

# 国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透について

平成16年7月28日

男女共同参画会議  
苦情処理・監視専門調査会

| 目次                                                 | ページ |
|----------------------------------------------------|-----|
| はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・                       | 1   |
| 1 国際規範・基準の取り入れ・浸透等の重要性・・・・・・・・                     | 2   |
| (1) 歴史的経緯・・・・・・・・・・・・・・・・                          | 2   |
| (2) 男女共同参画社会基本法及び男女共同参画基本計画・・・・・・・・                | 2   |
| ア 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・                              | 3   |
| イ 男女共同参画基本計画における具体的施策・・・・・・・・                      | 3   |
| 2 国際規範・基準の取り入れ・浸透に関する推進体制・・・・・・・・                  | 3   |
| (1) 基本的考え方・・・・・・・・・・・・・・・・                         | 3   |
| (2) 婦人の地位委員会等における対応・・・・・・・・                        | 4   |
| 3 個別の国際規範・基準の取り入れ・浸透・・・・・・・・                       | 4   |
| (1) 女子差別撤廃条約・・・・・・・・                               | 4   |
| ア 間接差別・・・・・・・・                                     | 5   |
| イ 女性に対する暴力・・・・・・・・                                 | 6   |
| (ア) 改正配偶者暴力防止法の円滑な施行等・・・・・・・・                      | 7   |
| (イ) 強姦罪・・・・・・・・                                    | 7   |
| (ウ) 家庭内における性的虐待・・・・・・・・                            | 7   |
| (エ) セクシュアル・ハラスメント・・・・・・・・                          | 8   |
| ウ 人身取引（トラフィッキング）・・・・・・・・                           | 9   |
| (ア) 加害者の処罰等・・・・・・・・                                | 9   |
| (イ) 人身取引議定書等・・・・・・・・                               | 9   |
| エ 暫定的特別措置・・・・・・・・                                  | 10  |
| オ 女子差別撤廃条約選択議定書・・・・・・・・                            | 10  |
| (2) ILO条約・・・・・・・・                                  | 12  |
| ア 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（第100号条約）・・・・・・・・ | 12  |
| イ 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（第156号条約）・・・・・・・・  | 12  |
| ウ 雇用及び職業についての差別的待遇に関する条約（第111号条約）・・・・・・・・          | 13  |
| エ パートタイム労働に関する条約（第175号条約）・・・・・・・・                  | 14  |
| オ 母性保護に関する条約（第183号条約）・・・・・・・・                      | 15  |

## はじめに

男女共同参画社会の実現は21世紀の我が国社会を決定する最重要課題であり、社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

政府部内において関係施策が着実かつ効果的に実施されることを促進するため、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第87号）第22条第4号に基づき、関係施策の実施状況を監視することとされている。

男女共同参画会議においては、平成14年度の重点監視項目の一つとして平成14年7月15日、男女共同参画基本計画（平成12年12月12日閣議決定）の重点目標11「地球社会の「平等・開発・平和」への貢献」に掲げる施策が決定された。

上記の決定を踏まえ、施策の基本的方向に掲げる国際規範・基準の国内への取り入れ・浸透については、平成15年10月以降、苦情処理・監視専門調査会において、書面調査、関係府省及び有識者からの説明聴取等により調査検討を重ねてきたところであり（資料1）、この度、以下のとおり、これまでの調査検討結果を取りまとめた。

政府においては、これを踏まえ関係施策の一層の推進を図られるよう期待する。

## 1 国際規範・基準の取り入れ・浸透等の重要性

### (1) 歴史的経緯

1975年（昭和50年）にメキシコシティで開催された国際婦人年世界会議を契機として、我が国の男女共同参画社会の形成に向けての取組は、国際的な動きに連動する形で行われてきた（資料2）。

