

◆ ◇ ディーセント・ワークの中心にある男女平等 ◇ ◆
◆ ◇ (Gender equality at the heart of decent work) ◇ ◆

持続可能な発展は男女双方が寄与して達成されます。ILOは職場における平等の必要性を1919年の創立時から認識し、21世紀の今日でもこの目標を追求し続けています。

2008年の第97回ILO総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」は、ILOが「ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)をすべての人へ」という課題を通じて社会正義の実現に向けた活動を進めることを支持しています。男女(ジェンダー)平等はこのディーセント・ワーク課題の中心に据えられています。

* 第98回ILO総会

2009年6月に開かれた第98回ILO総会では20数年ぶりに男女平等が独立した議題として取り上げられました。第98回ILO総会の第6議題となった「ディーセント・ワークの中心にある男女平等」に関する一般討議では、「雇用における男女の機会平等と平等待遇」がテーマとなった1985年の第71回ILO総会以降の進展を振り返りつつ、未だ残る課題に取り組む方法について話し合いが行われました。

この一般討議には次の三つの目的がありました。

1. 仕事の世界における男女平等達成に向けた加盟国政労使の取り組みに対するILOの支援における進展状況の包括的な点検
2. 男女平等の促進及びディーセント・ワーク課題の主流に男女平等を据えることに関するILO総会の決議及び理事会の決定を実行する現在の取り組みに光を当てること
3. 加盟国政労使が将来の戦略的な活動路線を描く助けとなる話し合いの場の提供

議題は総会の男女平等委員会で討議された後、6月18日に委員会の討議結論を含む決議が総会本会議に提出され、全会一致で採択されました。委員会には、多い時には男女合わせて200人近い出席者が詰めかけ、限られたスケジュールの中、時には深夜に及ぶ熱心な議論が繰り広げられました。委員会の使用者代表が本会議で語ったように、議論の焦点は、問題点を際限なく論じ合うのではなく、持続可能な成果を優先事項としつつ、各国の状況と民間部門の力強い発展に適した解決策、成果、対応策を探求することに充てられました。

◆ 採択された決議

総会で採択された決議に含まれる委員会の討議結論は、1) 労働市場における男女の現状、男女平等に向けて達成された進展、仕事の世界における男女平等を現実のものとするために依然として残る課題を点検し、2) 政府、労使団体、ILOの役割を概説し、2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」に従って、雇用、社会的保護、就労に係わる権利と原則、社会対話というディーセント・ワーク課題の四つの柱のもとでの今後の行動と方向性を明らかにし、3) ILO事務局が本部及び現地の関連する事業計画を通じて調整の取れた効率的な形でそれらを実行し、進捗状況と影響力を観察する取り決めに導入し、フォローアップについてILO理事会に報告することを求めています。

結論は、仕事の世界における男女平等はILOの中核的な価値であると断言した上で、達成された進展を認めつつも大きな課題が残ることを指摘し、男女平等を社会正義の問題として捉え、すべての行動主体の社会参加がかなえば経済成長や発展のみならず、社会正義や経済効率の点でもチャンスが広がるだろうと述べています。そして、仕事と家庭を両立させる措置は女性だけでなく男性にも関係するものであると述べています。グローバル化や現下の経済危機、気候変動といった新しい課題も取り上げられています。

また、雇用、社会的保護、社会対話と政労使三者構成、就労に係わる基本的な原則と権利といったディーセント・ワーク課題の四つの戦略目標は、相互に関連し支え合う不可分のものであり、男女平等はこの四つを横断する目標と考えるべきとし、男女平等をディーセント・ワークの中心に確保するための包括的な取り組みを求めています。

ディーセント・ワークの不足が最も深刻なインフォーマル経済をフォーマル化する取り組みの強化、グローバル化が男女に与える影響の違いに留意した政策開発及び影響評価における男女別分析の必要性、家族的責任の分担における男性の役割に焦点を当てることを含む仕事と家庭の両立措置にもっと注意を払うことの重要性などが強調され、1951年の同一報酬条約(第100号)及び1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)の全加盟国による批准が求められています。

現下の経済危機に関しては、総合回復策が男女に異なる影響を与えることを考慮に入れ、あらゆる措置にジェンダーの観点を組み込む必要性が唱えられています。更に、危機の影響を緩和し、再発を避けるための短・中・長期の措置が列挙されています。この結論部分は、総会の危機対応全体委員会とも共有され、総会で採択されたグローバル・ジョブズ・パクト(仕事に関する世界協定)には、危機を新たな男女平等政策対応を形成する機会と見るべきとし、総合回復策が男女に与える影響を考慮に入れるべきこと、あらゆる措置にジェンダーの観点を組み込むべきこと、総合回復策の設計と成功評価に関する議論において男女に平等な発言権を与えることといった同じ結論が盛り込まれています。

