

「サービス残業」という「不払い労働」  
——ジェンダーで読み解く男性の長時間労働——

柚木理子\*

Unpaid - Overwork  
“Get a life”, Japanese men

Masako YUKI

要 旨

本稿の目的は、1990年代終わりから2000年代初めにかけての日本の労働時間を分析することにより、バブル崩壊後の男性の抱えるジェンダー問題を考察することにある。

雇用状況の悪化と共に日本の男性の働きすぎは異常ともいえる状況にある。過労死の増加と合わせ、週60時間以上働く男性が増加している。とりわけ、「サービス残業」という不払い労働が恒常化しているのである。

オイルショック以降、妻は時間を調整しながら、家事育児の不払い労働と両立させる形で支払い労働を担うようになり、「家庭と仕事の二重負担」を強いられてきた。だが「二重負担」に悲鳴を上げているのは妻ばかりではない。男性は所定内労働と所定外労働という支払いの対象になっている労働に加え、報酬が支払われない「サービス残業」を行っている。本来支払いの対象になるべき市場の中で行われている労働が「サービス」という「見えない」形にされ、市場における支払い労働と不払い労働の「二重負担」を負っていたのである。

日本企業は「大黒柱」としての役割を男性に背負わせ、男性を「自発的に」働かせ、男性労働者の好意による「サービス」を引き出し、それを潜在的な「含み資産」として男性を死に追いつめるまで活用してきたのである。

キーワード：過労死、不払い労働、サービス残業、労働時間、ジェンダー

---

\*助教授、労働社会学

1. はじめに
2. 増加する過労死の労災認定
  - 2-1 短くなった日本の労働時間？
  - 2-2 中高年男性に襲いかかる「業務上の死」
3. 働きすぎの実態
  - 3-1 「サービス残業」という「見えない」「不払い労働」
  - 3-2 だれが一番働いているのか？
  - 3-3 実は妻も「過労死」寸前
4. 崩れ行く大黒柱 「男性」受難の時代へ
  - 4-1 健康のため、過重労働には注意しましょう
  - 4-2 男性の働きすぎはジェンダーの問題
  - 4-3 「ワーク・ライフ・バランス」の崩壊
5. まとめにかえて

## 1. はじめに

本稿の目的は、バブル経済崩壊後、日本経済の「失われた10年」と言われる「平成不況」期以降における労働時間の分析を通じて、男性が抱えるジェンダー問題を考察することにある。

景気回復の兆しが見えてきたとは言われるものの、「経済大国」という言葉がいつの時代の事だったろうとむなしく響く昨今の日本にあって、働くことをめぐって様々な歪みが生じている。バブル崩壊以降、1990年代の終わりから雇用状況の悪化が著しく、リストラによる雇用不安、完全失業率の上昇、賃金の低下、男性正規雇用者の減少など、戦後の日本経済が経験したことがなかった現象が21世紀に入り立て続けに起こり、昨今の日本の労働環境の悪化は目を見張るばかりである。平成16年度版『労働経済白書』ではそのテーマを「雇用の質の充実を通じた豊かな生活の実現に向けた課題」とした。そこには仕事のやりがい、雇用の安定、休暇、年収増加、転職のいずれの項目においても満足感が低下し、職場の人間関係に悩みを抱きつつ、ストレスフルな働き方をしている日本の労働者の姿が描かれている（厚生労働省、2004, pp.105-113）。

悲鳴を上げているのは労働市場の中にいる人ばかりではない。ニートやフリーターといった労働市場に入れない、あるいは労働市場を出たり入ったりする若年雇用者の問題が取り沙汰さ

## 「サービス残業」という「不払い労働」

れ、近ごろは「働きたいけれど働けない」若者を対象とした「仕事論」がブームとなっている。

加えて、女性にもしわ寄せが押し寄せている。女性の経済活動を指数化したジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）で世界基準に照らしてみると、日本の女性のそれはここ数年30位後半から40位前半を低迷している（2004年38位、2003年44位、2002年32位）（内閣府、2005、p.56）。先進諸国の一員でありながら、GEMのランキングの低さは目を見はるばかりである。グローバル経済化が進行する中、この状態を世界に対してどのように説明するのであろうか。

もう一つ、世界に対して説明し難い事がある。中高年男性が仕事に関連する事柄で死んでいく事についてである。働きすぎで死んでいく過労死、1980年代に日本が生んだ「Karoshi」という言葉は国際語として通用する。加えて最近では、男性の自殺者が増加している。自殺者の数は1998年から急増し3万人を超えている。1990年代の終わりから「経済生活問題」、 「勤務問題」を動機として自殺しているのである（内閣府、2003、p.22）。ちなみに平成16年度中の自殺者の合計は32,325人、うち約7割が男性である（警察庁生活安全局地域課、2005）。自殺者のうち、「無職者」は約48%、だが「有職者」でも38%である。年齢別に見れば、特に50代の男性が多い。「働き盛り」の男性が生活を苦しめて、仕事を理由に死んでいく傾向は1990年代終わり以降顕著である。仕事がなくとも、仕事があっても男性を自殺に追い込んでしまう国、仕事に関連して多くの男性を死に追いつめてしまう日本という国は一体どういう国なのだろうか。

さて、「不払い労働」とはフェミニスト経済学が「発見」した重要な概念である。従来の経済学では市場の外におかれ「見えなかった」家事・育児といった家庭内で行なわれる労働を「不払い労働」として見つけ出した。市場において報酬の支払われる「支払労働」をもっぱら男性が担い、市場の外にある報酬の支払われない「不払い労働」はもっぱら妻が担っている。「男は外で働き、女は家で家事・育児」という性別分業は社会的に形成されたものであり、この支払・不払い労働の性別による分業体制こそが、「女性問題」の根幹であると問題視されてきた。

だが、「不払い労働」は果たして女性だけの問題であらうか。本稿においては、労働時間の分析を通じて男性の「不払い労働」に着目し、男性が抱えるジェンダー問題を考察していく。

