

## 論文要旨

## 論文要旨

# 日本の労働問題とその改善策

片山 天翔

はじめに

第1節 正規・非正規にかかわる問題の概要

第2節 女性労働者の問題

第3節 長時間労働の問題

第4節 改善に向けて

おわりに

はじめに

日本経済の再生に向けた政策の1つである「働き方改革」は、働く人一人ひとりが、より良い将来の展望を持ちうるようにするとともに、労働生産性を改善して生産性向上の成果を働く人に分配し、より多くの人々が心豊かな家庭を持てるようにするために、働く人の視点に立って、日本の労働制度と働き方について、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。確かに、「働き方改革」は名目 GDP の増加、ベースアップの4年連続実現、高水準の有効求人倍率、正規雇用の増加傾向、相対的貧困率の減少、実質賃金の増加傾向など機能しているように見えるが、実際に我々がそれを実感できるほど何かが変わっただろうか。

正規雇用・非正規雇用の格差問題は具体的にどういった格差なのか。各問題の原因を考察することで、この問題の解決策を模索する。

第1節 正規・非正規にかかわる問題の概要

正規・非正規間の格差問題としては主に、賃金格差と労働時間格差が挙げられる。非正規雇用の賃金は正規雇用のその6割弱と大きな差があり、この賃金の低さが別の社会問題をも引き起こしている。同一労働同一賃金の考え方から、この問題の改善を図る。さらに、非正規雇用者数の増加は正規雇用の働き過ぎを誘発する。過重労働による過労死など、近年よく問題視される社会問題へも発展している。非正規雇用者増加の原因である日本の雇用形態から女性労働者の雇用問題への密接な繋がりが見えてくる。

第2節 女性労働者の問題

正規・非正規間での格差だけでなく、その中でもさらに男女で格差が存在する。この格差の原因は現代の日本の雇用慣行では女性の昇進が難しいという事だ。労働時間や勤続年数といった昇進に関する要素は出産や育児で職場を一時的に離れることの多い女性には不利に働く。日本の雇用慣行の1つである「遅い選抜」方式を紐解き、女性労働者が働きやすい環境に必要な制度や慣行を、他国の雇用慣行と比較して女性労働者が活躍できるダイバーシティ管理を考察する。

### 第3節 長時間労働の問題

正規雇用者削減により、正規雇用者1人当たりの仕事量が増え、長時間労働が減らない。過労死という観点から長時間労働の実態を考察する。多くの正規雇用者が過労死する程の長時間労働を強いられている現状で、短時間労働の非正規雇用者が増えている。さらに言うなら、これは上述したように男女でさらに差がある。女性が家事労働のほとんどを一手に引き受けていることなど、第2節で考察した要因による、「男は残業・女はパート」の働き方の考えが、長時間労働を助長させている。他にも他国と比較した有給取得率の低さなどが原因の1つに挙げられる。

しかし、長時間労働は全てを規制するわけにはいかない。それが必要な仕事や人がいる場合があるからだ。非自発的な長時間労働のみを問題視して、その背後にある労使の最適な選択を妨げる規約や限界合理性、市場の失敗などに着目しつつ、改善策を考察する。

### 第4節 改善に向けて

既に格差問題解消に向けた法改正は行われている。しかし、それでは不十分であるために問題の解決が遅れている。その有期雇用の雇用条件の改善に関して、今後解決すべき課題はなにか。

正規雇用・非正規雇用の格差解消の方向性を各節で定義された問題からそれぞれ課題の改善策を模索する。正規雇用者の長時間労働問題の改善、企業文化や労働文化の見直しと変革、この2つを前提とした同一賃金同一労働の導入、正規雇用の拡大。この4点より具体的な解決案を考察する。

### おわりに

正規労働者と非正規労働者の格差問題は非常に根深い。しかし、解決策がまったくないわけではない。複数の要因から成る原因を1つずつ紐解けば改善のための策を講じることが出来る。だが、初めに示した通り、一朝一夕で解決できるような問題ではない。本稿では、この点に留意しつつ改善の為に必要なものはなにかを考察し模索した。結果として、長時間労働と女性労働者の2つが大きく必要な改善点であると考えられた。この2つの問題の具体的な改善案の考察と、それを踏まえたうえでの正規・非正規問題の改善の方向性を示した。

短期的な改善は非常に難しいが、それでも早期改善のためにはどのような政策が必要か。これを模索することが、正規・非正規問題をはじめとする多くの労働問題の解決に求められる。