



要約

労働に従事する女性がここ数十年の間に大幅に増える一方、女性の労働条件の改善、女性の無償労働（アンペイド・ワーク）に対する認識、財産権や遺産相続権についての慣習や法律面での差別の撤廃、育児への支援提供といった面では前進の度合いがはるかに小さい。所得を得る機会、所得を管理する機会を男女共に平等に保障することができれば、女性の権利を実現する上で大切な一歩となる。それ以上に、女性が社会的・経済的権利を十分に享受できれば、子どもの権利もまた実現しやすくなるのである。

- 多くの女性にとって、家庭内で家族のために行う無償労働が労働時間のほとんどを占めており、報酬を伴う雇用労働が占める時間はこれよりはるかに少ない。労働市場に参加して有給雇用労働に従事していても、女性は家事のほとんどを担わされている。
- 女性が家庭外で働く場合、平均的に見て、収入は男性よりもはるかに少ない。さらに女性は、所得が少なく、経済的にもほ

とんど安定しておらず、社会給付もほとんどあるいは全くない、より不安定な雇用形態で働くことが多い。

- 女性は、男性より所得が少ないばかりか、資産も男性に比べて少ない傾向がある。男性より給与が少なく、家に入る所得を自由に扱えないために、資産を形成しにくいからである。財産権や遺産相続権にかかる法律の面で、またそのほかの資産形成手段の面でもジェンダーによる偏りがあるために、女性や子どもは貧困に陥る危険性が高い。
- 女性が有給雇用労働に携わっているからといって、それが自動的に子どもにとって良い結果をもたらすとは限らない。女性が家庭の外で働くのにどれだけの時間を費やしているか、どのような条件で雇われているか、女性が働いて得た所得の使い道を決めるのは誰かといった諸要因によって、女性の雇用が自分自身の、そして子どもの福祉にもたらす影響は変わってくるのである。

• 多くの国で、国によるサービスの提供や補助金がないために、質の高い保育は低所得世帯にとって費用が高すぎ、手が届かないままである。親は、自分が働いている間子どもの面倒をみてもらうために、しばしば拡大家族や年長の子もたち——とくに女子——を頼ることになる。その場合、年長の子もたちは学校に行くことを諦めなければならないことが多い。

• 働く女性に対する姿勢を変えるには、多面的なアプローチが必要となる。政府は立法面、財政面、行政面で、女性の起業と労働市場への参加を可能にするような強力な環境を整えるための措置をとるべきである。社会政策の面では、職場における差別に対処し、女性と男性が共に仕事と家庭での責任を両立できるよう、対策を推進すべきである。子どもにとっては、女子と男子がおとなになってから平等に所得を得られるようにするために、教育を平等に受けられるようにすることが戦略としてもっとも重要となる。

雇用における平等

女性の経済的なエンパワーメントを語ることは、大きな可能性について語ることである。しかし、その可能性は多くの場合実現することがない。女性が働かないということではない。逆に、女性は男性より長時間働くことのほうが多い。だというのに、ほとんどの場合女性は仕事をしてもらえない所得が男性より少なく、所有する資産も少ない。労働に従事する女性がここ数十年の間に世界的に増加した一方で、女性の労働条件の改善、女性の無償労働（アンペイド・ワーク）に対する認識、財産権や遺産相続権についての慣習や法律面での差別の撤廃、育児への支援提供といった面では、前進の度合いははるかに小さいのである。

所得を得て、これを管理する機会を女性と男性に平等に保障することは、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（女子差別撤廃条約）で保障された女性の権利を実現する上で、また女性の発達、自尊心、そして家庭と社会における影響力を向上させる上で、大切な一步となる。それ以上に、女性が社会的・経済的権利を十分に享受すれば、子どもの権利もまた実現されやすくなるのである。

政策決定者は、子どもたちが体験している貧困に対応する上で、女性が重要な経済的役割を担っているという事実を認識し始めている。より多くの国々が、子どもの権利を実現するための資金やサービス——例えば、子どもを学校に通わせることを条件に現金を給付するなど——を、直接母親に提供し始めているのである。世界ではすでに、家庭外で働く女性が一家の暮らし向きを支え、高めている場合が多い。例えば、自給作物を育てたり、大農場で作物の生産や市場売買を監督したり、工場や事務所で働く女性である。カリブ海諸国とサハラ以南のアフリカでは、例えば、世帯が消費する食糧の約80%を女性が作り出している¹。

女性は男性より多く働くのに、男性よりも所得が少ない

女性は、先進工業国であろうが開発途上国であ

ろうが、また、農村部であろうが都会であろうが、住む国や場所に関係なく、一般的に男性よりも長い時間働いている。男女がどのように時間を使っているか、という点に関するデータはあまりないが、近年行われた調査結果では、途上国についてはこの主張が正しいことが確認されている。オックスファム（Oxfam）によれば、女性は1週間に約60～90時間働いていると推定され²、時間の使い方に関する調査を見ると、アジア、ラテンアメリカ、サハラ以南のアフリカの各地域で調査対象とされた途上国ではいずれも、女性の労働時間が男性を上回っており、往々にして男性よりもはるかに長いことがわかっている³（38ページの図3.1参照）。

多くの女性は、家庭の中で家族のために行う、無償の家事労働に労働時間の大部分を費やされ、それに比べて、報酬を伴う雇用労働に割くことができる時間はほんのわずかにとどまっている。ラテンアメリカ15カ国の都市部のデータによれば、女性の4人にひとり、無償の家事労働に主に時間をとられていることがわかっている。同じことを男性について見た場合、その割合は200人にひとりになる⁴。

労働市場に参加して有給雇用労働に従事したとしても、女性は家事労働の大半を請け負うことになる。この知見もまた、開発途上国で行われた調査によって裏付けられている。例えば、メキシコでは、有給雇用労働に従事している女性は、家事労働にも週に33時間の時間をとられている。それに比べ、男性が家事労働に従事する時間は週にわずか6時間である⁵。インドの6つの州で行われた時間の使い方に関する調査では、女性は一般的に家事労働と育児、病人や高齢者の世話などに週35時間使っていることがわかっている。一方、男性のほうは週に4時間である⁶。

家事労働の負担の割合は、先進工業国でも同じ傾向を示している。仕事全体の負担を見た場合、ジェンダー格差は途上国より目立たないものの、先進国でも女性は男性に比べ、無償労働に労働時



