

シンポジウム「非正規女性への差別をやっつけよう」 2023.2.18

## 性差別とシフト制労働

ジャーナリスト 竹信三恵子

皆さんこんにちは。おつかれさまです。今日は「性差別とシフト制労働」ということで、今回のシフト制労働をめぐる色々なことが性差別的な観念に裏打ちされているということをお話したいと思います。法律的にどうこうという以前に、裁判は人々の意識、周りの人々の意識が結構重要だと思います。「だって家計補助じゃないか」とか、「当事者は困らないから、安くていいんじゃないか」と周りの人々が思っていると大変まずいことになると思います。

これはとても性差別的で不公正な仕組みの中で行われたことだとわかってもらうことが必要だと思いますので、そういう側面から話したいと思います。

まず、今回「女性不況」ということが起きていて、その中でシフト制労働者の大量なカットが行われていたわけですが、その背景に日本社会は女性の労働をとっても見えにくくするいくつもの装置ができていたことがわかってきたんです。

### 「女性不況」をつくった

#### 6つの仕掛け

実際に起きた事件を仕分けしていくと、一つは「夫セーフティネット」という形で、夫がいるから大丈夫でしょうと、安くてみんなが気にしないやり方。二つ目が「ケアの軽視」で、これは接客も含めて、対人サービスや介護とか人に接する仕事を非常に軽く見積もり、スキルもいらぬし誰にでもできる、

とり替えがきくという間違った考え方がしばしばされているということ。

三つ目が「自由な働き方」ということで、シフト労働も含めて好きで自由に働いていると思われているという錯覚。本当に働く気なら正社員で拘束に耐えなきゃいけないのだけど、こういう人たちはシフトで適当に働いているんでしょう。しかも自分たちの自由を聞いてもらっているのだから、そのためにセーフティネットなんか期待するのはおかしいという、非常に奇妙な考え方ですが、しばしば見られるということです。

だから、フリーライター、フリーランサーの人はコロナ禍で非常にひどい目にあって、全くセーフティネットがなかったわけです。その時に「自分たちにもセーフティネットがほしい」と言ったら、ネットなんかで「好きな事しているんだから、そんなのいらぬだろう」と本当に書かれている。ちょっと異常なことがいっぱい起きています。

それからそういうことに抗議をして「良くしてください」と言うと「他に仕事見つけて移動すれば」とか「今やってる仕事が低い仕事なんだから、もっと高いところにスキルつけていけば」とか言われて、今やってる仕事に見合った待遇をちゃんとそなえてもらえない。

それから給付の問題も「世帯主」に集める形をとっていて、個人としての女性のところには来にくい。そのためにDVの被害者の人は、今回政府にかなり交渉して、逃げて家を離れている人は自分で請求できるようになりました。

たけど、家庭内にいてDVを受けている人はもらえなかった。そういうことまで起きています。

もう一つは外国人の方です。強制帰国で都合が悪くなると国に帰ってしまう。労働移動のバリエーションですよ。そういうやり方で6つぐらいに分けられるんですね。

そのうちの「夫セーフティネット」が、今回のシフト労働では非常に大きな影響をもたらしていることがわかります。このような6つの仕掛けをつくっておくと、まずセーフティネットの外側に働き手を置くことができるので節約できるということがあったのです。そこで、非正規の人は会社経由じゃなきゃ申請ができなくて、会社が申請してくれなくて受け取れなかったということが問題化した。じゃあ「個人で申請できるものを」ということでそういう給付金が出た。それが今回のちょっとした前進だったわけです。

それからもう一つ、全体的に見ると夫が扶養してるんだからとか、アルバイトの学生さんの場合は父が扶養しているとかで、夫と父にお金を集めてあるんだから、女性や若者は安くてもいいっていう錯覚を利用した、値下げが横行する。

だから、「まあ最低賃金越えたらいいんじゃないの」ということを言って、青龍弁護士の話にもありましたけれど、「時給の中に色々含まれてます」とか言う。そんなふうに最低賃金にいろんなものを含めるんだったら、最低賃金はもっと高くなければいけないわけですよ。そういうようなことを平気でやっても、人々が「それはおかしい」と思わないのは、「この人たちは夫とか父親が扶養しているから、お小遣い程度のことやってるだけだからいらんやね」という錯覚がフルに利用されています。

