

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第28巻第5号通巻304号

連合総研レポート

2015年5月号

No. 304

CONTENTS

特集

「らしさ」にとらわれない生き方 —男性からの視点・女性からの視点—

いまなぜ男性学なのか～男性学・男性性研究から見えてきたこと～

田中 俊之……………4

〈男らしく働く〉ことのジレンマ

齋藤 圭介……………8

ライフサイクルからみた仕事人生

～男性にもある深刻な更年期障害～

辻村 晃……………12

「男女平等」の多様な現実と女性学・男性学の明日

国広 陽子……………16

寄稿

巻頭言……………2

これでは朝令暮改のそしりを免れない

視 点……………3

教員の勤務条件の問題

報 告……………20

介護労働者の働き方・処遇に関する
調査研究

これからの「介護労働者の働き方と処遇」を提言する
～介護労働サービスの「分業型から統合型」への転換～

報 告……………23

「日本的雇用システム」の生成と展開

—「日本的雇用システム」と労使関係の歴史的検証に関する
研究報告書—

報 告……………26

『連合山形を中心とする地域活動
の展開』(概要)

山形県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト報告

最近の書棚から……………30

山家悠平 著

『遊郭のストライキ』

今月のデータ……………31

内閣府「男女共同参画に関する世論調査」(2012年)
内閣府「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」(2012年)

夫婦間のコミュニケーションは
男女共同参画社会実現への大きな一歩

—あなたはパートナーと会話をしていますか?—

事務局だより……………32

これでは朝令暮改のそしりを免れない

菅家 功
連合総研専務理事

安倍首相が消費税率10%への再引き上げの先送りと衆議院解散を表明したのは昨年11月18日のことだった。首相が表明した消費税率10%への引き上げ時期は、去る3月31日に成立した「所得税法等の一部を改正する法律」により2017年4月1日で確定した。

そもそも、今回の消費税率の引き上げは民主党政権時に開始され、最終的には民主・自民・公明の3党合意により実現した「社会保障と税の一体改革」によるものである。この一体改革の目的について、政府広報は次のように記している。「高齢化が進んだ社会でも、世代を問わず一人ひとりが安心して暮らせる社会を実現するために、消費税率の引き上げで得られた財源で、全世代を対象とする社会保障の充実をはかります。」

具体的には、消費税率を5%から8%、そして10%へと段階的に引き上げて社会保障の安定財源を確保し、将来世代への負担の先送りを減らして社会保障の持続可能性を高めることにつながるものとされた。つまり、消費税率の引き上げは、あくまで社会保障の持続可能性を高めるためのものであることが強調されているのである。

そして、消費税率引き上げによる財源のうち1%分、2.8兆円は社会保障の充実に充てることとされ、子ども・子育てに0.7兆円、低所得者の年金加算に0.6兆円、医療・介護の充実に1.6兆円を充てることになっている。これらの国民への約束とも言える社会保障の充実に向けた施策がきちんと行われているのかの検証を行っていくことが重要であるが、しかし一方で、こうした一体改革の理念と目的を忘れ去ってしまったのかと見紛うような議論が、いま政権内部で正々堂々と進められている。

解散・総選挙の直後の12月27日の経済財政諮問会議において、「経済再生と両立する2020年度の財政健全化の達成に向けた具体的な計画」の策定を今夏の「骨太方針」で取りまとめるべく議論を進めるといふ、注目すべき提案がなさ

れた。デフレ脱却・経済再生、歳出改革、歳入改革の3つの柱で財政健全化を進め、このうち歳出改革では「特に支出規模の大きな社会保障及び地方財政について重点的に取り組む」とされたのである。

2月12日の経済財政諮問会議では、内閣府から「中長期の経済財政に関する試算」が提出され、2015年度の国・地方の基礎的財政収支(PB)の対GDP比は▲3.3%程度となり、2020年度の国・地方のPBの対GDP比は経済再生ケースの場合で▲1.6%程度、約9.4兆円の赤字となることが示された。これらを受けて、民間議員を中心に国・地方のPB対GDP比を2020年度までの5年間で3.3%改善するための論点整理が今後、進められることになっている。

こうした経済財政諮問会議の議論と軌を一にするように、財政制度等審議会では2020年度PB対GDP比の黒字化に向けた議論が繰り返されている。財政審委員の土居丈朗慶大教授は、総合研究開発機構(NIRA)の共同提言において、財政健全化に向けて基礎的財政収支黒字化の目標を断固堅持する、黒字化達成に向けて歳出削減と増税による収支確保を一体として進める、社会保障支出削減によって3.4～5.5兆円の赤字削減が可能であり、なお不足する分は消費税の更なる引き上げが必要である、などと主張している。

2015年度政府予算では、消費税増収分8.2兆円のうち「社会保障と税の一体改革」で措置することとされていた社会保障の充実に1.35兆円が充当される。これには子ども・子育て支援新制度の4月実施が含まれており、社会保障を充実・安定化させるために消費税率を引き上げる一体改革はその緒についたにすぎない。しかも消費増税が社会保障の充実に充てられている実感が乏しいとの声が聞かれるなかにあって、財政再建のために社会保障を削減するなどといった倒錯した論理は、到底、国民に受け入れられるものではない。これでは朝令暮改のそしりを免れない。

教員の勤務条件の問題

学校の教員の問題が、さまざまなメディアで取り上げられている。とかく不祥事に注目が集まりがちで、労働の側面について語られることはあまりないのだが、勤務条件に目を向けると、多くの問題がみえてくる。

公立学校の教員の勤務条件でもっとも特徴的な点は、時間外勤務手当が支払われていないことであろう。給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）という法律で、教員には原則として時間外勤務を命じないこと、時間外勤務を命じられるのは、生徒実習、学校行事、教職員会議、非常災害に限ること、給料月額4%の教職調整額を支給すること、が規定されている（教職調整額は、残業時間に見合った時間外勤務手当がない代わりに支給されるもので、時間外勤務手当にして1か月あたりの残業約8時間分に相当する）。

ところが、文科省の調査によると、教員は授業以外の多様な業務に時間をとられ、授業準備や成績処理といった主たる業務さえ勤務時間内に完遂できず、長時間の残業や持帰り仕事を行っている。残業時間は、小・中学校平均で1か月あたり約42時間に及ぶ。にもかかわらず、給特法があるために、そうした時間外労働は、校長の命令に基づかない「教員の自発性や創造性に基づく勤務」とされ、時間外勤務手当が支払われていないのである。明示的な命令がなくても、本来の業務の準備等を所定時間外に行うことを余儀なくされた場合、その時間は労働時間であると解する労働法の考え方からすると、驚くべきことである。

教員の勤務を管理する側からみると、給特法は、教員が時間外労働を行っても時間外勤務手当を支払わなくてすむという仕組みになっている。教員の恒常的な時間外労働の実態を勘案すれば、給特法が無定量の時間外労働と実質的な給与の切り下げの一因になっているとの批判がなされるのも、当然のことといえよう。

給特法のかかる規定は「教員の職務と勤務態様の特

殊性」に基づくものとされている。すなわち、教員の職務は、複雑、困難かつ高度な問題を取り扱う特殊なものであり、勤務時間管理を行うのは適当ではない、などというのである。しかし、なぜ教員の業務だけが、他の労働者や公務員のそれとは異なり、勤務時間管理が行えないほど特殊といえるのかは判然としない。

給特法をめぐるのは、教職調整額の一律支給を維持しつつ支給率を引き上げるべきとする意見、教職調整額の支給率に幅をもたせて勤務実態に応じて支給すべきとする意見、教職調整額を廃止して時間外勤務手当を支給すべきとする意見など、さまざまな考え方があがるが、私としては、教職調整額を廃止し、勤務時間管理を徹底して勤務時間に見合った時間外勤務手当を支給するのが適当であると考えている。

むろん、教員の働き方をあわせて見直す必要があるということは、いうまでもない。OECDの調査では、日本の教員は、他国の教員に比べて、授業に費やす時間が短い反面、諸外国では教員が担わない事務業務や課外活動の負担が大きいため、総労働時間が長いことが明らかになっている。こうした現状を踏まえ、都道府県や市町村の教育委員会は、事務業務の効率化や課外活動のあり方の見直しなどに着手している。

政府においては、2007年に中央教育審議会で教員給与について答申がまとめられたのち、翌年には教職調整額について検討が行われ、見直しの論点と方向性が整理された。しかし、それらがいまだ停滞したままになっているというのは、いかなることであろうか。教員の勤務条件や働き方を見直すということは、教員が担うべき仕事は何かを考えることであり、ひいては教育のあり方を変え、その質を高めることにつながる。政府は、教育改革を掲げるのであれば、教員の勤務条件や働き方の改善こそ、早急に進めるべきであろう。

（連合総研研究員 柳 宏志）

いまなぜ男性学なのか

～男性学・男性性研究から見えてきたこと～

田中 俊之

(武蔵大学助教)

男性に対して注目が集まっている。『平成26年度版 男女共同参画白書』では、特集「変わりゆく男性の仕事と暮らし」が組まれた。男女共同参画は、一般的に女性を対象とした政策というイメージがある。実際、同白書で男性の特集が組まれるのは、今回が初めてのことであった。また、各種のメディアでは、NHKの『クローズアップ現代』（2014年7月31日）で放送された「男はつらいよ2014-1000人 “心の声”」や『AERA』（2014年9月1日号）の特集「男がつらい」のように、男性の「生きづらさ」に焦点を当てたものが目立つ。こうした議論で、論点は男性の働き方の見直しや家事・育児参加、あるいは若い世代の価値観など多岐に亘っているが、必ずしも、男性の何が問題なのか十分に理解されているわけではない。

男性学は、男性が男性だからこそ抱えてしまう「男性問題」を考察するための学問である。男性に関心が集まり、しかも、どのように議論すべきなのか明確ではない現状において、男性学へのニーズは高まっている。本稿では、男性学について日本だけでなく、英語圏の研究動向を踏まえて紹介する。そして、男性学の主要な関心の一つである男性と仕事の関係を取り上げ、いまなぜ男性学が必要なのかを考える。

1. 日本における男性学の歩み①

－1980年代から1990年代

日本では、1980年代の後半から学術的な分野で、男性学の取り組みが始まった。1986年には、日本における男性学の先駆けとされる渡辺恒夫の『脱男性の時代』が出版されてい

る。渡辺は、書店や図書館に「婦人問題」「女性問題」という棚が設けられる一方で、男性についてはそのようなタイトルの書籍さえないことから、「女であること」に比べて「男であること」には問題がないと考えられる傾向があると指摘する(渡辺 1986:1-2)。しかし、この想定は誤りであり、「深層心理の領域まで降りてゆけば、『男であること』は『女であること』よりも一層多くの問題をはらんでいることが、性の科学と精神分析学によって、この20年ほどの間に明らかにされている」(同:2)と主張した。

1989年には、渡辺を編者とする『男性学の挑戦』が刊行される。その中で、中河伸俊が「男の鎧——男性性の社会学」という論文で欧米の研究動向をふまえ、今日にも通じる議論を展開している。中河は男性が女性の「足を踏んでいる側」であるとの認識を前提に、「既存の女性／男性関係をめぐる制度的枠組みは実は、男性自身にとっても抑圧的なものではないだろうか」(中河 1989:5)と問いかける。

男性にとっての抑圧という視点が導入されることによって、「男性問題」は「男性自身の解放の問題」としての意味をおびると中河は考えた。中河の議論から四半世紀が経過した現在においても、男性が当事者として男女平等の問題に向き合っているとは言い難い。男性性が男性の生き方を強く規定し、とりわけ現代においては「生きづらさ」の原因となっていることを男性たちは理解する必要がある。

行政的な取り組みに目を向けると、東京都足立区では、全国に先駆けて1990年から2年

連続で男性向け講座が開催されている。「男性改造講座」というタイトルのこの講座は、固定的な性別役割分業観の改変を目的として、『女性問題は男性問題』を基点に、男性だけを対象（足立区女性総合センター編1993:8）に実施された。

「男性改造」の意味については、次のような解説がなされている。『改造』のねらいは『男も女も生きやすい社会』であり、『人間関係豊かな文化』を創造する主体者を形成することです。私たちはあえて挑発を受けてみようという男性を求めて、この名称にこだわりました（同8-9）。学問分野だけではなく実践的な面でも、男性の主体的な取り組みが期待されていたことが分かる。

1996年には、本格的な男性学の入門書である伊藤公雄の『男性学入門』が出版された。1980年代から展開されてきた男性をめぐる議論が、一定の蓄積を持った成果である。伊藤は男性学が「男性社会を男性の目で読み直すための学問」とし、多くの男性たちが『男らしくあれ』という要求のもとで抑圧されてきたことに、これまで十分に自覚的ではなかった（伊藤 1996:129）と主張した。

こうした男性学的な知見を理論的な柱として、1990年代には、日本でもメンズリブ運動が展開されていた。メンズリブとはウーマンリブの男性版、つまり、男性解放運動である。男女雇用機会均等法が施行され、セクシュアル・ハラスメントが新語・流行語大賞を受賞するなど「女性問題」に注目が集まった80年代を経て、女性と共に「女性問題」を考えるだけではなく、一部の男性は当事者として「男性問題」に向き合い始めていたのである。

メンズリブ運動の主張の一つに、「男性の働き方の見直し」があった。ようやく、男性の育児休業や時短勤務が課題として認識されはじめた今日から見れば、先進的な議論に見える。しかし、イクメンという言葉も存在しなかった1990年代の日本社会では、まだ男性は「フルタイム労働に従事して、妻子を養う」という「常識」が根深く残っていた。そのため、メンズリブ運動の主張は一般的に理解されにくく、残念ながら、運動自体も2000年を迎える頃には収束してしまった。

2. 日本における男性学の歩み②

－2000年代以降

1990年代の男性学はまだ理論的な面で十

分な考察がなされていなかったが、2000年になると英語圏の研究成果を取り入れこうした弱みを克服していく。2006年に出版された『男らしさの社会学』の中で、多賀太は男性を分析するためには、「複眼的な視点でアプローチ」することが重要であると主張している。「男性性を性役割としてとらえる立場においては、男女それぞれのあり方は画一的なものに見なされがちであった。しかし、男性性の定義には様々なものがあり、男性の存在形態には様々なタイプがある。したがって、今日の英語圏の研究においては、『男性性』はmasculinitiesと複数形で表記されるのが通例となっている」（多賀 2006:21）。

2009年には、村田陽平が『空間の男性学』で、「中年シングル男性の居場所」や「たばこ広告の男性身体と空間表象」といったテーマを、「空間の諸問題を男性学的視点からとらえる『空間の男性学』というパースペクティブ」（村田 2009:i）から分析した。同年、田中俊之が『男性学の新展開』で、複数形としての男性性という視座から、日本における理想的な男性のイメージが、「フルタイム労働に従事しながら妻子を養う男性像」であることを明らかにした。

いずれも英語圏の理論研究の成果を踏まえて議論が展開されており、研究対象は男性から男性性へとシフトしている。次節で詳しく説明するが、男性を固定的な実体として見るのではなく、ある社会においてどのような男性性が男性と関連づけて想定されているのかを分析しているのである。したがって、2000年代以降の研究は、男性学ではなく男性性研究という名称の方が相応しいと考えられる。

