

ディーセント・ワークの中心にある男女平等

2009年 第98回 ILO 総会 結論

はじめに

1 仕事の世界における男女平等が、ILOの中核的な価値であることは普遍的に認識されている。1919年以来、ILO憲章、国際労働基準及び1998年の労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、さまざまなILO総会決議及び理事会の決定、2008年の公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言に至るまで、共通の目標は仕事における性差別の撤廃と男女平等の促進であった。

2 過去数十年の間に、仕事の世界における男女平等の促進には進展がみられた。国際・地域的な政策方針は男女平等を強力に後押ししてきた。多くの国においては、政策、法的枠組み及び法の施行に前進が見られた。労働行政及び労働監督制度が、男女平等に関する法や規制の適用をよりよく監視・施行するようになった国もある。多くの使用者、使用者団体、労働組合が男女平等を推進してきた。自発的に、多くの使用者及び使用者団体が法的な規定を超えて男女平等を推進してきた。機会均等及び均等待遇を求める労働者の権利意識は高まった。多くの政府は、完全雇用、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）、持続可能な企業及び雇用を伴う成長という大きな目標の中で、男女不平等に取り組む積極的な労働市場政策をとってきた。男女平等は、今日、持続可能な成長、男女双方のための貧困削減、そして、すべての人にとっての生活水準を改善する上で必要不可欠であることが、世界中で広く受け入れられている。

3 しかし、大きな課題が残っている。女性は、インフォーマル経済や農村における労働者、移民、先住民、マイノリティ、若年を含む多様なグループで成り立っており、各々が特有のニーズを抱えている。貧困は益々女性化する傾向を示し、男女の賃金格差は存続し、フルタイムの仕事を含むあらゆる形態において仕事が不足している。妊娠・母性に関する差別、労働市場においては水平的・垂直的な職業上の分離が続いている。女性は、不本意なパートタイム労働に携わる場合が圧倒的に多い。女性の人生における節目は、特有の課題を生ずる傾向がある。教育水準が向上したにもかかわらず、女性は低賃金の仕事の大部分を占め、女性の役員や管理職及び技術職は少なく、多くの女性が劣悪な労働条件に苦しみ、ジェンダーに基づく暴力は女性の人生のあらゆる段階において起こり、賃金を伴う家内労働が女性（移民含む）の数少ない選択肢の一つとなり、HIV/エイズは益々若く貧しい女性に影響を及ぼしている。仕事と個人の生活を両立するため、特に育児と扶養者のケアに関する家族的責任への男性の積極的な参加を促す条件を整備することが重要である。ディーセント・ワークの欠如が最も深刻なインフォーマル経済で働くのは、男性より女性の方が多い。女性は出産という付加的な責任を負い、資源及びサービスへのアクセスを欠くために、社会保障の欠如、男女の賃金格差、低賃金、不十分な労働条件、セクシュアル・ハラスメントを含む搾取や虐待、意見表明や代表性の欠如が、女性にとっての状況をさらに悪化させている。インフォーマル経済をフォーマル化することは女性に特別な恩恵をもたらすだろう。インフォーマル経済のフォ

一マル化にあたっては、仕事の創出、社会的保護の拡充、社会対話と三者構成主義、労働における権利の保障というILOの4つの戦略目標を考慮にいたしたポリシー・ミックスが必要である。

仕事における男女平等の論理的根拠

4 男女平等は、社会正義の問題であり、権利と経済効率の双方に根ざしている。社会のすべての活動主体が参加できるのであれば、経済成長や開発と同様に、社会正義や経済効率が実現する確率が高い。女性の人権が尊重されるためには、文化的・経済的及び社会的障壁が特定され、克服されなければならない。性差別は、しばしば、他の形態の差別と相互に影響しあう。政策及び計画は、女性に対する幾重もの差別形態に取り組むために、適切に策定されなければならない。出生率、教育の向上、女性の高い労働力率及び、仕事と家庭の両立に向けた非差別政策の間には強い関連がある。競争力のある労働力を創出するために、良質な教育と技能開発、職業訓練、生涯学習へのアクセスの改善を実現することによって男女平等を達成することによる利益を評価し過ぎることはない。ディーセント・ワークは、男女に、生産的で質の高い雇用機会がある時にこそ達成される。ディーセント・ワーク達成への戦略には、男女の人生における移行の状況に特に関心を払うライフサイクルの視点を取り込むべきである。

5 セクシュアル・ハラスメントや他の形態のハラスメントは、男女の尊厳を損ない、男女平等を否定し、重大な意味をもつ世界共通の深刻な差別形態である。ジェンダーに基づく職場での暴力は禁止されるべきであり、その防止のために政策・計画・法令及び他の適切な措置を実行すべきである。ハラスメントの差別的な特質、生産性及び健康への影響に関する男女への教育を通して予防する場所として、職場は適している。また、場合によっては、企業、産業もしくは国家レベルでの団体交渉を含む社会対話を通じて取り組むべきである。

