

ジェンダー平等 に向けて 大跳躍

より良い仕事の未来を
すべての人に



International
Labour
Organization

100
1919-2019



ILO（国際労働事務局）の出版物は、普遍的著作権条約の第2議定書 (Protocol 2 of the Universal Copyright Convention) が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland あるいは電子メールで pubdroit@ilo.org に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

複製権団体に登録している図書館、機関その他のユーザーは、その目的のために発行された許可に従い、複製することができる。貴国の複製権団体については、www.ifro.org を参照のこと。

ジェンダー平等に向けて大跳躍：より良い仕事の未来をすべての人に – 東京、2019年

ISBN: 978-92-2-133164-3（ウェブ PDF 版）

gender equality / women workers / future of work / equal employment opportunity / womens rights / equal pay / working conditions / social protection / care work / unpaid work / ILO Convention / application / role of ILO

ジェンダー平等 / 女性労働者 / 仕事の未来 / 雇用機会均等 / 女性の権利 / 同一賃金 / 労働条件 / 社会的保護 / ケア労働 / 無償労働 / ILO 条約 / 適用 / ILO の役割

04.02.3

Also available in English: ISBN 978-92-2-132997-8 (print), ISBN 978-92-2-132998-5 (web pdf)

ILO Cataloguing in Publication Data

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当事者の法的状態又はその境界の決定に関する ILO のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、ILO による刊行は、文中の見解に対する ILO の支持を表すものではない。

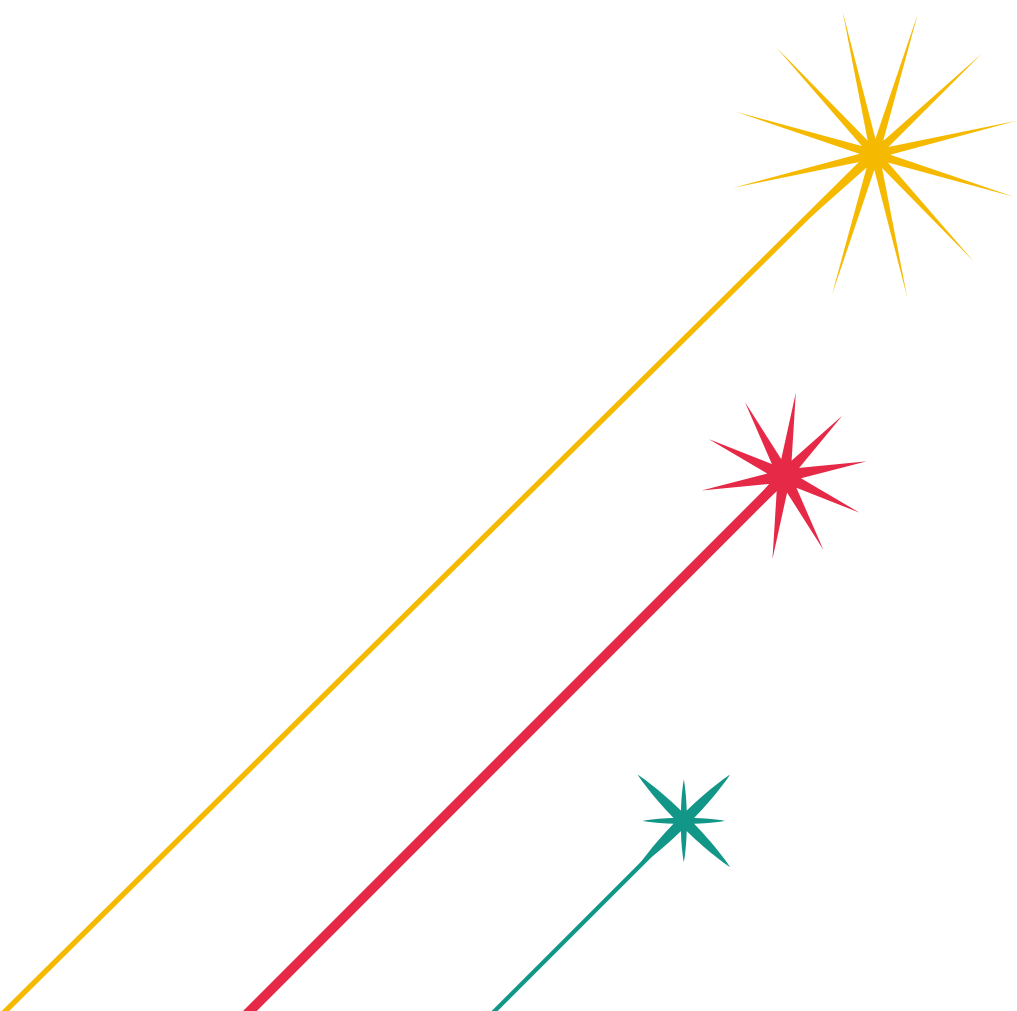
企業名、商品名及び製造過程への言及は ILO の支持を意味するものではなく、また、企業名、商品名又は製造過程への言及がなされていないことは ILO の不支持を表すものではない。

ILO の刊行物及び電子媒体は、ILO のウェブサイト www.ilo.org/publns から入手可能。

Printed in Japan

ジェンダー平等 に向けて 大跳躍

より良い仕事の未来を すべての人に



“未来は私たちが作るもの、今が明日になるのです。”（試訳）

“THE WORLD OF THE FUTURE IS IN OUR MAKING. TOMORROW IS NOW.”

エレノア・ルーズベルト

前文

2013年、ILO事務局長の後押しと指針を受けて、「働く女性100周年記念イニシアチブ」が開始されました。本報告書は、このイニシアチブによって実施した調査や収集データ、得られた知見や洞察を集大成したものです。イニシアチブを通してわかったことは、仕事の世界におけるジェンダー平等を実現するために必要なひとつひとつの取り組みが連携され、強化され、1本の大きな道に統合されなければならない、ということです。その大きな道の先にある到達点にいたる道のりは、やりがいのある、しかし同時にくじけそうになるものでもあります。仕事の世界におけるジェンダー格差の存在とそれを助長する原因についてすでに多くのことがわかっている今、ジェンダー平等の実現はやりがいのある仕事といえます。なぜ仕事の世界の進展が女性にとってこんなにも遅いのか、もっと進展させるためにはなにをすべきかを探りましたが、これらの点については非常に多くの知見を得ることができました。女性の声を聞くことで、仕事の世界で女性が何を望み、なぜそれを得ることができないのかもわかりました。女性は実は働きたくないのだとか働く意義を見出せないのだという発言をよく耳にしますが、このイニシアチブを通して、これらの発言はまったく根拠のない言説であり、いかなる場合にもあてはまらないということがわかりました。

女性も給料をもらって仕事をしたいのです。しかしその大きな足かせとなっているのが、金銭的な対価の得られない無償労働です。多くのジェンダー格差やさまざまな障害を見ると、常に育児や介護などのケアの問題にたどりつきます。社会の常識はいまだに女性はケア提供者、男性は一家の稼ぎ手という役割分担を助長しています。ケアの問題は、しっかりとした意志をもち、女性にとっても男性にとっても意味のある方法で、法律、政策、行政サービスを通して取り組まなければなりません。また、無償のケア労働を女性が一方的に負担している状況はさらなる問題を引き起こしています。女性は仕事における暴力とハラスメントの被害者となりやすく、低くて不平等な賃金で働かされ、発言したり自分たちの立場を代表してくれる人がいない状況に置かれているのです。しかも現在の不均衡な状況のため、男性は収入のために長時間働き、家族と過ごす時間を奪われています。ジェンダー平等と仕事の未来のために、変革的で測定可能なアジェンダを設定し、このような問題を考えていかなければなりません。女性たちが農地にいても役員室にいても、あるいはデジタル・プラットフォームで働いていても、または自己採算労働者であっても管理職であっても、ケアと有償の仕事にまつわる難問は解決されなければなりません。そうでなければ、女性にとって仕事の未来は単なる過去の焼き直しに過ぎないからです。

変化のためには人々の考え方を変えなければならないことは明らかなですが、その道のりは長く、くじけそうな気持ちになることもあります。イニシアチブが目指す道のりはまだまだ終わりません。しかし今ははっきり言えることは、積極的に大胆なアジェンダと確固たる政策・方策上の意志を持たない政府、労使、国際機関が、ジェンダー平等を推進していると公言することは許されない、ということです。変革は、勝手に起こったり、一時的で場当たり的な対応で実現することはありません。選択をするのは今です。その選択は常に人々の支持が得られるものではないかもしれませんが。しかしすべての人により良い仕事の未来を約束するためには、必要なことなのです。

マニュエラ・トメイ
労働条件・平等局長

ショウナ・オルネイ
ジェンダー・平等・ダイバーシティ部長

前文	5
WHAT'S INSIDE	6
ACKNOWLEDGEMENTS	10
LIST OF ACRONYMS	11
エグゼクティブサマリー（概要）	12
序論	20

第1章 ジェンダー格差に注意する

序論	22
女性は働くことを望んでいるが依然として就労していない	22
地域による違い	24
仕事の質は改善の余地が大きい	24
低・中所得国では過半数の女性がインフォーマル経済に従事	26
高所得国では女性が低賃金の職に集中	29
組織のトップを務める女性は依然として少なすぎる	29
管理職や指導的地位に就くまでの期間は女性の方が短い	30
なぜ女性のほうがトップへと登るのが早いのか	32
女性の雇用機会を妨げるのは何か	32
教育は重要だが、主な理由ではない	32
ケアの提供が最大の役割を果たす	34
母親であることに対するペナルティは依然として重大	38
母親であることに対する雇用上のペナルティ	38
母親であることに対する賃金ペナルティ	39
母親が指導的地位に就くことに対するペナルティ	41
より低く不平等な賃金	43
根深いジェンダー賃金格差	43
教育は賃金格差の原因ではない	46
賃金格差の大部分は依然として説明がつかない	46
税制	48
仕事の世界における暴力とハラスメント	48
テクノロジーの多面性	49
テクノロジーは仕事におけるジェンダー格差を広げることも縮めることもある	49
デジタル経済の役割：ジェンダー平等にとって敵か味方か	51
弱い声と代表制	52

第2章 仕事の世界における ジェンダー平等への道

序論	60
1. 仕事におけるジェンダー平等の未来のための権利の道	60
女性と男性の機会が平等な仕事の未来	62
差別、暴力、ハラスメントのない仕事の未来	65
女性の仕事認められ評価される仕事の未来	69
より多くの女性が先導する仕事の未来	72
包摂的な母性休暇、父親休暇、育児休暇を伴う仕事の未来	74
ケアに費やす時間のある仕事の未来	76
2. 女性の仕事の未来を変革するためのインフラ、社会的保護、 公的ケアサービスへのアクセスの道	77
ジェンダー平等の達成に向けた持続可能なインフラ	77
誰もがもっとケアすることができる未来のための公的ケアサービス	78
働く女性の未来に対する普遍的な社会的保護	84
インフラ、社会的保護および公的ケアサービスの財源を確保する 健全なマクロ経済的枠組み	86
3. 仕事の変容に女性を巻き込みかつ支援していく道	88
誰も取り残されないための生涯学習	88
女性の起業を可能にする環境	89
4. 女性の声と代表制の道	92

第3章 ジェンダー平等のための変革的で 測定可能なアジェンダに向けて

序論	104
ジェンダー平等に向けて大跳躍	104
性別データの格差をなくす	106
働く女性のより良い未来へ向けて歩む	106
働く女性の輝かしい未来のために約束を果たしていく	107

APPENDIX	112
REFERENCES	134

FIGURES, TABLES & BOXES

LIST OF FIGURES

Figure 1.1.	Preference of women to work at paid jobs and employment-to-population ratio, latest year	23
Figure 1.2.	Global employment-to-population ratios by sex, 1991–2018: (a) Age group 15 years and above; (b) Age group 15–24 years	23
Figure 1.3.	Employment-to-population ratios by region and sex, 1991–2018	25
Figure 1.4.	Gender gap in the share of informal employment in total employment, including agriculture, latest year	26
Figure 1.5.	Informal employment as a share of total employment by ethnicity and sex, latest year	27
Figure 1.6.	Incidence of full-time low-paid workers, by sex, latest year	28
Figure 1.7.	Share of women in managerial positions by region, 1991–2018	28
Figure 1.8.	Share of women sitting on company boards, 2010–2016	30
Figure 1.9.	Percentage of Chief Executive Officers who are women, latest year	31
Figure 1.10.	Mean and median age of leaders or managers, by sex, latest year	31
Figure 1.11.	Average number of years to reach a director-level position, 2018	33
Figure 1.12.	Share of women and men with advanced university degrees in managerial or leadership positions, latest year	33
Figure 1.13.	Employment-to-population ratio by sex and level of education, age group 25 years and above, latest year	34
Figure 1.14.	Acceptability of work for women, by sex and educational achievement, 2016	35
Figure 1.15.	Employed workers and full-time unpaid care workers, by sex, latest year	35
Figure 1.16.	Relationship between the gender gap in the share of time spent in unpaid care work and women's employment-to-population ratio, latest year	36
Figure 1.17.	Time spent daily in unpaid care work, paid work and total work, by sex and income group, latest year	37
Figure 1.18.	Employment-to-population ratios of women and men with and without children under 6 years of age, 2005 and 2015	38
Figure 1.19.	Motherhood and fatherhood wage gaps for selected economies, latest year	39
Figure 1.20.	Weekly hours worked for pay or profit, by sex and number of children under 6 years of age, latest year	40
Figure 1.21.	Share of managers with and without children under 6 years of age, by sex, latest year	41
Figure 1.22.	Relationship between the share of women in managerial positions and the gender gap in the share of time spent on unpaid care work, latest year	43
Figure 1.23.	Employment status, by sex (percentage of female and male total employment), 2018	44
Figure 1.24.	Gender pay gaps across the wage distribution for selected countries, latest year: (a) High-income countries; (b) Middle- and low-income countries	45
Figure 1.25.	Share of LinkedIn members with digital skills that are women and men, 2018	45
Figure 1.26.	Hourly wage by degree of feminization at the enterprise level and wage profile in Europe, 2014	47

Figure 1.27.	Countries where the law mandates for equal remuneration work of equal value, 2018	47
Figure 1.28.	Global share of employment by sex, sector and sector's ability to automate, latest year	50
Figure 2.1.	Countries with at least one restriction on women's employment opportunities, 2018	65
Figure 2.2.	Gender pay gap (mean factor-adjusted) and trade union density, latest year	71
Figure 2.3.	Population without access to basic infrastructure by region and income group, 2015–16	79
Figure 2.4.	Public expenditure on selected care policies as a percentage of GDP, and employment-to-population ratio of women with care responsibilities, latest year	80
Figure 2.5.	Employment-to-population ratio of women with young children (0–5 years) and gross enrolment rates in ECED programmes, latest year	81
Figure 2.6.	Total care and related employment in 2015 and 2030, status quo and achieving the SDGs	83

LIST OF TABLES

Table 1.1.	Ranking of barriers to women's leadership, 2015	42
Table 2.1.	The 5R Framework for Decent Care Work	83
Table 3.1.	Sustainable Development Goals for a better future of women at work	103

LIST OF BOXES

Box 2.1.	The shift from protectionism to substantive equality in the history of the ILO	64
Box 2.2.	Labour inspection is key to making gender equality a reality in the world of work: The case of Costa Rica	68
Box 2.3.	Reducing the gender pay gap also enhances women's pension entitlements	70
Box 2.4.	More women in parliaments	72
Box 2.5.	Men and boys as part of the solution in changing stereotypes relating to unpaid care work	73
Box 2.6.	Recognizing unpaid care work as work	79
Box 2.7.	Care and support through a digital platform in New Zealand	85
Box 2.8.	Solidarity and technology for women tanners in Senegal	91
Box 2.9.	Women leaf pickers unionize: A stronger voice for decent work	93

ACKNOWLEDGEMENTS

This report is the result of extensive collaboration across the International Labour Organization (ILO) and represents a major contribution to both the Women at Work and the Future of Work Centenary Initiatives. It was prepared by the Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS (GED/ILOAIDS) Branch of the Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY) of the ILO. The main authors are Valentina Beghini, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, with Mari Dahl Schlanbusch providing invaluable research and drafting support. The work was guided, supported and supervised by Shauna Olney and Manuela Tomei.

The report benefitted from substantive contributions from Laura Addati, Uma Rani Amara, Petter Anthun, Christina Behrendt, Florence Bonnet, Adrienne Cruz, Rishabh Dhir, Valeria Esquivel, Mai Hattori, Kusum Kali Pal, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Eva Majurin and Rosalia Vazquez-Alvarez.

Comments, contributions and ideas from the anonymous peer reviewers as well as colleagues from a range of Departments at ILO Headquarters are also gratefully acknowledged: Maria Helena André, Janine Berg, Anna Biondi, Jae-Hee Chang, Alessandro Chiarabini, Mbuyi-Lusamba Charleine, Andrea Davila, Sukti Dasgupta, Veronica Escudero, Simel Esim, Christine Hofmann, Olga Gomez, Maria Teresa Gomez Gutierrez, Damian Grimshaw, Tchami Guy, Katerine Landuyt, Sangheon Lee, Claire La Hovary, Oliver Liang, Claire Marchand-Campmas, Alicia Mathews, Anton Moller, Aurelio Parisotto, Rafael Peels, Maria Prieto, Irini Proios Torras, Ilka Schoellmann, Esteban Tromel, Maria-Luz Vega and Brigitte Zug-Castillo.

Significant feedback, input and support were also provided by Specialists in ILO field Offices, namely Maria Arteta, Mwila Chigaga, Phu Huynh, Frida Khan, Benedetta Magri, Aya Matsuura, Fatime Ndiaye, Hugo Ñopo, Mariko Ouchi and Joni Simpson.

Special thanks are also due to LinkedIn for providing data, in particular to Kristin Lena Keveloh and Rachel Bowley, as well as to Chidi King (ITUC) for providing information and guidance. The report has also been enriched by contributions from Christine Nathan, Andrea Fromm and Sidy Dia, who kindly shared their stories and work in the field.

LIST OF ACRONYMS



- CEACR** – Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
- CEO** – Chief Executive Officer
- ECED** – Early-Childhood Educational Development
- EPIC** – Equal Pay International Coalition
- ETUC** – The European Trade Union Confederation
- EU** – European Union
- GDP** – Gross Domestic Product
- HIV** – Human Immunodeficiency Virus
- ICLS** – International Conference of Labour Statisticians
- ICSaW** – International Classification of Status at Work
- ICT** – Information and Communication Technology
- ILO** – International Labour Organization
- IPU** – Inter-Parliamentary Union
- ISCO** – International Standard Classification of Occupations
- ITUC** – International Trade Union Confederation
- LGBTI** – Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex
- NEET** – Neither in Employment nor in Education or Training
- NSDI** – National Social Dialogue Institutions
- OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development
- PIAAC** – Programme for the International Assessment of Adult Competencies
- PSA** – Public Service Association – Te Pukenga Here Tikanga Mahi
- RTI** – Routine Task Intensity
- SDG** – Sustainable Development Goal
- STEM** – Science, Technology, Engineering and Mathematics
- UN** – United Nations
- WIEGO** – Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

エグゼクティブサマリー（概要）

1919年、ILOは女性と仕事に関する最初の2条約を採択した。1世紀後、女性がかつて不可能と考えられていた限界を打ち破り、労働市場で力を発揮している。働く女性にとって過去1世紀の間に著しい進歩が起こっているが、現状に満足している場合ではない。

ジェンダー格差の解消の進展は失速しており、場合によっては逆転している。主要な労働市場指標におけるジェンダー格差は、20年以上にわたって意味のある形で狭まっていない。この状況は懸念を引き起こす。現在の軌道が変わらない限り、ジェンダー平等を核とする政策選択がなされない限り、仕事はさらに細分化され、将来は不確実なままであるため、状況はさらに悪化する可能性がある。

ジェンダー格差に注意する

女性は働くことを望んでいるが、依然として就労していない

男女の雇用格差は、女性が家の外で働くことを望まないという事実によるものだという主張は、いかなる地域や所得層においてももはや信頼できるものではない。世界の代表的なサンプルに基づく、インタビューを受けた女性の約70%が有給の仕事に就くことを希望すると答え、66.5%の男性が女性はそうすべきだと同意した。しかし、2018年に就業していた女性はわずか45.3%で、女性の就業希望率と実際の就業率との差はほぼ25%ポイントに相当する。

過去27年間で、男女の雇用格差は2%ポイント未満しか縮小していない。男女の就業率はともに世界的に低下しているが、男性の就業率はより速い速度で低下している。2018年には、20億人の男性に対し、13億人の女性が就業していた。

これは、女性の就業者数は男性よりも7億人以上少なかったことを意味する。言い換えれば、女性は依然として男性よりも26.0%ポイント就業している可能性が低かった。驚くことではないが、中等教育と高等教育における就学率は男女ともに増加しており、就学率におけるジェンダー格差は2017年にはほぼ解消されている。しかし、若者の21.2%が就労も就学も訓練受講もしていない状態（いわゆるニート）で、その大部分（69.1%）が女性である。

2018年には、女性は男性よりも低技能労働に従事し、より悪い労働条件に直面している可能性が高かった。事実、サハラ以南のアフリカ諸国の90%以上、南アジア諸国の89%、そして中南米諸国の75%近くで、女性は男性よりもインフォーマル（非公式）な雇用にさらされている。

さらに、女性はまた、家事労働や在宅または寄与的家族労働といった、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）が不足しやすい最も脆弱な仕事にしばしば就いている。移住者の立場、民族性、障害およびHIVの状態といった特性にジェンダーが交差すると、女性が不利な労働条件を経験する可能性がさらに高まり、非公式性の比率を高める可能性もある。



管理職や指導的地位における女性の割合は低い。世界の管理職と指導者の27.1%しか女性ではなく、この数字は過去27年間でほとんど変化していない。しかし、トップまでたどり着く女性はほとんどいないが、それを成し遂げる女性は男性より早くトップにたどり着く。世界の女性の管理職やリーダーは男性よりもほぼ1歳年下である。この年齢差は、国民所得が増えるにつれて縮小する。女性管理職は男性管理職よりも高学歴であることが多い。世界的に見て、男性管理職の38.3%に対し、女性管理職の44.3%が学士号より上の学位を取得している。

様々な要因の蓄積が、依然として女性の雇用機会の拡大と仕事の質の向上を妨げている：

教育は重要だが、主な理由ではない

女性と男性の教育水準が高いほど、就業率は高くなる。しかし、女性は雇用に関して男性と同等の配当を教育から得ていない。大卒成人女性の41.5%が失業中または労働力から外れているのに対し、同じことは大卒成人男性の17.2%にしか当てはまらない。教育だけでは労働市場におけるジェンダー格差の解消は見込めず、他の要因にも対処する必要がある。

ケアの提供が最大の役割を果たす

伝統的に女性は「ケアを提供するひと」として描写されてきたが、社会と労働市場は主にこの仮定の下で機能し続けている。女性が労働力から外れている主な理由は、無償のケア労働である。全世界で、4100万人の男性（1.5%）と比較して、6億600万人の生産年齢の女性（21.7%）がフルタイムで無償のケア労働に従事している。1997年から2012年の間に、女性が家事とケアの提供に専念する時間は1日当たり15分だけ短縮されたが、男性にとっては1日当たり8分だけの増加だった。このペースでは、ジェンダー格差は2228年まで解消されないと推定されている。言い換えれば、格差の解消には209年かかるだろう。

“「時間がある」ことは、ケア責任の再配分を可能にするのに必要不可欠な要素のひとつであるため、勤務時間に関するより多くの選択と管理を可能にする、より大きな時間主権（time sovereignty）が労働者には必要だ。”



母親であることに対するペナルティは依然として重大

2015年には、51カ国の推計によると(0歳から5歳までの)幼児の母親の45.8%が就業していたが、これに対し、その年齢の子どもがいない女性の53.2%が就業していた。これは**母親であることに対する雇用上のペナルティ**の存在を示唆している。(就業率をはるかに速く伸びている)幼児がいない女性、そして父親の両方と比べると、このペナルティは悪化している。2005年から2015年の間に、**母親であることに対する雇用上のペナルティ**は38.4%増加した。「親であることに関する雇用格差」も41.1%ポイントから42.8%ポイントに上昇している。

父親であることは賃金の上乗せと関連しているが、母親は、その職業人生を通じて持続する可能性のある**母親であることに対する賃金ペナルティ**を経験する傾向がある。社会的圧力が女性を主にケアを提供するひととし、男性を一家の世帯主としてより長時間働くことを強制し続ける限り、女性は家事を減らしたり、あるいは有給労働時間を増やしたりすることはできないだろう。女性と男性の両方に自分たちの労働時間を管理する自律性が欠如していることは、ジェンダー平等とディーセント・ワークにとって大きな障害となっている。

幼児の母親はまた、**母親であることによって指導的地位に就くことに対するペナルティ**を受けている。幼児の母親は、男性と比較して、管理職および指導的地位への参加率が最も低い(6歳未満の子どもを持つ管理職のたった25.1%が女性で、74.9%が男性である)。幼児のいない女性と男性の場合、子どものいない管理職の31.4%が女性で、68.6%が男性である。しかし、男性が女性と同様に無償のケア労働を担っている場合、より多くの女性が管理職に就いている。

より低く不平等な賃金

ジェンダー賃金格差は、依然として世界で平均20%(18.8%)である。ジェンダー賃金格差は、女性の教育への低いリターンなど、数多くの要因から生じる。男性と同じ職業に就いている女性は、たとえ教育レベルが男性と同等かそれを上回っていても、体系的に男性より給料が低い。職域の分離や労働力の性別構成といった他の要因も、ジェンダー賃金格差に大きな影響を与える。たとえば、一部の国においては、女性労働力が圧倒的に多数を占める企業では14.7%の賃金ペナルティが発生する可能性がある。ILOとLinkedInの共同イニシアチブの調査とデータによると、女性は現在、科学、技術、工学、数学の分野(STEM)で最も需要が高く最も給料の高い仕事に求められるデジタル技能を身につけている可能性が低いことも明らかになっている。全体的に見て、特に高所得国では、賃金格差の大部分は依然として説明できないものである。主に女性によって行われている仕事は、伝統的に家庭で女性が無償で行ってきた仕事と酷似しているか、あるいは単に女性が行っている仕事であるという理由だけで、しばしば過小評価されている。

仕事の世界における暴力とハラスメント

暴力とハラスメントは、女性の雇用参加や仕事の質に悪影響を及ぼす。畑仕事でも役員会議室でも、あらゆる国や部門において、公的にも民間にも、公式にも非公式にも女性に影響を及ぼす。市場で商売をしている女性にも新規事業の創業者にも影響を及ぼす可能性がある。一方では、テクノロジーを介したサイバーいじめやサイバー脅迫が暴力やハラスメントのリスクを悪化させ、他方では、被害者がセクシャルハラスメントや暴力を報告し、対処するのを助ける新しいアプリや安全なソーシャルネットワークが生まれている。

テクノロジーの多面性

女性の雇用機会と仕事の質もまた、現在の技術革命とデジタル革命の影響を受けている。たとえば、多くの女性を雇用している宿泊施設およびレストラン部門の活動の73%は自動化の影響を受けやすい。逆に、非常に女性化された部門である教育、保健衛生および社会福祉は、そのようなケア関連の仕事に組み込まれている人的な交流のために自動化のリスクが最も低い。高所得国における生産のロボット化の増加と、中所得国から高所得国へ生産拠点を戻すこともまた、中所得国における女性の仕事を脅かしている。これらの移行が適切に管理されていないと、雇用におけるジェンダー格差がこれらの国々でさらに広がるという重大なリスクがある。

弱い声と代表制

女性は、労働組合や使用者団体で十分に代表されていない。また、団体交渉プロセスにおける女性の存在は女性に恩恵をもたらす成果の達成に重要であると証明されているにもかかわらず、女性が十分に代表されていない状況は、経済社会理事会、三者構成委員会、労働諮問委員会などの各国の社会対話機関における現実だ。2018年の入手可能なデータによると、各国の社会対話機関の女性委員数は20-35%にすぎない。

仕事の世界におけるジェンダー平等への道

女性のための仕事のより良い未来は、差別や不利益を是正し、社会における女性に関連した、また女性の仕事の価値や労働市場における女性の地位に関連した凝り固まった固定観念を克服することによってのみ実現することができる。この目標を達成するには、4つの異なる相互に強化し合う道筋における同時行動が必要だ。



1. 仕事におけるジェンダー平等の未来のための権利の道

女性と男性の機会が平等な仕事の未来

女性と男性が平等な権利を持つことを確立するための法律は、実際問題、実質的な平等を要求し達成するための基礎である。労働市場に参入する前に女性と女兒を差別する法律や、女性が夜間または坑内で働くこと、あるいは特定の部門や職業に参入し前進することを妨げる規定が完全に廃止されるなら、仕事の世界におけるジェンダー平等を達成することは可能だ。そのような障壁を取り除くことが、労働市場における女性の参画にプラスの影響を与えることは証明されている。平等を積極的に推進する法律もまた重大な影響を及ぼし、進歩をさらに加速させるために必要とされている。

差別、暴力、ハラスメントのない仕事の未来

仕事の世界における差別的慣行は、報酬、キャリアアップ、そして社会保障規定と補償範囲を含む、雇用と職業のあらゆる面に広がり続けている。虐待、ハラスメント、差別など不当な扱いは、働く女性、特に15歳から29歳までの若い女性が直面している三大課題のひとつである。ジェンダー平等とともに仕事の未来があるのなら、暴力やハラスメントのない仕事の世界が不可欠だ。労働協約や職場での措置は、法律が存在する場合には法律の範囲と対象を改善し、法律が存在しない場合には格差を狭め、仕事の世界における暴力やハラスメントに対処するための重要な手段となりうる。

女性の仕事認められ評価される仕事の未来

同一価値労働同一賃金を義務付ける法規定は、長い間多くの国で施行されてきた。ジェンダー賃金格差は根強く存続しているため、賃金の透明性などの追加措置が、作用を加速し格差を縮めるために講じられている。しかしながら、そのような措置が強制的でない限り、それらの適用は依然として非常に限定的である。

ジェンダー賃金格差の縮小においてプラスの結果をもたらすことができるその他の方策には、ジェンダー平等に注意を払った最低賃金決定の仕組みおよび団体交渉が含まれる。適切に設定された最低賃金は、実際に支払われる賃金の下限として機能するため、賃金分布の下限における不平等に対処するのに効果的である。

より多くの女性が先導する仕事の未来

労働市場に参入する前後の、多くの形態と何層にも及ぶ差別の累積的影響は、女性のキャリアの見通しに影響を与える。これは、無償のケア労働に対する女性の責任を定める社会的規範に特に当てはまる。過去数十年にわたり、母親であることに対するペナルティを軽減し、無償のケア労働を再配分するための積極的な措置が、国レベルでも職場レベルでも導入されてきた。これには、割当制(クォータ制)と自発的目標、特に女性のための指導と訓練、そしてフレックスタイム制が含まれる。これらすべての措置により、女性の管理職および指導的地位への参画が加速した。

包摂的な母性休暇、父親休暇、育児休暇を伴う仕事の未来

女性と男性の両方に有給の家族休暇とケア休暇を提供する包括的な法制度は、女性の労働市場へのアクセスと前進を確保するために不可欠だ。多くの国で母性休暇制度が拡大し、インフォーマル経済で働く女性を対象とする措置を講じている国もある。父親休暇や育児休暇政策もまた、労働市場における女性の地位向上の上で欠くことのできない要素だ。しかし、そのような権利から恩恵を受ける父親はごくわずかである。その権利がもうひとりの親に譲渡することのできない強制的な個人の権利として想定されているとき、父親の休暇取得が増加することが証明されている。労働協約は、家族休暇政策を改善するのに役立つ。

ケアに費やす時間のある仕事の未来

「時間がある」ことは、ケア責任の再配分を可能にするのに必要不可欠な要素のひとつなので、勤務時

間に関するより多くの選択と管理を可能にする、より大きな時間主権(time sovereignty)が労働者には必要だ。

これは家族的責任を持つ労働者にとって特に有益であろう。仕事と私生活のバランスをとるための技術を利用することは、労働者が自分の労働時間に関してより大きな自律性を得るのに役立つ。たとえば、リモートワークは労働者が仕事と家族的責任のバランスをとるのに役立つ。しかしながら、そのような柔軟な労働時間の取り決めは、特に女性だけが利用する場合、無償のケア労働の大部分を担い続けながらジェンダー役割をさらに強化することもあり得る。

2. 女性の仕事の未来を変革するためのインフラ、社会的保護、公的ケアサービスへのアクセスの道

インフラ、社会的保護、および公的ケアサービスは、うまく設計され、十分な資金が供給されている場合、無償のケア労働の再配分と女性の時間の解放にプラスの影響を与える。清潔な水、安全な調理用燃料、電気、安全な移動手段、学校、医療施設、情報通信技術などのインフラの整備もまた、女性のディーセントな仕事の源となり得る。こういった取り組みはすべて、設計、計画、および実施が、性別データおよびインフラとサービスの受益者との協議に基づく正確なジェンダー分析を基盤としている場合に効果的である可能性が高くなる。

誰もがもっとケアすることができる未来のケアサービス

育児と長期的ケアに関する政策とサービスは、ジェンダー平等を達成する上で不可欠な要素だ。就学前教育、長期ケアサービスと給付、ならびに母性、障害者、疾病や業務上の負傷に関する給付への公的支出がGDPに占める割合が高い国ほど、家族のいる18歳から54歳の女性の就業率が高い傾向にある。ケア経済における雇用は、特に女性にとって大きな収入源となっている。公的ケアサービスへのさらなる投資がなされない限り、補償範囲に著しい不足が発生するものの、人口増加と急速な高齢化社会の組み合わせはケア労働に対する需要増加を牽引している。持続可能な開発目標(SDGs)を達成するためのケアサービスへの投資の増加は、2030年までにケア経済において1億2000万の仕事を創出し、非ケア部門において1億4900万の間接雇用を生み出すと予測されている。これは、ケア経済への投資が多くの分野にわたる雇用創出につながることを裏付けている。ILOが提案した「ディーセント・ケア・ワークのための5R 枠組み」—無償ケア労働の認識(recognize)、削減(reduce)と再配分(redistribute)、およびケア労働者の報奨(reward)と代表(represent)—は、ディーセント・ワークを達成するための立法と政策措置の成功レシピを提供している。これは、より多くの労働者、女性および男性の両方をケア部門に引き付けるためにも不可欠だ。

働く女性の未来に対する普遍的な社会的保護

働く女性の未来はまた、女性が生涯を通じて十分な社会的保護にどの程度効果的にアクセスできるかにも左右される。ジェンダー平等を志向する社会的保護制度は、その土台を含めて、公平、包摂的かつ持続可能であり、全人口を適切に保護し、十分な再配分を可能にする必要がある。これらの制度はまた、通常は税金と保険料の組み合わせという、持続可能で公平な方法を財源とすべきである。最近のいくつかの革新的な政策は、変化する情勢に適応するための社会的保護制度の可能性を実証している。

インフラ、社会的保護および公的ケアサービスの財源を確保する健全なマクロ経済的枠組み

インフラ、社会的保護、ケアサービスへの公共投資は、労働市場におけるジェンダー格差を縮小するために必要な重要な投資である。これらの目標を確実に達成するためには、有給ケア労働者のためのディーセント・ワークの創出とともに、ケア部門における公共および民間投資の現在の水準(対GDP比)を倍にする必要がある。それには、ケアの提供、サービス、インフラに投資するために財政上の余地を拡げる必要がある。低所得国でも、財政余地を創出することは可能だ。国家予算が、女性自身によって評価された女性の優先事項に確実に対応するためには、効果的なマクロ経済政策が必要である。ジェンダー平等を志向する予算編成は、国策全般においてジェンダー平等をより効果的に優先させるための重要なツールだ。

3. 仕事の変容に女性を巻き込みかつ支援する道

技術、人口動態および気候変動に関連して現在進行中の世界的な変革は、仕事の変容に女性を巻き込み、支援するための一層大きな努力を必要とする。

誰も取り残されないための生涯学習

急速に変化する仕事の世界は、新しい技能への需要に労働者がついていくことを可能にするアプローチを必要とする。生涯学習は、人々、特に女性が社会経済発展の間に取り残されるのを防止するのに役立つ。出産後、育児休暇後、または無償の家族ケア責任に起因した長期失業の後に、女性と男性の仕事への復帰を促進することを目的とした訓練プログラムと同様に、若い女性が理系の研究と職業に従事することを奨励する積極的措置が増加している。デジタルジェンダー格差を解消することも、ジェンダー平等を志向する生涯学習イニシアチブの焦点となる。

女性の起業を可能にする環境

女性の起業家精神の発達を促進するイニシアチブは、多くの国で優先されている。技術、イノベーション、資金調達、公共調達など、この点に関してより有益な環境を作り出すための方策が取られている。起業家精神を促進する政策とその実施についてより統合されたアプローチを取る傾向にある。将来的には、協同組合やその他の社会的連帯経済組織などを通じて、女性の事業の公式化支援へのインセンティブを付与することにより重点を置くべきである。

4. 女性の声と代表制の道

有効であるためには、これまで議論されてきたすべての道筋が、女性の声と代表制の道と連動して機能する必要がある。積極的な措置は、労働組合や使用者団体の内部統治構造への女性の参加と代表制を促進するのに役立ってきた。ジェンダーの多様性を取り入れた、団体交渉を含む集団的な代表制および社会対話は、仕事の未来への移行をナビゲートし、働く女性のよりよい未来につながるすべての道筋をより迅速に追求するのに適している。これは女性が(社会に)「合わせていく」のではなく、むしろ女性の声

を受け入れやすい環境にすること、そして女性が企業、国内および国際的な社会対話プロセスに参加できるようにするための障壁を取り除くことである。

ジェンダー平等のための変革的で測定可能なアジェンダ

ジェンダー平等に向けた大飛躍

現在の社会体制では、21世紀の男性と男児が無償のケア労働を分担する必要性を認識し、責任の一部を担うことを切望しているにもかかわらず、依然として女性と女児が無償のケア労働の大部分を担っている。経済と社会が存続と繁栄のためにケア労働に依存しているだけでなく、労働とケアが密接に関連していることも認識すれば、考え方の変化は加速するだろう。この相互依存は、デジタル経済およびグリーン経済への移行との関連においてさらに明白である。

「仕事」と「ケア」の世界を調和させることは、ジェンダー平等を積極的に推進するための重要な課題のひとつだ。出生率の低下、移住者の増加、人口の高齢化、そして働く女性の増加は、今日の現実である。新たな均衡を導くには、男女間でケア責任のより適切な配分を目指すことを基盤とする、女性に対する暴力、ハラスメント、差別をなくすための大胆な政策と対策が必要だ。信頼できる性別データは、そのような政策の設計と、女性に役立つものを確立するための成果のモニタリングに不可欠である。これらの課題に対応するには、個人の選択のみならず、連帯を通じた集団的な行動、戦略的連携の構築、社会の流動化の促進も重視する必要があり、いずれも女性の意思決定への参加が進むことに依存している。



“ILOの組織に組み込まれている三者構成原則は、仕事の世界における努力を強化し、ジェンダー平等を達成するための原動力である。”



序論

選択は仕事の未来を形作る。特に法律や政策についての選択は、仕事の未来がジェンダー平等を促進し保障するのか、あるいはさらに不平等を根付かせるのかを決定するのに重要だ。働く女性のより良い未来は、対策を強化するエコシステムとジェンダー平等への断固としたコミットメントがある場合のみ実現可能だ。

1919年に、ILOは女性と仕事に関する最初の2条約を採択した。1世紀後、女性がかつて不可能と考えられていた限界を打ち破り、労働市場で力を発揮している。女性は今や、大統領、首相、フォーチュン500企業のCEO、労働組合のリーダー、起業家だ。かつては女性に閉ざされていた専門性の高い職業や役員会議室、その他の職業は、少なくとも一部の女性および一部の国では現在、到達可能となっている。

過去1世紀の間に働く女性にとって著しい進歩が起きているが、現状に満足している場合ではない。ジェンダー格差解消の進展は失速しており、場合によっては逆転している。主要な労働市場指標におけるジェンダー格差は、20年以上にわたって意味のある形で縮小していない。この状況は懸念を引き起こす。現在の軌道が変わらない限り、ジェンダー平等を核とする政策選択がなされない限り、仕事はさらに細分化され、将来は不確実なままであるため、状況はさらに悪化する可能性がある。これは、2013年に開始されたILOの「働く女性100周年記念イニシアチブ」に関連して行われた、広範囲かつ画期的な活動から導き出された明確なメッセージだ。¹ イニシアチブの結論と提言は、2015年に国連総会で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」と呼応している。² 2030アジェンダの実現は、仕事の世界におけるジェンダー平等の達成にかかっている。

本報告書は、「働く女性100周年記念イニシアチブ」の集大成である。本イニシアチブは、難しい仮定に取り組んだ。仕事の量と質の両面で、女性は男性と比べて労働市場で実際にどの程度活躍している

のだろうか。仕事の世界で女性は何を望み、なぜそれを手に入れていないのだろうか。仕事の世界における暴力とハラスメントの影響は何か。教育は女性のより平等な参加、より平等な賃金を後押ししているのか。デジタル経済は、女性の前途に役立つのか、それとも損害を与えるのか。ジェンダー賃金格差の背後にあるものは何か。イニシアチブに即して行われた、証拠に基づいた研究と分析は、ジェンダー平等の実質的な進歩の妨げとなってきたと広く考えられているいくつかの仮定を打ち砕いた。女性の願望と労働市場の現実との間に、許容できない格差が依然として存在していることは明らかだ。家庭、地域社会、企業、経済そして社会にとって、ジェンダー平等が経済的に不可欠であるという原則を支持する多くの証拠もある。

仕事の世界で女性に目に見える変化をもたらした法律、政策、慣行もイニシアチブの焦点であり、急速に変化する仕事の世界の中で実証済みで有望な手段を強調している。仕事の性質と作業組織が変化し続ける中、この進化する環境が女性と男性に与える影響を理解し、適切な政策対応を確実なものとするのは、これまで以上に重要となっている。

この集大成報告書の第1章は、ジェンダー格差と女性のディーセント・ワークを阻む主な障害について取り上げる。焦点は、2030アジェンダ内の特定の「持続可能な開発目標(SDGs)」も反映している分野にある。³ 第2章は、有給雇用における女性の関与の性質と範囲を形成する構造上の障壁と、一部の国における法律、政策および慣行がどのように対処して



きたかをさらに検討する。第3章は、進展を加速するための立法措置と政策措置の組み合わせを提唱する。無償のケア労働は、依然として女性が有給雇用アクセスすることを仕事の量と質の両面から制限する主な障壁であるため、その役割は本報告書全体を通して強調され分析されている。仕事の世界における暴力とハラスメントもまた重大な障壁であり、女性が仕事にアクセスし、留まることの可能性、賃金および代表制に影響を与える。技術の役割も分野横断的テーマだ。本報告書は、女性は均質な集団ではないことを認識し、ジェンダーと同様にしばしば労働市場における不平等の悪化を招く民族性と移住者の立場の影響も分析する。

革新的な研究、調査、データ分析からの洞察と熟考、ならびに「働く女性100周年記念イニシアチブ」に即した対話やパートナーシップをもとにして拡張しながら、本報告書は多角的な取り組みの必要性を強調し、可能かつ取られるべき対策の方向性を示す。ILOの「100周年記念イニシアチブ」は、2030アジェンダの精神のもと、未来がすべての女性と男性にディーセント・ワークをもたらすことを確実にするために軌道を変え、努力を加速させる特権的な機会を提供する。この目標を達成するには、ILO加盟国政労使が先導しながら、あらゆるレベルにおけるすべての当事者のコミットメント、支援、および関与が必要だ。

“仕事の性質と作業組織が変化し続ける中、この進化する環境が女性と男性に与える影響を理解し、適切な政策対応を確実なものとするのは、これまで以上に重要となっている。”

1919

ILOは女性に関する最初の2条約を採択

¹ ILO, 2013b.

² United Nations General Assembly, 2015.

³ SDG 5 on achieving gender equality and empowering all women and girls; SDG 8 on promoting sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all; SDG 4 on ensuring inclusive and equitable quality education and promoting lifelong learning opportunities for all; SDG 10 on reducing inequalities within and among countries.

第1章

ジェンダー格差に注意する

女性は、過去100年の間に世界の労働市場で重要な存在となり、常に限界を打ち破り続けている。しかし2019年現在、労働における権利と機会の平等を含め、女性にとってのディーセント・ワークは依然として達成できていない。

世界的に見て、女性は男性よりも就業する機会が少ないと考えられており、職業階層上のはしごの最下段にいる場合が多い。¹ 女性の所得は平均して男性の80%に過ぎず、仕事の世界では女性に対する暴力やハラスメントといった差別が蔓延している。² 過去数十年の間にジェンダー平等を掲げる法律や政策、国際公約が数多く採択されたが、ジェンダー格差の解消の進展は失速しており、場合によっては逆転している。³

本章では、仕事の世界における女性の前進を阻んでいる構造的障壁を、世界規模および地域ごとに特定したい。特に注目したいのは、有給の仕事から女性を遠ざけ、女性が公正な報酬を得ることや職業階層上のはしごの最上段に到達することを妨げている考え方と慣行である。「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の「持続可能な開発目標(SDGs)」、とりわけ「開発目標5：ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」と、「開発目標8：すべての人々のための包摂的かつ持続可能な経済成長、雇用及びディーセント・ワークを促進する」を実現するためには、ジェンダー格差を縮めることが不可欠である。

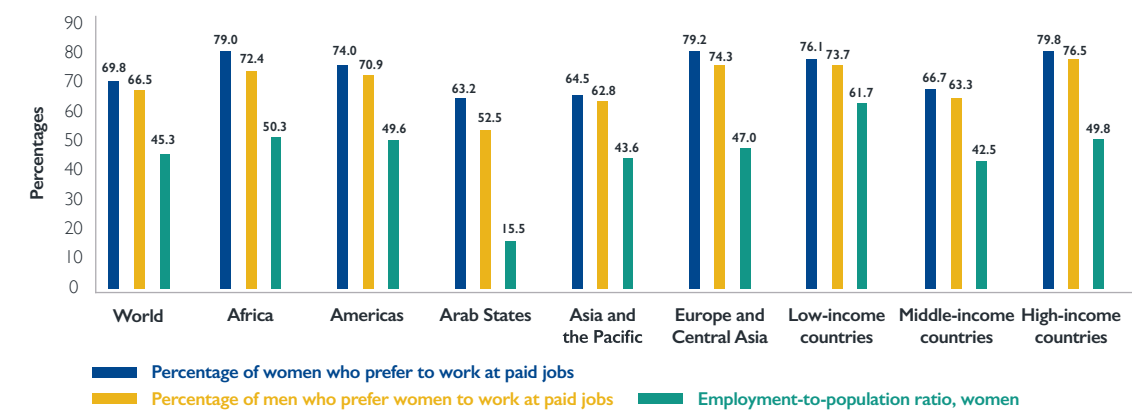
女性は働くことを望んでいるが依然として就労していない

女性は、子どもがいる場合でも有給の仕事に就きたいと考えており、男性も、女性がそうした機会を持つべきだと考えている。そして、就業している女性は、就業していない女性よりも自分が「成功している」と考えている場合が多い。これらの調査結果

は、2017年に発表されたILOとギャラップ社の共同報告書⁴に述べられている。この報告書によって、女性の希望と社会からの期待に関する通念が、実は間違っていたことが示された。世界の代表的なサンプルに基づく、インタビューを受けた女性の約70%が有給の仕事に就くことを希望すると答え、66.5%の男性が女性のそうした希望に同意した(図1.1)。⁵ アラブ諸国のような、女性の就業率が低い地域でさえそうだった。地域・所得層を問わず、男女の雇用格差は、女性が家の外で働くことを望まないという事実によるものだという主張は、もはや信頼できるものではない。

しかし、実際の状況は、女性の就業に関する男女の希望とは正反対である。就業していた女性は45.3%に過ぎず、女性の就業希望率と実際の就業率は25%ポイント近くの差があった(図1.1を参照)。2018年には、20億人の男性に対し、13億人の女性が就業していた。これは、女性の就業者数は男性よりも依然として7億人以上少なかったことを意味する。言い換えれば、女性は男性よりも就業している可能性が26.0%ポイント低かった。過去27年間で、ジェンダー雇用格差は2%ポイント未満しか縮小していない。世界的に、男女ともに就業率が低下しているが、下がるペースは男性の方が速い(図1.2aを参照)。その要因のひとつは、男女ともに若年層の就業率が下がっていることである。学業を続けることを決めた人々が増えているためだとすれば、これは前向きな動きかもしれない(図1.2bを参照)。驚くことではないが、中等教育と高等教育における就学率は男女ともに増加しており、就学率におけるジェンダー格差は2017年にはほぼ解消されている。⁶ しか

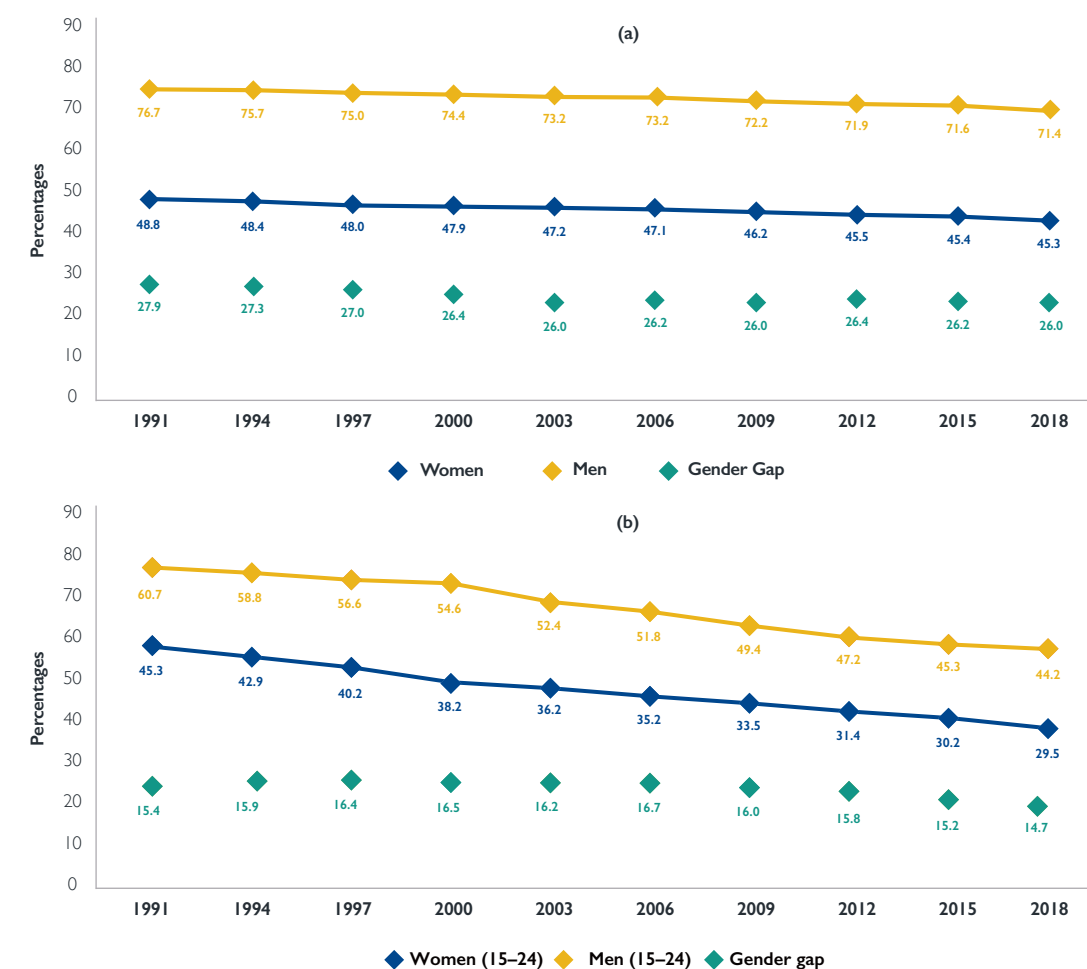
Figure 1.1. Preference of women to work at paid jobs and employment-to-population ratio, latest year



Note: Data on preferences are from 2017 and data on employment-to-population ratio are from 2018, age group 15 years and above.

