



経済社会理事会

(Economic and Social Council)

配布：一般
2016年4月27日

原文：英語

経済的、社会的及び文化的権利委員会

公正かつ良好な労働条件を享受する権利（経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約第7条）に関する一般的意見第23（2016）

I. イントロダクション

1. 公正かつ良好な労働条件を享受する万人の権利（the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work）は、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、その他の国際的・地域的な人権条約¹、並びに国際的な法的文書（国際労働機関（ILO）の条約及び勧告を含む²。）において認められている。この権利は、規約に規定された労働者の他の権利の重要な一部を成すものであり、

¹ 「世界人権宣言」第23及び第24条、「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」第5条、「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」第11条、「子どもの権利に関する条約」第32条、「すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約」第25条、「障害者の権利に関する条約」第27条、「欧州社会憲章（改定）」第I部第2、第3、第4、第7及び第8パラグラフ並びに第II部第2、第3及び第4条、「欧州連合基本権憲章」第14、第23、第31及び第32条、「経済的、社会的及び文化的分野における米州人権条約への追加議定書」第7条、並びに「人及び人民の権利に関するアフリカ憲章」第15条を参照。条約により、条文の表現は異なる。欧州の文書がより広範な保護を与えるのに対し、アフリカ憲章における「同一労働同一賃金」の要求はより限定的である。

² ILO条約の多くは、直接的又は間接的に、公正かつ良好な労働条件に関連しているが、当委員会は、本一般的意見との関係では、以下の条約が関連するものと判断した。「1919年の労働時間（工業）条約」（No. 1）、「1921年の週休（工業）条約」（No. 14）、「1928年の最低賃金決定制度条約」（No. 26）、「1930年の労働時間（商業及事務所）」（No. 30）、「1935年の40時間制条約」（No. 47）、「1949年の賃金保護条約」（No. 95）、「1951年の最低賃金決定制度（農業）条約」（No. 99）、「1951年の同一報酬条約」（No. 100）、「1957年の週休（商業及び事務所）条約」（No. 106）、「1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約」（No. 111）、「1970年の最低賃金決定条約」（No. 131）、「1970年の有給休暇条約（改正）」（No. 132）、「1973年の最低年齢条約」（No. 138）、「1979年の労働時間及び休息期間（路面運送）条約」（No. 153）、「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約」（No. 155）、「1981年の職業上の安全及び健康条約の議定書（2002年）」、「1981年の家族的責任を有する労働者条約」（No. 156）、「1990年の夜業条約」（No. 171）「1994年のパートタイム労働条約」（No. 175）、「2000年の母性保護条約」（No. 183）、「2006年の職業上の安全及び健康促進枠組条約」（No. 187）及び「2011年の家事労働者条約」（No. 189）。



また、自由に選択・承諾された労働に従事する権利の必然的帰結でもある。同様に、労働組合権、結社の自由及びストライキ権は、公正かつ良好な労働条件の導入、維持及び保護に不可欠な手段である³。さらに、社会保障は、労働収入の不足を補い、労働者の権利を補完する⁴。公正かつ良好な労働条件に対する権利を享受することは、規約上の他の諸権利を享受する前提であると同時に、その帰結でもある（例：到達可能な最高水準の身体的・精神的健康を享受する権利は、労働災害及び業務上疾病の回避により享受され、適切な生活水準は、適正な報酬を受けることにより得られる。）。

2. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利の重要性は、未だ十分に認識されていない。規約の採択から約 50 年が経過しても、世界の多くの地域では賃金水準が依然として低く、また、男女の賃金差は根深い世界的問題となっている。ILO の推定によれば、労働災害の被災者は年間で約 3 億 3000 万人、労働災害による死者は 200 万人にも上る⁵。全国家の約半数が、依然として、週あたりの労働上限時間を 40 時間以上としており、その多くは上限を 48 時間としている。また、平均労働時間が極端に長い国も存在する。さらに、経済特区、自由貿易地域及び輸出加工区の労働者は、労働法が施行されないことで、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を否定されている場合が多い。

3. 世界の多くの労働者が、差別、不平等及び休息・余暇条件の保障の欠如に苦しんでいる。経済危機、財政危機及び政治的危機を受け、それらの権利を後退させる緊縮財政政策が取られている。労働契約が複雑化し（例：短期契約、ゼロ時間契約、非標準的雇用）また、国内的・国際的労働基準、団体交渉及び労働条件が弱体化した結果、公正かつ良好な労働条件の保護は不十分になっている。経済の成長期ですら、多くの労働者が、公正かつ良好な労働条件を享受していない。

4. 当委員会は、規約の起草当時から「労働」及び「労働者」という概念が進化し、新たなカテゴリー（例：自営業者、非公式経済で働く労働者、農業労働者、難民労働者、無給労働者）が含まれるようになったことを認識している。当委員会は、労働の権利に関する一般的意見第 18 を踏まえ、また、締約国の報告書の検討から得られた経験を生かし、規約第 7 条の完全な実施に寄与するべく本一般的意見を作成した。

II. 規範的内容

5. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利は、いかなる差別も受けることなく、すべての人が享受する権利である。「すべての人」と言うことで、この権利が、あらゆる状況に置かれたすべての労働者に性別を問わず適用され、若い労働者及び高齢の労働者、障害のある労働者、非公式経済で働く労働者、移民労働者、民族的マイノリティ又はその他のマイノリティ出身の労働者、家事労働者、自営業者、農業労働者、難民労働者並びに無給労働者にも適用されるという事実が強調

³ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の労働の権利に関する一般的意見第 18（2005）第 2 パラグラフは、一般的意味での労働の権利（規約第 6 条）、公正かつ良好な労働条件を享受する権利（第 7 条）の個人的側面の承認、及び第 8 条の集団的側面の関係性を示している。

⁴ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の社会保障に対する権利に関する一般的意見第 19（2007）の第 2 パラグラフを参照。

⁵ ILO によれば、1998 年から 2008 年の間に、労働関連災害及び業務上疾病の死亡事例及び非死亡事例の総数に大きな変化はなかった。もっとも、総数からは、国や地域内での変化は明らかではない。

される。この「すべての人」という文言は、一般的な差別禁止規定（規約第2条第2項）及び平等規定（規約第3条）を補強するとともに、平等及びあらゆる差別からの自由に関する規定（第7条(a)(i)(c)）に補完される。

6. 第7条は、公正かつ良好な労働条件を保障するための基本要素を例示したものである。「特に（in particular）」という文言は、明示されたもの以外にも重要な要素があることを示唆している。この点、当委員会は、「子どもや若者の強制労働及び経済的・社会的搾取の禁止」、「暴力及びハラスメント（セクシャルハラスメントを含む。）からの自由」、「有給の出産育児休暇、父親育児休暇及び育児休暇」といった要素を体系的に示した。

A. 第7条(a)：すべての労働者に、最低でも次のものを与える報酬

1. 報酬（remuneration）

7. 「報酬（remuneration）」という文言は、より限定的な「賃金（wage）」や「給与（salary）」という文言よりも広く、給付金、健康保険の分担金、住宅手当及び給食手当及び手頃な社内託児所等、使用者が直接的又は間接的に、労働者に現金又は現物で支払う追加の手当を含む（これらは、公正かつ合理的な金額であるべきである。）⁶。

8. 第7条(a)の「最低でも（as a minimum）」という文言は、これを上回る水準に報酬を引き上げる努力を制限することがないようにする趣旨である⁷。この最低限度は、前文の「すべての人（everyone）」という文言を反映し、「すべての労働者」に該当する。

9. 報酬に関する最低基準は、公正な賃金及びいかなる差別もない同一価値労働に対する同一報酬（特に、女性については、同一労働に対する同一報酬及び男性に劣らない労働条件を保障されること）（第7条(a)(i)）、及び労働者とその家族のまともな生活（decent living）（第7条(a)(ii)）である。

2. 公正な賃金（fair wages）

10. すべての労働者は、公正な賃金を受け取る権利を有する。「公正な賃金」は、静的な概念ではなく、際限のない幅広い客観的基準により決まるものであり、業務の成果だけではなく、労働者の責任、業務遂行に必要な技術や教育のレベル、業務が労働者の健康や安全に及ぼす影響、その業務特有の困難、並びに労働者本人及び家族の生活に与える影響も反映する^{8,9}。特に、女性労働者の労働及び賃金が伝統的に過小評価されてきた場合は、公正性を評価する際に、女性労働者の地位も考慮に入れるべきである。労働者の契約が不安定なものである場合は、公正性の観点から、雇用保障の欠如を軽減するために、賃金の補足及び恣意性からの保護を目的とするその他の措置が必要になる可能性がある。労働者は、契約の終

