



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

>> [コラム目次](#)

## ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム

(2010年9月30日付第100号)

◆ ◇ 職場における多様性と平等の管理 ◆

◆ ◇ 仕事と家庭のためのトレーニング・パッケージ ◆ ◇

(Work and Family: Managing diversity and equality at the workplace, CD-ROM)

家族は生計を維持するために仕事から得る収入を必要とします。それと同時に仕事の間は、子供や高齢者など被扶養者の世話の確保も必要となります。最近の労働市場と家族の状態を見ると、仕事のプレッシャーと家族に対する責任の重さによる「時間とお金の締め付け」は益々強まっています。

一方、国、地域社会、職場レベルで採られる方策は、「家族的責任 (family responsibility)」を持つ労働者と、今後労働者となる人が直面する仕事と家族へのプレッシャーや軋轢 (コンフリクト) の程度に影響を及ぼします。

企業、使用者団体、個人向けに作成されているこのトレーニング・パッケージ (2008年刊、CD-ROM) は、仕事と家庭の調和を図る取り組みの設計を支援する際に、どのように企業の政策として取り入れることができるかについて、企業の事例及び施策の長所・短所を含め、25項目別の情報シートにしてまとめたものです。ここでは、適宜見出しにシート番号を記載しました。

★ ★ ★

★ 「家族的責任」とは何か (Sheet 1)

ILOの「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(1981年、第156号条約、日本は1995年に批准)には、次のように述べられています。

「男女労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、各加盟国は、家族的責任を有し職業に従事している者または職業に従事することを希望する者が、差別を受けることなく、また、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使できるようにすることを国の政策の目的とする。」

さらに、本条約は、「家族的責任」は「被扶養者である子」及び「介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族」に係わる責任であり、経済活動への準備、参加の可能性などが制約される人々が対象になる、としています。

「家族」や「家族の義務」の概念は、社会や状況によって様々は形態を伴うため、具体的定義は各国に委ねられています。



## ★仕事と家庭政策への一般原則とアプローチ (Sheet 3)

### 1) 「家族」と「家族的責任」の範囲

まず、「家族」を包括的に把握することが重要です。離別や離婚で家族的責任が無くなるわけではありません。例えば、子供、継父母、既婚または未婚のパートナー、同性のパートナー、祖父母、叔父叔母、片親同士の両親、一家族以上の仲間を持つ人々、離婚又は離別家族、代理又は養子縁組関係の親、里親、家族から離れている移民労働者など全てが家族的責任に関わっています。また、男性、女性、子供、パートナー、高齢者、病人、障害をもつ被扶養者など、あらゆる性別、年齢、扶養関係に存在するニーズを含めた「現実の」家族的責任を考慮することが重要です。

誰もが同時に家族的責任を担うわけではありません。しかし、誰もが仕事と家族の問題に人生のある時点で、労働者であれ、被扶養者であれ、影響を受ける可能性があるのです。

### 2) 責任の共有と社会対話

仕事と家庭に関する協定は、協議への参加、社会対話を通じて結ばれ、企業のニーズと個人のニーズに沿った政策や慣行が生み出されるべきです。

企業を家族に優しいものとすることは、仕事と家庭に関する協定が定める責任を共有し、労使双方が問題を当事者のこととして主体的に捉える感覚が存在するときに最も効果を生みます。

その際、労働組合は家族に優しい団体協約を支援する上で重要な役割を持ちます。

### 3) 仕事と家庭の方策を通じた男女平等 (Sheet 4)

大半の社会においては家族的責任の分担の多くを女性が負っているのが現実です。共働き家庭においては、一人(たいていが男性)が家族の

制約を受けない「理想的な」労働者として働く一方、他の一人（たいていは女性）は、パート労働、自営業、家内労働などに従事しながら仕事と家族的責任と両立する選択肢を探しているのです。

企業では、女性は職場においては仕事やキャリアに真剣になれないとのイメージで捉えられ、展望のあるキャリア職があったとしても、女性には将来家族責任が掛かってくるだろうと見て、訓練への投資に消極的になるかもしれません。

