

高齢社会をよくする女性の会
(ウィメンズプラザ第一会議室B)

労働分野のジェンダー平等の現在



2021年7月2日

浅倉むつ子（早稲田大学名誉教授）

日本のジェンダー・ギャップ「指数」は 156か国中、120位！

世界経済フォーラムによるランク付け／「指数」は0が完全不平等、1が完全平等

＊ ちなみにフランスは、2006年に70位→2021年には16位へ

	総合	政治	経済	教育	健康
2021年 156か国	120位 0.652	147位 0.061	117位 0.604	92位 0.983	65位 0.973
2006年 115か国	80位 0.645	83位 0.067	80位 0.545	60位 0.986	1位 0.980

日本では経済分野の男女格差はとくに大きい

◆ 格差がもっとも顕著に表れるのは賃金！ = OECD諸国の男女賃金格差ワースト12

1位	韓国 (34.6)	5位	ラトビア (21.1)	9位	イギリス (16.8)
2位	エストニア (28.3)	6位	イスラエル (19.3)	10位	フィンランド (16.5)
3位	日本 (25.7)	7位	アメリカ (18.2)	11位	メキシコ (16.5)
4位	チリ (21.1)	8位	カナダ (18.2)	12位	オーストリア (15.7)

・男女格差25.7は「賃金構造基本統計調査」による。非正規や賞与を除くもの。女性労働者の56.0%は非正規（男性は22.4%）。非正規を入れ賞与を入れて算出すると、女性は男性のほぼ半分しか稼げていない。

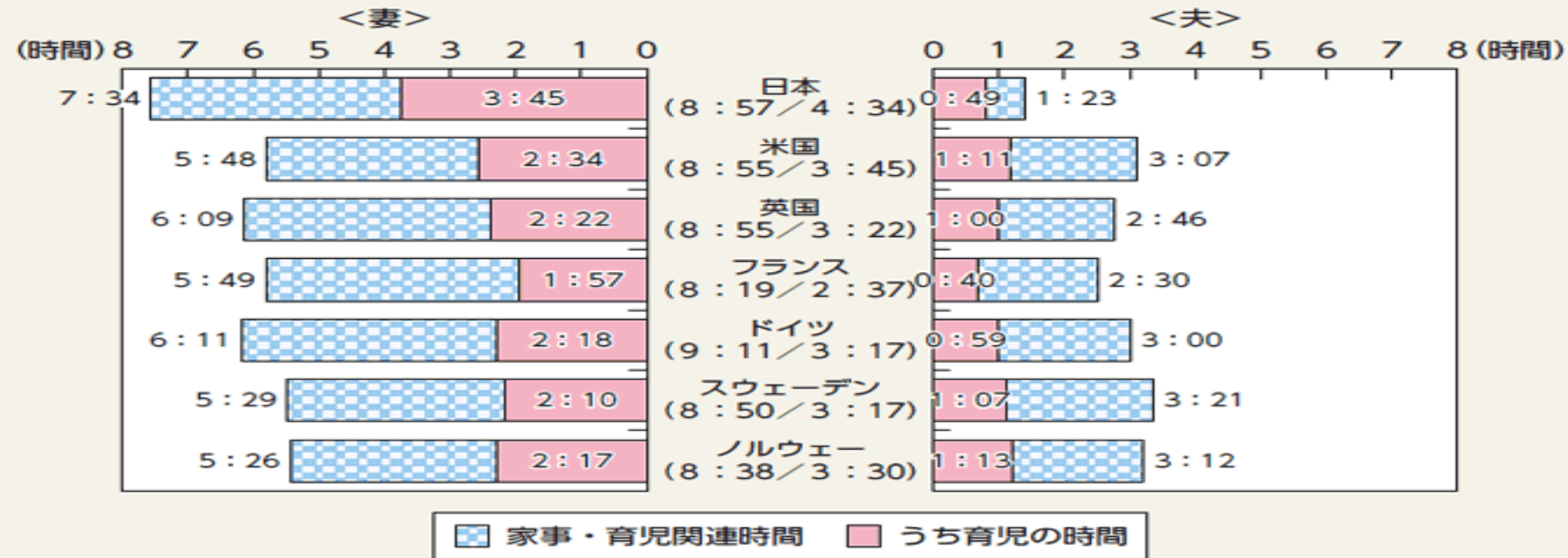
2021年のイコール・ペイ・デイ（EPD）

- ▶ 日本：5月6日（男性100 対 女性74.3）
- ▶ ドイツ：3月16日
- ▶ スイス：2月22日
- ▶ オーストリア：2月25日
- ▶ **イコール・ペイ・デイ（EPD）**：女性が男性と同じ賃金を手にする日という意味。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年を超えて働いてやっと手にする日のこと。

