

# 事例と統計からみる働き方の課題

## 何が現場で起きているのか

調査・解析部 新井 栄三



ワーク・ライフ・バランスの実現を求める声が高まっている。成果主義の浸透や雇用形態の多様化などで職場環境が変わり、正規、非正規を問わず、職場の環境が厳しさを増しているからだ。正社員は男性の働き盛り層を中心に長時間労働を余儀なくされ、その弊害が労働者の健康だけでなく、家庭生活や少子化などさまざまな問題にまで波及している。他方、非正規労働者も、将来への漠とした不安や退職に伴う精神的な悩みを抱えている。こうしたなかで、働き方を見直して生活のバランスを保つには何が必要なのか。各種調査や労働相談、働く人への取材内容を紹介しながら考える。

二〇〇七年に公表された白書をみると、働く人の長時間労働が、本人の健康面だけでなく職場や地域でのつな

りや家庭生活、少子化などへの影響も踏まえて、働き方の見直しを求めていることがうかがえる。

### 長労働時間が家族や地域とのつながりを弱める

内閣府の国民生活白書は、「家族、地域、職場でのつながりが、経済や社会環境、人々の意識の変化に伴い、個別化・希薄化し、人間関係が難しくなっている」などと分析。こうした現状を招いた要因の一つに、時間的制約をあげた。労働時間が長くなれば、家族と過ごす時間や地域活動に割く時間はおのずと減少するとして、労働者が仕事と家庭を両立させた生活を送ることができるよう労働環境を改革すべきだと訴えている。

### 健康不安や少子化問題にも影響

一方、厚生労働省がまとめた労働経済白書は、三〇代後半〜四〇代の男性に過労死の危険性が高まるとされる週六〇時間以上働く人が増えていることや有給休暇の取得率が総じて低下傾向にあること、若年層の配偶者がいない理由に「仕事が忙しく異性と巡り合う機会がない」が多くなっていることなどに着目。長時間労働が、働く人の健康問題だけでなく、少子化などの問題にも影響を及ぼしているとする。

少子化問題に関しては、内閣府の少子化社会白書でもワーク・ライフ・バランスの実現の重要性を指摘している。白書は、「現在の急速な少子化の背景には、就業継続と子育てとが二者択一的となっている状況や、多様な働き方の

選択ができないこと、非正規労働者の増大、長時間労働などの働き方をめぐる様々な課題も存在している」などと分析。国民の希望する結婚や出産・子育ての実現により少子化の流れを変えるには働き方の改革が求められるとして、今後一〇年間の国の基本指針となるワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針の策定などの取り組みを紹介している。

### 今後10年間の行動指針を策定

同憲章は昨年一二月、労使代表者らが参加した政府の「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議（内閣官房長官主宰）で決定。「仕事に追われ家庭生活の充実がままならない現状の働き方の抜本的な改革」を提唱し、その実現に向けた具体的な行動指針として、今年から二〇一七年までの一〇年間で、①（現状で一〇・八%を占める）週六〇時間以上働く雇用者の割合を半

図表1 1日及び週所定労働時間

(単位:時間、分)

企業規模・年	1日の所定労働時間 (1企業平均)	週所定労働時間 (1企業平均)
計	7:42	39:18
1,000人以上	7:44	38:46
300~999人	7:43	38:54
100~299人	7:43	39:10
30~99人	7:41	39:24
2003年	7:41	39:21
2004年	7:40	39:21
2005年	7:40	39:16
2006年	7:41	39:15

出所:厚生労働省「平成19年就労条件総合調査」

減させる②(同四六・六%)の年次有給休暇取得率を一〇〇%にする②男性の育児休業取得率(同〇・五%)を一〇%に引き上げる——などの数値目標を掲げている。

**法定ラインからの脱却を／連合**

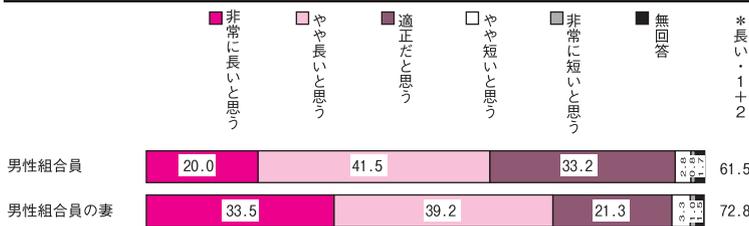
こうしたなか、連合は〇八年春闘で、「長時間労働はワーク・ライフ・バランスを阻害する大きな要因だ」としてその是正のための時間外割増率の引き上げに要求の力点を置いている。時間外割増率は労働基準法で「平日二五%以上、休日三五%以上」と定められており、平日の残業五〇%、休日出勤は一〇〇%の割増率が一般的な欧米諸国に比べて相当低いのが現状。もつともこの水準は「ボーナスも含めた年間総賃金を基礎に時間単価を定めている欧米と同じ基準で比較すれば、一四〜一五%の割増率にしかない」(基幹労連・神津里季生事務局長)とも言われ

図表2 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

企業規模・年	付与日数	取得日数	取得率
計	17.7	8.3	46.6
1,000人以上	18.8	9.7	51.7
300~999人	17.9	7.7	43.0
100~299人	17.0	7.4	43.9
30~99人	16.5	7.1	43.0
2003年	18.2	8.8	48.1
2004年	18.0	8.5	47.4
2005年	18.0	8.4	46.6
2006年	17.9	8.4	47.1

