

筑波大学社会・国際学群国際総合学類

卒業論文

日本的ワーク・ライフ・バランスとは何か

—欧米諸国との比較を通して—

2020 年 1 月

氏 名：葛西祐貴子

学籍番号：201510355

指導教員：関根久雄教授

目次

第1章 序論.....	1
1. 問題設定.....	1
2. 研究方法.....	2
第2章 ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究.....	4
1. メリカにおけるワーク・ライフ・バランス取り組みの変遷.....	4
2. 本でのワーク・ライフ・バランス.....	8
3. 小括 ―ワーク・ライフ・バランスに関するまとめと考察.....	15
第3章 日本の実態.....	16
1. 働き方改革の概要.....	16
2. 働き方改革の課題.....	21
3. 小括 ―日本の労働の現場に関するまとめと考察.....	25
第4章 海外との比較.....	26
1. 欧米諸国のワーク・ライフ・バランス.....	26
2. 「労働観」からの比較.....	34
第5章 結論 ―海外との比較から見るワーク・ライフ・バランス―.....	42
1. 日本的ワーク・ライフ・バランスとは.....	42
2. 「バランス」の多様性.....	42
注	44
参考文献.....	46
Summary.....	48
謝辞.....	49

図目次

図 1	小室の提唱する「ワーク・ライフ・バランス」のイメージ図	14
図 2	小室が説明する「ワーク・ライフ・バランスの誤解」のイメージ図	14

表目次

表 1	80 年代と 90 年代の経済・労働環境の違い	9
表 2	政府によるワーク・ライフ・バランスのための動き	10
表 3	様々なワーク・ライフ・バランスの定義	11

第1章 序論

1. 問題設定

戦後、経済復興を果たして以降、日本では、「企業戦士」「モーレツ社員」⁽¹⁾という言葉が世間で流行したように、会社のために長時間働くことが当たり前であったが、近年の過労死や精神的限界を迎えての自殺など、長時間労働が起因した労働問題が顕著になっている。2015年12月25日に、広告代理店で最大手企業の電通株式会社で、女性新入社員が長時間の労働による過労によって若くして自殺した。この事件により、法人の電通株式会社とその幹部が書類送検されたことが大々的に報道されたことがきっかけで、社会的に大きく注目されることとなった。⁽²⁾

さらに、人口の減少と高齢社会の到来に伴い、長時間労働の問題に加えて労働力不足が深刻化している。総務省統計局の調査によると、日本の人口は2008年の1億2,808万人を境に、2008年以降は減少し続けており、2060年には9,000万人以下になるとも予想されている。⁽³⁾生産年齢人口に関しては、国立社会保険・人口問題研究所によると、2013年に8,000万人を下回り、2060年には4,048万人にまで減少するとされている。⁽⁴⁾

それらの社会的問題を受け、政府は2016年8月3日、第3次安倍第2次改造内閣の発足と同時に一億総活躍社会実現のために、働き方改革担当大臣を設置し、同年の9月26日に、内閣総理大臣決裁にて「働き方改革実現会議」を設置した。同会議では、主に「世紀非正規の不合理な処遇の差」「長時間労働」「単線型のキャリアパス」の3つの課題に焦点が当てられた。その中でも長時間労働に対する議論と、その議論に基づいて打ち立てられた政策が多く、直近では大手企業は2019年度から、中小企業は2020年度から有給休暇の義務化が始まり、5日以上を取得が法律として義務付けられることとなった。⁽⁵⁾

この働き方改革の大元には、「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指す動きがある。「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は最近耳にする言葉だが、実際は1990年代から日本国内にその原型はあった。

しかしながら、20年近くもの間、日本の生活に馴染むことがなく言葉のみが知られるようになったのもまた事実である。実際に、2010年2月の内閣府の意識調査による

と、「言葉も内容も知っている」と回答したのは 18.9%と、2 割にも届いていない。⁽⁶⁾この結果からも、20 年以上存在する言葉が未だに浸透しているとは言えない状態であることは明らかである。さらに、認知していると自身で思っている、実際にその定義や議論の多さからも、人によって解釈が異なり、場合によっては大きく認識がずれている可能性も考えられる。

このように「ワーク・ライフ・バランス」は、国を挙げての働き方改革のベースとなる概念ではあるが、一方で国民への認知度がそこまで高くないことから、海外から来た「ワーク・ライフ・バランス」という概念は、果たして日本にとって本当に有効な考えであると言えるかは疑問である。

そこで本稿では、日本における働き方の変遷をたどり、まず初めに日本におけるワーク・ライフ・バランスの定義をまとめ、いかにしてこの言葉が受容されたかを調査する。次に、実際に日本社会における労働の現状をまとめた上で、国や企業はどのような具体的な施策を打ち立て実行に移したのか、そしてその結果社会全体にどのような影響を与えたのかを見ていく。さらに、主にワーク・ライフ・バランスが浸透している欧米諸国の事例と比較研究を通して日本の特徴を明確にし、日本にとっての「働き方」を多角的に考察することで、日本にとっての「ワーク・ライフ・バランス」はいかなるものかを再定義する。

2. 研究方法

本稿は、ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究をまとめる。また、国内の働き方改革、労働にまつわる法律・制度等に関する文献、学術論文、統計資料、Web サイト等を基に研究を行う。その上で、国外の事例と比較し、日本の労働における重要な構成要素を分析し、日本にとってのワーク・ライフ・バランスの在り方を考察する。

本稿の展開は、次のとおりである。第 2 章では、「ワーク・ライフ・バランス」に関する先行研究を整理し、様々に定義されている中で本稿における定義を求める。その定義を踏まえ、「ワーク・ライフ・バランス」という概念の起源から、日本へどういう形で伝来したのか、という歴史的背景を踏まえた一連の流れを概観する。第 3 章では、日本社会にフォーカスを当て、日本社会における労働の課題や、労働現場の動きを記述する。第 4 章で、海外の、特に「ワーク・ライフ・バランス先進国」とも呼ばれているスウェーデンにおける取り組みや実態を取り上げる。その後、スウェーデン社会との比較を通して共通点や相違点を見出すことで、「日本的」労働観を考察する。そして第 5 章では、これまでの章をまとめ、現

在の日本社会により適するであろうと筆者が考える「ワーク・ライフ・バランス」を明らかにし、本稿の結論とする。

第2章 ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究

本章では、まず、第1節では、他国に比べて早くからワーク・ライフ・バランスの取り組みを始め、その後日本にも伝来する基となったアメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの歴史を辿り、時代とともに施策や概念がどう移り変わったかを見ていく。次に、第2節で、日本へ伝来してから現在に至るまでの変遷を概観していき、日本社会においては、社会の移り変わりとともにどのように概念が変化していったのか、ワーク・ライフ・バランスという概念の変化と、それを取り巻く社会環境の変化を概観していく。その後、現在の日本ではどういった定義が主流となって広まっているのかを調査する。

最後に、小括としてアメリカと日本におけるワーク・ライフ・バランスの変化の過程での相違点を見出すことで、改めて違いを言語化しその特徴をまとめ、本章を終える。

1. アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス取り組みの変遷

アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みは、政府の労働政策や法律としてではなく、民間の自発的な企業努力として進められてきた。アメリカは、基本的に私的な領域に政府の手が入ることを好まない社会であるという背景から、民間主体で行われてきた。

パクによると、アメリカのワーク・ライフ・バランスの歴史的変遷には、大きく以下の4つのフェーズに分けられていると述べられている。

(1) ワーキング・マザー雇用策が発端となった「ワーク・ファミリー・バランス」

アメリカ企業が、現在のワーク・ライフ・バランスの前身となる取り組みを開始したのは1980年代後半で、他国と比べ開始が早かったとされる。当時から最先進国であったアメリカにおいて、高まった生活水準の維持のために必要な収入を稼ぐために、子育て中の女性の職場進出が進んだ。結果として、共働きの夫婦が一般的になった。ちょうど同じ頃、急速な技術革新が産業構造の変化をもたらし、企業は性別や子供の有無に関係なく優秀な人材を探し求めている。このように、働きたい女性と企業のニーズが一致し、多くの企業が優秀な女性を雇うことができる制度や、女性が仕事と家庭を両立させながら働けるよう支援を行なうようになった。よってその頃の支援は、「ワーク・ファミリー・バランス」と呼ばれ、その内容は「保育に関する情報の提供」を主とした「保育支援」であり、アメリカ企業の間

で自然発生的に開始された。

(2) 対象者の普遍化により「ワーク・ファミリー」から「ワーク・ライフ」へ

働く女性を対象としていた「ワーク・ファミリー・バランス」施策は、その後、独身や子供のいない女性従業員、そして男性従業員等から施策の対象の拡大や普遍化を求められた。これを受けて企業は、これまでの保育支援だけでなく、介護支援や従業員の私的な悩みに対するカウンセリング、心身の健康のためのフットネスセンター、障害学習支援など、提供できる施策・支援に広がりを見せて、幅広い従業員が利用可能なものとなった。この対象の変化に伴い、呼称も働く女性の仕事と家庭との両立を意味する「ワーク・ファミリー・バランス」から、幅広い従業員の仕事と私生活の両立を意味する「ワーク・ライフ・バランス」に変えられた。

(3) ワーク・ライフ・バランスの後退

こうして 1990 年代半ばにはワーク・ライフ・バランス施策のメニューは一通り揃ってきたのだが、その後、実際の利用が進んでいないという課題が明らかになった。理由としては、従業員が、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを、仕事と私生活の両側面に問題を抱えている従業員に対する「福祉的な」施策であり、「コスト」となると捉えたため、できれば圧縮したいという考えに至ったのである。要するに、「ワーク・ライフ・バランス施策は困っている従業員をただ助けるものであり、会社にとっては負担でしかない」と言う捉え方が従業員側にも、企業側にもあったため、従業員の利用が停滞し、企業の制度としても後退していった。

(4) ワーク・ライフ・バランスの改革

このように、停滞していたワーク・ライフ・バランス施策に変化の兆しをもたらしたのは 1993 年に始まり、3 年間に渡って行われたフォード財団の研究であった。この研究が革新的だったのは、ワーク・ライフ・バランスそのものではなく、ワーク・ライフ・バランスが可能となるような「仕事のやり方」にフォーカスを当て、考える必要性を言及した点にある。仕事を再設計し、生産性を上げれば、会社が掲げる業務目標を達成すると同時に私生活を充実させる方法を模索する時間的余裕をもたらすことができる。結果として、従業員と会社が互いに WIN-WIN の関係になるため、施策の利用や推進の妨げとなる要素はなくなる。そして、こうした取り組みによってワーク・ライフ・バランス施策は企業が従業員に対してコス

トを負担して提供する「福祉的」施策ではなく、企業が業績を伸ばすための経営戦略の一部となった。また、このように「仕事の再設計」が注目された背景として、1990年代初期に不況により企業が断行したリストラと、その一方で進んだ技術によって従業員1人あたりの負担が増えたことによる、ストレスの増加とモラルの低下が問題となっていたことも挙げられる。

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・プログラムを生み出した。このプログラムは、以下の3段階のプロセスから構成されるものである。

1) 第1段階：既成概念の見直し

例えば、長時間労働を賞賛することや、私生活を大切にする従業員に対して「やる気の無い従業員」と評価するような既存の価値観・企業風土・規範を見直す。

2) 第2段階：習慣的な仕事のやり方を見直し

従業員が効果的だと考えている仕事の進め方が、従業員と企業双方の目標を達成する上で効果的であるか、見直しを行う。

3) 第3段階：仕事の質向上と、私生活のサポートのための変革

仕事の効率とそれに伴う効果を向上させ、同時に仕事と私生活の共存をサポートするために変革を行う。

この3つのプロセスは、事前課題の学習、演習、事例研究、グループ討議などにより進められる。チーム、個人、管理職、経営トップが一丸となって3段階を実行する過程で、メンバー同士の意見交換や相互学習が繰り返し行われ、そのことによりワーク・ライフ・バランスに関する理解が深められる。また、このプログラムがチームリーダーを対象としていることから分かるように、既成概念や古い仕事のやり方を見直して業績を上げ、かつ従業員のワーク・ライフ・バランスを実現しようとするものなので、個人ではなく、チームで取り組むことが推奨されている[パク 2002:60-88]。