日本の特色は、根強い性別役割分業

夫婦の家事・育児時間の偏り

図表 2 - 2 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（週全体平均）（1日当たり、国際比較）



- (備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。
3. 国名の下に記載している時間は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。右側が「育児時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

日本社会の3つの特色

- ①男性の有償労働（ペイド・ワーク）が長い
 - ②無償労働（アンペイド・ワーク）のジェンダー格差が極端に大きい。
 - ③有償・無償をあわせた総労働時間が長く、時間的には限界に近い。
- ◆日本の夫婦の家事・育児時間の極端な格差→女性の生涯収入に反映→高齢女性の貧困問題

いま、コロナ禍によって何がおきているのか？

コロナ下での経済不況と雇用急減は、She-cessionと呼ばれている。リーマンショックによる経済不況（recession）は男性労働者を直撃したが、コロナ危機は女性により大きな打撃を与えている。

- 男女の雇用者数の減少。とくに女性非正規労働者の減少が大きい。
- 産業別就業者でみると、女性は「飲食業」「製造業」「生活、娯楽業」で減少している。
- コロナ禍によるケア労働負担の増大。とくに子育て女性に過酷な被害が集中した。

「子どものいる女性」の36%が「家事育児に困った」と回答し、睡眠時間が激減して心身の健康を損ねた人が女性には増えた。「子どものいる男性」で「困った」人は15%のみ（落合恵美子・リーブラ69号）、

シングルマザーの7割に収入の減少、勤務日数・勤務時間の減少があり、6割が気分障害、不安障害に相当する心理的苦痛あり、平均預貯金金額は4万円減少し、家賃や水道光熱費を滞納している世帯が1割（しんぐるまざあず・ふぉーらむ・シングルマザー調査プロジェクトによる）。

生活面での変化

1. DV（配偶者暴力）の増加。

2020年度の相談件数は前年比で約1.6倍に増加

2. 性暴力の増加

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の相談件数は、前年比1.2倍に増加。

3. 自殺の増加。

2020年の自殺の動向は例年とは異なっている。7月以降は、さまざまな年齢の女性の自殺者が増加傾向。

その背景には、経済生活問題、勤務問題、DV被害、育児の悩み、介護疲れ、精神疾患などあり。8月以降は女子高校生の自殺者数が増加したことが指摘されている（「コロナ禍における自殺の動向に関する分析」（2020年10月21日）より。

政府による対応策は十分か？

1 家庭内ケア労働による休業への対応策

小学校休業等対応助成金－子どもの世話をするために休業した保護者に有給休暇を付与した事業主への賃金相当額支給。

2 ひとり親世帯臨時特別給付金制度

児童扶養手当受給世帯に1世帯5万円、第2子以降1人3万円。

3 特別定額給付金

見直されなかった「世帯主義」。1人一律10万円。給付対象者は住民基本台帳に記録されている個人。受給権者は「給付対象者の属する世帯主」。はたして給付金は個人にどれだけ届いたのか？

国際社会からの提言はどこまで参考にされたのか？

2020年4月9日 国連グテーレス事務総長

「政策提言 新型コロナウイルスの女性への影響」

各国はあらゆる応急対応において

- ①すべての意思決定の場に女性を平等に参加させること
- ②女性に偏っているケアワークについて、平等に向けた革新的な変化を推進すること
- ③すべての取組みに意図的にジェンダー視点を導入すること。

働く女性をめぐる労働法の変遷

1. 雇用の平等をめぐる法

- ▶ 均等法
- ▶ 正規／非正規労働者の均等待遇
- ▶ 女性活躍推進法

2. ワークライフバランスをめぐる法

3. ハラスメントの規制

4. ジェンダー平等をめぐる労働裁判

雇用の平等－男女雇用機会均等法

- ▶ 1985年制定 女性差別撤廃条約を批准するための法改正。
勤労婦人福祉法の改正という不十分な法律
- ▶ 1997年改正 すべての規定が禁止規定に
ポジティブアクションに対する国の援助規定
セクハラ防止が事業主の配慮義務に
- ▶ 2006年改正 間接差別禁止規定導入 ただし3例のみ。
- ▶ 国連の女性差別撤廃委員会（CEDAW）からは、日本の法は
直接差別・間接差別を網羅していない、条約1条にのっ
とった女性差別の包括的な定義がない、と指摘されている。

