

# 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。

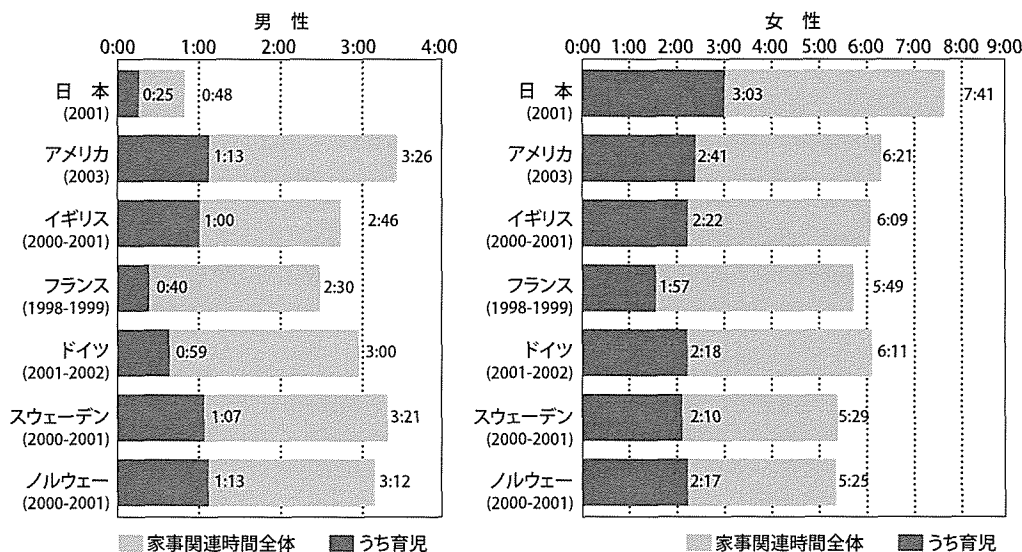
では、現在日本において、ワーク・ライフ・バランスはどの程度実現されているのだろうか。また、今後、日本においてワーク・ライフ・バランスを推進していくためにはどのようなことに課題があるのだろうか。

### 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）



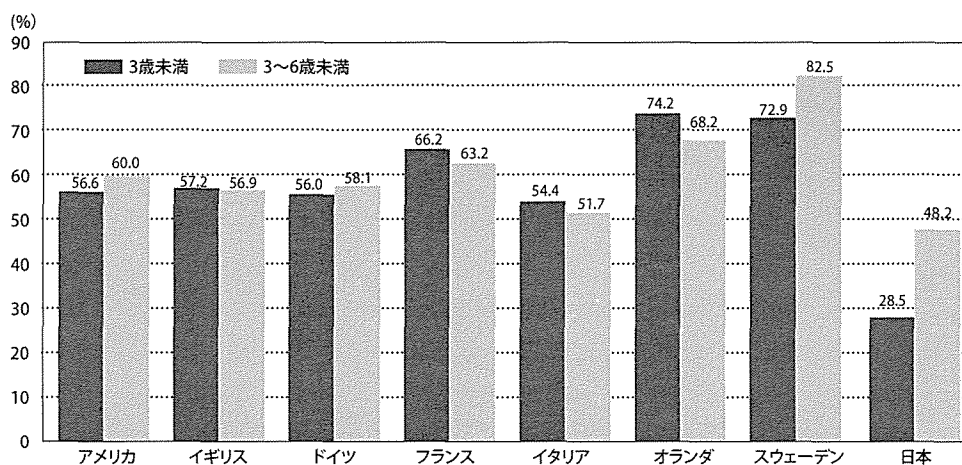
資料：Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. “America Time-Use Survey Summary” (2004)、総務省「社会生活基本調査」(平成13年)  
 注：各国調査で行われた調査から、家事関連時間(日本：「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計、アメリカ “Household activities”, “Purchasing goods and services”, “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。その結果をみてみると、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。

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ても、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