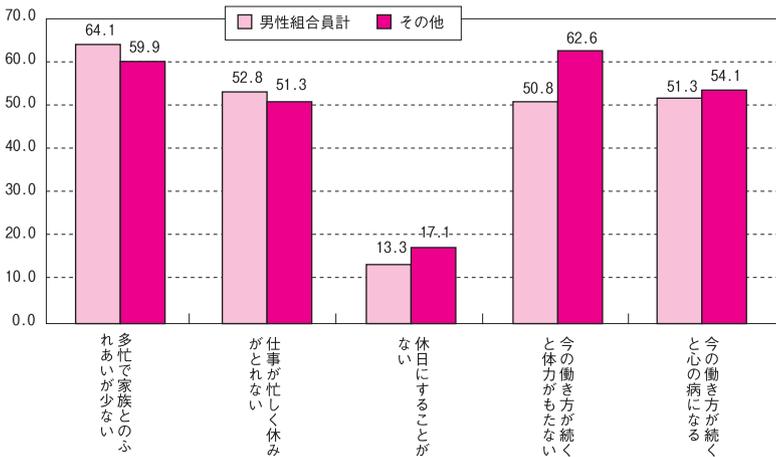
出所：図表1と同じ

図表3 配偶者のみる組合員の労働時間の評価 (配偶者調査)



出所：電機連合「図表で見る電機労働者の生活白書」

図表4 最近の生活や働きぶりの不安 (配偶者調査)



出所：図表3と同じ

ている。それなのに、多くの企業が労基法の定める下限に張り付いたまま。連合の調べでも、法定水準にある組合が多数存在していた。そこで連合は〇八年春闘で「割増共闘」を設置した。共闘には、電機連合や、UIゼンセン同盟など一六産別が参加する。

**働き方の多様化をさらに推進／経団連**

方や、日本経団連も「ワーク・ライフ・バランスの実現は生産性の向上につながる」と期待できるとともに、優秀な人材を採用しやすくなる効果も

ある(二二〇〇八年版経営労働委員会報告)との認識だ。

しかし、だからといって、経営側が組合の要求に理解を示しているわけではない。同報告は「働き方を見直し、効率的に仕事を進めれば、十分に職務を遂行し、かつ生活を充実させることは決して不可能ではない。仕事の成果を重視することにより、無駄な残業は抑制できる」と強調。同時に、法などによる一律の規制で時短を進めることについても「有効策となるものではない」とクギを刺す。

ちなみに、日本経団連は昨年一月にも「子育てに優しい社会づくりに向

けて―地域の多様なニーズを踏まえた子育て環境整備に関する提言―」を公表。企業が仕事と育児の両立支援の環境整備に向けて、事業所内保育施設の設置・運営や地域への開放、長時間労働の是正を中心とする男性の働き方の見直しなどを行うことを提案している。

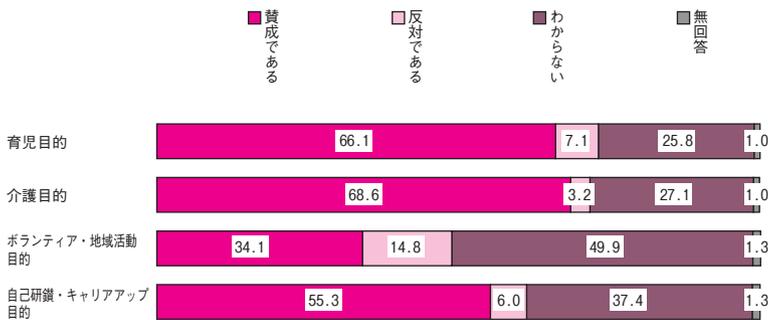
**変化のみられない労働時間制度**

働き方の改革が必要との考え方が労使の共通認識になっているにも関わらず、実際の労働時間制度はほとんど変わっていない。厚生労働省の「平成一九年就労条件総合調査」(常用労働者三〇人以上の民間企業四一七八社の回答を集計)によると、一日の所定労働時間の平均は七時間四二分、一週三九時間一八分だった。この傾向は、規模別にも経年的にみてもほとんど変化がない(図表1)。

年次有給休暇の取得状況は、繰り越し日数を除く一年間の付与日数が労働者一人平均で一七・七日だったのに対し、取得日数は八・三日で、取得率は四六・六%に過ぎなかった。ただし、規模別にみると、従業員一〇〇〇人以上規模の取得率が五割を越えているのに対し、それ以下の規模はすべて四三%台と格差がある(図表2)。

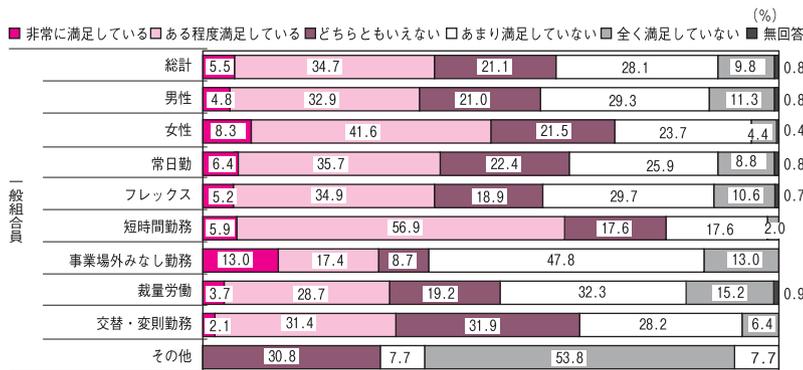
実際の労働時間も、連合が組合員の所定労働時間を調べた全単組調査(二〇〇四年)によれば、年間の所定労働時間が二〇〇〇時間を超えている組合が全体の約二割を占めていたし、後述の電機連合調査でも、男性組合員の平均の帰宅時間は二〇時五三分。一九九八年に一五・〇日だった有給休暇の取

図表5 配偶者が一定期間短時間勤務の利用を希望した場合  
(配偶者調査、男性組合員の妻の比率)



出所：図表3と同じ

図表6 勤務形態からみたワーク・ライフ・バランスの満足度



出所：電機連合「仕事と生活の調和に関する調査」

直す際には、勤務形態の多様化より先

転ずる。これら結果を見る限り、働き方を見

いる(図表4)。働く本人以上に、妻が長時間労働を問題視していることが浮き彫りになった格好だ。また、男性組合員が一定期間の短時間勤務を取ることにについては、介護目的(六八・六%)、育児目的(六六・一%)とも配偶者の三人に二人が賛成している(図表5)。この設問は、短時間勤務に伴い、賃金が多少減ることを説明したうえで尋ねたもの。例えば収入が目減りしても、妻が育児・介護での協力を夫に望んでいることがわかる。

