

【論文】

ジェンダー統計視点による労働時間分析

——「労働時間の二極化傾向」の再検討——

水野谷武志*

要旨

本稿の課題は、「就業構造基本調査」を利用して、雇用者における労働時間を、年間就業日数、性、雇用形態別のクロスセクション・データとその1992年および2002年のデータによって検討することである。ここで取り上げる属性は、労働時間研究に欠かせないジェンダー統計視点にもとづいて設定された。これによって特に森岡の主張した性別分化をともなった「労働時間の二極化傾向」について再検討し、新たな事実として、①週60時間以上かつ年間250日以上働く男性の超長時間労働者の割合が10年前に比べて特に増加したこと、②男性正規雇用者の中で二極化傾向が認められること、③10年前に比べて増加した女性の非正規雇用者全体の中でも短時間労働者の割合が増えていること、等を見出した。労働時間の二極化は性と雇用形態が組み合わさって進行しており、これが男女の働き方における多様な選択や、労働と生活の両立を阻害しうることを指摘した。

キーワード

労働時間、年間就業日数、ジェンダー統計、就業構造基本調査、雇用形態

1. はじめに

本稿の課題は、性と雇用形態をクロスさせた労働時間統計を1992年と2002年において作成し、労働時間における属性別の違いとその10年間の変化を検討することである。

日本経済は1990年代からの長引く不況の中で、年平均完全失業率が1998年に4%を超え、2001、02年には5%台となる厳しい雇用情勢が続いている。一方で、既に雇用されている労働者についても、企業による事業内容の再編成が進み、正規雇用者数が抑制され、パートやアルバイトといった非正規雇用者の増加が1990年代後半以降特に目立っていることは周知のことである。経済不況と雇用不安の中で、労働者は厳しいあるいは不当な労働条件

のもとに置かれている。過労死・過労自殺問題が後を絶たない状況¹⁾や、労働基準監督署による相次ぐ不払残業時間の是正勧告など²⁾、からも明らかである。このような矛盾を抱えた労働環境を理解し改善していく作業として、基本的な労働条件の1つである労働時間について統計を用いて検討しておくことが不可欠である。

日本の労働時間について統計を用いた研究には、厚生労働省「毎月勤労統計調査」(以下「毎勤」)と総務省「労働力調査」(以下「労調」)にもとづく労働時間統計が主に利用されてきた。不払残業時間をふくめた実際に労働者が働いた時間をとらえるという点において、「毎勤」統計については事業所が賃金台帳にもとづいて申告する統計であるために不払残業時間がふくまれない問題が早くから指摘され、代わって、個人の実際に働いた時間が回答さ

* 北海学園大学経済学部

〒062-8605 札幌市豊平区旭町4-1-40 (大学)

れる「労調」の労働時間統計が多く利用されるようになってきた。ただし、「労調」の統計を利用する際の問題点も指摘されており、水野谷(2000)は、「労調」を使ったより正確な労働時間の推計方法の検討やその方法に基づいて日本をふくめた先進諸国間の国際比較を研究した³⁾。このように実労働時間の推計方法を重視した研究がある一方で、労働時間に大きな影響を与える労働者の基本的な属性の違いを区別して、その属性間の違いや時系列的な傾向を検討した研究は少ない。就業者の大多数を占める雇用者に限ってみると労働時間において明示すべき労働者属性は、性と雇用形態である。日本では、男性正規雇用を中心とする企業の雇用慣行とその男性稼ぎ主を家庭で支える女性(典型的には専業主婦)を優遇する社会保障制度体系が高度経済成長期以来長らく定着したために、長時間働く傾向にある正規雇用の圧倒的多数を占める男性と、短時間労働の多い非正規雇用の圧倒的多数を占める女性の役割における固定化の問題、つまりジェンダー問題が存在するからである。にもかかわらず、性と雇用形態を区別した労働時間の実証的検討は不足している。先行研究として参考になる森岡(1992, 1995)、広田(1992)、青木(1993)は、「労調」を使って性を区分した上で週間労働時間の雇用者1人当たりの平均時間と、労働時間階級別(35時間未満, 35~42時間, 43~48時間…など)の雇用者数の構成比を検討している。特に森岡(1995)は1975年と1990年を比較し、週間就業時間が60時間以上の男性雇用者数の構成比増加と週間就業時間が35時間未満の女性雇用者数の構成比増加から、これを性別分化のともなった「労働時間の二極化傾向」とよんだ。しかし、この傾向は雇用形態を区分しても妥当するのか、あるいは1990年代以降にも引き続き当てはまる傾向なのか、を再検討してみる必要がある。また、正規労働者については、企業内の非正規労働者との置き換えに

