思います。同じ第1回総会で、8時間労働制の条約が採択されていますが、これと並ぶ重要性をもつものとして、母性保護が認識されていたといえるでしょう。

先ほどもお話がありましたが、3号条約の内容は、産前6週間・産後6週間、トータルで12週間の出産休暇、哺育の時間は一日2回・30分ずつ、所得保障は法的な基金や保険制度から支出、雇用の保障については、産前産後休暇の取得中（休暇中）および妊娠・出産に起因する疾病期間中の解雇は禁止されていました。

この影響もあったに違いないですが、1923年に、先ほど述べた工場法が改正されました。これを第2次工場法と言います。実施されたのは3年後の1926年となっています。この内容は、出産休暇は産前4週間・産後6週間で強制は5週間、保育時間は一日2回で各々30分ずつです。このように、改正工場法もまだ3号条約の内容を満たしきれていないところがありました。

その後、第二次大戦が起こり、敗戦とともに憲法が改正され、1947年に労働基準法が実施されました。戦後になって、初めて働く人の権利（労働基本権）が憲法に保障され、労働基準法が発足しました。それまでの工場法の性格は、母親の人権保障というよりも、労働力保持の観点から、あるいは兵士を育成する観点から、妊娠・出産を保護するという趣旨であったのではないかという意見もあります。

これに対して、戦後の労働法には、働く人の人権を守るという考え方が憲法に則って規定されています。労働基準法上の母性保護の規定の内容は、産前の休暇が6週間、産後が6週間、強制が4週間となっています。

労働基準法が工場法と比べて進んだと思われるのは、軽易作業への転換を規定したことです。育児時間については、一日2回、30分ずつで変わっていません。雇用の保障という点については、出産休暇中と休暇終了後30日間は解雇を禁止しました。

ただ、出産休暇中、軽易作業への転換、育児時間など、すべてについて所得保障は一切規定されていません。

労働基準法が制定され、5年経った1952年、ILO第35回総会で103号条約と95号勧告が採択されました。同じ総会で102号条約「社会保障の最低基準に関する条約」も採択されています。第二次大戦後、先進諸国を中心に社会保障制度が急速に進展しました。そうした一環として102号条約

が採択され、その中の母性給付という項目が、103号条約の内容にも影響を及ぼしています。戦後50余年が過ぎましたが、日本では最近、労働基準法ならびに男女雇用機会均等法が改正されました。次に、日本の母性保護の現状をお話したいと思います。

2 日本の母性保護制度の現状

(1) 妊産婦の健康保護

1) 通院休暇

まず最初が、妊産婦の健康保護で、均等法の最近の改正で通院休暇が規定されています。妊産婦が請求する場合、母子保健法の規定に基づき、保健指導や健康検査を受けるため必要な時間を確保しなければならないことになっています。しかし、休暇中の賃金については法律の規定はなく、就業規則または労使の話し合いによるとされています。

2) 通勤緩和・休憩の配慮

同じ均等法に、通勤緩和と休憩などに対する事業主の配慮義務が規定されました。妊産婦が母子保健法の規定に基づく指導を守るために請求する場合、事業主はそれを配慮するための措置をとらなくてはならない。例えば、時差出勤、勤務時間の短縮、休憩に関する配慮、妊娠障害（つわり）の休暇等々についてです。これらについても、賃金に関する規定はなく、就業規則または労使の話し合いによるとされています。

3) 危険・有害業務への就労禁止

労働基準法には、危険有害業務への就労禁止の規定があります。妊産婦の妊娠・出産・保育等に有害な業務、例えば重量物の取り扱い、有毒ガスを発生するような場所での業務に就業することを禁止しています。

4) 軽易作業への転換

次に、軽易作業への転換です。妊娠中の女性が請求した場合、使用者は原則として女性が請求する業務に換えなければならない。その業務がある限り、その業務に換えなければいけないことになっています。ただし、この場合も、業務の転換にかかわる賃金の保障については法律は何も規定していません。

5) 時間外・休日・深夜労働への就労制限

労働基準法上、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働・深夜労働に就労させてはならないことになっています。監督もしくは管理の地位にある人は、妊産婦であっても時間外・休日労働の制限はありません。

(2) 出産休暇の保障

1) 休暇期間

出産休暇の保障については、労働基準法上、休暇期間は産前休暇は6週間、多胎妊娠の場合は14週間、女性が請求するときから休暇を取ることができる任意休暇となっています。産後休暇は8週間で、このうち強制休暇は6週間です。

2) 出産日が変動する場合

出産予定日が早まった場合、産前の休業日数が短縮され、産後の休業の8週間は変更ありません。予定日よりも出産が遅れた場合、産前休業の日数が延長し、産後の休業の8週間は変わりありません。

3) 休暇中の所得の保障

出産休暇中の所得の保障ですが、労働基準法には規定がありません。健康保険に加入している女性労働者の場合、その職場に有給の規定がない場合、無給の方については、標準報酬日額の60%の出産手当金が出ます。無給・有給にかかわらず、出産育児一時金というお金が30万円支給されます。これが所得についてのすべてになります。

(3) 妊娠・出産に関わる雇用の保障

1) 均等法8条

妊娠・出産にかかわる雇用の保障については、均等法の8条に、妊娠・出産したことを退職理由とする規定を設けたり、妊娠・出産、産前産後休暇を取得したことなどを理由とする解雇を禁止するという規定があります。

ただ、ご承知のように、均等法は労働基準法とは違い、罰則規定を持っていません。もし、こういう規定に違反した場合には、各都道府県に置かれている雇用均等室長の助言・指導・勧告がなされることになっています。その勧告に従わない場合には、その企業の名前が公表される可能性があります。これは刑事罰ではありませんが、社会的な制裁を受けるという仕組みになっています。

