

◆ ◇ 家事労働者のディーセント・ワーク ◇ ◆  
◆ ◇ (Decent Work for Domestic Workers) ◇ ◆

2008年3月に開かれた第301回ILO理事会は、国際労働基準の策定に向けた二回討議手続きで「家事労働者のディーセント・ワーク」を2010年の第99回ILO総会の議題に取り上げることを選択しました。結社の自由、差別禁止・平等、強制労働など就労に係わる基本的な原則及び権利に関するものを中心に、労働者一般に適用される国際労働基準は適用除外がされていない限り、家事労働者にも適用されるものの、家事労働者を特に対象とした条約・勧告はまだありません。この労働者群に特に注目する必要性はILOの場でも古くから指摘されてきました。家事労働者は途上国では労働力のかなりの割合を占めていますが、加えて近年、先進国でもその数が増大を見せている中、基準策定に向けた討議が今回初めて行われます。

家事労働は家庭が機能するのを助けるだけでなく、家庭外の経済が機能するのを助けてもいます。家事労働者の大半が女性であり、世界的に女性が従事する最も古く最も重要な職業の一つとなっています。家事労働は家族の構成員が無償で行う作業を代行するに過ぎないものとして低く見られがちで、ほとんどの使用者が一般世帯であることからその労働は目に見えにくく、多くの場合、労働関連法規の適用対象外に置かれています。家事労働はディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)が深刻に欠如している労働形態であると言えます。

家事労働者が直面する問題の多くがその職業の特殊性と性格、そして国際法及び各国法規においてその特徴の重要な側面に十分光が当てられていないことに由来しています。就労に係わる基本的な原則と権利をむ基本的な人権の侵害に特に弱いとの事実、そして雇用取り決め、報酬形態、労働時間その他の労働条件における特殊性は、家事労働者の状況に合った特別の基準を要請しています。最近、多くの政府が家事労働者の法的保護の改善に向けた措置を講じるようになってきています。この分野における国際労働基準の策定は、そのような政府や労使が活用できる、政策・慣行に関する時宜を得た適切な手引きを提供するだけでなく、すべての人へのディーセント・ワークの促進において取り残されている重要な部分に対処することを意味するものでもあります。

## 1. 家事労働: 多面的でありながらグローバル

### 1.1. 家事労働者とは

家事労働者は個人の家庭において典型的な女性の仕事、男性の仕事とされるような一連の家庭的責任を賃金と引き換えに提供します。メイド、家事使用人、自家用車運転手、ベビーシッター、介護人、執事、乳母、住み込みの家庭教師や看護人、料理人、清掃員、庭師、ガードマンなど、使用者の家庭で家事やケアなど使用者のための利潤創出活動以外の多様な活動に従事する人々がまれます。さまざまな名称で呼ばれるこれらの職業をすべての働く人々の状況改善を責務とするILOの活動対象範囲にむため、ILOでは家事労働者と総称しています。

家事労働の職場は個人宅であり、その仕事は一般的な労働市場の仕事とは考えられていないもので、料理、掃除、子どもの世話、高齢者の世話、障害者の世話、ペットの世話など、最初は確かに定めておらず、時間と共に変わる可能性がある一連の作業で構成されています。家事労働は全世界的に見られます。圧倒的多数を女性が占め、その多くが移民労働者ですが、庭師やガードマン、運転手などの職たでは男性も見られます。

家事労働の提供形態はさまざま、フルタイムの場合もあればパートタイムの場合もあり、一人の雇い主に専属でサービスを提供する場合もあれば複数の雇い主を掛け持ちする場合もあり、住み込みの場合も通いの場合もあります。使用者から直接給与を受け取る場合もあれば、家事代行サービスや紹介所を経由する家政婦・看護師などのように、認可された機関から給与を受け取り、個人家庭に派遣されてサービスを提供する場合もあります。

