
参 考 資 料

Convention 183. CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952

Recommendation 191. RECOMMENDATION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION RECOMMENDATION, 1952

1952年の母性保護条約（改正）に関する改正条約（第183号）（仮訳）

1952年の母性保護に関する勧告の改正勧告（第191号）（仮訳）

連合資料「ILOの母性保護条約・勧告改定審議結果」

2000年母性保護条約・勧告採決結果

資料 Convention 183. CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of

enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities,

1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term “ woman ” applies to any female person without discrimination whatsoever and the term “ child ” applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited

categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother’s health or that of her child.

MATERNITY LEAVE

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations,

or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal,

childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

- (a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
- (b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe

the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including notwithstanding Article 2, paragraph 1 access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

- (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or

- regulations; or
- (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

FINAL PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph,

exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and

shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

資料 Recommendation 191. RECOMMENDATION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION RECOMMENDATION, 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as "the Convention"),

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

MATERNITY LEAVE

1. (1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.

(3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

BENEFITS

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to

which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:

- (a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;
- (b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in hospital or other medical establishment;
- (c) maintenance in a hospital or other medical establishment;
- (d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and
- (e) dental and surgical care.

FINANCING OF BENEFITS

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

5. A women should be entitled to return to her former position or an equivalent position

paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

HEALTH PROTECTION

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

- (a) elimination of risk;
- (b) an adaptation of her conditions of work;
- (c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
- (d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

- (a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
- (b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
- (c) work requiring special equilibrium;

(d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

(5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

BREASTFEEDING MOTHERS

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

RELATED TYPES OF LEAVE

10. (1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the

unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

(5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

資料 1952年の母性保護条約(改正)に関する改正条約(第183号)(仮訳)

国際労働機関総会は、
国際労働事務局の理事会によりジュネーブに

招集され、2000年5月30日にその第88回会期として会合し、

女性労働者の平等と母子の健康と安全をさらに促進するため、企業が多様化と同様に、加盟各国の経済的・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、1952年の母性保護条約(改正)および1952年の母性保護勧告の改正の必要性に留意し、

男女労働者に対する機会と待遇の平等を確保することを目的とした国際労働条約および勧告、特に「家族的責任を有する男女労働者の機会および待遇の均等に関する条約(1981年)」と同様に、「世界人権宣言(1948年)」、「国連の女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する国際条約(1979年)」、「国連子どもの権利条約(1989年)」、「北京宣言および行動綱領(1995年)」、「女性労働者への機会と待遇の平等に関するILO宣言(1975年)」、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言と、そのフォローアップ(1998年)」の諸規定に留意し、

政府と社会が責任を分担して、妊娠への保護を提供する必要性および女性労働者の環境を考慮し、

その会期の議事日程の第4議題である1952年の母性保護条約(改正)および1952年の勧告の改正に関する提案の採択を決定し、

その提案が国際条約の形式を取ることを決定して、

次の条約(引用に際しては、2000年の母性保護条約と称することができる)を2000年6月15日に採択する。

範 囲

第1条

本条約の適用上、「女性」とは、いかなる差

別なく全ての女性を、「生児」とは、いかなる差別なく全ての生児をいう。

第2条

- 1 本条約は非典型的な従属的形態の労働を含む、全ての女性の被用者に適用する。
- 2 ただし、この条約を批准する加盟国は、関係のある代表的な使用者団体および労働者団体と協議したうえで、特殊かつ実質的な適用上の問題が生ずる特定の種類の労働者の全部もしくは一部を、条約の範囲から除外することができる。
- 3 この条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章第22条の規定に従って提出するこの条約の適用に関する第1回の報告において、本条2項の規定に基づいてこの条約を適用しないこととした労働者の種類及びその除外の理由を付して掲げ、また、その後の報告において、当該種類の労働者に対し、条約の規定を漸進的に拡大するためにとられた措置について示さなければならない。

健康上の保護

第3条

各加盟国は、代表的な使用者団体および労働者団体と協議したうえで、妊娠又は哺育中の女性に、権限ある機関により母子の健康に有害であると認められた業務、もしくは当該女性又は生児の健康に相当な危険があると評価された業務を確実に行わせないようにする適切な措置を採用しなければならない。

出産休暇

第4条

- 1 この条約の適用を受ける女性は、出産予定日を記載した診断書又は国内法もしくは慣行に定めるそれ以外の適切な証明書を提出したときは、14週間を下回らない出産休暇を受け

る権利が与えられなければならない。

- 2 この条約を批准する加盟国は、批准の際に行う宣言において、前項に規定する出産休暇の期間の長さを定める。
- 3 この条約を批准した加盟国は、その後、追加の宣言により、批准の際に定めた休暇よりも長い休暇を定めることを、国際労働事務局長に寄託することができる。
- 4 母親の健康および生児の健康の保護を十分考慮して、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。ただし、政府および代表的な使用者団体および労働者団体による全国レベルでの合意が得られない場合は、これによる。
- 5 産前の休暇は、出産の予定日と実際の出産日との間に経過した期間だけ延長されなければならない。かつ、産後にとるべき強制的休暇の期間は、これを理由に減少してはならない。

疾病又は併発症の場合の休暇

第5条

妊婦又は出産に起因する疾病、併発症又は併発症のおそれがある場合には、診断書の提出により、出産休暇の前後に休暇が与えら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および慣行に従って、決定することができる。

給付

第6条

- 1 第4条又は第5条に規定する休暇により休業している女性は、国内法令又は慣行に合致する他の方法により、金銭給付が与えられなければならない。
- 2 金銭給付は、本人およびその生児が、適切な健康状態および妥当な生活水準を確実に維

