

(仮訳)

女子差別撤廃委員会

2008年12月 5 日

原文：英語

一般勧告第26号 女性移住労働者¹

目次

序論

人権及び男女平等の原則の適用

女性の移住に影響を及ぼす要因

女性移住者に関わる性別及びジェンダーに基づく人権問題

締約国への勧告

序論

1. 女子差別撤廃委員会（委員会）は、女性移住者は、すべての女性同様、生活のいかなる面においても差別されるべきではないということを確認し、第32回会期（2005年1月）において、女子差別撤廃条約（条約）第21条に従い、虐待及び差別を受ける恐れのある一部の女性移住労働者に関する一般勧告を発行することを決定した²。
2. 本一般勧告は、女性移住労働者の人権を尊重し、保護し、実現する締約国の義務並びに他の条約に定める法的義務、世界会議の行動計画に基づくコミットメント及び移住に焦点を合わせた条約体、特に、すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する委員会の重要な任務³の遂行に寄与することを目的としている。委員会は、すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約が、移住資格に基づき女性移住者を含む個人を保護していることに注目する一方、女子差別撤廃条約は、女性移住者を含むすべての女性を性別及びジェンダーに基づく差別から保護する。移住は女性に新たな機会を提供し、参加を拡大することによって経済的なエンパワーメントのための手段になり得る一方、その人権と安全を脅かす可能性がある。よって、本一般勧告は、多くの女性移住労働者に特有の脆弱性の一因となる状況並びにその人権の侵害の原因及び結果としての性別やジェンダーに基づく差別の経験について詳述することを目的とする。
3. 各国は、国境を管理し移住を規制する権利を有する一方、これを行う上で、既に批准または加盟した人権条約の締約国としての義務を全面的に遵守しなくてはならない。これには、安全な移住手続の推進と移住サイクルを通じて女性の人権を尊重し、保護し、実現する義務が含まれる。これらの義務は、介護及び家事労働によるものを含め、女性移住労働者の本国及び目的国に対する社会的及び経済的貢献を認めて行わなくてはならない。

¹ 委員会は、本一般勧告の作成中の、すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する委員会の貢献に感謝する。

² 女子差別撤廃委員会は他の人権条約体、移住者の人権に関する特別報告者、国連婦人開発基金、女性の地位向上部、婦人の地位委員会、国連総会、人権促進保護小委員会が行った移住者の権利に関する重要な任務に感謝し、これらを基礎として活用したい。委員会はまた、女性の状況に関する統計データの収集に関する一般勧告第9号、特に、女性に対する暴力に関する一般勧告第12号、同一価値労働に対する同一報酬に関する一般勧告第13号、後天性免疫不全症候群（AIDS）の予防と抑制のための国内戦略における女性差別の回避に関する一般勧告第15号、女性に対する暴力に関する一般勧告第19号、女性の保健サービスへのアクセスに関する一般勧告第24号等の先の一般勧告並びに締約国の報告書を検討した際に委員会が行った最終見解にも参照する。

³ 協定及び条約の他に、以下のプログラムや行動計画が該当する。1993年世界人権会議で承認された国連ウィーン宣言及び行動計画（第II部パラグラフ33及び35）、カイロ国際人口・開発会議行動計画（第10章）、世界社会開発サミット行動計画（第3章）、北京宣言及び行動綱領、第4回世界女性会議、2001年8月～9月人種主義、人種差別、外国人排斥及び関連する不寛容に反対する世界会議、2004年国際労働機関移住労働者の公正な処遇に向けた行動計画。

4. 委員会では、女性移住者は、移住を強いる要素、移住の目的及びこれに伴う滞在期限、リスク及び虐待に対する脆弱性、移住した先の国における身分や市民権資格に関する様々なカテゴリーに分類され得ることを認識している。委員会はまた、これらのカテゴリーは流動的かつ重複的であり、従って、時には、様々なカテゴリーを明確に区分することが難しい場合があるということも認識している。従って、本一般勧告の範囲は、労働者として、低賃金の仕事に従事し、虐待及び差別のリスクが高く、就業国の専門的な移住労働者とは異なり、永住または市民権の資格を決して得ることのない、以下のカテゴリーの女性移住労働者状況への対応に限定される。従って、彼女たちは、法律上または事実上のレベルのいずれかにおいて、当該国の法の保護を受けていない場合が多い。女性移住者には以下のカテゴリーがある⁴。

- (a) 単独で移住する女性移住労働者
- (b) 労働者である配偶者またはその他の家族に同行する女性移住労働者
- (c) 上記のカテゴリーのいずれかに該当する不法⁵女性移住労働者

