立命館大学産業社会学部
吉田ゼミナール調査報告書　NO.5

多様化する現代の働き方と生活

―大卒ホワイトカラーの実態と課題―

2018 年 1 月

吉田ゼミナール 3 回生（第 5 期生）

はじめに

本書は立命館大学産業社会学吉田ゼミ3回生による共同調査報告書である。私のゼミでは、2000 年以来、社会人の働き方や生活の態様を明らかにすることを目的にインタビュー調査を実施してきた。立命館大学では 5 回め、過去に所属していた横浜市立大学および香川大学での実施を含めると今回で 16 回めとなる。

ゼミでインタビュー調査を続けているのには、3 つの狙いがある。一つは机上で学んできた産業社会学や人事労務管理に関する専門的な知識を、実際に働いている人たちの声を聞くなかで、我がものとしてもらうということである。働くということは学生たちにとって遠い世界での話であり、テキストを使って学んだとしても、なかなか肌感覚で理解することは難しい。確かにアルバイトを通して労働経験をしている学生も多い。この労働経験が貴重であることは言うまでもないが、しかし日本の企業における処遇制度や働き方は正規と非正規で大きく異なっている。したがって文献を通して得た知識と学生が体験していることとの間には相当の距離があり、そこを埋めることがどうしても必要なのである。

日本的な人事労務制度はどのようなものかをテキストを読むなかで学び、その下で働いている人はどのような働き方でどのよう感じているのかを、インタビュー調査を通じて知り、その理解を深めてもらいたいということである。望むらくはこの経験を通して卒業論文への道筋をつけてもらいたいというのが、このインタビュー調査での一つのねらいということになる。

もう一つは、これから就職活動を迎えるというゼミ生たちに大学生らしい知的経験をしてもらい、その中で「コア」となる能力を身につけてもらうことである。それを私は「調査力」と名付け、その涵養をゼミ生たちに促すことにしてきた。調査力とは、情報探査力、表現力、文書作成能力、読書力など、まずは様々な知的能力を総合した能力である。しかし、単に知的能力というだけではない。インフォーマントとのアポイントメント、適切なインタビューにおける受け応え、グループにおける討論、調査結果のプレゼンテーション等、社会的な能力も必要とされる。これらこそ社会人として求められている能力なのである。したがって、ゼミ生がインタビュー調査を一通り経験するなかで、知的能力や社会人力を高め、就業力（エンプロイヤビリティー）へと結びつけてもらうことを狙っている。

3 つめは、このインタビュー調査に OB・OG 訪問的な機能を託していることである。私が大学を卒業した 30 年ほど前には、就職活動において会社訪問というインフォーマルな活動があった。大学4回生の夏休みからスタートする正式な就職活動の前に、志望企業で働いている若手・中堅の方々に話を伺いにいっていた。就職活動にあまり熱心ではなかった私自身も、大学のゼミやサークルの先輩のつてをたどって、何人かの卒業生と接触する機会があり、それがその後の就職活動や人生の中で多いに役立ってきた。企業の雰囲気を知り、将来的にどのような仕事をすることになるのか、またどのような社会人になりたいのかというキャリアを考える端緒となっていた。

しかし、90 年代の後半には会社訪問という活動が就職活動から消えていった。この時期、大学名不問の開かれた採用を企業が喧伝しはじめられるようになっていた。母校の先輩・後輩関係でおこなわれることの多い会社訪問は、特定の有名大学の学生が有利になり、それ以外の学生にとっては不利になるので行うべきではないという考え方がでてきたのである。ちょうど指定校制度が

なくなった時期にも重なる。また、インターネットを活用した広報や情報収集が始まった時代でもある。学生たちにとっても企業風土などの情報が SNS や匿名掲示板で手軽に手に入るようになり、会社訪問の必要性も感じられなくなっていったのかもしれない。

理由はともあれ、就職活動の一環としての会社訪問は 21 世紀に入ると消滅していた。これは残念であり、ゼミの共同調査に会社訪問の代替的な機能を託したのである。つまり、社会人に生の声を聞き、自分の将来のキャリアや働き方を再考する契機とし、そして望むらくは職業人生のモデルとなるような人との出会いがあればと思い実施してきた。

最初に述べたが、今回が立命館大学での 5 回めの調査となる。産社生(立命館大学産業社会学部生の愛称)の気風にも随分と慣れてきたつもりではあるが、無断欠席や遅刻、演習離脱などなかなか悩ましい問題に直面してきた。KJ 法の導入や、横浜国立大学、明治大学、東京女子大学のゼミとの交流、TA(ティーチング・アシスタント)の活用など、いろいろと工夫をしてきたが、それでもなかなか一筋縄ではいかず、忸怩たるところも多々あった。特に今年は過去最大のゼミ生数、しかも女子が 13 人、男子が 3 人というアンバランスな性別構成となったことで、いろいろと気苦労することも多かった。さて、最終的な報告書の質はどうであろうか。これについては読者の方々の判断に委ねたい。

最後に、お忙しいなか調査に御協力いただいたインフォーマントの方々に御礼を申しあげます。見ず知らずの学生たちに貴重な機会を作っていただいたことに感謝しますとともに、今後とも様々な形での御指導・御鞭撻いただければと思っております。何卒よろしくお願いします。

2018 年1月 18 日

立命館大学産業社会学部教授

吉田　誠

目次

はじめに		吉田　誠	i
第 1 章	現代の転職事情	酒井　秀子	1
第 2 章	転職の状況と働く人々の考えについて	高田　莉加	6
第 3 章	転職と働き方	松岡　茜	11
第 4 章	これからの日本の賃金制度について	佐藤　美季	16
第 5 章	日本が抱える賃金制度における課題	大浦　詩織	21
第 6 章	長時間労働の背景と是正策	芦田　陽介	24
第 7 章	残業と残業をなくす取り組み	安部　紗織	27
第 8 章	労働時間を短縮する制度の現状と課題	榎　優輔	32
第 9 章	長時間労働の実態と是正に向けた取り組み	亀田　みなみ	35
第 10 章	長時間労働と労働時間短縮のための施策	藤原　朱里	41
第 11 章	ベストな労働時間制とは	藤本　薫	45
第 12 章	日本の育休事情	松本　美咲	51
第 13 章	育休休暇取得はその後のキャリアに影響するのか	大橋　千紘	57
第 14 章	女性の働き方と夫婦間の考え方	土井　七音	62
第 15 章	結婚・出産後の女性の働き方と家庭生活	佐藤　友佳里	69
第 16 章	男性の家庭参画	野上　和人	73

第１章　現代の転職事情

酒井秀子

はじめに

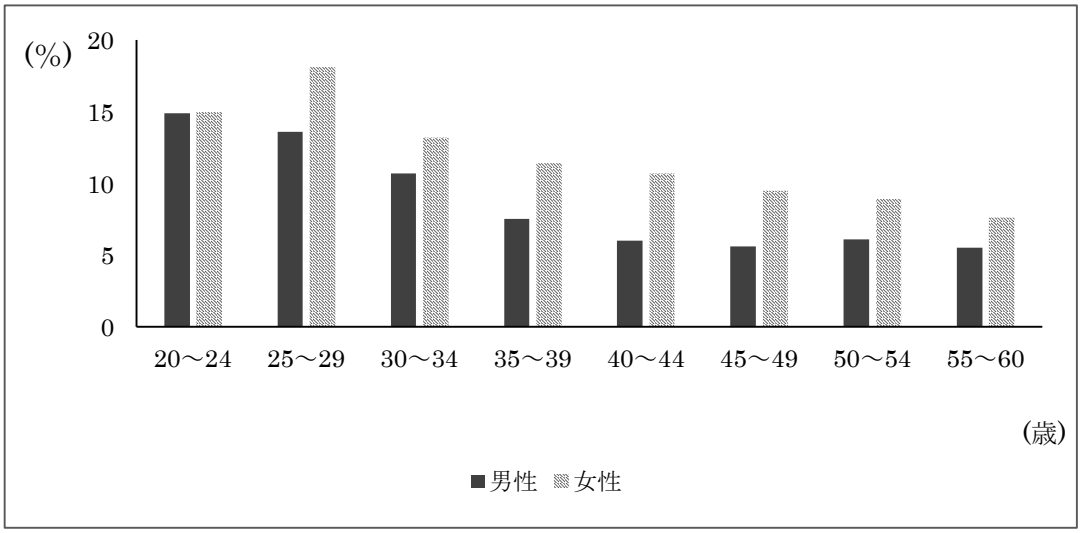
近年、日本の転職市場は活発に動いている。例えば、AI の発達や働き方改革の影響によりメガバンクにおいて数千～一万人規模の大量リストラが予定されていたり、希望退職や早期退職を募集する企業が増えている（日本経済新聞 2017 年 12 月 1 日、毎日新聞 2017 年 9 月 11 日)。このように半ば強制的に転職を余儀なくされる人もいる一方で、飲食や宿泊などのサービス業や運輸業などの一部の業界や中小企業では深刻な人手不足が起きており、中途採用の有効求人倍率は高水準で推移している（日本商工会議所 2017 年 7 月 3 日)。

以上のように企業側にも労働者側にも転職や入職が求められる現在において、労働者はなぜ転職を行うのか、そして転職した結果はどうなるのか、また人々が求める転職とはどのようなものかを考察していきたい。

第１節　転職者の現状と転職の結果

まずは、現在の日本において転職者はどのくらいの割合いるのかを知るために、転職入職率を性別・年齢ごとに表したグラフを見てみよう。ここからは男女共に 20 代での転職が多いということが読み取れる。また、転職率が低い年齢層でも約 6%、高い層では 15%前後となっていることから、転職入職者は決して少なくないということが分かる（図表 1)。

図表 1　年齢階級別転職入職率（平成 28 年）



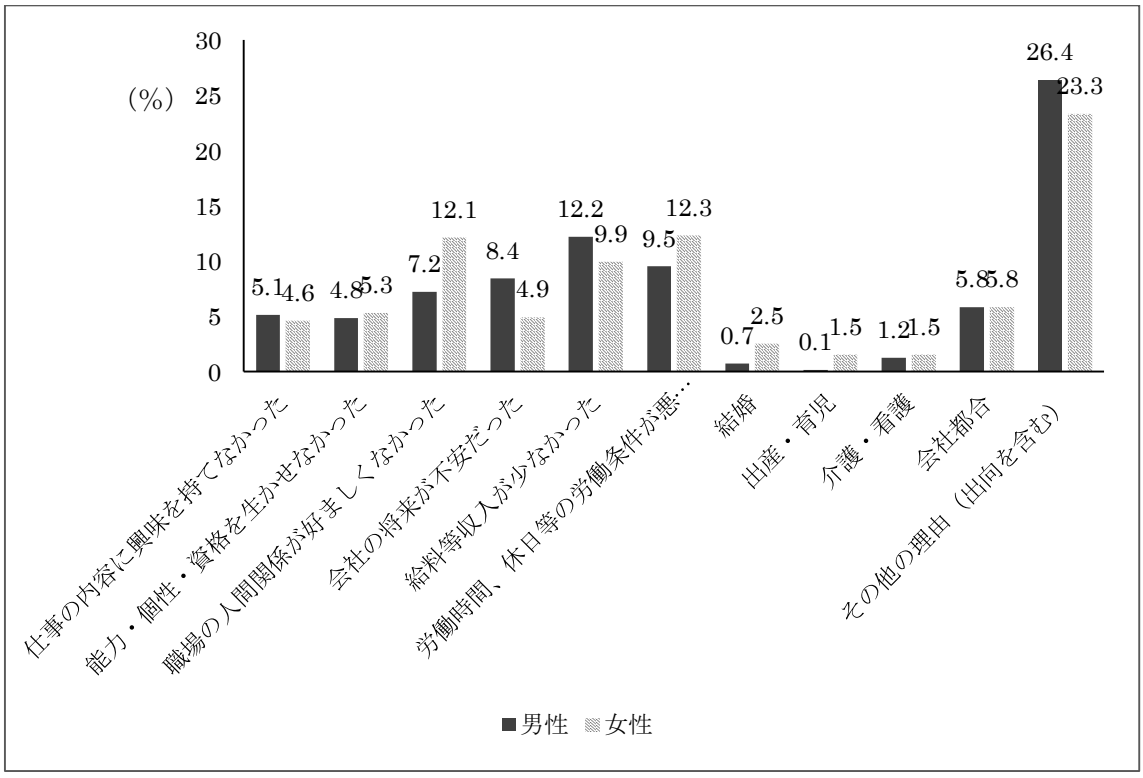
出所：厚生労働省（2017）

25～29 歳の女性の転職入職率が最も高い理由は結婚や出産が関連している可能性があると考えられるが、それを考慮しても他の年代と比較して 20 代における転職入職率が高い。このことは、就職して数年以内に離職する人が多いことが原因ではないかと考える。実際に、大卒で就職後 3 年以内に離職した人の割合は 2014 年 3 月の卒業者で 32.2%となっている。

景気回復によって、希望する仕事に就けなかったミスマッチによる転職は減少傾向にあるが、よりよい仕事を求めて離職する人が増えていると言われている（日本経済新聞 2017 年 9 月 23 日)。よりよい仕事を求めて転職する場合にも他の世代と比べて単身者の割合が高いことから転職に挑戦しやすいのではないかと考えられる。また、上記のようにミスマッチによる転職は減少傾向にあるものの、新卒で就職して年月が浅い人に多い現象であるため、20 代の転職率は高いと考えられる。

次に、転職入職者はどのような理由から転職するのかを見てみよう。このグラフから、男女共に「その他の理由（出向を含む)」を除くと、男性では「給料等収入が少なかった」がもっと多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」が多い。女性では「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」が最も多く、「職場の人間関係が好ましくなかった」が次いで多い結果となっている（図表 2)。

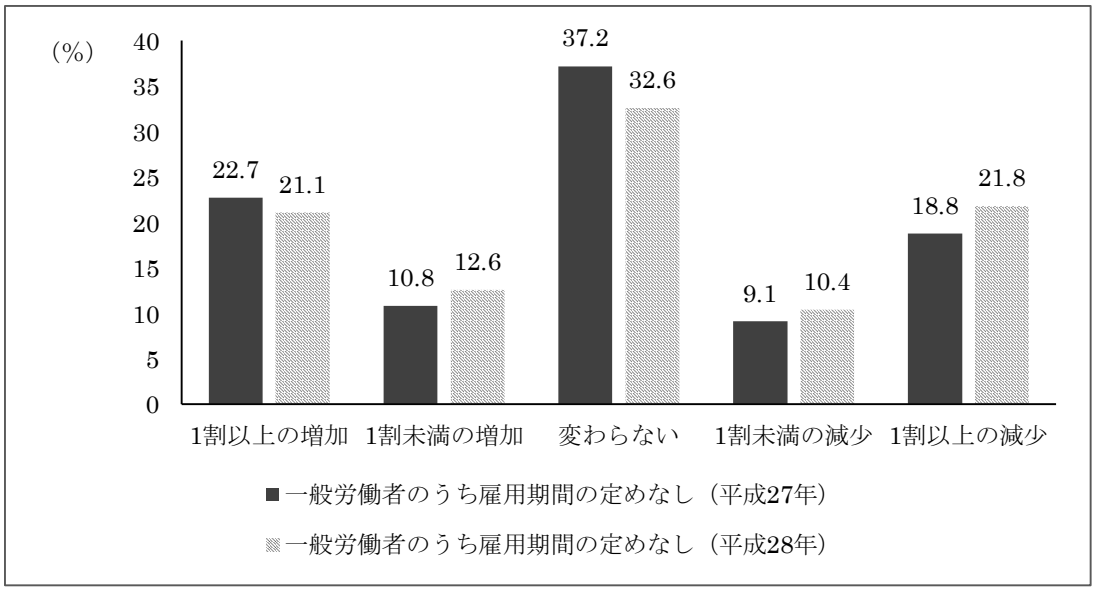
図表 2　転職入職者が前職を辞めた理由別割合（平成 28 年）



出所：厚生労働省（2017）

図表 2 で示されている前職を辞めた理由として男女共に多く挙がっている「給料等収入が少なかった」について、転職入職者が転職によって賃金がどう変動しているのかを調べてみた。一般労働者のうち雇用期間の定めがない人の結果を見ると「変わらない」が最も多いが、「減少」している人より「増加」している人の方が少し多いということが分かる。このことから、転職によって賃金が減少するよりも増加する可能性の方が高いということが分かった（図表 3)。

図表 3　転職入職者の賃金変動状況



出所：厚生労働省（2017 年）

次に、先に見た前職を辞めた理由として唯一自己都合ではない「会社都合」について、近年増加している早期退職や希望退職が含まれるのではないかと考えた。2017 年 9 月 11 日の毎日新聞によると、早期退職や希望退職については、近年、業績不振による人員削減だけでなく、好調な企業が将来を見据えて事業の選択と集中を図って募集している。上場企業のうち 8 月末時点で 20 社が希望退職者や早期退職者を募集している。昨年 1 年間では 18 社であったことから、既に前年水準を上回っていることが分かる。東京商工リサーチの担当者によると有効求人倍率が高水準で推移しており、退職者の転職先探しが容易になっていることも募集に踏み切れる要因だと考えられている。また、2017 年 5 月 31 日の日本経済新聞によると、有効求人倍率については、2017 年 4 月の段階で 1.48 倍となり、バブル経済期の水準を超えた。これは 43 年ぶりの高さで、空前の「売り手市場」だと言える。正社員に絞った有効求人倍率は 0.97 倍となっている。正社員の採用はグローバルな景気回復などを追い風として堅調に増加している。正社員の求人が 1 倍を超える状況にあると、正社員がよりよい待遇を求めて他企業へ転職する動きが加速するため、企業は社員のボーナスや福利厚生を含めた待遇改善に積極的に取り組み社員をつなぎ止めると考えられている。その後、6 月には正社員の有効求人倍率が 1.01 倍となり、2004 年の調査開始以来初めて 1 倍を超えた（日本経済新聞 2017 年 7 月 28 日）。

以上で見たように、有効求人倍率が高く売り手市場となっている現在、実際に働く人は転職に対してどういったイメージを持ち、自身の転職の可能性をどう考えているのか、また周囲に転職経験者は増えているのか、これまで転職を経験した人はどのような理由から転職を行いその結果に対しどう感じているのか等を夏季に行ったインタビュー調査の結果をもとに第二節で検証していく。

第２節　インタビュー調査より

私たちは現在実際に働いている大卒ホワイトカラー16 名にインタビューを行った。年齢は 20 代が 6 名、30 代が 8 名、40 代が 2 名であった。

今回の調査結果を見ると、転職者経験者は 5 名であった。それぞれの転職理由は、「以前の会社では…実際に使っているお客様の声があまり聞こえなかったという点がありまして、実際にお客さんが使う製品を作る仕事がしたいと思い、今の会社に出会った」（J.L 氏、40 代）、「家庭の経済的な理由」（J.R 氏、30 代）、「（もともと）教育で働きたいと思ってたんです。一旦民間企業に就職したんだけど…やっぱり教育って面白いなって思って」（I.E 氏、40 代）、「私本当に（以前の会社が扱う製品に）興味がなくって…本当に自分がプライベートでも興味を持って自ら情報を取りに行けるような内容の仕事をしたいと思って」（E.S 氏 30 代）、「（海外）への転勤言われて、親にどうしようっていう電話したら戻ってきいって言われて、俺も遠いから海外嫌やったんや」（M.H 氏、30 代）といったように転職の理由は共通して自己都合であったものの、転職前の会社に対して何かしらの不満や物足りなさを感じていた場合と家庭事情の場合に大別できる。

転職に対するイメージがプラスかマイナスかという質問では、向上心を持って転職する場合はプラス、あまり努力をせずにその会社から逃れるように転職するのであればマイナス、また労働条件が落ちるような転職をする場合もマイナスのイメージを持つという意見が多かった。しかし、転職経験がない人の中には、それ以外の理由として、プラスかマイナスかに関わらず周囲の人の転職結果によって転職に対するイメージが左右されている人が 11 人中 4 名いた。「（転職に対するイメージは）プラスじゃないですかね。僕のその同期とか後輩とか取引先の人でも何人かいますけど、ちゃんとプラスのイメージを持ってマイナスな転職じゃなくてこれがもっとしてみたいから次に行きたいっていう人が多くて、逃げるじゃなくて次のステップアップのために転職する」（X.J 氏、30 代）「転職はマイナスのイメージがあります。金融とかに行った友人が転職大成功と言っているイメージがないです。」（S.L 氏、20 代）「転職した人を見てると、決まる人はすぐ、一瞬で決まるとかいう話もあったりするので、どうですかね。私は難しいと思うけど。」（J.M 氏、20 代）「周りで転職している子が多いのだけれども、皆楽しそうに転職活動をしているので、転職ってそんなに難しいものではないのかなと思っています」（L.R 氏、20 代）。

転職を難しいことと考えるかどうかという質問に対しては、「特殊な業界にいるので外には出れないかもしれないです」（S.L 氏、20 代）「今までは今の会社の知識しかないし、他の会社で通用するか分からない」（R.V 氏、30 代）「難しいと思います。転職すると…その会社に対して 0 の知識で 0 からのスタートになるから」（G.L 氏、30 代）というように、自分がこれまで働いてきた会社でのスキルしか持っていないため、異業種への転職は実質不可能だろうと考えている人も多かった。このことに関しては、転職経験がある人も「新卒で 10 年以上在籍すると、やはりその会社のことが染みついているんです、そうすると新しい組織の文化や雰囲気に慣れるのも大変」（J.R 氏、30 代）「（転職先が以前の会社と）全然別業種やったから、全部覚えなあかんやん。それがしんどかった」（M.H 氏、30 代）と述べているように、実際に起こりがちなことだと言えるのではないだろうか。

周囲に転職経験者が増えてきているかどうかという質問に関しては、17 名中 12 名が「たくさんいる、増えている」と回答しており、「以前と変わらない」と回答した人が 1 名、「減っている」と回答した人が 1 名であった。このことから、転職を身近に感じている人が多いと言える。

また、自身の今後の転職の可能性については、「する予定にしている」人は 2 人、「可能性はある」人は 3 名、「可能性はない」人は 10 名であった。転職する予定にしている人はその理由として「私は転職を見据えたような形を描いていて、…自分で事業を立ち上げたいと思っている」（L.R 氏、20 代）「（仕事で海外に行ったときに直接海外のお客様に魅力を）伝えられたのがすごく嬉しくて、それで将来はこっちに行きたいなと思いました」（E.S 氏、30 代）と回答しており、2 人ともやりがいや自分の理想とするキャリアを求めて転職を決めている。

おわりに

以上のインタビュー結果を総合して考えると、周囲の転職者は増加しているもしくは多いと考えている人が多く、転職は人々にとって身近なものになっていると言える。しかし、自身の転職の経験や可能性を問われると、積極的に転職をしたいと考えている人は少なく、今回の調査対象者で見ると、最初から転職することを想定して就職した人や、その会社で続けていくことができない理由がない限り、転職に挑戦しないという傾向があった。また、特に転職経験がない人において、転職に対するイメージは周囲の人の転職経験とその結果によって左右されることがあるということが明らかになったため、現在は大きな不満や願望がなければ転職に挑戦しないが、今後さらに世間で転職の動きが活発になると転職が今以上に身近で手軽なものとなり、キャリアアップや処遇の向上のために転職しようという気持ちが生まれる可能性もあると考えられる。

参考文献

久保田昌幸（2017）「【この数字】32.2%」『日本経済新聞』9 月 23 日　朝刊

黒田真行（2017）「銀行大リストラで激震！転職市場はどう変わるのか？」『日本経済新聞』12 月 1 日

厚生労働省（2017）「平成 28 年雇用動向調査結果の概況」http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-2/dl/gaikyou.pdf（2017 年 10 月 18 日閲覧）

日本経済新聞（2017）「雇用改善　正社員も　4 月有効求人倍率、最高の 0.97」『日本経済新聞』5 月 31 日

日本経済新聞（2017）「正社員の求人倍率　初の 1 倍超え　6 月 1.01 倍」『日本経済新聞』7 月 28 日

日本商工会議所（2017）「人手不足等への対応に関する調査」http://www.jcci.or.jp/mpshortage2017.pdf（2017 年 11 月 21 日閲覧）

毎日新聞（2017）「募集企業が増加　上場 20 社、転職容易も影響」『毎日新聞』9 月 11 日

第２章　転職の状況と働く人々の考えについて

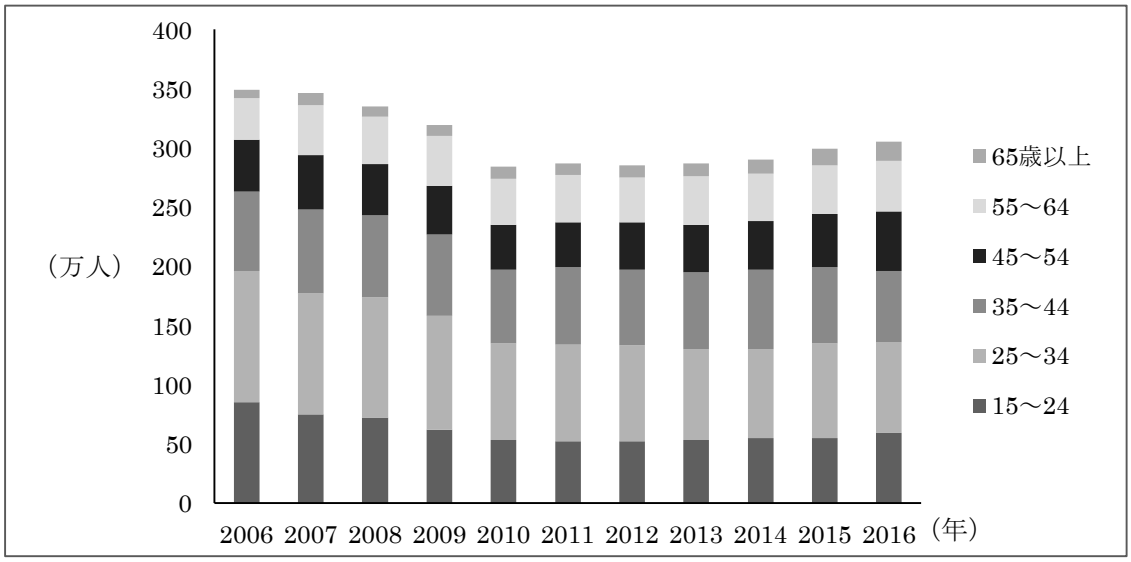
高多莉加

はじめに

現在の日本経済は景気回復が続いている。内閣府が発表した 2017 年 4～6 月期の GDP 速報値は、物価変動の影響を除いた実質で前期比 1.0%増で、年率換算では 4.0%増であった。17 年ぶりに、実質 GDP 成長率は 7 四半期連続でプラスとなった（毎日新聞，2017 年 11 月 16 日）。この景気回復は雇用においても強い波及効果をもたらしている。厚生労働省が発表した 2017 年 9 月の有効求人倍率は 1.52 倍と 1974 年 2 月以来の高水準であった。2017 年 9 月の完全失業率は 2.8%で、働く意思があればだれでも働くことができる「完全雇用」状態となっている（日本経済新聞，2017 年 11 月 1 日）。この好景気の裏返しで、人手不足の深刻度は増している。雇用人員が「過剰」と答えた企業の割合から「不足」の割合を引いた雇用人員判断 DI は大企業がマイナス 18、中小企業がマイナス 32 であり、ともに「不足」超の幅が拡大している（日本経済新聞，2017 年 10 月 3 日）。このように日本の雇用状況は売り手市場が続いているということが分かる。そのような状況を踏まえ、日本における転職者の状況をより細かく分析し、インタビュー調査から読み取れたこととの関連を考察する。

第１節　転職者の状況

図表 1　転職者推移



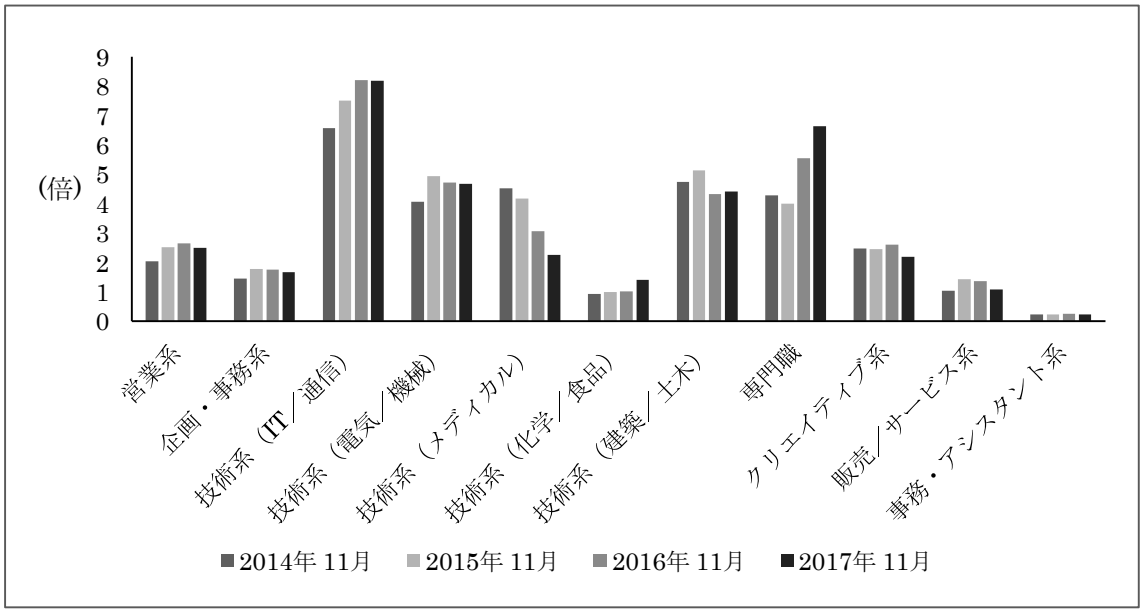
出所：総務省「労働力調査」2016 年

まず、図表 1 の転職者数の推移をみてみると、2016 年の転職者数は前年比 3%増の 306 万人で、7 年ぶりに 300 万人の大台を回復した。320 万人だった 2009 年以来の高水準で、リーマン危機前につけたピークの 346 万人に向けて順調に回復している。転職の割合は、終身雇用へのこだわりが全般に乏しく、職場環境や働きがいを優先しやすい若年層（34 歳以下）

