

I ウィズコロナ・ポストコロナ時代の ジェンダー平等

第1章

コロナ禍におけるジェンダー問題 日本の課題を展望する

浅倉むつ子

1 はじめに

2020年初頭に始まった新型コロナウイルスの感染拡大は、世界中の多くの人々の命を奪い、医療を崩壊させ、社会に大きな不安と混乱をもたらした。人類は、これまでも繰り返し、多くの災害や危機に直面してきたが、これほど長期かつ大規模にわたる深刻な打撃に見舞われた経験は稀有なことといえるだろう。

本稿を書いている2021年9月末でも、コロナ禍が収束する兆しはみえず、私たちは、今なお苦境を脱してはいない。しかし一方、この未曾有の体験を通じて鮮明にみえてきたのは、ジェンダー平等政策の重要性であり、ケア労働の不可欠性であった。

脆弱な環境にある人々にとって、コロナ禍は圧倒的な脅威である。感染症や大規模災害は、誰にも無差別に災禍をもたらすが、その影響はけっして、すべての人々に同じではなく、脆弱な立場にある人々がいっそう深刻な影響を被らざるをえない。ジェンダー不平等社会では、男性よりも女性に大きな打撃が集中する。平常時における社会の格差や不平等は、緊急時にはいっそう増幅されるため、ジェンダー平等にとくに力点をおいた対策が重要性を持つのである。

また、このコロナ禍によって、私たちはいやおうなくケア労働の重要性を認識させられた。ケア労働は、子どもの世話や病人・高齢者の介護など、人々の命と生活を支える本質的な労働だが、家族内でも社会でも、主として女性が担うことが多く、そのために平時にはほとんど不可視化されがちであった。公務の中でもケア労働は、地方行革により、必要以上に定員削減の対象になってきた。ところが、コロナ禍に対しては不可欠な労働であり、感染リスクにさらされながらも大きな緊張下で行われ、かつ、家庭内でもケア労働の負担はいっそう増大したのである。

以上のようなコロナ禍の経験は、ジェンダーに関わる多くの課題を提起している。コロナ禍ははまだ収束には至っていないとしても、私たちは、いまだからこそ、ポストコロナの社会における真に重要な課題について、知恵を絞りながら考えておく必要がある¹⁾。

2 ジェンダー視点による対策

スタート時点での遅れ

国連をはじめとする国際機関は、新型コロナウイルス発生直後に、いくつかの緊急の政策提言を発出した。そこでは、すべての応急対応で女性と女児を中心に据える必要性が強調された。たとえば2020年3月26日、UN Womenのアニタ・パティア副事務局長は、声明「女性とCOVID-19：各国政府が今すぐできる5つのこと」を発表した（パティア 2020）。また同年4月9日、国連のグテーレス事務総長は「政策提言：新型コロナウイルスの女性への影響」という長文の報告書を発表し、各国に、あらゆる応急対応において意図的にジェンダー視点を導入することを求めた（国際連合 2020）。

これらの政策提言は、平常時におけるジェンダー視点の欠如がコロナ禍の困難を増幅する、という危機意識を共有していた。しかしこの点について、日本はスタート時において大きく出遅れざるをえなかった。応急策では回復不可能な程度に、日本のジェンダー不平等が深刻だったからである。

世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数 (GGI) によるランク付けで、2021年、日本は156カ国中120位になった (WEF 2021)。政治分野が一番低いが (147位)、経済分野もかなり低い (117位)。しかもこの順位は年々低下している。GGIが始まった2006年、日本は115カ国中80位であり、同年、フランスも70位で、日本とほぼ同程度の地位にあった。しかし2021年には、フランスは16位になり、日本とのギャップは大きく開いている。この違いはどこにあるのか、真剣に考え直さねばならない²⁾。

経済分野の男女格差が顕著に表れるのは、賃金である。日本は、OECD加盟国のなかでは、男女賃金格差でワースト3位である³⁾。国ごとの男女賃金格差を示すイコール・ペイ・デイ (EPD) は、文字どおり「女性が男性と同じ賃金を手にする日」という意味で、その国において男性が1年で得る賃金と同額の賃金を、女性が1年を超えて働いてようやく手にする日のことである⁴⁾。2021年のEPDは、日本は5月6日 (賃金格差は、男性100対女性74.3)、スイスは3月16日、フランスは3月8日、ドイツは4月7日である。日本の遅れは一目瞭然である。

