

平成21年 6月 2日現在

研究種目：基盤研究（C）
 研究期間：2006～2008
 課題番号：18510227
 研究課題名（和文） 労働時間問題に関するジェンダー間格差の現状と労働時間規制政策の国際比較
 研究課題名（英文） Gender Gap of Working Hours and Working hours Policy
 研究代表者
 清山 玲（SEIYAMA REI）
 茨城大学・人文学部・教授
 研究者番号：00236069

研究成果の概要：女性の多い職場であるにもかかわらず、職場のジェンダー平等（採用・職域・職位・賃金等）を妨げている職場の長時間労働慣行、労働時間管理の実態とその問題点を、小売業を事例に実証的に明らかにした。さらに、その解決のための企業による新しい試みをジェンダー視点から紹介し、評価した。ワーク・ライフ・バランスの実現がもっとも困難とされるような職場での新たな実践とその手法の詳細な紹介は、職場におけるジェンダー平等だけでなく、労働安全衛生や少子化に歯止めをかけるための方策を考えるうえでも有意義である。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
平成18年度	700,000	0	700,000
平成19年度	800,000	240,000	1,040,000
平成20年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	2,100,000	420,000	2,520,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：ワーク・ライフ・バランス、ジェンダー、労働時間、雇用管理、賃金管理、小売業

1. 研究開始当初の背景

(1) 背景の第1には、労働の場に於ける採用、職域、職位、賃金などの面に於けるジェンダー間の格差とそれがなかなか縮小しないことがある。その大きな理由の一つに、ワーク・ライフ・バランス困難な職場の労働慣行、なかでも労働時間管理があると考えた。

(2) 第2には、ワーク・ライフ・バランス困難な職場の広がり、過労死や過労うつという社会問題を引き起こし、政策上も、企業経

営上も大きな課題となっていたことがあげられる。

(3) 第3は、労働時間問題を解決しワーク・ライフ・バランス可能な職場に変革することは、ジェンダー平等の条件としてだけではなく、少子化に歯止めをかけ、出産・育児への希望を容易に実現できるようにし、次世代の労働力を健全に再生産し、ひいては日本経済・社会の成長・発展のための条件としても重要になってきたことである。

2. 研究の目的

(1) 本研究の目的の第1は、政府の労働時間短縮政策にもかかわらず、なぜ残業時間の削減が進まないのかを考察し、長時間労働者が男性に多いことのもつ意味をジェンダー視点から分析し、政策上の問題点を明らかにすることである。

(2) 第2の目的は、ワーク・ライフ・バランスを促進する企業の新たな取り組みを調査研究することである。

(3) 第3に、今日急速に増大している非正規雇用労働者の直面する労働時間問題、すなわち年次有給休暇付与の形骸化問題や長時間不規則労働の実態について明らかにすることである。

(4) 第4に、日本の労働時間政策を諸外国、なかでもEUと比較し、日本の政策上の問題点をふまえたうえで、時短に有効な労働時間政策を具体的に提示することである。

3. 研究の方法

(1) 長時間労働の典型である小売業を事例に、労働時間に関する資料を、労使双方から収集した。その際、雇用管理区分毎に労働時間の実態および管理の方法が異なることを考慮して、雇用管理および賃金管理に関する資料も収集した。

(2) 職場の労働時間問題、ワーク・ライフ・バランスに関する経営側の現状認識と今後の管理の方向性について、トップおよび人事担当のミドル・マネジメントに対して、数度に渡って、経年でヒアリング調査を実施した。

(3) 職場の労働時間問題、ワーク・ライフ・バランスに関する現状認識と今後の管理の方向性について、労働組合役員に対して、数度に渡って、経年でヒアリング調査を実施した。

(4) 職場の労働時間管理の実態や働き方、労働時間と生活時間の実態等について、店長からパート・アルバイト等非正規社員まで従業員各層に対して、アンケート調査およびヒアリング調査を実施した。

(5) 非正規雇用労働者の労働時間の実態及び年次有給休暇取得の手続きや実態に関するアンケート調査を実施した。

(6) 非正規雇用労働者の労働時間の実態及

び年次有給休暇取得の手続きや実態について、労働組合役員にヒアリング調査を実施した。

(7) ワーク・ライフ・バランスや労働時間に関するEU諸国の文献資料を収集し、またフランスの労働時間、生活時間の慣行や社会的条件について情報収集および予備的なアンケート調査を実施した。