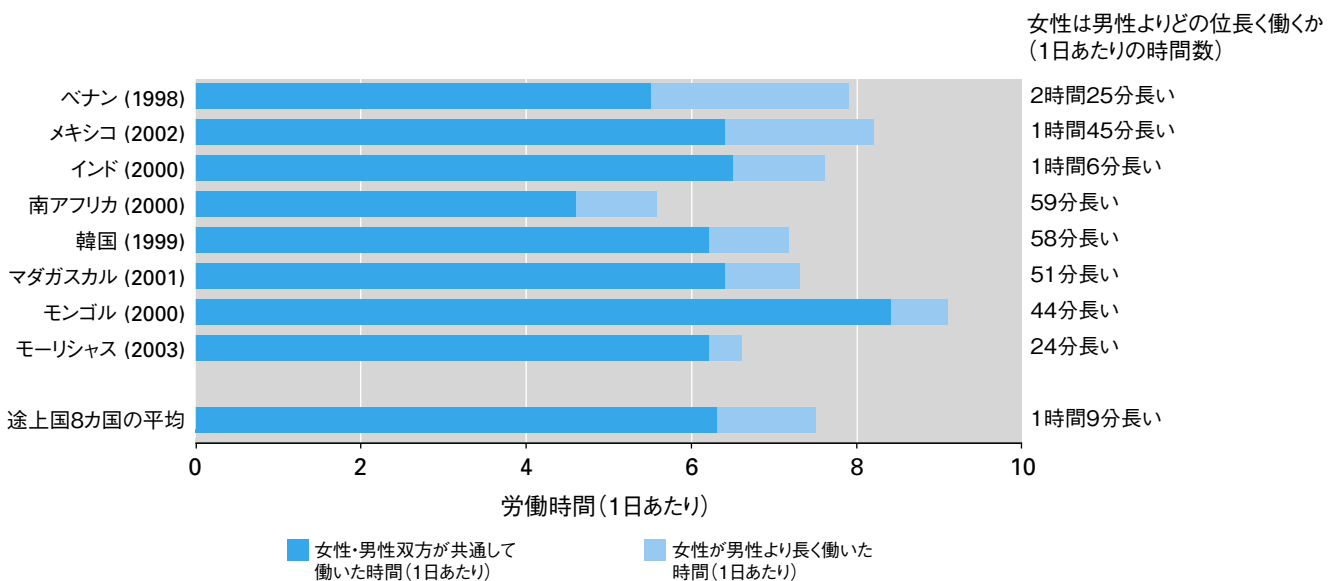
間の多くを費やしているのである⁷。

女性が有給雇用労働に費やす時間が多くの場合限られており、また家を切り盛りするという点でも女性が重要な役割を担っているにも関わらず、男性ばかりでなく、女性も一家の所得に貢献すべきだという見方が広く受け入れられている。世界価値観調査 (World Values Survey) によると、

夫も妻も一家の所得に貢献すべきかという設問に対して、調査に回答した人たちの大多数——東アジアと太平洋諸国、ラテンアメリカ、サハラ以南のアフリカ、経済的移行期にある国々では平均約90%の人々、そして中東、南アジアでは3分の2を超える人々——が「そう思う」と回答した⁸。

こうした態度が、労働力に加わる女性の過去20年

図3.1 途上国では女性のほうが男性より長時間働いている*



*データは国内全体の平均値を表したものであり、高いレベルの不完全就業状態をも反映していることに注意。場合によっては、女性の労働時間が1日あたり12時間を超えていることもある。

出典：United Nations Development Programme, *Human Development Report 2006, Beyond Scarcity: Power, poverty and the global water crisis*, Oxford University Press for UNDP, New York, 2006, p.379 からのデータにもとづくユニセフの計算。

にわたる着実な増加に寄与してきたのではないかとと思われる。2005年までに、女性は経済活動人口の約40%を占めるようになった⁹。しかし、女性の経済活動への参加率は地域によって大きく異なり、東アジアと太平洋諸国（68.9%）、サハラ以南のアフリカ（62.3%）、CEE/CIS（57.5%）ではほかの地域よりもかなり高くなっている。経済活動に従事する女性の割合は、アラブ諸国では3人にひとり強にすぎず、ラテンアメリカと南アジアでは2人にひとり未満である¹⁰。

家庭外の経済活動に女性が参加する相対的比率の地域差をより明白に示している統計が、経済活動男女差指数（ここでは、男性の経済活動参加率を100とした場合の女性の経済活動参加率を指すものとする）である。後発開発途上国、CEE/CIS、東アジアと太平洋諸国、サハラ以南のアフリカ、および経済協力開発機構（OECD）加盟諸国では、経済活動男女差指数が70%を超えるが、ラテンアメリカと南アジアでは52%に、アラブ諸国では50%未満にまで落ちるのである¹¹。

賃金と所得の格差

女性が男性に比べて少ないのは、有給雇用労働に費やす時間だけでなく、家庭外で働く場合の平均所得も、男性と比べてはるかに少ないのである。名目賃金の男女別データは少ないが、入手可能なデータを見ると、女性の名目賃金はどの地域でも男性より約20%低くなっている。データはどの国

でもジェンダーによる賃金格差が存在することを示しているが、その格差は国によってまちまちで、逆転する場合さえある。例えばブラジルでは、25歳未満の女性の平均時間給は同年代の男性よりも高くなっているのである¹²。

女性の仕事の多くは賃金が安いいため、また女性は低いステータスの仕事に携わり、収入も男性に比べて少ないことが多いため、女性のひとりあたり平均所得——非農業分野で女性が得ている賃金の割合を国内総生産（GDP）に当てはめて算出したもの——は男性よりもはるかに低い（41ページの図3.3参照）。賃金格差と労働力参加率をもとに推計すると、調査対象国における女性の推定所得は、中東と北アフリカで男性の推定所得の約30%、ラテンアメリカと南アジアで約40%、サハラ以南のアフリカで50%、CEE/CIS、東アジア、先進工業国で約60%である¹³。第2章でも示したように、女性が所得を得た場合、子どもにとっての恩恵は大きくなる。ということは、ジェンダーにより所得に格差が出ると、例えば保健ケア、適切な栄養、教育などの子どもの権利を満たすために利用可能な資源が少なくなったり、または制限される可能性が出てくるということである。

両親が共に家の外で働き、その上、十分な社会的支援制度が存在しない場合、教育、休息・余暇、ケア、保護に対する子どもの権利が脅かされる可能性も出てくる。このような負の外部性の一例は、娘が母親の役割を担わなければいけない場合であ



© UNICEF/H005-1269/Roger LeMoyné

る。つまり、母親が家庭外で有給の仕事に就くと、その子ども——とくに女子——が家庭内の責任を任され、家事をしたり、きょうだいの面倒をみることになる。そのときに往々にして犠牲になるのが、その子自身の教育なのである¹⁴。このことは、家庭外で働いているか否かに関わらず、両方の親が育児にあたって役割を果たすことの重要性を浮き彫りにする（41ページのパネル参照）。

資産の格差

女性は男性に比べて所得が低いばかりか、所有資産も少ない。賃金が少ない上に、家に入る所得を自由に扱えないために、資産形成能力が限られてしまうからである。しかし、これだけが理由ではない。財産権や遺産相続権を定めた法律、あるいは資産の取得に関わるそのほかの手段にもジェンダーによる偏りがあるために（国の土地配分事業にさえもジェンダーによる偏りがある）、女性や子どもは貧困に陥る可能性が高いのである¹⁵。