実際「家族的責任」は、個人にとっては労働市場において選択肢を制限され、企業にとっては収益力を限定されるというハンディキャップとなります。それ故、ILO156号条約では、男女とも家族的責任をもつ全ての労働者は差別を受けることなく職業に従事する権利を行使できるように規定しています。



## ★家庭にやさしい職場 (Sheet 7)

### 1) 「仕事と家庭の両立策 (work and family measures)」とは何か

仕事と家庭の軋轢を軽減し、労働者が仕事と家庭の責任を両立できるようにする方策です。

仕事には、作業のやり方、労働時間、就業場所などの要因が含まれます。仕事と家庭の両立策を促進するには、さまざまな選択肢があり、企業ニーズ、作業規定、労働者と家族のニーズに応じて選択できるものとされています。

#### ◇なぜ、これらの施策が必要か (Sheet 13)

第一に、人口構成の変化が挙げられます。特に賃金を受取る労働市場への女性の参加が増えた結果、労働力の女性化が顕著になり、共働き世帯が増えているのです。EU加盟国では、スペイン、アイルランド、西ドイツ以外全ての国で共働き世帯が最も一般的な世帯形態となっています。一方、最近の調査によると、エストニア、フランス、ハンガリー、ルーマニア、スロベニア、英国では、女性は1日平均約2時間以上男性より多くの時間を家事や家族の世話を費やしています。

第二に、家族的責任をもつ労働者を差別から保護することについての懸念があること、第三に、特に先進国で高齢化が進んでいることです。

これらは先進国だけでなく途上国でも問題であり、仕事と家庭間の時間のプレッシャーが欠勤の原因となりそれが企業の生産性に負の影響を及ぼします。児童労働に就く子供達が十分な教育を受けられずにいることはよく知られたことであり、途上国でも就業家族策が重要となっているのです。

### 2) 仕事と家庭の軋轢の軽減策

#### ◇家族に優しい労働時間の取り決め例の場合 (Sheet 7)

取り決めの種類	例
---------	---

<p>労働時間の柔軟化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 柔軟な労働時間またはシフト勤務パターンの選択</li> <li>・ <b>時間貯蓄制度</b></li> <li>・ <b>年間労働時間契約制度</b></li> <li>・ 柔軟な始業/終業時間</li> <li>・ 家庭的な理由でシフト交代できること</li> </ul>
<p>労働時間の短縮</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一日または一週間の労働時間の短縮</li> <li>・ <b>パートタイム勤務</b></li> <li>・ <b>ジョブ・シェアリング</b></li> <li>・ 学期中だけの勤務（子供の学校の休暇中、無休休暇をとれる）</li> <li>・ 一定期間の任意の労働時間短縮</li> </ul>
<p>集中労働日制</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ シフト間隔を拡大した長いシフト期間による勤務日の削減</li> <li>・ 昼食時間の短縮による退社時刻の繰り上げ</li> <li>・ 2週間9日勤務</li> </ul>
<p>勤務地または研修場所の柔軟化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 在宅就業（一部または常時）</li> <li>・ <b>テレワーク</b>（ITを活用した在宅勤務）</li> <li>・ 遠隔学習</li> </ul>
<p>労働時間の柔軟な取り決め</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働時間の取り決めに関する話し合い</li> <li>・ 強制的な残業/夜間労働がないこと</li> <li>・ 労働時間または勤務地、通勤/出張等において突然の変更がないこと</li> </ul>
<p>家族との柔軟な連絡の許容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族やケア提供者と妥当な範囲で連絡を取り合うことの許可</li> <li>・ 健康状態のチェック</li> <li>・ 諸事項確認</li> <li>・ 緊急事態への対処</li> </ul>

◇シフト交替 **swapping of shifts** (Sheet 12)