男性と男女平等

6 仕事と家庭の両立に向けた対策は、女性だけではなく、男性にも関係している。さまざまな新しい対策（父親休暇もしくは両親休暇など）によって、働く父親たちは、より一層、家族的責任の分担に関与するようになり、それを繰り返し増やしていくことができる。このような新しい対策は、子どもや扶養家族のケアに適用される。女性の労働力率が増加すると、育児休暇を取得する男性も増えるという証拠がある。また、出生率も改善し、男性の長時間労働を削減することができる。中には、父親が育児休暇をとって家族的責任を共有することにより、徐々に男性の態度に変化が現れ、男女の性別役割分担の固定観念が崩れつつある社会もある。斬新な法令や先取的な政策は、社会的価値や責任としての「父性」についての意識を高めるのと同時に、こうした変化を助長することができる。一方、低い技能しか持たない男性がより脆弱にならないよう配慮しなければならない。

新しいシナリオ：グローバル化

7 グローバル化は、いくつかの国々で、新技術を含む急速な成長や社会の変化を促す等、すべての男女の生活に大きな影響をもたらした。この進歩は、一方で、雇用機会を増やすことにより、女性が直面する障壁を低くした。しかし、他方で、新しい仕事の中には、ディーセント・ワークでない不安定なインフォーマル雇用も多く、低賃金で、社会保障や社会的保護・社会対話へのアクセスがほとんど、あるいは全くなく、労働者の権利を十分に享受できないものもある。グローバル化は、男女に異なる影響を及ぼすので、政策策定及び影響評価におけるジェンダー分析を通して、男女の異なるニーズについて更に考慮する必要がある。

8 政策に整合性をもたせるには、ILOがすべての国際的な経済・財政政策を、男女平等に照らして検証し考慮する必要がある。

現在の経済危機

9 危機は、不平等の拡大や女性の獲得した権利の侵害に対する言い訳として使われるべきではない。現在の危機は、企業の閉鎖や労働者の失業といった形で、仕事の世界に深刻な影響をもたらしている。経済回復、そして、その結果としての雇用が、危機対応の中心に置かれ、最優先されるべきである。経済危機の間、労働における基本的原則や権利を尊重しないことは、普遍的に認められた権利を守らず、成長と回復を確保する経済政策を支持しないことを意味するであろう。今回の経済危機は、男女平等の新しい政策対応を形成する好機として捉えられるべきである。

10 経済危機に対する景気回復策は、男女への影響を考慮して、あらゆる対策にジェンダーの配慮を組み入れる必要がある。短期的対策として、仕事の創出と維持、家族のケアに携わる男女を支援する所得補填策、技能訓練及び再訓練、中小企業支援が挙げられる。これらの対策は、男女平等を含む持続可能な経済的・社会的及び環境的な発展という長期目標と一貫性を保つ必要がある。

11 中・長期的対策は、仕事と家族的責任の両立に向けて、より良い機会を男女に提供するため、適切な場合には、労働法を含む法律の改正を模索すべきである。政策は、非伝統的な分野の仕事に関する女性のための起業を含めた訓練；職業上の分離を突破して仕事に就くための男女に対する再訓練、新技術の利用、女性へのアフーマティブ・アクション等の積極的な労働市場政策を含むべきである。経済危機に際し、公的及び地域社会サービスに対する政府投資は、農村地域に対するものを含め、適切な場合には、強化される必要がある。政府と社会的パートナーである労使は、女性に対する危機の影響を左右するジェンダーの固定観念と闘うべきである。また、女性と女兒が家事労働の大半を担い続けることがないように、ケア及び家庭責任のより多くを共有することに焦点が当てられるべきである。景気回復策の設計及び成功の評価に関するすべての議論において、女性は男性と平等に意見を表明できなければならない。

気候変動とグリーン・ジョブ

1 2 再生可能なクリーン・エネルギー産業の開発に伴い、新しいグリーン・ジョブが創出されており、男女の訓練及び雇用のための取組みが追求されるべきである。グリーン・ジョブへの社会的に公正な移行を促進するため、男女ともに、教育や訓練のイニシアティブ、そして、新しいグリーン・ジョブに必要な技能を向上させ、現在の仕事を失う労働者たちがグリーン・ジョブに円滑に移行できるようにする労働市場政策の恩恵を受けるべきである。

ジェンダーとディーセント・ワークの実現に向けた取組み

1 3 2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」に述べられているように、国際労働基準をはじめとする手段を通じて実行されるILOの4つの戦略目標（雇用、社会的保護、社会対話と三者構成主義、労働における基本的原則及び権利）は不可分で相互に関連し支え合うものであり、男女平等はこれらの目標において横断的に考慮されなければならない。すなわち、ディーセント・ワークの中心に男女平等を据えるための努力は、包括的な性質をもつ。

雇用

1 4 男女ともにディーセント・ワークの機会を創出するためには、持続的かつ生産的で仕事を生む成長が必要であり、その成長を通じて、社会は、経済発展と生活水準の向上、そして社会的進歩という目的を達成する。ジェンダーに配慮した雇用政策は、貧困の削減と公平で包摂的な成長を達成する上で鍵となる手段である。平等の施策は生産性の向上を導き、経済成長を刺激し、また、労働市場がより効果的に機能してディーセント・ワークの提供を可能にすることが証明されている。そのため、男女平等への取組みは、雇用創出とそれを支援するマクロ経済的枠組み、積極的労働市場政策、技能と雇用可能性の開発、企業開発及び雇用集約的なインフラ整備政策のあらゆる側面における中心的要素でなければならない。