持できる水準としなければならない。

- 3 国内法又は慣行により、第4条に規定する休暇について、金銭給付を従前の所得に基づいて支給する場合、その額は、当該女性の従前の所得又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。
- 4 国内法又は慣行により、第4条に規定する休暇に関して支払われる金銭給付の決定に他の方法を用いる場合は、その支給額は前項を適用した場合、平均的に得られる額と同等の額としなければならない。
- 5 この条約を批准する加盟国は、金銭給付の資格条件を、本条約が適用される大多数の女性が満たせるようなものとしなければならない。
- 6 女性が国内法令又は慣行に合致する他の方法に基づく金銭給付の受給条件を満たさない場合は、社会的扶助を受けるために必要な資産調査を条件として、社会的扶助基金から妥当な給付を得る権利を与えられなければならない。
- 7 医療給付は、国内法令又は慣行に一致する他の方法により、女性および生児に与えられなければならない。医療給付は、必要な場合の入院を含め、産前・出産・産後の手当を含むものとする。
- 8 労働市場における女性の立場を保護するために、第4条および第5条に規定する休暇に関する給付は、強制社会保険、公的基金もしくは国内法および慣行により定められている方法を通じて与えられなければならない。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対する、このような金銭給付の直接経費の責を個々に負うべきではない。

(a) 国際労働総会によるこの条約の採択日以前に、加盟国における国内法又は慣行

に規定される場合

(b) その後、全国レベルにおいて政府および代表的な使用者団体および労働者団体によって合意がされる場合。

第7条

- 1 経済および社会保障制度が未発達の加盟国は、国内法令により、疾病又は一時的障害に対して支払われる給付の率を下回らない率の金銭給付が支給される場合は、第6条3項及び4項を遵守しているとみなす。
- 2 前項の規定を利用する加盟国は、国際労働機関憲章第22条の規定に従って提出するこの条約の適用に関する第1回の報告において、その理由および金銭給付の給付率を示し、また、その後の報告において、給付率を漸進的に引き上げるためにとられた措置を示さなければならない。

雇用保護と非差別

第8条

- 1 妊娠又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、第4条および第5条に規定する休暇中ならびに国内法令によって規定される職場復帰後の一定期間中の女性の雇用を、使用者が打ち切るとは違法とする。解雇の理由が妊娠又は出産およびその結果又は哺育に無関係であるとの証明責任は、使用者が負う。
- 2 女性は出産休暇の終了後、以前の職位又は同一の額が支払われる同等の職位に復帰する権利を保証されている。

第9条

- 1 加盟国は、母性が雇用上(第2条1項にかかわらず、雇用へのアクセスを含む)の差別の原因とならないようにするための適切な措置を講じなければならない。
- 2 前項に規定する措置は、女性が就業を申し

込む時に妊娠検査又はそのような検査結果の証明を求めることの禁止を含むものとする。ただし、次のような業務に関して国内法令により命じられている場合を除く。

- (a) 国内法令が妊婦又は哺育中の女性に対し禁止もしくは制限している業務の場合。
- (b) 女性および生児の健康に相当な危険があると認められる場合。

哺育する母親

第10条

- 1 女性は、その生児の哺育のために毎日1回以上の休憩又は日常の労働時間短縮を取る権利を与えられなければならない。
- 2 哺育休憩又は日常の労働時間の短縮が認められている期間においては、それらの頻度や、哺育休憩の長さおよび日常の労働時間の短縮の手続きは、国内法および慣行に定められなければならない。休憩時間又は日常の労働時間の短縮は、労働時間とみなされ、相応の報酬を与えられなければならない。

定期的な見直し

第11条

各加盟国は、第4条に規定する休暇期間の延長の妥当性および第6条に規定する金銭給付の金額又は率の増加の妥当性を、代表的な使用者団体および労働者団体との協議において、定期的に検討しなければならない。

実施

第12条

この条約は、労働協約、仲裁裁定もしくは裁判所の決定又は国内慣行に合致する他の方法で実施される場合を除いては、法令によって実施されるものとする。

最終規定

(事務規定につき省略)

(財団法人日本ILO協会『世界の労働』2000年8月号)

資料 1952年の母性保護に関する勧告の改正勧告(第191号)(仮訳)

国際労働機関総会は、

国際労働事務局の理事会によりジュネーブで招集され、2000年5月30日に、その第88回会期として会合し、その会期の議事日程の第4議題である母性保護に関する提案の採択を決定し、その提案は、2000年の母性保護条約(以下「本条約」)を補足する勧告の形式とすることを決定し、

2000年6月15日に、2000年の母性保護勧告と称される以下の勧告を採択する。

出産休暇

- 1 (1) 加盟国は本条約第4条に規定する休暇の期間を最低18週間まで延長するよう努力すべきである。
- (2) 多胎出産の場合の出産休暇の延長を規定すべきである。
- (3) 可能な範囲において、女性は出産休暇の非強制部分を取得する時期を、出産の前又は後において自由に選ぶことのできる権利を確実に与えられるようにするための措置が講じられるべきである。

給付

- 2 実施可能な場合には、代表的な使用者団体および労働者団体と協議のうえ、本条約第4

条および第5条に規定する休暇中に、女性が受ける権利を有する金銭給付は、当該女性の従前の所得又は給付計算のために考慮される額の満額にまで引き上げられるべきである。

3 可能な範囲で、本条約第6条7項に規定する医療給付には、以下が含まれるべきである。

- (a) 医療室、家庭又は病院、もしくは他の医療施設において、一般開業医又は専門医によりなされる診療。
- (b) 家庭又は病院、もしくは他の医療施設における資格のある助産婦による手当又は他の出産上の便宜。
- (c) 病院又は他の医療施設における療養。
- (d) 開業医又は他の有資格者の処分による必要な薬剤、医療消耗品および検査。
- (e) 歯科のおよび外科的治療。

給付の抛出

4 母性給付を付与する強制的社会保険の下での抛出金及び賃金を基礎として計算される租税で、上記の給付を与えるために徴収されるものは、使用者および被用者の双方により支払われると使用者によって支払われるとを問わず、性別のいかに関わらず、被用される男女の総数に基づいて支払われるべきである。