(5) ワーク・ライフ・バランスに関する政府の動き

以上のように、アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みは、1980年代後半より民間によって自発的に行われてきたが、2003年、アメリカ議会によるアクションが取られた。具体的には、同年9月に上院が全会一致で、仕事と過程生活の摩擦(conflict between work and family life)を減らすことは国の優先課題の一つであり、毎年10月を「全国仕事家庭月間」と定めるべきことを決議したのである[町田 2005:63]。決議は、以下の11項目に基づいていた。⁽⁷⁾

- 1) 仕事の質の向上と職場の支援は、労働生産性、仕事への満足度、雇用主への忠誠心、そして優秀な人材の維持をもたらす鍵である。
- 2) 仕事と家庭の調和策と欠勤率の低下との間には、明らかな関係がある。
- 3) 働き過ぎの労働者ほど、失敗が多く、経営者や同僚に不満や怒りを感じ、新しい仕事を探す傾向が強い。
- 4) 働き過ぎの労働者は、配偶者や子ども、友人との関係がうまくいかず、悲観的になり、健康的でなく、ストレスが多いと感じる傾向が強い。
- 5) 85%の労働者が、仕事以外に、毎日の差し迫った家庭責任を有している。
- 6) 46%の労働者が、少なくとも半日は一緒に生活をする18歳以下の子どもをもつ親である。
- 7) 仕事の柔軟性が増せば、働く親はより子どもとの関係を強めることができ、親との関係が強まれば、子どもの言葉や算数の理解向上、行動の改善、学習の持続性の向上、ドロップアウトする確率の低下が達成される。
- 8) 親の仕事の柔軟性が不足していると、子どもの診察に同行できず、十分な初期治療を受けることができなくなり、ひいては子どもの健康に悪影響を与える。
- 9) 国民のおよそ4人に1人(4,500万人を超える米国民)が、昨年、家族や友人の看護の世話をしている。
- 10) 働く親のほとんどは、自分の家族と過ごす時間をもっとほしいと思っている。
- 11) ベビーブーマーが引退年齢に差し掛かりつつあり、ますます多くの国民が親の介護の必要性に迫られている状況にある。

この決議を受けた同年に、「ナショナル・ワーク・ライフ・イニシアティブ」(以下、NWLI)も始められた。NWLIは、仕事と生活における問題は、組織と個人の双方にとって

の成功のために重要であるということを人々に啓蒙し、企業に注目させようと試みた全国的な教育のキャンペーン活動である。その実施は、ワーク・ライフ・バランス推進同盟(以下、AWLP)、フォーチュン誌、及び全米ビジネス協会(以下、ABC)の構成企業が担っている。このように、近年になってからワーク・ライフ・バランスの推進にアメリカ政府が加わったのは、単なる従業員と企業との私的な雇用関係の問題に留まらず、上記の決議にもあるように、国全体としての労働生産性、国民の家庭的安定、子供の教育や健康、高齢者等の介護といった国家社会的な問題に関わり得るのであるという意識が高まったからであると考えられる。また、町田が言うように、全ての企業が自発的にワーク・ライフ・バランス施策に取り組んでいるわけではないということの反映とも思われる[町田 2005:68]。

2. 日本でのワーク・ライフ・バランス

本節では、まず、日本がいつ、どのようなきっかけでワーク・ライフ・バランスという考え方に基づいた施策を始めたのか、当時の社会的な環境の変化とともに概観していく。

その後、様々に議論され、刷新されたワーク・ライフ・バランスの定義をまとめ、現在公に定義されている内容を調査し、日本で一般化されているワーク・ライフ・バランスとはどのような意味を持つのかを見ていく。

(1) ワーク・ライフ・バランスという概念の日本への伝来

日本においては、アメリカから遅れることおよそ 10 年、1990 年代の少子高齢化の急速な進行を背景に、ワーク・ライフ・バランスという概念に先立ち、ファミリー・フレンドリー
の考え方がアメリカから伝来した。1980 年代までは、「24 時間働けますか？」

」⁽⁸⁾という CM ソングが流行したことからも、自分の時間を全て仕事に捧げることが理想の労働者の姿と考えられていたのである。

ここで、当時の時代で日本の経済・労働環境がどう変化したかを以下の表にまとめる。

表1 80年代と90年代の経済・労働環境の違い

	1980年代まで	1990年代以降
景気	高度成長～安定成長、バブル期	停滞（バブル崩壊～デフレ定着）
雇用	・ 終身雇用 ・ 年功序列 ・ 社員中心	・ 成果主義 ・ リストラ ・ 正規／非正規雇用の二極化
働き手	・ 団塊世代中心	・ 少子高齢化 ・ 女性の戦力化と高齢者活用が課題
働き方	・ 長時間労働で成果をあげる ・ 製造業中心	・ 時間ではなく質が成果に直結 ・ 知的労働、サービス業中心
男女役割	正社員の夫と専業主婦が通常	共働きが当たり前に
価値観	・ 画一的 ・ 経済的に豊かな暮らしを志向 ・ 企業に依存	・ 多様化 ・ 幸福の基準も人それぞれ ・ 企業に依存できない状況に

日本の人事 Web サイト記事(2019/12/30 参照)より筆者作成

上の表からも言えるように、1990年以降は主に2つの大きな動きに伴う変化が起こっていたことが分かる。1つ目は、景気の停滞と同時に雇用の環境が厳しくなったため、共働きの家族が増えたことである。1980年代までは、企業に依存することで経済的に安定し、豊かな生活を送ろうとしていた人々が大多数を占めていたところから、90年代初期のバブル崩壊後の景気変動により、企業に依存できない時代に変化したことで、仕事以外に新たなものに価値を見出していったのである。2つ目は、少子高齢化が進展したこと、男女雇用機会均等法の概念が浸透したこと、産業の知的労働化やサービスの労働化が進んだことなどが複合的に影響した事である。その結果、女性活用の必要性が急速に増した。

価値観が多様化し、仕事だけに全ての時間を投入していた男性社員が減ったこと、出産・育児などで時間に制約のある女性社員が労働力として期待されるようになったことにより、日本企業もワーク・ライフ・バランス支援を意識するようになっていったのである。それに伴い、仕事と家庭生活、特に育児との両立のための支援が重要な施策であると考えられ、1992年には、育児休業法施行などの両立支援のための政策が打ち立てられた。この政策は、

単に最低基準を決めるといった法規制に留まらず、企業における両立支援施策の導入や実施を政策として国が後押しするべく、企業表彰制度という手法によっても両立支援施策の促進が図られた。

また、両立支援施策に積極的に取り組む企業を「ファミリー・フレンドリー企業」⁽⁹⁾と称して社会的に評価し、ロールモデルとなるような取り組みを公開していくという方法は、企業の両立支援施策の導入促進に効果を上げた。その後、2003年に、次世代育成支援対策推進法が制定され、仕事と家庭における育児の両立支援を進めるために、企業が自主的に活動を推進する仕組みが整えられていく。これらの法律は、仕事と育児、つまり家庭生活との調和実現を目指したものである。ワーク・ライフ・バランス政策を、労働法という枠組みの中で考察し、雇う側から一方的に提示されてきた労働時間の決定権が、部分的ではあるものの従業員の手に委ねられるという革新的な試みであった。その中でも、家庭内ケア労働（家事や育児）は、仕事とのバランスを保障する「ライフ」の中でも、政策的に最も優先されるべきものであるとして、他のライフニーズよりも優先的に法制度の整備が行われた。このように、1990年代は少子高齢化による人口構造の変化への対策として、ライフの中でも特にファミリーライフに焦点が当てられたファミリー・フレンドリー政策が展開された。しかし、この一連の政策は、「個人の働き方」という観点からみると必ずしも十分な効果をあげていとは言えなかった。1990年代以降も様々な政策、施策がとられたが人々の生活に定着せずに終わることが多かったのである。

表2 政府によるワーク・ライフ・バランスのための動き

1985年	男女雇用機会均等法成立
1991年	育児休業法成立
1997年	改正男女雇用機会均等法成立(1999年施行) 労働基本法改正 育児・介護休業法成立
1999年	厚生労働省による 「均等推進企業表彰」「ファミリー・フレンドリー企業表彰」開始
2003年	少子化対策基本法成立 次世代育成支援対策推進法成立

2005 年	「男女共同参画会議」設置
2007 年	「骨太の方針 2007」にワーク・ライフ・バランスが盛り込まれる
2008 年	内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」開始 次世代育成支援対策推進法改正

日本の人事 Web サイト記事(2019/12/30 参照)より筆者作成

(2) 日本でのワーク・ライフ・バランスの定義

「ワーク・ライフ・バランス」と一言で言ったとしても、その意味や定義は少しずつ違っていて、多種多様である。まずは、内閣府や厚生労働省といった公的機関のホームページサイトから複数の意味を以下の表にまとめた。

表3 様々なワーク・ライフ・バランスの定義

内閣府： 「ワーク・ライフ・バランス 憲章」 (2007 年 12 月)	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、家庭や地域社会などにおいても、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。
内閣府・男女共同参画会議： 「仕事と生活の調和に関する 専門調査会」 (2007 年 7 月)	老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態。
内閣府： 「子どもと家族を応援する日 本」重点戦略会議 (2007 年 6 月)	個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加など、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること。
厚生労働省： 「仕事と生活の調和に関する 検討会議」 (2004 年 6 月)	個々の働く者が、職業生涯の各段階において自らの選択により「仕事活動」と家庭・地域・学習などの「仕事以外の活動」をさまざまに組み合わせ、バランスの取れた働き方を安心・納得して選択していけるようにすること。

内閣府・厚生労働省・日本の人事 Web ページ(2019/12/30 参照)より筆者作成

いずれも概ね、「仕事と生活の調和」に関して言及されており、特に生活について見てみると、家庭や家族にかかる責任と仕事との両立をメインに、単に男女のみならず、既婚・未婚、そして若年や高齢といった年齢の違いをも問わず、働く人々全般の生活を指していると言える。加えて、ライフステージに応じた生活状況も考えられている。

その中でも特に、「仕事と生活の調和＝ワーク・ライフ・バランス」という概念が日本で一般に認知されるようになったのは、2007 年に策定された「仕事と生活の調和に関する憲章（以下、WLB 憲章）」の策定である。そこで本稿では、WLB 憲章で用いられている文言を現時点での日本におけるワーク・ライフ・バランスの定義とする。

現在の「WLB 憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「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」⁽¹⁾とされており、具体的には以下の 3 つの社会が言及されている。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

この憲章が策定されたのは、仕事と生活の調和が図れないことが原因で引き起こる様々な社会問題がその頃から顕在化して来始めたからである。WLB 憲章において、社会的な背景が次のように指摘されている。「仕事と生活の両方の充実が人が生きる上で重要であるが、安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む、など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる状況にある。」⁽¹¹⁾

これらの問題の背景には、現状の働き方が深く関係している。例えば、「正社員とそれ以外の社員の間での処遇の二極化」、「共働き世帯の男女の働きにくさなど就業をめぐる問題」として顕在化している。さらに、このような課題が顕在化した働き方の現状が、少子化等の社会構造の問題にも影響を及ぼしていると言及されるようになった。

また、ライフ・ワーク・バランスを考えるにあたり、「ワーク」である仕事と「ライフ」である生活を二項対立と捉えた上で議論されることが多い。例えば、ワーク・ライフ・バランスの概念を用いて、社会学的な観点から現代の日本の仕事と生活の課題を著書である「ワークライフバランス実証と政策提言」の中で検討した山口は、著書内で「ワーク・ライフ・バランスが達成できる社会を仕事と家庭（もしくは私生活）が両立し、そのどちらも犠牲にしないですむ社会」と言及している[山口 2009:1]。山口のこのワーク・ライフ・バランスの説明では、次のような意味に解釈できる。広義の「生活」は仕事をその一部に含んでいる概念であるのだが、「どちらも犠牲にしない」というところから、ワーク・ライフ・バランスは、広義の「生活」からは仕事を取り離して取り出し、他の生活領域と対立的な関係に置いている。