## 2. 増加する過労死の労災認定

日本の長労働時間や「過労死」は1980年代から社会問題となっている。「業務上の死」であ

る「Karoshi」という世界に通用する言葉を生み出した日本の最近の状況を見てみよう。

## 2-1 短くなった日本の労働時間？

まずは日本の労働時間の推移を概観しよう（厚生労働省，2005，p.374）。日本の年間総実労働時間<sup>1</sup>は厚生労働省『毎月勤労統計調査』（以下『毎勤』と略す）によれば，1960年の2,400時間をピークとして，第一次オイルショックまで減少した。その後，1970年代半ばから1980年代終わりまでの低成長期には労働時間短縮は進まず，約2,100時間程度でほぼ横ばいで推移した。バブル期以降には2,000時間を割り，その後1995年に1,900時間，2000年には1,860時間と1990年代の終わりからさらに減少している。『毎勤』からその内訳を見ると，所定内労働時間も順調に減少傾向にある。日本の場合，所定外労働時間，いわゆる残業の長さが問題になるが，こちらも1990年以降減少しその後横ばいを維持していた。

政府は1980年代終わりに「年間総実労働時間1,800時間」を掲げ，1992年には「時短促進法」を制定し，「労働時間短縮推進計画」の策定を義務付けたのである。1996年7月には念願の週40時間労働制が導入された。このような政府の取り組みの結果として，1990年に2,000時間を越えていた年間総実労働時間は2000年には1,860時間程度になり，10年間で140時間も短縮したことになる。2004年にはさらに減少し，1,840時間となり，政府目標の1,800時間に限りなく近づいているように見える。『毎勤』から労働時間の推移を概観すると，国際的に見ると依然高い水準を維持しながらも，徐々にではあるが日本の労働時間は短くなっているようである。

## 2-2 中高年男性に襲いかかる「業務上の死」

だが他方で，仕事を理由に亡くなっている人の数が確実に増加している。

厚生労働省より毎年公表されている『脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災補償状況』をもとに1997年から2004年までの状況を時系列で概観すると<sup>2</sup>，「脳・心臓疾患」と「精神障害」の各々労災の請求件数並びに労災認定件数は増加の一途をたどり，バブル経済崩壊後，とりわけ山一証券ショック後の1997年以降の職場の厳しさを改めて突きつけられる（図1-1，図1-2参照）。

2000年代に入ると「脳・心臓疾患」の申請件数はさらに増加する。これは2001年12月に新基準が導入され，「脳・心臓疾患」の労災認定要件に「長期間の過重業務」が取り入れられたからである。それまでは「前日まで」，あるいは「おおむね一週間」という短期間であったが，「発症前おおむね6ヶ月間」へと認定基準が「緩和」された。過労死は短期的に生じるものではなく，「発症前の長期間にわたって，著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労し

「サービス残業」という「不払い労働」

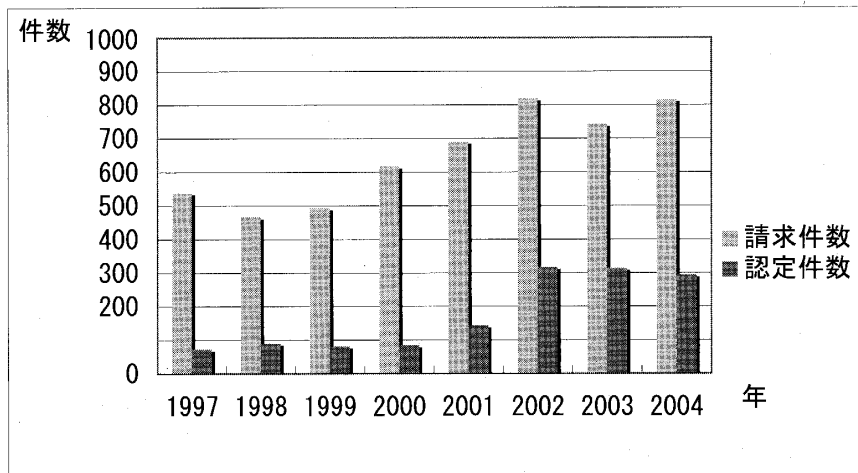


図 1-1 過労死 労災請求と認定  
出典：厚生労働省，2002～2005

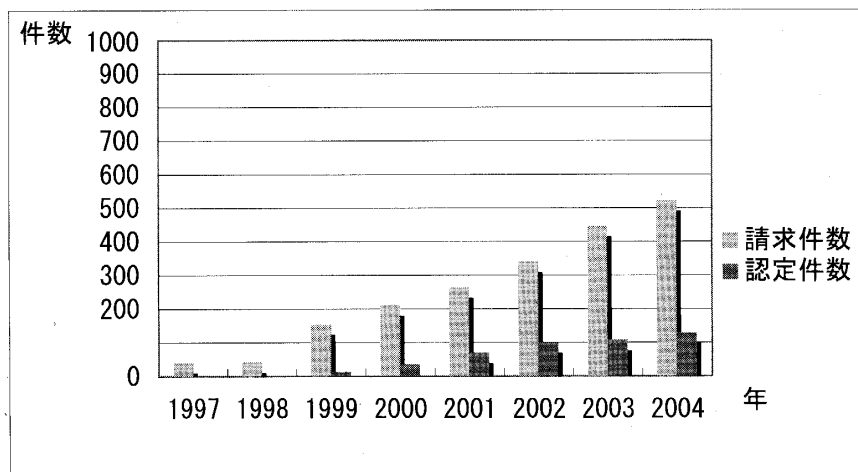


図 1-2 精神障害 労災請求と認定  
出典：図 1-1 と同じ

たこと」によると見直された。2002年の労災請求件数は817件で過去最高を記録し、2003年には若干減少して742件、2004年には再び816件へと増えている。労災申請件数に対して、認定される割合は40%前後である。

他方、「精神障害」に係る労災請求件数も2000年に入り著しく増加している。2000年の請求件数は212件と200件を越し、2002年には341件、2003年には447件、2004年には524件とうなぎ上りである。