シフト勤務者の労働時間が変動し予見不可能な場合、家族的責任を持つ労働者の助けとなる一つの方法がシフトを交換できる「シフトスワップ」です。

### ◇フレックスタイム flexitime (Sheet 12)

フレックスタイム制度は、職場にある特定時間（コアタイム）出社し、始業時間と終業時間を変えられる制度。一日勤務する時間数は固定されているものもあります。

### ◇時間貯蓄 time banking (Sheet 12)

時間貯蓄制度（労働時間口座とも言う）は働いた時間を個人の「口座」に記録しておくもので、フレックスタイムを兼ね備えたものです。労働者はピーク時期の残業時間を蓄積しておき、その時間を不意の家族の用事や個人的理由のために使用できます。

### ◇テレワーク teleworking (Sheet 12)

職場を離れて働く人や、常勤あるいは非常勤ベースで職場と家庭との間で働く場合があります。テレワークは、情報技術の急速な発展により増加し、米国では1997年に1160万人が一ヶ月のうち少なくとも1日はテレワークで働いていましたが、2003年までにはその数は2350万人まで増加しました。

### ◇パートタイム労働 part-time work (Sheet 12, Sheet 14)

パートタイム労働条約(1994年、175号条約、日本は批准していない)では、パートタイム労働者を「通常の労働時間が、比較可能なフルタイム労働者のそれより短い労働者」と規定しています。これがパートタイム労働の通常の法的定義です。フルタイムとパートタイム労働者との労働時間の境界値は国によって異なりますが、通常30～35時間とされています。

2002年でEUにおける被雇用者のパートタイムの割合は、男性が6.1%であるのに対し、女性は約30%でした。

ILOのパートタイム条約は、団結権、団体交渉権、労働者代表として行動する権利、労働安全衛生、雇用及び職業における差別といった基本的権利に関しては、フルタイム労働者との同一の保護を求めています、また、基本給、職業活動に基づく法定社会保障制度、母性保護、雇用の終了、年次有給休暇と有給公休日、疾病休暇に関しては同等の条件を与えること、さらにフルタイムとパートタイム間の自発的な相互転換に向けた措置をとることなども求めています。

1997年、EUはILO条約と同様の内容の「パートタイム労働指令 (Part-Time Work Directive)」を制定しました。この指令により、使用者は労働者のフルタイムからパートタイムまたはその逆への転換の要請を考慮しなければならず、この指令の主原則は欧州全体の各国の法令に組み込まれてきました。

### ◇ジョブ・シェアリング job-sharing (Sheet 12)

ジョブ・シェアリングはフルタイムの仕事を、パートタイム契約を結んだ2人以上の従業員が責任と労働時間を分担しながらフルタイムの給料を分割して受取ります。

### ◇時差通勤計画 staggered hours schemes (Sheet 20)

始業時間と終業時間を若干遅らせる勤務形態。フレックスタイムとは異なり、決めた始業と終業時間は動かせません。(交通渋滞や公共交通機関のピーク時の混雑からくる身体的心理的ストレスを緩和し、食堂や保育施設への時間を調整できます。) 全従業員が揃うコアタイムを1日のうち4.5時間ほど設定しています。

#### ◇年間労働時間契約 annualized hours (hours-averaging) scheme (Sheet 21)

年間の総労働時間数を契約しそれに基づいて週労働を決める働き方。週間労働時間の制限時間内で働く限り、残業代は支払われません。(日本の場合、1日8時間又は週40時間労働ですが、1日10時間まで働き週40時間内に収め勤務日を削減する働き方が可能になります。)

#### ◇集中労働日制 compressed hours workweek (Sheet 22)

週当たりの総労働時間を減少させず、連続して一定期間、1日長時間働く働き方。通常8時間以上勤務し週5日より少なく働くといった形態。需要に季節変動がある業種や、自宅と職場との間が遠距離の石油産業、商船、航空業界などで見られます。

#### ◇労働時間を変更できる権利 (Sheet 15)

##### a. 企業と個人のせめぎあい

労働者は、ますます自身の労働時間のスケジュールに裁量を持てるようになりつつあります。企業レベルで労働時間の問題を交渉できることは、個人が労働時間のパターンを選択できる幅を広げることを促します。ドイツやオランダでは、法令でフルタイムの従業員にパートタイムを、又はその逆にシフトする権利を与えています。オランダでは、雇用時間調整法(2000年)により、労働者が雇用時間を決める権利を保障されています。

