

# 家事使用人の帯同について

## ○ 家事使用人とは

・・・家事一般に従事する労働者。お手伝い・子守など。

家事とは・・・炊事・洗濯・掃除・育児など、家庭生活に必要な仕事。(三省堂・大辞林)

・・・労働基準法上：家事一般に使用される労働者をいう。

→ 労働基準法は適用されない(労働基準法第116条第2項)

理由：家事使用人については、その労働の態様は、各事業における労働とは相当異なったものであり、各事業に使用される場合と同一の労働条件で律するのは適当ではないため、本法の適用を除外したもの。

(労働法(コンメンタル労働基準法)  
厚生労働省労働基準局編：労働行政)

・・・家事労働者のためのディーセント・ワークに関する条約(以下「ILO条約」という)

・the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship (家事労働者とは、雇用関係のもと、家事労働に従事する者を意味する(仮訳))

## ○ 家事使用人の現状

・業界団体・・・公益社団法人日本看護家政紹介事業協会

・国勢調査による家政婦(夫)数

平成12年	平成17年
30,809人	24,238人

※産業分類の変更により、平成12年は家事サービス業従事者(住込みの者・住み込みでない者の計)、平成17年家政婦・家事手伝いの計。

・家政婦(夫)の求人・求職状況

	平成20年度(件)	平成21年度(件)	対前年度増減率
新規求職申込件数(件)	43,110	74,728	73.3
常用求人数(人)	40,897	36,631	△10.4
常用就職件数(件)	42,808	36,880	△13.8
倍率(※)	0.9	0.5	△0.4

出典：「平成21年度職業紹介事業報告の集計結果」民営職業紹介の実施状況(有料)。  
特別の法人及び地方公共団体無料職業紹介事業を除く。※常用求人数÷新規求職申込件数



### ○家政婦の給与形態※

#### ・賃金形態

63%が日給（平均日給 14,501円）、29%が時給（平均時給 1,526円）。住み込みの場合、100%日給。

#### ・月額手取り（平均額）

◇住み込み平均額 392,528円（1日あたり平均賃金 16,371円）

（最高額 616,000円（勤務日数25日）、最低額 132,520円（勤務日数9日））

◇通い平均額142,467円（1日あたり平均賃金 12,220円）

（最高額 371,000円（勤務日数31日）、最低額 15,600円（勤務日数4日））

#### ・月あたり賃金支払い金額 85.1%が月1回の支払い。

#### ・税金・社会保険料の控除 93.8%が控除なし。

#### ・各種給与の補助等

##### ①通いの場合の補助等

◇交通費 67%が全額支給。 ◇住居費の補助 100%が支給なし。

##### ②住み込みの場合の給与からの天引き

◇100%が住居費の天引き、光熱費の天引きなし。95%が食費の天引きなし。

### ○家政婦の勤務形態※

・勤務時間（1日あたり平均） ◇住み込み 19時間 ◇通い 6時間

・休憩時間（1日にあたり平均） ◇住み込み 7時間 ◇通い2時間

・勤務日数（1ヶ月あたり平均） ◇住み込み 24日 ◇通い14日

・時間外労働（1日あたり平均） ◇住み込み 1時間 ◇通い1時間

・契約期間 期間の定めがない者が57%。

・過去2年のうち、契約期間中の打ち切り件数 0件が73.3%、1件が13.3%。

※ 就労実態アンケート調査

■調査対象事業所：（社）日本看護家政婦紹介事業協会に所属し、首都圏に所在する事業所30社

■サンプル数： 90名分

■2010年10月末現在の就労実態について調査



## ○ 諸外国における家事使用人に関する問題事例など

マレーシア	シンガポール	香港
<p>セランゴール州で雇い主の夫婦がフィリピン人メイドに犬のフンやゴキブリを無理矢理食べさせ、熱湯を腕にかけるなどの暴行。「親族に虐待をバラして結婚できなくする」と脅迫。虐待を半年ほど続けたが、メイドが警察に届け出た。</p>	<p>インドネシア人メイドは9ヶ月にもわたり食事にも満足に与えられないほどの飢餓状態におかれた。そうして50<sup>キ</sup>あった体重が36<sup>キ</sup>に減った。むちで打たれる虐待も受け、内臓破裂で死亡。雇用主の男は今年7月に禁錮18年の実刑を言い渡された。</p>	<p>インドネシア人メイド(21)を雇い主の妻が「働きが悪い」と責め、ハンガーや鉄の棒で殴るなどの暴行。失敗の度にせっけん水を無理矢理飲ませ、膝を曲げたまま長時間直立させる体罰も。メイドは今年4月に逃げ出し警察に届けた。</p>

インドネシアのエルマン・スパルノ労働移住相は、6月25日(2009)付けでインドネシア人家政婦のマレーシアへの派遣を中止すると発表した。マレーシアで働くインドネシア人家政婦から、雇用主から虐待を受けたとする苦情が相次いだことを受けたもので、マレーシア政府が家政婦の保護を法制化するまでの措置だという。

マレーシアでは雇用主が家政婦のパスポートを保管することが一般的となっている。毎月約3,000人のインドネシア人家政婦がマレーシアに入学しており、その多くが斡旋業者によってマレーシア人の家庭での就労が決まる。インドネシア当局に家政婦から寄せられる苦情の件数は月間150件にのぼり、その内容には酷使、超過務、賃金未払い、肉体的虐待などが含まれているという。

