

スポット

コロナ禍で女性の雇用・生活環境が悪化

ジェンダー格差に目を向けた対策を

新型コロナウイルス感染症の収束の兆しもみえないなか、女性を取り巻く状況が厳しさを増しています。

急激な経済情勢の悪化により、緊急事態宣言に踏み切った昨年4月の女性雇用者数は男性の2倍以上の前月比74万人減となり、以降も7月まで減少傾向は続きました。

コロナショックにより、飲食業や宿泊業など女性の就業率が高い業種が打撃を受け、とりわけ非正規雇用率の高い女性が真っ先に解雇や雇止めに追い込まれるなど、ジェンダー格差が浮き彫りになったといえます。

さらに、NHKと労働政策研究・研修機構の共同調査によれば、昨年4月以降、失職した人のうち再就職を果たした人の割合は、男性75%に

対し、女性は61%にとどまっています。

再就職できた女性も3割は、非正規化（正規→非正規）しており、また、積極的に仕事を探さない「非労働力化」が、子育て中の女性で進んでいるとされています。学校や保育園の休校・休園、在宅勤務の普及などにより増えた家事や育児の負担が女性に集中し、家庭生活と仕事の両立が難しくなっていることが窺われます。

解雇や雇止めによる収入減といった経済的な問題、コロナ禍による生活環境の変化、育児負担増やDVなどの家庭内問題など、さまざまな要因から女性の自死も急増しています。昨年7月から10月までの女性の自殺者数は2831人（暫定値）と前年同期比で4割以上の増加となっ

ています。

新聞報道によれば、昨年4月、国連のグテーレス事務総長が「女性と女兒をコロナ対応の取り組みの中心に」と各国政府に呼び掛けており、もはや女性へのコロナ禍による打撃は国際的な問題になっています。政府も新型コロナウイルス感染拡大の女性への影響を議論する有識者研究会を立ち上げ、休校・休園の判断において女性・子供への影響に最大限配慮することや、ひとり親家庭への支援強化といった緊急提言を行うなど取り組みをスタートさせていますが、雇用・労働の観点からは、女性の雇用の質的転換が求められているといえるでしょう。

2021

2

同一労働同一賃金(基本給①)

知って得する



「働き方改革」の実務

前回はさまざまな待遇の中から「手当」を取り上げましたが、今回は「基本給」です。基本給は賃金体系の根幹をなし、その決定基準の違いなどから賃金全体を性格付ける重要な要素といえます。正社員と非正規社員とでは決定基準が異なることも多いだけに、均衡待遇を図る上で難しい賃金項目ともいえます。

賃金の付加的部分を除いた基本的部分が基本給であり、賃金総額に占める割合からも、また支給時の安定性からも賃金体系の根幹をなしているといえます。また、会社ごとの人事政策上の考え方により、年齢給、職能給、職務給、役割給、業績・成果給といった基本給の性格もさまざまであり、正社員は月給制、パートタイマーは時給制といった具合に賃金の捉え方も異なる場合が少なくありません。

基本給に関する均等・均衡待遇について、同一労働同一賃金ガイドラインでは、正社員と非正規社員とで、基本給の決定基準(能力、

経験、業績、成果、勤続年数などに照らし、その決定基準において同じ場合には同一の基本給を、一

職務内容等の違いでは 違法判断少ない基本給

定の違いがある場合にはその違いに応じた基本給を支給しなければならぬとしています。

しかし、実際には正社員と非正規社員とでは、例えば、正社員の場合は職能給、非正規社員の場合は職務給といったように、基本給

の決定基準が異なるケースが多いといえます。こうした場合の対応に関して、ガイドラインでは「通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的又は抽象的な説明では足りないと述べるにとどまっています。

また、これまでの裁判例(改正前の労働契約法20条に関するものですが)をみる限り、「職務の内容」「職務の内容、配置の変更の

30年以上の長期勤続だったことなどを理由に不合理と判断しています)。

なお、月給制と時給制の違いに関しては、ともに賃金の定め方として一般に受け入れられていることや、短時間勤務者に適した時給制の採用は不合理とはいえない(大阪医科大学事件・大阪高判平31・2・15)とされており、会社ごとの人事施策であるとして不合理であるとまでは判断されることはなさそうです。

基本給の違いを裁判所が不合理な相違とまで判断することは少ないのが現状ですが、かといって正社員・非正規社員間で賃金水準に大きな差が生じていれば違法となる可能性がないわけではありません。会社の対応としては、自社の正社員と非正規社員について基本給の決定基準が異なる場合であっても、その相違が合理的なものであることを検証しておく必要があります。次回はそのための職務評価の方法について紹介します。