

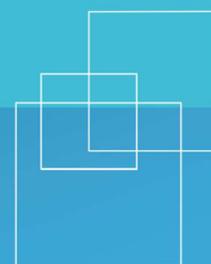


International
Labour
Office
Geneva



The Women at Work initiative: The push for equality

働く女性 100 周年イニシアチブ：平等への一押し
第 107 回 ILO 総会、2018 年 報告書 1 (B)



日本語版：働く女性 100 周年イニシアチブ：平等への一押し

ISBN 978-92-2-132111-8 (ウェブ PDF 版)

日本語版 2018 年

英語版: Report of the Director-General Report I(B) The Women at Work Initiative: The push for equality

ISBN 978-92-2-128652-3 (print)

ISBN 978-92-2-128653-0 (web pdf)

ISSN 0074-6681

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

1 章

仕事の世界はなぜ女性に不公平なのか？

1. 女性の国家経済に対する貢献は豊かな国と新興経済国では同様に顕著で、より多くの女性を労働市場に引き付け、つなぎとめることは「スマート経済」とみなされる。先進国では、高等教育で女性が男性を追い越し、また、多くの途上国では中等教育において男女平等が達成されている。

2. しかし、女性はまだ取り残されている—世界的に見て、女性は働く機会が 30%少なく、しばしば経済のはしごの最下段にある。一握りの人だけが企業の世界の最上段にいる。フォーチュン 500 企業の最高経営責任者の女性はわずか 32 人である。過半数は低報酬で雇用され、非公式な雇用や非標準的な雇用形態では非常に大きな比率を占める。過去 15 年間、女性の雇用は、サービス分野の一般的に低報酬の特定の職業にますます集中している。その結果、女性の収入はさらに減少している。

3. 世界中で、女性は男性と同じ仕事、同じ価値の仕事をしている場合でも、月当たりで男性の約 20%¹少ない給与しか支払われていない。また、女性は仕事での暴力やハラスメントを受ける可能性も高い。女性に対する性的ハラスメントの事例は、過去数カ月間メディアで大きく報道された。このような事例により、暴力と虐待は、どの国や業界でも避けて通ることのできない風土病のようなもので、すべての女性は、どの職階にあるかに関係なく、仕事で不公正で虐待的な扱いを受ける可能性にさらされていることが分かる。さらにこれらの事例は、暴力と虐待がどのように広がり、容認されているかを明らかにし、世界中の多くの女性が仕事を得てそれを維持し、給与が支払われて昇進するために、また通勤している間に、何に耐えなければならぬかを示している。そして直接の被害者が受けた害に加えて、全体に与える影響として、働く女性に対する広範囲に亘る敵意と不快な状況を作る結果となっている。

4. こういった現実、否定されるどころか、ますます顕著になっているため、非常に根本的な間に直面することとなる。なぜそうなのか？

5. 男性が権力を放棄したくないからなのか？または、男女平等の原則が一般的に受け入れられることは長期の熱望の末に宿命論的に受け入れることであり、進歩が遅いのは、どのような変化の過程でもみられる通常障害であるからなのか？単に、状況を改善する方法がわからないからなのか？それとも女性のためにという名目と男女平等のために制定された無数の法律、政策、制度の影響が限られたものであるため、疲労感に襲われているのか？

6. どのような答えであろうと、明白なのは、今日の仕事の世界は女性にとって不公平で、この敵意を意識的に止める決定をしない限り、未来は女性にとってより有益になるのを期待できる理由は見当たらないということである。

7. いずれにせよ、女性たちは腹を立て、ますますその怒りをあらわにしている。これは、フェミニストキャンペーン (Ni Una Menos) のラテンアメリカで見られるジェンダーに基づく暴力に対する大規模なデモンストレーションや、ロコミで大きく広がったセクシュアルハラスメントや強姦に抗議する #MeToo や Time's Up キャンペーンで示されている。最近の事例では、男性の同僚よりもかなり給料が低いことを知った著名な女性メディアのパーソナリティーたちが、同一報酬以外には受け入れ難いとして辞任したが、これは、報酬格差がいかに扱いにくい問題かを示している。しかし、また、女性がこのような容認できない慣行に耐えようとはしなくなっていることも示している。男女平等への長い道のりの転換点にあるという感慨が広範に広まっている。しかし、それは、特に職場や労働市場での憤りをどう行動に変えるかにかかっている

¹ 世界の賃金労働者の 79.7%を占める 71 カ国の平均に基づく加重平均の予備的な見積もり (近刊の ILO グローバル賃金レポート 2018/19)。

だろう。

8. その行動は ILO と加盟国政労使にとっては、女性のみならずすべての人に対する暴力やハラスメント、さらにジェンダーによる不公平な扱いや機会の不平等が存在しない、私たちが望む仕事の未来の原則のために、より効果的で適切に行動することを意味する。ハラスメントや不平等は、がまんできないことであり断じて容認できない。男女平等が実現しなければ、すべての人にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を達成することはありえない。平等な待遇と機会は ILO の基本的価値であり、社会正義の中心である。また、それ自体が目標で、一般的な不平等を打ち消すための重要な手段である。ILO の継続的な妥当性と合法性は、変化する仕事の世界で男女平等を実現する革新的な方法を考案する私たちの決意と能力に照らして評価される。

9. 多くの複雑な要因が、状況に応じて様々な程度で仕事の世界を女性にとって不公平にしている。

10. まず、過去 50 年間、女性が着実に公式の労働市場に参加しその数が多くなった時、仕事の世界が女性に適合することはなかった。むしろ女性に適応するよう求めた—もともと、男性によって男性のために形成された世界に。同時に有給雇用が、単純に女性の「やることリスト」に追加された。女性を「世話する人」、男性を「一家の稼ぎ手」と見なす伝統的な「男女の序列」は疑問視されなかった。女性の時間は、男性のそれとは異なり「融通の利くもの」と見なされ、男性の時間よりも貴重ではなかった。これは 50 年後の現在も依然として非常に重要な事実である。

11. 第二に、前述の結果、女性は唯一のまたは主たる家計の担い手であったとしても、依然として「二次的」労働者とみなされていたし今もそうである。その結果、女性は必要に応じて雇われたり解雇される使い捨て労働者とみなされる。女性は、低賃金の競争戦略にさらされ、そこでは、認知された従順性、手の器用さ、労働倫理が競争的利点とみなされている。

12. 第三に、男女平等は一般的に女性の問題とみなされ、すべての人が関心を持っているわけではない。多くの場合、職場における女性の地位を高めるための政策や措置は、女性を「正す」ことに向けられている。例えば、より質の高い仕事をしたければもっと多くの女の子が、科学、技術、工学、数学（STEM 教育）を学んだり男性優位の職業に就くべきである、という最近繰り返し唱えられている題目がその例である。看護のような伝統的に女性の仕事で男の子がキャリアを追求するよう求められることはめったにない。こうして、女性はより価値が低いのであるという見方が固定される。女性の市場価値が低いのは、女性の仕事の責任や能力が偏った評価を受けているというよりも、女性が本質的に劣っていることの証左とされるのである。結果として、男女とも、「女性」の職業よりも「男性」の職業を選択し、それに付随する学問分野を選択したいと思うようになる。その裏側では、主に女性の職業に対する評価不足と低賃金が続き、追求すべき生活の種類と仕事の軌跡に関して男女の選択には制約が存続している。その結果、職場、家族、社会における男女関係の変化は、一方的でかつ不均等である。

