

日本におけるワーク・ライフ・バランスの 現実と課題

松信 ひろみ

駒澤大学文学部准教授

1 はじめに

ワーク・ライフ・バランスは、1990年代以降の特に欧米諸国を中心とする世界的潮流であるが、日本では2000年代も後半に入って、ようやくこの概念が周知され、具体的な施策も検討されるようになってきたところである。昨年12月に発表された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」はその中心的なものであり、さらに、少子化対策の一環として2005年から施行されている次世代育成支援対策推進法は、ワーク・ライフ・バランスという言葉自体は明確に示されていないものの、現在の日本におけるワーク・ライフ・バランスにかかわる施策といえる。

従来から「仕事と家庭の両立」は広く謳われ、そのための施策が実施されてきているが、なぜ今ここにき

て、「仕事」と「家庭との両立」ではなく、「生活の調和」なのだろうか。

そこで本稿では、仕事と家庭の両立から仕事と生活の調和への変遷の背景と施策の動向を概観し、日本におけるワーク・ライフ・バランスの現状と今後の課題について、諸外国との比較も交えながら検討してみたい。

2 ファミリー・フレンドリーから ワーク・ライフ・バランスへ

2-1. ファミリー・フレンドリーへの 取り組みとその背景

ワーク・ライフ・バランスの基盤となったファミリー・フレンドリー概念は、1990年代後半から日本でも用いられていたが、1970年代末からアメリカ及びEU諸国において、男女平等、男女の雇用機会均等との関連から採用されていた。そこで、まず、このファミリー・フレンドリー概念について考察することにより、なぜ、ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへと移行するにいたったのかを検討してゆくことにする。

アメリカやイギリスでは、ファミリー・フレンドリーは、1980年代末から1990年代にかけて、経営理念として浸透し、企業を中心として積極的な取り組みがなされ、また、北欧を中心とするヨーロッパ諸国では、政府や地方自治体の公的政策を基盤としてファミ

まつぶ ひろみ

1965年生。上智大学文学部社会学科卒。上智大学大学院文学研究科社会学社会学専攻博士課程後期修了。長岡大学産業経営学部専任講師を経て、現在、駒澤大学文学部准教授。

主要著書に『少子化時代のジェンダーと母親意識』（共著）、『新世紀の家族さがし』（共著）、『国際比較：仕事と家族生活の両立——日本・オーストリア・アイerland』（共訳）などがある。

リー・フレンドリーへの取り組みが推進されていた。そもそも、ファミリー・フレンドリー、すなわち「家族にやさしい」とは、「労働者の家族的責任に配慮する」、「仕事の事情を常に優先するのではなく、仕事と家庭の事情に折り合いをつける」という意味合いをもつ。ファミリー・フレンドリーについては、国際的に統一された定義はないが、その基本は、就労し、家庭的責任（育児や介護）をもつ男女に対して、仕事と家庭的責任の両立が果たせるように十分な支援が行われることである。つまり、具体的な施策、制度は、育児や介護にかかわる休業制度や保育サービスの整備、柔軟な就業形態など、子育てや介護に対する支援が中心となる。

日本においては、ファミリー・フレンドリーは、男女平等というよりもむしろ少子化対策の一環として実施されてきた感が強い。新エンゼルプランと連動する形で、旧労働省により、2000年からファミリー・フレンドリー企業に対する表彰事業が展開されているが、ファミリー・フレンドリー企業か否かを判断する両立指標には、育児・介護休業制度の整備状況や利用状況（女性取得者の割合と男性取得者も存在するかなど）、育児や介護にかかわって柔軟な就業形態をとることが可能か否かといった介護に関するものも含まれてはいるが、どちらかといえば、育児支援に重点が置かれている。