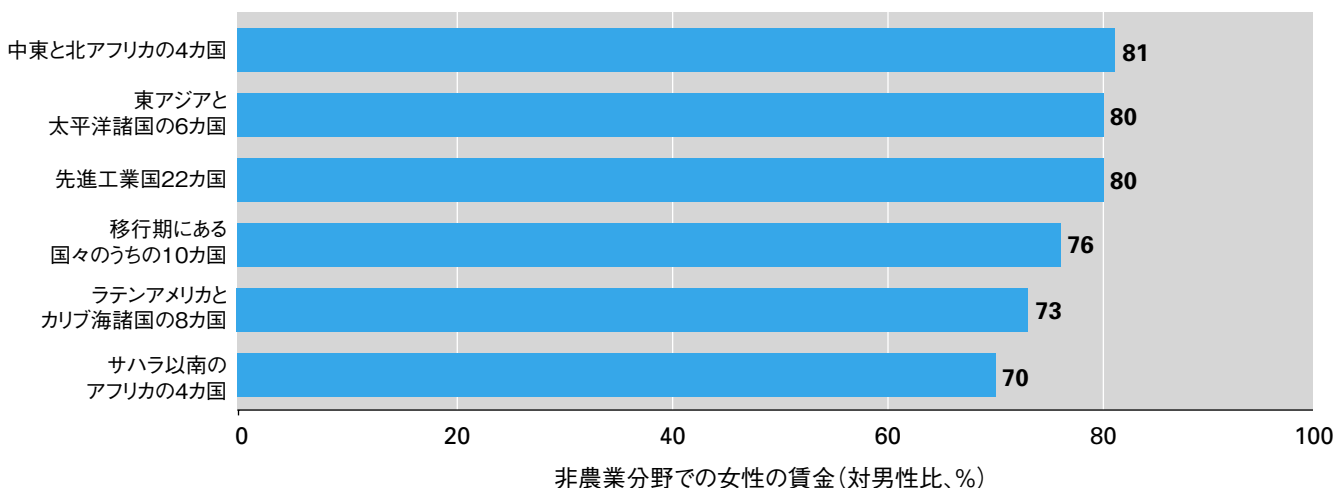
財産や資産の所有が認められないことにより、より直接的な影響が生じる場合もある。とくに結婚生活が崩壊した場合や夫が亡くなった場合である。夫の死亡と共に家族の家や土地の所有権を失ってしまった女性や、離婚して夫の家から追い出された女性は、いともたやすく社会の周辺部に追いやられ、自分や子どもの健康と福祉を求める努力がさらに困難を極めることになってしまう¹⁶。

ジェンダーによる資産格差に関する統計は、賃金格差に関する統計よりさらに乏しいものの、入手可能な証拠を見ると、差別のパターンは開発途上国全般を通じてほぼ同じであることが示唆されている。ラテンアメリカ5カ国に関する調査では、男性に比べて女性はほんのわずかな土地しか所有していないことが明らかになっている（42ページの図3.4参照）¹⁷。データが存在するほかの地域でも、女性は同じような不平等に直面している。例えばカメルーンでは、女性が農作業の75%超を行っているが、所有する土地は10%に満たない。同じような格差が、ケニア、ナイジェリア、タンザニア、そのほかのサハラ以南のアフリカ諸国にも存在していることがわかっている¹⁸。パキスタンの調査では、サンプル調査が行われた村で女性が所有する土地の割合は、ほとんどの村で土地の相続権が認められているにも関わらず、3%未満にとどまっていた¹⁹。

女性が資産を所有している場合、一家の意思決定における女性の影響力がより大きくなる。例えば、バングラデシュ農村部の家庭では、女性の結婚前の資産が男性を上回る場合、家庭内での意思決定における女性の影響力はより強くなり、その家の女子が病気になる可能性も低くなる²⁰。

所有権を持つことによる利点は、家庭内での交渉における力関係への影響だけにとどまらず、とくに農業面での生産性の向上と発展にとっても

図3.2 女性の名目賃金は男性よりはるかに低い*



*開発途上国のデータは以下の地域分類と国名により、ユニセフが計算した：中東と北アフリカ：バーレーン、エジプト、ヨルダン、パレスチナ自治区。東アジアと太平洋諸国：マレーシア、ミャンマー、フィリピン、韓国、シンガポール、タイ。移行期にある国：ブルガリア、クロアチア、チェコ、グルジア、カザフスタン、ラトビア、リトアニア、ルーマニア、トルコ、ウクライナ。ラテンアメリカとカリブ海諸国：ブラジル、コロンビア、コスタリカ、エルサルバドル、メキシコ、パナマ、パラグアイ、ペルー。サハラ以南のアフリカ：ボツワナ、エリトリア、ケニア、スワジランド

先進工業国：オーストラリア、オーストリア、ベルギー、キプロス、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、日本、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポルトガル、スウェーデン、スイス、英国

出典：International Labour Organization, LABORSTA database, <<http://laborsta.ilo.org>>, 2006年3月にアクセス。

子ども 女性が働くと女子は学校に行けなくなる？

労働力として社会に進出する女性は増えているものの、それが常に子どもの福祉の向上につながっているとは言えない。女性が仕事に出ている間に母親の代わりをする養育者がいないために、多くの子どもが——それもほとんどの場合は女子が——年下のきょうだいの面倒をみたり、家事をこなしたり、あるいはその両方の理由のために学校を休んだり、中途退学する事態に陥っている。子どもが遊び、教育を受け、両親に養育される権利はあまねく認められているものの、これらの権利を享受できなくなるおそれが生じることにより、子どもの福祉、そして将来の経済状況にも悪影響が及ぶ可能性が出てくる。このような傾向を裏付け

る証拠は多くの途上国に共通して見られる。

ネパールで最近行われた調査によると、仕事に出る母親が年下のきょうだいの面倒をみるのを手伝い、家事をするために学校を辞めざるを得なくなる危険性をもっとも高いのは、その家の長女である。タンザニアでの調査によると、保育施設がない場合、親は子どもを職場に連れて行ったり、子どもの面倒を上の子にみさせざるを得なくなっていることがわかっていて、ペルーでは、女性の雇用が増えたことにより、子どもたち——とくに女子——が家事に多くの時間を割くようになっている。同様に、東南アジア諸