が 3 分の 2 を占めているが、300 万人台回復の原動力となったのは 45 歳以上の中高年層であった。全体の 35%を占め、3 年で 17 万人増えた。その背景には人手不足に対応する即戦力としての管理職層の需要が強まっており、35 歳以上になると転職が難しくなる、いわゆる「転職 35 歳の壁」は過去のものとなりつつある（日本経済新聞，2 月 18 日)。

次に職種別の転職状況についてみてみる。まず、図表 2 の職種別有効求人倍率では、IT 系や電気機械系、建築系の技術職といった専門的な職種において有効求人倍率が高いことがわかる。

図表 2　職種別有効求人倍率



出所：DODA 転職求人倍率レポートデータ（2017）

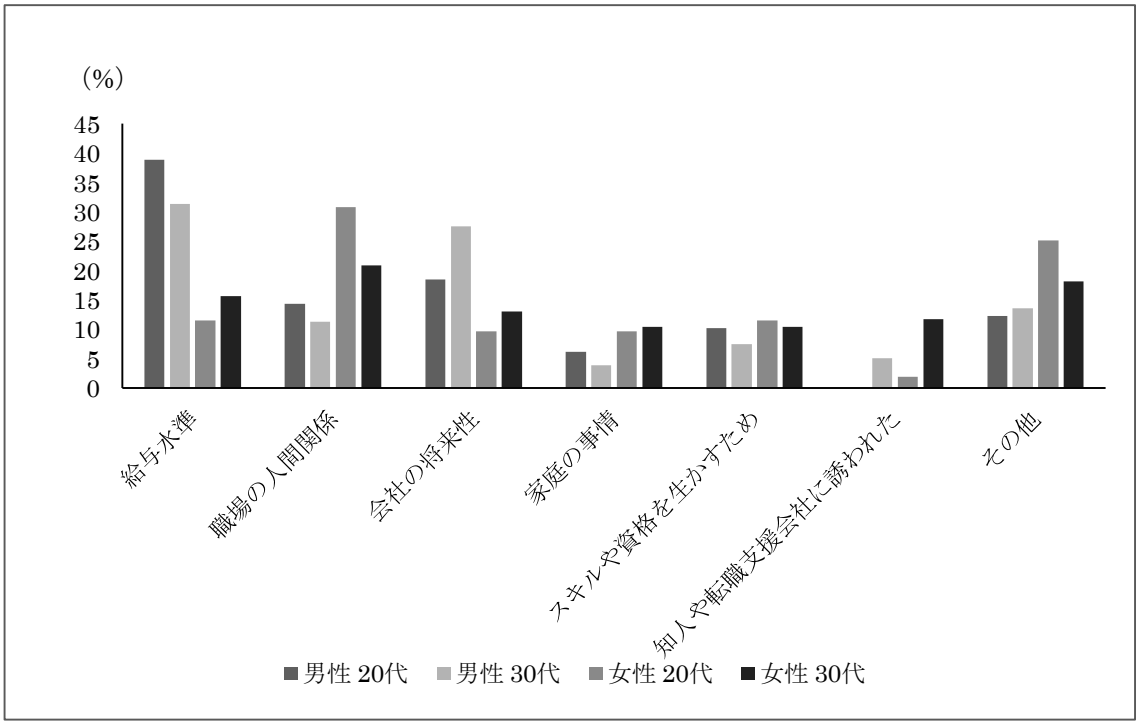
また、転職後の賃金を見てみてみると、「転職後に賃金が一割以上増えた」と答える人は、2017 年では IT 系エンジニアで前年度比 4.5 ポイント高い 29.6%であり 2008 年以降最高であった。この背景には国内において IoT や人工知能（AI）の活用が広がっており、その導入のために IT 系エンジニアへのニーズが高まったということが挙げられる。一方で、営業や接客・販売では横ばいとなり、需要のあるスキルを持っているかという点で、二極化の傾向がみられた（日本経済新，2017 年 10 月 12 日)。このように職種別での転職状況は専門的な職種で有効求人倍率が高く、転職後の賃金も高いということが見て取れる。

次に社会全体の転職者の転職理由についてみてみる。日本経済新聞と「NTT コムリサーチ」が共同で行った転職意識調査では、転職に対する男女の考えの違いが分かる結果となった。男女別転職理由では、男性の場合「給与水準」と答える人が最も多かったのに対して、女性は「職場の人間関係」が最も多かった。(図表 3)

転職先の条件として最も重視されるもので一番多かったのは、「給与水準」であり、「仕事のやりがい」「会社の将来性」が続いた。とくに 30 代 40 代の男性で、「給与水準」を重視する意見が多かった。その一方で、女性は「福利厚生」を挙げる人が多かった。特に 20 代の

女性では 42.1%、30 代では 36.1%、40 代で 36.4%であった。女性の場合、転職をする際に出産・育児をしながら、働きやすいであるかという点が重視されているようである（日本経済新聞，2014 年 8 月 19 日）。

図表 3　男女別転職理由



出所：日本経済新聞（2014）

現在の日本の転職状況では転職者数は回復し、幅広い世代に広がっており、職種別では専門的な職種における転職が活発となっているということが分かった。また、社会全体のアンケート結果では、男性と女性で転職に対して重視するものが異なるということが分かった。第２節ではインタビュー調査の結果を転職経験者と転職未経験者に分けて分析し、社会全体の状況との関わりを見ていく。

第２節　インタビュー調査から読み取れたこと

まず、転職経験者についてみてみる。大卒ホワイトカラーを対象に行ったインタビュー調査では、16 人中 5 人が転職経験者であった。転職理由では、「食に興味があって... 英語を使って日本の文化を世界に広めたい」（E.S 氏 女性，食品商社，営業）、「民製の商品、普通のお客さんが購入する製品を作りたかった」（J.L 氏 男性，メーカー，技術職）、「もともと数学の先生になりたかった…一旦民間企業に就職したんだけど…やっぱり教育って面白いなって思って、事務員として貢献できる手があるなと思って」（I.E 氏 男性，教育）など、自己実現のための理由が見られた。そのほかには、「家庭の経済的理由です」（J.R 氏 男性，金融関係，営業）、「シンガポールへの転勤言われて…ばあちゃんじいちゃんおったから、お

かんに一人はしんどい言われて…おかんの会社つぶれて地元戻るしかないやん思て」(M.H 氏 男性,営業)、といった家庭の事情が転職に影響したというものが見られた。

今までのキャリアに満足しているかという質問に対しては、「満足ですね。やっぱり学校は楽しいです」(I.E 氏)、「満足ですね、自分の前向きな気持ちが叶っていると感じてます」(J.L 氏)、という意見がある一方で、「(満足度) そこそこです。国際機関に入るつもりが、東京に帰って、今に至っているので、そこから比べて違うものになりました…」(J.R 氏)、というようにキャリアへの満足度が低い人もみられた。キャリアに対する満足度は、自分のやりたいことが実現できているのか、そうでないのかで変化する結果となった。

転職のイメージはプラスか、という質問では、「やりたいことができているのは大きいですね」(J.L 氏)、など自身の経験からプラスと感じる人や「自分の中に軸があって動くんだったらプラス」(E.S 氏)、という意見が見られた。一方で、「何があって辞めたんやろっていう。基本マイナスしかないと思う」(M.H 氏) という意見もあった。転職理由によって転職イメージは異なるという結果となった。今後の転職の可能性については、「自分により良い場所があれば」(J.L 氏 男性, 46 歳)、という理由で今後も転職の可能性があるとしていた。一方で、「転職のリミットって 35 歳なんですよ」(J.R 氏 男性, 38 歳)、として今後の転職は難しいという意見もあり、日本の転職状況とは反して、一定の年齢になると転職は難しいと考える人もいるようであった。

次に転職未経験者についてみていく。転職のイメージに関する質問では、「何か向上心を持って違うことをやっていくならプラスじゃないですか」(M.M 氏 女性,自動車メーカー)、「より上を目指す上でいい機会があるならしてもいいと思います」(G.L 氏　男性, 証券会社, 課長)、というように目標や目的のある転職ではプラスのイメージを持つという人が多くみられた。一方で、「友人が転職大成功と言っているイメージがないです。能力を持っている人なら良いだろうけど、条件が落ちると思います」(S.L 氏インフラ, 運営管理)、「他社でも通用するような技術を自分が持っているとは思えない...給与とか待遇でプラスに働くとは思えない」(G.J 氏　メーカー, 経営コンサルティング)、というようにマイナス意見も見られた。このようなマイナス意見では、自分の能力や転職先での待遇という共通の理由がみられた。

転職は難しいかという質問では多くの人は難しいと感じていた。「同じ業界であってもゼロからのスタートになる」(G.L 氏　男性, 商社, 営業)、「特殊な業界だから他では通用しないと思う」(S.L 氏)、というように仕事が変わることに難しさを感じていた。少数派だが転職に対してあまり難しくとらえてない人の意見として、「こういうことをしたいっていうのが決まっていたら転職の面接でもいえるでしょうし…そういう人間は何かしら引っかかると思う」(X.J 氏)、「周りは楽しそうにやってるから」(L.R 氏)、という意見がみられた。

今後の転職についての質問では、多くの人が待遇に満足しているという理由で今後も同じ会社で働き続けるとしていた。一方で、今後転職を考えている人の意見では「私は転職を見据えた (キャリア) ような形を描いていて…大学院や海外でチャレンジしたい」(L.R 氏 女性, メーカー, 営業)、というものがみられた。他にも、「今は考えていない、結婚によって変わる」(R.V 氏　女性, 自動車販売, 営業)、という意見があり、女性にとってはライフ

イベントが転職にも影響するという意見もあった。

周囲の転職者について増えているかという質問では、インタビュー調査全体でみても大部分の人が増えていると答えており、転職は珍しいことではなくなっている。

おわりに

現代の日本の転職状況は売り手市場が続いており、幅広い世代で転職が広がっている。インタビュー調査においても多くの人が周囲の転職者は増えていると感じており、転職は身近な存在となっている。今回のインタビュー調査では人それぞれの考え方、その背景が読み取ることができた。転職を経験した人からは、自己実現のための転職を行った人は転職後の満足度が高いということが分かった。転職未経験者では、周囲の転職者が成功しているかどうか、他社で通用する能力を持ち合わせているのかということが転職に対するイメージに影響するということが分かった。今後も転職市場は活発となり、転職が増えていくことが予想される。転職が今後どのような変化を見せるのか、働く人々にとっての転職がどのようにとらえられるのか今後も研究していきたい。

参考文献

日本経済新聞（2014)『「転職検討」20 代男性 51%、本社など調査―男性、給与水準に不満、女性、人間関係で悩み』『日本経済新聞』8 月 19 日

日本経済新聞（2017)「転職者 300 万人回復、昨年、中高年中心に七年ぶり、40 代に即戦力需要」『日本経済新聞』 2 月 18 日

日本経済新聞（2017)「中途採用の求人倍率 2.31 倍、7 月、民間調べ。」『日本経済新聞』8 月 8 日

日本経済新聞（2017)「景気回復、広がる裾野、半導体など需要伸び期待、人手不足対応、焦点に。」 『日本経済新聞』10 月 3 日

日本経済新聞（2017)「転職後の賃金「１割以上増」３割、７～９月民間調査。」『日本経済新聞』10 月 12 日

日本経済新聞（2017)「景気「実力超え」続く、潜在成長率上回る、７～９月民間予測、７期連続プラス成長。」 『日本経済新聞』11 月 1 日

毎日新聞（2017） 「GDP：７～９月期、年 1.4%増 賃上げ弱く、内需横ばい」『毎日新聞』11 月 16 日

DODA （2017)「転職求人倍率レポート」 https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/data/index.html#con03 （2017 年 12 月 29 日閲覧）

第３章　転職と働き方

松岡　茜

はじめに

日本は年功序列型で、同じ会社で経験を積み上げた人が年齢とともに昇進・昇給するのが当たり前だった。しかしバブル崩壊以降、企業の成長は減速し、成果主義を導入する企業が増加した。このような背景から、近年は社内での経験を積み重ねて昇進するという考えだけでなく、職種や業種の壁を越えて経験の幅を広げていく働き方が注目されており、その一つが「転職」である(日経ビジネス Associe,2017,09,p.62)。

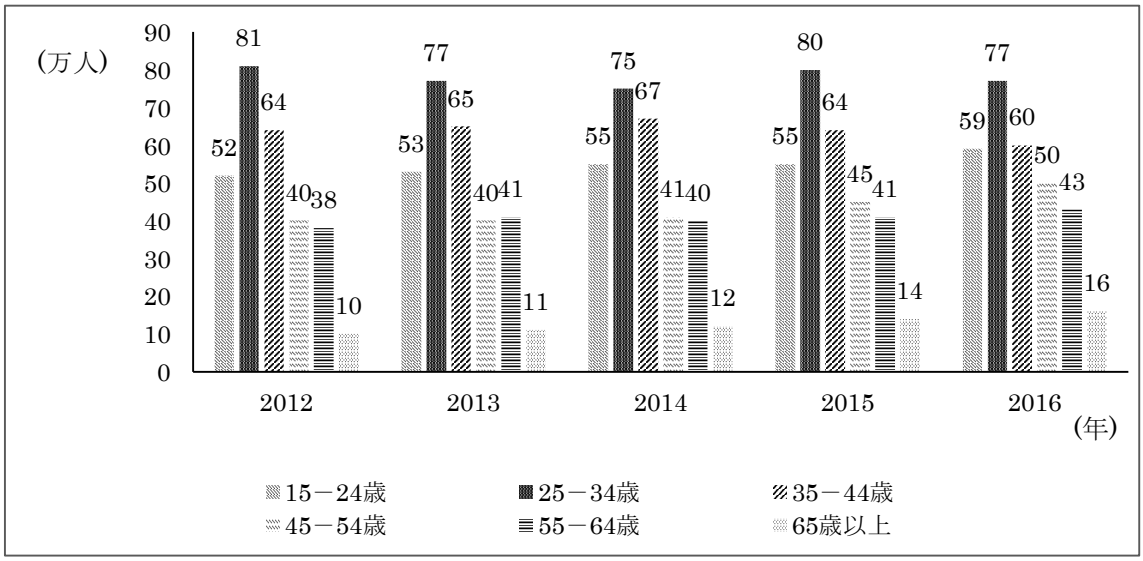
転職求人倍率が上昇している中、職種に着目すると特にプログラマーなどのネット専門職や、IoT の導入に必要な機械のソフト開発技術者など専門人材の需要が高まっている(日経産業新聞　2017 年 8 月 18 日)。

これらの記事から、転職動向や考え方が変化しつつあるのではないかと考えた。第 1 節では、転職者の割合や重要視する条件について論じ、第 2 節では夏休みに行ったインタビュー調査をもとに、転職に対するイメージや動向について考察していく。

第 1 節　現在の転職状況

まず、年齢階級別の転職者数を見ていく。図表 1 によれば、どの年においても 25～34 歳の間に転職をする人が最も多くなっている。これは、30 代になるとマネジメント力や高度な専門知識を求められるようになるため、35 歳以上は転職が難しいと言われている「35 歳限界説」になる前に転職をする人が多いからだと考えられる。

図表 1　年齢階級別転職者数



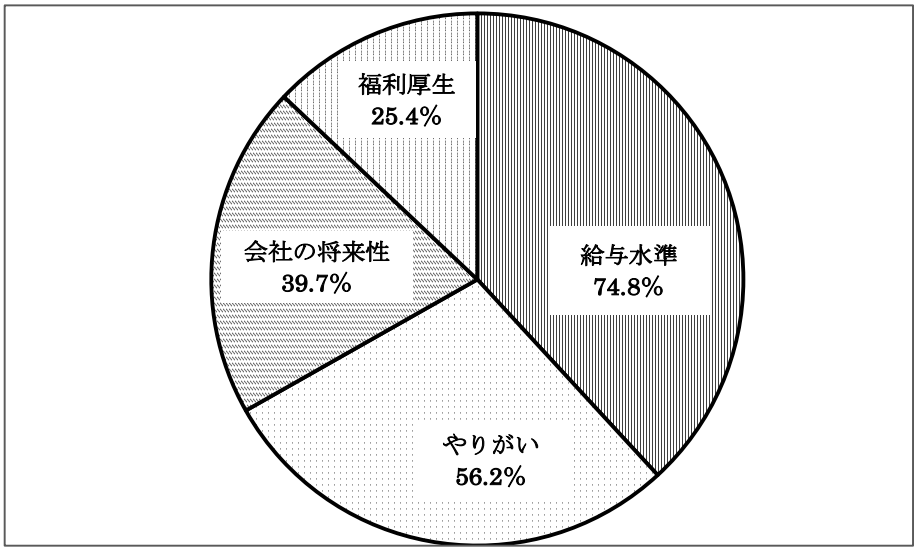
出所：総務省（2016）

しかし、ここ数年で「35 歳限界説」の崩壊が進んでおり、40 歳以上のミドル世代の転職が増加している。世の中の変化が激しい中、新規事業の挑戦や事業の多角化を試みる企業が増加し、その会社に今までなかった企画や思考を提供する経験豊富な人材が期待されている。そのため、今までの業種や職種にとらわれずに採用するケースが増えている。

2017 年のミドル層の転職者は、59%が異業種へ転職したという結果が得られた(日経ビジネス Associe,2017,09,p.64)。転職は若者に多い傾向にあるものの、時代の変化とともに以前に比べて年齢にとらわれなくなっている。

一方で現在、20 代男性の半数以上が転職を検討していることが日本経済新聞社と NTT コムリサーチが共同で実施した転職意識調査で分かった。図表 2 は転職の際の条件として重視することを挙げたもので、「給与水準」が 74.8%と最も多く、「仕事のやりがい」「会社の将来性」が続いた。(日本経済新聞　2014 年 8 月 19 日)。転職の際に給与を重視している人が多いということだが、「転職後に賃金が 1 割以上増えた」と答えた人は 29.9%となったことが 2017 年 7～9 月のリクルートキャリアによる調査で分かった。特に IT 系エンジニアや事務系専門職など高いスキルを持つ転職者の賃金が増えている。しかし「営業職」や「接客・販売・店長・コールセンター」では横ばいの傾向が続いた。転職者の賃金動向は需要に合致したスキルの有無で二極化の傾向も見られる（日本経済新聞　2017 年 10 月 12 日)。

図表 2　転職の際に重要視する条件

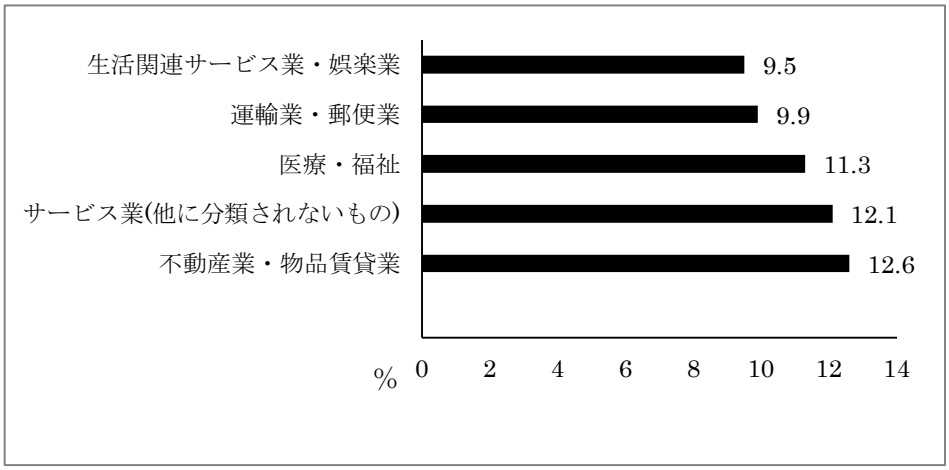


出所：日本経済新聞（2014）

次に、転職が多い職種を見ていく。図表 3 によると、転職者の割合が一番高いのは不動産業・物品賃貸業の 12.6%で、次にサービス業 12.1%、医療・福祉 11.3%と続いた。

では、実際にはどのような人が転職をしているのだろうか。第 2 節ではインタビュー調査の結果から、転職の背景や現在のキャリア、転職のイメージを明らかにしたい。

図表 3　転職者の割合



出所：厚生労働省（2015）

第２節　インタビュー調査より

インタビュー調査では、「転職経験あり」と答えた人は 16 人中 5 人であった。5 人の転職理由は、「教育業界に貢献したかったから」(I.E 氏・教育)、「海外ではなく日本で働きたかった」(M.H 氏・製造業)、「営業だとお客さんのコミュニケーションの中でどうしてもその業界に関わる話をしなければならない。自分がプライベートでも興味を持って自ら情報を取りに行けるような内容の仕事がしたかったから」(E.S 氏・卸売業)、「家庭の経済的自由で給料の低い以前の会社では続かなくなった」(J.R 氏・金融)、「以前の会社では、実際に商品を使っているお客様の声があまり聞こえなかったため、実際にお客様が使う製品をつくる仕事がしたいと思った」(J.L 氏・製造業)と述べられていた。第 1 節の図表 3 によると不動産業やサービス業の転職者が多いということであったが、今回調査した中でこれらの職に就いている人は見受けられず、職種は人それぞれであった。家族のために転職した人や、自身の理想の仕事に就くために転職したということが分かった。

「転職経験なし」と答えた人の大半は「今のキャリアに満足」と述べられていた。「仕事が認められて店長になれたので満足しています」(R.V 氏・卸売業)、「(配属先が) 業界の中でも花形的なポジションで、自分の中でも結構自信がある」(X.J 氏・製造業)、「仕事の内容も割と満足していましたし、処遇もそれなりに評価してもらっているので満足しています」(M.M 氏・製造業)、「若いうちから色々チャレンジさせてもらっているのと、自分の思い描いていたキャリア通りにいっていると思うからです」(L.R 氏・製造業)、「日々やりがいのある仕事ができていて、どんどん新しい役割や、責任のある仕事を任せてもらうことができたり、収入面もいいです。ステップアップできていると思います。(G.L 氏・金融)、「学生時代に現場を見ることができて仕事内容も分かっていたし、学生時代に分からなかったことがわかるようになった」(X.R 氏・教育)。これらから仕事内容に満足し、自分の能力が認められて評価されていると「キャリアに満足している」といえるのではないかと考える。

「転職についてのイメージはプラスかマイナスか」という質問では、8 人がプラスであ

ると答えた。そのうちの３人が「転職経験あり」の人であった。「新しいことをやるということにワクワクする」(I.E 氏)、「自分の中に軸があって動くのであればプラスになるのではと思う」(E.S 氏)、「自分に合っているフィールドを見つけられると、やりたいことが広がり、自己成長ができる」(J.L 氏)と述べられており、自己成長・自己実現のために転職をする場合はプラスと捉えられることができる。

また、マイナスイメージを持つ人の理由は、「他社でも通用するような技術を自分が持っているとは思えないので、給与や待遇面でプラスに働くとは思えないから」(G.J 氏)、「金融に行った友人が転職大成功と言っているイメージがない。能力を持っている人なら良いだろうけど条件が落ちると思う」(S.L 氏)、「自分の会社よりレベルの高いところへ行くなら別だが、ランクを落とすなら何かあるはず。自分の会社にもうつ病の人がいたりして結構マイナスなイメージしかない」(M.H 氏)と述べられた。ここで共通しているイメージは、転職によって給与などの条件が落ちるということと、周囲の人が成功していないからマイナスであるという 2 点である。特に転職未経験の人は、周囲の転職経験者の状況から判断することがあると分かった。

「転職は難しいことか」という質問では 8 人が「難しい」と答え、そのうちの 6 人が「転職経験なし」の人であった。「難しいと思います。今までは今の会社の知識しかないですし、他の会社で通用するか分からないからです」(R.V 氏)、「私はしたことがないので、難しいなと思う」(J.M 氏)、「(今の職場が) 特殊な業界だから他では通用しないと思います」(S.L 氏)、「転職すると、同じ業界であってもその会社に対して 0 の知識で 0 からのスタートになるからです」(G.L 氏) などといったように、他社で通用するか、0 から転職先の知識を覚えなければならないという懸念点が挙げられた。

「周りで転職する人が増えているか」という質問では、12 人が「増えている」と回答したことから、転職は身近なことになってきていると考えられる。

おわりに

近年の転職は若者だけにとどまらず、年齢層が広がりつつある。これは、新規事業や事業の多角化を試みるために企業が経験豊富な人材、即戦力となる人材を求めていることから生じている。世の中の変化にともない、転職動向も変化していると感じた。

インタビュー調査から、転職は身近な存在になってきているが人によってイメージの持ち方が違っていることが分かった。自己実現、成長のために転職をする場合は良いが条件や賃金の低下につながると考える人や、転職未経験者では周りに成功した人がいない場合はマイナスイメージに捉えられている。転職は難しいと考えている人も多く、何かのきっかけや明確な目的がなければ転職の機会は訪れにくそうである。だが、以前より身近な存在になってきていることは確かである。今後の転職の普及の仕方に注目していきたい。

参考文献

岡田,黒田 (2017)「これからのキャリアの考え方　なぜ今、転職が注目されるのか？」
『日経ビジネス Associe』第 16 巻　第 10 号通巻 317 号

厚生労働省（2015）「平成 27 年　転職者の状況」http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-h27-1-01.pdf（2017 年 12 月 20 日 閲覧）
日本経済新聞(2014)「『転職検討』20 代男性 51%、本社など調査―男性、給与水準に不満、女性、人間関係で悩み(キャリアアップ)」『日本経済新聞』8 月 19 日
日経産業新聞(2017)「転職求人倍率 1.87 倍、7 月、専門人材需要高まる、民間まとめ」『日経産業新聞』8 月 18 日
日本経済新聞(2017)「転職後の賃金『1 割以上増』3 割、７～９月民間調査」『日本経済新聞』10 月 12 日
労働力調査（2016）「年齢階級別転職者及び転職者比率」https://www.estat.go.jp/stat-search/files?page=1&query=%E5%B9%B4%E9%BD%A2%E9%9A%8E%E7%B4%9A%E5%88%A5%E8%BB%A2%E8%81%B7%E8%80%85%E6%95%B0&layout=dataset&toukei=00200531&tstat=000000110001&stat_infid=000031534977　（2018 年 1 月 10 日 閲覧）

第４章　これからの日本の賃金制度について

佐藤美季

はじめに

日本では年功的賃金、勤続年数や年齢に応じて役職や賃金を上昇させる人事制度が一般的でありこれは戦後日本で大企業を中心に広まったシステムである。現在でもこの年功的賃金は日本に根強く残っている。しかし、年功的賃金は戦後日本に適した形であって、21世紀に入った現在では日本には合っておらず多くの問題点がある。そのため世紀の変わり目には大企業では賃金制度の変更がされていた。

NTT グループは 2006 年から社員給与のうち勤続年数に応じて上がる年齢給を全面的に廃止し､成果主義賃金へ完全移行することを NTT 労働組合に提示したことが明らかとなった。同時に配偶者や子供がいる社員に支給する扶養手当も全廃止し、能力・成果主義の徹底させるようだ（朝日新聞，2005a)。ソニーは国内の一般社員約一万二千人を対象に 2004 年 4 月から住宅手当や家族手当を廃止する成果主義賃金へ移行することを明らかにした（東京新聞，2003)。

さらに企業だけではなく、日本政府も年功賃金の見直しを行うべきだと考えている。政府と経営者団体、労働団体の代表らからなる政労使会議で、年功賃金を見直し、雇用制度全体を視野にいれ労働生産性の高い若手や中堅社員の賃金を引き上げ、生産性が低下した中高年の賃金を引き下げようと安倍首相は問題提起した（朝日新聞，2014)。

企業、政府ともに年功賃金の見直しを行っているが 2017 年現在でも完全な賃金制度の改革はされていない。これから日本の賃金制度はどうなっていくのか、働く側の満足する賃金制度とはどのようなものか、インタビュー調査をもとに明らかにしていく。

第１節　現在の日本の状況

図表１・２より年齢、約 6 割の人が勤続年数が基本給の決定要素として利用していると回答しており年功賃金が多々利用されていることがわかる。業績・成果部分は管理職も管理職以外も 4 割程度で基本給の決定に成果よりも年功的な部分が多いとみられる。しかし職務・職種などの仕事内容、職務遂行能力も約 7 割であり、完全な年功賃金ではなく職務給も取り入れられていると考えられる。

図表１　基本給の決定要素（複数回答）管理職

職務・職種などの仕事の内容	77.4%
職務遂行能力	64.9%
業績・成果	40.0%
学歴・年齢・勤続年数など	61.5%
学歴	21.5%
年齢・勤続年数など	60.1%

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(2017)

