

企業と雇用システム

2017年1月13日

第14回

まとめ2

働きすぎと性別分業



高田好章

最近の新聞記事から

この有名大企業でも
長時間労働

書類送検

三菱電機を書類送検

神奈川労働局 長時間労働の疑い

厚生労働省神奈川労働局の藤沢労働基準監督署は11日、違法な長時間労働をさせたとして、大手電機メーカー三菱電機（本社・東京都）と社員1人を労働基準法違反の疑いで横浜地検に書類送検し、発表した。

同局によると、同社は神奈川県鎌倉市大船5丁目の情報技術総合研究所で働いていた男性に対し、2014年1月16日から同年2月15日まで、労使協定で定める上限を超える違法な長時間労働をさせた疑いがある。

三菱電機は「真摯に受け止めている。改めて適切な労働時間管理を徹底していく」とのコメントを出した。

最近の新聞記事から

けいげい+ 深話

夜勤はじつじよ 日

「控訴を棄却する」
 昨年11月24日、東京高裁808号法廷。裁判長が判決を言い渡すと、傍聴席から「フーツ」とため息がもれた。
 航空機の整備士だった猪又隆厚さんをくじらした原告の妻(62) 東京都Iがつぶやいた。
 「労働者と司法との距離をものすごく感じます」
 隆厚さんは整備士歴30年以上のベテランだった。2000年に全日空からスカイマークに転職。08年6月末、羽田空港へ通勤中にくも膜下出血を発症し、翌月亡くなった。53歳だった。
 整備士は24時間態勢でシフトを組む。早朝勤務や午後からの「運番」に交代で入る。50代の隆厚さんを苦しめたのが、夜8時半から

「過労＝残業」なのか

翌朝8時まで続く長時間夜勤のシフトだった。
 「夜勤は過酷ですよ」。
 猪又さんの裁判を支援してきた全日空の元整備士、菅谷敏男さん(61)は語る。
 国内線のフライトがない深夜が整備の主戦場だという。懐中電灯を片手に機体を点検したり、巨大なエンジンシンの内部のぞき込んだり。酷暑の日も、大雨の日も、屋外の作業が続く。ミスが重大な事故につながる。夜勤が終わると、くたくたに疲れた。「長年続



2008年に亡くなった猪又隆厚さん。ベテランの整備士だった＝遺族提供

妻によると、隆厚さんは上司に負担軽減を頼んでいた。倒れる2カ月前の08年4月、必要な時は夜勤に入るといえる件のもと、日勤班に配置換えになった。だが、その後も不規則な勤務が続いた。翌5月は長時間の夜勤が4回。朝6時台からの早朝勤務が5回、北海道の新千歳空港への出張も2回あった。
 隆厚さんは当時、神奈川県内の自宅を離れ、羽田空

猪又さんの2008年5月の勤務シフト() 一部抜粋

0時	6	12	18
4日 日	6:30~15:00	+	早朝勤務後、新千歳空港へ
5日 月	7:15~14:45		
6日 火	7:15~14:45		
7日 水		13:30~23:00	
8日 木		13:30~23:00	
9(金) 休日	(+羽田空港に戻る)		
10日 土		羽田空港で長時間夜勤	20:30~
11日 日		~8:00	
12(月)・13(火) 休日			
21日 水			20:30~
22日 木		~8:00	
23(金) 休日			
24日 土		12:00~20:30	
25日 日			20:30~
26日 月		~8:00	
27(火) 休日			
28日 水	6:30~15:00	+	早朝勤務後、新千歳空港へ

労災認定へ高い壁

だが、労災認定の壁は高かった。月80時間の時間外労働「残業」という「過労月平均で10時間未満だった

遺品の手帳で勤務の実態を知らなかった妻は言葉を失った。「こんなにつらい働き方にならなければ……」

過労死は長時間労働だけではない

深夜連続勤務も

しかし過労死に認定されない

最近の経済雑誌から



週刊エコノミスト2016-12-13



週刊ダイヤモンド2016-12-17

「働き方」経営者の責務



経済3団体が開いた新年祝賀パーティー（5日、東京都千代田区）

働き方



長時間労働の是正だけでなく「脱時間給」制度の導入など柔軟で多様な働き方の議論も進めるべきだ
JFEスチール 柿木厚司社長



日本人は休むことがよくないという意識があるが、休むことはいいことだとの意識転換が必要だ
JTB 田川博己会長



2016年上半期は時間外労働を1割減らすなどした。さらに改革を進め、生産性を高める
サントリーホールディングス 新浪剛史社長

電通問題で危機感増す

人材活用、生産性向上に向けて、年始めにあたり企業トップが思いを新たにしている。5日に都内で開かれた経済3団体の新年祝賀会などでは、長時間労働是正といった働き方改革に意欲をみせる経営者が目立った。改革は「経営者の責務」との声も聞かれ、働き手の環境改善が企業の重要課題であることが浮き彫りになった。

長時間労働を見直し

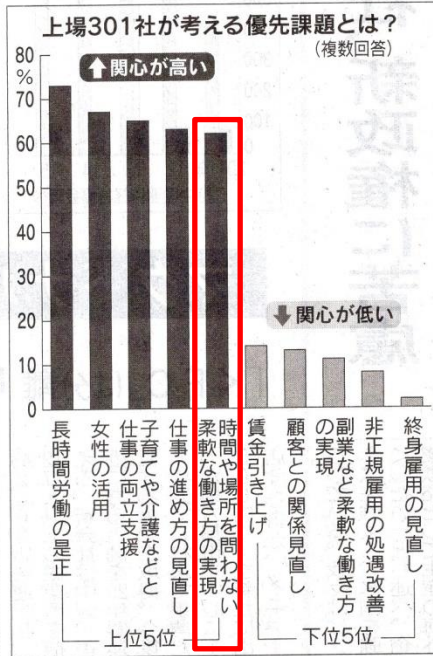
トップら新年祝賀会で改革表明

「今年は働き方改革断行の年だ。正規と非正規労働者の不合理な待遇の差は認めない」
 大手企業トップら約1900人が参加した経団連など経済3団体の新年祝賀会で、安倍晋三首相はこうあいさつした。働き方改革に多くの時間を割き、2016年末に公表した非正規の処遇改善を促す「同一労働同一賃金」のガイドライン（指針）案をふまえた関連法

長時間労働の是正に、必ず脱時間給制度

最近の新聞記事から

長時間労働是正が最優先



本社・日経リサーチ 働き方改革調査



「課題」企業の7割超 上場301社回答 正社員は賃上げ期待

上場企業301社の7割超が、長時間労働の是正を働き方改革の最優先課題としていることが、日本経済新聞社と日経リサーチの調査でわかった。労働時間でなく成果で賃金を決める「脱時間給制度」の導入を政府に求める意見も5割近くあり、働く時間の再設計をどう収益力につなげるかで企業は知恵を絞る。同時に実施した正社員の意識調査では、賃上げを求める声が目立った。

上場企業301社に自 育て・介護などと仕事の社で取り組む働き方改革 両立支援」(65%) が続の優先課題を聞いたとき、「賃金引き上げ」は73%が「長時間労働 14%にとどまった。の是正」を挙げた。「女 労働時間のあり方につ性の活用」(67%)、「子 いて複数回答で聞くと、

政府への期待は微妙に異なる (数字は順位)

企業側	政府が課題とする9項目	正社員
1	社会保障など女性や若者が活躍しやすい環境整備	5
2	長時間労働の是正	2
3	病気の治療、子育て・介護と仕事の両立	3
4	テレワーク、副業・兼業など柔軟な働き方	4

ここにも
長時間労働の
是正に、
必ず
時間を問わない
働き方
(働かせ方)
実現



◎今回のテーマ

まとめ2: 働きすぎと性別分業

これまで12回にわたってみてきた「企業と雇用システム」を振り返り、特に重要である4つの項目を取り上げて、2回にわたってまとめの講義を行います。

今回はその2回目

「長時間労働と働きすぎ」と「性別分業・女性労働」を取り上げます。

最後に時間があれば、

付録: レポート・論文の執筆方法

を話します 私から皆様へ「おまけ」です



長時間労働と働きすぎ

復習編



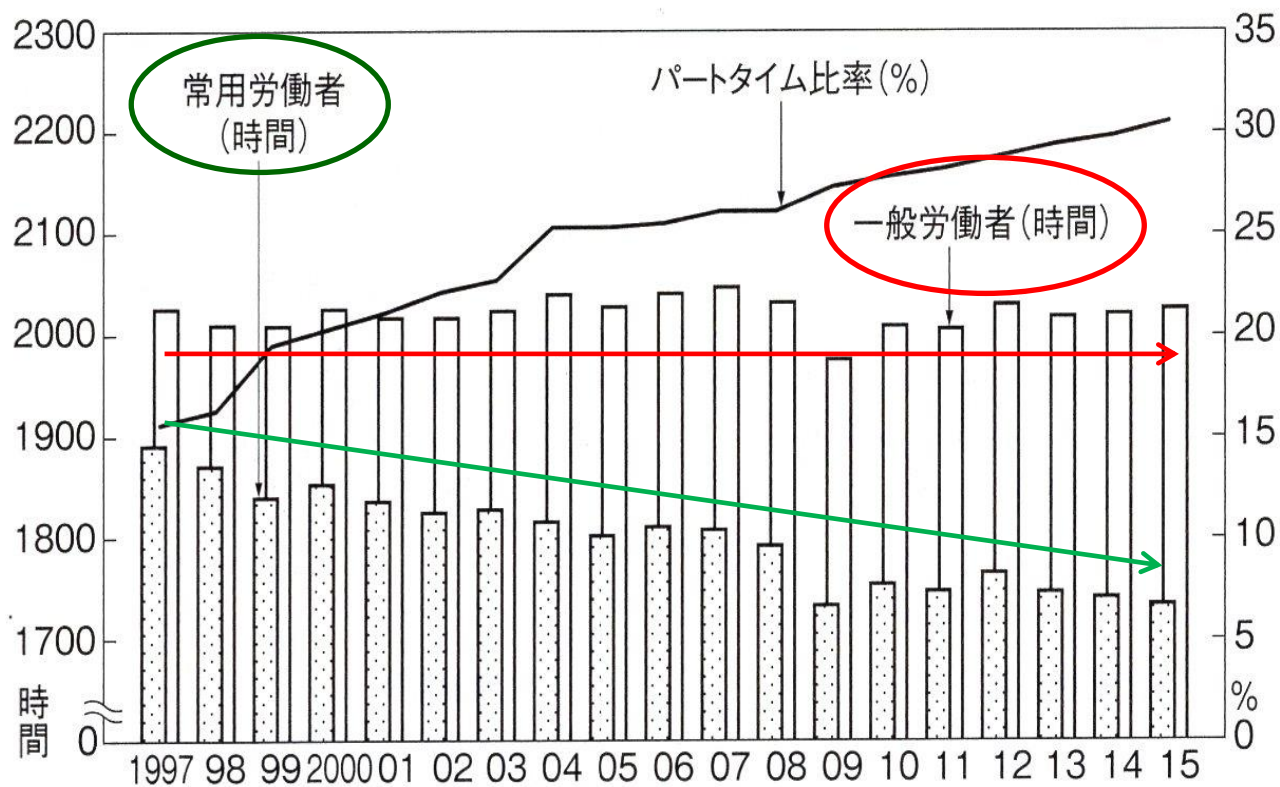
日本の労働時間とは？

毎月勤労統計によると！！



日本の長時間労働の実態

図 5-12 年間労働時間の推移 (事業所規模 5 人以上)

