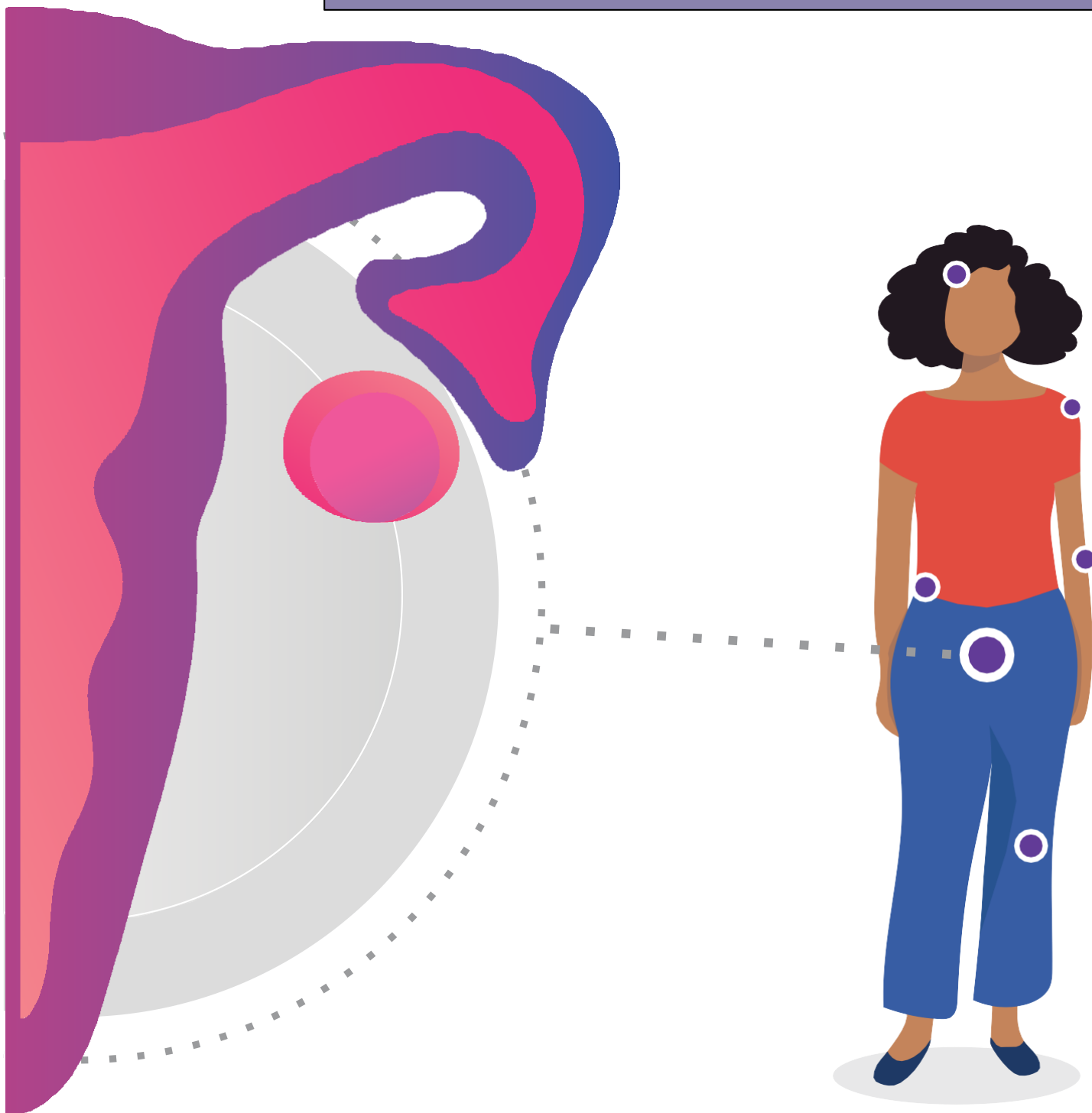


MENSTRUATION MATERNITY MENOPAUSE

労働安全衛生の3つのM



目次

03. 序文

04. 労働の世界におけるジェンダー不平等の一部としての3つのM

- 労働の世界における男女格差
- 労働参加率
- 失業者と社会的弱者

05. 3つのMと男女格差

07. 生理

- 生理とは何か？
- 生理にまつわるスティグマと神話
- 関連する健康状態
- 月経衛生とは？
 - 生理の貧困とは何か？

12. 労働組合はどのように生理中の労働者を支援できるか

13. ベストプラクティス

14. アクティビティ1

- 生理：神話と現実

16. アクティビティ2

- 生理は労働組合の問題である：生理中の労働者を支援するための政策・措置について議論する

序文

生理（Menstruation）、出産（Maternity）、更年期（Menopause）という3つの「M」に焦点を当て、ジェンダーの視点から労働安全衛生に関するこの新シリーズを出版できることを誇りに思う。このシリーズは、労働組合が業務全体を通じて、また職場代表や組合員基盤とともに、これらの重要なテーマを取り入れる努力を支援するものである。

生物学的に自然な経験とはいえ、3つの「M」は多くの文化や職場ではいまだにタブー視されている。しかし、3つのMはそれを経験する労働者の職業的成長に大きな影響を与えるものであり、我々の多くは今これを書いている間もこの3つのMを経験している最中なのである。

労働組合がジェンダー・レンズを通して労働安全衛生を検討することは極めて重要である。このアプローチは、労働者に課せられた期待や責任とともに、労働者に帰属する明確な仕事、役割、社会的固定観念が、特定の身体的・心理的危険に対する感受性を高める可能性があることを認めるものである。このような認識は、こうしたジェンダー特有のリスクに対処するよう調整された労働衛生政策、管理、予防戦略の採用につながる。

更年期障害に関して、火照りについて話すのが恥ずかしいとか、生理の場合は女性を汚いと呼ぶなど、「3つのM」にまつわる固定観念は、「3つのM」を目に見えず、恥ずべきものになっている。

この文書では、コミュニケーションを簡単にするために「Woman(女性・単数)／Women(女性・複数)」という言葉を使用しているが、私たちのキャンペーンと推奨する政策は、子宮を持つすべての人を対象としている。

