

# 家事と労働法

——家事労働者の法的保護に関する一考察——

両角道代

はじめに

- 1 問題点の整理
- 2 「家事使用人」の意義
- 3 ILOの取組みと一八九号条約
- 4 EUの法と政策
- 5 海外から得られる示唆と日本の課題  
おわりに

はじめに

本稿は、利用者である個人や家事代行業者等に雇用され、個人宅において家事労働に従事する者（以下、「家事労働者」という）に対する労働法の適用について考察するものである。ここでいう「家事労働」には、狭義の家事（掃除・料理・洗濯・買い物等）のほか、利用者または家族（子供や高齢者・病人等）の世話も含む。また、フリ

ーランスなど雇用以外の形態を含め、個人宅において有償で家事労働に従事する者を総称する場合は、「家事労働従事者」という名称を用いる。

家事労働者の法的保護は、労働法の難問の一つとされてきた。<sup>(1)</sup> 一般に、近代法は公私の区別を重視し、個人の家と家庭という私的領域への介入には慎重かつ消極的である。また、労働法は、企業に雇用され工場等において生産活動に従事する労働者を典型として発展してきた制度であり、家事労働者を適用対象として想定していない。そのため、多くの国において、家事労働者は特殊な存在として労働法に基づく保護の外に置かれてきた。しかし、家政婦・付添婦・ベビーシッターなどは、職務の性質上、雇用主や利用者に対して特に弱い立場に置かれ、低賃金・長時間労働やハラスメント等が生じることの多い職業であって、労働法の趣旨・目的からすれば保護を及ぼす必要性は高い。また、そのほとんどが女性であることから、家事労働者の法的保護はジェンダーに関わる問題とも密接に関連している。

近年、海外では、家事労働者に労働法や社会保障の適用を拡大することが重要な課題として注目を集めている。その背景には、欧米諸国や一部のアジア諸国<sup>(2)</sup>において、共働き家庭の増加や高齢化により家事労働の外注化が進み、そのニーズを満たすために、多くの女性労働者、特に外国人労働者がメイドやベビーシッターとしてインフォーマルな形で雇用され、低い労働条件や劣悪な職場環境の下で働いているという状況がある。

これを受けて、ILO (International Labor Organization) は「すべての労働者にディーセントワークを」という理念のもと、二〇一一年に「家事労働者条約 (Decent work for domestic workers)」(一八九号)を採択した。同条約は、家事労働者を真正な「労働者」と認め、その特性を考慮しつつも、他の労働者と同等の権利を保障することを基本とするもので、現在までに三六か国が批准している(日本は未批准)。同条約の採択を契機として、それまで家事労働者の法的保護に必ずしも積極的ではなかったEUは、加盟国に対して条約の早期批准を促すと

ともに、家事労働者に関する実態調査や政策に向けた検討を進めている。また、二〇二二年二月、欧州司法裁判所（以下、E CJという）は、家事労働者を公的失業保険から除外する加盟国の法律がEU指令に違反するとの判決を下した。

日本では、この問題に関する議論は低調であったが、家事労働者に対する労災保険法の適用について判断した最近の東京地裁判決（後記2（3）を参照）を契機として、厚生労働省が「家事使用人」に関する実態調査を実施するなど、一定の関心を集めつつある。日本は海外から家事労働者を原則として受け入れておらず、諸外国と事情が異なる部分はあるが、高齢化や家族の変化に伴って家事労働外注化のニーズが高まることが予想されるため、家事労働者に係る現行法の解釈や立法政策上の課題を検討することには一定の意義があると考ええる。また家事労働者の問題は、労働関係における公私の境界や私的領域への法的介入、「不安定な仕事 (Precarious work)」に従事する者に対する法的保護のあり方、ジェンダー平等など、労働法の基本構造に関わる論点と結びついており、理論的にも興味深い。

本稿は、家事労働者の法的保護に関する研究の第一歩として、労働法に関する問題点を整理し、海外の状況を紹介したうえで、若干の考察を行うものである。なお外国人労働者に関する問題は、入管政策と密接に関わっているため、本稿では検討対象としない。

## 1 問題点の整理

### (1) 家事労働者の実態

家事労働者に関する統計資料は少なく、国勢調査から大まかな動向を知ることができるにすぎない。最近の研

究<sup>(3)</sup>によれば、戦前から一九五〇年代までは住み込みの女中が家事労働者の大部分を占めていたが（一九六〇年の調査では二四八、四六〇人）、一九六〇年代を境に減少し、一九九五年には四、六一七人にまで減少した（その後は調査対象になっていない<sup>(4)</sup>）。他方、派出所から個人の家庭に臨時的・短期的に派出される家政婦（派出婦）は一九七〇年代に六万人を超え、住み込みの女中を上回った。住み込み女中の多くが未婚の若年女性であったのに対し、派出婦の多くは夫と死別・離別した中高年女性であった。近年の国勢調査を見ると、二〇〇〇年以降、家政婦の数は減少しているが（二〇二〇年は七、二五〇人）、統計上、ホームヘルパーや訪問介護従事者（同二七五、七七〇人）として計上されるようになったためである可能性が高い<sup>(5)</sup>。

二〇二三（令和五）年、厚生労働省は「家事使用人に係る実態調査<sup>(6)</sup>」を実施した。これは、「家政婦（夫）紹介所に登録され、個人家庭と契約して働いたことのある家事使用人」一九九七人を対象としたものである。この調査によると、対象者の九八・八％が女性で、年齢は六〇代・七〇代が七七・五％であり、就業形態は八三・六％が通勤、泊まり込みが主である者は八・九％という結果が示されている。もともと、後で述べるように家事労働者の就労形態は多様であるところ、この調査の対象は限定的であり、家事労働者全体に関するものではない。現在のところ、家事労働者の実態を広く明らかにする調査資料は存在しないようである。

## （２）多様な家事労働従事者——法的視点からの分類

家事労働者の就労形態は様々である。ここでは問題点を整理するために、雇用以外の形態も含め、家事労働従事者の就労形態を法的観点から分類してみたい。

第一の類型は、家事労働従事者が利用者である個人と直接契約を締結するもの（直接契約型）である。契約締結のルートは、家政婦会等に登録して紹介を受ける場合のほか、求人広告、知人等の紹介、インターネットのマ

