



▶ 仕事における女性の エンパワーメント

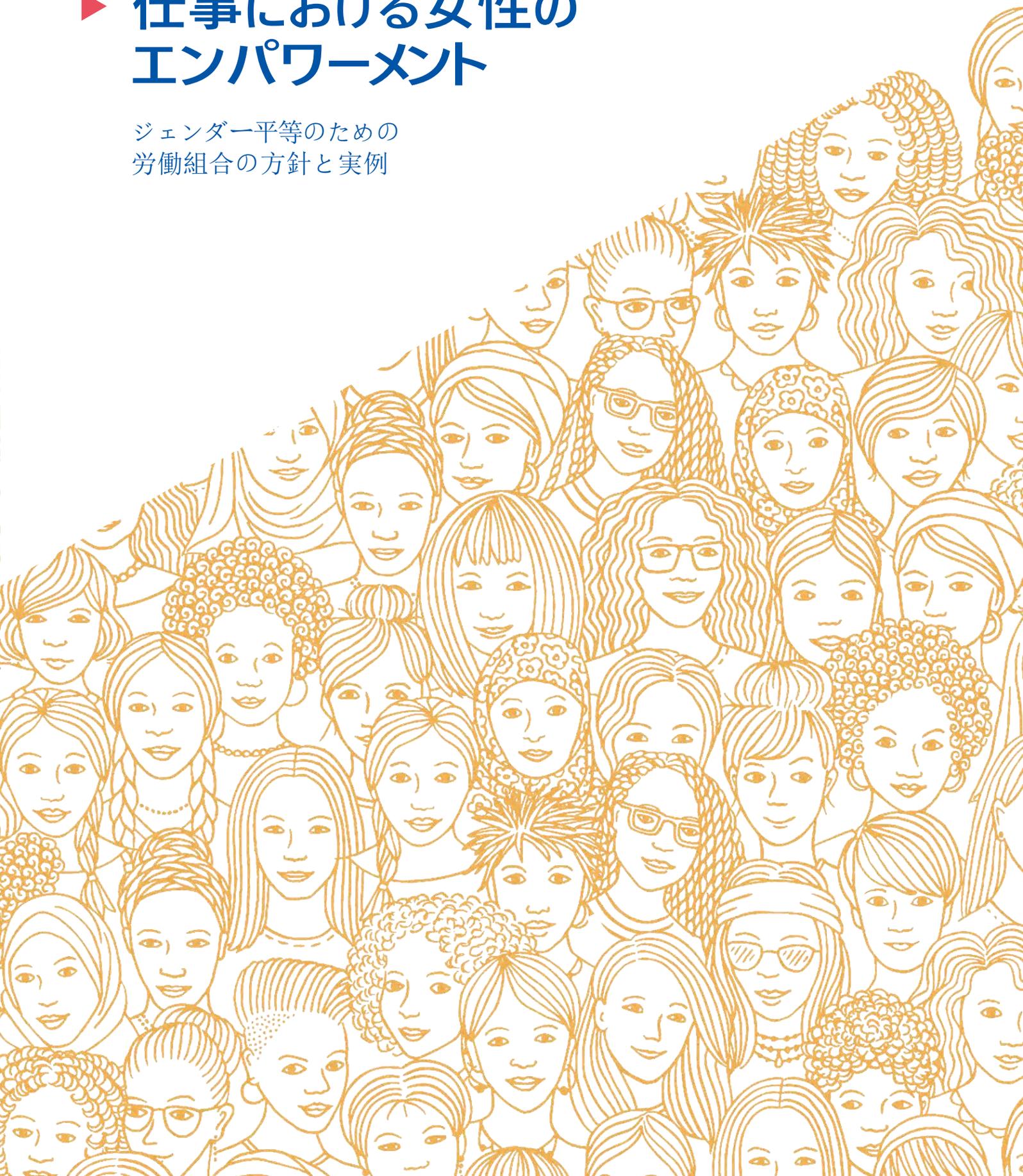
ジェンダー平等のための

労働組合の方針と実例



▶ 仕事における女性の エンパワーメント

ジェンダー平等のための
労働組合の方針と実例



Copyright © International Labour Organization 2020
First published 2020

ILOの出版物は、国際著作権条約の議定書2に基づく著作に関する権利を享受しています。それにもかかわらず、出版物からの短い抜粋が、出典が示されていることを条件として、許可なく2次利用される場合があります。複製または翻訳の権利については、ILO Publishing (Rights and Licensing)、国際労働機関、(住所CH-1211 Geneva 22, Switzerland)または電子メール (rights@ilo.org)に申請する必要があります。国際労働局はそのような申請を歓迎します。

複製権団体に登録されている図書館、機関、その他のユーザーは、複製目的のために発行されたライセンスに従ってコピーを作成することができます。www.ifrro.orgにアクセスし、お住まいの国の複製権団体をお探してください。.

ISBN: 9789220342473 (Web PDF)

英語でもご利用いただけます: Empowering Women at Work - Trade Union Policies and Practices for Gender Equality, ISBN: 9789220336021 (Web PDF), Geneva, 2020

フランス語版もご利用ください: Autonomiser les femmes au travail - Politiques et pratiques des organisations syndicales en faveur de l' égalité de genre, ISBN: 9789220336038 (Web PDF), Geneva, 2020

ILOの出版物で採用されている名称は国連の慣行に準拠し、冊子中の提示された資料は、国、地域、または地域の法的権利、またはその境界線に関する国際労働機関の意見を表明する意図はありません。

署名された記事、研究、その他の寄稿で表明された意見に対する責任は著者のみに帰属し、その出版行為は彼らが表明した意見を国際労働局が承認するものではありません。

会社名および商品およびプロセスへの言及は、国際労働局による承認を意味するものではなく、特定の企業、商品またはプロセスについて言及がない場合、それらを不承認するという意図のものではありません。

ILOの出版物とデジタル出版物に関する情報は、www.ilo.org/publns

をご確認ください。設計とレイアウトはイタリア国トリノ市のILO国際トレーニングセンターが担当しました。

© 表紙デザイン: Oliver Gantner

コンテンツ

挨拶	v
事業計画概要	vi
略称リスト	vii
はじめに	1
パート1: 職場でジェンダー平等促進のために労働組合レベルで行動する 場面を設ける	5
1.1 社会的対話とジェンダー平等：行動の事例	6
1.2 国際政策の枠組み	9
1.3 欧州連合およびその他の欧州の政策枠組み	11
1.4 G7ジェンダー政策への取り組み	12
パート2: ジェンダー平等と労働組合の行動 好実例	15
2.1 労働組合の指導的地位への女性の昇進	16
2.2 差別のない同一価値労働同一賃金制	20
2.3 仕事の世界における女性に対する暴力とハラスメント	25
2.4 ワークライフバランス	31
2.5 ケア経済におけるディーセントワーク	38
まとめ	45
付録	
付録1: ILOの原則 MNE宣言	51
付録2 女性のエンパワーメント原則(WEP's)とそのターゲット	54
付録3: 役立つ資料	57
巻末注	61

グラフィックリスト

グラフ 1.	組合における性別密度 2016/17年度	5
グラフ 2.	ジェンダー賃金格差(平均係数調整済み)と労働組合密度 最新盤	7

棒グラフリスト

Table 1.	トピック別、地理的範囲別、イニシアチブのタイプ別の実例	3
----------	-----------------------------------	---

ボックスリスト

ボックス 1:	ライフストーリー:「組合が私のためにしてくれたこと」	18
ボックス 2:	コロナ禍危機の時期を含む、ILO条約第190号に関するITUCの世界的な意識向上	26
ボックス 3:	家庭内暴力とCOVID-19危機 労働組合がとるべき即時の行動	28
ボックス 4:	COVID-19危機に対応する家族向けのポリシー	32

挨拶

この文書は、欧州連合の協賛の下、国際労働機関（ILO）と国際労働組合総連合（ITUC）によって、国連のジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための組織（UN Women）とILOが共同で実施したWE EMPOWER - G7プロジェクトの下で作成されました。WE EMPOWER - G7とは、G7諸国の公的部門と民間部門で女性の経済的エンパワーメントを促進することにより、持続可能で包摂的かつ公平な経済成長を支援することを目的とするプロジェクトです。このプロジェクトは、知識、経験、優れた経験、そして教訓を交換するために、G7諸国とEU加盟国において、多岐にわたる関係者との対話の機会を企画しています。WE EMPOWER - G7は、女性のエンパワーメント原則（WEP）、ジェンダー平等に関する国際労働基準、および多国籍企業と社会政策に関するILOの三者間原則宣言（MNE宣言）をガイドラインとしています。プロジェクト詳細は [ILOウェブサイト](#) でご確認ください。

このテクニカルレポートは、ITUCの平等政策推進局長であるChidi King氏、ILOの多国籍企業および企業エンゲージメントユニット（MULTI）の専門家であるLaura Addati女史とAnnievan Klaveren氏の技術指導と全体的な調整の下で作成されました。予備草案と模範となる実践例の再調査は、Barbara Helfferich（ILOコンサルタント）が担当いたしました。責任者たちは、以下の労働組合代表から寄せられた貴重な報告と意見に感謝しています。Maria Tsirantonaki（ITUC）；Silvana Cappuccio（CGIL、イタリア）；井上久美恵（JTUC-連合、日本）；Vicky Smallman（CLC、カナダ）；Annika Wünsche（DGB-BVV、ドイツ）（敬称略）

この報告書は、ILOの複数の部門および事務所の専門家によって執筆されました。Vicvan Vuuren、Githa Roelans、Emanuela Pozzan、Amanda Villatoro、Faustina Van Aperen、Victor Hugo Ricco、田中龍作、Amélie Duval。UN Womenからは以下の専門家が参加しています。AnnaFälth、Diana Rusu、Diana Ranola、斎藤真理子、Stephanie Dei、Stephanie Foster、Nancy Mitchell、Sarah Merusi。（敬称略）報告書を充実させた彼らの意見と貢献は非常に高く評価されています。

免責事項

この出版物は、欧州連合の寛大な経済的支援を受けて作成されました。内容は、必ずしも欧州連合、ITUC、ILOおよびその構成員、UN Women、国連またはその加盟国の見解を表すものではありません。

事業計画概要

労働市場において永続的に続いてきたジェンダーに基づく差別や不平等は、長年にわたり確立された不平等な権力関係を反映しており、それらは、女性と社会に甚大な結果をもたらします。さらに、COVID-19危機は、これまでの世界的な脅威とは異なり、ジェンダーに基づく差別の構造的性質やそこから生まれる状況から一転し、多くの女性が、ロックダウン中に家庭とのバランスをとらなければならないことが多い一方で、ウイルスと戦いながら、医療専門家、介護福祉士、清掃、保守の分野、家事労働者にとどまらず様々な職種の最前線で働いています。過小評価され、過小報酬を受け、時には不安定な仕事とみなされるこれらの大部分の仕事が、実は、社会の回復力と存続には不可欠であるのです。

労働組合は、職場における現状のジェンダー別の役割分担に挑戦することにより、仕事の世界におけるジェンダー平等を促進する上で重要な役割を果たしています。それは、ジェンダーの視点を仕事に取り入れることであり、その結果、彼らの活動はジェンダー平等の達成に積極的に貢献しています。

この文章は、労働組合が労働市場と雇用において女性が直面する障壁に取り組んでいる主要な分野をご紹介します。ジェンダー平等が労働組合の事業であるという事実を強調しています。第1部では、女性のエンパワーメントを促進するために、組合がすでに実践している事例だけでなく、今後さらに何が実践可能なのかを示しています。このセクションでは、特にG7諸国とEU諸国によって適用されている既存の政策フレームワークについても説明します。最後に、団体交渉、女性の組合化、そしてそれらの活動をしていく上での障壁に対処する取り組みの中で、女性がリーダーシップをもつことの重要性を強調しています。

パート 2 G7諸国および欧州連合加盟国の労働組合が、以下の分野で実施している27の好実例をご紹介します。1)女性の労働組合指導的地位への昇進 2)雇用における無差別と同一価値労働同一賃金制の実践 3)職場での女性に対する暴力やハラスメントをなくす 4)ワークライフバランス（休暇政策、育児およびその他のケアサービス、家族に優しい仕事の配慮）5)ケア経済におけるディーセントジョブ（働きがいのある仕事）

まとめのセクションでは、著者たちは、ジェンダー平等へ確立の道程において、特定の永続的な課題や、さまざまなジェンダー平等戦略から学んだ教訓を概説しています。彼らはまた、真に変革的なアジェンダを設定することを目的として、労働組合やその他の利害関係者に一連の実行可能な勧告を提案しています。

略称リスト

ACV / CSC	Confederation of Christian Trade Unions キリスト教労働組合連合
ACTU	Australian Council of Trade Unions オーストラリア労働組合評議会
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations アメリカ労働総同盟・産業別組合会議
AMETIC	Asociación Multisectorial de Empresas de Tecnologías de la Información, Comunicaciones y Electrónica 情報技術、通信および電子機器企業の多部門協会
ASÍ	Icelandic Confederation of Labour アイスランド労働連盟
CBA	Collective Bargaining Agreement 団体交渉協定
CCOO	Comisiones Obreras / Workers' Commissions スペイン労働者委員会
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises 欧州公共企業センター
CEO	Chief Executive Officer CEO最高経営責任者
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women
CGT	Confederación General del Trabajo/General Workers Confederation of Spain スペイン一般労働総同盟
CLC	Canadian Labour Congress カナダ労働会議
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond / National Federation of Christian Trade Unions in the Netherlands オランダのキリスト教労働組合全国連盟
CUPE	Canadian Union for Public employees (CUPE) カナダ公務員組合
COVID-19	コロナウイルス感染症 2019
EC	European Commission 欧州委員会
EI	Education International エデュケーション・インターナショナル
EMSC	European Minimum Standard of Competences on Gender Equality ジェンダー平等対策権限に関するヨーロッパ最低基準
EPIC	Equal Pay International Coalition 同一賃金国際連合
EPSU	European Public Service Union 欧州公務労連
EU	European Union 欧州連合
EU MS	European Union Member States 欧州連合加盟国
ETUC	European Trade Union Confederation 欧州労働組合連合
ETUCE	European Trade Union Committee for Education 欧州労働組合教育委員会
FAI-CISL	Federazione Agricola Alimentare Ambientale Industriale Italiana イタリア労働総同盟傘下農業食品および環境産業連盟
FLAI-CGIL	Federazione lavoratori agroindustria イタリア労働総同盟傘下農産業労働者連盟

FLESTU	Federation of Lithuanian Education and Science Trade Unions リトアニア教育科学労働組合連盟
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging / Netherlands Trade Union Confederation オランダ労働組合連合
FBZ	Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg オランダ・ヘルスケア専門組織連盟
GBVH	Gender-based Violence and Harassment ジェンダーに関する暴力とハラスメント
G7	Group of 7 先進国7か国グループ（フランス、アメリカ、イギリス、ドイツ、日本、イタリア、カナダ）
HORECA	Hotel, restaurant and catering sector ホテル・外食産業セクター
ICT	Information and Communication Technology 情報通信テクノロジー
IDWF	International Domestic Workers Federation 国際家事労働者連盟
ILC	International Labour Conference 国際労働会議
ILO	International Labour Organization 国際労働機関
ILO MNE Declaration	ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
ILS	International Labour Standards 国際労働基準
ITUC	International Trade Union Confederation 国際労働組合総連合
IUF	International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations 国際食品関連産業労働組合連合
LGBTI+	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex, plus セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、インターセックス、その他）
LVO	Landelijke Vereniging van Operatieassistenten オランダ全国オペレーションアシスタント協会
MEAE	Ministère des Affaires Etrangères / French Ministry of Foreign Affairs フランス外務省
MUT	Malta Union of Teachers マルタ教師連合
NIC-ICTU	Northern Ireland Committee of the Irish Congress of Trade Unions アイルランド労働組合会議の北アイルランド委員会
NU HRCT	Nordic Union for Workers in the Hotel, Restaurant, Catering and Tourism Sector 外食・観光産業従事者北欧連合
NVAM	Nederlandse Vereniging van Anesthesiemedewerkers オランダ麻酔科助手協会
NVHVV	Nederlandse Vereniging voor Hart en Vaat Verpleegkundigen / Dutch Society of Cardiovascular Nursing オランダ心臓血管看護師協会
NVLA	Nederlandse Vereniging van Longfunctieanalisten オランダ呼吸機能アナリスト協会
NVLKNF	Nederlandse Vereniging van Laboranten Klinische Neurofysiologie オランダ臨床神経生理学研究所

NVZ	Dutch Association of Hospitals オランダ病院協会
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development 経済協力開発機構
ÖGB	Austrian Federation of Trade Unions オーストリア労働組合連盟
PSA	Public Service Association - Te Pūkenga Here Tikanga Mahi ニュージーランド公務協会
PSI	Public Services International 国際公務労連
PSS	Police Trade Union of Slovenia スロベニア警察労働組合
RENGO	Japanese Trade Union Confederation 日本労働組合総連合会
SDGs	Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標
SGWW	Strategic Group on Women and Work 女性と仕事に関する戦略的グループ
SNB-CFE-CGC	Syndicat National de la Banque, de la Finance et du Crédit フランス銀行・ファイナンス・信用金庫関係労働組合
SPS	Trade Union of Slovenian Police Officers スロベニア警察官労働組合
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics 科学、技術、工学、数学
STC	Servicio y Tecnología del Caucho ゴムに関する技術とサービス
STUC	Scottish Trades Union Congress スコットランド労働組合会議
TU	Trade Union 労働組合
TUC	Trade Union Congress 労働組合会議
UDHR	Universal Declaration of Human Rights 世界人権宣言
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises 欧州中小企業・手工業協会
UGT	General Union of Workers / Unión General de Trabajadores スペイン労働総同盟
UIL	Unione Italiana de Lavoro / Italian Labour Union イタリア労働組合同盟
UILA UIL	Unione Italiana dei Lavori Agroalimentari イタリア農産労働組合同盟
UN	United Nations 国連
US	United States アメリカ合衆国
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft / United Services Trade Union ドイツ統一サービス労働組合
VGN	Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland / Dutch National Disability Care オランダ国立障害者ケア協会
W7	Women 7 邦題「荒野の女たち」
WE EMPOWER – G7	EU, UN Women and ILO project “Empowering women at work through responsible business conduct in G7 countries” EU、UN Women、ILOプロジェクト「G7諸国において、責任あるビジネス行動を通じて仕事での女性のエンパワーメントを推進する」
WEPS	The Women’s Empowerment Principles 女性のエンパワーメント原則



はじめに

女性のエンパワーメントは、公正で持続可能な権利に基づく経済の前提条件です。それにもかかわらず、女性は今なお貧困、差別、搾取などを不当に受け続けています。さらに、ジェンダーに関する差別は、不安定、低賃金労働に従事する女性の比重過多につながっています。同時に、女性労働者数が多い分野でも、意思決定職は男性中心の状態が続いています。

これらの深刻なジェンダー格差は、国、地域、世界的な政策の取り組みにもかかわらず存続しており、2008—2009年の金融危機の結果として、それが拡大したケース場合もあるのです。最近では、コロナ禍により、労働条件の不安定さや不公正がさらに明確になっています。さらに、この危機により、ジェンダー平等の促進や不平等の解消の目的が、現状を回復させる意図的な対応措置に含まれている一部の場合を除き、不平等をさらに深め、悪化させる可能性があるのです。

労働組合は、職場におけるジェンダー別の役割の現状打破に挑戦し、仕事の世界におけるジェンダー平等を促進する上で非常に重要な役割を果たしています。多くの労働組合がジェンダー平等の視点を職場に取り入れており、その結果として、ジェンダー平等達成に積極的に貢献しています。労働組合によるイニシアチブは、女性を指導的地位に昇進させること、および同一価値労働同一賃金制の実施、仕事での無差別な対応、ワークライフバランス、そして職場での暴力とハラスメントの防止とその対処などに焦点を当てています。

労働組合はかつて大規模な職場における男性労働者の友好団体でした。² その状況は変化しているのですが、今なお、男性は会員数でも指導的地位を占める割合の双方の点で女性を上回り続けています。女性の会員数に関しては、組合に加入している女性の数は過去10年間で増加してきています。2019年11月、国際労働組合総連合（ITUC）は、世界163ヶ国と332の地域における関連組織³で会員数が2億人を超え、そのうち女性会員は8000万人以上であったと報告しています。⁴ 公共機関では、より多くの女性雇用者が会員となる傾向があります。⁵ 国際労働組合総連合（ITUC）および欧州労働組合連合（ETUC）内では、女性の会員率はそれぞれ平均42—43.5%です。⁶ ITUC加盟組織のうち、最高意思決定機関における女性代表者の平均は28%ですが、ETUC（欧州労働組合連合）加盟組織の場合、39の連合のうち11機関において女性が主要指導的地位についています。