2) 労基法19条

労働基準法では、産前産後休業の期間中とその後30日間の解雇は禁止されています。

3) 労基法12条

平均賃金の算定にあたり、産前産後休業の日数および休業中の賃金を、算定期間および賃金総額から控除することになっています。

4) 労基法39条

年次有給休暇を取得する要件について、産前産後休業の期間は出勤したものと見なすという規定があります。

これらが、妊娠出産にかかわる雇用の保障に関連する現行法の規定です。

(4) 育児時間の保障

労働基準法の規定は、改正前と変わっていません。生後1年未満の子供を育てる女性は、一日2回、各々、少なくとも30分ずつ育児時間を請求することができます。取得の方法ですが、2回に分けて30分取ることもできますし、勤務に入る前あるいは勤務が終わった後に、時間短縮の形で1時間にして、まとめて取ることもできます。今のやり方も短時間勤務になるかと思いますが、そういう組み合わせもできます。育児時間中の賃金については、改正前と同じく法律の規定がないので、就業規則または労使の話し合いで決めることになっています。

（5）育児休業の保障

養子も含め1歳未満の子供を養育する男女労働者が請求する場合、事業主は育児休業を与えなければなりません。休業の取り方は、母性保護との関連では、母親の場合、産後休業の8週間が終了した日から、父親の場合は、子供が産まれたその日から育児休業をとることができます。夫婦が同時に取得することもできますし、父母が育児休業を交代することもできますが、2回以上はできないなど、細かい規定があります。期間の定めがない労働契約で働いているパートタイマーの方々の場合、一定の要件はありますが、それを満たすと育児休業を取得できます。

3 ILO新基準と日本の課題

新しくできた、このILO基準を私どもは、どう受け止めて考えていくべきでしょうか。先ほど、足利さんが、103号条約・95号勧告を改正することになった理由として、これらが50年前のもので古いこと、批准の数が非常に少ないことを挙げられました。それをお聞きしながら、私は女性労働問題の研究者の立場から見ると、一つ落ちているのではないかと思ったことがあります。それは、この50年間に働く女性が非常に変わったことでありまして、それに対応し得る新しい基準が求められることになったということです。

ILOの資料にも、改正の一つの大きな理由として、妊娠・出産後も就業を継続する女性が増えており、母性保護制度の拡充が女性の労働権を守る上で非常に大事だということが指摘されています。

ILO協会が、1999年、創立50周年を迎え、その記念行事の一環として、『講座 ILO（国際労働機関）』という書物を出版しました。私も執筆者の一人として、母性保護基準についても書きました。その時点では、まだ、この新しい条約はできていませんでしたが、第1次審議に向けて、いろいろな文書が出ていました。それを読んで考えた結果、私は、103号条約を改正する場合、基準のレベルアップはあるとしても、レベルダウンはないのではないかと思います。

しかし、ご承知のように、経済のグローバル化が進み、ILO基準も緩和せよという意見も出ております。それが批准国数が少ないことと絡んで、規制を弾力化し、より批准しやすいものにする場合に、基準の内容が多少は下がるかもしれないという思いもありました。

ところが、フタを開けてみると、先ほどからお話に出ていましたように、賛成に投票された方々が非常に多いし、主要先進諸国の政府はほとんどが賛成しました。

私は法律を読むときには、前文が非常に大事だと思っています。この条約の前文にも、戦後50年間の女性の移り変わりを示す重要な国際文書が掲げられています。例えば、1979年の国連の女性差別撤廃条約、近いものと95年の国連の北京宣言や行動綱領です。ILOの文書としては、1975年の女性労働者の機会と待遇の平等に関する宣言や、最近の労働における基本的原則および権利に関する宣言とそのフォローアップなどです。

この新しい条約が、働く人の権利、女性労働者の権利を保障する条約であることをしっかりと確認しておくことが大切だと思います。

妊娠出産期における労働権の保障ですが、日本の場合、まだ女性のM字型就業が解消していません。労働省の平成11年の『働く女性の実情』によると、女性の労働力参加率のグラフが出ていて、

30歳代前半の女性の参加率が、今なお落ち込んでおり、M字型のカーブを示していました。この点について、先進諸国は、逆U字型になっています。先進諸国の中では日本だけということで、長年にわたって指摘されていることです。

今朝の『朝日新聞』の「くらし」欄に、「産みたい思いあるけど」という大きな見出しで、産みたいけど子供を産めないという女性達を取材された記事が出ていました。ある方は、3人目の子供がほしいが、産めないのは経済的に無理だからと書いてありました。これは出産休暇だけではないでしょう。育児休暇とか全部絡んでいると思います。いずれにしろ、子供はもっとほしいという女性はたくさんおられるかと思いますが、経済的な保障が充分でないことがネックになっていると思いました。

先ほど、足利さんが指摘されたように、労働基準法上、原職復帰の権利が保障されていない点も批准を困難にする一因だと思います。これは、女性の労働権保障にとって非常に大きな問題であり、M字型カーブの一つの原因です。再就職する女性たちの多くが、正社員としてではなく、パートタイマーとして復帰される場合が多いのです。

労働省の『働く女性の実情』によると、大卒女性が離職する理由の一つに、労働時間が長すぎる事が挙げられています。均等法を改正するとき、女性の時間外労働・休日労働・深夜労働の制限が撤廃されました。男性の労働時間短縮がはかばかしく進まず、逆にリストラの進行やサービス残業の増加などによって、過労死や過労自殺などの暗いニュースがある中で、独身あるいは子供を持たずに「男性並み」に働ける女性は別としても、出産・育児という負担を負う女性たちにとっては、「男性並み」就業は、M字型の原因の一つになっているのではないかと考えられます。これを改善していくことが、今後の大きな課題だと思います。

