

□■□■□■ トピックス解説 □■□■□■□■□■□■□■□■□■□■

ILOの活動内容、仕事の世界に関するトピックスの解説を行っていきます。

第12回は、今年の総会に提出されるグローバル・レポートのテーマである仕事における差別 (discrimination at work) について、グローバル・レポート「仕事における平等の時」の内容を中心に紹介します。

◆◇仕事における差別 (discrimination at work) ◇◆

★差別とは何か

雇用と職業における差別とは、特定の人を、業績や職務の必要性とは無関係な、ある特徴に基づき、区別し不利に取り扱うことをいいます。ILOの差別待遇 (雇用及び職業) 条約 (第111号) では、差別とは、「人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身または社会的出身に基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用または職業における機会及び待遇の平等を無にするか、害する結果となるもの」と規定します。この規定に含まれる7つの理由が本条約の定める差別の共通基準ですが、加盟国は労使協議の上、独自に新しい差別理由を追加することができ、その具体例としては、年齢、障害、HIV (エイズウイルス) / エイズ、性的嗜好に基づく差別などがあげられます。反組合的差別も、いまだ根強く広範に行われています。差別の撤廃は、「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」にも含まれるILOの中核的な目標です。

一方、生産性の違いに基づいた異なった取り扱いや異なった報酬は差別とはなりません。技能、資格、能力の違いを反映し、特定の労働者、あるいは特定の職業が、他の労働者、職業よりも生産的で、労働報酬の差につながるがありますが、これは公正かつ効率的なものといえます。才能、知識、技能などといった個人の資質に基づく異なった扱いは差別には当たりません。

特定の個人の特別のニーズに応えるための異なった取り扱い、つまり、機会の平等を確保するための異なった取り扱いも差別に当たりません。例えば、障害を有する労働者のための通路を確保したり、妊娠した労働者を職場における危険から保護することは差別ではありません。過去または現在の差別により、不利な立場に置かれている人々を支援する措置についても同様です。

★どんな形態の差別があるのか

差別を受けている最大の集団は女性です。働く女性は増えてきていますが、先進国でも女性管理職の割合は3割に達しないなど、依然多くの国で昇進を阻む「ガラスの天井」が存在し、男女賃金格差がみられます。より低賃金の、より不安定な仕事には、女性が集中し、失業率もほとんど常に、女性の方が高くなっています。差別は、教育、報酬、職域分離など、採用時から解雇時に至る、雇用のあらゆる段階で起こる可能性があります。男女が働く経済活動部門は異なり、同じ職業集団内でも別々の位置を占める傾向があります。女性が雇用される職業の幅は狭く、パートタイマーや短期雇用で働く傾向があり (日本や米国ではパートタイマーの約7割が女性)、昇進やキャリア開発における障壁もみられます。輸出主導型工業開発は女性に多くの新しい職業への道を開きましたが、賃金、職階、昇進の点で依然不平等が残ります。一時は女性に平等な待遇と機会を開く窓として、喝采と共に迎えられた情報通信技術関連の新しい分野の仕事でも職域分離の存在を示す証拠があります。

人種差別もまだ残っています。チェコにいるロマ民族労働者の平均7割は失業しているといったように、影響を受けているのは、移民労働者、少数民族、先住民及び種族民、その他の弱者集団です。地球規模の労働力移動の増大は移民労働者に加え、二世及び三世の移民労働者、外国生まれの市民に対する人種差別の形態を大きく変え、こういった労働者を外国人と (たとえそうでない場合でも) 認識することが、これらの人々に対する差別につながっています。今日の世界では、ある人種または民族が他より優れているとの古い理論はさすがに見られませんが、外国の「両立し得ない」文化が、国家のアイデンティティーの統一を乱すおそれがあるとの主張に姿を変えてい

ます。

世界全体でH I V感染者・エイズ患者の数は約 4, 200 万人に達すると推計されます。こういった人々に対する差別は、特に女性に対するものはますます懸念されるようになってきています。これは採用拒否を招く可能性のある採用前検査の実施や外国人労働者の検査義務づけのように、多くの形態をとり得ます。このほかの形態の差別には、医学的な証拠・通知または意見聴取なしの解雇、降格、健康保険給付の拒否、給与減額、いじめといったものがあります。

