

ジェンダーの視点に立って 団体交渉を進めよう

仕事の世界における機会均等を促進するための
組合役員向けマニュアル





ノルウェー労働総同盟（LO）の寛大かつ誠実な支援により、ジェンダーに配慮した団体交渉に関する本マニュアルの作成が可能となりました。心より感謝申し上げます。

同組織の取組みによって、より公平で包括的な団体協約に向けた私たちの共同作業が力強く推進されています。

目次

	はじめに	06
01	団体協約：変革をもたらす手段	07
1.1	基盤：相互に関連する3つの権利	08
1.2	平等を実現する手段	08
1.3	団体交渉と社会対話の利点	09
1.4	団体交渉の基本要素	11
1.5	労働組合の不可欠な役割	12
02	ジェンダー視点：包摂的な交渉の基盤:	13
2.1	ジェンダーを理解する	14
2.2	緊急性：攻撃にさらされるジェンダー平等	14
2.3	戦略的機會：ジェンダー平等はどのように労働組合を強化するか	15
2.4	実証されたコンセプト：グローバル協定が可能性を示している	17
03	ジェンダーと権力：交渉上の課題を理解する	19
3.1	ジェンダーが権力構造に与える影響	20
3.2	不平等な資源が不平等な力を生む	20
3.3	交渉の場におけるジェンダー不平等	21
3.4	解決策：変革的なジェンダー視点	22
	アクティビティ	23
	01：相手の立場に立ってみよう	24
	02：私のとある一日	25

04 団体交渉にジェンダー視点を組み込むには 26

- 4.1 女性の参加とリーダーシップ 27
- 4.2 ジェンダー分析：包摂的な組合文化の構築 30
- 4.3 団体交渉による男女間賃金格差の是正 31
 - 事例研究：豪プロサッカー選手協会-マティルダス
- 4.4 無償のケア労働と共同責任 34
 - 事例研究：アルゼンチンの国立銀行- ラ・バンカリア
 - 事例研究：スウェーデンにおけるパートタイム勤務請求権
 - 事例研究：コスタリカの全国保育・児童発達ネットワーク
- 4.5 ジェンダー視点に基づく労働安全衛生 38
- 4.6 暴力とハラスメント 40
- 4.7 デジタル化とジェンダー平等 44
- 4.8 交差する差別 45
- 4.9 多様性、平等、包摂性 46

05 交渉の重点領域：簡易参照ガイド 47

- 5.1 機会均等と差別禁止 48
- 5.2 性別職務分離への対応
- 5.3 男女間賃金格差の是正
- 5.4 ワークライフバランスと共同責任
- 5.5 ジェンダー視点に基づく安全衛生 49
- 5.6 暴力及びハラスメントの防止
- 5.7 デジタル化、AIおよびアルゴリズム管理
- 5.8 包摂的な言語とコミュニケーション 50
- 5.9 差別の交差性に基づく方針

06	フォローアップ、モニタリングおよび実施	51
07	チェックリスト：交渉はジェンダー平等に配慮しているか？	53
08	交渉担当者への最後の提言	55
09	おわりに	57
	参考文献	59

はじめに

労働組合は歴史的に、労働者に集団的な発言権を与え、労働政策を形作り、労働者間の連帯を築く上で基本的な役割を果たしてきた。

2020年の世界的な健康危機および社会経済危機において、組合はこの力を示した。医療、商業、清掃、警備など公衆への曝露とリスクが高い分野の労働者は、低賃金、不十分な防護具、慢性的な人員不足、過重な業務負荷に直面した。組合は彼らの権利を守るために立ち上がった。団体交渉を通じて、雇用、労働条件、賃金への危機の影響を緩和すると同時に、企業と労働市場の回復力を強化した。¹

だが交渉の範囲は多くの場合は限定的であり、重大な欠落点の一つはジェンダー平等への関心の低さである。

北京宣言と行動綱領からはほぼ30年が経過した現在²、ジェンダー平等の進展は停滞あるいは後退している：

- 児童婚を終わらせるまでに300年
- 法的保護の格差解消と差別的法律の撤廃にあと286年
- 女性が職場の指導的立場において男性と同等の地位を獲得するまで140年
- 各国議会における男女比の均等達成まで47年。³

同時に、ジェンダー平等への積極的な反発が世界的に拡大している。政治的・文化的・宗教的運動が性別役割の固定化を推進し、平等を「イデオロギー的植民地化」と位置付け、女性の人権擁護活動家や労働組合員を攻撃している⁴

ジェンダー平等は後退しているのだ。

今こそ緊急の行動が求められている：交渉の場にジェンダー問題を持ち込み、ジェンダーに配慮した政策を策定し、不平等と差別を再生産する構造を変革すること。

結社の自由、団体交渉、社会対話、集団的行動を通じて、労働組合は女性労働者に最初で最後の防衛線を提供する。

団体交渉が効果を発揮することは明白だ。ジェンダー平等が社会と経済を強化することも明らかである。

それでは、我々は何を待っているのか？

¹ International Labour Organization. (2022). ILO Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2022-collective-bargaining-inclusive>

² United Nations. (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/02/beijing-declaration-and-platform-for-action>

³ UN Gender Snapshot 2025. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g24/196/19/pdf/g2419619.pdf>

⁴ UN Working Group on Discrimination Against Women and Girls. (2024). Escalating Backlash Against Gender Equality and the Urgency of Feminist Responses. <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc5651-escalating-backlash-against-gender-equality-and-urgency>

1 団体交渉： 変革をもたらす手段:



団体交渉は、労働者と使用者が共同で労働条件を定義し、適応させ、改善するための民主的な仕組みである。交渉、参加、責任分担を基盤とし、権利を推進し、社会的公正を強化し、労働の世界を変革する。

1.1 基盤：相互に関連する3つの権利

団体交渉は、国際労働機関（ILO）が基本条約で定めた三つの基本的権利に基づいている：

- 結社の自由（第 87 号条約）
- 団体交渉権（第 98 号条約）
- 平等及び差別禁止（第 111 号条約）

これらの権利は相互に深く結びついている。これらが一体となって、交渉プロセスが労働者の実情を反映し、女性、若年労働者、社会的弱者が声を上げ、保護され、代表されるようにする。

世界の労働者の大半はこれらの権利が十分に保護されておらず⁵、組織化への報復や交渉の制限といった権利侵害が依然として蔓延している。2015年から2023年にかけて、結社の自由と団体交渉権に関する遵守率は世界的に7%低下した。2020年から2023年には、ILO加盟国の約40%で遵守状況が悪化した。⁶

不安定さ、不平等、急速な技術変化、繰り返される危機に特徴づけられる労働市場において、団体交渉は労働者の権利、特に女性や脆弱な立場の労働者の権利を守るための最も強力な手段の一つである。

⁵ International Labour Organization. (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work. <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019>

⁶ International Labour Organization. C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (No. 87) and C098 - Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98).

C087:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

C098:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243

1.2 平等を実現する手段

真に包摂的な交渉プロセスは、差別なく全ての労働者の権利とニーズを考慮する。

労働組合は、最も脆弱な立場にある労働者を含むすべての労働者を代表し、彼らの視点が労働政策に反映されることを保証する。集団的行動を通じて、労働組合は雇用主の遵守状況を監視する。

ジェンダー視点を統合するとは、雇用へのアクセス、同一賃金、昇進、安全衛生、ワークライフバランス、休暇、訓練など、平等な機会を阻害する社会的規範によって生じる特有の課題を認識することを意味する。

本マニュアルは、ジェンダー視点に立った交渉に焦点を当てているが、団体協約は全ての労働者に利益をもたらす。ジェンダーはアイデンティティの一側面に過ぎず、年齢、民族、社会経済的背景、障がい、性的指向、宗教、メンタルヘルス、神経多様性などと交差する。これらの要素が組み合わさり、仕事の世界において様々な形の脆弱性、排除、または特権が生み出されている。

ILOの『仕事の未来に向けた100周年記念宣言』⁷ は、包摂性をその中核に据えている。雇用、権利保護、非差別、機会均等、進歩の公正な分配、社会正義は、不平等に対処する政策の指針とならねばならない。

この理解のもと、団体交渉は平等と社会的公正のための変革的な手段となる。

1.3 団体交渉と社会対話の利点

効果的に機能する集団的労使交渉と社会対話は、賃金や労働時間を超えた幅広い利益を生み出す：



⁷ International Labour Organization. (2022). Op.Cit.

