

世界母乳育児週間2015

世界母乳育児行動連盟(WABA)

母

乳で育てることも含め、家庭生活と仕事を両立させることは、女性の権利としても、また健康でいきいきとした労働環境のためにもますます必要となっています。そしてそれは社会をよりよくするために必要なことなのです。今日のグローバル経済と労働状況の急速な変化は、女性の健康と生活にとっても、また子どもや家族にとっても、よい影響をもたらしているかもしれませんが、よくない影響のほうが大きいのです。女性男性を問わず、もの・サービスなどの生産・供給にかかわる仕事・職業生活と、生殖・子育てにかかわる働き・家庭生活を十分に両立させることは、社会全体にとって有益なことです。利点としては、生産性の向上、世帯収入の増加、仕事の安定、女性と子どもの心身の健康、雇い主にとっての長期的利益、そして国の社会・経済の健全性と安定性が挙げられます。今年の世界母乳育児週間(WBW)の「仕事と母乳育児：両立に向けて」というテーマに無関係な人はいません。みんなであうまくやっています！

2015年は1990年のイノチェンティ宣言から25周年の記念すべき年です。イノチェンティ宣言では、国際的に4つの目標が採用されました。20年以上たちましたが、今すべての目標へもっと注意を払う必要があります。特に「4番目の目標」である「働く女性の母乳育児の権利を守るために、創意に富んだ法律を制定し、その施行のための手段を確立しましょう」は大切です。

女性が仕事と母乳育児を両立できるよう支援する世界的な活動を結集させるため、WABAは1993年の世界母乳育児週間のテーマに「女性と仕事と母乳育児」を選びました。その後の22年間で多くの成果が上がりました。例えば、国際労働機関(ILO)における2000年の母性保護条約第183号と母性保護勧告第191号の採択など、より強力な母性保護の権利獲得や国内法の施行が改善されるような各国の取り組みなどです。同様に、母乳育児と母親にやさしい職場も見られるようになってきています。

このような成果の一方で、乳幼児の栄養に関する世界的な監視行動(モニタリング)によると、イノチェンティ宣言の「4番目の目標」は、もっとも達成が難しいものとなっています。さらに、インフォーマル・セクター*で働いている女性が母乳育児を続けられるような支援はほとんどありません。今こそ、世界中の女性が担っている介護や育児などの無給の労働と母乳育児の価値を十分に認め、保護し、支援するときです。

[訳注]インフォーマル・セクターとは、家族、近隣、地域社会、ボランティア団体、NPOなど公的に制度化されていない集団、組織のこと。家庭内の労働・路上販売・農業などは監督や統計の対象にならず、労働法の対象から外れている場合が多い。

2015年は「持続可能な開発目標」(SDBs)採択の年でもあります。国際保健と栄養の領域で母乳育児を確固たるものとして位置付けるように、SDBsには「母乳だけで育てられる児の割合の目標指標」を含める必要があります。これは各国の母性保護の状況を監視(モニタリング)する指標としても使えます。

世界母乳育児週間の目標

もの・サービスなどの生産・供給にかかわる仕事・職業生活と、生殖・子育てにかかわる働き・家庭生活を十分に両立できるよう女性を支援することは、複雑で多岐にわたる課題です。そして多様な戦略とさまざまなパートナーに共通の目標設定を必要とします。そこで、今年の世界母乳育児週間の目標を次のように決めました。

- 1) 世界中の女性が安全に十分に、働きながら母乳育児ができるように、社会の隅々から多角的な支援を受けられるように盛り上げる
- 2) 職場が「家族に / 親に / 赤ちゃんに / お母さんにやさしく」になるように、そして雇用されている女性が母乳育児を継続できるように、積極的な支援する取り組みを雇い主に促す
- 3) 最新の国際的な母性保護の動きについて人々に知らせ、各国の法制度を強化する必要があるという認識を高める
- 4) インフォーマル・セクターで働く女性が母乳育児できるような実践を強化し、促し、率先して応援する
- 5) 労働組合、労働者の権利に関する組織、人権団体、女性団体、労働衛生団体、青年団体とともに、働く女性の母乳育児の権利を守る

1. World Breastfeeding Trends Initiative, WBTI 2012 Report by IBFAN.

2. "The future of work must also deal with the future of women at work" Statement by Guy Ryder, ILO Director-General, on the occasion of International Women's Day, 8 March 2015.

母乳育児と仕事



両立に向けて!

「母性保護とワークライフバランス政策を支持しましょう。過去から見ればいくらか進歩はあるとしても、いまだに世界全体の女性労働者の41%、数にして8億人以上の女性労働者が適切な母性保護の手段を持たず、男性の育児休業の取得率は低いままです。ジェンダー平等を支持するような、より包括的な母性保護とワークライフバランス政策を作っていないようではありませんか。」² ガイ・ライダー (ILO 代表、2015年)



写真は2015年の世界母乳育児週間コンテストの入賞作品
Photo Contest. © 2015 Photographer and WABA.
All Rights Reserved.

