

## コロナ禍の今こそジェンダー平等の実現を求める総会決議

コロナ禍は、女性、とくに非正規女性の雇用に大きな被害をもたらしている。

「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関するNHK・J I L P T共同調査」(以下、「NHK・J I L P T共同調査」という)によると、2020年4月1日からの約7か月間に、「解雇・雇止め」、「自発的離職」、「労働時間半減30日以上」、「休業7日以上」のいずれかを経験した人の割合は、女性の4人に1人、非正規女性に至っては3人に1人である。

同調査によると、正規で働いていた女性が離職し再就職で非正規に変わった割合は24.3%に上り、男性より約2倍も高い。そのほかにも、労働時間や収入の下落率も女性の方が大きく(J I L P Tディスカッションペーパー 21-09(周燕飛「コロナショックと女性の雇用危機」)より)、休業した雇用者も男性よりも女性に集中している(J I L P T 連続調査(5月調査)より)等、コロナ禍による女性労働者への影響は甚大である。

このようにコロナ禍がとくに女性の雇用に大きな被害をもたらしている原因は、①女性の非正規労働者が多いこと、②コロナ禍による経済的打撃をとくに受けている飲食・宿泊業、生活・娯楽業などの雇用者は女性の割合が高いこと、③女性の家事育児負担が大きく休校等の影響を受けやすいことにある。女性の家事育児負担が大きいのは社会の構造に問題があるからである。男性正規労働者が家事育児をする時間もないほどの長時間労働を強いられるため、その妻に家事育児が集中しているのである。それが女性の非正規化・低賃金の原因ともなっている。

これらの問題はコロナ禍以降に生じたものではない。日本の雇用分野におけるジェンダー不平等については、女性差別撤廃委員会、ILO、国連人権規約委員会などの国際機関から繰り返し、深刻な男女間賃金差別や処遇格差を抜本的に改善するよう求められてきたにもかかわらず、政府はその是正に極めて消極的であった。

連綿と続いてきたジェンダー不平等による社会の矛盾が、コロナ禍の今、噴出している。今こそ、問題に真正面から向き合い、その解消に向けた根本的な法施策を行うべきである。

具体的には、男女雇用機会均等法について、「同一の雇用管理区分」に限定しない性差別の禁止、性差別禁止の対象事項(第6条)の拡大、省令で定める間接差別の対象事項の拡大、ポジティブアクションの義務付け等の抜本的改正を行うべきである。また、職場におけるジェンダーに基づく暴力やハラスメントの撤廃を求めるILO190号条約(仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約)を早期に批准し、職場におけるジェンダーに基づく固定観念や役割分業、ハラスメントを禁止し、企業に防止対策を義務付け、被害者の救済措置を定めた立法措置を講ずべきである。また、より実効的な長時間労働の抑制策、そして非正規雇用の入口規制、賃金格差是正、雇用保険における1週間の所定労働時間が20時間未満の労働者の適用を除外する要件の廃止等が必要である。

この間、全国労働組合総連合に続き、日本労働組合総連合の会長にも女性が就任した。労働組合の運動により、雇用分野におけるジェンダー不平等の是正が前進することを大いに期待する。また、個々の女性労働者が、コロナ禍での妊婦の休業やシフト制労働者の休業補償等の問題等で声を上げ、制度が改正されるという成果を上げている。日本労働弁護団は、コロナ禍の今こそ、すべての労働者、労働組合と連帯して、ジェンダー平等を実現することを誓い、ここに宣言する。