4. 研究成果

(1) 長時間労働の典型である小売業の職場では、女性の能力活用が課題であったが、それを妨げている最大の要因が、職場の長時間労働、加えて土・日曜日や早朝や夜間の労働などの職場の労働時間に関するこれまでの人事労務管理であったことが明らかになった。

(2) こうした職場管理のもとでは、採用段階では男女比で半々であっても、正社員女性のほとんどが出産・子育て期に退職を余儀なくされ、継続勤務者であっても店長などの管理職への昇進はきわめてまれなケースにとどまることが少なくないことが明らかになった。そのため、実際の労働時間の長さや労働時間帯等についてのジェンダー間格差は、決して小さくなかったことが明らかになった。

(3) 男性正社員も、体力勝負で長時間・不規則労働を余儀なくされ、子育て期の30~40歳代においては、店長・副店長職などで、過労死認定基準を越える水準の長時間・不規則労働に直面し、ワーク・ライフ・バランス面で困難を抱えていたことが明らかになった。

(4) このような職場慣行は、労働基準法違反のサービス残業や裁量権の小さな者を管理監督者として割増賃金等を支払わない、年次有給休暇をほとんど取得しないという業界の慣行により、助長・促進されていたことが、明らかになった。

(5) こうした職場慣行に対する意識は、ミドル・マネジメント、労働組合役員、一般従業員、パートなどの非正規従業員までほぼ一致して、業界の特性から当然のことであるし、ワーク・ライフ・バランス上問題はあがあるが仕方がないし、変更不可能というものであった。すなわち、ワーク・ライフ・バランス上大きな問題を抱えていた労働時間管理および職場慣行は、制度・運用面ともに非常に強固なものであったことが明らかになった。

(6) しかしながら、企業経営上、以下の点で、見直しが迫られ、課題と認識されるようになっていたことが、ヒアリング調査や収集した

一次資料等から明らかになった。

①顧客にとって魅力ある店舗づくりによる競争力を強化が意識され、女性の能力活用も一つの手段として考慮されるようになっていた。

②コスト削減の観点から、パートなどの非正社員の活用を一層進め店長や副店長への登用も検討されだした。

③労働時間に関する行政当局による規制が近年になって強化され、とりわけサービス残業の摘発・指導と残業手当等割増賃金支払い義務を免除される労基法上の管理監督者認定の厳格化により、正社員の長時間労働がコスト・アップにつながることで、企業経営上、強く意識されるようになった。

④賃金管理面で、年功賃金的な能力主義管理から成果主義をとり入れた職務給化を進めていた。しかし、長時間労働慣行のまま、割増賃金のつかない管理職と割増賃金のつく一般従業員の逆転現象とこれによる従業員（主として男性）のモチベーションの低下という問題を避けることができず、長時間・不規則労働をある程度緩和する必要性が高まっていた。

(7) そこで、こうした長時間労働職場慣行の見直しを実際に強く進めている企業および店舗に対する詳細なヒアリング調査、アンケート調査と収集した一次資料から、以下の点が明らかにできた。

①トップ・マネジメントの強い意志と姿勢で、強固な職場慣行も、急ピッチで見直しを進め、変革できること。

②その際、トップ・マネジメント直轄のプロジェクトチームをつくり、責任者として役員クラスを、実質的な実務担当者としてミドル・マネジメントを配置し、具体的な目標と課題、そのことの戦略上の意味を示し、責任と役割を明確にすることが大切である。

③プロジェクトチームの人选は非常に重要である。本研究では、女性の能力活用・管理職登用を主要課題としてとりあげ、その実現のための方策として、労働時間に関する職場慣行の見直しが重要な施策としてとりあげられた事例を研究対象としたが、この方法は非常に効果的なものだったことが明らかであった。

すなわち、チームメンバーの過半は、家族のいる女性達であり、なかでもチームをリードする女性正社員は、子どものいる中高年女性であり、女性の登用促進には職場慣行の見直し、そのための分業体制や作業スケジュールの見直しが必要不可欠なことを理解していたからである。

したがって、ライフステージ上ある程度の長時間労働に耐えられるようになり、働きがいやポストを意識する能力的にも高い女性に、

管理職としてしかるべき地位、権限、予算とスタッフを付与し、全社的な方向性を示した上で職場改革の試みを実践させ、採算面でもある程度の水準を確保しながら、いかにしたら職場慣行の見直しが可能になるかを模索させたことは、合理的であったし、結果的に有効でもあった。

