

ワークシェアリングからワーク・ライフ・バランスへの途

A Path from Worksharing to Work-Life Balance

小 西 康 生

キーワード：ワークシェアリング、ワーク・ファミリー・バランス、ワーク・ライフ・バランス、ディーセント・ワーク

要 約

わが国の労働市場では以前から外国語で表現されたキーワードが紹介され、それに対する取り組みが盛んに行われてきた。しかも、それらが持つ本来の意味が正確に理解されているとは言えない状況で推移してきた。たとえば、1990年代半ば以降にはワークシェアリングが衆目を集めていたが、いつの間にかパート労働法の改正を経てワーク・ライフ・バランスへと移っていった。このワークシェアリングとワーク・ライフ・バランス2つのキーワードは全く異なった概念であるのかどうかを検討してみることにした。すると、2つのキーワードには収斂していき、重複する部分があることが明らかになった。類似概念を別の言葉で表現することの意図を探り、現状よりも望ましい方向を考えることにした。

1. はじめに

兵庫県では阪神・淡路大震災の影響により低水準で推移していた有効求人倍率が平成11年4月に0.32と全国水準から大幅に低い水準になった。そこで兵庫県が中心になり、さまざまな対策を検討していたが、オランダで大きい成果を挙げたといった評価が高かったワークシェアリング（以下ではWSという）の導入を連合兵庫や兵庫県経営者協会と共に検討することになった。

当時の兵庫県で考えられたWSは大きく分けると2つのタイプがあった。つまり、「緊急避難型」と「多様就業型」である。「兵庫型ワークシェアリング」では「多様就業型」についてさまざまなタイプのものが考えられたが、当時の当地の労働市場の状況を打破するために「緊急避難型」が提案された。WSの導入により大きな効果を上げたとの評判であったオランダの事例を参照にはしていたが、労働市場の当時の状況を考えると、到底「多様就業型」を前面に議論をすることは馴染まないと判断し、長期的に目指そうとした。

兵庫県では阪神・淡路大震災からの復旧・復興が未だに喫緊の課題ではあったが、その他の地域でも「バブル経済」からの復活を模索している最中であった。そこで、兵庫県での取り組みは大いに関心を引き起こすことになり、開催されたいくつかのフォーラムには全国から多く

の参加者が集まった。また、WS はその後は各地域に設けられていた「地域労使就職支援機構」では中心的に取り組む課題とされていた。

このように、WS は当時大いに関心を寄せられたのであるが、瞬く間にあまり話題に上らないようになった。それに代わるいくつかのキーワードが次々と関心を得ては、失ってきた。ここでは兵庫県における取り組みの変遷を辿りながら、WS とワーク・ライフ・バランス（以下では WLB という）に焦点をおいて、この間の状況を眺めてみることにする。

2. 兵庫県での WS の取り組みの変遷

兵庫県で取り組まれてきた WS に関連する施策は別稿にあるが¹、その後のさまざまな施策を眺めると第 1 表のようになっている。この表ではさほど明瞭ではないが、WS から始まったさまざまな取り組みの一端を辿ることができる。WS の諸外国での具体的な施策を比較した第 2 表でも明らかなように、その内容は多岐に渡っている。

兵庫県で取り組むにあたっての課題等は整理され、第 3 表のように最終的には「兵庫型ワークシェアリング」として提案されることになった。そこでは 2 つのタイプの WS が提案された。つまり、「緊急避難型」と「多様就業型」の WS である。前者を短期的、後者を長期的なタイプと考えている。しかし、長時間労働とかサービス残業など労働市場の実情を眺めると、直ちに「多様就業型」を強く主張することは控えられた。いわゆる「生活の質」の向上に向けては、「多様就業型」が是非とも求められるのではあるが、現況ではそれまでに実現しなければならない要件が山積していると判断されたからである。

WS がいわゆる「生活の質」の向上に有効な方策の一つであるとしても、それは「多様就業型」の実現によってもたらされると考えた。しかし、上述のように現状ではすぐさまそれが実現されるような環境にはなく、当面は「緊急避難型」を推し進め「多様就業型」が導入しやすくなるような条件整備を期待しようとした。取りまとめられた提案では、わが国における WS の取り組み状況を展望し、長期的な取り組みに求められる要件を考察した²。