政策面に目を向けると、1999年の男女共同参画社会基本法の制定にともなって多くの女性センターが男女共同参画センターへと改組され、女性だけではなく男性にたいしても対応が求められていく中で、男性を対象とした講座は重要性を増していった。

ただし、「男性問題」が「社会問題」として取り組むべき課題として本格的に認識されるようになったのは、ようやく2010年代に入ってからである。国が策定した第3次男女共同参画基本計画では、「男性、子どもにとっての男女共同参画」が重点分野として新設された。これをきっかけに、現在では、各自治体が男女共同参画の計画に、男性を対象とした数値目標や施策を盛り込むようになっていく。

3. 英語圏における男性学・男性性研究

世界的レベルでこの分野の研究を牽引しているのが、オーストラリアの社会学者レイウィン・コンネルである。コンネルは*Masculinities* (1995)で、男性性を単数形 (masculinity) ではなく複数形 (masculinities) として認識するべきであると主張した。いまだに日本では、男性を一つの同質的な集団として見なす傾向が根強いが、先ほどの多賀の指摘にもあったように、英語圏の男性学では*masculinities*という表記は常識となっており、多様な男性性の存在は議論の前提になっている。

なぜ、*masculinity*ではなく、*masculinities*なのか。その理論的な背景を説明していこう。コンネルはジェンダー研究の成果によって、どこにでも見られるような普遍的な男性性の形態は存在しないことが明らかになったと述べている (Connell 2000: 10)。日本では「男は黙ってサッポロビール」の三船敏郎や任侠映画における高倉健のように寡黙な男性が「男らしい」と評価された時代もあった。現在では、SMAPや嵐を典型として、コミュニケーション能力の高さや面白さが男性性として称揚されるようになってきている。時代によって何が男性性なのか変化する以上、単数形ではなく複数形として認識する必要がある。

実はこうした解釈のみであれば、ジェンダー研究の基本的な考え方であり、コンネルの主張にオリジナリティはない。コンネルは男らしさの歴史性に加えて、「ジェンダー、人種および階級の相互作用が発見されるにつれて、多様な男らしさ (multiple masculinities) という認識が普及するようになった」 (Connell 1995: 76) と指摘する。

コンネルの主張が重要なのは、同時代および同一社会の内部においても、複数の男性性が存在している事態に着目した点である。現代の日本でも世代や階級、あるいは学歴などによって、男性性は変わってくる。近い将来には、現在よりもさらに人種という要素は見逃せなくなるだろう。日本社会でも、男性を理解するためには、「男性内の多様性」をいかに捉えるかが重要なのである。

M.メスナーはアメリカの男性運動を「制度化された特権」 (institutionalized privilege)、 「男性の間にある差異と不平等」 (differences and inequalities among men)、 「男性性のコスト」 (costs of masculinity) という3つの視点から評価した。多賀が重要視した「複眼

的な視点でのアプローチ」は、このメスナーの議論を参照したものである。メスナーは単に男性を複数としてとらえるだけではなく、男性間の不平等をみている。この視点は、男性の非正規雇用者が増加し、正規雇用者との間の待遇に著しい格差が生じている現代の日本社会では、とりわけ重要であると考えられる。

初期フェミニズムの主張が白人中産階級女性の意見でしかないことを鋭く指摘したが、黒人女性によるブラック・フェミニズムであったように、70年代の男性解放運動が白人中産階級で卒の「異性愛」男性の経験を「男性の経験」として一般化しようとしたことは、批判の対象となった (Messner, 1997:40)。こうして、英語圏では女性／男性という性別だけを分析の軸にするのではなく、男性性を多面的・複眼的にとらえようとする研究が展開されているのである。

4. 男性の「生きづらさ」の顕在化

それでは、現代の日本で、なぜ男性学が求められているのかを考えていくことにしよう。「男は仕事、女は家庭」というスタイルは、多くの男性が会社に雇われて働くようになって一般化した。したがって、この男女の役割分業を「伝統的」とするのは明らかな誤りである。高度経済成長期を通じて、学校を卒業後は正社員として就職し、結婚して妻子を養うのが「普通の男性」の生き方というイメージが定着していく。

オイルショック以降の低成長の時代を迎えると、夫だけの収入で家計を維持するのが厳しくなり、はやくも男性稼ぎ手モデルは危機を迎える。その後、専業主婦はその数を減らし続け、すでに1990年代には共働き世帯が専業主婦世帯の数を上回っている。パートもしない厳密な意味での専業主婦は、すでに20年近く前から既婚女性の中で多数派ではない。

バブル崩壊後の1990年代には、新規の採用が抑制されたことで若年層の男性が就職難や非正規化といった問題が発生した。また、中高年層においてもリストラが「社会問題」となり、「サラリーマン的な生き方」の危うさが露呈した。こうした経済状況の変化に合わせて「普通の男性」の生き方を新しいものにしなければならなかったが、現在でも「フルタイム労働に従事しながら妻子を養う男性像」は根強く残り続けている。

冒頭で紹介した『平成26年度版 男女共同参画白書』の特集に記載された一文が、現在の男性が置かれた状況の厳しさを物語っている。「男性は、建設業や製造業等の従来の主力産業を中心に就業者が減少し、平均所定内給与額も減少しているが、労働力率では世界最高水準となっている」。平易な表現に言い換えるならば、これまで多くの男性が雇用されてきた職場は失われつつあり、給与も減る一方であるが、それでもほぼすべての男性は働き続けているということになる。

加えて、男性は正社員というイメージが強かったが、とりわけ若年層においてはそうした前提が崩れつつある。総務省の労働力調査によれば、2013年におけるフリーターの数は前年より2万増の182万人であった。男女別では、女性が98万人と前年と同数だったのに対して、男性が2万人多くなって84万人となっている。

なお、厚生労働省はフリーターを「15～34歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトとして働く者又はこれを希望する者」と定義している。パート・アルバイトとして働く35歳以上の男性は、若者向け就労支援の対象から外れるだけでなく、統計的に把握されない存在になってしまう。

社会構造や経済状況が変わったにもかかわらず、学校を卒業後は正社員として就職し、結婚して妻子を養うのが「普通の男性」というイメージは残ってしまっている。これは、個々の男性にとってみれば、「普通」と考えていた人生を実現できないことを意味する。「男性の生き方に対するイメージ」と「男性の置かれた現実」の間に大きなギャップがあるために、多くの男性たちが「生きづらい」と感じている。そして、男性の「生きづらさ」が顕在化しているために、男性が男性だからこそ抱えてしまう「男性問題」を考察する男性学が求められているのだと考えられる。

5. 男性内の多様性と不平等を前提とした議論を

現代の日本社会では、夫婦と子ども二人から構成される「標準世帯」は、社会制度上の基本単位となっている。単なる制度の問題ではなく、私たちの意識の中に、「標準世帯」こそが「普通の家族」であるという固定観念が根付いてしまっている。しかし、ここまでの議論を踏まえれば、明らかにそうした発想は実態とずれている。

ここでは雇用問題を取り上げたが、未婚化・晩婚化の進行という面からも、従来の家族像が通用しなくなっていることが分かる。男性の平均初婚年齢は、2007年に30歳を超える30.1歳を記録している。未婚率は、25歳から29歳の年齢層で、1995年に男性66.9%・女性48.0%であったが、2010年には、男性69.2%・女性58.9%へと上昇した。30歳から34歳の年齢層では、1995年に男性37.3%・女性19.7%だった数字が、2010年で見ると男性46.0%・女性33.9%にまで高まった。また、2010年で男性の生涯未婚率は20.1%となり、5人に1人という割合であった。

いずれにしても、「フルタイム労働に従事しながら妻子を養う男性像」を「普通」と考えてしまえば、現実の男性の姿をとらえ損ねる。日本ではようやく「男性問題」への関心が高まってきたが、議論を実りあるものにするためにはmasculinitiesという視座が不可欠になる。

単に男性の多様性に目を向けるだけではなく、とりわけ正規と非正規の間にある格差に象徴されるように、男性内に存在する不平等を直視しなければならない。

最後に、男女問わず言えることだが、「性別にとらわれない多様な生き方」を実現するためには、どのような働き方をしても安心して暮らしていける雇用が必要であることを忘れてはならない。

【参考文献】

- 足立区女性総合センター編 1993『男性改造講座』ドメス出版
Connell, Raewyn 1995 *Masculinities* University of California Press
Connell, Raewyn 2000 *The Men and The Boys* University of California Press
Connell, Raewyn 2002 *GENDER* Polity Press = 多賀太(監訳) 2008『ジェンダー学の最前線』世界思想社
伊藤公雄 1996『男性学入門』作品社
厚生労働省 2014『平成26年度版 少子化対策白書』
Messner, M. 1997 *POLITICS OF MASCULINITIES* ALTAMIRA PRESS
村田陽平 2009『空間の男性学』京都大学出版協会
内閣府 2014『平成26年度版 男女共同参画白書』
中河伸俊 1989『男の鑑－男性性の社会学』渡辺恒夫編『男性学の挑戦』新曜社
田中俊之 2009『男性学の展開』青弓社

〈男らしく働く〉ことの ジレンマ

齋藤 圭介
(武蔵大学非常勤講師)

1 過労死の定義

過労死が日本の労働現場で大きな話題となったのは1970年代後半から80年代にかけてである。過労死は、厳密に言えば、確立した定義があるわけではない。通常は、厚生労働省労働基準局(2002)による次の定義が参照される。過労死とは「過度な労働負担が誘因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発症し、永久的労働不能または死に至った状態」を指す。

このように、一般的に過労死は〈過労が原因で死亡する〉ことを意味するが、死亡に至る経路には主に2通りある。1つは、〈過労による脳・心臓疾患〉を原因とする(狭義の)過労死であり、もう1つは、過労が原因のストレスによる過労自殺である。

どちらの過労死も、長時間労働と分かちがたく結びついている。国際的にみても、日本は長時間労働とその結果の過労死が多いことは常に指摘されてきた。過労死の英訳にKaroushiが当てられることから分かる通り、過労死は、日本社会特有の現象として理解されている。

しかし少し考えてみれば分かるが、長時間労働等の文脈で、労災保険支給の対象になった死が遡及的に過労死と名付けられるので、労災保険の支給対象にならなければ長時間労働等が原因と思われる死も、通常の死のままである。つまり、過労死は医学的な用語とい

うよりも、社会的な用語といえよう。過労死という死に方が予めあるわけではない。この意味で過労死は社会的に構築された死といえる。過労死の認定基準の度重なる変更は、過労死のこうした社会構築的な側面をあらわしている。何を過労死とみなすかは、私たちの定義如何にかかっているのであり、つまるところ適切な働き方を私たちがいかに考えているのか／いかに考えるべきなのか、という問題に行き着く。

2 過労死をめぐる論点

過労死を防止しようという動きは、遺族を中心に国会を動かし、超党派議員立法として2014年6月20日に「過労死等防止対策推進法」として結実した。この法律は過労死防止法と略称される。関係者の尽力が実を結んだ結果であり、過労死についての先駆的な著作である『過労自殺』を著した川人博が指摘しているように、「過労死を防止するために国を挙げて取り組むことを定めた法律の制定は、働く者のいのちと健康を守るうえで歴史的な意義をもつもの」(川人 2014:267)と評価できる。

他方、現在でも引き続き大きな論争となっているように、いわゆる「高度プロフェッショナル制度」創設の議論がある。これは「時間でなく、成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズ」に応えるというものだ(厚生労働省 2015:8)。対象者をはじめいくつかの限定があるとはいえ、長時間労働に歯止めを

かけようという世の中の流れとは逆行するものだとの危惧も一部にはある。こちらは過労死防止法との対比で、皮肉を込めて過労死促進法と批判的に呼ばれることもある¹。

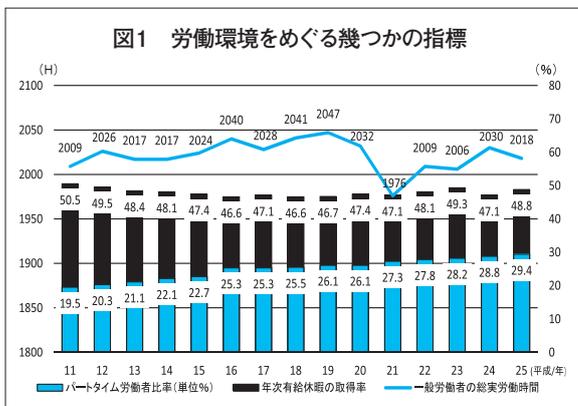
では、実際日本の労働者はどのくらい働いており(⇒3.1)、その結果として過労死は現実にとどの程度生じているのだろうか(⇒3.2と3.3)、そして、過労死の主要因であろう長時間労働は誰がしているのか(⇒3.4)。またなぜ長時間労働へと労働者は駆り立てられ(⇒4)、そうした働き方をやめることができないのか(⇒5)。

過労死・過労自殺と男らしさの問題を、長時間労働のデータから考えていきたい。

3 長時間労働と過労死・過労自殺の現状

3.1 労働時間と年次有給休暇の取得率

厚生労働省(2014)の「毎月勤労統計調査」および「就労条件総合調査」を参考に、一般労働者の総実労働時間、パートタイム労働者比率、そして年次有給休暇の取得率を確認しておきたい(図1)。



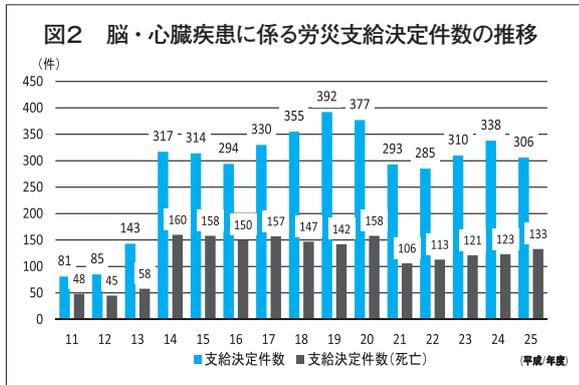
一般労働者の総実労働時間(左軸)は、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に下がったため、グラフ上でも特異な位置にあるが、全体的な傾向として大きな変化はなく、長時間労働は常態化している。同時に確認をしたいのは、パートタイム労働者比率(右軸)である。平成11年からの期間、右肩上がりで増え続けており²、雇用の不安定化をあらわしている。他方、年次有給休暇の取得率(右軸)は、「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者が対象だが、平成11年を最後に軒並み5割を下回っている。

こうした労働環境は、総じて、決して恵まれているとはいえない。適切な労働時間、適切な休暇、なにより正規雇用が望ましいのは世界的な共通認識だ。しかし残念ながら、恵まれた職場に皆が就職できるとは限らない。昨今、大きな話題となったブラック企業の存在や就職活動の厳しさをあわせて考えると、非常に過酷な職場にもしがみつki続けねばならない現実もある。その結果の1つが、過労死・過労自殺となって社会問題化している。

3.2 〈過労による脳・心臓疾患〉を原因とする死

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署による『脳・心臓疾患の労災認定——「過労死」と労災保険』によると、狭義の過労死は次のように定義される。「心筋梗塞などの『心疾患』、脳梗塞などの『脳血管疾患』については、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境などの日常生活による諸要因や遺伝等による要因により徐々に増悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合があります。これは『過労死』とも呼ばれます」(2頁)。平成11年度以降の脳・心臓疾患に関わる労災支給決定件数の推移は、図2(厚生労働省「過労死等に係る統計資料」より)のとおりである。

