

◆ ◇ 職場における母性保護 ◇ ◆
◆ ◇ (Maternity protection at work) ◇ ◆

* 母性保護

来年のILO総会では「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の中心となる男女平等」に関する一般討議が行われます。討議に向けて、ILOは「ディーセント・ワークをすべての人へ」というディーセント・ワーク課題並びに

ILOを構成する政府及び労使団体の活動における男女平等の中心的な役割を強調する1年にわたる世界的な広報キャンペーンを開始しました。このキャンペーンは、月ごとにディーセント・ワークを巡る12のテーマを取り上げ、7月は「未来を守る:母性、父性と仕事」とされています。

母性保護は、働く母親にとって機会の平等に必要不可欠です。女性の生産的な(プロダクティブ)活動と生殖(リプロダクティブ)における役割の両立を可能にし、女性の生殖における役割のために職場における差別的な取り扱いの防止をめざしています。

* 母性保護に関する国際労働基準

ILOは1919年の創設以来、母性保護を重要視し、産前産後における女性使用に関する条約(第3号)が、1919年の最初の国際労働基準の一つとして、政労使により採択されました。この条約は1952年に採択された母性保護条約(改正)(第103号)、同勧告(第52号)により改正されました。

母性保護に関する最新の国際労働基準は、第103号条約を改正し、2000年に採択された第183号条約及び第191号勧告で、以下を規定しています。

- ・ 母性休暇(母親の出産にかかわる休業の権利、6週間の強制的な産後休暇を含む最低14週間、出産が予定日より遅れた場合、妊娠または出産に起因する疾病、併発症の場合には延長されるものとする。)
- ・ 現金及び医療給付(母性のための休業の間の現金給付を受ける権利、現金給付の水準は、原則として、従前所得または給付計算のために考慮される所得の3分の2を下回ってはならない。現金給付は強制社会保険、公的基金または国内法及び慣行で定める方法を通じて付与されるものとし、例外的な場合を除き、使用者が個々に負担するものではない。)
- ・ 妊娠、出産、哺育中の母親と子どもの健康保護(妊娠・哺育中の女性を、健康を損なう危険のある業務に就かせない。)
- ・ 母親の職場復帰後の哺育の権利(特定期間、1日1回以上の哺乳時間を付与するか、労働時間短縮の措置を講じるものとし、この哺乳時間及び短縮された労働時間はこれを労働時間と見なすこととする。)
- ・ 雇用の保護(妊娠、母性休暇または国内法が定める復帰後の一定期間中に、使用者が雇用を終了することは、妊娠・出産・哺育以外の理由である場合を除き違法とされ、解雇理由が母性と無関係であることを証明する挙証責任は使用者にあるとする。)
- ・ 母性を理由とした差別の禁止(女性の雇用保障及び同じ職位または従前の給与が支払われる同等の職位に戻れる権利を保障。)

第183号条約は、適用の範囲を拡大し、インフォーマル経済や非典型的な従属的形態の労働者を含む全ての働く女性を対象としています。これらの女性は法的保護を受けられないことが多く、母性の健康が非常に危険にさらされやすいからです。しかも、法的には保護の対象となっても、保護を受けることができない実態が見られます。

1952年の社会保障(最低基準)条約(第102号)は、妊娠・出産時の保健医療の提供に関する最低要件及び喪失分の所得に置き換わる現金母性給付について定めています。予防保健、治

療サービス一般の利用機会に関する最低基準も規定されています。

母性保護に関するILO条約の批准の有無にかかわらず、妊娠中及び産後の母親や子どもの健康、母性休暇など働く母親の雇用に関する権利を保護する国内法は、ほとんどすべてのILO加盟国の法制度において重要な位置を占めています。しかしながら、適用範囲、保護の期間、実施されている制度の複雑性、現金給付に関する国家と事業主の責任分担などに関し、大きく異なっています。

2004年6月のILO総会で、男女平等、賃金の平等、母性保護に関する決議が採択されました。この決議は、すべての政府が第100号条約を批准、適用し、すべての労使が男女差別の撤廃及び男女平等の推進に積極的に取り組むよう求めることにより、母性保護と非差別を結び付けるに至りました。

