

New ESRI Working Paper Series No.15

ワーク・ライフ・バランスが内包する多様性と緊張関係

本多則恵

March 2010



内閣府経済社会総合研究所
Economic and Social Research Institute
Cabinet Office
Tokyo, Japan

新ESRIワーキング・ペーパー・シリーズは、内閣府経済社会総合研究所の研究者および外部研究者によってとりまとめられた研究試論です。学界、研究機関等の関係する方々から幅広くコメントを頂き、今後の研究に役立てることを意図して発表しております。

論文は、すべて研究者個人の責任で執筆されており、内閣府経済社会総合研究所の見解を示すものではありません。

なお、研究試論という性格上今後の修正が予定されるものであり、当研究所及び著者からの事前の許可なく論文を引用・転載することを禁止いたします。

(連絡先) 総務部総務課 03-3581-0919 (直通)

「ワーク・ライフ・バランス」が内包する多様性と緊張関係¹

本多 則恵

ワーク・ライフ・バランスという言葉がここ数年で急速に広まった。企業の人事労務管理や労働政策の領域で、「ワーク・ライフ・バランス」が目標として掲げられるようになり、2007年12月には、政府、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定した。現在では、政策や企業の担当者だけでなく、ごく普通の働く人たちが、日常的にワーク・ライフ・バランスという言葉をつかうようになっている。

しかしながら、ワーク・ライフ・バランスについての議論は「育児と仕事の両立」に集中する傾向があり、育児だけではない仕事以外の諸活動全般にわたる「ライフ」と「ワーク」の「バランス」の具体的なあり方については、論点によっては議論が不足しているように思う。

また、ワーク・ライフ・バランスは労働者にとっても企業にとっても社会にとってもよいことづくめであるかのような「何となく」の賛美論と、結構なことかもしれないけれども現実にはなかなか難しいという「何となく」の消極論がかみ合わないまま共存している状況にあるが、ワーク・ライフ・バランスという言葉がある程度広まった現在、より多くの人々がワーク・ライフ・バランスを自分の課題として取り組むためには、“総論賛成”の段階から踏み込んで、実践上の具体的な課題を議論することが有用と思われる。

そこで本稿では、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた議論の活性化を期して、まず前半で、

- (1) 「ライフ」の多様性：ワーク・ライフ・バランス論において念頭に置かれている「ライフ」の具体的内容は労働力の再生産から個人の趣味まで多様なものを含んでおり、それぞれの社会的意義を勘案して政策手段を使い分けるべきこと
- (2) 「ワーク」と「ライフ」の緊張関係：労働者が自らのワーク・ライフ・バランスを「ライフ」寄りにシフトさせようとする場合、第一に企業の「働かせ方」のニーズとの齟齬、第二に労働者自身の収入減とのトレード・オフという二つの緊張関係が存在することを前提とすべきこと
- (3) 「バランス」の多様性：望ましい「ワーク」と「ライフ」のバランスは、個人間でも（特に専業主婦・母親としての生き方をどう考えるかによって）、また同一個人の間異なるライフステージ間（キャリア形成期とそれ以外の時期）でも異なり、画一的に「もっとライフを」ととらえるべきでないこと

を指摘する。ワーク・ライフ・バランスが内包するこうした多様性や緊張関係を直視しない限り、ワーク・ライフ・バランスをめぐる議論はかみ合わないままとなる。

その上で、後半では、上記の「緊張関係」と「多様性」にそれぞれ着目し、

- (4) 第一に時間当たり生産性の伸びが見込まれる程度、第二に「無駄な業務・作業」が

¹ 本稿で示した見解はすべて筆者個人の見解であり、筆者の所属する組織としての見解を示すものではない。

実際に存在する程度、第三に特にサービスの過剰品質を消費者が求めなくなる程度に応じて、「ワーク」と「ライフ」の緊張関係を顕在化させることなくワーク・ライフ・バランスを「ライフ」寄りにシフトさせることが可能となることを示し、「何となく」の消極論を克服する可能性

- (5) 近年の法整備によって実現しつつある労働時間に関する自己決定権の拡大や労使間の対話の仕組みの活用を通じて、「ライフ」や「バランス」の多様性を踏まえた現実的なワーク・ライフ・バランスの推進が期待されること

を示している。

1 「ライフ」の多様性

～「労働力再生産のために必要なワーク・ライフ・バランス」と

「よりよい生活のために望ましいワーク・ライフ・バランス」～

(「労働力の再生産」のために必要なワーク・ライフ・バランス)

近年、ワーク・ライフ・バランスの重要性が認識されるようになった理由はなんだろうか。

「労働時間を短くしたい」「仕事以外のことにもっと時間を使いたい」と感じている労働者は多い。「ワーク・ライフ・バランス」という理念に多くの人が共感を抱くゆえんである。しかし、「労働時間を短くしたい」という願望は今に始まったものではなく、それが現在の政府・企業を巻き込んだワーク・ライフ・バランスへの取組の原動力であるとは考えにくい。

経済界のトップまでもがこぞって「ワーク・ライフ・バランス」の重要性を説き始めたのは、個人の願望のレベルの問題ではなく、社会全体の問題として「労働力の再生産」のサステナビリティに対する危機感が強まったためと考えられる。ワーク・ライフ・バランスが、労働力の再生産を持続的に行っていくために社会的に必要な政策として位置づけられたのである。

ここでいう「労働力の再生産」は、「労働力の日々の再生産(=心身の疲労の回復)」と「労働力の世代的再生産(=育児、介護)」の二つの要素から成っている。

前者の「労働力の日々の再生産」の保障は、労働者の生命にもかかわる政策的な重要性の高いものであり、それゆえ政策的な対応の起源も古い。雇用労働者が登場し始めた明治期において、政府は、労働者の肉体的減耗の防止を目的として工場法を制定したが、これは「労働力の日々の再生産」を行うに足る労働時間の上限規制を意図したものであった。