この著しいジェンダー不平等の実情をみれば、コロナ禍が日本の女性にもたらした被害の大きさは、容易に想像がつく。

3 コロナ禍によって何がおきたのか

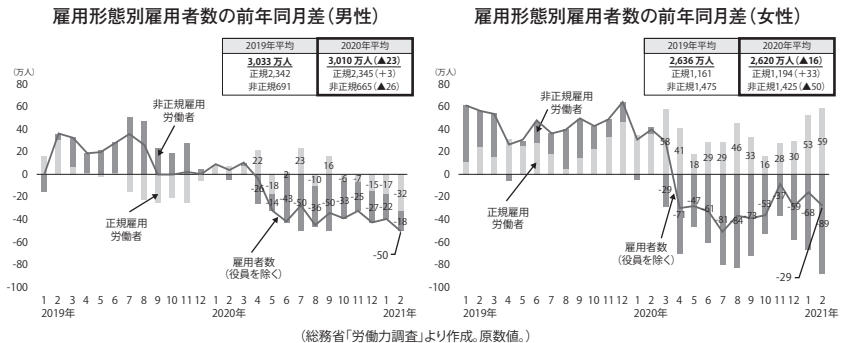
新型コロナウイルス感染症に端を発した経済不況と雇用急減を、経済学者は“*She-cession*”と呼んでいる (周 2020)。労働力の中核にいる男性労働者を直撃したリーマンショックの経済不況 (recession) に比較して、コロナ危機は、女性労働者により大きな打撃を与えているからである。コロナ禍の女性への影響については、すでに各種の調査研究が余すところなく伝えている。それらの中から、いくつかの主要な動向を拾い上げておきたい。

雇用動向の変化

雇用分野では、サービス業で働く労働者に大きな打撃が集中した。産業全体の雇用者数は、男女ともに2020年4月には大幅に減少したが（男性35万人減、女性74万人減）、徐々に回復して、2020年平均では、対前年で正規労働者は増加している（男性3万人増、女性33万人増）。とくに女性は、医療・福祉関連産業でプラス傾向がみられた（内閣府 2021a：19）。

一方、非正規労働者は一貫して減少傾向にあり、とくに女性の非正規労働者の減少幅が大きい（男性26万人減、女性50万人減）。女性非正規割合が高い宿泊業や飲食業の状況の反映である（図1）。

図1 雇用者数の推移



出典：内閣府『【図表】 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書』（令和3年4月28日）8頁

なかでも、シフト制の労働者に注目が集まっている。雇用関係が継続しているため「失業者」には含まれないがシフトが減少して所得が減った非正規労働者がいる、という指摘は重要である（内閣府 2021a：10）。パート・アルバイトで「シフトが5割以上減少」し、かつ「休業手当を受け取っていない」者を「実質的失業者」と定義した調査では、2021年2月現在、全国の「実質的失業者」の女性は103.1万人、男性は43.4万人にのぼる事実を明らかに

した（野村総合研究所 2021）。「実質的失業者」の約5割は、シフト減でも休業手当を受け取れることや、労働者本人が申請できる「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」を知らなかった、と回答した。

女性に被害が集中したといっても、影響は様ではない。収入減は、123万におよぶ母子世帯にもっとも著しい困難をもたらした。子どものいる有配偶女性は夫の収入があるため、一定期間、仕事をしないという選択も可能である。しかしシングルマザーの場合、その選択肢はなく、失業率は2020年第3四半期に大幅に増加した（内閣府 2021a：12）。单身女性も同様の傾向にある。

エッセンシャル・ワーカーの困難

看護師の92%、訪問介護員の78.6%、施設介護職員の70.1%は女性である（内閣府 2021a:15）。コロナ禍において、看護師、保健師、保育士、介護職の人々は「エッセンシャル・ワーカー」と持ち上げられながらも、それに見合った待遇を受けてはいない。職場（勤務時）の感染リスクを「感じた」労働者の割合は、「医療業」が8割弱、「社会保険・社会福祉・介護事業」が7割強、「生活関連サービス業」が7割弱であり、しかも「いやがらせ、いじめ、SNSなどでの誹謗・中傷など、不当な差別や偏見に基づく迷惑行為を受けた経験」は、医療業で7.4%、社会保険・社会福祉・介護事業で5.4%と、平均（4.2%）よりも高かった（労働政策研究・研修機構 2021）。

