

安倍「働き方改革」と女性

——非正規雇用の処遇と「雇用関係によらない働き方」

岩崎 明日香

はじめに——女性の権利擁護という土台を欠く「女性活躍」

「働き方改革」は、4年前に安倍政権が打ち出した「女性の活躍」の看板を引き継ぎ、目玉の一つとしている。安倍政権の「女性の活躍」の特徴は、当初に安倍首相が「女性の活躍は、しばしば、社会政策の文脈で語られがちです。しかし、私は、違います。『成長戦略』の中核をなすものであると考えています」（2013年4月19日の記者会見）と語ったとおり、女性の人権と尊厳を守り、男女平等の社会の実現をめざすといった、本来土台にすべき目的をわざわざ脇に置いて、「女性の活躍」を成長戦略の手段と捉えている点にある。

同様に、日本経団連の「女性活躍アクション・プラン」（2014年4月）も、「女性の活躍推進は、女性のための施策ではない」「これは企業の競争力を左右する経営戦略、日本経済の持続的な発展を可能にするための成長戦略そのものである」と断言しており、安倍首相の表明と共通している。

安倍「働き方改革」における女性の働き方に関わる課題でも、上記の位置づけは貫かれている。以下、非正規労働と「同一労働同一賃金」、「雇用関係によらない働き方」の二つ

にしばって、女性の働き方との関係を考えてみたい。

1 非正規労働と「同一労働同一賃金」

「働き方改革実行計画」では、非正規労働者が労働者全体の4割を占めているという現状認識のもと、「世の中から『非正規』という言葉を一掃していく」と宣言した。また、女性が子育て・介護・家事のためにパートタイムなど非正規雇用で働かざるをえない実態をふまえて、同一労働同一賃金を導入し、正規・非正規の間の「不合理な待遇格差の解消を目指す」と掲げている。非正規の正規化、同一労働同一賃金と格差解消そのものは、非正規労働者・女性労働者の要求に沿うものであり、実現が切実かつ緊急に求められている。しかし、実際に安倍政権が進めてきた、あるいは進めようとしている中身はその目的に逆行するものである。

(1)「非正規という言葉を一掃する」という宣言と矛盾する規制緩和路線

非正規労働者が労働者全体の4割に達しているもとで、女性の雇用形態がどうなっているか、総務省の就業構造基本調査で改めて確認したい。

1982年から2012年までの30年間で、正

規で働く女性労働者が約 991 万人から 1030 万へと 39 万人増えた一方、非正規労働者は 461 万人から 1394 万人へ 3 倍化し、933 万人も増えた。30 年間で増えた約 1000 万人の女性労働者のうち、9 割超が非正規労働者の増加分である。82 年から 10 年間連続的に増えていた正規雇用者は 92 年の 1196 万人をピークに 97 年には 1175 万人に減り、02 年以降は若干の増減はありつつも 1030 万人前後を推移している。対照的に、女性非正規労働者は 82 年以降増え続け、97 年から 02 年までの 5 年間で 317 万人も急増し、非正規で働く女性の人数が正規の数を上回った。その差も 128 万人（02 年）、246 万人（07 年）、346 万人（12 年）と拡大し続けている。女性労働者の正規対非正規の割合は、82 年は 7 : 3 だったが、この 30 年間で 4 : 6 とほぼ逆転した。

女性労働者の多数が非正規という 2000 年代以降の構造は、財界の総人件費抑制政策とそれを支える政府の労働法制改悪によってつくられた。日経連「新時代の『日本的経営』」（1995 年）で、労働者を①長期蓄積能力活用型グループ、②高度専門能力活用型グループ、③雇用柔軟型グループに分類し、①を可能な限り②③の労働者に置き換えて、企業の都合によって必要なときだけ雇い入れ、不要になれば使い捨てるという基本戦略が示された。この路線が政府の一連の規制緩和によって実施され、正規を非正規に置き換える流れが大規模に進行した。戦後禁止されていた派遣労働は、85 年の労働者派遣法制定による解禁以降、96 年に対象業務の拡大、99 年に原則自由化、03 年には製造業への拡大と派遣期間の延長を認める改悪が重ねられた。

