

筑波大学社会・国際学群国際総合学類
卒業論文

日本におけるワーク・ライフ・バランスのあり方
—日本人の労働観に着目して—

2022 年 1 月

氏 名：木谷友耶
学籍番号：201810355
指導教員：関根久雄

目次

第1章 序論

1. 問題の所在と研究背景……………4
2. 研究目的と方法……………4

第2章 ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究……………5

1. ワーク・ライフ・バランス概念の誕生……………5
 - (1)「ワーク・ファミリー・バランス」の普及……………5
 - (2)「ワーク・ライフ・バランスへ」……………5
2. 日本におけるワーク・ライフ・バランス……………6
 - (1)1972年の勤労婦人福祉法……………6
 - (2)1995年の改正育児休業法……………7
 - (3)2007年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」……………8
 - (4)まとめ……………9
3. 日本におけるワーク・ライフ・バランスの定義……………9
 - (1)ワーク・ライフ・バランスの定義……………9
 - (2)「仕事」と「家庭生活」をどう切り分けるか……………11
 - (3)ライフステージとは何か……………12
4. 小括……………14

第3章 日本の労働観……………15

1. 労働観とは何か……………15
2. ライフスタイルとは何か……………16
3. 日本の労働観……………16
 - (1)労働観の歴史的変遷……………17
 - (2)現代の日本人の労働観……………20
4. まとめ……………21

第4章 ワーク・ライフ・バランスの実践……………23

1. デンマークにおけるワーク・ライフ・バランス……………23
 - (1)デンマーク社会の概要……………23

(2)デンマークにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組み	23
2. ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス.....	24
(1)ワーク・ライフ・バランス導入の背景	24
(2)家庭生活領域への取り組み	24
(3)仕事領域への取り組み	25
3. 日本企業によるワーク・ライフ・バランスの取り組みの現状.....	26
4. まとめ	26
第5章 結論.....	27
注	29
参考文献.....	30

第1章 序論

1. 問題意識・問題設定

今日の日本における重要な社会問題として、労働はしばしば取り上げられる。2002年、働きすぎによる過労のために死亡することを意味する「過労死 (karoshi)」が英語辞典に掲載され国際語となったことは、日本の労働問題の深刻さを示す一例である。また、厚生労働省の過労死等防止対策白書では、労働者の実労働時間は年々減少しているにも関わらず、勤務問題を原因として自殺する人々の割合が増加傾向にあることが示されている[厚生労働省 2020]。日本における労働の問題は過労死のみにとどまらず、非正規雇用者の増加や育児・介護休暇に関するものなど様々である。

これらの問題への対策として2016年、安倍内閣は「働き方改革」を打ち出した。「働き方改革」は、残業規制などによって長時間労働を見直し、「ワーク・ライフ・バランス」を図ることを目的とする政策であった。しかし、現在にかけて「ワーク・ライフ・バランス」という言葉は浸透しつつあるものの、その実現に向かっていっているとは言い難い状況にある。そもそも、時代や地域によって労働に対する価値観は異なるため、1980年代のアメリカで誕生した「ワーク・ライフ・バランス」の概念をそのまま日本社会に当てはめて実現させることは困難だと考えられる。したがって、日本において「ワーク・ライフ・バランス」を推進するには、日本独自の労働観を考慮し、それと調和する概念として再構成されなければならない。

そこで本稿では、まず、高度成長期から現在に至るまでの日本人の労働観について概観する。そして、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を構成するそれぞれの語彙が現代の日本社会においてどのような意味を持つのかを考察しながら、日本で実現し得る「ワーク・ライフ・バランス」とはどのようなものであるかについて明らかにする。

2. 研究方法

労働、日本の労働観、日本人のライフスタイル、ワーク・ライフ・バランスなどに関する文献、学術論文、統計資料、Webサイトから得られる情報に基づいて論述する。

第2章 ワーク・ライフ・バランスに関する先行研究

1. ワーク・ライフ・バランス概念の誕生

はじめに、ワーク・ライフ・バランスという概念がどのような背景から生まれたのかについて説明する。一般的に、ワーク・ライフ・バランスの発祥はアメリカとされている。ワーク・ライフ・バランスの概念は、職業生活と家庭生活がより一層密接になった 1980 年代のアメリカ社会の家族支援に基づいて展開された[中村 2017:1]。実際に「ワーク・ライフ・バランス」という語が使われるようになるまでには、以下のような経緯がある。

(1)「ワーク・ファミリー・バランス」の普及

ワーク・ライフ・バランスの概念の始まりは、1980 年代のアメリカで登場した「ワーク・ファミリー・バランス」という制度に由来する。当時のアメリカは、最先進国でありながらも失業率が高い傾向にあった。自身の家庭の生活水準を維持するため、働くことに意欲を持つ女性が急増したのである。他方で、急速な技術革新によって産業構造が転換し始めた時期だったこともあり、企業は優秀な人材をできるだけ多く確保する必要があった。その結果、子を持ちながらも働く女性が急速に増え、保育の問題が新たに浮上した。このことで、働く母親（ワーキング・マザー）たちの育児支援策としてのワーク・ファミリー・バランス制度が民間企業を主体として推進されるようになった。子育てをしながら働く女性を読者層とする「ワーキングマザー（Working Mother）」という雑誌はこの制度に着目し、子育て支援などの家族支援に積極的に取り組む企業をランキング形式で発表するなどして、アメリカ社会に「ワーク・ファミリー」の概念を普及させることに寄与した[中村 2017:2]。

