

Executive summary



International  
Labour  
Organization

# WOMEN AT WORK

TRENDS  

---

2016

# Women at Work

## Trends 2016

働く女性の動向：2016年版

### Executive summary

エグゼクティブ・サマリー

## 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」で根深い職場のジェンダー不平等に対処

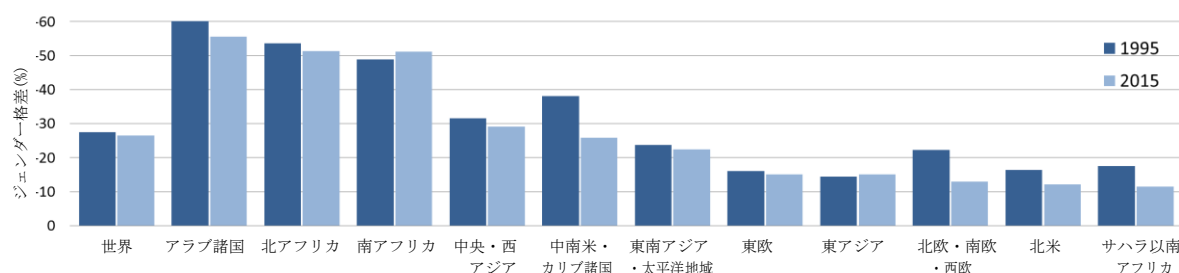
働く女性はその生涯を通して、ディーセント・ワークに就くための大きな障害に直面し続ける。1995 年、第 4 回世界女性会議が北京で開催されたが、その後も改善のペースは鈍く、2015 年に国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」を行動に移して対処すべき大きな課題が残されている。世界労働市場における就業機会、待遇、評価といった面で、女性と男性の間の不平等は未だに存在している。過去 20 年間にわたって、女性は学業成績では著しい成果を達成したものの、これが職場での地位向上につながっていない。世界の多くの地域において、女性は男性に比べて失業率が高く、労働市場への参入機会も限られているうえ、たとえ労働参加ができた場合でも質的に劣る仕事に甘んじることが多い。こうした障害の克服は遅々として進まず、改善は世界の一部の地域でしか実現していない。また労働市場への参加や雇用の格差が縮小し、女性が家内従業からサービス産業での就労に移行しつつある国々においてさえ、女性の仕事の質は未だに懸念材料である。無償の家事・ケア労働の女性と男性の間での分担や家庭と社会間での配分における不平等が、職場でのジェンダー不平等を生む重要な決定要因となっている。

「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」では、ジェンダー平等の決定的な重要性についての世界的合意がなされ、ジェンダー平等が持続可能な開発のための 17 目標に寄与することが再確認された。女性に対し、より多くの仕事、それも質の高い仕事を提供することのほか、無償の家事・ケア労働の存在を認識し、その負担を軽減し再配分するための社会保護と施策が、新たな変革を生み出す持続可能な開発アジェンダを実行するためには不可欠である。このアジェンダには、貧困の撲滅（目標 1）、格差の是正（目標 10）、ジェンダー平等の達成（目標 5）、持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、収入を伴う完全雇用およびすべての人々へのディーセント・ワークの推進（目標 8）等が含まれている。

## 労働参加率・雇用率におけるジェンダー格差解消は未だ極めて限界的

1995 年から 2005 年までの間、世界での女性の労働市場参加率は、52.4%から 49.6%に減った。同期間の男性では 79.9%から 76.1%である。世界中で女性の労働市場への参加率は依然として男性に比べ 27 ポイント近く低く（図 I）、労働参加に関わるジェンダー格差が大きい地域では格差に変化はないままである。南アジアおよび東アジアでは格差はむしろ拡大した。女性の労働参加率が低いということは、すなわち雇用機会が少ないということであり、その状態が長期間変わっていないため女性の稼得能力および経済的安定に対してマイナスの影響を与える結果となっている。2015 年に女性の雇用率は男性より 25.5 ポイント低かったが、このジェンダー格差は 1995 年からわずかに 0.6 ポイントしか改善していない。わずかながらも格差が縮小したのは、北欧、南欧、西欧のみであり、それは、この地域において女性の労働市場参加が他の地域より高いレベルで継続しているためである。ただし、これは同時に、経済の停滞により男性の雇用率が低下したためでもある。また、世界金融危機により、北米ではジェンダー格差の一時的な縮小が見られた。しかし、全体的に言えば、変化はほとんど見られなかったのである。

図 I. 地域別の労働市場参加率におけるジェンダー格差 (1995年、2015年)