WS は誰とどのような範囲の人たちと「ワーク」を「シェア」とするのが重要なポイントになる。さらに、「ワーク」についてはその内容をどこまでにするかも重要である。何を誰と「分かち合う」かによって、平成 14 年の厚生労働省発表による「ワークシェアリングに関する調査報告書」では以下のような 4 つのタイプに分類されて、それぞれに説明がされている。

- ① 雇用維持型（緊急避難型）
- ② 雇用維持型（中高年対策型）
- ③ 雇用創出型
- ④ 多様就業対応型

最近のわが国の労働施策の展開を考えると、比較のためにはこれらの①から④までの分類に加えて、次の⑤を追加検討することも必要であろう。⑤では誰とも「ワーク」を「シェア」しな

第1表 兵庫県雇用対策三者会議等の取り組み年譜

H 9 . 3	連合兵庫と兵庫県経営者協会による「雇用創出共同研究報告」のまとめ・県への提言
H10. 3	連合兵庫と兵庫県経営者協会による「兵庫県内経済の振興と雇用確保に関する要請」
H10. 5	「兵庫県総合経済・雇用対策推進本部」設置
H10.10	「緊急経済・雇用対策会議」設置
H11. 6 . 1	「 兵庫県雇用対策三者会議 」が発足 (主催：連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県)
H11. 8 .16	三者会議において「 雇用創出・安定共同宣言 」を行い「 雇用創出・安定プラン 」を発表
H11.12.17	三者会議において「 兵庫型ワークシェアリングについての合意 」を発表
H12. 5 .29	「ワークシェアリング検討委員会」により「ワークシェアリングガイドライン」を作成
H12. 7 .18	「ワークシェアリング兵庫シンポジウム」開催 (主催：連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県)
H12. 9 .11	「ワークシェアリングアドバイザー派遣事業」開始
H13. 1 .30	「ワークシェアリング国際シンポジウム」開催 (主催：連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県)
H13.11.26	三者会議において「 雇用に関する三者合意 」を発表
H14～H16	「ワークシェアリング導入モデル事業」実施 (公募により選定された県下企業に委託)
H14. 5 .13	「ワークシェアリング・セミナー」開催 (主催：オランダ総領事館、オランダ労働組合連盟、オランダ産業経営者連盟、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県)
H17. 2 . 7	実務者会議において企業・労働分野における少子化対策の現状と課題について意見交換
H17～H18	「ワークシェアリング地域密着型普及啓発事業」実施 (10県民局で実施)
H17. 6 .27	「世代間ワークシェアリング導入モデル事業」結果発表
H18. 3 .31	「多様な働き方アンケート調査結果」報告書発表
H18. 3 .31	三者会議において「 仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意 (ひょうご子ども未来三者合意) 」を発表
H18. 7 . 3	実務者会議において「 仕事と生活の調和と子育て支援に関する三者合意 (ひょうご子ども未来三者合意) 」に基づくアクションプログラム策定
H18. 7 .20	「子ども未来フォーラム」開催
H18.10.25)	「多様な働き方研究部会」を開催 [メンバー：学識経験者、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県 (産業労働部)]
H18.12.19	※多様な働き方のモデル開発とその普及啓発の方向性の検討と研究
H18.11. 8)	「育児休業等両立支援の推進部会」を開催 [メンバー：学識経験者、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県 (健康生活部)]
H19. 1 .30	※育児休業等の取得に有効な仕組みの構築や事例の普及啓発について検討 育児休業取得にかかる課題の抽出と対応モデル案の検討
H19. 6 .12)	「多様な働き方研究会」を開催 [メンバー：学識経験者、連合兵庫、兵庫県経営者協会、兵庫県 (産業労働部)]
H19. 9 . 3	※産業労働部と健康生活部の2つの部会を一本化
H19. 4 . 1)	「多様な働き方のモデル開発調査」を実施
H20. 3 .31	※育児や介護等と両立しながらでも働ける柔軟な勤務形態や、複数の企業が集まり、共同して保育施設等の整備を行うこと等を試行し、4つのモデルを提案

