

技術協力。

ILOは加盟国によるディーセント・ワークの達成を支援するため、政府、使用者、労働者が話し合っただけで決めた各国の計画に基づき技術協力を提供しています。男女平等は差別禁止と並び、ディーセント・ワークを構成する横断的な要素であるため、すべての計画はジェンダーの視点を通して立案・実施することが求められています。男女平等を扱う主要4条約(2ページ参照)の批准・実行や女性の就労、男女差のない社会的保護の拡大、意思決定の地位に男女が均等に代表されることの促進、男女平等の問題が政労使の討議の場で取り上げられることの確保など、男女平等と女性の地位向上を目的とする活動も世界各地で実施しています。以下に、その一例を紹介します。

同一価値労働。

「同一価値労働」の概念は、男性と女性が同じか類似の仕事をしている場合だけでなく、異なる仕事に従事している場合にも適用されます。これは、仕事の内容や責任、必要とされる技能や資格、また、職場の条件が異なっても、全体的にみて同一価値の仕事をしていると評価される場合には、同一の報酬を受け取るべきであるという考え方です。企業が賃金の平等を推進するには、各職務の価値を客観的に偏見なく評価することが重要です。



ILOは、ポルトガルでケータリング業界における職務評価方法の開発を支援しました。この職務評価の実施により、過小評価されてきた女性が多数を占める業界における女性への差別に取り組むことで、平等な賃金体系の設立に貢献し、また他の業界にもその効果が波及しています。



レントにおける母性保護。

アフリカ南部のレントでは、アパレル産業は最大の雇用創出源であり、労働力のほとんどを若く出産適齢期にある女性が占めるため、職場における母性保護は非常に重要な問題です。工場労働者の31歳のハバハバさんは、立ちっぱなしの仕事を出産の4日前まで続け、産後2ヵ月で職場に復帰しました。彼女は、出産前後に12週間の休暇を取ることができることは知っていましたが、2013年に法律が改正されて12週のうちの有給休暇が2週間から6週間になったことを知りませんでした。また、扶養家族が増えたため、復帰後は超過勤務も始めたのですが、授乳中の女性が残業することは労働法で禁止されていることも知りませんでした。

ILOは、こうした妊娠中および産後の労働者の権利が守られるよう、工場の経営者や労働者自身に母性保護と労働法の遵守についての啓発と知識の普及を図っています。

スリランカにおける収入向上。

内戦が長く続いたスリランカ北部では、戦争未亡人が多く、安定した収入を得られるようになることは死活問題でした。内戦で夫を失ったセルバラチさんは3人の子供を抱えて内戦終結後に村に戻り、近所の人たちをまねてタマネギ栽培を始めましたが、市場にあふれたタマネギは売れずに困り果てました。ILOの支援を得て、セルバラチさんはパパイヤの栽培を始め、今ではパパイヤによって月に300ドルの収入を得られるようになり、「自分の人生に自信が持てるようになりました」と語っています。

ILOは、スリランカ南部の果物輸出業者と北部の果樹栽培者協同組合を結びつけ、パパイヤ栽培を行う200名の組合員に安定した収入と、輸出業者のビジネスリスクを緩和させることに成功しています。

ILOとジェンダーに関する詳細は、下記ホームページからご覧いただけます。
<http://www.ilo.org/gender/lang-en/index.htm> (英語)
<http://www.ilo.org/tokyo/areas-of-work/gender/lang-ja/index.htm> (日本語)

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
 Email: tokyo@ilo.org



ILOとジェンダー

今日、仕事の世界におけるジェンダー平等は、男女の労働者にとって人権であり正義であるだけでなく、持続可能な成長と男女双方のための貧困削減、そして、人々の生活水準を改善する上で必要不可欠であることが、世界中で広く受け入れられています。

仕事の世界の問題に取り組む国連の専門機関であるILOでは、ジェンダーに基づく偏見や差別なく、世界中のすべての人に「ディーセント・ワーク」(働きがいのある人間らしい仕事)を実現していくことを活動目標に掲げています。