雇用保護と非差別

5 女性は本条約第5条に規定する休暇の終了後、以前の職位又は同一の額が支払われる同等の職位に復帰する権利を与えられるべきである。本条約の第4条および第5条に規定する休暇期間は、その女性の権利の決定に際しては勤務期間とみなされるべきである。

健康上の保護

6 (1) 加盟国は、妊娠又は哺育中の女性およびその生児の安全衛生に関する職場の危険性の評価を確保するための措置を講じなければならない。評価の結果は、当該女性に入手可能でなければならない。

(2) 条約の第3条又は前項(1)で重大な危険性が認められた場合には、適切な診断書に基づき、次により、その業務を代替する措置が取られるべきである。

- (a) 危険性の除去。
- (b) 労働条件の調整。
- (c) そのような調整が不可能な場合は、賃金の損失のない他の職務への配置転換。
- (d) そのような配置転換が不可能な場合は、国内法令又は慣行に従った有給休暇。

(3) (2)に規定する措置は、特に次のような特定の種類の業務に対して講じられるべきである。

- (a) 重量物を手で持ち上げ、運搬し、押し、又は、引くことを伴う重労働。
- (b) 生殖上の健康に有害な生物学的、化学的・物理的な因子への曝露を伴う業務。
- (c) 特殊な均衡状態が必要な業務。
- (d) 長時間にわたる座位又は立位、極端な温度、振動による肉体的緊張を伴う業務。

(4) 診断書により夜業が妊娠や哺育と両立できないと宣告された場合は、妊娠又は哺育中の女性は、夜業を行うことを義務付けられてはならない。

(5) そのような業務を行うことが安全となったときは、直ちに自己の業務又は同等の業務に戻る権利を留保すべきである。

(6) 女性は、必要な場合には、妊娠に関する

る医療検査を受ける目的で、使用者に通告した後に、仕事から離れることを認められなくてはならない。

哺育する母親

- 7 診断書又は国内法および慣行によって定められた他の適切な証明書の提出により、哺育休憩の頻度と長さは特別な必要性に応じて、調整されるべきである。
- 8 実施可能であり、使用者と当該女性に合意がある場合には、労働時間短縮のために、就業時間の開始時又は終了時に、一日の哺育休憩時間として割り当てられた時間を、まとめることが可能とされるべきである。
- 9 実施可能な場合には、職場又は職場に接近した場所における、適切な衛生状態の下での哺育のための施設の設置に関する規定を設けるべきである。

関連する休暇の種類

- 10 (1) 産後休暇の終了前に母親が死亡した場合は、被用者である当該生児の父は、産後休暇の未消化部分に等しい期間の休暇を取る権利を与えられるべきである。

- (2) 出産後に母親が病気又は入院し、産後休暇が終了する以前に、生児の世話をできないときは、被用者である当該生児の父は、生児の世話をするために、国内法および慣行に従い、終了していない産後休暇と同等な期間休暇を取る権利を与えられるべきである。
- (3) 生児の被用者である母又は被用者である父は、出産休暇の終了後の期間、育児休暇を受ける権利が与えられなければならない。
- (4) 育児休暇が与えられる期間、休暇の長さ、育児給付の支払や被用者である両親の間での育児休暇の配分などのその他の様式は、国内法によって決定されるべきであり、また、いずれの場合でも国内慣行に一致しなければならない。
- (5) 国内法および慣行が養子について規定している場合には、養子の両親は、特に休暇・給付および雇用保護に関し、条約の規定する保護制度が利用できるものとする。

(財団法人日本ILO協会『世界の労働』2000年8月号)

資料 連合資料「ILOの母性保護条約・勧告改定審議結果」

産前産後に関する条約第3号 (1919年)	母性保護に関する条約第103号 (1952年)	2000年母性保護条約 (2000年)
前文(略)	前文(略)	前文 女性労働者の平等と母子の健康と安全をさらに促進するため、企業の多様化と同様、加盟各国の経済的、社会的発展の多様化と国内

		<p>法及び国内慣行における母性保護の推進を理解するため、1952年の母性保護条約及び1952年の母性保護勧告の改定の必要性に留意し、男女労働者に対する機会と待遇の平等を保障することを目的としたILO条約及び勧告、特に「家族的責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約（1981年）」と同様に、「世界人権宣言（1948年）」、「女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する国際条約（1979年）」、「国連子どもの権利条約（1989年）」、「北京宣言および行動綱領（1995年）」、「女性労働者への機会と待遇の平等に関する宣言（1975年ILO総会採択）」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言及び宣言のフォローアップ（1998年）」の諸規定に留意し、政府と社会が責任を分担して、女性労働者の環境及び妊娠への保護を規定する必要性を考慮し、その会期の議事日程の第4議題である1952年の母性保護条約（改正）及び1952年の勧告の改正に関する提案の採択を決定し、国際条約の形式を取ることを決定して、次の条約（引用に際しては、2000年の母性保護条約と称する）を2000年6月15日に採択する。</p>
<p>2条 婦人と称するは、年齢、国籍に関わらず結婚者たると否とを問わず、一切の女性の人をいい、生児と称するは嫡出子たると否とを問わず、一切の生児をいう。</p>	<p>2条 この条約の適用上、「女子」とは、年齢、国籍、人種又は信条にかかわらず、既婚者であると未婚者であるとを問わず、総ての女性をいい、「生児」とは、嫡出子であるかどうかを問わず総ての生児をいう。</p>	<p>範囲</p> <p>1条 本条約において、「女性」とは、いかなる差別もなく全ての女性を、「生児」とは、いかなる差別もなく全ての生児をいう。</p>
<p>1条</p> <p>1. 工業的企業と称するは次に掲げるものを特に包含する。</p> <p>a</p> <p>b</p> <p>c</p> <p>d</p> <p>2. 商業的企業と称するは物品を販売し又は商業を</p>	<p>1条</p> <p>1. この条約は、工業的企業並びに非工業的及び農業的業務に使用される女子（家庭で労働する女子賃金労働者を含む。）に適用する。</p> <p>2. この条約の適用上、「工業的企業」は、公私の企業及びそのいずれの部門も含み、時に次に掲げるものを含む。</p> <p>(a) ~ (d) (略)</p>	<p>2条</p> <p>1 本条約は非典型的な従属的形態の労働を含む、全ての女性の被用者に適用する。</p>

