

男性を含めた働き方の見直し

労働政策研究・研修機構
労使関係部門統括研究員
濱口桂一郎

なぜ笛を吹いても踊らないのか？

- * 2007年ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針
週60時間以上労働割合(10.8%)→5年後2割減、10年後半減
男性育児休業取得率(0.5%)→5年後5%、10年後10%etc.
- * 現実には、長時間労働者比率(H25年)で見ると、
全体では8.8%だが…、
30歳代男性:18.2%、40歳代男性:17.5%
- * 現実には、育児休業取得率(H24年度)で見ると
女性:83.6%←→男性:1.89% ただしこれも虚像
女性:10~12月が33.8%←→男性:5日未満が41.3%
- * 男性は笛を吹いてもほとんど踊っていない

踊る阿呆になりたくない男性たち

- * なぜワーク・ライフ・バランスの掛け声に踊らないのか？
→踊る「阿呆」になりたくないから。
- * 日本型雇用システムにおいては：
- * 男性正社員(≡総合職)はワーク無限定・ライフ限定がデフォルトルール、それゆえのライフ保障
- * ワーク限定・ライフ無限定は女性正社員(≡一般職)と非正規の世界、それゆえのライフ低保障
- * ライフ限定とライフ保障の究極の選択

3つの「ライフ」

- * まず「ライフ」=「いのち」:この意味のワーク・ライフ・バランスは全員に必須…、のはずだが、過労死認定水準でも労基法違反ではない(後述)
- * 次に「ライフ」=「暮らし」:男性正社員はこのライフは限定、その分は妻が対応することになっている(た…けれど)
- * 最後に「ライフ」=「人生」:このライフタイムコミットメントを得るためにこそ、「暮らし」ライフは限定するという黙示の社会契約

男性正社員の無限定モデル

- * 職務、勤務場所、労働時間の制限なく、企業の命令に従って働く(非ジョブ型)
- * その代わりに、新卒採用から定年退職まで雇用を保障し、生活給を保障する(メンバーシップ型)
- * それを前提に、若い頃から教育訓練して企業の色に染め上げる
- * 雇用安定・職業不安定、人生は安定(ホント?)

OL型女性労働モデルの盛衰

- * 新卒採用から結婚退職までの短期的メンバーシップ
- * 男性無限定正社員の補助的業務(女房役)
- * 男性無限定正社員の嫁さん候補(社内結婚)
- * それゆえ四大卒は忌避、短大卒を選好
- * 結婚退職後は家計補助的パートモデルへ
- * 男女雇用機会均等法で仕方なくコース別雇用管理
- * ワーク無限定正社員モデルについてこられる女性は「総合職」
- * それ以外は「一般職」…が辞めなくなってしまった
- * 女性の非正規化が進展：S59年2月：29.0%→H25年3四半期：55.9%
(男性は7.7%→21.2%)

踊りきれない総合職女性たち

- * 「デフォルトはワーク無限定」の中にワーク・ライフ・バランスを持ち込むと…
- * 育児休業とっている間はいいけれど…
- * 短時間勤務やっている間はいいけれど…
- * その後待っているのは、フルタイムじゃなくて、オーバータイムの日々
- * 女性ゆえに一時的に踊ることが許されても、その後踊り続けることは許されない
- * 結局、踊る阿呆にはなりきれない
- * 補助的業務じゃない踊れる働き方はないのか？

男性正社員ライフの行方

- * 男性正社員(≡総合職)はワーク無限定・ライフ限定がデフォルトルール、それゆえのライフ保障
- * ワーク限定(または無ワーク)・ライフ無限定の女性ライフによる補完を前提
- * これぞ古き良き日本型ワーク・ライフ・バランス(世帯単位の)だが
- * 男性個人も女性個人もワーク・ライフ・ハンバランス
- * ライフ限定して得たライフ保障は本当に大丈夫か? 企業は必要としてくれるか? ジョブ無限定ゆえの「追い出し部屋」
- * ライフなきライフの果てにライフはありや

ライフは強制できるか？

- * 強制すべき「ライフ」:「いのち」

過労死認定基準超えでも安全配慮義務違反でも労働基準法違反じゃない日本の労働法→時間外労働の上限ないし休息時間規制が必要

- * 強制できない「ライフ」:「暮らし」

可処分時間をどう使うかは本人の自由、本人が望む限り(健康維持の枠内で)ワーク無限定を禁止することは不可能

- * 強制しようのない「ライフ」:「人生」

市場経済における企業活動は本質的に変動、ライフ限定と引き替えのライフ保障も企業活動継続の範囲内、それ以上は強制不能

男性もワーク限定正社員に

- * 問題は、正社員のデフォルトとして「ライフ限定」が事実上押しつけられること
- * ワーク限定・ライフ無限定の選択肢を正社員の枠内に設けることができるか?
- * 女性専用の補助的業務「一般職」ではなく、男女共通の「ワーク限定正社員」として
- * 別に、ワーク無限定をやりたい人に限定を強制するわけではないのだが…
- * 職務、勤務地、時間限定の「限定正社員」は大変評判が悪い

女性問題は男性問題

- * 女性の働き方は既に多様化しているが、必ずしも適切な形ではなく多様化
- * それは、伝統男性型ワーク無限定モデルと、それを前提とした伝統女性型ワーク限定モデルに引っ張られるため
- * ちょうどいいワーク・ライフ・バランスは均衡点にならない
- * 男性の働き方が多様化しなければ、女性の働き方も「良い」多様化にならない
- * ライフ保障と引き替えではなく短期決済型のワーク無限定男女(少数派)と、ほどほどのライフ保障付きワーク限定男女(多数派)という未来像？

女性「活躍」はもうやめよう

- * 現在の社会の文脈で女性の「活躍」は、伝統的な「男性並み」という含意を引きずる
- * スーパーウーマン礼賛型女性「活躍」論からそろそろ脱却を
- * 「活躍」はしないけれど、ほどほどに働く生き方を男女ともモデル化しよう
- * それを「活躍」と呼ぶのなら、それもまたよし