さらに、この新聞の記事にも出ていますが、保育について、必要な諸条件が十分に整備されていない。保育所が子供を預かってくれる時間が短く、両親は大変苦勞しています。この中には、「必ずしも、子供を産んでまで働き続ける必要はない」という意見の方もいます。そういう方は別として、子供を産んでも働き続けたい方がおり、その方々が苦勞しているのであれば、その苦勞を軽減するように政策を立て、女性の労働権を保障する施策を早急にとってほしいと思います。

ILOのこの新基準では、出産休暇中の所得は、従前保障の3分の2と明記されました。日本では現在、60%となっています。日本の60%対ILOは66.666%ですから、日本では、6.666が満たされていないという話になるかと思います。女性の労働権の保障と秤にかけると、私としては「6.666はそんなに高いハードルなのか」と思います。

使用者の举证責任については、日本政府は会議の中でも随分反対していました。

欧米などでは、妊娠していること、差別されたことについて、原告は、とりあえずの立証をすればいいという考え方があります。つまり、原告が、自分は差別されたのではないかという疑いを持ち、裁判所に提訴すれば、使用者側は反対の証拠を挙げて反論しなければならない。そういう考え方が、欧米ではとられているようです。

去年の第1次討議の直前、私は、「21世紀の前夜における女性の地位」というテーマのユネスコの国際会議（国際法律科学協会主催）に日本代表として招かれましたが、その際に、EU代表の方が使用者の立証責任について述べておられました。経営者はいろいろな情報を持っているが、働く

女性は情報が充分得られないから、差別されたことを立証しろと言われてもむずかしい。そういう弱い立場の働き手を守るため、EU指令の中に立証責任を使用者に転換するという条文が入っていると説明されました。

最後に、少子化時代の労働力政策と母性保護制度の拡充について、どう考えていけばいいのでしょうか。日本でも少子化が進んでいて、一組の夫婦の間に産まれてくる子供の数は2人に満たない現状で、この傾向は強まっていくだろうと予測されています。

人口が減ることのプラスの面もあると思いますが、労働力の確保という点や高齢社会を支える人間が減ることは、大きな問題であると考えられます。これらの問題と女性の労働権の保障との絡みを、政府・使用者・労働者がどう考えていくのかが、今後、日本の母性保護制度の拡充を考える上で重要と思われます。

最後に、私の感想を一言申し上げます。グローバル化の中で、ILOの母性保護基準という国際規制が緩和される方向に進むと思われた方々もあったかも知れませんが、予想に反して、全体としては規制が強化される結果になった。すなわち、世界の国々が、母性保護基準の拡充の必要性を認めたということを知ることができたのは、私にとっては、非常に興味深いことでした。

これで、私の発言を終わらせていただきます。ご静聴、ありがとうございました。

（日本女子大学教授）



あらゆる労働関連のサイトをすばやくサーチ！

労働情報の検索なら おまかせください

URL <http://navi.jil.go.jp/>

労働関連のデータベースを提供中
<http://db.jil.go.jp/>

- 労働政策
労働省所管の重点施策、指針・方針、計画等情報、審議会・研究会関連情報
- 労働記事
「週刊労働ニュース」「日経連タイムス」「WEEKLYれんごう」の記事情報
- 労働問題専門家
講演・執筆・研究会への参加などが可能な国内の労働問題専門家情報
- 労働委員会関係 命令・裁判例
不当労働行為事件で労働委員会から発せられた命令や労働委員会関係の判決情報



労働情報センター 日本労働研究機構情報システム部
〒163-0926東京都新宿区西新宿2-3-1（新宿モノリス） E-mail: L-way@jil.go.jp TEL03-5321-3034

質 疑 応 答

司会（早川征一郎） では、質疑討論に移りたいと思います。論点は多いと思います。例えば1952年の103号条約あるいは1919年の3号条約も含めていいと思いますが、それらと今回の条約・勧告の違いといった条約内容の問題、今回の条約における政労使それぞれのスタンスの違いといった問題、今回の新条約の内容そのもの、例えば出産休暇期間の問題、所得保障の問題、原職復帰の問題、拳証責任、解雇禁止の問題、保育時間の問題、その他いくつか内在する問題があるかと思います。さらに、木村先生のお話のように、ILO基準と日本の課題といった問題もあるかと思います。では、どなたからでも結構ですが、どうぞ。

古川 二つほど質問したいと思います。婦人労働研究会で東京都立大学の講師をしています古川幸子と申します。

一つは、政府側の代表の方に質問します。先ほど、なぜ棄権したかという説明がありましたが、どうも納得いかない、なんとなく曖昧な感じがします。今までの条約の場合、反対ないしは棄権し、賛成に回られた回数は非常に少ないのではないかと。先ほど、「児童労働では賛成した」とおっしゃいましたが、日本の場合、児童労働に関しては50年以上前に卒業し、法的にも整っていますし、実際的にもやられていませんので、大変たやすかったと思います。

しかし、今度の内容については、今日の条文の説明などを聞いて、政府は進んで賛成されるのではないかと思ったのです。棄権されたということの意味は、一つは柔軟性というか、具体的なことについては各国の主体性に任せる、柔軟性を欠いているとか、あるいは、大部分の国が批准できる内容が国際労働基準ですが、今度の条約はそれにふさわしくないのではないかと。あるいは、日本として直ちに批准できるか、できそうにない。そういう理由をおっしゃっていたように思いますが、もう少しハッキリ棄権された理由をおっしゃってほしいと思います。