ツチングサイトなど多様である。<sup>(7)</sup>

直接雇用型の家事労働従事者は、①利用者との契約が労働契約である場合と、②そうでない場合に区別される。これは労働者性の問題であり、当該家事労働従事者が相手方の指揮命令の下に労務を提供し報酬として賃金を支払われているといえるか否かを、就労の実態に照らして実質的に判断することになる（労契法二条①参照）。実際には、伝統的な住み込み女中はもちろん、家政婦やベビーシッター等について業務委託契約等の形式がとられている場合も、実態に照らして労働契約を認めうる場合が多いと思われる。他方、独立した個人事業主として仕事を請け負い、利用者の指揮命令を受けずにサービスを提供しているといえる場合は、雇用関係は認められず、労働法の適用はない。

第二の類型は、家事代行業者などに雇用され、業者と利用者間で締結された契約に基づいて、利用者宅で家事労働に従事するもの（家事代行型）である。このタイプの家事労働者は、利用者宅での就労に関して、①雇用主である家事代行業者から指揮命令を受ける場合と、②利用者から直接指揮命令を受ける場合に区別される。前者は業務処理請負だが、後者は労働者派遣に当たり、労働者派遣法に従って行うことが必要である（実際には区別が微妙なことも多いと思われる<sup>(8)</sup>）。なお、②の類型のうち家事代行業者等と労働契約が締結されていない場合は、職業安定法が禁止する労働者供給事業（同法四条⑧）に当たる。

このほかに、家事や家族の世話について、親族や友人が有償・無償で手助けをする場合もありうるが、これらの多くは労働契約関係ではなく、そもそも契約に基づく役務提供とはいえない場合もあるように思われる。

(3) 家事労働者に対する労働法の適用

① 直接契約型

直接契約型の家事労働従事者については、利用者との間に労働契約が認められれば労働契約法（以下、労契法）が適用される。また、労働組合法は、他の役務提供契約により就労する者にも一定の範囲で適用される（労組法<sup>(9)</sup>三条参照）。

これに対して、労働基準法（以下、労基法）は事業単位で適用される行政取締法規としての性格を有するため、適用対象である「労働者」には「事業（事業又は事務所）に使用される」という要件が付されている（労基法九条）。行政解釈によれば、「事業」とは、営利目的であるか否かを問わず「一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体」（昭六三・三・一四基発一五〇号、平一一・三・三一基発一六三号など）を意味する<sup>(10)</sup>。この定義によると、たとえば大学教授の私設秘書は「事業に雇用される」労働者に該当せず<sup>(11)</sup>、一般家庭の個人に直接雇用される家事労働者も、通常はこの要件を充たさないことになる。他方、学説上は、「事業」を「業として継続的に行われるもの」とより広く解し、雇い主が個人であっても労働者を業として継続的に使用している場合はこれに当たるとの見解も主張されている<sup>(12)</sup>。この解釈によれば、個人が一時的な仕事のために雇用する場合（庭の手入れのために植木職人を雇う場合など）とは異なり、家事や家族の世話のために継続的に雇用する場合は「事業に雇用される」といえそうである。

ただし、家事労働者が労基法九条の要件を充たす場合も、同法一一六条二項の定める「家事使用人」に該当すれば労基法の適用が除外され（一一六条②）、同法から派生した労働衛生法、最賃法、労災保険法等<sup>(13)</sup>の適用もないことになる。また、労働契約法を除く個別労働関係法（均等法、育児介護休業法、パート有期法、高齢者雇用安定法など）についても、適用対象である労働者の範囲は労基法と一致することが当然の前提とされているため<sup>(14)</sup>、「家

事使用人」には適用されない。

## ②家事代行型

家事代行型の家事労働者は、家事代行業者との間に労働契約を締結しているので、労基法・労契法上の労働者（労基法九条、労契法二条①）に当たる。ただし、行政解釈によれば「家事使用人」として労基法の適用が除外される可能性はある（後記2（2）参照）。

なお、家事代行型と直接契約型の区別は、契約の名称や契約書の記載等の形式よりも契約締結の経緯や就労の実態等を重視して、客観的・実質的に行う必要がある。紹介所等を通して家事労働者が利用者と直接契約する形式をとっていても、紹介所との間に黙示の労働契約の成立を認めうる場合があり、<sup>(15)</sup>逆に、紹介業者に雇用される形をとっていても、実質的に見て利用者との直接契約を認めるべき場合もありうる。<sup>(16)</sup>

## （4）法解釈による対応の限界

以上のように、現行法の下では、多くの家事労働者（特に直接契約型）が労基法の適用対象ではなく、労契法を除く個別労働関係法の適用も受けないという、著しく法的保護に欠ける状態に置かれている。

このことは、現在も家事労働者の特性によって合理的に説明できるのだろうか。家事労働者の実態が（詳細は明らかでないものの）労基法の立法当時とは明らかに異なること、国際的に家事労働者の法的地位に関する考え方が大きく変わりつつあることを考慮すると、日本の法制度を改めて検討する必要がある。

その際、まず問題となるのは、労基法一一六条二項のいう「家事使用人」の解釈である（↓後記2）。ただし、法解釈によって「家事使用人」の範囲を限定しても、「事業に使用される」という要件を充たさない限り労基法

は適用されない。最近の厚労省『新しい働き方に関する研究会』の報告書は、規制対象としての「事業」を含めた労基法の再検討を提言しているが、「事業」は労基法の基本構造に関わる概念であり、その見直しには家事労働者の問題にとどまらず広い視野からの検討を要する。さらに、仮に「事業」の問題が解消されたとしても、一般的な労働法制をそのまま家事労働者に適用することが適切か否かという問題が残る。多くの労働法規は、企業に雇用され生産活動に従事する労働者を想定しているため、家事労働者の特性になじまないとされるルールも存在する（たとえば、時間外労働や安全衛生に関する規制の一部など）。これらの点を考慮すると、現行法を前提とした法解釈による対応には限界があり、海外の取組みも参考にした立法政策的な検討が求められよう（↓後記三・四・五）。

## 2 「家事使用人」の意義

### (1) 適用除外規定の立法趣旨

労基法一一六条二項は、「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」と定めている。立法当時、この規定は労基法が適用される事業の範囲を定めた旧八条に置かれていた。「家事使用人」に係る適用除外の趣旨について、当時のコンメンタール<sup>(18)</sup>は「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挙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。又先進諸国に於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議論を重ねつつ<sup>(19)</sup>将来の研究問題として残されることになった」と述べている。また、立法過程における説明では、上記の点に加え、「家事使用人」



