

「ワーク・ライフ・バランス」施策とその評価

——男の「女並み」達成を目指して——

総合政策学部4年 及川理恵

学籍番号:70401233

S04123ro

目次

序章 研究の分析枠組み

- 1-1. 問題意識
- 1-2. 仮説の提示
- 1-3. 研究対象
- 1-4. 研究方法
- 1-5. 先行研究
- 1-6. 本研究の意義と限界

第二章 日本社会における女性就労の現状と「ワーク・ライフ・バランス」

- 2-1. 均等法後の女性の雇用状況
- 2-2. 女性労働力の動員と成果(1970-2008)
- 2-3. 雇用形態と賃金格差、性別役割分業の構造的問題
- 2-4. 「ワーク・ライフ・バランス」登場の背景とその意義

第三章 女性の就労形態とWLB政策の国際比較——男の「女並み」達成へ向けて

- 3-1. 国際比較上の視点と設定
- 3-2. フランス・ドイツ各国——Conservative regime におけるWLB

- 3-3. アメリカ・イギリス各国——Liberal model におけるWLB
- 3-4. オランダの「ワークシェアリング」モデル
- 3-5. 日本政府のWLBへの取り組み
- 3-6. 国際比較から浮かび上がる、日本のWLB政策の課題

第四章 多様なアクターによる「職と育」の両立支援策

- 4-1. NPO 団体、社会企業家の取り組み
- 4-2. 事例 1 「フローレンス」
- 4-3. 事例 2 「Fathering Japan(ファザーリング・ジャパン)」

第五章 企業におけるダイバーシティ・マネジメントの有効性の検討——経営論の視点から-

- 5-1. なぜダイバーシティ・マネジメントか
- 5-2. ダイバーシティ・マネジメントとは何か
- 5-3. ダイバーシティとは何か
- 5-4. ダイバーシティの効用
- 5-5. ダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・バランスの展望

終章 未来に回帰するフェミニズムに向けて——本論のまとめとして

- 6-1. フェミニズムが問いかけるもの
- 6-2. フェミニズムと「現状維持のパラドックス」
- 6-3. 結論
- 6-4. 謝辞

参考文献一覧

序章 研究の分析枠組み

1-1. 問題意識

2008年、「男女雇用機会均等法」の成立から23年。女性の就業率・正社員就業率はほぼ横ばいであり、総合職における女性の割合は先進国の中で最も低い。この背景にあるのは、従来の家父長制という分析枠組みや性別役割分業論では把握しきれない、女性を正社員として継続的に働かせる意欲をくじく「何か」なのではないか。それは一体何か、というのが本論の中核的問題意識である。本論ではまず、70年代から現在にかけての女性の就労形態を振り返り、均等法が20年かけてもその目標を果たすことができなかった原因と背景を明らかにする。その際に、近年登場した「ワーク・ライフ・バランス（WLB）」概念とその意義を分析し、WLBにまつわる政府・企業・NPOの施策展開の可能性を探る。よりマクロなアプローチとして、いくつかの国におけるWLB政策を取り上げ、日本のWLB施策と比較することで、その課題を浮かび上がらせていく。さらに、職業継続と子育てを両立する処方箋として、企業及びNPOにおけるいくつかの事例を挙げてその実績と今後の課題を検討する。章立てとしては、第二章では女性就労における統計的事実の提示とその背景の分析、第三章にてWLB政策の国際比較、第四章にて2つのWLBに取り組む代表的NPOの事例の検討、第五章にて近年企業におけるWLB達成のプロセス、及び経営戦略として注目を浴びている「ダイバーシティ・マネジメント」概念の有効性を検討する。最終に、第六章にてこれまでのフェミニズム理論を概観し、これらの社会情勢の変化及び概念の出現に付随する「自己責任論」に対し、フェミニズムはどう分析の言葉を紡ぎ出すことができるのか検討する。

1-2. 仮説の提示

本論では2つの仮説を提示する。

- 1：ワーク・ライフ・バランスという概念は、男の「女並み」達成に貢献する。
- 2：規制なきワーク・ライフ・バランスの導入は、現状の男女間の雇用格差を温存する。

1-3. 研究対象

主に日本政府による施策、日本に在籍する企業、日本人の女性を研究の対象とするが、事例等の参照例に関してはその限りではない。基本的に社会学理論・社会福祉理論、経営論等を参考にしながら、理論の実証のために統計（文献からの引用含む）を参照する。

1-4. 研究方法

仮説1は主に社会学理論を参照し、仮説2は国内のNPOの事例を参照する。

1-5. 先行研究

女性の雇用に関する研究、フェミニズムの諸理論の研究に関しては一定の蓄積がある。女性の就労形態についての研究は、社会学分野では上野(1990)の家父長制へのマルクス主義フェミニズムの視点からの分析、経済学分野では大沢(1993)の分析が代表的である。花見(1987)は女性の雇用、脇坂(1990)は女性の昇進、篠塚(1982, 1995, 等)は女子雇用と女性のキャリア展開について経済学の視点から研究を行っている。近年では武石(2006)の女性のキャリアについての統計分析が詳しい。「ワーク・ライフ・バランス」とは、2000年の前田の研究(前田,2000)にWLBが「仕事と家庭生活の調和」という言葉で取り上げられていることからわかるように、最近になって「輸入」された概念である。そのため大沢真知子(2006)の研究、荒金(2007)、久谷(2007)、など直近の研究が多く、特に企業において「どう導入するか」という方法論が重視されるため、WLBに関する理論的研究は少ない。ダイバーシティ・マネジメント(DM)に関しては、日本において注目されるようになってきたのは2004年頃からであり、WLBと同様に先行研究が少ない。1995年のロバート・T・モランの研究をはじめ、佐野(2001)は企業における女性の雇用について調査、さらに筒井(2003)は政策という観点からダイバーシティ・マネジメントを生かす方法について言及している。有村(2007)は、在米日系企業と在日米企業におけるDM事例を報告しているが、局所的な事例であるため、本書では理論的研究と事例分析の両方を試みている谷口(2005)の研究を多く参照した。

1-6. 本研究の意義と限界

一般的にワーク・ライフ・バランス概念、及びダイバーシティ・マネジメント概念は経営論の一環として取り上げられることが多いが、本論ではフェミニズム理論を用いてそれらを検討・評価することで、「概念を導入することによる効果の説明」に留まらず、その可能性と危険性の両面を指摘することができ、その意味において意義があると考えられる。

対して、本論文の限界は事例研究の少なさである。国際比較の多くを政府資料や本に拠りながら理論研究を進める反面、現在最もタイムリーにWLBやDMに関わっている各企業やNPOに密着して調査を行い、その活動内容やその現場の雰囲気や状況を正確に把握することができなかった。そうした現場の課題の指摘を行えなかったこと、及び理論研究へそれら「現場の」声を反映させられなかった点が本論文の限界であると考えられる。今後は取り上げた企業やNPOの事後評価を含めて、WLBという名前にとらわれることなく、「仕事と家庭の調和」のために取り組む国、企業、NPOのそれぞれの個別事例を深く掘り下げて行きたい。

第二章 日本社会における女性就労の現状と「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」

2-1.均等法後の女性の雇用状況

女性の雇用に関する近年フェミニズム理論を概観すると、雇用における‘機会の平等’化の実現を目指して、性差別の実態を解明することが中心的な課題であった1970年代が終わり、80年代になると家父長制批判の視点が導入された(上野, 1990 等)。そこでは‘機会の平等’が‘結果の平等’へと結びつくのを妨げている「家族」と、労働市場を貫く「性分業の構造」が主題化されていくこととなり、80年代の「均等法」制定、及び1999年の「男女共同参画社会基本法」制定まで及ぶこととなった(江原,2000)。しかし、実際にはフェミニズム理論及び運動は、均等法成立の「一要因」に過ぎず、少子化に伴う女性労働力確保のために動き出した国の思惑と、国連の「女性差別撤廃条約」など国際社会からの圧力が合致したことが、1985年の「男女雇用機会均等法」成立に最も貢献しているとする声も多い(井上, 2002)。

ここでいう「均等法」とは、募集・採用から定年・退職・解雇に至る女性差別を禁止する法律であり、正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」である。均等法施行前は、女性が男性同様に働くには公務員、国際機関、外資系、医師看護師、弁護士などの専門職に就く場合に限られており、一度結婚退職した主婦が再就職をしたとしても、労働状況は悪くなる一方だった。法の内容は「募集・採用」や「定年・退職・解雇」の際の性別による差別を禁止したものであり、その後の97年の改正、99年に施行された「改正均等法」は募集・採用などで「努力義務」にすぎなかった差別が「禁止」とうたわれた。男女双方に対する差別の禁止や、間接差別の禁止など性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等を主な内容として均等法が再び改正され、平成19年4月から施行されている。2007年度改正においては、派遣労働者に対する性別に基づく差別の禁止、事業主が報告をしない、虚偽の報告をする場合には課される過料の創設等が新たに盛り込まれている(内閣府,2007)。

その均等法の効果に対して、以下、第一に、女性の就労形態、第二に、管理的職業従事者に占める女性の割合、第三に、男女間賃金格差の点から検討したい。まず女性の就労形態に関して、平成19年度(2007年)までの「男女雇用参画白書」によると「雇業者のうち、正規の職員・従業者に占める女性割合は3割で、昭和60年以降概ね横ばいで推移している。」との報告があり、正規雇用そのものが均等法によって固有に進んだ様子はみられない。かわりにパート・アルバイトなどの非正規雇業者における女性の割合が、昭和60年の31.9%から平成18年には52.7%に上昇し、過半数を占めている。さらにもう一つの日本の労働分野の特徴として、女性が管理的職業従事者に占める割合が低くなっていることが挙げられる。平成19年度男女共同参画白書によると、就業者についての女性の割合

自体は諸外国とほぼ同じ水準を示しているが、管理的職業従事者に占める女性の割合を見ると、米国 46%等欧米諸国と比べ 10%前後(19 年度男女共同参画白書では 10.1%)と極端に低く、フィリピン、マレーシア、シンガポール等のアジア諸国にも大きく引き離されている。(内閣府,2007) ¹

年齢階級別にみると、女性就業者数は 30～34 歳層を底とする「M 字カーブ」を描き、依然として子育て期に就業を中断し、子育てが落ち着いたのちに再就職する者が多く、この構図は均等法以前と比較して変化があまり見られない。足立(2007)は、日本においては正規か非正規かという就労形態以上に「勤め続ける女性の比率の低さ」が女性就労形態の特徴であり、結果的に女性転職が不利にならざるを得ない労働市場特性が存在していることを指摘している(足立,2007, P25)² すなわち、職場においては正社員として大沢(1993)の「(女性)『エリートとマス』への二極分解を語ろうにも、エリートなるものの層としての存在は、なおあまりにも頼りないと感じないわけにはいかない」という見解は、2008 年現在においても、なお説得力を持つ。

内海(2006)によると、男性の賃金を 100 としたときに女性の賃金の占める割合(賃金格差)の推移を見ると、15 年の間に 6%近く縮まっているものの、米国の 76%、英国の 80.6%に比べて日本は 65.3%と低いことが指摘されている(日本学術協力財団, 2006, データ自体は 2001 年厚生労働省『賃金構造基本統計調査』)。すなわち、就労形態、管理的職業従事者数、賃金格差においては、均等法以前と以後を比較して「変化なし」か「多少の改善傾向」が見られるものの、国際的比較のもとでは依然、'男女共同参画社会'制定の本義である「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会(内閣府, 2007)」の実現を達成したと評するには程遠い結果となっている。

それを国際統計として裏付けているのは、各所で指標として持ち出されている国連のジェンダー・エンパワーメント測定 (Gender empowerment measure) である。ジェンダー・エンパワーメント測定は、議員、管理職、科学技術職における女性の割合、賃金格差指標とし算出し国連開発計画 (UNDP) が発表したもの³であり、人間開発指数 (Human development Indicator) に含まれる 177 か国中 42 位を示し、識字率、GDP、教育等々、基本的な人間の能力が平均でどれほど伸張したかを示す人間開発指数の上位 10 か国中 (日

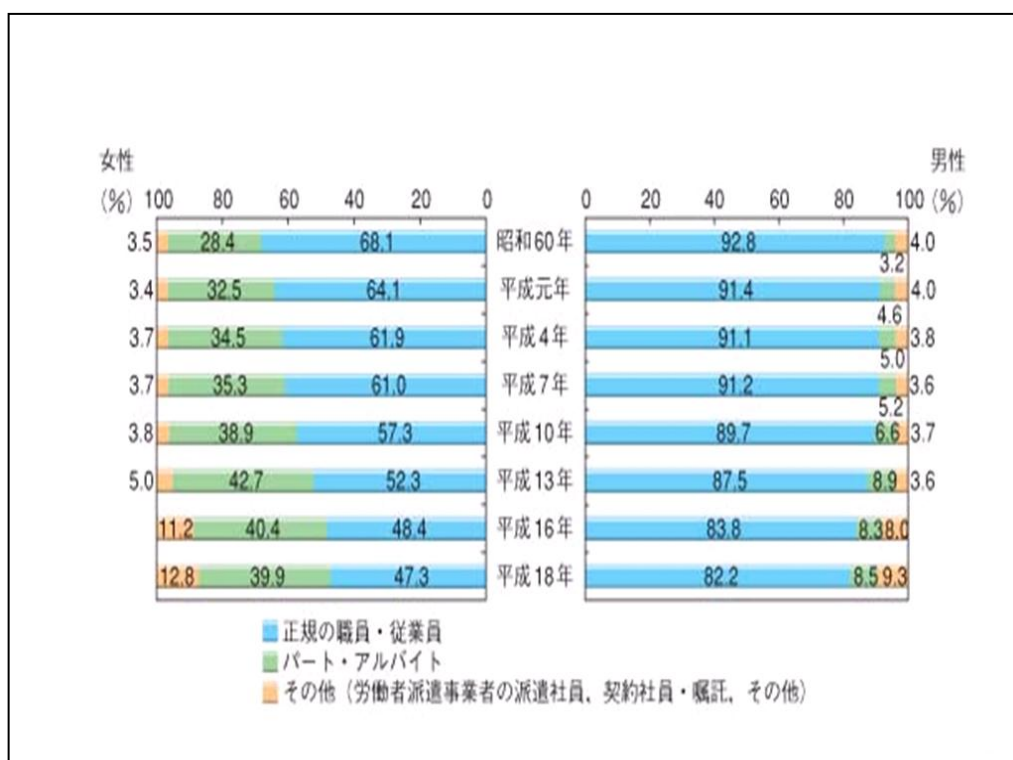
¹ フランス (7.2%) 及び韓国(7.8%)は日本よりも管理的職業従事者の割合が低い、その他北欧・ヨーロッパ諸国及びマレーシア・シンガポールなどアジア諸国との差は 20%以上となっている(内閣府,2007)。

² 足立は、「基本的には 90 年代においても、男性標準型、長期継続雇用、内部昇進といった日本型雇用体系は壊れておらず」、継続勤務が直接昇進に関わる労働市場の特性を指摘している(足立,2007)。

³ GEM の定義は「The gender empowerment measure (GEM) reveals whether women take an active part in economic and political life. It tracks the share of seats in parliament held by women; of female legislators, senior officials and managers; and of female professional and technical workers- and the gender disparity in earned income, reflecting economic independence. Differing from the GDI, the GEM exposes inequality in opportunities in selected areas」(UNDP,2007)。

