

生活時間アプローチ [第3回] 現場発信の働き方改革 カギとなる時間帯は「生活コアタイム」

東京駿河台法律事務所 弁護士 坪^{おぐ}由美子

1. 今の働き方や生き方、 モヤモヤはありませんか

労働組合リーダーの皆さん、日々の活動お疲れ様です。

あなたは、労組として働き方改革や長時間労働撲滅のスローガンを掲げつつ、実は、自身が超長時間労働だったりして、モヤモヤすること、ありませんか。

労組の皆さんと長年交流するなかで、やりがいをもって活動されているものの、プライベートなどに時間が割けず、悩みや葛藤を抱える方を数多く見てきました。そうした状況下、本誌を手にとっておられるあなたは、間違いなく、活動、学びのいずれにも熱心な方であることでしょう。

本稿では、政府主導の女性活躍推進や働き方改革施策がひと段落したもののさしたる変化もない、あるいは、コロナ禍で日々

テレワーク漬けの生活に一変した、などモヤモヤを抱える皆さんに、解消の一助となる新たなカギ（「生活時間」理念、「生活コアタイム」など）をお伝えします。本稿の切り口は、前々号、前号に続く「生活時間アプローチ」であり¹⁾、時間にフォーカスした提言です。

2. 生活時間アプローチと 4つの生活時間

(1) 長時間労働とは ～個人の命の一刻を奪い、家族、地域、社会全体の持続可能性をも危うくするもの～

日本の一般労働者の年間総実労働時間は依然2000時間前後で高止まりしています²⁾。長年政労使一致で時短を目指すとしながら、未だ抜本的な改善に至りません。子育て世代にあたる30代、40代男性就業者をみると、週60時間以上の者の割合はそれぞれ10.4%、

1) 本誌3月号（渋谷典子「『社会生活時間』と市民活動をつなぐために」）、4月号（田巻紘子「『ワーク・ライフ・バランス』政策に潜むしんどさと『家族生活時間』が拓く展望」）。

2) 令和3年版過労死等防止対策白書：厚労省「毎月勤労統計調査」「就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移」karo_H1-4_CC2020.indd (mhlw.go.jp)。「一般労働者」＝「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」以外の者。2010時間（2018年）、1978時間（2019年）、1925時間（2020年）と、2000時間をやや下回る傾向であるが、2020年はコロナ危機の影響もあり、今後の推移も注視すべきといえる。なお、「常用労働者」は2018年1月分より定義変更になっている。

10.2%を占めています³⁾。これは、例えば週5日勤務×12時間、始業時刻を9時とすると、退社時刻は常時22時過ぎ、1日の大半を労働時間として職場に独占され、最低限の睡眠を取るのがやっと、その他の生活時間などおよそ確保できない状況を意味します。

文明進化でヒトは豊かなツールを様々手に入れてきましたが、改めて振り返った時、私たちの生活はヒトとして豊かな営みと言えるでしょうか。

くしくも、コロナ禍で、命あることが当たり前、でなく、かけがえないものであることを再認識する機会を得、生き方、働き方などにも行動変容が起き始めました。

時間が命の一刻である以上、自分の24時間をどのように振り分けるか、その配分を自らの意思で決定するのは自明の理であり、幸福追求権（憲法13条）として保障されるべきです（時間主権）。ましてや、命の一刻を「サービス」する残業など、それこそ「生殺与奪の権を他人に握らせるな」（「鬼滅の刃」より）、です。

長時間労働がもたらすのは命の搾取だけではありません。職場が個人の一日の大半を独占することを是とする社会構造は、本来その時間を共有されるべき家族、地域、

社会にも様々な歪みをもたらし、社会全体の持続可能性を危うくします。

（2）生活時間プロジェクトと生活時間アプローチ

様々な弊害を来す長時間労働問題に抜本的に対峙するため、労働法研究者である浅倉むつ子氏、毛塚勝利氏、浜村彰氏ら（あいうえお順）とともに、2015年3月に立ち上げたのが「かえせ☆生活時間プロジェクト」⁴⁾（以下、「生活時間プロジェクト」）です。同プロジェクトは、いわば「モモ」⁵⁾の如く、「時間泥棒」（職場の時間独占）から、各人の4つの生活時間（後述）を取り戻さんとするものです。志向のベクトルを真逆にし、まず、人としてのあるべき生活時間から思考を出発させ、各生活時間を確保するために労働時間にどのような歯止めをかけるべきか、という「生活時間アプローチ」にのっとり、法政策提言を行なっています。

（3）4つの生活時間

生活時間プロジェクトでは、人には、確保せねばならない生活時間として、以下の4つがあると捉えています⁶⁾。

i 休息时间

ii 個人としての自由時間（趣味や学びなど

3) 上記白書：総務省「労働力調査」[月末一週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（性・年齢層別）]

4) 生活時間プロジェクトメンバー（敬称略）執筆の特集号として、①労旬2015年4月下旬号「シンポジウム『生活』から考える労働時間規制」＝棗一郎、長谷川聡、渥美由喜、毛塚、筆者。②労旬同年10月上旬号「座談会／今なぜ生活時間なのか？」毛塚、浅倉むつ子、浜村彰、龍井葉二。③労旬2017年3月下旬号毛塚、龍井、筆者執筆「特集 新しい労働時間法－生活時間法の制定に向けて－」（拙稿「いのちの一刻を、職場独占から、個人・家庭・社会に取り戻そう－人たる原点に立ち返った、時間へのアプローチ」）。生活時間プロジェクトの各年の活動内容等を紹介したものとして、月刊労委労協2018年6月号『働き方改革』は生活時間アプローチから構築されるべし～かえせ☆生活時間プロジェクトの活動紹介～』など。本誌連載特集「生活時間アプローチ」2022年3、4月号著者の渋谷典子、田巻紘子とともに執筆した信山社2021年「ジェンダー法研究第8号」特集「生活時間を考える」など。

