

ILO国際労働基準とCOVID-19 (コロナウィルス)

よくある質問集

進化するCOVID-19の発生に関連する国際労働基準の主要規定

ILO国際労働基準局 (NORMES)

2020年3月23日 Version 1.2

本書は、国際労働基準と COVID-19 に関連した、最もよくある質問に対する回答をまとめたものです。関連する法的・政策的対応の包括的な論評を提供するものではありません。COVID-19 が仕事の世界に及ぼす潜在的影響と考える政策的手段の提案についての ILO の暫定的評価については、[「COVID-19 と仕事の世界：影響と対応」](#)を参照してください。

国際労働基準では、危機対応について何が述べられていますか？ 5

COVID-19 パンデミックに対処する上で、社会対話はどのような役割を果たすのでしょうか？ 6

失業の回避と所得水準の維持 7

復旧を可能とし雇用とディーセント・ワークを促進するための鍵となる手段は何ですか？ 7

雇用が中断または終了された場合はどうなりますか？ 8

労働時間の一時的短縮については、どうなりますか？ 9

賃金の支払いはどうなりますか？ 9

破産した場合の賃金保護は？ 9

労働安全衛生 9

アウトブレイク（感染症集団発生）中に使用者が行うべきことは何ですか？ 9

アウトブレイクに際して、労働者にはどのような権利と責任がありますか？ 10

労働者には作業から退避する権利がありますか？ 10

COVID-19は職業病に分類されるのでしょうか？ 11

医療へのアクセスについてはどうでしょうか？ 11

職場における生物学的危険性から労働者を保護するために規範となる指針はありますか？ 12

差別の防止と差別に対する保護、そしてプライバシーの保護 13

プライバシーの問題についてはどうなっていますか？ 13

差別、偏見、外国人嫌悪については？ 13

休暇の権利と特殊な就労形態 14

労働者は有給の病気休暇を取得する権利がありますか？ 14

検疫のための欠勤についてはどうでしょうか？ 15

家族が病気の場合はどうなりますか？ 15

労働者に休暇を利用するよう要求することはできますか？ 15

国際労働基準にはテレワークについての言及がありますか？ 16

緊急事態に際しての国際労働基準の柔軟性 16

国の緊急事態における所定労働時間に対する例外は？ 16

流行病発生中の義務的労働に関連した例外はありますか？ 16

特定カテゴリーの労働者および部門 17

医療従事者の保護はどうなっていますか？17

海上の労働....18

アウトブレイクに際して船員にはどのような安全衛生の権利がありますか？18

上陸許可を受ける権利については？18

旗国の義務....18

寄港国の義務....18

グッドプラクティス（優れた取組み）19

移民労働者の保護を確実なものとするには？19

医療サービスと検査....19

衛生状態とリスクに関する情報、および移民労働者の健康の保護....20

現金給付・医療給付へのアクセスと社会保障制度....20

就労不能と失業の場合における居住権....21

送還費用....21

家事労働者にはどのような権利がありますか？22

「国際労働基準は、持続可能で公平な回復に焦点を当てた政策対応のための、定評ある基盤である」

ガイ・ライダーILO 事務局長

国際労働機関は、自由・平等・安全・尊厳が保たれた条件の下で、女性も男性もディーセントで生産的な仕事（ディーセント・ワーク：（働きがいのある人間らしい仕事）を得るための機会を促進すべく、[国際労働基準](#)の体系を保持している。

COVID-19（新型コロナウイルス感染症）の発生に対する危機対応の状況において、労働基準は有用なディーセント・ワークのための指針である。

第一に、安全衛生・就労形態・特定カテゴリーの労働者の保護・差別禁止・社会保障・雇用保護に関する国際労働基準の主要な規定を尊重することにより、労働者、使用者、政府が COVID-19 パンデミック（世界的大流行）に対応しながらもディーセント・ワークを維持することが保証される。

第二に、幅広く雇用・社会的保護・賃金保護・中小企業振興・職場協力に関して規定する ILO 労働基準には、危機とその回復に向けての人間中心のアプローチを支援する政策措置についての具体的な指針が含まれている。

この指針は、現下の状況において実際に非常に脆弱な立場にある介護従業者・家事労働者・移民労働者・船員・漁師といった労働者カテゴリーそれぞれの特定の状況にまで及んでいる。

この基準を尊重することで、社会対話と職場協力の文化がより豊かなものとなる。危機からの回復を図る上でも、危機の最中および危機後の雇用と労働条件の下降スパイラルを防止する上でも、鍵を握るのはこのような文化である。国際労働基準は、仕事の世界における具体的状況を前にして期待される行動を明らかにし、レジリエンス（対応力と回復力）を体現し、COVID-19 その他のパンデミックに対し長期的かつ持続可能な対応を行うにあたって、常にその基礎となるものである。

策定以来、1 世紀に亘って定期的に見直され、必要に応じて改正されてきた国際労働基準は、持続可能な企業のニーズに考慮しつつ、労働者の保護を目的として、変動する仕事の世界の動向に対応してきた。2019 年に採択された[仕事の未来に向けた ILO 創設 100 周年](#)

[記念宣言](#)では、国際労働基準の設定、促進、批准、監視が ILO にとって根本的に重要であることが再確認された。ILO の法的文書はいずれも、世界経済の全てのプレイヤーが合意した基本的な最低限の社会基準を定めている。各国は危機の影響をより効果的に緩和するために、さらに高い水準の保護やより強力な措置を実施することができる。