13. 第四に、多くの歓迎される例外はあるものの、男女平等に対する男性のコミットメントは、希薄で様ではない。これは、「正される」のは女性であって、男性や、生活や仕事を形作る経済的制度や組織ではない、という考え方と一致している。ジョン・スチュアート・ミルが 150 年前に女性を隷属させていることを非難する書で著している。「支配者自身が当然だと思わない支配がかつてあったらどうか？」依然としてこのことがあてはまる場合もある。単純に、男女間の不平等を問題とは見なさない男性もいるだろう。また男女間の不平等は個々の問題であって不公正な構造や行動を変えるという政治的なコミットメントを求める社会的問題ではないと考える男性もいるだろう。もちろん仕事における性差が解消されるべきであると確信している男性もいるだろう。しかし、彼らは家庭などでの特定の行動や慣行が、なくしたいと願っている不公平さそのものを補強し永続させていることに気が付いていないのかもしれないし、何をす

べきかよくわからないのかもしれない。さらに男女平等の達成を、女性の利益が男性の損失となるゼロサム・ゲームと考える人もいるかもしれない。これは特に、労働市場の見通しが厳しく、競争が激しい場合にそうである。しかし、経済が繁栄している時でさえも、トップに登ることを切望している高度に熟練した経験豊富な女性の努力は、依然として抵抗と反感を招いている。男性の場合は自然で望ましい特性と認識される正当な自己主張（assertiveness）は、女性の場合は否定的な攻撃性（aggressiveness）となってしまう。2025年までにフォーチュン500の企業の女性CEOを100人にするというロックフェラー財団の「100 x 25」キャンペーンなど、数多くのイニシアチブが生まれたのは、企業社会における女性の孤独があるからである。

14. このような背景を考えると、労働市場で男女格差が縮小される変化のペースとスピードが非常に遅く一様ではないことはさほど驚くことではないだろう。女性が出産後も含めて有給の仕事に就き、それを続けることを望み、女性のCEOも男性のCEOと同様の実績があり、若い世代の父親は子育てに積極的に参加し家族と過ごす時間をもっと持ちたいと望んでいるという証拠があるにもかかわらず、「二流」労働者としての女性のイメージは定着している。

15. 過去半世紀以上にわたって平等を促進するために導入された多くの正式な立法上及び制度上の措置に対して、最もやっかいな抵抗は、仕事における平等に対する組織的または構造的な障壁である。実際に効果は出てきているが、過去数十年間の取り組みをそのまま維持するだけでは十分ではないと考えてよい理由がある。隠された障壁にスポットライトを当て、それを克服する革新的な取り組みを行わなければならないのである。

16. これが、第102回国際労働総会（2013年）で、ILO 100周年の7つのイニシアチブの1つとして「働く女性イニシアチブ」を提案した理由であった。他の100周年イニシアチブと比べると、このイニシアチブについて本会議でコメントを述べた代表者が少なかったのは目を引く。これは291人の代表者のうち女性は65人だけであったという不都合な現実を反映しているかもしれない。あるいは、仕事におけるジェンダーの問題は、ILO加盟国政労使にとっては、すでにしっかり取り組んできた問題であるため、取り立ててコメントする必要がなかったのかもしれない。このイニシアチブに対して支持が得られたということは、後者が妥当なのであろうが、仕事における男女の平等に対する取り組みがいつまで経っても決定的な結果に結びつかない理由を、私たちはじっくり考える必要がある。

第2章 新たな機会と古い問題

17. 女性の仕事の状況の進捗が世界的に一律でなく思わしくないということは、事実としてすでに確立してしまっている。ILO、世界銀行、国際通貨基金、経済協力開発機構（OECD）、世界経済フォーラムが最近発表した報告書は、この厄介な問題を描くことに集中している。すなわち、過去15年ほどの間、法律や政策は進展しているにもかかわらず、現場の女性にはその成果がほとんど何ももたらされていないのである。この厳しい現実が、2016年、前国連（UN）事務総長による「女性の経済的エンパワーメントに関するハイレベルパネル（HLP）」の設立と、パネルによる昨年の男女平等のためのロードマップの採択をもたらした。さらにこの現実があるがゆえに、男女平等と女性のエンパワーメントが国連の持続可能な開発のための2030アジェンダの17の持続可能な開発目標（SDGs）の1つとなり、2030年までに男女双方にディーセント・ワークと同一価値労働同一賃金を達成することが持続可能で包摂的な成長とディーセント・ワークに関する開発目標8のターゲットとなったのである。

18. このような野心的コミットメント—実際は、長い間達成されないままであった大きな目標の当然の再表明—がなされたのは、仕事の世界が、未曾有のスピードで発生する重大な変化のさなかであった。このような変化のあらゆる機会とリスクに取り組む一方で、平等に向けた明確なアジェンダを私たちの対応策に組み込むことが不可欠である。加速する仕事の世界の変化への対応は、平等に向けた進展も加速させて取り組む必要がある。この対応に失敗したり無策であると、男女不平等のままの仕事の未来を余儀なくされることは避けられない。

19. このことを念頭に置いて、以下の事実を捉える必要がある。女性の雇用に関する成果が進展が遅く、停滞、時には後退するのは、深刻な長期的危機から経済が回復した時のような、好調な経済の特徴なのである。

20. おそらく世界で最も活気あるアジア太平洋地域では、現在、女性の教育レベルはかつてないほど高く子どもの数も少なくなっているにもかかわらず、女性の労働力への参加は低下または停滞している。また以前と比べると、女性はより都市化の進んだ経済下で暮らしている。域内のすべての国は、成長のレベルやパターンに関係なく、同じ動向が見られる。このことは、経済成長や経済の変化と、女性の教育と労働市場への参加との関係が、私たちが想像するほど単純ではないことを示唆している。確かに、仕事の男女不平等がなくなるのは、経済成長と生活水準の向上によってではない。最近のILOの調査では、他の多くの要因と相互作用が指摘されている。これらの要因には、女性の教育レベルに加えて、テクノロジーとグローバル化の影響を受けた経済発展の性質と経過、女性に与えられる仕事の種類と質、少女と女性が家庭の外で働くために必要なサポートが家族や政府から十分得られるか、といった点が含まれる。

21. このことは、経済の変化と成長が女性に確実に利益をもたらすために何が必要であるかという問題を提起している。

22. 欧米では、2008年の金融危機は当初、女性よりも男性に大きな打撃を与えた。男性優位の産業である建設業や製造業が、まずその影響で縮小した。しかしその後の緊縮財政政策は、女性労働力への需要と女性の仕事の質に深刻な影響を及ぼした。さらに、緊縮措置により、女性が主なサービス提供者でありまた利用者でもある公的な保育や高齢者介護サービスが影響を受けることとなった。しかもこれらのサービスは、労働条件と社会的保護の面で以前より悪い条件で働く労働者への依存を強めていったのである。その結果、女性が有給の仕事に就く、あるいは有給雇用にとどまる可能性は悪化したのである。しかしこれはさらにより広範で深刻な影響をもたらしている。多くの欧州諸国では、2008年の金融危機発生以前から、特に急速な高齢化に対応するため、ケアサービスを充実させるために長期的な社会的投資を始めていたが、このサービスが頭打ちとなったり、あるいはサービスが後退するという実際のリスクが発生している。このリスクが恒久的になれば、個人や社会の幸福に弊害をもたらし、従って経済にも有害