5) ミヒヤエル・エンデ作（岩波少年文庫）

6) 4つの生活時間は次の3つの視点から導かれるであろう。1つめとして、働き手はAIでなく生物たるヒトということ、よって、日々定期的な休息時間を取らねば生きて行けない。2つめとして、人には、個人として「最大の尊重を必要とする」[生命、自由及び幸福追求に対する]権利（憲法13条）や健康で文化的な生活を営む権利が保障され（同25条）、奴隷的拘束からの自由が保障されている（同18条）。幸福を追求し、健康で文化的な生活を送るためには、休息時間に加え、個人の自由時間（「個人生活時間」）が保障されねばならない。3つめとして、人（のみならず、全ての社会的存在）は単体では生きていけず、家族（あるいは家族に類する仲間）、地域・社会に属する一構成員でもある。よって、人には、休息时间、個人の自由時間（「個人生活時間」）のほか、家族、地域・社会の担い手としての時間（「家族生活時間」、「社会生活時間」）が確保されなければならない。

の時間。以下「個人生活時間」)

iii 家族と共有されるべき時間（以下「家族生活時間」)

iv 地域・社会の担い手としての時間（以下「社会生活時間」)

こうした生活時間理念は、2018年10月に設置された連合総研「今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究委員会」（主査毛塚勝利氏⁷⁾にて議論され、2022年3月委員会報告書（「生活時間の確保（生活主権）を基軸にした労働時間法制改革の摸索」）刊行に至っています⁸⁾。

3. 今、労組が働き方、生き方を捉え直す意義

(1) 2021年「推定組織率」ワースト2位 組合員減少も相次ぐ

厚労省「令和3年労働組合基礎調査の概況」（令和3年12月実施）によれば、2021年の「推定組織率」（各年6月30日現在）は16.9%、昭和22年（45.3%）以来、ワースト2位です（2019年は16.7%）。「労働組合員数」「対前年差」では、自治労が-13（単位：千人）、電機連合が-9、日教組が-7、全労連自治労連・サービス連合・全教・航空労連・サービス連合が-4、自動車総連・JEC連合が-3と、多くの労組で組合員が減少しています。

労組はその重要な法的・社会的役割から憲法上の保障が明記された存在であり、組

織として持続可能性をもって、期待された役割を発揮すべく、組合員を増やして組織率を上げ、組織運営の良き後継者を充実させねばなりません。

そのためには、今大きな転換期を迎えている労働観の変容を正確に捉え、かつ、自らが仲間とともに活動する拠点での「働き方」そのものを省みる必要があります。

(2) 働き方、生き方の急速な変容 労組活動とミスマッチになっていませんか

あなたの労組は、職場や同僚組合員の今の労働観を正確に捉えられているでしょうか。

①労働観の変容 Z世代

日本は世界最速で少子高齢化が進み、2040年には高齢者比率が3割超⁹⁾、2025年には、65歳以上ひとりを20歳から64歳の1.8人で支える社会になるとされています。

概ね1990年後半から2000年代に生まれた世代をZ世代と呼びますが、彼らの価値観は無視できません。

全国学生生活協同組合連合会調査（2017年10～11月実施）¹⁰⁾によれば、「働きやすい職場の条件」について、1位「金銭的補償」に続くのは、男女とも、2位「有給休暇」、3位「残業がない」（※「少ない」ではなく、「ない」に注目!）、女子は、4位「活躍」、5位「勤務時間」（生活スタイルに合わせ、勤務時間を柔軟に変えられる）、6位「スキルアップ」の順です。

7) 委員は、毛塚主査のほか、橋本陽子（学習院大学教授）、細川良（青山学院大学教授）、石崎由希子（横浜国立大学准教授）、石田賢示（東京大学准教授）、松井良和（茨城大学専任講師）、柳宏志（連合労働法制対策局次長）、古賀友晴（連合労働条件局部長）、小職。事務局は、藤本一郎（所長）、新谷信幸（事務局長）、平川則男（副所長）、金沢紀和子（主任研究員）、後藤究（研究員）

8) 研究報告書「今後の労働時間法制のあり方を考える調査研究」—連合総研（rengo-soken.or.jp）（無料ダウンロード可）。小職は「第2章 生活時間に着目した法政策転換を〜カギとなる時間帯「生活コアタイム」〜」（69頁以下）を執筆。

9) 2020年の高齢者総人口に占める割合比較。日本（28.7%）は世界で最も高く、次いでイタリア（23.3%）、ポルトガル（22.8%）、フィンランド（22.6%）。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、この割合は今後も上昇を続け、第2次ベビーブーム期（1971年～1974年）に生まれた世代が65歳以上となる2040年には、35.3%になると見込まれる。

統計局ホームページ/令和2年/統計トピックス No.126 統計からみた我が国の高齢者—「敬老の日」にちなんで—/1. 高齢者の人口（stat.go.jp）

10) 第53回学生生活実態調査の概要報告—全国大学生生活協同組合連合会（全国大学生協連）（univcoop.or.jp）

2020年卒マイナビ大学生就職意識調査（2018年12月～2019年3月実施）¹¹⁾によれば、「あなたの『就職観』に最も近いものはどれですか」の問いに、1位は「楽しく働きたい」（38.6%）、2位は「個人の生活と仕事を両立させたい」（24.4%）、3位は「人のためになる仕事をしたい」（12.1%）、いずれも順位は男女共通、一方、「収入さえあればよい」は5.0%に過ぎません。

