

令和3年度 女性活躍推進事業「働く女性応援セミナー」  
働き続けるための知識と力を身につけよう～非正規で働く女性の不安軽減に向けて～  
<開催レポート>

■【コロナ禍で見てきた働く女性の現状】（大崎麻子さん）



●コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会

私は内閣府が昨年9月に立ち上げた「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」の構成員を務めました。その報告書で強調しているのは、DVの増加、女性の自殺の増加、さらに今日のテーマである女性の非正規雇用労働者への厳しい影響です。対面サービスを提供する業種を中心に非正規労働者の雇用が大幅に減少し、また、家庭内での家事や育児・介護など、無償で行われているケア労働の過重負担が女性の心身の健康に影響を与えたことも分かりました。

女性に負の影響が集中しているのは、平常時から構造的な格差や不平等の問題があるからだ、というのが研究会の結論でした。報告書では、女性一人ひとりのエンパワメント、経済的自立、社会的な繋がりやサポート体制、セーフティネットの整備が非常に大切だと提言しています。

今年の政府の女性活躍とジェンダー平等に関する重点方針では、雇用や労働に関するところで、女性デジタル人材育成の推進や、ひとり親の職業支援などを全国的に進めていくと打ち出しています。具体的には、東京都のような地方公共団体が男女共同参画センターなどと連携して、女性のデジタル技能の学び直しや、教育訓練やデジタル技能を生かした再就職・転職の支援等をさらに進めてほしい、ということを行っています。

●働き続けるための知識と力

今回、皆様から事前にいただいた質問内容は大きく3つに分けられました。1つは、今、直面している問題や不安に関すること。つまり、コロナの直接的な影響に直面していたり、雇用契約についての不安を抱えているという質問です。2つ目は、これからの働き方について、結婚・妊娠を視野に入れてどのような働き方をしていったら良いか悩んでいるという内容です。3つ目が構造的な不平等のことで、国の法律や制度は本当に変わっていくのか、という声もありました。

「働き続けるための知識と力」とは何か。私は4つあると思います。1つは、「労働に関

する法律の知識とその知識を踏まえた交渉力」です。後ほど弁護士から教えて頂きます。2つ目は「受援力」。解決に繋がる相談先等に助けを求めたり、行政の支援等、社会資源を積極的に利用する力です。3つ目は「学び続ける力」。これからの雇用市場にマッチした知識や技能を継続的に習得し、スキルアップを図ることが非常に重要です。最後(4つ目)は、「政治参画」です。法律や制度自体に未だにジェンダー差別が残っています。法律を女性にとってフェアなものにし、社会を良い方向に変えていくために、女性の政治への参画は非常に重要だと思います。

■【相談事例と対応方法】(講師：坪 由美子さん、モデレーター：大崎麻子さん)

(※以下、敬称を略します)



ここからは、皆様からたくさん頂いた労働における様々なケースにおける法律面の疑問や質問に、坪弁護士にお答えいただきます。

●40代女性「総務部で働いていますがコロナ禍でテレワークになり辞めてくれと言われました。どのように対応すれば良いのでしょうか」

坪：「辞めてくれ」と言われたケースについては、法的には、退職勧奨に留まる場合と解雇通告の場合があります。ここでは退職勧奨の意味ではないかと思います。企業が退職を勧奨すること自体は違法ではありませんが、しつこく迫ったり、書面にサインしなければ今日は帰さない等、退職を強要すると違法になります。退職勧奨された場合は、決してその場でイエスと言ったりサインをせず、「家族に相談します」等と言って一旦持ち帰ることが重要です。

大崎：コロナ禍なので働いてもらう仕事がないというのは、解雇の正当な理由になるのでしょうか。

坪：前提として、解雇と雇止めの区別も覚えておいていただければと思います。解雇は、たとえば言うならば、契約が続いている途中でハサミをチョキンといれる場合。雇止めは、有期雇用、例えば雇用期間の定めが1年の契約で、1年経った満期の時点で切る場合がそれにあたります(次のケースがそれにあたります)。非正規の場合で、期間途中で切る解雇については、通常の解雇の場合に適用される労働契約法16条ではなく、17条1項が適用され、より厳しく判断されます。なぜなら、期間の定めが契約内容になっている場合は、少なくと

もその期間は雇い続けるよ、と雇う側が約束したことになるからです（「契約の拘束力」）。

よって、その解雇は労働契約法17条にいう「やむを得ない事由がある場合」（同法17条1項）にあたらなければ無効となるのであって、コロナ禍でも在宅等でできる仕事がある場合等は許されないとの判断にもなりうるので、あきらめずに、具体的な状況をご相談いただきたいと思います。