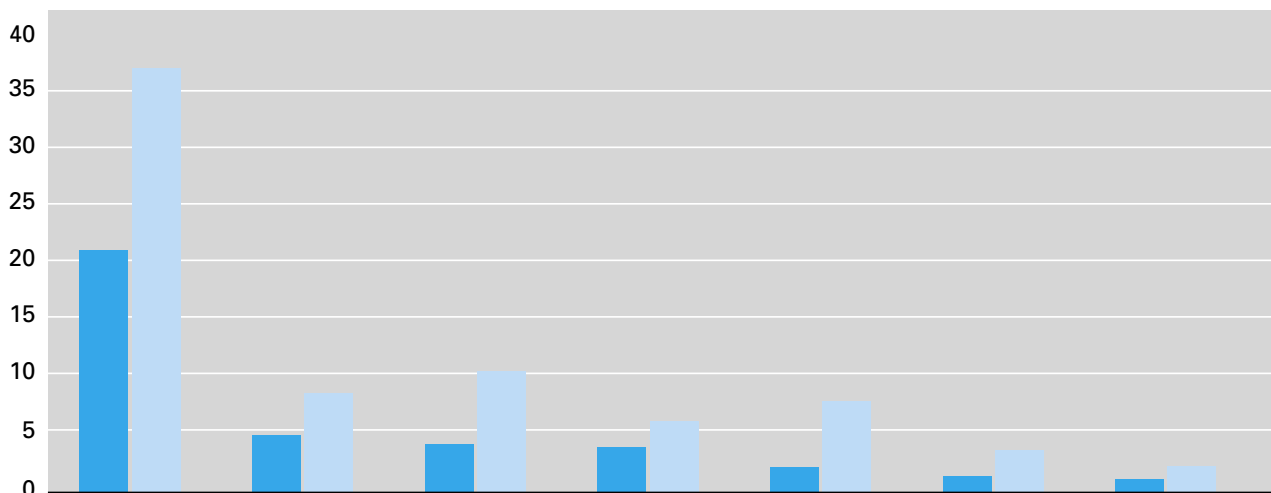
国では外で働く母親が増えたために、それによって高まった保育ニーズは年長の子や、おば、祖母によって満たされるようになり、農村部では今やこういった人々が幼い子どもの主要な養育者であることが多い。

88ページの出典・参考文献等参照。

積極的な意義を有している。女性が土地や農作業計画・運営面でより大きな管理権を行使できるようになれば、農業生産性の向上につながる可能性もある。国際食糧政策研究所によるある研究では、ブルキナファソでジェンダー面の不平等を縮小し、男性と女性が質の高い農業投入物と教育に平等にアクセスすることができれば、農業生産性

は20%も向上する可能性があると報告されている²¹。また、これより前に行われたケニアの女性農業従事者に関する研究は、すべての女性農業従事者が初等教育を受けることができれば、作物の収穫量が24%増加する可能性があることを示している²²。バングラデシュで行われた別の調査でも結論は同様である。例えば高収穫タイプの野菜の

図3.3 女性の推定所得*は男性よりはるかに低い



*推定所得は、1人あたりGDP（国内総生産）〈米ドル、2003年の購買力平価換算値〉を、男女の賃金格差を反映して修正したもの。

出典：United Nations Development Programme, *Human Development Report 2005: International cooperation at a cross roads: Aid, trade and security in an unequal world*, Oxford University Press for UNDP, New York, 2005, Table 25, pages 299-302. [邦訳：国連開発計画（UNDP）『人間開発報告書 2005 — 岐路に立つ国際協力：不平等な世界での援助、貿易、安全保障』、国際協力出版会、2006年]

種を提供したり、養殖池のリースを受けた低所得グループの女性に魚の混養技術を供与するなど、具体的資源を女性に提供すると、提供対象を特定しない技術供与（この場合は、往々にして男性やより裕福な世帯が恩恵を受けることになる）よりも、貧困削減により大きなインパクトを与えられたことがわかったのである²³。

そのほかの投資方法で女性のエンパワーメントを図っても、経済成長や貧困削減にとってプラスの影響を引き出すことができる。研究結果によれば、女性に技術研修を施し、新しい技術を利用できるようにすると、女性は活動範囲が広がり、資源の用途をより思い通りに決められるようになり、政治意識が高まり、ドメスティック・バイオレンスの発生件数も減ることがわかっている²⁴。

女性がどこで働くかが、子どもにとっては大きな問題となる

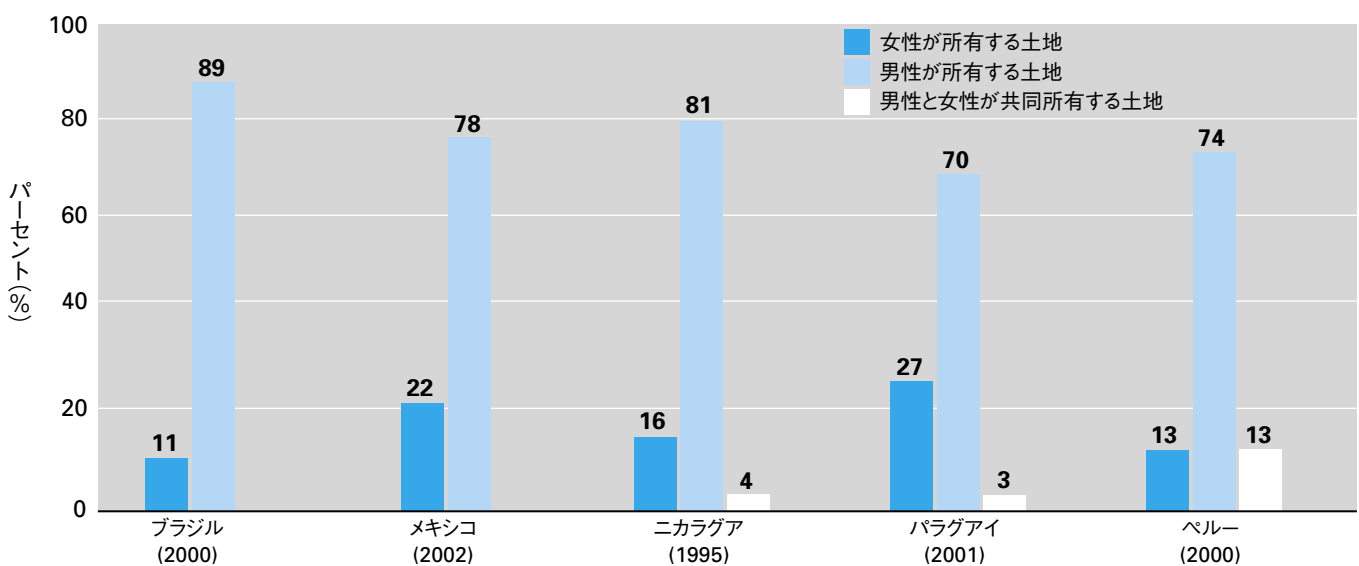
女性が労働力として社会に参加することによって、子どもに恩恵があることもある。それは、女性が今まで以上に経済的な資源を手に入れ、その

資源を自分の意志で使えるようになることを意味するからである。しかし、女性が有給雇用労働に携わっているからと言って、それが自動的に子どもにとって良い結果をもたらすとは限らない。女性が家庭の外で働くのにどれだけの時間を費やしているか、どのような条件で雇われているか、女性が働いて得た所得の使い道を決めるのは誰かといった諸要因によって、女性の雇用が自分自身の、そして子どもの福祉にもたらす影響は変わってくるのである。

女性のインフォーマルな雇用と子どもへの影響

労働力への女性参加が進んではいるものの、労働条件や雇用保障といった面では、必ずしも女性参加の進展に見合う改善が進んでいるわけではない。女性は、雇用保障という意味では男性よりも分が悪く、低収入しか得られず、経済的な安定もほとんどなく、社会給付もほとんど、あるいは全くない立場で働くことが多い。労働力としての女性が増えるにつれて、インフォーマル（非正規）な雇用、あるいは非標準的な形式の雇用が増えている。開発途上国では、農業以外の分野で働く女

図3.4 ラテンアメリカの土地所有における大きな男女格差



注：ブラジルとメキシコでは、「男性と女性が共同所有する土地」に関するデータは入手できなかった。四捨五入のため、数値は合計しても100%にならない場合がある。

出典：Grown, Caren, Geeta Rao Gupta and Aslihan Kes, *Taking Action: Achieving gender equality and empowering women*, UN Millennium Project Taskforce on Education and Gender Equality, Earthscan, London/Virginia, 2005, page 78.