②コロナ禍後、労働観が全年代で変容

2020年から私たちの生活は様変わりしました。全世界が一斉にコロナ禍に直面し、行動変容を余儀なくされたことで、生き方、働き方に対する価値観にも、確実にパラダイムシフトが起きて始めています。内閣府「新型コロナウイルスの拡大に伴う生活意識や行動の変化に関する調査結果」（2020年6月発表）¹²⁾において、就業者に対する「仕事への向き合い方の意識の変化、ワークライフバランス」＝「仕事への向き合い方などの意識が変化した」は57%（「いいえ」は32%）、年代別でも、高齢者層含む全年代（10～60歳代）で50%以上となっています。

③企業や政府に「お株」を奪われていませんか

優秀な人財の獲得競争がますます激しくなるなか、企業の方が労組より、働き方改革や女性活躍推進などを積極的に行っているのでは、とモヤモヤしたことはありませんか。また、2022

年春闘について首相が賃上げ協力を求める¹³⁾など、政府にお株を奪われる事態も生じています。

本来、労働者のハートをガッチリつかむ存在は労組でなければなりません。新たな働き手として、組合員にはなり得ないAIが本格参入し始めた今こそ、コロナ禍後の労働観の変容の追い風を味方につつつ、AIではない労働者の、ヒト、生活者といった本質に立ち返り、人間らしい豊かな働き方、生き方確保のための具体的な施策を、どこよりも先んじて提唱する責務があるといえます。

（3）連合の生活時間に関する取組み

連合本部は、2018年12月20日、「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現に向けた方針～すべての働く者が『生きがい』『働きがい』を通じて豊かに働く事の社会をめざして～」を確認し、以降、「豊かな生活時間の確保とあるべき労働時間の実現」を各年の春闘方針の1つに掲げています。

重要なのは、労働協約などをもって具体的な施策に落とし込み、労働者が豊かな生活時間を確保できるようになったと実感を得ることであり、方針確認から3年、そろそろ、労働協約締結などをもって、4つの生活時間確保のための具体的な施策を現場にて実践するフェーズに入るべきです。

11) 【マイナビ】2020年卒就職意識調査_190415.pdf (mynavi.jp)

12) 内閣府「新型コロナウイルスの拡大に伴う生活意識や行動の変化に関する調査結果」（2020年6月21日内閣府政策統括官（経済社会システム担当）発表）shiryō2.pdf (cao.go.jp)。「生活意識の変化」（仕事、家族、社会とのつながり、各重要性に関する意識）について、今回の感染症拡大前に比べてどのように変化したかを発表。仕事の重要性＝「変わらない」が最多（36.8%）であるが、「仕事以外の重要性を、より意識するようになった」（31.5%）が「仕事の重要性を、より意識するようになった」（21.9%）より約10ポイント増。家族の重要性＝最多は「より意識するようになった」（49.9%）、「変わらない」（35.9%）を14ポイント上回った。社会とのつながりの重要性＝「より意識するようになった」（39.3%）が「変わらない」（38.9%）を上回った。「今回の感染症の影響下において、新たに挑戦したり、取り組んだりしたことはあるか」との問い（複数回答可）に、「今までやれなかった日常生活に関わること（家の修繕等）に新たに取り組んだ」（28.4%）、「本格的な趣味（芸術、料理等）に新たに挑戦した」（16.0%）、「教育・学習（新しい分野、技術、語学等）に新たに取り組んだ」（11.7%）となっている。就業者に対する「仕事への向き合い方の意識の変化、ワークライフバランス」＝「仕事への向き合い方などの意識が変化した」が57%（「いいえ」は32%）、年代別でも、高齢者層含む全年代（10～60歳代）で50%以上となった。「今回の感染症拡大前に比べて、ご自身の『仕事と生活のどちらを重視したいか』という意識に変化はありましたか」との問いには、生活重視に変化が最多で50%、変化なしが40%、仕事重視に変化が5%。子育て中の方の「家事・育児への向き合い方の意識」は、男性55.9%、女性65.7%が、今回の感染症拡大前に比べ、意識に変化があったとした。

13) 岸田首相「コロナ前水準を業績回復した企業は3%超賃上げを」—NHK ニュース

4. 労組リーダーのモヤモヤを生活時間アプローチで切る

(1) 大前提 労組リーダーの生活時間確保の厳しさ

皆さんの活動は、4つの生活時間のうち「社会生活時間」に位置づけられます（プロパーなど労働契約上の労働に当たる場合は労働時間）。1日は等しく24時間、所属先の本来業務に加え労組活動を担えば、その分、その他の生活時間確保が困難となるのは必然です。

(2) 労組リーダー3人のモヤモヤ

では、労組リーダーには各生活時間がなくとも致し方なし、と済ませてしまっても良いのでしょうか。それに伴う様々なモヤモヤを、具体的に3名の例でみていきましょう。

Aさん：専従役員。「労組界のレジェンド」と呼ばれる。三度の飯より労組活動、「24時間タタカ」うことが労組役員の真骨頂と信じてやまない。高齢になり、若い時ほど活発に動けず後継を育てたいが、目をかけ熱心に指導すると辞めてしまう状況が続いている。最近、労組内でも働き方改革や女性活躍が唱えられているが、正直、この活動は青天井、家庭との両立など、片手間のできるものではないとの信念。現在、男性部下が育児取得、時短での復帰を果たし、価値観も理解できずイライラ、どう対応したらよいかわからない。