- 賃金と労働条件の改善
- 賃金格差の是正
- 予測可能性と安定性の提供
- 紛争の緩和と協力関係の促進
- 社会的弱者層への保護の拡大
- 参加・透明性・合意形成の強化
- 共同監視による順守強化
- 雇用を破壊せずに経済ショック時の調整を可能にすること
- 構造転換の責任ある支援
- 訓練、人材定着、生産性の促進
- 非対立的な紛争解決手段を提供すること

これらの機能を通じ、団体交渉は現代の
職場ガバナンスとして機能する一柔軟で、
代表性を持ち、公益を志向するのである。⁸

⁸ International Labour Organization. (2024). ILO Social Dialogue Report 2024: Social Dialogue at the Highest Level for Economic Development and Social Progress. <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-report-2024>
<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2022-collective-bargaining-inclusive>

1.4 団体交渉の基本要素

ILO⁹は、団体交渉を次のように定義している：

"…一方に使用者、使用者団体、または複数の使用者団体が、他方に労働者団体が存在するすべての交渉を指し、その目的は—

- (A) 労働条件及び雇用条件を決定すること；及び／又は
- (B) 使用者と労働者の間の関係を調整すること；及び／又は
- (C) 使用者またはその団体と労働者団体または労働者団体との関係を規制すること」

団体交渉は社会対話の主要な形態である。これは、相互に合意された結果に到達するための自発的・公式・非公式な交流を通じた職場における協議と協力を包含する。

交渉にはしばしば利害の相違が伴うものの、このプロセスは信頼を構築し、安定性を促進し、労使間の平和を育む。これにより、使用者と労働者が共同で労働条件を形成する民主的な仕組みが創出される。

交渉が成功すると、団体協約が締結される。

主要要素

A) 基本的権利の尊重

団体交渉には、結社の自由の保護と団体交渉の必要性に対する実効的な承認が求められる。

B) 参加者

1つ以上の使用者またはその団体、1つ以上の労働組合。

C) 誠実性

双方は誠実かつ敬意を持って交渉しなければならない。

D) 代表性と自律性を備えた参加者

代表者は全ての利害関係が反映されることを保証する。自律性は外部からの干渉を防ぐ。

E) 透明性のある情報交換

提案を裏付ける経済的・組織的・生産性データを共有し、情報格差を防止する。

F) 平等の条件としての包摂

交渉はその範囲内の全労働者（臨時労働者、家事労働者、移民労働者、非典型労働者を含む）を対象とする。拡大メカニズムにより、分野横断的な公平な条件が確立される。

G) 明確な法的枠組み

一貫性のある枠組みは、安全性を確保し、適応を可能にし、協定の期間および失効後の有効性を定義する。



⁹ International Labour Organization. Topics: Collective Bargaining and Labour Relations.
<https://www.ilo.org/topics/collective-bargaining-labour-relations>

1.5 労働組合の不可欠な役割

労働組合は労働規制の形成と団体交渉の主導において決定的な役割を果たす。この役割を効果的に果たすためには、すべての労働者に対する結社の自由と団体交渉権が保障されなければならない。

世界的に、労働組合は**2億5100万人以上**の労働者を代表している。¹⁰



だが組合は以下の取組みを通じ、より強固になる必要がある：より多くの労働者を組織化し、組織化率の低い部門へ拡大し、結社の自由を保護するよう政府に圧力をかけ、社会運動との連携を構築し、ジェンダー視点を完全に統合し、デジタル化とAIの課題に取り組み、雇用の正規化を促進すること。

最も脆弱な立場にある人々に配慮した、民主的で透明性のある労働組合を通じてのみ、団体交渉は変革と公平な社会の推進に向けた戦略的ツールとなり得る。

¹⁰ International Labour Organization. *How Are Trade Unions Adapting to Changes in the World of Work*.

2 ジェンダー視点： 包摂的な交渉の基盤



団体交渉が真に包摂的な手段として機能するためには、そのプロセスが差別なく全ての労働者のニーズに対応しなければならない。

ジェンダーは、社会的・経済的関係全体にわたる構造的決定要因として機能する。

2.1 ジェンダーを理解する

「ジェンダー」とは、社会が男性と女性に割り当てる社会的構築物としての役割、行動、活動、属性（ジェンダーの多様性やアイデンティティを含む）を指す。¹¹ これらの役割は生物学的決定論ではなく、社会的プロセスを通じて構築される。

社会的構築は、どの活動が「男性的」または「女性的」であるかを確立すると同時に、男性的とコード化された役割に体系的に高い価値を割り当てる。

ジェンダー視点は、構造的な不平等に対処するための分析的枠組みと変革的な方法論を提供する。

ジェンダー視点とは何であり、何ではないか

ジェンダー視点には、以下が含まれる

1. 社会を形成する男性中心の支配的な世界観を批判すること。
2. 社会関係や制度的構造（労働組合を含む）の再解釈と変革。

このアプローチは、平等と非差別に基づく実践を通じて現実を分析し変革する。

ジェンダー視点とは次のことではない：

- 既存の構造に「女性問題」を追加すること
- ジェンダーを横断的原則ではなく独立した「変数」として扱うこと
- ジェンダー関連業務を女性のみに限定すること
- 男性向けに設計されたシステムに女性を適応させること
- ドナーの要求を満たすためだけにジェンダー活動を実行すること
- 表面的な取り組みで伝統的なジェンダー役割を強化すること

ジェンダー視点の適用には、固定観念の脱却、権力構造の変革、公平な文化の構築など、持続的な組織的取り組みが必要である。

¹¹ UN Women Gender Equality Glossary. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>

2.2 緊急性：攻撃にさらされるジェンダー平等

ジェンダー平等は基本的人権であり、持続可能な発展の礎である。研究によれば、ジェンダーに基づく障壁を取り除くことは、生産性の向上、貧困の削減、社会的結束の強化、そして現在および将来の世代の福祉の向上につながる。

しかし国連の『ジェンダー・スナップショット2025』¹²が示すように、偽情報キャンペーン、反フェミニズムの言説、後退的な提案、女性活動家や労働組合員への攻撃を通じて平等達成を阻止しようとする組織的な反動の結果、世界的に平等の進展は鈍化または後退している。

こうしたバックラッシュは、平等運動が認知度を高めたり、法的・文化的・政策的な変化を確実に達成したりすると、さらに激化する。

現状：主なデータ

深い構造的不平等が証拠によって明らかになっている：

- 世界の議席のうち女性が有するのは**27.2%**。¹³
- 管理職のうち女性は**30%**。¹⁴
- **61カ国**で女性が男性と同等の職務に就くことが法的に制限されている。¹⁵
- 労働年齢の女性の就業率は**46.4%**であるのに対し、男性は**69.5%**。¹⁶
- 女性の平均賃金は男性より**20～30%**低い。¹⁷
- 女性は男性より**2.5倍**多くの無償のケア労働を担っている。¹⁸
- **STEM**分野およびデジタル産業の労働力に占める女性の割合は**30%**未満。¹⁹
- **2025年**には**8人**に**1人**の女性が親密なパートナーからの暴力を経験した。²⁰
- **18億人**の女性がオンラインハラスメントに対する法的保護を欠いている。²¹
- 女性の**38%**がデジタル暴力の被害を経験しており、**85%**がそれを目撃している。²²

こうした格差は、個人の事情ではなく、経済・社会システムに内在する構造的な不平等を反映している。

¹² UN Gender Snapshot 2025. Op.Cit

¹³ Ibid

¹⁴ Ibid

¹⁵ World Bank. (2024). Women, Business and the Law 2024. (61 countries legally restrict women from performing the same jobs as men) <https://wbl.worldbank.org/>

¹⁶ UN Gender Snapshot 2025. Op.Cit

¹⁷ International Labour Organization. ILOSTAT Database. (Women earn 20-30% less than men on average) <https://ilostat.ilo.org/>

¹⁸ UN Gender Snapshot 2025. Op.Cit

¹⁹ Ibid

²⁰ Ibid

²¹ Ibid

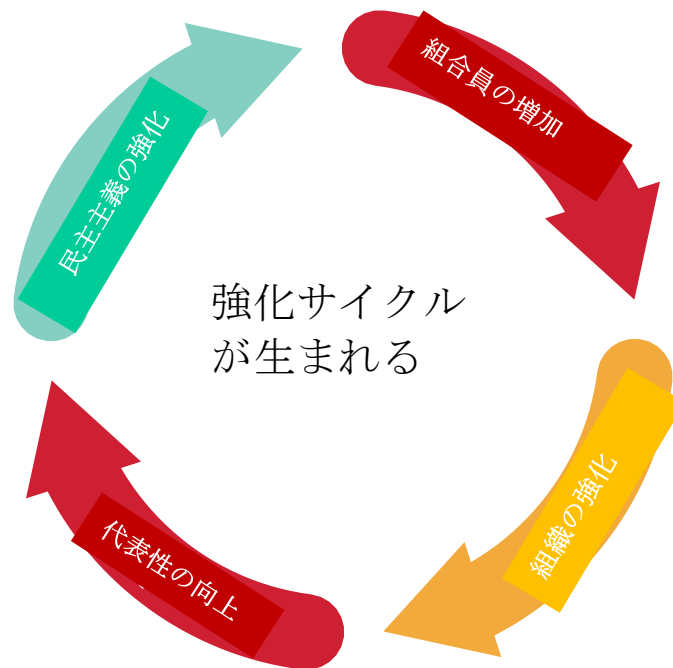
²² Ibid

2.3 戦略的機会：ジェンダー平等はどのように労働組合を強化するか

ジェンダー平等を推進することは、不可欠な正義を推進し、組織を強化するという二重の目的を果たす。

団体交渉において自らが代表されていると感じている女性は、組合加入率、動員率、指導的立場への参加率、集团的行動への関与率が高い。

多様な交渉チームは、より包括的で包摂的な合意を生み出す。ジェンダー平等な組合は、より強力な民主的プロセス、より高い透明性、より広範な代表性、同盟構築能力の強化、組織的正当性の向上を示す。



ジェンダー平等は、世界的な労働運動を強化するための基本的権利であると同時に、戦略的メカニズムとしても機能する。

2.4 実証されたコンセプト： グローバル協定が可能性を示す

グローバル、地域、企業レベルでの団体協約は、多様な部門や文化的背景において包括的なジェンダー平等条項が達成可能であることを証明している。

グローバル枠組み協定:

UNIは多国籍企業とグローバル協定を交渉し、拘束力のあるジェンダー平等コミットメントを確立している。

- **インディテックス（2024年）**：ジェンダー平等に関する持続可能な開発目標（SDGs）第5目標へのコミットメント、性別・年齢・出身地を超えた雇用多様性、障がい者の包摂、全市場におけるセクシャルハラスメント対策。²³
- **BNPパリバ（2024年）**：同一賃金枠組み、57カ国で最低14週間の有給産休、専用イントラネットリソースを含む家庭内暴力支援、包括的な人事・心理・医療支援。²⁴
- **CIRSA（2024年）**：ジェンダー平等、性別・年齢・背景・性的指向・障がいを含む多様性、全労働者への研修機会、暴力とハラスメントに関するILO第190号条約の実施への取り組み。²⁵