<p>経営する一切の場所を包含する。</p> <p>3. 工業及び商業と農業の分界は各国における権限ある機関これを定むべし。</p>	<p>3. この条約の適用上、「非工業的業務」は、公私を問わず、次の企業若しくは施設において、又はこれに関連して行われるすべての業務を含む。</p> <p>(a) ~ (g) (略)</p> <p>(h) 私人の家庭における賃金を目的とする家事労働</p> <p>4. この条約上「農業的業務」は、農業的企業（農園及び大規模の工業化された農業的企業を含む。）において行われるすべての業務を含む。</p>	<p>2. この条約を批准する加盟国は、代表的な使用者団体および労働者団体と協議した上で特殊かつ実質的な適用上の問題が生ずる特定の種類の労働者の全部もしくは一部を、条約の範囲から除外することが出来る。</p>
<p>3条</p> <p>同一の家に属するもののみ使用する企業を除くの外、一切の公私の工業的若しくは商業的企業又はその各分科において婦人は</p>	<p>5. この条約が適用されるかどうかについて疑のある企業、企業の部門又は業務については、権限のある機関が、関係のある使用者及び労働者の代表的な団体が存在する時はこれらの団体と協議の上これを決定する。</p> <p>6. 使用者の家族の構成員で国内の法令に定めるもののみが使用される企業は、国内の法令でこの条約の適用から除外することができる。</p> <p>7条</p> <p>1. この条約を批准する国際労働機関の加盟国は、その批准に附する宣言により、この条約の適用から次のものを除外することができる。</p> <p>(a) 若干の種類非工業的業務</p> <p>(b) 農園以外の農業的企業において行われる業務</p> <p>(c) 私人の家庭における賃金を目的とする家事労働</p> <p>(d) 家内で労働する女子賃金労働者</p> <p>(e) 海路による旅客又は貨物の運送を行う企業</p> <p>2. 加盟国は、本条1の規定を適用しようとする種類の業務又は企業については、その批准に附する宣言にこれを指定しなければならない。</p> <p>3. 前記の宣言を行った加盟国は、前の宣言の全部又は一部をいつでも取り消すことができる。</p> <p>4. 本条1によって行った宣言の適</p>	<p>3. 本条約を批准する加盟国は、国際労働機関憲章第22条の規定に従って提出するこの条約の適用に関する第1回の報告書において、本条2の規定に基づいてこの条約を適用しないこととした労働者の種類及びその除外の理由を列挙しなければならない。</p> <p>また、その後の報告書において、</p>

	<p>用を受ける加盟国は、毎年、この条約の適用に関する年次報告において、前記の宣言によって本条1の適用を受ける業務又は企業に関する自国の法律及び慣行の現況並びに前記の業務又は企業に関してこの条約がどの程度に実施されているか、又は実施されようとしているかを示さなければならない。</p> <p>5. 国際労働機関の理事会は、この条約が最初の効力を生じてから5年の期間が経過した時は、これらの除外の適用に関する特別報告書を総会に提出しなければならない。この報告書には、この問題に関して今後執るべき措置について理事会が適当と認める提案を含めるものとする。</p>	<p>当該労働者の種類に対する条約の適用を漸進的に拡大する観点から取られた措置について示さなければならない。</p>
		<p>健康上の保護 3条 各加盟国は代表的な使用者団体及び労働者団体と協議した上で、妊娠又は哺育中の女性が、権限ある機関により母子の健康に有害であると認められる、もしくは当該女性又は生児の健康に相当な危険があると評価された業務につくことを義務づけられないようにするため適切な措置を採らなければならない。</p>
<p>3条 a その産後6週間これを労働せしめること得ず。 b 6週間以内に出産することあるべき旨を記載した診断書を提出するときは、その他の業を休むの権利を有する。</p>	<p>3条 1. この条約の適用を受ける女子は、分娩の予定日を記載した診断書を提出するときは、出産休暇を受ける権利を有する。 2. 出産休暇の期間は、少なくとも12週間とし、且つ産後の強制的休暇の期間を含むものとする。</p>	<p>母性休暇 4条 1. 条約が適用される女性は、出産予定日を記載した診断書又は国内法若しくは慣行に定めるそれ以外の適切な証明書を提出したときは、14週間を下らない出産休暇を受ける権利が与えられなければならない。 2. この条約を批准する加盟国は、批准の際に行う宣言において、本条約1において規定する出産休暇の期間の長さを定める。 3. この条約を批准した加盟国は、その後の追加宣言により、批准の際に定めた休暇の期間を延長する更なる宣言を事務局長に寄託することができる。</p>