Bさん：専従（女性）執行委員。保育園に通う2歳の子供あり。パートナーは超長時間労働の会社員のため、ワンオペ。真面目な仕事ぶり、そして女性活躍の観点から、労組から三役に就くよう声がかかっている。責任ある立場でより一層活動課題に邁進したいものの、日々の生活で一杯いっぱいな現実に躊躇。

Cさん：非専従執行委員。超長時間労働のブラック職場で体を崩し、人間らしく働ける社会に、との志を抱き、労組加入。課題の抜本的解決のため、もっと勉強したいのに、文献にあたる時間などもままならず、表面的指摘しかできていない。日常業務＋労組活動で終わる日々に疑問を感じ始め、このまま婚活時間すらままならない状況に労組を辞めようと考えている。

(3) 労組リーダーのモヤモヤ、生活時間理念で解決へ

①時間の「善意の搾取」は人材流出リスク 時間主権・生活主権の尊重を

生活時間の確保は、個人のみならず組織の持続可能性に直結しています。前述のとおり、コロナ禍により行動変容が大きく進み、Aさんのごとく、「24時間タタカエムスカ」を是としていた日本の人々も、ようやく（！）豊かな働き方、生き方を志向するようになりました。組合員も一生活者、そうした志向の変化に例外はないはずです。

公務員、教員、医師、看護師などの公的な仕事、クリエイターなどの本人がやりがいに燃える仕事は、無償でもやりつくして当然、という発想を、筆者は「善意の搾取」と呼びますが、労組にも同じ状況が見受けられます（企業には不払い残業を厳しく批判しているのに、自分の足元は…というモヤモヤもあることでしょう）。

Aさんのごとき労組リーダーなら時間いわず、との考え方そのものが、今や人材流出のリスクです。Aさんは、当時の労働観のもと、時代背景上労組としての華々しい成功体験などもあり、やりがいが今日まで持続したかもしれませんが、現にAさん部下は次々に脱退、Cさんも危うい状況です。後継育成できていないことも持続可能性の点で由々しき事態です。

前述のとおり、人にとって時間は命の一

刻、それをどのように配分するかは本来自らで決定すべきものであり（時間主権）、労働と生活の時間配分はもとより、4つの生活時間の配分も自らで決定できなければ、人として尊厳ある豊かな生き方とはいえません（生活主権）。

Cさんは学びや婚活などの個人生活時間が全く確保できておらず、Bさんは睡眠など休息時間もおぼつかず健康維持も危うい状況、この2人のモヤモヤは、時間主権、生活主権を行使できていないために生じたものといえるでしょう。

Bさん、Cさんのような志がある組合員に対し、労組が各生活時間の確保措置を講じることが、組織の持続可能性の点からも利があります。脱退リスクが回避でき、組合員のロイヤリティも上がり後継者確保にもつながることでしょう。

両立支援といえば育児介護休業法が想起されますが、同法の対象は、育児・介護を行う一定の者につき労働と家族生活時間との両立のみ、例えば、労働と学びとの両立、労組活動とその他の社会的活動との両立に関する施策化は、生活時間理念を根拠にしてこそ実現しうるものといえます。

② 4つの生活時間の受容がもたらす「お互い様」社会

全ての者が、互いの4つの生活時間を尊重・受容する社会になれば、例えば、Aさんは、部下の家族生活時間への理解も進み、労組活動が他のどの時間より優越するといった発想に基づき、部下に際限なき活動を強いることもなくなるでしょう。レジェンドで共感力高いAさんなら、部下の育児の時間を奪うことは、同時に、部下の子やパートナーの、部下と共有すべき家族生活時間等まで奪うことを意味することにまで、思いを馳せられるはずで

このように、生活時間アプローチにより、

ヒトの命の一刻のうち労働時間以外について、生活時間と再評価し可視化することで、個人やその背後にある家族、地域、社会の営みをも尊重する優しい社会の実現につながるものといえます。

また、日本においてなかなか改善しない、家族的責任を果たす者へのハラスメント（マタハラやケアハラなど）言動の予防策にもなります。ひとくくりに「プライベート」ではなく、家族生活時間と位置付けることは、家族という社会の構成要素を支える社会的責務を果たす時間という価値を、社会的に改めて付与することになるからです。

生活時間アプローチは、確保される側を固定化し、ぶら下がりっぱなしを是とするものではありません。各人の生活時間確保の要請は可変的であり、「お互い様」であるべきです。

ヒトにはAIと異なりライフステージがあり、生活時間確保の必要性も程度も時期により異なります。Aさんも、家族や自身の病気などでやがて通院などせざるを得なくなることもあるかもしれず、また、今は家族生活時間の確保が欠かせないBさんも、子が成長すれば、Aさんや新たに家族的責任が生じる先輩・後輩などの生活時間を支える存在となることでしょう。「お互い様」という感謝のロイヤリティは組織の結束にもつながります。

以上、4つの生活時間理念は、長時間労働、ハラスメント予防はもとより、互いに各人の多様な働き方、生き方を尊重し、補い合い、組織の結束にもつながる、優しい社会の実現をもたらすものといえます。