本は7位) 飛びぬけて GEM が低くなっている⁴。

上野(2007)はこれらの数値に示される均等法の成果に対し、「男女雇用機会均等法」は「とんでもないザル法」で「何の実効性もなかった」とし、均等法が「日本の雇用慣行を変えなかった」こと、「労働の柔軟化によって女が怒涛のごとく非正規雇用へと押し流されていったこと」は、ジェンダー論の研究者の間では、「常識」であると述べている。(上野,2007,p.48) 同様に、大沢(1993)は 1970 年代以後、主にバブル経済に牽引された女性雇用の増加を指摘しているが、ブルーカラー労働がリードした女性の職域拡大と職業の女性化は、女性の熟練ブルーカラーの増大だったとはいいがたく、むしろ単純反復、雑用、補助などと形容される底辺ないし縁辺のブルーカラー職種への参入が多かったと見るべきであると述べており(大沢, 1993, p.165)、見解は上野と一致している。以下、そのプロセスを詳細に検討してゆく。



【図】雇用形態別にみた役員を除く雇用者（非農林業）の構成割合の推移

出典：男女共同参画白書 平成19年度版

4 HDI(Human Development Indicator)G1位のノルウェーは GEM(Gender Empowerment Measure)1位であり、HDI2位のアイスランドは GEM3位、以下同様にオーストラリア GEM8位、アイルランド GEM17位、スウェーデン2位、と続き、HDI26位である韓国が GEM53位である以外は HDI 上位30カ国内で日本が最も GEM が低い。

2-2.女性労働力の動員と成果(1970-2008)

均等法設立に政府側の少子化対策、女性の労働力確保の動きがあったことは上記した通りであるが、統計によると、2005年に1899（明治32）年に人口動態の統計をとり始めて以来初めて出生数が死亡数を下回り、2007年度から減少するという政府側の予想を前倒しして、総人口が減少に転ずる「人口減少社会」が到来した(内閣府, 2005)。高齢化と少子化の同時進行による人口構造の変化が、本当に政府側の述べる「有史以来の未曾有の事態(内閣府, 2003)」であるのかという議論は横に置きつつも、少子化の原因は主に非婚化、及び既婚夫婦の出生率の低下であり、先進諸国で同様に見られる現象であると言われている(UN, 2006)。少子・高齢化社会が進むヨーロッパ各国では、労働力の減少に対しEUの移民政策のもと移民の受け入れという処方箋を用いる傾向が強く、それを前提としたうえでの移民の疎外(inclusion, exclusion)とEU内での市民権(citizenship)の確立といった概念について議論される一方(Roche, 1997, Turner, 1994, 鈴木, 2007等)、日本においては、90年代の不況期に、移民の受け入れというオプションの代わりに、女性が労働力市場における調整弁の役割を果たす「労働予備軍」(上野, 1990)のひとつとして注目をあびることとなった。

しかし、雇用政策及び少子化対策に伴う女性の雇用政策は、その実、政策よりも景気の進退そのものに左右され、女性は男性に対し二次的かつ補助的業務に多く従事する傾向にある。以下、1970年から80年代、90年代から2000年代の二期に分けてその論を見ていく。まず大沢(1993)は1990年代まで多く共有されたパターンを示しながら、70-90年代を3期に分けて分析している。まず、1973-75年には石油危機直後の激しい雇用調整により、雇用の「男性化」（ここにおいては、男性割合の増加を指す）が起り、1975年に底をうっていた女性労働力率が上昇に転じ、さらに1975-84年においては、サービスの経済化による雇用の「女性化」が進行する。円高不況期からバブル経済を経た1985年以降には、「その他サービス」の女性雇用者の増加、女性比率増加が見られた。これら景気進退による雇用調整と業種のサービス化は、女性の非正規・ブルーカラー労働者を生み出したが、正社員・ホワイトカラーにおける女性割合の固有な増加はみられず、女性労働者は主に雇用の調整弁であることを示している。花見(1991)は、こうした女性労働力を「膨大な使い捨てのための縁辺労働力」である形容する。企業はますます、少数の効率的な基幹労働力（男性）と「膨大な使い捨てのための縁辺労働力」との選別利用を求め、「後者にあてられるのが女子と外国人労働者であることは、改めて指摘するまでもない。問題は均等法のごとき法律が、見事にこの構図にフィットしてしまっていることである」、すなわち賃労働に参加している女性はいくまで「周辺」の労働力に過ぎないものであり、均等法は縁辺労働者を確保する以上の貢献を成していないと述べている(花見, 1991) この主張は、80年代までに完成した女性の「家計補助型・パートタイム型」の就労形態を、「女性は再生産者だから生産者として二次的であり、生産者として二次的だから再生産者(上野, 1990)」であり、

それをもって「女性の家族への囲いこみと女性労働の周辺化」完成をみると分析する見解と一致する(上野,1991)⁵。これらの主張は主に 1970-80 年代の雇用形態を対象とした分析であり、その主張は一貫して、兼業主婦を主な働き手とする女性の非正規雇用が労働市場における雇用自体の収縮に伴う「緩衝機能」を果たしているというものであった。「緩衝機能」とは、年功序列型賃金体系に基づく男性の正規雇用者をスタンダードとした場合に、補助的労働を担う女性非正規労働者数が景気悪化に応じて増減することで、労働市場の雇用調整の役割を果たすことを指す。

一方、90 年代から現在にかけては、その「緩衝機能」としての女性非正規雇用の内実が変化してきているという。足立(2007)は 90 年代以後の女性就労形態を、90 年代の不況を 91 年から 93 年までの第一期と 97 年 3 月から現在までの第二期に分け分析している。第一期において女性非正規、男性正規雇用の増加が見られ、女性の場合は正規雇用の増加が 0.6%に対し非正規は 1.2%とその倍増しており、第二期においては経済の縮小に伴い全体的に非正規雇用数が増加したが、その際に同時に減った「正規雇用」の多くは女性であり、そうした「代替機能」が女性間で起こっているという。そうした女性内部の「正規から非正規への代替」を足立は「相殺効果」と呼んでいる(足立,2007,p27)。これらの足立の分析によって、均等法後 20 年以上経った現在においても、女性就労形態の割合・内実自体は変化していない現状を説明することができる。すなわち、70、80 年代に純粋に雇用の緩衝機能を果たしてきた女性の非正規雇用は、均等法施行後、積極的に正規雇用に「置き換わって」きたわけではなく、90 年代に増えつつあった女性正規雇用と「相殺するかたちで」増減し、非正規雇用数を保ってきたのである。

結果的に「正規雇用者の増加」及び「非正規雇用者の正規雇用者への代替」が進まなかった背景には、主に以下の三点が挙げられる。第一に、企業側の事情、「ワーク・ライフ・バランス」、「ダイバーシティ・マネジメント」といった概念が少子化対策・人材確保に乗り出す政府と企業によって注目され始める以前は、企業側から見た女性の正社員雇用と教育投資が軽視され続けてきた。そこには「定着率」の低い女性への投資を渋る企業の合理的判断があり、結果的に出世の道を阻まれた企業に定着する女性は、少数の「エリート」のみに留まった。第二に、女性側の事情、「朝 9 時から夕方 5 時の就業」で「そこそこのお給料」を希望する多くの女性たちに、正社員になることで身粉にして働き、私生活をかなぐり捨てる「男並み労働」は魅力的に映らなかった。それらが超人的努力をこなす女性(「スーパーウーマン」)によって、そして親族の育児へのサポートがあっはじめて「女性正社員」であることが可能となることが理解されてきたのである。第三に、労働市場の変化、労働市場において内部労働市場、internal labour market と外部労働市場

⁵ 上野の主張は、スコット(1997)の言及する walby の主張、Walby have suggested that the expansion of part-time employment represents a kind of compromise between capitalist employers and domestic patriachs, in that employers have gained access to women's cheap and docil r g labour, whilst at the same time leaving them free to carry out domestic labour in the home.(Scott, 1997)を参照している。

external labour market の分断が発生し、60年代、70年代を通じて労働力の企業定着が進んだ日本において、正労働者のキャリアの内部化が深化した。このことは、広義の労働需要として外部環境の柔軟に対応するための非正規雇用者が求められた背景を説明する。

これらを別個に分析する。第一の要因、企業側の女性雇用が進まなかった理由とは、企業は労働者の質を「企業への定着率×潜在能力」でコスト計算しているためである(脇坂,1990)。均等法制定後、効率的な社員の養成のために、採用時点で意欲ある女性を選抜し腰掛けの女性には一般職を振り分ける「男女別コース別人事」が導入された。結果的に、一部の管理職になるまで会社に定着する女性と「腰掛け」女性は、入社の時点から分類され、また育児等の理由で資格を更新できない女性はより不利な立場へ追い込まれた。そのプロセスを、統計的差別理論は「女性は男性に比べて離職率が高い。よって労働者行列の中で男性よりも低く位置づけ、女性のなかにも生涯を通じて就業を継続したいと希望する女性は大勢いるが、それがどの女性かを事業主は見分けることができない。ゆえに女性であるということ、労働者行列の中で格上げされることはない。就業継続を希望する女性は、良好な仕事に参入するチャンスを与えられず、差別は解消されずに持続することになる。」という「悪循環」として説明する(武石,2006)。企業が教育投資を正社員にのみ「効率的に」行ったように、育児休業法にて保障されるはずであった育児休暇も、優秀な人材を引き止めるために「やむを得ぬコスト」として導入された。ある程度育児休暇を保障された環境であっても、いったんやめて一年以上あとに労働市場に再参入するさいの賃金は以前の賃金より低く、技術革新はスキルの陳腐化を早め続けるため労働者の市場価値を短時間で更新し、職場は「コスト」に対して優しい言葉をかけない。ワーキングマザーはそのプレッシャーと育児をこなす肉体的・精神的な厳しさから「退職へと誘われる構造」(萩原,2006)を感じている。それらはよりいっそう出産や育児休暇を終えた女性たちの正社員としての職場への再参入をよりいっそう阻害した。

第二の要因、女性側で正社員ではなく非正規社員を多く望んだ背景を、篠塚(1995)はこう説明する。「彼女たちの大半が考える理想的な働き方は学卒後、会社に勤め、結婚、出産後は退職し、子育てが終了したら、再就職をする、という再就職型である。」「だから、均等法の恩恵にあずかるのは、女性の中でもマイノリティ・グループである就業継続型女性だけである。」(篠塚,1995) マジョリティの女性は、日本型雇用体型を前にいくつかのハードルを見て、合理的に「再就職型」を選択したと考えられる。第一に、女性は男性と比較して(企業側の投資、及び育休のブランク等の理由で)出世の展望はなく、賃金も男性並みにはもらえない。その条件下で「正社員」というレッテルを固持するために長時間会社に拘束される正社員という立場は避けたい、と考えている。第二に、女性が育児を行うべきであるという「性別役割分担」の意識が共有される中、育児休業中の所得保障が十分ではない状況でベビーシッターや保育所、二重保育などにかかる費用を計算するなら、就労を中断し、子育てを自分でやったほうが、経済的に効率的性が高くなると判断している。正社員でいるほうが経済効率は高くなる展望もなく、さらに継続勤務を阻害する家事や育

児という「負担」があるならば、「家計補助型のパート」が最もよい選択肢だろうと、多くの女性は合理的に結論付けた。つまり、これらの理由から20代から50代までを継続勤務するという「男並み」に働くというスタイルを、多くの女性は支持しなかったのである。これらの結果は、男性と比較して、女性の平均賃金が33%近く低くなっているという統計に帰結している(韓国は31%差、EUでは14.5%の差、アメリカで22%それぞれ女性賃金の割合が低い)(JapanTimes, 2008)。2005年、「読売ウィークリー」誌上において、働く女性一人に対するアンケート調査が行われた。(『均等法から20年』働く女性1万人の怒りを聞け)有効回答者数1万422、正社員47.2%、契約社員7.1%、派遣社員10.7%、アルバイト・パート26.4%)アンケート結果によれば85%の女性が「会社は表面上改善努力をしているようだが、実際には何も変わらない(45.23%)」「表面上も改善努力をしていない(34.19%)」「改善どころか悪化させている(5.84%)」と、閉塞感を感じている結果となっている(読売新聞社, 2005)。日経ウーマンの編集長野村浩子(2005)によれば、20-30代の日経ウーマン読者は、同誌の特集「ON&OFF バランス」調査(2005年5月)で、「年収300万円で、そこそこやりがいのある仕事をし、土日やアフター5はしっかり休む」という働き方を最も支持した。「今後、どこまで出世したいと思いますか」との問いに対しては約75%の女性が「出世しなくてよい」と答えており(野村,2005)、均等法等、政策への期待度の低さと、管理的職業につくことへの諦めの姿勢を持つ女性像が浮かび上がる。1990年の労働婦人局「女子雇用基本調査」において、女性雇用者の約7割が「昇進したいと思わない」と回答していることと比較して、その傾向には一向に変化が見られていない。

第三の要因として、内部労働市場、**internal labour market** と外部労働市場 **external labour market** の分断が、より非正規雇用への需要を増大させたことが挙げられる。それは、80年代以後に完成された日本型経営の深化であり、90年代の不況に大企業が揃って正社員の非正社員(アルバイト・契約社員)への切り替えを行ったことで加速した。内部労働市場とは、必要とされる技能が企業特長的であり、その技能は企業内の訓練、特にOJT (**On the job training**)により形成され、さらに企業内の労働力の配分は、需要と供給という市場メカニズムだけではなく、慣行により行われることによって形成される。よってOJTと継続勤務を前提とする内部労働市場において正社員の存在は重要度を増し、長期的に勤務する男性正社員へ集中して労働力が配分される。一方の外部労働市場(二次的な労働市場)においては、その柔軟な雇用体系ゆえ、分断の緩衝材としての、主として女性の非正規社員の需要が増加したのである。

武石(2005)は、それを「内部労働市場の構造自体に大きな変化はなく、そこに女性がとりこまれていった」だけであると述べている(武石,2005)。すなわち、一部の「シングル・スーパーウーマン(独身で企業に定着する女性)」、もしくは様々なサポートを経て育休後に復帰し企業に定着した「スーパーウーマン」は内部労働市場に「とりこまれて」行き、残りの女性は、家庭と、内部労働市場と外部労働市場との緩衝材としての非正規社員

を行き来しながら、80年代に完成した「家計補助型・パートタイム型」の就労形態を踏襲している。(むしろ後者がマジョリティである。)足立(2005)によって指摘された、90年代の不況が引き起こした、女性内部の「正規から非正規への代替」はすでに指摘した通りであるが、企業側から見ても、労働市場側から見ても、女性就労の「構図」自体は均等法施行20年を経て変化がない、と結論付けることができるだろう。