な影響を及ぼすことになるであろう。

23. ケアサービスは、現在の労働力が再生産されるためにも、そして子どもの成長に不可欠である。適切な条件の下で、子どもは育ち、学び、技能を修得することができる。また、高齢者にとってもケアサービスは極めて重要である。先進国や新興国では寿命が延び高齢者数が増加しているが、慢性的な疾患や老齢により衰弱する高齢者も増えており、専門的なケアが必要となる。労働人口が減少するにつれて、全体的な労働力不足を補うために女性の労働力参加が増加することが必要となるだろう。しかし、女性の労働力参加は、無給の家事労働やケアの仕事をどれだけ他に委託できるか、さらにはケア経済における有給雇用がどれだけ適正な労働条件であるかによって決まるだろう。ケア経済における雇用の質があまりにも低い場合、少なくともそのような仕事をやらなくても生活に余裕のある女性にとっては、家の外で働くインセンティブはほとんどないし、男性がそのような条件の仕事に就こうとは思わないだろう。その結果、深刻なケア不足が生ずるだろう。

24. 将来のケア経済の設計に注力する必要があるのは明らかである。適切な労働条件で働く労働者による質の高いケアの提供は、女性にも男性にも同等に適正な雇用機会を提供しながら、差し迫る世界的な社会的ニーズに応えていくことになるだろう。そうすることで、女性は、労働市場へより幅広く参入する際の主要な障害の一つを乗り越えていくことになるだろう。

25. 経済のデジタル化と技術革新もまた、特に女性に対して、有望な雇用機会をもたらすと認識されている。例えば、かつてはかなり体力が求められたため「男性」特有の仕事とされていた作業が、技術の進歩のおかげで容易に行えるようになり、女性にも門戸が開放され、男女の職業分離を減らすことにつながる。また、デジタル・プラットフォームで可能になるテレワークなどの新たな働き方により、働く側がもっとも都合のよい場所と時間に仕事をすることができるようになるだろう。それによっておそらく男性も女性も、子育てや介護におけるそれぞれの役割を担いながら、必要な収入を得られるようになるだろう。確かに、テレワークやクラウドワークに従事する女性は、仕事と家族を両立し、他では得ることのできない収入を得て幸福であるということが入手可能な証拠で示されている。しかし、このような働き方が、労働者にいつどこで働くか自由に決定する裁量を与えても、新たな問題がさらに発生する可能性がある。テレワークについての、ILO と欧州生活労働条件改善財団 (Eurofound) による最近の共同研究で、テレワークを行う女性と男性の双方が仕事の柔軟性を非常に高く評価していることが示されている。しかし、女性は、男性とは異なりしばしば睡眠不足と孤立感を訴えている。実際、有給雇用は、女性が家族以外の人々と交流し、友人を作り、意見を共有し、情報交換する機会である。女性は家庭の外で働くことで、虐待するパートナーとの関係を絶つこともできる。在宅勤務は、このような機会をすべて減らしてしまう。

26. クラウドワークやオンデマンドワークの性別による影響についての経験的証拠はまだほとんどない。しかし、利用可能な限定的証拠によると、このような働き方もまた男女不平等から免れないことを示唆しているように思われる。小規模なギグ・プラットフォームにおける男女のクラウドワーカーの収入を比較した ILO 調査によると、男性は女性より多くの収入を得ていることが分かった。デジタル・プラットフォームでは働く人の性別は特定されないため、この調査結果に使用者の偏見が含まれる可能性はなく、非常に興味深い。教育程度やクラウドワークとオフラインでの仕事の経験年数を考慮してもなお、男女間に賃金格差がある理由は、女性は継続的な集中が求められない厳しくない仕事を選択するのが普通で、そういう仕事は複雑な仕事と比較すると対価は低い。女性が複雑ではない仕事を「好む」理由は、男性とは異なり、仕事と家事を両立させなくてはならず、それは仕事でも頻繁に中断があるということである。従って、より単純な仕事は、育児や介護などのケアの責任がなんとかして減らない限り、多くの女性にとって唯一可能な選択肢なのである。ここからわかるのは、社会政策も含め、無給のケア労働と有給雇用を両立するための効果的な方法を工夫することが、職場が自宅であるか使用者が提供した場所であるか、またはその他の場所であるかにかかわらず、すべての女性にとってカギとなるということである。

27. また、プラットフォーム経済では働く人の情報は明らかに匿名であり、それは労働者にとって好ましいものであるが、ここでもまた差別が進行しているようだ。オンライン市場における男女に支払われた金額を調べた調査によると、同じ商品を買っても女性は男性より収入は少なく、同じ新商品を販売する場合はその差はかなり大きくなっていて、明らかに買い手は、投稿時に提供された情報によって売り手の性別の見当をつけることができ、同じ商品の場合は、男性に払う金額よりも少ない金額しか、女性には支払う気がしなかったのである。

28. また、女性と男性がプラットフォーム経済に参加する方法においても男女差があるようだ。世界最大の保険会社のうちの一社が最近発表した調査によると、ギグ・エコノミーにおいて、男性は一度に3つから5つの仕事を両立させようとする傾向が強いが、女性は1つしか引き受けない人が多い。また、近く公表されるドイツと英国で実施された政府の調査結果によると、女性がギグ経済に関与している割合は、男性よりはるかに少なかった。

29. このような調査結果の原因を理解するにはより詳しい検討が必要だが、プラットフォーム経済は女性と男性の双方にとって公平な競争の場となる可能性がある、という説に異を唱えている。職業における男女差別や女性の低所得を持続させることなく、そして既存の格差を縮小し排除するために、どうすればデジタル経済によってもたらされる機会とリスクを確実に管理できるか特定する必要がある。

30. 新たに生まれる新しい仕事の形態における性別の意味を検証することは、長年にわたり、開発途上国、特に農業部門で依然として数多く存在している低収入の女性たちの現状、臨時の仕事に就いたり、個人事業主や無給の家族従業者の女性たちの問題から注意をそらすことではない。同時に、小売業、接客業、健康・教育産業などで最近顕著になっている「オンコール（呼び出しによる）仕事」が、近年いたるところで多くの女性を雇用するようになっている。このような雇用形態は、仕事の予定通知が直前に来ること、労働時間の変動幅が大きいこと、労働者自身が仕事の日時を決めることがほとんどあるいは全くできないことが、その特徴である。このため家族や個人の予定を立てることが困難になり、人間関係にも悪影響を与えている。収入は低く先の見通しが立たず、社会的保護がなかったり、あっても不十分である。

第3章

時間—お金—自分の行動を選ぶ自由（エージェンシー）の難問

31. ここまで働く女性に関するいくつかの傾向を述べた。それでは女性たちに、仕事の世界で何を望んでいるのか、それに対して何が障害になっているのか尋ねたら、彼女たちは何と答えるのだろうか？その問いの答えを求めて、ILOはギャラップと協力して、働く女性イニシアチブの事業として世界的調査を開始した²。