一般的に言って、法に規定される家事労働の基本的な判断規準は、それが家庭内で行われることに置かれています。加えて、家庭内で実施されることもある商業活動または専門的な活動への補佐業務を除外することによって家事労働の非利潤的な側面の捕捉が試みられています。具体的な職業名では表1のようなが見られます。

### 1.2. 近年増大を見せる家事労働

ILOの定める国際標準職業分類(ISCO)では、統計上、家事労働は大分類5(商業施設、個人世帯における労働者)と大分類9(初級の職業)に分類されています。家政婦や料理人などは小分類512、家庭をベースとして個人に介護を提供する労働者や子どもの世話をする労働者などは小分類513、家事手伝人及び関連のヘルパー、清掃人、洗濯人は小分類913に分類されます。

国によって家事労働についての統計上の定義が異なり、無申告労働も多いために正確な比較可能データは得られませんが、控えめな見積もりでも家事労働者は世界全体で1億人を超え、最大の保護されていない労働者群を形

成しています。得られるデータからは家事労働は労働力の相当部分を占め、途上国では全就業人口の4-10%、先進国でも1-2.5%を占めていることがされています。幾つかの国について得られる、雇い人のいる個人世帯という形で見た家事労働の規模は表2のようになっています。

家事労働者の圧倒的多数が女性であり、総就業人口の相当部分を形成しています。家事労働者の構成は国や時代によって異なるものの、その数は至る所で増大し、この傾向が続く可能性が高いことがされています。これには、以下のような要因から育児・介護といったケア労働に対する需要が近年世界的に増大していることが寄与しています。

- ・女性の労働力率の上昇
- ・労働強度や作業組織の変化
- ・社会の高齢化
- ・国家によって提供されるケア・サービスの縮小
- ・仕事と家族の調和に向けた政策の欠如又は不十分性
- ・国際労働力移動の女性化

過去30年間に移民家事労働者の数は増大し、欧州や湾岸諸国、中東といった幾つかの地域では、現在、家事労働者の大半を女性移民労働者が占めています。先進国と南米で最近増えているもう一つの現象は、複数の使用者のもとで働く家事労働者や通いの家事労働者の割合の上昇です。年齢で見ると、低い層も高い層も見られます。例えば、ガーナでは個人世帯に使用される労働者の大半を15歳の最低就労年齢を上回る子どもが占めることが報告されており、アビジャン(コートジボワール)のある研究では下位中流階級で20歳未満の少女の労働に頼る傾向があることが報告されています。一方、南米南部では家事労働者の大多数を29-49歳の年齢層が占め、ヨルダンでは移民家事労働者の7割が30歳以上となっています。

## 2. 家事労働の特殊な労働条件

家事労働の社会的・経済的重要性は高まってきているものの、これは伝統的に最も不安定で低賃金ながら保護されていない就業形態の一つであり、その状況は今でも変わっていません。子どもや移民労働者は住み込みで働く場合が多く、言葉による暴力や肉体的暴力に特にさらされやすく、虐待や搾取の事も多く報告されています。家事労働者に対する暴力はしばしばマスコミでも取り上げられ、最悪の場合には自殺や殺人といった命にかかわるケースも発生しています。

家事労働は多くの点で他の種類の労働と異なっています。

### 2.1. 自宅が職場

多くの国で有給の家事労働が一つの雇用形態であることはほとんど認識されていません。家事労働は個人の自宅で提供されるため、労働監督のような従来の管理メカニズムが踏み込むのは困難です。雇う人と雇われる人の間の距離が近く、感情的な愛着も伴うため、雇用関係との境界が曖昧になり、処遇が裁量的になる場合があります。

#### ◎特に懸念される労働者の種類: 住み込み家事労働者

家事労働者に特徴的な労働形態の一つに住み込みで労働が提供される場合が多いことが挙げられます。この場合、ただ1人の使用者に労働を提供する場合が多く、雇い主の家庭がそのまま家事労働者の職場兼家庭となり、プライバシーの問題が発生します。住み込みの家事労働者と移民家事労働者は職場におけるさまざまな形態の虐待に特に弱く、最悪の場合には死に至ることもあります。言葉による暴力や身体的虐待、セクシュアル・ハラスメント(性的嫌がらせ)や暴行も多く報告されています。

