



国際労働機関 (ILO)

ILO 駐日事務所

>>コラム目次

ILO 駐日事務所メールマガジン ジェンダー担当者コラム

(2010年12月28日付第103号)

- ◆ ◇ 働く女性の権利とジェンダー平等の用語集 ◆ ◇
- ◆ ◇ (ABC of women workers' rights and gender equality) ◆ ◇

はじめに

雇用におけるジェンダー（社会的性差）平等の概念は、女性と男性が同一であるとか、双方の役割やニーズが同じであることを意味するのではなく、両性の異なった資質、役割、ニーズに対して、平等な価値と認識を与えるものです。男女の役割と立場は社会によって大きな差があり、歴史的経緯と現状によって条件づけられているのです。

ですから、男女に対するニーズは変化しうるものですが、大半の社会においては、全部とは言えないものの、女性は母、（家事・育児を主に担う）ホームメーカー、基本的ニーズ（食・住・健康など人間の基本的かつ必要不可欠なニーズ）の提供者として特定の役割を果たしています。

このことは、仕事や訓練、均等報酬、土地や他の金融資産への権利、移動の自由などにアクセスする上で、女性が弱い立場に置かれていることを暗示しています。ジェンダー平等を前進させるためには、これらの既存の不均衡は、政策、プログラム、プロジェクトの設計段階において取り組まねばならない問題です。

ジェンダー平等に関する主要なILO条約は、以下の通りです。

（★印：日本が批准している条約）

約)

★第100号 同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する条約（1951年）

第111号 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（1958年）

第156号 家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（1981年）

★第183号 母性保護条約（改正）に関する改正条約（2000年）

関連条約

第175条 パートタイム労働に関する条約（1994年）

第177条 在宅形態の労働に関する条約（1996年）

すべてのILO国際基準は女性と男性に平等に適用されます。しかし、実際には国内基準や国際基準で定められた権利と、労働者の実態には格差が存在しています。権利の行使を労働者から妨げている最大の障害は、権利の存在を漠然と知るに留まるか、又は権利を認識さえしていないことにあります。

権利についての情報を普及させることは、ジェンダー平等を向上させる重要な手段です。そこで、今回ご紹介するのは、働く女性の権利とジェンダー平等に関する用語（英語）をアルファベット順に179語集め、説明が加えられた用語集として、ジェンダー平等の知識を深めるために刊行されたものです。ここでは、その中から15の用語を紹介します。



1. アファーマティブ・アクション (Affirmative action)

性差別に異を唱えるためのアファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置とも言われる）は、男女間の機会均等の平等を実際に達成するために、過去または現在も持続している差別の影響を是正する目的で採用される一時的な方策です。アファーマティブ・アクションの採用は、差別を法的に禁止するだけでは不十分である、という意見から発生したものです。アファーマティブ・アクションは、特に歴史的に刷り込まれた社会経済的不平等が、ある集団の他集団への圧迫の歴史から成立している場合、万人を同じ土俵の上に立たせるために必要な措置と考えられています。

差別是正の過渡期においては、女性への優遇措置が男性に対する逆差別と見なされるべきではありません。そして、過去の差別が是正された時、この方策は廃止し調整されるべきです。アファーマティブ・アクションを採用したことで発生する意図しない過激な反動を回避するために、採用前に全ての利害関係者と協議を行うことが必要です。

アファーマティブ・アクションに含まれる方策としては以下のようなものがあります。

- ・ 活動分野における女性の参加率の目標値や割当て制度（クォータ）を設定する。
- ・ 教育、職業訓練、伝統的に女性が就いていない分野の雇用、責任ある地位への女性の参加を促進する。
- ・ ジェンダー平等の訓練を受けた人材を配置したり、ガイダンスやカウンセリングサービスを行う。
- ・ 既存のネットワーク内でメンター（よき指導者・助言者）やペアを組んで、女性に対するキャリア形成の速度を上げる。
- ・ 使用者に対し、女性を採用し昇進させるための情報提供や動機づけを行う。
- ・ 男女差別につながる類型的・固定的な考えを撤廃する。