「非正規という言葉を一掃する」という宣言が非正規労働者の正規化の促進を意味するのであれば、女性労働者の正規と非正規の割合が逆転するほどに非正規化を進めてきたこれまでの政策の根本的な誤りを認め、それを正すことを雇用政策の重要な柱に据えて取り組むことが不可欠である。しかし、実際に安倍政権がおこなったのは 2015 年 9 月の労働者派遣法の大改悪強行だった。派遣労働は原則 1 年・最大 3 年とする期間制限を廃止して派遣労働を臨時的・一時的業務に限定する担保を壊し、正規化についても派遣先への直接雇用について企業に依頼するのみという実効性の乏しい内容である。加えて、労働者の運動によって勝ち取った「雇用みなし」規定を骨抜きにするために、「みなし」規定の施行直前に改悪を強行したなりふり構わぬやり方は、直接雇用・正規化に至る流れを何が何でも食い止め、さらなる規制緩和にひた走る安倍政権の姿勢を端的に示した。こうした姿勢を抜本的に転換しない限り、不安定・貧困に追いやられている女性労働者の実態が大きく改善されることはない。

（2）格差固定化・容認の「同一労働同一賃金」

女性労働者の長年の要求である同一労働同一賃金について、安倍首相は 2016 年 1 月 22 日の施政方針演説で言及して以降、「一億総活躍社会」「働き方改革」の目玉政策の一つとして掲げてきたが、蓋を開ければ中身はその看板を掲げるに値しない。「同一労働同一賃金ガイドライン案」（2016 年 12 月）および「実行計画」発表の時点で、その内容は格差を温存・固定化しており、今年 9 月 6 日の労働政策審議会で提出された関係法案の要綱

に至っては、「同一労働同一賃金」の文言さえない、均等待遇の保障のないものである。

■男女間の賃金格差

まず、男女間の賃金格差については、是正の必要な課題として位置づけるどころかまったく言及もなく、具体的な政策もない。現在、女性の賃金は正規労働者で男性正規労働者の7割であり、女性非正規労働者の賃金は男性非正規労働者の8割である（厚生労働省2016年「賃金構造基本統計調査」）。非正規労働者が全体の4割に達し、その賃金が正規労働者の65%である現状では、同一労働同一賃金の実現は男女共通の要求だが、働き方改革実現会議や労働政策審議会では、男女間の賃金格差是正に関する日本国内での争議とその判例などが研究対象に含まれていたにも関わらず、結局は男女間の賃金格差是正を掲げることさえしないというのは、同一労働同一賃金導入の大きな意義をとらえていない、あまりに消極的な姿勢である。

■基本給・賞与

次に、正規と非正規の格差に関しては、基本給・賞与について、企業の恣意的な判断による格差を容認・固定化する枠組みをはめており、格差是正の大きな障壁となってきた「企業の人材活用の仕組み」による差別の合理化を具体例まで示して追認している。「ガイドライン案」では、有期雇用労働者及びパートタイム労働者の基本給について、格差が問題にならないとして次の事例が提示されている。

「B社においては、定期的に職務内容や勤務地変更がある無期雇用フルタイム労働者の総合職であるXは、管理職となるためのキャリアコースの一環として、新卒採用後の数年間、店舗等において、職務内容と配置に変更

のないパートタイム労働者であるYのアドバイスを受けながらYと同様の定型的な仕事に従事している。B社はXに対し、キャリアコースの一環として従事させている定型的な業務における職業経験・能力に応じることなく、Yに比べ高額の基本給を支給している」。

同じ仕事をして、管理職コースの正規労働者の基本給がパートタイム労働者より高いことを従来どおり容認するなら、同一労働同一賃金の本格的な実現はすすまない。

パートタイム労働法においては、第一次安倍政権の2007年4月の改定で均等待遇のルールを盛り込んだ際、対象となるパートタイム労働者は、①一般労働者と職務内容が同じ ②一般労働者と人材活用の仕組みが同じ ③期間の定めのない雇用契約であることが要件とされたため、適用されるパートタイム労働者は0.1%しかいなかった。第二次安倍政権の2014年4月の改定では、要件の③がなくなり、対象が有期雇用労働者にまで拡大されたものの、要件②人材活用の仕組みについては残されたため、適用対象となるパートタイム労働者は4.7%のみだった。②の要件をなくすことが均等待遇の実現に不可欠なのは明らかである。安倍政権が本気で「同一労働同一賃金」を掲げるなら、自らの政権担当時におけるパートタイム労働法改定の二回とも、企業の人材活用の仕組みを理由に格差是正に背を向けてきたことを反省し、今度こそ、その要件の撤廃に踏み出すべきだ。

