



call  
+ WOMEN

誰もが平等に



Organizing for a  
**just future**  
IndustriALL 4th Congress  
Sydney | 4-7 November 2025

ジェンダー平等と女性の権利を  
促進するための  
インダストリオールの行動と資源  
2019～2025年

# 序文

2019年の前回のインダストリオール世界女性大会以降、インダストリオールと加盟組織は、関連産業全体でジェンダー平等の推進において著しい進展を遂げている。

本報告書は、誰もが平等にスローガンを開催される今度の女性大会に備えて作成されたものである。この文書は議論を導くことを意図しており、世界大会：組織化で公正な未来をまでの間に、組織機構における女性労働組合員の活動ならびに男性同盟者の努力の認知度を高める機会を提供する。この資料は、ジェンダーに配慮した視点から大会テーマに関する熟考を深めるのに役立つ。

本報告書は指導書として考案されており、

- **過去6年間に実施された主な行動と、それが加盟組織や女性組合員、女性労働者に与えた影響を強調する。**
- **他の組合を鼓舞するために加盟組織主導のイニシアティブを紹介する。**
- **認知度の向上と利用の拡大を確保するために、この期間中にインダストリオールが開発した資料や手段、資源を促進する。**
- **戦略的なジェンダー平等問題に関するインダストリオール女性委員会の説得力のある議論と専門的貢献をまとめ。これらの熱心な交流は、組合戦略の策定を方向づけるに違いない根本的な問題を投げかけている。**

多くの成果が達成されたが、それらは前途に待ち受ける課題とはまったく対照的である。国連ウィメンによると、2024年には4カ国中1カ国で女性の権利が後退した。平等性・多様性・包括性の進展が押し戻されている。LGBTQI+コミュニティのメンバーの人権も激しい攻撃にさらされている。強い抵抗にもかかわらず、苦労して得た権利が驚くほど簡単に解体されている。

ここで強調した後退が、労働組合を押しつぶしたり沈黙させたりしてはならない。この報告書は私たちの業績の記録であり、前進し続けるためのツールキットである。最も重要なのは、ジェンダー平等と女性の権利のための闘いそのものの、すなわち、労働組合の日々の粘り強さであり、組織化や団体交渉、キャンペーンを通して、関連産業でジェンダー平等の名において達成された成果を支持・保護しようとする取り組みである。あらゆる措置を拒絶し、押し返さなければならぬ。

インダストリオールは過去6年間に、進展を支えるための制度的枠組みを確立した。2021年大会で、女性・若者両方の包摂を強化するために決議を採択し、規約を修正した。執行委員会は、すべての活動分野でジェンダーの統合を改善するための新しいロードマップも支持した。本文書では、それらの展開を詳細に再検討することはしないが、私たちが達成したすべての成果にとっての重要性は強調しておきたい。

この指導書を利用して、インダストリオールが過去6年間に生み出したすべての成果を調査し、応用することを勧める。

本報告書は、すべてを取り上げているわけではない。加盟組織全体では、ここで取り上げきれない無数の行動が実施された。女性大会で、そして世界大会でも、それらの経験——勝利、教訓、闘い——を共有する機会を利用してほしい。

それは偉業ではあるが、始まりにすぎない——取り組むべきことがまだたくさんある。

**クリスティン・オリビエ**



# 目次

<b>序文</b>	2
<b>組合の力の構築</b>	5
若い女性労働組合員のメンタリング	5
女性機構の強化	6
男性の関与と男性アライシップの開発	6
労働組合主義へのフェミニストアプローチの開発	7
<b>ジェンダー平等のための闘いとサプライチェーンにおける女性の権利促進</b>	8
賃金平等の推進	8
あらゆる形態の暴力とハラスメント(GBVHを含む)のない作業環境の構築	9
HRDDへのジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチ	10
女性労働者の仕事の未来	11
ジェンダーとOHS:全労働者のために健康で安全な仕事の世界を確保	13

2021年大会でアクション・プランが採択されたあと、女性委員会は、インダストリオールのジェンダー平等目標を促進するために当大会期間の主な優先事項を設定した。執行委員会はジェンダー・ロードマップも承認し、組合と産業で女性のリーダーシップを育成するための戦略的優先事項として、若い女性のメンタリングを強調した。

- ジェンダー差別とジェンダー賃金格差
- ジェンダーに基づく暴力とハラスメント(GBVH)
- サプライチェーンにおける女性のディーセント・ワークとジェンダーに配慮した人権デュー・ディリジェンス(HRDD)
- 労働組合への女性参画・参加
- 女性の仕事の未来(インダストリー4.0、STEMの女性、公正な移行)
- ジェンダーに対応した労働安全衛生(OSH)方針の策定
- 母性保護の改善