注：ジェンダー格差は、女性と男性それぞれの労働市場参加率の差を示している。データの対象範囲は 178 カ国で、図 II、図 IV も同じ国々を対象としている。

出典：Trends Econometric Models, November 2015 に基づく ILO 算定データ

### 雇用上の最大のリスクに直面しているのは若年女性

女性は男性と比べて失業する可能性が高く、世界全体の失業率は男性で 5.5%、女性は 6.2%である。東アジア、東欧、北米を除けば、男性の失業率は世界のすべての地域で女性の失業率よりも低い。中でも、北アフリカおよびアラブ諸国はジェンダー格差が最も大きい。北欧、南欧、西欧、北米では、金融危機の結果として失業率のジェンダー格差は縮小した。これは、男性の多い業種が経済停滞の影響を受けたことと、既婚女性の雇用率の上昇によるもので、後者は、男性の失業による損失を補うための労働市場参加もあると思われる。

世界的に見れば、若年層の失業が引き続き懸念される。世界中のほぼ全地域において、失業は、若年層の男性よりも女性により大きな影響を与えている。北アフリカとアラブ諸国では、若年女性の失業率は若年男性のほぼ 2 倍であり、それぞれの地域で 44.3%、44.1%となっている。これとは対照的に、北米、東アジア、北欧、南欧、西欧では、失業率は、若年女性よりも若年男性で高くなっている。金融危機の結果、若年層でのこの逆ジェンダー格差は、北欧、南欧、西欧および北米で拡大した。しかし北米では近年、格差縮小の兆しが見られる。

### 女性の職業の質が引き続き課題

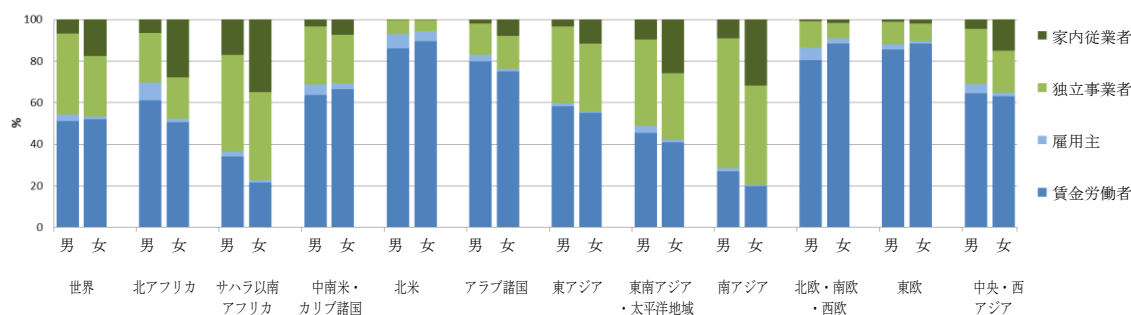
#### 雇用とインフォーマル雇用の現状

女性は、引き続き家内従業者としての割合が過大である。しかしながら、この点におけるジェンダー格差には若干の改善が見られた。世界的には、家内従業者の比率は女性で大きく低下（過去 20 年で 17.0 ポイント）する一方、男性の低下率は女性より低く（同時期に 8.1 ポイント）、その結果ジェンダー格差は 1995 年の 19.5 ポイントから 2015 年の 10.6 へと縮小した（図 II）。この流れは経済構造変化の一環としての農業離れで、ほとんどが自給自足の小規模の事業からの移行である。とはいえ、多くの働く女性は雇用状態にあるものの、未だインフォーマル雇用が多い。サハラ以南および南アジアでは、女性の労働の多くは、家内従業者（それぞれの地域で 34.9%、31.8%）あるいは独立事業者である（42.5%、47.7%）。

さらに、労働市場の女性のうち 52.1%、男性のうち 51.2%は賃金労働者であるが、賃金労働自体が仕事の質が高いことを保証するものではない。事実、世界中では、週給で雇用されている女性のほぼ 40%が社会保護の保険料を支払っていない。この比率は、サハラ以南のアフリカでは 63.2%、南アジアでは 74.2%に達するが、これらはインフォーマル雇用が圧倒的な地域である。例えば南アジアでは、インフォーマル雇用が非農業部門の雇用の 80%を超えている。6 地域のうち 3 地域では、非農業部門のインフォーマル雇用の割合が、男性よりも女性において高くなって

いる（サハラ以南アフリカ、中南米・カリブ海地域、南アジア）。これに関連して、インフォーマル雇用でのジェンダー格差は、サハラ以南アフリカのように 13 ポイントにも達する場合がある。

図 II. 2015 年男女別雇用状況



注：「賃金労働者」とは、支払い形態を問わず働いて賃金を受け取る労働者を表す。雇用主、独立事業者、家内従業者は個人事業主と考えられる。家内従業者とは、家族が経営する事業で働く者である。  
出典： Trends Econometric Models, November 2015 に基づく ILO 算定データ