しかし、一方でこのように二項対立で捉えるのは誤解であるという提唱もある。株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長で、「ワークライフバランス-考え方と導入法-」の著者である小室は、同著書内で「ワーク・ライフ・バランスを一言で言うなら、「生活と仕事の調和・調整」となるが、これでは誤解が様々」だ。と述べている。さらに続けて「この点において、例えば、「生活」と「仕事」のどちらを重視するか、といった取捨選択のように解釈している人もるかもしれない。(中略)しかし、本来ワーク・ライフ・バランスは、生活の充実によって仕事がはかどり、うまく進むもので、仕事がうまくいけば私生活も潤う、といった、生活と仕事の相乗効果のこと」だと述べている。小室が述べていることを表している図は、以下に続く 2 つである。

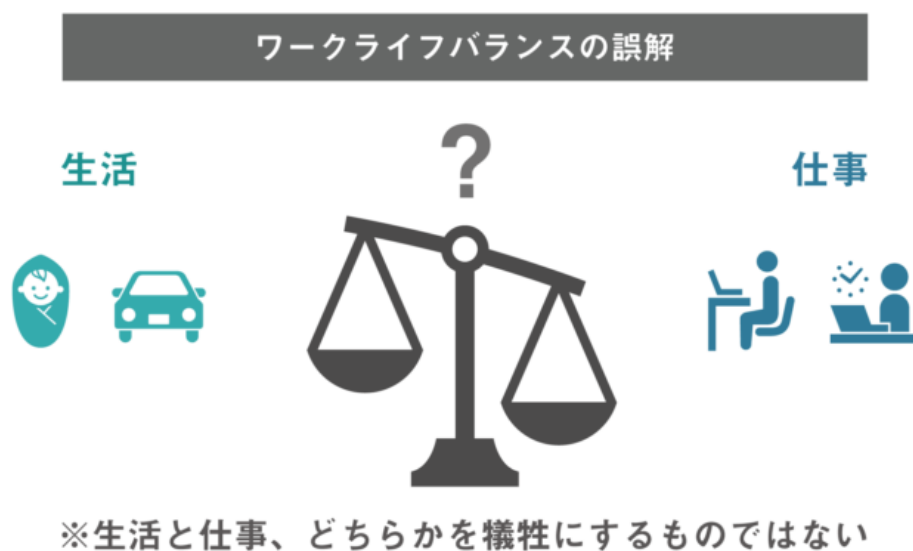
図1 小室の提唱する「ワーク・ライフ・バランス」のイメージ図



BOWGL サイト記事

<https://bowgl.com/2017/07/12/work-life-balance-is/> (2019/07/14 参照)より引用

図2 小室が説明する「ワーク・ライフ・バランスの誤解」のイメージ図



BOWGL サイト記事

<https://bowgl.com/2017/07/12/work-life-balance-is/> (2019/07/14 参照)より引用

3. 小括 ワーク・ライフ・バランスに関するまとめと考察

本章では、主に、アメリカと日本におけるワーク・ライフ・バランスがそれぞれどのような社会的背景が起因して生まれたものなのかを明らかにした。他国に先駆けて「ワーク・ファミリー・バランス」を掲げて施策を展開していったアメリカと、その後 10 年ほど遅れをとって取り入れることとなった日本も初めは「ファミリー・フレンドリー」という言葉で伝来して来た。

一見似たような言葉で、実際に働く子供持ちの女性に初めはフォーカスが当てられていた点では共通している。しかし、制度の実態をもう少し詳しく見ていくと、アメリカは、初期からしばらくの間は政府が介入しておらず、民間が主体的に施策を講じて来ていた。一方しれに対して日本は言葉が伝わって来た当初から、施策を提案・実行していたのは、民間企業ではなく日本政府であった。これは、第 1 節でも少し触れたアメリカの特性が大いに関係している。

伝統的に「家庭は個人の領域」といった思想が強いアメリカでは、保育に関してであっても全国一律の制度はない。育児休業も、年間で 12 週間の無給休暇が法律で定められているだけである。保育所は数や質も非常にレベルが低く、ベビーシッターを雇おうとしても経済的負担が大きい。故に子育てしながら働くには、決して良い環境とはいえない。しかし、女性の社会進出が進むなか、結婚・育児のために優秀な人材が辞めてしまうことは企業にとってマイナスとなるという考えから、企業は「育児支援」を中心に従業員の「家庭生活に配慮した（ファミリー・フレンドリー）」就業環境の整備に着手し始めた。

アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みは、日本とは異なっており、民間企業主導の活動によって発展してきた歴史がある。そのことから、ワーク・ライフ・バランスの推進には単に政府だけが邁進し、一人歩きするのではなく、民間企業の積極的な取り組みが不可欠であり、アメリカの取り組み方も参考になると考える。そして、同じような言葉や概念であっても、行う主体が違えば、得られる成果ももちろん異なってくるのである。

次章では、今度は、日本の実態にフォーカスを当て、日本のワーク・ライフ・バランス推進と密接に関わる労働の状況に関して調査、概観していく。

第3章 日本の実態

本章は、まず第1節で、厚生労働省「時間外労働の上限規則制わかりやすい解説」⁽¹⁰⁾を参照し、現在取り組まれている制度および規則を洗い出していく。その後、第2節では、現在実施されている働き方改革の課題について、第1節で提示した制度ごとに見ていく。実際に働いている現場サイドで発生している課題について調査し日本が現状ワーク・ライフ・バランスの推進のために何に注力しており、何が課題となっているのかを見ていく。

1. 働き方改革の概要

(1) 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現

1) 時間外労働の上限規制

大企業は2019年度から、中小企業は2020年度から新たに時間外労働の上限規制の適応が決まった。具体的には原則月45時間、年360時間を超える残業ができなくなるというルールである。特別の事情があれば例外として年6回に限り特別条項を発動し、合計年720時間以内までであれば時間外労働が可能となる。ただし、時間外労働と休日労働につき2～6カ月の平均でも80時間以内、かつ1ヶ月でも100時間未満に抑えなければならない。もしこの規則に反した場合、6カ月以下の懲役若しくは30万円の罰金が科せられる。

このように厳しく罰則が定められているのは、長時間労働が労働者の生命の健康をもっとも害す要因に繋がりがやすく、生命の確保を目的としているためである。

2) 年5日の年次有給休暇(年休)の確実な取得

使用者は、10日以上年間有給日数が付与される労働者について、年5日の有給休暇を取得させなければならない。この中には、裁量労働制が認められている人、管理監督者、有期雇用労働者も含まれる。雇用主は労働者ごとに、年休を付与した日から1年以内に5日、取得時季を指定して年休を取得させなければならない。なお、時間単位の休暇及び特別休暇は、「年5日の年休の確実な取得」の対象にならない。施行日は、時間外労働の上限と同様に2019年4月1日。

この制度を策定した背景には、日本における年休の取得率が低く、正規社員のおよそ 16% が有給休暇を 1 日も取得していないという調査結果がある。(11)こうした、あまりの少なさから年 5 日以上の子休の取得が進む仕組みが導入されることとなった。

3) フレックスタイム制の見直し

労働時間の清算期間が、これまでは 1 ヶ月であったところから 3 ヶ月になる。3 カ月の平均で法定労働時間以内に収めれば、割増賃金の支払いは必要ないというルールとなっている。例えば、6 月に法定労働時間を超えて働いた時間分を、8 月の休んだ分に振り替える、ということができる。

この制度は、フレックスタイム制の下で、子育てや介護、自己啓発等様々な生活上の「ライフニーズ」と仕事との調和を図りつつ、メリハリのある働き方を可能にするために改正された。

4) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

職務の範囲が明確で一定の年収(1075 万円以上を想定)を有する高度専門職に就く労働者(高度プロフェッショナル)が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、労働基準法に定める労働時間規制の対象から除外する。

対象者は高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が高くない業務(金融商品の開発、金融商品のディーリング、アナリスト、コンサルタント、研究開発)に就き、高い収入を得ている限定的な人のみで、かつ、この制度の適用を希望する人のみである。制度導入の際には法律に定める企業内手続きが必要となる。

この制度の目的は、自律的かつ創造的な働き方を希望する人が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方ができるよう、希望に応じて自由な働き方を選択できるようにすることである。

5) 勤務間インターバル制度の普及促進(労働時間等設定改善法)

事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業および終業の時刻の設定、健康および福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。インターバル時間や適用対象者の範囲の設定は、各企

業の自由である。なお、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主を支援するものとして、時間外労働等改善助成金(勤務間インターバル導入コース)があり、労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部が助成される。

この制度の目的は、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、労働者の疲労回復や心身の負担軽減に重要なオフの時間を確保するというものである。

6) 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

今回の改革では、産業医・産業保健機能を強化する条項が労働安全衛生法等に盛り込まれた。具体的な内容は、産業医の独立性・中立性の強化、産業医に対する情報提供、産業医の権限の明確化、産業医の勧告の実効性の確保、健康情報の取扱いルール of 明確化・適正化、産業医等に直接健康相談ができる環境整備等、である。

(2) パートタイム・有期雇用労働法

1) 法律の名称および適用範囲等の変更

法律の名称が「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム・有期雇用労働法)に変更され、パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者もその適用対象とされることになった。

2) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

同一企業内において正規社員と非正規社員との間で、基本給や賞与等あらゆる待遇について不合理な差を設けることは禁止される。

事業主は、その雇用するパートタイム・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該パートタイム・有期雇用労働者および通常の労働者の業務の内容および当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容および配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質および当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設

けてはならない。また、事業主は、職務の内容が通常の労働者とのパートタイム・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、パートタイム・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

3) 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者との待遇差の内容や理由等について説明を求められた場合、説明をする義務がある。また、説明を求めたパートタイム・有期雇用労働者に対して不利益取扱いをしてはならない。

4) 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続(行政 Alternative Dispute Resolution 〈ADR〉)の整備

今回の改革では、行政による助言・指導等や行政 ADR の規定が整備された。パートタイム、有期雇用労働者、派遣労働者を対象に、都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行う。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明も、行政 ADR の対象となる。施行日は 2020 年 4 月 1 日(中小企業は 2021 年 4 月 1 日)。

(3) 派遣労働者の同一労働同一賃金

1) 情報提供義務

派遣先は「派遣労働者が従事する業務ごとの比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報」を、派遣契約を締結する際にあらかじめ派遣元事業主に提供しなければならない。派遣元事業主は上記の情報提供がなければ、派遣契約を締結してはならない。また、派遣先は、上記の規定に基づき提供した情報に変更があったときは、遅滞なく派遣元事業主に対して情報の提供を行わなければならない。

2) 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

派遣法第 30 条の 3 が改正され、これまでの「均衡を考慮した待遇の確保」から「不合理な待遇の禁止」という内容に強化された。すなわち、派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、派遣労働者と派遣先に雇用される通常の労働者を比較して、不合理と認められる相違を設けることはできない。不合理の判断は、職務の内容、職務の内容および配置の変更の範囲、その他の事情の 3 つのうち、当該待遇の性質および目的に照らして適切と認められるものを考慮してなされる。この規定はパートタイム・有期雇用労働法の第 8 条に相当する。

また、派遣労働者と派遣先の通常の労働者を比較して、職務の内容、派遣就業が終了するまでの全期間において、職務の内容および配置の変更の範囲が同一と見込まれる場合、派遣元事業主は、派遣労働者の基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて、正当な理由なく不利なものとしてはならない。

3) 待遇に関する事項等の説明

派遣労働者の待遇等について、派遣元事業主の説明責任も拡充された。雇入れ時において、労基法に基づく労働条件通知書で明示する事項だけでなく、派遣則で定める事項についても文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された。また、労働者派遣をする際にも、雇入れ時に文書の交付等により明示すべき事項のうち、一定のものについて改めて文書の交付等により明示するとともに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置の内容等について説明することが規定された(派遣法第 31 条の 2 第 3 項)³。さらに、派遣労働者から求めがあった場合には、派遣労働者と派遣先の比較対象労働者との待遇の相違の内容および理由、ならびに、均等・均衡待遇に関し講ずべきとされている措置を決定するにあたって考慮した事項を説明しなければならない。派遣元事業主は、このような求めがあったことを理由として、派遣労働者に対して、解雇その他の不利益取扱いをすることもできない。