私たちは、このキャンペーンが労働組合と労働の世界におけるジェンダー平等を強化し続け、労働者が自らの権利を守り、世界中でより良く、より強く、多様で平等な職場を築くための知識とツールを提供することを願っている。

このシリーズの初回が、なぜこれらのテーマが労働組合の問題なのかをよりよく理解し、最初の「M」である生理をめぐる変化を提唱し、それを勝ち取る一助となれば幸いである。

UNI機会均等局長

ヴェロニカ・フェルナンデス・メンデス

仕事の世界におけるジェンダー 不平等の一部としての3つのM

仕事の世界におけるジェンダー不平等

仕事の世界におけるジェンダー不平等はすべての人に影響を与え、広範なジェンダーの固定観念や規範、性的指向や性自認に関連する差別に根ざしている。¹

ジェンダーの役割や多様なジェンダー・アイデンティティの可視性が、家庭、市場、社会のあり方とともに世界中で急速に変化しているにもかかわらず、差別、不平等、偏見は依然として経済・社会制度に固定されたままであり、女性や多様性に不利益を与えている。

労働の世界における参加率

労働市場に従事しているのは、女性は全世界の生産年齢のわずか47%であるのに対し、男性は全生産年齢の72%である。



失業者と社会的弱者

- ▶ 男性に比べ、女性はフルタイムで働く機会が少なく、低賃金の職業に就く傾向が強く、キャリアアップする可能性も低い。その結果、男女間の賃金格差が続き、女性は貧困に陥ることが多い。
- ▶ 女性と男性の失業率の格差は、中東・北アフリカで最も大きく、次いでラテンアメリカとカリブ海諸国である。²



¹ 雇用における男女格差：何が女性の昇進を阻むのか
<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>

² 労働力における男女格差 - グローバル・ジェンダー・ギャップ・レポート2023 | 世界経済フォーラム (weforum.org)

女性の就労を阻む障害³：

- ▶ 女性は男性の約3倍の時間を無報酬の家事労働⁴に費やしている。この目に見えない仕事は、女性が有給の仕事に費やすことのできる時間を消費している。

女性は男性の約3倍の時間を無報酬の家事労働や介護に費やしている。

- ▶ 全体の38.5%の国では、出産休暇⁵に対する法的権利がない。例えば米国では、民間企業⁶に勤める女性のうち、有給の出産休暇を利用できるのはわずか12%である。

