

# 日本の労働問題とその改善策

片山 天翔

## 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。

本稿では、主に正規雇用・非正規雇用の問題に関してその原因の分析を行う。そして、それを基に解決策があるかどうかについて考察する。

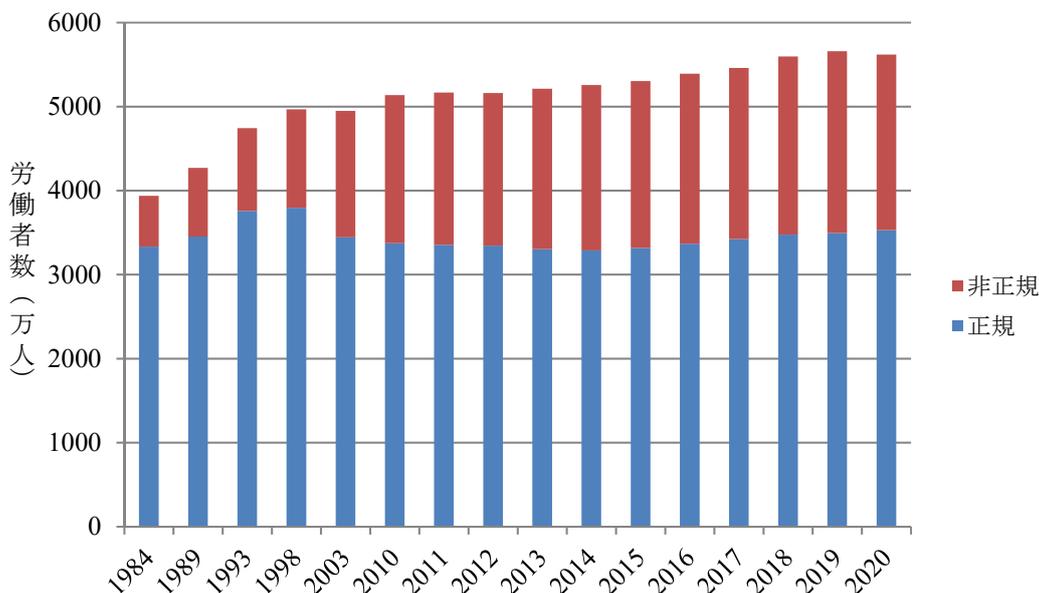
正規雇用・非正規雇用は実際に改善に向かっているのか。一朝一夕で解決できる問題ではないと考えるが、それに係る諸問題から間接的な改善策はないか、模索する。

## 第1節 正規・非正規にかかわる問題の概要

### 1.1 正規・非正規の格差の現状

まず、正規雇用と非正規雇用の絶対数の状況を把握する。先進国にかなり共通に見られる現象であるが、日本でも非正規雇用（法的には有期雇用、パート、派遣労働の3形態とそれらの組合せ）が増加している。図1からも分かるように、1980年代前半には、その割合は15%前後であったが、昨今では4割にまで増加している。これでは正規・非正規問題が改善されているとは言えない。

図1 正規雇用と非正規雇用の労働者の推移



(出所) 2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）

2005年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による

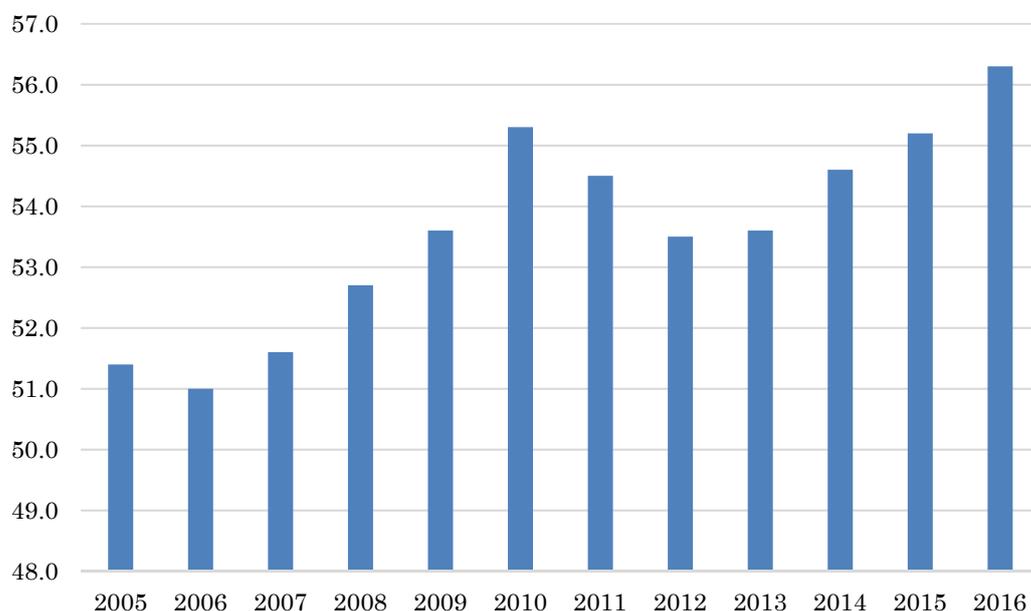
(注) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの

次に、正規と非正規で具体的にどのような差が生じているかをみていく。ここでよく挙げられるのは賃金格差だ。図2からもわかるように所定内給与と超過手当、年間の特別給与の12分の1を足して賃金総額を月収ベースに換算すると、2016年は正社員が43.9万円だったのに対してそれ以外が24.7万円と6割弱に留まっている。これは大きな格差だろう。非正規労働者は主にこの所得の低さによる「生計の自立性」の低い点が問題視される。フルタイムのタイムパートであっても生計の自立性は正規労働者よりも低い。例えば、時給1000円で働いているとして、ワーキングプアのラインである年収200万円を超えるには、年2000時間働かなければならない。これは正規労働者の労働時間を越えるほどの長時間労働である。つまり、非正規労働者は、労働時間は正規労働者並みにも関わらず自立ができるほどの収入は得られないのである。こうした賃金格差に、さらにボーナスや退職金の差別、福利厚生や他の労働条件格差が付け加わる。

正規と非正規雇用者にはそれぞれ能力に差があり、正規雇用者のほうが仕事の負担や責任が大きく、それに見合った給与を受け取るべきだろうといった考えはあくまで1つの解釈であるため、そういった点だけで正規・非正規という曖昧な分類に振り分けたりすることも問題なのだろうと考えられる<sup>1)</sup>。

<sup>1)</sup> 玄田 (2018) pp.32-34.