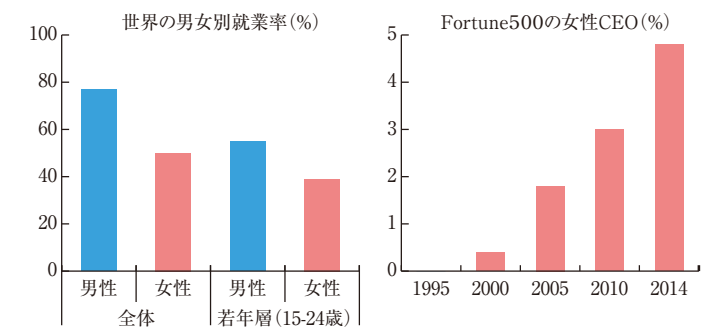


また、国連の「持続可能な開発目標」に掲げられている男女平等と女性の地位向上に向けた世界の取組みを加速させるために、ILOは、2019年の創立100周年に向けて注力する分野の一つとして「働く女性に関するイニシアティブ」を展開しています。

働く女性の現状。

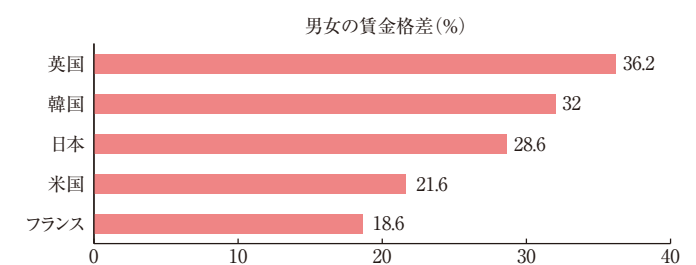
男性より低い就業率。

世界で働く女性は増えていますが、男性と比べて女性の就業率は依然として低く、特に若年層の女性の就業率は4割に満たない状況です。



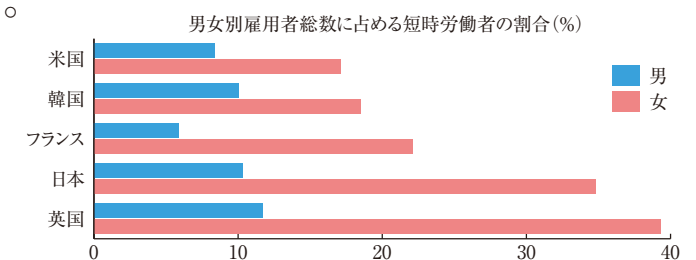
男女の賃金格差。

男女の賃金格差はここ数十年の間に少しずつ縮小してきていますが、今日でも多くの国において相当な格差が存在し、世界的に見て女性は男性より約23%低い給与を支払われていると推定されています。また、多くの女性が働く家事・育児・介護サービスなど、もともと家庭での無償労働であった分野では、賃金が低く抑えられる傾向が見られます。



女性に多い不安定雇用や非正規雇用。

女性は、脆弱な雇用(自営業や家族労働者)やパートタイム労働に就く割合が男性よりも高くなっています。このような不安定雇用では、就業に関する正式な取決めがなく、不定期な収入や低賃金を強いられる、年金や医療などの社会保障を受けにくくなっています。



女性役員・管理職の不足。

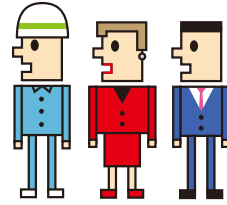
組織における女性の登用を見ると、企業の女性役員数はいまだに2割にも到達せず、世界的な大企業における女性CEOの割合はわずか5%未満です。そして、女性管理職は人事、広報、財務、総務といった特定の職域に偏りがちで、経営の中枢は今も男性優位であることが判明しています。

ジェンダーとは。

生物学的な性差ではなく、社会・文化的につくられる男女の違いのことをジェンダーといいます。子供を産めるのは女性だけですが、これは生物学的な性差です。たとえば、「男は外で働き、育児や介護は女性の役割」というような考え方は、ジェンダーに基づくものです。ジェンダーは国や文化によって異なり、時代とともに変わっていくものです。