Source: ILO calculations based on ILO–Gallup, 2017 and ILO modelled estimates, November 2018.

Figure 1.2. Global employment-to-population ratios by sex, 1991-2018: (a) Age group 15 years and above; (b) Age group 15–24 years.



Note: The employment-to-population ratio is the ratio of the labour force currently employed to the working-age population.

Source: ILO modelled estimates, November 2018.

し、若年層のうち就労も就学も訓練受講もしていない人の割合（いわゆるニート率）は21.2%であり、そのうち69.1%が女性である。⁷ ニートに女性が多いことは、特に新興国において、児童や高齢者、障害者、HIV患者などをケアする責任と強く関連している。加えて、ジェンダーについての固定観念に関連している場合もある。⁸

地域による違い

以上は世界的な雇用に関する傾向であり、地域による違いもかなり存在する。例えばアラブ諸国では、1991～2018年の間にジェンダー雇用格差が0.4%ポイントしか縮小しなかった。主な要因は、雇用創出が質量ともに貧弱であること、社会における女性の役割に関する伝統的期待、政治が頻繁に不安定になること、⁹ 天然資源の利用料に依存する国がいくつかあることである。¹⁰

アジア太平洋地域などその他の地域では、30年前と比べると女性の学歴が向上し、子どもの数が減り、都市部に住む割合が増えているにも関わらず、女性の就業率が男性と比べて大幅に下落している。この傾向は、インドや中国など、この地域で最も経済的に活発な国で顕著である。要因のひとつは人口動態と言えるが、他の要因も働いている。農業部門から工業部門への急速な移動¹¹や、女性が有給雇用と家事や家族的責任を組み合わせることを可能にするケアサービスとインフラの不足、そして、女性にふさわしい仕事や向いている仕事に関する社会規範が根強いことである。¹²

南北アメリカでは、中南米・カリブの動向を背景として、過去27年間ににおけるジェンダー雇用格差の縮小幅が9%ポイントと、まだ十分とは言えないものの世界最大を記録した（図1.3を参照）。その要因は、女性の学歴向上、サービス部門におけるフォーマルな仕事の増加、出生率の低下、地方から都市への人口移動、¹³ パートタイム勤務形態の奨励¹⁴によって、1996～2008年の間に女性の就業率が上がったことである。2012年以降はこの傾向が逆転し、男女ともに就業率が低下し始め、低下のペースは男性の方が速い。¹⁵

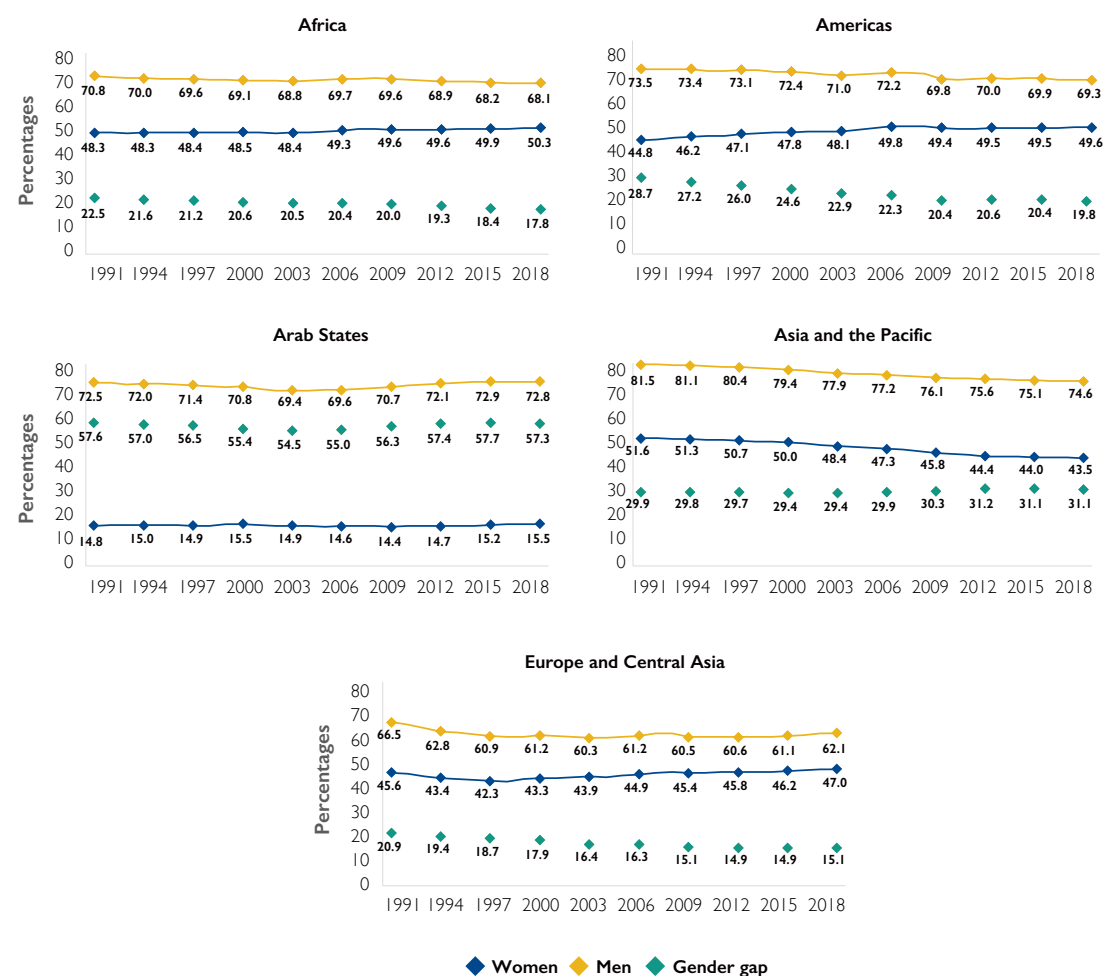
ヨーロッパと中央アジアでは、1991～2018年の間にジェンダー雇用格差が5.8%ポイント縮小した。その要因は、女性の就業率が1.4%ポイントとわずかながら上昇したことと、男性の就業率が4.4%ポイントと大幅に低下したことである。女性の学歴の向上、サービス部門の拡大、パートタイム雇用の機会拡大が背景にある。¹⁶ 今後は平均余命がさらに伸びることが見込まれるので、2030年には長期的ケアの需要が大幅に拡大すると予想される。¹⁷ 経済成長と公共財政に加え、年金制度の持続可能性（詳細は第2章を参照）には、特にケア部門の雇用機会を増やすことが極めて重要である。¹⁸

同様にアフリカでも就業率のジェンダー格差がわずかに縮小し、2018年に17.8%ポイントとなった。しかし、この地域では依然として南北で傾向が大きく異なっている。北アフリカは女性の就業率が最も低い。女性は、通例は結婚と同時に25歳前後で有給の仕事を離れているようである。この地域ではジェンダー役割と固定観念が非常に根強いことがうかがえる。¹⁹ 考え得るもうひとつの要因は、一般に女性の雇用機会が豊富なサービス部門と製造部門の成長が鈍いことである。²⁰ これに対し、サハラ以南では、女性の就業率が59.1%と世界最高であり、就業率のジェンダー格差も9.8%ポイントと世界最小であるが、その代わり、仕事の質が良くない。事実、サハラ以南ではインフォーマルな雇用が多数を占めており、特に女性の雇用にその傾向が強いが、²¹ 女性の働き手が多い農業部門は、有給の仕事と無償のケア責任との掛け持ちがしやすい。²² この地域でインフォーマル性の比率が高い背景には、マクロ経済の枠組みが整っていないことや、公的機関の能率の悪さ、零細・小規模な家族的企業や自作農、自給自足農民が多数存在することなど、さまざまな要因がある。²³

仕事の質は改善の余地が大きい

歴史的に、女性は男性と比べて職業と部門の選択肢が少なく、しかも賃金が低めで、キャリアの将来性も乏しいのが普通である。世界的に見ると、農業部門で働く女性の数は男性と同程度だが、²⁴ 地域別

Figure 1.3. Employment-to-population ratios by region and sex, 1991–2018



Note: The employment-to-population ratio is the ratio of the labour force currently employed to the working-age population.

Source: ILO modelled estimates, November 2018.

に見るとさまざまな相違が見出される。例えば北アフリカでは、女性の38.2%が農業部門で働いており、農業部門で働く男性の割合を15.0%ポイント上回っている。南アジアでは農業部門で働く女性の割合が男性よりも20.8%ポイント多い。²⁵ 男性は質の良い仕事を求めて都市部に出稼ぎに出ることが多いからである。²⁶ 農村地域は社会的基盤に乏しいため、女性は農業部門で低賃金の職に就くことが多く、有給の仕事と無償のケア労働を掛け持ちすることになりやすい。²⁷

女性はまた、事務サポートやサービス・販売など、低技能とみなされる職業に就くことが多い。就業している女性の4分の1がこういった職に就いている。地域内で見ると、北米と北・南・西ヨーロッパでは、上記2種の職に就いている女性の割合が40%近くに跳ね上がる。主な要因は、パートタイム勤務形態が可能で、サービス産業が発達していることである。世界中で、女性が管理職として雇用されるケースは男性よりも少ない（以下の「組織のトップを務める女性は依然として少なすぎる」を参照）。²⁸

低・中所得国では過半数の女性がインフォーマル経済に従事

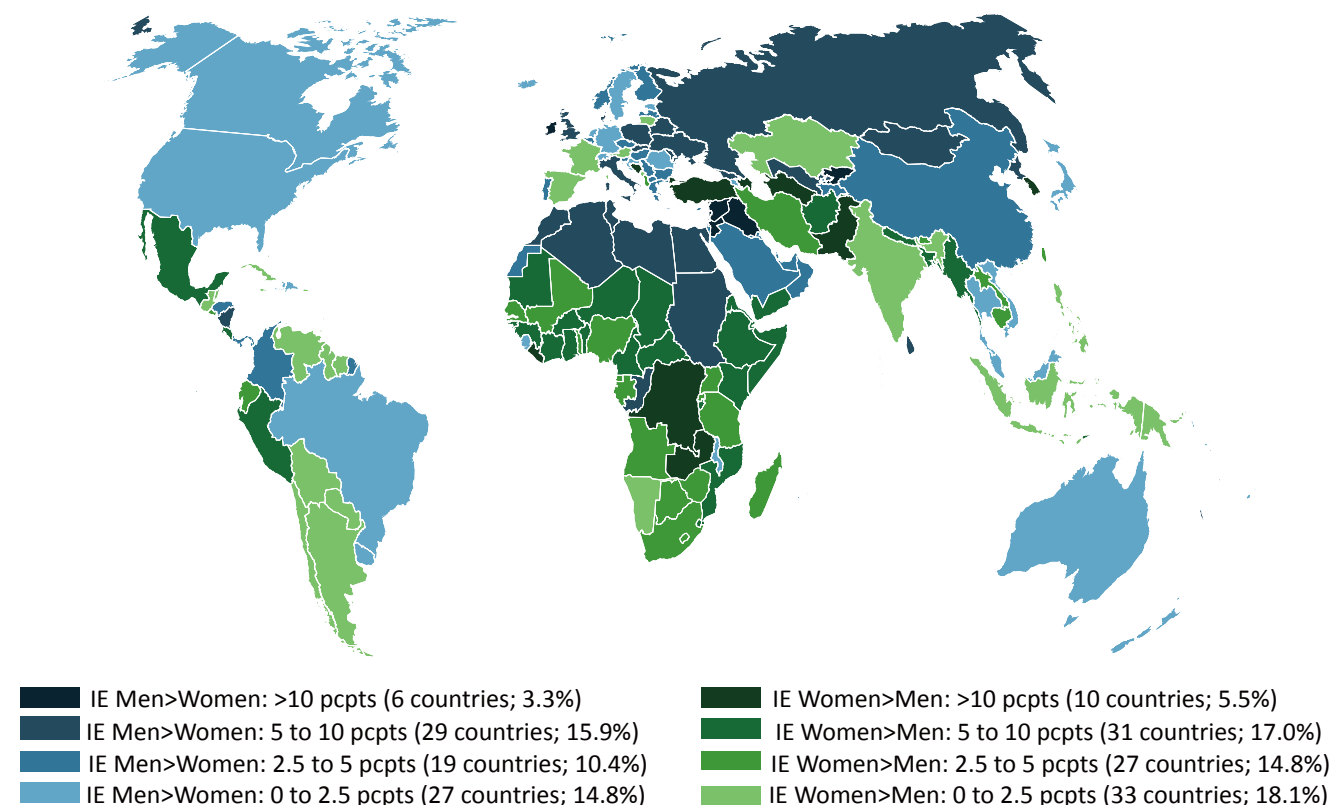
世界的に見ると、インフォーマルな雇用就いている女性の割合は男性よりも低いが、国別に見ると、インフォーマルな雇用就いている女性の割合が男性を上回る国の方が多い（55.4%）。実際、インフォーマルな雇用にさらされている女性が男性を上回っている国は、サハラ以南のアフリカ諸国の90%以上、南アジア諸国の89%、中南米諸国の75%近く

に達している（図1.4）。新興国では、女性は男性と比べてインフォーマル経済に従事する場合が多いだけでなく、家事労働や在宅または寄与的家族労働といった、ディーセント・ワークが最も不足しやすいタイプの職業に就くケースが多い。²⁹ 従って、こうした国のほとんどでは、インフォーマル経済で働き、貧困ラインを下回る家庭で生活している女性の数が、男性を上回っていることは驚くことではない。³⁰

先住民や種族民のような社会集団では、非公式性の割合が平均より高い。そうした集団の女性は、集団内の男性や先住民以外の女性と比べ、インフォーマル経済に従事するリスクが高い。ジェンダーに加えて、民族性や移住者の立場、障害といった他の特性が重なると、ジェンダー格差と女性の中での不平等がともに拡大してしまう（図1.5）。³¹ 従って、普遍的な政策に加えて、個人の特性が原因で複合的な不利益を被っている女性を支援する措置が必要となる。

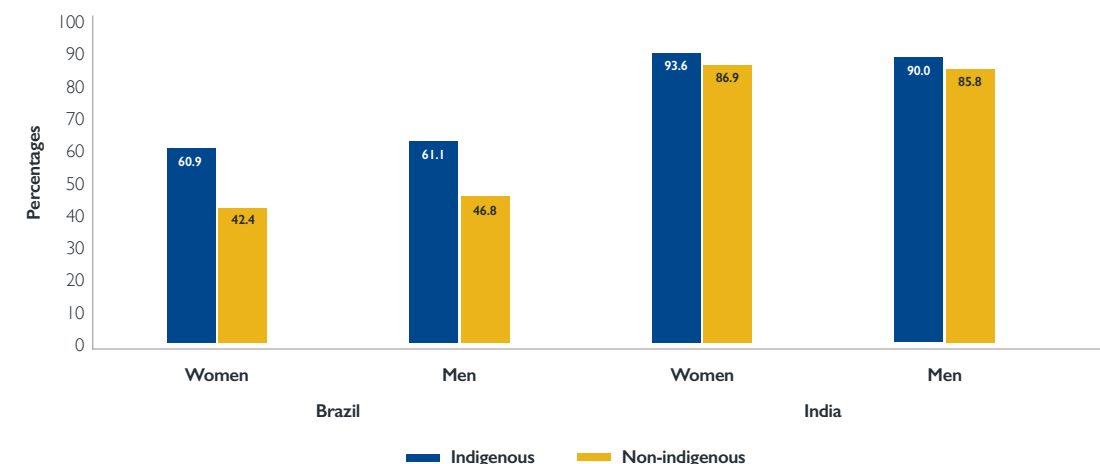


Figure 1.4. Gender gap in the share of informal employment in total employment, including agriculture, latest year



Note: IE is informal employment; pcpts is percentage points.
Source: ILO, 2018n.

Figure 1.5. Informal employment as a share of total employment by ethnicity and sex, latest year



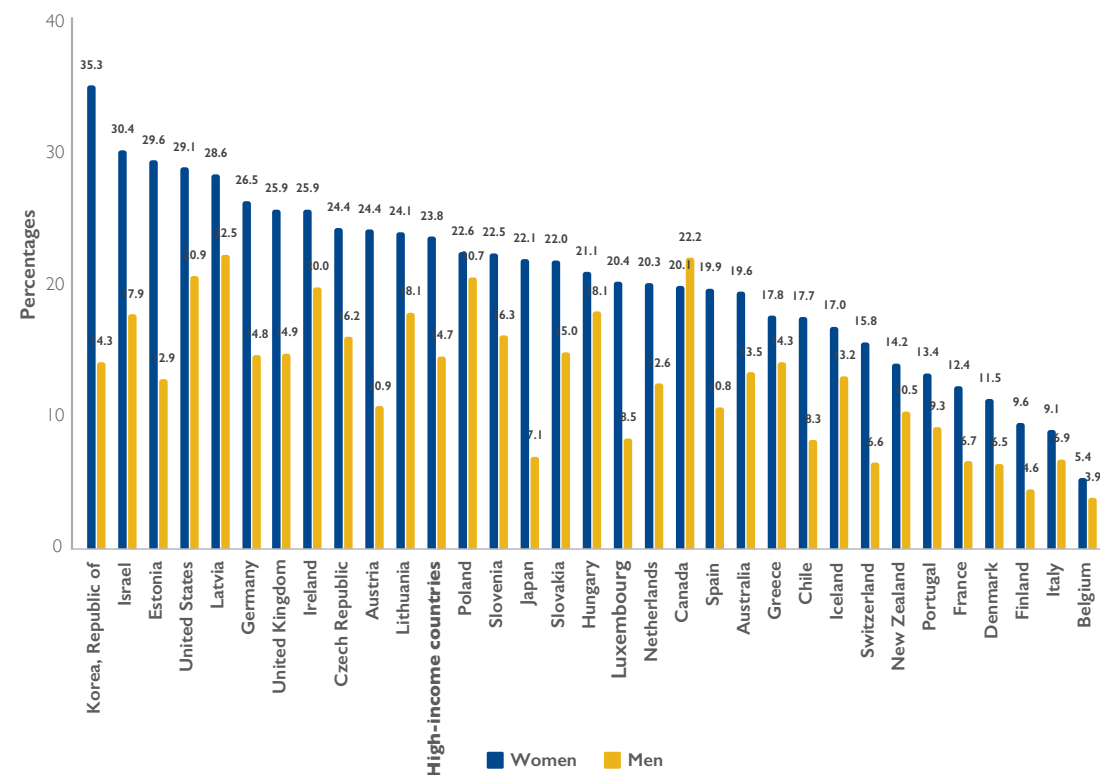
Note: See Appendix A2, Table A.2.1 for survey year.
Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

ILOの推計によると、2017年において、世界では移民労働者は1億6400万人にのぼり、うち女性は6800万人だった。³² 移住者の立場も、インフォーマル経済で働くことになる可能性を高める要因となる。実際、高所得国では、家事労働者の大半は移住者で、その多くは未申告労働者である。³³ ILOの世界推計では、2013年の移民家事労働者は世界合計で1150万人にのぼり、そのうちの73.4%が女性である。女性移民家事労働者が一番多いのは東南アジアと太平洋地域で（女性移民家事労働者の24%）、次が北・南・西ヨーロッパの22.1%、そしてアラブ諸国の19.0%だった。それに対し、男性移民家事労働者の過半数（50.8%）はアラブ諸国で働き、次が北・南・西ヨーロッパ（11.3%）、そして南アジア（10.9%）だった。³⁴

“ジェンダーに加えて、民族性や移住者の立場、障害といった他の特性が重なると、ジェンダー格差と女性の中での不平等がともに拡大してしまう”

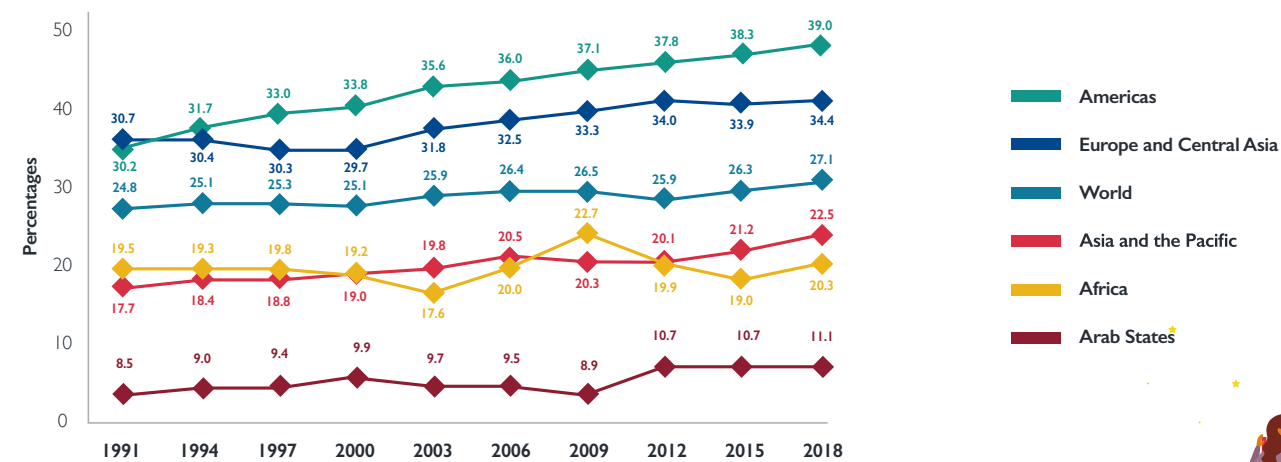


Figure 1.6. Incidence of full-time low-paid workers, by sex, latest year



Note: The incidence of low-paid workers is defined as the share of full-time workers earning less than two-thirds of gross median earnings of all full-time workers. Latest year is 2017 in seven countries, 2016 in five countries, 2015 in two countries, 2014 in eight countries. High-income countries: employed population weighted average covering 86.2 per cent (32 countries) of the total employed. Source: OECD.Stat 2019.

Figure 1.7. Share of women in managerial positions by region, 1991–2018



Source: ILO modelled estimates, November 2018.

高所得国では女性が低賃金の職に集中

高所得国では、就業していても貧困な人口がかなりの割合を占める。低賃金で働いている人の多くは女性や移民労働者³⁵、臨時労働者であり、自分の意志で職を選んでいる場合とそうでない場合がある。³⁶ ヨーロッパでは、臨時で働いている女性の63%が、常用労働に就けないのでそうしている、と述べている。臨時で働く女性は、類似の個人的特性を持ち、類似の仕事だが無期雇用の女性労働者と比べて、賃金面で不利益を被っている。³⁷

パートタイムは、自発的にそれを選ぶ場合、仕事と家庭のバランスを取りやすいというメリットがある。しかし、世界中で、自分は「不完全雇用」—もっと長時間働きたいのに、パートタイム契約を受け入れざるを得ず、そのため希望より低い収入しか得られない、という意味—の状態だと答える女性が男性よりも多い。³⁸ 低賃金はフルタイム雇用でも問題となっており、特に女性は影響を受けやすい。高所得国では、低賃金で働いているフルタイム男性労働者は14.7%だが、女性は23.8%にのぼる（図1.6）。

組織のトップを務める女性は依然として少なすぎる

企業の意志決定組織の男女のバランスが良いと、その多様性に乏しい企業と比べて財務成績が良くなる傾向があることを示す証拠が増えてきている。³⁹ しかし、世界の管理職と指導者の27.1%しか女性ではなく、しかもこの数字は過去30年以上にわたってほとんど変わっていない（図1.7）。⁴⁰ 2018年時点で、管理職と指導者に占める女性の割合は、アラブ諸国の11.1%から南北アメリカの39.0%に及ぶ。過去27年間に於いてこの数字が最も上昇したのは南北アメリカ（8.8%ポイント）で、アジア太平洋（4.8%ポイント）とヨーロッパおよび中央アジア（3.7%ポイント）が続いた。アフリカでは、トップ



“パートタイムは、
自発的にそれを選ぶ場合、
仕事と家庭のバランスを取り
やすいというメリットがある。
しかし、世界中で、自分は
「不完全雇用」—もっと
長時間働きたいのに、
パートタイム契約を受け入れ
ざるを得ず、そのため
希望より低い収入しか
得られない、という意味—
の状態だと答える女性が
男性よりも多い”



ジェンダー格差に注意する

の役職に占める女性の割合はおよそ20%である。

G7諸国ではどこでも、2010～2016年の間に大手
上場企業の役員に占める女性の割合が増えた。⁴¹ 特
にイタリアとフランスでは、企業の役員会における
女性の割当制が導入されたため、最も大幅な増加が
見られた（図1.8）。⁴² しかし、役員会の議長を務め
る女性は依然として極めて少なく、ドイツの0%か
ら米国の4.6%までと、「ガラスの天井」をまだ打ち
破る必要があることを示している（図1.9）。

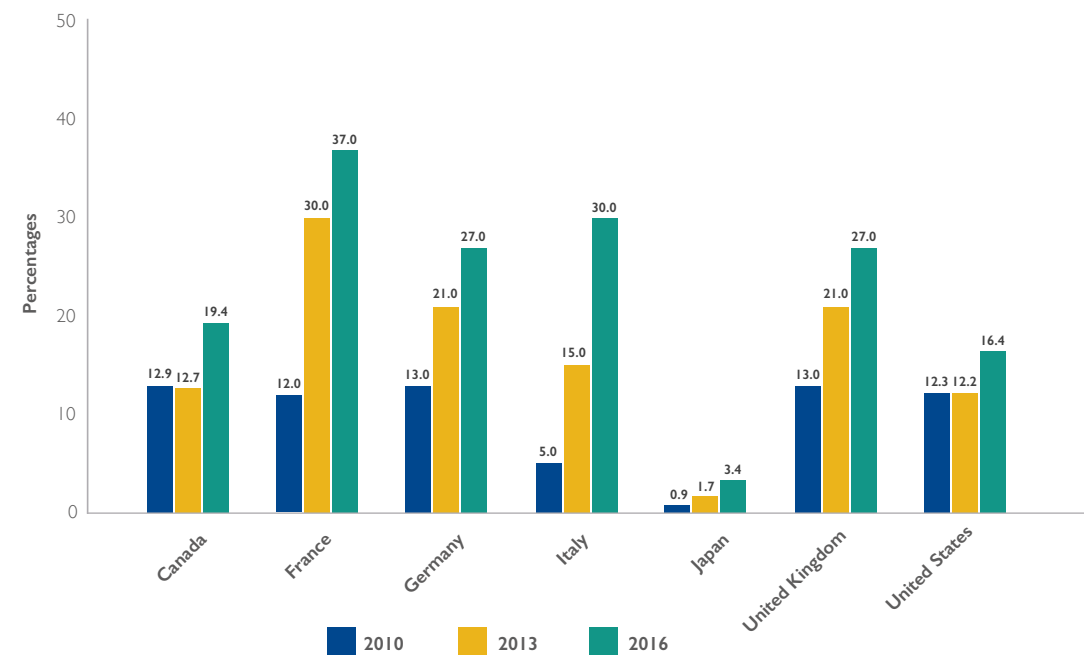
管理職や指導的地位に就くまでの期間は女 性の方が短い

トップまでたどり着く女性はほとんどいないが、
そのスピードは男性に勝っている。⁴³ 全世界を対象
とする最新データによれば、管理職や指導的地位に
ある女性は男性よりも1歳近く若く、その年齢差は
国民所得が増えるにつれ縮小する。低所得国の女性
管理職は男性管理職よりも平均で6.1歳若く、中所得
国では1.3歳、高所得国では1.7歳若い（図1.10）。こ
れは予想外の興味深い調査結果である。

“管理職や指導的地位にある
女性は男性よりも1歳近く若く、
その年齢差は国民所得が
増えるにつれ縮小する”

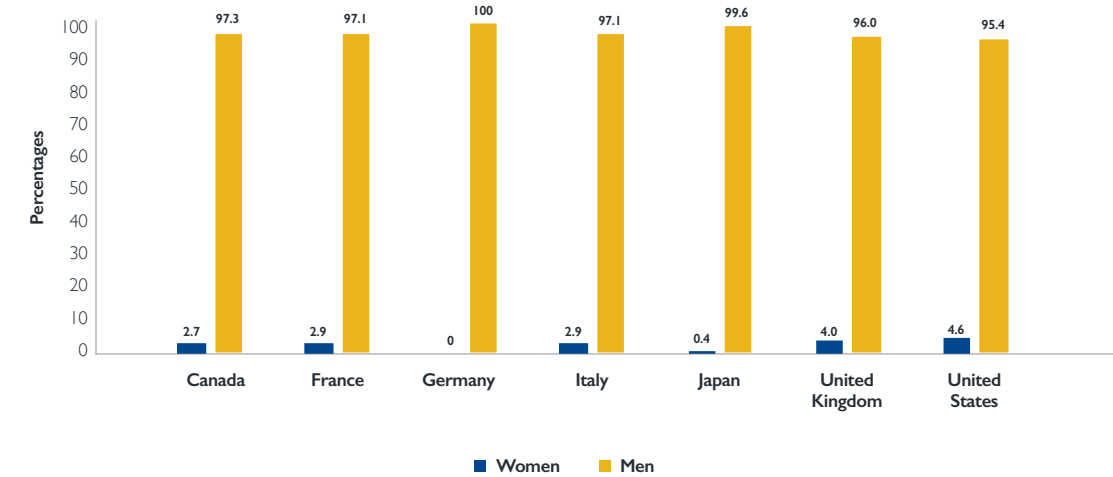


Figure 1.8. Share of women sitting on company boards, 2010–2016



Source: OECD.Stat 2018, based on data from largest publicly listed companies.

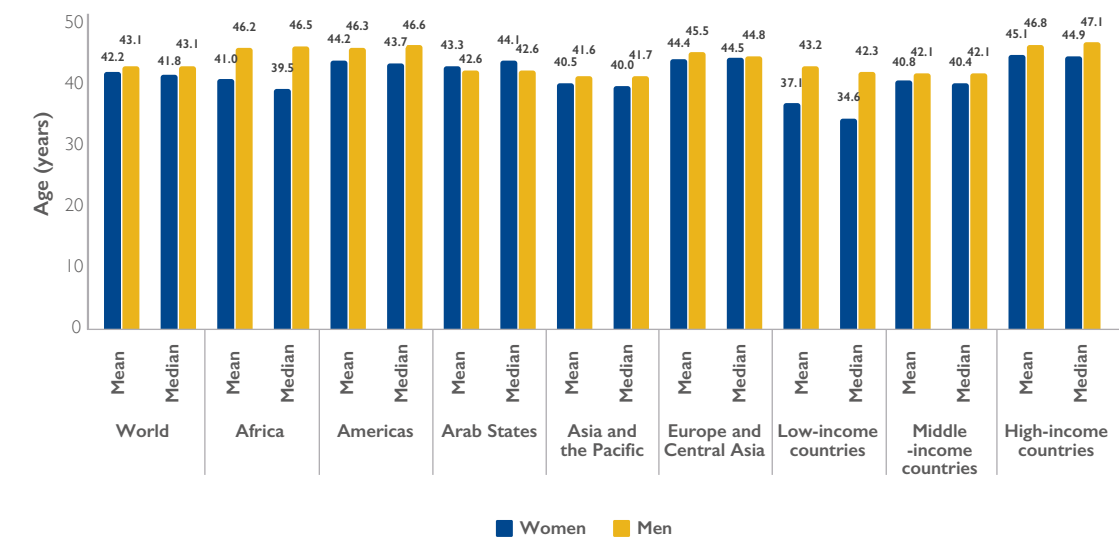
Figure 1.9. Percentage of Chief Executive Officers who are women, latest year



Note: Reference year: first half of 2018 for France, Germany, Italy and the United Kingdom; 2016 for Canada, Japan and the United States.

Source: France, Germany, Italy and the United Kingdom: European Institute for Gender Equality 2018, based on data from largest publicly listed companies. Canada, United States and Japan: Deloitte, 2016.

Figure 1.10. Mean and median age of leaders or managers, by sex, latest year



Note: Age group: 15 and older. Global, regional and income group estimates weighted by the male and female population in managerial and leadership positions. Percentage of employed population and number of countries: World: 82 per cent (82); Africa: 63 per cent (19); Americas: 80 per cent (11); Arab States: 33 per cent (3); Asia and the Pacific: 89 per cent (18); Europe and Central Asia: 82 per cent (31); Low-income countries: 65 per cent (14); Middle-income countries: 88 per cent (38); High-income countries: 69 per cent (30). See Appendix A.1, table A.1.1 for country-level data and Appendix A.2, table A.2.1 for survey year. Source: ILO calculation based on labour force and household surveys.



女性管理職の方が若いということは、いくつかの国の LinkedIn のデータからも裏付けられる。LinkedIn の女性メンバー⁴⁴は、取締役レベルに到達する平均のスピードが男性よりもわずかに速いのである（図1.11）。これは5年前や10年以上前に指導的地位に就いたメンバーにも当てはまるので、一貫した傾向であることが分かる。

なぜ女性のほうが トップへと登るのが早いのか

この調査結果の理由としては、若い女性は家族的責任の負担が比較的軽いこと（後出の「母親が指導的地位に就くことに対するペナルティ」を参照）⁴⁵や、女性は男性より学歴が高いことなどが考えられるだろう。世界的に見て、男性管理職の38.3%に対し、女性管理職の44.3%が学士号より上の学位を取得している。女性管理職が男性管理職よりも教育水準が高い傾向にあることが分かる。アジア太平洋地域を除くすべての地域で、学士号より上の学位を持つ管理職は男性よりも女性の方が多いのである（図1.12）。

こうした状況から、次のような疑問が浮かぶ。女性が働きたいと思っているのなら、なぜ有給の仕事や良い仕事に就けないのだろうか。

女性の雇用機会を 妨げるのは何か

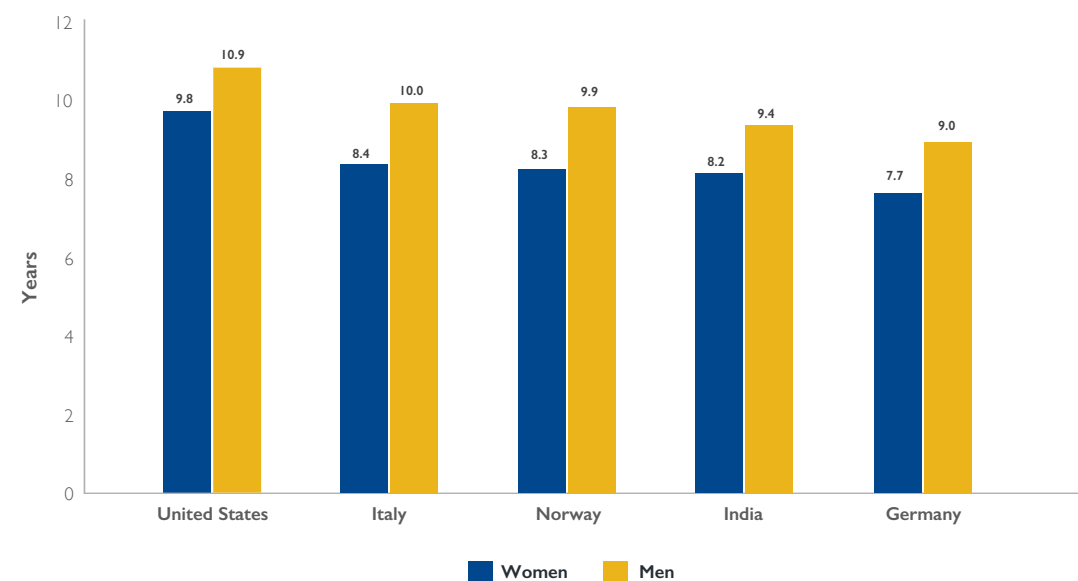
教育は重要だが、主な理由ではない

中等教育・高等教育の就学率のジェンダー格差は過去40年間で大幅に縮まったが、成人人口の教育水準のジェンダー格差は依然として大きい。⁴⁶ 世界的に見て、初等教育を終えていない成人の割合は、男性の21.9%に対し、女性が31.6%であり、低所得国ではこれらの数字が男女ともに倍に跳ね上がる。



“世界的に見て、
男性管理職の38.3%に対し、
女性管理職の44.3%が学士号より
上の学位を取得している。
女性管理職が男性管理職よりも
教育水準が高い傾向にあることが
分かる”

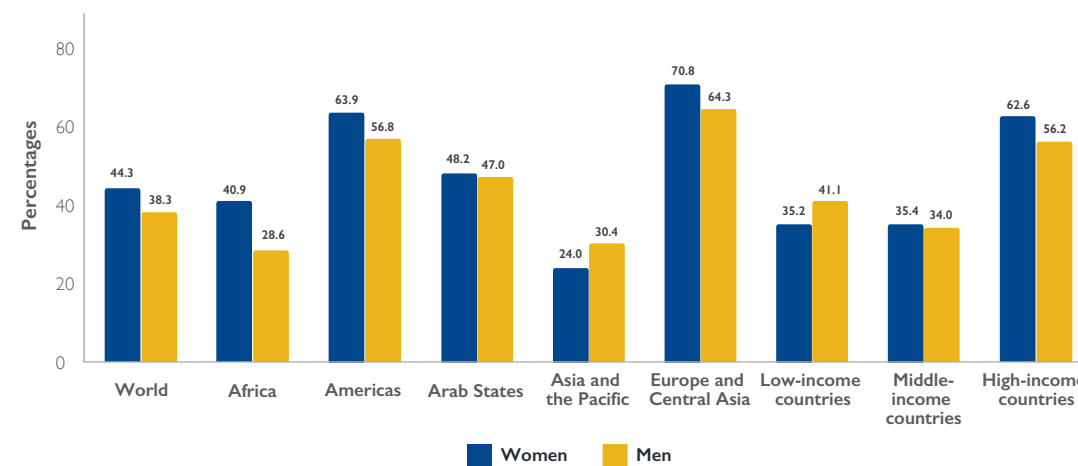
Figure 1.11. Average number of years to reach a director-level position, 2018



Note: Number of women and men LinkedIn members who reached director-level positions: United States (women: 1,568,904; men: 2,880,750), Italy (women: 40,105; men: 74,075), Norway (women: 17,938; men: 30,814), India (women: 86,362; men: 407,316), Germany (women: 46,013; men: 149,068).

Source: Calculations based on LinkedIn microdata.

Figure 1.12. Share of women and men with advanced university degrees in managerial or leadership positions, latest year



Note: Age group: 15 and older. Global, regional and income group estimates weighted by the population in managerial and leadership positions. Percentage of employed population and number of countries: World: 80 per cent (83); Africa: 63 per cent (20); Americas: 81 per cent (13); Arab States: 33 per cent (3); Asia and the Pacific: 86 per cent (17); Europe and Central Asia: 72 per cent (30); Low-income countries: 65 per cent (14); Middle-income countries: 86 per cent (39); High-income countries: 62 per cent (30). See Appendix A.1, table A.1.2 for country-level data and Appendix A.2, table A.2.1 for survey year.

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

データによれば、教育水準が高ければそれだけ就業率も高い(図1.13)。就業率のジェンダー格差は、教育水準が高いとさらに縮小する。例えば、初等教育修了者の就業率におけるジェンダー格差は41.1%ポイントだが、大卒者では24.3%ポイントに縮まる。この調査結果は、前述のILOとギャラップ社の共同調査とも一致する。この調査によれば、教育水準が高い女性と男性は、家族の一員の女性が家の外で働くことを容認する可能性が高まるのである⁴⁷(図1.14)。

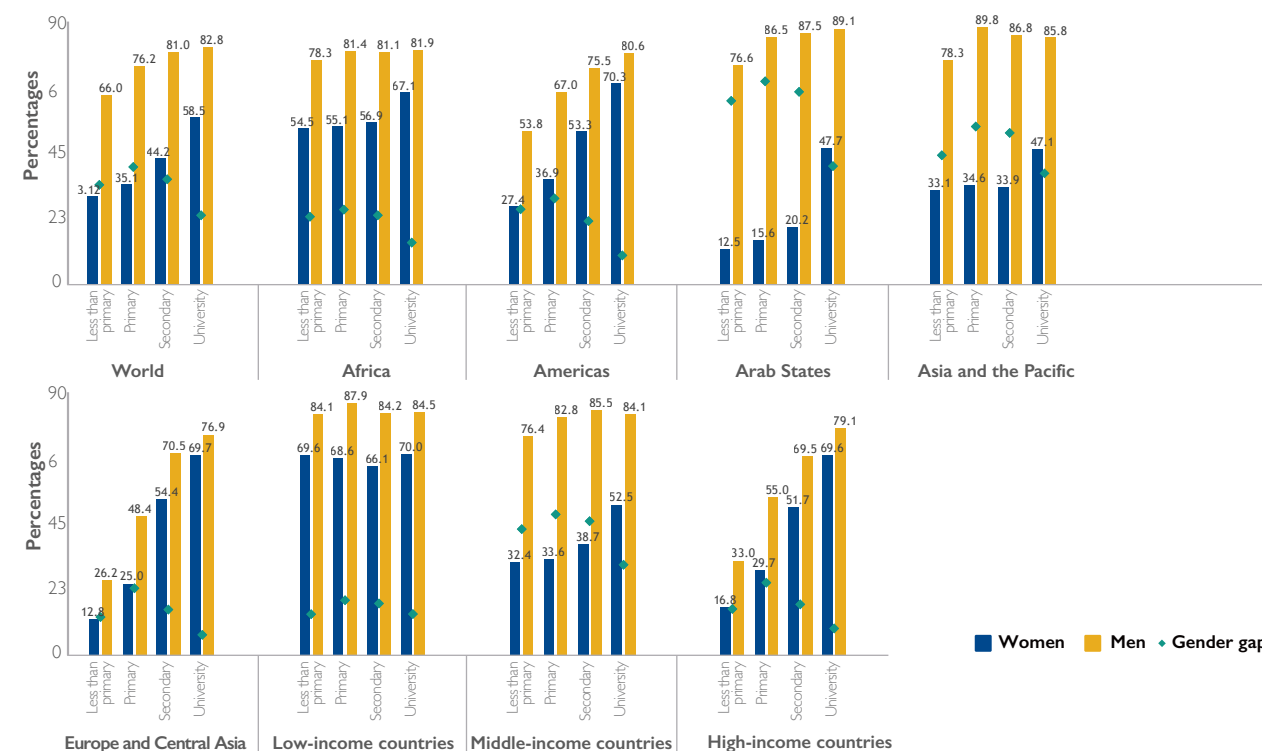
それにもかかわらず、大卒成人女性の41.5%以上が失業中または労働力から外れているのに対し、同じことは大卒成人男性の17.2%にしか当てはまらない。女性と男性では、教育から得られる雇用上の配当が同等ではないのである。⁴⁸

教育は、より多くの女性が就業し働き続けるうえで重要だが、それだけでは十分ではない。経済構造も関係する。低所得国では雇用が農業部門に集中しているため、女性の教育水準が高くても、女性の知識にふさわしい職がなかったり、個人・社会双方の期待に沿う職に就く上であまり役に立たない可能性がある。逆に、国民所得が高くなると、中程度から高度な技術を要する職業への需要が高くなる。

ケアの提供が最大の役割を果たす

配偶者やパートナー、子どもやその他の家族をケアすることは、ケアを提供する側にとってはやりがいがあり、ケアの受け手にとっては有益だ。ケアは人間の幸福と、人々の能力開発にとっても不可欠である。⁴⁹

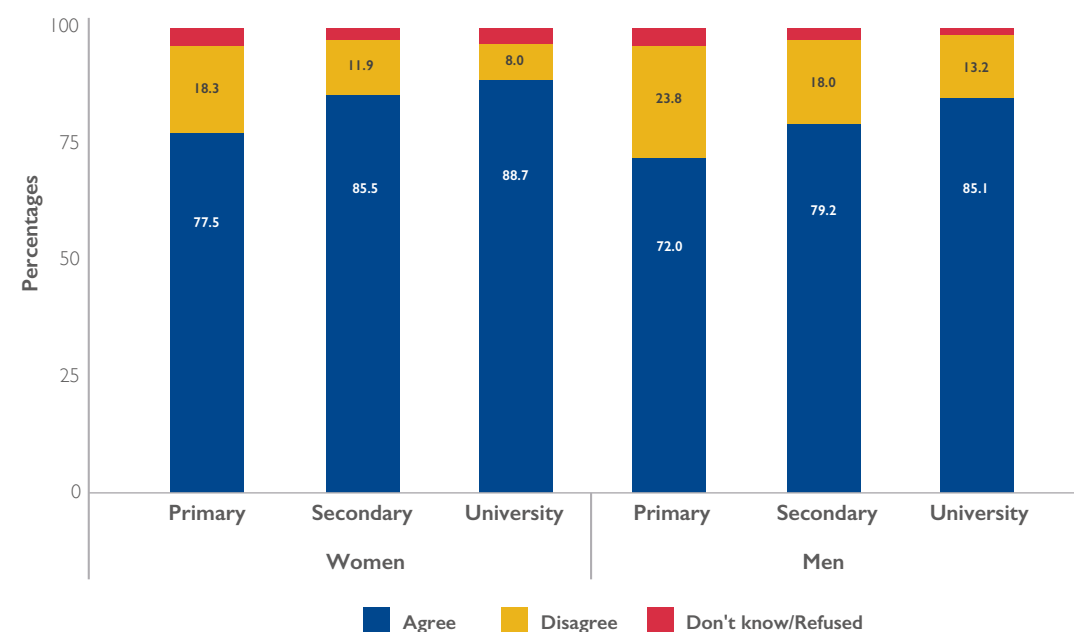
Figure 1.13. Employment-to-population ratio by sex and level of education, age group 25 years and above, latest year



Note: Age group: adults (25 years and above). Global, regional and income group estimates weighted by the adult population. Percentage of adult population and number of countries: World: 69 per cent (132); Africa: 64 per cent (31); Americas: 98 per cent (24); Arab States: 72 per cent (6); Asia and the Pacific: 57 per cent (27); Europe and Central Asia: 93 per cent (44); Low-income countries: 71 per cent (20); Middle-income countries: 62 per cent (65); High-income countries: 96 per cent (47). See ILOSTAT, 2018 for country-level data and survey year.

Source: ILO calculations based on ILOSTAT, 2018.

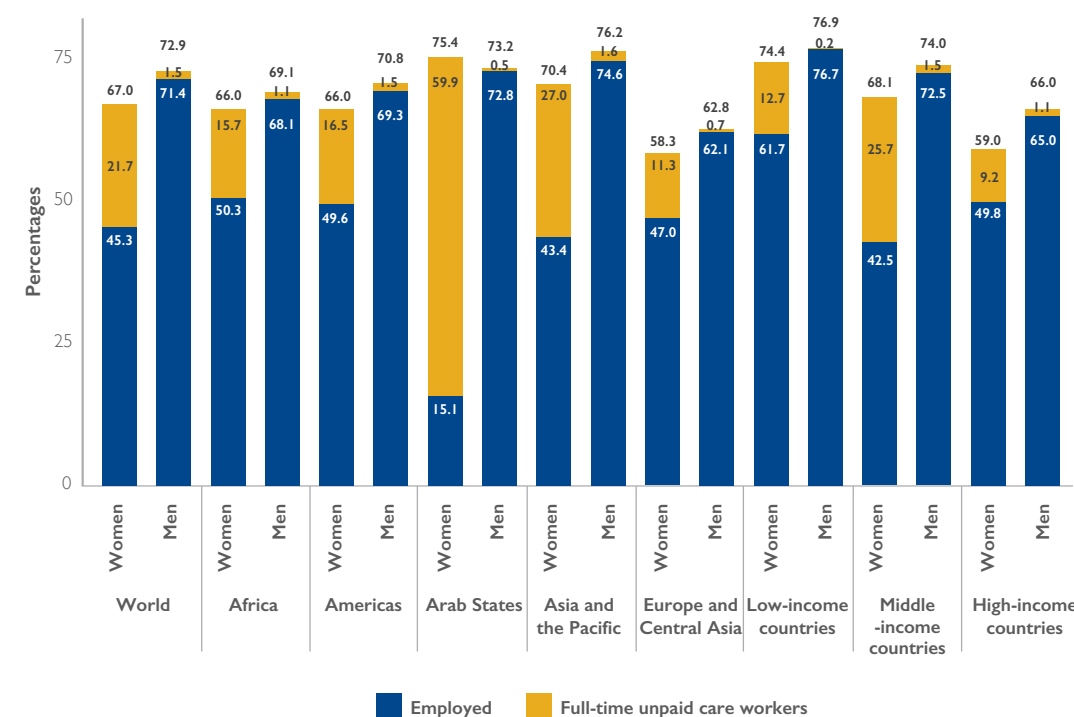
Figure 1.14. Acceptability of work for women, by sex and educational achievement, 2016



Note: Question asked to men and women: Do you agree or disagree with the following statement? It is perfectly acceptable for any woman in your family to have a paid job outside the home if she wants one.

