



ITF女性鉄道員調査

2023年3月



国際運輸労連(ITF)

国際運輸労連(ITF)は世界147カ国のあらゆる交通運輸部門を組織する670組合の1,800万人超の労働者を代表する、加盟組合主体の民主的な国際組織です。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ます。

目次

背景と目的	4
調査手法	6
回答者の属性と労働時間	7
主な結果	10
結論	22
附録	24
注	37

背景と目的

世界の鉄道産業において、女性労働者の役割は極めて重要である。

鉄道産業に雇用される女性の割合は近年増加しているが、すべての地域と国、そして一部の職種において、女性の割合は低いままだ。鉄道産業は性差の著しい産業である。男性を念頭に作られた産業であり、男性支配的な状況が続いている。

女性はしばしばこの産業に参入し、留まるための障壁に直面する。これらの障壁とは、女性の能力に関するジェンダーに基づく固定観念、差別的な雇用慣行、敵対的な労働環境、男性支配的な職場文化、賃金格差、勤務体制における女性のニーズの軽視、適切な衛生設備や制服の利用の欠如、訓練・教育・昇進の機会の少なさ、女性が支配的な職種で不安定な雇用契約やアウトソーシングが多いことなどである。鉄道産業における女性の雇用を制限する法的な障壁を維持している国もある。

これらの障壁のために、女性は事務、切符販売、駅のサービス業務、ケータリング、清掃などの職種に偏ることになるが、これらの職種は低賃金で雇用が不安定であることが多い。女性の運転士、保守要員、転轍手は概して少ない。¹

コロナ禍は鉄道産業および鉄道労働者に深刻な影響を及ぼした。一方、ILO²の調査が示しているように、コロナ禍は女性に最も打撃を与えており、この危機に起因する様々な問題が既存のジェンダー不平等をさらに悪化させる可能性がある。

ITF鉄道部会は女性鉄道員の職場の実態を把握するためにオンライン調査を実施した。この調査は、ITFのリサーチ部門と共同で実施、分析した。

調査期間は2022年3月27日～7月26日で、旅客鉄道、貨物鉄道、都市旅客鉄道、都市間鉄道、国際鉄道など、あらゆる部門で働く女性鉄道員を対象とした。

調査目的は次の通り。

- 女性がどのような役割で雇用されているか。
- どこで雇用されているか。
- どのような契約形態で雇用されているか。
- 職場でどのような問題や障壁に直面しているか。
- 鉄道産業を女性にとってより働きやすいものにするためには、どのような変革が必要か。

この調査は、世界各国で高い回答率を得た。4,600件の有効回答があり、そのうち3,522件が完全なものだった。

本報告書は、ITF女性鉄道員調査の主な結果をまとめたものである。

主な調査結果の概要

01. 女性鉄道員は自分たちの仕事を有意義でやりがいがあるとみなしているが、しばしば困難な条件に直面し、そのために労働における安全が脅かされ、価値ある仕事を遂行するのが難しくなっている。最大の要因として不十分な人員配置がある。
02. 女性鉄道員は、ジェンダーに基づく職務分担、不平等な昇進、指導的地位における女性の不在など、ジェンダーに基づく大きな障壁に直面している。
03. 仕事の世界における性的強要、ハラスメント、暴力は、女性鉄道員に深刻な影響を及ぼしている。セクハラと暴力を経験した女性は仕事への不安を高めている。
04. ジェンダーに基づく差別は最も基本的な労働条件（作業着や制服、個人用保護具、衛生設備や休憩施設など）においても見られる。
05. 女性鉄道員の安全の問題は通勤時にも及んでいる。
06. 若年女性鉄道員もこれらの問題に直面しているが、キャリア・昇進機会や実習制度の問題等、若年労働者に特有の問題にも直面している。

調査手法

調査はアラビア語、バハサ語、ブルガリア語、英語、フランス語、ドイツ語、ヒンディー語、ハンガリー語、イタリア語、日本語、韓国語、モンゴル語、ポルトガル語、スペイン語、ロシア語、タミール語、タイ語の17カ国語で実施した。

調査のリンクを広く拡散させた。ITFのウェブサイトやソーシャル・メディアにも掲載した。鉄道を組織する全ITF加盟組合に配信し、各組合が女性組合員に転送したり、さまざまな媒体(ウェブサイト、ソーシャルメディア、機関紙、アプリなど)で共有したりした。インドでは、全印鉄道員連合(NFIR)が女性鉄道員に紙媒体で調査票を配布し、回答をITFデリー事務所が回収し、オンラインで提出した。

調査は機密扱いで、個人情報を回答する必要はなかった。



回答者の属性と労働時間

56カ国の女性鉄道員から回答を得た。回答の大多数(67.4%)が南半球の途上国(アフリカ、アジア、中南米)からだった。

ほぼ10人に9人(87%)が労働組合に加入していると回答した。これは、ITF加盟鉄道労組がこの調査を女性組合員に配信したことから、予想されたことだった。

年齢については、71%が35歳～64歳と回答した。約4人に1人(28%)が35歳以下だった。残りは、65歳以上だった。

部門については、都市旅客輸送が最も多く(28%)、次いで都市間旅客輸送(21%)、長距離貨物輸送(13%)、短距離貨物輸送(11%)だった。しかし、42%が「その他」を選択しており、他部門に該当する可能性がある。

表1:回答者の部門³

都市旅客鉄道(地下鉄、ライトレール・路面電車・トロリーバス、郊外鉄道、通勤鉄道)	27.8%
都市間旅客鉄道	21.1%
長距離貨物鉄道	13.1%
短距離貨物鉄道	10.8%
国際旅客鉄道	8.0%
国際貨物鉄道	6.6%
その他	41.5%

職種については、多岐にわたっている。5人に1人が事務職（22%）、次いで駅員、列車保守が多かった。なお、「その他」（約29%）の回答の中には、表中以外の職種に該当するものがあるかもしれない。

表2: 回答者の職種

事務	21.8%
駅員	7.5%
列車保守	7.2%
車掌	6.3%
発券	5.9%
運転士	5.4%
信号	4.5%
清掃	3.1%
インフラ保守	3.0%
セールス・マーケティング	2.2%
その他の乗務員	1.6%
ケータリング	1.2%
車庫	0.8%
実習生	0.5%
その他	28.8%