の労働条件を規制しても実効性の確保が困難であることが挙げられている。<sup>(20)</sup>

この点につき、現在の有力説は、この立法当時の判断は、労基法が臨検を前提とした行政監督等により実効性を確保する仕組みをもつことに鑑み、そのような形で個人の家庭（私的領域）への介入は控えるべきとの発想によるものとしている。<sup>(21)</sup> なお、純粋な民事法規である労契法については「家事 사용자」に関し適用除外を認めるほどの特殊性はない（雇用主との間に民事的紛争が生じることが十分考えられる）との判断に基づき、同居の親族のみが適用除外の対象とされた（労契法二二条二項）。

## (2) 行政解釈<sup>(23)</sup>

行政解釈によれば「家事 사용자」とは家事一般に使用される労働者をいい、「家事 사용자であるか否かは、従事する作業の種類、性質の如何等を勘案して具体的に当該労働者の実態により判断すべきであり、労働契約の当事者の如何に関係なく決定されるべきものである（傍線筆者）」（昭和六三・三・一四基発第一五〇号・婦発第四七号）。その例として、「法人に雇われ、その役職員の家庭において、その家族の指揮命令の下で家事一般に従事している者」は家事 사용자である。ただし、「個人家庭における家事を事業として請け負う者に雇われて、その指揮命令の下に当該家事を行う者は家事 사용자に該当しない」（同上）とされている。

この基準によれば、直接契約型だけでなく、家事代行型の家事労働者であっても、利用者の指揮命令を受けて利用者宅で家事労働に従事する場合（労働者派遣タイプ）は、事情により労基法上の家事 사용자に当たる可能性がある。

## (3) 裁判例

家事使用人に関する裁判例は少ないが、取り上げるべきものが何件か存在する。

まず、①医療法人衣明会事件（東京地判平成二五・九・一一判一〇八五号六〇頁）は、医療法人Yにベビーシッターとして雇用され、同法人が経営するクリニックの医師である代表者の個人宅において、三〇四人体制でシフトを組んで子供の世話や家事に従事していたXらが解雇され、労働契約上の地位確認と未払賃金の支払い（労基法に基づく時間外労働・深夜割増賃金を含む）を求めた事件である。

判決は、家事使用人に関する労基法の適用除外の趣旨につき、「家事一般に携わる家事使用人の労働が一般家庭における私生活と密着して行われるため、その労働条件等について、これを把握して：国家的監督・規制に服せしめることが實際上困難であり、その実効性が期し難いこと、また、私生活と密着した労働条件等についての監督・規制等を及ぼすことが、一般家庭における私生活の自由の保障と調和上、好ましくないという配慮があったことに基づくもの」とした。そのうえで、「しかしながら、家事使用人であっても、本来的には労働者であることからすれば、この適用除外の範囲については、厳格に解するのが相当である（傍線筆者）」と述べ、「一般家庭において家事労働に関して稼働する労働者であっても、その従事する作業の種類、性質等を勘案して、その労働条件や指揮命令の関係等を把握することが容易であり、かつ、それが一般家庭における私生活上の自由の保障と必ずしも密接に関係するものではない場合には、当該労働者を…家事使用人と認めることはできない（同右）」との解釈を示した。そして、この基準に照らすと、Xらの業務内容や、複数労働者によるシフトが組まれていたこと、タイムカードによる時間管理がされていたこと、定期的に会議が開催されていたこと等を考慮すれば、Xらは労基法上の「家事使用人」には当たらないと判断し、労基法の適用を認めた。

次に、②国・渋谷労基署長（山本サービス）事件（東京地判令和四・九・二九判一〇二八五号五九頁）では、事業

者から家政婦兼訪問介護ヘルパーとしてA宅に派遣され、住み込みで介護や家事に従事していた労働者Bに対する労災保険法の適用の有無が争われた。Bは八日間にわたる勤務終了後に心臓疾患により死亡し、遺族が労災保険給付を申請したが、家事使用人に当たるとして不支給決定を受けたため、取消しを求めて提訴した。

判決は、利用者宅における業務のうち、訪問介護ヘルパーとしての業務は事業者との労働契約に基づくものであり、その関係ではBは「家事使用人」に該当しないが、「本件家事業務に係る部分については…本件会社の業務とはいえず、Aの息子との間で締結された雇用契約に基づく業務であり、当該業務の種類、性質も家事一般を内容とするものであるから、当該業務との関係では…労基法一一六条二項所定の「家事使用人」に該当するものといわざるを得ない（傍線筆者）」とし、家事労働にかかる業務起因性は支給決定における検討の対象にならない（訪問介護ヘルパーとしての業務は長時間労働とはいえないため業務起因性が認められない）として、Xの請求を棄却した。

若干検討すると、①の判決は、労基法一一六条二項の趣旨を上記の立法資料や学説に沿って解したうえ、その趣旨に照らして実質的に正当化できない場合には、個人宅で家事労働に従事していても「家事使用人」に当たらないとの判断基準を示している。本件のベビースITTERの就労状況はやや特殊であり、上記の基準に照らして家事使用人に当たらないことはもちろん、労基法九条の「事業に使用される」という要件も満たすケースであったといえよう。これに対して、②の事件は、臨時の住み込み家政婦としての業務に関して、雇用関係（利用者との直接契約）と業務内容（個人宅における家事一般）から直ちに家事使用人に当たるとの結論を導いており、法の趣旨とBの就労実態を踏まえた実質的な検討が不足しているように思われる。<sup>25)</sup>

(4) 歴史的経緯を踏まえた批判

最近刊行された濱口桂一郎『家政婦の歴史』<sup>(26)</sup>は、家事労働者の実態と労基法の立法経緯を踏まえ、家事使用者の解釈に関して重要な指摘を行っている。

同書によると、戦前には、住み込み女中と家政婦は異なる職業であり、社会的にも法的にも明確に区別されていた。すなわち、女中が個人世帯に直接雇い入れられて長期にわたり家族と同居する<sup>(27)</sup>のに対し、家政婦は大正期に新しく生まれた職業で、事業者である派出婦会に所属し、一般家庭に臨時的に派遣されていた。派出婦会は派出婦を教育・監督し、寄宿舎を提供し、顧客先でのトラブルについて責任を負う立場にあった。これは労働者供給事業（当時は適法）<sup>(28)</sup>に当たりますが、中間搾取や人身拘束等の弊害が著しかった人夫・職夫等の労働者供給とは実態が異なるものであった<sup>(28)</sup>。