よる要員不足から生じる労働時間の増加、女性の男性並みの長時間労働化、非正規雇用者については、男女ともに正規雇用者並みに働く雇用者の増加、といった懸念される問題が統計によっていまだ十分に検討されていない。

以上の研究上の空白部分を埋める1つの試みとして本稿では、総務省統計局「就業構造基本調査」統計を用いて、性と雇用形態別の労働時間統計を作成し、そこから読み取りうる傾向を指摘する⁴⁾。本稿の構成は、まず研究方法として利用する統計の長短所について説明し、その統計から作成した図にもとづく主な傾向および考察を述べ、最後にまとめと今後の課題を示す。

2. 利用する統計とその特徴

上で指摘したジェンダー問題を抱える労働時間について分析するには、当然ながら性と雇用形態を明示した統計を作成した上で、属性間に比較したり属性ごとに時系列比較したりすることが有効となろう。このような研究対象への接近方法をここではジェンダー統計視点とよぶことにしたい⁵⁾。しかし前述したように、そのような視点による労働時間研究は少ない。そこで本研究では、性と雇用形態別の労働時間統計が利用できる『就業構造基本調査報告』(以下『就調報告』)を利用する。この『就調報告』のもとになっている「就業構造基本調査」(以下「就調」)は、労働時間について、ふだんの1週間の就業時間(15時間未満, 15~21時間, 22~34時間, 35~42時間, 43~45時間, 46~48時間, 49~59時間, 60時間以上の階級別)と、1年間の就業日数(50日未満, 50~99日, 100~149日, 150~199日, 200~249日, 250日以上)の階級別を調べており、『就調報告』からは、この週間就業時間と年間就業日数の階級別就業者数がさらに性と雇用形態別(正規の職員・従業員, パート, アルバイト, 嘱託など, 人材派遣企業の派遣社員, その他)に集計されている。他の

労働時間統計としてこれまで頻繁に利用されてきた「労調」（印刷報告書としては『労働力調査年報』や『労働力調査特別調査』など）や「毎勤」（印刷報告書としては『毎月勤労統計要覧』など）からは、このような詳細な属性をクロスさせた労働時間統計は入手できない。

統計による労働時間研究において「就調」を使う利点は、第1に、労働時間統計として従来利用されてきた「労調」にくらべて標本数がかかなり大きいので、精度の高い、詳細な属性別統計が利用できる点である。これは、「労調」が速報性を重視する比較的標本数の少ない月次調査（「労調」の標本世帯数は約4万）であるのに比べ、「就調」が母集団における全体構造および長期的傾向の把握を重視する標本数の比較的大きな5年周期調査（2002年「就調」の標本世帯数は約44万）であることによる。

第2に、不払残業時間をふくんだ労働時間をとらえることができる点である。まず「就調」は世帯調査なので、回答者が雇用者ならば会社に気兼ねない形で申告された実労働時間の把握が期待できる。また、「就調」の調査票における1週間の就業時間の設問では、ふだん残業している場合はそれもふくめて記入するように指示がある。さらに、調査票とともに配布される「調査票の記入の仕方」における当該箇所の説明では、就業規則などで定められている就業時間に関係なく、ふだんの1週間の実労働時間について記入するように指示しているので、不払残業時間をふくめた労働時間の把握が可能である⁹⁾。

第3に、1週間の就業時間と年間就業日数をクロスさせた集計が利用できる点である。従来の労働時間研究では週あるいは年間の労働時間だけを見るが多かったが、労働時間と年間就業日数をクロスさせることによって、労働時間と就業日数の関係についての新たな見地を得ることができる。すでにこのク

ロス集計は、集計結果の解説編として総務省統計局がまとめる『日本の就業構造』の中で取り上げられてはいる。しかし、年間就業日数は、200日未満と200日以上との2区分を示しているだけなので、より詳細な区分（例えば200日以上をさらに200～249日と250日以上に分ける）を新たに追加することが必要である。

次に、「就調」を利用する際の注意点は、第1に、労働時間の定義についてである。「就調」の1週間の就業時間は、「実労働時間」ではなく、「通常労働時間」定義である。「実労働時間」とは、特定の調査期間中の実際に働いた時間であり、「労調」の週間就業時間がこれにあたる。「就調」の場合は月末1週間の実労働時間で、就業状態を対象とする統計調査における2つの調査方式のうちの労働力方式（actual status）を採用しているからである。一方、「通常労働時間」は、特定の調査期間は限定しないふだん働いている時間であり、「就調」におけるふだんの1週間の就業時間がこれにあたる。「就調」がもう一方の調査方式である有業者方式（usual status）を採用しているためである。したがって、「就調」の労働時間統計は、ある特定の週に働いた実際の労働時間ではなく、調査回答者によって判断された「ふだん」の労働時間であることに注意が必要である。