政府の役割としては、仕事の世界における男女平等を実現する法政策・枠組みを開発する政治的意思の表明が求められ、次のような方策が提案されています。

- ・男女平等に関連するILO条約の批准
- ・負担可能な良質の保健、教育、公共サービスをすべての人々に確保すること
- ・社会的パートナーと協力して、仕事と家庭に関する男女の責任のより良い調和に向けた適切な政策を開発すること
- ・インフォーマル経済をフォーマル化する適切な措置を講じること
- ・男女別データを用いた男女平等指標の開発
- ・社会的パートナーと協力して、女性が三者構成の仕組みに公平に代表されるよう確保すること

使用者団体の役割として挙げられている事項には、以下が含まれます。

- ・女性の起業家精神の奨励
- ・会員企業がジェンダーに配慮した職場方針・方策を開発することへの支援
- ・性に基く差別に関する啓発、研修、技術支援などを通じた会員企業における就労に係わる基本的な権利及び原則の促進
- ・男女別データ収集の確保とこれに関する自主規範の開発、調査研究の実施

労働者団体の役割として挙げられている事項には、以下のようなものがあります。

- ・インフォーマルな労働者、移民労働者、農村労働者、家事労働者の代表制強化
- ・労働者団体のあらゆるプロセスとあらゆるレベルにおける女性の参加を確保する具体的な方策の確立
- ・ジェンダーのレンズを通して団体交渉に臨むことの確保
- ・法制改革、労働監督、労働裁判所、労働審判所などといった事項に関する議論においてジェンダーの観点から労働者の見解を代表すること
- ・ジェンダー関連事項に関する能力構築及び専門知識の強化

ILOの役割としては、ディーセント・ワークの中心としての男女平等を促進する政策及び事業計画の強化が求められ、以下のような事項が提案されています。

- ・輸出加工区における女性のディーセント・ワークに焦点を当てること
- ・男女平等の促進における世界雇用戦略の進捗状況モニタリング
- ・ジェンダーに配慮した職場関連HIV(エイズウイルス)／エイズ方針選択肢の開発
- ・各国の社会対話機構がジェンダーを主流に組み込み、ジェンダー関係の国の仕組みが強化されるよう支援する技術支援の提供
- ・労働市場情報体系における男女別データの改善に向けた支援
- ・ジェンダーに配慮したディーセント・ワーク国別計画設計に社会的パートナーを十分に関与させること

総会で採択された決議は、ILO理事会が仕事の世界における男女平等に関する今後の活動を計画する際に以上のような委員会の討議結論を十分考慮に入れるよう求めています。これに基づき、2009年11月の第306回ILO理事会では、ILOの具体的なフォローアップ活動について話し合いが行われます。

総会における討議のために作成された報告書「Gender equality at the heart of decent work(ディーセント・ワークの中心にある男女平等)」は、雇用、社会的保護、社会対話、就労に係わる権利と原則という、ディーセント・ワーク課題の四つの戦略目標の中心にある男女平等というこの横断的な問題に関する対話の基礎となることをめざし、この課題に沿ってILOの活動を総点検しています。報告書は、仕事の世界のあらゆる側面、そして人間の一生を通じて性差(ジェンダー)が係わってくるとの大前提の上に立ち、第1章で四つの戦略目標別に男女平等の問題をまとめた上で、「グローバル化する世界における緊張と男女平等」と題する第2章で今日的な問題を検討し、第3章以降でライフサイクルに沿って順に男女平等の問題を論じています。第3章では母親の健康と雇用が育児にとって持つ意味、第4章では子どもが直面している性による課題、第5章では若者の問題、第6章では労働者が経験している男女平等の多様な側面、第7章では高齢者に係わる男女平等問題が検討されています。最後の第8章ではILOの今後の活動に関する総会における議論の手引きとなる結論が示されています。

◆男女平等とディーセント・ワーク課題

2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」で示されているように、ディーセント・ワークの達成に向けた戦略の四つの柱である雇用、社会的保護、就労に係わる権利と原則、社会対話を横断する目標である男女平等に向けた取り組みは包括的である必要があります。生産的で人間らしい雇用機会を男女に共に形成するには、雇用を多く生む持続可能な成長が求められます。社会的保護は貧困と不平等の緩和に向けた強力な手段であり、男女平等と女性の地位向上は賃金及び収入の改善、労働時間、母性保護、安全衛生、仕事と家庭の調和に関するILOの活動の主な要素となっています。男女平等の達成に向けた真の進歩がなされるには政労使三者構成の仕組みと社会対話が必須です。国際労働基準は、労働・生活条件の向上、職場における平等促進に向けたILOの活動の第一次的な手段です。職場における差別撤廃という基本権の参照規準となるのは1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)です。平等に関するもう一つの重要な文書として、同一価値労働についての男女同一報酬を具体的に規定する1951年の同一報酬条約(第100号)があります。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ついて規定する1981年の家族的責任を有する労働者条約(第156号)も重要です。

◆グローバル化する世界と男女平等

グローバル化する世界の中で、男女の役割、相互の関係、人々が生活する社会、市場、家庭の性格の変化速度はますます速くなっています。1日1.25ドル未満の貧困線を下回る暮らしを送っている人の数は、2005年に世界人口の約26%に当たる14億人近くとされていますが、このうち約8億2,900万人が女性であるとILOでは推計しています。2008年後半にアメリカから発した金融危機は世界中に波及し、2009年末までに最大5,000万人が職を失うと予測されますが、世界全体の労働市場における女性の不利な立場と現下の経済危機の直接的な影響とは区別する必要があります。

