

女性の地位



情報 No.31

主 要 内 容

- 1 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の成立
—— 介護休業制度の法制化 ——
- 2 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者
団体への要請等について
- 3 女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口設置について
- 4 2020^{テレホン}テレフォン事業実施地域の拡大
- 5 女性の地位指標に関する研究会報告（概要）
- 6 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ — 総理府 —
- 7 第39回国連婦人の地位委員会
- 8 第4回世界女性会議
- 9 第82回ILO総会における家内労働に関する討議について
（第1次討議）
- 10 ILO156号条約の批准について

1995年10月
労働省婦人局

目 次

1	育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の成立	1
	— 介護休業制度の法制化 —	
2	女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体 への要請等について	6
3	女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口設置について	10
4	フレ－フレ－ 2020テレフォン事業実施地域の拡大	11
5	女性の地位指標に関する研究会報告（概要）	15
6	国の審議会等における女性委員の参画状況調べ — 総理府 —	27
7	第39回国連婦人の地位委員会	31
8	第4回世界女性会議	34
9	第82回ILO総会における家内労働に関する討議について（第1次討議）	40
10	ILO156号条約の批准について	43

1 育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の成立 —— 介護休業制度の法制化 ——

第1 経 緯

介護休業制度の法制化、育児や介護を行う労働者に対する支援措置の実施等を盛り込んだ育児休業等に関する法律の一部を改正する法律が本年6月5日に成立し、同月9日に平成7年法律第107号として公布され、10月1日から施行されることとなった。また、衆議院における法案の修正により、介護休業制度等について施行（平成11年4月1日）前の早期導入の努力義務が事業主に課せられることとなったため、介護休業制度等に関しては平成11年4月1日から施行される労働省令等も10月1日の施行に併せて明らかにする必要が生じた。

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の施行に伴う関係政省令案要綱等については、7月19日に婦人少年問題審議会に対して、同月25日に中央職業安定審議会に対して、諮問し、同月28日に概ね妥当である旨の答申を得た上、政令については、9月8日に、省令等については、同月29日にそれぞれ公布又は告示されたところである。

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律の概要については、1995年2月号No.30を参照していただくこととして、以下では、改正後の育児休業、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及び育児休業、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施行規則等を踏まえた介護休業制度等の内容について詳しく紹介することとする。

第2 介護休業制度の内容

1 介護休業制度の概要

- (1) 労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、要介護状態にある対象家族（配偶者（事実婚を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む。）、配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができ、この場合、事業主は、労使協定で介護休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができない。
- (2) 労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由とする解雇を禁止する。

2 介護休業制度の具体的内容

(1) 対象労働者

介護休業をすることができる労働者は、日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く労働者である。

また、事業主は労働者からの介護休業申出があったときは、原則としてそれを拒むことができないが、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、事業所の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち介護休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの休業申出があった場合は、拒むことができる。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

ロ その他介護休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として労働省令で定めるもの

この「労働省令で定めるもの」としては、

① 3月以内に雇用関係が終了する者

② 週所定労働日が少ない（2日以下）者

としている。

なお、育児休業制度においては、労使協定により、事業主が休業申出を拒むことができる者として、配偶者が子を養育できる労働者が掲げられているところであるが、育児の場合と異なり、介護については必ずしも1人で介護できるとは限らないことなどから労使協定で対象外とすることができるものとはしないこととしたものである。

(2) 要介護状態

介護休業は、要介護状態にある対象家族について取得することができるが、この「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、労働省令で定める期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

これは、常態的かつ継続的に日常生活を営むための便宜の供与を必要とする状態をいい、具体的には歩行、排泄、食事、入浴等に関し、どれだけ他人の介助を必要とするか又は痴呆等によりもたらされる危険防止等のための監視をどれだけ必要とするか、いかえればどの程度自分で身の回りのことなどができるかというADL（日常生活活動）の評価をみて判断することとしている。

また、「要介護状態」の証明方法としては医師、保健婦等によるもののほか、同僚等第三者の申立書の提出等様々な方法が可能であるが、基本的には労使によって決定した方法に委ねることとする。

なお、「労働省令で定める期間」は、日常よく罹患し得るもので、かつ、短期間で回復することが明らかな傷病によって看護が必要となる状態を除外する趣旨から、一般職非現業国家公務員の介護休暇の制度をも参考として、2週間以上の期間としている。

(3) 対象家族

介護休業の対象となる家族は、配偶者（事実婚を含む。）、父母及び子（これらの者に準ずる者として労働省令で定めるものを含む。）並びに配偶者の父母である。

これは、介護休業制度を導入している企業の制度の内容をみると、配偶者、本人の父母及び子供を範囲に加える割合が非常に高く（いずれも9割を超えている）、次いで配偶者の父母を範囲に加える割合もかなり高くなっており（8割強）、その次は祖父母で4割程度となっていること（労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」）、さらに、実際に介護休業制度を利用した労働者と介護の対象となった家族との続柄の割合をみると、これら4者で93%に達していること（労働省「介護を行う労働者に関する措置についての実態調査」（平成3年））から、法で義務づける対象家族の範囲としては、これら4者を基本とすることとしたものである。

なお、「労働省令で定めるもの」は、親同然・子同然とは何かということ及び労働者本人による介護の必要性の程度を考慮して、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫としている。

(4) 期間、回数

介護休業の期間及び回数は、連続する3月を限度とし、1人につき1回である。

連続する3月としたのは、

イ 介護休業制度は、家族による介護が止むを得ない場合の緊急的対応措置であり、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間として3か月程度の期間が必要と判断されたこと

ロ 既に介護休業制度が導入されている民間の事業所において実際に介護休業を取得した者の大部分は3か月以内に復帰していること（労働省「平成5年度女子雇用管理基本調査」）等による。

また回数については、対象家族1人につき1回は最低限確保することとし、再発した場合など1回を超えて介護をする必要が生じた場合については、労使間の話し合いにより妥当な解決が導かれるよう必要な努力を促していくこととしたものである。

(5) 介護休業申出の方法

介護休業申出は、労働省令で定めるところにより、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあること並びに休業開始予定日及び休業終了予定日を明らかにして、しなければならない。

なお、「労働省令で定めるところ」としては、労働者は、一定の事項を記載した書面により申出をしなければならないこととすること、事業主は、対象家族の要介護状態の証明等必要な書類の提出を求めることができることとすること等を定めている。

(6) 介護休業開始予定日の変更

事業主は、労働者の申出に係る介護休業開始予定日が当該申出の翌日から起算して2週間を経過する日（以下「2週間経過日」という。）前の日であるときは、当該介護休業開始予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。すなわち、労働者は、希望どおりの日から確実に休業するためには、休業しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要となる。

(7) 介護休業終了予定日の変更

労働者は、労働省令で定める日までに、事業主に申し出ることにより、1回に限り3月の期間内で介護休業終了予定日を後の日へ変更することができる。

なお、「労働省令で定める日」は、介護休業終了予定日の2週間前の日としている。

(8) 介護休業申出の撤回

労働者は、介護休業開始予定の前日までは、休業申出の撤回ができ、その後の再度の申出は最低限1回はできる。

(9) 介護休業期間の終了

介護休業期間は、労働者の意思にかかわらず、

- ① 対象家族の死亡その他の労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しなくなった事由が生じた場合
 - ② 介護休業をしている労働者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
- に終了します。

なお、「対象家族を介護しなくなった事由」としては、

- ① 対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅
- ③ 労働者の負傷、疾病等により申出に係る介護休業期間について介護できない状態になったこと

としているが、使用者・労働者双方の合意によって、当該常時介護する必要のない期間について勤務することを認めることを妨げるものではない。

(10) 介護休業期間中の取扱い

介護休業期間中の賃金等の取扱いについては、法律上特に規定せず、労使の自主的取組に委ねることとしている。

また、休業期間中の経済的援助については、今後介護休業制度が施行される時期を念頭に、検討することとしている。

(1) 解雇の制限

事業主は、労働者が介護休業申出をし、又は介護休業したことを理由として、当該労働者を解雇することはできない。

3 事業主が講ずべき措置の具体的内容

(1) 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれと合わせて3月）以上の期間における勤務時間の短縮その他当該労働者が就業しつつ常時介護を要する対象家族を介護することを容易にするための措置を講じなければならない。

なお、「労働者が就業しつつ常時介護を要する対象家族を介護することを容易にするための措置」としては、

- ① 短時間勤務制度の設置
- ② フレックスタイム制度
- ③ 始業又は終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
- ④ 労働者の就業期間中に当該労働者に代わって家族を介護するサービスを利用した場合の費用の援助の制度

のいずれかの方法によるべきものとしている。

(2) 家族を介護する労働者に関する措置

事業主は、家族を介護する労働者に関して、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体への要請等について

(1) 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保についての使用者団体への要請について

引き続き景気停滞の中であって新卒者の就職環境は厳しい状況となっている。特に、女子学生については、男子学生に比べ募集・採用において不利に扱われるなど、男女雇用機会均等法上問題のある企業もみられるところである。

このため、労働省は、5月17日、婦人局長名で日本経営者団体連盟会長等に対し、新規学卒者の募集・採用に当たっては、均等法及び改正された指針に沿って女子学生・生徒に対して男子学生・生徒と均等な就職機会を与えるよう傘下団体に周知を図るよう要請を行った。

要請先 日本経営者団体連盟会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長
日本経営者団体連盟加盟業種団体長（57団体）

女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保について

平素から、働く女性に関する施策の推進につきまして御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、男女雇用機会均等法が施行されて、本年は10年目を迎えております。この間に事業主の男女雇用機会均等法に対する御理解もあって、女性の採用が進むとともに、就業分野は拡大し、また、管理職や専門職として活躍する女性が増加するなど、男女雇用機会均等法は概ね着実に定着してまいりました。

しかしながら、引き続き景気の停滞の中であって、男子学生・生徒と比較し、女子学生・生徒に対し、募集・採用手続において不利に取り扱うなど、男女雇用機会均等法に照らし問題のある企業がみられたところです。

このため労働省では、昨年度において男女雇用機会均等法に基づく指針を改正するとともに、その内容の周知に努め、また、全国の婦人少年室に「女子新規学卒者のための就職問題に関する特別相談窓口」を設置し、集中的に相談を受け付ける等この問題に対応してきたところです。窓口寄せられた相談には、「男子のみ募集」など女子であることを理由として応募の機会が与えられていない事案や、「会社案内等が女子には送られてこない」など募集又は採用に係る情報提供が男子に比べて不利に取り扱われている事案などもみられたところ

です。また、コース別雇用管理制度を採用している企業においては、総合職の採用から女子が排除されている、あるいは女子の採用数が限定されている等の指摘もあったところです。

昨年も貴団体に対しては、傘下の団体を通じ、会員企業に対し新規学卒者の募集・採用に当たっては、男女雇用機会均等法及び改正された指針に沿って、女子学生・生徒に対し男子学生・生徒と均等な機会を与えるよう、その周知徹底方御協力をお願いしたところですが、この問題の重要性に照らし、改めて本年度におきましても、会員企業に対し再度周知徹底していただきますようよろしく御協力をお願いする次第です。

(2) 新卒者の採用枠の拡大等に関する主要経済団体への要請について

平成8年3月新卒者については、景気の先行きに依然として不透明感があり、雇用失業情勢が引き続き厳しい状況にあることから、その就職環境も厳しいものとなることが懸念される。

労働省としては、こうした状況を踏まえ、事業主団体に対し新卒者や未就職卒業者の採用枠の拡大、男女の雇用機会均等の確保等について、直接要請を行った。

その概要は以下のとおりである。

○ 新卒者の採用枠の拡大等に関する主要経済団体への要請

【日 程】 平成7年6月26日（月） 8：30～8：55

【場 所】 パレスホテル 2階 「梅の間」

【要請先】 日本経営者団体連盟、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会

なお、関西経営者協会に対しても、6月29日直接要請を行うとともに、業種別団体等に対し文書による要請（別紙）を行った。

（別紙）

拝啓

日頃から労働行政の運営について格別の御配意を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、わが国経済は回復基調にはあるものの、景気の先行きには不透明感があり、雇用情勢は依然として厳しい状況が続いております。こうした中であって、産業界の皆様が雇用の維持に向けて真摯に取り組まれていることについて深く敬意を表します。