住み込みの場合には労働時間の問題も挙げられます。夜間労働は一般的であり、働いていなくても使用者が定めた特定の場所にずっと待機していることが求められるなど常に呼び出しに応じられる状態にあることが期待されます。長時間労働や継続的に働くことができる状態にあることが期待されるなど、労働時間の取り決めによっては安寧が脅かされることとなります。

#### ◎特に懸念される労働者の種類: 移民労働者

社会的保護に関するものを中心に、移民家事労働者は待遇上、その国の労働者と差別されています。イスラエルなど多くの国が移民家事労働者の就労条件を就労許可にされた雇い主と結びつけているため、雇用の喪失は就労許可の喪失につながります。移民家事労働者に雇い主の自宅に住むことを求めている国もあります。マレーシアとインドネシアの二国間覚書に規定されているように、管理形態の一つとして使用者が旅券を取り上げることが許されている場合もあります。認可されていない斡旋業者に搾取される可能性もあります。個人の自由を制限され、強制労働の被害者となる危険もあります。

移民家事労働者は国の一般的な保健医療制度の対象から自動的に除かれる可能性があります。法上または事実上、妊娠やHIV(エイズウイルス)感染はしばしば労働者の解雇につながります。

## 2.2.過小評価される労働と報酬

家事労働は伝統的に女性が無償で担ってきた労働を反映しているため、誰にでもできるような非熟練労働で、価値がなく、生産経済の外にあるものと見なされがちです。家事労働者は低賃金が一般的で、無給の場合や規則的に支払われない場合が多いこともこのことから説がつけます。その上、家事労働者は一般に平均より教育水準が低く、社会的に不利な層に属する女性で構成されてきたことが、賃金の引き下げ圧力を持続させることになっています。

家事労働は低く見られ、家事労働者の交渉力は限定的です。ほとんど当然のこととして、その賃金は使用者が労働市場で稼ぐ額よりも低くなっています。しばしば賃金は管理形態の一つとして用いられ、約束より低い賃金の支払いや支払いの遅れも一般的です。何年にも及ぶ労務提供期間の最後まで賃金が支払われないこともあり、業務の過程で発生させた損害が給与から差し引かれることもあります。家事労働の取り扱いが他と異なっていることを具体的に示すとして、現物給与が多い歴史的な傾向が挙げられます。食事や住まいの提供は典型的に支払いの一種と見なされています。ただし、表3に示すようにこの慣行を禁止している国もあります。

家事労働者の間で性別と国籍に基づく賃金差別が存在する証拠も見られます。例えば、フィリピン人家事労働者の報酬はマレーシアではインドネシア人よりも高く、ヨルダンではスリランカ人やエジプト人よりも高くなっています。

## 2.3.交渉力の欠如

人の目の届かない個人の自宅の中で働いていることから家事労働者は目に見えず、何が妥当な要求または許容できない待遇に関して助言や支援を求められる同僚もいない孤立した状況にあるため、交渉力も限られています。移民労働者の場合には、しばしばその国の言語も満足に話せず、頼るべき家族や支援ネットワークも存在しないため、一層孤立することになります。

低賃金や先の見通しがきかないことが多い家事という仕事の性格などに加え、このことは、家事労働者の動員とより良い労働条件を求めての組織化を難しくしています。同時に、職場が一般家庭であることから、労働組合の伝統的な組織化戦略では家事労働者の特殊な状況に対処するには不十分であることが証されています。家事労働者が何とか組織化に成功したとしても、労働協約を締結する権利を行使するにはさらなる国内法上の障害が存在します。

