

男性働き主モデルは 今後どのようになっているのか

名古屋大学大学院法学研究科 教授
全国大学高専教職員組合 元中央執行委員長

和田 肇



専門は労働法。労働法の規制哲学、セーフティネット論、平等権論などに関する研究を進めている。1999年～2001年度、全大教中央執行委員長として活躍。

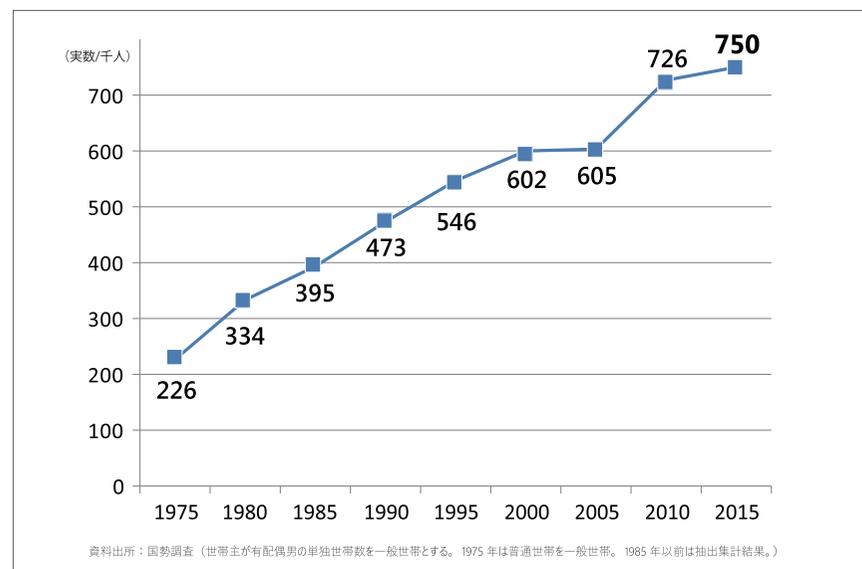
憲法連続講座 第1回「憲法連続講座『家族のありかたと雇用、社会保障』」
⑫ 編集部で責任で講座原稿をまとめさせていただきました

はじめに

本日は時間の都合で一回では終わらないものですから、次回また後半として詳しく話をしたいと思います。「家族のありかたと雇用、社会保障」という話ですが、例えば安倍首相が2013年に、日本の税制と社会保障の仕組みを働き方に忠実な仕組みに変えると言ったのですが、つい最近その方針を変え、従来の働き方をますます強めるような方向で、いま税制の改革が進んでいます。それはどういうことかという話をしたいのですが、きょうは今どうなっているかというアウトラインの話をしたいと思います。

1. 単身赴任者

最初に、私自身の専門は労働法なものですから雇用の問題から入りますが、グラフ1をご覧ください。これは、単身赴任者の数です。現在75万人、だいたい100万人くらいの単身赴任者がいると言われています。単身赴任は、私がドイツやヨーロッパを見ている限りはあり得ないことです。家族が同意をして行くことはありますが、奥さんに離婚を突きつけられるという話が出るくらいです。ましてやドイツの会社の人が日本に単身赴任で派遣することは絶対あり得ません。ところが日本では、ごくごく普通にそういうことがやられています。これは、日本の家族のありかたが強く影響していて、これは皆さんもわかると思います。家のこと、例えば親がいたら親の介護、それから子どもの育児、子どもが学校に行けば学校の行事。そのすべてを妻が取り仕切ってくれているから、夫が単身赴任でも行けるという家族の伝統的なありかたが前提となっているということです。