緊急事態宣言下で、仕事の緊張度が「増加した」人の割合は58.7%で、「生活関連サービス業」69.3%、「社会保険・社会福祉・介護事業」65.0%、「宿泊・飲食サービス業」63.2%、「医療業」61.9%が突出しており、なかでも女性63%、男性55%前後であり、女性のほうが高い。仕事に対する肉体的・精神的負担は、「看護師」「介護サービス職業従事者」「保育士」が高い数値を示した。

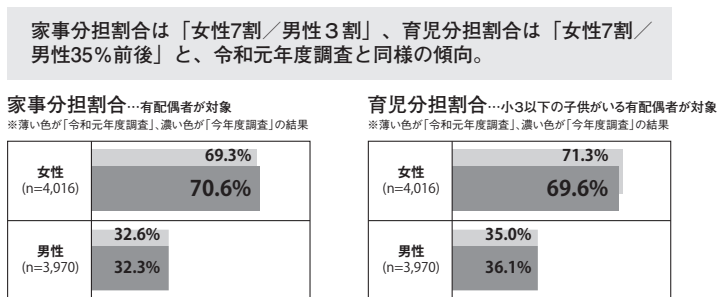
コロナ禍のストレスについては、男女ともに、医療、介護、保育従事者にストレスを感じやすい項目の値がとくに高い結果が出た（内閣府 2021a：

15)。日本看護協会は、この結果を受けて、看護職員の「心身の疲労がピークを迎えている」として、環境整備が急務だと訴えている（日本看護協会2020）。

私生活上の危険と困難の増大

2020年2月27日に行われた小中高の一斉臨時休校は、明らかに子をもつ有配偶女性の就業率の低下、休業率の上昇、非労働力化をもたらした。高齢者福祉施設では一定期間の面会禁止措置が継続され、利用者を自宅に引き取り面倒をみる事例も多く、これらが女性のケア負担を増加させた。緊急事態宣言中、女性の3割が「家事・育児時間」が増えたと回答している（内閣府2021a：25-28）。男性も25%が「増えた」と回答したが、図2によると、夫婦間の家事・育児分担割合は1年前とほとんど変わらなかった。増大した私生活上のケア労働が、女性に偏った負担増をもたらしたことは容易に想像できる。

図2 配偶者との家事・育児分担割合（コロナによる影響）



出典：内閣府『【図表】 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書（令和3年4月28日）55頁

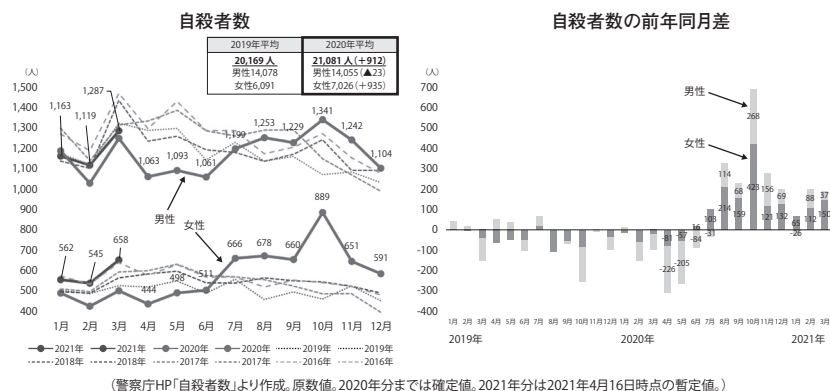
コロナ禍は、ケア労働のみならず、生活不安、ストレス、外出自粛による在宅時間を増やし、私生活上の危険と困難を増大させた。コロナ禍における

DV相談件数は、前年の約1.5倍になった（内閣府 2021a:4）。DV相談プラス⁵⁾には、緊急事態宣言中はパートナーが家にいて暴力が激しくなったなどの相談が寄せられているが、相談できない人も増えたはずである。

2020年4月から9月、性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センターに寄せられた相談件数は、前年の約1.2倍だった。民間NPOからも、居場所のない若い女性からの深刻な相談が増えたと報告されている（内閣府 2021a:6）。

2020年7月以降、女性の自殺者数が増加した。図3によれば、2020年の女性の自殺者は7,026人で、前年より935人増加した。一方、男性は14,055人で、前年より23人減少した。女性の自殺の背景には、経済生活問題や勤務問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れや精神疾患など、様々な問題が潜んでおり、コロナの影響でこれらの問題が深刻化した可能性がある。

図3 自殺者数の推移



出典：内閣府『【図表】 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書』（令和3年4月28日）35頁