「脳・心臓疾患」と「精神障害」の労災請求件数総計は2000年代に入るとなんと1,000件を超え、2004年には1,340件、そのうち認定された件数は400件を超え、2004年には424件である。

文字通り、心身共に病んでいる日本のサラリーマンの過酷な実態が見えてくる。

では一体だれが最も過酷な状況におかれているのだろうか、年齢階級別に「脳・心臓疾患」と「精神障害」双方の認定件数を時系列で分析していこう（図2-1、図2-2参照）。

まず、「脳・心臓疾患」では、50-59歳の年齢層が最も多く、年齢別にみたその割合は40%を超える。続いて40-49歳の年齢層で約30%を占める。とりわけ2002年以降、50-59歳の認定件数は100件を超え、2003年には132件、2004年も121件とかなりの数になっている。過労死の被害は40代、50代に多く見られるのである。続いて「精神障害」を見ると、最も多い年齢層は30-39歳であり、年齢別にみたその割合は、2002年までは20%程度だったが2003年

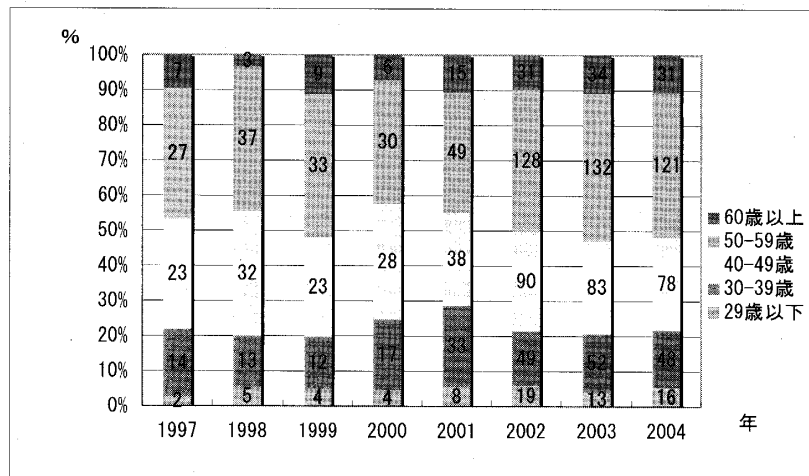


図2-1 年齢階級別 脳・心臓疾患の労災認定件数

出典：図1-1と同じ

注：グラフ中の数値は件数である

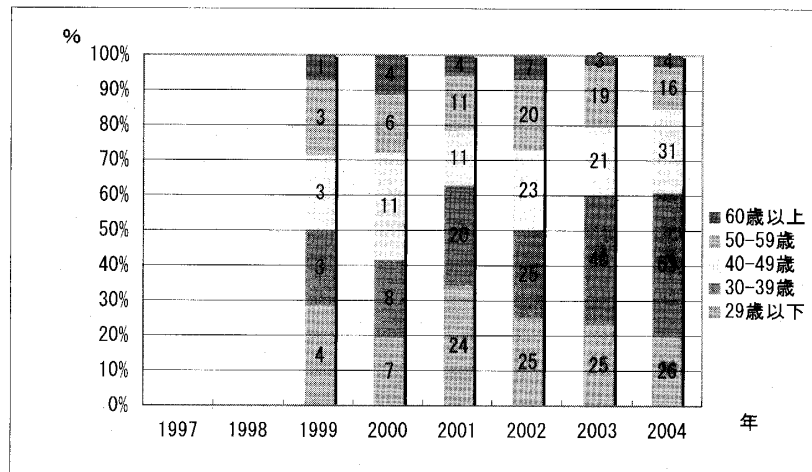


図2-2 年齢階級別 精神障害の労災認定件数

出典：図1-1と同じ

注：グラフ中の数値は件数である

### 「サービス残業」という「不払い労働」

以降増加し、2004年には40%に達する。2000年に入り認定件数は25件（2002年）から40件（2003年）、さらに53件（2004年）と著しく増加している。その次に多いのは40歳代と20歳代である。

これらの統計から言える事は、過労死の実害に遭っているのは40代、50代の比較的高い年齢層であり、それより下の年齢層40代、30代、20代では、身体的というよりも精神的に参ってしまっているということである。

当該資料においては残念ながら分析対象期間のすべてを時系列で男女比率を分析する事ができない。しかし、1999年から2002年までは男女別の統計がとられており、これを概観すれば、「脳・心臓疾患」と「精神障害」いずれの労災認定に関して圧倒的に男性が多いことがわかる<sup>3</sup>。この事からすれば、過労死の危機にさらされている50代、40代の中老年男性、精神を病むまで追いつめられている40代、30代の中年男性の姿が浮き彫りにされる。つまり、過労死、過労自殺の問題はまさしく「男性問題」なのである。

## 3. 働きすぎの実態

### 3-1 「サービス残業」という「見えない」「不払い労働」

だが、労働時間が短縮傾向にあるという事実と、前述した過労死や過労自殺が増加しているという事実には大きな乖離がある。そこには「死ぬほど」働いていながら、その実態が隠されている「見えない労働」、すなわち「サービス残業」が存在する。1日8時間、週40時間の法定労働時間を超えて働かせた場合、使用者は最低でも通常賃金の25%増の割増賃金を支払われなければならない。いわゆる残業代である。これが支払われず、不払いで残業すること、これが「サービス残業」である。

日本の長時間労働の原因の一つに、残業の長さ、しかも「サービス残業」の長さであると指摘されてから久しい<sup>4</sup>。オイルショック後から1980年代の低成長期にかけて、経営合理化や徹底的な人員削減が進み、企業は労働時間を操作する雇用調整を行い、男性は長時間の残業、女性はパートという短時間雇用者を大量に生み出すことで国際競争力を維持していた。男性は過剰な「サービス」を会社に提供し、会社に対する忠誠心を示した。日本における「企業中心社会」の成立である。「24時間戦える企業戦士」に象徴されるように、1980年代に男性の働かされすぎに拍車がかかり、1980年代の終わりには「過労死」が社会問題として顕在化してくる。