しかし、日本が本格的にファミリー・フレンドリーに取り組みだした2000年初頭には、欧米のファミリー・フレンドリーは新たな展開を見せることになる。ワーク・ライフ・バランスという理念への移行である。日本においても、2007年には、ファミリー・フレンドリー企業への表彰事業は、均等・両立推進企業表彰のファミリー・フレンドリー部門という位置づけでは継続されているものの、同年12月には、前述のように政府が明確にワーク・ライフ・バランスという方針を打ち出すことになった。では、なぜ、ファミリー・フレンドリーではなく、ワーク・ライフ・バランスなのだろうか。

2-2. ファミリー・フレンドリーから ワーク・ライフ・バランスへ

ファミリー・フレンドリーの恩恵を受けるのは、ケア（世話）が必要とされる子ども、あるいは老親をもつ労働者だけである。そればかりでなく、育児や介護と仕事を両立しようとする労働者が長期の休業を取得する、労働時間の短縮を図ったり、柔軟な働き方を選択したりする結果、そうした状況にない労働者にしわ寄せがゆくことになる。そのため、アメリカでは、子どもや老親や子どものいない独身者や既婚者からの不満が募り、全労働者を対象とするワーク・ライフ・バランスという理念への転換がなされたとされる。また、イギリスでは、2000年にブレア政権がワーク・ライフ・バランス・キャンペーンをイギリス全土に展開するなど、官民をあげての取り組みが行われた。キャンペーンの中心は、企業が柔軟な働き方を提供することを促進すること、チャレンジ基金の創出（ワーク・ライフ・バランス導入のためにコンサルティングを利用する企業に対して、政府が資金援助を行う）である。このようなキャンペーンが展開されるようになった背景には、1980年代後半から共働き世帯が60%以上を占めるようになったイギリスにおいて、近年は若い世代を中心に、男女とも仕事にも家庭生活にもバランスよくかわりたいという意識が強まったこと、また、日本同様に長時間労働の文化をもつイギリスにおいて、その弊害（健康上の問題、生産性の低下）が指摘されるようになり、働き方の見直し、すなわちワーク・ライフ・バランスへの関心が高まったことなどがあるとされている（大沢、2006：荒金・小崎・西村、2007）。

ファミリー・フレンドリーと同様に、ワーク・ライフ・バランスに関しても国際的に統一された定義が存在するわけではない。しかし、いずれにも共通しているのは、①男女、既婚未婚といった個々人の属性にかかわらず、すべての労働者を対象としていること、②仕事と生活（家事・育児・介護といった家庭生活に加え、地域活動やプライベートな活動も含む）のバランスがとれた状態を実現すること、である。つまり、ワーク・ライフ

フ・バランスは、ファミリー・フレンドリーを包含するより広い概念であると捉えることができる。

日本においては、少子化対策の一環として行われてきたファミリー・フレンドリー事業の成果が芳しくなかったという現実がある。それは、ファミリー・フレンドリー企業として表彰された企業の累積数が、2006年までの7年間で約300企業という結果をみても明らかである。日本の企業がファミリー・フレンドリーに積極的に取り組んでこなかった最大の要因は、多くの事業主が、ファミリー・フレンドリーな体制を整備することをコストと捉えてきたことであり、それに加えて、ファミリー・フレンドリー事業が、義務も罰則規定も伴わず、単なる表彰のみにとどまっていたことなども広く受け入れられなかった要因として考えられるだろう。それに対して、欧米の場合は、ファミリー・フレンドリーをよりよい労働者（特に女性）を確保するためには必要不可欠であり、企業利益に結びつくものとして捉えられてきたこと、個人の生活の質の保障に必要なこととみなされてきたことなどから、積極的な取り組みが行われたといえる。

このような状況の中、日本では経営コンサルタントのパク・ジョアン・スックチャが、2002年にその著書の中でワーク・ライフ・バランスの概念を紹介したことがきっかけとなり、官を中心としたファミリー・フレンドリーに代わる（それ以上の）少子化対策の中心的理念となりうるものとして徐々に浸透してきたといえる（パク、2002）。前述のように、ワーク・ライフ・バランスという言葉こそ使われていないが、2005年に施行された「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」）は、2003年の「少子化対策プラスワン」の一環として策定され、2004年の「子ども・子育て応援プラン」と連動する形で実施されたものであるが、ワーク・ライフ・バランスの考え方が生かされているといえる。たとえば、次世代法の認定企業として認定されるための基準として、①所定外労働の削減のための措置、②年次有給休暇の取得の促進のための措置、③その他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置のいずれかを実施して