© UNICEF/HQ05-1213/Roger LeMoine

性の大半はインフォーマル部門に集中している。男性に比べて女性は、自営業者や家事使用人、企業の下請け労働者として働いたり、あるいは家内企業の中で賃金をもらえないまま働いていることが多い²⁵。

インフォーマルな労働は、その性質からして体系的な報告がなされないために、国の統計に反映されることが少ない。インフォーマル部門に関する正確で包括的な情報を収集することは、その活動の性質が幅広く、組織の構造がフォーマルなものではなく、また活動状態が多様であることから、依然として問題をはらんでいる²⁶。

開発途上のほぼすべての地域において、非農業分野の仕事に就く女性の60%以上がインフォーマル部門で働いている。例外は北アフリカ地域で、働く女性の43%がインフォーマル部門で働いている。開発途上地域のうちこの数値が一番高いのはサハラ以南のアフリカで、84%となっている²⁷。個々の途上国を見ていくと、地域によりかなりの差があることがわかる(44ページの図3.5参照)。

インフォーマル部門で働く女性は、多くの場合、困難な労働条件や長時間労働、予定外の残業労働

を強いられている。雇用保障がなく、また有給の病気休暇や育児手当などの社会給付が整っていない中では、女性と子どもが貧困に晒される危険性は高くなる²⁸。貧しい母親が、多くの時間を割かれ、給与も低く、柔軟性がないインフォーマルな仕事に就いている場合、そして自分自身が働いて得た所得も思うように使えず、代わりに子どもの面倒をみってくれる人もいないに等しい場合、その女性の子どもの健康を損ない、健やかな成長を阻害される可能性は格段に高くなる²⁹。

こうした状況は、インフォーマルな雇用、あるいは正規雇用部門でも低賃金労働の分野ではよく見られる状況である。近年このような問題があるとしてとくに着目されている分野が家事労働である。家事使用人の大半は女性であり、ほとんどがインフォーマルな形で雇用されている。家事使用人として働く母親が勤め先の雇用主のもとでその家の子どもの養育にあたると、あるジレンマに陥る。女性は雇用主の子どもの面倒をみてその子どもの安全を日々確保しているわけだが、そのためには、自分の子どもを家に残して外に働きに出なければならないのである³⁰。

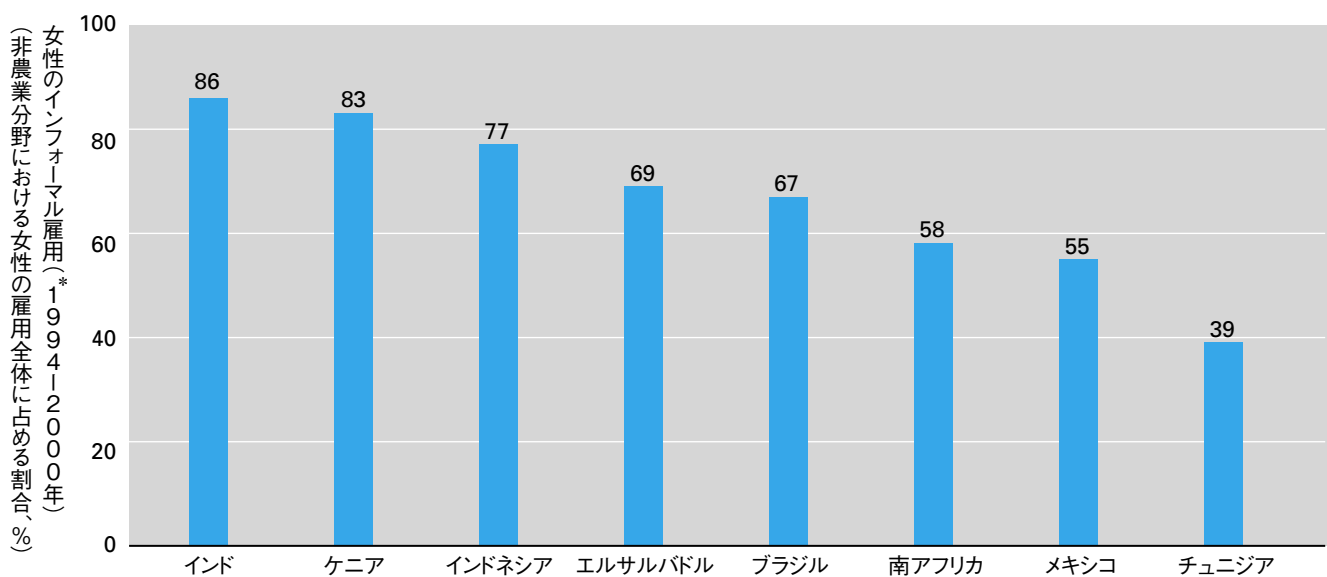
正規部門における育児危機

労働力への女性参加が進むにつれ、報酬を伴う労働は男性が担い、無償労働は女性が担うという、「稼ぎ手 vs 家を守る人」という従来の構図が変わりつつある。その代わりに、多くの国々、例えば経済開発協力機構（OECD）に加盟する高所得国や経済的移行期にある国々、東アジアで急激な成長を続ける国々では、新たなモデルが台頭してきている。すなわち、男女共に有給雇用労働に従事するパターンである³¹。例えば、英国と米国では現在、3家族のうち2家族が共働き家庭である³²。またロシア連邦では、小さな子どもがいる家庭の52%で、25～55歳のおとな全員が働いているし、ベトナムではこの数値が88%にも達している³³。

このような新しい世帯所得創出モデルは着実に根をおろしつつあるというのに、女性は相変わらず家事と育児の大半を担うことが期待されている。その結果、また、家事と育児の両方への男性の参加が増えない現状の中で、働く母親が仕事と家庭を両立させることがますます難しくなっている³⁴。

正規部門で働く女性は、同年齢の男性よりもキャリアが短い場合が多い。その原因としては、そのキャリアの中でフルタイムで働くことができない期間があったことが考えられる。高・中所得の国々の女性は——通例25～35歳の間に——子育てのために仕事を辞め、あるいはパートタイムで働いて、後々フルタイムの仕事に戻ることが多

図3.5 開発途上国では、多くの女性がインフォーマル部門で働いている



* データは指定期間内に入手できたもっとも最近の年次のもの。

出典：Employment Sector, International Labour Office, *Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture*, International Labour Organization, Geneva, 2002, page 19.