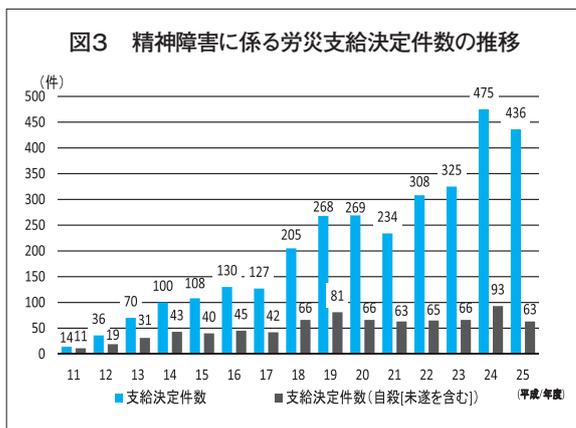
4節でみるように、これまで〈過労による脳・心臓疾患〉は壮年男性に特徴的な疾患だと考えられてきた。しかし、最近は若年男性にとどまらず、女性も罹患するケースもある。



3.3 〈過労自殺〉

過労自殺と、脳・心臓疾患による過労死の違いは2点ある(川人 2014: 101)。1つは、「年齢は20歳前後の若者から60歳以上の高齢世

代まで広範にひろがっているが、脳・心臓疾患に比べて、若い世代の被災事例の割合が多い」。もう1つは、「男女比では、男性の自殺例が多い」。つまり、過労死は若い世代の男性のケースが多いのが特徴である。平成11年度以降の精神障害に係る労災支給決定件数の推移は、図3（厚生労働省「過労死等に係る統計資料」より）のとおりである。



3.4 誰が長時間働いているのか？

前節までで人数については概観できた。その詳細をさらに追ってみたい。長時間労働と性別・年代のクロス表を総務省「労働力調査」をもとに作成した(表1)。長時間労働者が、全雇用者に占める割合は10年前と比べてしかに減っているが、男性の30歳代が常にもっとも長時間労働をしていることがわかる。次いで、男性の40歳代である。30-40代の男性が過酷な長時間労働に駆り出されている現実がはっきりとわかる。

また女性は軒並み低い値となっているが、多くの女性は家に帰っても家事が待ち構えている。徐々に性別役割分担についての意識は変わってきつつある。とはいえ、アンペイドワークやシャドウワークといわれる賃金が支払われるわけではない家事の労働時間を含めて考えると、決して女性は少ない労働時間であるとは一概にいえない。さらに興味深いのは、男女ともに全体として長時間労働は減少傾向にあるとはいえ、若年女性(20歳代)のみ、あまり変化がない。

なるほど、たしかに女性は育児を含めた家事労働に多大な時間を費やしている。同時に忘れてはならないのは、そうした家事労働か

ら解放されている(かのように見える)男性には、その分、家庭外(=職場)での労働が強く求められる。性別役割分担の考え方は、女性のみならず、男性にも荷重な負担を負わせていることは確認しておきたい。

表1 週労働時間60時間以上の労働者等(単位は%)

	平成24年		平成25年	
	就業者に占める割合	週35時間以上就業者に占める割合	就業者に占める割合	週35時間以上就業者に占める割合
雇用者計	9.2	12.6	8.8	12.5
総男性	14.2	16.9	13.7	16.7
20-9歳	12.6	15.6	11.4	14.4
30-9歳	18.2	20	17.6	19.7
40-9歳	17.5	19.1	17.4	19.5
50-9歳	12.9	14.5	12.8	14.7
60歳-	8.2	12.7	7.7	13.5
総女性	3.5	6.4	3.4	6.4
20-9歳	4.4	6.2	4.4	6.5
30-9歳	3.2	5.4	2.9	5
40-9歳	3	5.7	2.9	5.6
50-9歳	3.2	6.2	3.1	6.2
60歳-	4.3	10.2	4.9	13

4 なぜ男性は長時間労働をするのか

長時間労働は、長時間の時間外労働(ときとしてサービス残業)と少ない有給休暇の取得によってもたらされる。長時間労働を支えているのは、30代と40代の男性であった。この世代の男性の多くは、出世競争のさなかであり、社内評価が最も大切な時期でもある。多少の無理をしてでも仕事をし、自分の評価を上げたいと躍起になったとしても不思議ではない。また、仕事にやりがいを感じ始めるのもこの世代であろう。多少の部下もおり、大きなプロジェクトを任されているかもしれない。任された仕事をこなすことが本人の希望となっているかもしれない。さらに、子どもがいればお金がかかる年頃になっているケースも多く、かりに共働きだったとしても、パートナーは家庭を守り、自分は職場を主戦場とし、家族のために無理をすることもあろう。

他方、まったく別の理由から長時間労働で働かざるを得ない経済状況の男性たちがいることも指摘しておくべきだろう。彼らはやりがいや責任感というより、ノルマやリストラへの怯えから長時間労働と休日返上で仕事をせざるを得ない³。雇用の不安定化の結果、文字通りの意味で働き蜂にならざるを得ない男性たちがいる。

いずれも〈男らしさ〉という規範とは無縁ではない。責任感にせよ、リストラへの怯えにせ

よ、長時間労働を厭わない男性が多い職場では、当然、長時間労働を行い多くの業績を上げ社内で〈上に行く〉ことが目指される。いかなる男性もそうした競争をのんきに眺めているわけにはいかない。より稼ぐためあるいはリストラされないためにこのゲームに参加せずにはいられない。

5 男性の長時間労働と社会的ジレンマ

男性が稼ぐという規範（男性稼ぎ手モデル）を、男性本人はもとより、そうした男性のパートナーや家族、そして地域社会も共有している。男性は家族を養うべしという規範はいまだ根強く、その裏返しとして、この世代の男性が平日の昼間に家にいることへの社会的な眼は、いまだ厳しいものがあることも残念ながら事実である。

自分だけの生活ならまだしも、「男らしく」会社を辞めるという選択肢もあろう。しかし、家族がいる場合、この世代の男性は、長時間労働をものともせず、また有給休暇を返上して仕事に邁進せざるをえない。自分だけが、こうした働き方から降りるわけにはいかない。長時間労働の働き方から1人だけ降りるのは、その個人にとっては非合理的な選択となるからだ。周りが出世競争をしているなかで、毎日定時に帰り、無理をしない働き方をすれば、出世を望めないし、周りとの軋轢も生じるし、場合によってはリストラの対象にすらなるだろう。仕方がなく長時間労働を甘受せざるをえない。皆も心の底では長時間労働は嫌だし、もっと人間らしい生活を送りたいと思っているはずだ。しかし、皆がいつせいにそうした働き方を変えるならば大きな問題は生じないが、個人的選択として働き方を変えることは、その個人が不利益を被ることになり、その個人にとっては合理的な選択とはいえない。

労働時間について、ワークライフバランスの観点からも社会的に合理的な解は長時間労働を皆がやめることだ。しかし、各個人の合理的な解は、長時間労働をやめないことだ。こうした現状から過労死・過労自殺が起こる。社会にとって合理的な解と、個人にとっての合理的な解が食い違うことを、社会学の分野では社会的ジレンマと呼ぶ。社会的ジレンマを解決する

場合は、個人の行動の変革に期待することは難しい——周りが長時間労働を厭わず働くなかで、個人がいくら定時退社・有給休暇の取得促進をしても昇進や評価の点で不利益を受けるだけである。

法制度、組織のトップダウンで長時間労働の規制を臆せず積極的に行うべきであろう。男女共同参画社会の旗印のもと、女性の社会進出と同時に——むしろより積極的に——、男性の家庭進出を促す方策を法制度の水準で整備することが急がれる。

【文献】

- 川人博、2014、『過労自殺 第二版』岩波新書。
厚生労働省労働基準局、2002、『産業界のための過重労働による健康障害防止マニュアル——過労死予防の総合対策』。
厚生労働省労働基準局長、2010、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」。
厚生労働省、2014、「第1回過労死等防止対策推進協議会配付資料」資料4「過労死等に係る統計資料」。
厚生労働省、2015、「労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」」（別紙）報告資料。
高見具広、2015、「企業の有給消化義務「5日」で調整へどんな意味があるのか？」（THE PAGE 3月7日）

- 1 高見具広（2015）は、厚生労働省が企業に対し、年5日分の有給休暇を社員に取得させる義務を課す方針（2016年4月から）であることを報告している。高見（2015）が適確に指摘しているように、多様な働き方がすでに現実としてあることを踏まえると、ある1つの労働政策が有する効果（インパクト）は、働く労働者一人一人に異なる効果として影響を与える。たとえば高見（2015）の例では、有給休暇の義務化については、休みにくかった職場で働く人には好意的に受け入れられるが、「休みを取らされる」人には負担でしかない（翌日に仕事を持ちこされるだけである）。こうした事実は、高度プロフェッショナル制度にも通じているだろう。
- 2 元データでは、平成6年から記載されている。パートタイム労働者比率は、平成6年14.4%、平成7年14.5%、平成8年15.0%、平成9年15.6%、平成10年16.3%であり、時間軸を長くとればとるほど、パートタイム労働者が増えていることが明白である。
- 3 社会が男性稼ぎ手モデルを理想として維持し続けるかぎり、社会に参画する女性たちも——なにより男性に伍して出世をしようという意欲に溢れた女性たちほど——、男性以上の労働をしないと評価されないという現実もあり、また過労死・過労自殺の道へと進んでいく。男女共同参画は、女性の社会参加の側面と並行して、男性の負担を減らすことで、平等を目指すという視点があってもいいのではないか。

ライフサイクルから みた仕事人生

～男性にもある深刻な更年期障害～

辻村 晃

(順天堂大学医学部附属浦安病院泌尿器科 先任准教授)

一般に更年期とは45歳から55歳くらいを意味します。これは、女性の閉経がおおよそ50歳頃で、その前後5年間程度とされているからです。この期間の女性は女性ホルモンの分泌に著しい変化が生じ、それに伴い身体、精神に様々な症状が出現してきます。これらの症状をまとめて更年期障害と呼びますが、これまで更年期障害は閉経を契機に生じる、すなわち女性特有のものとされてきました。しかし、当然ながら男性にも45歳から55歳の時期は存在します。人生の折り返し点を越えた、丁度この頃に体調を崩す男性も多いことから、次第に男性の更年期にも注目が集まるようになりました。この年代の男性は仕事の面でも責任ある立場となり、多くの社会的ストレスにさらされます。また家庭面でも親の介護や子供の教育問題、住宅ローンの悩みなどストレスが絶えません。これらの慢性的なストレスは肉体的、精神的な疲れを引き起こします。そのために生じる様々な症状を、近年まとめて男性更年期障害と呼ぶようになりました。

一般に女性にしか存在しないと思われていた更年期障害が実は男性にも存在するという概念は極めて新鮮で、マスメディアがこぞって注目しました。それでも女性の更年期障害に比べてまだまだ十分に認知された状況とは言

えません。ただ、男性更年期障害を疑い、医療機関を受診する患者が増えたことも事実です。そのため、医療の現場でどのように対応すべきかが大急ぎで議論され、すでに男性更年期障害という俗称ではなく、加齢男性性腺機能低下症候群 (late-onset hypogonadism (LOH) 症候群) という医学病名がつけられています。LOH症候群は「加齢に伴う血中男性ホルモンの低下に基づく生化学的な症候群」と国際的に定義されていますが、仮に男性ホルモンの低下を認めない場合でも同様の症状を呈したら、広義の男性更年期障害と考え、対応しているのが実情です。

<男性更年期障害とは?>

女性には閉経という劇的なホルモンバランスの変化があります。女性の更年期障害は、女性ホルモンであるエストロゲンの分泌が更年期に劇的に低下することにより起こります。男性には閉経のような劇的な変動はありません。それでも、加齢とともに男性ホルモンは次第に低下するのです。

男性ホルモンは副腎と精巣でコレステロールから作られます。圧倒的に精巣での分泌量が多く(約95%)、精巣性男性ホルモンの代表がテストステロンです。テストステロンの分泌は

脳からの指令で調節されています。具体的には、視床下部から分泌される性腺刺激ホルモン (GnRH) が下垂体前葉に作用して、黄体化ホルモン (LH) を分泌させます。このLHが精巣のライディッヒ細胞に作用してテストステロンの分泌を促します。加齢により精巣重量が低下し、ライディッヒ細胞数は減少します。またライディッヒ細胞自身が老化することから、LHによる反応性が低下することも知られています。この加齢によるライディッヒ細胞の質的・量的減少が血中テストステロンを低下させます。実際、日本人男性の血中テストステロン値は加齢とともに減少しています (図1)。一般にテストステロンはその受容体を有する様々な臓器に重要な作用を有していますので (図2)、その低下はそれらの臓器の働きを悪化させ、それが男性更年期障害を引き起こすものと考えられています。

図1 テストステロンの加齢による変化

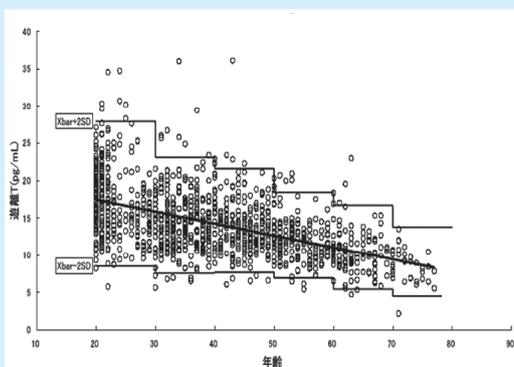
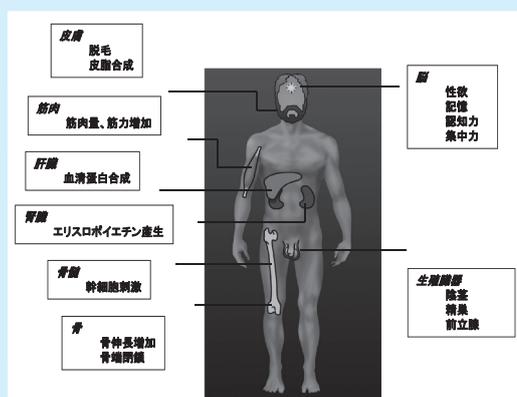


図2 男性ホルモンの作用



<男性更年期障害の症状>

テストステロンは様々な作用を有しています。たとえば、骨格筋量・筋力への作用、骨密度への影響、認知機能への影響、幸福感などのムードに代表される心理的影響、性欲、勃起機能を含む性機能への影響などがあげられます。男性更年期障害の患者は、血中テストステロンが低下することから、テストステロンにより維持されてきた重要な機能の悪化を引き起こし、結果として様々な症状が出現します。一般に、その症状は大きく3つに分類されています。

1) 精神心理症状

落胆、うつ、苛立ち、不安、神経過敏、生氣消失、疲労感、集中力低下などが含まれます。実は、日本人男性が更年期障害を心配して医療機関を受診される場合、その契機となった症状 (主訴) は半数以上の患者で精神症状であったと報告されています。また、我々の施設を受診した男性更年期障害患者の80%はうつ症状を有していました。すなわち、日本人男性更年期障害を考える時、うつに対する対策は避けては通れないものです。また、うつになるとそれだけで血中テストステロン値が低くなるという報告もあり、うつとテストステロンの低下はどちらが原因でどちらが結果なのかが判断しづらいのが現状です。