これらの協定は、金融・小売・ゲーミングなど様々な業界や文化的背景を横断してジェンダー条項が交渉可能であり、地域組合が発展させるためのグローバルな最低基準を確立できることを示している。

²³ UNI Global Union and Inditex. (2024). Global Agreement. <https://www.uni-europa.org/news/uni-global-union-inditex-global-agreement-2024/>

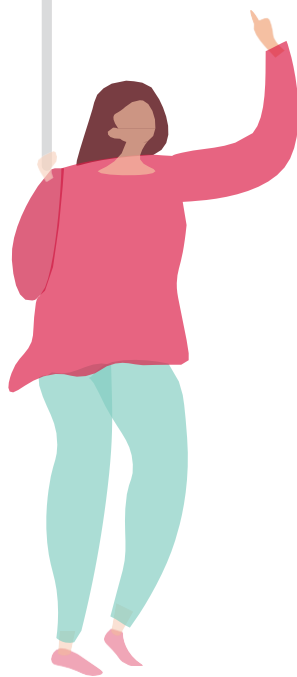
²⁴ <https://uniglobalunion.org/workers-rights/global-agreements/>

²⁵ Ibid

グローバルな枠組みを超えて:

労働組合は多様な戦略でジェンダー平等を実現している。オーストラリアのマティルダズ（女子サッカー代表）の団体協約は収益分配モデルを先駆的に導入し、スポーツ界における同一賃金を確保した。フィリピンとアルゼンチンの銀行部門労組は、包括的な職場規定を通じて国家レベルの平等枠組みを運用化している。欧州、アジア太平洋、中南米全域で、組合は体系的な賃金モニタリング、ワークライフバランス保護、地域事情に合わせた暴力防止措置を交渉している。

労働組合は、体系的な賃金、ワークライフバランスの保護、そして地域の実情に合わせた暴力防止対策について交渉する。



第4節で、職場における同様の規定交渉に関する詳細な指針を提供する。

3 ジェンダーと権力： 交渉上の課題を理解する



交渉は関係性に基づくプロセスであり、交渉に関わる当事者は経済的・社会的・制度的資源に対する利用可能性の程度が異なる。こうした差異は交渉力に影響を与える。ジェンダーは資源配分における構造的決定要因として機能する。

3.1 ジェンダーが権力構造に与える影響

性別役割は、男性、女性、ジェンダー多様性を持つ人々に対して異なる期待を確立する。歴史的に、「生産的」な役割は男性に割り当てられ、ケア労働や過小評価された「見えない」仕事は女性に割り当てられてきた。

ジェンダー規範は社会的に構築されたものであるが、その物質的帰結は以下について不平等を生む：

- 収入
- 雇用の安定性
- 専門能力の向上
- 社会的認知
- 意思決定権

能力主義に基づく説明は不十分である。賃金、雇用、保護制度におけるジェンダー不平等は、個人の資質ではなく構造的なパターンに起因する。

3.2 不平等な資源が不平等な力を生む

ジェンダー不平等は構造的不利を生む：

低賃金

- 非正規雇用の割合が高い
- 不安定な雇用条件
- 過小評価され認知されないケア労働
- 暴力に晒されやすくなる
- リーダーシップ機会の制限

これらの要因が女性の交渉力を体系的に低下させる。

女性は職場での交渉に先立ち、家庭内の責任分担を交渉することが多く、主要なケア責任を引き続き担う。この家庭レベルでの交渉が、労働市場への参入・継続・昇進の可能性を決定づける。

ガラスの天井—キャリアアップの見えない障壁と**粘着性のある床**—女性をケアの役割に縛りつける社会文化的規範は、不平等を強化するメカニズムとして機能する。

3.3 交渉の場におけるジェンダー不平等

社会的規範は、交渉の多面性に影響を与えるジェンダー化された構造を通じて団体交渉プロセスを形成する：



- **交渉チームの構成**：組合指導部における女性の代表性は依然として低い。女性が交渉に参加する場合、中核的な戦略的交渉ではなく「女性問題」を担当させられることが多い。交渉チームに女性が1人いれば十分と見なされる一方、男性には同様の制限が課されない。
- **優先順位設定**：男性優位の組合文化は賃金と生産性向上策を優先し、賃金格差、介護休暇、暴力からの保護など女性に大きく影響する課題は二次的な扱いを受ける。
- **交渉能力**：指導層における女性の代表性の低さは、ジェンダー平等を周縁化するか、二次的な位置づけとする。
- **参加構造**：組織構造が意図的にこれらの障壁に対処しない限り、ケアの責任が女性の長期交渉への参加を制約する。
- **交渉可能事項の範囲**：平等条項を含む協定は、職業分業、昇進機会の不平等、無償のケア負担、女性の多い部門における不安定雇用、暴力への曝露といった問題に対処できていないことが多い。

3.4 解決策：変革的なジェンダー視点

内部の文化や権力構造を批判的に検証しない労働組合は、解消を目指している不平等を永続させるリスクを負う。

ジェンダーの視点は、権力を支配から集団的かつ変革的な能力へと再定義し、民主主義、参加、連帯、平等という労働組合の中核的価値観と整合する。

ジェンダー視点がなければ、団体交渉は不平等を永続させる。ジェンダー視点があれば、団体交渉は変革のメカニズムとして機能する。

組織レベルでこれらのアプローチを実施するための実践的ガイダンスとして本マニュアルを活用する方法の詳細については、付録1を参照のこと。

アクティビティ

実施戦略を検討する前に、以下のアクティビティを行うことで、交渉担当者が実践的な演習を通じて、ジェンダーの力学を理解する上で役立つ。

1 | アクティビティ1：相手の立場に立ってみよう

- 目的：ジェンダー役割とケア労働の分担に関する共感と内省を促進する。
- 準備するもの：紙、ペン

- 手順:

1. 導入

ファシリテーターは、実践的な演習を通じてジェンダーの力学とケア労働の分担について探求するセッションであることを説明する。

2. 個人作業

参加者は、日常的に行うタスクをリストアップする：有償労働、家事労働、ケア責任、地域活動、個人ケアまたはセルフケア活動。

3. 役割交換

参加者はリストを別の参加者と交換し、受け取った責任内容を確認する。これにより普段の責任範囲外のタスクを体験し、個人間で責任がどのように異なるかを観察できる。

4. グループディスカッション

ファシリテーターが質問を投げかける：

- 他者のタスクリストを確認した感想は？
- 驚いた、または負担に感じたタスクはあったか？
- 社会はこれらの業務を男女でどのように異なる形で割り振っているか？
- 職場の平等性にとってどのような意味があるか？

5. まとめ

ファシリテーターは主な洞察をまとめ、ケアワークの分配を形作る性別役割分担の在り方を強調する。

2 | アクティビティ2: 「私のとある1日」

- **目的:** 女性が担う無償のケア労働の量を可視化し、これらのタスクを認識・削減・再分配するための戦略を考案する。
- **準備するもの:** 参加者1人あたり風船15個、大きなゴミ袋（参加者1人あたり1枚）、紙、マーカー

- 手順:

1. 準備

ファシリテーターは、各風船が典型的な1日における無償のケア労働の1時間を表すことを説明する。

2. 膨らませて回収する

参加者は育児・介護・家事・その他の無償労働に費やした時間に応じ風船を膨らませる。膨らませた風船を全て各自のゴミ袋に入れる。

3. 可視化

全ての袋を集め、集合的なケア負担を可視化する。

4. グループでの振り返り

ファシリテーターは次の2つの質問を用いて議論を導く。

a) 女性は人のケアに1日何時間を費やしているか？

この質問は、身体的・精神的な影響と、無償のケア労働が機会を制限する仕組みを浮き彫りにする。

b) ケア労働を認識し、軽減し、再分配するための戦略には何があるか？

参加者は職場の政策、団体交渉による対策、家族やコミュニティの解決策について検討する。

まとめ

ファシリテーターは、無償のケア労働、有償労働、セルフケア、コミュニティ活動の違いを区別することを強調する。これらのカテゴリーを理解することで、時間と労力のジェンダーに基づく分配が明らかになる。

4 団体交渉にジェンダー視点を 組み込むには



ジェンダー視点を組み込むには、組合組織、研修、出版物、動員活動、内部文化など、組織のあらゆる領域で行動を起こす必要がある。これは一時的なものではなく、継続的な取り組みでなければならない。

本節では、団体交渉にジェンダー視点を組み込むための実践的指針を示す。実施にあたっては、組合が平等な参加と代表性を保証しているか、また内部文化がジェンダー平等を支えているかを検証する必要がある。

4.1 女性の参加とリーダーシップ

変革的な組合を構築するには、組合内における女性の力を高める必要がある。

労働組合は、支配ではなく、集団的、創造的、変革的なものとして概念化された、包摂的な力へのアプローチを採用しなければならない。



そのためには、以下が必要である:

- 内面化された思い込み、偏見、特権を問い直すこと
- 既存の権力構造と意思決定プロセスを分析すること
- 意識的で包摂的なリーダーシップの育成
- 広範で多様な連携を構築すること
- 相互支援ネットワークの強化
- 周縁化された集団の参加促進
- 権利、民主主義、対話に基づく権力の再分配

▶現状：組合指導層における女性

調査によれば、労働組合や交渉チームにおける女性のリーダーシップは、よりジェンダー包摂的な団体協約の成果と相関関係にある。²⁶

しかし世界的に見て、指導的立場にある女性の割合は依然として低い。

▶組合への参加:

組織率:²⁷

多くの分野で女性組合員の割合が高いにもかかわらず、女性が指導的立場に就く割合は同程度ではない。



- 女性: 18%
- 男性: 16%

²⁶ Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016). *Collective Bargaining and Gender Equality*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wc- msp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_528947.pdf

²⁷ Op.Cit

▶労働組合:



女性の代表は欧州と北米で最も高く、アフリカとアジア太平洋地域で最も低い。³⁰

70%の組合がジェンダークォータ制などの政策を導入しているが、文化的・構造的変革を伴わなければ政策導入だけでは不十分である。³¹

組合組織が堅固で女性が交渉チームに参加すれば、平等条項が強化され、実施がより効果的になり、進捗が持続し、透明性と民主的プロセスが強化される。

▶使用者団体:

- 使用者団体の**75%**で、女性はスタッフの**40%**以上を構成する。
- 上級管理職における男女比均衡（女性40～60%）を達成しているのはわずか28%
- 上級職に女性がいない組織は**10%**。³²

ただし2017年から2023年にかけて、取締役会に女性を30%以上擁する使用者団体は19%から26%に増加するなど、進展も見られる。³³

²⁸ International Labour Organization. (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, pp. 110-114.
<https://www.ilo.org/publications/-/quantum-leap-gender-equality-better-future-work-all>

²⁹ Ibid

³⁰ Ibid

³¹ Ibid

³² Ibid

³³ Ibid

▶ 能力構築：女性のためのUNIメンタリングプログラム

UNIメンタリングプログラムは2013年に開始され、経験豊富な女性の労働組合リーダーと35歳未満の若手女性組合員をペアリングする。UNIの4地域すべて、60カ国以上で展開され、職場体験、ワークショップ、ピア交流を通じてリーダーシップ、交渉、組織化の能力開発を行っている。³⁴

本プログラムは、UNIの「40x40キャンペーン」³⁵を直接後押しし、2023年にUNIが掲げる女性代表率40%達成の決定的要因となった。

参加組合からは、指導部や交渉チームにおける女性の参加率向上と、その必要性は引き続き大幅に増加していると報告されている。

▶ 実践的戦略

メンタリングだけでなく、労働組合は以下を実施してきた：

- 指導部における性別割当制
- 意思決定権限を有する女性委員会（諮問機関ではない）
- 交渉チームにおける女性枠の確保（女性が中核的経済問題の交渉を担うことを保証）
- 若年女性労働者を対象とした能力開発プログラム
- 交渉・リーダーシップスキル研修
- 相互支援と学び合いを促進するネットワーク

³⁴ UNI Global Union Equal Opportunities Department. Manual for UNI Mentoring Program. https://en.uni-iwd.org/descargas/manual%20for%20uni%20mento-ring%20program-en%20_en.pdf

³⁵ UNI Global Union. 40x40 Campaign. <https://www.uni40for40.org/>

4.2 ジェンダー分析：包摂的な組織文化の構築

ジェンダー分析により、労働組合は業界・職場・組合組織内の不平等を特定し、その結果を具体的な交渉提案へと転換できる。このアプローチは、労働力の大部分を女性が占め、労働格差が持続するサービス業において特に重要である。

包括的なジェンダー分析には以下が含まれる：

a) 量的分析「男性と女性はどこにいるのか？」

性別ごとのデータを集計

- 職種区分
- 契約形態
- 労働時間とシフトパターン
- 賃金体系とボーナス
- 離職率と欠勤率

b) 質的分析「女性と男性はどのように仕事を経験しているか？」

検討事項：

- 性別役割分業
- 資源と研修へのアクセス
- 固定観念と性別に基づく業務割り当て
- ワークライフバランスとケアの責任

c) 実践的・戦略的ニーズの特定

ジェンダー分析では、職場の即時的な改善（実践的ニーズ）と権力構造に取り組む革新的な変化（戦略的ニーズ）を区別する。

実践的ニーズ：

- 柔軟な勤務時間
- 育児支援サービス
- ジェンダーに配慮した安全衛生対策
- 非自発的パートタイム労働の削減

戦略的ニーズ：

- 指導的立場への昇進機会
- 交渉プロセスへの均衡のとれた参加
- 平等と暴力防止に関する研修
- 性別に基づく職務分業の解消。

d) 障壁と機会の特定

労働組合はジェンダー平等の推進における障壁と、活用可能な有利な条件の両方を分析しなければならない：

障壁：

- 伝統的な組織文化
- 十分に分担されていないケアの責任
- 水平的・垂直的分業
- 交渉における女性の代表性の低さ

機会：

- 平等または企業の社会的責任（CSR）³⁶に関する方針を持つ企業
- 新たな平等法規制
- ジェンダー平等に取り組む労働組合
- 性別ごとのデータの入手可能性。

e) 制度的な能力の評価

ジェンダー平等について交渉を推進するために利用可能な資源と制度的支援を評価する

- 平等研修プログラムを実施する労働組合
- 十分な資源を有する平等委員会
- 賃金監査に前向きな企業
- 分析ツールや統計を提供する公的機関

4.3 団体交渉による男女間賃金格差の是正

男女間の賃金格差は、構造的要因により世界的に持続している。つまり女性化職業の過小評価、職業分業、賃金透明性の欠如、組合における不平等な代表性、キャリア形成を阻害する家族に対するケアの責任などである。³⁷

協調的かつ広範な団体交渉が実施されている国々では、賃金格差が小さい傾向にある。³⁸

労働組合は賃金格差の是正に向けて、以下のような具体的な措置を交渉できる。

- 性別中立的な基準を用いた職務評価
- 過小評価されている職種における対象を絞った賃金調整
- 性別別賃金データへのアクセス
- 賃金体系と賞与の定期的な見直し
- 内部平等診断の実施。

これらの施策を強力な労働組合の動員と組み合わせることで、顕著な成果が生まれる。

³⁶ “CSR (Corporate Social Responsibility) is a management concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and interactions with their stakeholders. CSR is generally understood as being the way through which a company achieves a balance of economic, environmental and social imperatives (“Triple-Bottom-Line- Approach”), while at the same time addressing the expectations of shareholders and stakeholders” (<https://www.unido.org>)

³⁷ International Labour Organization. (2018). Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps. <https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-201819-what-lies-behind-gender-pay-gaps>

³⁸ Ibid

オーストラリアのプロ サッカー選手協会 (マティルダス)

ケース スタディ

2015年、オーストラリア女子サッカー代表チームは、全国最低賃金を下回る給与、不十分な労働条件、女子サッカーへの投資不足に抗議してストライキを決行した。最高峰の国際大会で戦う選手たちの年間収入は約21,000豪ドルに過ぎなかった³⁹。

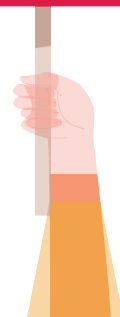
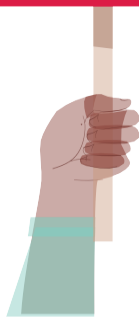
このストライキを受け、プロサッカー選手協会（PFA）は画期的な団体交渉協定を締結。その内容は以下の通り：

- 大幅な賃金引き上げ（基本給の倍増）
- 移動・宿泊基準の改善
- 女子サッカー育成への投資拡大
- より良いトレーニング施設の利用権⁴⁰

より良いトレーニング施設の利用権

- 男子代表チームと女子代表チーム間の商業収益の均等分配
- 育児休暇および産休保護の拡充
- 国際試合における同額の日当とビジネスクラス搭乗
- 基本給の引き上げ⁴¹

この団体交渉プロセスは世界の女子スポーツにおける先例を確立し、戦略的な交渉とストライキ行動を組み合わせることで、体系的な賃金格差に対処できることを示した。



³⁹ Professional Footballers Australia. Matildas Collective Bargaining Agreement. <https://pfa.net.au/collective-bargaining/matildas-cba/>

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Ibid

国内法への統合

銀行部門の労働組合は、国家レベルの平等枠組みの実施を交渉で実現してきた：

- **フィリピン**：DDHEA組合（フィリピン開発銀行従業員協会）は「女性のためのマグナカルタ（共和国法9710号）」の実施を交渉し、同一労働同一賃金と、性別による偏見のない女性の平等なキャリアアップ機会を確保した。
- **アルゼンチン**：ラ・バンカリア（アルゼンチン国立銀行）は休暇制度全体にジェンダー視点を統合（2023年）。公平な休暇政策がジェンダー平等とキャリア形成の障壁を低減することを明示的に認識。



4.4 無償のケア労働と共同責任

無償のケア労働と家事労働は社会と経済にとって不可欠であるにもかかわらず、この労働は依然として見えにくく、過小評価され、女性があまりにも大きな負担で担っている。⁴² こうした不平等は、女性の労働条件、労働の軌跡、交渉力、経済的自立に大きく影響している。

無償のケアは構造的障壁を構成するため、労働組合は以下の措置を交渉しなければならない

無償のケアを労働として認識すること、女性に偏って課せられる負担、そしてケア労働が生み出す経済的価値を認識すること。

- 必要に応じて労働時間を短縮、過重な業務負担を軽減、女性が担う二重・三重の負担を解消すること
- ケア責任を性別間でより平等に再分配し、企業レベルでの支援サービスと男性の関与を促す育児休暇を整備すること
- 家族・職場・組合内での文化的変革を再構築し、「ケアは女性の責任」という前提を否定すること
- 労働組合がこれらの次元で交渉に成功すれば、ケアは不可視の性別化された負担から、使用者と国家によって支えられる認知された権利へと変容する。

ケア労働に関する規定～組合の勝利事例

モロッコの銀行・金融機関労働組合（USIB/UMT）は、複数銀行において、職場内保育施設と授乳スペースの設置を交渉で勝ち取った。CIH銀行は本社に完全な保育センターを設置し、クレディ・デュ・モロッコは組合事務所内に専用の授乳スペースを設けた。これらの規定は、ケアを使用者が支援するインフラを必要とする職場上の課題として認識している。