3つのMと男女格差

職場における差別は複雑であり、性別、人種、民族、年齢、教育レベルなど複数の要因に影響され、不平等の程度が異なってくる。この現象は、交差差別または多重差別として知られ、3つの「M」を考慮すると特に顕著である。これらの分野は、しばしば文化的・社会的ステレオタイプに影響され、差別や不平等を助長する。

例えば、生理にまつわる社会規範や誤解は、スティグマにつながったり、生理用品や施設を利用できなかったりする原因となり、男女間の賃金格差は女性が生理用品を購入する能力を悪化させる。同様に、出産に対する考え方は、妊娠中の従業員や出産後に復職する従業員への不十分な支援や法的保護につながる可能性がある。更年期もまた、職場の方針で見過ごされることが多く、更年期症状を経験した人々は、必要な便宜を図ったり、使用者の理解を得たりすることができない。

いずれの場合も教育や情報の不足が状況を悪化させ、固定観念を強め、支援措置の実施を妨げている。

このように相互に結びついた差別の網は、職場における3つの「M」に対処するために、より多くの情報を提供し、支援し、集団で交渉するアプローチの必要性を浮き彫りにしている。

³ 見えない扉：女性の就労を阻む3つの障壁 (worldbank.org)

⁴ 世界の女性2020年：世界の女性の動向と統計 | 国連

⁵ 120以上の国が有給出産休暇を提供 (ilo.org)

⁶ 米国の出産休暇：知っておくべき事実 (healthline.com)

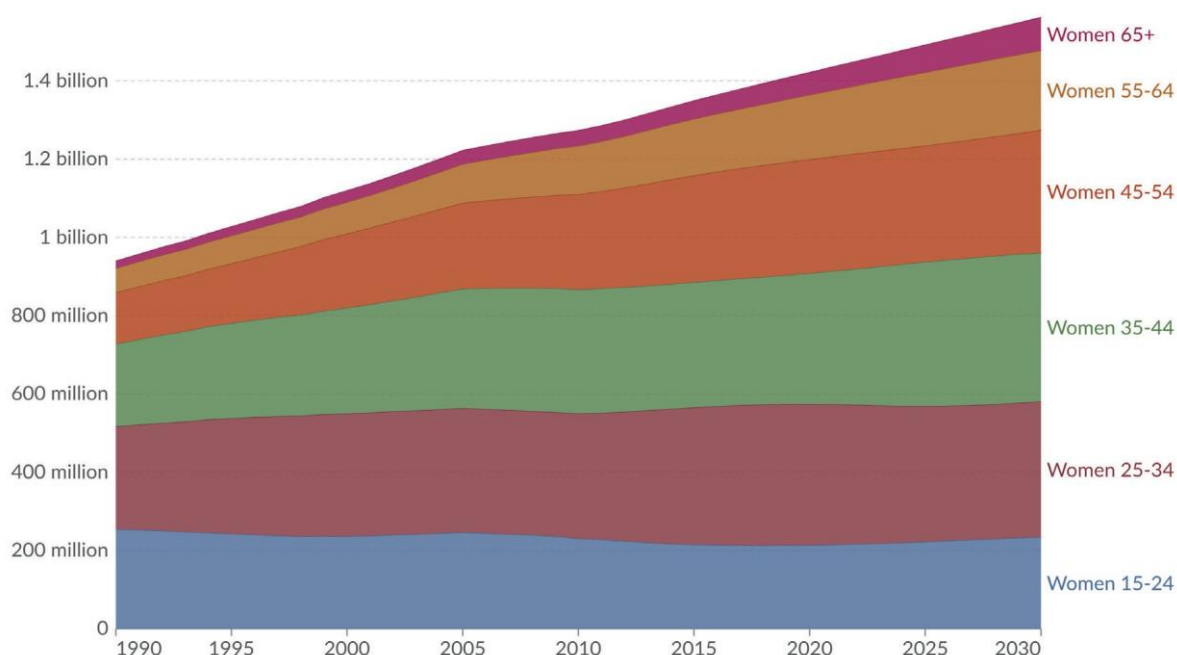
国際労働機関（ILO）の新しい世界労働安全衛生（OSH）戦略で議論されているように、安全衛生には「ジェンダー変革的」アプローチ⁷が必要である。ジェンダー変革的とは、労働の世界の多様な現実と労働者の固有の特性を考慮したアプローチを指す。言い換えれば、職場環境はとりわけ女性の健康を念頭に置いて設計されなければならない。また、不平等を是正するためには、ジェンダー、障害、年齢といった要素や、特別な脆弱性を労働安全衛生政策やプログラムの主流とし、ジェンダー、年齢、障害への影響をさらに調査しなければならないとしている。