⁶ この解釈は、171カ国が批准しているILOの「1951年の同一報酬条約」（NO.100）の第1条(a)により裏付けられている。

⁷ 起草過程 A/2929（1955）の第5パラグラフを参照。また、Matthew Craven 著「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約：その展開の見通し」（Oxford, Clarendon Press, 1995）第6章 II.B 部も参照。

⁸ ILOの「最低賃金制度に関する研究（2014年）」は、「公正な賃金」とは、最低賃金と生活賃金の両概念を含む、より広い概念であるとしている。

⁹ 本一般的意見では、賃金と生活費の関係は、第7条(a)(ii)の検討事項として整理しているが、「公正な賃金」という概念とまともな生活を送るための報酬は、相互に関連するという点を強調することも重要である。

了時又は使用者が破産・清算した場合に、提供済みの業務に対する賃金の払戻しを義務付けられるべきではなく、法的に支払われるべき賃金及び給付を全額受領するべきである。使用者が、自己の報酬を処分する労働者の自由を制限することは禁止される。労働することに同意した被拘禁者は、公正な賃金を受領するべきである。多くの労働者にとって、公正な賃金は、最低賃金を上回る賃金を意味する。賃金は、定期的かつ適時に、全額が支払われるべきである。

3. いかなる差別もない、同一価値労働に対する同一報酬（特に、女性については、同一労働に対する同一報酬及び男性に劣らない労働条件を保障されること）

11. 労働者は、同一又は類似の職務を遂行した場合に同じ報酬を受け取るべきであるだけでなく、遂行した業務が全く異なる場合であっても、それらが客観的基準により同一価値と評価される場合にも、同じ報酬を受け取るべきである。この要請は、賃金や給与だけでなく、労働者に対して直接的又は間接的に支払われるその他の金銭や給付にも当てはまる。この文脈において、男女間の平等は特に重要であり、第7条(a)(i)でも明示的に言及されているが、当委員会は、人種、民族、国籍、移民であること、健康状態、障害、年齢、性的指向、性自認又はその他の理由に基づく差別なく、すべての労働者が「平等」の対象であることを繰り返し述べておく¹⁰。

12. 平等の達成度を知るには、労働が同一価値を有するか否か、受領された報酬が同等であるか否かという点について、継続的に客観的評価を行うことが必要となる¹¹。その評価は、職務を広く包含して行われるべきである。労働の「価値」を重視するべきである以上、評価要素には、労働者に要求される技術、責任及び努力、並びに労働条件が含まれるべきである。組織、会社及び職業を越えた報酬率の比較に基づいて評価を行うことも考えられる。

13. 職務を客観的に評価することは、報酬率の決定及び異なる職務間の相対的価値の評価において、間接的差別を回避する上で重要である。例えば、フルタイム労働とパートタイム労働を区別すること（例：フルタイム労働者のみにボーナスを支給するなど）は、パートタイム労働者に占める女性割合が高い場合は、間接的な女性差別となりうる¹²。同様に、業務の客観的評価も、性的偏見なしに行わなければならない。

14. 同一価値労働に対する同一報酬は、あらゆる部門に適用される。国家が報酬率に直接的な影響力を有する場合は、中央、地方及び地域レベルの公務、公契約に基づく労働、又は国が（全部若しくは一部を）所有する企業での労働に関して、同一価値労働に対する同一報酬を徹底することにより、公共部門での平等を可及的すみやかに達成するべきである¹³。

15. 労働協約を通じて報酬を設定する場合は、同一価値労働に対する同一報酬の確保を目指すべきである。締約国は、民間部門を含め、同一価値労働に対する同

¹⁰ 規約第2条第2項と、経済的、社会的及び文化的権利委員会の経済的、社会的及び文化的権利における差別禁止に関する一般的意見第20（2009）を参照。

¹¹ ILOの「1951年の同一報酬条約」（NO.100）第1条(b)は、「同一価値労働に対する同一報酬」とは、「性別による差別なしに定められる報酬率をいう」としている。「1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約」は、同一価値労働に対する同一報酬の原則を、性別以外の差別禁止事由にも拡張している。規約7条の「差別なく」という文言は、条約No.100の趣旨よりも広く、性別以外を理由とする差別からの保護も含む趣旨である。

¹² ILO「パートタイム労働に関する条約」（No. 175）第5条を参照。

¹³ 「1951年の同一報酬勧告」（No.90）の第1～第2パラグラフから採用。

一報酬を促進するための立法措置及びその他の措置を講じるべきである（例：性別と無関係の職務分類を作成するよう推奨する、平等達成を目指す期限付きの目標を設定し、目標達成の有無を評価するための報告義務を課す、同一価値労働に対する男女間での報酬率格差を漸進的に縮小させる義務を課すなど）¹⁴。締約国は、女性を対象とする、幅広い職業訓練及びその他の訓練（伝統的に女性が従事してこなかった研究分野、職業分野の訓練を含む。）の導入を検討するべきである。

16. 第7条(a)(i)の後半に規定されている「女性については、同一労働に対する同一報酬及び男性に劣らない労働条件を保障されること」及び「同一労働・同一報酬」という概念は、「同一価値労働に対する同一報酬」という概念よりも限定的である。第1に、前者が、特に性別に基づく直接差別に関する概念であるのに対し、「同一価値労働に対する同一報酬」は、あらゆる根拠による差別を禁止する。第2に、後者が、労働の価値に基づき、より広い範囲で報酬の比較を行うのに対し、前者は（通常は、同じ企業又は組織内における）同じ職務又は役職の間で、より狭い比較を行う。よって、ある男女が同じ又は類似の職務を遂行した場合、両者は同一報酬を受領しなければならないが、これにより「同一価値労働に対する同一報酬」というより広範な義務の達成に向け、ただちに措置を講じる義務が軽んじられるべきではない。

17. 第7条(a)(i)に規定されている「労働条件」には、報酬率に影響しうる労働契約中の「条件」と、第7条のその他の項で言及されている、より広い「条件」とが含まれる。したがって、男性と同一価値労働を行う女性に対し、より弱い契約上の保護又はより困難な契約上の義務が与えられるべきではない。この要請は、女性が、妊娠及び母性保護に関する労働条件を享受することを妨げるものではない。

4. すべての労働者に、労働者自身及びその家族のまともな生活（decent living）を提供する報酬

18. 公正と平等という概念と密接に関連するが、「報酬」は、労働者とその家族に「まともな生活」を提供するものでもなければならない。公正な賃金及び同一報酬が、個々の労働者により遂行された業務及び他の労働者との比較に基づき決定されるのに対し、まともな生活を提供する報酬は、外的要因（例：生活費及びその他の一般的な経済的・社会的状況）を考慮して決定しなければならない。したがって、報酬は、労働者及びその家族が、規約に規定された他の権利（例：社会保障、医療、教育、十分な生活水準（食料、水及び衛生、住居、衣類及び通勤費用等の追加費用を含む。））を享受するのに十分なものでなければならない。

19. 最低賃金とは、「所定の期間に提供された労働に対し、使用者が賃金労働者に支払わなければならない報酬の最低額であり、団体協約又は個別契約において減額することが認められないもの」を意味する¹⁵。これにより、労働者及びその家族がまともな生活を送るための報酬が確保される。

20. 締約国は、定期的な見直しが行われる最低賃金（少なくとも生活費を指標としたもの）の採用を優先するべきであり、また、これを行うためのメカニズムを維持するべきである。労働者、使用者及びその代表組織は、このメカニズムの運営に直接参加するべきである。