**満足度の低い裁量労働やみなし勤務**

多様な働き方の一つである裁量労働や事業場外みなし勤務をしている電機労働者に目を移すと、彼らの一日の労働時間は平均一〇時間二〇分。一日の所定労働時間を八時間とすると一日二時間二〇分の残業をしていることになり、月の勤務日数を二〇日とすれば、一カ月に四六時間四〇分の残業をしている計算になる。

同じく電機連合が〇七年四月に発表した「仕事と生活の調和に関する調査」(四三三八人の組合員が回答)では、勤務形態別にワーク・ライフ・バランスの満足度をみているが、みなし勤務や裁量労働の満足度は低く、逆に短時間勤務者の満足度が突出していた(図表6)。一方、残業時間別では、残業四〇時間を境に、残業時間と仕事の両立に企業が「配慮している」と答えた割合と「配慮していない」の割合が逆転する。

これら結果を見る限り、働き方を見直す際には、勤務形態の多様化より先

転ずる。これら結果を見る限り、働き方を見直す際には、勤務形態の多様化より先

そう言えば、前記の電機連合白書でも、長時間労働の解消策として、男女ともに半数近くが「業務量に合う適正な人数配置」を選択していた。男性の二番目に多い選択肢は、「業務量に併せて増員を図る」で、労働時間を長く感じている人ほど「増員」への期待が強まる傾向にもあった。

とはいえ、現実には成果主義の浸透や人員削減、非正規雇用の増加などで正社員への負荷が増しているのが実情。電機連合は「経営者は働き方の改善をコストと考えず、生産性を上昇させるための先行投資として捉えるべきだ」(中村委員長)と主張しているが、経

に長時間労働を是正する環境を整えた方が、効果があがりそうに映る。こうしたことから、電機連合は短時間勤務を求めた方針を決めている。

**業務量に見合った人員増を**

そんな中、ワーク・ライフ・バランスを業務量と要員の不整合の解消で進めようとの動きもある。新聞社や通信社で働く労働者を組織する新聞労連(嵯峨仁朗委員長)は、〇八年春闘で新たな指標「人員算定公式」(いのちと健康を守る公式)を提案する。①残業時間が年三六〇時間を超えない労働時間を厳守できる職場の体制を確保する②①を実現した上で、有給休暇の取得率六割を実現できる職場の体制を求める——ことを目標に掲げ、残業時間をもとに職場の現状を数式化して、目標がクリアできる人員増を経営側に求めていく考えだ。

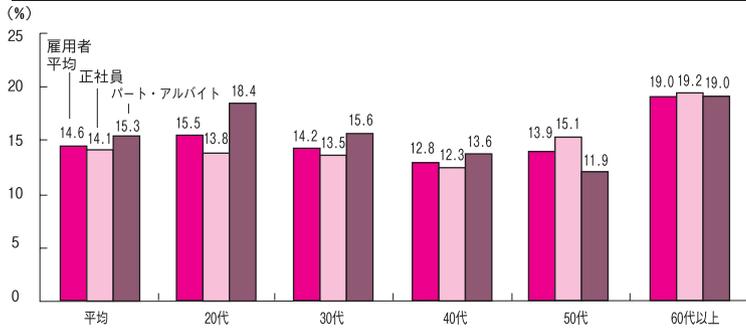
**長時間労働を問題視するのは働く夫より妻**

得日数も減少を続けて〇六年は一二・二日まで落ち込んでいる。男性を中心に働き方が旧態依然としている様子がかがえる結果だ。

ならば、実際に長時間労働をしている男性正社員とその配偶者は、この状況をどう捉えているのだろうか。電機メーカーの労組で作る電機連合(中村正武委員長)が組合員とその配偶者を対象に労働実態を調べ、「働き方の見直しと自己実現を『ワーク・ライフ・バランス』に向かう第一歩」をテーマに生活白書としてとりまとめている

る(組合員四二四六八人、配偶者八八三人の回答を集約)。それをみると、夫である男性組合員の労働時間を「長い(非常に長い)」「やや長い」と感じている妻の割合は七二・八%で、本人の六一・五%より一・三ポイントも高い(図表3)。今の働き方が生活や健康に及ぼす影響も、夫が「多忙で家族とのふれあいが少ない」ことを一番にあげた(六四・一%)のに対し、妻は「今の働き方が続く」と体力がもたない」との回答が六二・六%で最も多かった。「今の働き方が続くと心の病になる」との不安も妻(五四・一%)の方が本人(五一・三%)を上回って

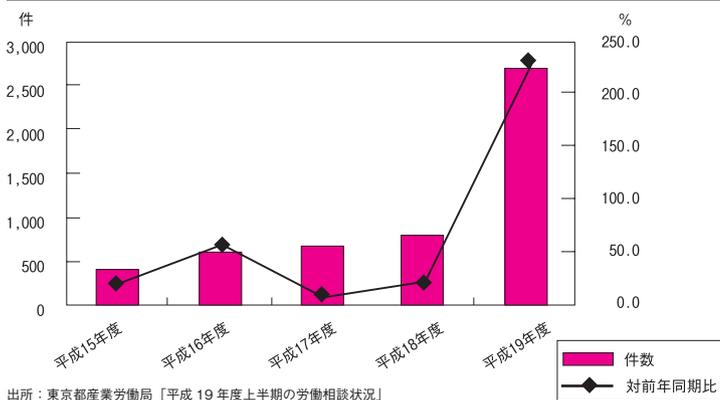
図表7 相談相手がない雇用者の割合



(備考) 1. 内閣府「国民生活満足度調査(2007年)」より特別集計。  
2. 「職場で、仕事や生活の悩みを相談したり意見交換する相手は、何人いますか。年代ごとにその人数を教えてください。」という問いに対して相談相手がないと回答した者の構成割合を年齢層別に示したものの。  
3. 回答者は、20歳以上の雇用者1,656人。

