



第 98 回 ILO 総会（2009 年） 第 6 議題報告書

## 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事） の中心にある男女平等」

### 概要

この報告書には三つの目標がある。第一に、仕事の世界における男女平等を達成するために ILO 加盟国の構成メンバー(政府、労働者団体、使用者団体)を支援してきた ILO 活動の進展状況を検証すること、第二に、男女平等の促進とディーセント・ワークの実現に向けた取組みにおけるその主流化に関する ILO 総会の決議と理事会の決定に関する現在の努力に光を当てること、そして第三に、今後の活動への戦略的道筋を示すために加盟国とその政労使に対して背景説明を提供することである。現在の経済金融危機の下で、成功したイニシアティブを分析することは、特に意味がある。経済金融危機は、ディーセント・ワークを見つけ維持しようとする男女に大きな衝撃を与え、世界中で ILO 構成メンバーによって実現されてきた成果が脅かされている。あまりにも性急で十分な社会対話もなく打ち出される景気刺激策は、労働市場に現存する性差別を逆に悪化させるかもしれない。

この報告書は、仕事の世界における性差別を撤廃するための方策を推し進める事例を示し、世界の全地域における ILO の関与に光を当てる。ILO のアプローチは、権利に根ざした議論と経済効率の論理的根拠に基づくものである。すなわち、仕事の世界における男女平等は、労働者にとって人権であり正義であるばかりでなく、使用者にとってはビジネスの観点から十分に意味があり、国レベルでは経済成長と貧困削減の達成に役立つ。現在の経済危機にかかわらず、男女に機会と待遇の均等を達成することは、加盟国が経済政策と社会政策の整合性に取り組んでいるかどうかを示すリトマス紙となるであろう。

権利の平等は一生涯を通じて適用するものである。女性と男性は、幼年期から高齢に至るまで、さまざまな形の性差別に直面するだろう。それは明らかにライフサイクルの局面をもっている。より多くの政府と社会的パートナーは、もし是正措置が採られなければ、不利益が蓄積され、時を経て世代を通じて拡大され、女性と家族そして社会に負の反動をもたらすことを理解しつつある。

母親と乳幼児の生存のための安全な出産と保健は、母親、乳幼児、地域社会と国家にとって生活の中核にあるものである。それはまた、女性にとってディーセント・ワークと生産性の中心に位置づけられるものである。母性保護を社会経済政策の一部として統合することは、すべての地域で認識されている。母性保護には二つの目的がある。第一に、母親と新生児の健康と特別な関係を保持すること。第二に、妊娠している労働者と母親の保護に不可欠な仕事の保障のための手段を提供することである。妊娠または母になることが、訓練、技能開発や雇用へのアクセスにおいて差別の原因となってはならない。

ディーセントな子ども時代にとって、最大の障害の一つは、働かなければならないことである。貧困と差別が蔓延しているところには児童労働が存在する。子どもたちは、教育を通じて貧困や経済的・社会的な周縁化から自由になれるであろう。少女を教育することが、貧困に立ち向かう上で最も効果的な方法の一つであることは、多くの国で証明されている。教育を受けた少女は、より多くの収入を得て、大人として資源を管理し、早婚せず、健康な子どもを数少なく生み、家の中で一層の意思決定力を発揮できるようになる。重要なことは、彼女たちが、自分の子どもたちにも教育を受けさせ、収入を増やし、将来児童労働に就くことなく貧困の悪循環を断ち切る事が出来るようになることである。

現在の世界金融経済危機下で悪化する可能性がある若年失業と働く貧困層の増加を防ぐためには、多くの対策が取られなければならない。性別は適性の指標ではなく、若い男女の採用・訓練・登用に関する決定は、常に、技能や仕事が必要条件などの理由に基づくべきである。現在、人的資本への長期的な投資は、生産性と成長を促進する上で重要な役割を果たすことが広く理解されている。青年や少女が良質な公式または非公式な教育を受けられることを確保することが必須である。若い男女は、結社の自由や団体交渉を含め、ディーセント・ワークを達成するための手段として、自分たちの権利について知る必要がある。

成人の男女にとって、ディーセント・ワークを追求し、家族を養い世話をすると同時に、企業や地域社会への義務も果たすことは、相当に無理な注文である。

女性は仕事のあらゆる局面において体系化された障害を経験する。その例としては、（フルタイムあるいはパートタイムでも）有償の仕事があるか；手に入れたあるいは排除された仕事のタイプ；子育てなどに支援体制があるか；仕事の報酬、給付、条件；高給が支払われる「男性の」職業にアクセスできるか；仕事や企業の不安定性；年金の資格や給付の欠如；自分の権利を行使するために必要とされる時間、資源や情報の欠如、などが含まれる。家庭内における性別役割分担の公平化は、労働力節約型技術への投資と同様に生産性に大きな影響をもたらす。男性は、共働きのパートナーシップから、より良い仕事と家庭のバランス、子どもとの接触や家庭生活への参加とともに、経済的ショックの影響を受けにくいなどの利益を得る。