雇用形態については、最も多かったのがフルタイムの正規契約雇用だった（87%）。残りの回答者のうち、

- 6%は正規契約だがパートタイムで働いていた。
- 1%はフルタイムの有期契約だった。
- 1%が実習生、あるいは他の研修制度で雇用されていた。
- 雇用契約が締結されていない、あるいは公式な雇用ではない者が1%いた。

回答者の6人に1人超（65%）が公営の鉄道事業者で働いていた。9%が民営の鉄道事業者で、7%が鉄道インフラの所有組織で働いていた。下請け会社で働いていると回答した者はわずか1%、派遣社員として働いていると回答した者も1%だった。

雇用形態や雇用主に関するこのような結果は、近年アウトソーシングや下請け、非標準的な雇用形態が増加している業界全体の傾向を必ずしも表しているわけではない。⁴むしろ、このアンケート調査が組合を通じて実施されたことに起因している。

勤続年数については、ほぼ3人に1人が10年以上鉄道産業で働いていると回答した。残りの回答のうち、

- 18%が6年～10年間、
- 14%が3年～5年間、
- 7%が1～2年間だった。
- 1年未満は3%だった。

週の契約労働時間については、次のとおりである。

表3: 回答者の契約労働時間

週35時間～40時間	46.7%
週41時間～50時間	39.4%
週50時間超	7.4%
週21時間～35時間	4.3%
週20時間以下	2.1%

時間外労働については、36%が経験有と回答した。下表は、1ヶ月あたりの時間外労働の平均時間を示したものである。

表4: 時間外労働

月6時間～10時間	30.5%
月1時間～5時間	30.1%
月11時間～15時間	15.6%
月16時間～20時間	11.4%
月21時間～30時間	6.8%
月30時間超	5.6%

時間外労働が通常の単価で支払われているとの回答は37%、通常の単価で支払われていないとの回答が49%だった。14%が「わからない」と回答した。

6人に1人が「シフト制で働いていない」と回答し、38%が「シフト制で働いている」と回答した。

主な結果

主な結果1

女性鉄道労働者は自分たちの仕事を有意義でやりがいがあるとみているが、しばしば困難な条件にさらされ、そのために労働における安全が脅かされ、価値ある仕事を遂行するのが難しくなっている。最大の要因として不十分な人員配置が指摘されている。

回答者の10人に7人以上（73%）が自分の仕事にとても満足しているか、やや満足しており、平均満足度は5点満点中3.9点（5点がとても満足、1点がとても不満）だった。また、大多数（91%）が仕事に意義を感じており、4分の3（75%）が仕事にやりがいを感じている。自分のスキルが活かされていると答えた人は少ないが、それでも半数を超えている。62%が、他の女性にも鉄道の仕事を勧めたいと回答している。

自分の仕事に満足していますか？

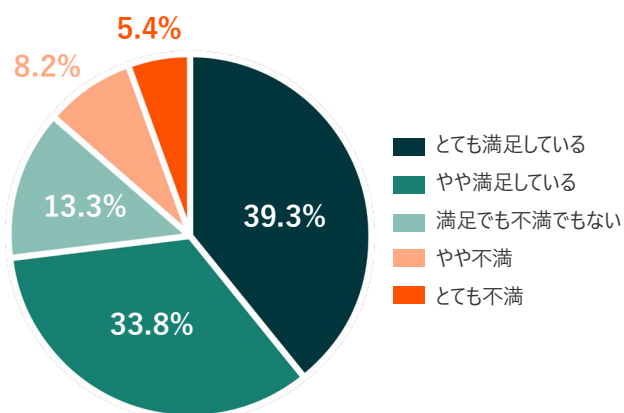


図1：概ね仕事に満足していますか？N=4131

自分の仕事は

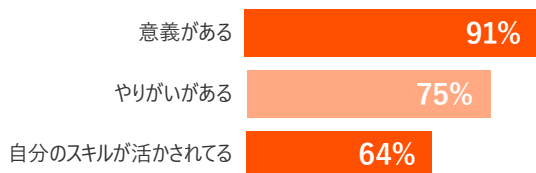


図2：仕事に意義を感じていますか？やりがいを感じていますか？あなたのスキルや能力が最大限に活かされていると感じますか？ N=4130

同時に、職場が安全だと感じているとの回答は半数にとどまり、安全性の平均スコアは5点満点中3.2点だった（5点がとても安全、1点がとても危険）。また、半数近く（47%）が職場でストレスを感じていると回答し、38%が疲労を、27%が不安を感じたことがあると回答している。

回答者の10人に4人以上（44%）が、職場の主な問題として、人手不足を挙げている。

職場はどのくらい安全あるいは危険だと思いますか？

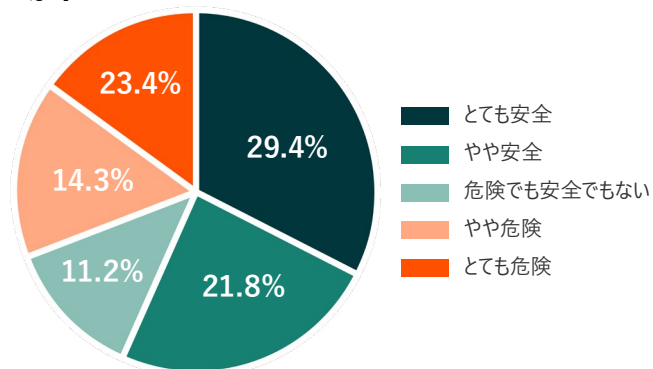


図3：職場はどのくらい安全あるいは危険だと思いますか？N=3880

職場で経験する主な安全衛生上の問題は何ですか？

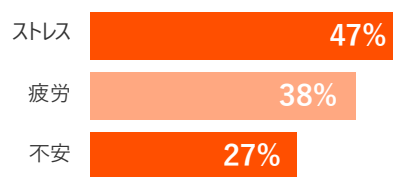


図4：職場で経験する主な安全衛生上の問題は何ですか？N=4600

5人に1人以上が、給与や福利厚生の高さ、ワークライフバランスの欠如、休憩・衛生設備の不足、キャリアアップや昇進の機会の欠如など、職場で他にも重大な問題に直面していると回答している。回答者が職場で経験したその他の問題は、不規則な勤務形態（17%）、賃金（の不平等）（14%）、ジェンダー差別（12%）、長時間労働（11%）、新しいテクノロジーとデータの導入（10%）、トレーニングへのアクセス（9%）だった。