したがって、人生のさまざまな段階にある**女性特有の健康上のニーズを理解**し、それに対応することは、彼女たちの身体的・精神的なウェルビーイングを達成し、また彼女たちが職場で活躍し続けられるようにするために極めて重要である。

労働組合は、女性労働者が直面する既存の差別や不平等を削減するために、安全衛生方針と慣行に3つの「M」を盛り込むことを確保する上で極めて重要である。

女性の年齢別労働力人口（世界、1990年～2030年）

労働力人口とは、経済的に活動する人口である。被雇用者と求職中の失業者の両方が含まれる。すべての数値は「モデル化されたILO推定値」に対応する（詳細は出典を参照）。



これらの問題をよりよく理解し、労働組合としてどのように支援を提供できるかを考えるために、まず最も目に見えない問題の一つである生理に焦点を当てる。その後の出版物では、更年期や出産を経験する女性を労働組合がどのように支援できるかを掘り下げていく。

⁷ https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/policy-documents/WCMS_897539/lang-en/index.htm

生理

生理とは何か？

生理は、子宮内膜と未受精卵の残骸が体外に排出され、膣から出血する規則的で自然なプロセスである。出血は通常3～7日間続き、このサイクルはおおよそ28日ごとに起こる。このプロセスは思春期に始まり、閉経として知られる受胎可能期間が終了するまで続き、その時点で生理周期は終了する。

生理にまつわるスティグマと神話

生理について話すことは、特に職場では非常に困難であることが多く、生理に関連した健康状態にある人々は、助けを求めることが困難であった。ほとんどすべての女性が人生の中で何らかの生理痛を経験しているが、その経験は千差万別であるため、何が「正常」なのかを知ることは難しい。

歴史を通じて、生理痛は過小評価されてきた。今日でも、生理痛はしばしば想像上のもの、あるいは誇張されたものだと考えられている。

この問題の根底には、生理にまつわるスティグマと、生理を健康的に管理する女性の能力を損なってきた信念がある。

たとえば以下のような考え方がある・・・

01・生理について公に議論すべきではない；

沈黙は、政治レベルや職場レベルを含め、無知と無視につながる。これは、平等、健康、住居、水、衛生、教育、信条の自由、安全で健康的な労働条件、差別のない文化的・公的生活への参加の権利など、女性と女兒の人権のあらゆる側面に影響を及ぼす。⁸



⁸ 女性の生理の健康はもはやタブーであってはならない、と国連人権専門家。国連宣言
2019年国際女性デーに <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019?LangID=E&NewsID=24256>

02 - 生理は汚いもの、危険なもの；

経血は正常な血液と組織からなり、特別な危険性はない。しかし、多くの地域社会では、生理中の女性が存在するだけで、その環境にとって有害または危険であると考えている。

生理中の性器に触れたり洗ったりすることを禁止する文化もあるため、生理を「不潔」とみなすことは、感染症の一因となる可能性があり、全体的な衛生と健康に影響を与えかねない。これは、清潔な水の供給がある職場の女性用福祉施設／トイレを利用する機会やアクセスがないこと、また雇用主が衛生保護を提供することに消極的であることによって、さらに悪化する可能性がある。

私たちの社会では、衣服や椅子などの場所に血液のシミがつくことは、生理中の人々の間で羞恥心や恐怖心の源であり続けている。

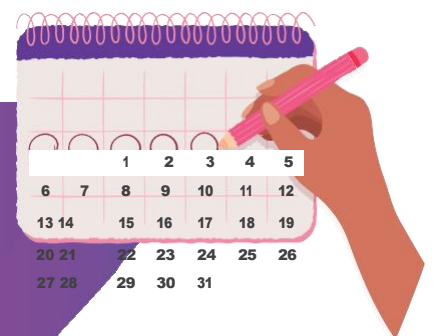
03 - 生理は女性の能力を制限する；

一般的に、生理は女性の身体的または精神的能力を制限すると信じられている。女性は、生理が身体的または精神的状態に影響を及ぼすという卑劣な発言に直面することがあり、その結果、特定の役割や指導的地位から排除されることがある。⁹