<p>3条 a 医師又は産婆が出産日の予測を誤りたる場合といえども診断書に記載の日より出産の実際でありたる日に至るまでの間、この利益を婦人が受けることを妨げず。</p>	<p>3. 産後の強制的休暇の期間は、国内の法令で定めなければならない。但し、いかなる場合にも、6週間未満であってはならない。</p> <p>残余の出産休暇の期間は、国内の法令の定めるところに従って、分娩の予定日前に強制的休暇の期間経過後に、又は一部を分娩の予定日前に且つ一部を強制的休暇の期間経過後に与えることができる。</p> <p>4. 分娩予定日前の休暇は、分娩予定日と実際の分娩日の間に経過した期間だけ延長しなければならない。且つ、産後にとるべき強制的休暇の期間は、このため減少してはならない。</p>	<p>4. 政府及び代表的な使用者団体及び労働者団体による国内レベルでの合意が得られない限り、母親の健康及び生児の健康を考慮して、<u>出産休暇の期間は6週間の出産後強制的休暇期間を含むものとしなければならない。</u></p> <p>5. 休暇の産前部分は、産後休暇の強制的な部分を短縮することなく、分娩予定日と実際の分娩日との間に経過する期間分延長されなければならない。</p>
	<p>5. 妊娠に起因すると診断される疾病については、国内の法令に産前の追加休暇に関する規定を設けなければならない。但し、その最大期間は、権限のある機関が決定することができる。</p> <p>6. 分娩に起因すると診断される疾病については、女子は、産後の休暇を延長して受ける権利を有する。但し、その最大期間は権限ある機関が決定することができる。</p>	<p>疾病又は併発症の場合の休暇 5条</p> <p><u>1. 妊婦または分娩に起因する疾病、併発症もしくは併発症のおそれがある場合には、診断書の提出により、産前産後の休暇の前後に休暇が与えられなければならない。</u>ただし、このような休暇の性格、最長期間は国内法令により決定することができる。</p>
<p>3条 a及びbによりその休業せる期間内、公共基金により、又は保険制度の方法により、自身及びその生児の充分かつ健康維持の扶持を為すに足るの利益を支払はるべく、該利益の定額は、各国における権限ある機関に無料にて医師又は免許産婆の手当を受くるの権利を有す。</p>	<p>4条</p> <p>1. 第3条の規定に基づく出産休暇による休業中、女子は、金銭及び医療の給付を受ける権利を有する。</p> <p>2. 金銭給付の額は、適当な生活水準に従って、本人及びその生児が充分かつ健康的な生活を営むに足る給付を確保するよう国内法令で定めなければならない。</p> <p>6. 強制的社会保険で与えられる金銭給付は、それが従前の所得に基づいて決定される場合には、給付計算のため考慮される当該女子の従前の所得の<u>3分の2を下ってはならない。</u></p>	<p>給付 6条</p> <p>1. 4条又は5条に規定する休暇により休業している女性は、国内法令または慣行に合致するその他の方法により、金銭が与えられなければならない。</p> <p>2. 金銭給付は、本人及びその生児が、適切な健康状態及び妥当な生活水準を維持できる水準としなければならない。</p> <p>3. 国内法又は慣行により、第4条に規定する休暇について、金銭給付を従前の所得に基づいて支給する場合、その額は当該女性の<u>従前の所得又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。</u></p> <p>4. 国内法又は慣行により、第4条に規定する休暇に関して支払われる金銭給付の決定に他の方法を用いる場合は、その支給額は前項を</p>

<p>4. 金銭及び医療の給付は、強制的社会保険又は公の基金で与えなければならない。</p> <p>いずれの場合にも、それらは、所定の条件を満たす全ての女子に当然の権利として与えられなければならない。</p>	<p>適用した場合の結果と平均において同等の額としなければならない。</p> <p>5. この条約を批准する加盟国は、金銭給付の資格条件を、本条約が適用される大多数の女性によって満たされるようなものにしなければならない。</p>
<p>5. 当然の権利として与えられる給付を受ける資格を有しない女子は、社会的扶助を受けるために必要な資産調査を条件として、社会的扶助基金から十分な給付を受ける権利を有する。</p>	<p>6. 女性が国内法令又は慣行に合致する他の方法に基づく金銭給付の条件を満たさない場合は、社会的扶助を受けるために必要な資産調査を条件として、社会的扶助基金から妥当な給付を得る権利を与えられなければならない。</p>
<p>3. 医療給付は、資格のある助産婦又は医師による産前、分娩及び産後の手当並びに必要な場合の入院を含む。医師及び病院の選択の自由は、尊重しなければならない。</p>	<p>7. 医療給付は、国内法令又は慣行に一致する他の方法により、女性及び生児に与えられなければならない。医療給付は、必要な場合の入院を含め産前、出産、産後の手当を含むものとする。</p>
<p>7. 母性給付を与える強制的社会保険制度に基づいて支払うべき拠出金及び、支払われた賃金を基礎として計算される租税で前記の給付を与えるために徴収されるものは、使用者及び被用者の両者によって支払われると使用者によって支払われると問わず、また、性別の如何にかかわらず、当該企業に使用される男女総数について支払わなければならない。</p> <p>8. いかなる場合にも、使用者は、その使用する女子に与えられるべき前記の給付の費用について個人として責任を負わない。</p>	<p>8. 労働市場における女性の立場を保護するために、第4条及び第5条に規定する休暇に関する給付は、強制社会保険、公的基金若しくは国内法令及び慣行によって定められている方法を通じて与えられなければならない。</p> <p>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を個々に負わない。</p> <p>(a) 国際労働総会によるこの条約採択以前に加盟国における国内法令又は慣行に与えられる場合</p> <p>(b) その後の国内レベルにおいて政府及び代表的な使用者団体、労働団体によって合意がされている場合。</p>
	<p>7条</p> <p>1. 経済及び社会保障制度が未発達加盟国は、国内法令により疾病又は一時的障害に対して支払われる給付の率を下回らない率の金銭給付が付与される場合は、6条3および4を遵守しているとみなされる。</p> <p>2. 本条1の規定を利用する加盟国</p>

