

「ワーク・ライフ・バランス」をめぐる新展開

——W-Lの「調和(Balance)」と「統合化(Integration)」に関連して——

荒 岡 作 之

欧州にみる人間らしい労働と生活を志向する本来のワーク・ライフ・バランス(WLB)に比して、わが国のWLBは、労働ビックバンの中に位置付けられ、極めて制約された財界主導の特性が強い。WLBは、当初の少子化対策・子育て支援策イメージの引き摺りがあり、また、「調和(balance)」概念のW-L二項のウェイト配分(調整)、「二律背反」に親和的ゆえの狭隘さを内包する。経済同友会の新提唱する「統合化」論(「W&L I」)は、21世紀型働き方モデルとして装い新たに登場した。新モデルは、先の「調和」論に込めた財界・大企業サイドのねらいをよりダイナミックに体现するイデオロギーであり、従来の機能不全たる諸施策の「弥縫」策の性格を持つ。労働ビックバンの新展開に照応し、解雇規制を解除し、老若男女の全労働者を対象に、出し入れ自由で企業枠を超えた柔軟な労働市場形成を目指している。その具体化は、「横断的な労働法制」、福利厚生・退職金の見直し、「解雇ルール」制定、個人単位の成果主義的競争主義(職務・役割ベースの人事・報酬制度)の遂行などを通して下方平準化へと向かわせ、一層の雇用・職場環境の劣化や生活困難を労働者・国民に強いている。一方、経営危機や貧困化進行のこの時期に「WLB どころではない」との言説もあるが、「WLB 憲章」・「行動指針」・「21世紀型働き方モデル」提言等からは、労働者・国民の要求を一部反映し、ポジティブで切実な要求項目・数値目標を看取しうる。それらの多くは、働くルール確立の初歩的前提条件をなすが、働く人々それぞれのライフステージで充実した生活を実感しうる上では喫緊なものである。真のWLB社会に向けた運動が、「調和」や「統合化」の曖昧な概念操作の臨界のなかで溶解され画餅化に帰さぬよう、労働・雇用の質と総合的包括的生活保障の確保を目指す、新しい段階での多様で柔軟な攻勢的取り組みの探究が必要である。

目 次

- I はじめに
 - II WLB社会モデルと「ワーク・ライフ・バランス憲章」・「行動指針」
 - III W-Lの「調和」と「統合化」との臨界
 - IV ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて
- おわりにかえて—

I はじめに

1980年代に欧米で始まったワーク・ライフ・バランス(work-life balance)¹⁾は、「仕事」と「生活」の調整を図り、人間らしく充実して生きたいという労働者の願いが込められている取り組みである。仕事は、人間のあらゆる行為が含まれる総合的包括的な概念である生活の一部でありながら、「他の領域を押し巨大化している実態」²⁾がある。「働き方」・「生き方」をめぐり、「仕事」と「生活」の相克がみられることで、最近日本でも、政府や財界が盛んにワーク・ライフ・バランス（略称WLB）をとり挙げ、報告・提言化の動きを強めている。

わが国におけるWLB施策の展開³⁾をみると、「国際婦人年」（1975年）、「男女差別撤廃条約」採択（1979年）等の国際的動きを背景に、「男女雇用機会均等法」（1985年成立、97年、06年改正）では男女平等への政策化もあり、少子化対策・子育て支援を念頭に置いた「仕事と家庭の両立」支援策⁴⁾が登場した。次いで、男性労働者も対象とする育児休業・短時間勤務制度等の雇用環境の整備、仕事優先の「働き方の見直し」（多様な働き方）や「仕事」と「仕事以外の活動（家庭、地域・ボランティア活動、学習等）」との「調和」の視点⁵⁾が重視された。さらに、近年では雇用・労働政策分野に留まらない、社会保障や税制度に及ぶ広く「総合的な」施策へと展開をみせている。

関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体のリーダー及び学識者からなるWLB推進官民トップ会議において、2007年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、「WLB憲章」）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（同、「行動指針」）が制定⁶⁾された。人口減少の趨勢をにらみ、子育て期をはじめ人生の各段階で国民一人ひとりが「仕事」と「生活」との「調和」の図れる、多様な生き方・働き方の可能な社会を目指し、取り組みを進めることが確認された。しかし、そうした取り組みも、総理府特別世論調査（2008年6月）結果⁷⁾によれば、6割余の人が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の「名前も内容も知らない」（60.1%）と答えている。WLBそのものが未だ国民の間で充分認知されておらず、取り組みの遅れは明