Join Us & Take Action NOW!

www.worldbreastfeedingweek.org

WABA • World Breastfeeding Week • 1-7 August 2015

職場の母性保護で得をするのはだれ？

職場での母性保護はだれにとっても利益となります。

女性が母性保護を受けることで……

- 母と子がより健康で、幸せで、ゆっくり休めて、ストレスも減ります。長期的にも短期的にも健康が増進されます。
- 家族全体が恩恵を受けます。なぜなら母性保護により、女性は雇用の安定・現金収入・健康保険を得ることができ、さらには赤ちゃんと一緒にいることで心の安定にもつながって、順調に回復することができるからです。
- 父親やパートナーも子育てで対等な立場となったり、育児休業を分け合ったりすることで利益を得ます。
- 赤ちゃんが病気になることが少なくなるので、家族と国の双方にとって医療費が減り、雇病率・死亡率も減少します。
- 従業員の欠勤が減り、忠誠心が増し、退職が少なくなるので、雇用主はより満足度と生産性の高い労働力を得ることができます。企業内に母乳育児支援のプログラムがあることで、投資額の3倍の見返りがあったことがわかっています。³
- 女性労働者を保護し母性保護の権利を行使しやすくします。国はより平等な社会になり、人的資源、富、社会の健やかさを強化することになります。⁴



乳児を持つ母親が有給の産後休業・育児休業を取れる国はどこでしょうか？

公的(フォーマル)セクター

世界的に見た母性保護の状況

母性保護という産休を思い浮かべることが多いのですが、それだけではありません。次の母性保護の「7つの領域」を含みます。

- 1) 適用範囲
- 2) 産休
- 3) 給付
- 4) 医療保護
- 5) 雇用保護及び差別禁止
- 6) 授乳のための育児時間
- 7) 授乳のための施設

2012年のILOによると、母性保護条約第183号で求めている7条件のうち2条件を満たす国内法を整備している国は1/3にも満たないことがわかっています。これらには産休の長さや手当給付制度が含まれていません。

休業の長さに関しては、母性保護条約第3号と第103号(ILO)に沿って、ほとんどの国(85%)が12週以上となっていますが、第183号で推奨されている14週以上を保障する国は12週以上の国の53%に過ぎません。⁵

【訳注】日本はILOの母性保護条約に批准(条約の内容に沿った国内法が整備されていることを国際的に認めるための手続きを取る)していません。

出産直後に最低6か月間の休業を与えている国は20カ国もありません。母乳だけで子どもを育てるためには、最低6か月間の休業が必要です。(国際状況については地図を参照)

授乳時間の確保についてはまだましなほうで、182カ国のうち122カ国が法律上正当と認めています。ただし、それを有給で取れるのは114カ国にとどまります。⁶ 法律に育児時間が定めてあっても必ず確保できるとは限りません。法的強制力があるかや労働状況、スタッフの受け入れ体制が整っているかにかかっています。国際的に1995年以降の進歩はゆるやかで育児時間が保障されている国は15カ国しか増えていません。⁷

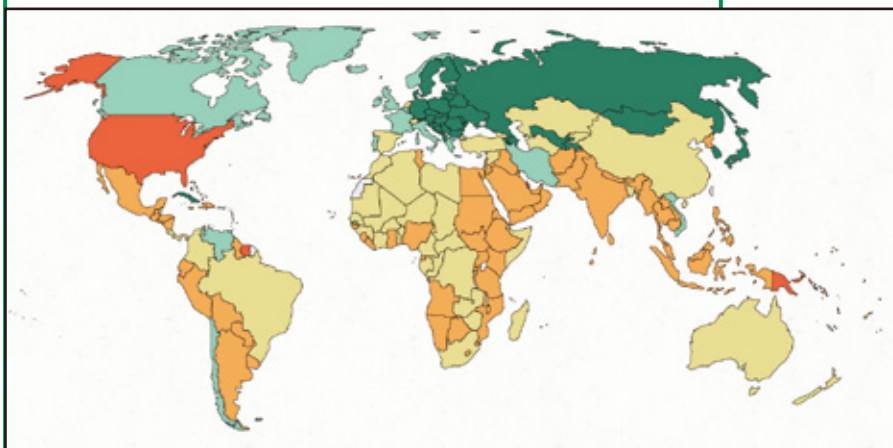


女性にとって必要で適切な母性保護とは

有給の産休は最も望ましい形で母乳育児をするための必要条件であって、十分条件ではありません。研究によれば、有給の産休に加えて、産前産後に本人、家族、職場に情報と支援が必要だということがわかっています。⁸

女性が適切な母性保護を必要としている範囲は、6ページの「時間、場所、支援」の要約を参照ください。母性保護の権利を含む、これらの条件の多くは、一連の国際条約、調停、宣言で認められています。これらには以下が含まれます。

- ILOの母性保護条約 第52号、第103号、第183号、勧告第191号
- 1979年 女子のあらゆる形態の差別撤廃に関する条約(CEDAW)
- 1989年 子どもの権利条約(CRC)
- 1990年、2005年 インノチェンティ宣言
- 2005年 世界女性会議 北京宣言及び行動綱領
- 2002年 乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略



- 有給の育児休業なし
- 14 週末満
- 14-25.9 週
- 26-51.9 週
- 52 週以上

Source: <http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants>

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support– http://everymother.org/worksite_lactation_support.php

4. <http://ibfan.org/ips/IBFAN-Statement-on-Maternity-Protection-at-Work.pdf>

5. Working Conditions Laws Report 2012, p. 37

6. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf

7. Atabay, Moreno, Nandi et al (2014). Facilitating working mothers' ability to breastfeed: global trends in guaranteeing breastfeeding breaks at work, 1995-2014

8. 'Negotiating the tensions of having to attach and detach concurrently': A qualitative study on combining breastfeeding and employment in public education and health sectors in New Delhi, India. Midwifery. 3-1(2015) 473-481.