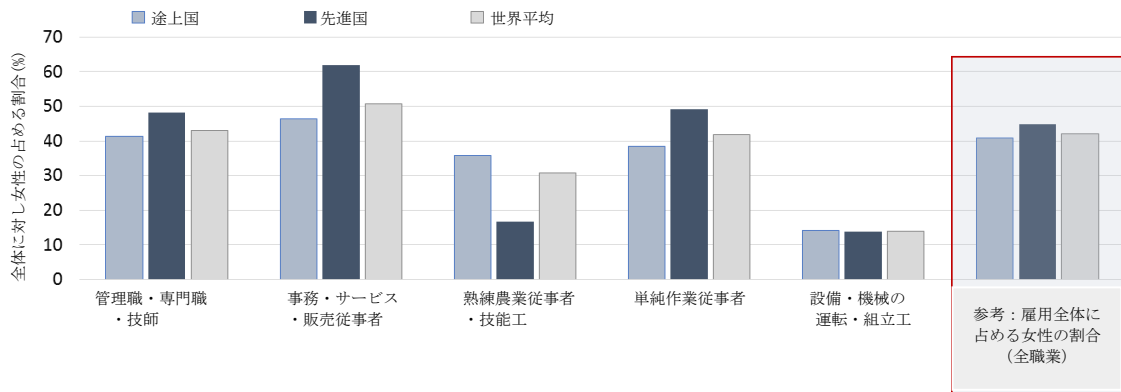
### 性別による職域分離

世界的には、最も多くの女性および男性を雇用する部門として、サービス部門が農業部門を上回るようになった。2015 年時点でサービス部門の就業者数は世界の労働人口の半分以上を占めていた (50.1%)。男性全体のうちサービス部門で働く者が 42.6%である一方、世界の女性のうち半数以上が同部門で働いている。1995 年以降、サービス部門での女性の雇用は、41.1%から 61.5%へと上昇している。

性別による職域分離が、仕事の数の上でも質の上でも雇用のジェンダー格差に大きく影響している。女性の雇用は、限られた範囲の業種および職業に集中している。高所得諸国では、3 分の 1 を超える女性が、卸売または小売業 (33.9%) および製造業 (12.4%) で雇用されている。高所得諸国では、女性が働くのは医療および教育部門が多く、労働市場の女性のほぼ 3 分の 1 が雇用されている (30.6%)。低所得ないし低中所得諸国では引き続き農業部門が、女性にとって最も重要な雇用機会を提供している。南アジアおよびサハラ以南アフリカでは、働く女性の 60%超が農業部門に留まっており、多くは時間集約的、労働集約的作業に携わっているが、こうした労働は無給または低賃金である。

142 カ国を対象に分析したところ、女性は「事務、サービス・販売従事者」または「単純作業の従事者」として働いている比率が高い (雇用全体における比率と比べた場合)。これは先進国において特に顕著で、この 2 つの最も低賃金の職業に就いている女性の比率はそれぞれ 60%超、50%近くである (図 III)。その一方で、先進諸国においては「管理職、専門職、技師」といった高賃金の職業に就く女性の比率が相対的にわずかに高くなっている (48.1%)。

図 III. 142 カ国における性別による職域分離（データは入手できた最新のものの）

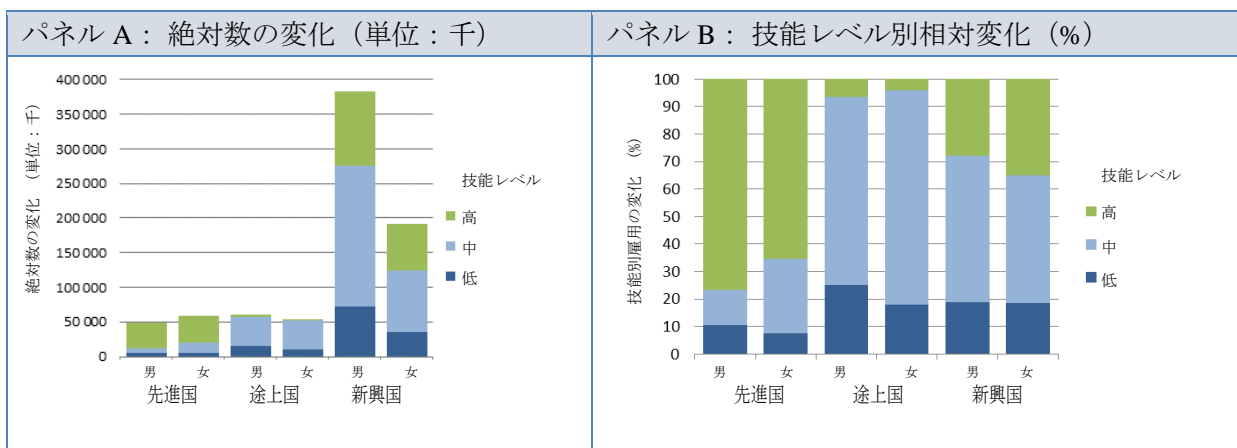


注：雇用全体の 87% を占める 142 カ国（発展途上 81 カ国、先進 61 カ国）のデータに基づいた世界各国の推定。最新のデータを使用。80 % 超の国々で 2010 年以降、60 % 超で 2013 年及び 2014 年のデータを使用。全雇用により重みづけ。