世界的に、気候変動適応力を高めるであろう資金、制度的資源、その他の資源の利用機会は女性には男性ほど開かれておらず、このような経済的及び社会的権利の行使における男女の違いに関連して、従来からある性に基づく不利益のパターンが気候変動によって拡大される可能性が高くなっています。世界的な高齢化といった人口構造の変化や農村から都市へと向かう人口移動の影響も検討に値します。男女の平等な責任分担及び調和的なパートナーシップは本人及び家族の安寧と民主主義の確立にとって決定的に重要です。男女平等の達成には、男女が共に働き、家族的責任と仕事の責任が共有される状況が求められます。

この他に、ライフサイクルのあらゆる段階に関係し、男女平等の観点から注目に値する要素として、女性や少女に対する暴力、女性が圧倒的多数を占める家事労働、人々のライフサイクルや周囲の家族及び社会に多大な影響を与えるHIVとエイズの問題なども挙げられます。

◆母性、健康な幼児期、働く親

母性の安全並びに母親及び乳幼児の生存のための保健医療は、母親、乳幼児、地域社会、国家にとって生活の中核に位置するものであると同時に、女性にとってのディーセント・ワークと生産性の中心にあるものです。母性保護を社会経済政策の一部に統合することは、すべての地域で認識されています。母性保護には、第1に、母親と新生児の健康と特別な関係を保持すること、第2に、妊娠している労働者と母親の保護に不可欠な、仕事の保障手段を提供することの二つの目的があります。妊娠または母親になることが、訓練や技能開発、就労の機会において差別の原

因となるべきではありません。

◆まともな子ども時代

まともな子ども時代の実現にとっての最大の障害の一つは、働かなければならないということです。貧困と差別が蔓延しているところには児童労働も広く見られる場合があります。子どもが貧困や経済及び社会の縁辺に追いやられてしまうことは教育を通じて解消できる可能性があります。少女を教育することが、貧困に立ち向かう上で最も効果的な方法の一つであることは多くの国で証明されています。教育を受けた少女は大人になってより多くの収入を得て、資源・資金を自ら管理する力を得、結婚が早過ぎることもなく、より少ない数のより健康な子どもを生み、家庭内で発揮できる意思決定の力も大きくなる可能性が高くなります。重要なこととして、教育を受けた女性は、自分の子どもにも確実に教育を受けさせ、それによって収入を高め、児童労働が将来発生することを避け、貧困の悪循環を断ち切る可能性が高いことが挙げられます。

◆若者の雇用とジェンダー

現下の世界的な金融・経済危機のもとで悪化する可能性がある若者の失業と働く貧困層(ワーキング・プア)の増加を防ぐため、多くの対策が取られなくてはなりません。性別は適性の指標ではなく、若い男女の採用・訓練・昇進に関する決定は常に、技能やその仕事固有の要件などの理由に基づかせるべきです。人的資本への長期的な投資は、生産性と成長を促進する上で重要な役割を果たすことが今では広く受け入れられています。若い娘や少女が良質な公式または非公式の教育を受けられることを確保することが必要不可欠です。若い人々は、ディーセント・ワークを達成するための手段としての結社の自由や団体交渉を含め、自分たちの権利について知る必要があります。

◆働く人々

企業や地域社会への義務も果たしつつディーセント・ワークを追求し、家族を養い世話をすることは実に困難な注文です。女性は仕事のほとんどあらゆる局面において体系化された障壁を経験しています。これには、フルタイムあるいはパートタイムの別なく有償の仕事に就けているか否か、得られる仕事あるいは排除される仕事の種類、子育てなどに対する支援体制の有無、賃金・手当・労働条件、より高い給与が支払われる「男性の」職業に就く機会が開かれているか否か、仕事や企業の不安定性、年金の受給資格や給付の欠如、自分の権利を行使するために必要とされる時間、資源・資金、情報の欠如などが含まれます。労働力を節減できる技術に対する投資のみならず、家庭内における性別役割分担をより公平な家事の分担に変えることによって、生産性に大きな影響を与えることができます。男性も、共働きのパートナーシップから、より良い仕事と家庭のバランス、子どもとの接触や家庭生活への参加と共に、経済的ショックの影響を受けにくいなどの利益を得ることになります。

◆高齢期の権利、仕事、社会保障

長命であることは、ここ数十年で現れた最も前向きで意味をもつ人口現象の一つであり、基本となる政策目標はすべての年齢層に適した社会を構築することです。人口の高齢化と世代間の新たな関係は、人間社会の景観とディーセント・ワークに根本的な影響を及ぼしています。ILOは、適切な雇用政策、人的資源開発と生涯学習が高齢男女の持つ潜在能力を最大限生かすために欠かせないことを強調しています。高齢者の労働力参加に見られるジェンダーの局面は、この年齢層を対象とした雇用政策の重要な特徴となっています。経済的参加と収入面で女性が男性に劣っていることは、高齢期になって経済的に不利になることが避けられないことを意味します。より良い教育を受けた女性が多数労働力に加わり、同一価値の労働に対して同一の賃金を受けられるようになれば、女性は自分で高齢期に備えることができるようになるでしょう。