法制度を通じて母性保護の 権利擁護を進めましょう

私たちの国の母性保護の状況を 確認するにはどうしたらいいでしょうか？

前述の母性保護の「7つの領域」に沿った各国の状況は国により大きく違い、すべての働く女性を保護していないかもしれません。私たちの国の母性保護を前進させるためには、現状を把握し、弱点を明確にしたうえで、2015年の世界母乳育児週間のキャンペーンの焦点をどこに置か考える必要があります。

このために利用できる資源

1. WABAの母性保護チャート⁹
2. ILOの母性保護に関するデータ¹⁰
3. ILOの労働・雇用法の状況に関するデータベース(ILO, 2010)
4. 『世界の母乳育児の状況～赤ちゃんは保護の網目から落ちていないか』¹¹
5. IBFAN子どもの権利条約(CRC)と女子のあらゆる形態の差別撤廃に関する条約(CEDAW)についてのカウンターレポート(IBFAN サイト)¹²



何ができるでしょうか？

私たちの国の母性保護を前進させるためには 何ができるでしょうか？

制度と実態がかけ離れている分野がはっきりしたら、活動をそこに集中させましょう。労働組合、労働者や女性のグループ、地方自治体、雇用主など大きな影響を持つ組織などと連携しましょう。活動の焦点を次のような制度的な課題に集中するのもいいでしょう。

- 有給の産休期間を長くする
- 母性保護制度で保護される女性の範囲を拡大する
- 赤ちゃんとその親と一緒にいる期間が長くなるように両親や父親のための育児休業などの期間を長くする
- 職場での差別的取り扱いに対抗する措置を強化する
- 産後少なくとも6か月かそれ以上の有給での授乳時間を制度化する
- 雇い主だけの負担にならないように、産休・育児の手当のための持続可能な財政援助の方法を考える

さらに次のようなことも可能でしょう

- 出産に関する給付をより多くの女性が実際に受け取れるように、これらの法制度の実施状況について定期的に点検する
- 母性保護の「7つの領域」を改善させるための活動を、母乳で育てる権利を擁護する全国的団体と協力するだけでなく、国レベルまたは国際的な労働組合の母性保護キャンペーンと連動させる
- 母乳育児を含む女性の「いのちを生み出す」仕事に価値を見出すような方法を調べて採用し、GDP(国内総生産)に反映させる。このことに関する国の議論を進めるために『Making mothers milk count(仮題:母乳の価値の見える化)』¹³を参照する
- 2015年のインチェンティ宣言25周年の「4番目の目標」のために集結する

各国の例

世界的にみても6か月以上の有給の産休・育児制度を持っている国は多くありません。2008年に、ブラジルは公務員に関して産休期間を120日から6か月に延ばしました(いくつかの自治体を除く)。2014年11月にミャンマー、ベトナム、バングラデシュでは6か月の有給の産休を可能とする法律が成立しています。

とはいえ、多くの国で有給の産休はすべての女性に適用されておらず、多くの場合もっとも必要な人が取得できずにいます。産休の範囲拡大を求めたり、両親や父親のための育児休業のような別の形を提唱したりすることに力を入れるのもいいでしょう。スウェーデンのように両性の平等を強調するため両親ともが取得できる休業に移行し、両親で育児を分担し、バランスをとることを奨励する国もあります。しかし、このことによって、母乳で育てる期間を短縮させられたり、妊娠中・授乳中の女性の健康保持(母性保護)が軽んじられたりすることがあってはなりません。



オーストラリアでは2011年に有給の育児休業が導入されました。税金を財源とし、最低賃金が18週間保障されます。公務員と専門職の女性に対しての12か月の無給休業と12週間だけの雇用主による有給休業という以前の制度と比べて、新しい制度は取得資格の範囲が広く、自営や日雇い労働なども網羅され、出産前の1年間に1週間以上働いたことのあるすべての母親に休業取得の権利があります。¹⁴ 父親が1週間の有給出産休業をとる制度もできました。この制度のおかげで生後12か月での母乳育児の割合が増え¹⁵、そうした制度がないと早く職場に戻らなければならなかった女性労働者が助かり、より長い休業が取れるために母親のメンタルヘルスにもよい効果をもたらしています。¹⁶



ヴェネズエラでは、2012年に新しい労働基準法が成立し、6週間の産前休業に加えて20週間の産後休業が与えられることになりました。加えて、母親を支えるために、父親が14日間の産後休業(多胎児の場合は21日間)を取得できます。この法律では、すべての雇用主に次のことを要求しています。幼稚園と保育室の設置。授乳室が仕事場にある場合には30分、ない場合には1時間半の授乳時間を、どちらも1日に2回与えること。



フィリピンでは2009年に母乳育児中の母親も作成に参画した「母乳育児拡大促進法」が成立しました。この法律では、雇用されている母親に45分の有給の育児時間を認め、授乳室を設けることを提唱しています。この法律を遵守する会社は税制優遇措置が受けられます。

このような成功例はほかにもたくさんあります。これらは各国での権利擁護運動の長年の成果であり、一般の人々が行動し続けた結果です。世界母乳育児週間のサイトにはさらに多くの成功例が掲載されています。

9. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf
10. http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS_145724/lang-en/index.htm
11. http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf
12. <http://ibfan.org/committee-on-the-rights-of-the-child>; and <http://ibfan.org/cedaw>
13. Smith, JP (2014) 'Making Mothers' Milk Count'. Counting on Marilyn Waring: New Advances of Feminist Economics, M Bjornholt & A McKay. Bradford, Ontario, Demeter Press: 267-286.
14. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/eligibility-for-parental-leave-pay>
<http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/work-test-for-parental-leave-pay>
15. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycash-under-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019>
16. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmes-services/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>

女性が母乳育児と雇用労働を両立できるように職場が支援する方法

母乳育児と家族にやさしい職場

法律を変えるには時間がかかります。働く女性が母乳育児をして子どもの面倒をみることができるよう短期的な解決法も追及すべきでしょう。職場を母乳育児や家族にやさしい環境にしていくための運動戦略もその一つです。1990年にイノチェンティ宣言が採択されてからの過去20年余で、世界中の職場において制度的にも実践的にも前進が見られるようになったことはうれしいことです。(右のコラムを参照)