32. 2016年、142の国と地域において、成人約14万9千人にインタビューを実施した。その結果は、仕事に就くための具体的な行動を取らない理由として挙げられるであろうと予想していた共通の理由を明らかにしつつ疑問も提起するものであった。調査結果は、はっきりと世界中のすべての地域において、女性は有給の仕事に就きたいと望んでいることを示している。現在働いているか、失業しているか、あるいは労働力から外れているかによらず、女性は有給で雇用されたいと思っている。男性もまた、女性が有給雇用で働くことを望んでいる。

33. 自分の選択で仕事に就かないという訳ではないならば、なぜ女性は仕事をしていないのだろうか？家族がルールを作り社会的期待を高めているのだろうか？調査では、家の外で働く女性を容認するか否かについても尋ねた。その結果は驚くべきものであった。女性の83%、男性の77%が、女性が望むなら家の外で仕事をするのを家族は問題なく受け入れると回答した。従って、女性は有給の仕事に就きたくないのだとか、働くことが「受け入れられない」からだ、というのが理由であると想定することはできない。これはまったく事実ではない。問題の焦点を、女性の願望と女性を取り巻く労働市場の現実との間のギャップを埋めるために何をしなければならないか、という点に移す必要がある。

34. 仕事は女性にとって幸福をもたらす大切なものである—男性よりもはるかにそうである。ギャラップ・ILO報告書によると、仕事をしている女性は、していない女性よりも満足感を得やすく、その傾向は仕事をしている男性よりも強いのである。

35. しかし、仕事に関して言えば、世界各地の女性は、時間、お金、行動を選ぶ自由という相互に関連した3つの不変の問題に直面している。女性が有給の仕事に就けるかどうか、そして休息と余暇のためにどれくらい時間が残っているかは、どれくらい家族的責任を負い家事をしなければならないかによって決まる。家事とケアの責任は、女性がどのようなタイプの有給の仕事にどのような条件で就くことができるのかにも影響を及ぼしている。そして、どの程度の有給雇用で働いているかによって、生活に必要なお金が十分稼げるかどうか、さらに自分の行動を選ぶ自由があるかどうかによって、ある程度自主性をもって自分の仕事と時間と生活を管理することができるようになる。

36. つまりこの3つの定数が導く力学によって、なぜ自分の自由になる時間が限られ収入も低いという貧困状態が多くの女性に共通した問題であり、なぜ親であることが働く母親と父親にとって異なる結果をもたらすのかが説明できるのである。

37. ギャラップとILOの調査によると、女性が仕事の世界で直面している最大の課題としてすべての地域の女性と男性が特定したのが、仕事と家庭のバランスと手頃な価格でケアサービスを利用できるか、という問題である。

38. 不平等な賃金もまた、いくつかの地域において重要な課題として取り上げられた。この問題は育児や介護などの家族的責任の問題に戻ってくる。母親であるということで女性は、仕事のキャリアを途中で中断する上に、男性と比べて仕事に対して野心的でなく時間に制約があると

² ギャラップ・ILO：女性と仕事のよりよい未来に向けて：女性と男性の声（ジュネーブとワシントンDC、2009年）。

みなされ、その結果賃金の上で不利益を被っていることを調査は示している。父親の場合はその逆である。収入を得る必要性がより高いため、仕事に対してより忠実で懸命に働くので、割高な賃金をもらう価値があると見なされている。女性は、仕事は何であっても、またどのくらいの報酬を得ているのか、何を優先させていようとも、相変わらず家事や家族的責任を一身に担っている。一高学歴で高収入であれば、こうした家事をより多く、少なくとも一部は、外注することができる。

39. 女性の時間と収入における貧困問題を緩和するためには、時間—お金—行動選択の自由の問題を解決する必要がある。男性も、家族のためにもっと時間を割き、家事に参加できるように、過度の長時間労働から解放されなければならない。このような仕事と生活のバランスを見直す動きは、意義ある人生をおくる上で、仕事、家族、余暇、コミュニティがどんな価値をもつべきか、さらにそのために果たすべき国家の役割について、現在幅広く繰り広げられている議論と関連するのである。この問題はまさに ILO の原点であり、創設 100 年後の今、さらに重要性を増している。社会的進歩の一側面は、より生産的な仕事のやり方によって女性と男性は長時間労働のスケジュールから解放され、より多くの時間を労働とは別の自分で選んだ活動に専念できることであり、それこそ仕事における完全な平等の実現という大きな目標の中心であり、創設以来求め続けた理想である。

第4章

私たちは正しい方向へ進んでいるのか？

40. ILO は、時間—お金—自分の行動を選ぶ自由の課題に取り組み、2030 アジェンダでの野心的なコミットメントを達成するに適切な機能を備えているのだろうか？

41. ILO はその 100 年の歴史の中で、女性支援と男女平等のために多くの活動を行ってきた。このことは ILO にとって誇りであり、今後も重要であり続けるであろう。

42. 実際、女性やジェンダーという課題は最近出てきた関心事ではない—これらは創設当初から ILO の中心課題であった。ILO が 1919 年に採択した最初の 3 つの条約のうちの 2 つの条約、1919 年の労働時間（工業）条約（第 1 号）及び 1919 年の母性保護条約（第 3 号）は、労働者とりわけ女性と児童にとってはしばしば受け入れがたいほどの生活及び労働条件を改善することを目的としていた。

43. ILO の取り組みはこの数十年間で当初の女性労働者保護に絞った狭いものから、男女平等それ自身が目標でありかつ社会正義実現のための手段として対応することに移っていった。このことは、国際労働基準という ILO 機構としての充実と、国際女性年と宣言された 1975 年以降に国際労働総会で定期的に採択されてきた諸決議に反映されている。1975 年の総会は、「経済生活への女性の参加・統合に関連して徐々に達成される目標として」幾つかの原則を定めた女性労働者の機会均等・平等待遇に関する宣言を採択することで国際女性年に貢献した。宣言は、仕事の世界での女性の地位を変えるためには、社会や家庭における男性の役割も変わらなければならないとしている。また、働く女性の諸問題に対する解決策は、男性と同じ大きな社会経済発展の枠組みの中での取り組みにあると認識された。

44. 様々な形で ILO は仕事における男女平等推進の先頭に立ってきた。同一価値の労働に対する同一報酬はその代表的な例である。ただ単に同一労働ではなく、同一価値の労働では男性と女性は同等の報酬を受け取るべきだということは、1919 年創立時の ILO 憲章で示され、「特別かつ緊急の重要性」がある諸原則の一つである。この原則は、1951 年の同一報酬条約（第 100 号）に組み込まれた。また本条約は、ILO 憲章で既に確認されていた創造的な概念に条約としての地位を与えた。この原則が労働市場に構造化されている性別による偏見の検証をもたらし、「女性の仕事」の公正な評価や性別職務分離克服のための基礎となっている。1958 年の ILO 総会は、不平等を一般的に捉えることでは均等報酬達成は困難との認識の下、1958 年の差別待遇（雇用及び職業）条約（第 111 号）を採択した。この条約によって批准国は、すべての労働者に対してまた雇用・職業の全側面において、性別及び他に定めた基準による差別待遇を排除するよう法令と慣行において機会及び待遇の平等を促進することが求められている。