* ディーセント・ワークの中心にある男女平等広報キャンペーン

2009年のILO総会で男女平等が議題となることに合わせ、ILO男女平等局は前年6月から1年間にわたる広報キャンペーンを展開しました。キャンペーンでは以下のように月替わりでテーマを決め、それぞれについて男女で異なる論点を示しています。キャンペーンのウェブサイトには、ポスターや葉書、広報記事、写真、動画といった広報資料に加え、テーマについてまとめた小冊子、関連刊行物一覧、関連部局リンク集が掲載されています。

◆2008年6月一まともな子ども時代：男の子と女の子に共に教育を

「万人への教育」が開発のカギであることは、全世界的に理解されています。女子教育は特に家族、社会、職場におけるより広範な変化に向けた道を開きます。教育を受けた少女は大人になってからの収入も結婚年齢も高くなり、より数少ない健康な子どもを生み育て、家庭内における意思決定力も強くなります。自分自身の子どもが教育を受けることを確保する可能性も高くなり、児童労働の将来的な発生が回避されます。女子の教育を受ける機会の向上と国内総生産(GDP)の伸びとの間に強いつながりがあることを示す研究結果も多くあります。

しかしながら、女子教育が進歩のための最も強力な手段の一つであるとの認識は国際的に高まっているにもかかわらず、教育を受ける機会の面で女の子は依然として差別を受けています。学校に通っていない初等学校学齢期の子どもは世界全体で7,200万人に達しますが、このうち4,400万人が少女です。女子に教育を受けさせないことで途上国が支払うコストは年に920億ドルに上ります。

少女が学校に通うには多くの障壁が存在する可能性があります。家族の資金が限られている場合、息子と娘のどちらに教育を受けさせるか選択する必要があると考える可能性があり、その決定は子どもの生来の適性や技能、意欲水準に基づかない場合があります。性別役割に関する固定観念が必ずしも男の子に有利に作用するわけではなく、幼いうちから成功に向けた家族の期待に応えるため、もしかすると能力以上の学業成績を発揮する重荷を感じるといったように有害になる場合さえあります。

この不平等な性別関係は、生まれて早い段階から始まり、一生を通じて継続する、何世代にもわたる少女に対する投資不足という悪循環を推進することになります。今日、世界で8億6,000万人を数える非識字人口の3分の2以上が女性です。少女は子守り、炊事、掃除、水汲みや薪集めといった家族のための無償の家事労働の多くを担っています。貧しい社会では多くの少女が世帯収入に寄与することを期待されます。学校にも通っている場合、勉強時間は貴重でほとんどありません。

教育は男女平等の種をまくことになります。女性や少女が経験する直接及び間接の差別を考慮すると、国の計画、政策、事業に女子の教育を受ける機会を円滑化する具体的な措置を含むことが推奨されます。これはその後のディーセント・ワークに進む機会を円滑化することになるでしょう。

◆2008年7月－未来を守る：母性と父性と仕事

就労女性の母性保護は機会平等において必須の要素です。母性保護は女性が生殖と生産に係わる役割を結びつけることに成功し、生殖に係わる役割で就労上の不平等な処遇を受けるのを予防することをめざしています。歴史的に、母性保護は創立以来のILOの中心的な関心事項であり続け、1919年に採択された最初の国際労働基準の一つに産前産後の女性の雇用に関する第3号条約があります。

母性保護に関する最新の基準である2000年の第183号条約及び第191号勧告に含まれる母性保護の要素には、次のようなものがあります。

1. 出産休暇
2. 現金・医療給付
3. 妊娠、出産、授乳期における母子の健康保護
4. 職場復帰後に子に授乳する母親の権利
5. 雇用保護と差別禁止(女性の雇用保障と、同一職務または同一賃金の同等職へ復帰する権利の保障)

第183号条約の適用対象範囲はインフォーマル経済や非典型的な従属労働形態で働く女性にも広がられています。これらの女性はしばしば法的保護を何ら受けておらず、その母体の健康は最もリスクにさらされています。

2004年6月の第92回ILO総会で採択された男女平等、公平賃金、母性保護に関する決議は母性保護と差別禁止を結びつけています。

母子の健康と働く女性の就労権の保護に向けた国内法は、ほとんどのILO加盟国の法制でも顕著に見られますが、適用対象範囲、保護の程度、現行制度の複雑度、現金給付の提供における国と個別雇用主間の責任分担については国毎に大きな違いがあります。

父親休暇は母親を支援するだけでなく、男性が仕事と家庭生活を調和させる重要な手段と見られるようになってきています。これは子の出産時及びその前後に父親に与えられる短期休暇を指し、女性だけでなく男性も勤労生活と