### サウジアラビア

2011年6月、サウジアラビアで雇用主を殺害したインドネシア人家政婦が、本国政府への事前通告なしに斬首刑に。同国内では「家政婦は雇い主から暴行され、給料も満足に支払われなかった。」など死刑は不当と訴える声が高まっている。これを受け、インドネシア政府はサウジへの労働者派遣を停止。サウジ政府も7月からインドネシア人への労働ビザ発給を停止し、国際問題化している。

サウジアラビアでメイドとして働いていたスリランカ人女性(49)が、重労働の不満を雇用主夫婦に漏らしたところ、手足や顔に計24本の釘を打たれる拷問を受けたと訴えていることが分かった。スリランカ当局が26日明かした。この女性は3児の母親で、サウジアラビアに5カ月滞在し、20日に帰国。スリランカ海外雇用局によると、家族は女性が痛みを訴えて病院へ連れて行くまで、被害の事実気付かなかったという。レントゲン検査の結果、釘は約2.5-5センチで、1本は目の上で打たれたことが判明。局によると、女性は釘が熱い状態で打たれたと話しているという。釘は手術で除去された。昨年には約200万人のスリランカ人が海外に働き口を求め、約140万人が中東諸国で働いている。その大半がメイドだが、身体的虐待や嫌がらせを訴える声は多い。



## ○ ILO(国際労働機関)における取組み

家事労働者のためのディーセントワークに関する条約・勧告について

ILO第100回総会(2011年6月)において、家事労働者のディーセント・ワークを促進するため、家事労働者の労働条件や労働安全衛生などに関する規定を定める条約及び勧告が採択された。

## ○ 家事使用人の帯同についてどう考えるか

- 一定の条件を求め認めるという考え方。
- 認めないという考え方。



# ○ 家事使用人を帯同するための現行の要件

以下のすべての要件を満たすことが必要

## 【使用者側の要件】

- ①在留資格が「投資・経営」、「法律・会計」のいずれかであること。
- ②事業所の長又はこれに準ずる地位にある者。
- ③申請時点において13歳未満の子又は病気等(※)により日常の家事に従事することができない配偶者を有するもの。  
(※「病気等」には、配偶者が本邦の企業等で常勤職員として就労していることも含む(平成21年3月の運用弾力化))
- ④他に家事使用人を雇用していないこと。

## 【家事使用人側の要件】

- ⑤使用者が使用する言語で日常会話を行うことができること。
- ⑥18歳以上であること。
- ⑦15万円以上の報酬を受けること。



# 条件についての 検討事項例

○家事使用人の帯同を認める場合の条件:

- ・現行制度下で帯同する者に求められる要件と、ポイント制度によって帯同する者に求められる要件との関係をどのように考えるか。

## ①月給についての検討

- ・現行の「15万円」という額は平成2年から見直されておらず、適切な額への見直しが必要ではないか。
- ・また、国内労働市場に影響を与える可能性があり、引き上げの方向での検討が必要ではないか。

### 【参考】

#### ☆40万円

…(社)日本看護家政紹介事業協会による国内家政婦(夫)へのサンプル調査によると、住み込み家政婦(夫)の月額平均手取り額は約40万円であるが、同協会加盟の民営職業紹介事業所に係る家政婦(夫)のうち、住み込みで働いているのは1~2割。

#### ☆25万円

…国内家政婦(夫)へのサンプル調査によると通いの1日あたり平均賃金12,220円。月20日働くとした場合、 $12,220円 \times 20 = 244,400円$

#### ☆20万円

…訪問介護職員の月給…平均約20万円

訪問介護職員の所定内給与…204.9千円(H21)(平成21年度事業所における介護労働実態調査)

#### ☆18万円

…看護補助者の月給…平均約18.4万円

看護補助者の所定内給与額の推移…143.6千円(H2)→183.7千円(H21):40.1千円増加

(賃金構造基本統計調査)



## ② 労働契約についての検討

家事使用人の保護を図るため、以下の条件を求めることが必要か。

☆重要事項(給与・労働時間・休暇・契約打ち切りの条件等)について書面で契約を事前に締結すること。(米・英・仏)  
(参考:ILO条約第7条は、可能であれば書面による労働条件の明示を求めている。)

☆上記を関係機関に書面で提出させ、入国前に確認すること。

☆入国後、提出した労働条件の確保を図るための措置を講じること。

## ③ 高度外国人材の年収

家事使用人を雇用するために、家事使用人を帯同しない場合と比べ、報酬支払分を上乗せして年収を求めることが必要か。

(例)

家事使用人報酬月額(例えば20万円)×12+高度人材の年収要件(例えば1000万)の場合  
＝年収要件は1240万円以上となる。

#### ④その他の重要検討事項

労働市場への悪影響を防止し、家事使用人の保護を図る観点から、諸外国の例・ILO条約等も踏まえ、以下の条件を検討すべきか。

##### 【雇用主との結合関係】

- ・母国で1年以上雇用していた実績があること。(米)(英)
- ・解雇、雇用契約終了の際、及び、高度人材の日本での業務が終了した際には雇用主変更は認めないこと。
- ・高度人材本人が帰国する際には一緒に帰国すること。

##### 【労働市場への影響】

- ・解雇、雇用契約終了の際、及び、高度人材の日本での業務が終了した際には雇用主変更は認めないこと。(再掲)

##### 【確実な帰国担保のための措置】

- ・高度人材本人が帰国する際には一緒に帰国すること。(再掲)
- ・解雇する際には旅費を負担し、出国を担保すること。(米)(独)(仏)