(2)「ワーク・ライフ・バランス」へ

1990 年代になると、家族支援が主眼に置かれる「ワーク・ファミリー」の概念に代わって、「ワーク・ライフ・バランス」というフレーズが用いられるようになった。これは、働く女性だけでなく、老若男女すべての働く人々を対象とし、個々人の仕事と

私生活の両立や充実を意味した。以降、ワーク・ライフ・バランスは企業文化として定着し、アメリカ社会全体で関心が高まっていった。

以上のように、ワーク・ライフ・バランスの概念が誕生する背景には、ワーキングマザーの増加による仕事と子育ての両立の問題への対策として「ワーク・ファミリー・バランス」制度が打ち出されたことがあった。そして、1990年代後半には、家族支援という範囲を越えて、すべての労働者の仕事と私生活の両立を意味するワーク・ライフ・バランスの概念がアメリカ社会に普及したのである。

2. 日本におけるワーク・ライフ・バランス

次に、アメリカで誕生したワーク・ライフ・バランスの概念がどのような背景で日本に導入され、普及してきたのかについて概説する。

日本におけるワーク・ライフ・バランスの導入の動きとして最も認知されているのが、2007年に開催された仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、「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方針」が策定されたことである。しかし、このワーク・ライフ・バランスの概念に近い内容を含む政策は、憲章が策定された以前から存在した。次項から、日本において具体的にどのような政策のなかで仕事と生活の調和が言及されてきたのかについて説明する。

(1) 1972年の勤労婦人福祉法

女性労働政策として1972年に制定されたのが、勤労婦人福祉法である。「その第1条の目的規定と第2条の基本理念規定において、「職業生活と家庭生活との調和」という言葉が登場する。その条文は以下の通りである⁽¹⁾。

（目的）

第一条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第二条 勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする。

伊岐がこの法律に関して、「日本におけるワーク・ライフ・バランス類似の概念の法令における初出と言ってよいであろう」[伊岐 2012:9]と述べているように、「ワーク・ライフ・バランス」という語が普及する前から、日本政府による政策や法律の制定のなかで、「仕事と生活の調和」という考え方が存在していたことが分かる。しかし同法は、対象者を女性の労働者に限定しており、家事や育児は女性の役割であるという前提の上で成立しているものであった。

勤労婦人福祉法の改正によって 1986 年に施行されたのが「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女子労働者の福祉の増進に関する法律（以下、男女雇用機会均等法）」である。男女雇用機会均等法は、雇用の分野において男性と女性の機会や待遇が均等に与えることが目的で制定された法律である。なかでも強調されているのが「男女平等」である。同法はこの男女平等を前提としながら、女子労働者が「職業生活と家庭生活との調和」を図ることを目的としていた。

(2) 1995 年の改正育児休業法

1992 年に施行された「育児休業等に関する法律」の改正法として 1995 年 10 月に施行されたのが「育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下、改正育児休業法)」である。育児休業の権利を男女の労働者を対象に与えるという目的で制定された。1995 年の改正法のなかで初めて、ワーク・ライフ・バランスの概念に共通する言葉が目的規定に追加された⁽²⁾。

（目的）

第一条 この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にする

ため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。

ここでも、「職業生活と家庭生活との両立」といった、ワーク・ライフ・バランスの概念に類似する記述を確認することができる。改正育児休業法では、「調和」ではなく「両立」という語が用いられた。「調和」と「両立」の違いについては、「基本的には同趣旨」とされる一方で、「調和」は全体としての釣り合いを重視する意味合いであるのに対して、「両立」はともに並び立つことを重視する意味合いであるとされた[松原1996]。このように、日本において、労働者にとって仕事と生活の両方の充実がどのように達成できるかについて、適切な言葉を選択することにも注意を置きながら議論されてきた。改正育児休業法の目的規定は、そのことがうかがえる条文といえるだろう。

(3) 2007年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

最後に、ワーク・ライフ・バランスという言葉が普及するきっかけとなった、2007年に開催された仕事と生活の調和推進官民トップ会議の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」をみてみたい。この会議によって、日本における仕事と生活の調和の推進の政策的意義が確認された。ワーク・ライフ・バランス憲章のなかでは、以下の内容が示されている⁽³⁾。

「我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活の調和が両立しにくい現実に直面している」

「仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。しかし、現実の社会には、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」[2007 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）
憲章 内閣府]

ここで述べられているように、日本社会は、生活様式や働き方の意識が変化しつづける一方で、その変化によって直面する仕事と生活の両方面の課題に対応できていないといえる。日本企業のあいだでもその認識が高まり、ワーク・ライフ・バランスの概念や取り組みに関心が集まり、導入に至ったという背景がある。

(4) まとめ

以上で紹介したように、仕事と生活の調和（両立）に関する事柄は、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が用いられるようになる前から、政策や法令の中で言及されてきた。ここで紹介した法律以外にも、1999 年の男女共同参画社会基本法の「家庭生活における活動と他の活動の両立⁽⁴⁾」や 2003 年の少子化社会対策基本法のなかの「充実した職業生活を営みつつ豊かな家庭生活を享受する⁽⁵⁾」という記述がある。それぞれの時代の社会情勢や慣習に応じて様々な表現に変化しながらも、一貫してワーク・ライフ・バランス的な取り組みが行われてきたということである。

3. 日本におけるワーク・ライフ・バランスの定義

(1) ワーク・ライフ・バランスの定義

日本におけるワーク・ライフ・バランスは「仕事と生活の調和」という言葉を用いて普及してきた。しかし、その定義は統一されているわけではない。本稿におけるワーク・ライフ・バランスの定義を示すにあたり、内閣府男女共同参加局の「仕事と生活の調和」推進サイトで紹介されている定義を提示する。紹介されているのは以下の 5 つである⁽⁶⁾。