いること、という項目があるが、これはまさに育児や介護との両立支援ばかりでなく、全労働者に対して仕事と生活のバランスを図る施策に通じるものであろう。

この次世代法は、ファミリー・フレンドリーとは異なり、従業員数300人以上の規模をもつ企業に対しては行動計画の策定が義務付けられているが、行動計画通りに実施した企業に対しては「くるみん」と呼ばれる認定マークを付与し、そのマークを企業広告や人材募集の際に使用することができるという企業メリットの要素も含まれている。その成果もあつてか、2007年9月現在で、認定企業数は366社（行動計画の届出企業は20,772社）とファミリー・フレンドリーを上回る実績をあげている。さらに、2007年末には、前述の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が「子どもと家庭を応援する日本」重点戦略という新たな少子化対策の一環として提示された。このように、施策としてはワーク・ライフ・バランスへの本格的な展開がなされつつあるといえよう。

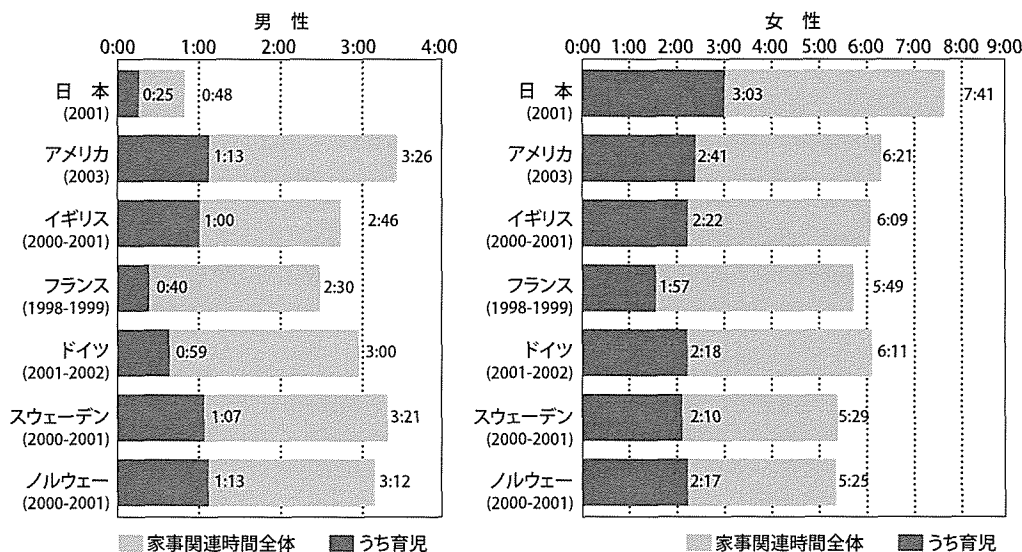
では、現在日本において、ワーク・ライフ・バランスはどの程度実現されているのだろうか。また、今後、日本においてワーク・ライフ・バランスを推進してゆくためにはどのようなことに課題があるのだろうか。

3 日本におけるワーク・ライフ・バランスの現実と課題

3-1. 日本におけるワーク・ライフ・バランスの現実

図1は、6歳未満の子どもがいる男女の家事育児にかかわる週あたりの時間数を欧米諸外国と比較したものである。日本の場合、男性の家事育児時間は0.48時間と最も少なく、一方、女性の場合は7.41時間と最も多いことがわかる。男性の家事育児時間の少なさは、労働時間の長さの裏返しであるともいえる（松信、2007b）。図1の国々と比較した場合、日本の男性の1日あたりの労働時間は7.02時間と最も長いものに対して、ノルウェーは4.56時間と最も短く、アメリ