図2 正規に対する非正規の賃金割合



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

さらに、正規・非正規問題は別の労働問題の原因となっている場合もある。

こうした非正規労働者の増加は、正規労働者の働きすぎをもたらす恐れが大きい。波動的なリストラの中で正社員が絞り込まれて少数精鋭化するほど、正社員は仕事の要請度が高まりノルマが増えて、前より少ない人数で前以上に働かなければならなくなる。いつ人員削減の対象となるかわからない不安が強いほど、いつでも働く用意のある労働者の予備軍が多ければ多いほど、正社員に対する仕事量の増加と労働時間の延長のプレッシャーは高くなる。そうした予備軍は経済活動がグローバル化した今日では、世界大に広がっている。日本の労働者は、国内だけでなく、日本企業の進出先のアジアその他の新興諸国の労働者とも競争させられ、労働時間の延長や賃金の切り下げなどの圧力にさらされているのである。これも過重労働の一因であることは言うまでもない<sup>2</sup>。

このように、正規・非正規問題と密接に関わる労働問題も発生している。

## 1.2 正規・非正規問題の原因

まず、非正規労働者が増えてきた理由としては、働き方の変化等もあるが、最大の理由は、国際競争力の激化の中での人件費コストの切り下げである。1995年に当時の日経連が発表した『新

<sup>2</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 24.

時代の「日本的経営」での人事政策が、現実化してきた結果だとも言える<sup>3</sup>。

そして、1980 年代には全雇用者の 15%前後であった非正規雇用の割合が、今や 4 割までに増加した最大の理由は、労働コストの切り下げである。まずは伝統的な雇用形態である正社員の夫の低賃金を補助するものとして、主婦によるパート労働を社会保険制度など側面から公認した。他に 1985 年に男女雇用機会均等法が成立したが、産業界の求める低賃金で辞めさせやすい労働力の確保のために、従来の性別の格差を雇用身分による格差にしたのが、同じ 1985 年に成立した労働者派遣法と考えられる。派遣法成立に当たっては、派遣の対象職種を通訳や旅行添乗員など、間接雇用にする必然性がある程度納得できる特殊専門技能職に限っていた(ポジティブリスト)が、1996 年に派遣法を改正して対象職種を大幅に拡大し、さらに 1999 年には一部だけを除外(ネガティブリスト)する原則自由化を経て、2004 年には製造業務の派遣まで許容されることになった<sup>4</sup>。

続いて、企業側が非正規雇用を用いる理由を考える。企業が非正規労働者を採用する理由は以下のとおりである(14 年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」)。賃金の節約(38.6%)、1 日、週の中の仕事の繁閑への対応(32.8%)、即戦力・能力のある人材の確保(30.7%)、専門的業務への対応(28.4%)、正社員を確保できない(27.2%)、高年齢者の再雇用対策(26.8%)、正社員を重要な業務に特化(22.6%)、賃金以外の労務コストの節約(22.4%)、臨時・季節的業務量の変化への対応(20.7%)、長い営業時間に対応(20.2%)等が主要な理由であった(M.A)。特に、非正規雇用者の数が多い小売業は、「賃金節約」(50.1%)、「仕事の繁閑に対応」(35.1%)が多く、非正規雇用者の割合が最も高い宿泊業・飲食サービス業は、「仕事の繁閑に対応」(52.7%)、「賃金節約」(48.3%)、「長い営業時間に対応」(31.0%)が多い。これらの結果より、非正規雇用を用いる理由としては、人件費の節約、短時間の仕事、日・曜日・月・季節による繁忙への対応等が挙げられる。つまり、非正規雇用の多用は、より労働者を低賃金でかつ効率的に雇用し、人件費コストを節約することにある。つまり、「労働者」としてではなく、都合の良い「労働力(物)」としてしか位置づけていないのである。

### 1.3 同一労働同一賃金の観点より

正規・非正規問題を改善するための政策の 1 つとしてよく取り上げられる「同一労働同一賃金」の考え方にも触れておく。まずは、改革に向けた法改正の意図を紐解いていく。

今回の「同一労働同一賃金」に関する改革の趣旨は、大きく 2 つの側面からなる。

1 つは、その社会的側面である。正規労働者と非正規労働者の間にある賃金、福利厚生、教育訓練などにわたる待遇格差は、仕事や能力等の実態に対して処遇が低すぎる(それゆえ非正規労働者に正当な処遇がなされていないという気持ちを起こさせ頑張ろうという意欲をなくす)という社会的不公正の問題を顕在化させているとともに、若い世代の結婚・出産への影響により少

<sup>3</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 48.

<sup>4</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 40.

子化の一要因となり、ひとり親家庭の貧困の要因となるなど、将来にわたり日本社会全体へ影響を及ぼすに至っている。このように、正規・非正規労働者間の格差問題は、単に個別の労働者間の問題にとどまらず、日本の労働市場や社会全体にわたる社会問題となっている<sup>5</sup>。

もう1つは、その経済的側面である。正規・非正規労働者間の待遇格差は、非正規労働者がコストの安い労働力と認識されることにより、能力開発機会の乏しい非正規労働者の増加につながり、労働力人口の減少のなか労働生産性の向上を阻害する要因となりかねない。低賃金・低コストの非正規労働者の存在は、経済成長の成果を賃金引上げによって労働者に分配することで賃金上昇、需要拡大を通じたさらなる経済成長を図るという「成長と分配の好循環」を阻害する要因ともなっている。このように、正規・非正規労働者間の格差問題は、賃金の上昇、デフレ脱却により日本経済の潜在成長力の底上げを図ろうとする構造改革の根幹にある重要な経済問題としても位置付けられている<sup>6</sup>。

今回の「同一労働同一賃金」政策は、この大きく2つの問題を解消することを目的とした改革である。同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差を解消することによって、どのような雇用形態であっても仕事ぶりや能力等に応じた公正な処遇を受けられる社会（多様な働き方を選択できる社会）を創り、そこで得られる納得感が労働者の働くモチベーションや労働生産性を向上させる。そして、生産性向上や経済成長の成果を非正規労働者の処遇改善を含む賃金全体の引上げ（労働分配率の上昇）につなげていくことで、「成長と分配の好循環」を回復し、日本経済の潜在成長力の底上げを図る。このように、社会的公正さの追求とともに、賃金上昇による日本経済の好循環の回復を図ることが、本改革の大きな趣旨・目的である<sup>7</sup>。

意図を理解したうえで、次に具体的にどのような賃金決定を行うかをみていく。

現行のパートタイム労働法 10 条は、差別的取扱い禁止規定（9 条）が適用されないパートタイム労働者について、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金を決定するよう努力する義務を事業主に課している。パートタイム・有期雇用労働法 10 条は、この規定の対象に有期雇用労働者（差別的取扱い禁止規定が適用されないもの）を含めるものとしている。本条は、これと同様に、派遣労働者についても、差別的取扱い禁止規定（労働者派遣法改正後 30 条の 3 第 2 項）が適用されないもの（かつ、一定の賃金決定方法が義務づけられている協定対象派遣労働者〔改正後 30 条 4 第 1 項〕にあたらぬもの）の賃金の決定において、派遣元事業主に、派遣先の通常の労働者との均衡を考慮しつつ、派遣労働者の職務内容、職務の成果、意欲、能力、経験等を勘案して決定するよう努力する義務を課そうとするものである。実際には、ガイドライン（指針）に沿って個別具体的に均等・均衡待遇を確保するよう義務づけている不合理な待遇の禁止規定（パートタイム・有期雇用労働法 8 条、労働者派遣法改正後 30 条の 3 第 1 項）によって、この

<sup>5</sup> 水町（2018） p. 53.