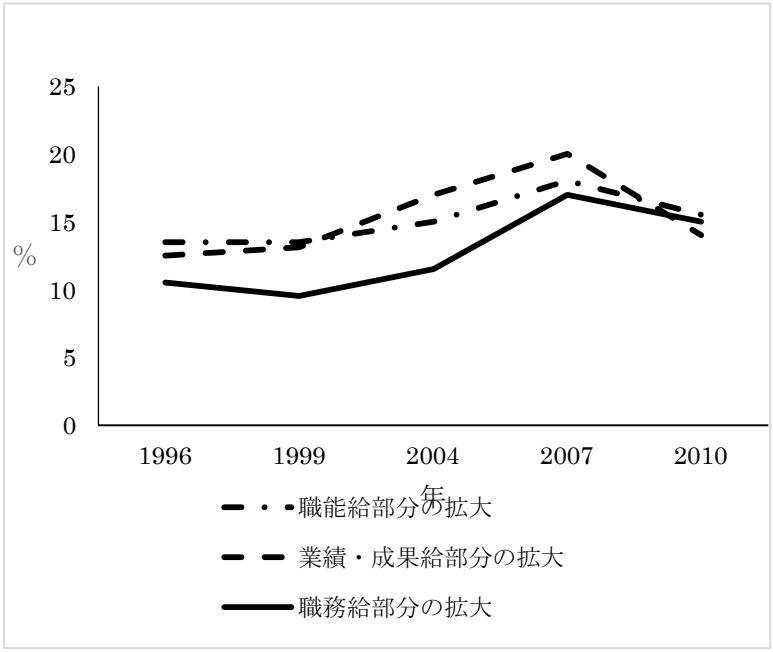
図表２　基本給の決定要素　（複数回答）管理職以外

職務・職種などの仕事の内容	74.1%
職務遂行能力	62.8%
業績・成果	39.0%
学歴・年齢・勤続年数など	69.0%
学歴	26.8%
年齢・勤続年数など	67.1%

出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(2017)

はじめにで述べたように、成果主義を導入している企業は多くみられる。賃金制度を見直し成果主義へ移行しようとしている会社の割合はどの程度なのか。

図表３　賃金制度の見直し内容（300 人未満の企業）



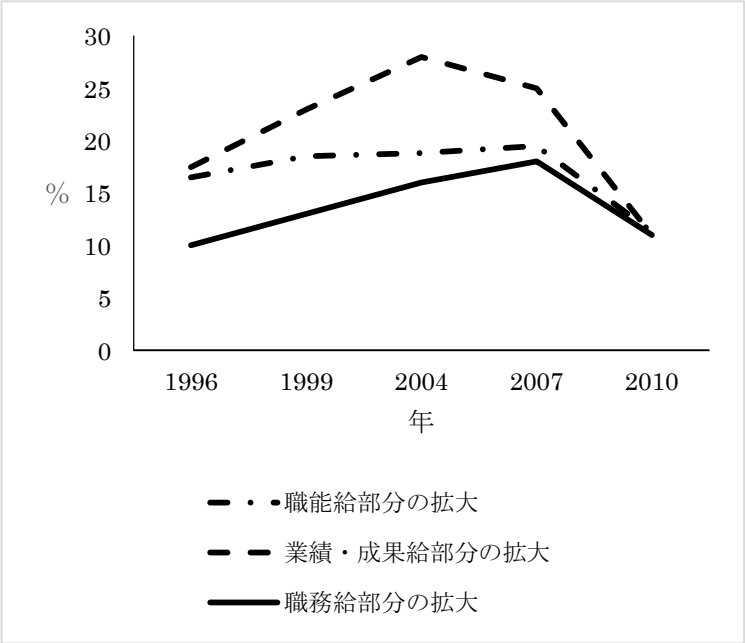
出所：厚生労働省「就労条件総合調査」各年盤

厚生労働省「就労条件総合調査」賃金制度の見直し内容によると、はじめにあった大企業の成果主義導入の新聞記事のように、業績・成果給部分は 1996 年から徐々に増加している。しかし 2007 年をピークに減少していることがわかる。業績。成果給部分を賃金決定要素の割合を大きくしたにもかかわらずその後賃金制度を見直すにあたって成果的部分をなくしていったと考えられる。

2007 年前後、賃金制度の「成果主義」を見直す動きが相次いでいる。90 年代半ば以降、日本的な年功型賃金への否定から広がった成果主義は、大企業では管理職だけでなく一般社員でも珍しくなくなった。その一方で問題も噴出。「社員の士気を低下させ、業績悪化を招いている」との指摘も根強い。労使双方が納得できる「日本型成果主義」を求

め、模索が続いている（朝日新聞，2005b)。成果主義を導入したが、やはり日本と欧米では働き方や働く意識は異なり日本で成果主義はうまく運用しないことがわかり成果主義の見直しが行われている。

図表４　賃金制度の見直し内容（300 人以上の企業）



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」各年盤

では、現在の賃金制度はどのようになっているのか、インタビュー調査で明らかにしたい。

第２節　インタビュー調査より

インタビュー調査を行った男性 10 名女性 6 名のうち現在の自社の賃金制度に 16 名中 12 名が満足していると回答した。その 12 名のうち 11 名は会社が年功賃金を採用していた。しかし、完全な年功賃金制度というわけではなく、年功賃金＋α というその会社独自の賃金制度を行っている会社も多かった。

「ある程度までは年功的です。ある所からきっぱり分かれて成果主義に変わります。だいたい 40 歳前後から急に変わります。今まで働いてきた人間がある程度のところで賃金が一定になるのかさらにあがっていくのかっていう違いです。」（X.Ｊ氏)、「企画役以前は年功的です。以後は年棒制になります。基本給と賞与があって基本給は年齢ごとに上がって、賞与は半期ごとにあがります。年次は同じでも職階が異なれば基本給は異なります、企画役になるとこれがまた変わってきます。結果としては成果主義寄りになります。」（J.R 氏）といった若いころと中年層と勤続年数によって給料体系が変わるところ。

「どちらかというと年功よりなのかなと思います。毎年目標を立ててそれを達成できなかったかというところでランクがつけられます。ある一定のところまではだいたいもう同

じ。３年でランクが上がって５年か６年くらいでまたランクが上がってそこからは管理職になれるかなれないかというところなので結構成績も高くないという感じです。」（X.S 氏）年間の評価によって変わる給料体系であるところ。

「年功序列です。少しだけが成果主義です。年二回のボーナスで少しだけあがります。去年の評価がＡだったら数％上がります。」（S.L 氏）「ボーナスが成果で月給は年功と役職で決まるかな。」（X.L 氏）基本的賃金が年功的でボーナスが成果なところ。

「基本給は年功的で毎年少しずつあがります。それプラス職能給は成果的です。営業であれば車を売る台数によって上乗せがあります。」（R.V 氏）、「なんか両方ともみたいな感じですかね。新たに人事制度みたいなのが去年くらいからできて、年齢給と能力給の掛け合わせみたいなところなんです。役職によって割合が変わります。ただその役職に就くのも能力が項目ごとに分かれていてこれを満たしたら次の等級に上がれるっていう細分化された制度になってますね。なので年齢×能力っていうところですかね。成果主義ではないんですけど、実績が出た分だけ加点されるっていう制度です。」（E.S 氏）年功×能力給的な給料体系のところ。など、年功賃金か成果主義かの二択ではなく、会社にあった独自の賃金制度の形がみられた。

上記に挙げた人たちはいずれも現在の賃金制度に満足していると回答している。「やっぱり最初の段階である程度給料に差が出来るのはあまりにも見極めが早いじゃないですか。でもまぁ 40 歳ぐらいになってくると 20 年間くらい働いているのであってそのくらいになってくると実績を積んでくるとその人間がある程度できる人間なのかできない人間なのかわかってくるわけですね。じゃあできない人間はそのまま平行線で、できる人間はもっと賃金を払ってもらうっていうのは理にかなってるのかなと。」（X.J 氏）、「会社もなんかより透明性を求めるためにその制度を始めたみたいで、チャートももらってるし、上司ともちょうどいま今季のテーマについて上司との面談しているところですね。テーマを３つくらい決めて期末までに達成されればいくつ加点が付きますよっていうそういう面談も年間何回かに経て最終評価されていますね。」（E.S 氏）といった意見があり、年功的賃金に満足しているわけではなく、自分の会社の賃金制度に満足しているようだった。

賃金制度が完全に年功序列である人も 3 名いたが、いずれも「賃金制度自体には満足しています。賃金水準が比較的高いんです。」（I.E 氏）「昔より改善されたから」（M.H 氏）といった理由で年功的賃金に満足していると回答している。

おわりに

行き過ぎた年功賃金、成果主義導入、成果主義の見直し、と賃金制度は時代に合わせてどんどん変化していっている。現在では日本では年功賃金に不満が多く、見直そうと考えており、どこも賃金制度の改革に知恵をしぼっているように見える。年功賃金、成果主賃金、どちらも取り入れてみたが問題が多くどちらもうまくいっていない。しかし、実際に働いている人たちのほとんどが年功的賃金の下働いているにもかかわらず大半の人たちが現在の賃金、賃金制度に満足していると回答した。一般的に年功賃金は見直すべきという意見と、実際に働いている人たちの賃金制度に対する意識にずれが生じている。

インタビューを行った人たちの中には年功賃金＋αの賃金制度が導入されている人たちがおり、「満足している」と回答した人たちは、年功的賃金で安定的に賃金をもらい、それぞれの企業による＋αの賃金によってなにかしらの差がつく、こういった状況に満足しているのではないかと考える。それぞれの職種や職務内容は異なるので一律に全国でこれが良いという賃金制度を決めることはできない。そのため幾度も賃金制度の変更を行い現在は年功賃金＋それぞれの会社に見合った賃金決定の制度で落ち着いており、働く側もそれに納得していると考える。

参考文献

朝日新聞（2005a）「ＮＴＴグループが定昇廃止、成果主義へ完全移行」『朝日新聞』2 月 5 日
朝日新聞（2005b）「成果主義異変あり」『朝日新聞』3 月 12 日
朝日新聞（2014）「（社説）年功制見直し　雇用制度全体を視野に」『朝日新聞』10 月 12 日
東京新聞（2013）「ソニー成果主義へ」『朝日新聞』11 月 29 日

第５章　日本の賃金制度の課題

大浦　詩織

はじめに

学校教育と職種の関係性が薄い日本では、長年の間、年功型賃金・終身雇用・企業別組合からなる「三種の神器」と呼ばれる日本的経営が一般的だとされていた。対照的な欧米諸国は、いわゆる資格社会であり、学校教育で身についた専門性が直接職種に影響することが多い。そのため、転職もしやすいといった成果主義的な雇用システムが機能している。

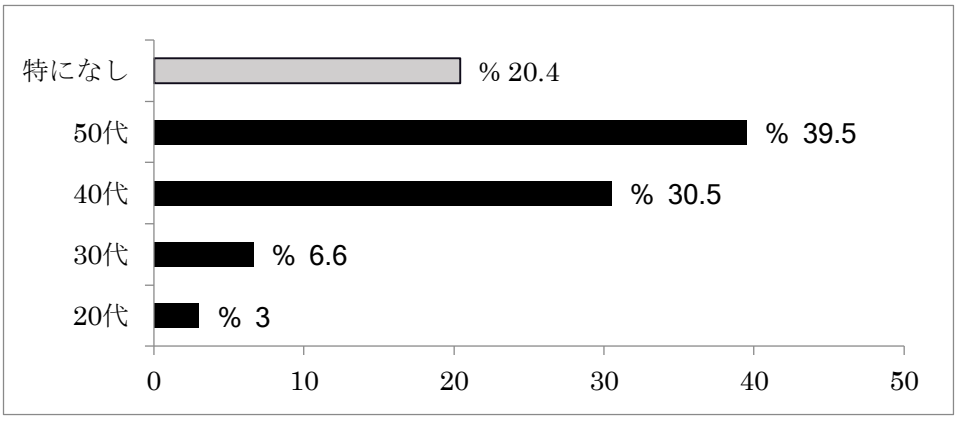
年功型賃金が生活への安心感から仕事に打ち込めるため、「ものづくり」など日本の競争力の源泉ともされたが、企業が経営のスリム化と人件費の見直しを進めるなか、時代遅れとの声が強まった。低成長下で賃金の底上げが難しいなか、年功型賃金では、若手社員の不満が溜まりやすくなっていた（2016 年 5 月 13 日、朝日新聞朝刊）。

グローバル経済の進展で国内外における企業間競争の激化し、ＩＣＴの飛躍的発展、少子化・高齢化の進行、雇用・就労形態の多様化など、企業を取り巻く環境が大きく変化したことが、賃金制度の見直しが行われるようになったことのきっかけだと考えられており、成果主義という用語が日本企業に導入されるようになった時期は、1995 年頃だと言われている（日本経済団体連合会、2007 年）。このように、バブル景気の崩壊がきっかけで、賃金制度の見直しや転職という考え方も広がりを見せたが、教育などといった背景が欧米諸国と異なる日本への成果主義の導入は、簡単ではなかった。そして、今もなお様々な課題を抱えている。

第１節　日本の現状と課題

日本生産性本部は、企業内に見られる賃金格差に関するアンケートを実施した。

図表１　業務や成果・貢献度に比べて、賃金水準が見合っていない（賃金水準が高い）社員はどの年齢層に多く見られるか



出所：日本生産性本部（2013 年）

その結果、約 2 割が年齢による違いを特に感じていないと答えていたことから成果主義を取り入れている可能性が考えられる。一方で、50 代が 39.5%で最も多く、続く 40 代が

30.5%という結果から見て取れるように、全体で見ても、40 代以上の層が、貢献度以上に賃金を貰っているという印象を労働者が持っているということがわかる。

成果主義型賃金の課題として、テクノロジーが発達した時代背景と制度自体が持つ危険な側面が目立つ。例えば、仕事の量と質への要求度が高まったことや携帯電話の普及で仕事のオンとオフの区別がつきにくくなったことが過労死の深刻化を招いた。日本では、職務の区分や能力の評価基準があいまいで、「できる人」に仕事が集中する可能性がある（2014 年 10 月 31 日、朝日新聞朝刊）。

また、企業（人事）側が感じる課題として、評価基準が明確でない・公平性納得感の向上・成果が把握しづらい・年功序列からの脱却、と大きく４つの課題の克服が求められていると認識している。年功の影響度が大きくなるにつれ、「仕事に対する社員の士気」「スキルアップに対する社員の姿勢」に関して課題があると認識している割合が高く、年功の影響度がまったくない企業群は、「給与を不満とする離職」「長時間労働の慢性化」に関しては、課題がないと認識している割合が高くなっている（2017 年 8 月 21 日、経済産業省）。

第２節　インタビュー結果より

大卒のホワイトカラーの社員 16 名を対象にインタビュー調査を実施したところ、「完全なる年功序列」が 3 名、「完全なる成果主義」が 1 名、「主として年功序列だがボーナスは成果主義的」が 12 名、という結果で、「年功＋α」という賃金体系の元で働いている人が多いということがわかった。「完全なる年功序列」と答えた人と、「完全なる成果主義」と答えた人は、いずれも自身の賃金制度に満足していた。

そこで、「年功＋α」の意見を分類したところ、「必ずしもパフォーマンスが高いと言えない人たちに高い給与を支払われてかつ会社の経営を圧迫するっていうのは正直どうなんだろうと思います。もう一つは、中堅若手の給与上昇のモチベーションの障害になりかねないからいい気はしないと思う。」（G.Ｊ氏）、「もっと成果主義にしてもいいと思います。今の仕事に専門性があるから、もっと活躍したら増えてもいいかなと。でもほかの職場に行ったらそうは思わなくなるかもしれないですけどね、今の部署だから思うことです。」（G.L 氏）や「今だと競争がなくがんばってもがんばらなくても給料が同じ。」（X.R 氏）のように、賃金体系がモチベーションに直接繋がっている例が多く、不満も溜まっており、昔からの年功型の日本的経営から影響を受けている価値観は薄れている印象を受けた。

「最近は成果によってあがるようになってきたんで頑張りがいがあります。」（R.Ｖ氏）「自分がやって会社の目標を達成できればそれに見合う賃金をもらえるっていうのは次の年のモチベーションアップにもつながると思いますね。」（J.L 氏）というポジティブな考え方もある。

一方で、「結果とプロセスのどちらを見てもらいたいか？」という質問に対しては、ほとんどの人が「プロセス」と答えたため、完全な成果主義を望んでいる人は、まだ少ない。また、制度そのもの以外にも、「賃金制度自体には満足しています。賃金水準が比較的高いんです。」（I.E 氏）や「やはりあまりもらってないと制度に対する不満は生まれますし、十分もらえると不満はなくなるものですよね。ただこれに対して不満があるというよりも賃金

カーブの 55 歳くらいから減っていくというタイミングでその減り方に不満を持つ方もいます。40 代になってようやく結婚してそこからお子さんとなると、まだ子供が大学に入っていないのにというような不満はあります。」（J.R 氏）のように、給与水準も満足度に大きく関係していた。

おわりに

インタビュー調査を通じて、賃金制度に満足している人の中には、年功型賃金に加えてボーナスなどの賃金がもらえている人が多かった。今後も、年功的賃金や成果主義的賃金のどちらかといった極端な決定をすることは難しく、社員が一丸となり、組織に対する忠誠心を育むなどの年功型賃金の良い面も残しつつ、時代・職種・企業規模によって少しずつ調整することが大切だと考えた。

【参考文献】

朝日新聞(2005)『個人よりチームワーク重視　富士通成果主義手直し』(2 月 24 日)
朝日新聞(2014)『(脱・働きすぎ：２) 成果主義が招く過労死　森岡孝二さん』(10 月 31 日)
朝日新聞(2016)『(教えて！「働き方」改革：３) 賃金体系、年功型から成果主義になるの？』
(5 月 13 日)
日本経済団体連合会(2013)『今後の賃金制度における基本的な考え方』
(https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/039.html)
日本生産性本部(2014)『第 14 回日本的雇用・人事の変容に関する調査』
(3 月 19 日)(http://activity.jpc-net.jp/detail/esr/activity001404/attached.pdf)

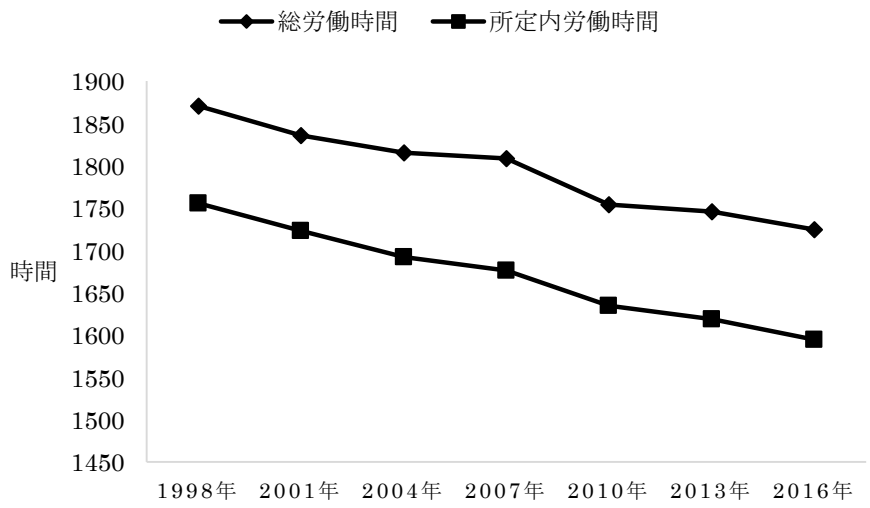
第６章　長時間労働の背景と是正策

芦田陽介

はじめに

現在日本では、過労死などの労働時間に対する問題が世間で大きく取り上げられている。特に電通の新入社員が自殺した事件は大きく取り上げられた。長時間労働の意識の変化に伴って、長時間労働の問題改善が進んでいる。年間総労働時間でみれば明らかである。

図表１　年間総労働時間



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

しかしいまだに長く働くことは当たり前といった意識や文化が残る職場が少なくない。実際、長時間労働の原因について主要企業 100 社へのアンケートでは最も多かった回答は「仕事優先の考えを持つ人が多い」が 25 社で「長時間労働を問題視しない職場の雰囲気」が 24 社だった。終身雇用、年功制度といった日本的な雇用環境を背景に長時間労働を美徳とする文化があるという指摘が出た。一般論として責任感が強いという部分があるのではないかとの声もあった。次に多かったのが「長時間労働者を評価する企業のシステム」の 8 社だった。たくさん働いて成果を得た高度経済成長の成功体験が企業文化に残っているのではないかという指摘があった。（朝日新聞　2016 年 11 月 28 日）。

企業によってはまだまだ改善がいまいちのところもみられる。改善が進んでいない背景には何があるのだろうか。その原因を明らかにし、どう改善していくのか考えたい。

第１節　現在の企業の実態

労働基準法は労働時間を原則 1 日 8 時間、週 40 時間までと定めた。しかしサブロク協定（労働基準法は労働時間・休日について、１日８時間、１週４０時間、第 32 条及び週１回の休日の原則、第 35 条を定め、これに対して同法第３６条は「労使協定をし、行政官庁に

届け出た場合においては、その協定に定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる）によって残業時間を青天井にできる抜け穴がある。長時間労働の抑制策として法改正で企業への対策として残業時間に罰則付きの上限（ただし極めて忙しい月は 100 時間未満まで残業が認められる）を設ける改正案があるが専門職で年収の高い人を労働時間規制から外す制度も盛り込むため本当に過重労働を防げるのかという不安がある（朝日新聞　2017 年 10 月 23 日）。

電通の違法残業事件では業務の最終品質を高めるために際限なく時間を使うというような働き方を是とする風土があった、過剰な労働時間を申告できない雰囲気があったことは否めないと電通の社長がかたっている。また電通では残業時間の上限を労使で定めるサブロク協定の上限を超える残業をした社員は、2014 年度に全社で毎月 1400 人前後にものぼった（朝日新聞　2017 年 9 月 23 日）。

第２節　インタビュー調査より

調査で回答を頂いた残業時間の実態では週 25 時間の方もいれば 1、2 時間の方もいた。残業している方の理由として職種や自分が所属している部署によると回答した方が大半であった。調査した中で比較的長く残業している X.S 氏（30 代前半、経理本部）は残業時間が調査時点では 60 時間を超えると回答。「新しい部署で仕事の容量がつかめないので」という理由を挙げている。また周りが残業している人が多く帰りづらいと語った。企業内の取り組みとしてプレミアムフライデーといっているが実際バックオフィスは全く関係なしといった感じだそうだ。自身は働きすぎだと感じ同じ部署にも働きすぎではと思う人もいるという。また J.R 氏（30 代後半、金融関係、営業課）残業時間について「会社は労働組合に申請すれば、残業時間の上限を引き上げることができるんです。それが年間 720 時間までできて、私はそこまで引き上げたことがあって月 5～60 時間かな」と語った。企業内では水曜日は必ず帰るよう言われており管理職含め定時で帰るという。この二方は大きな仕事をまかされており、役職が長時間労働につながっている可能性がある。しかし長時間労働と企業内での取り組みの有無の関係はここでは見られない。

調査では多くの企業が労働時間に対して何かしらの取り組みは行っていた。しかしその取り組みがうまく機能している企業よりはそういう制度があるのはあるが強制力はあまりなく機能しているとは言えないという発言がみられた。制度があっても仕事量や仕事内容によっては難しい。X,J 氏（30 代前半）は「群を抜いて忙しいのでなんで他の部署は早く帰ってうちはこんなにやらなきゃいけないんだって気持ちは正直あります少しずつ残業を減らしていこうっていう動きはあります。無理なんですけどね。やってる業務内容的に管理項目が多くて」とかたっていた。部署別の差は他の方の発言にもみられた。また M,M 氏は「今プレミアムフライデーが強制適用されてて、忙しい月末の前の週の金曜日といわれています」と回答したが機能しているかについては「プレミアムフライデーをやってますっていう実績を作るっていう意味では、機能していると思うんですけど、仕事はやらないといけないので他の日にやったりっていうことにはなってるから、全体として残業時間が減っているかどうかっていわれるとちょっとわかんないです」と語った。制度があっても仕事量が多す

ぎるため適応できない。また適用されていても仕事が他の日に回され、機能しているとは言い難い事例がみられた。

おわりに

長時間労働の原因として今回の調査で見えたのは部署、役職により不適切な仕事量、日本の政策の強制力の弱さがあげられるのではないだろうか。企業がプレミアムフライデーなどの政策を実施しているが残業時間の削減はあまり進んでいないのではないだろうか。日本の政策、企業の政策ともに改善が必要だと考えられる。

参考文献

朝日新聞（2016）「経済好循環に疑問符　全国主要 100 社景気アンケート」『朝日新聞』11 月 28 日朝刊

朝日新聞（2017）「電通、ずさん労働管理　是正申告に『小手先の対応』、起訴内容『氷山の一角』検察側指摘」『朝日新聞』9 月 23 日朝刊

朝日新聞（2017）「足りぬ財源、増す不安　当面の政策目標と課題」『朝日新聞』10 月 23 日朝刊

第７章　残業と残業をなくす取り組み

安部紗織

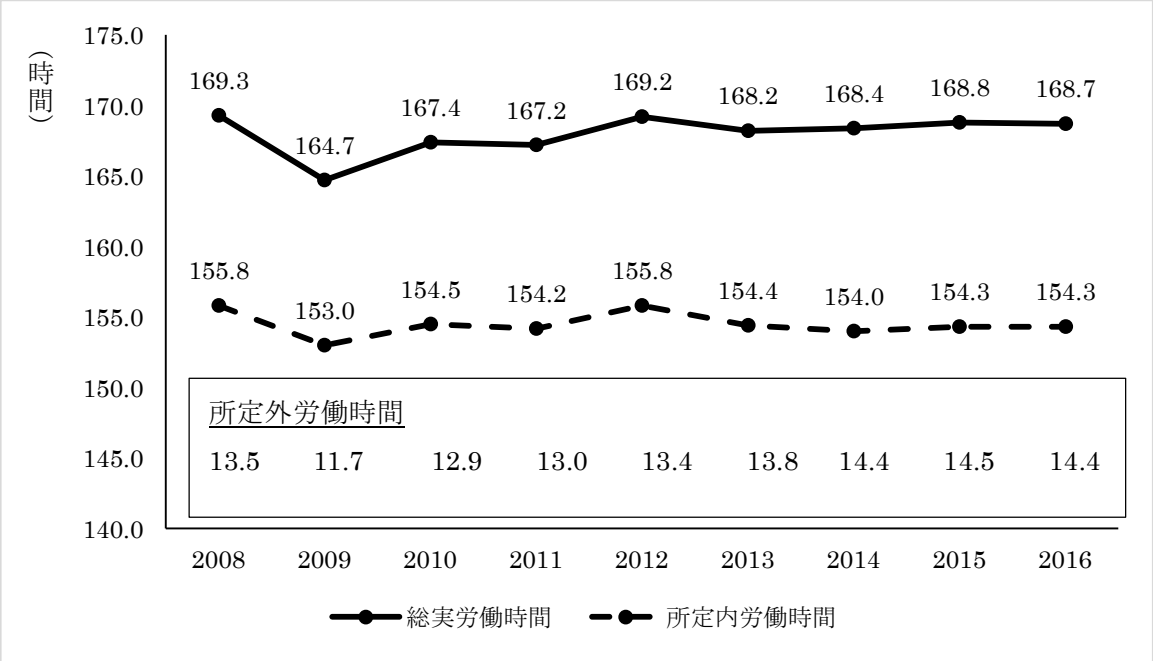
はじめに

現在、日本の長時間労働が問題になっている。電通の新入社員が、2015 年の 12 月 25 日に自殺した事件は特に取り上げられた。代理人弁護士によると、10 月以降に業務が大幅に増え、労働基準監督署（以下労基署）が認定した１カ月（10 月 9 日～11 月 7 日）の時間外労働は約 105 時間にのぼった。自殺の前から、ＳＮＳで「死にたい」などのメッセージを同僚・友人らに送っており、労基署は「仕事量が著しく増加し、時間外労働も大幅に増える状況になった」と認定し、心理的負荷による精神障害で過労自殺に至ったと結論づけた（朝日新聞 2016 年 10 月 08 日 朝刊)。とあるように、長時間労働は心身に負荷を及ぼし、最悪の事態で死亡や自殺のケースがあり、長時間労働を減らしていくことは重要である。では現在の日本の長時間労働の実態はどのようになっているのだろうか。

第１節　長時間労働の動向

まず、一般労働者の労働時間を見ていきたい（図表１)。

図表１　一般労働者の労働時間



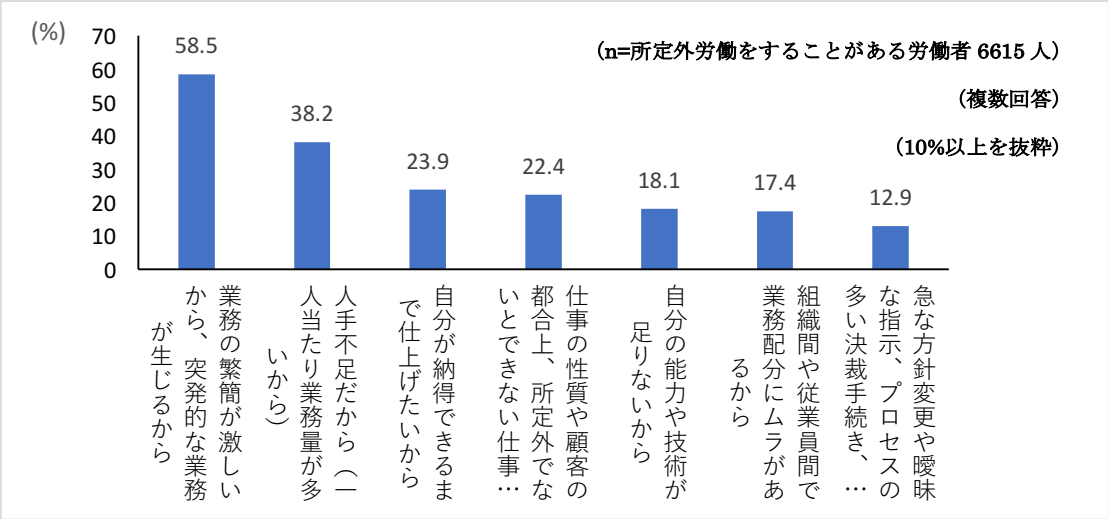
出所：厚生労働省 毎月勤労統計調査

図表１から、2009 年に総実労働時間が約 5 時間減少したが、その後また増加し、ここ 10 年で総実労働時間も所定内労働時間も 5 時間以上減少が見られるところはない。所定外労働時間も 2009 年以外は 1 時間以上の減少がなく、横ばいもしくはここ数年は少し増加して

