

連合「コロナ禍における雇用・生活対策本部」

## 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

2020.10.28、12.10、2021.1.26、2.24 4回開催

目的：①コロナ禍における女性の雇用やジェンダー課題について、関係団体などと連携し、社会にいか「発信」していくか  
②内閣府に設置された「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」に労働側の委員が入っていない

### <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）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	弁護士（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

## 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

### テレワーク等

- ◆ 急速に普及したテレワークについて、政府も世の中も推奨する風潮において、長時間労働の問題を含めて労働時間管理が二の次に。生活コアタイムに着目し、そこへのアクセスは生活への侵害であるという観点が重要。
- ◆ 一斉休校や男性の在宅勤務により女性の家庭内における無償労働の負担が増加。そのような想像力が働かない人たちが政策を実行している。
- ◆ テレワークを実施しているのは、言わば恵まれた男性正社員や管理職、専門職の割合が多い。女性や非正規には広がっていない。

### ハラスメントや誹謗中傷、暴力等

- ◆ 出勤による感染をおそれる妊産婦の保護が重要。育児休業明けで復職を求めたら解雇という事案も。育児等を行っている労働者が排除される傾向。

### 女性や若年層の雇用等

- ◆ 女性の、かつ非正規雇用で働く労働者への影響が大きい。飲食や通信、運輸、不動産、小売りといったサービス産業を支える労働者が低賃金かつ劣悪な雇用・労働環境に置かれている。清掃現場での防護服なしでの作業など、ストレス要因が感染リスクを高める悪循環に。
- ◆ 女性や中高生、大学生の自死の問題。とりわけ高卒女子の就職難が深刻。
- ◆ 非正規雇用の女性の場合、すぐに弁護士にアクセスできない問題も。

# 連合「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査2020」

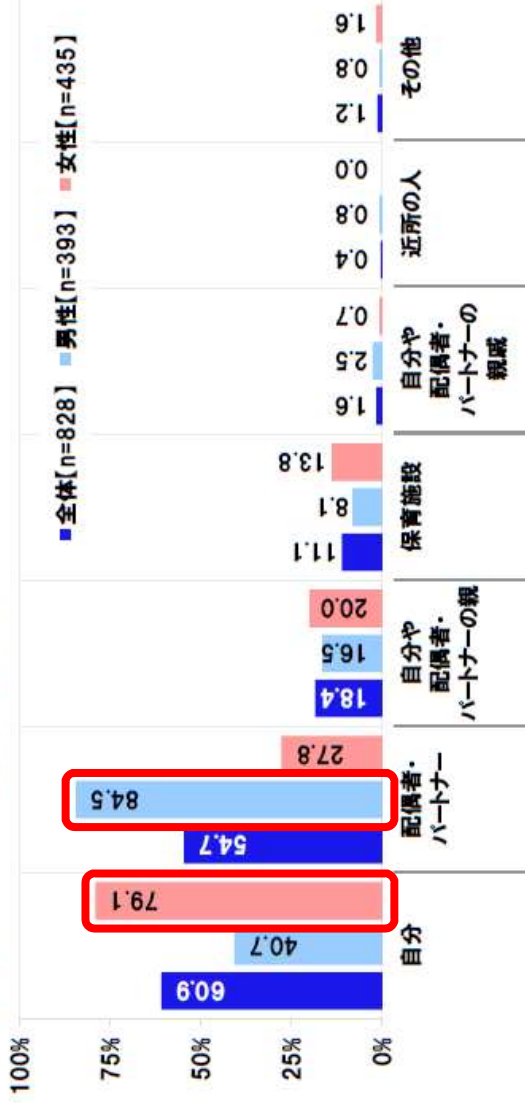
2020年10月26日～10月28日の3日間でインターネットリサーチにより実施し、未就学の子どもがいる全国の20歳～59歳の働く人1,000名（男性500名、女性500名）の有効サンプルを集計。

◆「コロナ禍による保育園・幼稚園休園時、日中の子どもは自分で見た」園児がいる親の60.9%  
子どもの面倒を自分で見ていたときの対応方法「在宅勤務」29.2%、「年次有給休暇取得」25.0%