2-3. 雇用形態と賃金格差、性別役割分業の構造的問題

以上、「緩衝機能」と「相殺効果」に特徴付けられる日本における女性就労の推移を検討してきた。その構造的分析を行うために、日本の女性の就労の特徴を抽出してみることにする。それは第一に、年齢階級別労働力率の「M字型曲線」の存在、第二に、大卒女性が他の学歴の女性に比べて労働力率が高くはならない「学歴による労働力率のギャップ」、第三に、女性に占める非正規雇用社比率の高さ、第四に女性管理職比率の低さ、第五に男女の賃金格差が挙げられる。これらの背景に共通している要因は、日本の非正規雇用者は、パートタイム労働に対してフルタイム労働と「平等的」な雇用管理を行うオランダや北欧諸国に比べて、差別的な傾向が顕著であり(すなわち「特権性」が顕著であり)、その身分が「閉鎖的」であるという点である。M字型曲線、及び就業形態別女性の労働力率の推移の観察によって、出産を機に多くの女性が職場を去り、パート・アルバイトとして再就職していることがわかる。その際に元の職場に戻ることができていないのは、OJT及び継続勤務が評価につながる企業内の人事システム、及び更新される職務技能の対応の難さ、及び長時間に及ぶ労働時間など「家事と育児の両立」を不可能とする硬直的・閉鎖的な正社員の制度のためである。それは「学歴」が職場復帰につながらないでパートタイマーへと結果的に流れてしまう、つまり女性の実力が評価されない人事システムによるところが大きい。同様に、以上の人事システム上の理由から、第四の特徴である女性管理職の割合の低さも説明することができる。残る二つの特徴である女性の非正規社員の割合の高さと賃金格差とは、「処遇が高い反面、拘束度が高い典型例としての『男性正規労働者』の働き方と、拘束度は低い処遇も低い典型例としていわゆる『非正規社員』と大きく二つの働き方という二極化した働き方」(武石,2005)によってもたらされている。その二極化した働き方は、非正規雇用として働く女性を固定する「何らかの要因」により、彼女たちを低い賃金層へと固定しているのである。

これまで正規労働者は、雇用の安定や高い賃金水準の保障を前提とし、企業組織へ長時間の高速とコミットメントを求められ、自由度の少ない働き方を受忍してきた。しかし働き方の自由度の程度(時間のフレキシビリティ・程度のフレキシビリティ)を高めると、雇用保障や待遇が大きく低下することとなる。こうした、正社員と非正社員という、選択肢が著しく二極化した状況の下で、家事と育児という性別役割分業を担いながら「どちらも選べない」状況に追い込まれた女性のキャリアの展開は、大きな制約を受けてきたので

ある。⁶ここにおいて、女性たちのロールモデルが、決して「仕事と育児を、普通にこなす人」ではなく、「超人的スーパーウーマン」であり続け、様々な施策が女性のキャリアをほとんど変えられなかった理由が明らかになる。女性のキャリアはこの二つの就労形態それ自体に選択肢が固定され制限されているがゆえ、いくら「例外」である女性たちを手本としたところで、「正社員として仕事も、そして家事・育児も」とは、「普通の女性」にはとうてい不可能な選択肢であったのだ。その構造を見抜いていた多くの女性たちは、いくら均等法が「男並み」の生活を賛美したところで、それを受け入れずに「非正規社員と家事・育児」という、実際に実行可能な選択肢を選び堅実に「仕事と家庭を両立」してきた、というのは当然の帰結だろう。

以上をふまえた上で、均等法がその目的を達成できていないのは、「男並み」に働くことができなかった女性たちの責任であり、自己責任である、とは到底言い切れない。均等法制定後に「男並みに働く」ということを達成するには、女たちの選択肢は2つしかなかったことは上記した。それは、上野の言葉によれば、仕事に「男並み」に参加することで、家族というシステムを個人へと解体してしまう道を選ぶか、あるいは、家族領域が確保している愛情や余暇のような「金で買えない」資源を守り享受するかのどちらか（上野,1986）であった。「それは男並みに働く」ことに参加した女にとっては、私生活は負担すべき「コスト」にすぎなくなるというのは当然であり、「コスト」と思うことに疑問を感じる「普通の女性」は、さっさと正社員の身分を捨てるということである。ただし、「金で買えない」資源を家庭において守ることは、「富や権力で余暇が買えるにも関わらず、余暇や愛情で富が手に入ることはない」という資本主義社会の理をふまえたうえでは、「専業主婦である限り、時間は自由に使える上に、子どもの面倒を見ることで‘豊かな生活’を送ることができるのだから、（フルタイムで働くよりも）いいじゃないか」という男性言い分は詭弁にすぎないものとなる。なぜなら、その結果として女性たちに用意されているのは、「負け犬」（酒井, 2006）（未婚で30代で子どもがいない女性、育児や家事などの『女の喜び』を得られない存在を自虐的に形容する）女性か、「縁辺労働者」、すなわち「二流の労働者」として安い賃金、少ない社会保障に甘んじながら夫の給料に期待する女性、の2つのゴールしか見えないからである。周知の通り、「仕事も家庭も」という均等法制定時のスローガンは、このどちらのゴールにも当てはまらない。何度も、この問いは繰り返されてきた——なぜ、男性が仕事と育児をすでに「両立」しているように、女性も「仕事と家庭」を両立できないのか？

萩原(2006)が報告する、会計士の夫を持つ主婦(34歳)の葛藤は、ひとりひとりの女性が抱える葛藤を描き出す。「育児休業から復職して数ヶ月。樹里さんの疲労と葛藤はピークに達していた。子どもの食事も着替えも、保育所への送り迎えも、『ぜんぶ、私』。保育所から持ち帰る紙布おむつや着替えの洗濯、買い物に食事の用意。お風呂にいれるのも、む

⁶現在の家事分担割合は、未だに女性が9割以上であり、家事・育児における性役割分業は明確に実行されている。

ずがったときにあやすのも、遊ぶのも、寝かしつけるのも、私ひとり・・・夫は一切年上の会計士。・・・悲しい現実だが、男性の昇進・昇格が優先される現状では、組織の流れからはずれた男性は、女性よりも失うものが大きい。『将来的に失う給与の額は私のほうが小さいんだ』と自分を納得させた。だからいまは、育児の責任は自分が引き受けよう。けれども、そう覚悟した樹里さんの思いをうけとめる人はいなかった。夫はあたりまえのように仕事にでかけ、深夜に戻る。自分は育児と家事に奔走し、時間に追われ、キャリアに将来の夢も描けない。『私がひきうけた現実に対し、いったい、夫は私のなにをひきうけてくれるのか』・・・伝えたかったのはそのひと言だった。」(萩原,2006)

この雇用の二極化と2つのゴールという制限を乗り越えるために、これまで主に二通りの方法が考えられてきた。1つは、女が「男並み」になることであり、もうひとつは男が「女並み」になることで両性が平等になる方法である。フェミニズム運動は主に前者を規範として活動してきたが、(実態はどうあれ)法制度上ある程度は「男並み」が達成されたとされている。しかし「男並みに働き家庭を捨てる」か「家庭を守り富や権力といった資源を捨て、かつ二流労働者に甘んじる」という選択肢を残して、均等法が20年の月日が流れても就業の構造自体に変化がないのだとすれば、残るは男が「女並み」になるという方法しかないといえるのではないだろうか。上野は、均等法成立の翌年である1986年に、すでに「男が女並みを目指すことになる」との見解を示しており、「女は家庭を支えながら仕事をしている。仕事を愛しているが、家族を犠牲にしてまでうちこむ値打ちのあるものとは思わない。これが健全な生活者のバランス感覚というものだ。「男並み」を要求されるのはまっぴらだ。「女並み」でどこが悪い」と、女性の真情を「代弁」している。(上野,1986)つまり、以上で検討してきた雇用形態の構造的問題も含め、均等法が「ザル法」として機能しなかったという事実は、女性が正社員として働くこと、すなわち「男並み」になることの限界を(20年の年月をかけて)証明したといえる。

2-4. 「ワーク・ライフ・バランス」登場の背景とその意義

以上の検討に基づき、「女並み」が均等法を達成するための論理的回答であるとするならば、それは一体どのように実行され得るのか。その手法を考察する際に言及しなければならないのは、近年注目されつつある「ワーク・ライフ・バランス」という概念である。ワーク・ライフ・バランスとは、厚生省によると「働く人が仕事上の責任を果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組めなくなるのではなく、両社を実現できる状態のこと」(厚生省,2000)、であり、『仕事と私生活の共存』のことで、従業員が働きながら責任や要望を果たせる環境作りに取り組む(パク,2007)こと、さらには「仕事以外の場を大切にすることによって、仕事も短期間で成果

を上げることができるようになること(小室, 2007)」を指す。定義は国・定義者によって多様であるが、一般的には仕事とそれ以外の活動をバランスよく時間配分することで、より効率よく仕事を行い、仕事以外の生活の質も確保することである、と概括することができる。ワークライフバランス(以下WLB)が米国を発端に、英国、先進各国において同時的に提唱されはじめた背景には、第一に、それらの社会が「成熟社会」へ移行しており、第二にグローバル・レベルでの競争激化によるイノベーティブな人材への需要が増加、さらに第三に長時間労働を疑問視し、生活の質を問う人々が増加した、という3つの背景がある。

第一に、「成熟社会」とは、「産業革命後の資本蓄積の必要を果たすシステムとしての資本主義」が不要になった社会を指す(大西,2007)。資本蓄積のスピード(GDPの中の投資率)は資本主義初期により急速であり、結果として人々の間に所得格差が形成される。そしてその後、この両階級の所得格差が縮小するという一般的な傾向が存在するという(大西,2007)。それは、資産格差のパターン分析に基づき、富者にとっての資本蓄積の目標と貧者にとっての目標も同一となり、その結果、富者の資本蓄積スピードはより早くスローダウンし、結果として両階級の所得格差は縮小する。この経済的な「成熟社会化」は資本蓄積という産業革命後の課題をほぼ終了し尽くした先進国に、一般的な現象であるといわれる。つまり、戦後復興と高度経済成長、90年代の不況を経て、冷蔵庫やテレビ、車やパソコンといった耐久消費財の需要が一巡し、大多数の人々が衣食住に不自由しなくなった。こうした豊かな社会の達成とともに、労働集約型産業が賃金の安い国外へ流出、国内においてこれ以上「大量に生産して消費」する産業モデルが成り立たなくなっていく。そこで同時進行するのは80年以降のグローバルな競争の激化であり、製造業に後押しされた右肩上がりの経済成長も収束することとなった。それに伴い第2次産業型社会から情報化段階・第3次産業型社会へと、日本の産業全体が移行を果たした。産業の基盤は「大量生産・大量消費から、品質、高付加価値へ」(大沢,2001)と変化したのである。第二に、これらの変化の中核的理由のひとつとして、ゼロ成長の「成熟社会」にさしかかった日本において年功序列型賃金体系の前提であった安定的な経済成長が保証されなくなったために、国内主要産業であった製造業を中心に男性標準型賃金労働が成り立たなくなった。さらに、労働集約型産業の競争力低下により、高付加価値競争を生き抜くためのイノベーティブな(創造的な)人材への需要が増加⁷した。この背景には、先進諸国で同時進行する交通手段と情報技術の進歩と、それによって可能になった文化的、政治的コミュニケーションがもたらす金融・高度専門職・サービス業を中核とする産業の興隆、国内の製造業部門の比重の低下と多国籍企業の拡大など、諸要因が形成に貢献する、「新たな経済レジーム」(サッセン,2004)の出現があった。⁸企業にとっては、高付加価値競争に勝ち抜くための、イノベー

7 『より創造的な-the design, story, symphony, empathy, play, meaning-できる能力』,(ピンク,2006)

8 それら新たな変化が起こる社会は「情報化社会」、「グローバル化社会」、「ポスト工業化社会」「ニューエコノミー」(ドラッカー,2002)「コンセプチュアル・エイジ」(ピンク,2006)等々、各方面で様々に呼ばれている。

タイプで優秀な人材の確保が生き残りの重要な手段となり、その獲得のために様々な方法をとることが必然となった。特に米国において、公的な保育制度や休暇制度が十分でないため、大手企業を中心に従業員の仕事と子育ての両立支援を積極的に導入、事業所内に託児所を設置、柔軟な事業形態や多様な休業制度を導入するなど、優秀な人材確保に向け、企業任意の多様な制度を導入するケースがあらわれたのである。日本においても優秀な女性を確保し、かつ今いる人材の能力を引き出そうという企業の動きがみられる。

第三に、「成熟社会」においては、労働集約型産業・製造業の海外への工場移転、70年代から進む工場・オフィスのオートメーション化が単純労働への需要を減少させ、高度専門職の拡大が、結果的に「ハイスキル職（正社員）」と「ロースキル職（派遣社員・フリーター）」（山田,2006）の職への二分化を促した。さらにゼロ成長の経済状況では、「進歩には終わりがあり、歴史に獲得可能な目的があり、あす、来年、来世紀には完璧さが達成され、公正で平和な社会が、部分的なりとも、形成されるだろう」という近代初期の幻想が崩壊し（バウマン,2001）、右肩上がりの成長に乗って長時間労働に耐えていた男性労働者に「過労死」や「自殺」が散見されるようになる。特にサービス産業において日本の労働者の生産性は著しく低く（大沢,2006）、仕事とそれ以外の生活との「バランス」が重要視されるようになってきた。一方で、90年代不況下の雇用口の収縮とともに、今現在自ら何不自由なく生きることができるがゆえに、今を楽しく生きることを「生の技法」（上野,2002）とする低収入の若年層が出現した。ピンク（2002）の構図に照らせば、ハイエラーキーで運営することを好み労働者が忠誠と引き換えに安定を保障してもらおうという「労使間の社会的契約」によって成り立っている雇用関係から、第一に、技術革新に伴う生産道具の小型化、第二に生活の糧としてではなく、やりがい仕事を求める人々の増加、といった社会背景が加わり、人々は次第に「フリーで働く」ことにより自分の時間を自由を使うことを望む人々が登場するようになったのである。

日本のWLB政策は、2007年の「骨太の方針2007」に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉が初めて採用し、「今後の人口減少社会における子育て世代の就業促進等による労働力確保と、結婚や出産に関する国民の希望の実現による出生率回復の要請とを同時に満たすため、「憲章」及び「行動指針」を策定し、社会全体でワーク・ライフ・バランスを推進する。」ことを宣言した（経済財政諮問会議,2007）。1999年に政府が仕事と育児両立支援政策の一環として「ファミリー・フレンドリー企業の表彰」を開始して以来、家事や育児を背負った女性支援対策としての傾向が強かった。2000年から2002年にかけて試みられた「ワークシェアリング」も、パート女性の活用、と「賃下げ」のイメージのみが報道されたことにより、一時的に収束し（竹信,2002）、「育休が女性にも男性にも取得されない」状況が続く試行錯誤期間を経て、新たに採用された概念が、WLBであった。85年から二度の改正を重ねた均等法は、2006年にこれまでは女性への差別を禁止した条項を、男女双方への差別を禁止することとなった。これと同様に、「ライフ」という言葉で子育てや介護中の女性のみをターゲットとしているかの

ように思われてきた制度を「男女双方を射程に含めて」カバーし、「一人の人間の生き方」という点において、WLBという概念は「ファミリー・フレンドリー」や「ワークシェアリング」が想定していたものよりも広義である(久谷,2007)。WLBが要請され、採用された背景として上述した3点——「成熟社会」への移行、イノベティブな人材への需要の増加、長時間労働を疑問視し、生活の質を問う人々の増加は、少子・高齢化による労働人口の要請といった政府側の思惑とも合致する。よって、企業、個人、政府がそれぞれ「人材確保とグローバル競争の生き残り」、「豊かな生活(クオリティ・オブ・ライフ)の確保」、「労働力確保」のために動き出し、目指すべきゴールとして浮かんできたものが、「仕事と生活の調和—ワーク・ライフ・バランス」なのである。

本論においては、こうして登場したWLBを、「(従来どおりに)女が‘男並み’を目指す」だけではなく、「男が‘女並み’になること」を同時に推奨する概念として位置づけ、評価する。これまで採用されてきた女性に焦点を絞った概念、及び均等法に代表される政策は、育児支援・介護支援など総じて女性の正社員化、「女をどう‘男並み’にするために支援するか」という視点に少なからず基づいていた。しかしこのWLBの本義を字面どおり受け取れば、この概念は男性側の就労形態・時間の柔軟化、労働時間の短縮、そして父親による育児の時間の確保は貢献する「べき」ものとみなされることになる。逆に言えば、WLBという概念が注目を浴びはじめたということは、「男も‘女並み’を目指す必要がある」ということを、人々が自覚しはじめ、そのニーズが強まってきたからであるといえるだろう。そのニーズに応え、WLBの達成を遂行するために、どのような政策が必要になるのか、以下の章にて検討する。