らかである。

「WLB憲章」・「行動指針」の制定に影響を与えた関連報告には、経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会の「働き方を変え、日本を変える《ワーク・ライフ・バランス憲章の策定》」第1次報告（2007年4月6日）⁸⁾や「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の「『重点戦略に向けての基本的考え方』について」中間報告（同年6月1日）⁹⁾、さらに、それらを反映した「経済財政改革の基本方針2007」（同年6月19日）及び内閣府の男女共同参画会議・仕事と生活の調和(WLB)に関する専門調査会の「『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向報告―多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて」（同年7月）¹⁰⁾等がある。それら一連の報告での主要点や施策方向は、経済財政諮問会議でまとめられ、「WLB憲章」・「行動指針」として「官民トップ会議」で策定された。

今、なぜ仕事と生活の調和が必要なのか。「WLB憲章」では、仕事(W)と生活(L)とに深刻なコンフリクト、不調和(Imbalance)が生じているとして、次の諸要因・背景を挙げている。

先ず第1に、安定した仕事がなく、経済的自立ができず¹¹⁾、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなどの「仕事と生活が両立しにくい現実」である。次いで、生活不安を抱える非正社員急増の一方で、正社員の長時間労働は高止まりしたままという「働き方の二極化」問題がある。確かに、フリーターやワーキングプアなど勤労貧困層増大とともに正社員の世界で冠たる長時間・過密労働とが並存する現代日本の貧困¹²⁾に対し、人間らしく生きるための働き方の「見直し」は喫緊な課題である。さらに、共働き世帯は既に過半数を占め、女性や高齢者の就業や地域活動等への参加など人々の生き方・働き方が多様化しているにもかかわらず選択肢が限定され、多様な人材の活用可能な社会的基盤が未形成であり、また、職場や家庭、地域では、依然として男女の固定的な役割分担意識が残っている、等が指摘される。

「仕事と生活の相克」と社会変貌の激しい現代日本では、結婚や子育てに関する人々の希望の実現は困難であり、「家族団らん」や「地域で過ごす」時間確保も難しい状態の一般化は、少子化要因や人口減少にも繋がっている。

少子化の流れを変えるために、「働き方の見直し」・「長時間労働の是正」によって、「女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステム」¹³⁾への変革が求められる。従来の仕事中心の男性モデルの働き方・生き方及び「不調和」を生む制度を改革し、WLB社会の実現をみなければ、「我が国の社会を持続可能で確かなものとする」¹⁴⁾ことはできないとの強い危機意識が「WLB憲章」・「行動指針」の背景にうかがえる。

なお、WLBの定義¹⁵⁾について、各取り組み主体や研究者間で明確な合意があるわけではないが、政府サイドのみならず労働界も「働き方の見直し」を軸にそれを実現可能とする総合的なWLB支援推進の方向では一致している。

本稿では、現段階における政府・財界サイドのWLB施策の主要点と基本方向を、W-Lの「調和（Balance）」と新しい提案である「統合化（Integration）」に関連付けて検討し、WLB実現への条件整備課題を明示する。

II WLB社会モデルと「ワーク・ライフ・バランス憲章」・「行動指針」

「WLB憲章」で掲げられた＜仕事と生活の調和が実現した社会＞とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」¹⁶⁾である。

「仕事」と「生活」の「調和」のあり方は人びとのライフコースに関わるが、男性か女性か、青年期か高年期かで、また、各生活領域（家庭・企業・地域など）へのコミットメント度合いも「調和」の中心課題も人生のステージ別に異なっている。WLB支援策とその課題解明に、総合的で体系的なアプローチ¹⁷⁾が要請される所以である。

「WLB憲章」ではWLBの実現した社会モデルを次の3つで構成している。具体的には、社会モデル1は、「就労による経済的自立が可能な社会」である。経済的自立を必要とするワーキングプアや非正規雇用労働者、とりわけ若者が

いきいきと働くことができ、結婚や子育てに関する希望実現のための経済的基盤の確保可能な社会である。そして、社会モデル2は、正規雇用労働者の長時間労働や「生活」の質を問う、「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」である。成果主義型賃金・処遇下で過労死・過労自殺が激増し、メンタルヘルスケア問題が今日一層深刻化¹⁸⁾している。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などの時間を持てるゆとりある社会の実現は重要である。さらに社会モデル3は、性や年齢などにかかわらず、誰もが「多様な働き方・生き方が選択できる社会」である。女性の社会参加の高まりをふまえ、とりわけ、女性と高齢者の多様な働き方や生き方への挑戦を支える社会的基盤の整備された社会である。子育てや親の介護が必要な時期や状況に応じて「多様で柔軟な働き方」が選択でき、「公正処遇の確保」された社会でもある。