何ができるでしょうか？

- 職場で母乳育児にやさしいプログラムを推進しましょう。母乳育児を応援するような労働環境を提供することで、そうしたプログラムを持続する責任が職場全体にあると考えてみましょう。
- 仕事と母乳育児の両立を考えている妊娠中の女性や産後職場に戻ろうとしている女性に、母乳育児に関する支援や役に立つ情報を提供しましょう。
- 家族と母乳育児にやさしい雇用主の好事例を学びましょう。そして、女性が雇用と子育てを両立させるための支援を受けることで、雇用主と従業員の双方に利点があることを学びましょう。
- 母乳育児にやさしい職場のすばらしい事例、表彰のプロセスやその他のネット上の資源を探してみましょう。「追加情報」(P.6)にある職場支援のリンクを参照してください。先進的な雇用主になりましょう。
- 母乳育児中の職員がいる場合は、授乳のために必要な時間を考慮して短時間勤務ができるように支援しましょう。¹⁷
- 保健医療専門家や医療スタッフは、女性が仕事と母乳育児を両立できるための戦略を女性と話し合しましょう。
- 安全で母乳育児にやさしく、「母乳代用品のマーケティングに関する国際規準」を遵守した保育サービスが、職場や家のそばにできるようにキャンペーンしましょう。



17. オーストラリアの時間の使い方に関する研究では、赤ちゃんが生後6か月で母乳だけで育てている場合、母親は授乳に週17時間程度費やしていることが示されています。これはフルタイム勤務の半分の時間に当たります。この研究やほかの研究では、パートタイムの仕事なら、望ましい母乳育児の実践が阻害されにくいことが示されています。
【訳注】望ましい母乳育児：生後6か月は母乳だけで育て、その後補完食を続けながら2年かそれ以上母乳育児を続けるというUNICEF/WHOの推奨を一般的には指す。
以下参照
See Baxter, J, AR Cooklin, et al. (2009) 'Which Mothers Wean Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding? An Australian Cohort Study', Acta Paediatrica 98 (8): 1274-1277. Also see Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', Family Matters 93 (December): 58-73.

各国の例



オーストラリアではオーストラリア母乳育児協会(ABA)が母乳育児にやさしい職場(BFWA)表彰を行っていて、今までに150の企業・組織が表彰され大きな成果をあげています。2007年に国会の委員会が、オーストラリア政府にこの活動を広げるための財政援助をすべきと勧告しました。¹⁸ オーストラリア空軍が2014年に母乳育児にやさしい職場として表彰された世界ではじめての軍事組織となるという顕著な例もあります。¹⁹



エルサルバドルのCALMA-IBFAN*は「女性と子どもにやさしい職場センター」を2010年に政府機関と協働で設立しました。センターには授乳室があり、行政機関、会社、企業、商業施設の従業員のための研修を行っており、母性保護制度の適用の監査をしています。200人の監査員が研修を受けました。今までのところ、このプログラムにより532の授乳室ができ15,823人の女性の役に立っています。
【訳注】CALMA <http://www.calma.org.sv/home/>
IBFAN <http://www.ibfan.org/>



ペルーでは、母乳育児を推進、支援するため、授乳・搾乳室を役所や企業に置くよう最高裁が判決を下しました(最高裁判決第29896号)。この判決は20人以上の女性が働くすべての職場に適用されます。



コロンビアのボゴタ市の法律は、女性労働者の人数の多寡にかかわらず、家族や子どもにやさしい部屋が地域や企業で設立されることを要求しています。



ニュージーランドでは、工業やサービス業の労働者、とくに販売職の女性やレストラン、ホテル、工場またはサービス業の女性は母乳育児との両立が非常に難しく、仕事をしながら親としての責任を果たすためには、雇い主からより大きな支援を必要としています。²⁰ 「母乳育児にやさしい職場プログラム」は女性、従業員、雇用主への情報提供と支援を行う国のサービスとして立ち上げられました。そして、オーストラリアのプログラムと同様、雇用主を「母乳育児にやさしい職場」として表彰することを奨励しています。²¹



スイスでは「スイス母乳育児推進基金」が働く女性や従業員、雇用主のための多くの情報源を、さまざまな言語でサイトで紹介しています。²² 赤ちゃんにやさしいプログラムを通じて、公的な情報と職場でのサポートが実質的に伸びていることを示す多くの証拠があります。(例えばアメリカ、オーストラリア、ニュージーランド、スイスなど)



ブラジルでは、持ち帰り用の母乳を搾乳し保存するための「母乳育児支援室」(SALM)を職場に設置しています。2010年に保健省によってこの取り組みが始まってから国中に広がっています。インフォーマル・セクターの労働者が利用できるような母乳育児支援室をおいている地域もあります。

18. http://www.apf.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm
19. "Breastfeeding support for working mums in the construction industry," by Maggie Lighzezzolo and Natasha Pollock, http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence_Magazine_Vol_41_Issue_1/index.html#/28/zoomed
20. http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx
21. See also <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
22. See http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en

インフォーマル・セクターと家内労働

母性保護に関する対応は国際的にも国内的にも法律や実践をととした政策に基づいたものがほとんどです。しかし、そのような支援を必要とする女性のほとんどはインフォーマル・セクターで働いており、法制度で保護されません。

1993年以来、WABAは女性の仕事というものを賃労働、自営、季節労働、契約労働から無給の家内労働や育児・介護まで広く捉えています。家内労働・家事労働は特に難しい部分です。女性は莫大な量の仕事をしていますが、性差別、暴力、虐待に遭うことも少なくありません。そのために女性は自分自身の健康や福祉を犠牲にすることなく仕事と出産・育児の両立に成功することが困難になっています。家内労働、移民労働(人身売買によるものも含む)、農業に従事する女性、紛争地域から強制退去させられている女性などは人権侵害をもっとも受けやすい状況にあります。