- ・ 仕事の世界やそれ以外の場における意思決定に女性の参加率を高める。
- ・ 家族的責任をもつ労働者のニーズに合った労働環境の整備や作業構成の調整をする。
- ・ 公共支出部門で、アフーマティブ・アクションに合った契約を採用する。
- ・ 男女間で職場、家庭、社会的責任の分担を促進する。

アフーマティブ・アクションは、政労使が協力し、政府が効果的なモニタリングとフォローアップを行う時、一層効果があるとされています。

また、男性もアフーマティブ・アクションの対象となることを認識すべきです。例えば、女性が大多数を占める職業への男性の参入を促進することも必要です。

2. 非典型労働 (Atypical work)

非典型労働（非標準的な仕事としても知られている）は、労働への参加の柔軟性はあるものの保障が低いことが特徴です。非典型労働とは、成長しつつある多様な労働形態（パートタイム労働、臨時及び季節労働、ジョブシェアリング、有期契約、派遣労働、在宅労働、遠隔労働、自営業、小規模な家族経営で配偶者や家族が無報酬で働く仕事など）を指します。

事実、非典型の仕事が拡張するにつれて、期限のないフルタイムの仕事で規範とすることができなくなりつつある中で、雇用、ディーセントな（働きがいのある人間らしい）労働環境、適切な社会保護及び団結権を行使する機会へのアクセスの問題に取り組むことが益々重要になっています。

非典型の仕事には、規制自体が少ないことと、従来の労働法が適用されないという二重の課題があります。昨今の法制上の潮流は、1) 既存の保護策を拡大及び修正する、2) 非典型労働者に均等待遇を導入することで、彼らの権利を認める方向にあります。

ここでは、以下のような非典型労働に含まれる6つの用語を見てみましょう。

(1) アルバイト・臨時の仕事 (Casual work)

カジュアル・ワークとは、使用者の必要に応じて働く固定期間のない仕事を指します。仕事の期間はフルタイムからパートまで（数日間から数週間連続するものまで）さまざま、仕事量と景気変動に大きく左右されます。

カジュアル・ワーカーと有期雇用労働者 (non-permanent workers) との違いは、カジュアル・ワーカーの権利と保護が一層少ない点です。たとえ契約したとしても、使用者とは継続し安定した関係にないことから、被用者とは見なされず、法的及び契約上の権利は普通限定的であるか、全く存在しません。

特に季節労働のカジュアル・ワークは、多くの子供を含む男女とあらゆる年齢の労働者によって担われており、農業では女性と子供が、無償

の家族手伝いとして、世帯主の男性に同伴することが多いのが現実です。

(2) 不法労働 (Clandestine work)

クランディスティン・ワーク（または不法労働）は、法律で定められた規定に違反して行われる非臨時の職を指します。しかし、先進国と発展途上国で、何をクランディスティン・ワークとするかは、各国の法規制を反映して見解が異なります。

多くのクランディスティン・ワークはインフォーマル経済で行われています。しかし、インフォーマルであることが必ずしも不法と同等とは限りません。先進国では、インフォーマルな労働はクランディスティンまたは「隠れた」労働と認識されていますが、大半が伝統的な社会環境で暮らす途上国では、国内法さえ周知されていないため、インフォーマルであるが生産的な活動は不法とは考えられていないからです。

クランディスティン・ワークで最も懸念されるのは、麻薬や人身売買、強制売春、ポルノ搾取など犯罪と関係していることです。多くの移民は、国境をすり抜ける犯罪ネットワークとの間で多額の債務を返済するために奴隷のような状況に陥ります。

統計上明らかではありませんが、多くのクランディスティン・ワークに就くのは、家内労働、農村での仕事など女性に特化した職業に就く女性です。特に、性産業におけるクランディスティン・ワークは、女性と子供に影響を与えます。労働監督や他の適切な国内監視機関が虐待的な労働条件に終止符を打つ努力をすべきです。