45. 同一価値労働同一報酬の原則は、約 25 年後の 1975 年に欧州共同体（EU）男女同一賃金指令、また 1979 年の国連女子差別撤廃条約（CEDAW）によって確立された。しかし、現在、第 100 号及び第 111 号条約は最も多く批准されている ILO 条約に含まれるにもかかわらず（それぞれ 173 カ国と 175 カ国の批准）、賃金格差は働く男女間の最も根深い不平等の一つであり続けている。ジェンダーについての固定観念や性差に偏向した職域配分システムと賃金構造の根深さは、同一価値労働同一報酬にとって深刻な障害となっている。このような課題に取り組むために、2 つの補完的な ILO 手引書：「同一価値労働・同一報酬のためのガイドブック（2013 年）」と「公平性の促進：同一賃金のための性差に中立的な職務評価・段階的ガイド(2009 年)」が ILO 技術支援の好例と共に広められ、能力開発や政策議論の基礎として用いられた。対話型視覚データ、ビデオ、マップ、ケーススタディを納めた対話型インフォグラフィック文書「公平な賃金を通じた性差別への取り組み」が作られ、幅広い若い層の視聴者に訴えている。

46. 次号の ILO 「世界賃金報告（2018 年 11 月）」は、地域、職業、産業部門、企業、教育レベルによる男女賃金格差の動向に焦点を当てる。また、異なる社会経済状況においてこうした格

差を縮小するより効果的な方策を探っていく。この調査結果と政策提言は、「働く女性イニシアティブ」の主な構成要素である「同一賃金に関する国際連合（EPIC）」にも報告される。2017年9月の国連総会で発足したEPICは、ILO、UN Women、OECDが先導するマルチステークホルダーの連携体である。これは、男女平等実現とすべての女性・女子のエンパワーメントをはかるSDGs（持続可能な開発目標）ターゲット8.5及び目標5達成のためのパートナーシップとキャンペーン活性化を狙っている。またEPICは、ピアツーピア交流や優れた実践の普及、国レベルでの関与を通じてこの課題に取り組むためにグローバル、地域、国レベルで活動していく。

47. ILOは、男女平等を通じて仕事—家族の両立を図る取り組みとして、1981年に家族的責任を有する労働者条約（第156号）を採択した。本条約は、すべての労働者の労働条件及び労働生活の質向上を図る道具として、仕事—家族の責任を両立させる枠組みを提供している。また、食糧住居提供者としての男性の伝統的なイメージに挑戦し、子どもや高齢者のケアにも参加する男性の権利を擁護している。「職場での育児解決策」のようなモジュラー型「仕事と家族」トレーニングパッケージや書籍が幾つか作られ、広く配布された。そこでは官民の取り決めなどによる、国及び職場レベルで採用できる家族に優しい諸施策が示されている。さらに、政策の組合せの違いが雇用の男女格差改善にも悪化にもつながること、あるいは一部の国の出生率低下の歯止めにも拍車にもなることについて強調している。第156号条約の潜在的な力は十分には引き出されておらず、現在までに44カ国が批准している。しかし、現在行われている平等とケアに関する議論との明らかな関連性がその再評価の絶好の機会となろう。これによって女性と男性の間のケア権の均等化に対応できるし、父親に比べて母親が被っているとされる「高いコスト」が中立化される。

48. 仕事と家庭のバランス及び働く男女の平等にとっての必須条件は、すべての女性労働者が適切な母性保護を受けられることである。しかし世界的には働く母親の約71%が、自営業や非公式労働であったり、零細企業、人材派遣会社雇用などの雇用形態あるいはしばしば社会保障制度の枠外となっている短期間・パートタイム契約で働いたりするため、拋外型・非拋外型の現金給付を受けていない。さらに、母親になることはその多くにとって職場で不利益を被る重要な一因であり続けている。降格させられたり、追い出すために自分の能力や責任レベルを超えるか明らかに下回る業務を与えられたりするからである。

49. 一部の国では、母性保護の費用を負担するのは使用者であり、男性より女性を雇うことが高コストとなる。その結果、多くの女性がしばしば唯一の子となる第一子を出産する年齢を遅らせるかまたは子どもを一人も産まない。このため出生率の低下や人口の減少を招いている。母性保護に関する最新の国際労働基準である2000年の母性保護条約（第183号）は、とりわけ、母親のための所得代替の負担の重荷を使用者から社会保険または一般的な課税に移行させることによって母性に関わる差別を防止しようとしている。ILOは2012年に「母性保護リソースパッケージ：希望をみんなの現実へ」を作成した。これは、ILO国際トレーニングセンター（トリノセンター）主催のトレーニングコースや各国の政策ワークショップで定期的に使用されている。母性にまつわる費用をめぐる社会通念を解明し、なぜ社会及び経済が母性保護に取り組むべきかを説明している。また特に低所得国の低所得の女性にとっての母性保護が実現するためのさまざまな取り組みについて実際的な指針を提供している。より最近ILOは、非公式経済を公式化するための幅広い取り組みの一環として幾つかの加盟国と協力して社会保障の適用を徐々に自営業の女性や家事労働者に広げる活動をしている。

50. 女性の雇用及び男女平等に関するILOの取り組みは、その他の働き方への取り組みを助けるとともに包摂の促進にも役立っている。1996年の在宅形態の労働条約（第177号）及び2011年の家事労働者条約（第189号）の採択により、家庭も職場になりうるとの認識が生まれ、在宅労働者及びケア労働者がその他の労働者と団結権及び団体交渉権を含めた雇用面で同等の待遇を受けることが可能となった。このことは、世界中で6,700万人を超える女性家事労働者が担っている歴史的に過小評価されてきた仕事が可視化されることを意味する。国レベルでの知識共有

イニシアティブや政策支援を通じて、どのように労働時間を測定するか、差別のない最低賃金政策を作るか、あるいは家事労働者やその使用者を代表団体に組織するかの実際の指針が多くの加盟国に提供された。

51. 労働者の家やその他選んだ場所での作業を可能にするクラウドワークやオンデマンドワークの増加に伴い、第 177 号条約が現代の労働に関する議論で新たな意義を獲得している。これには、グローバルサプライチェーンの最下層にどのようにして適正な労働条件を提供するかに関する現在の議論も含まれている。

52. 同様に、多くのパートタイム労働者が女性であるため、パートタイム労働者に待遇の平等を提供する 1994 年のパートタイム労働条約（第 175 号）は男女平等促進の基準文書となっている。具体的な好みやニーズ及び状況により良く適合した労働時間や日程を求める使用者と労働者双方からの要求は、ILO 初期の労働時間基準文書である第 1 号条約や 1930 年の労働時間（商業及事務所）条約（第 30 号）の見直しを求めようである。それはこれらの条約が 1 日 8 時間と 1 週 40 時間のひな型からの乖離を制約しているためである。このことは、労働時間基準文書に関する総合調査「将来に向けた人間らしく働きがいのある労働時間の確保」の中で強調されており、今年の ILO 総会の基準適用委員会において議論される。質の高い仕事や質の高い家族及び個人生活のための「枠組内でのフレキシビリティ（柔軟性）」を ILO が支持することを考える機会かもしれないが、これについては次章で詳述する。