## 3.家事労働に係わる法の現状

家庭の外で経済が機能するためには家事を担う労働が欠かせないにもかかわらず、たいていの場合家族の構成員が無償で提供する家事労働は労働と認識されにくくなっています。実質的にも法上でも労働法の保護の対象からくまたは部分的に除外され、国の規範ではなく、家庭内での労働に関する強い文化的規範にせられています。

しかし、多くの家事労働者がディーセント・ワークを否定されています。過度の長時間労働、低賃金、不十分な社会的保護からセクシュアル・ハラスメント、身体的その他の形態の暴力に至る労働基本権その他の人権侵害といった家事労働者の不公正な処遇にILO総会は繰り返し注意を喚起してきました。数多くの調査研究によって指摘されているこの状況の主な原因の一つに、あまりにも多くの国で家事労働者が労働法規の適用対象外となっており、したがって労働監督、労働者 体による保護、使用者の規制が及ばないことが挙げられます。

例えば、家事労働者に提供される、安全で健康な妊娠・出産の確保、出産休暇時の所得補填、出産後に仕事に復帰する権利といった種類の保護は限定的です。妊娠した家事労働者の解雇を許す法のある国もあります。それを違法とする国でも妊娠に関連した解雇は依然として見られ、それも他の労働者に比べて家事労働者の間では一層頻繁であることを推測させる証拠もあります。

家事労働者はほとんどの国で労働安全衛生法規の適用範囲から除外されていますが、これは、家庭は安全で脅威がないとの誤った概念に基づいています。保健医療や年齢に基づく年金受給資格がすべての人に平等に提供される一般的な社会福祉制度のもとでは社会保障給付 を享受できる可能性は高まるものの、家事労働者に失業保険を適用している国はほんの少数です。

### 3.1.労働法規

幾つかの国について見た、家事労働者への労働法規の適用状況は表4のようになっています。

### 3.2.最低賃金

表5のように、多くの場合、家事労働は最低賃金の適用対象から除外されていますが、2002年に約100万人の家事労働者が適用対象となるような最低賃金制を導入した南アフリカや、ILOの助言を入れて、政府が一方的に最低賃金水準を決定するのではなく、家事労働者の雇用条件を話し合う三者構成の賃金委員会を新設したウルグアイなどの興味深い展開も見られます。

### 3.3.労働時間

一般に適用される労働時間に関する基準と家事労働者に関するものには大きな違いがあります(グラフ参照)。住み込みの場合特に、家事労働者の労働時間の規制は困難です。家事労働者の労働時間を規制し、残業手当を定める国は少数で(イスラエル、オーストリア、フランス、南アフリカ等)、日本を含む71の調査対象国のほぼ半分が家事労働者の通常の労働時間に上限を設けていません。家事労働者と他の労働者の労働時間の上限を同一に設定する国も45%以上あるものの、約半数の国が他よりも長い労働時間を家事労働者に許しています。週当たりの休息期間を1-2日と規定する国は58%に及ぶものの、40%の国に休息期間の規定がありません。夜間労働に具体的な上限を規定していない国は83%に及ぶものの、残りの国では大半が8時間の上限を定めています。

### 3.4.社会的保護

社会給付が家事労働者に及ぶか否かにおいては大きなばらつきがあります。家事労働は危険な労働ではないと見なされ、労働安全衛生法規から除外されることもしばしばです。家庭が職場と認められない限り、家事労働者の職業上の安全と健康の達成は困難です。さらに、オランダの労働組合から懸念が表されたように、複数の使用者の下で働く家事労働者は社会給付の受給資格の点で困難に直面しています。

住み込みの家事労働者の場合、雇い主の家庭がそのまま自分の家庭ともなるため、プライバシーの問題があります。これに関しては、「妥当な量のプライバシー」を求めるだけの国(例えば、シンガポール)もあれば、家具付きで衛生的な個人用の住まいの提供を求めている国(例えば、アイルランド、フランス、カナダ・ケベック州)もあります。