二番目は、労働側の高島さんの説明で、第2条で非典型的な従属的形態の労働をも含む、労働側としては積極的に提案したとおっしゃいましたが、私も大変立派な提案だったと思います。日本の女性労働者の現状に合った提案をされ、採択されたのは、とても良かったと思います。

ただ、この場合、臨時的とか1年未満のパートの人達には、日本の母性保護の保障はありません。そういうものも全部、非定型とか従属的形態の労働形態も含むの中に入っているのか、どうなのか。あるいは、その辺は勧告の中に入っているのかもしれませんが、その点も教えていただきたいと思っています。

司会 では、足利さんからどうぞ。

足利 最初に、棄権した理由をもっと明確にという指摘ですが、先ほども申し上げましたし、今まさに古川さんがおっしゃった通りで、それ以上のものは特にありません。



すなわち、今回の条約の最初の見直しに至った、理事会で決定に至った理由として、できるだけ多くの国が批准できる条約に見直すべきだということが大きくありました。

それが弾力化より柔軟に、各国の国内事情に応じて定められるところを少し増やすことにより、より多くの国が批准できるようにという方向を目指すべきで

あったはずが、それができなかった。なかなか批准国数が増えないことから、理事会でより多くの国が批准できるようにというのが基本だったのです。批准国数の少ない条約等を見直していこうというILO全体の中での動きもあります。そういう中での、母性保護条約の見直しということからすれば、もう少しより多くの国が批准できる形になるべきであったのではないかとということが一つです。

もう一つは、端的な話、先ほど申し上げていますように、例えば、出産休暇中の給付の水準、哺育時間の有給の扱い、こういったところを国内法はクリアできていません。国内で近々に法律改正が予定されている等、そういう状況になっていけば、それを見込んで、国内がそういう状況になっていることを踏まえて賛成するということもあろうかと思います。私どもの判断としては、まだそこまで至っていない。

そういうことからすると、賛成するが、批准できないという事態をずっと続けていくのは政府の態度としてはいかがなものか。もちろん趣旨から言って母性保護を進めていこうという流れの中で、反対する話ではありません。ということから、わが国は棄権するという判断に落ち着きました。

総会で賛成した他の国々の政府の中でも、「今回の投票態度と直ちに批准というのは別に考える」と発言されている国もありました。私どもとしては、そういう見通しが立っていないものを、国際的な場だからといって直ちに賛成というわけにはいかないのではないかと判断をしました。

余談になりますが、おっしゃった通り、わが国の政府の態度としては、往々にして棄権することが多いと言われており、日本政府は真面目にギリギリ考えすぎるのではないかという意見もあります。

私ども政府の立場としては、そういうところはハッキリさせておいたほうがいいのではないかと。国内の気運がきちんと高まり、そういう見通しが立つ、あるいは法律改正までできた段階で、もう条約としてはあるわけですから、その時に批准の手を挙げればいいということで、今回の総会での投票態度を決定しました。

高島 私に対する質問は第2条についてですが、先ほど申し上げたように、すべての被用者と言

っていますから、パート、派遣労働、在宅労働などもみんな含まれることはハッキリしています。それを、どこまで対象にするのかというと、2項に労使団体と協議した上で全部もしくは一部を除外することができるを書いてあり、3項でこの条約の趣旨としては、できるだけ適用除外をすべきでないという立場から、適用除外をしたのはなぜなのか理由を提出しなさい、できるだけ拡大するようにどういうことをしたか記載した書類を提出しなさいと、念入りに規定しています。

非典型的な労働者の問題は、労働側の中でヨーロッパの人達も非常に熱心に主張し、絶対これは入れなければいけない。ILOの事務局が、このことは書いていないが含まれますという説明をしても、「ダメだ。明確にしておくことが必要だ」と主張しました。だんだん女性労働が世界的にインフォーマル化されつつあるという危機感に対する表われです。

もう一つ、日本政府がとった態度について、労働側の意見ということで申し上げます。先ほど、申し上げたように、ILO条約が成立する定足数の中には棄権票は入りません。賛成と反対を足して265以上なければ流れてしまうのがルールになっていますから、使用者側の棄権が多く、南米がみな棄権してしまうと、この条約は成立しないのではないかという危機感があり、「棄権するなら反対してほしい。条約としては成立させてほしい」ということだったのです。

ILO条約は今度のもので183条約ですが、40条約ぐらしか日本は批准していません。もともと、そんなに批准していないのですから、「今すぐ批准できる可能性のあるものだけ賛成します」なんて言っていたら、毎回、毎回、棄権しなければいけないわけです。

現在の国際水準として望ましいものであると考えれば、条約そのものには賛成する態度をとっていったほうが日本の国益に合うのではないか。国内の問題は国内の政労使で議論すればいい。国際的信用からいっても、アジア各国に与える影響からいっても、日本がどういう態度をとるかでアジアの各国の態度が変わってくる面がある。日本政府が、よりよい労働条件確保のために努力する姿勢を示したほうがよいのではないかと思います。

本気になって棄権や反対をするのであれば、ILO総会の委員会議論をリードするため、政府は指導性を発揮すべきだと思います。私は出席していて、正直、「日本政府は訳の分からない国だと思われたくない」と思った場面もありました。

木村 今のことに関連して、私も「日本の国も、こうあってほしいな」と思った瞬間があります。

総会の終盤の本会議の席上で、ドイツ政府代表が開口一番、「自分は発言するつもりではなかった」と言い始め、「でも、皆さんのお話を聞いているうちに発言したいと思って発言します。自分の国は、とにかく賛成します。実際、自分の国の法律は、従来の条約にはいろいろ足りないところがあったが、新条約案は概ね批准可能となったので、この新基準に賛成し、国内の法律をレベルアップするよう努力したいと思う」とおっしゃって、「どうぞ、皆さん、できるだけ賛成してください」と演説されました。日本政府の対応とは対照的で、印象に残りました。