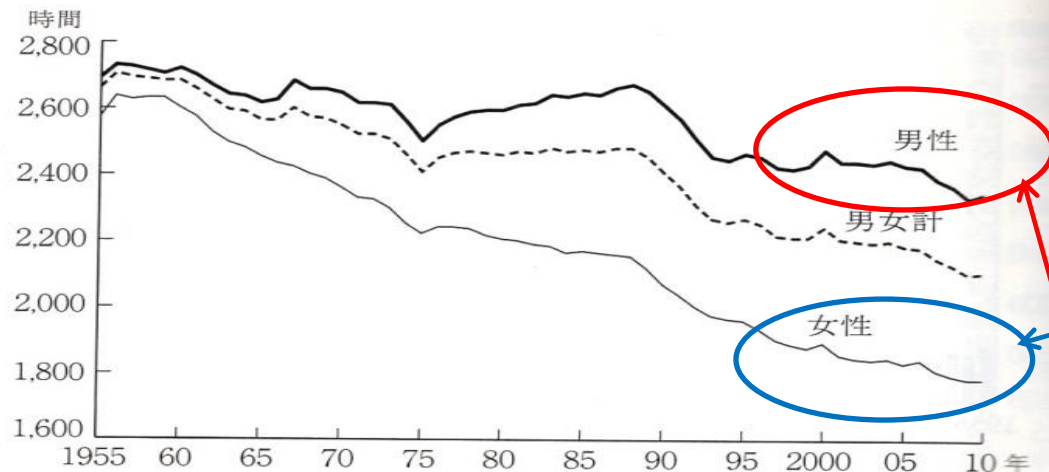


厚生労働省「毎月勤労統計調査」による。常用労働者はパートタイム労働者を含む。一般労働者はフルタイムで働く労働者。調査産業計。表5-9, 10の脚注参照。

常用労働者では
1800時間を切るが
一般労働者では
2000時間
のまま

減少は
パートタイムの
増加の結果

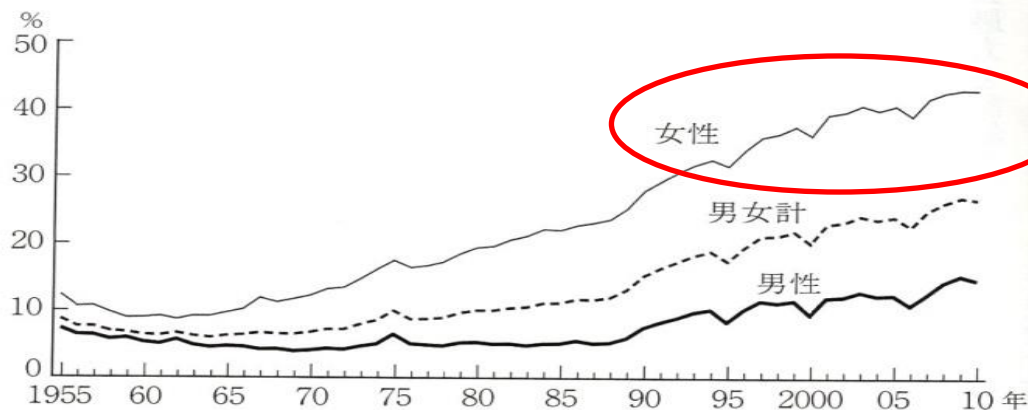
日本の長時間労働の実態



(出所) 総務省「労働力調査」時系列データ，非農林雇用者の就業時間。
 (注) 年間労働時間は週労働時間を52倍して求めた。

図 2-5 労働時間の長期的推移

女性は、
 急激に2600時間から
 1800時間に下がるが、
 男性は、
 2700時間から
 2400時間へ、
 格差600時間

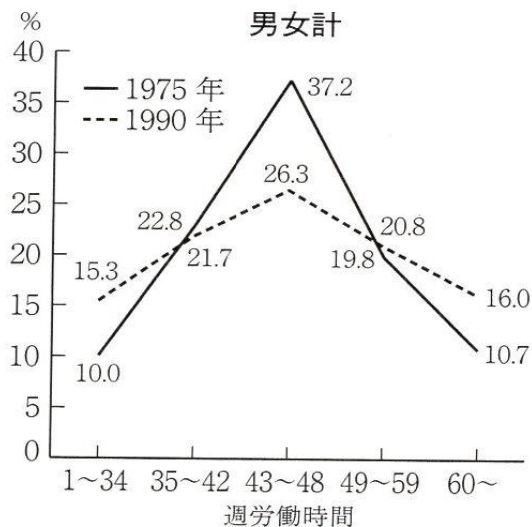


(出所) 図 2-5 に同じ。
 (注) パートタイム労働者は週35時間未満の短時間労働者を指す。

図 2-6 パートタイム労働者の増加傾向

特に女性で
 パートタイムが増加

日本の長時間労働の実態



(出所) 表 3-1 に同じ。

図 2-1 週労働時間別雇用者数の推移(男女計)

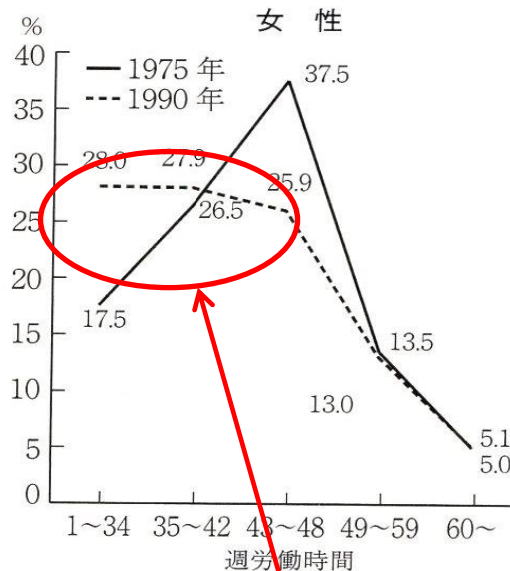


図 2-3 同(女性)

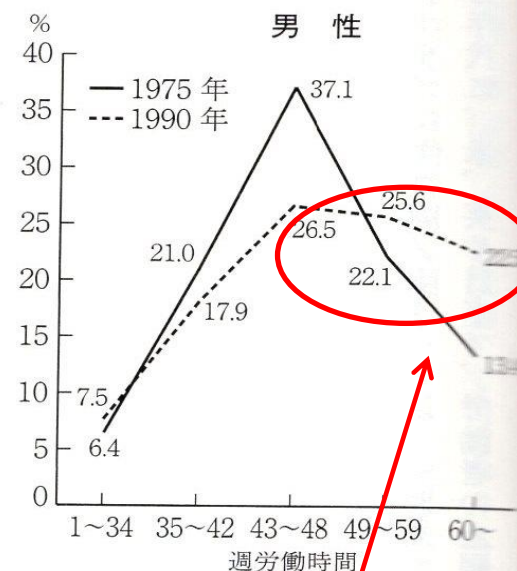


図 2-2 同(男性)

正社員、特に男性は
1日10時間以上、週50時間以上
働いている
(社会生活基本調査)

週の労働時間で、
男性は長時間労働へ、
女性は短時間労働へ
と二極に分解している

日本の長時間労働の実態

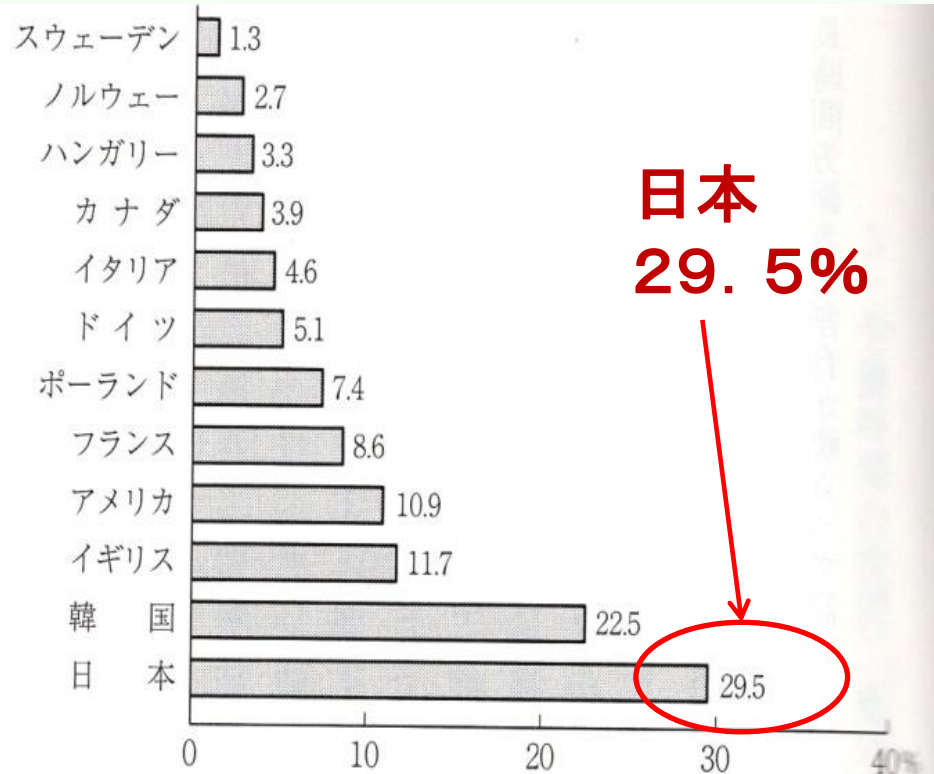
表 2-2 在社時間の日独比較
(単位:人, %)

在社時間	日 本	ドイツ
14 時間台	3 (6.5)	
13 時間台	2 (4.3)	
12 時間台	12 (26.1)	
11 時間台	14 (30.4)	
10 時間台	5 (10.9)	
9 時間台	10 (21.7)	12 (42.9)
8 時間台		15 (53.6)
7 時間台		1 (3.6)
計	46	28
平 均	11 時間 15 分	8 時間 36 分

日本:
9~14時間台

(出所) 全金同盟「機械金属労働者の生活時間比較調査」労働調査協議会『労働調査』第 269 号, 1991 年 2 月。
(注 1) 日独の機械金属工業に働く労働組合員各 50 を対象とした調査。
(注 2) ドイツは調査時点では西ドイツ。
(注 3) ()内は日独それぞれの全体に占める割合