## 数字で見たハイライト： インダストリオールのプロジェクト結果の一例

2021～2025年にインダストリオールは、組合運動全体で女性の組織化とリーダーシップを促進する有意義な場を生み出した。合計2万6478人の女性が2354件の能力強化行事に参加し、組織化と参画のプラットフォームを提供する53の新しい女性機構が設立された。これはジェンダー平等を促進するための交渉努力にもつながり、一方の性だけに関する方針が70本策定された。これらの方針は組合戦略の質を高め、女性に対する暴力、母性権、すべての地域におけるILO条約第183号および第190号条約の批准といった問題に焦点を当てた144のキャンペーンを支援、アジアとサハラ以南アフリカ、ラテンアメリカで両条約の批准に至った。

地域レベルのいくつかの事例——ほかにも多数あるが——は、この進展を示している。

- 南アジアでは、2024年に5万6000人の労働者が組織化され、うち34%が女性だった。
- インドでは、多国籍企業で31本の労働協約が締結され、うち7本が女性の勧誘と正規雇用化にターゲットを絞り、SEWAが4万6000人の組合員に熱波保険を提供した。
- カンボジアでは、加盟組織の女性委員会の活性化により、女性組合指導者が——2023年の46人から2024年には55人へと——19.5%増加した。
- 2018～2023年に150人を超える労働組合員(うち半数が女性)が、中東・北部アフリカ・リーダーシップアカデミーを卒業した。
- チュニジアのFGTHCC-UGTTは1年で7000人の労働者を組織化、その過半数が女性だった。

上記の結果は、多くのTUSSOグループとインダストリオール加盟組織の支援のおかげで可能となった。これらの支援の詳細リストは、インダストリオール大会報告で提供される。



# 組合の力の構築

## 若い女性労働組合員のメンタリング

インダストリオールは2024年6月以降、LOノルウェー（マラワイ、タンザニア、ガーナ）、ラテンアメリカ（ペルー、コロンビア）、もっと最近ではアジア（インドネシア、フィリピン）でAphedaの支援によって、若い女性労働組合員向けのメンタリングプロジェクトを開発している。30人のメンティーガが25人の経験豊かな女性メンターとペアを組んでいる。これらのイニシアティブは、2021年の青年決議と、メンターシップによってジェンダー平等を推進するための2022年のロードマップを基礎としている。

このプログラムはUNIグローバルユニオン・モデルから着想を得て、信頼と相互学習の上に成り立つ公式のメンター-メンティー関係を築いている。メンターは2年半にわたって、組合関連開発目標の設定とリーダーシップ開発プロセスの進行においてメンティーを指導する。メンターはメンティー自身の知識に頼って、技能と自信の強化を手助けする。

このプログラムは従来の訓練フォーマットを超えて動く。それぞれのメンティーは自分のニーズに応じた指導によって支援され、自分自身の焦点を定義する。並行して、メンティーはオンラインと対面で国家・地域ワークショップに参加し、力強いジェンダーの視点から組織化やリーダーシップ、コミュニケーション、団体交渉の技能を強化している。

このプロジェクトは、若い女性が指導的役割を引き受け、労働組合運動で女性同士の共感や連帯を育む支援ネットワークを構築できるようにする。集団的な能力強化によってジェンダー平等を推進するために、組合機構も強化する。

プロジェクト開始から6カ月後に、すでに3人のメンティーが所属組合で何とかさまざまなポストに選出されており、1人が工場で安全衛生委員会に選出された。

### メンティーとメンターの証言：

「職場で女性に影響を及ぼす方針に直接影響を与えることができるようになりたいので、所属組合の最高レベルの全国指導者になりたい。このメンターシッププログラムは、私にとって役立つさまざまな活動を概説している。私は全国組合の副会長選挙に立候補し、選挙運動を行うことができた。そして、それは今まで簡単ではなかっただろうが、メンターが指導してくれて、あらゆるもの、潜在能力、自分にできることを与えてくれた。そして、私は勝った。思うに6カ月前なら、そんな大胆なことはできなかっただろう」

#### ガーナのメンティー

「このプログラムでの私の目標は、女性を団結させることだ。私たちは組織化され決意を固めた有力な女性なので、私たち全員が先導したいという同じ意欲を共有していることを示したい。指導部の女性ポストが組合の中で恒常化され、女性は指導部に加わるだけでなく、加わらなければならないことをみんなが理解してくれるよう望んでいる」

#### コロンビアのメンター

↗ ラテンアメリカのメンティーとメンターがプロジェクトに対する期待を説明している動画（スペイン語）を見る。

刺激を与えてくれる他のメンティーの話や証言を見る。



インダストリオールは、公式な関係を通してメンティーとメンターを導くための資料を作成した。貴組合がそのようなプログラムを策定したければ、メンティーとメンター向けのマニュアルが役に立つ。