2) 身体症状

関節・筋肉関連症状、発汗、ほてり、睡眠障害、骨粗鬆症、肥満 (内臓脂肪の増加) などが含まれます。テストステロンの抗肥満作用は古くから注目されてきましたが、更年期のテストステロンの低下が中高年男性の肥満にも関連していると考えられています。最近、このテストステロンの低下から生じる内臓脂肪の増加は、ひいては高血圧、高血糖、高脂血症などを引き起こし、最終的にメタボリックシンドロームにつながるのではないかと考えられるようになりました。

3) 性機能関連症状

性欲低下、勃起障害、射精障害などです。性機能関連症状以外は女性の更年期障害の症状とほぼ同じでしょう。海外の報告では、テストステロンの低下に伴い、まず性欲が低下し、次に活力の低下、肥満、うつ、睡眠障害などが生じ、最終的に勃起障害を呈するとされています。従って、性欲というものは極めて重要で、性欲の低下こそがテストステロンの低下に気付く第一歩になるものと考えられています。

これらの症状の把握には通常様々な質問票が用いられていますが、日本で最も使用されているのはAging Males Symptom (AMS) スコアです。AMS スコアには精神心理症状に関する質問が5問、身体症状に関する質問が7問、性機能関連症状が5問含まれています。それぞれの質問に対して5段階で回答するため、合計85点で評価します。17点から26点が更年期障害なし、27点から36点が軽度、37点から49点が中等度、50点以上が重症と分類されます(図3)。

図3 Aging Males Symptom (AMS) スコア

症状	なし	軽い	中等度	重い	非常に重い
	1点	2点	3点	4点	5点
1 総合的に調子が悪くはない					
2 関節や筋肉の痛み					
3 ひどい発汗					
4 睡眠の悩み					
5 昼間によく眠くなる、しばしば疲れを感じる					
6 いらいらする					
7 神経質になった					
8 不安感					
9 体の疲労や行動力の減退					
10 筋力の低下					
11 曇うつな気分					
12 「絶頂期は過ぎた」と感じる					
13 力尽きた、どん底にいると感じる					
14 ひげの伸びが遅くなった					
15 性的能力の衰え					
16 早期勃起(朝立ち)の回数の減少					
17 性欲の低下					

<男性更年期障害に対する治療>

男性ホルモン補充療法が治療の中心になり

ます。これまでに、男性ホルモン補充療法を行った際、骨密度、体格、筋力、身体能力、認知能力、ムード、性機能などが改善したとする研究成果は多数報告されています。日本で推奨されている男性ホルモン補充療法は以下の3つです。

1) エナント酸テストステロン

1回125mgを2～3週毎、もしくは250mgを3～4週毎に筋肉注射

2) 胎盤性性腺刺激ホルモン (hCG)

1回3000～5000単位を週1～2回、もしくは2週毎に筋肉注射

3) テストステロン含有軟膏

1回3gを1日1～2回陰囊皮膚に塗布

このうち、エナント酸テストステロンの筋肉注射が最も一般的に行われていますが、この治療の欠点として、注射後数日間テストステロン値が正常範囲を大きく逸脱し、その後急激に低下し、次回注射前になるとしばらく低値を示すという“ジェットコースター現象”があげられています。すなわち、注射前の「落ち込み」が発生しやすくなります。hCG製剤を用いた治療は、エナント酸テストステロンより“ジェットコースター現象”の程度は軽度ですが、注射のために医療機関を受診する回数が増えてしまいます。また、テストステロン含有軟膏による治療は投与が簡便でその治療効果も報告されていますが、薬剤が日本薬局方非収載薬品のため比較的高価となってしまいます。

男性ホルモン補充療法の副作用として、肝機能障害、心・循環器異常、多血症などが報告されています。また、前立腺癌の発症にも注意が必要です。現在までに男性ホルモン補充療法による前立腺癌の発生増加に関して医学的に証明した報告はありませんが、女性の更年期障害に対するエストロゲン投与が乳癌の発生率を上昇させたのではないかという議論が残っているのと同様、長期的な研究成果

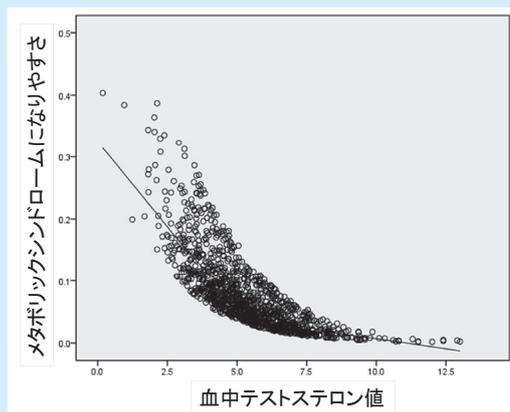
が必要となるでしょう。また前立腺癌の疑いがなくとも、前立腺体積が非常に大きい患者や排尿障害を自覚している患者も、男性ホルモン補充療法によりさらに排尿障害が悪化する可能性は否定できません。

<中高年男性の健康管理>

これまでこなせた仕事がこなせなくなった、やりたいことがあるのに肉体がついていかない、家庭の問題で仕事に集中できず、元気がでない、つねに緊張してしまい、睡眠がとれない。こういった症状がよく見られるのが男性更年期障害の症状です。老化はだれにでも訪れる自然の流れですから、人生というライフサイクルの中で、自分自身が置かれている位置を正しく理解する努力が必要です。若いころの様にできなくて当たり前。他人と比べる必要もなし。肉体的な変化も経験値として受け入れる。そういう心構えが大切になります。

また、中高年になりいわゆる中年太りに落ち陥った場合も、テストステロンが関係しているかもしれません。多数例の検討で、メタボリックシンドロームを呈する男性は、健康男性より血中テストステロン値が低いことが示されています。実際、我々の健康診断受診日本人男性を対象とした検討でもテストステロン値が低くなるとメタボリックシンドロームを呈する危険性が高まることがわかりました(図4)。同時に

図4 テストステロン値とメタボリックシンドロームの関係



血中テストステロン値が低くなると、高血糖、高血圧、脂質代謝異常、肥満も生じやすいことが示されました。また血中テストステロン値と動脈壁の厚さが関係していました。すなわち、血中テストステロン値が低いと動脈硬化を起こしやすいという結果です。実際、血中テストステロン値の低い男性の方が、心血管系イベント(狭心症、心筋梗塞)により死亡する率が高いとされています。更年期にさしかかった男性は、血中テストステロン値を維持するよう心がけた方がいいでしょう。そのためには、食事をしっかり摂り、十分な睡眠を取りましょう。また、テストステロンが上昇すると言われているジョギングなどの軽い運動を定期的に行うこともお勧めします。社会的ストレスを軽減することは難しいですが、若い頃と同じ仕事量をこなそうとせず、少しペースを落とし、仕事を一人で抱え込まない様にする 것도重要です。会話を楽しむこと、生きがいを見つけることも大事です(図5)。何より更年期に差し掛かった男性で、肉体的、精神的な症状に不安を感じたなら、医療機関を受診し男性ホルモンを測定することをお勧めします。

図5 テストステロン値を維持するため、心掛けること

日常生活で心がけること

- 肉や魚などのたんぱく質をとる
- 散歩などの運動をする
- 会話を楽しむ
- 生きがいを見つける
- 十分な睡眠をとることも大切



「男女平等」の多様な現実と 女性学・男性学の明日

国広 陽子
(東京女子大学教授)

はじめに

人びとは日本社会で男女平等がどこまで実現したと見ているのだろうか。継続して行われている意識調査を手がかりにしよう。各分野で男女の地位が平等になっていると思うかを訊ねた2012(平成24)年調査によると、「平等」と答えた人の割合が高いのは、「学校教育の場」で7割、「自治会やNPOなどの地域活動の場」で半数強である。「家庭生活」と「法律や制度の上」はともに半数に届かず、「職場」に至っては3割にならない。また「社会通念・慣習・しきたりなど」については2割強、「政治の場」は2割弱しか「平等」とは捉えておらず、いずれも多いのは「男性の方が非常に優遇されている・どちらかといえば男性の方が優遇されている」である。

これを男女別に見ると、どの項目も「男性優遇」を感じているのは女性に多く、「平等」と感じているのは男性に多い傾向も一貫している。年代別に見ると、全体的に若い世代(20-29歳)では「平等」と捉えている人が多く、とくに「学校教育の場」に関しては男女の差が小さく、若い世代では8割近くが(77.4%)「平等」だと感じている(内閣府大臣官房政府広報室, 2015, 「世論調査」<http://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-danjo/zh/z01.html#wrapper>)。

だが人びとの意識と実態はまた別で、現実には学校教育の場でさえジェンダー・ギャップは大きい。理系の学生・研究者に女性が少なく、大学教員の職位では上位職(教授など)に女性が少ない。世界的に見て女性研究者の少なさは、驚くほどだ。

したがって若い人びとが、日本社会を「平等だ」と感じていることを単純に歓迎するわけにはいかない。現実を「知らない、直面していない」という側面もあるからだ。「平等」と受け止めていけば、ジェンダー構造を変革するという動機は生まれにくい。社会的に優位な

地位にある(つく可能性がある)男性の方が、現実社会を平等であると認識している限り、変革も遅れる。男性学が、どのようにして男性性が生産・再生産されるかを解明し、気がつきにくく、変えたいとは思にくい男性の中の「変えなければ」という意識と動きを見えやすいものにしていくかに期待するゆえである。

男女共同参画とは

内閣府男女共同参画局のホームページを開くと、「男女共同参画社会とは、『男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会』です。(男女共同参画社会基本法第2条)」という説明がある。だが「男女共同参画」という用語は、日常生活になじんでいるとはいえない。英語表現をみると「男女共同参画社会基本法」はThe Basic Act for Gender Equal Society、つまり「男女共同参画」はジェンダー平等=性別による差別のないこと、男女平等だ。

男女共同参画社会とは「ジェンダー平等を実現する社会」である。「男女共同参画社会基本法」(以下「基本法」と記す)は、現代社会が「男女平等が実現していない社会=性差別がある」と認識したうえで、どこにどのような不平等があるかという差別の実態を把握し、その解消に取り組んでいく、国としての姿勢や方針を明確にしたものだ。ジェンダー不平等の遍在に関する認識は国際社会ではすでに広く共有されており、「国連女子差別撤廃条約」(以下「条約」と記す)に結実しているのも周知のことである。

日本が「条約」を批准したのは1985年、いまから30年前。国連は、1975年を「国際婦人

年」として女性差別の問題を大きく取り上げるキャンペーンを行い、1976-85年を「国連婦人の10年」としてこの10年間に集中して改善に取り組むことにした。その最終年に日本が「条約」を批准するに至るまでには、市川房枝、田中寿美子といった女性国会議員と当時の様々な全国的婦人団体、そして草の根の女性グループの連携があった。時の政府や企業団体はこの条約批准に向けて前向きではなかったから、「条約」の批准や、その前提として必要だった国内法の整備(①男女雇用機会均等法の制定②国籍法の改正③家庭科の男女共修)は、どこかから与えられた「棚からぼた餅」ではなく、様々な女性たちの努力によって獲得されたのである。

本稿冒頭「はじめに」でみたデータの数字や、GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)などの指標でみた国際比較上の日本のランクの低さから、長く女性運動を続けてきた女性のなかで「日本の男女平等はちっとも進まない」と嘆く声を聞くこともある。たしかに歩みは遅い。遅すぎる。だが確実に変化はしている。40年前の日本では、女性を採用しない、あるいは限定的にしか採用しないだけでなく、女性だけの若年定年制、女性の結婚退職には「寿退社」として退職金の上乗せ制度があるなど、現在なら「差別」と誰もが認める制度や慣行が蔓延していた。「セクハラ」という概念もなく、職場での性的ないやがらせも横行していた。ドメスティック・バイオレンス(DV)概念もなく、夫や恋人からの暴力は、暴力とみなされず、法の介入はなかった¹。

労働組合も性差別解消に向けて積極的だったわけではなかった。1970-2000年にかけては労働組合員総数に占める女性比率は3割弱に上っていたが、意思決定の場に女性はごく少なかった。女性執行委員比率は92年の時点でも、連合本部で1.9%でしかなかった(井上他, 2005:158-9)。そうした状況では女性が女性であるが故に直面する問題(=女性問題)は、声をあげても重要事項とは扱われない。我慢するか自分でなんとかするしかない…社会で共有すべき課題であるにもかかわらず、女性たちは個人個人でたくさん抱え込んでいた。そんな時代に戻りたいとは決して思わない。

「男女平等」の解釈も当該社会の主流の地位にある人びとがどのような価値を重要視するかによって異なる。「世界の女性の憲法」ともいわれる「条約」と、これを法的根拠としたジェンダー平等を目指す取組みを後戻りさせたり、弱体化させないために、「変わらない、遅い」と嘆くだけでなく、次世代に向けて正確に経験や事実を伝えていくことが必要だ。

女性学とは

女性学women's studiesは、1960年代に世界的に盛り上がったフェミニズム運動から生まれた新たな学問領域である。伝統的な学問領域に女性に関する情報が乏しく、女性の経験が反映されておらず、つまり女性にとって役に立たないことに直面して、自分たちで女性に関する知識を集めだしたことから始まった。これに呼応して、アカデミズム内部でも、学問が中立性や客観性を重視するとしながら、男性の立場、男性の視点を前提にしており、女性の経験は言語化されず、研究対象にもなっていなかったことに気づいた女性教員や女子学生が女性学講座を開設していった。

日本では、井上輝子が1974年にwomen's studiesを女性学と訳して紹介し、その「女性の女性による女性のための学問」という定義がよく知られる。70年代末には学会がいくつも設立され、80年代に短大・大学での講座開設が進んだ。80年代後半からは既存の学会内部に部会といった形でジェンダーを取り上げるところが増え、社会教育分野でも講座が開かれた。また女性学、男性学、ジェンダー論といった授業を設ける大学も増えた。とはいえ必修科目ではないことが多く、また理系の専攻分野では少ない、といったことから80年代以降に大学に進学した世代でも、女性学やジェンダーに関する知識をもつとは限らない。フェミニズム自体が多様に展開していることから、それに根ざした女性学も一義的に定義することが難しいなかで、例えば東京女子大学の女性学研究所は女性学を以下のように説明している。

「女性学とは、社会的・文化的に構造化された男女の性差(いわゆる「ジェンダー」)がもたらす様々な問題事象を、学際的な視野から多角的に考察しながら、男女両性関係のしくみをめぐる研究と教育を、一つの学問体系として確立しようとするものです」(東京女子大学女性学研究所ホームページ)。

女性学の研究対象が広がり、方法も多様化するなかで、女性学の共通要素としては次の3つがあげられる(井上他, 2002:211-14)。

- ①女性の経験の顕在化と復権(女性の歴史と経験を記録し、正当に位置づけ直すこと)
- ②性差別構造の変革と推進(性差別秩序の形成および再生産装置の解明と差別解消運動への理論提供)
- ③既存の研究・教育の脱構築(近代諸科学の原理である客観性、中立性、価値自由性などへの懐疑。女性の経験を掘り起こす質的調査の重視、社会変革を目指すアクション・リサーチ、フェミニズム教授法の開発)

大学内のジェンダー構造も根強く、女性学研究者の多くが女性であり、大学組織内で適

切な地位を与えられない、十分な研究資金を得にくいといった課題もあった。女性学で学位が取得できる大学もあるが、女性学の学位で大学の常勤のポストを得ることが容易なわけではない。