政府の労働時間に関する取り組みは所定外労働時間や「サービス残業」にまで及んだ。政府は「年間総実労働時間1,800時間」の目標を掲げ、1991年10月に「所定外労働削減要綱」が

策定され、そこでは年休取得促進と合わせて、所定外労働時間の削減、「サービス残業」の削減が盛り込まれた。しかし、残業（所定外労働）も「サービス残業」も減少する兆しはなく、年間140時間という高い水準のまま恒常化しており、1990年代終わりからリストラや成果主義の導入によりむしろ増加傾向にある。

2003年11月にインターネットを通じて実施された連合のアンケート調査によれば（連合、2003）、回答者の95%が「サービス残業」をしており、休日労働を含む1ヶ月間の「サービス残業」時間は20-40時間が最も多く23.2%（年間240～480時間）、続いて40-60時間（年間480～720時間）と80時間以上（年間960時間以上）がそれぞれ20.8%となっており、「サービス残業」がいかにも蔓延し、またそれがいかにも長時間であるか改めて驚かされる。回答者の85%が心身の健康に不安を抱えているという結果も納得してしまう。加えて「サービス残業」の理由として、「残業手当を申請しにくい雰囲気がある」、「残業手当の上限が決められていて、超える分はカットされる」、「残業代を申請しても上司が認めない」という回答が多かった。

さて、「見えない労働」を顕在化させる方法として、2種類の統計を操作的に用いて算出する方法が取られる<sup>5</sup>。先に用いた労働時間は厚生労働省の『毎勤』であった。厚生労働省の『毎勤』は事業所が従業員に賃金を支払った時間数を賃金台帳をもとに記入する方法で集計されている。つまりこれは、支払いの対象になった労働時間ということである。労働者の労働実態に迫るのであれば、総務省『労働力調査』（以下『労調』と略す）を用いる。『労調』は労働者自身が毎月末の一週間について、居残りや早出を含めて実際に仕事をした時間を記入したものを集計する統計である。ちなみに2004年についてみていくと、『毎勤』では年間総実労働時間約1,840時間、他方『労調』（非農林業男女計）では2,190時間となり、約350時間という大きな差が生じる。労働実態があっても賃金が支払われなかった労働時間、これがいわゆる「サービス残業」と言われるものである。

森岡にならって再度2004年の数値を用いて算出してみよう（森岡、2000、p.158）。2004年の所定内労働時間は1,690時間、所定外144時間であり、これを合わせた総労働時間は1,834時間である。ここまでが『毎勤』に現れる支払われる労働時間ということになる。

	総労働時間	所定内労働時間	所定外（残業）	
『毎勤』	1834 時間	1690 時間	144 時間	支払労働時間
『労調』	2190 時間			
差	350 時間			不払い労働時間 （サービス残業）



### 「サービス残業」という「不払い労働」

『毎勤』と『労調』の差，年間350時間が支払われない残業，「サービス残業」である。月に換算すれば約30時間となる。支払われる残業の2.4倍の時間が「サービス残業」として行われている。総残業時間約500時間のうち，支払われる残業時間はたった約30%しかない。いかに多くの不払い労働，タダ働きをしていることか。

企業から見ればあたかも労働者の「サービス」で提供される労働は支払の対象とならないので労働時間管理の必要性を感じない。管理外におかれ，「見えなく」している労働はつまり記録に残さない。記録に残してしまったら逆に企業は自ら犯している労働基準法37条違反の証拠を残してしまうことになる。したがって「サービス残業」の実態は把握することが実に困難である。先の『毎勤』と『労調』の労働時間の差から実態に迫ろうとすることは可能であるが，職場の外に仕事を持ち出す仕事のテイクアウト，かつては「風呂敷残業」といわれ，今では「フロッピー残業」がある。また，携帯電話やメールなどで「いつでもどこでも」仕事に追いかけられている。このことを考えれば，「サービス」で行っている労働は果てしなく労働者にまわりついてくる。

### 3-2 だれが一番働いているのか？

では，実態に近いとされる『労調』を用いて最近の労働者の働く時間を見てみよう。

2005年9月の『労調』から週間平均就業時間を，男女別，年齢階級別に分析して見よう（非農林業の就業者）（図3参照）（総務省，2005，第12-2表）。

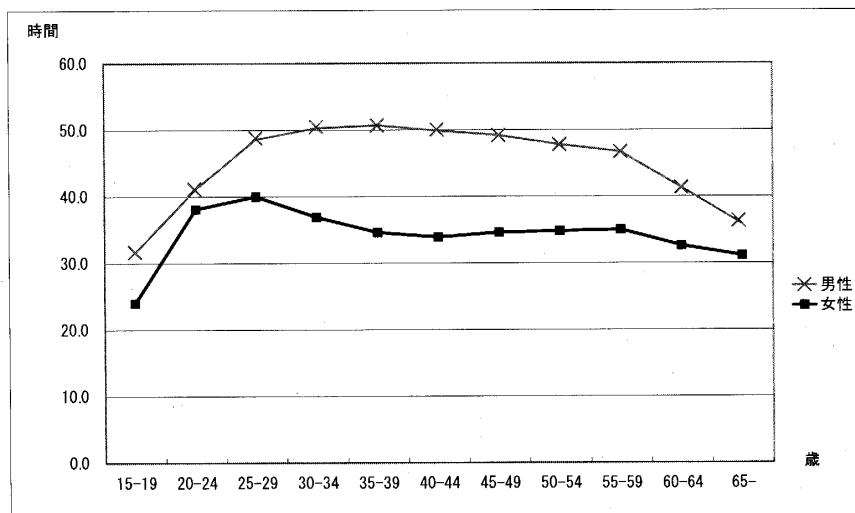


図3 男女別年齢別 平均週間就業時間  
出典：総務省，2005，『労働力調査』

まず男性だが、最も労働時間が長いのが30代の男性であり50時間を超え、35-39歳では50.7時間、30-34歳で50.3時間となっている。次に労働時間が長いのが40代の男性で、40-44歳が49.9時間、45-49歳が49.2時間となっている。続いて、25-29歳が48.6時間、50-54歳の47.8時間となっている。このように男性にあっては40代、30代のいわゆる「働き盛り」の年代を中心に、20代後半から50代前半までの幅広い年齢階級で、週平均50時間近く、年間に換算すると約2600時間も働いている事になる。