¹⁴ 「1951年の同一報酬勧告」（No.90）の第4～第5パラグラフを参照。

¹⁵ これは、ILO条約勧告適用専門家委員会の多くの報告書及びその他の文書で依拠されている定義である。

21. 最低賃金は、第7条に規定された目標に十分である場合に限り、有効となりうる。最低賃金は、まともな生活を送るための必需品を考慮して設定し、法律で承認し、かつ一貫して適用すべきである。最低賃金の設定で考慮すべき要素は柔軟であるが、これらの要素には専門的根拠が必要である（国内の一般的な賃金水準、生活費、社会保障の負担金及び給付、並びに相対的生活水準を含む。）。最低賃金を、平均賃金の割合で示すことも可能である。ただし、当該割合が、労働者及びその家族のまともな生活の保障に十分である場合に限る¹⁶。

22. 最低賃金を設定する際、当該国又は地域の一般的な賃金水準として、団体賃金協定に服する部門で同一価値労働に対して支払われている賃金を斟酌することは適切である。経済的・社会的発展の要請及び高い就業率の達成も考慮する必要がある。しかし、これらの要素を理由に、労働者及びその家族にまともな生活を保障しない最低賃金を正当化するべきではないことを強調しておく。また、経済危機及び財政危機の時期には、しばしば最低賃金の凍結が行われるが、当委員会では、締約国が規約第7条を遵守する上で、かかる手段は、弱い状況に置かれた労働者のニーズに留意しつつ、最後の手段として講じられなければならないこと、かつ暫定的な性質のものでなければならないこと、また、できる限り迅速に、定期的見直し及び賃金引上げの通常手続に戻さなければならないことを強調する¹⁷。

23. 最低賃金は体系的に適用し、できる限り多くの労働者（弱い立場にある労働者を含む。）を保護すべきである。最低賃金は、直接的又は間接的な差別なしに適用され、まともな生活を保障するものである限り、一般的に適用されることも、部門、地域、地区及び職業分類により異なることもありうる¹⁸。部門又は産業レベルで最低賃金を設定する場合は、主に男性又は自国民が雇用されている部門に比べ、主として女性、マイノリティ又は外国人労働者が雇用されている部門を過小評価するべきではない。特に、部門又は職業別の最低賃金スキームの調整又は調節に用いる業務評価方法が、実質的に差別的なものとならないよう徹底することが重要である。

24. 最低賃金を遵守しない使用者には、刑罰又はその他の制裁が課されるべきである。実際に最低賃金規定が適用されるよう担保するには、適切な措置（効果的な労働監督を含む。）を講じることが必要である。締約国は、最低賃金に関する情報を、関連する言語及び地方語で、また障害者及び読書きのできない労働者にもアクセス可能な形式で十分に提供すべきである。

B. 第7条(b)：安全かつ健康的な労働環境

25. 労働災害及び業務上疾病を防止することは、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の根本的な側面であり、また、規約に基づく他の権利（特に、到達可能な最高水準の身体及び精神の健康を享受する権利¹⁹）とも密接に関連する。締約国は、労働環境の危険を最小化することにより²⁰、事故及び労働関連の健康被害を阻止するための国内政策を採用するとともに、かかる政策の策定、実施及び見直し

¹⁶ 欧州経済社会評議会は、公正であるべき報酬は、いかなる場合も、その国の貧困線（すなわち、国内平均賃金の50%）を上回らなければならないとした。

¹⁷ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の議長から締約国に対する緊縮財政に関するレター（2012年5月）。

¹⁸ ILO「1970年の最低賃金決定勧告」（No.135）の第3部第5パラグラフを参照。

¹⁹ 規約第12条第2項(b)を参照。

²⁰ See ILO「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約」（No. 155）, art. 4 (1).

への広範な参加（特に労働者、使用者及び双方の代表組織の参加）を確保するべきである²¹。労働災害及び業務上疾病を完全に防止することは不可能かもしれないが、措置を講じないことで生じる人的被害及びその他の損失（これは、時の経過に従って増大する。）は、防止措置を即時に講じる締約国の経済的負担よりもはるかに甚大である²²。

26. 国内政策は、経済活動のあらゆる分野（公式及び非公式部門を含む。）及びあらゆる種類の労働者²³（非典型的労働者、見習い及びインターンを含む。）を対象とするべきである。この政策では、妊娠中の女性労働者及び障害を持った労働者をいかなる形でも差別することなく、これらの労働者の安全と健康に特有のリスクを考慮するべきである。労働者は、報復を恐れることなく、労働環境を監視することができるべきである。

27. この政策では、少なくとも、以下の分野が扱われるべきである²⁴。作業の物的要素（作業場、作業環境、作業工程、器具、機械及び装置、並びに化学的、物理的及び生物学的な物質及び薬品）の設計、試験、選択、代用、設置、配置、使用及び維持管理、作業の物的要素と労働者の身体的・精神的能力との関係（労働者の人間工学的要求を含む。）、関係者の訓練、並びに国の政策に従って行動したこと（例：急迫した深刻な危険に対応して行動した場合）を理由とする懲戒処分からの労働者及び代表組織の保護。

28. 特に、使用者が労働者の健康と安全を守る基本的責任を負うことを前提とすれば、上記の政策では、事故・病気の予防・対応、及び関連データの記録・通知等の分野において使用者に求められる具体的行動が示されるべきである。また、この政策には、政策実施及び支援プログラムの調整を行い、定期的見直しを行う権限を有するメカニズム（中央組織の可能性もある。）が含まれるべきである。政策は、上記の見直しを支援するため、できる限り多くの労働災害及び業務上疾病（出勤及び帰宅中の労働者の事故を含む。）に関するデータ（信頼できる有効なデータ）の収集と普及を促進するべきである²⁵。データ収集に際しては、人権原則（個人データ及び医療データの秘密保持²⁶を含む。）並びに性別及びその他の根拠に基づくデータ細分化の必要性を尊重するべきである。

29. 政策には、適切な監視規定及び強制規定（効果的な調査に関する規定を含む。）が含まれ、かつ違反に対する適切な制裁が規定されるべきである（安全ではない企業の営業を停止する執行当局の権限を含む。）。防止可能な労働災害又は業務上疾病に襲われた労働者は、紛争を解決するため、救済に対する権利（裁判所等、適切な苦情申立て制度へのアクセスを含む。）を有するべきである。特に、締約国は、事故又は病気に遭った労働者、及び（該当する場合は）その扶養家族に、十分な補償（治療費、収入喪失及びその他の費用に対する補償を含む。）と、リハビリサービスへのアクセスを保障するべきである。

²¹ 同上。

²² Craven 著「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」第 6 章第 III 部 C。

²³ ILO「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約」（No.155）第 1 条第 1 項及び第 2 条第 1 項を参照。政策には、特に、家事労働者、臨時労働者、パートタイム労働者、見習い、自営業者、移民労働者及び非公式部門で働く労働者の保護が含まれるべきである。

²⁴ ILO「1981年の職業上の安全及び健康に関する条約」（No. 155）第 5 条 (a)、(b)、(c) 及び (e)。

²⁵ 「ILO の 1981 年の職業上の安全及び健康に関する条約 (No. 155) の議定書 (2002 年)」第 1 条 (d)。

²⁶ 同上第 3 条(d)。

30. 安全な飲用水、十分な衛生設備（女性特有の衛生上のニーズも満たすもの）並びに良好な衛生環境を促進する物資及び情報へのアクセスは、安全かつ健康な労働環境に不可欠な要素である。有給の病気休暇は、病気に罹患した労働者が治療を受ける上で、また同じ職場の労働者への伝染を防止する上で、非常に重要である。

C. 第 7 条(c) : 年功及び能力以外のいかなる事由も考慮されることなく、すべての者がその雇用関係においてより高い適当な地位に昇進する均等な機会

31. すべての労働者は、人権を尊重する公正かつ透明な業績ベースのプロセスにより昇進する均等な機会を享受する権利を有する。すべての労働者に均等な機会を保障するため、年功及び能力の基準には、個別具体的な事情及び男女間の異なる役割・経験についての評価が含まれるべきである。無関係な基準（例：個人的な好み、家族、政治及び社会的なつながり）を含めるべきではない。同様に、労働者は、労働組合又は政治活動に関する報復を受けることなく昇進する機会も有していなければならない。「均等な機会」という文言により、雇用、昇進及び解雇が差別的であってはならないという要請が働く。これは、女性及びその他の労働者（例：障害のある労働者、特定の人種的、民族的及びその他のマイノリティ出身の労働者、レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー及びインターセックスの労働者、高齢の労働者、先住民の労働者）との関係で、特に重要である。