1979年（昭和54年）に国連で採択された女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（昭和60年条約第7号。資料3。以下「女子差別撤廃条約」という。）を1985年（昭和60年）に批准するに当たっては、国籍法（昭和25年法律第147号）の改正、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を促進するための労働省関係法律の整備等に関する法律（昭和60年法律第45号）による男女雇用機会均等法の制定等が行われた。また、1995年（平成7年）到北京で開催された第4回世界女性会議で採択された北京行動綱領を受けて、1996年（平成8年）に「男女共同参画2000年プラン」が策定された。さらに、これらの国際的な流れの中で、1999年（平成11年）に男女共同参画社会基本法（以下「基本法」という。）が制定されるとともに、2000年（平成12年）には、同年にニューヨークで開催された女性2000年会議の成果文書を踏まえ、基本法に基づく初めての計画である男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）が策定された。

近年は、ますます政治、経済、文化等のあらゆる分野で情報化及びグローバル化が進展し、国際社会の動向が直接・間接に我が国に影響を及ぼしていることから、国内における取組を行うに当たって、国際社会における取組の動向、成果及び経験を十分活用し、国際規範・基準の取り入れ・浸透を図ることが一層重要となっている。

なお、我が国としては、国際規範・基準が達成された後においても、これらの規範・基準を超えてその取組を更に向上させるとともに、国際規範・基準の一層の向上に寄与するように努めることが重要であることはいうまでもない。

### (2) 男女共同参画社会基本法及び男女共同参画基本計画

## ア 男女共同参画社会基本法

基本法第7条は、男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は国際的協調の下に行われなければならない旨を、同法第19条は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、国は男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるよう努めるものとする旨をそれぞれ規定しており（資料4）、国際規範・基準の取り入れ・浸透を図ることが、基本法上、国の重要な努力義務となっている。

なお、我が国が締結した条約及び確立された国際法規については、日本国憲法第98条第2項にあるとおり、誠実に遵守することが必要であることはいうまでもない。

## イ 男女共同参画基本計画における具体的施策

基本計画においては、具体的施策として、「女子差別撤廃条約等の積極的遵守」、「未締結の条約に関する検討」及び「人権教育のための国連10年」に係る施策の推進」の三つの施策が掲げられており（資料5）、これらの施策に関する取組が各府省において実施されている。

## 2 国際規範・基準の取り入れ・浸透に関する推進体制

### （1）基本的な考え方

我が国は、国際社会における男女共同参画の推進に関する取組について留意し、それに対する協力を努めてきた。しかしながら、基本法の施行及び基本計画の策定の後も、国際合意を国内施策にどのように反映させるかの政府としての基本的な方針が徹底しておらず、そのため、現行国内施策の見直しが行われない傾向が強いという指摘がある。

今後は、内閣府男女共同参画局が総合調整機能を発揮し、平成17年度ま

でを目途に行われることとなる基本計画の改定作業等において、国際規範・基準の取り入れ・浸透についてより積極的な方針を明確にし、国際合意を踏まえた取組を進めていくことが必要である（資料６）。この場合、男女共同参画会議において引き続き監視を行うとともに、女子差別撤廃委員会の一般勧告及び後述の最終コメント等を社会一般に周知することが必要である。

また、このような取組を進めていくに当たっては、法的拘束力のある条約のみならず、勧告等も参考としていくことが必要である。

## （２）婦人の地位委員会等における対応

婦人の地位委員会は、経済社会理事会の機能委員会の一つであり、政治、市民、社会、教育等の分野における女性の地位向上に関し、同理事会に勧告、報告、提案等を行うこととなっている。現在では、婦人の地位委員会は、ニューヨークの国連本部において、毎年３月ころに２週間の期間で開催されている。

政府代表等の発令については、（ア）国際機関の最高議決機関若しくは理事会等の会議で重要なもの又は（イ）二国間会議を含むその他の重要な国際会議には発令を行うとされ、国連の経済社会理事会の下部機関である婦人の地位委員会の我が国代表については、これまで（ア）又は（イ）のいずれにも該当しないと判断の下、政府代表等の発令が行われてきていない。

今後は、各会期における議題の重要性を踏まえ、上記（イ）の条件を満たすと判断され、また、同委員会において我が国政府を代表して交渉、発言等を行う立場の者には、各府省間の総合調整を強力に行えるよう政府代表等の発令も行うべきであり、これらの判断に当たっては、あらかじめ、内閣府男女共同参画局の意見を聴くことが必要である。