* 開発途上国における実情

貧しい農村地域においては、本来防止できるはずの妊産婦の死亡が、主に以下の三つの理由で発生しています。農村地帯では、出産は自宅で十分な専門知識のある者の手助けなしに行われることが一般的で、そのため医療処置を受けるのが遅れがちです。多くの家族は病院に行くとかかる高額費用を払わないですませようとしています。医療施設に行くための交通手段は、費用が高すぎたり、併発症に直面している女性には時間がかかりすぎたりして、利用できないことがあります。しかも、妊婦が何とか施設にたどりついて、質の高い医療を提供できるようなスタッフ、薬剤、設備が不足していることもあります。

妊産婦死亡率はさまざまな保健指数のなかでも、富める国と貧しい国との格差がもっとも大きく現れます。先進工業国では妊産婦死亡数と出生数の割合は1:4000なのに対し、最貧国では1:16です。妊産婦死亡率はある地域では目覚しく低下しているものの、別のところでは上昇しています。世界全体では、専門家によると妊娠合併症や出産で命を落とす女性は1年に80万人、ほぼ1分間に1人と推定されます。妊産婦死亡が1件あれば、だいたいその20倍以上、毎年800万から2000万の妊産婦が重傷を負ったり、障害が発生したりしていると考えられます。出産時に母親を失った乳幼児は、母親が健在な乳幼児に比較して10倍も若年死亡の可能性が高くなっています。

ある諸国では、男女格差が母親と子どもの健康に大きく影響しています。伝統的な家父長社会や男性優位に基づく性別役割分担が存在していることが大きな要因です、女兒や成人女性は土地、財産権、相続権がないこともあり、教育の機会も少なくなりがちです。女兒は医療や栄養を十分与えられず、そのため健全な出産の可能性が低くなる可能性がでてきます。女性の地位が低いと、女兒に、場合によっては法定の結婚可能年齢に達していない極端な早婚を強いることもあります。避妊や家族計画をほとんどまたは全く実施できず、何回かの妊娠後の多子出産や死亡の危険性は現実の問題です。このため、母性の健康には、パートナーである男性が関与することが重要になります。妊娠に伴う危険性を男性が認識することにより、妊産婦死亡率を改善することができます。

先進国や中所得国では、母性健康管理、助産制度、乳児の保護はおおむね利用が可能です。それでも、出産適齢期の女性の採用にあたっての差別は存在します。女性は離職して出産するだろうとか、子どもがいれば、いつ離職するか分からないとか頼りにならない労働者になるからという理由で、賃金が低くランクが低い仕事につかせることが正当化されがちです。妊娠により解雇された事例は枚挙に暇がありません。まだまだ誤解が多いですが、世界の多くの産業が女性の労働力参加により成り立っています。

開発途上国の母性保護の事例として、ILOはカンボジアの繊維産業についての広報ビデオを作成しています。主人公のロス・キムスレングはPCCSという繊維工場で働き、家族を養っています。給与は他の仕事の3倍ですが、妊娠したことに気付いたロスは健康について、また解雇されるのではと不安になりました。しかし、働く母親にとって状況は改善しています。まず、工場の中の保育所は18カ月以上の子どもを預かります。有給の母性休暇があり、出産後90日まで、給与の50%を受け取ることができます。PCCS副支配人のチョング・チン・シオング氏によれば、女性労働者が妊娠7ヶ月目に入れば、軽易な業務に転換させ、産後休暇後に復帰すれば、1時間の授乳時間を与え、軽易な業務を与えます。

ILOはこの国で、衣料産業の工場における労働条件改善を支援する「カンボジアのより良い工場」プロジェクトを実施しています。衣料労働者の大多数が若く、出産適齢期にある女性であるため、プロジェクトでは産前産後休業と授乳の権利の問題も取り上げて、モニタリングを行っています。今やPCCSはカンボジアでは例外的な存在ではなく、「より良い工場プログラム」によるモニタリングでは、5分の4が何らかの有給の母性休暇制度を設けていることが明らかになっています。4分の3で母性休暇中給与の半分を支払い、授乳時間や企業内育児施設を設けています。そして繊維産業の動きがカンボジアの他の産業にも広がるのが期待されています。ロスや家族は不安から開放され、新しい家族の誕生といい仕事という喜びに浸っています。