1 5 マクロ経済的枠組みに関しては、経済成長それだけでは雇用創出と貧困削減に十分ではない、とされている。世界雇用戦略に従って、雇用政策をより広範な経済及び社会政策の中心に据えなければならない。ジェンダーに配慮した雇用政策は、貧困層、特に女性が経済成長から恩恵を受け、それに参加できることを確保するために必要不可欠である。若年男女の状況に、特別な関心が払われなければならない。貧困削減戦略文書（PRSPs）などのマクロ経済政策と国家開発枠組みは、その雇用に関する内容が男性と比べて女性にマイナス効果を引き起こさないように、ジェンダーの視点を用いて立案される必要がある。マクロ経済政策と国家開発枠組みは、性別による職業上の分離や労働市場における不平等な力関係といった女性が直面する構造的不平等を考慮すべきである。

16 積極的労働市場政策は、政策立案者が、特に女性に焦点をあてて労働の需給バランスをとることを可能にする手段である。そのため、女性と男性が均等に雇用機会にアクセスできることを確保する重要な手段となる。対象をしぼった施策（例えば、国内法令や慣行に従って、一時的な目標を設定したり、クォータ制度を採用すること）は、雇用へのアクセスにおける根強い差別を克服することに役立つ。

17 技能をもつ労働力は持続可能な企業とグローバルな競争にとって必要条件であることから、男女に対する教育及び技能開発は第一の優先課題である。伝統的な職業上の分離は、しばしば、女性を低賃金が特徴となっている低技能で「伝統的に女性的な」経済活動に集中させる。そこで、女性が大部分を占めている仕事、業種及び活動の重要性と価値を正しく認識し、男女双方にとって魅力ある雇用の選択肢として提示することが重要である。ディーセント・ワークの機会を提供する成長分野の仕事・活動及び業種に関連する技能を、女性が修得できるようにする対策がとられるべきである。不利益の蓄積を避けるために、教育と技能向上政策は、少女と女性のための機会均等を指向すべきであり、女性が労働市場に再び参入できるようにするために、男性がケア労働の責任を果たすよう奨励すべきである。

18 男女間の報酬格差は長年の男女不平等の現れである。歴史的に見て、女性の技能と仕事は過小評価され、女性の賃金は教育の向上に見合っていなかった。今日、より多くの教育を受けた女性が労働力として労働市場に参加しているが、男女間の報酬格差は少しずつ縮小しているにすぎない。基本収入を提供する最低賃金は、貧困削減と男女間の報酬格差の縮小に役立つ。いくつかの国からは、結社の自由と団体交渉が男女間の報酬格差の縮小に結びつくことを示す証拠もある。協約の中の男女同一報酬条項に関するデータの改善が必要である。同じ仕事をしている男女間の直接的な賃金差別は容易に特定できる。「同一価値の仕事」に就く男女間の均等報酬の概念は、特定及び救済がより困難である。労働市場における性差別のために、同一価値労働・同一報酬の原則を尊重することが不可欠である。この原則が理解され適切に適用されるために、努力が払われる必要がある。客観的で非差別的な基準に基づく職務評価は、同一価値労働・同一報酬を実施するための一つの方法である。

19 生涯学習、試用機会及び職業訓練政策は、男女が変化する技能と技術的な需要に適応できるように計画され、アクセスできることが必要である。訓練参加者のジェンダー・バランスに目標を設定し、柔軟な訓練日程と方法を採用し、カリキュラムにおける固定観念をなくし、広く地域社会の中で意識の向上を図ることは、女性がこれらの機会に平等なアクセスをもつよう促進する上で役立つ。人的資源開発戦略における社会対話と政労使の三者構成メカニズムは、技能開発政策が民間セクター及び広範な労働市場の需要に対応し、女性が新たな所得機会から恩恵を受けられるようにする上で重要な手段である。

20 中小企業の育成及び女性の起業を推進することは、雇用創出の鍵であり、男性とその家族と同様に、女性のための社会的・経済的エンパワメントの機会を提供することができる。第96回ILO総会（2007年）で採択された持続可能な企業の振興に関す

る結論は、一般的に不可欠と考えられるいくつかの基本条件を提案している：（１）平和及び政治的安定；（２）良好な統治；（３）社会対話；（４）普遍的人権及び国際労働基準の尊重；（５）起業を促進する文化；（６）健全かつ安定したマクロ経済政策と良好な経済運営；（７）貿易と持続可能な経済統合；（８）法的及び規制的な環境整備；（９）法の支配及び所有権の確保；（１０）公正な競争；（１１）金融サービスへのアクセス；（１２）物理的なインフラ；（１３）情報及び伝達技術；（１４）教育、訓練及び生涯学習；（１５）社会正義及び社会的包摂；（１６）適切な社会的保護；そして（１７）環境への責任ある配慮

２１ 経済において、保障のない不安定な仕事に特徴づけられる不安定な働き方を削減するには、労働市場規制とジェンダーの視点で捉えた積極的労働市場施策のポリシー・ミックスが必要である。