生理に関連する症状および/または健康状態

生理は人それぞれであり、生涯を通じて変化する可能性がある。しかし場合によっては、生理によって普段の活動が妨げられ、仕事能力全体に影響を及ぼすこともある。

これらの問題は、腹部のけいれん、疲労感、膨満感などの身体的なもの¹⁰、激しい感情の起伏、イライラ感、気分の落ち込みなどの心理的なもの¹¹ から、より深刻な生理健康状態にまで発展することがある。



⁹ 生理と人権-よくある質問、国連人口基金、2022年

¹⁰ 生理と職場でのサポート | CIPD

¹¹ 同上

生理の健康状態には次のようなものがある。

月経困難症

生理痛。場合によっては、この痛みが衰弱をもたらすこともある。調査によると、月経困難症は世界中の人々の間で婦人科系の大きな問題となっており、欠勤や生活の質の低下の原因となっている。WHOの推計によると、出産可能な年齢の女性の50%が一生のうちに月経困難症を経験し、10%が毎月1〜3日間、月経困難症に罹患している。



月経過多

出血量が異常に多かったり、出血が長引いたりする場合は、ホルモンバランスの乱れやその他の健康状態を示している可能性がある。

無月経

生理がなかったり、欠けたりすることで、仕事に関連したストレスに関連することもある。多嚢胞性卵巣症候群（PCOC）の症状であることもある。

子宮内膜症

子宮内膜が体内の別の場所で増殖し、生理時に耐え難い痛みや多量の出血を引き起こす。出産可能年齢の女性の10%が罹患する。

多嚢胞性卵巣症候群

ホルモンバランスの乱れ、生理不順、アンドロゲンの過剰、卵巣嚢腫などを引き起こす可能性がある。妊娠しにくい、不妊症、また体毛の増加、頭髪の薄毛、体重増加、肌荒れなどの悩みを引き起こすこともある。妊娠可能な年齢の女性の約8〜13%が罹患し、その70%は診断されていない。

貧血

生理の量が極端に多いと、鉄欠乏症のリスクも高まり、極度の疲労、脱力感、めまいなどの症状を引き起こす。

出典WHO 2023

月経衛生とは何か？

WHOとユニセフの合同モニタリング・プログラムによると、月経衛生管理とは、女性が生理用品を身につけることである：

- 経血を吸収または採取するための清潔な材料を利用できること。
- 必要であれば何度でも着替えや生理用品を交換できるプライベートスペース。
- 必要に応じて体を洗うための石鹸と水を利用できる。
- 安全で便利な施設へのアクセス。
- 生理周期と、不快感や恐怖を感じることなく生理を管理する方法についての基本的な教育。
- 生理の管理方法について十分な情報を得た上で決定できるようにし、生理に関連する障害が発生した場合に治療を受けられるようにする。

適切な生理用品が手に入らないと、感染のリスクが高まる。

痛みや疲労、その他の関連する症状に加えて、女性の健康が危険にさらされているのは、具体的な政策がないため、これらの症状が通常業務を行う能力に衰弱的な影響を及ぼしているにもかかわらず、仕事を続けているからである。このような状況は、労働者に肉体的負担を強いるだけでなく、精神的負担も強いる。

その結果、生理や更年期に関連した健康状態から、女性は定期的に病欠を申請するようになる¹²。その結果、出勤日数の不足がさらなる監視や懲戒処分、さらには解雇につながることもある。

この「かなりの」病気休暇の取得は、女性の労働者としての信頼性に対する否定的な固定観念を強化する。¹³



¹² 生理周期が職場の生産性に与える影響についてFloアプリが実施した調査によると、回答者の大多数が、生理周期が職場の生産性に与える影響は中程度から深刻であると回答しており、45.2%が欠勤（過去12ヶ月の平均で5.8日）を報告している。48.4%は上司からのサポートを受けていないと回答し、94.6%は生理周期に関する問題に対して特別な手当は提供されていないと回答し、75.6%は手当が欲しいと回答した。（生理周期に関連する症状と米国従業員の職場生産性：携帯電話アプリ「Flo」のユーザーを対象とした横断調査 - Sonia Ponzo, Aidan Wickham, Ryan Bamford, Tara Radovic, Liudmila Zhaunova, Kimberly Peven, Anna Klepchukova, Jennifer L Payne, 2022 (sagepub.com)）