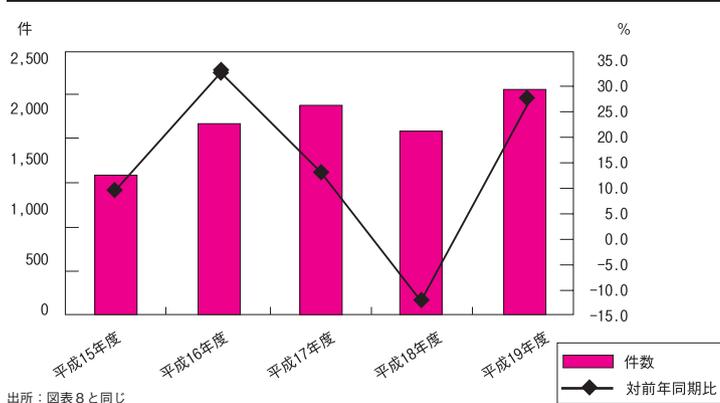
出所：平成19年版国民生活白書

図表8 メンタルヘルス相談件数の推移(上半期：4月～9月)



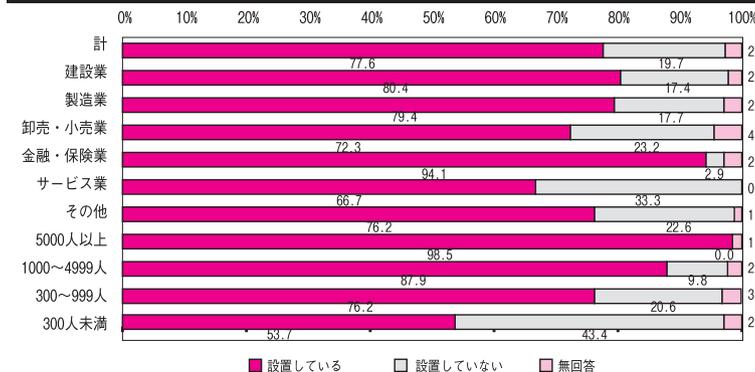
出所：東京都産業労働局「平成19年度上半期の労働相談状況」

図表9 職場の嫌がらせ相談件数の推移(上半期：4月～9月)



出所：図表8と同じ

図表10 産業及び企業規模別相談窓口設置状況別企業割合



出所：21世紀職業財団「職場におけるハラスメントに関するアンケート」

営側が割増率引き上げや要員増の要求に対して、「コストアップに直結する」と難色を示すのは必至の情勢だ。

**コミュニケーション不足から孤立化に**

それでは、どういった点をポイントに働き方の見直しを考えればよいのだろうか。ここで改めて国民生活白書をみると、今の職場は①仕事以外の付き合いが減り、会社への帰属意識も薄れている②長時間労働などから疲労やストレスを感じる勤労者が増えている③職場のコミュニケーションが足りない④職場のコミュニケーションが足りない⑤職場のコミュニケーションが足りない⑥職場のコミュニケーションが足りない⑦職場のコミュニケーションが足りない⑧職場のコミュニケーションが足りない⑨職場のコミュニケーションが足りない⑩職場のコミュニケーションが足りない⑪職場のコミュニケーションが足りない⑫職場のコミュニケーションが足りない⑬職場のコミュニケーションが足りない⑭職場のコミュニケーションが足りない⑮職場のコミュニケーションが足りない⑯職場のコミュニケーションが足りない⑰職場のコミュニケーションが足りない⑱職場のコミュニケーションが足りない⑲職場のコミュニケーションが足りない⑳職場のコミュニケーションが足りない㉑職場のコミュニケーションが足りない㉒職場のコミュニケーションが足りない㉓職場のコミュニケーションが足りない㉔職場のコミュニケーションが足りない㉕職場のコミュニケーションが足りない㉖職場のコミュニケーションが足りない㉗職場のコミュニケーションが足りない㉘職場のコミュニケーションが足りない㉙職場のコミュニケーションが足りない㉚職場のコミュニケーションが足りない㉛職場のコミュニケーションが足りない㉜職場のコミュニケーションが足りない㉝職場のコミュニケーションが足りない㉞職場のコミュニケーションが足りない㉟職場のコミュニケーションが足りない㊱職場のコミュニケーションが足りない㊲職場のコミュニケーションが足りない㊳職場のコミュニケーションが足りない㊴職場のコミュニケーションが足りない㊵職場のコミュニケーションが足りない㊶職場のコミュニケーションが足りない㊷職場のコミュニケーションが足りない㊸職場のコミュニケーションが足りない㊹職場のコミュニケーションが足りない㊺職場のコミュニケーションが足りない㊻職場のコミュニケーションが足りない㊼職場のコミュニケーションが足りない㊽職場のコミュニケーションが足りない㊾職場のコミュニケーションが足りない㊿職場のコミュニケーションが足りない

て、雇用者の七人に一人が職場内に仕事や生活の悩みを相談できる相手がいなくても書かれている(図表7)。

**増加傾向にある労働相談**

白書のデータを裏付けるかのように、今は労働関連の相談件数が急増している。東京都が昨年一月に、都内六カ所の労働相談情報センターの今年度上半期(四～九月)の相談状況を発表した。それをみると件数は二万五二九二件で前年度同期(二万五〇八六件)とほぼ横ばいだが、内容は「メンタルヘルス」と「職場の嫌がらせ」に関する相談が大幅に増加していた。前者に関する相談件数は二六六五件で、前年度同期(八〇七件)の三・三

倍(図表8)。相談内容の内訳は「人間関係(二六・六%)」、「退職(二〇・三%)」、「雇用関係(八%)」——などが多く、他に「休日・休暇」「労働時間」「労災保険」「健保・年金」についても、精神的に負担を感じている労働者が少なくないことが明らかになっている。