32. 昇進の平等を実現するには、昇進における直接的及び間接的な障害を分析すること、また仕事と家庭での役割を両立させるための訓練及び取り組み（子どもや要介護者のための手頃なデイケアサービスを含む。）といった措置を導入することが必要である。事実上の平等を促進するために、暫定的な特別措置が必要となる可能性もある²⁷。かかる措置については、定期的な見直しを行うべきであり、違反に対しては適切な制裁が課されるべきである。

33. 公共部門に関しては、締約国は、雇用、昇進及び解雇につき、平等（特に男女間の平等）の達成を目的とする客観的基準を導入するべきである。公共部門での昇進については、公平な審査が行われるべきである。民間部門については、締約国は、雇用、昇進及び解雇における平等な取扱いを保障するため、これに関連する法律（例：包括的な差別禁止法）を採択し、また、経時的変化を監視するために調査を実施するべきである。

D. 第 7 条(d) : 休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬

34. 休息・余暇、労働時間の制限、及び定期的な有給休暇は、仕事、家庭及び個人の責任の適正なバランスを維持するとともに、仕事関連のストレス、事故及び病気を回避するのに役立つ。また、これらは、規約上の他の権利の実現も促進する。よって、国内問題について締約国が有する裁量に拘らず、締約国は、遵守が義務付けられる最低基準（経済又は生産性に関する議論による拒否又は引下げが

²⁷ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の、あらゆる経済的、社会的及び文化的権利の享有に対する男女平等の権利に関する一般的意見第 16（2005）第 15 パラグラフ、並びに一般的意見第 20 の第 38 及び第 39 パラグラフを参照。

認められないもの)を設定しなければならない。締約国は、以下に概説する諸要素が含まれる法律、政策及び規制を導入、維持及び施行するべきである。

1. 1日あたりの労働時間の制限

35. あらゆる活動（無給労働を含む。）に費やされる労働時間は、一定の時間数に制限されるべきである。原則として1日あたりの上限は（残業なしで）8時間とするべきであるが²⁸、この規制は、職場の複雑さも考慮するべきであり、また、様々な種類の就労形態（例：交替制労働、連続勤務の交替制、緊急時の勤務、柔軟な就労形態）に応じた柔軟性が許容されるべきである。例外は厳格に制限されるべきであり、労働者及びその代表組織との協議を前提とするべきである。法律で8時間を超える労働時間が認められている場合、使用者は、週の平均労働時間が、原則である1日8時間を超過することがないように、8時間を超過する労働時間を、8時間を下回る労働時間で埋め合わせるべきである²⁹。労働者がオンコール又は待機を義務付けられている場合は、労働時間の計算に算入するべきである。

36. 法律は、1日あたりの労働時間の上限を設定すべきである。この上限は、業務の緊急性により異なりうるが、合理的な最大労働時間とされる時間数を超過するべきではない。労働者の仕事と家庭の両立を支援する施策は、「男性が一家の主たる稼ぎ手であり、女性は主に家庭での責任を担うべきである」というステレオタイプ化された決めつけを強化するべきではない。実質的平等を達成するには、家庭での責任を有する男性労働者及び女性労働者の双方が、かかる施策の恩恵を平等に享受するべきである³⁰。

2. 1週間あたりの労働時間の制限

37. 1週間あたりの労働時間も、法律で制限されるべきである。これには、1日あたりの労働時間の制限に関して述べたのと同じ基準が当てはまる。この制限は、すべての部門を通じて、あらゆるタイプの労働（無給労働を含む。）に適用されるべきである。重労働等については、短縮された週あたりの労働時間を適用する可能性もある。当委員会は、多くの締約国が週40時間を選択していると認識しているが、未だこの選択を行っていない締約国に対しては、この目標の達成に向けた漸進的措置を講じるよう勧告する³¹。法律では、異なる就労形態及び部門に応じて、1週間あたりの上限時間を超過する柔軟性を一定程度は認めるべきである。ただし、原則として、一定期間で平均した週あたりの労働時間は、法律上の労働時間の基準を満たしているべきである。労働者が1週間の上限時間を超えて労働した場合は、残業時間に対する割増賃金が支払われるべきである。

3. 1日あたりの休息时间

38. 日中の休息は、労働者の健康と安全にとって重要であるため、法律で労働時間内の休息時間を明示し、これを保護するべきである。労働者が機械の操作又は

²⁸ ILO「1919年の労働時間（工業）条約」（No.1）の第2条及び「1930年の労働時間（商業・事務所）条約」（No.30）第3条を参照。これらの対象は非常に広範であるが、経済活動の全分野をカバーするわけではない（例：農業労働者、家事労働者）。これらの労働者については、後のILOの条約及び勧告で検討されている。

²⁹ ILO「1919年の労働時間（工業）条約」（No.1）の第2条(c)（交替制労働に関して厳格に規定している。）から採用。

³⁰ ILO「1981年の家族的責任を有する労働者条約」（No.156）。

³¹ 労働時間の設定に関する三者構成専門家会議（2011年10月17日～21日）での議論に向けた報告書であるILO「21世紀における労働時間」第40パラグラフを参照。同報告書は、41%の国が1週間あたりの労働時間を40時間と規定していると指摘している。

自身や他人の生命及び健康に影響しうる作業に従事する場合は、法律に強制的休息時間が含まれるべきである。法律には、夜間労働者の休息時間に関する具体的な規定も置かれるべきである。また、法律では、特定の状況（例：妊娠中の女性、授乳のための休息時間を必要とする授乳中の女性、治療を受けている労働者）が認められるべきである。1日あたりの休息時間については、1週間又は2週間の期間内に追加的な休息日の代償として労働時間を延長することを認める、柔軟な就労形態の可能性も考慮するべきである。

4. 1週間あたりの休息時間

39. すべての労働者は、1週間の休息時間（休息時間は、原則として7日ごとに最低でも連続する24時間。もっとも、労働者の健康と安全を確保する上では、原則として連続する2日間の休息が望ましい。）を享受しなければならない³²。休息日は、その国及び労働者の慣習及び伝統と一致したものであるべきであり³³、会社又は職場の全職員に同時に適用されるべきである³⁴。

40. 一定の場合は（例：事故、不可抗力、業務の緊急の必要性、異常な多忙又は傷みやすい商品の損失防止³⁵、週末の小売業のように、提供されるサービスの性質上、休日の業務が必要となる場合）、一時的な例外が認められるべきである。この場合、労働者には、可能な限り、7日以内に24時間以上の代償休暇を付与するべきである³⁶。いずれの例外についても、労働者及び使用者並びにその代表組織の協議を通じた合意が行われるべきである。

5. 年次有給休暇

41. 年次有給休暇は、すべての労働者（パートタイム労働者及び臨時労働者を含む。）に与えられなければならない³⁷。法律では、1年のフルタイム勤務に対し、最低でも3週間の有給休暇の取得資格を認めるべきである。労働者には、当該休暇期間に対して、最低でも基本給が支払われるべきである。また、法律には、有給休暇の最低勤続要件（6か月を超えないもの）が規定されるべきである。この場合であっても、労働者には、勤続年数に応じた有給休暇が与えられるべきである。病気又はその他の正当理由による休暇を、有給年次休暇から控除するべきではない。

42. パートタイム労働者には、フルタイム労働者と同等の有給年次休暇を、労働時間に比例して与えるべきである。法律の対象にパートタイム労働者を含めなければ、パートタイム労働に頼る女性比率がより高い場合（例：出産育児休暇後に職場復帰する場合）に、男女間の不平等が生じる。

43. 有給休暇の取得時期は、使用者と労働者との協議に基づき決定されるべきである。ただし、法律には、有給休暇の連続取得の最低期間（理想的には2週間）を

³² ILO「1921年の週休（工業）条約」（No.14）第2条第1項、及び「1957年の週休（商業及び事務所）条約」（No.106）第6条第1項を参照。

³³ ILO「1921年の週休（工業）条約」（No.14）第2条第3項、及び「1957年の週休（商業及び事務所）条約」（No.106）第6条第3項及び第6条第4項を参照。