<sup>6</sup> 水町（2018） p. 54.

<sup>7</sup> 水町（2018） p. 54.

努力義務の内容は実現されることになろう<sup>8</sup>。

上記のように、賃金の公平性はなされるように思われる。だが、非正規労働者の賃金水準を正規労働者水準に引き上げるなら良いが、逆に正規従業員の賃金水準を非正規労働者のそれに引き下げるにより、公平性を確保する企業が出てくるのではないかと考える。

しかし、この問題に対する解決策も同時に示されていたのでみる。

そもそも、労働法の基本的な考え方として、差別禁止や不利益取扱い禁止規定を適用する際には、不利益を受けている労働者の待遇を引き上げることで対応しなければならず、有利な取扱いを受けている労働者の待遇を引き下げて対応することは許されないと考えられている。例えば、男女差別を禁止する場合に男性の待遇を引き下げて男女平等とすることが許されないことと同様である。差別禁止や不利益取扱い禁止という法律規定の趣旨として、被差別者・不利益取扱い対象者の待遇の是正・利益の擁護という目的が内在していると考えられるからである。

今回の働き方改革にあたっては、この目的がより明確な形で表現されている。すなわち、本改革では、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消により「非正規雇用の処遇改善」を図ることが目的とされ、賃金の上昇、需要の拡大を通じて経済成長を図る「成長と分配の好循環」を構築することが柱とされている。この目的を実現するためにも、正規労働者の待遇を引き下げることなく非正規労働者の待遇を図ることで、賃金全体の上昇、経済の底上げを実現することが、本改革の趣旨として求められている<sup>9</sup>。

#### 1.4 改善のための問題提議

1.1で示したように、正規・非正規の格差問題は労働問題と密接に結びついているものもある。例えば、正規雇用労働者の長時間労働は非正規雇用と密接に関係し、相互に原因となり結果となっている。そもそも職場に非正規雇用労働者が導入されるのは、正規雇用労働者の定時勤務だけでは処理しきれない過大な業務量に対し、正規労働者を増やすのではなく非正規労働者で補おうとするためである。しかし、非正規労働者の導入は必ずしも正規労働者の業務を減らすわけではなく、入れ替わることの多い非正規労働者が入職するたびに業務の教育や指示を行わなければならない、管理・監督業務が付け加わる。加えて直接自分が手を出さなかった分も含めて責任は正規労働者の方に集中し、精神的な負担はむしろ増加することが多い<sup>10</sup>。

逆に考えれば、その問題の改善策を模索することがこの問題の解決に繋がるのではないだろうか。そこで、上記に挙げた長時間労働、そして女性労働者の2つの問題の現状と原因をみていく。

---

<sup>8</sup> 水町（2018）p. 107.

<sup>9</sup> 水町（2018）p. 122.

<sup>10</sup> 岸-金堂 盛岡（2016）p. 42.

## 第2節 女性労働者の問題

### 2.1 女性労働者問題の現状

第1節では割愛したが、女性労働者の格差問題も正規・非正規の格差問題とは切っても切れない関係だ。正規・非正規間で大きな格差があることは既に示したが、同じ正規・非正規でも男女でさらに格差が存在するのだ。

まず、それぞれの賃金格差についてみていく。1.1で正規・非正規間の賃金格差は確認したが、さらに男女別に分けてみる。2011年の調査では、正規労働者・男性の月給ベースでの平均収入を100としたときの正規労働者・女性のそれは約73であるのに対し、非正規労働者・男性のそれは65、非正規労働者・女性のそれは51と極端な差がみられる<sup>11</sup>。

次に、正規労働者、非正規労働者の数を男女に分けてみる。表3より、女性の「正規の職員・従業員」は、男性の2267万人に対して1027万人しかいない。正規の職員・従業員の総数(3294万人)に占める女性の割合は31.2%となる。では、なぜ女性の方が非正規労働者の割合が男性のそれより高いのか。ここで、着眼点を管理職についている女性の割合にすることで答えが導き出される。表3の通りなら女性の正規労働者は30%。したがって、単純計算では、女性の管理職が政府目標値である30%いても可笑しくはない。ところが現実はそうはなっていない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、平成25年現在、企業規模100人以上の課長級以上の管理職比率は7.5%という状況である<sup>12</sup>。そして図4より、企業規模別の女性が活躍しにくい原因をみていく。「家庭責任を考慮する必要がある」の問題点は、基本的にはWork-life Balance等で解決すべき問題で、対応が比較的可能な領域でもある。しかし、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」と「女性の勤続年数が平均的に短い」は対応が困難な問題である。前者は、「第29回ビジネス・レーバー・モニター特別調査」における「女性比率が伸び悩んでいる原因」の「男性同様の働き方(残業・不規則勤務、夜間・深夜勤務、配置転換、国内外出張、転勤等)ができない女性が多いため」と同類で、これが問題として意識されること自体が問題である。それは、これがこれまでの「男性の働き方」を前提とした「考え方」に基づくものだからである。後者は、長期雇用を前提とした「日本的雇用慣行」の一つで、筆者は、勤続年数への拘りが女性の管理職登用の隘路(ボトル・ネック)の一つになっていると考えている<sup>13</sup>。

---

<sup>11</sup> 厚生労働省(2011)

<sup>12</sup> 西川(2015) p. 107.

<sup>13</sup> 西川(2015) p. 113.