それで問題が起きるとまあ、労働移動させられちゃう。「スキルを身に付けて転職しなさい、バイバイ」という感じになります。

その前の前提として、非正規の人はスキルがない労働者だっていう、全く実態に合わない錯覚も利用されています。つまり女の人の非正規というのは、学生のバイトも似てるんですけども、夫がいるはずの労働力だから、自立ができなくても生存に支障は出ませんよねという「錯覚1」です。

「錯覚2」は、スキルが低い労働力なのでいつでも取り替え可能で「仕事がなくなったら、手にスキルを身につけて、どっかに異動すればいいんじゃない」という形で、「他の仕事に就いてセーフティネットを手当てすれば良いでしょう。公的セーフティネットはなくても構わない」「夫に依存するか、または細切れ雇用をどこかで探しなさい」という自己責任型の非正規ルートの一つを要求されるんですね。学生とかの若者労働者の場合は、「錯覚1」の「夫がいるはず」っていうところに、「父」を代入していただければ同じことが起きます。父がいるはずの労働力だから、経済的に自立できなくても問題ないですねということ。

それから外国人労働者は出身国に帰ればいいんだから待遇が低くても支障は出ないとされる。そういうふうに代入していく仕組みで錯覚を呼び起こしていくわけです。そうすると社会的圧力が強まらないで「まあいいや」ってみんな思っちゃう。

賃金というのは労使交渉の圧力も大事ですけど、社会的圧力も大事です。「なんでそんなに安いんだ」と怒ってくれることがすごく大事で、そういうふうにみんなが思っていると、会社の方もそう軽々に買い叩きができないんですけど、みんなが「こんなの安くてもいい人達だよ」と言うと、すごく楽に値下げができちゃう。

## 女性非正規を包囲する2重の錯覚

そういう構造がうまく利用されているわけなんです。これがどう間違っているか。「錯覚の1」について言いますと、小さめですけど円グラフがあります。円グラフの青いところ

が夫のいる非正規です。非正規のうち夫がいる人っていうのは6割にも満たないんです。だから「夫がいるはず」というのは、誰のこと言ってるんですかという話になりますし、夫がいても、もう非正規の方の収入が必要な家計収入に入ってしまったのが実態ですから、夫がいるから大丈夫なわけでは全くない。

それ以外の人みんなシングルマザーで、オレンジが世帯主ですけど、シングルマザーです。その他っていうのは、賃金が低くて自分の家を持ってないから、親の家にいて非正規やってる单身とか、そういった人達のイメージだと思います。黄色が単身で、自分でアパートとか借りてる人、単身で非正規です。

ですから、非正規のうちの4割強の人はもう自活しなきゃやっていけない人たちですし、それから何度も言いますように夫がいたとしても、それは今回の原告の方もそうだと思いますが、生活に非常に重要な部分を稼ぎ出し、家族のために貢献している人たちです。ということで「錯覚1」は本当に錯覚です。

それから「錯覚2」はスキルが低いって言うんですけど、スキルが高いか低いかって熟練によってもかなり違ってくると思います。これ、小さくて見えにくいんですけど、JAM大阪の春闘資料で、この間行ったら出してくれて面白かったんです。一番最初の段階では、人に命令されて定型的な仕事しかできない。これは一番初歩的な働き方で、確かにスキルがあまりないと言ってもいいかもしれません。それがだんだん熟練を積んでいくと、命令されなくても定型的な仕事ができる段階にいつて、一番高いところにいくと、命令されずに非定型な仕事ができる。これは非常に熟練度が高い労働者ということになるわけですよ。

ですから成果上げてるとか、昇進して、とか関係なく現場の中で働くことによって、スキルを身につけていっているのです。それによって、事業は運営され、高い業績を上げることが出来るわけですよ。それについてちゃんと審査もしないで「スキルが低いよね、非

