

今号と次号では、2015年8月に成立し2016年4月に施行された女性活躍推進法の概要を説明して、法律改正によって、埼玉大学の取組を検討したい。

特集 第5回 近年の法改正と大学での働き方への影響

元書記のつぶやき
第5回

女性活躍推進法と埼玉大学--part1

2015年8月に女性活躍推進法が成立し、国・地方公共団体、常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主（民間企業等）は女性の採用・登用等の状況を自ら把握し、課題を分析した上でその結果を踏まえて、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表することや女性の活躍状況に関する情報を公表することなどが義務付けられた。

まず状況把握

女性活躍推進法では、まず自社の女性活躍に関する状況について把握することが義務付けられた。その際、①女性採用比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率の4項目は、全ての事業主が状況把握することが求められている。その他21項目については「必要に応じて」把握するとされている。

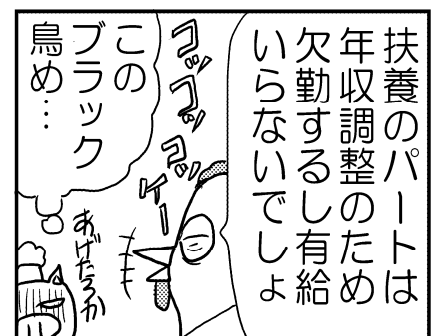
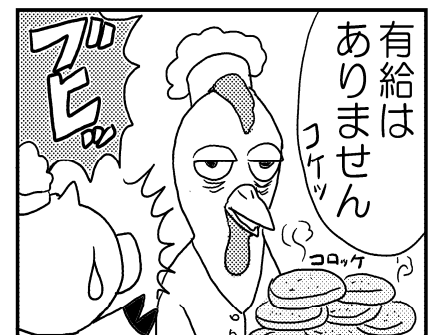
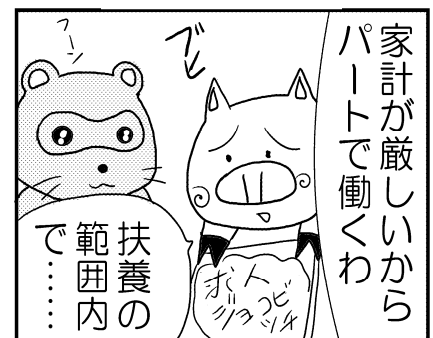
次に行動計画の策定と届け出

一般事業主はこれらの状況を把握し分析したうえで、その結果を勘案して行動計画を策定・届出・公表しなければならない。行動計画については、①計画期間、②女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標、③実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期を明記することが求められた。

情報公表の義務付けで女性活躍推進状況が他社比較可能に！

同法の特徴として、女性の活躍に関して自社内での実態把握や分析、改善計画策定にとどまらず、実態に関する情報公表を求めたことにある。1項目以上の情報公表が義務付けられた。情報公表は求職者の職業選択に資する情報を公表することで女性が活躍しやすい企業ほど優秀な人材が集まり競争力を高められるため、市場を通じた女性の活躍の推進を図る仕組みづくりであるとされている。何を公表して何を公表しないかという公表範囲そのものが企業の姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素になる。

「主婦パート」



埼玉大学はいかに・・・？

2016年4月に施行されているので、当然埼玉大学でも「女性の採用・登用等の状況を自ら把握し、課題を分析した上でその結果を踏まえて、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表」されている。

さて、その情報公表結果はいかに・・・？次号で、埼玉大学の状況と取組を詳しく取り上げよう。

★読書案内 (経済：金井郁) ★

渋谷龍一著『女性活躍「不可能」社会ニッポン—原点は「丸子警報器主婦パート事件にあった！』

本書は、主婦パートこそが日本の非正規問題の原型であることを主張する。

主婦パートは、「家族がいて税金や社会保険料がかからない範囲で軽度働く人たち」というイメージで「労働者」とはみなされず、主婦パートが抱える労働問題を多くの正社員も労働組合も放置してきた。この考え方に心当たりある読者も多いのではないだろうか。労働問題として主婦パートの実態を検証し、待遇改善に取り組むことは大切、意義があるといってもなかなか理解されることが少ない。

主婦パートは夫の稼ぎがある気楽な働き方か？

主婦パートの待遇の低さの現実的な原因は、主婦パートは不平や不満があっても直接に企業にぶつけて改めさせることはないからだ(p49)と本書は指摘する。だからぜったいに許せないような事件があっても、ほとんどの主婦パートは企業を辞めることを選択する。そこで「夫の稼ぎをあてにできる人は辞められていいね」とレッテルが張られ先ほどのイメージにつながる。だから主婦パートという働き方には企業に居座って働くための条件や環境を改めさせるというシーンは通常ありえない。つまり「企業とたたかう主婦パートは存在しない」(p50)はずである。

主婦パートが裁判を起こした！

本書では、泣き寝入りせず、かといって企業も辞めたりせず、歯を食いしばって懸命に働きながら次々に待遇や環境を改めさせてきた主婦パートの経験を取り上げる。「ごく少数とはいえ、たたかえないはずの主婦パートがたたかう場合には、企業は本来の姿を現し、本当は蓋がされていたはずの実像が表に出る」(p48)からである。2つの事例が取り上げられる。一人目の坂喜代子さんは、名古屋銀行で約30年ものパート勤務をしており、1980年代、日本で異例のパートタイマーに対する労災認定をめぐるたたかいを始め、その後、90年代、2000年代を通じて勤務しながら労働条件向上の追及を続けてきた。2つ目の事例は、主婦パートが単独ではなく団結して会社とたたかい、裁判に踏み切って勝利した丸子警報器主婦パート事件である。(女性)パートに対して正社員の賃金の8割を払うよう会社に命じた裁判として有名な事例であるが、その一人ひとりの思いやどんな働き方をしていたのか、なぜ団結したのか、なぜ裁判に踏み切ったのかなどパートの実態、組合結成の経緯などは本書以外ではほとんど知られていなかったもので、本人たちのインタビューをもとに書かれて貴重な資料でもある。

たたかう主婦パートの経験、実態をみることで、主婦パートの労働問題はブラック企業に勤める若者や正社員などに比べてそれほど深刻ではない、という日本で多くの人に共有されている認識は覆る。

ぜひ、多くの人に「たたかう主婦パート」の軌跡を読んでもらいたい。(旬報社、2016年)

埼玉大学教職員組合

〒338-0825

さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL : http://kumiai.client.jp

TEL/FAX : 048-853-5609

内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F

開室時間 : 月火水木 12時~17時