しかし、景気の停滞が長期化する中であってここ数年、新卒者の就職環境は厳しく、本年3月新卒者に対しては、昨年に引き続き、求人の減少や就職内定の遅れがみられ、来年3月新卒者に対する採用についても、さらに厳しいものとなることが懸念されるところです。

景気の先行きが不透明の中にあつて企業が新規採用に慎重にならざるをえないところがあるのは十分理解できますが、中長期的に若年者の減少が見込まれる中で、変化の激しい経営環境を乗り切るためにも企業の将来を担う若い人材の確保に向け、今一度採用枠の拡大について御検討いただき、新卒者の期待に応えていただきたく是非とも御協力をお願いいたします。併せて、就職決定に至らず卒業した方に対しても、新卒者と同様、十分な機会を与えていただきますよう、御協力をお願いいたします。

また、一昨年以来、男子学生等に比べ女子学生等が募集・採用において不利に扱われるなど男女雇用機会均等法に照らし問題のある企業がみられており、昨年は同法に基づく指針を改正するとともにその内容の周知に努めたところですが、問題のある事例が依然としてみられたところです。既に、均等な就職機会の確保については種々御配慮いただいているとは存じますが、なお一層、周知徹底に努めていただきたくお願い申し上げます。さらに、募集・採用に当たりましては、出身学校による区別を設けることなく、広く応募の機会が確保されるよう御配慮賜りたいと存じます。

労働省としては、新卒者や未就職卒業者に対するきめ細かい情報の提供、就職面接会の積極的な開催、婦人少年室における就職特別相談窓口の設置、学生の職業選択の幅を拡げるための意識啓発等様々な支援を行うことにより、新卒者等の円滑な就職を援助すべく、産業界の皆様と力を合わせて、全力で取り組んでいく決意です。

貴団体におかれても、私どもの要請に何とぞ深い御理解を賜り、新卒者の採用枠の拡大、男女雇用機会均等の確保等に関し、傘下企業にもこの趣旨を徹底していただきたく、御協力をお願い申し上げます。

敬 具

平成7年6月

労働大臣

浜 本 万 三

(3) 女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保に関する緊急アピールについて

景気の停滞の中にあつて、女子新規学卒者の就職環境も厳しいものとなることが懸念されることから、本年6月、事業主団体に対し新規学卒者等の男女雇用機会均等の確保等について協力要請を行ったところである。しかしながら、女子学生・生徒が男子学生・生徒に比べ募集・採用において不利に扱われるなどの事案も一部見受けられる。

このため、労働省としては、再度、7月24日に婦人局長等が下記の経済団体に対し、男女雇用機会均等法及び指針に沿った適正な取扱いが行われるよう直接協力要請を行った。また、地

方の経済団体等に対しても、都道府県婦人少年室長を通じ同様の要請を行った。

さらに、業種別団体等に対し文書による要請を行った。

記

要請先 日本経営者団体連盟
日本商工会議所
全国中小企業団体中央会

平成7年7月

女子新規学卒者に対する均等な就職機会の確保に関する緊急アピール

労 働 省

現在、各企業においては新規学卒者の募集活動が行われております。引き続き景気の停滞の中にあって、本年は昨年にも増して厳しい状況にあります。

既に、新規学卒者の募集・採用に当たっては、男女雇用機会均等法及び指針に沿って、女子学生・生徒に男子学生・生徒と均等な機会を与えるよう、その周知徹底方御協力をお願いいたしました。最近、当省が把握したところでは、一部において問題のある事案も見受けられます。

特に、「四大卒は男子のみ採用予定のため女子は受け付けない」など女子であることを理由として応募の機会が与えられていない事案や、「何度資料請求しても会社案内等が女子には送られてこない」など募集又は採用に係る情報提供について男子に比べて不利に取り扱われている事案なども見受けられます。また、「女子は自宅通勤者及び現役に限る」など女子に厳しい募集採用条件を付けたり、女子の採用数が限定されている等の事案なども見受けられます。

このため、全ての企業において、男女雇用機会均等法及び指針に沿った適正な取扱いが行われるよう重ねて御協力をお願いする次第です。

貴団体におかれては、私どもの要請に何とぞ深い御理解を賜り、傘下企業にこの趣旨を徹底していただきますようよろしくお願い申し上げます。

3 女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口設置について

労働省では、昨年に引き続き女子学生の就職に関し、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）及び同法に基づく指針に反する事案に対応するため、問題のある企業等に対して、下記(3)等により、女子学生の円滑な就職活動に資することを目的として、「女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口」を設置している。

(1) 設置主体

各都道府県婦人少年室

(2) 受け付ける相談の内容

女子学生の就職に関する問題のうち、下記イ～への事案

- イ 女子であることを理由として応募の機会が与えられていない事案
- ロ 女子について募集又は採用する人数の限度が設けられている事案
- ハ 女子についてのみ自宅通勤であること、浪人・留年していないこと等女子に厳しい募集・採用条件が付されている事案
- ニ 募集又は採用に係る情報提供が男子に比べ不利に取り扱われている事案
- ホ 採用試験で女子が不利に取り扱われている事案
- ヘ その他均等法及び同法の趣旨に照らして問題である募集・採用に関する事案

(3) 相談体制

- イ 婦人少年室職員が常時この問題に対応できるよう相談コーナーを設けるとともに、大学、関係機関等の要請に応じ、各種の集まりの場等へ婦人少年室職員が出向き相談に当たる。

また、大学、専門学校等へのポスターの掲示や広報媒体の協力を得て広く「特別相談窓口」の周知を行うとともにその利用を勧奨する。

- ロ 婦人少年室は、女子学生等からの相談に対し、適切なアドバイスを行うとともに、相談内容が均等法に違反する事案と判断される場合には、関係事業主に対し必要な助言、指導又は勧告を行う。また、相談の内容に応じ必要な場合は、関係機関との連携のもとに問題解決を図る。

(4) 相談方法

電話、来室又は書面（手紙、FAX、その他）等による相談

(5) 窓口設置期間

6月～10月。ただし、左の時期を過ぎても、相談は適宜受け付けるものとする。

4 フレーフレー 2020 テレフォン事業実施地域の拡大

高齢化の進展、核家族化等に伴い、育児や介護は労働者が働き続ける上で、大きな問題となっており、育児、介護等を行う労働者が職業生活と家庭生活を両立することのできる環境整備が求められているところである。

このため、労働省は、労働者が育児、介護等に関する各種サービスを必要に応じ受けられるよう、これらに関する相談を受け付けるとともに、地域の具体的情報を電話等により提供する「フレーフレー・テレフォン事業（育児、介護等を行う労働者のための情報提供事業）」を平成3年度より（財）21世紀職業財団に委託して行っているところである。

事業開始以来、フレーフレー・テレフォンは、事業実施地域を徐々に拡大してきており、本年7月1日から、新たに宮城、千葉、新潟、静岡、京都、熊本において、情報提供業務を開始した。

《情報の内容》

保育施設、保育ママ、ベビーシッター、学童保育、高齢者福祉施設・サービス、
介護用品、ボランティア、家事代行サービス、家政婦等の情報

《利用日・時間》

月曜日～金曜日（祝日を除く） 9：30～16：30

《情報問い合わせ先》 ★は新規開設地域

☆北海道内	☎011-707-2020	☆愛知県内	☎052-541-2020
★宮城県内	☎022-214-2020	★京都府内	☎075-213-2020
☆埼玉県内	☎048-834-2020	☆近畿圏内	☎06-946-2020
★千葉県内	☎043-225-2020	☆兵庫県内	☎078-794-2020
☆東京都内	☎03-3258-2020	☆広島県内	☎082-224-2002
☆神奈川県内	☎045-871-2020	☆福岡県内	☎092-414-2020
★新潟県内	☎025-243-2020	★熊本県内	☎096-324-2020
★静岡県内	☎054-255-2020		

《情報提供料》

無 料

利用状況

2020テレフォンに寄せられた相談は2万件、育児関連情報の提供が全体の7割

平成3年10月から7年5月末までの間のフリーフリー・テレフォンの利用状況をみると、20,322件の問い合わせがあった。

その内容をみると、育児に関する問い合わせが全体の約7割を占めており、介護に関する問い合わせは、1割弱となっている（図1）。

年代別の利用状況をみると、育児関連の情報の割合が高いことを反映して、30歳未満、30歳代がそれぞれ約4割を占めている（図2）。

利用者の就業状況をみると、利用者全体では、有職者が半数を超えている（図3）。また、育児関連情報の利用者では、有職者のうち、就業中の者が約7割、産休・育児休業中の者が約3割、無職者のうち、求職中の者が約6割となっている（図4）。

図1 情報提供の内容

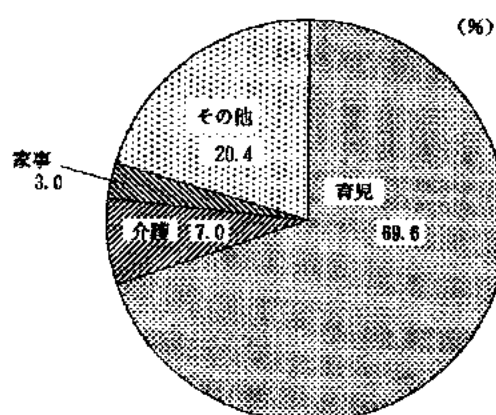


図2 年代別利用者の状況

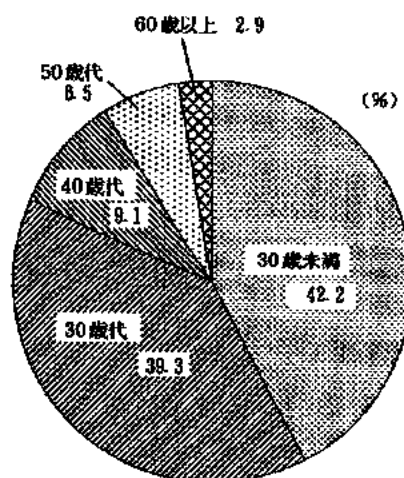


図3 利用者の就業状況

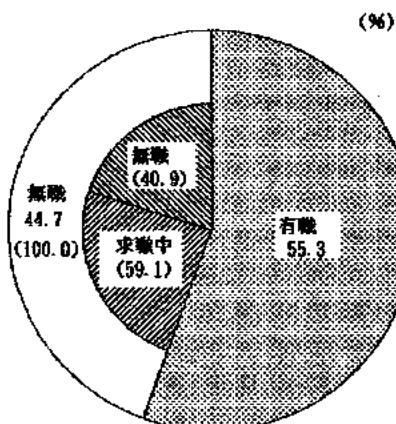
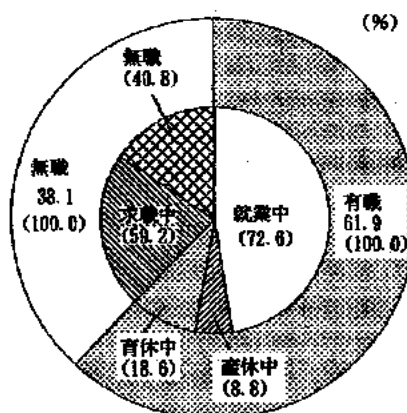


図4 育児関連情報利用者の就業状況



※ 利用者のうち、把握できたものについての集計。

2020テレフォンに寄せられた相談から

《育児関係》

☎ 現在、育児休業中であるが、子どもが6か月になったら職場に復帰しようと考えている。自宅近くの公立保育所は保育時間が合わないので、他の保育施設を教えてほしい。
(30歳代・女性)