この FAQ（よくある質問集）は国際労働基準と COVID-19 に関して頻繁に質問される項目に回答するものであり、各国の政府、使用者、労働者が COVID-19 パンデミックを受けて行う調整と対応を支援することを目的としている。

国際労働基準では、危機対応について何が述べられていますか？

国際労働基準には、COVID-19 発生の拡大状況に関連すると考えられる指針を含め、危機対応の状況においてディーセント・ワークを確実に実現するための具体的な指針が含まれています。最新の国際労働基準の一つである [2017 年の平和および強靱性のための雇用および適切な仕事勧告（第 205 号）](#) は、ILO を構成する政労使全ての圧倒的多数によって採択されており、同勧告では、危機対応においては労働における基本的な原則および権利ならびに国際労働基準の尊重を含む全ての人権および法の支配の尊重を確保することが必要であることを強調しています⁽¹⁾。

この勧告は、復旧を可能としレジリエンスを築く一貫した包括的戦略を実施するための段階的で複数進行型のアプローチを採用するなど、危機対応への戦略的アプローチを概説するもので、たとえば以下のような事項が含まれます。

- 社会的保護および雇用に関する速やかな措置を通じて生計および所得を安定させること。
- 雇用およびディーセント・ワークの機会ならびに社会経済的な再統合のために経済回復を促進すること。
- 持続可能な雇用およびディーセント・ワーク、社会的保護および社会的包摂、持続可能な開発、持続可能な企業（特に中小企業）の創出、非公式な経済から公式な経済への移行、環境上持続可能な経済に向けた公正な移行ならびに公共サービスを利用する機会を促進すること。
- 国の復旧のための計画が雇用に与える影響の評価を実施すること。
- 使用者が、その事業または直接的に関連する可能性がある製品、サービスもしくは事業における人権および労働者の権利に及ぼす負の影響のリスクを特定し、防

る効果

1 Preamble and Paras. 7(b) and 43 of the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205).

- 安定化および復旧のために労働市場に関する制度（雇用に関する事業を含む）を構築し、または回復すること。
- 政府（地域および地方の当局を含む）ならびに使用者団体および労働者団体の能力を開発すること。
- 適当な場合には、危機により影響を受けた者の社会経済的な復帰のための措置（これらの者の雇用の可能性を改善することを目的とする研修計画を通じたものを含む）をとること⁽²⁾。
- 加えて、加盟国政府はできる限り速やかに次のことを行うべきである。
 - 特に危機により雇用または生計が中断された者について、基本的な所得保障を確保するよう努めること。
 - 国内法令および国際協定を考慮しつつ、包括的な社会保障制度その他の社会的保護の仕組みを構築し、回復し、または強化すること。
 - 特に危機によって特にぜい弱な立場に置かれた市民の集団および個人が、不可欠な保健医療その他の基本的な社会サービスを効果的に利用することを確保するよう努めること⁽³⁾。
- 同時に、労働安全衛生・社会保障・雇用・差別禁止・就労形態、そして特定カテゴリーの労働者の保護に関する主要な国際労働基準の規定を尊重することも、COVID-19 パンデミックに際してディーセント・ワークを維持することに役立ちます。

COVID-19 パンデミックに対処する上で、社会対話はどのような役割を果たすのでしょうか？

- 社会対話と三者構成主義を通じて構築された信頼という土壌は、COVID-19 の発生とその影響への対策を効果的に実施する上で不可欠です。社会対話のメカニズムがより尊重され活用されれば、レジリエンスを高めるための強固な基盤がもたらされ、また使用者と労働者も痛みは伴うものの必要性のある政策措置に進んで関与するようになります。社会的緊張が高まっている時において、このことはとりわけ重要です。[2017 年の平和および強靱性のための雇用および適切な仕事勧告（第 205 号）](#) では、危機的状況への対応における社会対話の重要性と、危機対応における使用者団体・労働者団体の極めて重要な役割が特に強調されています⁽⁴⁾。

2 Para. 8 of R205. Para 9 provides further guidance on immediate measures that should be taken.

3 Para. 21 of the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)

4 Paras 7(k), 24 and 25 of R205. .

- この勧告では、復旧およびレジリエンスのための措置を計画し、実施し、および監視するに当たり、使用者団体および労働者団体との協議を確保することならびにその積極的な参加を奨励しています⁽⁵⁾。そして各加盟国に対し、[1948年の結社の自由および団結権保護条約（第87号）](#)と[1949年の団結権および団体交渉権条約（第98号）](#)に鑑み、使用者団体および労働者団体が危機対応において果たす不可欠な役割を認識するよう求めています⁽⁶⁾。
- 企業レベルでの社会対話は極めて重要です。労働者は、パンデミックが雇用契約の条件に及ぼす影響と、自ら身を守り感染拡大の防止に貢献するための手段に関して、継続して情報の提供を受け、意見を求められ、承知している必要があるためです⁽⁷⁾。

失業の回避と所得水準の維持

復旧を可能とし雇用とディーセント・ワークを促進するための鍵となる手段は何ですか？

- ILO は、COVID-19 の世界的流行の結果として[世界中で最大 2,500 万人の雇用が失われる可能性がある」と推定しています](#)。今後、完全雇用、生産的な雇用および職業の自由選択（[1964年の雇用政策条約（第122号）](#)）⁽⁸⁾の規定を参照）を促進するには、生計と所得の安定化ならびに事業継続の保護を目的とする財政・金融刺激策など、経済を安定させ雇用問題に対処するための注意深く選択された措置を盛り込む必要があります⁽⁹⁾。
- 復旧を可能にするための段階的で複数進行型のアプローチには、特に地域経済の回復を促進する速やかな社会的保護および雇用措置を特に盛り込む必要があります⁽¹⁰⁾。
- 景気後退局面においては、最低賃金水準を維持することはとりわけ意味があります。一般に最低賃金によって、脆弱な立場にある労働者の保護と貧困の削減、需要の増大がもたらされる可能性があり、経済の安定に役立つと考えられるからです⁽¹¹⁾。