ただし、委員会は、あらゆるカテゴリーの女性移住者が条約締約国の義務の範囲に該当し、条約によりあらゆる形態の差別から保護されなくてはならないということを強調する。

5. 男性も女性も移住はするが、移住は、男女の区別のない事象ではない。女性移住者の境遇は、合法的な移住経路、移住先のセクター、受ける虐待の形態、その結果といった点で、男性移住者とは異なっている。女性が影響を受ける具体的な状況について理解するためには、女性の移住はジェンダーの不平等、伝統的な女性の役割、ジェンダー別の労働市場、ジェンダーに基づく暴力の世界的な蔓延、世界規模での貧困及び労働移住の女性化という観点から検討する必要がある。従って、ジェンダーの視点の統合は、女性移住者の状況分析及び差別的搾取や虐待に対処する政策の策定に不可欠である。

人権及び男女平等の原則の適用

6. すべての女性移住労働者は、人権の保護を受ける権利を有するが、これには、生存権、人身の自由と安全の権利、拷問を受けない権利、品位を傷つける、非人道的な扱いを受けない権利、性別、人種、民族、文化的特性、国籍、言語、宗教他の状況に基づく差別を受けない権利、貧困から解放される権利、十分な生活水準を保つ権利、法の前で平等である権利、法の適性手続を受ける権利が含まれる。これらの権利は世界人権宣言及び国連加盟国が批准または加盟している人権条約に定められている。
7. 女性移住労働者はまた、条約に基づいて差別から保護を受ける権利を有し、このため、締約国には、あらゆる形態の女性差別を撤廃し、あらゆる分野において、法律上及び事実上の権利を男性と平等に行使及び享受できるよう、速やかにあらゆる適切な措置をとることが求められる。

女性の移住に影響を及ぼす要因

⁴ 本一般勧告は、女性移住者の労働関連の状況のみを取り扱うものである。時には、女性移住労働者は、彼女たちが直面する様々な脆弱性の度合いによって人身売買の犠牲になる可能性があるということも事実であるが、本一般勧告では、人身売買に関する状況については取り上げない。人身売買の事象は複雑であり、的を絞って注視することが必要である。委員会では、この事象は、締約国に対し「あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適切な措置（立法を含む。）をとる」義務を課している、条約第6条によってより包括的に対応することができると考えている。ただし、委員会では、本一般勧告の多くの要素もまた、女性移住者が人身売買の犠牲者になっている状況に関連しているということを強調する。

⁵ 不法就労者とは、有効な在任許可証または労働許可証を持たない移住労働者である。これが起きる可能性のある状況は数多くある。例えば、悪徳業者から偽造書類を与えられていたり、あるいは、有効な労働許可証を持って入国したが、その後、雇用者が恣意的にサービスをやめてしまったことによってそれを失っていたり、雇用者にパスポートを取り上げられたことによって不法となった場合等である。労働者が労働許可証の有効期限が切れた後にも滞在を延長する場合や、有効な書類を持たずに入国する場合もある。

8. 女性は現在、世界の移住者人口の約半分を占めている。グローバリゼーション、新たな機会を追求したいという希望、貧困、ジェンダー別の文化的慣行、本国におけるジェンダーに基づく暴力、天災や戦争、国内の軍事紛争等様々な要因が女性の移住を決心させる。これらの要因としては、目的国の公式及び非公式な製造及びサービスのセクターにおける労働の性別による区別が進んでいる。他、娯楽文化も男性中心であることが挙げられるが、後者は、娯楽提供者としての役割を女性に求める結果を生んでいる。この傾向の一環として、賃金労働者として単身で移住する女性の数の大幅な増加が広く認められている。

女性移住者に関わる性別及びジェンダーに基づく人権問題

9. 女性移住労働者の人権の侵害は、本国、通過国及び目的国で生じることから、本一般勧告では、条約の利用を促進し、女性移住労働者の権利を促進し、生活のあらゆる面における女性と男性の実質的な平等を向上させるため、三つの状況すべてに対応するものである。また、移住は国家間の多国間、二国間、地域間レベルでの協力を必要とする、本質的にグローバルな事象であることを想起されたい。