図1 6歳未満児のいる男女の育児、家事関連時間（週全体）



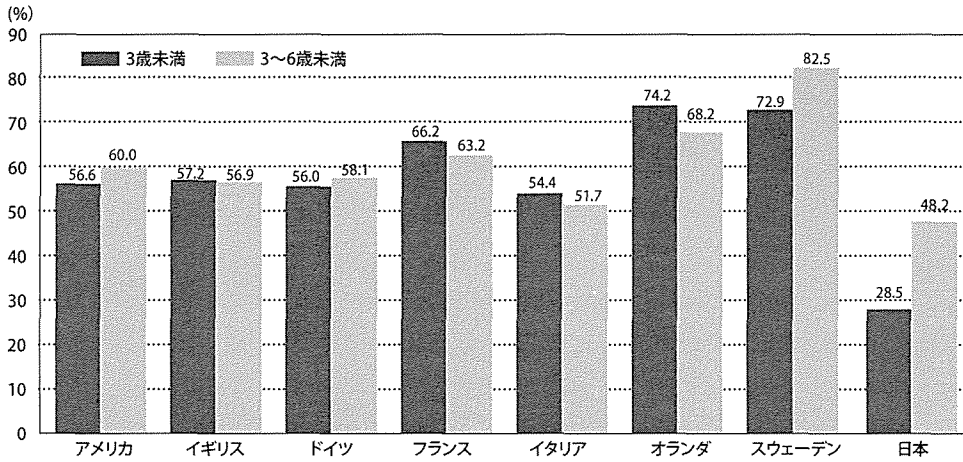
資料：Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)
 注：各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本：「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ “Household activities”, “Purchasing goods and services”, “Caring for and helping household members”, “Caring for and helping non-household members” の合計、欧州：“Domestic Work”)と、その中の育児 (Childcare)の時間を比較した。
 出所：内閣府『平成19年版少子化社会白書』p46.第1-3-5図より

かが6.32時間である以外は、ドイツ5.08、スウェーデン5.17、イギリス5.42、フランス5.44といずれもが5時間から6時間の中に納まっている(独立行政法人国立女性教育会館、2006：71)。また、女性の家事育児時間の長さは、①比較対象となっている国々に比べて専業主婦が多いこと、②共働きでも専業主婦家庭でも女性が主に家事育児を行っていることが反映されている。図2は、6歳未満の子どものいる女性の就業率を示したものだが、図1にあがっていた国々と比較して、日本の場合の就業率の低さが目立つ。つまり、既婚者の仕事と家庭生活の時間配分だけに限って、諸外国と比較してみると、日本の場合、男性は仕事に偏っており、女性は殊に子どもが小さなうちは子育てを中心とした家庭生活に偏っているということがわかる。

また、2006年に「少子化と男女共同参画に関する

専門調査会」によって実施された「男女の働き方と仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査」によれば、このような現実が如実に反映されている(対象者は全国の25歳から44歳の男女で有効回答6415票)。この調査では、既婚者(就業女性、専業主婦、就業男性)と未婚者(就業女性、就業男性)に対してワーク・ライフ・バランスの現実と希望について尋ねている。選択肢は、「仕事優先」「家事(育児)優先」「仕事と家事(育児)優先」「プライベート時間優先」「仕事とプライベート優先」「家事(育児)とプライベート優先」「仕事・家事(育児)・プライベートを両立」の7つから回答するようになっている。その結果をみても、就業している既婚女性の現実には、40%が仕事と家事優先、18%が仕事優先、17%が家事優先であり、プライベート優先はわずか3%、仕事・家事・プライベートが両立できてい

図2 6歳未満の子を持つ母の就業率の比較 (2002年)