◎ 両親の勤務時間に見合った無認可保育所と、お迎え時間に間に合わない場合のために、ベビーシッター、保育ママを案内。

☎ 両親が近くに住んでおらず、出勤日に子どもが病気の時はどうしたらよいか。預かってくれる施設はあるのか。
(20歳代・女性)

◎ 居住市の認可乳児院が病児保育を実施しているので案内。さらに、ベビーシッター会社は原則として病気の場合は保育を実施しないが、事前に利用している場合は相談に乗ってくれることを説明。その他、個人的な保育先として、家政婦紹介所、シルバー人材センターを案内。

☎ 転勤するので、転勤先の保育事情を教えてほしい。
(20歳代・女性)

◎ 転勤先のフリーフリー・テレフォンを案内するとともに、保育所に4月に入所させる場合は受付け締切りが近いので、早めに対処するようアドバイス。

☎ 職業訓練校で1週間の職業訓練を受けるので、その間、2歳の子どもを預かってもらえる施設はないだろうか。
(30歳代・女性)

◎ 市内の認可保育所のうち一時保育を実施している保育所を案内。また、利用するための証明が必要な場合は訓練校に依頼するように説明。さらに、認可の一時保育が定員に達しており、入所できない場合のために、無認可保育所を案内。

《介護関係》

☎ 病身の両親が二人暮らしをしているが、私は仕事を持っているのでどちらかが倒れた場合、すぐに両親の家に行くことができない。緊急のヘルパーを頼むのにはどうしたらよいか。
(30歳代・女性)

◎ 市のヘルパーは緊急な場合の派遣ができないことから、市内の在宅サービスを行っている団体、看護婦、家政婦紹介所を案内するとともに、在宅介護支援センターに相談するようアドバイス。

☎ 80歳の母が一人暮らしをしているので、買い物や掃除を手伝ってくれるところはないか。
(50歳代・男性)

◎ 条件にあった公的援助について照会するよう市の高齢者窓口を案内するとともに、地域の福祉サービスを行う互助組織団体、看護婦家政婦紹介所、シルバー人材センターを案内。

5 女性の地位指標に関する研究会報告（概要）

昭和50年の国際婦人年とこれに続く「国連婦人の十年」を契機に、我が国において様々な分野で女性の地位が向上してきたが、今後、女性の地位向上対策を総合的、効率的に進めていくためには、女性の地位の現状や変化を客観的、数量的に明らかにすることが必要であり、これを可能にする指標の開発が望まれている。

このため、財団法人労働問題リサーチセンターでは、「女性の地位指標に関する研究会」（座長 明治学院大学教授 笹島芳雄氏）を設置し、労働省の協力を受けながら、平成5年から「女性の地位指標」の開発のための研究を進めていたが、今般、その報告書が取りまとめられた。その概要は以下のとおりである。

1 女性の地位指標の考え方

女性の地位向上の課題とされている又はなり得る次の事項を中心に作成した。

- イ 男女で格差がありその縮小が課題とされている事項（女性の就業分野の拡大や政策決定分野への参加の促進等）
- ロ その分野において女性の活動や参加の進捗が望まれる事項（ボランティア活動等の各種の社会参加活動等）
- ハ 女性だけの問題であっても、女性の地位に特に関わりが深いと考えられる事項（妊娠、出産をめぐる健康管理・母子衛生等）

2 指標体系（第1表～第2表）

女性の地位を構成する領域を、「教育・文化」「雇用・就業」「家庭・生活・健康」「公的分野等」の4つの主要な領域に分類し、指標体系を作成した。

更に、各領域毎に

- ① 評価の方向について一定のコンセンサスが可能であること。
- ② 時系列指標（可能であれば地域も）の作成が可能であること。

を基準にアイテム（個別指標）を選定した。

3 全国時系列指標

時系列指標の基準年として、国連が定めた「国際婦人年」であり、国際的にみても、また我が国においても女性の地位向上に大きな意味を有する年である昭和50年を選定した。

その場合、基準年（昭和50年）の水準が低かったことから、その後の上昇が際立っているア

アイテムがある一方、基準年時点で既に高い水準にあって、その後の上昇はわずかなものにとどまっているアイテムもあった。(第1図～第4図)

このように、その変化率が様々な性格をもつアイテムを何らかの方法により総合化し、女性の地位の実態を反映した「指標」を作成する方法として以下の2つの方法を提案する。

(1) 原数値の指数化による指標(単純算出法)

① 指数化の方法と特徴

イ 昭和50年以降各年のアイテムの数値を求め、この数値を昭和50年を100として指数化を行った。これらアイテムの指数を領域ごとに合計し、それぞれのアイテムの数で除すことにより各領域ごとの指数を求めた。

ロ この方法は原数値を使うのでわかりやすいという反面、各アイテムの変化率が持つ意味合いが異なるにもかかわらず、それらの違いを考慮にいずれに合成していることから、基準年には低くその後急上昇したアイテムの影響を大きく受け、一部のアイテムの動きに左右されやすいという特徴がある。

② 指標のみる動き

イ 「教育・文化」 (第1図、第5図)

昭和50年から60年まで緩やかに改善が続いたが、平成に入りさらにその動きが加速されている。アイテムの中では、小学校校長女子比率や社会科学・理工分野女子比率、科学研究者女子比率、記者・編集者女子比率及び文芸家女子比率が高い上昇率を示している。

しかし、これらは高い伸び率で改善されたとはいえ、基準年における数値がもともと低いため、これからも一層の上昇が求められるものといえる。

ロ 「雇用・就業」 (第2図、第6図)

昭和50年以降停滞の時期が続いたが、50年代の後半以降上昇が続き特に平成3年にかけて伸びが比較的大きかったが、平成4年以降雇用情勢が悪化し横ばいとなっている。この分野における変化は、既に一定のレベルに達していることもあって、他の領域のように一直線に上昇するというのではなく、むしろ景気変動の影響などをかなり受けている。

各アイテムの動きをみると、改善度が高かったのは専門職に占める女子比率である。

ハ 「家庭・生活・健康」 (第3図、第7図)

昭和50年以降おおむね同じ程度の伸び率で改善が進んでいるといえよう。アイテムの中では、母性健康管理関係の上昇が大きい。また、この領域には、演劇・舞踊鑑賞行動者率男女比のように女性優位指標で長期的にはマイナスとなるアイテムが入っている。

ニ 「公的分野等」 （第4図、第8図）

昭和50年以降改善を続けたが、平成に入ってからその伸びが一層大きくなっている。
アイテムの中では、審議会委員女子比率、国家公務員Ⅰ種採用者女子比率及び地方公務員上級採用者女子比率等の伸びが大きい。

この分野においては、50年時点において10%以下など低い水準から出発しその後高い伸びを示したアイテムが多い。このため高い伸びを示しているものの女性の政策決定参加の状況については、未だ低い水準にあり、女性の地位向上にとって大きな課題が残されているといえる。

(2) 変化率標準化指数による指標

① 指数化の方法と特徴

イ 昭和50年から平成5年に至る19年間の各年の変化率の絶対値の平均が1となるように変化率を標準化した上で、各年の変化率を基準年（昭和50年）の水準を100として年々累積加工した。

ロ その特徴は以下のとおりである。

- 一部のアイテムの動きに左右されることなく、領域の全般的な動向を示すことができること。
- 試算した期間のいつごろ改善され、いつごろ改善が停滞したかが指摘できること。
また、最近の改善テンポは従来と比べて高まっているのか、停滞しているのかがわかること。
- 現在の水準について基準年に対して何%伸びたといった絶対的な意味を持つものではないこと。

② 指標の分析

「教育・文化」が毎年最も着実に改善しており、ついで「公的分野等」、「家庭・生活・健康」の順であり、「雇用・就業」は景気変動の影響を受けて必ずしも毎年着実な改善の姿を示すとは限らないといえる。（第9図～第12図）

4 地域別指標

(1) 指数化の方法

各アイテムの都道府県の数値を全国平均を50とした偏差値方式により標準化を行い指標を作成した。

(2) 試算結果

① 「教育・文化」

東京においては記者・編集者・文芸家における女子比率、大学進学率が全国1位であった。富山は科学研究者における女子比率、美術家に占める女子比率が全国1位、京都においては小学校校長における女子比率が全国1位であったため、東京が1位、富山が2位、京都が3位となっている。

② 「雇用・就業」

都市部において数値が高いアイテムは専門職女子比率等少数であり、三世代同居等により農村部において数値が高い就業継続や長期勤続等をプラスと評価する指標が多く、農村部の方が上位を占める結果になるが、この点から、この指標が当該領域における女性の貢献度、参加度を示す性格を有するものと考えられる。鳥取においては労働組合員に占める女子比率が全国1位、高知は雇用者に占める女子比率が全国1位、福井は6歳未満の子のいる妻の就業率が全国2位であった。

③ 「家庭・生活・健康」

この領域は他の領域に比べて比較的各県別の数値の散らばりが少ない分野である。徳島では家計に占める配偶者の収入が全国1位と高く、岡山では周産期死亡率において、広島は音楽鑑賞行動者率において全国1位であった。

④ 「公的分野等」

東京においては女性議員比率が際立って高く、人権擁護委員比率も全国1位である他全指標が平均を上回っている。神奈川では審議会委員比率が高く、埼玉では公務員上級職採用者比率が高く、両県ともそれぞれ全指標が平均を上回っている。

女性の地位指標に関する研究会委員 (50音順) (敬称略)

今 田 幸 子	日本労働研究機構主任研究員
大 沢 真 理	東京大学助教授
○笹 島 芳 雄	明治学院大学教授
平 田 周 一	日本労働研究機構研究員
渡 辺 秀 樹	慶応義塾大学教授
○は座長	

第1表

全国指標体系

I 教育・文化

注) ※は5年ごとの数値
◇は一定年次以降の数値のみ
() 内はアイテムのウェイト

〔大項目〕	〔中項目〕	〔アイテム〕
1 教育向上	(1) 高学歴化	① 4大進学率の男女比
	(2) 専攻分野拡大	② 社会科学・理工分野における女子比率 (大学在籍者)
2 生涯学習等	(3) 学習活動	③ 学習活動行動者率の男女比 ※◇
3 教育従事者	(4) 教育分野への参加	④ 小学校校長に占める女子比率 (1/2) ⑤ 大学教員に占める女子比率 (1/2)
4 研究	(5) 研究分野への参加	⑥ 科学研究者(人文、社会・自然科学分野)に 占める女子比率 ※
5 マスコミ 文芸	(6) マスコミ等への参加	⑦ 記者・編集者に占める女子比率 (1/2)※ ⑧ 文芸家に占める女子比率 (1/2)※
6 芸術	(7) 芸術分野への参加	⑨ 美術家(彫刻家、画家、工芸美術家)、デザイ ナーに占める女子比率 (1/2)※ ⑩ 音楽家に占める女子比率 (1/2)※

II 雇用・就業

1 職業への進出	(1) 雇用への参加	① 雇用者に占める女子比率
	(2) 経営への参加	② 自営業雇有業主に占める女子比率
2 採用	(3) 就職	③ 4大卒の就職率の男女比
3 職業分野	(4) 職業分野の拡大	④ 女性の少ない専門職業に占める女子比率 ※ ・技術者 ・医師、歯科医師 ・法務従事者 ・公認会計士 ・税理士
4 昇進・昇格	(5) 管理職登用	⑤ 管理的職業従事者に占める女子比率
5 継続就業	(6) 長期勤続化	⑥ 女子雇用者に占める長期勤続者の割合
	(7) 家庭との両立	⑦ 6歳未満の子のいる妻に占める雇用者率 ◇
6 賃金	(8) 賃金格差	⑧ 男女賃金格差(年齢計)
7 能力開発	(9) 職業訓練	⑨ 職業訓練校入校者に占める女子比率 ◇
8 労働組合	(10) 労働組合への参加	⑩ 労働組合員に占める女子比率

