



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



women  
transporting the world

テレサ・ライト博士

# 公共交通産業の 女性労働者に対 する仕事の未来 の影響

## 概要



## 著者について

テレサ・ライト博士はロンドン・クィーンメリー大学・ビジネス経営学部・平等多様性リサーチセンターの人材管理学科で准教授を務める。これまで職場における平等、ジェンダーや性別に焦点をあて、各産業、特に消防、建設、交通運輸などの男性支配的な産業や職業における職場の平等について幅広い研究を行い、執筆に従事してきた。労働組合の活動や公共部門の調達を利用することなどを通じ、職場でジェンダー不平等を克服することを研究対象とする。著作に「男性支配的な職業におけるジェンダーと性別：建設業および交通運輸業の女性労働者（2016年、パラグレーブ・マクミラン社）がある。また、ヘイゼル・コンレイとともに「職場における差別ガウアー・ハンドブック（2011）」も著した。

2018年9月

## 謝辞

本報告書は、国際運輸労連(ITF)からの委託により作成された。著者は、クレア・クラークITF女性・ジェンダー平等部次長、ジョディ・エバンスITF女性・ジェンダー平等部長から助言・支援をいただいたほか、ビクター・フィゲロア・クラークITF戦略研究員からも意見をいただいた。以下の研究員が5都市で調査を行った。ケンパトソン・タナパタマナン(バンコク)、ダニエラ・ゴメス、マリナ・モスコソ、デスパンチョ(ボゴタ)、ロブ・リー、サンドラ・バン・ニエカーク、ナレディ(ケープタウン)、パトリシア・ロブレス・ムニズ(メキシコ・シティ)、アネ・カマウ、ナイロビ大学(ナイロビ)

また、ボゴタで開催されたリサーチ・ワークショップに参加したSNTT、SintraRecaudo(コロンビア)、MWU、PUTON、TAWU、RAWU(ケニア)、ATM(メキシコ)、SRUT、SEETU(タイ)の女性参加者、アナ・クルメITFアフリカ地域事務所代表、スアンカナ・ツンウォラチェットITFアジア代表、アンドレア・プリヴァッティITF中南米代表からも多大な支援をいただいた。

また、インタビューに協力いただいた女性労働者、労働組合、使用者、市民団体の協力なくして、この調査は不可能だった。感謝を申し上げたい。

## #OurPublicTransport 私たちの公共交通(OPT)

ITFは、一般市民、労働者、環境のニーズに合った公共交通システムを求める運動、「私たちの公共交通(OPT)」プログラムを2016年に立ち上げた。このプログラムの目的は、公共所有、公共投資、環境にやさしい仕事・雇用、強い組合が組織する交通運輸労働者の団結権を基盤とする公共交通の代替モデルを勝ち取るために、組合の力や能力を強化するための活動、行動、プロジェクトの調整である。

ITF女性委員会は、この運動をITFの女性活動の中核とすることを決定した。ジェンダー関連、女性の参加、女性のリーダーシップの問題が、この運動のあらゆる側面で考慮される。

[www.ourpublictransport.org](http://www.ourpublictransport.org)

# 概要と勧告



## 本調査の背景

公共交通部門の労働者は、雇用条件を脅かす新自由主義の影響を既に受けているが、彼らは今、技術の導入に基づく重要な変化に直面している。本調査は、公共交通部門の仕事の未来に関する議論に女性交通運輸労働者のニーズや懸念を反映させるために、国際運輸労連(ITF)が委託したものである。女性は公共交通の利用者としてとらえられることが多く、世界の公共交通産業で様々な役割を担っている多数の女性労働者が直面している課題には目が向けられてこなかった。

公共交通部門においてもジェンダーによる職種分離が存在する。女性労働者は低賃金の事務・旅客サービス部門に集中し、報酬の高い運

転業務に従事する者は僅かしかいない。女性が就いている仕事は特に自動化の影響を受け易いだろう。しかし、技術変化は新たな仕事の機会をもたらす。いずれにしても、女性がこのような機会の恩恵を受けるために必要な訓練や技術を得られることが不可欠だ。