③ 4つの生活時間確保によるD&I実現

各人の生活時間を確保すれば、その分、労組の活動時間の総量は少なくなります。

そもそも、労組の活動原資は組合費、組合員の時間も貴重な資源です。資源は有限との前提に立ち、例年行事の踏襲を当然とせず、

資源投入に値する効果的アクションかという観点から、組合員の活動時間の総量に合わせ、思い切った断捨離を断行すべきです。

4つの生活時間の確保は、各自の時間に4つの多様性をもたらすことを意味し、労組にとってむしろプラスになり得ます。ほぼ全時間、活動に注いできたAさんにとっては、労組活動という呪縛からの解放となるうえに、生活がいわば単色から4色になり、労組活動一本では得難い気づき（夕方お迎えに走り、赤ちゃんを抱っこ紐で携え、食料品を抱え家路につくパパの姿がいかに多くなったかなど）を得ることでしょう。新たな分野、新たな人との接点の時間を持つことで、Aさんの従前の豊富な経験との化学変化によるイノベーション効果も大いに期待できます。

生活時間プロジェクトでは、4つの生活時間は全ての者に確保されるべき、と唱えています。管理監督者、法的に労働者性を有すると認められていない働き手にも認められるべき、とするのは、生活時間理念がヒトたる本質を原点としているからです¹⁴⁾。また、時間の多様性確保によるイノベーション効果は、全ての者に共通するはずです。

ビル・ゲイツも年に数回ThinkWeekを設けるようにしていた、と言われるとおり、多くの経営者が時間術を研究し、多忙な業務から離脱する余白時間を積極的に設けていることから、生活時間理念は経済合理性があるといえます。

社会の変化は一層速くなっており、従前の発想はすぐさま時代遅れとなります。4つの生活時間確保により、同じ志をもって寄り集まり、かつ各人がD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）を成し遂げた組織は、多面的視点と時代のニーズを敏感にキャッチする

対応力を獲得することでしょう。社会全体を巻き込む運動を実現し、より一層魅力ある組織になっていただくために、「まず、労組より始めよ」と、エールを送らせていただきます。

④両立の打開策 ポイントは時間帯

生活時間に関し最も深刻なのはBさんです。Bさんは、18時に2歳の子を迎えに行くため17:30には退勤、その後、夕食作り、提供、翌日の当園準備、入浴、寝かしつけ、と、座る間もないノンストップの第二ラウンド業務が待っています。おまけに、乳児期は、授乳のため睡眠が2、3時間おきに分断され、休息時間確保もままなりません。

一方、労組三役の定例会議は18時からの設定、身は一つであり、家庭にて第二ラウンド業務で悪戦苦闘中では、いくら参加意欲があってもかなうはずありません。

Bさんは、三役の話がされた際、勇気を振り絞り、時間帯を参加可能な日中にしてくれないか、と提案したことがありました。しかし、すぐさま「それじゃあ、人が集まらない」と返答され、組織にとって自分の存在価値は？とモヤモヤしています。

Bさんのモヤモヤは家族との関係でも生じています（対パートナーとの関係では、同じく昇進の声がかかっている状況で、なぜ、自分ばかり、キャリア形成をあきらめ家族的責任を負わされるのか。他方、子に対しては、疲労困憊でゆっくり向き合う時間を取れず、イライラをぶつける日々でよいのか。仕事を辞めてしまえば、諸々楽になるのではないか）。

Bさんと同じ悩みを抱える者は、日本全国に大勢います。筆者もその一人、依頼事件そして実体験から、実は、18~22時の時間帯が重要な意味を持っているのではないか、

14) これにより、部下の時間外労働を回避すべく、自身が丸かぶりし、より長時間労働化している管理監督者、組織外への時間的余裕を与えない発注など、既存の労働法制ではカバーし得ない問題についても、生活時間アプローチによるメスを入れることが可能になる。

と気づくに至りました。出産前はAさんの働き方をしていましたが、仕事漬けのモノクロ生活ではおよそ気づき得なかった、生活時間のD&I効果といえます。

- i この時間帯（18～22時）に、業務の解放なくば、両立なし

この時間帯に業務が食い込めば、お迎えすらできず、日々の生活そのものが立ち行かず、最終的には離職を余儀なくされる。

- ii この時間帯（18～22時）に、参加できなくば、キャリアアップなし

この時間帯に、役職者出席必須の重要な会議や、キャリアアップに欠かせない勉強会などが定例的に設定されてしまえば、会議等への参加そのものを諦めざるを得ない。

筆者は、18～22時の時間帯とそこに潜む日本社会の構造的問題を可視化、解消すべく、2015年に、この時間帯を「生活コアタイム」として提唱し、今に至っています。

5. モヤモヤの解は時間帯にあり ～カギとなる時間帯は 「生活コアタイム」～

(1) 生活コアタイムとは

あなたにとって、1日24時間は、どの時間帯も同じ価値でしょうか。

24時間のうち労基法上割増賃金という法的価値が付与されているのは、深夜である22時から5時のみ（労基法37条4項、61条）、しかし、それ以外の時間帯の法的価値が同一とされるのは、私たちの生活実感に合うでしょうか。

例えば、18時までに保育園・学童・デイサービスのお迎えにしなければならない、19時以降は研究会、大学・資格試験の学校・

カルチャースクールに通いたい、など、人には、1日の中でも、譲れない生活時間の時間帯があるはずです。

いわゆる働き方改革推進法では、労働時間規制として、月単位、年単位の上限時間が定められましたが、1日単位の上限時間の定めは設けられませんでした。

しかし、人の生活は1日単位、月・年単位では調整し得ないものも存します。例えば、育児・介護は、自分と別人格の存在の日々の生活リズムを守るという重責があり、月末にまとめて育児・介護といった調整などは不可能です。