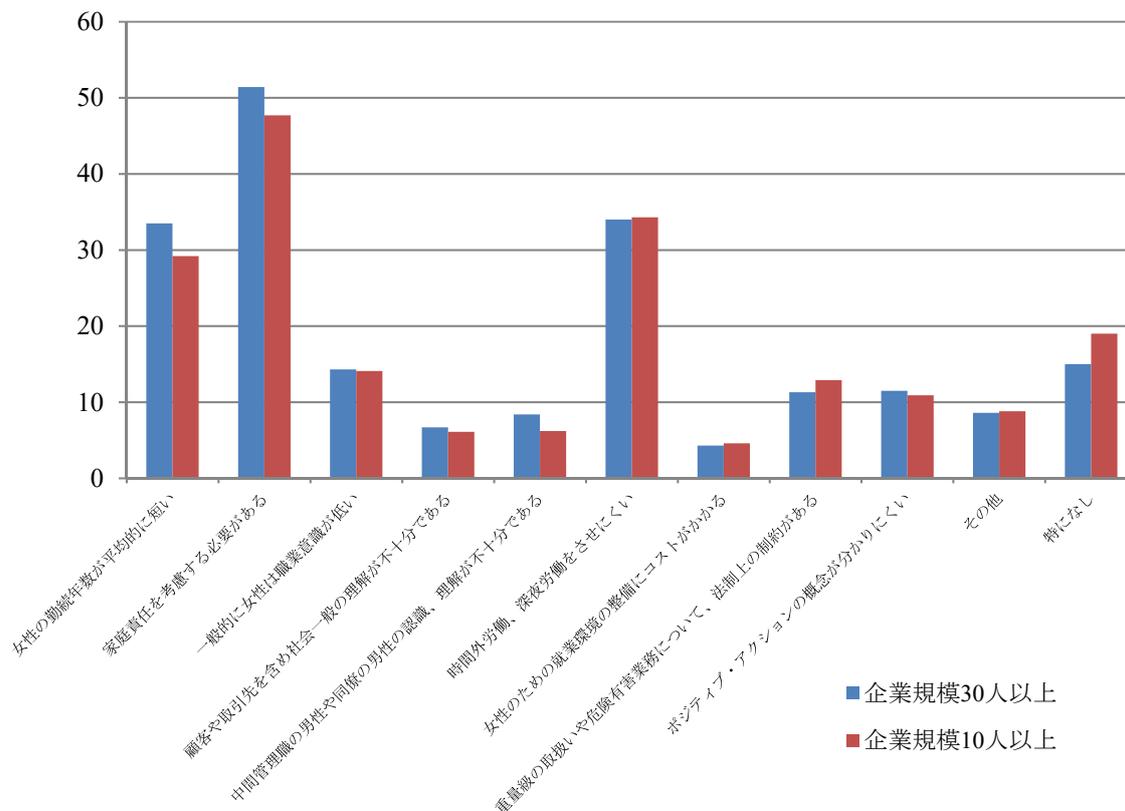
表3 役員を除く雇用形態別雇用者数（2013年）

（単位：万人）

区分	役員を除く雇用者数						
		正規の職員・従業員	非正規の職員・従業員	パート・アルバイト	労働者派遣事業所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他
男女計	5201 (100.0)	3294 (63.3)	1906 (36.7)	1320	116	388	82
男性	2878 (100.0)	2267 (78.8)	610 (21.2)	301	48	219	42
女性	2323 (100.0)	1027 (44.2)	1296 (55.8)	1019	68	169	40

（原資料）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」。（一部補筆） （注）弧内の数字は構成比  
（出所）西川（2015）p. 107.

図4 企業規模別女性の活躍を推進する上での問題点



（注）岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の企業  
（原資料）厚生労働省「雇用均等基本調査」  
（出所）西川（2015）p. 112.

## 2.2 女性労働者問題の原因

2.1でも少し原因について触れたが、次はより核心的な原因について触れつつ考察していく。非正規労働者の女性比率が高い原因に関して、日本経済新聞は「医療・福祉部門の女性の就業者はパートで働く比率が5割程度に達する。配偶者控除を受けるために、労働時間を減らして年間収入を103万円以内に抑える主婦も多い。同じ仕事をすれば、正規、非正規の賃金をそろえる『同一労働・同一賃金』が一般的な欧米とは異なる。企業は賃金が低いパートを使い、総人件費を抑えてきた。」と記している<sup>14</sup>。ただ、「配偶者控除を受けるために」とあるが、このような考え方に至ることにも原因があり、そしてその原因こそが非正規労働者の女性比率が高い原因だと考えられる。これは女性の管理職比率が低いという点から説明できる。

2003年6月20日に、男女共同参画推進本部が、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」と決定してほぼ10年が経過した。そして、その進捗状況は必ずしも捗々しくない。当然だと思う。わが国の女性の管理職比率が低いのは、男女の意識次元の問題（いわゆる家庭内性別分業）も然ることながら、それを前提とした「日本的雇用慣行」の中に、女性が管理職として活躍するのを阻む要因が含まれているからである。勤続年数への拘り、遅い選抜方式、長時間労働、等々である。どれも難題である。しかし、これらの改善・改革なくして女性の管理職比率の向上はない<sup>15</sup>。

ここで、前述した「遅い選抜」について説明しておく。日本は遅い選抜方式が大企業で広がる。勤続を15年ほどつまないと課長に昇進しにくい。この15年ほどの勤続は、子育てをもこなす女性にとって男性にくらべさまざまな意味でコストがかかる<sup>16</sup>。要するに、遅い選抜とは管理職へ昇進するまでに掛かる期間が長い日本でよく採用されている昇進システムの特徴のことである。

管理職昇進に要する勤続年数は企業規模の大小等によって異なると思われるが、わが国の雇用慣行の一つである「遅い選抜」を前提とすると、既述の図4より「女性の活躍を推進する上で問題点」で「女性の勤続年数が平均的に短い」、「女性管理職が少ないあるいは全くいない理由」で「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための勤続年数を満たしているものはいない」の割合が高くなるのは当然である<sup>17</sup>。

つまり、「遅い選抜」方式は、製造業等の仕事に従事する長期雇用を前提とした「男性の正規の職員・従業員」をモデルとしたものであって、女性のライフ・ステージ等に配慮した方式ではないということである。したがって、女性の管理職昇進には極めて不利に働く。それが結果として女性の管理職の少なさに反映しているものと思われる<sup>18</sup>。

日本と他国の違いからも原因を探ってみる。企業の競争力を強めるには組織の多様性（diversity）を高める必要があるという考え方が欧米を中心に広がっている。それも、これまでの

<sup>14</sup> 西川（2015）p. 3.

<sup>15</sup> 西川（2015）p. 129.

<sup>16</sup> 西川（2015）p. 116.

<sup>17</sup> 西川（2015）p. 115.

<sup>18</sup> 西川（2015）p. 118.