■各種手当

給与・賞与以外では、通勤・食事など各種手当は同一・同率の支給とし、福利厚生施設の同一利用を定めるものの、ここにも企業の都合による格差を持ち込んでいる。ガイドラ

イン案は、通勤手当の項目で問題とならない例として、「A社においては、採用圏を限定していない無期雇用フルタイム労働者については、通勤手当は交通費実費の全額を支給している。他方、採用圏を近隣に限定しているパートタイム労働者であるXが、その後、本人の都合で圏外へ転居した場合には、圏内の公共交通機関の費用の限りにおいて、通勤手当の支給を行っている」という事例を挙げている。採用圏を近隣に限定つまり企業の交通費負担を節減するためという目的も含めて雇用されたパートタイム労働者は、一部支給で我慢せよということである。

■派遣労働者

派遣労働者については、職務内容・配置の変更の範囲が派遣先労働者と同じと見込まれる場合にのみ、派遣先労働者の待遇に比べて不利なものとしてはならないとするものの、ここでも抜け穴が用意されている。過半数代表者などとの労使協定を締結した場合、派遣先労働者との均等・均衡待遇は適用除外とし、賃金は同種業務の労働者の平均賃金額で良いとする中身だ。

■立証責任

そして、不合理な格差の立証について、企業に対して立証責任を負わせることなく、労働者への説明義務を課すのみである。これでは、現行のパートタイム労働法、労働契約法が労働者側に立証責任を課している現状を改善するどころか、職場や裁判闘争における企業の一方的な格差正当化の主張にお墨付きを与え、労働者のたたかいを阻害するものになりかねない。

総じて、安倍「働き方改革」のすすめる「同一労働同一賃金」は、ILOの示す国際基準

や欧州などの先駆的経験をふまえたものではなく、日本経団連をはじめ財界の唱えてきた、企業の人材活用の仕組みを建前に恣意的な差別的処遇を前提とする「日本型同一労働同一賃金」の範囲内にとどまっている。「日本型」と名付け、雇用慣行の違いを口実にするならば、日本国内でつくられてきた貴重な成果からこそ学んで、抜け穴なしの真の同一労働同一賃金・均等待遇のルールを確立すべきである。

2 「雇用関係によらない働き方」と女性の働き方

「働き方改革」では、「テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方」が重要項目の一つになっている。厚生労働省の「働き方の未来：2035」（2016年8月）発表と時を同じくして、経済産業省に設置された「雇用関係によらない働き方」研究会が始動した。同研究会の開催要領によると、人口減少の進行・技術革新の進展による産業構造・就業構造の変化に順応するため、兼業・副業や、働く場所・時間から解放されたフリーランスなど、「雇用関係によらない柔軟な働き方」が、「ひとりひとりのキャリア意識・ワークスタイルに合わせた働き方を可能とし、個人の豊かなくらしの実現に貢献することが期待されて」おり、「企業にとっても、多様な人材の確保に繋がるなど、日本経済の競争力強化の面でも柔軟な働き方を選択できる環境を整備することは重要」として、これに応じた経済社会システムの構築を目指して、現状把握と課題・解決策の方向性を議論するのが目的とされた。

現在、国内において広義のフリーランスで

働く人数は推計 1122 万人で、副業も含めれば就業者の約 6 人に 1 人は雇用関係によらない収入を得ているという試算がある（ランサーズ「フリーランス実態調査」2017 年 3 月 31 日。対象 3,095 名）。前年は 1064 万人、さらにその前年は 913 万人であり、短期間で急速に増えている。