在社時間の比較



日本
29.5%

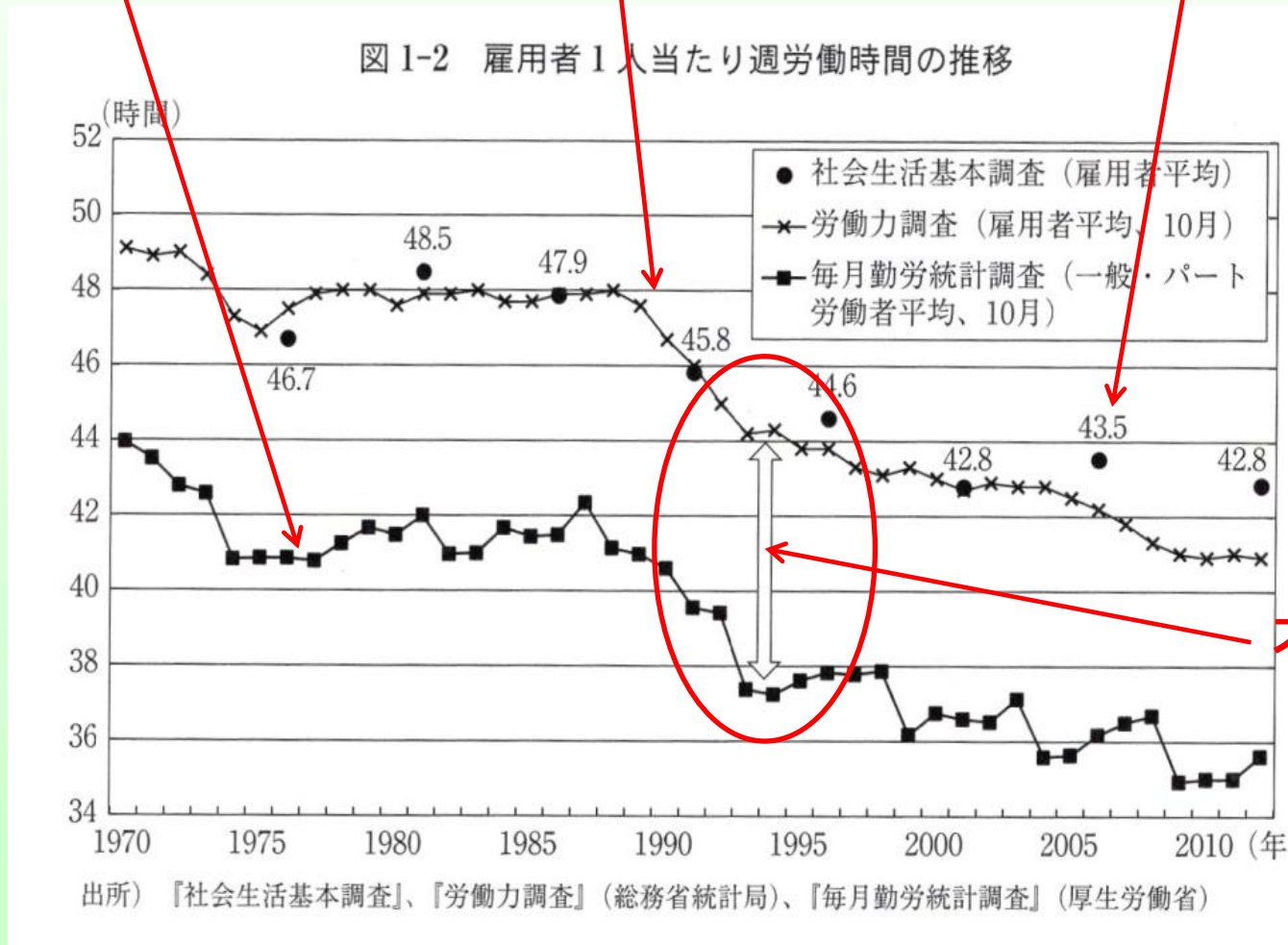
(出所) OECD, Better life index, 2010 (Work-Life Balance in Detail by Country).

図 2-4 週 50 時間以上働く労働者の割合

週50時間以上働く割合

統計による労働時間算出の違い

毎月勤労統計 < 労働力調査 = 社会生活基本調査



不払い残業

不払い賃金：サービス残業による不払い賃金の金額 2012年

表 3-2 賃金不払残業の規模に関する試算(2012年)

A	年間実労働時間	2,361 時間	「労調」正規労働者週労働時間 × 52 週
B	年間支払労働時間	2,030 時間	「毎勤」一般労働者月実労働時間 × 12 月
C	年間所定労働時間	1,870 時間	「毎勤」一般労働者月所定内労働 時間 × 12 月
D	年間実残業時間	491 時間	A - C
E	年間支払残業時間	160 時間	「毎勤」月所定外労働時間 × 12 月
F	年間不払残業時間	331 時間	D - E
G	1 時間あたり賃金	1,950 円	「毎勤」所定内給与 / 「毎勤」所定内時間
H	年間不払賃金	80 万 6,813 円	F × G × 1.25
I	年間残業不払総額	26 兆 4,958 億円	H × 「労調」正規労働者 3,284 万人
J	年間不払残業総 時間	108 億 7,004 万 時間	F × 「労調」正規労働者 3,284 万人
K	不払残業解消雇 用創出量	535 万人	J / B

一人年間で
80万円

3200万人
1年間で
26兆円

(出所) 「労働力調査」および「毎月勤労統計調査」の2012年平均結果から推計。

(注1) 実労働時間は「労調」の非農林業雇用者の一般常雇いのデータから取った。

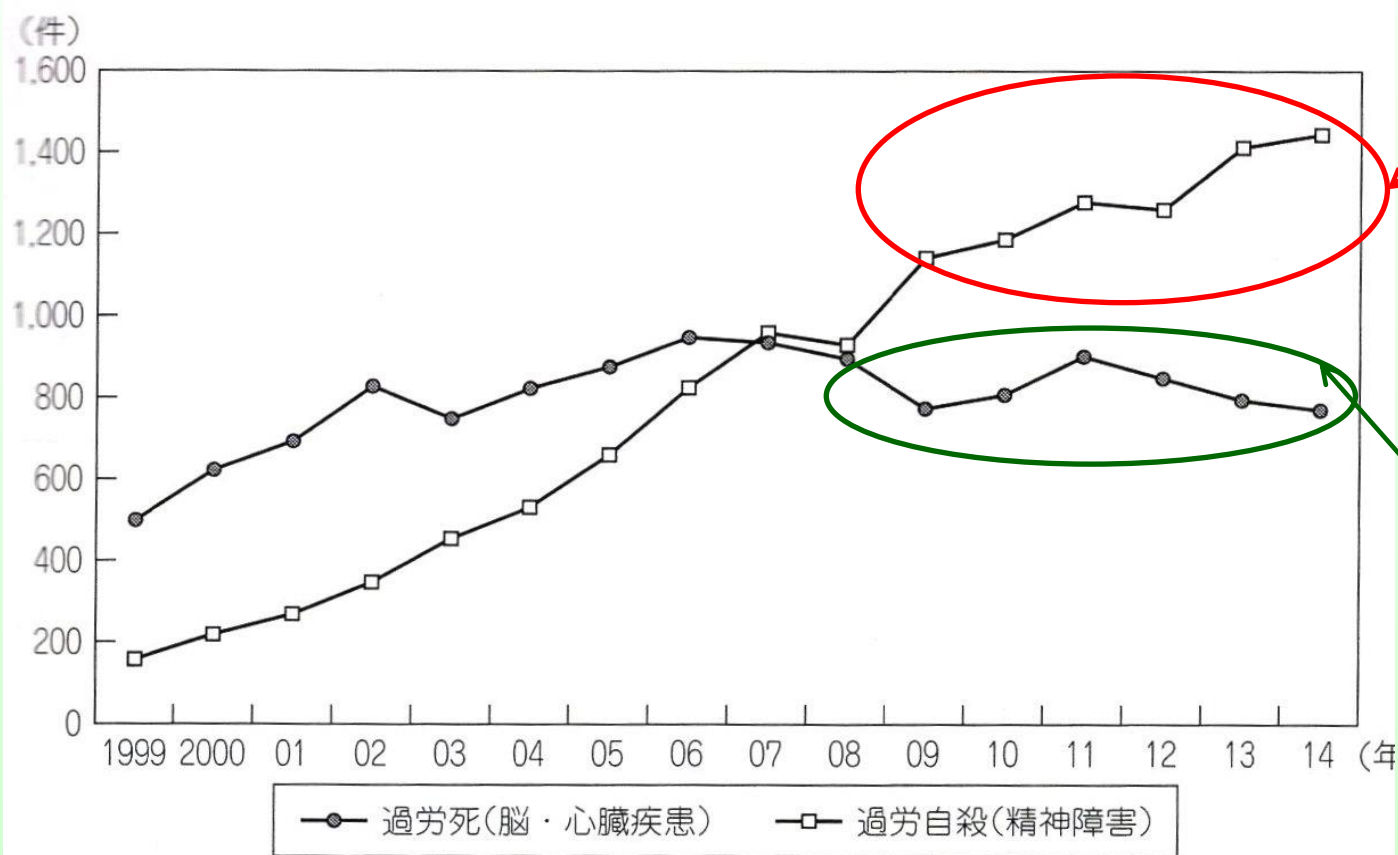
(注2) 賃金支払労働時間、所定内労働時間、賃金支払残業時間は「毎勤」の一般労働者(規模5人以上)のデータから取った。不払い残業賃金は25%の割増率で計算した。

過労死ライン

- ・年間3000時間が過労死ライン
- ・1カ月の過労死ラインは
時間外労働が、
6カ月間に月80時間以上
発病前2カ月間に月80時間以上
発病前1か月間に月100時間以上



過労死・過労自殺の労災請求件数



過労自殺は
急激に伸び
る:
1400件

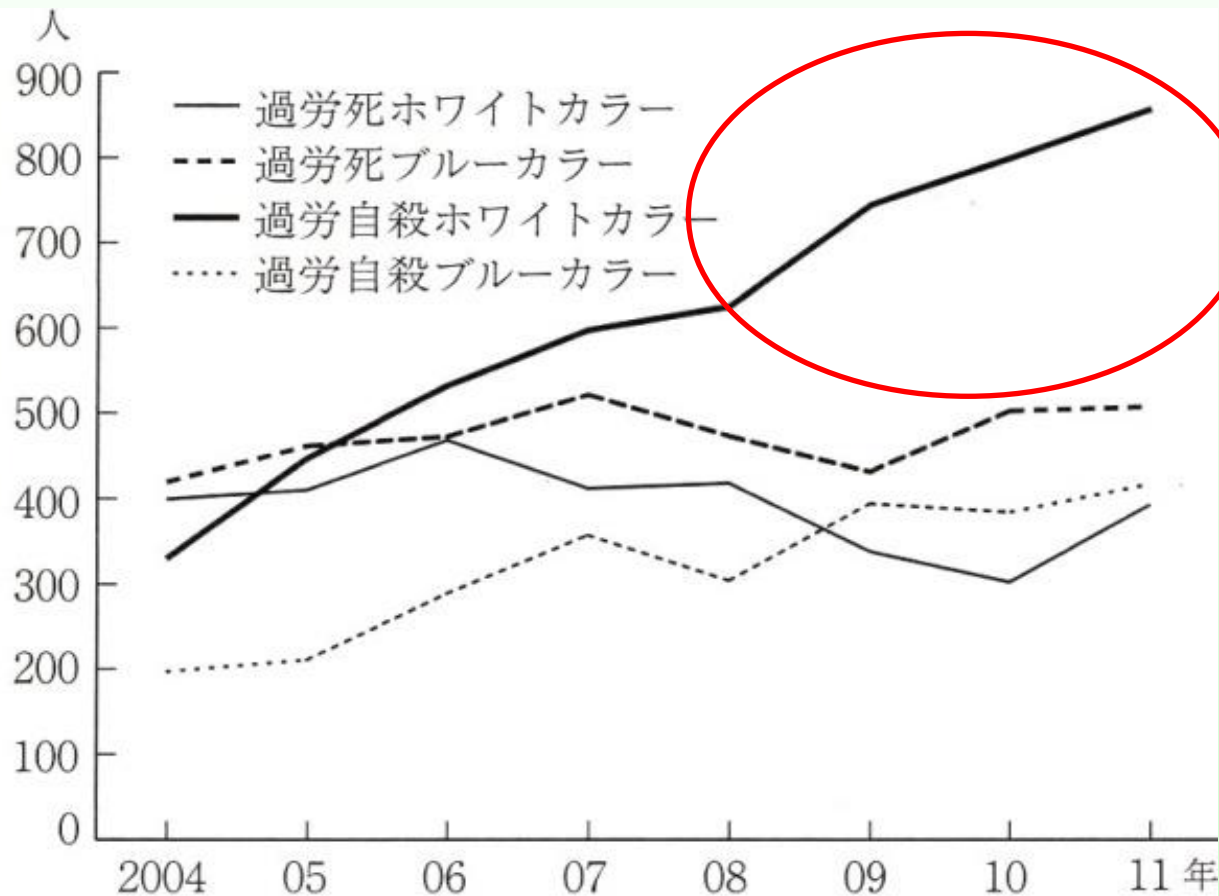
過労死は
800件前後
で
高止まり

図1-1-1 過労死・過労自殺の労災請求件数の推移

(出所) 厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害等にかかわる労災補償状況」。

(注) 脳・心臓疾患と精神障害は各年度の死亡事案以外を含む労災請求件数を示す。

ホワイトカラーで増加



過労自殺
ホワイトカラー

(出所) 表 5-5 に同じ.