家庭生活を調和させる必要性及び父親と親の役割に関する意見の進展を反映し、世界的に一般的になりつつあります。親同士の関係と認識におけるこの変化は、育児・介護や無償労働に対する、より性別バランスの取れたアプローチの先駆けになるかも知れません。

このテーマについては、2008年7月31日付第74号のトピック解説で詳しく取り上げています。

◆2008年8月一若者の雇用：若い男女間の性による障壁の打破

今後10年間で10億人が生産年齢に達し、これらの若者、特に若い女性はかつてないほど教育水準が高く、最良の訓練を受けた世代となっています。しかし、政府や社会的パートナーが多大な努力を尽くしているにもかかわらず、若者の失業危機は拡大しつつあり、性による障壁も未だ克服されていません。世界は学校に通う子どもの割合を高めることには成功しつつあるものの生産的な雇用とディーセント・ワークにつなげることは失敗しています。

生産年齢にある数多くの若者にとって、まともな雇用展望の欠如は子どもから大人への移行における若者の弱さを増すことになります。若者が自活し、家族の収入に寄与し、公課を支払えるような生産的な仕事に移行しなかった場合、政府が行った教育・訓練に対する投資は無駄になります。しかしながら若者が失業する可能性は平均してより年長の人々の2、3倍に達します。これは若い女性に特に顕著で、低生産性、低収入、低い労働者保護水準を特徴とする非公式で断続的かつ不安定な労働取り決めのもと、許容できないほど長時間働く傾向が高くなっています。

若者の間では女性の労働力率は男性よりも低く、南アジア(35パーセント・ポイント)と中東及び北アフリカ(29パーセント・ポイント)でこの差は最大になっています。この差は主として文化的伝統の違いと、勤労義務と家庭内の義務を結びつける機会が女性には与えられていないことを反映しており、これは途上国だけでなく先進国の話でもあります。女性の経済貢献に付与される価値が低いことと女性の生み出す収入の世帯収入に対する寄与度は2番目、3番目のものに過ぎないとの広く見られる固定観念がこの現実に関与しています。結婚して子どもができたらすぐに生産性が下がったり仕事を辞めようといった認識のせいで差別に直面している可能性もあります。若い女性の多くが学業的な達成が自らの資格に匹敵した雇用機会に本当につながるだろうかと自問しています。

しばしば自らの法的権利に気づかず、十分なロールモデルがないことから、伝統的に男性が占めてきた職業に女性が参入するスピードは極めて遅くなっています。差別のない訓練機会に向けた改善は、若い女性が就業能力(エンプロイアビリティ)を高め、将来的な収入及び社会・経済条件を改善するのに役立ちます。この取り組みは、それぞれの能力とニーズにより良く適した職業指導及び若い女性の潜在能力の発揮を可能にする、ジェンダーに配慮した職業相談と職業紹介サービスで補足すべきです。

◆2008年9月一障害を除去し、平等に向かう正しいコースへ

今日、かつてないほど多くの女性が公式(フォーマル)経済で働いています。公務員に占める女性の割合は上昇し、全世界的に機会平等政策の数は増えています。しかしながら、世界中ほとんどどこでも公式労働市場における女性の参加は著しく増えたものの、女性は依然として労働市場において多様な形態の差別に直面しています。ほとんど至るところで女性は依然として同一価値労働について得る収入が男性よりも低く、より高収入の仕事を得る機会は少なく、しばしば不平等に重い家族的責任を担っています。どんな仕事も女性に「ふさわしい」かに関する偏見または女性の生殖に係わる役割に基づく差別慣行が多くの国に存在し続けています。

ILO総会は50年前に、仕事の世界における差別禁止と平等に特化した最も包括的な国際文書と今日でもなお見なされるものを採択しました。1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)と題する、当時としては進歩的なこの条約は1950年代後半同様今日の時代にもなお通用するものとなっています。仕事の世界における差別撤廃に向けたILOの公約は、1998年の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」でも再言され、2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」もまた、男女平等と差別禁止があらゆるILOの活動を横断する事項であることを確認しています。

第111号条約の定める原則はほとんど全世界的に受け入れられ、男女の機会平等・平等待遇原則の適用において達成された進歩と条約が過去50年間に果たしてきた主導的な役割は賞賛されるべきものです。しかしながら、条約が定める雇用及び職業上の差別撤廃の目標は依然として遠いままです。平等に向かう正しい道を確保するため、今こそ残っている障害を明らかにして除去する時です。

◆2008年10月－権利、仕事、社会保障：高齢男女のための新たなビジョン

平均余命の上昇はライフサイクル全体における変化を伴います。見られる根本的な変化の一つに3世代社会から4世代社会への変化があります。今日の祖父母世代の多くが社会に留まり、移動性が高く、現役であり続けています。「高齢者」に付与されていた伝統的な特徴は70代、80代といったより高い年齢層に移りつつあります。しかし、世界人口の大半が何らの老齢年金受給資格も持たないため、人生が長くなった多くの人の窮乏生活が長くなることを意味します。高齢期の貧困は重要な懸念事項です。