(3) 従属労働者 (Dependent workers)

従属労働者の概念は、雇用と自営の二つの概念の間に位置するものですが、一人の主たる使用者との結びつきから言えば、独立の請負業者というよりも従業員に近いものです。収入源の全部かその大半を依存しているながら、正式なフルタイム雇用ではない労働者を保護する必要性から生じた概念です。

従属労働者は使用者の敷地で働き、設備を使い、既存の従業員をアウトソーシングで代替して、フルタイムの従業員と同様の仕事をする可能性があります。しかし、安全衛生、労働時間、母性保護、家族的責任をもつ労働者に与えられる施策や恩恵には浴していません。

(4) 家事労働者 (Domestic workers)

家事労働者とは、家庭内の生活運営や個人のニーズを満たすために、家事などを行う家族以外の被用者をさします。家事労働者の大半は女性であり、移民の女性たちが担う傾向が一段と高くなってきています。その多くは少女で、タンザニアでは14才以下の少女たちが農村から都市での労働に送り出され、ILO/IPEC（児童労働撤廃国際計画）の懸念事項となっています。

なお、公共・民間のビルの清掃を行う労働者は、家事労働者に分類されません。オペア（ホームステイをしながら子供を保育し、ホストファミリーから報酬をもらって学校などに通い生活するプログラム）やナニー（欧米における幼児保育のスペシャリスト）は、民間職業仲介事業所条約（第181号、1997年）条約と同勧告の適用範囲となっています。

ILO条約の中に、家事労働者に特化した条約はありません。この現状をふまえ、2010年の第99回ILO総会において、「家事労働者のディーセント・ワーク」、特に移民の家事労働者の保護を目的とする文書策定についての第一回目の討議が行われました。なお、家事労働者による労働は、ホーム・ワークとは別個のもので、在宅形態の労働条約（第177号、1996年）の適用対象ではありません。

（５）在宅形態の労働（Home work）

ホーム・ワーク（在宅形態の労働）とは、企業との事前調整によってモノやサービスを供給する目的で企業のために働き、勤務地が企業の敷地以外である人々の仕事を指します。従属在宅労働者（dependent homemaker）と独立個人事業主（independent own-account workers）との違いは、異なる法制度における多様な要因で決定されます。

在宅形態の労働条約（177号、1996年）は、独立した労働者とみなされる程度の経済的独立性と自律性を備えておらず、自宅等で使用者から依頼された有償の作業を使用者のために行う在宅形態の労働者について、賃金労働者と平等な待遇を促進することを目的としています。

ホーム・ワークに関する正式統計は殆どなく、大半の国で雇用という明確な形として認められてこなかったため、国の統計では見えない存在となっています。しかし、ホーム・ワークは、特に女性の間で仕事と家庭の両立策として、下請けやアウトソーシングの形態をとり、情報通信技術の発展で一般的になっています。

先進国におけるホーム・ワークは、女性にとって積極的な選択肢であり専門的で高収入（保護は十分とは言えないが）になりえますが、調査によるとホーム・ワーカーの大半は低収入、低スキルの女性（世界平均で約90%）、特に幼い子供を持つ女性であり、キャリアの選択肢というより、生活のための方法としてこの働き方をしています。障害をもつ女性たちが特に多いのも特徴です。

（６）パートタイム労働者（Part-time workers）

パートタイム労働者とは、フルタイムと同一事業所において同一形態の雇用関係を有し、類似のタイプの労働に従事し、通常の労働時間が比較可能なフルタイム労働者のそれより短い被用者のことです。多くの国で、パートタイム労働そのものの定義はありませんが、社会保障給付の対象とならない最低収入や最低労働時間の適格条件や資格が定められています。

パートタイム労働者は、しばしば長期間又は無期契約で働き、雇用条件は貧弱です。一方、有名なところではオランダのようにパートタイムの均等待遇で多大な進展をみせた国もあります。労働時間の柔軟性に関する最近の進展は、オランダやドイツで最初に始まったように、個人が自分の労働時間を選択できる法的権利を取得していることです。

