



>> [コラム目次](#)

# ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム

(2011年4月30日付第107号)

## ◆ ◇ ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等 ◆ ◇

### ILOのジェンダー平等への取組み

92年の歴史を通して、ジェンダー平等は常にILOの大きなテーマであり続け、大切に扱われてきました。ILOは、ベルサイユ条約で設立されて以来（1919年）、ずっと女性労働者の問題に熱心に取り組んできたのです。当時、女性労働者は弱い存在として保護されるべき対象とされ、第1回ILO総会（1919年）において採択された6条約のうち、2つの条約は女性労働者の保護に関する条約でした。1つは「母性保護条約」（産前産後における婦人使用に関する条約）、2つ目は「夜業条約」（夜間における婦人使用に関する条約）でした。その後の進展をみると、母性保護は充実し、女性労働者に対する規制事項は弾力的になっています。これはILOが保護と平等のバランスへ配慮し、母性保護は充実の方向に向かい、一般女性労働者については「弱者としての保護」から「男性労働者との均等取扱い」に重点が移ってきたことを示しています。

このように、ILO加盟国の政労使は、国際基準を時代の変化に適合させようと試みてきました。世界における女性の地位に関する時代の考え方及び社会の進歩と歩調を合わせ、女性に最善の労働環境を提供できるようバランスを探求してきたのです。しかし、過去数十年にわたる進歩にも拘わらず、雇用と賃金における男女格差はまだ世界中に残っています。

今年3月8日の「国際女性の日」に出された声明の中で、ジェーン・ホッジスILO男女平等局長は、様々な産業部門で低賃金、長時間でインフォーマルな労働形態に特徴づけられるような女性に対する差別は続いていることを指摘しています。このことは世界的に脆弱な雇用にある女性の割合が男性に比べて大きいことに示されており、職業訓練や教育

へのアクセスにおいては、特に開発途上国において、女性が男性に比べ遅れをとっている現状は変わっていません。

## ジェンダー平等に関する4つの主要条約

ILOは創設当初から男女平等の理念を掲げ、同一価値労働同一報酬及び非差別の原則を貫いてきました。ILO条約は男女双方に平等に適用される国際労働基準を設定していますが、特にジェンダー平等に関する主要な4つの条約と関連条約、及び主要宣言をもう一度見てみましょう。

第二次世界大戦後の1951年には、雇用や職業上の性差別を禁止したILO最初の男女平等条約 第100号 **「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」**が採択されました。これは、性別ではなく遂行する職務を基準に報酬を決定すべきであるとしたものです。報酬には賃金以外の追加的給与(生活費手当、住宅手当、扶養家族、現物給付など)も含まれるとしています。

1958年には、男女平等報酬を実現する上で特に重要な第111号 **「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」**を採択し、100号の性別だけではなく人種(少数民族も含まれる)、性(未婚・既婚、家族状況も含まれる)、国民的出身(帰化による国籍取得者、外国人移住者の子孫なども含まれる)、社会的出身(階層やカーストなどの文化間相違など)による差別も禁止しました。さらに、男性のみが満たす要件を募集・採用を行う際に取り入れる「間接差別」も禁止の対象になっています。

上記2つの条約は、条約を批准していなくても仕事における基本的権利に関する原則を守る義務を負うべきとする「仕事における基本的原則及び権利に関するILO宣言」(1998年採択)の中の8条約の中にも入っています。

1981年には、第156号 **「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」**が採択されました。これは家族的責任を担いつつ働く男女労働者を職場で差別してはならない、という今でいうワーク・ライフ・バランスを主旨とした画期的なものと言えるでしょう。

2000年には、第183号 **「母性保護条約(改正)に関する改正条約」**を採択しました。これは、出産休暇は最低14週間、金銭給付は従前所得の3分の2を下回ってはならない、労働時間を短縮する、などを規定し、時代の変化に対応させています。上記4つの主要条約の他に関連条約としては、「パートタイム労働に関する条約」(第175号、1994年)、「在宅形態の労働に関する条約」(第177号、1996年)があげられます。このように見ると、一見無味乾燥に見える条約が、現代においても極めて示唆に富む内容であることを、私たちに改めて認識させます。

## 宣言と決議

2008年6月、ILO総会は新しい宣言を採択しました。それは「公正なグローバル化のための社会正義宣言」です。この宣言は、加盟国に対して、政労使の能力強化、社会・経済政策を通じて全ての働く男女にディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を実現する努力をするよう要請したものです。そこでは労働分野における以下の4つの戦略目標が柱となっています。

1. 仕事の創出（生計を得る仕事を作り出すこと）
2. 仕事における基本的人権の確保（労働基本権、強制労働・児童労働・差別の撤廃）
3. 社会的保護の拡充（社会保障、職場の労働安全衛生、労働時間）
4. 社会対話の推進（代表権や発言権を伴う労使交渉）