途上国の公共交通インフラの拡充は、男女の仕事の機会(不安定な非正規雇用から正規雇用へのシフトを含む)を増やす可能性がある。しかし、労働組合は公共交通の新技术導入に関する議論に十分関与していないことが多い。また、バス高速輸送システム(BRT)のようなシステムが官民パートナーシップ(PPP)等のビジネスモデルに結びついていることも多く、労働者の権利やディーセントな労働条件が確保されない場合がある。従って、本調査は、

新たな形態の公共交通システムが導入され、あるいは既存の交通モードが拡充され、女性の雇用に大きな影響が及ぶだろうと考えられる以下の5都市を対象に実施した。

- タイのバンコク(スカイトレインと地下鉄ネットワークの拡張)
- コロンビアのボゴタ(2000にBRT導入)
- 南アフリカのケープタウン(2010年にBRT導入)
- メキシコのメキシコシティ(電気バス路線計画)
- ケニアのナイロビ(2018年開設のBRTの第1局面)

## リサーチの方法論

5都市の全てでITFから委託されたリサーチャーがフィールドワークを行った。その際、ITF女性部門や本報告書の著者と緊密に協力し、ITF地域事務所からも協力を得た。一次データ収集のため、文書化された証拠の見直しと、女性公共交通労働者、組合の代表者、交通運輸企業の経営者、コミュニティ団体、NGO、政策決定者、地元の政治家など164人との対面式あるいは電話による面談を行った。

このリサーチのプロセスの中で、ITFとFESが共同で参加型のワークショップをボゴタで開催した。ワークショップにはリサーチャー全員と報告書に言及された全ての都市の労働組

合、ITF本部、ITF地域事務所から代表者が参加した。ワークショップでは5都市で行った第一段階のリサーチの結果と、当該都市の公共交通で働く女性の組織化の経験について、貴重な議論が行われた。このワークショップを受け、各都市のリサーチャー自身が行った文書の分析とフィールドワークの概要を報告書にまとめた。

## 公共交通部門の女性の仕事

本調査で、公共交通部門の女性労働者がジェンダーに基づく職業分離を経験していることが確認された。女性は低賃金労働に集中し、不安定あるいは非正規の仕事についている場合が多いことが判明した。しかし、公共交通部門で女性労働者が増加する中で、メキシコシティや南アフリカでは変化が現れている。運転等、これまで男性支配的だった分野や、BRT等の新交通システム、拡張するメトロシステム等で女性が進出する機会が増えている。プラットフォームのタクシーには、アクセスの平等性やディーセントワーク等の問題(雇用形態の問題を含む)があるものの、フレキシブルな働き方に惹かれる女性も多い。

しかし、ジェンダーに基づく偏見は依然根強く存在し、女性の運転技術や適正が過小評価されたり、職位や労働条件の男女格差が存在したりしている。一報、女性運転手の方が男性運転手に比べて、無謀な運転をせず、安全で、礼儀正しいと感ぜられることもある。女性乗客の



**「祝日、タクシーがつかまらず、1時間遅刻した。呼び出され、懲戒処分を受けた。今は、午前3時に自転車で通勤しなければならない。仕事に遅れないように、命がけで通勤している。」**

(Recaudo Bogota SAS 女性社員)

安全を確保するためには、女性運転手を増やせばいいという考え方もある。例えば、メキシコシティでは、アテネアのバス路線には、女性運転手による女性乗客のための便がある。また、Laudriveという、女性乗客のための女性運転手によるプラットフォーム・タクシー・サービスも存在する。

男性の同僚や乗客からの暴力・セクハラの問題は、5都市の女性交通運輸労働者が経験していた。使用者や当局は十分な対策を取っていないという。女性乗客に対するセクハラも頻発しており、ボゴタやメキシコシティでは州レベルで対策が講じられている。ケープタウンやナイロビでは、労働組合が市民団体と協力しながら対策を講じている。