一方、後者の相談件数は二一九三件で、前年度同期(一七八一件)より二・三・一%増えた(図表9)。こちらも「人間関係(三〇・八%)」が最多で、「退職(八・八%)」、「退職(八・四%)」が続いている。

**表に見えなかった負担が表面化**

おおよそ想像がつくように、仮にも

職場の環境変化に応じて、きめ細かな現場のマネジメントも確立できていたなら、これらの問題はここまで露呈しなかったのではないだろうか。しかし現状はむしろ逆で、管理職はプレイイングマネジャー化が進み、現場の管理・監督者は手薄。採用抑制で正社員自体が少なくなり、仕事は働き盛り層に集中している。質・量ともに負担は増しているのに、働く人の孤立化が進み、相談相手は少なくなっている。

**存在感増す労働相談の取り組み**

ただし、他方で企業の相談窓口設置

図表11 過重労働の現場で働く人の事例

	Aさん (建設現場監督)	Bさん (総合病院内科医師)	Cさん (総合病院産婦人科医師)
残業時間	1日4、5時間 土曜・祝日も通常出勤	(月4～6回の) 宿直勤務を含めると月100時間超	(週2回の) 宿直勤務を含めると月150時間超
主な残業理由	計画の立て直し、必要書類の作成等	患者や家族へのきめ細かい対応管理的業務の増加	医師不足に伴う負担増 管理的業務の増加
ストレス要因	・納期・経費ギリギリの工期設定 ・人手不足に伴う業務量増 ・役所、事業主等に提出する書類増	・担当患者が心配で心身共に休めない ・管理的業務増に伴う不平等感 ・患者や家族への対応の増加 ・高齢化に伴う主治医の重圧	・宿直や緊急呼び出し (眠剤に頼る) ・医療訴訟への不安 ・人手不足に伴う繁忙感
	Dさん (人材派遣会社コーディネーター)	Eさん (美容院スタイリスト)	Fさん (派遣社員)
残業時間	1日4、5時間 1カ月平均80～100時間程度	1日3、4時間	通常月20時間、繁忙月50時間
主な残業理由	派遣スタッフの登録業務 派遣スタッフへの相談、派遣先とのトラブル対応	若手の指導 (ただし、残業とみなされていない)	担当雑誌の取材および編集業務
ストレス要因	・不明確な役割分担 ・派遣スタッフへのきめ細かいサービス (24時間携帯電話で対応するのでサービス残業に)	・自主的な勉強会的位置づけの指導時間 ・休暇が取りにくい等、自分の時間が少ない	・繁忙期に副業を手控えねばならないこと ・派遣という働き方への将来不安 ・派遣の立場上、関われない部分がある

出所：JILPT「研究フォーラム2007」の配布資料を改変



などの進んでいる取り組みもある。一例をあげれば、二一世紀職業財団の二〇〇四年の調査では、回答企業(六三八社)の七七・六%が従業員からの相談や苦情を受け付ける相談窓口を設置済みで、企業規模が大きくなるほど設置

置割合が高かった(図表10)。社内は相談窓口がないような場合でも、今は各都道府県の労働相談コーナーや労組などが実施する相談活動も増え、こうしたことをきっかけにして個人加盟の労組が結成される動きもでてきている。相談員向けのセミナーも目立つようになった(P17参照)。マスコミなどの情報提供も相まって、職場環境の改善を訴える一つの手段として「相談」の存在感が増しているようだ。

### 「相談」の医師や美容師などの過酷な労働環境

相談活動などの活発化は今まであまり知られていなかった職種の実情も浮かび上がらせる結果を生んでいる。過労死弁護団全国連絡会議(幹事長・川人博弁護士)などが、昨年一月に全国二〇都道府県で電話相談「医師・看護師・教師

過労死・過労自殺一〇番」を実施したが、そこには月一〇回の宿直・夜勤を強いられ、過労が原因でうつ病を発症した産婦人科医師や夜勤の連続に苦しむ看護師、長時間労働と管理職からのパワハラで退職に追い込まれた教師など六六件の深刻な相談が寄せられた。また、大手美容室チェーンAsh(アッシュ)の美容師らが「美容業界全体が正社員のワーキングプアで、しかも長時間労働・低賃金の無法状態に置かれている」として、長時間労働の改善や不正確な給与からの天引きの是正などをめざす労働組合「首都圏美容師ユニオン」を結成。記者会見を開き、アシスタント職の仕事に街頭でのちらし配りが多く割られていたことや、タイムカードもない中で長時間労働を強いられて病気になる上、使い道の分からない共済費や練習時間もない美容教育費が給料から天引きされていたなどの惨状を訴えた。

### 過重労働の現場取材から

こうしてみていくと、職場の前向きな見直しなど到底、考えられないような印象を受けてしまう。そこで、相談などのアクションを起こしていない人にも直接、話を聴くことにした。図表11は建設と医療、派遣事務所、美容院などの比較的多忙と言われる職場で働く六人の二〇代後半～四〇代前半の働き盛り層に、労働時間や休日・休暇の実態、何がストレス要因になっているかを尋ねたもの。まず、正社員五人のケースに触れてみたい。

### 若手定着のために 仕事が集まる

建設現場の監督をしているAさん(四〇代前半・男性)は、偽装建築事案件以後、工期や経費設定の厳しさに拍車がかかり、役所や事業主などに提出する書類が急増。その対応に苦慮している。また、人材難に悩む建設産業では一人当たりにかかる業務量がただでさえ増しているのに、若手社員を引き止めるために過度な仕事をさせず、その分の仕事を中堅社員が被る悪循環のなかでストレスを感じつつ働いている。このため、一日四、五時間の残業は当たり前で、土曜や祝日もない。「普段は現場近くの作業所に寝泊まりして、家に帰るのは週に一日。入社して二〇年近くになるが、有給休暇を取ったのは、結婚式の日だけ」というから驚く。