女性労働組合員は、人種、性別、性的指向、性同一性、階級などの伝統的で永続的な構造的障壁を解消するための労働組合活動の推進を支援しています。その上、女性のための経済的および社会的公正、ジェンダーに基づく暴力やハラスメント、公平で持続可能な開発、そして環境保全や産業変革にむけた公正な移行を含む、新旧の分野の様々な問題解決を提唱しています。

しかし、労働組合への加入数の増加やリーダーシップにおける女性の存在感の高まりは、ジェンダー平等促進において、自動的に実質的な変化をもたらすわけではありません。ジェンダー平等を達成するプロセスはより複雑であり、さまざまな制度や分野において体系的に変えていく必要があるのです。たとえば、優れたガバナンスは、ジェンダー平等の好結果をもたらすキープポイントとなります。現場での有意義な変革は、公共政策、プログラム、サービス、予算などを女性

と男性の双方の具体的な利益に変換するために、政府内および政府機関全体で実施される、バランスの取れた有能で強力なコミットメントと、明確で効果的なメカニズムが必要となります。⁷

特に公共政策においては、女性の権利や平等な待遇の確保、暴力やハラスメントへの対処、同一価値労働同一賃金制の実行、育児や介護職の再評価、インフラと労働条件の適応、女性と男性の両方に利益をもたらすような公益支出の分配など、まだまだ実践していくことは多々あります。労働者や雇用主を代表する社会的パートナーは、真の男女間の平等を実現していくために、社会的対話を通じて、政策や実践例を形成する上で非常に重要な役割を果たします。

このレポートは2つのパートに分けられています。第1部では、女性が労働市場や雇用の現場において直面している障壁に対処するために、労働組合が実際に行っている事例をご紹介します、ジェンダー平等が組合事業であるという事実を強調しています。また、ジェンダー平等に関する労働組合の行動のガイドラインとなる国際的および地域的な最新規制方法やイニシアチブの概要などにも言及いたします。第2部では、ジェンダー平等促進のための主要問題に関し、例示的な労働組合の実例をセレクトし、真の変革をもたらすアジェンダ設定を目的とする、労働組合やその他の利害関係者向けの一連の実用的な推奨事例をご紹介します

労働組合のジェンダー平等促進の実例をご紹介しますこの冊子の編集は、EU、UN Women、ILO プロジェクトである「G7諸国において、責任あるビジネス行動を通じて仕事での女性のエンパワーメントを推進する」(WE EMPOWER - G7)の下、国際労働組合総連合 (ITUC)の協力で作成されました。この冊子は、仕事でのジェンダー平等を達成するために主要な利害関係者がこれまで実践してきた事例をご紹介します一連のシリーズ出版物の一部です。このプロジェクトは、女性のエンパワーメント原則 (WEP)、ジェンダー平等に関する国際労働基準、および多国籍企業と社会政策に関するILOの三者間原則宣言 (MNE宣言)をガイドラインとします。MNE宣言、女性のエンパワーメント原則 (WEP)、およびWE EMPOWER G7の詳細については、付録1および2に記載されています。

方法論

このレポートは、さまざまな情報源をもとに作成されました。ITUC、ETUC(欧州労働組合連合)、ILO、欧州連合、ならびにG7諸国やEU加盟国の労働組合によって実施された研究事例を利用しています。この文書では、労働組合の様々な実践例からセレクトされた、3段階の方法論の結果を取り上げています。まず第1ステップとして、WE EMPOWER-G7プログラム内で作成されたマッピングと好事例を検証します。第2ステップでは、G7およびEU諸国の労働者組織関係の職場におけるジェンダー平等に関する好事例を説明するオンライン広報用情報を準備します。第3ステップは、仕事の未来に向けたILO100周年創設記念宣言で明言されたジェンダー平等実現にむけた変革的アジェンダの優先トピックに沿って、ITUCと全国労働組合代表から受け取った提案をもとに最初の実践リストを作成します。

労働組合の実践例からの選択は、労働組合内(指導的地位につく女性代表や社会のマイノリティーグループ、その他若年労働者の代表などを増やすための割り当てシステム)と仕事の世界(部門別団体交渉、企業レベルの合意、政策研究、ロビー活動、意識向上キャンペーン)の両方で

ジェンダー平等を支援するために行われたさまざまな形態の労働組合イニシアチブを紹介することを目的として行われました。

これらの実践例は、その変革的で再実践可能な性質、ジェンダー平等促進への好影響、国際労働基準やその他の規制などのフレームワークに含まれる原則との整合性に照らして選択されました。

その目的は、ジェンダーへの意識変革を促し、すでに対応開始済みの課題ではあるのですが、労働組合がより一層女性の経済的エンパワーメントの推進に取り組むことができる方法を明確にしておくことです。

掲載されている実例は一般に公開されている報告書からのものであり、G7およびEU諸国の労働者組織のこれまでの経験に焦点を当てています。しかしながら、この冊子を通じて、より多くの労働組合会員が、それぞれの状況に適応して実践できるような新たなインスピレーションを得られることが望まれます。表1は、27の模範となる実例をトピックス、関係する労働組合の地理的位置、およびイニシアチブのタイプ別に分類しています。

▶ X 表 1. 模範となる実例をトピックス、地理的位置、およびイニシアチブタイプ別に分類			
トピックス	地理的位置 (国・地域)	イニシアチブタイプ	実例数
労働組合指導 的地位への女 性の昇進	<ul style="list-style-type: none"> グローバル オーストリア 日本 アメリカ合衆国 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルキャンペーン 若者の代表とジェンダー平等の促進 ジェンダー平等のための行動計画 大会決議 	4
差別のない、 同一価値労働 同一賃金制	<ul style="list-style-type: none"> ベルギー アイスランド イタリア、マルタ、リトアニア スペイン イギリス イギリス (スコットランド) 	<ul style="list-style-type: none"> 年次キャンペーン 同一賃金管理システム ジェンダー平等研修 「デジタルタレントのためのマニフェスト」 ジェンダー平等監査 女性の雇用サミット 	6
職場での女性 に対する暴力 とハラスメン トの解消	<ul style="list-style-type: none"> グローバル オーストラリア カナダ デンマーク、フィンランド、アイスランド、ノルウェー、スウェーデン フランス 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルキャンペーン #RatifyC1901 家庭内暴力に関する団体交渉協定 職場でのセクハラを阻止するための #DoneWaiting キャンペーンとガイドブック セクハラと啓発キャンペーンに関する報告 職場での暴力とハラスメントに関する団体交渉協定 	5
ワークライフ バランスの 推進	<ul style="list-style-type: none"> ドイツ(2) イタリア オランダ スロベニア スペイン 	<ul style="list-style-type: none"> 介護責任のサポートに関する企業レベルの合意 柔軟な勤務形態と福利厚生に関する労働協約 育児に関する企業レベルの合意 育児休暇に関する企業レベルの合意 労働協定と労働時間に関する労働協約 家族休暇に関する企業レベルの合意 	6
ケア経済にお けるディーゼ ンワーク	<ul style="list-style-type: none"> 欧州連合(2) ベルギー オランダ ニュージーランド イギリス(北アイルランド) 	<ul style="list-style-type: none"> 啓発のための政策研究 教育セクターにおけるジェンダー平等に関する行動計画 家事労働者の賃金と労働条件に関する団体交渉協定 介護休暇に関する労働協約 ケア部門における団体交渉協定と啓発 育児政策に関する政策研究と啓発 	6
合計			27

¹ Box 2参照

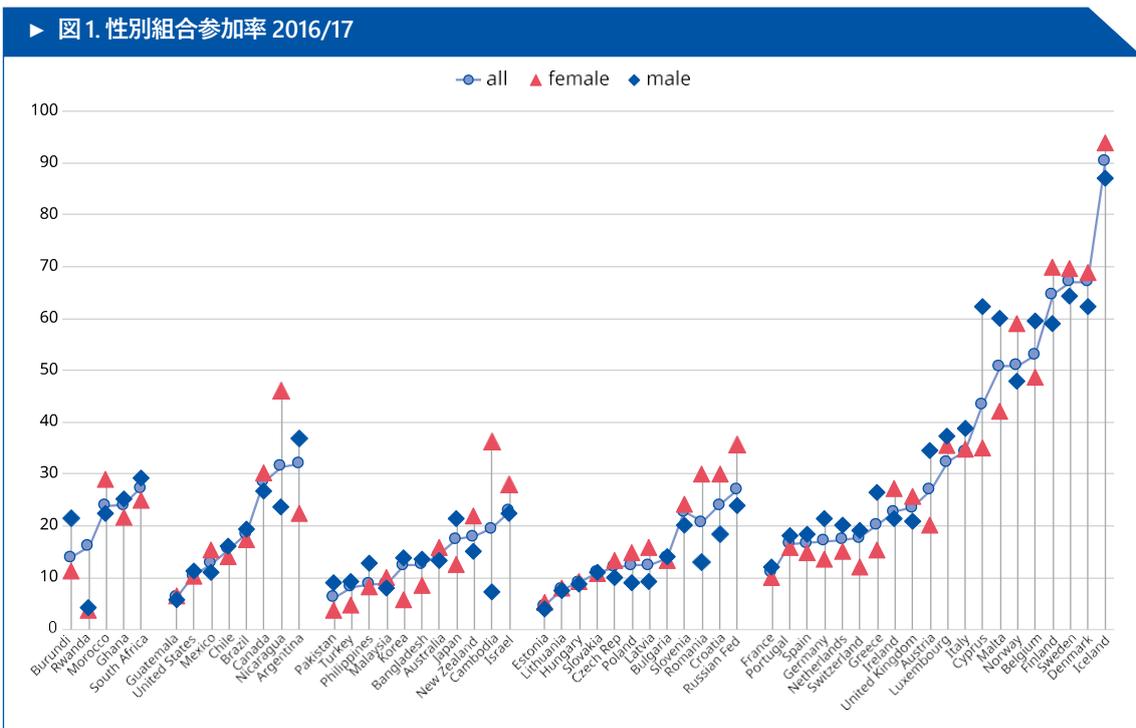


パート 1:

職場でジェンダー平等促進のために労働組合レベルで行動する場面を設ける

国家レベルでは、経済社会理事会、三者委員会、労働諮問委員会などの国単位の社会対話機関における女性代表者数の過小傾向が見られます。これまでのエビデンスによれば、交渉プロセスにおける女性の存在は、女性に利益をもたらす結果を得るためには不可欠であることを示唆しています⁸。したがって、女性が労働組合に従事し、労働組合および団体交渉プロセスにおいて指導的地位を占める機会が平等に与えられることが非常に重要になります。

過去数十年の労働組合の最大の変化の1つは、女性会員の増加でした。このプロセスは1970年頃に始まり、ほぼすべての地域で発生し、北ヨーロッパの特定の国々やアングロサクソン系の国々ではそれが顕著でした。今日、中央・東ヨーロッパ、北ヨーロッパ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、アイルランド、および英国の労働組合では、男性よりも女性の会員数の方が多数を占めています。G7諸国やEU諸国において、女性の組合参加率が最も低く、組合参加率の性差が最も大きいのは、オーストリア、キプロス、ドイツ、ギリシャ、日本です（図1参照）。ほぼすべての国で、女性組合員の割合は依然として増加しています。⁹



資料: J. Visser, 2019年度 [バランスの取れた労働組合](#), ILO ACTRAVワーキングペーパー、ジュネーブ 30

このような女性組合員数の増加は、女性のリーダーシップを高めるための準備となり、女性のエンパワーメントを促進する上での社会的対話の場面を設けることにつながります。また、地域的および国際的なフレームワークが国レベルのフレームワークに情報を提供し、政策において職場でのジェンダー平等を促進するための労働組合による取り組みのガイダンス提供に非常に役立ちます。h

1.1 社会的対話とジェンダー平等：行動の事例

仕事における優れたガバナンス、ディーセントワーク、包括的な経済成長、民主主義、ジェンダー平等は、健全な労使関係と効果的な社会対話の構築をもたらします。社会的対話には、政府間、または雇用主と労働者の代表者間における、経済的、社会的政策に関する共通の関心事項についての、あらゆるタイプの交渉、協議、または単なる情報交換が含まれます。これは、3者間または2者間での対話プロセスであるかもしれません。

結社の自由とは、労働者と雇用主が自ら選択した組織を形成して参加する基本的人権を指します。社会的経済的利益や、その権利と自由のために戦い、それらを保持していくことを可能にするために、労働者が集うものです。それは「ILOの開発アプローチ[中略]の基礎であり、すべての男性と女性が自由、平等、安全、人間の尊厳という条件のもとで、公正かつ生産的な仕事を獲得する機会を確実に与えられることを保証する」という点につながります¹⁰。それは、また、女性のエンパワーメントプロジェクトの重要要素であり、ジェンダー平等を支援する団体交渉を積極的にサポートするため、組合に加入または結成する権利を付与するものでもあるのです。

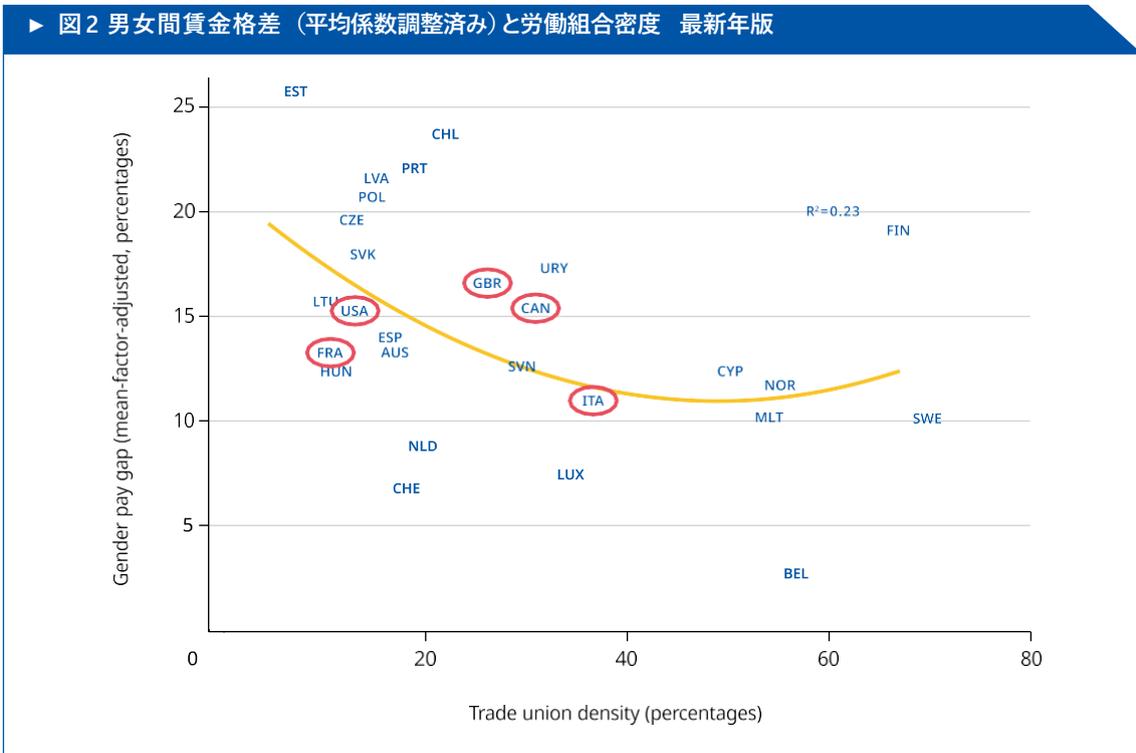
女性運動とそのための組織は、伝統的に女性の経済的、社会的、政治的権利の擁護において重要な役割を果たしてきましたし、社会変革の主要な原動力であり続けています。団体交渉協定（企業協定、団体労働協約、職場協定とも呼ばれます）を含む社会的対話への女性の参加は、より多様で民主的な意思決定プロセスの確率に大きく貢献します。そして、意思決定機関への女性の積極的な参加は、仕事の世界における女性の利益を追求するための重要な前提条件であると考えられています。¹¹

団体交渉とは、個々の雇用主や複数の雇用主からなるグループ、または1つ以上の雇用者団体と、他方では1つ以上の労働者団体との間で行われる交渉として定義されています。¹² 交渉は、労働条件を規制する労働協約の締結につながり、女性労働者の経済的地位を改善や、女性の経済的エンパワーメントを促進する上で重要な要素となります。

ジェンダー平等は、多くの場合、労働組合の女性委員会の形で制度化されており、国を超えた労働組合運動における女性の役割と行動の拡大により、団体交渉においても重要な位置を占めています。たとえば、2017年に、50-75%のEU加盟国で開催された全国レベルでの社会的対話では、雇用条件、年金改革、スキル、トレーニングと雇用問題、およびジェンダー平等に関する項目が討議されました¹³。特に、賃金、ワークライフバランス、ハラスメント

や暴力に関する点が交渉のテーブルに取り上げられ、労働市場における女性にとって有利な結果をもたらしました。

セクターや企業内および部門間の賃金格差を縮小するという観点から、労働協定は、賃金の透明性や、女性が大部分を占める職業における賃金の加増などを推進し、職種や賃金システムにおける性別の偏りに対処するためのジェンダー中立な職務評価の促進を可能にします。ILOの調査によると、高所得国では、労働組合の密度が高いほど、男女の賃金格差が小さくなります(図2)。米国では、組合契約の対象となる女性たちが経験した男女賃金格差は、契約対象外の労働者が経験する賃金格差の約半分しかありません¹⁴。カナダでは、2019年に、組合に加入した女性労働者は、未加入者と比べて、平均して6ドル以上の時給を得ています。¹⁵



出典: ILO, 2019年版 [A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all](#), (ジェンダー平等の飛躍的進歩: 全人の仕事のより良い未来のために) 71 ILO, 2018年版とILOSTAT, 2019年版から

団体交渉のレベルやその方法も、ジェンダー賃金格差に影響を与えることができます。集団交渉プロセスがより集中化されればされるほど、ジェンダー賃金格差は小さくなります

¹⁶。全体的および特定のジェンダー賃金の不平等に取り組むのに役立つ要素はほかにもあります。賃金設定メカニズムにジェンダーの考慮事項を含めることや、正式な苦情処理プロセスの利用ができるようにすること、賃金の苦情に対処する際に女性の代表者を採用することなどです。たとえば、フランスとスペインでは、定期的な平等交渉やじゃんだ一平等計画の採用が国内法で義務付けられています。ベルギーでは2012年に、職種上のジェンダー中立性に基づいて、部門間協定に同一賃金措置を含めることを義務付ける法律を採択しました¹⁷。これにより、労働組合が同一価値労働同一賃金制について交渉する法的枠組みが設定されたのです。この2012年の法律の結果として、ベルギーではジェンダー間の賃金格差が大幅に減少し、現在では世界で格差最小の国の1つとなっています¹⁸。

労働組合の活動にジェンダーの視点を組み込むには、労働市場における女性の特定のニーズとその状況の多様性を考慮に入れ、組合にとって必ずしも容易ではない統合的かつ変革的なアプローチが必要となります。それには、女性問題に関する特別な決議の採択、プロジェクトへの女性組合員の参加など女性のための特定プログラムの実施、労働組合文書の中に女性に関する項目の追加、または女性の会議の開催などが重要になります。これらの取り組みはジェンダー平等問題の関心を高めるための前向きな一歩ですが、ジェンダーの視点を統合することは、とりわけ、自らの態度を改め、女性の声やそれらの団体を取り上げ、さまざまなニーズに合わせて組織し、仕事面や私生活でも、ジェンダーに焦点を当てたアプローチを採用していくことを意味します。

これらの要件を満たす労働組合活動は、仕事の世界でジェンダー平等を実現するために非常に重要な手段です。労働組合は、ジェンダー差別解決を目標として、包括的賃金決制を促進し、特定のジェンダー賃金平等措置の拡大を追求し、意思決定権をもつ女性の代表を増加させることで、ジェンダー格差、特に定着したジェンダー賃金格差解消対処に効果的に貢献することができるようになります¹⁹。

労働組合は、2つのアプローチを採用することにより、ジェンダーの不平等に対処することに成功しています。一つは、一般的なジェンダー平等戦略を推進、もう一つは、女性の特定の労働条件の改善や賃金の問題の解決策です。例えば、ジェンダー間の賃金格差を縮小し、より包括的でジェンダー平等の雇用や労働市場の拡大、推進に役立つ団体協定を交渉していくという組合ならではの立場に遂行です。

1.2 1.2 国際政策の枠組み

国際的な政策の枠組みには、国際労働基準（ILS）と中核的な[国際人権文書](#)があり、最重要要件として、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（CEDAW）が含まれています。国際労働基準やその他のILO規範的文書は、187の加盟国政府、雇用者および労働者組織からの代表者で構成される国際労働会議によって採用されています。それらが一緒になって、ジェンダー平等の世界基準を提案することで、このような基準や規約は改善行動のための強力で権威ある枠組みを形成することができるのです。

[女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する国連（UN）条約（CEDAW）](#)は、「両性のいずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること（第5条）」の実施に向けて適当な措置をとることをもとめています。