ように格差是正を目的として女性や有色人種らマイノリティ (少数派) を義務的に登用するというのではなく、組織の多様性を柔軟な発想や着実な経営につなげ、企業活動の原動力にしようというのである。それを踏まえたうえで、日本で女性の活躍が進まない主な理由と原因を考える。厚生労働省の女性雇用管理基本調査によると、企業からみた障害の 3 大項目は「家庭責任を考慮する必要がある」「勤続年数が短い」「時間外労働・深夜労働をさせにくい」である。企業は女性の問題とみているが、いずれも日本的雇用慣行のダイバーシティ (多様性) 管理の欠如の問題である。「家庭責任」の問題は、日本企業が「男性は仕事に、女性は家庭に主に責任がある」という伝統的な男女の分業を前提とすることから生じる<sup>19</sup>。

要するに、わが国の女性管理職を増加させるためには長時間労働を少なくすることが重要だと考え、そのためには、生産性を 1 日当たりで考えるのではなく、1 時間当たりで考えることを提案している。勤続年数への拘り、遅い選抜、長時間労働、頻繁且つ広域の配置転換、等々、これらはすべて、「男性片働きを念頭に置いた『従来型労働モデル』」を前提としたものである<sup>20</sup>。

問題は、その対象が主として男性であるとしても、このような長時間労働を前提とするような「働かせ方」が存在するという事実である<sup>21</sup>。

### 第 3 節 長時間労働の問題

#### 3.1 長時間労働の現状

第 1 節でも示したように、正規・非正規問題は長時間労働の問題もはらんでいる。簡潔に説明すると、近年、雇用の安定性と労働の安全性が大きく損なわれ、働く者の生活と健康に深刻な事態が生じている。雇用の場では、正社員、正職員などの正規労働者が大きく削減され、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣などの非正規労働者の 4 割近くに達するまで増加、人々は労働死の不安と背中合わせに長時間働くか、ワーキングプアとして低時給で働くかの選択を迫られる状況にある<sup>22</sup>、という事だ。ちなみに過労死とは、仕事による極度の疲労や過重ストレスが原因の 1 つとなって、脳・心臓疾患、呼吸器官、精神疾患等を発症し、死亡または重度の障害を残すにいたることと定義される<sup>23</sup>。

ここでは過労死の観点から長時間労働の実態を考察していく。

厚生労働省は毎年 6 月に脳・心臓疾患と精神障害の「労災補償状況」を発表している。これは労災請求と労災認定の状況を把握したもので、過労自殺を含む過労死の総数や過重労働に起因する労働者の健康障害の全容を把握したものではない。そして、地方公務員および国家公務員にかかわる公務災害の件数は含まれていない。過労死問題に対する国の対策の遅れは、過労死の実

<sup>19</sup> 西川 (2015) p. 125.

<sup>20</sup> 西川 (2015) p. 126.

<sup>21</sup> 西川 (2015) p. 131.

<sup>22</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 11.

<sup>23</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 13.

態を把握するための公式の統計がいまだに整備されていないことにも示されている<sup>24</sup>。

具体的な労働時間に関して、労働者 1 人当たりの平均労働時間は、1990 年代初めのバブル崩壊以降、長期的・傾向的に減少してきた。しかし、この減少は、パートタイム労働者の増加によるところが大きく、フルタイム労働者の労働時間はほとんど変化していない。年間 2400 時間の 3 人の男性フルタイム労働者のうちの 1 人が 1200 時間の女性パートタイム労働者に置き換えられれば、3 人の平均労働時間は 2000 時間になるが、これによって生じる「短縮」は統計的平均マジックにすぎない<sup>25</sup>。つまり、短時間労働の非正規労働者が増えたことで、平均値が下がっただけで、長時間働いている正規労働者の数は変わっていないということだ。

では、なぜ長時間労働の問題が解決しないのか。非正規労働者、特に女性の平均労働時間が極端に短いのはなぜなのかを考える。

2011 年「社会生活基本調査」から、共働きのうち夫も妻も雇用されている人（非正規労働者を含む）を見ると、夫は家事労（家事、介護、看護、育児、買い物の合計）を 1 日当たり 37 分かしてしていない。他方、妻は雇用労働に週 31.4 時間従事しているうえに、家事労働を 29.5 時間行い、合計労働時間は 60.9 時間に上る。ここから見えてくるのは、夫は育児を含む家事労働から逃げて、能動的生活時間のほとんどすべてを会社に捧げ、長時間の残業も拒まず、過労死の不安と背中合わせに、会社人間として猛烈に働いている一方で、妻は共働きの場合も、家事労働をほとんど一手に引き受けているために、フルタイム労働者として働き続けることが難しく、結婚、出産を機にいったん退職した後は、パートタイム労働者として就業することを余儀なくされている姿である。こうした「男は残業・女はパート」の働き方こそが、日本の長時間過重労働と過労死の最大の背景であると言ってよい<sup>26</sup>。

他の原因も考える。国際比較で無視できないのは、日本の年次有給休暇の取得率の著しい低さである。EU 諸国では年間 25 日から 30 日の有給休暇が付与され、そのほぼ 80%から 100%が消化されている。しかし、厚生労働省「就労条件総合調査」によれば、2014 年に日本の企業が労働者（パートなどの非正規労働者を除く）に付与した有給休暇日数は、1 人平均 18.5 日で、そのうち実際に取得した日数は 9 日、取得率は 48.8%であった。年休を取得する場合でも、本来の休暇や余暇目的以外の、病休の振替や臨時の用務に使われることが多い<sup>27</sup>。

表 5 を見ての通り、四半世紀のあいだに、雇用・労働分野の規制緩和に後押しされて、正社員・正職員などの正規労働者が絞り込まれ、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣などの非正規労働者が大幅に増加している。この勢いがいかに凄まじいかは、非正規労働者が 1987 年の約 850 万人から 2012 年の 2,043 万人超に増加し、全労働者（役員を除く雇用者）に占める比率では、19.7%（男性 9.1%、女性 37.1%）から 2 倍の 38.2%（男性 22.1%、女性 57.5%）に高まったことからわかる<sup>28</sup>。

<sup>24</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 14.

<sup>25</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 16.

<sup>26</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 17.

<sup>27</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 18.

<sup>28</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 23.