懸念されるのは、回答者のほぼ10人に1人（9%）が、労働組合への加入をめぐる差別を報告したことだ。

「自分が男性中心の産業で列車を運転していることが、多くの女性に対して、自分にも能力があり、女は台所にいるべきだという偏見をなくすのに役立っていると思います。他の女性にも鉄道の仕事に就いて、こうした変革の一翼を担ってもらいたいと思います」

南アフリカ共和国の女性鉄道員

「私はこの仕事大好きです。自分の仕事も、出会う人たちも大好きです。でも、出世を望む女性や家庭をもちたい女性には、この仕事は勧められません」

英国の女性鉄道員

「雇用契約もしっかりしていて、平等な賃金も保証されています。ただ、家庭生活とシフト勤務を両立させるのは難しいです」

スイスの女性鉄道員



主な結果2

女性鉄道員は、ジェンダーに基づく役割分業、昇進に関する不平等、指導的地位に女性が就いていないなど、相変わらずジェンダーを理由とする大きな障壁に直面している。

回答者のほぼ3分の2 (65%) が、所属する鉄道会社に主に男性のみが行う仕事があると回答している。そのうちの半数以上 (56%) は、より高い賃金と、より良い条件の仕事であることが多い運転手の仕事が、主に男性によって行われていると回答している。その他、主に男性が従事している仕事として、列車の保守・修理 (43%)、操車場 (42%)、インフラ保守 (35%)、列車制御・信号 (28%) などの技術職を報告している。

一方、よりサービス志向の高い職種は、主に女性が担当しているとの回答が有意に多かった (56%)。4分の1 (25%) が清掃スタッフを、5分の1近く (19%) が事務・ITスタッフを主に女性が担当していると回答した。

「あなたの会社では、同一価値の労働に対して、同一の賃金が支払われていますか？」との質問に対して、約3分の2 (67%) が「はい」と答え、13%が「理論上はそうだが、実際は違う」と答え、13%が「わからない」、8%が「いいえ」と答えている。

「研修や自己啓発の機会は男女平等ですか？」との質問に、回答者の約4分の1が「いいえ」と答えた。(24%が「いいえ」または「理論的にはそうだが、実際にはそうではない」と回答) また、昇進についても (「いいえ」または「理論的にはそうだが、実際にはそうではない」と28%が答えた)

ショッキングなことに、15%の回答者が、上司が勤務前に自分の化粧や外見をチェックしたと回答した。

「女性の昇進の機会がもっと増え、将来の管理職のために女性が能力を発揮できるように、会社がもっと応援してくれれば、私は完全に満足できるでしょう」

ナミビアの女性鉄道員

「女性労働者の数が少ないと、同じ職場で働いているのに、女性と男性の労働環境に大きな差が生じる」

韓国の女性鉄道員

「女性が鉄道で働くことを認めない地域がまだある」

アルゼンチンの女性鉄道員

「人種や能力に関係なく、すべての女性が男性の同僚から平等に扱われるべきであり、特定の仕事は女性がすべきという思い込みに左右されるべきではないと思っている」

ナミビアの女性鉄道員





主な結果3

仕事の世界における性的強要、ハラスメント、暴力は女性鉄道員に深刻な影響を及ぼしている。セクハラと暴力を経験した女性は仕事への不安が高まる。

職場における性的暴力とハラスメント

回答者の4分の1(25%)が、職場でのジェンダーに基づくセクシュアル・ハラスメントや暴力の発生を認識していると回答した。(回答したくないが6%。)困ったことに15%が自分自身が職場でセクハラや暴力を経験したと回答した。(回答したくないが9%。)

セクハラを認識したことがある、あるいは経験したと回答した人のうち、最も多かったのは、不適切な冗談(74%が認識、54%が自ら経験)、服装や容姿に関する、望ましくないコメント(70%が認識、63%が自ら経験)、示唆的(ほのめかすような)発言(68%が認識、62%が自ら経験)、いやらしい目つき(58%が認識、46%が自ら経験)だった。

セクハラを認識している(気づいている)と答えた人の20人に1人(7%)、また、セクハラを経験したと答えた人と大体同数が、自分自身が性的暴力を受けたことがあると答えている。

セクハラ経験者のうち、3分の2(67%)が屈辱感、不信感、怒りを感じたと回答し、半数(50%)が精神的・身体的健康に影響が及んだと報告している。セクハラによるその他の影響として、欠勤(回答者の22%)、収入の減少(15%)、別の職場への異動(13%)、キャリアの中断(12%)、自殺念慮(9%)、退職(9%)が報告されている。また、約20人に1人(4.9%)が心的外傷後ストレス障害(PTSD)を発症したと回答している。

職場におけるセクハラや暴力が一度だけ起きることはほぼない。セクハラや暴力を経験した人は、次のように回答している。

- 2回以上だが、頻繁ではない(49%)。
- 2回以上で、頻繁に行われている(22%)。
- (余りにも頻繁に起きるので、) 仕事の一環となっている(15%)。
- 一度だけ(13%)。

最も多く報告された加害者は、同僚(44%) および管理職(35%) だった。10人に1人以上(13%) が加害者は乗客または顧客であると回答し、7%が回答したくないとしている。

報告に関しては、セクハラを経験した人の半数強(55%) が報告せず、45%が報告したと回答した。また、「あなたの雇用主は、セクハラが発生した場合、迅速かつ適切な行動を取りますか?」という質問に対して、「はい」と回答したのは3分の1(32%) だけで、45%が分からないと回答し、20%が「いいえ」と回答した。

苦情申し立ての手続きや申立者の権利に関する指針に関しても同様の結果が見られた。5人に1人が書面による指針を用意していないと回答し、用意していると回答したのは34%にとどまった。43%が「分からない」と回答した。