* 父親休暇

父親休暇は、女性にとって助けになるだけでなく、男性にとっても仕事と家庭生活を調整する重要な手段として捉えられています。父親休暇は子どもの誕生を中心とする短期間の休暇で、子どもを養育するという例外的な機会を創り出すだけでなく、新生児の母親が直面する多くの負担から女性を解放することにつながります。父親休暇の規定はますます一般的になり、父親としての責任に関する考え方の変化を反映しています。母親と父親の関係や親としての役割に対する認識の変化は、介護や無償労働に対するジェンダーバランスのとれたアプローチの先触れといってもいいでしょう。父親休暇の期間や報酬の有無は制度によって違います。しかし、すべての父親が父親休暇を利用するわけではありません。父親休暇が無給なら、家族は所得の喪失を問題にするでしょうし、有給だとしても、男性の中には、職業倫理に欠けると思われてキャリアに影響があるのではないかと懸念する人もいます。男性らしさについての固定観念も育児についての役割と矛盾し、父親休暇取得に対する決断に影響を与えます。

* 政労使の役割

政府は医療保健制度を充実させ、特に働く母親にとって母性と子どもの健康の社会経済的意味合いに対する意識の向上を図るという役割を負っています。基本的なサービスの提供は、国民所得及び国民医療費の問題ととらえるだけではなく、優先事項とするべきです。しかし国民皆医療制度のところは少なく、多くの女性が保護が全く若しくは十分に受けられない状況となっています。

労働組合は、雇用における平等に対する闘いにおいて基本権として母性保護を支援してきました。国際公務労連(PSI)及び教育インターナショナル(EI)はこの問題に積極的に取り組んでいます。国際労働組合総連合(ITUC)は第183号条約の批准促進キャンペーンを行っていますし、ILOの労働者活動局はこの分野の出版物を出しています。

経営者団体も、女性が家族的責任と仕事を両立させることが困難であることが平等達成のための障害の一つであり、女性の生殖に関する役割が仕事やキャリアに不利に働かないように特別な保護が必要であると認識しています。最近の国際使用者連盟(IOE)の雇用報告は、いかに育児支援が母性保護の促進につながるかの調査にあたってさらなる配慮が必要であるとしています。ILOの使用者活動局も家族と仕事に関する使用者訓練用のパッケージを出版しました。

職場を通じた母性の健康促進のために、政労使は家族計画に関する情報や男女のあり方、性感染症(STD)やHIV(エイズウイルス)／エイズ、性的虐待に関するカウンセリングも含めて、生殖健康に関する教育やサービスを提供することができましょう。その際特に男女のあり方や育児介護に関して男性の責任に焦点を当て、男性を対象にすることが必要でしょう。

* 世界の法制度

ジェンダーはILOのディーセント・ワーク課題の横断的な目標であるため、母性保護の問題も事務局の中で様々な視点から取り上げられています。上述の「男女平等ディーセント・ワークの中心」広報キャンペーンの7月のテーマ別ページには、母性保護に関するILO内の各種情報・資料へのリンク集があります。

ILO雇用・労働条件計画が有する雇用・労働条件データベースには、世界各国の母性保護に関する法が収められています。その一部を下表に掲載します。

◎産前産後休業の期間

母性保護法制の中心的な要素は産前産後休業の期間です。第183号条約は最低14週間と定め、付随する第191号勧告では最低18週間が推奨されています。ILOデータベースに含まれるすべての国が一定期間の産前産後休業の権利を法に定めています。半数強が14週間未満、5分の1が18週間となっています。

地域別で見ると、先進国では4割弱が14週間であるのに対し、4割強が18週間以上と規定しており、14週間を下回っているのは米国だけです。

中・東欧では大半が18週間以上となっています。

アジアでは14週間未満が主流となっており、約3分の2の国がその範囲に収まります。中央アジア諸国は顕著な例外で、最低18週間を規定しています。

中南米では大多数が14週間未満で、18週間と規定している国にはチリ、キューバ、ベネズエラがあります。アフリカでは半数以上が14週間未満となっており、18週間以上を定めている国はありません。