足利 感想として言いますと、繰り返しですが、そういう国内の雰囲気なり、見通しがもう少しあればということになるかと思います。私どもも、今回の総会の前には、タタキ台となった案がある程度、弾力化が図られれば、この際、積極的に賛成していこうという方針が、政府内の事前の打ち合わせで出来ていました。

委員会の中でも他の先進国でも日本と同じような考えを持っているイギリス、そういった国々と協調し、そういう方向が図れないかと模索しましたが、結局、その辺が全体としては実りませんでした。したがって、残念ながら、そういった判断に落ち着かざるを得なかった。

気持ちの上では、本当に前向きにいきたい。私の上司の労働省の総務審議官も「少子化の時代でもあるので、できるだけ、わが国として積極的にいきたい」という事前の方針を確認していましたが、残念ながら、そこまでいかなかった。私どもの力の及ばなかったところもありますが……。そういうことで、全く最初から後ろ向きにしているわけではありませんので、その辺を理解いただければと思います。

宮島 弁護士の宮島尚史です。あまりしゃべるつもりはなかったのですが、別にドイツの代表ではありませんが、何となくしゃべりたくなってきました。

足利報告について、今のことに関連して、あるいはその延長というか、別の側面から簡単に質問し、単純にお答えいただきたいと思います。政府あるいは労働省の方針として、棄権したものは批准せず、あるいは批准できないものは棄権する、こういう原則がとおりかどうか。

足利 先ほど、申し上げましたが、直ちに批准できる、例えば既に国内法制が整っているというのは問題なく賛成に回れます。今回のような状況、すなわちまだ国内法制が整っていない、そういう雰囲気もできていないし、準備も全くできていない場合ですと、基本的には、その場で賛成するのは、かえって無責任になるのではないかと考えます。

逆に、棄権したからといって、採択されたものをずっと批准しないわけではありませんから、その後で国内状況が整ってくれば批准します。これまでのILO条約への対応にしても、国内法制が整ったので、その時は棄権したが、後で批准したというのは多数あります。会議のとき、そういう見込みが立っていて賛成するものもあります。棄権したから、今後、批准しないということは全くありません。以上です。

宮島 ここにいる皆さんもお分かりかと思いますが、3号条約が第1回総会で、第1回総会とは第1号条約、労働時間短縮条約も決めています。女性や家庭、あるいは労働に関連するもので、日本政府が棄権したもので批准しないもののほうが多いのではないのでしょうか。女性に関連するものでも言えますし、労働に関連するものでも言えます。棄権したものは批准しない。

直ちに云々というのは、政府が代わって、飼い犬の仕える主人が代われば別であるというのは当たり前の話です。「しばらくは」というのは、日和見的に何を見て「しばらくは」で、自分で努力しないのではないのでしょうか。

足利 ILO条約は労使にかかわる問題ですから、基本的に労使と政府の三者で合意ができれば、国内法制が整えられ、当然、それに伴い批准できることになります。政府としても、できるだけ前に進むようにというスタンスは持っているつもりです。

山本 まだ学生ですが、A大学の法学部政治学科3年の山本と申します。皆さんの発言や報告を聞いていて、一つ思ったことを話したいと思います。

労働省の方の発言で、「棄権した理由として、国内の状況がまだ整っていない」とおっしゃいましたが、どういう状況のことなのか、私は疑問に思いました。確かに、使用者は批准しないにこしたことはないというのが本音だと思います。

私は個人的に東京女子学生セミナーという学生の自主ゼミ活動をやっており、就職難に泣き寝入りしない女子学生の会にも参加しています。そこでアンケートをとった結果、まだそんなに数はありませんが、母性保護や女性の深夜労働の禁止を女子学生が求めている声がたくさんあります。

女子学生セミナーでもアンケートをとってみたら、子供を産んでも働きたい、子供を産みたいという思いは、ほとんどの女子学生にある願いです。それをばばんでいる状況が問題です。均等法が改正されたり、労働基準法の母性保護が変わり、それが守られなくなったことで、女子学生は不安を感じています。

今年のアンケートに、新たな項目の関心ある問題を取り上げたら、少子化の問題をあげる女子学生が多かったのです。一番の関心問題は就職難でしたが、二番目は少子化でした。

私達としては意外だったのですが、これから自分達が子供を産んで育てていく意識がある中で、まず女子学生は就職難という入り口で壁に当たり、働き始めてからも子供を産んで仕事を辞めるか、子供を産むことや育てるのに時間をかけることをあきらめて働き続けるか、どちらかしか選択肢がないという思いがあります。母性保護を本当に大事にしていってほしいというのは、今、働いている女性の方もそうだと思うし、まだ働いていない女子学生の願いでもあります。

そういう状況ではないというのは、国民の立場から見たら、普通の国民は、母性保護がなされて、女性が子供を産んでも働き続ける社会を望んでいると思います。そういうことをもう少し考えてほしいと思ったので、発言しました。

足利 国内情勢が整っていないというのは、先ほどから何回も申していますが、例えば現行の出産手当金の割合が達していないとか、木村先生がおっしゃったように、哺育休憩の場合、法律では有給と定められていないとか、そういうところは規定を満たしていない、満たすような法律改正をする国内情勢ができていない。そういうことで申し上げたわけです。

おっしゃるように、働く女性の就業環境を整えていく、育児と家庭の両立をはかれるように進めていくのは、男女雇用機会均等法なり育児休業法、いろいろな法律で前向きになってきていると思います。この条約に棄権したから、そういうものを全部否定しているわけではありません。

