

ワークライフバランスの現状と課題

鬼丸 朋子

1. ワークライフバランスとは

21世紀にはいって、日本でも「ワークライフバランス(仕事と生活の調和)」(Work Life Balance:以下 WLB と記す)という言葉が頻りにメディアに登場しはじめた¹。WLB 推進の動きは日を追うごとに加速し、2007年12月には「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」²が、政労使による調印の上決定された。同憲章は、(1)企業とそこで働く者、(2)国民、(3)国、(4)地方公共団体による取組みを通じて、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」の実現を目指している³。また、実現に向けた行動指針や数値目標も提示されている⁴。その後、同憲章や行動指針を軸にした各種調査・分析やキャンペーン等を通じて、多くの取組みが展開され、今日に至っている⁵。

2. 日本における WLB の推進状況

先述の通り、日本で WLB が政策面で包括的に議論されるようになったのはごく最近である。もちろん、WLB につながるいくつかの政策的な流れは、以前から存在していた。まず、女性が差別されることなくやりたい仕事を続けら

れるよう男女平等の観点からの対策⁶が講じられてきた。また、労働時間短縮(以下時短と記す)という観点からみれば、1986年の前川レポートを契機とした法改正や通達等による労働時間規制及び労働時間の弾力化が進展している⁷。一方、企業でも徐々に女性活用策施策が導入されてきた。

だが、近年の日本における WLB 推進は、これまでの経緯をふまえつつ、急速な少子高齢化の進行による労働力人口の減少⁸を抑制するために、女性に労働市場への積極的な参加を働きかけることにもある。具体的には、働きたいと希望しているにもかかわらず家事や育児・介護の制約から働けない女性にもっと活躍してもらうために、仕事と子育ての両立のための制度の推進・定着・充実や、子育てをしながら働きやすい雇用環境の整備が進められている⁹。

さらに、WLB 政策では、これまでの流れに加えて、多様な働き方・生活のあり方の社会的容認が男性にとっても充実した仕事と生活の実現につながるとしている。例えば、『平成19年版労働経済白書』では WLB 導入の定性的効果を説明し、WLB の推進が企業にとってもプラスになることを強調している¹⁰。また、男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門委員会が2008年に発

表した「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」をみると、残業時間が従業員 1 人当たり 1 日 30 分短くなることにより企業全体で一年間に削減されるコストは、従業員 1,000 人の企業で約 3 億 70 万円、従業員 500 人の企業で約 1 億 3,500 万円、従業員 50 人の企業で約 1,180 万円にのぼるといったコスト削減効果の試算を通じて、WLB 導入の効果を定性的・定量的に示そうと試みている¹¹。

3. 企業における WLB の取り組み

次世代育成支援対策推進法の施行以降、企業による均等・両立推進の動きがいっそう進みつつある。個別企業における WLB 施策をみると、(1)1 日の労働時間に関連するもの(例：短時間正社員制度、勤務時間の繰り上げ・繰り下げ)、(2)各種休業・休暇に関連するもの(例：育児・介護休業制度)、(3)働く場所に関連するもの(例：在宅勤務制度、地域限定社員制度)、(4)子どもに関連するもの(例：企業内保育所、各種育児関連支出に対する経済的支援)、(5)自己啓発に関連するもの(例：ボランティア休暇、各種資格取得補助制度)、(6)その他(例：再雇用制度、各種情報提供・相談窓口の設置)、とおおまかに分類できよう¹²。

とはいえ、制度の整備が即 WLB の実現に結果するわけではない。制度面の充実に加えて、雇用形態を問わず職場において「同じ職場で働く仲間」に柔軟な処遇をおこなっていかうとする姿勢が重要である¹³。とりわけ、企業トップのリーダーシップと、管理職の意識改革がポイントである¹⁴。効果的な WLB 推進のためには、全社的な取

り組みが求められる。

4. WLB の実現に向けて

「それぞれの労働者が置かれた状況を理解しあい、お互いに譲り合う心を持てるような職場の実現」を目指すものと考えれば、WLB を意識した様々な取り組みは歓迎すべきことである。

現在日本で進められている WLB への取り組みは、労働力政策の色彩が濃い。本来の WLB は、現在の長時間過密労働問題の是正について、根本的な働き方の再考を視野に入れて考えるべき問題である。しかし、現在の日本の場合、各種 WLB 施策の導入によって、働きづらさの問題を根本的に問い直すことなく、個人の自由選択・自己責任で働き方を選択するという側面だけを強調するケースも少なくない。WLB は、ともすれば、育児や介護を中心的に担う人間(多くの場合女性)が、自己選択・自己責任によって、特定の働き方(多くは非正規労働者としての働き方)を選択して仕事と生活の両立を図らざるを得なくなるような運用に陥る危険性があることを看過してはなるまい。

また、現在の WLB 施策は、企業に貢献できる正社員の女性を中心に展開している。これを、非正規労働者や非労働力人口に拡張していくことも課題である。育児や介護といった目的に限定されることなく、すべての労働者が真の WLB を達成できるよう現状を根本的に変える取り組みに期待したい。