い³⁵。ヨーロッパ連合の国々では、仕事を持つ母親のうち、6歳以下の子どもを持つ女性のおよそ半分以上がパートタイムの仕事に就いている³⁶。このようにいったんフルタイムの雇用から離れると、給与や昇進の機会が少なくなる可能性がある。また、どうしても長時間の労働になる仕事、出張や転勤を必要とする仕事となると、家族への責任ゆえに、働く母親にとってはますます選択肢になりにくくなる³⁷。

子どもを育てながら働く女性を支援する政策がない場合、出産・育児は女性のキャリアの障害となる場合があり、女性が所得を得る力を恒常的に阻害する可能性がある。調査によると、有給の仕事に就いている女性の所得を見た場合、子どもを持つ女性の所得は、ときにほかの女性よりもさらに少ない傾向にあることが明らかになっている。近年先進工業国数カ国で行われた調査によると、子どもがひとりいると、女性は所得の6~7%を「ペナルティ」として失い、子ども2人の場合はこれが13%にもなりうるということがわかっている³⁸。

子どもの成長にとって親による質の高いケアが欠かせないこと、また乳幼児期の体験が子どもの将来の福祉に大きな影響を及ぼすことは調査でもわかっているが³⁹、親が外で働く家庭では、仕事と育児のバランスをとるのに必死になっていることが多い。

仕事が忙しいため、親が子どもと過ごす時間が減っていることもしばしばある。英国での調査を見ると、同国では親の労働時間がより長くなりつつあり、あるいは、親がますます仕事のほうに重点を置いていることがわかる⁴⁰。低所得の家庭にとっては、長時間労働は問題含みである可能性が高いのに、雇用主のほうは、低賃金の労働者に柔軟な労働時間を認める必要はないと考えている⁴¹。子どもを持つ低所得層の親に面接調査を行ったアメリカの最近の研究があるが、この研究によると、調査対象の親のうち3人に2人以上が、慢性的な健康上の問題、または特別な学習上のニーズを有する子どもを少なくともひとり抱えており、子どもに十分な時間を割こうとすれば往々にして家族を扶養する能力が脅かされてしまうと回答している⁴²。

こうした状況は、質が高く手が届く料金の保育施設がないために、さらに困難の度合いを強めている。成長を刺激する安全かつ安定した環境が与えられ、学習能力の育成を促進するような質の高いケアを受けている子どもは、数学の力や認知能力、注意力が高く、質の低いケアを受けている子どもよりも行動面の問題を起こすことが少ない⁴³。

多くの国で、質の高い保育は、国によるサービス提供や補助金がないために低所得世帯にとっては費用が高すぎ、手が届かないままである。そ

他の国でも、質の高い保育は中所得層の世帯にとっても費用が高い⁴⁴。親は、働きに出ている間の子どもの世話を拡大家族に任せることが多い。例えば、中国とインドネシア・西ジャワ州で行われた研究では、母親が働きに出ると、とくに祖母が育児の面で積極的な役割を担っていることが明らかにになっている⁴⁵。

手が届く料金で質の高い保育を家庭以外の場で利用できれば、母親の労働力参加の可能性が高まる。ブラジル・リオデジャネイロの貧困地域では、公的な保育施設があるため、子どもがいる女性もフルタイムあるいはパートタイムで働くことができるようになっている。これはロシア連邦でも同じで、家庭外保育に対して補助金が支給されるので、子どもを持つ女性、あるいは世帯全体の所得が高まり、母親の労働市場参加を可能にしている。ケニアでは、保育にかかる費用が削減されると、働く母親の賃金向上にプラスの効果があることが明らかになっている⁴⁶。

国によっては、とくにジェンダーの平等が進んでいることがGEM指標により明らかなスカンジナビア諸国では（第1章の8ページ参照）、質が高く手が届く料金の保育を実現し、維持することに成功している。その一例としてスウェーデンを見ると、地方自治体が公的な保育園・保育センターを提供しているほか、公的な費用負担と規制のもとで個人宅で保育を行ったり、所得に応じて利用料負担が異なる私立の保育センターへの助成を行っている⁴⁷。オランダでは、「保育法」（2005年1月施行）にもとづき、保育費用を親、雇用主、政府が共同で負担している。政府が親に補助金を直接支給し、親が子どもの保育センターを選ぶ仕組みである。雇用主は、従業員ひとりにつき保育料の6分の1を負担することになっており、地方政府が保育施設の質のモニタリングと施設運営者の規制にあたっている⁴⁸。

多くの先進工業国で、大企業は家族にやさしいイニシアティブを導入しており、育児休暇、出産給付金、キャリアブレイク（長期休暇）制、フレックスタイム制、保育体制の整備、ワークシェアリング制などを実施している（46ページのパネル参照）⁴⁹。こうしたイニシアティブは、従業員だけでなく、雇用主にも大きな利点をもたらしているものである。仕事時間が柔軟になれば、親が子どもの健康や教育面のニーズに応えることができ、仕事と家庭生活との摩擦を少なくすることができるという点で、働きながら子どもを育てる親と雇用主の意見は一致している⁵⁰。

女性が国外に働きに出ることによる子どもへの影響

出生した国以外の国に住む人の総数は、全世界で1億8,500万人~1億9,200万人にのぼり、う

ち約半数が女性である⁵¹。女性が国外に働きに出ることによるメリットはあるかもしれないが、個人や家族にとっては新たな危険が生じる可能性もある⁵²。そのひとつが別離である。親が国外に働きに出る場合、子どもを残していかなければな

らないこともあるからである。例えばフィリピンでは、親が海外で働くことにより、推定300万～600万人の子ども（18歳未満の子どもの10～20%）が国内に残されている⁵³。

先進工業国における「家族にやさしい」職場の影響

1994年にカイロで開催された「国際人口開発会議」とその翌年に北京で開催された「第4回世界女性会議」に引き続く10年は、ジェンダーの平等、および仕事と家庭の両立に焦点をあてた家族関連のイニシアティブがたくさん立ち上げられた時期であった。このような関心の高まりが見られたのは、共働き家庭には特別の支援が必要で、そのような支援がない場合は職場におけるジェンダーの平等が達成できないことが認識されるようになったためである。いくつかの先進工業国では、共働きの家庭——とくに幼い子どもがいて働いている女性——に対する国や民間の支援は、幅広いイニシアティブから構成されている。例えば、労働時間のフレックスタイム制、テレコミュニケーション（情報通信技術を活用して自宅または自宅近くの事業所等で仕事を行う）もしくは在宅勤務、育児休暇、病気の子どものための医療ケア、保育の提供などである。保育が用意できない場合には、パートタイム労働も仕事と家庭生活の両立に役立ちうる。

家族にやさしいイニシアティブを導入する企業も出始めた。オーストラリアでは、フレックスタイム制に加え、大企業の労働協約の35%、中小企業の労働協約の8%に、家族にやさしい政策が少なくともひとつ含まれている。ドイツの自動車製造会社であるBMWは、従業員が必要としている家族関連のニーズ——例えばベビーーカーや子どもの衣服、高齢の親類のための補聴器など——の購入費を支援している。同社はまた、保育施設を設置したり、育児のための財政的支援を行ったりもしている。