##### 【家事使用人保護及び適切な処遇】

- ・家事使用人が中等教育程度の教育(高校卒業レベル)を受けていること。(シンガポール)(韓国)
- ・独立した部屋を提供すること(別居する場合には家賃を支払うこと)。(英)(シンガポール)
- ・入国時及び在留期間更新時に家事使用人本人が入管に出向くこと。(米)
- ・虐待や暴力等からの効果的な保護のための措置を講じること(ILO条約第5条)。
- ・通訳のいる相談窓口等を設置、緊急連絡先等を記載した冊子等の必要な情報を提供し、内容について家事使用人が理解したことを確認すること。
- ・一般労働者と同様の公正な雇用条件、適正な労働条件及び家庭内に住む場合には、労働者のプライバシーを尊重した適正な生活条件等を十分に担保すること(ILO条約第6条)。

##### 【適法な滞在確保】

- ・在留期間の更新時に保険料を納付し、社会保険に加入していることを確認すること。



○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（適用除外）

第百十六條 第一条から第十一条まで、次項、第百十七條から第百十九條まで及び第百二十一条の規定を除き、この法律は、船員法（昭和二十二年法律第百号）第一条第一項に規定する船員については、適用しない。

2 この法律は、同居の親族のみを使用する事業及び家事使用人については、適用しない。

## 家事使用人を労働基準法の適用除外としている理由

「家事使用人についてはこれが女子労働者中に占める割合も多く、その使用関係には封建的色彩の濃厚なものがあるが、その労働の態様は本条に列記された各種事業における労働とは相当異なったものがあってこれを同一の労働条件では律しかねる場合が多い。また先進国においても家事使用人の労働条件に関する立法例が極めて少ないので、この法律制定の際には幾多の論議を重ねつつ将来の研究問題として残されることになった。」

(「労働基準法解説 日本立法資料全集別巻 46」寺本廣作著 信山社)

「家事使用人について、法の適用を除外した趣旨は、一般家庭における私生活の自由の保障との調和を図るためのものといえよう。」

(「全訂五版 解釈通覧労働基準法」労働基準局編著 総合労働研究所)

「この適用除外は、そのような労働者の労働条件について国家的規制と監督を行うことは困難かつ不適切と考えられることによる。」

(「労働法 第八版」菅野和夫著 弘文堂)

「刑事罰や行政監督によって担保される労基法の規制を、同居の親族間や個人の家庭内の問題に適用するのは適切ではないとの判断があったものと解される。」

(「労働法」荒木尚志著 有斐閣)





# 外国人メード 人間扱いを

低賃金で家事や育児を助けてくれる住み込みのメードが、インドネシア、フィリピンの大きな外貨獲得源としてシンガポールや香港や中東諸国で働いている。「アマ」の名で親しまれ、夫婦共働きが当たり前のアジアの家庭では欠かせない存在となっているが、受け入れ国で虐待や過労の実態が表面化し、社会問題となっている。「私たちは人間扱いされていない」と声を上げるメードも出始めた。

(シンガポール・野嶋剛)

## 法律不備、頼りは「避難所」

### シンガポール

インドネシア人メードは9カ月にわたり食事満足に与えられないほどの飢餓状態におかれた。そうして50%あった体重が86%に減った。むちで打たれる虐待も受け、内臓破裂で死亡。雇用主の男は今年7月に禁固18年の実刑を言い渡された。

### マレーシア

セランゴール州で雇い主の夫婦がフィリピン人メードに犬のフンやゴキブリを無理やり食べさせ、熱湯を腕にかけけるなどの暴行。「親族に虐待をバラして結婚できなくする」と脅迫。虐待を半年間ほど続けたが、メードが警察に届け出た。

### 香港

インドネシア人メード(21)を雇い主の妻が「働きが悪い」と責め、ハンガーや鉄の棒で殴るなどの暴行。失敗の度にせつけん水を無理やり飲ませ、ひざを曲げたまま長時間直立させる体罰も。メードは今年4月に逃げ出し、警察に届けた。

## フィリピン・インドネシア女性受難



インドネシア大使館のシェルターで暮らすインドネシア人メードたち。シンガポール、野嶋剛撮影



シンガポールの高級住宅街の一角。インドネシア大使館の敷地の片隅に、雇用主が逃げ出し、メードは「シェルター」に避難している。

## 一方で広がる需要

メードは「フィリピンとインドネシアだけでもそれぞれ100万人以上を輸出している。フィリピンのメードたちは年間2億米ドルも国内に送金しているといわれる。多くが就職先の農村出身の10代後半から20代の娘たち。賃金は安く、シンガポールでは月々の給与250シンガポールドルと政府への人頭税345米ドルの計595米ドル(約4万円)で雇える。

メードは「フィリピンとインドネシアだけでもそれぞれ100万人以上を輸出している。フィリピンのメードたちは年間2億米ドルも国内に送金しているといわれる。多くが就職先の農村出身の10代後半から20代の娘たち。賃金は安く、シンガポールでは月々の給与250シンガポールドルと政府への人頭税345米ドルの計595米ドル(約4万円)で雇える。

の発展に伴い、メードを雇う富裕層や共働き家庭が多くなったこと無関係ではない。シンガポールでは89年に4万人だったメードが現在は14万人。8世帯に1世帯はメードがいる計算だ。休日の外出にも子供の世話にメードを同行させるなど、「メード依存症」のシンガポール人は多い。虐待が起きる原因について、シンガポール大使館のチュア・ベンホ教授は「(社会)は『仕事』がハ

