

日本労働組合総連合会 御中

コロナ禍におけるジェンダー平等課題に関する意見交換会

提言取りまとめのご報告

連日の取り組みに敬意を表します。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大が続く中、貴連合会の「コロナ禍における雇用・生活対策本部」の取り組みの一環として2020年10月28日に立ち上げられた、下欄に記載の「コロナ禍におけるジェンダー平等課題に関する意見交換会」において、様々な議論を行ってきました。この間、働き方改革関連法が順次施行され、待遇面に着目した取り組みは進められてきましたが、非正規雇用労働者の正規化は進まず、雇用形態の違いがそのままにされてきたことで、今回、非正規雇用の約7割を占めると言われる女性の側にとりわけ大きな影響が出ているものと考えています。

そのような中で、いわゆるエッセンシャルワーカーと呼ばれる人たちが注目され、そこには対面サービスを要する業種等に就いているケースの多い女性の労働者も含まれているものと考えますが、その定義や対象は曖昧であり、称賛の言葉の裏でケア労働を担う女性の問題が見えづらくなっていることを懸念しています。

政府の「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」に謳われているように、“女性の生活や雇用への影響が深刻なものとなっていることに留意し”た対策が急がれるところです。

つきましては、この度、当面する課題を中心に別紙の「提言」を取りまとめましたので、ご報告させていただくとともに、今後、貴連合会での取り組みに活かしていただきますよう、切に期待申し上げます。

以 上

コロナ禍におけるジェンダー平等課題に関する意見交換会

<有識者>※あいうえお順

坏 由美子 弁護士（東京駿河台法律事務所）
 遠藤 智子 一般社団法人社会的包摂サポートセンター事務局長
 大沢 真知子 日本女子大学人間社会学部現代社会学科教授
 内藤 忍 独立行政法人労働政策研究・研修機構労使関係部門副主任研究員
 中野 麻美 弁護士（りべるて・えがりて法律事務所）
 新村 響子 日本労働弁護団事務局次長
 皆川 満寿美 中央学院大学現代教養学部准教授
 村尾 祐美子 東洋大学社会学部社会学科准教授
 柚木 康子 均等待遇アクション21事務局

<連 合>

井上 久美枝 総合政策推進局長

コロナ禍におけるジェンダー平等課題に関する意見交換会

提言

I. 調査会社の用意するモニターではなく、無作為抽出標本を対象に全国調査を行い、偏りない実態把握と問題の可視化を

- 厚生労働省によると、コロナ禍での解雇・雇止めは累計 9 万人弱とされていますが、非正規雇用が多い女性の場合は、再就職を断念し、非労働力化する傾向があると指摘されます。中には売春的行為や風俗業など、暴力やハラスメント、権利侵害を受けやすい働き方に向かう人たちもいます。
- そのような中で、2020 年 12 月の総務省の労働力調査では、女性の完全失業者数は 76 万人となっていました。野村総合研究所は、加えて 90 万人が実質的な失業状態にあるとの推計結果を公表しました。

◇ コロナ禍で女性が置かれている実態を偏りなく可視化することが重要です。モニター調査ではない大規模調査は民間では困難であり、地方支分部局を持つ国や地方自治体が、全国を網羅する偏りないデータを収集すべきです。そのうえで、国は調査の分析担当者に属性の偏りが無いよう配慮するとともに、多様な視点での分析が進むよう、元データを広く一般の研究者にも公開すべきです。

II. ジェンダー視点でテレワークの課題を明らかにし、必要な対策を

1. 実施状況の属性にもとづく調査・分析と、政府目標「7割」の検証を

- 女性の場合は非正規雇用で、かつ対面サービスを要する業種等に就いているケースが多く、テレワークの機会に男女で顕著な格差があることは明らかです。
- 私たちの調査を用いた分析でも、男女で約 10 ポイントの差があり、その主な要因は順に雇用形態、企業の業種、従業員規模となっています。「7割」は、女性に多い非正規雇用や中小企業といった、言わば周辺化された労働者に依存する日本の現実を無視しています。本気で「7割」実現をめざすなら、非正規雇用の正規雇用化についても、国は指導力を発揮すべきです。

◇ 国は、「テレワーク 7割」を掲げていますが、性別・雇用形態別・業種別・職種別・従業員規模別に実施状況を調査・分析し、実態に合っているのか検証すべきです。そのうえで、テレワークにおける雇用形態等による不合理な機会の格差とそれによる待遇の差別を防ぐとともに、実施できない場合の感染リスク対策のため、当該業種等の労働者と事業主への支援策を重点的に講ずるべきです。