出典：ILOSTAT に基づく ILO 算定データ

性別による職域分離は、技能偏向型の技術変化により過去 20 年間でさらに拡大しており、これは特に先進および新興諸国において最も顕著である。1995 年から 2015 年までの間、雇用は新興国において最も急速に増加した。雇用水準の絶対変化は、求められる技能レベルにかかわらず、男性 2 に対し女性 1 の比率であった（男性 3 億 8,200 万人、女性 1 億 9,100 万人）（図 IV、パネル A）。前述の雇用におけるジェンダー格差がここに反映されている。概して雇用全体の変化は中レベル技能職による部分が大きく、これは発展途上国（男女の雇用水準の変化のそれぞれ 68.4%、77.9%）においても新興国（それぞれ 53.2%、46.4%）においても当てはまる（図 IV、パネル B 参照）。一方、先進国においては、高レベル技能を要する職業が雇用変化の主要因（女性 65.4%、男性 76.6% まで）となっている。高レベル技能職は、新興諸国では男性よりも女性の間で拡大が速いが、高レベル技能職でのジェンダー格差が女性優位となっている唯一の国グループは、これら諸国である。これに対し、低レベルの技能しか求められない職種の拡大は、3 地域すべてにおいて、男性の方が急速であるか女性と同程度である。

図 IV. 求められる技能別にみた雇用者数の 1995 年から 2015 年の間の変化



注： パネル A と B は、1995 年から 2015 年間の雇用者数の変化を示す（雇用者数の絶対変化と技能レベル別相対変化）。職業は、ISCO-88 職業大分類に対応する国際標準教育分類（ISCED）の技能レベル別に分類されている。（技能レベル別職業グループの定義については報告書本体の図 16 の注を参照のこと）。

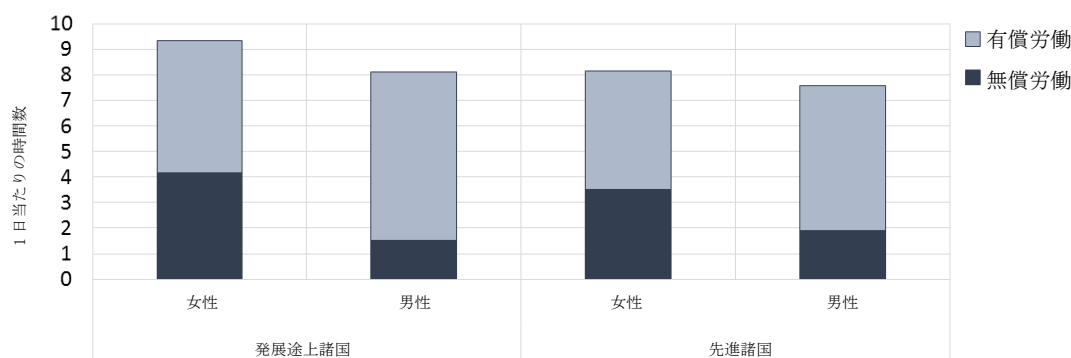
出典： Trends Econometric Models, November 2015 に基づく ILO 算定データ

## 無償の家事・ケア労働におけるジェンダー格差により女性の有給労働時間の拡大が困難

### 無償の家事・ケア労働

高所得国か低所得国かを問わず、女性は今もなお有給雇用で働く時間が少なく、無償の家事・ケア労働の大部分を担っている。データの存在する国々での平均では、女性は少なくとも、男性の 2.5 倍の無償の家事・ケア労働を行っている。この男女間格差は非常に大きいとはいえ、主に女性が家事に費やす時間が幾分か減少してきたことにより時を経て縮小する傾向にある。しかしながら、女性が育児に費やす時間はさほど減っておらず、有償・無償の仕事の双方を考慮すると、女性は男性に比べ依然として 1 日当たりの労働時間が長い。特に、就業している女性（個人事業主であれ、賃金労働者であれ）は、就業している男性に比べると、1 日当たりの平均労働時間が長く、そのジェンダー格差は、発展途上国で 73 分、先進国で 33 分である（図 V）。女性は雇用されている場合でも無償の家事・ケア労働において負担割合が大きく、これが、女性が収入を伴うフォーマルな賃金労働に従事しにくい原因となっている。