よって、労働時間規制は1日単位の規制こそ肝というべきであり、生活時間アプローチに基づく1日単位規制の具体的ツールとして、「生活コアタイム」理念を提唱しています¹⁵⁾。それは、一日のうち最低限の譲れない生活時間帯を「生活コアタイム」と名付け、新たな価値を創設しようという試みです。

僭越ながら、図1（次頁）は筆者の第二子出産後の、筆者とパートナーのある一日です。18～22時の時間帯を「生活コアタイム」として価値を付与すれば、上記i、iiの問題だけでなく、「資生堂ショック」問題についても、解決のカギとなるはずです。他の者の生活コアタイムを支える役割を担っているという発想のもと、深夜割増のごとく、その時間帯の稼働へのインセンティブ付与の根拠となり得るからです。

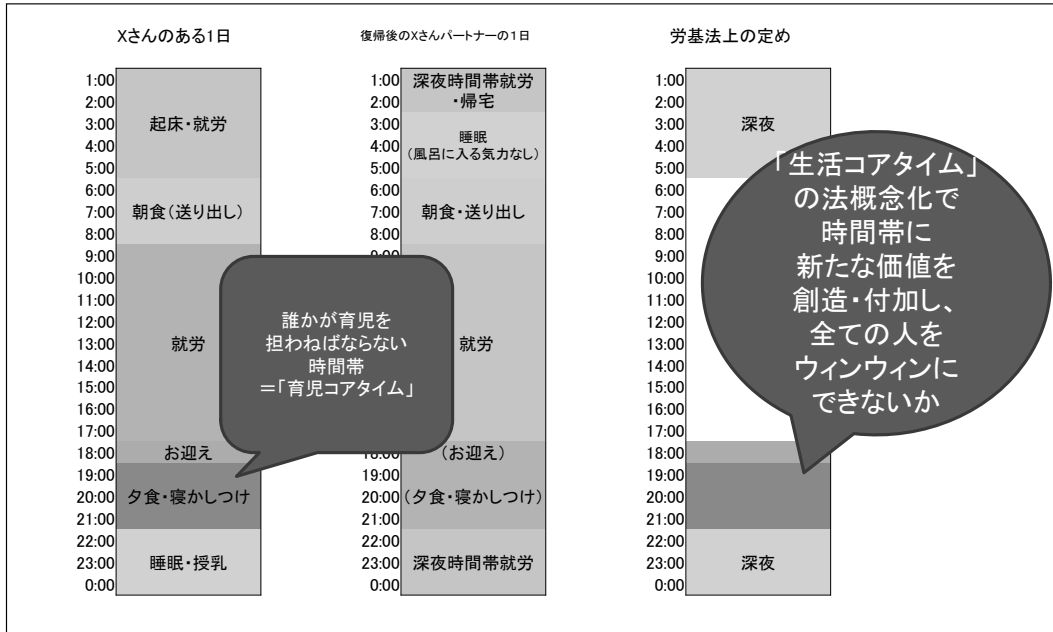
(2) 日本初「生活コアタイム」調査

連合総研では、「生活コアタイム」理念についても議論、概ね賛同を得られたものの、そうした時間帯の需要を真正面から問うた調査データは見当たらず、同研「勤労者短観」調査にて、「生活コアタイム」の需要を問う項目として、QT29（「生活コアタイムの必要性に

15) 生活コアタイムの詳細は拙稿「一日単位での人間らしい生活時間、生活コアタイムを確保する 労働時間設定への新しいアプローチ」（労働の科学2017年6月号）。

図1

両立や性別問わない活躍推進
カギとなるのは時間帯 「生活コアタイム」概念により、時間帯を可視化、価値化



All Rights Reserved©Yumiko AKUTSU 2021

関する調査)を加えていただきました。生活コアタイムの需要調査はおそらく日本初です。QT29は、0～24時まで1時間刻みで、生活時間として確実に確保したい時間を、そうした時間がない場合は「確実に確保したい時間はない」を選ぶものとなっています¹⁶⁾。

(3) 生活コアタイム調査が可視化した社会構造

図2により、判明したのは、以下の3点になります(紙面の都合上、調査分析詳細や生活コアタイムの具体的施策などは連合総研拙稿¹⁷⁾参照)。

- ①過半数の者が一定の時間帯を生活時間として確保したいとしている
そもそも、「生活時間として確保したい時

間帯」について、需要があるか否かが最大の関心事であったところ、以下の感慨深い事実が判明しました。

- ・子の有無に関わらず、20～21時の時間帯では54.5%、21～22時の時間帯では53.0%の者が確保したいとしていること
- ・一方、確実に確保したい時間はないとする者は、男性で2割に満たず(16.5%)、女性で1割ほどであること(11.1%)。末子年齢に着目すると、男性で末子6歳未満の場合1割に満たず(9.8%)、女性は末子年齢問わずいずれも8%に満たないこと
- ・過半数が生活時間帯として確保したいとしている具体的な時間帯
男性全体 20～22時

16) QT29の問いは以下のとおり。「あなたは、以下のどの時間帯を、生活時間(労働と睡眠以外の時間)として確保したいですか。確実に確保したい時間(確保できないと困る時間)を選んでください。」(回答はいくつでも)(※労働には、それに伴う通勤時間も含まれます。※日によって確保したい時間(例えば、自己啓発で通う講座の時間、子どもや要介護者の送迎の時間等)が異なる場合がある方は、平均的な時間帯(最も必要となることが多い時間帯)を回答してください。)

17) 注釈8) 記載連合総研報告書拙稿「第2章 生活時間に着目した法政策転換を〜カギとなる時間帯『生活コアタイム』〜」69頁以下参照。Microsoft Word - 21-2925-00 まえがき (rengo-socket.or.jp)