[CEDAWに基づく1993年の女性に対する暴力の撤廃に関する国連宣言](#)では、暴力を「女性に身体的、性的、心理的危害または苦痛をもたらす、またはもたらす可能性のあるジェンダーに基づく暴力行為」と定義しています。また、ジェンダーに基づく暴力はジェンダーの不平等の現れであることも認識しています。

1995年の第4回世界女性会議と、その会議後の北京宣言およびプラットフォームは、[12の懸念地域](#)向けの実践事項を明記し、幅広い変化に向けたアジェンダ作りを呼び掛けています。それは、以下に要約されます。

1. 女性と貧困
2. 教育や研修参加への不平等さ
3. 女性と健康
4. 女性に対する暴力
5. 女性と武力紛争
6. 女性と経済
7. 権力と意思決定における女性
8. 制度的メカニズム
9. 女性の人権
10. 女性とメディア
11. 女性と環境
12. 女兒

最近では、持続可能な開発のための2030アジェンダには、持続可能な開発目標（SDGs）に [SDG5「ジェンダー平等を達成しすべての女性と女兒に力を与える」](#)が含まれています。その目標には、女性と女兒に対するあらゆる形態の差別と暴力の終結、有害な習慣の排除、無給で行われる育児や介護、家事労働の価値の認識が含まれます。SDG 8「包括的経済成長、完全かつ生産的な雇用、すべての人のためのディーセントワーク」には、同一価値労働同一賃金制に関する目標も含まれています。

[ILOの条約と勧告](#)は、仕事における男女平等に関連する国際労働基準を定めています。これらには以下が含まれています。1951年の同一報酬条約（第100号）および勧告第90号。差別（雇用および職業）条約1958年（第111号）および勧告第111号。家族的責任を伴う労働者条約1981年（第156号）および勧告第165号。2000年の母性保護条約（第183号）および勧告第191号。さらに最近では、2019年の暴力とハラスメント条約（第190号）および勧告第206号。²⁰これまでに173か国が同一価値労働同一賃金に関する条約第100号を批准し、175か国が第111号条約に批准しています。雇用と職業における無差別について。第156号条約には45か国が、第183号条約については38か国が批准しています。²¹

[第190号条約と勧告第206号](#)は、ジェンダー平等に関して採用された最新の国際基準です。それは、すべての労働者がジェンダー関係を含む暴力やハラスメントから解放され、働く権利を有することを認める進歩的で包括的かつ歴史的な労働基準を定めたものです。労働運動は、これらの手段の採用において重要な役割を果たしてきました。暴力とハラスメントを定義し、仕事の世界で、ジェンダーに基づく暴力を含む、あらゆる形態の身体的、心理的、性的暴力やハラスメントを排除することに焦点を当てています。条約はまた、家庭内暴力もその対象としており、DVが雇用、生産性、健康や個人の安全への大きく影響することを認めています。それらの影響を、仕事の世界のさまざまな関係者が認識し、対応し、改善にむけて対処することが重要となります。

これらの条約と勧告に加えて、次の2つのILO宣言も非常に重要となります。1998年に採択された[労働における基本的原則と権利に関する宣言](#)は、関連する条約を批准しているかどうかにかかわらず、すべてのILO加盟国が4つのカテゴリーの原則と権利を尊重し促進することを約束しています。そのカテゴリーは次のとおりです。結社の自由と団体交渉の権利の効果的な承認。強制労働の撤廃および児童労働の廃止。雇用と職業に関する差別の撤廃。ジェンダー平等に基づく同一価値労働同一賃金の原則。

1977年に採択され、最近では2017年に複数回更新された、[多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言の原則](#)は、社会政策と包括的で責任ある持続可能なビジネス慣行に関して、企業（多国籍企業及び国内企業）に直接の指針を示したILOの唯一の文書です。その原則は、多国籍及び国内企業、本国と受入国の政府、労使団体に、雇用、訓練、労働・生活条件、労使関係、一般方針の諸分野にわたる指針を示しています。そして、この指針は国際労働基準（ILOの条約や勧告、MNE宣言の附属書に明確に記載）に定められた原則に深く根

ざしており、ジェンダー平等に直接的または間接的に関連するいくつかの勧告も含まれていません（附属1参照）。²²

1.3 欧州連合およびその他の欧州の政策枠組み

EUの法律と戦略は、ジェンダー平等に基づく同一賃金制の確立に向けて、ローマ条約（1957年）第119条（現在は第141条）に基づき、EU創設メンバーの最初のアプローチによって導かれてきました。このアプローチは、憲法の枠組みの中で同一労働同一賃金または同一価値労働同一賃金の原則を祀っています。そして、[一連の画期的な拘束力のあるジェンダー平等や差別禁止指令の施行](#)を促してきました。²³ またEUは、その後、すべての政策分野においてジェンダー平等主流化を適用するというコミットメントを強化しています。

2019年、EUは[ワークライフバランスに関する新しい指令](#)を採択しました。ごく最近、EUは、新しい[ジェンダー平等戦略（2020-2025）](#)の一環として、EUにおけるジェンダー賃金格差に取り組むことを目的として、賃金透明性指令に取り組むことを約束しました。この戦略は、特に賃金制の透明化、ワークライフバランス、女性に対する暴力の排除など、女性の公平な雇用問題に取り組んでいます。女性と男性の両方に、経済の全部門や政治活動へ参加する機会を与えることも、新しい戦略の重要な側面です。最近、EUでは、2012年に提案された[Women on Boards 指令](#)の採用を促進する計画を復活させました²⁴。この提案は、過小評価されている性に属する者が最低40%は、公共、民間を問わず欧州上場企業の取締役会の非常勤メンバーに選出されるべきという目標を設定しています。

ジェンダーに基づく暴力と闘うための欧州連合の立法上の公約はまだできていませんが、職場でのセクハラは、雇用と職業における平等な扱いに関する指令2006/54 / EC²⁵に含まれています。商品やサービスの平等な扱いに関する指令2004/113 / EC²⁶、自営業における平等な扱いに関する指令2010/41 / EU²⁷でも言及されています。

[指令2006/54/EC](#)は、セクシャルハラスメントを「人の尊厳を侵害する目的または効果を伴う、性的性質をもつ形態の望ましくない言語的、非言語的、または身体的行為[...]、特に 威圧的、敵対的、品位を傷つける、屈辱的な行為、または不快な環境に追い込むこと」と定義しています。また第26条(差別の防止)では次のように明記されています。「加盟国は、国内法、労働協定や慣行に従い、雇用主および職業訓練責任者は、職場や、雇用の場面、職業訓練 や昇進などにあたり、性別を理由としてハラスメントやセクシャルハラスメント、その他あらゆる形態の差別を防止するために、効果的な措置を講じることを奨励する」

被害者の権利、支援、保護に関する共通の最低基準を示す[被害者の権利指令、指令2012/29/EU](#)では、暴力の被害者である女性のための様々な重要措置が明示されています。この指令は、犯罪被害者の権利を強化し、EU内のすべての被害者が、国籍や犯罪発生国がEU内のどの国にかかわらず、最低限の権利、保護、支援、司法へのアクセスを受ける権利を認めています。²⁸

EU内の社会的パートナーも、ジェンダーに基づく差別、特に暴力やハラスメントを減らすよう努めてきました。2010年、サービスセクターにおけるヨーロッパの社会対話パートナーは、職場における[第3者からの暴力やハラスメントに取り組むためのマルチセクターガイドライン](#)を作成しました。これは、次のような重要点を取り上げた好事例です。「パートナーシップアプローチ。明確な定義。リスク評価による予防。意識向上。トレーニング。明確な報告とフォローアップ。」ガイドラインは、「予防と訓練に関する意識向上から報告方法、被害者への支援、評価と継続的な改善までのすべての側面をカバーする全体論的アプローチ」を促進している。30成長への対応として作成された。ヘルスケア、教育、地方自治体、小売、商業、および民間のセキュリティにおける第三者の暴力のレベル。明確な定義；リスク評価による予防；意識向上、トレーニング；明確な報告とフォローアップ。そして適切な評価²⁹」ガイドラインは、ガイドラインは、「予防と訓練に関する意識向上から報告方法、被害者への支援と評価、継続的な改善まで、あらゆる側面をカバーする包括的なアプローチ」³⁰を推進しています。成長への対応として作成された。これらは、介護職、教育、地方自治体、小売、商業、および民間のセキュリティ職種における第三者による暴力のレベルの高まりへ対応するために作成されました。

ジェンダー平等に関連するいくつかの重要な[欧州フレームワーク協定](#)³¹は、ビジネスヨーロッパ、欧州公共企業センター（CEEP）、欧州中小企業・手工業協会（UEAPME）、ETUC（欧州労働組合連合）などの欧州の社会的パートナーによって採択されました。とりわけ、これらの協定は、雇用主、労働者、および彼らの代表者が職場での受けるハラスメントや暴力の問題を特定し、その防止と管理を目指し、ワークライフバランスを促進し、パートタイム労働を規制するための行動指針の体制づくりの基盤となります。

他のヨーロッパの規範的取り組みには、2011年5月11日にトルコのイスタンブールで署名された人権条約である[イスタンブール条約](#)としてよく知られている、女性に対する暴力と家庭内暴力の防止とその撲滅への闘いに関する欧州評議会条約が含まれます。条約の目的は、暴力を防ぎ、被害者を保護し、加害者に責任を課していくことです。

1.4 G7ジェンダー政策への取り組み

TG7は、2019年にピアリッツで開催された会合で、フェミニストによる外交政策の推進を含む、[ジェンダー平等のための政策枠組み](#)を作成しました。2020年3月、COVID-19感染が激化する中で、女性への悪影響が明らかになるにつれ、2018年と2019年のG7ジェンダー平等諮問委員会のジェンダーの専門家で構成されたメンバーは、毎年恒例のサミットで[G7リーダーに提言](#)を行いました。このコロナ危機に、ジェンダーの側面を考慮することの重要性を示し、世界中のジェンダー平等と女性の権利の悪化を防ぐよう、G7加盟国に緊急に要請したのです。そのうえで、ILO、UN Women、および欧州連合はまた、[G7諸国](#)に対し、[COVID-19危機](#)の中でジェンダー平等を促進するための適切な措置を講じるよう求めています。

以前のG7ジェンダー諮問委員会の勧告には、暴力の犠牲者に対する有給休暇の採用や、女性の非公式契約から正式雇用契約への移行、より良い医療サービス提供などが含まれていました。とりわけ、2019年6月の[G7ソーシャルコミュニケーション](#)では、女性と女児のSTEM分野への就業や研修参加などが求められました。32また、ジェンダーに基づく暴力の防止やジェンダー平等イニシアチブ、職場でのハラスメント、ワークライフバランスの問題、同一価値労働同一賃金について政府と協力し、三者参加の勧告を発表しました

[W7](#)は、G7と並んで、G7諸国だけでなく、世界の他の地域からのフェミニスト市民社会組織を結集させています。その目的は、G7の統治者が、2019年以降、世界中の女性と女児の生活に具体的かつ永続的な影響を与えるはずの政治的および財政的措置を確実に採用することにあります。W7は、G7のリーダーたちに、真にフェミニストで、ジェンダーを変革し、伝統的および家父長制の封建的あり方を是正するよう、さまざまな政策の採用を求めています。



パート2:

ジェンダー平等と 労働組合の行動： 好実例

世界中で、労働組合は、職場での労働者の組織化、会員への情報やアドバイスの提供、労働条件や職場方針の改善について雇用主と交渉する際や、会員を代表して国内法の改善を求めるときなどに極めて重要な役割を果たしてきました。労働組合が対応し得るさまざまなタイプの措置やイニシアチブがあります。たとえば、次のとおりです。

- 8 ジェンダー平等の問題に対する意識を高め、その取り組みを監視する。
- 8 国内および国際法と慣行の改善を提唱し、キャンペーンを行う。
- 8 法が認めるの権利を強調し、団体交渉協定（CBA）を通じて法律を改善する。
- 8 労働者による自らの権利保守を支援する。
- 8 女性労働者の多様性を考慮に入れ、女性労働者と相談し、それを代表する。
- 8 ジェンダー平等に関連する問題を含め、意思決定における平等な代表行動を促す。
- 8 雇用主や雇用主の組織とジェンダー問題に関する労働協約を交渉する。
- 8 職場および組合内におけるジェンダー平等対策の策定、見直し、監視。
- 8 すべての労働問題に対してジェンダー平等に対応したアプローチの開発。
- 8 研究活動を支援し、職場での女性の経験をより際立たせる。¹

以下の概要は、労働組合が職場でのジェンダー平等と女性の経済的エンパワーメント促進のために開始した、さまざまな分野における優れた実例の説明です。

- 8 女性を労働組合の指導的地位に昇進させる。
- 8 雇用における無差別と、同一価値労働同一賃金制の達成。
- 8 仕事の世界における女性に対する暴力とハラスメントを排除する。
- 8 ワークライフバランスと育児介護責任の平等な分担を促進する。
- 8 介護職におけるディーセントワーク化を達成する。

これらの5つのテーマの下、27のイニシアチブがそれぞれ、名称、国名、関係する労働組合、対象となる職種、そして実際に行われた対策や措置のタイプを明示され、背景となる情報と主な結果の簡単な説明（利用可能な場合）を添えてご紹介いたします。その他の参考資料などの参照は、付録3に記載されています。

2.1 労働組合の指導的地位への女性の昇進

女性が自らのニーズや懸念事項を整理し、それらを表明する方法を持つことは、最初に行われるべき基本的なステップです。² 女性の組合参加を支援し、女性労働者間の連帯、を促進するための意識向上キャンペーンは、女性の組織、特に女性の非正規雇用労働者や移民労働者の組織を育成する上で重要な役割を果たしてきました³。

労働組合の組合員として女性にも平等に代表権を与えることは、組合の指導的地位および意思決定プロセスや上部組織において、積極的な措置として、ジェンダーに平等な代表者選出方法を確立していくためにも非常に大切です。仕事の世界では、以前からの固定観念としてジェンダー別の役割分担や、男性優位の文化、女性の育児介護責任に注意を払わない傾向が続いており、労働組合も、このようなジェンダーの不均衡を、組合のガバナンスシステムの中でも長い間続けていました。

このような状況は、多くの女性が労働力として参入するにつれて変化してきており、労働組合はインクルーシブで多様な組織になるために、さらに努力しています⁴。世界レベルでは、女性も平等に指導的地位に選出され、参加できるような措置が増えています。2006年に採択され、最近では2018年に改正されたITUC憲章で、すべての指導機関における女性の権利、ジェンダー平等、および、すべての指導的地位に、女性の平等にかつ完全なる参加を認めることを義務付けています。2018年のITUC議会では、世界的な労働組合運動は、指導的地位に最低40パーセントの女性代表をいれるという目標を設定しました⁵。

また、ITUCは、これまで多くのキャンペーンを実施してきました。そのうちの一つである2014年に実施された「Count Us In! (私たちに期待してね)」キャンペーンでは、加盟組織の少なくとも80%が、2018年までに意思決定機関に30%の女性代表選出を達成するという野心的な目標を設定しました。また 女性の会員数の5%増加もその目標の一つでした（キャンペーンの結果の詳細については、以下を参照してください）。「Decisions for Life(人生の決断)」キャンペーンは、14か国の新世代の若い女性リーダーに力を与えること(エンパワーメント)を目的としています。「Labour Rights for Women(女性労働者の権利)」プロジェクトは、脆弱な雇用状態にある女性たちを組織化し、彼女たちの団体交渉と社会的対話への参加を促しました。多くのグローバルユニオンは同様のスキームをもっています。たとえば、UNIグローバルユニオンは、若い女性の労働組合員が、将来のリーダーシップに備えるためのメンタリングプログラムを実施しています。このプログラムは、すべてのUNI意思決定機関で40%の女性代表を確保するキャンペーンである「40for40」によって、より強化されています⁶。

現在、世界レベルの労働組合の最高意思決定機関における女性会員数は、わずか28%⁷、欧州労働組合の場合は35%⁸。今後リーダーシップの多様性を高めることが継続的に求められています。このような状況を鑑み、特に女性のための、よりジェンダー平等に対応した組織戦略が生まれています⁹。ヨーロッパでは、労働組合組織の大多数が特定のジェンダー

またはより広範な意味での平等/多様性対応委員会（それぞれ61%と18%）を設置していますが、約16%の労働組合では未設置です。同時に、組合の70%では、組織内の女性代表に関する内部運営戦略（たとえば、内部ガイドラインやクォータシステム）を有しています¹⁰。G7諸国の場合、労働組合における女性代表状況は上記とほぼ同様で、約30パーセント前後の参加率です。一部の国では、代表の性的ギャップを減らすためにクォータシステムを利用しています。たとえば、英国の労働組合会議（TUC）では、団体交渉委員会にこのシステムを導入し、組織内で十分な女性の代表を確保しています。ドイツの労働組合も同様です¹¹。

ただし、女性が、労働運動の最高レベルのリーダーについているところもあります。ITUC（国際労働組合総連合）は、2億700万人の労働者を代表する世界最大の労働組合連合であり、3つのグローバルユニオン・フェデレーション（UNIグローバルユニオン、IUF、PSI）は現在女性リーダーが率いています。英国のように、ますます多くの全国労働同盟が女性リーダーを選出しています。

国レベルでは、労働組合の内部統治構造や団体交渉の担当者にも、女性が平等に参加し代表して制出されるよう、クォータシステムなど積極的な措置を採用する組合も多くなっています。すべてのグローバルユニオンがこのようなクォータシステムを導入しており、国際建築木材労働者連盟や国際運輸労連など男性中心のセクターで、女性メンバーが活躍しています。

これらの努力の結果、女性代表の増加や組織運営に好影響を与え、組合の活性化に貢献しています¹²。たとえば、スペインでは、一般労働者連合（CGT）が意思決定機関における各性別割り当てをそれぞれ最低40%とするクォータ制を実施しています¹³。

クォータ制の外に、女性委員会とそのネットワークは、国内、地域、および国際レベルでの労働組合運動への女性参加を、中心になって推進しています。また、労働条件の改善やワークライフバランスの改善を提唱し、ジェンダー差別、不当な扱い、ジェンダーに基づく暴力やハラスメントのない職場環境を構築することにより、ジェンダー平等に基づく職場作りアジェンダを推進する上でも重要な地位にあります¹⁴。

労働組合は、女性の昇進をサポートする制度的メカニズムの構築に取り組んできました。これには、制度的コミットメントや委員会、部署やその他の専用機関の設立、ジェンダー平等推進の戦略や政策の採用と実施などの重要要件が含まれており、女性が意思決定においてより大きな役割を果たし、職場での暴力に対処していくことができるよう、このメカニズムを通じて女性を訓練していくことも含まれます。労働者組織は、あらゆる年齢の労働者に非公式の教育機会を提供しており、女性リーダーが地方、地域、国内および国際政治に参入するための訓練の場を提供することにもつながっています。

ボックス 1: ライフ・ストーリー:「組合が私にしてくれたこと」

アンジェラ・レイナー: 英国国会議員と元教育国務長官。16歳で妊娠し、卒業資格を得ずに学校を中退。UNISON(英国公務員組合)の職場代表になった後、彼女は次のように述べています

[組合員となり] 何の価値もないと思っていた公営住宅住いの女子であった私を救い出してくれたのです。私は16歳で妊娠し、学校でも失敗して世界を失望させたと思っていました。彼らはそんな底辺にいた私を、世界を征服し、意義のある何者かになり、人々を助け続け、自分を誇りに思うことができると感じられる女性へと成長させてくれたのです。[...]彼らは私に生涯学習を与えてくれました。職場には、私たちに機会を与えてくれた学習の担当者がいました。それが労働組合運動が私のためにしてくれたことです。

出典: TUC150. [Angela Rayner MP. A remarkable journey to Westminster.](#)

2017年の女性会議で、ITUC女性委員会が中心となり、組合自体の変革やリーダーシップを通じて女性の平等かつ公平な代表選出を達成されるため努力を強化し、若い女性のためのメンターシッププログラムをさらに発展させるよう加盟組織に働きかけました。2018年会議後の公約に続き、2019年、ITUCは「Women in Global Leadership(グローバルリーダーシップを担う女性)」と題するパイロットトレーニングプログラムを開始しました。これは、労働者組織における女性のリーダーシップを支援し、次世代のフェミニスト労働リーダーを育てることを目的としています。¹⁵

以下の事例は、労働組合が女性を労働組合の指導的立場に昇進させるための、他の対策です。

Count Us In!(私たちに期待してね!)グローバルリーダーシップにおける女性¹⁶

労働組合: ITUC

セクター: 全分野

イニシアティブのタイプ: グローバルキャンペーン

背景と詳細: 2012年、国際労働組合総連合(ITUC)の女性委員会は、労働組合組織および労働市場全般における女性の地位の評価を行いました。当惑するような結果が出ました。ITUC加盟の労働組合の女性会員数は40%ですが、女性は組織の上位2つのポジションの15%未満しか担っていません。この課題に対し、女性委員会は、組織の改善を加速し、2018年までにITUC加盟組織の意思決定機関において、少なくとも30%の女性代表選出を達成するため、世界的なキャンペーンを呼びかけました。