図 V. 発展途上 23 カ国と先進 23 カ国の賃金労働者に関する男女別の無償労働時間（データは入手できた最新のもの）

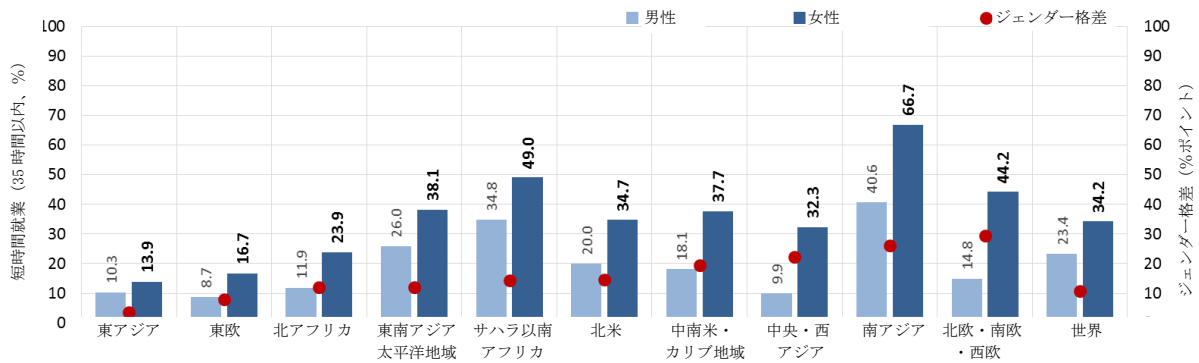


出典：2015 年、国際連合

### 就業時間の短さ

結果として、望むと望まざるとにかかわらず、女性は男性に比べて就業時間が短くなる傾向にある（したがって「時間的な不完全雇用」の状態にある）。世界の雇用全体に占める女性の比率は 40%であるのに対し、パートタイム労働だけを見ると 57%を占める。100 か国の調査データに基づく推定によれば、雇用されている女性の 3 分の 1 超（34.2%）が就業時間は週 35 時間未満であるのに対して、雇用されている男性では週 35 時間未満は 23.4%である。全体では、女性と男性のパートタイム雇用でのジェンダー格差は 11 ポイントである（図 VI）。このジェンダー格差は、欧州、中央・西アジア、南アジア、中南米・カリブ海地域で他の地域より大きい。さらに、不完全雇用の割合は、男性よりも女性において有意に高い。アフリカおよびアジア諸国では、女性、男性とも不完全雇用が多く、これら地域のジェンダー格差はそれぞれ 7.5 ポイント、6.4 ポイントとなっている。サハラ以南アフリカの一部の国では、女性の「時間的な不完全雇用」が雇用全体の 40%から 50%にも達している。

図 VI. 100 カ国における週 35 時間未満就業の労働者とジェンダー格差（データは入手できた最新のものの）



注：雇用全体の 87% を占める 100 カ国のデータに基づいた全世界の推定。アラブ諸国はその 25% のデータもないため数値に含まれていない。最新のデータを使用（80% 超の国については 2010 年以降のデータ）。各地域は、パートタイム雇用におけるジェンダー格差の増加を雇用全体に対するパーセントで示している。

出典：各国世帯調査データに基づく ILO 算定データ

### 長時間労働

さらに、調査対象の 100 カ国では、男性雇用労働者の 3 分の 1 超（35.5 %）、同女性の 4 分の 1 超（25.7 %）が週 48 時間を超えて働いている。長時間労働はアジア、特に東アジアおよび西・中央アジアで最も多く見られ、この地域では、男女の雇用労働者の半数近くが週 48 時間を超えて働いている。調査結果のうち 2 つの点が注目に値する。まず、賃金労働であっても個人事業であっても、男性は女性より長時間働く傾向にあること（ジェンダー格差は賃金労働で 10 ポイント超、個人事業で 5.5 ポイント）。次に、長時間労働、短時間労働ともに、個人事業でその比率が高いこと。つまり個人事業主は労働時間 48 時間以上または 35 時間未満のいずれかである傾向がある。このことから、個人事業主の方が賃金労働者よりも労働時間の二極化が顕著である。これは、賃金労働者の労働時間は、国の規制基準に従って標準的な範囲に収斂する傾向があるためと思われる。このことはまた、労働者の仕事と家庭生活の健全なバランス、および無償の家事・ケア労働の女性と男性間での平等な分担に対する影響も示唆している。

### 現状ではジェンダー格差の解消に 70 年

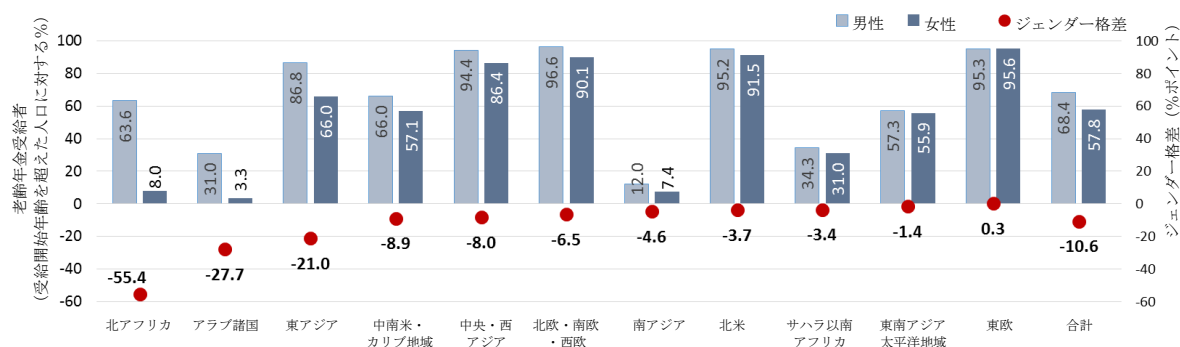
世界的にジェンダー間の賃金格差は 23% と推定されている。つまり、女性が得る賃金は男性の 77% しかないことになる。時間当たりの賃金を考慮しても（女性の就業時間が男性よりも短い事実から）、女性は引き続き根強いジェンダー格差に苦しんでおり、調査データが存在する国々でジェンダー格差は 10% を超える。この格差は、教育や年齢といった要因のみでは説明がつかず、女性が従事する労働や女性が多数を占める業種や職業で求められる技能に対する過小評価、差別的な慣行、子供の誕生などで増えたケア負担のためキャリアを中断せざるを得ないこととも関連している。最近では、こうしたジェンダー間の賃金格差の縮小に向けて多少の進歩が見られるが、改善は微々たるものであり、今の傾向が続くのであれば、賃金格差が完全に解消するためには 70 年を超える年月を要することになる。ジェンダー間の賃金格差の縮小には、生活レベルの全般的な向上を待つのではなく、明確な政策的措置による労働市場でのジェンダーの不均衡是正が最も求められている。実際、ジェンダー間の賃金格差と国の経済発展段階との関連性はなく、一人当たりの賃金レベルが高い国の中にも賃金格差が最も大きい部類に入る国がある。経済発展だけでは、経済成長の果実の男女間での公平な分配は保証されないのである。