雇用の平等－非正規労働の均等待遇

1. きっかけとなった裁判

- ▶ 丸子警報器事件・長野地裁上田支部1996年3月15日判決

2. 2007年 短時間労働法（パート労働法）改正

- ▶ 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止規定

3. 2012年 労働契約法20条

- ▶ 有期契約労働者に対する不合理な取扱い禁止規定

4. 2018年 短時間有期雇用労働法8条

- ▶ 短時間（パート）と有期という非正規労働者に対する不合理な労働条件の相違の禁止規定

5. 非正規公務労働をめぐる問題

2017年法改正によって、地方公務員法に「会計年度任用職員」を新設。2020年4月から、地方公共団体の非正規職員として導入。地方公務の非正規職の4人に3人は女性。生活を支える不可欠な公共サービスを担ってきた。ところが新制度導入によって公募原則が厳格化。長年働いた職場を辞めざるをえなくなった非常勤が増えたことの大きな矛盾。

雇用の平等－女性活躍推進法

- ▶ 2015年制定、2019年改正
- ▶ 101人以上の労働者を雇用する民間企業
 - 女性の活躍状況の把握と課題分析
 - 一般事業主行動計画の策定、公表義務
 - 優良企業には認定マークの付与
- ▶ 事業主が把握する義務には男女賃金格差は入っていない。

ワークライフバランスをめぐる法

1. 1991年 育児休業法
2. 1995年 ILO156号条約批准、育児介護休業法
3. その後の頻繁な法改正 1997年、2001年、2004年、2009年、2016年、2017年
 - ▶ 育児休業は、事情によっては子が2歳になるまで延長可能
 - ▶ 子が3歳になるまで選択可能な短時間勤務制度など。
4. 育児休業取得率の男女格差
 - ▶ 民間企業の育児休業取得率 男性6.16%、女性82.2%
 - ▶ 育児休業期間 男性2週間未満が71.4%、女性10か月～18か月が61.2%
5. 育児休業を理由とする不利益処遇相談は4124件（2019年）

労働の世界のハラスメント規制

- ▶ 初のハラスメント違法判決＝福岡地裁1992年4月16日判決
- ▶ 1997年均等法改正 セクハラ防止は事業主の措置義務に
- ▶ さまざまな法律に分散しているハラスメント措置義務規定
 1. 性的言動としてのセクシュアル・ハラスメント 均等法11条1項
 2. 妊娠・出産に係るマタニティ・ハラスメント 均等法11条の3第1項
 3. 育児・介護にかかるケア・ハラスメント 育児介護休業法25条1項
 4. いわゆるパワー・ハラスメント 労働施策総合推進法30条の2第1項
- ▶ 問題が生じる都度の場合当たりの対応による問題点
 1. それぞれ別個の法律規定－明確な定義なし。措置義務規定から内容を把握するだけ。
 2. 明確な禁止規定なし。国、事業主、労働者の責務規定は努力義務にすぎない。
 3. 措置義務は行政指導と企業名公表。紛争解決は労働局の助言、指導、勧告、調停。ただし被害者の救済や職場の是正措置は不十分。

ILO（国際労働機関）190号条約

1. 2019年、設立100周年の記念すべきILO総会で、190号条約、206号勧告を採択－「暴力とハラスメント撤廃の190号条約」と「206号勧告」
 2. 加盟国は、暴力とハラスメントの防止および撤廃のための、包摂的で、統合的で、ジェンダーに対応したアプローチを採用する。
 3. 加盟国は、仕事の世界における暴力とハラスメントを定義し、禁止する法令を制定する。
 4. ボランティア、就職活動中の学生、フリーランスの人々も対象。
 5. 加害者としては、取引先、顧客など第三者への対応も行うこと。
-
- ◆ 日本の法は、ハラスメントの定義および禁止規定がない。
 - ◆ 幅広く、求職者、フリーランス、ボランティア、インターン、派遣労働者、下請労働者、雇用契約終了者も含まなければならない。