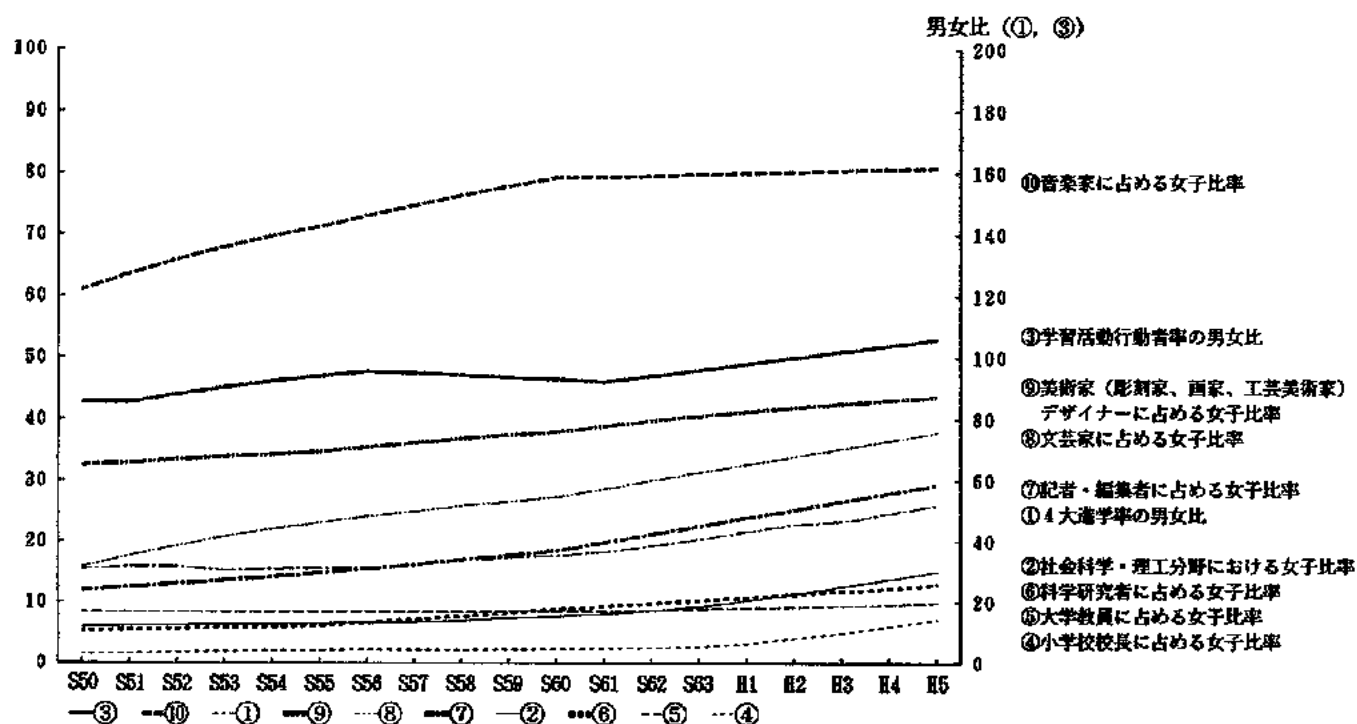
Ⅲ 家庭・生活・健康

〔大項目〕	〔中項目〕	〔アイテム〕
1 家 族	(1) 共 働 き の 増 加	① 一般世帯に占める共働き世帯の比率 (夫婦とも雇用者) (1/2) ② 実収入に占める妻の収入の割合 (1/2)
	(2) 婚 姻	③ 離死別者再婚率
	(3) 役 割 分 担	④ 総家事時間に占める男性の時間比率 ※◇
2 健 康	(4) 母 性 健 康 管 理	⑤ 妊産婦死亡率(1/2) ⑥ 周産期死亡率(1/2)
3 社 会 活 動	(5) 地 域 活 動	⑦ 地域社会や居住地に対する社会奉仕活動行動者率男女比 ※◇
	(6) 交 通 免 許	⑧ 交通免許保持者に占める女子比率
4 余 暇	(7) 趣 味	⑨ 音楽鑑賞行動者率男女比 (1/3)※◇ ⑩ 演劇・舞踊鑑賞行動者率男女比 ※◇(1/3) ⑪ 読書行動者率男女比 (1/3) ※◇
	(8) そ の 他 の 余 暇	⑫ スポーツ活動行動者率男女比 (1/2) ※◇ ⑬ 海外旅行者に占める女子比率 (1/2) ◇

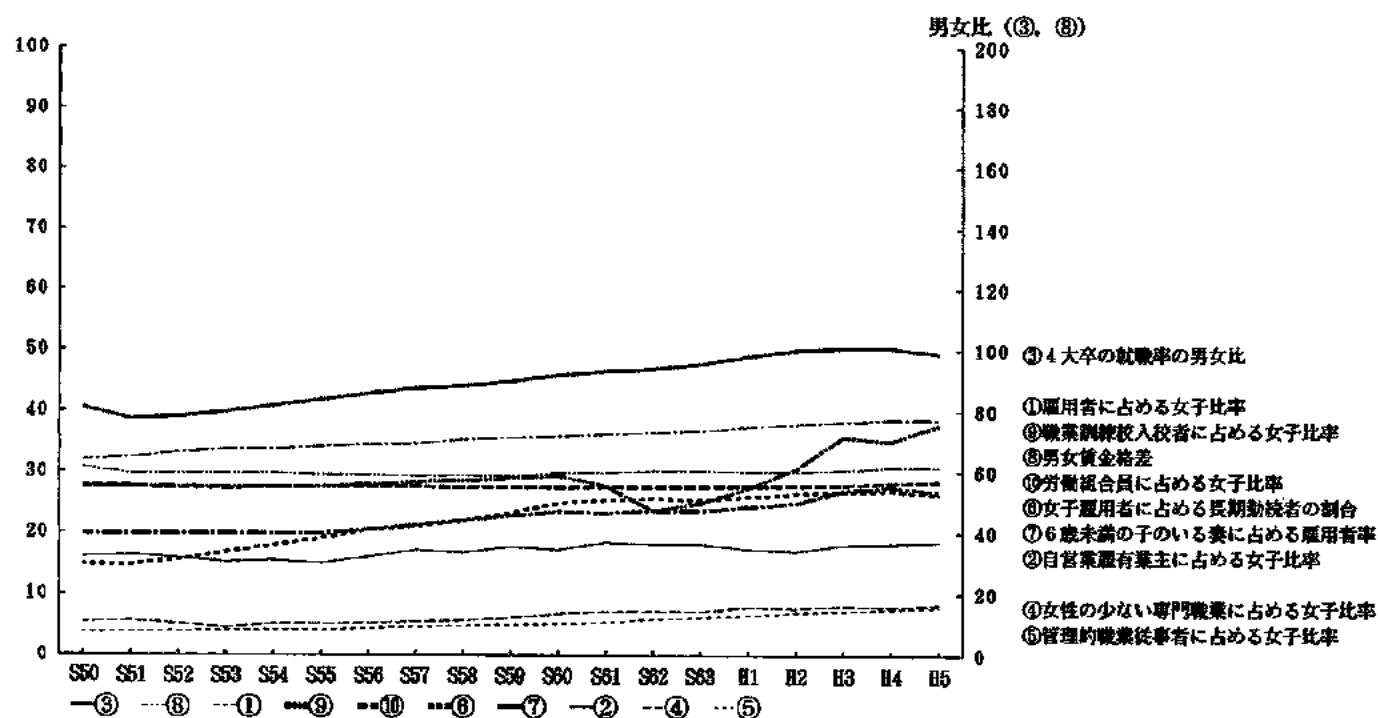
Ⅳ 公的分野等

1 政 治	(1) 議 会 へ の 参 加	① 国会議員に占める女子比率
	(2) 地 方 議 会 へ の 参 加	② 地方議会議員に占める女子比率
2 審 議 会 等	(3) 審 議 会 等 へ の 登 用	③ 審議会委員に占める女子比率 ◇
	(4) 委 員 へ の 登 用	④ 人権擁護委員に占める女子比率(1/2) ⑤ 民生委員・児童委員に占める女子比率 (1/2)
3 行 政	(5) 公 務 員 採 用	⑥ 国家公務員Ⅰ種採用者に占める女子比率(1/2) ⑦ 地方公務員上級採用者に占める女子比率(1/2)
	(6) 管 理 職 登 用	⑧ 国家公務員管理職等に占める女子比率 (1/2) ⑨ 地方公務員管理職に占める女子比率 (1/2)
4 司 法	(7) 司 法 へ の 参 加	⑩ 弁護士会会員数に占める女子比率 (1/3) ⑪ 裁判官に占める女子比率 (1/3) ⑫ 検察官に占める女子比率 (1/3)
5 国 際 協 力	(8) 国 際 協 力 へ の 参 加	⑬ 国際機関職員に占める女子比率 (1/2) ◇ ⑭ 青年海外協力隊員女子比率 (1/2)