出発前の本国において

10. 女性移住労働者は、本国出国前にも、性別、あるいは年齢も加味した性別、婚姻の有無、妊娠あるいは子供の有無、職業固有の制約事項に基づく女性の移住に対する完全な禁止または制限、あるいは、女性が渡航または移住するためにパスポートを得るためには、男性の親族から書面による許可を得なくてはならないという要件等、数多くの人権問題に直面する。女性は職業斡旋業者によって出発準備中の訓練のために拘束されることがあるが、その間、金銭的、身体的、性的あるいは精神的虐待を受ける場合もある。女性はまた、教育、訓練及び移住に関する信頼できる情報へのアクセスの制限に直面する場合もあり、これが雇用者に関して脆弱性を高めてしまう可能性がある。職業斡旋所が搾取的な手数料を課す場合もあり、このため、一般に男性よりも資産の少ない女性は、家族や友人、あるいは貸金業者から法外なレートで借金をしなくてはならなくなる等、財政的苦境が高まり、ますます依存的になることがある。

帰国時の本国において

11. 女性移住労働者は、女性帰国者を対象とする強制的なHIV及びAIDSのテスト、若い女性の帰国者を対象とする道徳的な「リハビリテーション」、ジェンダーに配慮した十分なサービスを伴わない、男性よりも高い人的・社会的費用等、性別やジェンダーに基づく差別に直面する場合がある。例えば、男性は安定した家庭環境に戻ることができるが、女性は帰国すると家族の崩壊に直面し、自分が家庭を不在にしたことがその崩壊の原因と見なされる場合もある。また、搾取的な職業斡旋業者による報復から保護がなされない場合もある。

通過国において

12. 女性移住労働者は、外国を通過する際、様々な人権問題に直面する可能性がある。斡旋業者または付添人に伴われて移動する際に、目的国への移動中あるいは到着に事業者が問題に遭遇すれば、女性移住者は置き去りにされてしまう場合もある。女性はまた、通過国の移動中にも、斡旋業者や付添人から性的及び身体的虐待を受けやすい。

目的国において

⁶ パラグラフ 10 及び 11 は、出発前及び帰国時に、女性が本国で経験する性別及びジェンダー関連の人権問題の一部について説明している。移動中及び海外生活に関する問題については、パラグラフ 12 から 22 において取り上げている。これらのセクションはあくまでも一部の例であり、網羅的なものではない。ここで取り上げる特定の人権問題は、女性の不本意ながら移住するという決定を関連国際法の対象にする可能性があることに注意されたい。その場合には、それらの基準を参照する必要がある。

13. 女性移住労働者は、目的地に到着すると同時に、法律上及び事実上の複合的な形態の差別に直面する場合がある。政府が特定のセクターにおける女性の雇用に制約や禁止を課している国もある。状況に関わらず、女性移住労働者は、女性の移動を許さず、自分たちの権利や資格についての関連情報をほとんど提供することのない、ジェンダーに配慮がなされない環境のため、男性よりも多くの危険に直面する。女性にとって適切な労働に関するジェンダー別の概念は、女性に属するものと見なされる家族性及びサービスの役割を反映する就業機会、あるいは非公式セクターにおける就業機会につながる。このような状況において、女性が中心である職業は、特に、家事労働または特定の種類の娯楽である。
14. また、目的国では、かかる職業は職業の法的な定義から除外されていて、女性が様々な法的保護を得られないことがある。かかる職業では、女性移住労働者は、労働条件について拘束力のある契約を確保することが難しく、時間外手当を支給されずに長時間働かされる場合もある。さらに、女性移住労働者は様々に交差する形態の差別を受け、性別及びジェンダーに基づく差別に苦しむだけでなく、排外主義や人種差別をも経験することも多い。人種、民族、文化的特性、国籍、言語、宗教やその他の状態に基づく差別は、性別やジェンダーに固有の形態で表現される場合がある。
15. 性別及びジェンダーに基づく差別により、女性移住労働者は、男性よりも低い賃金の支払を受け、賃金の不払い、出発までの支払の遅延、あるいは、自分が利用できない口座への賃金の送金を経験することがある。例えば、家事労働者の雇用者は、労働者の賃金を雇用者名義の口座に入金することが多い。女性とその配偶者の両方が労働者の地位にある場合には、女性の賃金はその配偶者の名義の口座に支払われる場合もある。女性中心のセクターの労働者には、週休や祝日に賃金が支払われない場合がある。あるいは、斡旋手数料により多額の負債を負っている場合には、女性移住労働者は、他に負債を返済する手段を持たないことから、虐待的な状況を逃れることができない場合もある。もちろん、同様の女性中心の職業に就いている移住者ではない現地女性も、このような暴力に直面する場合もある。ただし、移住者ではない現地女性は、転職面で有利である。限られてはいるかもしれないが、現地女性には過酷な労働状況から離れて他の仕事に就くという選択肢があるが、一方、国によっては、女性移住労働者は仕事を辞めた途端に不法滞在となる可能性がある。さらに、移住者ではない現地の女性労働者は、失業した場合には家族の支援によって何らかの経済的保護を受けられる可能性があるが、女性移住労働者はかかる保護は受けられない。よって、女性移住労働者は、性別及びジェンダーに基づく危険や、移住者の地位に基づく危険に直面する。
16. 女性移住労働者は、孤立（家事労働者の場合）、煩雑な手続、言語障壁、あるいは高額な取引コストにより通常の経路で安全に貯金または送金ができない場合がある。一般に、女性は男性よりも得る賃金が少ないため、これは大きな問題である。女性はさらに、男性には期待されない度合いで、すべての所得を家族に送金しなくてはならないという、家族に対する義務を負う場合がある。例えば、独身女性は、本国の拡大家族の生活も支えることが期待される場合がある。
17. 女性移住労働者は、健康を脅かす不平等に苦しむことが多い。保険や国民医療制度を利用できないか、あまりにも高い費用を払わなくてはならないことから、リプロダクティブ・ヘルス・サービス等の医療サービスを利用することができない場合がある。女性の健康ニーズは男性とは異なるので、この面には特別な注意が必要である。また、職場における安全が整備されていないこと、あるいは職場と宿泊場所の間の安全な移動手段が提供されていないことに悩まされる場合もある。住居が提供されている場合、特に、工場、農場あるいは家事労働等女性中心の職業では、生活環境が劣悪で過密状態にあり、水道や適切な衛生施設がない、または、プライバシーがなく、非衛生的である場合もある。女性移住労働者は、自らの合意なく性差別的で強制的なHIV/AIDSテストや他の感染症のテストを受けさせられ、その後、テスト結果が、労働者自身ではなく、業者及び雇用者に提供される場合もある。テスト結果が陽性であれば、失業あるいは国外退去につながることもある。
18. 差別は、妊娠に関連して特に深刻になり得る。女性移住労働者は強制的な妊娠検査を受けさせられ、検査が陽性であれば、国外退去や、強制的な中絶、母体の健康が危険に脅かされていても安全なリプロダクティブ・ヘルスや中絶といったサービスを受けられなかったり、さらには性的暴力を受け