第2に、労働時間数の捉え方についてである。「就調」では労働時間数を実数ではなく前述したような時間階級を選択させる形で質問しているので、労働時間統計としては、労働時間階級別の就業者数や構成比を利用することになる。したがって、実数を答えさせている「労調」のように平均就業時間は集計できない。

第3に、調査実施間隔についてである。「就調」は5年に一度しか実施されないため、時系列で比較する際にはその中間年の動向が把握できないことに注意が必要である。ただし、5年毎の時系列データによってより長期的な

傾向は把握可能であるし、また前述したようにセンサスの要素をもつ構造統計調査としてそのような調査実施間隔が設定されている。

3. 図から読み取れる主要な傾向

本研究では、有業者のうち過半数を占める雇用者を取り上げ、さらに雇用形態のうち典型的と思われる「正規の職員・従業員」と「パート・アルバイト」の二区分⁷⁾だけを採用する。年間就業日数は3区分(200日未満, 200~249日, 250日以上)、週間就業時間は5区分(35時間未満, 35~42時間, 43~48時間, 49~59時間, 60時間以上)とし、年間就業日数・週間就業時間・雇用形態・性をクロスさせた雇用者数構成比を図にまとめる(図2~4, 図6~7)。時期は「就調」の調査年である1992年と2002年を比較する⁸⁾。ただし、構成比全体の実数規模を併せて理解するために年間就業日数別雇用者数も示す(図1と図5を参照。例えば図1の年間就業日数200日未満の実数は、図2の構成比全体に対応している)。以下では、「正規の職員・従業員」と「パート・アルバイト」に分けて説明する。

3.1 「正規の職員・従業員」

年間就業日数(図1)についてみると、男性では、年間250日以上働く者が大半である。ここで、年間250日以上という数値は、週5日労働で1年間働き続ける労働日数に相当する。ただしこの10年間では、250日以上の者が大きく減少し200-249日の人数に近づいているので、就業日数の減少が進んだ。男性に比べて「正規の職員・従業員」がおおよそ半分の女性でも、この10年間で年間250日以上的人数が減っているのが目立つ。

次に週間就業時間別分布(図2~4)についてみると、男性では、年間就業日数が多くなるにつれて週49-59時間、週60時間以上という長時間労働者の割合が大きくなる。10年前とくらべて、年間200日未満において分布のピークが43-48時間から35-42時間へ移り全体

では労働時間の短縮傾向が見られる一方で、年間250日以上において分布のピークであった43-48時間の割合が減り60時間以上の割合が増えて全体では労働時間の延長傾向がみられる。女性では、年間200日未満および200-249日の区分において10年前とくらべてあまり変化はないが、年間250日以上において分布のピークであった43-48時間が大きく減少し、35-42時間と60時間以上の割合が増加した。

3.2 「パート・アルバイト」⁹⁾

「正規の職員・従業員」が男女共にこの10年間で減少(男性172万人減, 女性189万人減)している一方で、「パート・アルバイト」の雇用者数は増加(男性94万人増, 女性235万増)していることをまず確認しておく(図1と図5から計算)。

年間就業日数(図5)についてみると、男女ともに、年間の就業日数が多いほど人数は少なくなる傾向にある。しかし10年前とくらべると、どの就業日数区分でも増加している。

週間就業時間別分布(図6~8)についてみると、男女ともに、年間就業日数が少ないほど週35時間未満の短時間労働者が多くなり、この傾向は男性に比べて女性の方が強い。一方、就業日数が多いほど週43-48時間かそれ以上の比較的長い時間働く労働者が多くなり、この傾向は女性に比べて男性のほうが強い。特に、年間250日以上就業する男性における43-48時間かそれ以上の割合をみると、「パート・アルバイト」であるにもかかわらず「正規の職員・従業員」並みに長時間働いていることがわかる¹⁰⁾。10年前とくらべると、男女ともにあまり大きな変化はみられないが、労働時間のもっとも短い週35時間未満の割合が増え、それ以上の週労働時間区分の割合が減っている、つまり全体的には時間短縮というのが大きな傾向である。