労基法制定の際にも、住み込み女中と家政婦（派出婦）は明確に区別されており、前者が「家事使用者」として適用を除外される一方（旧八条本文但書）、後者は適用対象であることが明確にされていた（旧八条一七号を受けた労基法施行規則旧一条二号は「派出婦会」を適用事業と定めていた<sup>(29)</sup>）。ところが、直後に制定された職業安定法により労働者供給事業がほぼ全面的に禁止されたため、従来の形で家政婦の派出事業を行うことができなくなり、同法上の有料職業紹介事業として実施されるようになった。しかし、職業紹介では利用者が家政婦を直接雇用するため、住み込み女中との法的な区別が曖昧になり、家政婦も「家事使用者」に当たると考えられるようになった<sup>(30)</sup>。

これに対し、濱口は、労基法上は一九九八年の法改正で旧八条が削除されるまで「派出会等」が適用事業として施行規則に明記されており、立法経緯を見ても「家事使用者」とは住み込みの家事労働者（同一の世帯に属する者のうち血縁関係のない者）<sup>(31)</sup>を指すことが明確であって、家政婦はこれに当たらないと主張している。

## (5) 家事使用人の解釈

以上を踏まえると、労基法が「家事使用人」を適用除外とする趣旨は、その業務が一般家庭の私生活と密着した形で遂行されるために、①労働条件等の客観的な把握が困難であり、法規制の実効性を確保し難いこと、②国家による監督規制を及ぼすことが私生活の侵害に当たり適切でないこと、にあると考えられる。

労基法が労働条件の最低基準を定めた法規であり、多くの労働法規の適用範囲を画すものであることに鑑みると、「家事使用人」の範囲は上記の趣旨に照らして実質的かつ厳格に解釈されるべきである。家事労働者の実態は立法当時とは大きく変化しており、利用者に直接雇用されて個人宅で家事労働に従事する者であっても、当然に労働条件を把握し難いとか、国家の法的介入が私生活の侵害に当たるとかいうことはできない<sup>(32)</sup>。そのような固定観念を離れ、個々の事例において、たとえば日常生活と一体化した形で業務を遂行しているとか、雇用主との間に法的介入を控えるべき特別な人間関係が存在するとか、適用除外を認めるべき具体的事情が存在するか否かを実質的に検討すべきである。この基準によれば、家事労働者が「家事使用人」に該当するのは、日常的に利用者宅に住み込んで家族と生活を共にしている場合にほぼ限定されることになろう。労基法の立法経緯（上記(4)）に照らすと、これは立法趣旨に合った解釈でもある。

この解釈によれば、「家事使用人」に該当する家事労働者は極めて少数であろう。しかし、既に述べたように、直接雇用型の家事労働者の多くは労基法上の労働者に該当せず<sup>(33)</sup>、仮に労働者性が認められても一般的な法規制をそのまま適用することが難しそうな事項もあるため、家事労働者の特性を踏まえた立法政策を合わせて検討することが必要だと思われる。

## 3 ILOの取組みと一八九号条約

## (1) 家事労働者条約(一八九号条約)採択の背景と経緯

海外でも、かつて家事労働者は労働法が適用される労働者とは異なる特殊な職業に就く者として扱われ、その人数や就業実態も把握されていなかった。<sup>(34)</sup>

欧米諸国において、この問題が注目されるようになった背景には、海外からの移民である女性の住み込み家事労働者の窮状(送出国と受入国の仲介業者による搾取や違法行為、雇用先での低賃金・長時間労働・孤立した労働環境・雇い主や家族によるハラスメントや虐待など)<sup>(35)</sup>がある。これらの労働者の送出国は大量の失業者と対外債務を抱えており、多くの女性が生活費や子供の養育費を稼ぐために海外で働くという選択を強いられ、受入国で家事労働者として雇用主(特に職業を持つ母親)のワークライフバランスを支える反面、自分の子供や家族とは長く離れて暮らさざるを得ないという構造がある。この問題は「global care chains」と呼ばれ、<sup>(36)</sup>これらの家事労働者が労働法の保護の外に置かれていることに対して、労働法学者からも問題提起がなされるようになった。<sup>(37)</sup>

ILOは二〇〇八年に条約採択に向けた取組みを開始し、二〇一一年に家事労働者条約(Decent work for domestic workers)「一八九号。以下、一八九号条約という)を採択した。

## (2) 一八九号条約の概要

## ①基本理念

一八九号条約は、「Work like any other. Work like no other.」すなわち家事労働者に他の労働者と同じ労働法を適用すること(均等待遇)を原則としつつ、必要な事項については家事労働の特性を踏まえた特別な取扱い

を求めることを基本理念としている。<sup>(38)</sup>

② 家事労働者 (domestic worker) の定義

一八九号条約第一条は、以下のように家事労働者を定義している。

(a) 家事労働 (domestic work) とは、一つまたは複数の世帯において、あるいは一つまたは複数の世帯のために遂行される労働をいう。

(b) 家事労働者 (domestic worker) とは、雇用関係により家事労働に従事するすべての者をいう。

(c) 臨時的または散発的のみに、職業としてではなく家事労働に従事する者は、家事労働者に当たらない。

この定義は大変広いもので、「家事労働」には利用者の居宅外で提供される労働（専属運転手の業務など）も含む。また、あえて「使用者」を定義しないことにより、利用者や家事代行業者等に雇用されている者だけでなく、ウェブサイトやデジタルプラットフォームを通して家事労働を提供する者も「家事労働者」に含まれる。<sup>(39)</sup>

③ 均等待遇

一八九号条約は、均等待遇の理念 (“Work like any other”) に沿って、家事労働者について、他の労働者と同様に労働者としての基本権（団結権や団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の廃止、雇用差別の撤廃）を保障すること（三条）、虐待やハラスメント・暴力からの保護（五条）、ディーセントワークの保障（六条）、労働条件の明示（七条）などを各国に求めている。

また、賃金についても均等待遇が基本とされ、他の労働者と同じ最低賃金の保障と、男女賃金差別の排除が求められている（一一条）。なお、住み込みの家事労働者の契約では住居や食事の提供がしばしば賃金の一部とみ

なされ、低賃金の要因となつて踏まえて、金銭による賃金支払いを原則としたうえで、法律や協約により現物による支払いを許容する場合は、他の労働者との均等待遇及び本人の同意を要件とすることを定めている(一二条)<sup>(40)</sup>。