5 Para 8(d) of R205.

6 Para. 25 of R205.

7 See for example, the Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94), and the Workers' Representatives Convention, 1971 (No.135), accompanied by the guidance provided in the Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)

8 Art. 1 of the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122).

9 Para. 8 and the Annex of the Employment Policy Recommendation, 1964 (No. 122) and Paras 1, 6 and 10 of the Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169).

10 R.205, Para. 8.

11 The Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) and Recommendation (No. 135) can provide guidance in this respect (see also *Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact*, adopted by the 98th Session of the International Labour Conference, Geneva, 19 June 2009, para. 23).

雇用が中断または終了された場合はどうなりますか？

- COVID-19 の経済的影響により、または健康および安全上の理由から、雇用の中断、減少または終了が発生した労働者は、[1988 年の雇用の促進および失業に対する保護条約（第 168 号）](#)⁽¹²⁾に従って、失業給付を受ける権利、または結果的に発生した所得の喪失を補償するための支援を受ける権利を与えられるべきです。
- 失業者の労働市場への再統合を視野に入れ、失業した労働者が、職業紹介サービスや職業訓練などの雇用促進策を利用できるようにすべきです⁽¹³⁾。
- 個々人の雇用終了に関して [1982 年の雇用終了条約（第 158 号）](#) は、基本的原則として、労働者の雇用は、当該労働者の能力もしくは行為に関連する妥当な理由または企業の運営上の必要に基づく妥当な理由がない限り、終了させてはならないと規定しています⁽¹⁴⁾。病気や家族的責任による一時的休職は、雇用の終了の妥当な理由とはなりません⁽¹⁵⁾。
- 集団解雇に関しては、ILO 条約第 158 号は、経済的理由で終了を計画する使用者が、計画した終了の理由、影響を受ける恐れのある労働者の数および種類ならびに終了が実施される予定期間を含む関連情報を労働者代表に提供するように規定し、また終了を回避または最小にするための措置および関係のある労働者に対する終了の不利な影響を軽減するための措置（代替りの雇用を見つけることを含む）に関する協議のための機会を、国内の法令および慣行に従ってできる限り早期に関係のある労働者代表に与えるよう規定しています⁽¹⁶⁾。同条約はまた、終了を計画する場合には、規定に従って権限のある機関に通告するように規定しています⁽¹⁷⁾。
- この点に関して、[1982 年の雇用終了勧告（第 166 号）](#) では、すべての関係のある当事者は、企業、事業所または施設の能率的な運営を害することなく、経済的、構造的な性格またはこれと類似の性格の理由による雇用の終了をできる限り回避しまたは最小にしおよび関係ある労働者に対するこれらの理由による雇用の終了の不利な影響を軽減するよう努めるべきであると強調しています。同勧告はまた、権限のある機関は、適当な場合には、当事者が計画された終了により生じた問題の解決を求めることを援助すべきであるとも規定しています⁽¹⁸⁾。

12 Art. 10 of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No.168)

13 Arts. 7-9 of C.168. See also Para 2 of the Employment Promotion and Protection against Unemployment Recommendation, 1988 (No. 176). . See also Part IV of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102).

14 Art. 4 of C.158.

15 The 1995 General Survey concerning Unjustified Dismissal, paras. 136-142 and Art. 8 of C.156.

16 Art. 13, C158

17 Art. 14, C158

18 Para 19, R166

労働時間の一時的短縮については、どうなりますか？

特に労働時間の一時的短縮の場合における部分的失業による勤労所得の喪失に直面している労働者、ならびに労働の一時的停止による勤労所得の停止または減少に直面している労働者に対して、政府は失業給付を拡大する措置を講じるべきです⁽¹⁹⁾。

賃金の支払いはどうなりますか？

- [1949 年の賃金保護条約（第 95 号）](#) では、賃金は定期的に支払われなければならないと規定されています。労働契約の終了の際には、支払われるべきすべての賃金の最終的決済は規定に従って行わなければならない、規定がない場合には適当な期間内に行わなければならないとされています⁽²⁰⁾。

破産した場合の賃金保護は？

・企業の破産または司法上の清算の場合（COVID-19 の影響によるものを含む）、[1949 年の賃金保護条約（第 95 号）](#) によれば、その企業に使用される労働者は、適用可能な国内法令の下で保護される未払い賃金に関して優先的債権者として取り扱われなければならないと規定されています⁽²¹⁾。

労働安全衛生

アウトブレイク（感染症集団発生）中に使用者が行うべきことは何ですか？

- 使用者は、実行可能なあらゆる予防的および保護的な措置を確実に講じ、職業上のリスクを最小限に抑える全般的な責任を負っています [（1981 年の職業上の安全および健康に関する条約（第 155 号）](#)）⁽²²⁾。使用者はまた、必要な場合には、合理的かつ実行可能である限り、適切な保護衣および保護具を提供する責任を負っています。このとき労働者に費用を負担させてはならないと定められています⁽²³⁾。

19 Art. 10 of C.168.

20 Art. 12 of C95

21 Art. 11 of C95

22 Art. 16 of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) provides that: "Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces [...] under their control are safe and without risk to health."