２２ 女性、特に農村の女性は、土地、技術、市場情報及び自分たちの会社の存続を確保するための信用貸付など、生産的な資源へのアクセスと管理を強化させる必要がある。信用へのアクセスは、多くの女性が正式な金融機関へのアプローチで障壁に直面することを考慮すると、特に重要な要素である。農村地域における公共投資が限定的であることは、インフラ及びサービスの貧弱さに現れ、そのことが、女性の無償労働を助長し、ひいては所得機会を抑制する原因ともなっている。農村地域における社会インフラに公共投資を増やすことは、女性の家族的責任を大幅に緩和し、貧困からの脱却を助けることになる。

２３ 雇用集約的な公共事業は、雇用を創出し、貧しい地域社会に資産を形成するという両方の意味で、重要な方策となりうる。しかし、多くの投資は、社会的なインフラ整備ではなく、物理的なインフラ整備に集中している。政府と社会的パートナーである労使は、これらの新たに創出される仕事に、男女が平等に就くことができるようにする措置をとるべきである。

２４ 輸出加工区（EPZs）は、いくつかの経済社会で成功した。それは、女性たちに、国内経済では存在しないような新たな仕事の機会を提供しうる。EPZs が、より良い賃金と労働条件を提供していることを示唆するデータもある。しかし、いくつかの事例では、労働基準が施行されていないために、結果として納得できない労働条件が存在していることが懸念される。結社の自由と団体交渉権及び中核的労働基準は、すべてのEPZs に適用すべきであり、男女平等を含む労働者の権利の尊重を確保するために行使されるべきである。

社会的保護

２５ 社会保障は、貧困と不平等を緩和する強力なツールであるが、多くの男女がこのような制度と保護の外に置かれているばかりでなく、特に女性は、社会的排除に対してとりわけ脆弱である。大半の社会保障制度は、当初、男性を一家の柱としたモデルで設計されたが、多くの女性労働力が市場に参加するにつれ、徐々にではあるが、制度は改

革されつつある。年金制度は財政的に持続可能である必要があり、高齢女性の貧困に結びつく女性の不平等な処遇を取り除くべきである。適切に設計され、実行可能で財政的に持続可能な社会政策は、経済の強力なパフォーマンスと両立しうる。社会的保護は、労働者がフォーマル経済に参入するためのインセンティブとなるべきである。持続可能な企業の振興に関する2007年の結論の16パラグラフに述べられている方法は、男女平等を進展させるだろう。そこには、こう述べられている：「持続可能な税制に基づく、あるいは、その他の国家モデルにより、市民に対して良質な医療、失業給付、母性保護及び基礎年金などの主要なサービスへのアクセスを提供する普遍的な社会保障は、生産性の向上とフォーマル経済への移行を促進する鍵である。」父親もしくは両親への給付も忘れてはならない。

26 労働安全衛生への配慮は、以前は、主として男性が担っていた危険な仕事に焦点が当てられていた。労働力における女性の割合が増加することで、職場のリスクが女性と男性に異なる影響を及ぼすことに関する研究の有用性が指摘されている。男女に対して適切な政策と実践を促進することで、女性と男性双方のリプロダクティブ・ヘルスを含め、男性と女性の職業上の安全と健康に関する具体的なニーズに一層の注意を払う必要がある。

27 母性保護を社会経済政策に対する政府の責任の一部として統合する必要性が認識され実施されるべきである。よりよい法的枠組み及びその実効性ある適用を通じて、家族的責任を理由にした差別を根絶すること—特に出産年齢の女性を差別する採用及び解雇政策に関して—が必要である。有給の出産休暇及び父親・両親休暇の原則の実行を進展させる目的で、公的な支援体制その他の措置を開発できるし、開発する必要がある。

28 仕事と家族的責任の両立をめざす時に生ずる緊張は、未だに女性が労働力に十分に参加すること、そして彼女たちの経済的なエンパワメントを阻害する要因となっている。各国は、子ども及び扶養家族に充実した良質なケア・サービスを確保することを含め、ワーク・ライフ・バランスを促進し奨励する施策をとるべきである。男性がケアの責任に参加できるように奨励する立法及び政策（有給の父親休暇もしくは両親休暇）は、多くの国々で実績を示してきた。親としての責任を分担することが、ジェンダーに関する固定観念の壁を変化させる鍵であることから、男性の行動様式を変える必要がある。家事労働における男女の分業を、より公平な分担へと再調整することは、両性にとって多大な恩恵をもたらす。仕事と家族的責任の両立は、それが包括的な方法で行われる時に可能となる。世界的な出生率の低下—最終的にはすべての地域で起こると予見されているが—は、女性の教育レベル、母性保護へのアクセス、手頃で良質な保育と介護ケアへのアクセス、という国内の現実に照らして考えられるべきものである。家族にやさしい政策が導入される時、有償労働と育児・介護は両立するのである。

労働における原則と権利

29 国際労働基準は、すべての労働者にとって仕事の世界における平等を促進するための根本的な手段である。仕事の分野に関する強固な国際的枠組みの中に、男女平等をしっかりと根付かせるためには、同一報酬条約（1951年、第100号）、差別待遇（雇用及び職業）条約（1958年、第111号）がすべての加盟国によって批准され、実行され、モニターされる必要がある。これら二つの基本条約を全加盟国が批准するよう、緊急の要請がなされている。