資料: OECD: Society at a Glance
出所: 図1に同じ。p63. 第1-3-17図より

る、すなわちワーク・ライフ・バランスが実現できていると回答しているのは11%である。しかし、既婚有業女性の希望は46%が仕事・家事・プライベートの両立であり、ついでプライベート優先が21%、家事とプライベートが16%となっており、仕事優先は2%のみである。既婚男性の場合は、現実には51%が仕事優先の生活であると回答し、ついで仕事と家事が17%、仕事とプライベートが15%であり、仕事・家事・プライベートが両立できていると回答している人は8%にすぎない。一方、希望に関しては、仕事中心という人は2%と大幅に減少するものの、仕事・家事・プライベートの両立希望は32%にとどまり、それと同じ程度にプライベート優先への希望が30%となっている。さらに、専業主婦に関してしてみると、現実には68%が家事優先、ついで17%が家事とプライベートと回答しているが、希望として最も多いのは仕事・家事・プライベートの34%であり、ついでプライベートが28%、家事とプライベートが26%となっている。さらに、未婚者については、就業している未婚女性の場合、現実には37%が仕事優先、ついで26%が仕事とプ

プライベート優先と回答している。希望としては41%がプライベート優先であり、33%が仕事・家事・プライベート、14%が仕事とプライベートとなっている。また、就業している未婚男性では、52%が仕事優先、ついで22%が仕事とプライベートと回答している。希望は、46%がプライベート優先、27%が仕事・家事・プライベート、14%が仕事とプライベートという回答である。

以上の結果から、日本のワーク・ライフ・バランスの現状について以下のようなことが指摘できるであろう。就業している既婚女性の場合、プライベートな時間は確保できず、現実の多くが仕事と家事が中心の生活であり、就業している既婚男性の場合は、半数が仕事中心で、家事やプライベートへかかわる時間はほとんどない。そして、専業主婦であっても、実際には家事中心で、プライベートが確保できている人は少ない。未婚者の場合、既婚者に比べればプライベートな時間が確保できている人は多いが、男女とも仕事中心が多い。殊に男性に関しては、既婚男性と同じ程度に仕事優先である傾向がみられる。しかし、こ

のような現実に対して、皆満足しているわけではない。多少その割合は異なるものの、いずれの属性にも共通していることは、仕事・家事・プライベートの両立への希望、もしくは仕事（専業主婦では家事）とプライベートの両立希望がかなりみられるということである。また、専業主婦に関していえば、3割はワーク・ライフ・バランスを望んでおり、本当は就業したいが、それができずに専業主婦にとどまっている女性の存在が見て取れる。

3-2. 日本におけるワーク・ライフ・バランス実現への課題

以上のように、既婚者であれ、未婚者であれ、また就業の有無にかかわらず、ワーク・ライフ・バランスへの希望は高いが、現実にはバランスからはほど遠い状況にあるということが確認された。では、今後ワーク・ライフ・バランスを実現してゆくためには、どのような課題があるだろうか。ここでは、三点ほど指摘しておきたい。

まず、第一点目として、働き方の見直し（長時間労働の是正）の必要性である。この点は、先般の「次世代法」でも、「ワーク・ライフ・バランス憲章」でも指摘されていることでありワーク・ライフ・バランスには欠くことのできない要件であるが、これを実現するには、抜本的な職場風土の見直しが必要であろう。高度経済成長期以来、長く職場にいたことがよいとする文化、残業している人ほど仕事熱心で、人事査定も評価が高くなるという傾向があった。しかし、このような発想を根本から変える必要がある。たとえば、デンマークでは、職場に長くいる人ほど、仕事ができない人であり、仕事ができる人ほど効率よく短時間で仕事を切り上げて、早く帰宅するという考え方がありという（湯沢、2001；汐見、2003）。その結果、男性でも平日16時頃帰宅し家族でレジャーを楽しむこともあるという。早く帰宅しなければいけないから、その分家に仕事を持ち帰るというのでは意味がないが、いずれにしても、長時間職場にいたことがよいとする考えは見直す必要があるだろう。