それぞれの社会モデルが担い解決すべき問題はおしなべて「生活権」（「日本国憲法」第25条）、勤労権（同、第13条）に関っており、総合的で多角的な施策と取り組みが要請される。若年・非正規雇用労働者の雇用・低収入問題（社会モデル1）があり、正規雇用労働者の長時間労働問題（同2）、さらに、女性・高齢者等の限定された「生き方」・「働き方」問題（同3）等が中心的テーマに座っているのである。「行動指針」では、それらの具体的打開、克服に向けて「企業とそこで働く者」（労使）を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援を強め、社会全体の運動として拡大していく必要性を強調する。

ところで、WLBの先進支援策¹⁹⁾としては、長期休暇制度をはじめ男女とも対象にした仕事と家庭の両立支援策、充実した家族政策で知られるスウェーデン、フィンランドなどの北欧諸国や生活保障施策の充実したフランスなどの施策例が挙げられることが多い。

わが国におけるWLB施策の位置付けと取り組み方向は、欧州のWLB先進諸国とは異なっている。WLB推進を先導する経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会には、御手洗富十夫経団連会長等の財界代表が参加しており、各界代表・有識者の意見を広く十分反映し経済政策を審議・検討する機関である

はずが、事実上、財界の意向や影響力が強く押し出される機関となっている。WLB社会実現にとって企業の取り組みが大きな位置を占めることは否定しえないが、同諮問会議に先導されたわが国のWLB論の特徴は、WLBの土台に「働くルールの破壊＝労働ビッグバンが位置づけられている」²⁰⁾ことである。こうしたWLB提言の特異な性格に主眼を置いての探究は重要である。

周知のように、労働ビッグバンは、1995年に発表された財界戦略の日経連「新時代の『日本的経営』」にもとづき、本格的に推進された。藤田宏たちの指摘するように、90年代半ば以降に、労働法制改悪など労働ビッグバンの「第一段階」²¹⁾の攻撃がみてとれる。この財界戦略は政府のサポートにより、裁量労働制拡大や労働者派遣の自由化、労働時間の弾力化や女子保護規定の廃止などの財界要求が次々と打ち出された。その結果、ワーキングプアをはじめとした膨大な失業者・非正規労働者群が構造的に形成²²⁾された経緯がある。

なお、労働ビッグバンを先導する経済財政諮問会議には、財界のねらいがより具現化された前述の「働き方を変え、日本を変える」の第1次報告がある。WLB実現を日本の緊要課題と捉えた上で、働き方に歪みが生じており、働き手の前には「6つの壁」が「たちはだかっている」²³⁾と現状分析する。すなわち、①正規・非正規の壁、②働き方の壁、③性別の壁、④官民の壁、⑤年齢の壁、⑥国境の壁である。これらの「壁」を崩すには、「多様な働き方の選択肢」²⁴⁾が用意され、多様で公正な働き方を保障する労働市場の改革が緊要であるとされた。

WLB論上の社会モデル2で重視された「働き方の見直し」に関連していえば、先の第1報告では、多様な保育サービスの提供、保育所整備による待機児童の解消の他に、「多様な働き方の権利を含め、働き方の共通原則の確立」と「働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間労働時間の大幅削減」などが提起されていた。権利としての多様な働き方や年間労働時間の大幅削減は、字義通りであれば重要な施策目標となるものであり、「WLB憲章」・「行動指針」に反映されている。政府サイドの「WLB憲章」・「行動指針」にも、長時間労働の克服目標が提示されていることの意義は小さくない。「行動指針」（別紙1）には、10年後に、週労働時間60時間以上の雇用者割合を10.8%（現状）から半

減、年次有給休暇取得率の100%完全取得、さらには男性の育児休業取得率0.5%（現状）を10%にアップさせる等を掲げてみている。

「行動指針」（別紙1）には、長時間・過密労働に苦しむ日本の労働者の要求を反映し、「年次有給休暇」の完全取得・「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」の半減などの具体的数値目標を掲げている。

なお、WLB論上の社会モデル2で重視された「働き方の見直し」は、経済財政諮問会議に倣えば、労働者の賃金・労働条件の引き下げさえ併せ狙うものである。第1次報告において、成長減速下にあって雇用保障のコスト負担が大きくなっていることに難色を示し、正社員と非正規社員とで「根拠のない大きな差が生じている場合がある」²⁵⁾と指摘するくだりは、正規と非正規の「壁」を壊す中身も、低い垣根での柔軟な非正規身分への変更推進であり、低賃金の非正規社員を正規社員水準に引き上げるといよりも押し並べて非正規社員水準への低賃金化する提案である。