職場での性的強要

20人に3人(15%) が性的強要が発生したことを認識していると回答し、20人に1人(5%) が自分も経験したと回答した(さらに10%が言いたくないと回答)。性的強要を認識したと回答した人のうち、半数近く(48%) が、仕事を続けたい女性に圧力をかけるために行われるケースが最も多いと回答し、さらに3分の1(32%) が、労働条件を改善することと引き換えに行われたと回答している。その他の回答者は、より良いシフト・勤務スケジュール・勤務地を得られる(29%)、仕事を得られる(20%)、賃金を支払う(10%) などの条件と引き換えに女性に圧力をかけ、性的強要が行われたと回答している。

女性への性的強要や搾取に使われる脅し

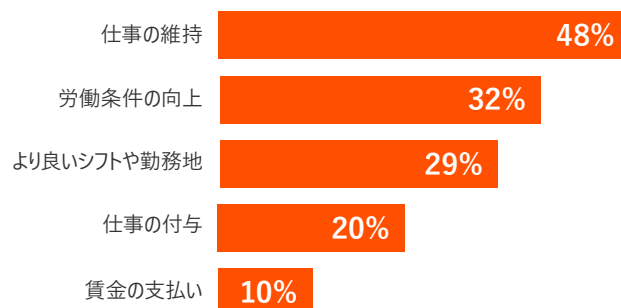


図5: 職場で性的強要が行われた場合 次のうちどれが搾取に利用されたか? N=401

職場における暴力やハラスメントの場合と同様、性的強要が一回きりで終わることはほとんどない。性的強要を経験したことのある回答者は、次のように報告している：

- 2回以上だが、頻繁ではない(64%)
- 仕事の一環となっている(18%)
- 一回だけ(12%)。
- 2回以上で、頻繁に行われている (7%)

性的強要を経験した回答者の59%が加害者は管理職だと報告している。ほぼ3人に1人 (32%) が加害者は「同僚」と答え、4%が「回答したくない」、3%が「乗客や利用客」と答えた。

加害者がどのような手口を使ったかについて尋ねたところ、性的強要を経験した回答者の半数が「威嚇」と答えた。その他の手口として、脅迫 (46%)、心理操作 (35%) などが報告されている。

性的強要を受けたことがある人のうち、3人に2人以上が報告したと回答している。

「男性による性的、身体的、言語的、精神的虐待は『仕事の一環』として見過ごされる。懸念を表明した女性は嘘つき扱いされ、職場に混乱をきたすとして正式に懲戒される」

オーストラリアの女性鉄道員

「セクハラを止めるための政策があるからといって、それが機能するとも限らず、場合によってはそれが考慮されることすらない」

英国の女性鉄道員



主な結果4

ジェンダーに基づく差別は、制服、個人用保護具、衛生設備や福利施設の利用など、最も基本的な労働条にも見られる。

衛生設備

この質問に答えた回答者のうち、わずか10人に6人（61%）が、女性も男性も滞りなく使えるよう、十分な数の衛生設備が用意されていると回答し、32%がそうではないと回答した。3分の1以上（35%）が、衛生設備は利用しやすい設計がなされていないと答え、30%が男女別になっていないと回答した。

トイレ休憩については、時間制限や罰則、交代要員の手配なしで、十分な時間、職場から離れることができるかという質問もした。10人に7人（70%）が「はい」と回答したのに対し、「いいえ」と回答した者は17%だった。

回答者の約4分の1が適切な衛生設備の欠如を職場の安全衛生問題だと捉えている。複数の回答者が、特に乗務員の飲料水の利用について懸念を表した。

「列車のトイレ設備は生理の時に利用するにも適した設計にすべきだ。生理用品を処分する設備がないため、汚物を持ったまま列車で勤務しなくてはならず、悪夢のようだ」

南アフリカ共和国の女性鉄道員

「大抵のシフトで駅のトイレに行く時間がないため、車内の乗客用トイレに並ばなければならない」

イタリアの女性鉄道員

「鉄道駅に安全かつ清潔なトイレを設置する必要がある」

インドの女性鉄道員

表5: 衛生設備

衛生設備は	はい	いいえ
個室になっていますか？	77%	23%
明るいですか？	77%	23%
衛生上、清潔な水が供給されていますか？	76%	24%
あなたの作業場に近いところにありますか？	76%	24%
利用しやすい設計ですか？利用しやすい場所にありますか？	76%	24%
定期的に清掃されていますか？	76%	24%
男女別になっていますか？	69%	31%
換気は良いですか？	67%	33%
性別にあわせた適切な設計がなされていますか？	65%	35%
汚物入れは適切に設置されていますか？	63%	37%

仮眠設備

回答者の5人に1人（20％）は仕事上、分割シフトや夜間勤務があり、職場の敷地内で眠らなくてはならないと回答している。仮眠をとる必要があると答えた人の半数（51％）は十分な数の仮眠設備が用意されていると回答し、34％は用意されていないと回答した。

表6: 仮眠設備

仮眠設備は	はい	いいえ
定期的に清掃されていますか？	32%	68%
男女別になっていますか？	28%	72%
必要な時にすぐに利用できますか？	25%	75%
安全でプライベートな空間になっていますか？	21%	79%
適切な量の寝具が提供されていますか？	20%	80%

制服

約半数（54%）が職場では制服を着用しなければならないと回答した。その中で、制服が実用的で身体にフィットしていると回答した者は半数しかいなかった。5人に1人（22%）が「窮屈/身体にフィットしていない」と回答し、16%が「男性向けのデザインである」と回答した。ほぼ10人に1人（9%）が、「妊娠中もゆったりした制服を着用できない」と回答した。

回答者の10人に1人以上（12%）が、適切で十分な制服がないことを労働安全衛生状の問題として提起している。

ショッキングなことに、12%の回答者が自分で制服を作らなければならないと回答し、その割合はアフリカ諸国の女性労働者で最も高くなっている。

「スカートより暖かいので、冬はズボンの着用を許可してほしい」

カザフスタンの女性鉄道員

新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響

この調査では、新型コロナウイルス感染症のパンデミックが女性鉄道員に及ぼした影響については深く調査していない。しかし、回答者の36%が、パンデミックは彼女らの労働条件にマイナスの影響を及ぼしたと報告している。10人に1人以上が、職場における安全衛生の重要な問題の1つとして、個人用保護具（PPE）の不足を指摘している。

「鉄道は女性従業員のために設計されてはいないので、女性は自らの権利を獲得するために努力を要する。そのため、女性のために基本的なインフラを変えるべき時だ」

インドの女性鉄道員

「女性用に設計された個人用保護具（PPE）を用意し、男性が数日か数週間待てばいいのに比べ、女性が何ヶ月も待たなければ適切なPPEを準備してもらえない状況をなくすべきだ」