**この4つの戦略目標を横断的に貫く目標が「男女平等の促進」と「職場における差別の撤廃」です。**

さらに、2009年6月には、ILO総会において、すべての男女が自由に活動的に参加できる労働市場に向けた取り組みの指針となる「ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等」の決議を採択しました。ここでは、幼少期から高齢期に至る人生の各段階別にジェンダーの問題を検討しようという「ライフ・サイクル・アプローチ」が打ち出され、事務局報告書が提出されました。その内容は、

1. 出生～：安全な出産、健康な乳幼期、栄養・身体・精神・感情教育
2. 幼少期：まともな子ども時代、教育、身体的・精神的・感情的発達
3. 青年期：若年雇用、学校から職場への移行、人材開発
4. 成人期：質の高い雇用、公平・適正・保障された所得
5. 高齢期：生産的で保障された高齢期、社会的保護へのアクセス

という各ライフステージに分けて、グローバル化する世界におけるジェンダーに関わる問題の現状と課題を分析し、国際、国内活動のための主要な政策の方向性を示し、ILOならびに加盟諸国の政府や労使が果たすべき役割を改めて提示したのです。

これは、ジェンダー平等を推し進めない限り、「女性の貧困化」は防止できないことが出発点にあります。先進諸国でも、女性が保育や介護など家族へ無償のケアをすれば、サービスに関する費用を社会が負担しなくて良いため好ましいとされてきました。実際、女性が家族の世話をすればその時期の社会サービス財源の負担は少なくなるものの、長生きする女性たちは労働した期間が短いため社会保障給付額は少なくなり、高齢となって「女性の貧困化」という問題が顕在化します。労働に起因するジェンダー不平等のツケは、女性の生活保障のために現役世代が社会的に負担を余儀なくされ、次世代を担う世代の権利にも影響を及ぼします。

他方、男性もジェンダーによる偏見や差別による被害を受け、女性よりも不利な状況におかれる場合も少なくありません。例えば日本では、離婚や母親の死亡等によってシングル・ファーザーは増加していますが、父子家庭は母子家庭に比べ公的支援が不十分です。ILOの提唱しているディーセント・ワークの目標とは、ジェンダー平等を達成して女性だけでなく男性も保護される職業生活と家庭生活を享受できることです。つまり、ILOの目指すジェンダー平等とは、女性側の状況を男性の水準に合わせるのではなく、男女がともに職場と家庭生活のバランスを取りながら男性の従来の労働条件を見直し改善し、それによって男女平等を実現するという考え方に立つものです。

このように、ILOは創設当初から男女平等の理念を掲げ、均等待遇と非差別の原則を貫いてきました。しかし、世界中を見渡しても、例えば同一労働報酬条約と非差別条約を実現した国はいまだありません。日本の女性を取り巻く労働環境を見ると、産休明け後の職場復帰も法律で

保障されていない点や長時間労働に拘束されている男性の家族的責任の分担が遅れ、多くの女性が出産や子育てを機に仕事を中断することが多く、再就職しようとする正規雇用の機会は制限され、女性たちの能力を生かすことができていません。言い換えれば、厳しいグローバル化された経済の中で人材が有効活用されていない状況にあります。これは、経済効率の見地から見ても望ましくありません。また、40年以上も前に100号条約を批准していますが、その後の男女の賃金格差は進まず、また女性に多いパートタイム労働者の場合でも日本の「パートタイム労働法」の内容がILO175号条約の基準を満たしていないため、批准できていないのです。しかし、重要なのは、たとえ批准はしなくとも、その国際基準が各国法制の手本となり、問題となる人々を救う仕組みへと転換できる社会の構築へ向けて進むことです。

## 技術協力とジェンダーの主流化

とはいっても、発展途上国の中には、国際労働基準を批准する水準にまで社会経済政策が整備されていない国がたくさんあります。その場合、ILOは「技術協力」を通じて、女性の就業機会の拡大支援事業やプロジェクトを行っています。これは、女性と男性の異なるニーズに配慮してビジネス訓練、アドバイス、金融へのアクセスなど、男女平等とともに経済的、社会的なエンパワーメントを重視したものです。インドネシア・ネパール・ベトナム・カンボジア、インドなどで、貧困撲滅、男女平等の促進、女性の地位向上、女性の就業支援や起業職業訓練等の施策を支援するほか、マイクロ・ファイナンス（小規模金融）を導入して、コミュニティ・ベースの貯蓄やローン制度を導入したり、女性が労働組合の意思決定レベルに参加できるよう支援したりしています。また最近では、移民労働者や家事労働者など、インフォーマル経済で脆弱な就業形態で働く女性の保護に対する方法を研究しています。

