

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、後輩がデータバンク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知った」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。■