英国の女性鉄道員



主な結果5

女性鉄道員の安全の問題は通勤時にも及んでいる。

回答者の主な通勤手段は、公共交通機関（39%）だった。その他の手段としては、自家用車（22%）、徒歩（19%）、バイク（9%）、タクシー（6%）、自転車（3%）であった。一方、回答者の約3分の1が遅番や早番のために公共交通機関を利用できないと回答しており、安全面での懸念を抱えている。

通勤時に安全だと感じる回答者は半数にとどまり、5分の1（19%）が通勤時がとても危険だと感じ、17%がやや危険だと感じていると回答した。

通勤中に経験した問題については、危険を感じた（17%）、暴言（16%）、尾行やストーカー行為を受けた（9%）、身体的・性的暴力を受けた（3%）と回答している。

懸念されるのは、3人に1人（32%）が、使用者が通勤時の安全確保を職場の問題として捉えていないと回答していることだ。

「公共交通機関の職員である以上、その路線をよく利用する客層がどのような人たちなのかを考えなければならない。弱いと思われたいためにも、シフトは男性と女性を一緒に組ませるべきだと思う。夜駅を閉める際、女性しかいないことがよくある」

イタリアの女性鉄道員



主な結果6

若年女性鉄道員も同じ問題に直面しているが、キャリアおよび昇進機会、見習い制度へのアクセスなど固有の問題にも見舞われている。

前述のように、若年女性鉄道員（28%）の回答率が高かった。若年女性鉄道員の回答は、女性鉄道員全体の回答と高い整合性を示している。問題点については強いコンセンサスがあり、衛生設備へのアクセス、育児休暇や育児、労働環境における差別、制服、定年などに関する懸念が多く語られている。

一方で、キャリアや能力開発の機会、キャリアアップ、いじめなど、より「若年に特化した」問題についてのコメントも目立った。特に、若年女性に対する訓練の充実の必要性が指摘された。

もうひとつの相違点は、若年女性鉄道員ほど仕事上のストレスを認識していることだ。これは、職場のストレスや不安の問題について声を上げる意欲に関する世代間の違いによるものと思われる。

「“男の仕事”という有害な文化に終止符を打たせたい」私はいじめられ、メイドであるかのような扱いを受け、実際にそう言われた。機械関係の見習いなのに電気工事を押し付けられた。もう限界！」

オーストラリアの若年女性見習い鉄道員

結論



ITFが2022年に実施した大規模な調査に56か国4,600人の女性鉄道員が回答し、世界の女性鉄員が直面する職場と労働条件の問題について伝える貴重な直接体験に基づく資料となっている。多くの回答者は、仕事にやりがいを感じていると同時に、鉄道業界で直面する複数の、そしてしばしば相互に関連する障壁の存在を明らかにした。

全体として鉄道関連の各部門、国、回答者の年齢層、労働条件による違いよりも、共通点の方が大きいことが示されている。むしろ、どの国で働いても、どのサブセクターで働いても、年齢や状況に関わらず、女性鉄道員が職場で直面する問題は驚くほど似ていることが明示された。いずれもジェンダーに基づく職域分離や、鉄道セクターにおけるディーセントワークからの女性の制度的排除につながる問題だ。

「女性の権利が侵害されないよう、女性の権利も男性と同等にしたい」

カザフスタンの女性鉄道員

「現代社会では、どんな仕事でも、どんな職場環境でも、男女間の格差があつてはならないはずだ」

英国の女性鉄道員

「依然として男性支配的な鉄道セクターにもっと女性を入れる必要がある。鉄道セクターに多くの女性を惹きつけ、定着させることは、女性の不利な条件のバランスを整え、経済や企業に利益をもたらすといった2つの問題に対応できるなど、様々な理由から重要だ」

ブルガリアの女性鉄道員

この調査結果は、女性がこの業界に入ること、そして（あるいは）留まることを阻む要因について見解を示すものだ。多くの回答者が自分の仕事にやりがいと意義を感じ、他の女性にも鉄道で働くことを勧めたいと考えている一方で、多岐にわたる懸念も表明している。

具体的にはジェンダー差別と固定観念、特定の職種と管理職における女性の少なさ、賃金格差、訓練、昇進、キャリア開発の機会の少なさ、衛生その他の福利施設の不足、通勤時の危険性、人員不足、ワークライフバランスの崩れ、仕事中に同僚や上司や利用者から受ける暴力、ハラスメント、性的強要などがある。

調査に回答した女性鉄道員の証言も、職場を改善し、この部門で男女平等を実現するために、どのような変化が必要かを浮き彫りにしている。

鉄道産業への女性の労働参加率が低い事態に対処し、ディーセントワークと職場の安全の確保を強化するためには、喫緊かつ実質的な変革が必要だ。アンケートに回答してくれた女性鉄道員が多かったことは、このテーマがいかに重要であることを示している。この変革について行動し、主導していくことについて、女性鉄道員が強く支持してくれていることが明確に示された。

ITFは女性鉄道員が鉄道産業で果たす重要な役割を提唱している。この報告書は、ITF鉄道部会が鉄道における男女平等を推進するための行動計画を策定するための重要な証拠にもなる。これらの問題に取り組み、女性鉄道員の勤労生活を改善し、職場への女性の参加と権利を強化するための変化をもたらすには、ITFが加盟鉄道労組と協力し、共に使用者や業界リーダーに変化を提唱する必要がある。

アンケートの回答の多くは、都市旅客鉄道に従事する女性から寄せられたものだった。彼女たちが提起した問題は、他のサブセクターで働く女性たちが提起した問題や、ITFの「市民のための公共交通政策」中の「ジェンダー」の章の内容とほぼ一致している。ITF鉄道部会と都市交通チームは、この調査結果に対応するために緊密に連携していく予定だ。

附録

ITF女性鉄道員調査

はじめに

ITF鉄道部会が実施する女性鉄道労働者のアンケート調査にご協力いただきありがとうございます。

鉄道産業における女性労働者の役割は非常に重要であり、女性労働者の数も日々増えています。しかし、鉄道は依然として男性中心の産業であり、女性の業務は事務、発券、駅構内のサービス、ケータリング、清掃が多い傾向にあります。鉄道業界に参入する際もさまざまな障壁に直面することが多く、参入した後も不安定な非標準的な雇用形態が男性よりも多く見られます。