- ① 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、両者を実現できる状態のこと。

（「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代

の企業経営－」2006年10月 厚生労働省 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)

- ② 多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができるようになる。男性も育児・介護・家事や地域活動、さらには自己啓発のための時間を確保できるようになり、女性については、仕事と結婚・出産・育児との両立が可能になる。

(「労働市場改革専門調査会第一次報告」2007年4月 経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会)

- ③ 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、地域活動への参加等、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。

(2007年6月 「子供と家族を応援する日本」重点戦略検討会議)

- ④ 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、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。

(「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」平成2007年7月 男女共同参画会議 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会)

- ⑤ 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・実現できること。

(内閣府「ワーク・ライフ・バランス憲章」2007年12月)

これらの定義を踏まえたとき、日本における「ワーク・ライフ・バランス」は以下の内容を含んでいると整理できる。

- ・老若男女すべての個人が対象であること
- ・仕事と家庭生活の両方を充実させること
- ・個人のライフスタイルやライフステージに応じて、自らが希望するバランスを保ちながら自身の生き方が選択・実現できること

この3点を踏まえて本稿では、現在の日本で認知されている「ワーク・ライフ・バランス」を以下のように定義する。

ワーク・ライフ・バランスの定義

：老若男女すべての国民が仕事と家庭生活を充実させるとともに、個人のライフスタイルやライフステージに応じて、自らが希望する仕事と家庭生活のバランスを保ちながら、自身の生き方を自由に選択でき、それを実現できる状態

この定義で使われている語句で着目したいのが、「仕事」、「家庭生活」、「ライフスタイル」、「ライフステージ」、「バランス」の5つである。特に、「ライフスタイル」と「バランス」に関しては、本稿の目的である、日本におけるワーク・ライフ・バランスの再検討を進めるうえで重要な語句であるため、後の第3章で詳しく述べることにする。次項からは、本定義における「仕事」、「家庭生活」、「ライフステージ」とは何を意味するのかについて概説する。

(2)「仕事」と「家庭生活」をどう切り分けるか

本稿で採用するワーク・ライフ・バランスの定義における「仕事」とは何を指すのかについて説明する。現代社会において、何を「仕事」とみなし、何を「家庭生活」の事柄として理解するかは、国や地域にとどまらず、それぞれの家庭によって異なる。例えば、家の掃除や炊事などの家事を、仕事と家庭生活のどちらの一部として扱うかなどについて、テレビ番組やSNSなどを舞台として多くの議論がなされている。では、現在、日本で広まりつつあるワーク・ライフ・バランスは、それらをどのように扱っているということが出来るだろうか。この点について整理するために、前項でも紹介した「ワーク・ライフ・バランス憲章」を参照する。この憲章のなかで、仕事と生活の調和が実現した社会が具体的にどのような社会であるかについて、以下の3つの社

会が示されている⁽⁶⁾。

(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3つの社会の内容を考えると、ワーク・ライフ・バランスの概念における「仕事」とは基本的に、経済的報酬の伴う労働のことを指しているように考えられる。それは、一般企業での労働や、医者、公務員、などといった、日本において一般に「仕事」といわれるものとほとんど同意である。しかし、家族の介護や育児、家事（炊事や洗濯のような、家庭での雑事）などの経済的報酬のないものは、「家庭生活」のなかに含まれると考えられる。

(3) ライフステージとは何か

次に、ライフステージについて説明する。アメリカの経営学者であるドナルド・E・スーパーは、人生を5つの発達段階に整理している。

表1 スーパーによるライフステージの区分

発達段階	年齢	発達課題
成長段階	0～14 歳	家庭や学校での経験を通じて、仕事に対する空想や欲求が高まり、職業への関心をよせる。
探索段階	15～24 歳	学校教育・レジャー活動・アルバイト・就職などから試行錯誤をともなう現実的な探索を通じて職業が選択されていく。
確立段階	25～44 歳	前半は、キャリアの初期であり、自分の適性や能力について現実の仕事のかかわりの中で試行錯誤を繰り返す時期。後半は、職業的専門性が高まり、自分の能力・適正を生かすことに関心を持ち、キャリアを確立する。
維持段階	45～64 歳	自己実現の段階となり、安定志向が高まり、既存のキャリアを維持することに関心をもつ。
解放段階	65 歳～	職業世界から引退する時期。セカンドライフ（新しい役割の開発）が新たな課題となる。

JACCA による Web ページ⁽⁷⁾より筆者作成

このように、スーパーはライフステージを個々人の年齢とキャリアを結びつける形で分類した。年齢に応じたそれぞれの段階に属する人々には特定の発達課題があり、それらの課題に取り組むことを通して人間的な成長を遂げていくというものである。ここで注意しておきたいことが2つある。1つは、国や地域、時代によって、それぞれの段階に当てはまる年齢にはずれが生じることである。現代の日本では、大学や専門学校の卒業後に就職する人が多い。そのため、確率段階に突入する時期は表1の25歳よりも早いだろう。2つ目は、スーパーによるこのライフステージは、個人と「仕事」の関係に焦点をあて、その関係のなかで形成されうるステージであるということだ。ここには、結婚や育児など、家庭生活に分類されることによるキャリアへの影響