¹³ 女性労働者の権利とジェンダー平等のABC、ILO、2007年

生理の貧困とは何か？

生理の貧困とは、生理用品（ナプキンやタンポンだけでなく、鎮痛剤や下着などの関連費用も含む）にかかる費用によって引き起こされる経済的脆弱性の増大を指す。

これらの製品の価格は、この種の貧困の重要な要素である。その結果、ナプキンやタンポンに対する税金を引き下げたり、減額したり、撤廃したりしている国もある。

カナダ、インド、アイルランド、ケニア、マレーシア、ニカラグア、タンザニア、トリニダード・トバゴ、ウガンダ、英国、米国のいくつかの州では、生理用品は非課税である。スコットランド¹⁴ は、世界で初めて生理用品を無料で提供した国である。



¹⁴ 貧困、不平等、スティグマとの世界的な闘い | 世界経済フォーラム (weforum.org)

労働組合は生理中の労働者を どのように支援できるか？

安全で健康的な労働環境を得る権利は基本的人権である。¹⁵ 生理は衛生上の問題ではなく、身体的、心理的、社会的側面を持つ健康問題であり、初潮（最初の生理）から閉経後まで、ライフコースの観点から取り組む必要がある。¹⁶



労働組合は生理中の労働者を以下の方法で支援できる：

1. 生理痛やその他の生殖器系の症状に直面している労働者のために、有給休暇や遠隔地勤務の選択肢、勤務時間の調整を確保するための、職場における生理休暇施策の交渉。
2. 労働者が着替えるためのプライバシーが確保されたトイレ、生理用ナプキンや生理用布を捨てるための設備、生理用品の利用、痛みや不快感を和らげるための人間工学に基づいたワークステーションなどの合理的な身体的配慮を含む、より良い職場について交渉する。
3. 生理や更年期障害にまつわる職場でのストレスや偏見をなくし、話し合いや理解を受け入れる風土を作るためのキャンペーン。
4. 雇用者と被雇用者の双方に、生理労働者が直面する課題について教育と認識を提供し、彼女達の権利を擁護する。
5. 生理に関するオープンな話し合いを促進するための研修や、生理中の従業員への支援や対応に関するガイダンスを提供する。
6. ジェンダーの視点に立ったリスクアセスメントの実施¹⁷ 温度、換気、設備など、職場環境が生理中の従業員の症状を悪化させないようにする¹⁸。これらのアセスメントは、特定された問題に対処するための行動や、「女性の仕事」に関する仮定に対する挑戦をもたらすものでなければならない。
7. 雇用主が守秘義務とプライバシーを守り、従業員の明確な同意なしに従業員の生理周期や症状に関する情報を共有しないことを保証する。

¹⁵ 安全で健康的な労働環境は、職場の基本原則であり権利である（労働における安全と健康）（ilo.org）

¹⁶ 生理の健康と権利に関するWHOの声明

¹⁷ <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/womens-health-and-workplace>

¹⁸ 生理障害に関係する仕事上のその他の要因には、夜間労働、長時間労働、肉体的にきつい仕事などがある（<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25634477/>）。

ベストプラクティス

バングラデシュのスーパーマーケットにおける 女性用トイレの確保

バングラデシュでは、水、公衆衛生、衛生状態が大きな問題となっている。女性や少女にとって、これらの問題は特に生理中や妊娠中に極めて重要である。適切な衛生設備がなければ、女性は自宅のような安全な場所で排泄することを避け、やがて尿路感染症や腎臓障害などの健康問題のリスクを高めることになる。

さらに、適切な衛生施設を利用できないため、女性労働者はしばしば共用施設を利用しなければならず、暴力や嫌がらせにさらされる危険がある。

これらの要因を念頭に、全国商店従業員連盟の組合役員（UNI機会均等局メンタリング・プログラムの一員）は、使用者であるウッタラ・サイード・グランド・マーケットとの新たな団体交渉において、安全衛生に関するジェンダーの視点を盛り込んだ提案書の起草を開始した。その結果、女性たちはスーパーマーケットで個別のトイレを利用できるようになった。