³⁴ ILO「1921年の週休（工業）条約」（No.14）第2条第2項、及び「1957年の週休（商業及び事務所）条約」（No.106）第6条第2項を参照。

³⁵ ILO「1957年の週休（商業及び事務所）条約」（No.106）第8条第1項を参照。また、ILO「21世紀における労働時間」第21パラグラフも参照。

³⁶ ILO「1921年の週休（工業）条約」（No.14）第5条及びILO「1957年の週休（商業及び事務所）条約」（No.106）第8条第3項を参照。

³⁷ ILO「1970年の有給休暇条約（改正）」（No.132）第2条、第3条、第4条、第5条第1項、第6条、第7条第1項、第8条第2項、第11条及び第12条を参照。

規定するべきである。労働者が、有給休暇を放棄することはできない（補償と引き換えに放棄する場合を含む。）。雇用終了時に、労働者には、未取得の年次有給休暇又はこれに代わる補償（賃金又は休日賃金に相当するもの）が与えられるべきである。

44. 法律には、上記以外の種類の休暇も規定するべきである（特に、出産育児休暇、父親の育児休暇及び育児休暇、家庭事情のための休暇、並びに有給の病気休暇）。上記休暇の取得資格を排除する目的で、労働者に臨時契約をあてがうべきではない。

6. 有給の公休日

45. 労働者には、賃金（所定労働日の賃金に相当するもの）の支給される一定日数の公休日が認められるべきである。公休日に労働しなければならない労働者には、最低でも所定労働日の賃金と同額の賃金、及び労働した時間に相当する代償休暇が与えられるべきである。有給の公休日の取得資格に最低勤続要件を設けることは、法律で禁止されるべきである。有給の公休日を、年次有給休暇の一部とみなすべきではない。

7. 柔軟な就労形態

46. 現代の労働法及び労働慣行の発展に鑑みれば、職場の柔軟性に関する国内政策の発展は適切であると言える。かかる政策には、労働時間の柔軟なスケジューリング調整（例：フレックスタイム、コンプレスト・ワーク・ウィーク（労働日圧縮週）、ワークシェアリング）、及び労働場所の柔軟性（在宅勤務、テレワーク又はサテライトオフィスでの勤務）が含まれる。これらの施策が、男性労働者と女性労働者がそれぞれに直面するニーズと課題に応えるものである場合は、仕事と家庭のバランスの改善にも資する可能性がある。柔軟な就労形態は、労働者及び使用者の双方のニーズを満たしたものでなければならない。また、柔軟な就労形態を、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を骨抜きにする目的で利用してはならない。

E. 広く適用される特別なテーマ

47. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利は、以下の労働者に関係する。

(a) 女性労働者：労働者の権利の文脈での男女の平等に関する 3 つの相関的指標（すなわち「ガラスの天井」、「男女間の賃金格差」及び「スティッキー・フロア」）の向上は、およそ満足なものとは言えない。交差的差別及び女性のニーズに関するライフサイクル・アプローチの欠如により、公正かつ良好な労働条件を享受する権利及びその他の権利に悪影響を与える不利な条件が蓄積するに至っている。性別による職域分離に対応するため、また同一価値労働に対する同一報酬及び昇進の均等な機会を実現するために、特別に注意を払う必要がある（暫定的な特別措置の導入を含む。）。労働の「価値」を評価する場合は、主に女性が従事する労働の過小評価につながりうる、男女に関する固定観念を排除しなければならない。締約国は、男性労働者及び女性労働者の異なるニーズを考慮するべきである。例えば、旅行又は夜間労働について、妊娠中の労働者の安全と健康を保護するための具体的措置が必要となる可能性がある。職場のダイケアサービス及び柔軟な就労形態は、労働条件の事実上の平等を促進する可能性がある。男女別の措置の恩恵を受ける労働者を、他の分野で不利に取り扱うべきではない。

締約国は、伝統的な性別に基づく役割分担、及び男女間の不平等を永続させるその他の構造的障害に対処する措置を講じなければならない。

(b) 若い労働者及び高齢の労働者：すべての労働者が、差別から保護されるべきである。若い労働者は、賃金差別（例：当人のスキルが反映されていない低賃金の受入れを強制されること）を受けるべきではない。無給のインターンシップ及びトレーニングプログラム、並びに雇用保障に悪影響を与える短期契約及び有期契約を過度に利用することは、公正かつ良好な労働条件を享受する権利と矛盾する。法令には、若い労働者の健康と安全を保護するための具体的措置が含まれるべきである（特定の種類の業務に関する最低年齢の引上げを含む。）³⁸。高齢の労働者には、公正な賃金及び同一価値労働に対する平等な報酬が支払われるべきである。また、彼らの経験とノウハウに基づき、均等な昇給の機会が与えられるべきである³⁹。高齢の労働者の健康及び安全に関する具体的措置が必要となる可能性がある。また、本人が希望する場合は、退職準備プログラムの恩恵を受けるべきである⁴⁰。女性労働者に対するライフサイクルを通じた差別の累積的影響により、平等の達成、並びに公正な賃金、昇進の均等な機会及び年金に対する平等な権利の保障を目指す措置が必要となる可能性がある。

(c) 障害のある労働者：障害のある労働者が、公正かつ良好な労働条件に対する権利を他の労働者と平等に享受するには、具体的措置が必要となる場合がある。障害のある労働者を保護作業場に隔離するべきではない。障害のある労働者は、容易にアクセスできる環境を享受するべきである。また、彼らに対する合理的配慮（例：職場の調整、柔軟な就労形態）が否定されてはならない。障害のある労働者は、同一価値労働に対して同一の報酬を受けるべきであり、労働能力が低いという認識に基づき、賃金差別を受けるようなことがあってはならない。

(d) 非公式経済で働く労働者：非公式経済で働く労働者は、世界の労働力のかなりの割合を占めるにもかかわらず、国の統計や法的な支援・保護から排除されていることが多く、その脆弱性が深刻化している。労働を公式経済に移行させることを全体的目標としつつ、法律及び政策は、非公式経済で働く労働者を明示的にその対象に含めるべきであり、また、締約国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の漸進的実現にこのタイプの労働者を含めることができるよう、細分化された関連データを収集する措置を講じるべきである。そのためには、非公式経済が、監視及び強制的各メカニズムの権限範囲に含まれるべきである。非公式経済は、その大部分が（例えば、臨時労働者、家庭内労働者又は自己会計労働者としての）女性により占められていることが多く、このことが、ひいては報酬、健康・安全、休息、余暇及び有給休暇といった分野における不平等を深刻化させている。

(e) 移民労働者：移民労働者は、特に彼らが不法移民の場合は、搾取、長時間労働、不公正な賃金及び危険で非衛生的な労働環境にさらされやすい。こうした脆弱性は、移民の在留資格の管理権を使用者に付与する労働慣行、又は移民労働者と特定の使用者を紐づける不当な労働慣行により増大する。彼らがその国の言語を話さない場合は、自己の権利を十分に認識しておらず、苦情申立て制度にアクセスすることができない可能性がある。不法移民は、労働条件について苦情を述べようとしても、使用者による報復、さらにその帰結である国外退去を恐れる場合が多い。法律及び政策は、報酬及び労働条件に関して、移民労働者が自

³⁸ ILO「1973年の最低年齢条約」（No. 138）第3条及び第7条を参照。

³⁹ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の高齢者の経済的、社会的及び文化的権利に関する一般的意見第6（1995）第23パラグラフを参照。

⁴⁰ 同上、第24パラグラフ。

国民労働者に劣らない取扱いを受けることができるよう保障すべきである。また、国内移民労働者も搾取も受けやすく、彼らの公正かつ良好な労働条件を保障する法的措置及びその他の措置が必要である。

(f) 家事労働者：家事労働者の圧倒的多数が女性であり、その多くは、人種的・民族的マイノリティ又は移民である。彼（女）らは孤立していることが多く、搾取やハラスメントを受ける可能性があり、場合によっては（特に、住込みの家事労働者の場合は）奴隷のような状況に置かれる可能性がある。彼（女）らは、労働組合に参加する権利又は他者とコミュニケーションを取る自由を持たないことが多い。家事労働に必要なスキルは、固定観念が原因となり過小評価されており、その結果、家事労働はもっとも賃金が低い職業の1つとなっている。家事労働者は、公正かつ良好な労働条件（虐待、ハラスメント及び暴力からの保護を含む。）適切な労働環境、年次有給休暇、所定労働時間、他の労働者と平等な1日及び週あたりの休息、最低賃金の適用（最低賃金が存在する場合）、性別に基づく差別なしに設定された報酬、並びに社会保障を享受する権利を有する⁴¹。法律は、家事労働者の上記権利を認め、家事労働を監視する適切な方法（労働監督による監視を含む。）を確保するとともに、家事労働者が権利侵害について苦情を申し立て、救済を求めることができるようにするべきである。