### 割り切れない管理的業務の負荷

総合病院で勤務医として働く内科医のBさん(三〇代前半・男性)と産婦人科医のCさん(三〇代前半・女性)の二人は、それぞれ異なる病院に勤めているが、ともに中堅医師が相次いで退職し、研修医の指導などの管理的業務を任されている共通点があった。宿直勤務も含めるとBさんが月に一〇〇時間、Cさんに至っては一五〇時間を超す残業を強いられている。

そんな彼らがストレスの原因として指摘したのは、若くして管理的業務を背負う割り切れない思いに加えて、Bさんは①担当患者に重病者が多く心配なこと②患者や家族への対応と確認作

業③劇的に良くなる見込みの薄いなかでの高齢期の長期治療の重圧——、Cさんは①緊急呼び出しが多く、眠剤に頼らざるを得ない②医療訴訟リスクへの不安——であった。

### 役割分担の不鮮明さが苦痛

一方、小規模の人材派遣会社でコディネーターをしているDさん（二〇代後半・女性）の場合、一般的に大手の派遣会社は役割分担が明確になっているが、「中小は何でも屋になってしまいうケースが少なくない」と嘆く。事実、Dさんは主業務の派遣スタッフのコーディネートに、外勤の営業や派遣スタッフの悩み相談、派遣先企業からの苦情処理などを行っていた。それだけでなく、派遣スタッフが急に当日の朝になって休みたいといった場合は、自分が行って派遣の仕事をすることもあったという。そんなDさんの残業時間



は一月平均八〇〜一〇〇時間に及ぶ。

### いつまで経っても自分の時間がない

そして、最後は都内の美容院でスタイリストとして働くEさん（三〇代前半・女性）のケース。彼女の店では、洗髪やマッサージからブロー、カット、カラー、パーマなどそれぞれ資格を細かく設定しており、その店の基準で徐々に習得していく形を取る。技術の習得は営業時間後に居残りで練習するので、「終電に駆け込んだり、最悪、終電を逃してお店に宿泊まりすることもある」。また、Eさんの店舗は、技術も技術の中に含まれているうえ、「全基準をクリアした後に一定数のフリーの顧客をつけてもらい、そのうちの一定割合がリピーターとして指名してきて、始めて一人前のスタイリストとして認められる仕組みになっている」。

ようやくスタイリストになっても、苦労は尽きない。今度は教える側になって夜遅くまで若手の指導をするので、「その分の賃金はないし、それよりいつまで経っても自分の時間が取れないことが大きな不満になる」のだという。また、ボーナスはなく基本給も低くて毎月洗い替えの歩合給に頼る部分が多いことも悩みのタネ。正社員にもかかわらず、毎月の収入の予測が立てにくくて困っている。「仕方のないこと」と割り切りつつも少なからずプレッシャーになっているようだった。

### 異質な役割がプレッシャーに

むろん、取材した人の話だけをもち

て全体の話にはできないし、あくまでこの五人に限った話になるが、この取材を通じて感じたことは、まず、全員がかなりの長時間労働をしているうえに休暇の取得もままならないということ。それにも増して気になったのが、一般的にあまり知られていないような業務がプラスされている、それが労働環境を苛酷にしているのではないかということだった。一般的に医師や現場監督、美容師といった職業から想起できる仕事の内容とは異なる役割が加わっている、それが労働時間を長くさせ、ストレスや戸惑いの要因になっている。

### グレーゾーンはサービス残業で対応

さらに言うと、こうした役割はグレーゾーンのようになっていることが多く、経営サイドも明確な業務として位置づけていないため、個人が自己判断で身を削って残業していた。医師は患者が心配で休日も回診に来ていたし、派遣会社社員のケースは、「大手に負けないためにはキメ細かいサービスが欠かせない」として、携帯電話で二四時間休日も関係なく、スタッフの悩み相談などの対応をしていた。美容師の若手指導は、前記したAshのアシスタントのように研修費を徴収された経験こそなかったものの、社員同士の自主的な勉強会との扱いになっていた。

ただ、それでも、彼らの話してくれた内容は、決して暗いものばかりではなかった。仕事は長時間労働できついし、不満やストレスも確かにある。でも同時に、本来業務にやりがいがあり、仕事の楽しさや充実感も体感できてい

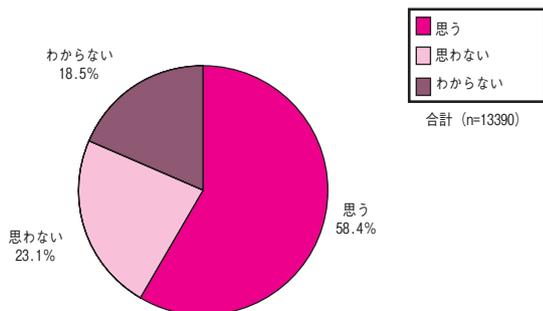
る。彼らが強いられている見えない負担をはつきりさせることができれば——。このあたりが、働き方を変えるポイントではないか。

### 仕事の役割と業務量の再点検を

実際、前述の労組調査や相談窓口などに寄せられた相談からもこの取材からも、働き盛り層に心身ともに重圧がかかり、ストレスと疲れが溜まっていることは明らか。仕事の中身や役割について、何がどう変わっているのかを把握し、それによってどの程度の負荷が増しているのかを精査して、職場内で理解し合い、助け合う必要がありそうだ。