たり、育児休暇や給付がないあるいは不十分である、無理なく費用を負担できる産科ケアがない等が、重大な健康上のリスクにつながる。女性移住労働者はまた、妊娠が発覚すれば解雇されてしまい、違法滞在となって国外退去に処せられることもある。

19. 女性移住労働者には、ある国における滞在について、特に不利な条件が課されることもある。家族合流制度は、家事労働者や娯楽の労働者等、女性中心のセクターの労働者を対象としておらず、利用することができない場合がある。就業国における滞在許可は、家事労働に就く女性移住労働者の場合は特に、期限の定めのある契約が満了した場合や、雇用者の気まぐれにより終了された場合には、厳しく規制されることがある。滞在資格を失えば、雇用者、あるいは状況を悪用したいと考える者による暴力を受けやすくなる。勾留されれば、収容所の担当官による暴力を受ける場合もある。
20. 女性移住労働者は、特に女性が中心であるセクターでは、性的虐待やセクシュアル・ハラスメント、身体的暴力を受けやすい。家事労働者は特に、雇用者による身体的及び性的暴力、食物や睡眠の剥奪や虐待を受けやすい。農場や工業セクター等、他の労働環境における女性移住労働者に対するセクシュアル・ハラスメントは、全世界的な問題である (E/CN.4/1998/74/Add.1参照)。男性移住労働者の配偶者として、あるいは家族に同行して移住する女性移住労働者は、家庭における女性の従属的な役割に価値を置く文化の出身である場合には、配偶者または親族による家庭内暴力の危険に直面し、危険が増す。
21. 女性移住労働者にとっては、司法へのアクセスの利用も限られている場合がある。国によっては、女性移住労働者が差別的な労働基準、雇用差別あるいは性別及びジェンダーに基づく暴力に対する救済措置を得るために法制度を利用することに制約が課されている場合がある。さらに、女性移住労働者は、国による無料の法律扶助を受けられない、また、無責任で敵対的な担当官や、時には、担当官と加害者との癒着等、その他の障害が存在する場合もある。場合によっては、外交官が外交特権を濫用して、女性移住者である家事労働者に対する性的虐待、暴力やその他の形で差別を行うこともある。国によっては、女性移住労働者を保護する法律に欠陥がある。例えば、虐待や差別の報告を行うと労働許可証を失ってしまい、裁判が行われたとしても、継続する間、その国に残ることができない。こうした形式上の障壁に加え、現実的な障壁が救済措置の利用を妨げる場合もある。その国の言語が分からず、自分の権利を知らないこともしばしばである。女性移住労働者は、雇用者によって職場や住居に監禁されていたり、電話の使用を禁じられていたり、グループや文化団体への参加を禁じられていて、移動することが不可能な場合がある。情報について雇用者や配偶者に依存しているため、自国の大使館や利用可能なサービスについて知らないことも多い。例えば、雇用者の目を離れることがほとんどない、家事労働者である女性移住者にとっては、大使館に登録する、または、苦情を申し立てることさえも非常に困難である。従って、女性は外部との接触がなく、苦情を申し立てる手段がなく、状況が発覚するまで、長期間暴力及び虐待に苦しむ場合もある。さらに、雇用者によってパスポートが取り上げられている、または、女性移住労働者が犯罪ネットワークに関連したセクターに従事している場合には、報復に対する恐怖もまた、報告を行うことの妨げになる。
22. 不法な女性移住労働者は、不正な滞在資格が、排斥及び搾取のリスクを悪化させることから、特に搾取及び虐待を受けやすい。告発の恐れから、強制労働者として搾取され、最低限の労働者の権利へのアクセスが限られている場合がある。また、警察による嫌がらせを受ける場合もある。逮捕されれば、通常移民法違反で起訴される可能性があり、収容所に送られれば、性的虐待を受けやすく、その後、強制送還されることになる。