日本の雇用は年功序列の給与体系による終身雇用の男性が一家の主となり、家族を養うという形態が伝統的な形であった。しかし1980年代後半から急速に非正規雇用の割合が増え、今や雇用者全体の4割に達しようとしている。非正規雇用の増加は特に女性において顕著で、21世紀に入ってから女性非正規雇用者数は正規労働者数を上回っている<sup>29</sup>。

このように、長時間労働の背景には現代の日本社会の女性の働きにくさが大きくかかわっていることが分かる。

表5 性別・雇用形態別労働者数と非正規比率の推移

(単位 1000人, %)

	1987	1992	1997	2002	2007	2012
男女労働者総数	43,064	48,605	51,147	50,838	53,263	53,537
正規労働者	34,565	38,062	38,542	34,557	34,325	33,110
非正規労働者	8,499	10,543	12,605	16,281	18,938	20,427
非正規率	19.7	21.7	24.6	32.0	35.6	38.2
男性労働者数	26,683	28,971	30,157	29,245	29,735	29,292
正規労働者	24,256	26,100	26,787	24,413	23,799	22,809
非正規労働者	2,427	2,871	3,370	4,832	5,936	6,483
非正規率	9.1	9.9	11.2	16.5	20.0	22.1
女性労働者数	16,379	19,634	20,990	21,593	23,528	24,246
正規労働者	10,309	11,962	11,755	10,145	10,526	10,302
非正規労働者	6,070	7,672	9	11,448	13,002	13,944
非正規率	37.1	39.1	44.0	53.0	55.3	57.5

(原資料)「就業構造基本調査」時系列データ

(出所) 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 24.

### 3.2 長時間労働の是正

上記のように、長時間労働は確かに正規・非正規問題に大きくかかわり、そして社会的な問題となっている。しかし、長時間労働は一概に悪いものだとも言えない。そのため、長時間労働の規制は非常にシビアで難しい問題だと考えられる。具体的にどういうことかについてみていく。そのために、一国の労働時間に着目するマクロ的視点と個々の労働者に着目するミクロ的視点に分けて考えてみる。

まず、マクロ的視点から労働時間を考える。経済発展が基本的には労働時間を短縮させることである。実際、経済発展とともに、資本装備率や技術革新が進み、労働集約的から資本・技術集

<sup>29</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 38.

約的な産業構造に転換する。そうした中で労働生産性は飛躍的に向上し、労働時間を短縮させる余地が生まれると考えられる。発展途上国ではインフォーマル・セクターの割合が高く、最低限の生活を営む上でも低賃金・長時間労働を余儀なくされている人々が相対的に多いことも影響しているであろう<sup>30</sup>。しかし、ある程度の所得水準を達成すると、労働時間と所得水準に明確な関係がみられないのは、労働時間は、国民の選好、労働時間に関する法的規制及びその履行状況を始めとして様々な要因の影響を受けるためと考えられる。例えば、Lee et al.[2007]は、主要国について過去 100 年以上の労働時間の推移を比較した研究を紹介し、基本的には労働時間が短縮するトレンドには相違はないが、時代によって国毎の労働時間の差が縮まったり、開いたりしており、特に、70 年代以降の差異はむしろ高まっていることを示している。やはり、時系列データでも、ある程度の発展段階に到達すると、それぞれの国独自の動きが目立ってきているといえる<sup>31</sup>。

次に、個々の労働者の労働供給決定という視点から長時間労働の要因について考えてみたい。長時間労働の要因を理論的に整理する場合、重要なのはそれが本人の自発的な意志に基づいたものなのか、そうでないのか、つまり、「自発的」長時間労働と「非自発的」長時間労働の区別である<sup>32</sup>。自発的長時間労働の要因としては主に、仕事中毒（ワーカホリック）や金銭インセンティブ、出世願望、人的資本の回収、プロフェッショナルイズムなどが挙げられる。非自発的長時間労働の要因としては主に、市場の失敗、職務の不明確さと企業内コーディネーションによる負担、雇用調整のためのバッファ確保、自発的長時間労働者からの負の外部効果などが挙げられる。

このように、長時間労働の要因は多種・多様であり、自発的長時間労働の存在を考えると、長時間労働＝悪と決めつけることは短絡的考え方である。労働時間のあり方が労使共に自発的・最適な選択の結果として選ばれ、かつ、それ以上お互いに利益を得るような選択がないような「均衡」（パレート最適）であれば、当然、政府の規制・介入の余地はないはずである。したがって、政府が規制・介入を行うとすれば、自発的長時間労働よりも非自発的な長時間労働を問題視すべきであり、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する必要がある<sup>33</sup>。

では、日本の労働時間改革はどのような考え方の基で行われるべきなのだろうか。上記の現状の分析から日本の労働時間改革に向けた基本的な考え方は大きく分けて以下の 2 つの柱がある<sup>34</sup>と考えられる。

第 1 の柱は、政府主導・一律的な労働時間短縮から分権的な枠組み（労使協定）に基づく労働時間・働き方の柔軟化を目指すことである。長時間労働の要因は多様であることを考えると政府の一律的な規制では対処できないし、企業レベルにおいて形式的な要件を満たすのではなく、実

<sup>30</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 7.

<sup>31</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 7.

<sup>32</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 8.

<sup>33</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 11.

<sup>34</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 17.

質的な意味合いにおいて労使間コミュニケーションが図られ、合意・協定が結ばれることの重要性は欧州諸国での経験をみても明らかである。働き方の柔軟化に当たっては、ライフサイクルに沿って働き方の柔軟性が担保されるような制度的な仕組みの構築が重要である。ワーク・ライフ・バランスの取り組みも単に労働時間短縮ばかりに目を向けるのではなく、働き方の柔軟性促進の範疇で考えるべきであろう<sup>35</sup>。

第 2 の柱は、政府が規制を行う場合でも、実労働時間、賃金制度への直接的な規制よりも肉体的・精神的健康維持・確保の観点からの労働解放時間（休息・休日）への規制を重視することである。労働時間に対する政府の規制・介入のあり方を考えると、健康確保目的の規制は理論的考察や現実的ニーズという視点からも最も良く正当化しうるし、EU 指令が労働者の健康・安全を労働時間規制の主要な目的として位置付けていることは再度強調されるべき点であろう<sup>36</sup>。

以上 2 つの柱より、みな一律に労働時間を減らすのではなく、労働時間を変えられる柔軟な制度の構築が必要であり、労働時間だけに目を配るのではなく、労働開放時間の観点から制度や規制を考えることで遍く労働者や社会に受け入れられるような労働環境が整えられるのではないかと考えられる。

## 第 4 節 改善に向けて

### 4.1 女性労働者問題の改善へ

第 2 節でみた女性労働者問題から改善策を模索する。一定の期間における GDP から評価を決めるとなると、前述した理由により、長時間労働が難しい女性にとって不適切な評価方法となる。ならば、既述のように、「一日当たりの労働時間」に代えて「時間当たりの GDP」の指標を採用することも、長時間労働を克服するための有効な選択肢となる。要は、男女ともに、現在の労働時間の「長さ偏重」の「働き方」を、「生産性」重視のシステムに変革することだと思う<sup>37</sup>。

大湾英雄は、日本の女性の社会進出を阻む制度的要素として、1.長時間労働の規範、2.「遅い昇進」制度、3.家庭内分業の社会的規範の 3 つを指摘し、しかも、この 3 つの制度的要素が補完性を有し、互いに誘因を強めている。従って、どれか 1 つだけを是正するのは難しく、女性の活躍を支援するには、この 3 つを同時に動かす必要がある、と述べている<sup>38</sup>。しかし、これが難しい。

よって企業における女性管理職比率の向上は基本的には企業の自助努力を待つべきである。例えば、日本経済新聞は、「女性管理職を増やすため、数値目標を導入する企業が相次いでいる。日本企業の多くは女性管理職が 1 割以下で、欧米に比べ大きく見劣りする。多様な視点での事業運営や海外での人材確保に向け、各社はより女性を生かす経営にかじを切る。数値目標を実現す

<sup>35</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 17.