●50代女性「雇用4年半で今年度で契約更新はありません。5年以上働くと無期契約の要望の権利が生じるからです。これは法的にはどのように解釈されるのでしょうか」

坏：派遣や契約社員、パート等、有期契約労働者が、通算5年を超えて契約更新された場合、有期契約労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する「無期転換ルール」ができました。国は、「無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。」「有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります」などとしています。詳細は厚労省の「無期転換サイト」等をご覧ください。

大崎：このルールについて50代女性から「無期雇用になると何が変わるのか、また申込みのタイミングも教えてください」という質問も来ています。

坏：契約期間の定めの有り無しで何が変わるか、については、20年超、労働問題に携わってきた者として、大きく違うと言わざるを得ません。

ここでは2つ挙げておきます。1つ目は、期間の定めという「命綱」を握られていること、法的に契約の切れやすさが全く異なるからです。2つ目は、命綱を握られているだけに、労働条件や労働環境について物申すことが事実上できないということ。例えばハラスメント被害に遭った場合に、その旨申告したことで雇止めされてしまうこと。申告を理由とする雇止めは法的に許されないとされていますが、そういったケースをこれまで多数見てきました。

1つ目の命綱という点について、法律的なことを少し説明しておきます。解雇であれば、労働契約法16条により、客観的、合理的理由、社会通念上相当、という厳しい規制が働くのですが、有期雇用の雇止めの場合、期間そのものも契約内容になっているだけに、期間満了で終了というのが通常どおりとされてしまうケースが非常に多いです。もちろん、雇止めにも労働契約法19条の定めがあり、更新が繰り返しなされ実質的に期間の定めのない契約と同視しうる場合や、契約更新の期待があるといえる場合には、理由のない雇止めをすることはできませんが、いずれにしても、期間という命綱を握られている、という点では変わりません。

次に、タイミングについてのご質問にお答えします。

使用者側でも正しく理解されていない場合が多いのですが、無期転換申込権の最大のポイントは、使用者がその申込みを拒否できない、ということ。申込みがあった時点で承諾したとみなされ、無期労働契約が成立します。ただ、期間が無期に転換したとしても、転換後、賃金など労働条件の扱いがどうなるか、という点などもありますので、実際に申込権を行使する前に、そのタイミングも含め、労働局や弁護士等にご相談いただければと思います。弁護士への相談は有料だからと躊躇される方のために、労働事件専門弁護士が担当する以下の無料ホットラインを案内しておきます。

[ホットライン | 日本労働弁護団 \(roudou-bengodan.org\)](http://roudou-bengodan.org)

●40代女性 シフト減に関して「非正規でイベント関連の仕事をしていますが、コロナ禍で直前キャンセルも多々あります。何か補償制度はあるでしょうか」

坏：コロナと言われると仕方ないと思われるかもしれませんが、雇用調整助成金以外に、少なくとも法的には2つの道があることを覚えておいていただければと思います。

1つ目は、民法第536条2項、これによれば、働くことができるよ、としている労働者に対し、使用者がそれを拒み、その責任が使用者にある場合、労働契約での約束どおり「賃金を払いなさい」という原則になります。この方は、イベント関連、イベントそのものを行い得なかった場合には仕方ないとされるかもしれませんが、他社で工夫して実施するケースなどある中、使用者の一存であえて行わなかったなど、使用者側に責任あり、といえる場合には活用できますので、まずは賃金100%もらえる可能性を模索していただきたいと思います。

2つ目として、労働基準法26条は、労働者の生活を保護するために「休業手当」に関する定めを置いています。例えば、地震等の自然災害が起きた場合であっても、事業場の施設・設備が直接的な被害を受けていない場合には、休業手当として「その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」とするものです。

裁判でも、コロナ前のものであるものの、雇用契約書上「週5日程度」と記載されていたにもかかわらず、その後、大幅にシフトを減らされた者について、概ね週4日勤務していたという勤務実態を受け、契約当事者の合理的意思解釈から週4日を認定し、これに満たない勤務日数について賃金を払いなさいとした判決などがあります。

よって、コロナだから無理だと諦めずに、労働基準法の主管である労働基準監督署や弁護士等にご相談していただければと思います。

大崎：法律を知っているかいないかで大きな差が出てくるのですね。

●30代女性 コロナで会社が厳しいため労働時間を減らすことに同意し、雇用契約書とシフト上ともに労働時間を減らされた。「契約時間を元通りに戻してもらうためには、会社にどのように交渉すれば良いでしょうか」

坏：通常、いったん結んだ契約を変更するためには、労使間の合意が必要です。本件のように契約書でサインしてしまった場合には「あなたが承諾したんでしょ」と責められてしまう場合もあることでしょう。