Source: ILO calculations based on the Gallup World Poll microdata.

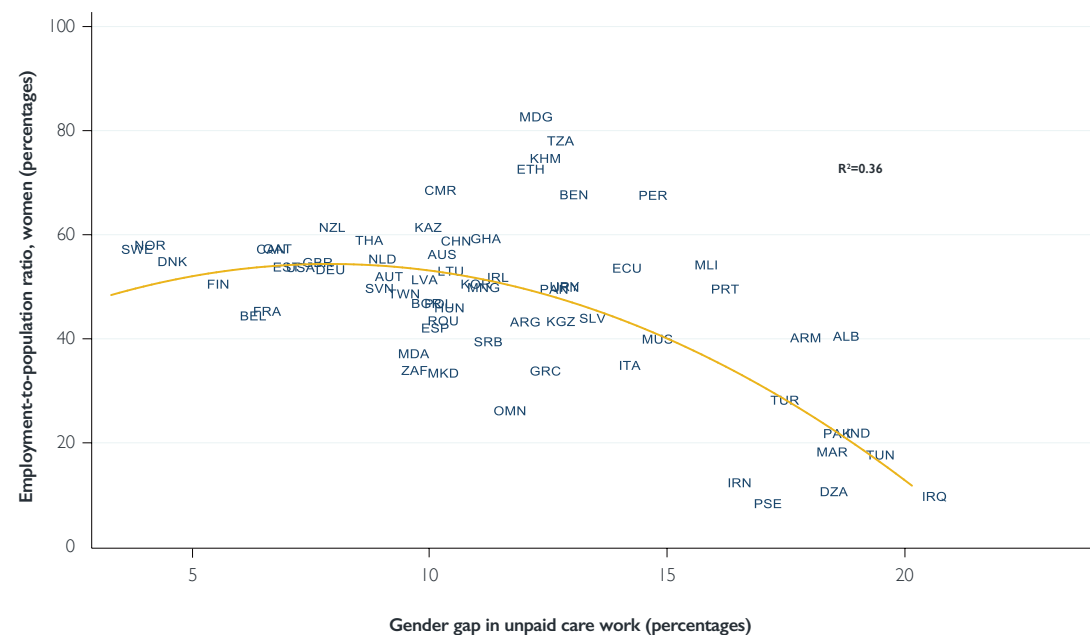
Figure 1.15. Employed workers and full-time unpaid care workers, by sex, latest year



Note: Age group: 15 and older. Global, regional and income group estimates weighted by the working-age population. Percentage of working-age population and number of countries: World: 80 per cent (84); Africa: 61 per cent (21); Americas: 87 per cent (12); Arab States: 43 per cent (3); Asia and the Pacific: 85 per cent (15); Europe and Central Asia: 75 per cent (33); Low-income countries: 54 per cent (12); Middle-income countries: 84 per cent (40); High-income countries: 73 per cent (32).

Source: ILO calculations based on ILO, 2018a.

Figure I.16. Relationship between the gender gap in the share of time spent in unpaid care work and women's employment-to-population ratio, latest year



Sources: ILO calculations based on ILO modelled estimates, November 2018, and Charmes, 2018.

しかし、誰がケアを提供するのか、そしてケアに要する1日当たりの時間によっては、無償のケア労働が、家族的責任を担う人が有給雇用で就くことやその継続・昇進を難しくする可能性がある。

女性は伝統的にケアを提供する人と想定されてきた。社会と労働市場は、この想定に基づいて機能している部分が依然として大きい。無償のケア労働は、女性から働く機会を奪っている最大の要因なのである。全世界で、4100万人の男性（1.5%）に対し、6億600万人の生産年齢の女性（21.7%）がフルタイムで無償のケア労働に従事している。⁵⁰ 地域別に見ると、女性のフルタイムの無償ケア労働者の割合がいちばん高いのはアラブ諸国（59.9%）で、以下アジア太平洋（27.0%）、南北アメリカ（16.5%）、アフリカ（15.7%）、ヨーロッパと中央アジア（11.3%）となっている。Box 2.6「無償のケア労働を仕事として認識」を参照されたい。

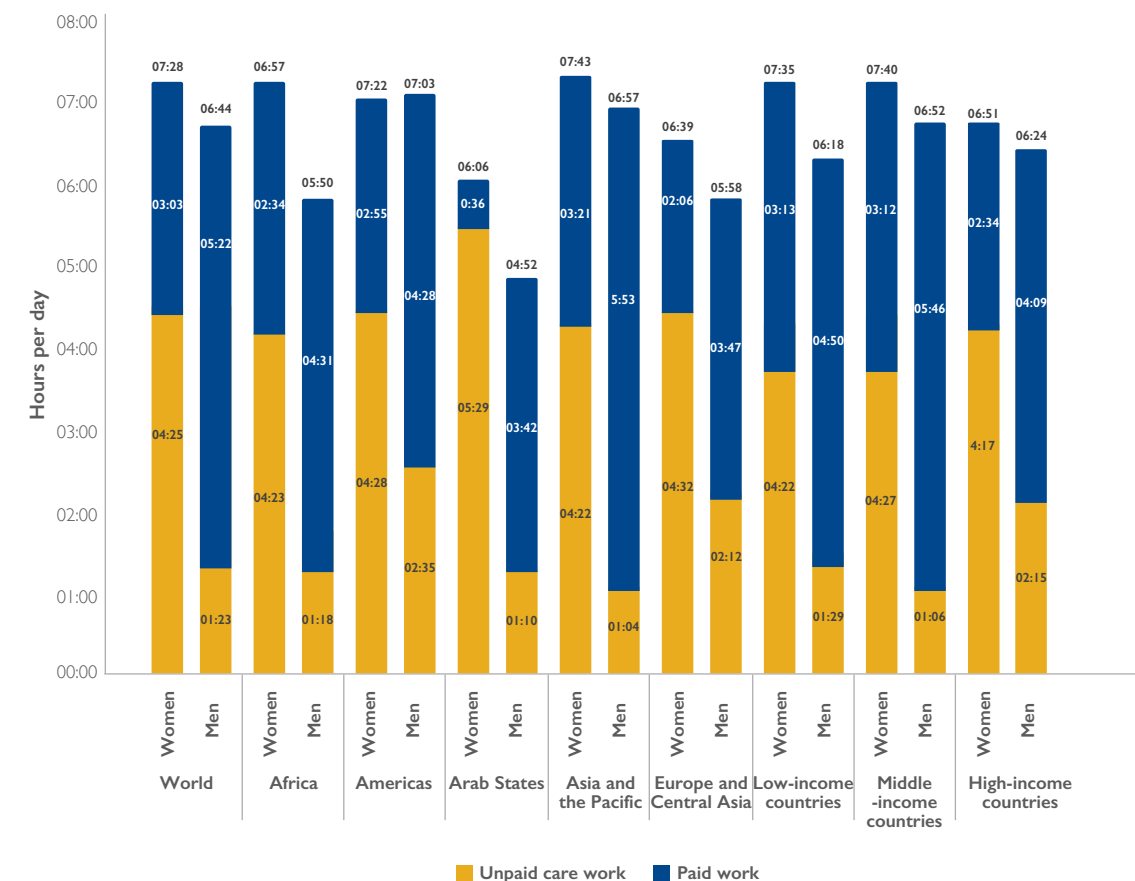
家庭において無償のケア労働が男女間でどのように分担されているかによって、女性の労働力参加の水準とタイプが影響を受ける。事実、子どもや高齢

者、障害者のケアや家事の多くを女性が担っている場合、女性が働いて所得を得ることが難しくなっている（図1.16）。

有給と無償の労働時間を合計すると、女性の1日当たりの労働時間は7時間28分で、男性の6時間44分より長い。世界的に見ると、女性は無償ケア労働に費やされる総時間の4分の3以上（76.2%）を遂行し、1日当たり平均4時間25分を無償ケア労働に充てているのに対し、男性の平均は1時間23分である（図1.17）。1日8時間働くとして1年間の日数に換算すると、女性は201日、男性は63日となる。無償ケア労働の分担におけるジェンダー格差は、高所得国よりも低・中所得国の方が大きい（図1.17）。

男女間の家庭における労働分担が不均衡なことは、ジェンダー不平等の最も根深い特徴のひとつである。1997年から2012年の間に、家事とケアの提供に充てている1日当たりの時間は、女性は15分しか減っておらず、男性は8分しか増えていないと推計されている。このペースでは、無償ケア労働に費やされる時間のジェンダー格差は2228年まで解消され

Figure I.17. Time spent daily in unpaid care work, paid work and total work, by sex and income group, latest year



Source: ILO calculations based on ILO modelled estimates, November 2018, and Charmes, 2018.

ないと推定される。言い換えれば、格差の解消には209年かかるだろう。⁵¹

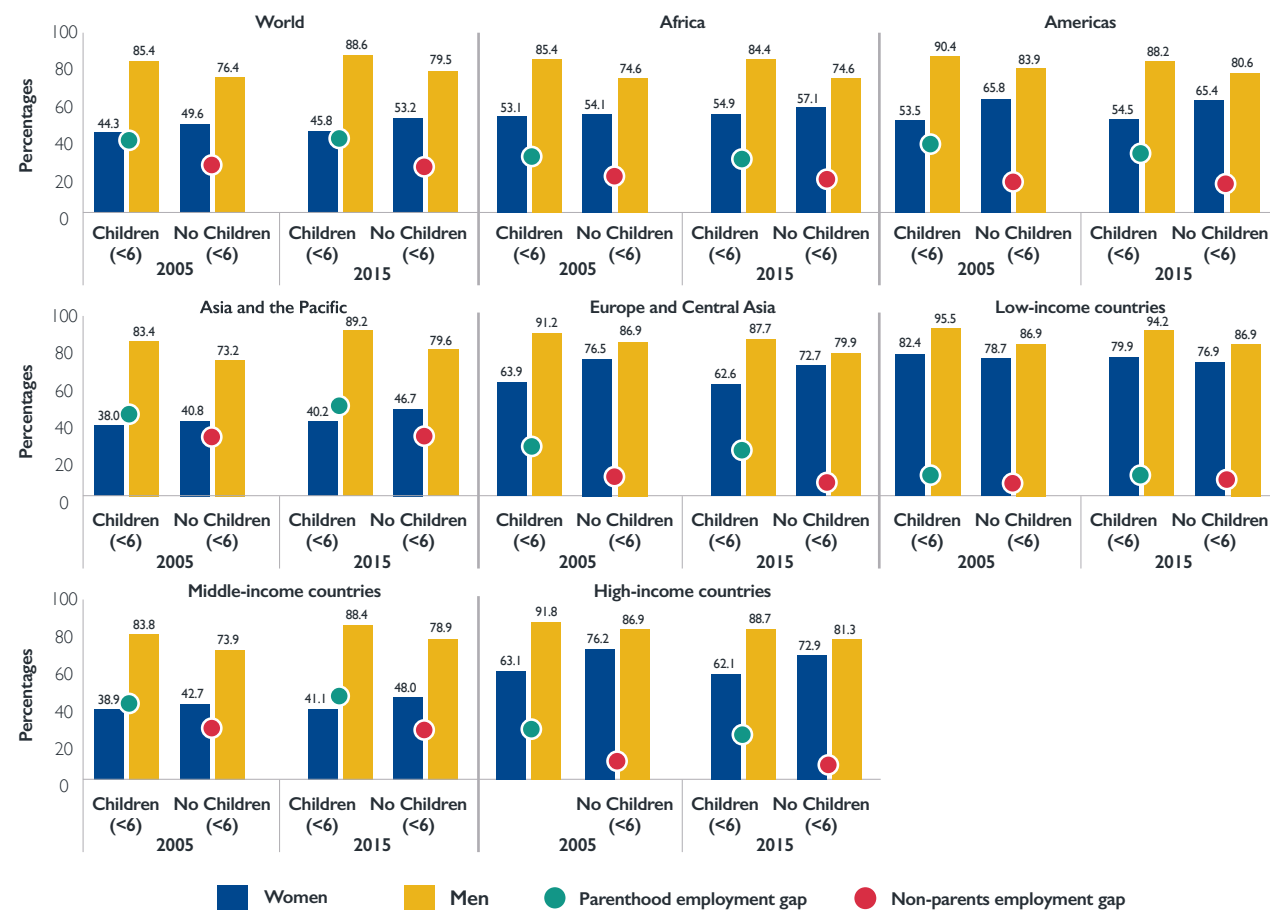
無償ケア労働に充てている時間が不当に長いため、有給の仕事に就いている女性は「セカンド・シフト」で働く、つまり職場の仕事と家庭での仕事のふたつがある、と言われることが多い。⁵² この状態は、睡眠不足や不安といったかたちで女性の健康と幸福に悪影響を及ぼしている。⁵³

仕事と家庭のバランスを取る難しさや、ケアサービスやインフラを利用できない状況など、無償のケア責任が女性にとって深刻な問題になっていると女性も男性も考えている。⁵⁴ 男女ともにこの問題を認識しているのに、男性はいまだに無償のケア労働の適正な分担を引き受けていない。さらに、女性が二重の役割を引き受けることを前提として社会的保護制度を立案している国が多い。⁵⁵

“無償ケア労働に費やされる時間のジェンダー格差は2228年まで解消されないと推定される。言い換えれば、格差の解消には209年かかるだろう”



Figure I.18. Employment-to-population ratios of women and men with and without children under 6 years of age, 2005 and 2015



Note: The age group for high-income countries is 25–54 years, and for middle- and low-income countries 18–54 years. Global, regional and income group estimates weighted by the working-age population. Percentage of working-age population and number of countries: World: 67 per cent (51); Africa: 31 per cent (6); Americas: 81 per cent (10); Arab States: No data; Asia and the Pacific: 79 per cent (6); Europe and Central Asia: 49 per cent (29); Low-income countries: 22 per cent (2); Middle-income countries: 73 per cent (19); High-income countries: 62 per cent (30). See Appendix A.1, table A.1.3 for country level data and Appendix A.2, table A.2.1 for survey year. 2005 is the average year in the earliest surveys and 2015 is the average year in the latest surveys. Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

母親であることに対するペナルティは依然として重大

母親であることに対する雇用上のペナルティ

こうした状況から予想されるように、母親になると雇用される可能性が下がってしまう。51カ国を対象とした2015年の推計によれば、就業率は、幼児⁵⁶の母親⁵⁷が45.8%、6歳未満の子どもがいない女性が53.2%だった。これは、「母親であることに対する雇用上のペナルティ」の存在を示唆している(図1.18)。このペナルティは、幼児がいない女性(幼児がいる

女性よりも就業率の伸びがはるかに早い)や父親と比べて悪化している。2005年から2015年の間に、母親であることに対する雇用上のペナルティは38.4%拡大した。「親の就業率格差」、すなわち母親と父親の就業率の差も、41.1%ポイントから42.8%ポイントへと拡大している。この期間中、幼児がいない男性と女性の就業率格差は、地域と所得による違いはかなりのものの、ほとんど変わらなかった(図1.18)。

有給の仕事とケア労働を掛け持ちする女性は、家に高齢者や障害者、HIV患者がいるとさらに大きな困難に直面する。HIV罹患率が高く、ケアサービス

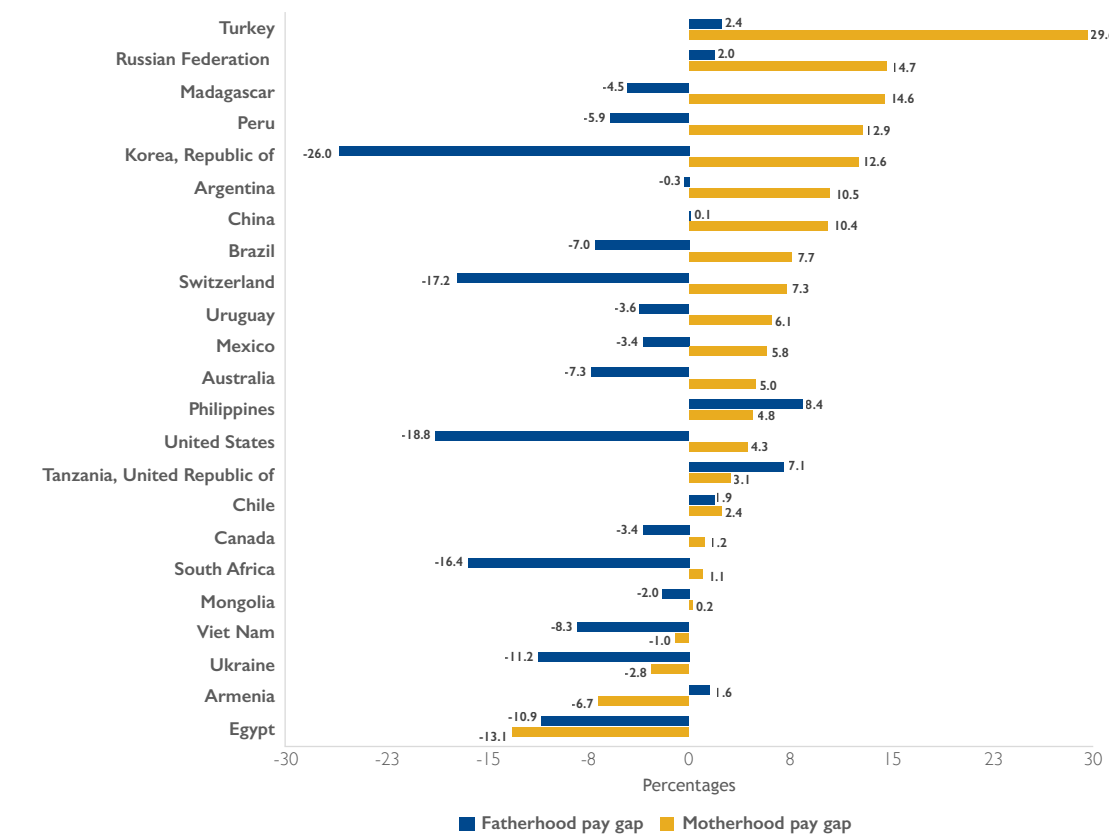
が不足または貧弱な国では特に当てはまる。⁵⁸ ILOの調査によれば、リベリア、ナミビア、ザンビアでは、HIV患者の家族と一緒に暮らしている女性は、就業する可能性が大幅に下がってしまう。⁵⁹ 障害がある子どもの親に関しては、父親と比べて母親が就業する可能性が低いことを示す証拠が存在する。⁶⁰

母親であることに対する賃金ペナルティ

女性是一般に、就業中に賃金の上で不利益を被ることが多い(後出の「より低く不平等な賃金」を参照)が、母親は子どもがいない女性よりも所得が少ない傾向にある。この格差は「母親の賃金格差」と呼ばれており、カナダ、モンゴル、南アフリカの1%以下から、トルコの30%にまで及ぶ(図1.19)。⁶¹ 一方、父親は子どもがいない男性と比べて賃金上がる傾向にある。この格差は「父親の賃金格差」と呼ばれる。



Figure I.19. Motherhood and fatherhood wage gaps for selected economies, latest year



Source: ILO, 2018g.



母親の賃金が低くなる要因は、有給・無給の母性休暇によるキャリアの中断や、労働時間の短縮、企業の採用・昇進決定へのジェンダーバイアスの影響など、いくつも考えられる。⁶² 言い換えると、女性は母親になると職業人生を通じて賃金ペナルティを受ける可能性があるのに対し、男性の場合は逆に、父親になると賃金が高くなる。

すでに述べたように、世界のどこでも、男性は所得を伴う労働を行う時間が女性より長い、最初の子どもが生まれると、有給労働時間の差が大きくなり始める（図1.20）。世界的に見ると、6歳未満の子

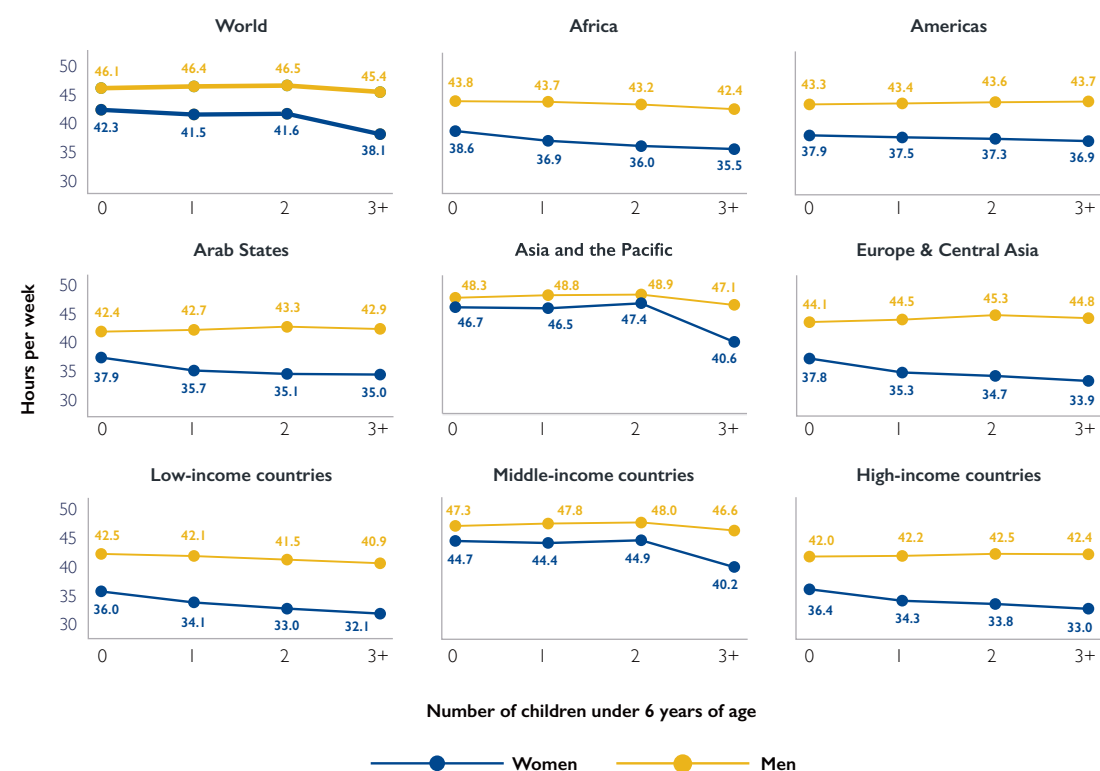
どもがいない世帯で暮らす女性は、男性の46.1時間に対し、平均して週に42.3時間働いている。所得を伴う労働時間のジェンダー格差が3時間48分あることになる。幼児が1人いると、この格差は5時間近くまで広がる。社会からの圧力が女性を主なケア提供者とし、男性を一家の世帯主としてより長時間働くことを強制し続ける限り、女性と母親は家事を減らしたり、有給の労働時間を増やしたりすることはできないだろう。⁶³ 同時に、長時間労働を当然とする文化では、労働者の健康と生産性に悪影響があるだけでなく、労働時間の短縮やテレワークといった柔

軟な労働時間の取り決めを選ぶ労働者が非難的になる可能性もある。⁶⁴ 有給・無償の労働時間の「選択」は、社会からの圧力と、公共サービスの欠如によって依然として強く制約されている。男女ともに労働時間を管理する自律性が欠如していることは、ジェンダー平等とディーセント・ワークにとって依然として大きな障害となっている。

母親が指導的地位に就くことに対するペナルティ

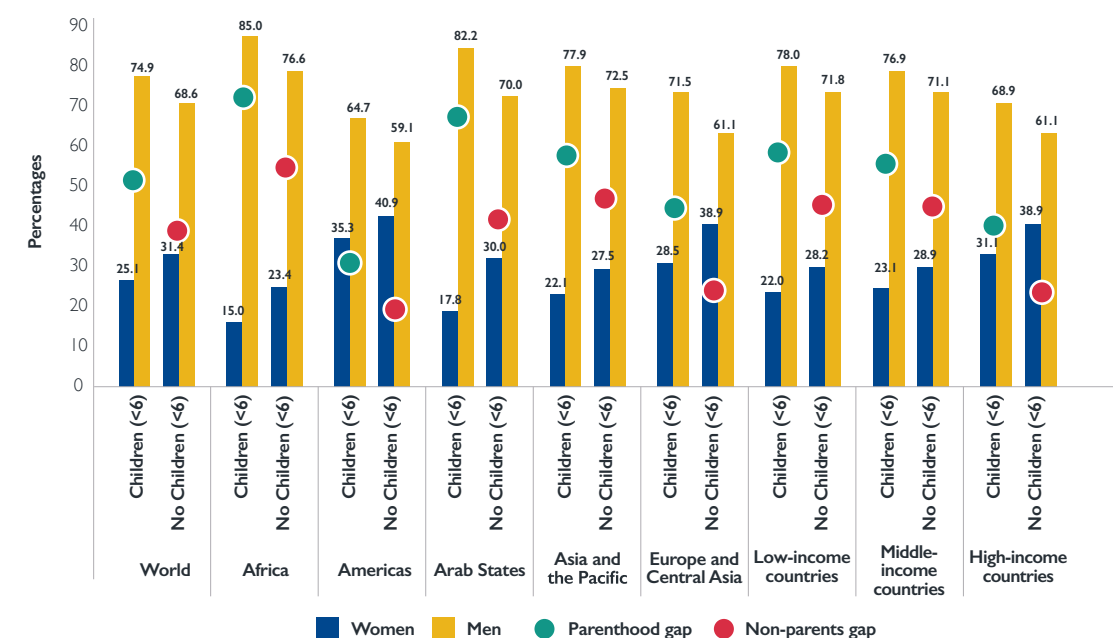
世界的に見ると、管理職と指導的地位に占める割合が最も低いのが、0～5歳の子どもを持つ女性である（6歳未満の子どもがいる管理職のうち女性は25.1%）。6歳未満の子どもがいる管理職の74.9%は男性であり、幼児のいない管理職のうち男性は68.6%、女性は31.4%となっている（図1.21）。女性管理職は仕事とプライベートのバランスを取るのが、特にケ

Figure 1.20. Weekly hours worked for pay or profit, by sex and number of children under six years of age, latest year



Source: ILO, 2018a.

Figure 1.21. Share of managers with and without children under 6 years of age, by sex, latest year



Note: The age group for high-income countries is 25–54 years, and for middle- and low-income countries 18–54 years. Global, regional and income group estimates weighted by the total population in managerial and leadership positions. Percentage of employed and number of countries: World: 76 per cent (72); Africa: 61 per cent (18); Americas: 76 per cent (10); Arab States: 33 per cent (3); Asia and the Pacific: 80 per cent (12); Europe and Central Asia: 75 per cent (29); Low-income countries: 56 per cent (11); Middle-income countries: 80 per cent (31); High-income countries: 69 per cent (30). See Appendix A.1, table A.1.4 for country level data and Appendix A.2, table A.2.1 for survey year.

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

アサービスが貧弱な場合、難しい可能性がある。研究によれば、仕事で成功を収め高給を受け取っている女性は、既婚者や子どもがいる割合が少ない。⁶⁵

女性を管理職や指導的地位から遠ざける「母親であることに対するペナルティ」に関する上記の説明は、2015年に複数地域の企業を対象にILOが行った調査とも符合する。女性のリーダーシップを妨げる最大の障害は家族的責任であり、ジェンダーについての固定観念と男性中心の企業文化が続いた（表1.1）。⁶⁶ 固定観念の例として、「男性管理職の伝統的特徴と態度を示す女性は成功する可能性が高い」という考えが上げられる。「管理職と言えば男性」⁶⁷という思い込みが企業文化に組み込まれてしまっ

ている場合が多く、⁶⁸ 地位の高い女性に関する固定観念に影響を与えているのである。⁶⁹

しかし、男性が無償のケア労働を女性と同等に担っている地域では、管理職になる女性の割合が大きい。スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランドでは、無償ケア労働に費やされる時間という点では男女平等がほぼ実現している。これに対し、モロッコとインドでは、家族のケアと家事の大部分を女性が担っている（図1.22）。

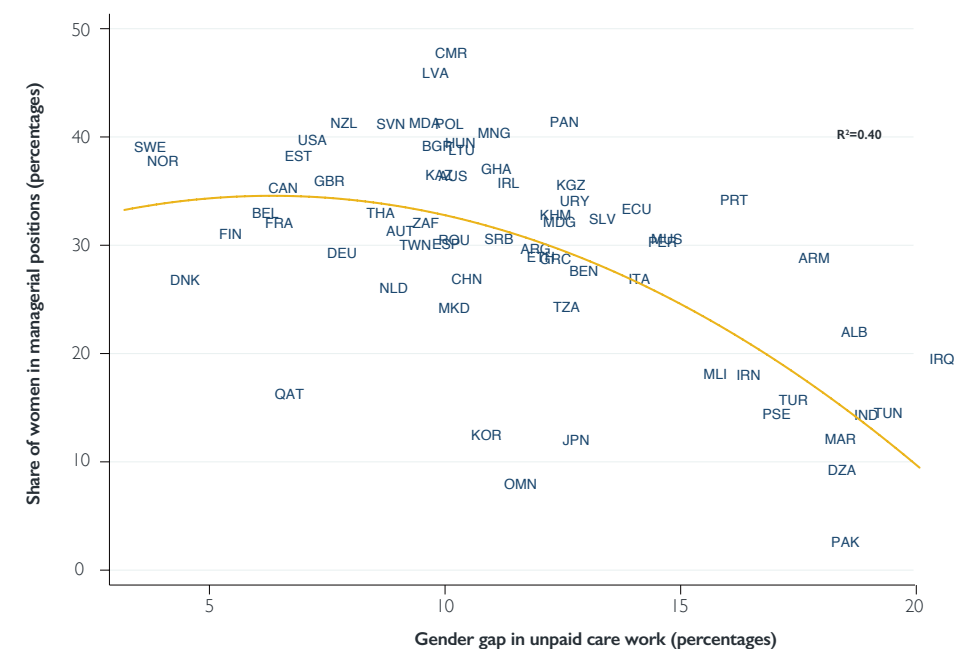
女性が今後も「セカンド・シフト」⁷⁰ で無償のケア労働を引き受けなければならないとしたら、女性はどうすれば、仕事において男性と均等な機会と待遇を享受できるようになるのだろうか。

表1.1 女性が指導的地位に就くことをさまたげる主な要因、2015年

女性が指導的地位に就くことをさまたげる主な要因、2015年

1. 女性は男性より家族的責任の負担が大きい
2. 社会が男女に異なる役割を割り当てている
3. 男性中心の企業文化
4. 女性は一般・ライン部門の管理経験が不十分
5. ロールモデルとなる女性が少ない
6. 男性が家族的責任のために休暇を取ることが奨励されていない
7. ジェンダー平等を推進するポリシーやプログラムを企業が持っていない
8. 女性に対する固定観念
9. 女性向けにリーダーシップ・トレーニングが行われていない
10. 柔軟な働き方を可能とする解決策の不足
11. 技能を持った女性の離職を防ぐ戦略がない
12. 採用と昇進にジェンダーバイアスが内在している（次項と同ランク）
12. 管理は男性の仕事という考え方が根強い
13. ジェンダー平等を推進するポリシーがあっても実行されない
14. 労働法や差別禁止法の不備

Figure 1.22. Relationship between the share of women in managerial positions and the gender gap in the share of time spent on unpaid care work, latest year



Source: ILO calculations based on ILO modelled estimates, November 2018, and Charmes, 2018.

より低く不平等な賃金

根強いジェンダー賃金格差

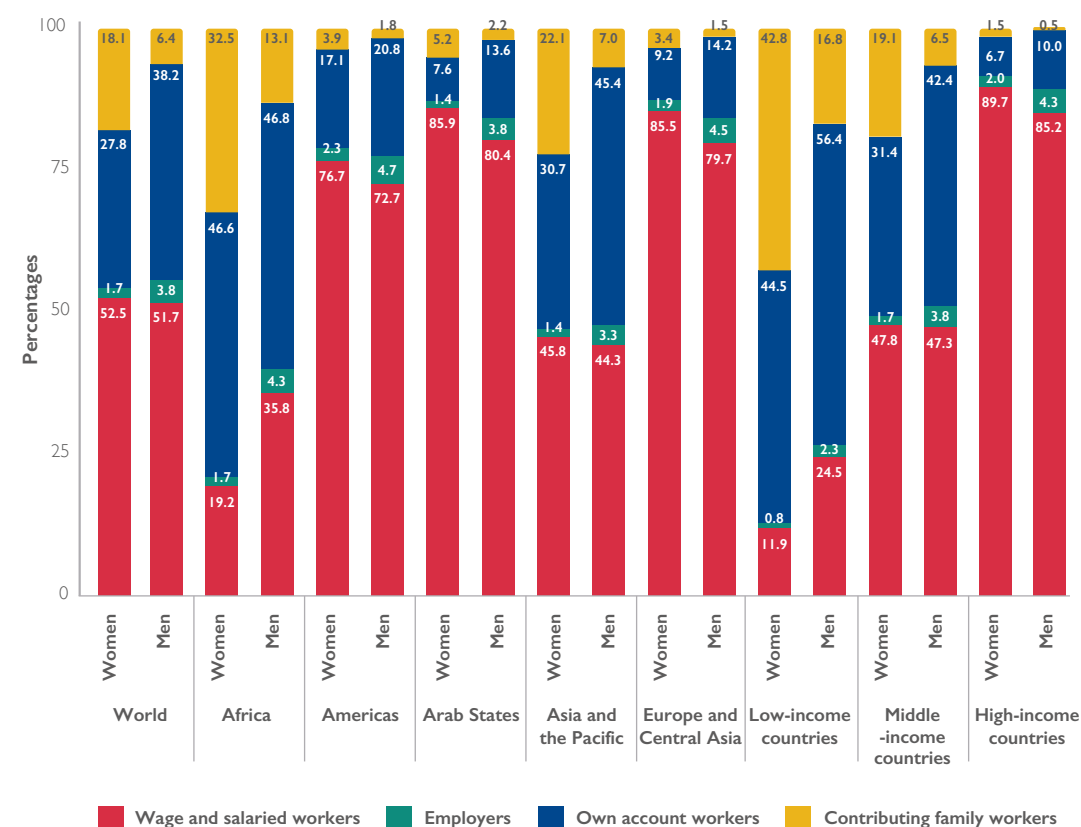
賃金と有給の仕事は通常、よりよい労働条件と関係しているので、賃金に分かれれば仕事の質も分かる。2018年の時点で、世界には6億7390万人の女性賃金労働者（就業女性の52.5%）と10億5000万人の男性賃金労働者（就業男性の51.7%）がいた（次ページ図1.23）。1991年以降、女性賃金労働者の割合は10%ポイント増え、男性賃金労働者の増加は6.8%に留まっている。

しかし、就業女性に占める賃金労働者の割合は男性よりも速く拡大しているのに、男女の平均賃金の間の格差はさほど縮まっていない。現在のペースだとこの格差の解消に何年必要か、さまざまな組織が予測を試みてきた。用いる方法によって結果は異なるが、すべてに共通しているのは、あまりにも年数がかかりすぎるということである。労働者の特性や女性への賃金差別はなかなか変わらないので、ジェンダー賃金格差は長期間にわたり非常にゆっくりと

“しかし、就業女性に占める賃金労働者の割合は男性よりも速く拡大しているのに、男女の平均賃金の間の格差はさほど縮まっていない。”



Figure I.23. Employment status, by sex (percentage of female and male total employment), 2018



Source: ILO modelled estimates, November 2018.

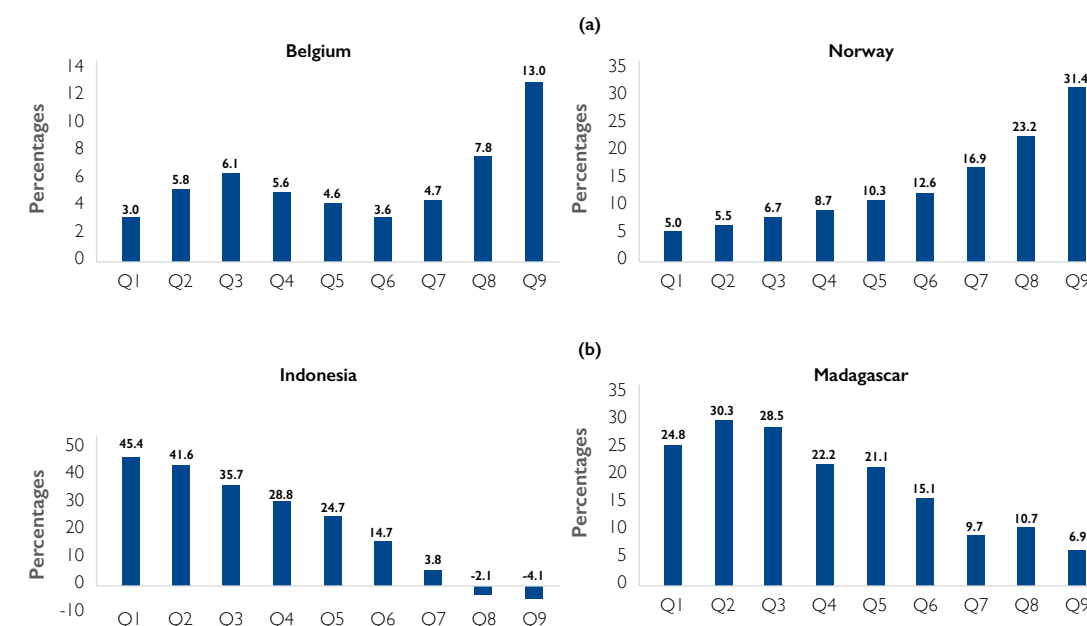
しか縮まらない。⁷¹ 現在、世界平均のジェンダー賃金格差⁷²は依然として18.8%であり、低所得国の12.6%から高中所得国の20.9%までばらつきがある。⁷³ ジェンダー賃金格差の解消を加速するには、献身的かつ協調的な努力が必要だが、そのためには、背景にある要因を理解することが不可欠である。

ILOのデータは、賃金分布の中で女性がどのように分布しているかによって、ジェンダー賃金格差の大きさが異なることを示している。高所得国では、高度な技術を持ち所得階層の上位にいる女性ほどジェンダー賃金格差が大きい（図1.24aを参照）。低・中所得国では、インフォーマル経済で働く女性が多く、二重のペナルティが存在する。同じ立場に

ある男性と比べ、またフォーマル経済の労働者と比べても、平均して賃金が低いのである（図1.24bを参照）。⁷⁴ こういった国では、女性の賃金を引き上げ、賃金分布の下半分のジェンダー賃金格差を縮めるには、賃労働のフォーマル化と最低賃金が有効な政策である。

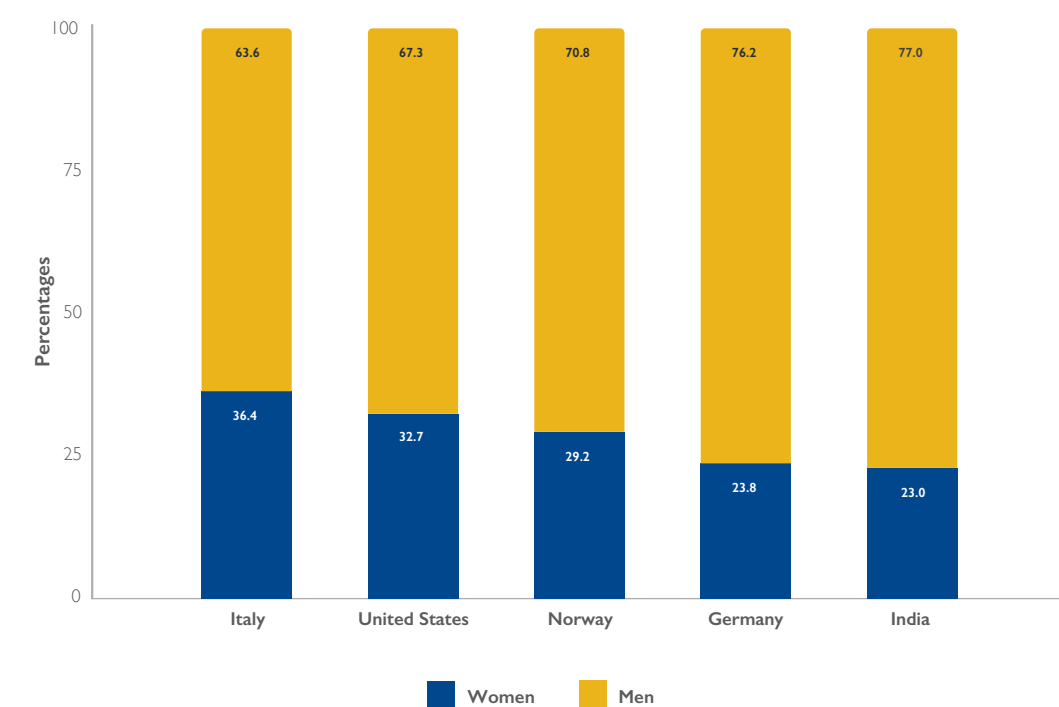
最も需要が高く、最も報酬が高い理系（STEM分野＝科学・技術・工学・数学）の職業で、求められるデジタル技能が不足しているため、女性は遅れを取っている。⁷⁵ 図1.25によれば、デジタル技能を持つLinkedInメンバーに占める女性の割合が最も高いのはイタリアである。米国、ノルウェー、ドイツが続き、最後のインドでは、デジタル技能を持つ

Figure I.24. Gender pay gaps across the wage distribution for selected countries, latest year: (a) High-income countries; (b) Middle- and low-income countries



Source: ILO, 2018g.

Figure I.25. Share of LinkedIn members with digital skills that are women and men,⁷⁷ 2018



Note: Number of LinkedIn members with technological skills: Italy (619,177); United States (9,375,058); Norway (109,258); Germany (583,266); India (2,595,173).
Source: Calculations based on LinkedIn microdata.

LinkedInメンバーに占める女性の割合は23%に過ぎない。また、研究によれば、デジタル技能を持っていても実際には使っていない女性もいる。男性中心の職場文化が優勢で、女性への支援が足りないため、業界を出てしまうからである。⁷⁶

教育は賃金格差の原因ではない⁷⁷

最近のILOの調査によって、その重みは国によって異なるものの、教育はジェンダー賃金格差を説明する要因としては重要ではないことが分かった。⁷⁸ 事実、女性が教育によって受け取るメリットは、一貫して男性より少ない。同じ職に就いていても、そしてたとえ男性と同等以上の教育水準であっても、女性は男性より体系的に給料が低い。すでに述べたように、管理職の女性は、同じ立場の男性よりも教育水準が高い傾向にある。

より重要な要因として、男女の職域の分離や、同等の生産性を持つ企業における労働力の性別構成の違いなどがある。例えばヨーロッパでは、企業の生産性が同等でも、女性労働力が圧倒的に多数を占める企業では、男性労働力が大部分を占める企業と比べて14.7%の賃金ペナルティが発生する可能性がある(図1.26)。この調査結果は差別の存在を示唆している。

賃金格差の大部分は依然として説明がつかない

ジェンダー賃金格差の大部分は、特に高所得国では、依然として説明できないものである。

女性が行う労働が過小評価されやすい理由は、伝統的に家庭で女性が無償で行ってきた仕事だから、または単に女性が行う仕事だから、というものである。長期間にわたるパネルデータを用いた多数の研究によると、看護や初等教育の教師のような一定の部門や職業では、次第に女性が浸透して最終的に労働者の大部分を占めるようになったが、同時に、平均賃金が国の平均賃金と比べて一貫して低下していった。⁷⁹ 女性の平均賃金が低いもうひとつの理由は、労働市場の中で労働組合の結成や団体交渉があまり盛んでない部分で働く傾向があることである。⁸⁰

求職者に前職の賃金を尋ねることが常態化しているが、これも女性の仕事の評価においてジェンダー差別を存続させるという意図せざる結果を生んでい

る可能性がある。⁸¹ 賃金体系や職業分類では女性の地位が低めに設定されることが多く、これも偏見の現れである。⁸²

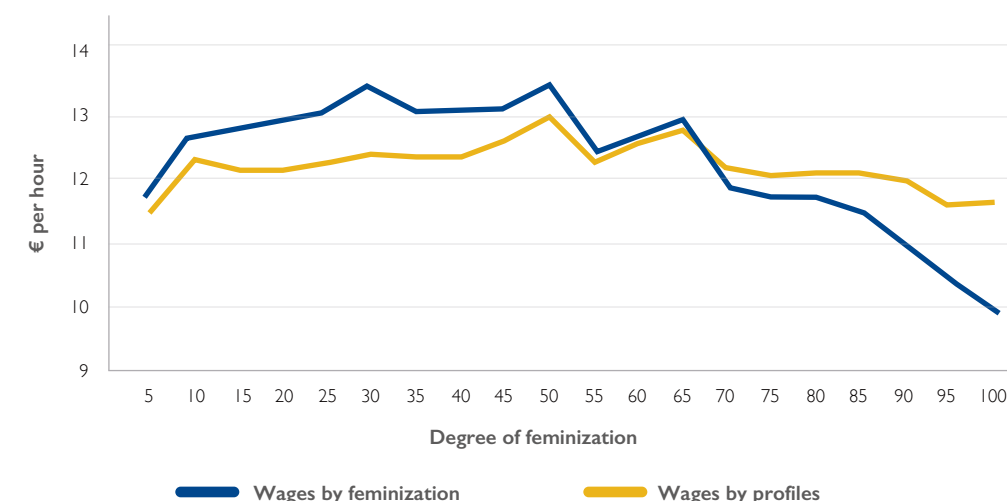
50年以上前にILOの1951年の同一報酬条約(第100号)に定められた、同一価値労働同一賃金の原則を完全に適用するためには、女性の仕事の価値を男性の仕事の価値と比較して評価する際に現れる意識的・無意識的な偏見に対処することが不可欠である。同一賃金を受け取る権利は、同一または類似の仕事だけでなく、性質はまったく異なっている同じ価値を持つ仕事も対象となる。⁸³

ILO第100号条約は173カ国が批准しているが、同一価値労働同一賃金の原則に十分な効力を付与する法律を制定している国は86カ国に過ぎない。⁸⁴ この原則を実際に実施するのは、「同一価値労働」という概念の範囲と適用についての理解が欠如しているため、今日でも難しい。⁸⁵

英国の一流大学を対象とした最近の研究によれば、少数民族出身の研究者は白人の同僚と比べて賃金に格差があった。男性も「民族間賃金格差」に直面する一方で、女性はこれにジェンダー賃金格差が加わるため、格差はさらに大きくなる。データによれば、白人男性と比べた賃金は、白人女性が平均して15%、アジア人女性が22%、黒人女性は39%、それぞれ少ない。⁸⁶

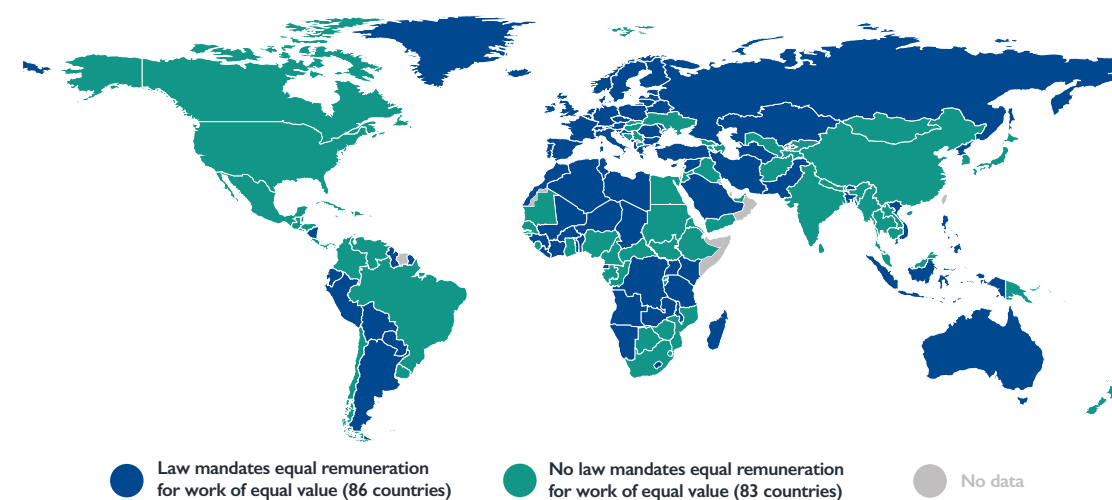
また、LGBTI(レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックスの人々)とそれ以外の労働者の間に賃金格差があるという指摘も増えてきている。LGBTIの労働者で同性のパートナーがいる場合、既婚カップルと同じ恩恵を受けられることはほとんどなく、その結果LGBTI以外の労働者より報酬が低くなる。LGBTIの賃金格差を採りあげた研究は少ないが、そのうちのいくつかによれば、賃金格差の主な原因はLGBTI労働者に対する固有の偏見と差別だという。しかし、性的指向や性自認、性表現といった要因は、現時点では「目に見えない」ため、把握して定量化することが困難である。⁸⁷

Figure 1.26. Hourly wage by degree of feminization at the enterprise level and wage profile in Europe, 2014⁷⁷



Source: ILO, 2018g.

Figure 1.27. Countries where the law mandates equal remuneration for work of equal value, 2018



Sources: ILO calculations based on ILO legal data, 2018 and World Bank, 2018.