それ以来、労働者の健康と安全の確保は労働政策の重要課題であり続け、労働基準法という罰則付きの法律によって労働時間や休日の規制が行われてきた。しかし、そのような法的規制にもかかわらず、労働者を使い捨てにする企業(ビジネスモデルとは呼ぶのには値しない)が後を絶たない状況から、新しい政策手段による規制も提案されているところである。例えば、大津(2008)は、「仕事と“生命”の調和」としてのワーク・ライフ・バランスの重要性に注目し、労働時間の上限規制、過労死を出した企業に対する刑法上の罪の

創設や企業名の公表措置を提案している。いずれも検討に値すると思われるが、その他に、セーフティネットの強化による窮乏労働からの脱却、労働法・社会保障についての教育、労働関係法規遵守のための監督強化などの施策が考えられる。

次に、「労働力再生産」のもう一つの要素、「労働力の世代的再生産」に関する政策の来歴を見てみよう。

家庭が生産の主役の座にあった時代には、「労働」と「労働力の世代的再生産」はともに家庭で渾然一体となって遂行されていた。戦後、自営業中心だった就業構造が変化し、企業に雇用されて働くというスタイルが主流となる中で、「労働」の場は企業に、「労働力再生産」の場は家庭にと、「労働」と「労働力の再生産」の空間が分離した。その際、企業は「労働力の日々の再生産」については工場法などの法令を基に配慮を行う一方、「労働力の世代的再生産」、すなわち育児や高齢者介護を、市場の外にある家庭、すなわち専業主婦である労働者の妻に委ねた。その結果、企業は、育児・介護のための負担を負わないという前提のもとで労働者を働かせることができた。(上野(1995))

しかし、非婚者の増加、出生率の低下、要介護高齢者の急増など、労働力の世代的再生産のサイクルの伸びが拡大し、企業、そして政府は、“労働者は育児・介護負担を負わない”という前提を見直す必要に迫られることとなった。

再生産サイクルがうまくまわらなくなった主要因の一つは、家族の形態が「大家族・片働き」から「核家族・共働き」へと移行が進んでいるにもかかわらず、企業や社会の仕組みが変化に適合したものとなっていないこと、すなわち、「労働力の世代的再生産」が家族のみに委ねられ続けてきたことにある。しかし、もはや労働者の妻だけでは育児や介護の負担を負いきれなくなり、政府・企業が「労働力の世代的再生産」にも配慮しなければならないようになった。近年、保育サービスの拡充や、介護の提供体制の整備が政府の重要政策として掲げられることが常態化しているが、実は、労働力の世代的再生産を政府や企業が大々的に支援するようになったのは最近のことなのである。

最近の「パパ・ママ育休プラス」を導入する育児・介護休業法の改正、次世代育成支援法による企業への次世代支援計画作成の義務づけなども、こうした意図に基づいて企業の関与を強化する目的で行われた法制度の整備といえるだろう。労働力の世代的再生産を確保することには明白な社会的利益がある。そのために、政府が企業に対して法令で義務を課すという強行な手段が正当化される。

（「よりよい生活」のために望ましいワーク・ライフ・バランス）

現在、使われている「ワーク・ライフ・バランス」の概念は、前述した「労働力再生産のための時間の確保」よりも広義のものであることが多い。「趣味など自分のやりたいことをやる」「家族との団欒」「自己啓発をする」「地域活動をする」といった活動のための時間を確保することが重要だという主張である。

「労働力の再生産」が個人の次元を超えて社会的に必要であるのと比較すると、こちらは「よりよい生活」の実現のための時間の確保という個人的利益の実現を目的としたもの

といえる。もちろん、家族と過ごすことが子どもの成長によい影響を与えたり、自己啓発が仕事上のスキルの向上に役立ったり、また、地域活動がコミュニティ機能の活性化に役立つといったように、個人的利益にとどまらず社会的にもよい効果をもたらすことも期待できる。しかし、労働以外の時間をどのように使うかは個人の自由であり、労働時間の短縮分が必ず社会的に有用な活動に使われるという保障はないことから、「労働力再生産のための時間の確保」に比べれば、政策的対応の必要性は相対的に低い。

このように、ワーク・ライフ・バランスにおいて念頭に置かれている「ライフ」の具体的内容が、社会的意義の度合いが異なる複数の目的を包含しているために、ワーク・ライフ・バランスの概念はわかりにくくなっている。「ライフ」の領域で行われる活動の目的とその活動を確保するための対応策・政策手段を整理したのが図表1であるが、活動の社会的意義に応じて政策手段が異なることがわかる。

図表1 「ライフ」の目的と政策手段の対応関係

目的		主な対応策	政策手段	政策的介入の必要性
労働力の再生産	労働力の日々の再生産	過重労働の防止	法令による強制	高
	労働力の世代的再生産	育児・介護休業 労働時間の短縮 所定外労働削減 労働時間の柔軟化等	行政指導、助成金等～法令による強制	中～高
よりよい生活	その他の活動（趣味、地域活動、自己啓発、家族団らん等）	労働時間の短縮 所定外労働削減 労働時間の柔軟化 休暇の取得促進 等	企業に対する支援・助成等のソフトな政策	低～中

2 「ワーク」と「ライフ」の緊張関係

（「ワーク」+「ライフ」=24時間）

佐藤博樹は、「ワーク・ライフ・バランスとは、社員が“仕事上の責任を果たすと同時に、仕事以外に取り組みたいことや取り組む必要があること”の取り組める状態”にあること」と定義している（佐藤博樹(2008)）。