若い世代に：「女性差別」のこと、知らないけれど知りたくなる学びに向けて

筆者が日常的に接している学生たちは、性差別についての歴史的事実をほとんど知らず、「条約」や「基本法」への関心は低い。1990年代に生まれた彼女/彼らにとって「条約」が批准された30年前というのは「大昔」だから無理がない面もある。戦後生まれの筆者には、敗戦や生まれてからも続いた戦勝国による占領が、まるで自分とは遠い出来事ではなく、教科書で学び、年号等とともに勉強はしたがなかなか実感を伴わなかったのと似ているかもしれない。だが筆者を含むかつての「戦争を知らない子どもたち」が、記録を読み、ドキュメンタリーなどの映像に接し、経験談を聴き、ドラマや舞台での表現に触れることで、「知らない」ことがいかに危険かに気づくことができた。直接経験がなくても、私たちは学ぶことができる。そしていったん「知りたい」「理解したい」という意欲さえもてば、学びはどんどん深まる。

女性学が大学のカリキュラムとして定着し、各種テキストが刊行され、試験をして成績評価をする科目として制度化される過程で、女性学の特徴が活かさない局面が生じている。特に、大教室の講義形式で行う場合に、討論や意見交換等を通じて自己認識や社会認識を変えるプロセスを重視する側面が失われがちだ。学生が抱える問題と響き合う女性学を教室で作り出していくためには工夫が必要になる。専任教員であれば、ゼミ形式の授業を担当する機会があるが、女性学・男性学は非常勤講師が担当していることも多く、様々な難しさがある。筆者も非常勤講師として授業担当をすることもあり、試行錯誤を重ねてきた。その一端としてコメントペーパーを媒介にする方法を記す。

2010年頃からは授業開始直後に「女性学やジェンダーは苦手」と書く学生が少なからずいることに気づいた。「特定の生き方を押し付けられて怖い」といった、いわゆる「ジェンダーバッシング」の影響かと思われる感想も寄せられる。「女性差別というが、女性優先車両やレディースデイなどは男性差別ではないか」という指摘も例年おなじみである。こうしたコメントを含め、より深く考えてほしい事柄に、教員がすぐに回答を示すことはせず、賛否両論の多様なコメントをピックアップしてプリントして、授業で配布する²。すると別の学生から

のコメントが付き、配布プリント上での意見交換が始まり、議論が深まる。授業を重ねるにつれてコメントの記述が濃くなり、また、一般論ではなく身近な経験に照らして考えるようになる様子が観察できる。教壇からの教員の説明を受け身で聞いていち早く「模範解答」（らしきもの）を得るより時間がかかるが、正解は一つとは限らず、自分なりの答えを見出すことに意味がある。webを使ったもっとよいやり方もあるかもしれないが、紙ベースの古風な方法で、手間と時間をかけて楽しんでいる。コメントペーパーを学生ごとにまとめると、各人の思考の深まり方が分かり、教員も励まされる。

少人数のゼミではワークショップ形式をとりやすいが、大教室の講義でも、時に応じて、近くの席の人たちとグループを作って話しあう機会を設ける。互いの経験を共有して、内面化した「女らしさ」「男らしさ」意識の自覚や、社会的なステレオタイプを利用した振る舞いなどをグループで話しあう。映像資料も多用しながら、例えば小学校で名前を呼ばれるのは男子が先といったことのように、学生たち自身経験しているにもかかわらず「ジェンダー」に関わっているとは自覚していなかった問題がたくさんあることに気づいていく。地方出身者と大都市育ちの経験の違いも大きい。大都市と地方社会のジェンダー構造や規範の違いはお互いにとっての驚きであり、改めてジェンダーを考えるうえでの刺激となる。こうした気づきをきっかけに、より専門的な知識を求める積極性へとつながることが多い。

また自己アイデンティティとジェンダーの関わりを考え始める場合もある。ある学生は声にこだわっていた。自分の声が好きになれないで悩んでいたのだ。授業を受ける過程のなかで、他者から「女らしい声」といわれ、「女らしい」パーソナリティだと思われてしまうが、実は自分は世間でいう「女らしい女」ではない、またそうありたくないと考えていることから葛藤が起きているのだと気づき、ここから「声の女らしさ・男らしさ」というテーマにたどり着いた。この問題意識を活かし、「声とジェンダー」としてまとめた卒業論文は優れたものになった³。

大都市中心の女性学・男性学の課題：地域社会の慣行をどう変えるか

女性の人権侵害や、能力発揮の阻害を問題にする場合、中流階級の「サラリーマンと専業主婦」世帯を標準モデルに据えた都市的生活様式や大都市の労働問題に焦点が当てられることが多かった。賃金における性差別、結婚や出産後に女性が退職するために生じる労働力率のM字の落ち込みを解消するための諸施

策、育児支援、ワークライフバランス、男性の家事・育児…。都市化の進展で人口が都市に集中し、都市的ライフスタイルが主流化したからだ。ジェンダー問題の解明は階級や階層、エスニシティ、セクシュアリティといった軸と交錯していることが指摘され、研究の幅も広がっているが、地域社会、とりわけ農漁村社会についてはまだ研究や実践は少ない。

大都市圏に比べ、地方では女性の労働力は比較的高く、またM字の落ち込みも浅い。ただし性差別的な社会通念、慣行は根強い。地域にある多様で複雑なジェンダー問題に敏感な視点を持ち、地域の人びとやその抱える問題に密着した女性学・男性学を生み出していく必要がある。筆者が観察を続ける山口県島嶼部S町を一例として紹介しよう⁴。

S町では夫だけでなく妻も現金収入を得るため様々に働いてきた。女性の就業率は高く、現在も30-34歳の労働力率は70%を超え、70-74歳でも31.6%が就労している(平成17年。山口県全体では19.3%)。全国の地方自治体の例に漏れず人口減少は大問題だ。定年退職後も都会からUターンする人は少なく、廃屋も目立つようになった。

2015年3月に行った聞き取り調査によれば、団塊世代男性がUターンしない理由の一つに「妻の反対」がある。生活上の技能に乏しく、地域の間人関係も築かずに「稼ぐ人」だけの人生を送った男性が、定年を迎え、「跡継ぎ意識」もあって帰郷を望んでも、妻はそんな「男のロマン」に冷ややかにノーをいう。祖父母世代は子どもの進学を重視し、節約を旨としたライフスタイルをとってきた。そのおかげで次の世代の都市移住が可能になったにもかかわらず、都市生活とのギャップや孫世代の都会志向もあり、「こんなところには二度と来たくない」とハッキリ宣言した妻の話も聞いた。大都市で比較的性差別を感じずに暮らしてきた女性は、「嫁」役割を当然視した慣行に反発する。また「跡継ぎは長男」という伝統によって相続の不平等を当然視するあり方はきょうだいおよびその妻同士のつながりを弱める。2万人弱の人口の島で、毎年500人近くが減っていくことに町は危機感を募らせているが、対策は経済的観点が主で、女性学・男性学からの知見から性差別的な慣行の見直しを行うといったことはなされていない。

一方、この地域には、都市と同じく「男女共同参画審議会」が存在し、10名の委員のうち半数が女性で構成されており、「男女共同参画社会基本計画」も策定されている。そして重要施策として「男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し」を掲げている。施策の内容としては「性別にとらわれず、すべての人が様々な活動に参画できるように条件

を整備するとともに、固定的な性別役割分担意識に基づく慣習・しきたりについて、見直し、改善に向けた意識改革を進めます」と明記されている。しかし、その主旨が地域社会、住民の一人一人に浸透しているとはいえない⁵。

女性の不満は水面下にあり、顕在化していない。有権者は女性の方がかなり多いにもかかわらず、町議会議員に女性はおらず、自治会長も男性ばかりである。生活の足もとに「男が上に立ち、家を代表する。女は一步下がって男の支え手」という規範とそれに基づく慣習があり、女性たちは「まあ、そんなもの」と「男を立てる」ことでコトを荒立てない。法律や制度が生活と切り離されたままで、表面的な「男女共同参画」が進められている。

「個人的なことは政治的」だとして、私的な男女の関係性を問題にしたフェミニズムに立脚した女性学、それに刺激を受けて生まれた男性学が、男性優位の慣習や伝統を当然視する地域社会とそこに生活する人びととどうつながり、そこにあるジェンダー問題をどのように変えていけるのか——これは、どこか遠い田舎の問題ではない。企業の中でも、都会の近隣関係や親戚関係にもある古くて新しい課題ではないだろうか。

【引用文献】

- 井上輝子・江原由美子編、2005、『女性のデータブック 第4版』有斐閣
井上輝子・上野千鶴子・江原由美子・大沢真理・加納美紀代編、2002『岩波 女性学事典』岩波書店
内閣府大臣官房政府広報室、2015、『世論調査』<http://survey.gov-online.go.jp/h24/h24-danjo/zh/z01.html#wrapper> 2015年4月3日取得
総理府編、1989、『婦人の現状と施策』ぎょうせい

- 1 2012(平成24)年前掲調査で「(法律や制度上)平等になっている」は男性54.2%、女性37.5%であるが、40年前の1975(昭和50)年の同様の調査「男女の地位は平等か」との質問に対し、「平等」との回答が男性では49.5%に上っていた(女性は31.1%)(総理府編、1989)。この間の法律や制度変化はかなり大きい、認識の変化は比較的小さい。法整備により、意識はさらに差別に敏感になり、さらなる平等を求めるという面もあろう。
- 2 コメントは無記名で紹介するのだが、無記名でも公表してほしくない場合は、そのように書いてもらい、取り上げないことを約束している。
- 3 もちろん全てがこのように都合良く運ぶわけではなく、ある学生は授業の最後まで「ジェンダーによる差別なんて(教師のいうことは大げさだ)」と反発していた。しかし気にはなっていたらしく、就職活動開始とほぼ同時に性差別の現実と直面し、「差別、ありました」と苦笑しながら報告してきたものだ。
- 4 S町全体の人口は2万人弱(男性約8000:女性約10000)、うち65歳以上が半数(男性3500:女性5500)である(2015年1月1日現在)。
- 5 平成27年度から集落の日役が「男性7000円、女性5800円」と改訂された。だが、この差が性差別的な慣行として問題になった様子はない。

介護労働者の働き方・処遇に関する調査研究

これからの「介護労働者の働き方と処遇」を提言する
～介護労働サービスの「分業型から統合型」への転換～

介護労働は過重で、高い専門性と多様で不確実なニーズへの対応が必要な労働であるにもかかわらず、平均賃金水準は他産業と比べ低いことなどから、潜在的介護福祉士は増加し、離職率も高く、人材不足は大きな問題となっている。

介護保険制度のもとでは、財政面の制約から処遇改善は難しいが、能力段階に応じた賃金が得られるような制度改善が課題となっている。

連合総研では連合（生活福祉局）と共同で「介

護労働者の働き方・処遇に関する調査研究委員会」を設置し、既に行われている調査結果を踏まえつつ、賃金制度やキャリア管理に関する課題や、それらがサービスの提供に与えている課題を整理し、これからの方向性について提言としてとりまとめた。

本稿では紙幅の関係から概要のみを紹介する。

（研究期間：2013年10月～2014年9月）

（文責：連合総研事務局）

第1章 はじめに ～提言の視点～

介護サービス提供の資源である「カネ」「モノ」「ヒト」のうち、「ヒト」の面から体制整備の方向についてとりまとめた本報告書の特徴について述べる。

- ・介護ニーズの特性から、事業者はどのような事業戦略をとるべきか。
- ・「良好な介護サービスの効率的提供」には、どのようなマネジメント・スタイルをとるべきか。
- ・人材の確保・育成、処遇、キャリア管理等の人材マネジメントをどうすべきか。
- ・これらの実現に向けた、政府が取り組むべき政策課題、労働組合の役割は何か。

- ・中核的役割のコア人材不足が深刻で、FP型の離職率が高い。
- ・小規模、都市周辺部、施設系の事業所の離職率が高い。
- ・単純平均では全産業平均比で月10万円程度賃金は低いが、年齢、学歴、勤続年数等を考慮すれば、他業種と比べ、必ずしも低い水準にはないと言った指摘もある。
- ・FP型の賃金水準は他産業より低く、賃金上昇が弱いフラット型で、離職率も高い。FP型を重視した対応が必要である。

第2章 介護労働者の労働市場の特徴を確認する

労働市場の特徴（図表1）、需給状況、賃金のマクロ的観点から、コア人材（FP型）の確保・育成、処遇面の深刻さ、FP型重視のサービス提供体制整備の重要性について述べる。

- ・訪問介護は非常勤職員が多く常勤職員が少ない。
- ・施設介護は常勤職員が多く非常勤職員が少ない。

第3章 介護事業と介護労働をみる視点

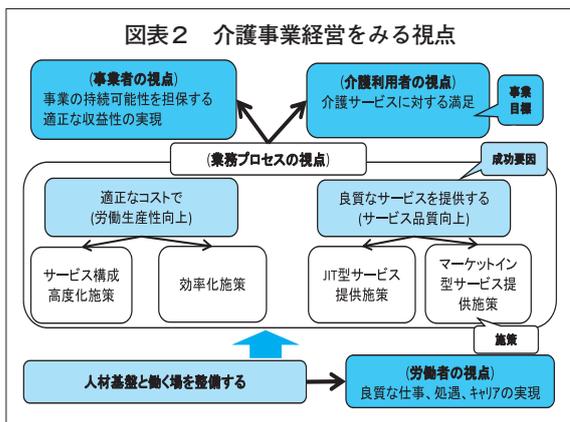
「介護サービス市場」の特徴を整理し、介護事業経営のあり方、人材基盤と働く場の整備について述べる。

- ・「介護サービス市場」には、需要の「多様性」と「不確実性」と、サービス内容や質等による事業者選択とサービス提供能力により需給調整が行われるといった特徴がある。
- ・介護事業経営では、主要なステークホルダーである事業者、利用者、労働者のニーズを満たすため、それぞれに「視点（事業目標）」を明確にする必要がある。（図表2）
- ・「人材基盤と働く場の整備」としては、二つの視点から職場環境を整備する必要がある。①介護サービスの需要特性から、多様で不確実な介護ニーズに対応できる高い専門スキルやコミュニケーション能力のある人材が求められること、②介護労働者のニーズといった視点で、「良質な仕事」としては利用者のニーズに総合的に応え、能力の開発・発揮ができる仕事であること。「良質なキャリア」としてはキャリア・パスにそった

図表1 介護労働者の労働市場の特徴

＜供給側＞ 介護労働者の類型化				人材ポートフォリオ			
キャリア志向	プロフェッショナル型	SP型 (専門職労働市場)	FP型 (専門職労働市場)	仕事レベル (何の仕事)	リーダ管理	FP型(正規職員)	FP型(正規職員)
	エキスパート型	SW型 (一般労働市場)	フルタイム就労型 希望する働き方		現業	SW型(非正規職員)	FP型(正規職員) SW型(非正規職員)
＜需要側＞ 職務内容の類型化							
仕事レベル (何の仕事)	リーダ管理	現場リーダ 管理部門 管理者	現場リーダ 管理部門 管理者				
	現業	現場介護	現場介護				
		訪問介護	施設介護	訪問介護 施設介護 就労機関(どこで)			

FP型: Full time Professional 型
SP型: Short time Professional 型
SW型: Short time Worker 型