“OECD28カ国
とキプロス、
シンガポール
の調査結果は、
女性が男性より
定型業務の多い
職業や部門に就く
可能性が13%高い
ことを示している。”



家庭内暴力や身近なパートナーによる暴力と、職場での暴力との関係も認識されつつある。誰もが家庭内暴力の被害者または加害者になり得るが、報告されたケースの大半は男性が女性に対して行ったものである。家庭内暴力は家庭に端を発するが、職場に波及する可能性がある。家庭内暴力はどこで発生するかにかかわらず、被害者が就業し、働き続け、業績を上げる能力に悪影響を及ぼす可能性がある。¹⁰⁶ 暴力とハラスメントがあるところでは、ジェンダー平等は進まず、ディーセント・ワークも成立しない。

テクノロジーの多面性

テクノロジーは仕事におけるジェンダー格差を広げることも縮めることもある

第4次産業革命は、労働市場における現在のジェンダー不平等を改善するのか、あるいは悪化させるのだろうか。女性の仕事の未来は、過去と変わらないのだろうか。これらの疑問に対する答えの一部は、家族と公共政策が無償ケア労働と有給労働のバランスをうまく取ることができるかにかかっている。¹⁰⁷ 労働投入量の削減や労働者の生産性の向上のためにどの程度テクノロジーを用いるのかも関係してくる。¹⁰⁸

人工知能や自動化、ロボティクスといったテクノロジーの進歩は、一定の部門と職業において新しい仕事を生みだし、他では仕事を破壊するだろう。定型化が進んだ作業を行っている労働者は、ロボットや人工知能に取って代わられるリスクが高い。¹⁰⁹ この移行過程で仕事を失うことになるのは、新たな仕事に就く機会を捉える準備が最もできていない人々かもしれない。¹¹⁰

定型業務集約度(RTI) 指標は、国際成人力調査(PIAAC) のデータに基づいて新しく設けられた指標で、ゼロから1の範囲で、数字が大きいほど労働者が定型度合いの高い仕事に従事していることを示す。OECD28カ国とキプロス、シンガポールの調査結果は、女性が男性より定型業務の多い職業や部門に就く可能性が13%高いことを示している。この調査結果から、これらの国々で就業する女性の11%が、男性の9%と比較して、自動化に取って代わられるリスクが高いと推計される。¹¹¹

ヨーロッパでもっとも幅広く報告されている職場での反社会的行為は、いじめとハラスメント(いずれも精神的暴力の形態)である。⁹⁷ 米国のある研究によれば、アメリカの労働者の27%以上が「虐待的行為」を受けたことがある。⁹⁸ ケア労働者は精神的暴力を受けるリスクが特に高いという証拠も存在する。⁹⁹

特定の集団が他の集団よりも暴力とハラスメントを受けやすい状況もある。ひとつのジェンダーや民族が支配的な職場は、既存のジェンダー規範に従わない人や、少数派集団の出身者に敵対的になる可能性がある。これに差別を招く別の要因が重なると、仕事の世界における暴力とハラスメントの危険が高まる。例えばトランスジェンダーの女性労働者は、いたるところで暴力とハラスメントを頻繁に受けており、民族性や障害、先住民の出自に基づいて何重もの差別を受けることが多い。¹⁰⁰

暴力とハラスメントに反対する最近の世界的な動きは、特に仕事の世界におけるセクハラを中心に問題の深刻さと広がりに対する意識を高め、強化された法律の採択を促がすことに成功している。しかし、入手可能なデータによると、雇用におけるセクハラを禁止する法律を現在制定しているのは130カ国に過ぎない。¹⁰¹ これらの国々でも、代償型セクハラや敵対的な労働環境など、セクハラのさまざまな側面を考慮していない場合がある。¹⁰²

暴力とハラスメントは、機会均等や差別禁止に関する法律、労働法、労働安全衛生法、不法行為法や刑法など、さまざまな法律で対処される。しかし、あらゆる種類の暴力とハラスメント、またはすべての労働者が対象となるとは限らない。入手可能な情報に基づき、80カ国を対象としてすべての地域・所得層の状況の把握を目的としたILOの調査によれば、27%の国では暴力とハラスメントを定義していないか、曖昧な定義しかしていない。また、6%は身体的行為のみを対象としているため、蔓延している精神的暴力やハラスメントを除外している。¹⁰³ 一部の国では、雇用関係外のものや、家事労働者など特定の集団を除外している。¹⁰⁴ テクノロジーが暴力とハラスメントの新たな手段になることもあり、特にソーシャルメディアではサイバーいじめやサイバー脅迫が容易になっている。¹⁰⁵

税制

実証的研究によれば、所得税が就業に与える影響は男性よりも女性の方が大きい。⁸⁸ 例えば、所得が低い労働者の税負担が大きい場合、女性は男性より所得が少ない場合が多いため、女性の就業に過度の悪影響を与える可能性がある。⁸⁹ 夫婦を課税対象単位とみなして合計所得に課税する制度では、夫婦のうち所得が低い方(通常は女性)に個人課税制度と比べて高い税率が課せられることになる。⁹⁰ この「結婚税またはペナルティ」に育児にかかる高額なコストが加わると、女性、特に子どものいる女性は労働市場に参加する意欲を失ってしまう。育児サービスが不十分で、質が低く、高額な国では特にそうした影響が大きい。共働き世帯には個人課税制を適用するほうが、世帯員が所得をより平等に分ち合い、労働市場に平等に参加するよう促すので、よりジェンダー平等に対応している。⁹¹

仕事の世界における暴力とハラスメント

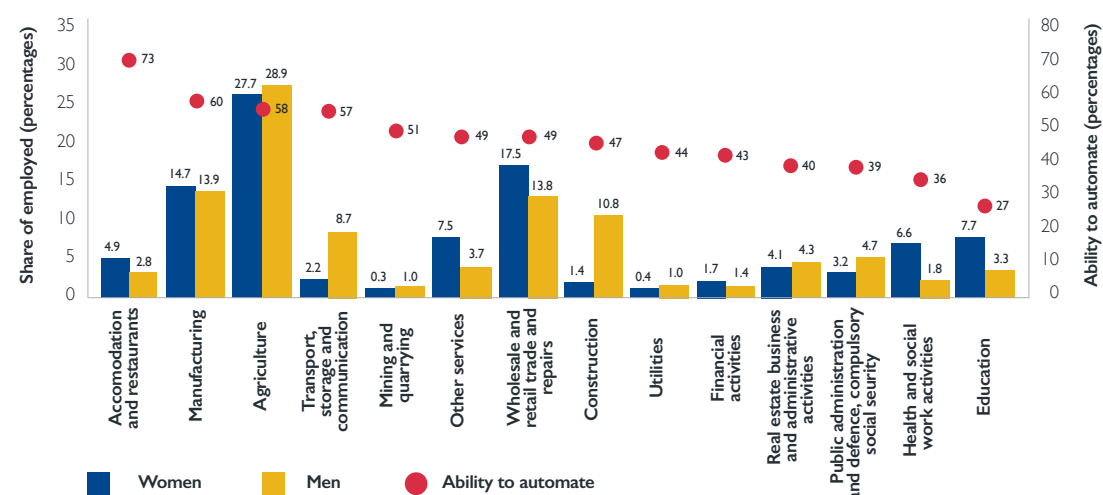
仕事の世界における暴力とハラスメントは、すべての労働者に影響を及ぼす可能性があるが、この問題はジェンダーに関わる部分も大きい。女性の雇用参加や仕事の質に悪影響を及ぼすからである。暴力とハラスメントは、畑仕事でも役員会議室でも、あらゆる国や部門において、公的にも民間にも、公式にも非公式にも女性に影響を及ぼす。ベンチャーキャピタリストやスポンサー、投資家からハラスメントを受けることが多い新規事業の創業者だけでなく、市場で商売をしている女性にも影響を及ぼす可能性がある。⁹²

仕事の世界における暴力とハラスメントの横行に関するまとまったデータは存在しないが、それでも充分驚くべきものである。性的な暴力やハラスメントで最も頻繁に報告されるのは、セクシュアルハラスメント(セクハラ)である。⁹³ 身体的な暴力やハラスメントは、教育や医療、社会福祉といったケアに関連したもので女性労働者が多く、労働者がひとと接する職業でしばしば報告されている。⁹⁴ 患者や学生に身体的暴力を振るわれても、「それも仕事のうち」で済まされてしまう場合が多い。⁹⁵ 家事労働部門では暴力が日常茶飯事である。⁹⁶

自動化のリスクは部門によって大きく異なる。世界の女性の4.9%、男性の2.8%を雇用している宿泊施設およびレストラン部門はそのようなリスクが最も高く、全業務のうち73%が自動化の影響を受けやすい。¹¹² 一方、非常に女性化された部門である教育、保健衛生および社会福祉は、ケア労働が人と接する仕事であるために自動化のリスクが最も低い(図1.28)。¹¹³

自動化に仕事が取って代わられるリスクは、国の所得水準によっても異なる。ILOのデータによると、中所得国におけるロボット化によってかなりの職が失われ、2005～2014年のあいだに雇用が約14%減少した。高所得国で生産のロボット化が大幅に進んだことと、中所得国から高所得国へ生産拠点を戻す動きがあったことが、この事態の一因となった。¹¹⁴ 中所得国では、製造業は女性就業者の18%

Figure 1.28. Global share of employment by sex, sector and sector's ability to automate, latest year



Note: Data on share of employed by sector are from 2018 and data on ability to automate are from 2017.
Sources: ILO calculations based on ILO modelled estimates, November 2018 and McKinsey Global Institute, 2017.



“高所得国で生産のロボット化が進んでいることと、中所得国から高所得国へ生産拠点を戻す動きも女性の仕事を脅かしている。”



近く（男性は14.1%）を雇用しているが、¹¹⁵ 女性が集まっている職業は自動化されやすい。こうした移行が適切に管理されないと、雇用におけるジェンダー格差がこれらの国々でさらに広がる危険性が高い。

デジタル経済の役割：ジェンダー平等にとって敵か味方か

情報通信技術（ICT）の進歩は、デジタル労働プラットフォームが仲介する雇用を生み出した。¹¹⁶ デジタル雇用が全雇用者に占める割合は、米国の0.5%¹¹⁷からヨーロッパの5%¹¹⁸までと推定されている。デジタル・プラットフォームがまだ初期段階にある一部の国では、雇用機会を創出する有望な手段とみなされており、¹¹⁹ 所得者の下位40パーセンタイルを対象とする「デジタル・マレーシア」プログラムや、ナイジェリアの「雇用創出のためのマイクロワーク：ナイジャクラウド」などが行われている。¹²⁰

デジタル経済は、女性と男性に均等な雇用機会をもたらすだろうか。確実なことはまだ言えないが、ILOの調査によると、オンライン経済がオフライン経済よりも女性に優しくなるということはなさそうである。ある研究によれば、クラウドワークに従事する傾向には性差があり、女性はクラウドワーカーの3人に1人に過ぎない。開発途上国ではジェンダーバランスがさらに歪み、女性はクラウドワーカーの5人に1人である。多くの女性はクラウドワークとケア責任を掛け持ちし、女性のクラウドワーカー5人のうち1人に幼児（0～5歳）がいる。こうした女性はそれでもプラットフォーム上で週20時間費やし、サンプル全体の平均より5時間短いだけである。働く時間帯は夕方や夜間が多い。¹²¹ 米国の研究によれば、個人の特性を考慮に入れて調整した結果、ジェンダー賃金格差は賃金分布の最上層ではなく最下層で見られた。女性は有給の仕事と家事を掛け持ちしやすいよう、比較的容易であり賃金の高くない仕事を選ぶ傾向があるからである。¹²² ケア提供のより平等な分担と、公共の育児サービスへのより良いアクセスがなければ、クラウドワークは、女性に低賃金の断続的な仕事を提供するという、単なる罠になる危険性がある。

ウクライナでは、より技術的な内容の仕事を対象とした別の研究で、男性は女性の2.2倍以上の収入を得ていることが明らかになった。これは、ウクライナのオフライン経済における格差よりもかなり大きい。この格差の最大の要因は、男女の職域の分離が強力に行われていることだろう。主に国内市場向けとその他海外市場向けなど、どの市場向けの仕事かによって仕事内容が異なるため、男女の職域の分離が市場別の分離につながり、賃金格差を生み出すのである。¹²³

クラウドワークによって、ジェンダーによる役割分担と、女性は自宅内においてのみ有給の仕事を引き受けるべきであるという期待が強まる危険性もある。¹²⁴ さらに、ジョブマッチングで用いられるアルゴリズムが、性別による偏見を持続させているという証拠もある。労働者が享受する明らかな匿名性にもかかわらず、ILOの研究によると、同じ製品を販売した場合、男性より女性の方が収入が少ないことがわかった。買い手は投稿の情報から売り手の性別を検出することができ、男性に支払うのと同じ金額を女性に払おうとはしなかったのである。¹²⁵ 同時に、女性が付加価値の高い仕事を引き受ける率が低い要因として、STEM分野を学ぶ女性が少ないことも考えられる。¹²⁶ オンライン・プラットフォーム経済がもたらす機会を女性が十分に享受するためには、クラウドワーカーの保護の改善を目指すより広範な政策努力の中でジェンダー平等を志向する対策が必要とされている。

弱い声と代表制

健全な労使関係と効果的な社会対話は、職場のガバナンスやディーセント・ワーク、包摂的な経済成長および男女の民主主義に寄与する。¹²⁷ これらのプロセスに女性が参加することは、労働力の多様性を表し、各プロセスの民主的機能を確保する上で重要である。¹²⁸ さらに、意思決定機関における女性の存在は、仕事の世界において女性の利益を追求するための重要な前提条件と考えられている。

入手可能なデータによると、労働組合運動では、男性の数が組合員でも指導的立場でも女性より多い。例えば、国際労働組合総連合（ITUC）と欧州労働組合連盟（ETUC）では、女性組合員比率は平均



“クラウドワークによって、ジェンダーによる役割分担と、女性は自宅内においてのみ有給の仕事を引き受けるべきであるという期待が強まる危険性もある。”



でそれぞれ42%と43.5%である。¹²⁹ しかし、組合幹部を見ると、ITUC加盟組織内の最高意思決定機関における女性の平均代表率は28%であり、ETUC加盟組織内では39連盟のうち女性幹部がいる組織は11に過ぎない。^{130,131}

労働組合の女性組合員数が少ないのは、ひとつには、女性は組合組織率が低い部門や職業、雇用関係で就業することが多く、また、そもそも労働市場に参加する可能性も低いためである。¹³² 特に、非標準的形態の仕事をしている女性は、労働組合や選んだ組合に加入することを妨げられる可能性がある。例えばベトナムでは、6か月未満の契約期間の労働者は組合に加入することができず、¹³³ パラグアイでは、複数のパートタイム契約を結んでも、複数の組合に加入することは禁じられている。¹³⁴ それにもかかわらず、女性の組合加入率は上昇している。特に、女性がより高い割合で雇用される傾向がある公共部門では、より高い加入率が見られる。¹³⁵ それにもかかわらず、女性の雇用と組合加入率が高い部門においてさえ、組合幹部は依然として男性が過半数を占めている。¹³⁶

同様に、使用者団体でも女性は十分に代表されていない。データは少ないが確実に言えることは、使用者団体の大多数では、理事会に占める女性の割合が10%に満たず、理事会のジェンダーバランスが取れている団体は8%に過ぎないことである。¹³⁷ こうした組織においても女性は、仕事の世界でキャリアアップを望む女性と同様の構造的障壁に直面している。

また、交渉プロセスにおける女性の存在は、女性に恩恵をもたらす成果の達成に重要であると証明されているにもかかわらず、¹³⁸ 経済社会理事会や三者構成委員会、労働諮問委員会などの各国の社会対話機関において、女性が十分に代表されていない状況が見られる。2018年の入手可能なデータによると、各国の社会対話機関の女性委員数は依然として20～35%にすぎない。とはいえ、フランスやノルウェー、セントキッツ・ネービス、サモア、スイスのように、同等またはほぼ同等の男女比を達成している心強い例もある。¹³⁹

“女性は、労働組合や使用者団体、国の社会対話機関で十分に代表されていない。”



ジェンダー格差に注意

女性は働くことを望み、男性も同意

69.8%

の女性が有給の仕事に就くことを望む

66.5%

の男性は女性が有給の仕事に就くことを望む

45.3%

71.4%

男性の71.4%に対し、女性の45.3%が就業

27.1%

管理職や指導的地位の27.1%だけが女性

女性は男性よりも1年早く管理職のはしご (managerial ladder) を登る

44.3% / 38.3%

男性管理職の38.3%に対し、女性管理職の44.3%が学士号より上の学位を取得

女性の雇用機会を妨げるものは何か？

41.5% / 17.2%

大卒女性の41.5%が失業中または労働力から外れているのに対し、男性の17.2%のみ同様の状況

男性の1.5%に対し、女性の21.7%がフルタイムで無償のケア労働に従事

21.7% / 1.5%

4時間25分 女性
1時間23分 男性

女性は1日平均4時間25分無償のケア労働に従事、男性は1時間23分のみ



209年

現在のペースでは無償のケア労働時間におけるジェンダー格差解消に209年必要

2015
38.4%

2005年から2015年の間に、母親であることに対する雇用上のペナルティは38.4%増加

45.8% / 53.2%

幼児のいない女性の53.2%が就業しているのに対し、幼児の母親の45.8%が就業

25.1%

幼児の母親が管理職になる可能性が最も低いのに対し、幼児の父親は最も高い：幼児（0～5歳）のいる管理職の25.1%が女性で、74.9%が男性

74.9%

31.4%

68.6%

幼児（0～5歳）のいない管理職の31.4%が女性で、68.6%が男性

20%

ジェンダー賃金格差

雇用におけるセクシャルハラスメントを禁止する法律を制定しているのは130カ国のみ

END NOTES



- 1 ILO, 2018m.
- 2 Ibid.
- 3 ILO, 2016c.
- 4 Five new questions for women and men around the world were added to the Gallup World Poll.
- 5 ILO–Gallup, 2017.
- 6 According to the UNESCO Institute for Statistics (UIS) (2018): the world gross primary school enrolment ratio for women is 104.5 per cent, while for men it is 103.7 per cent in 2017; the world gross secondary school enrolment ratio for women is 76.2 per cent, while for men it is 76.9 per cent in 2017; and the world gross tertiary level education enrolment ratio for women is 40.2 per cent, while for men it is 35.7 per cent in 2017.
- 7 ILO modelled estimates, November 2018.
- 8 Ibid.; Fernández and Martínez Turégano, 2018.
- 9 ILO–Gallup, 2017; Metcalfe, 2008.
- 10 Beblawi, 1987; ILO, 2012b; Ross, 2008.
- 11 In Asia and the Pacific, the share of women employed in agriculture decreased by 24.4 percentage points since 1991 and reached 32.4 per cent in 2018. The share of men employed in agriculture has also decreased by 22.6 percentage points, reaching 32.6 per cent in 2018.
- 12 Dasgupta and Verick, 2016.
- 13 Gasparini and Marchionni, 2015.
- 14 Bentancor and Robano, 2014.
- 15 Gasparini and Marchionni, 2015.
- 16 Thevenon, 2013.
- 17 ILO, 2018a.
- 18 Ibid.; Fernández and Martínez Turégano, 2018.
- 19 Verme, 2015.
- 20 ILO modelled estimates, November 2018.
- 21 ILO, 2018n.
- 22 ILO, 2018a.
- 23 ILO, 2017i.
- 24 In 2018, 27.7 per cent of women are employed in agriculture compared with 28.9 per cent of men (ILO modelled estimates, November 2018).
- 25 Ibid.
- 26 Pattnaik et al., 2018.
- 27 ILO, 2018a.
- 28 ILO modelled estimates, November 2018.
- 29 ILO, 2018a; ILO, 2018n; ILO, 2016c.
- 30 A major difference between women and men in informal employment is the proportion of women who are contributing family workers. This proportion is more than three times higher among women in informal employment compared to men. This status, which is classified as particularly vulnerable, represents 28.1 per cent of women in informal employment compared to 8.7 per cent of men. More than 30 per cent of women in informal employment in low- and lower middle income countries are contributing family workers (ILO, 2018n).
- 31 ILO, 2015a.
- 32 ILO, 2018q.
- 33 ILO, 2018a.
- 34 ILO, 2015c.
- 35 Branyiczki, 2015.
- 36 ILO, 2016a.
- 37 Aleksynska, 2017.
- 38 Ibid.
- 39 European Institute for Gender Equality, 2017; McKinsey Global Institute, 2015 and 2016.
- 40 As in indicator 5.5.2 of the Sustainable Development Goals, managers are defined as those within category I of ISCO-08. In the International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) category I, the following sub-groups are included: 11 Chief Executives, Senior Officials and Legislators; 12 Administrative and Commercial Managers; 13 Production and Specialized Services Managers; 14 Hospitality, Retail and Other Services Managers.
- 41 In the European Union, data are from the largest 50 companies included in the country's blue-chip index (CAC 40 in France, DAX in Germany, FTSE-MIB in Italy and, FTSE 100 in the United Kingdom), while in Canada and in the United States, data are from the largest companies included in the MSCI index, which covers 85 per cent of the market capitalization.

- 42 See Chapter 2.
- 43 Burke and Fiksenbaum, 2009; Krishnan and Park, 2005; Simpson and Altman, 2000.
- 44 Half of the sample (57 per cent) started their first leadership position within the past ten years. The vast majority of members (87 per cent) began their first leadership position after the year 2000, suggesting the data is representative of recently developed leaders.
- 45 ILO, 2018a.
- 46 Ibid.
- 47 ILO–Gallup, 2017. The poll, which was conducted in 142 countries and territories, is representative of 98 per cent of the global population.
- 48 ILOSTAT, 2018.
- 49 Sen, 1999.
- 50 Full-time unpaid carers or full-time unpaid care workers are women and men of working age who are outside the labour force due to unpaid care work duties/family responsibilities.
- 51 ILO, 2018a.
- 52 Hochschild and Machung, 2012.
- 53 Chandola et al., forthcoming.
- 54 ILO–Gallup report, 2017.
- 55 ILO, 2017c.
- 56 Mothers and fathers in employment are defined as employed adult women and men who live in households with at least one young child.
- 57 Children aged 0–5 years.
- 58 ILO, 2018a.
- 59 Cattaneo, Licata and Montefiori, forthcoming.
- 60 United States National Health Interview Survey. See McCall and Starr, 2018.
- 61 ILO, 2018g.
- 62 Ibid.
- 63 Goldin, 2014.
- 64 ILO, 2016c; Lee, McCann and Messenger, 2007.
- 65 Adda, Dustmann and Stevens, 2017; Burke and Fiksenbaum, 2009.
- 66 ILO, 2015b.
- 67 Cortis and Cassar, 2005; Schein, 2007.
- 68 ILO, 2015b.
- 69 Schein, 2007.
- 70 Hochschild and Machung, 2012.
- 71 OECD, 2017b.
- 72 Mean factor weighted gender pay gap using hourly wages. This new alternative and complementary method for generating estimates of the gender pay gap removes some of the major composition effects caused by the existence of clusters. For an in-depth explanation, please refer to ILO, 2018d.
- 73 ILO, 2018g.
- 74 Ibid.
- 75 LinkedIn, 2018 and 2019.
- 76 Fouad and Singh, 2011; Scott, Klein and Onovakpuri, 2017; Seron et al., 2016; World Economic Forum, 2017.
- 77 Digital skills (LinkedIn): SQL; HTML; Java; Windows; JavaScript; C++; software development; C (programming language); integration; cascading style sheets (css); troubleshooting; Microsoft SQL server; Linux; SAP products; networking; requirements analysis; MySQL; business intelligence; Python (programming language); agile methodologies; testing databases; C++; web development; PHP; software development life cycle (SDLC); cloud computing security; XML.
- 78 ILO, 2018g.
- 79 Brynin and Perales, 2016; Miller, 2017; Murphy and Oesch, 2016.
- 80 Dickens, 2010; Rubery and Koukiadaki, 2018.
- 81 Bailey, 2018; Miller, 2018.
- 82 Oelz, Olney and Tomei, 2013.
- 83 ILO, 2012a.
- 84 As of 21 December 2018.
- 85 Rubery and Koukiadaki, 2016.
- 86 Croxford, 2018.
- 87 Drydak, 2009; OECD, 2017a.
- 88 Blundell, Pistaferri and Preston, 2008; Evers, De Mooij and Van Vuuren, 2008; Meghir and Phillips, 2009.
- 89 Elborgh-Woytek et al., 2013.; Gonzales et al., 2015.; Jaumotte, 2003; Pissarides et al., 2005.
- 90 ILO, 2018a.
- 91 ILO, 2016c.
- 92 First Round Capital, 2017.

- 93 ILO, 2018c.
 94 ILO, 2018a.
 95 Lippel, 2018.
 96 ILO, 2018a.
 97 Eurofound, 2015.
 98 Workplace Bullying Institute, 2014.
 99 ILO, 2018c.
 100 Pillinger, 2017.
 101 World Bank, 2018.
 102 ILO, 2012a; ILO, 2018c.
 103 ILO, 2018c.
 104 Ibid.
 105 Lippel, 2018.
 106 Ibid.
 107 Howcroft and Rubery, 2018.
 108 Ibid.; Pritchard and Brittain, 2015.
 109 Acemoglu and Restrepo, 2017; Graetz and Michaels, 2015.
 110 ILO, 2019a.
 111 Autor and Dorn, 2013; Brussevich et al., 2018; De La Rica and Gortazar, 2016.
 112 McKinsey Global Institute, 2017 calculates the degree of automation based on workplaces in the United States.
 113 ILO, 2018a.
 114 Carbonero, Ernst and Weber, 2018.
 115 ILO modelled estimates, November 2018.
 116 ILO, 2018h.
 117 Farrell and Greig, 2017.
 118 European Parliament, 2017.
 119 ILO, 2018h.
 120 Graham, Hjorth and Lehdonvirta, 2017.
 121 ILO, 2018b.
 122 Adams and Berg, 2017.
 123 Aleksynska, Batsrakova and Natalia, 2018.
 124 ILO, 2018b.
 125 Ibid.
 126 Aleksynska, Batsrakova and Natalia, 2018.
 127 Muller, forthcoming.
 128 Blaschke, 2015.
 129 Gausi, 2018; Castro Vizentin, Gausi, Haddad 2018.
 130 However, as three confederations have a joint leadership, where the president and general secretary share the top spots, there are 42 leadership positions, of which 11 (26.2 per cent) are held by women.
 131 ETUC, 2018.
 132 OECD, 2017c; Muller, forthcoming.
 133 Landau, Mahy and Mitchell, 2015.
 134 See Paraguay – CEACR, observation, C.87, published 2016; ILO, 2016a; Muller, forthcoming.
 135 OECD, 2017c.
 136 Britwum, Douglas and Ledwith, 2012.
 137 ILO, 2017k.
 138 Blaschke, 2015.
 139 Muller, forthcoming.



第2章 仕事の世界における ジェンダー平等への道

女性のための仕事のより良い未来は、差別や不利益を是正し、社会における女性に関連した、また女性の仕事の価値や労働市場における女性の地位に関連した凝り固まった固定観念を克服することによってのみ実現することができる。より良い仕事の未来は、男性による男性のために形作られた仕事の世界に女性が適応することに依拠するべきではない。¹

ジェンダー平等の進展を停滞させる多くの要素を解きほぐすことは困難を極めるものである。しかしどこから分析を始めようと、共通する問題が浮き彫りになる。それは、無償のケア労働である。無償のケア労働は第1章で分析されたあらゆるジェンダー格差に共通する要素である。就業率、賃金、管理職や指導的地位における女性の割合、いずれについても同様である。これらの格差はいずれも、ジェンダー間の不平等な労働の分配、そしてケア労働に対する低い評価の影響を受けている。過去15年間で女性が1日あたり無償のケア労働に充てる時間が1年でわずか1分ずつしか短縮されておらず、改善のペースを速めなければならないことは間違いのないことである。

この不均衡の根本的な原因と影響に対処するには、持続可能な開発のための2030アジェンダで確認されているように、社会は無償のケア労働を認識し、減少させ、再分配しなければならない。この目標を達成するには、4つの異なる相互に強化し合う道筋における同時行動が必要である。それは、(1) 権利(2) インフラ、社会的保護、公的ケアサービス(3) 仕事の変容に女性を巻き込み、支援する政策(4) 声と代表制である。これら4本の道筋が交われば、仕事の世界でジェンダー平等を実現するという目標は達成可能なものとなる。

1. 仕事におけるジェンダー平等の未来のための権利の道

前世紀、法律と正義は仕事の世界におけるジェンダー平等を進展させる上で中核的な役割を担った。法律と正義は、雇用と賃金におけるジェンダー格差を縮め、管理職や指導的地位にある女性の割合を高めるのに不可欠であった。ILOはこの道筋を誘導する光を照らしてきた。フィラデルフィア宣言(1944年)は、「すべての人間は、人種、信条又は性にかかわらず、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において、物質的福祉及び精神的発展を追求する権利をもつ」「このことを可能ならしめる状態の実現は、国家の及び国際的政策の中心目的でなければならない」と宣言する。²

平等と差別禁止はすべての人間が享受すべき根本原則であり、人権であり、他のすべての権利を享受するために不可欠である。労働者が自由に職業を選択し、最大限能力を向上させ、得べき経済的報酬を得るためには、平等と差別禁止が尊重されなければならない。差別と闘い機会均等、均等待遇を保障することは、ディーセント・ワークにとって不可欠であり、この面の成功は、職場の垣根をはるかに超えて響くものである。このため、これらの原則は、ILOの基準設定という任務において特別な位置付け

をされてきた。1951年の同一報酬条約(第100号)、1958年の差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)、2000年の母性保護条約(第183号)、2011年の家事労働者条約(第189号)などの条約や勧告は、特に平等を推進し、女性に対する差別を撤廃し、ひいては仕事の世界におけるジェンダー格差を縮めるのに特に重要な役割を担ってきた。

変革的な法令は、女性と男性の均等待遇を超え、実質的な平等を目指す平等の概念を採用する。仕事の世界における、女性にとってよりよい未来を実現するために、多方面かつ統合的な形で差別に対処し、平等を推進する立法がなされ、施行されなければならない。「実質的な平等は同時に不利益を是正し(再分配の次元)、スティグマ、固定観念化、偏見と暴力に対処し(認識の次元)、参加と発言を可能にし(参加の次元)、構造的変革をもたらすものでなければならない(変革的な次元)」。³

国際労働基準は実質的なジェンダー平等を支える。第111号条約は、明示または黙示の一つまたは複数の禁止事由に基づくより好ましくない扱いである直接差別だけではなく、扱いが中立的に見えるが特定の特徴を有する人に対して不相当な影響のある、より微妙で見えにくい形態の差別(間接差別)の撤廃をも義務付ける。⁴ 条約はまた、強く凝り固まった差別、複雑な社会構造のパターン、制度的構造・政策・法律枠組による不平等の潜在的な原因が、積極的な措置の実行などを通じ、実質的な平等を達成する目的で手当されることを求める。これは、あらゆる領域における、あらゆる背景を持った女性の効果的な参加と関与によってのみ実現されうる。⁵



“平等と差別禁止はすべての人間が享受すべき根本原則であり人権であり、他のすべての権利を享受するために必要不可欠なものである。”



女性と男性の機会が平等な仕事の未来

女性と男性が仕事の世界で平等な権利を持つことを確立するための法律は、実質的な平等を要求し達成するための基礎である。第二次世界大戦中、女性が大半して仕事の世界に参入した時、女性と男性の賃金格差は、差別の最も具体的で測定可能な現象であった。女性はどんな仕事でもこなすことができ、男性と同等の生産性を達成できることを証明したので、必然的に同一賃金がこれに続かなければならない。1951年の同一報酬条約（第100号）は、男女間の同一価値労働同一賃金の原則を承認した。それはまた、同一賃金が雇用のすべての分野における差別の撤廃なくしては実現不能であるということの承認への途を拓いた。数年後、1958年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第111号）と勧告（第111号）が、特に雇用と職業について平等と差別禁止を取り扱う初めての包括的な文書として採択された。⁶ 条約および勧告は、いずれも三者構成の重要性を強調し、権利の効果的な執行を保障するために、労働者・使用者団体との協力と相談を明確に義務付ける。

第111号条約は、仕事の世界における特定の理由、具体的には人種、皮膚の色、性別、宗教、政治的見解、国民的出身、社会的出身に基づくあらゆる形態の差別を扱い、その他の理由に基づく差別に対処するために保護を拡大する余地も有する。複数の国で加えられた理由には、HIV感染またはその認識、性的指向、性自認、家族的責任、障害、年齢、国籍などがある。⁷

妊娠、出産に基づく雇用および職業に関する異なる扱いは、必然的に女性にのみ影響を与えるものであるゆえ、差別的である。このため、2000年の母性保護条約（第183号）は、母性保護は雇用と職業におけるジェンダー平等と差別禁止の前提条件であることを明文で認めた。妊娠または出産に関連する差別的な扱いは存在し続けており、とりわけ解雇および産休後の職場復帰拒否、妊娠中の女性を差別的に取り扱う目的で利用される有期契約、そして妊娠検査の義務付けが見られる。⁸ 近年は、プラットフォーム

ム経済などを含めた非標準的雇用形態を利用し、女性のための差別禁止規定や母性保護法令を尊重する義務を回避する問題について、懸念が示されている。⁹ しかしながら、性的差別は、「生物学的な特徴」のみに基づく異なる扱いのみを指すのではなく、女性が無償のケア労働に主として責任を持つべきであるという考えなど、特定の性別に割り当てられた社会的に形成された役割、固定観念、責任に起因する不平等な扱いをも指す。¹⁰ 付加的な要素としては、女性を性的な存在とみる固定観念であり、公的・私的領域のいずれにおいても暴力とハラスメントにつながる可能性のあるものである。¹¹

第100号条約と第111号条約が採択されたときには、すべての労働者がその対象とされた。しかし、これらの条約が確立された歴史的な文脈から、ジェンダー平等を女性と男性との間の平等と捉える二項対立的な考え方が支配的で、国内の差別禁止法は、各差別の理由を別々に扱い、個人の複合的なアイデンティティという現実を認識せずにいた。しかし女性はいくつもの理由で差別をされる。異なる理由に基づく差別、または交差的な差別は、有給の労働にアクセスし、向上する能力に重大な影響を与える。司法的救済が異なる分類に基づく差別の立証に限定される限り、差別禁止法が、「固定化」された分類に「はめ込む」ことができない人を救済することは困難である。¹² 差別の「単一軸的枠組」を克服することで、誰も取り残されないようにする稀有な好機が生まれる。最近、一部の国では、相互に交錯することによって不平等・不公正な扱いを悪化させる差別の多重性をより良く反映するために、二項対立的なジェンダー平等概念を乗り越えていく必要を認める立法を採択している。¹³

第111号条約はまた、労働市場に参入する前段階におけるジェンダーに基づく差別にも対処しない限り、仕事の世界でジェンダー平等を実現することは不可能もしくはより困難となることも認める。したがって、婚姻の有無や家族状況などに基づく異なる扱いは、女性が家庭の外で有給の労働を求め、不動

“労働市場に参入する前段階におけるジェンダーに基づく差別も対処しない限り、仕事の世界でジェンダー平等を実現することは不可能もしくはより困難となる。”



産、資金、資産にアクセスし、所有し、支配し、そして契約を締結する能力に影響を与える場合には、条約に反する。¹⁴ そのような社会的障壁をなくすことは、労働市場で均等に機会を提供する前提条件となる。

例えば、2000年にエチオピア政府が、家庭の外で就労することに対する配偶者の異議権を撤廃し、女性の最低婚姻年齢を15歳から18歳に引き上げると、家庭の外での仕事への女性の参加率は、これらの法令が施行された地域で5年間のうちに15～24%上昇した。^{15, 16} 同様に、1990年代にペルーでは、主として先住民や農村地域社会で実践され、女性の働く権利、銀行・金融サービス、そして資産を所有し承継する権利を制限していた慣習法が改正されると、女性の公式経済における労働力参加率は10年以内に15%上昇した。¹⁷

女性が深夜または坑内で労働し、特定の部門または職業（例えば鉱業、建設業、運輸業、司法、警察など）に参入していくこと自体を禁止する法令は、均等待遇や差別禁止の原則に沿わないものである（Box 2.1参照）。時とともに、そのような制限は女性の低い労働力参加率につながり、雇用におけるジェンダー格差の拡大に寄与してきた。特定の部門や職業、深夜労働における女性の有給労働へのアクセスに対する法的な制限を除去することで、雇用と、より高い賃金水準の仕事への女性の参加を加速化できる。例えば、チリで鉱業部門での女性の就労に対する制限が撤廃された結果、女性は今日、国内の鉱業部門労働力の8%を占める。¹⁸

Box 2.1：ILOの歴史にみる保護から新の平等への転換

ILOが創設直後に採択した国際労働基準は、若年者や女性のような特定のカテゴリーの労働者を保護することを目的とし、女性を特定の産業や職業、夜間勤務から除外していました。¹⁹ このような制限を設けた背景は、女性の健康や安全、とりわけ女性の性と生殖に関する健康面での配慮、ケア提供者としての役割、女性に対する道徳観があげられます。²⁰

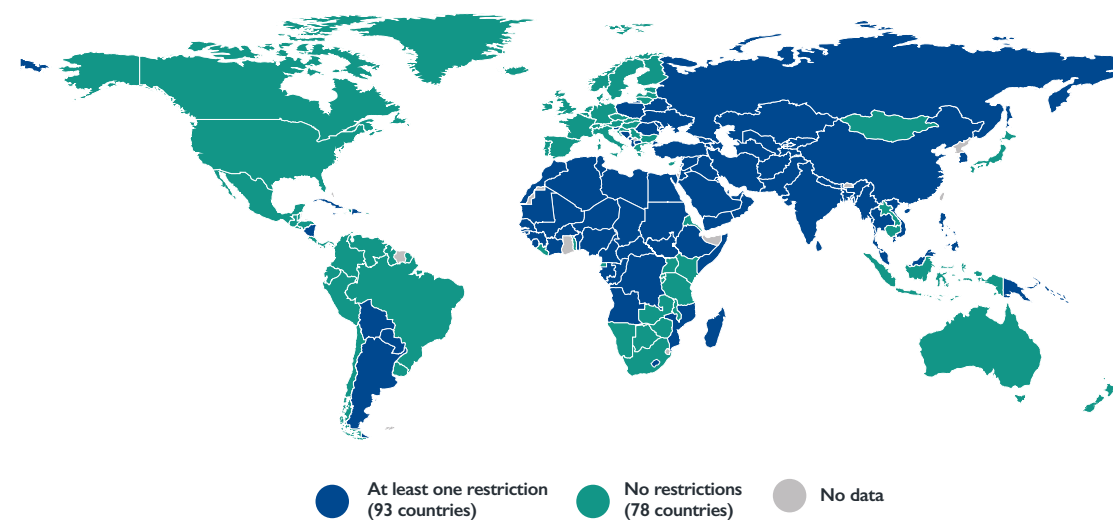
一部の女性運動家グループは、このような保護的措置は差別的であり、性別に関係なく労働者全体の健康を守る必要性を訴えました。1919年に開催された最初の女性労働会議には19カ国から女性運動家が参加し、同一価値労働同一賃金や母性保護、新しい労働基準について話し合う場に女性の代表を出席させることを求める決議を採択しました。決議の内容はILOに伝えられましたが、第一回ILO総会の場で公式に話し合われることはありませんでした。しかし女性労働会議が、女性と男性の間の社会正義に焦点をあてた初期のILOの方向性とビジョンに影響を与えたことは大いにあり得ることです。²¹

1919年の第一回ILO総会に女性労働会議から真の平等に向けた説得力のある議論が提供されていたにもかかわらず、ILOが保護主義的アプローチから女性の権利をジェンダー間の正義の一つとするには少し時間がかかりました。女性と男性にとっての平等について国際労働基準における考え方が変化したのは1950年代に入ってからで、1951年には同一報酬条約（第100号）が、1958年には差別待遇（雇用・職業）条約（第111号）が採択されました。

女性が特定の職業や部門で就労したり、深夜労働に従事することを禁止する法的規制は確実に緩和されていることを示唆する根拠はあるが、多数の国ではなお女性の雇用を制限し続けている（図2.1）。²² 労働立法におけるこれらの不平等が存在する場所においては、それらの不平等は女性、そして社会全体に、深刻かつ差別的な影を落とし続けている。すなわち制限のかかる職業の大半が賃金水準の高い産業にあるため、労働市場におけるジェンダーに基づく職業差別と、これに伴うジェンダー間の賃金格差をもたらす。国際的には、女性が国外で仕事を見つける可能性は、就労目的の移住に関する性別に基づく規制により摘まれる。女性移民に対する構造的虐待に対処する措置には、善意で行われているものもある一方で、平等と差別禁止の原則に逆行し、移住に関連するリスクを防止する効果は限定的なものに止まっている。²³

時とともに、実質的な平等はこれに反する差別的な慣行を撤廃するだけでは実現されないことが明らかになってきた。第111号条約に明記されており、実質的な平等は、過去または現在の差別を是正もしくは補償し、または将来差別が再発することを防ぐための措置やプログラムを伴わなければならない。²⁴ 用語のいかに問わず、積極的な措置は、不利益を救済し、少数集団に所属する人々が仕事、教育、訓練、昇進その他の機会への参加を加速することを目的とするものである。²⁵ 雇用均等計画、利益を享受すべき集団の代表制を増やすこと、そしてその実現のために必要な計画を示すことは、これらの措置の一例である。指定された集団の構成員に特定のポストの一定割合を当てる割当制は、積極的な差別是正措置に分類される措置のひとつである。公共調達も国内レベルで社会的目標の推進において、立法を補完するために活用される例が増えている。²⁶ 例えば、タンザニアでは、2016年の公共調達法の改正により、入札案件の30%を、女性、若年者、高齢者、または障害者により運営または所有される企業に割り当てている。²⁷

Figure 2.1. Countries with at least one restriction on women's employment opportunities, 2018



Sources: ILO calculations based on ILO legal data, 2018 and World Bank, 2018.

差別、暴力、ハラスメントのない仕事の未来

仕事の世界における差別的な慣行は、採用や労働市場へのアクセスの面に限定されるものではない。第111号条約は雇用と職業のあらゆる側面を対象とし、職業訓練の機会や、昇進、契約期間、同一価値労働同一賃金などの雇用条件、そして雇用に伴い提供される社会保障措置、福利厚生施設や諸手当を含む。²⁸

世界銀行の調査した189か国のうち、ほぼ80%が雇用におけるジェンダー差別を禁止する。²⁹ これにもかかわらず、暴力、ハラスメント、差別を含む不公正な扱いは、働く女性、とくに15歳から29歳の若い女性にとって、3大課題である。³⁰ 仕事における不公正な扱いは、開発途上国において最も頻繁に表明される懸念である。これは、開発途上国の方が女性に対して労働市場への平等なアクセスと、仕事における差別からの保護を提供する法的枠組を設けている傾向にあるという事実を踏まえれば、ある程度説明することができる。^{31, 32}

“暴力、ハラスメント、差別を含む不公正な扱いは、働く女性、とくに15歳から29歳の若い女性にとって、3大課題である。”



女性と歩んだ ILOの100年

2019 すべての人の輝かしい
未来へ向かう100年の歴史

2030

2018 第20回国際労働統計家会議決議I: 無償のケア労働を労働形態と認める

2015 持続可能な開発目標

2015年の非公式な経済から
公式な経済への移行勧告(第204号)

2013 働く女性イニシアチブ
第19回国際労働統計家会議決議I:
無償のケア労働を労働と認める

2008 公正なグローバル化のための
社会正義に関するILO宣言

2000 ミレニアム開発目標
母性保護条約(第183号)

1995 第4回世界女性会議(北京)
ILOジェンダー平等とジェンダー主流化に関する行動計画

1994 第175号条約採択
パートタイム労働条約(第175号)

1989 第169号条約採択
原住民及び種族民族条約(第169号)

1983 第159号条約採択
職業リハビリテーション及び雇用(障害者)条約(第159号)

1979 女性差別撤廃条約(CEDAW)

1964 変化する仕事の世界における女性労働者
ILO報告書「変化する仕事の世界における女性労働者」で、
差別禁止、賃金平等、無償のケア労働の再配分を要請

1958 第111号条約採択
差別待遇(雇用及び職業)条約(第111号)

1952 第103号条約採択
母性保護条約(改正)(第103号)

1949 第98号条約採択、97号条約改正
団結権及び団体交渉権条約(第98号)
移民労働者条約(改正)(第97号)

1944 フィラデルフィア宣言

ILO憲章
第1回女性労働会議
1919年の母性保護条約(第3号)

1919

2010 HIV及びエイズ勧告

2006 障害者の権利に関する条約

1998 労働における基本原則及び
権利に関するILO宣言とそのフォローアップ

1996 第177号条約採択
在宅形態の労働条約(第177号)

1993 世界人権会議(ウィーン)

1990 171号条約採択
夜業条約(第171号)

1985 第3回世界
女性会議(ナイロビ)

1981 第156号条約採択
家族的責任を有する労働者条約(第156号)

1980 第2回世界
女性会議(コペンハーゲン)

1975 第1回世界女性会議(メキシコシティ)
女性労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言

1956 第102号条約採択
社会保障(最低基準)条約(第102号)

1951 第100号条約採択
同一報酬条約(第100号)

1948 世界人権宣言
結社の自由及び団結権保護条約(第87号)

加えて、不利な立場に置かれておらず差別にさらされていない労働者でも、平等と差別禁止を規定する法令の実効性は、通常裁判に訴えないと発揮されないため、十分な保護を享受することができていない。これらの労働者は、情報不足または報復の恐れ、またインフォーマル経済の労働者や、移民である家事労働者の多くにとってそうであるように、そもそも労働法令の保護の対象とされていないことから、法令を活用して救済を得ようとしにくい傾向にある。³³ 費用、物理的障壁、司法制度に対する不信なども、有効な救済へのアクセスを妨げる要因となる。法令の遵守と実行を確実なものとするためには、執行メカニズムのコストと迅速性、立証責任、法律扶助の存在、報復措置に対する保護、そして救済の十分性など多くの問題に対処しなければならない。これは必然的に、労働監督官、労働組合、使用者団体、市民社会組織などの政府・非政府団体の関与を必要とする。特に、労働監督官がジェンダー平等の問題を扱える能力と訓練を備えていれば、均等処遇と差別禁止の原則の実務における適用の確保につき、重要な役割を担う（BOX 2.2）。

仕事の世界での暴力とハラスメントの問題に対処する必要は、近時の同問題に関する世界を席卷する叫びや運動によって注目の的となっている。暴力とハラスメントの「正常化」と浸透性、そしてその破壊的な影響が見えてきている。ジェンダー平等とともに仕事の未来があるのなら、暴力やハラスメントのない仕事の世界が不可欠である。しかしながら、多くの国では、仕事の世界での暴力とハラスメントにあたる幅広い言動を法令による規制の対象としていない。³⁵ 包摂的、統合的でジェンダー平等に対応したアプローチが、暴力とハラスメントの根絶に必要である。あらゆる形態のハラスメントは禁止されなければならない。効果的な予防戦略が設けられなければならない。³⁶ 介入にあたっては、一部の種類の労働者を他の労働者と比べて暴力とハラスメントにさらしかねない多様な理由を考慮しなければならない。例えば、出来高払いが広く実践されている部門では、時給制の場合と比べて、女性労働者はセクハラや暴言などに対する不安を経験する傾向にある。³⁷

Box 2.2：労働の現場でジェンダー平等を実現するためには労働監督が重要：コスタリカの事例

2016年以降、コスタリカの労働社会保障省は同国の女性問題研究所と協力し、ジェンダー平等に関する国際法・国内法の施行を進めています。この取り組みで両者が特に力を入れているのは、労働監督の改善と、安全な労働条件を含め、ジェンダー平等法を確実に適用するために必要なツールやスキルを労働監督局に与えることです。新たな指針が承認され、労働監督官による女性・男性労働者の不平等な扱いの特定・防止・追跡調査が容易になりました。対象領域は賃金や同一報酬、採用、訓練、昇進、職業安全衛生などで、セクハラその他のハラスメントも含まれます。さらに、違反行為の一覧が更新されたため、監督官が調査を行う際に、ジェンダーに関連する法律違反を特定しやすくなりました。労働監督官の訓練用資料の作成にあたり、ILOが資金面・技術面で支援しました。³⁴

仕事の世界と私的空間との間に関連がありうることを認識し、一部の国では、暴力の被害者が必要な支援を受けること、あるいは仕事への復帰を後押しする目的で、家庭内暴力休暇も規定している。³⁸ この立法上の進展は意義ある前進ではあるが、暴力とハラスメントが見過ごされる土壌を存続させないように、実施面での穴も埋めなければならない。この問題に対処するには、十分な資金と、仕事の世界における暴力とハラスメントを防止・通報・処罰する法令の有効な執行手段が必要である。³⁹

労働協約や職場における措置は、法令が存在する場合にはその保護の対象と範囲を拡大させ、そのような法令が存在しない場合にはその穴を埋めるという両面で、仕事の世界における暴力とハラスメントに対処するのに重要な手立てとなりうる。世界中で交わされている多数の労働協約は、暴力とハラスメントに対処する政策や対策を確立している。⁴⁰ さらに、セクハラや、性的指向・性自認・性表現を理由とするものを含めたいじめを許さないポリシーを設ける企業は増加している。⁴¹

テクノロジーも、仕事の世界における暴力とハラスメントをなくすのに役割を果たしうる。#MeTooの運動を背景に、被害者がセクハラや暴力を通報し言及することを支援する新しいアプリや、セキュリティの確保されたソーシャル・ネットワークが現れている。⁴² しかし、テクノロジーは他方で、暴力とハラスメントに新たな手段も提供しており、これには対処をする必要がある。⁴³

女性の仕事が認められ 評価される仕事の未来

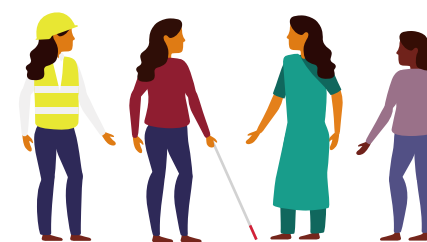
女性が家庭内の無償のケア労働の主たる責任者となるべきであるとの凝り固まった固定観念は、労働市場における女性の貢献に対する評価に悪影響を与えている。女性は二次的な稼ぎ手と見られ、女性が大半を占めるケア分野の仕事は女性の無償のケア労働の当然の延長線上にあるものとされていることから、価値を低く見られる。女性の行う仕事が公正に評価され、報酬が支払われない限り、実質的な平等は実現されえない。

同一の価値の労働に対し、男女間で同一の報酬を支払うべきという原則は、しばしば「同一賃金」と呼ばれるが、広く支持されている。しかしながら、その実現のために何が必要であり、実践面でどのように適用されるかは、つかみにくいものであり続けてきた。⁴⁴ 同一価値労働同一賃金原則は、同一または類似の仕事と比較することを含むが、そこからさらに進み、性質として全く異なっている、同一の価値を有する労働を比較するものである。女性と男性が、内容も責任も異なり、特定の能力や資格を必要とし、異なる条件下で行われるが、全体としては同一価値の仕事を行う場合には、同一の報酬を受けべきである。例えば、人文・ケア労働の分野などの女性労働者が多い部門における仕事は、建設、技術、科学分野など男性労働者の多い分野で行われる仕事に比べその価値を低く見られる。「同一価値労働」という概念は、ほとんどすべての国に存在する、性別による職域の分離という問題に対処するのに、根本的に重要なものである。⁴⁵