(g) 自営業者：自営業者は、十分な収入を得ることができない場合は、適切な支援措置へのアクセスを有するべきである。女性の自営業者は、他の労働者と平等にマタニティ保険の恩恵を受けるべきである⁴²。労働安全衛生に関する法律は、自営業者を対象に含め、適切なトレーニングプログラムの受講を義務付けるべきであり、また、休息、余暇及び労働時間制限の重要性に関する自営業者の認識の向上を目指すべきである。特に、困難な労働環境を補うために無給の家族労働に依存している小規模農家に留意するべきである。

(h) 農業労働者：農業労働者は、深刻な社会経済的な不利益、強制労働、不安定な収入、及び基本的サービスへのアクセスの欠如にしばしば直面している。彼らは、労使関係及び社会保障制度から正式に排除されている場合もある。（特に、家族経営農場における）女性の農業労働者は、労働者として認識されず、そのために、賃金や社会保障を受領する資格、農業共同組合に参加する資格、並びにローン、融資及び労働環境を改善するその他の手段の恩恵を受ける資格が認められない場合が多い。締約国は、農業労働者が他のカテゴリーに属する労働者が劣らない取扱いを受けられるよう担保するための法律及び政策を施行するべきである。

(i) 難民労働者：難民労働者は、その地位の不安定ゆえに、職場での搾取、差別及び虐待を受けやすい。また、難民労働者の賃金は国民の賃金よりも低く、より危険な労働環境で、より長時間の労働に従事している可能性がある。締約国は、難民が、自国民労働者に劣らない条件で働くことができるよう担保するための法律を施行するべきである。

(j) 無給労働者：女性は、家庭及び国家経済にとって重要な活動に従事しており、男性の2倍の時間を無給労働に従事している。無給労働者（例：家庭内労働者、家業に従事する労働者、ボランティア労働者、無給のインターン）は、依然として ILO 条約及び国内法の適用対象に含まれていない。彼らは、公正かつ良

⁴¹ ILO 「2011年の家事労働者条約」(No. 189) 第5条、第6条、第7条、第10条、第11条、第13条、第14条、第16条及び第17条を参照。

⁴² 女性差別撤廃委員会、通報 No. 36/2012、*Blok et al. v. The Netherlands* (2014年2月17日に主張容認)を参照。

好な労働条件を享受する権利を有しており、労働安全衛生、休息・休暇、労働時間の合理的制限及び社会保障に関する法律及び政策による保護を受けるべきである。

ハラスメント（セクシャル・ハラスメントを含む。）からの自由

48. すべての労働者は、身体的及び精神的なハラスメント（セクシャル・ハラスメントを含む。）から自由であるべきである。法律（例：差別禁止法、刑法、労働法）は、セクシャル・ハラスメント及びその他のハラスメント（例：性別、障害、人種、性的指向、性自認及びインターセックスであることに基づくハラスメント）に明示的に言及して、「ハラスメント」を広く定義するべきである。職場におけるセクシャル・ハラスメントは、具体的に定義するべきである。法律では、適宜、セクシャル・ハラスメントを犯罪とみなし、これを罰するべきである。公的部門及び民間部門の双方の職場に適用される国内政策には、少なくとも以下の要素が含まれるべきである。(a)労働者が主体又は対象となるハラスメントを明示的に対象とすること。(b)ハラスメント（セクシャル・ハラスメントを含む。）に該当する行為の禁止。(c)使用者、経営者、監督者及び労働者がハラスメントの防止、解決及び救済に向けて負う具体的義務の明確化。(d)被害者による司法へのアクセス（無償の法律扶助を用いたアクセスを含む。）。(e)すべての職員（経営者及び監督者を含む。）を対象とした義務的研修。(f)被害者の保護（被害者を支援する担当窓口、並びに苦情申立て手段及び救済手段の提供を含む。）。(g)報復の明示的な禁止。(h)中央当局に対し、セクシャル・ハラスメント及びその解決策を通知及び報告するための手続。(i)労働者、使用者及び双方の代表組織、並びにその他の利害関係人（例：市民社会組織）と協議して策定された、明瞭に視認できる職場特有のポリシーの提供。

49. 人権擁護者は、ハラスメントを一切受けることなく、規約に基づくすべての人の権利の完全な実現に貢献することができるべきである。締約国は、人権擁護者及び市民社会のその他の主体が、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の実現に向けて行う業務を尊重、保護及び促進するべきである（情報へのアクセスを容易にすること、並びに表現、結社、集会及び市民参加の自由の行使を可能にすることを含む。）。

III. 義務

A. 一般的な義務

50. 締約国は、自国の中核的義務を遵守しなければならない、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の漸進的な実現に向け、利用可能なリソースを最大限用いて、慎重、具体的、かつ目標が特定された措置を講じなければならない⁴³。締約国は、不可欠な措置である立法措置に加え、司法的救済及びその他の救済手段（行政的、財政的、教育的及び社会的な措置を含むが、これらに限定されない。）の提供を確保するべきである。

51. 締約国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の完全な実現に向け、できる限り迅速かつ効率的に行動しなければならない（適切な手段の選択については、裁量を有する。）。国家以外の主体（例：使用者組織及び労働者組織）もま

⁴³ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の締約国の義務の性格に関する一般的意見第3（1990）。

た、（特に団体協約を通じて）公正かつ良好な労働条件を確保する責任を負っているが、締約国は、この権利の規制及び強制を効果的に行うとともに、公共部門及び民間部門の利用者による違反に対して制裁を課さなければならない。

52. 締約国は、慎重に検討することなく、正当化事由なしに、意図的に後退的措置を講じることを避けるべきである。締約国は、（例えば、経済危機への対応として）後退的措置を講じようとする場合、当該措置が暫定的かつ必要不可欠な措置であり、差別的なものではないこと、及び、締約国が少なくとも自国の中核的義務を遵守していることを証明しなければならない⁴⁴。締約国が、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の側面のうち、即時的義務又は中核的義務の対象となっている側面に関する後退的措置を正当化することは不可能である。この権利の漸進的実現を達成する際、自国にリソースがないために大きな困難に直面した締約国は、国際協力及び国際支援を求める義務を負う。

53. 締約国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利が、いかなる種類の差別も受けることなく行使されるよう保障しなければならない。締約国は、特に、女性が男性に劣らない労働条件を享受すること、及び女性が同一価値労働に対して同一報酬の支払を受けることを保障する義務を負う。そのためには、形式的及び実質的な差別の即時撤廃が必要となる⁴⁵。また、締約国は、不安定な雇用関係に起因する、あらゆる形態の不平等な取扱いとも闘わなければならない。

54. 締約国は、責任を十分に果たすため、すべての労働者（非公式経済の労働者、家事労働者及び農業労働者を含む。）のために、以下を行う機能的な労働監督官のシステムを（社会的パートナーの関与を得ながら）構築するべきである。公正かつ良好な労働条件を享受する権利の全側面の監視を行うこと、労働者及び使用者に助言を与えること、並びに不当な取扱いがあった場合には監督当局に報告すること。労働監督官については、以下が満たされるべきである。独立性及び十分なリソースを有すること、訓練を受けた専門家が配属されること、スペシャリスト及び医療専門家を頼ることができること、並びに事前通告なく職場に自由に立ち入る権限、問題を防止又は是正するための勧告を行う権限、及び被害者の司法へのアクセスを促進する権限を有すること。労働監督官の勧告に従わなかった場合は、制裁が課されるべきである。労働監督官は、労働者の権利の監視に特化するべきであり、それ以外の目的（例：労働者の移民としての地位のチェック）のために利用されるべきではない。