正規だから」っていうのは完璧な錯覚であり、間違いですね。そして買ったときになります。そういった錯覚をフルに利用していることをおわかりいただきたいと思います。

## 「6つの仕掛け」が生む

### 公費節約と沈黙の低賃金労働力

そういうことで、シフト制はどのように機能するかということです。このシフト制度って、2000年ぐらいからフランチャイズとか全国チェーンとかで24時間体制で広がっていきます。すき家とかがチェーンで広がっていきます。そういうところで2000年代前半の最初の頃ですけども、店長の過労死問題がクローズアップされたのを覚えていらっしゃるかもしれせん。

つまり、店長が1人か2人ぐらいしかなくて、あと全部非正規の人たちを一生懸命指揮しながら働いて、シフトの空いた時間の隙間も埋めなきゃいけないですからものすごい長時間働いて、マクドナルドの裁判も起きました。それで死にそうになっちゃうという問題が起きます。

その一方の裏側でパート・アルバイトが機関労働化していく事実が進行していきます。だって、一人しか店長がいなかったらお店動かしていくのはパート・アルバイトであり、店を動かしている労働者がどうして機関的じゃないって言えるんでしょうか。これも錯覚ですよ。つまり正規の待遇を受けてないけど、やってる仕事が機関労働力なんですよ。

ところが、日本の場合は非常に高拘束の正社員だけに、生活できる賃金と無期雇用を認めますって言い方をしているわけですよ。そういう正社員の枠に入っていないと、生活賃金も補償されず、無期雇用じゃないから短期でガンガン切られていく。そういう仕組みになっているわけですよ。

でもそういう風に言う「じゃあ正社員になればいいじゃないか」と、正社員を選ばな

いほうが悪いと必ず返ってくるわけです。しかし、考え直してみると人間が生きていくためには、仕事をするだけじゃなくて、子供を育てたり、ご飯作ったり、いろんな生活に関わることをしなきゃいけないわけです。

女性はその部分を担っている。性別役割分業があるので担ってしまってるわけです。もしそれを担うの嫌ですって言ったら、ご飯も食べられないし、子供も育てられなくなります。少子化はもっと進みます。なので、みんな正社員選べばいいじゃないかっていうのは間違いなんです。

だって正社員っていうのは、それが出来なくてもいいのだと言いかねない長時間拘束労働を要求しているわけで、みんながそれにいつちゃったら、そういう無償労働する人がいなくなっちゃうに等しい状況になりませんかということです。

そこで、子育てや介護など人としての「生活」を担うのは無償労働ですけど、それを担っている働き手は経済的な自立が難しいという形にされちゃってるということです。子育てとか家事とかやってるから正社員にならなくて、自己責任なんだから貧乏でもお金がなくても夫に養ってもらうしかなくてもしょうがないんだよねって言うてるに等しい。そういう仕組みが作られているということです。

だから、シフト労働の短い労働時間を選ばないと、それができないから働き続けられないというのは、性別役割分業の下のそういった無償労働を担っている人たちなのです。そういう中でシフト労働をしませんかと言われると、なんか働く時間帯を選べるなと思うので、OK しちゃうわけです。本当は安いからちょっといやだなと思っている人も、たくさんいると思うんですが、自分の気持ちをなだめすかせて、子育てでもできるんだからって言いながら引き受けてしまうわけですね。

言ってみたら非常に自発的に見える。しかし、それはそれを受け入れなければ生活的な労働ができないってことですから 強制

された自発性に近いものだと思います。熊沢誠さんがその言葉を使ってらっしゃって、強制された自発性って日本の社会のあちこちに見られますと言っていますが、それがシフト労働と家事育児を持ってる女性の関係で非常に強く出るということを確認して頂きたいわけです。

お店によっては、シフトを選べる場合もあるかもしれないんですけど、その場合でさえも、生活を優先する仕事をするのと引き換えに、仕事の内容に見合わないような低待遇を強いられるという形が、今の日本のあり方です。

大抵、そういう正社員じゃない、高拘束を受けたくないという人にとっての仕事は、非正規で最低賃金すれすれが圧倒的多数なわけです。そうすると、生活優先と引き換えに、経済的自立が難しかったり、仕事に見合わないような賃金を強いられて、しかもその短い契約ですら、何かあればすぐに契約が打ち切られて、ものが言いにくいという状況におかれてしまうことになります。