同一価値労働同一賃金を義務付ける法令上の規定は、多数の国で長らく置かれてきた。近年は、同一価値労働同一賃金に関する立法の範囲を広げ、ジェンダーという二項対立的な概念の枠を越えるものとなっている。2016年、アメリカのメリーランド州は、



“ジェンダー平等とともに仕事の未来があるのなら、暴力やハラスメントのない仕事の世界が不可欠である。”



同一労働同一賃金法を改正し、ジェンダーおよび性自認もその対象とした。2015年のカリフォルニア州賃金平等法は人種や民族に基づく賃金格差へと適用範囲を拡大した。2013年、南アフリカは雇用均等法を改正し、性的指向を含むように事由を拡大した。⁴⁶

しかし、ジェンダーによる賃金格差が根強く存続する中、対応をさらに推進し、格差を縮小するためには、さらなる措置が必要である。これは高齢化社会にあっては、ジェンダーによる賃金格差が女性にとって年金のジェンダー格差にもつながるため、特に重要である。女性の職業生活を通じて同一賃金を確保することは、年金面でのジェンダー格差の縮小にとって、積極的・累積的な効果を生む (Box 2.3)。⁴⁷

近年、国内の状況や既存のガバナンスの構造によって、異なる賃金の透明性確保措置が現れてきている。アイスランドでは、平均25名以上の従業員を雇用する企業や組織は、賃金の不平等に対処する要件を満たしている証明を毎年得ることが法的に義務付けられている。⁵⁵ オーストラリアは2012年職場におけるジェンダー平等法を採択し、100名以上の従業員を雇用する民間企業に対し、同一価値労働同一賃金を含むジェンダー平等の指標につき報告義務を課す。⁵⁶ スイスでは、50名以上の従業員を雇用する使用者は、公共入札に参加する場合には、賃金につき監査を受け、差別的な賃金格差をなくさなければならない。⁵⁷ 加えて、アメリカでは、使用者が労働契約を結ぶ前に、従業員になろうとする労働者の過去の賃金について尋ねることを禁止する新法を施行している州がいくつかある。⁵⁸

ジェンダー平等の認証、企業別行動計画、行動規範など、最近では賃金平等の実現に向けた自主的な措置がよく見られるようになってきている。しかし、同一賃金の確保に再度関心が集まっていることは前向きに捉えられるべきである一方、措置が義務化されない限り、その適用は極めて限定的なものに止まることが示唆されている。

ジェンダーによる賃金格差を縮小することにつながる他の措置には、ジェンダー平等に注意を払った最低賃金決定の仕組みや団体交渉などがある。適切に設定された最低賃金は、実際に支払われる賃金

Box 2.3：男女間の賃金格差を縮小することで女性の年金受給も改善

労働市場における不平等が高齢期まで存続する程度と、それが年金のジェンダー格差に与える影響は、年金制度の仕組みによって決まります。⁴⁸ 雇用期間に中断があると年金受給額が少なくなったり、国によっては男性と比べ女性の退職年齢を低く設定する場合があります、女性が十分な保険料を納付できないこともあり得ます。税金を原資とする年金など、無拠出制年金はこれまでの就労経験による影響はありませんが、支給額が少ない場合が多く、高齢者の貧困化を防止するには不十分です。

拠出制年金は、公的年金も私的年金も給付額が高い傾向にあります。特に確定拠出年金は、稼ぎ手が男性であることを想定した仕組みである場合が多く、公式経済においてフルタイムで働き、かつ離職経験がない場合に、最も手厚い保護が受けられるようになっています。⁴⁹ しかし、こうした制度にもさまざまなタイプが見られます。社会保険年金の多くは私的年金と異なり、再配分的な要素が含まれています。例えばケア期間を認め評価する仕組み（カナダやフランス、ドイツ）⁵⁰ や、低収入の被保険者に最低限の年金を保証する仕組みがあります。⁵¹ 私的年金の場合、今なお生命表と年金受給権が性別によって異なる場合が多く、女性の年金額が低くなる傾向があります。⁵² 年金制度において男女平等を進めるための最も効果的な手段は、税を財源とする基礎年金や優れた社会保険年金を含む、妥当な公的年金を保証することです。⁵³

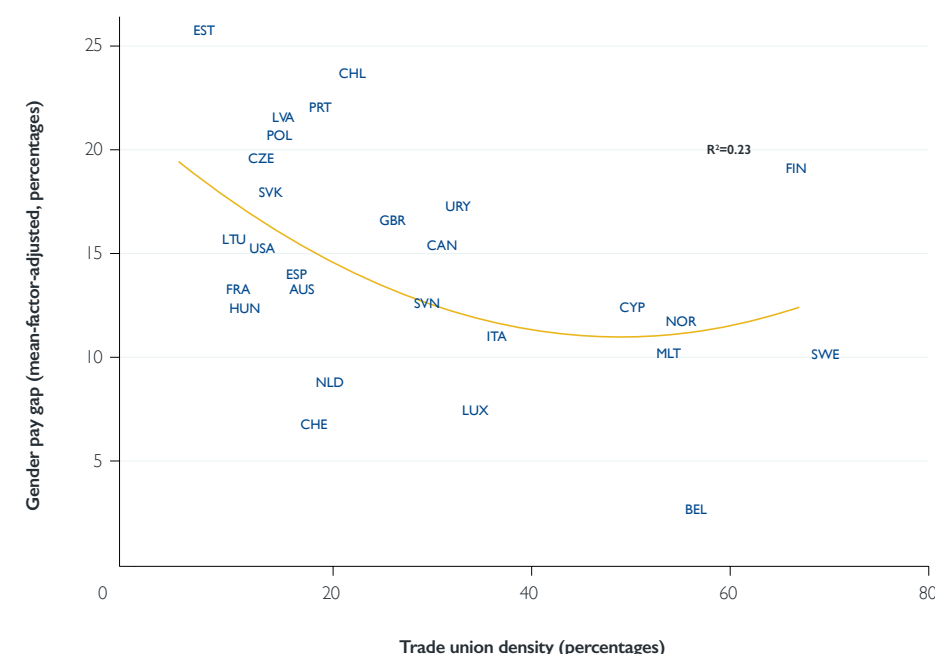
ILOの「社会的保護の土台勧告、2012年」（第202号）は、一生のすべての時期における不可欠な保健サービスの利用および基本収入の保障を含め、最低限の社会的保護を国家が保障すべきであり、ジェンダー平等、無差別、特別なニーズへの対応の原則に基づき、包括的な社会保障制度を通じてより高度な保護を漸進的に確保すべきであると述べています。⁵⁴

の下限として機能するので、賃金分布の下限における不平等に対処するのに効果的である。最低賃金と、ジェンダーによる賃金格差縮小は、アメリカからインドネシアまで、多様な国で確認されている。^{59, 60} ILOの研究では、旧ユーゴスラビアマケドニア共和国で2012年に導入された最低賃金が、賃金水準が最も低いレベルで就労する者のジェンダーによる賃金格差の縮小に貢献していることが示唆されている。⁶¹

最低賃金に関する立法が、2011年の家事労働者条約（第189号）で求められる家事労働者を含め、インフォーマル経済のもとで就労する労働者もその適用対象とする場合がある。このような前向きな傾向は、ここ10年で全国最低賃金をインフォーマル労働者にまで拡大した国が多数あった南米で特に顕著である。最低賃金がジェンダーによる賃金格差に与える効果を最大化するためには、最低賃金それ自体が、直接または間接に女性を差別するものでないようにならなければならない（例えば、女性労働者が大半を占める部門や職業に、低い賃金水準を設ける、またはそのような部門や職業を適用除外とすること）。⁶²

団体交渉も、部門や企業内、および部門・企業横断的に賃金格差の縮小を後押しすることができる。⁶³ 労働協約は企業間の賃金格差の透明性向上や、女性労働者が大半を占める職務分類の賃上げ水準の向上、職務分類や賃金制度におけるジェンダー・バイアスを避けるためのジェンダー中立的な職務評価などを扱うことが考えられる。⁶⁴ 高所得国において、労働組合の組織率の高さは、ジェンダーによる賃金格差の少なさと相関関係がある（図2.2）。アメリカには、労働組合に加入している女性、または労働協約の適用対象と

Figure 2.2. Gender pay gap (mean factor-adjusted) and trade union density, latest year



Sources: ILO, 2018g and ILOSTAT, 2019.

なっている女性労働者のジェンダーによる賃金格差は、適用対象となっていない労働者の半分であるという調査結果がある。⁶⁵

団体交渉がどのレベルで行われるかも、ジェンダーによる賃金格差に影響する。団体交渉のプロセスが集権的であるほど、ジェンダーによる賃金格差は小さい。⁶⁶ 賃金に関する不服の解決を支える正式な苦情申立手続と代表制も、女性に有利に働くものである。⁶⁷ ベルギーでは、2012年に制定された法律により、労働組合と使用者が賃金協定について交渉する場合、ジェンダーによる賃金格差を特に考慮することが義務付けられた。同法は、連邦労働局（Federal Labour Service）が、ジェンダー中立性に基づき職務分類を確認・承認することも要求する。⁶⁸ これらの措置の結果、同法施行以後、ベルギーにおけるジェンダーによる賃金格差は相当縮小している。⁶⁹

労働監督制度などを通じた実効的な正義の実現は、実務において差別を防止し、対処することを保障するために重要である。エルサルバドルやメキシコなど、より効果的に賃金に関する不平等を発見するために労働監督制度を強化する国が増えている。クラスアクションを含む法的手段も、同一賃金の問題に対処するためにとられうる。世界中で、同一価値労働同一賃金に関するクラスアクションが裁判所に提起される例が増加している。2013年、ニュージーランドでケア労働者を対象とする同一賃金に関する和解の結果、女性がほとんどを占め、最低賃金を支払われていた6万人の労働者は、最大で50%の賃上げを受けることができた。この件は、ケア経済など女性労働者が大半を占める職業分野において、女性がジェンダー差別に基づき賃金水準を争う道を拓いた。⁷⁰ フランスでは、従業員代表組織や団体は、差別事案で集団訴訟を提起する権利を法律上保障されている。⁷¹

より多くの女性が先導する仕事の未来

労働市場に参入する前および労働市場における、差別の多様な形態と幾重にも重なる差別による累積的な影響は、もうひとつの根強く存続するジェンダー格差、すなわち管理職や指導的地位にある女性の割合にも関わる。無償のケア労働における女性の責任に関する社会的規範は、今なお女性のキャリアの可能性に影響を与え続けている。キャリアにおける不

利益は、出産・育児による女性のキャリアの中断（または将来見込まれるキャリアの中断）の結果と見られることがしばしばあるが、同様の中断期間を経験する男性は必ずしも同じ不利益を被るわけではない。⁷²

過去数十年をかけて、多くの国で、少数集団に属する人々の参加を加速するために、積極的な措置を導入し、仕事、教育、訓練、昇進などの機会を増やしてきた。管理職や指導的地位にある女性が母親であることに対するペナルティへの対処は、自主的な目標やクォータ制、柔軟な労働時間の仕組みなどの積極的な措置の導入によって図られてきた。クォータ制は、多くの国で政治の世界における代表制のジェンダー格差を改善する一時的な措置として初めて登場した（国会における代表制にクォータ制が及ぼす影響の例は、Box 2.4を参照）。⁷³ より最近では、クォータ制は民間部門でも管理職や指導的地位にある女性の割合を高めるために用いられてきた。例えば、イタリアとフランスでは、クォータ制の導入の結果、2010年から2016年までの間に企業の取締役会における女性の割合がそれぞれ500%と208%上昇した。⁷⁴

Box 2.4：議会により多くの女性を

近年、選挙で当選して国会議員になる女性が増えています。国会議員の男女の不均衡を改善する上で、割当制が効果的であることを示す証拠があります。列国議会同盟（IPU）によれば、2017年において、選挙の男女比割当制が存在する国では、21カ国の24の議院で女性が30%を超えたのに対し、割当制がない国では16カ国の19の議院で女性が15.4%にとどまりました。割当制はそれぞれの国の事情に応じて実施されており、措置を導入するペースや実施の仕組みによって積極的是正措置の有効性が異なります。⁷⁵

クォータ制の導入に加え、民間部門では、異なる就労形態（在宅勤務、圧縮された労働時間、圧縮された週労働時間、柔軟な就労場所等）により柔軟な労働時間を提供するなど、拘束力のない自主的な目標その他を通じ、管理職や指導的地位にある女性の割合に見られるジェンダー格差への対応を強化している。現代のテクノロジーは間違いなく仕事の柔軟

性の文化を促進してきたが、同時に職業生活を激化させる恐れのあるオンデマンドの経済モデルを強調している。柔軟性の必要性の裏には、過酷なケアに対する責任という現実があり、男性がケアの一部を分担するようになっているとしても、女性はなお相対的に多くの無償のケア労働をする傾向にある。

管理職や指導的地位にある女性のアジェンダを支える興味深いイニシアチブとしては、役員レベルで責任を担う用意のある能力と資格を備えた女性のプロフィールのデータベースを作成している企業やネットワークがある。例えば、Global Board Ready Women イニシアチブは、男性が大半を占める環境において、候補となる女性の可視性を高めることを目的として、8,000人以上の資格ある女性のデータベースを有している。⁷⁶ 国レベルでは、シンガポールのBoardAgenderフォーラムは、役員になる用意のある女性リーダーを特定し、プロフェッショナルの女性がネットワークを築く機会を提供する。⁷⁷ クロアチアの使用連盟は、ジェンダー平等オンブズパーソンと協力して、管理職や役員職に就くのに相応の資格と経験を有する女性のデータベースを作成・維持している。⁷⁸

女性の候補者を特に対象とする指導・訓練プログラムはしばしば、女性を指導者の地位を押し上げることを促進する好事例として注目される。⁷⁹ 例えば、アメリカではExecutive Leadership Program in Academic Medicine は、ジェンダーに基づく垂直的分離に対処するために、女性のキャリア向上に向けた指導とキャリアカウンセリングを提供することで、ケア職業における男性的な組織文化と土壌を変えることを目指している。⁸⁰

従来の固定観念と闘い、ひいては女性と男性の間でより平等な力関係を推進するにあたり、自主的なイニシアチブやキャンペーンは重要な役割を果たしている（Box 2.5）。

Box 2.5：男性と男子の参加が無償のケア労働に関する固定観念を変える取り組みを成功させる

社会における既存のジェンダーロールを変える試みは、対象の人々が若いうちに行うと効果的です。例えばインドでは、「学校におけるジェンダー平等推進」プログラムが6年生と7年生を対象に行われ、考えと行動に前向きな影響を与えることができました。「女子の結婚年齢はもっと高い方がいい」「無償のケア労働を男性が積極的に引き受けるべきだ」「性差別と暴力はどちらもいけない」と考える生徒が増えたのです。⁸¹ ネパールでも、保護者・児童・コミュニティ成員を対象としてジェンダーの固定観念を変えるプログラムが行われました。その結果、「男子が家事をしても良い」と考える子どもが49%から85%へと増えました。⁸² さらに、父親を対象として訓練・啓蒙活動が行われ、「男性は無償のケア労働ができるし、それを行う義務がある」と感じる父親が増えています。トルコでは、何千人もの父親が子育ての基本的な技術を身につけ、育児における自分の役割について意識を高めました。その結果父親たちは、子どもと共に過ごす時間が増え、怒鳴ることが少なくなり、厳しいしつけを減らし、以前よりも育児と家事に参加するようになったのです。⁸³

包摂的な母性休暇、父親休暇、育児休暇を伴う仕事の未来

仕事の世界において、先進国、新興経済国を問わず、女性にとって最大の課題が仕事と家庭の両立であり、新興経済国および開発途上国においては、子どもや助けを必要とするその他の家族のための手頃なケアの不足がより大きな問題であることから、⁸⁴ これら相互に関連する分野に対処するための構造的な変革が必要である。このような変化は、女性が平等に有給の労働力に加わることを可能とするのみならず、男性が家庭および労働市場においてケアの役割を担うことも受け入れていかなければならない。同様に、また以下に分析するとおり、この側面では、公共ケアサービス、社会的保護とインフラの提供に、より注意を向けなければならず、ケアが社会的機能として認識され、家庭と国家の間で再配分されることを保障する必要がある。2000年の母性保護条約（第183号）、1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）、1952年の社会保障（最低基準）条約（第102号）、2012年の社会的な保護の土台勧告（第202号）、1996年の在宅形態の労働条約（第177号）、2011年の家事労働者条約（第189号）などのILO条約や勧告は、この文脈では特に関連性の強いものであり、明確な指針を提供する。

女性と男性に有給の家族休暇とケア休暇⁸⁵を提供する包括的な法令のシステムが、女性の労働市場へのアクセスおよび労働市場における前進を促進するのに必要であり、仕事の世界との関係での時間の概念も包括的に見直さなければならない。「時間がある」ことは、ケア責任の再配分を可能にするのに必要不可欠な要素のひとつである。⁸⁶ ケアの責任を負担しながら労働市場に完全に参加することは容易ではない。仕事の未来は、勤務時間に関するより多くの選択と管理を可能にするより大きな時間主権を必要としている。⁸⁷ この目標を達成することは、家庭の責任を抱える労働者に特に利益をもたらすことになる。

母性保護は、ILOの設立当初から大きな関心事であった。ILOが採択した最初の国際労働基準の中で、1919年の母性保護条約（第3号）は、出産との関係で有給の休暇取得の権利を認めた。母性保護の範囲と権利の内容は、1952年の母性保護条約（改正）（第103号）と2000年の母性保護条約（第183号）

により順次拡大されてきた。⁸⁸ これらの基準は、母と新生児双方の健康を維持し、解雇や差別からの保護、産前産後の収入・手当の維持、そして出産後の職場復帰の権利など経済的・職業的安定を提供し、これらにより雇用と職業において女性に均等な機会を推進することを目的とする。⁸⁹

母性保護は女性とその家族の権利、健康と経済的安定を前進させるのに中心的に重要であるものの、世界の女性のわずか一部しか母性休暇や金銭的給付を享受できていない。⁹⁰ 他方、母性休暇の期間を延長している国が増えており、前向きな動きも明らかになっている。例えばエルサルバドル（12週間から16週間）、インド（26週間から56週間）、ラオス人民民主共和国（13週間から15週間）、パラグアイ（12週間から18週間）、ペルー（13週間から14週間）、ルワンダ（6週間から12週間）、そしてセーシェル（14週間から16週間）である。⁹¹

モンゴルのように、インフォーマル経済のもとで働く労働者に母性保護を拡大する動きもとられている。モンゴルでは拠出制の社会保障と福祉制度の組み合わせを通じ、特に自営、家畜の飼育者、遊牧民、農村労働者などインフォーマル経済の労働者を含む普遍的母性保護の実現を目指している。⁹²

母性の権利の向上にとって、労働協約も有益である。例えばオーストラリアでは、団体交渉の対象とすることで、女性の有給の母性休暇へのアクセスが改善し、2010年（オーストラリアが初めて実定法上母性休暇を規定した時期）には、労働協約の14%が母性休暇について規定していた。⁹³ アメリカでは、労働組合に加入しているカリフォルニアの労働者は、非組合員に比べ、法令上の最低基準を上回る休暇を取得している場合が3.5倍以上であった。⁹⁴ ギリシャでは、集権的な団体交渉により、対象労働者の母性休暇期間が延長された。⁹⁵

ILOの1981年の家族的責任を有する労働者条約（第156号）とこれに対応する1981年の家族的責任を有する労働者勧告（第165号）は、父親休暇と育児休暇の権利への扉を開いた。1975年、第156号条約のような国際労働基準の採択が検討されていたとき、既に女性の伝統的な役割の変更は、男性の伝統的な役割の変更を伴う必要があり、家庭生活と家事に男性がより関与する必要があると認識されていた。条



“母性保護は女性とその家族の権利、健康と経済的安定を前進させるのに中心的に重要であるものの、世界の女性のわずか一部しか産休や金銭的給付を享受できていない。”



約の文脈では、父親休暇と育児休暇は、家族的責任を有する労働者を支援する国内政策の不可欠な要素として詳細に検討されている。⁹⁶

先行研究は、父親休暇の取得と、休暇期間の終了後に育児に充てる時間には正の相関関係があり、毎日の家事の分担の増加にも寄与することを示唆している。⁹⁷ 加えて、父親休暇を義務化することは、女性の賃金増加にもつながりうる。スウェーデンの調査では、子どもの誕生から1年以内に男性が1ヶ月の休暇を取得するごとに、女性の長期的な賃金は6.7%高かったことが明らかになっている。⁹⁸

父親に対して少なくともその一部を譲渡できる休暇の創設を指向する国もある。チェコ共和国では、母親は28週間の母性休暇取得の権利がある。産後最低6週間を含め、14週間取得することが義務とされている。しかし、産後7週目のはじめからは、母親か父親のいずれかがその休暇を使用することができる。同様の規定はブルガリア、クロアチア、ポーランド、スペイン、そしてイギリスで見られる。⁹⁹

育児休暇の取得率に関するデータは少ないが、権利がもう一方の親に譲渡することができない強制的な個人の権利であるものとされる場合、取得率が上昇するという事は明確になっている。¹⁰⁰ 例えば、ドイツでは2か月間の個人に付与される取得権が導入されると、取得率は2006年の3.3%から2012年には29.3%にまで上昇した。同様に、父親は法令で義務付けられた期間の休暇を全て取得するという事も研究で明らかになっている。¹⁰¹ 親が双方休暇を取得する場合に支給される金銭または時間によるボーナスも、父親の休暇取得を高める措置である。例えばスウェーデンでは、育児休暇が両親の間で平等に取得された場合、日当に加えて金銭的なボーナスが両親に支給される。¹⁰²

このように認められている利点や、多くの国が法律上の権利を導入しているにもかかわらず、世界的にはこのような休暇規定の利益を享受する父親は非常に少ない。¹⁰³ さらに、ジェンダー中立的な育児休暇規定は、その取得を通じてジェンダー平等に自動的につながるものではない。¹⁰⁴ 一部では、男性は休暇の取得権を行使することで非難され、昇進に適していないと考えられる例がある。¹⁰⁵ 法令上の規定がない場合、労働協約で育児休暇が規定される例もあ

るが、その数は限定的である。特に興味深いものとしては、労働協約の対象となる男性労働者が育児休暇期間中に賃金を全額支払われるというデンマークの例がある。¹⁰⁶

効果的なものであるためには、家族休暇に関する政策は、社会保障、普遍的給付や社会的補助の仕組みなど、集团的に資金提供された仕組みを通じて提供されるべきである。しかし多くの国では、家族休暇に関する政策の主たる財源は、使用者の責任であり続け、このため使用者に不相应な負担となっている。現在、母性休暇は、58%の国では社会保障費から支払われ、26%の国では使用者の拠出を通じて賄われ、残りの国では、政府と使用者の拠出が混在している。中東、北アフリカ、南アジアのほとんどの国では使用者が休暇の費用負担の責任を負っている。これらの地域では、過半数の国が14週間の有給の母性休暇というILOの基準を満たしておらず、女性の労働力参加率が特に低い地域でもある。¹⁰⁷

ケアに費やす時間のある仕事の未来

長寿はケアの必要性の増加を伴うという現実がある。しばしば労働者は有給の仕事に就きながら、子どものみならず、両親の世話もしなければならない。したがって、労働市場制度は、ケアが幼い子どもたちだけではなく、老齢の親族にも提供されるようにし、この「サンドイッチ世代」のケアに関するニーズに沿って、政策を適応させなければならない。¹⁰⁸ 2014年には、成人した家族構成員の健康上の理由のために介護休暇を用意していた国は186か国中89か国に止まった。¹⁰⁹

病気または障害を抱えた子どもをケアするための休暇の仕組みにも大きな空隙が存在する。この空隙は、普遍的にアクセス可能な休暇（多くの場合、この問題を扱う国内法令がない）および、国家の一次的な資金拠出の役割（休暇があっても、無給または低額の支給しかない）に関わる。一般的にいて、高齢または障がいのある人のケアをする労働者の有給休暇の取得権や柔軟な働き方をする権利は、子どものケアをする労働者に比して進展が少ない。¹¹⁰ 仕事の未来では、この分野の立法および政策に、より注意を払うべきだろう。

ケアの要求に全て応えるために、男性に比べ、より高い割合の女性が、パートタイムまたは非常に短

時間のパートタイム労働に従事している。¹¹¹ 必要性や選択肢の制限から、女性が非標準的な雇用形態にある例もしばしばある。¹¹² これらの就労状況は、収入やキャリア形成の面で女性に不利益となることが多くある。この状況はまた、フルタイムで直線的な男性稼ぎ主キャリアモデルが支配的であることを示す。パートタイム労働は、それを希望する人にとっては選択肢としてあるべきだが、女性労働者・男性労働者問わず、所定労働時間が短縮されて賃金は満額支払われることは、全ての人がもっとケアに関与しなければならない仕事の世界では、とりわけ効果的だろう。このアプローチは、先進国、開発途上国双方において、女性の時間貧困の問題に直接対処することができる。¹¹³

所定労働時間の短縮は、国レベル、部門レベル、職場レベルのそれぞれにおいて、一部の国で導入されている。ニュージーランドとスウェーデンでは、企業はそれぞれ週4日就労で賃金満額支払いと、8時間相当の賃金での1日6時間就労を実験的に行った。これらの実験はいずれも成功し、仕事と家庭のバランスをとることができたと感じる労働者は増え、生産性の向上も報告された。¹¹⁴

加えて、柔軟な労働時間の取り決めは、仕事と家庭のバランスを実現するコストパフォーマンスに優れた解決策として一般的になった。¹¹⁵ 労働者は、使用者の要求に応えながら労働時間主権の拡大を必要としている。テクノロジーを活用して選択肢を拡大し、仕事と私生活の間のバランスを実現することで、この目標の達成を後押しすることができる。しかし、就労時間とプライベートの時間との間の境界が曖昧になることに伴うプレッシャーにも対処するよう注意しなければならない。¹¹⁶ インターネットの活用の拡がりや技術の進歩の中で、リモートワークは、労働者が仕事と家庭の責任を両立させる助けとなりうる。他方で、そのような柔軟な労働時間の取り決めがジェンダーの役割を助長してしまうリスクもある。女性だけが無償のケア労働の大半を負担して、このような仕組みを活用する場合には特にそうである。バランスのとれた労働時間の取り決めを実現する方法を検討する際、ICTコネクティビティにより常に仕事ができる状況にあるという問題も考慮されなければならない。¹¹⁷ これは新たに現れてきた問題であり、現時点では、一部の国で少数のイニシアチブをもって対処しているに過ぎない。¹¹⁸

社会対話は、労働者と使用者のニーズに合った革新的な労働時間の取り決めを形成する重要なツールとなる。団体交渉は家庭にやさしい就労形態の取り決めを推進するのに革新的な役割を担ってきた。欧州労働組合連盟（ETUC）の調査では、仕事と家庭のバランスの改善に向けた合意を交わした労働組合が49%あったEurofound（欧州生活労働条件改善団体）とILOの報告書¹¹⁹は、国・産業部門・企業レベルでの社会対話が、ベルギー、フィンランド、イタリア、オランダ、スペイン、そしてスウェーデンにおける在宅勤務の規制につき重要な役割を果たしたことを示している。¹²⁰

2. 女性の仕事の未来を変革するためのインフラ、社会的保護、公的ケアサービスへのアクセスの道

ジェンダー平等に向けて大きな効果をもたらすことのできる積極的な法的措置に加えて、インフラ、公的ケアサービスおよび社会的保護へのアクセスも、社会がジェンダー平等を促進していくために必要不可欠な要素だ。これらのサービスは、国の状況によって形態は異なる可能性がある。サービスがいかなる形態であっても、合理的に設計され、十分な財源が確保されていれば、無償のケア労働の再配分、ひいては女性が無償のケア労働に費やす時間の削減に寄与する。その結果、女性が時間の貧困に苦しむことなく、有給の仕事により多くの時間を費やせるようになる。

ジェンダー平等の達成に向けた持続可能なインフラ

低所得国では、清潔な水、安全な調理用燃料、電気、安全な移動手段、学校、医療施設やICTなど基本的なインフラやサービスは、女性が仕事に費やせる時間に非常に大きな影響を与えるだけでなく、女性のディーセン



トな仕事を生み出す源にもなる。¹²¹ 多くの低所得国では、このような基本的なインフラを利用する機会がないに等しい状況にあり、特にその影響を受けているのが農村地域の女性である（図2.3）。

再生可能かつ持続可能な方法による家庭消費の水と燃料の生産および供給に関するイニシアチブは、気候変動の影響の緩和に役立つだけでなく、女性への経済的な機会を生み出し、女性の健康の改善にもつながる。たとえば、農村地域では、太陽光パネル設置やクリーンバイオガス製造によって、訓練・雇用機会が生み出され、健康や環境にも優しいクリーンなエネルギーが家庭に供給されるようになる。圧倒的大部分を女性が担っている毎日の家事を考慮に入れて設計されたイニシアチブであれば、女性が経済活動に従事できる時間を持てるようになる。¹²²

移動手段に関連するインフラやサービスは、安心して通勤できるようになる、移動時間が短縮される、さらに、市場など有給の仕事がより多くある場所に移動できるようになるなど、有給の仕事に従事する女性にとって、かなり大きなプラスの影響をもたらす。¹²³ たとえばカンボジアでは、農村地域の道路整備への投資によって、女性の農産物売上が増加した。¹²⁴ 女性は男性よりもかなり高い割合で公共交通機関を頼らざるを得ない状況にあることから、移動手段は女性にとって非常に重要性が高い。しかし一方で、女性は男性よりも公共交通機関での暴力やハラスメントを受ける可能性が高い。¹²⁵ 女性が無理なく払える料金で安全な移動手段を利用できるようになれば、女性が労働市場に参加できる可能性が高くなり、家庭内で彼女たちの移動について話し合う時の交渉力が高まる。¹²⁶

移動手段と同じく重要なのがICTインフラで、インターネットアクセス環境がかなり限定的である農村地域においては特に重要である。送電線が整備されていない地域における電気供給に向けた取り組みなど近代的な開発アプローチの取り組みによって、村の住民のコネクティビティ（ネットへの接続性）を高め、そして特に女性の市場、サービス、実務知識へのアクセスを向上させることができる。¹²⁷ また、携帯電話技術などICTを利用したサービスによって、商業的に持続可能な農作物に関する情報やアドバイスの提供が可能となり、収入の増加と生産性の向上へとつながっていく。¹²⁸

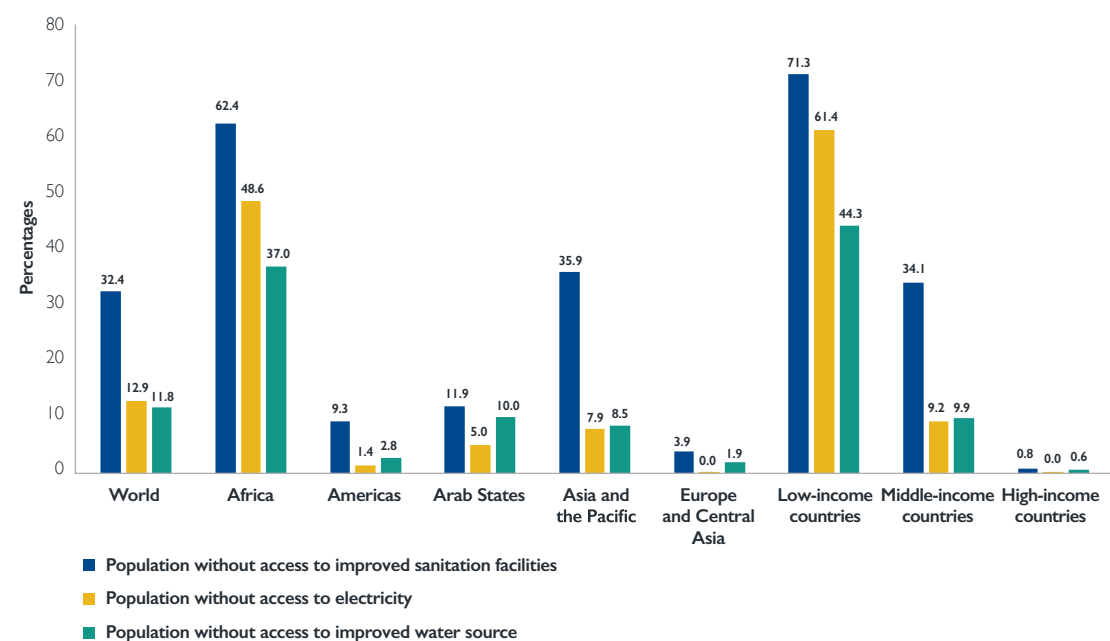
インフラの整備も、女性にとってのディーセントな仕事を生み出す源と考えるべきである。たとえば、公共事業と雇用集約型計画に、女性の参加を阻んでいる障壁解消に取り組む積極的措置などを盛り込むことによって、社会規範にプラスの変化をもたらすことができる可能性は高くなる。南アフリカでは、2003年に開始された「拡大公共事業計画」によって、HIV感染者のいる家庭なども含め、幼児のケアサービスおよび地域拠点のケアサービスへの投資が行われた。¹²⁹ この投資により、ケア部門における女性の雇用が増加し、その大部分を女性が負担していた無償のケア労働が軽減された。¹³⁰ レバノンとヨルダンにおいては、シリア難民および難民受け入れ地域のための雇用機会創出を目的とした「雇用集約型インフラ計画」¹³¹が、2018年に平均で女性を10%雇用した。ほんの小さな、しかし意義のあるこの成果は、社会規範を変化させ、伝統的に女性の仕事とみられていなかった仕事への従事を女性に促すことを目的とした積極的措置に取り組んだ結果である。具体的な措置の内容としては、請負業者へのジェンダー平等を志向する雇用と管理に関する研修の実施や、契約に女性の雇用、有給の仕事への従事経験のない女性対象の技能訓練の実施、公平な賃金支給に必要な、作業内容に基づいた賃金支払い制度の整備などを明記したことなどが挙げられる。また、労働時間の調整や、安全な移動手段の確保、職場の女性専用トイレの設置などの取り組みも導入されていた。¹³²

こういったイニシアチブすべての設計、計画および実施が性別データによる正確なジェンダー分析および受益者との協議に基づいている場合に効果を生み出す可能性が高くなる。

誰もがもっとケアすることができる未来のための公的ケアサービス

女性の労働市場への参加を決定づける別の重要要素として、公的ケアサービスの質、利用しやすさ、無理なく払える料金設定を上げることができる。育児と長期的なケアに関する政策とサービスは特に重要である。無償のケア労働が認識され（Box 2.6）、削減および再配分（男女間ならびに家庭と公的機関の間での再配分）されるまで、特に仕事の世界ではジェンダー平等の達成に大幅に進展することはない。

Figure 2.3. Population without access to basic infrastructure by region and income group, 2015–16



Note: Data for access to electricity are for 2016 and for access to improved sanitation facilities and water source are for 2015.

Source: World Bank, 2019.

Box 2.6：無償のケア労働を仕事として認識

2013年、第19回国際労働統計家会議（ICLS）で採択された「決議I」は、家庭と家族のための無償ケアサービスと無償家事サービスを「自己使用サービス提供」と定義しています。¹³³ 世帯やコミュニティを含め、あらゆる種類の経済単位が仕事を行えること、¹³⁴ そして市場における取引によって提供されないサービスも仕事になりうることを明確にしました。2018年、第20回国際労働統計家会議の「決議I」はさらに1歩踏み込み、「従業上の地位に関する国際分類」を改定（ICSaW-18）して、「自己使用サービス提供」を含むあらゆるかたちの仕事と労働を定義しました。¹³⁵

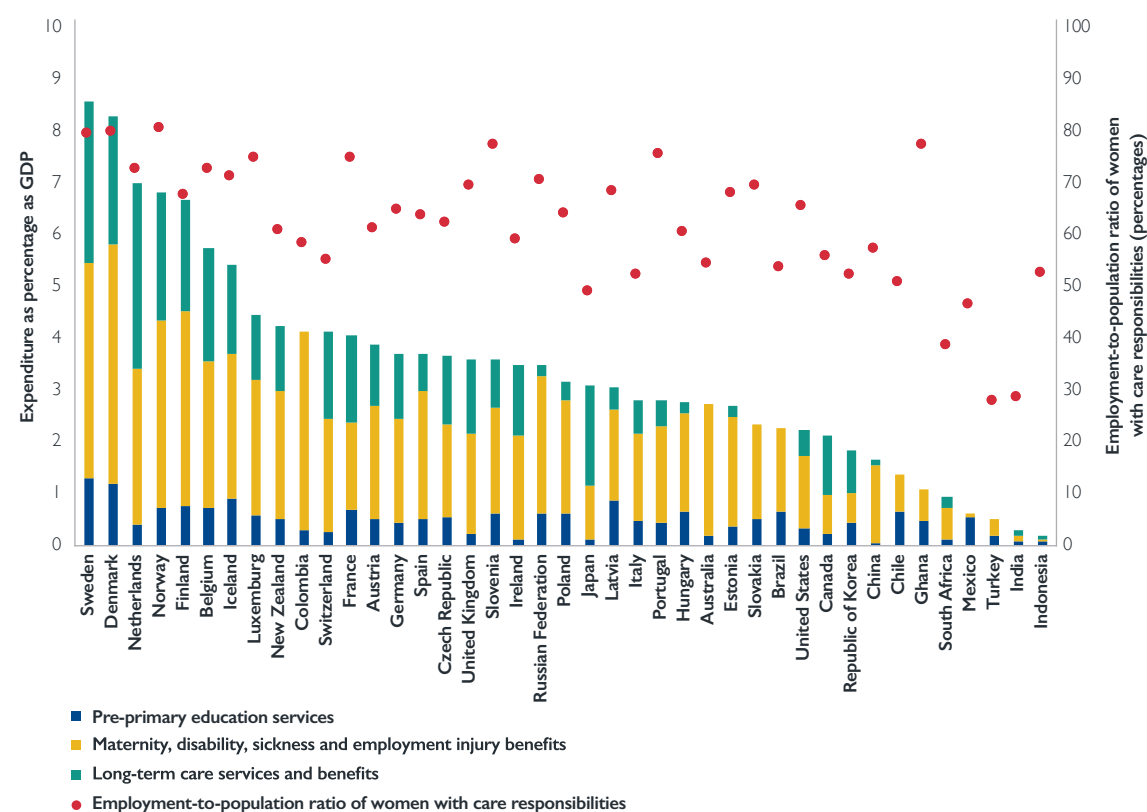
現在、「自己使用サービス提供」（無償ケア労働）のために費やされている時間は、主に時間利用法調査（time-use survey）によって測定しています。しかし、時間利用法調査のデータを作成している国は世界の35%に過ぎず、調査の間隔も5年か10年に1回だけです。データ収集の頻度を増やし、推定値の正確さと比較可能性を高めるため、ILOは無償ケア労働への参加と労働時間を測定するための手法の検証を開始しました。それは、記憶に基づいて毎日数値を記録していく代替的な調査方法で、労働力・世帯調査にその調査モジュールを追加しました。大規模な時間利用法調査の実施は多額の費用と困難が伴いますが、このタイプの調査モジュールが利用できれば低コストで調査できるので、データ収集の頻度を増やし、政策の定期的なモニタリングが可能になるでしょう。¹³⁶

これは労働統計だけでなく、仕事の世界におけるジェンダー平等にとっても画期的な進歩です。女性と男性が行っている無償ケア労働の量を可視化し、測定可能にできるからです。第19回・第20回国際労働統計家会議の決議は、無償ケア労働を仕事として認知することによって、市場での取引を超えて仕事の領域を拡張し、社会と経済の発展を測る物差しがGDP（国内総生産）だけではなく未来へと扉を開いたのです。¹³⁷

ケアサービス（子ども、高齢者、障害者およびHIV感染者への直接的なケアサービス提供から、ケアを含めた家族的責任を有する労働者、無償のケア労働を担っている人やケアを必要としている人に対して支給されるケアに関連する各種給付までを含む）は、ジェンダー平等を促進していく上で、大きな変化をもたらす力となる。¹³⁸ 有効なデータを有している41カ国から得た資料によって、就学前教育、長期ケアサービスおよび給付金、ならびに母性、障害者、疾病および業務上の負傷に関連する給付金への公的支出がGDPに占める割合が高い国ほど、家族のいる18歳から54歳の女性の就業率が高い傾向にあることが確認されている（図2.4）。¹³⁹

別の資料から、幼児のいる女性の就業者人口比率と、その子どもたちの就学前教育（ECED）プログラムへの参加者数は高い相関関係にあることが確認されている。¹⁴⁰ これはつまり、そのようなプログラムへの子どもの参加率を高めることを目的とした政策に取り組むことによって、雇用参加する女性を増加させることができることを示している（図2.5）。

Figure 2.4. Public expenditure on selected care policies as a percentage of GDP, and employment-to-population ratio of women with care responsibilities, latest year



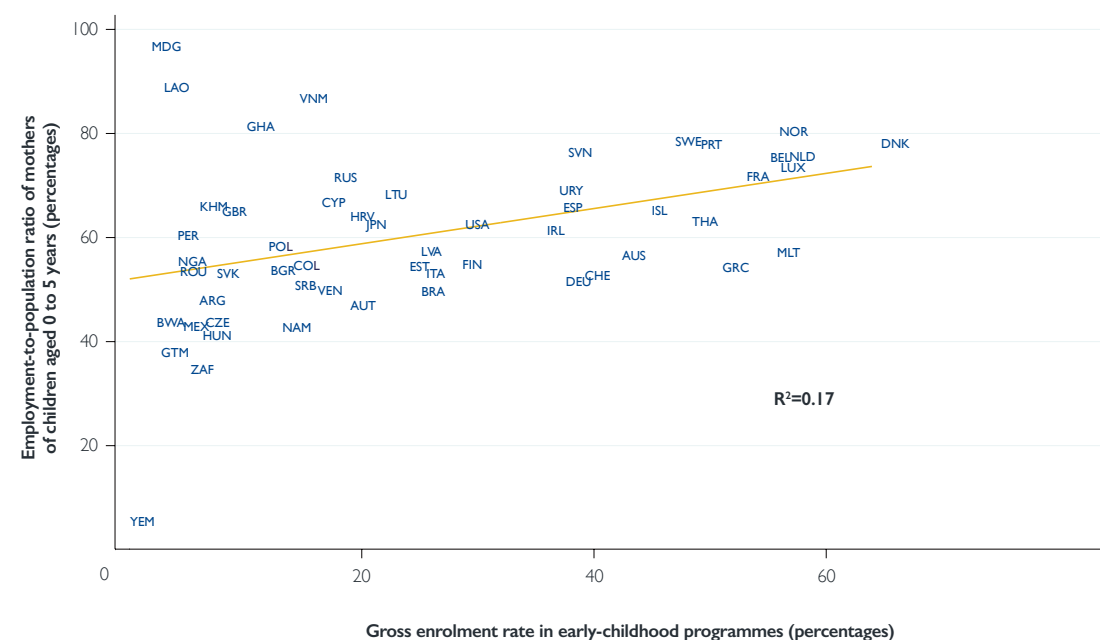
Source: ILO, 2018a.

それらの政策は包括的で、障害を持つなど多様な子どもたちのニーズを考慮に入れたものでなければならぬ。

全体的に見ると、中・高所得国では、育児国家戦略を策定し育児に対して投資する国が増加しており、女性の雇用参加に良い成果が生まれているなど、前向きな内容が示されている。しかし、相対的に見てアジアやアフリカの途上国では、包括的な育児サービスや政策に取り組んでいる国はほとんどなく、自治体や国が提供する育児サービスがない中、親たちは、家族的責任と有給の仕事の責任を果たし両立していくために家族などの協力に頼らなくてはならない。多くの家庭では、育児を祖母や兄姉の娘に任せている。しかしこのような対処の在り方は、まだ幼い娘たちを不利な立場に置き、そして彼女たちに教育上の不利益も与えるため、女性の時間の貧困と職域の分離が解消されない状態が続いてしまう。¹⁴¹

社会的保護政策は育児に関して重要な役割を果たし、女性に対する平等な機会と処遇の確保に寄与す

Figure 2.5. Employment-to-population ratio of women with young children (0–5 years) and gross enrolment rates in ECED programmes, latest year



Sources: ILO calculations based on ILO, 2018a and UNESCO, 2018.

る。低所得国においては、助成を受けられるデイケアサービスが、費用対効果の高い公共政策であることが証明されている。ケニアで実施された無作為抽出による試験的調査結果では、育児デイケアサービスの利用券を受け取っていた女性は、利用券をもらっていない女性に比べ、働いている割合が8.5%ポイント高かった。¹⁴² 同様に、メキシコでも低所得世帯の親および育児ケアサービス提供者への助成によって、育児費用の最大90%までプログラムが負担したことで、女性の労働市場へのアクセスが改善され、主に女性向けとなるフォーマルな仕事が45000人分創出された。¹⁴³

具体的措置は、国の社会政策に盛り込まれている場合、女性の労働参加に直接影響を与えることができる。たとえば、非課税の育児ケア、貧しい地域における育児のセーフティネット、失業者やインフォーマル労働者への育児手当、普遍的育児助成などの権利付与が挙げられる。¹⁴⁴ このような措置に家族休暇政策を組み合わせた場合、女性の経済への参加を推進させる可能性が高まる。¹⁴⁵

民間セクターも家族的責任を有する労働者を支援する役割を担うことができる。¹⁴⁶ 従業員に対して施設を提供したり育児助成を行ったりすることによって、従業員離職が抑制され、定着率が向上し、病気欠勤率や無断欠勤率も下がることから、費用削減および生産性の向上につながるなど、企業もプラスの効果を得ることができる。¹⁴⁷ ライフサイクルに重点を置いた人材管理の一環として、従業員に対して、育児ケアおよび高齢者、障害者、病気の家族のケアを提供する企業もある。家族的責任を有する従業員を彼らのライフサイクル全体を通して支援する「ケアリングカンパニーモデ

ル」¹⁴⁸でも、女性が管理職や指導的地位に就ける機会を増やすことができる。¹⁴⁹

家族的責任を有する労働者の支援策としては、高齢者、障害者、HIV感染者の家族に対するケアなど長期ケアに対する支援策が挙げられる。世界人口の48%以上が、高齢者に対する長期的社会保護およびサービスをまったく提供していない国に住んでいる。女性は男性よりも寿命が長く、男性と比べて年金などの老後の収入源も少なく、自分自身が高齢になるまで家族のケアを行なう場合が多いため、支援策の不足は女性により大きく影響する。¹⁵⁰

国の法制度として長期的なケアを保障する国民皆保険を実施している国に住んでいるのは、世界人口の5.6%にすぎない。¹⁵¹ 多くの国がこの保険制度の導入を検討している。たとえば中国は、人口動態の大変な課題に直面しているため、加入義務のある長期ケア保険制度の導入を検討している。¹⁵² モンテネグロでは、高齢者のデイケアセンターや住宅支援が増えている。¹⁵³ オーストラリア、ブラジル、カナダのケベック、英国では、長期ケアサービスの管理改善を目的とした関連措置を含む法律が最近成立している。¹⁵⁴

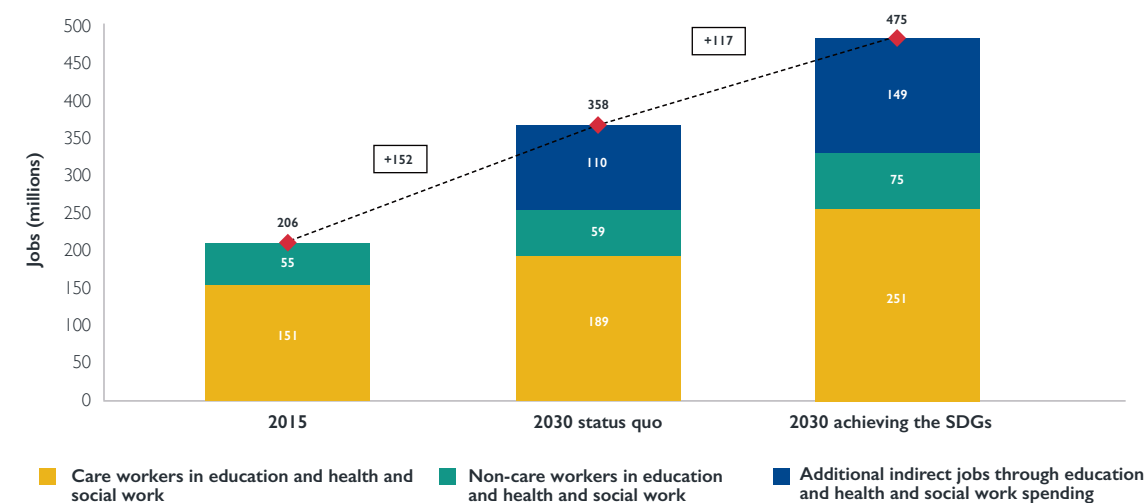
ルワンダやジンバブエなどサハラ以南のアフリカでは、協同組合がHIV感染者の長期的なケアのニーズに対応するために取り組んでいる。住宅や在宅ケアサービスを提供する、高齢者ケアのための協同組合が、日本、韓国を含めアジア地域、フランス、英国などの西ヨーロッパ地域、カナダ、米国、そしてウルグアイなど南アメリカ地域の一部に広がっている。イタリアなどでは、社会的協同組合および企業が、コミュニティセンターや医療施設で子どもと高齢者を対象とした社会的、保健的、教育的サービスを提供し、そして高齢者の在宅ケアサービスの提供も行っている。¹⁵⁵ 北米では、発達のニーズを有する若者への支援サービス提供を行う協同組合も普及している。¹⁵⁶

有償、無償に関わらず、受益者およびサービス提供者の双方に利する質の良いケアを提供できるかどうかは、有償で提供するケアサービスを現場で実際に行うケア労働者の労働条件に大きくかかっている。世界のケア労働者には、ケア部門（教育、保健および福祉事業）のケア労働者、ケア経済における

管理業務のサポートに従事する労働者や家事労働者などが含まれる。ケア経済における雇用は、世界中で、特に女性にとって重要な収入源をもたらす。2015年時点でケア労働者は約2億600万人（女性1億5100万人、男性5500万人）と推定されている。人口増加と社会の急速な高齢化が組み合わさったことによって、ケア労働への需要がさらに拡大しているが、ケアサービスへの投資を強化しなければ、ケアサービスは大きく不足することになる。持続可能な開発目標（SDGs）の達成のためにケアサービスへの投資を拡大した場合、2030年までに、ケア経済で1億2000万人の雇用、非ケア部門で1億4900万人の間接的雇用が創出されると予測されている（図2.6）。これは、ケア経済に投資することによって、多くの部門で雇用が創出されることを示している。¹⁵⁷

割当制、目標、具体的なインセンティブを導入して、より多くの男性が教育はもちろん育児や長期ケアに関連する職業に従事するように取り組むことで、様々な職種における男女の代表者のバランスが改善し、職域の分離の緩和につながる可能性がある。しかし、ケア部門を女性、男性の双方を引き付ける部門にするためには、ディーセントな労働条件を提供することが必須となる。これには、ディーセントな雇用条件の法整備と履行およびすべてのケア労働者について同一価値労働同一賃金の実現が必要となる。それらを実現させ、女性と男性の双方を引き付ける安全でやりがいのある労働環境を確保するには、この数十年の間に大幅に増加している移住者のケア労働者を保護するための法整備や対策の実施をさらに進める必要がある。加えて、ケア労働者および使用者の結社の自由、社会対話および団体交渉権を促進していくことが極めて重要になる。ILOの「ディーセント・ケア労働のための5R枠組み」は、ケア経済におけるディーセント・ワークを達成させる法整備と政策措置の方策を示している（表2.1）。主要構成要素は、無償ケア労働の認識（Recognize）、削減（Reduce）、再配分（Redistribute）、ケア労働者への報奨（Reward）、そしてケア労働者の代表制（Representation）、社会対話および団体交渉権の確保となっている。各政策提言のまとまりは、ILO労働基準に基づく政策措置のまとまりと対となっており、SDGsの達成を目的としている。¹⁵⁸

Figure 2.6. Total care and related employment in 2015 and 2030, status quo and achieving the SDGs



Source: ILO, 2018a.