“Count Us In!” キャンペーンは2014年5月の第3回ITUC世界会議によって承認され、特に介護・育児などケア職の役割に焦点を当てて、労働市場における女性の進歩を妨げる構造的な問題にも対処できるよう、キャンペーンの範囲をさらに拡大しました。

このキャンペーンの成果は、2017年にコスタリカで開催された第3回ITUC世界女性会議/組織会議で評価されました。ITUC加盟組織の女性の会員率は平均42%でしたが、それでも女性の指導的立場への選出率はかなり低いものでした。キャンペーンには、多くの加盟組織が関与し、大幅な改善がなされました。組合の最高意思決定機関における女性の平均代表率は現在28%であり、トップのリーダーシップポストの7%が女性によって占められています。ITUCの「Women in Leadership(女性のリーダーシップ)」キャンペーンは現在、女性のリーダーシップポジションを占める割合を40パーセントまで増加させています。

「労働組合における若者の代表を通してジェンダー平等を促進する」オーストリア¹⁷

労働組合: オーストリア労働組合連盟 (ÖGB - Austrian Federation of Trade Unions)

セクター: 全分野

タイプ: 労働組合における法定された青年の代表

背景と詳細: 1972年来、青年層の代表者は、5名以上の若者を雇用しているオーストリアの企業における法で定められた代表者選出メカニズムの一部となっています。青年代表選出を法的に義務付けることで、ÖGBの青年組織は若年労働者を完全に代表的する組織に進化しました。

青年の代表は、例えば、より多くの女性インターン見習いの採用を呼びかけたり、女性の組合への入会や女性の指導的立場への選出率を向上されるよう組合に働きかけるなど、職場におけるジェンダー平等を推進してきました。青年代表はまた、職場を超えて活動し、例えば青少年センターを訪問することによって、若い労働者に積極的に手を差し伸べています。ÖGBの青年組織の理事会には50%の性別クォータシステムがあり、組合はケータリングやホテルなどの女性労働者が大半をしめる部門でも積極的に活動しています。

この実例は、若者の代表者たちが、より多くの女性見習いの採用を要求し、労働組合における若い女性代表者の積極的選出などを奨励し、それらの行動を通じて、仕事におけるジェンダー平等が促進できることを示しています。

「女性のリーダーシップ-女性の昇進のための組織的対応」日本¹⁸

労働組合: 日本労働組合総連合会 (連合)

セクター: 全分野

タイプ: ジェンダー平等のためのアクションプラン

背景と詳細: 「ジェンダー平等」または「多様性」の概念があまり一般的に理解されておらず、「女性の進歩」に重点が置かれていた2013年に、このプログラムは始まりました。ごく最近、急速に発展する世界的な傾向に沿うように、2つの概念が今まで以上に受け入れられるようになりました。その傾向は、2019年に連合が採択した新しい行動方針「私たちが未来を変える～安心社会に向けて～」に影響を及ぼしています。この指針では、性別、年齢、国

籍、障がい、雇用形態などを問わず、多様性を受け入れ、支え合う職場や社会の普及を目指します。この目標を達成するために、連合は、男性と女性の平等な参加、および関連法の採択や職場環境の改善など、「真の多様性」の他の側面のためのイニシアチブを推進します。

アクションプランに関して：労働組合、政治、経済分野などで指導的地位にある女性の割合を国際レベルに引き上げるために、クォータ制を導入するなど、積極的な行動を強化することにより、女性の昇進を推進します。意思決定の立場にある女性の割合は、2020年9月までに30パーセントを達成目標としています¹⁹。

決議 19: 活発な労働運動のための多様的で包括的なリーダーシップ」米国

労働組合: アメリカ労働総同盟産業組織会議 (AFL-CIO)

セクター: 全分野

タイプ: 大会決議

背景と詳細: 組合の指導者は、組織と職場における公平性の必要性を認識しています。多様で包括的な労働運動は、将来の労働力につながり、それを代表するためにも不可欠な要素です。決議19は2017年に採択され、AFL-CIOの全体的な多様性イニシアチブの一部であり、組織の多様性を高めるため、様々な措置を実施するよう組織に奨励しています。その後「決議20 現在および将来のための多様的で包括的な労働運動の構築」(2013)が続き、ランク全体の多様性を監査する必要を求めています。しかし、その進展が遅くれていたため、決議19は、女性、有色人種、移民、およびLGBTIコミュニティのメンバーのリーダーシップを促進するための、以下の行動の指針を打ち出しています。1)説明責任 2)求人 3)候補者のサポート 4)イノベーション 5)文化の変化²⁰

最終評価はまだ用意できていませんが、発生した課題のいくつかには、一部の組合でいまだにはびこっている反ジェンダーのイデオロギーに対抗した例が含まれます。

2.2 差別のない同一価値労働同一賃金制

世界173か国がILO条約第100号を承認していますが、世界の女性の収入は依然として男性よりも平均20%少ない状況です²¹。また障害者や先住民族、人種差別やLGBTI+などの社会的弱者や脆弱な状況にある女性グループの場合、このギャップはさらに大きくなります²²。女性が経験するこのような賃金格差は、単なるジェンダーの不平等というより、もっと広い範囲で考慮されなければならないものがあります。その原因は、女性の有給雇用へのアクセスが未だ制限されていることや、女性のスキルが十分に活用されていないこと、家庭内での仕事の不平等な分割、職業上の性別分離、および女性に対する低賃金で脆弱な雇用形態の蔓延などがあげられます。差別の禁止と同一価値労働同一賃金制確立に向けた方針と実践例は、異なる背景やアイデンティティ、異なる能力を有する女性の仕事が職場で等

しく評価されることを保証するために、特にインターセクショナリティ（交差性）に焦点が当てられなければなりません。

団体交渉は、女性労働者の賃金と雇用条件を改善する上で非常に重要となります。労働組合が平等な機会作りを促進し、ジェンダー賃金格差を埋めるために講じることができる、その他の行動には、以下があげられます。総体的なジェンダー差別と性別職業分離の改善を目標とすること、意思決定における女性の代表者の強化、包括的賃金設定の促進。また、ジェンダーに中立な職種の分類と評価、そして集団協定へのワークライフバランス条項の組み込んだ、特定のジェンダー賃金平等措置の追求などです。さらに、労働者の組織は、男女賃金監査を実施し、企業レベルで行動計画を策定することで、より意識を高め、ジェンダーの取り組みを監視する上で重要な役割を果たすことができます。賃金報告や監査にあたっては、監視と評価のプロセスに労働組合が関与している場合に、より効果的な結果を得ることができます。

労働組合はまた、訴訟や和解を交渉し、データ収集や、法改正のためのキャンペーンを行い、同一賃金制の確立を促進するための同盟を構築します。教育インターナショナル（EI）や国際公務労連（PSI）との合同キャンペーン「[Pay Equity Now!](#)（今こそ公正な賃金を）」は、世界レベルで展開された初めてのキャンペーンでした。これは、世界中の教師の組織が確かな証拠を収集することを奨励することを目的としていました。政府が万人に同一労働同一賃金制を実施することを約束させるべく、よく調整されたロビー活動を行うために、組合の方針とネットワークを利用した画期的なキャンペーンでした。

この活動は、2010年4月15日、ヨーロッパ平等賃金デーに開始されました。ヨーロッパのすべての国に男女賃金格差が未だに存在していることを思い出させる目的をもっていました。4月15日が同一賃金の日に選ばれたのは偶然ではありません。それは、同じ価値の仕事で男性と同じ金額を稼ぐために女性が1年のうちあと何日働かなければならないかを正確に象徴しているからです²³。

労働市場で女性が大部分を占める職業分野の賃金構造を改善する要求—特にケア経済（育児・介護）の仕事価値の見直し—は、重要な社会的および政治的シグナルを送ることがつながります。これは近い将来、女性の労働を完全かつ平等に考慮するように、労働市場を再構築するのに役立つことでしょう。

ILO、OECD、UN Womenは共同で、[同一賃金国際連合（EPIC）](#)を設立しました。これは、持続可能な開発のための2030アジェンダ（GOAL8.5）内で同一価値労働同一賃金に向けた進展を加速する方法の優れた例です。この枠組みの中で、政府、雇用主、労働組合、市民社会はすべて、2030年までにジェンダー賃金格差の解消に向けた進展を加速することを約束しました。この枠組みの中で、政府、雇用主、労働組合、市民社会はすべて、2030年までに男女賃金格差の解消に向けた進展を加速することを約束しています。これらの措置は、国際労働基準（ILS）、最も直接的には[1951年の同一報酬条約（第100号）](#)、および労働における差別をなくすという公約に焦点を当てた[ILO1998の労働における基本原則と権利に関する宣](#)

言によって支持されています²⁴。EPICは、世界レベル、地域、および国内の労働組合組織がイニシアチブに参加することで、労働組合がどのように変化をもたらすことができるかを明確に示しています²⁵。

以下の事例は、機会均等を促進し、同一価値労働同一賃金制を達成し、男女間の賃金格差を縮小するために労働組合が行っていることを紹介しています。

3月は同一賃金制推進月間」ベルギー²⁶

労働組合: キリスト教労働組合連合 (ACV / CSC)

セクター: 全分野

タイプ: 年次キャンペーン

背景と詳細: ACV / CSCは毎年「3月は同一賃金制推進月間」と定めています。これは、女性が前年に稼いだ男性と同額を稼ぐには、翌年の3月まで働かなければならないことを象徴しています。この毎年恒例のキャンペーンは、賃金格差の原因の1つに焦点を当て、それを分析し、政治家、雇用主、一般市民が、それぞれにこの問題解決に挑戦することを公の問題としてアピールしています。それに関連して、ACV / CSCの小冊子「あなたの会社の賃金格差に関する法規」は、年次社会報告に基づいて会社の賃金格差を決定する方法に関する情報を提供します²⁷。毎年恒例のキャンペーンは、組合と公の問題提起を維持するのに役立ち、最新情報を更新してくれます。同一賃金を中心に定期的な年次キャンペーンを組織することは非常に良い習慣です。キャンペーンの時期ごとに、問題が組合の議題から外れることがないか、進捗状況を確認し、そして、目標に向かって加盟組織を動員する時が来たことを思い出させてくれるのです。

同一賃金基準 アイスランド²⁸

労働組合: アイスランド労働連盟 (ASÍ)

セクター: 全分野

タイプ: 同一賃金管理システム

背景と詳細: 2018年、アイスランド政府は、25人以上の従業員を擁する国内の企業や機関に、同一賃金基準を実施し、定期監査を受け、同一価値労働同一賃金実践という認証の取得を義務付ける法律を可決しました。

アイスランドの労働組合、雇用主連合、および政府関係者によって、雇用主の給与差別の防止を支援するために、「同一賃金基準」と呼ばれる同一賃金管理システムが開発されました。

2018年1月1日、アイスランドは、同一価値労働同一賃金を法的に施行した世界初の国になりました。雇用主は、3年ごとに同一賃金証明書を更新するよう指示されています。施行の準備は2008年に始まり、労働財務省、雇用主連合、ASÍの関係者がILO第100号条約に基づいて同一賃金基準を作成することに合意しました。このような基準がゼロから開発された

のは、世界初の出来事でした。アイスランドのみならず、世界で最初のジェンダー平等基準の誕生でもあったのです。その後、2012年に、同一賃金基準が導入されました。

女性と男性の平等な地位と平等な権利に関する法律第19条の改正は、関係するすべての社会的パートナーが、同一価値の労働に対して同一賃金を支払うという目標を達成にむけてすることを保障したことにより、実現したのです。

GET UP(立ち上がろう)プロジェクト: イタリア、リトアニア、マルタの教育および労働市場における不当な差別習慣を克服するためのジェンダー平等研修²⁹

労働組合: イタリア労働組合連合UIL、マルタ教育労働組合MUT、リトアニア教育科学労働組合連盟FLESTU

セクター: 教育

タイプ: ジェンダー平等研修

背景と詳細: 教育と仕事でのキャリアの道のりは、多くの場合、ジェンダーに基づく固定観念によって初期段階から大きな影響を受けます。社会と労働市場におけるこのジェンダーに関する先入観念が、(学業から就職)移行期の個人、特にキャリアの始まりに直面する若者に影響を与えてしまうのです。したがって、若者のジェンダー平等に対する理解を深め、職場におけるジェンダーの固定観念に対する意識を改めていく必要があります。

イタリア労働組合連合UIL、マルタ教育労働組合MUTおよびリトアニア教育科学労働組合連盟FLESTUが協力し、EUの資金提供の下「GET UPプロジェクト」を共同で実施しました。プロジェクトの最優先事項は、教育とキャリアの選択の固定観念撤廃への取り組み、教育やトレーニング、キャリアガイダンス、および職場でのジェンダー平等を促進することでした。

このプロジェクトでは、職場の人事関係(責任者、雇用主、労働組合)の責任者を対象とした欧州ジェンダー平等能力に関する最低基準(EMSC)を定義し、ジェンダー平等に関する既存のトレーニングオファーを比較分析した報告書を公開し、トレーニングシートの作成に着手しました。

デジタル人材マニフェストを通じて人種差別に取り組む スペイン

労働組合と承認機関: UGT(スペイン労働総同盟)、CCOO(スペイン労働者委員会)、およびAMETIC(スペイン電子機器IT産業ビジネス協会)

セクター: デジタルセクター

タイプ: マニフェスト

背景と詳細: 人工知能や、自動化ロボット工学は、個々の仕事においても、より大きな労働市場や社会全体においても、今後より重要となり、新しいチャンスとともに新しいリスクを生み出していくこととなります。このような変化に伴い、地理的な格差が縮小しているにもかかわらず、新たに大きな社会的および経済的格差が生じています。たとえば、テクノロジーの

世界では明らかなジェンダー不平等が存在し、職業上の性別分離改善に取り組むために対応していく必要があります。³¹

「デジタル人材のマニフェスト」は、2014年にUGTとCCOO、およびAmeticによって承認されました。これは、スキルのニーズに合わせ、デジタル化に適応し、セクター内でのジェンダーバランスを改善するための教育とトレーニングを提供していく必要性を強調しています。

このマニフェストは、組合が通常団体交渉で使用しているような、明確な要求を提示しています。しかし、残念ながら、ジェンダーバランスの改善に関しては、このセクターにおける進展は見られませんでした。将来の仕事と、それがジェンダー平等に与える影響に取り組むためには、全体的な政策の枠組みが必要なのです。

「TUC平等監査」英国

労働組合: 英国労働組合会議 (TUC)

セクター: 全分野

タイプ: 平等監査

背景と詳細: TUCの重要な課題は、ジェンダー平等を促進するために労働組合が何を行っているかを正確に説明することでした。2001年、英国労働組合会議 (TUC)は、TUCとその関連労働組合に対し平等監査を実施し、2年ごとに報告書を発行することを義務付ける規約を導入しました。この措置は、TUCが加盟組織において、ジェンダー平等推進のために何を行っているかという情報を入手する方法であるだけでなく、組合自身がこの分野での進捗状況を監視し、ギャップを特定することによって、その問題に対処するための行動を取るという、全体の測定および評価ツールでもあります。

実施以来、平等監査は、労働組合が労働力の多様性を反映できるよう実際にとっている様々な措置を考察してきました。これは、組合が過小評価されているグループをメンバーシップと活動にどのように取り上げ、支援しているかの例を示しています。また、これらのグループに組合内部で発言権を与えるために組合が何を行ってきたかについても紹介しています。

2018年のTUC平等監査は、監査に回答した組合のほぼすべてのメンバーが、差別やハラスメントに関する異議申し立ての対象者になっていることが明確になりました。合計で、回答者の66%が女性の代表者を有する組合に所属しており、組合の半数が平等推進措置行動計画を実施していました。³²

最初のTUC平等監査の外部評価は、全体として、組合構造と平等推進措置を監査するプロセスは、組合にとって価値があったと結論付けています。多くの組合は、平等監査が組合における平等推進対策と団体交渉の2つの議題を統合するのに役立ったと述べ、過半数が、

この監査プロセスにより組合の政策と平等推進に関する措置の間に、明らかにギャップがあると感じ、それを今後は是正することを計画しています。

「スコットランドの女性の雇用サミット」英国（スコットランド）³³

労働組合: スコットランド労働組合会議（STUC）

セクター: 全分野

タイプ: 主要労働組合会議

背景と詳細: 初めてのスコットランド女性雇用サミットは、スコットランド政府とスコットランド労働組合センター（STUC）が主催し、2012年9月エジンバラで開催されました。サミットでは、職業性別分離、育児、企業における女性問題、農村地方の問題など、多くのテーマに関する個別委員会が設置され、短期、中期、長期の目標が特定されました。会議の決議の結果として、STUC加盟組合はその後、職業の性別分離に対処するための行動を支援する方針を採用しました。

2012年の雇用サミット後、複数のフォローアップメカニズムが導入されました。

- 8 2012年10月、サミットの提言と行動提案を推進するために、女性と労働に関する戦略グループ（SGWW）が設立されました。このグループは、労働市場への参入と市場の進歩において女性が直面する障壁に取り組むため、スコットランド政府が推進するアプローチの戦略的展望計画を実施しました。
- 8 2013年4月、職務性別分離の改善に取り組む主要手段として機能し、サミットの勧告を実施するために、クロスディレクターワーキンググループが再設立されました。
- 8 女性の起業家精神を高める目的で、特定の分野に対し特定のサポートを行う一連のワークショップが開催されました。このワークショップは、2014年3月に開始された女性企業に対する政策と行動計画の導入に大きく貢献しました。

このように、組織的な側面とプロセスは明確に定義されていますが、イニシアチブを維持するための資金調達メカニズムが不足しているようです。

2.3 仕事の世界における女性に対する暴力とハラスメント

ジェンダーに基づく暴力は、労働者の安全、健康、尊厳に影響を与える労働組合と職場の中心的な問題です。労働組合は、ジェンダーに基づく暴力とハラスメント（GBVH）を排除するための世界的な運動において、国際基準設定の分野かどうかにかかわらず、独自の主導的な役割を果たしてきました。「団体交渉、セクシャルハラスメントやその他の形態のジェンダーに基づく暴力を暴露し、対処し、是正するための職場政策実施への交渉、労働安全衛生対策問題の提起、より多くの女性グループの組織化、意識向上キャンペーンの実施、フェミニスト組織と市民社会間の同盟の構築」などに取り組んできたのです。」³⁴

T10年前、世界中の女性労働組合とその加盟団体が集まり、仕事の世界でのジェンダーに基づく暴力とハラスメント（GBVH）を含む、暴力とハラスメントの防止と対処に関する国際的な対応を組織し、それを確定させました。

2019年6月、国際労働会議（ILC）は、第190号条約と第206号勧告を圧倒的多数で採択しました（参照セクション1.2）。これらの歴史的な新しい国際労働基準は、国際法で初めて、暴力やハラスメントのない仕事の世界を持つという万人の権利を認め、平等、尊厳、尊敬に基づき職場文化を変革する道を開きました。第190号条約は、GBVHを終わらせるには、その根本原因であるジェンダーに基づく差別、権力関係、不安定な労働協定に立ち向かう必要があることを明確に認証しています。³⁵

ボックス2: コロナ禍危機の時期を含むILO条約第190号に関する

ITUCの世界的な意識向上

2020年6月、ウルグアイはILO条約第190号を批准した最初の国となり、フィジーがそれに続きました。³⁶

世界中の労働組合は、各政府に190号の批准を要求し、契約状況に関係なくすべての労働者をGBVHから保護するよう働きかけています。³⁷ [ITUCキャンペーン#RatifyC190](#) - 暴力やハラスメントのない仕事の世界のために一は、以下を目的としています。1) GBVHの撤廃に重点を置き、暴力やハラスメントのない仕事の世界を実現するために、新しいILO国際労働基準の幅広い批准と効果的な実施を確保する。2) 労働の世界からGBVHを排除するため労働組合の行動措置を計画し、強化する。3) ILO条約190号およびR206の一般の認識を高める。³⁸

前例のないCOVID-19感染症による危機の期間、将来の危機に直面し、ILOは、発生中および発生後だけでなく、持続可能な回復とより良い復活力を寄与し、暴力やハラスメントのない仕事の世界へアクセスするという万人の権利を確保するための

緊急行動を求めました。ILO条約第190号を批准し、条約と勧告の両方を実施するための努力は、対応と危機からの回復措置の重要要素であると認識される必要があります。³⁹

労働組合は、コロナ禍において、家庭内暴力を含むGBVHのリスクの高まりに対抗するための意識向上と対処行動の最前線に位置します。⁴⁰ 予備報告によると、多くの必須労働従事者は、雇用主、同僚、および/または一般の人々から、GBVH的行為を受けた経験が増加していると報告しています。この報告には、家事労働者を含むヘルスケアサービスの従事者、食品小売労働者、輸送労働者、清掃従事者などが含まれます⁴¹