例えば、男女雇用機会均等法でも一昨年の平成10年から、妊娠したら医者に行くのを認めてもらう。これは今まで事業主は努力義務でしたが、きちんと法律上義務化された。あるいは、医者に診てもらい休みを取らなければいけないときには、休みを取ることができるようにされた。おっしゃる方向で前向きに進んでいると思います。来年1月からは、育児休業の給付は、これまで25%しかなかったものが今度は40%に増えます。

もちろん、「それでも、まだまだだ」という意見もあるかと思いますが、前向きに進んでいることは理解いただきたいと思います。今回の条約に対する態度と、政府全体の流れの施策は別に考えていただければと思います。

木村 私も女子大学で教えており、大勢の女子学生のお話を聞きますが、山本さんのお話の通りだと思います。

「子供がほしい」という学生が非常に多いです。長時間労働の「男並み」に頑張って働くよりも、育児のために仕事をやめたいという学生が多い。男性の働き方を見直していかないと問題は全然解決しない。男性の生き方働き方を人間としてバランスの良いものに変えなければならないのです。

その点について、政府はどのように対応するのか。

尾澤 産婦人科の医師の尾澤彰宣と申します。先ほど、鈴木さんが出産休暇のところで多胎児の14週のことを触れられました。14週、多胎児と限るのは日本だけですか。各国ともですか。日本の多胎児の14週は非常にアクセントが入っています。多胎児、双子以上の妊娠の場合に週数を増やす場合、普通の妊娠と区別していますね。

鈴木 まずお断りしておきたいことは、三者構成委員会において多胎出産の論点について、実はあまり長い議論はなく、先ほど多胎出産の例をあげましたのは、使用者側のスタンスをご紹介します。上げる趣旨であるということでございます。

さて、ご質問についてでございますが、ILO事務局が第1次討議の基礎とする目的で各国に質問状を送付し、1998年6月までに集められた各国からの回答書によりますと、多胎出産の場合は出産休暇を延長する制度がある、あるいは延長すべきであるとする政府の回答が多数ございました。

一方で、例えばカナダの国内法では多胎出産に対する出産休暇の延長規定は設けていないが、多くの司法管轄地域において、医学的理由により出産休暇の延長を得ることが可能であると回答しております。また、ニュージーランド政府は、自国の出産休暇が最長52週間まで延長が可能であることから、ことさら多胎出産の場合の延長を設ける必要はないという趣旨の回答をしております。オランダ政府は、多胎児の出産は必ずしも母親にとって長い回復期間を必要とするものではなく、必要とされる場合には病気として与えられるべきであると回答しております。このように、通常の出産休暇期間の長さといった国内法制の状況や、多胎出産に対する医学的知見が各国で異なる場合もございます。したがって、わたくしどもは、各国の実情に応じた判断が出来る余地を残す必要があると考えた次第です。

尾澤 私個人の意見として、産婦人科の医師として、多胎妊娠は少数派です。多くの方の妊娠が無事に終わるようにするためには、普通の妊娠の今の妊娠の週数は少ないです。今、産前6週になっていますが、産前7週・8週、この運動は労働運動の中にもありました。使用者側も、その方への視点を大切にしていきたいという願いです。

これは労働者側にも指摘しておきたいのですが、多胎妊娠は産婦人科側からあまりにもアクセントが強すぎる、少数派です。それより、大多数の労働者が抱えている問題、産前休業の6週は少ないです。これを増やしていく方向への努力を労使ともに、母性保護の根幹に触れていくことです。具体的に言えば早産防止です。そのため、多胎児へのアクセントより、一般の妊娠の週数を増やすことを、労使ともども努力してほしい。産婦人科の医師の願いです。

労働省へ、これは私の意見です。今回とは話がズレますが、母健連絡カードの普及の必要性は私自身が感じるところですが、産婦人科の医師はあまりにも母性保護への関心が乏しいです。これが最大のネックです。母健連絡カードを通じて、産婦人科の医師に労働への関心、労働者の労働条件・作業環境への関心を高めている。これは非常にプラスになった。産婦人科の医師の立場で、労働省のやった1つの大きな功績だと申し述べさせていただきます。以上です。

山岡 東京都立商科短期大学を退官し、今は中央大学で非常勤をしています山岡熙子と申します。

最初は、意見ですので、回答は結構です。先ほどからの議論の中で、いったい国際基準は何だろ

う。国際基準を、できるだけたくさんの方が批准するという話ですが、それなら、基準は低ければ低いほど多数が同意する。そういうものを国際基準と言うのだろうか。

自分の国は達しているからということより、むしろ、1つの目標としてでもいい、これからという準備段階が各国に十分残されているが、世界の基準としては、これは望ましいものであるかどうかで賛否は決められているのではないかと思います。これは感想ということではよろしいかと思います。多数の国の批准、これは良いことは良いと思いますが、みんなが批准するという意味がどこにあるのか、考えられていいと思いました。ちょっと長くなりました。

次に、鈴木さんにお伺いしたらよろしいかと思います。ILOの討議に向かう姿勢として多様化するという話がありましたが、私は非常に納得しにくい点があります。私自身、ある意味では多様化はよろしいのですが、例のグローバリゼーションという話の中で、グローバリゼーションをどうとらえるかでは、経済のグローバル化ではなく、グローバル経済という立場でアメリカ中心に、この話は女性会議でも出ていたと思いますが、多様化ではなく画一化に向かっていると思います。

一つの唯一最善みたいな基準に向かって、みんなが入ってこなければいけない、それを日本の経済界も支持しているだろうと思います。そういう画一化に向かう一つの基準があるのに、この点について多様化が出てくるのは、いったい何だろうか。恐らく、今、流れようとしているグローバル経済に対するILOの役割が関連しているのではないかと。一言ぐらい、意見をいただければと思います。