		<p>は、国際労働機関憲章第22条に基づく条約の適用に関する第1回の報告書において、その理由及び金銭給付の給付率を示し、またその後の報告において給付率を漸進的に引き上げるためにとられた措置を示さなければならない。</p>
<p>4条 婦人が3条a若しくはbにより休業せるとき、又は病気にして妊娠若しくは出産に基づくと診断せられ、かつその婦人をして労働するに不適当ならしむるもの結果として一層長期に亘り休業せるときは、休業が各国の権限ある機関の定めるべき最長期間を越えざる限り、当該使用者は休業期間中に解雇の予告をなし、または休業期間の満了すべき期間を附して解雇の予告を為すことを得ず。</p>	<p>6条 女子がこの条約の規定に基づく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、又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。</p>	<p>雇用保護と不差別 8条 1. 妊娠又は出産及びその結果または<u>哺乳に無関係な理由を除き、妊娠中、第4条および5条に規定する休暇中並びに国内法令によって規定される職場復帰後の期間中にある女性の雇用を、使用者が打ち切るとは違法とする。</u> <u>解雇の理由が妊娠または出産及びその結果又は哺乳に関係ないことを挙証する責任は使用者が負う。</u> 2. 女性は出産休暇の終了後、<u>以前の職又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される。</u></p> <p>9条 1. この条約を批准する加盟国は、<u>母性が雇用上（第2条に係わらず雇用へのアクセスを含む）の差別の原因とならないようにするため適切な措置を講じなければならない。</u> 2. 本条1に規定する措置は、女性の就業申し込み時の妊娠検査又はそのような検査結果の証明を求めるとの禁止を含むものとする。 ただし、次のような業務に関して国内法令により命じられている場合を除く。 (a) 国内法令が妊娠又は哺乳中の女性に対して制限している業務の場合。 (b) 女性及び生児の健康に有害と認められる場合。</p>
<p>3条 自らその生児を哺乳するときは、その労働時間中1日2回30分宛を如何なる場合に於いても与えられるべし。</p>	<p>5条 1. 女子は、その生児を哺乳している場合には、国内の法令の定める<u>育児時間中この目的のためその業務を中断する権利を有する。</u> 2. 問題が国内の法令によって又は</p>	<p>哺乳する母親 10条 1. 女性は、その生児の哺乳のための<u>毎日1回以上の休憩又は1日の労働時間の短縮を取る権利を与えられなければならない。</u></p>

	<p>それに従って規律される場合は、<u>哺育のための業務の中断は、労働時間として計算し、且つ、それに</u> <u>応じて報酬を与えるものとし、また、問題が労働協約により規律される場合には、条件は当該協約により決定するものとする。</u></p>	<p>2. 哺育休憩又は1日の労働時間短縮が認められる期間、それらの頻度、哺育休憩の長さ及び日常の労働時間短縮の手続きは、国内法及び慣行に定められなければならない。</p> <p><u>休憩時間または1日の労働時間短縮は、労働時間とみなされ、相応の報酬を与えられなければならない。</u></p>
		<p>定期的なレビュー</p> <p>11条 この条約を批准する加盟国は、4条に規定する休暇の期間の拡大の妥当性及び第6条に規定する金銭給付の金額又は率の増加の妥当性を代表的な使用者団体及び労働者団体との協議において定期的に検討しなければならない。</p> <p>実施</p> <p>12条 条約は、労働協約、仲裁裁定または裁判所の決定または国内慣行に合致する他の方法で実施される場合を除いては、法令によって実施されるものとする。</p>
	1952年の母性保護勧告95号	2000年の母性保護勧告
	<p>出産休暇</p> <p>1.(1) 1952年の母性保護条約の第3条2に定める出産休暇の合計期間は、女子の健康のために必要であり、且つ、可能な場合には、14週間に延長すべきである。</p> <p>(2) 監督機関は、母親及び生児の健康を保護するために必要であると認める場合及び特に流産その他産前産後の併発症のような異常な状態が生じた場合又は生ずる虞のある場合には、1952年の母性保護条約の第3条4、5及び6に定める産前産後の休暇の延長を診断書に基づいて個別的に決定する権限をもつべきである。</p>	<p>出産休暇</p> <p>1.(1) 加盟国は本条約第4条に規定する出産休暇の期間を最低18週間まで延長するよう努力すべきである。</p> <p>(2) 多胎出産の場合の出産休暇の延長を規定すべきである。</p> <p>(3) 可能な範囲において、女子は出産休暇の非強制部分を取得する時期を、出産の前または後において自由に選ぶことができる権利を確実に与えられるようにするための措置が講じられるべきである。</p>
	<p>母性給付</p> <p>2.(1) 1952年の母性保護条約の第4条によって与えられるべき金銭給付は、可能な場合には、同条約に定める最低基準よりも高い率に定めるべきである。</p>	<p>給付</p> <p>2. 実施可能な場合には、代表的な使用者団体及び労働団体と協議の上、本条約4条及び5条に規定する休暇中に、女性が受ける権利を有する金銭給付は、当該女性の従前の所</p>

	<p>前記の給付は、可能な場合には、給付計算のため考慮される当該女子の従前の所得の百パーセントに等しい率に定めるべきである。</p>	<p>得又は給付計算のために考慮される額の満額に引き上げられるべきである。</p>
	<p>(2) 可能な場合には、前記の条約の第4条によって与えられるべき医療給付は、外来患者及び入院患者に対する一般医及び専門医の診療（往診を含む。）、歯科治療、家庭又は病院における資格のある助産婦その他の者による手当、家庭又は病院その他の医療施設における看護、病院その他の医療施設における療養、薬剤、歯科治療材料その他の内科用又は外科用の治療材料並びに、出産に関して便宜を提供する資格があると法律上認められる外の職業に従事する者が適当な医師の監督の下に行う治療を含むべきである。</p>	<p>3. 可能な範囲において、本条約第6条7に規定する医療給付には以下が含まれるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 医療室、家庭、または病院または他の医療施設において一般開業医または専門医によりなされる診療。 (b) 家庭又は病院もしくは他の医療施設における資格のある助産婦による手当または他の出産に関する便宜 (c) 病院または他の医療施設における療養 (d) 開業医または他の有資格者の処方による必要な薬剤及び医療消耗品、診察及び検査 (e) 歯科的及び外科的治療
	<p>(3) 医療給付は、保護を受ける女子の健康、労働能力及び自己の用を弁ずる能力を維持し、回復し、又は増進するため支給すべきである。</p> <p>(4) 医療給付を管理する機関又は官庁は、適当と認められる手段により、公の機関又は公の機関の認める他の団体が保護を受ける女子の使用のために設けた一般保健施設を保護を受ける女子が利用することを奨励すべきである。</p> <p>(5) 国内の法令は、更に、前記の機関又は官庁に対し、保護を受ける女子及びその幼児の健康の増進に関する規定を設ける権限を与えるべきである。</p> <p>(6) その他の現物又は金銭の給付で、産衣、産衣の購入のための支払、ほ育する母親に対する牛乳又はほ育手当の支給のようなものは、本項(1)及び(2)に掲げる給付に追加することが望ましい。</p>	
		<p>給付の拠出</p> <p>4. 母性給付を付与する強制的社会保険の下での、供出金及び賃金を基礎として計算される租税で上記の給付を与えるために徴収されるものは、</p>