引用文献

・伊藤セツ・天野晴子・水野谷武志・天野寛子(2005)『生活時間と生活

- 福祉』光生館。
- ・鬼丸朋子(2009)「ワークライフバランスの現状と課題」石畑良太郎・牧野富夫編『よくわかる社会政策』180-181頁。
 - ・鹿嶋敬(2003)『男女共同参画の時代』岩波書店。
 - ・神長唯(2009)「男女平等政策の歴史の変遷」石畑良太郎・牧野富夫編『よくわかる社会政策』172-173頁。
 - ・熊沢誠(2000)『女性労働と企業社会』岩波書店。
 - ・独立行政法人労働政策研究・研修機構編(2005)『労働力需給の推計 - 労働力需給モデル(2004年版)による将来推計 - 独立』JIL PT 資料シリーズ No.6。
 - ・内閣府編(2009)『平成 21 年版 少子化社会白書』佐伯印刷。
 - ・内閣府男女共同参画局編(2009)『平成 21 年版 男女共同参画白書』佐伯印刷。
 - ・萩原久美子(2009)「ジェンダー視覚からの「ワーク・ライフ・バランス」政策(2003-2007年)の検討」女性労働問題研究会編『女性労働研究 53号 加速する雇用破壊』60-74頁。

1.WLBに関する国際的に統一された定義・概念が存在するわけではない。英米圏におけるWLBの定義や日本におけるWLBの展開に関しては、萩原

(2009)で手際よく整理されている。なお、日本のWLBの定義の詳細は<http://www8.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>(2009年7月1日閲覧)を参照されたい)。

2.内閣府は、2008年1月に「仕事と生活の調和推進室」を立ち上げ、各主体の協働のネットワークを支える中核的組織として、「『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』に基づく、仕事と生活の調和の実現のために必要となる企画、立案及び総合調整に関する事務」を行うとしている。詳しくは、「仕事と生活の調和推進(ワーク・ライフ・バランス)ホームページ」(<http://www8.cao.go.jp/wlb/>2009年7月1日閲覧)を参照されたい。

3.詳細は、鬼丸(2009)参照のこと。

4.「仕事と生活の調和」実現度指標は、2009年4月に改訂された。詳細は、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/index.html#working-group>(2009年7月1日閲覧)を参照されたい。

5.内閣府の代表的な取組みとして、長時間労働抑制を呼びかける「カエル! ジャパンキャンペーン」や「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の推進等が、民間団体として、次世代ネット

(<http://www.jisedai.net/>(2009年7月1日閲覧))や財団法人21世紀職業財団(<http://www.jiwe.or.jp/index.html>(2009年7月1日閲覧))等が挙げられている。また、民間では、企業におけるWLB導入のサポートをコンサルティングする株式会社ワーク・ライフバランス

(<http://www.work-life-b.com/>(2009年7月1日閲覧))が設立されるといった動きもみられる。

6. 日本では、戦後直後のGHQ占領課の民主化政策の一環として進められた男女平等原則の制度化、1975年の国際婦人年にはじまり今日に至る男女共同参画に関する一連の国内法整備を中心とした政策が展開されている。詳細は、神長(2009)を参照のこと。

7. 近年の法改正によって、労働者のWLBが実現したり時短に繋がったりしたとは限らないようだ。この点に関する比較的入手が容易な文献として、熊沢(2000)、鹿嶋(2003)、伊藤他編(2005)、内閣府男女共同参画局編(2009)が挙げられる。

8. 例えば、独立行政法人労働政策研究・研修機構編(2005)をみると、労働市場への参加が進まない場合、労働力人口は、2004年6,642万人から2030年には5,597万人へと1,000万人以上減少すると推計されている。

9. 具体的な施策は、例えば内閣府編(2009:108-120)を参照されたい。

10. 『平成19年版 労働経済白書』には、WLBの効果として次の点が指摘されている。まず、WLBによって、短期的には長時間労働の是正や仕事の効率化を通じた労働者の勤労意欲・労働生産性の向上が図られること。さらに中・長期的には、女性の労働力人口の上昇や少子化対策に貢献することを通じて、企業に必要な人材の確保が可能になること。そのうえ、今後の人口減少社会を支える社会的基盤づくりや、消費支出を通じた国内の経済循環の円滑な展開に役立つこと。

11. 「企業が仕事と生活の調和に取り組むメリット」(2008年4月9日発表)の詳細は、

<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb200409.html>(2008年6月9日閲覧))を参照されたい。

12. 今回は、

<http://www8.cao.go.jp/wlb/company/index.html>(2009年7月1日閲覧)、<http://www.jisedai.net/kigyo/index.html>(2009年7月1日閲覧)に掲載されていた先進的な企業の取組み例を中心に仮説的に分類を試みた。

13. 類似の調査は枚挙に暇がないが、例えば(株)富士通総研「中小企業の仕事と育児に関する調査」(2005年)をみると、「従業員が利用を躊躇してしまうような雰囲気があるため」仕事と育児の両立支援制度があまり利用されていないと回答した従業員が58.2%にのぼっている。

14. 内閣府が2008年に調査した「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、「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、企業による取り組みとして、「無駄な業務・作業をなくす」が必要と考えている割合は88.0%、「もっとも重要」な取り組みとして最多であったのは「社長や取締役がリーダーシップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」の27.3%であった(<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf>(2009年7月1日閲覧))。

