

長時間労働のない社会へ

——ワーク・ライフ・アンバランスの是正はいかにして可能となるか——

柚木理子*

Issues on Workers' Lives in Japan How can Overwork be prevented?

Masako YUKI

要 旨

本研究の目的は、企業における労働者の「働かせ方」に着目し、「働くこと」と「生活すること」の歪みが大きく、労働者が仕事に取り込まれてしまっている日本社会において、労働者自らの手に生活を取り戻すための策をジェンダー視点で考察することである。

分析の結果、男性中心社会の中で成立してきた日本的雇用慣行の中で、それらに耐えきれずメンタル不全を起こし、男性自身が過労死・過労自殺の危機に陥っており、いわばファミリーにとって敵のような企業での居場所も喪失しているという日本の男性のジェンダー課題を明らかにした。解決の方向性として、上司のコミュニケーション能力向上による新たな企業文化の創造と共に、男性が従来の「男の評価」を手放し、その機軸を「ワーク」から「ライフの充実」へとシフトすることで新しい地平が拓けてくる可能性を指摘した。

キーワード：過労死・過労自殺、ワーク・ライフ・バランス、日本的雇用慣行、ジェンダー

1. はじめに

2014年6月、「働く者の命と健康を守る過労死等防止対策推進法」（「過労死防止法」）が超党派議員立法として成立した。1980年代からKAROSHIという国際語を輩出した日本にとっては歴史的な意義を持つものだと言えよう。ただし、法律が制定されたからといって、日本の過重労働の状況が改善されたわけではないということを、絶えない過労自殺報道が物語ってい

*教授 ジェンダー研究

る。日本は一体いつになったら「長時間労働大国」の汚名を返上できるのだろうか。

他方、働き方の変革を進める動きが次々と出されている。2015年12月に第4次男女共同参画基本計画が策定された。同計画の冒頭に掲げられたのは、「男性中心型労働慣行等の変革」である。男性の長時間労働による家庭内における滞留時間の少なさが、男性を家事・育児から遠ざけ、共働き世帯の増加と共に、仕事と家事・育児に加え、介護も重なり、今や「ダブルケア」をも担わざるを得ない女性の過重な負担増が問題となっている。また、2016年4月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（「女性活躍推進法」）も成立し、労働力不足に備えるためにも、女性が社会で活躍するためにも、男性の働き方を今こそ変革すべきということである。

さらに、「世界で企業が一番活躍しやすい国にする」ことを目指す安倍政権は、2016年初頭より次の目標として「一億総活躍社会」に向けて「働き方改革」を掲げている。同一労働同一賃金の実施による非正規雇用者の待遇改善と並んで、長時間労働の是正への取り組みも議論されている¹。

「働き方改革」など「働き方」が問題とされるが、この論調だとあたかも働く側である労働者が「働き方」を変えられるような錯覚を覚える。しかし、労働者は自身の労働力と引き換えに報酬を得る、所詮雇われの身である。雇われの身でありながらも、経営者の価値観を内面化し、自ら仕事にのめりこんでいく日本のサラリーマンたちの特質をとらえ、企業の「働かせる」労務管理の論理と、サラリーマンがそれに適応して「働いちゃう」心理を「強制された自発性」と称し、働き過ぎに警鐘が鳴らされていた（熊沢、1993）。労働者の「強制された自発性」の象徴ともいえる働きが日本の長時間労働の元凶とも言えるサービス残業である²。それは契約違反を承知の上で、労働者に強要している「タダ働き」である。就職氷河期にとりあえず内定を取りたいという若年の弱みに付け込んで、それを徹底的に搾取した形が2000年代初めから若年層の社会問題として顕在化し、今や日本の隅々にまで蔓延しているブラック企業ということになるであろうか。

本研究の目的は、このような問題意識から、企業における労働者の「働かせ方」に着目し、労働者が仕事に取り込まれてしまっている日本社会において、労働者自らの手に生活を取り戻すための策をジェンダー視点で考察していくことである。

2. 「仕事と家庭のどちらが大事ですか？」

KAROSHI という国際語を生んだ日本社会においては、「働くこと」と「生活すること」の歪みが大きく、これに対する新たな政策として、「仕事と生活の調和」、いわゆるワーク・ライフ・バランス政策が推進されることとなる。2007年12月、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表者等らで策定され、ワーク・ライフ・バランス政策への第一歩が踏み出された。さらに2010年6月、政労使トップによる新たな合意が結ばれた。同憲章によれば、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」、具体的には「就労による経済的自立が可能」で、「健康で豊かな生活のための時間が確保でき」、「多様な働き方・生き方が選択できる」社会を目指すためのワーク・ライフ・バランス政策であると定義されている（仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議、2016, p. 6, p. 8）。