三番目になりますが、先ほど、木村先生が報告でおっしゃった、情勢が50年間で変わったということです。これは非常に賛成することですが、もう1つ、世界ともですが、共働きが絶対増えている、これが世界の基準だ。世界女性会議の動きなどを見ても、女性も働くことは世界の動きで、共働きであるというために変更されなければならない基準があるだろう。

その上、日本の場合、先進国と違ったことには、非正規と呼ばれる人達の基準が、給与にせよ何にせよ、労働条件が正規と比例化していない点があります。長くなりました。

鈴木 ご意見とご質問を下さいます、ありがとうございます。使用者側の多様性の主張に、納得がいかないということかと思います。

一点、例示させていただきまして、私からの回答とさせていただきます。新条約には、違法解雇の使用者側の禁止を保障する規定（立証責任規定）が入りました。しかし、違法解雇を禁止する担保措置は、現在でも各国さまざまでございます。例えば、中南米諸国では、違法な解雇が行われないう解雇の事前許可制をとっているようです。また、釈迦に説法ですが、日本は、産前産後休暇中と30日間はいかなる理由でも解雇が禁止されています。私は法律の門外漢ですが、日本の裁判所の制度で、事実上の立証責任の転換という工夫もされていると聞いております。当然、国によっては举证責任の一部または全部を使用者側に負わせる国もあるかと思います。またその是非はさておき、訴訟費用のサポートという工夫（法律扶助制度）も考えられます。すなわち、違法な解雇は禁止するという目標は掲げるが、それを実現するための手段や措置は各国に委ねないと、本当の保障にならないのではないかとというのが、われわれの立場でした。

高島 産婦人科の先生がおっしゃった、「出産休暇12週間を産前産後の期間を決めない、労働者が自分で選択できるようにする」という意見も労働者の中にもありましたが、多くの労働組合は、

産前と産後を分けておかないといけないと言っていました。

産前休暇が大切だから産後休暇の強制は明確に決めるべきだ。そうしないと、女性労働者が育児のため後のほうに選択してしまう。「育児休業という制度があるから、いいではないか」と言っても、女性労働者自身が、後に回したがる傾向が強いので、産前休暇の意味と産後休暇の意味は違うことを明確にすることが大事だと思います。それぞれの国の法制上の違いです。おっしゃった意味は、全くその通りだと思います。

木村 多分、私の発言が足りなかったと思います。確かに、先生の指摘の通り、共働きの人達が増えてきたことと、先生の話聞いていて、共働きのために変えるべき基準があるという意味ですか。

山岡 基準が高いか、低いかが問題になっています。その辺において、片働きの場合、いろいろな考え方があったかもしれないが、社会的状況の中で、しかし現在では、おばあちゃんも、誰も、みんな働く時代になったところでは、この問題について変更の意味があるのではないか。

木村 それと母性保護は、どう絡むわけですか。今、妊娠・出産保護の話をしていますが、それとどう絡めて……。先生が何を思っているのか、分からないのですが。

山岡 すいません。先生が「50年の変化と女性が増えたことが意味としてある」とおっしゃった。それを付け加える中で、条件の設定の意味が強化されるのではないか。これの前文もかわってきます。

木村 女性が変わったという意味は……。なぜ、それを言ったのか。50年前は、妊娠・出産を契機に辞めていく人が多く、職場に戻らなかったケースが多かった。

ところが、今は、経済的な理由、その他いろいろな理由から戻る、あるいは仕事に対する熱意があつて戻る。そういう状況になってきたことを言いたかったのです。そういうふう to 女性が変わった。就業を継続するように女性が変わってきた。そのため、妊娠・出産の時期にサポートがあれば、仕事に対して熱意を持っている優秀な女性達が仕事を続けられ、トータルに見ると社会のプラスになるのではないか。そういうふう to、ものの考え方が変わってきたと言いました。

今日夫婦で働かないと、経済的にやっていけない世帯が増えています。新勧告には、死亡などにより母親が産後休暇を消化しなかった場合には、父親が、その未消化部分を取得できるという規定が入りました。このことも、男女が職業と家庭を両立するようになった現状を反映するものと思います。

宮島 宮島です。皆さん全部の報告に関連するかと思います。一言だけ感想を述べさせていただきます。

先ほど、要約したように、高島報告の中で、挙証責任という意味が、法律家が使うのと少し違うのではないか。結論的には、私もそれに賛成です。一般に挙証とか立証と言われる中には、私の分類では5つのものが混在しています。条約の文言の原文が英語・フランス語、エビデンスがどう使われているか、原文を見ないと私も断定できませんが、結論的には、高島報告で指摘されたのと大体似たような感じを持っています。あそこで挙証責任云々、むしろ挙証と言わないほうがよい、そういうと誤解を招くのではないかと思います。

もう一つは、木村報告だけではなく、皆さんの報告に関連しますが、木村報告で力点をおかれた、

出産休暇中の手当です。日本の法律の60%、条約の3分の2云々、66.66対60の闘いで、大したことはないのではないかと木村報告で強調されたと思います。

私は、もう一つ、大したことあることを政府が鉢巻きをしめてやってもらわないと、社会保障とか生活保障からダメなのではないか。条約では最低限3分の2、逆に言うと、「多々益々弁ず」ということになるわけです。「弁ず」のほうは、国が出そうが、自治体が出そうが、企業が出そうが、そういう趣旨が含みとして入っているのではないかと思います。