子育てできる生活時間を確保できる「短時間正社員制度」がよく宣伝されています。これも原告さんの話を聞いて、私はそうかなって思ったんですけど「短時間正社員やらせてください」って言うのと「これは正社員が子供を産んだりした時の、一時的に短い時間の避難場所みたいな形の制度であって、あなたみたいに最初から短期契約の人には無理です」とか「初めから残業ができない人は無理です」と言われて断られているわけですね。

短時間正社員がそんなものだったと初めて知ったのです。恐ろしいなあと思いましたけれども、言ってみたら長時間残業付きの高拘束正社員が子育てするときに、ちょっと避難場所があるために短時間正社員を作っているだけ、という仕組みに少なくともこの会社の場合はなっているわけです。

しかも社会保険とか雇用保険とか週20時間という壁がありますけれども、この壁を超え

ないように、まあ、週4日で1日5時間とか20時間スレスレのところまでシフトを入れていく。

それでも何とかするのはシフトを一番そのお店がうまく回るような最適効率のところに配置して、20時間内に収めるというふうにする。そうすれば、雇用保険、社会保険負担をしなくてもできちゃう。そういう仕組みなんですよ。

ということで、セーフティ雇用ネットから外されてしまうということになりかねないということですね。保険入ってないですからね。

まあ、そうした中に正社員の安い代替要員としての、規則的シフト労働者が結構いると弁護士さんとかいろんな方が最近言っていて、そうなんだと思いました。つまりシフトだからとあちこちに張り付けているわけじゃなくて、決まった時間に来て、決まった時間できちんといつもやるシフト労働者がいるのだ。これは何を意味してるかという店長1人しかいないから、そういう人たちが定期的に20時間以内でもいいから来て、店長の代わりを担ってくれる。それがさっきの原告さんのお話にあった現象ですよ。

という形でシフト制度を「両立が出来ますから」とか「好きな時に来られますから」というような売り文句で釣って、それによって低賃金の不安定な働き方で使ってきた。そういう状況が分かってくるのが、今回の経緯であり、一般的なシフト労働によく見られる形だと思います。皆さんもご存知のようにシフト制を利用して、どんどんそのシフトを減らしていけば、事実上の解雇もできちゃうということです。

私15年くらい前にパート労働者の取材をした時に「竹信さん、パートを殺すのは本当に簡単ですよ」と言うんです。彼女が言うには「パート殺すには刃物はいらぬ。シフト減らせばそれでいい」と言うんです。彼女は会社で「これおかしいんじゃないですか」と不正を告発しようとしたら、だんだんシフトが減

らされていって、週日になっちゃった。これじゃ食べられないからやめました、そうやって追い込んでいくんだと彼女が言ってましたけど、そういうことも起きている。見えない解雇作りに使われることもあるということですよ。

## シフト制度と間接差別

それらの深刻さを全てスルーさせるのが、三つ目に上げた「夫がいるから困らないはず」論のトリックですが、首都圏青年ユニオンの方の相談内容をネットで見ると、こうなんだと思ったけれど、コロナの影響で当日の出勤数時間前の連絡で、いきなりシフトが休みになったり、時間が削られるって話です。

自分はフリーターでアルバイトで生計を立てていますから、バイトがあると思って他の予定も入れてないので、こんなことされたら生活が出来ませんが、これって法律違反じゃないんですかっていう質問ですね。

そのように非正規女性が非正規を選ぶに理由ってというのは、連合の去年の調査で詳細に浮かびあがっていますが。ある程度、労働時間、労働日数、労働日が選べるからというのは、やっぱりアルバイトの人なんか特に多いわけですよ。パートもそういう女性の家事労働抱えている人が家事の時間が必要だからですね。

立場によって多少違うわけですが、特に主婦の人だと育児、介護、家事があるために、結局、正社員に期待されるような極端に非人間的な長時間労働にはとてもついていけない。「私はこれを選びます」と言っているけど「選ばれている」のです。

こういう状況は、一つの間接差別と考えられます。「女性に課せられた家事や育児などの性別役割分業を引き受けていると低待遇の仕事に追いやられてしまう構造がある」ということです。女性だから安くていいとは一言も言っていないし、低待遇で働きなさいよとも言っていないんです。でもそこに向かってい