以上のように、新型コロナウイルス感染症の緊急事態の中から浮上した事実は、①雇用と貧困問題の中心にいるのは、非正規で働く女性労働者であり、

母子世帯に被害が集中していること、②法的には、時給制で働く非正規労働者に対する、シフトの削減による収入減が新たな問題になっていること、③ケア・ワーカーの処遇問題が大きな社会問題であること、④増大した家庭内ケアワークと仕事の両立問題が難航していること、⑤DVや性犯罪被害など、私生活上の困難が増大していること、等である。コロナ禍に対する緊急対策は、まずはこれらの人々の困難を解決する必要がある。

4 主要な緊急対応策

政府も様々な緊急対策を講じてきた。急激な所得減少や生活困窮に対しては、金銭給付を中心とする各種の対応策が、以下のように取られてきた。

第1は、雇用調整助成金の「特例措置」（新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置）である。景気変動などに伴う経済上の理由から事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業等によって労働者の雇用維持を図る場合には、休業手当や賃金などの一部に助成がある。2021年9月30日までの「特例措置」は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主に対して、①雇用保険の被保険者以外の労働者（パート・アルバイト）の休業についても助成し、②通常は3分の2（中小企業）と2分の1（大企業）の助成率を8割から10割に増やした。

第2は、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金である。休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対する支援金で、日々雇用、シフト制、登録型派遣で働いている者も申請可能である。休業前の平均賃金の8割が支給される。申請には「支給要件確認書」（労使が協力して作成）が必要だが、事業主の協力が得られない場合でもそれを記載すれば、労働者のみによる申請でも可能である。

第3は、中小企業や個人事業者のための「持続化給付金」である。コロナ禍により、売上が前年同月の売上より50%以上減少している事業者に対して、100万円（個人事業者）もしくは200万円（中小企業等）を上限に給付される。

当初は、申請時に会社の設立・開業届の提出が必要とされていたためにフリーランスは対象外であったが、世論の高まりもあって、フリーランスも申請できるようになった。「当事者・団体の要求運動の大きな成果」と評価されている（脇田 2021：19）。

第4は、低所得世帯の育児を支援するための給付金制度である。①「ひとり親世帯臨時特別給付金」は、ひとり親で、(ア) 2020年6月の児童扶養手当受給者、(イ) 公的年金等（遺族年金や障害年金など）の受給者で児童扶養手当を受給していない者、(ウ) 家計が急変し、収入が児童扶養手当受給者と同水準になっている者、に対して、1世帯5万円（第2子以降1人につき3万円）が支給された。収入が減少した者には追加給付があった。②2021年4月以降は、(ア) ひとり親世帯、(イ) それ以外の子育て世帯で住民税の非課税世帯に対して、「子育て世帯生活支援特別給付金」が、児童1人あたり一律5万円支給されている。

第5は、「小学校休業等対応助成金」である。コロナ禍による臨時休校や感染症状のために、小学校等に通う子どもの世話が必要となった労働者に有給休暇を付与した事業主に対して、賃金相当額（1日1人当たり8,330円が上限）を支給する制度で、2020年度に実施された。しかし労働者から「事業主が休暇をくれない」「労働者からは申請できない」との不満が寄せられた。2021年4月から7月までの休暇は「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」による対応となった⁶⁾が、同年8月以降、厚労省は「小学校休業等対応助成金・給付金」を復活させて、労働者による直接申請を可能にする予定と説明している⁷⁾。

第6は、住居確保給付金である。主たる生計維持者が離職・廃業後2年以内である場合、もしくは、収入が離職と同程度に減少している場合に、一定の要件を満たす世帯⁸⁾に対して、生活保護制度の住宅扶助額を上限にした家賃額が、原則3か月間（延長は2回まで最大9か月間）支給される。ただし、求職活動を「誠実かつ熱心に」していることが要件である。