締約国への勧告⁷

本国及び目的国の共通の責任

23. 本国及び目的国の共通の責任としては以下が挙げられる。

⁷ 各勧告中の条項は、女子差別撤廃条約の条項を指す。

(a) 包括的なジェンダーに配慮した、権利に基づいた政策の策定：締約国は、移住のあらゆる面と段階を規制及び管理し、女性移住労働者の海外における就業機会の利用を促進するため、平等と差別の禁止に基づき、ジェンダーに配慮した、権利に基づく政策を策定するために条約及び一般勧告を使用し、安全な移住を推進し、女性移住労働者の権利の保護を確保すべきである。（第2条(a)及び第3条）

(b) 女性移住労働者及び関連非政府機関の積極的な関与：締約国は、政策の策定、実施、監視及び評価において、女性移住労働者及び関連非政府機関の積極的な関与を求めるべきである。（第7条(b)）

(c) 調査、データ収集及び分析：締約国は、女性移住労働者の権利を促進し、関連政策を策定するため、女性移住労働者が移住プロセスのあらゆる段階において直面する問題とニーズを明確化するための定量的及び定性的調査、データ収集と分析を実施し、支援すべきである。（第3条）

本国に特有の責任

24. 本国は、労働目的で移住する自国民女性の人権を尊重し保護しなくてはならない。必要とされる措置には、以下が含まれるがそれに限らない。

(a) 移住に対する差別的な禁止または制約事項の撤廃：締約国は、女性の移住に対する年齢、婚姻の有無、妊娠あるいは子供の有無に基づく性別による禁止及び差別的な制約事項を廃止すべきである。女性に対し、パスポートの取得または渡航に際し配偶者または男性の保護者の許可を得ることを求める制約事項も撤廃すべきである。（第2条(f)）

(b) 標準化した内容の教育、意識啓発及び訓練：締約国は、関連ある非政府組織、ジェンダーや移住の専門家、移住経験のある女性労働者、信頼できる職業斡旋業者と緊密に連携し、適切な教育及び意識啓発プログラムを策定すべきである。そのため、締約国は、以下をすべきである。（第3、5、10、14条）

(i) 労働契約の望ましい内容、就業国における法的権利、公式及び非公式の救済制度を行使するための手続、自国大使館の緊急電話番号及びサービス、空港及び航空会社についての説明を含む通過中の安全についての情報、HIV/AIDS予防を含む、一般的な健康やリプロダクティブ・ヘルスに関する情報等、雇用、目的国の文化的状況、ストレス管理、応急処置や緊急措置についての情報を得るための手順等、移住を考えている女性労働者の搾取の可能性についての意識を高めるための無料または安価なジェンダーや権利に基づいた渡航前情報及び訓練プログラムを提供または推進する。かかる訓練プログラムは、効果的なアウトリーチプログラムにより、移住労働者になる予定の女性を対象として、女性が利用できるように、訓練開催地を分散させて開催すべきである。

