



Title	仕事も家庭も大切にできる『令和モデル』に向けた課題
Author(s)	駒川, 智子
Citation	北海道大学大学院教育学研究院紀要, 144, 49-63
Issue Date	2024-06-28
DOI	10.14943/b.edu.144.49
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/92701
Type	bulletin (article)
File Information	05-1882-1669-144.pdf



[Instructions for use](#)

仕事も家庭も大切にできる 『令和モデル』に向けた課題

駒川 智子*

【目次】

1. 課題としての経済分野での男女平等
 2. 「令和モデル」が求められる社会的背景
 - (1) 女性の就業継続
 - (2) 家事・育児等の女性への偏り
 - (3) 3つの弊害
 3. 「令和モデル」の実現に必要な取り組み
 4. 阻害要因としての長時間労働
 - (1) 長時間労働の是正の取り組み
 - (2) 労働時間の推移
 - (3) 労働時間をめぐる意識
 5. 男性も女性も誰もが仕事も家庭も大切にできるために
- 参考文献・参考資料
- 【キーワード】 性別役割分業, 「令和モデル」, 長時間労働

1. 課題としての経済分野での男女平等

現代日本において、経済分野での男女格差は未だ大きい。2023年に世界経済フォーラムが発表した日本の男女平等の達成率は64.7%（125位）であり、先進諸国のなかで非常に低くなっている。なかでも「経済」分野は56.1%（123位/146カ国中）であり、「政治」分野の5.7%（138位）より高いものの、「教育」分野の99.7%（47位）、「健康」分野の97.3%（59位）と比べ、低くとどまっている。経済分野の指標は、労働参加率の男女比、管理職の男女比、賃金の男女格差などであり¹、経済分野での男女平等度の低さは、女性が自立して生活を営むことが厳しいことを示している。

経済分野で男女格差が大きい背景には、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業を前提とした社会の仕組みと人々の意識がある。性別役割分業は、高度成長期に形成され拡大した、企業の日本的雇用慣行と専業主婦を擁する近代家族に適合的であり、その仕組みに当てはまらない人々をはじきながら、企業と家族が互いを補強しつつ日本社会を作り上げてきた。

しかし今日、性別役割分業の合理性は薄らいでいる。第一に、女性の人権が脅かされている点で問題がある。女性役割に縛られ経済社会で活躍できないことは、無収入・低賃金による人

* 北海道大学大学院教育学研究院職業能力形成論講座 教授

¹ World Economic Forum, 2023, *Global Gender Gap Report 2023*.

生の選択肢の狭まりとなり、女性が自分らしく生きることを難しくしている。第二に、女性の労働力参加が妨げられており、社会における労働力不足の一要因となっている。日本社会は、少子化によって労働力不足が加速すると想定されるため、仕事と家庭の両立支援を充実させ、ICTなどで働きやすい環境を整えることで、潜在労働力となっている女性、障がい者、高齢者の労働参加を促すことが求められている。第三に、性別役割分業を織り込んだ雇用管理のもとで女性の能力発揮が抑制されており、企業において役員や管理職等の意思決定を担う女性人材が少ない状態にある。「ビジネスと人権」という言葉の広がり示されるように、企業活動において人権が重視され、公正で多様性を活かしたDiversity, Equity and Inclusion (DEI) のマネジメントが雇用管理の国際的標準となりつつあるなか、日本の企業も女性を含めた多様な人々の活躍を進める必要に迫られている。

経済分野での男女格差の改善に向けて、性別役割分業を前提とした社会の仕組みと人々の意識の変革が求められるという認識は、職業観や家族観の変化とともに社会に広がっている。内閣府は『男女共同参画白書』（令和5年版）において、「昭和モデル」から「令和モデル」への転換を提唱し、性別を問わず、誰もが仕事か家庭かの二者択一を求められることなく、自分らしく活躍できる社会の実現が必要であると指摘している。すなわち「昭和モデル」を『『男性は仕事』『女性は家庭』という、いわゆるサラリーマンの夫と専業主婦から成る家庭を前提とした制度、固定的な性別役割分担を前提とした長時間労働や転勤を当然とする雇用慣行等』とし、「全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿」である「令和モデル」に替わる必要があるとしているのである〔内閣府、2023：108〕。

それでは、誰もが仕事も家庭も大切にできる「令和モデル」の実現に向けて、取り組むべき事柄は何だろうか。また取り組むに際して待ち構えている障壁はどのようなもので、そこにはどんな対策が必要とされるのだろうか。以上の問題意識にもとづき、本稿は「令和モデル」に向けた課題を読み解くことを手掛かりとして、日本社会が性別役割分業の仕組みを乗り越えるために必要な方途を探索することを課題とする²。

2. 「令和モデル」が求められる社会的背景

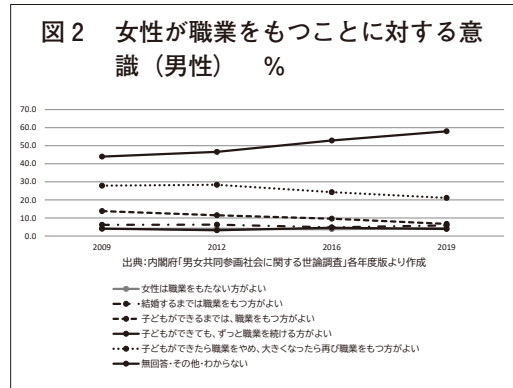
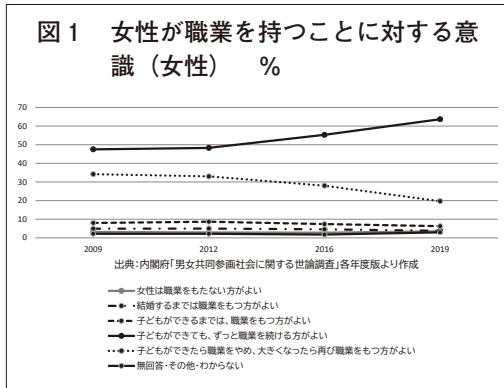
内閣府『男女共同参画白書』（令和5年版）をもとに、「令和モデル」が求められる社会的背景を整理する。