④ 家事労働の特性を考慮した取扱い

他方、一八九号条約は、一部の重要な労働条件について、家事労働の特性を踏まえて特別な配慮を要請するとともに、国内法や労働協約により一般労働者と異なる取扱いをする余地を認めている(“Work like no other”)。たとえば、労働時間に関しては、特に住み込みの家事労働者について労働時間・休憩・待ち時間の区別が難しい場合があること等を踏まえて、「家事労働の特性を考慮しつつ」という留保付きで一般労働者との均等待遇を図ること(一〇条(一))、二四時間以上連続した週休を付与すること(同(二))、待ち時間は国内法や労働協約の定める限度で労働時間とみなされるべきこと(同(三))を定めている。また、安全衛生については、家事労働者の就労場所が個人宅であり、多くの場合に使用者が一般家庭の個人であることを踏まえて、均等待遇には言及せず、各加盟国が「家事労働の特性に適切な配慮をしつつ」、家事労働者の安全や健康を確保する効果的な措置を講じることとして(一三条)。社会保障についても「家事労働の特性に適切な配慮をしつつ」、一般の労働者よりも不利でない条件で給付を受けられるようにすることが求められている(一四条)。

このほか、家事労働者に関する法規制の実効性を確保するため、「家事労働の特性に適切な配慮をしつつ」監督や罰則について措置を講じること、個人の敷地への立ち入りが許される条件をプライバシーに配慮して定めることが求められている(一七条)。



## (2) 家事労働者に対する法の適用と実態

## ①家事労働者の実情

一八九号条約の採択から一〇年後の二〇二一年、ILOは各国における法制度の変化や規制の実効性に関する報告書<sup>(41)</sup>(以下、二〇二二年報告書という)を発表した。

二〇二二年報告書によると、二〇一九年の時点で、世界には少なくとも七五六〇万人の「家事労働者」(≡雇用され職業として家事労働に従事する者で、一五歳以上の者)が存在し、その七六・二%が女性である。その分布は偏っており、家事労働者が全被用者に占める割合は中東諸国一四・八%、中南米八・四%、アフリカ七・三%に対し、ヨーロッパでは一%と低い。また、人数で見ると、アジア諸国(五〇・六%)<sup>(42)</sup>と北米・中南米諸国(二三・三%)で雇用されている者が多い。ヨーロッパの家事労働者は比較的少ないが、その半分以上を移民労働者が占めている。<sup>(43)</sup>また、利用者に直接雇用される家事労働者の数は、保育や介護等に関して公的サービスが充実している北欧諸国等では少なく、民間市場に委ねられている北米諸国や南欧諸国で多い傾向がある。<sup>(44)</sup>

二〇二一年報告書は、全世界に見て家事労働者の数は増加しており、今後も増加傾向が続くと予想している。また最近では、家事代行業者の中にウェブサイトやデジタルプラットフォームを通して家事労働者の派遣やマッチングを行う企業が増えており、利用者や一部の家事労働者にとってメリットがある反面、多くの家事労働者が「自営業者」として労働法や社会保障法の適用なしに働かされることが懸念されている。<sup>(45)</sup>

## ②家事労働者への労働法・社会保障法の適用

続いて、二〇二二年報告書は、家事労働者への労働法・社会保障法の適用状況について、加盟国(一三五か国)の状況を調査分析している(なお、調査結果は全体的な傾向を知るうえで大変有益だが、各国の法制度や家事労働者の

定義が様々であることを考慮すれば、必ずしも精密な数値を示すものではないことを認識すべきであろう。

まず労働法の適用範囲に関しては、この一〇年間に改善がみられ、二〇二〇年の調査では一三五か国中一〇八か国(八八%)が、何らかの形で家事労働者に労働法を適用している(一部の法規制の適用除外、特別規制の適用を含む)という。ただし、労働法制の一部の適用を除外したり、他の労働者より低い特別な基準を適用したりする国が多く、このような傾向は特に労働時間規制、最低賃金、社会保障への加入、安全衛生に関して顕著である。

#### (ア) 労働時間

この一〇年で、家事労働者に労働時間規制(行政規則や労働協約を含む)を適用する国が漸増している<sup>(46)</sup>。

二〇二〇年の調査によると、週労働時間については一〇八か国のうち五〇%が他の労働者と同等かそれ以上の上限規制を適用し<sup>(47)</sup>、一九%が他の労働者より長い上限を設け、上限を設けていない国は二八%(日本を含む三〇か国)である。労働時間の上限規制は国による格差が最も大きい分野であり、家事労働者の約半数が上限規制のない国で就労している。週休に関しては、明らかに均等待遇が進みつつある。七七・八%の国が他の労働者と同等かそれ以上の権利を保障しており、週休の保障がない国は一三・九%(一四か国)に留まる。年休についても七七・八%の国が他の労働者と同等以上の権利を与えており、年休権を保障していない国は一・一%にすぎない。

#### (イ) 最低賃金

家事労働者は賃金水準が最も低い職業の一つであり(他の労働者の月当たり平均賃金の五六・四%)、これは家事労働や家事労働者の多くを占める女性や移民に対する偏見(差別)から、単純労働(low-skilled job)として過小評価されていることが一つの原因と考えられる<sup>(48)</sup>。

二〇二〇年の調査によれば、六四・八%の国が家事労働者に他の労働者と同等かそれ以上の最低賃金を適用しており、より低い基準を適用している国が九・三%、家事労働者について最低賃金の適用を除外している国は全体の一五・七%であった（この他に最低賃金規制自体が存在しない国等もある）。

(ウ) 社会保障（妊娠出産に関する保護を含む）

家事労働者に適用される割合は制度の種類により差が大きく、五〇%の国が家事労働者を何らかの形で年金制度の対象としているのに対し、最も低い失業保険制度では二五%に留まる。妊娠出産の保護に関しては、多くの国が他の労働者と同等かそれ以上の権利を保障している（産休七四・一%、出産給付六八・五%）。

(エ) 安全衛生

使用者が一般家庭の個人であることや就労場所が個人宅であることから、安全衛生に関する法規制が適用されていないことが多い。また、雇用主からハラスメントや暴力を受けても法的救済を求めることが難しい場合が多く、特に住み込みの移民労働者は弱い立場にある。効果的な相談体制や家事労働者の特性に合った行政監督の仕組み、違反に対するサンクション等を工夫することが必要である。<sup>49</sup>