(ii) 信頼できる確実な職業斡旋業者のリストを整備し、海外で就業可能な仕事についての統一した情報システムを構築する。

(iii) 職業斡旋業者の介入なく移住したいと考える女性労働者のために、移住して就業する方法及び手続に関する情報を提供する。

(iv) 職業斡旋業者に対し、意識啓発や訓練のためのプログラムへの参加を求め、女性移住労働者の権利、性別やジェンダーに基づく差別の形態、女性が経験する可能性のある搾取、斡旋業者が女性に対して負う責任について気づかせる。

(v) 女性にとってのあらゆる形態の移住のコスト及び利点に関するコミュニティでの意識啓発を推進し、移住のリスクや危険及び機会、女性が自身の経済的な安全を確保するための所得に対する権利及び女性が家庭に対する責任と自分自身に対する責任とのバランスを取る必要性を強調した、一般の人々を対象とする、異文化間の意識啓発活動を実施する。かかる意識啓発プログラムは、公式及び非公式の教育プログラムによって実施することも可能である。

(vi) メディア、情報、通信セクターに、女性移住労働者による経済への貢献、搾取及び差別に対する女性の脆弱性、かかる搾取が生じる様々な場所を含め、移住の問題についての意識啓発に貢献するよう働きかける。

(c) 以下の規制及び監視制度

(i) 締約国は、職業斡旋業者及び人材紹介業者がすべての女性移住労働者の権利を尊重することを確保するために、規制を採用し、監視制度を設計すべきである。締約国は、自国の法律に、不正な募集の包括的な定義並びに職業斡旋業者による法律違反に対する法的制裁の規定を含めるべきである。(第2条(e))

(ii) 締約国はまた、職業斡旋業者間の優良な事例を確保するための認定プログラムを実施すべきである。(第2条(e))

(d) 医療サービス：締約国は、目的国の求めに応じ、標準的な正規の健康診断書の提供を確保し、雇用を予定する者には、女性移住労働者のための医療保険に加入することを求めるべきである。渡航前に求められるHIV/AIDSテストまたは渡航前の健康診断は、すべて、女性移住者の人権を尊重するものでなくてはならない。任意性、無料または安価なサービスの提供及び汚名が着せられることの問題には特に注意すべきである。(第2条(f)及び第12条)

(e) 渡航書類：締約国は、女性が渡航書類を平等かつ単独で入手することを確保すべきである。(第2条(d))

(f) 法及び行政による支援：締約国は、就業目的の移住に関連する法的支援の利用可能性を確保すべきである。例えば、労働契約が有効であることを確保し、男性との平等性に基づいて女性の権利を保護するため、法的見直しを行うべきである。(第3条及び第11条)

(g) 所得の送金の保護：締約国は、女性移住労働者の送金を保護するための措置を確立し、女性に対し、本国に送金するために正式な金融機関を利用させ、貯蓄制度への加入を促すため、情報及び支援を提供すべきである。(第3条及び第11条)

(h) 帰国の権利の推進：締約国は、本国への帰国を望む女性が、強制や虐待なく帰国できるよう確保すべきである。(第3条)

(i) 女性に対する帰国時のサービス：締約国は、帰国した女性の復帰を促進することを目的とする包括的、社会経済的、精神的、法的サービスを策定または監督すべきである。海外での仕事から戻った女性の弱い立場を利用することがないように、サービスプロバイダーを監視し、女性を職業斡旋業者、雇用者あるいは元配偶者による報復から保護するため、苦情処理制度を整備すべきである。(第2条(c)及び第3条)

(j) 外交官及び領事による保護：締約国は、海外における女性移住労働者の権利を保護する上でその役割を果たすため、大使館及び領事館の職員に適切な訓練を施し、監督しなくてはならない。かかる保護には、必要に応じて通訳、医療、カウンセリング、法的扶助及び避難所の時宜にかなった提供等、女性移住者が利用できる良質な支援サービスが含まれていなくてはならない。慣習国際法あるいはウィーン領事関係条約等の条約に基づいて締約国が具体的な義務を負っている場合には、これらの義務は、女性移住労働者について完全に実施しなくてはならない。(第3条)

通過国に特有の責任

25. 女性移住者が移動のため通過する締約国は、その領土が女性移住労働者の権利の侵害を助長するために使われないようにするためのあらゆる適切な措置を取らなくてはならない。必要とされる措置

には、以下が含まれるが、それに限らないものとする。

(a) 政府機関の訓練、監視及び監督：締約国は、自国の国境警備隊及び入国管理官に、女性移住者に対応する際のジェンダーに配慮し非差別的な実践方法について、適切な訓練、監視、監督を受けさせるべきである。（第2条(d)）