H20. 2 . 8	「仕事と生活の調和」推進フォーラムの開催 第1部 次世代育成支援対策推進セミナー（健康生活部） 第2部 「多様な働き方」モデル提案シンポジウム（産業労働部）
H20. 4 . 1	「ひょうご仕事と生活のバランス推進事業」の実施 ※「仕事と生活のバランス」の推進に取り組む企業等を支援するため、業務改善や意識改革等の様々な専門家を相談員として企業等に派遣
H20. 9 . 18	実務者会議において「仕事と生活のバランスひょうご共同宣言」の宣言文案の検討
H20. 10. 22	「ひょうご仕事と生活のバランス推進フォーラム」の開催

出典：兵庫県産業労働部

第2表 各国のワークシェアリング

国 名	I	II	III	IV	V	VI	VII
オーストリア	○		○		◎	○	
ベルギー	◎		○	○		◎	◎
デンマーク					◎		
フィンランド	○	◎	◎		◎		
フランス	◎		◎	◎			
ドイツ	◎		◎				○
ギリシャ	○						
アイルランド		◎				◎	
イタリア	○	○					
ルクセンブルグ	○						
オランダ	○		○	◎		◎	
ノルウェー					○		○
ポルトガル		○		○			
スペイン	○			○			
スウェーデン	○		○				
スイス	○		○				
イギリス		○				○	

I：週あたり労働時間の短縮

II：ジョブシェアリング

III：早期退職措置としてのパートタイム化

IV：自発的パート化

V：連続有給休暇時の代替要員

VI：キャリア・ブレイク時の代替要員

VII：地域での取り組み

注1 ○は制度はあるが効果は小さいと思われる。

◎は制度があり、しかも一定の効果もあると認められる。

出典：小西〔5〕より転載

第3表 兵庫型ワークシェアリングのタイプと課題

ワークシェアリングのタイプ	概 要	課 題（例）
(1) 成熟社会型のワークシェアリング		
① 労働時間短縮型		
① a 所定外労働型削減	恒常的な所定外労働時間を短縮することに伴い、その減少分に応じて新規の従業員を雇用	労働時間に関する意識の改革 業務態勢の改善 労働時間の弾力化 営業時間と労働時間の区別
① b 長期休暇制度型	従業員が能力開発や育児・介護のため、1年以上の長期休暇を取得するときに、その代わりに新規の従業員を雇用	長期教育訓練休暇の導入 育児・介護休暇制度の定着 休暇終了後の処遇ルール
① c 年次有給休暇取得促進型	年次有給休暇の取得促進を図ったり、付与日数を増加させることにより、その分だけ新規の従業員を雇用	個別年次有給休暇取得計画表の作成 多様な休暇制度の普及 年次有給休暇取得を前提とした業務体制
② フル・パート転換型	フルタイムの労働者をパートタイマーとし、その労働時間の短縮分で新規の従業員を雇用	固定的なパートタイムのイメージ払拭 フルタイムを前提とした労務政策の変更 税制・社会保障制度の改革
③ 高齢者雇用促進型	高齢者の希望に応じ、業務を分割することにより、別の高齢者の雇用機会を創出	職務開発と職務再編成 能力主義人事制度の導入 退職金・企業年金制度の見直し
④ 在宅勤務型	SOHO等在宅勤務の導入により、労働時間を短縮し、その分雇用者数を増加	契約内容・時間管理制度の明確化 上司・同僚とのコミュニケーションの確立 公正・公平な処遇、人事評価制度の確立
(2) 緊急避難型のワークシェアリング	業績の低迷により、業務量等が一時的に減少した場合に、全従業員の所定内労働時間を短縮し、雇用者数を維持	労使が雇用の維持を最優先する共通認識 労使合意で賃金抑制も検討

注1 ここに例示した課題以外については、ワークシェアリング・ガイドライン〔8〕を参照。

2 三井情報開発総合研究所の分類と比較。

出典：小西〔5〕より転載

いで、雇用の調整は専ら市場に委ねるといういわゆる市場原理主義をここでも貫徹しようとするタイプである。

⑤ 反ワークシェアリング型（あるいはワークシェアリング不採用型）

①と②はともに雇用維持型であるが、①は一時的な景況の悪化を乗り越えるために、緊急避難措置として、予め期間を設定して、従業員一人当たりの所定内労働時間を短縮し、社内でもっと多くの雇用を維持するものである。また、②は中高年層の雇用を維持するために、中高年層の従業員を対象に、当該従業員一人当たりの所定内労働時間を短縮し、社内でもっと多くの雇用を維持しようとするものである。また、③は失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与えるものであ