コロナ禍により保育園や幼稚園が臨時休業となっていたときの子どもの世話の状況について聞きました。

保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人(828名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか聞いたところ、「自分」(60.9%)が最も高く、「配偶者・パートナー」(54.7%)、「自分や配偶者・パートナーの親」(18.4%)が続きました。男女別に見ると、男性では「配偶者・パートナー」(84.5%)、女性では「自分」(79.1%)が最も高くなりました。

新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか【複数回答形式】  
対象：保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人



## ＜分析の視点＞

休園時に子どもの面倒を見ていたのは、**女性の場合は「自分」、男性の場合は「配偶者・パートナー」**が最多で、**女性の「配偶者・パートナー」はわずか**。コロナ禍で**女性への育児負担がさらに増した**のではないか。



# 連合「テレワークに関する調査2020」①

2020年6月5日～6月9日の5日間でインターネットリサーチにより実施し、今年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳の男女（会社員・公務員・団体職員・パート・アルバイト）1,000名の有効サンプルを集計。

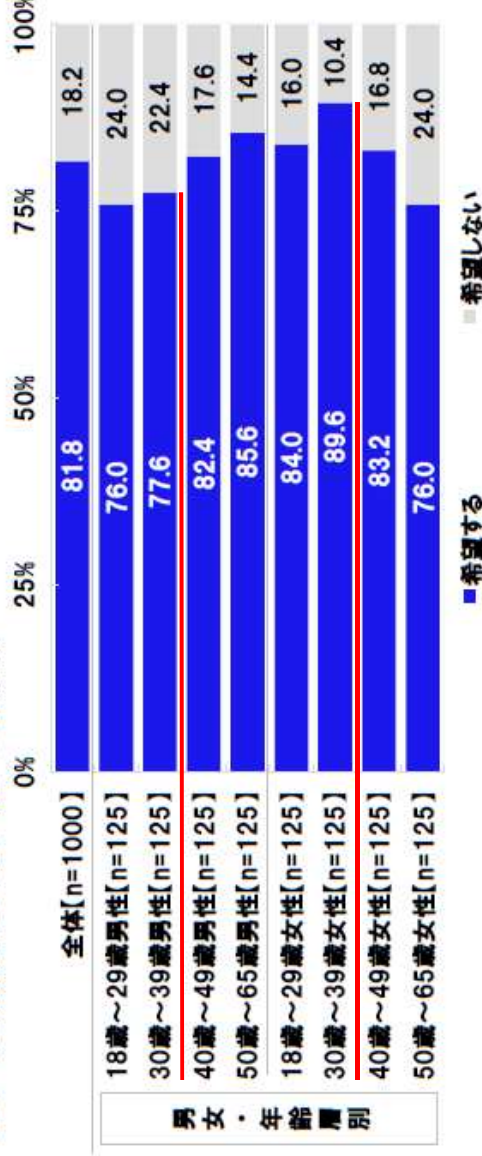
## 《今後のテレワークの希望について》

- ◆今後のテレワーク継続意向「希望する」181.8%。30代女性では89.6%と高い傾向
- ◆テレワークをどのくらいの頻度で行いたい？「勤務日の5割以上」はテレワーク継続希望者の63.1%

全回答者(1,000名)に、テレワークの継続を希望するか聞いたところ、「希望する」は81.8%、「希望しない」は18.2%となりました。実際にテレワークを行ってみて、自分に合った働き方だと感じた人が多いのではないのでしょうか。

男女・年齢層別にみると、テレワークの継続を希望する人の割合は、男性では年齢層が上がるにつれ高くなる傾向がみられ、50歳～65歳では85.6%となりました。他方、女性では30歳～39歳(89.6%)を頂点に、年齢層が上がるにつれ低くなる傾向がみられました。