## 学んだ教訓：

組合の支援と指導部の関与は、若い女性指導者の育成に不可欠である。初期の結果に励まして、いくつかの組合は現在、このイニシアティブをより多くの青年活動家（女性だけでなく男性も）に広げようとしている。

メンティーにとっての利益として、自分自身の長所や能力開発ニーズの確認、行動変化や男性優位の場における自信の促進、継続的な非公式の知識移転や精神的支援、組合・職場方針の運用における回復力、女性同士の連帯、戦略的なジェンダー思考、権利を与えられた積極的行動、伝統的な訓練を超えた持続的メンターシップが挙げられる。

メンターは若年労働者のニーズを見抜き、支援技能を高め、世代間の交流を通して視野を広げ、関与能力を強化し、互いに実り多い関係を築く。

組合は、青年活動家による組織機構の強化、新しい指導者育成経路、ジェンダー平等の向上、訓練された若い女性による積極的関与、持続可能なメンターシップモデル、労働者の多様性への対応改善から利益を得る。

## 女性機構の強化

地域の垣根を越えた女性委員会や女性ネットワークの強化は、女性の権利を促進するために加盟組織の間で共同行動を調整するにあたり、極めて重要な役割を果たしている。これらのプラットフォームは、政策立案や女性団体との同盟、共同戦略・キャンペーンを支えている。顕著な成功例として、法改正と長期の出産休暇を実現したフィリピンとマレーシアのキャンペーンが挙げられる。



フィリピンのインダストリオール加盟組織は4年に及ぶキャンペーンを経て、2023年に上院に暴力とハラスメントに関するILO第190号条約を批准させた。女性委員会はインダストリオールの2017年のグローバルな誓約から勢いを得て、賃金全額支払いで出産休暇を65日から105日に増やすことに成功した。2019年のILO第190号条約と決議第206号の採択後、加盟組織は確認された暴力事件——2021年の1万2492件、2020年の1万5828件から2022年には1万6158件に増加——とフィリピンのジェンダー関連法の隙間への取り組みを継続した。キャンペーンには、議員に対するロビー活動、方針説明書の作成、全国教材の開発が含まれていた。第190号条約推進活動は、労働者の日、ディーセント・ワーク世界行動デー、国際青少年デーの活動を通して主流化された。

## 男性の関与と男性アライシップの開発



2023年のケープタウン女性委員会では、ジェンダー平等の推進とフェミニスト組合の議題に男性を関与させる方法を中心に討議した。ELA（スペイン・バスク地方）は、男性を組織文化の変革に関与させ、フェミニズムの利益を明確に説明したが、さほど抵抗に遭わなかった。この活動は、構造的バイアスを明るみに出して職場を超えた対話のきっかけとなった、2017年ジェンダー平等調査を指針としていた。CGT（フランス）も同様の内部調査を実施し、その結果を利用して変化を推進するとともに抵抗を抑えた。

重要なのは、男性の関与を対話にとどまらず権限の再配分にも広げ、男性に指導部ポストの共有と構造的変化の共同策定を要求しなければならないということである。

インダストリオールは2022年12月に男女各6人で構成されるジェンダー平等タスクフォースを設置し、男性をジェンダー平等方針の立案に関与させた。このタスクフォースは女性委員会の諮問機関として、GBVH、女性蔑視および性差別に関する新しい方針に貢献するとともに、女性の雇用に対するAIの影響を評価し、イン

ダストリオールと労働組合のAI戦略にジェンダー問題を統合するよう勧告した。2025年の参加型監査は、より深い男性の関与、すなわち、タスクフォースを通した男性アライシップ施策の促進、女性委員会との共同会議の主催、タスクフォースの諮問的役割を広げるためのジェンダー専門知識の強化を要求した。



いくつかの労働組合は、特にジェンダーに基づく暴力とハラスメントを中心に、ジェンダー平等のための闘いに男性を関与させる取り組みを展開している。北米では、USWとIAMAWが、変革の推進者として男性を関わらせるために「Be More Than a Bystander」を開始した。トルコのÖz Iplik-Isは、仕事と家庭のバランスに関する訓練を行い、介護の役割に関する態度を変えさせた。

2024年11月のインダストリオール女性委員会で発表されたIMAGINEツールキットは、スウェーデンとイギリス、オランダの組織が作成したもので、男性の解放とジェンダー平等を促進している。起源はヨーロッパだが、韓国でもうまく適合され、NCTUが2023年に20人のジェンダー平等講師の訓練を実施、2024年により広い関与とピアトレーニングを促進した。19回の対話型活動でジェンダー規範に異議を申し立て、金属労組のような組合が深い理解と好意的な反応を報告した。効果的な実施には、思慮深い促進と固定観念の回避が必要である。