母性保護については、表7に示すようにほとんどの国で法上、出産休暇が適用されますが、実施上の問題があります。

### 3.5.法の改善

家事労働者にとってディーセント・ワークが現実のものとなるためには、その特殊性が認められ、理解される必要があります。家事労働者の特別の状況に合わせて規則を工夫することによってこの特殊な状況に取り組もうとの法及び政策的な試みの動きが多くで見られるようになってきています。

最近、家事労働者に対する法の適用において革新的な動きが生まれてきています。フランスの個人雇い主被用者の全国的労働協約には契約条件の手引きも含むモデル契約が付属され、その遵守が求められています。契約法の諸要素を規制メカニズムと組み合わせる試みはイタリアなどでも見られます。香港では家事労働者は一般的に適用される雇用条の対象となっており、結権が認められています。スペインの国王令第1424/85号は家事労働を別個の雇用・社会保障規則で司るべき特別の雇用関係と見なしています。韓国では結社の自由、団体交渉、団体行動を含む基本的労働基準は憲法で謳われており、1997年3月27日付労働組合・労働関係調整法のもと、家事労働者の連合体が登録されています。南アフリカでは1997年雇用条件基本法で家事労働者に斡旋、調停、仲裁手続きの利用機会が提供され、2002年の同法の改正によってさらに、家事労働特有の雇用条件と最低賃金について定める拘束力のある部門別決定が施行されました。インドの2008年未組織部門労働者社会保障法は家事労働者も含むインフォーマル・セクター労働者の年金、母性保険、総合保険、健康保険について規定しています。レバノンでは2006年に出された労働省決定第16/1号によって、移民家事労働者の状況を調べて、個別の保護法案を準備することを任務とする全国運営委員会が設けられました。

## 4.家事労働者のディーセント・ワークに向けて

### 4.1.労働の公式化

有償の家事労働の特殊性の一つに、それがしばしば雇用以外のものと見なされる点があります。家事労働者は「家族の一員のようなもの」と言われることも一般的で、実際、国によっては、より良い生活や教育の提供を期待して親がより裕福な遠い親戚などに託した子どもが家事労働者になる傾向があります。

正式な雇用関係の確立は労働法の適用に向けた第一歩です。雇用契約の存在はしばしば正式な雇用関係の確な印と見なされています。ボリビア、ブラジル、コスタリカ、ニカラグア、グアテマラ、パラグアイ、スペイン、ベトナムなどでは、契約は口頭でも書面でも良いとされています。ペルーやスイス・ジュネーブ州など、拘束力のないモデル契約の提供を開始したところもあります。

国境を越えた家事労働の提供の場合、契約書を求める国もあれば(タンザニア、インドネシア、カナダ・ケベック州、香港、シンガポール等)、家事労働者の母国語に契約書を翻訳することを求める国(例えば、フィリピンとカタールの二国間覚書)もあります。

使用者の定に関しては、多くの国が自然人であることを求めています。家族全体を含む国もあります(ブラジル、ブルガリア等)。家事労働を行う者を雇う何らかの人と定して、直接または間接的に報酬の支払いについて責任を持つそのような人の代理人やマネジャー、代表者、斡旋業者を含むバルパドスのように、定がより幅広い国もあります。医

療産業の公認の第三者を含む米国・カリフォルニア州のように使用者に第三者を含む国や国が仲介業者として機能するところもあります。

家事労働の公式労働化に向けて講じられている策の一つに家事サービス小切手制があります。フランス(1993年)、カナダ・ケベック州(1998年)、スイス・ジュネーブ州(2004年)などで採用されているこのシステムは、家事サービスをチケット制にして支払い手続きを簡便化し、法定控除額の算定を容易にすることによって、複数の使用者にサービスを断続的に提供した場合などをカバーし、家事労働者の社会保障受給資格を改善すると共に、最低賃金の支払いが確保されるよう工夫しています。