# なぜ今、ワーク・ライフ・バランス社会の形成なのか

—ワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針の吟味を中心に—

鹿嶋 敬

実践女子大学人間社会学部教授

## 出揃った国の政策の方向性

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関する国の政策の方向が、2007年末をもって出揃った。年末に総理官邸で開かれたワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議で、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」が政労使の代表者による調印の上、決定されたのである。

おおまかにその中身を紹介しておこう。まずワーク・ライフ・バランス憲章は、「いま何故仕事と生活の調和が必要なのか」という見出しで始まっている。“官製憲章”のポイントはこうだ。

…仕事と生活の調和が実現した社会とは「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」のこと。その実現に向けて

「企業と働く者」は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ、働き方の改革に自主的に取り組む。

「国民」は一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

「国」は仕事と生活の調和に向け、国民運動を通じた機運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

「地方公共団体」は仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なるため、その推進に関しては地方公共団体が創意工夫の下、地域の実情に応じた展開を図る…

「行動指針」の方は国民、企業はどう行動すればいいかを示したものである。

「企業、働く者」の場合は、経営トップはもちろん管理職も率先して意識改革など職場風土の改革、柔軟な働き方の実現に取り組む。働く者は将来を見据えた自己啓発、能力開発に取り組み、企業はそれを支援する。労使団体等は連携して、仕事と生活の調和に向けた機運の醸成などを行う。またパート労働者

### かしま たかし

1945年生まれ。千葉大学文理学部卒。専攻は女性労働論、ジェンダー論。日本経済新聞生活家庭部長、編集局次長兼文化部長、編集委員、論説委員などを経て現職。内閣府・男女共同参画会議議員を兼務。主要著書には『男女共同参画の時代』『男の座標軸』『男と女 変わる力学』（以上、岩波新書）、『雇用破壊 非正社員という生き方』『男女摩擦』（以上、岩波書店）などがある。



等が正規雇用へ移行できる制度作りを行い、女性や高齢者には再就職や継続就業ができる機会を提供する。そして就業形態にかかわらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

「国民」は個々人の多様性を理解し、互いに尊重しあう。家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。

「国」は①国民の理解や政労使の合意形成を促進する。次世代育成に対する企業の取り組み促進のための対策の検討を進めるほか、働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。仕事と生活の調和に取り組む企業を支援し、労働法等の周知を図り、法令順守のための監督・指導を強化する、②フリーターの常用雇用化を支援する、③男性の子育て参加の支援・促進を図る。多様な働き方に対応した多様な子育て支援を推進する。

「地方公共団体」は仕事と生活の調和を実現している企業を社会的に評価し、地域の実情に応じて育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

## ワーク・ライフ・バランスは 目指すべき社会の在り方のキーワード

以上が憲章と指針の概略だが、なぜ今、ワーク・ライフ・バランスなのかという国や自治体、企業の本音は文中からは読み取れない。ワーク・ライフ・バランスという言葉がここ1、2年の間に急速に広まった背景には何かあるかといえば、深刻な少子化問題にはかならない。女性が一生に産む子どもの数の推計値である合計特殊出生率は2006年こそ1.32と前年(1.26)を上回ったものの、今後上昇する可能性は少ない。団塊ジュニアへの出産の期待も、どうやら無理とわかって萎んでいった。

では、少子化問題の克服の決め手は何なのか。ここで振り返っておきたいのは、政府も少子化対策に手をこまぬいてきたわけではないということである。1990年の1.57ショックを契機に、政府は1995年

度から1999年度にかけエンゼルプランを、さらに2000年度から2004年度にかけては新エンゼルプランを実施した。両施策の特徴は保育所の充実である。保育所の量的拡大、低年齢保育・延長保育の充実などだが、その結果どうなったかといえば、皮肉にも少子化はますます深刻になるばかりであった。

そこで登場したのが、2002年9月に厚生労働省が発表した「少子化対策プラスワン」である。同施策はエンゼルプラン、新エンゼルプランの反省から出発したと言ってもいいだろう。保育所の量的拡大を図っても合計特殊出生率が上昇するどころか、低下するばかりなのは、どこに問題があるからなのか。結論の概略がこうだ。