いるように感じられる。

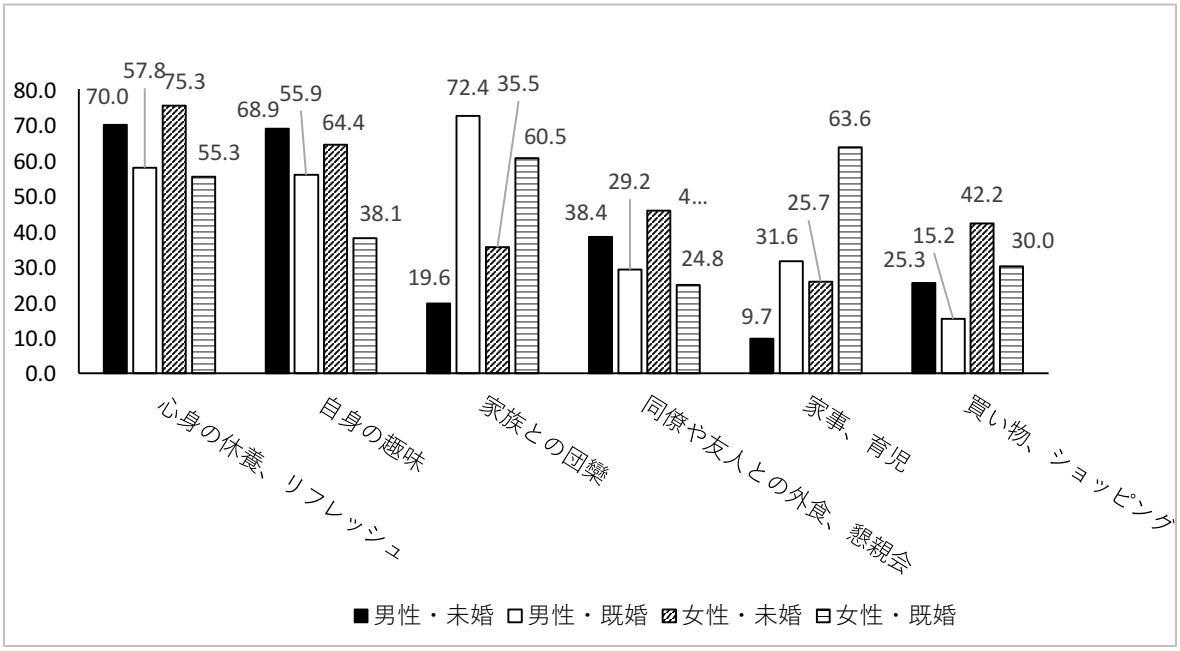
では、なぜ労働者は残業をするのだろうか、図表２を参照して見ていきたい。

図表２　労働者が考える所定外労働の発生理由



出所：労働政策研究・研修機構（2016 年）

図表３　18 時頃には退社できるようになったらしたいこと（%）



出所：労働政策研究・研修機構（2016 年）

複数回答可、30.0%以上が含まれた選択肢を抜粋

残業をする理由として、一番に「業務の繁閑が激しいから、突発的な業務が生じやすいから」であり、そのほかにも仕事の性質や顧客、急な変更など、仕事上での理由がある。他には人手不足や業務配分といった理由がある。10%以下であれば、残業代がもらえるからとい

う理由もあったが、多くの人は進んで残業をしているようには見られない。18 時頃には退社できるようになったらしたいこと（図表３）において、未婚・既婚ともに「心身の休養・リフレッシュ」の割合が高い。また既婚の人は「家族との団欒」や、女性既婚者においては「家事、育児」など家庭の時間の項目で割合が高い。このことから、労働者は長時間働くことがなければ自分自身のプライベートに時間を割きたいと考えており、仕事の理由からやむを得ず残業をしているのではないかと考えられる。

では残業を減らすにはどうしたらよいのか。味の素では働き方改革の一環として、正社員の１日の所定労働時間を７時間にする目標を 2018 年度に達成させることで労使が合意した。月給を 17 年度から一律１万円引き上げるベースアップも実施する。１日当たりでは現在より 20 分程度短くする必要があり、１万円のベアは、家族手当から配偶者を除外し両立支援手当を新設するといった各種手当の見直しに加え、労働時間の削減で浮く残業代を充てることで実現する（『毎日新聞』 2017 年２月 21 日 朝刊)。またトヨタ自動車労働組合が承認した新制度案で、残業時間に関係なく月 17 万円の残業代を一律に支給するというものがある。17 万円は、月に 45 時間分の残業時間であり、またそれを上回った場合も残業代を別途支払うとしている（『朝日新聞』2017 年 10 月 15 日 朝刊)。これは残業時間が短いほどメリットがあるため、長時間労働が減るような取り組みであるのではないかと言える。

以上より、残業はワークライフバランスに影響を与えると思われ、残業を減らすために企業の取り組みは重要だと考える。したがって、他の企業で残業を減らす取り組みはあるのか、またその取り組みは残業時間にどの程度の影響を与えているのかについて、次の節でインタビュー調査の記録を通して判断していきたい。

第２節　インタビュー調査より

インタビュー調査を行った方を月の残業時間別に分け、それぞれで労働時間を短くする制度はあるのか、またある場合は機能しているのかについて見ていった。（図表４）に表している。

月 40 時間までは労働時間を短くする制度がある人もない人もいた。また労働時間を短くする制度がある人でも機能している人はそれほどいない。月 50 時間以上になると、皆ノー残業デーまたはプレミアムフライデーの取り組みがあったが、1 名を除き皆機能していないと見られる。このように、残業時間別で取り組みの有り無しにあまり違いは見られないが、ある人もない人も様々な意見や取り組み内容の違いがあった。

取り組みがない E.S 氏は、また「ほんとに一部の大手だけだと思いますよ。特にプレミアムフライデーは。」と答えており、労働時間を短くする制度がすべての企業に浸透するのは難しいのではと考えさせられてしまう。

ノー残業デーがある方では、J.L 氏が「納期に間に合う働き方ができていれば残業はしなくてもいいという感じですね。それが間に合わない場合は家に持ち帰ることもありますね。」と答えており、ノー残業デーの日も間に合わなければ残業はやむをえないそうだ。このように完全に機能していない人もいる中、J.R 氏は「支店長が水曜日は必ず帰れという制度を決めました。管理職を含め定時で帰るようになっています。」と答えており、機能している方

も見られる。

図表４　労働時間を短くする制度について

	残業時間(月)	ノー残業デー	プレミアムフライデー	機能の程度、また他の取り組み
X.R	繁忙期は 22 時まで等	ある	なし	無理やり帰されることはない
G.J	だいたい 0	あり	あり	達成率半分以上
X.L	そんなにない	ない	ない	
M.H	８	毎週水曜日	なし	していない、仕事をするときはする
I.E	１０前後	なし	なし	会議や資料を少なく→1,2 年で忘れる
E.S	２０	なし	なし	
J.L	２０	月水金	なし	納期に間に合わないなら残業する
R.V	２０	週 1	なし	行われている
S.L	３０	毎週水曜日	なし	あまり。少し早く帰る程度
J.M	忙しいと約 40	なし	なし	
L.R	４０	なし	なし	20 時までに帰る時間規定のみ
X.S	５０	なし	あり	バックオフィスは関係なし
J.R	５０～６０	毎週水曜日	なし	管理職含め、必ず帰れ
G.L	７０	なし	推奨	仕事相手が休みなら休みになる
X.J	８０	第 2,3 水曜日	なし	していない。1 時間のサービス残業
M.M	８０	なし	月末の 1 週前	その日の分を他の日に回している

出所：インタビュー調査

プレミアムフライデーがある方で、G.L 氏は「プレミアムフライデーは推奨ではありますが、義務ではありません。法人相手の仕事なので、相手がプレミアムフライデーだったらこちらも休めます。」と答えており、必ず実行することは難しそうである。相手の都合によるということは、すべての企業がプレミアムフライデーを導入することが出来れば、休むことが出来るということだが、現段階でそこには至っていない。また M.M 氏はプレミアムフライデーの有無について「今プレミアムフライデーが強制適用されてて、忙しい月末の前の週の金曜日と言われてます。その日は絶対フレックスで 3 時より前に帰れって言われてて、ほぼ強制ですね。どうしてもその日に取れなかったら代理プレミアムを取れって結構厳しく言われてます。」と答えるものの、機能しているかについては「プレミアムフライデーをやってますっていう実績を作るっていう意味では、機能してると思うんですけど、仕事はやらないといけないので他の日にやったりっていうことにはなってるから、全体として残業時間が減ってるかどうかって言われるとちょっと分かんないです。」と答えており、プレミアムフライデーがしっかりと機能している人はほとんどいない。

このように、残業削減の取り組みがまったくないところもあり、また残業削減の取り組み

があっても、すべての取り組みが残業時間を減らすことに繋がっているとは言えない。

おわりに

残業時間別で見たときに、労働時間を短くする制度の機能の仕方の違いはあまり見られなかったが、仕事の都合でうまく機能していないという人が多かった。仕事の都合でノー残業デーの日等に残業をすることがある人達は、その時の残業時間の大小や頻度が月の残業時間にも反映されている部分があるのではないかと思われる。

参考文献

朝日新聞（2016）「電通社員の自殺、労災認定　過労死、再発防げず」『朝日新聞』10 月 8 日朝刊

朝日新聞(2017)「トヨタ、残業代一律支給へ　労組承認、12 月実施【名古屋】」『朝日新聞』10 月 15 日 朝刊

毎日新聞(2017)「味の素 1 日 7 時間労働、2 年前倒し合意　18 年度達成」『毎日新聞』2 月 21 日東京朝刊

労働政策研究・研修機構(2016)「『労働時間管理と効率的な働き方に関する調査(企業調査)』結果『労働時間や働き方のニーズに関する調査（労働者調査）』結果」http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/148.html(2018 年 1 月 18 日閲覧)

第 8 章　労働時間を短縮する制度の現状と課題

榎優輔

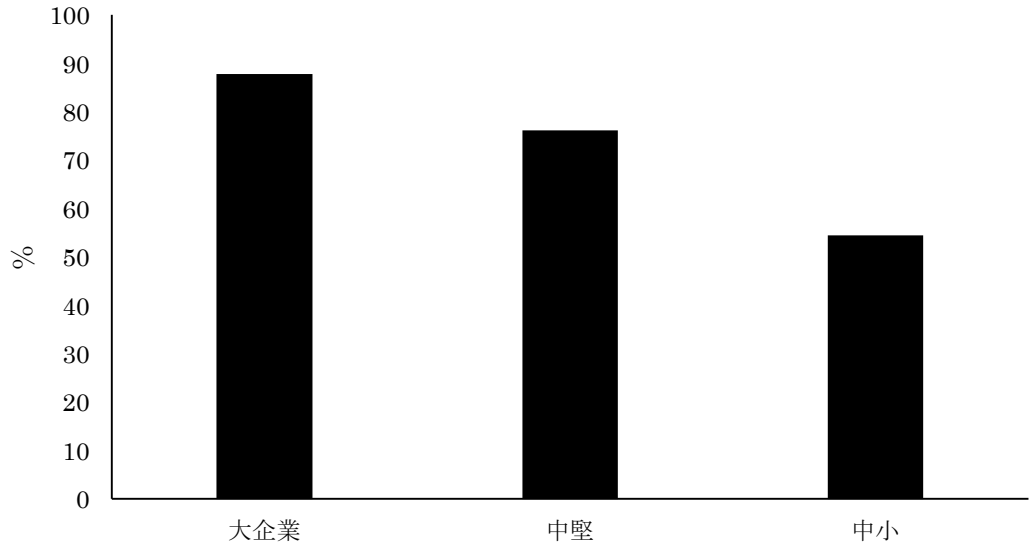
はじめに

働き方改革のきっかけとなった要因として電通過労自殺がある。2015 年 12 月、電通の新入社員・高橋まつりさん(当時 24)が過労自殺した事件を機に、「時短」に踏み切る企業が相次いでいる。働き方改革によって、労働時間を短縮するための取り組みを行っている企業は増えてきている。では、労働時間を短縮する制度の課題や問題点は無いのであろうか。インタビュー調査より明らかになったことを報告する。

第 1 節　労働時間を短縮する制度の現状

朝日新聞(2017 年 9 月 26 日朝刊)によると、日本生命保険は、労働時間短縮に関する調査で、全国の企業の 63.8%が「取り組んでいる」と回答したと発表した。全国の企業を規模別で見ると、大企業(87.8%)、中堅(76.1%)、中小(54.5%)となり、企業の規模が大きいほど時短に取り組んでいた(朝日新聞 2017 年 9 月 26 日朝刊)。

図表 1　時短の取り組み



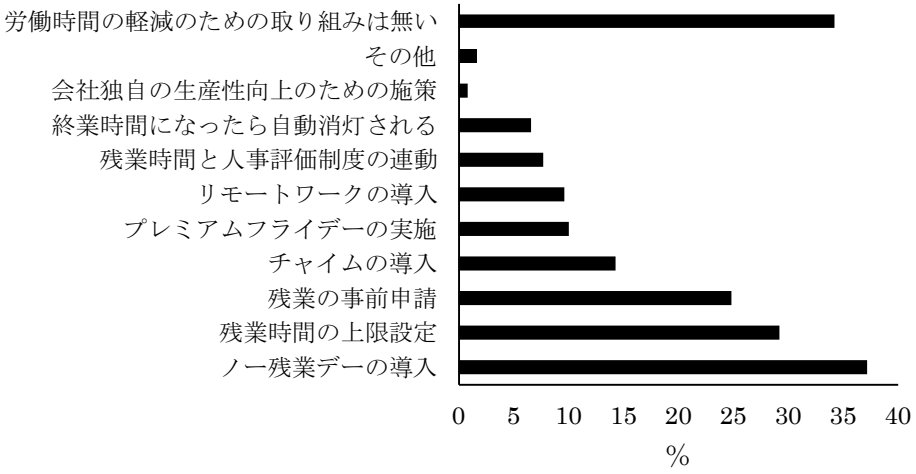
出所：日本生命保険～労働時間に関する調査　2017 年

図表 1 から見ても時短の取り組みは多くの企業で行われていると言える。時短に関して問題点はあるのだろうか。時短は、労働基準監督署がうるさいから、企業のイメージが良くないから、見せかけとして残業を減らしているだけという企業も多い。見せかけということから、根本的に労働時間を短縮しているとは言えないと考えられる。また、時短にするだけで人員を増やさなければ、仕事はたまる一方だという。となると、従業員は仕事をこっそり家に持ち帰り「隠れ残業」をするか、早朝勤務をするしかないという。

では、時短を取り入れた企業では具体的にどのようなことが起きているのだろうか。朝

日新聞社(2017 年 4 月 14 日)の調査によると、T さん(５２)の勤める金融系リース会社では、数年前から時短を取り入れている。それまでは毎日 21～22 時まで残業していたのだが、労基署の監査が入ったことをきっかけに、20 時以降は原則残業禁止となった。明日までにやらなければならない仕事があるのに、帰れと言われる。仕事がどんどんたまっていき、お客さんとのアポを延期してもらうということがあり、時短なんてやめて残業させてほしいと思っていたという。ここから、本来は労働時間を短縮させるための「時短」という制度が労働者の視点から見ると機能していないということがわかる。次に、具体的に企業はどのような取り組みを行っているのだろうか。

図表 2　労働時間軽減の取り組み



出所：調査主体マクロミル　インターネットリサーチ　労働時間に関する調査　2017 年

図表 2 からわかるように労働時間軽減の取り組みは色々な形で行われているといえる。つまり、企業の間で、残業を抑制する動きが広がっている。最近はサービス残業や過労死といったブラックな実態が、大手企業にも存在することが発覚。そんな企業は容赦のない批判にさらされるため、ワークライフバランスに取り組まざるを得ないのが実態である。ノー残業デー、強制消灯、土日の出勤禁止。社員証を IC カード化し、オフィスへの出入り時刻を記録したり、パソコンのログイン、ログアウトの時刻で勤怠管理をしたりと、企業は社員の勤務時間を捕捉し、残業減らしに神経をとがらせる。

例えば、朝日新聞(2017 年 6 月 30 日)によると、下着大手のトリンプ・インターナショナル・ジャパンは、1991 年にノー残業デーを導入。2003 年にはすべての営業日で午後 6 時以降の残業を禁止したが、2012 年にフレックス制へ移行した。残業ゼロを優先するあまり、残務を社外でこなす「持ち帰り残業」などが発生していたからである。

また、情報通信業・研究開発・20 代・男性は裁量労働制で、無制限の残業が月 100 時間を超えることも。「休日出勤させてください」と言わされる文化があった。ノー残業デーも意味なしと言う。ここから、労働時間を軽減する取り組みが行われていても、その取り

組みを強制化することで、結果、取り組みとしての効果をあげられていないのではないかと考えられる。企業は労働時間を短縮するような取り組みは行っている。しかし、根本的に短縮できているとは言えない。つまり、うまく機能していないという問題点がある。これから、インタビュー調査の結果よりなぜうまく機能しないのかということについて調査していきたいと思う。

第２節　インタビュー調査結果より

インタビュー調査は男性 10 名女性 6 名の計 16 名である。労働時間を短縮する制度は機能しているのかという質問に対して、「してない、仕事をする時はする」(M.H 氏)や「仕事はやらないといけないので他の日にやったりっていうことにはなっているから、全体として残業時間が減っているかどうかって言われるとわからない」(M.M 氏)と労働時間を短縮してもその部分を他で補わなければならないようである。

おわりに

労働時間を短縮させる動きが広がっている。しかし、根本的に短縮できているとは言えない。見せかけとして労働時間を削減しているように思える。そしてこのような労働時間短縮制度に対して労働者としては、「意味がない」「やめてほしい」という意見があった。その理由として考えられるのは、労働時間を短縮してもその時間を他で補わなければならないからである。社員一人一人に合った働き方で柔軟に働けるような環境作りが大切であると考える。

参考文献

朝日新聞(2014)「残業ウォーズ　日々せめぎ合う上司と部下　ワークライフバランスのいびつな現実」『朝日新聞』6 月 30 日週刊

朝日新聞(2017a)「時短ハラスメント　働き方改革の裏で「ジタハラ」が急増中」『朝日新聞』4 月 14 日週刊

朝日新聞(2017b)「時短の取り組み、近畿がワースト　日生調査「大阪」」『朝日新聞』9 月 26 日朝刊

日本生命保険　労働時間短縮に関する調査
http://database.asahi.com/library2/main/top.php（最終閲覧日 2018 年 1 月 18 日）

調査主体マクロミル　インターネットリサーチ　労働時間に関する調査
https://honote.macromill.com/report/20171010/（最終閲覧日 2018 年 1 月 18 日）

第 9 章　長時間労働の実態と是正に向けた取り組み

亀田みなみ

はじめに

現在、日本全体の労働市場の需給状況においては、2017 年 10 月の有効求人倍率が 1.58 倍、正社員においても 1.46 倍（厚生労働省、2017）と、量的には完全雇用の状態が続いている一方で、日本の労働市場は、過労死に代表される長時間労働の問題などを抱えている。朝日新聞によると、広告大手の電通に勤務していた女性新入社員が、長時間の過重労働が原因で自殺し、労働基準監督署は労災を認めた。女性社員の 1 か月の時間外労働時間は 100 時間を超えていた（朝日新聞, 2016 年 10 月 8 日）。

このような事件が起こる中、政府も「働き方改革」を打ち出し、企業に長時間労働の是正を求めている。2017 年 3 月に政府がまとめた「働き方改革実行計画」の内容の 1 つに長時間労働の是正を目的とした残業規制がある。現状では従業員を青天井に残業させることができ、また罰則もないが、新制度では、残業上限を月 60 時間、年間計 720 時間とし、違法企業には罰則も科すことになる（日本経済新聞, 2017 年 9 月 19 日）。

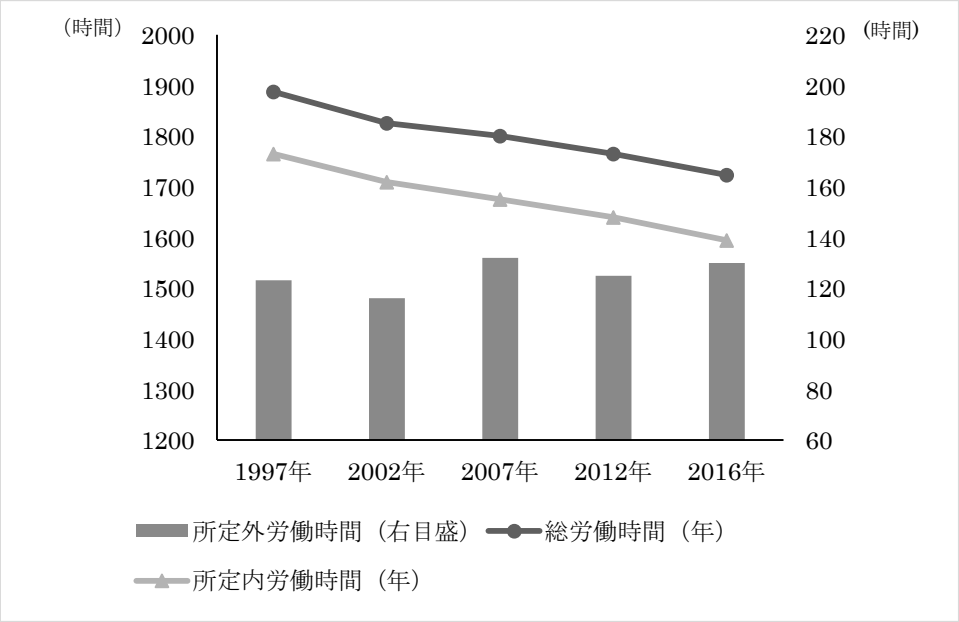
このように、残業時間の削減が求められる中、多くの企業でも残業削減に向けた取り組みが行われている。日本経済新聞社が国内主要企業の社長を対象にしたアンケートでは、経営者の 76.7%が「長時間労働の是正に着手した」と答え、「すでに是正した」と合わせると 96.5%にのぼった（日本経済新聞, 2016 年 12 月 8 日）。多くの企業で長時間労働是正に向けた動きが出ているものと見られるが、労働者の働き方の実際の所はどうなのだろうか。本報告では、長時間労働の要因の 1 つとなっている時間外労働の実態、また長時間労働是正に向けた取り組みを述べた上で、インタビュー調査より働く人の長時間労働や残業への意識について述べる。

第 1 節　残業時間の実態について

まず初めに、日本の労働者の総実労働時間の推移と、時間外労働の実態について見ていく。図表 1 は、1997 年から 2016 年の年間総労働時間のグラフである。一見すると、総労働時間は約 1900 時間から 1700 時間台へと右肩下がりを続けている。だが、それはパートタイム労働者の比率が年々上昇していることが主な要因である。図表 2 のパートタイム労働者比率を見ると、1997 年には 20%に満たなかったのが、2016 年には 30%を超えている。このようにパートタイマーが増加したため、一般労働者の総労働時間は 2000 時間あたりでほぼ横ばいの状態が続いており、労働時間が減少しているとは言えない。

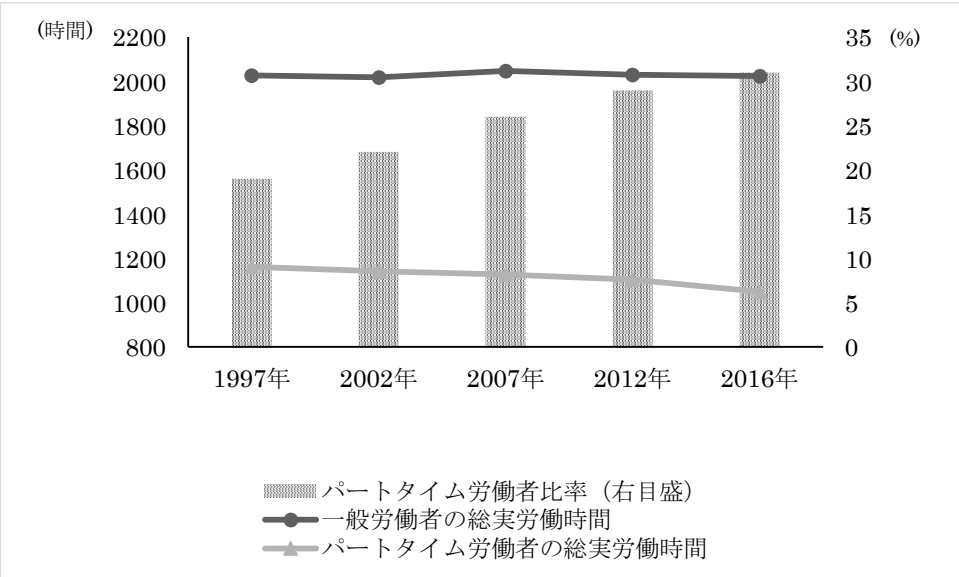
続いて、時間外労働の実態について、平均的な月における正規雇用従業員（フルタイム）1 人当たりの月間時間外労働時間（図表 3）と、1 年間のうち 1 か月の労働時間が最も長かった正規雇用従業員（フルタイム）の月間時間外労働時間（図表 4）のグラフを見る。

図表 1　年間総労働時間



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

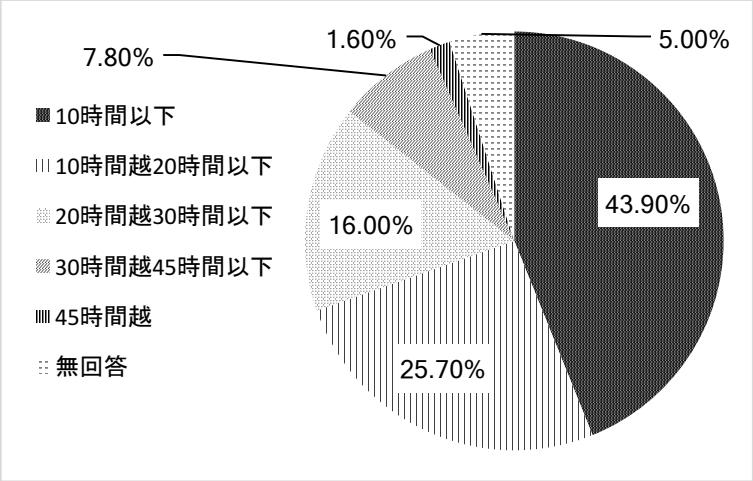
図表 2　就業形態別の年間総実労働時間およびパート労働者比率



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

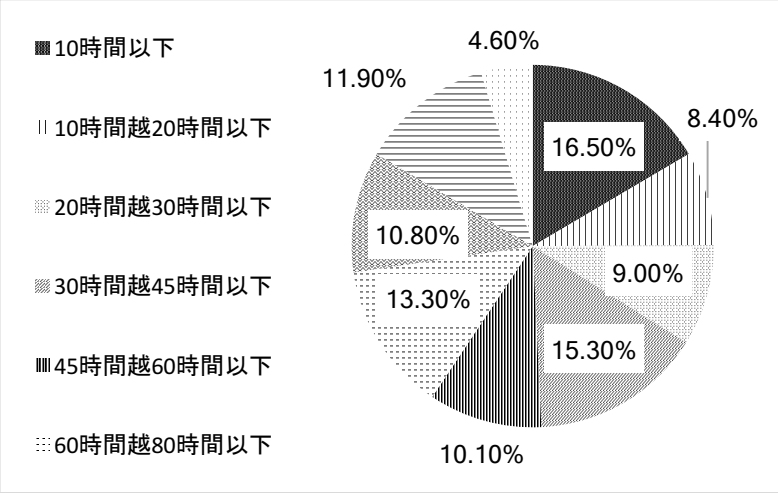
平均的な月間時間外労働は、20 時間以下で 7 割を占め、45 時間を超える人はほとんどいない。しかし、1 年間のうち最も時間外労働時間が長かった月では、80 時間以上の割合が 2 割を超えている。このことから日常的に過剰な時間外労働を行っている人は少ないものの、1 年に 1 回以上は時間外労働月 80 時間という過労死ラインを超えるような働き方をする人がいるということがわかる。