他方、女性は20代が「働き盛り」と言えるようである。最も長く働いているのが25-29歳の女性で40.0時間、次に長いのが20-24歳で38.1時間となっている。残る30代から40代、50代の女性たちは、約35時間前後で働いている。男性と比較すれば女性の労働時間は短い、中高年の既婚女性は家庭と仕事の両立を図るため自らの労働時間を短くし、パートタイムで働いているからである。

さて、このように男性と女性で労働時間が異なるが、性別による労働時間の二極分化現象は既に1980年代から生じていた(森岡, 1995)。オイルショック以降、バブル経済崩壊まで、日本においては企業の「効率的な」戦略として雇用人員を最小限に抑え、景気変動に伴う仕事の増加には男性の残業と女性のパートで対応してきた。「女性のパート化と男性の長時間残業」という極めて既存のジェンダー関係をベースとした雇用調整を企業は行ってきたのである。その結果としての、女性の週35時間未満の短時間労働者の増加と、男性の週60時間以上の長時間労働者の増加による二極化現象である。平成16年度の『労働経済白書』においても、週35時間未満の労働時間で働く者と60時間以上働く者の二極化の傾向の進行が「労働時間の分散化」という言葉で指摘されている(厚生労働省, 2004, pp.87-89)。だが、ジェンダーへの視点は極めて低い。

パートやアルバイトなどの非正規雇用化が進み、週35時間未満の労働時間で働く雇用者は1980年以降増加し続け、その割合を1993年と2003年で比較すれば、16.3%から24.4%へと8.1ポイントも上昇している。他方、週60時間以上働く雇用者は1980年代に増加傾向にあったが1990年代に入ると減少し始めた。しかし1990年代終わりから再び増加傾向にある。その割合を1993年と2003年で比較すれば、9.1%から11.4%へと2.3ポイントも上昇している(厚生労働省, 2004, p.211)。これを就業形態別で比較すれば、正社員では、週35時間未満、週60時間以上のいずれも増加しており、正社員の中にあっても分散化が進んでいる。

さらに、年齢階級別に男女別に見てみよう(図4-1, 図4-2参照)。1993年と2003年で比較すれば、男性では10代から20代前半の若年層と50歳代後半の高齢層で週35時間未満の雇用者の割合が高くなっている。他方、週60時間以上の割合は20代後半から30代、40代までの

「サービス残業」という「不払い労働」

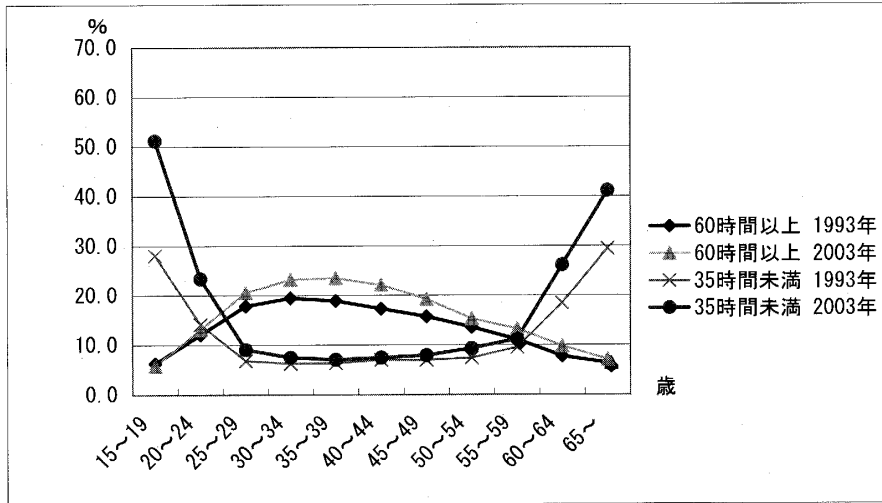


図 4-1 男性 年齢別労働時間 35 時間未満, 60 時間以上雇用者の割合  
出典：厚生労働省, 2004, p.89 より 柚木が作図

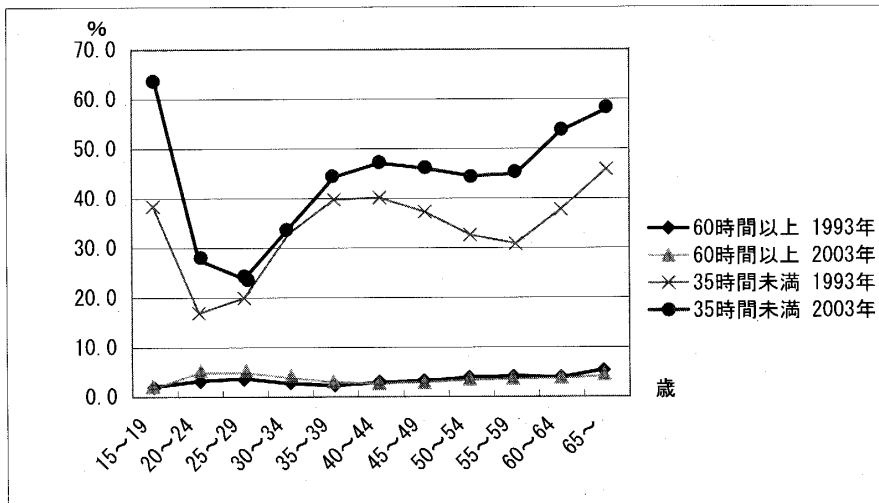


図 4-2 女性 年齢別労働時間 35 時間未満, 60 時間以上雇用者の割合  
出典：図 4-1 と同じ

広い年齢層においてこの 10 年間に増加している。つまり、働き盛りの男性は 10 年前よりも長い労働時間で働くようになってきているのである。週 60 時間以上の労働とは、年間にすると 3,120 時間以上ということである。政府が目標とした「年間総実労働時間 1,800 時間」とは 1,320 時間もの大差がある。過労死ラインは年間労働時間 3,000 時間といわれるが、20 代後半から 40 代の男性の 2 割以上がこの過労死ラインで働いていることになる。週 60 時間以上働く男性がこの 10 年間で増加していることを見れば、前述した労災申請並びに過労死認定の増加という現象が俄然リアリティをおびてくるのである。