2. 働き方改革の課題

本節では、第1節で政府が打ち出した働き方改革が、開始されてから実際に現時点ではどのような状況になっているかを、同じく「時間外労働の上限規則制わかりやすい解説」を用いて理解を進めていく。

(1) 長時間労働の是正

1) 時間外労働の上限規制

働き方改革関連法は、元来の日本人固有の働き方を変貌させ得るような抜本的な改革であり、労働基準法が制定されて以来、70年のうちで画期的かつ歴史的改革ともいわれている。

「労働基準法改正」という観点では、時間外労働の上限規制である年5日の年休の確実な取得、フレックスタイム制の清算期間の引き上げ、高度プロフェッショナル制度の導入等が主な改正点である。その中でも時間外労働の上限規制に関しては、過労死や過労自殺を防いで、長時間労働を抑制する切り札として導入に踏み出した。

これまでも、労働基準法は度々改正されてはいるものの、時間外労働に関する規制に関しては毎回限定的であったため、特36協定といった特殊な機能や、割増率の低さについては批判が繰り返されてきた。そのことを踏まえると、今回の法改正で初めて時間外労働の上限時間が強行規定として規定されたという点は評価されており、これによって過剰な長時間労働がある程度削減されると期待できる。しかし、特別条項を発動すれば、年6回に限り720時間まで時間外労働を可能とするという例外を設けている点に関しては、今後もまだ議論の対象となるだろう。一方、「働き方改革関連法への準備状況等に関する調査」(東京商工会議所)によると、上限規制に向けての対応済み、あるいは、対応の目途がついている企業は45.9%にとどまっており、現場での対応に苦慮する企業が少なくないことがわかる。違法な時間外労働をなくすためには企業努力が不可欠である。加えて依然として横行しているサービス残業の根絶に向けての対策も必要であり、今回の改革は長時間労働是正のための長い道のりの第一歩である。

2) 年5日の年次有給休暇(年休)の確実な取得

2018年の就労条件総合調査によると、2017年の年休取得率は51.1%と、かろうじて5割に到達した程度である。政府は2020年までに、年次有給休暇取得率を70%にまで引き上げる

という目標を掲げているが、達成できる見込みは残念ながら低いと言わざるを得ない。国際的にみると、日本の年次有給休暇の取得日数は非常に低いのが現状である。Expedia 有給休暇国際比較調査 2018 によると、ドイツ、ブラジル、フランス、スペインは 30 日の年次有給休暇で取得率が 100%、英国は 26 日の年次有給休暇で取得率が 96%、イタリアは 28 日の年次有給休暇で取得率が 75%などで、日本の 50%という数字は主要先進国 21 カ国中最低である。こうした年次有給休暇取得率の低い状況の中で、今回の改正では、労基法第 39 条第 7 項で年休の取得促進を図るために雇用主に対して、いつ休暇を取るかという時季を確定して労働者に年休を付与する義務を設けた。罰則規定付きである(30 万円以下の罰金)。これについては、同項が年休日の指定方法について定めをおかないため、事業の閑散期など雇用主にとっては都合が良いが、労働者がほとんど望まないような時季に年休が確定され、付与されるといった事態が実務で起こり得るという問題があると指摘されている。その一方で、同項は管理職も対象となるため「有給休暇を取らない人や取りにくい立場にある人」に 5 日の年休を付与するのが、実務ではなかなか難しいとも思われる。

3) 勤務間インターバル制度

今回のこの改革では、終業から始業まで一定の休息時間を確保するという勤務間インターバル制度について、結果として企業に努力義務が課されることになった。これは、勤務終了後に一定以上の休息時間を確保して、ワークライフバランスの実現を目指すものである。

しかし、2018 年の就労条件総合調査によると、実際に勤務間インターバル制度をきちんと導入できている企業はわずか 1.8%であり、しかも 89.1%の企業は「導入予定はなく検討をしていない」のだという。「超過勤務の機会が少なく、制度を導入する必要性を感じない」ことを理由に挙げる企業が約半数の 45.9%だが、「人員不足や仕事量が多いことが理由で、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」(9.4%)、「夜間も含めて、常に顧客や取引相手の対応が必要であるため」(7.9%)、「当該制度を導入することで労働時間管理が煩雑になるため」(6.2%)といった回答をしている企業もあり、制度導入へのハードルは高いことが分かる。

EU 諸国では、EU 労働時間指令に基づいて、24 時間につき最低でも連続 11 時間の休息を付与するという規定が設けられ、今回の日本における勤務間インターバル制度の努力義務は、この EU の規定をモデルにしたものであると言われている。

しかし、今回の規定はあくまでも「努力義務」であり、インターバル時間や適用対象者の範囲の設定については各企業の自由となっているため、本制度の導入に実際に踏み切る企業がどれだけいるかは前述した調査結果からみてもあまり期待できないだろう。時間外労働等改善助成金(別称：勤務間インターバル導入コース)の周知を図りながら、長期的には義務化が必要かどうかとも考慮すべきである。

4) 高度プロフェッショナル制度の創設

高度プロフェッショナル制度は、柔軟な働き方を推進し、労働生産性を高めることを可能にする仕組みとして新たに導入された。この制度は、元はアメリカのホワイトカラーエグゼンプション制度をモデルにしたものであり、2005年3月閣議決定の「規制改革・民間開放推進3か年計画」で提起されたことがあったものである。当時はマスメディアや労働組合等から「残業代ゼロ制度」等と強く批判を受け、この制度の導入案がその後しばらくは国会に提出されることはなかった。

今回の制度導入に際しては、高度プロフェッショナル制度が「残業代ゼロ制度」として悪用されないように、対象業務を限定して、健康確保措置や労働者の同意・撤回権といった新しい決まりが規定され、手続き要件として労使委員会の設置と決議、決議の労基署への届出が義務付けられた。

しかし、批判の声は依然として大きい。その代表的なとして、健康確保措置が十分でないという点、政府が想定する「交渉力のある労働者」と現実では乖離があるという点等が挙げられる。

健康確保措置として、

- ・勤務間のインターバルの確保(11時間以上)や深夜業の回数制限(1カ月に4回以内)
- ・健康管理時間の上限設定(1週間当たり40時間を超えた時間について、1カ月につき100時間以内または3カ月につき240時間以内)
- ・年に1回以上の2週間連続の休日取得(本人が請求した場合は連続1週間×2回以上)
- ・臨時の健康診断の実施

という選択肢があるものの、企業はこの中から1つの措置のみを講じるだけで良いため、本当に十分な健康確保措置であるかは言い難い。また、政府は、この制度は「交渉力のある労働者」にのみ適用されると説明するが、企業側から制度の対象となることを打診されて拒否できる人が果たしてどれくらい存在するのだろうか。サービス残業代でさえも申告しに

くい日本的企業風土の中で、同意・撤回権が法的な歯止めとして有効に機能するのかどうかは疑問である。もともと、高度プロフェッショナル制度の適用条件は厳しいため、当面は導入に慎重になる企業が多いと思われる。

5) 同一労働同一賃金

今回の改革では、パートタイム労働法が「パートタイム・有期雇用労働法」へと改めて名称がつけられるとともに、労働者派遣法の改正も行われ、非正規と正規の雇用形態による労働条件格差是正を試みている。有期雇用労働者の不合理な待遇の禁止を定めている労働契約法第20条が、パートタイム労働者と有期雇用労働者の両方に適用されると言う内容のパートタイム・有期雇用労働法第8条に移された点、差別的取扱いの禁止が有期雇用労働者にも適用される点(パートタイム・有期雇用労働法第9条)、通常の労働者との待遇の相違の内容と理由についての説明義務が新たに設けられた(パートタイム・有期雇用労働法第14条第2項)点、が主要変更点である。また、パートタイム・有期雇用労働法第8条と第9条にあたる規定が、今回から労働者派遣法にも同じように設けられ(労働者派遣法第30条の3第1項と第30条の3第2項)、派遣労働者の処遇が派遣先において均等・均衡が図られることが明文化された。

改正法は、従来であればパートタイム労働者にのみ規定されていたようなルールを、有期雇用労働者にも適用する等、均等・均衡待遇ルールを強化する内容になっているが、その柱となる労働条件の均等・均衡待遇ルールの内容に関しては改正前後で何かが実質的に大きく変更されたわけではなく、改正後も司法判断の根拠としては不安定なものと思われる。

また、これまで正規社員に支給してきた手当を廃止し、その分を基本給に組み込んで支給して、総額ベースで正規と非正規の間に格差を設けるという対応を取る企業や、もしくは均衡待遇を実現するために、非正規社員の労働条件を正規社員の労働条件まで引き上げるのではなく、その逆で正規社員の待遇を引き下げる企業が出てくる可能性も考えられる。

一方、三者間の労務供給関係を前提として展開している派遣労働についても、均等・均衡待遇が義務化されたのはインパクトが大きいことだと言える。しかし、派遣労働に派遣先均等・均衡ルールを導入することでのコストアップを避けるために、派遣労働の一部を規制のレベルが相対的に弱い、業務処理請負や自営業等の就業形態に移行し用と企む企業が出て

くることも予想される。今後は請負やフリーランスという働き方への待遇改善と社会的保護といった対応も必要になってくる。

3. 小括 一日本の労働の現場に関するまとめと考察

本章では、ワーク・ライフ・バランス実現のために求められる「働き方改革」にフォーカスを当てて調べを進めた。具体的には、働き方改革の施策の項目、内容、そして実際に実行した際に見えてきた改善できた部分と課題として残ったもの、を明らかにしていった。

働き方改革の項目に関しては、大きく「長時間労働の是正」「パートタイム・有期雇用者向けの労働法」「派遣労働者の同一労働同一賃金」に関する施策が多かった。内容も、これまでの法制度・労働施策よりも革新的なものが多く、その分だけ反響や批判も大きいものであった。

課題としては、もちろん法制度としてグレーゾーンがあるものなど、規則側に考える余地のあるものも、もちろんあったが、むしろ規則を運用する企業・労働者になかなか浸透していないことが大きな課題であると筆者は考える。実際に見えてくる課題に対して、単に規則を刷新させ、海外の最新のものを模倣するだけでは、運用側にはなかなか馴染まないのが実際の課題として浮かび上がって来た。このことより、働き方改革および、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、「施策の妥当性」と「導入・運用の障壁の低さ」つまり施策の策定というハード面と実際の対象者の状況というソフト面の両方の側面から考えていく必要があるのではないだろうか。

これを踏まえて第4章では、国内だけでなく、実際にワーク・ライフ・バランスが生活に浸透している他国との比較を通して、日本での成功のヒントを見出していく。

第4章 海外との比較

本章では、ワーク・ライフ・バランスが実際に生活に馴染んだ状態で実現されている国が多いヨーロッパ諸国の、とりわけ他国からも「ワーク・ライフ・バランス先進国」と呼ばれているスウェーデンを比較対象国とし、考察していく。

第3章を踏まえて、比較の観点はハード面とソフト面の大きく2つである。具体的に言うと、1つ目は、スウェーデンが行なっているワーク・ライフ・バランスのための施策・取り組みである。実際にどのような取り組みがなされているのかを明らかにしていく。2つ目は、その施策を運用する企業や労働者、国民がなぜ制度を受け入れることができていたのかを、それぞれの「労働観」から考察していく。

1. 欧米諸国のワーク・ライフ・バランスの実践

(1) ヨーロッパにおけるワーク・ライフ・バランス

欧州大陸諸国では、呼称は異なっているものの、男女機会均等化の潮流の中で、実質的に「ワーク・ライフ・バランス」と同等の支援策が政府主導となって導入されてきた。古くは、北欧諸国は女性の社会進出を国全体で、国家戦略として推進してきた。具体的には、70年代に導入されたスウェーデンの「親保険（総合的な出産・育児・介護休暇制度）」やノルウェーの出産・育児休業制度は、就労のみならず育児参加における男女平等の理念のもとで運営がなされてきた。また、EUも、長きに亘って男女平等の推進を図ってきているが、とりわけ90年代後半以降に、女性就業率の引き上げ、職業生活と家庭の調和のための施策の導入、労働時間の柔軟性の向上策などに積極的に取り組んでいる。

