

第14回 まとめ2：働きすぎと性別分業

○前回アンケートの質問・要望から：

◎今回のテーマ：

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。

○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
- ・一般労働者は年間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
- ・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
- ・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、通教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

*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
- ・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件前後で高止まりしているが、過労自殺が急激に伸びて年間1400件となっている
- ・過労死は50歳以上が多く、また過労自死は若者が多いという特徴がある
- ・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に問題であることが明らかにされた

*その対策

- ・過労死家族の会や過労死弁護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
 - ・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
 - ・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への取締りを強化し、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ている
- *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
 - ・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が、その復活版として、高度プロフェSSIONAL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

*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

*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

*特徴を持った理由

- ・なぜM字カーブとなるのかは、家庭では夫は長時間労働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

*男女格差の現状

- ・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
- ・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
- ・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

◎最後に：

全15回・半年間ありがとうございました