第7は、特別定額給付金である。1人一律10万円の給付対象者は、「基準

日（2020年4月27日）時点で住民基本台帳に記載されている者」とあり、個人であることや外国人も含まれることから、注目を集めた。ところが、受給権者は「給付対象者の属する世帯の世帯主」とされ、世帯員の給付金は、世帯主の銀行口座に一括して振り込まれた。これに批判が集中したため、住民票を移さないまま避難している一定のDV被害者には、要件を満たした場合には個別に受給できるとされた。しかし、問題はなお残された。避難できず同居を継続しているDV被害者からは、「夫が独り占めして受け取れない」「世帯主である親から逃げているために給付金が受け取れない」という声が届いたという（内閣府 2021a：5-6）。内閣府の研究会は、「将来的には、こうした給付金が確実に届くべき人に対して速やかに届くように、また各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーの活用も含め、検討を進めていくべきである」と述べる（内閣府 2021a：6）。しかし、マイナンバー制度はそもそも世帯別編成の住民基本台帳を根拠に構築された制度であり、おおとの住民基本台帳法の世帯主義の見直しに手をつけねばならない。しかもマイナンバー制度の捕捉性には限界があり、情報漏れの問題が生じた場合の問題もある。マイナンバーを使った申請でも、世帯主以外は手続ができない仕組みが残っているのでは解決にはならない。マイナンバーとの関連づけをする前に、あらゆる給付・支援制度について、世帯単位から個人単位にするよう、見直すべきである。

以上の経済的支援制度は緊急対策であり、批判を受けて迅速に見直されたものもあった。通常の制度設計に縛られることなく、非正規やフリーランスを給付対象に含み、シフト制にも対処するなど、柔軟な対応がとられた点は評価したい。しかしなお、世帯単位の考え方からは脱却できていない。すでに述べたように、支援制度が周知徹底されていないという問題も残されている。なお、シフト制をめぐる法律問題に詳しくふれる余裕はないが、労働組合による貴重な実態調査報告がある（首都圏青年ユニオン 2021）。

5 内閣府のコロナ対策

第5次男女共同参画基本計画

内閣府は、2020年12月に「第5次男女共同参画基本計画」を策定した。同計画は、冒頭の「基本的な方針」において、新型コロナウイルス感染症拡大が「男性と女性に対して異なった社会的・経済的影響をもたらしている」状況を踏まえて、「政策課題を把握し、今後の政策立案につなげていくことが肝要」という認識を示した（内閣府 2020b：45）。

政策編の全11分野のうち、第2分野（雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和）では、新型コロナウイルス感染症の拡大により「必要に応じ適切な対応を行うことが重要」としつつ、テレワークの活用の一層の促進（内閣府 2020b：34）、「多様で柔軟な働き方の実現」の具体策として、テレワーク導入の「支援策の推進」（内閣府 2020b：38）を記載する。第5分野（女性に対するあらゆる暴力の根絶）では、新型コロナウイルス感染症に伴う暴力の増加傾向を指摘し、「相談支援体制の充実」や「家庭に居場所のない被害者等が安心できる居場所づくりを進める」重要性を述べる（内閣府 2020b：63、65）。

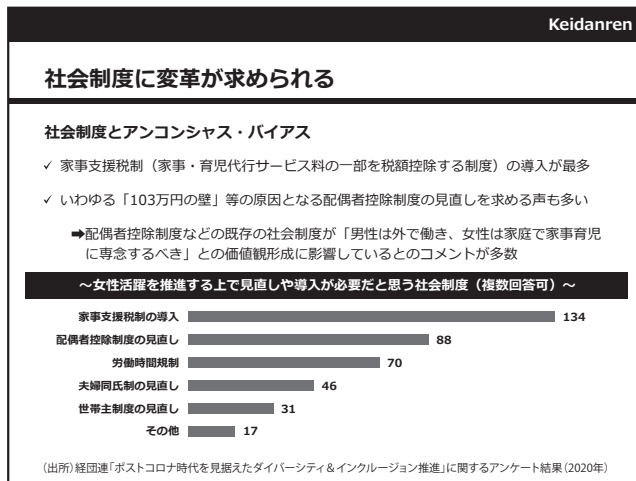
第6分野（男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する境の整備）では、新型コロナウイルス感染症の拡大が弱者により深刻な影響をもたらし、平常時のジェンダーに起因する諸問題が顕在化するととの基本認識の下、「非常時、緊急時にも機能するセーフティネットの整備」の必要性を述べる（内閣府 2020b：79）。第9分野（男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備）では、「各種給付金等様々な施策の効果が必要な個人に確実に届くよう…各種制度等の見直しを強力に進め」、とくに「給付と負担が個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しの検討を進める」とする（内閣府 2020b：104）。

「研究会報告書」と「重点方針2021」

内閣府の研究会は、実証データに基づく緊急対応提言の最後に、ポストコロナの社会に向けて、以下の4点を提案している（内閣府 2021a：30-35）。①ジェンダー統計・分析の重要性：平常時のジェンダー統計・分析のための予算、人員の十分な確保、②ジェンダー平等・男女共同参画への取組：平時にも、女性のエンパワーメントを拡大し、ジェンダー平等・男女共同参画の取組を加速化する、③女性の参画：平時から意思決定の場における女性の参画が必要、④制度・慣行の見直し：戦後社会の根底を支えてきた家族像やライフスタイルを前提とした固定的な性別役割分担モデルとそれに立脚した様々な制度の見直しの必要。