特にヨーロッパ諸国では、保育や介護の基盤整備の一環として、国や地方自治体を中心となってワーク・ライフ・バランスのためのサービスに取り組んでいる。例えば、充実した家族政策で知られる北欧諸国の保育サービスや休暇制度、各種手当等は、それぞれの国の経済・社会状況を背景としているためその内容は各国で異なるものの、両立支援の対象を「男女」と明確に捉えているというひとつの大きな共通点をもつ。

さらに、スウェーデンの親保険（1974年）は、世界で初めて「両親」を対象としていた。また、当初から「男女」を対象としてきたノルウェーの出産・育児休業制度（1977年）の導入等にみられるように、北欧諸国では、労働はもとより、出産・育児への参加においても男女平等が政策理念・目標の一つとされてきた⁽¹³⁾。

(2) スウェーデンのワーク・ライフ・バランス ―育児と雇用の両立

1) スウェーデン国家の特徴

スウェーデンは、他の北欧諸国とともに、育児と職業の両立政策が最も成功した国とされている。男女ともに就業率は高く、7歳未満の子供を持つ女性の就業率は、8割以上と世界で最高レベルである。また、夫婦共にフルタイムで働いている家庭が多いが、女性は育児のために1年間は仕事を休み、その後は子供を保育所に預け、勤務時間を短縮して働き、数年後に通常の労働時間に戻るというパターンが多い⁽¹⁴⁾。

そのため、実際に女性が働いている時間の平均は、男性よりもかなり少ない。出生率を見ると、70年代以降は1.7～2.0の間で推移し、1990年代後半には、経済危機の影響で1.5を切るまでに落ち込んだが、その後は上昇し、2006年には1.85まで回復している。このような「両立成功」の背景には、働く両親を多用な形態で支える福祉国家の存在がある。デンマークの社会学者 Esping-Andersen は、現代の福祉国家を「自由主義的福祉国家」「保守主義的福祉国家」「社会民主主義的福祉国家」に分類しているが、スウェーデンは「社会民主主義的福祉国家」の典型例である。「社会民主主義的福祉国家」とは、最低限のニーズを基準とした平等ではなく、可能な限り高い水準での平等を推し進める福祉国家である。社会保険による所得保障については、職業的地位を問わず、すべての個人が単一の普遍主義的な保険制度に包含され、従前の所得に比例した給付がなされる。そして家族との関係では、家族に依存せず、家族が抱えるコストをあらかじめ社会化し、福祉サービスについて直接国家が責任を負うことを特徴とするスウェーデンにおいて、子を養育する労働者は、福祉国家から多くの給付やサービスを受ける対象となっている。

育児関連の主たる施策としては、

- ①公的な保育サービスの提供
- ②両親休暇と両親保険
- ③児童手当

が挙げられる。

これらの施策は、他の先進国にも共通して見られるものの、スウェーデンや他の北欧諸国では、これらの給付やサービスがとりわけ高い水準にあり、かつ、性別、所得、職業、雇用主を問わないような普遍的な権利として法的に保障されているという特徴がある。その背

後には、父親と母親の両方が労働につき、一緒に子供の世話をするという家族モデルが存在する。

2) 両親休暇・両親給付の権利

スウェーデンの制度を具体的に見ると、第一に、学校法により、保育サービスは就学前教育の一環として位置づけられており、地方自治体であれば、有償労働または教育に従事するすべての親に対して遅滞なく保育サービスを提供するという法的義務を負っている。公的保育サービスの権利化は、北欧諸国の全てに共通する特徴でもある。スウェーデンでは、2000 年以降、親が失業中または休業中であっても保育サービスが提供される仕組みになっており、2003 年には、1 歳の子の 45%、2 歳の子の 87%、3 歳の子の 91%が公的な保育施設に登録している。保育サービスの形態としては、公立保育所のほかに、保育者が自分の家庭で預かり保育をする制度がある。

第二に、職業を持つ親が自分で子供の世話をするために、両親休暇法により、8 歳未満の子を養育するすべての労働者に対して、長期休業や勤務時間を短縮する権利が保障されている。休業中の所得保障は全国民が加入する社会保険（両親保険）によってなされる。

第三に、子供を育てる親は所得に関わりなく、子供が満 16 歳になるまで児童手当（月 1050SEK＝約 16000 円。2005 年 10 月より）を受給するほか、様々な社会保障給付（扶養手当、看護手当、住宅手当、養子縁組手当等）の受給権を有する。

このうち、職業と育児の両立支援策として重要なのは、保育サービスの提供と、両親休暇である。ノルウェーの社会学者 Leira は、保育サービスは育児を非家族化するもの、両親休暇は育児を家族化するものと分類しているが、その両方の施策が充実していることが北欧諸国の特徴である。これらの国では、親が子供の世話の一部を家族以外が提供するサービス（北欧の場合は公的な保育サービス）に委ねること（非家族化）と、自分で子供の世話をするために仕事を休むこと（家族化）の両方が、個人の権利として法律により担保されている。このことから、北欧諸国において、育児はもはや個人の私的な責任ではなく、国と個人の共同責任事項であり、育児は国に対する社会的権利となっている。つまり、子を持つことにより、親は養育責任を負うと同時に、国に様々なサービスや給付を要求する権利を与えられると捉えられる。このように、スウェーデンは児童福祉に関してはほぼ完成の域に達しているように見えるが、雇用の面では、主に女性が育児を行うことから生じる男女の実質的格差の克服が重要な政策課題とされている。2006 年 6 月に均等オンブズマンが提出した報告書に

よれば、「男性は『父親』になり、女性は『親』になる」。これは、男性は育児への関与の度合いを自ら選択できるのに対し、女性の場合、育児は交渉の余地のない責任であるという意味である。このことは 70 年代から基本的に変わっていないという。

報告書は、それを示す根拠として以下のような事実を挙げている。

- ①男性の両親休暇取得率は約 20%にすぎない
- ②育児責任の負担が女性に偏っていることにより、女性は現実には子供を生むか否かにかかわらず、様々な雇用上の不利益取扱を受けている
- ③多くの女性が長期休業や短時間勤務を選択するため、昇給・昇進の遅れ、失業のリスク増加、年金受給額への影響が生じ、労働市場における男女格差を固定している
- ④女性は、もともと女性が多く出産・育児による長期休業や短時間勤務をしやすい職業・職場（公務員、とくに看護・保育・介護など福祉関連部門）に集中している。

スウェーデンは先進国の中で最も男女の職域分離が強い国の一つである。これらの事実から、均等オンブズマンは、現行法に基づいた柔軟な労働時間・休暇制度は、女性が育児と雇用を両立することを可能にしている一方で、女性のみがこれらの制度を利用するために労働市場における男女格差を固定する面があると指摘している。

3) 両親休暇と両親給付の権利

妊娠・出産・育児に関連する労働者の権利は、両親休暇法と一般保険法の 2 つの法によって保障されている。まず、現行法の下で取得できる休暇・休業は、以下 4 種類である。

- ①母親休暇（産前産後各 7 週間、うち産後 2 週間は就労禁止）
- ②完全両親休暇（子が満 18 ヶ月に達するまで）
- ③部分両親休暇（子が満 8 歳になるまで。12.5%・25%・50%・75%の勤務時間短縮を選択できる）
- ④臨時両親休暇（子の出生に伴う父親の休暇〈10 日間〉や、子の看護・健診・もう 1 人の親の病気などの場合の休暇）

上記の休暇・休業中は、一般保険法に基づいて両親給付として原則は休暇前の所得の 80% が支給される（③の場合は勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に算定される）。ただし、

②③については給付が受けられるのは合計 480 日分までで、うち 390 日を超えた分については定額給付（1 日 180SEK、およそ 2,000 円）となる。実際には、労働協約に基づいて使用者が上乗せ給付を行うため、ほとんどの労働者について従前所得の 90%が保障されている。これらの権利は、すべての労働者に対して保障されている。従来は①以外についてはもともと勤続要件があったが 2006 年 6 月の改正で廃止された。

4) パパ・クォーター制度

両親がいる家庭の場合、父親と母親は 240 日ずつ両親給付の受給権を持っており、うち 180 日分の権利は他方に譲渡することができる。父親が母親に権利を譲渡するのが普通である。ただし、両親給付の受給権の一部は、他方の親に譲渡できないようになっている。

1994 年に導入され、スウェーデンでは政府の強力なキャンペーンと相まったこともあり、社会的に良い効果を与えており、父親の休暇取得率は上昇傾向にある。

5) 休暇の時期や配置の決定

母親休暇と両親休暇を取得しようとする労働者は、2 ヶ月前に使用者に予告し、休暇の時期や配置について雇用側と協議しなければならない。母親休暇と完全両親休暇に関しては、原則として、雇用者は労働者の請求した時期に休暇を付与しなければならない。これに対して、部分両親休暇については、以前は各々の労働日の労働時間を平均して短縮するのが原則とされ、その具体的配置について当事者間で合意できないときは、使用者に決定権が付与されていた。

しかし、2001 年の法改正により、平均的な時間短縮のほかに、一定の曜日に集中して休むことも選択できるようになり、労働時間の具体的な差配について合意できないときは、

「雇用者の業務の運営を著しく妨げない限り」労働者の希望する形で休暇を与えなければならないとされた。これにより、部分両親休暇の時期や配置に関する法的なルールは、雇用者決定の原則から労働者決定の原則へと移り変わった。この法改正は、両親給付制度の改正に伴って行われた。その主な目的は、部分両親休暇を労働者にとってより一層利用しやすいものとするにより、特に父親の取得を促すことにあった。立法資料では、子供の権利条約にも触れながら、両親休暇制度の目的は第一に子の福祉を実現することにあることが改めて強調され、父親の育児参画が子の福祉・教育に不可欠であるとされている。

6) 育児と雇用の両立：二つの基本原理

ワーク・ライフ・バランスを推進する法政策の発展は、契約自由の原理や労働契約の本質とされる使用者の労務指揮権・人事権に委ねられてきた領域に、新たに法が介入してゆくプロセスである。本稿では、ワーク・ライフ・バランスの中で育児と雇用の両立に焦点を当て、スウェーデン法の発展を紹介・検討してきた。スウェーデンには、採用・解雇・昇進・配置・労務指揮等に関して使用者の自由や裁量を広く認める伝統があり、かつては妊産婦や乳幼児の養育をする労働者についても大した違いはなかった。

しかし現在では状況は大きく変化している。スウェーデンの法政策を全体としてみると、2つの基本原理の存在に分けることができる。

第一は、妊産婦や年少の子供を養育する労働者は、心身の健康を維持したり雇用を継続したりするために特別な法的保護を必要とする状態にあり、その特別な事情ゆえに、一般の労働者とは異なるルールの適用を受けるべきだとする原理である。さらにスウェーデンでは、育児中の労働者を保護する根拠として「子の福祉」が強調される傾向がある。ここでは、これを「特別な保護の原理」と呼ぶ。「特別な保護の原理」は、時代とともにその性格を変化させつつ発展を遂げている。1950年代までには、スウェーデンでも妊産婦の就労制限という形でパターナリスティックな保護がなされていた。しかし、第2期になると強制的な母性保護は撤廃され、男女双方を対象として権利行使を労働者の意思に委ねる両親休暇権の保障という形を取るようになった。また、休業や勤務時間短縮による賃金の減少分については、両親保険により高い水準の所得保障を受ける権利が法的に保障された。そして1990年代以降は、個々の労働者が出産や育児に合わせて職業生活をコントロールする権利をさらに強化する方向に発展している。

この流れの中で特に注目されるのは、2001年の両親休暇法改正である。それ以前にも部分両親休暇の取得による勤務時間短縮は労働者の権利であったが、具体的な労働時間の配置については使用者の利益に配慮がなされ、最終的には使用者に決定権が与えられていた。しかし2001年改正により、部分両親休暇の時期についても労働者決定の原則が採用された結果、労働者は子の出生から8年間という長期に渡って労働時間の長さと配置を決定する権利を保障されるに至った。現行法の下では、子供を持つ労働者は（特に二人以上の子を持つ場合を考えると）、その職業生活のうち相当に長い期間にわたって、自分の労働時間を決定する権利を付与されているわけである。以上のことから、スウェーデンにおいて「特別な保