図 5-1 近年における過労自殺の増加傾向

平岡事件： 樺本精工の36協定書

事業の種類	事業の名称			事業の所在地		
機械器具製造業	樺本精工			奈良県北葛城郡御所町大字尺土一十九番地		
時間外労働させる必要がある 具体的事由	業務の種類	労働者数 男 女 計	補充 労働時間	1日について延長するに できる労働時間	1日の期間につ いて延長するに できる労働時間	期 間
各種合理化を実施しているが 人手に不足する工程が多く 時間外労働をしなければなら ない。 新女子については法定限度内の 時間外労働が必要である。	管理、 労務、機械製造 技術、設備管理、 その他、 製造工程全般	418 72 490	8時間	男子 5時間 但し男子の場合には労務工程の 都合、機械の修理、伝令等に 15時間以内の時間外労働 を要するに必要である。 女子 2時間	男子1週15時間 女子1週6時間	昭和 62年3月1日 63年2月29日
休日労働させる必要がある 果 実 的 事 由	業務の種類	労働者数	補充 休日	労働をさせることができる 休日及び 終業の時刻		期 間
時間外労働で不足を補う場合 休日労働で補充しに行く必要が ある。	女子、年少者 を除く、 全職種	418	日曜日	日曜日 8時 — 17時 但しその生産工程の状況により 8時 以前 17時 以後の休日労働をさせる ことがある。		昭和 62年3月1日 63年2月29日

問題は**36協定**

生産等の都合で
残業を

15時間まで時間
延長可能

24時間働かせる
ことができる

青天井へ

協定成立年月日

昭和 62 年

葛城労働基準監督署長殿

昭和 62 年 3 月 3 日



図 4-2 樺本精工の 36 協定(1987 年 3 月)

36協定とは



労働基準法36条:通称:36協定

労使協定をし、行政官庁に届け出た場合においては、(32条、35条の規定にかかわらず)、その協定に定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

同32条:労働時間:1日8時間、1週40時間

同35条:休日:毎週1日か、4週4日以上

問題点:協定によっては青天井になる

36協定の問題

表終-2 36協定における
延長時間の限度

期 間	限度時間
1 週間	15 ^{時間}
2 週間	27
4 週間	43
1 箇月	45
2 箇月	81
3 箇月	120
1 年間	360

(出所) 労働省告示 154 号.
1998 年 10 月 28 日.

延長時価の限度

法的拘束力なく
行政指導上の
努力基準

大企業の36協定概要

表終-4 日本経団連 2008 年会長・副会長企業の 36 協定の概要

企業名	協 定 成 立 日	延長することができる最大時間				過半数 代表者
		1 日	1 か月	3 か月	1 年	
キヤノン	08. 8. 29	15時間	90時間	—	1,080時間	労働組合
トヨタ自動車	08. 8. 24	8	80	—	720	労働組合
新日本製鐵	08. 3. 6	8	100	—	700	労働組合
新日本石油	08. 3. 31	—	100	—	480	労働組合
三菱商事	08. 3. 26	5	43	—	360	労働組合
パナソニック	08. 3. 31	13時間45分	100	—	841	労働組合
第一生命	08. 3. 26	—	45	—	360	判読不能
三井物産	08. 3. 26	12時間45分	120	—	920	労働組合
東レ	08. 9. 29	—	160	—	1,600	労働組合
みずほ FG	08. 8. 31	11	90	—	900	従業員代表
日立製作所	08. 3. 26	13	—	400時間	960	労働組合
三菱重工業	08. 3. 31	13時間30分	—	240	720	労働組合
野村 H	08. 3. 21	8	104	—	360	従業員代表
全日本空輸	08. 3. 31	7	30	—	320	労働組合
三井不動産	08. 3. 31	4時間30分	90	—	360	労働組合
東京電力	08. 9. 26	12時間10分	100	—	390	労働組合

(出所) 株主オンブズマンの情報公開請求により所轄労働局から公開された 36 協定。

(注 1) 同一企業でも事業や業務の種類が異なる場合は、延長時間の長いほうを示した。

(注 2) 野村 H の 1 か月 104 時間は、週 24 時間を年間 26 回を 1 か月 4.35 週で換算した。

延長時間の限度
(努力基準)

を超える
最大時間の協定
〈経団連企業〉

- ・キヤノン
- ・トヨタ
- ・新日鉄 等々

※労働組合が
合意している
ことに注意

過労死防止法の制定



- ・企業の**健康配慮義務**判例：
最高裁2000年3月：1991年電通事件
使用者は労働者の心身に対する健康配慮義務を負う
- ・**過労死等防止対策推進法**（過労死防止法）
 - ・**2014年6月成立**：2014年11月施行
（過労死家族の会・過労死弁護団の呼びかけ：署名・超党派）
過労死のない社会の実現を目指す、
過労防止対策の推進は国と地方公共団体の責務、
過労死に関する調査研究の推進、啓発、
相談体制の充実、民間団体の支援
 - ・過労死シンポを全国で実施：大阪は11月11日
 - ・全国の学校で過労死防止**啓発授業**実施：**当講座12/9**

時間規制をはずす動き

労働時間制度の主要な規制緩和:

変形労働制・フレックスタイム、

みなし労働制、裁量労働制導入拡大

女性の残業規制撤廃

ホワイトカラー・エグゼンプション制度導入見送り

: 残業ゼロ法案として反対

高度プロフェッショナル制度へ: 将来規制をはずす可能性あり



岸-金堂玲子・森岡孝二編『健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる』より

・変形労働制の導入:

大企業1000人以上(2008年度): 74%:

1年単位24.6%、1カ月単位: 38.3%、

フレックス制31.9%

・みなし労働制の導入: 大企業1000人以上(2008年度):

専門職: 8.8%、企画業務: 6.8%

三菱UFJリサーチ『賃金マネジメント』2010年版より

ILOの労働時間関連条約:



日本はすべて**批准していない**: ディーセントワーク以前の状態
18の条約で: 第1号条約(8時間労働)も

●労働時間・休暇関係のILO条約

日本はすべて未批准、*印は優先的に促進されるべき条約

年度	条約(号)	条約内容	批准国数
1919	1	労働時間	52
1921	14	* 週休 (工業)	116
1930	30	労働時間 (商業・事務所)	30
1931	31	労働時間 (炭坑)	2
1935	46	労働時間 (炭坑・改正)	3
1935	47	週40時間制	13
1935	49	労働時間短縮 (硝子ビン工場)	10
1936	52	有給休暇	55
1936	54	有給休暇 (海上)	6
1939	67	労働時間・休息時間 (路面運送)	4
1946	72	船員有給休暇	5
1949	91	有給休暇 (船員・改正)	24
1952	101	* 有給休暇 (農業)	46
1957	106	* 週休 (商業、事務所)	62
1958	109	賃金・時間・定員 (海上・改正)	16
1970	132	* 有給休暇 (改正)	27
1974	140	* 有給教育休暇	29
1979	153	* 労働時間・休息時間 (路面運送・改正)	7

ILO条約の批准をすすめる会編『国際労働基準で日本を変える』より

「長時間労働」と「企業文化」



○会社員の時間観

- ・会社同士の足の引っ張り合い
遅くまでいるから電話がかかる
遅くまでいないと電話がかかるかもしれない
- ・定時に帰るのに、(申し訳ない気持ちで)
「すみません、今日は用事があるので・・・」
(本当は用事がなくても、帰っていいのだが)
- ・昔は早く帰ってもすることがないから、雑談
- ・今はメールが時間に関係なく飛んできて、作業

長時間労働と働きすぎ

まとめ編



長時間労働と働きすぎ



* 長時間労働の現状

- ・日本の労働者の労働時間は、
毎月勤労統計(毎勤統計)では
年間1800時間を切っている
- ・1800時間を切っているのは、
短時間勤務労働者である
パートタイマーが増加したためである

長時間労働と働きすぎ



* 長時間労働の現状

- 一般労働者の労働時間は年間2000時間のままである
- 労働力調査や社会生活基本調査では、男性は2400時間であり、女性は1800時間を切っている
- 特に男性の正社員は1日10時間以上、週50時間以上働いている

長時間労働と働きすぎ



* 長時間労働の現状

- 男性は長時間労働、女性は短時間労働へと、二極分解している
- 男性は会社で長時間労働のため、家事労働、育児・介護などは、共働きでも女性が担うことが多い。
- 近年は女性、特に若者の女性も長時間労働になっている

長時間労働と働きすぎ



- * 長時間労働となる
働き方・働かせ方の問題点
- ・労働時間に関する法規制に問題があり、
特にILOの労働時間関係条約を
日本は批准していない

長時間労働と働きすぎ



* 長時間労働となる

働き方・働かせ方の問題点

- ・時間外労働を可能とする法律である労働基準法36条に基づく労使協定、**通称サブロク協定**で時間外労働の限度を決めているが、**法的拘束力がなく**、**特別条項**で臨時の場合に時間外労働の延長できるために、労働時間の**限度が青天井**となる

長時間労働と働きすぎ



* 過労死ラインと過労死の現状

- ・過労死ラインは、
年間労働時間が3000時間、あるいは
月間時間外労働が6カ月間80時間、
発病前2か月間80時間、
発病前1か月間100時間以上であり、
過労死判定の目安としている

※一般的には、時間外労働月間80時間

長時間労働と働きすぎ



* 過労死ラインと過労死の現状

- ・ 過労死・過労自死の労災請求件数は、依然伸び続けている。
過労死は年間800件前後で高止まり
過労自死が急激に伸びて年間1400件
- ・ 過労死は50歳以上が多く、
過労自死は若者が多いという特徴がある

長時間労働と働きすぎ



* 過労死ラインと過労死の現状

- ・最近問題となっている過労死・過労自死では、長時間労働だけでなく、**上司・同僚によるパワハラ**もその原因と言われている。
- ・特に最近、**電通事件**がマスコミに取り上げられ、その根幹に日本社会における**働き方・働かせ方**に問題であることが明らかにされた

長時間労働と働きすぎ



* 過労死防止対策

- 過労死家族の会や過労死弁護士団などの運動によって、過労死のない社会を目指す法律である**過労死等防止法**が**2014年に制定された**
- この法律では、**過労死をなくす対策が国と地方自治体の責務とされた**

長時間労働と働きすぎ



* 過労死防止対策

- 具体的な対策は、
過労死に関する調査研究・啓発授業の推進、
相談体制の充実を図ること、などである
- 過労死が大きな社会問題であることによって、
政府は「働き方改革」において
長時間労働是正を重要な政策目標と
している