その一方、多くの企業における労働時間編成は、仕事の成果重視(task-oriented)になりつつあります。

##### b. 個人の労働時間選択の実態

労働環境に関する調査の一環として、EUとノルウェーの労働者に労働時間の調整にどの程度影響力を持てるか、を質問したところ、ほぼ半数(44%)が「何らかの変更ができる」と答えており、デンマーク、フィンランド、オランダ、スウェーデン、英国でその割合が高くなっています。

#### ◇労働時間と生産性 (Sheet 11, Sheet 12)

##### a. 生産性落とさず労働時間を減らすには

労働時間の短縮は生産性を向上させると一般的には信じられています。事実、多くの企業ではその関連を認めています。しかし、その関連性の正確さ及び要因についてはかなり議論のあるところ です。

長時間労働は家庭に優しいとはいえませんが、残業代を支払われている労働者にとって長時間労働は、家族への収入増の重要な手段で、労働時間の削減は受け入れがたいことでもあります。労働時間の短縮を導入

するとき、生産性を落とさずにそれを実行するには、労働の仕方、組織のあり方を変えなければなりません。



## ★家族にやさしい職場の実現へ向けて (Sheet 8)

家族に優しい方策を導入するためには、1) 企業と個人のニーズ評価、2) 制度設計、3) 実行、4) 評価と見直し、この四が継続的に繰り返されることが必要です。そして、プロセス全体の中で、コミュニケーション、話し合い、コミットメントが必要です。

### 1) ニーズ評価

仕事上の要求及び従業員のニーズを特定する

### 2) 制度設計

計画立案には、まず一つの問題（例えば柔軟な労働時間の必要性）から始め、家族的責任をもつ労働者へのより広範な規定作りへと進む。前進へ向けて計画立案されたら、評価対象グループ(夜勤者や病気、障害を抱える人など)の更なるニーズ評価を実施する。最初の評価が実行された後、ニーズが変化している可能性も考慮する。

### 3) 実行

資源の確保、予算配分に加えて、目的、行動のポイント、タイムスケジュール、参加者の役割、責任などが明確にされるような行動計画を作成する。政策、規定と手続きに関する意識向上へ向けて効果的なコミュニケーションを図る。実施においてマネージャーを訓練する。

### 4) 評価と見直し

不備な設計、一貫性のない実施、不十分な承認、資源不足、意思伝達の失敗などから問題が発生することなどに注意する。

## ◇実際のサポート例 (Sheet 7)

- ・ 従業員への補助や支援制度（カウンセリングの利用機会、地元のサービス情報の見つけ方）
- ・ 職場サービス規定や家族給付（社内託児所、学童保育、保健・社会給付、治療ケアへの利用）
- ・ 仲間同士のサポート支援活動の円滑化（働く親・ケア提供者のグループ、職場や地元のネットワーキング活動）
- ・ 遠隔地に住む労働者や、夜間に公共交通機関がない労働者への交通手段の提供や交通費の補助

## ◇小規模企業の特別な問題

大企業よりインフォーマルで家庭に優しい小企業もありますが、従業員が少ないため仕事と家庭が従業員に与える圧力は大企業より小企業の方が高くなる傾向があります。小企業では、資金と人的資源が限られています。柔軟性の達成の方法次第ではしばしば革新的な解決策や大きな違いを生む可能性もあります。相互に仕事の負担を共有できる多技能型従業員の育成が有益です。



## ★休暇と家族的責任 (Sheet 16)

### 1) 年次有給休暇 annual leave

ILO有給休暇条約(1970年、第132号 日本は批准していない)では、労働者は1年勤務につき3労働週の年次有給休暇の権利を持つとされています。休日は原則として継続したものでなければなりません、事情により分割を認めることもできます。ただし、その場合でも分割された一部は連続2労働週を下回らないものとされます。