…少子化の原因は女性の晩婚化が原因と言われてきたが、結婚しても子どもを産まない夫婦が増えている。言葉を変えれば、夫婦の出生力が落ちている。保育所の充実を図ると同時に、男性を含めた働き方の見直しを行う必要がある…。

少子化対策プラスワンは、日本の少子化対策に大きな転換を促したという意味で重要な施策である。この考え方が、やがて301人以上の労働者を雇用する事業主は「次世代育成」という視点から行動計画を策定することを義務付けた次世代育成対策推進法の施行(2005年4月)などにつながっていく。だが、2005年当時、これらの取り組みを「ワーク・ライフ・バランス」という呼称でくくることはなかった。

とあって、当時、この言葉がなかったわけではない。比較的早い時点で新聞紙上でこの言葉で記事を書いた人は複数いるだろうが、手前味噌を承知で言えば、筆者もその一人であった。筆者は2005年3月末まで日本経済新聞の記者をしており、退職する1年くらい前からワーク・ライフ・バランスに関心を持ち、記事を書き始めていた。退職後、後輩がデータベースで記事検索を行ったらしく、「日経でワーク・ライフ・バランスというタイトルで記事を書いたのは、鹿嶋さんが最初です」と言ってくれた。

筆者がワーク・ライフ・バランスに関して初めて書いた2004年4月の記事を調べてみると「最近、

ワーク・ライフ・バランスという言葉を書くようになった」という書き出しで記事が始まっている。では、その1年前はどうだったのだろう。『現代のエスプリ』（至文堂）2003年4月号は「仕事と家庭の両立」を特集している。副題が「ライフスタイル・フレンドリーな社会をめざして」。トップストーリーは座談会で、パネリストの一人には後に男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会会長を務める佐藤博樹東京大学教授が入っている。佐藤氏は文中、次のような発言をしている。

「どうも『ファミリー・フレンドリー』を協調すると、結婚した人たちを想定しやすいので、別に結婚した人たちが子育てしやすいようにというだけではないのですから、『ライフスタイル・フレンドリー』がいいと思います。…いろんなライフスタイルがあるけれども、そういう人たちが生き生きと働いていける企業、そういう職場を作っていくことが、実は企業の活力にも結びつく…」

発言は、既婚の共働き夫婦のみならず、すべての人にライフスタイル・フレンドリーな暮らしをと指摘するあたり、現在のワーク・ライフ・バランスの趣旨をズバリ、言い当てている。なぜその言葉を使わなかったかといえば、当時はまだ普及していなかったのか、普及していたにしてもごく一部にとどまっていたからだろう。その後徐々に一般化し、2004年に入ると、新聞記者のアンテナに引っかかるまでになる。2005年には政府の公的な文書にもお目見えするが、メジャーな使い方をされるのは2006年以降である。そして今、ワーク・ライフ・バランスは今後めざすべき社会のあり方のキーワードになった。

## 経営者も強い関心

さてこれまでの文章は一研究者の立場、元新聞記者としての立場から書いてきたが、ここからはもう1つの顔も加味して稿を進める。それは「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議」

（事務局は社会経済生産性本部）代表幹事という立場だ。つまり筆者はワーク・ライフ・バランスという問題に関し、第三者の目で眺めているのと同時に、推進の当事者という顔も持つ。

同会議は2006年8月に発足し、経済人を中心に、代表幹事が筆者を含め5人。毎月一回朝食会を実施し、民間運動としての方向性などについて議論する。さらに代表幹事5人を加えた11人で構成する推進委員会も設け、不定期ではあるが会合を持っている。運動のスタンスは新たな働き方、暮らし方を模索し、同時に社会全体の生産性を維持していくこと。発足当初は少子化克服の一環として子育て支援への対応というニュアンスが強かったが、現在はワーク・ライフ・バランスがもたらす企業経営、コミュニティの再生、男女共同参画の周知といったメリットを強調することで推進を図っている。