イドで教育コストも高い。我が国はストレス社会。一緒に暮らす『赤の他人』のメードがはげ口になっている」と分析する。メードの権利向上を求める市民団体「フーキン・グ・コミッティ」のジョン・シーさん(49)は法的保護の欠如が根本にあると指摘する。「雇用主とメードは契約書にサインするが労働内容や休日が明記されず、労働法も適用されな

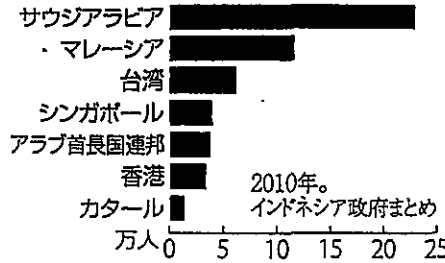
たメードの「シェルター」(避難所)がある。東ジャワ出身のスリ・アストティさんの例は、今年6月に4人家族の家に住み込んだ。30代の雇い主の妻は「仕事が遅い」「そこの下の手」と何かにつけて怒鳴つては顔を殴った。その夫に助けを求めると、妻は「二度としない」と誓ったが、夫が不在になると虐待を繰り返した。2カ月間耐えたが、料理のことでなじられ、「冷蔵庫の冷凍室に顔を何分間も押し込まれ、このままでは殺される」と、シェルターに駆け込んだ。朝の5時半から夜11時まで働かされ、雇用先の独居や友人宅の掃除を無報酬でやらされたメードもシェルターに避難してこの調査結果もある。出ていた。こうしたシェルターは同国のフィリピン大使館にもある。このメードたちは、大使館が雇用主やあつせん業者と交渉し、雇用主の変更や帰国が決まるまでとどまる。シンガポールのインドネシア大使館は、2月にシェルターを増築。常時30人ほどが不安な中で待たれている。同大使館によると、本来はメードの仕事ではない高層マンションの外窓ふきなどで転落死したケースも89年からこれまで89人。深刻な虐待を理由に政府からメードの雇用を禁止された件数は97年の4件から01年には約40件と、わずか4年で10倍になった。メード3人に1人が虐待経験があるとの調査結果もある。い。外出を禁じる、早朝から夜中まで働かせる、車の洗車や外窓の掃除もさせる。そんなことがまかり通っている。多くの外国人メードを受け入れる香港やマレーシアでも虐待は深刻な問題だ。マレーシアでは今年上半期で雇用主からメードが逃げたケースが700件に達した。各国政府は虐待への罰則強化や雇用主にメードの事故の報告義務を定めるなど対策を打ち出し始めた。だが虐待はなかなか改善されない。メードが「自衛」に乗り出す動きも出ている。携帯電話で仲間からの相談を受け付けているインドネシアメードのアユさん(27)は、警察、大使館などへの通報方法を書いたパンフを配っている。「虐待だけでなく、『食事は1日1食』『洗濯機があるのに電気節約で手洗いをせよ』なんて相談が毎日何本もある。一部のメードはメードを奴隷か召使と勘違いしている」という。一方で、メードの需要は広がっている。成長著しい中国の上海や深圳でも受け入れが始まった。日本でも夫婦共働きの増加で潜在的な需要はあると見られ、フィリピン政府は日本との自由貿易協定(FTA)交渉で日本側にメードや看護士の受け入れを求めている。



# 出稼ぎ家政婦 サウジで斬首刑

## インドネシア 「聖地」に失望

◆インドネシアからの出稼ぎ労働者数



【ジャカルタ】梁田真樹子「サウジアラビア当局がインドネシア人の家政婦に死刑を執行し、両国関係に波紋が広がっている。同国政府は8月から労働者のサウジ派遣を停止すると発表。サウジ側も今月2日からインドネシア人への労働ビザ発給を中止した。世界最多のイスラム教徒が住むインドネシアで、サウジは「イスラム教の聖地」として敬われているだけに、「裏切られた」との思いと強い反発が広がっている。

### 雇い主を殺害

この家政婦は2008年

からイスラム教の聖地であるサウジのメッカの富裕な家庭で働いていた50歳代の



ジャカルタ近郊の出入国管理事務所、中東への出稼ぎのため、パスポート用写真を撮る女性(6月23日、ロイター)

女性で、10年1月に雇い主を殺した。サウジは6月中旬、インドネシアへ事前通告せず斬首刑を執行した。

同国では「家政婦は雇い主に暴行され、給料も満足に払われなかった」など、死刑は不当と訴える声が高まった。

インドネシアはフィリピンなどと同様、国内に十分な雇用がなく家政婦や建設労働者などを積極的に外国に派遣する。宗教が同じイスラム圏や近隣諸国で働く人が多く、インドネシア移住労働者就業・保護局のまとめでは、サウジには10年、国別で最も多い約23万人が派遣された。

ジャカルタでインドネシア人の元家政婦らの保護活動を行う市民団体「マイケラント・ケア」のアニス・ヒダヤール事務局長は、サウジの人氣が高い理由を「ハッジ(メッカ巡礼)へ行く気分になれるから」と説明する。

### 暴力1048件報告

だが同団体によると、サウジでは09年にインドネシア人への暴力が1048件も報告された。

サウジ西部ジッダで家政婦として働いた経験があるアコ・ハミダさん(39)は「休日もなく毎朝5時半から翌日未明まで働かされた」と振り返る。ただハミダさんは6月下旬から再びサウジで働く予定が中止に