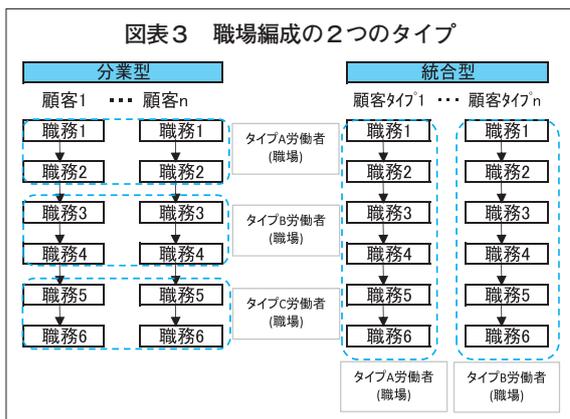


能力開発と仕事を経験できること。「適正な処遇」としては処遇のための原資を増やすことと、適正な配分とを分けて考えることが重要である。

第4章 これからの事業戦略とマネジメント・スタイルを考える

事業戦略のタイプ（専業型と複合型）と、マネジメント・スタイルのタイプ（分業型と統合型）から、介護労働において望ましいと思われるタイプについて述べる。

- ・事業戦略では、特定範囲に特化した専業型と、複数分野を提供する複合型があるが、介護ニーズの多様性、不確実性から、複合型を強めることが基本的方向である。
- ・マネジメント・スタイルでは、分業型と統合型があるが、分業型はサービスを大量に提供する事業内容で、管理システムやスタッフの整備が必要。統合型は自律的に仕事配分や職場管理が行われ、多様で不確実な需要への対応、手待ち時間の削減や管理業務の削減、職場の情報共有化、労働者の業務改善・革新への参画促進などの効果も期待できる。(図表3)
- ・統合型では介護労働者のキャリア向上機会が拡大し、また事業運営への参画機会の増加や利用



者の声の実感による労働意欲増大等の効果も期待でき、マネジメント・スタイルは統合型を重視する方向が望ましい。

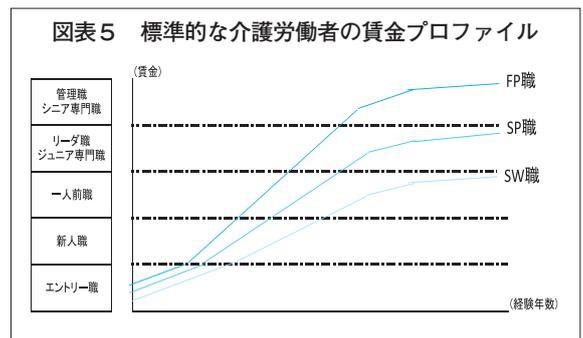
第5章 統合型マネジメント・スタイルを支える人材マネジメント

統合型マネジメント・スタイルのもとで求められる人材の確保・育成、人材マネジメントとしての、能力段階毎に階層的役割段階を設定するキャリア管理と、この役割段階に対応する能力段階に応じた賃金制度について述べる。

- ・求められる人材像は、①広い専門能力をもち多能的である、②多様なニーズに対応できる、③自律的職場管理ができる高度なソフトスキルをもった人材である。
- ・キャリア管理の仕組みとして「役割段階」を設定し、キャリアを高める道筋を明確に示す。
- ・役割段階に対応する「能力段階」(キャリア段位)を設定し、各階層に必要な能力を明確にする。「能力段階」には「介護キャリア段位制度」の活用が適当である。
- ・キャリア段階に対応した賃金制度は、役割段階を基本にしつつ能力向上に応じた制度設計が必要である。各役割段階の賃金は範囲給とし、能力向上に合わせて範囲のなかで昇給できる。(図表4～5)

図表4 介護労働者のタイプとキャリアの仕組み

労働者タイプ	役割(キャリア)段階	能力段階(キャリア段位)	賃金制度
SW職	管理職(事業所責任者)	5	役割段階、能力段階に対応
	シニア専門職(認知症スペシャリスト)(医療型ケアスペシャリスト)		
	リーダ職(サービス提供責任者)	4	
	ジュニア専門職(認知症スペシャリスト)(医療型ケアスペシャリスト)		
	一人前職	3	
SP職	新人職	2	
	エントリー職	1	



第6章 政策に求められること

地域包括ケアシステム等の地域ネットワーク整備、自律型組織編成や間接業務集約、シェアード・サービス組織の構築支援など、マネジメント・スタイルに関する政策課題、多能的人材の育成等の人材マネジメントに関する政策課題について述べる。

- ・複合型事業戦略と統合型マネジメント・スタイルには、オランダの「ビュートゾルフ」が参考となるが、解決すべき政策課題は多い。

(事業形態における政策課題)

- ・良質なサービスの提供には、生活支援・福祉、介護・医療・看護、リハビリ、保健・予防等を含めた地域包括ケアシステムの構築が必要である。これを担う介護事業者は、ニーズに総合的に対応するため複合型事業戦略と統合型マネジメント・スタイルをとる必要がある。
- ・地域密着の小規模多機能型サービスの拡充が政府の重要な役割であり、介護報酬加算や特別な補助金等の配慮が必要である。在宅医療と連携し、訪問介護・看護、デイサービス等の多様なサービスを総合的に提供する新たな事業形態の整備も重要である。

(マネジメント・スタイルにかかわる政策課題)

- ・統合型マネジメント・スタイルの構築には、職場が自律型組織として編成される必要があり、これを効率的に運営するには、間接業務を一括し、共通課題にアドバイスを行う等の機能を持つ組織（「シェアード・サービス組織」）の構築が必要である。
- ・複数の事業者が連携（「シェアード・サービス組織」）し、介護報酬請求、給与計算、人材育成等の業務の共同化が必要であり、奨励・支援策は政府に求められる。

(人材マネジメントにかかわる政策課題)

- ・キャリア管理の仕組み作りの支援体制の公的整備が必要である。
- ・「介護キャリア段位制度」を導入・活用する事業者には、政府は介護報酬上の配慮を行うなどの普及促進をはかる必要がある。
- ・賃金の決め方と水準を明確に分け、賃金は、キャリア管理の仕組みをベースに賃金制度を設計し、仕事内容と能力レベル段階に基づき決定する。
- ・賃金水準は、役割段階や能力レベル段階（介護キャリア段位）に基づき市場相場が形成され、それに基づき事業者が水準を決める社会的メカニズムが機能することが必要である。
- ・一人前の役割段階にある人材を対象にした専門

スキルの向上訓練が重要で、この訓練の整備は政府に求められる役割である。

第7章 労働組合に求めること

第1～6章にかけて提示した政策の実現に向け、労働組合が担う役割について述べる。

(マネジメント・スタイルと人材マネジメントの積極的提案)

- ・職業能力評価制度と訓練制度の政策実現に向け、政府への積極的な働きかけが求められる。
- ・マネジメント・スタイルと人材マネジメントの専門性を高め、それらのあるべき姿を事業者に提案し、社会的な交渉力をもって協議・交渉する姿勢が求められる。

(「介護キャリア段位制度」の普及と賃金水準の相場形成の取り組み)

- ・介護業界、事業者団体、職業団体、個別事業者等との労使協議を通じ、「介護キャリア段位制度」の導入・普及、介護キャリア段位に基づく賃金制度の形成に向けて取り組む必要がある。
- ・役割段階や能力レベルに基づく賃金統計づくりと賃金水準の相場形成を進める必要がある。
- ・キャリア形成に向けた教育・訓練や、介護労働者の組織拡大が必要である。

介護労働者の働き方・処遇に関する調査研究委員会

主 査:	今野浩一郎	学習院大学経済学部教授 (執筆)
委 員:	大槻 奈巳	聖心女子大学文学部教授
	北浦 正行	公益財団法人日本生産性本部参事
	堀田 聡子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 雇用戦略部門研究員
	島 卓	UA ゼンセン総合サービス部門執行委員
	西村 正樹	自治労社会福祉局長
	二瓶 修爾	ヘルスケア労協 きらり健康生協労働組合 執行委員長
	関根新太郎	労済労連書記長
	石井 繁雄	情報労連労働条件担当部長
	柏木 教一	連合神奈川会長
	徳茂万知子	特定非営利活動法人ことぶき介護 理事長
	平川 則男	連合生活福祉局局长
	竹内 敬和	連合生活福祉局局长 (～2014年8月)
アドバイザー:	西村 博史	労働調査協議会特別調査研究員
事務局:	龍井 葉二	連合総研副所長 (現連合総研客員研究員)
	小島 茂	連合総研主幹研究員 (現連合総研副所長)
	江森 孝至	連合総研主任研究員
	前田 克歳	連合総研研究員 (2014年7月～)
	高山 尚子	連合総研研究員 (～2014年8月)
	城野 博	元連合総研研究員 (～2014年6月)

(肩書きは2014年8月現在)
(報告書については2015年4月発行)

「日本的雇用システム」の生成と展開

－「日本的雇用システム」と労使関係の歴史的検証に関する研究報告書－

いわゆる「日本的」な雇用システムは、経済変動や産業構造の変化に伴って見直しや再評価の動きが繰り返され、労使交渉にも影響を与えてきた。しかしながら、労使が確信をもって交渉を進めていくには、時々々の動向に対応していくのではなく、これまでに形成されてきた雇用慣行や労使関係が、どんな歴史的経過を経てきたかをきちんと踏まえることが不可欠となる。

他方、現在の「日本的」雇用システムは新たな問題に直面している。このシステムが、どちらかというと、大企業、製造業に雇用される男性、正社員を中心に適用されてきたことから、その後に進んだ経済のグローバル化・サービス化や技術革新、女性労働者や非正規雇用労働者の増加などにより、システムの変容を余儀なくされている。

今後、どんな変容が求められていくかを検討す

るためにも、これまで「日本的」雇用をめぐるて交わされてきた議論について整理・検討を行うことが改めて重要になっている。

そこで、2012年12月に「「日本的」雇用システムと労使関係の歴史的検証に関する研究委員会」（主査：佐口和郎東京大学教授）を設置し、これまでの産業構造や社会構造の変化を踏まえたうえで、現代の「日本的」雇用システムがかかえる諸問題の源流と、それらの各時代での扱われ方についての検討を通じて、今後の雇用システムのあり方について検討を行い、その成果を2015年4月に報告書に取りまとめた。

本報告書は、第Ⅰ部（第1章）で通史、第Ⅱ部（第2章～第7章）で個別テーマを取り上げている。ここでは、それらの概要を紹介する。

（文責：連合総研事務局）

第Ⅰ部

第1章 日本の雇用システムと労使関係 －戦後史論

第二次大戦後の日本の雇用システムや労使関係の歴史に関しては様々な議論が展開されてきたが、通史としての全体像を示すものは多くない。他方でこれまでの日本の雇用システムや労使関係の議論の過程で、一般的には以下のような通念が共有されていると考えられる。即ち、“終戦直後の混乱を経て、雇用システムと労働組合の調和的關係が生まれる。そこで成立した企業共同体には光と陰が併存したものの、基本的には経済大国としての日本の原動力となった。そして現在日本の雇用システムの通用性は著しく低下し、労働組合も衰退しつつある”というものである。確かに、各時期の「結末」をつなぎ合わせると以上のような通念ができて上がる。

しかしながら、本章では、戦後日本の雇用諸制度及び労使関係の展開過程を再検討し、通念とは異なる仮説や論点を提示している。また、日本の雇用諸制度・労使関

係の現在の位相を、それぞれの時代状況の中での諸主体のコンフリクトの実相、直面した選択肢などを吟味した上で描き出している。歴史の展開過程がもたらす将来への制約や可能性を発見するという視点を設定することで、日本の雇用諸制度・労使関係がどこに向かいつあるのかについて洞察している。

そこで、日本的雇用システムを特徴づけるものとして、正規雇用中心主義①（正規雇用の柔軟性、労働供給の確実性、対応能力、能動性＝高いモラル）と正規雇用中心主義②（非正規雇用との分断性の強さ）と表現している。90年代以降になると従来の正規雇用中心主義①の対象が縮小し始め、新しいもう一つの正規雇用を生み出しつつあり、またこの過程での非正規雇用も分化しその上層である無期非正規雇用ともう一つの正規雇用との類似性が注目される。正規雇用－非正規雇用関係の再編は、これまでの枠組みではとらえられない内容となっているとしている。

また、日本での労使関係における集団的代表制度について、労働者の集団発言組織が極端に弱体化すれば、労

使がお互いにとって何が問題となるのかについて最低限の認識が共有されない状態となる。また、孤立した個人の逸脱行動は、個々人のコミュニケーション強化だけでは処理できない領域である。特に、システムの変容期においては、予期せぬ問題が発生する可能性が高く、個別のコミュニケーションとは別次元での集団的なルール形成の必要性が高まっているとしている。

第Ⅱ部

第2章 終戦直後から1960年代までの賃金体系—「資格給」の確立を中心に—

終戦直後から1960年代までの賃金の動向を、賃金体系を中心に分析している。賃金体系は、日本独特な進化を遂げてきたもので、いくつかの賃金項目で構成される。一つ一つの賃金項目およびその組み合わせ全体が、主どのような基準で算定されるのかという側面では、賃金の決め方を現わすものであり、一つ一つの賃金項目およびその組み合わせ全体が、時系列的にどのような賃金変動を予定するのかという側面では、賃金の上がり方を規定するものである。

本章では、基本給の決め方すなわちその基準が、「生活」なのか「能力」なのかとともに、その上がり方がブルーカラーにとって、いわゆる身分差別的なものなのかそれともホワイトカラー並みのものなのかを探究している。1960年代に職能資格制度と職能給が日本企業に定着し、経済成長をけん引することとなるが、これを「職務給から職能給へ」という脈略でとらえるきらいがある。しかしながら、能力給は、基本的に戦後労働組合が提唱し、その具体化を求め続けたものであり、従来の身分制に代わる秩序を模索するためのもので、ホワイトカラー並みの賃金の上がり方を獲得するためのものであったとし、日本の経営者はこの願望を資格制度に巧みに結合させたものであったとしている。

第3章 日本的能率管理の形成過程：1950、60年代

能率管理とは、一定の品質を前提として、最小限の人員費で可能な限りの生産量・販売量を実現するための経営の方策である。労使関係や生産管理の先行研究は、日本企業の競争力の源泉の一つが作業組織の能率管理にあることを明らかにしてきた。柔軟な移動や配置、要員管理における経営合理性、それらをめぐる労使協議、小

集団活動を通じた経営参加、能力主義的な人事管理などの総じて柔軟な業務配分とそれを支える合意形成のメカニズムが1960年代から70年代のいわゆる日本的雇用システムが確立される過程で大企業正社員に広く普及していったことは共通の理解となっている。

本章では、1950、60年代における日本的能率管理の形成過程を明らかにしている。特に、連結ピン組織の形成過程を解明し、作業組織までが連結している点に日本の特徴を見出し、現場管理組織の問題を分析している。また、そうした連結ピン組織の経営活動が目標管理によって運営されるようになる過程も明らかにしている。そして、その中で、それらの形成過程において、日本的雇用システムの脆弱性（とくにコミュニケーション・コスト）が組織に組み込まれていくことになるとしている。