### 3-3 実は妻も「過労死」寸前

1990年代はじめに拙論で、雇用労働時間（支払い労働）と家事・育児時間（不払い労働）を合わせた「総労働時間」を男女比較し、働きながら家事・育児にたずさわる既婚女性の方が「過労死」するほど働いていると指摘したが（柚木，1993），その状況は変化したであろうか。

育児期にある（6歳未満の子どものいる）有業の夫婦の生活時間を総務省の『社会生活基本調査』を用いて1996年と2001年で比較分析してみよう（内閣府，2004a，p.21）。1996年には夫の仕事時間は9時間07分，育児時間と家事時間は共に10分である。妻の仕事時間は4時間52分，家事時間は3時間42分，育児時間は1時間31分である。「総労働時間」を比べれば，夫が9時間27分，妻が10時間05分となり，妻の方がより長く働いている。次に2001年についてみると，夫の仕事時間は9時間17分，育児時間16分，家事時間は10分である。1996年より夫の仕事時間は10分増え，さらに育児時間は6分増えたことになる。他方，妻の仕事時間は4時間32分，家事時間は3時間34分，育児時間は1時間52分である。1996年と比べて妻の仕事時間は20分，家事時間は8分それぞれ減っているが，育児時間は21分増えている。「総労働時間」を比べれば，夫が9時間43分，妻が9時間52分となり，妻の方がより長く働いている。「総労働時間」は依然として妻の方が長い，夫の「総労働時間」は仕事時間の増加により長くなる傾向が見られる。

## 4. 崩れ行く大黒柱 「男性」受難の時代へ

### 4-1 健康のため，過重労働には注意しましょう

過労死の増加を受けて，厚生労働省は2002年2月に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定し，時間外労働の削減と一定時間以上の時間外労働を行わせた場合の健康管理措置の徹底を呼びかけている。

景気回復の兆しを受けて2003年以降，所定外労働時間に再び増加傾向が見られる。2004年6月から「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」が厚生労働省と中央労働災害防止協会のサイトに公表された。労働者が疲労蓄積の具合を自己診断できるものと，家族が労働者の疲労蓄積をチェックする2種類のチェックリストである<sup>6</sup>。このチェックリストには最近1ヶ月間の自覚症状と勤務の状況についての質問が並び，該当項目をクリックしていくというものである。「自覚症状」チェックでは，「イライラする」，「不安だ」，「朝起きた時，ぐったりした疲れを感じる」等13の質問項目が並び，それぞれの項目に対して，「ほとんどない」，「時々ある」，「よくある」の3つの選択肢から選んでいく。続く「勤務の状況」チェックでは，時間外労働の

## 「サービス残業」という「不払い労働」

多さや、「不規則な勤務」、「仕事についての精神的負担」等を問うている。「過重労働による健康障害防止のため」というが、このチェックをして、自分がいかに疲労困憊している事を再確認できたとしても、一体どうしたらいいのだろうかという感想を持つのは筆者だけではないだろう。身体が「過重労働」に対して赤信号を点滅させ、休養の必要性を指摘されても、業務が多くて、休むに休めない。年次有給休暇の取得率もこの8年間下がり続け、50%程度しか取得していないという。厚生労働省では、11月を「ゆとり創造月間」としている。今年のポスターには「ゆっくり休んでこそ、しっかり働けるものです」と、温泉につかっているアシカらしき動物が描かれている。「仕事と生活のバランスで、こころ実らせる秋に」。

確かに働きすぎの男性たちには休養が必要である。だが、休めないのは「業務上の理由」によるものばかりではなさそうである。

### 4-2 男性の働きすぎはジェンダーの問題

働きすぎる男性たちの問題は極めてジェンダーの問題である。なぜ男性だからといって死ぬほど働かなければならないのか、家庭を顧みる事なく、一心不乱に働いている。しかも、これが「男の甲斐性」であるかのごとく、男性たちは「家族のために」せっせと給料を運んでくる。外から見れば「企業戦士」だが、休日にぼろ雑巾のように疲れ果てている父親の姿は息子たちの目には「反面教師」としか映らない。生気がなくなるほど働く「男らしさ」に疑問を抱き、人間らしい、自分の人生を生きることを模索してメンズ・リブに興味を持った若い男性たちも出現している（豊田，1997）。以下では家族関係に着目して、働きすぎのジェンダー問題を見ていこう。

高度経済成長期までは、男性が「妻子を養う」大黒柱でいることができた。「モーレツ社員」として働き、がんばって働けば働くほど給料は上がり、このような男たちのがんばりは家庭を潤し、賞賛された。現に高度経済成長期からオイルショックを迎えるまで、有配偶人口に占めるサラリーマン世帯の専業主婦の比率が増加し、戦後の日本社会において最も高い時期であった。高いといってもその割合は実に4割に満たなかったのである。終身雇用や年功賃金といった日本的雇用慣行は、家事や育児を専業主婦に任せきりで、仕事に専念できる男性を誕生させ、この男性の片稼ぎで一家を支える性別役割カップルを作り出していったのである。別の言い方をすれば、仕事だけができ、その他の生活能力を夫から奪い、一人では生きていけない男性を作り出したとも言える。このような男性の社会規範が形成されていった。