労働時間帯やシフト制も女性にとっての不安要因となっており、特定の時間帯や職種に女

性が集中している。例えば、女性はバスの夜間シフトや深夜のタクシー運転を避ける傾向があり、収益性の高い勤務を逃している。カスタマーサービスやセールス担当の女性も早朝や夜間のシフトに従事することがあるが、運転手と比べて、会社が職場あるいは自宅までの交通手段を確保してくれることは少ない。

トイレ設備や休憩時間の問題は、公共交通部門の労働者にとっては恒常的な問題であり、特に、女性労働者にとっては深刻である。運転手や駅員へのインタビューでは、トイレ施設が不足しているために、乗客と同じトイレを使用しなければならなかったり、休憩時間が十分に取れず、トイレに行けなかったりすると報告が寄せられた。トイレ施設の不足が膀胱炎等の病気を招いたと思われる事例もあった。

## 新技術の導入

自動発券機などの技術革新の中には主に非正規労働者の雇用喪失につながったものもある。しかし、自動化の影響を受けた労働者が組合に組織されている場合、代替業務への移行が合意され、発券業務を行っていた労働者が例えば、事務職や発券機のアシスタント要員に配転になったりした。中には配転によって労働条件が改善したケースもあった。

さらに、発券および運賃收受業務の自動化は全ての都市で起きる可能性があるが、それ以上の自動化のプロセスの進展は技術上、ビジ

ネス上、政治上の問題から限られたものとなっている。発券およびカスタマーサービスを担当していた女性労働者と面談する中で、乗客は発券機を利用する際に人間と関わることを大いに好むことが判明した。機械はしばしばサービスのスピードが遅かったり、うまく機能しないことがあるからだ。実際、機械が効率的に作動しないことで不満を高めた乗客がスタッフに暴力を振るうこともあり得る。

交通運輸インフラが導入されたり、改良された場合に、運転免許を取得するための研修や、新しいテクノロジー・システムを運用する研修など、女性が訓練を受けられ、新しい仕事をさせてもらえる機会を与えられるかどうかは極めて重要だ。ケープタウンのバス高速輸送システム(BRT)等の一部のケースでは、見習い制度や補助金を使った研修制度を活用し、運転免許取得のために女性の訓練を行い、女性バス運転手の数を増やすことができた。

BRTシステムの導入で女性労働者が恩恵を受ける可能性がある一方、BRTシステムの資金調達モデルでは、車両運行会社間の競争や地方当局の管理と規制をサービスの運行か

## 「公共交通は女性にとって利用しにくい。労働者も乗客もハラスメントを受けている」

(男性の組合役員、ナイロビ)

ら切り離すため、官民パートナーシップ(PPP)の利用が勧められている。これは通常、各運行会社で働く労働者の労働条件が殆ど監督されない結果を生み、時にはこれまで組合が結んできた協約に比べ、運転手の労働条件が下がることもある。したがって、女性は以前よりも悪い条件で運転の仕事をしなくてはならなくなる可能性がある。

## 都市交通におけるプラットフォーム労働

このリサーチの対象となった都市の殆どでライドヘイリング・タクシー会社が拡大しているが、一方で、タイ政府がプラットフォーム・タクシーはタイに正式に登録を行っていないと宣言したことを受け、ウーバーは2018年にタイから撤退した。ボゴタではプラットフォーム・オペレーターの法的な立場に一貫性がなく、その存在は合法的だが、プラットフォームを使って運転する運転手は規制の枠組み外に置かれている。こうしたことが、女性運転手が法的に苦情を訴えたり、乗客から危険な目に遭った場合に警察に助けを求めたりする上で障壁となっている。プラットフォーム・サービスの無規制な性質もまた、労働組合がプラットフォーム運転手を組織するのを困難にしている。

このリサーチはプラットフォーム・タクシーを運転することで、女性が柔軟な働き方ができるようになり、家事や勉強などと仕事のバランスを取れるようになるという主張に同意する。