世界でも最貧の地域では、50%以上の女性が劣悪な環境で働いており、賃金は低く、労働時間は長く、労働条件も不明瞭なままです。労働力の女性化が進むにつれ、国が特にインフォーマル・セクターで働く女性のための母性保護を強化する必要があります。もし、最も望ましい形で乳幼児栄養の割合を高めていかなければならないとしたら、保育所のような支援サービスを提供する必要があります。²³

母乳育児の権利を擁護する立場から、女性の健康、ジェンダー、権利擁護、労働組合などと協力して、このような事態にどう対応するかを考えることは緊急の課題です。男性の意識を高め、父親になったときには女性を積極的に支えられるように、男性、若者や男性グループと協力していくことも大事です。このことは家庭、職場、公共での男女平等を推進することにも役立ちます。

何ができるでしょうか？

- ほかの女性の参考になるように自分の経験をまわりの女性と共有しましょう。
- 健康、安全、仕事、収入に関する権利や母性保護の権利を確認しましょう。
- 妊娠、子育て、母乳育児に関してサポートが得られるような支援グループなどに参加しましょう。
- 若いお母さんに母乳育児や子どもの世話ができる支援をするために、若者や若者支援のグループと連携しましょう。
- あなたが父親やパートナーであれば、母乳育児についての情報を出産前に得たり、妻やパートナーの母乳育児をどうしたらもっと支援できるか考えてみましょう。²⁴ ほかの男性が何をしているか、家族の子育てや授乳の経験にどのように参加するかを学びましょう。
- 家庭でのジェンダー不平等を見つけましょう。男性も自ら積極的に家事をするようにしましょう。
- インフォーマル・セクターで働く女性が母乳育児できるように支援し、ディーセント・ワーク*を推進するように、母性保護キャンペーンの戦略についてILOと連携しましょう。²⁵

【訳注】ディーセント・ワーク：働きがいのある人間らしい仕事

<http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang-ja/index.htm>

- 社会的に排除されている女性や、戦争・貧困・環境悪化によって強制移住させられている女性に注目し、働きがいのある人間らしい仕事と子育て支援政策や実践を導入しましょう。
- 家族や地域のサポートシステムが崩壊しているような移民女性や難民女性のために、母乳育児を支援する方策を再建・設立しましょう。



各国の例

おもしろいことに、労働法で保護されないような状況でも仕事と授乳の両立を支援したり、両立のためのさまざまな方法を見つけたりする女性や地域がつねにあります。例えば、ラテンアメリカやカリブ海諸国の多くの市場で働く女性は、インフォーマルな助け合いシステムをとおして互いに子どもの面倒をみるサポートネットワークを作っています。移民や違法滞在の女性は、お互いに支えあい、例えば自国に残してきた子どもの面倒を交替で見るとして、コミュニケーションと連帯の仕組みを維持しています。



フィリピンでは、2014年のARUGANN*のピア・カウンセリング・マニュアルを使った「母乳育児ピア・カウンセリングのトレーニング」の後、非正規経済/セクターの労働者リーダー連盟(ALLWIES)が70万人の運送業者、売り子、運転手、ごみ拾いなどの職場での授乳室を組織しました。ごみ拾いのグループであるPAREがユニセフ、ILO、WHOの協力によりケゾン市で設立されています。

【訳注】ARUGANN(フィリピン語で十分な栄養の意): フィリピンの職場に設けられている保育施設の名称。フィリピンでの非正規経済/セクターの労働者は常時10人未満の労働者を抱える家庭経営の零細企業で全労働者の3/4を占める。
http://www.jilaf.or.jp/rodojijyo/asia/southeast_asia/philippines2013.html
Allwies <http://allwies.blogspot.jp/>

南カリフォルニア州ナガ市地区では、公共市場の行商人や売り子の組合(NAMASFED)が母乳育児のカウンセリングや授乳ができるような授乳室を設立しました。これは売り子自身によって運営され、今では地方政治を通じて労働者の授乳の権利を守るための立法にかかっています。



母性保護の法律を、権利侵害されやすい状況の女性に至るまで網羅できるように拡大した政府の例もあります。例えばコスタリカでは、インフォーマル・セクターで働く女性や移民を含むすべての女性が保健サービスを利用できます。



23. ILO Report, Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO March 2010,
24. "Fathers' experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education," in Maternal and Child Nutrition (2014), 10, pp.510-526 by Amy Brown and Ruth Davies.
25. See <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>



女性のエンパワメント

働く場が、制度の対象になるような職場であれ、インフォーマル・セクターであれ、家庭の中であれ、授乳に関する女性や赤ちゃんの権利を主張できるようにエンパワメントすることが必要です。正規労働に近いほど母性保護に関する権利を主張しやすいでしょう。しかし、正規労働から離れる非正規労働や家内労働こそ、出産、育児、栄養、安全の権利について女性が知っている必要があります。前述の国際条約などにこのような権利が明記されています。雇用と出産・育児のような無償労働とを両立させるよう女性を支援するときには、女性は施しの対象ではないのですから、常にエンパワメントの観点を持つ必要があります。母性保護はすべての女性の権利であるように支援され、活用され、掲げられなければなりません。

