

「コロナ禍で女性労働を見つめ直す」



【第Ⅰ部】 パネリスト報告

「新型コロナの影響下での在宅勤務の推進と男女の機会不平等」

山口 一男 シカゴ大学教授

「新型コロナと女性の雇用危機」

周 燕飛（独）労働政策研究・研修機構 主任研究員

「コロナ禍における女性への影響と課題」

井上 久美枝 日本労働組合総連合会 総合政策推進局長

【第Ⅱ部】 パネルディスカッション

パネリスト 山口 一男

周 燕飛

井上 久美枝

コーディネーター 大沢 真知子

（日本女子大学現代女性キャリア研究所 所長）

日時：2021年3月13日 場所：日本女子大学 成瀬記念講堂（オンライン同時開催）

第 I 部 パネリスト報告

パネリスト報告①

「新型コロナの影響下での在宅勤務の推進と男女の機会不平等」

山口 一男

今日の話は、新型コロナの影響下での男女の就業機会の不平等ということで、テレワークの機会の不平等が中心ですが、他の面も多少分析しましたので、それも含めてお話しさせていただきますと思います。

まず問題意識ですが、新型コロナの影響において、欧米の多くの企業で在宅勤務・テレワークを積極的に採用して、この利点に新たに気づいた企業も多く、新型コロナ後も引き続き在宅勤務型の働き方を予定する企業が多いといわれています。つまり、働き方に対して不可逆的な社会変化が欧米では生まれようとしています。

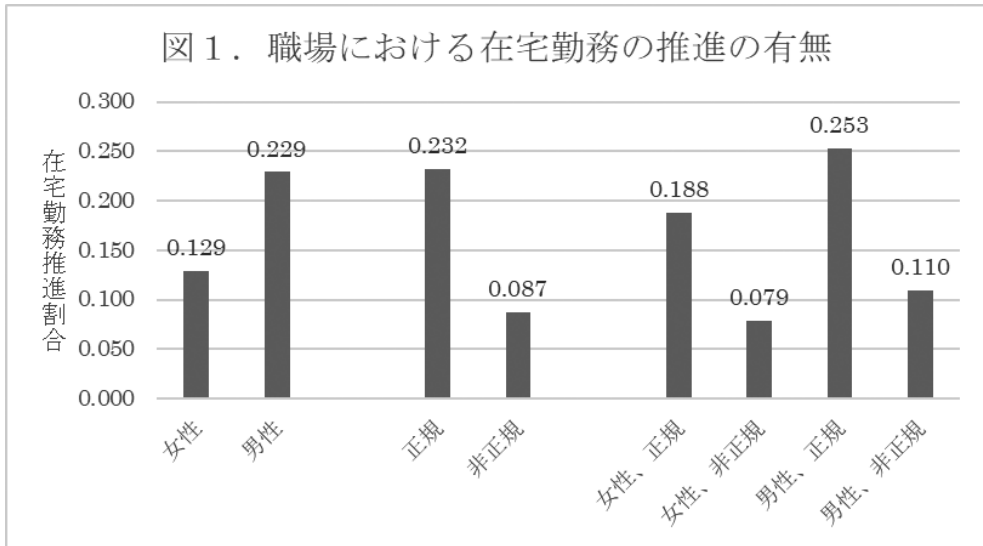
一方、日本における新型コロナ下の在宅勤務やテレワークの取り組みというのは、今のところ非常に限定的です。さらに私の研究では——大沢先生との共同研究の経済産業研究所のDP（山口・大沢 2021）が基になっておりますが、——日本の場合、テレワークの男女の機会が違います。在宅勤務の機会、実は、在宅勤務がより好都合あるいはより望むと思われる女性のほうが、かえって男性より機会が少ないという現状があります。その男女の機会の不平等の原因を実証的に明らかにしたいと思います。

また、コロナ下で労働日数や労働時間が減った者の割合も男性より女性の方が大きいので、その原因の分析も併せて報告します。

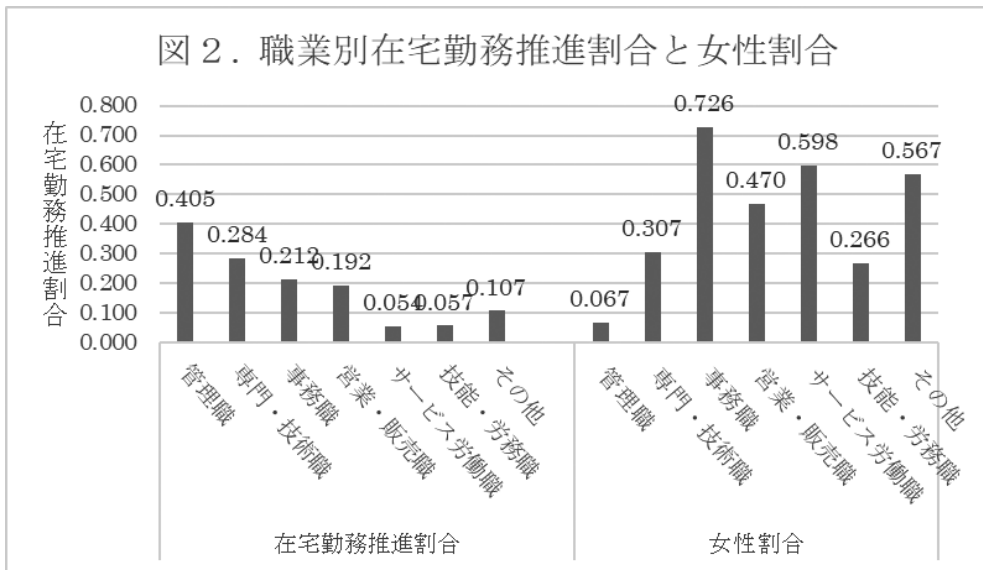
今回、分析するデータは、連合が20歳から64歳の労働者を対象にして行った2020年4月1日から3日間の調査です。「第39回仕事と暮らしに関する調査」ですが、これはコロナの初期なので、感染第1波の影響を見るものであって、その後については見ていないので、それは今後の課題だということです。

第1波であっても、かなり顕著な傾向が見られました。主な被説明変数は、新型コロナウイルスに対する職場の取り組みの項目がありまして、その中に在宅勤務・テレワークの推進を職場で行っているのかという調査項目があります。これは調査対象者の就業者が在宅勤務やテレワークを行ったかではなくて、あくまで調査対象者の職場が新型コロナウイルスの対策として在宅勤務やテレワークに取り組んだか否かの意味で、勤労者個人の在宅機会の選好ではなく、構造的な社会的機会、つまりテレワークの社会的機会に男女の不平等があることを明らかにするのに適しています。

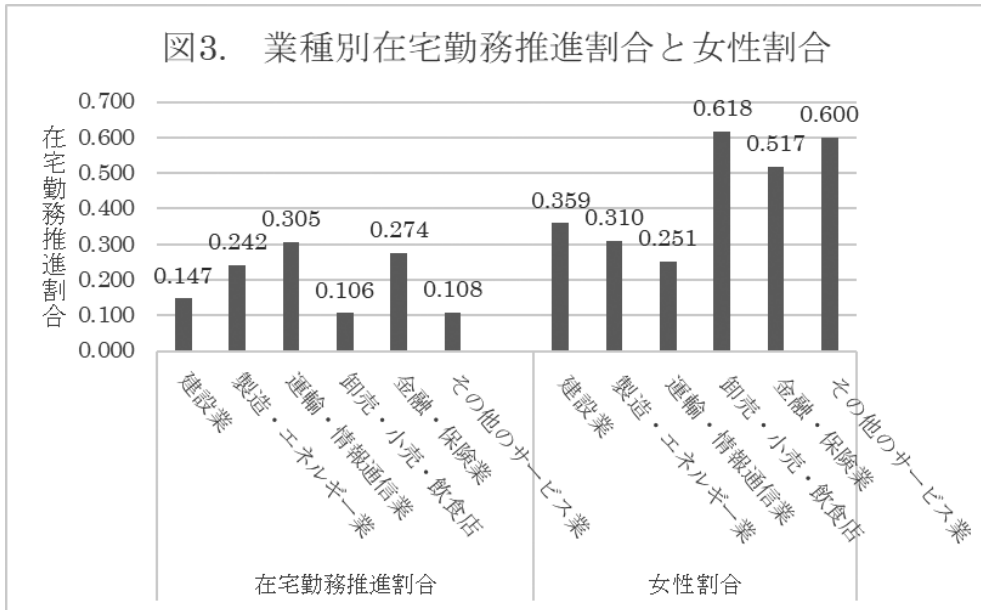
どのような原因が考えられるのかは、まず単純なグラフですが、在宅勤務推進割合機会は、男性の職場と女性の職場ですごく差がありまして、男性は23%、女性が13%で10%の差があります（図1）。しかし女性に多い非正規雇用者と正規雇用者の機会の差も大きいわけです。実は正規・非正規別に見ても女性のほうが機会は少ないという結果があるのですが、まず正規・非正規の雇用の別について女性は非正規が多く、それが在宅勤務を行っている男女の機会における差の原因の一つになっている可能性があります。