⁴² International Labour Organization. (2021). *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
<https://www.ilo.org/publications/ca-re-work-and-care-jobs-future-decent-work>

ケース スタディ

アルゼンチンの国立銀行

(ラ・バンカリア)⁴³

2020年にアルゼンチン国立銀行は、銀行労組（La Asociación Bancaria）およびUNIと協力し、ジェンダー視点に基づく休暇制度の包括的見直しを開始した。このプロセスは、同行のジェンダー・多様性・人権管理室が主導した。

その結果、2023年に合意された協定では8つの新たな休暇カテゴリーが創設され、既存の複数の休暇が拡大された。これは、ケアを普遍的な人権として認識する基本原則に基づき、人をケアする権利、ケアを受ける権利、セルフケアを実践する権利を包含するものである。

新たな休暇規定には以下が含まれる：

- 出産・養子縁組後の段階的復帰：6 か月間の段階的復帰（第 1～2 か月：3 時間短縮、第 3～4 か月：2 時間短縮、第 5～6 か月：1 時間短縮）を授乳休憩とは独立して実施
- 重篤な疾病の介護：重篤な疾病の治療を受ける直系家族を介護するため、年間 20 営業日（連続または分割可）の休暇
- 代理出産休暇：代理出産を受ける者に対し、90 日間の連続した有給休暇を付与
- 妊娠者向け延長休暇：30 日連続に拡大（産休に追加）
- 家庭内暴力休暇：適切な証明書類を提出した場合、年間最大 20 営業日
- 予防医療検査：予防医療検査のため年 1 営業日
- 私用手続き：個人的用務のための年 1 営業日（理由不要）

本協定では、性別に基づく表現を包摂的な用語に体系的に置き換えた：「madre（母）」のみではなく「persona gestante（妊娠者）」、「padre（父）」のみではなく「persona no gestante（非妊娠者）」を使用。この言語的転換は、LGBTQI+家族、代理出産、養子縁組を含む多様な家族形態を認めるものである。

この包括的アプローチは、団体交渉がケア労働、生殖権、暴力からの保護、多様性、健康、ワークライフバランスといった多面的な次元でジェンダー視点を実践化する方法を示している。銀行、労働組合、国際連合の三者協力により、孤立した施策を実施するのではなく、ジェンダー平等の構造的障壁に対処するモデルが創出された。

⁴³ La Asociación Bancaria, Banco de la Nación Argentina, and UNI Global Union. (2023). Acta de Acuerdo sobre Ampliación y/o Modificación de Régimen de Licencias del Banco de la Nación Argentina.

ケース
スタディ

スウェーデンにおける パートタイム勤務請求権

スウェーデンでは、団体交渉と労働法により、労働者は特定のライフステージにおいて労働時間の短縮を請求することができる。

主な規定は以下の通り：

- 8歳未満の子を持つ親の労働時間短縮請求権
- 重大な業務上の困難がない限り、使用者は要請に応じる義務があること
- 差別からの保護
- 従来への労働時間への復帰権。⁴⁴

これらの規定は、スウェーデンのより広範な枠組みの中で運用されている。これには子供1人あたり480日の有給育児休暇が含まれ、父親の育児参加を促進するため、各親に90日（譲渡不可）が割り当てられている。⁴⁵

この枠組みは、スウェーデンの高い女性労働力参加率（約80%）に寄与している。しかしながら課題は残る：女性は男性よりパートタイム勤務や育児休暇をより多く利用し続けており、これが持続的な賃金格差の一因となっている。

⁴⁴ Government of Sweden. Gender Equality Policy. <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/>

⁴⁵ Swedish Social Insurance Agency. Parental Benefit. <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-your-child-is-born/parental-benefit>

ケース
スタディ

コスタリカの 全国保育・児童発達ネットワーク

コスタリカは2014年、女性に偏る育児負担を解消するため「全国保育・児童発達ネットワーク（REDCUDI）」を導入した。同ネットワークは生後0歳から7歳までの児童を対象に、助成付き幼児教育・保育サービスを提供する。⁴⁷

2014年から2022年にかけて、REDCUDIの対象児童数は全国で約1万人から3万人以上に拡大した。⁴⁸ REDCUDIは国費によるプログラムとして運営されているが、公共政策が団体交渉戦略を補完し得ることを示している。労働組合は、保育サービスや職場内保育施設への雇用主負担を提唱することで、こうしたプログラムを活用できる。

⁴⁷ Government of Costa Rica. (2021). Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil se Fortalece en Última Administración. <https://presidencia.go.cr/comunicados/2021/03/red-nacional-de-cuido-y-desarrollo-infantil-se-fortalece-en-ultima-administracion/>

⁴⁸ Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). (2022). Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil: Informe de Gestión 2018-2022. Government of Costa Rica. [No public URL available]

4.5 ジェンダー視点に基づく労働安全衛生

ほとんどの労働安全衛生（OHS）システムは、男性基準を中心に設計されている。このモデルは女性の現実を排除し、女性を十分に保護できていない。⁴⁹

女性は以下のような理由から職場特有のリスクに直面している：



生物学的・生殖的要因：

- 仕事とケアの責任の両立による心理社会的ストレス
- 反復作業に関連する傷害の認識不足
- 女性の身体への影響が検証されていない化学物質への曝露
- 女性にとって適切な設計ではない個人用保護具
- 性別に基づく分業による、単調で自律性の低い業務への女性の配置

ジェンダーに配慮した労働安全衛生には以下を含める必要がある：

- 性別およびジェンダーの差異を考慮した人間工学評価
- 妊娠中または授乳中の労働者に対する予防措置
- 月経衛生に関する配慮
- 更年期に配慮した方針
- 性的・ジェンダーに基づくハラスメントへの対応手順
- 心理社会的リスク評価

▶労働安全衛生における3つの「M」

UNI機会均等局は、職場における女性の健康に関する3つの重要な側面に対処する包摂的な指針を策定した⁵⁰

妊娠・出産：基本的な産休をだけでなく、保護は職場環境の調整、授乳施設、有害物質からの保護、妊娠中および産後の差別的でない待遇を含むべきである。

月経：職場方針は、適切な施設へのアクセス、月経痛のための休憩時間の付与、スティグマの軽減、子宮内膜症や月経困難症などの症状を持つ労働者への配慮を通じて、月経の健康に対処すべきである。

更年期：閉経前後の変化が女性の労働に影響を与えることを認識し、温度調節、柔軟な勤務スケジュール、健康支援へのアクセス、スティグマの解消を含む職場環境の調整が必要である。

⁴⁹ European Agency for Safety and Health at Work. Gender Issues in Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/themes/gender>

⁵⁰ UNI Global Union Equal Opportunities Department. (2024). The 3 'M's on Occupational Health & Safety. Maternity: https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2024/maternity_en.pdf Menstruation: https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2024/menstruation_en.pdf Menopause: https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2024/menopause_en.pdf

▶メンタルヘルスは基本的権利である

メンタルヘルスの保護は職場における基本的権利を構成している。⁵¹

ジェンダーに配慮した労働安全衛生（OHS）が対処すべき課題：

- 女性に大きな影響を与える心理社会的リスク（ケアの負担、ハラスメント、差別）
- メンタルヘル스에危害を及ぼす暴力とハラスメント
- テクノロジーが助長するストレスと監視
- 業務量と時間的圧力
- 自律性と承認の欠如

▶ジェンダーに配慮した労働安全衛生に関する組合の成果

銀行部門の労働組合が、女性の健康ニーズに対応する具体的な規定を交渉した：

フィリピン - DDHEA（フィリピン開発銀行）

- **月経休暇**：重度の月経痛（月経困難症）を経験する従業員に対し、医師の診断書を条件に月2日の有給月経休暇を付与。この休暇は病気休暇残高から控除されない。
- **授乳施設と休憩**：授乳中の母親は、8時間勤務につき最低40分の有給授乳休憩を取得できる。使用者は「拡大母乳育児促進法（RA 10028）」に基づき、座席、電源コンセント、母乳保存用冷蔵庫を備えた安全で清潔な個室授乳室を提供しなければならない。

▶その他の成果：

英国 **Unite the Union**（スクリーンタイム・キャンペーン）：

同労組は、子宮頸がん検診、マンモグラフィー、前立腺がん検診を含む医療スクリーニング予約のための有給休暇を雇用主に付与するよう求める包括的なキャンペーンを開始した。このキャンペーンは、スクリーニング予約のための有給休暇が命を救い、特に低賃金・不安定な雇用状態にある女性が、予約出席のために給与を失う余裕がないという障壁に対処することを強調している。

また、医療受診・検査・健診・健康相談・健康診断のための有給休暇を直属の上司が承認することを義務付けるモデル条項の交渉に成功した。この方針は、労働者が受診時期を自由に決められない場合があることを認識し、受診手続きが機密裏に行われることを保証する。職員は医療情報を開示する必要がなく、要請は迅速・配慮・機密をもって対応される。

⁵¹ UNI Global Union Equal Opportunities Department. (2025). *Mental Health at Work: A Fundamental Right*. https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2025/-_fundamental_right_en.pdf

4.6 暴力とハラスメント（テクノロジーを悪用したジェンダーに基づく暴力（TFGBV）を含む）

ILO第190号条約⁵²は、暴力とハラスメントが労働者の尊厳、健康、安全に対する脅威であることを認識し、ジェンダーに基づく暴力（特にテクノロジーを悪用したジェンダーに基づく暴力）が全産業分野において女性に大きな影響を与えていることを認めている。