③ インフォーマルな雇用の克服

報告書は、家事労働者に対するディーセントワークの保障という一八九号条約の目的達成に向けて、インフォーマルな雇用の克服という課題を挙げ、それを三つの段階に分けて示している。すなわち、第一に、家事労働者が真正な「労働者」として認識されていない状態を脱し、労働法の適用対象として法制度上明確に位置付けること、第二に、家事労働者を他の労働者より不利益に扱う法制度を改善し、他の労働者と同等の権利保障や保護を及ぼすこと、第三に、適切な方法で法規制の実効性を確保し、家事労働者が現実に法的権利や保護を享受できる

ようにすること、である<sup>(50)</sup>。最後の点について、報告書によれば、家事労働者のうち八一・二%がインフォーマルな雇用関係（雇用主が社会保険料を納めていない状態）にあり、法制度上は他の労働者と同等の基準が適用されていても、実質的に法的保護を十全に享受できない状態にあるという<sup>(51)</sup>。これを克服するための好事例として、業者等に正式に雇用されている家事労働者を利用する者に対して費用の一部を国が負担する仕組み（フランスのパウチャー制度等）や一般家庭に対する監督規制の工夫例などが紹介されている。

#### 4 EUの法と政策<sup>(52)</sup>

##### (1) 概観

最近まで、EUは、家事労働者に他の労働者と同等の法規制を及ぼすことに対して積極的ではなかった<sup>(53)</sup>。その背景には、法規制は家事労働者を雇用するコストが増大することにつながり、共働き家庭におけるワークライフバランスの維持が難しくなるとの懸念があったという。

家事労働者への労働法の適用について、EU法との関係で特に問題となるのは、安全衛生と労働時間に関する法規制である。これらは労働者保護の中核であり、EUレベルでも指令により最低基準が設定され、加盟国に国内法化が義務付けられている。

安全衛生指令 (Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work [1989]) は、労働災害の防止、労働者の安全や健康の確保、安全衛生に関する労使協議等に関する基準を詳細に定めるが、個人世帯に直接雇用される家事労働者 (domestic servant) を明文で適用除外の対象としている (三条)。

また、労働時間指令 (Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time [2003]) は、労働時間に関する最低基準 (休憩、休息期間、週休、週労働時間の上限、年次有給休暇、深夜労働の上限等) を定めている。<sup>(54)</sup> 同指令には家事労働者を適用除外とする明文の規定は存在せず、E C J は、同指令の適用対象となる「労働者 (worker)」の範囲は安全衛生指令の規定に基づく限定を受けまいとの解釈を示している。<sup>(55)</sup> しかし、同指令は「当該職務の特性のために、労働時間が算定されない場合及び/または予め決定されない場合、あるいは労働者自身が労働時間を決定できる場合」に、指令の定める労働時間規制 (年休等を除く) を適用しないことを加盟国に認めており (一七条 (一))、多くの加盟国がこの規定を根拠として、労働時間規制の一部または全部を家事労働者に適用していない。<sup>(56)</sup> E C J は同条に基づく適用除外の範囲を厳格に解釈しており、この判例法理に照らすと上記の加盟国の法制度は労働時間指令に違反している可能性が高い。<sup>(58)</sup>

このような状況について E U は積極的な対応を取って来なかったが、一八九号条約の採択を契機として、近年は変化がみられるという。<sup>(59)</sup> たとえば、二〇一六年に欧州議会は加盟国に同条約の早期批准を促すとともに、理事会に対して安全衛生指令の改正を求める決議を行った。<sup>(61)</sup> 指令の履行を監督する立場にあるコミッションは、二〇一七年の報告書において初めて、家事労働者に関して一部の加盟国が労働時間指令を適切に履行していないことを明示的に指摘した。また、二〇一九年に採択された労働条件明示等に関する指令 (Directive 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the EU) は、「家事労働者が「労働者」の要件を満たす限り」同指令の適用対象であることを明記している (前文 (八))。ただし、一部の規定について適用除外の余地が認められている (一条 (七))。

## (2) 性差別禁止法からのアプローチ

二〇二二年二月、E C Jは、家事労働者に対して公的失業保険制度の加入資格を与えないことは、社会保障における男女の均等待遇指令 (Directive 79/7 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security) が禁止する間接差別に当たるという判断を下した。<sup>63)</sup>

事件当時、スペインの社会保障法は、一般的な社会保障制度とは別に家事労働者のための特別制度を定めていたが、この制度には失業保険制度が含まれておらず、家事労働者は一般的な失業保険制度への加入資格も与えられていなかった。本件では、スペイン法が失業保険給付の対象から家事労働者を除外していることが、E U指令が禁止する間接差別に当たるか否かが主たる争点となった。

E C Jはまず、スペインにおける家事労働者のほとんどが女性であることから、当該規定が女性により多くの不利益をもたらすことを認めたくえ、先例を引用して、このような規定を正当化するには、正当な社会政策上の目的と、その目的を達成する手段としての適切性が立証される必要があるとあり、手段としての適切性は、当該規定が当該目的の達成に向けて一貫性をもって体系的に実行されている場合にのみ認められるとの判断基準を示した。

当該規定の正当化根拠として、スペイン政府は、①家事労働者の労働市場の特殊性 (社会保障料の負担により家事労働者を雇用するコストが上昇し、雇用機会の減少や不正受給等の問題が生じるリスクが高いこと) と②労働関係の特殊性 (使用者が一般世帯主で、給付要件の充足に関するチェックや監督が困難であること) を主張した。これに対し E C Jは、当該規定には正当な目的があるが、手段として適切とは認められないとした。その理由として、上記の問題は個人宅で労務を提供する他の職業 (庭師、運転手、農業労働者、清掃会社に雇用される労働者など) についても、また労災保険など他の社会保障制度についても同様に生じるところ、スペイン法は家事労働者だけを失業保険制度に限定して除外しており、一貫性や体系的性を欠くとした。

本判決は、E C Jが初めて家事労働者に関して判断したものである。まだ新しい判決であり、その射程等不明であるが、家事労働者の法的保護についてILO条約とは異なる角度からアプローチしたものであり、理論的にも大変興味深い。

