

鹿嶋 敬著

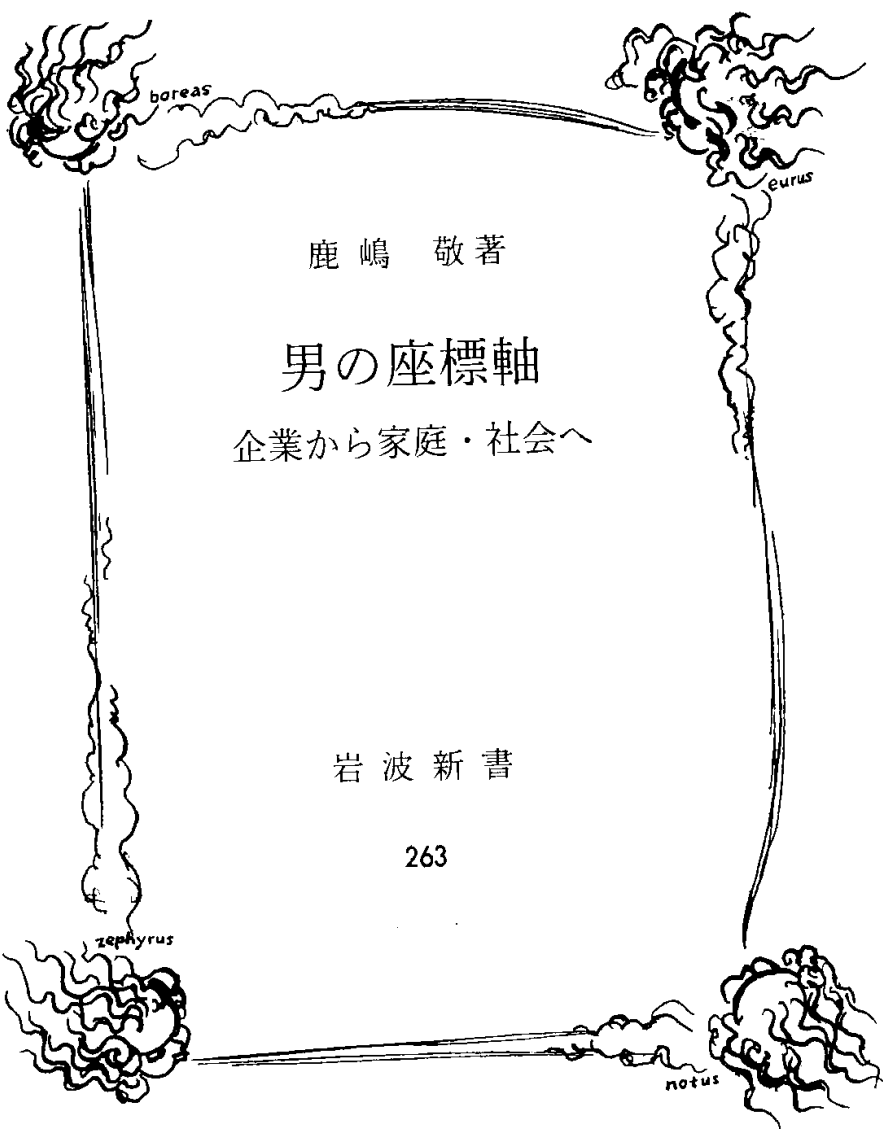
男の座標軸

企業から家庭・社会へ



岩波新書

263



鹿嶋 敬著

男の座標軸
企業から家庭・社会へ

岩波新書

263

鹿嶋 敬

1945年茨城県に生まれる

1969年千葉大学文理学部卒業。同年日本経済新聞

社入社，85年より婦人家庭部次長

現在—日本経済新聞社編集委員

著書—「男と女 変わる力学」(岩波新書)

「ウーマン・フロンティア」(共著，日本経済新聞社)

「雇用均等時代の経営と労働」(共著，東洋経済新報社)

「花婿学校」(共著，三省堂)ほか

男の座標軸 企業から家庭・社会へ

定価はカバーに表示してあります 岩波新書(新赤版)263

1993年1月20日 第1刷発行

著者 かしま たかし
鹿嶋 敬

発行者 安江良介

発行所 株式会社 岩波書店
〒101-02 東京都千代田区一ツ橋 2-5-5

電話 案内 03-5210-4000 営業部 03-5210-4111
新書編集部 03-5210-4054

印刷・理想社 カバー・半七印刷 製本・永井製本

© Takashi Kashima 1993

ISBN4-00-430263-3

Printed in Japan

はじめに

金太郎、金次郎と言えば多くの人に馴染みの深い名前だが、最近は次のような当て字で引き合いに出されたりする。前者は「勤多勞」、後者は「勤自勞」と書き、いずれも積極的に仕事を買って出て、それを生きがいとするサラリーマンの比喩として使われる。