第三章 女性の就労形態とWLB政策の国際比較—男の「女並み」達成へ向けて

3-1. 国際比較上の視点と設定

前章では、(主に日本において)、「男が『女並み』を目指す概念」としてワーク・ライフ・バランスを位置づけた。その政策が他国においてどのようなヴァリエーションを持つのかを検討・比較することで、日本のWLB政策の特徴とその課題を浮き彫りにすることを目標とする。最後に、日本で注目され始めたばかりのWLB概念を、すでに導入した企業の取り組み例を取りあげる。グローバリゼーションを背景に発達を遂げたWLBであるからこそ、「今後どのように実行され得るのか」を考察する際に国際比較が可能であり、かつ、その多様な施策の方向性を観察して相互に長所を取り入れ、学んでゆくことが必須となるだろう。

比較福祉論においては、国同士を比較する際に、サンプル抽出の根拠としてエスピン・アンデルセンの類型が多く用いられる。その構図に従えば、ドイツ・イタリア・オ

オーストリア・フランスにみられる福祉モデルは伝統的性別役割分業に基づく「保守体制 (conservative regime)」、アメリカ、カナダ、オーストラリア、イギリスにおいてみられる「リベラル体制(liberal model)」、スカンジナビア諸国は「社会民主体制(social democratic regime)」と呼ばれ、おおよそ3つのレジームに分類される。その中でWLBの目的と合致する政策を比較対象として取り上げるが、その他にも Castles and Mitchell(1992)、(Deacon et al, 1992)、Jones(1993)は、東ヨーロッパ・南米・ニュージーランド・アジア諸国における福祉レジームも分類しており、それらに限られるものではないが、今回はそれぞれのカテゴリーから、フランス、ドイツ (保守)、そしてアメリカ、イギリス (リベラル)、さらにオランダのWLB施策を例として挙げる。なお、比較対照を抽出する際には、日本労働研究機構の「仕事と家庭生活の調和-日本、オランダ、アメリカの国際比較-」(前田,2000)を参考にした。スカンジナビア4カ国については、他研究にてその公的支援の厚さの例として取り上げられることが多く、日本の政策が成立する前提条件とかけ離れているため、本論では割愛した。

3-2. フランス・ドイツ各国——Conservative regime における WLB

フランスでのWLB政策は、根本的に「少子化対策 (出生率を増やすため)」に行われてきた。政府は女性の就業率が増加傾向にあった80年代は、ワーキングマザーのための保育サービスの充実や、育児休業中の母親への厚い手当など、中立的な政策を実施していた(荒金,2007)。それ以降のWLB政策も女性の仕事と育児の両立支援を中心に発展し、企業における労働力確保といった文脈ではなく性別役割分業の解消のための「両性の平等な労働時間の確保」が問い込まれる傾向にある。家庭における託児支援の強化の代表例としては、「認定保育ママ」を雇用する家庭に対する援助制度『AFEAMA』の導入(1990年)が挙げられ、現在では約8割のワーキングマザーが利用しているという(内閣府政策統括官,2006/ <http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/sensin/index.html>)。さらに、「父親の責任」という新たな視点を導入し、2001年には、「父親と子供の接触を高める必要がある」という考えから、「父親休暇」が従来の3日から最長14日までに拡大されている。2005年に発足したドビルバン内閣において、「女性が仕事を続けやすい環境を整備すれば、3人目以上の出産を促進できる」との見解から、育児休業改革を発表した。「子供が誕生すると、両親のどちらかが3年間休業でき、月額513ユーロを上限とする手当が国から支給されるという現行の育児休業補償制度を維持しつつ、第3子の誕生以降について、受給期間は1年間に短縮されるかわりに、月額750ユーロの休業手当を支給するという新たな選択肢が導入」されることとなった。(労働政策研究・研修機構, 2007/ http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2005_12/world_01.htm)。1999年には週35時間制(ただし管理職は対象外)が導入され、高い失業率に対する雇用創出政策として位置づけられているが、ワークシェアリングによるWLBの効果よりも、管理職の負担が増

えたことにより一部の男性の労働時間が長期化、より伝統的性別役割分業が強化されたとする見方もある。さらに、家族への経済的支援がEU内で最も手厚いと言われており、家族給付は、企業からの拠出、一般社会税、国庫からの拠出など、幅広い負担を財源とする「家族給付全国公庫」が担い、いわゆる児童手当も含めて30種類もの手当がある。同時に、高い税率が3人目の子どもを持つことで免除され、その結果として、2006年のフランスの出生率は2%台の高水準にまで回復した(読売新聞,2008)。

日本と比較すると、フランスでは週実労働時間が短く、その分父親の家事・育児サポートも厚い。EUによる制度下でパートタイム労働の公正処遇ルールの整備も進み、多様な働き方に対応した制度が整っているといえる。

一方のドイツも、フランス同様に「ワーク・ライフ・バランス」は少子化対策の一環として、「子どもの確保」のために推進されつつある。性別役割分業が色濃く残っているため、WLBもフランス同様、働く女性の支援という位置づけで行われてきた。2003年には政府が「家族のための同盟」(Allianz für Familie)を結成、政府だけではなく財界や労働組合など多数のアクターが連携して取組を推進していくことをアピールした。内容は、企業へWLBの導入を促すための「ベスト・プラクティス」の分析と紹介・企業コンクールの実施、社会的影響の試算、ドイツで進む地方分権に合わせた「地域のモデル保育所の設置」や「セミナーの快哉」など、進地域連携の促進が挙げられている(内閣府政策統括官,2006/ <http://www8.cao.go.jp/shoushi/cyousa/cyousa17/sensin/index.html>)。政府はワーク・ライフ・バランスを促進するための基盤として、保育所の整備や育児休業制度の改正も行い、育児休業は無給で36ヶ月まで取得可能となった。一定条件を満たせば養育手当が支給されるのはフランスと同等であり、2007年から新たな育児手当制度が導入され、収入の67%を最大月額1800ユーロ(約28万円)まで補償されることとなっている。

3-3. アメリカ・イギリス各国——Liberal model におけるWLB

アメリカにおいては1980年以降、女性の就業と育児の両立という文脈で、育児政策が語られるようになった。1988年の「家族援助法(Family Support Act)」1990年の「Child Care and the Development Block Grant」「At-Risk Child Care」の2つのプログラムが設置されたが、1996年にAFDC(父親がいない子供のための州政府の助成金を政府が支援する制度)が州政府へ委任され、より個々の家族の自助努力の必要性を明らかになった。現在は男性・女性の育児休暇の利用率は5パーセントに満たないが(前田,2000)、それでも女性の就業率は7割近く、そのうち大多数はフルタイムとして数えられている。このような男女問わずフルタイムで働くスタイルが定着した背景には、第一に企業による人材確保のための努力と、第二に、フリーエージェント(ピンク,2002)としての働き方の浸透があった。80年代までは米国は公的保育機関が整っておらず、外部保育に

頼るには経済的負担が大きいと、女性は結婚や育児を機に辞めてしまっていた。企業はそのような状況下に、優秀な人材の確保のための独自の「戦略」としてファミリー・フレンドリーな施策を充実させてきていた。90年代にかけてはますます女性労働者が重要度を増し、彼女らを定着させるため育児支援政策を競うように導入していったのである。90年代からはより家族をもたない社員も射程に入れ、「ファミリー・フレンドリー」から「ワーク・ライフ・バランス」へと施策は広がっていった。代表的なものに、柔軟な労働時間、保育支援（託児所設置等）、介護サポート、養子縁組サポート、転勤のサポート、休暇制度などがあげられる。フレックス・タイムやテレコミュート（在宅勤務）など就労の形態も多様である。⁹「企業に雇われずに自由に時間を使いたい」と思う層は、企業に頼らない「フリーエージェント」化の動きもあり、人々は第三の方法も模索し始めているといえる（ピンク,2002）。2003年、米国では政府（議会）によるアクションがとられ、仕事と家庭生活の摩擦（conflict between work and family life）を減らすことは国の優先課題（national priority）の一つであり、毎年10月を「全国仕事家庭月間」（National Work and Family Month）と定めるべきことを決議した。「ナショナル・ワーク・ライフ・イニシアティブ」（National Work-Life Initiative: NWLI）が開始、人々にWLBの意義を訴える全国的な教育キャンペーンが実施された。

アメリカにおけるパートタイム労働は、フルタイム労働よりも低賃金で福利厚生も十分ではない点では日本と一致しているが、就労形態、及び企業側の導入したWLB政策の手法多様さ、及び民間で行われる保育サポートは、女性正社員の継続勤務をより可能にしているといえる。米国は近年「政府は家庭に不介入」「家庭も育児も自助努力」の方針を強化しており、WLBが少子化対策ではない点において日本と異なっている。

イギリスにおいては1975年の「性差別（禁止）法(the Sex Discrimination Act)」制定により、両性への性差別が禁止され、主に女性を出産や育児などの事情により不利な取り扱いを行うことが禁止された(TWF, 2007)。その後、1994年の14週間の産後休暇の導入、及び96年の16週間への期間延長、及び子どもが5歳になるまで両親に3ヶ月の育児休暇を保障する制度も整えられた。2002年に改正された労働法(The Employment Act)では雇用主に、6歳以下の子どもをもつ両親に対して柔軟な労働時間を与えることを考慮する義務が明記された(DTI, 2007)。2006年の「仕事と家族法(Work and Families Act)」以後、女性にはさらに26週間の産後休暇と、給与の90%が保障されることとなった。（さらに、最大52週間まで育児休暇を取得することが可能となった）。父

⁹D. ピンクは、アメリカの労働者のうち組織に属せずに働く人々を「フリーエージェント」と呼び、その数は労働人口の4分の1に及ぶと報告している(ピンク,2002)。「フリーランス（インディペンデント・プロフェッショナル）」「臨時社員」「ミニ起業家」の3つに分類され、その背景には「自分の時間を自由に使う人々」が増加したことが挙げられている。就労形態がフルタイム/パートタイムのみで区切られないことは言及しておく必要がある。

親側へも2週間の有給育児休暇を保障し、柔軟な労働時間も保障されている(CIPD, 2007)。産後休暇は欧州で最も長時間労働を行っているとして名高いイギリスは、1997年のブレア政権の誕生とともに、「ワーク・ライフ・バランス」は政策上の中心課題として位置づけられ、2000年3月からは「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」が開始された(町田, 2007)。労働組合の権力が強いなか、賃上げが難しいために「労働時間を減らす」ことが推奨されたとする意見もある。キャンペーンではワーク・ライフ・バランス施策を導入する企業がコンサルティング会社を利用する際の資金援助を受けることが可能になり、3年間に448企業が支援を受けることとなった(大沢, 2006)。日本と異なる点は、給与の保障がされている点(日本は企業により異なり、育児休業中に8割以上給与が出る場合は保障されない。)、正社員にも柔軟な労働時間が認められていること、そして政府がそれを積極的に支援している点である。それらは社会的に離婚する親の増加や、サービス業の多様化などの事情により、バランスがとれ、かつ柔軟な働き方が望まれていることによるものであり、同国は「少子化による人口減対策」の一環としてワーク・ライフ・バランスがとらえられることはない。

3-4.オランダの「ワークシェアリング」モデル

ワーク・ライフ・バランス、そしてワークシェアリングといった概念の「実例」としてどの文献にも必ず取り上げられるのがオランダである。第一に、1970年代の高失業率の経験から採用された「ポルダー・モデル (polder model)」によって、労働組合と雇用者団体の協調関係を重視しながら、労働市場の柔軟化が進んだ。1993年には最低賃金と休暇に関するフルタイムとパートタイム労働者間の格差が是正され、96年には労働法にフルタイム・パートタイムの均等処遇の原則が盛り込まれたのである。労働市場の柔軟化は、若年層を含め多くの労働者に仕事を配分するワークシェアリングの思想に基づき実施されているという(前田, 2000)。90年代にパートタイム労働者の割合が急激に増加して以来、高齢者の早期退職制度、パートタイマーへの均等的政策等が実施された。労使が自由に雇用契約を解消できる2ヶ月間の「試用期間」が導入され、派遣労働者も1年以上の契約で、雇用契約があるとみなされるようになったのである(大沢, 2006)。前田(2000)は、その背景には「労働時間を夫婦共に短縮し、家族や余暇のような労働以外の時間に費やしたいと思う、オランダ人の生活志向」が存在していると指摘する(前田, 2000)。女性就労者の割合も80年代にパートタイマーとして増加し、「1.5稼ぎ」と呼ばれる「夫婦のうち片方が30時間以上の労働、もう片方は30時間未満の労働を行う」スタイルが広まっている。具体的には、夫が週4日、妻が週3日働き、交代で子育てをするというスタイルが主流となっていると大沢(2007)は報告している(大沢, 2007)。一方、両方ともフルタイムワーカーである「ダブルインカム」型(いわゆるアメリカ型)は、むしろ90年代半ばにかけて減少した。その際に興味深いのは、夫の家事時間もこの間に増加し、伝統的性別

役割分業から夫婦平等型の家事分担タイプへと移行している様子が観察されている点である。それがオランダで達成されている理由は、第一に、パート・フルタイムの待遇が均等であり、その垣根が低いこと（よって、労働者の就労形態の選択と、時間調節が柔軟であること）、第二に、オランダ政府の政策理念「妻だけではなく夫もパートとして働き、夫も積極的に家庭内役割を分担する」という明確なモデルが存在し、人々が労働時間外を積極的に家事や育児に費やしていること、第三に、育児休業は父母それぞれに保障される週労働時間の13倍の育児休業時間を、子どもが8歳になるまでの6カ月の連続した期間内に時間単位で取得することができる等の理由が考えられる。ワークシェアリングや早期退職制度には結果的として失業率を低下させたため、現在EU各国からはWLBだけではなく、失業対策として見習われている。

日本でも、「夫はフルタイマー・妻は時間配分が柔軟なパートタイマー」であるという就労形態が実行されているが、オランダ型「1.5稼ぎ」とは、「どちらかがフルタイムを固定して担い」、「家事・育児は主に妻側が実行する」という点で内実が異なっている。日本の就労形態においては、正社員と非正社員の待遇の差が女性の継続就労を阻み、男性を長時間労働へと駆り立てている原因になっていることは前章にて検討した通り、日本のWLB政策の中心的課題である。その意味において、フルタイム・パートタイムの待遇の差を減らすことで性別役割分業における男女平等に成功しているオランダのWLB政策は、今後の日本のWLB政策が見習うべき点が多く含まれていると考えられる。

3-5. 日本政府のWLBへの取り組み

日本においては、ドイツ・フランス同様に「少子化対策」の延長線上にWLBが提唱されるようになったが、それは政府側が「少子化」を問題として認識し、対策に取り組み始めたのは、1990年の合計特殊出生率が1.57まで下がった「1.57ショック」を契機としている。その後は1994年の「エンゼルプラン」など、主に女性の仕事と育児の両立支援のための保育環境整備が重点であり、1999年には母子保健・相談、教育等の事業も加わった「新エンゼルプラン」も策定された。2004年の「子ども・子育て応援プラン」では、若年層の自立へ向けた企業の試用期間の設定、仕事と育児両立のための企業の行動指針の策定支援、労働時間是正、待機児童を減らす、小児緊急医療の充実などより幅広い分野での目標値が設定された。それらが伏線となり、2003年の「次世代育成支援対策推進法」を経て2007年には「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が実際に盛り込まれた「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「行動指針」が官と民の「トップ会議」にて決められた。「行動指針」では「就労による経済的自立」、「健康で豊かな生活のための時間確保」、「多様な働き方・生き方」を可能にするという視点から、女性の就労のみならず、フリーターを減らし、有給休暇の取得率を増やすなど複合的な目標が掲げられている。子が1歳に達するまで（事情によっては6か月に達するまで）の間、育児休業が取得可能で