リモートでの作業や在宅勤務への移行は、「ネットいじめ」や家庭内暴力にさらされるリスク増加の危険性があります。労働組合は条約批准とその施行を支持し続けており、これは「今まで以上に重要」事項になっています。⁴²

ITUCとその国内加盟組織は、コロナ禍に際し、組合がジェンダーに基づく暴力の問題に取り組むのを支援するための情報とリソースを提供しています。ITUCのウェブページ「[ジェンダーに基づく暴力とCOVID-19感染症への組合の対応](#)」は、世界、地域（例：ヨーロッパ）および国レベルでの労働組合行動の最新の例を紹介しています。提供しています。⁴³

地域レベルでは、ETUCとその関連組織はGBVH対策の最前線に立ってきました。2007年、ETUCはヨーロッパの雇用主と協力して、職場での暴力や嫌がらせに取り組むためのヨーロッパ社会パートナーによるフレームワーク協定の交渉に成功しました。同テーマでの国内行動実施の結果、2015年に発表された欧州委員会の報告書では、31か国のうち13か国（フランス、ドイツ、スペインを含む）で、職場での暴力とハラスメントの問題に対する意識の向上にプラスの影響があったことがわかりました。⁴⁴ 雇用主と労働者双方の代表者を含

む回答者の約40%が、企業がハラスメントと暴力を防止および特定するために、既存のプロセスを改定し、新しいプロセスを採用実施したと報告しました。2017年には、ヨーロッパの10か国で160以上の労働協約が締結され、仕事の世界で蔓延しているさまざまな形態の暴力やハラスメントに対処しています。

米国はこれまでILO条約第190号に批准していませんが、同国の労働組合運動はこの枠組みを使用して団体交渉による保護を推進し、自国の構造内での説明責任と変革を促進し、連邦政府や州および地方レベルで包括的な法律化を推進しています。2019年に、[職場で働け、法BE HEARD](#)が導入されました。すべての労働者が、妊娠や出産関連を含め、職場での差別やハラスメントから法的に保護されることを保証する法律で、非常に優秀な実例の一つです⁴⁵。この規制が制定されれば、BE HEARD法は、非正規雇用関係にある労働者やプラットフォームやギグエコノミーの労働者、無給のインターン、研修生、ボランティアなどの代替の仕事の取り決めの下にある労働者に法的保護を拡大します。または、プラットフォームやギグエコノミーの従事者、無給のインターン、研修生、ボランティアなど、不安定な立場にある労働者へも法的保護を拡大することができるようになります。2020年6月、合衆国最高裁判所の画期的な判決により、職場での違法な性差別には、性的指向、性同一性に基づく差別が含まれることが明示されました⁴⁶。BE HEARD法は、個々のLGBTQを含む社会から取り残されたグループに属するため、GBVHにさらされる危険性の高い、特に脆弱な労働者を保護するものでもあります。

家庭内暴力と仕事の世界

労働組合は、家庭内暴力がしごと上の問題でもあることを長い間認識しており、家庭内暴力を経験した女性が、職務上または職場で安全であることを保証するために、先駆的な対策に取り組んできました⁴⁷。ILO条約190号と勧告第206号は、雇用や生産性、健康や安全を含み、家庭内暴力が職場へどのような影響を及ぼしているかについて言及しています。文章には、「政府、雇用者、労働者の組織、労働市場機関は、他の手段の一部として、家庭内暴力の影響を認識し、対応し、対処するのを支持することができる」と述べています⁴⁸。この認識は根本的な変化を明示しています。歴史的に、家庭内暴力は「私的な」問題と見なされてきました。現在、この問題は、労働者、企業、社会全体への問題へと波及し、その効果は国際法に組み込まれており、被害者の幸福をもたらすために、仕事の世界の関係者ができる積極的な貢献運動をさらに強化しています⁴⁹。ドメスティック・バイオレンスは、被害者に壊滅的な身体的、経済的、心理的影響を与える一方で、支配や虐待は有意義な労働雇用を維持することを困難にする可能性があります⁵⁰。労働組合は、このような問題に対し、画期的な変化をもたらす重要な役割を果たしています⁵¹。

労働者が行った対応行動の他の実例では、女性に効果的なサポートと補助を提供するための措置などがあります。GBVH犠牲者のための安全な報告手順を開発するため、雇用主と協力し、そのような場合にスタッフが適切な思いやりと知識で対処できるような訓練を企

画運営することもそれに含まれています。労働組合はまた、欠勤や業績不振など、家庭内暴力に関連する理由により、被害者が職や収入を失うことはないように努力しています。⁵²

2014年、カナダが主導して、研究者、家庭内暴力の専門家、社会および労働組織、雇用の国際ネットワークであるDV@WorkNetが設立され、問題研究と知識の広報活動が開始されました。このネットワークは、カナダ、ベルギー、モンゴル、ニュージーランドなどの国で全国調査を実施しており、労働組合、雇用主、政策立案者に研修や研究資料などを提供しています。別の労働組合行動の重要事例には、職場での家庭内暴力の影響に関する研究⁵³、カナダ労働会議（CLC）が主催する#DoneWaitingキャンペーン、ACTUが推進する家庭内暴力に関するモデル条項が含まれます（以下の事例研究を参照）⁵⁴ 2016年、マニトワ州（カナダ）は、世界最初の家庭内暴力有給休暇を導入しました。これにより、連邦政府は国の労働法を改正して、連邦公務員に5日間の家庭内暴力有給休暇を含める道が開かれました。⁵⁵

COVID-19危機に関連して、労働組合は、危機機関中やそれ以降の家庭内暴力のリスクの増大に対応し実施できる、被害者の保護およびサポートなど、即時および長期の行動、特に労働者への影響に関する情報、ガイダンス、そして支援を提供しています。

ボックス3: 家庭内暴力とCOVID-19危機：労働組合がとるべき即時の行動

- 家庭内暴力の影響を受けたメンバーを保護するため迅速かつ実践的な措置を講じることにより、自宅から離れた場所で働く労働者とメンバーを支援する
- 被害者である労働者が独自の安全計画を立てるのを支援し、定期的なコンタクトを続ける
- 組合のコミュニケーション手段を通じて会員と連絡を取り合い、安全対策、法的助言、権利と義務、および支援を求める方法に関する定期的な情報を提供する
- 労働者が自宅から離れた場所で働いている間、労働者の安全と健康を保護するために雇用主と話し合い、交渉する
- ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの被害者に対する差別的発言を禁止する交渉を継続し、かつエッセンシャルワーカーの再雇用と雇用の維持に努力する
- 自宅に安全に滞在するための対策や、自宅から立ち退きを余儀なくされた労働者に、経済的支援を提供する
- 必要不可欠なサービスで働く人々と、在宅労働者や家事労働者などの最も脆弱な労働者の安全と健康を保護するために、組合戦略と意識向上を措置を実施する
- ILO条約第190号の批准のためのキャンペーン。「条約の必要性和批准の重要性は今まで以上に大切になっています」。批准されていない場合でも、ILO条約第190号および付随する勧告第206号の規定を、政府の擁護を得る手段として、また雇用主との交渉の基礎として使用する。

出典: [dv@worknet. 2020. DV@WORK Network COVID-19 Briefings. Briefing 4: Domestic violence and the COVID-19 crisis - what can workers and trade unions do?](#)

団体交渉を通じて家庭内暴力に対処する オーストラリア⁵⁶

労働組合と承認機関: オーストラリアサービスイオン、ビクトリア州およびタスマニア当局、およびサービス支部とサーフコーストシャイア評議会

セクター: サービス分門

タイプ: 団体交渉協定

背景と詳細: 家庭内暴力に対処する最初の団体交渉協定は、オーストラリアで2010年にオーストラリアサービスイオンのビクトリア州およびタスマニア当局およびサービス支部とサーフコーストシャイア評議会において共同で導入されました。2015年までに、オーストラリアにおける944の労働協約に、家庭内暴力条項が追加されました。これらの条項は、国内最大の雇用主と幅広い産業（小売、公共交通、銀行、教育、製造、航空、海事）を含む、主に民間部門の80万4649人の従業員を対象としています。2017年、オーストラリア労働組合委員会（ACTU）は、10日間の有給家族休暇と家庭内暴力有給休暇を全国雇用基準に含めるキャンペーンを実施しました。そして、2018年には、5日間の有給の家族休暇家族と同じく有給の家庭内暴力休暇を認証する新しい法律が採択されました。

意識向上による職場内暴力の阻止 カナダ⁵⁷

労働組合: カナダ労働会議（CLC）およびカナダ公務員組合（CUPE）

セクター: 全分野、公務員

タイプ: 意識向上キャンペーン、ガイドブック

背景と詳細: 職場での性的暴力は深刻な問題であり、すべての職場と組合員に悪影響を及ぼします。カナダの労働組合は、職場での性的暴力への取り組みと防止に取り組んでおり、誰もが安全な環境で働く権利があることを認識しています。

2018年、CLCは[#DoneWaiting](#)キャンペーンを立ち上げました。これは、セクハラや暴力の撲滅や、育児危機の解決、賃金差別をなくすための経済的公正に関して、政府が行動を起こすよう呼びかけました。このキャンペーンは、必要な切迫感をもたらし、セクハラや暴力の撲滅に向けた進展につながりました。2019年3月までに、カナダの7つの州と連邦政府が有給の家庭内暴力休暇を導入し、新しい連邦労働安全衛生法では、職場で暴力やハラスメントを経験した労働者に対してより良い保護ケアの提供を承認しています。⁵⁸

さらに、2018年、CUPEは、地元の組合執行役員一、安全衛生担当者、選出役員、その他の活動家向けに、職場での性的暴力を阻止することを目的とした[家庭内暴力と職場の在り方に関する交渉ガイド](#)を発表しました。このガイドは、職場での暴力やセクハラに対処する立場にある人々、特に地元の執行役員向けに幅広い情報を提供しています。

メニューにはありません、アインランド、アイスランド、ノルウェー、スウェーデン、デンマーク⁵⁹ 労

労働組合: ホテル、レストラン、ケータリング、観光セクター労働者北欧連合 (NU HRCT)

セクター: HORECA(ホテル・外食産業セクター)

タイプ: セクハラや意識向上キャンペーンの報告

背景と詳細: 近年、北欧の観光部門労働組合の間で、セクハラが、健康と安全の深刻な問題であるという認識が高まっています。業界がその潜在能力を最大限に発揮し、魅力的な業界に改善していくためには、体系的な変革が必要となります。

NU HRCT加盟組合は、2016年に調査を実施し、報告書を発表しました。調査結果は、(相手側が)望まない過剰なコンタクトや性的性質の脅迫を含むセクハラが業界で広く経験されたことが明確にしました。ホテルおよびレストラン部門の全労働者の35%がセクハラを経験しており、ウェイター、バリスタ、バーテンダーなどとして最前線で働く女性の数は60% 近くに及びます。アルバイトをしている若い女性が最も脆弱な立場であることはもちろんです。この調査結果は、定期的なキャンペーンの一環として取り上げられています。

NU HRCTの組合員の多くは、年末の休暇前にこのキャンペーンを繰り返しています。

職場でのハラスメントと暴力に関する団体交渉協定 フランス 2014年度⁶⁰

セクター: 銀行関係

タイプ: BNP パリバ 銀行と銀行組合SNB/CFECCG間の団体交渉協定 (CBA)

背景と詳細: 2010年3月、雇用主と労働組合は職場でのハラスメントに関する全国協定を締結しました。これはフランスのすべての企業に適用され、雇用主は労働者とその代表者と協議し、ハラスメントを防止し対処するための措置を確立する必要があると定義されました。2011年以來女性のエンパワーメント原則 (WEP)を承認しているBNPパリバ銀行と、銀行組合SNB / CFECCGとの間の団体交渉協定 (CBA)は、現場において、労働協約がどのように実施されているかを示す好実例の一つです。

この団体交渉協定 (CBA)は (職場でのハラスメントに関する)定義やその予防、さまざまな当事者の役割、この問題への意識向上と対応トレーニング、ハラスメントの状況を特定して苦情を申し立てるプロセスの確立、国家機密委員会の設立、および被害者と目撃者を保護するための措置など、広範囲にわたり対応しています。

その結果、現在、企業は、ハラスメントと闘うための公式方針を掲げるようになりました。ジェンダー的な側面をもつ、またはジェンダーに基づくハラスメント問題が、どの程度焦点となってきたかどうかはまだ明らかにはなっていませんが、これまでに学んだ教訓の1つは、最大限の効果を得るには、ジェンダーに基づくハラスメントを一つ一つ具体的に扱う必要があり、一般的なハラスメント防止ポリシーに大雑に含めることはむづかしいという点です。

2.4 ワークライフバランス

健全なワークライフバランスとケア責任の平等な分担に関する好実践例はいくつかの国で認識されています。社会パートナーによって交渉され、しばしば労働組合によって求められる以下の例は、団体交渉がセクター、セクター間および企業レベルでより良いワークライフバランス政策へ導く方法を示しています⁶¹。

S社会対話はマタニティ保護とワークライフバランス、特に家族休暇制度や家族に優しい労働の配慮を改善する上で重要な役割を果たしてきました。労働協約は北欧や他のヨーロッパ諸国の法律に手厚いマタニティ保護と育児休暇政策を埋め込むのに役立ち、高いレベルの女性の労働力参加を促進しています。⁶² 米国では、労働組合に属する労働者は属さない労働者よりも高い賃金と6日間の病欠有給休暇と健康保険へのより良いアクセスを享受しています。⁶³ ギリシャでは、集中型団体交渉により対象となる労働者の産休期間が増加しています。欧州連合では、労働組合の49%がワークライフバランスを改善するための労働協約を締結しています。加えて、ベルギー、フィンランド、イタリア、オランダ、スペイン、スウェーデンのテレワーキングの規定において国、部門、または企業レベルの社会対話が重要となっています。ワークライフバランスは2017年に政府が働き方改革の実現のための行動計画を発表した日本の団体交渉の議題にも含まれています。労働組合と雇用者は労働時間の削減と同一労働同一賃金という2つの主要な問題について取り組み合意しました。

最近では、COVID-19(新型コロナウイルス感染症)パンデミック禍においてはなおさら、労働組合は質の高い公共育児サービスを求める活動を行い、育児が国の社会保護システムの普遍的な側面として認識されることを求めています。また、質の高い公共育児サービスに対する国と地方自治体の支出の増加を求め、適切な賃金、労働と社会的保護へのアクセス、エッセンシャルワーカーへの雇用安全と衛生、適切なスキル開発を含む保育士へのディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を求めています（セクション2.6参照）。⁶⁴

ボックス4: 家族に優しい政策でCOVID-19危機に対応する

育児サービスを含む家族に優しい政策はCOVID-19パンデミック禍で働く親にとって重大な違いを生み出すことができます。以下は労働組合が危機と回復期に雇用者と協議して提唱し交渉できる行動です。

柔軟な労働の配慮を実施する

- ・ ビジネスの継続性を確保しながら、危機禍において、どのような柔軟なスケジューリングが親、高齢者や病気の家族の世話をする人を含む労働者のニーズに最も適しているかを判断するための組織評価を行う。
- ・ 労働者とその家族のニーズに応える柔軟な労働の配慮を提供する。それは、例えば、テレワーク（ILOガイダンスを参照）、フレックスタイムと作業負荷の削減（下表を参照）などが含まれる。柔軟な仕事の配慮は労働者とその代表者との社会対話と協議に基づくべきである。
- ・ テレワークの場合は時間の柔軟性（可能であれば場所の柔軟性）を適用することによって、働く親は最も都合の良い時間と場所で働くことができる。追加のケアと家族の責任において労働者が可能な限り生産的であることを支援するための優先課題に合意する。すべてのスーパーバイザーがテレワークの場合に柔軟性を発揮するようにする。
- ・ 働く親が子どもの学習と発達を支援し、ストレスに対処するために子どもと一緒に過ごすのに十分な時間を確保する。家族の病気や別居の場合は、労働者の所得保障が危険にさらされることなく、家族の世話や連絡を維持することを可能にする有給休暇を確保する。
- ・ 柔軟な労働の配慮ができない場合は、育児支援などの働く親のための代替支援を検討する。

COVID-19禍において働く親に安全で適切な育児選択を支援する

- ・ 育児支援は実現可能性と労働者のニーズに基づいて複数の形を取ることができることを覚えておく。雇用者は労働者とその子どもの多様なニーズを反映した措置の組み合わせを理想的に提供する必要がある、COVID-19流行禍での育児サービスの利用可能性に関する情報を提供することも含まれる。
- ・ 敷地内保育所（COVID-19禍において適切な場合）、緊急保育、最前線で働く人の（医療従事者やその他の介護福祉士を含む）子ども用スクーリング、育児手当、育児紹介制度、緊急時の外部保育提供者との協力（私立または公立）を含む措置を検討する。
- ・ 信頼できる支援ネットワークがあり、かつ/または子どもと（例えば、長時間移動、安全でない状態、高い費用など）一緒に移動出来ない場合やそれを懸念し、自宅に近い介護手配を好む親がいることを考慮する。そのような場合は、柔軟な労働や育児手当などを通じて支援を行う。
- ・ 労働者が最も必要な填補を確保する。育児支援は出来るだけ多くの働く家族、特に最も脆弱な家族（例えば、低所得、移民・非正規労働者、家事・介護労働者、障害者、ひとり親世帯、拡張家族からの支援を受けていない親など）からの子ども達を填補する必要がある。
- ・ 育児が差別的でなく、ニーズに基づき、利用可能で、手ごろな価格で、安全で質が高いことを確認する。⁶⁵
- ・ 育児部門の仕事は質の高い仕事であることを確認する。質の高い育児サービスは保育士の適当な人数と適切な労働条件下でなされる。⁶⁶

出典: UNICEF, ILO, UN Women, 2020. [COVID-19\(新型コロナウイルス感染症\)禍における家族に優しい政策と優良職場の実践例。雇用者が取ることができる重要なステップ](#)

以下の実践例はワークライフバランスとケアに関連する3つの分野に分かれています: 休暇政策、育児とその他のケアサービス、家族に優しい労働の配慮

休暇政策

Paternity leave, The Netherlands

労働組合と承認機関: FNV(オランダ労働組合連盟)、CNV(オランダのキリスト教労働組合全国連盟)、De Unie(オランダ一般独立労働組合)とING 社

セクター: 銀行

タイプ: 企業レベル協約

背景と詳細: 父親の育児休暇に焦点を当てたこの好実践例がING社で開始された2つの主な理由があります: 1)父親と乳児の初期段階からの関係はすべての家族にとって非常に重要であることの認識、2)銀行セクターにおける情報通信技術(ICT)の有能な労働者の獲得競争。企業が新しい有能な人材を求めているため、労働者を引きつけ維持するには父親の育児休暇の提供は不可欠です。この実践例に寄与した他の要因は、他のヨーロッパ諸国では父親の育児休暇がオランダよりも長く、ワークライフバランスの問題に取り組むことは需要であるという認識でした。FNV(オランダ労働組合連盟)は父親育児休暇に関するEU指令 —10日間の病気有給休暇レベル— は十分であると考えませんでした、より長時間とより良い報酬への交渉をしました。

重要な規定として2015年以來のWEP承認機関であるING銀行の従業員は、3ヶ月の父親育児休暇を受ける権利があり、そのうち1ヶ月は全額支払われるということです(当時の法的規定は2日間の有給を受ける5日間の父親育児休暇でした)。

FNV(オランダ労働組合連盟)によると反響は肯定的です。従業員は満足し、会社は問題を提起しておらず、取得資格のある従業員は休暇を利用する機会を得ています。この実践例はメディア報道によって肯定的に報道され、他社が同様の構造を設定する誘因となり、必要な労働力を引きつけ維持するための競争において、父親育児休暇が不可欠であることを実証しました。

この取り組みは子どもの出生前後の父親の存在を奨励することに焦点を当てていますが、例えば父親が育児休暇を自発的に取る意思があるかどうかなど、それ以上の影響を与えるかどうかは明らかではありません。

職場での平等に関するエリクソン協約 スペイン⁶⁸

労働組合と承認機関: UGT(スペイン労働総同盟)、CC. OO.(スペイン労働者委員会)、CGT(スペイン労働総同盟)、STC(ゴムに関する技術とサービス)とスペイン・エリクソン社

セクター: 通信

タイプ: 企業レベル協約

背景と詳細: 仕事における平等に関する協約は2015年に締結されました。スペイン・エリクソン社で男女間の平等を達成するために基準が設定され手段が講じられ、団体交渉のより広い面の枠組みとなりました。協約の実施を遂行する管理/労働組合委員会が設立され、その影響と結果をさらに分析することが可能になりました。

主な措置はすべての従業員が以下の有給休暇を受ける権利を有することです:

- 8 未成年の子どもの軽度の病気、配偶者や子どもの病気、障害が進行している子どもや高齢者の医療相談やケアや治療に起因する理由から直接(第一級)の親族のために1年の間に最大16時間の休暇
- 8 重篤で、稀なまたは慢性疾患のある第一級の親族を持つ人が、医療検査、相談かつ/または治療を行う必要な時間のために、年間28時間までの休暇
- 8 直系尊属の第一級家族の入院、重篤な病気または事故による最大1ヶ月までの休暇

これらの措置の推進と許可された時間の柔軟性は心理社会的リスクの影響を軽減しより満足のいく効率的な社会環境を作ります。

5年間の実施の後、労働組合はこの措置は始まりであり、従業員の実際のニーズを満たすには十分ではないと報告しています。それは許可された休暇が大きな影響を与えるには余りにも短すぎるからです。しかし、重要な出発点でもあります。家族をケアする労働者のニーズに関する課題に対処するために、社会パートナーを話し合いのテーブルに着かせ最初の合意を交渉することは、より多くのケア休暇に対する労働者の権利を徐々に改善する道を開くのに役立ちます。

育児と他のケアサービス

「フェレーロ社の人々」イタリア⁶⁹

労働組合と承認機関: FLAI CGIL(イタリア労働総同盟傘下農産業労働者連盟)、FAI CISL(イタリア労働総同盟傘下農業食品および環境産業連盟)、UILA UIL(イタリア農産労働組合同盟)とフェレーロ社

セクター: 食品生産

タイプ: 企業レベル協約

背景と詳細: イタリアの食品セクターは国と会社レベルの協約だけでなく地方レベルの協約に至っています。食品セクターの企業は一般的に労働組合と良好な関係にあります。食品セクターの全ての契約には様々なワークライフバランスの規定が含まれています。

2018年7月に、子どものケアに関する以下の規定を含む「フェレーロの人々」部門で、新しい補足協約が締結されました。

- 8 工場の外来患者クリニックで無料の子ども（0～14歳）の健康診断
- 8 6～12歳までの子どもサマーキャンプ。従業員は交通費のみを支払う
- 8 大学卒学位を持つ正社員の子どもの海外のフェレーロ工場で2年間の有償インターンシップ（年間最大10人の学生）
- 8 高校卒業成績が100点満点で90点以上を取得した正社員の子どもの大学1年生進学時の学費として800ユーロを給付する
- 8 アルバの主要生産工場に敷地内保育所（0～3歳児）と幼稚園（3～6歳児）

その結果、会社は労働者を個人として扱うだけでなく、家族に関しても大きな進歩を遂げ、家族に優しい会社としての評判を高めています。

未来に合った労働協約 ドイツ⁷⁰

労働組合と承認機関: Ver. di（ドイツ統一サービス産業労働組合）とING DIBa-AG社

セクター: 銀行

タイプ: 企業レベル協約

背景と詳細: 2017年に、組合は同セクターの企業が労働関係の観点からその優先事項のひとつと考え、ワークライフバランスの問題に大きな関心を示したのはこれが初めてだと報告しました。ケア規定はより大きな労働協約の一部で —「未来に合った労働協約」— ソフト面とハード面の双方の対策を設定しています。ソフト面の対策では、DIBa社は会社所在地の近くの幼稚園の手配と高齢者介護や育児費の支払いの経済的支援を提供しています。この支援は雇用者から高齢の親の介護のための月額最大150ユーロの経済的給付と一定の限度額で子どもが6歳になるまで育児サービスが受けられる給付が含まれます。

2018年に、雇用者と組合が共同でその協約が職員の実際の状況に適しているかどうかを調査しました。労働評議会と会員の一般集会で統計を収集し結果について議論されました。調査は協約の措置の受け入れが強調されましたが、支店レベルで行われたその後の協議に含まれる特定の事項については全員が歓迎していないことが明らかになりました。INGの一支店が工場の近くの幼稚園と結んだ合意がその例です。親は職場の近くではなく自宅の近くの保育所 / 幼稚園を好むことが明らかになりました。

F家族に優しい労働の配慮

明日に向かって一緒に — 私の人生／私の生涯:仕事を再考する」ドイツ71

労働組合と承認機関: IG Metall(IGメタル)、IGメタルとGesamtmittel(金属産業経営者連盟)の地域組織、雇用の地域協会を代表する

セクター: 金属・電気産業

タイプ: 団体交渉協約

背景と詳細: 労働時間に関する要求は全国的なキャンペーンを皮切りに、ゆっくりと発展した戦略の一部でした。時間が経つにつれて、IGメタルはより良い労働時間の取り決めを押し進める多くの訴えを受けました。1984年の週35時間導入への激しい闘い以来、労働時間に関する広範なキャンペーンはありませんでした。2013年に、IGメタルは多数の企業において過去数年間で最大の調査を実施し、平均労働時間は一般的に法規制を超えていることが明らかになりました。2016年にさらなる詳細な調査が実施され、過去最高の68万件の回答を得ることで、次の団体交渉のための攻撃手段として使用されました。調査結果の1つとして、労働者の90%が労働時間に合わせて生活を調整しなければならず、仕事と家族 / 社会生活のバランスをとる困難さを強調することとなりました。労働時間が懸念されていた場所では、労働者が計画し個々の労働時間をよりコントロールする権利が与えられることが目標です。より良いワークライフバランスの規定に対するIGメタルの要求が密接に関連していました。

主な規定は以下の通りです:

- 8 彼 / 彼女の労働時間に対するより多くの賃金と労働者コントロール
- 8 2018年3月に1回限りの100ユーロの支払い
- 8 2018年4月1日現在、4.3%の賃上げ
- 8 労働協約の一部としての追加の賃上げ: 年に1回、月給の25.7%。2020年からこれは労働協約の変更とは無関係に、年間400ユーロの支払いとなる。この支払いを育児責任や家族の世話をするための8日間の自由休暇(その内2日は余剰日)とする選択もできる(様々な介護ニーズ / 診断書が必要)。この選択はシフト勤務を行っている従業員にも適用される。
- 8 賃金の削減を伴う、最大2年間(と復帰する権利)と、週28時間以上のフルタイム勤務を減らす権利

労働協約、特にフルタイム労働削減と育児と介護のための追加の休暇を取る権利、の結果はIGメタルが社会に関連する問題に取り組みその解決に貢献したことを示しています。フルタイム労働者の労働時間の一般的な削減を導入することにより、IGメタルは全ての労働者が雇用と家族の責任をより良く組み合わせることが出来る基盤を作成しました。2020年に労働協約の影響を評価する予定になっています。

労働組合の要求には全ての労働者の労働時間を短縮する権利が含まれていました。子どもを持つ人、病気の世話をする人、シフト勤務をする人は時間数を減らして働きながら調整された、追加報酬を受ける権利を有するべきです。さらに、組合は月給の6%の上昇を要求しました。雇用者は、特に家族の責任による労働時間短縮に伴う給与報酬の要求に関して、直ちに反応しました。雇用者は手に負えない提案を拒否しただけでなく、さらに一歩進み、そのような要求はすでにパートタイムで働いている労働者と比較して差別的であるという根拠に基づいて法的苦情を申し立てました。雇用者に対抗するために、労働組合は労働者に警告ストライキを行うよう呼びかけました。反応は非常に大きく150万人以上の労働者が参加しました。ストライキは交渉に目に見える影響を与えました。

労働組合は労働時間の法的限界を引き上げる為の新しい立法案を含む、いくつかの未解決の問題がまだあることを認識しています。IGメタルはまた、法の下で与えられた10日間と補償は問題に適切に対処していないとして、介護者の休暇について懸念しています。IGメタルはワークライフバランスと新たに合意された権利の実施に関する運動を継続しています。

労働取り決めと労働時間 スロベニア⁷²

労働組合と承認機関: PSS (スロベニア警察労働組合) とSPS(スロベニア警察官労働組合)、スロベニア共和国政府 (内務大臣)

セクター: 警察官

タイプ: 労働協約

背景と詳細: 2012年にスロベニア政府とスロベニア警察労働組合 (PSS) 都の間で交渉された最初の労働協約は国が交渉を拒否したため困難なスタートになりました。当時、スロベニア政府は危機関連の緊縮政策を導入し賃金の値下げを押し進めていました。PSSはこれらの措置が、警察という職業の特性から公共の他部門よりかなり多くを使用していた払い戻し案などの特定の手当にも影響を与えていたため、懸念していました。さらに、男女の警察官によるより良い親の権利への要求が高まっていました。国が交渉を拒否したとき、PSS はストライキを行うことを決め、労働組合のメンバーの80%が支持しました。

団体協約の主な規定は以下の通りです:

- 8 学齢の子どもの親は学校休暇中に少なくとも10日間の年次休暇を取得できる。両親が警察官である場合、同時に年次休暇を使用する権利を有する。
- 8 子どもが7歳になるまで親は現在の勤務先から30km以上離れた場所に配属されたり別の部隊に異動することはできない。これは警察に勤務する家族の両親の1人、及びひとり親家族に適用される。
- 8 この権利は深刻な精神的または身体的障害のある家族の世話をする労働者にも保証される。

- 8 親は様々な労働取り決めに対して合意しない限り、15時30分以降働くことを求められない。この保護は妊娠中や哺乳中の労働者、3歳までの子どもの育児中の労働者、7歳までのひとり親家族の場合に保証される。両親が警察官である場合、この権利はどちらかの一人が行使することができる。

労働協約は当初5年間合意され、合意当事者の一方が満了日から6ヶ月以内に通告しない限り、3年間自動延長されました。

進歩したにもかかわらず、PSSは産休・育児休暇を取得した女性の評価と昇進や、高齢扶養家族の介護を支援する介護者の休暇の延長など、依然として重要な未解決の問題があることを指摘しています。

2.5 ケア経済におけるディーセントワーク

介護職の危機と仕事の質は労働組合の優先事項です。2008年～2009年の金融危機に起因した緊縮政策の一環として適用された公共ケアサービスの財源と人員の削減は女性に二重の影響を与えました。女性が働きがいのある仕事を得るのがより難しくなっています。ほとんどの国において、社会的投資を減らすことは無償介護者としてそのギャップを埋めざるを得ない女性を意味します。これにより、女性は有償の労働力から長期離脱せざるを得ず、多くの場合安全保障のない低賃金で過小評価された仕事を引き受けることを余儀なくされます。その間に、介護セクター自体は不安定で低賃金労働の高い率を維持しています。

労働組合は長い間ケア経済の投資への転換を提唱してきました。今日の公共投資の経済的根拠はジェンダーを考慮し敏感で、社会的に包摂的なマクロ経済政策を適用すべきと主張してきました。⁷³ 2016年のITUC(国際労働組合総連合)男女平等参画調査の回答者の大半は、労働組合の構造と文化にジェンダー平等の原則を埋め込むことの重要性を指摘しています。労働組合運動はケアセクターの組織化に得に焦点を当て、ケア経済アジェンダを開発していますが、労働組合自体では、ケア・アジェンダをより開発し、男女の双方が労働組合の役割と仕事と無償介護労働とのバランスを取ることを可能にする必要があります。⁷⁴

労働組合運動は、他の家事労働者団体と緊密に連携して、ILO家事労働者条約、2011年(第189号)、介護労働者部門のディーセントワークの権利を認める最初の国際労働基準、の採択と推進において極めて重要です。IDWF(家事労働者組織の最初のグローバル「連盟」)と協力してITUC、IUF(国際労働組合総連合、国際食品関連産業労働組合連合)と他のグローバル連盟は2012年末までに第189号条約の12の批准を確保することを目的としたグローバルな「12 × 12」運動を開始しました。この活動はまた、国内法の大幅な改革を促進し、その結果、最低賃金、雇用契約の書面化、日次及び週次の休養時間、現物支払いの制限、組合に加入して団体交渉に従事する権利の尊重を含む、家事労働者の基本的な労働権が認められました。⁷⁵ さらに努力が必要ですが、第189号条約は、労働組合の行動と相まって、

法律と実際に労働者としての権利を認めることで何百万人も家事労働者に社会的経済的正義を提供してきました。

2019年に、グローバル労働組合はケア経済への投資を支援する世界的な行動の日を開催しました（10月7日、ディーセントワークのための世界の日）。2017年以来、PSI（国際公務労連）は公共サービスのジェンダー応答性に対する明確な懸念を含め、ジェンダーの正義と持続可能な開発を実現する上での公共サービスの役割を強調しています。⁷⁶

2016年にITUCが行った呼びかけは[仕事の未来に向けたILO創設100周年宣言](#)に埋め込まれ、COVID-19危機禍で反響を呼んでいます。これは私達が経済の特定の原動力に与える価値を再考する適切で長期的に停滞した時間なのです。COVID-19パンデミックの発生は、女性がしばしば労働力の大半として、不可欠な分野でケアや他のサービスを提供する上で果たす役割を示し、そして社会と経済が適切で十分に価値のあるケアと介護労働にどのように依存しているかを示しています。

介護福祉士と雇用者の結社の自由、社会対話と団体交渉の権利を促進することは最も重要です。ILOの「ディーセントワークのための5R枠組み」はケア経済においてディーセントワークを実現するための立法と政策措置が成功した秘訣です。その5つの主要な要素は無償介護労働を認識、削減、再分配すること、より質の高い介護職を通じて有償介護労働に報いること、介護福祉士の代表、社会対話、団体交渉の確保をすることです。⁷⁷

「彼女はお金のために一生懸命働く欧州連合」⁷⁸

労働組合: EPSU（欧州公務労連）

セクター: 健康と社会的ケア

タイプ: 政策研究

背景と詳細: 低賃金は公共サービスの特定の部分—特に女性が労働者の大半を占める場所において—大きな問題です。

詳細: 2018年に、EPSU（欧州公務労連）はETUI（欧州労働組合研究所）に調査を委託しました。「彼女はお金のために一生懸命働く」報告書は健康と社会ケアセクターの状況を調査し、労働組合がこの問題に対処するために何をしているのかを報告しています。この研究のデータによると、低スキルの健康と社会介護アシスタント職の労働者は国の全国平均賃金よりもかなり少ない収入を得ているとしています。また、このセクターの女性の割合が高いほど、平均相対所得が低くなることも示しています。

健康や社会介護など、女性が大半を占めるセクターや職業における労働賃金ペナルティーは社会的ケアの資金不足と民営化、多くの男性優位部門よりも弱い交渉力、そして介護労働は多くの場合女性の仕事として見続けられ、一般的な過小評価の対象であるという事実によって説明できると報告されています。

政策の証拠に基づいて、ヨーロッパ各地のEPSU支部、例えばフィンランド、ドイツ、スウェーデンと英国、では女性が大半を占めるセクターにおける低賃金の持続する問題に対処するために法的措置を使用し、法律の変更を推進し、団体交渉政策を策定しています。

研究とデータは問題を注視し強力な証拠をもたらすのに非常に役立ちます。しかし、持続する低賃金と労働市場の分離に取り組む政治的意志は依然として弱いままです。低賃金は詳細に特定されていますが、問題に対処するための一貫した政治的意志はありません。COVID-19パンデミックはこの面で変革的な行動の機会になると言えます。

男女平等行動計画 (ETUCE(欧州労連教育委員会)) 欧州連合⁷⁹

労働組合: ETUCE(欧州労連教育委員会)

セクター: 教育

タイプ: 行動計画

背景と詳細: 教育セクターと教職は賃金、キャリア形成、ワークライフバランスと暴力のジェンダー関連問題において依然として残念ながら不平等です。ジェンダー平等に関するETUCE(欧州労連教育委員会)行動計画(2020年)を作成することで、ヨーロッパ各地の教育労働組合は従業員と労働組合は先頭に立ち、女性と男性にとって教育セクターをより公平で魅力的なものにできると示しています。この計画は国、地方、地域レベルでジェンダー平等を改善する為の具体的な措置を定めています。それは、ジェンダーのステレオタイプとジェンダーの役割、教育セクターと労働組合内における縦断的ジェンダー分離、仕事と私生活の調和の困難、男女の賃金と年金格差、教育セクターにおける水平的男女分離、ジェンダーに基づく暴力やハラメントの6つの重要なトピックに及びます。

行動計画には6つの重要な問題のそれぞれに取り組むために取られる多数の行動一覧があり、やがて結果の監視が可能になります。

サービスバウチャーを通じて雇用される家事労働者の賃金と労働条件に関する公正な労働協約ベルギー⁸⁰

労働組合: ACV/CSC(キリスト教労働組合連合)とFGTB Horval(ベルギー一般労働組合連合)

セクター: 家事労働者

タイプ: 団体交渉協約

背景と詳細: 2019年6月から、ベルギーの労働組合と雇用者はサービスバウチャーを通じて雇用される家事労働者の賃金と労働条件に関する公正な労働協約を締結するために交渉しています。

ベルギーではすべての給与が1.1%増加しましたが、家事労働者の雇用主だけが名前にふさわしい賃上げの交渉を依然として断固拒否しています。しかし、家事労働者は最も脆弱な労働者であり、ベルギーで最も低賃金で最も困難な労働条件に直面しています。

2019年11月に、ACV/CSC(キリスト教労働組合連合)とFGTB Horval(ベルギー一般労働組合連合)は家事労働者の声を届けるために大規模な集会を結集しました。彼らは以下のことを求めました:

- 8 部門に与えられる政府補助金の増加
- 8 サービスバウチャー率の少額増加
- 8 為替価値の完全物価スライド制

ACV/CSCはまた、ベルギーの家事労働セクターの調査も実施しています(2018年)。調査は51,000人にわたり7,400人から回答を得ました。サービスバウチャー制度を使って支払われる、ベルギーの16万人の家事労働者はストライキ後に賃上げを獲得しました。清掃業者と家政士は、労働組合と雇用者が2020年2月の第一週に合意に達した後、1月1日までさかのぼって、総支給額の0.8%の賃上げを得ることになります。他の合意された措置は、アイロン作業を自宅に持ち帰る場合はさらに10%の手当、両親と介護者のためのより良い休暇、不適切な行動に対抗するための新しい憲章の起草が含まれます。

長期ケア休暇に関する労働協約 オランダ⁸¹

労働組合と団体交渉協約承認機関: NVZ(オランダ病院協会)、FNV(オランダ労働組合連合)、CNV Zorg en Welzijn(オランダのキリスト教労働組合全国連盟)、FBZ(オランダ・ヘルスケア専門組織連盟)、NU' 91(オランダの看護師と介護者の専門組織)、BRV(回復看護師の専門家協会)、NHV(オランダ心臓機能協会)、NVAM(オランダ麻酔科助手協会)、LVO(オランダ全国オペレーションアシスタント協会)、Donor NVHVV(オランダ心臓血管看護師協会)、VF&O(骨粗鬆症専門看護師協会)、NVLA(オランダ呼吸機能アナリスト協会)、NVLKNF(オランダ臨床神経生理学研究所)、VITHaS(侵襲性技術心臓刺激スペシャリスト協会)、Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen(オランダ看護師の全国協会) VGN(オランダ国立障害者ケア協会)

セクター: 病院

タイプ: 労働協約

背景と詳細: 介護者の休暇は病院セクターで長年にわたり重要な課題でした。2017年に病院の雇用者は医療従事者の多くが家族のケアの責任があるので、合意に達する必要があるとしました。3人に1人は有償の仕事に加えて非公式なケアを提供しています。さらに、ケア部門の雇用の過半数が女性です。

協約の主な規定は以下の通りです:

- 8 病院セクターの労働者は、配偶者やパートナー、子どもまたは配偶者やパートナーの子ども、養子、里子または同居する親に末期または緩和ケアが必要な場合の在宅ケアを提供するために年間11週間の有給休暇を受ける権利がある。
- 8 雇用者は各労働者と毎年可能なケア責任について話し合うことが義務づけられる。
- 8 雇用者は労働者のケア休暇を容易にするために、必要に応じて、労働時間調整やその他の配慮を行う必要がある。

ケア責任のある労働者が休暇を取る場合には、代替となる労働者を手配します。労働者は、休暇を取ることは同僚の負担になるので、この措置が必要だと考えました。

介護福祉士のためのディーセントワーク 2018年 ニュージーランド⁸²

労働組合と団体交渉協約承認機関: 公務員協会 - Te Pūkenga Here Tikanga Mahi (PSA(公務員協会))、E tū (ニュージーランド最大の民間部門労働組合)

セクター: ケア部門

タイプ: 労働協約と啓発キャンペーン

背景と詳細: PSA(公務員協会)はニュージーランド最大の労働組合で、7万人の会員の内74%が女性で、公共及び地域社会サービスに就いています。2万5千人以上のPSA会員が地位ベースのケアサービスを含む健康および障害セクターで雇用されています。PSAはデジタルプラットフォーム上の請負業者を含む、支援労働者の保障と保護を確保するための二者および三者間協議を支援しています。