図2 2020年12月連合総研発表「第40回勤労者短観」（「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」）・QT29「生活コアタイム」の必要性に関する調査 加工データ

「生活コアタイム調査」

性別役割分担の「時間帯」における可視化18～22時の時間帯（生活コアタイム）は女性にお任せ？（特に末子6歳未満の男女差）処遇格差の根源たる時間帯（家庭は女性に任せ（＝時短）、男性は職場で残業）

連合総研 2020勤労者短観 QT29(生活コアタイムの必要性に関する調査) 生活時間として確保したい時間帯<M. A>												
	TOTAL	15時～16時	16時～17時	17時～18時	18時～19時	19時～20時	20時～21時	21時～22時	22時～23時	23時～24時	確保し難い時間帯(なし)	
全社(n=2000)							54.5	53.0	48.4	38.4	14.0	
性別	男性(n=1008)						51.0	50.8	43.5	34.6	16.5	
	女性(n=914)						58.5	55.5	49.9	38.4	11.1	
末子年齢(男女別)	男性:末子6歳未満(n=122)						49.2	49.2	41.0	29.5	9.8	
	男性:末子6歳以上20歳未満(n=114)						51.5	50.5	43.8	33.5	17.0	
	男性:末子20歳以上(n=48)	100.0	12.0	10.8	13.3	22.9	38.8	47.0	45.8	36.1	22.9	19.3
	女性:末子6歳未満(n=64)	100.0	13.9	21.9	35.9	51.6	61.9	65.6	53.1	43.8	31.3	7.8
	女性:末子6歳以上20歳未満(n=145)	100.0	14.5	28.3	40.7	52.4	62.8	64.1	57.2	47.5	34.5	5.5
	女性:末子20歳以上(n=82)	100.0	14.1	17.4	28.3	41.3	56.5	64.1	63.8	53.3	41.3	7.6
全社(n=2000)*	100.0	13.2	13.4	20.3	34.4	48.3	54.5	53.0	48.4	38.4	14.0	
	TOTAL	15時～16時	16時～17時	17時～18時	18時～19時	19時～20時	20時～21時	21時～22時	22時～23時	23時～24時	確保し難い時間帯(なし)	

出所:2020年11月20日連合総研発表第40回データを加工(連合総研提供資料)※引用等される場合は、事前に連合総研ないし小職まで連絡、ご相談ください。

All Rights Reserved©Yumiko AKUTSU 2021

※ QT29調査結果について、「性別」、「末子年齢」（6歳未満、6歳以上20歳未満、20歳以上）別のクロス集計です。各時間帯における「生活時間として確保したい」との回答割合のうち、60%以上のものを最濃色、50%以上のものを濃色、40%以上のものを薄色に色付けています。

女性全体 19～22時

②生活コアタイムを18～22時とすることには合理性あり

筆者は、自身の経験等から、生活コアタイムを18～22時としていましたが、生活時間として確保したい時間帯は、各人によって違うだろうとの指摘を受け、どの時間帯をモデルとするか悩ましいところでした。本調査では、回答者が、自身の現在の実労働時間を前提に回答を行っている場合もあり得、三交代勤務など含め、多種多様な実労働時間が反映され、確保したい時間帯も多種多様な時間帯になるだろうことも予想されたものの、本調査からは、大変興味深い結果が得られました。図2の色付けからも分かるように、男性全体で19～20時から、女性全体で18～19時から薄色

がつき始め、女性全体では19時以降、男性全体では20時以降、過半数を超えるという、一定の傾向が読み取れたからです。

末子年齢では、女性の場合、6歳未満、6歳以上20歳未満で、17～18時の時間帯から需要が高まり（各3分の1強）、18～19時から過半数を超えており、概ね筆者の想定した結果が得られており、かような結果から、当初設定の、生活コアタイムを18～22時とすることは、実際の需要も捉えた合理性を有することが確認できました。

③性別役割分担固定化、女性不活躍のゆえんの可視化

i 時間帯ごとの需要データから見えるもの
時間帯ごとに分析すると、実に興味深い内容が浮かび上がります。それは、日

本の社会構造の縮図の可視化です。

・ 18～19時の時間帯

18～19時といえば、一般的には、夕食作成・提供の時間帯です。

図2では、女性で末子20歳未満の子がいる者につき、17～18時の時間帯から3割超の需要が生じているのはその証左と推察されます。一方、同じく子がいる状況でありながら、女性の過半数(51.6%)が確保したいとしているのに対し、男性は3分の1にも達しません。

・ 19～20時の時間帯

一般的には、夕食、明日の準備(学校の宿題の丸付けなど)、入浴、寝かしつけといった時間帯に入ります。

図2の2をみると、女性の場合は末子年齢に関わらず過半数が確保したいとしているのに対し、男性は末子6歳以上20歳未満で44.8%、末子6歳未満47.5%と4割にはなるものの、半数には届きません。末子6歳未満が6歳以上より3ポイントほど上昇するのは、入浴からのバトンタッチといった役割分担の場面も、もしかしたらあるのかもしれない。

ii 性別役割分担固定化の可視化

上記の18～19時、19～20時の時間帯のデータから、職場について次の状況が浮かんできます。

それは、同じく子を持ちながら、職場において、生活コアタイムや時間外などに気に掛けることもなく、そのまま同じように仕事を続ける者(主に男性)と、18～19時の時間帯の帰宅をめざし、それまでに仕事を切り上げ、ダッシュで職場を去る者(主に女性)との、対照的な姿であり、上記の生活コアタイムの時間帯ごとの需要データは、性別役割分担の固定化を可視化するものといえます。

iii 女性不活躍のゆえんの可視化

コロナ禍により、性別役割分担が女性に偏し固定化している状況が明確になりましたが、今もなお、生活コアタイムの時間帯に、男性はそのまま業務を継続、主に女性たちが業務を脱し家庭に戻らざるを得ない状況に変化はありません。