パートタイム労働の最も顕著な特徴は、女性に集中していることです。昨今、女性が受け入れやすい大量のパートタイムの仕事が創出されてきましたが、女性は必ずしも意図的な選択肢としてパートタイム労働をしているわけではありません。仕事と家庭の二重負担が理由でそうせざるを得ず、フルタイムの仕事がない、と考えてのことでしょう。

両親休暇、十分な保育施設とより柔軟な労働条件を整えることがパートタイム労働者の雇用におけるジェンダー平等を促進するための望ましい選択肢です。

3. 職場における多様性 (Diversity in the workplace)

職場における多様性とは「価値観、行動様式、文化的環境、信条、人種的背景、性的指向、技能、知識及び個人の人生経験」などを含め広義に定義されています。この一般的定義は、どの職場も男性と女性からなることを仮定したのですが、ジェンダーの違いを置き去りにしていません。

職場における多様性とは、セックス／ジェンダー、人種／民族性、年齢、身体的・精神的な力量、社会経済的階層、言語、宗教、国籍、教育、性的指向、家族／結婚歴、HIV状況等を含みます。これらの相違は可視化できるものとできないものがあり、各要素が各人の価値観、信条、行動や生活に影響します。職場の多様性へのアプローチは、相違を見極めることによって誰もが尊重され、才能と技能が最大限活用され、組織の目標に見合った貢献ができると感じられる生産的な環境を作る、という前提に立っているのです。

男女平等は、明らかに多様性を構成する主要素でありながら、ジェンダーへの視点が多様性に浸透していないことに関心が払われるべきであり、ジェンダー平等の考えが多様性の局面に組み入れられ、分析され、政策策定や実施の段階で考慮されなければなりません。

また、多様性へのアプローチでは、すべての労働者の文化的アイデンティティ、宗教的慣行、言語能力、国民的出身、政治的見解や他の特徴を認識し、尊重することが必要であり、例えば、以下のことが考えられます。

- ・ 宗教的休日や祈禱または瞑想の回数の順守
- ・ 死亡した親類への文化別の喪中期間の順守
- ・ 特殊な食事制度と医学的慣行の順守
- ・ 伝統的服装と信条に根ざした服装、髭、髪型
- ・ 人的管理と能力開発分野における言語訓練、通訳、翻訳の提供

4. 労働の分離 (Division of labour)

経済的見地からすれば、労働の分離は労働者を最も生産的だと思われる活動に配置するプロセスです。

一方、ジェンダーによる労働の分離は、有償労働と無償労働の不平等な分離を示すものです。この分離は、女性が家族の世話や家庭内機能の大半を担い、男性は通常唯一の稼ぎ手として、家族の経済的または財政的幸福を継続したフルタイムの終身雇用から得る、といった社会における男女の役割の伝統的分担を反映しています。しかし、今やこの区分は男女の生活の現実を反映したものではなく、女性の仕事は可視化できないことから過小評価され労働市場に十分代表されていない、と受け取られています。

性差別をなくし、ジェンダー平等を積極的に促進することは、労働の伝統的な性別役割分担を強固にしている姿勢、慣行及び政策を変えることを意味しています。男性及び女性の伝統的役割を変えることは、国連の女子差別撤廃条約（CEDAW、1979年）の序文を想起してILO第

156号条約（家族的責任を有する労働者条約）の序文で表明される関心事となっています。

5. 雇用関係 (Employment relationship)

雇用関係とは使用者と被用者との間の法的結びつきを指し、両者間には権利と義務の互惠関係が生じるものと規定されています。

現状では、以下のような要因で、保護の対象から除外される従属労働者の数が増加しています。

- ・ 法律の適用範囲が狭すぎるか、過度に狭義に解釈されている。
- ・ 法律に抜け道が多く両義に採れるため、適用範囲が不明確である。
- ・ 雇用関係が偽装されている。
- ・ 雇用関係が客観的に見て曖昧で、本当に存在するか否かに疑問を生じさせる。
- ・ 雇用関係は明確に存在しているが、誰が使用者で、どのような権利が労働者にあるのか、その責任者は誰なのかが不透明である。
- ・ 法令順守や執行に欠陥がある。