(b) 自国の管轄区域で生じる女性移住労働者の権利の侵害に対する保護：締約国は、当局によるか民間の主体によるものかに関らず、自国の管轄区域で生じるあらゆる移住関連の人権侵害を防止、起訴、処罰するよう、積極的な措置を取らなくてはならない。締約国は、業者または付添人と移動していた女性が置き去りにされた状況における業務または支援を提供あるいは促進し、加害者を追跡するようあらゆる努力をし、これらの者に対して法的措置をとるべきである。（第2条(c)及び(e)）

目的国に特有の責任

26. 女性移住者が就業する国である締約国は、自国のコミュニティにおいてを含め、女性移住労働者の被差別的及び平等な権利を確保するよう、あらゆる適切な措置をとるべきである。必要とされる措置には以下が含まれるがそれに限らないものとする。

(a) 移住に関する差別的な禁止または制限の撤廃：締約国は、女性の移住に関する全面禁止及び差別的な制限を撤廃すべきである。また、男性中心の一定の職種で就業しようとする女性移住労働者に対する許可を制限する、あるいは、女性が中心の一定の職業をビザ制度から除外することで起こる間接的な女性差別を自国のビザ制度が行っていないことを確保すべきである。さらに、女性移住労働者が国民または永住者と結婚すること、妊娠すること、独自の住居を確保することの禁止を撤廃すべきである。（第2条(f)）

(b) 女性移住労働者の権利の法的保護：締約国は、憲法、民法及び労働法により、女性移住労働者に対し、組織及び結社の自由を含め、同国のすべての労働者に与えられるものと同じ権利と保護を提供すべきである。女性移住労働者の契約が法的に有効であることを確保すべきである。特に、家事労働や一定の種類の実業等、女性移住労働者が中心の職業については、賃金及び時間の規制、健康及び安全に関する規定、休日及び休暇に関する規則等、労働法で保護すべきである。法には、女性移住者の職場環境について、女性中心の職種においては特に、監視する仕組みが含まれていなくてはならない。（第2条(a)、(f)及び第11条）

(c) 救済措置の利用機会：締約国は、女性移住労働者は、権利の侵害を受けた時に、救済措置が受けられるようにすべきである。具体的な措置としては、以下が挙げられるが、それに限らないものとする。（第2条(c)、(f)及び第3条）

(i) 適切な法的救済措置及び苦情処理制度を含む法規制を公布して執行し、利用しやすい紛争解決体制を整備し、不法就労者であるか否かを問わず、女性移住労働者を差別または性別に基づく搾取及び虐待から保護する。

(ii) 女性移住労働者に裁判所他の救済制度を利用することを禁じる法を撤廃または修正すること。これらには、労働者が搾取または虐待について苦情を申し立てた時や、調査を待っている間の所得の喪失及び移民当局による国外退去の可能性につながる、労働許可の喪失に関する法が含まれる。締約国は、労働者が虐待について苦情を申し立てた場合には、手続に国外退去させずに雇用者または保証人を変更する柔軟性を取り入れるべきである。

(iii) 無料の法律扶助を含め、女性移住労働者が法的支援並びに裁判所及び労働法及び雇用法を担当する規制制度を利用できるようにする。

(iv) 虐待を行う雇用者、夫、その他の親族から離れることを望む女性移住労働者に一時的な避難所を用意し、裁判中、安全な宿泊施設を提供する。

(d) 移動の自由のための法的保護：締約国は、雇用者や斡旋業者に、女性移住者に帰属する渡航書類や身分証明書類を没収または破棄させないようにすべきである。締約国はまた、特に、家事労働に就いている女性移住労働者について、彼女たちを家屋内に強制的に隔離または監禁するのを止めさせるための措置をとるべきである。警官には、女性移住労働者の権利をかかえる虐待から保護するための訓練を施すべきである。（第2条(e)）

(e) 差別的でない家族再会制度：締約国は、移住労働者を対象とする家族再会制度が、直接または間接的に性別に基づく差別的なものでないようすべきである。（第2条(f)）

(f) 差別的でない在留規則：女性移住労働者の在留許可が、雇用者または配偶者の財政援助を前提としている場合には、締約国は、独立した在留資格に関する条項を制定すべきである。虐待を行う雇用者または配偶者から逃れた、または虐待について苦情を申し立てたことで解雇された女性の法的滞在を認める規則を制定すべきである。（第2条(f)）

(g) 訓練及び意識啓発：締約国は、関連ある公共及び民間の人材派遣業者、雇用者及び関連する州の職員（例：刑事裁判官、国境警備隊、移民局、国境警備隊・社会福祉・医療サービスを行なう事業者）を対象として、女性移住労働者の権利に関する義務的な意識啓発プログラム及びジェンダーに配慮した訓練を提供すべきである。（第3条）

