

## 報告書『働く女性の動向：2016年版』 主要ハイライト

### 事実でみる現状

**1. 雇用における状況** — 家内従業者は、男性よりも女性でその割合が高い状態が続いているが、この点に関してジェンダー格差の解消に向けて多少の進展があった。世界全体では、家内従業者の割合は女性ではかなり減少し（過去20年間で17ポイント）、男性においても程度は少ないが減少した（8.1ポイント）。この動向は、概ね自給自足的な小規模活動からなる農業労働からの経済再編的転換の一端を示すものである。しかし減少したとはいえ、働く女性の多くが個人事業主のままであり、サハラ以南アフリカ（34.9%）と南アジア（31.8%）では家内従業者としての労働が依然として高い割合を占めている。また労働市場では、女性の52.1%、男性の51.2%が賃金労働者であるが、賃金労働であれば仕事の質が保証されるわけではない。

**2. インフォーマル雇用** — 6地域のうち3地域（サハラ以南アフリカ、中南米・カリブ海地域、南アジア）では、農業以外ではインフォーマル雇用は男性よりも女性にとって、より大きな雇用源となっている。そのためインフォーマル雇用におけるジェンダー格差は、サハラ以南アフリカのように、13ポイントにまで達する可能性がある。例えば南アジアでは、インフォーマル雇用が非農業雇用の約80%以上を占めている。途上国では、インフォーマル雇用の女性と男性の大半は個人事業主であるが、賃金労働であれば仕事の質が保証されるわけではない。世界全体では、週給労働者の女性の約40%が社会保護の費用を支払っていない。この比率は、インフォーマル雇用が支配的な雇用形態であるサハラ以南アフリカと南アジアの両地域では、それぞれ63.2%と74.2%に達する。

**3. 部門別の雇用** — 世界全体では、従事する女性と男性の人数が最も多い部門として、サービス部門が農業を上回った。2015年までに、世界の労働人口の約半分がサービス部門に従事していた（50.1%）。全男性のうち42.6%がサービス部門に従事する一方、世界の半分以上の女性が同部門で雇用されている。1995年以降、サービス部門における女性の雇用は41.1%から61.5%へと増加した。農業は現在も、低所得国及び低中所得国における女性の雇用の最も重要な源となっている。南アジアとサハラ以南アフリカでは、働いている全女性の60%以上が依然として農業に従事しているが、往々にして無給または低賃金の時間・労働集約的な作業に集中している。

**4. 性別による職域分離** — 142カ国を対象とした分析では、女性は「事務およびサービス・販売従事者」または「単純作業の従事者」として働く割合が引き続き過剰な状態にある（全雇用に占める女性の割合との比較）。特に先進経済国でそうであり、女性はこれら二つの最低賃金の職業において全雇用のそれぞれ60%以上と約50%を占め偏在している。逆に、先進諸国においては、女性は最も賃金が高い職業グループである「管理職、専門職、技師」に僅かに偏在が見られる（48.1%）。性別による職域分離は技能偏向型の技術変化とともに、ここ20年の間でさらに増大し、それは特に先進国及び新興国で顕著であった。1995年から2015年の間、雇用は新興諸国において最も急速に増加した。雇用水準の絶対的変化は、必要とされる技能のレベルに関わらず女性に比べて男性が2倍（男性3億8,200万と女性1億9,100万）となっており（グラフ4、パネルA参照）、このことは先述した雇用のジェンダー格差を反映している。総体的に見ると、中技能職が途上国（男女それぞれの雇用水準の変化は68.4%と77.9%）でも、新興国（それぞれ53.2%と46.4%）でも、ともに雇用変化の全体において多数を占めている。それに対して、高技能職は先進国経済における雇用変化で多数を占めている（女性は65.4%で男性は最高76.6%）。高技能雇用のジェンダー格差が女性優位となっている唯一の国グループである新興諸国では、高技能職は、男性よりも女性の間でより早く増加した。これと対照的に、低い技能職は3つの地域のいずれにおいても女性よりも男性の間でより急速または女性と同様に増加した。

**5. 無償の家事・ケア労働**— 高所得国でも低所得国でも女性が有給雇用で働く時間が男性より少ないことは今も変わらず、無償の家事・ケア労働の大半を担っているのは女性である。関連データが利用可能な国々では、女性は少なくとも平均して男性の二倍半の無償の家事・ケア労働を行っている。このジェンダー格差はまだまだかなり大きいものの、育児時間はそれほど減少していないが主として家事時間が減少したことにより、女性の労働時間は経時的には縮小傾向にある。とはいえ、有償無償の労働をともに考慮すれば、女性は1日当たりで男性よりも長時間働いている状態が続いている。特に、女性就業者（個人事業主または賃金労働者）は、男性就業者よりも平均労働時間が長く、途上国と先進国でそれぞれ73分と33分のジェンダー格差となっている。女性は雇用されている場合でも、無償のケア労働の負担が重く、そのことが、女性が有給でフォーマルな賃金労働に従事する時間の拡大を阻んでいる。