長時間労働と働きすぎ



* 過労死防止対策

- ・厚生労働省は、
過重労働特別対策室（通称：**カトク**）を設置し、
企業の違法な**長時間労働の取締り**を強化し、
立ち入り調査などを行い、
長時間労働や労働実態の**違法状態**を解明し、
是正勧告・告訴をしている

長時間労働と働きすぎ



* 労働時間規制をはずす動き

- ・労働時間の規制緩和として、
変形労働制、フレックスタイム・みなし労働制、
裁量労働制が行われてきた。
実際に多くの大企業でこのような制度が
行われている

長時間労働と働きすぎ



- * 労働時間規制をはずす動き
- ・最近では、**ホワイトカラー・エグゼンプション制度**の導入が
残業ゼロ法案として**廃案**となった
- ・その復活版として、
高度プロフェッショナル制度が
労働時間規制撤廃法案として
提案されている

性別分業・女性労働について

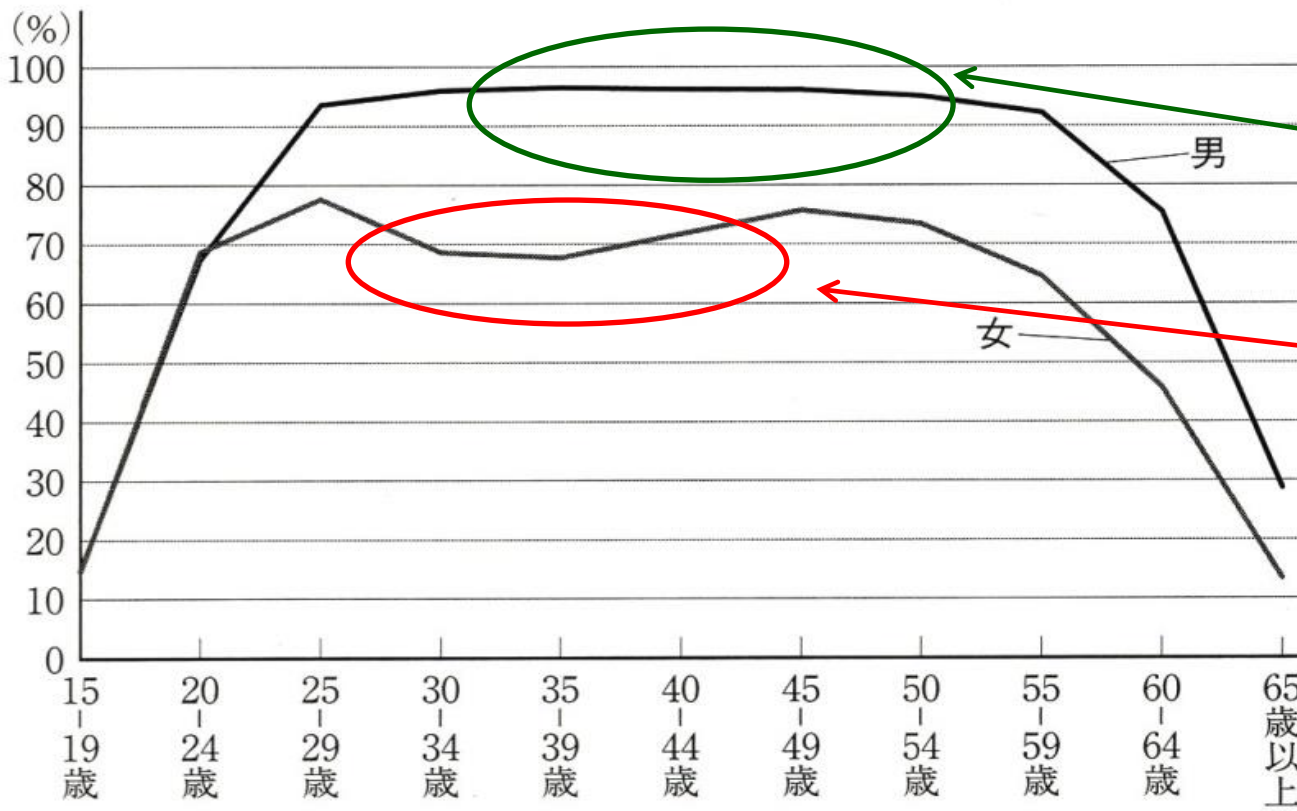
復習編



現代の女性の労働現場

M字カーブ: 男女の比較: 2012年

図2-1 性・年齢別の労働力率(2012年)



男性は
台形

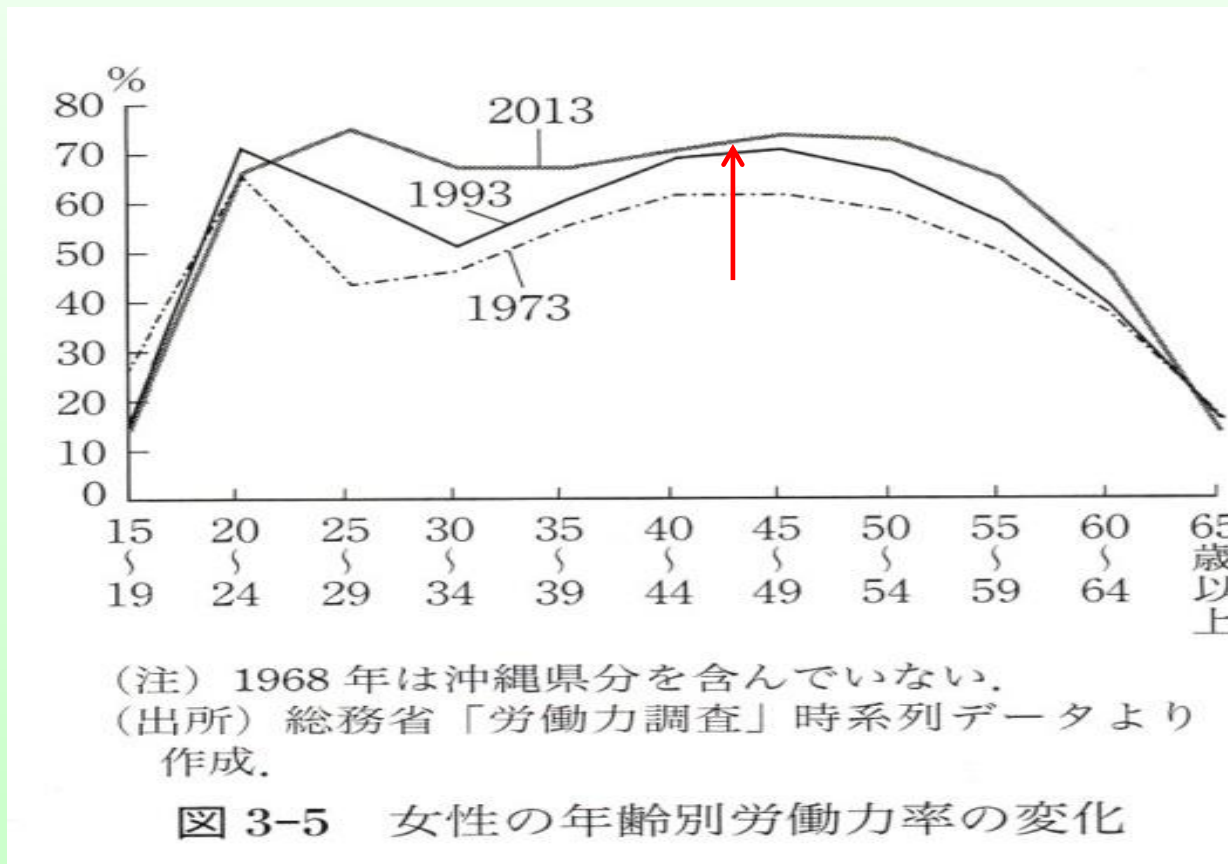
女性は
M字型

資料) 総務省統計局「労働力調査」

現代の女性の労働現場

M字カーブの変化: どれだけ緩やかになったのか

1973、1993年、2013年 M字カーブ **少し緩やか** になってきた



就職(正社員)