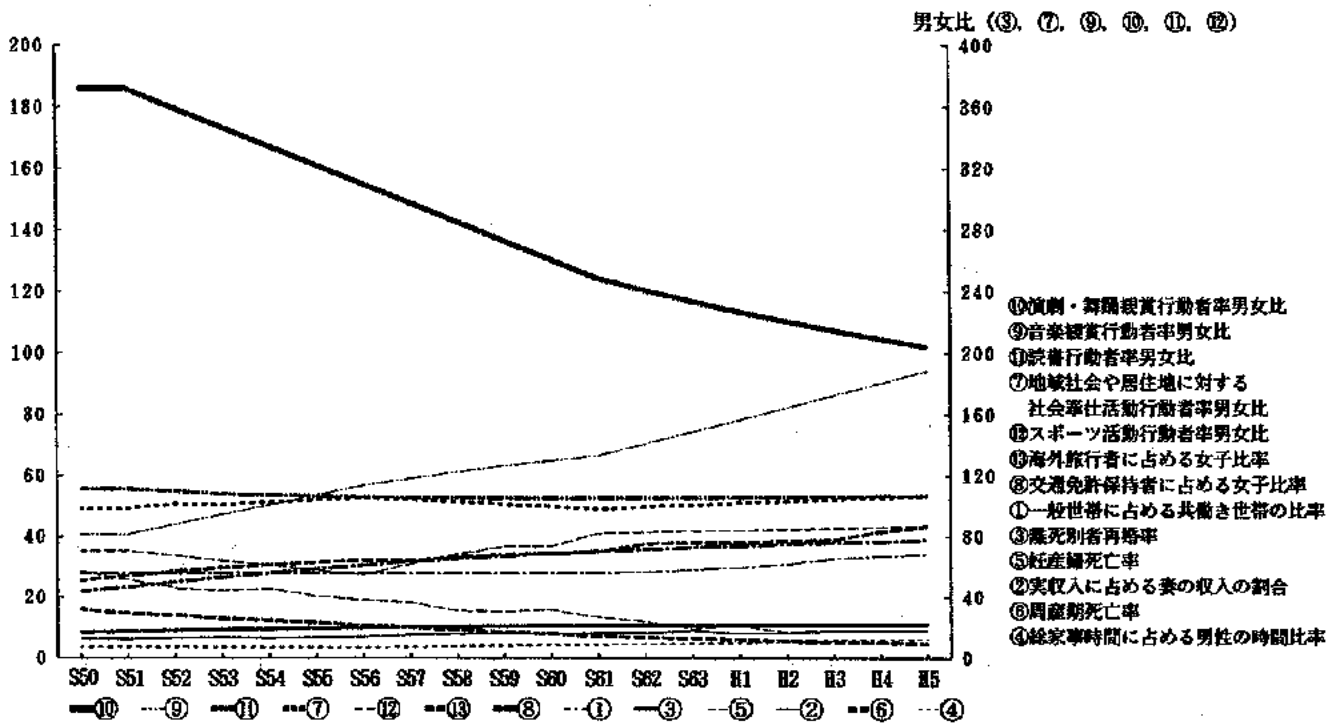
第1図 教育・文化



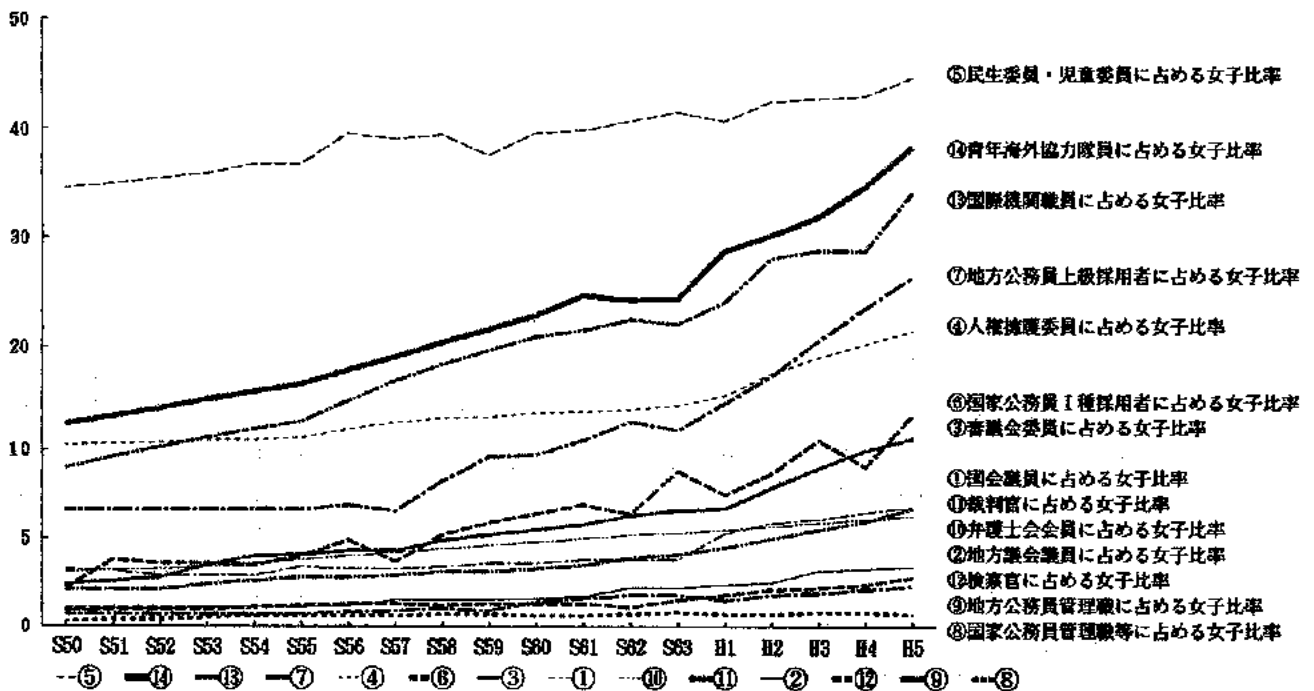
第2図 雇用・就業



第3図 家庭・生活・健康

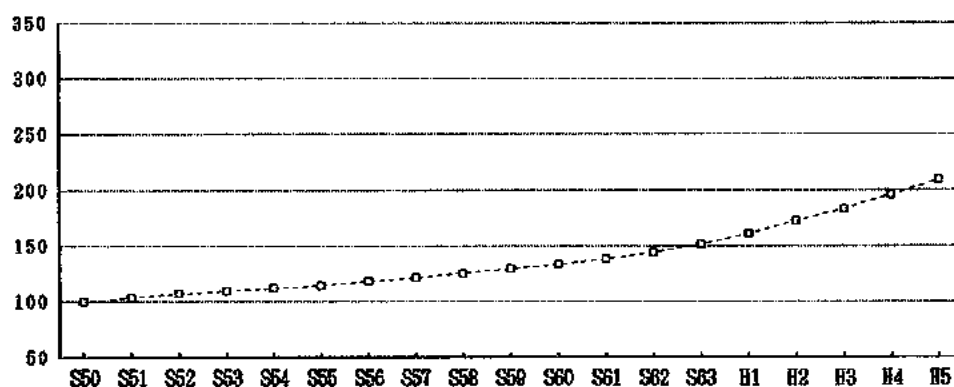


第4図 公的分野等

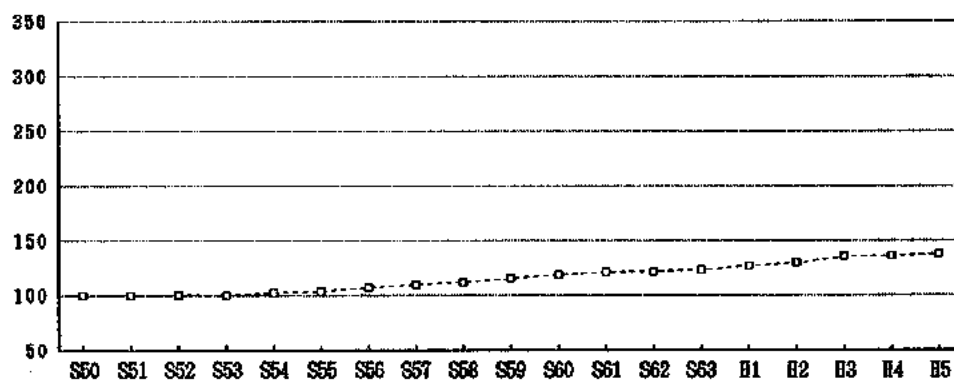


原数値の指数化（単純算出法）による試算値

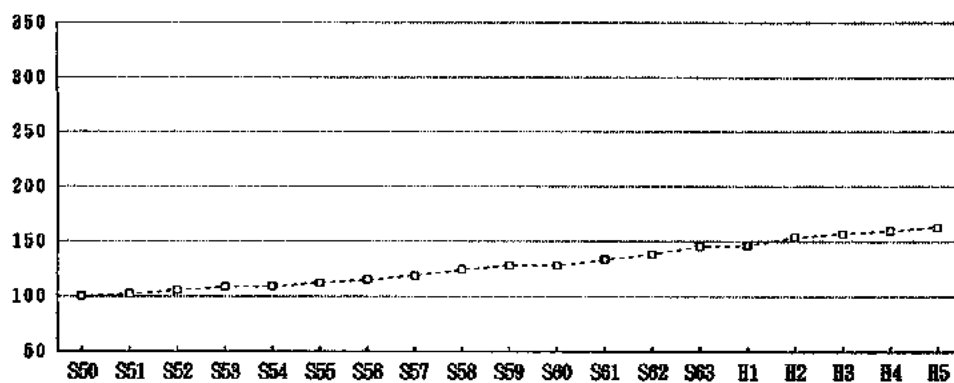
第5図 教育・文化



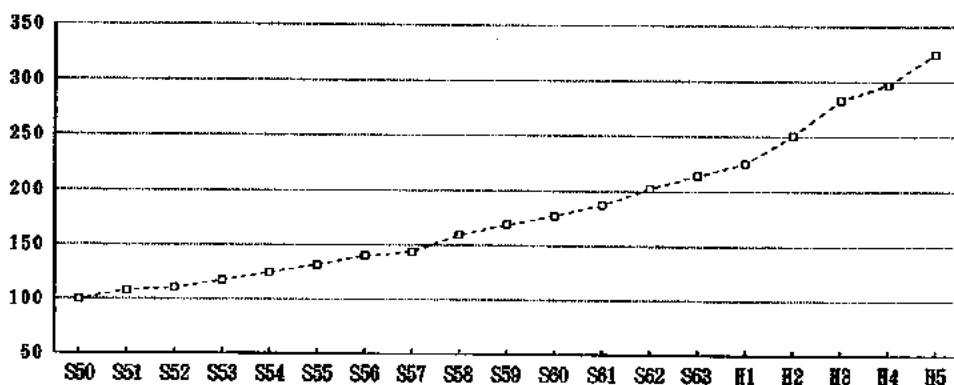
第6図 雇用・就業



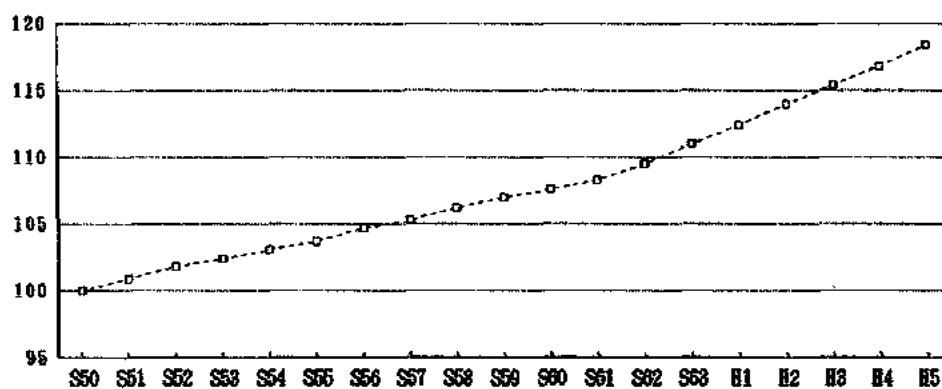
第7図 家庭・生活・健康



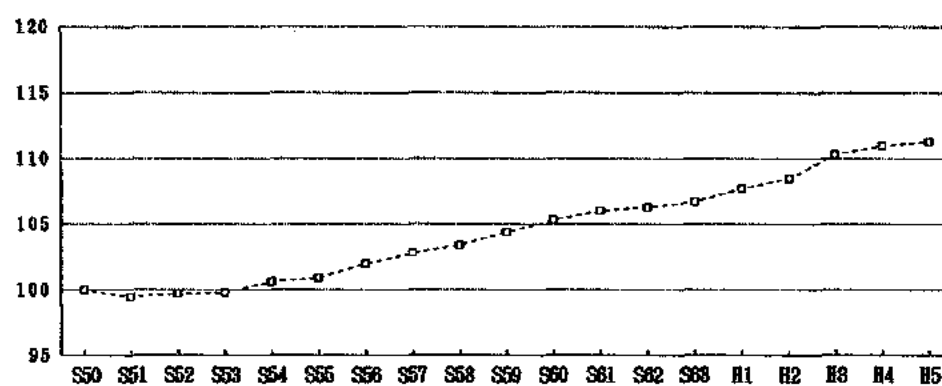
第8図 公的分野等



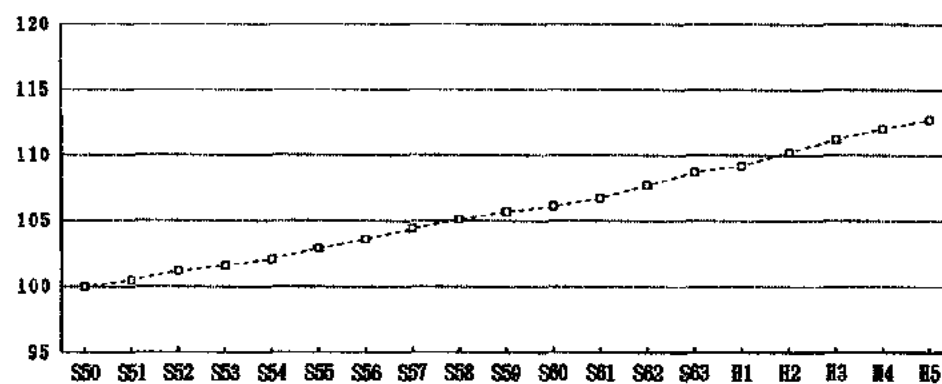
第9図 教育・文化



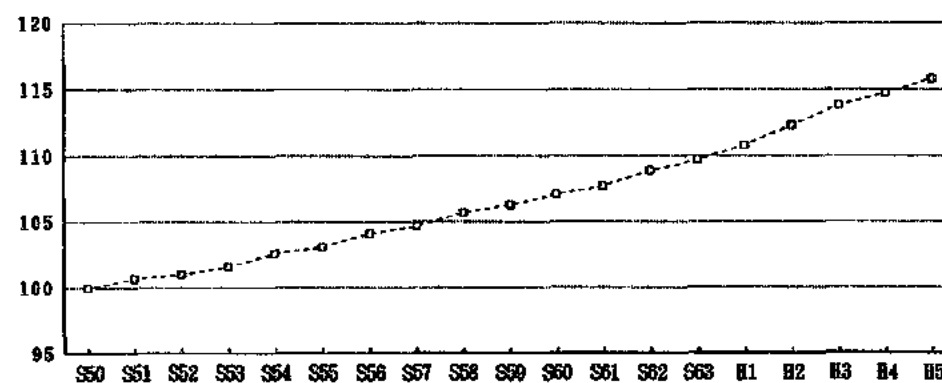
第10図 雇用・就業



第11図 家庭・生活・健康



第12図 公的分野等



第2表

地域指標體系

I 教育·文化

注) ※は全国指標と資料出所が異なるもの
 ◇は全国指標と使い方が異なるもの
 () 内はアイテムのウェイト

【大項目】	【中項目】	【アイテム】
1 教育向上	(1) 高学歴化	① 女子の4大進学率
2 生涯学習等	(2) 学習活動	② 女子の学習活動行動者率
3 教育従事者	(3) 教育分野への参加	③ 小学校校長に占める女子比率 (1/2)
		④ 高校教員に占める女子比率 (1/2)
4 研究	(4) 研究分野への参加	⑤ 科学研究者（人文・社会・自然科学分野）に占める女子比率
5 マスコミ 文芸	(5) マスコミ等への参加	⑥ 記者・編集者に占める女子比率 (1/2)
		⑦ 文芸家に占める女子比率 (1/2)
6 芸術	(6) 芸術分野への参加	⑧ 美術家（彫刻家、画家、工芸美術家）、デザイナーに占める女子比率 (1/2)
		⑨ 音楽家に占める女子比率 (1/2)

II 雇用・就業

1	職業への進出	(1)	雇用への参加	①	雇用者に占める女子比率※
		(2)	経営への参加	②	自営業雇有業主に占める女子比率※
2	採用	(3)	就職	③	女子4大卒の就職率
3	就職分野	(4)	職業分野の拡大	④	女性の少ない専門職業に占める女子比率 ・技術者 ・医師、歯科医師 ・法務従事者 ・公認会計士 ・税理士
4	昇進・昇格	(5)	管理職登用	⑤	女子に占める管理職比率 ※
5	継続就業	(6)	長期勤続化	⑥	女子雇用者の平均勤続年数 ◇
		(7)	家庭との両立	⑦	8歳未満の子のいる妻に占める就業者率◇※
6	賃金	(8)	賃金格差	⑧	女子の賃金（所定内給与額）（年齢計）
7	労働組合	(9)	労働組合への参加	⑨	労働組合員に占める比率

Ⅲ 家庭・生活・健康

〔大項目〕	〔中項目〕	〔アイテム〕
1 家 族	(1) 共 働 き の 増 加	① 共働き世帯の比率(夫婦とも雇用者) (1/2)※ ② 世帯収入に占める配偶者の収入の割合 (1/2)※
	(2) 役 割 分 担	③ 総家事時間に占める男性の時間比率
2 健 康	(3) 母 性 健 康 管 理	④ 周産期死亡率
3 社 会 活 動	(4) 地 域 活 動	⑤ 女子の地域社会や居住地に対する社会奉仕活動行動者率
	(5) 交 通 免 許	⑥ 交通免許保持者に占める女子比率
4 余 暇	(6) 趣 味	⑨ 女子の音楽鑑賞行動者率 (1/3) ⑩ 女子の演劇・舞踊鑑賞行動者率 (1/3) ⑪ 女子の読書行動者率 (1/3)
	(7) そ の 他 の 余 暇	⑫ 女子のスポーツ活動行動者率 (1/2) ⑬ 女子の海外観光旅行行動者率 (1/2)※

Ⅳ 公的分野等

1 政 治	(1) 地方議会への参加	① 地方議会議員に占める女子比率
2 審 議 会 等	(2) 審議会等への登用	③ 審議会委員に占める女子比率
	(3) 委員への登用	③ 人権擁護委員に占める女子比率 (1/2) ④ 民生委員・児童委員に占める女子比率 (1/2)
3 行 政	(4) 公 務 員 採 用	⑤ 地方公務員上級採用者に占める女子比率
	(5) 管 理 職 登 用	⑥ 地方公務員管理職に占める女子比率
4 司 法	(6) 司 法 へ の 参 加	⑦ 弁護士会会員数に占める女子比率

第3表 地域別標準化指数(試算)

	教育・文化		雇用・就業		家庭・生活・健康		公的分野等	
	都道府県名	指 数	都道府県名	指 数	都道府県名	指 数	都道府県名	指 数
1	東 京	65.5	鳥 取	58.5	徳 島	56.8	東 京	70.0
2	富 山	61.2	高 知	57.8	岡 山	56.4	神 奈 川	63.4
3	京 都	60.3	福 井	56.6	広 島	54.1	埼 玉	61.6
4	兵 庫	59.5	富 山	56.2	熊 本	54.0	大 阪	60.3
5	神 奈 川	57.2	徳 島	55.7	山 口	53.8	京 都	59.0

6 国の審議会等における女性委員の参画状況調べ — 総理府 —

総理府は平成7年9月30日現在における国の審議会等における女性委員の参画状況について調査を行った。調査結果及び今後の取組の概要は以下のとおりである。

- 1 平成3年5月に行われた「西暦2000年に向けての新国内行動計画」(第一次改定)においては、国の審議会等における女性委員の割合についておよそ平成7年度までに15%とすることを目指している。

さらに、同計画では、1995年までに指導的地位に就く女性の割合を少なくとも30%までに増やすという「ナイロビ将来戦略勧告」(1990年国連経済社会理事会採択)をも踏まえて更なる努力を傾注し、平成12年度には、女性委員の割合の飛躍的な上昇を目指している。