23 Art. 16(3) and 21 of C.155.

- 使用者は、労働安全衛生に関する十分な情報と適切な訓練の提供⁽²⁴⁾、労働者の作業に関連した労働安全衛生の側面について労働者との協議⁽²⁵⁾、非常事態に対処するための措置の提供⁽²⁶⁾、および職業病発生に際しての労働監督機関への通知⁽²⁷⁾について責任を負っています。

アウトブレイクに際して、労働者にはどのような権利と責任がありますか？

- 労働者は、定められた安全策に従い、他者の安全について合理的な注意（他者を衛生および安全上のリスクに晒さないことを含む）を払い、安全装置および保護具を適切に使用することで、使用者による労働安全衛生上の義務の履行に際して協力する責任を負っています⁽²⁸⁾。
- 職業上の安全および衛生に係る措置について、労働者に費用を負担させてはなりません⁽²⁹⁾。
- 職場の取り決めにおいては、労働者が、自己の生命または健康に対し急迫した重大な危険をもたらすと信ずる合理的な理由のある状態を、直ちに直接の監督者に報告するよう、労働者に義務付けなければなりません。使用者は、労働者に対し、必要な正措置をとるまでは、生命または健康に対し急迫した重大な危険が引き続き存在している作業状態に戻ることを要求することはできません⁽³⁰⁾。
- 労働者は、作業に伴う健康に対する危険について、十分かつ適当な方法で通知を受けるべきです⁽³¹⁾。

労働者には作業から退避する権利がありますか？

- 労働者は自己の生命または健康に急迫した重大な危険をもたらすと信ずる合理的な理由のある作業状態から退避する権利を有します。作業従事者は、この権利を行使した場合でも、いかなる不当な結果からも保護されるものとします⁽³²⁾。

24 Art. 19(c) and (d) of C.155.

25 Art. 19(e) of the C.155.

26 Art. 18 of C.155.

27 Art. 14 of the Labour Inspection Convention, 1947 (No.81).

28 Art. 19 of C.155 and Para. 16 of the Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164) and Art. 4 of the Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981

29 Art. 21 of C.155.

30 Art. 19(f) of C.155.

31 Para. 22 of the Occupational Health Services Recommendation, 1985 (No. 171)

32 Art. 13 of C.155. The CEACR has noted that in a number of countries, the nature of the work at issue may also have an influence on the exercise of the right to cease work. For example, in a number of countries, the right to removal cannot be exercised if the danger is a normal condition of employment (as, for example, for firefighters); in such cases, workers may only refuse such work if the understood risk of serious harm has materially increased in a given situation, that is, the risk of harm has become significantly more likely. See for example, para 149 of the 2009 General Survey on Occupational safety and health.

COVID-19 は職業病に分類されるのでしょうか？

- COVID-19 と心的外傷後ストレス障害は、職場での暴露により発症した場合、職業病と見なすことができます⁽³³⁾。労働者が、仕事に関連した活動の結果として、このような病状にあり就業できない限りにおいて、[1964 年の業務災害給付条約 \(第 121 号\)](#) に明示されているように、当該労働者には、現金給付のほか医療およびこれに関連するケアの受給資格が与えられるべきです。仕事に関連した活動の過程で COVID-19 を発症して死亡した人の被扶養遺族（配偶者と子ども）は、現金給付または補償、ならびに葬儀のための補助金または給付の受給資格が与えられます⁽³⁴⁾。

医療へのアクセスについてはどうでしょうか？

- COVID-19 を発症した人に対して、一般開業医によるケア、専門家によるケア（病院内外で）、必要な医薬品供給、必要に応じた入院、そして医学的リハビリテーションを含め、必要な期間、予防的および治療的性質の適切な医療とサービスを利用できるようにすべきです⁽³⁵⁾。

33 Paragraph 1.3.9 of the Annex of the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194) recommends that the national list of occupational disease (for the purposes of prevention, recording, notification and, if applicable, compensation) should include, among others, diseases caused by biological agents at work where a direct link is established scientifically, or determined by methods appropriate to national conditions and practice, between the exposure to these biological agents arising from work activities and the disease contracted by the worker. The Recommendation specifies that, in the application of this list, the degree and type of exposure and the work or occupation involving a particular risk of exposure should be taken into account when appropriate.

34 See notably the Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No.121), Arts. 6, 8, 9, 10, 18, and the Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 (No. 121) as well as Paras 2.1.12 and 2.4.1 of the Annex to the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194)

35 See notably the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) and Part II of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No.102)(Paras. 4, 5 and 8), Part II of the Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No.130).