護の原理」の意味するところは、「母性保護」から「育児の権利化」へと大きく変化したと言える。

現在の両親休暇法は、もはや国家が母子の健康を守るために設定した例外的なルールではなく、育児という長期にわたるプロセスを対象として、親の世話を受けることに對する子供のニーズやそれを充たす親としての責任を法的保護に値するもので、長期休業や勤務時間短縮という形で権利化したものと言える。その権利の中には、両親保険給付のように親である労働者が国家に対して有する権利もあるが、休業や勤務時間短縮のように使用者に対して主張しうる権利も含まれている。このような権利の拡大は、使用者の労務指揮権を大きく制限し、労働契約の本質である他人決定性を（部分的にせよ）弱める効果をもたらすものと考えられる。

さて、スウェーデンの法政策を支える第二の基本原理は「男女平等」である。「男女平等の原理」もまた、時とともに大きく変化している。70年代の終わりまで、スウェーデンにおいて「男女の雇用平等」は政策理念としては非常に重視されていたものの、法的な拘束力を持つ原理としては確立していなかった。1979年に制定された男女雇用機会均等法は性別を直接の理由とする雇用差別を禁止し、男女の形式的平等を法的に確立したが、採用や昇進に関する差別の成立要件は厳しく、使用者の採用の自由や労務指揮権が広く認められていた。また、出産や育児に起因する男女格差は望ましいものではないが雇用政策や労使のポジティブ・アクションにより解決すべき問題と考えられ、法規制の対象とはされていなかった。

しかしEU加盟を契機として、この分野における法規制は飛躍的に拡大し、法律による男女平等の実現が目指されるようになった。その一環として、出産や育児に起因する男女格差を法律により是正する方針がとられ、間接差別の禁止のみならず、男性の両親休暇取得を積極的に促進するパパ・クォータや、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に準じて禁止する規定などが置かれている。現行の不利益取扱禁止規定は差別禁止ルールに準じた形を取りつつ、形式的平等の枠を大きく超えて「異なる者を等しく扱う」ことを使用者に義務づけるものである。以上を全体としてみると、スウェーデン法において「男女平等の原理」は時とともに法的原理としての力を急速に強めつつ、「形式的平等」から「実質的平等」へとその重点を移してきたと言える。これらの基本原理の確立・発展により、スウェーデンでは、伝統的に広く認められてきた使用者の採用の自由や労務指揮権が大きく制限されるに至っている。

7) スウェーデン法の特殊性と普遍性

以上の検討から明らかなように、育児と雇用の両立に関する限り、スウェーデンの法政策は非常にラディカルである。したがって、スウェーデンや類似する制度を持つ北欧諸国の法制度は特殊な条件の下で実現した特殊な事例であり、日本や日本の労働法が直面している問題を考える上では参考にならないように見えるかもしれない。たしかに、スウェーデンの法政策はいろいろな点である意味では極端と言える立場をとっているため、その妥当性については理論的にも現実的にも、様々な疑問が生じるところである。たとえば、両親休暇取得を理由とする不利益取扱いを妊娠差別に準じる差別として禁止している点は「差別」という概念の混乱を招く恐れがあるし、部分両親休暇において労働時間の決定権を労働者に与えたことは使用者の利益への配慮が欠けているようにも見えるし、パパ・クオータについては家族の領域に国家が介入すべきでないという批判も可能であろう。スウェーデンが育児と雇用の両立に成功しているとしても、その法制度を日本に導入することには様々な異論であろう。しかし他方で、スウェーデンの法政策は、育児と雇用の両立（ひいてはワーク・ライフ・バランス一般）と労働法の関わりについて普遍的な問題を提起している。

第一に、スウェーデン法に見られる二つの基本原理、すなわち「特別な保護の原理」と「男女平等の原理」は、その現れ方や強さは異なるが、ほとんどの国の法政策に共通して発見できる。そして、スウェーデン法における二つの原理の変化（「母性保護から育児の権利化へ」「男女の形式的平等から実質的平等へ」）は、その現れ方や進み方こそ違うが、基本的な方向としては日本や多くのヨーロッパ諸国に共通して見られるものである。したがって、これら二つの基本原理をこの分野における比較法的考察の軸として用いることができると考えられる。

第二に、スウェーデンの法政策は、「特別な保護の原理」との関係でも「男女平等の原理」との関係でも急進的であり、その点では特殊だが、それ故に育児と雇用の両立を支援する法政策の発展が労働法の規範構造にどのような影響をもたらしうるのか、という本質的な問題について示唆を与えてくれる。スウェーデンの両親休暇法は、限られた範囲ではあるが、現在の労働法が前提としている考え方（たとえば、労働契約において労務が提供される時間や場所を決定する使用者の権利や「等しい者を等しく扱う」ことを中心とする差別概念）の修正を求めるものであり、スウェーデン法に対する疑問や違和感の一部は、そこから生じるものと思われる。しかし、他の国でも育児と雇用の両立（さらにすべての労働者を対象とし

たワーク・ライフ・バランス)は強く求められており、それに応える法政策が発展してゆくことにより、労働法の規範構造に本質的な修正が加えられる可能性は潜在的に存在していると考えられる。

第三に、スウェーデンの特殊性は、育児と雇用の両立を第一次的に国家の責任で実現しようとしている点にある。現代の雇用社会において、子供を生み育てながら両親とも継続して働くという選択肢は、観念的にはすべての人に開かれているが、現実には何らかの形でサポートを受けない限り実現できない。スウェーデンでは、すべての労働者に対して所得保障を伴う両親休暇の権利と公的保育サービスを受ける権利を保障し、かつ父親の権利行使を促進するという形で、国家がサポートを提供している。このような法制度は労働者にとって望ましいものである反面、国家が一定のライフスタイルを望ましいものとして押しつけるという側面もあることは否定できない。その対極には、育児という私的な領域に法はなるべく介入せず、サポートを市場に委ねる(企業のファミリーフレンドリーな施策や民間の保育サービス利用など)という考え方がありうる。これに近い立場をとっているアメリカ法は、ワーク・ライフ・バランスの法政策を研究する上で検討する価値がある。ただ、アメリカの状況について、両立支援を市場(企業や民間市場)に委ねることにより家族の自律性が守られるのではなく、逆に家族の領域に「市場」が強い勢いで侵入していることを指摘する研究者もいる。[前田 2004:49-54]

2. 「労働観」からの比較

(1) ヨーロッパにおける労働観

1) 古代ギリシャ —労働は奴隷のすること

古代ギリシャの哲人たちは、労働は卑しく、呪いに満ちたものと見なしていたので、自由な市民は労働しないことを徳と考えていた。市民は大土地所有者のように働かなくても生活できる人であり、古代の制度はそれを前提としていた。労働をするのは奴隷だけであり、農業、手工業などの担い手はこれらの人であった。言わば市民対奴隷の身分社会だったわけで、現代とは異なる経済基盤が、異なった労働観を生んだのであった。なぜ労働が呪いと見なされていたかと言えば、世の中から呪われた人々、すなわち戦争に負けた人や異国人、それに奴隷のみが労働に従事すべきであると考えた。支配者たる自由な市民は労働せずに、そ

の人たちの労働による成果を食べ、財として消費したのである。古代ギリシャ人のこのような市民と奴隷の区別は、かの哲人アリストテレスも容認していた。すなわち、『政治学』の中で、労働から解放された市民だけが、思考の自由を保持することができるとした。特に耕作や物を作る作業は肉体労働の典型なので、肉体労働をすれば思索の余裕など持てるはずがなく、市民はそれに従事すべきでないとした。

2) キリスト教と労働

中世に入り、キリスト教の思想による影響力を強く受けるようになると、新たな労働観がもたらされることとなる。中世のキリスト教はその教義として禁欲主義を旨としていたので、このことが人の労働観を変えたのである。すなわち、肉体労働を非難した古代ギリシャの哲人の考え方に対して、中世の神学者は批判の眼を向け、生活に必要なものを得るために働くことは貴重なことである、と主張するようになった。神への祈りと、生きていくために働くこと、この2つを人生の尊い行い、と見なしたのである。それを典型的に説明するのが、聖ベネディクトによって建てられたモンテ・カッシーノの修道院の意味である。この修道院は自給自足を実践するために、農地、ワイン畑、工場などを自分で持っていたし、そこで修道僧たちは生活に必要なものを作るために働いていたのである。聖ベネディクト派の修道僧の労働実践は、一般の人にも流布するようになり、森林を開墾して新しい農地を作り、農地を耕して農作物を作り、工場で日用品などを作り、それを売買する商取引の開始となった。これが中世の生産活動、商業活動を促した。重要なことは、働くこと、すなわち仕事の意義と倫理を認識するようになったことである。

3) 近代的労働観の萌芽

12世紀から13世紀にかけて、仕事の倫理は一層の高揚を見せるようになった。つまり、世に存在する様々な職業に関して、貴賤の差があることを認めるようになったこと、肉体労働を肯定するようになったこと、勤労によって得る報酬を正当化することになったこと、などである。現代の職業観に相通じるものがあるし、資本主義の誕生のごく初期の兆しがうかがえるのである。14世紀から17世紀にかけてヨーロッパ域内、そして外国との貿易が盛んとなり、一部の富裕層が出現することとなった。ルネッサンス時代に入り、美術や音楽の芸術が創造され、例えばフィレンツェの興隆があった。これら富裕層は優れた芸術家や文人を抱え込み、世に名作とされる芸術品、文芸作品を多く生んだことは有名である。

4) 宗教改革 —プロテスタンティズム的労働観

中世におけるキリスト教の修道院的な労働観は、宗教改革によって大きく変化した。それはマルティン・ルターとジャン・カルヴァンが中心となってカソリックの教義と慣習を批判し、プロテスタントの教義を新しく創設したことによる。宗教改革における労働観に関することを述べてみよう。16 世紀のヨーロッパは囲い込み運動の結果、農民は土地を失い、仕事の見つけられなかった人は失業者、あるいは浮浪者となった。特に都会において農業地から移ったこれらの貧困者が多数を占めるようになった。これらの貧困者や浮浪者の増加は、働くことを望まない人が増加した結果によって生じたものである、と多くの宗教家が考えたのである。すなわち、当時の宗教指導者は、貧困は仕事の不足によって生じるということに求めず、人々の怠惰にその理由を求めた。貧困者や浮浪者は働く意欲に欠ける人であり、宗教の見地からそれらの人を非道徳的な人として糾弾したのである。しかしながら、このようなルターやカルヴァンによる非難の背後には、勤勉な人への賛美が含まれていることを強調しておこう。プロテスタンティズムによる勤勉と儉約の賛美は後にマックス・ウェーバーによってなされるが、ルターやカルヴァンの宗教改革はその萌芽としての意義があると解釈したい。そして後の経済学の登場は、貧困者や浮浪者の出現をその人たちの怠慢に求めず、世の中に仕事の数が不足するからだ、と説明するようになった。ところで、当時の宗教の見地からすれば、浮浪者や貧困者が増加したことは社会にとって罪と見なされた。これら貧民を道徳的に矯正するためには、それらの人を一カ所に集めて収容することが必要と判断された。イギリスやオランダではそれらの場所はワークハウスと呼ばれた。その収容所では貧民を懲罰の意味で労働させるとともに、そこで仕事を覚えることによって収容所退出後は、市民として働くことが可能になった。

5) 市民革命～産業革命期

絶対王制は市民革命などによって崩壊し、いわゆるブルジョワジー（市民階級）が支配階級となる。同時に産業の興隆によって産業資本家が登場して、人々にいかに労働者として工場で働いてもらうかが、社会の要請となる。働くことが倫理として重要なことであると、労働者に自覚してもらうことが要請される時代となった。これを可能にしたのが、後の 20 世紀初頭、マックス・ウェーバー（1989）による『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』の解釈である。この思想はあまりにも有名なので、多くキリスト教におけるルターやカルヴァン、特にカルヴァンの禁欲生活の倫理と勤勉の倫理が資本主義の発展に寄与した