また、婦人の地位委員会等の国際会議においては、男女共同参画に識見を有する者や女性の参画を一層推進する必要がある。

## ３ 個別の国際規範・基準の取り入れ・浸透

### （１）女子差別撤廃条約

女子差別撤廃条約は、上述のとおり１９７９年（昭和５４年）に国連で採択され、我が国は１９８５年（昭和６０年）に批准した。我が国は、締約国１７７か国のうち６９番目の締約国である。

女子差別撤廃条約第２条においては、締約国は、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意するとされている。

また、女子差別撤廃条約第１８条においては、締約国は、当該締約国について女子差別撤廃条約が効力を生ずるときから１年以内、その後は少なくとも４年ごと、更には女子に対する差別の撤廃に関する委員会（以下「女子差別撤廃委員会」という。）が要請するときに、女子差別撤廃条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、女子差別撤廃委員会による検討のため、国連事務総長に提出することとされ、女子差別撤廃委員会は、締約国から得た報告等に基づく勧告を行うことができるとされている。

最近においては、２００３年（平成１５年）８月７日に、女子差別撤廃委員会からの勧告を含む最終コメント（以下「最終コメント」という。）が公表されたが、その概要及びこれに対する各府省による取組の方向性（資料７）のうち主要な事項について詳しく見ると、以下のとおりである。

なお、最終コメントに対する政府としての取組の方向性を総合的に調査検討したのは、今回の専門調査会における調査検討が初めてであり、今後１、２年後に再び監視を行う必要がある。

## ア 間接差別

最終コメントにおいては、女子差別撤廃条約第１条に沿った、直接・間接差別を含む、女性に対する差別の定義が国内法に取り込まれることが勧告されている。同条においては、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう」とされている。

表面上は男女に異なる取扱いを行っていないが、一方の性に差別的効果をもたらすいわゆる間接差別については、基本法の制定の際にも議論が行われたが、何をもって間接差別というのか社会的合意が得られておらず、間接差別及び直接差別という概念で整理を行うことは困難であるとの考え方により、間接差別自体に関する規定は同法に盛り込まれなかった。

しかしながら、性別による差別的取扱いの問題については、同法においてはその基本理念の一つとして第3条で「男女が性別による差別的取扱いを受けないこと」が規定されており、間接的な差別的取扱いも同条の対象となっている。

なお、雇用の分野については、平成9年5月の衆議院労働委員会及び同年6月の参議院労働委員会でそれぞれ行われた「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案に対する附帯決議」において、「いわゆる「間接差別」については、何が差別的取扱いであるかについて引き続き検討すること」などとされている。これを踏まえ、厚生労働省が開催した男女雇用機会均等政策研究会において間接差別の概念が整理されるとともに、間接差別として考えられる例が示されたところである。

今後は、以上を踏まえ、雇用の分野について実効性のある対応を検討するとともに、他の分野についても内閣府及び関係省において何が間接差別に当たるかについて検討を行っていく必要がある。

## イ 女性に対する暴力

最終コメントにおいては、暴力の問題について、人権の侵害として幅広く、かつ、強力に取り組むことが要請されている。

また、同コメントにおいては、女子差別撤廃委員会の女性に対する暴力に関する一般勧告第19号（1992年（平成3年））に基づき、暴力を防止し、被害者に保護、支援その他のサービスを提供し、犯罪者を処罰するための政策を実施することも要請されており、同勧告では、家庭内における暴力、強姦、セクシュアル・ハラスメント、売春等あらゆる形態の暴力について言及が行われている。



## （ア）改正配偶者暴力防止法の円滑な施行等

最終コメントにおいては、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（平成13年法律第31号。以下「配偶者暴力防止法」という。）を拡大し、様々な形態の暴力を含めることが勧告されている。

配偶者暴力防止法については、保護命令に関する部分等を除き、身体に対する暴力に準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動も「配偶者からの暴力」の対象とすること、元配偶者に対し保護命令を発令できることとすること、被害者の子に係る接近禁止命令を発令できることとすること、退去命令の期間を2月間に拡大すること、被害者の自立支援を明確化すること等を内容とする同法の一部を改正する法律が6月2日に公布され、12月2日から施行されることとなっている。