調査の目的と対象

このアンケート調査は、女性鉄道労働者がどのような契約でどのような職務に就いているか、職場でどのような問題や障害に直面しているか、鉄道産業が女性をより受け入れる産業になるためにはどのような変化が必要か等を把握することを目的としています。

安全衛生、ジェンダー平等に対する方針と慣行、通勤、衛生施設と休憩施設、暴力・嫌がらせ、強要等、鉄道産業で働く女性労働者が直面する問題に関する質問のほか、仕事の満足度や、鉄道産業における女性の参加・統合に関する質問も含まれています。

鉄道産業のあらゆる部門の女性労働者を対象としています。所要時間は15分程度で、匿名で回答できます。回答を途中で中断、保存して、後から続けることはできません。一度にできるだけ多くの質問に回答していただきますよう、ご協力をお願い申し上げます。

回答期間は2022年3月31日～6月26日です。

データの利用

収集したデータは調査目的でのみ利用されます。調査結果は報告書にまとめ、2022年秋に予定している女性鉄道労働者のイベントで発表します。

秘匿性

アンケートは無記名です。個人情報は全て機密として扱います。

ITFが個人情報をどのように活用するかについてのご質問や、調査に関するその他のご質問やご意見はインガレナ・ヘイニッシュ（内陸運輸部会上級アシスタント）heinisch_inga-lena@itf.org.ukまでお寄せ下さい。

ITF鉄道部会の活動については、ITFのウェブサイトをご覧ください。<https://www.itfglobal.org/ja/sector/railways>。

アンケート調査の結果やその後の取り組みについて知りたい場合は、あなたのEメールアドレスを記入して下さい。

1あなた自身について

出身国は？

- 国のリスト

どの国で働いていますか？

- 国のリスト

あなたの年齢は？

- 16-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65-75
- 75 +

組合に加入していますか？

- はい
- いいえ

どのくらい長く鉄道産業で働いていますか？

- 1年未満
- 1～2年
- 3～5年
- 6～10年

2. 仕事について

どのような仕事をしていますか？

- 運転士/運転助手
- 車掌
- その他の乗務員
- 列車制御/信号士
- 操車場/転轍手
- インフラ保守
- 工場/列車保守・修繕
- 駅員
- 清掃員
- ケータリング
- セールス、マーケティング
- 事務、IT
- 見習い
- 発券
- その他（詳細を記入して下さい）

どの部門で働いていますか？あてはまるものを全て選択してください。

- 都市旅客交通（地下鉄、ライトレール、路面電車、トrolleyバス、郊外鉄道、通勤鉄道）
- 都市間旅客鉄道
- 国際旅客鉄道
- 短距離貨物鉄道
- 長距離貨物鉄道
- 国際貨物鉄道
- その他（詳細を記入して下さい）

あなたの雇用形態は？

- 正規/直接雇用-フルタイム
- 正規/直接雇用-パートタイム
- 有期/直接雇用-フルタイム
- 有期/直接雇用-パートタイム
- 間接雇用（下請会社）-フルタイム
- 間接雇用（下請会社）-パートタイム
- 間接雇用（人材派遣）-フルタイム
- 間接雇用（人材派遣）-パートタイム
- 見習いあるいは研修中
- 一時解雇中
- 雇用契約なし/非公式
- その他（詳細を記入して下さい）

あなたの雇用主の名称は？

あなたの雇用主の形態は？

- 鉄道事業者（公営）
- 鉄道事業者（民営）
- 鉄道インフラ所有者
- 下請会社
- 人材派遣会社
- その他（詳細を記入して下さい）

あなたの契約上の労働時間は？

- 週50時間超
- 週41時間～50時間
- 週35時間～40時間
- 週21時間～35時間
- 週20時間以下

もっと働きたいと思いますか？

- はい
- いいえ

1カ月のうち、残業はありますか？

- はい
- いいえ

「はい」の場合、1カ月の平均残業時間は？

- 月1時間～5時間
- 月6時間～10時間
- 月11時間～15時間
- 月16時間～20時間
- 月21時間～30時間
- 月30時間超

「はい」の場合、通常的时间給よりも高い時間給で支給されますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

シフト制で働いていますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、どのようなシフトかを記入して下さい。

職場でどのような問題に直面していますか？

あてはまるものを全て選択してください。

- 人員不足
- 賃金や条件が低い
- 賃金が不平等
- 社会保障制度（健康保険、失業保険等）の欠如
- 不安定/非標準的な雇用形態（アウトソーシングや下請け等）
- 新技術（テクノロジー）・データの導入や既存の技術（テクノロジー）の変更
- 長時間労働
- 勤務時間が不規則（シフト制のため等）
- ワークライフバランスの欠如
- 衛生施設の欠如
- 休憩施設の欠如
- 家族に関する権利（産休、育休、介護休暇、柔軟な勤務体制、安価な保育施設の利用等）の欠如
- 雇用機会の欠如
- 再訓練の欠如
- 昇進機会の欠如
- 退職後の復帰
- 退職金や年金
- ジェンダー（性別）に基づく差別
- 人種差別
- 組合所属に基づく差別
- その他（詳細を記入して下さい）

3仕事の満足度

概ね仕事に満足していますか？

- 1 とても満足している
- 2 やや満足している
- 3 満足でも不満でもない
- 4 やや不満
- 5 とても不満

あなたは

- 仕事に意義を感じていますか？はい／いいえ
- やりがいを感じていますか？はい／いいえ
- あなたの貢献が評価されていると感じていますか？はい／いいえ
- 上司に評価されていると感じていますか？はい／いいえ
- 会社は昇進やキャリアアップの機会を適切に与えていると思いますか？はい／いいえ
- 仕事の遂行に必要な道具や技術を与えられていると思いますか？はい／いいえ
- あなたの仕事の責任が明確にされていると思いますか？はい／いいえ
- あなたのスキルや能力が最大限に活かされていると感じますか？はい／いいえ

鉄道の仕事を他の女性に勧めたいと思えますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、理由を説明して下さい。