家族にやさしいイニシアティブは会社と従業員の双方に利益をもたらしている。カナダ、フィンランド、スウェーデン、英国で行われた調査によると、家族にやさしい政策を導入している企業では、社員の離職率、採用・研修コスト、欠勤率を大幅に削減でき、子どもを産んだ女性が出産休暇のあとに復職する割合も高く

なっている。家族にやさしい政策を導入することにより、企業は約8%の投資収益をあげることができると推定されている。オーストラリアの一流資産運用会社であるAMPは、職場をより家族にやさしい場所にしたところ、400%もの投資収益があったと推定している。これは主に、出産休暇後のスタッフの職場復帰率が向上したことが要因である。しかしながら、さらなる調査の結果によると、家族にやさしい政策によって育児休暇や保育補助金（あるいはその両方）を提供されるのは、低賃金の従業員よりも高賃金の従業員である場合が多いということもわかっている。だが、この種の政策をとくに必要としているのは、厳しい労働条件のもとで、低い報酬しか得られず、保育施設も見つけないまま奮闘している、低賃金労働者の母親なのである。

家族にやさしい規定の内容は、先進工業諸国でも決して一様ではない。親が若干の財政的補償を受けながら最長3年の育児休暇を取ることができる国もあれば、出産の直前と直後にしか有給休暇が認められていない国もある。スカンジナビア諸国では、雇用を保障されたままの、給与保障率の比較的高い育児休暇が、家族にやさしい政策モデルの不可欠な要素である。例えばスウェーデンでは、共働きの家族には有給の育児休暇が12カ月認められている（この期間は父母が好きなように分け合うことができるが、2人同時にではなく、時期をずらして休暇を取ることが条件となる）。子どもが小学校に上がるまでは労働時間を短縮する権利が認められているため、スウェーデンの共働き家庭の母親の半数近くは、週の労働時間が35時間に満たない。国によっては新生児の育児のために父親も一時休暇を取るよう促しているところもあるが、ほとんどの国は、女性が職場を離れ、家にとどまるという伝統的なジェンダー役割分担を受け入れ続けている。

体系的な報告制度が整っていない中では、家族にやさしい政策がどれほどの効

果を挙げているのか（例えば、仕事と家庭生活とのバランスをどのように上手に達成できているか）を測ることは難しい。家族にやさしい職場は前向きな対応のようではあるが、それでも2つの大きな問題が立ちはだかっている。ひとつは、働く女性が子どもの主要な養育者であることには変わりはなく、キャリアの中断を余儀なくされ、生涯を通じて家庭の中と外で働くという二重の負担を負わなければならないこと。そしてもうひとつは、家族にやさしい政策モデルはしばしば、非熟練・低賃金労働者——とくに働きながら子どもを育てる女性——を対象から除外し、もっぱら高賃金の労働者にだけ恩恵を与えているということである。

88ページの出典・参考文献等参照。

フィリピンで得られた証拠は、インドネシアやタイの調査とともに、国外に働きに出た人の子どもが、そうでない子どもと比べて、所得や保健ケア・教育などの基礎サービスへのアクセスといった点でとくに不利益を被っているとはいえない可能性があることを示唆している。その理由は、一般的に国外で働くことが貧困軽減に有効であり、また親がいないことによる空白は拡大家族が埋めることができるからである⁵⁴。国外で働く親からの仕送りは、国内に残された家族の重要な収入源となることが多い⁵⁵。

国外で働くことによって、女性の自尊心と地位が向上する可能性もある。家族やコミュニティに仕送りをすることで、一家の扶養者として主要な役割を担うことができるからである⁵⁶。いくつかの学術調査によると、国外で働く親を持つ家庭の子どもは、学校の出席率も良く、保健ケア・サービスへのアクセスも向上していることがわかっている⁵⁷。

国外で働く親からの仕送りは一家の所得を増やすことになるかもしれないが、親の一方あるいは両方が国外で働くと、子どもに悪影響を及ぼし、子どもの成長と福祉にマイナスになる場合もある⁵⁸。エクアドル、メキシコ、フィリピンの研究では、親が国外に働きに出た子どもは、心理的悪影響を受けることがあるという結果が出ている⁵⁹。フィリピンでは、国外で働く女性の子どもの、怒りっぽくなった、孤独に感じる、怖いなどの気持ちがあると報告している⁶⁰。ほかの国では、親戚や友人が国内に残った子どもを預かった場合に虐待や人身売買のリスクが大きくなる。アルバニアやモルドバで行われた研究ではとくにこのようなりスクが強調されている⁶¹。

「非自発的移住」の場合にも、子どもにとってのリスクはとくに大きくなる。難民や国内避難民の子どもはとくに大きな脅威に直面する⁶²。家族と離れ離れになったり、家を失ったり、困難な状況での生活に追いやられて、健康や教育が重大な危機に晒される可能性があるからである⁶³。

国外で働く女性や女子は、虐待や搾取の脅威の被害を他の誰よりも受けやすい。家事労働などの地位の低い仕事に就く可能性が高く、人権侵害を受けることが多いのである⁶⁴。国際労働機関(ILO)の報告書によると、面接調査を受けた外国人女性家事使用人のうち半数が、言葉による虐待や身体的・性的虐待に遭ったことがあると答えている⁶⁵。国外で働く人たちが外国で子どもを産んだ場合も、自分の国籍を子どもに与える上で差別を受けることがあるし、また適正な在留資格を有していない場合は、自国へ強制送還されることを恐れて子どもの出生を登録したらないこともありえる⁶⁶。

国外移住労働の問題やそれが女性とその家族に与える影響に対処しようと、積極的な努力を重ねている国もたくさんある。2003年には、ヨルダン政府が非ヨルダン人事務使用人に対する特別統一労働契約を承認した。フィリピンとスリランカは、海外に働きに出る人々が政府に登録することを義務づけている。イタリアの出入国管理法には、移住者とその家族を保護するための条項が多く設けられている⁶⁷。しかし、国外移住労働の問題が開発問題として取り上げられることも多くなっているとはいえ、それが子どもに及ぼす重大な影響にはいまなおほとんど焦点が当てられず、調査もされていない。

女性と仕事に対する社会の姿勢に挑む

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約)では、法のもとにおける女性の平等を保障するとともに、教育、保健、雇用、結婚、家族に関連した差別など、女性の生活のあらゆる分野で生ずる差別を根絶するための具体的な措置を求めている⁶⁸。わずかな国を除いてほぼすべての国々が女子差別撤廃条約を批准しているものの(条約に留保を付している国も一部ある)、差別によって女性が生産的な仕事に就く機会を奪われることのないようにするためにできることは、まだまだたくさんある。

子どもの権利条約の18条で求められているように、子どもの養育にあたっては両親ともに役割があることを認識し、労働環境を変えていかなければならない。女性と男性の双方が仕事と家庭の両立を図れるようにするとともに、男性も家事と育児を平等に分担することを奨励するための、社会政策やプログラムを推進する必要がある⁶⁹。また、働く女性に対するステレオタイプな見方を改善する政策を実施し、分野別・職業別の男女分離、教育・訓練不足といった根本的な要因に対処することも重要である⁷⁰。第5章では、雇用におけるジェンダー差別を根絶するための具体的な行動とイニシアティブについて取り上げるが、以下にいくつかの措置について簡単に概要を述べる。