## 労働組合主義へのフェミニストアプローチの開発

インダストリオールの変革的アジェンダと足並みをそろえて、サハラ以南アフリカ事務所とFES-TCCは、2022年以降4回のフェミニストスクールを主催し、50人を超える女性指導者や職場委員、メンティーが参加した。これらの訓練は、フェミニストの視点から組合の役割についての女性の考えを新たにしている。主題には、フェミニスト組合の議題の立案、ネットワーク構築、有害な階層制と家父長制的な権力構造の解体、フェミニズムの利用による社会的公正と持続可能な開発の推進が含まれていた。



2023年6月の女性委員会で参加者は、フェミニスト労働組合の改革の力と、透明性や包括性、発言権、共創のような原則を組合活動に埋め込むことの必要性について議論した。加盟組織はフェミニスト組合になるための大膽な取り組みを共有した。**スペイン・バスク地方のELA**は、ジェンダー平等のための参加型組織改編方法(Pro Equidad)を利用して全面的な転換を開始、構造的バイアスを確認し、参加型の実施へのコミットメントによってそれらに対処するための戦略的ジェンダー計画に着手した。この計画は執行委員会に選出された1人の女性が主導し、組織全体および代議員の間における本格展開を担当する作業部会が支援している。同労組は、女性特有のニーズに応えてフェミニスト実践を受け入れる必要があることを認めた。診断の結果、その産業的ルーツからヘテロ家父長制的なパターンが存在し続けていることが明らかになった。**スウェーデン**では、IFメタルが2017年、草の根レベルの要求を原動力にフェミニズムを正式に採用し、現在では全国労使交渉や進歩的な労働協約を通して改革に重点的に取り組んでいる。**フランス**では、CGTが1950年代からフェミニストとしてのアイデンティティーを促進しており、2019年に正式に採用した。同労組は執行委員会でジェンダーパリティーを実施し、抵抗を公正のための継続的な闘いの一部と考えている。



同じ会合で社会主義フェミニズムに関する発表があった。社会主義フェミニズムは組合に、介護と社会的再生産を富の創造の中核的要素として認め、公正な報酬と公的支援を要求する枠組みを与える。女性参画だけでは十分ではない。組合は家父長制構造に立ち向かい、団体交渉や指導部にフェミニストの原則を埋め込まなければならない。

組合は再生産労働を富の創造に不可欠なものとして再構成し、無給の介護労働を交渉の中心的課題にし、世代間の介護を支援する公共サービスを支持すべきである。労働の商品化を拒絶し、ネオリベラル規範に異議を唱え、組織機構と交渉慣行における性差別と闘わなければならない。組合は一大変革を先導するためにもっと鋭いフェミニスト分析、内面的一貫性、外的正当性によって資本主義的な家父長制に対抗し、より幅広い運動を強化する必要がある。

フェミニスト組合は、誰が先導するかだけでなく、どのように先導するか、すなわち、組合内部だけでなく自分たちが形成している社会においても、介護や包括性、民主主義、公正を促進するかどうかによって定義される。

# ジェンダー平等のための闘いとサプライチェーンにおける女性の権利促進

## 賃金平等の推進



インダストリオールは、FESの支援で賃金平等に関するツールキットを発表し、賃金の透明性とジェンダーニュートラルな職務評価を中心に労働組合戦略案を詳述した。このツールキットはジェンダー賃金格差を埋めるために、女性の仕事の過小評価と団体交渉戦略に対する認識を高める。低賃金の仕事の問題にも取り組み、生活賃金戦略によって最低賃金を引き上げるアプローチを促進している。

インダストリオールはFESの支援により、ツールキットを補足するすぐに使える訓練モジュールも開発し、ジェンダー賃金格差を計算したり、同じ価値の仕事を比較したり、組合内部で権利擁護キャンペーンを企画したり、仕事の価値に焦点を当てて賃金交渉を実施したりするために、実際的な練習ができるようにしている。

2024年にサハラ以南アフリカで、2025年には南アジアと東南アジアで、FES資金による地域訓練が実施された。これらのセッションで加盟組合は、能力構築やジェンダー平等戦略の強化、広域的な協力の促進に取り組んだ。



開く



ケニア・ガラス労組(KEGWU)はインダストリオールの訓練ワークショップをフォローアップし、内部会合でジェンダー賃金格差に対する認識を高めた。同労組は3社で賃金比較調査を行い、ジェンダーに配慮した人事方針を支持し、労働協約交渉で賃金平等問題を取り上げた。その結果、認識を高め、経営側から賃金監査の約束を取り付け、交渉案にジェンダー賃金格差を盛り込み、女性が懸念を表明するよう奨励し、ジェンダー平等をめぐる外部ステークホルダーとの協力を強化した。

2024年5月の女性委員会で、ジェンダー賃金格差の解消に向けた他の2つの労働組合の勝利が称賛された。ブラジルの女性の賃金は男性より21%少なく、この格差は女性優位の部門では32%まで広がる。これに取り組むために、ブラジルは2023年7月、同一賃金を実施して労働市場の不平等と闘うために法案第1085号を可決した。この法律は、従業員100人超の企業に職場包括プログラムと賃金透明性報告を義務づけている。賃金差別に対しては、最高10倍の罰金や精神的損害に対する補償など、厳しい処罰が適用される。

