



募集・採用から退職まで ジェンダーをめぐる 労務管理を考える



社会保険労務士法人ナデック 代表社員 小岩 広宣
特定社会保険労務士

「男らしさ」「女らしさ」といった思い込みや偏見が、職場の生産性向上の妨げになってはいないでしょうか？ 本連載では、多様な人材が安心して能力を発揮できる労務管理について考えます。

第3回 | 雇用形態・勤務条件

多様性の時代に対応した 多様な働き方

連載予定

- 第1回 ジェンダーと労務管理の全体像
- 第2回 募集・採用・労働契約
- 第3回 雇用形態・勤務条件
- 第4回 賃金・福利厚生・施設管理
- 第5回 服務規律・服装規定
- 第6回 ハラスメント・懲戒
- 第7回 解雇・退職

万円の壁」が廃止されることが決まりました。特定適用事業所における短時間労働者の社会保険加入要件から、月額8・8万円以上という賃金要件が撤廃されることで、多くの短時間労働者が就業調整をせずに働くようになることが期待されています。

しかし、短時間労働者が就業調整をする理由は「106万円」の壁だけではありません。厚生労働省の「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によると、配偶者のいる女性パートタイム労働者が就業調整をする理由で最も多かったのは、社会保険の被扶養者認定基準（130万円）の57・3%でした。

ちなみに被用者保険加入（106万円など）をあげたのは21・4%です。配偶者が会社から支給される配偶者手当も15・4%あり、企業の配偶者手当が事実上の「年収の壁」となる場合も少なくないことがわかります。

「年収の壁」対策の一環として、国も配偶者手当の見直しを推奨しています。企業としては、左図のような手順で、廃止や代替措置を見据えた見直しを進めることが考えられるでしょう。

こいわ ひろのり

一般社団法人ジェンダーキャリアコンサルティング協会代表理事。ジェンダー法学会・日本ジェンダー学会・ジェンダー史学会会員。労働法改正や派遣法の実務、ジェンダーをめぐる労務管理、職場のアンコンシャス・バイアス対応などを専門とし、執筆・登壇実績多数。



多様化する人材と
雇用に対応する
**ジェンダーフリーの
労務管理**
小岩 広宣著 2500円(税込)



個

人の「価値観」や「事情」を重視する意識の高まりや、AIに象徴されるテクノロジーの劇的な進化に伴い、雇用形態や勤務条件といった「働き方」に変化が起きています。

新卒一括採用や終身雇用といった、昭和な雇用慣行が変容してきたわけではありません。コロナ禍の3年間を経て、雇用をめぐる場所的・時間的拘束の概念も相当に変化してきています。

加えて、いわゆる「年収の壁」をめぐる、扶養制度見直しの機運も高まっています。

今回は、こうした働き方をめく

扶養制度とジェンダー をめぐる変化

社会保険の適用拡大や在職老齢年金の見直しなどを盛り込んだ改正年金制度改革法（社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律）が、6月13日に国会で可決・成立しました。

これにより、いわゆる「106

多様な人材を活かす 2つの雇用形態

いまや多くの企業で、ダイバー

また、今回の改正法には、遺族年金の見直しも盛り込まれました。男性は仕事、女性は家事・子育てという、性別による固定的役割分担を前提としない制度設計に改められることになります。

国は、2040年には男性・女性の就業率が同等になることを想定しており、第3号被保険者の改廃も含め、扶養制度をめぐる議論が本格化することも予想されます。これにより、家族に扶養されることを前提とする、多くの短時間労働者の働き方の見直しが急務となっていくと考えられます。

■配偶者手当見直しの手順

- ① 賃金制度・人事制度の見直し検討に着手
他社の事例などを参考に自社の案を検討
- ② 従業員のニーズを踏まえた案の策定
アンケートやヒアリングなどを行ない、自社の案を作成する
- ③ 労使での丁寧な話し合い・合意
賃金原資総額を維持し、必要な経過措置を講じる
- ④ 決定後の新制度の丁寧な説明
見直しの影響を受ける従業員に丁寧な説明を行ない、納得性を高める

長い間、日本では新卒一括採用に象徴されるメンバーシップ型雇用が一般的でした。近年は経団連の提言などを受け、職務内容を特定してその遂行にふさわしい人材を採用するジョブ型雇用を採用する企業も増えつつあります。

高度な知識・経験・技能を持つ労働者を専門職として処遇する制度を用意することで、専門人材のキャリア向上だけでなく、硬直的な慣例や社内文化に新風を吹き込むことが期待できます。

短時間正社員とは、フルタイムの正社員と比較して1週間の所定労働時間が短く、正社員と同等の時間あたり賃金、賞与、退職金などが適用される正規雇用労働者のことです。

フルタイムで働くことが困難な

◇ 短時間正社員 ◇

シティ（多様性）やインクルージョン（包摂性）の重要性が認識されています。人権保障としてのマイノリティ活用という枠組みを超え、人事戦略としても、多様な価値観や属性を持つ人材を活かすことが不可欠になりつつあります。

そうした多様な人材が働きやすい雇用形態として、短時間正社員やジョブ型雇用があります。

- ① 期待する役割を明確にする
- ② 労働条件（正社員との違い）を明確にする

◇ ジョブ型雇用 ◇

人にとって有効な働き方であるだけでなく、職場で疎外感や孤立を感じやすい性的マイノリティの人にとっても、プライベートに一定の比重をおきながらキャリアを目指すことができる雇用形態は、プラスに働く可能性があります。

なお、短時間正社員を導入する際には、次の点に留意することが必要です。

雇用によらない「働き方」の今後

す。さまざまなマイノリティが差別や偏見なく活躍する土壌づくりにもつながることになります。

短時間正社員とジョブ型雇用は、それぞれ制度の趣旨や目的は異なりますが、フルタイム正社員を中心とする従来の雇用慣行に間接的な変化を与えることで、正社員の働き方そのもののあり方を大きく変える契機にもなると考えられます。その意味で、両者は多様な働き方を促す雇用形態であるといえるでしょう。

2024年11月に施行されたフリーランス新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律）により、雇用によらない働き方をめぐる法整備が進みました。

個人事業主であるフリーランスと発注事業者（特に会社組織）とでは、交渉力や取引上の力関係などに圧倒的な格差があります。報酬の不払いやハラスメントなど、力関係を背景に起こりがちなさまざまな問題やトラブルについて、フリーランス（特定受託事業者）と取引するすべての事業者が守ら

なければいけない基本的なルールが整備されました。

従来から、特殊な専門性や業務経験を持つ人だけでなく、育児や家事を担いながら働きたい人、価値観や性格面から組織に属して働くことが馴染まない人のなかには、フリーランスとして仕事をしたり、そうした働き方を希望する例が多くみられました。

しかし、発注事業者側の都合による一方的な契約解除やハラスメントなどに悩まされることが少なくなく、雇用によらない働き方を選択するうえでの大きな障害となっていました。

新法によって、契約の解除や不更新について一定のルールが設けられ、発注事業者側にハラスメント対策に係る体制整備などの義務が盛り込まれたことは、フリーランスが安心して働ける環境整備に向けた大きな一歩といえます。

マイノリティ性のある人にとっても、場所的・時間的拘束を受けにくいフリーランスという働き方は、マイノリティゆえの差別や偏見に晒される機会を減らすメリットがあります。安定して働ける環境を手に入れるうえで、ひとつの選択肢となり得るでしょう。