何ができるでしょうか？

- 女性のニーズに耳を傾けて！ 子どもをどのような栄養法で育てるか、どう育てるかという女性の決定を尊重し、偏見や商業的利益のためなく、彼女の決定へのサポートを提供しましょう。
- 国や地域の2015年の世界母乳育児週間のキャンペーンに参加して、ほかの女性との連帯を深めましょう。妊産婦はより権利侵害されやすい存在であることを忘れずに。母性保護を前進させるために、女性の権利のための戦いに参加しましょう。
- 食べ物や健康に対する女性の権利という枠組みを使って、検診、質の高い保健医療サービス、十分な食料と栄養、熟練したカウンセリング、母乳育児の支援と保護を女性が得やすくするために運動しましょう。これらは食物支給や手当給付や地域の医療保険のような、これまであまりなかったような形で受け取ることもできるでしょう。
- 国内や海外の女性団体や労働組合とのパートナーシップを維持し発展させましょう。そして女性の権利や女性労働者の働く権利、暮らしている権利、性と生殖に関する健康への権利を世界母乳育児週間やその他の関連する記念日の行動などをとおして守っていきましょう。

追加情報

Maternity Protection Campaign Kit (WABA and the MP Coalition) 2003

<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>

Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All

by the ILO, other partners and IBFAN – http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang-en/index.htm

Working Conditions Laws Report 2012: A global review

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

Maternity and paternity at work: Law and practice across the world

http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang-en/index.htm

Breastfeeding Friendly Workplace: An Australian Breastfeeding Association Initiative

– <http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>

Breastfeeding Friendly Workplaces (New Zealand)

– <http://www.bfw.org.nz/>

The business case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation – New Zealand

– <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

The Business Case for Breastfeeding: Steps for Creating a Breastfeeding Friendly Worksite – Employers' Guide to Working and Breastfeeding

<http://uhs.berkeley.edu/Facstaff/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>

More Breastfeeding Support for Employers

<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>

Breastfeeding Counselling: A training course WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Session 30.

– <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30PM%200312.pdf>

Maternity Protection Campaign Kit section 9 – How to Support Women in the Informal Economy to Combine Their Productive and Reproductive Roles

<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf>

Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward – Sylvia Chant and Carolyn Pedwell London School of Economics

– <http://goo.gl/rcVznH>

Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)

http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

母性保護のために女性に何が必要でしょうか！

女性の就労は、正規雇用や非正規労働などさまざまです。だからこそ、「お母さんと赤ちゃん・両親・家族にやさしく、母乳育児にやさしい職場」が効果的に機能するために、WABAは「女性と仕事」を世界母乳育児週間のテーマに据えた）1993年以来、「時間・場所・支援」の枠組みを中枢として考えることを提唱し続けています。

時間

1. 母乳だけで育てることができるよう、6ヵ月間の有給の産後休業と、充分な長さの有給の産前休業。このような休業が取れないとしても、女性が赤ちゃんと一緒にいられるように、有給、無給、その他いろいろな方法を組み合わせて、できるだけ休業期間を長くするような対策が必要。
2. 早産児や病気にかかりやすい赤ちゃんがいる母親のための有給休業の延長。そうした赤ちゃんには特別なケアが必要であり、命が助かるためには母乳をしぼって与える時間がより必要。
3. 母乳を子どもに飲ませるための、1日1回以上の有給の授乳時間、もしくは勤務時間短縮。
4. 母乳を与えたり、しぼったりするための柔軟な勤務時間。例えば、短時間労働（パートタイム）、ワークシェアリングなどの代替手段。

場所／近いこと

1. 職場もしくはその近くでの保育。母親が赤ちゃんと一緒に通勤。地方の職場や季節労働では、女性は移動式の保育室や、交替で赤ちゃんをみる相互保育、文化が許せば乳母の手配なども利用可能。
2. 母乳をしぼったり、保存したりするためのプライバシーが守られる施設。授乳室や授乳コーナー、職場や職場近くにある安全な場所を使うこともできる。
3. 有害廃棄物や化学物質のない清潔な職場環境。

支援

1. 国の母性保護に関する法律や手当に関する情報。あるいは、職場や業種・業界での母性保護規定に関する情報。後者のほうが国の法律や実践よりもより強力な内容の場合もある。
2. 雇い主、管理者、上司、同僚からの支援。妊娠、子育て、人前での授乳に理解のある雇い主、管理職、上司、同僚からの支援。
3. 妊娠中や授乳中の女性の健康に関する情報。職場での仕事と、母乳育児・子育てのニーズをより両立しやすくする。
4. 自身が働いている部署やより広い国家単位での労働者や業界の組合からの支援。
5. 妊娠・出産・授乳を理由に雇用の安定が脅かされたり差別されたりしないこと。

母性保護を支援する国際的な条約や法制 国際労働機関 (ILO) の母性保護条約

三者（政府、使用者、労働者）によるILO大会において、母性保護条約（第3号、1919年）が初めて採択されました。それ以降、同一の課題に関して2つの追加の条約（第103号、1952年；第183号、2000年）と2つの補足的勧告（第95号、1952年；第191号、2000年）が採決されました。

それぞれ、以前のものより広く女性労働者の権利を付与し、勧告にいたってはさらに強固な保護法制に向けた姿勢を示しています。

第183号の第4条(母性休暇)

この条約の適用を受ける女性は、出産の予定日を記載した健康証明書又は国内法若しくは国内慣行に定める他の適当な証明書を提出した場合には、14週間を下回らない期間の母性休暇の権利を有する。

第183号の第10条(哺育中の母)

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

国際労働機関 (ILO 駐日事務所)

http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/WCMS_238236/lang-ja/index.htm

2000年の母性保護勧告(第191号)

母性休暇

- 1(1) 加盟国は、条約第4条に規定する母性休暇の期間を最低18週間まで延長するよう努力すべきである。

http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-recommendations/WCMS_238805/lang-ja/index.htm