あり、休業中の賃金が80%未満の支払い、または不払いの場合には育児休業基本給付金が「休業開始時賃金日額×支給日数×30%」保障される。また育児休業者職場復帰給付金は育児休業基本給付金を受給した被保険者が、育児休業を終了したのちに職場復帰し、引き続き6か月以上雇用されている場合に支給されている。

長時間労働による男性正社員の過労死、自殺問題などの多発を経て、日本でもワーク・ライフ・バランスという概念を受け入れる基盤が完成したかのように見える。実際に、一部の企業では積極的にWLB取り組みはじめており、テレワーク、企業内託児所、短時間勤務、ポジティブ・アクションなどが取り上げられるが、いずれも特定の「条件付き」企業（女性社員の割合が多い資生堂、女性をターゲットとする消費財メーカーのP&Gなど）のみに留まっている。「ワーク・ライフ・バランス憲章」制定の間までにも、オフィスに向かわずに仕事が可能となる「テレワーク」を導入している地方自治体、企業も存在し、その可能性は論じられている(下崎,2007/ 少子化時代の多様で柔軟な働き方の創出)。

以下、事例として日本のワーク・ライフ・バランス施策を積極的に導入している企業を先進的事例として取り上げる。1つは日本型企業の「東芝」、もう1つはグローバル企業であり、米国のWLBでの試行錯誤を経た「IBM」である。

人事部直属ではなく、あえて社長直属の組織として立ち上げられた、東芝の「きらめきライフ&キャリア推進室」では、2004年から、第一に、「女性従業員のステップアップ」、第二に「ワーク・ライフ・バランスの実現」、第三に「意識・風土の改革」を目標に掲げている。主務・主任クラスが対象となり、女性役職者の養成を目的とした「きらめき塾」と、女性従業員の過半数を占める一般層を対象に「主務クラスを増やす」ことを目的とした「きらめき講座」が設けられている。100人近い受講者を得ているという(久谷, 2007)。育児休業制度も休職期間を満3歳到達まで延長し、3回までの分割取得が可能となった。妻が専業主婦の場合でも夫が取得できる制度であるため、男性育児取得者も7人を達成し、「次世代育成支援法」にて義務付けられた行動計画の数値「6人」をクリアしたという。ほかにもフレックスタイム制度や、年5回までの看護制度、育成手当の支給や、有給の配偶者出産休暇、在宅勤務なども導入されているという(久谷,2007)。

様々な企業の試行錯誤の後が確認できるIBMの事例では、ワーク・ライフ・バランスは「福利厚生」ではなく「社員の能力の最大限の活用」と「長期的貢献」にあるという。多様な働き方の実現のために、「育児・介護」、「労働環境の柔軟性」「企業文化」の3つの視点から実施されている。短時間勤務制度、裁量勤務制度、フレックスタイム制度、育児休業、配偶者の出産時休暇（男性のみ3労働日）、子が2歳になるまでの育児休暇、育児早退、介護休職など勤務時間を柔軟にするものと、e-ワーク制度、モバイルオフィス、オン・デマンド・ワーク、サテライトオフィス、ビジターオフィスなど仕事場所を柔軟にする制度が導入されている。「e-ワーク」とはテレワーク(職場以外・自宅でも仕事ができる通信網を利用した制度)のことであり、仕事と生活の両立という課題の解決が強く意識されているという。評価と処遇はe-ワークに不利なことはなく、電話による接続の際には通信費

は会社が負担している。e-ワークの利用は女性のほうが多く、女子従業員は一般的に出産後平均10ヶ月で復帰し、e-ワークか短時間勤務のどちらかを選択しているという。ただしIBMの事例は、日本の人事制度と異なり個人の職務が明確となっているため、e-ワークの導入が進んだとも言われ、「公正な」職務の成果に基づいた評価が行われない日本の伝統的人事管理体制で同様の仕組みを構築することは難しいだろう。¹⁰ 今後はこうした大企業・米系企業などWLB導入の下地が整っている企業だけではなく、日本の中小企業、多国籍企業、NPO団体など多様なアクターを、業種別、規模別など様々な条件で絞り込んだうえで、個別に検討していく必要があるだろう。

3-6.国際比較から浮かび上がる、日本のWLB政策の課題

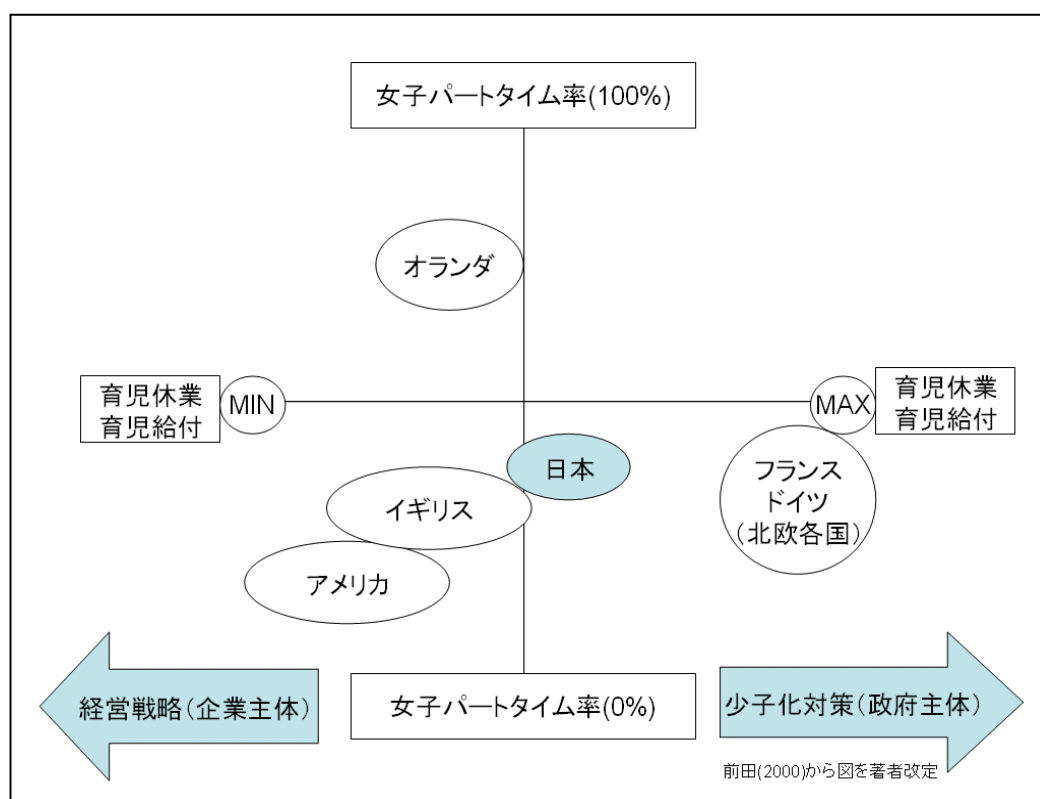
以上より、第一に、日本政府の問題意識は、WLBが少子化対策として発展してきた経緯から、アメリカ・イギリスよりも政府主導のフランス・ドイツ型に近い。(ただし近年のイギリスは、完全に家庭を「自助努力」とするアメリカ型とも一線を画し、よりフランス・ドイツの保守体制 *conservative regime* に近いWLB施策となっている)。方法論としては、一部企業が主体となるWLB施策がありながらも政府主導で行われているため、より「保守体制 *conservative model*」に近いモデルである。さらに、フランス・ドイツ型は「働く女性支援」という女性への支援が発端であり、その意味での性別役割分業が温存されており日本と状況が似ている。以上のことから、日本は育児休暇の取得促進などに関しては、リベラル体制よりは保守体制に近い部分が多いということが理解できる。一方、「ワーク・ライフ・バランス憲章」においてパートタイマーの処遇を改善することを施策として組み込んでいる点は、オランダ型WLBに近づいているといえる。

ただし、日本においては「男性の長時間労働」が特徴的である点は上述したが、男性の51%が「仕事と家事・育児を同等に重視したい」と思いつつも、現実には「仕事が優先」と感じる割合が52.7%となっており、職場での長時間労働が男性の家事・育児への協力姿勢を阻害している様子が見えてくる。よって、労働時間の短縮、柔軟化、就労形態の多様化は、今後WLB施策に必須となるだろう。これらの比較から、日本は政府として保守体制型WLBを志向しているということ、そして個々の企業（主に米資本の企業）ではダブルインカムモデルに基づくWLBを導入しており、さらにWLBを達成する際に必須となる就労形態の改善については、オランダ型に学ぶことが多いということである。

その上で問題として残るのは、労働時間の柔軟化や短縮が、男性による家事や育児サポートには直結しないという点を理解することである。「男の育児参加は、私たちが直面しつつある前代未聞の非常識な時代に適合した、非常識な要求なのだ。」と上野(1986)が喝破していたように、「非常識な要求」であるがゆえ、男女同等の余暇が与えられたとして、それが家事や育児に何らかのかたちでのサポートなしに直結するとは考えづらい。

¹⁰他にも、J&J（ジョンソンアンドジョンソン）ではSOHO（在宅勤務制度）が導入され、その可能性も模索されている。

国際比較から理解できることは、前章にて検証された日本の就労形態の前提にある正社員/非正社員の処遇格差の是正の必要性に加え、労働時間の短縮、及び男性側に余暇を使い育児・家事に携わることの意義と、男性による育児・家事の学習（家庭内‘On the Job Training’）の重要性である。その際に、オランダ政府によって行われた、国民への「賃金は低くとも、家庭と仕事が両立できることが最も大切」というWLBのビジョンの明確な提示は、WLBビジョンの共有が進んだ点で見習うべきである。「1.5稼ぎ」を日本でも実現するとすれば、繰り返すようにフルタイムの労働時間はより柔軟に、パートタイム労働の処遇はより正社員同等に改善されるしか方法がない。そのうえで、ひとりひとりへのWLB思想の浸透を見守ることが求められるだろう。



【図】女子パートタイム率と育児休業・給付を軸に事例国を配置

出典：前田(2000) 筆者改定

第四章 多様なアクターによる「職と育」の両立支援策

4-1. NPO 団体、社会企業家の取り組み

長時間労働を厭う女性たちがいる一方で、「やりがい」を仕事に求め、安定した収入を得るためにも「子どもがいても働きたい」と望む女性は多く存在している。現在彼女

たちの支援のために活動する多くの団体は、非営利団体である。その中でも直接的に女性の就労と育児に関わるのは、私設保育所、育児ネットワーク、病児保育等であり多数の NPO 団体が様々なサービスを提供している。本章ではその中でも近年注目を浴びている「特定非営利活動(NPO)法人 フローレンス」の活動を事例として取り上げる。さらに、前章にて検討した、今後日本においてより重要視されるであろう「父親の家事・育児」支援に取り組む「特定非営利活動法人(NPO 法人) Fathering Japan」も参考にする。

4-2. 事例1 「フローレンス」

「フローレンス」とは、「こどもの熱や軽い病気の時に、安心して預けられる場所が圧倒的に少ないという「病児保育問題」を解決する」ことを使命とし立ち上げられた NPO 団体であり、その名前は「看護の代名詞」であるフローレンス・ナイチンゲールに由来している。「埋もれし人材層（女性・若者・アクティブシニア）の潜在力の活用こそが、地域社会再生の決定的かつ戦略的な鍵である」という信念に基づき、1) 病児保育（こどもレスキューネット）運営事業、2) 病児保育立ち上げ支援事業、3) ワーク・ライフ・バランス・コンサルティング事業、4) ソーシャル・プロモーション事業、に取り組んでいる。中でも病児保育分野においてその社会的意義が大きい。なぜならもともと病児保育という分野は、仕事を持つ女性が子育てにおいて抱える最も大きな問題であるにも関わらず、その解決を目指す取り組みは皆無だった。結果的に、子どもがいつ病気にかかるかは予測不可能であり、かつ病児を受け付ける公的施設の数も少なく、その需要には遥かに需要に達していない。「子持ちの女性のする仕事は、休めるような内容である、という観点（フローレンスホームページより抜粋）」は多くの企業・経営者が共有するものであり、それは女性が非正規雇用、及び短時間労働を選択している一因となっている。フローレンスのビジネスモデルは、月会費制で積み立てた月会費から病児保育の必要経費をまかない、特定施設を設置せずに、子どもが熱を出した場合にフローレンスに連絡を入れ、フローレンスに登録していた会員（レスキュー隊員）が子供を預かり小児科医へ子どもを診せるために連れて行く、というものである。親の仕事が終わるまで子どもをレスキュー隊員の家で預かるため、ベビーシッターとしての側面も大きい。一方、施設型の秒時保育「まちかど保健室みなど」も試みられており、「地域にある保健室」として、病児の一次預かりを行っている。

会員数は 2005 年の事業開始時から着実に増加し、現在は都内で 300 世帯がフローレンスの病児保育サービスを利用している。会計報告によると事業の半分が病児保育事業、半分がソーシャル・プロモーション事業（講演など）によって成り立っており、助成金の割合は 12% に過ぎない。フローレンスの立ち上げ人である駒崎弘樹は、「いろんな企業様でワーク・ライフ・バランスというものが導入されれば、そもそも病時保育なんて必要なくなりますよね。病児保育なんていらぬよって言われるような社会が一番だと思います。僕たちがモデルになってソリューションを提供していくことで、模倣する人たちが

増えて、フローレンスがもう必要ないって言われる状況になって終了することを目指しています」と述べる (SOL, 2007)。その発言通り、フローレンスの事業の中にはワーク・ライフ・バランスのコンサルティング事業も含まれている。すなわち、現段階では、フローレンスは病児保育がより問題として認識され、企業や地域における事業体はその役割を担うようになるまでの「橋渡し」の役割を果たしているといえるだろう。近年度の取り組みとして、日本女子大学 (東京文京区・学長後藤祥子) とパートナーシップ法人契約を結び、同大学に在籍する子育て中の女性研究員に対して、07年10月より「病児保育サポート」を提供することを決定、松竹株式会社とも法人契約し、子育て中の社員に病児保育サポートを提供する予定であるという (2008年3月現在)。

フローレンスは、これまで政府も民間も採算が合わないために野放しにされ、しかし働く女性にとっては致命的な問題であった「病児保育」を解決するために設立されたイノベーティブな (新規性のある) 団体であるというだけではなく、その試みも非施設型病児保育という、それまでの (施設型の) 病児保育の常識を覆す革新的なものである。加えて、NPOとして運営してゆくために、会員制や月々の定額制 (実質は月謝制) にしたことなど、最終的には「使命を果たして消える」ことを目的としながらも、組織が柔軟な手法で経営されている。そうした病児保育スタイルのユニークさ、経営の革新性では世界でも例がないため、その取り組みが評価され、駒崎は2007年に雑誌、ニューズウィークが選出する「世界を変える社会起業家100人」に選ばれた (Newsweek, 2007)。現在はフローレンスのサービスは対応区域も狭く、様々な事業を行い試行錯誤している段階にある。今後の展開を見守りたい。