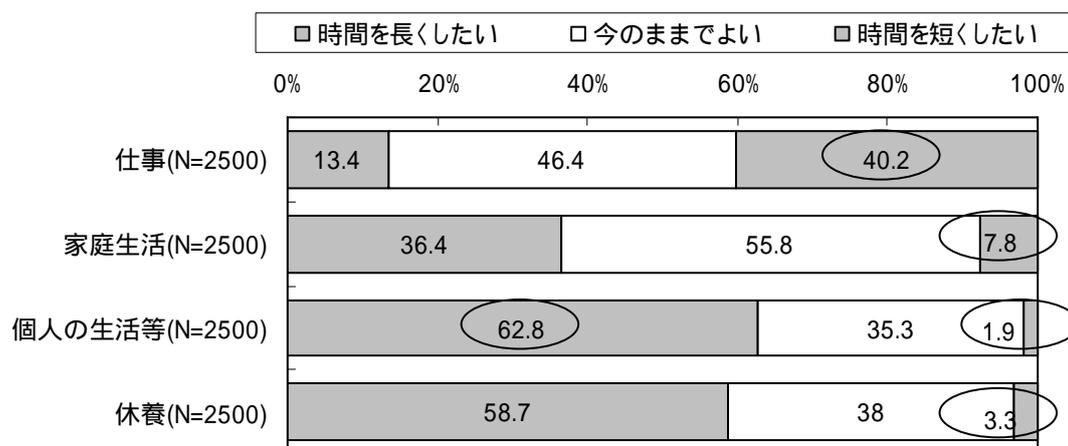
この定義には制約条件が一つある。それは、「仕事（＝ワーク）」と「仕事以外に取り組みたいことや取り組む必要があること（＝ライフ）」に充てることのできる時間の総量は一日24時間であり、どちらかの時間を増やせばもう一方に充てられる時間は確実に減るということである。ライフに充てる時間を費やせば、ワークに充てられる時間は減少する。

これはトレード・オフという専門用語を持ち出すまでもないほど当然の前提である。しかし、「仕事」「家庭生活」「個人・地域の生活」「休養」のそれぞれに使う時間を長くしたいのか、今のままでよいのか、短くしたいのかを尋ねた質問に対する回答では、「(いずれかの活動の)時間を短くしたい」と回答した人はのべ53.2% (40.2% + 7.8% + 1.9% + 3.3%) であるのに対して、「個人の生活の時間を長くしたい」という人は62.8%であり、少なくとも約1割の回答者 (62.8% - 53.2% = 9.6%) は、仕事、家庭生活、休養の時間は減らさずに個人の生活の時間を長くしたいと回答している。(図表2) やりたいことをすべてやるには一日が24時間では足りないのである。

24時間のなかでやりたいことがすべてできないのであれば、何かをあきらめるしかない。変えられるのは、時間の量ではなく配分なのである。

そのようなトレード・オフ関係を考えると、ワーク・ライフ・バランスとは「仕事と仕事以外の活動の間の時間の配分を、できるだけ自分の希望通りにすること」であると言うのが適切であろう。

図表2 あなたは、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活等」、「休養」の生活時間について今後どのようにしたいと思いますか。



(資料出所) 内閣府「仕事と生活の調和と顧客ニーズに関する意識調査」(2009年)

(企業の「働かせ方」のニーズと労働者の希望の調整)

前述したワーク・ライフ・バランスの定義に「できるだけ」という表現を加えているのには二つの理由がある。時間配分についての「自分の希望」と調整しなければならない制約条件が、少なくとも二つあるためである。

一つは企業の「働かせ方」のニーズである。「ワーク」は経済的な付加価値を生まなければ意味がない。労働者が付加価値を生む労務を提供してくれるからこそ、企業はその対価として賃金を支払う。個々の労働者のワークを生産活動の中に編制する企業には、労働者の「働かせ方」についてのニーズがある。生産活動の都合にあわせて労働者は労務を提供しなければならない。労働者個人の都合だけで仕事への時間配分のしかたを決めるわけに

はいかない。

企業の「働かせ方」のニーズと労働者の「働き方」のニーズをすりあわせて最適な調和策を見出してくプロセスを、藤森(2004)は、「『ジグゾーパズル』を行うようなもの」と表現した。別の論者は、両者のニーズを調整する企業の能力を「テトリス力」と呼んでいる。「ジグゾーパズル」「テトリス」の比喻を額面どおりに受け取ると、労働者側の「働き方」のニーズ(パズルのピース)は固定していて変形できないというイメージだが、企業のニーズと労働者のニーズをすり合わせるプロセスの中では、労働者のニーズを修正していくこともあって然るべきだろう。企業と労働者の間で行われる生産活動と労働時間の「すり合わせ」は、ワーク・ライフ・バランスを改善していくうえで重要なポイントである。

(労働時間と収入の関係)

もう一つの制約条件は「収入」である。

ワーク・ライフ・バランスに関するアンケート調査の結果を見ると、仕事の時間を「長くしたい」という人は13%と少数で、「短くしたい」という回答が40%を占める²。だが、労働時間の長短と収入の多寡をセットにして聞いた質問では、「労働時間が多くなっても、収入が多い方がよい」が「収入が少なくなっても、労働時間が短い方がよい」を僅差で上回っている。「ワーク・ライフ・バランスを実現したい」という希望をもつ労働者は多いが、収入のためなら労働時間を増やしてもよいという労働者も多いことがわかる。(図表3)

図表3 労働時間と収入についての希望

	Aに近い ↓ A: 労働時間が多くなっても、 収入が多い方がよい	どちらともいえない ↓	Bに近い ↓ B: 収入が少なくなっても、 労働時間が短い方がよい	(%)
平成19年 (n=2,132)	35.4	30.9	33.7	
今回調査 (n=2,081)	39.8	28.9	31.3	

(資料出所)「都民生活に関する世論調査」(2006年)