しかし、低成長期に入ると経営合理化により、支払のある残業に加え、不払いのサービス残業を男性に強いるようになる。全身全霊を仕事に捧げても男性片稼ぎでは一家を支えられなく

なり、妻は家庭責任を負いながら、パートタイムで働くようになる。「家事も育児も、そして仕事も」という新・性別分業の誕生である。サラリーマン世帯の専業主婦比率は30%前半にまで減少し、男性片稼ぎ体制に翳りが見え始めたのはこの頃である。夫は「24時間体制」で心身ともに企業に身を捧げ、妻は低賃金のパートに従事するカップル、かつて大沢はこれを働きすぎの夫とパート妻の「悲しい共生」と呼んだ（大沢、1993）。父親が長時間家を不在にすることで、妻がパートに出ることで、夫婦間にはコミュニケーションが消え、家庭内の空洞化が生じ、家族関係に亀裂が入り始める。親子間での「ドメスティック・バイオレンス」、学級崩壊など、その悪影響は子供にまで及ぶようになる。男が一心不乱に働くための大儀であり、目的であった家庭が足元から揺らいでいった。

バブル崩壊後、1995年に日経連は『新時代の「日本的経営」』において、労働者を長期蓄積能力活用型・高度専門能力活用型・雇用柔軟型に分類して、終身雇用・年功賃金を保障された男性正規労働者を限定する方向を打ち出し、成果主義も導入される。男性にも有期雇用化の波が押し寄せ、男性の雇用環境はあたかも「大競争時代メガコンペティション」の時代となる。

残業やサービス残業が恒常的に行われ、しかも1990年代に入ってから、男性の所定内給与は下がり続ける（内閣府、2004a, p.23）。サラリーマンと専業主婦のカップルは合理性を失い、1990年代に入ると男性片稼ぎ世帯と共稼ぎ世帯はほぼ半数という状態が続き、1997年以降は共働き世帯の方が多くなる（内閣府、2005, p.69）。職場で不払いのサービス残業を強いられ、「家族のため」とがんばっているお父さんのがんばりは報われず、実態として男性片稼ぎの「大黒柱」としての機能は奪われているのである。賃金の伸び悩みや厳しい雇用情勢を受けて、「子どもができてずっと仕事を続けるほうがよい」と女性にも働き続けてほしいという男性が2000年に入ると一気に増加したのである（内閣府、2004a, p.23）。これが男たちの本音だろう。にもかかわらず、企業の雇用戦略や国家の税制、社会保障政策は依然として「ブレッド・ウィナー・モデル」のままであり、男たちは課せられる「大黒柱」という役回り、もはやそれを果たせなくなっている実態とのほざまで苦しんでいる。「妻子のため」、「家族のため」、「家族を養う」ことで「男らしさ」を内面化した男性ほど「大黒柱」の地位に執着し、苦しんでいるはずである。

#### 4-3 「ワーク・ライフ・バランス」の崩壊

「仕事と家庭の両立」は女性の社会進出とともに長い間議論の的となっていた。家事・育児などいわゆる家庭責任を背負ったまま労働市場に参入してきた女性雇用者たちは、個人レベルの戦略として、家庭や子どもに支障をきたさないように自らの労働時間を短くする、すなわち

パートタイムで働くという戦略を取ってきた。

しかし、その根底にあるジェンダー関係に変容を迫る国際基準が導入された。1981年にILOで採択された「家族的責任を有する労働者のための条約」(156号)である。これは家事・育児といった「家族的責任」は女性にのみあるのではなく、男性にも同様にあることを指摘したジェンダー関係の変容を迫る重要な条約である。日本は国連の「女性差別撤廃条約」に1985年6月に批准しており、またILO156号条約に基づき、女性だけでなく男性にも適応される「育児休業法」を1991年5月に制定した(1992年4月施行)。現在に至るまで「育児休業法」は1995年5月、2000年11月に改正され、2004年12月には「育児・介護休業法」と大幅に変更されている(2005年4月施行)。加えてILO156号条約に1999年6月に批准するものの、男性の育児休業取得率は1999年には0.42%、2002年には0.33%と極めて低い水準となっている(男女共同参画会議, 2004, 資料編 p.32)。

進行する少子化を背景として、「男性の家庭進出」が求められている。1990年代はじめにはそれは「ファミリー・フレンドリー」政策であり、昨今では「ワーク・ライフ・バランス」と呼ばれている。「ワーク・ライフ・バランス」とは、グローバル経済の影響を受け欧米先進諸国においても広がる長時間労働への取り組みであり、仕事と生活の調和をとるという考え方である。

果たして日本ではどうであろうか。男性の異様なまでの労働時間の長さを考えれば、男性が子育てに参加する希望すら喪失させてしまうであろう。男性の初婚年齢がほぼ30歳である事を考えれば(2001年の男性初婚年齢は29歳)、30代、40代の男性たちは家族を持ち、家庭を形成する時期に当たる。週60時間以上働く男性も25-44歳までの男性に多く、これらの事実を鑑みれば、まさに子育て期に当たる男性が最も長時間労働していることになり、このままでは男性の家事・育児への参加を期待するのは大変むずかしい。

「仕事と家事育児を同等に重視」したい希望を持つ父親が約半数があるにもかかわらず、現実には「どちらかと言えば仕事が優先」となっている(内閣府, 2005, p.73)。また、子どもが生まれたら、女性は「仕事を辞める」のであるが、「これまでと変わらない働き方をする」男性が過半数を占めている。しかし、「労働時間を減らす」希望を持ちながらも、現実には「労働時間を増やす」ことになり、子どもが生まれても働き方を変えることが困難な様子がかげえ。しかも、子育てコストが高騰し、給与の上昇に期待が持てない中、「収入を増やす」ためにますます働いてしまう(内閣府, 2005, p.73)。低賃金のパートで働く妻に収入を期待できず、父親はやはり家族の「大黒柱」として、子どものために一生懸命働いてしまうのだ。

