

インタビュー●

## 「働き方改革」はどこへ向かうのか

浅倉むつ子・早稲田大学大学院 法務研究科教授

過労死が社会問題化し、正規・非正規という労働の二極化が進むなか、労働政策の見直しや、安倍政権のもと急ピッチで進められている。だが、その内容や政策決定プロセス、課題設定の考え方に対しては、さまざまな批判もある。生産性の向上を目的とした「働き方改革」の危うさは、どこにあるのだろうか。

## 「働き方改革」をどう見るか

——「一億総活躍プラン」に「働き方改革実行計画」と、安倍政権のもとで労働政策の見直しが急速に進められています。

浅倉 驚くほどの速さで進んでいますね。スローガン自体には共感できるものも多く、たとえば「同一労働同一賃金」や「長時間労働の是正」などは、誰もが反対するいわれのないものだと思います。「女性の活躍推進」も、もともと民主党政権

時代にも掲げられていたスローガンですよ。おそらく、その当時ががんばってこられた官僚たちが、あたため続けてきた政策を安倍政権のもとで開花させた側面があるのだと思います。

一方で、今回の「働き方改革」は経済政策の域を出ないものであって、働く人自身の人権や尊厳、ディーセントワークといった視点がどこにも登場しません。実行計画を読んでも、アベノミクスの成果をなんとか客観的に示さなければ、という焦燥感に駆られているような印象があ

ります。

この三月二〇日に国連が「世界幸福度ランキング」を発表しましたが、対象国一五五カ国中、日本の幸福度は五一位と非常に低い。日本の労働は二極化しており、長時間労働を強いられる正社員も、低賃金かつ劣悪な労働条件のもとで働く非正規の人も、どちらも幸福とは言えない状況にあります。働き方を改革するならば、まずはそこに手を付けるべきではないでしょうか。

あさくら・むつこ 一九四八年生まれ、東京都立大学大学院社会科学部研究科博士課程修了。東京都立大学法学部教授を経て、二〇〇四年より現職。専門は労働法、ジェンダー法、「平等権と社会的排除」（編著）成文堂、二〇一七年、『労働法第5版』（共著、有斐閣アルマ、二〇一五年）、『同一価値労働同一賃金原則の実施システム』（共編著、有斐閣、二〇一〇年）、『労働法とジェンダー』（勁草書房、二〇〇四年）ほか著書、論文多数。「雇用差別禁止法制の展望」（有斐閣、二〇一六年）が第九回「昭和女子大学女性文化研究賞」を受賞。



——なぜ今、働き方改革が必要なのか、という背景が明らかにされないまま、スローガンばかりが唱えられていることには違和感があります。

浅倉 女性の活躍にしても、日本の女性

たくなされないまま、正規・非正規問題だけで同一労働同一賃金を語りはじめるところが腑に落ちません。

日本ではいまだに性別役割分業が根強く、一方で、性別に対し中立的な職能資格給付制度、人事制度を前提としています。そうしたなかで目に見える男女別の制度はたしかに減少していますが、ケア労働を担う人びとにとって不利益をもたらすシステムの問題が大きいのではないのでしょうか。このように間接差別を受けている女性の問題にまったく触れず、性差別などまるでないかのよう扱われているのを見ると、働き方改革の問題の設定自体が上滑りで、深められていないと感じます。

## 評価基準なき「同一労働同一賃金」

——同一労働同一賃金については働き方

改革実現会議が、二〇一六年二月にガイドライン案を示しました。

浅倉 同一労働同一賃金原則は、ご存じのとおり一九五一年に採択され、一九六七年に日本が批准したILO一〇〇号条約に端を発するものです。異なる職種、労働であっても価値が同一であれば、男性も女性も、正規も非正規も同じ賃金でなければならぬとの発想が、そのベースにあります。

一方、日本は、労働基準法四条の男女賃金差別禁止原則ですべて事足りる、との考えです。この条文だけでは、男性と女性が別の仕事についている限りは、賃金が平等かどうかの比較すらできない。そこで問題となるのは性差別があるかどうかだけです。そのため日本はILOから労働の価値をはかる客観的な評価基準をしっかりと議論し、確立せよと長年言われ続けてきたものの、それに手を付けずにきました。