(注)今回調査(平成18年)では、A「労働時間が長くなっても、収入の多くなる方がよい」をA「労働時間が多くなっても、収入が多い方がよい」に表現を変えている。

また、正社員男女を対象とした調査結果である図表4を見ると、所得の高い人ほど残業時間・休日出勤時間の長い人が多く、収入と労働時間の相関関係がおおむね成立している。

図表5は、残業・休日出勤時間についての希望と実際の比較 一致、過剰就労、不完全就労に分類 と所得の関係を見たものであるが、所得が低い人ほど希望と実際が一致(ワーク・ライフ・バランスが実現)している一方、所得が高い人ほど過剰就労だと考え

² 内閣府「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と顧客ニーズに関する意識調査」(2009年)。調査会社の登録モニターに対するインターネット調査。20歳以上60歳未満の男女2,500人が回答。複数回答。

る人が多い。ここからも収入と「ワーク・ライフ・バランス」のトレード・オフ関係が見てとれる。

もちろん、少ない残業時間でかなりの収入を得ている人も一部ではいるが存在しているのであり、すべての人が収入の満足と労働時間時間の満足を二者択一しなければならないとは限らない。ただ、所得と時間の相関関係がまったく消滅することも想像できない。多くの人にとっては、ワークとライフの間のバランスは、収入という制約条件の下での選択であることはまちがいないだろう。

図表4 実際の1か月あたりの残業と休日出勤の時間の合計（本人所得区分別）

	件数	なし	10時間未満	10～20時間未満	20～30時間未満	30～40時間未満	40～50時間未満	50～60時間未満	60～70時間未満	70～80時間未満	80～90時間未満	90～100時間未満	100時間以上	合計
収入なし	12	50.0%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
130万円未満	40	35.0%	30.0%	2.5%	10.0%	7.5%	2.5%	2.5%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%	5.0%	100.0%
130～300万円未満	295	21.7%	33.9%	17.6%	12.5%	6.4%	2.4%	1.4%	1.7%	1.0%	0.0%	0.3%	1.0%	100.0%
300～500万円未満	1,121	14.4%	26.0%	18.9%	14.5%	10.0%	6.4%	3.2%	2.4%	1.3%	0.7%	0.5%	1.6%	100.0%
500～700万円未満	770	6.4%	12.2%	18.6%	17.5%	13.5%	12.2%	8.7%	3.9%	2.2%	0.9%	0.9%	3.0%	100.0%
700～1000万円未満	373	6.7%	8.8%	12.3%	15.8%	15.8%	12.1%	8.8%	5.9%	6.2%	3.2%	1.1%	3.2%	100.0%
1,000万円以上	109	9.2%	3.7%	5.5%	13.8%	22.0%	11.0%	12.8%	1.8%	2.8%	4.6%	2.8%	10.1%	100.0%
わからない	80	18.8%	20.0%	23.8%	10.0%	8.8%	6.3%	2.5%	1.3%	3.8%	1.3%	0.0%	3.8%	100.0%
合計	2,800	12.3%	19.9%	17.1%	15.0%	11.7%	8.4%	5.6%	3.1%	2.3%	1.2%	0.8%	2.6%	100.0%

（資料出所）東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト(2009)

（注）首都圏在住、従業員規模50人以上の民間企業に勤務する25～44歳の男女正規社員、2800人。インターネットモニター調査。

図表5 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（本人所得区分別）

	件数	一致 (実際=希望)	過剰就労 (実際>希望)	不完全就労 (実際<希望)	合計
収入なし	12	75.0%	16.7%	8.3%	100.0%
130万円未満	40	50.0%	35.0%	15.0%	100.0%
130～300万円未満	295	49.2%	37.6%	13.2%	100.0%
300～500万円未満	1,121	40.7%	47.2%	12.1%	100.0%
500～700万円未満	770	31.7%	59.7%	8.6%	100.0%
700～1000万円未満	373	30.0%	65.1%	4.8%	100.0%
1,000万円以上	109	27.5%	70.6%	1.8%	100.0%
わからない	80	42.5%	46.3%	11.3%	100.0%
合計	2,800	37.5%	52.6%	9.9%	100.0%

（資料出所）図表4に同じ

3 「ワーク・ライフ・バランス」の多様性 ～育児期のバランス、キャリア形成期のバランス～

「ワークとライフの理想のバランスは、人により、また、ライフステージにより多様です」と語る識者は多い。家族関係、人生観、キャリア志向等により、希望するバランスが異なるのは当然だろう。

しかし、多様なバランスの一類型として「ワーク中心の生活」を肯定的に語る例は少ない³。また、「ライフのみの生活」である専業主婦については、長時間労働者のように否定はされないまでも、(極端な表現だが)“前世紀の遺物”的な取扱いを受けているように感じることさえある。

その結果として、識者自身の意図とは関係なく「ワーク・ライフ・バランスとは、誰でもいつでも、仕事と仕事以外の活動の両方を実践している状態」というイメージが流布しているように思う。

そこで、本節では、母親の就業(又は不就業)に代表される「ライフ中心のワーク・ライフ・バランス」と、キャリア形成期に代表される「ワーク中心のワーク・ライフ・バランス」の意義をとりあげて考察してみたい。

(1) 育児期のワーク・ライフ・バランス

密接な母子関係、主婦業を肯定する価値観、家庭教育に対する関心の高まり

女性の就業について“出産・育児前後の継続就業が困難”“出産・育児のために退職した女性の再就職が困難”という問題が指摘される。その際、欧米先進諸国と比較して日本の状況が特異であるとも言われ、問題の解決のために、就業しやすい環境の整備(保育サービス、育児休業、育児期間中の負担軽減措置等々)に重点を置いた対策が進められている。