る。そして、④は正社員について、短時間勤務を導入するなどの勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与えるものである。

①と②は日経連、連合及び厚生労働省の考えであり、企業内部での分かち合いである。この例としてよく言及されるのは西ドイツの操業短縮手当制度であるが、より大規模で行われたのがわが国の雇用調整助成金制度である。緊急避難型としてはドイツのフォルクスワーゲンのものが有名ではあるが、これはフォルクスワーゲン社と金属産業労組フォルクスワーゲン支部との企業内交渉で行われたもので、いわゆる産業別交渉ではなかった。

③は企業の枠を超えて、失業者を含めてすべての労働者を仲間ととらえて、WSを考えようとするものである。先の報告書ではフランスがこのタイプの典型だとしているが、ヨーロッパ諸国のWSはこのタイプのものである。

④はオランダ・モデルとして有名なものであるが、いわゆる狭義の「ワーク」を超えて、生活時間全体の時間をいかにシェアするかといった問題意識から考えられている。短時間勤務などを導入することによって、女性や高齢者などより多くの労働者に雇用機会を与えるものだとされている。これはオランダ・モデルとして有名だと言ったが、その後は欧州連合（EU）がこの政策方向を打ち出し、他のEU諸国でも採用されつつあるといわれている。

企業内での分かち合いによる雇用維持型のWS、つまり①や②については、雇用調整助成金を活用して労使間で協議するのであって、新たな雇用創出を目指したものではないので、政府が関与するところは少ないと考えられる。他方、雇用創出型のWSである③に対する注目は大きくない。2000年5月の社会経済生産性本部で「雇用機会創出に向けたワークシェアリングの推進」という提言では「労働時間短縮・雇用創出奨励制度」の創設を主張している。しかし、このタイプのWSはそれほど深く議論はされていない。これは所定外労働時間が長かったり、サービス残業が日常化している中ではいまだに馴染まないということかもしれない。④は労働者にとどまらず、生活者全体の中で労働時間だけでなく生活時間全体をシェアし直していくものである。このタイプのWSではパートタイマー（非正規労働者）を増やして、安上がりの労働力を増やすことであると理解されがちである。オランダではネオ・コーポラティズムを前提にしたモデルであったのが、このよう社会的連帯を伴わない市場でのWSになってしまう可能性がある。ここで最も重要だと考えられるのは労働契約の形態に関わらず、均衡待遇原則を確立し、ライフ・ステージでの必要に応じてフルタイムとパートタイムの間の移行を可能にすることである。さらに、このタイプの文脈では労働と労働者の自発的な職業能力開発のための学習とのシェアリングが認められていることである。

労働白書ではわが国のWSの議論は世代間WSの記述を最後に目にしなくなり、それに代わる形で平成5年（1993年）に制定されたわが国最初のパートタイムに関する法である「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（通称、パート労働法）の改正に関わる議論にシフトしていった。（改正パート労働法は平成20年4月1日より施行）

3. ワークシェアリングの導入に当たっての課題

わが国で WS といえば、短期的には企業内での WS、中長期的には多様就業型の WS だといわれている。しかし、多様就業型の WS については、一方では生活者全体の中で労働時間、家庭責任を果たす時間、社会活動の時間などの間で時間をどう配分するかを再検討する社会システムの再構築を考えている。しかし、他方ではこれを労働市場の規制緩和を行い、市場原理を貫徹するための戦略としてとらえるグループがある。

周知のように、WS が注目されるようになってきたのは、「オランダの奇跡」とも名付けられたように、往時経済的な混迷状況にあったオランダがそれを打開するのに採用して大きな効果があったと評価されたからである。しかし、オランダでいくら効果があったとしても、それを直ちに採用できることにはならない。そこで、兵庫県でそのシステムを導入するにあたって条件整備の必要性を検討することになった。なによりも人口1,600万未満のオランダでは政労使が一体となって取り組んだ施策である。兵庫県というわが国の一つの地方自治体で取り組むには大きな制約があったといわざるを得ない³。

しかし、その後も兵庫県では、「ひょうごキャリアアップ・プログラム」、「ワークシェアリング導入モデル事業」、「チーム・ジョブ・モデル」など WS に関連するいくつかの施策を先導的、積極的に開発してきている⁴。