なり、「夫は無職。子どもの学費を稼ぐには私には家政婦の仕事しかないのに」と困惑する。

サウジへの労働者派遣停止で、インドネシアでは毎月約1万2000人ずつ失業が増える見通し。このため政府は15兆4000億ルピア(約1460億円)の雇用創出・訓練プログラムなどを打ち出した。

家政婦の虐待を研究してきたインドネシア大のスリストヨワティ・イリアント教授は「インドネシアのイスラム教徒は、聖地に尊厳を傷つけられたと感じている。政府の自国民保護の法整備や貧困対策が不可欠」と指摘している。

毎日・朝刊(9面)

# インドネシアと比の労働者

## サウジ、ビザ発給停止へ

【ジャカルタ佐藤賢二郎】サウジアラビア労働省は29日、インドネシアとフィリピン人労働者への労働ビザ発給を7月2日から停止すると発表した。国営サウジ通信(電子版)などが伝えた。両国は労働者保護についてサウジ政府を批判、規制強化を求めており、これに対抗する措置とみられる。

インドネシア政府はサウジで雇用主を殺害した同国家政婦が6月18日、事前通告無しに斬首刑にされたことを受け、8月1日以降のサウジへの労働者派遣停止を発表。フィリピン政府は労働者の待遇改善を求め、最低賃金を月210ルから400ルに引き上げるようサウジ政府に要望したが、今年5月に拒否されている。

サウジ労働省報道官は、ビザ発給停止は両国が提示した「採用条件」を受けての措置であり、すでに別のアジア、アフリカ諸国からの受け入れ準備を進めていると述べた。

サウジではインドネシア人約150万人が家政婦や油田労働者として従事し、毎月1万5000人程度が渡航

している。フィリピン人も約120万人がサウジで働いている。



うに所資格が取得できる。  
の資格を持つフィリピン人  
06年末現在で約8千人。入  
統計などから推計すると、  
政協はうち約3千人とみら

東日本大震災について シンガポールから日本のためにできること



シンガポールの日本語メディア  
アジアエックス  
Beta version

HOME

検索

求人

シンガポール

飲食店

トラベル

ライブ

イベント

ブログ

## ニュース

### マレーシアへの家政婦派遣、インドネシアが中止

インドネシア 2009年06月29日 07:15

#### 〈ジャカルタ〉

インドネシアのエルマン・スパルノ労働移住相は、6月25日付けでインドネシア人家政婦のマレーシアへの派遣を中止すると発表した。マレーシアで働くインドネシア人家政婦から、雇用主から虐待を受けたとする苦情が相次いだことを受けたもので、マレーシア政府が家政婦の保護を法制化するまでの措置だという。

スパルノ大臣は7月初頭にもマレーシアを訪問し、マレーシアのS.スブラマニヤム人的資源相、ヒシャムディン・フセイン内務相、管理局、警察など関係先と、マレーシアにおけるインドネシア人家政婦の雇用に関する二国間合意の見直しについて協議を行う意向だ。

スパルノ大臣は声明の中で、家政婦は各自のパスポートを保管する権利があると強調。また、昇給や定期的な休暇の付与などの基本的権利の見直しを求めた。マレーシアでは雇用主が家政婦のパスポートを保管することが一般的となっている。

毎月約3,000人のインドネシア人家政婦がマレーシアに入国しており、その多くが斡旋業者によってマレーシア人の家庭での就労が決まる。インドネシア当局に家政婦から寄せられる苦情の件数は月間150件にのぼり、その内容には酷使、超過務、賃金未払い、肉体的虐待などが含まれているという。

#### ➡ ニュースメイン

&lt; 2011年05月 &gt;

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

#### 国別ニュース

[シンガポール](#)[マレーシア](#)[インドネシア](#)[インド](#)[中国](#)[香港](#)[タイ](#)[日本](#)[ベトナム](#)[フィリピン](#)[ミャンマー](#)[韓国](#)[北朝鮮](#)[台湾](#)[モルディブ](#)[米国](#)

#### 広域ニュース

[東南アジア](#)[オセアニア](#)[中東](#)[ワールド](#)





記事を印刷する | ウィンドウを閉じる

## サウジ夫婦、不満漏らしたメイドに釘で拷問＝スリランカ当局

2010年 08月 27日 11:52 JST

【コロンボ 26日 ロイター】 サウジアラビアでメイドとして働いていたスリランカ人女性(49)が、重労働の不満を雇用主夫婦に漏らしたところ、手足や額に計24本の釘を打たれる拷問を受けたと訴えていることが分かった。スリランカ当局が26日明かした。

この女性は3児の母親で、サウジアラビアに5カ月滞在し、20日に帰国。スリランカ海外雇用局によると、家族は女性が痛みを訴えて病院へ連れて行くまで、被害の事実気付かなかったという。

レントゲン検査の結果、釘は約2.5—5センチで、1本は目の上で打たれたことが判明。同局によると、女性は釘が熱い状態で打たれたと話しているという。釘は手術で除去された。

昨年には約200万人のスリランカ人が海外に働き口を求め、約140万人が中東諸国で働いている。その大半がメイドだが、身体的虐待や嫌がらせを訴える声は多い。

この問題を受けて、スリランカ外務省はサウジ側に確認を取ることにしている。

© Copyright Thomson Reuters 2010. All rights reserved. ロイターが事前に書面により承認した場合を除き、ロイター・コンテンツを再発行や再配布すること(キャッシュ、フレームまたは類似の方法による場合を含む)は、明示的に禁止されています。Reutersおよび地球をデザインしたマークは、登録商標であり、全世界のロイター・グループの商標となっています

Thomson Reuters journalists are subject to an Editorial Handbook which requires fair presentation and disclosure of relevant interests.