4-3. 事例2 「Fathering Japan (ファザーリング・ジャパン)」

男性が「女並み」を目指すにあたって最も障害になるのは長い労働時間であるが、同様に障害となるのは、日本における男性の育児・家事従事時間の短さであり、後者に関しては世界的にも悪名高い。統計的には、1991年から2001年の10年間に、20代の有業の男性が育児に携わる時間は30、40代男性と比較して長くなり、特に20代後半と30代男性の間で直近5年間の育児行動率増加が著しいという。これらの結果から、特に若年層において「子育てをしたい」と考える男性の増加が読み取れる。(内閣府 国民生活局 総務課調査室 平成17年版 国民生活白書「子育て世代の意識と生活」)しかし実際の育児時間を、有業の女性の育児時間と比較すると、20代後半女性 (2.0時間)、男性 (0.5時間)、30台女性 (1時間)、男性 (0.3時間) と差が大きいことがわかる。内閣府の意識調査によると、「妻も夫も同様に育児を行う」と回答した人の割合が92.4%のスウェーデン、53%のフランス、36%のアメリカ等の国々と比較すると日本の数値 (31.2%) は極端に低くなっている (内閣府, 2006)。「長時間労働を強いる会社と、子育て参加して欲しいと願う妻のプレッシャーに挟まれ、「ワーク・ライフ・バランス」に苦しんでいるのは、そうした子育て

世代の父親たちかもしれません」(FJ, 2008)と述べ、男性の「仕事と生活の調和」を目指し、推進するという問題意識のもと活動しているのが、2007年にNPO法人として立ち上がった「Fathering Japan(ファザーリング・ジャパン)」である。

Fathering Japanは、「父親支援事業による「Fathering」の理解・浸透こそが、「よい父親」ではなく「笑っている父親」を増やし、ひいてはそれが働き方の見直し、企業の意識改革、社会不安の解消、次世代の育成に繋がり、10年後・20年後の日本社会に大きな変革をもたらす」ことを使命としている。事業の内容としては、父親支援のための各種セミナー、講演会の実施、父親向け検定試験の実施をはじめ、フローレンス同様コンサルタント事業、保育所事業、(父親の子育てグッズの)物販事業、調査・研究、メディア事業と多岐にわたっている。代表の安藤哲也は「父親は義務ではなく、楽しい権利」(荒金,2007)であるとし、2008年3月には事業の一環である「パパ検定」が実施される予定である(2008年2月現在)。「パパ検定」は、父親にとっての育児は、「育児の場から遠ざけられてきた男性がいきなり育児できるわけがない」という前提のもと、父親が主体的に育児に関わるきっかけとなるように、そして父親が育児をより楽しめるようになるために、提案された。検定自体はマークシート4者択一方式で50問が出題される。(例えば、「一歳未満児の離乳食に不適切とされている食材と、それに含まれる可能性のある菌の組合せは次のうちどれでしょう?」「平成16年度に配偶者が出産した男性のうち、平成17年の10月1日までに育児休業を取得した人の割合は、何%でしょうか?」等、FJのホームページより転載)。スコアにより、「スーパーパパ(41-50点)」、「ナイスパパ(26点~40点)」、「チャレンジパパ(11~25点)」、「ドキドキパパ(0~10点)」が受験者に認定される。以上、「Fathering Japan」の活動は、未だ発展途上であるが、前章までにて検討し明らかになったWLB政策の課題—父親の積極的育児参加、を改善させる可能性を秘めている。¹¹

第五章 企業におけるダイバーシティ・マネジメントの有効性の検討 -経営論の視点から

5-1. なぜダイバーシティ・マネジメントか

以上の章において、均等法後の女性就労の状況を検討しその対策として男性の「女並みの達成」を提案、達成のためにはワーク・ライフ・バランスという概念が有用である

¹¹ 他にも、2001年に設立された「マザーネット(社長・上田理恵子)」は、株式会社であり、同様に病児保育、保育所の送り迎え、夕食作りの代行、部屋の掃除を代行するサービスを関東・関西を中心に提供している。ホームページは<http://www.carifami.com/index.htm>(マザーネット)。同様に1973年に設立した家庭保育の草分け的存在である「エスク(代表・名木純子)」は、家庭保育ネットワークを運営、会員制の家庭保育事業を運営している。ホームページは<http://www.eos-f.net/index.html>(ESSC(エスク))

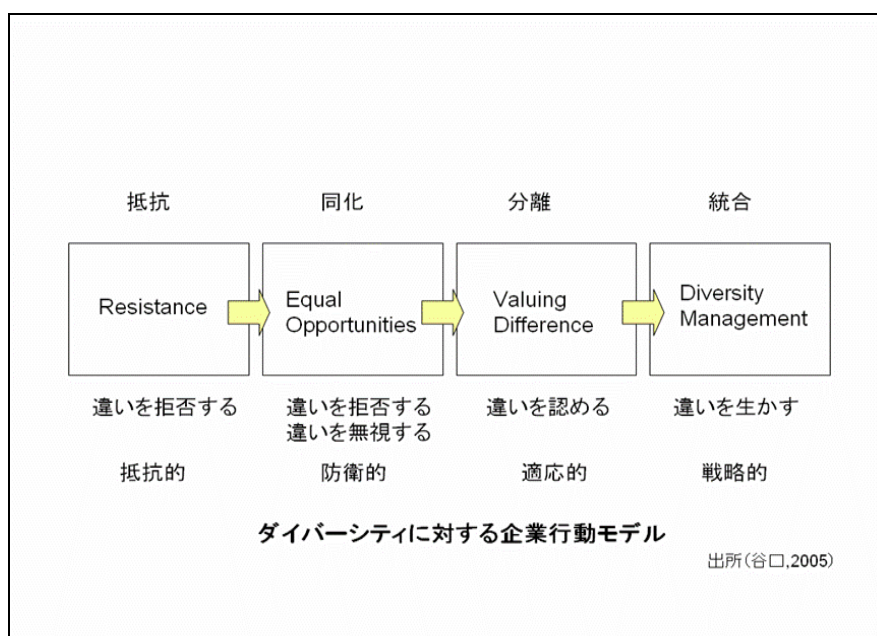
と述べた。そのワーク・ライフ・バランス概念と同様、近年注目を浴びているのは「ダイバーシティ・マネジメント」という経営の手法である。現在のWLB政策は、一部の企業の育児休暇の保証やテレワークなど就労形態の多様化の推進等の積極的な試みを除いては、主に政府政策によって主導されている。¹²さらに、大企業に限らず、人間が就労しているすべての営利・非営利団体においてWLBを積極的に推進していくことは必須であるにもかかわらず、多くの企業はWLBが戦後に企業が家族経営を行うなかで重視されてきた「福利厚生」の一部であり、「コスト」であると捉えている。そこで、企業が「コスト」と感じる価値観を「ダイバーシティ・マネジメント（以下DM）」という概念で補完し、逆に「生かす」というプラスの発想に転換させ、多様な形態・時間で働く人々を受け入れ（さらには女性の雇用が促進され）、広義のWLBを達成されるのではないかと考えた。DMは米国で発祥した人種・宗教・言語など、社会のマイノリティである人々を含め多様な人材の差を「生かす」ことに注目した「多様性を生かしたマネジメント」であり、決して性別だけの差異に還元されない。本章では特に、「就労形態・就労時間の柔軟化（＝多様な働き方をする社員の増加）」、そして「男性正社員という80年代に固定された‘労働者’の職場における女性社員の増加」がDMという概念によって捉えることが可能であるのか、可能であるとしたらそれはどのような効果があるのかを検討してゆく。なお、本章は谷口真美による研究「ダイバーシティ・マネジメントー多様性をいかす組織」を多く参考にした。

5-2. ダイバーシティ・マネジメントとは何か

ダイバーシティ・マネジメントとは、「個人や集団間に存在するさまざまな違い、すなわち多様性を競争優位の源泉として生かすために、文化や制度、プログラム、プラクティスのすべてを含む組織全体の変革を志向するマネジメント・アプローチ」を意味する(筒井,2003)。ダイバーシティ・マネジメントは、その特性として、集団のなかにみられる差異をどう生かすのか、といった「差異の活用」を目標としない。「ビジネスのパフォーマンスをあげることを第一義とし、企業にどのようなメリットをもたらすのかを追求した概念なのである。DM発祥の地である米国におけるダイバーシティ・マネジメントとは「違いに価値を置きつつも、組織を多文化にする、それによってすべての従業員を育成し、支援する企業文化をつくるというダイバーシティへの統合的アプローチ」という Taylor Cox のモデル(Cox,2001)を指すことが多い。企業におけるダイバーシティ・マネジメント（もしくは組織におけるダイバーシティ・マネジメント）を広義に定義しなおすと、以下の図のようになる。すなわち、「抵抗」－「同化」－「分離」－「統合」の4つのパラダイムを含む行動のことを「ダイバーシティ・マネジメント」と呼ぶのであり、その「統合」のプロセ

¹² 2003年に制定された「次世代育成支援対策推進法」によって301人以上の労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定して各労働局雇用均等室に届け出る努力義務が定められるなど、政府側が企業側に圧力をかけている。

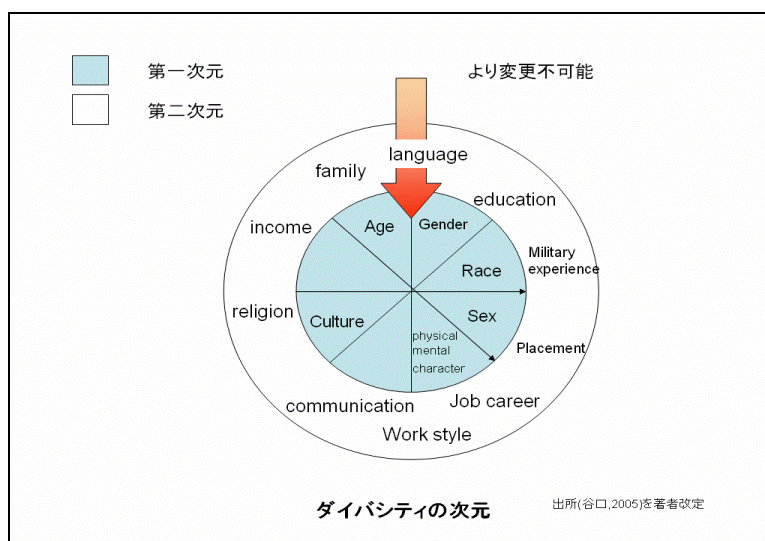
スを目指す行動のすべてを指すこともある。この適応モデルを考慮すると、現在日本においては均等法により「女管理職の数の増加」を目指す段階にあり、「同化」の位置、すなわち初期段階にあるといえる。モデルの背景には米国の1960年代の公民権運動・女性運動(抵抗)を経、多様性を受け入れる段階の「いかにコスト(裁判コスト)を減らすか」という試行錯誤(同化)を経て、ダイバーシティをベネフィットとする価値観の広がり(分離)があったという事実に対応している。



5-3.ダイバーシティとは何か

ダイバーシティ・マネジメントにおける「多様性(ダイバーシティ)」とは、人種・民族・ジェンダーなど「たやすく目に付く」表面的差異に基づくものだけではなく、深層の、「その人をよく知ったうえで」明らかになる属性、個性、知識、価値観、職歴等のことであると定義される。この定義は人口統計学を基にしており、グループ内における優位な・不利なという集団を指すものではなく、個人グループや組織のダイバーシティを測るために「異質性」(差異)という尺度が用いられるものである。おおまかにダイバーシティのカテゴリーは二つに分類される(谷口,2005)。第一次元としての「ジェンダー・年齢・性的嗜好・人種・身体的・肉体的能力と特性・民族的伝統・(宗教)」、その周辺を覆うようにして第二次元としての「(宗教)・収入・仕事経験・組織上の階層・家族の状況・コミュニケーションの方法・教育・働き方」などが挙げられる。第一次ダイバーシティのほうがよりコアな(=容易に変更が不可能)ものとなっており、今回の研究においてはこれらを「第一次元ダイバーシティ」、「第二次元ダイバーシティ」と呼ぶことにする。以上の分析から、ダイ

バーシティが「性別」だけではなく、家庭の状況や就労形態にも当てはまる事が理解できる。



5-4. ダイバーシティの効用

Cox&Blake(1991)はダイバーシティが企業の競争優位性を生み出す領域として6つに焦点を当てて論じており、それぞれ①コスト、②資源獲得、③マーケティング、④創造性、⑤問題解決、⑥システムのフレキシビリティ（柔軟性）、である。

①女性の雇用とコスト削減の検証—アメリカの事例

90年代においては、白人男性が多く企業の主力労働者であった。Cox&Blakeの研究に加え、他の多くのレポートにおいて、白人男性よりも黒人男性の離職率、女性専門職の離職率が極めて高く、その離職理由は「キャリア成長機会の欠如」「昇進度への不満」などであったという。それらの総離職コストは引継ぎ、大体労働力の確保に際した費用など何万ドルにも上っていた。よって、第三章の米国の例でも取り上げたように、高度な技術が必要とされる専門職・サービス業等において、育児による女性の離職期間をうまく利用する様々な試みが行われるようになる。これらは「プラスを生み出す」のではなく、ダイバーシティ効果により「マイナス（コスト）を減らす」試みである。

②資源獲得という視点から

今後、日本の労働市場に参入が見込まれているのは女性であり、優れた労働力を採用してとどめることは組織にとって重要な事項のひとつである。パク(2006)によると、終身雇用が崩壊した諸外国では、不必要な社員を解雇しやすくなった反面、辞めてほしくない社員（高度なスキルを持った人材）がフリーエージェント・マインドになり「優秀な人材の確保と定着」が企業の最重要課題となっているという(パク,2006)。これらの事情を背

景に米国では、女性・人種マイノリティの雇用が進み、より優れた人材の雇用を求めて企業同士が競争するまでになっており、人事募集の応募の際に女性の登用に力を入れていることを広報できる企業は、競争優位性獲得のための人材をより広範囲から獲得できることになる。

③マーケティングに及ぼす影響

女性や人種的マイノリティの人々など「第一次元ダイバーシティ」を考慮した場合、人々は多様性を重要視する会社からものを買いたがるのは当然である。こうした国内だけの個々のマーケティング戦略に加え、多国籍企業のマーケティングにおいては、消費者自体の人種（日本においては「性別」に置き換えられるだろう）や経済格差など詳細な差異も考慮せざるを得なくなっている。なぜなら、労働力のダイバーシティが直接市場に影響を及ぼすからである。

文化的相違を把握し、うまくマネジメントする機会を米国ほど文化上持たない日本においては、「第一元ダイバーシティ」を管理する機会は少ない。上記したようなビジネスのグローバル化のもとでは、単純に「国民」の単一性を基盤とした「第二次元ダイバーシティ」のマーケティング、すなわち国内の消費者ニーズのダイバーシティへの対応（たとえば、主婦向けの消費財メーカーなど）だけではなく、今後より国外ニーズへの対応策として第一元ダイバーシティに目を向けていく必要があるだろう。