のである。有能な労働者として育つには、労働倫理が必要である。すべての職業が「聖職 (calling)」と見なされたことによって、勤勉の労働倫理が付与されたことがわかる。さらに「聖職」とされたことによって、強制的な禁欲生活も必要であるとの認識も高まったのである。絶対王制時代におけるワークハウス、ないし労働収容所での強制労働の仕組みが、ブルジョワジーや産業資本家という支配階級の先導による労働者の強制労働を促すというメカニズムを生み、プロテスタンティズムの倫理を媒介としてうまく経済は進行したのであった。しかも、工場労働者の方も勤勉と禁欲の倫理が自分たちの生活を豊かにすることに気づいた。すなわち、労資が同じ価値を認識し、かつ共有することになったので、資本主義は発展することになる。

6) 経済学の登場

産業革命の進展に応じて、人は工場やオフィスで労働者として働く機会が増加した。労働者をどのように雇用し、かつどのような賃金を払えばよいか、産業用の機械との関係をどうすればよいか、といった問題が経済学として考えられるようになった。さらに資本主義を発展させるためには、どのような経済のあり方や体制が望ましいか、ということも議論されるようになった。その最初の金字塔が有名なアダム・スミスによる『国富論』(1776年)である。資本主義は政府が介入することなく、企業や労働者の自然な競争に任せておけばもっとも効率よく機能すると主張したし、分業体制の重要なことも説いた。この経済思想は古典派経済学と呼ばれたが、これがその後新古典派経済学として発展する。労働に関して言えば、アルフレッド・マーシャルが労働者は、技能を蓄えた熟練労働者と技能のない非熟練労働者の2つに区分されるとして、非熟練労働者に教育や訓練を施して、できるだけ熟練労働者の数を増加させる必要性を説いた。ここで考えられた経済学は、資本主義経済をどう理解し、どう運営すればよいか、ということを議論したのである。

7) 職人芸の意義

労働は本来ならば苦痛を伴うものである。産業革命以降の工場労働は汚い職場環境の中で、肉体的にもきつい仕事が多いし、労働時間も長かった。さらに、仕事は単純作業が多いので、労働に疎外感が漂う可能性が高いし、なによりも賃金は低かった。本来は苦痛である労働が、どのようにして喜びに転換したのであろうか。それは、職人芸の立場から労働を喜びと

判断することである。ヨーロッパではウィリアム・モリスによる職人芸の賛美と、ジョン・ラスキンによる労働と知性の関係重視、すなわち労働を知性の発露の場と見なす考え方がある。後者はホワイト・カラー労働によりふさわしく当てはまり、前者はブルー・カラーの労働を喜びに転じるものである。ここではモリスを主として論じてみよう。19世紀に職人、詩人、デザイナーとして活躍したモリスは、人が生産活動にあたるに際して、職人的な仕事に従事する価値を評価し、多くの人が自己の才能・技能を開花させるような仕事に就いて製品を生み出すことができれば、労働の喜びが感じられると主張した。中世における大工、職人の仕事を念頭においていたことは確実であり、これら職人は美しいものを生み出す満足感があつたと信じたのであつた。

8) マルクス主義による労働は人間の本質

次に、マルクス主義の労働観に通じるものであるが、「働かざるもの食うべからず」の格言に近いものから出発する。たしかに労働は苦痛を伴うことであるが、労働によって生活の糧を得るのであり、働かない者はそれを放棄することになるので、人間の本質から離れたものになるとして、労働を遺棄する人は人間性を失うと考えたのがマルクス主義である。マルクス自身は労働者が資本家から搾取されていることに反旗を翻して、社会主義への変換を主張したのであり、必ずしも労働自体を否定することはなかった。それはマルクスに先がけて空想的社会主義の思想として有名なサン＝シモンが、労働の神聖化を図り、労働は経済活動であるとともに道徳的な活動として評価できるとしたことによっても分かる。マルクス以前においても既に労働の価値を賞賛していたのである。マルクス主義の思想は、資本をもつ資本家が労働者の生産する財を奪い取っているとか、安い労賃でしかも過酷な労働条件の下で働いている労働者を、資本家が搾取しているという事実に興を唱え、壮大な経済学を構築して、いわゆるマルクス経済学として大成したことはあまりにも有名である。マルクス以降、様々な後継者が出てきて、その後継者たちも労働までを否定することがほとんどなかったことは特筆されてよい。ただし、これには例外もいた。マルクスの娘婿であるポール・ラファルグは『無為への権利』(1992)において、マルクス主義者でありながら人生における労働には喜びなどない、として労働を否定する主張を行った。多くの労働者と社会主義の信奉者が労働を賛美していることに反抗し、労働は苦しいものであるとの態度を取り続けたのである。彼にとっては自由な時間のあることが、もっとも人間性が豊かであると考えたのである。ラファルグの主張に対する私のコメントは次のようなものである。働かずに自由な

時間だけをもてるのは、大地主か大資本家に限られるのであり、マルクスの言うようにそれらの人に搾取されている小作人や労働者は、大地主や大資本家の真似はできない。むしろ、たとえ苦しくとも働くことによって食べるための糧を得て、働かない時間（すなわち余暇）をいかに楽しむか、ということに精励すべきではないか、ということを主張したい。大なり小なり労働は苦痛を伴うものである、と認識した方が自然である。マルクス思想の話題に戻ろう。マルクス主義はロシア、東欧、中国、キューバ、等の国で花を咲かせたが、その後多くの国で社会主義国は崩壊することとなった。なぜ崩壊したのかと言えば、マルクス主義が労働を礼賛したこととは無関係な理由である。例えば、計画経済の不効率性、人々が自由を欲したこと、行き過ぎた平等主義が有能な人の勤労意欲を阻害した、等々の理由がある。マルクス主義は労働を否定しなかったのであるから、社会主義国から資本主義の国に転換した国々において、労働観に変化が見られたという事実はない。

(2) 東洋における労働観

・「桃源郷」について

西洋では、できれば働くことのない理想郷をユートピア、ないしアルカディアと称して賞賛したが、中国でも有名な陶淵明の「桃源郷」がある。桃源郷は必ずしも働くこと自体を否定するのではなく、自然に逆らわぬ、例えば田園における自由な労働が楽園の条件だとされる。中国で興味あることは、人は働くだけでなく、悠然と余暇を楽しむゆとりのあることが肝要とされる。また、田園では収穫物を税金などで奪うような「権力」も存在しないことが、桃源郷の条件である。特に後者の「権力」の否定は、現代においても興味ある点を提供している。なぜなら、お上の権力行使を否定する姿は、現代でも価値があるからである。ところで、陶淵明の期待するようなことは、現実の世界において必ずしも満たされないことがある。例えば、天候不順や天災によって、すべての人が自給自足できないことが起こりうるが、そのときに収穫物を皆で分け合うことが必要となる可能性がある。このときは人々の間で収穫物に余裕のあるところから、不足するところに権力が移転する政策をとる。権力（お上）の存在も必要かもしれない。再分配は政府の仕事である。税金も必要かもしれない。

(3) 日本における労働観

日本では働くということに関して、仏教と儒教の影響力が強い。仏教が主たる宗教の日本なので仏教の影響力はよく分かる。儒教はどうだろうか。儒教はそれほど信仰の強さがないにもかかわらず、少なくとも精神的には日本人の心に奥深く根づいたものである。江戸幕府は林羅山による日本的な儒教である朱子学を用いて、武士による幕藩体制の維持のためにその教義を重用した。後述する有名な石田梅岩は儒教の教えの影響があるし、経済学者である森嶋通夫も日本の経済発展の源泉の1つを、儒教に求めていることでわかる。

(1) 仏教的労働：観長部日出雄はその著『仏教と資本主義』（2004）の中で、日本における最初の資本主義の先導者が行基であると主張している。行基は仏教の教義を教えるだけでなく、各地で貧民救済の事業を行っていた。それに加えて、お寺の造営、橋や堤防の建設、池を掘って水源を確保したりして、今でいう様々な土木事業を実行した。そこでは、あたかも資本主義の下で働く人の価値を賞賛するがごとく、働くことの意義を人々に会得させたのであった。正に人に役立つ仕事と労働を、「知識」として実感するように努め、そのことが人々からの信頼を集めていた。真言宗を開いた空海も行基に習った方策、すなわち「知識」に基づいて、寺院、学校、堤防などを造った。人々がこれらの土木事業に進んで労働を提供したのは、空海の教えに賛同したからであり、人は他人のために働くという日本的な伝統のさきがけとなった。禅宗の創始者でもある道元も『正法眼蔵』において、人は働くにあたって修行と作法が大切であるとした。厳しい修行と作法を教義とする禅宗ならではの観がある。さらに、強制ではなく、自由に他者に奉仕しうる仕事に従事することが、もっとも人間にとって至福なことと主張した。このように述べてくると、日本の仏教においては、働くということは誰にも強制されることなく、自分の意志で進んで他人に役立つことをすること、ということになる。そして、その自由意志にもっとも重要な価値を置いているのではないかと想定できうる。現代風に言えば、ボランティア活動に専念することが、もっとも崇高な働き方であると解釈できるかもしれない。少なくとも報酬だけを求めることに目的をおいた働き方を、さほど評価しないのが日本の仏教からの教えである。西洋の近代においては、無償の労働よりも有償の労働を自然なものとみなして、賃金などを受領することを正当な経済取引と考えたのと比較すると、日本はやや異なる思想をもっていた。しかし、現実の社会に眼を転ずれば、日本ではボランティア活動はさほど多くの人がコミットしていない。無報酬で働いて、他人のためになることをする経済的な余裕が、今の多くの日本人にないからなのか、それとも表面的には日本人の大半が仏教の信徒でありながら、仏教の教義に無関

心、無知、そして無反応であるからなのか、断定はできない。おそらく、両者が原因になっていると想像できる。

(2) 儒教的労働観：

儒教に関して言えば、既に述べたように日本では信徒の数は少ないが、それが日本人の精神構造に与えた影響力は、意外かもしれないが仏教よりも大きかったと言えよう。特に武士が社会を統治する地位を有する者の立場から、儒教の論理を用いた。人々の間での長幼の序の規定、男尊女卑、規律重視などの社会風習が、長い間日本社会を支配してきたことによってわかる。労働に関して言えば、江戸時代に有名な石田梅岩は石門心学によって、士農工商の序列があった時代において、最下位の身分である商人に対して、商売による取引で利潤を得ることは恥じる行為ではなく、むしろ立派な商人哲学であると説いた。農業が生み出す製品は、人が生きていくために欠かせないものなので、江戸時代では農民を少なくとも身分上は商人よりも上位に置いていたが、商人も働くことの意義を感じるようにと、商哲学の重要性を説いたと見なしてよい。

(3) 二宮尊徳：

最後は二宮尊徳（金次郎）である。仏教や儒教といった教本とは関係なく、日本人の働き方に影響を与えた人である。儒教倫理につながる思想とも理解できるが、国民に勤勉と儉約を説いた教えである。明治時代から第2次大戦前後までにかけて、多くの小学校において、薪を背負いながら書物を読む二宮金次郎の銅像が置かれたように、為政者の側から勤勉、儉約を理想とするようにと、庶民に諭す期待が込められていた。そういう意味では、上から意図的に押しつけられた勤勉・儉約の意義という観がある。西洋におけるマックス・ウェーバーと全く独立に、勤勉と儉約のもつ価値を二宮尊徳はもっていた。キリスト教の長い歴史と社会・経済の長い歴史を熟知していた学識の深いウェーバーと、小田原藩での藩士として財政のたて直しや農地育成、治山治水に従事していた、言わば役人という実務家が、東洋と西洋の別地域において独立に、ほぼ同じ思想に到達したことに感銘を覚える。このように述べてくれば、学問の世界と実務の世界の双方から、勤勉と儉約の価値が賞賛されたということは、人類にとって勤勉と儉約は尊いことである、との理解がかなりの支持を得ている、ということになる。古代ギリシャから現代まで、働くということに対して、西洋と東洋の哲学思想がどのような主張をしてきたかを述べてきた。特に宗教との関係を強調したし、苦痛の伴うことの多い労働をどう哲人・経済学者が理解してきたかを議論した。[橘木 2010:4-9]