- 2 国の審議会等(地方支分部局に置かれている審議会等を除く。)における女性の参画状況について、平成7年9月30日現在で調査を行ったが、結果は次のとおりであった。(表1)

- (1) 国の審議会等委員4,484人のうち、女性は631人で、女性委員の占める比率は14.1%(平成7年3月31日現在13.1%)であった。(表1)
- (2) 審議会等のうち、女性委員を含む審議会等の比率は84.5%(平成7年3月31日現在85.7%)である。(表1)

表1 審議会等における女性委員の参画状況の推移

	審議会等数 (A)	女性委員を 含む審議会 等数(B)	女性委員を含む 審議会等の比率 (B/A)	委員数 (C)	女性委員 数(D)	女性委員 の比率 (D/C)
50年1月1日	237	73	30.8%	5436人	133人	2.4%
55年6月1日	199	92	46.2%	4504人	186人	4.1%
60年3月31日	206	114	55.3%	4664人	255人	5.5%
2年3月31日	204	141	69.1%	4559人	359人	7.9%
5年3月31日	203	164	80.8%	4560人	472人	10.4%
6年9月30日	200	166	83.0%	4490人	549人	12.2%
7年3月31日	203	174	85.7%	4496人	589人	13.1%
7年9月30日	207	175	84.5%	4484人	631人	14.1%

国家行政組織法第8条に基づく国の審議会等(停止中、人選中のものは除く。)を対象に、総理府が調査した。(ただし、地方支分部局に置かれている審議会等を除く。)

[illegible]

(4) 省庁別に見ると、今回審議会が2つ以上ある省庁で平成7年3月31日現在と比べて2%以上増加したのは、総務庁(4.1%)、労働省(3.2%)、自治省(5.1%)の3省庁である。また、新たに15%以上を超えたのは環境庁、厚生省、労働省の3省庁である。

表2 各省庁別審議会等委員の数

(平成7年9月30日現在)

省 庁 名	審 議 会 数		委 員 数		職 務 指 定		団 体 推 薦	
	総 数	女性有	総 数	女 性	総 数	女 性	総 数	女 性
総 理 府	24	14	363	49 (13.5)	115	2	24	1
総理府で庶務を担当	10	9	162	36 (22.2)	14	1	16	1
他省庁で庶務を担当	14	5	201	13 (6.5)	101	1	8	0
総 務 庁	4	3	67	7 (10.4)	20	0		
北 海 道 開 発 庁	1	1	19	2 (10.5)	10	0		
防 衛 庁	3	2	34	4 (11.8)	14	0		
経 済 企 画 庁	3	3	67	12 (17.9)				
科 学 技 術 庁	4	4	85	14 (16.5)	11	0		
環 境 庁	5	3	170	26 (15.3)				
沖 縄 開 発 庁	1	1	23	2 (8.6)	19	0		
国 土 庁	6	5	121	17 (14.0)	21	0	7	1
法 務 省	7	4	118	14 (11.9)	20	0	9	0
外 務 省	2	2	25	4 (16.0)	2	0		
大 蔵 省	18	16	295	41 (13.9)	26	0	42	0
文 部 省	14	13	419	66 (15.8)	26	2	68	4
厚 生 省	22	20	660	99 (15.0)	43	1	144	14
農 林 水 産 省	20	20	491	71 (14.5)	9	0	72	4
通 商 産 業 省	31	28	765	95 (12.4)	138	5	181	15
運 輸 省	10	8	245	29 (11.8)	15	0	68	0
郵 政 省	5	4	83	14 (16.9)	4	0		
労 働 省	14	12	247	40 (16.2)			146	10
建 設 省	9	9	147	21 (14.3)	16	0	21	1
自 治 省	4	3	40	4 (10.0)	9	2	3	0
合 計	207	175	4,484	631 (14.1)	518	12	785	50

- (5) 委員の種類別女性の参画状況をみると、職務指定2.3%、団体推薦6.4%、その他17.9%となっており（表3）、職務指定及び団体推薦による委員の中での女性の割合が依然低い。

表3 委員の種類別女性委員の参画状況

（平成7年9月30日現在）

	計	職務指定	団体推薦	その他
委員総数（A）	4,484人	518人	785人	3,181人
女性委員（B）	631人	12人	50人	569人
女性比率（B/A）	14.1%	2.3%	6.4%	17.9%

- 3 平成8年3月末まで、残すところ5か月余りであり、今後とも、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」（第一次改定）における目標値15%を達成するため、引き続き女性委員の登用を図る。

7 第39回国連婦人の地位委員会

第39回婦人の地位委員会は、第4回世界女性会議の最終準備会合を兼ね、1995年3月15日から4月4日までの予定で開催されたが、「行動綱領」案の審議等が期間中に終了できず、3日間の会期延長を行ったのち、4月7日に24日間におたる会議を終了した。

1 開催期間

1995年3月15日～4月7日（予定より3日延長）

2 開催地

ニューヨーク（国連本部）

3 出席者

婦人の地位委員会メンバー：45か国

（日本は同委員会メンバー国であり、有馬真喜子代表他が出席した）

オブザーバー：145か国及び11機関

国連専門機関：9機関

4 会議役員

議長：フィリピン

副議長：メキシコ、オーストリア、ペラルーシ

ラポルトゥール：ナミビア

5 議 題

- (1) 役員選挙
- (2) 議題採択及びその他組織事項
- (3) 「第4回世界女性会議：平等、開発、平和のための行動」の準備
 - ① 各国、地域及び国政レベルにおける準備活動
 - ② 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関する見直しと評価
 - ③ 地域会議及びその他の国際会議の報告
 - ④ 「手続き規則」案
 - ⑤ 「行動綱領」案