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」のいずれの生活領域も勤労者の生活にとって重要なはずである。実際、平成24年（2012年）に実施された内閣府による『男女共同参画社会に関する世論調査』における「働き方・暮らし方の希望と現実」を問う設問に寄せられた回答を見れば、男女共に「仕事」と「家庭生活をともに優先したい」など複数の活動をバランスよく行なうことを希望する者の割合が半数以上となっている（内閣府男女共同参画局、2016, p. 16）。

だが、現実には女性が「家庭生活」を優先させ（45.3%）、男性は「仕事」を優先させる（37.7%）結果となっており、「仕事」か「家庭生活」か、いずれか一方を優先する、固定的な性別役割分業による生活が依然として営まれている（内閣府男女共同参画局、2016, p. 16）。とりわけ男性は、自らが望んで「仕事」を優先しているわけではなく（16.8%）、希望とは大きく異なり、結果的に「仕事」中心の生活を送らざるを得ないことになっている（37.7%）。「仕事」と「家庭生活」並びに「地域・個人の生活」のワーク・ライフ・バランスを実現したいとする男性並びに女性の望みをかなえるためには、これまで日本経済を支えてきた雇用システムの根本的な見直しが喫緊の課題であろう。

3. 仕事で死にゆく男性たち

3-1. 長時間労働への道のり

日本の長時間労働の問題はもとより、雇用保障と引き換えに、労働者を長い時間、強く拘束することを前提・含意とし、身ぐるみ抱え込む日本的雇用慣行と歩みを一つにするという長い歴史を有している。山口は、日本的雇用慣行の特徴の1つを「拘束と保障」と指摘している。すなわち、労働者を時間的に長く拘束し、常時残業する慣行であり、それと引き換えに労働者の雇用を保障し、またその報酬として年功賃金を与えることで男性を縛ってきた（山口、2013）。つまり、このような働き方ができると想定されていたのは、会社に全身全霊を捧げることができる男性労働者なのである。

日本的雇用慣行が成立を見る高度経済成長期までは、男性は「モーレッツ社員」として働き、頑張れば働けば働くほど給料は上がり、このような男性たちのがんばりは家計を潤した。終身雇用や年功賃金といった日本的雇用慣行は、家事や育児を専業の主婦に任せきりで、仕事に専念できる男性を誕生させ、夫の一人の片稼ぎで一家を支える性別分業家族を作り上げてきたのである。

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ことで雇用調整を行ない、正社員には長時間の残業やサービス残業をさせ、他方では短時間労働のパートタイムという非正規の不安定就労を大量に生み出すことで国際競争力を維持してきた。つまり日本企業は男性を残業やサービス残業を通じて「24時間戦える企業戦士」として、また他方、中高年の既婚女性を繁閑に応じられるフレキシブルな、しかも安い労働力として「活用」し、「性別による労働時間の二極分化」を進めながらジェンダーをベースとして労働力の最も「効率の良い」働き方をさせてきたのである³。

ちなみに、過労死という言葉が初めて登場したのは1978年6月の学会発表で、1970年代初めごろから、急死した労働者の労災認定についての相談が増えてきた実態を踏まえ、上畑鉄之丞（当時杏林大助教授）が過労死という造語で表わしたのだという（朝日新聞社編、1995、p. 130）。

世界中を飛び回る男性に必要な栄養ドリンク三共リゲインの「24時間戦える企業戦士」CMが登場したのと同年の1988年、他方で『過労死100当番』が活動を開始した（森岡、2015、p. 131）。このころから長時間労働は人を死に追いやるようになってきた。働き盛りの男性が突然命を落とす過労死（当初は突然死と呼ばれていた）が社会問題として顕在化するようになったのである。

バブル経済崩壊後、リストラや雇用不安の風が吹き荒れると、1995年6月、日経連が「新時代の日本的経営―挑戦すべき方向とその具体策」を発表する。従来の日本的雇用慣行の枠におさまる正規雇用者を削減し、その代替として女性のみならず、とりわけ若年男性をも巻き込み、雇用の多様化という美名のもとで非正規化をさらに推し進めるようになる。長引く平成不況下、グローバル化の波に巻き込まれる中で、企業も生き残りをかけ熾烈な競争にさらされる。そのような中で雇用慣行のさらなる見直しが進み、正規雇用者には能力・成果主義の導入・拡大によるノルマ達成への締め付けが強化され、労働者間の競争が激化する。新自由主義による労働の「規制緩和」を推し進めた結果、正規雇用者も、非正規雇用者も過重労働の長時間労働にあえぎ、日本中が「ブラック」に染め上げられているというのが現在の状況である。