**6. 賃金または利益を得るための労働時間の短さ**— その結果として、女性は自発的かやむを得ずかに関わらず、男性よりも就労時間が短くなりがちである（つまり「時間関連不完全就業」となる）。世界の雇用全体に対する女性の割合は40%未満であるのに対し、パートタイム労働者では57%である。100カ国の調査に基づく推測によれば、女性就業者の三分の一超（34.2%）が週35時間未満で働いているが、同カテゴリーの男性は23.4%となっている。就業状態にある女性と男性間でのパートタイム雇用に関するジェンダー格差は全体で11ポイントである。ジェンダー格差がより大きいのは、欧州、中央・西アジア、南アジア、中南米・カリブ海地域のほとんどの国々である。加えて、不完全雇用率は男性よりも女性のほうが有意に高い。アフリカとアジアの国々では、女性と男性いずれの不完全雇用率も高く、これら2地域でのジェンダー格差はそれぞれ7.5ポイントと6.4ポイントとなっている。サハラ以南アフリカの国々の中には、女性の時間関連不完全就業が全雇用の40%または50%にまで達している国もある。

**7. 稼得のための長時間労働**— さらに、調査した100カ国では、男性就業者の三分の一以上（35.5%）と女性就業者の四分の一以上（25.7%）が週48時間を超えて働いている。長時間労働はアジアにおいて最もよく見られ、特に東アジアと西・中央アジアにおいて顕著であり、これらの地域では男女ともに就業者の二分の一近くが週48時間を超えて働いている。2つの主要な調査結果に注目したい。第一に、男性は女性よりも長時間働く傾向にあり、それは賃金雇用（ジェンダー格差10ポイント以上）と個人事業（ジェンダー格差5.5ポイント）のいずれでも同様である。第二に、長時間労働者と短時間労働者の割合は、個人事業主で多く、つまりは、個人事業主の労働時間は週48時間以上または週35時間未満に二極化する傾向にある。この調査結果は、通常は労働時間に関する国の規則で保護されない個人事業の女性と男性が置かれた状況を浮き彫りにしている。この調査結果はまた、労働者の仕事と家庭生活との健全な調和に関して、および無償の家事・ケア労働の女性と男性間での平等な配分に対する影響も示唆している。

**8. 賃金のジェンダー格差**— 賃金のジェンダー格差は世界全体では23%と推測されている。言い換えれば、女性の収入は男性の収入の77%ということになる。1時間当たりの賃金を考慮しても（女性は男性よりも短時間就業であるという事実を勘案）、女性にはやはり根強いジェンダー格差が立ちふさがっており、データが入手可能な国々で格差は10%以上に達している。このような格差は教育や年齢の相違だけでは説明がつかず、女性が従事する仕事に対する過小評価、女性が大多数を占める部門や職業で必要とされる技能に対する過小評価、差別の慣行、そして女性が出産後などに増えたケア責任に対応するためキャリア中断を余儀なくさせられる状態とも関連しているのである。最近になって、こうした賃金のジェンダー格差を縮小させる上で、ある程度の進展があったものの、改善は遅々として進まず、この傾向が続くなら、賃金のジェンダー格差を完全に解消するまで70年以上かかる。賃金のジェンダー格差の縮小は、生活水準の全体的改善ではなく、労働市場でのジェンダー不均衡に取り組むための明確な政策的措置を中心に実現していかなければなら

ない。このジェンダー格差は、国の経済発展レベルとは関係なく、一人当たりの経済的水準が高いにもかかわらず、賃金のジェンダー格差が極めて大きい国も一部にある。経済発展だけでは、経済成長の果実の男女間での公平な分配は保証されないのである。

**9. 老齢年金におけるジェンダー格差** — 職場におけるジェンダー格差の結果として、拠出型の強制加入社会保険の補償（法的にも実質的にも）は、男性よりも女性のほうが低くなっており、社会保護適用における全般的なジェンダー格差が生じている。世界全体では、年金を受給している退職年齢以降の女性の割合は、男性の場合に比べ平均して 10.6 ポイント低い。定期的な年金収入のまったくない退職年齢以降の人のうち約 65% が女性である。このことは、2 億人の高齢女性が社会保護（老齢年金または遺族年金）によるいかなる定期的収入もなく暮らしていることを意味する。同様の男性は 1 億 1,500 万人である。北アフリカ、アラブ諸国、南アジアにおいては、女性の労働参加率の低さに加え、非拠出型の年金制度があまり発達していないことが、女性の実質的な年金適用率拡大の足かせとなっており、これらの国々では高齢女性の年金受給率は 10% にも満たない。