4. 考察

全体的な傾向として、本研究で重視した労

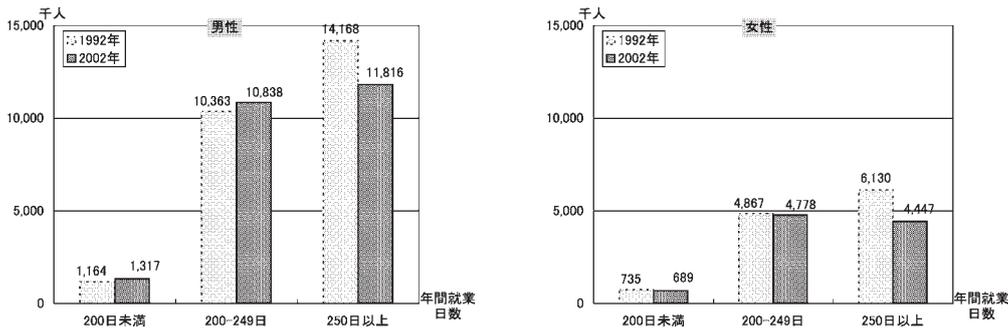


図1 年間就業日数別雇用者数（「正規の職員・従業員」，1992年・2002年）
出所）総務省統計局『就業構造基本調査報告（全国編）』から筆者が作成

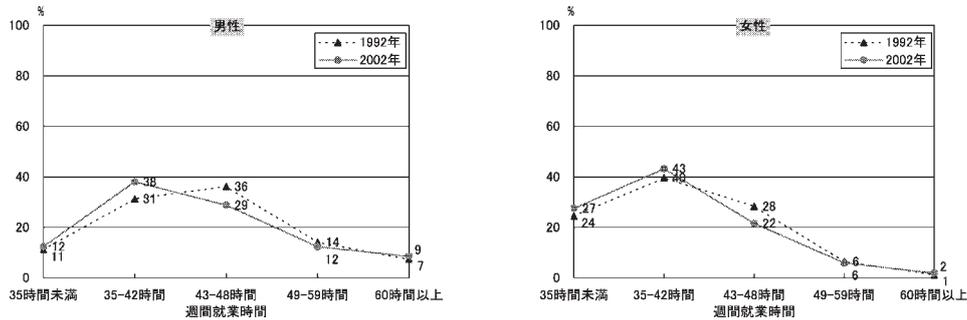


図2 週間就業時間別雇用者数（「正規の職員・従業員」，年間就業200日未満，1992年・2002年）
出所）図1に同じ

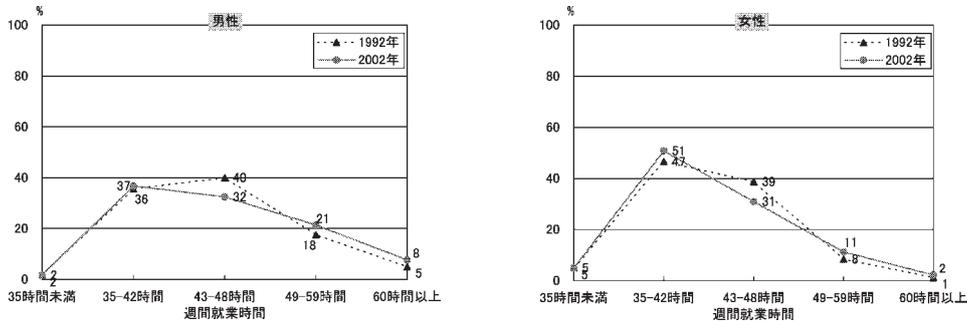


図3 週間就業時間別雇用者数（「正規の職員・従業員」，年間就業200-249日，1992年・2002年）
出所）図1に同じ

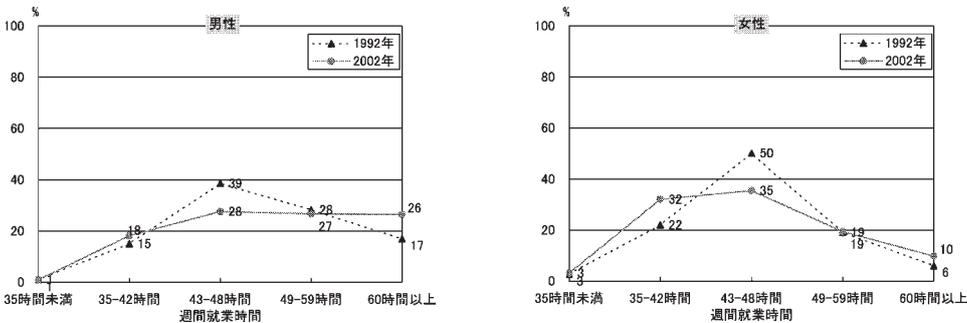


図4 週間就業時間別雇用者数（「正規の職員・従業員」，年間就業250日以上，1992年・2002年）
出所）図1に同じ

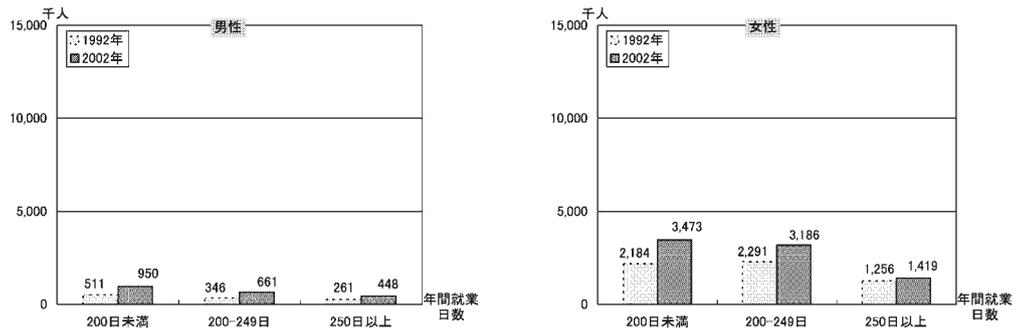


図5 年間就業日数別雇用者数 (「パート・アルバイト」, 1992年・2002年)
出所) 総務省統計局『就業構造基本調査報告 (全国編)』から筆者が作成

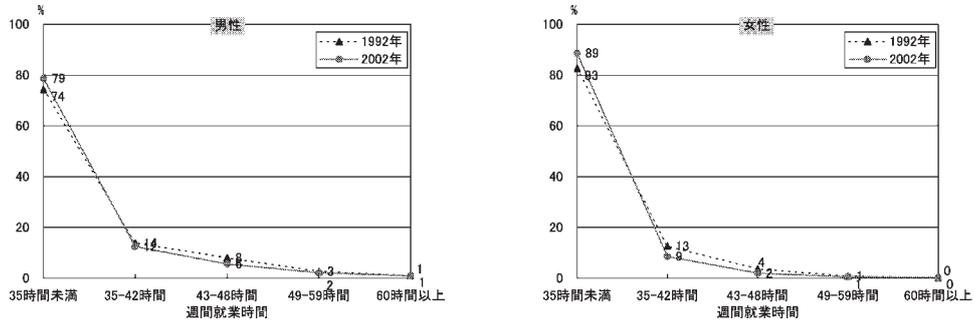


図6 週間就業時間別雇用者数 (「パート・アルバイト」, 年間就業200日未満, 1992年・2002年)
出所) 図5に同じ

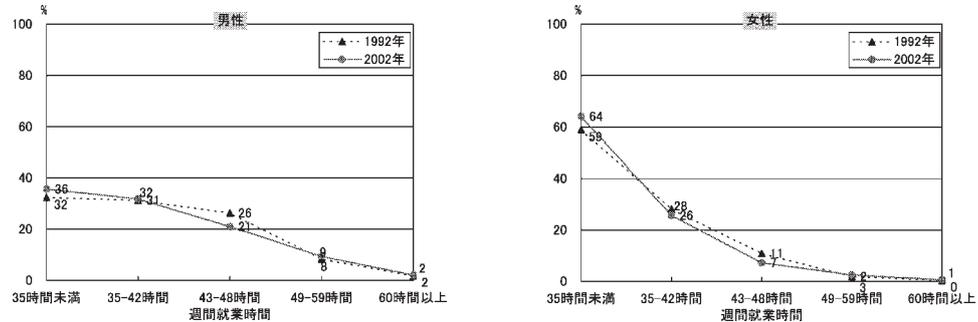


図7 週間就業時間別雇用者数 (「パート・アルバイト」, 年間就業200-249日, 1992年・2002年)
出所) 図5に同じ

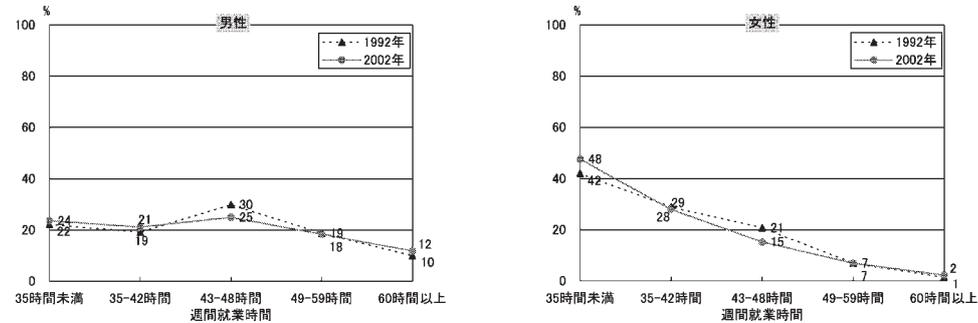


図8 週間就業時間別雇用者数 (「パート・アルバイト」, 年間就業250日以上, 1992年・2002年)
出所) 図5に同じ