そして、これらILOの行うプログラムを貫くのが、「ジェンダーの主流化」の考えです。これは、例えば法制・政策・プログラムなどを含む分野において、男女に及ぼす影響を評価し、問題意識や経験を政策やプログラムの設計段階から実施、そしてそのモニタリングに至るまで女性の視点を組み込もうとする取り組みです。しかし、「ジェンダーの主流化」という考えは、女性だけでなく、より広く男性を含めた両性を対象とし、あらゆる分野の政策の中で適用されるという視点に立ったものです。すなわち、男女双方に平等な視点を持たないことで差別が社会的不平等を生み、その不平等が固定観念と偏見によって強化され、それが個人、慣行、制度にまで影響することを回避しなければならないのです。

このように、男女双方にとってもディーセント・ワーク実現への道筋は長いものですが、ILOではそれらを支援する様々なツール開発も行っていきます。これらのツール（マニュアル、ガイドブック、書籍、CD-ROMなど）、はILO内部及び政労使向けだけでなく、国連諸機関でも採用されているものもあります。そのうちのいくつかは、一年間にわたり「ジェンダー中立的な職務評価」、「ジェンダー監査」などの形で当コラムでも紹介してきました。（下記参照）

### コラムで扱った内容：

- 2010年 3月 [国際女性の日「国連公開シンポジウム 2010年」から](#)  
 4月 [2010年「国際女性の日」に発表されたILOの新報告書](#)



		<a href="#"><u>「労働市場における女性：進歩を測定し、課題を把握する」</u></a>
5月		<a href="#"><u>新刊紹介「職場における育児問題の解決策」</u></a>
6月		<a href="#"><u>平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価（その1）</u></a>
7月		<a href="#"><u>平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価（その2）</u></a>
8月		<a href="#"><u>平等な賃金実現のためのジェンダー中立的な職務評価（その3）</u></a>
9月		<a href="#"><u>「仕事と家庭のためのトレーニング・パッケージ」 CD-ROM</u></a>
10月		<a href="#"><u>ILO参加型ジェンダー監査PGA 担当者用マニュアル（その1）</u></a>
11月		<a href="#"><u>ILO参加型ジェンダー監査PGA 担当者用マニュアル（その2）</u></a>
12月		<a href="#"><u>働く女性の権利とジェンダー平等の用語集</u></a>
2011年	1月	<a href="#"><u>雇用政策におけるジェンダー平等実現のガイドライン（前編）</u></a>
	2月	<a href="#"><u>雇用政策におけるジェンダー平等実現のガイドライン（後編）</u></a>
	3月	<a href="#"><u>国際女性の日「国連公開シンポジウム 2011年」から</u></a>
	4月	<a href="#"><u>ディーセント・ワークの中心にあるジェンダー平等（まとめ）</u></a>



以上、ILOのジェンダー平等への取組みを大まかに述べてみました。もちろん、ILOは男女平等に取り組む唯一の国連機関ではありません。その中でILOが持つ優位性は、他の国連組織とは異なり、加盟国の政府、使用者、労働者の三者の代表が平等に参加して政策や計画を策定し実施するという独特な構成を持つ組織であることです。この三者構成主義によって、三者が一体となって実体経済に基づいて物事を進めやすくなります。その特徴を生かし、政労使がILOから要請される役割を果たし、私たち自身も意識改革することで、ディーセント・ワーク実現への努力を継続してゆくことが求められています。

一年間にわたり続けてきました当コラムは、今月で一旦終了します。これからも適宜、ジェンダー問題を扱った本部のメッセージは届けてゆく予定です。



更なる情報は、

- ILO駐日事務所ウェブサイト(日本語) :  
<https://webdev.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/index.htm>
- ILO駐日事務所ウェブサイト(英語) :  
<https://webdev.ilo.org/public/english/region/asro/tokyo/index.htm>
- ILOウェブサイト(英語) : <http://www.ilo.org/>
- ILOウェブサイト・トピック別(英語) :  
<https://webdev.ilo.org/global/topics/lang--en/index.htm>
- Equality and discrimination 資料・ニュース(英語) :  
<https://webdev.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>
- Gender equality 資料・ニュース(英語) :  
<https://webdev.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/lang--en/index.htm>
- ILO出版物案内(英語) :  
<https://webdev.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>
- ILO書籍等購入方法(日本語) :  
<https://webdev.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/publ/index.htm>

最終更新日: 2011年4月28日 作成者: Y0 責任者: SH

---

## ILO 駐日 事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階  
Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: [ilo-tokyo@ilotokyo.jp](mailto:ilo-tokyo@ilotokyo.jp)

ILO駐日事務所 [ [トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |  
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#) ]

---

© 1996-2011 International Labour Organization (ILO) | [Copyright and Permissions](#) | [Privacy policy](#) | [Disclaimer](#)