図表 3. 平均的な月における正社員 1 人当たりの月間時間外労働時間



出所：厚生労働省「平成 28 年過労死等防止白書」

図表 4. 1 年間のうち 1 か月の時間外労働が最も長かった正社員の月間時間外労働時間



出所：厚生労働省「平成 28 年過労死等防止白書」

第２節　残業時間削減に向けて

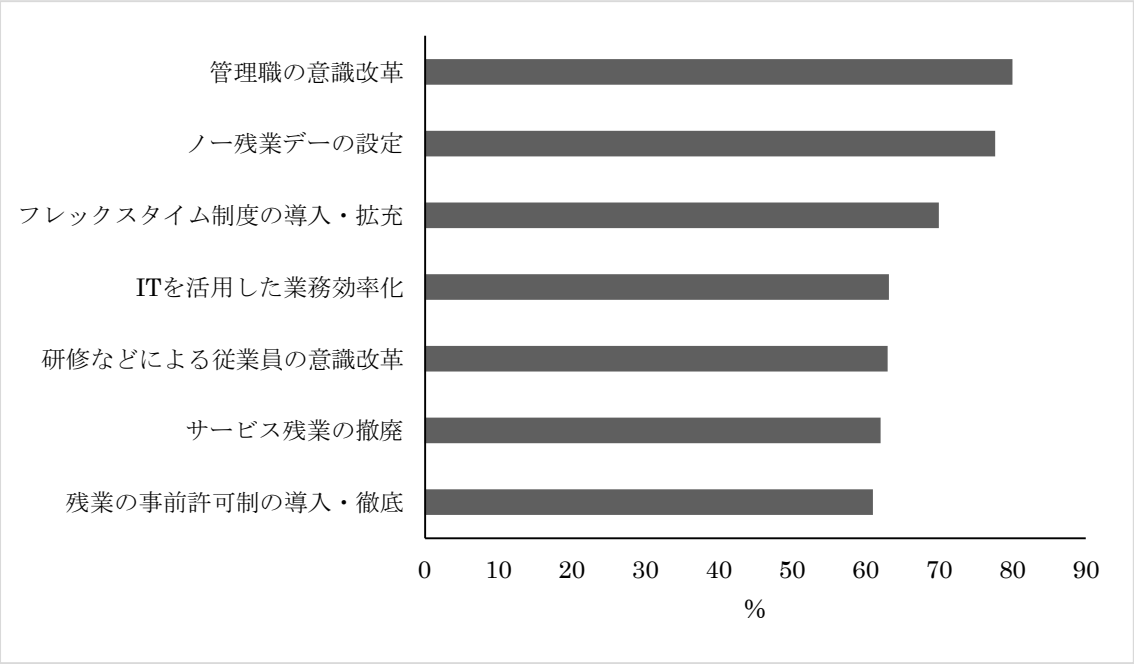
ここまで、現代の日本社会の労働時間の実態について見てきたが、働き方の改善が叫ばれているにも関わらず、多くの人は超時間労働の要因となる残業をしており、労働時間の削減が実現しているとは言えない。

では、どのようにしたら残業時間、労働時間を減らすことができるのだろうか。山本(2017)は、「非効率性によって生じている部分をなくすことを目指すこと」が重要だとし、その手段として「労働時間の上限規制を強化するとともに、法令順守の徹底を図ることが望ましい」と述べた。しかし、単に政策的に労働時間の上限を決めるだけでなく、以

前と同じだけの付加価値を生み出せるような効率的な働き方への転換が必要であるとも述べている。また小野(2016)は、長時間労働について、「日本的雇用慣行の制度補完性とその背景にある文化的特性が生みだした副産物」と表現し、成長のためには長時間労働がやむを得ないという風潮があったとした。その上で、是正に向けて「第一に求められることは、生産性を高めることを優先させ、無駄を徹底的に排除することである」との見方を示した。

このように、労働時間削減には、上限規制の強化と生産性の高い働き方が求められると言えるだろうが、実際企業では労働時間削減に向けてどのような取り組みが行われているのだろうか。

図表 5. 長時間労働是正に向けた取り組み



出所：日本経済新聞（2016）

はじめにで触れた、日本経済新聞社の国内主要企業の社長アンケートによると、長時間労働是正のために取り組んだ内容として、多くの企業で、「管理職の意識改革」や「ノー残業デーの設定」などが行われていた（日本経済新聞，2016 年 12 月 8 日）。

他にも、独自の取り組みで残業時間の削減に成功した企業がある。三井住友海上火災保険では、2017 年 4 月から「原則 19 時前退社」を決め、全従業員が自分で決めた退社予定時刻をポップで掲げ、みんなに「宣言」する試みを始めた。これにより退社予定時刻が可視化されお互いの予定がわかるので、仕事を頼むタイミングも考えるようになり、チームワークもよくなったという。繁忙期や客の都合もあるため制度は柔軟に運用し、必要があれば残業も認めるが、これにより生産性も高まり、労働時間は減ったが、業績が下がるような影響はないそうだ（朝日新聞，2017 年 8 月 28 日）。

またオリックス生命では、「月 80 時間以上に及ぶ長時間残業の撲滅」「平均所定外労働

時間 前年同期比 20%削減」という目標を立て労働時間削減に取り組んだ結果、勤務間インターバル規制などを含む働き方改革の推進で残業時間の 20%以上削減に成功した。基本ルールとして①深夜残業の原則禁止、②法定休日出社の原則禁止、③勤務間インターバル規制として、終業から翌始業まで 11 時間を確保すること、④連続 7 日以上勤務の原則禁止、の 4 点を定めた。その上で、長時間労働となるような業務を把握し、その抑制につなげるために、残業の申請制度を作り、また現場レベルでは、業務の洗い出しと改善に取り組み、社員への労働時間削減の意識づけを行った結果、大きな効果を上げることができたという。

以上、労働時間削減に成功した具体的な例として、退社予定時刻をポップで宣言する三井住友海上火災保険、勤務間インターバル規制を含む様々な取り組みを組み合わせたオリックス生命の２つを取り上げた。このような成功した企業から学べることも多いのではないだろうか。

第 3 節　インタビュー調査より

本節では、インタビュー調査の結果を用いて、残業に対する働く人たちの声を紹介していきたい。インタビューで残業時間を聞いたところ、ほとんどの人が残業をしていた。月 30 時間以下の人もいたが、最も多かったのは、時期によるが月 40～60 時間ほどという回答で、一番多い人で月に 80～100 時間の人もいた。働きすぎだと思うかとの問いに対し、働きすぎと感じている（今は違うが感じていた時期もある）と答えた人は 16 人中 4 人で、いずれも月 60～80 時間の残業があると、働きすぎだと感じていた。X.S 氏は「周りが残業している人が多く、自分も終わっていない仕事があるのではと思い、帰りづらい。周りも働きすぎなのではと思う人がいる」と述べ、X.J 氏は「所属している部署が群を抜いて忙しい部署。残業を減らしていこうという動きはあるが無理」と述べており、職場の雰囲気や仕事量が多いことが理由で残業せざるを得ないと感じている人が多かった。

残業を短くするための制度はあるかという問いでは、多くの企業でノー残業デーが導入されており、一部の企業ではプレミアムフライデーも適用されているとの回答が得られた。やはり働き方改革により、長時間労働、残業をなくそうという動きがあるようだ。しかしこれらの制度は、完全にできている会社と、制度としてはあるものの、上手く機能しているとは言えないと感じている人もいた。例えば、「ノー残業デーは少し早く帰るぐらいで、あまり機能していない」（S.L 氏）や、「ノー残業デーはあるが、仕事が間に合わなかったら会社に迷惑がかかるので、そこはやむを得ない」（J.L 氏）といった意見があった。また、「プレミアムフライデーをやっているという実績を作る意味では機能していると思うが、仕事はやらないといけないため、他の日にやるということになっているので、全体として残業時間が減っているかどうかはわからない」（M.M 氏）など、ノー残業デーやプレミアムフライデーなどの残業時間削減のための制度はあっても、仕事量は変わらないため残業する必要があり、結果的にそれらの制度がうまく機能しないという状況があるということが分かった。このような、制度だけが存在し、運用がうまくいっていない例があるという点が、長時間労働是正の取り組みの問題点の１つなのではないだろうか。

おわりに

本報告では、日本の長時間労働、時間外労働の実態と、削減に向けた取り組みについて述べた上で、インタビュー調査から長時間労働の実態について考察した。

今回の調査では、インタビューした方からも、「働き方改革」という言葉が多く聞かれ、企業でも長時間労働を改善しよう、残業を減らそう、という動きがあり、是正のための制度も導入されていることが多いということが分かった。しかし、いくら残業を減らそうとしても、仕事の量は変わらないため、ノー残業デーでも残業をしたり、別の日に働いたりするといったように、制度が上手く運用されていないといった問題点が明らかとなった。

また、残業が多く、働きすぎていると感じている人もいることが分かったため、これらの長時間労働是正に向けた取り組みが、きちんと機能するように取り組んでいくことが課題だと感じた。その点で、今後は、労働の生産性の観点からも働き方を見直したり、残業時間削減に成功した企業の取り組みを参考にしたりしていくことが重要なのではないだろうか。単に制度を導入するだけでは、長時間労働の是正には繋がらない。本当の是正に結び付け、働きすぎをなくすためには、まだまだ企業にはこれらの制度や働き方の改善の余地が残されている。

参考文献

大嶋辰男(2017)「へぇな会社　三井住友海上火災保険　退社時間をポップで宣言」『朝日新聞』8 月 28 日

朝日新聞 (2016)「電通社員の自殺、労災認定 過労死、再発防げず」『朝日新聞』10 月 8 日

小野浩(2016)「日本の労働時間はなぜ減らないのか？：長時間労働の社会的考察」『日本労働研究雑誌』677 号 15－27 ページ

厚生労働省(2016)「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業　報告書」

厚生労働省 (2017)「一般職業紹介情報（平成 29 年 10 月分）について」
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000186006.html　(最終アクセス 2017/12/20)

東洋経済新報社 (2017)「特集 働き方改革のオモテと裏 残業禁止時代」『週刊東洋経済』6733 号

日本経済新聞 (2016)「長時間労働『是正中』8 割」『日本経済新聞』12 月 8 日

日本経済新聞 (2017)「働き方改革　論戦の焦点は」『日本経済新聞』9 月 19 日

山本勲 (2017)「長時間労働の原因と是正」『経済セミナー』693 号

労務行政(2017)「オリックス生命　11 時間のインターバル確保などを含む働き方改革の推進で残業時間を 20%以上削減」『労政時報』3939 巻 21～27 ページ

第 10 章　長時間労働と労働時間短縮のための施策

藤原朱里

はじめに

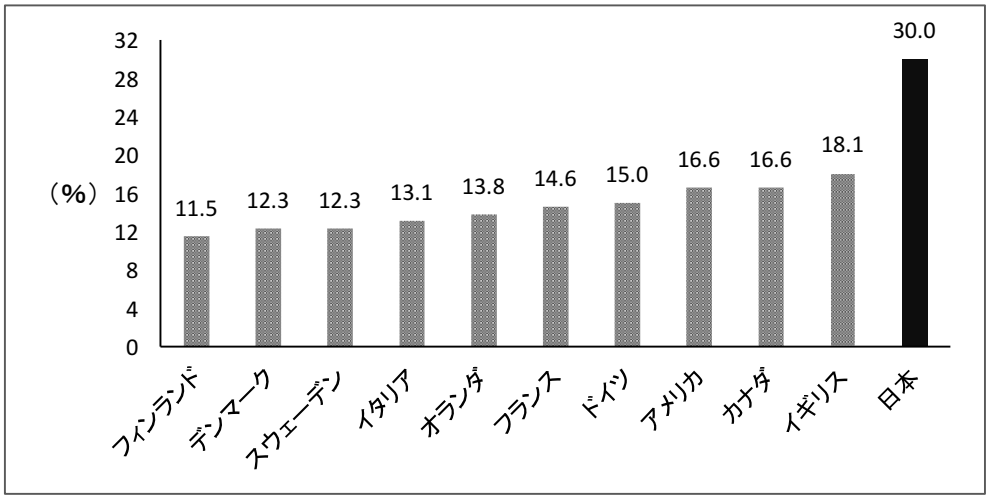
現在、日本では長時間労働が問題になっている。厚生労働省は、2017 年 10 月 6 日に「過労死防止白書」を発表した。2016 年度に認定された過労死・過労自殺（未遂を含む）の件数は 191 件であった。また、現在残業時間が「過労死ライン」とされる月 80 時間を超える企業は 5 社に 1 社となっている（過労死等防止対策白書）。また、NHK の記者だった女性が 2013 年 7 月に心不全で死亡したのは、過重労働が原因だったとして 14 年に渋谷労働基準監督署が労災を認定していたことがわかった。1 か月の時間外労働は、月 150 時間に達し、休日は 2 日間のみだった（朝日新聞 2017 年 10 月 5 日）。このように、過労死ラインを超えて働いている労働者は多く、長時間労働を減らしていかなければならないことがわかる。

本章では、長時間労働の実態を調べ、長時間労働短縮のための施策について、夏季休暇に行ったインタビュー調査を分析し、考察する。

第1節　労働時間の現状

働き方の見直しが進まない中、「長時間労働」が社会問題となっているが、世界に目をむけてみても、日本は週 49 時間以上を超える長時間労働者の割合が 3 割で、他の海外諸国に比べて日本の長時間労働者は多いことがわかる（図表 1）。

図表 1　週 49 時間以上の長時間労働者の割合



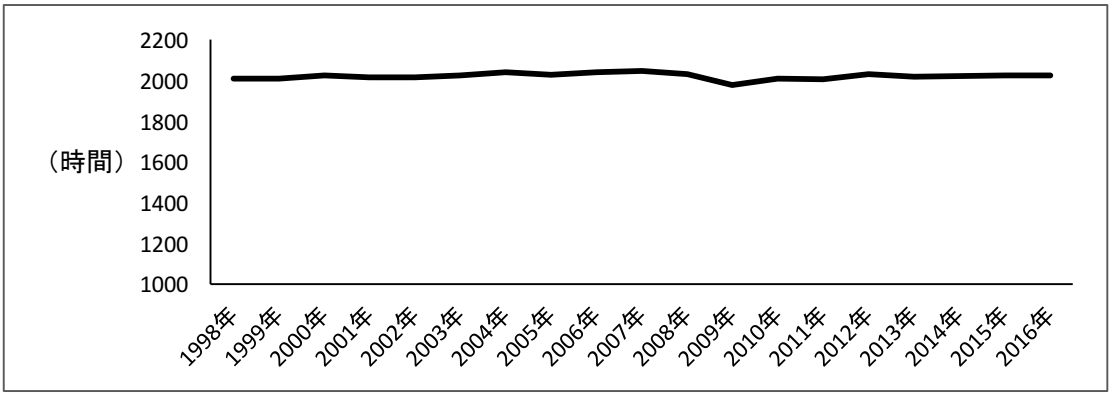
出所：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』(2015)

改正労働基準法の施行によって法定労働時間が週 48 時間から 40 時間へと段階的に引き下げられ、週休 2 日制が定着してきた。年間労働時間は減少し続け 1990 年代後半には、1800 時間台、2000 年代後半以降には 1700 時間台となっている。

ただし、労働時間を就業形態別にみると、正社員を中心とする一般労働者の総労働時間は、

「毎勤労統計調査」で就業形態別の労働時間の調査が開始された 1993 年以降、2000 時間前後でほぼ一定となっている（図表 2)。

図表 2　20 年前から減っていない年間総実務労働時間
（パートタイム労働者を除く）



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

これらを踏まえて、インタビュー調査から長時間労働の実態と労働時間短縮のための施策について見ていく。

第 2 節　インタビュー調査より

この節では、夏季休暇に行ったインタビュー調査の結果を分析していく。

また、この調査の中で出てくる、プレミアムフライデーとは、2017 年に政府が提唱した個人消費喚起キャンペーンで、毎月月末の金曜日に早めに仕事を切り上げ夕方から買い物や飲食などを楽しんでもらうという政策である。これは、2017 年 2 月 24 日から開始され、総労働時間の短縮や、社員のモチベーションの向上、生産性向上のためにも導入されている制度である。

初めに、労働時間短縮のための施策に関しての質問を見ていく。インタビュー調査を行った 16 人のうち、会社でなんらかの労働時間短縮のための施策があると答えた人は 16 人中 12 人と過半数であった。「今、プレミアムフライデー強制適用されていて、…中略…ほぼ強制ですね。どうしてもその日にとれなかったら代理プレミアムをとれって言われるんで、結構厳しく言われてます。」(M.M 氏)、「ノー残業デーは労働組合が週 1 で行うように言っているので行っています。」(R.V 氏）というように、プレミアムフライデーや、ノー残業デーの施策があることがわかる。しかし、機能しているかと尋ねると、「プレミアムフライデーをやっていますっていう業績を作るという意味では、機能していると思うんですけど、仕事はやらなければいけないので、ほかの日にやったりっていうことにはなっているから、全体として残業時間が減っているかどうかっていうのはちょっとわからないです。」(M.M 氏）と答えている。他の理由として、G.L 氏は「法人相手の仕事なので、相手がプレミアムフライデーだったらこちらも休めます。」と答えており、自分の企業自体に制度があっても、顧客の

都合上、制度が利用できない場合もあることがわかる。

また、プレミアムフライデーがないと答えた人は、「月末の 1 番忙しい金曜日に何早く帰ってんだって話ですよ。」（X.J 氏）、「ない（企業の）ほうが多いやろ。」（M.H 氏）、「ほんとに一部の大手だけだと思いますよ。特にプレミアムフライデーは。」(E.S 氏）と答えており、プレミアムフライデーのような施策は企業に適しておらず、機能していないと感じた。

朝日新聞社が 2017 年 10 月 8、9 日に実施した全国世論調査（電話）で、プレミアムフライデーの効果について尋ねると「効果をあげていない」が 76%（朝日新聞 2017 年 07 月 11 日）であった。インタビュー調査の中でも制度はあるものの機能していない企業が多いように感じた。職種によっては、顧客の理解が必要なために実施できないという意見や、月末はもっとも忙しい時期であるためにプレミアムフライデーは実施できないということあり、これからこの政策が一般化されることは難しいのではないかと思う。

次に、長時間労働に対する職場の雰囲気について尋ねると「なかなか 18 時きっかりに帰るのはちょっと周りの目もあるし…残業手当といってちょっと余分に手当てをいただいているので毎日 18 時半～19 時に帰る感じですね。20 時になるべく帰るようになってますね。」（E.S 氏）、「もともとは緩かったけど今は厳しいです。早く帰れといわれます。22 時以降は上司のハンコがいるのでみんなしません。」（S.L 氏）、「今、働き方改革というのを世間はやっていて、うちもそういうのをいれなきゃっていうので、一応今 20 時までには完全退社というのはできている。」（L.R 氏）、「働き方改革によって短くしなければならない感じです。世の中の風潮に合わせていってると思います。」（G.L 氏）、「最近では上の人が早く帰るように言うようになってますね。」（R.V 氏）と答えており、部署によってはやむを得ず帰れない場合があるが、ほとんどの人が上司から早く帰るように言われていることがわかる。

最後に、残業時間についての質問を見ていく。インタビューを行った 16 人の中で、毎日数時間の残業を行っていると答えた人がほとんどで、「過労死ライン」といわれる残業時間が月 80 時間を超えると答えた人は 16 人中 2 人いた。「月間 5～60 時間かな、ただ前の会社はもっとすごくて月間 150 時間残業してました、土日も出勤したりとか。二番目の会社の時は緩くて、タイムカードを切って帰ったことにして働いたり、新入社員の時は毎晩 23 時とかまで働いていました。」（J.R 氏）、「月に 100 時間ほどなので、週に 25 時間程度です。忙しい時期は忙しいです。平均すると月に 70 時間くらいですが、今までに比べると減ってきていると思います。」（G.L 氏）と、月 80 時間以上の残業（過労死ライン）を超えている人がいるということもわかった。それに対して、「月の平均は 30 時間です。週は 8 時間で水曜日はノー残業デーです。」（S.L 氏）と、働き方改革によって残業時間が短縮されている企業もある。しかし、残業時間が少ない方もいたが、回答者すべてが何らかの残業をしていることがわかった。その内容としては、時間内に自分のやるべき仕事が終わらなかったことや、技術職の方は納期を守るためという意見もあった。また、「なかなか 18 時きっかりに帰るのはちょっと周りの目もあるし…残業手当といってちょっと余分に手当てをいただいているので毎日 18 時半～19 時に帰る感じですね。」（E.S 氏）といったようにもともと残業手当が給与に含まれているために残業していると答えている方もいた。

終わりに

インタビュー調査から、労働時間を短縮するための制度があることや、働き方改革によって上司から定時で帰るように言われていることがわかった。しかし、残業時間を見てみるとほとんどの人がなんらかの残業をしており、長時間労働が改善されているとは言い難い。インタビュー結果からみる残業の内容としては、仕事量が多いことや、納期を守るためなどといった理由があり、制度はあるが、プレミアムフライデーやノー残業デーの実施はあまりうまくいっていないという印象を受けた。またこのような制度は、大手企業向きの考え方であり、顧客を相手に仕事をする企業には適応していないという意見もみられた。

今回の調査を通じて、長時間労働の実態について労働者の方々から貴重な話を聞くことができ、長時間労働を減らすためには1人当たりの仕事量の見直しや、制度の実用性をより強化していくことが大切だと考える。これから本当に長時間労働がなくなるかはわからないが、引き続き研究していきたい。

参考文献

朝日新聞（2017）「プレ金、はや見直し検討　経団連『月末は忙しい』」『朝日新聞』（07 月 11 日朝刊）

朝日新聞（2017）「プレミアムフライデー『効果あげてない』７６％」『朝日新聞』（07 月 11 日朝刊）

毎勤労統計調査（全国調査・地方調査）厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html

労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」（2015）http://www.jil.go.jp　（2017 年 10 月 19 日閲覧）

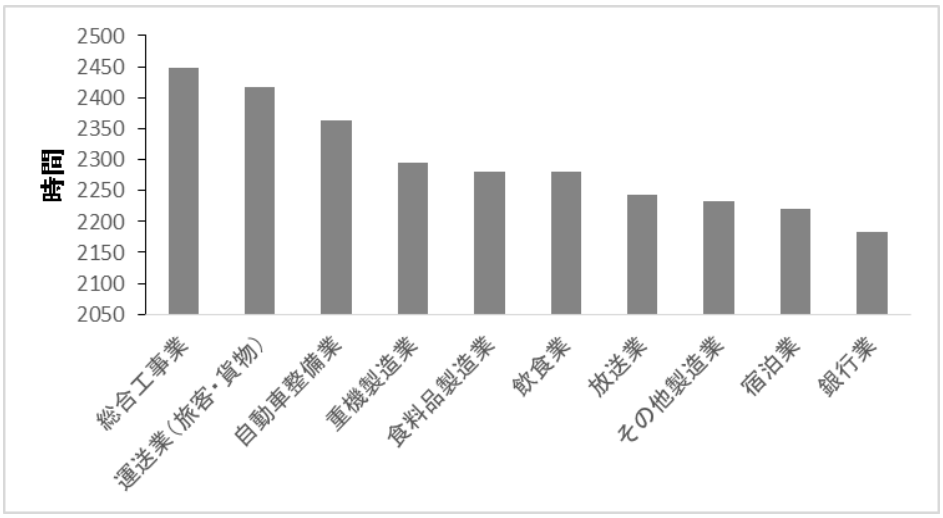
第 11 章　ベストな労働時間制とは

藤本薫

はじめに

「長時間労働」が問題視されている今日、時世も影響してか就活生は企業選びの軸に「労働時間」を挙げているようだ。大卒 25 歳～29 歳の平均年間労働時間（所定内労働時間＋超過労働時間）の長さを業界別に表したランキング（宇都宮　2017）が発表され、1 位総合工事業（2448 時間）、2 位に旅客・貨物運送業（2418 時間）、3 位に自動車整備業（2364 時間）となった。このような業界を敬遠するような風潮も出始め、新卒採用にも大きく関わっているかもしれない。

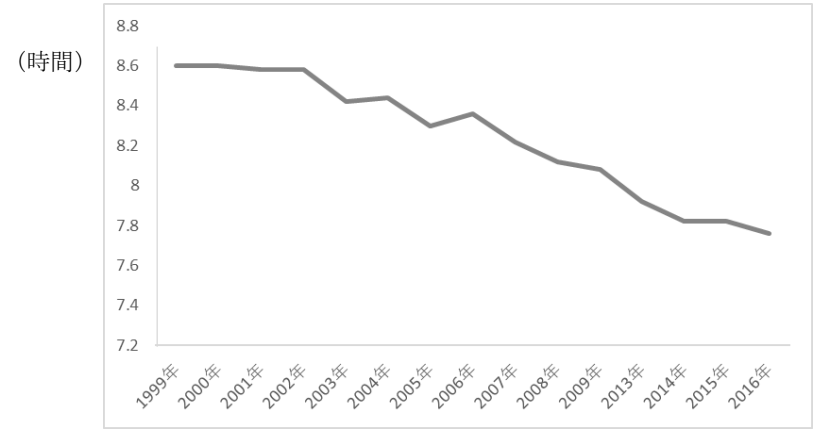
図表 1 総労働時間（年）



出所：賃金構造基本統計調査（2016）

だが、その労働時間はこの 17 年で大きく減少している確実なデータがある。

図表 2 非農林業者平均労働時間（日）



出所：労働力調査（2016）

実際に、企業が行った具体的な労働時間短縮制度改革について「東洋紡」を例に見てみると、

○「2018 年 3 月期の連結純利益が過去最高となる見込みから、提案は賃金水準を変えず事実上月 1 万 6500 円のベースアップ」
○「2018 年 4 月から工場事務の休日を年に 117 日から 120 日に増やし本社支社の 4 拠点を 4 月から先行して勤務時間を短縮」
○「就業時間 9：00～18：00 を 8：45～17：00 に」
○「社員からの問い合わせを一部電子メール化し、業務のスケジューリングを変更」

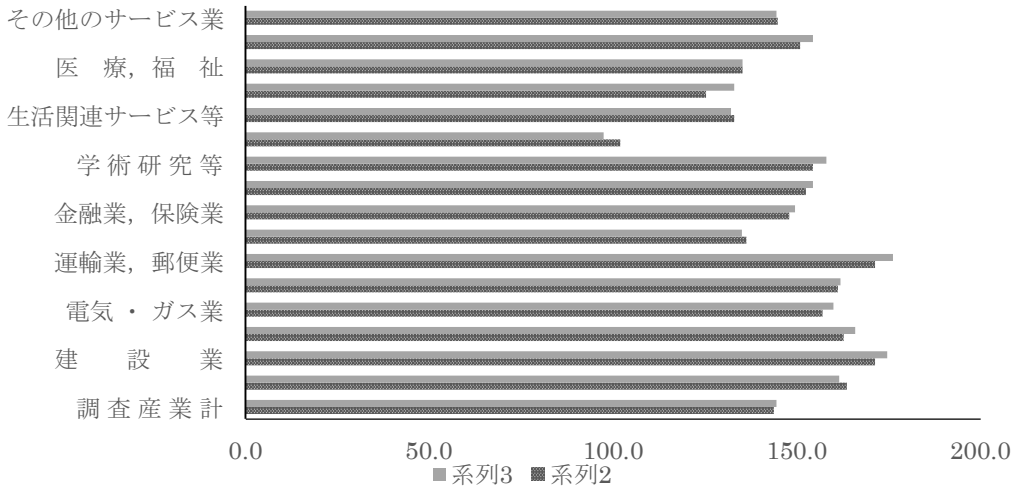
慢性的に続いていた 20 時以降の残業がなくなったと社員は話す（日本経済新聞 2017.10.14)。

では、なぜ就活において「労働時間」が気になるのか、なぜ長時間労働問題は未だに解決したとは言えないのか。それはその先に「過労死」や「過労自殺」が隣り合わせになっているからかもしれない。昨年も大きくメディアに取り上げられた「株式会社電通」女性社員の「過労自殺」、そして今年の日本放送協会（NHK）の女性記者が「過労死」（朝日新聞　2017)。労働時間が減る中でもこのようなニュースが後を絶たない。名だたる企業の過労死が話題になる現状をどうすればよいだろう。

第 1 節「働き方改革」

今年 3 月、一億総活躍を実現する取り組みとして「働き方改革」が政府より公言された。合わせて企業は軒並み「労働時間」に対する改善策を考え始めた。

図表 3 総労働時間の比較



（系列 3　2016 年総まとめ・系列 2　2017 年 10 月最新）
出所：毎月勤労統計調査（2016・2017）

確かに、今年の最新データは昨年よりわずかに減少していると見られる。しかし、本当に「働き方改革」は上手くいっているのだろうか。

「株式会社電通」は事件以降、本社やグループ会社で 22 時から午前 5 時まで全館消灯する試みを始めた。また、外部の有識者による独立監督委員会も設置された。

しかし、これまで労働基準監督署から度重なる是正勧告を受けても改善策が取られなかったのは、電通の企業体系「下請け構造」にあるのではないだろうか。電通が広告代理店である以上、社員は顧客である広告主の事情で動かざるを得ないのだ(田邉　2017)。このような企業や業界独自の働き方や構造体系は「労働時間」を一定のものにしない。そして、単純に労働時間を短縮するだけでは、「過労自殺」を減らすことにはつながらないと私は考える。個人の働き方に合わせて満足のいく労働時間制が今の日本には求められている。

第２節　インタビュー調査より

夏休みに行った 16 人の大卒ホワイトカラーの男女（20～40 代）へのインタビュー調査から、11 人の「企業で働く非管理職」をピックアップし、定時 8 人・フレックス制 2 人・定時兼フレックス制 1 人の労働時間制別に分けた。ちなみに、11 人全員は共通して労働時間制に選択権を持っていない。

「定時」で働くのは 8 人で、中でも労働時間制度に満足しているのは「不満なし。(R.V 氏 1 メーカー)」「満足。(G.L 氏　金融)」と 2 人。G.L 氏は勤務時間の仕事量を適切だと感じ、働きすぎも感じていないという。また、その理由を「働き方改革で一つの仕事に対する人の量が増えたから。(G.L 氏)」と話す。一方 R.V 氏は勤務時間の仕事量を適切だと感じているが、働きすぎだと感じるという。「働きすぎると、やる気や効率が下がる。(R.V 氏)」と話す。

「制度には満足しています。フレックスがあったらいいなと思いますね、海外だと時差があるので。社長もその点は導入していきたい気持ちではいるみたいなんですけど（E.S 氏　商社)」「制度には満足しています。ただ夜勤があるときに残業にならないので変形とかはやめてほしいです。残業代が出ません。(S.L 氏　インフラ)」とその制度に改善を望む 2 人がいた。E.S 氏は勤務時間の仕事量を適切だと感じ、働きすぎとは感じていない。残業は繁忙期のみと話しており、その満足度を感じさせている理由なのかもしれない。