### 2) 緊急時の短期休暇

緊急時の休暇については多様な形態の規定を広く定義しており、特定の(忌引きなど)場合や、特に育児における家族的責任に対して、国の法律、団体協約又は職場方針を通じて付与されます。国によっては、他の家族関係(配偶者、パートナー、両親、祖父母)を休暇の理由にしているところもあり、オランダでは家族や緊急時に1年につき10日、病気の子供や配偶者を理由に休暇を取った場合、最低賃金を得るか、最高で給料の70%まで支給する規定があります。

### 3) 出産父親休暇

国の中には新たに父親となった労働者に対し、子供の誕生時期に短期間の休暇を特別に付与していますが、父親休暇についての国際基準はありません。しかし、国内法や企業慣習のなかで父親休暇は益々一般的になっており、これは出産時期に父親の存在の重要性が認知されてきた証拠であると考えられます。父親休暇の期間は2日から15日であり通常は有給です。

アルジェリア	3日	(有給)
ブラジル	7日	(有給)
ベルギー	3日	(有給)
パラグアイ	2日	(有給)
フィリピン	7日	(有給、既婚者、4人の子供まで)
ルーマニア	5日	(有給)
セイシェル	4日	(有給、特別慰問休暇)
スウェーデン	10日	(有給)
トーゴ	10日	(家庭に直接係わる出来事に対し、有給)
英国	14日	(有給)

出所: Conditions of Work and Employment Database (2004)



オランダでは1998年に団体協約の91%が従業員の79%に適用される父親休暇を実現しました。現在、大方の協約では2日間の有給父親休暇が法制化されています。

#### 4) 育児親休暇

育児親休暇は新生児の世話のために与えられる比較的長い育児休暇をさすか、又は産前産後や育児休暇に続く一定期間幼児の世話のために与えられる休暇です。

育児親休暇に関する見解は、子供の発達、出生率、労働供給、男女平等、所得分配など広範な関心事を反映して非常に幅があります。

長い親休暇を与えている国は、特に幼児への社会の育児サービスが高額であるため、それを利用しないで済ませる1つの方法とみなされているかもしれません。また、もし育児休暇をとっている人が統計上被雇用者としてカウントされるなら、正式な雇用を増加させる1つの方法と見られるかもしれません。

#### ◇働く親やケア提供者向けの休暇取り決め (Sheet 7)

仕事と家庭の軋轢を減らす助けになる選択肢として、家族的責任を有する親やケア提供者に向けた休暇の例として次のようなものが考えられます。

- ・ 育児休暇やケア提供者休暇
- ・ 予期せぬ家庭の問題やケア取り決めの不都合が生じたときの緊急休暇
- ・ 扶養家族の病院付き添いや家族に関わる会合への出席が必要な親やケア提供者向けの休暇
- ・ 柔軟な父親休暇、父母どちらでも取得できる両親育児休暇やケア提供者休暇、養子縁組休暇（裁判手続き休暇など）、忌引休暇や近親者の危篤時の休暇
- ・ 親やケア提供者が学校の休暇時に子供と一緒に過ごせるような休暇のタイミングの柔軟化



#### ★母性保護 (Sheet 18)

##### ◇母性保護の進展

母性保護条約（2000年、183号条約、日本は批准していない）は、非典型的な形態の従属的雇用を含むすべての働く女性を対象とし、母性保護と母性を理由とした差別の禁止を規定しています。出産休暇は最低14週間に延長され（第103号条約は12週間）、新たに母子の健康保護に関する規定が加わった点で重要な意味を持っています。

##### ◇母性保護の要因

###### a. 出産休暇

出産休暇は、6週間の強制的な産後休暇を含むこと、休暇の職場復帰については、同等の職位に出産前と同等の給付で戻れることを保証する

点が重要です。出産休暇が重要であるという世界的なコンセンサスは、ほぼ全ての国の法令の中に規定が存在する事実を反映されています。

#### b. 金銭及び医療給付

金銭及び医療給付は、母性保護の重要な部分であり、出産前所得の3分の2を下回ってはならず、金銭給付は社会保険、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するとして規定されています。