女性の就業の現状が女性の希望を必ずしも反映していないのは事実であり、対策が必要であることはもちろんである。しかし、欧米と比べて、日本の女性は「ライフ」、特に子ども志向が相当強いことや、「家事・育児」に対する評価が日本では高いという指摘があることを踏まえると、そのような特徴に留意したワーク・ライフ・バランスの現状評価や、今後のワーク・ライフ・バランス政策のあり方の検討も、議論の幅を広げるうえ有益であると思われる。

まず、内閣府の世論調査で女性の就業についての女性自身の意識を見ると、育児期の就

³ 数少ない例の一つとして、佐藤博樹は次のように語っている。

「ワーク・ライフ・バランスというと仕事以外みんなバランスよくいろいろな活動に取り組みなくてはいけないのではないかという理解もありますが、それは間違いです。人それぞれで望ましいワーク・ライフ・バランスは異なるのです。大事なのは、従来の仕事中心のライフスタイルの人、つまりワーク・ワークという人しか受け入れられない職場を変えていくことです。」ある個人のライフステージのある時期に、仕事だけという時があってもいいと思います。・・・徹夜で仕事をするということもあってもいいと思いますし、子育てなり、あるいは勉強の時間を割くということがあってもいいと思うのです。」(山口・樋口編(2008))

業を肯定している（「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」）のは45.5%、否定が51.1%（「女性は職業をもたない方がよい」「結婚するまでは職業をもつ方がよい」「子どもができるまでは、職業をもつ方がよい」「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の合計）と賛否が拮抗している。（図表6）

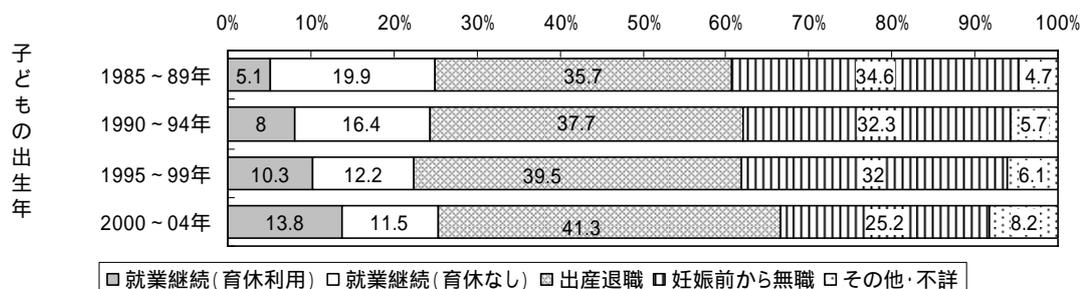
また、実態を見ても、出産をはさんで就業継続している女性の割合は、ここ20年の間、25%前後で横ばいである。（図表7）

図表6 女性の就業についての意識（回答者：女性）

	(%)
女性は職業をもたない方がよい	3.3
結婚するまでは職業をもつ方がよい	5.1
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	9.5
子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい	45.5
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	33.8
その他	1.1
わからない	1.7

（資料出所）内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」2007年

図表7 子どもの出生年別第1子出産前後の妻の就業経歴



（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査（夫婦調査）」

（注）1歳以上の子を持つ初婚どうし夫婦について集計。

なぜ育児期の母親の就業についてこれほど抵抗が大きいのだろうか。

白波瀬(2004)は、家族・ジェンダーについての国際比較調査の結果から、「専業主婦であることは、報酬のために働くことと同じくらい充実している」という考え方に対して、日本は特に高い支持率を呈しており、日本では専業主婦であることに対する肯定的な意識が特に強いという特徴を確認している。（図表8）

また、治部(2009)はアメリカ、中島(2005)はフランスについて、それぞれの国では「主婦業」「専業主婦」が社会的に価値を認められず、“働かない女性は無能である”と見られ

る傾向があること、それと比較すると日本における主婦業の社会的位置が高いことを指摘している。

このような「主婦」の社会的位置の高さが、女性が家庭外での就労よりも「主婦業」を選ぶ一つの要因であるといえるだろう。

図表8 国別、専業主婦であることの充実度に関する意識
 (「専業主婦であることは、報酬のために働くことと同じくらい充実している」)
 (%)

	アメリカ	イギリス	スウェーデン	西ドイツ	イタリア	日本
全く反対である	6.4	9.9	9.6	15.7	23.3	7.8
反対である	19.2	26.9	30.1	32.8	37.5	7.0
どちらともいえない	24.9	25.1	33.1	15.9	16.2	16.6
賛成である	33.3	31.5	21.5	23.0	20.1	22.4
全く賛成である	16.2	6.6	5.6	12.6	2.9	46.1

(資料出所) "1994年 International Social Survey Program: Family and Changing Gender Roles"

(注) 分析対象: 18~49歳の男女

(出典) 白波瀬(2004)

「主婦」のあり方だけでなく、「母子関係」についても日本は特徴があり、それが再就職の際の就業先の選択に大きく影響しているという指摘もある。

奥津(2008)は、欧米と比較した日本の母親の子育て行動には、「子との身体的接触及び非言語的コミュニケーションの重視」という特徴があることを示したうえで、そうした母子関係の特性が、再就職時の働き方の選択において「賃金や雇用の安定性よりも、労働時間や通勤時間の短さや職場への拘束性の低さがより重要な条件となって」いること、そして、「それが満たされると女性の職業キャリアに対する満足度が向上」として分析している。母親の求職条件としては「労働時間の短さ」「通勤の近さ」「雇用形態(パート)」が重視されるが、これは、「子の生活時間に合わせて自己が行動し、家庭運営に支障を来さないためであり、とくに子が母親不在の空間にいることで寂しい等のネガティブな気分になることを回避することが根底の理由となって設定されている」と奥津は解釈する。

こうした主婦の地位の高さや母子関係の特徴は、“前世紀の遺物”としてやがて消失していくものなのだろうか。本田(2008)の家庭教育についての分析からは、むしろ逆に、母親の子供へのコミットメントが強まる可能性がうかがわれる。