このような経路を辿って露出が減ってきたように思われていた WS が平成21年になって注目を浴びることになった。それは日本経団連会長の御手洗富士夫が1月6日の年頭会見と続く8日の労使フォーラムでこれに言及したからである。6日には「ワークシェアリングみたいな選択をする企業があってもおかしくない」と言い、「労働時間を短くして雇用を守る企業が出てくるかもしれない」と述べた。これに対しては多くの議論を呼び起こしたが、御手洗が社長を勤めていたキヤノンでの労務実態に関連して非難が新聞紙上あるいは労働組合から起こったのは記憶に新しいところである。

この時期に大分県姫島などの長期にわたる WS の取り組みもテレビで紹介されたが、10年前と比較して労働市場の大きな変貌を考慮することが不可欠になっている。当時に WS の対象として想定されていたのは正規労働であり、日本型の非正規労働がそのカウンター・パートとして考えられていた。しかし、この間に非正規労働はかなりのウェイトを占めるようになっており、女性労働はもとより、男性労働でも派遣などの非正規労働が多数に上るようになってきている。しかし、その後は WS についてはメディアでは取り上げられていないのは、関心が引き起こされたのは一時的なものにすぎなかったようである。

4. ワークシェアリングからワーク・ライフ・バランスへ

WLB も最近の労働市場に氾濫するカタカナの1つであって、それがいつから使われるようになったということになるとさほど明確ではない。それらについては諸外国の WLB を紹介し

た「労働白書」でも明らかである。どちらかといえば、わが国では少子化対策として、また欧米では女性労働者支援を目指したものであるとされている。そこで、以下のように欧米諸国のうちアメリカでの WLB の展開を辿るとかなり明確に変遷を把握することができるようになると思われる⁵。

アメリカでは1980年ごろ半ばに、企業が WLB につながる取り組みを始めたといわれており、他の国々よりは早かったとされている。当時、向上した生活水準を維持するために子育て中の女性が職場進出をもとめ、他方、企業は急速な技術革新がもたらした産業構造の変化に対応するのに優秀な人材を必要としていた。ここに、ワーキング・マザーと企業ニーズの一致をみるようになった。つまり、この段階ではワーキング・マザーが仕事と家庭責任とを両立を支援する施策であり、「ワーク・ファミリー・バランス」と呼ばれた。その内容は「保育支援」であった。

その後、ワーキング・マザーを対象にした施策は独身の従業員、子どものいない従業員、そして男性従業員から施策の対象の拡大・普遍化が求められた。これに対して、企業は保育支援から介護支援、生涯学習などの支援施策を整備して、ワーキング・マザー以外の従業員も利用できるものになった。ここで、「ワーク・ファミリー・バランス」は「ワーク・ライフ・バランス」に変わるようになった。

このように、1990年代中ごろまでに、WLB の施策は出そろったが、それらが実際には活用されていないことが明らかになってきた。その理由は、労使がともにこの施策を福祉的なものと捉えたからである。従業員はその利用は企業に対して負担をかけることになると考え、企業はできれば圧縮したいコストであると考えていた。

このような状況にあった WLB 施策に新たな方向性を与えたのが1993年から3年間行われたフォード財団の研究であった。そこでは、WLB の施策そのものではなく、WLB が可能になるような「仕事のやり方」を考える必要性が論じられた。これによって、WLB 施策は福祉的なものではなく、企業が業績を伸ばす経営戦略となった⁶。

アメリカにおいて各企業が試行錯誤をしながら開発した WLB の取り組みプログラムは2000年の調査によると145種類以上あるといわれている。その中でも普及率や注目度の高いものは①フレックスワーク、②家庭のためのサポート、③健康のためのサポート、④その他のサポートなどがあるといわれている。④の「その他のサポート」中には教育サポートがあり、社内での学習機会の提供や社外での学習に要する費用の補助などの取り組みが含まれる。アメリカでは学習によって自己研鑽に努めることは仕事と調和させるべき「私生活」の重要な要素だと考えられている⁷。

WS は雇用調整の手段の一つであり、WLB はその目的とする姿である。兵庫型ワークシェアリングでは、当面の緊急避難を目的とする WS をそれに留めずに、緊急避難の状況を克服できた後には、多様な就業形態を可能にするいわゆる多様就業型に変貌していくことを目指した