結婚退職



子育て



家計補助

仕事へ・パート

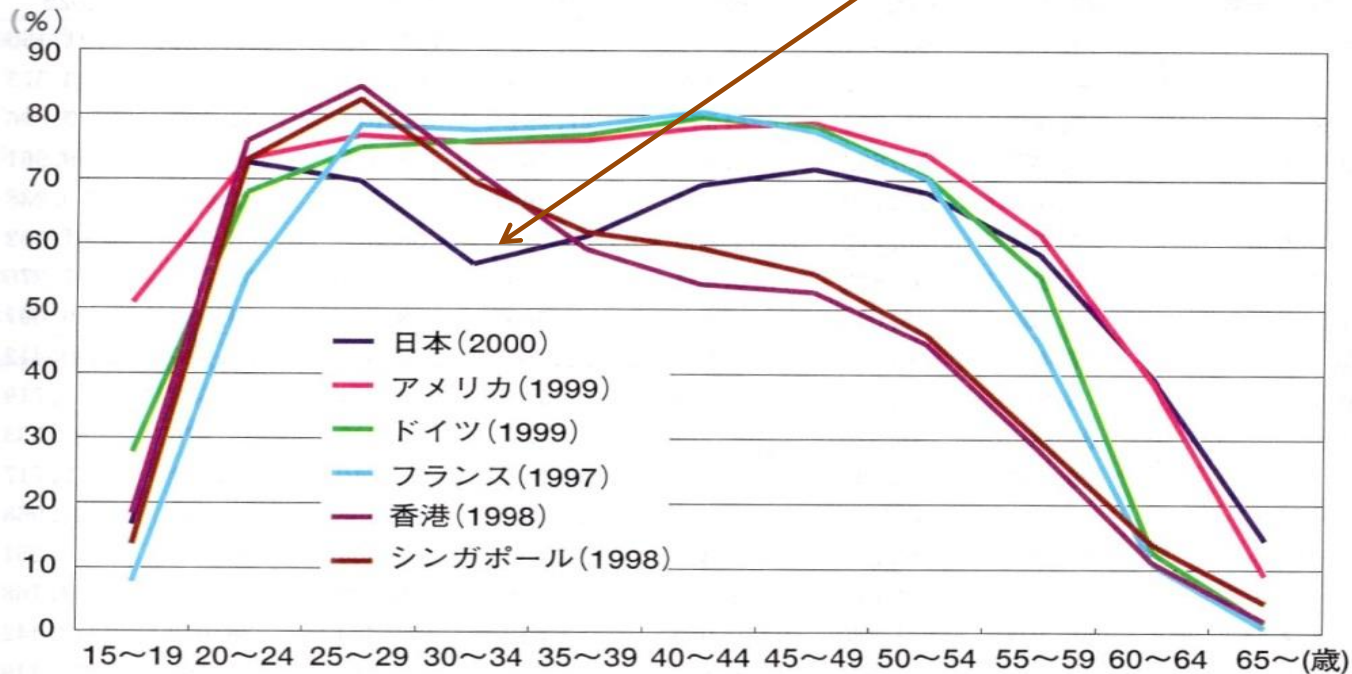
短期・低賃金

現代の女性の労働現場

国際比較のM字カーブ図、女性の就労の比較：日本の特徴

M字カーブ：アメリカ・欧州の1970年代にみられたが**現在はない**

2-5 女性年齢階級別労働力率

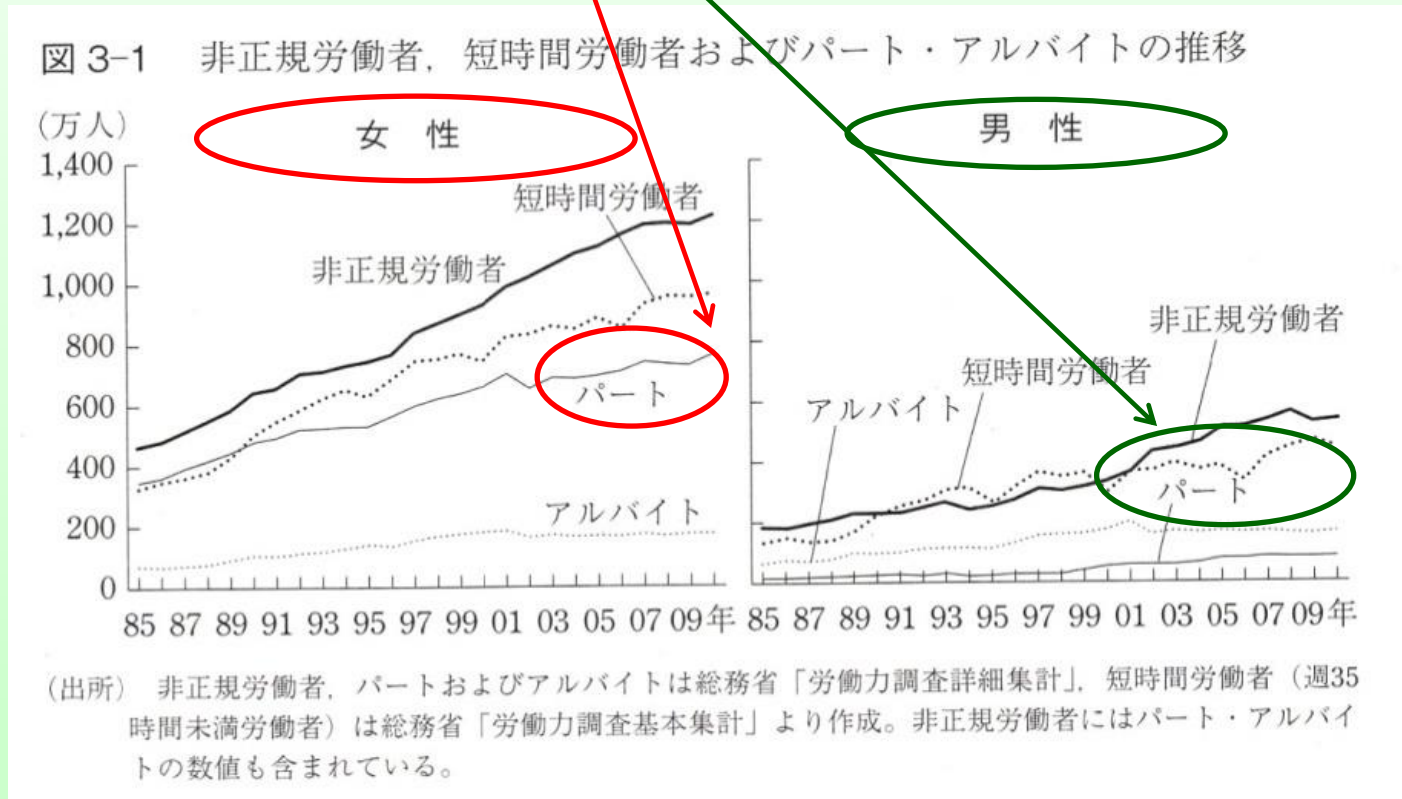


資料出所 日本：総務省統計局「労働力調査」

その他：ILO “Yearbook of Labour Statistics”、EU “Labour force Survey”

現代の女性の労働現場

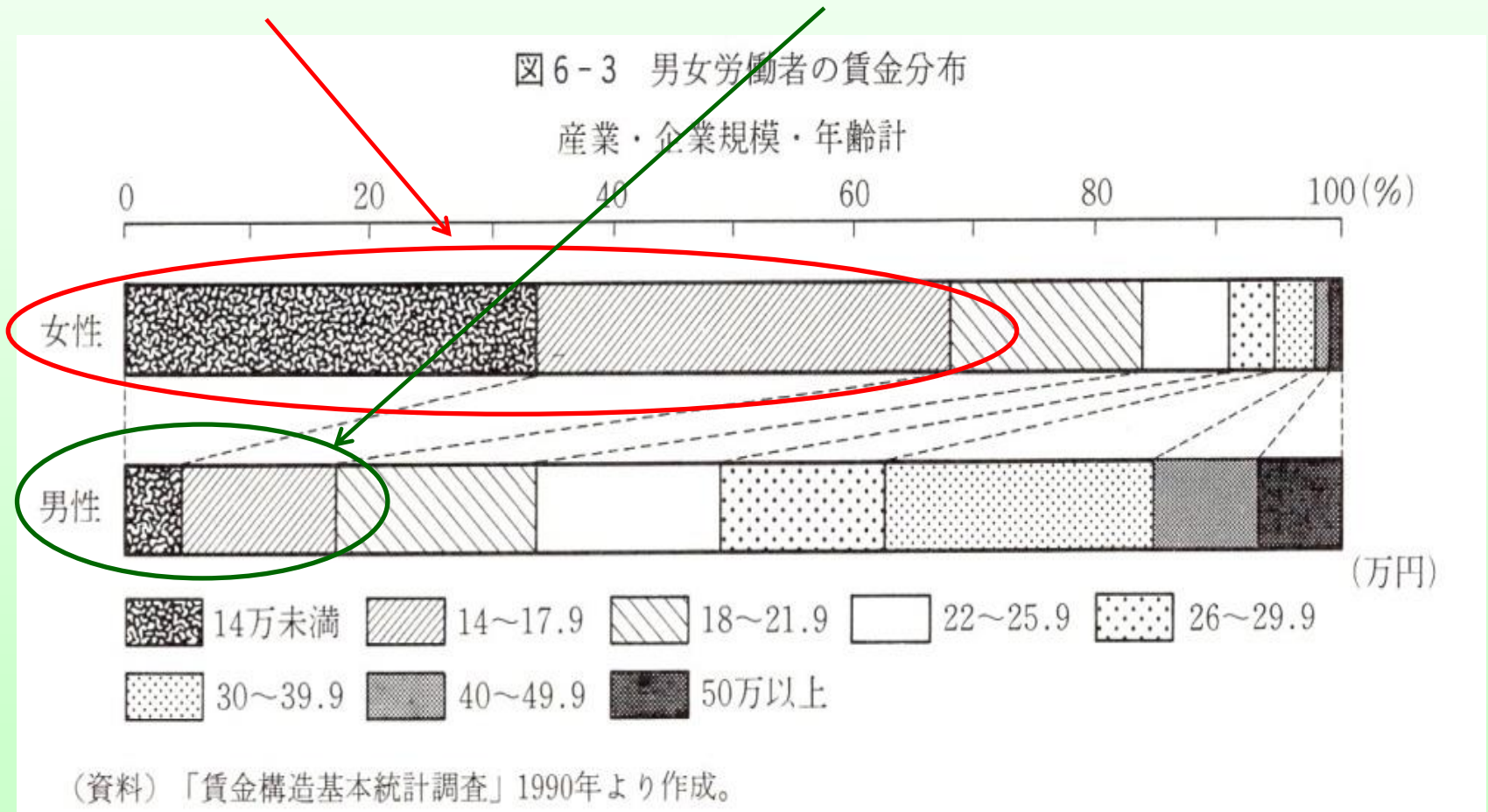
男女の短時間労働者・パート・アルバイトの推移：1985－2009年
パートタイマーへ：女性の方が圧倒的に多数
しかし徐々に男性も多くなってきている：



現代の女性の労働現場

低賃金：男女の賃金水準分布図： 1990年：

女性：70%以上が18万円以下（男20%以下）



男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法制定と改正：
努力から禁止へ、ただし女性保護は撤廃



1985年制定：

募集・採用・配置・昇進

女性を男性と均等に扱う： 努力義務

教育訓練・福利厚生・定年・退職・解雇での
女性理由とした差別禁止

1997年改正：

努力義務が**禁止規定**に、
同時に**女性保護規定**撤廃

日本的雇用慣行と女性労働

・結婚退職制度:

入社時に結婚したら辞めることを約束させられ、内定が決まると人事担当者が家に来て、親も娘も結婚したら退職させることを約束させられた。入社式は父兄同伴、結婚後は社の方針として退職していただきます、とあいさつ。

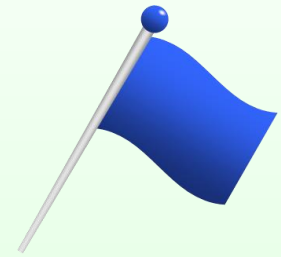
寿退社: 振袖を着て退職を挨拶する
(住友系メーカーの話)

森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』より



女性からの賃金・評価等の差別への抗議活動

昇格・賃金差別への抗議:



住友系メーカー、C評価、国連での訴え：
結婚退職、出産退職の強要、
差別の正当化する能力評価

(基礎研編『日本型企业社会と女性』より)

1995年:住友金属・4名提訴

2005年大阪地裁:性別のみによる差別と判決
高裁で和解

(森岡孝二『貧困化するホワイトカラー』より)

男女雇用機会均等法

企業側の対応:

コース別人事制度の導入

銀行:

総合職: 転勤覚悟の管理職コース、

一般職: 転勤の少ない、賃金体系・昇給昇格に差をつける

商社・生保・損保・デパート、スーパーへ広がる

転勤の可否とその範囲: 海外を含む、国内に限る、

国内の一定エリア、転居を伴わない転勤、転勤不可までの
コースを分ける

家庭責任を負う女性は結局**一般職**を選ぶ

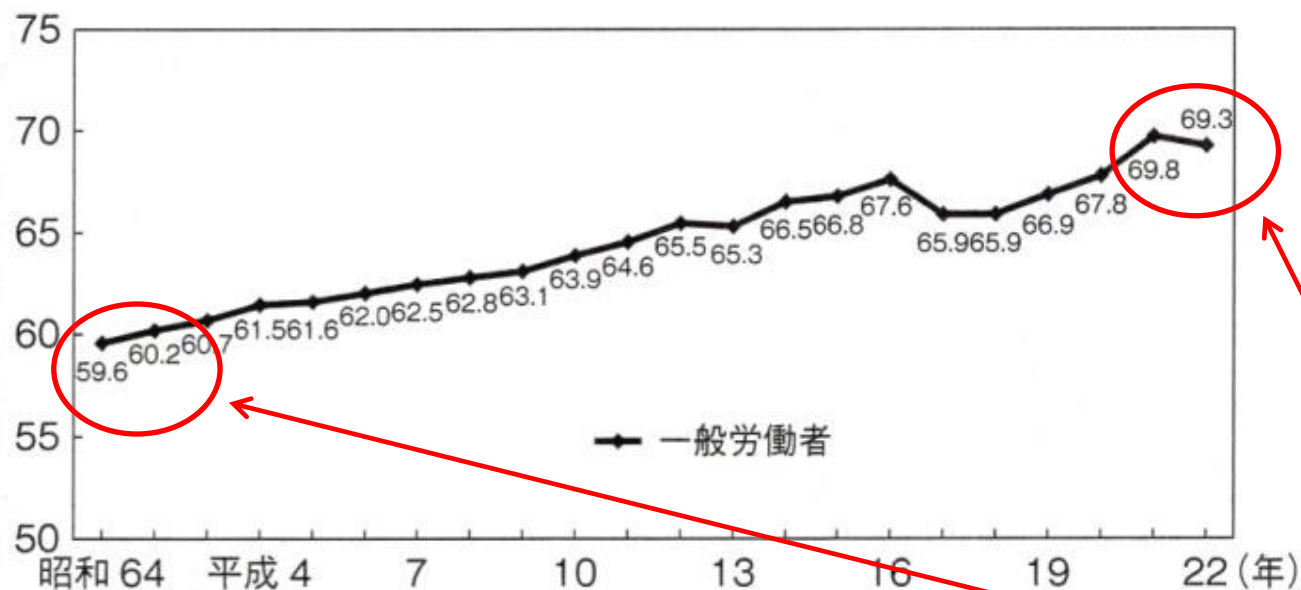
女性差別に対して、**職種という名前**を変えただけ、

しかし、仕事の種類名前を変え、仕事別しただけで
労組も男女差別はないという



男女間所定給与格差の推移:1989~2010年

図表5 男女間所定内給与格差の推移



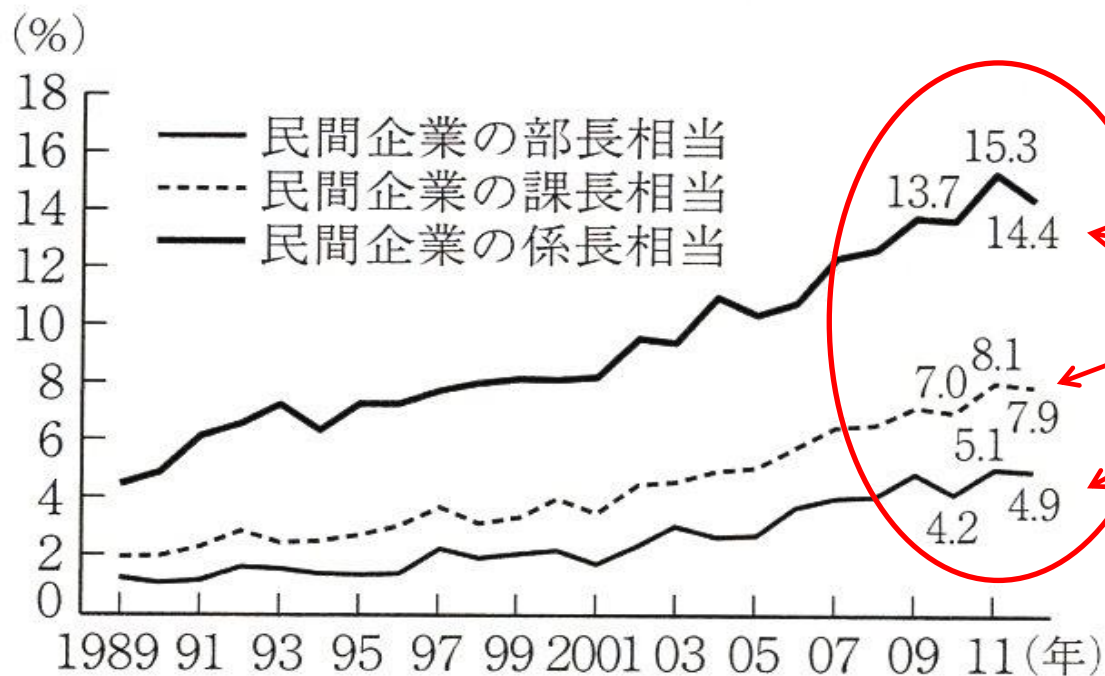
女性
一般労働者
(男性100)

2012年
69.3%

1989年
59.6%

- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
 2. 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
 3. 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。
 4. 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
 5. 所定内給与額の男女間格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額を算出している。

女性の役職率・管理職に占める女性の割合・推移



2011年:

係長 14.4%

課長 7.9%

部長 4.9%

(出典)内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成25年版』

図6-2 役職別管理職に占める女性割合の推移

日本的雇用慣行と女性労働



男性には**年功賃金・世帯賃金**

女性には結婚退職を前提とした年功賃金体系から
外された**低賃金**

それが日本の男女間の賃金構造として
「**日本的雇用慣行**」の一つとなった

竹信三恵子『ルポ賃金差別』より

日本的雇用慣行と女性労働

女性労働者の三位一体構造：

単純労働 ・ **短勤続** ・ **低賃金**：

相互に規定している。

低賃金だから家族を養えず家庭に入り**短勤続**になり、
短勤続だからキャリア展開できず補助的な**単純労働**になり
低賃金となる。

工場・事務所での、**単純・補助的労働**を女性が担う

熊沢誠・基礎研編『日本型企业社会と女性』

女性からの賃金・評価等の差別への抗議活動

パートタイマー賃金差別事件：丸子警報器事件

正社員賃金の8割を支払わないと差別になる

→ 「丸警ルール」 1996年：長野地裁判決

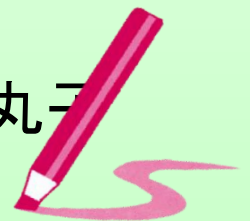
1999年全面勝利解決和解

※一種の、同一労働同一賃金：でも8割！

※現在に、女性・7割賃金をどう考えるか

詳しくは：

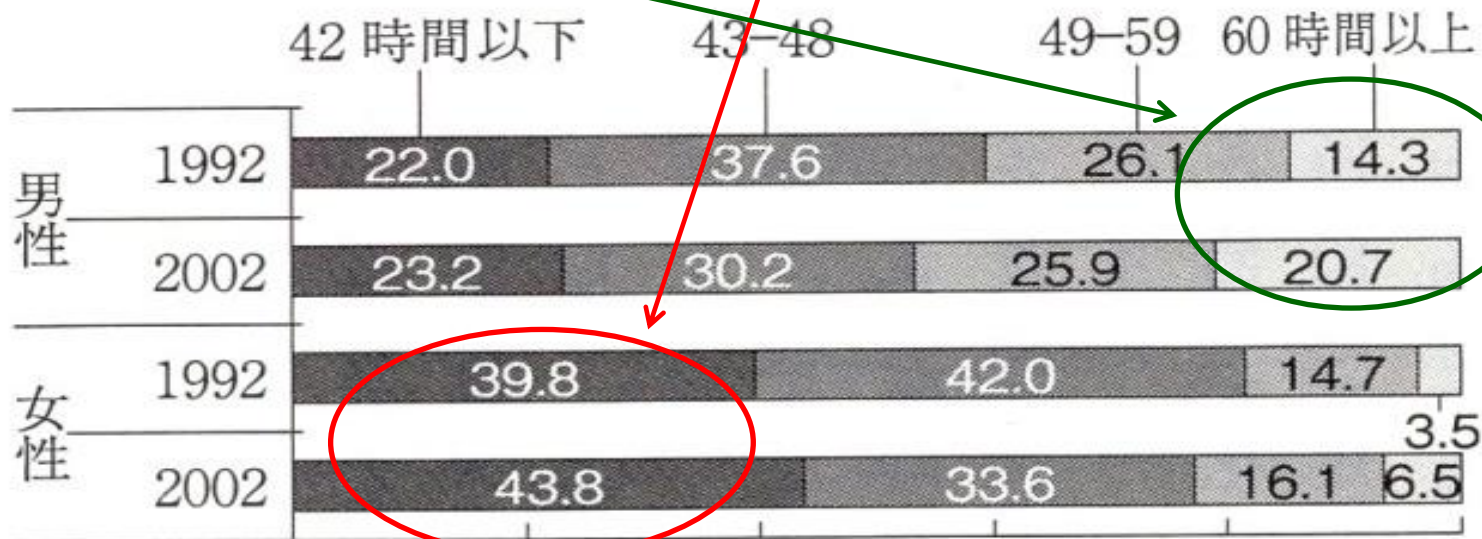
渋谷龍一『女性活躍「不可能」社会ニッポン —原点は「丸子警報器主婦パート事件」にあった！』旬報社、2016年



労働時間の男女差と家事労働

- ・労働時間：若年正社員での男女の二極分化：
男：60時間以上増えたが、女：42時間以下も増えている：

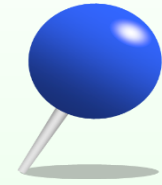
図4-4 若年正社員における労働時間の二極分化



(出所) 2006年『国民生活白書』、「就業構造基本調査」

(注) 若年者は在学者を除く15～34歳

女の働き方と男の働き方



女性：就職 → 結婚退職 → 子育て → パート
※女性には低賃金・短時間労働

男性：就職 —————→
※男性には年功賃金・世帯賃金・長時間労働

生活時間調査から見た男女の家事時間

週当たりの収入時間と家事労働時間 2006年：
収入時間：共働きで、夫は20時間多い、
家事労働時間は、共稼ぎでも男5時間、女30時間：
男の家事労働時間は少ない：
女性は共稼ぎで収入・家事で**61時間働く**

表4 - 10 週当たり収入労働時間と家事労働時間

(単位：時間、分)

世帯類型	収入労働時間		家事労働時間		合計労働時間	
	夫	妻	夫	妻	夫	妻
共働き	51.13	31.44	4.54	29.17	56.07	61.01
夫有業・妻無業	53.12	0.28	3.20	47.50	56.32	48.18
全有業既婚	39.40	16.41	4.33	35.28	44.13	52.09

(出所) 2006年「社会生活基本調査」

(注) 家事労働時間は「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」の合計時間

育児休業

育児休業法成立1991年:



出生率(特殊出生率)1.57(1989年)、1.53(1990年)に低下したことで、出生率向上策としてようやく法制化へ

1歳になるまで育児休業を取る権利が保障される

:ただし無給

その後、育児休業給付が整備されてくる

2009年、

3歳になるまでの短時間勤務・時間外勤務免除が義務化

(濱口桂一郎『働く女子の運命』による)

育児休業

- ・育児休業のとるのは主に女性、男は？
- ・育児休業取得率の推移： 2004—2012年度：
女：7割→83.6%、男0.56%→1.89%：

表1 育児休業取得率の推移

	出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者 に占める育児休業取得者の割合
2004年度	70.6	0.56
2005年度	72.3	0.50
2006年度	88.5	0.57
2007年度	89.7	1.56
2008年度	90.6	1.23
2009年度	85.6	1.72
2010年度	83.7	1.38
2011年度	87.8	2.63
2012年度	83.6	1.89

注：2011年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料：厚生労働省「雇用均等基本調査」（各年）。

介護休業

- ・介護休業の取得率：常用労働者にたいする割合：2008年度
女：0.11、男 0.03 :