雇用関係においては、責任が明確で、透明性をもち、公平で均等であることが重要です。

6. 労働の柔軟性 (Flexibility of labour)

労働市場の柔軟性は、新しい状況に素早く適応できる能力で決定づけられます。それは、採用・解雇・契約の反復等の外的柔軟性、労働時間の多様化や仕事の作業方法、状況の激変や他の進展等による内的柔軟性に対応した賃金調整を含め、労働市場のいくつかの局面で発生します。

しかし有期や短期契約、派遣労働、プロジェクト単位の仕事、複数の掛け持ち仕事、自営を含む労働の柔軟な形態や臨時労働者の増加には、社会保障（年金、医療、その他の社会扶助）へのアクセスや適用範囲に関する不確実性がつきまといまいます。労働組合も、正規のフルタイムの枠外で働く女性（と男性）に対しては、適切な代表性や集団行動をとる力が低下します。

柔軟性を提供しながら保障を達成するためには、加盟国は、1つの仕事から別の仕事への過渡期に労働者を保護する失業保険、積極的労働市場政策、社会扶助制度などの労働市場政策を開発または強化すべきです。同時に、使用者に優しい税制を通じた雇用創出と女性のニーズを対象とする措置に予算配分が求められます。

重要なのは、柔軟な短期契約が雇用の差別を助長することになったり、使用者が社会保障や機会均等及び均等待遇報酬への責任を回避する方法となってしまう、ということです。

7. フレキシキュリティー (Flexicurity) (用語集では、労働の柔軟性の項目に掲載されている)

「フレキシキュリティー」とは、柔軟性 (flexible) と保障 (security) を結びつけた造語。「保障を伴う柔軟性」とでも訳される用語です。労働市場において、雇用と解雇が容易な柔軟性のあるルール、失業者への手厚い社会保障給付、労働者のスキル向上を結合させる

積極的な労働市場プログラムで構成されます。政策レベルの戦略としてのフレキシキュリティーは、グローバル化に対応した労働市場の柔軟性と合理的な雇用保障と社会保障を、特に脆弱な労働者たちに対して、両立させることを目的としています。

フレキシキュリティーにおけるジェンダーの局面は非常に重要です。なぜなら、ライフサイクルを通して見た女性の労働市場への参加は、男性とは異なり、中断されるものだからです。強かに推進すべきジェンダーに関する取組みの一つは、社会的権利として、労働市場から一時的に離れることを許す産前産後休暇と両親休暇など（フレキシビリティ）を充実させながら、職場復帰を保障（セキュリティ）することです。

この考えは、西欧において労働市場の変化を管理する際の有益なアプローチであることが判明していますが、東欧・中欧など市場経済への移行期後の諸国にも適用されています。

8. 性別による職域分離 (Occupational segregation)

性別による職域分離は、世界的に見て驚くほど広範囲に存在しています。世界の農業部門以外の60%において、労働者の少なくとも80%が女性か男性どちらかが優勢である職業に就いています。女性は男性とは異なる職種に就き（水平分離）、仕事の質も低い職（垂直分離）に限定される傾向があります。

1980～90年代、女性が雇用される職種は多くの諸国で拡大し、特にOECDや職域分離が顕著な発展途上国の中でも拡大しましたが、特に経済的移行期にある国々では縮小した例もあります。

国によっては、女性が就業できる仕事に制限をつける法律があり、これは一般的に女性の性と生殖に関する（リプロダクティブな）機能がリスクに晒されてはならない、という考え（今は僅かな例外を除いて、まったく流行遅れの考えですが）に基づいています。

性別による職域分離の原因は、教育制度における間接差別などで刷り込まれた固定観念や偏見に基づいているとされています。性別による職域分離は、能力、技能、所得、機会の格差を暗示することから、不平等を表現するものです。