労働組合は、暴力の防止、保護と救済の確保、明確な方針の交渉、被害者の支援において重要な役割を担っている。

▶職場暴力の実態：小売業における実証

オーストラリアの店舗流通関連労組（SDA）は、女性労働者が大多数を占める小売業とファストフード業界において、顧客による虐待や暴力の深刻な増加を報告している。

SDAが2025年12月に組合員に対して実施した調査では以下の実態が明らかになった：

- 過去 12 ヶ月間に 88%が言葉による虐待を経験
- 身体的暴力を経験した割合は 25%（2023 年の 12.5%から倍増）
- 19%がセクシャルハラスメントを経験（2023 年の 17%から増加）
- 31%が民族・人種・文化的背景に関連する虐待を経験（24%から増加）
- 職場で安全を感じているのはわずか 34%で、さらに 28%が「わからない」と回答。

メンタルヘルスへの影響は深刻：虐待を受けた組合員の72%がストレスを、70%が不安を報告した。影響を受けた者のうち58%は職場復帰したもののストレスが増大し、15%は退職を検討した。

73%が事件を報告したにもかかわらず、制度的欠陥は解消していない：62%が満足のいく対応を受けられず、51%は対応が取られたことを知らなかった。報告しなかった者のうち、57%は「報告する価値がない」と考え、53%は「対応されない」と信じていた。しかし、62%は「対応が取られる」と確信できれば全ての事件を報告すると回答した。

これらの調査結果は、団体協約やグローバル枠組み協定で交渉されるような包括的な暴力防止枠組みが、あらゆる分野で不可欠である理由を浮き彫りにしている。使用者が暴力に効果的に対応しない場合、労働者は報告メカニズムへの信頼を失い、安全でない環境とメンタルヘルス被害が継続する。

⁵² International Labour Organization. (2019). C190 - Violence and Harassment Convention (No. 190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

▶ グローバル枠組み協定における包括的な暴力防止対策

グローバル協定はこうした課題の一部に対処している。BNPパリバは、専用イントラネットリソース、人事部門による秘密保持支援・配慮措置、社会福祉支援、従業員支援プログラム（EAP）を通じた心理的支援、医療支援などの条項を交渉で取り付けた。⁵³

企業や業界レベルにおいて、労働組合は現場の状況に合わせた同様の規定を交渉し、報告が実質的な措置や事後の適切な支援につながるよう確保することができる。これこそがSDA組合員が深刻に欠如していると指摘した要素である。

▶ テクノロジーを悪用したジェンダーに基づく暴力

デジタル化は暴力をオンラインや技術を介した空間へと拡大させた。一般的な形態には以下が含まれる：

- オンラインハラスメント
- 脅迫または恐喝メール
- 親密なコンテンツの同意なき共有
- ディープフェイク
- なりすまし
- 監視・追跡行為
- 個人情報の曝露
- 職場プラットフォームにおけるサイバーいじめ。⁵⁴



テクノロジーを悪用したジェンダーに基づく暴力（TFGBV）は、デジタルと物理的な職場空間が相互に接続されているため、職場問題となる。TFGBVはメンタルヘルス、自信、生産性、定着率、公共活動や組合活動への参加に影響を及ぼす。

労働組合が交渉すべきこと：

- 容認できない行為の明確な定義
- 報告・調査のための内部手続き
- 守秘義務の保証
- デジタルの安全に対する使用者の責任
- 労働者と監督者への研修
- 加害者に対する制裁
- 被害者への有給休暇と配慮措置。

⁵³ BNP Paribas Agreement. Op.Cit

⁵⁴ United Nations. (2024). AI and Anonymity Fuel Surge in Digital Violence Against Women.
<https://www.ungeva.org/en/news-media/-/news/2024/11/ai-and-anonymity-fuel-surge-digital-violence-against-women>

UNIの「悪の連鎖を断ち切れ！」キャンペーン

UNIの「悪の連鎖を断ち切れ！」キャンペーン⁵⁵は、団体交渉と職場行動を通じてTFGBVに取り組むための洞察と実践的なアイデアを労働組合に提供する。

キャンペーン資料には以下のものが含まれる：

- TFGBVの形態と職場における現れ方を説明する定義と概念的枠組み
- 教育用リーフレット⁵⁶「デジタルでも物理的でもすべての職場は安全であるべき」
- 世界430人の労働者から寄せられた体験を記録した調査結果
- TFGBVの影響に関する労働者の証言
- ソーシャルメディアキャンペーン用素材。

組合行動のアイデア：

- **交渉と実施：**TFGBVに対処する包括的な職場方針の交渉、ILO第190号条約の完全実施の提唱、ゼロトレランス方針の確立、あらゆる交渉へのジェンダー視点の組み込み、職場問題としての家庭内暴力の包含。
- **能力構築：**TFGBVの認識と対応に関する研修の実施、トラウマ・インフォームドアプローチを学んだ職場代表者の育成、意識向上を図るデジタルキャンペーンの実施。
- **支援体制：**秘密相談窓口、紹介ネットワーク、メンタルヘルス支援を確立。報復を恐れることなく保護を確保。
- **制度的変革の提唱：**職場安全基準にデジタル空間の包含を求めるキャンペーン、デジタル分野における説明責任と法的保護の強化の提唱、責任あるデジタルプラットフォーム利用の促進。⁵⁷

▶銀行部門における暴力防止対策の実施

銀行労組は、国内法およびILO第190号条約に沿った包括的な暴力・ハラスメント防止枠組みを交渉してきた：

- **フィリピン (DDHEA)：**安全空間法 (RA 11313) に沿ったセクシャルハラスメント・ジェンダーに基づく暴力・職場差別防止・対応の明確なガイドラインを確立。労使代表で構成されるジェンダー・センシティブティ委員会が苦情を秘密裏に処理し、ハラスメントのない職場を確保。
- **アルゼンチン (La Bancaria)：**家庭内暴力被害労働者に対し、被害者支援機関の証明書・警察報告書・政府機関発行書類を条件に、年間最大 20 営業日の有給休暇を交渉成立。銀行側は差別・暴力のない職場環境維持を確約。

⁵⁵ UNI Global Union Equal Opportunities Department. Break the Circle! Campaign. <https://en.breakingthecircle.org/> [Supporting research: 20251224SDAResearch2025NO- DASFinalReport.pdf]

⁵⁶ UNI Global Union Equal Opportunities Department. Break the Circle! Campaign. <https://en.breakingthecircle.org/> [Supporting research: 20251224SDAResearch2025- NODASFinalReport.pdf]

⁵⁷ UNI Global Union. (2024). #16Days - UNI Mobilizes Unions to Confront Online Violence and Harassment. <https://uniglobalunion.org/news/16days-uni-mobilizes-unions-to-confront-online-violence-and-harassment/>

▶ 暴力問題における労使交渉の成果

オーストラリア、SDA（小売部門）

店舗流通関連労組（SDA）は、有給の家庭内暴力休暇規定が法的な権利となる前に、複数の小売部門団体協約で同規定の交渉に成功した。2019年のウールワーススーパーマーケットとの協約では、全労働者に対し有給5日・無給5日の家庭内暴力休暇を確保。ビッグW、Kマート、コールズ、オフィスワークスとの協約でも同様の規定を達成した。これらの交渉による保護措置は、家族内暴力や家庭内暴力に直面する従業員に対し、法的手続き、医療受診、転居、安全計画のための休暇を含む、職場における即時支援を提供した。SDAが企業別交渉を通じて持続的に推進したこの取り組みは、有給休暇規定の実現可能性を示し、2023年にオーストラリアの国家雇用基準に10日間の有給家族内暴力・家庭内暴力休暇が明文化されるに至った全国キャンペーンの勢いを築いた。

アイルランド、CWU（ICTSおよび郵便部門）

アイルランド通信労組（CWU）は、家庭内暴力対策方針についてAn Postと交渉し、12ヶ月連続で最大2週間の特別有給休暇を規定。これは法で定められた日数より5日多い。さらに要請に応じた給与前払いによる経済的支援も交渉で勝ち取った。加えて、必要に応じて雇用主が個人の安全計画策定を支援すること、および会社の柔軟な勤務形態に基づき勤務時間の変更や柔軟な勤務形態の提供を行うことが規定された。

カナダ、Unifor（ケア部門）

同労組は1993年以降、各部門における女性支援担当者の配置を労使交渉で実現している。現在747名が労働協約に盛り込まれている。女性支援担当者は、職場ハラスメント、親密な関係における暴力や虐待などの懸念事項について女性を支援する、特別訓練を受けた職場代表者である。女性支援担当者はカウンセラーではなく、職場や地域社会の支援資源を求める女性に対してサポートを提供する役割を担っている。女性支援担当者プログラムは、健全で敬意に満ちた安全な職場づくりを支援する、労使共同の職場イニシアチブの成功事例である。

4.7 デジタル化とジェンダー平等

デジタル化、AI、新興技術は雇用を変革し、新たなスキルを必要とし、監督・管理の新たな形態を生み出している。ジェンダー視点が欠如すれば、これらの変革は既存の不平等を悪化させるリスクがある⁵⁸

主なリスク：

- アルゴリズムによる性別・人種的偏見の再現
- テック分野における職業的分業
- 女性のデジタルツールへのアクセス制限
- テクノロジーを悪用した暴力
- 監視システムによるストレスと監視の強化
- 自動化による女性化産業分野での雇用喪失

主な機会：

- 女性向けデジタルスキル研修
- デジタル分野におけるジェンダー格差の解消
- アルゴリズム管理に関する安全策の交渉
- ジェンダーに配慮した保護措置を伴うリモートワークの促進
- 技術を活用したトレーニング、啓発活動、組織化



▶組合の優先事項

アルゴリズムシステムの透明性確保、自動的な決定に対する人間の監視、侵入的なデジタル監視の制限、AIによる差別からの保護、女性を優先したデジタルリテラシーとスキルアッププログラム、デジタルツールのジェンダー監査、性別に基づく負担を増幅しないハイブリッド勤務形態について交渉する。