## 5 海外から得られる示唆と日本の課題

以上のように、海外では数十年前から家事労働者の法的保護への関心が高まっており、ILO一八九号条約の採択を契機として、多くの国で家事労働者への労働法や社会保障法の適用が進んでいる。ILOの報告書やEU諸国の状況を見ると、諸外国でも家事労働者の特性に鑑みて労働法規制の一部の適用を除外したり、特別規制を設けたりする例は少なくない。しかし、日本の現行法の下では、多くの家事労働者が基本的な労働条件（労働時間、休憩、週休、年休、産休、最低賃金等）に関する法規制の適用をまったく受けられない状態に置かれており、このような法制度は先進諸国の中では例外的なものになっている。海外で特に深刻な外国人労働者の問題に関して状況が異なるとはいえ、日本でも家事労働者の法的保護について本格的に検討すべき時期が来ているといえよう。

二〇二四年二月、厚労省は前年度に実施した「家事使用人に係る実態調査」の結果等を踏まえ、「家事使用人の雇用ガイドライン」<sup>(64)</sup>を策定した。同ガイドラインは、雇用主（利用者）に対し、家事使用人の契約関係や労働条件の明確化、労契法等に基づく就業環境の整備や契約更新・終了にかかる適切な対応、労基法等に準じた適正な労働条件の設定、相談や苦情への適切な対応等を行うことが望ましいとし、家政婦（夫）紹介所はそれを積極的に支援するよう求めている。

しかし、家事労働者への労働法の適用に関しては、適用除外制度をより根本的に見直すことが必要である。既

に述べた通り、「家事使用人」の解釈を限定しても、直接雇用型の家事労働者が通常「事業に使用される」(労基法九条)という要件を充たさないこと、他の労働者と同じ規制を適用するのが適切でない場合がありうることから、現行法の解釈による対応には限界があり、立法的措置が必要だと考えられる。

立法的な検討に当たり、まず必要なのは、家事労働者を含む家事労働従事者の実態(人数、就労形態、労働条件等)を明らかにし、一般家庭における家事労働の変化や家事労働の外注化に対するニーズについて把握することであろう。それらの実態を踏まえ、労働者保護の必要性やジェンダーの問題にも配慮しながら、家事労働者に対して他の労働者と同じ労働法規を適用しないことを正当化する理由があるか、異別取扱いが正当化される場合にも家事労働者の特性に配慮した特別規制を及ぼすことが適切ではないかを実質的に検討すべきである。現時点では、筆者は、家事労働者の特性(使用者が一般家庭の個人であること、就労場所が個人の自宅であること、特殊な性質の業務(自立した生活能力のない子供や高齢者の世話を一人で任されている場合など)を含む可能性があること等)により、他の労働者と異なる取扱いが正当化される場合はありうると考えている。しかし、これらの特性によって、労基法と個別労働関係法(労契法を除く)の全面的な適用除外を正当化することはできない。家事労働者に対する立法措置を検討する際には、特別法の制定も視野に入れつつ、個々の労働条件について上記の観点から具体的に検討することが求められよう。

#### おわりに

本稿執筆を契機として、海外では家事労働者に関する研究が進み、労働法の分野でも欧米諸国を中心にかなり多くの論文が書かれていること、いくつかの国が家事労働者の特性に配慮した労働法規をもち、処遇改善に向け



た興味深い政策を実施していることが分かった。これらの先行研究を踏まえた比較法研究を通して家事労働者の法的保護に関する考察を進めることが、筆者の今後の課題である。

- (1) Einat Alban, "From 'Domestic Servant' to 'Domestic Worker'", p.231, in Fudge, J., McCrystal, S. & Sankaran, K. (Eds.) *Challenging the legal boundaries of work regulation* (Bloomsbury Publishing, 2012), pp.231-250. Judy Fudge, "Little Victories and Big Defeats: The Rise and Fall of Collective Bargaining Rights for Domestic Workers in Ontario", p.119 in Bakan, A. & Stasiulis, D. (Eds.) *Not One of the Family: Foreign Domestic Workers in Canada* (University of Trono Press, 1997) pp.119-145.
- (2) アジア諸国の状況については、安里和晃「家族ケアの担い手として組み込まれる外国人労働者―香港・台湾・シンガポールを事例として」落合恵美子編『親密圏と公共圏の再編成 アジア近代からの問い』(二〇一三、京都大学学術出版会) 二〇一―二四一頁。
- (3) 定松文「日本における家事労働の市場化と分断された家事労働者―家事労働者史からみる国家戦略特区の外国人家事労働者」伊藤るり編著『家事労働の国際社会学―テイーセント・ワークを求めて』(二〇二〇、人文書院) 二九―三二頁、濱口桂一郎『家政婦の歴史』文春新書(二〇一三) 二二〇―二二六頁。
- (4) 濱口・前掲(注3) 書二二二頁は、住み込み女中は、職業カテゴリーとしてはほぼ消滅したとする。
- (5) 濱口・前掲(注3) 書二二三頁。
- (6) 001128024.pdf (mhlw.go.jp)
- (7) 厚労省はフリーランスのベビシッターについて都道府県知事への届出義務を課し、『ベビシッターなどを利用するときの留意点』ベビシッターなどを利用するときの留意点―厚生労働省 (mhlw.go.jp) を公表している。
- (8) 業務処理請負と労働者派遣を区別する具体的な基準に関しては、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(昭和六一労告三七号) が出されている。

- (9) 国・中労委 (INAXメンテナンス) 事件・最三小判平成二三・四・一二労判一〇二六号二七頁。菅野和夫『労働法(第一二版)』(弘文堂、二〇一九) 八二九―八三〇頁。ただし、家事労働者に労組法を適用する際には、いろいろな場面で、集団的労使関係における使用者が一般家庭の個人であるという特性をどのように考慮すべきか問題が生じよう。前掲の Ellis 論文(注1)は、カナダにおける家事労働者の団体交渉権の保障について詳細に分析している。
- (10) 荒木尚志・岩村正彦・村中孝史・山川隆一編著『注釈労働基準法・労働契約法 第一巻』(二〇二三、有斐閣) 一六六頁(島田陽一)。
- (11) 菅野・前掲(注9) 書一七五頁。
- (12) 水町勇一郎『詳説労働法(第三版)』(二〇二三、東京大学出版会) 三五頁。
- (13) ただし「家庭介護」「家事支援業務」は労災保険の特別加入制度の対象なので、保険料を自己負担すれば任意加入が可能である。実際には保険料を利用者が手数料の上乗せとして負担し、家政婦紹介所がみなし使用者として納入する仕組みがとられている(濱口・前掲〔注3〕 書二二六頁)。
- (14) 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法(上)』(二〇〇三、有斐閣) 一三八頁(橋本陽子)。
- (15) 福生ふれあいの友事件・東京地立川支部判平成二五・二・一三労判一〇七四号六二頁。
- (16) 安田病院事件・大阪高判平成一〇・二・一八労判七四四号六三頁。
- (17) 厚生労働省『新しい働き方に関する研究会報告書』(座長・今野浩一郎、二〇二三年一〇月)。
- (18) 寺本廣作『労働基準法解説(日本立法資料全集別巻四六)』(一九九八、信山社) 一七二頁。
- (19) 立法過程では、「家事使用者」は封建的労働関係の下で最も弱い立場にある労働者であり、労基法を適用すべきだとの反対意見も強かった(濱口前掲〔注3〕 書一七七頁以下)。
- (20) 荒木・岩村・村中・山川前掲(注10) 書一九六―一九七頁(坂井岳夫)。
- (21) 荒木尚志・菅野和夫・山川隆一『詳説労働契約法(第二版)』(二〇一四、弘文堂) 二四八頁、菅野前掲(注9) 書一七六頁、荒木尚志『労働法(第五版)』(二〇二二、有斐閣) 五一頁。
- (22) 荒木・菅野・山川前掲(注21) 書二四八頁。