テレワークの継続を希望するか【単一回答形式】



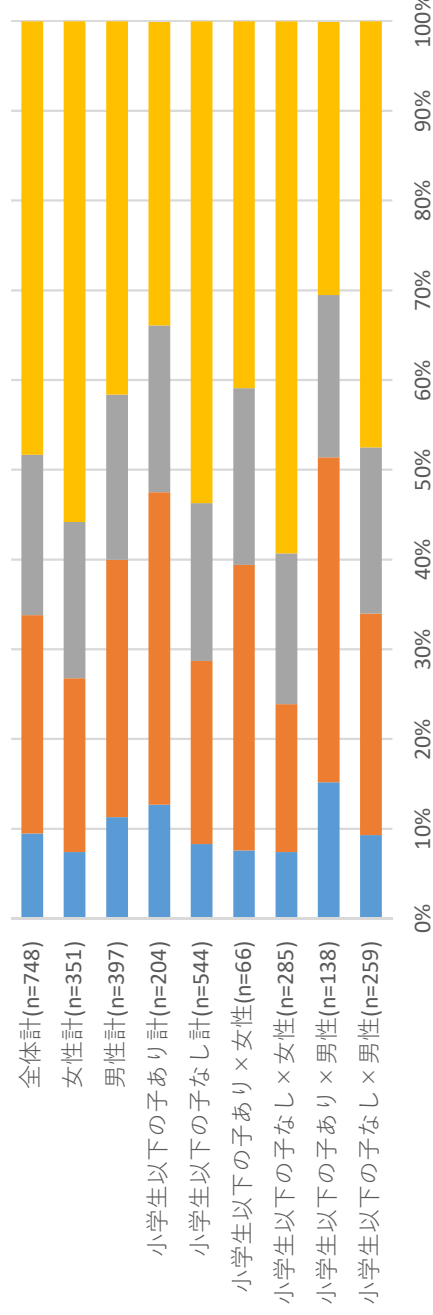
## ＜分析の視点＞

同じ30歳～39歳の言わば子育て世代でも男女で大きな差。固定的性別役割分担意識が根強く、育児等負担が女性にさらに偏る中で、必要性に迫られてやむなく希望している女性が多いのではないか。

# 連合「テレワークに関する調査2020」②

Q15\_2 テレワーク勤務の際、通常の勤務（出勤しての勤務）

よりも長時間労働になること



	小学生以下の子あり×男性 (n=138)	小学生以下の子なし×女性 (n=285)	小学生以下の子あり×女性 (n=66)	小学生以下の子なし計 (n=544)	小学生以下の子あり計 (n=204)	男性計 (n=397)	女性計 (n=351)	全体計 (n=748)
よくあった	15.2%	7.4%	7.6%	8.3%	12.7%	11.3%	7.4%	9.5%
ときどきあった	36.2%	16.5%	31.8%	20.4%	34.8%	28.7%	19.4%	24.3%
まれにあった	18.1%	16.8%	19.7%	17.6%	18.6%	18.4%	17.4%	17.9%
まったくなかった	30.4%	59.3%	40.9%	53.7%	33.8%	41.6%	55.8%	48.3%

## <分析の視点>

小学校以下の子のいる正規労働者のテレワークは、そうでない正規労働者よりも、テレワークの際に問題ある働き方（働かされ方）になる頻度が高く、しかも、この傾向は深夜の時間帯に仕事をするこの頻度以外は男女共通。小学生以下の子のいる人たちに特に重くのしかかる、テレワークに伴う労働の負荷の高まりは、そのような男性が家庭において家事・育児等を分担することを、平時にも増して困難にしているのではないか。

# 連合「テレワークに関する調査2020」③

高校生までの子と同居している人が、子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じる場合、その理由					
※正規雇用のみ					
		男性	女性	N	p
	子どもの昼食を準備しないといけないから	32.2%	60.9%	146	0.000
	子どもが頻繁に話しかけてくるから	21.9%	43.8%	64	0.001

## ＜分析の視点＞

高校生までの子と同居している人たちが感じている「子どもが家にいるときのテレワークに難しさを感じる程度には雇用形態や性別による有意差はない。しかし、難しさを感じる理由として、**テレワークのペースを乱さずに子どものニーズに対応することがとりわけ困難と思われる「子どもの昼食の準備をしないといけないから」、「子どもが頻繁に話しかけてくるから」といった要因を挙げるのは、正規雇用者どうしで比較しても、男性に比べて女性の方が有意に多く**なっている。  
 このことから、**手のかかる時期の子どもを持ちながらテレワークをする女性労働者は、自身のテレワークに伴う労働の負荷の高まりに加え、テレワークをするパートナーがいる場合には、その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・育児等の一層の参入が難しくなり、通常時よりも量的に増大した家事・育児を、通常時よりも一層女性に偏ったかたちで担当せざるを得なくなっているのではないか。**

「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（2021. 2. 24）  
**テレワーク関連抜粋**

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なです。
- ・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。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。

以 上