ジェンダー平等をめぐる労働裁判（１）

1. コース別雇用をめぐる東和工業事件

コース別雇用を導入したとき、設計部にいた7名の労働者のうち男性6名を総合職に、女性を一般職に配属。それによる大きな賃金格差の固定化は男女賃金差別だと提訴。下級審判決は、これらは労基法4条違反としたが、年齢給・退職金差額は損害賠償額に入れたものの、職能給部分は企業に人事考課査定の裁量があるとして損害に含めず。最高裁（2017年5月17日）も下級審判断を認容。

2. 昇格差別に関する中国電力事件

同年齢で入社した同期の男性より昇格が遅いのは性差別だと提訴。地裁、高裁で敗訴。最高裁でも上告不受理（2015年3月10日）。高裁は、原告と同期入社の男女118人を比較すると男女間の賃金格差は著しいと認めながら、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示。

ジェンダー平等をめぐる労働裁判（2）

3. 非正規労働をめぐるメトロコマース事件

東京地裁は、早出残業割増率の相違のみを認定して4109円の支払いを命じた。高裁では、住宅手当、早出残業手当、褒賞金、退職金の功労褒賞部分として25%を認定した。最高裁は、退職金部分のみを上告受理して、退職金不支給は不合理ではないとして取消し（2020年10月13日）。1名の反対意見がついた。

4. 非正規労働をめぐる大阪医科大学事件

アルバイト職員に大阪高裁が認めた賞与60%、病気休暇中の給与25%支給を最高裁は取消し（2020年10月13日）。原告の年収は、比較する正職員の55%と認定したが、賞与不支給は「不合理であるとまではいえない」と判断した。賞与は正職員には100%、契約職員には80%が一律支給されている。

5. 育休明け労働者の雇止めに関するジャパンビジネスラボ事件

育休明けに保育園が決まらず、正社員に復帰する前提で週3日の契約社員として復帰。1週間後に保育園をみつけて正社員への復帰を求めるも認められず。労働局への相談を経て女性ユニオン東京に加入。会社は原告が正社員の地位にないことの確認を求めて提訴。原告は会社から雇止めされ、これを違法として提訴し、記者会見した。その1年後に会社は、記者会見の原告発言を名誉毀損として提訴。高裁は会社とのやりとりの録音を理由に原告の雇止めを有効として、記者会見発言を理由に、原告に55万円の損害賠償を命じた。最高裁は上告棄却（2020年12月9日）

女性の権利を国際基準にしよう ー女性差別撤廃条約の選択議定書批准を

- 1979年 女性差別撤廃条約ができた
- その20年後の1999年 同条約の選択議定書が国連で採択された→女性差別撤廃条約の実効性を強化するための付属文書
- 現在、114か国が批准。日本は未批准。
- 選択議定書を批准すれば、CEDAW（女性差別撤廃委員会）に個人が通報できる！
- 日本の裁判所は、条約を直接適用可能性や自動実行力のあるものとは認めていない。
- 条約を批准しながら選択議定書を批准しないのは、法律は作るが守らないというに等しい！

2010年女性差別撤廃委員会「高齡女性とその人権の保護に関する一般勧告第27号」

- ▶ 女性が年を経るに従い直面する**差別の複合的な形態**を特定し、高齡女性が差別なく男性との平等の基盤の上に十分に参加できるよう、政策について勧告する。
- ▶ 具体的な勧告
 1. あらゆる法規定、政策、国による関与が高齡女性を差別しないよう確保すべき。
 2. 暴力の禁止。武力紛争時の暴力も含む
 3. 公的生活への参加、今日一句、労働および年金手当、健康、経済的エンパワメント、社会福祉、農山漁村の女性および弱い立場にある高齡女性、婚姻と家族生活。

条約の「履行確保」手段としての個人通報

- 選択議定書を批准した国では、権利を侵害された個人または集団が、CEDAWに通報して救済を申し立てることができる。
- 受理される条件
 1. 国内救済手続を尽くしたこと（最高裁判決確定後）
 2. 選択議定書批准以前に発生した事実は受理されないが、その事実が継続している場合には受理可能。
- 受理されると、CEDAWは、条約違反があったかどうか検討し、差別があったという結論になると、国に対して「見解・勧告」を出す。金銭的な損害賠償、政府による公的謝罪、法曹に対する研修の実施など。
- 締約国は6か月以内に回答書を提出する。

日本と「選択議定書」

□ CEDAWによる要請

CEDAWは、繰り返し日本政府に選択議定書の批准を要請。2020年3月のCEDAWからの事前質問事項－選択議定書の批准に向けた日本の検討について説明してください。批准の障害について教えてください。選択議定書の批准のためのタイムフレームについて報告してください。