#### 4.2. 結権・体交渉権の行使

結社の自由及び結権の保護について規定するILO第87号条約は家事労働者にも適用されます。しかし、労働者が個々の家庭で孤立していること、劣悪な労働条件と低賃金、自分たちの体のための資金・資源が限られていること、労働組合組織率が低いこと、使用者団体の組織率が低いこと、体交渉権が認められていないこと、体が正当な代表体として認められていないことといったように、権利の行使には困難がつきまっています。例えば、ブラジル・カンピナス市の労働裁判所は2004年に、家事労働は商業的活動でも生産的活動でもなく、したがって、使用者を組織化の目的上の「企業」と分類することはできないとして、家事労働者の組合と使用者の間で締結された労働協約を取り消す決定を下しました。

世界中で家事労働者は被用者としての自らの地位を自覚するようになり、労働条件の改善及び自らの労働に対する敬意を求めて団結し、基本的な権利を主張し始めています。ブラジルでは早くも1936年にサンパウロ州で初の家事労働者の団体が結成され、1997年には35の組合が加盟する家事労働者全国連合(FENATRAD)が設立されました。中南米・カリブには13カ国の体が加入する家庭内労働者総連合(CONLACTRAHO)が誕生し、家事労働者の視認性をあげ、権利を促進することを目指し、他の労働組合とも積極的に協力を進めています。全インド家事労働者組合(AIDWU)は、最低賃金、賃金支払い、週休、年休に関する法及び家事労働者登録簿を導入する法を求めてロビー活動を展開しています。1988年から香港で活動しているアジア家事労働者組合(ADWU)の組合員の国籍はフィリピン、タイ、インド、インドネシア、マレーシア、ネパール、パキスタン、スリランカと多彩です。米国のメリーランド女性連合はすべての労働者の状況改善に向けて職場協同組合の設立を進めていますが、家事労働者もその対象に含まれています。

家事労働者に手を差し伸べる労働組合も増えてきています。カナダでは2008年に、全米鉄鋼労組(USW)と移民労働者の体であるミグランテ=オンタリオが独立労働者体を結成しましたが、この一部門としてオンタリオ州の家事労働者も代表されています。2006年にはマレーシア労働組合会議(MTUC)とインドネシア労働組合会議(ITUC)の間で2年間の移民労働者パートナーシップ協定が結ばれました。国際食品労連(IUF)、国際公務労連(PSI)、ユニオン・ネットワーク・インターナショナル(UNI)は国際支援ネットワークの「家事労働者へ保護を！」事業を立ち上げました。国際労働組合総連合(ITUC)、コスタリカのレールム・ノヴァールム労働者総連合、ニカラグアのサンディニスタ労働者総連合は2006年に移民のための労働組合支援センター設立に向けた協力協定を締結しました。スリランカでは全国労働者会議(NWC)がヨルダン労働組合総同盟を含む受入国労働組合と協力協定を結んでいます。

#### 5. ILOの取り組み

##### 5.1. 古くからの懸念事項

家事労働問題はILOにとって新しいテーマではなく、総会や理事会で何年も前から議論されてきました。基準設定の必要性も幾度となく表現されてきました。

有給休暇条約(第52号)の審議を行った1936年のILO総会は、この条約が家事労働者に適用されない事実を考慮し、この問題を将来の総会の議題候補とすることを理事会に要請しました。そして、総会で審議する際には、家事労働者の他の雇用条件が国際規制の対象となり得るか否かも同時に検討することも求められました。1945年の総会は、「子どもが自らの家族以外に提供する家事サービスについても、他の非工業的職業同様、その入職について規制することに注意を払うべき」と考え、子どもと若年労働者の保護に関する決議を採択しました。この決議はまた、「子どもがその維持作業のために働く雇い主の家族のもとにその子どもを置くことまたは準養子縁組に基づくその移動を伴う雇用形態を撤廃する特別の努力」を求めています。