第二点目としては、多様で柔軟な就業形態を可能にすることである。この点に関して、「ワーク・ライフ・バランス憲章」でも指摘されているが、その内容が問題になる。昨今、パートタイム労働者の均等待遇ということで、パートタイム労働者の正社員化を図る企業が現れているが、現行の処遇では、ワーク・ライフ・バランスを実現するという目的において、必ずしも十分な意味をなしていないと思われる。ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なのは、必ずしもパートを正社員化することではなく、パートのままで、正社員と同等の処遇を受けることができるということであろう。同一価値労働同一賃金の原則（パートタイム労働者の時給を、正社員の給与を1時間あたりの時給に換算した金額と同等にする、男女の賃金格差を是正する）、雇用形態と勤務時間の関係の見直し（フルタイム＝正社員、パートタイム＝非正規社員という構造ではなく、たとえ役職をもつような正社員であってもパート就労を可能にする）など、勤務時間が短時間であっても、賃金などの労働条件に格差を作らないようにすることが必要であると思われる。また、近年注目されている在宅勤務やSOHOといった形態も同様である。これらの多様な働き方を選択しても、収入や職業キャリア上支障のない条件を整備することが求められているといえよう。その結果、従来のように女性ばかりでなく、男性も多様な働き方を選択できるようになれば、より一層、ワーク・ライフ・バランスを実現しやすくなるのではないかと。

第三点目としては、これも従来から指摘されていることだが、職場や家庭において、固定的な性別役割分業意識を払拭することである。近年の性別役割分業意識の傾向としては、既婚女性が就業することに関しては賛成の意見が高まっているが、依然として、たとえ仕事をもっている、家事育児は女性の仕事という意識が存在している。それが、前述のような女性の家事育児負担にもつながっているだけでなく、本当は就労したいが、家事育児のために専業主婦にとどまっているという女性も生み出していると思われる。男性は仕事中心、女性は家事育児中心という発想を変えることが、男性は仕事に、女性は家事育児に偏る

ことのないワーク・ライフ・バランスの実現の基盤となるだろう。

4. おわりに

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、職場におけるさまざまな条件整備ばかりでなく、男女の役割や仕事、家庭、プライベートに対する私たちの認識、意識の転換も必要になる。現在の段階では、まだライフの中の家庭生活の部分について男女のバランスをいかに図るかが課題であるが、今後は、ライフの中のプライベートな時間へのバランスが問題となってくるだろう。前述の調査でも確認されたように、これまで十分にプライベートな時間を持つことのなかった私たちが、その時間を確保できたとき、どのような形でプライベートな時間を充実させることができるのだろうか。家庭にいるとき、父親（夫）、母親（妻）という顔しか持たなかった人たちが、いかに個人としての時間をもつのか。これは、企業や政府の制度施策の問題ではなく、私たち個人の課題である。■

《参考文献》

- 荒金雅子・小崎恭弘・西村智編著、2007『ワークライフバランス入門』ミネルヴァ書房
- 大沢真知子、2006『ワークライフバランス社会へ』岩波書店
- 汐見稔幸編、2003『世界に学ぼう！子育て支援』フレール館
- パク・ジョアン・スックチャ、2002『会社人間が会社をつぶすーワーク・ライフ・バランスの提案』朝日新聞社内閣府『平成18年版少子化社会白書』
- 内閣府『平成19年版少子化社会白書』
- 松信ひろみ、2007 a：「少子化と子育て支援」、増子勝義編『新版 新世紀の家族さがし』学文社 153-184
- 松信ひろみ、2007 b「家族の多様化と非典型家族の現状」、『生活経済政策』no.124：3－9
- 独立行政法人国立女性教育会館、2006『男女共同参画統計データブック』ぎょうせい
- 労働省女性局、1999『「ファミリー・フレンドリー」企業をめざしてー「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書ー』
- 湯沢雅彦編著、2001『少子化をのりこえたデンマーク』朝日選書