オーストラリアでは、有給育児休暇が2026年までに20週から26週に増える予定で、2024年7月から段階的に引き上げられる。介護責任の分担を促進するために、それぞれの親のために4週間の休暇が確保される。この改革はジェンダー平等を支援し、毎年18万世帯に利益をもたらすと予想される。

関連産業における女性の仕事の過小評価に対する認識を高める必要がまだある。女性優位の仕事と男性優位の仕事の価値を比較するキャンペーンは非常に重要かもしれない。





## ジェンダー賃金格差に関するインダストリオールの記事

- ↗ 団体交渉によって賃金平等を達成
- ↗ ジェンダー賃金格差の解消
- ↗ 2022年インダストリオール女性委員会で賃金平等に関するパネルディスカッション

## あらゆる形態の暴力とハラスメント(GBVHを含む)のない作業環境の構築

2019年6月のILO第190号条約と第206号勧告の採択は、仕事の世界における暴力とハラスメント(特にGBVH)に取り組むうえで転換点となった。インダストリオールはグローバル・ユニオンと連携して、2019年11月の女性大会後に開始された共同キャンペーンILO第190号条約:生活を変える可能性を通して努力を強化し、同条約の批准・実施を強く要求した。インダストリオールは他の姉妹組織とともに、共同リーフレットやアートワーク、ビデオを発表した。

インダストリオールは2021～2023年にFESの支援を受けて訓練資料を作成し、アジア、MENA、ラテンアメリカ、サハラ以南アフリカで提供、300人の労働組合指導者とスタッフに、ILO第190号条約および第206号勧告の適用を通して職場と所属組合でGBVHを防止して対処する能力をつけさせた。加盟組織は両文書とその効果的な利用方法に対する理解を深めた。

2023年11月のGBVH、女性蔑視および性差別に関する新しい方針の採択後、インダストリオールは産業および組合で文化的な変化を推進するために弁解の余地なしキャンペーンを開始した。この方針は、団体交渉を確立した規範を変えて平等を促進する中心手段として、実行可能な措置を概説している。



GBVHとILO第190号条約に関するインダストリオールの訓練は、加盟組織が具体的な保護策(シェルターの設立など)について交渉できるようにした。インダストリオール・インドネシア女性委員会による長年のロビー活動の結果、管轄省は工業地帯と職場のシェルター政策を採用し、女性が問題を報告して工場レベル訓練を受けるための安全な場を提供した。同委員会と加盟組織は、ILO第190号条約に根差したゼロ・トランク方針も策定・交渉し、今では80を超える工場で実施されている。

チュニジアでは、インダストリオールとFGTHCC-UGTTが共同で運営する新しい女性センターが設立された。同センターの狙いは、女性労働者・労働組合員のための教育および権利拡大の場とすることである。暴力とハラスメントの被害に遭った女性の支援・安全センターにもなるだろう。

現在のところ、50カ国がILO第190号条約を批准している。成功した批准キャンペーンの一部:

- ↗ ウルグアイ
- ↗ ナイジェリア
- ↗ ペルー
- ↗ アルゼンチン

### ILO Convention 190

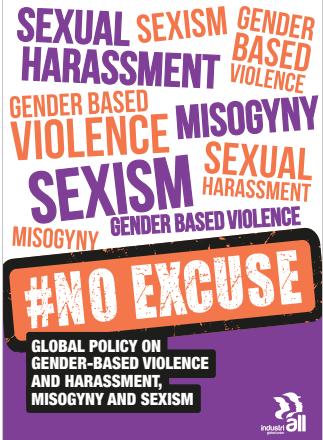


### IT CAN CHANGE LIVES

Campaign for the ratification of C190 and the elimination of violence and harassment in the world of work.  
#C190 #ITCANCHANGELIVES  
[www.industriall-union.org](http://www.industriall-union.org)



↗ ビデオを再生



↗ 開く





## GBVHとILO第190号条約に関するインダストリオール訓練資料を知っていますか？

ILO暴力およびハラスメント条約(第190号)と勧告(第206号)に関するグローバル・ユニオン合同トレーナー訓練ツールキット：

- ↪ トレーナー訓練ツールキット
- ↪ 進行役用ガイド、スペイン語、フランス語、クロアチア語、トルコ語およびポーランド語版も入手可能
- ↪ 活動ワークブック、スペイン語、フランス語、クロアチア語、トルコ語およびポーランド語版も入手可能

LGBTQI+労働者その他の社会的弱者に対する暴力とハラスメントに関して行動を起こすためのグローバル・ユニオン合同訓練ツールキット：

- ↪ 進行役用ガイド
- ↪ 参加者ワークブック

GBVH防止とGBVH事例の取り扱いに関するすぐに使える訓練モジュール

- ↪ 訓練用スライド
- ↪ トレーナーのための状況説明メモ

要請に応じてフランス語、スペイン語、トルコ語およびポーランド語版も入手可能

労働組合が仕事の世界における家庭内暴力の影響に対処するためのFAQとガイドライン

- ↪ 第1部：家庭内暴力の理解
- ↪ 第2部：家庭内暴力の認識
- ↪ 第3部：仕事の世界における家庭内暴力の影響を軽減するために組合にできること

フランス語版とスペイン語版も入手可能

## HRDDへのジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチ



2022年10月のインダストリオール女性委員会での討議は、人権デュー・ディリジェンス(HRDD)へのジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチの必要性を強調し、国連指導原則のような現行枠組みが一方の性だけに関する基準を無視し、有害な規範を永続させていることに遺憾の意を表した。HRDDはチェックリストになってしまい、より深い文化・社会力学を欠いていることが多い。本当にジェンダーに対応したHRDDは、ジェンダー化されたビジネスの影響を評価し、交差性障害に取り組み、最初から男女を有意義に関与させ、組合と企業、地域社会、当局の共同努力によって構造改革を推進しなければならない。これを促進するために、労働組合はより強力なHRDD法を支持し、ジェンダーに対応したグローバル枠組み協定を強く要求し、職場のリスクや侵害の監視によって有意義な関与の面で重要な役割を果たし、企業と現場レベルの考えを共有し、固定観念に対抗するための訓練を行い、ジェンダー問題への投資家の関心を活用すべきである。組合は、HRDDの限界、すなわち苦情処理制度の欠如、救済を受ける権利の不備、中小企業の排除にも取り組まなければならない。組合は公正を確保するために、サプライチェーン全体を対象とし、生活賃金と安全な労働条件を損なうコスト削減慣行に異議を唱える、包括的なHRDDを支持すべきである。これにより、ジェンダーギャップを埋めて説明責任を要求するうえで、組合の関与が極めて重要になる。2022年10月のインダストリオール女性委員会での討議は、HRDDへのジェンダー・トランスフォーマティブ・アプローチ採用の必要性を浮き彫りにした。



インダストリオールの訓練モジュールは、H&Mおよびユニリーバと締結したグローバル協定を通して両社との協力を可能にした。H&Mはモジュールを調整して内部訓練を立案し、インダストリオールおよびIFメタルとともに、全国GFA監視委員会向けの共同会議を立ち上げた。この活動は、ジェンダーに基づく暴力とハラスメントを防止して対処するための新しいグローバルなサプライヤー指針の開発に貢献した。ガイドラインと並行して能力強化を行い、新しい業界標準を設定している。選ばれたサプライヤー工場でパイロットプログラムが進行中である。

同様に、インダストリオールとIUF、ユニリーバは、労働安全衛生に根ざし、ILO第190号条約に準拠したセクシャルハラスメント・リスク評価ツールキットを共同開発している。このツールキットは、リスク(不平等な権限やジェンダー差別のような構造上の原因を含む)の確認・除去に労働者を関わらせる実際的な予防策を提供する。ユニリーバの現場での訓練が拡大し、全社的なシステムにこれらの慣行を埋め込んでいる。



HRDDを利用してサプライチェーンでGBVHを防止・対処する方法に関する詳しいガイダンスについては、インダストリオールのツールキット、**ジェンダーに基づく暴力とハラスメントの根絶: バッテリーサプライチェーンの事例**を参照。

インダストリオールは、HRDDへのジェンダー・トランسفォーマティブ・アプローチを導入するILO第190号条約準拠のツールキットを開発した。これを用いて労働組合は企業に、サプライチェーン全体でGBVHに対処して防止するための行動に責任を負わせることができる。このアプローチは、包括的なリスク評価、効果的な苦情処理制度、有意義な労働者参加を促進。交差性を中心として、不安定な役割の女性が直面している重層的な差別に取り組む。このツールキットは、サプライヤーの職場や多国籍企業でも組合に実行可能な戦略を提供する。



開く

## 女性労働者の仕事の未来

インダストリオール女性委員会はジェンダー平等タスクフォースの支援によって、AIのジェンダー化された影響を調べ、戦略的な組合行動を提案した。新技術はジェンダー平等の新しい機会を生み出すが、方針がなければ既存の格差を悪化させるリスクが大きい。

アルゴリズム管理を含むAIシステムは、男性中心のデータと偏った歴史的インプットが原因でジェンダー差別を強め、採用や業績評価、OHSに影響を及ぼしてジェンダー賃金格差の一因となる場合が多い。世界のAI専門家に占める女性の割合はわずか22%で、STEM職では離職率が高く、フランスではデジタル関連の仕事に就いた女性の半数が8~9年後に離職しており、問題を悪化させている。STEMにおけるこれらの水漏れパイプの原因是、ジェンダー・ステレオタイプ、劣悪なワーク・ライフ・バランス、根強い性差別、役割モデルの不足である。

オートメーションは、衣料製造業のような女性化された部門で女性に取って代わっている。AI分野ではデジタル読解力とSTEM資格への需要が高まっており、女性にとって大きな障壁を生み出している。労働組合の報告によると、ジェンダーに対応した移行計画と適切なリスキリングプログラムがないため、一部の職場では女性の労働力参加率が90%から60%に低下した。特に事務職では、生成AIが女性の雇用を不釣合いに脅かしている。

これらの傾向に対処するために、組合は男女別データを集め、雇用や賃金、技能、健康に対する影響を評価し、AIシステム・プリインストールのリスク評価の実施を取り決め、監査をフォローアップし、包括的・倫理的なAIガバナンスを支持すべきである。政策勧告には、差別的なAIシステムの禁止、女性によるSTEMへのアクセス促進、偏見のない研究開発への投資、公平な訓練やリスキリングの促進が含まれる。これらの提案は、インダストリオールのジェンダーに対応したAI方針を方向づけた。この方針は、所得格差を埋めるための利益分配制も盛り込んでおり、ジェンダー平等を支援する世界的なAI基準を要求している。



女性委員会は2022年10月、化石燃料の公正な移行の取り組みにジェンダー視点を統合するという急務に対処した。多くの国々で、移行は労働組合と地域社会を除外し、トップダウンでテクノクラート主導の反民主的プロセスを通して展開しており、失業や地域社会の破壊、グリーンウォッシングを引き起こしている。女性と組合は、いつも交渉から締め出されている。ジェンダーを変革する労働者主導のアプローチによって雇用と地域社会、エネルギー安全保障、主権を保護しなければ、公正な移行は守られない約束のままである。

化石燃料部門の移行は深くジェンダー化されており、特に採掘地域で、リスクリングへのアクセスが限られ、転職できる可能性が低い低熟練職に就く女性に不釣合いに損害を与えている。実習は利用できない場合が多く、リスクリングはこれらの労働者や地域ケア・地域サービス労働者を対象としていないため、不公平が悪化している。真の公正な移行は、ジェンダーや人種、社会関連の抑圧に立ち向かい、公平と公共サービス、完全雇用に根ざした労働者・地域社会主導の転換を優先させなければならない。

交差的なフェミニストアプローチを実施し、女性労働者と地域社会とケアエコノミーの関係を認める必要がある。鉱山で男性の親族をサポートしている女性や、鉱業に依存して生活している女性の役割も認めるべきである。そのためには、収入損失や食料不足、雇用不安のようなジェンダー化された影響に対処する必要がある。

労働組合は、生産拠点、特にEVサプライチェーンと結びついた鉱業で戦略的影響力をを利用して力を強化し、自分たちが求める公正な移行を先導・定義しなければならない。フェミニストアプローチは後知恵であってはならず、集団的な力の構築方法の中核を成さなければならない。本当の公正な移行は、公平性、包括性および転換を確保するために、組合がどのように女性や他の社会的に無視された集団を巻き込んで集団的な力を構築し、フェミニスト団体や先住民族団体、環境保護団体、権利擁護団体との強力な同盟を形成するかにかかっている。

インダストリオールは、ラテンアメリカでFESの支援により3年にわたって一連の行事を実施、アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、コスタリカ、エルサルバドルの女性労働組合員を組織化し、この地域のエネルギー部門のためにジェンダーに配慮した公正な移行を確保する労働組合の行動計画を策定した。サハラ以南アフリカの加盟組織も、各国でジェンダーに対応した公正な移行を実施するための戦略を練っている。



2022年10月の女性委員会で、FOメタル（フランス）が、有資格ホワイトカラー社員に占める女性の割合が20%未満のエレクトロニクス会社で、包括性とジェンダー平等を高めるために講じた措置を発表した。同労組は求人広告を見直して攻撃的で「挑発的な」言葉を削除し、ワーク・ライフ・バランスを促進した。より包括的なチーム育成活動を要求し、参画を拡大して孤立を和らげるために女性だけのチームの結成を提案した。新しい女性スタッフの統合問題に取り組み、家族に優しい方針を支持し、ボーナスや業績報酬も含めて同一賃金を確保した。FOメタルは、女性が職場の性差別を克服できるよう援助するためにメンタリング制度と支援制度も取り決め、団体と提携して技術分野への若い女性の参入を奨励した。

### STEMの女性：労働組合にとっての課題に関するインダストリオールの記事

## ジェンダーとOHS:全労働者のために健康で安全な仕事の世界を確保



2025年5月の女性委員会では、ジェンダーと交差的アプローチの労働衛生への統合をめぐり議論した。

労働安全衛生は歴史的に、鉱業や建設のような男性優位の部門を中心としており、女性が直面する特有のリスクを見落としている。ストレスや筋骨格障害、心理社会的危険への曝露のような女性の労働災害は、しばしば過少報告され、過小診断され、十分に補償されていない。平均的な体格の男性用にデザインされた体に合わない個人用保護具は、女性や基準に適合しない多くの男性の安全性を損っている。

職場内外のジェンダー不平等は健康リスクを悪化させる。女性は、賃金労働者および無給介護者としての二重の役割が原因で、心理社会的ストレス因子にさらされやすい。このようなリスクとして、極度の疲労、ハラスメント、差別がある。筋肉量、痛みの処理、リプロダクティブ・ヘルスといった生物学的差異は、女性がどのように仕事関連の危険を経験するかに影響を及ぼすが、作業場設計や毒物学基準で考慮されることはめったにない。

職場の分離が根強く見られ、女性は低賃金の不安定な雇用に集中しており、より反復的または肉体的にきつい副次的作業を割り当てられることが多い。まったく同じ肩書きであっても、性別によって職務分配や曝露が異なる。これは不平等な健康アウトカムと報酬格差をもたらす。

男性は目に見える業務災害や死亡事故に遭う率が高いが、適切な調整なしで男性優位の仕事に就く女性のほうが負傷が多い。弱いと思われることを恐れて、女性は問題の報告を思いどまり、これが不可視性や不十分な調査のサイクルを永続させている。

ILO第190号条約に沿ったジェンダーに対応したOHSアプローチは、性別・男女別データ、包括的なリスク評価、女性労働者や安全衛生代表との有意義な協議を必要とする。交差性を中心に据え、重複するアイデンティティー（例：人種、年齢、障害）がどのように心理社会的リスクへの曝露を形成するかを認識しなければならない。

### すべての人の安全——ジェンダーに対応した労働安全衛生の必要性

#### OHSとジェンダーに関する地域・国家レベルの議論：

- ➡ コートジボワールの組合が鉱山のジェンダー平等を求めて運動
- ➡ チュニジアで女性の権利拡大:安全衛生ワークショップ
- ➡ マレーシアで女性組合指導者が危険で不健康的労働条件を拒絶



ユナイト（イギリス）は、2024年5月のインダストリオール女性委員会で閉経期に関する活動を発表した。ユナイトの全国女性委員会は、ずいぶん前から閉経期と生理中の健康を優先させてきたが、これらの問題は、世界トイレの日に始まった画期的な調査で、どれほど深く雇用や賃金条件に影響を及ぼしているかが明らかにされるまで、平等分野に限定されていた。同労組は調査結果にショックを受けて戦略を転換、部門別アプローチを推進するとともに、職場の調整は経営者の裁量に頼るべきではないと強調した。パートタイム労働を強いられている女性たちの報告を受けて、これはユナイトの賃金平等議題の中心になった。

このキャンペーンは、公的支援、有名人の意見、生理の尊厳に関する組合の過去の活動に助けられて、地域委員会全体で勢いづいた。ユナイトは、フレックスタイム、閉経期のニーズに適したPPE、管理者訓練に関する条項を盛り込んだモデル協定を作成した。男性の同盟者が重要な役割を果たし、妻や娘、同僚に対する影響を認め、これらの主題にまつわるタブーを破った。

ユナイト内部の自立した平等グループが、これらの問題を持ち出すための安全な場を作るうえで援助し、徐々に正常化して組合全体の支援を拡大できるようにした。2024年5月にフォード・モーター、ネスレ、ジャガー、ランドローバー、アリーババス、バークレーズ銀行と協定を結んだ。

## 本部 地域事務所

### インダストリオール・ グローバルユニオン

54 bis, route des Acacias  
1227 Geneva  
Switzerland  
Tel: +41 22 308 5050  
Email: info@industriall-union.org

### アフリカ事務所

Sunnyside Office Park Building C  
Ground Floor, 32 Princess of Wales Terrace  
Parktown  
Johannesburg 2193  
South Africa  
Tel: +27 11 242 8680  
Email: africa@industriall-union.org

### ラテンアメリカ・カリブ海事務所

Avenida 18 de Julio No 1528  
Piso 12 unidad 1202  
Montevideo  
Uruguay  
Tel: +59 82 408 0813  
Email: alc@industriall-union.org

### 南アジア事務所

B 42, first floor  
Panchsheel Enclave  
New Delhi - 110017  
India  
Tel: +91 11 4156 2566  
Email: sao@industriall-union.org

### 東南アジア事務所

809 Block B, Phileo Damansara II  
No 15, Jalan 16/11  
46350 Petaling Jaya Selangor  
Darul Ehsan  
Malaysia  
Email: seao@industriall-union.org

2025年7月