現在、世界人口の約 7 ~ 10% とされる障害者数も、人口の高齢化と共に増える可能性があります。障害者の大半が途上国に住み、その比率は都市部よりも農村部で高いように見えます。もっとも一般的な形態の差別は労働市場と教育訓練の双方における機会の否定です。障害者の失業率は途上国の多くで 80% に達し、障害者はしばしば低賃金のつまらない低技能職に押し込められ、社会保護はほとんどあるいは全く得られません。

この 10 年、宗教に基づく差別が増えてきたように思われます。現下の国際政治情勢は宗教集団相互の恐怖と差別の感情をあおり立て、社会を不安定にし、暴力を生む危険があります。宗教的な差別には、少数派宗教の信者に対する職場の同僚または上司の攻撃的な態度、宗教的慣習の無視と敬意不足、宗教的な日や祭日における労働の義務づけ、採用または昇進における偏り、事業免許の拒否、被服上の慣習に対する敬意の不足が含まれます。

年齢に基づく差別に対する懸念も高まってきています。2050 年までに、先進国の人口の 33%、途上国の 19% が 60 歳以上になりますが、その大半が女性です。差別は、採用年齢制限のような公然としたものから、キャリアの可能性が低いとか、経験がありすぎるからといった理由による採用拒否など、より巧妙なものまであります。その他の形態の差別には、訓練受講機会の制限、実質的に退職を強いる労働条件といったものがあげられます。年齢差別は退職が近い労働者に対するものに限られません。

多くの人々が「複数の差別」を受けています。例えば、先住民及び種族民は最貧困層に属し、この集団の中の女性はさらにいっそう深刻な影響を受けています。こういった人々が直面する不利の度合いまたは深刻度は、個人的な特性がどれだけ差別を生み、それがどのように相互に関連しているかによって左右されます。例えば、ある人が差別を生む複数の特徴を備える場合もあります。様々な形態の差別を被る人々は、貧困層、特に慢性的貧困層の中の大きな割合を占め、インフォーマル経済にも多く見られる傾向があります。

★なぜ差別をなくすべきか

人間の発達と尊厳は仕事における差別の撤廃に左右されます。これは基本的な権利であり、個人、企業、社会全般それぞれにとって利益になることです。差別の撤廃は、個人が自由に職業を選択し、能力と技能を高め、個人の資質に応じた報酬を受け取るために不可欠です。差別は、労働市場において不平等と不当な不利益を生じさせます。

職場における公正と正義は、労働者の自尊心、意欲、向上心を高めます。より生産的で忠誠心の高い労働力と、効率的な人的資源、管理との組み合わせは、企業自体の生産性と競争力を高めます。反対に、差別はストレスを生み、労働意欲と向上心を削ぎ、自尊心を傷つけ、偏見の増進につながります。社会的緊張と紛争のリスクも、社会を構成するグループの間で機会がより平等に配分されている場合には、縮小されません。

長期的な差別と排除は貧困、そして社会分裂を引き起こし、経済成長を妨げます。例えばアパルトヘイト時代の南アフリカでは、製造業における技能労働者が不足し、経済成長の鈍化を招きました。教育制度は、国民の大多数が高いポストへの競争力をもたない状況を引き起こし、技能不足をより一層深刻化させました。職場における差別を廃止することは、他での差別をなくすことに向けての戦略的な一歩であり、より平等で民主的な労働市場と社会を構築し、紛争を減らすことに貢献します。

逆に、多様性は企業の競争力を高めます。年齢、性別、宗教、障害などの、社会に

おける多様性を反映する労働力は、多様な顧客のニーズを理解するのにより適しているといえます。生産資源と教育が男女間でより平等に配分されれば、より高い生産性と成長力を招くでしょう。