ジェンダー平等をめざして。

ILOは、国際労働基準、調査研究、技術協力の3つの活動を通して、仕事の世界におけるジェンダー平等の実現をめざしています。



国際労働基準づくり。

ILOは、労働者の権利を守り労働条件を改善するために、労働に関する世界共通のルール、国際労働基準(条約と勧告)をつくっています。ジェンダー平等の推進に関しては4つの主な条約が設定されています。ILOの加盟国(186か国、2015年6月現在)は、採択された条約・勧告を国会に提出し、批准した条約を順守することが義務付けられています。

同一報酬(第100号条約)

「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」

同一の価値の労働に対しては、男女の区別を行うことなく同等の報酬を与えなければならないと定めた条約。この条約は「報酬」について、金銭であると現物であると問わず、直接または間接に使用者が労働者に対して支払う報酬で、労働者の雇用から生ずるものを含む、と定義しています。



差別待遇(雇用・職業)(第111号条約)

「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」

雇用と職業の面で、どのような差別待遇も行われてはならないことを規定した条約。ここでいう「差別待遇」とは、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国籍、社会的出身などに基づいて行われるすべての差別、除外または優先で、雇用や職業における機会または待遇の均等を破ったり害したりする結果となるもの、をいいます。

家族的責任を有する労働者(第156号条約)

「家族的責任を有する労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」

子供や近親者の面倒をみるために、職業生活に支障をきたすような男女の労働者に対して、各種の保護や便宜を提供し、家族的責任と職業生活とが両立できるようにすることを目的とした条約。この条約は、仕事と家庭の両立への障害を軽減し、家族的責任から生じる差別を撤廃するための政策推進を目指すものです。



母性保護(第183号条約)

「母性保護に関する条約」

原則として全ての働く女性を対象とし、母子の健康を守り、母性保護と母性を理由とした差別の禁止を規定する条約。出産前後の女性に最低14週間の休暇を義務付け、休暇中の女性は金銭および医療給付を受けるものとしています。出産休暇後の職場復帰については、同等の職位に休暇前と同じ給与で戻れることを保障しています。

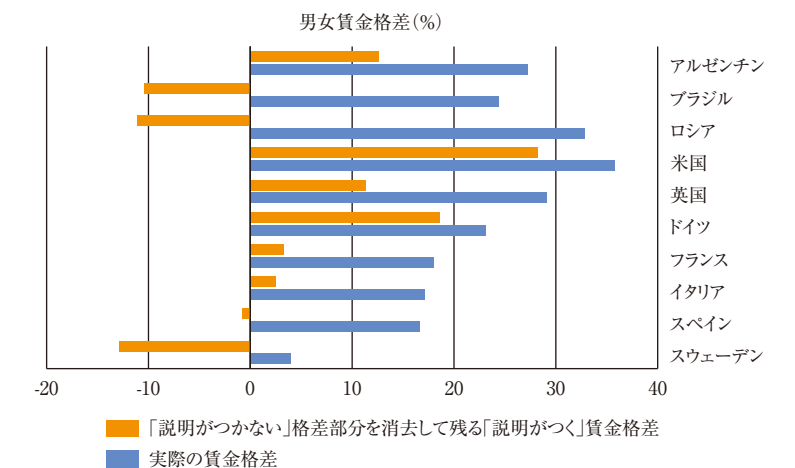
上記4つの主要条約の他に、関連条約として、「パートタイム労働条約」(第175号条約)、「在宅形態の労働条約」(第177号条約)があげられます。さらにILOは、2011年の第100回ILO総会において、「家事労働者条約」(第189号条約)を採択しました。これは、ILOの国際労働基準において、初めてインフォーマル経済における労働条件の改善を規定した画期的なものです。家事労働者は、世界で5300万人から1億人に達するとみられ、そのうち8割以上が女性であり、途上国では賃金労働者の4~12%を占めるとされています。