日本が世界でも希有の経済発展を成し遂げることができたのは、無数のきんたろうさんやきんじろうさんの働きに負うところが大きい。だがいま、そうした「勤の字」に代表される会社人間、さらには彼らを量産してきた企業中心社会に対し、疑問符が付き始めたことも確かである。

一番問題視されているのは、会社人間としての比重があまりにも大き過ぎるため、自分が所属する組織にしか関心がいかず、家庭や地域での役割が人任せになって軽視されがちな点だ。

「勤多勞」や「勤自勞」の「勤」の字を、それぞれ「禁」に置き換える必要性が出てきそうな雲行きになっているのが、最近の情勢なのである。

「日本人から『勤』の字を取ってしまったらどうなる」と憂える声も、一方には存在する。だが、こういう言い方はできないだろうか。これからの男たちは仕事だけではなく、家庭でも地域でも“勤勉さ”を発揮する必要がある、と。御本家、二宮金次郎は勤勉人間の代表格だが、彼もあの世でこうした物言いをわかってくれるのではなからうか。

しかし仕事中心の男の座標を、家庭・地域などの生活軸の方向に揺り動かすには、よほど強力なジャッキでもないとは不可能である。この本ではまず、職場や家庭でサラリーマンの周辺にどんな変化が現われているのかを明らかにしながら、座標の転換をどのように行っていけばいいのか、知恵を絞ってみたい。

ジャッキ替わりに使用する小道具のひとつが、「男女の関係性の変化」というキーワードである。男は外、女は内という伝統的な役割分業観が、すでに崩壊の道筋をたどっているという認識・理解がないかぎり、いま職場や家庭内に生じているさまざまな軋^きみをキャッチし、かつ解決に導くことはできない。

例えば労働時間の短縮問題一つを取っても、女性が家庭生活との両立を図りながら働き続けられるような時間の設定が、無視できない課題になっている。これなども女性が「内」なる人であれば起きなかった問題で、しかも最近は「男性も家庭に目配りがきく余裕がある仕事時間

の設定を」などと、男と女がセットになった形で職場環境の整備が行われるようになった。

この「男女がセットで」という考え方は大変重要で、背景には「男女共生」、あるいは「男女共同参画」といった考え方が息づいている。あえて本書の特色を挙げれば、男性が中心になって築き上げた仕事などのメカニズムに女性の視点や論理の網をかけながら、最終的には共生の道を模索している点にある。

生活重視の発想は、「生活大国」の実現という形で、政府の新経済計画にも盛り込まれた。何にでも「大国」とつけたがる姿勢は気になるが、とにかく生活大国とは、一人ひとりがゆとりと公平さを実感できる社会だそうである。

だが、高度成長の末期にも似たような政策が掲げられた。一九七三年度に田中内閣が掲げた経済計画も、柱は「活力ある福祉社会」を目指すことにあった。しかし、その後の石油危機を契機に福祉の見直しムードは吹き飛び、減量経営のもと、後に日本型経営の異名を取る、徹底的な合理化が行われる。そうしたなかで労働時間の方も、福祉社会の看板とは裏腹に、長時間化に拍車がかかっていく。

経済がピークを迎えると、生活重視という発想が生まれる。だがその基盤はきわめて脆弱で、

景気次第ですぐ看板が降ろされたりするが、いまは当時のような後戻りはできない。例えば時短は、国際的な公約でもあり、あいまいな結論の出し方は許されない。

生活大国の実現を「画にかいた餅」に終わらせないためには、既成のさまざまな社会システムを生活者の視点から見直す作業が行われなければならない。企業社会について言えば、効率至上主義からの脱皮を図り、新たな経営理念を構築する必要性に迫られている。そしてサラリーマンもいま、新しい男性像の創造を求められている。

あなたはいま、仕事軸と生活軸が直角に交差する座標軸を頭に描いた時、どのあたりに自分を位置づけることができるだろうか。この本が、自分が置かれている状況を把握し、これからの生き方を模索するうえでささやかな問題提起の役目を果たせるなら、著者として望外の喜びである。