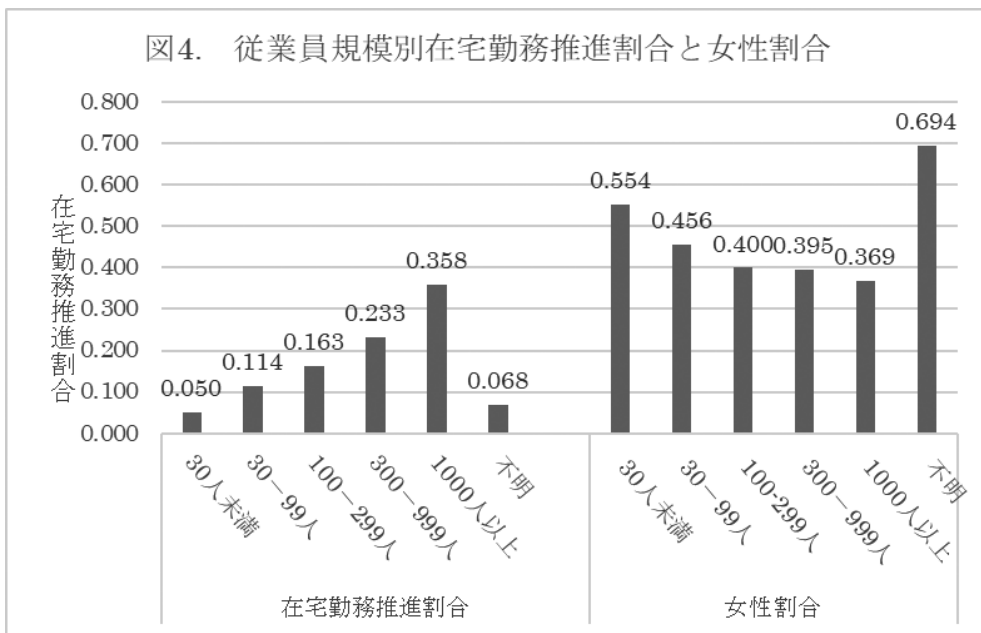
続いて、職業別に見ても、この職業別の図2は、在宅勤務推進割合と女性割合を同時に示しているのですが、管理職、専門・事務職、技術職、営業職というようなホワイトカラーを見ますと、社会的地位の高い職ほど在宅勤務機会の割合が高く、逆に女性割合は事務職と営業職はあまり変わらないですが、少なくなっている形で、職業の男女差も在宅勤務の男女の機会の差に影響している可能性があります (図2)。



次に業種別に見ると、在宅勤務推進割合の低い業種は建設業、卸売・小売業、その他のサービス業で、逆に高いのは運輸・通信・情報業と製造・エネルギー業です。ところが、女性割合を見ると、その産業が逆に低くなっています。在宅勤務割合の高いところが、女性割合は逆に低くなっているという負の相関がそこで見られるわけです (図3)。ですから、男女の業種の差を通じた影響も考えられます。



それから、最後に従業員規模、これは非常に在宅勤務機会推進割合と関係してしまっていて、大きな企業ほど推進している。ところが女性割合を見ると、逆に大きな企業ほど女性割合は少ない。ですから、男女の勤める企業の従業員規模の差も、男女の在宅勤務機会に影響している可能性があります（図4）。



それで一体何が一番大きな原因なのかを分析したわけです。一般的仮説としては、新型コロナ下における在宅勤務・テレワークの機会の男女格差は、雇用形態つまり正規・非正規の別、職業、勤め先の従業員規模、企業の業種を通じて、いずれも女性が男性に比べて

在宅勤務・テレワークの機会が少ないものについていることから生じているのかということです。

しかし主たる分析の目的は、上記の仮説の検定ではなく、上記の要因で在宅勤務機会の男女格差はどの程度説明できるか、またどの要因がどの程度男女格差を生み出したかという計量的把握をしたいということです。それによって、これは女性が負っている構造的なハンディキャップと考えられると思うのですが、構造的なハンディキャップで全て説明できるのかどうか。逆に構造的なハンディキャップがある場合に、どの要因がどのくらい重要な要因なのかということです。

方法としては、因果分析で用いる傾向スコアを使った反事実的状况というのですが、ここでは仮に女性が男性と同じような雇用形態あるいは職業、勤め先の従業員規模、企業の業種の分布を持っていた場合という、一種のシミュレーションの状態を標本上統計的に作り出したときに、どの程度女性のハンディキャップが、つまり在宅勤務の機会の男女格差が減るのかを分析したわけです。

最初に、職業が直接影響していないという結果が得られました(表1)。実は男女賃金格差に関しては管理職の男女割合の違いなど、職業が非常に影響しているわけです。ところが、在宅勤務機会の格差は、先ほど、制御変数なしというところで約10%の男女格差があるわけです。男性が22.9%、女性が12.9%ですから、10.0%の差(表1ではより正確に9.96%となっている)があるわけですが、雇用形態(正規雇用者と非正規雇用者の割合)がもし男女で同じになれば、ほぼ半減してしまって5.3%になります。それで雇用形態の割合も職業の割合も男女で同じになれば、さらに男女の機会の差は減るかということ、実は減らなくて、変わりがありません。職業だけコントロールすると、雇用形態と関連していますから差が出るのですが、雇用形態をいったん制御すると、職業の分布の男女は在宅勤務機会に影響していません。

表1 在宅勤務機会の男女格差：雇用形態と職業の影響 $\bar{Y}_M=0.2289, \bar{Y}_W=0.1293, \bar{Y}_M-\bar{Y}_W=0.0996$			
制御変数	男女格差	非説明度 (%)	説明度 (%)
M0：なし	0.0996***	100.0	0.0
M1：雇用形態	0.0531***	53.3	46.7
M3：雇用形態、職業 ¹	0.0567***	56.9	43.1

¹ このモデルは雇用形態と職業の相互作用効果を傾向スコアの推定に含む。

***p<0.001.

そうすると、残りの3つが候補になるわけです。つまり、雇用形態と勤め先の従業者規模と企業の業種が恐らく影響として残っていると。それで、それぞれ1変数の分布が男女で同じになった場合と、2変数の分布が同じになった場合と、3変数の分布が全部同じになった場合、どのくらい男女の機会の差が減るのかを先ほど述べた手法を使って調べました。

そうしますと、次の表2は少し複雑になっているのですが、一番上が、男女格差が10%で全く何も制御しない場合です。次に雇用形態の男女差を取り除くと、先ほど言いましたように男女の機会の差は半分ぐらいになります。従業員規模の男女差を取り除いても男女の機会の差は実はかなり減って、約4割減ります。業種の男女差を取り除いても

約4割減ります。単独にそれぞれ制御すると、雇用形態の影響が非常に大きいのですが、従業員規模と業種はほぼ同じぐらいで、男女の機会の差をかなり取り除くわけです。

制御変数	男女格差	非説明度(%)	説明度(%)	追加説明度と比較対象 ¹
M0：なし	0.0996***	100.0	0.0	
M1：雇用形態	0.0531***	53.3	46.7	
M5：従業員規模	0.0630***	63.3	36.7	
M6：業種	0.0618***	62.0	38.0	
M7：雇用形態、従業員規模	0.0292*	29.3	70.3	対 M1 (規模) 23.6 対 M5 (形態) 32.3
M8：雇用形態、業種	0.0257*	25.8	74.2	対 M1 (業種) 27.5 対 M6 (形態) 36.2
M9：従業員規模、業種	0.0343**	33.1	66.9	対 M5 (業種) 30.2 対 M6 (規模) 28.9
M10：雇用形態、従業員規模、業種	0.0062	6.2	93.8	対 M7 (業種) 23.5 対 M8 (規模) 19.6 対 M9 (形態) 26.9

¹ 追加説明度のコラムで「規模」は従業員規模、「形態」は正規・非正規の雇用形態の別を示す。

*P<0.05; **P<0.01; ***P<0.001.

しかし、雇用形態と従業員規模と業種は独立ではなく関連しているので、2つずつ制御すると、表2のM8は、雇用形態と業種をコントロールした場合、一番格差が減っていますが、まだ残りの男女格差は有意です。でも、男女の機会の差が4分の3ぐらい減って約4分の1、10%が2.6%、に減ります。

最後に、3変数全部コントロールすると、つまり雇用形態も従業員規模も業種も全部男女で同じになる仮想状態では、格差は10%から0.6%に減って、もはや残りの男女格差は統計的に有意ではありません。つまり説明されない格差は残ってなくて、全て構造的な、つまり女性が在宅勤務を推進するような雇用形態、つまり正規雇用が少ないこと、それから、業種でも在宅勤務を推進している業種の企業に勤める割合が少ないこと、それに女性の雇用先の従業員規模も男性より小さい、という3つの原因で男女の機会の差はすべて説明されてしまうということになります。

これを内容的にまとめたのが次です。つまり、最後のモデルの結果は、在宅勤務機会の男女格差は、雇用形態、従業員規模、業種の3変数の差で生じて、標本による結果も、男女格差の94%、全部で10%の差ですからそのうち9.4%減るということです。残りの格差はもはや統計的に有意ではなく、結果的に在宅勤務機会の男女格差はその3変数の男女差で全部説明ができます。

雇用形態、従業員規模、業種の全部の効果は、他の変数とのオーバーラップというか、関連しているものを含んで考えると、それぞれ47%、37%、38%です。これを足し上げると100%以上になるのはオーバーラップしているからです。いずれにしても、正規・非正規の別の説明度が一番高く、あとの2つは同程度です。

ところが、各変数について、他の変数を制御して、残りの雇用形態、従業員規模、業種の独自の説明度を見ると、27%、20%、23%と、ここでも雇用形態の説明度が一番大きいのですが、業種が次に来て、従業員規模の順になっています。業種と従業員規模に差が

出たのは、雇用形態による説明と業種による説明とが重なり合う部分が、雇用形態と従業員規模の重なり合う部分より、小さいということです。

3変数で独自に説明する部分が全体の約4分の3、残りの4分の1は3変数が重なり合っています。ですから、独自に説明するものが結構多いのです。重なり合っている部分もあるけれど、それぞれが影響している。

結論として、説明度が高い順に、正規雇用・非正規雇用の別、企業の業種、企業の従業員規模によって、3変数の分布の男女差によって、職場における在宅勤務機会の男女格差がほぼ完全に説明できることとなります。説明されない男女格差はなくて、全て構造的な要因で説明できるということです。

次に、労働日数、労働時間への影響について、これも連合の同じ調査の分析結果です。新型コロナ下で、雇用や収入に係る影響はどの程度ありましたかという質問があって、影響があったと答えた人については、さまざまな影響も聞いています。その中で、勤務日数や労働時間が減ったと答えた人の割合ですが、分母には影響があった人だけでなく、影響がなかった人も入れ、つまり男女別の雇用者中で影響がありかつ勤務日数や労働時間が減った人の割合を見ると、男性15%、女性19%となっています。女性の方が4%大きく、女性の方が男性よりコロナ下で雇用環境が悪化している。この4%の差というのは小さいように見えますけれども、0.1%有意ですから統計的には強い効果です。4%でも、在宅勤務の機会ほどの差ではありませんが、強い有意な差がある。