3-2. 働く人が「勤務問題」で死んでいく

平成26年版『男女共同参画白書』に、幸福度調査が発表された。それによれば、男性の「現在幸せである」と感じている男性の割合が女性よりも低く、その傾向は2000年代に入ってから約10年間も続いているという（内閣府男女共同参画局、2014、pp.35-37）。

それどころか、前述したような日本の雇用システムの変容と共に、バブル経済崩壊後の1990年代終わりから15年近くも3万人を超える自殺者を出している。自殺者の7割を男性が占め、とりわけ経済状況と連動している様子が見て取れる。すなわち、1980年代の円高不況時に男性自殺者は15,000人台を突破し、再び急増するのがバブル経済崩壊後の平成不況に入る1990年代終わりまで、23,000人台に突入する（厚生労働省、2016a、p.2）。自殺による死亡者を3万人以上10年間近くも出し続けている状況を背景として、「誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して」、その防止対策のための基本理念を示した「自殺対策基本法」が2006年に制定された。遅ればせながら対策は徐々にとられ、自殺者数は近年は若干の減少傾向はみられるが、依然として高水準で推移している。平成27年に最も自殺者が多かったのは、40歳代男性、次いで50歳代男性、60歳代男性、30歳代男性と、いずれも男性の自殺者が多い（厚生労働省、2016a、p.23）。また、その原因・動機を見れば、30歳代、40歳代の男性は「勤務問題」が、50歳代男性は「経済・生活問題」が最も多い動機となっている（厚生労働省、2016a、p.25）。また、男性の「被雇用者・勤め人」では「健康問題」、「勤務問題」、「経済・生活問題」を理由に自殺しているのである（厚生労働省、2016a、p.26）。

さらに、「脳・心臓疾患」と「精神障害」のいずれの労災認定申請件数も急増の一途を示している（厚生労働省、2016b、p.22、p.29）。平成27年度の労災請求件数で見れば、「脳・心臓疾患」では男性が9割、「精神障害」でも6割近くが男性で、圧倒的に男性が多い（厚生労働省、2016b、p.22、p.29）。

働省, 2016b, p. 23, p. 30)。また, 年齢別に見れば, 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。過労死, 過労自殺の問題を「働き盛り」や「大黒柱」と言って放置することのできない, まさしく男性のジェンダー問題という様相を呈している (柚木, 2006)。

4. 男性を「働かせすぎる」職場

サラリーマンという生き方は, 戦後の日本を象徴する男性の標準的生き方モデルだったはずである。だが, 男性の勤め人の多くが, 「勤務問題」を抱え自殺し続ける国とは一体どのような国なのであろうか。男性を基幹労働力と想定し, 女性を排除する形で守り続けてきた日本的雇用慣行のその中で, 男性がこのように多く死んでいく。つまり男性中心社会の中で成立してきた制度や雇用慣行の中で, それらに耐えきれずメンタル不全を起こし, 「会社の期待に応えられなかった自分を責め」, 「自らのいたらなさをわびて」男性自ら命を絶つとは, 実に深刻な事態である (川人, 2014, p. 132)。

「過労をもたらす仕事上の要求に対して, 『ノー』と言えない人間」を生む構造の問題, 「労働時間の長さや会社に対する忠誠心 (休日出勤, 国内や海外への転勤, 単身赴任をいとわないなど) が勤務評定を左右する重要な要素になる傾向」⁴ など, これまでも過労死社会を生み出した原因が指摘されている (朝日新聞社編, 1995, p. 131)。異常なほど長い労働時間, 能力主義・成果主義の導入による競争の激化, 職場における正社員と非正規雇用者の分断, 雇用と生活への不安など, 様々な条件が相乗的に作用してこのような事態を引き起こしていると言う (西谷, 2011, p. 261)。国はメンタルヘルス対策に乗り出しているが, メンタル疾患を引き起こす根本的な原因にメスを入れなければならない。この点こそが「働き方改革」のめざすところではないだろうか