は考慮されていない。

4. 小括

本章では、ワーク・ライフ・バランスという言葉の発祥であるアメリカで、どのような背景からそれが導入されてきたのかについて説明した。失業率の高い社会情勢のなか、優秀な人材を確保したい企業側と安定した収入を得ることで生活水準を維持したい一般家庭のニーズが一致したことで、子を持つ女性の雇用が急増した。これによって、育児と仕事の両立が困難になった母親たちへの保育制度として、「ワーク・ファミリー・バランス」がはじまった。その後、子を持つ女性に限らず、すべての人を対象とした概念へと変化し「ワーク・ライフ・バランス」というフレーズが普及するに至った。また、日本におけるワーク・ライフ・バランスの登場をみていくなかで、このフレーズが伝わるよりも前から、ワーク・ライフ・バランス的な政策が行われてきたことが明らかとなった。そして、勤労婦人福祉法の条文から分かるように、はじめその政策の対象は女性の労働者であった。その後の時代の変化に応じて、仕事と生活の調和の対象が男性を含むすべての人々へと拡大されていくこととなった。このように、アメリカと日本におけるワーク・ライフ・バランスの発展は、女性の労働者の生活を助けることを目的として始まった点で共通している。他方で、ワーク・ライフ・バランスの概念を普及、導入に寄与した主体に違いがある。アメリカは民間企業を中心に制度が確立されてきたのに対して、日本では主に政府が打ち出す政策や法律のなかで言及されてきたのだ。

また、現在に至るまでに会議などで採用されてきた複数の定義を参照・整理しながら、本稿における現代日本のワーク・ライフ・バランスの定義を規定した。そして、その定義のなかで登場する「仕事」、「家庭生活」、「ライフステージ」が何を意味するのかについて概説した。次章では、その定義のなかで特に注目すべき語句の1つである「ライフスタイル」について説明する。日本人にとってのワーク・ライフ・バランスのあり方を模索していくうえで、日本人のライフスタイルを理解することは不可欠だからである。ライフスタイルを研究するうえで重要になってくるポイントは「労働観」である。人間が日常生活を営む上で、ライフスタイルと労働観は密接なかかわりを持つからだ。したがって、日本人の労働観とライフスタイルについて、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが盛んな諸外国との比較を通して概説する。

第3章 日本の労働観

第3章の目的は、日本人の労働観とライフスタイルの特徴を見出すことである。その特徴を明確にするために、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが成功しているとされるスウェーデンの労働観、と比較しながら検討する。第1節では、労働観についての先行研究から、本稿における労働観の内容を定義、確認する。第2節ではライフスタイルの意味について概説する。そして第3節では、日本の労働観について、一般的な労働観の歴史的な変遷をみながら、諸外国との比較も交えて検討する。そして、日本人の労働観にどのような特徴があるかについて明らかにする。

1. 労働観とは何か

本節では、日本および海外の労働観を検討していくために、労働観の意味について規定する。清川・山根によれば、「労働観」は以下の下位概念をもって構成される。

(1) 「労働の本質・意義」に対する理解

：人々にとって労働とは何か、なぜ働くのかなど、労働それ自体の意味や価値に対する捉え方。

(2) 「労働倫理」観

：労働に対する人々のあり方や、社会のモラルと労働の関係、あるいは家庭と仕事の関係、家庭と企業との関係など、人々と労働との関わり方に関する見方。

(3) 「労働の環境」に対する見方

：労働市場に対する見解、制度的側面や日本的雇用⁽¹⁾の捉え方、職場における人間関係など、通常経済学で取り上げられる広義の労働条件についての意識。

[清川・山根 2004:14]

このように、清川、山根は「労働観」を構成する概念として、労働の本質・意義に対する理解、労働倫理観、労働の環境に対する見方の 3 点を挙げている。本稿では、この定義を採用しつつも、(2)の労働倫理観を重視しつつ各国の労働観をみていく。なぜなら、「ワーク・ライフ・バランス」の概念と直接関係するのがここで挙げられている労働倫理観だからである。

2. ライフスタイルとは何か

「ライフスタイル」という言葉は、これまでに様々な定義がされてきており、統一されているわけではない。では、具体的にライフスタイルとはどのようなことを意味するのだろうか、一般的な「ライフスタイル」の意味を捉えるために、Web サイトで語られている定義 2 つを以下に提示する。

(1)「ライフスタイル」という言葉は、広い意味では「生活の様式や営み方」を指します。一般的には、「人生観・価値観・習慣などを含めた個人の生き方」という意味で使われおり、その人の人生観なども含め「生き方そのもの」を指します⁽²⁾。

(2)「ライフスタイル」とは人の生き方を表し、生活習慣だけでなく、人生観や価値観などの意味も含まれています。つまり、自分自身の価値観から出た行動すべてがライフスタイルなのです⁽³⁾。

(1)は、働く 40 代を読者対象とした Web 記事におけるライフスタイルの定義である。それに対して(2)は、恋愛や結婚に興味のある男女向けのサイトにおいて紹介されていたライフスタイルの意味である。いずれも、個人の人生観や価値観に基づいた生活習慣や生き方そのものという意味合いがあるといえる。このほかにも、ライフスタイルを健康習慣と結び付けて説明する記事も見受けられた。

3. 日本の労働観

本節では、日本の労働観について概説する。

(1)労働観の歴史的変遷

そもそも、古代から現代にかけて、労働観はどのように変遷していったのだろうか。
日経ビジネスの Web サイト記事⁽⁴⁾において、表を用いて以下のように整理されている。