しかし、正規雇用・非正規雇用の別を制御すると、つまり正規雇用差の割合が男女で同じになる状態では、勤務日数や労働時間が減った人の割合の男女差はマイナス0.6%となり、統計的には全く有意でなくなります。勤務日数や労働時間が減った割合が女性の方に多いのは、単純に女性に非正規雇用が多いからということで説明できるということです。これも説明されない男女格差はなく、女性に非正規雇用が多いという構造的理由によることで完全に説明されるという結果です。

私の2017年のRIETIにおける研究では(山口2017)、賃金構造の潜在的多様性と男女賃金格差の関係を分析してRIETIにDPで発表したのですが、日本の賃金構造は3つの基本形の賃金構造の混合と見なすことができます。この賃金形態が潜在的に3つあって、異なる賃金構造のもとにあるという結果は、いわゆる労働市場の二重構造あるいは労働市場の分離理論とも結び付いているのですが、米国の場合には、産業や職業が縁辺労働市場と中核労働市場の区別に大きく関連しているという分析結果があり、それと関連しています。中核労働市場というのは、職業キャリアの進展性が有り、人的資本(学歴や経験)への賃金の見返りが大きい市場、縁辺労働市場というのは逆に、職業キャリアの進展性が無く、人的資本への賃金の見返りがほとんどない労働市場です。米国では人種的マイノリティーや女性の雇用機会が縁辺労働市場に偏るという問題が指摘されてきました。

日本では、かつて企業規模が中核市場と縁辺市場の区別に一番大きく影響すると考えられてきました(石川・出島1994)。そういう分析結果がかつてあったのですが、最近の私の研究(山口2017)では、正規雇用・非正規雇用の別が中核対縁辺の区別に最も大きく影響していて、業種と従業員規模が2番目、3番目に影響するという結果を得ています。これは在宅勤務の男女の機会の差と同じような順番で影響しているということです。

潜在的賃金構造のうち約35%の平均割合を持つ労働市場は、人的資本の賃金の見返り

が大きく、その市場内での平均賃金は雇用者全体の平均賃金の1.36倍と高く、また正規雇用者は99.9%の中核労働市場です。そして男女賃金格差もかなりあるわけです。またこれは従業員300人以上の企業に非常に典型的に見られます。この市場は学歴を含む人的資本への見返りが高い市場ですが、他の2つは勤続年数以外の人的資本の賃金の見返りが小さく、平均賃金も低い市場です。

他の2つの市場、つまり人的資本の見返りが少なく賃金が高い縁辺労働市場ですが、これが実は1つではなくて2つあって、多数派の大きいほうが全体の労働市場の60%の雇用者を抱える最大の労働市場です。それが典型的には従業員数30～299人の中小企業、特に製造業や運輸・旅行業に多いのですが、その市場内では市場内男女格差が実は最も大きいのです。

逆に、最後の、市場の中では5.5%の雇用者を抱えている小さい企業、平均賃金は全体平均0.6倍という最も低い企業で、従業員30人未満の零細企業が典型ですが、ここでは逆に男女賃金格差はなくなって小さくなります。

このことから、男女賃金格差は、女性が主として非正規雇用、企業の従業員規模、および業種を通じて、間接的に縁辺市場に偏っていることと、3番目の平均賃金の最も低い零細企業の市場以外では市場内の男女格差が大きいという2つの理由で起きていることが分かりました。

それらの2つを合わせての結論は、今回の在宅勤務機会の男女格差の原因は、男女賃金格差とは大きく異なります。私は『働き方の男女不平等』という本を日本経済新聞社から2017年に出しているのですが、男女賃金格差の主な理由は、管理職割合の男女格差や、専門職の男女の分離、男性に高賃金専門職や女性に低賃金専門職が多いなど職業機会を通じて格差が生まれる傾向が、特に正規雇用者の間では大きかったのです。もちろん非正規雇用が女性に多い問題は非常にあります。しかし、正規雇用に限るとこういった問題がむしろ大きかったのですが、今回の結果、コロナ禍における悪影響を見ると、実は職業ではなくて、むしろ正規・非正規の影響が一番大きいことが浮かび上がって、続いて企業規模や業種で男女の違いが影響しています。女性のほうが、業種においても、企業規模においても不利な、つまり縁辺に近い産業や職種、企業に勤める機会が多いことが影響し、コロナ禍で特に在宅勤務機会であれ、労働日数・労働時間の減少であれ、女性が男性よりハンディキャップを受けることになったことが判明しました。

先ほど申し上げましたけれども、日本での早期の研究で、石川・出島研究(1994)がありまして、外国と比べて日本の労働市場の二重構造は企業の従業員規模に大きく依存して、大企業は中核市場の独占をして、中小に関しては、小企業は縁辺、中企業は真ん中という特性を持つことを示しました。

ところが、先ほどの私の研究、それから鈴木恭子氏の日本労働研究雑誌に掲載された論文(鈴木(2018))ですと、同じような手法、潜在クラス分析を使った分析ですが、やはり中核と縁辺の区別は、現在では企業規模以上に正規雇用と非正規雇用の区別に強く依存しています。

正規雇用・非正規雇用の区別が非常に縁辺か中核かに一番強く影響していて、ご存じのように、日本の女性の雇用者は50%以上が非正規、男性は20%前後で、非正規雇用割合の男女格差が35%ぐらいもあります。韓国は非正規雇用が多いのですが、男性が35%、

女性が45%ぐらいで10%ぐらいの差しかありません。韓国に比べると日本は異常に男女差が大きくて、それは育児離職後の正規雇用機会が非常に少ないことが一つの原因です。韓国も昔はそうだったのですが、IMF危機以降、労働の流動性が高まって、逆に育児離職後の女性に対して多少機会が増えたことで、男女差は少なくなっています。

2003年に大沢先生が『非典型労働の日米欧比較』という論文において、非正規雇用や縁辺労働力が男女賃金格差と深く関係していることを早期に指摘されましたが、この問題の根は改善に向かうどころか、現在一層深まっているのではないか。つまり非正規雇用がどんどん大きくなっているし、人を使い捨てにするような市場のままで、縁辺労働力の市場が非常に大きくなっていることが大きな問題です。日本の平均賃金が下がっていることもそれと関連しています。

それと、特に賃金の男女格差が非常にロバストに根強く残っていることも、これと関係している問題で、このことは今回のコロナ禍で、男性よりも女性に対して、就業機会に関してより悪影響がでたことが一層明らかになったのだと私は考えています。

参考文献：

- 石川経夫・出島敬久 1994 「労働市場の2重構造」 石川経夫編『日本の所得と富の分配』
東京大学出版会 .
- 鈴木恭子 2018 「労働市場の潜在構造と雇用形態が賃金に与える影響— Finite Mixture Model を用いた潜在クラス分析」『日本労働研究雑誌』 618号：73-89頁 .
- 山口一男 2017 「賃金構造の潜在的多様性と男女賃金格差—労働市場の二重構造分析再訪」 RIETI-DP 17-J-057.
- 山口一男・大沢真知子 2021 「新型コロナの影響下での在宅勤務の推進と男女の機会の不平等」 RIETI-DP 21-J-002.

パネリスト報告②

「新型コロナと女性の雇用危機」

周 燕飛

本日発表させていただきたいテーマは「新型コロナと女性の雇用危機」です。まず、コロナ禍で男女格差が拡大している背景をご説明します。次に、NHK・JILPT 共同調査の実施概要と、そこから得られた知見をご紹介しますと思います。最後は、対策と展望について私の考えを皆さんと共有したいと思います。

まず、背景です。私の発表は、先ほどの山口先生の発表と非常に共通しているところがあります。つまり、今回コロナ禍の被害は男性よりも女性のほうが大きくなっている背景には、雇用形態や業種などの影響が大きいと思われます。諸外国でも、コロナ禍が雇用に与える影響は女性など立場の弱い層に集中していることが報告されています。

日本では、女性のほうが非正規雇用の比率が高くて不安定な立場にいる人が多いのです。そのため、女性は総じて雇用調整の対象になりやすく、それによってさまざまな雇用の被害が生じています。

それから、過去の不況と比べて、今回の大きな特徴は、宿泊や飲食、生活、娯楽などの対面型サービス業が非常に大きなダメージを受けているという点です。こういった産業には女性の雇用者がより多く勤めていることも、一つの要因となっています。

さらに、先ほどの山口先生のテレワークの研究ではあまり触れていなかったのだけれども、多くの国々では小・中学校や保育園の臨時休校・休園が行われたことも大きな要因です。日本も昨年の3月から5月の末まで約3カ月間、一斉休園・休校が続いていました。一方、欧米の国々では今でもまだ続いている所があります。休園・休校によって仕事か家庭かの二者択一を迫られている女性が、今回のコロナ禍で増えています。そのことも、男女格差を拡大させる一つの要因と考えられます。

アメリカでは1990年代以降に、薬物中毒や自殺などによる絶望死の増加が報告されているのに対して、日本では2010年から19年までの10年間、自殺者が連続して減少していたのです。しかし、今回のコロナショックで、日本の自殺者数は2020年の7月以降に4カ月連続で増加しています。また、男性よりも女性のほうが自殺者の増加幅が大きかったことについても、コロナ禍の影響が強く疑われているのです。