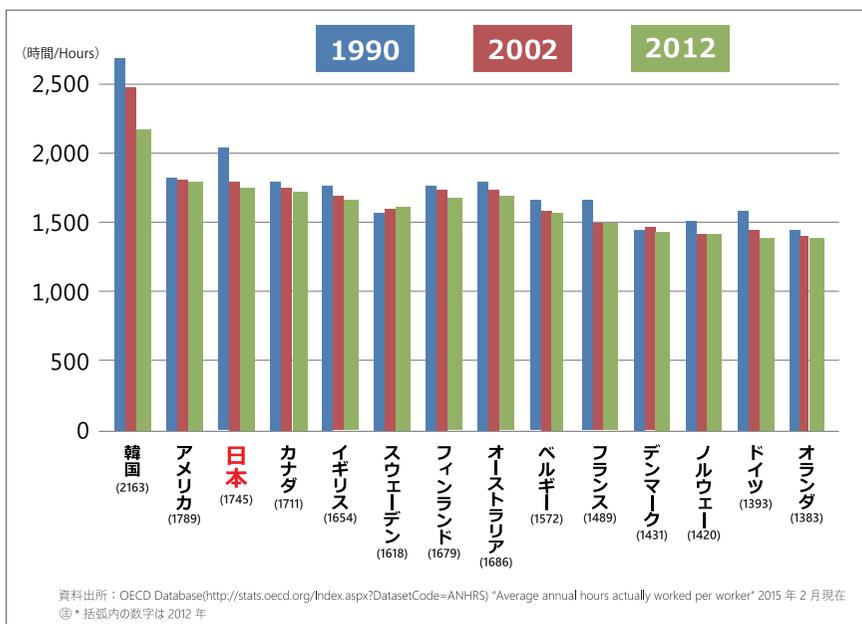


【グラフ1】単身赴任者数（男の有配偶者のうち単独世帯員）

2. 長時間労働

もう一つ、長時間労働の話をしてします。グラフ2を見ていただきたいと思います。これは労働時間が、どう推移してきたかというグラフです。どのように労働時間をここで算定しているかという、分母に全労働者の数がかかります。分子に労働時間の総和がかかります。それを割ったものです。労働者の数が増えれば分母が増えていく、労働時間が増えれば増えていきます。これは総和ですから、労働時間が順調に短縮されていけば減っていきます。

日本は、1970年代に2200時間あったのが、徐々に減り、今は1700時間となっています(グラフ2は2012年の数値)。しかし、この統計には一つ大きな問題があり、いわゆるサービス残業はここには入ってきません。サービス残業は、日本では統計に表れる残業とほぼ同じくらい、あるいはそれよりも多いと言われています。



【グラフ2】一人あたり平均年間総実労働時間

なぜサービス残業が計算できるかという、単純に計算して労働統計には2種類あります。企業統計と労働者統計です。企業統計は、「先月あなたは労働者にどのくらい賃金を払いましたか。そのうち所定内賃金はいくらで、所定外賃金はいくらですか」という統計をとります。もう一方は労働者統計があります。労働者に「あなたは先月、何時間働きましたか」という統計をとりますので、そうすると単純に比べて差が出てくるわけです。私は経済の専門家ではなく、もっと複雑にさまざまな計算をしないといけません、だいたいこの差がサービス残業だと言われています。

これはむしろ日本的な特徴で、ヨーロッパでは、それほど大きくありません。日本はこれにプラス100時間から150時間を平均した数を労働時間へ加えると実労働時間になります。実は日本の正社員の労働時間をとってみると、ほとんど変化がありません。これは結局、どういうことをいっているかという、この20年ぐらいの間にいちばん大きく変化しているのが、パート(短時間労働者)が非常に増えてきたということです。パートが増えると、その分だけ必然的に全体の労働時間が減ることになります。それが先ほど言った労働時間が減ってきている理由です。

つまり、パート以外の他の非正規も加えるとだいたい38%ですが、全体のうちの30%はパートです。パートの人が1970年代から、3倍か4倍くらいに増えてきています。これが先ほど言った労働時間の短縮に、いちばん大きく寄与しています。フルタイムの正社員の労働時間は、この間ほとんど減っていないというのが実態です。

これを見てみると、やはり依然として日本では長時間労働が続いている。これに本当は過労死や過労自殺も、どのくらい申請して認定されているかを出せばいいのですが、きょうは出しませんでした。典型的なのは過労死、過労自殺になるような労働者群が非常に多い。

月80時間平均して残業している人が突然倒れると、過労死認定ラインと言われるのですが、そういう認定ラインにいる人が30代から40代の働き盛りの男性の約20%弱くらいおられます。