表 2 労働観の歴史的変遷（古代ギリシャ～17 世紀にかけて）

区分	時期	労働観
古代ギリシャ	～5 世紀ごろ	奴隷が行う苦役
古代・中世の キリスト教世界	5～14 世紀ごろ	「神の罰」としての労働（聖書の一節では、アダムが神に背いて木の実を食べてしまったことから罰として労働が課せられている）
		「労働には人間をよくする作用がある」として、祈りや瞑想（めいそう）とともに重要な行いの一つに
近世のキリスト教世界	15～17 世紀	宗教改革を経て「与えられた仕事にできる限り励むことが宗教的使命」という流れが誕生
		神の偉大さを証明するための仕事という意味で、「天職」という概念が生まれたのはこの頃

日経ビジネスの Web 記事(2022/1/8 参照)より筆者作成

表 3 労働観の歴史的変遷（18 世紀から現代にかけて）

区分	時期	労働観
近代	18～19 世紀	市民革命を経て、政治的平等や経済的自由を手にする時代に。職業倫理が宗教から切り離され、労働の意義が世俗化
		仕事・事業は成功者になるための手段。「アメリカンドリーム」の時代が到来
		産業革命による大量生産と資本主義が結び付き、多数の賃金労働者が誕生。単調に反復する労働には新たな否定的見方も
現代	20 世 紀～	労働者の多くは、企業や官庁など組織に雇われるサラリーパーソンに。組織から言い渡される多少の無理難題を忍耐強くこなす会社員の勤勉さが社会を支える
		自己実現や社会貢献の機会であってほしいと願う人たちの増加

日経ビジネスの Web 記事(2022/1/8 参照)より筆者作成

古代のギリシャでは、労働は苦役であると捉えられていた。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[橋木 2010:4]。労働は奴隷の役割であり、農業や手仕事はその奴隷たちが担い手であった。労働が呪いとしてみなされていたことには、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という思想が根底にあった[橋木 2010:4]。古代ギリシャにおいて重要視されていたのは、労働ではなくて自由時間であったのだろう。ソクラテスやアリストテレ

スなど名だたる哲学者が存在した時代、力仕事の伴う労働よりも、余暇を充実させることが社会的な地位と結びついていたのだ。

しかし、中世の頃には、キリスト教の布教によって労働に対する考え方に変化が起こり始めた。キリスト教の宗教倫理の特徴である「禁欲」という概念と結びつき、生活のためあるいは宗教活動として働くという行為が社会で認められるようになった。キリスト教徒の修道僧も、自身の生活を維持することを目的として、自身の工場や農地を保有して働いた。この実践が、一般の人々にも広がり、中世の生産活動及び商業活動を活発化させた。

次に労働観が大きく変わった時期が、宗教改革があった 15 世紀から 17 世紀にかけてである。宗教改革により、「与えられた仕事にできる限り励むことが宗教的使命である」という考え方が広まっていった。また、16 世紀のヨーロッパは、地主らによる囲い込みがおこなわれ、土地を失う農民が急増した時期でもある。特に都市部では農業地を失った浮浪者が増えた。しかし、当時の宗教指導者は、貧困は仕事の不足によって生じるのではなく、人々の働こうとしない怠惰な性格によって生じているのだと考えた[橋木 2010:5]。これまでは宗教活動の一部として位置づけられてきた労働が、より現代的な労働の内容に近づき始めたのもこの頃だということができるだろう。

18 世紀になり市民革命が起こると、それまでの労働の体制が崩れ、新たな働き方が模索されていった。民間の資本家が増え始め、資本家たちに仕える多数の賃金労働者が誕生した。「働くこと」としての宗教的実践のイメージは徐々に薄れていき、産業革命を契機として資本主義的な価値観が世間で一般化した。労働が、富を得るための手段として理解され、人間が労働力として消費される時代へと突入していった。

このように、古代ギリシャにおいて苦役として卑下されてきた労働は、キリスト教の普及によって「尊い行為」とであると認識されるようになり、一般の人々も労働に積極的に関わるようになっていった。しかし、市民革命や産業革命を経て、労働は支配する者と支配される者という構造をより一層強化していき、労働の正当性だけは残ったまま、劣悪な環境の中で長時間働かされるといった状況が生まれることとなった。

では、現代において、労働はどのようなものとして捉えられているだろうか。表 3 でも示されているように、自己実現の追求、また、社会に貢献することとしての意味合いが強調されているのが現代の労働である。自身のアイデンティティやステータス

として労働が扱われることも増え、「どこでどういうふうに働きたい」というように、自分の理想を追い求めて働くことにアプローチする人々も多い。また、以前に比べて働く場所や働き方の自由度が増したこともあり、多様な労働のあり方が認められる社会へと移行しているといえることができるだろう。

(2)現代の日本人の労働観

ここでは、日本人に根付いている労働観について概説する。橘木は、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と主張しており、それらの宗教的な影響によって、日本人の「勤勉性」や「報酬を得ることを目的とした働き方を評価しない」考えが根付いているとしている[橘木 2010:7,8]。では、実際に、現代の日本人の労働観とはどのようなものだろうか。本稿で特に重視したい労働倫理観に関連する研究結果として、大塚・秋山らによるワーク・ライフ・バランスに関する調査結果を以下に提示する。

表4 ワーク・ライフ・バランスに関する意見

	ライフ優先	できるだけ ライフ重視	ワークもラ イフも同等	ワーク優先	計
日本	7.2%	23.5%	56.3%	13.1%	100%
スウェーデン	40.8%	25.5%	32.6%	1.1%	100%

表5 ワーク・ライフ・バランスの現状

	ライフ優先	できるだけ ライフ重視	ワークもラ イフも同等	ワーク優先	計
日本	5.3%	11.0%	43.3%	40.4%	100%
スウェーデン	43.7%	19.6%	36.1%	0.6%	100%