◎休業中の給付額

産前産後休業の価値はその期間だけでなく、支払われる給付の水準にも左右されます。労働者の所得に対する支払われる額の割合と支払われる期間の二つの要素が考慮されます。第183号条約は労働者の従前所得の3分の2以上が14週間以上にわたって支払われることを求めています。

給付支払期間については14週間未満が世界の主流となっており、ILOデータベースの半数以上の国がこれに該当します。最低14週間で全額給付の国も多く、約3割の国がこれに該当します。

地域別で見ると、先進国の主流は14週間以上の全額給付で、46%の国がこれに該当します。3割弱が同じ期間で100%未満3分の2以上としています。オーストラリアと米国では有給になっていません。

中・東欧でも同じ傾向が見られ、半数以上が14週間にわたる全額給付を規定しています。

対照的に、アジアで最も一般的なものは14週間未満の全額給付で4分の3の国がこれに該当します。中央アジア諸国とベトナムでは14週間にわたる全額給付が求められています。

中南米では3分の2が14週間未満の全額給付を定め、残りは14週間以上で全額給付となっています。

アフリカで最も一般的な手法も14週間未満の全額給付で、半数以上の国で定められています。14週間の全額給付を定める国も3割に達しています。

◎給付の財源

個々の使用者だけに給付の支払い義務を負わせると女性に得られる保護が損なわれる懸念があるため、産前産後休業中の給付の財源は重要です。初期の国際基準は公的資金または保険制度による給付を規定していましたが、第183号条約は使用者が特に合意した場合、または政府と社会的パートナーの間で全国レベルの合意があった場合、個々の使用者による支払い責任を認めています。

したがって、給付の財源は、1)使用者拠出型、2)社会保険その他の公的資金、3)使用者と公的資金の双方による拠出 などといった混合形式の三つが考えられます。

ILOのデータベースに含まれる国の半数が社会保険その他の公的資金源のみに依存しているのに対し、4分の1強で使用者だけが拠出する給付形態が取られています。混合形式は約5分の1の国で取られています。

給付財源については、地域的に著しい違いがあります。

先進国では大半が社会保険その他の公的資金のみに依存し、中・東欧でもほとんどすべての国で同じ仕組みが用いられています。一方、アジアでは約45%の国が使用者による拠出を求め、社会保険その他の公的資金を用いる国は3分の1強となっています。

中南米では4分の3以上の国で社会保障制度その他の資金が用いられ、残りは混合形式を取っています。

世界の母性保護法（2006—07年）

（出典：Working conditions laws 2006-2007: A global review, ILO, 2008）

先進国			
国	法に規定されている 産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
オーストラリア	52週間	無給	無給
オーストリア	16週間	100%	社会保障
ベルギー	15週間	最初の30日間は82%、 残りは75%（上限あり）	社会保障
カナダ	17週間	55%（上限あり）	雇用保険
デンマーク	18週間	100%	国（地方自治体）
フィンランド	労働日105日間	70%	社会保障

フランス	16週間	100% (上限あり)	社会保障
ドイツ	14週間	100%	上限まで社会保障、差額は使用者
アイスランド	6ヶ月間	80%	社会保障
アイルランド	18週間	70%	社会保障
イタリア	5ヶ月間	80%	社会保障
日本	14週間	60%	健康保険(民間)または社会保障(公的部門)
ルクセンブルク	16週間	100%	社会保障
マルタ	14週間	13週間100%	使用者
オランダ	16週間	100%	失業基金
ニュージーランド	14週間	100% (上限あり)	国
ノルウェー	42または52週間の親休業(9週間は母親用)	80%(52週間の休業)または100%(42週間の休業)	社会保障
ポルトガル	120日間	100%	社会保障
スペイン	16週間	100%	社会保障
サンマリノ	5ヶ月間	100%	社会保障
スウェーデン	480暦日	480日間の有給親休業(390日間は80%、90日間は一律)	社会保障
スイス	16週間	80%	社会保障
英国	26週間	最初の6週間は90%、以後は一律	使用者(92%は公的資金より補填)
米国	12週間	無給	無給
中・東欧			
国	法に規定されている産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
アルバニア	365暦日	産前及び産後150日間は80%、残りは50%	社会保障
ベラルーシ	126日間	100%	社会保障
ボスニア・ヘルツェゴビナ	70日間	有給(金額データなし)	
ブルガリア	135日間	90%	社会保障
クロアチア	産前45日間、産後1年間	産前28日間から産後6ヶ月間は100%、残りは一律	比例部分はクロアチア健康保険基金、一律部分は国家予算
キプロス	16週間	75%	社会保障
チェコ	28週間	69%	社会保障
エストニア	140日間	100%	社会保障
ギリシャ	119日間	100%	社会保障及び使用者
ハンガリー	24週間	産前(最低4週間)70%、残りは一律	社会保障
ラトビア	112暦日	100%	社会保障
リトアニア	126暦日	100%	社会保障
マケドニア	73日間	不明	
モルドバ	126日間	100%	社会保障
ポーランド	16週間	100%	社会保障
ルーマニア	126日間	85%	社会保障
ロシア	140暦日	100%	社会保障