3. 男性片働きモデル

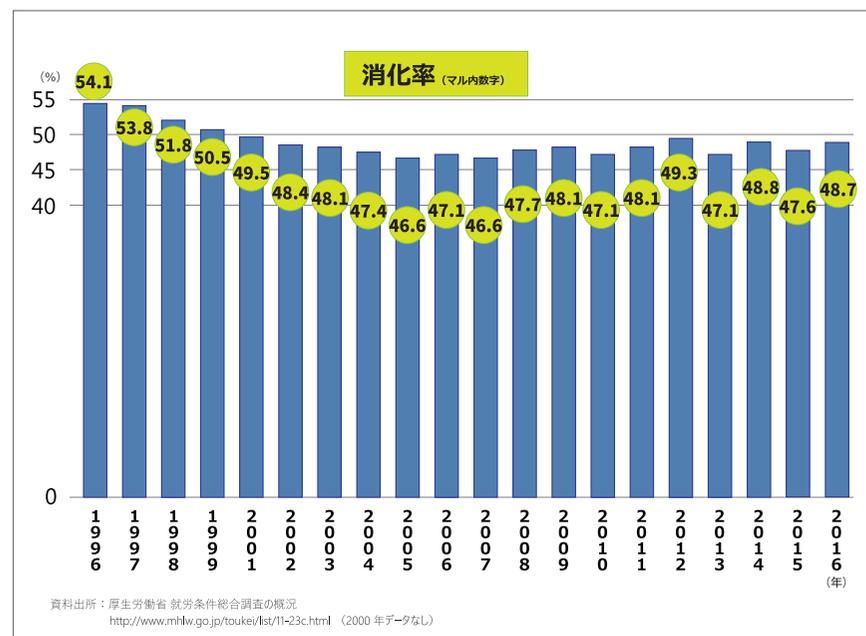
どうしてこんな長時間労働ができるのか。先ほどの問題でいくと、どうして男性の単身赴任ができるのか。という「男性片働きモデル」。これは最近、社会学とかいろいろな分野で使われます。male breadwinner model といいます。男性が正社員で働く、女性が主婦あるいは家庭の補助者として働く。これが男性片働きモデルです。男性主働き方モデルという言い方をしますが、こういうモデルを前提として日本の雇用慣行が成り立っている話をしたいと思います。

その下に、この男性片働きモデルは多かれ少なかれ、先進国ではどの国でも見られます。ドイツでも、やはり男性片働きモデルはあります。スウェーデンでもあります。アメリカもあります。ところが、日本の場合には非常に極端ですが、その一つの例が「6歳未満児のいる男女の育児・家事時間」を見ると、家事や育児は圧倒的に女性が担っていて、男性がわずかしか担っていない。ノルウェーやスウェーデンは法律により、何パーセントかは男性が育児休暇を取らなければいけないと決まっていますので、必ず男性も取ることになっています。スウェーデンでは内閣の大臣が育児休暇を取っているという話を聞きますが、北欧型に比べると日本の場合には片働きモデルが極端な形で出てきます。

4. ワーク・ライフ・バランスについて

ここでは年休の消化率の話をしていきます。消化率が日本の場合、統計では50%ぐらいになっています。ドイツでは友人に聞くと90%といます。消化率よりも、実際にどのくらい取得しているのかが重要です。例えば、ドイツは25日から27日。ヨーロッパの今の年休の平均は30日です。1年間に平均30日間、付与されます。そのうちの、どのくらい使っているか。ドイツは統計上、だいたい90%です。100%かと聞くと、そうではないということで、10%ぐらい取り残しがあるといいます。それでも27日です。日本の場合（グラフ3）、2016年（2015会計年度）では、年休の平均の付与日数が18.1日、そのうち実際に取得しているのが8.8日ですから48.7%。つまり半分しか取っていません。

ワーク・ライフ・バランスは、土日休むか、残業するか、育児にどれだけ



【グラフ3】労働者一人平均年次有給休暇の取得率

参加するか、家事にどれだけ参加するかなど、すべて出てきます。ここではたまたま年休をとってみると、日本の年休は非常にお粗末な年休といえます。かつ、日本の年休はどのような取り方をしているか。8日のうちの2日や3日は病気で休んだ分を年休に回しています。例えば風邪をひいて休んだとか、本来的に年休を後で回すのは変ですが、皆勤手当に引っかけたりするものですから、風邪で休んだ分を後で振り替えたりします。そういうものが2日か3日ぐらいあります。