	使用者及び被用者の双方により支払われると使用者によって支払われるとを問わず、また、性別の如何に関わらず、被用される男女の総数に基づいて支払われるべきである。
雇用の保護 4.(3) 女子は、産前産後の適法な休業中、その先任権及び従前の業務又はそれと同一の割合で賃金が支払われる業務に復帰する権利を保障されるべきである。	雇用上の保護と不差別 5. 女性は本条約5条に規定する休暇の終了後、以前の職または同一の額が支払われる同種の職に復帰する権利を与えられるべきである。 <u>条約の第4条及び5条に規定する休暇の期間はその女性の権利の決定に際しては業務機関とみなされるべきである。</u>
4.(1) 可能な場合には、使用者が1952年の母性保護条約の第6条に従つて女子を解雇することが許されない産前産後の期間は、その使用者が診断書によって当該女子の妊娠の通告を受けた日から開始し、且つ、同条約の第3条に規定する出産休暇の期間の経過後少なくとも1箇月まで継続するよう延長すべきである。	
(2) 法律は、保護期間中における解雇に関する適法な理由として、雇用されている女子の重大な過失企業の廃止又は雇用契約の満了の場合を認めるべきである。工場協議会が存在する場合にはその解雇についてこれらの協議会と協議することが望ましい。	
産前産後における女子労働者の健康の保護 5.(2) 権限のある機関が女子又はその生児の健康に有害であると定める業務には、妊娠中及び産後少なくとも3箇月間並びに生児を哺育している場合には更に長い期間女子を終業させてはならない。 (3) 2の規定に該当する業務は、特に次のものを含むべきである。 (a) 次のことを含むすべての重労働 (i) 重量物を挙げ、引き、又は押すこと。 (ii) 過度且つ異常に肉体を緊張させること(長時間立つことを含む。)	健康上の保護 6.(1) 加盟国は、 <u>妊娠又は哺育中の女性及びその生児の安全と衛生に関する職場の危険性のアセスメントを保障するための措置を講じなければならない。</u> アセスメントの結果は、当該女性に入手可能でなければならない。妊娠中または哺育中の女性に次のような場合に業務を行わせるべきではない。 (a) 権限ある機関により母子の健康に有害であると認められる場合。 (b) 母子の健康への危険が公認されている場合。 (c) 当該女性又は生児の健康に

	<p>(b) 特殊の均衡を必要とする業務 (c) 振動する機械を用いる業務</p>	<p>相当な危険があると評価された場合。</p>
	<p>(4) 権限のある機関が健康に有害であると定める業務に常時使用される女子は、減給されることなしに、その健康に有害でない他の種類の業務に転換する権利をもつべきである。 (5) 業務の性質を変更することが自己の健康及びその生児の健康のために必要である旨を記載した診断書を提出するいずれの女子も、同様に、転換の権利を出産を理由として個別的に与えられるべきである。</p> <p>(1) 妊娠中及びは育中の女子に対しては、深夜業及び時間外労働を禁止すべきであり、且つ、十分な休憩を確保するように労働時間を調整すべきである。</p>	<p>(2) 条約3条又は前項(1)で重大な危険性があると評価された場合には、適切な診断書に基づき次によりその業務を代替する措置が取られるべきである。 (a) 危険性の除去 (b) 労働条件の調整 (c) そのような調整が不可能な場合は他の職務への配置転換 (d) そのような配置転換が不可能な場合には国内法令または慣行に従った有給休暇。</p> <p>(3) (2)に規定する措置は、特に次のような特定の種類の業務について講じられるべきである。 (a) 重量物を手で持ち上げ、運搬し、押し、または引くことを伴う重労働。 (b) 生殖的健康に有害な生物学的、化学的、物理的な媒体への曝露を伴う業務。 (c) 特殊の均衡を必要とする業務。 (d) 長時間にわたる座位又は立位、極端な温度、振動による肉体的緊張をともなう業務。</p> <p>(4) 医療証明が夜業が妊娠や哺育と両立できないと宣言した場合は、妊娠又は哺育中の女性は夜業を行うことを義務付けられてはならない。</p> <p>(5) そのような業務を行うことが安全となったときは、直ちに自己の業務又は同等の業務に戻る権利を留保すべきである。</p> <p>(6) 女性は必要な場合は妊娠に関する医療検査を受ける目的で、使用者に通告した後に仕事から離れることを認められなければならない。</p>
	<p>哺育する母親及び幼児のための施設 3.(1) 可能な場合には、哺育のための休憩は、1日についてその合計時間を少なくとも1時間</p>	<p>哺育する母親 7. 哺育休憩の回数と長さは、診断書又は国内法及び慣行によって定められた他の適切な証明書の提出により、特別な必要に応じて調整</p>