PSAはケア提供者と受給者双方に利益をもたらす新しいケア経済を構築し始める上で重要な役割を果たしてきました。PSAとE tū(ニュージーランド最大の民間部門労働組合)が労働者とサービス利用者の双方に対して行った「ディーセントな(働きがいのある人間らしい)賃金、ディーセントな仕事、ディーセントな生活」労働組合キャンペーンは、高齢者ケア、障害、家庭支援、職業障害、メンタルヘルス、依存症支援従事者の賃金の平等だけでなく、多くの在宅ケア労働者の20%の同一賃金の引き上げ、ゼロ時間契約の終了、顧客訪問時の移動時間と費用の払い戻しを保証するのに役立ちました。合意は関連する法律に組み込まれました。

公正で持続可能なケアセクターを確保するために、関係者はまた、労働者が興味を持って訓練し、暴力やハラスメントから保護し、組織化を可能にする方法についても議論しています。これらの課題はプラットフォーム労働者のためのディーセントワークを促進する上で特に関連しています。プラットフォーム使用者自身にとって、柔軟性、選択、ケアサービスが提供される時期、場所、および人をコントロールすることが重要で魅力的なビジネスモデルになります。しかし、介護福祉士の雇用の確保、契約条件の保護、継続的な訓練、安全性、集団

の意見を聞くこともこのサービスモデルの不可欠な部分にならなければなりません — そして労働組合はこれを実現するための位置付けになります。

「ケア、費用、ジェンダー平等」英国（北アイルランド）2019年⁸³

労働組合: NIC ICTU(アイルランド労働組合会議の北アイルランド委員会)

セクター: 育児制度

タイプ: 啓発のための育児政策に関する研究

背景と詳細: 北アイルランドの育児は政策課題であり、以下の例を慎重かつ包括的に検討する必要があります:

- 8 北アイルランドの世帯はますます育児費を支払っている。同時に、公的支出は社会的移転を通して育児資金拠出が不釣り合いである。育児に対する公共支援はより大きな支給と払い戻しへの依存度を減らすために再調整する必要がある。
- 8 女性のディーセントな雇用へのアクセスを増やすことは包括的な育児制度の重要な政策目標であるべきである。同時に、有給育児休暇や柔軟な労働資格を高めることで親を支援することも考慮する必要がある。
- 8 現在の保育職の状況は低賃金でキャリアアップがほとんどか全くないことが特徴である。労働力もほぼ全体が女性である。育児へのアクセスが大きくなると多数の女性労働者の見通しが向上するが、これにより育児セクターの労働者を犠牲にしてはならない。育児提供支援の改善は保育の仕事の質と共に進めていくべきである。

NIC ICTU(アイルランド労働組合会議の北アイルランド委員会)による「より良い仕事より良い生活」キャンペーンの一環として2019年に発表された政策報告書は、20万人以上の労働者の利益を代表するために北アイルランド内の23の労働組合が結集することを示しています。

政党を含む幅広い関係者との関わり、「すべての人に育児を」などの市民社会キャンペーンに参加することによって、ICTUは母親、家族、子ども、保育士のためのより良い方法を模索しています。



まとめ

労働組合はジェンダー不平等や差別に対処する上で大きな役割を果たしています。労働協約は主な手段となっています。一般的に労働者にとって有効な手段ですが、また労働市場の女性にとって重要な利点があります。団体交渉協約が良く機能している国だけでなく、経済が高度に一体化した企業とセクターでは、男女の賃金格差の縮小に加えて、男女双方の労働時間の短縮、安全な雇用条件下でより柔軟な労働選択、及び非標準労働者のためのより良い保護に向けた一般的な傾向が見られます。職場における同一賃金、ワークライフバランス、暴力やハラスメントの問題は主に労働協約を通じて取り組まれてきました。しかし、この報告書が示すように、ジェンダー平等を促進するための労働組合の行動はストライキから訓練教材、ジェンダーに基づく暴力との闘いに至るまで、多くの様々な形を取ることができます。ここで取り上げられた好実践例には、1回限りまたは毎年恒例の様々な形の差別に挑戦するキャンペーンのみでなく、ジェンダー平等問題に関する平等基準、調査、研究、データ収集が含まれます。

交渉チームを含む意思決定の立場で女性が過小評価され続けている、労働組合内のジェンダー平等へのコミットメントを強化することを目的とした好実践例を強調することが重要です。多くの場合、これらの不平等に対処する政策は関連する労働組合内の女性委員会によって立ち上げられ支持されています。これらの政策の影響を見てみると特定の課題が生じます。第一に、導入された実践例は通常時間制限があり、適切な監視と評価メカニズムが欠けています。適切な財源の配分と政治的コミットメントはこの点において重要な要因です。第二に、2008～2009年のような危機の時には、危機の影響を受けているという事実にもかかわらず、ジェンダー平等政策は後回しにされる傾向があります。最近では、COVID-19パンデミックはジェンダー平等に向けて行われた利益の一部を逆転させる恐れがあります。第三に、労働市場の急速な変化はより多くの社会的、経済的格差を生み出しています。女性の過小表現全体に対する明確な政策枠組みや、セクター固有の差別の形態に対処する政策枠組みはありません。

COVID-19パンデミックによって複雑化したグローバリゼーションとデジタル化による労働市場の構造転換は労働組合にとって大きな課題となっています。ジェンダー/交差的な視点を労働組合の主流に置くことはもはや選択肢ではなく必須であるべきです。

学んだ課題と教訓

ILO第190号条約やイスタンブール条約など、近年の進歩にもかかわらず、国の政策枠組みは国際基準を取り上げるのが遅いので、実施することは依然として大きな課題です。ジェンダー平等の強化に非常に効果的であることが示されているにもかかわらず、義務を設定すること、職場におけるジェンダー平等の確立に向けたタイムセンシティブな目標、または意

思決定の立場にある女性の数を改善するためのクォータ制（割当性）の導入措置については激しく議論されています。

労働組合を含む大規模な組織においては、特に労働者の大半が男性であるセクターでは、依然として男性優位の組織文化が見られます。しかし、女性が労働力の大部分を占める健康や教育などのセクターにおいても、女性は意思決定の立場で過小評価されたままです。最低33%のクリティカルマス（結果を得るのに必要不可欠な数）に達する、意思決定の立場でより多くの女性がいなければ文化的な変化が起きるかどうかは疑わしいです。

財源と資金の配分は政治的な選択であり一般的に組織の優先事項を反映しています。ジェンダー平等を促進するプロジェクトの資金は依然として限られており、功績に値するレベルにほとんどなっていません。労働組合の女性委員会からの圧力によって同一賃金、ワークライフバランス、ジェンダーに基づいた暴力などの問題が注目され、特定のプロジェクトのための資金が生み出されます。しかし、具体的な実践例の多くに示されるように、このようなプロジェクトは結果を評価しそこから適切な教訓を引き出すという点でふさわしいフォローアップを保証することはほとんどできません。

国際的、地域的、国家的なコミットメントを主催しているにもかかわらず、G7とEU諸国では男女の賃金格差は大幅に縮小しておらず、16%という高水準なままです。キャンペーン、研究、労働協約は大きな進歩を引き起こすには十分ではありませんでした。同様に、労働市場のジェンダー分離は50年前と変わらず、これは賃金問題に直接関係しています。例えば、医療ケア従事者は不可欠なサービスを提供することの重要性が最近認められたばかりで、そのほとんどが女性です。そして女性が大多数を占めるところでは一般的に低賃金です。この問題は労働市場と経済の構造に深く浸透し、女性が行う無償労働のこれまでの計り知れない範囲に依存しているので、課題に取り組むためにはプロジェクトやプログラム以上のものが求められます。

1981年のILO第156号条約の採択はワークライフバランス（2008年のITUCの「女性のためのディーセントワーク、ディーセントライフ」キャンペーンなど）に関する労働組合キャンペーンの形成に役立っています。これらの取り組みは10年以上にわたりワークライフバランスの問題を職場に周知し、健全なワークライフバランスを支援することはより良い労働者の定着率を保証するだけでなく、生産性を高めることになると企業と雇用者が認めています。しかし、一部の労働組合の実践例によると、働く親や介護者の様々なニーズと、すべての当事者の関係が良くなるように対処する方法についてまだほとんど理解がないことが示されています。

労働組合は職場におけるジェンダーに基づく差別に対処するために独自に存在します。労働組合は労働協約、キャンペーン、ストライキを行使するかどうか、正しく対処するために利用可能なすべてのツールを使用できます。ジェンダー平等に関する構造的な変化を導入する上で、トップダウンの主導によって駆動され豊かな証拠に基づく三者協約は特に強力に作用する可能性があることが注目されています。

進むべき道 — 実行可能な推奨事項

政府向け:

- 8 事実上の平等を確立することを視野に入れながら、とりわけ同一価値労働同一賃金、ワークライフバランスとジェンダー均等を含む、ジェンダー平等に関する国内立法を遂行する。女性の健康と生殖権に特に注意を払いケア経済に投資する。
- 8 暴力とハラスメント条約、2019年(第190号)と仕事におけるジェンダー平等に関連するその他の重要なILO条約(第100, 111, 156, 183, 189号)を批准し効果的に実施する。
- 8 あらゆる形態の仕事の世界におけるジェンダーに基づく暴力とハラスメントを終わらせるための継続的なコミットメントを確保し、その被害からの生存者を保護する。
- 8 社会パートナーとの協調により経済のジェンダー平等基準を策定する。
- 8 意思決定の立場とプロセスにおける女性の数を増やすために、目標と適切な処置を活用する。
- 8 性別に内訳されたデータの収集、分析、普及を定期的に行う。
- 8 労働市場におけるジェンダーの研究を開始・支援し、インターセクショナルリティ(交差している社会的アイデンティティに起因する関連する抑圧や差別構造)に特に注意を払い、無償のケアと家事の仕事を考慮に入れて、それらが脆弱性の状況下にある労働者の異なるグループの有償労働とどのように交錯するかを考慮する。
- 8 社会保障(年金の取り決め/健康規定)が労働生活から切り離されていることを確認し、すべての女性と男性が公平な退職規定に備える安全な基盤を提供する。
- 8 既に確立されていない限り、労働協約、適切な懲罰的矯正措置を適用する権限を有することを含む、ジェンダー平等の実施を監視する独立機関の創設を強く検討する。
- 8 社会保障に対する女性の権利を確保し、社会保護と課税システムがジェンダーに対応することを保証する。
- 8 公的資金によるケア施設とサービスの利用可用性、アクセス、手頃な価格、質を向上させる。
- 8 労働安全衛生、適切な労働条件と報酬、訓練の機会、同一価値労働同一賃金などの有償介護者の権利を確保する。
- 8 無償ケアの価値を評価し、ケア経済が機能し公平になるための社会的及び経済的变化を促進する。
- 8 適切で質の高い学校外ケアを提供し、就学時間帯と通常の労働時間帯のギャップを埋める。

労働組合向け：

- 8 すべてのレベルの団体交渉がジェンダー平等に及ぼす影響を評価するためのグローバルな監視枠組みを確立する。調査結果を使用して、労働者、雇用者、社会に対するジェンダー平等の利点を強調する。
- 8 様々なセクターにおけるジェンダー平等に特有のモデル協約のデータベースを開発し維持する。
- 8 さらなるジェンダー平等の認識を促進するための利用可能で適切な資料を作成する。
- 8 クォータ制（不足している場合）、予定表、行動計画によってなされる、労働組合における等価性意思決定に関するグローバルで国家的な目標を決め実施する。
- 8 ジェンダー平等問題に関する研修を組合員に提供する他、仕事におけるジェンダーに基づく暴力とハラスメントに関する具体的な研修を提供する
- 8 ILO暴力とハラスメント条約、2019年(第190号)の批准を促進するキャンペーンを行う。
- 8 労働組合がジェンダーの主流化を支援し、発信し、その使用を監視するための一般的なツールキットを開発する。
- 8 ジェンダーに敏感な労働協約に向けて取り組み、ジェンダー平等問題を含む要因の成功例を特定する。
- 8 ジェンダー政策に十分な財源が確保されていることを確認する。
- 8 労働組合における政策措置としてジェンダー平等行動計画を開発する。
- 8 不平等の要因をより良く理解するための研究の財源を確保し開発する。
- 8 ジェンダーの観点から労働組合の構造と政策を監査する。
- 8 男女の賃金格差や仕事におけるジェンダーに基づく暴力やハラスメントなど、特定の問題に関する年次キャンペーンを維持する。
- 8 その有用性を評価し未来の協約のためのモデルを提供するために、ジェンダー平等条項を含む過去と現在の労働協約を体系的に組織化する。
- 8 ジェンダーに敏感なキャンペーンや行動に出来るだけ多くの組合員の参加を促し、新しい行動を開発する。

社会パートナー（労働者及び雇用者の組織）向け：

- 8 仕事におけるジェンダー平等と尊重を改善する効果的な方法として団体交渉を促進する。
- 8 同一価値労働同一賃金を確保する。
- 8 定期的に行う監視と評価によって、ジェンダーの主流化をすべての労働協約に適用する。
- 8 交渉に関わる外部の専門家はジェンダーの主流化とジェンダー平等を理解し、研修を提供することによってこれを支援することを理解していることを確認する。
- 8 交渉チームにおけるジェンダー等価性を確立する。
- 8 ひとり親家庭など家族の多様性を認める労働協約を推進し、養子縁組と同性の親の権利などを認識する。
- 8 育児休暇の取得を増やし女性と男性のワークライフバランスを改善するためにステレオタイプ問題に取り組む。
- 8 特にヘルスケアなどのセクターにおいて、労働時間が懸念されるところに独自の解決策を見つける余地を従業員に与える。柔軟性は労働者自身によって駆動されるべきであり、技術に基づく労働デバイスを断ち切る権利が守られるべきである。



付録

付録1：ILOの原則 MNE宣言

	政府に向けられた原則	企業に向けられた原則
<p>一般的な政策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働行政及び公的労働検査を含む適切な法律と政策、施策、行動を採用した宣言の目的を進める [第3項] ・ 多国籍企業と国有企業間で平等な扱いを確実にする [第5項] ・ すべての基本条約を批准する [第9項] ・ 自国領土内で活動するMNE(多国籍企業)と海外で活動するMNE間のMNE宣言に従って良好な社会的実例を促進する。 [第12項] ・ 必要が生じた場合に他国政府と協議する準備をする [第12項] 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国の主権を尊重し、国内法に従い国際基準を尊重する [第8項] ・ 仕事における基本原則と権利の実現に貢献する [第9項] ・ 結社の自由と団体交渉、産業の関係、社会対話の中心的な役割を考慮してデューデリジェンス（企業に要求される当然に実施すべき注意義務と努力）を実行する [第10項] ・ 政府、雇用者、労働者組織と協議し、事業が国家開発の優先事項と一致しているか確認する [第11項]
<p>雇用</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規で、生産的で自由に選ばれた雇用、ディーセントワークを促進するための積極的な政策を、主目標として、宣言し追求する [第13項] ・ 公式(フォーマル)経済への移行を促進するための統合政策の枠組みを策定し実施する [第21項] ・ より高いレベルの社会保障を徐々に確保するための戦略の中で、必要に応じ、社会的保護の土台を確立し維持す及び振興を優先する [第22項] ・ 強制的な労働の防止と排除、被害者への適切な救済策の提供、国の政策と行 提供と支援のための効果的な措置を講 じる [第23～24項] ・ 児童労働の情動的廃止を確実にするための国家政策を策定し、緊急の問題として、児童労働の禁止と撤廃を確保するための即時措置をとり、雇用可能な最低年齢を段階的に引き上げる [第26項] ・ 人種、肌の色、性別、宗教、政治的見解、家系、社会的素姓に基づく差別を排除するために、雇用における機会と待遇の平等を促進する政策を追求する [第28項] 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 政府の雇用政策と目的を考慮しながら、雇用機会と基準を高めるために努力する [第16項] ・ 業務を開始する前に、実行可能な限り、国家社会開発政策と調和して、雇用計画を維持するために管轄当局と全国の雇用者及び労働者組織と協議する [第17項] ・ 所在国の国民の雇用、職業開発、昇進を直接的にも間接的にも雇用を生み出す技術を使用する。適切な技術開発に参 加し所在国のニーズと特性に合わせて動計画の策定、雇用者へのガイダンス 技術を適応させる [第19項] ・ 現場の声を聞き、原材料の現地加工と部品・設備の現地製造を促進することで現地企業との連携を構築する [第20項] ・ 公式経済への移行に貢献する [第21項] ・ 公共社会保障制度のさらなる発展を促進する [第24項] ・ 業務における強制的労働の禁止と排除を確保するために迅速かつ効果的な措置を講じる [第25項] ・ 雇用への最低年齢を尊重し、児童労働の最悪の形態の禁止と排除を確保するために迅速かつ効果的な措置を講じる [第27項]

	政府に向けられた原則	企業に向けられた原則
	<ul style="list-style-type: none"> 男女労働者の平等な価値の仕事に対する平等な報酬を促進する[第29項] 多国籍企業に差別を決して要求または奨励せず、差別を避けるために、必要に応じて、ガイダンスを提供する[第31項] 多国籍企業が様々な産業セクターの雇用に及ぼす影響を調査する[第32項] 多国籍企業と国有企業と協力して、雇用が終了した労働者に所得保護を提供する[第36項] 	<ul style="list-style-type: none"> 非差別の原則のガイドラインに則り、資格、スキルを身につけ、スタッフの採用、配置、訓練、昇進の基礎を経験する[第30項] 労働者にとって安定的な雇用の提供に努め、雇用の安定と社会保障に関する自由に交渉された義務を遵守し、雇用の安全を促進し、意図した業務変更の合理的な通知を提供し、恣意的な解雇を避ける[第33～35項]
訓練	<ul style="list-style-type: none"> すべての関係者と協力して、雇用と密接に結びついた、職業訓練と指導のための国家政策を策定する[第37項] 	<ul style="list-style-type: none"> 企業のニーズと国の開発政策を満たすために、雇用されているすべてのレベルの労働者に訓練を提供する[第38項] 職業訓練を提供し熟練した人材資源を作るだけでなく、スキル形成、生涯研修、開発を奨励するプログラムに参加する[第39項] 企業内で現地管理者が経験を広げる機会を与える[第40項]
仕事と生活の条件	<ul style="list-style-type: none"> 低所得層と開発が遅れている地域が可能な限り利益を得られるように、多国籍企業の活動による適切な措置が講じられるように努める[第42項] 多国籍企業と国有企業の双方が適切な安全衛生基準を提供し、仕事における暴力に対抗するための措置を講じ、建物の安全に注意を払うなど、予防的な安全衛生文化に貢献することを保証する。労働災害や病気の被害を受けた労働者には補償が提供される[第43項] 	<ul style="list-style-type: none"> 事業全体で、一般的な賃金水準、生活費、社会保障給付、経済的要因、生産性のレベルを考慮して、関係国の雇用者は好ましい賃金、福利厚生、労働条件を提供する[第41項] 仕事での高水準な安全衛生を維持し、新製品やプロセスに関連する特別な危険とその保護措置を知らせ、他国で観察された好実践例に関する情報を提供し、産業安全衛生上の危険の原因を検討する上で主導的な役割を果たす[第44項] 国際的及び国家の安全衛生機関、国家当局、労働者及びその組織と協力し、労働者の代表との合意に安全と衛生の問題を組み込む[第45～46項]

	政府に向けられた原則	企業に向けられた原則
産業関係	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第5条、第87号条約の原則を、多国籍企業に関して重要性を考慮して適用し、そのような企業を代表する組織または雇用中の労働者が、自ら選んだ雇用者や労働者の国際機関と提携することを許可する[第51項] ・ 外国からの投資を誘致するためのインセンティブの中に、労働者の結社の自由または団体を組織し交渉する権利の制限は含まない[第52項] ・ 司法、行政、立法、その他の適切な手段を通じて、権利が侵害された労働者が効果的な救済策を受けられるようにする[第64項] ・ 任意の調停及び仲裁機関が産業紛争の防止と解決を支援するために無料で利用出来ることを確認する[第67項] 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務を通じて、産業関係の基準を守る[第47項] ・ 結社の自由と団体交渉の権利を尊重し、有意義な交渉に必要な施設と情報を提供する[第48, 57, 61項] ・ 代表雇用者の組織を支援する[第50項] ・ 相互の関心事に関する定期的な協議を行う[第50項] ・ ビジネスパートナーに効果的な改善策を提供するよう促すことを入れる[第65項] ・ 適切な手続きに従って、労働者の不満を調査する[第66項] ・ 労働者の代表者や団体と共同で自発的な調停機構の設立を目指す[第68項]

付録2：女性のエンパワーメント原則 (WEP's)とそのターゲット

原則1：ジェンダー平等に向けた高いレベルの企業リーダーシップを確立する

- 8 ジェンダー平等と人権に関する高いレベルの支援を確認し、トップレベルの政策を指揮する。
- 8 ジェンダー平等の企業全体の目的と目標を設定し、管理職の業績評価の要素として進捗状況を含める。
- 8 企業の方針、プログラム、平等性を高める実施計画の開発のために社内外の利害関係者と交流する。
- 8 すべての政策がジェンダーに敏感で — 女性と男性に異なる影響を与える要因を特定し — 企業文化が平等と包摂性を高めることを確認する。