これはヨーロッパには全くありません。どうしてかというと、ヨーロッパでは有休の病気休暇制度があるものですから、そちらのほうで取る。ついでに言うと生理休暇もそこで取ってしまうので、日本のように生理休暇は必要ではありません。日本では法律上の有給休暇制度がないものですから、そのように回すのが2日か3日ぐらい。あとは圧倒的に1日とか2日単位のものです。

もっとひどいのは、何年か前に法律が改正され、やっと時間単位で取れるようになりました。例えば午前中3時間、病院へ行くのに休暇が取れるようになりました。以前の年次有給休暇は日単位でしたので、最低の分割は日単位です。取得率を上げるために改正されたのですが、国家公務員は昔から時間単位ですので、取りやすいと言えるでしょう。しかし、ヨーロッパの人に言わせると「3時間の年休なんて考えられない、あり得ない」。では、彼らはどのように取るかかというと、27日か30日というのは大きく分けて2回。1回は夏休みで3週間、2回目は人によって違いますが、年末から年始にかけ、あるいは復活祭の時期に1週間、2週間取り、あと3日とか4日は個人取得になっていて、日本とは休暇のありかたが全然違います。こういうことで、ワークライフのアンバランスができています。結局、ワークライフのアンバランスは何かというと、日本の労働者にとっては家族生活や私的な生活はないということです。

5. 社会保障と日本の賃金体系の特徴

短 時間労働者の社会保険の加入について、大きな問題としては、夫が社会保険に加入している場合、妻の年収が130万円未満だと、夫の健康保険の被扶養者になります。これは健康保険の話です。これがいわゆる103万の壁、130万円の壁と言われている問題です。結局、働けてもこれ以外に納めてしまう、場合によっては年末に働いたけれど、わざわざ少なく記録することも起きてしまっています。

安倍内閣は2013年に、こういうことに対し、もっと税制度や社会保険制度を中立的にしないとイケない。これはどういうことかということ、女性の働き方のアッパーリミットを決めているということです。しなければいけないと言ったのですが、風向きがかなり変わり、女性の活躍推進ということが言われ始めました。

では、女性の活躍推進とは何か。一つは、管理職が少ないから管理職を増やさなければいけない。もう一つは、パートタイムの人たち。女性はパートタイムとかで、もっと積極的に市場に出てきてほしい。そこでどうしたかということ、この限界を上げようとしている。結局、それはどういうことかということ、男性は今までの働き方で、女性は相変わらず家計補助的に働いてください。従来よりも限界が上がるものですから、もう少し余分に働けるようになります。これが今の基本的な政策です。そうすると男性片働きモデルは、今でも維持されているということです。

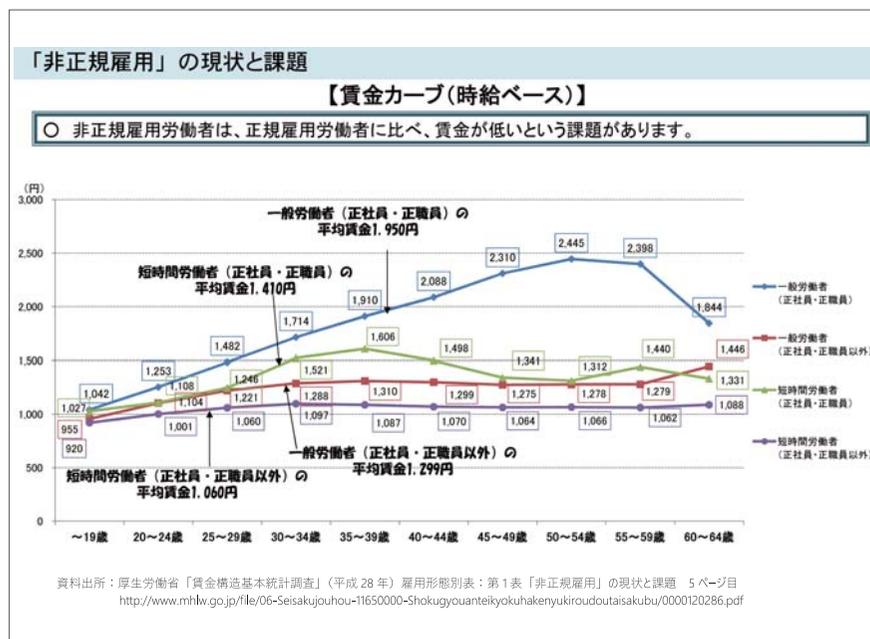
次は、賃金がどのように推移しているかのグラフを挙げておきました（グラフ4）。いちばん上は正社員の賃金、いちばん下の紫のところはパートタイム労働者の賃金です。正社員やパートタイムの人たちの賃金は、どうやって決まるかご存じですか？これは決め方が違います。