WHOの乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略

2002年に出された乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略(WHO)には、働く女性が、仕事と家庭の責任を両立させるための母性保護法制定の重要性についての項がいくつかあります。

女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

1979年の女性差別撤廃条約は、母性保護、特に働く女性のための母性保護を目的とした複数の条項を採択しました。

第11条

- 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
(f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む)についての権利
- 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
(a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしていないかにかかわらず差別的解雇を制裁を課して禁止すること
(b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、先任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること
(c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること
(d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること

http://www.gender.go.jp/international/int_kaigi/int_teppai/joyaku.html

子どもの権利条約

- 1989年、子どもの権利条約には、子どもが十分な栄養ある食べ物をもらう権利(24条2-c)、母親が産前産後のケアを受ける権利(24条2-d)、両親が仕事と親としての責任を果たすための手段を受ける権利(18条2)、母親が援助と支援を受ける権利(27条3)が書かれています。

http://www.unicef.or.jp/about_unicef/about_rig_all.html

- 2013年、子どもの権利条約の44、45に関連する健康の権利について「一般的意見15」が出されました。

第44条:妊娠および母乳育児との関連で母親に提供されるコミュニティおよび職場における支援ならびに実行可能かつ負担可能な保育サービスを促進し、かつ1952年の母性保護条約(改正)の改正に関する国際労働機関第183号条約(2000年)の遵守を確保するため、特別措置がとられるべきである。

第45条:委員会は、社会的保護に関する介入策に、ケアの完全普及またはケアに対する金銭的アクセスの確保、有給の親休暇およびその他の社会保障給付、ならびに、母乳育児代替品の不適切な販売促進を制限するための立法が含まれるべきことを勧告する。
(平野裕二訳 <http://www.26.atwiki.jp/childrights/pages/237.html>参照)

ほとんどの国では「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」と「子どもの権利条約」の2つを批准しており、遵守する義務を負っています。

国際連合主催 第4回世界女性会議 北京宣言及び行動綱領

1995年の北京宣言及び行動綱領は、働く女性に保護が必要な多くの分野を強調しました。また、そのニーズを満たすために政府主導もしくは政府以外の関係者による具体的な行動が必要な多くの分野も強調しました。

運動戦略的目標 F.6.

女性と男性が仕事と家庭における責任を両立できるように推進する。

取るべき行動

政府により

- 法律、報奨及び/又は奨励を通じて、女性と男性の双方が職を保護されて親休業をとり、また、親給付を得る機会を保障すること。適切な法律、報奨及び/又は奨励を用いる施策等により、女性及び男性による家族的責任の平等な分担を促進するとともに、働く母親の母乳哺育の便宜を促進すること。

http://www.jinken-library.jp/search_detail/103418.html

日本の制度

(BSNJapan による追加情報。原文にはありません。)

日本の制度の概要(2015年8月現在)

労働基準法	産前・産後休業 (法第65条第1項及び第2項)	保護者は女性が請求した場合には産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)まで就労させてはならない。産後は8週間女性を就業させることはできない。(ただし、産後6週間を経過後に、女性本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務については、就業させることは差し支えない)
	育児時間(法第67条)	生後満1年に達しない乳児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できる。(有給が無給かは勤務先による)
男女雇用機会均等法	妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止(法第9条)	事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。
	保健指導、又は健康診査を受けるための時間の確保(法第12条)	事業主は、女性労働者が妊産婦のための保健指導、又は健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。
育児介護休業法	育児休業制度(法第5条～第9条)	労働者は申し出により子が1歳になるまでの間育児休業をすることができる(1年以上雇用され、産後も雇用が継続される見込みのある有期雇用の労働者を含む)。また保育所に預けられないなどの場合には1歳6ヵ月に達するまで育児休業を延長できる。
	勤務時間の短縮等の措置(法第23条、第24条)	事業主は、3歳未満の子を養育する労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。 また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。
雇用保険法	育児休業給付金(第61条の4)	子が1歳(支給対象期間の延長に該当する場合は1歳6ヵ月)未満の子を養育するために育児休業を取得した場合に育児休業給付金の給付が受けられる。(出産前報酬の50%)
健康保険法	出産手当金(第102条)	被保険者本人が出産のため産前・産後休業をとった場合で、その間に給与の支払いを受けなかった場合は、出産手当金が支給される。(出産前賃金の2/3)

日本の制度の問題点

(1) まだ取りづらい産休・育休

日本の育児休業制度は充実してきているが、厚生労働省の調査によると、第一子の出産後も就労を継続しているのは母親全体の26.8%^{*1}に過ぎない。育児と就業の両立に不安や困難があり、妊娠・出産を機にいったん働くのをやめちゃう女性が多いのが現状である。また男性の育児休業の取得率も2.3%と低い。^{*2}

[注]^{*1} 第14回出生動向基本調査より。平成17～21年に第一子が生まれた場合の割合。

^{*2} 平成26年度雇用均等基本調査(事業所調査)より。

(2) 法制度の隙間の女性

「産前・産後休業」「育児休業」「妊娠・出産での休業補償」は労働基準法という労働者(事業に使用される者で賃金を支払われる者)を念頭に制度が作られているので、雇用形態が多様化した現状に即さなくなっている。有期雇用でも出産後の雇用が継続される見込みがある場合には育児休業が取れるようになるなど、制度的な改善も進んでいるが、自営業者、家内労働者、季節労働者、日雇い労働者については現在の法制度ではカバーされていない。

(3) 働きながらの母乳育児支援

2000年の保育所保育指針の改定では働きながら乳児を育てる母親への配慮として「母乳育児を希望する保護者のために、冷凍母乳による栄養法などの配慮を行う」との一文が加えられた。しかし、職場での搾乳や冷凍母乳の取り扱いが難しいなどの理由から、保育所に預けることを機に母乳育児を続けることを断念する母親も少なくない。