#### c. 授乳

母性保護条約では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、哺乳時間及び短縮された労働時間を労働時間と見なすことと規定しています。

#### d. 雇用保護と非差別

妊娠、出産休暇また復帰後の一定期間中に使用者が雇用を終了することは禁じられており、職場復帰に関しては同等の仕事に出産前の給付で戻れることを保障している点は母性保護条約の重要な部分です。

解雇する場合、それが妊娠や出産及びそれに続く養育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し、この「挙証責任」は女性の雇用保障を強化しています。また、母性が雇用における差別の原因とならぬことを確保するために、例外的な場合を除き求人に応募した女性に妊娠検査をすることも禁じられています。

#### ◇一貫した努力が未だ必要である

1919年に第1回ILO総会において、産前産後の休暇などを規定した最初の母性保護条約が採択されて以来、ILO加盟国では働く女性への母性保護に多大な進展を遂げてきました。しかし、未だ国家レベルでの母性保護に関する国際労働基準の適用を向上させる余地は非常に大きい、と言わなければなりません。

多くの国で、国内法とその実施においてその適用に多様な問題が残っており、全ての雇用されている女性を保護する目的からはほど遠いからです。家内労働者、小規模企業で働く女性、一年未満就労の短期労働者、農業部門、臨時、派遣、パート、下請け、在宅就業に就く女性たちなどは適用の外に置かれたままです。

明確な証拠は系統だっていないものの、多くの国で法とその実施との間に大きな乖離があります。性と生殖に関する役割りに派生する女性への差別は、男女間の雇用と機会均等への大きな障壁であり続けています。これらの差別を克服し、法制を順守した慣行を確保することが政府と労使に課せられた大きな課題と言えます。



### ★仕事と家庭の両立：労働組合の役割 (Sheet 23)

#### 1) 組合活動への参加の促進

ほとんどの諸国において女性の雇用が増加するにつれ、被扶養者を有する共働き夫婦が家族的責任を担うにあたっては、女性のみならず男性にも新たな必要性が生じています。この現実を認識することは、労働組合運動を強化する方法となりえます。

組合は家族的責任を有する労働者、特に女性を委員会や活動で活躍させることに関心を寄せてきましたが、家族的責任が参加への障壁となるため、必ずしも容易なことではありません。

## 2) 就業家族策を交渉する

出産休暇は、事実上すべての国において法律で規定されており、その期間の延長や出産給付額の増額などは団体交渉を通じて得られたものの1つでした。

団体交渉においては、賃金増よりも賃金以外の給付に対してより広い余地があるかもしれません。例えばフレックスタイム、家族の緊急時の短期間給付などは、従業員にとっては大きな違いであり小額な賃金増よりもっと重要かもしれないのです。

オーストラリアでは、特に子供をもつ従業員に興味深い柔軟性のある方策を定めました。1) 短時間の個人的な電話使用を適切な回数許可する、2) クライアントとのサービスに影響を与えないことを条件に、自宅で処理できる仕事は自宅で行う、3) 一時的に子供が職場にいることを許可する、4) 授乳するために乳児を職場に連れてくることを許可する、5) 家族的義務に見合うよう、就労時間を柔軟にすることを許可する、6) 学校の休日に無給の休暇をとることを許可する、というものです。

交渉を効果的なものにするには、関係者は問題と労働者の思考及び他でどのような選択肢が採られてきたかを知る必要があります。国際労働組合総連合（I T U C）は組合幹部や代表、特定集団（フォーカスグループ）に対し、組合が支援する必要事項を見いだすためのセミナーを行ってきました。その際、壁となったのが選択肢に関する情報不足であり、家庭に優しい方策を発展させてゆくプロセスの出発点で明確な方法を見い出せなかったことでした。

## 3) 現存の利権の行使を支援する

家庭に優しい規定及び団体協約の確保は、組合組織の主要な役割です。これは政府の統制メカニズムが弱体な場合、その役割りがより大きくなります。

さらに、労働者が自分達の権利を知るのみならず、それらを行行使できるようにするため精力的に努力を傾注する必要があります。支援がなければ、労働者は権利の要求を躊躇するかもしれません。