30 家族的責任を有する労働者条約（1981年、第156号）及び母性保護条約（2000年、第183号）は、加盟国に対し、仕事と家族的責任との両立及び妊娠中の労働者を保護するための政策指針及び実践的方法を提供するよう要請している。これらの条約を、促進策と併せて尊重することは、男女平等を達成する上で重要であると認識されている。扶養家族に関する責任について、第156号条約は男女双方に適用される点に留意することが重要である。ILOの加盟国は、母性保護に多くの関心を払ってきた。第183号条約の批准数が低いことに関しては、より一層の分析が必要であり、批准促進への努力が強化されるべきである。パートタイム労働条約（1994年、第175号）と在宅形態の労働条約（1996年、第177号）は、男女平等を改善することのできるディーセントで柔軟な働き方に関する国際基準を設定している。大半のパートタイム労働と在宅労働は女性が担っていること、しばしば意に反して行われていたり、担い手が一人世帯の世帯主であること、に留意することが重要である。

31 性差別は、しばしば他の形態の差別と相互に作用する。性差別の他に、第111号条約は6項目にわたる禁止理由を列挙し；さらに新たな差別理由が発生する可能性を認め、批准国が差別の追加的理由を付加することを許可している。

32 多くの国が性にに基づく差別に反対する法律を制定していながら、男女平等を達成した社会は存在しない。法が女性または男性にマイナス或いは差別的な影響を及ぼすことのないよう、既存及び新規の法令はジェンダーの視点を通して見る必要がある。アフーマティブ・アクションに関する法は、労働市場において、性別に由来する過去及び現在の不平等を多くの事例で是正することに成功した。法律の策定及び改正に社会的パートナーである労使が関与することは、法的基準が社会経済の現実と労使のニーズや関心を正確に反映することを確実にする。ジェンダーの均衡がとれ、ジェンダーに配慮する労働行政、男女平等に取り組む用意のある労働監督制度及び裁判所を通じて、機会均等と均等待遇に関する法的枠組みをより強力に実施し、施行することも必要である。裁判官、労働監督官及び政府職員は、男女不平等をよりよく特定し是正できるように訓練される必要がある。社会的パートナーである労使は、法律に関する会員・組合員の意識を高め、差別的な法律の条文を修正する上で重要な役割を果たす。

33 経験上、諸権利は、男女平等を促進する国の平等機構やその他の専門団体など、十分な資金で運営される信頼のできる機関の支援があつて、より良好に実行される。そ

れ故、政府は社会的パートナーである労使と共に具体的政策や施策を開発し、実効性ある履行と機能発揮に向けて必要な資源を投入すべきである。

34 男女平等を追求する権限を含む結社の自由及び団結権保護条約（1948年、第87号）と団結権及び団体交渉権条約（1949年、第98号）の二つの基本条約は、男女平等に特に関連するものである。これら二つの条約の適用は、女性の人権を含むあらゆる権利の実現にとって特に重要である。

35 ILOは、児童労働の撤廃に関する活動の強力な基礎となる規範を有している。最低年齢条約（1973年、第138号）と最悪の形態の児童労働条約（1999年、第182号）は、18歳未満の少女あるいは少年を、強制労働；武装紛争；売春、ポルノの製造、わいせつな演技；薬物の生産と取引、児童の健康、安全、道徳を害するおそれのある業務に使用することなど、最悪の形態の児童労働に対する即時の行動を要請している。第182号条約は、加盟国が女兒の特別な事情を考慮するよう定めている。そのため、加盟国の児童労働に対する行動計画において、男女の差異と女兒の特別な事情がより効果的に考慮されるよう、具体的方策を探ることに努力が払われるべきである。

社会対話

36 社会対話と政労使三者構成は、国際、地域、国内、地域社会及び企業レベルで、仕事の世界における男女平等を進展させる上で不可欠な政策ツールである。政府、使用者団体と労働者団体が対話とコンセンサス作りに関与するとき、非差別的法制及び男女平等政策・方策の計画と実施における真の進歩が達成できる。社会対話の実効性をもつためには、女性の参加を増やす必要がある。そのためには、より多くの女性が政府、使用者及び労働者団体において指導的立場に就く必要がある。団体交渉やILO総会における社会対話に女性が参加することは、性差別撤廃への非常に重要な一歩であり、政府、使用者及び労働者の間で促進されるべきである。

37 団体交渉は雇用条件の決定にあたり鍵となる手段である。団体交渉は、労働市場及びマクロ経済政策全般にジェンダーの側面を制度的に統合するとともに、男女の賃金格差、差別に対する保護の拡大、仕事と家庭の両立支援や子育てのためのインフラ整備、セクシュアル・バイオレンスとハラスメント、女性の雇用促進など、特定の問題に対する取組みを確保することができる。社会経済協議会、国の雇用政策機関及び政労使三者構成の男女平等委員会などを通じた三者対話は、男女平等施策を一層効果的に実施する上で成功を収めてきた。そのような三者機関は、ジェンダー問題に関する社会対話を制度化するために、創設され強化されるべきである。政労使三者からの交渉担当者をはじめとする代表者は、男女ともに男女平等と同一賃金について訓練されるべきであり、女性の交渉担当者をさらに増やすことが必要である。