「少子化社会対策基本法」(2003年7月)においても、「子どもを生み、育てる者が充実し

た職業生活を営みつつ豊かな家庭生活を享受することができるよう」、労働時間の短縮を促進し、雇用慣行を是正していく等「雇用環境の整備」が盛り込まれている（第10条）（内閣府，2004b, p.163）。長時間労働は、労働者本人の心身を蝕むだけでなく、家庭生活を崩壊し、次世代の担い手をもつぶしてしまう危惧があるからである。

「少子化社会対策基本法」に基づき決定された「少子化社会対策大綱」（2004年6月）において、集中的に取り組むべき重要課題4点のうちの一つに「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が上がっている。「男女が共に仕事時間と生活時間のバランスが取れるように働き方を見直す」必要性がここでも指摘されている。

しかしこれまで見てきたように、男性の長時間労働は止まらない。むしろ男性の労働過重はますます増えていっている。政府の様々な「両立支援策」が次から次へと出されても、働き方見直し策は不十分だと言わざるを得ない。

## 5. まとめにかえて

以上見てきたように、日本の労働時間は「グローバルスタンダード」から大きくかけ離れ、日本の男性の異様な働きぶりが見えてくる。ノーという声さえ上げずに、過労死、過労自殺していく中高年の男性たち。じっと我慢して耐え忍び、精神を病んでしまう働き盛りの中堅サラリーマン。

家事育児といった不払い労働を妻にいっさいまかせ、男性は全身全霊を仕事に捧げてきた。家事育児という不払い労働を妻に専念してもらい、妻に生活を支えてもらわなければそのようには働けなかった。他方妻は、収入を夫に支えられながら、家事育児の不払い労働に専念した。だが、このような性別分業に支えられていたカップルは高度経済成長期の一過性の現象であった。夫の片稼ぎで十分な収入が得られなくなってから、妻は時間を調整しながら、家事育児の不払い労働と両立させる形で支払い労働を担うようになり、総労働時間からすれば過労死寸前で、「家庭と仕事の二重負担」を強いられてきて久しい。

ところが、「二重負担」に悲鳴を上げているのは妻ばかりではないことを本稿において明らかにした。すなわち、男性は所定内労働と所定外労働という支払いの対象になっている労働に加え、報酬が支払われない「サービス残業」を行っている。本来支払いの対象になるべき市場の中で行われている労働が「サービス」という「見えない」形にされ、市場における支払い労働と不払い労働の「二重負担」を負っていたのである。

日本企業は、高学歴化して良質の労働力となった女性労働者に対し差別的扱いを行い、パー



## 「サービス残業」という「不払い労働」

トという低賃金の労働者を大量に生み出すという人的ダンピングを行ってきた。他方、男性に対しては、「大黒柱」としての役割を背負わせ、会社への貢献・忠誠という美名のもと、男性労働者を「自発的に」働かせ、男性労働者の好意による「サービス」を引き出し、それを潜在的な「含み資産」として男性を死に追いつめるまで活用してきたのである。

このようなジェダーをベースとして作られている社会には未来が見えてこない。それどころか男女の労働者をこれほどまでにダンピングするシステムに固執していけば、そのシステムのもとで生きる男女の労働者は希望すらいただけない。男女共同参画社会に向かう中で、「男が男らしくあるように」とジェンダー・バッシングの嵐が吹き荒れているが、本当に今までのように死ぬほど働かされる「男性」のままでよいのだろうか。

## 引用・参考文献

- 大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて』, 時事通信社  
鹿嶋敬, 2003, 『男女共同参画の時代』, 岩波新書  
川人博, 1992, 『過労死社会と日本』, 花伝社  
警察庁生活安全局地域課, 2005, 『平成 16 年中における自殺の概要資料』  
厚生労働省, 2002 ~ 2005, 『脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災補償状況』, 平成 13 年度版 ~ 平成 16 年度版  
厚生労働省, 2004, 『平成 16 年度版 労働経済白書』, ぎょうせい  
厚生労働省, 2005, 『平成 17 年度版 労働経済白書』, 国立印刷局  
総務省, 2005, 『平成 17 年労働力調査』  
男女共同参画会議 (影響調査専門調査会), 2004, 『「ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行」についての報告』  
豊田正義, 1997, 『オトコが「男らしさ」を棄てるとき』, 飛鳥新社  
内閣府, 2003, 『平成 15 年度版 国民生活白書』, ぎょうせい  
内閣府, 2004a, 『平成 16 年度版 男女共同参画白書』, 国立印刷局  
内閣府, 2004b, 『少子化社会白書』, ぎょうせい  
内閣府, 2005, 『平成 17 年度版 男女共同参画白書』, 国立印刷局  
森岡孝二, 1995, 『企業中心社会の時間構造』, 青木書店  
森岡孝二, 2000, 『日本経済の選択』, 桜井書店  
森岡孝二, 2005, 『働きすぎの時代』, 岩波新書  
連合, 2003, 『「不払い残業」インターネットアンケート結果』  
柚木理子, 1993, 「休み方・働き方の日独比較の試み」, 原ひろ子・大沢真理編 『変容する男性社会 労働, ジェンダーの日独比較』, 新曜社, pp.269-283

注

- 1 『毎勤』の平均月間実労働時間数（産業計，事業所規模 30 人以上）を 12 倍して年間実労働時間として算出した（厚生労働省，2005，主要労働統計表第 5 表）。
- 2 以下の統計は，厚生労働省発表の『脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災補償状況』の平成 13 年度版から平成 16 年度版を使用した。
- 3 セクシュアル・ハラスメントにより心の病が起きた場合も労災に認定するよう厚生労働省は通知を出したということである（朝日新聞，2005 年 12 月 13 日付，夕刊）。
- 4 周知のように，日本では労使間で編結される「三六協定」が問題となるが，本稿では分析の対象外とした。この大きな問題については後日改めて検討したい。
- 5 森岡，2000，pp.157-158 を参照した。
- 6 中央労働災害防止協会のサイトを参照（[http://www.jaish.gr.jp/td\\_chk/tdchk\\_e\\_list.html](http://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_e_list.html)）。