調査研究。

新たに起こる労働問題の解決の糸口を探り、男女平等を推進するために、ILOはさまざまな調査とデータ収集・分析に取り組み情報の普及に努めています。最近の出版物から、職場におけるジェンダー問題に関するいくつかの調査結果とジェンダー平等推進に向けた提言の一部を紹介します。

「説明がつかない」賃金格差。

教育水準や資格、職業分類、勤務経験、勤務時間における差などは、男女賃金格差の「説明がつく」部分ですが、残りの「説明がつかない」部分は、職場に根づく差別に原因があります。この「説明がつかない」部分は、高収入の女性の場合に、より大きくなる傾向があります。また、この「説明がつかない」部分を消去すると、スウェーデンやブラジル、ロシアなどでは女性の方が賃金が高くなる逆転現象が起きるとみられています。



女性の昇進を阻むもの。

女性の一定以上の昇進を阻む「ガラスの天井」だけでなく、女性に管理を任せる職域を人事、広報、財務、総務といった特定の職域に分離・制限する「ガラスの壁」現象も、女性が組織のトップまで上りつめるのを難しくしていることが判明しています。長年の固定観念や男性中心の考え方が「ガラスの天井」を温存してきました。それに加えて「ガラスの壁」も女性が経営幹部になるために必要な幅広い経験を積むことを困難にしています。

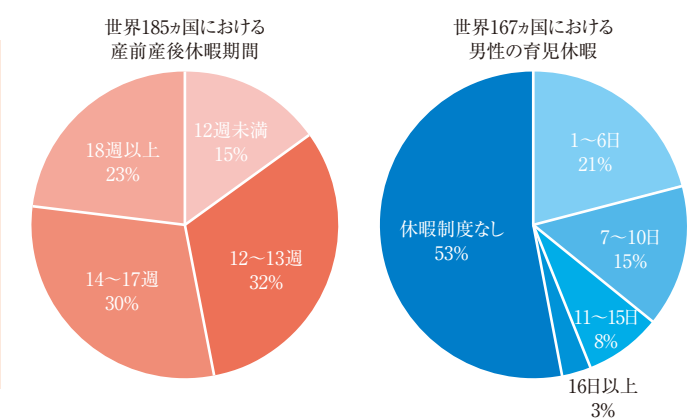
仕事と家庭。

仕事と家庭の両立は、女性が指導的立場につくうえで重大な障壁とみなされています。育児や介護といった家族的責任を果たすために、多くの女性が仕事を休んだり柔軟な勤務形態を利用したりしますが、その結果、賞与の低さや昇進面での不利益をこうむっています。企業が従業員の家庭生活を支える環境を整え、柔軟な勤務形態を提供することは、従業員の定着率を向上し、生産性の低下や欠勤、仕事への意欲の減退を防ぐことを可能とし、企業の利益につながります。

母性保護と男性の育児休業。

世界の98か国が、出産前後の女性労働者に最低14週間の休暇を認めています。しかし、世界の約8億3千万人の女性労働者は、妊娠した場合に十分な保護を受けていません。

男性労働者の育児休業を認めている国は、1993年の40か国から2013年には79か国に増加していますが、取得率は低いのが現状です。職場で差別されるのではないかと懸念や「育児は女性がすべき」といった固定観念が男性の休業取得を妨げています。



差別の実態調査。

ILOは、世界9か国でレズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー(LGBT)の労働者への差別や偏見の実態調査を行い、その実態と平等を推進している法律や政策、職場環境の好事例を紹介しています。性的指向や性同一性に基づく差別を法律で禁じる国は増えていますが、現実にはLGBTの労働者は日常的に差別や嫌がらせを受けていることが裏付けられていると同時に、多くの企業が職場での性的多様性を積極的に推進していることも判明しています。

出典: ILO, (2015). Global Wage Report 2014/2015. Geneva.

ILO, (2015). Women in Business and Management: Gaining Momentum Global Report. Geneva

ILO, (2014). Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Geneva.

Suriyasarn, B. (2015). PRIDE at work: a study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender inequality in Thailand. Geneva. ILO.