★ILOを中心とする差別問題への国際的な取り組み

- ◎1919 第二次世界大戦終結後、パリ平和会議によって設置された国際労働法制委員会でILO憲章を起草。憲章は、世界の永続する平和は、社会正義を基礎とする場合においてのみ確立できることを認め、人々が自由かつ公正に、自己が貢献した繁栄の分け前を享受できるようにすることを目的とします。
- ◎1930 1920年代に植民地統治国が先住民に労働を強要し続けていたことに対応し、ILOは強制労働条約(第29号)を採択。明白な奴隷制度、奴隷売買は1880年代から既に違法とされていたにも関わらず、このような行為は1920年代でもまだ広範に行われていました。
- ◎1944 ILOはフィラデルフィア宣言によって、憲章の範囲を拡大。労働条件の向上のみならず、戦後経済におけるより公正な成長の促進、そして人間の尊厳、安全、機会の平等を尊重する完全雇用の拡大を含むようになりました。
- ◎1945 国際的平和と安全を維持すること、国家間の友好的な関係を発展させること、及び社会の進歩とより良い生活条件の確保、そして人権の促進を目的として、国際連合を設立。ILOは国連の専門機関になっています。
- ◎1946 ILOは世界中の先住民族の生活や労働状況を調査するための専門家委員会を任命。この調査は1954年の複数機関による計画開始への道を開きました。
- ◎1948 国連総会は世界人権宣言を採択・公布。
- ◎1949 ILOは移民労働者に関する問題を取り上げ、移民労働者(改正)条約(第97号)を採択。その中で特に差別に対する保護が規定され、ILOが絶えず弱者の権利の保護に関心を抱いていることが確認されました。
- ◎1951 ILOは同一報酬条約(第100号)を採択。平等の促進と、労働における差別の撤廃を特に目的としたILO条約は二つありますが、これがその一つ目です。男女が異なった分野での経済活動を選択する傾向にあることに配慮し、同一労働同一賃金原則では不十分だということを認識した上で、男女平等に関し、進歩的な見解をとり、同一価値労働同一賃金を規定しています。
- ◎1955 ILOは職業リハビリテーション(障害者)勧告(第99号)を採択。障害者の職業訓練へのアクセス、職業紹介事業等、幅広い分野をカバーするものです。
- ◎1957 ILOは強制労働廃止条約(第105号)を採択し、強制労働と人種、社会的身分、宗教を理由とした差別との関連性を明確にしました。この年には、先住民・種族民条約(第107号)も採択(1989年に改正)。
- ◎1958 ILOは差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)を採択し、全ての労働者を人種、肌の色、性別、宗教、信条、国家的出身および社会的身分に基づく差別から保護することになりました。加盟国は、労使団体との協議の上、差別を行ってはいけない新たな理由を追加できます。
- ◎1964 ILOは雇用政策条約(第122号)を採択。差別のない雇用のための政策の枠組みを提供し、貧困と差別は同時に取り組むことができることを示しています。基礎となるのは、いかなる社会でも、そのいかなる構成員の才能と能力も無駄にする余裕などないという考えです。条約は、特に近年に植民地支配から解放された国々において、貧困の問題がますます懸念されていることを表わすものです。
- ◎1965 国連はあらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約を採択。
- ◎1975 ILOは再び、自国の外にいる労働者の直面する困難に注目し、移民労働者(補足規定)条約(第143号)を採択。総会はまた、女性労働者の機会と待遇における平等に関する宣言も採択しました。
- ◎1979 国連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を採択。
- ◎1980 ILOは高齢労働者の問題を特に扱った初のILO文書として、高齢労働者勸

告(第162号)を採択。この勧告は、それまでの勧告、条約等に含まれる高齢者に関する言及を基礎としています。

- ◎1983 ILOは職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第159号)及び付随する同勧告(第168号)を採択し、障害をもつ人々が労働市場において受ける大きな不利益に世間の目を向けさせました。
- ◎1989 ILOは国連システム全体の参加のもと、1957年の条約を基礎に、先住民及び種族民条約(第169号)を採択。これらは、現在でも、先住民及び種族民の権利を直接扱った唯一の国際基準となっています。
- ◎1990 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連条約が採択され、2003年に発効しました。
- ◎1993 国連世界人権会議が、人権の観点からの開発に焦点を当て、世界でもこのようなアプローチに対する理解とコミットメントが高まりました。国連総会は、新たに国連人権高等弁務官というポストを創設しました。
- ◎1995 コペンハーゲンで開かれた国連社会開発サミットで、四つの分野における権利が基本的権利であることが宣言されましたが、その中には、雇用と職業における差別からの自由も含まれます。これは、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言採択への道を開きました。また、北京で開かれた国連の第四回世界女性会議では、男女平等はそれ自体が開発における目的であることが主張され、政治宣言及び行動綱領が採択されました。
- ◎1998 雇用と職業における差別からの自由を含めた四つの分野の権利をカバーする、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言が採択されました。ILO加盟国は、当該条約を批准していなくてもその原則を守ることを約束するものです。
- ◎2000 ミレニアム開発目標が国連総会で採択され、貧困の削減が目標とされました。この中で、非農業部門の賃金雇用において女性が占める割合が一つの指標とされました。
- ◎2001 人種主義、人種差別、外国人排斥およびそれに関連する世界会議が、ダーバン(南アフリカ)で開かれました。宣言及び行動計画が採択され、働く世界において差別をなくすことの必要性が強調されました。この年、ILOは、HIV感染者及びエイズ患者の基本的権利の保護、及び感染予防を目指した「HIV/エイズと働く世界に関するILO行動規範」(日本語訳あり)、採用、雇用、昇進、仕事への定着、及び職場復帰に関し、障害をもつ労働者の問題の管理についてアドバイスを提供することを目指した「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」(日本語訳あり)を作成しました。

