

## 1952年の母性保護条約（改正）に関する改正条約（第183号）（日本は未批准、仮訳）

国際労働機関の総会は、

理事会によりジュネーヴに招集されて、二千年五月三十日にその第八十八回会期として会合し、

すべての女性労働者の平等並びに母子の健康及び安全を更に促進するため、並びに加盟国の経済的及び社会的発展の多様性及び企業の多様性並びに国内法及び国内慣行における母性の保護に関する発展を認識するため、千九百五十二年の母性保護条約（改正）及び千九百五十二年の母性保護勧告を改正することの必要性に留意し、

千九百四十八年の世界人権宣言、千九百七十九年に国際連合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、千九百八十九年に国際連合で採択された児童の権利に関する条約、千九百九十五年の北京宣言及び行動綱領、千九百七十五年の女性労働者の機会及び待遇の均等に関する国際労働機関の宣言、千九百九十八年の労働における基本的な原則及び権利に関する国際労働機関の宣言並びにその実施についての措置及び男女労働者の機会及び待遇の均等を確保することを目的とした国際労働条約及び国際労働勧告特に千九百八十一年の家族的責任を有する労働者条約の諸規定に留意し、

政府及び社会が責任を共有する女性労働者の置かれている状況及び妊娠に対する保護を提供することの必要性を考慮し、

その第八十八回会期の議事日程の第四議題である千九百五十二年の母性保護条約（改正）及び千九百五十二年の母性保護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とるべきであることを決定して、

次の条約（引用に際しては、二千年の母性保護条約と称することができる。）を二千年六月十五日に採択する。

### 範囲

#### 第一 条

この条約の適用上、「女性」とは、いかなる差別もなくすべての女子をいい、「乳児」とは、いかなる差別もなくすべての乳児をいう。

#### 第二 条

- 1 この条約は、すべての女性の被用者（非典型的な従属的形態における労働者を含む。）について適用する。
- 2 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及び労働者団体と協議した上で、この条約の適用が実質的で特殊な問題を生ずる場合には、限られた種類の労働者についてこの条約の全部又は一部の規定の適用を除外することができる。
- 3 2の規定を適用する加盟国は、国際労働機関憲章第二十二條の規定に基づくこの条約の適用に関する第一回の報告において、この条約の適用範囲から除外した労働者の種類及びその除外の理由を掲げる。加盟国は、その後の報告において、当該種類の労働者に対し、この条約の規定の適用範囲を漸進的に拡大するためにとられた措置について記載する。

### 健康の保護

#### 第三 条

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、権限の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又は母子の健康に相当な危険があるとの評価が確

立した業務を妊娠中又は哺育中の女性が行う義務を負わないことを確保するための適当な措置をとる。

#### 母性休暇

##### 第 四 条

- 1 この条約の適用を受ける女性は、出産の予定日を記載した健康証明書又は国内法若しくは国内慣行に定める他の適当な証明書を提出した場合には、十四週間を下回らない期間の母性休暇の権利を有する。
- 2 加盟国は、この条約の批准に際して行う宣言において、1に規定する母性休暇の期間の長さを明示する。
- 3 加盟国は、その後において、批准の際に明示した母性休暇の期間を延長する旨の新たな宣言を国際労働事務局長に寄託することができる。
- 4 母子の健康の保護を十分に考慮して、母性休暇の期間は、六週間の産後の強制的な休暇の期間を含む。ただし、政府並びに代表的な使用者団体及び労働者団体が全国的な規模で別段の合意をする場合は、この限りでない。
- 5 産前の母性休暇については、産後の強制的な休暇の期間を短縮することなしに、出産の予定日と実際の出産日との間に経過した期間が延長される。

#### 疾病又は併発症の場合の休暇

##### 第 五 条

妊娠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、健康証明書の提出により、母性休暇の前又は後に休暇が与えられる。その休暇の性格及び最長期間は、国内法及び国内慣行に従って定めることができる。

#### 給付

##### 第 六 条

- 1 第四条又は前条に規定する休暇により休業している女性に対し、国内法令に従い又は国内慣行に適合するその他の方法により、現金給付が与えられる。
- 2 現金給付は、1に規定する女性及びその乳児が適切な健康状態及び適当な生活水準を確実に維持することのできる水準とする。
- 3 第四条に規定する休暇に関し、国内法又は国内慣行により現金給付を従前の所得に基づいて支払う場合には、その額は、当該女性の従前の所得又は給付の算定のために考慮される所得の三分の二を下回ってはならない。
- 4 第四条に規定する休暇に関して支払われる現金給付を決定するために国内法又は国内慣行により他の方法を用いる場合には、当該給付の額は、3の規定を適用して平均的に得られる額と同等の額とする。
- 5 加盟国は、現金給付の資格条件がこの条約を適用する大多数の女性によって満たされることができるよう確保する。
- 6 女性が国内法令の下で又は国内慣行に適合するその他の方法により現金給付の資格条件を満たさない場合には、社会的な扶助を受けるために必要な資産調査を条件として、社会的な扶助のための基金から妥当な給付を得る権利を有する。
- 7 医療給付は、国内法令又は国内慣行に適合するその他の方法により、女性及びその乳児に与えられる。医療給付は、出産の介助及び産前産後の手当並びに必要な場合の病院への収容を含む。
- 8 労働市場における女性の立場を保護するため、前二条に規定する休暇に係る給付は、強制的な社会保険、公的基金又は国内法及び国内慣行により定められている方法を通じて与えられる。使用者は、次に掲げる場合を除くほか、雇用している女性に対するいかなる