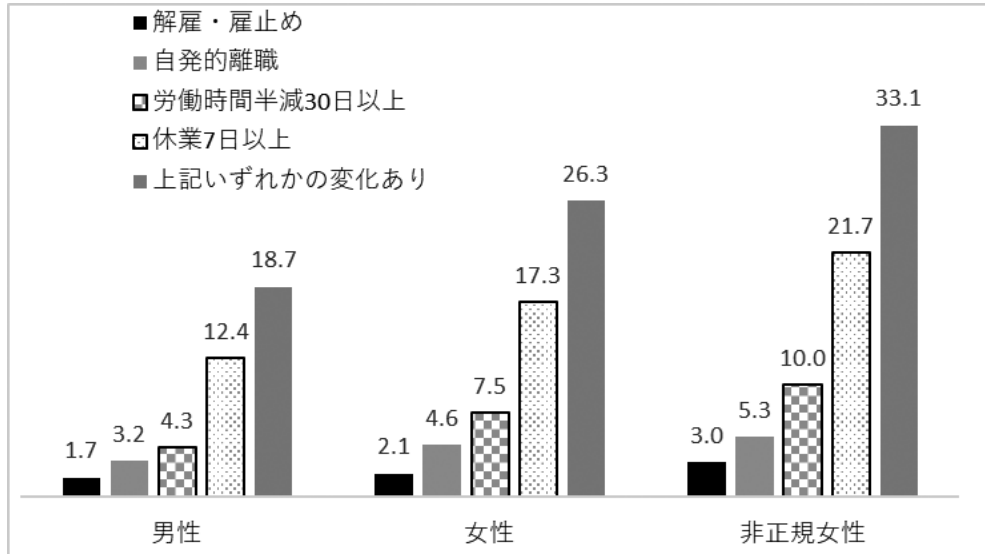
女性は、今回のコロナ禍でどれくらい厳しい雇用状況に置かれているのか。その状況を示すデータは、NHKとJILPTが昨年の11月末に行った共同調査です。この調査はLINEリサーチのモニターを使って、国勢調査の性別・年齢層などの属性で層化割り付けを行った上に、10万人に配信して、スクリーニング調査の対象となる民間企業の会社員約6万8,000人を選び出しています。スクリーニング調査では失業や離職、休業、労働時間急減など雇用に影響の有無を調べました。

次に、その中から、雇用に何らかの影響があった人4,000人、なかった人1,000人を選び出して本調査を行いました。影響があった人がオーバー抽出されていますので、ウエイトバック集計を行っています。

では、調査の結果を説明させていただきます。6万8,000人を対象にしたスクリーニング調査の集計結果を見ますと、4月1日から以降の約7カ月間で雇用に大きな変化が起き

た民間企業の雇用者の割合は、女性が26.3%に対して男性が18.7%です。女性は男性の1.4倍です。項目別で見ますと、解雇や自発的離職、労働時間半減30日以上、休業7日以上、いずれの項目においても、女性のほうが男性よりも大きな影響を受けている人の割合が高くなっていることが分かりました(図表1)。

図表1 4月1日以降の約7か月間、雇用に大きな変化が起きた民間雇用者の割合(%)



注：失業—離職中/無職(求職活動をしていた)

非労働力化—離職中/無職(求職活動をしていなかった) ※無職の学生・専業主婦(夫)を含む。

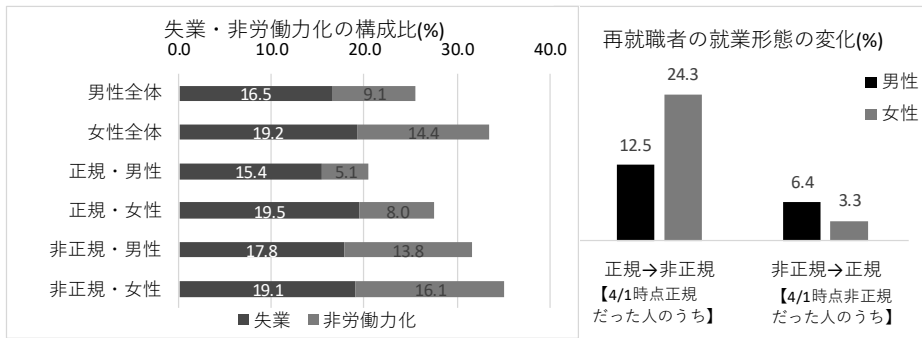
それから、解雇や離職になった後に、女性のほうが再就職の状況があまり芳しくないことも分かったのです。図表2は、解雇・雇止めに関する集計です。解雇に遭った後に、男性は4分の1の人が再就職できていないのに対して、女性は3分の1の人が再就職できていないのです。

とくに気になっているのは、女性の非労働力化が進んでいることです。解雇にあった女性のうち、14.4%が就職活動自体をやめているのです。家庭に戻った人の割合は、女性が14.4%、男性が9.1%です。女性の非労働力化が目立っています。

それから、再就職した後の就業形態の変化をみても、どちらかというと女性は就業のクオリティーが下がった人が多いことが分かりました。図表2の右側は、解雇に遭った正規雇用者の何割が再就職で非正規になったか、つまり非正規化の割合を示しています。女性は24.3%に対して男性は12.5%なので、女性は2倍ぐらいの高い割合で非正規化してしまったのです。

一方、より良い就職、つまり再就職で非正規から正規になれた人の割合は、男性が6.4%に対して女性は3.3%です。女性は男性の半分ぐらいなのです。つまり、再就職できた人の仕事の内容も、女性のほうがあまり良くないということが分かりました。ちなみに、自ら離職した人を対象にした集計結果についても似ていたような傾向が見られます。

図表 2 解雇や雇止めにあった者における 11 月 1 日現在の雇用状況 (%)



注：失業—離職中 / 無職（求職活動をしていた）

非労働力化—離職中 / 無職（求職活動をしていなかった）※無職の学生・専業主婦（夫）を含む。

本調査では休業や労働時間が急減になった理由も尋ねました。女性の場合、約 2 割が「勤め先から仕事やシフトを入れてもらえなかったため」と回答しています。男性は 11.2%なので、女性は男性よりもシフトをもらえない人が多いことが分かりました。

さらに子育て中の男女で比較しますと、子育て女性の約 2 割は「保育園や学校の休園や時間短縮があったため」と答えているのに対して、子育て男性は 5%しかいないのです。休校・休園が雇用に与える影響は、男性よりも女性のほうに圧倒的に大きく出ていることが分かりました。

続きましては、休業や労働時間が急減になった場合に、きちんと休業手当をもらっているかどうかを調べました。女性のほうが 4 人に 1 人、全く支払われていないと回答しているのに対して、男性は 17.6%です。非正規の女性に限って見ますと 32.7%です。非正規の男性ももらっていない割合が高いので、総じて非正規であれば男性も女性もあまり休業手当をもらえていないことが分かりました。

さらに、雇用に変化が起きた場合、女性はどこまで経済的困窮な状態にあるかを調べました。図表 3 をみますと、変化ありと回答した女性の 29.0%は、家での食費を切り詰めていると回答しています。変化なしの場合は 8.3%なので、かなりの差が出ています。

とりわけ、シングルマザーはコロナ禍以前から厳しい状況に置かれている方が多いですが、今回のコロナ禍でより厳しい状況に追い込まれていることが分かりました。雇用に変化ありと回答したシングルマザーの実に 10 人に 1 人は、家賃や住宅ローンの未払いや滞納状態にあります。公共料金の未払い、滞納など切羽詰まった状態にある人もそれなりにいることが分かりました。

図表3 属性別「変化あり」女性が経済的困窮になる割合 (MA,%)

	「変化あり」			【参考】	変化なし
	単身女性 (除くSM)	シングルマ ザー (SM)	有配偶 (共 働き) 女性	女性全体	有配偶 (共働 き) 女性
暮らし向きが大変苦しい	15.0	30.1	13.1	9.6	6.1
家での食費を切り詰める	25.9	30.6	29.0	15.5	8.3
子どもに習い事や塾をやめさせる	0.2	7.8	3.5	1.4	1.3
貯蓄を取り崩す	26.3	29.9	24.8	13.7	9.4
家賃や住宅ローンの未払い/滞納	2.3	10.3	2.1	1.3	1.0
公共料金の未払い/滞納	4.5	10.8	3.3	1.8	0.8
消費者金融やカードローンを借りる	4.6	8.5	4.2	2.0	0.2
標準サイズ	927	148	1,115	2,323	247

注：変化あり一解雇・雇止め、自ら離職、休業7日以上、労働時間半減30日以上いずれか。

話は変わりますが、図表4は平日1日当たりの家事・育児時間の変化です。左側は雇用の変化がなかった人、右側は変化があった人の数値です。変化あり・なしに関係なく、どのグループにおいても、やはり通常月に比べれば宣言期間中にかなり家事・育児の時間数が増えたことが分かります。

ただ、変化ありの場合は、子育て男性よりも子育て女性の増え方がとりわけ大きいのです。男性の家事・育児の時間数は1.3時間から2.1時間に増えたのに対して、女性は3.8時間から5時間に増えているのです。家事・育児負担が重いから雇用に影響が出ているのか、それとも雇用に影響があったから家事・育児に充てる時間が増えたのか、因果関係は分かりませんが、雇用の変化がある人のほうが、家事の時間がより大幅に増えたことが分かりました。

図表4 平日、1日あたり平均家事・育児・介護時間数の変化 (単位：時間)

	全体					雇用状況に「変化なし」					雇用状況に「変化あり」				
	標準サイズ	通常月	宣言期間	現在	増加幅 (分)	標準サイズ	通常月	宣言期間	現在	増加幅 (分)	標準サイズ	通常月	宣言期間	現在	増加幅 (分)
男女計	4,512	1.7	2.0	1.7	19	895	1.7	1.9	1.7	13	3,617	1.8	2.5	1.9	41
男性	2,441	1.1	1.3	1.0	14	507	1.1	1.2	1.0	10	1,650	1.1	1.6	1.2	29
女性	2,071	2.5	2.9	2.6	26	388	2.5	2.8	2.6	17	1,967	2.4	3.2	2.5	51
子育て男性	1,018	1.3	1.7	1.3	26	224	1.3	1.7	1.2	22	518	1.3	2.1	1.5	45
子育て女性	688	3.9	4.6	4.0	39	129	4.0	4.4	4.0	25	656	3.8	5.0	4.0	75
(再掲) SM	150	3.0	3.5	2.8	29	29	3.1	3.4	2.9	15	132	2.6	3.7	2.7	70