⁵⁸ International Labour Organization. (2021). *The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work*.
<https://www.ilo.org/publications/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>

4.8 交差する差別

ジェンダーは単独で作用するものではない。以下の要素と交差することで差別は強化されている

- 人種または民族性
- 障がい
- 移民の在留資格
- 性的指向
- 性自認または性表現
- 年齢
- 社会経済的背景
- 宗教
- 精神保健または神経多様性
- 先住民族

家事労働や介護サービスに従事する移民女性は、性別差別、人種差別、非正規労働、言語障壁、社会保障へのアクセス制限、暴力や搾取への脆弱性の増加といった課題を同時に直面する可能性がある。

差別の交差性の観点から、労使双方がこれらの多重構造を認識し、包括的アプローチを通じて対処することを求められている。⁵⁹

▶ 交差する差別に対応した交渉の実践

複数の差別形態を経験する労働者のために交渉する労働組合は、重なり合う脆弱性に対処しなければならない。

- **言語アクセス**：労働者の母国語による契約書および資料の提供。
- **移民ステータスの保護**：書類の有無にかかわらず、違反を報告したことに対する報復がないこと。
- **文化的・宗教的配慮**：礼拝時間、食事制限、服装規定。
- **人種差別**：雇用主及び管理職に対する明確な反人種差別研修。
- **ジェンダーに基づく暴力への脆弱性**：安全な通報メカニズムとハラスメントからの保護。

これらの重複する要因には、複数の差別軸を同時に扱う調整された戦略が必要である。

⁵⁹ Inter-American Institute of Human Rights. (2008). *Herramientas Básicas para Integrar la Perspectiva de Género en Organizaciones que Trabajan Derechos Humanos*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>

4.9 多様性、平等、包摂性

多様性、平等、包摂（DEI）の原則は、労働者の定着率、イノベーション、生産性、心理的安全性、コミュニティ関係強化に寄与する。



労働組合は以下を交渉できる：

- 差別禁止条項
- 包摂的な採用・昇進慣行
- 研修・昇進機会の平等なアクセス
- 障がいを持つ労働者への配慮
- 包摂的な言語方針
- LGBTQI+労働者を支援する方針
- 文化的適応能力トレーニング
- 人種差別、外国人排斥、その他の差別形態に対処する措置

DEIは、現代的で民主的かつ効果的な団体交渉の基盤である。⁶⁰

グローバル協定（2.4項）が示すように、包括的なDEI枠組みには、複数の次元（性別、年齢、出身、障がい、性的指向）にわたる雇用多様性への取り組み、デューディリジェンスプロセスを伴う障がい者の包摂に向けた具体的な措置、実施とモニタリングにおける労働組合との連携などが含まれる。

▶ 銀行部門におけるDEIの成果

- **フィリピン（DDHEA）**：女性基本法（RA 9710）を実施し、同一労働同一賃金と、性別による偏見のない女性のキャリアアップ機会を確保。労使代表による女性権利委員会を設置し、法施行の監督と定期的なジェンダーへの配慮に関する研修を実施。
- **アルゼンチン（La Bancaria）**：休暇制度全般にわたりジェンダー包括的言語を体系的に導入。多様な家族形態（代理出産、養子縁組、LGBTQI+家族）を認識し、二元的な性別用語を包括的な代替表現に置き換えた。

⁶⁰ United Nations Global Compact. Diversity, Equity and Inclusion. <https://unglobalcompact.org/take-action/action/de>

5

交渉の重点領域： 簡易参照ガイド



本節では、労組が団体交渉を通じて平等措置を交渉できる分野の例を示す。記載例は一例であり網羅的ではない。各措置は、ジェンダー分析と労働者との協議を通じて特定された職場の文脈と優先事項に合わせて適応させる必要がある。

5.1 機会均等と差別禁止

- 性別、性自認、性的指向、人種、障害、年齢、国籍、社会経済的地位に基づく差別を禁止する反差別条項
- ジェンダー中立的な基準を用いた透明性のある採用・昇進手続き
- 委員会、理事会、意思決定機関における女性と少数派の公正な代表性
- 研修、専門能力開発、デジタルスキル向上への平等なアクセス
- 女性および若手労働者向けのメンターシップおよびリーダーシッププログラム。

5.2 性別職務分離への対応

- ジェンダー中立的な職務評価
- 女性化された職種の再分類
- 過小評価されている分野の労働者向けキャリアパス
- 高賃金職への昇進を目指す女性向け研修
- 内部異動促進戦略

5.3 男女間賃金格差の是正

- 性別ごとのデータを用いた賃金監査の義務化
- 女性が多く従事する職務の複雑性を評価する職種分類システム
- 透明性のある賃金構造と基準
- 過小評価されている職種カテゴリーにおける是正賃金調整
- 定期的なモニタリングとレビュープロセス
- 男女間の賃金格差是正に関する訓練を受けた交渉委員会

5.4 ワークライフバランスと共同責任

▶ 労働時間:

- ジェンダーに配慮したアプローチで交渉された柔軟な勤務形態
- 予測可能な勤務スケジュール
- 強制残業の制限
- 差別なく選択可能な労働時間短縮制度

▶ 育児休業:

- 有給の産前産後休暇、育児休業、育児休暇
- 男性の育児休業取得促進策
- 社会保障と通常賃金の差額を補填する交渉による追加給付
- 多様な家族形態（養子縁組家族、同性カップル家族、後見人）に対する平等な保護

▶授乳と生殖に関する健康

- 授乳のための有給休憩
- プライバシーと衛生が確保された授乳室
- 生殖に関する健康上の必要性に基づく休暇
- 流産・死産時の休暇と保護措置

5.5 ジェンダー視点に基づく安全衛生

- ジェンダーに配慮したリスク評価
- 女性向けに設計された適切な個人用保護具（PPE）
- 月経衛生管理のための配慮
- 更年期対策方針
- 女性比率の高い分野における人間工学的な調整
- セクシャルハラスメント及びジェンダーに基づく暴力の予防プロトコル
- 心理社会的リスク評価（ストレス、バーンアウト、監視、アルゴリズム的圧力）

5.6 暴力及びハラスメントの防止

- ILO第190号条約に準拠した内部手続き
- 明確な定義：セクシャルハラスメント、いじめ、差別、テクノロジーを悪用したジェンダーに基づく暴力（TFGBV）
- 秘密厳守の通報窓口
- 被害者中心のアプローチ
- 報復禁止の保証
- 被害者（家庭内暴力およびTFGBV）に対する有給休暇
- 加害者に対する懲戒措置
- デジタル環境における安全確保のための雇用主の義務

5.7 デジタル化、AI及びアルゴリズム管理

- 自動化された意思決定の透明性
- アルゴリズム生成決定に対する人的審査の権利
- 過剰なモニタリングや監視活動に対する制限
- ジェンダーに配慮したデジタル研修
- 女性向けデジタルリテラシープログラム
- 新たなテクノロジー導入における労働組合の関与
- アルゴリズムバイアスの防止対策

5.8 包摂的な言語とコミュニケーション

- ジェンダーに配慮した用語
- 男性形を一般名詞として使用しないこと
- 全ての性別を反映した文書とコミュニケーション
- 該当する場合の翻訳ガイドライン

5.9 交差性に基づく方針

複数の差別形態に直面する労働者のニーズを明示的に扱う

- 移民労働者
- LGBTQI+労働者
- 障がいのある労働者
- 人種的・民族的少数者
- 若年労働者
- 高齢労働者
- 先住民労働者

6 フォローアップ、 モニタリング、実施



ジェンダー平等条項は実施され監視される場合にのみ、効果を発揮する。協定には以下を含めるべきである：

1. 実施委員会

- 使用者と労働組合の共同機関が、平等措置の遵守を確保する。

2. 定期報告

- 性別ごとの雇用・賃金データ
- 平等指標の進捗状況
- 更新されたリスク評価

3. 仕組みの評価と見直し

- 平等条項の年次または隔年レビュー
- 目標未達成時の是正措置計画

4. 能力構築

- 組合交渉担当者、人事担当者、監督者に対する継続的な研修
- ジェンダー平等、差別禁止、TFGBVに関するワークショップ

5. 労働者の参加

- 監視委員会への女性・若年労働者の参加
- 労働者が懸念事項やフィードバックを提出する仕組み

事例：フィリピンDDHEA実施委員会

フィリピン開発銀行の労働協約（第XII条第7項）は、労使代表で構成される女性権利委員会を設置し、ジェンダー平等規定の実施を監督することを定めている。

委員会の任務には以下が含まれる：

このモデルが示すのは、労使共同の体制がいかにして説明責任を確保し、交渉によって合意された平等に関する規定の持続的な実施を可能にするかという点だ。

ジェンダー平等措置の遵守状況の定期的な監視

- 従業員及び管理職に対するジェンダー感度研修の実施；
- 女性の権利及び男女平等に関する苦情の処理
- 差別・ハラスメント・暴力からの保護措置の実施確保

6. 国内の平等推進機関及びILO基準との整合性

参照すべき条約

- ILO第100号条約（同一賃金）⁶¹
- ILO第111号条約（差別）⁶²
- ILO第183号条約（産前産後保護）⁶³
- ILO第190号条約（暴力及びハラスメント）⁶⁴

61 International Labour Organization. (1951). C100 - Equal Remuneration Convention (No. 100).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

62 International Labour Organization. (1958). C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256

63 International Labour Organization. (2000). C183 - Maternity Protection Convention (No. 183).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327