[注]日本ラクテーション・コンサルタント協会のサイトでは、「母乳育児Q&A」の中に、「11. 仕事と保育園ー母乳育児の継続について」の項がある。母乳育児継続のための下記の資料もダウンロードできる。

「保育園への手紙」「雇用主への手紙」など http://jal-net.jp/FAQ_TITLE.html

今後の課題

どんな立場であっても働きながら出産し、子育てしやすいように、自営業や家内労働など労働基準法で保護されない女性でも産休、育休がとれるような制度が望ましい。また、働きながら母乳育児を続けるために職場内保育室、職場での授乳・搾乳室、より柔軟な勤務体制などの実現が望まれる。

母乳育児支援ネットワーク(BSNJapan) 発行・販売資料のご案内



- 母乳育児支援ネットワーク
10周年記念誌
1,500円 2010年
A4版 122ページ

WABAパンフレット
1998～2009完全収録
BSNの10年間の歩み
ほか



- WABA YOUthパンフレット
母乳で子育て
若い私たちは行動することが
できます!
100円 2010年
A3 六つ折り 第2版
翻訳 本郷愛実(大学生)

若い人に母乳育児のよさと大切さをアピールしています。



- 世界母乳育児週間
2014年パンフレット
日本語版
母乳育児
命のゴールへ、
会心のシュート!
150円
A4判 8ページ



- 世界母乳育児週間
2013年パンフレット
日本語版
母乳育児支援
お母さんに寄り添って
150円
A4判 8ページ



- 祝 世界母乳育児週間
20周年!
2012年パンフレット
日本語版
母乳育児支援の
歩みを学び、
未来をはぐもう
150円
A4判 8ページ



- 災害時の
母乳育児相談
～援助者のための手引き～
第4版 2015年
500円(送料込み)
A5判 74ページ

製作:災害時の母と子の
育児支援
共同特別委員会

資料1部の場合は、送料+梱包料で100円。各資料1部ずつの場合は、送料+梱包料200円。重さによって変わります。
総額1万円以上のお申し込みについては、日本国内の送料が無料になります。

翻訳・発行:母乳育児支援ネットワーク Breastfeeding Support Network of JAPAN (BSNJapan)

このパンフレットの翻訳・発行はWABAの許可により実現しました。

日本語訳の転載、複写を希望される場合は、必ず事前に母乳育児支援ネットワークまでお問い合わせください。

問い合わせ先 infoobsn1@gmail.com <http://www.bonyuikuji.net>

〈理事名〉[●は翻訳担当]

- 多田香苗(代表)、稲葉信子、入部博子、●奥起久子、●小野田美都江、小竹広子、●瀬尾智子、●高橋有紀子、西田真奈美、
- 長谷川万由美、●引地千里、福原敦子、●本郷寛子、三浦孝子、森あさよ、山本よしこ、涌谷桐子、柳澤美香、吉澤志麻、渡辺和香

BSNの理事会は、医師や助産師などの保健医療専門家のみならず、社会福祉やメディア社会学、法律の専門家、および母乳育児支援団体の母親リーダーなどを含むメンバーで構成されており、母乳育児がしやすい社会をめざして活動を続けています。

母乳育児支援ネットワークは、WABA(世界母乳育児行動連盟)を日本で紹介するとともに、日本での母乳育児を支援する活動をおこなうことを目的として2000年に設立された非営利団体です。WABAの支援団体として登録されており、母乳育児支援に関心のある方の参加と協力をお待ちしております。

入会希望の方は、次の事項を振込用紙の通信欄にご記入のうえ、年会費(3,000円)をご送金ください。お名前・ご住所・電話番号・FAX番号・E-mailアドレス・所属や母乳育児とのかわりなど。

■会員特典

- 入会時に刊行物を進呈します。
- 毎年のパンフレット日本語訳を送付します。
- 資料購入の際の割引制度があります。
- 会員向けメーリングリストに登録できます。

送金先:郵便振替口座 00110-2-611471
加入者名 母乳育児支援ネットワーク

謝辞

WABA would like to thank the following for drafting and providing inputs towards the final WBW Action Folder: Sarah Amin (Key-writer), Maryse Arendt, David Clark, Elaine Petitat-Coté, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, and Penny Van Esterik. Designed by: C-Square Sdn Bhd. Produced by: Jennifer Mourin. Printed by: JUTAPRINT, Penang.



世界母乳育児行動連盟(WABA)は、世界規模で母乳育児を保護・推進・支援する個人と組織の世界的なネットワークです。WABAの活動は、「イノチェンティ宣言」、「すばらしい未来を作り出すための10のリンク(連結)」、「乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略」に基づいています。WABAの現在の中心となる仲間はずべて、主要な国際的母乳育児支援団体でもあります。母乳育児医学アカデミー(ABM)、乳児用食品国際行動ネットワーク(IBFAN)、国際ラクテーション・コンサルタント協会(ILCA)、ラ・レーチェ・リーグ・インターナショナル(LLLI)、ウェルスタート・インターナショナル(WI)。WABAは、ユニセフ(国際連合児童基金)の諮問資格を有し、また、国連経済社会理事会(ECOSOC)の特殊協議資格をもつNGOです。

WABAはいかなる形でも、母乳代用品、関連する器具や補完食を生産する企業からの資金援助はお断りしています。WABAは世界母乳週間の参加者全員が、この倫理上の立場に従い、これに敬意を払ってくださるようお願いしています。

翻訳発行 2015年10月
定価 ¥150(特別価格)