

男女が家庭と仕事を両立し、真に女性が活躍できる職場を実現するための抜本的な働き方改革を求める決議

2016年4月1日より「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行された。これに基づき、企業による事業主行動計画の策定・公表が行われつつあるが、単に形式的な計画を策定すればよいものではなく、女性活躍を阻害する根本的原因とされる「性別役割分業」や「長時間労働」に向き合い、各企業や社会において働き方そのものを見直すことが、今、求められている。

2016年3月には、男女雇用機会均等法が改正され、妊娠・出産・育児・介護の制度利用を阻害する等のハラスメントを禁じ、事業主にハラスメント防止措置等を義務付ける規定が新設され、8月には指針が発表された。また、育児介護休業法も改正され、非正規労働者の育児休暇取得要件が緩和されるなどした。当弁護団が、2015年11月に発表した「育児介護休業法改正にあたり育児分野に関する意見書」に比べ、今回の改正は限定的なものにとどまっております。一定の改善がなされたことは評価したい。妊娠・出産・育児・介護の制度がより利用しやすいものとなり、それを阻害するハラスメントがなくならなければ、女性の活躍はもちろん、男女問わず家庭生活と職業生活を両立させていくことは困難である。当弁護団は、今回の法改正を活かし、さらなる制度改善を目指して今後も取組を行っていく。

また、現在の長時間労働による働き方が変わらないままでは、現実には家庭責任を負わされがちな女性労働者が職場から事実上排除され、当該労働者のキャリア形成が損なわれたり女性活躍が実現できないことは、昨年決議でも指摘したところである。政府は、長時間労働を助長する労働基準法改悪法案を直ちに撤回し、労働時間の上限規制、インターバル規制、労働時間の正確な管理など、真の長時間労働抑制策を導入し、今こそ働き方モデルの大転換を実現すべきである。

さらに、政府が「同一労働同一賃金の実現」と称して検討されているガイドラインにおいて、男女の賃金格差については全く触れられていないことは極めて問題である。同原則は、もともと賃金差別是正のための原則なのであるから、男女賃金格差の救済にも資する立法政策を行い、未だ深刻な問題となっている男女の賃金格差、賃金差別を是正すべきである。

当弁護団は、男女が家庭生活と職業生活を両立し、真に女性が活躍できる職場を実現するため、性別役割分業や長時間労働の解消、男女賃金格差の是正などの根本的な立法、改革を求めるとともに、その実現のためにさらなる取組みをすすめることをここに決意する。