◇ また、採用段階から非正規雇用を増やしてきたこれまでの労働政策を見直すとともに、正規雇用化の実現へ向けて、国は指導力を発揮すべきです。

2. 労働者の負担軽減のため、事業主の責任の明確化や保育サービス等の充実を

- テレワークの場合、本来は事業主が用意すべき労働の場を提供させられていることになり、仕事が家庭に入り込むことで、労働者のみならず、配偶者や子どもたちの生活空間も脅かされています。
- 2020年6月にはハラスメント対策を強化する改正労働施策総合推進法等が施行されましたが、当時はあまり想定されていなかったWebを通じたハラスメントなど、対人リスクやコミュニケーション上の問題も発生しています。
- また、就職活動中の学生からは、今後、自宅等でのテレワークの実施環境の整備を自己負担できることが採用選考の基準とされるのではないかという不安の声も聴かれます。

◇ テレワークに伴い、本来は事業主が対策を講ずるべき課題を労働者個人に負わせることがないように、責任の明確化をはかるべきです。

- また、私たちの調査を用いた分析では、子どもがいてテレワークする女性は、自身の労働の負荷の高まりに加え、テレワークするパートナーの労働の負荷も高まっているため、男性の家事・育児等への参入がより難しくなり、通常時よりも増大した家事・育児等をより偏った形で担っている実態も明らかとなっています。固定的性別役割分担をそのままにしてきたことが、コロナ禍での女性の負担をさらに重たいものにしていきます。
- なお、厚生労働省は「保育所等における新型コロナウイルスへの対応にかかるQ&Aについて」で、テレワークする労働者は「仕事を休んで家にいることが可能な保護者」に必ずしも該当しない（利用を控えるようお願いする対象ではない）としていますが、最終的には市町村の判断に委ねられています。

◇ 女性のキャリアが悪影響を受けたり、無償・有償労働の負担が過剰になったりしないよう、テレワーク下においても保育所はもちろん、子育て支援事業やサービスをきちんと利用できるように十分な供給を確保するとともに、男性の育児・家事等への参入や長時間労働防止を促進すべきです。

3. ガイドラインの改正にあたっては、ジェンダーの視点や、生活時間・生活時間帯の確保および徹底した長時間労働の防止等を盛り込んだ議論を

- 厚生労働省は「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書」を2020年12月25日に公表しましたが、労務管理上の課題や労働時間管理のあり方等がその内容とされています。
- 今後、同報告書を踏まえ、いわゆるテレワークガイドラインの改正が予定されています。

◇ 今後のいわゆるテレワークガイドラインの改正にあたっては、ジェンダーの視点や、生活時間・生活時間帯の確保および徹底した長時間労働の防止、また、家族、家庭生活への影響を盛り込んだ議論が行われるべきです。

III. 確実に行き届く支援を。公共部門や、NPO等への財政的措置で雇用創出を

- 内閣府によると、2020年度のドメスティック・バイオレンス（DV）の相談件数が2020年12月までで14万7,277件と年度途中で過去最多を更新していま

す。外出自粛や在宅勤務により家庭内で過ごす時間が増えたことが大きな要因の一つと見られています。

- 2020年4月には内閣府が「DV相談プラス」を新設し、また、特別定額給付金の支給が決まった後には、配偶者等からの暴力等を理由に避難している人たちへの個別の対応が実施されました。

◇ 今後のために、特別定額給付金の給付対象者の性別ごとの受給状況を調査・検証すべきです。また、同給付金の申請権者、受給権者は世帯主とされましたが、その背景にある男性稼ぎ主モデルを見直し、一人ひとりに支援や保障が確実に行き届くスキームを構築すべきです。

- 厚生労働省が発表した警察庁の統計にもとづく2020年の自殺者数（速報値）は前年確定値より750人多い2万919人で、リーマン・ショック後の2009年以来11年ぶりに増加し、男性の1%減に対して特に女性は14.5%増（2年ぶりの増加）と顕著になっています。
- 休業支援金・給付金について、過日、大企業のシフト制労働者等も対象とされましたが、これも野村総合研究所の調査によると、パート・アルバイト女性の多くが制度を知らず、また、申請も行っていないと回答しています。
- 困窮する人たちが求めているのは、当面の生活費や避難・宿泊場所を確保したうえで働ける場所です。

- ◇ 新型コロナウイルス感染症対策関連の事業だけでも国から民間委託されているものはたくさんあり、それらを含む公共部門での雇用を積極的に創出すべきです。
- ◇ また、国として休業支援金・給付金等の各種制度の認知度向上と利用促進に努める一方で、情報提供や直接的な支援を行うNPO等の民間団体や法曹団体を含めたネットワークを拡充・強化することが重要です。なお、そのような団体では資金も人材も不足しており、それらへの財政的措置を行い、雇用を失った人たちが、自らが支援する側として訓練を受けながら働けるようになれば、雇用の回復につながります。

以 上