55. 締約国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の実施状況を監視するための指標及びベンチマークを定めるべきである。かかる指標及びベンチマークは、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の様々な要素を対象とし、性別及びその他の事由（例：年齢、障害、国籍、都会／農村部の別）に基づき細分化され、かつ締約国の領土管轄権又は支配権に服するすべての人を対象としたものであるべきである。締約国は、国内における権利の実施ともっとも関係性が強い指標を定義するべきである（例：労働災害の発生率、男女の賃金比率、女性及びその他の過小評価を受けている人々が上級の役職に占める割合、継続的な職業訓練を提供された労働者の割合、ハラスメントの苦情数及び解決数、休息、休暇、労働時間及び有給年次休暇の最低基準、仕事と家庭を両立させる措置の男性・女性による利用状況）。当委員会は、指標の選択に際し、入手可能なガイダンス（OHCHR

⁴⁴ 当委員会の議長から締約国に対する緊縮財政に関するレター（2012年5月）。

⁴⁵ 経済的、社会的及び文化的権利委員会の一般意見第20の第8パラグラフを参照。

の規約第6条及び第7条に関する指標の例示リスト、並びにILOの指標を含む⁴⁶。)を斟酌するよう締約国に求める。

56. 当委員会は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利に関する法律及び政策の策定、実施、見直し及び監視を行う際には、伝統的な社会的パートナー（例：労働者及び使用者、並びに双方の代表組織）だけでなく、それ以外の関係組織（例：障害者、若年者及び高齢者、女性、非公式経済で働く労働者、移民、並びにゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー及びインターセックスの人々を代表する組織、並びに民族及び先住民コミュニティの代表者）とも協議を行うことの重要性を強調する。

57. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利を侵害された人は、効果的な司法的救済手段又はその他の適切な救済手段（十分な賠償、原状回復、補償、履行又は再発防止の保証を含む。）へのアクセスを有するべきである。権利侵害の被害者が非正規の移民であるという理由で、救済手段へのアクセスを否定するべきではない。裁判所に加え、国内の人権機関、労働監督官及びその他の関連するメカニズムも、この権利侵害に対処する権限を有するべきである。締約国は、救済手段へのアクセス及び手続の公正性を確保するため、法律及び手続法の見直しを行い、必要に応じてこれらを改正するべきである。救済を得るための法的支援が利用できるべきであり、これは、支払能力のない者には無償で提供されるべきである。

B. 具体的な法的義務

58. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利は、締約国に3つのレベルの義務を課す。第1に、締約国は、この権利の享受を直接的にも間接的にも妨害しないことにより、同権利を尊重する義務を負う。これは、締約国が使用者である場合に、特に重要である（国有企業又は国営企業の場合を含む。）。例えば、締約国は、直接的又は間接的に女性労働者を差別する給与体系を採用するべきではなく、また、公共部門において、上層部の多数を占める性別を優遇する昇進制度を維持するべきではない。締約国は、締約国の作為又は不作為に起因する労働災害及び業務上疾病の防止・救済措置を講じるべきである。また、締約国は、公正かつ良好な労働条件の導入及び維持を目的とする団体協約を尊重するとともに、法律（会社法令を含む。）がこの権利を制約することがないように、かかる法律の見直しを行うべきである⁴⁷。

59. 保護義務は、第三者（例：民間部門の使用者及び企業）が、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を妨害しないよう徹底するとともに、その義務の遵守を担保する措置を講じることを締約国に義務付ける。これには、効果的な法律、政策及び司法判断により、不当な取扱いを防止、調査、処罰及び救済する措置を講じることが含まれる。例えば、締約国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を規律する法律、政策及び規則（例：労働安全衛生に関する政策、又は最低賃金及び労働条件の最低基準に関する法律）の適切性と、その実効的な施行を確保するべきである⁴⁸。締約国は、この権利のいずれかの要素が侵害された場合は、第三者に対し、制裁及び適切なペナルティ（十分な賠償、刑罰、損害賠償等の金銭的措置、及び行政措置を含む。）を課すべきである。また、締約国は、この権利

⁴⁶ OHCHR「人権指標：測定と実施のガイド（ジュネーブ、2012年）（HR/PUB/12/5）」同報告書の95ページ（規約第6条及び第7条に関する指標の例示リスト）を参照。ILO「1985年の労働統計条約」（No.160）も参照。

⁴⁷ 「ビジネスと人権に関する指導原則」原則3(b)を参照。

⁴⁸ 同上、原則3。

を侵害する個人及び企業から商品及びサービスを調達することを控えるべきである。締約国は、労働監督官並びにその他の調査及び保護メカニズムの権限が民間部門の労働条件に及び、使用者及び企業に指針を与えるよう徹底するべきである。また、保護措置の対象には、非公式部門も含まれるべきである。特定の労働者（例：家事労働者）については、特別な措置が必要となる可能性がある。

60. 充足義務は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を完全に実現するために必要な措置を講じることを締約国に義務付ける。これには、この権利を促進、増進及び提供する措置が含まれる（その手段には、団体交渉及び社会対話（social dialogue）が含まれる。）。

61. 締約国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を促進するため、法律、政策及び規制（例：差別禁止、逸脱が認められない最低賃金、労働安全衛生、強制保険による保障、休息、余暇、労働時間制限、年次有給休暇及びその他の休暇並びに公休日に関する最低基準に関するもの）を通じてこの権利を十分に承認することにより、労働者を支援する積極的措置を講じるべきである。また、締約国は、女性及び差別を受けてきたその他の集団の構成員が上級の役職に昇進することができるよう、クォータ制又はその他の暫定的な特別措置を導入するとともに、これを導入するインセンティブを民間部門に与えるべきである。

62. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利の充足状況に関する評価に役立てるため、締約国は、労働災害及び業務上疾病が発生した場合の義務的告知制度を構築し、また、最低賃金、公正な賃金、並びに公的部門及び民間部門の組織内における男女間（上級職を含む。）の賃金格差の水準を体系的に評価するためのメカニズムを構築するべきである。締約国は、実務に照らして基準をアップデートするため、労働者及び使用者と協議して、法律及び政策の影響を定期的に検討するべきである。例えば、労働安全衛生に関する国内政策には、定期的な検討の仕組みが組み込まれるべきである。また、締約国は、以下を行うべきである。危機に瀕している部門への保護制度の拡張を促進すること、非公式経済を公式化する措置と併せて、及び非公式労働者に適用される制度を導入すること、関連する問題を取り上げるための適切な対話のメカニズムを構築すること、男女間の賃金格差を克服するためのインセンティブを導入すること（保育施設や男性の移転不能な育児休暇といった物品・サービスへのアクセスを促進することで、女性が負う再生産労働の負担を軽減する取組みを通じて行う場合を含む。）。

63. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利を促進するため、締約国は、適切な教育、情報及び社会の認識を確保する措置を講じるべきである。締約国は、民間部門及び公共部門の双方における労働者の昇進の均等な機会を創出するため、使用者も対象とするトレーニング・プログラム及び啓蒙活動を、関連する言語で、また障害者及び読み書きのできない人々にも利用しやすい形態で、実施するべきである。締約国は、労働者の労働安全衛生に関する性別に配慮したトレーニングの必要性に注意するべきである。

64. 締約国は、労働者が権利を自ら実現することができない場合は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の諸側面を提供しなければならない。締約国は、権利の実現を可能にする労働市場の環境作りを行う役割を負っており、例えば、公共部門において、職場及び設備を障害者に適応させるとともに、民間部門に対してかかる措置を取るインセンティブを与えるべきである。締約国は、労働災害及び業務上疾病に対する給付と保護を提供するため、一部の労働者（例：非公式経済の労働者）のための非拠出制の社会保障制度を構築する可能性もある。

C. 中核的義務

65. 締約国は、少なくとも必要最低限の公正かつ良好な労働条件を享受する権利の充足を確保する中核的義務を負う。締約国には、特に、以下が要求される。

(a) いかなる差別（人種、肌の色、性別、言語、宗教、政治的意見若しくはその他の意見、民族的若しくは社会的出自、財産、出生、障害、年齢、性的指向、性自認、インターセックスであること、健康、国籍又はその他一切の身分に関する差別）も受けない同権利の行使を法律で保障すること。

(b) 職場における男女差別（報酬に関する差別を含む。）と闘うための包括的制度を導入すること。

(c) 労働者、使用者、双方の代表組織及びその他の関係パートナーと協議の上、非差別的かつ逸脱が認められない最低賃金（労働者とその家族にまともな生活を保証するため、関係する経済的要因を考慮して設定され、かつ生活費を指数としたもの）を法律で設定すること。