経営者もこの運動に積極的に参加し発言しているのは、背景に少子化問題があるからだ。少子化問題がなぜ経営者の重い腰を上げさせるか。ズバリ、日本の経済力の低下に直結しかねないという危機感があるからだろう。生産年齢人口は、現在は人口の65%を占めるが50年後には50%強に減少する。勢い、生産性の向上にも赤信号が灯り、その結果どんな事態を招くかといえば、経済同友会の調査（「人口減少社会にどう対応するか-2050年までの日本を考える」、2005年）では①食料・エネルギー等の輸入購買力の低下②社会保障、防衛、治安などための支出増③国・地方の財政悪化④社会の活力の低下⑤世界における存在感の低下-などを上げている。

といっても、少子化が急速に反転するはずはない。危機を乗り越える労働力として浮上しているのが女性、高齢者、外国人の三者だ。中でも労働力として最も信頼が置けるのは女性だが、その7割は第1子の出産を契機に職場を去っている（厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」2001年度）。女性の場合、安定した労働力として定着してもらうには仕事と生活の調和が欠かせない。それにワーク・ライフ・バランスが可能な社会になれば、子どもを産んでみよう

かという女性も増えるのではないか—企業がワーク・ライフ・バランスを推進する背後には、そんな思惑が交錯する。

## ワーク・ライフ・バランスは明日への投資

さて、民間運動を進める立場も加味しながら国の憲章、行動指針を採点してみよう。ワーク・ライフ・バランスに国が一定の方向性を示したことによって、PDCA（plan＝計画、do＝実行、check＝評価、act＝成果）サイクルの中の「P」と「D」がよいよ動き出した。筆者らが組織する推進会議の役割はそれをウオッチし、問題があれば改善に向けての提言を行うなど「C」と「A」の機能を発揮することにある。1月開催の推進会議の朝食会ではそんな議論で盛り上がったが、筆者はいまひとつ、疑念がぬぐえない。「本当に仕事と生活の調和の取れたような社会が出現するのだろうか」と。

何しろこれまでは、少子化克服に関する提言が出れば出るほど、それと逆比例するように合計特殊出生率は低下してきた。しかも今回の提言、行動指針のような類いの施策が過去になかったかと言えば、あった。1.57ショックが日本列島を走り、そしてバブル経済がはじけた後の「生活大国5ヵ年計画」（1992年度から1996年度）がそれである。経済一辺倒ではなく、「地球社会と共存する生活大国への政策運営」への転換を図ったもので、具体的には自己実現の図ることができる環境整備、家庭や地域での個人生活の充実、環境と調和した簡素なライフスタイルの実現などを訴えた。

同計画とワーク・ライフ・バランス憲章、行動指針は理念としてかなり類似しているものの、10年以上の時間の隔たりがあるだけに明確な相違点も横たわる。それは憲章の文章に如実に表れている。相違点の第1は、現在は正社員、非正社員というように働き方が二極化し、安定した仕事につけない人、経済的に自立できない人が増えていることだ。憲章によると、仕事は「暮らしを支え、生きがいや喜びをも

たらす」ものだが、そう感じ取れない人が増えている現実、ワーク・ライフ・バランス社会の形成の出発点で難問に直面することを意味する。

第2は女性の社会参加が進み、共働き世帯が片働き世帯を上回っているにもかかわらず、働き方や子育て支援の社会的基盤が未整備だし、男女間の固定的な役割分担意識も根強く残っている。それを打破する必要性も、憲章は強調する。

第2のような視点が憲章に入ったのは、1999年施行の男女共同参画社会基本法の影響が大きい。生活大国5ヵ年計画では、女性が育児・介護と職業の継続が困難にならないよう支援することを強調し、ワーク・ライフ・バランス憲章のように「性別役割分担意識が根強い」という表現の下、育児や介護が男性の問題でもあることを暗に促すことはなかった。さらに仕事と生活の調和推進のための行動指針にも「家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす」という文言があり、主語は明確にしていないものの、こちらも暗に男性の意識変革の必要性を促している。