# 「まるでシンデレラの継母」、イスラエル首相夫人 家政婦虐待疑惑で訴訟に

• 2010 年 01 月 24 日 18:28 発信地:エルサレム/イスラエル

【1 月 24 日 AFP】イスラエルで、首相夫人が元家政婦から虐待を受けたとして訴えられている問題が、この疑惑を大々的に取り上げている同国のメディアとベンヤミン・ネタニヤフ(Benjamin Netanyahu)首相との間の「場外乱闘」にまで発展している。

ネタニヤフ首相とシモン・ペレス(Shimon Peres)同国大統領は、この問題が世論によって裁かれてはならないとして、メディアに報道を避けるよう厳しく要求していた。

しかし、新聞各紙などは 22 日も紙面を大幅に割いてこの問題を報じ、公共ラジオは同日、「サラ・ネタニヤフ(Sara Netanyahu)夫人の家政婦に注目が集まった 1 週間が終わった」と述べ、「それとハイチにも注目が集まった」とその場で気づいたかのように付け加えた。

## ■「シンデレラの継母」のような扱いと訴え

首相夫人の家政婦だったリリアン・ペレツ(Lillian Peretz)さん(44)は 2004 年から 09 年まで、首相夫妻が週末を過ごす地中海沿岸のカエサレア(Caesarea)の別荘で働いていた。訴状によると、ペレツさんは「まるでシンデレラのような」苦痛を与えられたという。

ペレツさんは、「精神的・肉体的に崩壊するまで、(首相夫人が)不可能な量の仕事を押し付け、脅し、怒鳴りつけ、女性的な侮辱を加えた」と主張し、夫人を「シンデレラの継母」になぞらえた。ペレツさんは、毎日複数回シャワーを浴び服を着替えることを強要されたほか、夫人が「美しく聡明」であると褒めなければならず、賃金は最低賃金以下で社会保障費も支払ってもらえなかったという。

訴えに対し、首相夫妻は声明で、「首相夫人へのねつ造や中傷であふれかえったもの」として、疑惑を全面的に否定した。

## ■サラ首相夫人の家政婦虐待疑惑は以前も

元スチュワーデスで現在は精神分析医のサラ夫人が、メディアからの好ましくない注目を集めることはこれが初めてではない。

1996 年、ネタニヤフ首相の第 1 次内閣時にも、Nannygate(ナニーゲート)疑惑と呼ばれる騒動に巻き込まれている。この際にも、家政婦の若い女性が、スープを焦がした際にサラ夫人に怒鳴り付けられ、さらには路上に放り出されたことさえあると主張していた。(c)AFP/Patrick Moser



## 家事労働者に係る条約及び勧告の主な規定

※ゴシック体は条約の規定、明朝体部分は勧告の規定

### ○定義及び適用範囲

「家事労働者」とは、雇用関係の下、家事労働（家庭の中又は家庭のために行われる労働）に従事する者をいい、本条約及び勧告は、原則すべての家事労働者に適用される（他の措置により少なくとも対等な保護を受けられる家事労働者等は除外できる）。

### ○雇用条件通知

書面による契約書を通じて、雇用条件（「使用者・労働者の氏名」「仕事の種類」、「報酬額、計算方法及び支払間隔」、「通常労働時間」等及び「時間外労働の報酬率」、「現物支給及びその現金価値」、「提供される宿泊施設の詳細」、「労働者の賃金からの控除」等）について通知する。

### ○労働時間、時間外手当、休憩時間、週休及び年次有給休暇

家事労働の特異性を考慮し、一般の労働者と平等な取扱いとなることを目指して措置を講じる。週休は最低 24 時間連続で与えられる。時間外労働及び待機時間を含め、労働時間は正確に記録すべき。家事労働者が食事や休憩のできる適切な休憩時間を勤務中に確保できるように措置を講じるべき。

### ○賃金債権の保護

使用者の破産又は死亡が発生した場合の労働者の債権に関して、一般の労働者に劣らない条件で保護されるように措置を講じるべき。

### ○労働安全衛生

家事労働の特異性を考慮し、国内法令及び慣行に従って労働安全衛生を確保するための措置を講じる。

### ○移民家事労働者

移民家事労働者が国境を越える前に、雇用条件を記した契約書を受領する。法令その他の方法により、移民家事労働者が雇用契約の終了後等に帰還する権利が付与される条件を規定する。通訳サービス付きの国内ホットラインの設置、苦情処理制度に関する情報提供等の措置を講じることを検討すべき。

### ○職業仲介事業所

職業仲介事業所により採用又は斡旋される家事労働者を常習的な虐待から保護するため、国内法令及び慣行に従って職業仲介事業所の運用条件を確立する。家事労働者の虐待や詐欺等に係る調査制度を確保するための措置を講じる。

---

## **A. Proposed Convention concerning decent work for domestic workers**

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 100th Session on ... June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that, in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the

---

Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, 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 ... day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

### *Article 1*

For the purpose of this Convention:

- (a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households;
- (b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

### *Article 2*

1. The Convention applies to all domestic workers.

2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

- (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
- (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

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 Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

### *Article 3*

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:



- 
- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
  - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
  - (c) the effective abolition of child labour; and
  - (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

#### *Article 4*

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

#### *Article 5*

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

#### *Article 6*

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

#### *Article 7*

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;

- 
- (f) the normal hours of work;
  - (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods.
  - (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
  - (i) the period of probation or trial period, if applicable;
  - (j) the terms of repatriation, if applicable; and
  - (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

#### *Article 8*

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

#### *Article 9*

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

#### *Article 10*

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

---

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

#### *Article 11*

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

#### *Article 12*

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind, which are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

#### *Article 13*

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

#### *Article 14*

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.