注：変化あり一解雇・雇止め、自ら離職、休業7日以上、労働時間半減30日以上いずれか。

子育て男性(女性)とは、同居家族に18歳未満の子どもがいる男性(女性)である。

シングルマザーとは、配偶者のいない子育て女性である。

また、宣言期間中には子育て男性の家事・育児時間は結構増えていたのです。1.3時間から1.7時間になり26分も増えたのです。しかしながら現在、調査した11月時点では元どおりになってしまっています。今回のコロナ禍で、男性がより育児・家事に参加するようになった現象は、一時的には見られたものの、残念ながらキープできなかったのです。今でも女性は男性の3倍ぐらゐの時間を育児や家事に使っている状態は変わりありません。性別役割分業の慣行を一気に変えていくのは非常に難しいと今回のコロナ禍でも思い知らされています。

それから、今回のコロナ禍で、男性よりも女性のほうが精神的不安になりがちであるこ

とも分かりました（図表5）。男性で精神的に追い詰められたと答えた人は13.4%に対して、女性は19.1%です。女性のほうは割合が高い。とりわけ子育てで女性は21.6%にもなって、シングルマザーは24.8%。精神的な不安を抱えている女性は男性よりも多いのです。

もう一つ気になるのは、自殺を考えたことがある人の割合です。警察庁の調べでは女性の自殺者が男性よりも前年比で大きく増えたこと分かっています。この調査でもやはり女性、とくにシングルマザーが厳しいと。7%のシングルマザーは自殺を考えたことがあると回答していきまして、育児放棄になったと答えている人も1割ぐらいいます。全体として女性のほうがメンタル的にも男性よりも厳しい状況にあるのです。

それから、女性の中でも、雇用に変化が大きかった女性は、そうではない女性に比べると、メンタルが厳しい状況にあることが分かります。変化なしの女性のうち、精神的に追い詰められたと答えた人の割合は16.3%なのに対し、解雇・雇い止めになった女性では、精神的に追い詰められたと回答した人は34.7%です。両者の間にかなり大きな差があります。

それから、うつ病の症状と診断された割合も、変化なしの女性は2.4%しかないのに対して、解雇と自発的離職になった女性の場合、うつ病の症状と診断された人は、それぞれ12.8%と7.9%に上ります。自殺を考えたことがあると回答した人の割合も、雇用に変化が起きた場合は高く出ています。

つまり、コロナ禍は、女性に雇用の被害を与えることにより、経済的困窮だけではなく、ひいては女性のメンタルにも大きな影響を及ぼしていることは、NHKとJILPTの共同調査で明らかになっています。

図表5 新型コロナ感染拡大後のメンタルヘルス (MA,%)

	男性全体	女性全体	子育て 男性	子育て 女性	シングルマ ザー (SM)
精神的に追い詰められていた	13.4	19.1	14.7	21.6	24.8
うつ病的症状(傾向)と診断された	2.2	2.9	2.6	3.4	2.1
自殺を考えたことがあった	2.8	2.8	3.4	2.2	7.1
家族の介護や育児を放棄ぎみになった	0.6	2.3	0.2	5.0	10.0
標本サイズ	2,677	2,323	1,073	768	166

なぜこのような男女の差が出ているか。本日は詳細の分析結果を紹介する時間がないので、詳しく取り上げなかったのですが、今、執筆中のディスカッションペーパーでは、多変量解析も行っています。分析の結果、男女の大きな雇用被害の格差が生まれた理由として、女性が多く勤めている宿泊や飲食サービス産業、娯楽サービス産業などの業種要因、雇用形態要因、未成年の子どもがいるかいないかの子育て要因が主に影響していることが分かりました。この3つの要因をコントロールしますと、男女の格差が有意ではなくなるということが、明らかになっています。

結論を述べますと、今回は女性がこれだけ大きな被害に遭った原因は、長年放置されてきた構造的な問題にあると思われます。つまり、女性の高い非正規雇用の比率、専門性のあまり高くはない対人サービス型産業に偏った女性の就業、いわゆる男女の職業分離が大きく関係していると思われます。それから、女性に家事・育児負担が偏っているという、従

来から日本社会に存在している構造的な問題も、今回のコロナ禍で浮き彫りになりました。

暗い話ばかりをしましたが、これから女性の雇用はどうなっていくかについて、私はどちらかというと楽観的に見えています。日本は厳しい少子高齢化社会に、既に入っています。労働力がますます不足していく中で、女性は眠れる人材の宝庫です。女性にどんどん活躍してもらわなければいけないという中長期的な社会のニーズがある中で、今回のコロナショックによる男女格差の拡大は一時的なものになる可能性が高いのです。長い目で見れば、やはり男女格差は縮小していく方向に向かうのではないかと思います。

問題は、状況が好転するまでどのくらいの時間がかかるのかです。やはりワクチンに左右される部分が大きいですね。例えば今年中に集団免疫ができていれば、今年中に好転する可能性もあります。もっと長引いてしまった場合、多くの女性のキャリアに影響を及ぼす可能性もあります。

今、講じるべき対策は、雇用のミスマッチの解消や、所得格差対策、生活破綻の防止策です。今回は、不況の業種もあるのですが、情報サービス産業や医療・福祉など、コロナ禍でも雇用が伸びている産業もあります。人材のミスマッチを最小限に抑えて、成長していく産業への人材移動を促すような政策も必要ではないかと思います。

それから、職探しの期間を利用して職業訓練を施し、ポストコロナ時代に備えて女性の仕事におけるクオリティーの改善を助けるような支援策も必要かなと考えられます。

コロナ禍は女性にとってはピンチであると同時に、チャンスに変わる可能性もあると思います。先ほどの山口先生の発表によれば、コロナ禍でテレワークがより広がっていますよね。テレワークの広がりには一進一退が続くものと予想されますが、模索を続ける企業が増えれば、テレワークの良いプラクティスが広がっていくのではないかと期待しています。もしそうであれば、未来は女性がより働きやすい社会になっていくのではないかと思います。

パネリスト報告③

「コロナ禍における女性への影響と課題」

井上 久美枝

コロナ禍におけるジェンダー平等ということで、既に国連のグテーレス事務総長や UN Women の事務局長から、今回のパンデミックで、女性に対する暴力への影響、それからそれに対する対策をしっかりとすべきだというメッセージが出ています。特に下記のデータには、経済への影響、健康への影響、ジェンダーに基づく暴力の増加、あるいは人権への影響も出ています。

コロナ禍におけるジェンダー平等 ①

◆国連諸機関トップによる声明

＜グテーレス国連事務総長＞

新型コロナウイルス感染症対策において、女性に対する暴力の防止と救済を重要事項となるよう要請

＜ムランボ＝ヌカUNWomen事務局長＞

“陰のパンデミック”が、新型コロナウイルス感染症の経済への影響を更に増大させるおそれがあるため、全ての国が、女性のためのシェルターや相談窓口を必要不可欠なサービスとして利用可能にし、情報の周知・啓発をしなければならぬ



アントニオ・グテーレス国連事務総長 (UN Photo/Mark Garten)



プムスレイ・ムランボ＝ヌカ UN Women事務局長 (UN Women (国連女性機関))

国連が指摘している新型コロナウイルス感染症の女性・女児に対する影響

1	経済への影響	女性は一般的に収入や貯蓄が少なく、不安定な仕事に就いている割合が高いため、男性よりも経済的打撃を受けやすい。
2	健康への影響	性と生殖に関する健康を含む、医療サービスへのアクセスに悪影響。また、最前線でも働く医療従事者の多くが女性であり(全体の7割)、女性が感染する危険性が高い。
3	無償ケア労働の増加	外出制限により、家事・育児・介護等の無償ケア労働の需要が急激に高まり、既存の男女間の不平等が一層拡大(従来より、女性は男性の3倍の無償ケア労働に従事)。
4	ジェンダーに基づく暴力の増加	外出や移動が制約されるストレスから、女性・女児への暴力が世界的に増加。司法・警察・医療等の支援サービスや、シェルターの運営等の民間サービスにも限界。
5	人道的及び脆弱な状況における影響、人権への影響	難民、紛争地域の女性、貧困問題等を抱える女性等、脆弱な環境にある女性に対し一層厳しい影響。

(出典) 国連政策概要「新型コロナウイルスの女性への影響」(2020年4月9日公表)

【資料出所：内閣府「共同参画」No.134】

コロナ禍におけるジェンダー平等 ②

◆G7各国の女性・女児に対する取り組み

・G7各国においては、外出制限下で、女性・女児に対する暴力被害が急増していることに對し、相談窓口の設置、支援団体への拡充など、幅広い取り組みが行われている。

◆意思決定過程への女性の参画の重要性

・グテーレス事務総長のビデオメッセージで、各国政府に対し、女性・女児を新型コロナウイルス感染症からの回復に向けた取り組みの中心に据えるよう強く要請。また、そのためには、女性がリーダーとして、平等な代表権と意思決定権を持つことが必要であると、意思決定機関への女性の参画の重要性を強調した。

新型コロナウイルス感染症の女性・女児への影響に対するG7各国の取組

国名	取組内容
カナダ	・女性に対する暴力の被害者のためのシェルター、性暴力被害者センター等の支援施設の運営や施設内での集団感染防止のため、最大5,000万カナドル(約40億円)を支援。
ドイツ	・女性に対する暴力の電話相談窓口の24時間・18か国語体制を維持。 ・低所得家庭及び収入が減少した家庭に対する児童手当の緊急追加給付を実施予定。
フランス	・女性に対する暴力の電話相談窓口を増設するとともに、国内各地のショッピングセンターやスーパーに相談コーナーを設置するなど、民間企業とも連携して女性に対する暴力の急増に対応。 ・暴力の被害者における養育費の支払い滞り増加に対し、差押え、代替手当の支給等で対応。
イタリア	・女性に対する暴力の支援センターの開設及び暴力相談ダイヤル、チャットアプリ24時間体制を維持するとともに、周知と協力して情報を発信。 ・女性に対する暴力対策のため、3,000万ユーロ(約35億円)の基金を創設。 ・特別な育休の付与やベビーシッター商品券の支給等、子を持つ働く親への支援を実施。 ・女性起業家に対し、500万ユーロ(約6億円)を支援。
英国	・DV被害者とその家族に対する支援を行っている団体等に対し、7億5,000万ポンド(約1,000億円)を支援。 ・今次危機下での暴力の被害者への対応に関するガイドラインを策定。
米国	・SNS上で、女性に対する暴力への対処方法についての情報を発信。 ・SNS上で、安全なソーシャル・デスタンシングの実践例や家庭で過ごす工夫についての取組・好事例を共有。