しかし、当時のこの方の気持ちに寄り添ってみると、コロナ禍という緊急事態、今こそ会社に協力せねば、とやむを得ずサインした契約だったのではないのでしょうか。

契約書そのものは文言の羅列ですが、そこには当時の状況や当事者の様々な気持ちが込められています。契約を形式的に解釈するのは簡単ですが、優れた法律家は、そうした背景事情にもおもんばかり、「合理的意思表示」というものを行うべきだと思います。

そのためには、この契約書が、どういった趣旨、目的、経緯で結ばれたのか、という点にさかのぼり、裏付け事情を確保することが重要です。例えば、使用者側から、これは期間限定の暫定策であり、「売上が〇〇%戻ったらもとに戻す」とか、「2021年一杯はこれで勘弁してほしい」といったことを告げられていた、とすれば、それが、元に戻してほしいとの主張のよりどころになることでしょう。

労働時間減が複数の労働者になされているのだとすれば、一人で戦うのではなく、労働組合を作ったり、複数人でまとまって交渉するのが良いでしょう。しかし「組合を作りました」、「弁護士に頼みました」などと会社に宣言する必要は全くなく、伝えるタイミングも見計らうことが肝要です。

● 20代女性「これから結婚、出産を予定していますが、今後職探しで考慮すべき点とは」

50代女性「子育てでキャリアを中断していましたが、再就職に関してどのような視点で考えたら良いでしょうか」

坏：結婚、出産を予定されているとすれば、将来増える可能性のある家族のための生活時間等を確保できるか、ライフステージが変化してもキャリア形成し続けられる環境か、などが職探しのチェックポイントになるでしょう。①労働時間がどうなっているか（残業が常態化していないか）、②有給休暇がきちんと取れている会社か、③育児・介護休業を取っている者がいるか、④休業後、現職に戻れている実績があるかなどをチェックしたいです。あとは、⑤労働組合があるか、⑥どういう活動をしているか、も調べたいところです。再就職の場合でも概ね共通で、どういった仕事や生活をしたいか、というご自身の希望をよりどころに優先順位をつけると良いでしょう。

非正規の（契約期間の定めがある）場合、命綱はやはり「更新」されるかどうかことが最重要です。ストレートに聞くと不信に思われるでしょうから、質問の仕方を工夫し「せっかくご縁をいただくなら長く働きたいが、更新されない場合とはどういう場合なのでしょうか。」とか、「私と同じような条件で入社された方は、どんなふうにキャリアを積まれていますか。社歴が最も長い方は何年ですか。」などと、更新に関する情報を様々な角度から細かく聞いておく。これらの情報は、万が一雇止めされた場合にその有効性を占う「更新の期待」という点に大きく関係しており、入社面接時に更新に関しどのようなことを告げられていたかという点も、後々で効いてくることになります。

良い環境か見極めるためには「定着率」も大切です。人がすぐ辞めてしまう職場は労働条件や人間関係が良くない場合が多いからです。「同じ職場で働く方々はそれぞれ何年目でしょうか」などと聞いておくのが良いでしょう。加減が難しいものの、雇うと面倒だなどと思われぬ程度に、面接にて様々な情報を聞き出すように努めましょう。

大崎：「質問力」も大切だということですね。坏弁護士から教えていただいたような項目をさらっと聞けるようにしておく。メモを取るのも大事ですか。

坏：メモを取ったり記録化するのはとても大事です。高校生や大学生の場合は、学校に就職課等もあるでしょうから、個人で聞くのは難しい内容の場合、学校を介し聞いてしまうのも一手だと思います。

大崎：妊娠、育児、介護しながら働き続ける場合、派遣という選択をなさっている方が多くいるかと思います。何か法的なリスクで知っておくべきことはありますか。

坏：いわゆる「派遣法」の本質は、1条1項にて「労働条件は、人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定める労働基準法などと異なり、労働者派遣という事業の運営に関する定めです。

通常であれば、使用者と労働者、一対一の労働契約が前提です。しかし、派遣の場合、実際働く職場は、使用者である派遣元とは異なる派遣先。使用者たる役割が、物理的にも分散し、そもそも、いずれもが無責任になりがちな構造になっています。

派遣はこのように、その構造が法的リスクを有しており、長年労働事件に携わってきた立場の者としては、まずは直接雇用、そして無期雇用の職場に着目していただければと思います。有期に関する主な2つのリスクは先ほどお話ししたとおりです。

とはいえ、いずれ正社員にステップアップしたいというご意向をもって、非正規や派遣からスタートされる方もおられることでしょう。その一助として、パートタイム有期労働法を紹介しておきます。同法14条1項は、使用者の雇入れ時の説明義務として、正社員転換推進措置などに関しどのようなものがあるかを説明せよ、としています。入社の際に、それに関連し、同措置を利用して正社員になった者が何人位いるか、などの実績を、情報として得ておくのも良いでしょう。