金銭給付の直接的な費用についても、当該使用者の明確な合意なしに個人として責任を負わない。

- (a) 国際労働機関の総会がこの条約を採択する日の前に加盟国において国内法又は国内慣行に定められている場合
- (b) その後において、政府並びに代表的な使用者団体及び労働者団体が全国的な規模で合意する場合

## 第七 条

- 1 経済及び社会保障制度が十分に発達していない加盟国は、国内法令に従い疾病又は一時的な障害に対して支払われる給付の率を下回らない率の現金給付が行われる場合には、前条3及び4の規定を遵守しているとみなされる。
- 2 1の規定を適用する加盟国は、国際労働機関憲章第二十二条の規定に基づくこの条約の適用に関する第一回の報告において、その理由及び現金給付の給付率について説明する。加盟国は、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について記載する。

## 雇用保護及び無差別

### 第八 条

- 1 妊娠、出産及びその結果又は哺育に無関係な理由による場合を除くほか、妊娠中、第四条若しくは第五条に規定する休暇中又は国内法令に規定する職場への復帰後の一定期間中に使用者が女性の雇用を打ち切ることを違法とする。解雇の理由が妊娠、出産及びその結果又は哺育に無関係であることを証明する責任は使用者が負う。
- 2 女性は、母性休暇の終了時に、原職又は当該休暇の直前と同一の額が支払われる同等の職に復帰する権利を保証される。

### 第九 条

- 1 加盟国は、母性が雇用上（第二条1の規定にかかわらず、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当な措置をとる。
- 2 1に規定する措置は、次の業務に関して国内法令により要求されている場合を除くほか、女性が求職するときに妊娠検査又はそのような検査の結果の証明を求められることの禁止を含む。
  - (a) 国内法令により妊娠中又は哺育中の女性に対し就業を禁止され又は制限されている業務
  - (b) 母子の健康に危険があると認められ又は相当な危険がある業務

## 哺育中の母

### 第十 条

- 1 女性は、その乳児の哺育のために一日一回以上の休憩をとり又は一日の労働時間を短縮する権利を与えられる。
- 2 哺育のための休憩又は一日の労働時間の短縮が認められている期間、当該哺育のための休憩の回数、当該哺育のための休憩の長さ及び一日の労働時間を短縮する手続は、国内法及び国内慣行によって定められる。当該休憩又は一日の労働時間から短縮された時間は労働時間として算定され、また、その算定に従って報酬を与えられる。

## 定期的な検討

### 第十一 条

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、第四条に規定する休暇の期間を延長すること又は第六条に規定する現金給付の金額若しくは率を引き上げることの妥当性について定期的に検討する。

実施

#### 第十二条

この条約は、労働協約、仲裁裁定、判決又は国内慣行に適合するその他の方法により実施する場合を除くほか、法令により実施する。

最終規定

#### 第十三条

この条約は、千九百五十二年の母性保護条約（改正）を改正する。

#### 第十四条

この条約の正式な批准は、登録のため国際労働事務局長に通知する。

#### 第十五条

- 1 この条約は、国際労働機関の加盟国で自国による批准が国際労働事務局長に登録されたもののみを拘束する。
- 2 この条約は、二の加盟国による批准が国際労働事務局長に登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。
- 3 その後は、この条約は、いずれの加盟国についても、自国による批准が登録された日の後十二箇月で効力を生ずる。

#### 第十六条

- 1 この条約を批准した加盟国は、この条約が最初に効力を生じた日から十年を経過した後は、登録のため国際労働事務局長に送付する文書によってこの条約を廃棄することができる。廃棄は、登録された日の後一年間は効力を生じない。
- 2 この条約を批准した加盟国で、1の十年の期間が満了した後一年以内にこの条に定める廃棄の権利を行使しないものは、更に十年間拘束を受けるものとし、その後は、十年の期間が満了するごとに、この条に定める条件に従ってこの条約を廃棄することができる。

#### 第十七条

- 1 国際労働事務局長は、加盟国から通知を受けたすべての批准及び廃棄の登録についてすべての加盟国に通報する。
- 2 国際労働事務局長は、二番目の批准の登録について加盟国に通報する際に、この条約が効力を生ずる日につき加盟国の注意を喚起する。

#### 第十八条

国際労働事務局長は、国際連合憲章第百二条の規定による登録のため、前諸条の規定に従って登録されたすべての批准及び廃棄の完全な明細を国際連合事務総長に通知する。

#### 第十九条

国際労働機関の理事会は、必要と認めるときは、この条約の運用に関する報告を総会に提出するものとし、また、この条約の全部又は一部の改正に関する問題を総会の議事日程に加えることの可否を検討する。

#### 第二十条

- 1 総会がこの条約の全部又は一部を改正する条約を新たに採択する場合には、その改正条約に別段の規定がない限り、
  - (a) 加盟国によるその改正条約の批准は、その改正条約が自国について効力を生じたときは、第十六条の規定にかかわらず、当然にこの条約の即時の廃棄を伴う。
  - (b) この条約は、その改正条約が効力を生ずる日に加盟国による批准のための開放を終了する。
- 2 この条約は、これを批准した加盟国で1の改正条約を批准していないものについては、いかなる場合にも、その現在の形式及び内容で引き続き効力を有する。

## 第二十一条

この条約の英文及びフランス文は、ひとしく正文とする。

## **Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)**

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.

### *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 a 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.