当面、改正後の配偶者暴力防止法を円滑に施行するとともに、引き続き女性に対する暴力の実態を調査検討し、暴力の防止及び被害者等の保護の充実に努める必要がある。

## （イ）強姦罪

最終コメントにおいては、強姦罪の罰則を強化することが勧告されている。

強姦の認知件数は、平成9年から増加に転じ、平成15年には2,500件近くにまで達しているが、刑法（明治40年法律第45号）の強姦罪の法定刑は2年以上となっている。

強姦は、被害者に対する深刻な人権侵害であり、強姦に対する社会的非難を刑罰の形で表すため、また、その発生を抑止するためにも、強姦罪の法定刑を少なくとも3年以上の懲役とするなど、他の凶悪犯罪の刑との均衡も考慮しつつ、法定刑の引上げを検討すべきであり、これに関する諮問が行われている法制審議会における調査審議に期待したい。

## （ウ）家庭内における性的虐待

最終コメントにおいては、「近親姦」を個別の犯罪として刑罰法令に含めることが勧告されている。

性的虐待については、我が国においては家庭内の出来事として潜在化する傾向にあったが、家庭内で行われたとしても犯罪行為に当たることはいうまでもない。

刑法においては、13歳未満の者に対する性的虐待に関して、女子を姦淫した者については強姦の罪、男女に対してわいせつな行為を行った者については強制わいせつの罪とし、それぞれ、当事者の同意があっても、手段のいかんを問わず、処罰することとされている。

また、児童福祉法（昭和22年法律第164号）においても、18歳未満の児童に淫行をさせる行為を行った者について、児童の同意があっても処罰することとされており、近年、家庭内における性的虐待について、この規定が適用され、処罰が行われつつある。

今後は、これらの規定を積極的に適用して家庭内における性的虐待について取締りの強化に努めるべきである。

また、悪質な事案につき厳正に対処して加害者を処罰するために、まずは事案の顕在化を促すことを第一に考えていくことが必要であり、特に児童に対する性的虐待については、被害者が訴え出ることが困難であるという特性に配慮する必要がある点からも、被害者に対する相談活動の充実を図るべきである。

## （エ）セクシュアル・ハラスメント

雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントについては、男女雇用機会均等法第21条によりその防止のための雇用管理上必要な配慮が事業主に義務づけられているなど、対策が講じられているところであり、最終コメントにおいても、同法の改正は肯定的側面として評価されたところであるが、依然として被害は後を絶たず、また、雇用の場のみならず教育の場等様々な場で起こり得ることから、その防止に一層努めなければならない。

今後は、セクシュアル・ハラスメントが組織運営上の重要な課題であることについて啓発活動を推進するとともに、相談しやすい環境づくり等相談体制の整備、精神的ケア、二次被害の防止等被害者の救済、懲戒処分等加害者に対する厳正な対応などに努める必要がある。

## ウ 人身取引（トラフィッキング）

最終コメントにおいては、人身取引（トラフィッキング）に関する取組を強化することが勧告されている。

人身被害の撲滅及び被害者の保護に向けた必要な措置については、関係省庁間の緊密な連携を図るとともに、国際社会と協調し、これを早急かつ着実に推進するため、平成16年4月5日、内閣官房副長官補を議長とする関係省庁連絡会議を開催していくことが申し合わされたところである。人身取引は、基本的人権の重大な侵害に当たり、人道的観点からも深刻な問題であることから、今後とも、政府として効果的な施策を早急に講じていく必要がある。

### （ア）加害者の処罰等

人身取引の取締りは、事案に応じ、刑法、労働基準法（昭和22年法律第22号）、職業安定法（昭和22年法律第141号）等の各種労働者保護法規、出入国管理及び難民認定法（昭和26年法律第319号）、売春防止法（昭和31年法律第118号）、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）等を適用して行うことができる（資料8）。

今後は、これらの法律を積極的に適用するとともに、例えば、人身取引の被害者を使用する者等に対する規制を厳しくするなど、加害者の処罰の強化について法的措置も含めて検討し、あわせて、被害者の保護に配慮する必要がある。