本田は、母親の子供の育て方が子供の将来(最終学歴、就業形態、収入といった客観的地位達成、自信や積極性などの主観的地位達成)に強く影響するという分析結果を示している。⁴ 家庭教育の重要性を察知した母親たちは、自身の就労を二の次にしてでも子育て

⁴ 分析結果をもとに、本田は「子供にとっても、母親にとっても、互いの影響関係の強さという事実は、

により力を注ぐようになる可能性がある。⁵

以上のような日本の主婦・母親の社会的地位及び役割を前提とした場合、女性の就労や両立支援に関わる「ワーク・ライフ・バランス政策」はどのようなものであるべきだろうか。

日本の労働市場の現状を考えると、所得やキャリア形成からみて、就業の中断は相当な不利益をもたらすことが多い。また、女性の生活保障という点からみて夫の所得のみを生活保障手段とする「主婦になる」という選択は大きなリスクをはらんでいる。学校教育の中で、そのような現実、すなわち配偶者の所得に経済的に依存する生き方のリスクについて、情報を提供し、熟考する機会を提供することは重要だろう。

また、就業を希望しながらも、育児・家事と両立する職場がない、また保育サービスが利用できないといった理由で、就労できなかつたり、不満足な就労しかできないケースについては、企業、行政の双方が両立環境の整備を進めることが必要である。くわえて、我が国の母子関係の特徴が、長時間労働による父親の育児不参加と密接に関連しているという指摘もあり、父親の育児参加が進めば、母子関係にも変化が生ずる可能性がある。

一方、そのような環境整備の範疇を超え、家事・育児を重視する価値観や母子関係を尊重したいという個人の嗜好を政策による操作対象として位置づけることについては、行政の立場としては慎重になるべきと考える。

(2) キャリア形成期のワーク・ライフ・バランス

自分が見聞きした範囲の印象では、職業上のすぐれた能力を身につけている人は、比較的若い時期に仕事に全力投入した経験をもっているものだと感じる。佐藤厚(2009)は、「ワークとライフのバランスを、日々の仕事だけでなく長期のキャリアの中でとるという視点も重要である。」と述べているが、キャリア形成の観点からみて望ましいワーク・ライフ・バランスとはどのようなものだろうか。

まず、ワーク・ライフ・バランス満足度とキャリア形成の関係を見てみよう。佐藤厚は、個人のキャリア形成の成否を、「これまでの職業キャリアの中で、他の人に負けないような『得意なもの』の有無」で判定している。⁶

連合総研の調査によれば、「得意なもの」がある人は全体の6割であり、仕事にやりがいを感じている人では多く、やりがいを感じていない人では少ない。一方、WLBの満足度

ある種の檻として機能しているのであり、それをより開いたものにしてゆくという方向こそが追求されるべきである」とし、そうした方向に母子関係が変わるための社会的基盤として公教育の強化を提言している。

⁵ 落合恵美子は「たとえばシンガポールでは幼児期の育児よりも就学期の子どもの教育のために女性の労働力率が低下している。(略)国際的には、幼児の育児よりも教育の高度化の競争激化の傾向があり、高いレベルの教育への対応が新しいトレンドを作っているのではないか。」と述べており、“出産”“育児”に加えて“子どもの教育”が、女性就労のハードルとなる可能性が示唆されている。(独立行政法人経済産業研究所 政策シンポジウム「女性が活躍できる社会の条件を探る」における発言)

http://www.rieti.go.jp/jp/events/04110901/summary_2.html

⁶ ここにはデータは載せないが、「得意なもの」のある人はそうでない人に比べて、他社で自分の職務能力が通用する、昇進が早いと自認している人が多い。

と「得意なもの」の有無は関係していないようである。(図表9)

「得意なもの」が形成された時期は20代前半から30代前半に集中し、この時期に形成された人が75%を占める。40代後半以降という人は10%に満たない。(図表10)

職業人生の過ごし方については、どの類型でも「ある年齢層まで仕事で頑張り、それ以降仕事以外を充実させたい」が最多である。このデータから、多くの方は、職業人生の時期に応じてバランスの取り方を変えたいと考えていることがわかる。このようなキャリア観を踏まえれば、ワーク・ライフ・バランスは、一時点でなく、長期的なスパンで実現を図るという視点が重要である。(図表11)

そうした視点に立てば、職場の全員に均一のワーク・ライフ・バランスを押し付けるような労務管理のやり方は不適切であり、労働者のキャリアパスを踏まえた個別対応が必要だといえる。

図表9 WLB満足と仕事のやりがいの類型別にみた「得意なもの」の有無

	これまでの職業キャリアの中で、他の人に負けないようなご自身の「得意なもの」はありますか。		
	ある	ない	合計
類型Ⅰ (WLB満足でやりがいあり)	535 67.1%	262 32.9%	797 100.0%
類型Ⅱ (WLB満足でやりがいなし)	212 47.3%	236 52.7%	448 100.0%
類型Ⅲ (WLB不満足でやりがいあり)	326 72.6%	123 27.4%	449 100.0%
類型Ⅳ (WLB不満足でやりがいなし)	288 53.7%	248 46.3%	536 100.0%
合計	1361 61.0%	869 39.0%	2230 100.0%

(資料出所) 連合総研(2009)

(注) 調査概要：連合総研がマクロミル社に委託して実施したWEBアンケート調査。2008年8月実施。

調査対象：20代から50代までの民間企業に勤める正社員

「平成14年就業構造基本調査」の20代から50代までの雇用者(正社員)の性・年齢階級・従業者規模別の分布を反映したサンプル割付基準を作成し、これに基づき、(株)マクロミルのモニターの中から2,230名を抽出した。