⑥ 第4回世界女性会議のフォローアップ

(4) 国連及び国連システムに関するプログラム作成と調整

(5) 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の実施に関するモニタリング

(6) プライオリティ・テーマ

① 平等：経済的決定における平等

② 開発：識字率、教育及び技術的技能を含む訓練

③ 平和：国際的な決定の策定における女性

(7) 第40回婦人の地位委員会仮議題

(8) 第39回婦人の地位委員会の報告採択

6 「行動綱領」案の審議について

会議では、通常の婦人の地位委員会の審議を最小限に止め、世界女性会議の準備を重点的に行った。そのため、「行動綱領」案の作成準備のための非公式全体作業グループが、全体会議に平行し、あるいは全体が参加して開催されるとともに、最終的に3つのインフォーマル・インフォーマル協議が連日にわたり開催された。

しかし、連日にわたる作業グループの審議にもかかわらず、最終的には時間不足のために十分な調整が図れず、全体の約3割に〔 〕（未合意事項）が残った。

とりわけ目立つのは「健康」と「人権」に関する部分で、議論が難航した原因の一つは、国際人口開発会議（1994年9月）や社会開発サミット（1995年3月）など過去の国際会議で合意された文書への蒸し返しがあったことである。具体的には、「リプロダクティブ・ライツ／ヘルス（性と生殖に関する権利／健康）」、「完全な中絶」といった語への反対、「イコアリティ」（平等）とともに、あるいは代わりに「エクイティ」（公正）を使うべきとの主張などである。

ほかにも、女性に対する積極措置、意思決定ポストへの登用のための目標値の設定、女性に対する暴力処罰規定、マスメディアの影響、女子差別撤廃条約の請願権など多くの事項をめぐって議論があり、未合意事項が増えた。

なお、これら未合意事項については、7月31日から8月4日にニューヨークの国連本部で非公式会議が開催され、協議の結果約1／3は合意に達した。

7 採択された決議案

議 題	決 議 案 略 称	表 決 結 果	我が国の対応
(4)	国連事務局における女性の地位向上	コンセンサス	
(5)	武力紛争下で人質・監禁された女性と子供の救済	賛成 27 反対 0 棄権 14	棄 権
	中東和平プロセスへの女性の統合	コンセンサス	
	旧ユーゴ武力紛争地域における女性に対する暴力と虐待	賛成 35 反対 1 (露) 棄権 5	賛 成
	女性の人権の主流化	コンセンサス	共同提案国
	パレスチナ女性	コンセンサス	
	女子差別撤廃条約	コンセンサス	
	女性と女兒の売買	コンセンサス	
	移住女性労働者に対する暴力	コンセンサス	
(6)	置き去りにされた農村女性の開発プロセスへの統合	コンセンサス	
	農業及び農村開発における女性	コンセンサス	
	第4回世界女性会議へのNGOの承認	賛成 40 反対 0 棄権 1 (中)	共同提案国

8 第4回世界女性会議

I. 開催経緯

国連憲章は、その前文で「基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大国と小国の同権に関する信念を改めて確認する」と謳っており、国連において1946年に「婦人の地位委員会」が設立された。同委員会が中心となり、女性の地位向上に向けて様々な活動を行い、1952年に「婦人の参政権に関する条約」が採択されたのをはじめとして、各種の女性に関する条約が採択され、1979年には女子差別撤廃条約が採択された。

このような動きと並んで、女性の地位向上のための取組みとして1972年国連総会は、1975年を「国際婦人年」とすることを宣言し、同年「国際婦人年世界会議」（第1回世界女性会議）がメキシコで開催され、「世界行動計画」を採択し、また、1976年から1985年までを「国連婦人の十年」と定めた。1980年にはコペンハーゲンで「国連婦人の十年中間世界会議」（第2回世界女性会議）が開催され、その際、女子差別撤廃条約の署名式が行われ、日本を含む57か国が条約に署名した。1985年には、ナイロビにおいて「国連婦人の十年」をしめくくる「国連婦人の十年の成果を検討し評価するための世界会議」（第3回世界女性会議）が開催され、2000年に向けての「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を採択し、また、同将来戦略を再検討するため1995年に第4回世界女性会議を開催することが合意された。

世界女性会議は第1回会議より「平等・開発・平和」をそのメインテーマとしてきている。第4回世界女性会議は、同テーマの下、冷戦の終結・民主化の動き・貧困の増大といった国際情勢の変化を踏まえて、「ナイロビ将来戦略」を見直し、2000年に至るまでの今後の5年間の優先行動計画を定めることを目的とした。

II. 第4回世界女性会議の概要

9月4日から15日まで、北京にて、第4回世界女性会議が開催された。1985年にナイロビにて開催された第3回世界女性会議以来10年ぶりに開催された同会議では、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」を見直し、2000年に至るまでの優先行動計画を定める約140ページに及ぶ行動綱領及び北京宣言を採択した。我が国より、23人の国会議員（女性議員19人）、約6千人の女性NGOが参加するなど関心は極めて高かった。

我が国よりは、野坂官房長官兼女性問題担当大臣が、首席代表として出席した。代表演説においては、(1)女性のエンパワーメント（教育等を通じ女性に力をつけること）、(2)女性の人格の尊重、(3)男女間、政府対NGO間及び国境を越えたパートナーシップの3点を強調した。特に「途上国における女性支援（WID）イニシアティブ」を発表し、従軍慰安婦問題に言及し

つつ「女性のためのアジア平和国民基金」等を通じた女性に対する暴力に関する我が国の取り組みを示した。また一部の核兵器国による核実験を遺憾とし、自制を強く求める旨の言及がされた。

採択された行動綱領は、貧困、教育、健康等12の重要分野について女性のエンパワーメントを図ることを目的としているが、特に新しい点としては、女性の権利を人権として再認識し、女性に対する暴力を独立の問題として取り上げたことである。また同会議では、EUを中心とした同性愛まで含めた広範な女性の権利を人権として認めさせようとする考え方と、宗教、倫理文化を守ろうとするヴァチカン、イスラム教国の立場との対立が最大の争点となった。

今回の大きな特徴として、同時並行的にNGOフォーラムが開催され、世界中から約3万人の女性が集まり、我が国からも約6千人の女性が参加したことがあげられる。

Ⅲ．行動綱領の概要

採択された行動綱領は優先すべき12の重大問題領域（貧困・教育・保健・暴力・紛争・経済・意思決定・地位向上・人権・メディア・環境・少女）を掲げているが、特に以下の3点が新しい視点として注目される。

(1) エンパワーメント (empowerment)

「行動綱領」は女性のエンパワーメントのアジェンダであるとされている。エンパワーメントとは、公的及び私的生活の全ての分野への女性の積極的な参加を促進することであり、行動綱領では、12の重大問題領域につき、そのための施策（障害除去のための施策）が示されている。

(2) 男女の対等のパートナーシップの実現 (partnership)

「行動綱領」は、男女共同参画 (gender equality) 社会の実現という共通の目標のために、女性と男性が対等なパートナーシップに基づき、連携して取り組むことを強調している。

(3) 女性の人権 (human rights)

「行動綱領」は、全ての女性の、かつ全てのライフサイクルを通じての、あらゆる人権と基本的自由を促進し、保護することを強調している。

Ⅳ．北京宣言（総理府仮訳）

1. 我々、第4回世界女性会議に参加した政府は、
2. ここ北京に、国際連合の創設50周年に当たる1995年9月に集い、
3. 全人類のためにあらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意し、

4. あらゆる場所のすべての女性の声を受けとめ、かつ女性たち及びその役割と状況の多様性に留意し、道を切り開いた女性を讃え、世界の青年のなかにある希望に発奮し、
5. 女性の地位は過去十年間にいくつかの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性の間の不平等は依然として存在し、主要な障害が残っており、全ての人々の安寧に重大な結果をもたらしていることを認識し、
6. また、この状況は、国内及び国際双方の領域に起因し、世界の人々の大多数、特に女性と子どもの生活に影響を与えている貧困の増大によって悪化していることを認識し、
7. 無条件で、これらの余儀ない状況及び障害に取り組み、世界中の女性の地位の向上とエンパワーメント（力をつけること）を更に進めることに献身し、また、これには、今及び次の世紀へ向かって我々が前進するため、決意、希望、協力及び連帯の精神での緊急の行動を必要とすることに同意する。

我々は、以下のことについての我々の責任（コミットメント）を再確認する。

8. 国際連合憲章に謳われている女性及び男性の平等な権利及び本来的な人間としての尊厳並びにその他の目的及び原則、世界人権宣言及びその他の国際人権文書、殊に女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約及び児童の権利に関する条約並びに女性に対する暴力の撤廃に関する宣言及び開発の権利に関する宣言
9. あらゆる人権及び基本的自由の不可侵、不可欠かつ不可分な部分として、女性及び少女の人権の完全な実施を保証すること
10. 平等、開発及び平和の達成を目的とするこれまでの国際連合の会議及びサミット—1985年のナイロビにおける女性に関するもの、1990年のニュー・ヨークにおける児童に関するもの、1993年のウィーンにおける人権に関するもの、1994年のカイロにおける人口と開発に関するもの、及び1995年のコペンハーゲンにおける社会開発に関するものでなされたコンセンサスと進展に基礎を置くこと
11. 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の完全かつ効果的な実施を達成すること
12. 思想、良心、宗教及び信念の自由への権利を含む女性のエンパワーメント及び地位向上、そのようにして、女性及び男性の個人的又は他の人々との共同体における、道徳的、倫理的、精神的及び知的なニーズに寄与し、それによって、彼らに、その完全な潜在能力を社会において発現し、自らの願望に従って人生を定める可能性を保証すること。

我々は、以下のことを確信する。

13. 女性のエンパワーメント、及び意思決定の過程への参加及び権力へのアクセス（到達）を含む、平等に基づく社会のあらゆる領分への完全な参加は、平等、開発、及び平和の達成への基本である。

14. 女性の権利は人権である。
15. 女性と男性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族責任の公平な分担及び彼らの間の調和のとれたパートナーシップ（協調）が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の統合にとってきわめて重要である。
16. 持続する経済発展、社会開発、環境保護及び社会正義に基礎を置く貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与及び平等な機会並びに人間中心の持続可能な開発の行為者および受益者双方としての女性及び男性の完全かつ平等な参加を必要とする。
17. すべての女性のその健康のあらゆる領域、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認め再認識することは、そのエンパワーメントの基本である。
18. 他方、国、地域及び世界の平和は達成可能であり、あらゆるレベルにおける指導性、紛争解決及び永続的な平和の促進のための主要な勢力である女性の地位向上と、固く結びついている。
19. 女性の完全な参加により、あらゆるレベルにおいて、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するであろう効果的、効率的、かつ相互に補強しあうジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及びプログラムを計画し、実施し、監視することが必須である。
20. 市民社会のあらゆる行為者、殊に女性のグループ及びネットワーク及びその他の非政府組織（NGO）並びに地域に基礎を置く団体が、それらの自治を十分に尊重した上での政府との協力に参加し寄与することは、行動綱領の効果的な実施及びフォロー・アップにとって重要である。
21. 行動綱領の実施には、政府及び国際社会のコミットメント（関与）が必要である。世界会議で行われたものを含め、行動への国内的及び国際的なコミットメント（誓約）を行うことにより、政府及び国際社会は女性のエンパワーメント及び地位向上のための優先的な行動をとる必要性を認める。

我々は、以下のことを決意する。
22. 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略の目標を今世紀末までに達成するための努力及び行動を強化する。
23. 女性及び少女によるすべての人権及び基本的自由の完全な享受を保証し、これらの権利及び自由の侵害に対する効果的な行動をとる。
24. 女性及び少女に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要なあらゆる措置をとり、男女平等と女性の地位向上及びエンパワーメントに対するあらゆる障害を撤去する。
25. 男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する。