一九九三年新春

鹿 嶋 敬

目

次

はじめに

I 働き過ぎの構造

I

1 残業²

——統計数字には現われにくい実態

2 過労死を生む病理 17

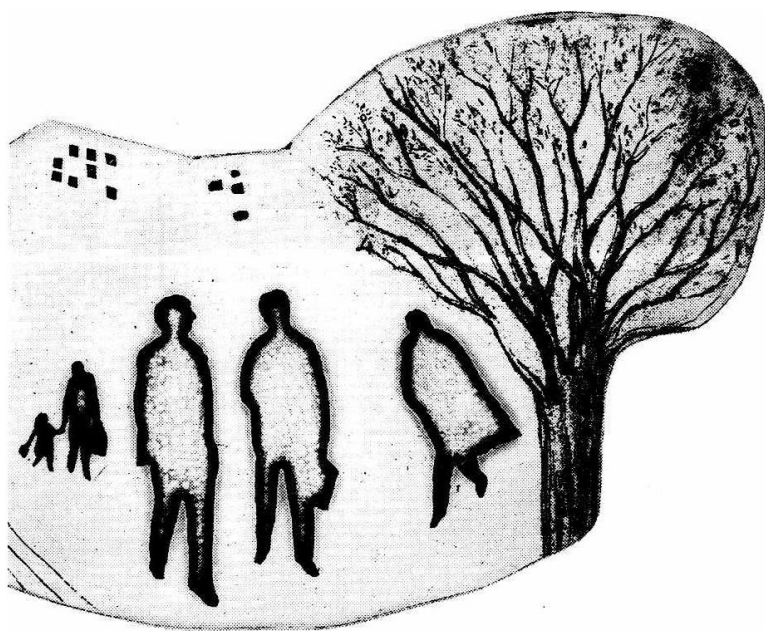
3 仕事に順調なほど働き過ぎに 28

II 出世街道を行く 43

1 出世の魔力 44

2 団塊世代の処世術 55

3 “降りる”システム作り 65



Ⅲ 新しい働き方の模索 75

1 戸惑いのなかの長期休暇 76

2 フレックスタイムはマイ・ペースか 83

3 九カ月社員 89

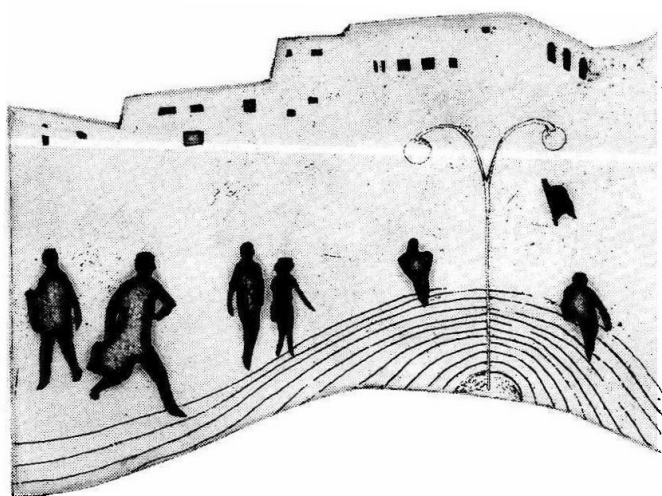
4 年俸制度の長所と短所 95

5 通勤地獄からサテライトオフィスへ 100

Ⅳ 意識を変える 109

1 単身赴任を認めますか 110

2 セクシュアル・ハラスメントを
どう考えますか 123

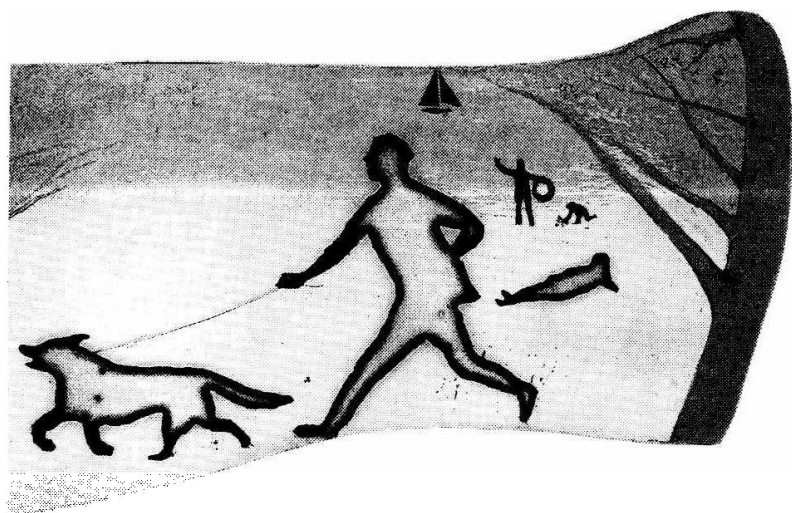


V 共働きの時代 139

- 1 共働き夫たちの家庭内貢献度 140
- 2 家庭人の顔を
——その試行錯誤 153

VI 夫・父として生きる 165

- 1 変わる結婚のかたち 166
- 2 どう図る、
妻とのコミュニケーション 176
- 3 企業が仲立ち役を務める夫婦の絆 185
- 4 夕食を家族と共にとれますか 191