働時間に関する2つの属性—年間就業日数と週間就業時間—には比例的な関係があることを確認した。これは雇用形態にかかわらずそうである。つまり、予想されることではあったが、ふだんの1週間の就業時間が長い労働者にとって、1年間の休日・休暇日数（週休日数や年休などの休暇日数）はより少ないのである。したがって当然のことながら、週間就業時間が長い（短い）労働者は、多い（少ない）年間就業日数とあいまって年間労働時間は相当長く（短く）なる傾向にあることが明らかになった。

次に、「労調」データの1970年代と1980年代（1990年もふくむ）の比較によって森岡が明らかにした「労働時間の二極化傾向」という主張—男性による長時間労働者の増加と女性による短時間労働者の増加—は、1992年と2002年の2時点を比較した本研究によってさらに雇用形態および年間就業日数別に再検討され¹⁴⁾、これによって新たな事実を見出した。第1に、二極化の一方である男性労働者について、長時間働いているのは、年間就業200日以上の「正規の職員・従業員」（図3と図4の男性）であるということである。特に増加が大きいのは、年間250日以上就業で週60時間以上働く超長時間労働者で、10年前とくらべて17%から26%（約310万人）に増加した。これに続く週49～59時間働く者も27%（約320万人）いるので、男性「正規の職員・従業員」全体（約2400万人）の4人に1人は（超）長時間労働者なのである。第2に、男性「正規の職員・従業員」の中でも二極化傾向が認められることである。人数は少ないが年間200日未満就業者数は10年前とくらべて増加（116万から132万人）し、さらに週間就業時間構成比のピークは10年前とくらべて43～48時間から35～42時間に移動した。つまり、年間200日就業を境に一方では短時間傾向、他方では長時間傾向がみられるのである。第3に、二極化のもう一方である女性労働者について、短時

間労働者が圧倒的に多い「パート・アルバイト」労働者数が確かに10年前とくらべて増えているが、さらにその中でも週35時間未満労働の割合が増えている、つまり女性「パート・アルバイト」労働者自体に短時間労働者の増加傾向が見られるということである。ただし第4に、女性「正規の職員・従業員」については、「パート・アルバイト」のような単純な短時間労働者の増加傾向が見られるわけではないということである。