シンガポールでは、63の組合から成るシンガポール労働総同盟（N T U C）は、子供及び高齢者を含む家族のケア関連の協同組合を設立し、同国では良質で手頃な値段で利用できる最大唯一の保育施設供給者となりました。

## 4) 労働者の福祉に関する国の政策発展を支える

労働組合の主要な役割は、労働者の福祉に影響する国家法令や政策の発展を擁護することにあります。

オーストラリアでは、国の法律では出産休暇が無給ですが、オーストラリア労働組合評議会（ACTU）は連邦政府の支援を受けて全女性労働者に少なくとも14週の有給出産休暇を与えるよう活発にロビー活動を展開しています。国レベルでは労働組合は労働問題だけでなく、社会経済政策を扱う多様な委員会に関与しています。アイルランド労働組合会議（ICTU）は、働く両親の関心事を国家の子育て計画に係わる議論にまで発展させるよう努力しています。

最後に、仕事と家庭に関連する主な国際文書その他を挙げておきます。

(Sheet 24)

I L O	1号条約	労働時間（1919年）★
	14号条約	週休（1921年）★
	100号条約	同一報酬（1951年）
	131号条約	最低賃金決定（1970年）
	132号条約	有給休暇（1970年）★
	156号条約	家族的責任をする労働者（1981年）
	175号条約	パートタイム労働（1994年）★
	183号条約	母性保護（2000年）★
C E D A W	国連の女性差別撤廃委員会（選択議定書★）	

世界人権宣言

I C E S R 国際人権規約「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」

C R C 子供の権利条約

★印は日本が未批准の条約を示す。

★ ★ ★

最近、日本でも仕事と家庭の調和（ワークライフ・バランス）ということがよく聞かれるようになりました。2007年には、政労使の合意のもとワークライフ・バランス「憲章」と「行動指針」が採択され、今年2010年6月には政府の「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」が憲章と同行動指針の改定案をまとめました。

改定案は、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現、「新しい公共」への参加機会拡大等による社会の活性化を含め、2020年の目標値には25～44歳女性の就業率73%（現状66.0%）、第一子出産前後の女性の継続就業率55%（現状38.0%）、年次有給休暇取得率70%（現状47.4%）、短時間勤務を選択できる事業所の割合29%（現状8.6%）、男性の育児取得率13%（現状1.3%）などが設定されています。

一方、グローバルな視点から見た場合、国際基準の一部が批准されていない理由、すでに批准されてはいるものの国内でその実効性がもたらされていないのはなぜなのか、という点が常に問われます。日本が世界と同じ制度を導入しなければならないということではありません。それぞれの社会が自分たちなりの改革を進める必要があるということです。そして、改革の実現は、労働の現場における男女のディーセント・ワークの実現の目標と一致したものでなければ意味がありません。

弾力的な働き方の導入が労働者の資質を高め、多様な人材を集め、仕事への満足度や意欲が高まれば、いずれ業績向上につながる可能性へと結びつくでしょう。急速に少子高齢化を迎えるわが国は、仕事と家庭に配慮した多様な働き方を定着させ働き手を増やし、1人1人の能力を高め、生産性を上げ、国際競争力を培うことが急務です。

経済効率及び個人の生活の多様化の観点から見ても、労働時間や就労形態の個別化、計画化、裁量を拡大することが求められます。「仕事と家庭」への投資は経済的に見合うことであり、個人にとっても国にとってもメリットがあります。家族政策とジェンダー平等の2つは非常に大切なものなのです。

最終更新日: 2010年9月29日 作成者: Y0 責任者: SH

## ILO 駐日 事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階  
Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: [ilo-tokyo@ilotokyo.jp](mailto:ilo-tokyo@ilotokyo.jp)

ILO 駐日 事務所 [ [トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |  
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#) ]

International Labour Organization (ILO): [Contact us](#) | [Site map](#) |

---

[Copyright and Permissions](#) 1996-2010 International Labour Organization (ILO) - [Disclaimer](#)