男女の働くパターンの相違は、特に女性にとってキャリア展望にマイナスの影響を及ぼします。柔軟な労働時間や労働環境が普及している諸国では、パートや非標準的な労働に就いている者の大半は女性です。アフーマティブ・アクションは、性別による職域分離を修正する上で重要視されています。

9. 救済と制裁 (Remedies and sanctions)

救済は被害者への保障又は被った害や損害を正す手段の一つです。制裁は容認できない行動への懲罰として、刑法上の罰則又は民事行政上の罰金が課せられます。救済も制裁も法制度に効力を持たせ、不法行為への抑止機能を持ちます。救済と制裁は、国内レベルでは、しばしば職場での虐待（強制労働や最悪の形態の児童労働など）でそれらを思いとどまらせる目的で、国際労働基準の要求に応じて適用されます。

同一賃金、機会均等に関する国内法令の整備は重要ですが、それだけでは法の適用と実行を確保するには十分ではありません。差別は効果的な抑止手段によって防ぐべきであり、差別による犠牲者は公平に補償されなければなりません。雇用の不当な終了の場合、一般的に金銭的補償は十分とはされていません。法律を実効あるものにするためには、差別の事例に対して、幅広い救済策や制裁策があることが重要です。差別の性質がより間接的なものへと変化していることから、刑罰だけで取り組むことは困難になりつつあります。つまり、差別的行為に対する制裁を補完する予防的措置が益々必要になるでしょう。

救済と制裁は強化される方向にあります。多くの国では差別に取り組む、仕事における平等を促進するための利用しやすい特別な機関を設立し、多くは救済より制裁に比重を置いています。

オンブズマン制度（複数の人々から成る中立の監視・査定委員会）やオンブッド事務所（男女平等法の制定とその実行を監視する組織）は、苦情調査と救済を扱う一つの方法です。典型的な働きとしては、勧告と評価書を作成して、議会に年次報告書を提出し、不平等の案件やセクハラなど、センシティブな問題に取り組むために設置されたものです。スウェーデンでは、機会均等オンブッドや機会均等委員会があり、委員会は法を順守しない使用者に対して、ペナルティーとして罰金を科し、職場のジェンダー平等を促進する特別な方策を採るよう命令を下すことができます。



ILOは、1919年の創設以来、その使命として、仕事の世界における男女平等を達成するために、男女の権利を促進する活動に取り組んできました。1919年、「ILO憲章」はすべての人が経済的に公平に処遇される機会を確保する原則を掲げ、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」では、雇用及び職業における差別撤廃を、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」では、横断的目標として男女平等の促進と職場における差別撤廃を掲げています。

職場における男女平等に取り組むためには、一つの政策では対応できず、いくつかの政策ミックスが必要です。職業上の差別には差別是正措置、報酬における差別には同一賃金措置、有償と無償労働の不平等な分離に対する措置としては仕事と家庭の調和促進など、多角的なアプローチをもってジェンダー平等に取り組む必要があります。

急速に進むグローバル化、さらに2年半前の経済危機を経て、仕事の世界で用いられる概念・思考・用語も、歴史的・社会経済的な要因と深く結びついています。仕事の世界で使用されるこの用語集は、雇用政策や社会的保護政策を含む国内政策を、政労使が共通の認識基盤にたって策定し押し進める際に、政労使、研究者、NGO関係者、ジェンダー専門家に対し、有益な情報源になると考えられます。

最終更新日：2010年12月28日 作成者：Y0 責任者：SH

ILO 駐日 事務所

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国連大学本部ビル8階
Tel: +81.3.5467.2701 Fax: +81.3.5467.2700 E-mail: ilo-tokyo@ilotokyo.jp

ILO駐日事務所 [[トップ](#) | [ホーム](#) | [国際労働機関\(ILO\)とは](#) | [最新情報](#) | [ILOと日本](#) |
| [出版物・資料室](#) | [メールマガジン](#) | [会議・行事予定](#) | [求人情報](#) | [サイトマップ](#)]

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

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