VII 変わる男のライフスタイル

1 地域・社会との接点を求めて

197

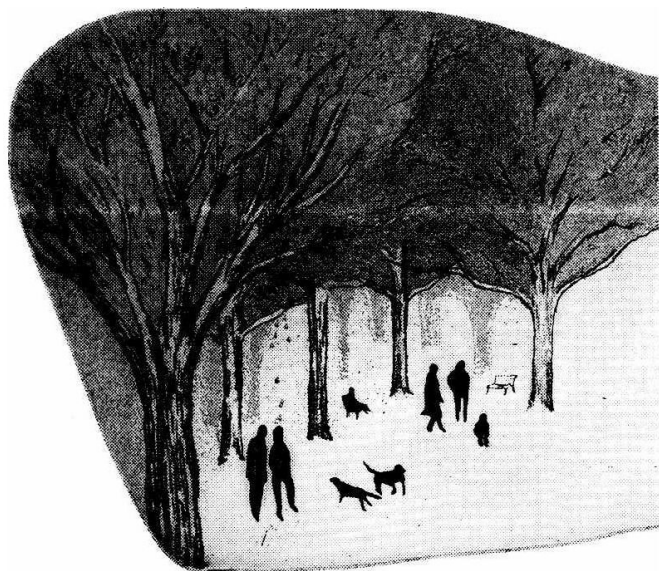
2 さまざまな模索と挑戦

204

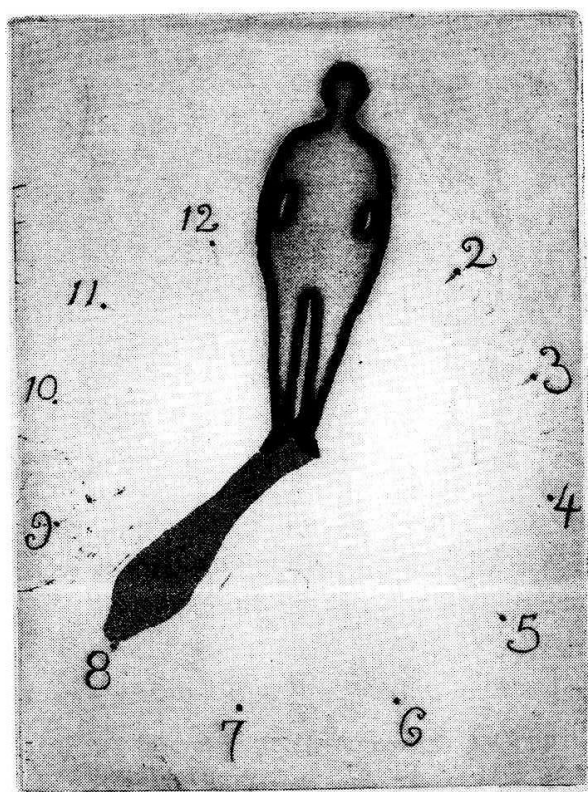
おわりに

213

挿画——藤井敬子



I 働き過ぎの構造



1 残 業——統計数字には現われにくい実態

必要な「生活残業」

一九六三年四月、高校卒業と同時に、私は茨城県日立市にある日立製作所の地方工場に就職した。二年後には大学に進学することになるが、その間の一年半をここで過ごした。人生をどう生きるかという問題を真剣に考え出したのは就職後一年くらい経ってからで、取り立ててドラマもない、平凡な青春だった。

いま当時を思い起こすと、いくつかの記憶が蘇る。その一つが通勤の車中で耳にした、やはり「日立城下町」へ通うサラリーマン同士の会話、あるいは工場の先輩たちの会話だ。給料が出た直後などに、「今月は残業が少なくて。これじゃ、食えないよ」、「かみさんに、なんとかしろってハッパをかけられた」といった話をよく耳にしたものである。

若い私には、彼らの会話の切実感など理解できるよしもなかった。そんなものかといった程度の感慨しかわかなかった。だが、結婚し二人の子どもの父親となつたいま、残業手当の重みもわかる。家計維持のための時間外労働、すなわち「生活残業」という側面が、残業にはある。では一九六三年当時、一カ月の残業手当はいくらくらいだったのだろうか。「特定条件賃金