表4、表5ともに、大塚らによる研究論文⁽⁵⁾より筆者作成

表4及び表5から判断できるのは、明らかにスウェーデンがライフ優先であるということである。意見、現状の両方において、スウェーデンは60%以上の人々が

「ライフ優先」または「できるだけライフ重視」を選択している。対して、日本は、ワーク・ライフ・バランスに関する意見の調査では、ライフを同等、あるいはそれ以上に重視しているのは全体の 80%以上になる。しかし、実生活でどのような現状かを問うている表 5 では、ワーク優先が 40.4%にまで増え、スウェーデンの 0.6%とはかけ離れている。このことから、ライフを優先したいという気持ちはありつつも、それを実行できない、実行しにくいという現実が日本にあるということが出来る。

また、清川・山根による労働倫理観の調査において、仕事と私生活の優先度が 1973 年から 1998 年の間でどのように変容したかが明らかになった。「仕事と私生活のどちらを中心に考えるか？」という問いに対する回答を集計した結果、1973 年から 1998 年の間では、一貫して仕事と生活を両立させることが望ましいとされており、その傾向がほとんど変化していないことが分かった[清川・山根 2004]。つまり、高度成長期においてさえも、仕事中心主義的な意識はほとんど見られておらず、ワーク・ライフ・バランスの概念が普及する以前から仕事と家庭生活の両立が望まれている社会であったことが確認できる。

以上を踏まえて、現代の日本人の労働観を労働倫理観の観点から説明すると、家庭生活を重視する傾向はスウェーデンなどの諸外国がやや強いものの、日本も「仕事が第一」という意識が根強いわけではなく、仕事と家庭生活の両立を目指すという考えが一般的であることが分かる。しかし、実際の生活において、家庭生活を重視した生活が思うように達成できていないという現実がある。これは、日本が欧米諸国に比べて長時間労働に従事する労働者の割合が多いことや、ワーク・ライフ・バランスが政策としてこそ打ち出されているものの、企業や個人のレベルでその実践に至っていないということが原因としてあるのではないだろうか。

4. まとめ

本章では、ワーク・ライフ・バランスの具体的事例をみていくに先駆けて、現在の日本における労働観がどのような特徴をもつかについて明らかにした。第 1 節では、本稿における労働観の定義を示し、とくに仕事と家庭生活のあり方に関する考え方をしめす労働倫理観が重要であることを確認した。第 2 節ではワーク・ライフ・バランスの定義のなかで使用された「ライフスタイル」というフレーズについて、

Web サイトで紹介されている内容を通して、一般的な意味を探った。そして第 3 節では、日本の労働観の特徴を複数の調査結果を用いてまとめた。

続く第 4 章では、比較的ワーク・ライフ・バランスが成功しているとされるヨーロッパ諸国のワーク・ライフ・バランスの事例、そしてうまく機能していないとされる日本のワーク・ライフ・バランスの具体的事例を紹介する。その上で、日本におけるワーク・ライフ・バランスにどのような課題がみられるのかについて検討する。

第4章 ワーク・ライフ・バランスの実践

第4章では、ヨーロッパ諸国、及び日本におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みの事例を紹介する。

1. デンマークにおけるワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスの取り組みが盛んにおこなわれている欧米諸国のなかでも、北欧に属する国々は、しばしばワーク・ライフ・バランス先進国と呼ばれている。本節で取り上げるのも、北欧の国デンマークである。

(1)デンマーク社会の概要

デンマークの正式な名称はデンマーク王国で立憲君主制をとる国である。国土は約4.3万km²でスカンジナビア半島の西側に位置している。フュン島、ユラン半島、シェラン島の3つの島と500以上の島から構成されている。2020年時点での総人口は約580万人で、その多くは首都であるコペンハーゲンとその周辺に暮らしている。EU加盟国のなかでも、生活の幸福度や仕事の満足度、家族の満足度、教育の満足度など、あらゆる面で高水準を維持している国である。

(2)デンマークにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組み

デンマークにおけるワーク・ライフ・バランスは、基本的にEUの要請に即して展開されている。1997年ごろにEUにおいてワーク・ライフ・バランスが注目され始めた。ルクセンブルク雇用サミットにおいてアムステルダム条約が締結され、1999年の発効を前に、「欧州雇用政策ガイドライン(European Employment Strategy ; ESS)が策定された。EUにおけるワーク・ライフ・バランスは、雇用の促進に重点が当てられていた。デンマークにおいても、就業率の向上と失業率の低下を主な目標として掲げられていた。しかし、第1次オイルショック以降、デンマークでは女性の労働者の増加に伴ってケアサービスの需要が高まったこともあり、EUの雇用ガイドラインが策定される前から施設サービスに重点が置かれていた[熊倉 2010:4]。このように、デンマ

ーク社会では、家庭生活と労働を包括的にとらえるという考えがあり、より生活を快適にするための労働時間の見直しや休暇制度の整備がなされてきた。

就業時間に関して、開始時刻や終了時刻を個人のニーズに応じて早めたり遅くしたりできるフレキシブルな労働時間の導入も充実している。その利用は、パートタイム、フルタイムを問わず可能である。また、親の働く時間に合わせて保育園が開園されるなど、仕事と家庭生活の両立ができるだけ達成されるような仕組みになっている。

2. ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス

第1節ではワーク・ライフ・バランスの取り組みを議論するうえで、ワーク・ライフ・バランス先進国である北欧のデンマークを取り上げた。ここでは、日本と同じ、男性が稼ぐという国民性をもつモデルであるドイツの取り組みをみていきたい。