セルビア・モンテネグロ	365日間	100%	社会保障
スロバキア	26週間	55%	社会保障
スロベニア	105日間	100%	国
トルコ	16週間	12週間は有給	社会保障
ウクライナ	126日間	100%	社会保障
アジア			
国	法に規定されている 産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
アゼルバイジャン	126暦日	100%	社会保障
バングラデシュ	12週間	100%	使用者
カンボジア	90日間	50%	使用者
中国	90日間	100%	使用者
フィジー	84日間	一律1日1.50フィジー・ドル	使用者
インド	12週間	100%	社会保障、適用外の労働者については使用者
インドネシア	3ヶ月間	100%	使用者
カザフスタン	126暦日	不明	使用者
キリバス	12週間	25%	使用者
キルギスタン	126日間	100%	社会保障
韓国	90日間	100%	使用者60日間、社会保障30日間
ラオス	3ヶ月間	70%	社会保障
マレーシア	60日間	100%	使用者
モンゴル	120日間	70%	社会保障
ミャンマー	12週間	3分の2	社会保障
ネパール	52日間	100%	使用者
パキスタン	12週間	100%	使用者
パプアニューギニア	出産前の入院必要期間、 産後6週間	無給	
フィリピン	60日間	100%	社会保障
シンガポール	8週間	100%	最初の二子は使用者、 第三子からは政府
スリランカ	12週間	100%	使用者
ソロモン諸島	12週間	25%	使用者
タジキスタン	140日間	不明	社会保障
タイ	90日間	最初の45日間は 100%、残りの45日間は 50%	使用者は最初の45日 間、社会保障基金からは 90日間にわたって 50%の手当
ウズベキスタン	126日間	100%	社会保障
ベトナム	労働条件及び仕事の種類 に応じて4-6ヶ月間	100%	社会保障
バヌアツ	3ヶ月間	50%	不明
中南米			
国	法に規定されている 産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
アルゼンチン	90日間	100%	社会保障
ボリビア	12週間	全国最低賃金の 100%、それ以上の賃	社会保障

		金の80%	
ブラジル	120日間	100%	社会保障
チリ	18週間	100%	社会保障
コロンビア	12週間	100%	社会保障
コスタリカ	4ヶ月間	100%	社会保障50%、使用者50%
キューバ	18週間	100%	社会保障
エクアドル	12週間	100%	社会保障及び使用者
エルサルバドル	12週間	75%	社会保障
グアテマラ	84日間	100%	社会保障及び使用者
ホンジュラス	84日間	100%	社会保障
メキシコ	12週間	100%	社会保障
ニカラグア	12週間	60%	社会保障
パナマ	14週間	100%	社会保障
パラグアイ	12週間	9週間50%	社会保障
ペルー	90日間	100%	社会保障
ウルグアイ	12週間	100%	社会保障
ベネズエラ	18週間	100%	社会保障
カリブ諸国			
国	法に規定されている 産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
アンティグア・バーブーダ	13週間	60%	社会保障
バハマ	13週間	100%	社会保障3分の2、使用者3分の1
バルバドス	12週間	100%	社会保障
ベリーズ	14週間	80%	社会保障、受給資格がない女性については使用者
ドミニカ	12週間	60%	社会保障75%、使用者25%
ドミニカ共和国	12週間	100%	社会保障50%、使用者50%
クレナタ	3ヶ月間	2ヶ月間は100%、最終月は60%	社会保障(12週間60%)及び使用者(2ヶ月間40%)
ガイアナ	13週間	70%	社会保障
ハイチ	12週間	6週間100%	使用者
ジャマイカ	12週間	8週間100%	使用者
セントクリストファー・ネビス	13週間	60%	社会保障
セントルシア	3ヶ月間	65%	社会保障
セントビンセント・グレナディーン	13週間	65%	社会保障
トリニダード・トバゴ	13週間	1ヶ月間は100%、2ヶ月間は50%(使用者)及び所得に応じた額(社会保障)	社会保障及び使用者
中東			
国	法に規定されている 産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
アフガニスタン	90日間	100%	使用者
バーレーン	45日間	100%	使用者