---

### *Article 15*

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

- (a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;
- (b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;
- (c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;
- (d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and
- (e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

### *Article 16*

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

### *Article 17*

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

---

*Article 18*

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

*Article 19*

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

---

## **B. Proposed Recommendation concerning decent work for domestic workers**

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 100th Session on ... June 2011, and

Having adopted the Domestic Workers Convention, 2011 (...), and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Domestic Workers Convention, 2011 (...);

adopts this ... day of June of the year two thousand and eleven the following Recommendation, which may be cited as the Domestic Workers Recommendation, 2011.

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Domestic Workers Convention, 2011 ("the Convention"), and should be considered in conjunction with them.

2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should:

- (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers' organizations, federations and confederations;
- (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers' and employers' organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.

3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things:

- (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice "Protection of workers' personal data" (1997), and other relevant international data protection standards;
- (b) prevent any discrimination related to such testing; and
- (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.

4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider:



- 
- (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
  - (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
  - (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.

5. (1) Taking into account the provisions of the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and Recommendation (No. 190), Members should identify types of domestic work that, by their nature or the circumstances in which they are carried out, are likely to harm the health, safety or morals of children, and should also prohibit and eliminate such child labour.

(2) When regulating the working and living conditions of domestic workers, Members should give special attention to the needs of domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment as defined by national laws and regulations, and take measures to protect them, including by:

- (a) strictly limiting their hours of work to ensure adequate time for rest, education and training, leisure activities and family contacts;
- (b) prohibiting night work;
- (c) placing restrictions on work that is excessively demanding, whether physically or psychologically; and
- (d) establishing or strengthening mechanisms to monitor their working and living conditions.

6. (1) Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.

(2) Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include:

- (a) a job description;
- (b) sick leave and, if applicable, any other personal leave;
- (c) the rate of pay or compensation for overtime and standby consistent with Article 10(3) of the Convention;
- (d) any other payments to which the domestic worker is entitled;
- (e) any payments in kind and their monetary value;
- (f) details of any accommodation provided; and
- (g) any authorized deductions from the worker's remuneration.

(3) Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers

---

and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

(4) The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

7. Members should consider establishing mechanisms to protect domestic workers from abuse, harassment and violence, such as:

- (a) establishing accessible complaint mechanisms for domestic workers to report cases of abuse, harassment and violence;
- (b) ensuring that all complaints of abuse, harassment and violence are investigated, and prosecuted, as appropriate; and
- (c) establishing programmes for the relocation from the household and rehabilitation of domestic workers subjected to abuse, harassment and violence, including the provision of temporary accommodation and health care.

8. (1) Hours of work, including overtime and periods of standby consistent with Article 10(3) of the Convention, should be accurately recorded, and this information should be freely accessible to the domestic worker.

(2) Members should consider developing practical guidance in this respect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

9. (1) With respect to periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls (standby or on-call periods), Members, to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, should regulate:

- (a) the maximum number of hours per week, month or year that a domestic worker may be required to be on standby, and the ways they might be measured;
- (b) the compensatory rest period to which a domestic worker is entitled if the normal period of rest is interrupted by standby; and
- (c) the rate at which standby hours should be remunerated.

(2) With regard to domestic workers whose normal duties are performed at night, and taking into account the constraints of night work, Members should consider measures comparable to those specified in subparagraph 9(1).

10. Members should take measures to ensure that domestic workers are entitled to suitable periods of rest during the working day, which allow for meals and breaks to be taken.

11. (1) Weekly rest should be at least 24 consecutive hours.

(2) The fixed day of weekly rest should be determined by agreement of the parties, in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account work exigencies and the cultural, religious and social requirements of the domestic worker.

---

(3) Where national laws, regulations or collective agreements provide for weekly rest to be accumulated over a period longer than seven days for workers generally, such a period should not exceed 14 days for domestic workers.

12. National laws, regulations or collective agreements should define the grounds on which domestic workers may be required to work during the period of daily or weekly rest and provide for adequate compensatory rest, irrespective of any financial compensation.

13. Time spent by domestic workers accompanying the household members on holiday should not be counted as part of their paid annual leave.

14. When provision is made for the payment in kind of a limited proportion of the remuneration, Members should consider:

- (a) establishing an overall limit on the proportion of the remuneration that may be paid in kind so as not to diminish unduly the remuneration necessary for the maintenance of domestic workers and their families;
- (b) calculating the monetary value of payments in kind by reference to objective criteria such as market value, cost price or prices fixed by public authorities, as appropriate;
- (c) limiting payments in kind to those clearly appropriate for the personal use and benefit of the domestic worker, such as food and accommodation;
- (d) ensuring that, when a domestic worker is required to live in accommodation provided by the household, no deduction may be made from the remuneration with respect to that accommodation, unless otherwise agreed to by the worker;
- (e) ensuring that items directly related to the performance of domestic work, such as uniforms, tools or protective equipment, and their cleaning and maintenance, are not considered as payment in kind and their cost is not deducted from the remuneration of the domestic worker.