(1) 女性の就業継続

第一に、女性が就業を継続する傾向にある。まず意識に着目すると、女性で就業を継続することに肯定的な声が高まっており、男性も就業の継続を支持する声が多くなっている。図1は、内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」各年度をもとに、女性が職業をもつことについての女性の意識の変化をみたものである。「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」

² 本研究は、2023年9月6日に実施された北海道経済連合会による「女性経営層ネットワーク懇談会」での講和「仕事も家庭も大切にできる『令和モデル』に向けた北海道の課題」（ゲストスピーカー 駒川智子）と意見交換をもとに、全国のデータを用いた論考へと加筆修正したものである。

との回答は一貫して増えており、2016年調査で50%を超え、2019年調査では63.7%となっている。一方、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」との回答は、2009年から2019年の10年の間に34.2%から19.7%へと減少している。図2にみるように、男性も「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」との回答が増加し、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」との回答が減少している。



さらに表1は、内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」令和4年度の結果を性別と年齢層別にまとめたものである³。女性が職業を持つことに対して「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が男女とももっとも多く、男性で57.4%、女性で61.3%である。すべての年齢層においても同回答が50%を超えて最多となっている。女性の就業継続意識は高まっており、性別や年齢層を問わず、女性の就業継続を支持する意識が強まっていることがわかる。

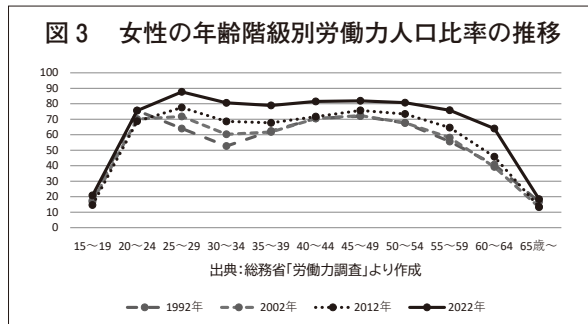
表1 女性が職業をもつことに対する意識 (%)

	女性は職業をもたない方がよい	結婚するまでは職業をもつ方がよい	子どもができては、職業を続ける方がよい	子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	無回答
[性別]						
男性	0.9	2.7	9.4	57.4	27.3	2.3
女性	0.6	2.4	6.3	61.3	27.0	2.4
[年齢]						
18～29	—	1.5	10.7	57.4	28.3	2.2
30～39	1.0	1.0	6.2	65.8	23.1	2.9
40～49	0.5	1.8	6.8	65.2	22.8	2.9
50～59	1.0	2.4	3.6	63.3	27.5	2.2
60～69	1.0	2.8	6.2	63.4	24.7	2.0
70歳以上	0.7	3.9	11.3	50.1	31.8	2.2

出典：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」令和4年度

³ 令和元年調査までは、調査員による個別面接聴取法で実施しており、調査方法が異なる。

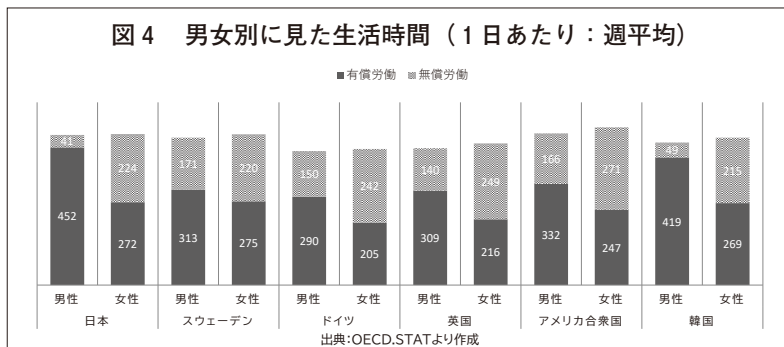
実際に、出産前後に退職する女性は減少している。図3は、女性の年齢階級別の労働力人口比率を图示したものである。日本では長らく、育児期である20代後半から30代前半で労働力率が低くなり、再び就労することでもう一度高まるM字カーブを描いてきた。しかし労働力の底が上昇し、さらに30代後半以降の労働力率も高まっており、グラフは逆U字カーブに近づいている。これは同一企業での就労とは限らないものの、女性が就業継続の傾向にあることを示している。



特に妊娠前に正規雇用であった女性では、第一子出産前後での退職者が減少している。国立社会保障・人口問題研究所の「第16回出生動向基本調査」によると、2015~2019年に第1子を出産した女性のうち、妊娠前に正規雇用だった女性では、出産1年後に無職・学生であるのは16.0%である。2005~2009年では38.7%であることから、10年間で退職者が22.7ポイント減少したことになる。企業は育児休業制度を整備し職場復帰後の取り組みを進めており、それが妊娠・出産・育児による女性の離職の抑制につながっているものと考えられる。