行動指針はまた、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目については、数値目標を設定しているのも特徴だ。たとえば第1子出産後も継続就業している女性比率を5年後には45%、10年後には55%というように。今後はこれらの実効性を担保するため、都道府県レベルでは労働局を通じて働き方改革を、市町村レベルでは保育の充実等を図っていく。生活大国5ヵ年計画に比べれば具現化の装置がだいぶ組み込まれている。

問題は各企業が、これらを経営戦略の一環としてとらえるのか、依然として福祉と考えるかだ。経営戦略としての位置づけがない限り、あるいはそれを企業内福祉としか把握していないかぎり、社会経済生産性本部会長・牛尾治朗氏の言う「一種の生活革命」にまでは発展しない。ワーク・ライフ・バランス社会に向けて努力を重ねても、見返りがすぐ現れるわけではない。憲章が言うように、それは「明日への投資」なのだが、果たして経営者がそんな認識が持

てるのかどうか。

90年代半ば以降、企業は人材を資産ではなく費用としてとらえ、人件費の圧縮を図ってきた。安価な労働力を増やした見返りとして、高価な労働力である正社員の過重な労働が顕著になり、それとの因果関係はともかく、少子化問題も深刻の一途をたどる。ワーク・ライフ・バランスはそんな事態を打開する救世主として急速に認知度を高めたが、一方でそれにかこつけて非正規雇用から家庭再生の問題まで、現代社会が抱える病根をすべてこの運動で解決を図ろうという思惑もこの運動の背後には見え隠れする。

確かにそれらが解決しなければ真のワーク・ライ

フ・バランス社会の形成は不可能だが、幾多の難問をあまりにも盛り込みすぎた分、憲章や行動指針の内容が拡散しすぎて実効性の担保にかけりが漂う点は否めない。結局、生活大国5ヵ年計画同様、今から10年、20年先、「そんな動きもあったね」と実効性が伴わなかったケースとして語られる可能性は少なからずあるわけで、それだけに国民や民間団体の、PDCAサイクルのうちのCとA機能の発揮が大事だ。ワーク・ライフ・バランスを総論賛成でとどめ置いてしまっただけでは、働き方・暮らし方はいびつなままで、少子化問題などは解決の道がますます遠のくだけである。■



# ワーク・ライフ・バランスに関する 連合の考え方と活動

古賀 伸明

連合・事務局長

## はじめに

政府は昨年12月18日、内閣官房長官が議長を務める「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」を開催し「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下憲章）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下行動指針）を取りまとめた。

連合は、この「憲章」や「行動指針」の策定の場に働く者の立場から参画し、それぞれの位置づけの明確化や、国・地方公共団体、企業や働く者など各主体の役割の明確化、行動指針を踏まえた推進体制の構築などを求めてきた。

一方、連合は、各方面でワーク・ライフ・バランス論議が展開される中、その問題点を指摘し、連合がめざす「ワーク・ライフ・バランス社会」の基本的な方向を共有しアピールする目的から、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の基本的考え方」（以下「基本的考え方」）（2007年9月中央執行委員会）を確認した。連合は、この「基本的考え方」に基づいて政府の諸会議などへ対応するとともに、「ワーク・ライフ・バランス社会」の実現に向け、自らの働き方改革にむけた取り組みを進めている。

以下では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現にむけた連合の考え方の主要点と、政府の諸会議への対応やワーク・ライフ・バランスの実現をめざした2008年春季生活闘争における取り組みなど、連合の活動を報告する。

## 1. ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方

### 1 われわれがめざす「ワーク・ライフ・バランス社会」

連合がめざすワーク・ライフ・バランス社会とは、「すべての働く人々がやりがいのある仕事と充実した生活との両立について、自分の意思で多様な選択が可能となる社会、それを支える政策やシステム、慣行が構築されている社会」とし、その基本的方向を次の6点としている。