年間250日以上就業の場合、真ん中の43～48時間の割合が減った分、35～42時間と60時間以上の割合が増えており、二極化傾向を示しつつあるとも言えよう。女性の中でも「正規の職員・従業員」の中に少数ではあるが週60時間以上働く超長時間労働者が増えているのである。最後として第5に、「パート・アルバイト」労働者について、「正規の職員・従業員」と区別される時間的な目安である週35時間を越えて年間通して働く者の割合が少なからず存在するというのである。年間250日以上就業する者のうちで週35時間以上働くという「正規の職員・従業員」並みに働いている「パート・アルバイト」労働者の割合は2002年で、男性約8割（約34万人）、女性約5割（約74万人）に達する。「パート・アルバイト」労働者数全体（約1014万人）の約1割が年間就業日数と週間就業時間の両面で「正規の職員・従業員」並みに働いているのである。また、この割合は10年前にも同程度であった。

5. むすびにかえて

「就調」による労働時間統計を利用して、雇用者における労働時間分布を、年間就業日数、性、雇用形態別のクロスセクション・データ、さらに1992年と2002年のデータによって検討してきた。本研究で取り上げた属性は、労働時間研究に欠かせないジェンダー統計視点にもとづいて設定されたものである。これによって特に森岡の主張した性別分化のとも

なった「労働時間の二極化傾向」をこの10年間について再検討した。その結果得られた主な事実として、第1に、全体規模が絞り込まれている男性正規雇用者の中でも多日数就業・超長時間労働者の占める割合の増加は非常に懸念される問題である。対照的に全体的規模が拡大している女性非正規雇用者（パートやアルバイト）の中では少日数就業・短時間労働者の占める割合の増加がみられる。これは、長時間労働者と短時間労働者の増加という労働時間の二極化が、性と雇用形態が組み合わさって進んでいることを意味する。このような二極化は、男女における多様な働き方の選択および労働と生活の両立を阻害するだけでなく、性別役割分業をも強めてしまい、1999年に立法化され私たちがめざす大きな課題の1つとなった男女共同参画社会の動きとは逆行するのではないか。そうしないためにも、生活との両立を難しくするような正規雇