第4章 非正規雇用・女性雇用

「非正規雇用」、「女性雇用」はこれまで、標準的な労働者である「正規雇用」、「男性雇用」とは異なる存在として処遇され、議論されてきた。その特徴は「定型的」で「補助的」な仕事を担い、賃金や処遇は相対的に低く、キャリアは短い存在として位置づけられてきたことにある。

本章では、標準的な労働者と、非正規雇用労働者と女性雇用労働者は何が異なるのか、処遇の違いの状況とそれを生み出す要因に注目する。そうした「違い」は、果たして「差別」なのか、あるいは「合理的な差」であるのか、そしてどのような要素が議論され、さらにはそれはどのように変化してきたのかについて、労使の間での認識、あるいは法や政策においてどのように取り扱われ、変化してきたのかを探っている。そして、転居転勤の可否が、正社員であれ非正社員であれ、雇用管理を分ける基準として用いられており、その転居転勤を判断基準に据える合理性や企業経営にとっての合理性を検討すること、さらにはそうした基準を用いることが労働者、ひいては社会全体の福祉を向上させるのかについて考察することが必要であるなどとしている。

第5章 1970年代以降の人事・賃金制度

1970年代から今日までの日本における人事・賃金制度については、能力主義管理が展開された後、成果主義が唱えられてきており、その方針に沿って姿を変えてきた。

本章では、能力・成果主義の展開を念頭におきながら、1970年代以降の日本の人事・賃金制度史を時期区分し、能力主義管理と成果主義管理の各時期の人事・賃金制度について、これまでの学会では考察が十分ではなかった事項に重点を置きながら、事実発見と検討を加えている。

そして、現在、成果主義について一時期のブームがある程度沈静化したのが、職務・役割等級制度を導入した企業で定着しているようにみえる。職務・役割等級制度は昇進が頭打ちになりやすい面もあり、日本企業は今、こうした成果主義を具体化した人事・賃金管理の実践において、従業員のモチベーションをいかに維持し続けるかという課題に向き合わざるを得ないだろうとしている。

第6章 日本の雇用システムと教育資格・職能

終身雇用・年功賃金・企業別組合を構成要素とする雇用制度が日本の大企業の雇用のあり方を特徴づけ、その雇用システムに包摂された労働者たちは、ホワイトカラーとブルーカラーの差異を超越した従業員として企業との強い一体感を持ち、定年までの雇用保障と引き換えに「無限定的」な職務に奉仕し、年功序列秩序の下で少しでも上位の地位に就くことを目指して同僚の労働者との激しい競争に自らを投企する人びとであるといった認識が、1980年代以降通念となってきた。

本章では、このような通念について、こうした従業員諸集団と雇用制度との関係の差異とその変化の動向に

焦点を合わせ、それが労働経済研究においてどのように認識されてきたのかについて検討を行っている。そして、教育資格と職能を基準に区分された従業員内部の諸集団間の差異は今日まで根強く残っており、この差異がどのように縮小し、また縮小しなかったのかという重要な問いに労働経済研究がどこまで自覚的であったかは問い直されるべきであるとしている。

第7章 労働組合としての<企業別>組合

戦後の70年におよぶ労働組合の歴史は曲折に満ちたものであった。組織率の長期にわたる低下、春闘の低迷にみられるように労働組合の社会的存在感は近年、次第に薄まってきているものの、その存在は社会的に定着し、総体としてみた場合、組織的資源は決して過小評価しえないものである。

本章では、戦後から1970年代に至る過程で、労働組合研究がわが国の労働組合をどのようなものとして理解し、その問題点を指摘していたのか、という点に焦点をあわせて検討を行っている。主として戦後の労働研究、とりわけ組合研究に関わって、3つの時期、①1945～1950年代、②1960年代、③1970年代に区分し、重要な役割を果たしてきた調査研究に基づく文献に焦点をあて、企業別組合の労働組合としての位置づけ、評価がいかに変化してきたのかを検討している。

また、これらの各時期に労働者に関わって、どのような論点が見いだされるのかについても取りあげている。

<研究委員会の構成と執筆分担>

主 委 員	査	佐口 和郎	東京大学大学院経済学研究科教授	第Ⅰ部	第1章	
	員	禹 宗沅	埼玉大学人文社会科学研究科教授	第Ⅱ部	第2章	
		青木 宏之	香川大学経済学部准教授		第3章	
		禿 あや美	跡見学園女子大学マネジメント学部准教授		第4章	
		畑 隆	常葉大学経営学部教授		第5章	
		市原 博	獨協大学経済学部教授		第6章	
		上田 修	桃山学院大学社会学部教授		第7章	
	事 務 局		小島 茂	副所長		
			龍井 葉二	前副所長・客員研究員		
			早川 行雄	主任研究員 (2013年10月～)		
		中野 治理	前主任研究員 (～2013年9月)			
		南雲 智映	前研究員 (～2014年3月)			
		鈴木 一光	主任研究員 (2014年2月～)			

※役職は、2015年4月の時点のものである。

『連合山形を中心とする地域活動の展開』（概要）

山形県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト報告

山形県内には連合をはじめとして労働組合、協同組合、NPO、市民団体など多数の社会団体が存在する。それぞれの団体が地域にねざした工夫をこらして、地域活性化・地域づくりのための活動に取り組んでいる。またこうした活動の背景に、県政、市政との深いつながりがあることも重要な要素となっている。今後、こうした地域活動をさらに広め、地域に定着させていくためには、団体間の連携は不可欠であり、お互いにどのような活動を行っているのかを把握する必要がある。

そこで、2014年1月に、連合山形総研および連合総研による共同調査研究プロジェクトを立ち上げた。連合山形および全国の地方連合会にとって今後の地域活動を展開する上での参考となるように、連合山形結成から現在に至るまで、連合山形あるいはその周辺でどのような地域活動に取り組んできたかを明らかにすることとした。なお本プロジェクトでは、「地域活動」を、山形県内で実施され

た（している）地域活性化や地域コミュニティづくりに関する取り組み全般と定義した。

本報告書のとりまとめにあたっては、歴代の連合山形事務局長や担当者へのヒアリング調査を中心に地域活動の事例を収集した上で、活動の特徴や課題などについて分析を行った。報告書の構成としては、まず第1章で、連合山形結成以降25年間の地域活動の流れを歴史的に整理し、それをうけて第2章から第11章までは、地域活動の10事例をヒアリングにもとづき詳細にまとめた。最後の「まとめに代えて」では、地域活動の具体的内容をふまえ、地域ニーズとの関係性、人材やノウハウ、資金力などの対応能力の問題を中心に課題提起を行った。ここでは、その概要を紹介することとする。各事例の詳細については、連合総研ホームページに掲載している本報告書の全文PDFを参照されたい。

（文責：連合総研事務局）

第1章 連合山形結成以降の地域活動の変遷

第1章は、連合山形結成以降の25年間に取り組んできた地域活動の歴史を明らかにする。ここでの地域活動とは、組合員に対するメンバーシップ型の運動ではなく、広く地域社会に貢献する運動をさしている。

年代ごとにその活動の特徴を示すと、1990年代は連合山形の存在をアピールする運動、社会的認知を高めるための運動であった。組合員やその家族、さらに県民まで対象を広げ、当時の連合運動が追求していた生活のゆとり・豊かさを背景に、環境や農業などを軸にした取り組みを展開した。

2000年代に入ると、組織人員の減少にともなう財政面の圧迫、地協再編などを理由に、それまでの地域活動の継続が危機的な状況となった。それに代わり、連合山形に関連する団体が実施する地域活動を間接的に支援する方法がとられるようになった。すなわち、ネットワークを活用した新たな地域活動が始まった。なかでも、地域活動を進める上で自治体との関係が重要であるが、この時期はあらゆる団体に対して冷たい県政であったため、党派を超えた連携強化が一層進んだ。知事選の重要

性がより強く認識されるようになり、2009年知事選では連合山形が前面に出て吉村候補を支援した。

2010年代は東日本大震災の被災地・被災者支援が始まった。現在では、地域における人材の定着に向けて、若者を対象にした人材育成などに積極的に取り組んでいる。

第2章 地域住民からの様々な相談に応える ～連合山形、山形県労福協の取り組み～

第2章は、連合山形および山形県労福協の相談活動に焦点をあてる。

中小企業労働者、パートタイム労働者の労働問題に応えるため、1990年に連合山形を含む全国17地方連合会において労働相談活動の取り組みが始まった。現在では、フリーダイアルの労働相談だけでなく、「れんごう山形ユニオン」に加盟し、企業と団体交渉を行うケースが増加している。自らの労働問題が解決してもユニオンをやめないように、職場の複数の仲間で組合を作り交渉するよう促している。ただし、産別加盟にはほとんど至っていない。

連合山形総研および連合総研が共同調査研究としてとりまとめた報告書『連合山形を中心とする地域活動の展開』の概要を紹介する。

一方、山形県労福協では、2009年に「生活あんしんネットやまがた事業」が開始された。事業の柱は、暮らしの相談活動、無料職業紹介活動、各種セミナー・講演会の開催である。相談内容は多岐にわたるため、様々な団体とネットワークを築き、そうした専門の団体を相談者に紹介するようにしている。いわば、市民のための相談窓口の役割を果たしている。

第3章 労働組合の存在をアピールする取り組み ～環境問題や農業に軸足をのいた三つの地域活動の事例から～

第3章は、1990年代の代表的な地域活動としての「教育の森」での交流活動、「最上川“自然度”調査」、「カントリー&カルチャ交流フェスティバル」の3つの活動を取りあげる。これらに共通するのは環境問題や農業に軸足をのいたことであり、これらの活動を通して結成間もない連合山形の存在を社会にアピールするという目的があった。くわえて、組織力の強化にもつながった。

2000年代に入る前に、これら3つの活動は終了した。その原因は総じて内部要因が大きかったと思われる。すなわち、財政負担の大きさ、活動を主体的に進める人材の育成・継続、参加状況といった問題があげられる。地域活動の復活のカギは、内部要因の克服にあるといえる。

第4章 地域の人材育成に貢献する労働者自主福祉事業 ～「ふるさと奨学ローン」を中心に～

第4章は、連合山形結成以降の労働者自主福祉運動の歴史を辿りながら、なかでも山形独自の取り組みといえる「ふるさと奨学ローン」および「利子補給制度」を中心に紹介する。

ふるさと奨学ローンは、山形労金の教育資金融資制度であり、連合山形およびその関連団体の働きかけにより、1993年に創設された。同年に、ふるさと奨学ローンの利用者への利子補給を行うための財団法人山形県勤労者育成教育基金協会が設立された。現在でも、県・市町村、労金などからの出捐金による基本財産の果実を財源とし、利用者が学校卒業後、山形県で就職・就業した

場合に利子補給を行っている。自治体との関係を重視した労働者自主福祉運動の積み重ねが、こうした地域人材の育成に貢献する制度の誕生に結びついたといえる。ただし、利子補給利率の低さなどの問題から、近年では利用者の減少傾向がみられる。

2003年には東北各県の労金が統合され、東北労金が発足した。経営的に厳しい他県の労金が救済されるというメリットがある反面、事業団体の地域統合によって地域運動の独自性が失われ、地域社会への貢献という使命の達成が困難になるという問題を今後いかに克服するかが問われている。

第5章 雇用を中心とした労使パートナーシップの展開 ～労使共同宣言、地域労使就職支援機構の事例から～

第5章は、連合山形および県経営団体による労使共同宣言、地域労使就職支援機構の事例を紹介しながら、雇用問題を中心とする労使共同の取り組みの歴史をみる。

連合山形から県内5経営団体への働きかけにより、1994年から年1回、定期協議の場として労使首脳懇談会が開催されるようになった。労使双方からトップが出席し、雇用の確保が最優先課題であるという共通認識のもとで、県に連名で要請も行っている。さらには、懇談会として緊急経済雇用対策などの労使共同宣言を発信し、労使各団体の組合員・会員はもちろんのこと、マスコミを通じて県民にも「みえる運動」へと発展していった。長年にわたる労使パートナーシップの深化の結果、緊急事態にも即時に対応できるような関係性が構築されている。

もうひとつの取り組みである山形県地域労使就職支援機構は、2003年に連合山形および県経営者協会によって設立された。ヤングワークサポートプラザの開設・運営、若者の職業意識形成のためのガイドブックの作成・配布などの若者雇用に焦点をのぼった5事業を展開した。いずれも地域における雇用改善、若者の就職支援に貢献するという大きな成果をもたらしたが、組合員を

巻き込んだ運動が不十分だったなどの課題が残った。

第6章 平成の市町村合併問題への取り組み ～住民自治を考える山形県民会議、連合 山形、自治労山形県本部の動き～

第6章は、山形では「平成の大合併」に対して労働組合がどのように対応してきたかを検討する。

連合山形、自治労山形県本部は、合併のメリット・デメリットの情報が必ずしも公平に開示されておらず、行政からメリットのみが喧伝されるという現状をふまえ、合併の話し合いは住民主体であるべきという立場から、2002年に「住民自治を考える山形県民会議」を発足させた。代表者である大学教授が中心となって精力的に各地域をまわり、県民参加の講演会・シンポジウムを開催すると同時に、各地協との連携によって県民アピール行動も展開していった。市町村合併問題について住民自身に判断を求めるという手法は住民自身の自治感覚の向上という観点からも適切であったといえる。

第7章 生活者（労働者）と社会とのパイプ 役を果たす取り組み ～米沢における産官学金労医連携の 事例から～

第7章は、米沢ビジネスネットワークオフィス（米沢BNO）の活動事例をとりあげ、そのなかでの労働組合の役割を中心に課題を明らかにする。

米沢BNOは、2001年に地域と産業の活性化を図るプラットフォームとして組織された。地元産業界、山形大学、米沢市役所、荘内銀行などの地域金融機関、米沢医師会、連合米沢などが参加している。ITを活用した自宅介護の遠隔ケアシステムの開発・販売、保育園の「いつでも参観日」システムの構築など、これまでに様々な成果をあげている。

米沢BNOにおける労働組合の役割は、生活者視点での社会的課題の分析と提言、生活者（労働者）と社会とのパイプ役である、と参加する組合担当者は認識している。さらに、労働組合としても米沢BNOへの参加を通じて、組合によいイメージをもっていない中小企業経営者に対してイメージアップにつながる、労働組合が地域の諸団体と話し合うことができる唯一の場である、といった利点がある。

第8章 市民を巻き込む場をつくる取り組み ～JSDの地域活性化の事例から～

第8章は、JSD（現UAゼンセン）が実施した市街地再活性化の事例をとりあげる。

JSDは、地元の大沼労働組合と協力し、2005年に山形市の市街地再活性化のアイデアを一般市民から募って「まちコン」を開催し、2006年夏には水をテーマにグランプリを獲得したアイデアを実行に移した。

実行にあたってつくられたプロジェクトには、大沼労組を中心に、労働組合やNPOの他、商店街、行政、市民団体、学生、主婦といった様々な地域の有志が集まった。山形市で始めたまちづくりは、市民を巻き込む場、すなわちネットワークをつくったことが最大の特徴である。このネットワークはプロジェクトを動かす原動力になっただけではなく、その後の様々な地域課題の解決のための重要なツールとなっている。また注目すべきなのは、活動を通じて、大沼労組の役員・組合員にまちづくりも労組の活動だという意識が芽生えたということである。今後は活動の継続性とネットワークの広がり課題である。

