

ワーク・ライフバランス社会とは何か

日本女子大学教授 大沢 真知子

ワーク・ライフバランスとは何か

経済のグローバル化が進展するなかで、誰でもが失業し誰でもが貧困に陥る危険がある社会になってきましたので、セーフティネットを張る、それから安定した仕事を増やしていく、そして非正規雇用の場合には非正規から正規への異動を進めていく——という3段階の政策をとることでワーク・ライフバランス社会ができるのではないかと考えています。

ワーク・ライフバランスとは、4つのボール(領域)を持つことと表現をしています。4つのボールとは、「仕事」、「人間関係(家族・友人)」、「自分(健康・自己啓発)」、そして、自分を発展させながら社会のために生きるという「社会貢献」です。仕事をしていくということも、結局は人間関係の中でやっていくことです。社員が家族や友人とハッピーでいい人間関係を持っていれば、会社の人間関係を大切にできます。そしてその人間関係の中で、いい仕事をしていきます。もう一つは、自分が健康であって、学習しながら自分を成長させていくことです。そして最後は、次の世代に、良い社会を残して死ぬ。これらを、常に考えながら4つのボールを落とさないようにして生きるという考え方が、私の一番好きなワーク・ライフバランスの考え方です。ただ、常にバランスをとろうということではなく、仕事中心にならざるを得ず家庭がちょっと小さくなったり、健康もちょっと小さくなったり、社会貢献を後回しにすることもあります。自分のライフサイクルの中で、ボールの大きさを自由に調節することが重要なわけですが、最も重要なことは、ボールを落とさないことです。

ワーク・ライフバランスの取り組みは「明日への投資」

日本は、確かに他の国に比べて長時間労働ですが、どの企業も労働時間が長いわけではなくて、マネジャーのやり方次第では時間短縮を成功している会社もあります。成功しているところを見習うことをしないのはなぜかということ、もう一度問い直したほうがいいのではないかと思います。忙しいことがいいというような価値観が、その人のアイデンティティの形成に重要な役割を果たしているということもあると思います。それを否定するつもりはありませんが、実はあまり忙しくなると、生産性が下がってしまいます。これを労働生産性と労働時間の逆相関といいますが、生産性が上がってみんなが早く帰れたほうが、実は企業にとっても、個人にとってもハッピーなわけです。時間の価値が高くなったいま、効率よく働くことが重要なことになっています。

2007年に内閣府が中心となって制定した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」の中には、ワーク・ライフバランスの取り組みは「明日への投資」であるという一項が入れられました。これによって、効率よく働いて生産性を上げることで、企業も成長し給与も上り国も良くなるので、それぞれにメリットがある方策だと、制定に向けて政府、地方公共団体、経済界、労働界の合意がとれました。ですので、ワーク・ライフバランスはなかなか到達できない難しい課題ではありますが、避けるわけにはいかない21世紀の非常に重要な課題だと思います。

女性の社会進出とワーク・ライフバランスの関係

ただ、ワーク・ライフバランスという言葉は、よく育児・介護と仕事の両立支援とイコールというふうに使われていて、あまり男性をふくめての働き方を変えようということまでいきません。結局、育児をする女性のための政策にすぎないものになってしまいました。ワーク・ライフバランスを男性にどう広げていくのかは、大きな課題だと思います。ワーク・ライフバランスについて、諸外国と日本を比較することが多いのですが、海外で起きた変化で日本であまり理解されていない、大きな社会の変化があります。それは、「静かな革命」と訳されたりします。目立たないけれど実は革命的な変化、それが女性の社会進出です。この革命が欧米ヨーロッパで起きたことを知らない人はいないわけですが、女性が社会進出していくフェミニズム(性差別を廃止し、抑圧されていた女性の権利を拡張しようとする思想)の運動とワーク・ライフバランスとの関係については、あまり議論されていません。この二つは別々の事象というふうに見られている面があるのですが、実はまず「静かな革命」というものが起き、その後にワーク・ライフバランスが導入されています。この一連の変化が理解できないと、諸外国でなぜ、ワーク・ライフバランスが必要とされたのかを理解することができません。

日本女性の社会進出と社会状況

「静かな革命」の背景には、男性の所得が伸びなくなったという事情もあります。同じようなことが現在日本でも起きています。そこで妻の就業が重要になってきています。つまり、フェミニズムな運動は日本では起きていないけれど、実は共働きが必要になった経済変化があり、日本に「静かな革命」を起さなければならぬ状況があるということなんです。また、女性の