## 政策対応

**10. 画期的施策の総合的枠組み** — 女性と男性の間での、また家族と社会の間での、無償のケア・家事労働の不均等な分担が、先述した職場におけるジェンダー不平等の重要な決定要因である。「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」を達成するには、ILO の条約と勧告を指針とした画期的施策の総合的枠組みを実施する必要がある。これは差別の根絶、万民への社会保護の提供、そして無償のケア・家事労働の認識・削減・再配分措置を政策的介入の中心に設定するとともに、貧困の撲滅（目標 1）、格差の是正（目標 10）、ジェンダー平等の達成（目標 5）、持続的・包摂的かつ持続可能な経済成長、収入を伴う完全雇用、全ての人々へのディーセント・ワークの推進（目標 8）を目指すもので、その青写真は「働く女性 100 周年記念イニシアチブ」にも組み込まれている。2019 年の ILO 創立 100 周年に向けた動きとして、ILO を構成する政労使によるジェンダー平等への取り組みを示すことが目的である。

**11. 性別による職域分離への取り組み** — ターゲット、目標、クオータの設定を初めとするアフーマティブ・アクション政策は、ビジネスや社会における意思決定に関わる女性の数が著しく少なく女性の利益が十分に代表されていない状態の改善を進める目的で、政府、労働組合、使用者団体・企業が適用できる重要な方策となっている。それに加えて、少女少年や若い女性・男性が固定観念に縛られず様々な分野の学問や仕事に果敢に挑むことを促すような教育、支援活動や訓練プログラムを策定しなければならない。

**12. 賃金のジェンダー格差の解消** — あからさまな差別をなくし、女性と男性の間での平等な機会と待遇という原則を法律や制度に組み込むため、かつてなく断固とした取り組みを行うことが、重要な最初のステップとなる。さらなる進展は、賃金の透明性、訓練、そしてジェンダー中立的な職務評価を通じて、同一労働同一賃金を促進することによってもたらすことが可能である。また、各国は適切な包摂的最低賃金の実現を後押しする必要があるとともに、低賃金に対処し女性の賃金を改善することによって賃金のジェンダー格差を縮小させるための極めて重要な手段として、団体交渉力を強化する必要がある。パートタイム労働者の平等待遇原則を採用することと、雇用関連の按分拠出型の社会・労働保護へのアクセスを確保することは、パートタイムの仕事の質の改善を促進するとともに、それを全ての労働者に対して常態化するための手段となる。さらにまた、男女間での無償のケア責任のいっそう公正な分担を促すために、各国は長時間に及ぶ有給労働・時間外労働を制限する法律を成立させ、施行する必要がある。長時間労働が、女性と男性のいずれに対しても、旧来のジェンダー役割から脱却する妨げとなっているからである。

**13. 無償のケア労働の認識・軽減・再配分により仕事と家庭生活のバランスを達成** — 政府は、仕事と家族責任とのバランスを保つための基礎インフラに対する社会投資を増大させ、施策を充実させて、ケア労働がジェンダーの視点から評価されることを確実にするとともに、公的支援に重点を置きながらケア経済においてディーセントで適正な有給の仕事を促進し、そして良質で手頃な料金の育児その他の社会的ケアサービスを普遍的権利とするべきである。国が策定する社会保護の床をはじめ、社会保護制度は、妊娠のような女性特有のライフ・イベントに対応し、また無償の家事・ケア労働を認め軽減し再配分することによって、ジェンダー改革的手段として機能することが可能であり、またそのように機能しなければならない。政府はそれゆえ、例外なく全ての女性に対して母性保護を保証すべきであり、父親に対する有給の育児休業を増やし、その取得率を向上させなければならない。このことは、女性の労働力参加につながる個別所得課税を通して、両親間でより公平なケア責任の分担を促進するような家庭に優しい柔軟な勤務形態を実施することによって、そしてケア関連のキャリア中断後の仕事復帰を図る方策を実施することによって、さらに支援を提供しなければならない。

**14. 職場におけるジェンダー平等の達成** — 「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に沿ってこれを成し遂げることが、誰も置き去りにすることなく仕事の未来が間違いなくディーセント・ワークであるような、持続可能な開発を実現するために不可欠な前提条件である。