くしかないような、追い込まれていくような仕組みを作っているわけです。

間接差別は、男女で異なる取り扱いをする直接差別に対して、一見性別に関係のない取り扱いであっても、その運用の結果いずれかの性に不利益を与えることと定義されているわけです。日本でも禁止されてるんです、男女雇用機会均等法で。ところが問題なのはここにあります3つ以外はOKだということです。

禁止されているのは、まず「募集や採用にあたって身長体重、また体力を要件とすること」ですね。こんな選別はどこにあるんだと思うんですけど。それから二つ目が「募集、採用、昇進、職種、変更にあたって転居を伴う転勤に応じることができることを要件とする」。三つ目が「昇進にあたって転勤経験があることを要件とする」。要するに転居とか転勤とか出来なければ昇進させないとか、理由がないのに転勤させるということは、間接的な差別になりますよと一応言ってるわけですが、それ以外は全部OKなんですね。

せっかく間接差別を禁止しているのに、今回の件のようなものについては手が出せないという問題点があるわけです。

これは新聞でも多く報道されましたので、ご存知と思いますがシフト制によって、統計的にも女性の失業は非常に見えにくい状況になってしまっている。シフトが五割以上減少して、かつ休業手当を受け取ってないパート・アルバイト女性というのは失業だということで、野村総研の研究者の方が非常に鋭い見方で「実質的失業者」と名前をつけたんですね。それで調べたら2020年12月で90万人もいましたよ、翌年2月は100万人もいましたよという調査も出てきます。

これは東京新聞の見立てですけど、公式失業率にこのような実質失業率を足すと男性を上回っちゃうというのが左側の図なんですけど、そう言う見方も出来なくはないということです。

男性の失業率はいつも女性を上回っているのですが、今言ったようなシフト制などを利用した見えない失業を加味していったらどうなるかわからないという問題です。シフト労働を使って統計的に見えなくてされてしまうと、何が問題か。統計に出にくいと問題がないから政策はしなくてもいいとなって、政策からも追い出されていく可能性があります。

シフト制で働く女性の6割が、実はその結果できた休業給付金とか支援金を知らなかったというのも出てきます。制度を一生懸命やったんですけど、知らない状態で使えない。それから知っていても8割強が申請しなかったということも野村総研の調査で出てきている。申請しない理由は自分が該当するかわからなかったが一番多かった。

要するに労働に関わる仕組みというのは、個人で使うのは結構大変なんです。正社員がどうして制度使えるかということ、正社員だから当然使えるということがありますけれども、それプラス、会社の人事とか労働組合が色々指南してくれて、制度がありますよと教えてくれる。使うときには相談がのりますよとか言ってくれるから使えるんです。

そうじゃないと結構お金出す仕組みって複雑で、給付されるわけですから、不正があってはいけないってことで、ちゃんとやらないと出してくれない形になるわけです。

その時に組合とか会社とかが、確かにそうなのでと言ってくれば出すんですけど、非正規はまず会社が雇用の調整弁としているから、出したがらないって問題があって、なかなか言ってくれない。労働組合の組織率もパートは8.7%しか組織されてない。

ですから、今回のように労働組合がちゃんとしてくれる事例というのは、本当にいい事例だと思います。そうでないと誰に聞いていか分からないし、諦めちゃうから、権利も行使出来ないという問題点もあります。

最近では夫の低賃金化が進んでいますから、「夫セーフティネット」なんて頼れない女の

人が、結婚していても相当います。そうなる  
と仕事がシフト制で減らされたりすれば、細  
切れ雇用セーフティネットという形で、求人  
誌を見て仕事を一生懸命探して繋いで何とか  
飢えをしのぐという形になっていく。

ですから最近の女性たちの非正規は、夫セ  
ーフティネットの人もいると思いますけれど  
も、細切れ雇用セーフティネットで何とかし  
のぐ方向にシフトしているということですね。