用者の長時間労働（特に男性）の大幅な短縮が不可欠であり、それが男女共に正規雇用者として働くことが可能となる前提となるであろう。

一方で第2に、男女共にみられるのは、正規雇用者とは雇用期間や賃金等で不利なパートやアルバイト労働者の中に労働時間面では正規雇用者並みに働いている者が少なからず存在しているということである。このような多日数・長時間働く非正規労働者には正規雇用への移行等の待遇改善が必要であろう。

本研究で取り上げた以外の属性（例えば、年齢、職業、産業、企業規模、所得、等）や雇用形態（臨時・日雇や派遣労働者等）および雇用者以外の就業者（特に自営業主）による分析、あるいは多様化する就労形態別（変形・裁量労働等）の分析は、今後の重要な検討課題である。

注

- 1) 2003年6月11日に厚生労働省から発表された調査報告書「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」によると、過労死の労災認定件数は2002年度に過去最高の160件に達し、また、死亡までは至らなかった脳・心臓疾患の認定件数までふくめると317件に達する。また、うつ病などによる精神障害の認定件数は2002年度に100件となり、そのうち自殺（未遂をふくむ）は43件であった。
- 2) 厚生労働省労働基準局監督課がまとめた「定期監督等実施・法違反状況」（同課資料）によると、2002年度に全国の労働基準監督署がサービス残業（残業したのにもかかわらず割増賃金が支払われない）については是正指導した事業所件数は1971年以降で最多の1万7千件に上った（日本経済新聞朝刊2003年7月8日）。また、2003年には、大企業の「武富士」や「中部電力」で大規模なサービス残業分賃金未払いとその支払いが発表された（日本経済新聞朝刊2003年7月28日および9月20日を参照）。
- 3) 水野谷（2000）では「毎勤」と「労調」の労働時間の差に言及した上で年間実労働時間の推計と国際比較を、水野谷（2001）では不払残業時間の国際比較を検討している。
- 4) 玄田（2001）には「就調」を利用した労働時間分析がすでにみられる。しかし、この分析では週60時間以上有業者について1997年調査のデータまでしか取り上げていないので、詳細な労働者属性区分と最新データによる本研究が必要である。
- 5) 男女の労働時間は、単身か有配偶、さらに配偶者の就業状態によって違いがありうるので、配偶関係を本研究にクロスさせることがより深いジェンダー統計視点である。しかしそのようなクロスデータは『就調報告』で公表されている集計表にはないので、本研究ではひとまず単純な性別分析とする。
- 6) 「就調」（2002年調査）の調査票および「調査票の記入の仕方」については、総務省統計局編（2004）を参照。
- 7) 雇用者全体のうち、「正規の職員・従業員」と「パート・アルバイト」が占める割合は、1992年と

2002年で男女共に8割を超えている。なお、「パート・アルバイト」については筆者が「パート」と「アルバイト」を合計した。

- 8) 1992年と2002年の間の1997年にも「就調」は実施されているので、これら3時点の時系列比較も可能であったが、作図が複雑になり傾向の読み取りが混乱するのでひとまず1992/2002年を比較する。1992/97年と1997/2002年の傾向との間で注意すべき違いは男女の「正規の職員・従業員」の労働時間である。1992/97年には、男女ともに「正規の職員・従業員」の週間労働時間の構成比分布は、年間就業日数にかかわらず、左にシフト、つまり全体的に時間短縮の傾向を示していた。したがって、本稿で指摘している労働時間の延長傾向は1997/2002年に特に強まったと考えられる。
- 9) 政府労働統計において、雇用形態の分類には、①労働時間基準（一般労働者の労働時間より短い、あるいは週35時間以上か未満かによって分類）、②勤め先呼称基準（勤め先で呼ばれている名前によって、正規社員・職員、パート、アルバイト、派遣、等に分類）、がある。①を「毎勤」、②を「就調」が採用している。正規雇用者に比べると賃金や雇用期間などの労働条件で格差があるにもかかわらずパート・アルバイト労働者の中には、週35時間以上働くものもたくさんいるので（いわゆるフルタイム・パート労働者）、雇用形態分類に②を採用している「就調」を利用することがひとまずは良いと考えられる。
- 10) 不定期ではあるがパートタイム労働者を対象とした政府統計調査である「パートタイム労働者総合実態調査」の2001年調査（ただしこの調査は5人以上を雇用する事業所を対象としている点、さらに有効回答率が76.6%にとどまる点において、調査結果の利用には注意を要する）によれば、正社員以外で1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い者は男性72万人、女性97万人、計169万人（全労働者に占める割合は3.9%）存在し、彼/彼女らの過半数は1週間の出勤日数が5日以上、1日の所定労働時間数は8時間以上となっている。
- 11) 森岡が1975年と1990年の「労調」データを用いて分析した方法（森岡1995, 82頁参照）と同じように、本研究の対象年である1992年と2002年の労働時間分布を「労調」データで比較してみると、労働時間の二極化傾向はみられない。男女共に週43-48時間労働の構成比が減る一方で、週42時間以下の構成比が増えており、これだけみると10年前にくらべて男女共に労働時間の短縮が進んでいるように見える。しかし、本研究で示されたように、雇用形態および年間就業日数別に労働時間を見ると、労働時間の短縮は単純には進んでいない。