働く者の身は一つ、とすれば、同時時間帯以降、家庭に戻った者が職場を不在にするのは明白です。かような状況で、人事評価そのものが労働時間の長さをもってなされるならば、その時間帯に存在しない彼らに高評価がされるはずありません。

また、その時間帯に、役職者として出席せねばならない重要な会議や勉強会等が設定されれば、彼らは問答無用で欠席を余儀なくされ、キャリア形成の機会を失することになります。男女の賃金等の処遇格差も一向に改善しません。これも、生活コアタイムの時間帯における、かような差の積み重ねも大きな要因といってよいでしょう。

よって、多様な人材を真に活躍させたいとするならば、今こそ生活コアタイムという時間帯に価値を創設すべきです。そうすれば、例えば、1つめとして、重要な会議や勉強会等の設定にあたり、同時時間帯を回避し、公平な機会保障のために、皆が参加し得る日中時間帯等とすること、2つめとして、人事評価は、生活コアタイムの不在ないし業務を行い得ないこと等をもってマイナス評価することを禁じ、高評価は労働時間の長さではなく時間当たりの成果で行うなども導くことができます。

(4) 生活コアタイム理念が浸透した社会とは

- ①生活コアタイムには、性別問わず、業務から極力解放するという風土の醸成
生活コアタイムは性中立的理念であり、

それゆえに、同時時間帯について、業務からの解放の実現が、性別問わず容易になることでしょう。「生活コアタイムのため失礼します」といった言葉が行き交うようになれば、職場の性別役割分担意識が強く、これまでお迎えを担当できなかったBさんパートナーも分担が可能になり、同時時間帯のBさんの家庭からの解放にもつながります。

②生活コアタイムには、重要な業務を極力配置しないという風土の醸成

三役定例会議が18時以降に設定されているBさん、会議に参加できないなら、と昇進そのものを躊躇していますが、本来会議は、それが重要であればあるほど、多様な意見を反映できるよう誰もが出席できる時間帯に配置すべきです。また、生活コアタイム理念が浸透すれば、均等機会保障という観点から、キャリアアップに欠かせない定例的な勉強会などの設定も回避すべし、となります。これにより、Bさんの、三役定例会議の時間帯設定についての提案は再考され、後継育成の裾野も広がることでしょう。

③長時間営業活動そのものの抑制へ

18時以降の経営の在り方そのものも変わるかもしれません。稼働時間を増やし大量に作っては廃棄を繰り返す社会から、地球の持続可能性の観点と融合し、生活コアタイム確保のため、営業時間そのものを短縮するといった企業が出現するものもそう遠い未来ではないかもしれません。

5. おわりに

まさに時の変わり目、働き方、生き方そのものが歴史上の重要な変革の分岐点にあるとあってよく、そこに立つ私たちは、アフターコロナを見据えた中長期的視野をもって、新たなビジョンを打ち出すチャンスでもあります。全世界全ての者が未経験、先が見通せぬ今だ

からこそ、国や企業に先んじて労組自らが、未知のキャンバスに、ヒト、生活者という担い手の本質から思考した、働き方、生き方のビジョンを具体的に描かねばなりません。

時間は命の一刻、①各人が、時間主権（生活主権）を自身の手に取り戻し、各人の日々の生活時間や生活コアタイムが十分に尊重される社会、そして、②各人が「男らしさ」、「女らしさ」から解放され、ライフステージごとに働く時間・時間帯を選択できる社会、③職場や活動一色から解き放たれた時間資源が、個人、属する家族、地域・社会にいきわたり、イノベーションの輪が広がる社会の実現のため、今後も皆さんとともに議論を重ね、邁進していく所存です。

〈執筆者〉

坏 由美子（あくつ ゆみこ）

東京弁護士会男女共同参画推進本部事務局次長、日本労働弁護団常任幹事。連合総研「今後の労働時間の在り方を考える調査研究委員会」委員（2018年10月～2019年9月）。労働法研究者らとともに「かえせ☆生活時間プロジェクト」発起人。担当に日本マクドナルド店長（「名ばかり管理職」訴訟など。労働事件で培った現場目線や自身の葛藤経験に依拠した研修（国・地方公共団体、労組、企業、弁護士会・司法書士会・社労士会など）、政策提言などを通じ、誰もがどんなステージでも人間らしく生き生きと働き続けることのできる社会の実現を目指す。

〈主要著作（本稿引用以外）〉

- ・『労働再審③ 女性と労働』共著（大月書店、2011年）
- ・『マタハラ問題が投げかける本質的問題提起～「ダイバーシティ」のあるべき姿と課題～』季刊労働法253号（労働開発研究会、2016年）
- ・『「働き方改革」は生活時間アプローチから構築されるべし～かえせ☆生活時間プロジェクトの活動紹介～』月刊労委労協2018年6月号全国労働委員会労働者側委員連絡協議会（2018年）
- ・『24時間は誰のものか 生活時間の視点で労働を考える』月刊Journalism（ジャーナリズム）351号朝日新聞出版（2019年）
- ・『民法で読み解く「実務家のための労務相談」』共著（有斐閣、2020年）