政府の役割

38 政府は男女平等への関与を明確に肯定し、仕事の世界における男女平等を現実のものとする法的政策及び枠組みを発展させるという政治的意思を明示する必要がある。男女平等は、すべての人にとって手頃で持続可能な公共プログラムと子ども及び扶養家族へのケア・サービスも含め、国の開発政策の一部とすべきである。

39 政府は、ILOの平等に関する条約、パートタイム労働条約（1994年、第175号）、在宅形態の労働条約（1996年、第177号）、結社の自由及び団結権保護条約（1948年、第87号）、団結権及び団体交渉権条約（1949年、第98号）の批准の確保；非差別法令とジェンダーに配慮した労働法の採択；先住民、移民、少数民族、若年及び農村女性を含め、社会で最も脆弱な女性たちに特別の関心を払う男女平等政策と計画の進展を通じて、仕事の世界における男女平等に資する環境を構築することができる。政府は、性に基づく差別をせず、十分な資源を有する労働監督制度と裁判所、ジェンダーに配慮したマクロ経済政策、起業家の養成及びジェンダーに対応する予算配分を通じて、これらの法律を施行し、政策と計画の実施を促進すべきである。

40 政府は、国家政策の整合性を確保するべく、ジェンダー政策と関係機関を採用・設置し、また最新のものとするべきである。ジェンダー問題は、一つの省庁が唯一責任をもつのではなく、国全体の計画及び事業の中に、より広範な男女平等を組み入れるために、国のすべての機構に統合されるべきである。政府は、ジェンダーの視点から予算の効果を考慮し、その成果をモニターし、女性と男性の広く一般に報告すべきである。

41 政府は、すべての人に対し、手頃な値段で良質な医療、教育及び公共サービスを確保する必要がある。それが仕事を生む結果となる。使用者としての公共セクターは、男女平等を達成するために非差別的な雇用慣行を適用しなければならない。政府は、少女と少年が実効的に教育を受けられるようにする必要がある。これによって女性の人的資源を初めから強化し、教育におけるジェンダーの固定観念を打破しなければならない。教育、技能開発及び職業訓練は、若い女性と男性に将来必要とされる技能を提供し、労働者と使用者のニーズを包含する労働市場の需要に積極的に応えるものでなければならない。

42 政府は、社会的パートナーである労使と共に、男女が仕事と家族的責任をより平等に分担できるよう、仕事と家族的責任のより良いバランスを可能にする適切な政策を開発する必要がある。そのような政策には、両親または父親休暇（男性はしばしば休暇があっても利用しないため、休暇取得のインセンティブを与える）を含むべきである。子ども及び扶養家族へのケアに対するインフラ整備は、適切な人的及び財政的資源の裏付けをもって遂行されるべきである。

43 政府は、女性たちが、しばしば不安定で非典型かつ低賃金の仕事に就いているインフォーマル経済をフォーマル化するための適切な措置を採る上で主導的役割を担う。

政府は、すべての人に社会保障と社会的保護の適用範囲を拡大するための手段を取らなくてはならない。

4 4 政府は、社会的パートナーである労使が、自由と尊厳をもってそれぞれの立場を代表できるよう、社会対話を促進する環境を整備しなければならない。社会的パートナーである労使と政府は、女性が三者構成機関において公平に代表されるようにすべきである。クォータ制度などを含むアファーマティブ・アクション政策を採用することができる。

4 5 政府は、男女平等指標を開発し、定期的に情報を収集して発行することにより、これらの指標に関する性別データを普及し、また、合意された目標に向けた進展状況を測定し、モニターするためのシステムを構築すべきである。そのような指標には、労働力率、子育て及び扶養家族ケア支援、男女賃金格差、職場における女性に対する暴力、女性の起業支援、指導的立場にある女性の数、などが含まれる。

4 6 政府は、性差別に関する政策形成において一貫性を保ち、実効的な実施メカニズムを提供すべきである。これを補完するために、政府は、男性と女性が労働者の権利と自分たちに利用可能な機会について認識をもつことを積極的に促進できる。政府は、国の統計局の能力を強化し、必要な場合には、女性と男性の間ですべての無償労働の分担を進める政策形成に資するよう、生活時間調査を含め、すべての活動分野に関する包括的な情報を効果的に収集するための測定システムを整えるべきである。

4 7 女性の進出とエンパワメントにつながるミレニアム開発目標、特に平等に関する第3目標を達成するために、政府は開発のための財源に予算を配分すべきである。

使用者団体の役割

4 8 使用者は男女平等の利益、労働力に女性が参加することの重要性及び経済開発に対する女性の不可欠な貢献を認識している。男女平等は、より多くの優秀な就労希望者の中から、技能、能力、業績及び専門知識に基づく選考プロセスを経て採用することを可能とし、一層多様性に富んだ生産的で競争力のある労働力につながることを意味する。

4 9 使用者団体は、職場における男女平等の達成に対し、以下の事項によって貢献することができる。

(a) 男女平等と法制改革に関する政策討議において使用者の見解を表明する。

(b) 女性たちの起業を刺激し、女性が起業家となりうる公共政策を提唱し、女性起業家間のネットワーキングを促進する。

(c) 好事例を共有する交流の場、訓練やワークショップの主催、女性に資金・知識及び情報へのより良いアクセスを提供するための行動計画を通して、ジェンダーに配慮した職場に関する政策や方策の開発において、加盟企業を支援する。