## 職場でのジェンダー不平等がもたらす社会保護（特に出産・老齢給付）のジェンダー格差

雇用と仕事の質におけるジェンダー格差により、たとえ制度が存在している場合でも、女性が雇用関連の社会保護を享受する機会は制限されている。フォーマル雇用においても女性の賃金は低く、就業時間が短く、保障対象となる勤続期間も少ないことから、勤続年数による賃金上昇分と雇用関連の拠出型保障では不利な結果となる。特に、出産に際しての現金給付と医療保障は、働き盛りの女性の特有のニーズを満たそうとするなら必要不可欠のものであり、また、高齢女性に対する適正な年金給付も同様である。職場におけるジェンダー格差の結果として、拠出型の強制加入社会保険制度による保障（法的にも実際にも）は、男性よりも女性に低く、社会保護における全体的なジェンダー格差を生んでいる。世界的には、退職年齢を超えて年金を受け取っている女性の比率は男性に比べて平均 10.6 ポイント低くなっている（図 VII）。退職年齢を過ぎて定例の年金を全く受け取っていない人々の 65%近くが女性である。このことは、2 億人もの高齢女性が、社会保護制度からの定収入（老齢年金または遺族年金）を受け取っていないことを意味する。これに対応する男性の数は 1 億 1,500 万人である。拠出を要しない年金制度の発達に限られていることもあり、女性の労働市場参加率が低いことは、北アフリカ、アラブ諸国、および南アジアにおいては、女性が年金制度の実質的な恩恵を受けようとする際の重い足枷となっている。これら諸国では、年金を受け取っている高齢女性の比率は 10%にも満たないのである。

図 VII. 107 ヶ国における年金受給者の実際のジェンダー格差（データは入手できた最新のものの）



注：年金受給開始年齢を超える者全体の 83%を占める 107 ヶ国についての世界推計。年金受給開始年齢を超える者の総数で重みづけ。データは入手可能な最新年のもので 2008 年から 2013 年までの幅がある。この保険適用範囲の指標は、老齢年金を受領している者の、法定年金受給開始年齢人口に対する比率を示したものである。アラブ諸国とサハラ以南アフリカ地域についてのアスタリスクは、データのある国数が少ないため平均が全体を代表しているわけではないことを示す（法定年金受給開始年齢人口の 50%未満のデータしか入手できていない）。

出典：各国世帯調査データに基づく ILO 算定データ

事実上すべての国において、雇用されている女性には何らかの形での母性保護が提供されているが、世界的に見れば、60%近い女性労働者（ほぼ 7 億 5,000 万人）が、法的権利としての出産休暇を享受できていない。実施に関わる問題、権利に対する認識、拠出能力の不足、差別的慣行、インフォーマル雇用であること、社会的排除といった問題があり、これが意味することは、女性労働者のうち出産に当たって拠出あるいは非拠出型の社会保障制度で現金給付を受けられるのは、世界中で推定わずか 3 億 3,000 万人（28.2%）だということである。大規模な非拠出型の社会保護制度があれば、女性の労働市場参加率の低さと社会保護適用の点で不利な雇用

条件を埋め合わせることで、ある程度は可能となる。しかし、非拠出型制度の給付レベルはたいてい低く、多くの場合、母子や高齢女性を貧困レベルよりも高いところまで引き上げるには十分ではない。特に、肝心の医療保障が存在しない場合はその傾向が強くなる。

### 総合的な政策的枠組みで質の高い仕事へ女性の就業を促進

近年の教育面での前進（現在では多くの国々で男性よりも女性の卒業生の方が多い）にも関わらず、女性は、労働市場への平等なアクセスと参加、そして活躍に対する様々な壁に直面している。制度構築や政策策定の際の前提として、世帯での唯一あるいは主たる稼得者は男性であるべきという期待感やケア労働に対する過小評価など、従来型の男女別役割分担の考え方が根強く残っている。このような状況で労働市場が形成され、女性にとっての機会ややりがいを阻害し続けている。