長命であることは、ここ数十年で現れた最も前向きで意味をもつ人口現象の一つであり、基本となる政策目標はすべての年齢層に適した社会を構築することである。人口の高齢化と世代間の新たな関係は、人間社会の景観とディーセント・ワークに根本的な影響を及ぼす。ILOは、適切な雇用政策、人的資源開発と生涯学習が高齢男女の持つ潜在能力を最大限生かすために欠かせないことを強調している。高齢者の労働力参加に見られるジェンダーの局面は、この年齢層をターゲットとした雇用政策の重要な特徴となっている。女性の経済的参加と収入面の不足は、高齢期になって経済的に不利益を被ることが避けられないことを意味する。もし、良質な教育を受けた女性が大量に労働力に参入し、同一価値労働の仕事で同一賃金を受け取れば、彼女たちは自活できるようになるだろう。

1985年のILO総会でジェンダーについて討議されて以来達成されたことを見ると、仕事の世界における男女平等のための政策と法の枠組み、そして法の施行は一般的に改善を見た。改正された労働法規、平等法や人権法、同一賃金の取り決めなど、立法者は性差別を明確に禁止するだけでなく、仕事の世界における機会や待遇の平等を目指した積極的な規定の策定に取り組んできた。国家機関（労働監督、労働審判、裁判を含む労働行政制度）と民間部門の取組み（企業の社会的責任や枠組み合意）は、法律や合意された原則の適用をより良く監視している。

機会と待遇の平等に関する労働者の権利意識は、すべての地域で高まってきた。情報キャンペーンと政労使の訓練コースは、労働者の権利を守るよう、男女労働者とその組織を強化してきた。

これに加えて、多くの政府は、雇用を創出する経済成長と持続可能な企業という全体目標の中で、ジェンダーの不平等を是正する積極的な労働市場政策を採用してきた。ILOの専門的知見は、生涯学習、技能開発、起業のための技能向上、小規模金融、信用へのアクセスなどについての研究、サービス、提唱活動を通じて、女性の経済力向上に貢献してきた。

この報告書は労働者の保護を充実させ、男女双方を支援する基本的社会保障パッケージの採用を促進するためのILOの努力の概要を示している。基本的な医療、家族・児童手当、貧困者と失業者を対象とする所得支援、高齢者と障害者の年金について、適用対象を拡大する技術的・財政的に実行可能な方法を確認することは、最低限のセーフティネットを提供することになるだろう。貧困は、無視し得ないジェンダーの局面をもち、経済成長の効果が最貧困層にまで波及しなかったことを考慮すれば、社会保障制度を通じて国家資源の公平な配分を奨励する公共政策は、最貧層を極度の困窮から救済する上で、実質的な貢献をなし得るだろう。

過去数十年にわたるILOの活動は、仕事の世界における全年齢層の女性の声と可視性にも焦点を当ててきた。男女平等を達成する上で真の前進を目指すには、政労使の三者構成主義と社会対話が不可欠である。そして現在の慣行を改善するためには、加盟国と代表的な労使団体の組織能力を強化して、男女平等について意義のある整合性のとれた社会対話を促進することが必要である。単に、国のジェンダー機構が仕事の世界の問題にもっと配慮するだけではなく、全国的な社会対話の制度が女性のメンバーを増やし、政策及び事業の中で真剣にジェンダー問題に取り組むことが重要である。

男女平等を達成する上での障害として、国の政策実行力や執行力が弱いといった弱点が残っている。それは様々なレベルで発生している。例えば、性別データの収集・使用は、正確な状況分析やジェンダーに配慮した計画立案、モニタリングや評価などにとって唯一の確たるベースとなることが徐々に理解されているが、それを実行する国の能力は未だ弱い。開発政策及び計画は、ジェンダーの役割についてステレオタイプ化され系統化された前提に挑戦しなければならない。アフーマティブ・アクション、労働者の権利に関する意識の向上、生涯にわたる技能開発、女性の経済的エンパワメントなど、積極的な施策が用いられなければならない。男女同一賃金に関しては、ジェンダーに中立的な職務評価を損なうような時代遅れの制度は改革されるべきである。

男女平等のための社会対話を活用することにより、政治的リーダーシップは影響を受ける。第一に、対話のプロセスには、より多くの女性の参加と地位の向上が必要である。第二に、労働市場の性格と仕事の世界のパターンの変化を反映させるために、社会対話の議題にジェンダーの視点を導入するという課題がある。より広い開発の文脈において、ILOは「**Delivering as One**」（一つにまとまって活動する国連）及び国連改革のプロセスの一環として、男女平等に関して国連及び専門機関と幅広く協力していかなければならない。

この報告書は、ライフサイクルに関する章の結論部分を優先的に取り上げ、最終章では国際的・国内的な主要政策の方向性を示している。これらは、政労使三者が職場において男女平等を推進する施策を実行する上での指針となり、創立100周年に向かうILOの今後の活動に戦略的な方向性を示すものとなるだろう。