ものであった。そこでは労働者のサイドからはライフ・ステージの各局面で都合のよい就業形態を選択することができるように環境を整備するというものであった。

しかし、それを実現するのに必須ではないかと思われるさまざまな条件整備の対策が未だに十分ではない。所定外労働時間の解消はもとより、所定内労働時間の短縮化も実現されていない。さらに、職務所掌の明瞭化や短時間正社員制度を可能にする「時間当り賃金」の導入は遅々として進んではいないように見受けられる。またわが国の特徴として指摘される有給休暇の消費率もさほど向上していない。

WLB が曖昧なのはそれを構成する要素の定義が明らかではないことに起因する。「ワーク」を有給のものに限定するのか、「ライフ」にはなにが含まれるのか。また、それらが明らかになったとしても「バランス」はライフ・ステージのある局面で短期的に考えるのかあるいは不明瞭（寿命は不確定）であるとしてもライフ・スパンで考えるものなのか。さらに、個人とといったミクロ・ベースなのか社会全体としてマクロ・ベースなのかははっきりしない。

WLB に関して、何か規範になるバランスの目標がどのようなものかについてもはっきりしない。バランスはそれぞれが独自に設定すべきものではないのか。画一的なバランスということになれば多様なライフスタイルの選択可能性を実現できないことになる。すると、WLB はそれぞれの生活の中では働きすぎず、無為な時間を過ごしすぎずの生活をしようということではしかない。法的に規制されている労働時間が遵守されるためには、それが可能になるようなシステムを構築しなければならない。規制された労働時間の就業である水準の生活が保証されているかが重要になる。

これまでに行われたさまざまな就業の理由を尋ねた調査によると、経済的な理由をあげる場合がよく見られる。これらの主張の中にはかなりの水準が確保されているのではないかと思われるケースもある。しかし、規制された労働時間では当事者が希望する生活を実現できないというのであれば、これらの人たちをどのように対処すべきであろうか。

最近のシンポジウムなどでは WLB は全生活に関わるものではなく、「仕事」を選択肢とした場合に限定されている場合が多い。そこで「仕事」の概念を再検討する必要がある。「仕事」ことが「稼ぐ」ことに限定されるべきなのかどうか、むしろ「稼ぐ」を超えるいわば「社会参加」のあらゆる形態を考慮した元での選択を考えるべきではなかろうか。

本来は多様な価値観の共存を前提として議論が展開されていると考えられるのであれば、施策として整備されなければならないのはどのような選択肢を選んでもニュートラルであることが望ましく、一方に偏った選択へと誘導することになればきわめて不可思議な矛盾した状況を想定しているといわざるを得ない。個人のライフスタイルの選択はそれぞれに任せるべきであろうと考える。現行の施策での誘導はある意味では人口増加を前提にした社会システムの元での議論に終始しており、人口減少下でのシステムにはなっていない。仮に、人口減少社会に転換するとどのような社会が実現されると予測されるかについては十分な議論が不可欠である。

個人をベースに捉えるのではなく、個人でも家族でも社会参加の単位として自由にその形態を選択することを認めて、それぞれの単位での社会参加とその単位内での構成者がどのような参加形態を選択するかは区別して考えるべきである。社会参加の単位としては、不労所得に頼ることができない大方のグループには「稼ぐ」ことが不可欠の選択肢になろう。しかし、社会参加の単位内の個々のメンバーに関して必ずしも「稼ぐ」ことがそうであることはない。

WLB との関連で、あるいはそれから進んだ概念として “Diversity”（多様性）が議論されているようではあるが、それも限定された枠内でのものに過ぎないように思われる。多くのシンポジウムでは、狭い選択肢の中から “Diversity” を議論していて、「稼ぐ」ことが必須の選択肢として置かれているのは如何とも理解しがたい状況である。これでは “Diversity” は「稼ぐ」形態についてのものに限定されており、到底あらゆる社会参加形態が対象になっていないと考えざるを得ない。