「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の達成には、家庭と職場における差別の根絶とジェンダーの平等達成を政策介入の中心に据え、ILO の条約および勧告に沿った画期的な施策の総合的枠組みを実施しなければならない。2019 年に扉が開かれる ILO の新たな 1 世紀を前に、ILO を構成する政労使のジェンダー平等に関する ILO 憲章上のコミットメントを明らかにするため、この青写真が ILO の「働く女性 100 周年記念イニシアチブ」にも盛り込まれている。

### 性別による職域分離の打破に向けた対応努力の必要性

ケア労働の責任を大きく負う女性という固定観念と社会の期待、ロールモデルとなる者がいないこと、長時間労働を当然視する労働文化、従来「女性的」とされてきた技能の過小評価、およびワークライフ・バランス施策の不足によって、女性が差別を克服し、平等の立場で政治的・社会的・経済的活動と意思決定に参加することや、トップの地位に登りつめるといった可能性に制約が加えられることとなる。この点で、対象、目標、クォータ等を含むアフーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）関連の諸々の施策は重要である。政府、労働組合、使用者団体・企業はこのような施策を適用して、ビジネスや社会における意思決定に関わる女性の数が著しく少なく女性の利益が十分に代表されていないという問題の解消を支援することができる。これに加え、教育・アウトリーチと研修プログラムも充実させ、少女、少年、若い女性・男性が、固定観念にとらわれず様々な分野で学び働くことを奨励する必要がある。特に、業種職種における男女の偏在を減らすため、こうした研修・教育プログラムにおいては、若い男性に対してケア関連の職業に就くことを勧めると同時に、女性に対しては、学問と仕事の両方で科学・技術・工学・数学に興味を持ち、その関連技能を身につけ優れた結果を出すよう奨励しなければならない。

### 賃金のジェンダー格差を確実に解消

女性が担っているケア労働の重い負担と、勤続年数によって手取り賃金と社会保護給付が決まる制度とが相まって、賃金のジェンダー格差をさらに広げる方向に作用している。特に、通常の仕事に加えてケア労働の責任を負わされることの多い母親たちの稼得能力は著しく低下し、これが原因となって、母親であるがゆえの賃金減少と、父親であることによる賃金の上乗せとが発生している。ケア責任のより適正な分担を推し進める政策もまた、賃金のジェンダー格差改善の一助となる。この観点から重要な第一歩は、あからさまな差別を排除することと、法律・制度の面で機会待遇の均等の原則を定着させるための、強い決意に基づいた取組みである。そのうえで、賃金の透明性を確保し、訓練の機会を与え、ジェンダー中立的な仕事の評価を行うことによって同一価値労働同一賃金を実現すれば、さらなる前進が期待できる。こうした施策は差別的な賃金慣行や不公正な賃金格差のあぶり出しに大いに役立つと思われる。これに加え各国では、適正かつ包摂的な最低賃金の適用を支援するほか、団体交渉力を強化することも

求められる。こうした対策が低賃金への対処と女性賃金レベルの改善によるジェンダー間の賃金格差の是正のための取組みにおける主要な手段となる。

パートタイム労働者の平等待遇の原則を取り入れることと、按分ベース拠出型の雇用関連の社会保護、労働者保護制度への確実な加入の道筋をつけることが、質の高いパートタイムの仕事を推進し全労働者にとってそれが常態となるようにするための方法である。加えて、無償のケア労働の男女間でのより公正な分担を奨励すべく、各国は、長時間の賃金労働と時間外労働を制限する法律を策定、施行しなければならない。こうした長時間労働が、女性と男性がともに従来のジェンダーによる役割分担から抜け出すことを妨げているからである。