### （イ）人身取引議定書等

2000年（平成12年）に採択され、71か国が締結している「児童の売買、児童買春及び児童ポルノに関する児童の権利に関する条約の選択議定書」（資料9）については、2004年（平成16年4月）に締結について国会の承認を得たところであり、関係国内法の改正案の成立の後速やかに締

結することとされている。しかしながら、2000年（平成12年）に採択され、61か国が締結している「国際的な組織犯罪の防止に関する国際連合条約を補足する人、特に女性及び児童の取引を防止し、抑止し及び処罰するための議定書」（仮称。資料10。以下「人身取引議定書」という。）については、未締結となっている。

今後は、人身取引議定書について、早急に同議定書を実施するための関係国内法の整備を検討の上、締結を図るべきである。

## エ 暫定的特別措置

最終コメントにおいては、女子差別撤廃条約第4条1に基づく暫定的特別措置の実施を通じ、政治的・公的活動における女性の参加を拡大するための更なる取組を行うことが勧告されている。

暫定的特別措置は、積極的改善措置として基本法に位置付けられており、国や地方が策定し、及び実施する責務を有する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策に含まれている。

我が国の暫定的特別措置としては、国の審議会等への女性委員の登用について目標を設定した上で、女性委員の人数、比率等に関して定期的に調査・検討・公表を行うなどしている。また、2003年（平成15年）4月8日の男女共同参画会議において決定された「女性のチャレンジ支援について」において、社会のあらゆる分野において、2020年（平成32年）までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30パーセント程度になることを期待し、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が進められることを推奨するとされた。特に国家公務員については、当面（2010年度（平成22年度）ころまで）の政府全体の女性採用者割合の目安をI種事務系区分（行政・法律・経済）に関して30パーセント程度とすること等を内容とする各府省庁の申合せが2004年（平成16年）4月28日に行われたところである。

今後、政府は、目標を達成すべく率先して積極的な女性の登用等に取り組むとともに、民間等における積極的な取組の働きかけを行う必要がある。

## オ 女子差別撤廃条約選択議定書

最終コメントにおいては、女子差別撤廃条約選択議定書（資料１１）の批准の検討を継続することが推奨されている。

同議定書は、１９９９年（平成１１年）に国連で採択された。

同議定書については、女子差別撤廃条約締約国１７７か国のうち６２か国が、経済協力開発機構加盟国３０か国のうち２４か国が、欧州連合加盟国２５か国のうち１９か国が批准している。

同議定書が定める個人通報制度は、女子差別撤廃条約に定めるいずれかの権利を同議定書の締約国によって侵害された被害者であると主張する個人若しくは集団により又は当該個人若しくは集団に代わって行われる通報を同委員会が受理し及び検討する制度である。

我が国は、この個人通報制度について、女子差別撤廃条約の実施の効果的な担保を図るとの趣旨から注目すべき制度であるとしているが、現在のところ同議定書の批准を行っていない。これは、同制度について、司法権の独立を含め、我が国の司法制度との関連で問題が生じるおそれがあると考えられ慎重に検討すべきとの指摘もあることによるものであり、このような指摘を踏まえ、個人通報制度に関する研究会における検討等が行われている。

同研究会においては、同議定書と同様に個人通報制度を定めている「市民的及び政治的権利に関する国際規約の選択議定書」に基づき、同規約により設置された人権委員会に行われた個人通報の事例が比較的多いため、その具体的な事例を収集し、同委員会及び関係国の対応等について研究が行われている。

なお、国連総会の主要委員会の一つであり、社会、人権・人道及び文化に関する議題を扱う第三委員会においても、２００３年（平成１５年）１０月２０日に同議定書の未締約国に対して同議定書の署名・批准又は加入を検討するように促す内容を含む「女子に対するあらゆる差別の撤廃に関する条約」と題する決議が採択されており、我が国は同決議案の共同提案国となっている。

司法権の独立については、通報は、女子差別撤廃委員会が（ア）国内的救済措置が尽くされたことを確認し、又は（イ）国内的救済措置の適用が不当に引き延ばされ、若しくは効果的な救済の見込みがないと判断した場合を除き、検討されないことに留意が必要である。また、女子差別撤廃委員会の意