職場における生物学的危険性から労働者を保護するために規範となる指針はありますか？

- 職場における生物学的危険性に関し、労働安全衛生の ILO 条約は全般的に、その予防措置を要求している場合はあるものの⁽³⁶⁾、現時点において国際労働基準の体系には、生物学的危険性からの労働者・労働環境の保護に特に焦点を当てた包括的規定は含まれていません。
- 生物学的危険性は人の健康にとって有害な生物、またはその有機産物です。生物学的危険性の一般的なタイプには、細菌、ウイルス、毒素、動物があります。これらは炎症やアレルギーから感染症、癌、その他の病気に至るまで、健康に対しさまざまな影響を引き起こすおそれがあります。例えば医療サービス、農業、公衆衛生、廃棄物管理（船舶解体などを含む）といった部門の労働者は、他部門の労働者よりも多く生物因子に晒されています。
- 生物学的因子の中には、仕事の活動から暴露が生じた場合に職業病の原因として認められるべきものがあります。仕事の活動から生じた生物学的因子への暴露と労働者が罹患した疾病との間に直接因果関係が科学的に（または国で認められたその他の方法に従って）認められる場合には、その疾病を職業病と認識して予防、記録、届出および補償することが推奨されます⁽³⁷⁾。
- 大半の生物学的危険性⁽³⁸⁾により引き起こされる疾病について、現状ではその予防と規制との間に乖離があります。ILO はあらゆる生物学的危険性に対処する新しい基準作成についての提案を検討中です。ILO 事務局は生物学的危険性に関する専門的指針の作成も進めています。こうした基準と指針は、労働安全衛生政策の中心的目的の達成、すなわち仕事環境に内在する危険の原因を合理的に実行可能である限り最小化することにより、仕事に関連する事故と健康障害を防止することに役立ちます⁽³⁹⁾。

36 For example, C155 provides that the competent authorities shall ensure (taking into account national conditions and possibilities) the progressive introduction or extensions of systems to examine biological agents in respect of the risk to the health of workers (Art 11(f)). See also Arts 5(a) and 12(b) of C155. Certain sectoral instruments also contain protections against biological hazards and/or infectious disease: the Hygiene (Commerce and Offices) Recommendation, 1964 (No. 120), the Nursing Personnel Recommendation, 1977 (No. 157), Safety and Health in Construction Convention, 1988 (No.167), the Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No.176) Safety and Health in Agriculture Convention, 2001 (No. 184), the Safety and Health in Agriculture Recommendation, 2001 (No. 192), and the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006)

37 List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194). See also the Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121) and its Schedule I amended in 1980.

38 The Anthrax Recommendation, 1919 (No. 3) has been reviewed Other than Anthrax, which is covered by the Anthrax Recommendation, 1919 (No. 3). That standard has been reviewed by the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group and considered too narrow in scope both in terms of protection against anthrax in particular and in terms of biological hazards in general. R. 3 is proposed to be revised through an instrument addressing all biological hazards.

39 Art. 4 (2) of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).

差別の防止と差別に対する保護、そしてプライバシーの保護

プライバシーの問題についてはどうなっていますか？

- 健康の監視に関して、[1985 年の職業衛生機関勧告（第 171 号）](#)は、労働者のプライバシーを保護し、また健康の監視が差別の目的または労働者に不利益となるその他の方法で利用されないことを確保するための措置を導入するべきであるとしています⁽⁴⁰⁾。

差別、偏見、外国人嫌悪については？

- アウトブレイクの後には、人種差別や外国人嫌悪という事態が、とりわけ特定の民族的背景を持つ人々やウイルスがより蔓延している国出身の人々に向けて発生しがちです。しかし、人種は [1958 年の差別待遇（雇用および職業）条約（第 111 号）](#) に記されている理由の一つであることを忘れてはなりません。同条約は雇用および職業のあらゆる面における差別待遇を禁止しています。この禁止には、直接的・間接的な差別および差別に基づくハラスメント、中でも人種に基づくハラスメントが含まれます⁽⁴¹⁾。人種に基づくハラスメントは、ある人が、人種に基づく身体的行為や、言葉によるもの／よらないもの、その他の行為の対象となり、それによって尊厳を損なわれた場合、または労働環境がその人にとって威圧的、敵対的または屈辱的なものとなった場合に発生します⁽⁴²⁾。
- 多くの国では、健康状態に基づく差別は法律で禁止されています⁽⁴³⁾。「健康状態」（ウイルス感染症に冒されている場合を含む）に基づく雇用および職業上の差別が、追加的な差別禁止事由として批准国内の法的枠組みに含まれている場合には、その保護措置は、[1958 年の差別待遇（雇用および職業）条約（第 111 号）](#) の適用対象に含まれると考えられます⁽⁴⁴⁾。一般原則として、また健康状態が適用対象に含まれる場合は、法的および実質的な措置を講じて健康状態に基づく差別を防止するとともに、そのような差別から労働者を保護する必要があります。

40 Para. 11(2) of R.171. R.171 contains further provisions on protection of personal data relating to health assessments done by occupational health services (Para 14): "Personal data relating to health assessments may be communicated to others only with the informed consent of the worker concerned". The ILO Code of practice on the protection of workers' personal data, 1997 contains further useful guidance.

41 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)

42 General observation of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) on Convention No. 111.

43 For example: Albania, Croatia, France, Kenya, Liberia, Mexico, Nepal and Togo.

44 Under Art. 1(1)(b) of C.111. The ILO CEACR has considered that when information received from governments and workers' and employers' organizations indicates that the legislation or policies concerning discrimination based on additional grounds have been adopted after consultation with the social partners, the Government has availed itself of the possibility envisaged under Article 1(1)(b).