4職場の安全衛生

職場はどのくらい安全あるいは危険だと思いますか

- 1 とても危険
- 2 やや危険
- 3 危険でも安全でもない
- 4 やや安全
- 5 とても安全

職場で経験する主な安全衛生上の問題は何ですか？あてはまるものを全て選択して下さい。

- 適切な制服の欠如
- 個人用防護具の不足
- 適切な衛生施設の欠如
- エルゴノミクス（人間工学）的に不適切
- 有毒物資への暴露
- 疲労
- 不安
- ストレス
- 同僚からの暴力あるいはハラスメント
- 管理者からの暴力あるいはハラスメント
- 乗客からの暴力あるいはハラスメント
- その他（詳細を記入して下さい）

コロナ禍はあなたの労働環境にマイナスの影響を及ぼしていますか？

- はい
- いいえ

「はい」の場合、理由を説明して下さい。

職場では制服を着用していますか？

- はい
- いいえ

「はい」の場合、あてはまるものを全て選択してください

- 実用的で身体にフィットしている。
- 窮屈/身体にフィットしていない。
- 男性向けのデザインである。
- 性を強調し過ぎている。
- 妊娠中もゆったりした制服を着用できない。
- 女性は自分で制服を用意しなければならない。
- ハイヒールが義務付けられている
- ズボンは男性しか着用することができない

5職場における平等と権利

あなたの会社では、同一価値の労働に対して、同一の賃金が支払われていますか？(同一の仕事に同一の賃金が支払われるだけでなく、主に女性によって行われるかあるいは男性によって行われるかにかかわらず、同等レベルのスキル、教育、経験が必要とされる仕事が同様の方法で評価されているかという意味です。)

- はい
- いいえ
- 理論上は「はい」だが、実際は「いいえ」
- 分からない

あなたの会社には、主に男性が就いている職務はありますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、どのような職務に主に男性が就いていますか？あてはまるものを全て選択してください。[「はい」と回答した場合のみ]

- 運転士/運転助手
- 車掌
- その他の乗務員
- 列車制御/信号士
- 操車場/転轍手
- インフラ保守
- 工場/列車保守・修繕
- 駅員
- 清掃員

- ケータリング
- セールス、マーケティング
- 事務、IT
- 見習い
- 発券
- その他（詳細を記入して下さい）

あなたの会社には、女性が主に就いている職務はありますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、どのような職務に主に女性が就いていますか？あてはまるものを全て選択してください。

- 運転士/運転助手
- 車掌
- その他の乗務員
- 列車制御/信号士
- 操車場/転轍手
- インフラ保守
- 工場/列車保守・修繕
- 駅員
- 清掃員
- ケータリング
- セールス、マーケティング
- 事務、IT
- 見習い
- 発券
- その他（詳細を記入して下さい）

研修や自己啓発の機会は男女平等ですか？

- はい
- いいえ
- 理論上は「はいだが、実際は「いいえ」
- 分からない

昇進の機会は男女平等ですか？

- はい
- いいえ
- 理論上は「はいだが、実際は「いいえ」
- 分からない

あなたの雇用主は女性従業員の勤務開始前に化粧や容姿一般をチェックしますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

その他に、職場で不平等の可能性のある分野はありますか？

6職場のセクハラ

a) 本調査では、セクハラを[ILO条約第190号で規定されているように]ジェンダー（性別）に基づく暴力およびハラスメントと幅広くとらえています。これは、性あるいはジェンダーを理由に向けられる、あるいは著しい影響を与える暴力またはハラスメントを意味します。一回限りの出来事、長期的な慣行、あるいは脅威も含まれます。セクハラの結果としてもたらされる害悪には、身体的、心理的、性的、経済的なものが含まれます。セクハラの実例としては、性差別的な侮辱や「冗談」、望まれない性的な誘い、身体への接触等などが挙げられます。

この調査では、加害者とは、自らの権力を乱用して、暴力、嫌がらせ、暴力による威嚇を行う者を意味します。同僚、管理者/監督官、乗客/利用客等が考えられます。

あなたの職場におけるセクハラの実例を認識していますか？

- はい
- いいえ
- 分からない
- 回答したくありません

それはどのようなものですか?あてはまるものを全て選択してください。

- 示唆的な(ほのめかすような)言葉
- 不適切な冗談
- 服装や容姿に関する、望ましくないコメント
- 性的言葉
- いやらしい目つき
- ポルノ写真の掲示
- 性的な誘い
- 不適切な身体接触(タッチ)
- 性的暴力
- その他(詳細を記入して下さい)
- 回答したくありません

職場でセクハラを受けたことがありますか?

- はい
- いいえ
- 回答したくありません

それはどのようなものですか?あてはまるものを全て選択してください。

- 示唆的な(ほのめかすような)言葉
- 不適切な冗談
- 服装や容姿に関する、望ましくないコメント
- 性的言葉
- いやらしい目つき
- ポルノ写真の掲示
- 性的な誘い
- 不適切な身体接触(タッチ)
- 性的暴力
- その他(詳細を記入して下さい)
- 回答したくありません

加害者は誰でしたか?

- 管理者/監督官
- 乗客/利用客/第三者
- 同僚
- その他(詳細を記入して下さい)
- 回答したくありません

「はい」の場合、どのくらいの頻度で行われていますか?

- 一回だけ
- 二回以上だが、頻繁ではな
- 二回以上で、頻繁に行われている
- 仕事の一環となっている

「はい」の場合、そのセクハラはあなたにどのように影響を及ぼしましたか?あてはまるものを全て選択してください。

- 精神的・身体的健康への影響(不安感、不眠、悪夢、食欲不振、頭痛、疲労、めまい等)
- 屈辱、不信、怒り、不安、悲しみを感じた
- 欠勤
- 収入の減少
- キャリアの中断
- 別の職場への異動
- PTSD(心的外傷後ストレス障害)
- 自殺念慮
- 退職
- その他(詳細を記入して下さい)

「はい」の場合、上司に報告しましたか？

- はい
- いいえ

「いいえ」の場合、なぜ報告しなかったのですか？

あなたの職場には、セクハラに実効的に対処するための手続きや方針や協約がありますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