<sup>36</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 17.

<sup>37</sup> 西川 (2015) p. 133.

<sup>38</sup> 西川 (2015) p. 136.

るため育成計画や休暇制度などで知恵を絞り始めた。」と記している。このような試みが企業の「常識」となれば、女性の管理職比率は自ずと上昇するであろう<sup>39</sup>。

このように、確かに実際に女性の労働者問題は解決の方向へ進んでいると考えられる。しかし、その歩みはとても遅い。働き方改革によって長時間労働の規範が改善され、企業の自助努力で昇進制度が見直されれば、社会における女性の地位が向上し、各家庭の家庭内分業の社会規範が改善されるという流れ自体は非常に理想的であるが、非常に長い年月を要すると思われる。女性労働者問題の早期的な解決にはこの流れを後押しするような政策や規範が必要だと考える。

## 4.2 長時間労働問題の改善へ

第3節でみた長時間労働問題から改善策を模索する。前述したとおり、長時間労働の改善は柔軟性のあるものでなければならない。そこで労働時間貯蓄制度の導入が挙げられる。

労働時間貯蓄制度の導入については、日本の場合、年次有給休暇の取得率が低いので、まずは、年休100%取得ができてからの課題であるとの意見も聞かれる。国民の祝日が実質的増加したこともあるが、年休の取得率は90年代半ばから確かに低下・減少傾向にある（95年55.2%→2007年8.2日46.7%）。年休が取りにくいのは先の長時間労働の要因のところでも述べた職務範囲の不明確と企業内コーディネーションの重視という日本的な企業システムに起因する部分も多いと考えられる。自分が休むと他の同僚に迷惑がかかるという「外部効果」があると、年休を自由に取る権利は各自持っているにも関わらず、皆年休をとらないという選択が行われてしまう。全員が年休を取った方が明らかにハッピーになる（厚生が高まる）という「良い均衡」ではなく、皆が年休を取らないという「悪い均衡」に陥ってしまうことになる<sup>40</sup>。

他の案を考察する。2008年秋のリーマンショック以降、日本の雇用情勢は製造業、運輸業、建設業を中心に急速に悪化しており、2009年7月の失業率は過去最高の5.5%を更新し、5.7%となった。景気の動きには輸出等の増加を背景に底入れの動きもみられ、失業率などの雇用指標にはやや改善もみられるものの、雇用情勢は依然として厳しい状況である。

こうした状況の下、2009年初年から雇用を守る方策として、ワークシェアリングへの期待が高まっている。ただ、ワークシェアリングの具体的な定義については、識者によって若干差異があるようだ。例えば、景気が悪化すると最初に行うべき雇用調整は所定外労働時間の短縮である。これは一人当たりの労働時間、ひいては所定外給与を削減することで企業への負のショックを吸収し、雇用を守ることに貢献することから、ワークシェアリングの一種を捉えることも可能であろう。

ここでは残業時間の「削りしろ」がなくなった後のワークシェアリングを検討することにした。残業時間がこれ以上削れないからこそ人員削減による雇用調整に直面せざるを得ないわけであり、それを回避する手法としてワークシェアリングに注目が集まっているためである。ワー

<sup>39</sup> 西川（2015）p. 136.

<sup>40</sup> 鶴光 樋口 水町（2010）p. 19.

クシェアリングを「雇用情勢の悪化を背景として、労働時間を短縮して相応の賃下げを行うことによって労働を分かち合い、雇用を維持・創出しようとする試み」と定義しよう。ワークシェアリングは、雇用危機が叫ばれると必ず、議論の俎上に上る非常にポピュラーな方策である。その背景には、やはり雇用維持を目的とした雇用調整助成金などのように財政的な裏付けが必要でないという側面が大きい。その意味で、誰の耳にも心地よく響く、「魔法の杖」のような存在にもみえる。だからこそ、その機能については、理論的、実証的に綿密に検討されることが重要である<sup>41</sup>。

では具体的どのように検討すればよいのかを考える。

ワークシェアリングがうまく機能するためには、(1) 労使の信頼関係に基づく納得ずくの賃下げが必要であり、(2) その導入は労働時間と人数の代替が容易であり、かつ採用・訓練に要する固定コストが低い職場に限られる、などの条件が満たされる必要があり、そのハードルはかなり高い。これは裏を返せば、多くの職場ではワークシェアリングはあまりうまくいかないと理解すべきである。さらに、民間主導のワークシェアリングで吸収できるショックの範囲というのは、恐らく限定的であろう。特に、非正規雇用の人々も含めたワークシェアリングは極めて難しく、労使ともに真剣には考えていないというのが実情と思われる<sup>42</sup>。

以上のように、労働時間の改善というのは非常に難しい。一律に効果のある規制や政策を実行してしまうと、逆に働きづらくなる労働者が現れてしまう。しかし、規制や政策が曖昧だと、過労死や健康被害が出る、男性と女性の労働時間の差がいつまで経っても縮まらないといったように改善にはならない。最も現実的で効果がありそうなのはやはり、有給の取得率の改善だろう。

しかし、単に有給取得率 100%を目指すだけでは効果が薄いと思われる。有給を取得しやすい労働環境を整え、労働開放時間を充実させるための政策が必要だと考えられる。

他に 2020 年より世界的に蔓延し、社会問題になった新型コロナウイルス感染症。これによって働き方の枠組みが半ば強制的に変わる事となった。これにより、我々のワークスタイルにも変化があるだろうと考えられる。大きな点として、今後はオフラインを中心としてオンライン空間を拡張していくというよりも、むしろオンラインを中心としてオフラインも含めた経験をつくっていくことに注力していく時期が続くだろう<sup>43</sup>ということが挙げられる。これによる労働問題の変化は当然あると考えられる。具体的にはテレワーク、リモートワークの台頭だ。新しい働き方によって主に長時間労働に関する問題がどう変化するのか。すでに示されている改善策でどのように改善できるのか。長時間労働の改善にはまだ時間がかかると考えられる。

#### 4.3 正規・非正規問題の改善へ

正規・非正規の格差を解消するための法改正は確かに行われている。しかし、まだ不十分な点

<sup>41</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 116.