高学歴化ということも非常に顕著になっています。そして、労働力不足や人材不足になるから多くの人が労働市場に参加しなければならない時代です。このような中で待たなしに、男の人と女の人が人生のパートナーとして、仕事と家事・育児を一緒にやらなくてはならないという状況なのに、なかなかそれに成功していません。出生率が1.41ぐらいまで上がりましたが、育児で辞めているのは実はドイツの女性のほうが多くて、日本の女性はむしろ仕事への不満や行き詰まり感で辞めているケースが多いんです。つまり、女性の意識は変化しているのに日本の企業は相変わらず、女性は辞めると思いこんで、能力をみがく機会を提供していないので、女性が辞めてしまっているのです。予言の自己成就といいますが、自ら起きては困る状況を想定して予防した結果、おきてほしくないことを実現させてしまっているのです。女性といってもすべて同じではなく、生き方の理想も多様です。結婚したいという女性だけではなくて、社会で活躍したいと思っている女性もいます。日本の会社は、すべての女性は結婚や出産で辞めると考えているために、能力ある人材を失っている可能性が高いということです。

社会保険料が上がっていき、非正規労働者への適用除外があれば、人件費を節約したい企業は（社会保険料の）費用負担を避けるために非正規を増やしていきます。一方税と社会保障の一体改革の中では、3号被保険者とか103万円の壁といった扶養内の働き方のほうは、まったく修正なしになりました。あまりにも、その適用除外の条件がゆるいわけです。国際通貨基金（IMF）のレポートでもこの制度は批判されているし、それがあって、パート賃金が低く抑えられています。これが、シングルマザーの生活が非常に苦しいことのひとつの原因にもなっています。それを知っている政府が、なぜ制度改革ができないのか。その理由が知りたいです。

男女間に賃金差があれば、女性が育児休業をとって、短時間勤務制度をとって育児をして、ご主人にはフルタイムで働いてもらったほうが、家計全体が潤う仕組みになっています。経済学者の発想と言われてしまうかもしれないけれど、この制度を維持させている限りは、男女のあいだの固定的な役割分業は合理性をもってしまいます。男女雇用機会均等法の実効性を高め、女性が男性と比較して平等な賃金がもらえるようになれば、奥さんだけが育児をする理屈が通らなくなります。差別が実証できた場合には、会社にペナルティーを課し、差別をなくすべきだと思います。

アフーマティブ・アクション

今、新自由主義によって、持つ者と持たざる者の差が非常に大きくなっています。それはアメリカでも共通の変化です。非正規雇用が増えていて、正社員の雇用保障も揺らいでいます。そうした中で、セーフティー

ネットをなんとか拡充していくが必要になっています。いま、ダイバーシティマネジメントという、多様性を重んじるマネジメントに対する関心が非常に高まっています。宗教や肌の色、あるいは国籍や性などによる差別がない会社が人材の活用という面で業績を上げているということが背後にあります。オバマ政権では、アフーマティブ・アクション（弱者集団の不利な現状を、歴史的経緯や社会環境を鑑みの上で是正するための改善措置）の強化と適応拡大を進めています。連邦政府と取引がある企業で女性の能力開発を妨げ、企業における上級管理職への昇進や、労使団体等における意思決定の場への登用を阻害している見えない天井（ガラスシーリング）に対してチェックする機能を強化しています。ある面では逆差別にもなるような政策を、アメリカがそれなりに成果を上げてきた理由は为什么呢。それはやはり、政府が率先して変化の方向を示してきたからだとも思います。

国民はそのシグナルを受け取り、女性にも機会が開かれるのなら、自分に投資しても、見返りがあるということを知り、自分に投資をしたのです。そのために女性の大学への進学率が急速に上昇しています。裁判所やマスメディアも大きな役割を果たしています。もちろん、政権が変われば振り子が逆に振れたりしますが、しかし、時計の針を逆に戻すことはできないのです。

だから、日本が女性を活用したいと思えば、やはりアフーマティブ・アクションなり、ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）なりをおこない、男女雇用機会均等法を強化すべきですね。来年の国会で雇用機会均等法の改正が審議される予定ですけど、まったく政府は改正する気がないと聞いています。女性活躍の旗は振られたけど、実際にはすすんでいないのです。

それに対して韓国は、アフーマティブ・アクションを導入し、男女の間の格差の是正に乗り出しています。また、女性大統領が誕生し、女性関連の予算を今年7割増やして、女性の活躍を推進すると言っています。企業経営者に対するアンケート調査では、女性の活躍を推進したいと答えた企業は、韓国が一番多くなっています。

2000年代の後半、日本はワーク・ライフバランスに大きく舵をきり、韓国はアフーマティブ・アクションを導入した。その違いはなぜおきたのか、いま研究を進めているところです。（おおさわまちこ）