見及び勧告は、法的拘束力をもつものではなく、誠意をもって考慮すれば足りると考えられている。なお、女子差別撤廃委員会は、最終コメントにおいて「選択議定書の提供するメカニズムが司法の独立を強化し、司法が女性に対する差別を理解する上での助けとなる」としている。

選択議定書については、上述のとおり、女子差別撤廃条約締約国 177 か国のうち 62 か国が、経済協力開発機構加盟国 30 か国のうち 24 か国が、欧州連合加盟国 25 か国のうち 19 か国が批准しているところであり、以上を踏まえ、批准の可能性について早期に検討する必要がある。

## (2) ILO 条約

### ア 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約 (第 100 号条約)

同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約は、1951 年（昭和 26 年）に ILO で採択された。我が国は、1967 年（昭和 42 年）に批准（昭和 42 年条約第 15 号。資料 12）を行っており、ILO 加盟国 177 か国、同条約批准国 161 か国のうち 54 番目の同条約批准国である。

同条約は性別による差別なしに定められる報酬率の原則を適用することを求めており、これについては労働基準法等により担保されているとして批准が行われている（資料 13）。

今後は、男女間の事実上の賃金格差の解消を目指し、労使が取り組むための賃金管理及び雇用管理の改善方策を包括的に示した「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」（平成 15 年 4 月 22 日厚生労働省。資料 14）の周知等に引き続き取り組むことが必要である。

### イ 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 (第 156 号条約)

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は、1

１９８１年（昭和５６年）にＩＬＯで採択された。我が国は、１９９５年（平成７年）に批准（平成７年条約第１０号。資料１５）を行っており、ＩＬＯ加盟国１７７か国、同条約批准国３６か国のうち２４番目の同条約批准国である。なお、同条約については、「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」（ＩＬＯ勧告第１６５号。資料１６）が行われているところである。

同条約は雇用条件において家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること等を求めており、これについては育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）、労働基準法等により担保されているとして批准が行われている（資料１７）。

今後は、これらの取扱いについて都道府県労働局による十分な指導が行われるとともに、男性も含め育児休業及び介護休業が取得しやすい環境が整備される必要がある。

#### ウ 雇用及び職業についての差別的待遇に関する条約（第１１１号条約）

「雇用及び職業についての差別的待遇に関する条約」（資料１８）は、１９５８年（昭和３３年）にＩＬＯで採択された。

同条約については、ＩＬＯ加盟国１７７か国のうち１６０か国が批准している。

我が国は、同条約が雇用及び職業に関する広範な差別を対象としており、その批准に当たっては国内法制との整合等につき検討する必要があるとして、現在のところ批准を行っていない。

同条約のうち、特に性に基づく差別を雇用等において禁止するという趣旨については、女子差別撤廃条約の批准、男女雇用機会均等法の制定等によりおおむね対応されている。

しかしながら、同条約については、（ア）「性」に加え、「人種」、「皮膚の色」、「宗教」、「政治的見解」、「国民的出身」及び「社会的出身」という差別理由を対象としていること、（イ）職業上の訓練を受けること、雇用されること、個々の職業に従事すること及び雇用の条件という雇用及び職業におけるすべての段階を対象としていること並びに（ウ）民間企業の労働者、船

員、国家公務員、地方公務員その他すべての分野を対象としていることから、その批准については、このような差別全般についての取組が必要である。

また、同条約には、雇用等における性等に基づく差別を解消するために、使用者団体及び労働者団体の協力を求めたり、教育計画を促進したりする義務が規定されているなど、独自の内容もある。

同条約については、ILO条約のうち基本的な条約であり、上述のとおりILO加盟国177か国のうち160か国が批准しているところであり、差別全般を禁止する人権擁護のための法律の成立に努めるとともに、このような法律の成立後においては早期に批准に向けての検討を図るべきである。

#### エ パートタイム労働に関する条約（第175号条約）

「パートタイム労働に関する条約」（資料19）は、1994年（平成6年）にILOで採択された。

同条約については、ILO加盟国177か国のうち10か国が批准している。

同条約は、「パートタイム労働者」について、通常の労働時間（1週間当たりで、又は一定の雇用期間の平均により計算した労働時間）が「比較可能なフルタイム労働者」の通常の労働時間よりも短い被用者と定義している。また、パートタイム労働者が、パートタイムで働いているという理由のみによって、時間、生産量又は出来高に比例して計算される基本賃金であって、同一の方法により計算される比較可能なフルタイム労働者の基本賃金よりも低いものを受領することがないことを確保するため、国内法及び国内慣行に適合する措置をとること等を規定している。この場合、比較可能なフルタイム労働者とは、次のすべてに合致するフルタイム労働者をいう。