- (23) 厚生労働省労働基準局『令和三年版労働基準法 下』(二〇二二、労務行政) 一一六〇頁。
- (24) 以下で取り上げるもののほか、前掲・福生ふれあいの友事件、損害賠償請求等事件・東京地判平成24.2.8LEX/DB25480489がある。
- (25) 水町勇一郎〔判批〕ジュリ一五七八号五頁。
- (26) 濱口・前掲〔注3〕書。
- (27) 詳細については、小泉和子編『女中がいた昭和』(二〇二二、河出書房新社)を参照。
- (28) 濱口・前掲〔注3〕書一二三―一二七頁、一三七頁。
- (29) 同上二二―二四頁。
- (30) 同上二六三―二六七頁。
- (31) 同上二四〇頁。
- (32) 水町・前掲〔注12〕書五九頁は、事業として組織的に編成され定型的な指示を受けて家事業務に従事している者は、家事使用人に当たらないとする。
- (33) この点につき、濱口は、家政婦については実質的に紹介所による労働者供給に近いケースが多いことから、労働者派遣として実施することにより労基法を適用することを提言している(濱口・前掲〔注3〕書二四三頁)。
- (34) Adelle Blackett, *Everyday Transgressions. Domestic Workers' Transnational Challenge to International Labor Law* (ILR Press, 2019), p.5.
- (35) Judy Fudge“Global Care Chains, Employment Agencies, and the Conundrum of Jurisdiction: Decent Work for Domestic Workers in Canada”, 23 Canadian Journal of Women and Law (2011), pp.235-264.
- (36) Arlie Russel Hochschild “Love and Gold”, in Hochschild/Barbara Ehrenreich, *Global Women: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy* (2002), pp.15-30. Fudge, supra notes3, pp.238-240.
- (37) たひねき<sup>44</sup> Fudge, supra note 1 & 35.
- (38) Albin, supra note 1, p.247.
- (39) P.O. *Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adaptation of*

*the Domestic Workers Convention, 2011 (No.189) (2021)*, p.3.

(40) これに対し、Albin, *supra* note 1, pp.248-249 は、雇用主宅に住み常に生活を共にすること（住居や食事を与えられること）は、二四時間要求に応える立場に置かれることを意味し、家事労働者にとって利益ではなく不利益であると指摘し、他の労働者と同一に扱うのではなく、この職業の特性を踏まえて住居等を賃金の現物支給と捉えるべきではないと批判している。

(41) ILO, *supra* note 39.

(42) 報告書によると、日本における家事労働者の数は一・四・一万人（二〇一〇）で、中国、インド、フィリピン、バングラデシュ、インドネシアに次いで多い (*ibid.*, p.32)。

(43) *Ibid.*, p.35.

(44) *Ibid.*, p.19.

(45) *Ibid.*, pp.45-48.

(46) *Ibid.*, p.75, p.79.

(47) ただし、他の労働者と同様に扱われているとは限らない。たとえば、アメリカでは家事労働者に週四〇時間の上限が適用されるが、住み込みの家事労働者には割増賃金に関する規定が適用されない (FLSA, section 207 (1), 213 (b))。

(48) ILO, *supra* note 39, p.96, p.156.

(49) *Ibid.*, p.182.

(50) *Ibid.*, pp.188-189.

(51) *Ibid.*, p.17.

(52) 基本文獻「Tonia Novitz & Phil Sypris “The Place of Domestic Workers in Europe. An Analysis of Current Policy in the Light of the Council Design Authorising Member States to Ratify ILO Convention No.189”, 6 (2) *European Labour Law Journal* (2015) pp.104-127, Kirsten Scheiwe “Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law-Change in Sight?”, EUI Working Paper (European University

- Institute, Department of Law, 2021).
- (53) Novitz は、一八九号条約の案文作成に当たり、EU や加盟国が、家事労働者の特性に配慮した例外事由を設けるよう働きかけたとする (supra note 52, p.117)。
- (54) ほとんどの規定について労働協約や労使合意による逸脱が認められているが (一七条・二二条)、週労働時間の上限 (四週間を平均して週四八時間 (時間外労働を含む)) については集团的合意による逸脱ができず、代わりに個別合意に基づくオプトアウトが一定の条件を付したうえで認められている (二二条)。
- (55) C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère v Premier minister and Others*, ECLI:EU:C:2010612.
- (56) Scheiwe によれば、家事労働者全体を適用除外としている国 (離脱前のイギリス、ブルガリアなど) と、家事労働者のうち住み込みの者について適用を除外している国 (ドイツ、イタリアなど) がある (supra note 52, pp.8-9)。
- (57) C-175/16 *Hälvä and Others v SOS-Lapsikyärym*, ECLI:EU:C:2017617.
- (58) Scheiwe, supra note 52, p.11, p.13.
- (59) Scheiwe, supra note 52, p.7.
- (60) 現在、条約を批准しているのは、イタリア、ドイツ、アイルランド、ベルギー、フィンランド、ポルトガル、スウェーデン、スペインの八か国である。
- (61) European Parliament, Resolution of 28 April 2016 on women domestic workers and carers in the EU, 2015/2094 (INI).
- (62) European Commission, *Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time*, COM (2017) 254, p.4.
- (63) C-389/20, *CJ v Tesoreria General de la Seguridad Social* (TGSS), ECLI:EU:C:2022:120.
- (64) 001206477.pdf (mlhw.go.jp)