26. 雇用を含め女性の経済的独立を促進し、経済構造の変革を通じて貧困の構造的な原因に取り組み、重要な開発の行為者として、農村地域における者を含むあらゆる女性の生産資源、機会及び公共サービスへの平等なアクセスを保証する。
27. 少女及び女性のための基礎教育、生涯教育、識字及び訓練、及び基礎的保健医療（プライマリー・ヘルス・ケア）の提供を通じて、持続する経済成長を含め人間中心の持続可能な開発を促進する。
28. 女性の地位向上のための平和を確保する積極的な手段を講じ、平和運動において女性が果たしてきた主要な役割を認識しつつ、厳正かつ効果的な国際的管理の下に、全面的かつ完全な軍備縮小に向けて積極的に働き、遅滞無く、核軍縮及びあらゆる領域における核兵器の拡散防止に寄与する普遍的かつ多国間で、また、効果的に実証しうる包括的核実験禁止条約の締結に関する交渉を支援する。
29. 女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する。
30. 女性及び男性の教育及び保健への平等なアクセス及び平等な取扱いを保証し、教育を始め女性の性と生殖に関する健康を促進する。
31. 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。
32. 人種、年齢、言語、民族性、文化、宗教または障害のような要因の故に、あるいは先住民であるために彼らのエンパワーメント及び地位向上に対する多様な障害に直面しているすべての女性及び少女のあらゆる人権及び基本的自由の享受を保証するための努力を強化する。
33. 殊に女性及び少女を保護するため、人道法を含む国際法の尊重を保証する。
34. あらゆる年齢の少女及び女性の最大限の潜在能力を開発し、すべての人々のためのより良い世界の構築への彼らの完全かつ平等な参加を保証し、開発の過程における彼らの役割を促進する。

我々は、以下のことを決意する。

35. 女性及び少女の地位向上及びエンパワーメントを促進する手段として、中でも国際協力を通じて、土地、信用保証、科学・技術、職業訓練、情報、通信及び市場を含む経済的資源への平等なアクセスの恩恵を享受するための彼らの能力を高めることを通じることを含め、それらの経済的資源への女性の平等なアクセスを確保する。
36. あらゆるレベルにおける政府、国際機関及び団体の側の強力なコミットメント（関与）を必要とするであろう行動綱領の成功を保証する。我々は、経済開発、社会開発及び環境保護は、相互に依存し、持続可能な開発の相互に強め合う構成要素であり、それは、あらゆる人々のためのより良い生活の質の達成への我々の努力のための枠組みであることを深く確信する。環境資源を持続的に活用するために、貧しい人々、殊に貧困の中に暮らす女性の能力

を高めることを認める公平な社会開発は、持続可能な開発に対する必要な基盤である。我々は、また、持続可能な開発の文脈の中での広い基盤の、持続する経済成長は、社会開発と社会正義を維持するために必要であることを認識する。行動綱領の成功は、また、国内及び国際レベルでの資源並びに女性の地位向上のための多国間、二国間及び民間の財源、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源を含むあらゆる入手可能な資金提供の仕組みから途上国への新たな、追加的資源の十分な動員、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関及び政策決定過程における女性及び男性の平等な参加へのコミットメント（関与）、世界の女性への責任に対してあらゆるレベルにおける仕組みの創設又は強化を必要とするであろう。

37. また、移行期の経済を伴う諸国における行動綱領の成功を確保し、そのために引き続き国際協力及び援助を必要とするであろう。

38. 我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及びプログラムにジェンダーの視点が反映されるよう保証する。我々は、国際連合システム、地域及び国際財政機関、その他関連の地域及び国際機関並びにあらゆる女性及び男性のみならず非政府機関に対し、また、市民社会のあらゆる部門に対し、それらの自主性を十分尊重して、政府と協力して行動綱領の実施に対し、十分に責任を負い、行動綱領の実施に寄与することを強く要請する。

9 第82回 I L O 総会における家内労働に関する討議について (第1次討議)

第82回 I L O 総会は平成7年6月5日から6月22日までスイス・ジュネーブにおいて開催され、第1次討議が行われたが、家内労働に関する議題が取り上げられた背景、結論案の内容及び労働省としての意見等の概要は以下のとおりである。

1 背景

I L O 事務局の説明によれば、家内労働者対象の法的保護が不十分であり、特に開発途上国では重要な地位を占めていること、また工業国においても、テレワークの形態で増大することが予測されることが今回の総会の議題とされた背景である。

2 結論案の主な内容

I L O が討議のために準備した結論案の概要は次のとおりである。

- (1) 国際文書の形式は勧告に補足される条約とすること。
- (2) 使用者が定めた製品又はサービスについて自宅等で報酬のために行う労働を「家内労働」と定義すること。
- (3) 条約には次のことを規定すること。
 - ・ 安全衛生、報酬、社会保障等について家内労働者その他の労働者との平等待遇を促進するための国内政策を採用すること。
 - ・ 国内法令は、安全衛生上の理由から家内労働者に割り当てることを禁止すべき労働の型を規定すること。
 - ・ 家内労働に適用する法令の順守を監督制度により確保し、その法令の違反に対する適切な罰則を規定し、効果的に適用すること。
- (4) 勧告には次のことを規定すること。
 - ・ 家内労働に関する国内政策の策定及び実施を委託される機関の指定。
 - ・ 家内労働の範囲及び特性に関する詳細な情報の収集とそのデータの更新。
 - ・ 使用者に対し、新規家内労働者に対する書面等による雇用条件の通知と、労働を割り当てるすべての家内労働者の登録簿を備えつける義務。
 - ・ 家内労働に対し権限を持つ機関は、家内労働者の使用者及びその利用する仲介者の登録簿を常備する義務。
 - ・ 家内労働に関する法令に対し重大な違反がなされた場合の、使用者又は仲介者に対する割り当ての禁止。

- 家内労働についての最低賃金率の決定、その報酬率の決定は団体交渉もしくは権限ある機関、又は適切な賃金決定機関によること。
- 権限ある機関による使用者及び家内労働者に対する安全衛生上のガイドラインの作成、公表及び普及。
- 使用者による家内労働者への危険予防措置の通知義務。
- 他の労働者と同様の週休の付与及び社会保障の保護。

第1次討議は、その主な内容は以下のとおりである。

3 条約案について

- (1) 国際文書の形式は、勧告に補足される条約とする。
- (2) 家内労働の定義については「自宅または自ら選んだ他の建物内において、報酬のために、使用される設備、材料またはその他の投入物を同人、使用者又は仲介者が提供するかを問わず、使用者が定めた製品またはサービスにつながる労働、ただし、同人は一定の自立性を持たず、国内法、規則または判決に基づく独立労働者とみなされるために必要な他の条件を満たさないもの」とする。また、「使用者」という用語は、「直接に又は仲介者を通じて、家内労働を割り当てる自然人または法人」を意味する。
そして、上記基準はすべての家内労働者に適用されるべきである、との内容である。
- (3) 家内労働者と賃金労働者の平等待遇については、原案が維持された。
- (4) 家内労働者に対する統計については、「国の基本的な労働統計には家内労働者を含む」という趣旨の規定が条約に盛り込まれた。
- (5) 安全衛生上の理由により禁止される家内労働の型については、「国内法令においては安全衛生上の理由により、労働や扱う物質について禁止できる条件を確立すべきである」という趣旨の修正がなされた。
- (6) 法令違反に対する罰則については、「罰則」を「救済（罰則を含む）」とした。

4 勧告案について

- (1) 政策の策定・実施機関については「国内政策の策定及び実施を委託される機関を指定すべきであり、三者構成の機関をできる限り活用する」といった趣旨に修正された。
- (2) 最初に家内労働を割り当てる場合は、権限のある機関への通知義務を有するとする。
- (3) 家内労働者の登録簿については、性別ごとに作成すべきであるとされた。
- (4) 家内労働に関する法令に対する重大な、又は繰り返される違反の場合の措置については国内慣行に従い措置を行うという内容となった。

(5) 家内労働者に対する報酬の決定については、「家内労働者と使用者の間の合意」という文言が追加された。

以上が討議の内容であるが、来年には第2次討議に伴い、ILO総会にて家内労働に関する国際文書を初めて採択されることとなろう。

10 ILO第156号条約の批准について

ILO156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）については、平成7年4月国会においてその批准が承認され、去る6月9日正式に批准手続きが行われたところである。

同条約は、国際労働機関（ILO）が昭和56年6月の第67回総会において採択したものであり、育児・介護等の家族的責任を有する労働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を両立することができるようにすることを目的としたものである。我が国においては、介護休業の法制化等を内容とする「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案」が国会で成立するなど、家族的責任を有する労働者のための環境整備が進められている。

なお、同条約の発効は平成8年6月9日である。現在同条約の批准国は、ノルウェー、スウェーデン、フィンランド、ポルトガル、スペイン、フランス、オーストラリア、日本等24か国となっている。

以下、本条約を抜粋する。

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）

〔前文略〕

第1条

- 1 この条約は、被扶養者である子に対し責任を有する男女労働者であって、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制約されるものについて、適用する。
- 2 この条約は、介護又は援助が明らかに必要な他の近親の家族に対し責任を有する男女労働者であって、当該責任により経済活動への準備、参入若しくは参加の可能性又は経済活動における向上の可能性が制約されるものについても、適用する。
- 3 この条約の適用上、「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」とは、各国において第9条に規定する方法のいずれかにおいて定められる者をいう。
- 4 1及び2に規定する労働者は、以下「家族的責任を有する労働者」という。

第2条

この条約は、経済活動のすべての部門について及びすべての種類の労働者について適用する。

第3条

- 1 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、家族的責任を有する者であって職業に従事しているもの又は職業に従事することを希望するものが、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することができるようにすることを国の政策の目的とする。

2 1の規定の適用上、「差別」とは、1958年の差別（雇用及び職業）条約の第1条及び第5条に規定する雇用及び職業における差別をいう。

第4条

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、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

- (a) 家族的責任を有する労働者が職業を自由に選択する権利を行使することができるようにすること。
- (b) 雇用条件及び社会保障において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。

第5条

更に、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。

- (a) 地域社会の計画において、家族的責任を有する労働者のニーズを反映すること。
- (b) 保育及び家族に関するサービス及び施設等の地域社会のサービス（公的なものであるか私的なものであるかを問わない。）を発展させ又は促進すること。

第6条

各国の権限のある機関及び団体は、男女労働者の機会及び待遇の均等の原則並びに家族的責任を有する労働者の問題に関する公衆の一層深い理解並びに当該問題の解決に資する世論を醸成する情報の提供及び教育を促進するための適当な措置をとる。

第7条

家族的責任を有する労働者が労働力の一員となり、労働力の一員としてとどまり及び家族的責任によって就業しない期間の後に再び労働力の一員となることができるようにするため、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置（職業指導及び職業訓練の分野における措置等）をとる。

第8条

家族的責任それ自体は、雇用の終了の妥当な理由とならない。

第9条

この条約は、法令、労働協約、就業規則、仲裁裁定、判決若しくはこれらの方法の組合せにより又は国内慣行に適合するその他の方法であって国内事情を考慮に入れた適当なものにより、適用することができる。

第10条

- 1 この条約は、国内事情を考慮に入れ、必要な場合には段階的に適用することができる。ただし、実施のためにとられる措置は、いかなる場合にも第1条1に規定するすべての労働者について適用する。
- 2 この条約を批准する加盟国は、1に規定する段階的な適用を行う意図を有する場合には、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、当該段階的な適用の対象となる事項を記載し、その後の報告において、この条約を当該事項につきどの程度に実施しているか又は実施しようとしているかを記載する。

第11条

使用者団体及び労働者団体は、国内事情及び国内慣行に適する方法により、この条約を実施するための措置の立案及び適用に当たって参加する権利を有する。

〔以下略〕