- この ILO 条約が、特別な保護または援助が必要であると一般的に認められる者の特定の必要性を満たすための特別措置について、社会的パートナーとの協議の上で導入可能とした点、またそうした措置は差別とは見なされないと定めている点は特筆に値します⁽⁴⁵⁾。第 111 号条約では、それに加え、固有の要件に基づく特定の業務についての区別、除外、または優先は、差別待遇と見なしてはならないと規定しています⁽⁴⁶⁾。ただし、極めて重要なこととして、こうした例外は、保護を必要以上に制限しないようにするために限定的に解釈しなければならない（個々の事例を慎重に調べる必要がある）ことを常に想起する必要があります。最後に、ウイルスが世界中に拡散するなか、パンデミックに対処するために講じられた措置がジェンダーに及ぼす影響については十分に注意してください。[2017 年の平和および強靱性のための雇用および適切な仕事勧告（第 205 号）](#)では、全ての危機の防止ならびに全ての危機対応の設計、実施、監視および評価の活動におけるジェンダーの視点の適用が求められています⁽⁴⁷⁾。現状では、女性は依然として男性以上に実際のケアの担い手となっており、そのため社会的・経済的混乱を一身に受けることになると予想されます。したがって、新型コロナウイルスによって学校が閉鎖され、移動が制限され、高齢の家族が危険に晒される結果となった場合、女性が家庭内で背負う責任はさらに重くなるおそれがあります。今般のパンデミックから生じる様々な困難により既存の不平等に拍車がかかります。家族的責任または家事に関して、もともと平等な分担がなされていない家庭では、子供の学習、食料その他の物資の確保など、この危機による影響の全般的な対処を迫られるのは女性となるでしょう。危機対応においては、明確なジェンダーの視点を持ち、協調的で包摂的なニーズ評価を必要に応じて含める必要があります⁽⁴⁸⁾。

休暇の権利と特殊な就労形態

労働者は有給の病気休暇を取得する権利がありますか？

- COVID-19 に感染した労働者は、就労不能状態にある限り、その結果として被る所得の停止を補うために、有給の病気休暇または疾病給付を受ける権利を与えられるべきです⁽⁴⁹⁾。

45 Art. 5(2) of C.111.

46 Art. 1(2) of C.111.

47 Para. 8 of R205

48 Para 9 of R205. See also, for example, Arts. 1 and 2 of the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); Arts. 1 and 2 of C.111; and Arts. 1-6 of C.156.

49 See, notably, Part III of C. 130 and Part III of C. 102.

検疫のための欠勤についてはどうでしょうか？

- 労働者が検疫のために隔離され、あるいは治療的または予防的医療を受けるために欠勤しており、またその労働者の給与が停止している場合には、現金給付（疾病用）が与えられるべきです。（[1969年の医療および疾病給付勧告（第134号）](#)）⁽⁵⁰⁾。

家族が病気の場合はどうなりますか？

- 被扶養者である子（あるいは保護または援助が必要なその他の近親の家族）に対して家族的責任を有する労働者は、[1981年の家族的責任を有する労働者勧告（第165号）](#)で推奨されているとおり⁽⁵¹⁾、当該家族が病気の場合には休暇の取得を認められるべきです。
- 交替制労働および夜間労働の割当てを行うに当たり、実行可能でありかつ適切な場合には、労働者の特別のニーズ（家族的責任から生ずるニーズを含む）を考慮すべきです⁽⁵²⁾。病気の家族の世話をしなければならない労働者に対しても、援助を提供する必要があります⁽⁵³⁾。

労働者に休暇を利用するよう要求することはできますか？

- 暴露する危険性を回避するための予防策として休暇が必要であると決定された場合、使用者は、労働者に対して年次休暇を利用するよう一方的に要求すべきではありません。[1970年の有給休暇条約（改正）（第132号）](#)は、休暇をとる時期は、使用者が労働者と協議したうえ定めるよう規定しています。休暇の取得時期を定めるにあたっては、業務上の必要ならびに被用者が利用することができる休息および休養のための機会を考慮に入れる必要があります⁽⁵⁴⁾。

50 Para. 8 of the Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No. 134).

51 Para. 23(1) and (2) of the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165).

52 Para. 19 of R.165.

53 Para. 10 of the R.134.

54 Art. 10 of the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No.132) In this regard, in its 1984 General Survey, the CEACR emphasized that the purpose of holidays, which is to grant workers a minimum period of rest and leisure, is best attained when they are granted at a time which suits the worker (para. 275).

国際労働基準にはテレワークについての言及がありますか？

- テレワークは、ウイルスの拡散を回避する手段として多くの企業や公共機関で採用されています。国際労働基準ではテレワークの問題については特に触れられていませんが、専門家委員会は、[労働時間に関する総合調査](#)と、最新の[変化する状況における雇用とディーセントワークの促進に関する総合調査](#)の枠組みの中で、テレワークを取り上げています⁽⁵⁵⁾。

緊急事態に際しての国際労働基準の柔軟性

国際労働基準は柔軟性があり、様々な状況に対応することができます。「不可抗力」または緊急事態の場合には、例えば労働時間や強制労働に関して柔軟性を示しています。

国の緊急事態における所定労働時間に対する例外は？

- [1962年の労働時間短縮勧告（第116号）](#)の規定によれば、不可抗力の場合、異常に繁忙な場合、災害に起因する作業の全般的停止により失われた時間を埋め合わせるための場合、国の緊急の場合には、各国の権限ある機関または団体は、所定の労働時間に対する例外が許容される状況および限度について定めるべきであるとされています⁽⁵⁶⁾。

流行病発生中の義務的労働に関連した例外はありますか？

- ILO 基準（特に [1930年の強制労働条約（第29号）](#)）では、緊急の場合に強要される労務は、住民の全部または一部の生存または幸福を脅かす恐れのある流行病の場合に強要される労務を含め、強制労働という定義には含まれないと定められています⁽⁵⁷⁾。

55 See paras 614-623 of the General Survey on Employment and Decent Work in a Changing Landscape, which highlights both the advantages and disadvantages of telework arrangements.