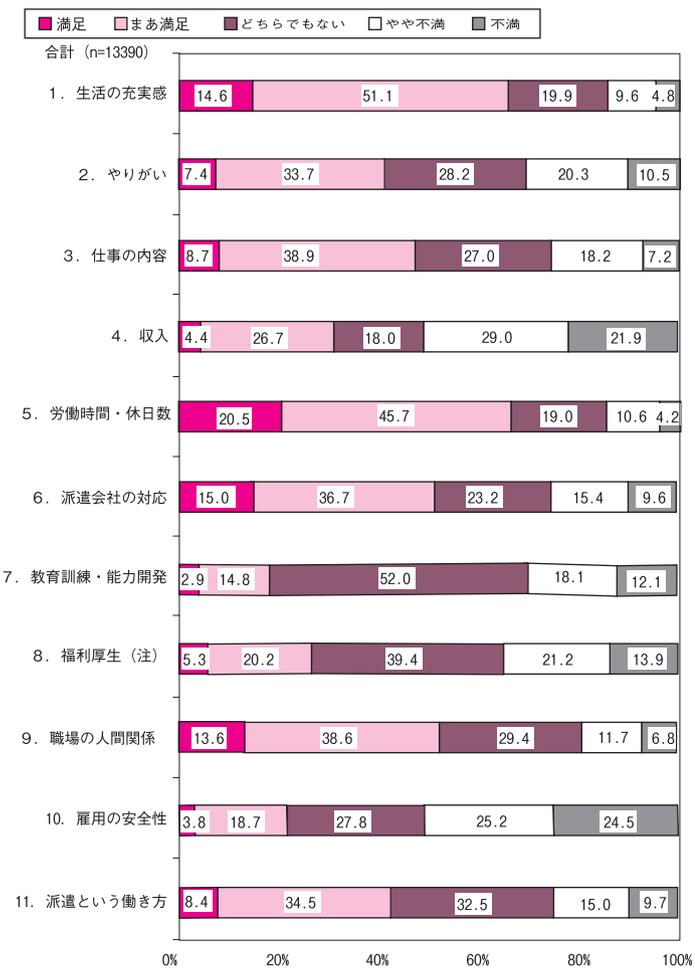
事実、そういった取り組みを労組主

図表12 派遣という働き方は、仕事と生活のバランスを取りやすい働き方だと思いますか？



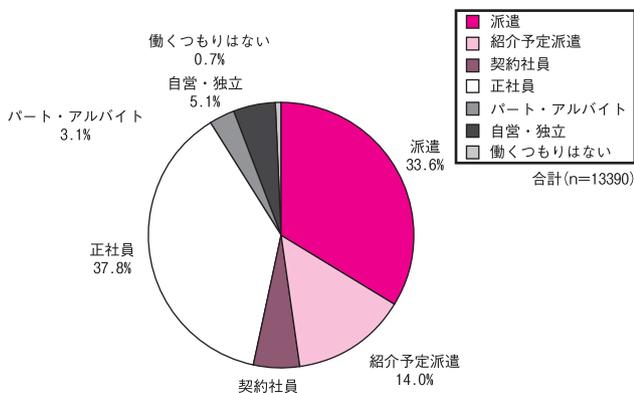
出所：日本人材派遣協会「派遣スタッフ Web アンケート1万人調査」

図表13 派遣で働いていることへの満足度



注：ここの「福利厚生」とは法定の社会保険等ではなく、保養所・社員食堂など施設の利用等である  
出所：図表12と同じ

図表14 今後、どのような働き方を望みますか？



出所：図表12と同じ

不安を抱えつつもやりがい重視  
ここで改めて図表11のFさん(四

急増ぶりが際だつていた。寄せられた相談件数は、前年同期(一三二五八件)比二六・四％増の一七・七件(図表15)。内容で多いのは「賃金不払い」(一八・七％)、「労働契約」(一八・一％)、「解雇」(八・二％)の順だった。

正社員からパート労働者への置き換えが進行

働き方の見直しが必要なのは、正社員だけの話ではない。厚生労働省が昨年一月に発表した「平成一八年パートタイム労働者総合実態調査結果」(五

導で行っている産別もある。繊維や化学、流通などの労組で構成するUIゼンセン同盟(落合清四会長)は、長時間労働の是正については「自分自身も変えていくべきだ」として、「三〇分、仕事を短くしよう！」キャンペーンを展開。組合員に対し、日常の形式的な仕事などの削減や同僚との連携、人員配置の見直しなどの働き方の工夫で成果を落とさず仕事を三〇分短縮できるアイデアを募集している。

一年に一度実施、今回は約六六〇〇事業所、約一万三四〇〇人の回答を分析)によれば、「職務が正社員とほぼ同じ。パート等労働者がいる」事業所は五一・九％で前回調査時(四〇・七％)を一・二ポイントも上回った。パート労働者が職場で欠かせない存在になっていくことがうかがえる。

ところが、正社員とほとんど同じ職務のパート等労働者との間に、一時間あたりの賃金額に差を付けている事業所は八一・七％もあった。その理由(三つまで回答)は「勤務時間の自由度が違ってから」(七二・七％)が圧倒的に多く、以下、「正社員には企業への貢献がより期待できるから」(三二・九％)、「残業の時間数、回数が違うから」(三二・一％)が続いた。

不安や悩みを抱える派遣労働者

また、日本人材派遣協会が発表した

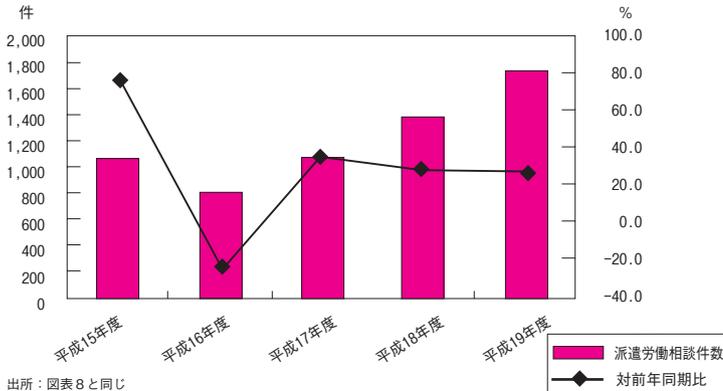
個人調査に目を移すと、「今の会社や仕事に対する不満・不安(複数回答)」で最も多かったのは「賃金(複数回答)」とでパート労働者の六一・八％が選択している。二番目に多い「有給休暇が取りにくい」(二六・二％)と三番目の「パート等としては仕事がつきつい」(二四・一％)も前回調査から大きく増加した。労働実態は厳しくなっているのに、労働条件はむしろ悪化しているようだ。