(1) ワーク・ライフ・バランス導入の背景

ドイツにおいてワーク・ライフ・バランスが注目されるようになったのは、2000年以降のことである。その背景には、自国の社会システムの持続的発展に対する危機感があった。出生率の低下にともなって、就業人口の減少の加速が予想される中で、女性就労の促進が注目されるようになった。しかし、ヨーロッパ諸国の中では、女性の就業率が低く、男性に比べたときの女性の賃金も低い傾向にある。加えて、国内の育児施設が乏しく、出産とともに仕事をやめてしまう女性も多いという状況がみられていた。このような背景から、ワーク・ライフ・バランス的な取り組みの必要性が高まっていったと考えられる。

(2) 家庭生活領域への取り組み

では、具体的にどのような取り組みが行われてきたのだろうか。まず、家庭生活に関わるワーク・ライフ・バランスの取り組みをみていきたい。大重によれば、その取り組みが顕著に表れたのは2007年の「3歳未満の育児受け入れ数の3倍化計画」と「両親手当」である[大重 2017:98]。3歳未満の育児受入数の3倍化計画は、2007年の2月に連邦家族省が発表した計画で、2013年までに受入数を3倍に拡大すること、育児施設への入所を権利化することを目指すものだった。もう1つは、2007年1月に導入された両親手当である。従来の育児手当は、所得と無関係に毎月300ユーロを2

年間支給する制度であった。対して、両親手当では、最終所得の 67%（上限 1800 ユーロ）が 12 か月支給され、配偶者が最低 2 か月の育児休暇を取れば、合計で 14 か月受給できるというものとなった。これによって、出産を機に離職するのではなく、仕事を継続しながら手当を受けるという積極的な選択ができるようになった。また、育児は女性の役割だという認識があったものの、両親手当の導入によって、育児の役割を男女が担うという考えを普及させる契機となった。

(3) 仕事領域への取り組み

次に、仕事に関するワーク・ライフ・バランスの取り組みとしてどのような事例があるだろうか、政府と企業の二つの主体に分類して、それぞれの取り組みについてみていきたい。

まず、政府主導で行われた主な取り組みは法令の整備である。2001 年の経営組織法の改正によって「家族と就業活動両立」というフレーズが加わった。さらに、2001 年の両親時間法やパートタイム労働法改正では、育児休業の条件が見直されるとともに、パートタイムとフルタイムとの移行をより簡易化することに寄与した。そのほかにも、企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みへの金銭的な支援や、企業間のネットワーク形成や、ワーク・ライフ・バランスの取り組みのノウハウの共有などに積極的に関与した。

一方で、企業の取り組みにおいては、ワーク・ライフ・バランスに関連するさまざまな具体的措置がとられるようになってきている。大別すると、「労働時間の柔軟化」や「子供や家族の世話」、「家族サービス」、「情報・助言サービス」、「両親や女性への支援」が挙げられる。2003 年の時点で約 4 分の 3 の企業が何らかワーク・ライフ・バランスの措置をとっており、3 年後の同じ調査では実践する企業の割合がおおむね増えていることが確認できる[大重 2017:104,105]。

このように、仕事に関するワーク・ライフ・バランスの取り組みは、政府と企業による働きかけによって普及しており、時には企業と企業あるいは政府と企業が連携することで、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを行う上でネットワーク形成を用いながら拡大させていくという事例がみられた。

3. 日本企業によるワーク・ライフ・バランスの取り組みの現状

武石は、「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」のなかで、日本企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みの特徴として、以下の3点を挙げている。

- ① 企業はワーク・ライフ・バランス支援に取り組む重要性を認識しながら、取り組みが十分とはいえない状況にある。
- ② 特に日本では、フレックスタイム制度、在宅勤務制度の導入が低く、その背景にはこうした制度導入に伴う運用面での煩雑さが懸念されているものとみられる
- ③ 働き方の特徴として、長時間労働に加え、働き方が画一的である点が指摘できる。
また、フレックスタイム制度などが、働き方の柔軟性に効果的に機能していない可能性がある。

[武石 2012:20,21]

このように、日本の企業においても、ワーク・ライフ・バランスの認知度は高く、取り組むべき事柄の1つとして考えられていることは明らかである。問題はその実践になかなか至っていないということである。また、フレックスタイム制度などのワーク・ライフ・バランスの取り組みが行われているにもかかわらず、それがうまく機能していないという点も、本章で取り上げたスウェーデンやドイツと比較しても特異な点であるということができる。

4. まとめ

本章では、日本におけるワーク・ライフ・バランスの取り組みの現状をについて、ヨーロッパ諸国の取り組みの事例を示しながら明らかにした。具体的な国として、ワーク・ライフ・バランス先進国の1つに挙げられるデンマークと、日本に類似した労働観を有するドイツの事例を紹介した。次章では、第2章から第4章の内容を踏まえて、日本における「ワーク」と「ライフ」の関係について検討する。そのうえで、日本にとって理想的なワーク・ライフ・バランスとはどのようなものであるかについて述べる。

第5章 結論

本稿は、日本におけるワーク・ライフ・バランスのあり方を明らかにすることを目的に、現在のワーク・ライフ・バランスに関する日本の認識や、労働観の観点、各国の取り組み事例から考察してきた。本章では、ここまで論じてきた内容を総括し、「日本におけるワーク・ライフ・バランスのあり方とは何か」を明らかにしたい。

序論では、現代の日本において、過労死や勤務問題を原因として自殺する人々がいることに触れ、その解決策として「ワーク・ライフ・バランス」が登場しつつあるということを言及することで、「ワーク・ライフ・バランス」を扱う意義を示した。