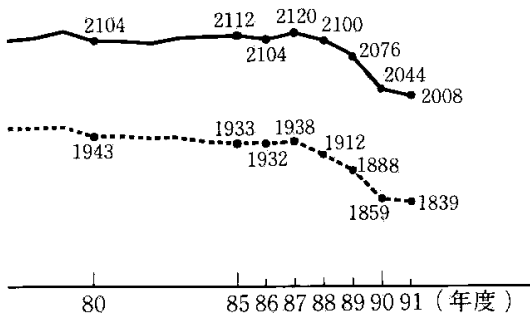
調査」(労働省)結果によると、仕事に脂が乗った頃の三五―三九歳男子の平均現金給与額は三万七〇八五円で、うち超過労働給与額(時間外手当のほか深夜勤務・休日出勤手当なども含む)は四二六三円、月額の一・五%を占めた。その後も同手当は一割強で推移している。ちなみに九一年の同年代の超過労働給与額は四万五六〇〇円で、給与、三五万八九〇〇円の二・七%である(賃金構造基本調査)。

各金融機関の調査などを見ると、四万五〇〇〇円強のこの額は、サラリーマンのほぼ一カ月の小遣いに相当する。つまりサラリーマンは、残業などでポケットマネーを捻出しているという言い方もできる。当然これがなくなれば困るが、一方でこの現実が、労働時間の短縮が遅々として進展しない一因になっていることも確かなのである。

現在、各企業や労働組合は積極的に残業減らしに取り組んでいるが、社員一人ひとりには意外に燃えていないようなところがある。例えば、労働省が連合総合生活開発研究所に委託して行った調査(所定外労働の削減に関する調査「一九九一年」)では、回答を得た四一三の組合の八割近くが、所定外労働を「計画的に削減し原則としてなくす」、あるいは「一定限度内に制限すべきである」と考えているのに対し、組合員には「現状程度でよい」という肯定組が三人に一人を占めている。これは前に述べたように、所定外賃金が生活費のなかに組み込まれているため

だ(残業による収入の使途としては、やはり「小遣い」がトップだった)。

労働組合側も、残業などの削減を進めるうえで障害・問題になる点として、「削減すると事業活動に支障が出る」(六二・五%、複数回答)ことのほか、「組合員の収入が減る」(六〇・〇%)ことを挙げている。とくに所定外労働が月四〇時間を超えるような組合では、「収入が減少する」を挙げるところが七割を超す状態だ。



計調査」, 事業所規模 30 人以上)

一九九二年以降は不況が深刻化するなかで、「残業をしたくてもできない」という声すらサラリーマンの間から聞こえるようになった。労働時間を短縮するには時間外労働の削減が重要な課題だが、一方で「生活維持のための残業」という現実がその足かせになる。時短を進めるには、賃金体系にまでメスを入れる必要がある。

長時間労働の実態

そうした矛盾点を最初に指摘しておき、長時間労働の実態を各種統計から分析してみたい。

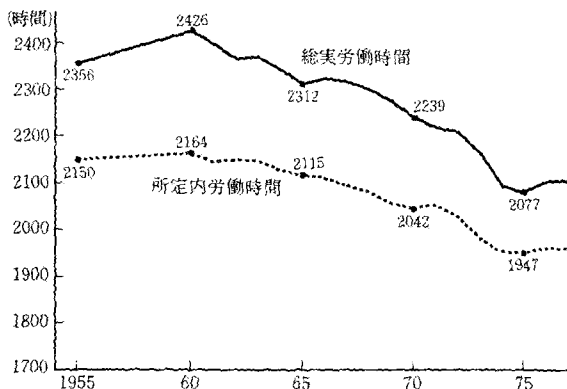


図1 年間の労働時間の変化(労働省「毎月勤労統計」)

一九九一年度の年間総実労働時間は二〇〇八時間で、六〇年度の二四二六時間をピークに、徐々に時短が進んでいる。時短の歴史を紐解くと、時短が急速に進んだ第一期は、六〇年度から七五年度にかけてで、一五年間で三四九時間、年平均二三時間というペースだった。七五年度以降は、オイルショックを契機に経営の減量化が進み、時短の動きにブレーキがかかる。しかしここ数年は、第二期を迎えている。欧米並みに年間一八〇〇時間にまで労働時間を減らそうという機運の高まりで、八七年度から九一年度の四年間に一一二時間も減少(年平均約二八時間)した(図1)。

しかし第二期の現在、減少が目立つのは所定内労働時間(就業規則や労働協約によって決められた労働時間で、法定労働時間を超えない範囲で定められ