WS は当時の労働白書には盛んに記述されたのだが、次第にそれも少なくなっていく。確か、「世代間のワークシェアリング」の記述を最後に WS は見られなくなった。それに代わって記述が増えて行ったのが「パート労働法の改定」であり、ファミリー・フレンドリーな企業とか「ワーク・ライフ・バランス」に注目が移っていった。しかし、神戸市を始めとしていくつかの機関で行われた調査結果を見ると、WLB を志向した選択だとの解説があったとしても、多様就業型の WS となんら変わらないものが多いように思われる。

5. ワーク・ライフ・バランスの課題

WLB を主題にする多くのシンポジウムが各地で行われている。しかし、そこでは「稼ぐ」ことを前提として選択肢を設定している。しかし、「稼ぎ」以外に「生活の質」を向上させる活動はないのか、あるいは「稼ぎ」はそれほどまでに高く評価されることなのか。個人でもあるいはカップルででも生活することを選択できる。選択したライフ・スタイルで、社会生活を営んでゆく方法を模索することになる。

政策は多様な価値観を実現するためにはいずれを選択してもほぼ等価値であることを保障しなければならない。それから外れてある方向へ誘導するのであっても、それは選択する人のみならず関係者に対して明瞭でなければならない。EU での最近の WLB への取り組みを眺めるとわが組での取り組みとは様相を異にしている。この施策に限ったものではないが、優先順位が正当に選択されているとは考えられない状況にある⁸。

初期の WLB の主たる対象の 1 つであったワーキング・マザーは育児についてはもっぱら自分の母親や祖母に援助を求めることがよく見られる解決法である。しかし、家庭外ではどうであろうか。共同生活をする中で、そこで定められているルールを厳守しなければならないが、「稼ぎ」を理由として共同生活のルールを守れないようであれば、大方の人から批判は避けられないであろう。

産卵した卵を他に託する「托卵」についてはさまざまなタイプのものがあり、鳥に限ったことではなく昆虫や魚類にも見られるようであるが、それらの中でも典型的だと考えられているカッコウに因んで、このような行動は「カッコウ症候群」と命名することができよう⁹。

「労働の再定義」も重要な検討事項であると考えられる。再定義された労働の中には、「稼ぎ」に限定されるものではない。それ以外のまさに多様な形態のものが労働に含まれる。多様な社会参加の形態を考慮しているというほうが分かりやすいかもしれない。このような状況をも正確に伝えることによって、より成果が期待できる議論が可能になるに違いない。偏った議論の枠を設定し、その中で議論を進めても違和感を増長するに帰すだけであろう。

最近の労働市場で頻繁に使用される言葉は外国語をそのままカタカナ表記で使われることが多い。ディーセント・ワーク（以下ではDWという）が典型的な例であるが、日本語訳だといわれていても説明をしているに過ぎないと思われることが多い¹⁰。紹介することが本務であると考えられている機関には、説明ではなく、日本語訳を考案することを期待するものである。更に、「日本版デュアルシステム」は稀有な例であると思われるが、内容は異なるのにも拘らず同じ言葉を使っていることが多いようである。

6. おわりに

WS からパート労働法の改正、そしてファミリー・フレンドリーな企業、WLB へと展開してきて、国際的には現在ではDW が中心的なテーマになっている。それぞれが時間的に明確に推移してきているとはいえないが、議論の中心がこのような経路を経て展開してきたとは言えそうである。

本稿はWS と WLB の関係を辿ってみようとして始めた取り組みであるが、その時間的な変遷は明らかになったわけではない。どちらかといえば、WS はツール（道具）であり、WLB はターゲット（目標）と分けて考えることができる。WS からは「ワーク」と「シェア」を目標に応じて拡大して行き、WLB を「ワーク」と「ライフ」の再定義を進めるにあたって道具を発展させていくと、いずれの議論も非常に近いところに収斂していくように思われる。これらを全て含めて労働中心に検討したものがDW ということになる。しかし、このDW も労働以外の分野にまで視野を広げて行けば、やはりWS や WLB と同じように、収斂していくのではないかと予測されるのである。

WLB の内容がそれほど明瞭でないのは明らかであるが、DW もまた不明瞭なままであるといわざるを得ない。ことにDW を日本経団連に倣って『働きがいのある人間らしい仕事』として日本語訳であるとしているが、これでは訳というより、説明であろう。たとえば、『品格労働』とか『双務労働』あるいは『適格労働』といった方がその内容がイメージできるように思われる。