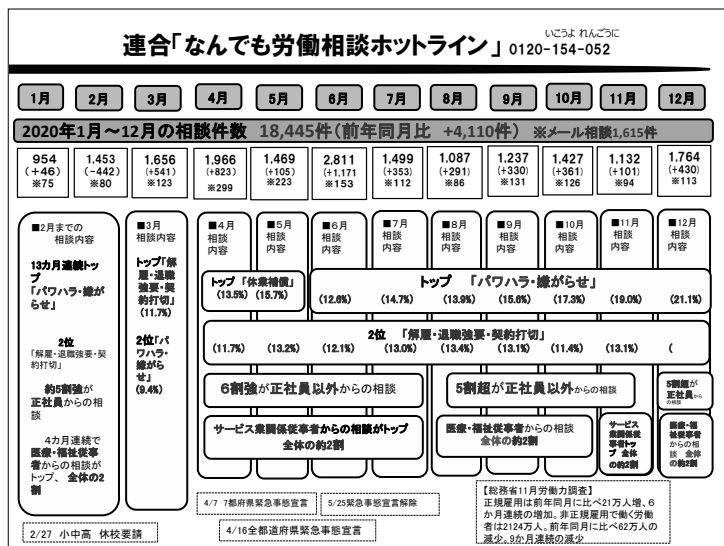
【資料出所：内閣府「共同参画」No.134】

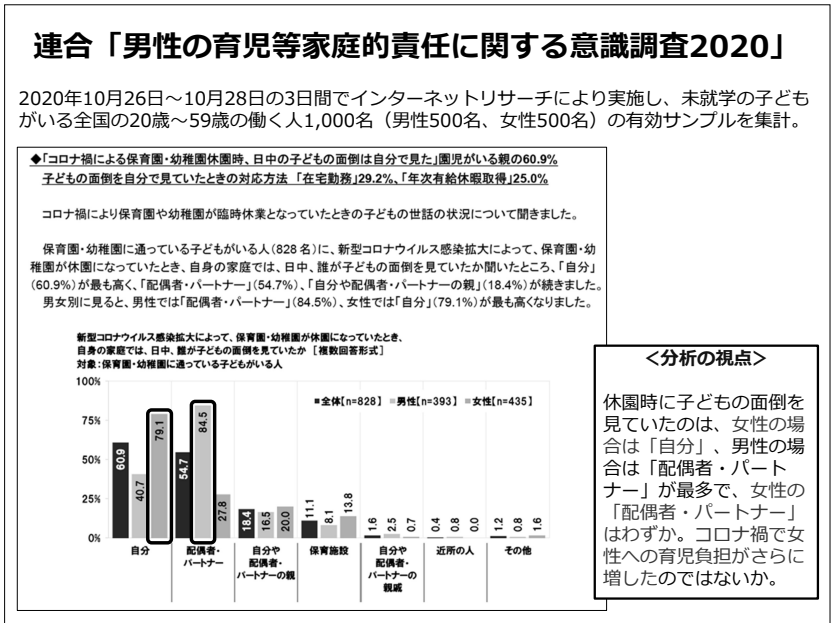
そして、G7のそれぞれ各国の取り組みを見てみますと、例えばイタリアは35億円の基金創設、イギリスでは1,000億円の支援などが出ています。ちなみに、内閣府の予算を見たところ、令和3年度政府予算案における女性に対する暴力は5.6億円でした。昨年令和2年度が5.7億円です。0.1億円ですが減っているのです。日本とG7を比較しても、日本の女性や女兒への支援が全く足りていないのが見て分かるかと思います。

連合では、昨年10月以後、コロナ禍における雇用生活対策本部の主な取り組みとして、現在、連合の方針に「まもる・つなぐ・創り出す」というビジョンがあるのですが、それに基づいて、例えば「まもる」であれば、失業なき労働移譲のスキームや生活困窮者の支援対策。それから「つなぐ」でいくと、地域との連携、いわゆるクラウドファンディングを通じて就労や生活支援などを行っていくこと。そして「創り出す」でいくと、下のほうにありますが、コロナ禍とジェンダー平等問題に関する関係団体との連携、発信、に取り組んでいます。後でご説明しますが、大沢教授には「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」に関わっていただいています。

これは、連合が通年にわたって行っている「なんでも労働相談ホットライン」のデータです。見ていただくと、この間、パワハラ、嫌がらせの労働相談が13カ月連続でトップだったのですが、昨年、小中高の休校の要請があった後、解雇、退職強要、契約打ち切り、休業補償が労働相談のトップになりました。休業が開けた後は、またパワハラや嫌がらせ、あるいは解雇、退職強要、契約打ち切りです。

業績が悪化した中小企業などでは、社長から「君が自分から辞めてくれると助かるんだよな」というような退職強要が行われています。また、サービス業の関係従事者からの相談もトップになっています。4月から7月は、連合に相談があったのは6割強が正社員以外で、先ほどの山口教授、そして周さんのお話にもありましたが、非正規の人たちからの相談が大きく出ているのが特徴かと思います。





連合でも、インターネットでいくつか調査を行っています。こちらのスライドは男性の育児と家庭的責任に関する意識調査で、「コロナで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を誰がしていたか」です。このグラフを見ていただくと、「自分」と答えた女性が79.1%、「配偶者・パートナー」と答えた男性が84.5%で、女性に対して育児負担がさらに増したといえるのではないかと思います。

次に、こちらはテレワークに関して行った調査です。今後のテレワークの継続について、「希望する」と答えている人が81.8%ですが、その中でも30代の女性が89.6%と高い傾向になっています。こちらの分析の視点にも書いてありますが、同じ30歳から39歳の、いわば子育て世帯でも男女で大きな差があります。固定的性別役割分担意識が根深く、育児の負担が女性にさらに偏っている中で、やむなくテレワークを希望している女性が多いのではないかと分析をしています。

連合「テレワークに関する調査2020」①

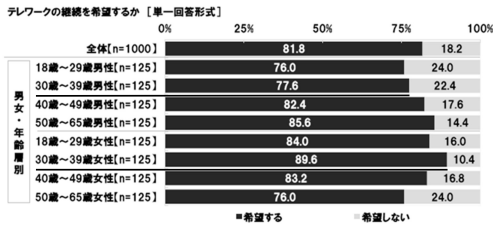
2020年6月5日～6月9日の5日間でインターネットリサーチにより実施し、今年4月以降にテレワークを行った全国の18歳～65歳の男女（会社員・公務員・団体職員・パート・アルバイト）1,000名の有効サンプルを集計。

《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。



<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。

それから、こちらは、そのテレワークの調査を、先ほど申し上げた「コロナ禍におけるジェンダー課題に関する平等の意見交換会」の有識者の皆さまに、さらに掘り下げて出させていただいたものです。テレワークを行った時に、より長時間になることが、小学生以下の子どもがいない男性、いる男性、小学生以下の子どもがいない女性、いる女性、それを男性、女性それぞれで分析をしていただきました。

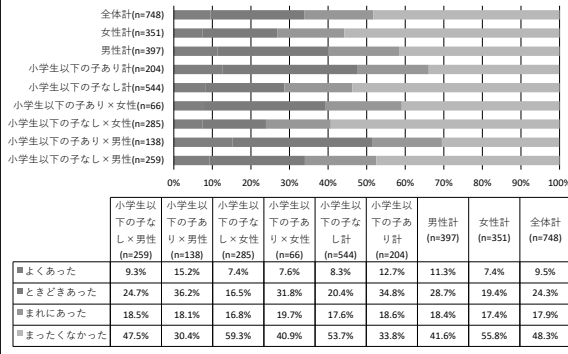
小学校以下の子のいる非正規労働者のテレワークは、そうでない非正規労働者よりも、テレワークの際に問題ある働き方、働きせ方になる頻度が高く、しかもこの傾向は、深夜の時間帯に仕事をするものの頻度以外は男女共通です。小学生以下の子のいる人たちに特に重くのしかかっていて、テレワークに伴う労働の負荷の高まりは、そのような男性が家庭において家事・育児等を負担することを平時にも増して困難にしているのではないかとの分析もいただいています。

それから、これは高校生までの子と同居している人が、子どもが家にいる時のテレワークに難しさを感じる理由ですが、連合の調査は男女のデータが出ていなかったのも、これも男女で分析をしていただいたところ、子どもの昼食を準備しないといけないからという理由が、女性は60.9%と男性の倍以上でした。

こちらの分析の視点は、高校生までの子と同居している人たちが感じている難しさですが、これに雇用形態や性別による有意差はないということです。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。」あるいは「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掛けてくるから。」といった要因を挙げるのは、正規雇用者同士と比較しても、男性に比べて女性のほうが有意に多くなっています。

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



<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。

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

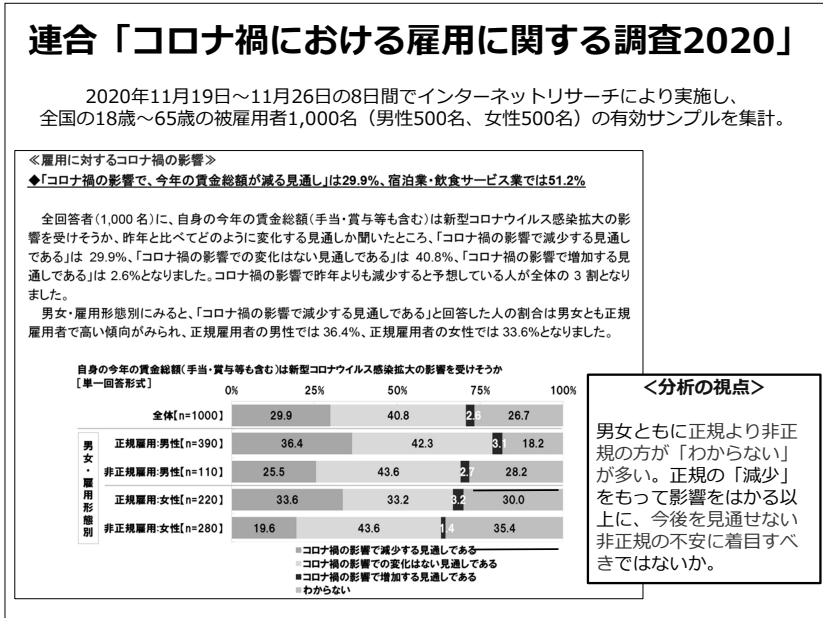
<分析の視点>

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、正規雇用者どうして比較しても、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と分析をいただいています。