□ 長年にわたる日本政府による説明

個人通報制度については条約実施の効果的な担保を図るという趣旨から注目している。その受入れについてはわが国の司法制度、立法政策との関連、また実施体制等との検討課題がある。各方面の意見も踏まえつつ、真剣に検討を進める。

□ 第5次男女共同参画基本計画

「選択議定書については、諸課題の整理を含め、早期締結について真剣な検討を進める」

女性差別撤廃条約実現アクション (OP-CEDAW)



2019年3月5日 選択議定書の批准を求める共同行動としてスタート

共同代表 浅倉むつ子・柚木康子

事務局長 亀永能布子

現在、全国の59団体が参加。

アクションの内容

国会への請願署名提出。選挙のつど候補者や政党アンケート実施。院内集会。国会や地方議会議員へのロビイング活動。勉強会、講演会、広報活動など。

ホームページには、やさしい動画、リーフレット、オンライン署名もあり。

<https://opcedawjapan.wordpress.com>

選択議定書批准を求める署名提出活動

1. これまでに4回の院内集会で国会に向けて請願署名提出
 - ▶ 第198回国会へ5万2184筆提出
 - ▶ 第201回国会へ4万4829筆提出
 - ▶ 第203国会へ2万417筆提出
2. 直近の2021年6月1日の院内集会（第204国会へ）
 - ▶ 67名の紹介議員（衆議院32名、参議院35名）
 - ▶ 8万8027筆の請願署名を提出
3. あわせて団体署名（118団体）とオンライン個人署名（4880筆）を6月7日提出予定

「実現アクション」設立以降の新しい動き

■ 活発化している国会質疑

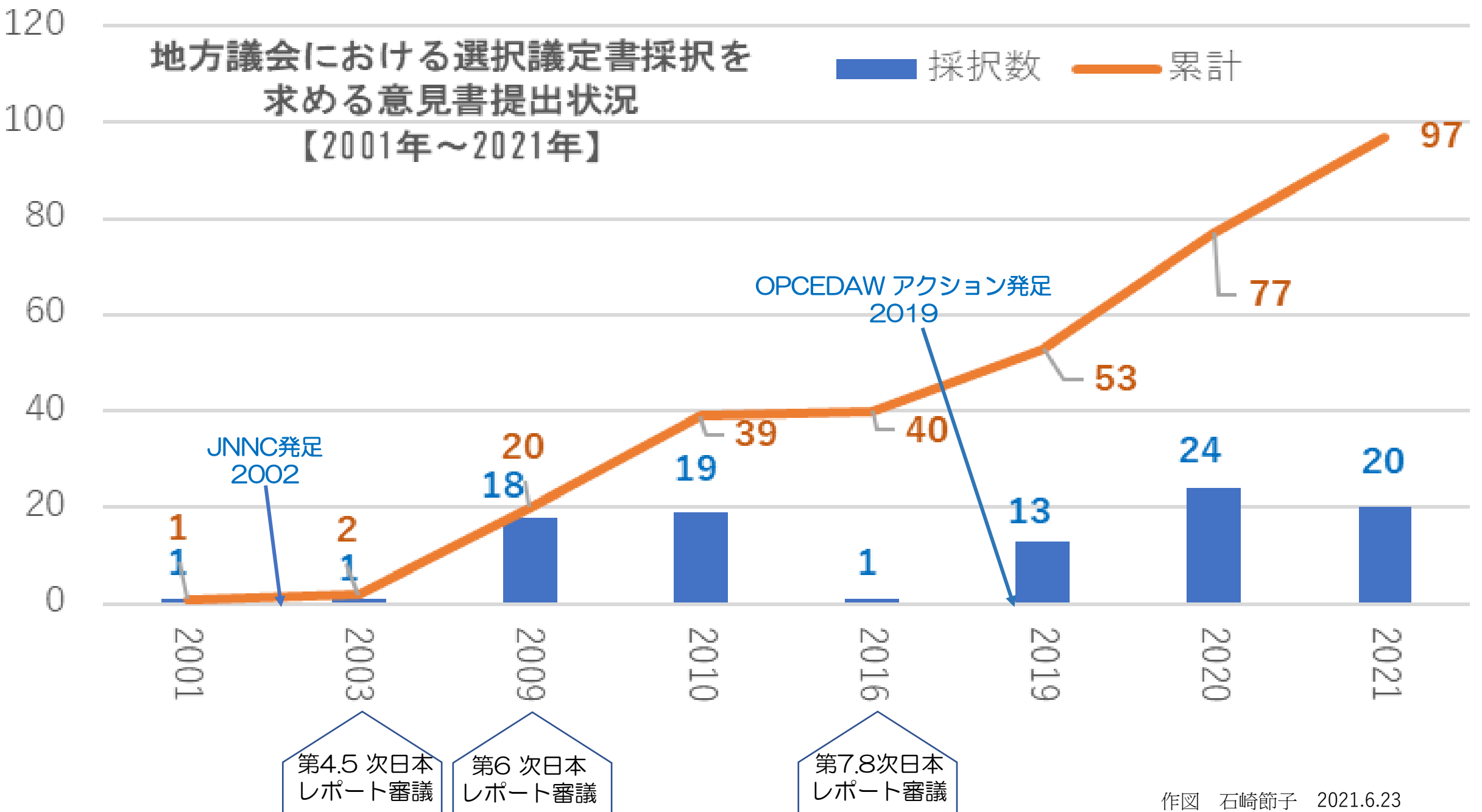
- ▶ 2020年3月18日 参議院外交防衛委員会 共産党・井上哲士議員の質問に、茂木外務大臣「論点はある程度明らかになってきているので、関係省庁との間でずるずる引っ張るということではなくて、しっかり議論をして、どこかで結論を出さなきゃならない問題だと考えている」
- ▶ 2020年5月27日 衆議院内閣委員会 立憲民主党・大河原雅子議員の質問に、橋本聖子男女共同参画担当大臣「先進国にとって重要な課題であり、しっかりリーダーシップをもって外務省とともに取り組んでいきたい」
- ▶ 2020年10月28日 衆議院本会議代表質問で、立憲民主党・枝野幸男代表「選択議定書を、もはや114か国が批准しているのに、日本は批准していない。何をためらっているのか」。菅首相「各方面の意見などもふまえ、早期締結を真剣に検討している」
- ▶ 2020年10月31日 参議院本会議代表質問で、共産党・小池晃議員「選択議定書の先送りはもはや許されない。ただちに批准すべきである」。菅首相「早期締結を真剣に検討していく」橋本大臣「外務省と相談しながら進めていく」