(d) 非差別への権利、特に性に基づく差別に関する意識の向上、訓練や技術的支援を含め、加盟企業の間で、労働における基本原則と権利を促進する。

(e) 自発的な行動規範をつくり、研究を行い、そして、データが性別で収集されるようにする。

労働者団体の役割

50 労働者団体は、職場における男女平等の達成に対し、以下の事項による貢献を続けるべきである。

(a) 女性が大半を占めるインフォーマルな労働者、移民、農村労働者や家内労働者の代表性を強化する。

(b) 労働者団体のあらゆるレベル及び過程と活動において、女性の積極的参加を確保するための具体策を確立する。

(c) ジェンダーの視点を通して団体交渉に取り組むようにする。

(d) 法制改革、労働監督、裁判所及び労働審判などの問題に関する討議において、ジェンダーの視点から見た労働者の見解を表明する。

(e) 雇用政策、訓練計画、家族支援、年金、社会保障、男女同一報酬、母性保護及び両親休暇などの分野で、男女平等に関する情報の発信、能力形成、専門知識の強化を図ることにより、男女平等に向けた変化を媒介する役割を果たし続ける。

ILOの役割

51 2008年の「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」を効果的に実施するため、ILOはディーセント・ワークの中心にある男女平等を促進するための政策と活動計画を強化すべきである。行動については、国際労働基準と三者構成というILOの比較優位性を活用する。政策アプローチは、権利の促進、ディーセントかつ生産的な雇用、社会的保護及び社会対話を含む包括的なものでなければならない。ILOは、貧困削減に向けた地方雇用の促進(2008年)；生産性向上、雇用成長と発展のための技能(2008年)；持続可能な企業の振興(2007年)；そしてディーセント・ワークとインフォーマル経済(2002年)に関する討議を含む過去のILO総会における討議の結論を考慮するべきである。ILOは、男女平等の目的が、ディ

ーセント・ワーク国別計画の戦略、指標及び活動において目に見えるようにすべきである。ジェンダーの視点は、2010年及び2011年のILO総会議題「家内労働者のためのディーセント・ワーク」によく統合された明確な一部分をなすべきである。

52 ジェンダーに配慮した政策策定を支援するための知識と能力の構築に関して、ILOは以下の事項を行うべきである：

- (a) 仕事の世界における新しい傾向とパターン、経済効率・社会正義及び男女平等との関連を特定するために、特に世界経済危機の中で起きている新たな問題に関する研究課題と知識基盤を強化する。これには、政策策定と男女平等における達成事項を検証する新規のモニタリング・メカニズムに資するよう、仕事の世界における性差別とジェンダーに配慮した予算に関する主要指標を用いて、性別データを一層体系的に使用することを含む。データは、それが焦点を絞った意義ある方法で使用されるよう、収集の目的は明確に定義されるべきである。
- (b) 女性の脆弱な特定集団に向けて、より効果的な政策を開発する努力を支援する。
- (c) 仕事の世界におけるジェンダーの固定観念に従うよう、少年と男性に加えられる圧力に関する情報を収集する。
- (d) 男女賃金格差、職場における女性に対する暴力、職業別の代表性、女性の起業支援、団体協約におけるジェンダー条項、有償労働と無償労働に対する価値及び指導的立場にある女性を含め、報酬レベル別の労働力率、子育て及び扶養家族ケア支援などの分野で、より正確な性別データを提供できるよう、労働統計学者の能力を強化し、労働市場情報システムの改善を図る。不安定雇用に関するデータは体系的に収集されるべきである。
- (e) インフォーマル経済のフォーマル化、フォーマル経済で働く女性の増加、女性の労働力率の上昇を前進させるインセンティブを創るための測定システムを開発する。
- (f) 男女平等に向けた進捗状況を評価するツールとしてILOの参加型ジェンダー監査を使用し、その適用から得られる好事例を普及する。
- (g) 男女平等に関する能力強化と研修に支援を提供できるよう、トリノにあるILO国際研修センター及び米州間職業訓練知識開発センター（CINTERFOR）に、十分な予算が配分され、すべての研修コースにジェンダーの視点が組み入れられる。
- (h) 社会的パートナーである労使がディーセント・ワーク国別計画に全面的に関与し、ジェンダーの視点をもって策定されるべきこれらの国別計画の実施において、より多くの労使の参加を確保し、その成果が女性と男性の双方に与える影響を特定する。