仕事や職業生活に関する強い不安, 悩み, ストレスはどこから来るのだろうか。その内容を見ると, 「仕事の質・量」が最も多く (65.3%), 次いで「仕事の失敗, 責任の発生等」(36.6%), 「対人関係 (セクハラ・パワハラを含む)」(33.7%) となっている (厚生労働省, 2016b, p. 12)。近年は労働力不足のため, 「仕事量」が増えていることが予想される。さらに, 所定外労働 (残業) が発生する理由を見れば, 業種によっても若干の相違はあるものの, 「顧客 (消費者) からの不規則な要望に対応する必要があるため」, 「業務量が多いため」, 「仕事の繁閑の差が大きいため」, 「人員が不足しているため」が上位を占める (厚生労働省, 2016b, p. 56)。つまり, 人手不足も要因に加わり, そもそも業務量が多く, その上突発的にも対応せざるを得ない状況

が生じて、残業が発生している。それに対応し、「お客様第一主義」で失敗を恐れるあまり働く者は高ストレスにさらされていることになる。

2016年に実施された連合の調査によれば（以下、『連合調査2016』と略す）、2015年と比較して、男性正社員の所定外労働を行う人の割合も増加し、その時間も長くなっている。また、2016年では男性正社員の半数以上に所定外労働があり、所定外労働時間の平均は49.4時間で、女性正社員の2倍近くも残業をしている（連合総研、2016、p. 8）。週60時間以上働く女性雇用者の割合はこの15年間、3～4%台で推移しているのに対し、男性雇用者の割合は17%（2000年）から12.5%（2015年）へと減少したものの、依然として高水準を維持している（仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議、2016、p. 91）。

また、「残業している人」を「頑張っている人」、「責任感が強い人」として上司がポジティブに評価してくれると感じている正社員が多く、労働時間が長いほどそのように感じている人が多くなっている（仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議、2016、p. 93）。しかし他方で、所定外労働を行った人の3分の1が「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と、仕事に対する「やらされ感」を抱いている（連合総研、2016、p. 8）。

日本では査定という人事考課があるため、上司の目を気にしながらも残業し、いやいやながら残業する、そのようなサラリーマンの姿が浮かび上がる。「頑張れば出世する」という幻想も抱けず、賃金上昇も望めず、所定外の割り増し賃金も支払われないサービス残業が日常的に生じる状況であれば、労働者が「自発性」をいくら強要されようが、労働者側からの「サービス」ももはや限界にきていることであろう。

誰もが望んで残業しているわけではない。この「不本意残業」を削減するためにはどのようにしたらよいのだろうか。「残業削減に効果的だと考えられる取組」の上位には、「計画的な残業禁止日の設定」、「上司からの声かけ」、「短時間で質の高い仕事をするを評価する」との回答が並ぶ（仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議、2016、p. 95）。日本の労働者はもはや「短時間・高効率」の働き方を望んでいるのである。

西谷の指摘を待つまでもなく、過労死や過労自殺は伝統的な労災・職業病とは異なり、「働かせ方」に原因があるのである（西谷、2011、p. 262）。日本では会社からの命令に従うことが社会人の「常識」とされている。であればなおさらのこと、部下の労働時間管理や健康への配慮等、上司の能力の有無が職場の働かせ方の重要な鍵を握ることになる。『連合調査2016』には、「ダメ上司」に関する指摘がある。「仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない」（47.6%）、「労働時間が過重にならないように業務量を調整していると思わない」（40.1%）

と、残念ながら上司の管理監督能力が問われるような結果となっている（連合総研，2016，p. 11）。

近年では上司の能力が低下し，部下に対して業務遂行のための明確な指示が出せず，部下への管理監督や，部下のやる気を引き出すような上司にはなかなかお目にかかる機会が少ない。職階が上であることと権力を掌握していることを誤解し，部下に対してただ単に部下のお尻を叩き，叱咤激励するだけ，あるいは執拗な叱責を繰り返すだけの上司が多い。会社において立場の弱い者に向けられたこのような暴力こそがすなわちパワハラということになる。職場のパワー・ハラスメントの問題は，メンタル不全を発症させ，過労自殺との関連も指摘されるところである（厚生労働省，2016b，p. 15）。

5. まとめにかえて

日本は既に人口減少社会に突入している。これまでのように働き手を使い潰してはならない。最後に，日本の労働者がこれ以上仕事に巻き込まれないようにするために，また，労働者の生活がワーク・ライフ・アンバランスから抜け出すために，どのような道が残されているのかを考察し，まとめにかえたい。