一方で満足していないと答えた人は、「不満な～。工場の子らは 6 時～15 時、事務所の工場側が 8 時～17 時、営業とか総務が 8 時 45 分～17 時 35 分。・・・工場の子ら 6 時からやろ。何かあったときに対処できひんから。電話とか受けて何か不具合があったとしても、今度はお客さんがおらへんから、そんな早い時間に。合わせて欲しいよな。(M.H 氏　メーカー)」さらに M.H 氏は働きすぎとは感じていないが、勤務時間の仕事量を多いと感じている。「お客さんが多い分外に出る時間がない、会社にいないと何かあったときに対応できない。(M.H 氏)」とその理由を話した。

「一応 9 時～18 時までという設定はあるけどそれに基づいてないです。それが不満で

す。(L.R 氏　メーカー)」「少し不満かもしれないですね。ざっくり言うと基本的には残業しないようにって、いつも時間との闘いって感じですよね。だから納得のいく仕事ができていないような感じもします。・・・裁量労働制いいなって思います。(G.J 氏　グループ系)」L.R 氏は労働時間制に不満はあるが勤務時間の仕事量を適切だと感じ、働きすぎだとは感じていないようだった。G.J 氏はアウトプットの面では適切だと感じ、働きすぎだと感じるのは時期によるという。

「フレックス制」で働くのは 2 人で、「制度には満足。ただ、使い方の運用ができていないですね。8 時～17 時半という考え方をしている人が多いです。裁量的には働けていないです。(J.L 氏　メーカー)」「会社のフレックス制については満足しています。・・・みんな自由にやっているのではないでしょうか。(M.M 氏　メーカー)」J.L 氏は勤務時間の仕事量を適切だと感じ、「働きすぎだとは自身は感じていないが他は思っているかもしれない。(J.L 氏)」と話す。M.M 氏は勤務時間の仕事量を「適切に習うように配分すべきだと感じていて、そうしようとしている。(M.M 氏)」と話す。働きすぎだとは今は感じていないが時期によるという。

「定時兼フレックス制」で働くのは 1 人で、「文句はないです。結構外出多いですからね。出張が多いので。・・・正直もう少し短くしてほしいとは思ってますけど、でもそりゃやってる業務考えると減らすわけにはいかないし、そもそも減らせたらこんな残業してねぇわって感じです。(X.J 氏　メーカー)」X.J 氏は勤務時間の仕事量を適切だと感じている一方で、働きすぎだと感じているという。「やりがいがあるが、他部署との忙しさの違いに憤りを感じる。(X.J 氏)」と話す。だが部署移動は望んでいない。

また、8 人の「定時制」のうち XS 氏が以前の部署では「フレックス制」・「シフト制」、RV 氏が土日は「シフト制」という働き方をしていた。

これらの回答に伴い残業時間を見てみると、毎日 2・3 時間という人から月 100 時間の人までさまざまであった。

図表 4 残業時間

定時		フレックス		定時兼フレックス	
RV	月20時間	MM	月60時間	XJ	週20時間
GL	月100時間	JL	月20時間		
ES	繁忙期土曜出勤				
SL	月30時間				
MH	月8時間				
LR	毎日2.3時間				
GJ	大体0				
XS	月10～20時間				

残業については「定時で上がれと上司に言われる(S.L 氏/M.M 氏/R.V 氏/G.J 氏/M.M 氏)」や、「働き方改革が影響している (G.L 氏/L.R 氏/G.J 氏)」との声があり、時代の風潮に合わせられていると感じた。

続いて労働時間制度への満足度とキャリアの満足度や重視度が関連しているのかを探ってみた。労働時間とその仕事量が多い人はキャリアも上昇志向であったり、満足度が高いのだろうか。

相関関係があった人は４人、G.L 氏（定時・満足）と R.V 氏（定時・満足）はキャリアに対しても満足と答えている。「店長になれた。・・・体調を考えて生活と両立したい。(R.V 氏)」「最近労働時間禁止の風潮が足かせになっている。もう少し柔軟な制度が欲しい。(G.L 氏)」と R.V 氏は優先すべき事項を優先できて、なおかつ望んだキャリアを実現していることが満足度につながっているのかもしれない。G.L 氏はキャリアの面において労働時間制度への少しの要請が感じられたようだった。「より責任のある仕事をしたい。」と述べていることから労働時間や仕事の多さに満足感を得られるのかもしれない。

一方で G.J 氏（定時・不満）はキャリアにも不満を感じていた。「・・・本当の意味で自分の責任とか意志でやり通した仕事がほぼない。・・・仕事のスケールを実感できていない。(G.J 氏)」と労働時間制と共にキャリアのあり方にも不満を持っている。G.J 氏は残業時間も 0 であるためもう少し多くの仕事量を望んでいる様子だが、働きすぎだと感じる時期もあるという。

また、S.L 氏（定時・少し不満）はキャリアの満足度も 70～80%と満足とまではいかない様子だ。「技術の会社だから土木系の人が多いし、発言権が強い。」と答え勤務年数が労働時間に関係するとも話していたように、労働時間制度だけでなく職場環境がキャリアの満足度にも関係があるのかもしれない。

逆の関係が出来た人は 2 人、L.R 氏（定時・不満）、M.H 氏（定時・不満）は共にキャリアには満足している。「・・まずこんな若いうちからいろんな事にチャレンジさせてもらっているのと、自分が思い描いたとおりになっているから。(L.R 氏)」「・・会社の雰囲気がいい。アットホーム。(M.H 氏)」と仕事の幅や責任感に満足度を得ていたり、職場の雰囲気に満足度を得ていたりしていた。

定時兼フレックスで働く X.J 氏はキャリアに満足しており、労働時間制で少し述べているように「花形部署」で働いているやりがいと「労働時間が長くてもやりがいがあればいい」と答えている事から満足感がうかがえる。

おわりに

「労働時間」や「過労死」というまだなじみの新しいとも思える事柄を扱っていることから、時事的なニュースや新聞をピックアップした。しかし、働き方改革やプレミアムフライデーのような無理な改革のしわ寄せがきているのが今の社会の最新の現状なのだと思う。多様な働き方を推進する一方でそれを実現するためにはまだ改善しなければならないことがあると感じた。

インタビュー調査からは、「残業」の概念を変えさせられた。定時という枠の中で決まって仕事を終わらせられるようなスケジュールで働けるのでは無く、単純な仕事量の多さや、「お客様の都合」「出張」「外回り」「時差」などの外的な要因、「職場の雰囲気」「人

出不足」などの内的要因が重なって残業していることがわかった。またフレックス制度、定時兼フレックス制度を使用していてもその働き方に実用性がない人がいることもわかった。しかし、満足度を感じられるのはその人の嗜好性によることもあり、人生の中で何を大切にし、キャリアの中で何を重要に思うかということもいろいろな満足度につながるのだとわかった。今回わかったことを踏まえて、引き続きそれぞれの希望に沿った労働時間制度を考えていく。

参考文献

朝日新聞（2017）「NHK 過労死　労働時間管理しっかりやれば、、、両親会見」『朝日新聞』 10 月 13 日

宇都宮徹（2017）「労働時間が長い企業ランキング」『東洋経済新報社』10 月 13 日号

岸本吉浩（2016）「残業時間が少ない」トップ 100 社ランキング『東洋経済 ONLINE』http://toyokeizai.net/articles/-/158998（2018 年 1 月 18 日閲覧）

田邉佳介（2017）「電通、＜働き方改革徹底＞への高いハードル、人的資源の補充に 25 億円を投じるが…」『東洋経済 ONLINE』http://toyokeizai.net/articles/-/152574（2018 年 1 月 18 日閲覧）

日本経済新聞（2017）「働き方最前線（3）　東洋紡　労働時間減らし実質ベア」『日本経済新聞』10 月 14 日

山口正洋（2017）「電通＜過労死＞問題は社長辞任で解決できない」『東洋経済 ONLINE』http://toyokeizai.net/articles/-/150528（2018 年 1 月 18 日閲覧）

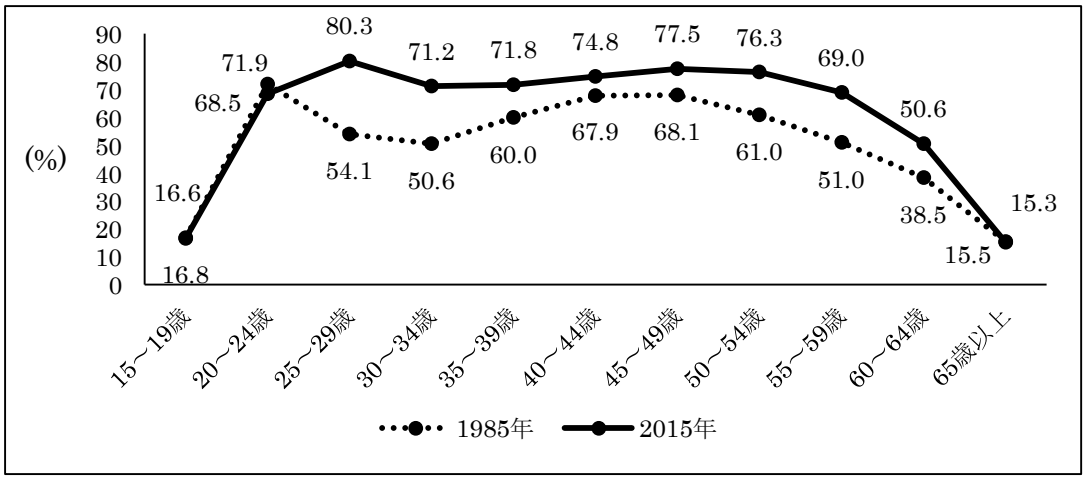
第 12 章　日本の育休事情

松本美咲

はじめに

育児休暇制度が導入される 1991 年以前は、女性の労働力率（図表１）はＭ字カーブを描いているように、女性は結婚を機に退職し、子育てに専念して子育てが落ち着いてから再び職に就くという特徴があった。この背景には「女性は家事に専念する」という考え方が根強く残っていること、そして労働と育児を両立できる環境が整っていなかったことが原因と考えられる。しかし育休制度の導入により、会社もそれに対応しようとしていること、Ｍ字カーブの谷が浅くなっていることから、女性の仕事の在り方が大きく変わったと言えよう。

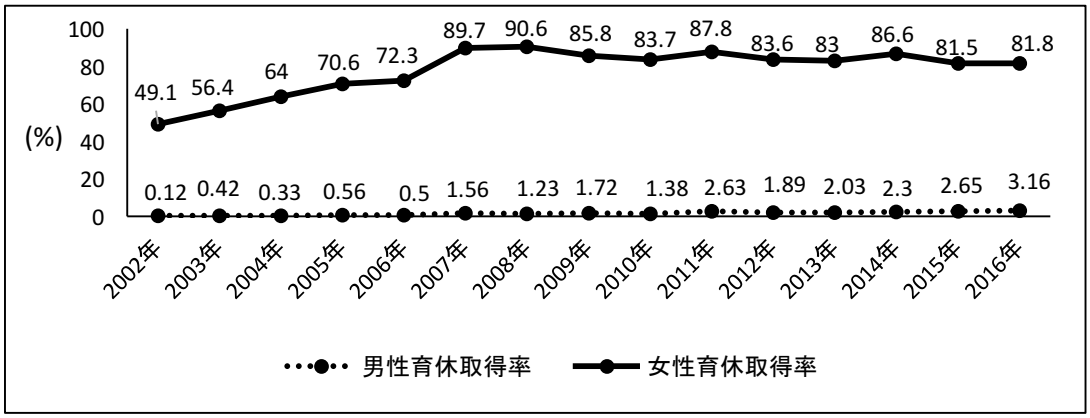
図表１　女性の年齢階級別労働力率



出所：総務省（2016）

次に、育休を取得した人はどの程度いるのだろうか（図表 2)。

図表２　男女別育児休暇取得率



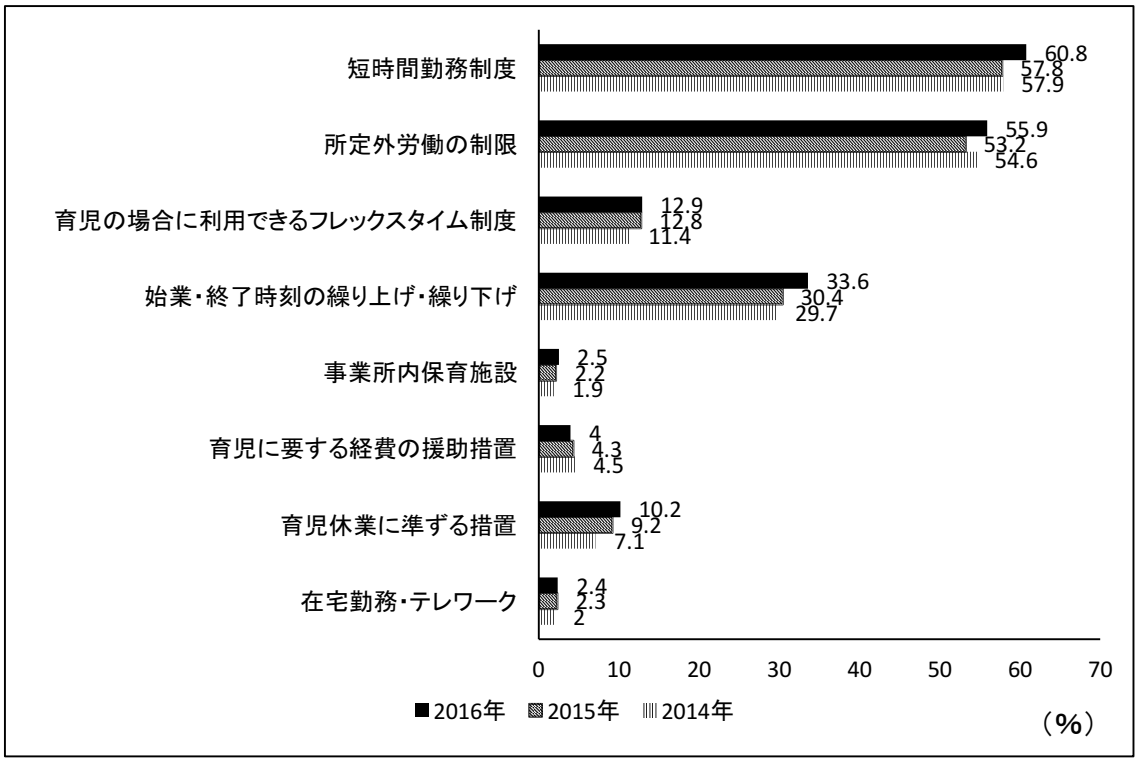
出所：厚生労働省（2016a）

2016 年度の雇用均等調査では、2015 年 10 月から 16 年 9 月までの間に配偶者が出産して育児休業を取った男性の割合は、3.16%であった。3 年連続で上昇しており、これは 1996 年度の調査開始以来最高であったが、女性の育休取得率と比較すると男性の取得率の圧倒的な低さが伺える。これについて、男性には「『自分は男性の育休取得に肯定的だが、他人は否定的に違いない』という思い込みがある」（山下知子，2017）という記事も見受けられることから、男性においてはまだまだ育休を取得する可能性は低いと考えられる。そこで私は発達途中の育休制度では、他にどのような問題があるのか調査したいと考えた。また労働者は育休に対してどう考えているのかをインタビュー調査をもとに明らかにしていきたい。

第 1 節　育児休暇制度の動向（女性編）

まず、図表 1 の女性の育休取得率を見ると上がり下がりはあるが、2002 年と 2016 年を比べると 30%以上増加している。厚生労働省の調査（図表 3）によると、育児に対する様々な措置が導入されている。これらの措置によって出産後も働きやすい環境になったため、辞職せず育休を取得した女性が増加したと考えられる。

図表 3　育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



出所：厚生労働省（2016b）

中野円佳（2014）によると、このような育児に対する制度の恩恵を受けられるはずの正社員でも、52.9%と半数近くが、第 1 子の出産を機に仕事を辞めている。なぜこのような事態になってしまうのか。

理由のひとつとして、育休を取り終わり復職しようとする時、措置があっても子供の預け

先がなければ働くことは困難であることが挙げられる。朝日新聞社（2015 年 4 月 6 日）によると、少子化対策や女性登用と言いながら、保育園に預けられず、子供との時間やお金を犠牲にする母親がいる。これらのように子供を預けられないという理由で出産後に辞職してしまう女性がいるのはなぜなのか。子育てしやすい社会にするには、長時間労働を前提とした働き方の見直しも欠かせない。

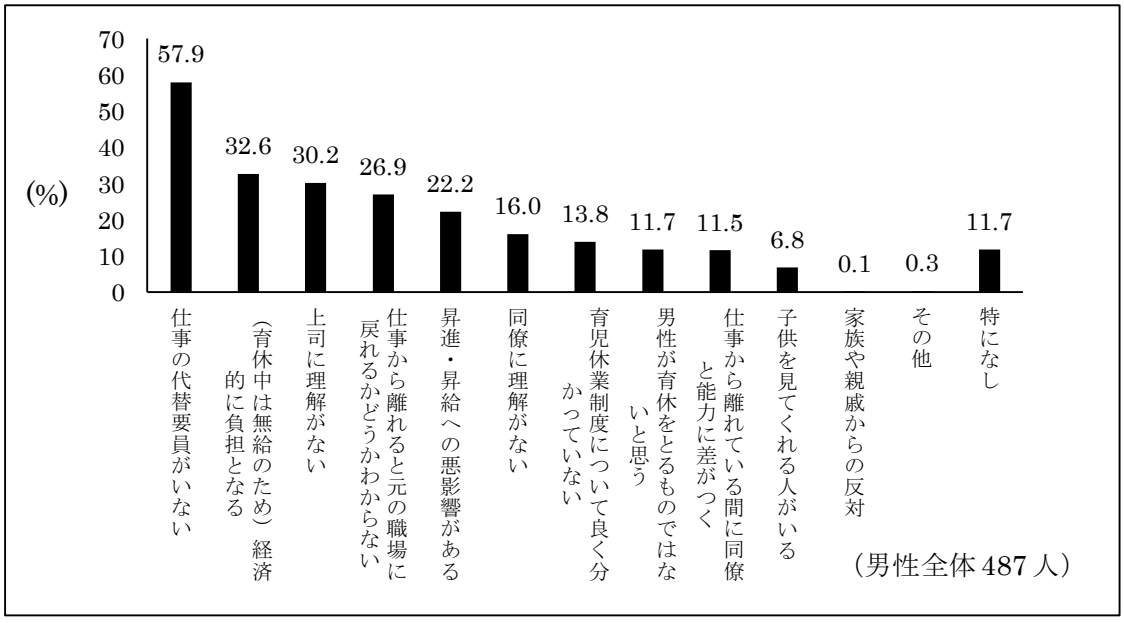
西村圭史ら（2017）によると、政府の打ち出した子育て支援は課題が積み残しである。1 つ目に、「女性活躍の推進」を掲げ、安倍首相は 13 年に保育の受け皿を増やし、17 年度末までの「待機児童ゼロ」を目指してきた。人口減少が進む中で、働き手として女性を活用することを柱とする成長戦略として位置づけ、その後計画を上回るペースで整備されていった。しかし、働く女性がどれだけ増えるかを読み違えてしまった。女性の社会進出、共働き世帯の増加が拍車をかけ、待機児童は 2017 年現在、3 年連続で増加している。

二つ目に、安倍政権は「働き方改革」を打ち出すようになってから、上司は早く帰れと言うようになった。しかし求められる成果や働き方は変わらず、残業を減らす具体策も現場に丸投げ状態である。仕事と子育ての両立も、長時間労働の是正も、結局は個人のがんばり次第ということである。個人の努力ではどうにも解決できないこともあり、頑張れる人は身を削りながらやっている。働きやすくなるにはまだまだ時間がかかりそうである。頑張りすぎなくてもいい制度や具体的策を考えることが課題である。

第２節　育児休暇制度の動向（男性編）

図表２から男性の取得者が極端に低いことがわかる。男性の育休取得率が低い原因は何があるのか。

図表 4 育休を取得したかったができなかった・
取得したいができないと思う理由（複数回答可）



出所：日本労働組合総連合会（2013）

このグラフから育休の取得願望がある人は半分以上いることが見て取れる。しかしこのような理由があるために、男性の取得率は女性と比べて大幅に少ない。

次のような例がある。朝日新聞社（2017 年 1 月 16 日）のインタビュー調査では、育休をとる前は大勢の部下を束ね、部長職に昇進したばかりだった男性が回答している。男性は育休を事情によりやむを得ずとることを決意した。育休を匂わせると一蹴され、職場も冷たい雰囲気だったが、なんとか申請は通り部長職で復帰という話になった。しかし復帰後の 2013 年春には雑用しかなく、それも徐々になくなり、その後転勤を告げられた。彼が育休を取ったから仕事を与えず、転勤もさせるということだった。彼は裁判を起こし、会社が損害賠償金を支払うということで和解した。今は転職しており、単純作業で定時勤務、育児もしているとのこと。育休は制度で認められていても、このような現状があると取りづらいことがわかる。

この例を図表 4 の理由に当てはめると「上司に理解がない」、「同僚に理解がない」という点が育休取得前の課題となる。そして、例では部長職で復帰のはずであったが雑用係となった。これは、「昇進・昇給への悪影響がある」に当てはまる。約束をしているのにもかかわらず、なぜ彼は部長職に戻れなかったのか。ここに日本企業の弱みがあると考える。役職に就いている人が長期間不在となった場合、その人の代わりとしてフォローする仕組みができていないという点である。役職についている人も、地位を気にせず育休を当たり前に取れるような仕組みを構築しなければならないのではないか。さらには育休復帰後、地位の保持という約束はしていても、その役職がずっと維持できるという保証はないため、育休取得により未取得の人よりもキャリアへのリスクがつきまとう。またこのグラフが複数回答という点から、育休取得にはいくつもの職場での課題があるようだ。

次節では、インタビュー調査で得た実際の労働者の意見を参考にしながら、育休の現状とそれに対する声と問題点を考察していきたい。

第３節　インタビュー調査より

調査では男性 10 人、女性６人の計 16 人の大卒ホワイトカラー正社員にインタビューをした。そのうち 10 人が育休を取りたいと答えた。取りたいと答えた人全員が取れるかというとそれは別問題であり、「取れるものなら取りたいです。世の中は男性でも取れるかもしれませんが、うちの社員でとっている人は少ないので難しいかもしれません。」（G.L 氏、男性）と、職場の雰囲気に左右される人もいた。

育休を取る人に対してマイナスのイメージを持っている人は、「まあ 1 番目はええかなと思うな。育児時短中にまた生まれちゃうと、またできちゃうはそれはそれで困るよな。ほんで、補充ないの分かっとるから困るんよな、カバーできる仕事やったらええんやけどな。」（M.H 氏、男性）とのように、図表 3 でも育休を取得できない 1 番の要因でもある、職場の人員が足りていないことが負のイメージを持ってしまう原因である。また、プラスのイメージを持っている人でも、「別に当たり前という感じ。忙しいときは計画性は大事だと思うし、自分が休むまでに引継ぎとかはちゃんとすれば全然。正当な権利だし。めでたいことだし、

まあ仕方ないかな。」（J.M 氏、女性）と述べていた。ここから分かる日本の問題点は、日本では育休を取得してもいいが、抜けた分の労働力は人手を増やすか、残っている人たちで処理することが求められているということである。そのため特に人手不足、またはぎりぎりで運営している会社では、本来ならば当人たちの将来計画に合わせ出産をするはずが、育休取得が仕事になるべく差し支えないよう計画性を持って出産、子育てをするよう求められてしまうと考える。

次に、取得する側はどう思っているのか。育休を取る際に会社に対して悪く思うと答えた人は６人おり、３パターンの理由が見受けられた。1 つ目は取りにくい環境であること。「気持よく休む環境を作ってほしいですね。ちょっと後ろめたい気持もあるのかなと。」(J.L 氏、男性)。2 つ目は職場に迷惑をかけてしまうということ。「チームでやっていると仲間に負担をかけてしまうので申し訳ないなと思います。」(G.L 氏、男性)。3 つ目は昇進の妨げになると考えているためである。「復帰した後、席がなくなっているだろうなと覚悟しないと取れないだろうなと思います。」（X.S 氏、男性)。このように、単に仲間に迷惑をかけるという理由だけでなく、後に述べるが X.S 氏のようにキャリアへの影響を心配している人もいた。

育休取得によるキャリアへの影響は主に 2 つ理由があった。1 つ目は休んだ分の評価がないために昇進が遅れること。「育休を取ることで昇進の妨げになる心配はある。影響としては 1 年追いつくことのブランクはあると思う。」（X.L 氏、女性)、「男の人はとる期間が短いんです。2 週間とか、女の人と違って 1 年べたつきとかじゃないんで、そんなに影響がないです。女の人はやはり昇進が遅れます。なぜなら 1 年の評価年数が足りないので。差別とかじゃなしに、評価する要素が 1 年分なくなってしまうんです。分けて取ることもできます。何日ずつとかで。育休を取ってて復帰が遅れてやめる人もいる。」（J.R 氏、男性）2 つ目は復帰後の働き方が変わるということだ。「やっぱり子供がいるなかで、なかなか総合職で海外出張にも行ってっていうのは難しいと思うので、そういう点では子供がいないときに比べたら拘束されちゃうし難しいのかなって。制度としてはないと思いますけど、環境が変わるって言う点で。最初は結構時短で働かれている方もいるので、今の役職についている 2 人の方も独身ですね。」（E.S 氏、女性)。と述べているように、子育てとの両立となると独身の頃よりは働き方に融通が利かないと考えられる。また、E.S 氏の職場は長期間育休を取ることができる。しかし、「育児休暇の面でいったらやっぱり手厚いサポートがあれば…それこそうちの会社だと子供ができたら時間を取られてしまってなかなか管理職まであがっていけないって言う現状があるなかで、時短ではたらいでいてもそういう機会が得られるのであればもっと長年勤められていると思いますし。」（E.S 氏、女性）とのように育休に対してその後のフォローが必要だと考えている。育児は 1～2 年で終わるわけではない。ただ育休制度があるというだけでは働き続けることは困難のようだ。

おわりに

育児休暇制度が取り入れられた目的は、出産・子育てと仕事の両立を図るためである。しかし現状は、男女の取得率に大きな差があることや、取得率の高い女性でも育休を取得すると、職場内の席が奪われていないか、子供の預け先は確保できるのかといった、職場復帰に

関わる新たな問題が発生することが分かった。そしてこれらは育休制度と日本の企業の在り方がまだ完全に噛み合っていないことが原因だと考えられる。

特に男性が育休をとることに対して、職場の理解が乏しいことが図表やインタビュー調査からも読み取れた。20 代、30 代のころに育休がなかった世代の上司は特に男性の育休取得に否定的なのではないだろうか。企業内に育休制度を取り入れるのみならず、これに伴って職場内の意識の差を縮めていくことが必要だと考える。

また政府は、保育園の受け入れ数を増やすなど、社会の動向の変化を先読みした対策を講じることが求められているだろう。

今回、仕事も子育ても両立するために多くの女性が育休を取得していることが分かった。しかしインタビュー調査でも分かったように、育休はキャリアへの影響も関わってくる。これは就職後、私も女性として見逃せない問題となるので、今後は育休取得がもたらすキャリアへの影響についてもさらに研究をしていきたい。

参考文献

朝日新聞（2015）「預けられない、働けない　『保活』に翻弄された母親たち３１人の訴え」『朝日新聞』4 月 6 日　週刊

朝日新聞（2016）「男性育休取得 2.65%　厚労省調査」『朝日新聞』7 月 27 日　朝刊

朝日新聞（2017）「（男も育てる）育休明け、干され続けた　復職しても元の仕事なし」『朝日新聞』1 月 16 日　朝刊

厚生労働省（2016a）「事業所調査　結果概要」http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-28r-03.pdf（2018 年 1 月 10 日閲覧）

厚生労働省（2016b）「『平成　27　年度雇用均等基本調査』の結果概要」http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25e.pdf（2018 年 1 月 10 日閲覧）

小島 明子（2017）「法律違反 男の育休を阻む"50 代"の無理解　上司『お前のキャリアに傷がつく』」http://president.jp/articles/-/22162（2017 年 12 月 31 日閲覧）

総務省（2016）「女性の年齢階級別労働力人口比率（M字カーブ）の地域差は縮小傾向」http://www.stat.go.jp/data/roudou/tsushin/pdf/no17.pdf（2017 年 1 月 10 日閲覧）

中野円佳（2014）『「育休世代」のジレンマ』光文社

西村圭史、植松佳香、田渕紫織（2017）「子育て支援、課題積み残し」『朝日新聞』10 月 5 日朝刊

日本労働組合総連合会（2013）「パタニティ・ハラスメント（パワハラ）に関する調査」https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20140123.pdf（2018 年 1 月 10 日閲覧）

山下知子（2017）「男性の育休取得、阻む思い込み『他人は否定的に違いない…』九大調査【西部】」『朝日新聞』9 月 20 日　夕刊

第 13 章　育児休暇取得はその後のキャリアに影響するのか

大橋千紘

はじめに

育児休暇とは、出産・育児がキャリアの妨げになるのを防ぐためのものであるが、その機能性は問題視されている。それに対して、キャリアの断絶に繋がらないように取り組んでいる企業もある。例えば、朝日新聞（神元他,2017）によると、NTT 西日本は、出産、育児休暇前後で大きな壁があると強く感じ、今は運用段階で「実績」が伴っているかチェックしながらさらに補強するなどの対策をとっており、復職後は子育てのことも考えた人事配置や 2、3 年育児で休んでいる間の様々なフォローをしているとある。