#### (1) 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障されること

わが国においても、ILOが掲げた共通の目標に沿って、日本におけるディーセント・ワークを追求することが、ワーク・ライフ・バランス社会にとって不可欠である。

#### (2) すべての男女労働者に等しく保障されるものであること

ワーク・ライフ・バランスは、男性であるか女性であるか、家族的責任を有しているかどうかにかかわらず、また正規であるか非正規であるかを問わず、いかなる形で働く男女労働者に対しても等しく保障されるものである。

#### (3) 働く側にとって選択可能な働き方であること

多様な働き方は、働く側が選択するものであって、雇う側に選択されるものではない。そして、個人の選択によって転換ができるようなものでなければならず、生活やライフサイクルに合わせて働き方や労働時間を選択できるものでなければならない。そのためには、働き方

に中立的な税・社会保障制度の確立と、労働条件の均等待遇の法制化が必要である。

(4) 子育て・介護等を支える社会基盤が確立されていること

ワーク・ライフ・バランス社会は、誰もが仕事上の責任を果たしつつ、地域で支え合い、助け合うことによって安心して子どもを生み、育て、家族等の介護ができる社会を志向するものである。そのためには、公共サービスを中心に保育や介護を社会全体で支える制度を整備・拡充する必要がある。

(5) 個人生活を尊重し、質の高い働き方を求める企業文化、社会システムに転換すること

ワーク・ライフ・バランス社会は、政策・制度の改善だけで実現できるものではなく、社会システム、労働慣行の見直しが必要である。目に見えない拘束・支配による長時間労働、過重労働を生み出すような賃金制度、性別役割分業に基づく働き方や責任分担等これまでのシステムや慣行を見直し、男性の育児休業取得が当たり前になる企業文化にしていく必要がある。

(6) 企業の社会的責任の観点からも積極的に推進すること

企業が率先してワーク・ライフ・バランス施策を実行することは、CSR（企業の社会的責任）の観点からもきわめて重要である。

## 2. 仕事と生活の調和をめぐる現状と課題

(1) 仕事と生活の調和の現状

### ① 働き方の二極化

1997年以降雇用は大きく変動し、正社員が減少を続けたのに対し、パート・派遣等の非正規雇用が一貫して増加傾向にあり、労働時間分布で見た場合には、週35～60時間の労働者が減少する一方で、週35時間未満と週60時間以上の労働者が増えている。

### ② 長時間労働の現状

一般労働者の年平均総実労働時間は2041時間（2006年度）と高止まりしている。とくに30歳代の男性のおよそ4人に1人は週60時間以上働いており、統計には現れない不払い残業も後を絶たない。こうした働き方のもとでは、育児・介護休業等制度が整っていても、家族的責任のある労働者にとって仕事との両立は依然困難であり、結果として、働く女性の多くは仕事

と出産の選択を迫られ、少子化の一因ともなっている。さらに、長時間労働の常態化は健康障害を惹起し、メンタルヘルス不調者や過労による脳や心臓の疾患、さらには過労死、過労自殺の増加という深刻な事態を招いている。

### ③ パート・派遣等労働者の現状

パートや派遣で働く人たちの増加は、コスト競争の激化によって会社の都合で、安く柔軟に活用される労働者の増加が主たる理由であり、すべての人が家庭や個人のニーズに合わせて柔軟な働き方を選択できているわけではない。また、若年労働者をはじめ、正社員代替として増加したパート・派遣労働者の多くは、基幹業務を担うものの、賃金等の労働条件は低く抑えられ、生計を立てるために職場をかけ持ちし、結果的に長時間労働を余儀なくされる人も少なくない。とくに、母子世帯の状況は深刻であり、若い世代での非正規労働者の増大と固定化は、少子化や社会保障制度の危機に直結しているだけでなく、将来にわたる人材育成の点からも大きな問題となっている。

## (2) 直面している課題

### ① ほとんど変わっていない男性正社員モデル

ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた施策が「女性」から「男女双方」に大きくシフトした欧米に比べ日本が大きく立ち後れている最大の要因は、男性正社員の仕事と生活のスタイルが変わっていないことにある。つまり、長時間労働を前提とし、家事・育児・介護や地域活動にはほとんど携われないようなスタイルが働き方の「基準」とされてきた。その結果、主として女性の就業形態の「多様化」が進み、女性の働き方が変化しても、生活領域の性別分担は変わっておらず、仕事と生活のアンバランスの負荷はもっぱら女性に集中しているのが実態である。したがって、ワーク・ライフ・バランスの実現には、何よりもまず職場における男性正社員働き方モデルそのものを見直すことが不可欠となる。