1948年の総会では家事労働者の雇用条件に関する決議が採択されました。総会は「今こそこの重要な主題を徹底的に議論する時期が到来した」として、「家事労働者の地位と雇用の問題全体を総会の早い会期の議題に盛り込むことの望ましさ」について理事会の検討を求めました。

1965年に総会は新たに家事労働者の雇用条件に関する決議を採択しました。この決議は、社会正義に必要な自尊心と尊厳に匹敵するような最低限の生活水準を家事労働者に確保するような保護の基本的な諸要素をこれらの人々に提供する緊急の必要性に注意を喚起しています。総会はとりわけ、国際文書の採択を目指し、家事労働者の雇用条件の問題を総会の早い会期の議題に取り上げられることを検討するよう理事会に提案しています。

2003年に出されたILOの調査研究結果は、家事労働は主として女性が従事していること、児童労働が広く用いら

れていること、そして家事労働の大きな部分が移民労働者で構成されていることを確認しました。ここでらかにされた主な問題として、労働時間、賃金、労働量と休息期間、社会保障の適用、肉体的及び性的虐待、人材斡旋業者による虐待、契約条件が挙げられています。劣悪で搾取的な労働条件に加え、家事労働者がしばしば労働組合を結成する権利を否定されていることも指摘されました。

2004年の総会で採択された移民労働者に関する一般討議の結論においても移民家事労働者の保護の必要性が再び支持されました。2004年の総会のフォローアップ活動として2006年3月の理事会で採択された「労働力移動に関する多国間枠組み」は拘束力のない幾つかの原則を列挙しており、そのうちの二つが特に家事労働者に言及しています。

労働者団体及び非政府組織も昔から家事労働に関する特別の国際文書の必要性を指摘してきました。

## 5.2. 技術協力と調査研究

家事労働者に関するILOの技術支援はアパルトヘイト(人種隔離政策)時代の南アフリカで始まりました。アパルトヘイト体制のもとで労働法及び社会保障法の対象から除外されている労働者群の中で家事労働者に特に注目し、アパルトヘイトの時代が終わってからもILOは公務員や農業労働者と共に家事労働者にも法の適用を広げるよう求めました。ここからILOは、移民労働、強制労働、児童労働という三つの懸念分野に焦点を当て、家事労働に対する活動を他の諸国にも広げていったのです。

1965年の総会決議を受けて家事労働者の現状に関する調査研究が初めて世界規模で実施され、1970年に報告書が刊行されました。報告書は、家事労働者の法的保護と社会的保護の欠如、搾取にさらされている実態、そしてほとんどの国でその正当な利益と福祉が長く無視されてきたことを明らかにしました。

家事労働者のニーズや関心はしばしば目に付かず、政策議論に十分に組み込まれていないため、ILOの活動の重点はまず家事労働者に関する啓発活動を通じてその可視性を高めることに置かれています。啓発活動の一環として調査研究が行われ、その結果を広く普及させることに努力が注がれました。例えば、2004年に発表された中東の家事労働に関する一連の研究は、家事労働の規模や採用のプロセス、雇用契約、労働者とその使用者について相当のデータを生成しました。パラグアイやガーナ、フィリピンなどでも簡易評価研究が実施され、関連する活動としてこの分野の研究者の能力構築も行われました。例えば、アジアで実施されたプロジェクトでは、教育訓練を通じた搾取的な子どもの家事労働の予防と撤廃に関する研修ワークショップが開かれました。

家事労働は本格的な技能、資格、訓練を必要としない「女の仕事」の一形態であるとの古くからの認識を改めるため、ILOは家事労働の価値を声高に訴えています。例えば、就業能力と市民権の行使能力の向上を最終目標に技術・職業訓練政策の改善を図っているアルゼンチンのフォームイェール・プログラムでは、家事労働者に求職技術と家事業務に関する訓練が提供されました。ブラジルではパイア州のディーセント・ワーク課題と家事労働者市民権計画を通じて、家事労働者の統合的な社会・職業資格の促進、教育向上、家事労働の公式化、家事労働者への社会的保護の拡大などを含む戦略が促進されています。