第9章 地域ネットワークの形成 ～コーディネーターとしての役割を発 揮する～

第9章は、山形県内に拠点をおく労働組合、労働者自主福祉事業団体、協同組合、NPO、市民団体などとの連携に着目する。連合関連団体としては、山形県労福協、連合山形総研、大手門パルズの3団体、NPO・市民団体としては、NPO法人スペシャルオリンピックス日本・山形、山形県高齢者福祉支援協会、NPO法人ふれあい天童の3団体をとりあげ、その活動や連携のあり方をみた。

連合山形からみたネットワークに限定することになるが、その特徴のひとつは、連合山形関連団体が結び目となって、連合山形と協同組合、NPOなどが間接的に連携していることである。もうひとつは、労働組合OBがNPOや市民団体などに関与することによって連携がうまれるということである。

連合山形の加盟組合や組合員がどの程度、地域ネットワークに参加、関与しているかという点が今後の課題として問われている。

第10章 吉村知事支援と政策活動

第10章は、県知事選挙および政策活動を通して、労働組合と県政の関係性を明らかにする。

1993年からの高橋県政時代に築かれた労働組合と県政との関係は、2005年からの斎藤県政によって壊れた。斎藤知事は労働組合の要請行動にはまったく応じなかった。労働組合だけでなく、農協などの各団体に対しても同様であった。斎藤知事のこうした冷たい対応が知事選での対抗勢力の結集につながっていった。そのきっかけのひとつが、2008年の物価高騰問題に関する意見交換会であった。連合山形が働きかけ、農協、トラック協会など、影響力のある各団体が集まった。

2009年知事選では、連合山形が前面に出て吉村候補を支援し当選を果たした。労働組合と県政との関係は、吉村県政になって回復した。従来の要請行動だけではなく、知事および各部署との政策協議の場がもたれるようになっていく。

第11章 地域ミニマム規制をつくる ～公契約条例とトラック最賃に関する取り組み～

第11章は、連合山形および産別組織が取り組んだが制定までに至らなかった事例として、山形市公契約条例、山形県トラック最賃をとりあげる。

山形市公契約条例の失敗の原因は、市側の手順のふ

み方の問題や与党議員間で賛否が分かれたことにあった。トラック最賃の場合は中央経営団体の根強い反対が原因となり失敗した。これらの背景にはそれぞれの業界に対する規制緩和があり、企業間競争が激化するにつれ、ダンピングが横行し労働者の賃金・労働条件も劣悪になっていたという共通の根本的問題がある。

地域ミニマム規制は未組織労働者への大きな意義があることから、連合や産別の枠を超えて組合同士がうまく連携している山形の特徴を大いに活かし、県民を巻き込んだ幅広い大衆運動に発展させることが重要であるといえる。

まとめに代えて 連合山形の地域活動の成果と展望

地域ニーズは一定ではなく、経済・社会の状況によって変化する。地域ニーズの変化に応じて地域活動も見直しや再編が必要である。ここでは、相談活動、最上川「自然度」調査、農山村との交流事業、ふるさと奨学ローン、中心市街地活性化の事例を再度とりあげ、地域ニーズへの対応の観点から検討している。さらに、地域活動に不可欠である人材、資金力、ノウハウの面からも各事例を整理している。

そこからみえてくるのは、労働組合が地域活動を進めるにあたっては、たんに地域からの依頼に応じるだけでなく、自ら主体的・積極的にニーズを見出し、掘り起こす必要があるということである。

連合山形総研・連合総研 「山形県内の地域活動に関する共同調査研究プロジェクト」の構成 (研究期間：2014年1月～12月)

座長	立松 潔	山形大学人文学部教授・連合山形総研所長（まとめに代えて）
委員	安田 均	山形大学人文学部教授（10章）
	戸室 健作	山形大学人文学部准教授（2章）
	森 俊幸	連合山形事務局長
	高橋 朗	元連合山形副事務局長・前山形県労協専務理事
アドバイザー	高木 郁朗	日本女子大学名誉教授・連合山形総研顧問
調査協力	藤橋 繁夫	前連合山形総研専務理事
事務局	梅津 庸成	連合山形総研専務理事（6章）
	館内 悟	連合山形副事務局長
	柏木 実	連合山形組織広報部長
	麻生 裕子	連合総研主任研究員（1章・4章・5章・9章・11章）
	前田 克歳	連合総研研究員（11章）
	内藤 直人	元連合総研研究員（3章・7章・8章）

※役職名は2015年3月現在、カッコ内は執筆担当箇所

最近の書棚から

『遊郭のストライキ』

女性たちの二十世紀・序説



山家悠平 著

株式会社 共和国
定価3,200円(税別)

本書の題名にある「遊郭」という言葉から、読者の方々の中には誤解をする方もいるかも知れない。しかし、本書が描き出しているのは「遊郭」という特殊な場所で、耐え難いほどの厳しい環境の中に身をおきつつも、働く環境の改善を求め、ストライキ等の手段を行使しつつ闘ってきた女性たちの歴史である。

本書が扱っている時代は、現代からおおよそ1世紀前、1900年前半のことであり、作者は、当時の新聞記事を中心に丹念に情報を集め、当時の姿を鮮明に描き出している。読者の皆さんには、楼主、芸妓を現代の使用者、労働者に置き換えて、比較しつつ読んでほしい。芸妓の待遇改善などに真っ向から反対する楼主の対応と、意図的に脱法行為を行う現代の一部経営者の姿、働くことに関する知識が乏しいばかりに、過酷な労働条件を強いられる現代の労働者と本書の芸妓の姿には、誤解を恐れずに言えば、同様の匂いを感じられる。

本書の構成を紹介しておきたい。第一章は、芸妓・娼妓を取り巻く環境を紹介しているのだが、芸妓を恥とする論調に対し、与謝野晶子が芸妓を擁護

する論陣を張っている。

第二章では、遊郭の中の女性たちの実情を描いているが、興味深いのは識字率の向上、いわゆる教育の拡大・浸透が、内部における相談と共有、そして抵抗へと続く流れの基盤となっていることが感じ取れることだ。

単純な比較はできないものの、現代における労働教育・労働者教育の必要性の背景とも相通するものを感じる。

第三章は、1926年を大転換点として、遊郭の改善に向けた世論の高揚を紹介し、芸妓の救済に取り組む労働運動や国際条約の動向などにもふれている。

第四章、第五章が本書の最も興味深いパートであり、実力行使としての逃走、そして逃走からストライキという抵抗への変遷が描かれている。当時の芸妓たちの訴えた内容がある。帳簿をごまかしたり、古着を売りつけてマージンを取ったり、日常的な支払い義務を果たさなかったりという経済的な要求がまず問題となっており、それに加えて待遇の冷酷さがあげられている。

売り上げのごまかし、制服の有償提供、業務に関わる経費の個人負担の強制、各種のハラスメント、現代において仄聞する一部企業の姿と何ら変わることがない。

また、労働運動の高揚についても争議件数、その内容等からストライキやサボタージュが工場労働者の中だけではなく、より広範囲の労働者に待遇改善のための手段として広まっていたことを明らかにしている。

そうした中、遊郭の中での女性たちの待遇改善に向けた行動は、ともに働く女性たちとの会話や、客によってもたらされる情報、そして外部の活動家からの働きかけなどの相互作用の中で生まれてきたとしている。

遊郭という特殊な環境であるにもかかわらず、そこには同僚と言葉を交わ

し問題を共有して行動するという、労働運動のもっとも根源的な形であらわれている。

現代の多くの職場において、行動に移さないまでも、このような同僚との会話や問題の共有化がはかれているだろうか。

本書のあとがきに書かれている作者の言葉を紹介しておきたい。

「遊郭の中の女性たちが、ストライキを生きるための手段を選びとっていった時代から90年近くが過ぎた現在、セックスワーカーや非正規労働者を取り巻く状況は、やはり困難に満ちているといわざるを得ない。むしろ、人身売買と過酷な搾取のもとにあった遊郭の中の女性たちと現在を生きる労働者とは単純に比較することはできないが、それでも労働者の団結ということに絞ってみるならば、派遣労働や有期契約のもとで多くの労働者は分断され、ストライキはおろか自分たちの問題について相談し共有することすら難しい状況で動き続けることを余儀なくされている。だからこそ、人間性への搾取と圧倒的な不自由さの中にあっても、言葉を紡ぎあい、状況を切り開くためにストライキや不正の告発を行った芸妓や娼妓たちの生の痕跡に、現代における抵抗を模索するための重要な手がかりがあるとわたしは考えている。この本が現代を生きるセックスワーカーや非正規労働者たちが状況改善を模索する中で、行動のためのひとつの手がかりとなれば幸いである。」

この言葉に、本書の価値が表されている。

最後に、当時の芸妓を取り巻く支援者たちには状況改善や不正の告発という当事者の主張を評価する視点が圧倒的に欠けているように思われるとの作者の指摘は考えさせられる。

杉山 豊治
連合総研主任研究員

夫婦間のコミュニケーションは 男女共同参画社会実現への大きな一歩

—あなたはパートナーと会話をしていますか?—

内閣府が2012年に行った「男女共同参画に関する世論調査」と「男性にとっての男女共同参画に関する意識調査」から得られた、夫婦のコミュニケーションに関する興味深いデータを以下に紹介する。

家事や育児、そして介護や地域などへの男性の参加がなぜなかなか進まないのか? その原因は、労働時間短縮などの外的要因よりも実は内的要因である夫婦間のコミュニケーションにあるのかもしれない。

図1の結果を見るかぎり、男性の育児などへの参加には夫婦間のコミュニケーションが一番重要な要素となっている(66.7%)。

家庭は社会の最小単位であり、育児も家事も介護も多くはこの最小単位内で分担することとなり、そして、地域はその延長上にあることを考えれば合点がいく。

育児や介護に関して言えば、多くの制度が整っているのだから、妻が日常的な会話を通して夫に働きかけていけば、夫の理解が進み参加することにつながるのではないかと大きく期待が膨らむ。

図2によると、妻とよく話をする男性は、「定年後や老後の楽しみや計画はほとんどない」とする回答が少なく、また「何もやる気がしないと感じたことがよくある」とする回答も少ない。夫婦間のコミュニケーションは、人生を歩む中で充実感を得るために重要な役割を果たしていると言える。

夫婦間のコミュニケーションは、男女共同参画社会実現のためには思いのほか重要であり、また、人生を充実させるツールにもなっているようだ。

図1 男性の家庭・地域参画に必要なこと

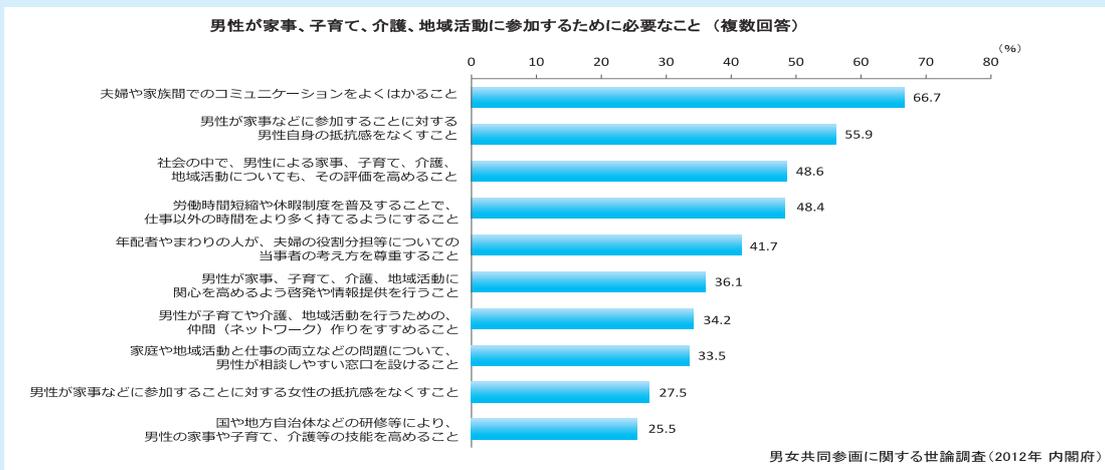
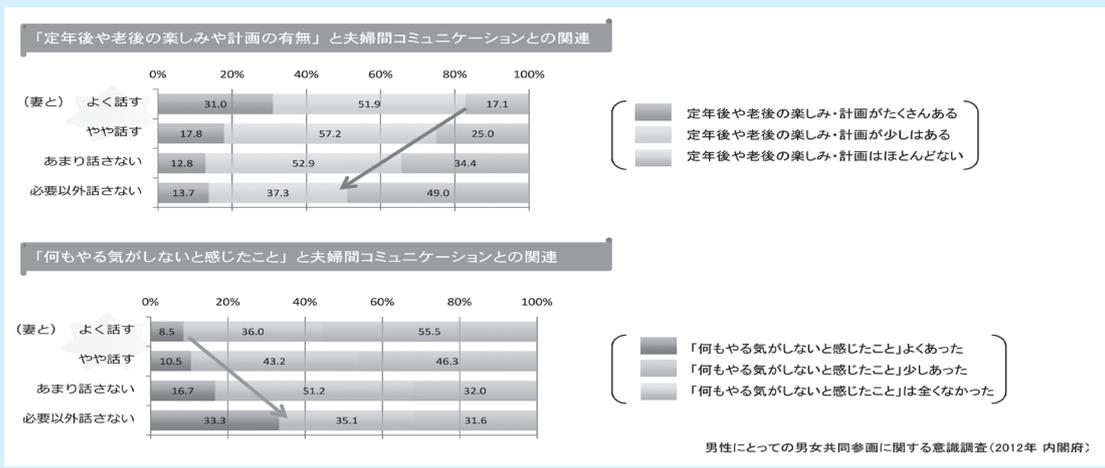


図2 夫婦間のコミュニケーション



INFORMATION

【4月の主な行事】

- 4月1日 所内・研究部門会議
- 6日 雇用・賃金の中長期的なあり方に関する研究委員会
- 8日 所内勉強会
企画会議
- 10日 経済社会研究委員会 (主査：小峰 隆夫 法政大学教授)
- 15日 所内・研究部門会議
日本における社会基盤・社会組織のあり方に関する研究委員会
(主査：篠田 徹 早稲田大学教授)
- 22日 住民自治と社会福祉のあり方に関する研究委員会
(主査：沼尾 波子 日本大学教授)
- 24日 地域再生をめざす産業・労働政策と労働組合の役割に関する研究委員会
- 27日 労働者教育のあり方に関する研究委員会
(主査：藤村 博之 法政大学教授)
日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会
(主査：毛塚 勝利 法政大学大学院客員教授)
- 28日 第29回勤労者短観記者発表

発行人／中城 吉郎
発行日／2015年5月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル3階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303

editor

この春から、就活の時期が変わりました。該当する学生たちは今、エントリーシートを何枚も書いていることでしょう。そして、売り手市場とは言え、学生たちは何回も「お祈りメール」(不採用通知)に遭遇することになるでしょう。

希望に満ちた若者の心を無残にも傷つけるお祈りメールですが、学生の皆さんにはこの試練に打ち勝って社会にデビューして欲しいと思います。

社会では、学生時代とは異なり、様々

な試練が待ち受けています。特に、結婚・出産・子育て期には、男女ともに多くの課題に直面することでしょう。しかし、そのような場面を乗り越えるためには、「男らしさ、女らしさ」に縛られない「自由な発想」が必要になると思います。

今号には、そのような思いも込められていますので、ぜひ一読いただければ幸いです。

(エンジェル)