教育のきわめて重要な役割： 男女の子どもがおとなになったときに平等な所得獲得の機会を得られるようにするには、教育を平等に受けられるようにすることがもっとも重要な戦略のひとつとなる。初等・中等教育における女子の就学率を上げる上で、いくつかの戦略が有効であることが明らかになっている。そのひとつが学費の無償化である。しかし、学費の無償化は、教育におけるジェンダーの平等を実現するために必要な対策の一部でしかない。政府や子どもを持つ親、国際的ドナーは、以下のいくつかの方策を通じて学校が「女子にやさしい」場所になるよう、協働していかなければならない。

- 地方教育当局や教師が柔軟な時間割を採用するよう、奨励する。
- 結婚している青少年や非婚の親の通学を許可する。
- 学校施設を、ジェンダーにもとづく暴力が起こらない安全な場所にする。
- 女子専用のトイレが学校に設けられるようにする。
- 女子の家に近いところに学校を建設する。
- 学校運営に親やコミュニティのリーダーが積極的に参加するよう促す⁷¹。

これに加え、子どもたちがジェンダーの平等の大切さを理解するのに役立つようなカリキュラムを整備することも、重要な点として強調しておかなければならない。

法律におけるジェンダー差別を撤廃する：土地・財産所有に関わる女性の権利の面でジェンダー差別を撤廃するには、以下のような対策が必須である（ただし、これだけにとどまってはならない）。

児童労働：女子が受ける影響は男子と異なるか？

子どもが児童労働に従事するかどうかという点で、ジェンダーはきわめて重要な決定要因である。児童労働は、男子であろうと女子であろうとすべての子どもの権利を侵害するものであるが、女子は男子よりも早く働き始めることが多く、これはとくに、働く子どものほとんどが集中する農村部について言える。女子はまた、男子よりも家で働く傾向が強い。伝統的なジェンダー役割がかたくなに維持されていることから、多くの女子が教育の権利を否定されたり、家事労働と学校の勉強、そして家の外での仕事（有償・無償に関わらず）のすべてをこなすという3重の負担を担わされることもある。

例えばドミニカ共和国では、女子は家事を完璧にこなすだけでなく、きょうだいの面倒をみることも期待されている。結果的に、家事の負担を負う女子の数は男子の倍近い。エジプトでは、女子が家の仕事のほとんどをすることを期待されている。親は女子を学校に通わせることに消極的である場合が多いが、これは、女子はやがて結婚し、家を出ていってしまうため、女子の教育は価値のある投資ではないと考えられているからである。

有償の家事労働は、女子にとってはとくにふさわしい雇用形態だと考えられがちである。調査によれば、世界的に見たとき、家事労働は16歳未満の女子の主要な経済活動であり、他のどの部門よりも女子の雇用が多いことが明らかになっている。家事労働に従事している子どもの大半は——1990年代の調査によると90%を超える割合が——女子なのである。ラテンアメリカではとくにこの傾向

が強い。例えばグアテマラでは、児童労働に従事している男子の数は女子の倍だが、家事使用人の90%超は女子である。だが、国によっては状況が逆転する。例えばネパールでは、家事労働に従事する子どもの大半は男子である。

東アジアと東南アジアの多くの国では、結婚のいい準備になるという理由で、親が娘を家事労働に従事させている。インドでは、小さな女子が、家事労働に従事する母親について行くうちに、やがて8～9歳で自らも家事使用人として雇用されるようになる。ガーナでは、女子は家事をするものと古くから考えられているため、家事使用人として働き始めるよう娘に促す母親が多い。

家事労働は、あらゆる職種の中でももっとも規制を受けていないもののひとつである。個人宅で働くため、家事労働に従事する子どもやおとなの実態は外の世界には見えないことが多く、それゆえに、暴力や搾取、虐待の被害にとくに遭いやすい。家事労働は、子どもがほかの町や外国に人身売買されていった場合、とくにその地域の言語を話せない場合に、さらに危険な仕事となる。ジェンダーと人身売買の原因には密接な関連があり、女子は主に家事労働と商業的性的搾取を目的として売買されることが多い。

女子と男子の経験している状況は異なっているので、児童労働に関する調査、アドボカシー、プログラム、そして政策にはジェンダーの視点を統合することが重要である。ジェンダー格差を考慮に入れた調査を行うことにより、児童労働削減に向けた対策の基盤をいっそう堅固な

ものにすることができる。教育の権利、健康的な子ども時代を過ごす権利、暴力・虐待・搾取から保護される権利、休息とレクリエーションの権利を含む、男子と女子が共通して持っている権利を実現するためには、ジェンダーに配慮したプログラムと政策をもって児童労働に対処し、その予防を図ることが必須なのである。

88ページの出典・参考文献等参照。

- 国際的な人権基準に合致するよう、国内の法律を整備する。
- 女性への差別を撤廃するために、土地・財産所有に関する権利を改善する。
- 国際機関や非政府組織（NGO）の参加を得ながら、女性の財産権侵害を追跡・曝露し、また国際人権条約に政府が違反していないかどうかをモニタリングする⁷²。

働く親を支える政府の役割：女性の起業や労働市場への参加を可能にする強力な環境創りを実現するために、政府は、法的、行政的、財政的な面に対策をとらなければならない。それには以下のような対策が含まれる。

- 雇用条件を改善する。
- キャリア開発のための機会を創出する。
- ジェンダーのみを理由とする賃金・給与格差を撤廃する。
- 安全で、手が届く料金の、質の高い保育サービスを整備する⁷³。

女性の権利を確保し、公的な透明性と経済効率をいっそう高めるためのさらなる一歩が、ジェン

ダーに配慮した予算の積極的な活用である（第5章の74ページ参照）。このような予算では、政府の支出と収入が、男性・男子に比べて女性・女子にどのような影響を与えているかが詳細に分析される。これは、女性のために特別に財政を組むことを要求するものではなく、また女性に特化したプログラムの財政支出を増やそうとするだけのものでもない。逆に、貧困とジェンダーの不平等に対処するためには政策をどのように調整し、どこに資源を再配分すればよいのか、という決定をするにあたって、政府を助けるものである。

ジェンダー格差解消のための予算対策では、国、州、地方自治体レベルの各プロセスに焦点があてられる。また、対策は予算全般に及ぶ場合もあれば、一部分だけにとどまる場合もある。財務省が女性問題省、または社会福祉に関連する他の省庁と連携して政府部内で実施してもよいし、非政府組織と独立した立場の研究者が実施してもよい⁷⁴。

より良いデータと分析の必要性：女性のほうが男性より多く働き、所得は男性よりも少ない傾向にあることを示すデータは十分にあるとはいえ、男女別に分類した労働統計がないために、男女格差をさらに詳細に分析することができないでいる。雇用と所得に関する男女別データが充実すれば、政策とプログラムの根拠となる分析も大幅に改善され、女性、子ども、家族、そして経済全体にとって利益をもたらすことになるだろう。