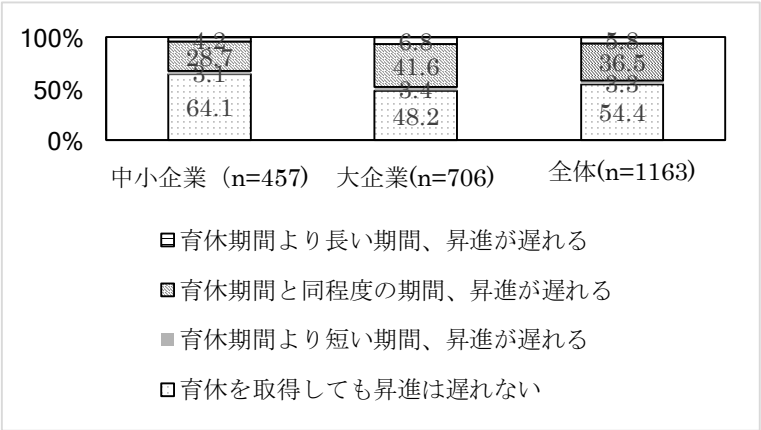
このような動きもみられる 21 世紀現代の育児休暇取得後のキャリアへの影響の実情をこれから明らかにしていきたい。

第 1 節　育児休暇と昇進の関係

まず、育児休業による昇進の遅れは本当にあるのか、企業側と労働者側から見てみる。「企業の人事・労務担当者がみる育児休業と昇進の関係」（図表 1）から、大企業の 5 割強と中小企業の 3 分の 1 強は、育児休業は多かれ少なかれ昇進スピードに影響を与えると認めていることが分かる。影響があると回答した企業のうち、「育休期間と同程度の期間、昇進が遅れる」の回答が 36.5%と圧倒的に多く、「育休期間より長い期間、昇進が遅れる」の回答も 5.8%と一部みられた。

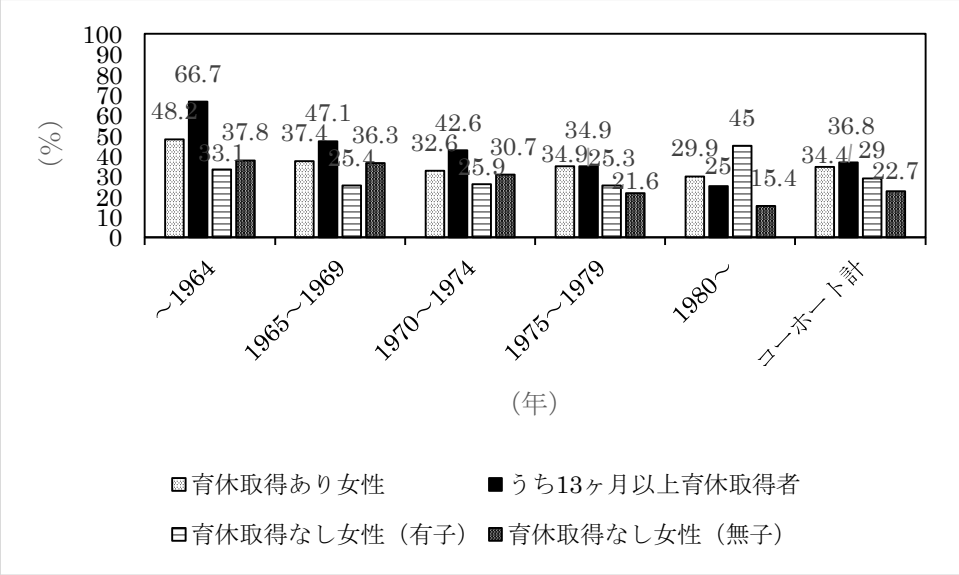
「自身の昇進は『遅い方』だと感じる労働者の割合」（図表 2）では、「育休取得女性」＞「育休未取得有子女性」＞「無子女性」となっており、育児休業の取得だけではなく、子育て自体も昇進の遅れに影響をもたらしていることが分かる。

図表 1　企業の人事・労務担当者がみる育児休業と昇進の関係



出所：労働政策研究・研修機構（JILPT）(2014)

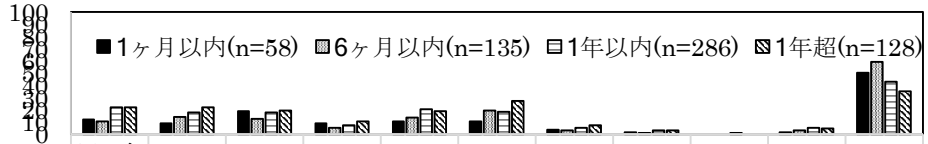
図表 2　自身の昇進は「遅い方」だと感じる労働者の割合



出所：労働政策研究・研修機構（JILPT）(2014)

ここで、参考までに「育児休業取得期間別　会社からのフォロー内容」(図表 3) を示す。この図表から、取得期間が長くても復帰後に希望通りの仕事ができている人の会社は、休業中のサポートや復帰時の相談等を行っている割合が高いことが分かる。

図表 3　育児休業取得期間別　会社からのフォロー内容



	同じ会社で出産・育児をしている人との情報交換・相談	休業利用時の会社からのフォローについて説明	職場の状況についての情報提供	社内イントラネット等へのアクセス許可	人事担当者や管理者から定期的な連絡	復帰にあたっての相談	今後のキャリアについての相談	休業中の職場訪問推進	その他具体的に	取組の内容を知らない、覚えていない	特に取組はない
1ヶ月以内(n=58)	12.1	8.6	19	8.6	10.3	10.3	3.4	1.7	0	1.7	50
6ヶ月以内(n=135)	10.4	14.1	12.6	5.2	13.3	19.3	3	0.7	0	3	59.3
1年以内(n=286)	21.7	17.8	17.5	7	20.3	18.2	4.9	2.8	1	4.9	43
1年超(n=128)	21.9	21.9	19.5	10.2	18.8	27.3	7	3.1	0	4.7	35.2

母数：休業取得後、希望と合致した仕事ができている男女

出所：株式会社インテージリサーチ（2014）

このように、世間では育休取得は昇進にマイナスに影響すると感じている人が多いとい

うことが分かった。そこで、どんな理由からそう感じるのかについても第2節で詳しくみていきたい。

第2節　インタビュー調査より

本節ではインタビュー調査の結果を用いて、働く人たちの育児休暇取得のキャリアへの影響に対する考えを紹介していきたい。調査では男性 10 人、女性 6 人の計 16 人の社会人に回答をいただいた。

育児休暇取得によるキャリアへの影響はあると答えた人は 9 人で男女比は 5:4 であった。その理由として大きく 2 つある。1 つ目は、働き方が制限されるということだ。「会社の制度としてはないと思うんですけど、今は透明性のある人事制度があるので。ただ、やっぱり子供がいるなかでなかなか総合職で海外出張にも行ってっていうのは厳しいと思うのでそういう点では子どもがいないときに比べたら拘束されちゃうし厳しいのかなって思いますね。制度としてはないと思いますけど、環境が変わるっていう点で。」(E.S 氏、女性) や「復帰しても残業が無理ってなると、前と同じ役職につくのは難しいかもしれません。男性で周りに取っている人がいないのでわかりませんが、女性は少なからず影響があるのではないでしょうか。そのような印象はあります。」(G.L 氏、男性) と、子どもがいる環境はアクティブな働き方や長時間労働といった、昇進に繋がる働き方ができないということが分かる。

2 つ目は、休暇期間の評価がないということだ。「女の人はやはり昇進が遅れます。なぜなら 1 年の評価年数が足りないので。差別とかじゃなしに、評価する要素が 1 年分なくなってしまうんです。」(J.R 氏、男性) から、休暇中の評価ブランクが昇進の遅れを引き起こすということが分かる。

実際の影響事例として、「今 1 人とられている方は、今 2 人目の出産で 1 人目の時も取って復帰されたけども、ずっと事務作業のみで勤務時間も 9 時から 17 時までといった時間が早い。外勤といった勤務からは外れています。」(L.R 氏、女性) との回答があり、復帰後は早期退社の代わりに事務作業等、あまり責任を伴わない仕事しか任せてもらえなくなるということも考えられる。

逆に、キャリアへの影響がないと答えた人の理由として、「女性は業務内容が違うんですよね。女性はサポートする事務処理とかなんでそれは 1 年間休んだくらいで大きく変わらないですね。」(X.J 氏、男性、鉄鋼メーカー) や「あまり聞いたことはないですね。それも部門の環境によって変わると思います。」(J.L 氏、男性) がある。ここから、影響の有無は職場格差があるということが考えられる。男性が多い職場では元々女性に与えられている仕事は昇進が伴わない軽作業なので育休によるキャリアへの影響はでてこない。

また、これら影響がないと答えた人全員が、育休後の融通の利いた働き方ができると答えている。その理由として、2 つある。1 つ目として、会社の時短制度や社内保育所などの施設が利用できるということが挙げられる。「割とできていると思います。私の会社って祝日も仕事なんですよ、土日は休みなんですけど。だから祝日だと保育園とかやってないところが多くて、会社の中で臨時の保育所みたいなのを作ってくれたりしてて、そういうので対応しようとはしてくれているみたいです。」(M.M 氏、女性)。2 つ目として、職場理解が進んで

いるということが挙げられる。「そこに関してはみんなしょうがないじゃんって感じなのでそこはみんなで協力してがんばろうっていう感じですね。」(X.J 氏) や「状況に合わせて早めに帰るなど臨機応変に働けていると思う。むしろ周りが気を遣って帰らせている。」(X.R 氏、男性) から、融通の利いた働き方をするには柔軟な働き方ができる制度はもちろん、周囲の理解や協力的な姿勢が必要とされることが言える。

一方、キャリアへの影響があると答えた人で、育休後の融通の利いた働き方ができると答えた人の回答を詳しくみていくと、2 つの理由がある。1 つ目として、状況に応じて有給を含む休みをとれるということがある。「看護休暇というものが与えられています。分けて取ることもできます、何日ずつとかで。それ使ったり、有休をとったり。」(J.R 氏) や「参観日休暇も取れる。」(I.E 氏、男性)。2 つ目として、時短制度の利用がある。「例えば子どもが体調を崩した場合でも、帰ってくださいとなります。普通育休とったら 2 年か 3 年で復帰される方が多いんですけど、その働いてからも子どもが 6 歳になるまでかな、利用できる時短制度があるので、定時を 4 時とか 5 時に設定してその代わり仕事の負担を減らすといった制度はあります。前経理にいたときに、5 人くらいその制度で早く帰っている人がいたりしました。2 人目 3 人目のお子さんが生まれた方は特に、育休復帰後に時短制度を組み合わせていました。」(X.S、男性)。こういった子育てと仕事の両立を可能にするための時短制度がとれるのにも関わらずキャリアに影響すると答えている人がいるということは、こういった制度が上手く機能していないということが言えるのではないか。

それを裏付ける回答がある。「お客さんが来ると残業があるので大変そうです。土日のどちらかを休んだりはできています。」(R.V 氏、女性、自動車メーカー) や「入学式とかで有休を使って行かれるお父さんとかはいはるけども、率先して状況に合わせようとはしていないし、会社もそんなに勧めてはないです。」(L.R 氏、女性、メーカー)、「できとるっていうところは、親子遠足やったりとかやったら、有休だして休むし、ちゃう人がそれカバーできるし。逆にできてないとこっていうのが、時短と言いながら残業やっぱりあるんや。そこができてへんとこやな。」(M.H 氏、男性、メーカー) だ。ここからも言えるように、制度はあるが会社の非協力的な態度から子育てと自身のキャリアアップの両立が上手く出来ていないといった矛盾が起きている場合もあるということが分かる。

さらに、育児休暇に対して必要なこととしては、2 つの回答がある。1 つは、企業側に対する意見で、制度を復帰後もキャリア形成がきちんとできるような機能性のあるものにすべきということである。「育児休暇とかの面でいったらやっぱり手厚いサポートがあれば…それこそうちの会社だと子どもができたら時間をとられてしまってなかなか管理職まであがっていけないっていう現状があるなかで、時短で働いていてもそういう機会が得られるのであればもっと長年勤められると思いますし。なので、周りからどう見られるかではなくて、本当の意味でのサポートですね、本当に社員のことを考えてのことだったら有難いと思います。」(E.S 氏、女性、食品商社)。もう 1 つは、取得側に対する意見で、利用者自身の休暇中の努力も必要だということである。「まあ少し、離れるだけでやっぱり社会の流れも大学のシステムも教育も変わっていくので、それにまずキャッチアップしていかなくちゃならないので、その分取り戻す努力は必要かな、とは思う。」(J.M 氏)。

以上より、休暇期間中のブランクや子どもがいる環境による融通の利かない働き方により、女性の育児休暇取得後のキャリア形成にマイナスの影響があると考えている人は多かったが、その考えは職場格差や当人の意識の持ちようも影響するということが読み取れる。

おわりに

世間の実情から、育児休暇取得は、企業側も労働者側もその後のキャリアにマイナスの影響を与えると考えているのと同時に、それがキャリアの妨げにならないように育休期間中のフォロー等の取り組みも行われているということが分かった。また、インタビュー調査から、育児休暇を取るとその期間中の業界・社会の流れの変化に対しての遅れや期間中の評価がないこと、子育てによる制限的な働き方により、その後のキャリアに影響を及ぼす可能性があると明らかになった。今後は、日々出産・育児に追われる女性が陥るキャリアの断絶を防ぎ、男性同様自身の思い描くキャリアの実現ができるように、企業が制度の存在だけで満足しないで、個々の都合と勤務時間の効率的な両立ができるように子育て支援等の制度をより良いものにし続けていく努力及び、周囲の理解が必要ではないか。

参考文献

インテージリサーチ (2014)「平成 25 年度　育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou.../zentaiban.pdf (2017 年 10 月 17 日閲覧)

沢木香織・小河雅臣・神元敦司 (2017)「女性活躍、働く場のあり方は、シンポジウム『共創の好循環へ―女性が輝く関西をめざして』【大阪】」『朝日新聞』3 月 4 日　朝刊

労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2014)「第 6 章育児休業が女性の管理職登用に与える影響」『調査シリーズ No.119　男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 (2) -分析編-』www.jil.go.jp/institute/research/2014/documents/0119_06.pdf (2017 年 10 月 19 日閲覧)

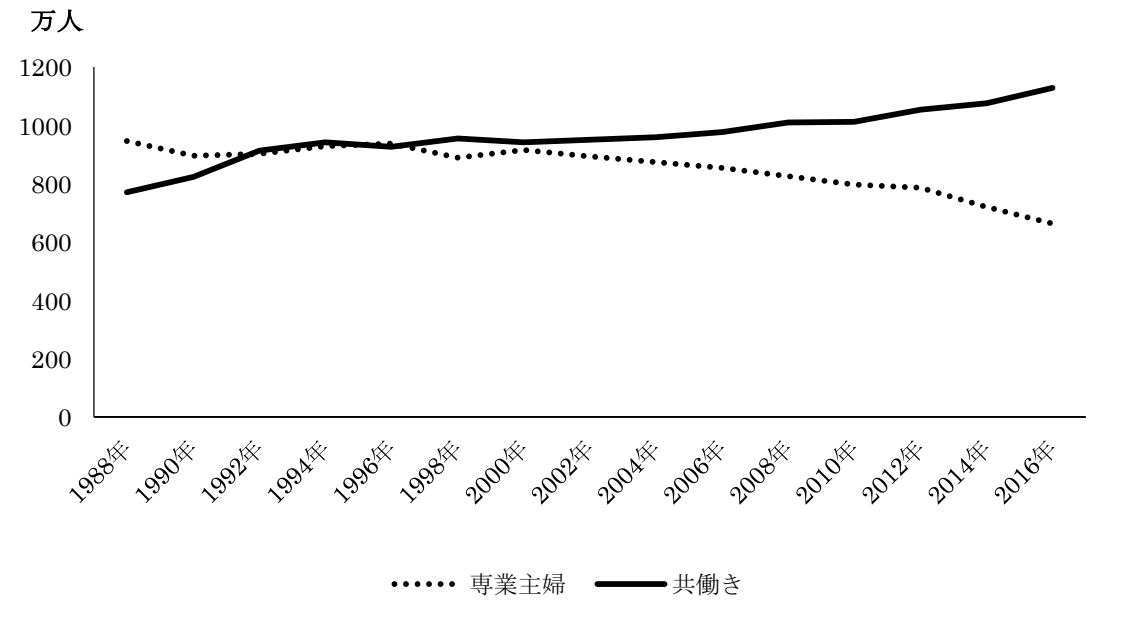
第 14 章　女性の働き方と夫婦間の考え方

土井七音

はじめに

近年、女性の社会進出が進んでいる事を背景に共働き世帯が増えている。

図表 1　専業主婦と共働き世帯の推移



出所：厚生労働省(2017)

共働きになる理由は、金銭的に共働きでないと生活ができないことや、専業主婦だと暇そうだからなどとパートナーが共働きを望んでいることや、女性が予定している自身のライフコースでは、専業主婦と再就職コースが減り、両立コースが増えている（男女共同参画白書）とあるように、女性自身も働きたいと望んでいる人が多い。内閣府が発表した「男女共同参画社会に関する世論調査」で、女性に子供ができてもずっと職業を続ける方が良いと答えた人が 54.2%となった。1992 年の調査開始以来、初めて 5 割を超えた（日経新聞，2016）とあるように、共働きを望む人は増えている。出産や育児後に仕事に復帰する女性や、子供はいないが夫婦間の生活の中で家事を行う女性は、少なからずワークとライフを両立させる負担を抱えている。

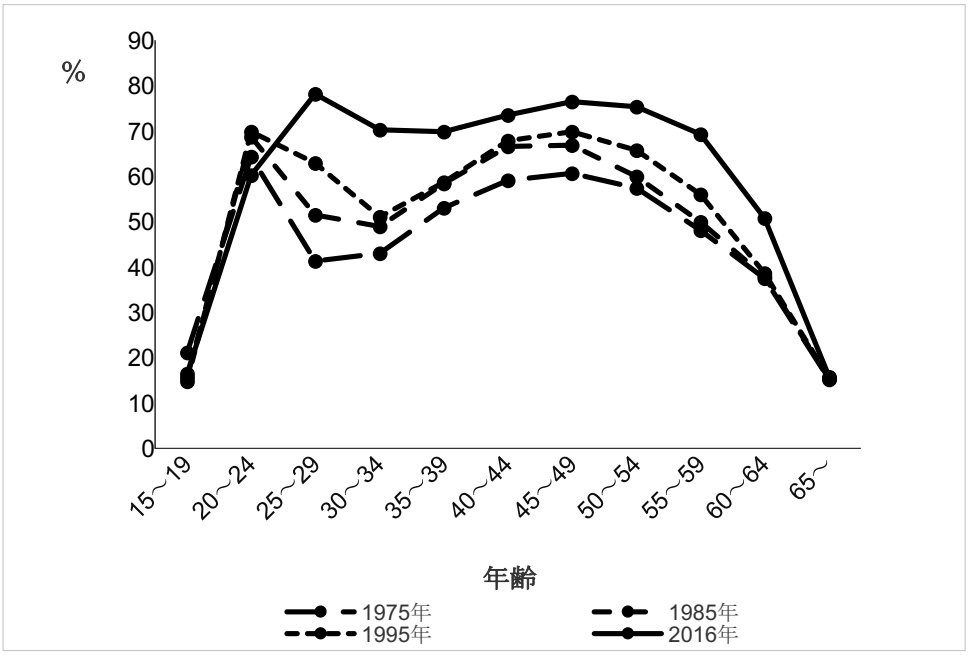
近年、女性の就業状況は変化してきていて、結婚・出産を経ても就業を継続するケースが増えつつある。図表 2 より高学歴化や晩婚化、少子化などの時代動向において 25～29 歳の労働力率の上昇が見られ、25～34 歳までの出産や育児にあたる期間での労働力率の減少が緩やかになっている事が分かる。しかし緩やかになっていても M 字カーブの労働力率となっているため、出産・育児によるキャリアへの影響は出ていて、仕事と育児の両立によって女性に過度な負担がかかっていると言える。

女性の働き方は、男女雇用機会均等法や育児休業法、男女共同参画社会基本法、女性活躍推進法などの制度によって見つめ直され多くの企業が女性の働き方の改革に取り組んでいる。しかし女性がキャリア形成をしていく中で切り離せないのは出産や育児である。そのような女性の出産や育児のサポートとして育児休業法がある。

育児休業は、育児休業法が 1975 年に成立したことから始まり、当時は女性のみが取得できた。しかし 1992 年の改正により男性も取得することができるようになった。2017 年 10 月に改正され施行された育児休業法が最長１年半となっていた育休期間を最長２年に延長させた。これは育休を１年半に延ばしても子供を預ける保育園が見つからない人が対象とされ、育児に手がかかることによって離職に追い込まれることを防ぐことが狙いとなると政府は主張している。しかし、育休期間が延びた分、家事や育児の負担や不利益が増えるのではとの懸念が企業側にも働く側にも強い（朝日新聞，2016 b）との意見がある。実際に育児をしながら働く女性は育休の期間を延ばすよりも、認可保育所に確実に子どもを預けられること、時短制度を実際に利用できることなど働きやすい環境を整えることが大事だと思う（朝日新聞，2013）という時短勤務の充実のほうがありがたいと考える人もいる。

女性優遇策や育児休暇の改正など行われているが、実際には育児休暇後の働き方に不安を感じていたり、昇進が遅れてしまったり、出産や育児を理由に退職や仕事内容の変更などをさせられるマタニティーハラスメントがあり、共働き世帯が増え仕事を続ける女性のキャリア形成の障害となってしまっている。そこで女性が出産や育児を終えても、理想のキャリア形成を崩すことなく、働くことができるのか考察する。

図表 2　女性の年齢別労働力率の推移

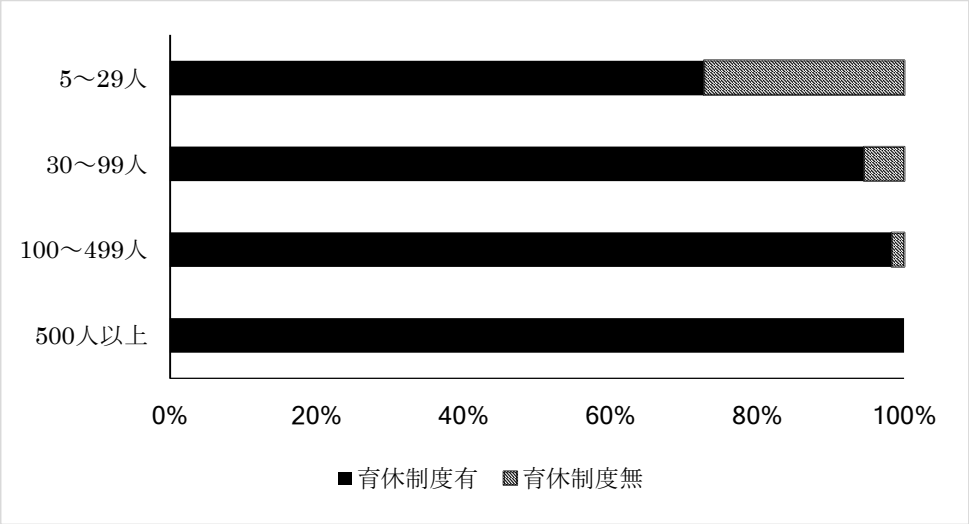


出所：労働力調査(2017)

第１節　仕事と育児の現状

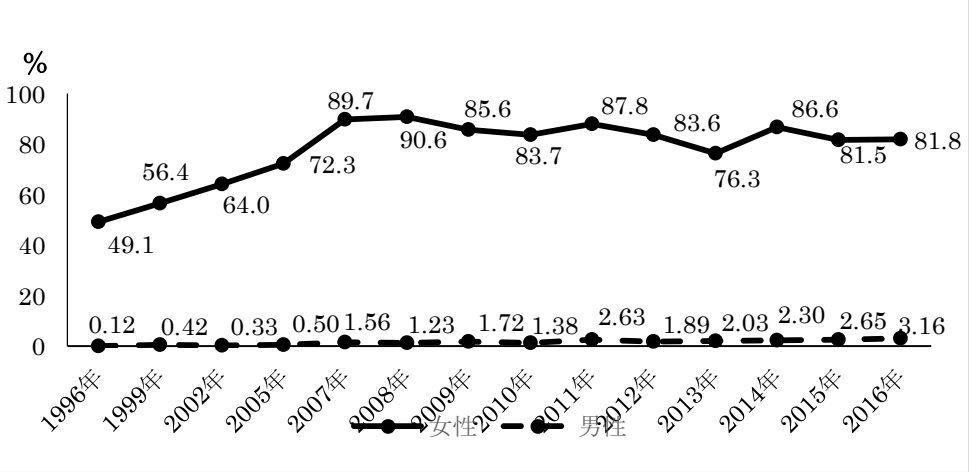
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみんマーク)を受けることができ、この認定を受けた企業は 2017 年 3 月末時点で、2,695 社が認定を受けている。さらに、2015 年 4 月 1 日より、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまり、平成 29 年 3 月末時点で、118 社が認定を受けている(厚生労働省)とあるように多くの企業が子育て支援に取り組んでいる。そのような取り組みの成果もあり、図表 3 より、事業所規模が 500 人以上では育休制度は 100%導入されている。

図表 3　育児休業制度の規定の有無別事業所割合



出所：厚生労働省（2017）

図表 4　育児休業取得率の推移



出所：厚生労働省（2016）

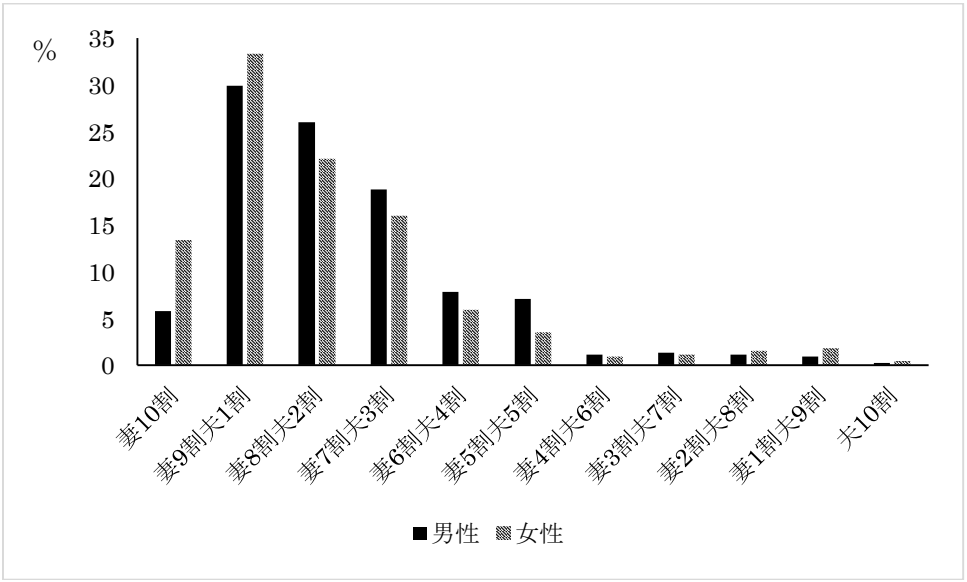
しかし、100～499 人の事業所規模では 1.7%の企業が育休制度を導入しておらず、30～99 人の事業所規模では 5.5%、5～29 人の事業所規模では 27.3%が育休制度を導入していないことが分かる。社員の子育てを応援したいのはやまやまだ。「でも人員にゆとりがない中小企業では、残った社員にしわ寄せがいったり、さらなる人材を抱えて十分な報酬が出せなくなったりすることもある」（朝日新聞，2013）という理由から大企業に比べると、中小企業などは育休制度に対して積極的ではない。

共働き世帯が増えていることにより、育休制度は必要不可欠になっている。女性の取得率は 1996 年から 20 年の間で約 30%増えており、2016 年では 81.8%取得されている。男性の取得率は 1%も満たなかったが 2016 年では 3.16%まで増え、年々増加傾向にあることから男性の育児参加が進んできていることが分かる。しかし増加しているといっても女性と男性の取得率を比べると男性は低迷している。

第２節　夫婦間の家事・育児に対する考え方

図表 5 より、男女別の配偶者に対する家事分担の割合を見ると、男女共に『妻 9 割夫 1 割』と回答している人が多く、続いて『妻 8 割夫 2 割』が多い。『妻 10 割』や『妻 9 割夫 1 割』という妻の割合が高く感じている人は、女性の方が多く、女性の方が家事や育児の分担に対して厳しい事が分かる。それに対し、妻にとって重要なのは、夫が家事・育児をより多く分担するかどうかだけでなく、その分担を通して自分のことを尊重してくれていることが伝わること、あるいは分担を通して自分のことを軽視していると感じさせないこと（森田他，2004）が必要になる。

図表 5　夫婦の家事・育児の分担割合



出所：内閣府(2010)

また、家事・育児分担の割合の満足度の調査では、満足している人が、女性 18.5%、男性 20.6%とあまり差はないが、不満に思っている人は、女性 9.1%、男性 2.5%と女性が多