レジュメに妻の家計への貢献度は正社員で  
4割、非正規で2割とありますが、24%ぐらい  
です。4分の1ぐらいを非正規の妻が貢献して  
います。ですから、今回のように「家計補助」  
だからとか、「夫がいる」からと差別的に仕事  
を縮小されていったら、これだけの収入がな  
くなるわけですから、男性にとっても大変の  
損失なのです。

## シフト制における性差別を

### なくすための提案

このようなシフト制における性差別を正す  
ためには、どんなことを考えるかをいくつか  
挙げてみました。コロナの中での緊急措置で、  
非正規でも受け取れて会社を通さずに原則的  
には申請できる休業手当を一応導入したわけ  
です。なので、これをポストコロナも恒常化  
する形で非正規のための公的セーフティネッ  
トを整備して行くという新しい取り組みが絶  
対に必要なようになってくると思います。

それから今の日本の間接差別禁止ように、  
一部のものの禁止に限るのではなくて、当事  
者の女性が公的機関に差別を持ち込むと、差  
別の定義に照らしたうえで裁定をして禁止事  
例を追加して行って広げていく。そういう間  
接差別禁止の運用の仕方がこれから必要にな  
ることも提案しておきたいと思います。

海外、欧州なんかではこれは間接差別じゃ  
ないんですかと言うと、公的機関がそこで裁  
定をして、これはもう明らかに概念、定義か  
ら間接差別にあたりますからこれを付け加え

ていきたいと思いますよ、間接差別にあたる  
ものが増えていくんですよ。それは時代によ  
って変わりますから、これはしちやいけな  
い、これはしちやいけないうって増えていく  
んです。日本みたいに身長がどうの、体重がど  
うのとか言ってたら、どんどん使えなくなっ  
ていくのでこれは変えないといけない。

それからパート有期労働法の14条とか使え  
るものがあるんですけども、私がすごく引い  
かかっているのは、転勤や異動の有無で賃金差  
をあつてもしょうがないって規定がずっと入  
っていますよね。

そうすると転勤させることのできるコース  
にしてしまえば、結局、転勤しないコースの  
人は職務がかなり接近していても賃金差がう  
まらないという形になりかねない。私はこれ  
自体も一種の間接差別だと思っています。

つまり、職務内容がほぼ同じであっても賃  
金に差があつていいんだなつたら、家族の都  
合で転勤できないからパートやってる女性は  
いっぱいいるんですよ。そういう人たちつ  
て不利になってきますから、これは一種の間  
接差別と考えてもいいのではないかと思いま  
すので、これは見直して行く必要があると思  
います。

仕事内容でちゃんと見ると言うことで、成  
果主義とか昇進しましたとか言うんじゃなく  
て、さっきのお示したように熟練によって  
これだけできるようになってきましたという  
のをきちんと見ていく、客観的な国際的な基  
準での職務評価が必要になってくると思いま  
す。

それからもう一つ、オランダの労働時間調  
整法というのが2000年に出来てるんですけ  
ど、これは最低1年間同一勤務先で勤務した場  
合に限るんですけども、労働者の労働時間の増  
減、パート・フルタイムを雇用主に要請でき  
る権利を保障する。つまり私は今短時間労働  
してますけど、こういう理由で契約をフルタ  
イムに切り替えたいんですと言ったら雇い  
主は断っちゃいけないんです。

合理的な理由を会社が立証できれば断つていい。そんなの受け入れたら、うちの会社こういう理由でこういう証拠によって潰れますから止めましょうって言えれば断つていい。日本のように何言ってるのよ、パートが短時間とかフルなんか出来るわけないでしょというのはだめなんですね。という権利を規定したのが、オランダの労働時間調整法なんですけど、こういったものを参考にして、労働者がちゃんと本当に暮らしのために自由に働けるのがシフト労働ですよと、労働者がパートかフルタイムかを選べる権利を法定化していく。そういうことも重要になっていくと思います。

資料がたくさんあって敷衍していくと、いろんなことが出てくるのですが時間になってしまいここで打ち切りたいと思います。機会があれば、その部分についても補足してご説明していきたいと思います。ありがとうございました。(本稿は2月18日シンポジウムにおける報告を、竹信氏の了解を得て文章化したものです。文責金融・労働研究ネットワーク)