原則2：すべての女性と男性を仕事において公正に扱う — 人権と非差別を尊重し支援する

- 8 同等価値の仕事に対して、給付金を含む、平等な報酬を支払い、すべての女性と男性に生活賃金を支払うように努める。
- 8 職場の政策と実践例がジェンダーに基づく差別から解放されることを確認する。
- 8 ジェンダーに敏感な採用と定着の実践を実施し、管理職や役員職、及び企業の取締役会に積極的に女性を採用し任命する。
- 8 あらゆるビジネス分野での意思決定とガバナンスにおける女性の十分な参加 — 30% かそれ以上 — を確保する。
- 8 同一賃金と地位の職位に柔軟な労働選択、休暇、再雇用機会を提供する。
- 8 女性と男性の双方にサービス、財源、情報を提供することで、子どもと扶養家族へのアクセスを支援する。

原則3：すべての女性と男性労働者の健康、安全、福利厚生を確保する

- 8 女性と男性への異なる影響を考慮して、危険物への暴露から保護し、生殖の健康を含む潜在的なリスクを開示することで安全な労働条件を提供する。
- 8 言葉や身体的虐待を含む、職場のあらゆる形態の暴力に対するゼロ・トレランス・ポリシーを確立し、セクシャルハラスメントを防ぐ。

- 8 健康保険やその他の必要なサービスの提供に努め — 一家庭内暴力からの生存者も含まれる — すべての従業員に対して平等なアクセスを確保する。
- 8 男性と女性の労働者が自身と扶養家族の医療とカウンセリングのために休暇を取る権利を尊重する。
- 8 従業員との協議において、仕事に関連した業務のために出張する女性の安全を含む、安全課題を特定し取り組む。
- 8 セキュリティスタッフと管理者が女性に対する暴力の兆候を認識し、人身売買、労働と性的搾取に関する法律と会社の方針を理解するように訓練する。

原則4: 女性のための教育、訓練、専門性育成の推進をする

- 8 あらゆるレベル及びすべてのビジネス分野で女性の昇進の道を開く職場の政策とプログラムに投資し、女性が伝統的に多く働かない分野への参入を奨励する。
- 8 リテラシー（読解記述力）クラス、職業や情報技術訓練など、企業が支援する教育及び訓練プログラムへの平等なアクセスを確保する。
- 8 公式、非公式なネットワークとメンタリングに平等な機会を提供する。
- 8 女性のエンパワーメントに関する企業のビジネスケースと男女の包摂性の前向きな影響を明確にする。

原則5: 女性に力を与える企業開発、サプライチェーン、マーケティング慣行を実施する

- 8 小企業や女性起業家を含む女性経営者の企業とのビジネス関係を拡大し、ジェンダーに敏感な調達を実施する。
- 8 信用と融資の障壁に対するジェンダーに敏感な解決策を支援する。
- 8 ビジネスパートナーや同僚に平等と包摂性を進めるという会社のコミットメントを尊重するよう依頼する。
- 8 すべてのマーケティング及び企業の資料における女性の尊厳を尊重する。
- 8 会社の製品、サービス、施設が人身売買及び / または労働または性的搾取に使用されないように注意する。

原則6: 地域のイニシアチブや擁護を通じて平等を推進する

- 8 模範的に導く — ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに対する企業のコミットメントを紹介する。
- 8 単独または提携による影響力を活用して、ジェンダー平等を提唱し、ビジネスパートナー、サプライヤー、地域リーダーと協力して包摂性を促進する。

- 8 地域の利害関係者、公務員、その他の人達と協力して差別や搾取を排除し、女性と少女のための機会を開拓する。
- 8 地域社会における女性のリーダーシップと貢献を促進して認識し、あらゆる地域協議において女性が十分に代表し参加することを確保する
- 8 慈善活動と補助金プログラムを使用し、包摂性、平等、人権に対する企業のコミットメントを支援する。

原則7：ジェンダー平等の実現へ向けて進歩状況を評価し公表する

- 8 ジェンダー平等を促進するために会社の方針と実施計画を公表する。
- 8 あらゆるレベルの女性の包摂を定数化する基準を確立する。
- 8 性別に分析されたデータを使用して、内部及び外部の進行状況を把握し報告する。
- 8 ジェンダーマーカー（ジェンダー平等に寄与した案件と支出額を記録するツール）を継続的な報告義務に組み込む。

付録3: 役立つ資料

欧州委員会, [Gender Equality Strategy 2020-25](#)

ILO, [Rules of the Game: An introduction to standards-related work of the International Labour Organization.](#)

ILO, [Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy \(MNE Declaration\)](#)

ILO, [Helpdesk for Business on International Labour Standards](#)

ILO-ITC, [Empowering Women at Work Capacity Building Platform](#)

UN Women and UNGC, [WEPs Equality Means Business - Using our principles as a multiplier for action and progress](#)

UNGC, [The Women's Economic Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool](#)

WE EMPOWER G7, [Closing Gender Pay Gaps to Achieve Gender Equality at Work Guidance Note](#)

WE EMPOWER G7, [Empower Women](#)

WE EMPOWER G7, Enel Case Study, [Creating a Culture of Inclusion](#)

WE EMPOWER G7, Group PSA Case Study, [Harnessing Women's Potential through a Global Network](#)

WE EMPOWER G7, Orange Group Case Study, [Taking a Global Approach to Gender Equality](#)

WE EMPOWER G7, Relx Case Study, [Improving Gender Balance on Boards and in Leadership](#)

WE EMPOWER G7, Sodexo Case Study, [Building a Gender-Balanced Business](#)

同一賃金

EPIC, [Equal Pay International Coalition](#)

Equality and Human Rights Commission, [Gender-Neutral Job Evaluation Schemes. An Introductory Guide](#)

ILO, [Equal Pay: Introductory Guide](#)

ILO, [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide](#)

Institute for the Equality of Women and Men, [Checklist Gender neutrality in job evaluation and classification](#)

UN Women, [Diagnosis for Equal Remuneration \(DIR\) self-evaluation tool](#)

WE EMPOWER G7, [Swedbank Case Study, Closing the Gender Pay Gap](#)

WE EMPOWER G7, [WEPs Action Card - Closing Gender Pay Gaps](#)

WE EMPOWER G7, Tele2 Case Study, [Confronting Gender Imbalances Head-on](#)

仕事の世界における暴力とハラスメント

Eversafe, [Online Workplace Violence Training](#)

ILO Portal, [Eliminating Violence and Harassment in the world of work](#)

ILO and UN Women, [Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work](#)

ILO, [Sample Sexual Harassment Policy](#)

ITUC, [Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic](#)

WE EMPOWER G7, L' ORÉAL Case Study, [Fighting Everyday Sexism and Domestic Violence in the Workplace](#)

WE EMPOWER - G7, [Tackling Sexual Harassment in the World of Work.](#)

WE EMPOWER G7, [The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work - A Call to Action for the Private Sector](#)

ワークライフバランス

ILO, [Guide to developing balanced working time arrangements](#)

ILO, [International Labour Standards on Work-Life Balance](#)

ILO, [Maternity Protection Resource Package](#)

ILO, [Wise-R Action Manual Module 5 - Family-friendly measures](#)

ILO, [Work and family: Creating a family-friendly workplace](#)

UNICEF, ILO, UN Women, [Family-Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of COVID-19: Key steps employers can take](#)

WE EMPOWER G7, BBVA Case Study, [Levelling the Playing Field for Women in the Workplace](#)

WE EMPOWER G7, Diageo Case Study, [Harnessing a Culture of Inclusion and Diversity](#)

ケア経済におけるディーセントワーク

ILO, [Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work](#)

ILO, [Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel](#)

ILO, [Global Commission on the Future of Work: Work for a brighter future](#)

ILO Portal, [The Care Economy](#)

ILO Portal, [The Future of Work](#)

ITUC, [Investing in the Care Economy](#)



巻末注

パート1: 職場でジェンダー平等促進のために労働組合レベルで行動する場面を設ける

- ¹ ILO, 2018. [Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work](#), Geneva.
- ² ITUC, 2008. [Achieving Gender Equality. A Trade Union Manual](#), Brussels.
- ³ ITUC, 2019 [List of affiliated organizations](#), Brussels.
- ⁴ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), 24.
- ⁵ ITUC, 2017. [Women’s Organising Assembly booklet](#), 3rd ITUC World Women’s Conference “Building Women Workers’ Power”, Brussels.
- ⁶ ETUC, 2019. [ETUC Annual Gender Equality Survey](#), Brussels.
- ⁷ OECD, 2017. [Better Governance for Gender Equality](#), Paris.
- ⁸ S. Blaschke, 2015. “Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification”, in *Journal of Industrial relations*, 57(5), 726 - 747.
- ⁹ J. Visser, 2019. [Trade unions in the balance](#), ILO ACTRAV working paper, Geneva, 20 - 30.
- ¹⁰ ILO, 2013. [Freedom of Association and Development](#), Geneva.
- ¹¹ ILO, 2019. [A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all](#), Geneva.
- ¹² ILO, [Collective Bargaining Convention, 1981 \(No. 154\)](#).
- ¹³ ETUC, 2019. [ETUC Annual Gender Equality Survey](#), Brussels.
- ¹⁴ O. Chalaby, 2018. “Women in unions have gender pay gaps that are half the size”, in *Apolitical*.
- ¹⁵ L. Cherry, 2019. [Walking the Talk: Women of Steel and Gender \(In\)equality in the United Steelworkers in Canada](#), University of Guelph, Canada, 19.
- ¹⁶ S. Sissoko, 2011. Niveau de décentralisation de la négociation et structure des salaires, Working Paper No. 3-11, Brussels, Bureau Fédéral du Plan.
- ¹⁷ J. Pillinger, 2014. [Bargaining for equality](#), ETUC, Brussels, 42.
- ¹⁸ ILO, 2019. [A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all](#), Geneva, 72.
- ¹⁹ ILO, 2019. [Important role for trade unions in addressing gender pay gap](#), Geneva.
- ²⁰ ILO, [Gender equality](#), accessed 5 June 2020.
- ²¹ ILO NORMLEX, [Ratification by Convention](#), accessed 8 October 2020.
- ²² ILO, 2017. [Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy \(MNE Declaration\) - 5th Edition](#), Geneva.
- ²³ For an overview of these directives: European Communities, 2008. [EU Gender Equality Law](#), Brussels.
- ²⁴ The Parliament, Politics, Policy and People Magazine, [Women on Board Directive must be unblocked in Council, MEPs argue](#), accessed 12 October 2020.
- ²⁵ Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).
- ²⁶ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.
- ²⁷ Council Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC.
- ²⁸ Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime, and replacing Council Framework Decision 2001/220/JHA.
- ²⁹ EPSU et al., 2010. [Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to work](#), 2.
- ³⁰ Ibid. 3 - 4.
- ³¹ Business Europe, ETUC, CEEP, UEAPME, 2007. European Autonomous Framework Agreement on Violence and Harassment at Work, Brussels.
- ³² MEAE, 2019. [G7 Social Minister’s Meeting. 6-7 June 2019. Social Communiqué](#), Paris, 3. See also: MEAE, 2019. [Partenariat de Biarritz pour l’égalité entre les femmes et les hommes](#).

パート2: ジェンダー平等と労働組合のアクション: 模範となる実践例

- ¹ ILO, 2012. [Maternity Protection Resource Package. From Aspiration to Reality for All. Module 4: Maternity Protection at work: Who are the main stakeholders?](#), Geneva.
- ² ILO, 2019. [A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all](#), Geneva, 92.
- ³ A. King-Dejardin, 2019. [The social construction of migrant care work: At the intersection of care, migration and gender](#), ILO, Geneva.
- ⁴ ILO, 2019. [What Role for Trade Unions?](#), ACTRAV Working Paper, Geneva, 92.
- ⁵ ITUC, 2018. [Congress Statement. Building Workers' Power. Change the Rules](#), Brussels.
- ⁶ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), 19.
- ⁷ Ibid.
- ⁸ ETUC, 2019. [ETUC Annual Gender Equality Survey](#), Brussels, 7-8. This survey covers 41 confederations affiliated to the ETUC from 26 countries in Europe.
- ⁹ L. Briskin and A. Muller, 2011. Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles, DIALOGUE Working Paper No. 34, ILO, Geneva.
- ¹⁰ ETUC, 2018. [ETUC Annual Gender Equality Survey](#), Brussels.
- ¹¹ L. Pillinger, V. Schmidt and N. Wintour, 2016. [Negotiating for gender equality](#), Issue Brief No. 4 - Labour Relations and Collective Bargaining, ILO, Geneva.
- ¹² A. Kirsch and S. Blaschke, 2014. "Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions", in European Journal of Industrial Relations, 20(3), 201 - 217.
- ¹³ D. S. Cobble, 2012. Gender equality and labor movements: Toward a global perspective, Washington DC, Solidarity Center.
- ¹⁴ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#).
- ¹⁵ ITUC, 2018. [Congress Statement. Building Workers' Power. Change the Rules](#), Brussels.
- ¹⁶ Equal Times and ITUC, 2019. [Equal Times. Special Report: Count Us In!](#), Brussels.
- ¹⁷ European Commission, 2010. [Trade union practices on anti-discrimination and diversity](#), "Case study 4: Youth representatives: supporting young people in companies and vocational training", 25.
- ¹⁸ ITUC, 2019. [Women in Leadership - Organisational commitments for the promotion of women: RENGO Action Plan for Gender Equality](#). See also: JTUC-RENGO, [Action Policies 2020-2021, priority area 3.2 Efforts towards the realization of gender equality, equal treatment, and work-life balance](#)
- ¹⁹ Ibid.
- ²⁰ AFL-CIO, 2017. [Resolution 19: Diverse and inclusive leadership for a thriving labor movement](#), Washington.
- ²¹ ILO, 2018. [Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps](#), Geneva.
- ²² ITUC, 2017. [Changing the care paradigm, tackling discrimination and closing gender pay gaps](#), 3d ITUC World Women's Conference/Women's Organizing Assembly.
- ²³ EI, 2010. [Pay Equity NOW!](#), accessed 25 September 2020.
- ²⁴ ILO, 2019. [What Role for Trade Unions?](#) ACTRAV Working Paper, Geneva.
- ²⁵ ILO, 2019. [What Role for Trade Unions?](#) ACTRAV Working Paper, Geneva.
- ²⁶ ACV/CSC, 2020. [Le droit de l' employée. La CSC veut plus de temps pour l' égalité !](#), accessed 25 September 2020.
- ²⁷ ACV/CSC, 2020. [Pas d' accord ! Changeons la règle! Quelques conseils pour une communication non-sexiste](#).
- ²⁸ Kvenréttindafélag Íslands, [Equal Pay Standards](#), accessed 25 September 2020.
- ²⁹ European Commission, [Get Up -project](#), accessed 25 September 2020.
- ³⁰ UNI Europa, 2019. [UNI Europa ICTS Position on Artificial Intelligence](#), 18.
- ³¹ Ibid.
- ³² TUC, 2018. [TUC Equality Audit 2018](#), accessed 25 September 2020.
- ³³ HIE, 2017. [Occupational Segregation in the Highlands and Islands](#), accessed 25 September 2020.
- ³⁴ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), 12.
- ³⁵ ILO, 2020. [Brief No. 1: Convention No. 190 and Recommendation No. 206 at a glance](#), Geneva.
- ³⁶ ILO [NORMLEX, Ratifications of C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\)](#), accessed 25 September 2020.
- ³⁷ UNI Global Union et al., ILO Convention 190 on violence and harassment in the world of work, accessed 25 September 2020.
- ³⁸ ITUC CSI IGB, [Gender Based Violence at work](#), accessed 25 September 2020.

- ³⁹ ILO, 2020. [ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery](#), Geneva.
- ⁴⁰ ITUC, 2020. [Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic](#), accessed 25 September 2020.
- ⁴¹ ILO, 2020. [ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\): 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery](#), Geneva.
- ⁴² DV@WORK Network, 2020. [Briefing 4: Domestic violence and the COVID-19 crisis - what can workers and trade unions do? DV@WORK Network COVID-19 Briefings.](#)
- ⁴³ ITUC, 2020. [Union responses to gender-based violence and the COVID-19 pandemic](#), accessed 25 September 2020.
- ⁴⁴ European Commission, 2016. [Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work](#), Brussels.
- ⁴⁵ H. R. 2148, [BE HEARD in the Workplace Act](#), 116th Congress (2019–2020).
- ⁴⁶ Supreme Court of the United States, 2019. [Syllabus Bostock v. Clayton County, Georgia](#), Washington.
- ⁴⁷ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), Brussels.
- ⁴⁸ ILO, 2019. [Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\), preamble](#).
- ⁴⁹ ILO, 2020. [Domestic violence and its impact in the world of work](#), Geneva.
- ⁵⁰ WE EMPOWER - G7, 2020. [The COVID-19 Shadow Pandemic Domestic Violence in the World of Work: A Call to Action for the Private Sector](#), New York.
- ⁵¹ UNISON, 2014. [Domestic violence and abuse: a trade union issue](#), A UNISON guide; and [Domestic Violence at Work: A Union Concern](#), CFNU Convention, Workshop presented by the Canadian Labour Congress, 6 - 7 June 2017.
- ⁵² ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), Brussels.
- ⁵³ Western Education and the Canadian Labour Congress, 2014. [Can work be safe, when home isn't? Initial finding of a pan-Canadian survey on domestic violence and the workplace](#).
- ⁵⁴ DV@WORK Network, 2020. [Union Resources](#), accessed 25 June 2020.
- ⁵⁵ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), Brussels.
- ⁵⁶ ILO, 2013. [Impact of domestic violence in the workplace: Joint Government of Australia/ILO side event at the 57th session of the CSW](#), accessed 25 September 2020.
- ⁵⁷ CUPE, [Stop Work Place Sexual Violence: A guide for CUPE Locals](#), accessed 25 September 2020.
- ⁵⁸ Canadian Labour Congress, 2019. [International Women's Day: #DoneWaiting for equality in the workplace](#), accessed 25 September 2020.
- ⁵⁹ Nordic Union, 2016. [Report on sexual harassment. Overview of Research on Sexual Harassment in the Nordic Hotel, Restaurant and Tourism Industry](#).
- ⁶⁰ J. Pillinger, 2017. [Violence and harassment against women and men in the world of work: trade union perspectives and action](#), ILO, Geneva.
- ⁶¹ ETUC, 2019. [Rebalance Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance](#), Brussels.
- ⁶² ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), Brussels, 7.
- ⁶³ UAW, 2020. [Union vs. NonUnion in today's world: a stark difference](#), U.S. Bureau of Labor Statistics, [Economic News Release. Table 2. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation and selected characteristics](#), accessed 25 September 2020.
- ⁶⁴ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), Brussels, 7.
- ⁶⁵ For specific guidance, see IFC, 2017. [Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare](#), Washington.
- ⁶⁶ For specific guidance, see ILO, 2014. [Final report: Meeting of Experts on ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel](#), 12–15 November 2013, Geneva.
- ⁶⁷ ETUC, 2019. [Rebalance Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance](#), Brussels, 51.
- ⁶⁸ Ibid. 67.
- ⁶⁹ UIL, 2018. The supplementary Ferrero contract (2018), accessed 25 September 2020.
- ⁷⁰ ETUC, 2019. [Rebalance Trade unions' strategies and good practices to promote work-life balance](#), Brussels, 39.
- ⁷¹ Ibid. 38.
- ⁷² Ibid. 62.
- ⁷³ ITUC, 2016. [Investing in the Care Economy: A Pathway to Growth](#), Brussels.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ ITUC, 2020. [The crucial role of trade unions in the implementation of the Beijing Platform for Action. Beijing +25](#), Brussels, 10.

⁷⁶ Ibid. 7.

⁷⁷ ILO, 2018. [Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work](#), Geneva.

⁷⁸ ETUI, 2019. [She works hard for the money. Tackling low pay in sectors dominated by women. Evidence from health and social care](#), Brussels.

⁷⁹ ETUCE, 2020. [ETUCE Gender Equality Action Plan](#), Brussels. _

⁸⁰ EFFAT, 2019. [Domestic workers: time for a fair collective agreement for 140.000 in Belgium](#), Press release: CSC, 2019. [Grève dans le secteur des titres-services](#), accessed 25 September 2020.

⁸¹ ETUC, 2019. [ETUC Annual Gender Equality Survey](#), Brussels, 51.

⁸² ILO, 2018. [Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work](#), Geneva.

NIC ICTU, 2019. [Trade Unions launch Childcare Policy Paper: Care, Cost and Gender Equality](#), accessed 25 September 2020.

まとめ

⁸³ 1 ETUI, 2019. [She works hard for the money. Tackling low pay in sectors dominated by women. Evidence from health and social care](#), Brussels.



International Labour Organization
 Route des Morillons 4 • CH-1211 Geneva 22 Switzerland
 Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit
 Enterprises Department
 assistance@ilo.org • www.ilo.org/business

ISBN: 9789220336021



9 789220 336021