(2) 家事・育児等の女性への偏り

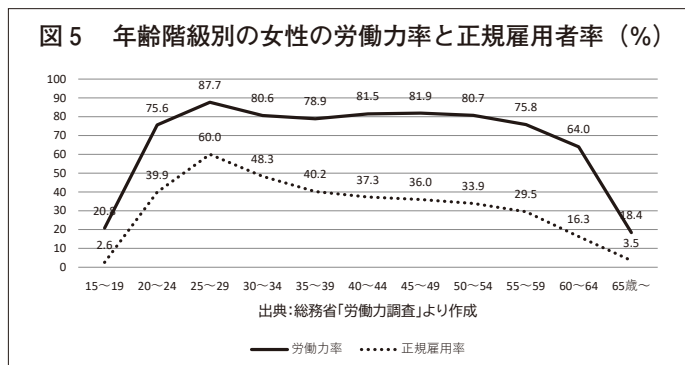
第二に、とはいえ家事・育児等にかかる時間は、今日でも女性に大きく偏っている。図4は、男女別の有償労働と無償労働の時間を国際比較したものである。まず日本の男性は、有償労働が452分と突出して長く、無償労働が41分と極端に短い。男性は長時間労働で、家事・育児等に携わっていないことがわかる。日本の女性は有償労働時間が272分と女性のなかでは比較的長く、かつ無償労働時間も224分と長い。数値は、スウェーデンの女性の有償労働時間275分、無償労働時間220分と近似している。しかしスウェーデンでは男性の無償労働時間が171分あり、



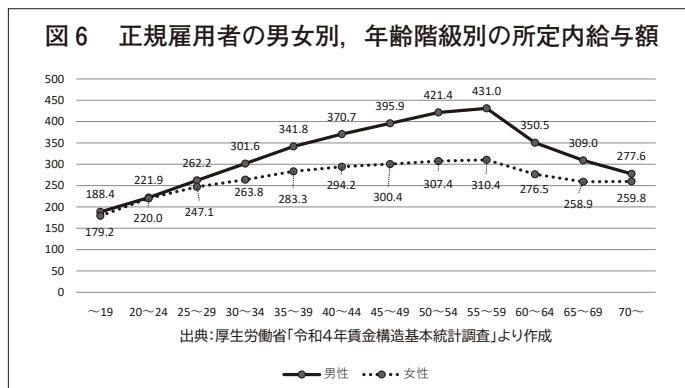
男女が共に家事・育児等を行っている。日本の女性は主に一人で無償労働をこなしていると考えられ、女性にかかる負担と責任は重いと推察される。男性も女性も誰もが仕事も家庭も大切にできるようにするには、男性の長時間労働を抑制し、女性に偏っている家事・育児等の時間と責任を分担する必要がある。

(3) 3つの弊害

第三に、性別役割分業とそれを前提とした雇用管理のもとで、大きく3つの問題が生じている。1つは、女性が能力発揮をできる機会が制限され、処遇やキャリアが低くなっている問題である。まず、女性の就業は非正規雇用に偏っている。図5は、2022年の年齢階級別の女性の労働力率と正規雇用者比率を图示したものである。女性の労働力率は各年齢層で高く、70%台後半～80%台で推移している。しかし正規雇用者比率をみると、20代後半の60.0%を頂点にして、その後は一貫して減り続ける、いわゆるL字カーブを描いている。女性は就業継続傾向にあるものの、その多くは非正規雇用として働いていることがわかる。非正規雇用は、一般的に残業や異動が少なく、仕事と家庭を両立するために選択されることも多い。しかし低賃金で雇用の安定性に欠けるため、多くの女性が自身の収入だけでは経済的に自立することが難しい状況にあると考えられる。

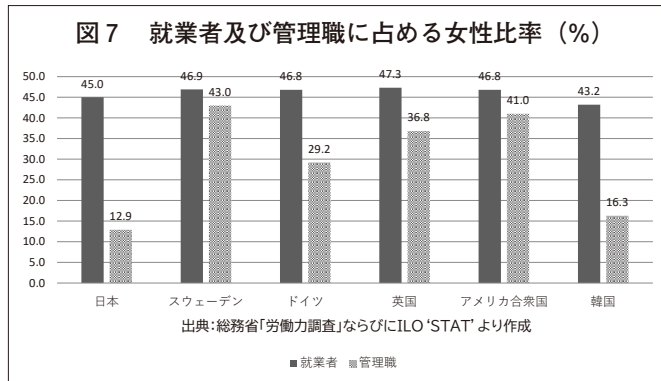


正規雇用者の女性も、男性労働者を標準とする雇用管理のもとで処遇やキャリアが抑制されている。図6は、正規雇用者の所定内給与額を男女別、年齢階級別に示したものである。男性