15. (1) Domestic workers should be given at the time of each payment an easily understandable written account of the total remuneration due to them and the specific amount and purpose of any deductions which may have been made.

(2) Upon termination of employment, any outstanding payments should be made promptly.

16. Members should take measures to ensure that domestic workers enjoy conditions not less favourable than those of workers generally in respect of the protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency or death.

17. When provided, accommodation and food should include, taking into account national conditions, the following:

- (a) a separate, private room that is suitably furnished, adequately ventilated and equipped with a lock, the key to which should be provided to the domestic worker;
- (b) access to suitable sanitary facilities, shared or private;
- (c) adequate lighting and, as appropriate, heating and air conditioning in keeping with prevailing conditions within the household; and



- 
- (d) meals of good quality and sufficient quantity, adapted to the extent reasonable to the cultural and religious requirements, if any, of the domestic worker concerned.

18. In the event of termination of employment at the initiative of the employer, for reasons other than serious misconduct, live-in domestic workers should be given a reasonable period of notice and time off during that period to enable them to seek new employment and accommodation.

19. Members, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, should take measures, such as to:

(a) protect domestic workers by eliminating or minimizing, so far as is reasonably practicable, work-related hazards and risks, in order to prevent injuries, diseases and deaths and promote occupational safety and health in the household workplace;

(b) provide an adequate and appropriate system of inspection, consistent with Article 17 of the Convention, and adequate penalties for violation of occupational safety and health laws and regulations;

(c) establish procedures for collecting and publishing statistics on accidents and diseases related to domestic work, and other statistics considered to contribute to the prevention of occupational safety and health related risks and injuries;

(d) advise on occupational safety and health, including on ergonomic aspects and protective equipment; and

(e) develop training programmes and disseminate guidelines on occupational safety and health requirements specific to domestic work.

20. (1) Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

(2) Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide for migrant domestic workers covered by such agreements equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

(3) The monetary value of payments in kind should be duly considered for social security purposes, including in respect of the contribution by the employers and the entitlements of the domestic workers.

21. (1) Members should consider additional measures to ensure the effective protection of domestic workers and, in particular, migrant domestic workers, such as:

(a) establishing a national hotline with interpretation services for domestic workers who need assistance;

(b) consistent with Article 17 of the Convention, providing for a system of pre-placement visits to households in which migrant domestic workers are to be employed;

(c) developing a network of emergency housing;

- 
- (d) raising employers' awareness of their obligations by providing information on good practices in the employment of domestic workers, employment and immigration law obligations regarding migrant domestic workers, enforcement arrangements and sanctions in cases of violation, and assistance services available to domestic workers and their employers;
  - (e) securing access of domestic workers to complaint mechanisms and their ability to pursue legal civil and criminal remedies, both during and after employment, irrespective of departure from the country concerned; and
  - (f) providing for a public outreach service to inform domestic workers, in languages understood by them, of their rights, relevant laws and regulations, available complaint mechanisms and legal remedies, concerning both employment and immigration law, and legal protection against crimes such as violence, trafficking in persons and deprivation of liberty, and to provide any other pertinent information they may require.

(2) Members that are countries of origin of migrant domestic workers should assist in the effective protection of the rights of these workers, by informing them of their rights before departure, establishing legal assistance funds, social services and specialized consular services and through any other appropriate measures.

22. Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, consider specifying by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation at no cost to themselves on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

23. Members should promote good practices by private employment agencies in relation to domestic workers, including migrant domestic workers, taking into account the principles and approaches in the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

24. In so far as compatible with national law and practice concerning respect for privacy, Members may consider conditions under which labour inspectors or other officials entrusted with enforcing provisions applicable to domestic work should be allowed to enter the premises in which the work is carried out.

25. (1) Members should, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, establish policies and programmes, so as to:

- (a) encourage the continuing development of the competencies and qualifications of domestic workers, including literacy training as appropriate, in order to enhance their professional development and employment opportunities;
- (b) address the work-life balance needs of domestic workers; and
- (c) ensure that the concerns and rights of domestic workers are taken into account in the context of more general efforts to reconcile work and family responsibilities.

(2) Members should, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, develop

---

appropriate indicators and measurement systems in order to strengthen the capacity of national statistical offices to effectively collect data necessary to support effective policy-making regarding domestic work.

26. (1) Members should consider cooperating with each other to ensure the effective application of the Domestic Workers Convention, 2011, and this Recommendation, to migrant domestic workers.

(2) Members should cooperate at bilateral, regional and global levels for the purpose of enhancing the protection of domestic workers, especially in matters concerning the prevention of forced labour and trafficking in persons, the access to social security, the monitoring of the activities of private employment agencies recruiting persons to work as domestic workers in another country, the dissemination of good practices and the collection of statistics on domestic work.

(3) Members should take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of the Convention through enhanced international cooperation or assistance, or both, including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

(4) In the context of diplomatic immunity, Members should consider:

- (a) adopting policies and codes of conduct for diplomatic personnel aimed at preventing violations of domestic workers' rights; and
- (b) cooperating with each other at the bilateral, regional and multilateral levels to address and prevent abusive practices towards domestic workers.