64 ILO Convention 190. Op.Cit.

7 チェックリスト: 私たちの交渉は ジェンダー平等に 配慮しているか？



ジェンダーに配慮した団体協約は、以下の措置を含んでいる。

- 機会均等の促進
- 差別と暴力の防止
- 賃金の透明性の確保
- 生殖・月経に関する支援
- TFGBV（テクノロジーを悪用したジェンダーに基づく暴力）への対処
- 無償のケア労働への認識
- 柔軟で家族に優しい制度の提供
- 責任分担の促進
- 職業上の性別分業の是正
- 女性のニーズに合わせた労働安全衛生対策の実施
- 訓練とリーダーシップへの平等な機会の提供

ジェンダーに配慮した団体協約を交渉するチームは、

- 女性と若年労働者を含み、
- ジェンダー平等に関する研修を受けており、
- 性別ごとのデータを分析し、
- 交差するニーズを理解している。

ジェンダーに配慮した団体協約は、以下の要件を満たす取組みが盛り込まれている。

- 測定可能であり、
- 明確な実施メカニズムを有し、
- モニタリングとフォローアップのプロセスを含んでいる。

8 交渉担当者への最後の提言



▶ データに基づいて準備する

要求事項を裏付けるため、性別ごとのデータとジェンダー分析を活用する。

▶ 多様性のある交渉チームを構築する

女性、若年労働者、周縁化されたグループの代表を確保する。

▶ 包括的に交渉する

平等は単一条項に孤立させるのではなく、全編にわたって主流化されなければならない。

▶ 明確で測定可能な表現を用いる

曖昧な約束を避け、履行可能な義務と期限を設ける。

▶ 連携を強化する

女性委員会、青年組織、DEI委員会、平等推進機関と連携する。

▶ コミュニケーションと情報共有を図る

団体協約を通じて獲得した権利を、労働者が理解できるようにする。

9 おわりに



団体交渉は、労働条件の改善と労働者の権利推進において、組合が持つ最も効果的な手段の一つである。ジェンダー平等を基盤とすることで、差別撤廃、機会の再分配、職場民主主義の強化、全労働者の条件改善を実現するメカニズムとなる。

ジェンダーに配慮した団体交渉が具体的な成果を生むことは実証されている：賃金格差の縮小、暴力・ハラスメント防止策の確立、無償ケア労働への対応、女性や周縁化された集団のリーダーシップへの道筋の創出などである。ジェンダー視点を統合した組合は、組合員数を増やし、代表性を強化し、効果的な交渉能力を向上させる。

団体交渉を通じたジェンダー平等実現には持続的な努力と組織変革が不可欠である。組合は女性の参加とリーダーシップを拡大し、構造的不平等を特定するためのジェンダー分析を実施し、ジェンダー平等研修を受けた多様な交渉チームを構築し、交差する差別形態に対処する包括的保護を交渉し、実施状況を監視し説明責任を確保する仕組みを確立しなければならない。

現在の課題—ジェンダー平等へのバックラッシュ、テクノロジーを悪用した暴力、持続的な賃金格差、ケア労働の不平等な分配、デジタル変革に伴うリスクは、組合が戦略を適応させ対応を強化することを求めている。

ジェンダーに配慮した団体交渉は、組合の核心的活動から切り離されたものではない。労働者の力を構築し、労働条件を改善し、ディーセントワークを確保する上で不可欠である。本マニュアルで概説するリソース、エビデンス、実践的ツールは、組合が全組合員のニーズと権利を反映した協定を交渉するための基盤を提供する。

ジェンダー平等は労働組合を強化する。

より強力な組合は、すべての労働者にとってより良い成果をもたらす。

10. 参考文献

国際的枠組み及び国連関連の資料

- Beijing Declaration and Platform for Action (UN Women):
<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/02/beijing-declaration-and-platform-for-action>
- UN Gender Snapshot 2025: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g24/196/19/pdf/g2419619.pdf>
- UN Women Gender Equality Glossary: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>
- UN Working Group on Discrimination Against Women and Girls (2024). Escalating Backlash Against Gender Equality and the Urgency of Feminist Responses:
<https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc5651-escalating-backlash-against-gender-equality-and-urgency>
- United Nations Global Compact. Diversity, Equity and Inclusion:
<https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

ILO出版物及び条約

- International Labour Organization. (1948). C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (No. 87):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- International Labour Organization. (1949). C098 - Right to Organize and Collective Bargaining Convention (No. 98):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243
- International Labour Organization. (1951). C100 - Equal Remuneration Convention (No. 100):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- International Labour Organization. (1958). C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- International Labour Organization. (2000). C183 - Maternity Protection Convention (No. 183):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327
- International Labour Organization. (2019). C190 - Violence and Harassment Convention (No. 190):
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- International Labour Organization. (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work:
<https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019>
- International Labour Organization. (2019). A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All: <https://www.ilo.org/publications/quantum-leap-gender-equality-better-future-work-all>
- International Labour Organization. (2021). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work:
<https://www.ilo.org/publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>
- International Labour Organization. (2022). ILO Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery:
<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2022-collective-bargaining-inclusive>
- International Labour Organization. (2024). ILO Social Dialogue Report 2024: Social Dialogue at the Highest Level for Economic Development and Social Progress:
<https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-report-2024>
- International Labour Organization. ILOSTAT Database: <https://ilostat.ilo.org/>
- International Labour Organization. Topics: Collective Bargaining and Labour Relations:
<https://www.ilo.org/topics/collective-bargaining-labour-relations>

- Pillinger, J., Schmidt, V., & Wintour, N. (2016). Collective Bargaining and Gender Equality. International Labour Organization:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_528947.pdf

UNI の資料

- UNI Global Union Equal Opportunities Department. Break the Circle! Campaign:
<https://en.breakingthecircle.org/>
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. (2024). Digital or Physical – Every Workplace Should Be Safe: Unions Against Technology-Facilitated Gender-Based Violence. Campaign leaflet.
- UNI Global Union. (2024). #16Days - UNI Mobilizes Unions to Confront Online Violence and Harassment:
<https://uniglobalunion.org/news/16days-uni-mobilizes-unions-to-confront-online-violence-and-harassment/>
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. UNI Women's Mentoring Programme:
<https://en.uni-iwd.org/mentoring/>
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. Manual for UNI Mentoring Program:
https://en.uni-iwd.org/descargas/manualper cent20forper cent20uniper cent20mentoringper cent20program-enper cent20_en.pdf
- UNI Global Union. 40x40 Campaign: <https://www.uni40for40.org/>
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. Gender Equality Guide:
https://uni-iwd.org/pdf/gender_equality/GENDERper cent20EQUALITY_EN.pdf
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. Equity in Union Culture: Good Practices in Gender Equity in Union Organizations: <https://es.uni-iwd.org/descargas/GoodPracticesES.pdf>
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. The Need for a Gender Perspective on OHS:
https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/OHS_Guide_en.pdf
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. (2024). The 3 'M's on Occupational Health & Safety:
 - Maternity: https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2024/maternity_en.pdf
 - Menstruation: https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2024/menstruation_en.pdf
 - Menopause: https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2024/menopause_en.pdf
- UNI Global Union Equal Opportunities Department. (2025). Mental Health at Work: A Fundamental Right:
https://en.uni-womens-health.org/descargas/en/2025/fundamental_right_en.pdf
- UNI Europa. Cross-Sectoral Guidelines on Violence and Harassment at Work: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/EU-Cross-Sectoral-Guidelines-on-Violence-and-harassment-at-work_Official.pdf

グローバル枠組み協定と部会別事例

- UNI Global Union and Inditex. (2024). Global Agreement:
<https://www.uni-europa.org/news/uni-global-union-inditex-global-agreement-2024/>
- BNP Paribas and UNI Global Union. (2024). Agreement on the Fundamental Rights and Global Social Floor of the BNP Paribas Group.
- Société Générale. (2023). Global Agreement on the Rights of Société Générale Group Employees:
<https://www.societegenerale.com/sites/default/files/documents/2023-06/2023-global-agreement-on-the-rights-of-societe-generale-group-employees.pdf>

- La Asociación Bancaria, Banco de la Nación Argentina, and UNI Global Union. (2023). Acta de Acuerdo sobre Ampliación y/o Modificación de Régimen de Licencias del Banco de la Nación Argentina.
- Development Bank of the Philippines Employees Association (DDHEA). Collective Bargaining Agreement (2024). Article XII: Women's Rights and Gender Equality.
- Professional Footballers Australia. Matildas Collective Bargaining Agreement: <https://pfa.net.au/collective-bargaining/matildas-cba/>

国ごとの政策事例

- Government of Sweden. Gender Equality Policy: <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/>
- Swedish Social Insurance Agency. Parental Benefit: <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-your-child-is-born/parental-benefit>
- Statistics Sweden. (2024). Labour Force Surveys: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/labour-market/labour-force-surveys/>
- Government of Costa Rica. (2021). Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil se Fortalece en Última Administración: <https://presidencia.go.cr/comunicados/2021/03/red-nacional-de-cuido-y-desarrollo-infantil-se-fortalece-en-ultima-administracion/>
- Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS). (2022). Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil: Informe de Gestión 2018-2022. Government of Costa Rica.

追加資料

- European Agency for Safety and Health at Work. Gender Issues in Safety and Health at Work: <https://osha.europa.eu/en/themes/gender>
- Serrano, M. R., & Viajar, V. D. Q. (2022). Transformative Strategies Towards Gender Equality in Trade Unions: A Handbook. Friedrich-Ebert-Stiftung: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/nepal/19249.pdf>
- Inter-American Institute of Human Rights. (2008). Herramientas Básicas para Integrar la Perspectiva de Género en Organizaciones que Trabajan Derechos Humanos: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>
- World Bank. (2024). Women, Business and the Law 2024: <https://wbl.worldbank.org/>



equal
opportunities