<sup>42</sup> 鶴光 樋口 水町 (2010) p. 128.

<sup>43</sup> 松下 (2021) p. 218.

が残されている。有期雇用の雇用条件改善についてその点を考察する。

1つに、有期雇用の本来的な姿は、臨時的な、あるいは明確な期間の定めのある仕事・業務に対応するために利用される点にある。2012年の労契法改正は、出口規制にすぎず、活用自体を制限する入口規制が行われていない。この点で有期雇用の活用には、何らかの合理的な事由を求めるべきである。

2つに、有期雇用が無期雇用に転換する期間が5年とされているが、それは長すぎる。ドイツや韓国では2年であるから、その短縮を検討すべきである。2年継続して雇用したら、労働者の能力判断は十分に可能となる。

3つに、有期雇用の正社員化の道は用意されていない、一定年数を経た有期雇用については、積極的に正社員化になる方策を講じることを使用者に求めるべきである。この点は若年者が有期雇用で入職するケースを考えれば、重要性が理解していただけるだろう<sup>44</sup>。

以上3つの点において正規・非正規の格差は解消されたとは言えないだろう。では解決すべき課題はなにか。(1) 非正規雇用の雇用不安をなくす。(2) 不正義と感ずるような労働条件格差をなくすか、格差を縮める努力をする。この2つに関して、その解決の方向性を考察する。

ポイントは、以下の4点に要約できる。

第1に、正規労働者の長時間労働問題の改善だ。すでに論じた通り、この問題を抜本的に改善することが求められる。

第2に、労働法システムを設計する際にモデルとなるような正規雇用の働き方を、時間以外の面からも大幅に変えなければならない。具体的には、異動命令や家庭内分業などの企業文化や労働文化を見直し、変革させる必要があるということだ。これもすでに論じた通り、問題の改善を後押しするなにかが求められる。

第3に、以上の2つを前提に、同一労働同一賃金の導入を進めることが必要である。同一労働同一賃金にもすでに論じているが、大事な点は長時間労働問題と既存の文化の見直しが図られた後にこそ、その制度が活きるということだ。現在の風習や慣行では同一な労働を同一とみなされない可能性がある。そのため既存の文化の変革が先に必要なのである。

第4に、希望する非正規雇用が正規雇用に移行できるような施策を講じる必要がある。具体的には、新規採用の一定割合について、現に雇用されている非正規労働者から登用する仕組みで、内部労働市場での移行型モデルといえる。正規雇用と非正規雇用が、同じ企業内で、架橋がない、分断された市場を形成している姿を変えなければならない<sup>45</sup>。

ここで示された移行型のモデル、要は昇格制の整備について具体案を出しているものがあつたので参考にさせてもらう。必要なのはみやすい基準を設けること。つぎの2つの項が必要なようだ。

1つ目は、それぞれの職場に「仕事表」をはりだす。その職場の、正規労働者と非正規労働者を1枚の表に、おなじ基準で記す。

---

<sup>44</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 50.

<sup>45</sup> 岸-金堂 盛岡 (2016) p. 56.

2 つ目は、昇格の要件を明示する。具体的には、かの関西の電気メーカーが実施してきたことの、あるいは九州の自動車関連企業が実施してきたことの、踏襲である。仕事表の表示を、さらに点数化する。優しい持ち場をレベル 1 で、すなわち安全におくれずこなすと 1 点、そのうえのレベルでこなせば 2 点、そうした持ち場を 1 のレベルでふたつこなせば 2 点さらにやや難しい持ち場をレベル 1 でこなせば 2 点、そのレベル 2、たとえば品質不良具合検出ができれば 3 点… こういうふうに、こなせる持ち場の数、こなす難度におうじて点数を決め、それをつみあげていく。関連の深いとなりの職場の経験にも、その範囲をひろげる。他方、昇格に必要な点数をそれぞれの資格につき明示することである<sup>46</sup>。

この案は次の 2 点で現在の日本の採用方式である新卒正社員採用方式と大きな差が生まれる。

第 1 に、働く側の仕事についての情報量は新卒採用方式に比べてこちらのほうが圧倒的に大きい。正社員採用前に将来働く職場に出勤して、仕事を把握し、ベテランの存在やその役割の大きさを認識する機会などの貴重な情報は新卒正社員採用方式ではまず得ることが出来ない。

第 2 に、採用側の候補者についての観察情報も、非正規昇格方式の方が格段に多くなる。応接室での面談や高校の成績に比べ、日々の働きぶりが半年なり、1 年観察できる。その間の仕事ぶり、技能の向上も観察できる。新しいことをすすんで習おうとするか、なども観察できる。これは雇用のミスマッチの改善にもつながるため、労働者側にとってもメリットがある<sup>47</sup>。

以上の点からこの案によって正規・非正規問題の多くは解消されると述べられている。確かに労働者側と雇用者側の双方にメリットのある具体案である。日本でも前例があるため、この方式の浸透も 1 つの解決策であると考えられる。

まとめとして、非正規雇用問題は、正規雇用問題と一緒に解決しなければならない。既存の働き方モデルは、健康面、ワーク・ライフ・バランス面からも、改められるべきである。

以上の 4 点により、正規・非正規の格差問題の改善を図る必要がある。これを遵守すれば人的資源を大切にし、持続可能な雇用社会と労働法システムが作られるだろう。

## 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、女性労働者と長時間労働の 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。

---

<sup>46</sup> 小池 (2016) p. 190.

<sup>47</sup> 小池 (2016) p. 192.

## 参考文献

- ・厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」,  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2011/dl/seibetsu.pdf>
- ・厚生労働省「就労条件総合調査」,  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou01.html>
- ・『働き方改革と我が国の現状』,  
<http://work-coordinator.com/word/w01/w1-1.php>
- ・玄田有史(2018)『雇用は契約 雰囲気には負けない働き方』筑摩書房.
- ・総務省統計局『労働力調査(詳細集計)』,  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/nen/dt/pdf/2020.pdf>
- ・岸-金堂玲子 盛岡孝二(2016)『健康・安全で働き甲斐のある職場をつくる、日本学会議の提言を執行あるものに』ミネルヴァ書房.
- ・西川清之(2015)『人口減少社会の雇用、若者・女性・高齢者・障害者・外国人労働者の雇用の未来は?』文真堂.
- ・松下慶太(2021)『ワークスタイル・アフターコロナ、「働きたいように働ける」社会へ』イーストプレス.
- ・鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎(2010)『労働時間改革、日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- ・水町勇一郎(2018)『「同一労働同一賃金」のすべて』有斐閣.
- ・小池和男(2016)『「非正規労働」を考える、戦後労働史の視点から』名古屋大学出版会.