56 Para. 14(b)(iii) to (vi) of the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 (No. 116).

57 Art. 2(2)(d) of the Forced Labour Convention, 1930 (No.29)

- ただしこれらの例外的な場合であっても、強制労働は、明確に区別することなく、また権限ある機関の監督なく、強要することはできません。強制的労務の期間と範囲、およびその使用目的は、状況の緊急性によって絶対に必要なものに限る必要があります⁽⁵⁸⁾。

特定カテゴリーの労働者および部門

医療従事者の保護はどうなっていますか？

- 医療従事者は、職場で COVID-19 などの伝染性疾患に罹るリスクに特に晒されています。[1977 年の看護職員条約（第 149 号）](#)では、必要な場合には、労働衛生および産業安全に関する現存の法令を、看護職員の労働および看護職員の労働が遂行される環境の特殊性に適合させることによって、当該法令を改善するように努めることを、各加盟国政府に対して求めています⁽⁵⁹⁾。
- [1977 年の看護職員勧告（第 157 号）](#)は、看護部門における労働衛生の保護に関する勧告で、看護職員が特別な危険にさらされないことを確保するために、可能なすべての措置がとられるべきであるとしています。そのようなリスクを避けることができない場合には、同勧告は、防護衣の提供および使用、時間の短縮、休憩時間の頻度の増加、当該危険からの一時的な離脱など、リスクを最少にするための措置と、リスクに晒された場合の金銭的補償を求めています⁽⁶⁰⁾。

58 Paragraph 280, General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. ILO. 2012 General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. ILO. 2012, para 280.

59 Art. 7 of the Nursing Personnel Convention, 1977 (No.149)

60 Para. 49 of the Nursing Personnel Recommendation, 1977(No. 157).The ILO Guidelines on decent work in public emergency services, 2018, address the need to protect public emergency workers from exposure to communicable diseases, including emergency health workers, stating that “it is important to monitor and evaluate the progress of response management schemes, national policies on the safety and health of [public emergency services] workers, measures to prevent the transmission of communicable diseases (in particular to emergency health workers), investigation protocols on violence and harassment at work and the provision of [personal protective equipment].”

海上の労働

アウトブレイクに際して船員にはどのような安全衛生の権利がありますか？

海事部門は COVID-19 の発生を封じ込めるために講じられた措置によって深刻な影響を受けています。こうした状況では、船員の保護が常に優先事項でなければなりません。

[2006 年の海上の労働に関する条約](#)は、全ての船員が安全基準に適合する安全な職場についての権利、および健康の保護、医療、厚生に関わる措置その他の形態の社会的保護についての権利を有すると述べています⁽⁶¹⁾。

上陸許可を受ける権利については？

COVID-19 のパンデミックという状況においても、船員は自己の健康および福祉のために、その職務上の要請に合致する上陸許可を与えられなければなりません⁽⁶²⁾。

旗国の義務

加盟国は、自国を旗国とする船舶の全ての船員が健康の保護のための適切な措置の対象となり、かつ、当該船員が船舶において労働する際に迅速かつ適切な医療を受けることができることを確保しなければなりません⁽⁶³⁾。適切な措置には擦式アルコール製剤、マスク等の提供を含みます。

寄港国の義務

加盟国は、自国の領域内の船舶において直ちに医療を必要とする船員が当該加盟国の陸上の医療施設を利用することができることを確保しなければなりません⁽⁶⁴⁾。

61 Article IV of the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) , as amended (MLC, 2006), paras. 1 and 4.

62 Regulation 2.4, Para. 2 of the MLC, 2006.

63 Regulation 4.1, Para. 1 of the MLC, 2006.

64 Regulation 4.1, Para. 3 of the MLC, 2006.

グッドプラクティス（優れた取組み）

ILO は、COVID-19 の発生を受け、船員の置かれた状況への対処を目的として国際社会に向けた、国際海事機関（IMO）による回章に参加しました。2006 年の海上の労働に関する条約の関連規定に注意喚起がされています。世界保健機関は[船上での COVID-19 の症例・アウトブレイクの管理に関する運用上の考慮事項](#)を発表しました。

国際海運会議所は、コロナウイルス（COVID-19）に関する[船員の健康保護に関する船舶運航者向けのガイダンス](#)を発表しています。また、国際運輸労連は COVID-19 に関する船舶および船員への[アドバイス](#)を発表しました。

移民労働者の保護を確実なものとするには？

医療サービスと検査

- [1949 年の移民労働者条約（改正）（第 97 号）](#) に従い、各国政府は移民労働者のために適切な医療サービスを維持しなければなりません。こうしたサービスにおいては、COVID-19 等の医療検査の実施に関して、また移民労働者およびその家族員が出発の際、移動中および目的の領土への到着の際、適切な治療および良好な衛生状態を享受することを確保することに関して、責任を持つことが求められています⁽⁶⁵⁾。

65 Art. 5 of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97).

衛生状態とリスクに関する情報、および移民労働者の健康の保護

- [1975 年の移民労働者勧告（第 151 号）](#) は、移民労働者がさらされるおそれのある特殊な健康上の危険を防止するため、あらゆる適切な措置がとられるべきであると規定しています⁽⁶⁶⁾。
- 各国政府は、移民労働者への精確な情報提供のため十分かつ無料のサービスを維持しなければなりません⁽⁶⁷⁾。その際、目的地における衛生状態に関して、移民およびその家族に対し理解できる言語を以て助言しなければなりません⁽⁶⁸⁾。
- 使用者は職場において、COVID-19 に関連するものを含め、その労働に関わる安全および衛生上の危険に関する指示、警告、標識を移民労働者が十分に理解できるよう措置を講じるべきです⁽⁶⁹⁾。