表 2-1. ディーセント・ケア労働のための 5R 枠組み

主要政策分野	政策提言	政策措置
ケア政策	無償のケア労働の認識 (recognize)、削減 (reduce) と再配分 (redistribute)	- あらゆる形態のケア労働を測定し、意思決定において無償のケア労働を考慮に入れる - 良質なケアサービス、ケア政策、そしてケア関連のインフラへ投資する - 無償のケア提供者の労働力への加入、再統合および成長を支援する積極的な労働市場政策を推進する - すべての労働者にとって家族に優しい勤務形態を制定し、実施する - よりジェンダー平等な家庭、職場、および社会のための情報と教育を推進する - 良質なケアサービスへの普遍的なアクセス権を保障する - ケアに適しかつジェンダー平等を志向する社会的保護制度を、その土台を含めて確保する - すべての女性と男性に対し、ジェンダー平等を志向しかつ公的資金による休暇政策を実施する
マクロ経済政策		
社会的保護政策	報奨 (reward) : ケア労働者のためのより多くの、かつディーセントな仕事	- すべてのケア労働者にとってディーセントな雇用条件を規制・実施し、同一価値労働同一賃金を達成する - 女性と男性双方のケア労働者にとって、安全で魅力的かつ刺激的な職場環境を確保する - 移民ケア労働者を保護するための法律を制定し対策を実施する
労働政策	ケア労働者のための代表制 (representation)、社会対話および団体交渉	- 政治、経済、公的生活におけるあらゆるレベルの意思決定において、女性の全面的かつ効果的な参加と、リーダーシップのための平等な機会を確保する - ケア労働者と事業主の結社の自由を促進する - ケア部門における社会対話を促進し、団体交渉権を強化する - ケア労働者を代表する労働組合と、ケアを受ける側と無償のケア提供者を代表する市民社会組織との間の提携構築を促進する
移民政策		

Source: ILO, 2018a.



ここ数年、多くの国がケア労働者の労働条件改善のための法律を制定している。たとえば、ヨルダンでは、2018年に私立学校の給与支給は電子的な振込で行うことを義務付けた法律が制定された。この法律によって、使用者および従業員ともに給与の詐欺行為から守られ、また女性への最低賃金を下回る給与の支給が防止される。ガンビアでは、へき地にある学校に勤務する教師を引き付け、定着してもらうために、特別ハードシップ手当を導入した。報告によると、この手当によってへき地の学校への勤務に教師が前向きになっている。¹⁵⁹ アルゼンチンでは、2016年に制定された部門別労働協約によって在宅有償ケア労働者に年次休暇が認められ、使用者が費用負担して職業訓練と教育を行うことが決定された。¹⁶⁰ パキスタンでは、全パキスタン女性保健医療労働者協会が主導したキャンペーン運動によって、地域の保健医療労働者（その多くが女性）の報酬が徐々に上がり、雇用給付金が支給されるようになり、ついには国の最高裁判所が、女性の保健医療労働者に対する報酬が最低賃金を下回らない金額に設定することを命じた。¹⁶¹

さらに、三者間および二者間社会対話と労働協約が、デジタルプラットフォームを通じて雇用されたケア労働者のディーセント・ワークを確保するための手段として浮上してきている（Box 2.7）。たとえば、デンマークでは2018年に、労働組合が団体交渉によって住宅の清掃サービスなどの雇用機会を提供するデジタルプラットフォームを構築する労働協約を締結した。この労働協約では、国の法律¹⁶³に定められている権利¹⁶²を保障している。技術変化と生産工程の自動化によって、ケアの仕事をより安全にしていけることもできる。日本では、高齢者の体を持ち上げる際にケア労働者にかかる肉体的負担を軽減させるためにロボットが使用されることもあり、関連した業務上傷害の減少につながる可能性もある。¹⁶⁴

働く女性の未来に対する普遍的な社会的保護

働く女性の未来は、女性と男性が生涯を通じて、十分な社会的保護にどの程度効果的にアクセスできるのかにも左右される。ジェンダー平等を志向する社会的保護制度は、その土台を含めて、今後のジェンダー平等と女性のエンパワーメントの促進の鍵となる。新しい形態の仕事と雇用が出現しており、従来の保護の水準が低い仕事の分野、多くの場合、非標準的形態の雇用やインフォーマル経済における分野にも存在している。¹⁶⁷ そのような形態の雇用は、特に女性にとって適切な社会的保護を備えていないことが多い。その一方で、多くの国がそれら新しい形態の雇用分野に従事する労働者のニーズにより適切に対応し、保障範囲の不均衡を解消し、社会的保護の土台を含めた社会的保護制度を改善するために、自国の社会的保護制度を変化する環境に合わせて改正し始めている。¹⁶⁸

このような状況の中、女性にとって大きな意味を持つ、雇用と社会的保護の分離が検討され始めている。税金を財源とした社会的保護を強化することによって、女性にとっての保障範囲の不均衡を解消させる重要な仕組みを構築することができる一方で、社会的保護、特に社会保険の保険金拠出制度が後退すれば、女性の経済的安定に不利益をもたらす可能性がある。公的支給が後退すれば、民間保険の役割がより重要になってくるかもしれないが、民間保険は、リスクプール（リスクに備えた共同資金）や再分配の力が限られているため、ジェンダー格差など不平等を悪化させる可能性がある。¹⁶⁹ 民間保険を含め社会的保護の保険金拠出形態はすべてにおいて、定期的に十分な保険料が入ってくる仕組みが必要となる、これはつまり、雇用が安定せず所得が低い女性、確定給付型から確定拠出型への移行によってマイナスの影響を受けるということになる。¹⁷⁰

ジェンダー平等を志向する社会的保護制度は、その土台を含めて、公平、包摂的かつ持続可能であり、全人口を適切に保護し、十分な再配分を可能にする必要がある。これらの制度はまた、通常は税金と保険料の組み合わせという、持続可能で公平な方法を財源とすべきである。¹⁷¹ 最近のいくつかの政策革新は、途上国と先進国のいずれにおいても、変化する

Box 2.7：ニュージーランドにおけるデジタル・プラットフォームを通じたケアとサポート¹⁶⁵

ニュージーランドのパブリック・サービス・アソシエーション（PSA—Te Pūkenga Here Tikanga Mahi）は、サポートを提供する労働者の安全と保護を確保し、サポートを受ける人が柔軟性と選択肢のあるサービスを利用・管理できるよう、サービス提供者と利用者との三者で、あるいは二者間で話し合いを行っています。ケア部門のプラットフォームが出来たことで、PSAは、従業員としてあるいは請負契約で働く人々を組合員対象としています。PSAはニュージーランド最大の組合で、公共サービス・コミュニティ・サービスで働く7万人の組合員を擁し、そのうち74%が女性です。地域密着型サービスの提供を含め、医療・障害者福祉部門で働くPSA組合員は25,000名を超えています。

誰にとってもメリットがある新たなケア・サポートサービス経済を構築するうえで、PSAは極めて重要な役割を果たしました。PSAとE tūが展開した「ディーセント・ペイ、ディーセント・ワーク、ディーセント・ライフ」組合キャンペーンは、労働者とサービスの利用者双方を対象としており、（仕事の呼び出しの可能性のある）夜間シフトに対する最低賃金の支給と、利用者訪問に要する移動時間と交通費の払戻しを実現したほか、高齢者ケアや障害者、在宅支援、労災による障害、精神衛生や中毒患者をサポートする労働者に対して、公平な賃金を勝ち取りました。いずれの合意内容も、関連する法律に盛り込まれました。¹⁶⁶

医療・障害者部門の公平性と持続可能性を確保するため、労働者を惹きつけて訓練し、暴力やハラスメントから守り、集団としての発言力を持たせる方法についても、関連組織が協議を行っています。こうした課題は、プラットフォームというビジネスモデルに特に関連性が深いものです。プラットフォームのユーザーにとっては、サポート・サービスをいつでも誰が提供するかについて、柔軟で選択肢があり、自分で管理できる点が魅力です。しかし、サービスを提供する労働者の雇用の安定、雇用条件の保護、継続的な訓練、安全、集団としての発言権もこのサービス・モデルに欠かせない要素であり、関連労働組合はその実現に向けて体制を整えています。

情勢に適応するための社会的保護制度の可能性を実証している。たとえば、多くの国では、自営業の労働者の社会的保護を確保できるように調整した仕組みを導入し始めている。具体的には次のような仕組みが導入されている。i) 税および保険料の徴収体系の簡素化 ii) すべての労働者を保護し、企業が公正に競争できるようにすることを目的とした、分類誤りの防止および（社会保険料の拠出を回避するための）偽装雇用をなくすための措置 iii) 各分野の労働者の環境とニーズに対応した登録、保険料徴収および給付制度 iv) 複数の使用者の下で働く労働者に対する個別の解決策 v) デジタルプラットフォームを介して働く労働者が置かれている特有の状況を考慮するための措置。その多くは何らかの社会的保護の対象となる可能性がある定職も持っている。¹⁷² いかなる雇用形態の労働者にも社会的保護を受けられるようにすることが、不平等の拡大傾向を抑制するため、そしてジェンダー平等とすべての人に良い結果をもたらす仕事の未来を促進するためには、非常に重要である。



インフラ、社会的保護および 公的ケアサービスの財源を確保する 健全なマクロ経済的枠組み

ケア不足に取り組むためのインフラ、社会的保護、ケアサービスへの公共投資は、労働市場におけるジェンダー格差の解消に欠かせない重要な投資の一つである。この格差解消の実現は、権利に基づいた観点からだけでなく、経済的観点からも必須となる。包摂的な社会的保護制度、公的ケアサービスおよび持続可能なインフラへの投資は、財源不足になることが多い。また、景気が悪化し、経済的危機に直面し緊縮政策がとられた時には、それら投資への予算は一番に削減される。しかし逆に、教育、保健、育児および高齢者ケアへの投資を削減することは、長期的に見て経済の弾力性を弱め、より多くの人を、世代を超えて連鎖する貧困のリスクにさらすことになる。¹⁷³ そのような状況の時は、ジェンダー格差を悪化させないため、そして改善傾向を後退させないためにも、エンパワーメントや人材の能力構築を目的とした投資が必要な時であると捉えるべきである。¹⁷⁴

これらの目標を確実に達成するためには、有給ケア労働者のためのディーセント・ワークの創出とともに、ケア部門における公共および民間投資の現在の水準（対GDP比）を倍にする必要がある。それには、ケアの提供、サービス、インフラに投資するために財政余地を拡げる必要がある。低所得国でも、財政余地を創出することは可能だ。バングラデシュ、カンボジア、ガーナ、タンザニア連合共和国およびウガンダは、10年以内に税収が対GDP比で4%伸びると見込まれている。財政余地は、税徴収の効率化、制度上の問題や管理能力の向上に取り組むことなどによっても作り出すことができる。サハラ以南のアフリカの多くの国が、そのようにして歳入を確保している。¹⁷⁵ 公的借入れと債務再編によっても、ケアに関連した政策の財源を確保することができる。

通商、金融および為替相場政策に加え財政政策も、GDP成長率および、どの部門が活況で、どの部門の雇用が減少するかなどの成長パターンを決定している。そのため、それらの政策は女性のディーセント雇用に大きな影響を与える主要な決定要素なのである。¹⁷⁶ しかし、このような政策は、実際には違うにもかかわらず、多くの場合、女性にも男性にも影響を与える中立的なものであるとされる。

たとえば、貿易自由化は、世界の労働の女性化と、男女間の賃金格差の拡大と関連付けられることが多い。¹⁷⁷ サハラ以南のアフリカにおいては、農業の基盤となる土地や資産を所有していることから、農業に従事している男性の方が女性よりも貿易の開放による恩恵を多く受けているが、¹⁷⁸ アジア太平洋地域では、製造部門への雇用機会が男性よりも女性により多くもたらされている。この地域では、衣服製造など輸出主導型の製造業での雇用が女性化しているが、従事しているのは低賃金で技能が必要でなく、技能向上の機会も見込めない職種であることが多い。厳しい国際競争下に置かれている企業は、非常用雇用契約や自己採算労働など、融通の利く、多くの場合インフォーマルな労働形態を導入して、刺繍や裁縫などの分野において低コストに抑えられる女性の労働力を求めている。¹⁷⁹ このような契約形態では、商品の国際需要の変化に迅速に対応する負担は労働者が負うことになる。その結果として、また女性の団体交渉における立場が弱いこと、そして企業が他国に製造拠点を移転させることなどから、アジア太平洋地域では、輸出主導型の製造業における男女の賃金格差は依然大きいままである。¹⁸⁰

通商政策同様、金融政策も雇用におけるジェンダー中立的な効果をもたらすと考えられている。しかし、途上国では、インフレ抑制の金融引き締め政策が行われているときには、男性に対する女性雇用の比率は下がる傾向になることが分かっている。¹⁸¹ 米国では、金融引き締め政策実施を受けて、女性の失業率が増加の一途をたどったことが確認されている。¹⁸² 金融および通商政策は総需要を刺激することはできるが、それには女性と男性の双方の雇用機会を増やす必要があり、また、労働市場において女性および周縁化されたグループへの公正な処遇を促進させるために、公的ケア、インフラおよび社会的保護政策と関連させた政策にすべきである。

マクロ経済政策が依然として雇用創出や既存の生計手段の改善に十分に取り組んでいないため、労働市場におけるジェンダー格差への取り組みにおける進展も限定的となっている。失業者の増加、公共部門の縮小、公的サービスの民営化は、女性の雇用結果に悪影響を及ぼしている。経済成長については、不平等や職域の分離を解消させ、男女間の賃金格差を縮小し、フォーマルな労働形態を促進させる経済成長を目指して、進めていく必要がある。経済成長が女性に利するか否かは、再分配するという役割を国が果たすのか、またどのように果たすのか、そして雇用機会以上に女性が経済成長を利用していける仕組みの有無にかかっている。¹⁸³

働く女性の未来をよりよくする効果的なマクロ経済政策にするには、女性のニーズと優先課題に対応した国の予算編成が必要となる。なされるべきこと、そして仕事のより良い未来を促進させるための判断を行う上で女性が発言権を持つべきである。インフォーマル経済に従事している女性を含め女性がマクロ経済政策の策定に参加できるようにすることが、ディーセント・ワークの達成の鍵となる。¹⁸⁴

ジェンダー平等を志向する予算編成は、国策全般においてジェンダー平等をより効果的に優先させるための重要なツールとなる。財政政策と予算運営によって、ジェンダー平等と、男児と男性のニーズを見落とすことなく、女児と女性の啓発を促進していく。¹⁸⁵ 効果的なジェンダー平等を志向する予算編成には、マクロ経済政策による影響に関するジェンダー毎のデータを収集し、分析するための財源とインフラが必要となる。さらに、マクロ経済政策実施担当当局が必ず女性の利益を最優先に政策を実施するように、高い透明性と説明責任が果たされる仕組みが必要となる。ジェンダー平等を志向する予算編成は女児、特に周縁化されたグループの女児や、農村地域の子ども、障害を持つ子どもの教育への投資強化につながっている。東チモールでは、このような（政府の）介入によって、中等および高等教育における女児への奨学金件数が増加し、女性の教師も増え、教師を対象とした包摂的教育に関する研修が拡充され、学習計画の「gender friendliness（ジェンダー差別の解消）」が見直された。¹⁸⁶ 同様にインドでも、ジェンダー平等を志向する予算編成が導入された州では小学校に入学する児童が増加した。¹⁸⁷

“ジェンダー平等を
志向する予算編成は、
国策全般において
ジェンダー平等をより
効果的に優先させるための
重要なツールだ”



3. 仕事の変容に 女性を巻き込みかつ 支援していく道

法制、社会的保護、インフラ整備や公的ケアサービスを通して、女性労働者への条件、機会を公平なものにしていくだけでは十分でなく、女性を仕事の変容に巻き込み、支援しなければならない。この仕事の変容という課題は、技術、人口動態および気候変動に関連して現在進行中の世界的な変革に起因している。女性を巻き込み、支援していくことによって、自分たちの勤労生活を築く力を女性に与えることができ、また人口動態の変化を利用し、持続的で活力ある社会を構築できる力を地域社会に与えられる。¹⁸⁸

誰も取り残されないための生涯学習

仕事の世界は急速に変化しており、労働者が新しい技能への需要に対応していけるようにするアプローチが必要である。作業組織における変化から、農場、工場、事務所や自宅など様々な職場で導入されている新たな技術まで、変化は、仕事の世界では逃れようのない要素となっている。現在進行中の変化を利用して新たなドアを開け、女性にも資する機会を創出するためには、すべての労働者が生涯学習を受ける権利を有する必要がある。¹⁸⁹

このような理由から、生涯学習が、技能習得、再習得、およびスキルアップに有効な政策選択肢の一つであることが分かる。有給の仕事に関連した技能に加え、生涯学習は、幼児および基礎教育から成人の学習までのフォーマルおよびインフォーマルな学習を包括している。また、生涯学習は、読み書き、課題解決法、学習方法、自信向上、自己管理スキル、社会的スキル、認識能力や特定の仕事、職業、または部門で必要とされる技能など様々な技能を組み合わせながら学ぶ。¹⁹⁰

生涯学習は、人々、特に女性が、社会的および経済的發展から取り残されないようにするために非常に有用となる。しかし、女性および特定のグループが生涯学習に参加し、平等な恩恵を受けるには、根強く存在している構造的障壁とジェンダーの固定観念を解消するために取り組む必要がある。もし参加するために、経済的な犠牲、または有給の仕事に費

やす時間や家族との時間を犠牲するなど、何かを犠牲にしなければならないとすると、多くの人は参加自体、または自分の思ったペースで取り組むことができない可能性がある。¹⁹¹ また、デジタル学習機器の購入が必要な場合など、その他の参加を妨げる要因も特定し解消する必要がある。¹⁹² 加えて、職場を通じて実施される学習は、勤務時間内に女性対象の管理職や監督業務に関する研修を行うなど、性別職域分離を解消するように計画しなければ、それを助長する可能性がある。

しかし、女性と男性が生涯学習に同一の割合で参加している場合であっても、取り組む学習のタイプや得る恩恵には大きな違いが存在する。¹⁹³ 生涯学習に関連する政策が、性別データを利用したジェンダー分析に基づいて、平等性を中心として発展と進歩を目指すエコシステム（体制）の一環でなければ、それらの政策を実施しても効果がなく、女性をさらに周縁化させてしまう可能性がある。¹⁹⁴ このことは特に、科学、技術、工学、数学（STEM）とデジタル技能の分野において特に重要であり、この分野は、需要が高く、女性や女兒が遅れを取っている分野でもある。

たとえば、技術・職業教育や女性にとって非伝統的な職業の訓練¹⁹⁵によって、若い女性が習得する技能を多様化させることや、若い女性にSTEM分野への進学やSTEM関連のキャリアの道¹⁹⁶を奨励することによって、性別による職域の分離を緩和し、よりよい収入が得られる仕事にアクセスできる女性を増やす積極的措置が取られている。仕事の世界が変化することに関連する課題に女性に対応できるようにするための投資は、インターンシップや進むべき職業についてのアドバイスの形で行うこともでき、また競争的補助金制度、女性に対するSTEM分野のキャリアについての意識啓発、フェア、STEMプログラムへの経済的および現物給付のサポートや、女性の学生にSTEM分野の中等および高等教育への進学を奨励するためのサマーキャンプなども考えられる。初期のSTEM分野の学習に触れることは、非常に早い段階である3歳から5歳くらいの子どもから可能である。¹⁹⁷

デジタルジェンダー格差の解消もまた、ジェンダー平等を志向する生涯学習イニシアチブの重点事項にすべきである。この分野への関心は高いにも関わらず、デジタルジェンダー格差は依然として国、地域、部門、社会経済グループなどの垣根を越えて広がり

続けている。¹⁹⁸ これは、特に低・中所得国の女性に当てはまる。¹⁹⁹ そのため、ICT部門における男女比を均等にしていくためには、女性および女兒のICT使用に関する社会文化的制約、デジタル決済についての知識などの基礎的なデジタルリテラシーやデジタルスキルの欠如など、その格差を拡大させる障壁を取り除くことが非常に重要である。

ここ数十年の間に見られた有意義な傾向の一つは、政府と政策決定者が、生涯学習は生涯にわたって行われ、フォーマルおよびインフォーマルな環境があり、職業上の技能および個人の能力の開発を促進させるという認識を持ったことである。雇用ライフサイクルを理解することが、生涯学習技術への平等なアクセスを実現させるための鍵となる。つまり、女兒が基本的レベルの読解記述力と計算力²⁰⁰を修得し、様々な職業に触れたりキャリアとして様々な職業を検討できるようにすること、そして自分の人生に期待することや機会が、家族や文化のおよび社会的に期待されることによって制限されないようすることを意味している。²⁰¹ 同様に、職域が性別によって、または民族性や社会的出自によって分離している場合には、職業に関する教育および義務教育修了後教育において、その状況を考慮に入れ、差別的な方向性を悪化させるのではなく、実質的な平等の実現を目的とする必要がある。²⁰²

さらに雇用ライフサイクルを理解するためには、無償の家事およびケア労働におけるジェンダーに基づいた役割、責任、義務が生涯にわたって及ぼす影響も考慮に入れる必要がある。この数年、生涯学習に従事できるように家族的責任を有する労働者を支援する前向きな傾向が現れている。このようなイニシアチブは、出産後や育児休暇終了後、または無償の家族ケア責任に起因した長期間失業の後に仕事復帰する女性と男性を支援できるよう策定されている。このイニシアチブの内容は、アルゼンチン、インド、メキシコ、英国などでも実施されている、基礎的なデジタルスキル研修などの技能の再取得から、生涯学習や遠隔プログラムの促進など多様である。²⁰³ その他フランスでは、3歳までの子どもを持つ女性を対象に職業訓練、就職カウンセリング、育児サービスが実施されている。ドイツでは、労働市場へのアクセスや復帰を阻むより高い障壁に直面している、子どもを持つ移住者の女性を対象としたイ

ニシアチブも行われている。オーストラリア、カナダ、インド、米国では、障害を持つ女性、文化的かつ言語的に異なる先住民の女性、高齢の女性、未亡人および退役軍人の女性を対象にしたイニシアチブが行われている。²⁰⁴

女性の起業を可能にする環境

多くの国家的計画には、女性を対象とした起業家精神の育成のための規定や予算が盛り込まれている。これは、持続可能な開発の促進、貧困の削減、ジェンダー平等の促進、フォーマルな仕事への移行との関連性に対する認識が高まったためである。

“生涯学習は、人々、
特に女性が、社会的および
経済的發展から取り残され
ないようにするために
非常に有用となる。”



世界において、フォーマル部門の企業の約4分の1から3分の1は女性が所有し経営している。家族のために収入を得ていることに加え、女性の起業家は、雇用を創出し、価値ある製品とサービスを提供しており、国の経済にも大きく貢献している。女性は国際的市場の様々な部門で事業を展開しているが、新興国および途上国の女性起業家の大半は、現地市場の低成長部門に集中している。彼女たちは、ジェンダーの固定観念、法律や規制、さらに土地、資本、融資などの生産資源や資産へのアクセスや管理を阻む障壁などの制約によって、インフォーマル経済にその活動が限定されてしまっている場合が多い。さらに、このことが、彼女たちの教育や訓練機会へのアクセスを制限している可能性がある。²⁰⁵

女性の起業を阻む障壁を取り除くために、多くの国がより適した環境づくりに取り組んでいる。それらの取り組みは、教育および技能育成、技術およびイノベーション、資金調達、公的調達、能力開発、平等に関する法整備など、他にも目的を持つ起業家政策と関連戦略の多面的性質を反映している。財源確保と訓練機会への取り組みはもちろん、起業家精神を促進する政策とその実施についてより統合されたアプローチを取る傾向にある。たとえば、女性を対象とした起業家訓練は、生涯学習プログラムと組み合わされている一方で、女性の市場へのアクセスの向上や、生産資源、特に融資、土地、ICTへのアクセスも増加している。²⁰⁶ もう一つの前向きな動きは、女性の起業に対する融資金が増えている点である。たとえば、メキシコでは、女性への融資件数が2016–2017年の7000件から2018年には1万4000件と倍になっている。²⁰⁷ 特に女性が所有する企業を対象とした優先的公共調達政策も、途上国を含め多くの国で見られるようになってきている。²⁰⁸

全体的に見ると、起業家精神を通じて個人や中小企業の起業活動を支援するための国家的プログラムや計画が増えている。支援内容は、訓練、ビジネスプラン策定、ビジネスメンタリングおよび手当、専門機関による助言およびカウンセリング、女性の新規事業立ち上げおよび女性起業家のためのネットワーク構築および能力開発などが挙げられる。²⁰⁹ これらのプログラムを、女性の起業家を手本として奨励していくことなどによって、世間の意識啓発と文化的に容認されるように取り組むイニシアチブと組

み合わせれば、必ず成果が得られる。²¹⁰

しかし、起業は選択肢の一つであり、不可避なものであってはならない。安全でディーセントかつ正規の雇用機会が不足していること、そして雇用における差別が、女性が起業の道を選ぶ要因のうちの2つである。その結果として、男性の起業家と比べて、女性の起業家はインフォーマル経済や低成長の可能性がある部門の企業の経営者に多く見られる。そのため、2015年のILO非公式な経済から公式な経済への移行に関する勧告（第204号）で唱えられたように、非正規労働者のディーセント・ワークへの移行を円滑化するために、社会的保護を含めた金融政策や訓練以上の対策を実施してインフォーマリティの問題に取り組むことが必要不可欠だ。²¹¹ フォーマルへの移行は、電気や水道などのインフラへの投資や企業に対する厳格な規制の緩和など、フォーマル化を妨げる障害の削減を目的とした政策が必要となる。そうすることによって、融資が容易になり、生産性が向上し、女性の賃金が上がる。そうなれば、税基盤が拡大しフォーマル経済の拡大が加速する。²¹² そして、育児手当、老齢年金、障害給付金、母性休暇、父親休暇、育児休暇など社会的保護給付は、女性と男性の双方にとって、ディーセント・ワークの機会均等を促進させる。

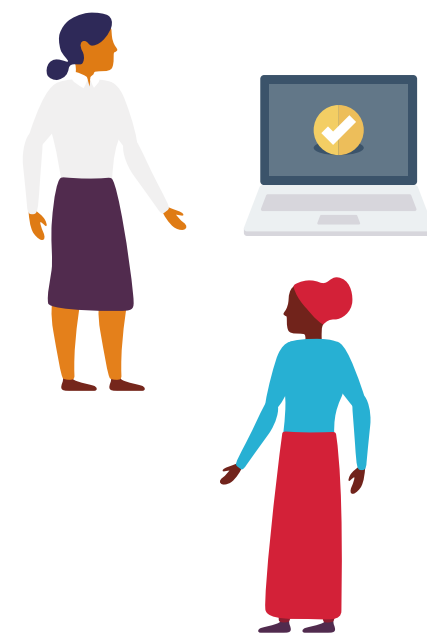
将来的には、協同組合やその他の社会的連帯経済企業や組織などを通じて、女性の事業の公式化支援へのインセンティブを付与することにより重点を置くべきである。協同組合は、共同資金とノウハウを備え、リスクを軽減させ、融資を含む様々なサービスを提供し、フォーマルな社会的保護制度への統合を円滑にすすめる、民主的な会員制ビジネスモデルである。また協同組合は、特に農村地域のインフォーマルかつ危機的経済にいる会員に、改善した生計手段、規模の経済性と交渉力も提供している。女性だけの協同組合と女性のための協同組合では、女性の経済エンパワーメントとジェンダー平等を促進させるという強みがある（Box 2.8）。女性が自身の経済活動を管理することができる状態であることは、社会的かつ文化的制約によって仕事の世界に参加することが難しくなった際にとくに重要になる。²¹³ ケアサービスの需要が高まる一方でケアサービスが不足していることから、女性と男性双方の雇用がさらに創出されるこの部門では、ケアサービスを提供する

Box 2.8：セネガルの女性皮なめし職人の連帯とテクノロジー利用

女性皮なめし職人の協同組合であるCOPTACは、インフォーマル経済の労働者のフォーマル化を目指す「新生セネガル・プラン」に基づいて2017年に登録されました。²¹⁶ ダカール郊外のゲジャワイにある女性だけの協同組合で、さまざまな年代の80名の組合員がいます。COPTACはその仕事を通じ、識字率の向上や技能開発、発言の奨励などによって女性皮なめし職人に力を与える活動に大きく貢献してきました。若い皮なめし職人を含め、組合員が議決の場や社会対話に参加する機会を与えるとともに、原料の共同購入によってスケールメリットを生み出してきました。こうした連帯の精神によって、労働条件も改善しています。安全衛生訓練プログラムによって作業場を変えようという意識が生まれ、作業場が以前より清潔になり、風雨もしのぎやすくなりました。手袋などの保護具を用いるようになり、運搬路を拡張したほか、作業場への侵入を防ぐセキュリティ対策も講じられました。

さらに最近、テクノロジーの利用によってCOPTACの生産性がさらに高まり、その結果生活も向上しています。COPTACは2018年にWeebiというIT新興企業と提携し、運営管理業務の合理化を支援してもらいました。新しいツールのひとつは柔軟で高速に動作するアプリケーションで、在庫管理や収益管理、顧客保持率の改善に役立っています。

協同組合やそのほかの社会的および連帯経済企業や組織が増えている。標準的なインターネットビジネスモデルに替わる、プラットフォーム経済における成功ビジネスモデルとしてプラットフォーム協同組合が現れたことも新たな動きだ。会員によって共同所有、共同経営されており、商品やサービスを円滑に販売するために、プロトコル、ウェブサイト、モバイルアプリケーションを使用しているそれらの協同組合は、プラットフォーム経済の労働者によって、プラットフォーム経済の労働者のために考案されたディーセント・ワーク慣行をさらに促進させる力になる。このような協同組合は、世界中にエコシステム（体制）を拡大させていくために、労働組合や協同組合開発の専門家、地方自治体、資金提供者、弁護士、ソフト開発業者や同様の倫理基準やビジョンを持つ企業と連携関係を構築している。²¹⁴ たとえば、協同組合「We Can Do It!」は、83名が会員で、そのほとんどが移住女性であり、女性が運営、所有する、環境に優しい住宅清掃企業である。この協同組合は、組合会員への社会的支援と教育的機会の提供とともに、生活賃金が得られる仕事の創出を目的としている。²¹⁵



全体的に見て、女性の起業家精神の未来に関しては、モバイルバンキングやブロックチェーン技術などを使った融資へのアクセス向上はもちろん、女性の新事業支援制度やデジタル経済におけるイノベーションなどにより注意を向ける必要がある。²¹⁷ そのような技術によって、デジタル情報はコピーされることがなく配信することが可能となるため、女性の自律にとって有用なものになる可能性がある。たとえば、ベトナムでは、女性の起業家がブロックチェーン技術を使って、ビジネスアセットを所有していることを証明したり、生産価値を立証したり、デジタルアイデンティティを確立している。ブロックチェーンは、人道的危機の際だけでなく、農村地域の女性にも恩恵をもたらす可能性がある。農村部では、男性に比べ女性が個人の銀行口座を持てる可能性が限られている。²¹⁸

さらに、女性の起業家精神の未来について、豊富な人生経験あり、自信にあふれ、新しいものに挑戦する意欲のある高齢の女性を含め、すべての女性とその対象に含まれていなければならない。そのような能力を認識することによって、農村地域も含め経済を活性化させることができるだろう。実際に、55歳から64歳の女性の起業家は、多くの国で同年齢層の男性の起業家の数を上回っており、また若い起業家の所有する企業のうち5年以上存続していたのは28%なのに対し、その年齢層の女性が所有する企業の70%が起業から5年以上存続しており、より成功する傾向にある。²¹⁹

4. 女性の声と代表制の道

最後に、これまで議論されてきた権利への道、インフラ・社会的保護・公的ケアサービスの確保の道、仕事の変容における関与と支援の道、この3つの道筋を、女性の声と代表制の道と連動して機能する必要がある。社会対話を通じた労働者と使用者の集団的な代表制は、民主主義の中核に据えられている公共的利益であり、公共政策を通じて促進され、追求していくべきものである。²²⁰ 社会はこのプロセスから女性を除外することはできない。女性の代表制と、労働組合および使用者団体と同様に三者構成機関への参加の問題に取り組むことが、団体発言権と代表制を強化させる鍵となる。²²¹

しかし、団体内部でジェンダー多様性を改善させている労働者団体および使用者団体は、メンバーの

ニーズを満たすために有利な立場にあるにもかかわらず、国レベルの社会対話機関²²²での女性の代表制は弱い状態のままである。²²³ 意思決定機構により多くの女性を参加させることも、組織のガバナンス、アイデンティティ、パブリックイメージに良い影響をもたらす。そうすることによって、それらの組織の価値観に関する女性の認識に影響を与えることができ、女性の参加を促すことができる。さらに重要なことは、社会対話と団体交渉において女性のニーズと目標を優先課題に置くことによって、ジェンダー平等を促進できるようになることである。²²⁴

第一に、女性が集団的に集まれる場所を確保できるようにすることが重要である。途上国では、意識啓発も女性に労働組合を結成するメリットを理解してもらうのに重要な役割を果たしている。平等に関する分野での労働組合の信頼性の証明、女性労働者の連帯意識を促進させるための女性組合員のプロフィールづくり、そして労働組合を組合員にサービスを提供することを目的とした組織として紹介するなどの取り組みが行われている。たとえば、ベナンでは、労働組合が、仕事と家庭で働く女性に重くのしかかる負担を軽減させるため、そして同時に近隣の女性たちに雇用の場を作るために、近隣の働く女性に洗濯サービスを提供した。また、主要市場の近くに売り子として働く、子どもを持つ女性ために授乳をできる場所と育児施設を設置したことによって、女性は働き続けることができ、また団体活動に参加する時間を作ることもできた。²²⁵

デジタル技術の使用を始めとした革新的な組織結成手法によって、新たな組織づくりや、より女性を引き付ける新たな取り組みを生み出すことができる。様々な職場や国の労働者がデジタルツールを使って組織を結成し、新たな形態の団体行動を起こすことができるようになる。²²⁶ 双務協定を通じた場合を含め、移住労働者の団体を結成することが、移住者のケア労働者が発言権を持つ手段となっている。²²⁷ 団体的な発言権や代表制を強化させる目的で、労働組合、協同組合や連合などの形で、インフォーマル労働者、特に女性の団体を結成させる取り組みも行われた。仕事をディーセントでよりよい報酬を得ることのできるものにする、差別を撤廃すること、社会的規範を再定義することは、インフォーマル労働者団体が取り組んでいる共通の目的である（Box 2.9）。

Box 2.9：女性葉摘み労働者が組合を結成：ディーセント・ワークを求める声が強まる

インドのオリッサ州では、およそ150万人の地元種族民の女性とその家族が、森のボンベイコクタンを摘み、集め、揃え、仕分けし、供給することによって生計を立てています。働き手たちは長年のあいだ惨めな境遇にあり、葉のバイヤーに搾取されていました。オリッサ・ケンドゥパタ労働者組合（the Odisha Kendu Pata Workers Union）の主導で7年以上にわたり集会やデモを繰り返した結果、森で働くインフォーマル労働者が声を上げ、産業における正当な取り分を求めることができるようになりました。最初の勝利が訪れたのは1973年。政府が葉の取引を、森林局と森林事業団の共同管轄下に置きました。しかし、労働者の賃金と労働条件は何も変わりませんでした。そのため、組合はこの案件を政府に申し入れました。交渉は長引き、組合が2004年に「rasta roko」（道路封鎖）を呼びかけたところ、50～60万人もの女性労働者が参集しました。政府はようやく、賃金委員会と、葉摘み労働者のための「独立福祉信託委員会」の設置に同意しました。委員会には組合の代表が参加し、組合の総書記は設立理事のひとりとなりました。今では、葉摘み労働者と季節労働者のおよそ95%が組合員です。労働者の生活は向上し、賃金と労働条件の改善によってディーセント・ワークが実現しました。²²⁸

しかし、単純に組織内の女性メンバーを増やすだけでは十分ではない。メンバーの女性が指導的地位に就く同等の権利と機会を持てるようにすることが極めて重要だ。仕事の世界では歴史的に、伝統的なジェンダーによる役割分担が根付いているため、ガバナンス制度などを含め、それらの組織も長きにわたり社会の伝統的な社会的構成概念の影響を受けている。割り当てられたケアの責任を担っているために女性の時間は制約されており、その結果、女性が指導的地位に就くために必要なネットワークの構築に時間を費やすことが難しくなっている。さらに、男性優位の文化が原因で、女性がかつて積極的に参加して先導する立場につくことを躊躇することも多い。女性はしばしば事務的役割を期待され、指導的地位にふさわしくないとわれ、指導的地位に必要なスキル向上のための訓練や機会が与えられることも少ないといえる。仕事の世界は変化し、労働市場に参入する女性が増える中、積極的措置と集中型キャンペーンなどの効果もあって、それら団体における女性の付加価値に対する認識に変化が現れた。²²⁹

さらに女性が指導的地位に就けるようにするための措置が多く実施されている。たとえば、国際労働組合総連合（ITUC）が実施した「Count Us In!」キャンペーンの結果、労働組合の最高意思決定機関における女性の代表率は平均で28%となり、トップの立場に就いている女性の割合は7%となっている。5年前は、組織内の上位2位の立場に就いている女性の割合すら15%を下回っていた。このキャンペーンで、労働組合の女性組合員の数も大幅に増加した。多くの組合が増加と報告しており、その伸び率の幅は2.5%から23%までだった。女性の組合員率はITUCの支部団体では平均42%、グローバルユニオンのトップの役職における女性の割合は40%となっている。²³⁰



国レベルでは、積極的措置などによって、労働組合の内部ガバナンス機構への女性の参加と代表制が向上した。たとえば、割当制の実施によって、労働組合の意思決定プロセスへの女性の代表制は高まり、よりジェンダー平等を志向する組織化戦略が、特に女性のために策定された。²³¹ 割当制度は、団体交渉中に交渉者の間で女性と男性の代表率をより均等に近付けるためにも導入されている。団体交渉に割当制を導入したことによって、女性の代表制と組織の成果にプラスの影響を与え、労働組合の活性化につながった。²³²

中南米を例に挙げると、国際労働組合総連合・米州地域組織における執行評議会と事務局での女性の割合は40%、会議への代表者では50%としている。²³³ さらに、アルゼンチンでは、多くの労働組合が、女性組合員が30%を下回った時に備え団体交渉のための交渉チームも含め組合における女性選任役員の割合を30%としている。²³⁴ ブラジルのCentral Única de Trabajadores（中央統一労働者組合）では、男女ともに指導的地位における割合は下限30%および上限70%と設定している。²³⁵ スペインでは、General Workers Confederation（一般労働連盟）が割当制を導入し、意思決定機関における下限割合を男女ともに40%と設定している。²³⁶

割当制政策は、ジェンダー多様性の促進のためにも取り入れられている。たとえばケニア・ナショナル・ストリート・ベンダーズ&インフォーマル・トレーダーズ（KENASVIT）は、ジェンダー主流化の制度化、若者および障害者の参加に投資した。KENASVITは、組織内の指導的立場と選出者について、男女どちらか一方が3分の2以下となるよう求めている。さらに、KENASVITは、起業家活動だけではなく、意思決定プロセスへの障害者の積極的な参加を促進している。²³⁷ ブラジルでは、Unified Workers' Central（統一労働者セントラル）が、黒人の女性や農村地域の女性のエンパワーメントに投資し、また、女性組合員による学会との架け橋および社会組織との連携の力を助けとして、近隣貧困地域の女性、郊外および農村地域の労働者、学者、若い女性、LGBTI労働者を融合することで、さらなる多様化を促進している。²³⁸

割当制以外でも、女性委員会は、労働条件の改善を表明し、ジェンダー差別や不公平な処遇のない労働環境を構築することで、働く女性の優先事項への取り組みを進める大きな機会を提供してきた。たとえば、ドミニカ共和国では、カリブ人のバナナ生産者によって結成された労働組合BANELINO（Asociación Bananos Ecológicos de la Línea Noroeste）がPro-Women Committee（女性支持委員会）を2014年に設置した。この時初めて女性が積極的に階層構造的な組合の活動に参加し、彼女たちのエンパワーメントの促進につながった。²³⁹

様々な国の使用者団体も、組織内部でジェンダー多様性を向上させるために重要な取り組みを行っている。まず、指導的地位と幹部職において平等性をさらに向上させる方法として、よりよいワークライフバランスを取れるように支援を強化している。実施した措置として、柔軟な勤務形態、子どもに優しい方針、ジェンダー多様性に関するスタッフ対象の指導と研修などが挙げられる。²⁴⁰ たとえば、南アフリカの使用者団体（ビジネス・ユニスティ・サウスアフリカ）は幅広いレベルで、女性を対象とした訓練を実施しており、ホンジュラス民間ビジネス協議会（Honduran Private Business Council）は、中小零細企業開発センター（Micro, Small and Medium Development Centres）だけでなく、ジュニア・アチーブメントのVital Voicesプログラムを通して、プロフェッショナルな女性を対象に指導を実施している。モンテネグロ使用者連盟（Montenegrin Employers' Federation）が、起業家精神と経営管理における女性の能力開発を促進するために、モンテネグロ・ビジネス女性連合（Business Women Association of Montenegro）を設立した。²⁴¹

男性優位の文化という課題に取り組み、民主的プロセスを促進させ、候補者の人材プールを拡大させるために一般的にみられる仕組みは、使用者団体のすべてのメンバーが、委員会メンバーの候補者を推薦できるようにして、多様な候補者に機会を与えるやり方である。²⁴² さらに、自発的な目標設定や実施期限の設定など積極的措置が取り入れられた。たとえばフランスでは、フランス企業運動が管理職の女性の割合を設定するために割当制度を導入し、²⁴³ ビジネスにおける女性のためのレバノン協会（Lebanese League for Women in Business）は「Women on Boards 2025」イニシアチブを2016年に開始させ、2025年までに企業役員の女性の割合目標30%を達成するために様々な場所で取り組みを進めている。²⁴⁴

ここまで示してきた前向きな事例は、女性が（社会に）「合わせていく」のではなく、むしろ女性の声を受け入れやすい環境にすること、そして女性が国内の社会対話プロセスに参加できるようにするための障壁を取り除くことが重要であるということを示している。ジェンダーの多様性を取り入れた、集団的な代表制および社会対話は、仕事の未来をナビゲートし、働く女性のよりよい未来につながるすべての道筋をより迅速に追求するのに適している。

ここに描かれているのは、女性が（社会に）「合わせていく」のではなく、むしろ女性の声を受け入れやすい環境にすること、そして女性が国内の社会対話プロセスに参加できるようにするための障壁を取り除くことが重要であるということを示している。ジェンダーの多様性を取り入れた、集団的な代表制および社会対話は、仕事の未来をナビゲートし、働く女性のよりよい未来につながるすべての道筋をより迅速に追求するのに適している。



END NOTES



1 ILO, 2019b.
2 ILO, 1944.
3 Campbell et al., 2018.
4 ILO, 2012a.
5 Campbell et al., 2018; Fredman, 2016; UN Women, 2015.”
6 Other ILO standards, such as the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) and the Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142) address the principle of non-discrimination through specific provisions. A further group of instruments focus on distinct categories of workers, such as the Rural Workers’ Organisations Convention, 1975 (No. 141), the Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175), the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193), the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169), the Vocational and Rehabilitation Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159) and the Home Work Convention, 1996 (No. 177).
7 ILO, 2012a.
8 Bates, 2019; ILO, 2012a.
9 In the European Union, up to 70 per cent of workers in the platform economy reported that they could not access basic schemes, such as pregnancy, childcare and housing benefits (European Parliament, 2017).
10 ILO, 2012a.
11 Campbell et al., 2018.
12 Uccellari, 2008.
13 So far, only a few countries, such as Poland, Bulgaria, Canada and South Africa, have attempted to address the concept of multiple or intersectional discrimination in legislation. Other countries, such as Austria, Italy and Romania, have provided for multiple discrimination to be taken into account when calculating compensation (Howard, 2011).
14 ILO, 2012a.
15 According to the latest available data from the Demographic and Health Surveys, child marriage has dropped by one-third in the last decade, the world’s sharpest decline (UNICEF, 2018).
16 Hallward-Driemeier and Gajigo, 2013.
17 Gonzales et al., 2015.
18 USAID, 2018.
19 ILO, 2018f.
20 Ibid.
21 Boris, Hoehtker and Zimmermann, 2018.
22 Some 94 countries out of a total of 171 (World Bank, 2018).
23 ILO, 2016d; Napier-Moore, 2017.
24 ILO, 2012a; ILO, 2018f.
25 ILO, 2012a.
26 Governments have started to redefine procurement policies to include greater use of female suppliers as a way of increasing women’s workforce participation through public bids and ensuring equal pay for work of equal value. Successful procurement reforms have been enacted in several jurisdictions. Some countries, such as Chile, Botswana, India, Israel, Kenya, Namibia, South Africa, the United States and Zambia, have introduced preferential public procurement policies specifically aimed at enterprises owned by women (Harris Rimmer, 2017; Combaz, 2018).
27 Government of the United Republic of Tanzania, Public Procurement (Amendment) Act, 2016.
28 See also ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111).
29 World Bank, 2018.
30 ILO–Gallup, 2017.
31 Ibid.
32 According to data from 2015, only 15 countries in sub-Saharan Africa have legislation that prohibits sex discrimination in recruitment (African Development Bank, 2015).
33 Harkins and Åhlberg, 2017.
34 ILO, 2017d; ILO, 2017e; ILO, 2017f.
35 ILO, 2018c.
36 ILO, 2018d.
37 Borino, 2018.
38 Interesting examples are found in Argentina, Australia (Fair Work Ombudsman, 2018), Italy and Spain. In Italy, women victims of violence are entitled to a three-month period of leave on full pay. In order to be eligible, they have to be enrolled in a safety and rehabilitation programme run by dedicated public services, see Art. 24, Legislative Decree No. 80 of 2015, INPS Circular No. 65 of 2016.

39 Oxfam, 2018.
40 As reported by the European Trade Union Confederation (ETUC), in 2017 more than 160 collective agreements were in place in ten European countries, addressing the multiple forms of violence and harassment prevalent in the world of work (ETUC, 2017). In the Philippines, the Associated Labour Unions, with the support of the IndustriALL Global Union, negotiated eight collective bargaining agreements with anti-sexual harassment provisions in the mining, energy and manufacturing sectors. In Argentina, more than 70 unions and the Ministry of Labour signed a groundbreaking collective agreement to prevent and deal with violence and harassment in the world of work in 2012. This agreement condemns all forms of violence and harassment in the world of work and promotes collective bargaining as a means of establishing policies and measures to end such mistreatment at work. With this in mind, many unions are currently establishing offices to deal with violence in the workplace (Pillinger, 2017).
41 Stonewall, 2018.
42 Paul, 2018.
43 Lippel, 2018.
44 Oelz, Olney and Tomei, 2013.
45 ILO, 2018g.
46 Greenfield and Levine, 2015; Government of South Africa, 2014.
47 Addati and Behrendt, 2018.
48 ILO, 2017j.
49 Samek Lodovici et al., 2016; Tinios, Bettio and Betti, 2015.
50 Fultz, 2009; ILO, 2016a.
51 ILO, 2017j.
52 Behrendt and Woodall, 2015.
53 Over 85 per cent of the countries in which there is no gender gap in effective pension coverage have non-contributory pensions; either universal or pension tested (ILO, 2017j; ITUC, 2018).
54 ILO, 2017b.
55 Government of Iceland, 2018.
56 Government of Australia, 2016.
57 Government of Switzerland, SECC-S, 2018. At the time of writing this report, in December 2018, the Swiss Parliament voted an amendment to the Gender Equality Act. In the future, companies with at least 100 employees (constituting about 1 per cent of companies and 46 per cent of the Swiss workforce) will have to conduct regular equal pay analyses. The correct conduct of the analysis must be verified by a third party (audit body, gender equality non-governmental organization, social partner), which sends a report within one year to the management of the company concerned.
58 Willis Towers Watson, 2018.
59 DiNardo, Fortin and Lemieux, 1996.
60 Hallward-Driemeier, Rijkers and Waxman, 2015.
61 Petreski and Mojsoska Blazevski, 2015.
62 Rubery and Koukiadaki, 2016.
63 ILO, 2018g.
64 Ibid.
65 Chalaby, 2018.
66 Sissoko, 2011.
67 Chalaby, 2018.
68 Pillinger, 2014.
69 ILO, 2018g.
70 Court of Appeal of New Zealand, 2014. *Terranova Homes & Care Ltd v Service and Food Workers Union Nga Ringa Tota Inc*, CA63/2013 [2014] NZCA 516.
71 Government of France, 2016.
72 Grimshaw and Rubery, 2015.
73 The list of countries includes Belgium, Belize, Bulgaria, Cambodia, Cuba, El Salvador, India, Japan, Nepal and Pakistan (ILO, 2012a). In Latin America, all countries except for Guatemala and Venezuela apply gender quotas to national legislative elections. On the African continent, Rwanda has long been a champion of gender equality in political representation, with women making up 61 per cent of representatives in its lower house and 38.5 per cent in its Senate. Rwanda, in common with Algeria, Burundi, Djibouti, Eritrea, Eswatini, Kenya, Morocco, the Niger, Somalia, South Sudan, the Sudan, the United Republic of Tanzania, Uganda and Zimbabwe, has reserved seats for women in its national parliament (IPU, 2018b).
74 See Law No. 120 of 2011 in Italy and Law No. 103 of 2011 in France.
75 IPU, 2018a.
76 ILO, 2017k.
77 Ibid.
78 Bodiraga-Vukobrat and Martinovic, 2017.