④創造性・問題解決に及ぼすダイバーシティ効果

ワークチームの不均質性がイノベーションと創造を促進するという議論は、いくつかの研究によって示唆されている。高度に革新的な企業が、保守的な企業よりも人種差別、性差別に関してより良く対応し、より多くの女性・人種的マイノリティを雇用する傾向があるという(谷口,2005)。少数派の視点にさらされることが、創造力を刺激すると考えられる。なぜなら、多様な視点を持ち出すことによる選択肢（たとえば、問題に対する解決策）の増大や批判的な分析のレベルを高めるからである。しかし、そのダイバーシティ効果が成立するためにはいくつかの条件を必要とする。第一に、あまりにもそのプロセスやメンバーが多様すぎた場合には、より実行能力が低下する危険性があり、好ましくないため、組織的拘束力とつりあったものにする必要があること。第二に、メンバー間において、互いの差異に自覚的であり、いくつかの共通の価値観・規範・ルールの共有が行われることである。

⑤システムのフレキシビリティにおけるダイバーシティ効果

女性の雇用、ダイバーシティの増加は、各自のコミュニケーションにより発生する曖昧さの受容、労働者の施設の充実など組織内の画一化を防ぎフレキシビリティを増大させる。よって、ダイバーシティを需要するキャパシティのある企業は、その他の改革への抵抗へ

の可能性を秘めているイノベティブな企業であるということになる。ただし、システムの柔軟性に関しては、「雑多なものが多かったためにシステムが柔軟だったから」というよりは、「システムがもともと柔軟だったために多様な人が集まった」と言えるために、詳細な事例研究による証明が必要である。よって、システムの柔軟性によるダイバーシティ効果は、他の項目よりも信憑性が低い。

以上の理論的視座を押さえたうえで、ジェンダー・ダイバーシティ（性別の多様性）が企業に影響をもたらすのかについて考察してゆく。ジェンダー・ダイバーシティは実験観察結果において他の影響の結果と混同される傾向があり、Tui(1992)によれば作業グループのなかでマイノリティであることが女性よりも男性にマイナス影響を与えることを発見した。男性は心理的な愛着を低め、欠勤率を増加させるが、女性は、性別の多様性が高くなると、より高い組織への愛着を示すという。さらに Frink らは、ジェンダー・ダイバーシティは会社のパフォーマンスに対するプラスの影響力を持っていることを実証し(Frink,2003)、さらに男女の比率は「半々」のときに最もよいパフォーマンスを発揮すると報告している。ジェンダー・カテゴリーから見て、同質すぎても異質すぎてもうまくいかないため、中間的なダイバーシティを採用することが望ましいということが導き出されている。さらに職種によってもパフォーマンスの効果が異なり、生産現場においてはジェンダー・ダイバーシティが有用ではないが、サービス・卸売・小売業・部署では人事・マーケティング・トップマネジメントなどの職場は、当概念が有用だという結果が観察されているという。さらに間接的効果として、女性管理職の登用によって女性社員のモチベーションを上げる、女性幹部・商品開発リーダーの登用による顧客イメージの向上などがあげられる。

日本におけるダイバーシティ・マネジメントの調査は、佐々木(2005)が行っており、女性管理職比率を女性登用の代理変数としてとらえ、この比率が高い企業と低い企業との2003年時点の女性活用度と、その期間の企業パフォーマンスとの関係を分析している。結果としては、女性活用が生産性に有意な差が見られたという。物的資本の生産性（付加価値率）、人的資本の生産性（労働生産率）ともに、女性活用が進んでいる企業で平均値が高くなっているという。理由を佐々木はCoxの定義の②③④を「ダイバーシティ効果」と呼び取り上げている。

一方、ダイバーシティのマイナス面として、知見やスキルが多様なチームにおいては意思統一に時間がかかり、組織としての意思決定が遅くなる、女性を雇用している組織では、男性のみのチームに比べてコミュニケーション不足からノウハウの交換が難しくなるなどの可能性が指摘されている(谷口,2005)。特に従来の組織論から重視されてきた④の創造性に及ぼす効果は、モラン(1995)や高橋(1999)など既存の組織論・経営論においても調査がなされているが、結果が観察される初期条件等、詳細なプロセスについては記述されていない。実際にDMを取り入れた在米日系企業がその成果を評価した結果によると、

調査対象の約40社中6割が「DMの効果は、成功か失敗かどちらともいえない」と回答しており、特に個別成果に関しては「多様な市場に対するマーケティング」に関しては5割近くが「利点があった」と回答する一方、「創造性や革新性の増大」など成果が測りにくい項目に関しては54%が「(利点なし・ありの) どちらともいえない」と回答しており、(有村,2007)。DMが創造性の増大に貢献するかどうかは、さらなる調査を必要とする。

5-5. ダイバーシティ・マネジメントとワーク・ライフ・バランスの展望

日本におけるダイバーシティ・マネジメントの事例は、イオン、マツダ、P&G、三菱商事の例が取り上げられているが、日本に当概念が輸入されてから間もないこともあり事例ではダイバーシティ・マネジメントのプロセス、成果、その過程の評価が含まれていない。谷口(2005)のイオンの例においては、いくつかの示唆が得られる。イオン(ジャスコ)のダイバーシティ・マネジメントにおいては戦略的女性の雇用を行っている。イオンは①女性社員のモチベーションを上げるため、②社が真に業績主義であることを示すためのシンボルとして、③顧客の多様化に対応するためのマーチャンダイザーとして、の3点を女性雇用の目的として挙げた。ダイバーシティ・マネジメントは、戦略が常に環境の変化に先んじていることをはじめとし、女性というマイノリティを店長職につけることによる影響の事例として、「実験室内実験」に留まらないダイナミックなダイバーシティ・マネジメントの観察例となったという。このような日本の企業におけるダイバーシティ・マネジメントの事例は非常に数が少なく、今後更なる調査が期待される。

吉田(2006)は、「仲間との絆を大事にして、一体感を持ちながら働きたいと思うのは、日本人にかぎらず万国共通で本能的に持っている感情のようです。特に和を重んじる日本では『和を以って尊しとなす』として昔から大切にされてきた考え方」と述べ(吉田,2006)、その解釈からすれば「異質なものを生かす」ダイバーシティ・マネジメントの思想は多くの企業にとっては受け入れられないものである可能性が高い。しかし、日本において主要産業が製造業から知的生産へと移行し、消費者の嗜好も多様化しつつあるなかで、「多くの企業は激化するグローバル競争や目まぐるしい速度の技術革新」に直面している。企業が必要とする高度なスキルを持ち、イノベティブな人材は供給不足となっていると同時に、労働者側も仕事と私生活のバランスを望む人々が増加しているため、社員側の要望を満たしながら仕事が担えなければ社員の能力を発揮できないがゆえに、競争力へ悪影響を与える結果となることが避けられなくなるという(パク,2006)そのような背景を理解する経営者であれば、たとえ「異質なものの受け入れ」が難しいものであるとしても、今後より企業はDMに注目し、必然的に、または戦略的に導入を試みることになる。脇坂(1990)はシュンペーターのイノベーション概念を援用し、「(男女同等型の職場を採用したいいくつかの企業のうちで) 条件がうまく整い成功する企業ができて軌道にのったとすると、イノベーションを最初になしとげた企業は、有能で賃金の低い女子を利用できる。よって他

企業が追従しなければ市場を独占できる。革新企業を最もよく観察するのは、堂業種の他社であるがゆえに、模倣が群をなして現れ、革新企業の企業者利潤をぬぐいさる」(脇坂,1990)、とDM改革の道筋を示している。ダイバーシティ・マネジメント概念の検討そのものが未発達である段階で、労働時間を柔軟化し、または女性を多く雇用し、圧倒的に高いパフォーマンスを出す企業が現れることが、DMの効果の何よりの証明となりDM普及の「第一歩」となるだろう。

本章で明らかになったことは、第一に多様性を生かす経営手法であるダイバーシティ・マネジメントが性別、多様な就業形態・就業時間(または家庭環境)の多様性にも応用できる概念である点、第二にそれらの実際の効果は、米国の調査によれば業種としてサービス・卸売・小売業、部署として人事・マーケティング・トップマネジメントにおいて発揮されているという点、第三に、その効果の測定の際に「多様であるがゆえにもたらされた結果」であるのか「もともと多様であるからそのような制度が存在する」かどうかの判別がつきにくいという問題点の存在である。(前者が明確に証明されない限り、DMの効果は実証されたと言えない。)よって、実際に日本においてDMが導入されると、どの程度の効果をもたらされるかについては、米国との差異¹³を考慮したうえで、すでに実行されている企業のDM事例を観察し仔細に検討する必要がある。多様性の中でも、第一次元(人種・ジェンダーなど)はある程度の数値化が可能であるが、第二次元(宗教、収入、家族など)は要素が複雑であるために計測がより難しい。ゆえに、ダイバーシティ・マネジメントという概念が、「女性の雇用」にプラスに働くことは証明できても、「就労形態の多様化」がどのような影響をもたらすかを証明することは、難しいと考えられる。

結論として、ダイバーシティ・マネジメントという概念は、ワーク・ライフ・バランス施策の中でも「女性正社員の雇用」や「女性管理職の積極的雇用」にプラスに働くことになるが、就業形態の多様化がDMとみなされる可能性は測定が困難であるために、男性の「女並み」を目指す政策の導入根拠にはならないと予想される。よってワーク・ライフ・バランスを達成するうえで、そのプロセスを「一部」補完し、推進する概念としての位置づけが妥当であろう。上述したように、現段階では、DMそのものの導入ではなく、DMによって著しい効果をあげる企業の登場が、DMによって女性雇用、就業形態・就業時間の柔軟化に踏み出す企業の増加など均等法の目標達成に連鎖的に繋がるのが予想されている。

終章 -未来に回帰するフェミニズムに向けて- 一本論のまとめとして

6-1. フェミニズムが問いかけるもの

¹³日本は「人種」や「宗教」といった変数が介在するケースが少ない、等。

以上、均等法の成果の検討と、その課題である「女並み化」の一環として「ワーク・ライフ・バランス」の有効性の検証を試みてきた。企業が女性の正社員化をより促進するという観点から「ダイバーシティ・マネジメント」という概念はWLBを補完し促進する可能性があることが明らかになった。

しかしこうした「カタカナ文字」が導入されることに対して、大沢(2006)は「日本流の(概念の)読みかえ」が起こっていることを指摘している。処遇に閉塞感を感じる正社員女性、冷遇をうける非正社員女性、家庭内労働が市場価値とみなされないことに後ろめたさを感じる専業主婦、さらには長時間労働に疲労する男性正社員に、現状を打破するものとして期待を抱かせた「ワーク・ライフ・バランス」という概念は、日本では、欧米がその考え方の前提においている「雇用上の男女差別への規制」には取り組まず字面や企業側の利益だけが先行して受けとめられる傾向にあるという。政府は「少子化対策」には熱心でも、なぜか「女性の'育児支援」を中心的に唱えるに留まり、雇用上の「男女雇用均等」には積極的である。そのうえで、「日本でいま進む両立支援も、いつしか従業員の生産性をあげることにしたいが目的化され、(雇用上の男女差別という)格差を前提とした、企業のための『ワーク・ライフ・バランス』に陥らない保証」(大沢,2006,p.243)はどこにもない。

この指摘から、第一に、「企業の競争力・生産性向上」がWLBと直結し、上限の労働時間が不明のまま「WLB」と見なされる際には、「長期間労働の強制」という結果が、第二に、男女の雇用上の格差が残された『個人の自由』や『多様なライフスタイル』といった言葉は、格差や矛盾の帰結を個人に背負わせる口実として用いられる危険性を有しているということが指摘できる。前者に関して、現状では労働法で定められた一週間40時間という労働時間の上限が企業側に守られているとはいいがたく、その証拠に一部ホワイトカラーでは上限が適用外とされる「ホワイトカラー・イグゼンプション(2005年経団連提案、国会で法制化が検討されるも、2008年時点で未導入)」が、ホワイトカラーの「残業代が出なくなる」という猛反対で早々に成立見送りとなった。現在の労働時間規制に付随する規制では、労働時間に応じた賃金の支払いの強制や一定の時間を超えた超過時間についての割増賃金の適用義務化が設定されている。すなわち、人々はこの規則から例外化(exempt)されることで「(残業が増え)、さらに手当ても出なくなる」と危機感を感じたということである。この例から、多くの労働者が実際に、本人たちの意思に反して残業しなければならない(もしくはする必要があるほどに仕事がふってくる)状況下にあることがわかる。そこにWLBを突然持ち込んでも、労働時間の規制がないことによって「逆に仕事が増えて忙しくなる」というWLB本末転倒に終わることは容易に想像がつく。

さらに、後者の「(男女の)格差が'自己責任'を唱えることで温存されてしまう」という危惧は、フェミニズムが経験した「自己責任論」の批判と、それらが温存した男女の格差という構造と似通っており、それには既視感を覚えざるを得ない。

6-2. フェミニズムと「現状維持のパラドックス」

WLBを推進しようとするほど、「自己責任」「自己裁量」の名のもとに、(男女の)格差が温存されてしまう——フェミニズムがすでに経験したこの「自己責任」パラドックスを参照することで、そのプロセスと危険性が理解できる。

岡野(2001)は、ヨーロッパ・フェミニズム(女性選挙権獲得を目指した女性解放運動)の主要な論敵は「リベラリズム」であったと述べている。なぜなら、リベラリズムの基本単位である‘個人’とは、財産を持つ青年男性だけあったにもかかわらず、リベラル・フェミニズムは「自由」「平等」に基づく市民革命の後長い間女性が「自由」も「平等」も手に入れることができなかつたのか、という問いに対して「理論」を提示しおらず、その問題を究明するどころか、近代的人権思想が貫徹されれば女性も解放されるはずであるという「啓蒙」を繰り返すに終始してきたからである(岡野,2001)。「リベラル・フェミニズム」は個人主義的、改良主義的、公/私に言論を承認し、公領域における参加と平等を説き、私的領域での自由のために活動するなど特徴が挙げられる。しかし、リベラリズムは改良主義どころか、現状に存在する社会的不平等に関しては、なんら批判的視点を持ちえていない。なぜならリベラリズムにおいては社会的不平等を「是正‘すべき’もの」とみなすが、他方では個人の人格は選択の結節点として、価値の源泉として「あたかもそうであるかのように扱うこと」が政治的に要請されており、「選択の自由」を認めるが故に「選択の結果は個人に還元されるべき責任」(そうでなければ「自然的所与がもたらした不運」として、問題そのものが伏され、結果的に現状維持に加担するからである。

この「達成による現状維持の温存」パラドックスは、「若年層女性のフェミニズム批判」に表れている(2000)。江原は1980年代、フェミニスト達は「性別役割分業を脱却」「仕事も家庭もと欲張りつつ自己実現を求める女性」という女性像をメディアで振りまき、「女性の時代」という時代の名称を用いたが、1985年以後のバブル景気が崩壊し90年代の不況期に女性の雇用口は一気に狭まった。結果として性別役割分業にも一切変化がない「現実」に多くの女性たちは絶望し、「フェミニズム離れ」をひきおこした(2000,江原)。さらに均等法による法制度上の「平等」は、「自己責任論」という根拠で「フェミニズム批判」に結びついてゆく。現代の20代、30代女性に共有されるのは「フェミニストって、本当に『ばかみたい』。だって、家事・育児をやるのがいやなら、やらなきゃいいじゃん。子ども産まなきゃいいじゃん。自分でやっておいて、あとでそのことに文句をいうなんて、カッコ悪いし、みっともない。(p.14)」という言葉で表現される、「自分の行動に『女だから』という理由付けをすることに対する嫌悪感、そして『家事をする』女性をつまらない女性とみてしまう」感覚である。江原はそれをフェミニズムの「浸透」の成果であると評価する一方で、「女性はいつまでも甘えていくべきではない」といった価値判断を伴った言説が、フェミニズムの側からも、それを装った反対勢力からも、「女性たちに投げつけられる」と憂いている。たとえ、均等法のあとでも性別役割分業にも、女性の就業率にもほと