現金給付・医療給付へのアクセスと社会保障制度

- ある国の領土内に在留する合法的な移民労働者とその家族は、社会保障制度に関して、また給付（医療を含め現金または現物）へのアクセスに関して、その国の国民と同じ権利を与えられるべきです⁽⁷⁰⁾。
- 違法に雇用された移民労働者または不法移民として入国している労働者も、その家族を含め、過去の雇用から生じる権利であって社会保障に係るものについて均等な待遇を享受すべきです⁽⁷¹⁾。

66 Para. 20 of Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151).

67 Art. 2 of C. 97.

68 Para. 5(2) of the Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)

69 Para. 22 of the Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151).

70 Art 6(1)(b) of C. 97 and 10 of C.143. Under Art 6(1)(b)(ii) of C. 97 however, national legislation can prescribe special arrangements in respect of benefits or portions of benefits paid out of public funds. Art. 68 of Convention No. 102 also lays down the principle of equality of treatment between national and non-national residents in respect of social security, while Recommendation No. 202 does not distinguish between the two categories, and calls for the provision of basic income security and essential health care guarantees for all residents and all children (Paras. 4 and 5). See also the 2016 General Survey on Promoting Fair Migration, para. 390.

71 Art 9 of C.143. See also the 2016 General Survey on Promoting Fair Migration, para. 313.

就労不能と失業の場合における居住権

- 永住許可を得た移民労働者およびその家族は、当移民労働者が希望するか国際協定で規定されている場合を除き、入国後に罹患した疾病（COVID-19を含む）のために就業できないことを理由に送還してはなりません⁽⁷²⁾。
- また、移民労働者は、雇用を目的として領域内に合法的に居住している場合には、失業という事実のみによって正常でない状態にあるものと見なされてはなりません（例えば COVID-19 の経済的影響による失業の場合）⁽⁷³⁾。失業それ自体が居住許可または労働許可の撤回を意味するものではありません⁽⁷⁴⁾。移民労働者は別の仕事を探すために十分な時間を与えられるべきであり、それに応じて居住許可が延長されるべきです⁽⁷⁵⁾。
- 移民労働者は、雇用保障の確保、代替雇用の提供、失業救済事業、および再訓練に関し、内国民と均等の待遇を享受すべきです⁽⁷⁶⁾。
- 一般的に言えば、ある移民労働者がこれまでに通常入域を許可されてきた場合、政府は、資力の欠如または雇用市場の状態を理由として、その人と家族を域外退去させることは可能な限り控えるべきです⁽⁷⁷⁾。

送還費用

- [1975 年の移民労働者（補足規定）条約（第 143 号）](#) では、移民労働者またはその家族は、追放される場合には、その費用を負担しないと定められています⁽⁷⁸⁾。このことは、政府が支援する制度の対象である移民労働者が、例えば COVID-19 に感染したなど自己に責任のない理由で、その募集された労務に就くことができない場合にも該当します⁽⁷⁹⁾。

72 Art. 8 of C.97. The CEACR has stressed that security of residence for permanent migrants and members of their families in case of ill health or injury constitutes one of the most important provisions of Convention No. 97. See the 2016 General Survey on Promoting Fair Migration, para. 455.

73 Art. 8(1) of the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No.143)

74 *Ibid.*

75 Para. 31 of R.151.

76 Art. 8(2) of C.143.

77 Unless an agreement to this effect has been concluded with the country of emigration. Para. 18(2) of R.086 enumerates the specific provisions that should be included in such agreements between the country of emigration and the country of destination. See also Para. 30 of R.151.

78 Art. 9(3) of C.143.

79 Art. 9 of Annex II of C.097.

家事労働者にはどのような権利がありますか？

- 家事労働者と介護者は COVID-19 への感染に対してとりわけ脆弱であるおそれがあり、さらに、多くの場合は医療サービスまたは社会的保護を十分に利用することができません。
- [2011 年の家事労働者条約（第 189 号）](#) は、全ての家事労働者は安全かつ健康的な作業環境についての権利を有すると規定しており、また家事労働に特有の性質に妥当な考慮を払いつつ、家事労働者の職業上の安全および健康を確保するための効果的な措置が採られるべきであると定めています⁽⁸⁰⁾。
- 家事労働者の医学的検査について検討している加盟国は、[2011 年の家事労働者勧告（第 201 号）](#) に従って、以下の事項を考慮する必要があります。

(a) 各国の状況において医学的な検査の必要を生じさせる主要な健康上のおよび疾病に関する懸念についての公衆衛生に関する情報を、家事労働者が家事労働を行う家庭の構成員および家事労働者の利用に供すること。

(b) 任意の医学的な検査、治療ならびに健康および衛生上の適切な慣行に関する情報であって、地域社会全般のための公衆衛生上の戦略に合致するものを、家事労働者が家事労働を行う家庭の構成員および家事労働者の利用に供すること。

(c) 職業上の医学的な検査のための最良な慣行に関する情報であって、家事労働の特殊な性質を反映させるために適切に調整されたものを配布すること⁽⁸¹⁾。

80 Art. 13 of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

81 Para. 4 of the Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201)