★差別はどうすればなくせるか

職場は差別と戦う戦略的な入り口です。職場が様々な特徴を持った人々を一緒にし、公平に扱うならば、社会全体におけるステレオタイプをなくすことができます。

差別をなくすには、差別を禁止し、平等を促進する法律が不可欠ですが、法律のみでは不十分です。仕事における差別は、これを禁止するだけでは廃止できません。有効な実施制度、ポジティブ・アクション、偏見のない教育、職業訓練及び職業紹介サービス、そして進歩の状況を評価する統計データも必要です。このような政策と法制度の組み合わせは、あらゆる形の差別を廃止するのに不可欠です。

仕事における平等の達成に関し、「すべてに通用する」解決策というものはありません。問題は国によって、集団によって違います。平等を阻止する要素は、公式なもの、非公式なものも共に廃絶する必要があります。平等を促進する措置は、文化、言語、家族の事情、識字力や基礎計算能力などにおける多様性に配慮しなければなりません。農業労働者や中小企業のオーナー、特に支配層でない女性や少数民族にとっては、土地、職業訓練、技術、資本への平等なアクセスがカギになります。一般社会への広範な啓蒙活動も必要かもしれません。この、常に変化し続ける現象と戦うためのもう一つの有効な手段は、労使団体とその代表性の強化です。

仕事における差別の撤廃はみんなの責任です。国家は差別的慣行を禁止し、仕事に関わる平等な機会を推進する健全な法制度及び政策を整備する義務があります。労使団体は、個々にそして協力して、職場における差別的慣行を確定し、それをなくさなくてはなりません。最も重要なこととして、働いている場所にかかわらず、差別されている労働者及び使用者の声が聞かれる必要があります。

このような努力はすでに世界的にみられます。例えば、カースト制がある多民族国家インドでは、選挙議席や政府及び教育機関における一定職員数を特定カースト及び特定民族に割り当てるアファーマティブ・アクションが取られています。ILOの米州間職業訓練・調査資料センター（CINTERFOR）は、米州開発銀行の支援を受けて、アルゼンチン、ボリビア、コスタリカの低所得女性を対象とした技術・職業訓練強化計画を実施しています。エストニアではロビー集団の圧力などを通じて年齢差別を受けている高齢女性の雇用拡大を図る計画が進められています。さらに、加盟組織への団体交渉指針提示を通じて労働組合自ら男女平等を推進している韓国、10年余りにわたり、使用者団体が女性の小企業開発を支援する活動を実施してきたパキスタンといったように、労使団体による活動の例もあります。国連グローバル・コンパクトの枠内でも、職場における多様性に関する良い慣行を強調し、推進することを目的とするイニシアチブがフォードなど企業の主導で進められています。

ILOは政府、労使団体と協力し、この基本的な原則と権利を推進しています。差別の撤廃は社会正義と貧困削減達成に向けた貴重な一歩になりますが、このいずれもがILOの関心事項の中核にあります。ILOは第111号条約を初め、差別を扱う条約の形態で、法的枠組みを開発しています。

今年6月に開かれるILO総会では、1998年に採択された「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」をフォローアップするグローバル・レポートをもとに、仕事における平等の問題を討議します。この討議を受けて、11月の理事会では、この分野の技術協力について議論が行われることとなります。グローバル・レポートでは、知識の強化、啓発活動、協力活動の展開を中心としたILOの差別撤廃活動を提案しています。