い。

しかし女性が分担の割合を低いと思うかどうかは、妻の役割分業意識、夫以外にサポートしてくれる人がいるかなどにより異なる（森田他，2004)。

第３節　インタビュー調査より

インタビュー調査を行った男性 10 名女性 6 名、計 16 名のうち既婚者が男性 5 名女性 2 名であった。子供がいる家庭は男性 3 名であった。育休制度は、「出産した時に 2 年を限度に取れる出産応援制度と呼ばれるものがある」（L.R 氏）など、どの会社でも制度が導入されている。また育休後の働き方では、「短時間勤務ができます」（S.L 氏）や、「1 年休んで子供が小学校 5 年生になるまで短時間で働くか、3 年休んで、完全フルタイムというのが選べる」（X.L 氏）など様々な形で子育て支援を企業が取り組み、支えとなっている。女性は取得している人が多いが、「男性で取る人は今まで知らないです。前代未聞です。」（E.S 氏、女性）「男性が取るなら珍しいと思うがマイナスには思いません」（X.R 氏、男性）ということから男性の育休取得はあまり行われていないことが分かる。実際に「取れるものなら取りたいが男性社員で取っている人は少ないので難しいかもしれません」（G.L 氏）と思う既婚者の意見がある。インタビュー調査を行った人の中で子供がいる男性 3 名の方は全員育休を取得されていなかった。そこから制度では男性の育休取得が認められていても、会社の雰囲気や仕事内容によって取れない、取りづらいという事は制度が浸透しているとは言えないのではないか。

また女性は、6 名中 5 名が育休を取得したいと望んでいる。しかし、育休取得後のキャリアへの影響について、「会社の制度としてはないと思うが、子どもがいる中で総合職で海外出張にも行ってというのは厳しいと思うのでそういう点では子どもがいない時に比べたら拘束されちゃうし厳しいのかな」（E.S、女性）や「影響としては 1 年追いつくことのブランクはあると思う」（X.L、女性）など、昇進が遅れたりキャリアに影響が出てしまうと考えている。女性は育休を取得しやすいが、その後の働き方や理想のキャリアを辿れる保障はないと考えているという事が分かる。1 名の女性は育休を「旦那に取ってほしいと思っています。純粋に私の方が給料が高いんで」（M.M 氏）と自身が働く事を望んでいる。

次に共働き志向か専業主婦志向かを調査すると、16 名のうち 10 名が共働きを望んでいる。男性がパートナーに共働きを望む理由は「専業主婦はしんどそうだから。安月給だと給与的に家族を養えないから」（G.J 氏）の２つである。経済的には共働きを望むが、女性の自由意志のためパートナーが望むなら共働きでも専業主婦でも良いと女性の意見を主張している方が多かった。「今のまま好きな仕事を続けたい」（L.R 氏）と女性も働くことを望んでいる。

しかし共働きすることで、ワークとライフを両立することとなり、今までの仕事を続けたいが、働き方を変えないといけなくなると考える人がいて、キャリア形成の壁となっている事が分かる。

また、女は家事・男は仕事という考え方をほとんどの人は古い考え方と言っており、家事は分担して行いたいと望んでいる。しかし実際には「奥さんに負担をかけていると思

う」（I.E 氏）と女性が家事を負担していることが分かる。

育休制度があっても取得をすることで働き方や昇進に影響が出ると考えている人が多く、男性の育休取得はまだまだ根付いていないという事が分かった。家事分担では男女平等にという考え方をほとんどの人がしているが実際には女性が負担している。よって働く女性のワークライフバランスは家事・育児の部分の負担が大きいと言える。

おわりに

女性の社会進出が進み、男性と同じようにキャリアを形成していく中で、育児休暇制度は企業によって様々な形で女性の働き方の支援となっている。しかしすべての企業や全員の人に届いているとは言えず、また制度が整っていてもその後のキャリアに影響が出るという不安が消せない。育休の制度だけでなく、復帰後のキャリアをサポートする働きが企業側に求められる。またそれらの制度は女性だけに留まってはならない。女性の働き方を考えるということは男性の働き方や生活も見直していかなければならない。しかしワークライフバランスの理想と現実のギャップがある。また、育休取得に当たる男性に対する職場の人の雰囲気も重要になってくる。これから社会進出をする女性にとって働きやすく、理想のキャリアを辿れるためには、どのような企業の支援やパートナーの協力が必要になるのか、そのような対策は実現するのかを今後研究していきたい。

参考文献

朝日新聞（2013）「育休と両立探る企業」『朝日新聞』6 月 5 日

朝日新聞（2016 a）「育休 2 年、親は複雑　仕事辞めずに済む/まず保育園増を」『朝日新聞』12 月 8 日

朝日新聞（2016 b）「(男も育てる)風土変われば育休すんなり　パパの子育て参加、取り組む企業」『朝日新聞』10 月 31 日

板倉文彦（2017）「働く女性を取り巻く環境変化とその課題に関する-考察」『実践女子大学短期大学部紀要』第 38 巻 51-62

厚生労働省（2017）「次世代育成支援対策推進関係パンフレット」http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html(2018 年 1 月 8 日閲覧)

厚生労働省（2016）「平成 28 年度雇用均等基本調査」http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-28r.html(2018 年 1 月 8 日閲覧)

孫詩彧（2016）「女性の分業意識と男性の家事・育児」『教育福祉研究』第 21 巻 93-105

男女共同参画白書（2013）『男女共同参画社会の形成の状況』「第 3 節　女性のライフステージと就職」http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/html/honpen/b1_s00_03.html

内閣府(2010)「インターネット等による少子化施策の点検評価のための利用者意向調査」http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/index.html(2018 年 1 月 8 日閲覧)

日本経済新聞（2016）「産後も働く」初の過半『日本経済新聞』10 月 30 日
森田千恵・村松泰子（2004）「夫婦の家事・育児分担と妻の感情 ： 夫の分担度が低いケースの分析」『東京学芸大学紀要』（第３部門 社会科学）55 号
労働政策研究・研修機構（2017）「図 12　専業主婦と共働き世帯」http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html(2018 年 1 月 8 日閲覧)

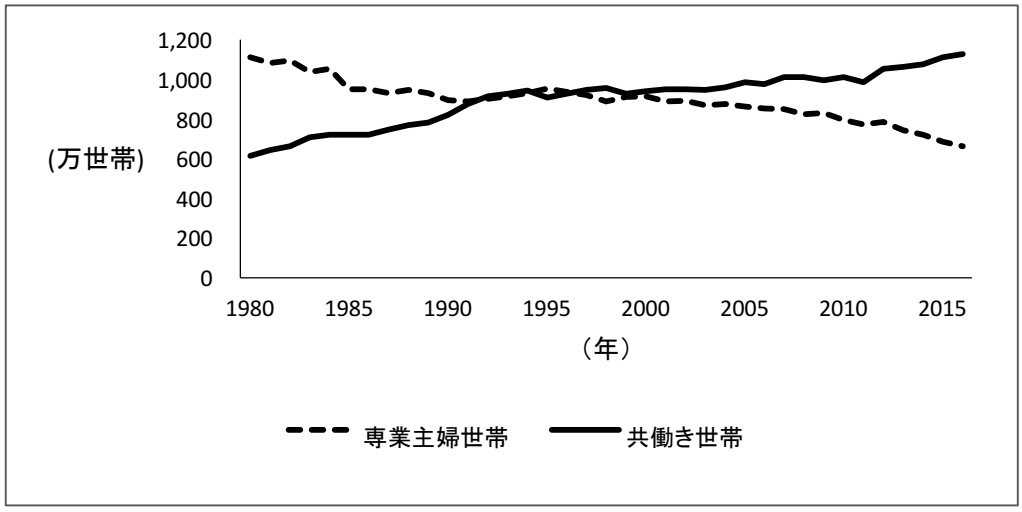
第 15 章　結婚・出産後の女性の働き方と家庭生活

佐藤友佳里

はじめに

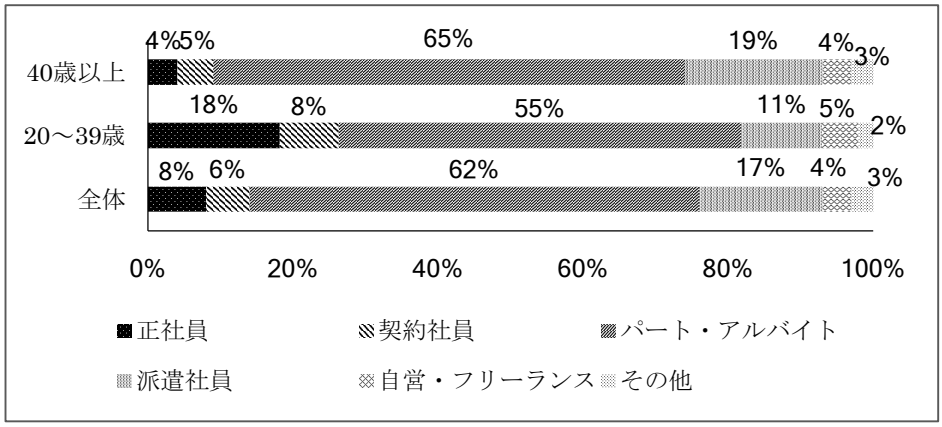
日本では“男は仕事、女は家庭”という意識が根強く残り、女性は結婚したら退職し専業主婦になることがほとんどであったが、近年女性の社会進出はかなり進歩し、結婚後や出産後も子育てをしながら働く女性が増えてきた。図表 1 をみるとかつては専業主婦世帯数が大きく上回っていたが 1997 年には逆転し、共働き世帯が専業主婦世帯数を上回っている。

図表 1　専業主婦世帯と共働き世帯の推移



出所：労働政策研究・研修機構（2016）

図表 2　子どもを持つ女性の就業形態



出所：HUFFPOST（2015）

しかし、それでもまだ働くうえで男女間の差は存在し、女性にとって働きにくい世の中であると言われている。実際、再就職を希望する子育て中の主婦の 6 割が、働き方の条件

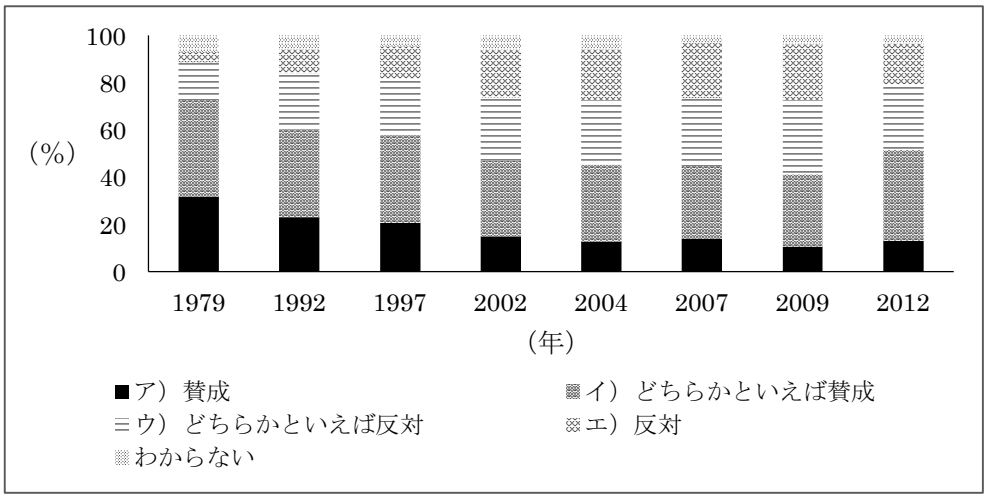
が合わないことや、子どもの預け先がないことを理由に求職活動を諦めている（朝日新聞，2011)。たとえ出産後に復帰や再就職をしたとしても、以前と同じ環境では働けず、非正規社員やパートタイム労働者として働かざるを得ない状況にあるのだ。図表 2 の全体の割合をみると、最も多いのはパート・アルバイトで 62%、次に派遣社員の 17%、そして正社員はわずか 8%である。子育てをしながらパートやアルバイトなど、非正規社員として働く女性が非常に多いことがわかる。

第 1 節　日本社会の現状

そもそも、子どもを持つ女性の就業に関する意欲はどのようなものなのだろうか。厚生労働省の『出生動向基本調査』によると、15 歳未満の子どものいる夫婦において現在無職の妻の 8 割以上もの女性が就業を希望している。多くの女性が、結婚や出産後働きたいと思っていても何らかの理由で働けない状況にあるのだ。

しかしその一方で若い女性の専業主婦志向は高まってきている。図表 3 をみると「夫は外で働き、妻は家を守るべきだ」という考え方について、賛成派（賛成、どちらかと言えば賛成）はこれまで常に減少傾向であったが 2012 年に初めて前回より増加している。

図表 3「夫は外で働き、妻は家を守るべきだ」という考え方について



出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」各年版より作成

特に 20 代の意見をみてみると、賛成派は前回調査（2009 年）の 30.7%から 50.0%にまで上昇していた（内閣府，2012)。このことから、若い女性の専業主婦志向が高まってきていることが分かる。

日本経済新聞（2005）には、「キャリアウーマンは趣味の時間が持てず、本当に豊かな生活は送れなさそうだから」「自分には両立は難しそうなので、結婚したら専業主婦になりたい」という女子大生の意見が述べられていた。

このように専業主婦を望む若い女性は、上の世代の過酷な労働環境など厳しい雇用の現状をみて、家事や育児との両立に不安を抱え、結婚・出産後に自分のキャリアを形成する

ことを諦めている。しかし、専業主婦となり夫だけの収入に頼って長い人生を過ごすのは多くのリスクを伴う可能性がある。社会変化が激しい今の日本社会において、いつ夫の安定した収入が閉ざされるかもわからない。これからの時代、女性も働かなければならないだろう。では女性が働きやすい環境をつくるにはどうすればよいのか。そこで問題となってくるのがやはり女性への大きな負担である。

次にインタビュー調査より、男女間における意識の差をみてみよう。

第２節　インタビュー調査より

夏に男性 10 名、女性 6 名、計 16 名へのインタビュー調査を行った結果を分析していくと、まず“男は仕事、女は家庭という考え方についてどう思うか”という質問に対し、反対していたのは 12 名、賛成よりの意見だったのは 4 名であり、そのうち 3 名が女性であった。一方、反対派の 12 名のうち 9 名が男性であり、その 9 名の男性のほとんどが共働き志向であった。このことから“男は仕事、女は家庭”という意見に反対し、夫婦共働きを望む男性は多いことがわかった。

共働きを望む理由として「安月給だと給与的に家族を養えないから。」（G.Ｊ氏）、「僕の給料ではやっていけないと思うので。」（X.Ｓ氏）といった経済的な理由と、「収入面での自立をしてほしいです。たぶん妻もずっと中にいるよりは外に出たいと思っているでしょうから。」（G.Ｌ氏）、「経済力の面ではやはりどうなったとしても 1 人で生きていけるように働いておいたほうがいいと思います。」（J.Ｒ氏）といった女性の自立を考えた、大きく２つの意見に分かれた。

しかし一方で“家事分担をしているか”という質問に対しては、既婚男性 5 名のうち家事分担をしていると答えたのはたった 1 名であった。その他の 4 名の意見は「5%くらいしている。本当はもっとやらないといけないんでしょうけど…、理想は今と同じで、時間があったらもっとしていいかと思います。」（G.Ｌ氏）、「妻が手一杯になっているものをやるという感じですね。特に決まっているわけではないですね。理想を言えばどちらでも同じようなことができるのが理想ですね。」（J.Ｌ氏）、「僕は楽していると思う。理想は 1 対 1 だが、奥さんに負担をかけていると思う。」（I.Ｅ氏）など、妻に対して申し訳なく思っているものの家事をできていない男性の意見が多かった。

また、自分が稼いできている分、妻には家事育児を全部やってもらわないと公平でないといった旧来的な考え方を話してくれた方もいた。

そして、未婚男性においても家事分担をしたいと思っている人は 5 名中 1 名のみ。するべきだと思っている男性が 1 名。そして家事分担をしたくないと思っている男性が 3 名であり、全体的に見ても男性は家事分担に積極的でないことがわかった。

反対に女性の意見をみてみると、未婚女性 4 名ともが家事分担をしたいと答えている。これらのことから、女性は家事分担をしたいと思っているのに対し、男性はした方がよいと思っているが実行できていない、またはあまりしたくないと思っている方が多く、男女の間で意識の差があることが分かった。

おわりに

以上のインタビュー調査より、「夫は仕事、妻は家庭」という考え方に反対し、共働きを望む人は増えてきているが、実際に家事分担をしている夫婦、家事分担を望む男性は少ないことがわかった。結果的に女性は家事育児において大きな負担を抱えることとなり、キャリア形成をするうえで大きな弊害となっている。女性は家事育児を前提とした働き方を求められ、そして女性自身も夫の長時間労働の実態や男性の育休取得の厳しさなどをみて、自分自身のキャリア形成を諦めそれを受け入れてしまっている状況がある。若い女性の専業主婦志向もその１つである。

その他にもインタビュー調査より女性の育児休暇制度が整ってきていることがわかったが、男性の育児休暇制度は未だあまり取り入れられていないこと、そしてこれらのことから企業側がいくら制度を整えたとしても、風土や文化がないとうまく機能していかないことを感じた。今後、企業で女性が活躍することは、企業や日本社会にとっても、そして家庭においても不可欠となってくるだろう。また、就業を希望する多くの女性がいる限り、家庭を持つ女性がもっと働きやすい環境でなくてはならない。そのためには男性の家庭参加によって女性の負担を減らすことが１つの改善策である。企業や社会が男性の家庭参加を容認し、制度だけでなく職場の雰囲気や風土づくりを行っていくことが求められている。

参考文献

井上知美（2011）「子育て主婦、6割再就職断念」『朝日新聞』5月17日　朝刊

厚生労働省（2015）「出生動向基本調査」http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou15/NFS15_report4.pdf

独立行政法人　労働政策研究・研修機構（2016）「図12　専業主婦世帯と共働き世帯」http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0212.html

内閣府（2012）「男女共同参画社会に関する世論調査」http://survey.gov-online.go.jp/index.html

日本経済新聞（2005）「女子大生中心に強まる専業主婦願望――優雅に趣味楽しみたい、仕事と家庭の両立難しく」『日本経済新聞』5月10日

HUFFPOST（2015）「子どもを持つ女性の就業形態」http://www.huffingtonpost.jp/enjapan/story_b_7923820.html（2018年1月12日閲覧）

第 16 章　男性の家庭参画

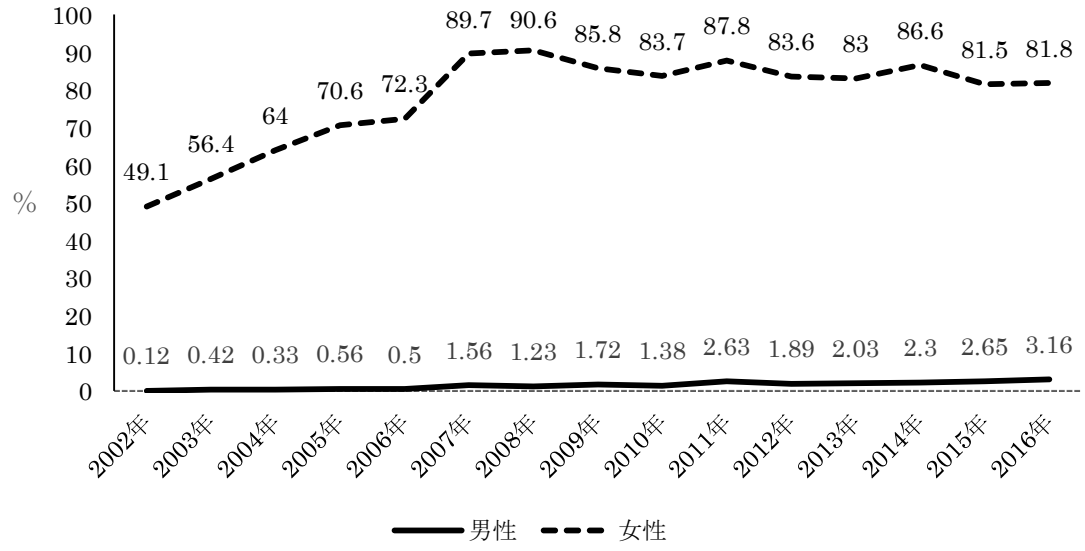
野上　和人

はじめに

内閣府の「社会生活基本調査」(2016) によると、共働き世帯の夫と妻の家事関連時間は、妻が４時間５４分、夫は４６分と大きな差が開いている。最近では、共働き世帯の増加により家庭内での男性の家事参加が挙げられているがこのデータを見ると男性の家事参加はまだ浸透しておらず、「男は仕事、女は家事・育児」という考え方が未だに日本には残っている。

次に女性と男性の育児休暇の取得率を見てみる。図表１を見ると、男性の育児休暇取得率は女性の取得率と比べると圧倒的に少なく、増加の傾向もほぼ横ばいである。近年では、男性の育児休暇の取得を促す企業やイクメンなどが挙げられてきているがまだまだ男性は育児や子育てに参加できていないと言える。

図表１　男女別育児休暇取得率

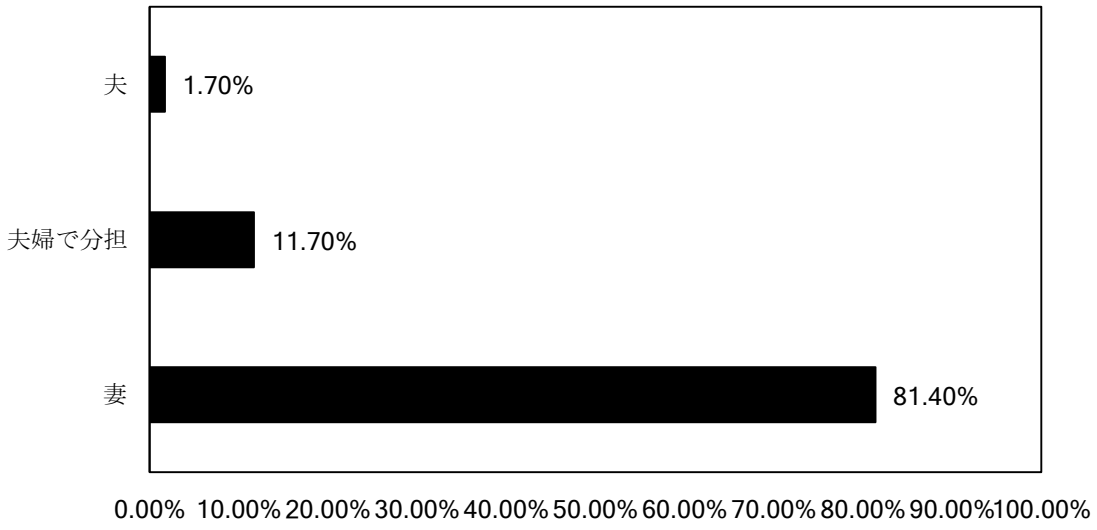


出所：厚生労働省　事業所調査　結果概要

第１節　現在の日本の家事・育児分担

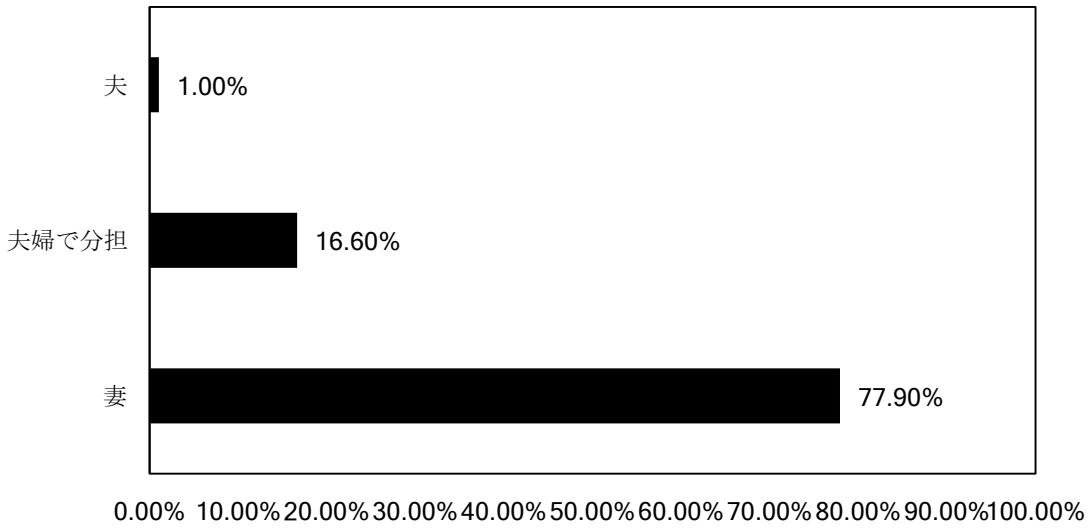
朝日新聞(2016)よると男女の役割分担を固定的にとらえる考え方は年々低下しており、家事・育児に男性が参加することに対しては、「当然」という回答が男女ともに５割を超えている。この結果から今後は男性にも育児や家事分担が必要であると考えられる。しかし夫婦の家事分担と育児の分担を表したグラフである図表２と図表３を見てみると、夫婦の家事と育児の割合は妻の負担している割合の方が多く、夫婦で分担している割合も少なくなっているのが現状である。このことからまだ日本の男性は家事・育児に割り当てる時間が少なく、まだまだ男性は家庭に参加できていないことが分かる。

図表２　夫婦の家事分担割合



出所　朝日新聞 2016 年 4 月 27 日

図表３　夫婦の育児分担割合



出所　朝日新聞 2016 年 4 月 27 日

第２節　インタビュー調査より

まず、今夏に実施したインタビュー調査から男性の家事参加について見てみる。今回インタビューした 16 組のうち既婚者は７組であった。その中で何かしら夫が家事をしているという夫婦は 5 組であった。そのうち夫婦間で話し合って家事分担をしているのは３組でその内容は I.E 氏（教育・40 代・男性）「洗濯を干す、風呂を週２回洗う、くらいです。ご飯は作らないですよ」。　S.L 氏（インフラ・20 代・男性）「掃除、風呂洗い、夕食の皿洗い、洗濯をしています」。X.L 氏（出版・20 代・女性）「料理は自分がやっている。掃除とゴミ出しは旦那さん。洗濯は手が空いている方がやる」。他の夫婦は、特に家事の

分担は決まっておらず必要に応じて手伝っている。J.L 氏（製造・40 代・男性）は「妻が手いっぱいになったものをやるという感じですね。特に決まっているわけではないですね」。J.R 氏（金融・30 代・男性）「５％くらいですかね。必要に応じてしています。あとやらなければいけないことですね。」と述べている。これらのインタビュー記録から家事の分担について話し合い役割分担を決めた夫婦の方が夫が家事に参加している割合は大きい。一方で話し合いをしていない夫婦は妻の方が家事をしている割合が多く、さらに夫が手伝う家事内容は具体的に決まっておらず、ほとんどがあまり家事をしていない場合が多い。

次に男性の育児休暇の取得について見てみる。子どもがいる夫婦のうち育児休暇を取得した男性は０人であった。育児休暇を取らなかった意見として、X.L 氏（製造・30 代・男性）「日本で決められている育休制度に沿っていますね、男性は別ですけど、男性が休むって悪くはないですけどそういう制度もあるんですけど誰も使わないですね」。と述べていることから、制度はあるが職場の雰囲気からか使わない男性が多いと見受けられる。しかし男性の育児休暇を取りたいという意見としては、I.E 氏は、（教育・40 代・男性）「今は取りたいかな、でも 20 代のときは取りたいとは思わなかったな。それは奥さんの役目と思っていて奥さんも自分の役目と思っていたから」。と述べていることから、最近になって男性が育児休暇を取得して育児に参加するという考えが少しずつだが男性にも出てきたと見受けられる。

以上のインタビュー結果から、第 1 節で述べた通り、共働き世帯の増加により家事の分担や育児への男性の参加が挙げられているが実際には家事分担を話し合って決めている夫婦は少ない。インタビュー結果からは男性側にももっと家事を手伝うべきだと自身は感じているがパートナーに負担させてしまっている現状である。育児休暇についても男性側にも積極的に取得して育児に参加したいという意欲はあるが職場の雰囲気などから育児休暇が取れず育児に参加できないという事実も確認できた。しかし 20 代の時はそのように思わなかったが 40 代の今は育児休暇を取りたいという意見から最近になって少しずつ子育てに男性も参加するという考えが芽生え始めていることが読み取れた。

おわりに

以上のインタビュー調査の結果を通して、男性の家庭参画については家事に参加している男性は増えてきている。しかし夫婦間での家事分担の割合は依然妻の負担の方が大きく、役割分担を決めている夫婦は一組であった。まだまだ男は仕事、女は家庭という考え方が根付いていると考えられる。女性の社会進出が進んでいく現代の日本では旧来的な「男は仕事、女は家庭」という考え方を改め、男性も家事や育児に参加することが必要だと考えられる。

次に男性の育児休暇の取得については、インタビューした人の中から男性でも育児休暇が取れるという回答が返ってきたが実際に取得している人はおらず、職場に取っている人がいたとしても 2 週間など短期間の場合が多く制度自体がまだまだ機能していないと思われる。その理由としては、周囲の理解や職場の雰囲気が原因である。これらのことから男

性が育児休暇を取得することに対しての理解がまだまだ日本には浸透していないことが考えられる。

参考文献

朝日新聞（2016）「増えぬ『カジダン』『イクメン』主に女性　分担変わらず」『朝日新聞』4 月 27 日朝刊

厚生労働省「育児休業取得割合」http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei （2017 年 12 月 14 日閲覧）

平成 29 年社会生活基本調査結果（総務省統計局）
http://www.stat.go.jp/data/shakai/2016/index.htm （2018 年 1 月 10 日閲覧）

立命館大学産業社会学部
吉田ゼミナール調査報告書　NO.5

多様化する現代の働き方と生活
―大卒ホワイトカラーの実態と課題―

編集担当者：安部紗織　松岡茜
発　行　日：2018 年　1 月　18 日
発　行　者：立命館大学産業社会学部　吉田ゼミナール
〒603-8577
京都市北区等持院北町 56-1