- 79 Ibarra, Carter and Silva, 2010. However, research seems to suggest the presence of under-sponsoring and over-mentoring of women. This means that, even when participating in formalized mentorship programmes, women are not given the same opportunities as their male peers to advance in their careers. Mentorship programmes do not tend to fundamentally change the way in which an organization functions. Such programmes must be designed to overcome barriers that may not be visible and to be more critical of the stereotypes and assumptions about women.
- 80 Richman and Magrane, 2009.
- 81 International Center for Research on Women, 2011.
- 82 Lundgren et al., 2013.
- 83 Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV), 2017.
- 84 ILO–Gallup, 2017.
- 85 Family leave is meant as a period of time allowed away from work in order to deal with a family situation and includes maternity, paternity and parental leave.
- 86 Zbyszewska, 2016.
- 87 ILO, 2019a.
- 88 Together with the corresponding Recommendations, No. 95 in 1952 and No. 191 in 2000.
- 89 Other ILO Conventions have further enriched the scope and level of maternity protection. For instance, ILO Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202) calls for maternity benefits to be granted at least to all resident workers, with the objective of achieving universal protection. The call to progressively extend maternity protection to all workers in the informal economy is further highlighted in the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).
- 90 ILO, 2014b.
- 91 ILO, 2018a.
- 92 Ibid.
- 93 ILO, 2014b.
- 94 Ibid.
- 95 ILO, 2017j.
- 96 ILO, 1993.
- 97 Huerta et al., 2013; Tamm, 2018.
- 98 Johansson, 2010.
- 99 International Leave Network, 2018.
- 100 Brandth and Kvande, 2001; O'Brien, 2009; Rutten, 2012.
- 101 In Norway, the mandatory father's leave quota was first increased over a period of 20 years and then decreased with the option of taking voluntary paid leave. The decrease in the mandatory quota dramatically reduced the time that men spent on parental leave, leading to the reintroduction of a mandatory quota of 15 weeks reserved for the father/co-parent in 2018 (NAV, 2017).
- 102 van Belle, 2016.
- 103 ILO, 2018a.
- 104 Haas and Rostgaard, 2011.
- 105 Rudman and Mescher, 2013.
- 106 For instance, in Austria, there is no statutory paternity leave, but public sector workers are entitled to a month of unpaid leave. Other collective agreements provide a few days of leave on full pay for the birth of a child (ILO, 2018a).
- 107 ILO, 2014b.
- 108 Kröger and Yeandle, 2014.
- 109 ILO, 2018a.
- 110 ISSA, 2017.
- 111 "Marginal part-time work" is defined as working for fewer than 15 hours per week (see ILO, 2016a).
- 112 ILO, 2016a.
- 113 ILO, 2018p.
- 114 Starting from November 2018, the option to work just four days a week while still earning their regular five-day pay has become a normal option available to all workers in New Zealand (Foster, 2018).
- 115 ILO, 2018p.
- 116 ILO, 2019a.
- 117 Eurofound and ILO, 2017.
- 118 These initiatives attempt to limit the negative effects of ICT by protecting employees' non-working-time and have taken place at the workplace level, most prominently in France and Germany. In the majority of cases, different collective agreements have limited the functioning of company email servers after normal working hours, as well as during weekends and holiday periods. In addition, France enacted a specific article on the right to be disconnected in a recent revision of the French labour code, in 2016, which includes an obligation for every company with 50 or more employees to negotiate the use of ICT in order to ensure respect for the rest and holiday periods of workers and their personal and family lives (ILO, 2018p).
- 119 Pillinger, 2014.
- 120 ILO, 2018f.
- 121 Chopra, 2018.
- 122 ILO, 2018a.
- 123 Chopra, 2018.
- 124 Asian Development Bank, 2017.
- 125 ILO, 2018c.
- 126 Malik, Irvin-Erickson and Kamiran, 2018.
- 127 Global Commission on the Future of Work, 2018a.
- 128 Ibid.
- 129 ILO, 2018l.
- 130 ILO, 2018a.
- 131 These programmes are operational in the areas of road construction and maintenance, irrigation infrastructure, reforestation and soil conservation.
- 132 ILO, 2018i.
- 133 ILO, 2013a; UN, 2017.
- 134 Nussbaum, 2017.
- 135 Own-use provision of "services" (beyond the 2008 System of National Accounts production boundary but within the general production boundary) covers: (i) household accounting and management, purchasing and/or transporting goods; (ii) preparing and/or serving meals, household waste disposal and recycling; (iii) cleaning, decorating and maintaining one's own dwelling or premises, durables and other goods, and gardening; (iv) childcare and instruction, transporting and caring for older, dependent or other household members and domestic animals or pets, etc. The term "for own-use" means that the intended destination of the output is mainly for final use by the producer in the form of capital formation, or final consumption by household members or family members living in other households (ILO 2018j; ILO, 2019b).
- 136 ILO. Department of Statistics, 2016.
- 137 According to ILO estimates based on data from 53 countries representing 63.5 per cent of the global working-age population, the time spent in unpaid care work amounts to 9.0 per cent of global GDP, with women contributing 6.6 per cent of GDP, and is the equivalent of 11 trillion US dollars purchasing power parity (2011 as the reference year for USD) (ILO, 2018a). See also ILO, 2019; Stiglitz, Sen and Fitoussi, 2009.
- 138 ILO, 2018a.
- 139 Ibid. Public investment ranges from over 8 per cent of GDP in Denmark and Sweden to less than 1 per cent in South Africa, Mexico, Turkey, India and Indonesia. Countries tend to invest more to offset the care contingencies of the working-age population in case of maternity, sickness and employment injury as well as disability (in that case spanning all ages) (2 per cent of GDP on average), and less for the care needs of the very young (0.47 per cent of GDP on average on pre-primary education) and older persons (0.98 per cent of GDP on average on long-term care expenditure, which mainly concerns older people).
- 140 Ibid.
- 141 Hill, 2018; ILO, 2018a.
- 142 Institute for the Study of International Development, 2017.
- 143 Ameratunga, 2017.
- 144 ILO, 2017j.
- 145 ILO, 2018a.
- 146 International Finance Corporation, 2017.
- 147 Fuller and Raman, 2019.
- 148 Ibid.
- 149 ILO, 2018a.
- 150 ILO, 2017j.
- 151 Ibid.
- 152 ILO, 2018a.
- 153 CEACR, 2017.
- 154 ILO, 2018a.
- 155 ILO, 2017h.
- 156 ILO, 2018a.
- 157 To achieve the SDGs in the care economy an additional US\$12.8 trillion would be needed compared with 2015 levels of investment (Ibid).
- 158 Ibid.
- 159 ILO, 2016b.
- 160 ILO, 2017g.
- 161 Barria et al., 2018.
- 162 E.g. hourly minimum wage, payment of unemployment benefits in case of sickness, protection against dismissal and rules on the cancellation of shifts, the right to holidays and working-time protection.
- 163 De Stefano, 2018.
- 164 Government of Japan, METI, 2011.

- 165 The information in this box is taken from correspondence with Andrea Fromm, PSA.
- 166 Martin, Davies and Ross, 2018.
- 167 2016a.
- 168 Behrendt and Nguyen, 2018; Global Commission on the Future of Work, 2018b.
- 169 Global Commission on the Future of Work, 2018b; ILO, 2016a.
- 170 ILO, 2017j; Ortiz et al., 2018.
- 171 ILO, 2017j.
- 172 Behrendt and Nguyen, 2018; Global Commission on the Future of Work, 2018b.
- 173 UNHLP, 2017.
- 174 UN Women, 2017.
- 175 For instance, Rwanda, where a 60 per cent increase in tax revenue was recorded between 1998 and 2005. New taxes can also be introduced on financial transactions and most of the resulting revenue used to fund social policies and services, such as access to health care and social protection, as was the case in Brazil from 1997 to 2008 (ILO, 2018a).
- 176 Elson, 1995; Kabeer and Natali, 2013.
- 177 Elson and Cagatay, 2000; Standing, 1989.
- 178 Bussolo and De Hoyos, 2009.
- 179 Sinha and Mehrotra, 2016.
- 180 Barhan, Bowles, and Wallerstein 2006.
- 181 Braunstein and Heintz, 2005.
- 182 Seguino and Heintz, 2012.
- 183 Esquivel, 2017.
- 184 UN Women, 2017.
- 185 Chopra, 2018; Stotsky, 2016.
- 186 Asian Development Bank and UN Women, 2014.
- 187 Stotsky, 2016.
- 188 ILO, 2019a.
- 189 Ibid.
- 190 ILO, 2018k.
- 191 Waller, Pitt and Bovill, 2010.
- 192 Huber and Huemer, 2015.
- 193 Boeren, 2011.
- 194 ILO, 2019a.
- 195 Countries include India, Japan, Republic of Korea, Russian Federation and the United Kingdom (ILO, 2018o).
- 196 Countries include Argentina, Australia, Canada, the Netherlands, Russian Federation and the United States (ILO, 2018o).
- 197 Ibid.
- 198 Due to the greater restrictions on women's access to ICT and their lack of resources, the proportion of women using the Internet is 12 per cent lower than the proportion of men using the Internet worldwide (ITU, 2017).
- 199 ITU, 2016.
- 200 For example, girls in a number of African countries are currently being excluded from school for becoming pregnant (Human Rights Watch, 2018).
- 201 Boye and Grönlund, 2018.
- 202 Jackson, Malcolm and Thomas, 2011.
- 203 ILO, 2018o.
- 204 Ibid.
- 205 ILO, 2018e.
- 206 Ameratunga, 2017.
- 207 ILO, 2018o.
- 208 ILO, 2012a.
- 209 ILO, 2018o.
- 210 Ibid.
- 211 ILO, 2018n.
- 212 Oviedo, 2009.
- 213 ILO, 2014a.
- 214 Esim and Katajamäki, 2018.
- 215 See <https://www.wecandoit.coop/about>.
- 216 Seck, N'Diaye and Khai, 2017.
- 217 Blockchain is a technology based on distributed ledger databases that facilitates peer-to-peer transactions without using a third party which controls the databases. Blockchain is resistant to data tampering as all the transaction-related information is stored in the databases and millions of users agree on the shared ledger in a decentralized way (Hammond and Young, 2018).
- 218 Ibid.
- 219 Isele, 2018.
- 220 ILO, 2019a.
- 221 Briskin and Muller, 2011.
- 222 Muller, forthcoming.
- 223 ILO, 2017a.
- 224 Ibid.; Ameratunga et al., 2002.; Ameratunga and Kwar, 2009.
- 225 Ameratunga et al., 2002.
- 226 King-Dejardin, 2019.
- 227 In 2015, the National Federation of Worker and Employee Trade Unions in Lebanon assisted migrant domestic workers to found the Domestic Workers Union, which became the first union in Lebanon and the region representing their interests. In Asia, the Federation of Asian Domestic Workers Unions unites six nationality-based unions of domestic workers in Hong Kong Special Administrative Region, China. In 2014, a bi-national agreement was reached between domestic workers' organizations and trade union confederations in Paraguay and Argentina to promote decent work for Paraguayan migrant domestic workers employed in Argentina. In the same year, representatives of the Congress of South African Trade Unions, the Zimbabwe Domestic and Allied Workers Union, the South African Domestic Service and Allied Workers Union, the Federation of Unions of South Africa, the Lesotho Trade Union Congress and the Zimbabwe Congress of Trade Unions signed a tri-national workers' declaration and joint action plan to promote decent work for migrant domestic workers along the South Africa, Zimbabwe and Lesotho Corridor (King-Dejardin, 2019).
- 228 Nathan, 2018.
- 229 Ameratunga et al., 2002; ILO, 2017a.
- 230 Gausi, 2018.
- 231 Kirsch and Blaschke, 2014.
- 232 Eurofound, 2014.
- 233 Anigstein, 2017.
- 234 Gobble, 2012.
- 235 Ibid.
- 236 Ibid.
- 237 Dias and Sansom, 2016.
- 238 Castro, 2018.
- 239 See: <http://www.fao.org/world-banana-forum/projects/good-practices/women-committee/en/>
- 240 ILO, 2017a.
- 241 IOE-ILO ACT/EMP, 2018.
- 242 ILO, 2017a.
- 243 IOE-ILO ACT/EMP 2018.
- 244 Lebanese League for Women in Business, 2016.

第3章

ジェンダー平等のための 変革的で測定可能な アジェンダに向けて

仕事の世界における女性の参加への障壁は未だに高く、ジェンダー格差は意味のある形で縮小していない。女性にとっての仕事の未来が、ただ過去を繰り返すものとならないよう、大跳躍が必要である。

労働市場に関して女性が抱く願望は、あまりにも長く無視されてきた。男性のために、そして男性によって作られてきた政策は、それらに女性が適応するよう女性を「正す」ことに注力してきたのである。¹

就業率における男女格差は26%ポイント、平均所得格差20%（18.8%）、そして管理職および指導的地位に占める女性の割合はたった27.1%であり、これらの数値をみれば、仕事の世界におけるジェンダー平等の達成にはまだ何世代分もの時間を要することは明らかである。ILO仕事の未来世界委員会が提唱したように、ジェンダー平等のための変革を起こし、測定可能なアジェンダが早急に求められる。² ジェンダー平等のアジェンダのための重要な要素をもたらすには、相互に強化し合う道筋が集結しなければならない。新しい力が仕事の未来を変えつつあるなかで、このようなアジェンダは人々の機会を拡大し、幸福になるために重要である。³

持続可能な開発のための2030アジェンダにおけるジェンダー平等は、それ自体が目標なのではなく、持続可能な開発目標（SDGs）の17のすべての目標を達成する上での前提条件である。⁴ 2030アジェンダとSDGsは、誰も取り残されない、包摂的かつ持続可能な未来に向けて、我々が共に歩む旅路の包括的な青写真を示している。⁵ ジェンダー平等は、相互に関連し、また依存しあうSDGsの中心にある。すべての女性がディーセント・ワークを得ることは、

貧困撲滅のみならず、子どもや世帯全員に教育、平和と安全、食糧安全保障、栄養や健康をもたらすことに寄与する。それはまた、天然資源の保護、包摂的な経済成長の後押し、ディーセントな雇用の創出、持続可能な生産や消費の促進にも寄与する。⁶

持続可能な開発のための2030アジェンダのいくつかの目標は、働く女性のよりよい未来を達成する上でとりわけ重要である：

> **SDG 5** ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う

> **SDG 8** 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する

> **SDG 4** すべての人々への包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する

> **SDG 10** 各国内及び各国間の不平等を是正する

表3.1は、特にジェンダー平等と仕事の世界における女性の未来に関連するSDGsの内容を示す。

表3.1 働く女性のより良い未来のための持続可能な開発目標（SDGs）

5 GENDER EQUALITY	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	4 QUALITY EDUCATION	10 REDUCED INEQUALITIES
5.1 女性に対するあらゆる形態の差別を撤廃する	8.5 すべての女性及び男性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）を達成する	4.1 すべての子どもが男女の区別なく、効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了する	10.1 各国の所得下位40%の所得成長率について、国内平均を上回る数値を漸進的に達成し、維持させる
5.2 すべての女性及び女児に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する	8.5 同一価値労働同一賃金を達成する	4.2 すべての子どもが男女の区別なく、質の高い乳幼児の発達支援、ケア及び就学前教育を受けられるようにする	10.2 年齢・性別・障害・人種・民族・出自・宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する
5.4 公共のサービス、インフラ及び社会的保護政策の提供を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働の価値を認識する	8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する	4.3 すべての女性及び男性が、手頃な価格で質の高い技術教育、職業教育及び高等教育を平等に受けられるようにする	10.3 差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する
5.5 完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する	8.10 国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険及び金融サービスの利用を促進・拡大する	4.4 技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を増加させる	10.4 財政、賃金、社会的保護政策をはじめとする政策を導入し、ジェンダー平等の拡大を漸進的に達成する
5.B 女性の能力強化促進のため、実現技術の活用を強化する		4.5 教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子どもなど、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練を平等に受けられるようにする	
5.C ジェンダー平等の促進のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する		4.C 資格を持つ教員の数を大幅に増加させる	

出典：2015年国連総会に基づいて著者が作成

平行線をたどり、
交わることのない道では、
ジェンダー平等は
捉えられない目標
のままとってしまう

いま女性と男性は、
等しく労働者と
ケア提供者と
なることが
求められている

女性のより
強い声と
代表制なくしては、
どんな進歩も
実現しない

めには、女性が直面する時間的貧困への対処が不可欠である。この目標を達成するには、現代の労働者のニーズ、願い、選択そして関心を受け止め、受け入れた新たなアプローチによる規制が必要である。加えて、移民を含むケア労働者の労働条件をディーセントなものとするためのケア経済への投資の拡大は、早急な行動が求められるもうひとつの分野である。差し迫ったケアの危機に対処するため、そして、将来的な雇用の必要に応えるために、ケアに関わる雇用がさらに創出されなければならない。ディーセントなケアの仕事は、最も雇用が拡大する分野のひとつとなる可能性がある。それゆえに、女性、男性、社会、そして経済にもたらされる潜在的な利益は大きなものとなりうる。この点は、真のジェンダー平等を進め、急速な高齢化のニーズに対処するための、ケア経済への公的投資を提唱する仕事の未来世界委員会の報告書でも述べられている。⁹

経済的および社会的現実を問わず、仕事とケアの調和を図ることは、結局、実質的な平等を実現するための一連の介入を意味する。インフラを整え、社会的保護や公的ケアサービスを提供し、また仕事の移行過程に女性を関与させ、支援する政策の策定や実行などが該当する。これらの前進は、すべての意思決定プロセスにおける女性のより強い声と代表制なくしては実現不可能である。これらの道はまた、補完的であり、相互に支え、強化し合うものとして作られなければならない。平行線をたどったまま交わることのない道では、ジェンダー平等は捉えられない目標のままとってしまう。

働く女性のよりよい未来に向けて、直接差別を排除することは不可欠であるが、それだけでは実質的な平等を確保し、凝り固まったジェンダー格差を解消するには十分ではない。ジェンダー特有の制約、および女性が受けるほかの形態の差別を排除するとともに、常に意図的になされるものではなくても、不平等な結果をもたらす間接差別や構造的な障壁に対処するためには、協調した努力が必要である。実質的な平等を達成するためには、深く根付いた固定観念を打ち破り、より平等主義的なジェンダー契約を形成することが必要である。

仕事の世界における女性への構造的な障壁が、堅固な政策、法令と実践を通じて、組織的かつ包括的な方法で対処されれば、ジェンダー格差を縮小することは可能である。ジェンダー平等の達成には、変革的な政策が不可欠である。そのような対策は、特に義務化された場合、社会における女性と男性の役割に関する凝り固まったジェンダーの固定観念と偏見に挑戦する力を持っている。女性と男性、そして家族と社会の間でより平等な役割分担を促進することにより、無償のケア労働を再配分することは、最大の目標とされなければならない。ケアが社会・経済政策の中心に据えられて初めて、女性そして男性にとっての、よりよい仕事の未来が可能となるのである。

ジェンダー平等に向けて 大跳躍

21世紀の男性と男児が無償のケア労働を分担する必要性を認識し、責任の一部を担うことに前向きであるにもかかわらず、現在の社会体制では依然として女性と女兒が無償のケア労働の大部分を担っている。経済と社会が、存続と繁栄のためにケア労働に依存しているだけでなく、仕事とケアが密接に関連していることも認識すれば、考え方の変化は加速するだろう。この相互依存は、デジタル経済およびグリーン経済への移行の文脈においてさらに明白であ

る。出生率の低下、移住者の増加、人口の高齢化、そして働く女性の増加が今日の現実である。それゆえに、等しく労働者でありケアを提供するひとであることを要求される女性と男性の現実にとって、ケアと仕事は中核的なものでなければならない。言い換えれば、仕事と同じくケアは、社会的機能とソーシャルグッド（社会によい行為）であると認識される必要があり、また誰もがそのいずれにも寄与することが可能であり、寄与しなければならないことが明確にされなければならない。⁷

しかし現在の社会モデルが、男性がケアしないという選択肢を取ることを社会的に容認し、経済的に可能とし続ける限り、女性にはケア労働の責任を負う以外の選択肢は与えられない。⁸ そのため、新たな均衡を加速させるには、仕事の世界における暴力やハラスメントを含む女性に対する差別を終焉させ、「仕事」と「ケア」の2つの世界を調和させる平等を積極的に推進する大胆な政策と対策が必要となる。

仕事の世界におけるジェンダー平等を加速させるためには、第2章で示された4つの道のすべてが不可欠であるが、その出発点は各国の経済発展の程度や経済構造により異なってくる。例えば、ある開発途上国の女性が無償のケア労働に費やした時間の軌跡を変える上で、特に農村地域における基礎的インフラや公共サービスの提供は、欠かせない出発点となることもある。より開発が進んだ国においては、ケアサービスや家族休暇、ケア休暇に関する政策が、女性と男性、そして家庭と国家の間における、より公平なケア責任の分担を推進する上で入り口となるかもしれない。しかし、仕事の世界における女性と男性の平等の権利と社会的保護への平等のアクセスを確立することは、すべての国において、平等を求め、実際にそれを達成していくための土台でなければならない。

ジェンダーに基づく伝統的な役割と効果的に闘うためには義務的な対策が必要であることは、これまでの経験が示すところである。責任を再配分するた

性別データの格差をなくす

何が女性にとって有益であるかを明らかにするための政策を設計し、結果をモニタリングするには、良質な性別データが不可欠である。この観点から、頻繁なデータ収集と最新の労働統計決議に沿った統計作成を行うための制度が必要である。特に、時間利用に関する正当かつ定期的な調査の実施は、労働市場におけるジェンダー平等の進捗を測る上で重要であり、可及的速やかな対応が求められる。加えて、仕事の価値と労働者個人が手にする収入の違いを区別するために、企業レベルの調査、そして労働力と世帯に関する調査結果もアップデートされるべきである。婚姻状況、子どもの有無や人数、高齢者の人数、障がいを持つ人やHIVに感染している人の有無といった変数に関する情報を含めることで提供されるデータは、必要不可欠である。ジェンダー賃金格差の説明可能な部分と未だ説明されない部分を的確に紐解くために、これら変数に関する情報は、教育、フルタイムやパートタイムなどの雇用形態、産業部門に関するデータと等しく重要である。

より多く、より良質な性別データが必要とされる他の分野としては、就学前の教育や発達の機会における総参加比率が挙げられる。これは、保育制度の存在と幼い子どもを持つ母親の就業率の相関性を測る上で不可欠である。加えて、父親休暇と父親の育児休暇の取得率についても、さらに把握されなければならない。国の統計局は、データを性別、年齢、民族性、宗教、移住者の立場、障がい、そして地理的位置など構成要素ごとに分けるべきである。¹⁰

統計能力を向上させ、ジェンダー統計を統計制度のなかで主流化するために必要不可欠な重要な要素には、国内外の双方のレベルにおける持続可能な予算体制、新たな情報源や情報収集手段を活用するための革新的な技能開発プログラム、ジェンダー統計を支える国家レベルでの強い政治的後押しと決意、そして、ジェンダー平等に関する証拠に基づく意思決定、が挙げられる。¹¹

働く女性のより良い未来へ向けて進む

経済政策と社会政策がバランスよく、連携して進められ、異なる社会集団を包摂するものであれば、女性の実質的な平等の達成に届きうる。形あるジェンダー平等の実現にとって重要となる要素は、それがすべての女性にとっての現実となるように、「私たちのことを私たち抜きで決めないで」というコンセプトをすべての政策・意思決定者の仕事の流れに組み込むことである。これは、法律や政策の策定、そしてそれらの実施において、民主的な参加を促進し、容易にすることを意味する。¹² それは、個人が自分の意思で選択できるようにするだけでなく、連帯を通じた集団的行動、戦略的連携の構築、社会的流動化の促進を重視し、意思決定に責任をもって参加するよう求めることも重要である。¹³ そのようなアプローチは、関連するすべての人の異なる声が代表されることを確保し、特に差別の交差性に留意し、競争的ポジションにも適切な席を与え、これまで耳を傾けられなかった人々に意見表明の場を与えることに配慮することが大切である。これらの課題への対応は対話と参加を通じて行われなければならない、またこれらの利益代表者の説明責任を確保する仕組みを確立する必要がある。¹⁴ この重大な成果を加速させるために、すべての人が変革を支持し、意識を高めていく上で担うべき役割を持つ。

職場におけるジェンダー平等のための変革的かつ測定可能なアジェンダの作成と実行を加速させるに

は、仕事の変容過程で女性を支援する多角的な権利、インフラ、社会的保護、ケアサービス、そして政策に関して協調した対応が求められる。人々の声と代表制は、インフォーマル経済に従事する女性など遅れをとっている女性たちを引き上げるためのジェンダー平等に資する技術の活用とともに、それらすべての道筋において重要な役割を持つ。ILOの5R枠組みに表れている、無償ケア労働の認識、削減、再配分、および有償ケア労働者を報償し、代表することは、これらの分野すべてを横断するのみならず、我々の前にある道の根本的な礎をなすのである（イラスト3.1参照）。

働く女性の輝かしい未来のために約束を果たしていく

仕事の未来には、女性と男性の職業生活の質を改善し、その選択肢を拡大し、すべての人に社会正義を実現するための大きな機会をもたらす可能性を持つ。人間中心のアジェンダは、その可能性を現実のものとするために、新たな時代に求められる革新的な変化を実現する最良の方法を提示している。¹⁵

いつの時代も、女性は経済と社会に重要な貢献をしてきた。その貢献は認識され、評価される必要があるとともに、女性が職場での完全に平等な権利と扱いを享受できるようにするための解決策は意識的に加速されなければならない。それを実現するには、固定観念を取り除き、ジェンダー平等を尊び、女性が平等の権利を持ってテーブルにつくための門戸が開けられるよう、大胆な約束を具体的かつ革新的な法律、政策とその実施に変えていかなければならない。そのためには、豊富かつ考えられた投資、そして徹底した監視と説明責任の履行が必要である。

持続可能な開発のための2030アジェンダが強調するとおり、ジェンダー平等は、国、人々、制度の間の連帯を通じてのみ到達可能な、人類共通の目標、そして大志である。ILOの機構に組み込まれている三者構成は、取り組みを強化し、仕事の世界におけるジェンダー平等を達成するための力強い原動力である。ILOと加盟国政労使は、仕事の未来で誰も取り残されないことを保障する義務があり、それができる唯一無二の立場にある。



“持続可能な開発のための2030アジェンダが強調するとおり、ジェンダー平等は、国、人々、制度の間の連帯を通じてのみ到達可能な、人類共通の目標そして大志である。”



イラスト3.1. 仕事の世界におけるジェンダー平等のための変革を起こし、測定可能なアジェンダ

データ収集、分析と普及のモニタリングおよび説明責任

最新の統計基準に沿って、有給労働、無償ケア労働、収入、父親休暇および父親のための育児休暇の取得率、幼児教育・発達分野の総就学率に関する頻繁なデータ収集と統計作成を確立する。



アドボカシー&意識向上キャンペーン



女性の声と代表制を強化する



ケア労働

認識 (recognize)
削減 (reduce)
再配分 (redistribute)
報奨 (reward)
代表 (represent)
[5R枠組み]



平等な権利を尊重し、提供する

- ILOの基本条約とジェンダー平等に関するその他のILO条約を批准し、実施する
- 仕事の世界における暴力やハラスメントを防ぐ
- 法律と実務における同一価値労働同一賃金の原則の完全な適用を保障する（すなわち、企業レベルの賃金の透明性、不平等な賃金を追跡し測定するための低コストで使いやすいツール）
- 女性の特定部門や職業へのアクセスを制限する差別的な法規定を取り除く
- 母性保護、父親休暇および育児休暇をすべての人にとって現実のものとする
- すべての人の時間主権を促進する
- 女性のキャリアアップを可能にする環境を促進する



インフラ、社会的保護および公的ケアサービス

- ICTを含むインフラを提供する
- 普遍的な社会的保護を実施する
- 良質で手頃な価格の保育および長期ケアサービスと施設を提供する
- ケア経済に投資する
- 家事労働者や在宅労働者を含む、すべての人のディーセント・ケア・ワークのための5R枠組みを推進する
- 健全でジェンダー平等を志向するマクロ経済政策を策定する



仕事の変容に女性を巻き込み支援する

- ジェンダー平等のための技術を活用する
- 生涯学習を促進する（女性と女子のための理系分野とデジタル技能を含む）
- 女性起業家を可能にする環境を整える
- 労働者がインフォーマル（非公式）からフォーマル（公式）経済へ移行するのを支援する



仕事の世界における実質的な平等



END NOTES

1 ILO, 2018m; ILO, 2019a.
2 Co-chaired by South African President Cyril Ramaphosa and Swedish Prime Minister Stefan Löfven, the independent 27-member Commission on the Future of Work included leading global figures from business, trade unions, think tanks, government and non-governmental organizations. It was established by the International Labour Organization in 2017 as part of the ILO's Future of Work Centenary Initiative.
3 ILO, 2019a.
4 United Nations General Assembly, 2015a.
5 UN Women, 2018.
6 Ibid.
7 Giele, 2006.
8 Fudge, 2012.
9 ILO, 2019a.
10 SDG 17 of the 2030 Agenda (target 17.18) states that national statistical offices should "increase significantly the availability of high-quality, timely and reliable data disaggregated by income, gender, age, race, ethnicity, migratory status, disability and geographic location".
11 Buvinic, Furst-Nichols and Koolwal, 2014.
12 Hepple, 2014.
13 Campbell et al., 2018.
14 Hepple, 2014.
15 ILO, 2019a.

A.1. Country level data

Table A.1.1. Mean and median age of leaders or managers, by sex, latest year

Country	Women		Men	
	Mean	Median	Mean	Median
Afghanistan	34.7	30.0	40.0	37.0
Albania	42.4	45.0	41.9	43.0
Argentina	48.5	48.0	50.2	50.0
Australia	42.2	41.0	44.4	44.0
Austria	44.0	46.0	46.3	48.0
Bangladesh	35.8	35.0	40.6	40.0
Belgium	42.6	42.0	46.4	46.0
Bolivia, Plurinational State of	40.0	39.0	44.5	43.0
Botswana	41.0	40.0	44.4	43.0
Brazil	41.2	40.0	43.7	43.0
Brunei Darussalam	41.5	41.0	45.0	44.0
Bulgaria	46.1	46.0	47.0	46.0
Cambodia	41.9	42.0	48.8	50.0
China	39.3	39.0	43.2	44.0
Congo	23.0	18.0	27.2	23.0
Congo, Democratic Republic of the	39.7	39.0	50.0	51.0
Croatia	43.3	43.0	46.0	45.0
Cyprus	48.9	51.0	50.2	52.0
Czech Republic	45.6	46.0	45.7	44.0
Denmark	48.4	48.0	49.1	50.0
Dominican Republic	40.7	40.0	46.0	46.0
Ecuador	42.7	42.0	45.4	44.0
Egypt	47.3	50.0	47.9	49.0
Estonia	45.0	45.0	43.0	42.0
Ethiopia	33.2	30.0	37.0	35.0
Finland	47.9	47.0	48.3	48.0
France	46.4	46.0	46.1	46.0
Germany	44.2	46.0	46.2	47.0
Ghana	42.5	41.0	44.0	43.0
Greece	46.6	45.0	47.8	48.0
Guatemala	37.5	36.0	40.0	40.0
Hungary	49.2	50.0	45.5	44.0
India	38.3	38.0	40.2	40.0
Indonesia	42.3	41.0	43.1	43.0
Iraq	43.1	44.0	40.7	41.0
Ireland	44.8	43.0	46.2	46.0

Country	Women		Men	
	Mean	Median	Mean	Median
Italy	47.1	47.0	50.0	50.0
Jordan	44.1	45.0	47.0	47.0
Lao People's Dem. Rep.	38.3	37.0	43.4	43.0
Latvia	48.2	49.0	45.0	44.0
Liberia	42.2	40.0	44.4	46.0
Lithuania	46.5	47.0	45.7	45.0
Luxembourg	44.0	42.0	46.3	46.0
Madagascar	42.3	43.0	45.2	45.0
Malawi	33.3	31.0	39.7	34.0
Mexico	40.4	39.0	42.9	42.0
Mongolia	39.9	39.0	39.5	39.0
Myanmar	37.5	36.0	40.9	39.0
Namibia	39.4	38.0	41.4	41.0
Nepal	36.5	32.0	43.4	42.0
Netherlands	43.9	45.0	46.7	47.0
Nicaragua	41.1	39.0	45.3	43.0
Nigeria	38.5	32.0	46.2	47.0
Norway	46.7	47.0	46.8	47.0
Pakistan	37.6	36.0	40.8	40.0
Peru	49.5	44.0	47.3	44.0
Philippines	45.6	45.0	44.4	44.0
Poland	42.8	42.0	44.5	42.0
Romania	42.1	41.0	43.4	43.0
Russian Federation	43.8	44.0	44.3	42.0
Samoa	43.0	41.0	48.0	48.0
Senegal	39.0	34.0	45.1	46.0
Serbia	45.7	47.0	44.9	45.0
Sierra Leone	37.0	32.0	47.7	46.0
Slovakia	40.9	40.0	43.6	43.0
South Africa	42.0	41.0	44.4	43.0
Spain	46.1	45.0	47.3	46.0
Sri Lanka	43.9	44.0	45.5	44.0
Sweden	46.1	46.0	47.4	48.0
Switzerland	43.3	43.0	45.8	46.0
Tanzania, United Republic of	37.6	35.0	43.2	44.0
The Gambia	36.0	30.0	44.6	44.0
Timor-Leste	32.4	29.0	43.4	43.0
Turkey	38.1	38.0	42.4	41.0
Uganda	32.7	31.0	40.8	35.0
United Kingdom	44.8	45.0	45.7	46.0
United States	45.3	45.0	47.2	48.0



Country	Women		Men	
	Mean	Median	Mean	Median
Uruguay	48.1	48.0	48.9	48.0
Viet Nam	43.4	44.0	46.2	47.0
Yemen	40.0	40.0	41.3	40.0
Zambia	38.3	38.0	41.3	43.0
Zimbabwe	41.3	37.0	42.1	40.0

Note: 81 countries.

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

Table A.I.2. Share of women and men with advanced university degrees in managerial or leadership positions, latest year

Country	Women	Men
Afghanistan	78.4	50.4
Albania	39.7	36.1
Argentina	50.6	35.8
Australia	12.7	12.8
Austria	57.7	62.0
Belgium	80.2	70.2
Bangladesh	53.4	61.9
Bulgaria	70.4	55.1
Bolivia, Plurinational State of	56.8	60.5
Brazil	58.7	50.0
Brunei Darussalam	39.5	44.1
Botswana	27.0	39.8
Switzerland	54.9	71.1
China	33.4	39.2
Congo, Democratic Republic of the	31.6	44.6
Congo	7.4	14.0
Cyprus	82.9	79.8
Czech Republic	55.2	48.7
Denmark	59.2	54.0
Dominican Republic	73.1	47.8
Ecuador	80.4	67.4
Egypt	33.9	14.7
Spain	61.9	55.6
Estonia	71.2	52.7
Ethiopia	17.8	25.7
Finland	88.2	76.6
France	75.3	73.0
United Kingdom	63.7	56.5

Country	Women	Men
Ghana	24.5	51.9
The Gambia	5.6	47.2
Greece	36.7	47.4
Guatemala	43.3	42.2
Honduras	9.2	17.8
Croatia	67.0	48.9
Hungary	77.8	66.9
Indonesia	12.3	25.5
India	13.1	24.1
Ireland	69.7	68.1
Iraq	41.0	27.6
Italy	28.8	29.7
Jordan	86.7	97.8
Cambodia	7.8	23.2
Lao People's Dem. Rep.	10.7	32.9
Liberia	14.8	24.8
Sri Lanka	12.8	9.4
Lithuania	79.9	68.6
Luxembourg	73.0	47.1
Latvia	75.9	58.8
Madagascar	47.1	43.4
Mexico	67.2	60.6
Myanmar	88.8	66.3
Mongolia	83.0	76.6
Malawi	77.7	57.6
Namibia	32.7	39.7
Nigeria	83.6	69.1
Nicaragua	76.6	40.0
Netherlands	70.8	60.3
Norway	61.4	47.3
Nepal	53.6	53.5
Pakistan	92.2	49.5
Panama	53.6	39.2
Peru	100.0	95.9
Poland	65.7	60.8
Romania	82.9	64.5
Russian Federation	89.3	90.9
Senegal	63.8	54.3
Sierra Leone	72.1	50.9
Serbia	66.6	50.0
Slovakia	73.2	61.5

APPENDIX



Country	Women	Men
Sweden	63.8	43.9
Timor-Leste	38.1	41.1
Tunisia	78.1	30.4
Turkey	71.4	44.7
Tanzania, United Republic of	24.7	19.9
Uganda	84.4	69.8
Uruguay	52.9	34.0
United States	65.9	59.9
Viet Nam	64.6	65.9
Samoa	38.9	44.0
Yemen	60.3	42.3
South Africa	44.1	39.1
Zambia	33.5	36.4
Zimbabwe	78.3	71.8

Note: 83 countries.

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

Table A.I.3. Employment-to-population ratios of women and men with and without children under 6 years of age, earliest and latest year

	Earliest year	Children (<6)		No children (<6)		Latest year	Children (<6)		No children (<6)	
		Women	Men	Women	Men		Women	Men	Women	Men
Angola	2004	52.4	72.0	55.6	61.2	2011	74.2	84.0	73.5	71.2
Argentina	2003	53.6	90.8	62.7	83.9	2016	47.9	85.9	59.8	75.0
Austria	2004	52.2	98.0	82.1	95.5	2016	47.0	88.5	80.1	86.2
Bangladesh	2006	28.8	92.8	29.8	84.3	2013	38.0	93.7	34.2	81.5
Belgium	2004	80.3	94.3	77.1	90.3	2016	74.2	91.1	74.1	80.5
Bolivia, Plurinational State of	2005	57.5	92.6	64.0	78.8	2015	52.6	93.1	60.8	80.4
Brazil	2001	48.2	86.8	59.3	80.6	2016	49.7	83.9	60.6	76.5
Bulgaria	2007	72.5	93.1	91.9	91.4	2016	53.6	74.8	68.4	71.4
China	2007	43.7	71.1	42.5	58.8	2013	51.1	85.4	59.4	76.4
Cyprus	2005	74.1	98.1	76.6	96.0	2016	66.7	87.3	72.4	77.2
Czech Republic	2005	46.5	97.8	93.8	96.2	2016	43.2	95.8	85.2	89.0
Denmark	2004	88.2	97.9	90.1	94.2	2016	77.9	93.9	78.5	80.6
Dominican Republic	2001	37.2	88.2	46.1	78.6	2014	46.1	86.9	51.2	79.4
Ecuador	2003	50.0	90.1	55.2	82.0	2016	54.4	92.0	63.3	83.5
Egypt	2008	19.4	92.7	22.2	73.1	2016	18.4	87.4	22.1	65.5
Estonia	2004	57.5	88.3	88.1	83.5	2016	54.3	92.7	85.7	82.3

	Earliest year	Children (<6)		No children (<6)		Latest year	Children (<6)		No children (<6)	
		Women	Men	Women	Men		Women	Men	Women	Men
Ethiopia	2005	78.3	95.6	74.6	85.2	2013	78.4	94.6	75.1	86.7
Finland	2004	61.1	96.8	92.6	92.5	2016	54.8	86.8	79.0	75.7
France	2004	72.5	97.7	84.7	93.7	2016	71.7	90.1	80.7	84.8
Ghana	2006	76.5	82.6	69.9	70.9	2013	80.8	88.9	74.6	77.4
Greece	2008	63.2	98.9	72.7	93.2	2016	54.2	86.3	54.3	70.9
Hungary	2005	94.6	95.5	86.4	88.5	2016	41.5	90.3	83.7	83.3
Iceland	2004	79.1	95.3	89.3	93.7	2015	65.2	88.8	78.7	83.2
India	2005	30.6	94.6	38.4	86.2	2012	25.5	92.6	32.1	82.4
Ireland	2004	58.0	95.2	68.4	91.2	2015	61.4	82.7	66.5	75.0
Italy	2004	58.7	94.7	66.8	90.4	2015	53.3	89.0	59.0	76.9
Latvia	2005	67.2	94.2	88.5	89.7	2016	57.3	89.0	78.5	75.9
Lithuania	2005	71.9	96.5	91.6	90.1	2016	68.3	84.9	80.2	80.9
Luxembourg	2004	61.5	98.8	70.1	96.4	2015	73.9	92.3	78.9	88.2
Malta	2007	37.9	99.2	47.0	94.6	2014	57.2	95.3	59.9	87.9
Mexico	2005	39.0	92.6	51.0	83.5	2016	43.1	91.2	53.6	81.8
Netherlands	2005	57.7	95.7	67.9	92.1	2016	75.5	94.1	75.7	85.4
Norway	2004	81.8	96.7	85.5	92.0	2016	80.4	92.1	79.1	84.4
Pakistan	2007	20.5	92.5	22.4	84.1	2014	24.8	91.7	24.7	81.4
Peru	2001	56.2	84.7	62.2	77.0	2016	60.4	91.4	70.6	80.7
Philippines	2001	44.3	85.4	54.0	75.4	2013	44.6	85.3	58.1	77.2
Poland	2005	66.9	86.8	78.0	80.3	2016	58.3	74.0	70.3	68.7
Portugal	2004	82.1	98.3	80.7	92.4	2016	78.1	89.1	75.8	79.7
Romania	2007	55.5	92.8	75.8	92.2	2016	53.8	83.2	63.9	80.2
Slovakia	2005	82.5	97.2	92.7	94.4	2016	53.2	90.0	85.0	86.4
Slovenia	2005	93.6	98.5	88.5	92.6	2016	76.4	92.4	76.8	82.4
South Africa	2000	27.7	47.9	39.3	54.4	2016	34.6	53.7	51.8	60.4
Spain	2004	59.7	85.6	59.9	73.1	2016	65.7	83.2	65.2	73.9
Sweden	2004	74.3	92.1	92.2	94.5	2016	78.4	91.5	81.3	84.8
Switzerland	2007	41.2	80.5	69.5	81.1	2015	52.3	80.5	72.3	80.5
Tanzania, United Republic of	2006	90.4	95.2	86.6	90.4	2014	82.7	93.4	80.2	87.2
United Kingdom	2005	54.2	78.5	76.8	78.0	2016	65.6	93.5	80.1	85.5
United States	2000	63.0	92.9	78.0	87.8	2016	62.5	89.6	74.1	83.5
Uruguay	2004	59.3	90.7	72.0	87.6	2016	69.2	94.6	77.3	90.5
Venezuela, Bolivarian Rep. of	2005	46.8	84.0	55.5	76.6	2016	50.0	85.9	58.6	78.7
Viet Nam	2007	84.1	95.1	82.4	86.4	2014	85.1	95.8	84.5	88.5

Note: 51 countries.

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

Table A.I.4. Managers with and without children under 6 years of age, by sex

Country	Women		Men	
	Children (<6)	No children (<6)	Children (<6)	No children (<6)
Afghanistan	0.9	22.0	99.1	78.0
Argentina	29.1	37.3	70.9	62.7
Australia	32.7	39.2	67.3	60.8
Austria	20.6	34.5	79.4	65.5
Bangladesh	11.2	12.0	88.8	88.0
Belgium	37.5	39.7	62.5	60.3
Bolivia, Plurinational State of	36.6	43.0	63.4	57.0
Botswana	39.3	44.1	60.7	55.9
Brazil	36.6	43.6	63.4	56.4
Brunei Darussalam	46.1	42.2	53.9	57.8
Bulgaria	39.8	42.0	60.2	58.0
Cambodia	6.4	44.9	93.6	55.1
China	34.0	38.6	66.0	61.4
Congo	86.4	46.9	13.6	53.1
Congo, Democratic Republic of the	20.9	33.5	79.1	66.5
Croatia	38.2	38.4	61.8	61.6
Cyprus	15.7	19.7	84.3	80.3
Czech Republic	11.4	32.7	88.6	67.3
Denmark	12.6	31.9	87.4	68.1
Dominican Republic	37.3	46.1	62.7	53.9
Ecuador	27.2	38.7	72.8	61.3
Egypt	3.8	10.1	96.2	89.9
Estonia	25.7	34.7	74.3	65.3
Ethiopia	26.1	28.1	73.9	71.9
Finland	34.7	35.5	65.3	64.5
France	25.5	30.8	74.5	69.2
Germany	9.8	35.7	90.2	64.3
Ghana	42.2	41.3	57.8	58.7
Greece	24.6	30.1	75.4	69.9
Guatemala	22.2	37.4	77.8	62.6
Hungary	10.1	39.5	89.9	60.5
India	10.2	16.3	89.8	83.7
Iraq	12.0	25.7	88.0	74.3
Ireland	31.1	33.1	68.9	66.9
Italy	25.5	33.7	74.5	66.3
Jordan	38.0	49.0	62.0	51.0
Lao People's Dem. Rep.	58.9	61.9	41.1	38.1

Country	Women		Men	
	Children (<6)	No children (<6)	Children (<6)	No children (<6)
Latvia	40.0	42.4	60.0	57.6
Liberia	9.2	26.7	90.8	73.3
Lithuania	22.1	43.8	77.9	56.2
Luxembourg	35.0	26.8	65.0	73.2
Madagascar	41.7	31.2	58.3	68.8
Mexico	37.4	36.9	62.6	63.1
Namibia	45.4	39.0	54.6	61.0
Netherlands	25.2	34.3	74.8	65.7
Nicaragua	20.2	56.4	79.8	43.6
Nigeria	12.3	45.9	87.7	54.1
Norway	36.6	38.4	63.4	61.6
Pakistan	2.2	7.0	97.8	93.0
Philippines	50.1	52.8	49.9	47.2
Poland	37.0	45.9	63.0	54.1
Romania	20.3	33.8	79.7	66.2
Russian Federation	35.3	45.3	64.7	54.7
Serbia	28.5	32.6	71.5	67.4
Sierra Leone	36.6	56.3	63.4	43.7
Slovakia	45.9	37.7	54.1	62.3
South Africa	29.1	34.5	70.9	65.5
Spain	34.5	31.2	65.5	68.8
Sri Lanka	21.5	34.7	78.5	65.3
Sweden	37.3	54.8	62.7	45.2
Switzerland	21.2	34.1	78.8	65.9
Tanzania, United Republic of	24.4	29.2	75.6	70.8
The Gambia	23.7	32.1	76.3	67.9
Tunisia	4.4	17.9	95.6	82.1
Uganda	42.0	15.5	58.0	84.5
United Kingdom	28.8	38.6	71.2	61.4
United States	35.3	40.7	64.7	59.3
Uruguay	30.4	38.0	69.6	62.0
Viet Nam	21.1	27.5	78.9	72.5
Yemen	1.9	8.2	98.1	91.8
Zambia	19.2	42.0	80.8	58.0
Zimbabwe	18.7	21.0	81.3	79.0

Note: 72 countries.

Source: ILO calculations based on labour force and household surveys.

A.2. Labour force and household survey

Table A.2.1. List of labour force and household surveys by country and year, microdata

Country	Survey	Earliest year	Latest year
Afghanistan	Living Conditions Survey		2014
Albania	Quarterly Labour Force Survey		2013
Angola	Inquérito de Indicadores Básicos de Bem-Estar (QUIBB)	2004	2011
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)	2003	2016
Australia	Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA)		2015
Austria	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Bangladesh	Labour Force and Child Labour Survey	2006	2013
Belgium	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Bolivia, Plurinational State of	Encuesta de Hogares	2005	2015
Botswana	Botswana Core Welfare Indicators Survey		2009
Brazil*	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)	2001	2016
Brunei Darussalam	Labour Force Survey		2014
Bulgaria	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2007	2016
Cambodia	Labour Force Survey		2012
China	Chinese Household Income Project (CHIP)	2007	2013
Congo	Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel		2009
Congo, Democratic Republic of the	Enquête sur l'Emploi, le Secteur Informel et sur la Consommation des Ménages		2012
Croatia	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)		2016

Country	Survey	Earliest year	Latest year
Cyprus	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Czech Republic	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Denmark	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Dominican Republic	Labour Force Survey	2001	2014
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2003	2016
Egypt	Labour Force Survey	2008	2016
Estonia	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Ethiopia	National Labour Force Survey	2005	2013
Finland	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
France	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Germany	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)		2012
Ghana	Ghana Living Standards Survey Round 6 (with Labour Force Module)	2006	2013
Greece	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2008	2016
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI)		2016
Honduras	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples		2014
Hungary	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Iceland	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2015
India	National Sample Survey (NSS)	2005	2012
Indonesia	Labour Force Survey (SA-KERNAS)		2015



Country	Survey	Earliest year	Latest year
Iraq	Household Socio Economic Survey (HSES)		2012
Ireland	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2015
Italy	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2015
Jordan	Harmonized Labour Force Survey (HLFS)		2010
Lao People's Democratic Republic	Labour Force and Child Labour Survey		2010
Latvia	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Liberia	Labour Force Survey		2010
Lithuania	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Luxembourg	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2015
Madagascar	Enquête Sur L'Emploi 1-2		2012
Malawi	Labour Force Survey		2013
Mali	Enquête Modulaire Permanente auprès des Ménages (EMOP)		2015
Malta	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2007	2014
Mexico	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	2005	2016
Mongolia	Labour Force Survey		2015
Myanmar	Labour Force, Child Labour and School to Work Transition Survey		2015
Namibia	Labour Force Survey		2016
Nepal	Labour Force Survey		2008
Netherlands	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Nicaragua	Encuesta Nacional de Hogares para la Medición del Nivel de Vida (EMNV)		2014
Nigeria	General Household Survey		2013
Norway	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Pakistan	Labour Force Survey	2007	2014

Country	Survey	Earliest year	Latest year
Peru	Encuesta Permanente de Empleo	2001	2016
Philippines	Labour Force Survey	2001	2013
Poland	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Portugal	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Romania	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2007	2016
Russian Federation	Russia Longitudinal Monitoring Survey		2014
Samoa	Labour Force Survey		2012
Senegal	Enquête Nationale sur l'Emploi		2015
Serbia	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)		2016
Sierra Leone	Labour Force Survey		2014
Slovakia	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
Slovenia	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
South Africa	Quarterly Labour Force Survey	2000	2016
Spain	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Sri Lanka	Quarterly Labour Force Survey		2013
Sweden	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2004	2016
Switzerland	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2007	2015
Tanzania, United Republic of	Integrated Labour Force Survey	2006	2014
The Gambia	Labour Force Survey		2012
Tunisia	Tunisia Labor Market Panel Survey (TLMPS)		2014
Turkey	Household Labour Force Survey		2016
Uganda	Labour Force and Child Labour Survey		2012



Country	Survey	Earliest year	Latest year
United Kingdom	European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC)	2005	2016
United States	Current Population Survey (CPS)	2000	2016
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	2004	2016
Venezuela, Bolivarian Rep. of	Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM)	2005	2016
Viet Nam	Labour Force Survey	2007	2014
Yemen	Labour Force Survey		2012
Zambia	Labour Force Survey		2014
Zimbabwe	Labour Force and Child Labour Survey		2011

Note:* For figure 1.5 latest year is 2015.