正社員の賃金は職能資格制度によって決まります。これは日本の企業すべてです。すべてというのは、日本型の賃金体系の非常に大きな特徴です。同じ仕事、例えばバスの運転手をしていて同じルートを走っていても、25歳のバスの運転手さんと50歳のバスの運転手さんの賃金は全く違います。こう

いうものが職能資格です。

ジョブはある職種、職務のことをいいますが、これに基づいて賃金を決めていると、こんな大きな違いは出てこないのですが、日本の賃金体系はそうではありません。これはまた追って話をしますが、非常に重要な点です。いま同一労働同一賃金の話をしていますが、なかなかそこにかかない。それは日本の賃金制度と欧米の賃金制度とが根本的に違うところが大きな問題となっているからです。

正社員の賃金は企業ごとに違います。たとえば、収益の高いところと低いところ、金融はだいたい高いですし、自動車など製造業はその次ぐらいですね。これらのように違ってきますが、このカーブの描き方自身は日本的なカーブの描き方です。これは専門的な言い方では内部労働市場型賃金といいます。企業の中でどのように昇給、昇格していくかにより、賃金が上がって



【グラフ4】一般労働者と短時間労働者の平均賃金

いきます。

いちばん下のパートの人の賃金は、見ていただくとわかるように、ほとんど上がりません。パートの人あるいは有期の人の賃金は、その地域の最低賃金を基準にして決められます。この近くの私立大学のパートの人たちの時間給は、愛知県の最賃とほぼ一緒です。名古屋大学はもう少しよくなっていますが、工学研究科では、1,030円*。これは最賃プラスアルファです。かつ、この人たちの賃金はほとんど上がっていきません。世の中一般にパートタイムの人たちの賃金が上がらない仕組みが、企業の収益が上がるかどうかに関係なく決まっています。

こういう賃金の決め方を外部労働市場型といいます。つまり、正社員の賃金は企業の中で昇進して上がっていく。ところが、パートタイムの人たちの賃金は上がっていかない。同じ企業の中で働いていても賃金体系は違います。後で話しますが、このことが非常に大切なことで、これは日本型の賃金体系の非常に重要な特徴です。

もう一つの重要な特徴は、日本の賃金体系は生活給付型賃金です。これは基本給、ボーナス、諸手当。ボーナスも日本の特徴ですが、諸手当の部分で家族がいるか、家族生活に配慮した手当が非常に多い。住宅手当、扶養手当が典型的なものです。ここでもう一つ、パートと正社員の賃金格差が出てきます。基本給自身に大きな差がある、プラス、ボーナスや諸手当の部分にも大きな差が出てきます。

こういう賃金体系が日本型賃金体系で、この二つが同一労働同一賃金の適用を阻んでいます。つまり、正社員は家族手当が払われ、住宅手当が払われますが、パートの人たちには払われません。それはなぜかという、この人たちは主たる労働力の担い手ではないし、家計を支える存在だと考えられていないからです。ところが、外国でいくと、ジョブで決まりますし、住宅手当を企業で払うことは、ほとんどありません。子どもの手当は福祉手当として国が払いますから、働き方によってお金が違うことはそれほどありません。このようなことが日本の家族のありかたと非常に大きく関わっているという

ことです。

ここでも103万円の壁が出てきます。103万円以内だったら妻の所得に税金がかかりませんし、夫の税金の中で扶養控除があります。そこからなだらかに特別扶養控除になってきますが、こういう税制も、また非常に日本的な税制の仕組みになっています。