(h) 監視制度：締約国は、職業斡旋業者及び雇用者にすべての女性移住労働者の権利を尊重させるように、規則を導入し、監視制度を策定すべきである。締約国は、人材派遣業者を綿密に監視し、暴力行為、強要、詐欺または搾取については訴追すべきである。（第2条(e)）

(i) サービスの利用：締約国は、言語及び技能訓練プログラム、緊急避難所、医療サービス、警察サービス、レクリエーションプログラムや、特に、家庭内暴力の犠牲者に加え、家事労働者や家屋内に隔離されている者等、孤立した女性移住労働者を対象として策定したプログラム等、女性移住労働者を対象とした、言語及び文化的に適切なジェンダーに配慮したサービスを利用できるようにすべきである。虐待の被害者には、滞在資格に関わらず、適切な緊急及び福祉サービスが提供されなくてはならない。（第3、5、12条）

(j) 不法労働者であるか否かを問わない勾留中の女性移住労働者の権利：締約国は、勾留中の女性移住労働者が差別あるいはジェンダーに基づく暴力を受けないようにし、また、妊娠または授乳中の母親や病気の女性が適切なサービスを受けられるようにすべきである。移住関連の理由で勾留される女性移住労働者の数が増えすぎることにつながる法令あるいは政策は見直し、廃止、または改正されるべきである。（第2条(d)及び第5条）

(k) 女性移住労働者の社会的包摂：締約国は、女性移住労働者が新しい社会に溶け込むことを可能にすることを目的とする政策及びプログラムを導入すべきである。かかる取り組みは、条約に従い、女性移住労働者の文化的アイデンティティを尊重し、その人権を保護するものでなければならない。（第5条）

(l) 不法就労者である女性移住労働者の保護：不法就労者である女性の場合、特別な注意が必要である。不法就労者である女性移住労働者の滞在資格の有無に関わらず、締約国は、その基本的人権を保護する義務を負う。不法就労者である女性移住労働者は、生命の危険や残酷あるいは品位を傷つける取り扱いを受けた場合、あるいは、健康上の緊急事態や妊娠や育児の期間中を含め、強制労働に就かされる、または、基本的なニーズを満たすことを阻害された場合、あるいは、雇用者他によって身体的あるいは性的な暴力を受けている場合には、法的救済措置と司法を利用できなくてはならない。女性移住労働者を逮捕または勾留する際には、締約国は、女性移住労働者が人道的な取り扱いを受け、無料の法律扶助等を含め、法の適性手続を利用可能なようにしなくてはならない。そのため、締約国は、女性移住労働者が裁判所他の救済制度を利用することを妨げる法及び慣行を廃止または改正すべきである。国外退去が避けられない場合には、本国におけるジェンダー関連の状況及び人権侵害のリスクを十分に考慮した上で、締約国は各事例を個別に取り扱う必要がある。（第2条(c)、(e)及び(f)）

二国間及び地域間協力

27. 必要な措置には、以下が含まれるがそれに限らない。

(a) 二国間及び地域協定: 派遣国または受入国及び通過国である締約国は、本一般勧告で詳述した通り、女性移住労働者の権利を保護する二国間あるいは地域協定、または覚書を締結しなくてはならない。(第3条)

(b) 以下のベストプラクティス及び情報の共有:

(i) 締約国はまた、女性移住労働者の権利の完全な保護を推進するため、ベストプラクティスの経験及び関連情報を共有することが推奨される。(第3条)

(ii) 締約国は、女性移住労働者の権利の侵害の加担者についての情報提供に協力しなくてはならない。自国の領土内の加担者に関する情報が提供された場合には、締約国はこれを調査し、訴追し処罰するための措置をとる必要がある。(第2条(c))

監視及び報告に関する勧告

28. 締約国は、本一般勧告パラグラフ10から22までに列挙した性別及びジェンダーに基づく人権問題を考慮し、パラグラフ23から27までに述べた勧告を指針として、各自の報告書に女性移住労働者の権利を保護するために導入した法的枠組み、政策及びプログラムについての情報を記載すべきである。報告書の情報が有意義なものとなるよう、法、政策及びプログラムの執行及び有効性及び女性移住労働者の事実上の状況について、適切なデータを収集すべきである。この情報は、すべての勧告に対してなされた提案を指針として、条約の最も適切な条項に基づいて提供されるべきである。

関連人権条約の批准または加盟

29. 締約国は、女性移住労働者の人権の保護に関するすべての国際文書、特に、すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約を批准することが奨励される。