平常時のジェンダー平等の実現を強調する点、とりわけ制度・慣行の見直しという提言は重要である。企業等からも、成長戦略の一環として「社会制度の変革が必要」という声が寄せられている（図4）。

図4 社会制度に変革が求められる



出典：内閣府『【図表】 コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書』（令和3年4月28日）62頁

この研究会報告も踏まえ、内閣府は2021年6月、「重点方針2021」を公表した（内閣府 2021c）。「第5次計画」の更なる具体化や、計画策定後に浮上した取組事項を重点的に提示するものである。とはいえ、重要施策に関する記述を読むかぎり、大きな期待はできそうもない。

たとえば、「制度・慣行の見直し」である「税・社会保障等」については、「男女共同参画会議において、…調査を開始する」（内閣府 2021c：21）と述べるのみであり、「家族に関する法制の整備等」については、「国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める」（内閣府 2021c：22）と記載するのみである。これらがいつ具体化されるのかは、不明なままである。

6 ポストコロナの社会で重要なこと

「ケアレス・マン」から脱却する必要

新型コロナウイルスの感染拡大によって、私たちは重要な教訓を得た。いかなる災害や危機に見舞われようと、格差や不平等が少ない社会、人々が可能なかぎり尊厳をもって自らの生き方を選択できる社会、人間の相互依存性を認めて他者のケアを軽視しない社会が、再生可能性を備える望ましい社会である、という教訓である。

日本社会はこれまで、この理想形とは対極にあった。労働の世界を振り返れば、大きなジェンダー格差をもたらしてきた要因は、男性による著しい長時間労働にあり⁹⁾、それを支えてきた根強い性別役割分業であった¹⁰⁾。これらによって、日本では、管理職ルートから外れている非正規労働者や周縁の正社員（たとえば一般職）を除く「正社員モデル」ができあがってきた。この「正社員モデル」を、私は、久場嬉子氏にならって「ケアレス・マン」モデルと呼びたい（久場 2004：16）。この「和製英語」は、育児や介護というケア労働を自らは担わず、自己の時間のほとんどを会社に捧げうる労働者を示す卓越した表現である。

このような正社員モデルがあるかぎり、出産・育児というライフイベントと労働との両立はきわめて難しい。第一子出産後、無職となる女性が46.9%もいること（内閣府 2021b：112）、女性の非正規比率が54.4%にも達していること（内閣府 2021b：102）、管理職女性比率（部長級）が8.5%と低いこと（内閣府 2021b：106）など、ジェンダー不平等の実情は、ほとんど、この歪んだ「正社員モデル」からきている。ジェンダー平等の実現は、なによりもまず日本の「男性の働き方」を変えることから始めねばならない。

改革から遠い現実——法制度と司法判断

■「働き方改革」による法改正 安倍政権下の「働き方改革」も、現状のままではいけないという認識はあった。少子高齢化社会で生産力向上をはかるには、女性と高齢者の労働市場参入が不可欠であり、だからこそ、長時間労働の是正と非正規労働問題に取り組まねばならなかったのである。しかし「働き方改革」には、理念をめぐる議論も、非正規労働問題や長時間労働の要因分析もなかった（浅倉 2020）。

「働き方改革関連法」では、時間外労働の「限度」時間を法に定める労働基準法改正が行われた。しかしその限度時間は、臨時的に必要な場合には1月100時間、1年720時間という大幅な例外を許容しており、労災補償における過労死認定基準に合わせた上限時間である。人間らしい働き方という評価には、とうてい耐え得ないものである。

「正規・非正規の同一労働同一賃金」としては、短時間有期雇用労働法8条が、パート労働者と有期労働者の「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて…不合理と認められる相違を設けてはならない」と規定した。この改正自体を否定するものではないが、「不合理」の基準はきわめてあいまいで、あくまでも裁判所の判断に委ねられた。実際、多くの裁判が提起され、とくに、基本給、退職金、賞与の格差の不合理性が争点となっている。