53. また、女性の労働の現実には 2013 年の第 19 回国際労働統計家会議でも取り上げられ、労働、雇用、未活用労働の統計に関する決議が採択された。この決議は多くの点で画期的である。第一に、無償のケア労働を労働の一形態として定義し、それによって女性の無償家事労働に価値を与えている。第二に、それにより、女性の労働をより包括的に捉え、経済、家族の暮らし、個人及び社会の幸福への貢献を計測することが可能になる。第三に、有意義な人生に見合った、有給もしくは無償の労働時間についてより包括的かつ公平に取り組みことを差し迫ったものとしている。第四に、労働関連の諸権利と便益を受ける権利を持つ人々の範囲を広げることによって根本的な政策転換をもたらす。

54. 家庭と職場の双方において、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントは重大な人権侵害であり、女性がディーセント・ワーク及び経済的なエンパワーメントに近づく障害となっている。これに効果的に対処できなければ、働く男女の平等を求めるとどのような活動もその信頼性と持続可能性を低めてしまう。仕事の世界の暴力とハラスメントというテーマは 1990 年代後半以来の ILO の研究課題であり、プログラムや出版物によって補完されながら政策化が支持されてきた。仕事の世界の暴力やハラスメントに関して検討されている新たな国際基準採択への準備は、すべての人、特に相応以上の影響を受けている女性にとっての仕事の未来をより良くしようとする ILO 加盟国政労使のコミットメントの一例である。

55. 男女平等の職場をより多く生み出すためには、ILO も含めた国際機関の活動がジェンダーに敏感になる必要がある。2001 年、ILO によって国連システムで初のジェンダー・オーディット（監査）が導入され、現在これは「男女平等及び女性のエンパワーメントに関する国連システム全体行動計画」の指標になっている。ジェンダー・オーディットの目標は、各機関の仕事のやり方に組み込まれているかもしれない意識的もしくは無意識的な偏見を特定し対処するために機関の構造やプロセス、政策を見直すことである。その後、ILO が先鞭をつけたジェンダー・オーディットが数百回実施され、加盟国政労使やその他のステークホルダーが監査勧告への事後対処を行った。例を挙げると、マラウイでは、7 つの機関の協力作業の進め方を変更し、進捗を監視するための基準値を設定し、国連ジェンダー・メインストリーミング戦略及び行動計画を策定した。2009 年以降、トリノセンターは自身が訓練した 80 人を超えるオーディット実施資格者の国際データベースを維持している。

56. 過去 10 年間、ガラスの天井を壊すための諸施策がとられたにもかかわらず、依然として女性は上級職に就くために数多くのハードルを越えなければならない。2015 年前半に発表された ILO の企業に関する世界的調査によると、仕事と家庭の責任を調整し、性別の固定観念や企業文化に挑戦するための早急なイニシアティブが必要である。ビジネスにおけるジェンダー多様性、女性が依然直面している障害、前進するための方法についての事例を際立たせる一連の報告書が作成され、すべての地域において会議が開催された。ビジネス界及び経営陣の女性に関する統計や動向は地域によって異なるが、女性の昇進に関する障壁は似ている。どの研究でも上位を占めているのは仕事と家庭の責任を調和させることの困難さである。

57. 女性の仕事と男女平等に関する過去 100 年近くにわたる ILO の活動と方向性の概要が示すのは、ILO が受動的な傍観者ではなく多くの点で先駆者であったことである。しかし、こうした努力は、国レベルでは必ずしも期待されていたか望んでいた成果を生み出していない。これは、加盟国が法律、政策、行動計画を十分持ちながらそうなのである。この乖離の理由を理解することは、私たちが望む仕事の未来を効果的に設計する上で鍵となる「働く女性イニシアティブ」の目標の一つである。

58. 不十分な進歩にとどまった理由を一つに帰すことはできない。質の良い有給の仕事の欠如や機会の減少は、家庭や職場での女性に対する暴力やハラスメントの広がりとともに、労働力の中で女性が同等の役割を担う上で重大な障害となっている。しばしば対象範囲が狭く持続性もない、また定期的なモニタリングやインパクト評価も行われていない資源不足の専門団体やプログラムも問題の一部である。それは、差別は間違っており非効率的だと見なしている一方でそれにどう対処するか意見は分かれているという事実の反映でもある。さらに男女平等促進のコストは、特に短期的及び中期的には潜在的便益を上回るものと見なされがちである。なぜ不況期や景気低迷期にはそのような施策が逆風に晒され、中止されるのかをこれは説明している。

59. さらに、法律は労働市場における女性のエンパワーメントに不可欠である一方、今ある法律だけではこの課題に対して不十分もしくは不適合であろう。これは、公式な職場、多くが大規模な職場やフルタイムの正規従業員を念頭に置いて法律が立案されていることに一部起因している。このことは、数百万人の小規模企業労働者、自営業者、従属的自営業者、女性が大きな比率を占めるその他の非標準的雇用形態の労働者を法の保護から除外することとなっている。しかし法律の適用も極めて重要である。2014 年の国際女性デーの ILO でのパネル討議において、故ボブ・ヘプル卿は、個々の苦情処理機構だけでなく、平等促進を使用者の積極的な義務とするための、また手の届く紛争解決制度のための法整備を各政府に求めた。彼はまた、ILO の平等関連諸条約が、有給育児休暇の補強や無償労働の価値化などといった変わりつつある平等をどのようにうまく助けられるかについての検討も提案した。これらの課題をさらに探究するために ILO は、「働く女性イニシアティブ」の一環として 2017 年 5 月、「働く女性のより良い未来：法的戦略と政策戦略」と題する会議で英国のオックスフォード人権ハブ及びケント大学と提携した。会議は、働く女性のより良い未来へと導く幾つかの合意ベースの原則と目標の上に法律が作り直されねばならないと結論づけた。これには、「参加型パリティ」という概念、すなわち自分の人生を選択し平等に発言する女性の能力、そして代表、集団行動、解放の原則が含まれている。会議ではまた、待遇と機会の平等だけでなく、実施機構と密接に結びついた成果の平等にも焦点を当てる新たな規制への取り組みも議論された。

60. ILO 事務局が自らの責任を示すことも必要である。男女平等支援のために行ってきた ILO の活動は、分断化やサイロ的（孤立した縦割り）作業化を避けることに必ずしも成功しなかった。これが起こったところでは、女性を後方に押しとどめる諸々の構造的障壁が相互に結びついて対処が求められたために事務局の有効性が低下してきた。「働く女性イニシアティブ」の開始や 2013 年に導入されたこの領域における ILO の機構、実体、活動の仕方の改革がこれらの課題に取り組むことを追及している。しかしこれに加えた一致した取り組みの必要性は明らかである。時間とお金—自分の行動を選ぶ自由の問題に我々が効果的に対処し、仕事での暴力や

ハラスメントを我々が終わらせることが何よりも肝要である。このことは、我々が集団として現状から脱却し一歩踏み出す必要があることを示唆している。

第5章 現状からの脱却

61. 明白な必要性と真の機会が組み合わさったことで、ILO100周年の前夜が働く男女の平等に向けた新たな活動を開始するまさにその瞬間となる。2030アジェンダへの正式なコミットメントはこれから実現されねばならない。だがそれは、働く女性が被っている不平等、差別、虐待の増加する証拠への憤りが、真の進歩を求める永続的な強い呼びかけにつながっている多くの国での今までにない世論形成によって助けられよう。これに加えてまさに勢いを増しているのは、働く女性に対する平等待遇は基本的な正義であるとともに良質経済の課題でもあるという認識の広がりである。完全な平等を伴う仕事の未来という理想に向けて起きている労働の世界での革新的変化の機会を捉えようとの機運も強まっている。