まずは，上司の能力向上への取り組みである。管理職者研修や管理職者適正試験を実施するなど，管理監督能力，業務遂行能力，時間管理能力，ストレスコントロール能力，コミュニケーション能力，人材育成能力など，客観的に管理職者の能力や適性の有無をチェックする仕組みを取り入れることを推奨したい。指示命令システムのあり方，会議の仕方，業務の与え方など，これらはまさにコミュニケーションの問題である。男性はコミュニケーション能力が低い傾向があるとされるが，日本の管理職者の約9割近くは男性である。「男は黙って」という昭和型の男らしさはもはや通用しない。上司が部下をどのように働かせているかは，外部からはわかりにくい企業文化の一つである。新たな企業文化の創造のためにも，女性管理職者が増えることと同時に，男女共にコミュニケーション能力の向上が望まれる。

次に，仕事にからめとられない生活，人生観を持つということであろう。会社や仕事からの評価だけがその人の価値ではないはずである。近年，若者が自信を喪失し，自己評価が低いということが問題となるが，そもそも「会社人間」や「仕事中毒」とは，男性の「男の評価」をめぐる承認欲求の一つではなかったのではないだろうか。仕事や会社に希望が持てなくなった昨今では，そろそろこの価値観から自らブレーキをかけていくことが必要だろう。男性がその機軸をライフの充実へとシフトすることで新しい地平が拓けてくるのではないだろうか。今の

企業はいわばファミリーにとって敵のような企業と言えるだろう。ファミリーにとって敵のような企業での居場所も失い、家庭での居場所も合わせて喪失してしまったら、それこそ存在理由が見当たらなくなってしまう。

「最も大切なことは、自らの人生の主人公は自分自身であるという当然の事実を見失わないようにすること」(朝日新聞社編, 1995, p. 255), 徳永のこの指摘は今でも十分、いや今だからこそなおさらに重要な指摘として、男性のみならず、女性も、若者も受け止めるべきではないだろうか。

注

- 1 「ニッポン一億総活躍プラン(案)」では長時間労働の是正について次のようにまとめられている。すなわち、「長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。戦後の高度経済成長期以来浸透してきた「睡眠時間が少ないことを自慢し、超多忙なことが生産的だ」といった価値観が、この3年間で変わり始めている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押ししていくことが重要である」(内閣府, 2016, pp. 8-9)。また、労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる、いわゆる36(サブロク)協定における時間外労働規制の在り方についても議論されている。
- 2 サービス残業をジェンダーの視点から分析したものは、柚木, 2006を参照のこと。
- 3 男性の週60時間以上の長時間労働者と、女性の週35時間未満の短時間労働者の増加という「性別による労働時間の二極分化」傾向はこのころに定着したのである。森岡孝二, 2009; 柚木, 2006を参照のこと。
- 4 徳永芳郎(当時の経済企画庁経済研究所の総括主任研究官)は1994年1月に「働き過ぎと健康障害一労働者の立場から見た分析と提言」と題する論文を発表し、「過労死」という概念を認めながらない官庁が多かった中で、「働き過ぎて死ぬ労働者がいる」という事実を取り上げ、改善策を提言した論文として注目されたと言う(朝日新聞社編, 1995, p. 255)。

引用・参考文献

- 朝日新聞社編, 1995, 『カイシャ大国 戦後50年シリーズ3』, 朝日出版社
- 川人博, 2014, 『過労自殺 第二版』, 岩波新書
- 厚生労働省, 2016a, 『平成28年度版自殺対策白書』 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/jisatsu/16/>
- 厚生労働省, 2016b, 『平成28年版過労死等防止対策白書』 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/index.html>
- 熊沢誠, 1993, 『働き者たち 泣き笑顔—現代日本の労働・教育・経済社会システム』, 有斐閣

袖 木 理 子

- 森岡孝二, 2009, 『貧困化するホワイトカラー』, 筑摩書房
- 森岡孝二, 2015, 『雇用身分社会』, 岩波新書
- 内閣府, 2016, 「ニッポン一億総活躍プラン (案)」
- 内閣府男女共同参画局, 2014, 『平成 26 年版男女共同参画白書』
- 内閣府男女共同参画局, 2016, 『平成 28 年版男女共同参画白書』
- 西谷敏, 2011, 『人権としてのディーセント・ワーク 働きがいのある人間らしい仕事』, 旬報社
- 連合総研 (公益財団法人連合総合生活開発研究所), 2016, 第 32 回 『勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査』 調査結果, <http://www.rengo-soken.or.jp/webpage/32.html>
- 仕事と生活の調和連携推進・評価部会, 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議, 2016, 『ワーク・ライフ・レポート 2015』
- 山口一男, 2013, 「女性活躍の推進と日本企業の機能不全脱却について」, 独立行政法人経済産業研究所
- 袖木理子, 2006, 「『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」, 『川村学園女子大学研究紀要』 第 17 巻第 2 号, pp. 97-114