(d) 労働安全衛生に関する包括的な国内政策を採用し、実施すること。

(e) 職場におけるハラスメント（セクシャル・ハラスメントを含む。）を法律で定義し、禁止すること。また、適切な苦情申立ての方法及びメカニズムを確保するとともに、セクシャルハラスメントに対する刑罰を規定すること。

(f) 休息、余暇、労働時間の合理的制限、有給休暇及び公休日に関する最低基準を導入し、強制すること。

D. 国際支援及び国際協力

66. すべての国は、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の完全な実現を漸進的に達成するため、個別的に、また（特に経済上及び技術上の）国際支援及び国際協力を通じて、措置を講じなければならない。上記は特に、この点に関して他国を支援すべき立場にある国家に課される義務である。国際支援及び国際協力は、規約上の権利の完全な実現に向け、国家が利用可能なリソースを最大化させることができるよう、知識、技術及び手段を伝達する方法である。

67. 締約国が、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を実現させる義務を果たしうる状況にない場合、同国は、国際的な支援を求めなければならない。締約国は、利用可能なリソースに応じて、特に、経済的・技術的支援の提供、技術移転、従業員や労働者組織間の国境を超えた対話の促進を通じて、かかる要請に応じるべきである。この支援は、持続可能性と文化的な適切性を備えたものであるべきであり、人権基準に矛盾しない方法で提供されるべきである。先進諸国は、この点について発展途上国を支援する特別な責任と利害関係を有する。

68. 締約国は、国際機関（特にILO）の技術支援及び技術協力を利用するべきである。締約国は、報告書を作成する際は、データ収集及び分類に関してILOが提供している広範な情報及び助言サービスを利用するべきである。

69. 締約国は、他国における公正かつ良好な労働条件を享受する権利の実現を直接的又は間接的に妨げる作為又は不作為を行ってはならない。これは、締約国が、他の締約国で事業活動を行う企業を所有若しくは支配し、又はこれに実質的な支援及びサービスを提供している場合、特に重要である⁴⁹。そのために、締約国は、

⁴⁹ 同上、原則4。

受入国の法律（規約に準拠したもの）を尊重すべきである。本国の法律がより厳格である場合、締約国は、可能な限り、これと同様の最低基準を受入国でも維持するよう努めるべきである。また、締約国は、自国と商取引を行っている国外の個人及び企業に、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の尊重を求めるべきである⁵⁰。

70. 締約国は、自国の国民（同国の領域及び／又は管轄内に拠点を置く企業を含む。）が、国外で事業活動において、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を尊重する義務を負うことを明確にする措置（立法措置を含む。）を講じるべきである⁵¹。この責任は、先進的な労働法制を持つ国については、特に重要である。これは、本国の企業が、受入国における労働条件の基準の改善に貢献しうるのである。同様に、紛争中及び紛争後の状況で、締約国は、規制及び執行上の重要な役割を果たす可能性があり、また、個人及び企業が業務活動を通じて行う公正かつ良好な労働条件に対するリスクの特定、防止及び緩和を支援しうる⁵²。締約国は、自国内に拠点を置く非国家主体が、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の侵害に対する域外的責任を負うよう徹底するとともに、被害者の救済手段へのアクセスを確保するための適切な措置を導入するべきである。締約国は、この権利を域外で尊重する方法について、使用者及び企業に指針を与えるべきである⁵³。

71. 国際機関の構成員として行為する締約国も、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を尊重するべきである。国際的な金融機関（特に、国際通貨基金（IMF）、世界銀行及び地域開発銀行）の加盟国である締約国は、融資方針、与信契約及びその他の国際的措置においてこの権利が考慮されるよう担保する措置を講じるべきである。また、これらの締約国は、国際的及び地域的な金融機関の方針及び慣行（特に、構造調整及び／又は財政再建）が、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を促進し、これを侵害することがないよう徹底するべきである。

72. 締約国は、国際協定（双務的、地域的及び多国間の通商協定及び投資協定を含む。）の締結及び施行において、公正かつ良好な労働条件を享受する権利が十分に考慮されるよう徹底するべきである。同様に、締約国は、他の国際協定が、この権利の実施に向けて他の締約国が取りうる措置を制限するなど、公正かつ良好な労働条件を享受する権利に悪影響を与えることがないよう徹底するべきである。中核的な人権条約及びこれに関連する ILO 条約を批准していない締約国は、その批准を検討するべきである。

73. 締約国は、他の締約国で働く自国民の権利を保護するために協力するべきである（受入国との双務協定、及び採用慣行の共有を含む。）。これは、移民労働者（家事労働者を含む。）の不当な取扱い及び人身売買を回避する上で、特に重要である。同様に、締約国は、他の締約国で登記された企業に雇用された移民労働者が公正かつ良好な労働条件に対する権利を享受することができるよう、かかる労働者の権利保護に向けた国際協力を求めるべきである。

⁵⁰ 同上、原則 6。

⁵¹ 同上、原則 2。

⁵² 同上、原則 7 (a)。

⁵³ 「経済的、社会的及び文化的権利の分野における国家の域外義務に関するマーストリヒト原則」（2011 年）。

E. 非国家主体の義務

74. 規約の締約国は国家に限定されるが、企業、労働組合及び社会の全構成員も、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を実現させる責任を負っている。上記は、労働者の安全・健康に対する使用者の責任が労働法の基本原理であることを踏まえ、特に労働安全衛生（これは、本質的に雇用契約に関するものである。）との関係で重要であるが、公正かつ良好な労働条件を享受する権利の他の要素にも当てはまる。

75. 企業は、規模、部門、持ち主及び構造にかかわらず⁵⁴、規約に準拠した法律を遵守するべきであり、また、当該企業の行為に起因する権利侵害を回避し、これに対処することで、公正かつ良好な労働条件を享受する権利を尊重する責任を負う⁵⁵。企業が悪影響を与えた場合、又はこれに寄与した場合、当該企業は、正当なデュープロセスの基準を満たす適切な手続を通じて損害を是正し、又はかかる是正に協力するべきである⁵⁶。

76. また、国連機関（特にILO）及び国連プログラムの役割も重要である。規約第22条及び23条に従い、ILO及びその他の国連専門機関、世界銀行、地域開発銀行、国際通貨基金（IMF）、世界貿易機関（WTO）、その他の関連組織、並びに国連事務局（OHCHRを含む。）は、締約国が実施する公正かつ良好な労働条件を享受する権利の充足に、実効的に協力するべきである。当委員会は、締約国の報告書の検討に際し、同権利の享受について締約国が行った支援要請の影響、及び与えられた対応を考慮する。

IV. 違反及び救済手段

77. 締約国は、利用可能なリソースを最大限に用いて、権利の実現に必要なすべての措置を講じたこと、権利が差別なく享受されていること、また女性が男性に劣らない労働条件及び同一価値労働に対する同一報酬を享受していることを証明しなければならない。かかる措置を講じなかった場合は、規約違反に該当する。当委員会は、締約国が上記措置を講じる義務を遵守したか否かを評価するに際し、講じられた措置が合理的かつ相応のものであるか、また、人権基準及び民主主義の原則に準拠しているか否かを審査する。

78. 公正かつ良好な労働条件を享受する権利の侵害は、作為（すなわち締約国の直接的行為）によって生じる可能性がある。かかる侵害行為の例として、移民労働者の搾取の可能性を高める労働移動に関する政策を採用すること、公務に就いている妊娠中の労働者を不当に解雇すること、中核的義務と矛盾する後退的措置を意図的に講じることが挙げられる。

79. また、権利侵害は、不作為（すなわち締約国がすべての人の権利を完全に実現するための合理的措置を講じないこと。）によっても生じうる。かかる侵害行為の例として、関連する法律を施行しないこと、適切な政策を実施しないこと、権利侵害を阻止するために個人及び集団を規制しないこと、又は他国、国際機関若しくは多国籍企業と双務協定若しくは多国間協定を締結する際に、規約に基づく義務を考慮しないことが挙げられる。

⁵⁴ 「ビジネスと人権に関する指導原則」原則14。

⁵⁵ 同上、原則11、12及び23。

⁵⁶ 同上、原則22。

80. 締約国は、司法又はその他の実効的救済手段へのアクセスを確保することにより、適切な監視及び説明責任の枠組を整えなければならない。