### ② ワーク・ライフ・バランスに逆行する労働条件の低下

長時間労働が蔓延している背景には、行きすぎた規制緩和による過度な競争の激化と、それに呼応して際限なく下方にシフトしている労働条件の切り下げがある。

すべての働く人々がワーク・ライフ・バランスを享受できるようにするには、残業収入に依存しなくても済むような所得保障や、仕事に応じた賃金の均等処遇、さらに生活できる水準を保障する最低賃金の引き上げ等が不可欠となる。

### ③ワーク・ライフ・バランス論議の問題点

長時間労働が恒常化し、家族的責任や地域参加の責任を担えずにいる男性正社員の働き方を前提とした女性の両立支援策だけであれば、結果的にいま問われている性別役割分業を固定化する危険性がある。また、今、アンバランスに直面している人の当面のニーズ対応だけに終わるならば、働き方のトータルな見直しや全体の仕組みは何ら変わらないまま、個人の自助努力の支援に矮小化される可能性がある。

さらには、仕事と生活の調和の実現には「自律的な働き方」が必要だとして、労働時間管理や労働時間規制の適用除外をさらに拡大する動きが強まっている(アメリカのホワイトカラー適用除外やイギリスのオプト・アウト制度の導入論等)。これらは、むしろ長時間労働をさらに助長するものであり、われわれが求める仕事と生活の調和とは、正反対のものと断言せざるをえない。

### 3. 求められている政策パッケージ

ワーク・ライフ・バランス社会は、個々の政策ではなく、総合的な戦略の下、次のような実効ある複数の「政策パッケージ」によらなければ実現は不可能である。これはワーク・ライフ・バランス先進諸国でも経験ずみのことである。

#### (1)生活時間の確保と長時間労働の抑制

長時間労働を抑制しすべての労働者が生活時間を確保できるよう、労働基準法を改正するとともに、職場における労働時間の取り組みを促進するため、労働時間等設定改善法を「仕事と生活の調和法」(仮称)に改正する。

#### (2)働く側にとっての多様な選択肢

生活のニーズやライフスタイルに合わせて、個人が主体的に働き方を選択できるよう、各企業における制度を整備するとともに、労働条件の均等待遇や最低保障等の法整備を行う。

#### (3)働き方に中立的な税・社会保障制度

一層の核家族化の進行、働く女性の増加、少子化の進行、男女共同参画社会の実現の視点から、就労等の選択に中立、公平な税制、社会保障制度を実現する。

#### (4)育児・介護の社会化

男女がともに働きながら、安心して子どもを産み育て、家族のケアができるよう、育児や介護のための時間保障や経済的な負担の軽減、生活インフラの公的整備など、社会全体で子育てと介護を支える制度を整備・拡充する。

### 4. 推進に向けた枠組みと各分野の役割

ワーク・ライフ・バランス社会を実現するためには、推進のための枠組みを作り、各主体の役割発揮が求められる。

(1) 国は、政労使による合意形成やワーク・ライフ・バランスに向けた法整備などを行うとともに、地方自治体や企業における計画作成を義務づけ、そのための支援措置を行う。

(2) 地方・地域は、自治体と労使団体による合意形成(地方における「三者共同宣言」採択、地方議会での決議や条例制定等)や計画策定などを行う。

(3) 産業・企業は、産業・企業における合意形成と労使協議や計画策定(次世代育成支援計画との関係整理も視野に)、ワーク・ライフ・バランスに配慮した取引先等との関係構築、24時間365日サービスの提供体制の見直しなどを行う。

