

主張

「働き方改革」関連法案の撤回を

「働き方改革」関連法案が5月31日、衆議院を通過した。審議入りに際し、女性会議は政府に抗議文を送り、野党には審議での奮闘を要請したが、残念ながら法成立は時間の問題だろう。政府は「長時間労働の是正と非正規労働者の処遇改善をめざす」と喧伝していたが、成立すれば、全く逆の結果をもたらすことになる。

8時間労働制を崩壊させる

時間外労働の罰則付き上限「繁忙期は月100時間未満、2〜6カ月平均80時間以下」は、過労死ラインそのもの。長時間労働が常態化している職場環境では、子育て期の女性は育児時間が取れず、残業できない負目もあって出産後7割が退職に追い込まれている。だからこそ、8時間労働制は、子育て

中の男女労働者と子どもの生活時間を考えるとき、絶対に崩せない最低条件だ。しかし、裁量労働制も高度プロフェッショナル制も8時間労働制を担保できない仕組み。主に家庭責任を負わされている女性は「高プロ」どころか、正規社員に残ることも難しくなる。

男女や正規・非正規間の格差を固定化する

法案には、パート法で定めた均等・均衡待遇の3要件「職務の同一、人材活用の仕組み、その他の事情」を有期契約・派遣にも適用し、「個々の待遇ごとに差別してはいけない」としか書かれていない。これは、人材活用の仕組みの違いで処遇が異なることを肯定するものだ。さらに、待遇を比較する正社員の範囲を、一事業所内から同一の利用者へと拡大している。

これには事例がある。全国一般東京東部労組×トロコマス支部は、同一事業所の正社員との待遇差別を訴え提訴した(5面参照)。しかし結果は「全正社員と比較して待遇格差を認めない」という不当判決。今回の法案は、これを追認したものだ。

さらにいえば、労働時間の上限や「高プロ」に関心が多く集まり、「女性労働の差別的処遇を是正させる法的根拠がなくなる」と憤る人は少数派なのが悔しいところである。

男女間、正規・非正規間の賃金格差解消のためには、国際基準の職務評価を導入し、差別解消を図ることが真の「働き方改革」だ。裁量労働制を推進するために示した事例では過労死が隠され、厚労省が示したデータの多くが間違っていた。根拠が崩れた時点で法案自体を取り下げるべきだった。

私たちは、長時間労働と賃金差別を助長し、労働者の人間らしい暮らしと健康を奪う「働き方改革」関連法案の撤回を強く求める。