④男性正社員の場合、長時間労働を当然視し、それができなければ正社員は務まらないと考えるものが大多数であり、また長期間かけてそのように育てられてきたことがかえってこの問題への解決能力を損なっている。男性従業員には慣行を替えるという発想がそもそもないことが多いし、そのためにどうするかを考える姿勢が弱い。

また、仕事を効率的に見直せないかと考える男性従業員がいたとしても、従来型を指向する大多数の男性従業員のなかでそれを実行することは、かえって難しい。彼らの発言は公的な場ではきわめて慎重なものとなるし、またしばしば発言しないという消極的態度にとどまることが明かであった。

⑤結果的に、制度、設備器具、仕事の配分、分業体制の見直し、従業員の意識への働きかけなど、さまざまな点で、実験的に見直しがすすめられた。この職場実践に、過労死水準を大幅に超える長時間不規則労働に苦しんでいた乳幼児のいる若い男性管理職（副店長クラス）をまきこんだことは、その後の全社的な普及を考えると、大きな布石であり、戦略的に非常に有効であった。

(8) 長時間労働や不規則労働、くわえて夜間、土・日曜日や祝日の労働のある職場で、ワーク・ライフ・バランスを実現し、子どものいる女性やフルタイム共働きの男女労働者でも、その能力を生かせる職場作りを行うことは容易ではない。

しかし、そうした職場であっても、トップ・マネジメントの強い意志と指導力のもとで、職場慣行を変革していくことが可能なことを実証的に明らかにした。

(9) このことは、従来、その異常な長時間・不規則労働慣行ゆえに、労働時間面でも、職種や職域面でジェンダー間のアンバランスが顕著な他の職場・業界においても、変革の可能性がでてきたことを示しているからである。この点で、従来の研究から大きく前進した。

本研究は、小売業における女性の能力活用の実態とその意義付けを明らかにし、男性並みに労働することで昇進する者がでてきたこと、職位や職域におけるジェンダー間の格差や差別的取り扱いについて明らかにしてきた木本喜美子氏他の研究をふまえ、その延長上に行った研究でもある。

(10) また、長時間労働者比率の高い日本では、過労が原因で心身に障害をもち、休職したり、死亡したりする人々が少なくない。労働安全衛生の面で、この点は、政策的にはもちろんのこと、企業経営上も課題になっている。従来の労働時間に関する研究をふまえて、労働時間短縮や不規則労働をできるだけワーク・ライフ・バランス可能なシフト勤務にしていくことの可能性・方向性を示す本研究の成果は、こうした社会問題を解決するために必要不可欠な基礎的な実証的研究でもある。

(11) 非正規雇用労働者の労働時間の実態及び年次有給休暇取得の手続きや実態に関するヒアリング調査から、年次有給休暇の付与および取得については、手続きおよび実態とも、管理職層の姿勢によって大きく異なる。また、権利に関する知識レベルの違いによって、実際の取得の有無や取得率も異なることが明かであった。

(12) ワーク・ライフ・バランスや労働時間に関するEU諸国の文献資料を収集した。またフランスの労働時間や生活時間の慣行や社会的条件について情報収集および予備的なアンケート調査を実施した。その結果、法制度の違いだけでなく、労働慣行、保育や学校の制度と運用について、新たな知見を得ることができた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 3 件)

- ① 清山玲「ワーク・ライフ・バランス論に関する一考察」『茨城大学人文学部紀要社会科学論集』47号、37-48頁、2009年、査読無
- ② 清山玲「少子化・ワーク・ライフ・バランス論の危険性と可能性」『女性白書』2008年版、39-44頁、2008年、査読無
- ③ 清山玲「雇用管理・賃金管理の変化とジェンダー平等」『「新・日本的経営」のその後』(労務理論学会誌第16号)19-39頁、2007年、査読有

〔学会発表〕(計4件)

- ① 清山玲、雇用管理の変化と女性の活用—小売企業におけるワーク・ライフ・バランスの試み、社会政策学会116回大会、2008年5月25日、東京
- ② 清山玲、小売業における雇用管理の変化、IGS中小企業論オープンゼミナール、

2008年1月26日、東京

- ③ 清山玲、労働時間管理の変化と賃金、人事・給与研究会、2007年8月24日、東京
- ④ 清山玲「雇用管理・賃金管理の変化とジェンダー平等」労務理論学会第16回大会、2006年6月10日、金沢

6. 研究組織

(1) 研究代表者

清山 玲 (SEIYAMA REI)
茨城大学・人文学部・教授
研究者番号：00236069

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者