活動の2番目の重点は、法の欠陥に対処し、施行上のギャップを克服することに置かれています。例えば、コスタリカではILOのプロジェクトの一環として、家事労働者体(ASTRODOMES)が労働者の権利と社会保障の権利に関する情報普及に努めています。レバノンの女性移民家事労働者の権利促進プロジェクトでは、移民労働者にも労働者の権利を享受する資格があることが広く認められること、そして人材斡旋業者と家庭を規制する仕組みの設立に向けた活動が進められています。

活動の一環として権利に根ざした取り組みが促進されています。アジアの強制家事労働プロジェクトの見直しにおいて提案されたこの手法に基づき、家事労働者に自らの権利について知らせ、権利を主張するように力を付けさせ、警察や省庁、人材斡旋業者などの職務関係者が自らの務を履行するよう奨励することに焦点を当てています。この手法は他のプロジェクトにも組み込まれ、啓発、助言、支援、制度改革を通じた家事労働者の法的保護の改善が試みられています。例えば、大メコン河地域のあるプロジェクトでは、タイとフィリピンの家事労働者に法的支援と権利教育が提供されています。

第3の重点は家事労働者の結促進です。家事労働者の結を促進することがこれらの人々の地位改善には必要不可欠であるとの認識から、この目標に向けた数々の取り組みが展開され、貴重な経験と識見が構築されてきました。労使体の能力構築や組合設立支援といった実際的なサポートに加え、得られた情報と経験を交換する場も随時開設しています。

## 5.3. 国際労働基準

例外的に除外されていない限り、家事労働者は現在ある国際労働基準の対象となっていると考えられています。除外を許す規定が含まれる条約には表8のようなものがあります。

このほかにも例えば、1949年の賃金保護条約(第95号)でも批准国は家事労働に使用される人々を適用対象か

ら除外することが許されています。1973年の最低年齢条約(第138号)にもこのような事力条項があり、例えば日本は家事労働者を適用対象から除外しています。母性保護条約(第183号)は非典型的な形態の従属労働をむすべての女性被用者に適用されることを意図していますが、関連の代表的な労使 体との協議の上、限られたた類の労働者を条約の適用対象から完全にまたは部分的に除外することを許しています。条約勧告適用専門家委員会はこの点で、2004年に、農業、在宅形態の労働者、家事労働者の母性保護は依然として取り残されていると指摘しています。条約勧告適用専門家委員会は、安全衛生条約、1982年の雇用終了条約(第158号)、1947年の労働監督条約(第81号)の家事労働者の保護に向けた適用に関しても同じような懸念を表 しています。

家事労働の特殊性と就労事情を考慮に入れた特別の規則を制定する必要があります。2010年の総会で行われる第一次討議ではまず、基 準設定の是非とその形態についての話し合いが行われ、それをもとに作成された基準案に対する加盟国政労使からの意見を勘案して策定された最終案が翌年の総会に提出されて審議の上、最終的な決定が下されます。第一次討議を前に加盟国に送られたアンケートの結果は、既に大多数の国が家事労働者のディーセント・ワークに関する国際労働基準の策定に賛成していることをしています。

家事労働者のための国際基準が実効性を持つためには、既存のILO基準で家事労働者に既に与えられている保護を再言すると同時に、その特殊な雇用関係を認識し、家事労働者の権利を現実のものとする具体的な基準を定める必要があります。ILOが家事労働者のためのディーセント・ワークに関する基準審議を行う決定を行ったことは、ディーセント・ワークをすべての人へというILOのディーセント・ワーク課題に まれる、かつてはその構成員の外にあると見なされていた労働者を活動の主流に持ってくるというこの機関の公約を反映しています。この決定は家事労働者が真の労働者であることを認めると共に、グローバル化経済における家事労働者の圧倒的多数が女性であるという事実を考慮に入れたものでもあります。