このことから、手の掛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、ご自身のテレワークに伴う労働の負荷の高まりに加えて、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ます。ということで、男性の家事・育児等の一層の参入が難しくなって、通常時よりも量的に増えた家事・育児を、通常の時よりも一層女性に偏った形で敢行せざるを得なくなっているのではないかと分析をいただいています。

それから、こちらはコロナ禍における雇用に関する調査で、コロナ禍の影響で、今年の賃金総額が減る見通しがあるかを聞いたものです。全体的には、約30%の人たちが昨年

よりも減少すると予想しているのですが、下のほうの「分からない」と線が引いてある所があります。非正規雇用の男性、それから非正規雇用の女性、正規雇用の女性も30%と多いのですが、「分からない」という回答は、正規労働者の「減少するのではないか」というものをもって影響を測る以上に、今後を見通せない非正規の不安に着目すべきではないかのご指摘をいただいています。それでいくと、正規雇用の女性でも、やはり将来の不安がここに表れているのではないかと思います。



先ほどから出ている、「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」ですが、もともとこれをつくった目的は、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、しっかりと関係団体と連携をして、社会にいかに関心を発信していくかを連合としても取り組まなければいけない。それから、内閣府に、コロナ禍の女性への影響と課題に関する研究会が設置されているのですが、労働者側も使用者側も入っていないのです。その意味でも、労働者側として、働く立場の目線で、特にジェンダー平等課題に関して発信をしていくべきではないかということで、9名の有識者の皆さまにご参加いただいて取り組んできています。この間、4回目の意見交換会を行ってきました。

その中でいただいているご意見ですが、皆さまから歯に衣着せぬ厳しいご指摘をいただき、私たちにも刺激となりました。まずテレワークに関しては、急速にテレワークが普及されて、政府も世の中も進めていこうとなっている一方、長時間労働の問題を含めて、労働時間管理は二の次になっていないだろうか。あるいは生活コアタイムにきちんと着目しているのだろうか。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だということをご指摘をいただいています。

それから、一斉休校や男性の在宅勤務で、女性の家庭内における無償労働は増えています。しかし、そういうことに想像力が働かない人たちが、この日本の政策を実行しているのではないかということ。また、テレワークを実施しているのは、いわば恵まれた男性正社員や管理職、専門職の割合が高い。女性や非正規には広がっていないということ。それ

から、ハラスメントや誹謗（ひぼう）中傷、女性への暴力に関しては、例えば出勤による感染を恐れる妊産婦の保護が重要であること、育児休業明けで復職を求めたら解雇という事案、先ほどの連合の労働相談にもつながりますが、育児等を行っている労働者が今回のコロナで排除される傾向があるということ。

また、女性や若年層の雇用について、非正規雇用で働く労働者への影響が大変多いということ、それから、周さんのところのデータにもありましたが、飲食や小売りというサービス産業を支える労働者の低賃金、あるいは劣悪な雇用・労働環境の問題です。例えば清掃現場では、防護服なしでの作業などがストレス要因になって感染リスクを高める悪循環になっているのではないかということ。

それから、女性や中高生、大学生、若い人たちの自死の問題。そして、高卒女子の就職難も深刻だというご指摘をいただいています。非正規雇用の女性の場合は、何かあっても弁護士にすぐアクセスできない問題があり、それも課題だにご指摘をいただきました。



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

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

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。

この3回までの交換会における知見として、以上の点を大きくまとめさせていただきました。例えば、エッセンシャルワーカーと言葉でいろいろ言っているが、本当に正当な評価をされているのだろうか。正当な評価に応じた賃金が支払われなければ女性の待遇改善はできない。均等待遇、同一価値労働同一賃金の取り組みが必要だということ。

今日はいろいろそれぞれデータを出して、先生方から発表をいただいておりますが、そもそも国の統計調査自体、女性の失われた雇用のデータが出てきていないのではないかと。データに表れてこないところにいる女性たちが、結果的に経済的に困窮し、風俗産業や青春的な行為に向かっている可能性もあると。そもそもモニター調査では対象が限定されているので、ジェンダー統計の重要性が必要だということ。

また、テレワークが推奨されているが、きちんとした実態把握が必要ではないか。その場合は、性別、業種・職種別、企業別規模の分析をして、デメリット、こちらのところも明確にするべきではないか。

そして、信頼できる公的な相談体制の整備、あるいはNPOなどの民間レベルでの取り組みも支援が必要ではないか。ちなみに、今日と明日、新宿の大久保公園で「女性のための女性の相談会」を行っています。これは労働組合の垣根を越えて、女性たちが女性だけで、困っている女性たちを何とか助けていこうではないかということと相談会もやっているのですが、そういうものに関する支援なども必要ではないか。

その上で、中長期的には、固定的性別役割分担意識の払拭、育児などを社会全体で支える仕組みの充実で、女性の雇用と所得を安定させることが重要だという取りまとめをいただいた上で、3月4日に、有識者の皆さまから、連合に対して提言をいただきました。

今のまとめがその提言に入っていますが、まず1つ目が、先ほども触れました、調査会社のモニターではなくて、無作為抽出標本を対象に全国調査を行うべきではないかということです。これはもっと深く突っ込むと、行政改革で国の調査機関、統計局などの人員が減らされてしまった、あるいは予算が削られてしまった。こういうところにもつながっ

てくると思います。それから、データ自体を一般の研究者にも公開すべきだという提言をいただいています。

2つ目は、ジェンダー視点でテレワークの課題を明らかにすることです。政府目標7割と言っていますが、本当に7割できるのだろうか。実態に合っているのかの検証。それから、実施できない場合に、支援策を重点的に講じるべきだということ。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日本の労働政策はどうなのかと。これに対して国が指導力を発揮すべきだということです。

次は、労働者の負担軽減のために事業主の責任の明確化、あるいは保育サービスの充実です。テレワークに伴って、本来、今までは職場が仕事をする場所だった。それがテレワークで家庭に来ている。その意味でも、労働者個人にその対策を負わせないような責任の明確化を行うべきであること。そして、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に、テレワークを行っている場合でも両立支援の制度をきちんと使えるような供給を行うこと。あるいは男性の育児・家事への参入、長時間労働の防止を促進すべきということが重要だということ。

3つ目は、確実に行き届く支援ということで、NPO などへの財政的措置も含めて雇用創出をということ。特別定額給付金の給付対象者の性別ごとの受給状況などについても、しっかり調査検証すべきだということです。一人一人にきちんと支援や保障が確実に行き届くスキームを構築すべきで、そのためにも、男性稼ぎ主モデルは見直すべきであること。

また、新型コロナウイルス感染症対策の事業は、国から民間委託されているものもあります。それらを含む公共部門での雇用を積極的に創出し、そこにおいて、女性たちが、あるいは雇用を失った人たちが訓練を受けながら働けるようになれば、雇用の回復にもつながるだろうし、そういう組織やNPO に対する財政的な支援も必要だということ。

連合としては、この提言を受けて、今後4月以降にシンポジウムを開催したいと思っていますし、既に連合のホームページにもこの提言を掲載しています。3月4日の連合の中央執行委員会に大沢教授にもご登壇いただきまして、Zoom でしたが、連合に対する期待、ご意見もいただいたところです。

今後、政府・政党へも要請を行いながら、失われた女性たちの雇用をきちんと元に戻すべく取り組んでいきたいと思っています。

第Ⅱ部 パネルディスカッション

大沢：三人の発表者の方からそれぞれ、具体的な政策も含めて非常に示唆に富んだご提言をいただきました。私は、長い間、女性労働の研究をしてきましたが、女性の非正規労働の問題についてこれだけ集中して語られたことは今までなかったと思います。語られないとその問題が社会に認知されません。そういう意味で、今回、詳細なデータの分析を通じて非正規労働の問題が明らかにされたことは非常に画期的なことではないかと思います。

これから、私が3つの研究成果の発表を聞かせていただいて、重要だと思った点を要約して、それぞれの発表者の方に質問させていただきたいと思います。

最初に、山口先生のご研究です。第1次非常事態宣言が出る直前に行われた感染第1波の影響を見る調査を用いて、職場がテレワーク推進に取り組んだかどうかの設問から、従来のワークライフバランスを図る上で在宅勤務がより好都合と思われていた女性の方が男性よりもその機会が少なく、その要因分析をしたところ、女性はそもそもテレワーク推進に取り組んでいない中小企業や業種、あるいは雇用形態で多く働いているという構造的な問題があり、その是正が必要になっているということを実証されています。これは非常に重要な指摘ではないかと思います。

もともとアメリカでは、ドリンジャーとピオリが、アメリカの労働市場には、長期勤続でキャリアが蓄積される労働市場（Primary labor market）と単純な仕事の繰り返しで熟練が積めない縁辺労働市場（Secondary labor market）の二つが存在するという労働市場の構造上の問題を指摘していますが、日本においては、同じ二重労働市場の構造が正規雇用と非正規雇用の間で見られるというのが、先生の今回の発表で示されました。

この知見を踏まえて、先生には、日本においてどのような対応策が考えられるのかについて教えていただきたいと思います。

周先生は、これだけのデータを集められて、しかも短期間に分析するのは非常に大変なことだったと思います。ご発表から、女性、特に非正規の女性労働者が雇用の安全弁になっているのだということが示されました。同時に、女性の非正規労働者は解雇されても家庭に戻る場所があると思われていました。背後には彼女たちは夫に養ってもらっている妻という前提がありました。しかし、今では妻の所得は家計にとって重要な役割を果たすようになってきており、女性が解雇されることで家計に深刻な影響を与えるということをお話しになりました。