女性は男性よりも長寿であるため、高齢者の過半数(55%)を占めています。現在、60歳以上人口においては女性が男性を約7,000万人上回っています。過去50年間に女性の余命は世界平均で48歳から67歳へ、男性は45歳から63歳へと上昇しました。高齢期の貧困には強い性別的側面があります。女性の方が男性よりも平均余命が長いため、一生の中で女性が貧困状態にある期間は長くなる可能性があります。配偶者を失う可能性は女性の方が高く、再婚の可能性は男性よりも低くなっています。60歳を超えて配偶者を失った人の中では女性が男性をはるかに上回っています。

一生を通じて女性が被ってきた不利益は高齢期に蓄積されます。年齢が進むと女性が被る差別はしばしば二重・三重に重なります。女性の多くがしばしば仕事を中断したり、インフォーマル経済の仕事、パートタイム労働、低賃金労働、無償労働に従事しているため、特に弱い立場にあります。結果として、自らの権利で何らかの拠出制の年金給付の受給資格を得ることは少なくなっています。たとえ受給資格があったとしてもより低い賃金や拠出期間が短いことにより、年金額はしばしば男性より相当低くなります。あらゆる年代のための社会は伝統的な勤労生活路線の再考を必要とします。より柔軟で一人一人に合わせた勤労パターンでありながら、同時に望む場合に働き続けられる権利と、経済活動を続けなくなった場合に生活可能な形で引退できる権利の両方が確保された働き方の導入を必然的に伴うでしょう。生産年齢集団間の競争から連帯への移行、そして高齢者が直面している雇用障壁の除去が求められます。

このテーマについては、2008年10月31日付第77号のトピック解説で詳しく取り上げています。

◆2008年11月－技能と起業家精神：技術と男女の格差の解消

訓練機会においても技術の応用においてもほとんどどこでも女性は男性を下回っています。経済協力開発機構(OECD)はこれを奨励不足、広く見られる性別役割、そして適性よりも態度の問題としています。女子が工学、コンピュータ・サイエンス、自然科学を学ぶ可能性は男子よりはるかに低くなっています。

OECD諸国においては大学の学位を取得する学生の半数以上が女性であるのに対し、科学・技術系の学位取得者に占める女子学生はわずか30%に過ぎません。調査研究に進む女子の学士号取得者の割合は更に低く、ほとんどのOECD諸国において科学・技術系研究者の3割を下回り、日本や韓国といった国ではわずか12%に過ぎません。

OECD諸国ではIT関連職従事者の6割以上が女性であるものの、コンピュータ・プログラマー、エンジニア、システムアナリスト、システム設計者といった職に就いている女性は1-2割に過ぎません。大半の女性はむしろ定例業務的な低レベルの技能または限られた専門研修しか必要としない秘書業務、ワープロ、データ入力といった職務に就いています。

教育と技能研修は人々の新技術応用力を高め、したがって就業能力を高めるだけでなく企業の生産性や競争力も高めます。技術的な「キャッチアップ」はまた、インフォーマル経済からフォーマル経済への移行を支援します。民間企業全体の伸びよりも女性企業家が保有する企業の成長の方が高い国もあります。女性企業家が自分の会社に新技術を導入することへの支援は、生産性向上、雇用創出、貧困削減、地域開発促進の潜在力を高めることになります。

女性は、自営、中小企業、社会起業家、協同組合など、多様な形態で事業に乗り出します。しかし、女性がその企業家としての潜在力を認識するには、それぞれの現実と抱負に対応したロールモデルを促進することが大切です。女性はまた、開業の是非を決定する際に、融資機会の制約、女性が所得創出活動に参加したり、資金を管理することを妨げる伝統的な諸形態のようなこのほかの障壁を克服する必要もあります。

◆2008年12月一男女移民労働者：平等な権利と機会に向けて動く

移民労働者とは雇用を得る目的で一国から別の国に移る人のことを指します。すべての移民労働者は性その他の個人の属性にかかわらず、自国労働者に適用されるものより不利でない待遇を受ける権利を有するべきです。

女性移民労働者は農業における手作業、工場、輸出加工区など限られた範囲の職業に従事する傾向があり、ほとんどがケア提供者、看護婦、家事労働者、飲食・宿泊・娯楽産業におけるステータスの低い労働者といった典型的に女性の役割と見なされているものに関連した仕事に就いています。このように従事している仕事の性格そのものから国外で働く女性は特に弱い立場に置かれる場合があります。母国の法的保護の枠外にあるだけでなく、社会法制のもとで保護がほとんど与えられていない仕事に就くことが多いことから搾取や虐待の対象となる可能性があります。こういった仕事に典型的な自立性のなさや強い従属関係によって状況はしばしば一層悪くなります。家事労働者やセックス労働者として働いている場合には特に、性に基づく暴力や性的虐待にさらされる可能性があります。加えて、これらの女性は通常、若く貧しく、母国に家族を残してきたことにより孤立しています。受入国の言葉も話せず、自らの権利が侵害されていることにも気づかず、通常、どこに助けを求めればよいかも分かりません。最悪の場合には、強制的な人材募集や雇用慣行、人身取引の被害者となります。若い娘や少女は商業的性的搾取目的で取り引きされる特別の危険にさらされています。

慢性的な高失業状態により、多くの国が入国を許す移民の数を減らす政策を導入し、現在は非正規状態や違法就業を行っている移民労働者の問題に立ち向かっています。統計的に明らかな証拠はないものの、このような労働者の多くが女性であると考えられます。受入国における性に配慮しない移民政策は女性移民に不均衡にマイナスの影響を与え、非正規雇用や強制退去のリスクを高める結果になる可能性があります。

◆2009年1月一環境に優しいグリーン・ジョブ：男女平等の気候も改善を

1日2ドル未満で暮らしている世界で最も貧しい人々の4分の3近くが日々の生計手段の相当部分を環境に依存しています。気候変動は国際的に合意されたミレニアム開発目標(MDGs)の実現に向けた努力を脅かしています。現下の世界的な経済・金融危機も課題を提示していますが、これには温室効果ガスの排出量に対する上限の設定や公害を引き起こしている工場の段階的撤去といった過去の公約が、ある政治指導者の言葉によれば「安価で汚い」景気刺激策に置き換えられる懸念の高まりが含まれます。

農業や観光業といった天候に最も依存している産業部門で働く人々が最も影響を受ける可能性が高くなっています。気候変動はその上、性に中立的ではありません。女性は世界の貧しい人々の大半を占め、危険にさらされている天然資源に依存する割合が男性より高いことから男性よりも気候変動の影響に弱いと見られることが多くなってきました。女性はまた、農業、植付、苗木や若木の保護及び世話といった天然資源の管理や、ケア提供者として家族の栄養確保において男性よりも多くの役割を果たす傾向があります。しかしながら、長期的には男性であれ女性であれ、富める者であれ貧しい者であれ、気候変動がもたらす課題と危険に無縁でいられる人はいないでしょう。

ILOのディーセント・ワーク課題は、環境に優しい緑の企業や環境に優しい緑の仕事の推進、企業や労働者が機会を捉え、適応するのを助ける技能開発と職を失った労働者に対する社会保障とを結びつける積極的労働市場政策、労働者と環境にとって安全でグリーンな仕事、効果的な対応形成のカギとなる社会対話に従事する権利を含む各種の自由を付与することになる、労働者の権利の尊重などといった、環境に優しい成長について定めています。環境に優しい人間らしい仕事とは、貧困と飢餓の撲滅というMDG目標1を環境の持続可能性確保というMDG目標2に実効的に結びつけ、相互に支え合うようにするものです。

◆2009年2月一職場の社会対話：男女の声と選択肢

過去数十年にわたり、労使の別なく労働力に加わる女性は着実に増えてきたため、関連する社会対話機構への女性の参加も増加してきました。しかしながら、女性の参加率は相変わらず低いまです。社会対話に参加した場合も自らの組織内でも、女性はより積極的に男女平等問題を前面に押し出してきました。したがって、社会対話における女性の関与の増大は男女問題に注目が集まる結果を招きました。ある意味で社会対話の機構に対する女性の参加はそれ自体が「男女平等を促進するカギ」となっています。

社会対話は結社の自由、仕事の世界に係わる問題に関する自由な討論と民主的な意思決定の諸原則に基づく参加、対話、合意形成を伴います。したがって、男女が自由、平等、安全保障、人間の尊厳の諸条件のもとで、人間らしい生産的な仕事の機会を実現するための道を提供します。社会対話はその参加者のニーズと願望を反響する

ものであるため、その妥当性は社会のあらゆる部分の声が伝わっているか否かに大いに左右されます。したがって、男女がそれぞれの声を伝えるため、均等な形で代表されていることが不可欠なのです。

◆2009年3月一仕事と家庭：ケアに至る道はシェア

家庭や家族を維持する主たる責任を女性に担わせる、性に基づく分業は、性に基づく男女不平等及び女性の間での不平等の重要な決定要因です。この家族的責任と仕事の要求との対立は、労働市場における女性の不利な立場及び雇用における男女の平等な機会と待遇に向けた進歩が遅いことに相当程度寄与しています。女性はその家族的責任を有償雇用と組み合わせるために、賃金の低い仕事、不安定な仕事、パート労働、家内労働、インフォーマル労働を受け入れることを選択し、時には強いられています。一方で、仕事と家庭の双方の需要を両立することの困難は、家庭内における男性の立場を不利なものとするに寄与し、家庭内の事項に関与する男性の力を制限します。労働者の家族的責任を考慮に入れていない職場スケジュールは、職場活動への参加の面で家族的責任を有する労働者が「低い成績を示す」ことを余儀なくし、したがってそのキャリア開発の展望を損なう可能性があるため、間接差別を構成する可能性があります。

男女双方の雇用面と家族面の役務を調和させることは、ますます多くの国で労働・社会政策の重要なテーマになってきました。しかしながら、仕事と家庭の調和に関するすべての方策が必ずしも平等を促進するわけではありません。2007年に出された職場における平等に関するグローバル・レポートが記すように、「しばしば黙示的または明示的に女性を特に対象とする、仕事と家庭の調和に向けた政策は、『二次的な稼ぎ手』としての女性のイメージを強め、働く女性に二重の負担を生む結果を導く危険」があります。