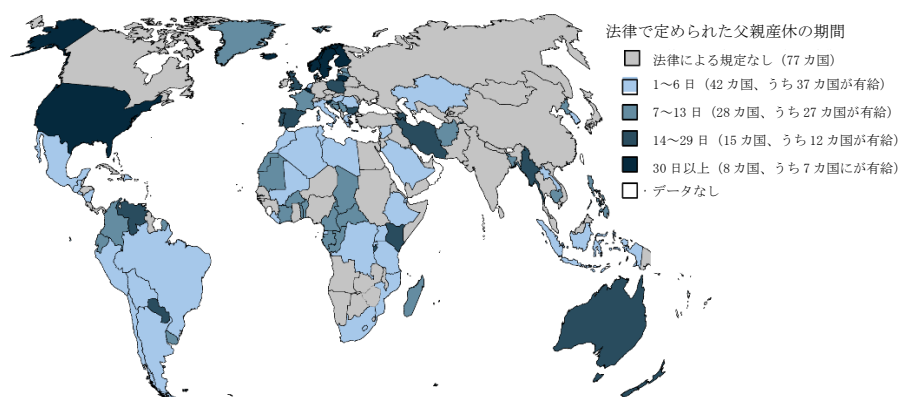
### 無償のケア労働の認識・軽減・再配分により仕事と家庭生活のバランスを達成

社会保護が不十分であることに加え、仕事と家庭生活のバランスを取るための施策（質の高い仕事、サービス、公的介護のインフラ等）も不十分であることが、労働者にとっても企業にとっても大きな懸念事項となっている。このような保護と施策が十分でないために、女性の就職機会が少なくディーセント・ワークに就くことが妨げられている。多くの国で、女性が無償の仕事に多くの時間を費やしたり労働市場で不利な地位に甘んじたりする状況の決定的な要因は、水道・トイレ・電気・道路・安全な交通手段・医療サービスの不足である。保育サービス、障害者ケア、長期介護に関わるサービスが不十分あるいは皆無であること、サービスが労働者や受益者のニーズにできていないこと、サービス提供者の絶対数の不足と費用、そしてサービスの質の問題も重要な要因である。経済危機と、それに伴う社会保障給付・社会福祉・仕事と労働環境などの公的支出削減も、世帯収入の多寡を問わず不足していたケア労働の不足をさらに拡大させることとなった。結果として、その不足を埋めるための責任を女性が生活の中で負わされることとなり、それが無償の家事・ケア労働という形で行われている。報酬の有無に関わらず、ケア労働の価値は過小評価され、そのケア労働に雇われて従事する圧倒的多数である女性もまた厳しい労働条件下に捨て置かれている。これは特に、家事労働者、保育園等の職員、長期介護労働者、看護師等について言え、このうち移民労働者の占める割合がますます増加しつつある。

このように見ると、各国政府は仕事と家庭生活とのバランスを実現するための基礎的インフラへの社会投資と施策を増やすとともに、ケア労働の評価に必ずジェンダーの視点を取り入れ、ケア経済においてディーセントかつ適正な報酬の得られる仕事を推進してゆくべきである。その際には、政府による支援に主眼を置くと同時に、手頃な料金の手厚い育児サービスその他の社会的ケアサービスを全国民の権利とすべきである。社会保護制度は、男女平等待遇を保証し、ジェンダーの役割を考慮に入れたものとし、ジェンダー平等を達成するためのしくみとして機能するように制度設計すべきである。加えて、国によって設定される社会保護の床は、これまでのジェンダー状況を変容させるような画期的手段として機能することが可能であり、またそうでなければならない。それには、出産など女性特有のライフ・イベントに対応するほか、無償の家事・ケア労働を認識し、その軽減と再配分を行うことが必要である。

こうした流れの中で、各国政府は、国際労働基準に従って母性保護を例外なくすべての女性に保証すべきであり、また、父親の有給の育児休暇を増やし（図 VIII 参照）、また、その取得率引上げ策を講じるべきである。このことはさらに、各家庭で両親が平等に育児を分担することを可能にするような家族生活に配慮した柔軟な労働慣行や、家庭にも責任を負う労働者が育児や介護で職場を離れた後に復帰できるようにする職場復帰施策（例えば研修、現金給付、技能開発、ジョブマッチング、メンターによる指導、キャリアガイダンス等）によって後押しされるべきである。

図 VIII. 子の誕生に際し父親の有給・無給休暇を認めている 170 カ国の日数別分布 (2015 年)



注：本地図は、国または連邦の法律で子供の誕生に際して父親に認められる休暇、または父親のみを対象とした出産もしくは育児休暇を示すものである。父親または母親のいずれかが取得できる休暇や母親が一部を父親に移転可能な母親の産休取得権は含まない。厳格な意味での「父親産休」ではないが、年次休暇に加えて与えられる特定の特別休暇で出産にあたり父親が取得できるものは含まれる。

出典：ILO 2015 年データ

最後に、主に先進諸国で行なわれている夫婦合算課税が、女性の労働市場参加に対する壁となり動機づけを阻む可能性について述べる。これは特に、賃金、所得の格差があり、育児コストが高く、家事分担が平等に行われていないケースで顕著である。従って、こうした国々の政府は、家庭内の稼得者の一方が働く意欲を失うことのない、より中立的な税制上の優遇措置制度への移行を検討すべきである。

職場における実質的なジェンダー平等を達成するためには、女性も男性も労働と同時に家庭も大切にすることを社会が認識することが不可欠である。そのような理由から、各国政府は、国際労働基準の趣旨に照らして統合的な政策パッケージを提示し、無償のケア労働の認識、軽減と、女性と男性間および家族と社会間での再配分を目指すべきである。有償のケア労働についても、これを評価し、社会の維持と繁栄、幸福の実現のための中心的な役割を果たしていることに鑑み、これに応じた報酬を認めるべきである。「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に沿ったジェンダー平等の達成は、誰一人として置き去りにされず、仕事の将来がディーセント・ワークであることが確実な、持続可能な開発の実現に欠かすことのできない前提条件なのである。