ストップ・ザ・スティグマ（汚名返上）

アイルランドの労働組合

2023年、アイルランド最大の労働組合組織であるFSU、CWU、INMO、INTO、SIPTU、UNITE、アイルランド労働組合会議（Irish Congress of Trade Unions）は、職場で生理や更年期を経験する人々の保護と支援を強化する改革を実施することを目的とした「ストップ・ザ・スティグマ（Stop the Stigma）」キャンペーン¹⁹を開始した。

このキャンペーンには、適切な生理・更年期に関する職場方針のためのベストプラクティス・ソリューションのリストだけでなく、ポジションペーパーも含まれている。

¹⁹ ストップ・ザ・スティグマキャンペーンとは？ - フォルサ

アクティビティ1

生理：神話と現実

目的 生理に関する否定的な神話を否定する。

材料： 紙と鉛筆

アクティビティ

▶ プレゼンテーション

会議の目的と趣旨の説明。

▶ 参加者はそれぞれ以下の項目について紙に書く：

- 生理中であることを他の人にどのように伝えますか？
- 「生理とは...」または「生理とは...のようなもの」というフレーズを完成させる。この紙はアクティビティが終わるまで全員が保管する。

アクティビティ：

1. グループを5人以下のサブグループに分ける。
2. 各サブグループには、他のグループから隠されたフレーズが与えられる。
 - ▶ ファシリテーターがワークショップに参加する聴衆に応じて使用するフレーズ案は以下の通り。
 - 生理の際は、お風呂に入れない。
 - 体調が悪いと、体を動かすことができない。
 - 生理が来れば、母親になる準備はできている。
 - 不機嫌になるから生理中だとわかる。
 - 生理中に服を汚すのは恥ずべきことだ。
 - 生理はプライベートな問題であり、女性だけの問題である。
 - 生理痛は仕事を休むほどひどいものではない。
3. 各グループの参加者は、録音されたフレーズについて、誰かに言われたことがあるか、聞いたことがあるか、本当だと思うか、嘘だと思うか、などについて話し、話し合う。また、フレーズの起源について考えてみる。

その後、参加者はそのフレーズについて直接触れずに、他のグループと共有する方法を考える。

手段として歌や詩、ロールプレイを選ぶことができる。

最後に、話し合った内容を共有する人を2人選ぶ。



▶ まとめ

各サブグループは、与えられたフレーズを、自分たちが選んだ方法で発表する。

他の参加者が推理を終えたら、発表するグループから選ばれた2人が、どの結論に達したかをさらにグループで共有する。

最後に、そのフレーズと、そのフレーズが参加者にもたらす感覚（恐怖、孤独、苦悩.....）を共有し、アクティビティの最初に書いた紙を反映させながら、参加者に音読してもらう。

最後に参加者のうち希望者がアクティビティの最初に書いた紙を音読する。参加者は、今話した概念にどのように、また、なぜ名前と定義をつけるのかについて考えるよう指示される。生理に関連する症状及び／または障害。

アクティビティ2

生理は労働組合の問題である：生理を支援する方針と対策を議論する

目的： 生理中の労働者を保護・支援し、ジェンダーに関連する問題を組合の問題として可視化するための方針と対策をブレインストーミングする。

材料： 紙と鉛筆、フリップチャート2枚

アクティビティ：

1. グループは5人以下のサブグループに分けられる。グループは、新しい交流や洞察のために変えることができる。

2. 労働組合がどのように生理中の労働者を支援できるか、6つの提案事項を読んだ後、参加者は、労働組合が支援を提供したり、生理中の労働者の権利を守ったりすることができる他の方法について、サブグループで話し合う。

参加者は、「（産別）加盟組織としての労働組合内」と「労働組合代表者として職場内」の2つの領域に焦点を当てて議論する必要がある。

3. 各サブグループは、全体会議に報告する人物を一人選ぶ。

4. 全体討議中、トレーナーは2枚のフリップチャートを用意する。一つは、（産別）労働組合が加盟組織を内部でどのように支援できるかについての提案、もう一つは、労働組合代表者が職場内でどのように支援できるかについての提案である。





equal
opportunities