イラン	90日間	16週間3分の2	社会保障
イラク	62日間	100%	社会保障
イスラエル	12週間	100% (上限あり)	社会保障
ヨルダン	10週間	100%	使用者
クウェート	70日間	100%	使用者
レバノン	7週間	100%	社会保障及び使用者
カタール	50日間	100%	使用者
サウジアラビア	10週間	雇用期間に応じて50% または100%	使用者
シリア	50日間	70%	使用者
アラブ首長国連邦	3ヶ月間	100%	使用者
イエメン	60日間	100%	使用者
アフリカ			
国	法に規定されている 産前産後休業の期間	休業中の給付額	給付の財源
アルジェリア	14週間	100%	社会保障
アンゴラ	3ヶ月間	100%	社会保障、必要であれば、 社会保障給付額と賃金の差額を 使用者は支払わなくてはならない。
ベナン	14週間	100%	社会保障50%、使用者 50%
ボツワナ	12週間	25%	使用者
ブルキナファソ	14週間	100%	社会保障及び使用者
ブルンジ	12週間	100%	社会保障50%、使用者 50%
カメルーン	14週間	100%	社会保障
中央アフリカ共和国	14週間	50%	社会保障
チャド	14週間	50%	社会保障
コモロ	14週間	100%	使用者
コンゴ	15週間	100%	社会保障50%、使用者 50%
コンゴ民主共和国	14週間	3分の2	使用者
コートジボワール	14週間	100%	社会保障
ジブチ	14週間	50% (公務員は 100%)	使用者
エジプト	90日間	100%	社会保障及び使用者
赤道ギニア	12週間	75%	社会保障
エリトリア	60日間	有給 (金額不明)	使用者
エチオピア	90日間	100%	使用者
ガボン	14週間	100%	社会保障
ガンビア	12週間	100%	使用者
ガーナ	12週間	100%	使用者
ギニア	14週間	100%	社会保障50%、使用者 50%
ギニアビサウ	60日間	100%	使用者 / 社会保障の補助金 及び使用者の支払い
ケニア	2ヶ月間	100%	使用者

レソト	12週間	無給	不明
リビア	50日間	50%（自営女性の場合は100%）	使用者（自営女性の場合は社会保障）
マダガスカル	14週間	100%	社会保障50%、使用者50%
マラウイ	3年ごとに8週間	100%	使用者
マリ	14週間	100%	社会保障
モーリタニア	14週間	100%	社会保障
モーリシャス	12週間	100%	使用者
モロッコ	14週間	100%	社会保障
モザンビーク	60日間	100%	使用者
ナミビア	12週間	100%	社会保障
ニジェール	14週間	50%	社会保障
ナイジェリア	12週間	50%	使用者
ルワンダ	12週間	3分の2	使用者
サントメ・プリンシペ	70日間	60日間100%	社会保障（社会保障適用外の女性については使用者）
セネガル	14週間	100%	社会保障
セーシェル	14週間	10週間一律月額手当	社会保障
ソマリア	14週間	50%	使用者
南アフリカ	4ヶ月間	最大60%（所得水準に応じる）	失業保険基金
スーダン	8週間	100%	使用者
スワジランド	12週間	無給	
タンザニア	12週間	100%	社会保障及び使用者
トーゴ	14週間	100%	社会保障50%、使用者50%
チュニジア	30日間	3分の2	社会保障
ウガンダ	8週間	1ヶ月間100%	使用者
ザンビア	12週間	100%	使用者
ジンバブエ	90日間	100%	使用者