あなたの雇用主は、セクハラが発生した場合、迅速かつ適切な行動を取りますか？

- はい
- いいえ
- 分からない
- 雇用主はいない（雇われていない）

あなたの雇用主は、苦情申立ての手続きや申立者の権利に関する書面による指針を用意していますか？

- はい
- いいえ
- 分からない
- 雇用主はいない（雇われていない）

b)本調査では、性的強要とは、自らの権力を乱用し、自らの権力の見返りを求めて性的に搾取することを意味します。

職場における性的強要の事例を認識していますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、次のうちどれが搾取に利用されましたか？あてはまるものを全て選択してください。

- 仕事の付与
- 仕事の維持
- 労働条件の向上
- 賃金の支払い
- より良いシフト、勤務スケジュール、勤務地の付与
- その他（詳細を記入して下さい）

「はい」の場合、どのような戦術が用いられましたか？

- 威嚇
- 脅迫
- 心理操作
- その他（詳細を記入して下さい）

職場で性的強要を受けたことがありますか？

- はい
- いいえ
- 回答したくありません

「はい」の場合、加害者は誰でしたか？

- 管理者/監督官
- 乗客/利用客/第三者
- 同僚
- その他（詳細を記入して下さい）
- 回答したくありません

「はい」の場合、どのくらいの頻度で行われていますか？

- 一度だけ
- 二回以上だが、頻繁ではな
- 二回以上で、頻繁に行われている
- 仕事の一環となっている

「はい」の場合、上司に報告しましたか？

- はい
- いいえ

「いいえ」の場合、なぜ報告しなかったのですか？

7. 通勤

あなたの通勤手段は何ですか？あてはまるものを全て選択してください。

- 自家用車
- 公共交通
- 徒歩
- バイク
- 自転車
- タクシー
- その他（詳細を記入して下さい）

通勤はどの程度安全あるいは危険だと思いますか？

- 1 とても危険
- 2 やや危険
- 3 危険でも安全でもない
- 4 やや安全
- 5 とても安全

通勤中に以下の問題に直面したことがありますか？あてはまるもの全てにチェックしてください。

- 身体的・性的暴力
- 暴言
- 尾行/ストーカー行為
- 危険を感じた
- 早朝あるいは深夜シフトのため、利用可能な公共交通機関がなかった
- その他（詳細を記入して下さい）

通勤を安全なものとするために雇用主ができることは何だと思えますか？

- 私の雇用主は通勤の問題を職場の問題ととらえていない。
- 特に夜間は一人勤務を減らす
- 早朝・夜間の通勤手段を提供する
- 通常とは異なる地域で勤務を終える場合には宿泊場所を提供する。
- その他（詳細を記入して下さい）

8福利厚生施設や衛生施設の利用

a) 本調査では、「福利厚生施設や衛生施設」とは、食事、休憩、睡眠、レクリエーション、手洗い、トイレ用の施設を意味します。ITFは、女性は男性とは別の睡眠および手洗い・トイレ施設を提供されるべきであり、その他の施設は男女共用で構わないと考えています。

あなたの職場では、男性は食事、休憩、レクリエーション施設を利用できますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、女性はこれらの施設を男性と同等に、かつ安全に利用できますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

あなたの仕事には、職場での仮眠が必要となる深夜勤務や交代勤務がありますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、あなたの職場には、男性および女性が必要な時に利用できる仮眠施設が十分な数で提供されていますか？

- はい
- いいえ
- 分からない

「はい」の場合、あなたの仮眠施設は次のどれがあてはまりますか？

- 定期的に清掃されている
- 必要な時にすぐに利用できる
- 適切な寝具が提供されている
- 安全なプライベート空間が確保されている
- よく換気されている
- 男女別になっている

b) 本調査では、「トイレ」は、1基以上の水洗トイレ、温水と冷水が利用できる洗面台、石鹸、および手を乾かすための設備が備えられた、清潔かつ安全で利用しやすい施設を意味します。

あなたの職場には、男女両方が遅滞なく利用できる十分な数のトイレがありますか？

- はい
- いいえ
- 分からない
- 「いいえ」の場合、問題となっている点を詳しく記入して下さい。

トイレ休憩は、時間制限や罰則、交代要員の手配なしで、十分な時間職場から離れることができますか？

- はい
- いいえ
- 分からない
- 「いいえ」の場合、詳細を記入して下さい。

あなたの職場のトイレは

- 定期的に清掃されていますか？はい／いいえ
- あなたの作業場に近いところにありますか？はい／いいえ
- 安全な場所にありますか？はい／いいえ
- 利用しやすい設計ですか？利用しやすい場所にありますか？
はい／いいえ
- 個室になっていますか？はい／いいえ
- 明るいですか？はい／いいえ
- 換気は良いですか？はい／いいえ
- 衛生上、清潔な水が供給されていますか？はい／いいえ
- 男女別になっていますか？はい／いいえ
- 性別にあわせた適切な設計がなされていますか？はい／
いいえ
- 汚物入れは適切に設置されていますか？はい／いいえ

9.あなたの意見

ITFは女性鉄道労働者が鉄道産業で果たしている役割を支持しています。女性労働者も男性労働者と同じ権利を有するはずですが、残念ながら、多くの女性にとって、現実
は異なります。平等を目指すITFの闘いに力を貸して下さい：鉄道職場を女性にとって働きやすいものとするためにはどうしたらよ
いと思いますか？その他にも、思いついたことを何でも自由に記入して下さい。

ご協力ありがとうございました！

職場での経験を共有いただき、感謝申し上げます。

ご質問やご意見はインガレナ・ヘイニッシュ（内陸運輸部会上級アシスタント）までお寄せ下さい。 [heinisch_inga-
lena@itf.org.uk](mailto:heinisch_inga-lena@itf.org.uk).

アンケート調査の進捗状況はITFのウェブサイトでご覧いただけます。

注

01. 詳細はアナ・バウム、シアン・バーン、ベロニカ・ベレ著「世界の鉄道調査」（2021年6月）を参照のこと。
02. 国際労働機関（ILO）：https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf および https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_824865.pdf
03. 回答者は当てはまるものすべてにチェックを入れることができるので、合計が100%にならないことに注意して下さい。
04. 詳細はアナ・バウム、シアン・バーン、ベロニカ・ベレ著「世界の鉄道調査」（2021年6月）を参照のこと。

WWW.ITFGLOBAL.ORG

世界を動かす
交通労働者