



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

[>>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

(2010年4月30日付第95号)

◆ ◇ 2010年国際女性の日に発表された ILO の新しい報告書 ◆ ◇ 「労働市場における女性：進歩を測定し、課題 を把握する」 “Women in Labour Market: Measuring progress and identifying challenges”

先月のメールマガジンで、ILOが3月5日に発表した『Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges (労働市場における女性：進歩を測定し、課題を把握する)』の概要をお知らせしました。今回はその詳細を紹介します。

★ ★ ★

北京で開かれた第4回世界女性会議で男女平等と女性のエンパワーメントに関する地球規模の行動綱領が採択されてから今年で15年になります。行動綱領に規定された戦略分野、特に「女性と経済」分野、ではILOの中核的価値である「仕事の世界における男女平等」に言及しています。

そして今、国際社会が知りたいのは、仕事の世界における男女平等の原則に関して、進展があったか否かです。

進展を測定するには指標が必要であり、本報告書が示す指標はそれにふさわしいものと言えます。ILOのKILM (Key Indicators of the Labour Market: 主要労働市場指標) にある12の指標について分析していますが、その目的は(1)仕事の世界における男女平等の進捗状況を検証すること、(2)女性の労働市場への参加はどの時点で妨げられているのか、またそれはなぜなのか、という点に焦点を当てて雇用の状況を男女別に比較すること、にあります。

労働力率

1980年から2008年にかけて、女性の労働力率は50.2%から51.7%へ上昇しました。1980年に女性の労働力率が世界の中央値以下だった国や地域における増加には著しいものがありました。他方、1980年に中央値をはるかに上回っていた国の中には逆に低下している国もあります。つまり、女性の労働力率は全体として上昇し、労働力率が低かった国と高かった国の乖離は縮小したと言えます。

男性の労働力率は82.0%から77.7%へと減少傾向を示しました。その結果、労働力率にみる男女格差は、1980年の32%ポイントから2008年の「わずか」26%ポイントに低下したことになります。しかし、多くの国で、労働力率の男女格差の解消は程遠いのです。それは、多くの国の女性にとって、「家計への経済的な貢献」という基本的な選択をする自由が存在しないためです。家事に縛られている女性たちの家事労働は労働力とは見なされていないのです。南アジア、中東、北アフリカの3地域では女性の10人のうち6人は経済的に無力のままです。労働市場に女性が参加するための第一歩となるのが教育の機会を得ることと労働市場で競える技能の習得ですが、教育の男女平等は地域によっては未だに実現から程遠いのが現状です。

女性の雇用：どこで、どのように働いているのか

女性が従事する仕事の質はどうでしょうか。報告書によれば、脆弱な雇用（ILOでは個人事業主と家族従業者の和として定義しています）で働く女性の割合は1999年から2009年の間に55.9%から51.2%に低下しています。この期間に男性の割合も低下していますが、女性より低下率は少ないのです（51.6%から48.2%）。脆弱な雇用から賃金・給料労働への移行は、多くの女性の経済的自由と自己決定への大きな一歩となります。

しかし、このような進歩は着実かつ安定的なものではありません。女性が脆弱な雇用に就く割合が増え続ける国や75%以上を占める国もあります。この結果から、地球規模で測定した進歩の程度は慎重に見極めなければならないことがわかります。すなわち、全体から見れば、世界の失業率は2009年に女性が7.0%、男性が6.3%と男女間に大差はありませんが、国レベルで見ると、152カ国中113カ国で女性の失業率は男性より高く、30カ国ではその差が5%ポイントにのぼります。報告書は、世界・地域レベルの動向と詳細な国レベルの分析のバランスをとり、女性を取り巻く進歩の最終的な評価と雇用に関する課題が、できるだけ釣り合いのとれたものとなるよう配慮しています。

仕事の世界における男女平等の進歩を測定する時、その最終的な評価はどのようになっているのでしょうか。報告書は、「雇用の機会」及び「雇用の質」の双方にある男女格差に注目します。

まず、雇用の機会について見ると、2009年、生産年齢人口（15歳以上人口、国によっては上限あり）に占める就業者比率は、女性が48.0%、男性は72.8%です。15歳から24歳までの若年層で見ると、就業者比率はほぼ全地域で男女とも低下しています。これは教育を受ける傾向の増大によるものと考えられます。絶対数では、2009年、15歳以上の男女は各25億人と同数ですが、就業人口で見ると男性の18億人に対し、女性は12億人とどまっています。

次に雇用の質について見ると、女性の4分の1が無償の家族従業者です。低賃金、長時間労働、インフォーマルな労働条件で特徴づけられる分野において、女性の差別が明確に出ています。脆弱な雇用に使われている者の割合は女性では51.2%に対し、男性では48.2%です。女性の雇用状況―働く部門、仕事の種類、仕事との関係、受け取る賃金―がもたらすものは、金銭的・社会的・構造的に、典型的な働く男性より低いのです。

パートタイム労働は、女性が大多数を占め続けており（男性パートタイマーの比率が増加している国もありますが）、仕事と家庭を両立する唯一の解決策として多くの女性がパートタイム労働に就いている、との見方を裏付けているようです。低賃金、社会保障をはじめとする便益・代表性と発言権・キャリアパスの欠如などの観点から、パートタイムで働く多くの女性にとってのコストの問題が残っています。その点、オランダは、政府がパートタイマーにも社会的保護と権利を拡大し、女性が労働市場で取り残されることなく自らの意思でパートタイム労働を選択している興味深い例として挙げられます。

多くの国において、女性労働力の方が教育レベルで男性のそれを上回っています。にもかかわらず、女性は同じ教育水準にある男性よりも失業しやすいのです。女性の教育を受ける機会的大幅に伸び、経済的に活動する女性が増えていますが、数の上でのバランスは、未だに男性にとって有利なのです。

男女間の賃金格差は、すべての職業及び技能において存在しています。格差が小さいのは、初期教育レベルの教員及び一般事務職であり、そのどちらも女性が大半を占めています。最高の技能レベル（大学学位）においても、男女の賃金格差は依然大きいと言えます。データによると、男性の会計士は女性の会計士よりも33%高い賃金を得ています。中位技能レベル（高等教育）では、販売員の男女賃金格差が10～30%、伝統的に女性の職業とされるホテルの受付や専門看護師でさえ、多くの国で格差があります。

経済危機

経済危機により、世界の女性の失業率は2006年の6.0%から2009年には7.0%へと上昇しました（男性は同時期、5.5%から6.3%に上昇）。しかし、世界の9地域のうち4地域―先進国とEU、EU非加盟の中欧・東南欧及びCIS、東アジア、東南アジア・太平洋地域―では、男性の失業率が女性のそれを上回ったのです。これは、経済危機の初期の影響が、金融、製造業、建設など男性が多い分野に現れたからです。しかし、経済が回復基調に入るにつれ、経済危機の影響はサービス業を含め女性が圧倒的に多数を占める他部門に拡大しました。過去の経験から、女性失業者の再就労はより困難であり、パートタイムや容易に解雇されうる仕事に就くリスクを見逃してはなりません。

政策アプローチ

少なくとも女性にはあまり有効と思われない昨今の緩慢な政策アプローチのもと、「女性と若年を含む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）」をどのようにしてもたらすことができるでしょうか。

まず第一歩として、労働市場への参入時に、男性と女性に同じ選択の可能性を与えることです。女性の中には働く事を選択する人もいれば、家にいることを選択する人もいます。男性も同様です。女性の中にはパートタイムや臨時の仕事をする人もいれば、フルタイムの終身雇用を堅持する人もいます。男性も同様です。重要なのは、男女とも各人の労働市場への道筋を自由に選択できることなのです。労働力としての関わりを通して、自分と家族の経済的福祉に貢献するチャンス女性に与えることは、貧困削減、リプロダクティブな権利と多産の減少、家庭内での責任と権利の再配分を含め、ほとんどすべての分野に恩恵をもたらします。それは、ジェンダー・ジャスティス（性に関する公正）の概念に基づく社会を構築する第一歩にほかなりません。

しかし、それだけでは不十分です。今、もし男女平等の概念が突如として実現し、女性の労働を妨げるすべての障壁が撤廃されたと仮定してみましょう。これは労働市場が公平になったことを意味するのでしょうか。そうではありません。目的は、単に女性の経済的参加が男性のそれと同様になる状況を構築することではありません。重要なのは、経済活動に従事することを選択する女性と男性の双方が、それぞれに独自の価値と制約を認める基準に沿って、ディーセント・ワーク（生産的で働きがいのある人間らしい仕事）を見つけられることなのです。

「独自の価値と制約」－これは仕事の世界における男女平等に向けてより大きな進展を促進する上で不可欠な段階に続く鍵となります。「ジェンダー・ジャスティス（性に関する公正）」は、偏見が経済社会制度や開発のプロセスの中に組み込まれたままだと達成できません。例えば、「男性と同じ労働市場を女性にも再構築することが目的」とする前提は排除しなければなりません。その前提は間違っているのです。

雇用に関する男女平等について、より幅広いパラダイムは、労働市場の中に、男性と同様の経済的・社会的・政治的な利得を女性にもたらし、男性と同程度にまで女性の地位を高めるような展開を促進することです。もともと男性のために作られた労働市場に女性を当てはめるのが目的ではなく、むしろ女性特有の価値と制約を組み込むよう労働市場の方を適合させるべきなのです。

本報告書では、各国が仕事の世界でジェンダー・ジャスティスの促進に向けて努力すべきであることを提唱しています。女性の労働力率が低い国では、参入への障壁を一層なくすよう努力できるでしょう。男女がもっと自由に経済的な選択ができる国では、より革新的な政策アプローチや標準を越えた労働市場への介入（雇用機会均等、同一労働同一賃金など）を推進できます。「新しい」男女平等への取組みは、（１）男性の行動様式を変えるような家族的責任の分担（父親育児休暇など）、（２）無償ケア労働の価値の数量化、（３）固定的な性別役割を変える教育制度、（４）「女性の仕事」の差別的または搾取に根付く定義に対する挑戦（例えば、従来片方の性にしか開放されていなかった業種や職業の範囲をもう片方の性に対し拡大してそれらの雇用に就き易くする一方、その職業の平均賃金や地位を上げる手段として伝統的に女性に特有と定義される部門に男性の雇用を呼び込む）、（５）社会的保護・給付・保障を、標準的ではない形態の仕事に拡大することで、すべての分野の仕事の質を向上させる、などが挙げられます。

本報告書は、労働市場情報の重要性和、その情報を政策の策定に取り入れるための分析の重要性を強調し、男女が労働市場にどう関与しているかをかなり正確に示す労働市場指標を多く紹介しています。それによ

って、入手できる労働統計の強みと弱点を認識し、労働の不完全使用の概念とその構成について、より良く把握するための改善措置に関する重要な進展を指摘しています。しかし、新たな分析も、それが人類の半数の福祉にとってどのような意味をもつかを十分に捉えるようにしなければ、女性が一般的に不利な立場に置かれているということを証明する能力を微調整するだけにとどまってしまう。本報告書以外にも至るところで、女性の不利益は証明されています。仕事の世界における男女不平等の事例を強調する別の指標は、研究と提唱の観点から興味深いものですが、数字だけで構築される分析の基本的欠点に取り組んでいるとはいえないのです。

男女平等の問題を見る時、情報の範囲を一層広げなくてはなりません。労働市場指標は男女の利点と不利点を映し出しますが、例えば以下のようなことは決して正式には測定できないものです。

- ・ 雇用に関して、父親あるいは母親が直面する意思決定のプロセス
- ・ 片親の育児や家事を含む全労働時間
- ・ 仕事と家庭を両立させる男性または女性の心理的葛藤
- ・ 男性または女性のキャリア形成において、性差に基づく技能の「ソフトな」（又は間接的な）差別及び評価
- ・ 家事の分担に関する意見の相違から起こる結婚解消数
- ・ 一家の主要な稼ぎ手が失職した時の家庭内の力関係
- ・ 働く片親世帯が子供の福祉に与える影響

これらすべてがジェンダー・ジャスティスまたは持続する不公正を決定づける要因となります。しかも、事例研究や他の社会科学研究手法などを通じて入手できる質の高い情報です。それは、明らかに労働市場分析や政策策定に関わる国の枠組みに新たな情報を付加することになるはずです。

最後に、報告書はジェンダー・ジャスティスの目標が、昨今の（あるいは将来の）経済危機に直面しても失われることがないように確保して行く必要がある、と指摘しています。また、本報告書は経済危機がジェンダーに及ぼす影響を分析していますが、男女平等は平穏時だけの優先的政策課題であってはならない、という重要な指摘をしています。

「男女平等は価値ある目標として広く認識されているが、他方で、コストを伴い、経済発展には制約として作用している、とみなされている場合もある。このような見解は、公式の政策の中では明らかにされていないかもしれないが、実際の政策決定においては暗黙に了承されていることである。例えば、仕事の量を増やしたり、経済成長を促進する圧力がかかる場合、男女平等の進展は先延ばしされるものと考えられる。しかし、経済活動における男女平等をコストや制約としてではなく、成長や雇用を促進する一手段であり、投資とみなすことは可能である。そのように、男女平等政策は、個人、企業、地域、そして国家に対する大きなインパクトをもつものとして、幅広い視点から見る必要がある。」

2009年のILO総会で満場一致で採択された「質の高い仕事を回復の中心に置く」ためのコミットメントと戦略である「グローバル・ジョブズ・パクト（仕事に関する世界協定）」は、次のように述べています。

「回復と開発を促進するための原則」の一つは、「経済と仕事の回復を支え、男女不平等を改善する中核的労働基準及びその他の国際労働基準を促進すること」にある。今こそ、不平等の是正に関心を再度集結さ

せ、雇用政策に革新的なジェンダー・アプローチを開発すべき時なので
す。

報告書及び概要（英語）----->

[http://www.ilo.org/global/About the ILO/Media and public information/Presentation/WCMS_123827/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/Media%20and%20public%20information/Presentation/WCMS_123827/index.htm)

書籍の購入方法----->

<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/publ/index.htm>

最終更新日：2010年4月29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

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](#)]

International Labour Organization (ILO): [Contact us](#) | [Site map](#) |

[Copyright and Permissions](#) 1996-2010 International Labour Organization (ILO) - [Disclaimer](#)