■裁判所に欠けているジェンダー視点 あいまいな法の基準の判断は、裁判

所に委ねるしかない。ところが、ジェンダー視点に欠ける司法判断も多く、様々な問題の解決が取り残されている。いくつかの裁判例を紹介しておこう。

第1は、コース別雇用をめぐる東和工業事件である（名古屋高裁金沢支部2016年4月27日判決・労働経済判例速報2319号）。裁判所は、コース別雇用導入時に男性を総合職、女性を一般職にふりわけて賃金格差を固定化した会社の行為は女性差別で違法、としながらも、職能給部分は会社に人事考課査定量の裁量があるとして、損害と認めない判断をした。最高裁は上告不受理とした（2017年5月17日）。

第2は、昇格の性差別をめぐる中国電力事件である（広島高裁2013年7月18日判決・労働経済判例速報2188号3頁）。裁判所は、同期入社した118人の男女間の賃金格差は著しいと認めながらも、被告企業では人事考課の基準は男女別ではない、査定による評価基準は公表されている、などの理由から、性差別ではないと判断した。最高裁は上告不受理とした（2015年3月10日）。

第3は、正規・非正規の処遇格差をめぐる2つの判決である。メトロコマース事件では（最高裁2020年10月13日判決・労働判例1229号90頁）、裁判所は、正社員に支給している退職金を有期契約社員に支給しないことは、不合理であるとまで評価することはできない、とした。大阪医科薬科大学事件では（最高裁2020年10月13日判決・労働判例1229号77頁）、裁判所は、正職員に支給している賞与をアルバイト職員に支給しないとしても、不合理であるとまでは評価できない、とした。

第4は、育児休業明けに保育園がみつからず、やむなく正社員から契約社員となった女性が、保育の目的がたったため正社員への復帰を求めたところ、会社はそれに応ずることなく雇止めしたジャパンビジネスラボ事件である（東京高裁2019年11月28日判決・労働判例1215号5頁）。裁判所は、雇止めを無効とせず、逆に、職場での会社側とのやりとりを原告が録音し記者会見で公表した事実が会社に対する名誉毀損にあたるとして、原告に損害賠償を命じた。最高裁は、上告棄却・上告不受理を決定した（2020年12月8日）。

このように、ジェンダー平等とはかけ離れた司法判断が、国民の権利の最

後の砦であるはずの最高裁で確定している。とりわけジャパンビジネスラボ事件は、出産や育児の負担を抱えつつ働く意欲を示している女性に対する支援ならぬ不利益処遇であり、過酷な環境のなかから勇気を出して提訴してもなお救済されず、かえって会社に賠償金を支払うよう命じられた事案である。なぜ裁判所はこのような判断しかできなかつたのか、根拠となる法制度の問題点も含めて検討しなければならない（浅倉 2021d）。このような司法判断が見直されないかぎり、女性活躍や男女共同参画がむなしいかげ声のみに終わることは目にみえている。

7 おわりに

日本の人権を国際基準に

ポストコロナの社会では、臨時的な弥縫策を講じるのではなく、社会の在り方を根本的に見直し、体系的かつ包括的なジェンダー平等政策を構築する必要がある。

何よりも、裁判所において、人権条約に見合った国際基準の司法判断がなされなければならない。そのためには、女性差別撤廃条約の選択議定書を批准し、個人通報制度の利用を通じて、司法に携わる人々の意識を改革する必要がある（浅倉 2021c）。「ケアレス・マン」モデルに縛られた企業社会から脱却したジェンダー平等の理念を、政策担当者も司法関係者も身につけなければならない。

民主主義概念の見直しも必要である。従来 of 民主主義は、ケア活動を担わない自律した成人、すなわち特権的な人々による「市場第一主義」の民主主義だった。それを批判して、ジョアン・C・トロントと岡野八代は、人間の本性を相互依存性におき、互いに「ケアする民主主義」論の重要性を説いている（トロント＝岡野 2020）。このコロナ禍によって、期せずして私たちはケアの不可欠性・重要性を学ぶことになった。全世界を襲ったコロナ禍の下で過ごした1年半の期間を無駄にすべきではない。改めて私たちは、学んだこ