しかし、そうした恩恵は、プラットフォーム・タクシーの運転が一家の唯一の収入源にはなっていない女性や、自ら車を所有している女性だけが感じられるものかもしれない。したがって、特に複数のプラットフォーム企業間の競争が激しい都市において、車両を入手するために誰かにお金を支払う必要がある比較的貧しい女性や、十分な収入を稼ぐために長時間運転しなくてはならない女性の場合は、搾取を受ける可能性が大いにある。

暴力やセクハラを受けるリスクもまた、女性運転手にとっては障壁となり得るため、女性は一定の地区での運転や夜間勤務を避ける傾向が高くなり、最も収益の上がる仕事に就けない事態が発生する。技術を活用し、女性運転手に危険のある顧客について警告を発することもできるし、他の運転手に応援を頼むこともできるが、一貫性があり、広く活用できるアプリやシステムを使って、危険が降りかかった場合に迅速に支援を受けることが必ずできるようにするよう、もっと多くの方策を取ることもできるだろう。

## 女性公共交通労働者のための戦略

女性が指導的地位に就き、ジェンダー対策が目に見える形で実施されれば、より多くの女性が組合に加入し、雇用や労働条件を確保させることができる。例えば、ボゴタのSintraRecaudo労組は、BRTの発券スタッフの労働条件、安全性、雇用に関する懸念に対

**「私には妻と娘がいる。二人とも公共交通職場で働きたいと思っている。男性支配的な職場環境は分かっている。それでも働きたいのだ。普通の女性とは違うんだ。分かってもらえるかな？望むならば、やってみればよい。」**

(トロリーバスの男性運転手、メキシコシティ)

応し、組織化に成功した。非正規部門のマタトゥ（ミニバス）労働者やプラットフォーム・タクシーの運転手がナイロビのPUTON労組に加入した。女性らは、PUTON労組のプラットフォーム労働者オルグ対策会議に参加した後、ウーバーのディアクティベーション（利用停止）に抗議する運動で重要な役割を果たした。また、料金制度、雇用条件、安全性の問題に関して、政府や他の利害関係者と交渉する上でも重要な役割を果たした。

女性組合活動家が地域社会の活動家や乗客と協力し、成功を収めた事例もある。例えば、メキシコシティのATM労組は、乗客からの評判に焦点をあてて、トロリーバスの存続運動で成功を収めた。さらに、ケープタウンやナイロビの組合はNGOと協力しながら、セクハラに対

## 「列車内には休憩用のベッドがない。トイレの隣にシートで目隠しを作って寝なければならない」

(女性の列車車掌、バンコク)

する運動を行った。女性労働者と女性乗客の両方に影響を及ぼす問題に関する組合の運動を強化する方法として、コミュニティー団体との協力が効果を発揮する可能性を示した。

プラットフォーム労働者に関しては、個人事業主的な性格や雇用の不安定性を考えると、組織化の課題は多い。しかし、ケープタウンやナイロビにおいては、プラットフォーム労働者が組合に加入したり、既存の公共交通労組と協力したりする事例が存在する。例えば、ケープタウンの運転手は「ウーバー運転手ギルド」を設立した。SATAWUは、運転手が「自営」という地位について法廷で争うのを支援した。運転手は敗訴したものの、プラットフォーム労働者のオルグという面での意味は大きい。今後、他都市においても、プラットフォーム労働者を「自営」とみなす法的根拠について、組合の支援を受けた運転手が訴訟を起こすケースが発生するだろう。

一方、女性労働者を惹きつけたり、女性の利益を擁護するのが十分でない組合もある。インタビューを受けた女性公共交通労働者の中

には、組合にセクハラ被害を訴えたものの、真剣に取り合ってもらえなかったため、組合には加入しなかったと回答した者もいた。組合は、女性に対するセクハラや暴力の問題に対する戦略を強化し、それらをしっかりと周知、実施し、女性労働者を安心させなければならない。本報告書には、ハラスメントや女性差別に対する組合の研修や意識啓発活動の事例も紹介されている。