既述のように、労働市場で用いられる用語は外国語をそのまま使っている場合が多く、内容

がはっきりしないケースが多くなっている。望ましいのはこなれた日本語を創作することである。説明をして日本語訳とするのは些か煩雑であるが、既にある日本語と同じ言葉で内容の違う場合に使うのは意図的に混乱を目指しているかのようにはさえない。「日本型デュアル・システム」は稀有の例で、WSを論ずるときによく出てくるパート労働はオランダとわが国ではまったく異なるものである。

阪神淡路大震災で被った影響から脱しきれないままにあった兵庫県ではWSへの取り組みはまさに先導的なものであったといえる。しかし、その後の展開では先行性や独自性は姿を消したように思える。県民同士でコモンズ（共益領域）を形成して、「参画と協働」による社会システムの構築に向けた取り組みを進めているのであるから、この分野でも県民がイニシアティブをとって新たな社会システムの中で模索する途を意図的に推進すべきであろう。

参考文献

- 1 内閣府政策統括官（共生社会政策担当） 『少子化社会対策に関する先取的取組事例研究報告書』 平成18年
- 2 源河真規子 『EUの最近の動き－EUの雇用政策－』 世界の労働 2008年2月
- 3 神戸市 多様な働き方調査研究会 『平成20年度 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて』 平成21年
- 4 国際労働機関（ILO）事務局 『ディーセント・ワークの達成に向けて：地球的な課題』 第89回 ILO 総会 2001
- 5 小西康生 『兵庫型ワークシェアリングについて』 国民経済雑誌 Vol.185 No.3 平成14年3月
- 6 小西康生 『地方自治体の雇用政策の再吟味』 国民経済雑誌 Vol.190 No.4 平成16年10月
- 7 小西康生 『ワークシェアリング導入モデル事業－兵庫県での取り組み－』 国民経済雑誌 Vol.193 No.4 平成18年4月
- 8 兵庫県労働問題懇話会専門委員会 『ワークシェアリングに関する専門委員会報告書』 平成11年12月
- 9 連合兵庫・兵庫県経営者協会・兵庫県 『「仕事と生活のバランス」の推進』 平成21年

脚注

- 1 たとえば、小西〔5〕、〔6〕、〔7〕を参照。
- 2 兵庫県労働問題懇話会専門委員会〔8〕を参照。
- 3 兵庫県労働問題懇話会専門委員会〔8〕を参照。
- 4 「ひょうごキャリアアップ・プログラム」については小西〔6〕を参照。
また、「チーム・ジョブ・モデル」は最近になって考案されたワーク・ライフ・バランスを目指した工夫である。託児施設の持続を可能とする共に、女性の社会復帰を促し雇用を創出する有効なモデル。問題発生時の対応が充分になるような仕組み、工夫が必要である。他の分野にも拡大が期待される。
- 5 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）〔1〕を参照。
イギリスでは以前より、official life、social life、private lifeの3つのライフがあり、それらがいずれも重要で、バランスをとるべきであると考えられていた。

- 6 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）〔1〕を参照。
フォード財団の研究は「仕事の再設計」というトレーニング・プログラムを生んだが、それは以下の3段階を経て実現される。
- ①仕事と理想的な従業員像について既存の価値観・規範を見直す。
 - ②習慣的な仕事のやり方を見直す。
 - ③仕事の効率と効果を向上させ、仕事と私生活の共存をサポートするための変革を行う。
- 7 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）〔1〕を参照。
- ①フレックスタイムが最も重要であると考えられているが、②家庭のためのサポートには、保育サポート、介護サポート、養子縁組サポート、転勤サポートが含まれ、③健康のためのサポートには、従業員援護プログラム、ヘルス&ウェルネス、フレキシブル保険制度、休暇制度が含まれ、④その他のサポートには教育サポートのほかにコンビニエンス・サービスが含まれる。
- 8 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）〔1〕、源河〔2〕を参照。
世界各地のWLBについては日本ILO協会発行の月刊誌『世界の労働』に関連記事が多い。
- 9 「托卵」には、自分で全く子育てをしない「真性托卵」と自分でも子育てをし、托卵もする「条件的托卵」がある。
- 10 ディーセント・ワークについてはここでは詳細には触れないが、それについての多数のILOの出版物が入手可能である。