62. また2030アジェンダは、そこに含まれているすべての目標が性質として経済的、社会的、環境的に相互に関連していることを我々に気付かせる。つまり、平等の追求は、万人のための持続可能な開発の多様な側面に仕事の世界を合わせる幅広い取り組みの中に位置づけられねばならない。さらに、アジェンダがその大望において明らかに「革新的」であるという事実は、既存の基準文書の活用がもたらしている遅々とした僅かな進歩は小休止させ、「通常業務」のその先に進むべきだと強く訴えている。これは、過去の経験や道具を捨てるべきだと言っているわけではない：これらは重要な利益をもたらしてきたし、さらにより多く貢献できるであろう。しかしこれらは新たな創造的な取り組みによって補完されなければならない。平等の追求のための5つの基本要素を以下に示すので、総会でのこの報告書についての発言者はそれらについてコメントしたり付け加えたりして欲しい。

(a) 新たなケア経済への本道

63. ディーセント・ワークに基づいた新たなケア経済を構築することが、なぜ平等の追求に大きく貢献できるかについては相互に関連した理由がある。利用しやすいケア施設がないこと、また無償あるいは無評価及び過小評価されているケア提供の責任を相応以上に負担している女性が担う義務が、働く女性の前進への重大な障害であることは広く認識されている。同時に、ケア部門はすでに女性にとっての主要な使用者である：世界的には、雇用された女性の5分の1は保健、教育、家事労働部門に属している。ケア職業を公平に評価し、ディーセント・ワークの諸要件を満たすようケア職業を格上げさせることは、女性の労働生活に大きな改善をもたらすとともにより多くの男性をこれらの職業に引き付けることになる。さらに、新たなケア経済は急速に拡大する高齢化社会のニーズへの必要な対応となる。これらの社会では既に今でも需要対応に支障をきたしている。ケア経済は自動化の影響を受けにくいであろうという事実は、将来は大規模な雇用提供元となる可能性を示している。

64. しかし、ケア経済は拡大とともに改善が求められている。ケアに必要な投資では、対応する財源措置の創出と支出の優先順位や税制の注意深い再考が求められる。政府もまた、ケア提供への民間部門関与の範囲と条件について戦略的な決定をしなければならない。

65. 意義深いことに国際通貨基金（IMF）と世界銀行は、女性労働力がより多く参加する「良い経済」の一環として、特に育児に対する投資の増加を支持してきた。この幸先良い状況においてILOは、質の高いケアを国の包括的な社会保障制度の不可欠な要素とすることで戦略的な貢献を果たせる。これは、現金給付プログラムにとどまるのではなく、公的ケアサービス、職場や地域の保育所などの労働関連施設、良く考えられた家族休暇政策へと広げていくことを意味する。その目標は、女性と男性の双方が無償及び有償のケア労働を行う「ケア労働者のユニバーサルモデル」を基礎として、社会的保護の制度や土台を再設計もしくは格上げすることである。

66. このような大志は、中にはより悪化さえしている有給ケア労働者の劣悪な労働条件の現実から出発点する。その中には夥しい数の移民労働者や女性がいる。この現実を逆転させ、ディーセント・ワークの諸要件を満たすケア労働へと格上げしていくことが平等の追求の前線及び中心に置かれる必要がある。

(b) 女性の時間管理の強化

67. 非常に多くの女性にとって仕事と仕事以外の責任を調和させることが仕事の前進を図るうえでの最も深刻な障害であるという明確な証拠は、彼女たちがより良い時間管理ができるようにする必要性をはっきりと浮き上がらせている。男女の賃金格差に起因する物質的貧困のリスクの上に、女性は、職場内外で割り当てられている業務の蓄積の結果として時間貧困に陥りやすいのである。適切な対応としては、男女間でのより公平な業務分担だけでなく、時間の主権を女性が強められるようにする具体的な措置が求められている。

68. 労働時間の取り決めに関する世界的な議論は長年のもので、まさにそれが労働市場のフレキシビリティ（柔軟性）と労働者保護という重要課題に触れることから論争的となってきた。しかしこの議論は平等の追求にも大きな意味を持っており、労働時間関連基準文書に関する総合調査「将来に向けた人間らしく働きがいのある労働時間の確保」での議論がその意味を探る良い機会を提供している。

69. 男女平等という固有の観点から見たとき、女性、そして男性がそれぞれのニーズや好みに合うように労働時間を要求して認められる権利を持つことを支持する強い主張がある。実際、このような仕事の取り決めの多様化は、望んだ時間だけでなく望んだ場所で働けるようにするため、時間とともに場所にも及んでいかねばならない。こうした考えは女性の高い関心に支えられており、パートタイムやその他の柔軟な労働形態、また将来的には新たに発生したギグ経済の大きな利点に挙げられている。パートタイム労働に女性が多すぎることは不平等の症状であるとともに治療法でもあると考える地点の先には、もし創造的な仕事の取り決めが既存の不利益の増幅ではなく平等の促進のためだと考えるのならいずれにしろ取り組まねばならない一連の課題が見えてくる。

70. 非常に明白なのは、時間主権の概念は、何時間働くかを決定できるのは、あるいは少なくともその決定に大きな役割を果たすのは労働者であるということをも前提条件としていることである。そのような選択は、予め設定された選択肢のメニューもしくは個々の特定のニーズに合わせたものからなされる。どちらの場合においても、細切れにされた時間システムやオンコール（待機）制、臨時契約に代表されるいつあるか予測できない仕事とは対照をなしている。これらの形態は時間主権を強めるのではなく弱めている。

71. その上、すでに言及した時間—お金—自分の行動を選ぶ自由の問題と、非標準的な仕事は報酬、年金、訓練及びキャリア開発、社会保障給付へのアクセスにおいて不利益を伴っているという事実を考えれば、女性の労働力参加促進の取り組みは意識的にこうしたディーセント・ワークの不足を避けるか排除するように作られることが重要である。それには保障されかつ予測できる最短労働時間を含めることが必要となろう。

72. 労働時間の編成についてのこのアプローチは、社会対話と団体交渉の役割へとはっきり向かっている。非常に多様な状況の諸要件を一つで満たす万能な解決策を見つけだすのはほぼ不可能である一方、使用者と労働者という直接の関係者が協力して取り組むことでそれぞれのニーズに最適なものを生み出す可能性は非常に高いであろう。政府には、このようなプロセスを促進し、それを実施する中で用いるパラメータを設定するという明らかな役割がある。例えば、具体的な労働時間の配分を要求する労働者の権利を確立することである。

73. 途上国、特に低所得の農村地域の何百万人という女性にとって、時間主権を強化する上で最

も説得力があるのは道路、エネルギー、水、通信インフラへの投資であろう。これにより、しばしば彼女たちの時間を奪っている水汲み、燃料集めといった家庭の雑用あるいは通勤に費やす時間を劇的に減らすことができる。同様に、非公式な慢性的不完全雇用の条件下で彼女たちが頻繁に引き受けている仕事の作業を公式化すれば、生きざりぎりの生活のためでさえ事実上労働時間のすべてを費やすような状況への対処に役立つだろう。