このリサーチに参加した女性の組合指導者・活動家は、女性が組合の幹部に存在する場合は、女性問題への組合の対応がより効果的なものとなることを強調した。ボゴタのSintraRecaudo労組の例が示すように、女性指導者の存在は女性の組織化を促進させる。

### 勧告

- インフラの新設や既存システムの拡張をめぐる議論に組合が初期段階からステークホルダー(利害関係者)として関与し、ジェンダーの影響のアセスメントや対応策を実施させる。
- 新技術の開発(プラットフォーム労働を含む)をめぐる議論に組合が初期段階からステークホルダー(利害関係者)として関与し、ジェンダーの影響のアセスメントや対応策を実施させる。
- BRT経営者と運行業者との契約にディー

ネットワークや労働者の権利(最低賃金、労働時間、設備のほか、セクハラや昇進・研修の機会均等などのジェンダー平等対策を含む)に関する条項を盛り込ませる。

- トイレ設備や安全な飲料水の提供等、労働者のための施設を公共交通インフラに盛り込ませる。
- リストラに伴う異動に関する協約やガイドラインに、運転業務だけでなく、発券等の女性が多い職種も盛り込ませる。
- 乗客は機会よりも人間の対応を好むというエビデンスや、乗車券回収やカスタマー・サービスの要員を強化する必要性や人員削減がもたらす安全性へのリスクを指摘する公共交通査察・監督機関の勧告(ボゴタのVeeduria等)を強調する。
- あらゆる年代の女性が高給の仕事(運転業務、監督職、管理職)や新技術導入に伴う新しい役割を担えるよう、昇進、研修、再訓練の機会を確保する。
- 家族の責任を果たせる労働時間やシフトを交渉し、早朝勤務や夜間勤務に伴う安全面でのリスクに対応する(職場と自宅の間の移動手手段の提供等)。
- 組合員によるセクハラに対する方針・手続きを策定し、組合員や未組織の女性労働者に周知したり、セクハラ被害者の支援方法を組合役員に教育したりする。
- 使用者と合同で乗客の暴力問題に取り組み、ジェンダーに基づく暴力撤廃や安全な公共交通を求めるNGOと連携しながら、乗客および女性スタッフにとっての安全な環境作りとの関連性を訴える。
- 女性組合員が活発に活動し、指導者的な役割を果たすために、組合の女性機構、ネットワーク、研修を整備する。
- 職場、政府、法規制のレベルで、技術やジェンダー不平等に関する方針・政策を訴える(国連持続可能な開発目標関連の機会の活用を含む)。また、これらの議論の中に労働者の権利やジェンダー不平等の問題を盛り込ませる。





## ITFについて

国際運輸労連(ITF)は、147カ国のあらゆる交通運輸産業を組織する670組合、1,970万人の労働者を代表する、加盟組合主導の民主的な国際団体である。ITFは、交通運輸労働者の権利、平等、正義のために活発に活動している。

ITF女性部は、ITF女性委員会と協力しながら、より多くの女性交通運輸労働者を動員、組織し、ITFの国際的な影響力と交通運輸職場の力を強化することを目指している。その目的は、世界の女性交通運輸労働者の声を一つにまとめ、労働条件向上を勝ち取ることである。我々の主な課題は、ジェンダー別職業分離、ディーセントな賃金・雇用、暴力、セクハラ、性的行為の強要を受けずに働く権利等である。

[www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)

## FESについて

フリードリヒ・エーベルト財団(FES)は、ドイツ最古の政治財団である。1925年の設立以来、社会民主主義の伝統に基づき活動している。ドイツ初の民主的な選挙により選出されたフリードリヒ・エーベルトに因んで名付けられた。社会民主主義の基本的価値観—自由、正義、連帯—に則り、社会民主主義・自由主義の労働組合と連携しながら、非営利団体として、自主的・独立的な活動を展開している。

[www.fes-london.org](http://www.fes-london.org)



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG