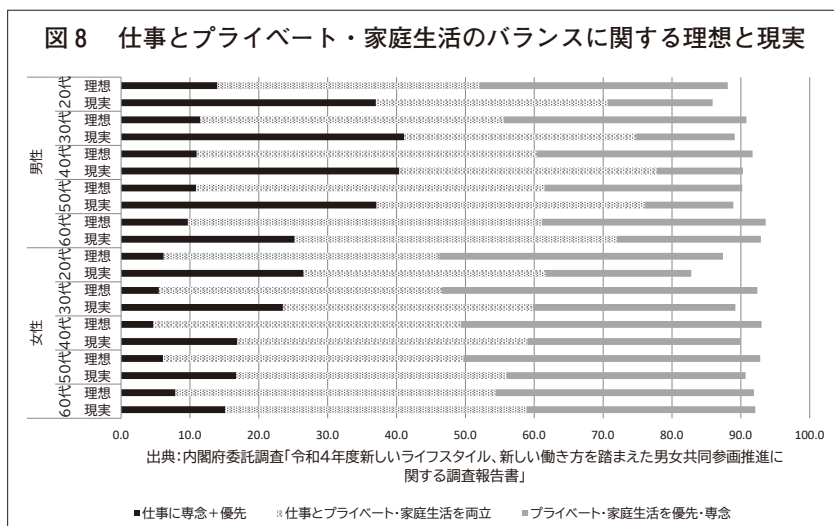


と比べて、女性の賃金上昇のスピードは緩やかで、年齢とともに格差は大きく広がっている。男性の賃金の最高値は、55～59歳の431,000円（月額）であるのに対し、女性は同年齢層の310,400円（月額）と、男性の約72%である。これは月額であり、賞与を含めた年収で考えると、収入格差はかなりの大きさとなる。

さらにキャリア格差について、図7で就業者と管理職に占める女性比率を国際比較したものをみる。日本の女性の就業者比率は諸外国と同程度であるが、管理職に占める女性の比率は12.9%ときわめて低い。女性は将来を見据えた人材育成をされていないか、女性への評価が低くとどまっている可能性が示唆される。



2つ目の問題は、男性が家庭生活での時間や役割を限定されていることである。図8は、内閣府の委託調査「令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」をもとに、仕事とプライベート・家庭生活のバランスに関する理想と現実をまとめた結果である。男性は、すべての年代で「仕事とプライベート・家庭生活を両立」を理想とする割合がもっとも高い。しかし現実と比較すると、20～40代では「仕事に専念+優先」の割合がもっとも高い。そのため「仕事とプライベート・家庭生活を両立」できているのは、理想よりも各年代で5～10ポイントほど低くなっている。



育児休業の取得率をみると、取得は女性に偏り、男性が取得する場合も期間はきわめて短い。厚生労働省の「雇用均等基本調査」（令和4年度）によれば、2022年の育児休業の取得率は女性が80.2%であるのに対し、男性は過去最高値とはいえ17.13%である。同調査（令和3年度）で取得期間をみると、2021年に女性は「10か月～12か月未満」が30.0%、「12か月～18か月未満」が34.0%と、6割強が1年弱～1年半の日数を取得している一方、男性は「5日未満」が25.0%、「5日～2週間未満」が26.5%と、5割超が2週間未満であり、6か月以上取得した人の割合はわずかに5.5%である。

男性が育児休業を取得する際には、職場の無理解や嫌がらせがつかまとう。厚生労働省の「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」によると、過去5年間に育児に関わる制度を利用しようとした男性で、育児休業等ハラスメントを受けたとの回答は26.2%である。要因となった理由・制度（複数回答）は「育児休業」が49.6%と最も高く、「育児のための残業免除、時間外労働の制限、深夜業の制限」38.9%、「育児のための所定労働時間の短縮（いわゆる短時間勤務制度）、始業時刻変更等の措置」29.8%、「子の看護休暇」19.8%、「その他育児のための休暇等制度（育児のために取得する年次有給休暇等を含む）」19.1%と続く。ハラスメントの内容は、表2のとおりである。「上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動」が53.4%と最も多い。また「昇進、昇格の人事考課における不利益な評価」22.1%、「上司による解雇その他不利益な取り扱いの示唆」19.1%、「減給または賞与等における不利益な算定」13.7%というように、キャリアや賃金への不利益が1割以上あるほか、「退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要」「解雇」「雇い止め」もある。男性が育児休業等を取得しようとするれば、昇進や賃金、さらには就労そのものが危ぶ

表2 男性の育児休業等ハラスメントの内容（複数回答 %）

上司による、制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	53.4
同僚による、繰り返しまたは継続的に制度等の利用の請求や制度等の利用を阻害する言動	33.6
繰り返しまたは継続的な嫌がらせ等 (嫌がらせ的な言動、業務に従事させない、もっぱら雑務に従事させる)	26.7
昇進、昇格の人事考課における不利益な評価	22.1
上司による、解雇その他不利益な取り扱いの示唆	19.1
減給または賞与等における不利益な算定	13.7
労働者が希望する期間を超えた、意に反する所定労働時間の制限、時間外労働の制限等の適用	13.0
契約更新回数の引き下げ (あらかじめ更新回数の上限が明示されている場合)	9.2
退職の強要や、正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要	8.4
不利益な配置転換	7.6
自宅待機命令	4.6
降格	2.3
解雇	1.5
雇い止め	0.8
その他	0.8

出典：「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」より作成

まれることを示すもので、男性がケア役割を担うことを阻む強い力がみとれる〔駒川、2022〕。

3つ目の問題は、健康被害である。業務に起因する健康被害の最たるものは、自死を含めた過労死である。過労死とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されている。

そこで過労死に着目し、厚生労働省の「過労死等の労災補償状況」（令和4年度）をみる。表3は「脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」と「精神障害に関する事案の労災補償状況」をまとめたものである。まず脳・心臓疾患の労災補償状況について、2022年度の請求件数は男性678件、女性125件の計803件で、支給決定件数194件（女性18件）、認定率38.1%である。このうち死亡については、請求件数は男性203件、女性15件の計218件で、支給決定件数54件（女性7件）、認定率38.8%である。請求件数の多い業種の上位は、道路貨物運送業133件、その他の事業サービス業88件、総合工事業47件、社会保険・社会福祉・介護事業46件で、職種では自動車運転従事者が144件と圧倒的に多く、続いて商品販売従事者48件、その他の保安職業従事者44件、営業職業従事者41件、建設従事者41件となる。脳・心臓疾患による労働災害は、男性に多くみられる。

次に精神疾患の労災補償状況をみると、請求件数は男性1,382件、女性1,301件の計2,683件で、支給決定件数710件（女性317件）、認定率35.8%である。このうち自殺については、請求件数は男性154件、女性29件の計183件で、支給決定件数67件（女性6件）、認定率43.2%である。請求件数の多い業種の上位は、社会保険・社会福祉・介護事業327件、医療業294件、道路貨物運送業147件で、職種では一般事務従事者442件、保健師・助産師・看護師171件、営業職業従事者162件、商品販売従事者142件となる。精神障害による労働災害は請求件数が上昇し続けている。請求者は男性も女性も多く、業務に起因する精神疾患は男性と女性の双方に生じているといえる。

表3 労災補償状況（2022年度）

区分	請求件数			支給決定件数			認定率	
	男性	女性	計	男性	女性	計		
脳・心臓疾患		678	125	803	176	18	194	38.1%
	うち死亡	203	15	218	47	7	54	38.8%
精神障害		1382	1301	2683	393	317	710	35.8%
	うち死亡	154	29	183	61	6	67	43.2%

出典：厚生労働省「令和4年度過労死等の労災補償状況」

過労死が生じる背景には複数の要因があるが、なかでも長時間労働は大きな要因のひとつである。厚生労働省は過労死の認定基準となる労働時間について、発症前1か月間におおむね100時間、発症前2か月間ないし6か月間で、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められれば、業務と発症との関係が強いと評価できるとしている。また1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性は弱いとしつ

つも、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できるとしている。

熊沢誠は『過労死・過労自殺の現代史』において、過労死・過労自殺は個人の受難として現れた産業社会の構造的なひずみであるとする〔熊沢，2018〕。企業の要請，労働内容，労働時間，評価のあり方などの企業における人事労務管理が，働く人々に健康被害をもたらしていると捉えられるのである。

3. 「令和モデル」の実現に必要な取り組み

『男女共同参画白書』（令和5年版）では，ワーク・ライフ・バランス（WLB）について考える際には，これまで主に女性，特に夫婦と子どもから成る世帯の女性に焦点があてられ，就業継続や仕事と家庭の両立に着目して論じられることが多かったとしたうえで，家族の姿が多様化している今日では，WLBを女性だけでなく，男性や，多様なライフコースを歩んでいるすべての人にとっての課題であると，改めて認識する必要があると唱えている。

そこで「令和モデル」の実現に必要な取り組みとして，次の3点があげられている。

第一に，男女ともに自分の希望が満たされ，能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備である。具体的には，柔軟な働き方を浸透させると同時に，勤務時間にかかわらず仕事の成果が評価され，昇進を目指すことができる環境の整備が必要である。

第二に，男女ともに仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活を送ることができることである。まずは長時間労働を是正することが重要である。そして男性の育児休業の取得を促進するためにも，職場での業務の見直しと効率的な業務配分を行うことが求められる。

第三に，これらを下支えする前提としての，女性の経済的自立である。同一労働同一賃金の徹底を図り，非正規雇用労働者の待遇改善を進めることで男女間の賃金格差を是正するとともに，女性の就労の壁となっている制度・慣行を見直すことが必要である。そして成長分野への円滑な労働移行を進めるために，能力向上に向けた支援やデジタル人材の育成等を手掛けることが求められる。さらには，希望するすべてのひとり親世帯が養育費を受領できるようにすることが重要であり，養育費を支払うのは当然であるという意識を定着させる必要がある。

この他，必要なこととして挙げられているのは次の事柄である。誰もが勤務時間中，子どもを安心して預け，安心して働ける社会の仕組み（乳幼児の保育施設，学童保育施設等，児童が放課後や長期休み期間に過ごす施設等），介護の心配をせずに働ける社会の仕組み，自営業者・フリーランス・ギグワーカー等が安心して働ける環境の整備，各種手続・申請のオンライン化等の簡素化，男女共同参画施策，子ども・子育て施策，働き方改革，税・社会保障制度等などである。同白書では，「ソフト・ハード両面，個々別ではなく，相互の関連を見ながら同時並行で，官民総力を挙げて推進していくことが求められる」と記している〔内閣府，2023：109〕。さまざまな側面から，社会の仕組みを変えてゆく必要があると捉えられているのである。

4. 阻害要因としての長時間労働

ここまで「令和モデル」が必要とされる背景と求められる事柄をみてきた。法制度の改善、環境整備、人々の意識変革など、多方面にわたった取り組みが必要とされる。なかでも日本社会が企業の価値観の影響を強く受けた社会であることを踏まえるならば、性別役割分業を前提とした企業の雇用管理の変革は欠くことはできない。男性も女性も誰もが、仕事も家庭も大切にできる社会にするために、具体的には転居をとまなう転勤の見直しと長時間労働の是正が求められる。どちらも必要不可欠な取り組みであるが、本稿は取り組みが進められつつある長時間労働の是正に焦点をあて、施策を進める過程で見えてくる障壁と乗り越えるための対策について考察する。

(1) 長時間労働の是正の取り組み

長時間労働の是正は、1980年代後半から国の政策課題とされてきた。政府は1988年に経済運営5ヵ年計画『世界とともに生きる日本』で、週40時間制と年間総実労働時間1800時間を目標化している〔経済企画庁編、1988〕。そして労働基準法が定める法定労働時間を段階的に短縮し、1994年に週40時間にしている。さらに時短促進法（現労働時間等設定改善法）を制定し、企業の労働時間短縮に向けた実施体制の整備と休日数増加等の必要措置を求めている。ただし同法は、指導、援助、啓発活動、助成金の支給等を通じて政府目標の達成に受けた労使の自主的努力を求めるもので、国の強制力は発揮せず、企業努力に委ねるものだった。企業の事情に配慮した経済発展重視の取り組みといえ、これまでの施策は、渡部あさみが「経済優先の後ろ向きでおずおずとした時間短縮」と評する内容にとどまっていた〔渡部、2016：65〕。

政府が所定外労働時間の削減に踏み込んだのは、働き方改革においてである。2019年施行の改正労働基準法において、所定外労働時間の上限は、原則として月45時間・年360時間と定められた。そして臨時的な特別な事情があって、労使が合意する場合であっても、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）にしなければならないとされた⁴。政府が所定外労働時間に法的な上限規制を設けたことは画期的である。しかしながら、繁忙期等では1カ月の所定外労働時間の上限を、過労死ラインの80時間を超える100時間未満としていることや、WLBの確保に有用とされる勤務間インターバル制度が努力義務にとどまっていること、さらには長時間労働が重大な問題となっている業種・職種において法の適用が猶予されていることなど⁵、総じて規制力の弱さが目に付く内容である。

女性労働研究は、労働時間問題に理論面と政策面から取り組んできた。長時間労働は家事・育児・介護等の時間の捻出を困難にし、性別役割分業のもとでケアに関わる労働を女性に課すことで、労働市場での女性の低処遇をもたらすためである。そのため女性労働研究は、労働領域と家族領域に分断された、性別役割分業の構造変革を目指し、理論面ではアンペイドワーク

⁴ 大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から適用とされた。

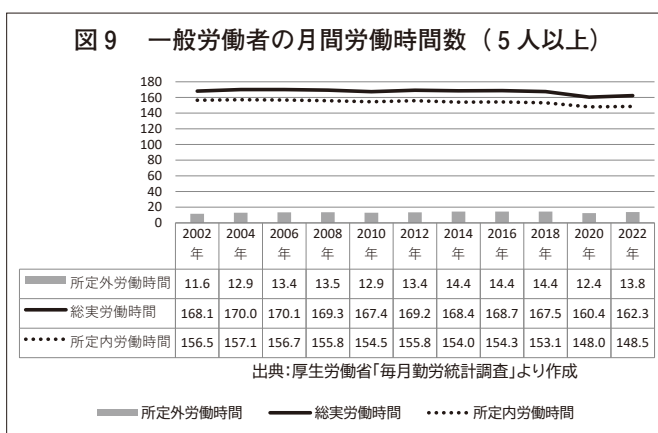
⁵ 長時間労働の背景に、業務の特殊性や取引慣行の課題があるとして、時間外労働の上限適用が5年間猶予され2024年4月からの適用とされたのは、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業である。

の測定と評価を踏まえた労働概念の再定義化を提起し、政策面では男性の長時間労働を抑制する男女共通の労働時間規制等を提言してきた〔駒川、2019〕。これらの知見を踏まえた施策が求められるとともに、企業においては性別役割分業を前提としない、ジェンダー視点からの雇用管理の改善が必要とされる。

(2) 労働時間の推移

施策を通じて労働時間は減少しているのだろうか。労働時間の推移を確認する。図9は「常用労働者」から「短時間労働者」を除いた、いわゆるフルタイム労働者である「一般労働者」の月間の総実労働時間、所定内労働時間、所定外労働時間について、20年間の推移をまとめたものである。

2020年に所定内労働時間が減少しており、総実労働時間もやや減少している。これが働き方改革による労働時間管理の結果なのか、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響なのかは不明であり、今後の数値を分析する必要がある。所定外労働時間は、2020年に減少したあと2022年に増加するなど、20年の間に小刻みに増減しており、傾向は読み取れない。全体を通して、フルタイム労働者の労働時間は、少なくとも月単位ではそれほど大きく変化していない。



長時間労働者の割合は変化しているのだろうか。リクルートワークス研究所が実施する、同一個人の就業実態を毎年追跡調査する「全国就業実態パネル調査（JPSED）」では、月45時間以上残業者の割合を職種別に公表している⁶。職種計でみると、月45時間以上の残業者は2016年15.8%、2018年13.9%、2020年11.4%、2022年11.6%と、緩やかに減少している。しかし2020年以降の数値は、新型コロナウイルス感染症の拡大によるものか不明である。職種別で割合が高いのは、2022年数値でトラックドライバー48.9%、タクシードライバー47.0%、小中高教員36.1%である。その他、幅広い職種で月45時間以上の残業者が多くみられ、恒常的な業務過多であり人手不足である職種が多いことがわかる。

職場レベルでも、長時間労働は確認できる。厚生労働省北海道労働局が、2022年度（令和4

⁶ リクルートワークス研究所HPが2023年7月31日に公表した「月45時間以上残業者の割合」。https://www.works-i.com/sp/teiten/detail009.html（2023年10月28日最終アクセス）。

表4 北海道労働局による長時間労働の監督指導結果

監督指導の実施事業場数	1,523	
違法な時間外労働があったもの	665	43.7%
月80時間を超えるもの	248	37.3%
うち、月100時間を超えるもの	156	23.5%
うち、月150時間を超えるもの	33	5.0%
うち、月200時間を超えるもの	9	1.4%

出典：厚生労働省北海道労働局「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」（令和4年度）

年度)に実施した、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果をみる⁷。この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が一ヵ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としたもので、2022年度は1,523事業場が対象となっている。表4に見るように、監督指導対象のうち665事業場（43.7%）で違法な時間外労働が確認されており、なかには月200時間を超えるものも9事業場ある。違法な長時間労働がみられる事業場の多さと問題の深刻さから、長時間労働の是正に向けては、法施策の整備に加え、産業・職業ごとの特徴を踏まえた雇用管理の抜本的な見直しが求められるといえる。

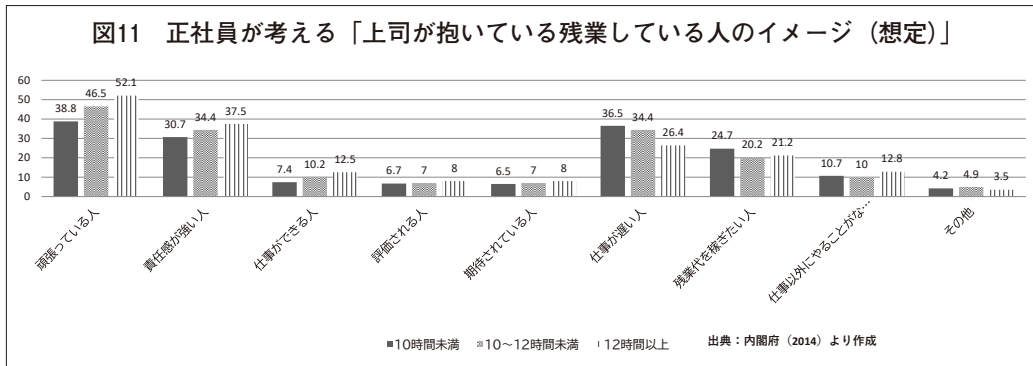
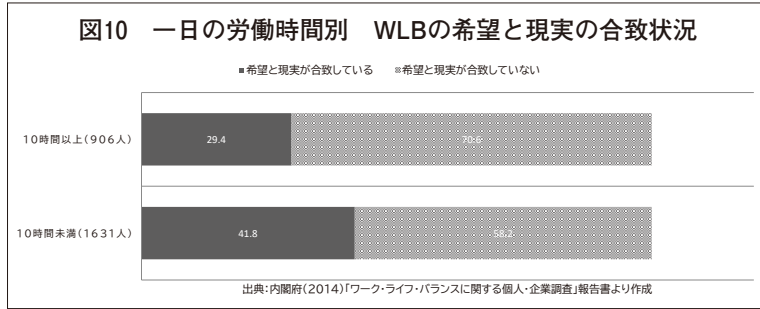
(3) 労働時間をめぐる意識

長時間労働の是正に向けて、組織・職場は率先して問題に取り組む必要がある。現在、業務の効率化に向けては、AIやICTを活用したDX推進や、業務範囲を明確化した裁量の付与がなされているほか、不要な業務をなくす取り組みも行われている。人員の適正配置、労働時間の適正把握、管理者の責務の明確化も進められている。

こうした職場の構造的要因の改善に加え、もうひとつ注視する必要があるのは、長時間労働を行う人の意識である。図10は、WLBの希望と現実の合致状況を、一日の労働時間が10時間以上の人と10時間未満の人で分けて表したものである。労働時間が10時間以上において、「希望と現実が合致していない」が70.6%となっており、10時間未満の人より12ポイント近く高くなっている。労働時間が長いほど、WLBの希望と現実が合わないと感じる人が増している。とはいえ注目されるのは、一日の労働時間10時間以上の人で、WLBの「希望と現実が合致している」との回答が29.4%であることである。これらの人たちは、労働時間の長さには不都合はなく、困っていないことがうかがわれる。この結果は、「長時間労働はWLBを妨げるので是正が必要である」という論理が当てはまらない層が、約3割存在することを示している。

労働時間が長くても不満でないのは、上司に好印象を持ってもらえると考えているからだと思察される。図11で、同調査による「上司が抱えている残業している人のイメージ」を確認する。正社員で労働時間が長い人ほど、「頑張っている人」「責任感が強い人」と思っていると考えていることがわかる。また「仕事ができる人」との回答も高まるが、一方で「仕事以外にや

⁷ 厚生労働省北海道労働局「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」（令和4年度）2023年8月28日発表。



ることがない人」との回答も増え、自嘲的な態度も見えてくる。

それでは長時間労働に困っていない層がいるならば、労働時間は個人の価値観に合わせて考えれば良いのだろうか。長時間労働を是認する人が管理職になれば、次の3つの問題が生じると推察される。1点目は、職場や部下のWLBを真剣に進めようとしないうことである。このため、職場全体で長時間労働が生じやすくなる。2点目は、時間をかけて頑張る人を評価しがちとなることである。昇進・昇格を望む人ほど、長時間労働が誘発される。3点目に、育児等による短時間勤務者は責任ある業務を持たされにくくなり、適正に評価されにくくなる恐れが生じることである。キャリアが頭打ちな「マミートラック」に入る人もあらわれると考えられる。このように、長時間労働を是認する人が管理職になると、職場全体が長時間労働の構造に陥りやすくなると考えられる。長時間労働の是正を職場全体の課題とし、個人の価値観の問題としないことが重要である。