「派遣スタッフWebアンケート万人調査」によれば、派遣という働き方が「仕事と生活のバランスをとりやすい働き方だ」と思う人が全体の五八・四％を占めた(図表12)。

派遣で働くことへの満足度(「満足」+「まあ満足」)は、「労働時間・休日数」(六六・二％)や「生活の充実感」(六五・七％)で高い反面、「雇用の安定性」(二二・五％)や「収入」(三一・一％)が低かった(図表13)。このほか、派遣のイメージを聞いた問いでは「不安定な働き方」が六四・八％でトップ。今後の希望する働き方に「派遣」を選んだ人も全体の三三・六％にとどまっていた(図表14)。

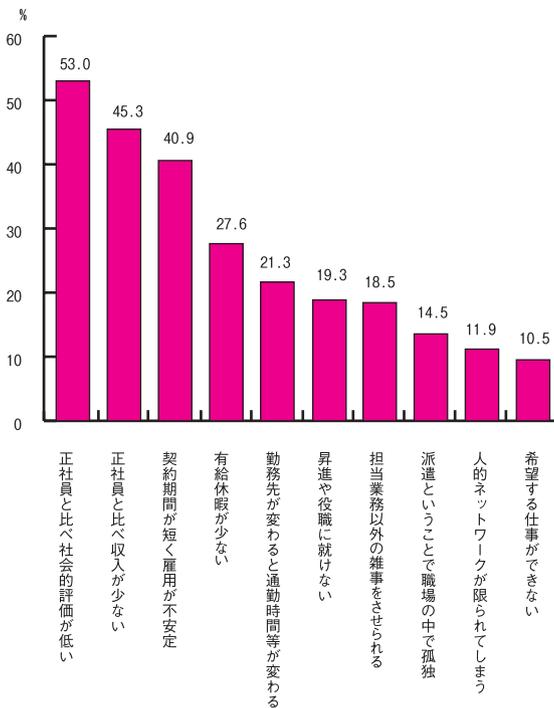
前述の東京都の労働相談では、いじめ、メンタルヘルスと並んで、派遣労働者からの相談の急増ぶりが際だつていた。寄せられた相談件数は、前年同期(一三二五八件)比二六・四％増の一七・七件(図表15)。内容で多いのは「賃金不払い」(一八・七％)、「労働契約」(一八・一％)、「解雇」(八・二％)の順だった。

図表15 派遣労働相談件数の推移（上半期：4月～9月）



出所：図表8と同じ

図表16 派遣という仕事に不満を感じる理由（5つまで選択、女性計、医療事務除く）



出所：UI センセン同盟「派遣で働く人の仕事に関するアンケート」

○代前半、女性)のケースをみてほしい。派遣社員として公益団体が発行する雑誌(季刊誌)の編集業務を担うFさんの残業時間は、「三カ月に一度くる繁忙月は五〇時間、ほかの月は二〇時間程度」だという。Fさんは副業としてフリーライターもしており、その仕事との兼ね合いで派遣という働き方を選択している。収入面では「他の正規職員とほぼ同じ長期的な仕事を担っているが、短期契約でこの仕事に就いた数年前から時給が同額である不安定さからすれば一〇〇%満足とはいえない」とはいえ、「好きな仕事を任されてやりがいがあるし、副業の時間も確保できるので満足度は高い」。

ストレスについては、繁忙期に本来

継続すべき副業を手控えなければならぬことと、派遣の立場上、担当でも正規職員しか関われない業務があること。さらに、居心地の良さに甘んじてしまうことを付け加えた。「年齢的にも派遣という働き方への将来不安が頭の片隅にある」ため、それ自体がストレスになるのだそうだ。

賃金や評価に対する不満も

このFさんの話、くしくもUIセンセン同盟が実施した「派遣で働く人の仕事に関するアンケート」の医療事務をのぞく女性(四二八人)のデータと符号する点が多くなかった。派遣という働き方に不満を感じる理由(五つ選択)を尋ねたところ、「正社員に比べ社会的評価が低い」が過半数を占めてトップ。ほかに「正社員と比べて収入が少ない」「契約期間が短く雇用が不安定」も多かった(図表16)。同時に、やり

時短や多様な働き方の前に

正社員は仕事の役割が曖昧なものも含めて増しているのに、孤立化しているが故に、実は職場の仲間にもよく知られていなかったりする。その一方で、非正規社員も、役割は比較的明確だが、仕事自体はきつくなり、待遇や将来不安等の悩みを抱えている。だからこそ、時短を進めたり、多様な働き方の制度を取り入れる時には、職場の風通しをよくして話し合い、理解し合って見直すことが必要なのだ、改めて痛感し

見直しに欠かせない生活者の視点

最後に、こうした状態の認識不足やギャップが、企業の間関係にとどまらず、働く側とそのサービスを提供される消費者側の間にも起きている問題であることにも触れておきたい。JILPTの小倉一哉主任研究員は、著書『エンドレス・ワーカーズ』働かざる日本人の実像』のなかで、深夜営業のスーパーやコンビニエンスストアなどの小売業を例にあげ、「たしかに、消費者からすれば終日営業はありがたい。しかし、それを利用する我々は、そこで働く人々や、お弁当やおにぎりを深夜・早朝に作ったり、商品の流通経路に携わる人々のことを、どこまで想像しているだろうか」などと指摘。「考えようによっては、自己の便を追求することで、他人の、ひいては社会全体の長時間労働を促しているといえるのではないかと」と説いたうえで、「大切なことは、自分にとつての利便性が、誰かの犠牲の上に成り立っていることを意識することだ」として、ひたすら便を追い求める社会のありように警鐘を鳴らしている。

消費者の多くは労働者でもある。長時間労働の解消ひいてはワーク・ライフ・バランスの実現には、労働者と消費者のバランスも欠かせない。