図表 10 「得意なもの」が形成された時期

	度 数	有効パーセント
10代後半	78	5.7
20代前半	333	24.5
20代後半	395	29.0
30代前半	288	21.2
30代後半	140	10.3
40代前半	75	5.5
40代後半	32	2.4
50代前半	17	1.2
50代後半	3	0.2
合計	1361	100.0

(資料出所)(注) 図表9に同じ。

図表 11 WLBとやりがい満足類型別にみた職業人生の過ごし方の希望

	あなたの職業人生の過ごし方の希望は以下のどれに近いですか。				合計
	全職業人生を仕事に全力投球したい	ある年齢層まで仕事で頑張り、それ以降仕事以外を充実させたい	ある年齢層まで仕事以外を充実させ、それ以降は仕事で頑張りたい	なるべく仕事への関わりは少なくし、仕事以外を充実させたい	
類型Ⅰ (WLB満足でやりがいあり)	129 16.2%	522 65.5%	58 7.3%	88 11.0%	797 100.0%
類型Ⅱ (WLB満足でやりがいなし)	26 5.8%	242 54.0%	33 7.4%	147 32.8%	448 100.0%
類型Ⅲ (WLB不満足でやりがいあり)	79 17.6%	269 59.9%	28 6.2%	73 16.3%	449 100.0%
類型Ⅳ (WLB不満足でやりがいなし)	26 4.9%	272 50.7%	23 4.3%	215 40.1%	536 100.0%
合計	260 11.7%	1305 58.5%	142 6.4%	523 23.5%	2230 100.0%

(資料出所)(注) 図表9に同じ。

4 「ワーク」と「ライフ」のトレード・オフにならないために ～ムダの排除、生産性の向上、過剰品質の解消～

前節では、ワーク・ライフ・バランスと収入は原則としてトレード・オフの関係にあると述べたが、生産性が向上すれば収入を減らさずに労働時間を短縮できる。また、もともと付加価値を生んでいない“無駄な”作業であれば、その作業をしなくても収入には影響がない。

本節では、生産性向上や無駄の廃止など、ワーク・ライフ・バランス改善のための賃金以外の“財源”の可能性について検討する。

(「ライフ」の充実が「ワーク」に与える影響はケース・バイ・ケース)

「ワークとライフは相乗効果があって、ライフが充実すればワークも充実する」「労働時間が短くなっても、ライフが充実すればワークの能率が上がるし、仕事のアウトプットの

質が高くなるので、成果は低下しない」という主張がある。

「ライフ」のための時間が仕事の疲労を解消できないほど短い場合には、疲労が蓄積し仕事の能率は落ちる。個人差は大きいだろうが、かなり一般的にこの関係は成り立つだろう。その意味で「ライフ」として、「労働力の日々の再生産」に必要な部分を確保することは「ワーク」にプラスの影響を与える。

では、「ライフ」のうちの休養以外の部分、すなわち家族と過ごす時間や趣味・地域活動のための時間は「ワーク」にどのような影響を与えるのだろうか。「ワーク」が生活関連の商品・サービスの企画開発業務であれば「ライフ」の経験が「ワーク」に役に立つかもしれないが、業務の内容も、「ライフ」での各人の経験も、百人百様であり、ライフでの経験がほとんど役立つ業務もたくさんあるものと考えられる。総じていえば、プラスの影響を与えるかどうかは、ケース・バイ・ケースとしかいえないだろう。

また、職場外で快適な時間を過ごせば、職場にも快適な気分でのぞめるかもしれないが、職場外での時間が長ければ長いほどワークに良い影響を及ぼすというものでもないだろう。

（時間当たり生産性の上昇による労働時間短縮の効果は、毎年週1時間程度）

次に、ワーク・ライフ・バランスと生産性の関係を、ごく単純な計算で見てみよう。

時間当たり労働生産性⁷の伸び率の実績を見ると、1996年度～2005年度の10年間平均は1.6%である。「仕事と生活の調和憲章」はこれを2.4%にすることを目標としている。

時間当たり労働生産性が2.4%伸びるということは、上昇分を時間短縮のみに振り向ければ、40時間かかっていた仕事が39時間で終わるようになることを意味する。ただし、実際には、生産性上昇の成果は賃金引上げの原資でもあるので、生産性上昇分を賃金引上げと労働時間の間で配分するということになる。その範囲以上の労働時間の短縮を行うのであれば（労働分配率が一定なら）賃金が減少する。

これは労働者全体の平均値での議論であり、企業、労働者によって生産性向上の可能性は大きく異なる。ただ、国全体で考えた場合、生産性向上から得られる、いわばワーク・ライフ・バランス改善のための原資の規模を把握するための参考にはなる。

（「無駄な業務・作業」はどこ職場にもある）

アンケート調査結果⁸を見ると、「『ワーク・ライフ・バランスが実現された社会』に近づくためには、企業による取組として、どのような取組が必要か」という質問に対して、約9割が「無駄な業務・作業をなくす」を選んでいる。一方、「社員を増やす」「仕事の量を減らす」は約4割にとどまっている。人を増やしたり仕事の量を減らすことは、企業利益にとってマイナス要因だが、「無駄な業務・作業」をなくしても利益は減らない。それによって残業が減れば利益増となる可能性もある。

「無駄な業務・作業」と判断しているのは個々の労働者であり、マネジメントの立場から見た場合の判断は違う可能性もある。それでもなお、ほとんどの労働者が無駄な業務の

⁷ 時間当たり労働生産性 = 実質 GDP ÷ (就業者数 × 労働時間)

実質 GDP は国民経済計算、就業者数は労働力調査。労働時間は毎月勤労統計調査による。

⁸ 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」（2008年）。調査会社の登録モニターに対するインターネット調査。20歳以上60歳未満の男女2,500人が回答。複数回答。