第5章 結論

—海外との比較からみる「日本的ワーク・ライフ・バランス」—

1. 日本的ワーク・ライフ・バランスとは

本稿では、日本的ワーク・ライフ・バランスを再考するという目的の元、日本のワーク・ライフ・バランスおよび働き方改革と言った施策から、海外、今回はアメリカ、そしてスウェーデンを主な対象国として日本におけるワーク・ライフ・バランスとはどういったものであるべきか考察を進めた。

第2章では、ワーク・ライフ・バランスの起源を辿り、アメリカにおける歴史的変遷から、日本に伝わるまでを幅広く概観した。その後、日本における現在の定義は様々で、中には、「ライフ」と「ワーク」を二項対立として捉える人や、逆に、相互に作用しあっていると捉える人も、認識が多岐に亘っていた。

第3章では、ワーク・ライフ・バランス実現の鍵となる、働き方改革にフォーカスを当てた。結果として、制度としてはこれまでよりも革新的なものであったにも関わらず、運用には乗っていないことが明らかとなった。

続く第4章では、第3章の内容を踏まえて、ワーク・ライフ・バランス実現のためには単に制度面（ハードな側面）を真似るだけでは日本には馴染まないのではないかという仮説のもと、ハード面である制度や法律に関してと、ソフト面である文化に関して両側面からのアプローチで調査を進めた。具体的には、ハード面に関しては、「ワーク・ライフ・バランス先進国」と名高い北欧およびスウェーデンの制度を、そしてソフト面に関しては、ヨーロッパと日本における「労働観」から日本と欧米諸国のそもそもの働くことに関する考え方や価値観の違いに触れた。

2. 「バランス」の多様性

結びに変えて、この研究を通して、日本ではワーク・ライフ・バランスに対する一般の認知度が高まってきているが、そこで意味する内容については、必ずしも、正しく理解されているとは限らない場合もある。特に、企業の中でワーク・ライフ・バランス施策の推進を掲げているケースが増えてきているが、そこでは専ら、女性の活躍推進、仕事と家事育児・介

護両立の支援、長時間労働の是正、派遣・非正規労働者の活用など、指し示す対象が多岐に亘る。いずれの場合も、ワーク・ライフ・バランスのいち側面を取り上げてはいるものの、ワーク・ライフ・バランスを一面的からのみとらえていることの弊害も大きい。

例えば、仮に女性の活躍推進や、仕事と育児の両立支援のためにワーク・ライフ・バランス施策を実行しようとする、それは一部の従業員のための施策ということになり、施策の対象とならない従業員との間に、軋轢を生むという状況も考えられる。

また、同様に、ワーク・ライフ・バランスだと言って一律残業をカットし、生活＝「ライフ」の時間を増やすための取り組みである、という見方もあるが、企業においてこの取り組みを推進しようすると、現場社員の抵抗感は非常に大きくなる。長時間働くことで仕事のパフォーマンスが上がり、社員一丸となって頑張ることが、組織にとって活力の源であると考え、現場の企業のマネージャー層も少なくはない。

そもそも、ワーク・ライフ・バランスの目的は、一律的な残業時間のカットではなく、効率的な業務遂行によって無駄な仕事を見直し、組織の活力を向上させることにある。つまりは、仕事の時間生産性を高め、「ライフ」への時間の投資を増加させることなのである。

ワーク・ライフ・バランスの議論に関しては、「バランス」の状態は多様であり、むしろ多様であって良いのだと理解する必要がある。仕事と生活に時間などの資源をどう配分するかは、決して外から決められるものではなく、個人が主体的に選択するものである。仕事をしなければならないときには、仕事に時間とエネルギーを多く配分することは当然であり、ワーク・ライフ・バランスはそれを否定するものではないはずである。

ワーク・ライフ・バランスの基本は、「バランスの多様性」を前提にしつつ、これらの多様な選択をいかに、どんな人にとっても可能なものにしていくか、という点が重要である。

現代の市場経済の急速な変化に対応した労働市場というのを見据えて、柔軟な雇用のあり方を進めてグローバルな競争に雇用面でも対応しけたらと考える。

注

- (1) 自分の家族を顧みずに、会社に尽くして働く様を戦場の兵士を模して例えた言葉である。戦後の「日本株式会社」の経済成長を支える主力となった。特に、1968年から1975年にかけて丸善石油（現在のコスモ石油）のCMで使われていた言葉である「モーレツ」にちなんで「モーレツ社員」と呼称されるようになった。
- <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2015/0813-004113.html>(2019/11/19 参照)より。
- (2) 女性社員が2015年10月に行った残業時間は105時間に上り、翌月にはうつ病を発表したと、厚生労働省が認めた。
- 東洋経済オンラインサイト <https://toyokeizai.net/articles/-/144895>(2019/11/19 参照)より。
- (3) 総務省のウェブサイト(2019/11/19 参照)より。
- <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h28/html/nc111110.html>
- (4) 国立社会保険・人口問題研究所ウェブサイト(2019/11/19 参照)より。
- http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp_zenkoku2017.asp
- (5) この会議は安倍首相自らが議長を務め、労働界、産業界のトップ層及び有識者が集まり、これまでよりもレベルの高い議論をする場を創出した。2016年9月26日に第1回が開催され、その後2017年3月28日のおよそ半年間で全10回に渡って開催された。厚生労働省ウェブサイト
- <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190676.html> (2019/11/20 参照)より。
- (6) 内閣府ウェブサイト
- http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h22/zentai/html/zuhyo/zuhyo05.html
- (2019/07/07 参照)より。
- (7) 独立行政法人経済産業研究所ウェブサイト
- (8) <https://www.rieti.go.jp/> (2019/11/21 参照)より。
- (9) 三共（現・第一三共ヘルスケア）のドリンク剤「リゲイン」のテレビCMのキャッチコピーで、CMソングは累計60万枚以上を売り上げた。1989年の流行語にもなった。
- (10) 仕事と育児・介護の両立を支援する取組について、他の模範とも言うべき取組を推進している企業を表彰し、これを国民に広く周知し、企業の取組を促すことを目的としてい

る。この表彰は平成 11 年度から「ファミリー・フレンドリー企業表彰」として実施してきましたが、平成 19 年度からは「均等推進企業表彰」と統合し、「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」として実施している。

厚生労働省ウェブサイト

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/> (2019/11/21 参照)より。

(11)厚生労働省ウェブサイト資料「時間外労働の上限規則制わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf> (2019/12/30 参照)より。

(12)小室淑恵(こむろ・よしえ) 株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長

2006 年に起業し、働き方改革コンサルティングを約 1000 社に提供。主催するワーク・ライフバランスコンサルタント養成講座は全国に約 1600 人の卒業生を輩出。政府の産業競争力会議民間議員、経済産業省産業構造審議会委員、文部科学省中央教育審議会委員、厚生労働省年金部会委員、内閣府仕事と生活の調和専門調査会委員などを歴任。

(13)独立行政法人労働政策研究・研究機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011 年)。

(14)内閣府経済社会総合研究所

「スウェーデンの家族と少子化対策への含意—『スウェーデン家庭生活調査』から」

<http://www.esri.go.jp/jp/prj/hou/hou011/hou011.html> (2020/01/11 参照)より。

(15)内閣府ホームページ

<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> (2019/07/07 参照)より。

(16)BOWGL サイト記事

<https://bowgl.com/2017/07/12/work-life-balance-is/> (2019/07/14 参照)より。

参考文献

岡崎淳一

2018 『働き方改革のすべて』 日本経済新聞出版社。

小室淑恵

2010 『改訂版 ワークライフバランス ―考え方と導入法―』 日本能率協会マネジメントセンター。

中牧弘允

1997 『経営人類学ことはじめ 会社とサラリーマン』 東方出版。

黒川博文

2017 「長時間労働者の特性と働き方改革の効果」『行動経済学』 10:50-66。

上林憲雄

2010 「ワーク・ライフ・バランスの日本的展開に関する一考察」『国民経済雑誌』 199(2):89-102。

篠田武司 編著

2001 『スウェーデンの労働と産業 転換期の模索』 学文社。

小池和男

2009 『日本産業社会の「神話」―経済自虐史観をただす』 大進堂。

秋田成就

1993 『日本の雇用慣行の変化と法』 法政大学現代法研究所。

牧野富夫

1991 『「日本的労使関係」と過労死』 学習の友社。

田沼肇

1993 『労働運動と企業社会』 大月書店。

高橋祐吉

2013 『現代日本における労働世界の構図―もうひとつの働き方を展望するために―』 旬報社。

前田信彦

「欧州における長期休暇制度 ワーク・ライフ・バランス政策の試み」『日本労働研究雑誌』 47:49-54

橘木俊詔

「働くということ——偉人はどう考えたか」『日本労働研究雑誌』52:4-9

Summary

Ideal Work-life Balance in Japan -Comparing with European Countries-

“Work-life balance” is the word describe the balance of one’s time between work and family. Since the Work System Reform is negotiating, this topic of work and family or one’s own time to have satisfied life is getting more serious right now in Japan. However, the policy of Work-life balance carried out in Japan is based on the style from foreign countries. In this paper, we consider the best way of Japanese Work-life balance through comparison with U.S. and Sweden.

First of all, we summarize the history of Work-life balance in U.S. and how it’s passed into Japan. Depending on U.S.’s style, the idea had been changed as some people thought that life and work are opposite or that they are related. Secondly, we studied about Work System Reform and found that the policy itself is innovative and efficient but the way how it’s conducted isn’t successful.

As a conclusion, there is a need to consider not only about tangible side as a policy but also intangible side as culture and values of Japanese people. It’s not enough to use or copy the way of foreign countries so that we must think more as a JAPANESE way and make it more suitable of Japanese values.

謝辞

本稿を執筆するにあたり、数多くの方のお力添えを頂いた。まずは、本稿の執筆に際して、ご指導頂いた関根久雄教授に心より感謝を申し上げたい。本稿のテーマ決めの段階からアドバイスを頂き、テーマに関して一緒になって考えて頂いただけでなく、3年次からゼミ生として長きに亘ってご指導頂いた。留学や、就職活動といった、ゼミ以外の生活に関してもご助言頂きましたこと、重ねて御礼申し上げたい。並びに、構想発表にて様々な意見を率直に伝えて下さったゼミ生の皆様にも心より謝意を申し上げる。ゼミの活動においても、関根教授とゼミ生の皆様と議論を進めることで、毎回自分にはない新鮮な学びがもたらされた。答えのないテーマ、問題に対して、教授・先輩・後輩などといった肩書きは一切関係なく、垣根を超えた議論をすることで、多方面からの視点の意見を得ることができ、非常に学びが深いものとなった。このゼミでの学びが、本稿執筆において間違いなく大きな糧となった。筆者にとって、ゼミの場は、自由に思考できる場であり、温かく居心地の良いコミュニティであり、そして時に活発な意見のぶつかりから学びを得られる刺激的な場であると言える。このなんとも言えないような、ちょうど良い「ゆるやかなつながり」が筆者の心の大きな支えとなった。

続いて、筆者の執筆活動および大学生活において、幾度となく助け舟を出してくれた学類の友人たちにたいしても謝意を表したい。学業においても、筆者以上に筆者のことを気にかけて、多大なる心配もご迷惑もおかけしたことも数えきれないほどである。5年間という長い学類生活もあっという間で、非常に濃く充実した生活となったのは、皆様のおかげであると確信している。

最後に、本稿の執筆および大学生活にとどまらず、常に支えとなってくれた家族に心から感謝申し上げたい。自分の選択に対して応援して頂いたからこそ、物質的な支援だけでなく人生において人との繋がりや学びを得る機会まで様々な恵みを受けることができた。

人生における学生生活を筑波大学という広大かつ多様な学びの場で過ごすことができたことは自身の大きな誇りである。そして文化人類学という自らの専攻で学び得た多角的視点、学類全体の多様性を受け入れる風土、全てに助けられ、ここまで生きてくることができた。

今後は、恩恵を受ける立場ではなく、これまで受けてきた恩や学びを還元していく立場となる。「文化は、耐えず今この瞬間も変化し続けているのだ」ということを踏まえ、自身を変革させつつ、社会に対して良い影響を与えられる人材になることをここに誓う。

改めて、本稿の執筆にお力添えいただいた皆様、筆者と関わった全ての方々に感謝の意と心からの敬意を示し、本稿の結びとさせて頂く。