



真に働き方が変わるためには・・・ 働き方改革と女性労働支援



弁護士 池田 桂子

きちんとした、そして働き甲斐の感じられる仕事をし、人間らしい生活を継続したいと誰もが願う。日本は、国際労働機関(ILO)が21世紀の目標として提案したディーセント・ワーク(Decent work)へと向かっているのだろうか。

一億総活躍社会の実現を冠として、「働き方改革」関連法が順次施行予定されている(大企業は本年4月1日から、中小企業は下記①について2020年4月1日～、③について2021年4月1日～)。改正点は多岐にわたるが、大枠の改革は、次のような事項である。

- ①時間外労働の上限規制の導入－原則月45時間、年360時間、臨時的な特別事情で年720時間、単月100時間未滿、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)
- ②年次有給休暇の確実な取得－未消化の場合、毎年5日、時季を雇用主が指定して、消化を促す。
- ③正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止－同一企業内の正社員と非正規社員(パートタイム、有期雇用、派遣労働者)の間で、個々の待遇毎に待遇差を禁止

長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすることなどによって、自律的で、個々の事情に合った多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指すのが立法趣旨である。残業時間の上限を法律で規制することは、70年前に制定された労働基準法において初めての大きな改革ではある。

同じ働き方、つまり業務の内容と責任の程度、配置の変更の範囲が同じなら賃金などの労働条件を同じにする「均等待遇」の原則は、差別的取扱いを禁止する。

今回、パートタイム労働法では、職務の内容、人材活用の仕組みや運用、契約期間の3つの要件が通常の労働者と同じかどうかを比較して、見合った「均衡待遇」を整備すること

が求められる。企業はガイドラインに沿って見直しを急いでいる。各種手当や福利厚生など個々の待遇毎に、性質や目的に照らして適切と認められる事情が問われる。新たに有期雇用労働者も対象とする。派遣労働者は労使協定にもよるが、派遣先労働者の待遇差は配慮義務規定にとどまる。

総合職、限定正社員などの異なる正社員間の待遇差については今回の法律の対象外であり、労基法4条の差別的取扱い禁止は賃金のみのみままで、差別の定義はない。日本型雇用の「雇用管理区分」は残したままで、ジェンダーによる平等原則を組み込んだ労働価値の平等の実現はいまだ途上である。

今回の改正で、男性並みの長時間労働や転勤の受入れに対する高いリターンは是正が進むことを願うが、そのためには、属人的な仕事の進め方を改め、例えば、仕事の仕方をチームでの対応に変えることや仕事の遅れを避ける擦り合わせやAIなどによる支援が不可欠である。業務配分や評価にバイアスがあれば男女格差は解消されない。

社会保障面での新しい動きもある。今年10月から、消費税の増収分のうちの8千億円を財源にして、3～5歳児の幼稚園、保育園料が無償化される。女性の就業率向上につながることを期待したい。キャリアの中断による機会喪失は大きい。職種や部署が偏り、技能形成やネットワーク構築の障害となっている。男性稼ぎ主型家族が続く日本で、ノルウェーの父親クオータ制の導入や日本の企業でも見かけるようになった育パパ奨励策など、明確なシグナルを企業の内外で示されなければ意識は変わらない。評価者の意識を変えることは、併せて重要なポイントであると思う。