存在を指摘していることの意味は大きく、「無駄な作業に費やす時間」をワーク・ライフ・バランス改善のためのいわば財源としての活用に取り組むべきだろう。

- 「無駄な業務・作業をなくす」非常に重要 44%、重要 43%。
- 「管理職の意識改革を行う」非常に重要 40%、重要 43%
- 「社員を増やす」非常に重要 12%、重要 25%
- 「仕事の量を減らす」非常に重要 11%、重要 26%、
- 「もうからない仕事をやめる」非常に重要 9%、重要 17%

（「過剰品質」解消への期待）

生産性本部(2009)は、日米双方のサービスを経験した日本人及び米国人に対し、日米のサービスの品質水準と価格についてのアンケート調査を実施した。調査の対象となったサービスは、地下鉄、タクシー、航空旅客、コンビニ、クリーニング、宅配便、理容・美容など 20 種である。

この結果を見ると、「サービスの品質」についての日米比較では、ほとんどのサービスで、日本のサービス品質のほうが米国より高いと評価されている。

「必要な水準」との比較では、日本のサービスについては、日本人・米国人とも 20 種中 14 種が“過剰品質”(必要な品質水準より高い)と評価され、米国のサービスについては、日本人と米国人では評価が分かれており、日本人の評価では 20 種中 14 種が、米国人の評価では 20 種中 6 種が必要な品質の水準を満たしていないという評価であった。日本人のほうが品質に対する要求水準は米国人よりも高いということだろう。

このように日本のサービスは、日本人自身から見ても過剰品質と評価されている。サービスの質の高さは各企業が顧客ニーズに応えつつ市場への適応を図った結果であり、個々の企業の合理的行動の帰結といえるだろう。しかし、結果として消費者のマジョリティが「過剰品質」と判断しているという現実を見ると、今後、労働力人口の減少が進み労働力の節約が求められていく中では、企業が品質を見直しを行う機運が高まること、またそのような方向で消費者の意識がさらに変わっていくことが期待できるのではないだろうか。

5 「ワーク・ライフ・バランス」の多様性を実現するために ～時間配分についての労働者の自己決定権の拡大～

これまでの議論を踏まえ、最後に提起したいのは、仕事と生活の間の時間配分についての労働者の自己決定権の重要性である。

現状の問題点は、労働者側の決定権が、就職、つまり雇用契約締結時の一回きりしか認められず、途中変更が困難であり、かつ、就職時の選択肢もフル拘束・高処遇の正社員か、パート・低処遇の非正社員の両極端であり、中間的な選択肢が乏しいことである。(相当地に単純化していえばこうなるが、例外は多い。)

長い職業生活の中では、就職時に前提としていた諸条件 家族関係、健康状態、キャリアパス等 が変化するのが当然である。そのときに、変化に応じて労働時間を変更できることがワーク・ライフ・バランスの実現にとって肝要である。

2009年の育児・介護休業法の改正により、3歳未満の子をもつ従業員については「短時間勤務」「所定外労働免除」が企業に義務付けられたが、これにより時間配分の選択肢の多様化が促進されることが期待される。

また、労働時間等設定改善法は、労働者の代表をメンバーとする労働時間等設定改善委員会の設置を企業の努力義務としているが、この機関が、「働かせ方」のニーズと「働き方」のニーズのすりあわせに活用されることに大いに期待したい。⁹

6 まとめ

以上、本稿では、現在のワーク・ライフ・バランスをめぐるいくつかの論点を取り上げた。

個人のレベルでワーク・ライフ・バランスの具体的なあり方を掘り下げて議論するのは難しい。ワーク・ライフ・バランスという概念が多様性と緊張関係を内包しているために、具体的な時間配分や実現可能性に踏み込めば、皆が賛同する結論を導くのは容易ではない。だから「仕事も生活も充実させよう」という抽象的な総論から先に進めないということになりがちである。

本稿では、ワーク・ライフ・バランスの浸透・定着を期して、ワーク・ライフ・バランスを自分の問題にひきつけて考えようとした場合に個人が抱くであろう疑問を取り上げ、筆者なりの見解を提示するよう努めた。ワーク・ライフ・バランスについての議論が具体化し、実りあるものとなるよう役立てば幸いである。

【参考文献】

- 上野千鶴子(1990)『家父長制と資本制』岩波書店
大内伸哉(2008)「労働法学における『ライフ』とは」『季刊労働法』220号
大津和夫(2008)『置き去り社会の孤独』日本評論社
奥津眞理(2009)「主婦の再就職と働き方の選択」『日本労働研究雑誌』No.586
佐藤厚(2008)「仕事管理と労働時間 - 長労働時間の発生メカニズム」『日本労働研究雑誌』No.575
佐藤厚(2009)「やりがいある仕事とワーク・ライフ・バランスとの両立条件」『広がるワーク・ライフ・バランス』(財)連合総合生活開発研究所
佐藤博樹(2008)「人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」『ワーク・ライフ・バランス 仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい
治部れんげ(2009)『稼ぐ妻・育てる夫』勁草書房
白波瀬佐和子(2004)「母親就労の位置づけに関する国際比較研究」RIETI 政策シンポジウム講演資料 <http://www.rieti.go.jp/jp/events/04110901/handout.html>
東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト(2009)「働き

⁹ 佐藤厚(2008)は、仕事管理と労働時間規制のサイクルの中で、どのような観点から労働組合が関与すべきかを整理している。

方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査」報告書
中島さおり(2005)『パリの女は産んでいる』ポプラ社
日本生産性本部(2009)『同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査』
藤森克彦(2004)「英国の『仕事と生活の調和策』から学ぶこと」みずほ情報総研 研究レ
ポート
藤森克彦(2009)「先進企業の取り組みにみるワーク・ライフ・バランス」『広がるワーク・
ライフ・バランス』(財) 連合総合生活開発研究所
松田茂樹(2008)「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」第一生命経
済研究所ライフデザインレポート 2008年7月 - 8月
山口一男・樋口美雄(2008)『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済出版社