<p>半とすべきであり、且つ、その休憩の回数及び長さは、提出された診断書に基づいて調整することを許すべきである。</p>	<p>されるべきである。 8. 実施可能であり、使用者と当該女性の合意がある場合は、労働時間短縮のため、就業時間の開始時又は終了時に、1日の哺育時間として割り当てられた時間を取りまとめることが可能とされるべきである。</p>
<p>(2) 育児施設又は託児施設の設置に関する規定を設けるべきである。この施設は、女子が働いている企業の外に設けることが望ましい。可能な場合には、この施設が団体又は強制的社会保険から資金を受け、又は少なくとも補助金を受けることに関して規定を設けるべきである。 (3) 育児施設及び託児施設の設備及び衛生的要件並びに託児施設の職員の数及び資格は、適当な規則の定める妥当な基準に従うべきであり、且つそれらは、権限のある機関の承認及び監督を受けるべきである。</p>	<p>9. 実施可能な場合には、職場又は職場に隣接した場所における適切な衛生状態の下での保育のための施設の設置に関する規定を設けるべきである。</p>
	<p>関連する休暇の種類 10. (1) <u>産前産後休暇の終了前に、母親が死亡した場合は、</u>被用者である当該生児の父は、産後休暇の未消化部分の休暇を取る権利を与えられるべきである。 (2) <u>産後休暇の終了以前に生児の母の疾病、入院により、生児の世話を出来ないときは、</u>被用者である当該生児の父は、生児の世話をするために国内法及び慣行に従い産後休暇の未消化部分に等しい期間の休暇を取る権利を与えられるべきである。 (3) 生児の被用者である母または被用者である父は出産休暇の終了後に休暇を受ける権利が与えられなければならない。 (4) <u>育児休暇が認められる期間、</u>休暇の長さや育児給付の支払い及び、被用者である両親の間での育児休暇の配分などを含む他のことからは、国内法令又は規則によって決定されるべきであり、また、いずれの場合で</p>

		<p>も国内慣行に合致する方法で定められるべきである。</p> <p>(5) 国内法令及び慣行が養子について規定している場合には、養子の両親は特に休暇、給付及び雇用保護に関する条約の規定する保護制度へのアクセスを持たなければならない。</p>
--	--	---

資料 2000年母性保護条約・勧告採決結果 (2000/6/15)

- ・条約 賛成 = 304 反対* = 22 棄権+ = 116
定足数267 必要数218
- ・勧告 賛成 = 315 反対* = 16 棄権+ = 108
定足数267 必要数221
- ・出席国数135

国名	条約			勧告		
	政府J	使J	労J	政府	使	労
西・北欧						
ドイツ		+			+	
ベルギー		+			+	
オランダ		+			+	
オーストリア		+			+	
フランス		+			+	
イタリア		+			+	
イギリス	++	+		++	+	
スペイン		+			+	
ポルトガル		+			+	
スイス	++	+		++	+	
アイルランド		+			+	
アイスランド		+			+	
ギリシャ		+			+	
ルクセンブルク		+			+	
トルコ		+			+	
キプロス		+				
マルタ		+			+	
サンマリノ		+			+	
スウェーデン		+			+	
ノルウェー						
デンマーク						
フィンランド		+			+	

国名	政府J	使J	労J	政府	使	労
東欧						
ポーランド						
エストニア		+			+	
ハンガリー		+			+	
ルーマニア						
ブルガリア		+			+	
スロバキア		+			+	
スロベニア						
リトアニア		+			+	
マケドニア						
チェコ						
アルバニア						
クロアチア					+	
ロシア						
カザフスタン						
ウクライナ						
ラトビア						
ベラルーシ						
北米						
カナダ		+			+	
アメリカ		+			+	
メキシコ	++			++	+	
中米						
グアテマラ	**	+		**	+	
キューバ						
ホンジュラス	+	+			+	
コスタリカ	+	+		+	+	
エルサルバドル	**	+	+			
ドミニカ	**			+		
バルバドス						
ベリーズ						
ジャマイカ		+			+	
ニカラグア	**			**		
パハマ		*			+	
トリニダードトバゴ		+			+	
パナマ		+		**	*	+
南米						
ベネゼイラ	++	+		++	+	

国名	政府J	使J	労J	政府	使	労
アルゼンチン	**	+	*	**	+	*
チリ	**	+	*		+	
ブラジル		+			+	
コロンビア	++	+		+	+	
ウルグアイ	**	*	*	**	*	*
ボリビア	++			++		
ペルー		*				
スリナム		+			+	
エクアドル	++			++		
中東						
イスラエル						
ヨルダン		+			+	
アラブ首長国連邦		+			*	
サウジアラビア		+			+	
バーレーン		+				
レバノン	++	+		++	+	
イラン						
クウェート		+			+	
シリア						
イエメン						
オマーン					+	
カタール		+			+	
アフリカ						
エジプト				++		
スーダン		+				
リビア						
アルジェリア		+			+	
モロッコ		+				
エリトリア						
エチオピア						
ニジェール						
ガーナ						
コンゴ						
カメルーン		+	+			
ケニア		+			+	
チャド		+				
マリ		+			+	
コートジボアール		+				
ブルキナファソ						+
チュニジア		+			+	
ナイジェリア						

国名	政府J	使J	労J	政府	使	労
モーリタニア		+				
ガボン		+	+		+	+
リベリア						
アンゴラ						
タンザニア	+	+			+	
ザンビア		+			+	
モザンビーク						
ジンバブエ		+				
マラウイ	*+	+			+	
ウガンダ		+				
セイシェル		+			+	
ナミビア		+			+	
ボツアナ		+			+	
スワジランド		+			+	
レソト					+	
南アフリカ	+	+		+	+	
モーリシャス		+			+	
マダガスカル		+			+	
ベナン		+			+	
ブルンジ		+			+	
カーボベルデ		+			+	
アジア						
スリランカ	++	+				
インド		+			+	
パキスタン	++			++		
バングラデシュ	**	+		*	+	
タイ		+			+	
マレーシア	++	+		++	+	
シンガポール	++			++		
インドネシア		+			+	
ミャンマー						
カンボジア		+				
ベトナム						
フィリピン						
中国		+				
日本	++	+		++	+	
韓国	++	+			+	
モンゴル		+				
ニュージーランド		+			+	
オーストラリア		+			+	
パプアニューギニア	++	+		++	+	