● 40代女性「家庭責任との両立という観点から、管理職に就いている女性が知っておくべ

きことは何でしょうか」

坪：管理職の場合、育児・介護休業法（以下「育介法」）上の時短制度など利用せず、育児・介護の期間中もフルタイムで乗り切ろうとされる方が多いです。にもかかわらず、残念ながら、育児・介護をしているから、できないだろうということで、メイン業務を取り上げられたりということも置きがちです。

ここで、案外知られていない育介法上の盲点を指摘しておかねばなりません。均等法では、妊娠や出産そのものを理由とする不利益取り扱いが禁止されています。しかし、育介法で禁止対象とする不利益扱いは、同法上の制度を利用した場合、あるいは利用しようとした場合に限定されているということ。なんと、育児・介護をしている状態そのものを理由とする不利益取り扱いが禁止対象とされていないのです。

このケースで、仮に、管理職の方が、育児していることを理由に昇進・昇格の人事評価で不利益な評価をされたとします。時短制度を利用していれば、制度利用ありとして育介法上の不利益取り扱い禁止規定の適用可能性があるのですが、フルタイムで乗り切り、直近に育介法上の制度利用がない場合、この規定では救えないということになってしまうのです。

不利益取り扱いを生ぜしめている正体について、私は、法制度利用などではなく、育児・介護を抱えた状態そのものへの蔑視であると考えます。家庭的責任が女性に偏在し、育児・介護役割を担うことで、どうせ制限的にしか働けないでしょうという状況ないし決めつけから、不利益取り扱いが生じるという社会構造になっているからです。

そのため、育児・介護分野のみ別扱いとせず、妊娠・出産等とそろえて、育児・介護そのものを理由とする不利益取り扱いを禁止する形に、育児介護休業法を変えなければいけないと長年問題提起してきました。ご経験上同様の実感を持たれる方も少なくないのでは、と思います。これは、今回寄せていただいた管理職の方へのお願いですが、ぜひご自身の職場から、こうした不合理を是正していただけたらと思います。

大崎：家庭責任との両立については、女性だけが担うものでなく男性も担えるよう、男性の育休取得の推進など企業の環境整備と、社会全体の性別役割分業意識の解消が必要だと思います。

● 40代女性「不合理な待遇差の解消が見込めない場合、どのような働きかけが有効か。もしくは時勢をみてアクションを起こさないほうが賢明か」

坪：契約期間という命綱を握られている場合に、手をあげるタイミングを計ることは必須です。アクションを起こすことで切られてしまうのは本末転倒です。いつもこうした講演などで申し上げているのは、「丸腰でリンクに上がらない」でほしい、ということです。

（詳細は、インタビュー記事、「セクハラにも“行動変容”を ～被害者、周囲ができるアクションを弁護士が解説」<https://wezz-y.com/archives/77508>。）

まずは、様々な情報を集める。次にそれを整理し、さらには、どのように伝えるか、です。

アウトプットにはしなやかさの工夫も必要です。均等・均衡処遇分野では、徐々に、様々な手当てについて、非正規にも、同様に払いなさいとする判断が出始めています。主管は労働局であり電話での相談も可能です。格差について疑問があれば、諦めずに電話相談などのアクションの一步を踏み出してみましょう。

### ■労働問題に巻き込まれた場合の3つの鉄則

坪：鉄則の1番目は「同意を求められたら持ち帰る」、2番目は「一人で悩まず専門家に相談する」。3番目は「丸腰でリングに上がらない」、です。

弁護士の選び方は、なかなかの難問ですが、お答えするとすれば、弁護士も人間ですから、合う・合わないがあります。実際に会ってみて、つらい状況下でも、しばらく二人三脚で歩んでいけそうか、という点が案外最も重要かもしれません。自分が依頼する立場なら、同種事件を自分の手でどの程度こなしてきたか、という経験の点、そして、志などの熱量を重視するかと思っています。

大崎：皆様に役立つ情報として、国や東京都が窓口となる「休業支援金」等の制度や、東京しごとセンターの「職業訓練」や「再就職支援」のプログラム等もありますので、ご自身のニーズに合わせて探していただければと思います。「働く女性と労働法」の本もお勧めです。

### ■応援メッセージ

坪：何より、サインをしない、未来の自分を不利に縛ってしまわないように、です。そして、諦めずに、まず「ワンアクションを取ってみる」こと。勇気ある一步は、きっと次の一步を導いてくれます。この二点を心がけていただければと思います。

今日のようなお天気の良い日曜日にわざわざご参加くださった皆様のこと、心から応援しています。

大崎：今日は、皆様から寄せられた声をベースに進めました。非正規雇用で働く女性が直面している様々な問題が可視化されたと思います。東京ウィメンズプラザのような場で、このようなセミナーを通じて、女性たちが繋がり、声を上げることで、より働きやすい、より暮らしやすい、そして、未来に希望を持てる社会を作っていきましょう。