んど変化が見られなかったとしても、である。

同じように「WLBの制度は導入したのだから、いつまでも甘えていくべきではない、(だからはやく結果を出せ)」、「労働時間はWLBの‘自己責任’なのだから、残業できるよな」、そんな言葉がWLBの施策の導入と共に社員に「投げつけられる」ことは、容易に想像がつく。さらに、男女の雇用格差が温存されながらも、こうした「自己責任論」が流通することによって、各職場では女性の仕事と育児の両立の足を引っ張り、状況をより悪化させることも予想される。「子を持ち、仕事と家事をこなすその激務に耐える女性フルタイマー」と、「子どもがいないことで、子持ち女性の方まで仕事を引き受ける独身女性フルタイマー」の反目は、現状でも多く報告されているが、中でもある会社員は、第二子の妊娠を上司に報告した際に「じつは職場の女性から不満がでていいる。子どもがいるからとさきに帰られると、働く気持ちが失せるし、仕事もまかせられないといっている。」と上司から釘を刺され、育児休暇をとり始めると「いま復帰しても仕事はない、転職を考えてはどうか」と勧められたという(萩原,2007)。さらに、アエラ編集部(2005)でも「足を引っ張る」の様子が報告されている。以下は育児休暇明けの女性(Cさん)の体験談である。『女性も「二極分化」の時代に入ってきたな、とCさんは感じている。残業はもちろん、夜のつきあいも厭わず、フル操業の人たち。そして今の自分のように、五時退社を徹底している人たち。以前のように、子どもの有無だけで単純に区別できるものではない。子供がいても仕事優先の人たちは、早く帰る自分たちのことなど「理解できない」という顔で見る。独身やDINKS(Double income no kids)であれば、なおさらだ。職場の「お荷物」とみなされている空気を、Cさんははっきりと感じてしまうという。(p.278)』(アエラ編集部,2005)。

本来は、個々人が最善を尽くしても、それでも残ってしまう「長期の労働時間」「融通の聞かない就労形態」が、女性のキャリア展開を狭めていることが問いただされなければならないはずである。女性たちは、問いただすことが無意味に思えるほどに強固な雇用形態と就労の硬直性、育児サポート資源の少なさが理解できるからこそ、現実への絶望は深い。そうして、「ワーク・ライフ・バランス」とそれによって与えられた「裁量」に踊らされ、単に待遇格差やキャリア展望の差、賃金格差が固定される時、女性たちは再び「ワーク・ライフ・バランス」というものの無力さに絶望することになる。その状況に陥るのを避けるために、そしてワーク・ライフ・バランスを実現させるために、週あたりの労働時間の厳格な上限規制、及び男女の雇用格差を少しでも改善させるために、非正規社員の待遇改善は必須であり同時に最低条件であるといえる。

6-3. 結論

日本最大の組合団体である連合「日本労働組合総連合会」は、2004年10月に均等法改正要求のなかではじめて「仕事と生活の調和」を盛り込むように求め、2006年度春季生活闘争以降の基本要求事項に定めた(荒金,2007)。それに対し、2007年度末に

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」が「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」にて策定され、連合は政労使で合意した「憲章」、及び「行動指針」に盛り込まれた目標数値の達成に向けて、2008 春季生活闘争から取り組みを進めていく旨を発表した。本論は、そのように政府・労働組合・企業内部において存在感が増す「ワーク・ライフ・バランス」という概念を「均等法が達成できなかった問題を解決する可能性をもつ」ものとして評価した。その理由は、日本において女性が男性並みに正社員として働く「男並み」を目指すことは、雇用形態の二極化、及び父親側の育児（家事・介護等含む）への参加度合いの低さ等が障害となり、ほぼ不可能であることが均等法制定後 20 年の年月をかけて明らかになった。そこで、政府・企業・個人はこれまでとは逆の「女並み」を目指すアプローチを試みるべきであり、その達成へ向けて「ワーク・ライフ・バランス」概念は有用であると考えたためである。そのうえで日本において展開されている WLB と、比較福祉体制論において分類されるフランスとドイツ、アメリカとイギリス、オランダの WLB 政策の比較を行い、今後の WLB 政策の中心的課題が「労働形態の柔軟化と（主に男性正社員の）労働時間の短縮、非正規雇用者の待遇改善」と、「男性の育児参加支援」であることを明らかにした。そのうえでワーク・ライフ・バランスを補完する概念として「ダイバーシティ・マネジメント」について検討し、企業が積極的に WLB 政策を推進するためにどの程度有効であるかを分析した。最後に、ワーク・ライフ・バランスという概念の浸透がもたらす可能性と陥穽について理論的分析を試み、WLB の達成には労働時間の上限を厳しく設定し、かつ男女雇用差別をなくすための均等法諸項目の貫徹、そして正社員・非正社員の区別を「オランダ型」に一処遇は同一にするとすることを厳守する必要がある。そうでなければ、WLB という概念は「自由裁量」の名のもとに、より長時間の労働を押し付けられる口実、もしくは格差の現状維持に加担する、本末転倒の概念と変貌する可能性があるからである。今後、新たな試みを続ける NPO 団体を中心に、その進展を見守りたい。

6-4. 謝辞

本論は筆者が大学 1 年生から 4 年制までの間に、学期末の研究成果として書いた論文を編集し、ワーク・ライフ・バランスという問題意識で結んだ論文であり、言うなれば大学生生活の「集大成」である。この「集大成」を仕上げるにあたって、自分の中で共通するテーマが見つからず、苦しんだ時期もあった。そんな時にアドバイスを下さり、2 年間温かく見守ってくださった小熊英二先生、そして筆者の問題意識を再確認する機会を与えてくださった十時さんに、心から感謝致します。

参考文献

- 有村貞則(2007)「ダイバーシティ・マネジメントの研究—在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して」文真堂
- アルジュン・アパデュライ(2004)「さまよえる近代」 平凡社
- アエラ編集部(2003), 「女は私で生きる」 朝日新聞社
- 足立眞理子ほか(2007), 「フェミニスト・ポリティクスの新展開-労働・ケア・グローバリゼーション-」明石書店, (伊田久美子、木村涼子、熊安喜美江、共著)
- 荒金雅子(2007), 「ワークライフバランス入門」 ミネルヴァ書房
- 井上、上野、江原、大沢、加納編(2002)「女性学辞典」岩波書店
- 上野千鶴子(1990), 「家父長制と資本制-マルクス主義フェミニズムの地平-」岩波書店
- 上野千鶴子(1998), 「ナショナリズムとジェンダー」青土社
- 上野千鶴子編(2001)『構築主義とは何か』2001年
- 上野千鶴子(2002a), 「差異の政治学」岩波書店
- 上野千鶴子(2002b), 「サヨナラ、学校化社会」太郎次郎社
- 上野千鶴子(2005)『脱アイデンティティ』 勁草書房 4
- 上野千鶴子(2006), 「生き延びるための思想—ジェンダー平等の罨」岩波書店
- 上野千鶴子, 三浦展(2007)「消費社会から格差社会へ」 河出書房新社
- 江原由美子(2000), 「フェミニズムのパラドックス-定着による拡散-」 勁草書房
- 江原由美子(2001), 「フェミニズムとリベラリズム」 勁草書房
- 江原由美子(2001), 「ジェンダー秩序」 勁草書房
- 江原・足立・松原(2001)「グローバリゼーションとフェミニズム」『現代思想』5月号
- 江原由美子(2002), 「自己決定権とジェンダー」岩波書店
- 江原由美子, 金井淑子, 「フェミニズムの名著 50」 平凡社
- 大沢真知子(2006), 「ワークライフバランス—個人が主役の生き方」岩波書店
- 大沢真理(1993), 「企業中心社会を超えて」時事通信社
- 大沢真理, 上野千鶴子(1998)「男女共同参画社会基本法の目指すもの 策定までのウラオモテ」『女性施設ジャーナル』1998年5月、学陽書房
- 岡野八代(2001)「リベラリズムの困難からフェミニズムへ」『フェミニズムとリベラリズム』江原由美子編 勁草書房
- 小倉千加子(2003), 「結婚の条件」朝日新聞社
- 加藤秀一(1988)『性現象論』 勁草書房
- 金井淑子(1997)『ポストモダン・フェミニズム』「フェミニズム」江原由美子 新曜社
- Delphy, Christine, 1988, Sexe et genre, paper presented at the International Conference for Women's Studies at the National Institute for Women's Education =1989 「セックス

とジェンダー」『国立婦人教育会館国際女性学シンポジウム 性役割を変える-地球的視点から』国立婦人教育会館

金谷千穂子(2003)『企業を変える 女性のキャリア・マネジメント』藤原印刷株式会社
「Managing Cultural Diversity -Implications for Organizational Competitiveness」

Cox,T.,Blake H,S :1991 Academy of Management Executive Vol5 No.3

経済財政諮問会議(2007), 「ワーク・ライフ・バランス憲章」
www8.cao.go.jp/shoushi/w-l-b/change/k_4/pdf/s1.pdf viewed in the 8th of March 2008.

厚生労働省(2000)「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会」

厚生労働省(2003)「平成15年度女性雇用管理基本調査」
www.mhlw.go.jp/houdou/2005/08/h0808-2.html

酒井順子(2006)「負け犬の遠吠え」講談社

シェイヴィッツ(1987), 「スーパーウーマン・シンドローム」 光文社

ジークムント・バウマン (2001)「リキッド・モダニティ」 大月書店

サスキア・サッセン(1999) 「グローバリゼーションの時代 国家主権のゆくえ」伊豫谷 登
士翁訳 平凡社

坂本佳鶴恵(1992)「フェミニズムにおける’近代’主義論争」『フェミニズムの主張』江原
由美子編 勁草書房

作田啓一(1996)『個人』 三省堂

サスキア・サッセン(2004) 「グローバル空間の政治経済学」岩波書店

佐野陽子編(2001)『ジェンダー・マネジメントー 21世紀男女創企業に向けてー』 東洋経
済新報社

篠塚英子(1982)「日本の女子労働—揺さぶられる経済基盤」 東洋
経済新報社

篠塚英子(1995)「女性が働く社会」勁草書房

白波瀬佐和子(2005) 「『みえる格差』と『みえない格差』」『経済セミナー』2005年8月号

ジョーン.W.スコット(2004)『ジェンダーと歴史学』 平凡社

鈴木規子(2007), 「EU 市民権と市民意識の動態」叢書 21COE-CCC 多文化世界における
市民意識の動態, 慶応義塾大学出版会株式会社

盛山和夫(2000) 「日本の階層システム4 ジェンダー・市場・家族」 東京大学出版会

武石恵美子(2006), 「雇用システムと女性のキャリア」勁草書房

総務省統計局 (2007), 「労働力調査」総合月次統計データベース, 平成19年9月分

高橋伸夫編(1999)『生存と多様性-エコロジカル・アプローチ-』: 白桃書房

佐々木隆文(2005) 『‘女性にやさしい会社’は良い会社か』「CSR 経営」2005年 東洋経
済新報社

唯井敏正、大西進(2007), 「格差社会から成熟社会へ」 大月書店

谷口真美(2005)『ダイバーシティ・マネジメント-多様性を生かす組織-』 白桃書房

- 筒井清子編(2003)『グローバル化と平等雇用』 学文社
- 中谷文美(2001)『<文化>?<女>?-民族誌をめぐる本質主義と構築主義-』「構築主義とは何か」上野千鶴子編 勁草書房
- 橋本健二(1993),「階級・ジェンダー・再生産・現代資本主義社会の存続メカニズム-」東信堂
- 橋本俊詔(1998),「日本の経済格差:所得と資産から考える」岩波書店
- 電通総研(2005)「日本人の価値観変化-サステイナブルな成熟社会へ-」電通総研
- ドラッカー P.F.(2002)「ネクスト・ソサイエティ-歴史が見たことのない未来がはじまる-」ダイヤモンド社
- ウェーバー.M(1946)「社会科学と価値判断の諸問題」有斐閣,戸田武雄訳
- 内閣府(2003),「少子化社会対策基本法(平成十五年七月三十日法律第百三十三号)」,
<http://www8.cao.go.jp/shoushi/index.html>
- 内閣府(2007),「男女共同参画白書-男女共同参画の現状と施策-」内閣府男女共同参画局
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/gaiyou/danjyo/html/honpen/index.html>
- 内海房子(2006),「一般企業における男女共同参画の実態」
日本学術協力財団(2006),「どこまで進んだ男女共同参画」学術会議叢書に収録
- 野村浩子(2005)「働く女性の24時間-女と仕事のステキな関係」:日本経済新聞社
- パク・ジョアン・スクッチャ(2006),「CSR「働きがい」を束ねる経営 日経CSRプロジェクト」日本経済新聞社
- 萩原久美子(2006),「迷走する両立支援——いま、子どもをもって働くということ」
太郎次郎社エディックス
- 花見忠(1987),「雇用均等時代の経営と労働」東洋経済新報社
- 花見忠(2001),「日本的差別の構造—均等法5年で問われる婦人行政—:『ジュリスト』988
- 原、盛山(1999),「社会階層:豊かさの中の不平等」東京大学出版会
- 久谷興四郎(2007),「ワーク・ライフ・バランスの実践」日本リーダーズ協会
- ピンク,D(2002)「フリーエージェント社会の到来—「雇われない生き方」は何を変えるか」
ダイヤモンド社
- ブルデュー,P(1997),「遺産相続者たち:学生と文化」藤原書店,戸田清訳
「We」2005年5月1日発行フェミックス第9巻第2号(通巻82号)
- フローレンスHP(2008) <http://www.florence.or.jp/>
- 前田信彦(2000)「仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較」日本労働研究機構
- ロバート・ライシュ(2002)「勝者の代償—ニューエコノミーの深淵と未来」東洋経済新報社
- 山田雅弘(2005),「希望格差社会——「負け組」の絶望感が日本を引き裂く」筑摩書房
- 読売ウィークリー(2005)「『均等法から20年』働く女性1万人の怒りを聞け」読売新聞社

- 脇坂明(1990) 「会社型女性—昇進のネックとライフコース」 同文館出版
- 渡辺靖(2004), 「アフター・アメリカ-ポストニアン軌跡と<文化の政治学>」 慶応義塾大学出版会株式会社
- Acker, J (1973) 'Women and Social Stratification: A Case of Intellectual Sexism', *American Journal of Sociology* 78 (4): 936-945
- Bourdieu, P (1984) 'Distinction; a social critique of the judgement of Taste,' Cambridge, Harvard University Press.
- CIPD(2007)
- DTI(2007)
- Japan Times(2008) 'Japanese women paid 33% less than men' March 8th 2008
- Pink, D(2002) 'Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself': Warner Books
- Pink, D(2006)'A Whole New Mind: Why Right-Brainers Will Rule the Future'
:Riverhead Books
- Roche, M(1997), 'European Citizenship and Social Exclusion': Ashgate Publishing
- Sol(2008) <http://symbol-of-life.net/florence.htm> viewed in 8th of March 2008.
- Scott, J(1996), 'Class Critical Concepts' Routledge
- Scott, J (1997) "Women and Work in Modern Britain (Oxford Modern Britain)":Oxford University Press
- Turner, S.Bryans (1994) 'Citizenship and Social Theory'; Sage
- Newsweek (2006), '世界が認めた日本人女性 100 人' 6 月 28 月号, p38-53;阪急コミュニケーションズ
- United Nations Research Institute for Social Development (2006)
<http://www.unrisd.org/> viewed 4th of Mach 2007