A.3. Regional and income groupings

Table A.3.1. Country, regional, subregional and income groupings

Region	Subregion	Country code	Country
Africa	Northern Africa	DZA	Algeria
		EGY	Egypt
		LBY	Libya
		MAR	Morocco
		SDN	Sudan
		TUN	Tunisia
		ESH	Western Sahara
	Sub-Saharan Africa	AGO	Angola
		BEN	Benin
		BWA	Botswana
		BFA	Burkina Faso
		BDI	Burundi
		CPV	Cabo Verde
		CMR	Cameroon
Americas	Latin America and the Caribbean	CAF	Central African Republic
		TCD	Chad
		COM	Comoros
		COG	Congo
		COD	Congo, Democratic Republic of the
		CIV	Côte d'Ivoire

Region	Subregion	Country code	Country
Americas	Latin America and the Caribbean	DJI	Djibouti
		GNQ	Equatorial Guinea
		ERI	Eritrea
		ETH	Ethiopia
		ESW	Eswatini
		GAB	Gabon
		GHA	Ghana
		GIN	Guinea
		GNB	Guinea-Bissau
		KEN	Kenya
		LSO	Lesotho
		LBR	Liberia
		MDG	Madagascar
		MWI	Malawi
		MLI	Mali
		MRT	Mauritania
		MUS	Mauritius
		MOZ	Mozambique
		NAM	Namibia
		NER	Niger
		NGA	Nigeria
		RWA	Rwanda
		STP	Sao Tome and Principe
		SEN	Senegal
		SLE	Sierra Leone
		SOM	Somalia
		ZAF	South Africa
		SSD	South Sudan
		TZA	Tanzania, United Republic of
		GMB	The Gambia
		TGO	Togo
		UGA	Uganda
		ZMB	Zambia
		ZWE	Zimbabwe
Americas	Latin America and the Caribbean	ARG	Argentina
		BHS	Bahamas
		BRB	Barbados



Region	Subregion		Country code	Country
			BLZ	Belize
			BOL	Bolivia, Plurinational State of
			BRA	Brazil
			CHL	Chile
			COL	Colombia
			CRI	Costa Rica
			CUB	Cuba
			DOM	Dominican Republic
			ECU	Ecuador
			SLV	El Salvador
			GTM	Guatemala
			GUY	Guyana
			HTI	Haiti
			HND	Honduras
			JAM	Jamaica
			MEX	Mexico
			NIC	Nicaragua
			PAN	Panama
			PRY	Paraguay
			PRT	Peru
			PRI	Puerto Rico
			LCA	Saint Lucia
			VCT	Saint Vincent and the Grenadines
			SUR	Suriname
			TTO	Trinidad and Tobago
			VIR	United States Virgin Islands
			URY	Uruguay
			VEN	Venezuela, Bolivarian Rep. of
	Northern America		CAN	Canada
			USA	United States
Arab States			BHR	Bahrain
			IRQ	Iraq
			JOR	Jordan
			KWT	Kuwait
			LBN	Lebanon
			PSE	Occupied Palestinian Territory
			OMN	Oman
			QAT	Qatar

Region	Subregion		Country code	Country
			SAU	Saudi Arabia
			SYR	Syrian Arab Republic
			ARE	United Arab Emirates
			YEM	Yemen
Asia and the Pacific	East Asia		CHN	China
			HKG	Hong Kong, China
			JPN	Japan
			PRK	Korea, Democratic People's Republic of
			KOR	Korea, Republic of
			MAC	Macau, China
			MNG	Mongolia
			TWN	Taiwan, China
	South-Eastern Asia and the Pacific		AUS	Australia
			BRN	Brunei Darussalam
			KHM	Cambodia
			FJI	Fiji
			PYF	French Polynesia
			GUM	Guam
			IDN	Indonesia
			LAO	Lao People's Dem. Rep.
			MYS	Malaysia
			MMR	Myanmar
			NCL	New Caledonia
			NZL	New Zealand
			PNG	Papua New Guinea
			PHL	Philippines
			WSM	Samoa
			SGP	Singapore
			SLB	Solomon Islands
			THA	Thailand
			TLS	Timor-Leste
			TON	Tonga
			VUT	Vanuatu
			VNM	Viet Nam
	Southern Asia		AFG	Afghanistan
			BGD	Bangladesh



Region	Subregion		Country code	Country
			BTN	Bhutan
			IND	India
			IRN	Iran, Islamic Republic of
			MDV	Maldives
			NPL	Nepal
			PAK	Pakistan
			SLE	Sri Lanka
Europe and Central Asia	Central and Western Asia		ARM	Armenia
			AZE	Azerbaijan
			CYP	Cyprus
			GEO	Georgia
			ISR	Israel
			KAZ	Kazakhstan
			KGZ	Kyrgyzstan
			TJK	Tajikistan
			TUR	Turkey
			TKM	Turkmenistan
			UZB	Uzbekistan
	Eastern Europe		BLR	Belarus
			BGR	Bulgaria
			CZE	Czech Republic
			HUN	Hungary
			MDA	Moldova, Republic of
			POL	Poland
			ROU	Romania
			RUS	Russian Federation
	Northern, Southern and Western Europe		SVK	Slovakia
			UKR	Ukraine
			ALB	Albania
			AUT	Austria
			BEL	Belgium
			BIH	Bosnia and Herzegovina
			-	Channel Islands
			HRV	Croatia
			DNK	Denmark
			EST	Estonia

Region	Subregion		Country code	Country
			FIN	Finland
			FRA	France
			DEU	Germany
			GRC	Greece
			ISL	Iceland
			IRL	Ireland
			ITA	Italy
			LTV	Latvia
			LTU	Lithuania
			LUX	Luxembourg
			MLT	Malta
			MNE	Montenegro
			NLD	Netherlands
			NOR	Norway
			PRT	Portugal
			SRB	Serbia
			SVN	Slovenia
			ESP	Spain
			SWE	Sweden
			CHE	Switzerland
			MKD	The former Yugoslav Republic of Macedonia
			GBR	United Kingdom

Source: ILO Department of Statistics, based on ISO 3166-1 alpha-3.



High-income countries		
Argentina	Guam	Poland
Australia	Hong Kong, China	Portugal
Austria	Hungary	Puerto Rico
Bahamas	Iceland	Qatar
Bahrain	Ireland	Saudi Arabia
Barbados	Israel	Singapore
Belgium	Italy	Slovakia
Brunei Darussalam	Japan	Slovenia
Canada	Korea, Republic of	Spain
Channel Islands	Kuwait	Sweden
Chile	Latvia	Switzerland
Croatia	Lithuania	Taiwan, China
Cyprus	Luxembourg	Trinidad and Tobago
Czech Republic	Macau, China	United Arab Emirates
Denmark	Malta	United Kingdom
Estonia	Netherlands	United States
Finland	New Caledonia	United States Virgin Islands
France	New Zealand	Uruguay
French Polynesia	Norway	
Germany	Oman	
Greece	Panama	
Low-income countries		
Afghanistan	Nepal	
Benin	Niger	
Burkina Faso	Rwanda	
Burundi	Senegal	
Central African Republic	Sierra Leone	
Chad	Somalia	
Comoros	South Sudan	
Congo, Democratic Republic of the	Syrian Arab Republic	
Eritrea	Tajikistan	
Ethiopia	Tanzania, United Republic of	
Guinea	The Gambia	
Guinea-Bissau	Togo	
Haiti	Uganda	
Korea, Democratic People's Republic of	Yemen	
Liberia	Zimbabwe	
Madagascar		
Malawi		

Mali	
Mozambique	
Middle-income countries	
Albania	Morocco
Algeria	Myanmar
Angola	Namibia
Argentina	Nicaragua
Armenia	Nigeria
Azerbaijan	Occupied Palestinian Territory
Bangladesh	Pakistan
Belarus	Papua New Guinea
Belize	Paraguay
Bhutan	Peru
Bolivia, Plurinational State of	Philippines
Bosnia and Herzegovina	Romania
Botswana	Russian Federation
Brazil	Saint Lucia
Bulgaria	Saint Vincent and the Grenadines
Cambodia	Samoa
Cameroon	Sao Tome and Principe
Cabo Verde	Serbia
China	Solomon Islands
Colombia	South Africa
Congo	Sri Lanka
Costa Rica	Sudan
Cuba	Suriname
Côte d'Ivoire	Thailand
Djibouti	The former Yugoslav Republic of Macedonia
Dominican Republic	Timor-Leste
Ecuador	Tonga
Egypt	Tunisia
El Salvador	Turkey
Equatorial Guinea	Turkmenistan
Eswatini	Ukraine
Fiji	Uzbekistan
Gabon	Vanuatu
Georgia	Venezuela, Bolivarian Republic of
Ghana	Viet Nam
Guatemala	Western Sahara



Middle-income countries	
Guyana	Zambia
Honduras	
India	
Indonesia	
Iran, Islamic Republic of	
Iraq	
Jamaica	
Jordan	
Kazakhstan	
Kenya	
Kyrgyzstan	
Lao People's Democratic Republic	
Lebanon	
Lesotho	
Libya	
Malaysia	
Mauritania	
Mauritius	
Mexico	
Moldova, Republic of	
Mongolia	
Montenegro	

Sources: Country groupings correspond to World Bank Income classification available at: <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/articles/906519-world-bank-country-and-lending-groups>

REFERENCES

- Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2017. *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*, NBER Working Paper No. 23285 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Adams, A.; Berg, J. 2017. "When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers", in *the Social Science Research Network*, posted 6 October.
- Adda, J.; Dustmann, C.; Stevens, K. 2017. "The career costs of children", in *Journal of Political Economy*, Vol. 125, No. 2, pp. 293–337.
- Addati, L.; Behrendt, C. 2018. *Key ILO recommendations – Expert Group Meeting on 'Social protection systems, access to public services and sustainable infrastructure for gender equality and the empowerment of women and girls'* (Geneva, ILO).
- African Development Bank. 2015. *African Gender Equality Index 2015: Empowering African Women – An agenda for action* (Abidjan).
- Aleksynska, M. 2017. *Women in non-standard employment*. INWORK Issue Brief No. 9 (Geneva, ILO).
- ; Batsrakova, A.; Kharchenko, N. 2018. *Work on digital labour platforms in Ukraine* (Geneva, ILO).
- Ameratunga, S.K. 2017. Gender in employment policies and programmes: What works for women? Employment Working Paper No. 235 (Geneva, ILO).
- ; Constantatos, S.; Elstob, C.; de Gobbi, S.; Lim, L.L.; O'Reilly, C.; Shergill, M.; Taylor, L. 2002. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU Survey. A resource kit for trade unions* (Geneva, ILO).
- ; Kwar, M. 2009. *Guidelines on gender in employment policies* (Geneva, ILO, Employment Policy Department).
- Anigstein, C. 2017. *Trade unions in transformation* (Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung).
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) – Mother Child Education Foundation. 2017. *Father Support Program* (Istanbul).
- Asian Development Bank. 2017. *Thematic evaluation: Asian Development Bank support for gender and development 2005–2015* (Manila).
- ; UN Women. 2014. *Timor-Leste country gender assessment* (Manila).
- Autor, D.; Dorn, D. 2013. "The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market", in *American Economic Review*, Vol. 103, No. 5, pp. 1553–1597.
- Bailey, B. 2018. "The 'current salary' question harms women. It must go", in *The Guardian*, 23 August.
- Bardhan, P.K.; Bowles, S.; Wallerstein, M. (eds). 2006. *Globalization and egalitarian redistribution* (New York, NY, Russell Sage).
- Barria, S.; Aye, B.; Goss, J.; Lappin, K.; Montufar, V.; Whaites, M. 2018. *Decent work for community health workers in South Asia: A path to gender equality and sustainable development* (Ferney-Voltaire, Public Services International).
- Bates, L. 2019. "Pregnant then screwed: How gagging contracts are used to silence sacked mothers", in *The Guardian*, sec. Life and style, 22 January.
- Beblawi, H. 1987. "The Rentier State in the Arab World", in *Arab Studies Quarterly*, Vol. 9, No. 4, pp. 383–398.
- Behrendt, C.; Nguyen, Q.A. 2018. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, ILO Future of Work Research Paper Series (Geneva, ILO).
- ; Woodall, J. 2015. "Pensions and other social security income transfers", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality*, pp. 242–262 (Cheltenham, Edward Elgar).
- Bentancor, A.; Robano, V. 2014. "The part-time premium enigma: An assessment of the Chilean case", in *Economía*, Vol. 14, No. 2, pp. 29–54.
- Blaschke, S. 2015. "Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification", in *Journal of Industrial relations*, Vol. 57, No. 5, pp. 726–747.
- Blundell, R.; Pistaferri, L.; Preston, I. 2008. "Consumption inequality and partial insurance", in *American Economic Review*, Vol. 98, No.

5, pp. 1887–1921.

- Bodiraga-Vukobrat N. and Martinovic A., 2017. *Gender Equality Policies in Croatia - Update* (Brussels, European Parliament).
- Boeren, E. 2011. "Gender differences in formal, non-formal and informal adult learning", in *Studies in Continuing Education*, Vol. 33, No. 3, pp. 333–346.
- Borino, F. 2018. *Piece rate pay and working conditions in the export garment sector*, Better Work Discussion Paper Series, No. 28 (Geneva, ILO).
- Boris, E.; Hoehtker, D.; Zimmermann, S. 2018. *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to present* (Geneva, ILO).
- Boye, K.; Grönlund, A. 2018. "Workplace skill investments – an early career glass ceiling? Job complexity and wages among young professionals in Sweden", in *Work, Employment and Society*, Vol. 32, No. 2, pp. 368–386.
- Brandth, B.; Kvande, E. 2001. "Flexible work and flexible fathers", in *Work, Employment and Society*, Vol. 15, No. 2, pp. 251–267.
- Branyiczki, R. 2015. "In-work poverty among immigrants in the EU", in *Szociológiai Szemle*, Vol. 25, No. 4, pp. 86–106.
- Braunstein, E.; Heintz, J. 2008. "Gender bias and Central Bank policy: Employment and inflation reduction", in *International Review of Applied Economics*, Vol. 22, No. 2, pp. 173–186.
- Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE Working Paper No. 34 (Geneva, ILO).
- Britwum, A.O., Douglas, K., and Ledwith, S. 2012. "Women, gender and power in trade unions", in *Labour in the Global South: Challenges and Alternatives for Workers* (Geneva, ILO), pp. 41–64.
- Brusseovich, M.; Dabla-Norris, E.; Kamunge, C.; Karnane, P.; Khalid, S.; Kochhar, K. 2018. *Gender, technology, and the future of work*, IMF Staff Discussion Notes 2018, No. 7 (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Brynin, M.; Perales, F. 2016. "Gender wage inequality: The de-gendering of the occupational structure", in *European Sociological Review*, Vol. 32, No. 1, pp. 162–174.
- Burke, R.J.; Fiksenbaum, L. 2009. "Are managerial women in 'extreme jobs' disadvantaged?", in *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24, No. 1, pp. 5–13.
- Bussolo, M.; De Hoyos, R.E. (eds). 2009. *Gender aspects of the trade and poverty nexus: A macro-micro approach* (Washington, DC, World Bank).
- Buvinic, M.; Furst-Nichols, R.; Koolwal, G. 2014. "Mapping gender data gaps", Data2X report (Washington, DC, United Nations Foundation).
- Campbell, M.; Fredman, S.; Fudge, J.; Olney, S. 2018. "A better future for women at work", in *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, pp. 1–15.
- Carbonero, F.; Ernst, E.; Weber, E. 2018. Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade, ILO Research Working Paper No. 36 (Geneva, ILO).
- Castro, N. 2018. "CUT-Brazil, a trade union centre at the forefront of the feminist struggle" online FES Connect, 19 Mar. 2018 (Bonn, Friedrich-Eber-Stiftung).
- Castro Vizontin M.; Gausi, T.; Haddad E. 2018. *From the boardroom to the factory floor, trade union women say "nothing about us without us"* (Brussels, Equal Times) 14 November.
- Cattaneo, U.; Licata, M.; Montefiori, M. Forthcoming. *Background paper on the impact of HIV on care work and*

REFERENCES



- the care workforce*. Forthcoming – background paper prepared for the care economy report (Geneva, ILO).
- Chalaby, O. 2018. “Women in unions have gender pay gaps that are half the size”, in *Apolitical*, 29 Mar. 2018.
- Chandola, T.; Booker, C.L.; Kumari, M.; Benzeval, M. Forthcoming. “Working mothers disproportionately more stressed”, in *Sociology*.
- Charmes, J. 2018. *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time-use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys* (Geneva, ILO).
- Chopra, D. 2018. *Initiating women’s empowerment; achieving gender equality: Interlinkages amongst social protection, infrastructure and public services*, background paper presented at the “Social protection systems, public services and sustainable infrastructure for gender equality meeting of experts”, September 2018 (New York, NY, UN Women).
- Combaz, E. 2018. *Models of gender-sensitive procurement used by international aid entities*, K4D Helpdesk Report, (Brighton, Institute of Development Studies).
- Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR). 2017. *Direct Request (CEACR) adopted 2017, published 107th ILC session (2018). Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156) – Montenegro* (Geneva, ILO).
- Cortis, R.; Cassar, V. 2005. “Perceptions of and about women as managers: Investigating job involvement, self-esteem and attitudes”, in *Women in Management Review*, Vol. 20, No. 3, pp. 149–164.
- Court of Appeal. 2014. *Terranova Homes & Care Ltd v. Service and Food Workers Union Nga Ringa Tota Inc.*, CA631/2013 [2014] NZCA 516.
- Croxford, R. 2018. “Ethnic minority academics earn less than white colleagues” (BBC News), 7 December.
- Dasgupta, S.; Verick, S.S. 2016. *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development Agenda* (London, Sage Publications).
- De La Rica, S.; Gortazar, L. 2016. *Differences in job de-routinization in OECD countries: Evidence from PIAAC*. IZA Discussion Paper No. 9736, February (Bonn, Institute of Labour Economics (IZA)).
- De Stefano, V. 2018. *Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way* (Leuven, Leuven Institute for Labour Law).
- Deloitte Global Center for Corporate Governance. 2016. *Women in the boardroom: A global perspective*, Fifth edition (London).
- Dias, S.M.; Samson, M. 2016. *Informal economy monitoring study sector report: waste pickers* (Manchester, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)).
- Dickens, L. 2010. “Legal Regulation and HR Practice”, presented at the Symposium on Equality and Diversity Issues in the Workplace, organized by Oxford Brookes University, Worcester College, Oxford, 17 June.
- DiNardo, J.; Fortin, N.M.; Lemieux, T. 1996. “Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semiparametric approach”, in *Econometrica*, Vol. 64, No. 5, pp. 1001–1044.
- Drydakis, N. 2009. “Sexual orientation discrimination in the labour market”, in *Labour Economics*, Vol. 16, No. 4, pp. 364–372.
- Elborgh-Woytek, K.; Newiak, M.; Kochhar, K.; Fabrizio, S. et al. 2013. *Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*, IMF Staff Discussion Notes 2013, No. 10 (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Elson, D. 1995. “Gender awareness in modeling structural adjustment”, in *World Development*, Vol. 23, No. 11, pp. 1851–1868.
- ; Cagatay, N. 2000. “The social content of macroeconomic policies”, in *World Development*, Vol. 28, No. 7, pp. 1347–1364.
- Esim, S.; Katajamäki, W. 2018. “How can cooperatives in the platform economy shape the future of work?” in *Pro Bono Australia*, 6 March.
- Esquivel, V. 2017. “Efficiency and gender equality in growth theory: Simply add-ons?”, in *Canadian Journal of Development Studies / Revue canadienne d’études du développement*, Vol. 38, No. 4, pp. 547–552.
- Eurofound. 2014. *Social partners and gender equality in Europe* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin).
- ; International Labour Office. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- European Institute for Gender Equality. 2017. *Economic benefits of gender equality in the European Union: Report on the empirical application of the model* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- . 2018. “Gender Statistics Database”. Available at: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.
- European Parliament. 2017. *The social protection of workers in the platform economy* (Brussels).
- European Trade Union Confederation (ETUC). 2017. *Safe at home, safe at work: Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women* (Brussels).
- . 2018. *Annual gender equality survey*, 11th edition (Brussels).
- Evers, M.; De Mooij, R.; Van Vuuren, D. 2008. “The wage elasticity of labour supply: A synthesis of empirical estimates”, in *De Economist*, Vol. 156, No. 1, pp. 25–43.
- Fair Work Ombudsman. 2018. *Family & domestic violence leave* (Canberra, Government of Australia).
- Farrell, D.; Greig, F. 2017. *The online platform economy: Has growth peaked?* (New York, NY, JP Morgan Chase Institute).
- Fernández, C.; Martínez Turégano, D. 2018. *Labour force participation growth in Europe will rely more on targeted policies than a socio-educational push* (London, Centre for Economic Policy Research Policy Portal).
- First Round Capital. 2017. *State of Startups* (San Francisco, CA). Available at: <http://stateofstartups.firstround.com/2017/>.
- Foster, A. 2018. “New Zealand company officially changes to four-day week” from News.com.au, October 2 Available at: <https://www.news.com.au/finance/work/at-work/why-everyone-will-want-to-work-for-this-new-zealand-company/news-story/6c16fdbab597fe080a8dc40ec65574d4>.
- Fouad, N.A.; Singh, R. 2011. *Stemming the tide: Why women leave engineering* (Milwaukee, WI, University of Wisconsin).
- Fredman, S. 2016. “Substantive equality revisited”, in *International Journal of Constitutional Law*, Vol. 14, No. 3, pp. 712–738.
- Fudge, J. 2012. “Women workers: Is equality enough?”, in *feminists@law* Vol. 2, No. 2.
- Fuller, J.B.; Raman, M. 2019. *The caring company* (Boston, MA, Harvard Business School).
- Fultz, E. 2009. *Pension crediting for caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada and Japan* (Washington, DC, Institute for Women’s Policy Research).
- Gasparini, L.; Marchionni, M. 2015. *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America* (La Plata, Center for Distributive, Labor and Social Studies).
- Gausi, T. 2018. “Women leading change” in Equal Times, 14. November. Available at: <https://www.equaltimes.org/count-us-in-women-leading-change?lang=en#.XHzsIhKibg>.
- Giele, J.Z. 2006. “The changing gender contract as the engine of work-and-family policies”, in *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, Vol. 8, No. 2, pp. 115–128.

REFERENCES

- Global Commission on the Future of Work. 2018a. *Empowering women working in the informal economy*, Issue Brief No. 4. Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15–17 February. 2018 (Geneva, ILO).
- . 2018b. *Innovative approaches for ensuring universal social protection for the future of work*, Issue Brief No. 12. Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15–17 February 2018 (Geneva, ILO).
- Gobble, D.S. 2012. *Gender equality and labor movements: Toward a global perspective* (Washington, DC, Solidarity Center).
- Goldin, C. 2014. “A grand gender convergence: Its last chapter”, in *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091–1119.
- Gonzales, C.; Jain-Chandra, S.; Kochhar, K.; Newiak, M. 2015. *Fair play: More equal laws boost female labor force participation*, IMF Staff Discussion Notes 2015, No. 2 (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Government of Australia (2016) Workplace Gender Equality Act 2012, Section 5(9) [amended 2016]. Available at: <https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00895>.
- Government of France. 2016. *LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle* (Paris, Legifrance).
- Government of Iceland, 2018. *New Icelandic law on Equal Pay Certification* [entered into force on January 1, 2018].
- Government of Japan, Ministry of Economy, Trade and Industry (METI). 2015. *Japan’s robot strategy* (Tokyo).
- Government of South Africa. 2014. *Employment Equity Act* [1998, amended 2014] (Pretoria). Available at: <https://www.gov.za/documents/employment-equity-amendment-act>.
- Government of Switzerland, Secretariat of the Science, Education and Culture Committees (SECC-S), 2018. *Donner aux cantons les moyens de réaliser l’égalité entre femmes et hommes* (Geneva).
- Government of the United Republic of Tanzania. Public Procurement (Amendment) Act. 2016.
- Graetz, G.; Michaels, G. 2015. *Robots at work*. Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 1335 (London, London School of Economics).
- Graham, M.; Hjorth, I.; Lehdonvirta, V. 2017. “Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No. 2, pp. 135–162.
- Greenfield, G.; Levine, B. 2015. *Global Pay Equity: New Pressures, new strategies – A point of view* (Mercer.com). Available at: <https://www.mercer.com/our-thinking/equal-pay-day.html>.
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*. Conditions of Work and Employment Series, No. 57 (Geneva, ILO).
- Haas, L.; Rostgaard, T. 2011. “Fathers’ rights to paid parental leave in the Nordic countries: Consequences for the gendered division of leave”, in *Community, Work & Family*, Vol. 14, No. 2, pp. 177–195.
- Hallward-Driemeier, M.C.; Gajigo, O. 2013. *Strengthening economic rights and women’s occupational choice: The impact of reforming Ethiopia’s family law*, Policy Research Working Paper No. WPS 6695 (Washington DC, World Bank).
- ; Rijkers, B.; Waxman, A.R. 2015. *Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia* (Washington, DC, World Bank).
- Hammond, A.; Young, D. 2018. *Can blockchain disrupt gender inequality?* (Washington, DC, World Bank, Private Sector Development).
- Harkins, B.; Åhlberg, M. 2017. *Access to justice for migrant workers in South-East Asia* (Bangkok, ILO).
- Harris Rimmer, S. 2017. *Gender-smart procurement: Policies for driving change* (London, Chatham House, the Royal Institute of International Affairs).
- Hepple, B. 2014. “The key to greater gender equality”, in *The Equal Rights Review*, Vol. 12, pp. 59–61.
- Hill, E. 2018. “Early childhood education and care for informal workers: Developing an emancipatory framework for better working futures”, in *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, pp. 16–45.

- Hochschild, A.R.; Machung, A. 2012. *The second shift: Working parents and the revolution at home* (New York, Penguin).
- Howard, E. 2011. “Multiple discrimination in law”, in *Think Equal*, Symposium on Multiple Discrimination, 1 November (Malta, National Commission for the Promotion of Equality).
- Howcroft, D.; Rubery, J. 2018. “Gender equality prospects and the fourth industrial revolution”, in M. Neufeind, J. O’Reilly and F. Ranft (eds): *Work in the digital age. Challenges of the fourth industrial revolution* (London, Rowman & Littlefield International), pp. 63–74.
- Huber, P.; Huemer, U. 2015. “Gender differences in lifelong learning: An empirical analysis of the impact of marriage and children: Gender differences in lifelong learning2”, in *LABOUR*, Vol. 29, No. 1, pp. 32–51.
- Huerta, M. del C.; Adema, W.; Baxter, J.; Han, W.-J.; Lausten, M.; Lee, R.; Waldfogel, J. 2013. *Fathers’ leave, fathers’ involvement and child development: Are they related? Evidence from four OECD countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140 (Paris, OECD).
- Human Rights Watch. 2018. *Leave no girl behind in Africa: Discrimination in education against pregnant girls and adolescent mothers* (New York, NY).
- Ibarra, H.; Carter, N.M.; Silva, C. 2010. “Why men still get more promotions than women”, in *Harvard Business Review*, September.
- Institute for the Study of International Development. 2017. *Can subsidized early child care promote women’s employment? Evidence from Kenya*. GrOW Research Series (Montreal).
- International Center for Research on Women. 2011. *Building support for gender equality among young adolescents in school: Findings from Mumbai, India* (New Delhi).
- International Finance Corporation. 2017. *Tackling childcare: The business case for employer-supported childcare* (Washington, DC).
- International Labour Organization (ILO). 1944. *Declaration of Philadelphia* (Geneva).
- . 1993. *Workers with family responsibilities: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, Reports to the International Labour Conference, 80th Session, Report III (Part 4B) (Geneva).
- . 2012a. *Giving globalization a human face*, General survey on the fundamental conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008: International Labour Conference, 101st session (Geneva).
- . 2012b. *Rethinking economic growth: towards productive and inclusive Arab societies* (Beirut, ILO).
- . 2013a. *Resolution I. Resolution concerning statistics of work, employment and labour under-utilization*. Adopted by the Nineteenth International Conference of Labour Statisticians, October 2013 (Geneva).
- . 2013b. *Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 102nd Session, Report 1(A) (Geneva).
- . 2014a. *Cooperatives and the world of work, No. 1: Leveraging the cooperative advantage for women’s empowerment and gender equality* (Geneva).
- . 2014b. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Geneva).
- . 2015a. *Indigenous peoples in the world of work: Snapshots from Asia* (Geneva).
- . 2015b. *Women in business and management: Gaining momentum* (Geneva).
- . 2015c. *ILO global estimates of migrant workers: Results and methodology – Special focus on migrant domestic workers* (Geneva).

REFERENCES



- . 2016a. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva).
- . 2016b. *Rural teachers in Africa: A report for ILO*, Working Paper No. 312 (Geneva).
- . 2016c. *Women at work: Trends 2016* (Geneva).
- . 2016d. *Promoting fair migration: General Survey promoting fair migration*, International Labour Conference, 105th Session, Report III (Part 1B) (Geneva), paras 542–543.
- . 2017a. *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) Working Paper No. 17 (Geneva).
- . 2017b. *Building social protection systems: International standards and human rights instruments* (Geneva).
- . 2017c. *Global employment trends for youth 2017: Paths to a better working future* (Geneva).
- . 2017d. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Herramientas para la inspección* (San José).
- . 2017e. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo*. Manual de participantes (San José).
- . 2017f. *Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo: Módulo formativo para la inspección del trabajo*. Manual de personas facilitadoras (San José).
- . 2017g. *Improving employment and working conditions in health services* (Geneva).
- . 2017h. *Providing care through cooperatives 2: Literature review and case studies* (Geneva).
- . 2017i. *Transitioning to formality in the rural informal economy* (Geneva).
- . 2017j. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva).
- . 2017k. *Gender diversity journey: Company good practices* (Geneva, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)).
- . 2018a. *Care work and care jobs for the future of decent work* (Geneva).
- . 2018b. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (Geneva).
- . 2018c. *Ending violence and harassment in the world of work*, Report V, No. 1. International Labour Conference, 108th session (Geneva).
- . 2018d. *Ending violence and harassment in the world of work*, Report V, No. 2. International Labour Conference, 107th session (Geneva).
- . 2018e. *Game changers: Women and the future of work in Asia and the Pacific* (Bangkok, ILO Regional Office for Asia and the Pacific).
- . 2018f. *Ensuring decent working time for the future*, Report III (Part B), General survey concerning working-time instruments. International Labour Conference, 107th Session (Geneva).
- . 2018g. *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps* (Geneva).
- . 2018h. *Job quality in the platform economy*. Issue Brief No. 5 (Geneva).
- . 2018i. *Lessons learned and emerging good practices of ILO's Syria crisis response in Jordan and Lebanon* (Geneva).
- . 2018j. *Resolution concerning statistics on work relationships*, Resolution I, 20th International Conference of Labour Statisticians, 10–19 October (Geneva).
- . 2018k. *Skills policies and systems for a future workforce*, Issue Brief No. 8. Prepared for the 2nd Meeting of the Global Commission on the Future of Work, 15–17 February (Geneva).

- . 2018l. *South Africa – Expanded Public works programme*, Social Protection Department (Geneva).
- . 2018m. *The Women at Work Initiative: The push for equality*, Report of the Director-General, International Labour Conference 107th Session, Report I (B) (Geneva).
- . 2018n. *Women and men in the informal economy: A statistical picture*, 3rd ed. (Geneva).
- . 2018o. *Women at work in G20 countries. Policy action since 2017*, paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Argentina's Presidency, 11–12 June (Geneva).
- . 2018p. *Working time and the future of work*, Future of Work Research Paper Series, No.6 (Geneva).
- . 2018q. *ILO Global estimates on international migrant workers: Results and Methodology* (Geneva, ILO Department of Statistics).
- . 2019a. *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work* (Geneva).
- . 2019b. *Labour Force Survey (LFS) Pilot Study Programme* (Statistics) (Geneva).
- . Department of Statistics. 2016. *Own use production work (II) – Services for own final use*. Paper presented at the ILO Pilot LFS Studies Analysis Workshop, 15–18 November (Geneva).
- ; Gallup. 2017. *Towards a better future for women and work: Voices of women and men* (Geneva).
- ILOSTAT. 2018. Available at: <https://www.ilo.org/ilostat/>.
- International Leave Network. 2018. *Country reports*. Available at: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- International Organisation of Employers (IOE); ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP). 2018. *Women's economic empowerment: Good practices* (Geneva).
- Inter-Parliamentary Union (IPU). 2018a. *Women in national parliaments: World classification* (Geneva).
- . 2018b. *IPU strategies to advance gender equality in governance and delegations* (Geneva).
- Isele, E. 2018. *How older female entrepreneurs boost rural communities* (London, Chatham House, the Royal Institute of International Affairs).
- International Social Security Association (ISSA). 2017. *Megatrends and social security: Family and gender*, Megatrends Series (Geneva).
- International Telecommunication Union (ITU). 2016. *ICT facts and figures 2016* (Geneva).
- . 2017. *ICT facts and figures 2017* (Geneva).
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2018. *Economic and social policy brief: Gender gaps in social protection* (Brussels).
- Jackson, S.; Malcolm, I.; Thomas, K. (eds). 2011. *Gendered choices: Learning, work, identities in lifelong learning*, Lifelong Learning Book Series (Dordrecht, Springer).
- Jaumotte, F. 2003. *Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries*, OECD Working Paper No. 376 (Paris, OECD).
- Johansson, E.A. 2010. *The effect of own and spousal parental leave on earnings* (Uppsala, The Institute for Labour Market Policy Evaluation).
- Kabeer, N.; Natali, L. 2013. "Gender equality and economic growth: Is there a win-win?", in *IDS Working Papers*, No. 417, pp. 1–58.
- King-Dejardin, A. 2019. *The social construction of migrant care work: At the intersection of care, migration and gender* (Geneva, ILO).

REFERENCES

- Kirsch, A.; Blaschke, S. 2014. "Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions", in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 20, No. 3, pp. 201–217.
- Krishnan, H.A.; Park, D. 2005. "A few good women – on top management teams", in *Journal of Business Research*, Vol. 58, No. 12, pp. 1712–1720.
- Kröger, T.; Yeandle, S. (eds). 2014. *Combining paid work and family care: Policies and experiences in international perspective* (Bristol, Policy Press).
- Landau, I.; Mahy, P.; Mitchell, R. 2015. *The regulation of non-standard forms of employment in India, Indonesia and Vietnam*, Conditions of Work and Employment Series No. 63 (Geneva, ILO).
- Lebanese League for Women in Business. 2016. *Women on board Initiative* (Beirut). Available at: <https://llwb.org/projectMenu.php?projectId=11>.
- Lee, S.; McCann, D.M.; Messenger, J.C. 2007. *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Routledge Studies in the Modern World Economy (Geneva, ILO).
- LinkedIn. 2018. *LinkedIn data reveals the most promising jobs and in-demand skills of 2018*. Official Blog. January 11. Available at: <https://blog.linkedin.com/2018/january/11/linkedin-data-reveals-the-most-promising-jobs-and-in-demand-skills-2018>.
- . 2019. *The most in-demand hard and soft skills of 2019*. Talent Blog, January 3. Available at: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-most-in-demand-hard-and-soft-skills-of-2018>.
- Lippel, K. 2018. "Conceptualising violence at work through a gender lens: Regulation and strategies for prevention and redress", in *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, 142–166.
- Lundgren, R.; Beckman, M.; Prasad, S. Chaurasiya, Subhedi, B.; Kerner, B. 2013. "Whose turn to do the dishes? Transforming gender attitudes and behaviours among very young adolescents in Nepal", in *Gender & Development*, Vol. 21, No. 1, pp. 127–145.
- Maguire, S. 2018. "Who cares? Exploring economic inactivity among young women in the NEET group across England", in *Journal of Education and Work*, Vol. 31, Nos 7–8, pp. 660–675.
- Malik, A.A.; Irvin-Erickson, Y.; Kamiran, F. 2018. *Mobility as empowerment – Are harassment, fear of victimization and public transport design impeding women's access to economic opportunity in Lahore?*, paper presented at Empowering Women for Growth & Prosperity: From Evidence to Policy, February 8, 2018 (Islamabad).
- Martin S., Davies K., Ross A. 2018. *Driving and achieving equal pay: The PSA's insights into its first equal pay settlements*, paper presented at the New Zealand Labour Employment and Work Conference, November 2018 (Wellington).
- McCall, B.P.; Starr, E.M. 2018. "Effects of autism spectrum disorder on parental employment in the United States: Evidence from the National Health Interview Survey", in *Community, Work & Family*, Vol. 21, No. 4, pp. 367–392.
- McKinsey Global Institute. 2015. *The power of parity. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth* (New York, NY).
- . 2016. *The power of parity: Advancing women's equality in the United States* (New York, NY).
- . 2017. *A future of work that works: Automation, employment and productivity* (New York, NY).
- Meghir, C.; Phillips, D. 2009. *Labour supply and taxes* (London, Institute for Fiscal Studies).
- Metcalfe, B.D. 2008. "Women, management and globalization in the Middle East", in *Journal of Business Ethics*, Vol. 83, No. 1, pp. 85–100.
- Miller, C.C. 2017. "As women take over a male-dominated field, the pay drops", in *The New York Times*, sec. The Upshot, 18 Mar.
- . 2018. "How a common interview question hurts women", in *The New York Times*, sec. The Upshot, 1 May.
- Muller, A. Forthcoming. *For a better governance through national social dialogue institutions: A global overview (regions, G20 and BRICS)* (Geneva, ILO).
- Murphy, E.; Oesch, D. 2016. "The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland", in *Social Forces*, Vol. 94, No. 3, pp. 1221–1255.

- Napier-Moore, R. 2017. *Protected or put in harm's way? Bans and restrictions on women's labour migration in ASEAN countries* (Geneva, ILO and UN Women).
- Nathan, C. 2018. "How trade union assistance empowered informal women forest workers: A case study of Kendu Pata workers of Odisha, India", in *Rethinking labour: Ethical reflections on the future of work* (Chambésy, The Caritas in Veritate Foundation), pp. 53–56.
- NAV. 2017. *7 av 10 fedre tar ut nøyaktig fedrekvoten*. Available at: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Familie++statistikk/Nyheter/7-av-10-fedre-tar-ut-n%C3%B8yaktig-fedrekvoten>
- Nussbaum, M.C. 2017. "Preface", in M. Lansky, J. Ghosh, D. Méda and U. Rani (eds): *Women, gender and work: Social choices and inequalities*, Vol. 2, pp. vii–x (Geneva, ILO).
- O'Brien, M. 2009. "Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact", in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 624, No. 1, pp. 190–213.
- Oelz, M.; Olney, S.; Tomei, M. 2013. *Equal pay: An introductory guide* (Geneva, ILO).
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2017a. *LGBTI in OECD countries: A review*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 198 (Paris).
- . 2017b. *The pursuit of gender equality: An uphill battle* (Paris).
- . 2017c. *OECD Employment Outlook 2017* (Paris).
- Ortiz, I.; Durán-Valverde, F.; Urban, S.; Wodsak, V. (eds). 2018. *Reversing pension privatizations. Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America* (Geneva, ILO).
- Oviedo, A.M. 2009. *Economic informality: Causes, costs, and policies a literature survey of international experience* (Washington, DC, World Bank).
- Oxfam. 2018. *Executive summary. Breaking the mould: Changing belief systems and gender norms to eliminate violence against women* (Oxford).
- Pattnaik, I.; Lahiri-Dutt, K.; Lockie, S.; Pritchard, B. 2018. "The feminization of agriculture or the feminization of agrarian distress? Tracking the trajectory of women in agriculture in India", in *Journal of the Asia Pacific Economy*, Vol. 23, No. 1, pp. 138–155.
- Paul, K. 2018. "New apps help victims of sexual assault and harassment file anonymous reports", in *Market-Watch*, 5 June.
- Petreski, M.; Mojsoska Blazevski, N. 2015. *The gender and motherhood wage gap in the Former Yugoslav Republic of Macedonia: an econometric analysis* (Budapest, ILO).
- Pillinger, J. 2014. *Bargaining for equality* (Brussels, European Trade Union Confederation).
- . 2017. *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Geneva, ILO).
- Pissarides, C.; Garibaldi, P.; Olivetti, C.; Petrongolo, B.; Wasmer, E. 2005. "Women in the labour force: How well is Europe doing?", in T. Boeri, D. Del Boca and C. Pissarides (eds): *Women at Work: An Economic Perspective* (Oxford, Oxford University Press), pp. 7–120.
- Pritchard, G.W.; Brittain, K. 2015. "Alarm pendants and the technological shaping of older people's care", in *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 93, pp. 124–132.
- Richman, R. C., Magrane, D. 2009. *The Executive Leadership in Academic Medicine (ELAM) program for women: fourteen years of academic women leaders in medicine, dentistry, and public health*. AAMC Faculty Vitae (Washington, DC, Association of American Medical Colleges).
- Ross, M.L. 2008. "Oil, Islam, and Women", in *American Political Science Review*, Vol. 102, No. 1, pp. 107–123.

REFERENCES

- Rosso, F.; Bardak, U.; Zelloth, H. 2012. "Youth transition from education to work in the Mediterranean region: The ETF experience with partner countries", in *Journal of International Cooperation in Education*, Vol. 15, No. 1, pp. 13–34.
- Rubery, J.; Koukiadaki, A. 2016. *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanism and international evidence* (Geneva, ILO).
- . 2018. "Institutional interactions in gender pay equity: A call for inclusive, equal and transparent labour markets", in *University of Oxford Human Rights Hub Journal*, Vol. 1, pp. 115–142.
- Rudman, L.A.; Mescher, K. 2013. "Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma?", in *Journal of Social Issues*, Vol. 69, No. 2, pp. 322–340.
- Rutten, C. 2012. *Parental leave in Europe and social exclusion of women from the labour market*, paper for the 2012-edition of the international (post)graduate course on Inclusion and Exclusion in Contemporary European Societies: "Challenges of Europe, the Strength of Soft Power" (Dubrovnik).
- Samek Lodovici, M.; Druifuca, S.; Patrizio, M.; Pesce, F. 2016. *The gender pension gap: Differences between mothers and women without children* (Brussels, European Union).
- Schein, V.E. 2007. "Women in management: Reflections and projections", in *Women in Management Review*, Vol. 22, No. 1, pp. 6–18.
- Scott, A.; Kapor Klein, F.; Onovakpuri, U. 2017. *Tech leavers study: A first-of-its-kind analysis why people voluntarily left jobs in tech* (Oakland, CA, Kapor Center for Social Impact).
- Seck, M.S.; N'Diaye, F.C.; Khai, T.T. 2017. *Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle : L'expérience de la cooperative des tanneuses de Guediawaye, Dakar – Senegal* (Dakar, ILO).
- Seguino, S.; Heintz, J. 2012. "Monetary tightening and the dynamics of US race and gender stratification", in *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 71, No. 3, pp. 603–638.
- Sen, A. 1999. *Development as freedom*, 1st ed. (New York, Knopf).
- Seron, C.; Silbey, S.S.; Cech, E.; Rubineau, B. 2016. "Persistence is cultural: Professional socialization and the reproduction of sex segregation", in *Work and Occupations*, Vol. 43, No. 2, pp. 178–214.
- Simpson, R.; Altman, Y. 2000. "The time bounded glass ceiling and young women managers: Career progress and career success – evidence from the UK", in *Journal of European Industrial Training*, Vol. 24, Nos 2–4, pp. 190–198.
- Sinha, S.; Mehrotra, F. 2016. *Working in the shadows: Women home workers in the global supply chain* (Port Louis, Mauritius, HomeNet South Asia).
- Sissoko, S. 2011. *Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires*, Working Paper No. 3-11 (Brussels, Bureau Fédéral du Plan).
- Standing, G. 1989. "Global feminization through flexible labor", in *World Development*, Vol. 17, No. 7, pp. 1077–1095.
- Stiglitz, J.; Sen, A.; Fitoussi, J.-P. 2009. *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress* (Paris, Centre de recherche en économie de Sciences Po).
- Stonewall. 2018. *Stonewall top 100 employers 2018* (London). Available at: <https://www.stonewall.org.uk/full-list-top-100-employers-2018>.
- Stotsky, J. 2016. *Gender budgeting: Fiscal context and current outcomes*, IMF Working Papers No. 149 (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Tamm, M. 2018. *Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation*, Ruhr Economic Papers 773 (Essen, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung).
- Thevenon, O. 2013. *Drivers of female labour force participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers (Paris).
- Tinios, P.; Bettio, F.; Betti, G. 2015. *Men, women and pensions* (Luxembourg, European Union).
- Uccellari, P. 2008. "Multiple discrimination how law can reflect reality", in *The Equal Rights Review*, Vol. 1, pp. 24–49.

- UN Women. 2015. *Transforming economies, realizing rights* (New York, NY).
- . 2017. *Macroeconomic policy and women's economic empowerment* (New York, NY).
- . 2018. *Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development* (New York, NY).
- United Nations (UN). 2017. *International Classification of Activities for Time Use Statistics 2016 (ICATUS 2016)*, Statistical Commission: Report on the Forty-Eighth Session, 7–10 Mar. 2017 (New York, NY).
- United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF). 2018. *Child marriage* (New York, NY).
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) Institute for Statistics (UIS). 2018. *Data for the Sustainable Development Goals* (Paris).
- United Nations General Assembly. 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/Res/70/1 (New York, NY).
- United Nations Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment (UNHLP). 2017. *Leave no one behind. Taking action for transformational change on women's economic empowerment* (New York, NY).
- United States Agency for International Development (USAID). 2018. *Women's wage employment in developing countries: Regulatory barriers and opportunities* (Washington, DC).
- van Belle, J. 2016. *Paternity and parental leave policies across the European Union* (Santa Monica, CA, Rand Corporation).
- Verme, P. 2015. "Economic development and female labor participation in the Middle East and North Africa: A test of the U-shape hypothesis", in *IZA Journal of Labor & Development*, Vol. 4, No. 3, pp. 1–21.
- Waller, R.; Pitt, B.; Bovill, H. 2010. *Parents, partners and peers: Bearing the hidden costs of lifelong learning*, paper presented at the International AutoBiography Association Conference, Sussex University, July 2010.
- Willis Towers Watson, London. 2018. *Pay equity across the globe*, article published on website. Available at: <https://www.willistowerswatson.com/en-CH/insights/2018/10/finex-observer-pay-equity-across-the-globe>.
- Workplace Bullying Institute. 2014. *WBI US Workplace Bullying Survey* (Bellingham, WA).
- World Bank. 2018. *Women, business and the law 2018* (Washington, DC).
- . 2019. *World Development Indicators* (Washington, DC). Available at: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>.
- World Economic Forum. 2017. *The global gender gap report 2017* (Geneva).
- Zbyszewska, A. 2016. *Gendering European working time regimes: The working time directive and the case of Poland* (Cambridge, Cambridge University Press).

In 1919, the ILO adopted the first Conventions on women and work. A century later, women are a force in the labour market, breaking boundaries that at one time would have been considered impossible. While significant advances have taken place for women at work over the past century, there is no room for complacency. Progress in closing gender gaps has stalled, and in some cases is reversing. But a better future of work for women is possible, with an ecosystem of reinforcing measures and an unwavering commitment to gender equality. The paths to gender equality, with a view to implementing a transformative and measureable agenda for gender equality, are explored in this report.

This report is the culmination of the extensive and often groundbreaking work undertaken in the context of the ILO's Women at Work Centenary Initiative. The findings and recommendations of the Initiative resonate with the 2030 Agenda for Sustainable Development, which was adopted by the UN General Assembly in 2015. The realization of the 2030 Agenda depends on the achievement of gender equality in the world of work.

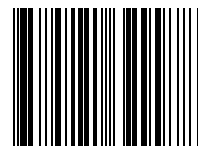
This report highlights key gender gaps and obstacles to decent work for women. It explores the structural barriers, including unpaid care work, that shape the nature and extent of women's engagement in paid employment, and how laws, policies and practices in some countries have addressed them. This report reinforces the need for a multifaceted approach and provides a direction regarding the measures that can, and should, be taken to seize the opportunities presented by the changing world of work.

The ILO's centenary provides a privileged opportunity to change the trajectory and accelerate efforts to ensure that the future delivers decent work for all women and men, in the spirit of the 2030 Agenda.



Gender, Equality and Diversity & ILOAIDS
Conditions of Work and Equality Department
International Labour Office (ILO)
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland
Tel: +41 (0) 22 799 6111
www.ilo.org/ged

ISBN 978-92-2-132997-8



9 789221 329978