5. 男性も女性も誰もが仕事も家庭も大切にできるために

本稿は、誰もが仕事も家庭も大切にできる「令和モデル」の実現に向けて、取り組むべき事柄、待ち構えている障壁、必要な対策を探ることを手掛かりとして、日本社会が性別役割分業の仕組みを乗り越えるために必要な方途を探索することを課題とした。

「令和モデル」の実現に向けて、鍵となるのは長時間労働の是正である。これまで様々な施策がとられてきたが、フルタイム労働者の労働時間はさほど減少しておらず、違法な長時間労働がみられる職場も残っている。その背景には、職場の構造的な問題があり、対策が講じら

れつつある。同時に注視しなければならないのは、長時間労働に不満がなく困っていない層が存在することである。長時間労働を是認する人が管理職になれば、職場全体が長時間労働化するだけでなく、育児や介護等の事情で短時間勤務を選択する人の業務が制限され、適正に評価されない恐れがある。労働時間は個人の価値観に委ねるのではなく、組織・職場として適正に管理する必要がある。

長時間労働の是正は、性別役割分業の仕組みを乗り越えるための第一歩にすぎない。ホックシールドが示すように、ファミリーフレンドリー施策が整備された企業においても、家庭よりも職場に居心地の良さを感じ長時間労働となる人たちは存在する〔ホックシールド, 2022〕。職場以外での自身の役割や居場所をつくる仕掛けが必要となると考えられる。

参考文献・参考資料

- ホックシールド, A・R (坂口緑・中野聡子・両角道代訳), 2022, 『タイムバインド』ちくま学芸文庫
- 経済企画庁編, 1988, 『世界とともに生きる日本 (経済運営5ヵ年計画)』大蔵省印刷局
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2021, 「第16回出生動向基本調査」
- 駒川智子, 2022, 「『男は仕事, 女は家庭』という意識と仕組みの残像——雇用管理の課題と必要な理念」『労働調査』622号
- 駒川智子, 2019, 「働き方改革と二つの格差——銀行の性別雇用管理の分析から」日本フェミニスト経済学会『経済社会とジェンダー』第4巻
- 厚生労働省, 2023, 「令和4年賃金構造基本統計調査」
- 厚生労働省, 2023, 「過労死等の労災補償状況」令和4年度
- 厚生労働省「雇用均等基本調査」各年度版
- 厚生労働省「毎月勤労統計調査」各年度版
- 厚生労働省, 2021, 「令和2年度 職場のハラスメントに関する実態調査報告書」
- 厚生労働省北海道労働局「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」令和4年度, 2023年8月28日発表
- 熊沢誠, 2018, 『過労死・過労自殺の現代史——働きすぎに斃れる人たち』岩波書店
- 内閣府, 2023, 『男女共同参画白書』令和5年版
- 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」各年度版
- 内閣府, 2014, 「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査」報告書
- 内閣府委託調査 (株式会社マーケティング・コミュニケーションズ), 2023, 「令和4年度新しいライフスタイル, 新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査報告書」
- OECD. Stat, 'Time Use' https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE#
- リクルートワークス研究所HP <https://www.works-i.com/sp/teiten/detail009.html> (2023年10月28日最終アクセス)
- 総務省「労働力調査」各年度版
- 渡部あさみ, 2016, 『時間を取り戻す——長時間労働を変える人事労務管理』旬報社
- World Economic Forum, 2023, *Global Gender Gap Report 2023*.

Challenges in realizing the “Reiwa Model” that allows people to value both work and family

Tomoko KOMAGAWA

Key Words

division of labor by gender role, “Reiwa Model”, long working hours

Abstract

This paper is intended to explore ways for Japanese society to overcome the system of gender role division of labor by exploring what needs to be done, what barriers lie ahead, and what measures are necessary to realize a “Reiwa model” in which everyone can value both work and family.

Gender Inequality in Economic Sectors remains large in contemporary Japan. Behind the large Gender Inequality in Economic Sectors lies the social structure and people’s awareness based on the gender role division of labor: “men work, women live at home.” The gender role division of labor is compatible with Japanese corporate employment practices and modern families with full-time housewives, which were formed and expanded during the period of rapid economic growth. Today, however, the rationality of the gender role division of labor is waning, and there is a need to realize the “Reiwa Model” advocated in the White Paper on Gender Equality 2023, in which everyone can value both work and family.

The key is to correct long working hours. Despite various legal measures, the working hours of full-time workers have not decreased significantly, and there are still some workplaces where illegally long working hours are observed. This is due to structural problems in the workplace, and countermeasures are being taken. At the same time, it is important to note that there is a segment of the workforce that has no complaints about long working hours and is not troubled by them. If those who approve of long working hours become managers, not only will the entire workplace be subject to long working hours, but the work of those who choose to work shorter hours for childcare, nursing care, or other reasons will be restricted and may not be properly evaluated. Working hours should not be left to the individual’s sense of value but should be properly managed as an organization and workplace.

Correcting long working hours is only the first step in overcoming the system of gender role division of labor. If people work longer hours because they feel more at home in the workplace than at home, it will be necessary to create mechanisms to create their own roles and places outside the workplace.