結局、社会保障にしても、税制にしても、法律にのっとっているわけではありませんが、現実には夫が正社員で働き、妻がパートで補助的に働くことが一つの大きなモデルになり、日本の社会保障や税制の仕組みができています。いや、現実にはそうではない、共働きの家庭もあるじゃないかというけれど、共働きの家庭は共働きの家庭で別の仕組みになっています。ヨーロッパは働き方が変わっても、このように夫の収入の中で控除されるシステムにはなっていません。

6. 家族について

では、家族像は、法律上ではどのように考えられているのか。日本では戦前の憲法には、家族についての規定がありませんでした。しかし、民法の家族制度、民法の中にはさまざまな規定があり、その規定が非常に封建的な家制度を中心に成り立っていました。家とは祖先から子孫に至る抽象的な二つのつながりを意味し、現実の家族においては戸主、家長を統率者として子孫へつなぐ制度として長男の家督制度。これは別に長男の家督相続は、日本だけではなくヨーロッパにもあります。

昔は土地を分けてしまうと、それぞれが生活できないものですから、長男の相続制度、そういうものがあったわけですね。たとえば、戸主権や男女不平等制度、妻の無能力制度（独自の契約ができないという法律上の無能力制度）など、こういうものが現在ではジェンダー的な視点から、さまざまな見直しをされてきて、いろいろ改正されてきました。相続については、昔は妻

が3分の1、子どもが3分の2だったのが、今は妻が2分の1で、子どもが全部合わせて2分の1に変わっています。つい最近で言うと、僕はなくすべきだと思っていますが、女性だけある再婚期間が、100日までになりました。それから、今の課題では夫婦別姓制度もありますが、少しずつ変わってきています。

憲法の家族制度はどうなっているか。大きなのは13条に「すべて国民は個人として尊重される」、個人の尊厳です。規定的な権利として配置されていることが、現行憲法の重要な点です。14条、すべて国民は法の下に平等であり、性別によって差別をされない。こういう規定が入っています。これは家族だけではなく、雇用関係、政治的な関係等々、すべてで適用される基本的人権としてあります。

さらに家族については、24条で「婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない」となっています。

先ほど出たように、現実的にすべての点で男女平等になっているかということ、今でもまだまだ課題が残されています。例えば雇用の分野でいくと、日本で大きく変わったのは1978年に国連の差別撤廃条約が批准され、日本で国際条約を批准するためには、憲法上必ずしもそうになってないのですが、国内法を変えて批准するわけです。そこで、差別撤廃条約を批准するために法律がいくつか変わりましたが、その中の一つとして、均等法が制定されたこと。二つ目は国際結婚のときの父権主義、父性主義。前は国際結婚するときに、子どもは必ず夫の戸籍になり、妻の戸籍には入れませんでした。これがそのとき変わりました。それから、相続財産について、妻の相続財産が半分になったり。こういう改正がされ、現在に至っています。

もう一つ、私がいつも別居について言いますが、民法752条「夫婦は同居し、互いに協力し扶助しなければならない」。単身赴任を別に否定している

わけではないのですが、民法ですら家族は一緒に住めといているのだから、単身赴任なんていうのはもってのほかです。日本の制度は単身赴任に同意した人に行かせるというのではなく、使用者の一方的な命令で単身赴任を命じたり、長時間労働を命じたりするところに大きな問題があるわけです。1970年代、80年代の最高裁の判例がそれでいいと言っている。それは明らかに1970年代ぐらいまでにあった男性片働きモデルの顕れです。つまり、銃後の守りがあるものですから、男性が必死になって働ける。私はこういうのは猛烈社員型の規制だと言っていますが、猛烈社会型の規制は日本的な家族制度を前提に成り立っている。

おわりに ～続きは次回へ

これらのことを変えていかないと長時間労働問題が変わっていくはずがありません。労働時間の問題について統計を見てみると、労働者からも「残業がなくなったら困る」という数値がある程度出ています。それは「手当がなくなると困る」というのですが、基準内賃金を上げていけば済む問題です。日本は最初から残業を前提にしてローンを組んだりしています。そういう問題については次回にしたいと思います。きょうはアウトラインの話でした。