急増の背景には、クラウドソーシング事業者（プラットフォーム）の伸長がある。クラウドソーシングとは、「クラウドソーシング事業者が運営する Web サイト上で、発注者と在宅ワーカーをマッチングさせる仕組みのこと」と定義されている（厚生労働省「在宅ワーカーのためのハンドブック」）。クラウドソーシング事業者は、発注者から受注者に支払われる報酬の一定割合を手数料（システム利用料）として徴収しており、この割合は事業者によって異なり、これに対する法的規制は現在ない。国内の事業者数は推計約 50 社（厚生労働省「クラウドソーシングの現状」2015 年）で、顧客としてクラウドソーシングに登録している企業は数十万社、登録ワーカーは 330 万人超とされる。「雇用関係によらない働き方」研究会は、有識者のほかに、株式会社パソナテックやランサーズ、クラウドワークスなど、国内大手のクラウドソーシング企業の経営陣が名を連ねて構成された。

（1）女性の「潜在的働き手の掘り起こし」の狙い

「雇用関係によらない働き方」をめぐって注目したいのは、女性の「働き手」の掘り起こしを期する動きである。「雇用関係によらない働き方」第 1～3 回の研究会では、フリーランスの「働き手」からのプレゼンテーションが行われ、プレゼンターの合計 9 名中

5 名が女性であり、うち 4 名が子育て中の女性だった。「働き手」以外では、株式会社 Waris が総合職の女性を中心とした登録ワーカー（3400 名）と顧客企業（1100 社）とのマッチングサービスを提供していることが紹介されるなど、女性の存在がクローズアップされた。

フリーランスで働く動機・理由についての調査では、子育て・介護との両立という要因が見てとれる。連合の「クラウド・ワーカー意識調査」（2016 年 12 月 22 日発表、対象 1000 名）では、「クラウド・ワーキングをしている理由」（複数回答）の回答は、①都合の良い時間に働けるから（61.8%）、②都合の良い場所で働けるから（36.6%）、③家事・育児・介護など家庭の事情と両立しやすいから（13.4%）と続き、女性クラウドワーカーの 17% が「家事・育児・介護との両立しやすい」を挙げた。「雇用関係によらない働き方」研究会のアンケート調査（2016 年 12 月、対象 4000 名）では、フリーランスの「働き方のメリット」（複数回答）として、①自分のやりたいことが自由に選択できる（51%）、②人間関係の煩わしさが少ない（36.6%）の次に、③労働時間の裁量権がある（31.9%）、④働く場所の選択ができる（29.4%）、⑤通勤時間が短い（29.2%）、⑥家族との時間がとれる（27.6%）という回答が続く。

以上のように、「雇用関係によらない働き方」研究会では、「時間・場所に縛られない新たな働き方の促進により、高齢者・女性を含む多様な潜在的働き手の掘り起こしが可能となる」「労働時間に縛られない自由な働き方により、働き手個人がそれぞれが望むライフイベント（介護・出産・育児等）を優先し

ながら働くことが可能となる」と、利点を押し出し、同研究会のアンケート調査でもそれを補強する形となっているが、そのメリットのみをもって「新たな働き方」として拡大するには、あまりに不安定で劣悪な条件が「働き手」に強いられているのが実態である。

(2) 労働法の保護の枠外にある「雇用関係によらない働き方」の現実

フリーランスの最も大きい不安・不満として、いずれの調査でも収入の不安定さが際立っている。「雇用関係によらない働き方」研究会自身が、『収入の不安定さ』が最も大きなデメリットとしてとらえている働き手が多い」という調査結果を明らかにした。ランサーズの調査では『自由な働き方』の障壁の第1位が「収入がなかなか安定しない(45%)」であり、中小企業庁の調査でも「フリーランス形態で事業を営む中での不安や悩み」の最多は「収入の不安定さ(79%)」である(平成26年度小規模企業等の事業活動に関する調査)。仕事の不安定さと最低基準のない報酬の低廉さがあいまって、「雇用関係によらない働き方」による実入りだけでまともに暮らせる水準の収入を得ている人は極めて少ないのが現実である。クラウドワークス社の決算発表資料(2016年2月公開)によると、月収20万円以上を得ているクラウドワーカーは79.5万人中111人と、0.014%に過ぎない。フリーランスの働き方を選ぶ女性が、自身と家族の生活を支えるだけの収入を得られる保証のある働き方とは到底いえない。