労働条件と社会保障の柔軟性は以下のような方法を通じて促進すべきです。

- ・労働時間の漸減と求められる残業時間量の削減
- ・柔軟な編成の作業スケジュール、休息期間、休日の導入
- ・転勤の決定に際して、配偶者の雇用の場と子どもの教育の可能性を検討すること
- ・パートタイム労働者、臨時契約労働者、家内労働者の雇用条件の規制・監督。社会保障を含み、すべての雇用条件はフルタイム労働者及び正規労働者と同等とすべきです。
- ・家族的責任を、労働者が採用を断る際の有効な理由として検討すること(失業給付の喪失または給付中止を避ける目的上)

このテーマについては、2009年3月31日付第82号のトピック解説で詳しく取り上げています。

◆2009年4月一男女に共に安全で健康的な職場を提供

女性の労働力化が進むにつれ、労働災害や職業病の性に特有な側面が認識されるようになってきました。例えば農業は依然として男女どちらにとっても高リスクの産業部門であり続けていますが、農業に従事する女性の多くが保護なしに農薬、化学薬品、生物薬品を使ったり、機械の支援なしに耕作や収穫の重労働を行ったりといったように最悪の仕事を行っています。

性別職業分離は、健康上のリスクや危険有害因子に対する暴露が男女で異なる状況を生み出します。工業の場合、輸出加工区の工場では女性労働者が過半数を占めていますが、彼女たちは長時間にわたって人間工学的に適切でない作業場で、しばしば防護装置がない機械を用いて働いています。一般に、工業機械は男性用に設計されており、しばしば女性や小柄な男性では運転しにくかったり、疲れやすいものであったりします。女性が数の上で優勢なもう一つの産業であるマイクロエレクトロニクス産業の労働者は発ガンの可能性がある化学物質にさらされています。他方、男性が圧倒的多数を占める建設や製油産業のような産業では、また特有の危険有害因子や健康リスクが存在します。労働安全衛生における男女問題の焦点は、想定される男女間の違いに基づく女性の保護から、男女を問わずすべての労働者の権利と保護の均等化、そして性別その他の個人の属性にかかわらず個々の労働者にとって職場を安全なものとするべきとの考えにシフトしてきました。かつては女性の第一義的な役割と見られていた、母親や妻としての女性の保護に向けた法制は、女性の雇用機会に潜在的に差別的な影響を持つことが明らかになりました。今の重点は、何らかの社会集団を危険な職業から排除するよりもむしろ、あらゆる労働者の健康を保護するために職場からリスクを除去することに置かれています。この新しい方向性は、例えば夜業に関連するものなど、数多くの労働安全衛生関連基準の改正または置き換えにつながりました。

業務関連ストレスはますます労働安全衛生上の問題と認識されるようになってきています。ストレスを感じるのは男

女共通ですがその理由は異なり、保健医療上、異なった対応が必要かもしれません。職場と家庭内で多重の役割を担う女性はその上、ストレスと疲労の影響を受ける傾向もあることを意味します。1985年の第71回ILO総会で採択された機会平等及び平等待遇に関する決議で、男女を共に仕事に内在する危険から保護する必要性が唱えられたことから、2003年の第

91回ILO総会で行われた労働安全衛生に関する討議の結論ではこれをフォローアップし、安全な仕事とディーセント・ワークとのつながりを明らかにした上で、「労働安全衛生基準、その他の文書、マネジメントシステム、実務において、性に特有の要素を考慮に入れる必要性」が提起されました。

◆2009年5月ー女性のエンパワーメント：90年間のILOの活動

ディーセント・ワーク課題と2008年の総会で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関する宣言」で示された明確なビジョンのもとで、ILOは男女平等と差別禁止を活動全般にわたる横断的な事項として掲げています。2009年のILO総会におけるディーセント・ワークの中心にある男女平等に関する一般討議は、更なる行動へ踏み出し、仕事の世界における男女平等と女性の地位向上の促進に向けたILOの願いを導くまたとない機会を提供しました。

創立90周年は、仕事の世界における男女平等の原則を擁護し、ILOの活動の先鋒を務めてきた女性たちを讃える機会を提供します。この機会は、達成された進歩、機会と待遇における平等を進める上で克服された課題、仕事の世界における女性に力をつけるために今後やらなければならないことは何かについて考察することを奨励します。1919年のパリ講和会議に参加した各国代表団の中の女性たちから、女性の権利に係わる基準が採択された時のILO総会で強い影響力を発揮した女性たち、ILO総会初の女性議長、ILO事務局内における初代及び2代目(日本人)の女性事務局長補といった事務局内で活躍した女性たちなど、過去90年のILOの歴史の中で、数多くの女性たちがこの取り組みに参加し、偉大なるリーダーシップを発揮してきました。ILOの歴史における、不屈の精神を持って果敢にこの問題に取り組んできた女性たちのリーダーシップの流れを振り返ると、信頼と期待を持って将来を見据えることができるでしょう。