続く第2章では、本稿のキーワードである「ワーク・ライフ・バランス」概念が誕生した背景に触れ、日本での普及の展開やその内容を確認しながら、現在の日本におけるワーク・ライフ・バランスを定義した。そこで、ワーク・ライフ・バランスのあり方を規定するうえで重要になるのが「仕事」、「家庭生活」、「ライフスタイル」、「バランス」などであることを示した。

第3章では、「ワーク・ライフ・バランス」の概念及び「ライフスタイル」に関わる観点として「労働観」を取り上げ、定義、歴史的な変遷、日本における意味について論じた。そこで、日本人にとって「ライフ」と「ワーク」の両立に関して、その考え方はワーク・ライフ・バランス先進国であるスウェーデンとほとんど変わらないものの、日本がその実践に関して大幅におくれを取っていることを明らかにした。

第4章では、まずデンマーク及びドイツにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みの事例を、紹介した。そこで、両国とも個々の課題は抱えつつも、政府、企業の双方で取り組みが展開され、雇用促進につながるなどの成功に至ったことを提示した。他方で、日本においては、企業がワーク・ライフ・バランスの概念を認知しているにもかかわらず、実践に移せていない状況があることに、先行研究を用いて明らかにした。

いままでに観てきたように、日本では政策や法律のなかで「仕事と生活の調和」がうたわれているにもかかわらず、企業や個人のレベルで、ワーク・ライフ・バランスを達成させようとする意識が低いことは明らかである。これには、勤勉であることが

美德とされてきたことによる日本独特の思想から、個人がその現状を変えたくても言いづらさが勝ってしまうというようなことが考えられるのではないか。

また、仕事と家庭生活の「バランス」に連れて触れたい。この「バランス」は、単に時間を意味しているわけではない。仕事と家庭生活がどれだけ充実しているかを図る尺度は多様であり、その度合いも個人によって異なる。日本においてワーク・ライフ・バランスを発展させるために重要なのは、個々人が家庭生活と仕事の両方を充実させることを意識させ、それを肯定する風潮を作っていくことである。そのためには、政府や企業、教育機関が連携して、ワーク・ライフ・バランスの概念の普及に努めていく必要がある。また、現在、コロナウイルスの流行によってリモートワークの進展など、仕事のあり方が変化しつつある。仕事と家庭生活それぞれの充実度が、互いに影響を及ぼしあうことを強く感じる中で、それぞれの時代に応じたワーク・ライフ・バランスのあり方を模索していくことが必要である。

本稿で扱った「ワーク・ライフ・バランス」における「仕事」は、一般企業や公務員などの職に限定していた。しかし、陶芸家や料理家、芸術家など、自宅で自身と向き合っている仕事も多く存在する。そのような仕事を持つ人々は、一層「仕事」と「家庭生活」の境界が曖昧であるように感じられる。この点も考慮して、「ワーク」と「ライフ」の関係性を考えていきたいと感じた。

注

- (1)法律第 113 号 勤労婦人福祉法

https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_housei.nsf/html/houritsu/ より抜粋

- (2)育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

(<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=403M50002000025> より抜粋)

- (3)仕事と生活の調和とは（定義）(<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html>)

「仕事と生活の調和」推進サイト 内閣府

- (4) 男女共同参画社会基本法 第 6 条条文より抜粋 男女共同参加局 内閣府

(https://www.gender.go.jp/about_danjo/law/kihon/9906kihonhou.html#anc_top)

- (5)少子化社会対策基本法 第 5 条条文より抜粋 厚生労働省

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/shousika-honbun.html>)

- (6)「ライフ・ステージ論 スーパー」JACCA

(<https://www.jacca.jp/article/13332557.html>)

- (7)日本的雇用：日本における「労働観」を規定する際の記述であり、外国の労働観を考える上では、その社会の雇用形態のことを指す。

- (8) 2021「今さら聞けない”ライフスタイル”とは具体的にどういうこと？」Domani

(<https://domani.shogakukan.co.jp/603744> より閲覧)

- (9) 2020「ライフスタイルの意味とは？」ハッピーライフ編集部

(<https://happymail.co.jp/happylife/koikatsu/lifestyle/>)

- (10) 2020

定方美緒「仕事”観”の歴史的変遷は？」日経ビジネス

(<https://business.nikkei.com/atcl/forum/19/00028/012700002/>)

(11) 2012

大塚明子・秋山美栄子・森恭子・星野晴彦「価値観・労働観・ライフスタイル等に関する日本と北欧の比較調査研究 第1次報告」『人間科学研究』33:105-119

参考文献

中村艶子

2017 「ワーク・ライフ・バランスの背景と概念」平澤克彦・中村艶子編『ワーク・ライフ・バランスと経営学』pp.1-9、ミネルヴァ書房

松原亘子

1996 『詳説育児・介護休業法』労務行政研究所

2004

清川雪彦・山根弘子「日本人の労働観—意識調査にみるその変遷—」『大原社会問題研究所雑誌』542:14-33

2010

橘木俊昭「人はなぜ働くのか—古今東西の思想から学ぶ」『日本労働研究雑誌』52(6):4-9

大重光太郎

2017 「ドイツのワーク・ライフ・バランス—男性中心の就労社会は変わるか—」平澤克彦・中村艶子編『ワーク・ライフ・バランスと経営学』pp.92-115 ミネルヴァ書房。

武石恵美子

2012 「ワーク・ライフ・バランス実現の課題と研究の視座」武石恵美子編『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える―働き方改革の実現と政策課題―』 pp.1-31 ミネルヴァ書房。