何より、企業に雇用されずに仕事を請け負う「働き手」は、労働時間・最低賃金・厚生年金・労災休業補償・失業給付・育児休業を

はじめ、労働法の保護の外に置かれており、発注主との関係でも圧倒的に弱い立場にある。

さらに、クラウドソーシングサービスのシステムを介するために、報酬の不払いや遅れなどに対して、しかるべき手段さえ取りにくい実態も生まれている。日本共産党の吉良佳子参議院議員事務所がおこなったフリーランスの実態調査では、5社のクラウドソーシング事業者に登録している女性のフリーライターから次のような実情が寄せられた。

「未払いなどの争いになっても(クラウドソーシング事業者は)仲介や発注側への勧告はしてくれない、自分で発注側に法的手段を取ろうと思っても住所などは『個人情報』として教えてくれない。『仮払い』制度もあるが、その後、本払いをしてくれない会社がある。発注主と受注主が、住所・連絡先を交換することは規約により禁止とされているため、受注側は対処のしようがありません」

このように、クラウドソーシング事業者のウェブサイト上でのメッセージ機能のみを媒介に受発注が可能となる場合があるため、不当な不払いに対して「働き手」が告発・是正する手段さえないという実態がある。

また、同じ女性から過密労働の実態も寄せられた。クラウドソーシング事業者の中には、「時給制」の仕事を紹介するものもあり、その際、受注者の作業時間・稼働状況等を発注元が計測するためのシステムの使用を必須条件としている。このシステムは、受注者のパソコンにダウンロードされ、作業開始・終了時刻、一定時間ごとのパソコン画面のスクリーンショット撮影、一定時間ごとのマウスのクリック回数・キーボードの打鍵回数など

を記録する。これをランサーズは「実際に業務をしているかどうかを管理するアプリケーションです」「クライアントはウェブ上のタイムカード管理画面からランサーのお仕事の着手状況を確認することができます」と説明している（同サイト「よくある質問」）。前述の女性ライターは、「オフィス労働で同僚や上司に見られているのの数百倍のプレッシャーがかかるため作業効率が落ちる。作業効率が落ちたことで、『在宅労働者は使えない』と判断されることがある」とのべており、VDT作業による健康被害が起きやすい在宅ワーカーの過密労働に拍車をかけかねない環境が、何の規制もないまま広がっている。

育児や介護などで作業の一時的中断も要する女性の「働き手」の場合、発注元に常に「管理」される仕事では、在宅ワークの利点がどれほど活かせるのか疑問である。

働き方改革実行計画は、「雇用関係によらない働き方」研究会の報告を経て、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」を掲げ、企業に雇用されている労働者のテレワークである「雇用型テレワーク」については2020年までにテレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカーを全労働者数の10%まで拡大するという数値目標を設定した。一方で、「雇用関係によらない働き方」の一つである「非雇用型テレワーク」については、数値目標は

設けず、契約トラブルを減らすことを目的として、ガイドライン改定、法的保護の中長期的検討を行うとしている。しかし、同時に、政府は、「雇用関係によらない」働き手を「活用」している企業は現在約2割で、約半数が「活用の検討もしていない」という状況（経産省平成28年度産業経済研究委託事業「働き方改革に関する企業の実態調査」）を良しとせず、フリーランスの「企業の活用を促していく」と国会で答弁している（2017年5月22日 参議院決算委員会での吉良佳子参議院の質問に対する塩崎泰久厚生労働大臣の答弁）。

「非正規という言葉を一掃」し「雇用関係によらない働き方」を鍵とするという働き方改革の狙いの一つが、不十分ながらも非正規労働者には適用された労働法の保護さえ取り払って、雇用責任を負う必要のない企業が女性の潜在的労働力を引っ張り出し、従来の非正規労働者以上に自由に使い捨てることが可能となる働かせ方の拡大にあるとすれば、労働政策の根幹を揺るがす重大な企てが進行している。今後、フリーランスやクラウドソーシング事業者を経由して働く女性の実態と要求をより詳しくつかみ、その権利を守るための必要な政策と手立てについて深めていきたい。

（いわさき あすか・会員）