5.3 雇用と仕事の創出に関して、ILOが行うべきことは：

- (a) 主に男性で占められていた職業や業種に女性が参入することを含め、女性の雇用可能性、技能及び能力の分野において政労使の能力を構築するような労働市場政策と手段の開発を支援する；同様に、性に基づく仕事の分離を克服するために、主に女性が占めている職種に男性を包含する努力がなされなければならない。
- (b) 女性の起業と経済的発展を促進するためのプログラムを拡充する。
- (c) 輸出加工区（EPZs）で働く女性にディーセント・ワークを提供することに焦点を当て、ILOを構成する政労使と協議し、女性の賃金と労働条件を改善する目的で、特に結社の自由、団体交渉権、中核的労働基準を促進し、モニターする。
- (d) 輸出加工区（EPZs）における結社の自由、団体交渉権、その他の中核的労働基準の実施を確保するために政府及び社会的パートナーである労使と協働する。
- (e) 民間セクターの発展と持続可能な企業において、女性の参加を促進する好事例をまとめ、普及させる。
- (f) 世界雇用戦略の10項目の中核要素の中の男女平等の促進における進捗状況をモニターする。
- (g) インフォーマル経済及び農村地域において、失業や不完全就業にある女性と男性に対し、ディーセントで生産的な雇用を創出するために、対象を絞った介入を実施する。
- (h) 国の政策及び開発枠組み、貧困削減戦略及びマクロ経済政策と整合性のある政策の一部として、ジェンダーに対応した雇用創出を提唱する。

5.4 社会的保護に関して、ILOが行うべきことは：

- (a) 社会保障制度が、包摂的で、家族的責任を有する労働者のニーズを考慮し、脆弱な立場における女性を保護し、インフォーマル経済で働く労働者のフォーマル化を助ける政策オプションを提供するものとなるよう、政労使による社会保障制度の改善を支援する政策オプションを開発する。
- (b) 女性と男性のセクシュアル・ハラスメント及び職場における女性に対する暴力を防止・根絶するためのツールを開発・普及させ、研究を実施する。
- (c) ジェンダーの偏りのない客観的職務評価の適用における技術的支援などを通して、同一価値労働・男女同一賃金の原則及び実際面での適用に対する理解を深めるよう尽力する。

(d) 両親休暇、父親及び母親休暇と給付に関する好事例を集約・普及させ、効果的な法と政策を開発する政府に技術的支援を提供する。

(e) 女性と男性に異なる影響を及ぼす HIV/エイズに取り組む政府に対し、仕事に関連する政策オプションを開発する。

(f) ジェンダーに配慮した労働安全衛生政策・文化・制度を促進する。

5 5 社会対話及び三者構成主義に関して、ILOが行うべきことは：

(a) 国際、地域、国、地方レベルでの意思決定過程に女性が参加することを支援することにより、社会対話における女性の関与を強化する。

(b) 国の社会対話制度における男女平等の主流化を助けるための技術的支援を行い、三者構成の機会均等委員会、労働を担当する省庁内の男女平等委員会及び使用者団体と労働者団体内の女性局など、国内のジェンダー関連機構を強化する。

(c) ILO理事会及びILO総会を含むすべてのILO会合において、具体的な措置をもって、あらゆるレベルで女性の代表を増加させ、ILOの地域機構の見直しが男性と女性の職員に及ぼす影響を測定するために一連のジェンダー指標を開発する。

(d) ILOを構成する政労使に対し、雇用関係勧告（2006年、第198号）を用いて、ディーセントな雇用関係の促進に関する技術的支援を提供する。

(e) 機構内の男女平等を促進するプログラムや政策の形成について、社会的パートナーである労使の能力を構築する。

5 6 労働における原則と権利に関して、ILOが行うべきことは：

(a) 実地的な行動計画を通じて、差別待遇（雇用・職業）条約（1958年、第111号）及び同一報酬条約（1951年、第100号）の普遍的な批准と実効性のある実施にむけて努力する。

(b) 家族的責任を有する労働者条約（1981年、第156号）、母性保護条約（2000年、第183号）、パートタイム労働条約（1994年、第175号）、在宅形態の労働条約（1996年、第177号）の批准率の向上を促進し、批准の障害になっている事項を分析する。そして、実効的な実施を確保する。

(c) とりわけ脆弱で不安定な仕事に多数の女性を雇用している部門において、結社の自由及び団結権保護条約（1948年、第87号）、団結権及び団体交渉権条約（1949年、第98号）の批准、実施及び施行を支援する。

(d) 最悪の形態の児童労働条約（1999年、第182号）に従って、国内法令及び政策の強化に技術的支援を提供し、最悪の形態の児童労働との闘いにジェンダーの視点を統合する。

(e) 主要な平等条約の適用及び仕事における性差別問題をより効果的にモニターできるよう、労働監督制度と裁判所の強化を支援する。

57 男女平等を促進するための国際的なパートナーシップを強化する上で、ILOが行うべきことは：

(a) 国際レベル、特に国連システム、国際通貨基金、世界銀行、G8及びG20内で、ディーセント・ワーク及び男女平等の問題に関する政策の整合性を推進する。

(b) 仕事の世界における男女平等に関する既存の知識を共有するため、相互に関心をもつ分野において、欧州連合、アフリカ連合などの地域グループ及び機関とのパートナーシップを強化する。

(c) ドナーと協力して、資金の動員、知識の共有及び技術協力に関係する取り決めの中に、男女平等という目的を体系的に組み込む。

(d) 国連システムを通じて、社会対話及び社会的パートナーである労使が関与することの利益を推進する。

実施

58 事務局は、当委員会の結論が、事業計画・予算の範囲内で、本部及び地域の関連する事業により、調整された効率的な方法で実施されることを確保しなければならない。進捗状況及び効果を適切にモニターできるような仕組みを導入しなければならない。さらに、これらの結論に対するフォローアップの進捗状況は、理事会に報告されなければならない。