とを振り返りつつ、尊厳のある社会とはどのようなものか、しっかりと考えていきたい。

注

- 1) この問題については、浅倉 2021a、2021bも参照のこと
- 2) 理由はフランスが採用しているパリテ法（男女同数法）にある、と言われている。パリテ法については（糠塚 2005）を参照。
- 3) 1位は韓国、2位はエストニアである（OECD 2021）。
- 4) 日本BPW連合会のHPを参照。<https://www.bpw-japan.jp/japanese/epd.html>（2021年9月25日閲覧）。
- 5) 2020年4月開設の相談窓口「DVプラス」は、24時間対応の電話相談やSNSによる相談を実施している。
- 6) 「両立支援等助成金」では、①子どもの世話をを行う労働者のための特別有給休暇制度の規定化、②両立支援の仕組みとして、テレワーク勤務、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度、ベビーシッター費用補助制度のいずれかの社内通知、のどちらも実施されていることが条件であった。
- 7) 雇用環境・均等局「報道関係者各位 小学校休業等に伴う保護者の休暇取得支援について～小学校休業等対応助成金・支援金を再開します～」(令和3年9月7日)。
- 8) 直近の月の世帯収入合計額の上限、世帯の預貯金合計額の上限についての定めがある。
- 9) 2019年でも一般労働者の年間総労働時間は、2000時間という長時間で高止まりしており、表面的に年間総実労働時間が減少しているように見えるのは、短時間労働者の増加にすぎない。「労働時間の状況」
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/content/contents/202103041133.pdf>（2021年9月25日閲覧）

- 10) 日本の夫婦の家事・育児時間のジェンダー格差は他国に比べて大きい。2016年でも、日本の妻（7時間34分）は夫（1時間23分）の5.5倍の時間を家事・育児関連に費やしている。（内閣府 2020a：47）。しかもこの格差は既述のように、コロナ禍でもほとんど変わらない。

引用・参考文献・ウェブサイト

- 浅倉むつ子 2020 「労働とジェンダー：『働き方改革』を振り返る」『コンパス 21』 23号、20-34 コンパス21刊行委員会
- 2021a 「新型コロナとジェンダー」 和田肇編著『コロナ禍に立ち向かう働き方と法』161-170 日本評論社
- 2021b 「コロナ禍と女性労働－対応策にジェンダー視点は反映されているか」『労働法律旬報』1975+76号、44-51 旬報社
- 2021c 「個人通報制度が変える この国の人権状況－女性差別撤廃条約と司法判断」『世界』947号、176-185
- 2021d 「『ケア』を軽んじる社会に未来はあるか？－ジャパンビジネスラボ事件を契機に考える－」『Law & Practice』12号、1-24 早稲田大学大学院法務研究科・臨床法学研究会
- パティヤ, アニタ 2020 「声明：女性とCOVID-19：各国政府が今すぐできる5つのこと」
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-by-ded-bhatia>（2021年9月25日閲覧）
- 国際連合 2020 「政策提言：新型コロナウイルスの女性への影響」（訳文）
https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/pdf/20200427_1.pdf（2021年9月25日閲覧）
- 久場嬉子 2004 「『男女雇用機会均等法』から『男女共同参画基本法』まで」『ジェンダー白書2 女性と労働』16-33 明石書店
- 内閣府 2020a 『令和2年版 男女共同参画白書』
- 2020b 「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月25日）

I ウイズコロナ・ポストコロナ時代のジェンダー平等

- 2021a 『コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書』（令和3年4月28日）
- 2021b 『令和3年版 男女共同参画白書』
- 2021c 「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（2021年6月）
- 日本看護協会 2020 「看護職員の新型コロナウイルス感染症対応に関する実態調査」（2020年9月）
- 野村総合研究所 2021 「News Release」（2021年3月1日）
- 糠塚康江 2005 『フランスにおけるパリテー女性の政治参画推進の技法』 信山社
- OECD 2021 「主要統計」 <https://www.oecd.org/tokyo/statistics/gender-wage-gap-japanese-version.htm>（2021年9月25日閲覧）
- 労働政策研究・研修機構 2021 「Press Release 新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方の実態に関する調査」（令和3年7月9日）
- 周燕飛 2020 「JILPT リサーチアイ第47回 コロナショックの被害は女性に集中（続編）」（独）労働政策研究・研修機構HP https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/047_200925.html（2021年9月23日閲覧）。
- 首都圏青年ユニオン 2021 「シフト制労働黒書」『労働法律旬報』1992号、35-47 旬報社。
- トロント、ジョアン＝岡野八代 2020 『ケアするのは誰か？』 白澤社
- 脇田滋 2021 「コロナ禍で浮き彫りになったフリーランス保護の必要性」『労働法律旬報』1975+76号、17-21 旬報社。
- World Economic Forum (WEF) 2021 *Global Gender Gap Report 2021*.

（あさくら・むつこ 早稲田大学名誉教授）