私の質問は、そういった状況を、日本の社会システムとの視点から分析することも重要なのではないかと、ということです。女性労働者を非正規として安く使えるような構造が経済社会の中にあり、そういうものを温存してきた結果、このような状況になっているとすると、女性の再就職を支援するという政策も重要ですが、同時に、人事管理制度あるいは社会保障制度などの社会システムの見直しがないと、この問題が根本的には解決できないのではないかと、ということです。その点について先生のご意見をお聞かせいただきたいと思います。

井上さんは、テレワークが増えた時に、家庭に職場が入ってきてしまって、女性の負担が増えたというお話をなさいました。しかしながら、テレワークを継続したいと思っている女性は非常に増えていまして、家庭でその環境をどう整えるのか、どうやってそのテ

レワークを機能させていくのかが、今問われているのではないかと思います。お考えをお聞かせください。

また、今までの日本の労働組合の運動を見ていますと、どうしても男性の正社員の雇用を守る、ベースアップをしていくなど、男性中心の組合運動になっていたように思うのですが、今、お話を伺うと、そこから労働組合運動がかなり変わってきたように思いました。例えば、非正規労働の問題、DVの問題、家庭でのジェンダーの不平等などについても、積極的に組合が取り組んでいるように思うのですが、実際に組合でご活動されていて、組合が変われる可能性はあるのか、どのような課題があるのか、ご自身のご経験も踏まえてお話しただければと思います。

山口：今回、正規と非正規の別が男女格差についていろいろ影響しているということですが、2つの問題を区別して考える必要があると思います。1つは、女性が男性に比べて非正規雇用が非常に多い。その原因は何か。それを取り除くにはどうしたらいいかという問題です。もう1つの問題は、日本の非正規雇用は、例えばアメリカでは、日本における正規雇用のようなものはなく全てが非正規雇用と考えられますが、だいぶ日本の非正規雇用とは性質が違うと思うのです。日本の非正規雇用の性質にどこか問題がある、それは何かということなのです。

最初の問題ですが、これは割と問題としてはよく知られていると思います。つまり、明らかに年齢とともに男女の正規雇用割合はどんどん格差が大きくなっています。特に、未婚時代にはそれほど正規雇用比率に格差がないのですが、結婚後は仕事と家事・育児の両立ができなくて、いったん職を離れると再度、正規雇用として参入できる道が非常に閉ざされています。これは日本の終身雇用制度、つまり正規雇用が主として学校を卒業してからの人に与えられて、中途採用市場では与えられない。つまり長期雇用者だけを重視する日本雇用の在り方があります。

もう1つの関連原因は、ではなぜ女性が離職するかということ、家庭内の男女の分業の在り方が非常に不平等であって、女性が家事・育児を一手に引き受ける伝統的分業が持続しているからです。今回、その問題が、特にコロナ下においても、男性がテレワークで働くと、かえって女性の家事負担・育児負担が増えて、伝統的分業がむしろ余計強まってしまうような状況もあったということで、やはり伝統的な分業の在り方が、育児離職率の男女差を非常に大きくし、なおかつ終身雇用制度のために正規で復職できない。正規の再雇用の機会を極めて限られている。こういう在り方がやはり男女の格差として非常にあることが1つです。

2番目の問題です。日本の非正規雇用は性質が違うのではないかという理由は、米国では核と縁辺の職種の違いは、業種と市場規模にあるということ、日本の場合には、なぜ正規・非正規の区別が非常に大きく影響するかということ、中核市場と縁辺市場の違いは、学歴や経験など、人的資本に対する賃金の見返りがきちんとあるのは中核市場で、逆なのが縁辺市場です。

そう考えると、日本の非正規雇用の市場は、学歴が高くても、経験があっても、賃金が上昇しない、キャリアが進展しない市場だということです。米国の場合には、みんな非正規的な働き方をしているわけですが、そういったことは見られず縁辺性はむしろ一部の業種や職業の特性です。ですから、そういったキャリアの進展性なり、人的資本に対する見

返りなどが無い、非正規雇用はほとんど使い捨てる労働になってしまっている。そこに日本の非正規雇用の特殊性があります。

非正規雇用をなくすことはほとんど難しいと思うのですが、少なくとも非正規雇用について、進展性があり、人的資本の投資もあり、それなりの賃金に経験や学歴に対する見返りもあるように変えていくことが非常に重要ではないか。その2つです。

男女の割合の差だけではなくて、日本の非正規雇用は非常に特殊で、単に長期雇用、短期雇用の別を超えて使い捨てる労働になっています。アメリカの場合には、長期と短期は、やはりいろいろな違いがあるわけですが、そこでは人的資本に対する見返りのようなものはそんなに差はありません。ところが日本はそれが非常に大きい。そこを変えていかないと、女性がいったん非正規雇用になると、才能があっても、経験があっても、学歴があっても、それに見合った活躍ができない。だから賃金が高くないという男女賃金格差の問題につながってきます。

それが重要であることが今回明らかになってきたのではないかと。特にコロナのように、非常にバルネラブルというか、傷つきやすいというか、何か問題があると負の効果を受けやすいところに非正規雇用があるということで、さらに、非正規雇用に女性が多いということの、その女性のハンディキャップが大きく明らかになったのではないかと思います。
大沢：ありがとうございます。日本の労働市場の二重構造を人的資本に対する賃金の見返りの違いで説明していただきました。非常に重要な視点で、この議論を発展させると、やはりこの二重構造を維持していることは、日本の人材浪費であり、経済発展にとってもマイナスだということをご指摘になったのだと思います。

周：私は、大沢先生は非常に重要な点を指摘していると思います。今回、女性に被害が大きい原因の一つには、企業が女性を安価な労働力として使い続けた背景があると思います。日本はバブル経済崩壊後、先進国の中では唯一、30年間、雇用者の平均賃金が全く上がっていない国です。過去の30年間は、企業は、女性、若者、高齢者を安い労働力として使い続けてきて、それで何とかなってきました。しかしながら、このままではいけないと。労働生産性の低い部門が温存されて、女性はいつまでたっても非正規雇用で働かされると人的資本投資が報われないような構造が定着してしまいます。

ではどういう対策が考えられるか。最低賃金の引き上げは一つの対策として考えられます。安倍政権の時には、最低賃金の段階的引き上げ、毎年3%ずつ引き上げて、最終的には平均時給1,000円を目指していました。ただそこには限界があります。なぜならば雇用への影響が懸念されます。バイデン政権が打ち出しているに時給15ドル、日本円にして1,600円の最賃（最低賃金）目標は、雇用への影響が大きいから、現実的ではありません。

そこでやはり一番王道な対処の仕方は、いかに企業の労働生産性を上げていくかということです。生産性の向上にもっと政策を打たなければいけないと思います。

今まで企業がずっと渋ってきた、例えば無人サービスやデジタル化など、労働生産性を向上させるために必要とする投資を、今回のコロナ禍でニーズが高まっている中でこそ、国が後押ししていけば良いのです。例えば、税制や融資の優遇をして、企業にもっと労働生産性を改善するような投資を促すような政策があったらいいかなと思います。

それから、テレワークの普及も期待できる一つの対策だと思うのです。先ほど、JILPTの調査では、テレワークがあまり定着されないという話もしたのですが、基本的にニーズ

はあると思います。実際、大企業の間ではある程度定着してきたという報告もあります。問題は中小企業なのです。中小企業はテレワークを導入するハンディキャップが多いのです。中小企業でもテレワークが普及されれば、女性が今のように育児期などの大変な時期に仕事を辞めなくても済みます。仮に女性が男性と同じような就業継続率を達成できれば、企業は統計的差別に基づく人員配置や職業訓練を行う必要がなくなります。男性ばかりがコアの部署に配置するようなことがなくなれば、男性と女性の雇用格差はもっと縮小するのではないのでしょうか。中長期的にも、女性は企業にとっては、縁辺労働力ではなくて、コアの労働力として活躍していく道が開かれると考えられます。

もう一つの対策は、日本社会は大量の無償労働を女性に押し付けてきた社会的構造の解消です。女性にとってメインの無償労働は家の中の家事・育児ですが、学校のPTA活動や、地域の見守り等、社会をうまく回すために必要とするボランティア活動の多くも女性が担っています。なので、どうしても女性は男性に比べて、思うように働けないのです。その結果、女性はどんどん競争レースから脱落して男女格差が拡大してしまいます。

だから、女性が今までやってきた無償労働の負担をいかに減らすかの方策を考えていかなければいけないと思います。

井上：今まで男性中心の労働組合運動が、これから変わっていく可能性はあるのかというご指摘をいただきましたが、これは、あると、私からは言っておきたいと思います。ただ、それが劇的に変化をするのか、それがシャクトリムシのように一歩ずつ行くのか、そこはなかなか難しいところですが、ただ、今回の森発言で、かなり世の中の流れが変わってきたところもあります。

連合の中でも、例えば非正規で働いていた女性たちが労働組合の役員になって、そして専従になって運動をしている人たちもいますので、その意味でも、労働組合が変わることで企業も変わる。企業も変われば社会も変わるということだと思っています。

テレワークも、交渉するのは労働組合と企業です。そこに女性がしっかりと入っていくことで、いろいろな交渉事でも課題が解決されていくと思っていますので、その意味でも、現状では男性が多いことで男女不平等な労働組合活動ですから、そこをしっかりと変えていくことは、これから取り組む大きなポイントだと思っています。

大沢：井上さんへ会場から1つ質問があります。DV対策への予算が諸外国より大幅に少ないのはなぜか、どうしたらいいかという質問です。

井上：これも労働組合の課題と同様で、女性の議員、大臣をもっとたくさんつくるしかないと思います。ジェンダーの視点が入ることで、課題への光の当たり方が全然違いますから、そういった意味でも、各政党は諸外国との違いをしっかりと自覚していただき、女性の議員を増やすことだと思っています。