

杉浦 浩美 埼玉学園大学大学院専任講師

真に求められる「働き方改革」
雇用平等実現のための5つの提言

本特集は、2017年3月28日に示された「働き方改革実行計画」への異議申し立てである。「一億総活躍社会への最大のチャレンジ」と位置付けられた「働き方改革」とは、言い換えれば「あらゆる人を労働力として動員していくための改革」であろう。今回示された「実行計画」は、いわばその処方箋とも言えるものだ。

「一億総活躍」という名のもとに、女性も、病気を抱える人も、障害のある人も、高齢者も、いまやあらゆる人が「賃金労働への参加」を要請されている。もちろん「働きたい人」が「働く機会」を得ることは望ましいことではある。だが問題は、その「働き方」である。家族的責任や身体的制約など、さまざまな事情を抱えた人々が労働に参加するためには、その事情を、会社や職場が包摂していく仕組みを作らなければならない。「改革」がなすべきはそこであるはずだ。だが、そうした観点から「計画」やそこに至る会議の議論を点検すると、その発想は見えてこない。むしろ、事情をいかに持ち込ませないまま「労働力」として活用するか（例えば女性のテレワークの推進など）、パーツとして組み込むことに知恵を絞っているように見える。「生産性向上のための働き方改革」という批判がなされる所以であろう。「計画」の冒頭に掲げられている「働く人の視点に立った働き方改革の意義」の「働く人の視点」は、このタイトル部分にしか見えてこないのである。

「同一労働同一賃金」「非正規雇用の処遇改善」「労働時間規制」「柔軟な働き方への環境整備」「子育て・介護と仕事の両立」等々、「実行計画」で謳われていることは、すべて、労働者の側が、願い、要求してきたことである。これらが政策の場で審議され、時に政権のキャッチフレーズとして掲げられながら、しかし、要求してきたこととは違う形で実行されようとすることに、怒りと悔しさを抱いている人は多いのではないだろうか。であるならば「働く人の視点にたった働き方改革」とは何か、それを試みよう、というのが本特集の意図である。

ここに掲載した5本の論稿は、「真のポジティブアクション法の実現を目指すネットワーク（ポジネット）」の呼びかけで集まった労働ワーキングチームでなされた報告がベースになっている。ワーキングチームでの議論の成果は「女性も男性も人間らしく働ける社会を—ジェンダー視点の「働き方改革」という冊子となっている。もうひとつの「働き方改革」として、ぜひ、そちらも参照願いたい。