（ア）パートタイム労働者と同一の種類の雇用関係（有期であるか、期間の定めがないか等）を有するフルタイム労働者であること。

（イ）パートタイム労働者と同一の又は類似の種類の労働又は職業に従事するフルタイム労働者であること。（注）

（注）労働者の実態についてばらつきがある可能性があることを考慮し、比較し得る者を比較するよう意図された要件であるとされている。

（ウ）パートタイム労働者と同一の事業所に雇用されているフルタイム労働者であること。



働者であること。同一の事業所に比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、同一の企業に雇用されているフルタイム労働者であること。

同一の企業にも比較可能なフルタイム労働者がいない場合には、同一の活動部門に雇用されているフルタイム労働者であること。

一方、我が国の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム労働法」という。）は、「短時間労働者」に関して、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（期間の定めがない雇用を前提としたいいわゆる正規型の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者と定義し、短時間労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇を求めている。また、パートタイム労働法は、第3条第1項で、事業主は、その雇用する短時間労働者について、通常の労働者との均衡等を考慮して、雇用管理の改善等を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする旨を規定しており、差別の禁止を規定していない。

我が国は、主として次の点から現在のところ同条約の批准を行っていない。

（ア）同条約とパートタイム労働法とでは比較対象とする労働者の範囲が雇用関係等において基本的に異なること。

（イ）同一の事業所又は企業に比較可能なフルタイム労働者がいない場合に、我が国においては、労働条件に関する団体交渉が産業レベルで行われていないこと等から、同条約の求めるように他企業の労働者を比較対象とすることは困難であること。

今後は、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡を考慮した処遇の考え方を浸透・定着させるとともに、パートタイム労働者と比較可能なフルタイム労働者との均等な待遇の確保に向け、法的措置も含めて検討を行うなど我が国のパートタイム労働施策に関する法令等に同条約の趣旨と同様の内容をできる限り反映させることが必要である。

また、これと関連して、「同一価値労働同一賃金」については、その理解が多様であることから、その意義・内容に関する合意の形成を図る必要がある。

## オ 母性保護に関する条約（第183号条約）

「母性保護に関する条約」（資料２０）は、２０００年（平成１２年）にＩＬＯで採択された。

同条約については、ＩＬＯ加盟国１７７か国のうち９か国が批准している。我が国は、主として次の点から現在のところ同条約の批准を行っていない。

（ア）同条約においては、産前産後休業中における給付の水準は従前所得の３分の２を下回ってはならないこととされているが、我が国においては、産前産後休業中に支給される健康保険上の出産手当金は従前所得の６０パーセントであること。

（イ）同条約においては、産前産後休業の終了時に原職又は原職相当職への復帰の権利を保障されるとされているが、我が国においては、これを担保する規定が存在しないこと。

（ウ）同条約においては、哺育休憩について労働時間として報酬を与えるべきこととされているが、我が国においては、有給とするか否かは労使に委ねられていること。

今後は、我が国の母性保護施策に関する法令等に同条約の趣旨と同様の内容をできる限り反映させることが必要である。

特に産前産後休業の終了時における原職等への復帰の権利を保障することについては、厚生労働省が開催した男女雇用機会均等政策研究会において、調査を行った諸外国では、妊娠、出産等に基づく不利益取扱いに関して解雇以外の不利益取扱いをも規制していること、育児・介護休業法で、育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由とする不利益取扱いが禁止されていることとのバランスがとれたものとなる必要があることなど、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いを検討するに当たっての留意点が整理されたところである。

また、産前産後休業中における給付を引き上げること及び哺育休憩について報酬を与えることについては、働く女性が安心して妊娠、出産及び育児を行うことができる環境を整備していくことは重要であるという見地から、幅広く、かつ、前向きに検討することが必要である。