参考文献

- 青木圭介(1993)「二極化した労働時間構造のもとでの労働と生活」社会政策叢書編集委員会編『変化の中の労働と生活』啓文社, pp.79-96
- 大沢真理(2002)『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会
- 基礎経済科学研究所編(1992)『日本型企業社会の構造』労働旬報社
- 玄田有史(2001)『仕事のなかの曖昧な不安：揺れる若年の現在』中央公論社
- 厚生労働省大臣官房統計情報部(2003)『パートタイマーの実態：平成13年パートタイム労働者総合実態調査報告』国立印刷局
- 総務庁統計局編(1993)『平成4年就業構造基本調査報告 全国編』日本統計協会
- 総務庁統計局編(1999)『日本の就業構造 平成9年就業構造基本調査の解説』日本統計協会
- 総務省統計局編(2004)『平成14年就業構造基本調査報告 全国編』日本統計協会
- 高山与志子(2000)『レイバー・デバイド：中流崩壊－労働市場の二極化がもたらす格差』日本経済新聞社
- 広田寿子(1992)「労働時間をめぐる男女の関係：「労働力調査」結果からさぐる」『労働運動』新日本出版社, 5月号, no. 321, pp.18-32
- 独立行政法人国立女性教育会館・伊藤陽一・杉橋やよい編(2003)『男女共同参画統計データブックー日本の女性と男性ー2003』ぎょうせい
- 福島利夫(1999)「日本型パートタイム労働の特質」『阪南論集 社会科学編』, vol. 35, no. 2, pp.63-75
- 水野谷武志(2000)「労働時間・生活時間の国際比較」, 岩井 浩・福島利夫・藤岡光男編『現代の労働』

- 働・生活と統計』北海道大学図書刊行会，第5章，pp.157-190
- 水野谷武志（2001）「先進諸国における不払残業時間の国際比較」『統計学』経済統計学会，no.81，pp.35-47
- 森岡孝二（1992）「日本型企业社会と労働時間構造の二極化：過労死問題への一アプローチ」『経済』新日本出版社，3月号，no.335，pp.118-135
- 森岡孝二（1995）『企業中心社会の時間構造：生活摩擦の経済学』青木書店

〔付記：本稿は2003年9月13日～14日に松山大学で開催された経済統計学会第47回全国研究総会のセッション4B「男女共同参画とジェンダー統計」において報告した「ジェンダー統計視点による労働時間・生活時間」にもとづいている。〕

A Working Time Analysis Viewed from Gender Statistics :
A re-examination of “working-time polarization”

Takeshi MIZUNOYA

Summary

The purpose of this paper is to examine working hours of employees using cross-sectional data categorized by annual working days, gender, and type of employment, obtained from the 1992 and 2002 Employment Status Survey. These categories are set up from the viewpoint of gender statistics that is essential for working-time studies. In particular, the trend of “Working-time polarization” by gender claimed by Morioka is re-examined here. The major findings are as follows. (i) The proportion of male regular employees who work more than 60 hours per week and 250 days per year had increased compared with 10 years ago. (ii) A trend of working-time polarization was found among male employees. (iii) A trend toward shortening working hours of female nonregular employees had grown compared with 10 years ago. These suggest that working time has been polarized by a combination of gender and type of employment. This can narrow the options of various working styles for female and male workers and make it difficult for them to maintain both work and daily life.

Key words

working time, annual working days, gender statistics, Employment Status Survey, type of employment