74. 最近大きく耳目を集めているドイツ金属産業で締結された労働協約は、多様な労働時間と休暇の選択肢を提供するもので、賃金と労働の配置の組み合わせは企業と労働者のニーズを満たすように交渉を通じて決めることができるということの積極的かつ創造的な一例となっている。この協約は労働者に労働時間を調整する上でかなりの自律性を与え、使用者には一定の時期に労働時間を長くしたり変更したりする要請を行う可能性を与えることで、長い間進歩を妨げてきた労働時間のフレキシビリティ（柔軟性）に関する使用者志向/労働者志向という二元的思考を打ち破る見通しを提供している。良質な個人のワークライフバランスを推奨するという明白な目的を持ち、対話と交渉を通じて実現した「枠組み内のフレキシビリティ（柔軟性）」は、新たな平等の追求の重要な一要素となりうる。

(c) 女性の労働の公平な評価

75. 女性が担っている労働への歴史的な過小評価、より率直には不認知に対してはこの数十年間、労働の価値の客観的な配分メカニズムによって取り組まれてきた。これは同一価値労働同一報酬の基本原則の確立に必要なかつ論理的に付随したものであった。このメカニズムを十分効果的なものとするには、そのより正しい理解と適用が必要である。これは 2 つの相互補完的な取り組みで補足されるべきである。

76. 第一は、女性の労働の経済と社会への貢献を正確に記録する統計的方法の開発を軸としている。これは、前に言及した国際労働統計家会議による創造的な作業に沿って進められよう。もし「測れないものは価値がない」という格言が成り立つなら、どのようなタイプの労働であろうとも女性が労働を通じて加えた価値を測定するステップは、平等のための創造的かつ効果的政策の重要な基礎となる。またこれらを ILO「世界賃金報告 2018/19」で示される証拠や同一賃金に関する国際連合（EPIC）の活動と連動させることも可能である。

77. 第二の取り組みは、男女間の賃金格差についての透明性に焦点を当てている。加盟国の男女賃金格差に関する国別データの集計は長年にわたって定期的に公表されており、大きく注目されている。しかしより最近では、企業レベルの報酬格差に関する報告が新たな関心を集めており、場合によっては義務化されている。これは、不平等な報酬の特定の原因と結果あるいはそれらの是正方法を区分することの持つ明らかな利点を示している。ここでは、不平等賃金の具体的な原因と結果の区分の明確な利点、さらにそれをどのように是正するかが示されている。もし企業が具体的な改善をもたらす行動を取ることが要件化されるなら、平等の追求の広い活動領域において公共政策と民間部門の活動を組み合わせるといふ展望が開けてくる。

(d) 女性が声を上げることと代表すること

78. この報告書が働く女性イニシアティブに資するように作成が決められて以降、仕事上仕事外で起きている女性への不当な扱いに対して全世界的な激しい抗議行動が巻き起こってきた。驚くべき点は、ソーシャルメディアを介して増幅され広がった女性の声を取り上げられ、理解され、そして変化をもたらしたことである。これは、女性の選択の自由の問題とそれを促進する ILO の責任の再認識を迫っている。

79. 大まかに言ってこのような責任は 2 つの見出しグループに分けられる：仕事の世界一般において女性の声と代表を促進するという外面；ILO 自体の中での声と代表という内面、である。

80. 最初のカテゴリーに関する出発点は、発言と代表がそれに依拠して行使される、労働における基本的原則及び権利を完全かつ普遍的に尊重して促進するという ILO が歴史的にも現在でも行っている活動でなければならない。この課題に関する ILO 宣言の 20 周年に当たる今年、女性によるこれらの原則と権利の行使への侵害や障害に特に重点を置いてこの重要エリアでの ILO の活動に再度新たな活力を加える機会となり得よう。このようなプラットフォームから、また ILO のすべてのプログラム活動に組み込まれた男女平等と差別に関する横断的政策指針に合わせて ILO は、技術協力を通じたものも含めての ILO 活動全般において女性の見解、視点、関心を取り上げる努力を強化しなければならない。

81. ILO 内部では、女性参加の目標が設定され、事務局のどこにでも女性の存在があるようにするために行動計画が作られた。これらは、ILO 世界の中で女性のより大きな関与を達成するためには更なる努力が必要という政労使三者間で共有された信念の産物である。しかし、モニタリングで明かされたのは、幾つかの分野では前進がみられたが、ばらつきがあるとはいえ全体を見渡せば結果は目標達成には及ばず、時にはまだ長い道のりにあるということであった。もちろん事務局は自身の実績について政労使に対する説明責任を負っているが、同様に政労使も ILO のイベントや活動参加に際して女性を指名する点について自身の実績を見直す必要がある。ILO 憲章及び適用される規則は、ILO への代表派遣において所定のジェンダー要件を尊重するよう政労使に義務付ける行動の範囲を制限している。どちらにしろクォータ制に関しては意見が分かれるであろう。いずれにしろ、男女パリティに関する国連システム全体行動戦略の中で国連事務総長が示した方向性に沿って ILO 内の状況に再度対処していかなければ新たな平等の追求は不完全なものとなるだろう。

(e) 暴力とハラスメントの終焉

82. 最近、女性に対する暴力やハラスメントの性格とその深刻さの暴露が大きく取り上げられているが、これは ILO が今回及び第 108 回総会（2019 年）の議題にこうした労働での虐待を根絶するための基準策定案件提出を決定した直後から始まった。議論すべき課題はこの総会に提出された報告書に記載されており、その結果は代表たちによって決められる。しかし期待としては、仕事の未来が中心的な議題となる来年の 100 周年記念総会で ILO が新たな労働基準を手に入れることとなろう。新労働基準は、その潜在能力が最大限に活かされれば、女性が主な犠牲者である種類の虐待のない自由な未来を作る取り組みの中心となるものである。そして平等の新たな追求にとっても大きな力となろう。

第6章

ILO100周年と新たな平等の追求

83. 全体会議で本報告書の討論に参加する代表は、働く女性の推進のために ILO が引き続き行う貢献や、完全な男女平等への今後の道筋について進路を示す機会を持つ。特に、新たな平等の追求の開始やその主要構成要素について意見の表明が求められている。

84. ILO が担ったものも含めて実際に記録されている真の前進にもかかわらず、女性が引き続き労働において直面している不利益は、おそらく社会正義に対する最も深刻で憂慮すべき犯罪をなしていることは否定できない現実である。

85. ILO100 周年が近づき、またその先にある将来を見ると、このことこそが新たな平等の追求を ILO にとっての緊急かつ中心的な優先事項としているのである。

86. この総会での議論は ILO 理事会に提出される。また 2018 年末までにその活動をまとめる ILO の仕事の未来世界委員会がこれに大きな関心を持つことは間違いない。このようにして、あるいは三者構成の政労使のすべてからの意見やコミットメントを得て、すべての女性と男性に公正でより良い未来を実現するという ILO 任務の中心的な責任を果たす十分な用意とともに 100 周年を迎えていく。