次々に選択議定書の批准を求める「意見書」 が地方議会で採択されている

- 2001年～2016年までに40の地方議会で。
- 「実現アクション」発足以降、58の地方議会が採択。
- 県議会レベルでは、高知県議会（2009年）、島根県議会（2009年）、徳島県議会（2020年3月）、富山県議会（2020年12月）、宮城県議会（2020年12月）、大阪府（2021年3月）。
- 国もこの動きは無視できないはず。
- 「実現アクション」の地域版。富山県。大阪府。

地方議会における選択議定書採択を 求める意見書提出状況 【2001年～2021年】

■ 採択数 ■ 累計



日本をジェンダー平等社会にするために

- 女性差別撤廃条約の選択議定書を批准して、女性差別撤廃条約の実効性を確保し、ジェンダー平等社会を実現しよう。
- 日本の司法判断に、条約の精神を反映させよう。
- 災害は誰にも無差別に災禍をもたらすが、それらの影響は決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受ける。ジェンダー不平等な社会では、女性たちが過酷な現実にとらわれる。

参考文献

浅倉むつ子・戒能民江・田村智子著『ジェンダー平等の実現めざして』（学習の友社、2020年）

内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」（2021年4月28日）

竹信三恵子・戒能民江・瀬山紀子編『官製ワーキングプアの女性たち』（岩波ブックレット、2020年）

浅倉むつ子「セクシュアル・ハラスメントをめぐる法的問題ー労働法の領域から」角田由紀子・伊藤和子編著『脱セクシュアル・ハラスメント宣言』（かもがわ出版、2021年）99頁以下

浅倉むつ子「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』（日本評論社、2021年）161頁以下

浅倉むつ子「コロナ禍と女性労働」労働法律旬報1975＝76号（2021年1月）44頁以下

浅倉むつ子「女性差別撤廃条約選択議定書ー批准の『障害』とは何か」国際女性34号（2020年12月）135頁以下

浅倉むつ子「女性差別撤廃条約に言及する国内判例の分析」ジェンダー法研究第7号（信山社、2020年12月）27頁以下