表3 介護休業取得率の推移

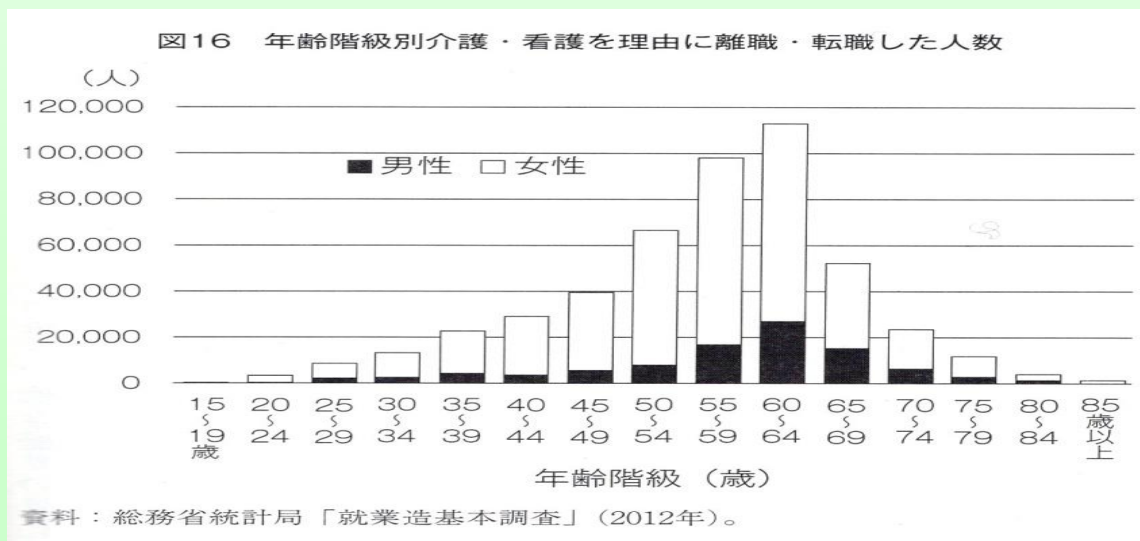
	女性常用労働者に占める介護休業取得者の割合	男性常用労働者に占める介護休業取得者の割合
2002年度	0.08	0.03
2005年度	0.08	0.02
2008年度	0.11	0.03

資料：厚生労働省雇用均等・児童家庭局「女性雇用管理基本調査」（2002年度、2005年度）。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局「雇用均等基本調査」（2008年度）。

介護離職・転職

・介護離職・転職者の人数：2012年：
30代後半から増加し60歳前半がピーク：
60以上でも働く人が増える中で、
50代から60代前半に介護離職者が増えている：
男性56.0%、女性55.7%が、仕事を続けたかったと回答、
継続を望みながら離職した。この中で、特に女性が多いことに注
意すべき：女性が介護することになっている：



二つの社会：女の働き方と男の働き方



女性：就職 → 結婚退職 → 子育て → パート

※女性には低賃金・短時間労働

女社会

↑
結婚
↓

↑
~~家事~~
↓

↑
~~育児~~
↓

↑
~~介護~~
↓

男性：就職 —————→

※男性には年功賃金・世帯賃金・長時間労働

男社会

企業社会

性別分業・女性労働について

まとめ編



性別分業・女性労働について



* 女性労働を特徴づけるもの

- ・日本の女性労働者の年齢別労働力率のグラフは、諸外国と異なり**M字カーブ**となっている
- ・女性は新卒後、正社員として働き始めるが、**結婚・出産後は退職し、子育て期間を過ぎて再び働き始める**ことから、M字カーブとなっている。
近年は、M字カーブが緩やかになっている

性別分業・女性労働について



* 女性の賃金を特徴づけるもの

- ・子育て後、再び働き始めた女性が働く場合、ほとんどは**短時間労働のパートタイマー**である
- ・パートタイマーの賃金水準は最低賃金に沿っていて、**低賃金**となっている
- ・男性の賃金は**年功賃金・世帯賃金**と言われ、その賃金水準は家庭を維持できる程度になっているが、女性の賃金は結婚退を前提に**年功賃金・世帯賃金から外された低賃金**となっている
- ・女性はこれまで補助的な**単純労働**で、それゆえ**低賃金**で、**短期勤続**となっている

性別分業・女性労働について



* M字カーブの特徴を持った理由

- ・なぜM字カーブとなるのかは、
夫は長時間労働で家庭で家事育児にかかわる時間がないか短いため、
妻が退職して家事育児・介護という家事労働を一手に引き受けることにある
- ・日本的雇用慣行により、
男性が仕事を担い、女性が家庭を担う、
という企業社会から
女性労働の問題が出てきている

性別分業・女性労働について



* 男女格差の現状

- **男女雇用機会均等法**により
様々な男女間の**雇用差別**が**撤廃**されてきた
- この法律により、女性労働の様々な雇用差別撤廃は動き出したが、まだ**その途上**にあり、
また逆に**深夜残業規制**が**撤廃**されたことに見るように、**男性並みに長時間労働**なるという問題がある
- 企業は、男女の雇用格差をなくするのではなく、**コース別人事制度**を導入し、男女が別々のコースとなることにより、実質的に**男女の雇用差別**を**残存**している

性別分業・女性労働について



* 男女格差の現状

- 男女間の賃金格差は狭くなったとはいえ、それでも女性の賃金は男性の**7割程度**となっている
- 男女賃金差別に対する**提訴**が行われてきた
- 女性の**役職比率**は、課長で1割程度、部長で5%程度と、**依然低い水準**になっている
- **同一労働同一賃金**へ向けて働き方改革政策において、男女賃金格差はどうなるのか

付録:

レポート・論文の執筆方法

○テーマの暫定的な設定

与えられた出題に対して課題を、または書きたい課題を探し、テーマを暫定的に設定する。

例題: 日本人の食べ物について、ある食べ物を取り上げて、その現状を述べよ。

暫定テーマ: カレーの歴史と現代

○課題の設定

ある程度、課題、問題点と結論を推測する。

例: 推測結論: カレーはインドの文化である。

レポート・論文の執筆方法

○必要文献を調べる

- ・著書、論集、論文、新聞、雑誌、事典 など
 - 収集・購入:あるいは図書館、インターネットを利用
- ・論点を記述していく: 引用文、図、表
 - *ワードを使う:コピー・切り抜き ※検索が可能
 - ・問題点・課題があれば、書き込む 例:色を使う
 - 青:重要点・課題 赤:問題点・反論点
 - ・文献に取り上げられている新たな文献の列挙:
 - 芋づる式に関連文献を探していく
 - *昔は、カード:京大カード(B6横)を使っていた

レポート・論文の執筆方法

○論点を整理する

- 重要点、課題、問題点、反論を整理する。
必要あれば、そこから新たな必要文献を調査する。
- 論点(カード)の列挙と整理:
 - 対象の絞込み、選別、取捨選択
 - 課題の抽出、問題点抽出
 - 重要度の選択
 - 執筆順序付け

レポート・論文の執筆方法

○執筆準備

- ・テーマの確認あるいは再設定

例 日本のカレーについて

- ・ある程度の結論部分の書き込み、
レポート全体の目安を書き込む。

- ・課題の見直し

例 カレーライスは日本の文化である

レポート・論文の執筆方法

○執筆

問題提起

課題設定

事例叙述

問題指摘

問題解決

課題解決

結論

残された

問題と課題

日本人が一番好む食べ物は何か
カレーは日本でどのように変わったのか

カレーの日本での生産量と売上額

カレーライスかライスカレーか

どちらも同じものであった。

インドのカレーは日本では、

違うカレーライスになっていた

カレーライスは日本の文化である

甘口と辛口のカレーはどのように違うのか

レポート・論文の執筆方法

○執筆

- ・テーマの最終確定または再設定

例 日本のカレーライスについて

- ・全体の見直し
- ・結論部分の見直し
- ・書き込み、書き直し
- ・完成

レポート・論文の執筆方法

○引用の方法と引用文献の表示方法

- ・引用文： 文章を「 」にくくって、引用する

例 「カレーライスは、ライスカレーとも呼ばれている」

- ・引用文献等の表示方法：3つの方法があるが、最近は3)で行われている

1)本文中に引用文献等を書く

「カレーライスは、インドが発祥の地であると、これまで言われてきた」(辛井華麗『カレーライスの話』印度書店、2015年、25頁)。この説に疑問を持ったことはなかった。

レポート・論文の執筆方法

○引用の方法と引用文献の表示方法

2) 注番号をつけて、最後に列挙する。また論説の補足文も同様に注番号をつけて書く。

例

「日本で食べられているカレーライスは、インドのカレーとはまったく違ったものになってきた。日本では、米のご飯にカレーをかけるのかカレーの一般的な姿だ」¹⁾。しかし、インドに行ってみると、ご飯ではなくナンにつけて食べるのが、一般的だった。²⁾

注

1) 辛井華麗『カレーライスの話』印度書店、2015年、32頁

2) ナンは、アジアの各地で食べられている主食である。

レポート・論文の執筆方法

○引用の方法と引用文献の表示方法

3) 引用で文献の(著者[執筆年])をつけ、最後に文献を列挙する。また論説の補足文は注番号をつけて書く。

例

「日本で食べられているカレーライスは、インドのカレーとはまったく違ったものになってきた。日本では、米のご飯にカレーをかけるのかカレーの一般的な姿だ」(辛井華麗[2015]32頁)。しかし、インドに行ってみると、ご飯ではなくナンにつけて食べるのが、一般的だった。¹⁾

注

1) ナンは、アジアの各地で食べられている主食である。

文献:

辛井華麗[2015]『カレーライスの話』印度書店

レポート・論文の執筆方法

○引用文献の種類別表示方法

※2)の方法の場合:3)では[年号]を著者名後に入れる

¶文献: 著者名『書籍名』出版社名、発行年、引用頁

例 辛井華麗『カレーライスの話』印度書店、2015年、25頁

¶論文: 著者名「論文名」編者名『書籍名』出版社名、発行年、引用頁

例 辛井華麗「カレーの起源について」(甘口太郎編『カレーの旅』具多書房、1994年所収)、32頁

辛井華麗「カレーとインド」(『中辛大学食品論集』第2巻3号、2004年5月)、23頁

レポート・論文の執筆方法

○引用文献の種類別表示方法

¶新聞・雑誌：『新聞名』年月日 『雑誌名』発行年月日

例 「カレー新聞」2015年5月15日

「カレー評論」2014年5月号

¶同一文献等の表示方法

・直前と同じもの：同上

例 同上33頁

・既に表示しているもの：前掲『書籍名』

例 前掲『カレーライスの話』26頁

レポート・論文の執筆方法

○図・表の引用・表示

図表番号を付け、出典を図表の下に表示する。
オリジナルの場合は、何によって作成したか表示する。

例

表5 カレーライスの好き嫌い

種類	好きな人	嫌いな人	どちらとも言えない
甘口	35%	21%	44%
辛口	29%	32%	39%

出典： 食品研究所編『カレー年鑑』2003年版、501頁

レポート・論文の執筆方法

○注：補足文章の記述方法

- ・補足文章は、論説中に注番号をつけて、論説（あるいは節）の終わりに注を配し、そこに内容記述を掲載する。

○引用文献・参考文献

- ・論説の最後に、引用文献を記載する
また、論説執筆の際に参考になった文献も掲載するが必ずしも必要ではない。

これで、私の講義は終わりです

最後に……

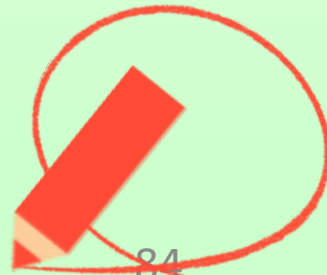
- ・多くの問題を一杯詰め込みました。
仕事をする中で思ったことを中心に、
皆さんにこれだけは知ってほしい、
考えてほしいということをおうとしたら、
こんなにたくさんになりました。



これで、私の講義は終わりです

最後に・・・

- ・雇用者・会社員・従業員として、働きながら心がけること
- ・いつでも勉強
仕事の技術・技能をつけていくこと:
- ・働きながら学ぶ: 経済学を修めたものとして:
会社・仕事は、経済学のとても重要な研究材料
学者先生には手に入らないものが目の前にあります



これで私の講義は終わります
最後まで聴いていただき、
ありがとうございました

高田好章