ところが、日本の制度は全く違います。完全有給であれば、政府は健康保険から一銭も出さないわけです。いかに、労使間で、お見舞金や上乘せと言っても、それが出た以上、政府の60%から削っているわけです。お見舞金で、ようやく今までのを満たす、見舞金40%を労使間の協約で出した。政府がそれを知ると、40%出している、それなら政府は20%しか出さないということを健康保険法の58、59条で決めていますし、実際に強行しています。

先ほどのILOの趣旨は、そんな趣旨ではないはずです。60対66.666、それも大事ですが、「政府は努力しています、良いほうへ向かっています」と特に足利報告で強調しましたが、私は、そうではないと思います。以上です。

芹沢 大原社会問題研究所の客員研究員をしています芹沢寿良と申します。二点あります。

最初に、大変初歩的なことですが、木村先生に質問いたします。今日の話の中に、103号条約の批准国が非常に少ないことを共通して指摘され、特に政府側の方が話されたと思います。50年経過する中で、30台の数しか批准していないと思います。先ほど、木村先生がおっしゃった、50年間のいろいろな変化の中で、どうして、そんなに低い批准国数なのか。この点について、ILO条約の専門家として、どう見ておられるのか、お聞きしておきたいと思います。それが1つです。

『世界の労働』の8月号に、第88回ILO総会を振り返ってという座談会が載っています。第4号議案についての部分は大変エキサイトしたやり取りが行われおり、この内容は大変面白いものです。今日は、大変和やかに、それぞれの状況報告がなされていますが、この中では、特に政府側の労使に対する批判が手厳しく行われています。それにかかわり、足利さんの上司の岩田喜美枝・労働大臣官房総務審議官の発言の中に、使用者側に対して、労使が取り引きをして、結局、硬直化した条約を作らせたという批判があります。なぜ、労使が手を握ったのか。

その中で、産前産後休業の中の所得保障は、個別の企業に求めるようなことは今後はしない。現在、それが制度化されている国は現状のままでよいが、これからは新たに個々の企業には負担を求めることはしない内容の条文を労働側に飲ませた。その代わり、3分の2は弾力化しないということで使用者側は妥協した。これについては、使用者側に対しては怒りを覚えている。こういう発言があります。

どのような話し合いが行われたのか、よく分かりませんが、この中身は、どういうことを意味するのか。説明を得たいと思っています。そういった状況を含め、今日のシンポジウムとは違った激しいやりとりというか、批判が相互に行われた点が大変印象的でした。

もう一つは、先ほど、高島さんがおっしゃった、日本政府のILOに対する批准です。現在、アジア諸国のILO条約批准率が非常に低いことは、国際的にも大変有名です。こういう状況を打開していく上で、日本の積極的なILOに対する姿勢、特に条約批准政策が求められているのではな

いか。そういう意見を持っています。以上です。

高島 先ほど、少し触れましたが、今の質問は条約の6条8項です。使用者は次のような場合を除いて、使用者の明確な同意なしに雇用されている女性に、このような金銭給付の直接経費の責任を個々には負わない。使用者は個々には払わない。既に、そういう慣行があるところは別です。この条約ができた後も、政労使で使用者責任が合意されれば別ですと言っています。

岩田さんは、「こういうことを労使で決めたのはけしからん」とおっしゃっています。私も『世界の労働』を見て、ILO条約を決めるのは、私達から見れば国際的労使交渉の場であるというのは当たり前ののに、「労使の態度をけしからん」と怒るのはどうかと思います。政府は政府として、政府側で多数派工作をなさればよろしいのではないかな。なぜ、労使に対して怒りとして持ってくるのかと思います。

鈴木 金銭給付および医療給付に関し、労使を含め合意に至りました事情につきまして、繰り返し簡単にご説明申し上げます。まず、各地域の政府代表と労使ほかで構成されるワーキングパーティがつくられ、給付問題に特化して検討したわけですが、逆説的に申し上げますと、そうした手続きをとらないと、まとまらないくらいに給付問題が紛糾したということが言えるかと思います。

また、使用者側の事情としては、出産休暇中の保障を満額にするという圧力が高まり、また出産休暇が事務局原案の12週間が14週間に修正されたことで、個々の使用者に対する直接的な負担が増えることを懸念いたしました。そこで、使用者グループ・ミーティングにおきまして、「個々の使用者が直接に金銭給付の責任を負わない」ことを内容とする、旧条約規定の復活を最優先することで話がまとまった次第です。

木村 批准していない加盟諸国全部について調べたことはありませんから、そういう意味での答えはできません。

ただ、今度の改定の理由の一つとして、103号条約の批准数が少ないことが挙げられていますが、その多くの国々で、批准の障害の一つが、所得保障についての条約の要請を満たせないという点です。日本の場合も103号条約を批准していません。その主たる理由が、所得保障の問題であったと思います。

もう一つは、103号条約の批准に向けて国内で政府の対応などを変えていく力、特に働く女性の力が十分育っていなかったこともあるでしょう。

足利 今、木村先生がおっしゃった通りで、日本が批准できなかったのは、給付率の問題と有給の哺育休憩などがあります。最初に、私が紹介しましたが、今回の会議に出て他の国と意見交換したとき、イギリス・カナダ・オーストラリア等が批准できていないのも、一番大きいものは給付率の3分の2というハードルが高いからと言っていました。

司会 予定時間を大幅に超過しています。本日のようなシンポジウムが、母性保護問題を考える機運をさらに生み出していく契機になれば幸いです。

今日は、パネラーの方々、どうもお忙しいところ、ありがとうございました。フロアーの皆さん、どうもありがとうございました。後援のILO支局、日本ILO協会の方々、いろいろありがとうございました。これもちまして、シンポジウムを終わりにします。(拍手)。