(4) 労働組合は、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて主導的な役割を発揮していくため、まず労働組合や労働者個人が「働き方改革」や、地域における支え合い基盤づくりに取り組むとともに、各企業や政府・自治体に対して積極的に働きかけていく。

## II 「憲章」及び「行動指針」策定へ対応と2008年春季生活闘争での取り組み

### 1. 「憲章」及び「行動指針」策定への対応

政府は、2007年6月に経済財政改革の基本方針において、働き方の改革のため、ワーク・ライフ・バランス

の実現にむけ「憲章」及び「行動指針」を策定することとした。これを受け、7月に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が、8月には「働き方を変える、日本を変える行動指針」策定作業部会が設置され、連合はそれぞれの会議に参画し、働く者の立場からの意見反映を行った。

「憲章」は、①働くことで経済的基盤を確保し、②家族や地域活動のための時間が確保でき、③多様で柔軟な働き方を選択できる、ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて、労使は自主的に働き方の改革に取り組み、国と地方は環境整備に取り組むこととしている。具体的には、週労働時間60時間以上の雇用者の半減、女性の出産後継続就業率の増加等、14項目の数値目標の達成に向けて、社会全体で取り組み、その進捗状況については労使等からなる委員会が点検・評価していくこととなった。

少子化、男女共同参画、労働市場改革等の個別の施策を、ワーク・ライフ・バランスで一括りにし、より広がりのある政策に転換したこと、そしてワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて、政労使がそれぞれの役割と責任を担うことに合意したことの意義は大きい。

あとは、いかに実行していくかである。連合は、今後「憲章」及び「行動指針」の策定を受けた具体的な取り組みを進めるが、政府は各都道府県に「仕事と生活の調和推進会議」を置くこととしている。こうした動きもふまえ、構成組織、地方連合会との連携を通じ、ワーク・ライフ・バランス社会の実現にむけて取り組みを強化していく。

## 2. 2008年春季生活闘争におけるワーク・ライフ・バランスの実現にむけた取り組み

2008年春季生活闘争方針では、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた働き方の改革として以下の課題に取り組むこととした。

- (1) 所定労働時間の短縮（休日の増加、1日の労働時間の短縮等）とともに、有給休暇の取得促進と付与日数の増加をはかる。
- (2) 長時間労働の原因のひとつである時間外労働を削減するため、36協定の協定内容の再確認、周

知を徹底する。また、36協定の締結にあたっては労働時間の延長時間の短縮に取り組む。

(3) 割増率については、連合「中期時短方針」の目標（時間外50%、休日100%）の考え方を堅持した上で、2008年春季生活闘争においてはその一歩として、具体的な前進をはかり社会的運動としていく観点から、各産別の参加によって共闘組織を立ち上げ、全体の合意によって運動を具体化し強力に取り組みを展開する。

(4) ワーク・ライフ・バランス実現のため、労働組合自らが主体的に「働き方改革宣言」を発して自己改革と職場の改革を進める。

なお、2008年春季生活闘争では、格差是正に結びつく賃金の底上げや非正規労働者の処遇改善などに積極的に取り組むこととしているが、これらもワーク・ライフ・バランスの実現に不可欠な課題となっている。

## おわりに

連合は、ワーク・ライフ・バランスの実現には、狭い意味での「少子化対策」や「子育て支援」を超えた、生活時間を取り戻すためのトータルな働き方の改革が必要であることを提起し、その実現に向けて労働組合が主導的な役割を發揮することとした。

労働組合としては、まず職場におけるワーク・ライフ・バランスの実態や阻害要因について率直な議論を行い、それを踏まえた「宣言」を発することが出発点となる。また政府の「憲章」や「行動指針」を活用しその実効性確保を迫っていくとともに、労働時間規制や非正規雇用者の均等待遇、社会保障全面適用などの政策実現に取り組むことも重要となる。

なお、「男性正社員の働き方改革」に軸足を置いた取り組みを進めるうえで、その実現のプロセスにおいても男女平等参画による運動が不可欠となってくる。

連合はこうしたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた諸課題に構成組織や地方連合会との連携を深め、積極的に取り組むこととする。■