確かに、現在の正規と非正規の賃金等労働条件の格差は小さくはない²⁶⁾が、「壁」をめぐる基本問題は、まっとうな暮らしを求め働く双方の労働者層間にある「壁」問題ではない。膨大な非正規・勤労貧困層における低収入で不安定な「生活保護基準以下」の「生活」状態からの脱出を妨げる「壁」、大企業や大資産家・富裕層との格差問題こそが問われるべきである。勤労貧困層の生活水準の底上げを図り、権利たる平等保障の取り組みの前に立ちはだかる「壁」こそが問題なのである。

労働ビッグバン「第1段階」の攻撃を踏まえて、さらに、膨大な構造的な失業者・非正規労働者群を土台に推進を企図している労働ビッグバンの「第2段階」の攻撃がある。それに関わる新しい提言・動向について次に検討する。

Ⅲ W-Lの「調和(Balance)」と「統合化(Integration)」との臨界

生産性向上による利潤追求推進を基調としつつ、財界の成長戦略の具体化を図る経済財政諮問会議の意向は、「WLB憲章」・「行動指針」の文言にも活かされている。WLB社会実現に向け関係者が果たすべき役割として、「企業と

そこで働く者」は、業務の見直し等により「協調して生産性向上に努めつつ、」
「働き方の改革に自主的に取り組む」²⁷⁾ことを提言している。「企業」と「働く者」とが同列の共同パートナーとして扱われることで、企業の社会的責任が免除されている。

そうした基調からの財界戦略に新しい展開がみてとれる。その具体例は、経済同友会（代表幹事・桜井正光リコー会長）の公表した提言「21世紀の新しい働き方『ワーク&ライフ インテグレーション』を目指して」（2008年5月9日）²⁸⁾である。新しい体系的装いで練り上げられた同提言の作成推進母体は、「21世紀の労働市場と働き方委員会」（委員長・有馬利男富士ゼロックス取締役相談役）である。同「提言」では、会社での働き方と個人の生活を柔軟かつ高次元で統合・運用する（傍点筆者）ことで、生産性や成長の拡大を実現するとともに、働く人が充実感と幸福感を得られることをめざすとして、企業内ルールや労働法制・制度等の改革にも踏み込んでいる。

21世紀型の新しい働き方モデルでの提示内容に即して検討し、同「提言」の主要な問題点についてみていこう。経済同友会の現状認識は次のようなものである。「三種の神器」（終身雇用、年功序列、企業内労働組合）の「古いOS」を基本構造とする「20世紀型働き方」は20世紀終盤のバブル崩壊段階から行き詰まりをみせ、日本企業は、それへの様々な手直しを21世紀初頭まで試みてきたが、事態はむしろ悪化している。

例えば、脱年功化として成果給の導入、人件費の高騰に対しては役職定年・早期退職勧奨制度や新卒の採用抑制、請負・派遣社員増、ノー残業デー実施など手直しに取り組んできたものの、日本経済の地盤は沈下し、「長期不況のなかで緊急避難的に実施したコスト削減に偏った成果主義に対する反発や、『就職氷河期世代』、ワーキングプアの発生など、むしろ停滞感と社会的不正義の問題を醸成した」²⁹⁾というのである。「WLB憲章」・「行動指針」制定後2年を経て危機意識のさらなる深まりが色濃く投影している。

経済同友会は、今後の日本の進路について、「グローバル化とIT化」などのメガトレンドを見据えた上で、現状維持・縮小均衡ではなく「競争と成長」の道を選択すべきだと訴える。そうした選択に照応する経営視点には、

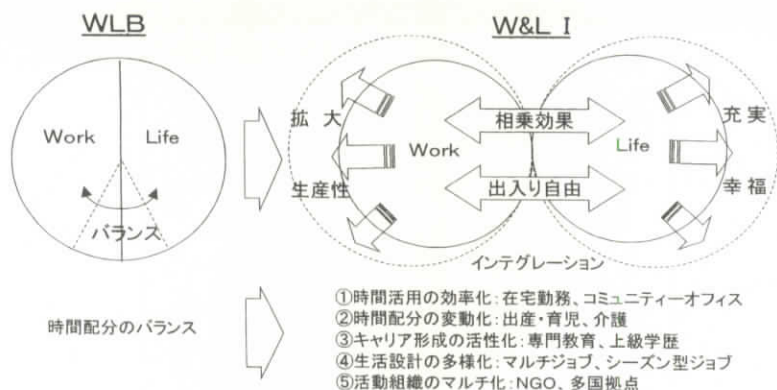
①新たな労働力の発掘・活用、②総合的な生産性の向上、③働く人の幸せの実現、④日本固有の価値維持、の「4つのねらい」を定める必要を強調する。少子化による労働力人口の減少を前提に、女性、高齢者、若年者、外国人などの未活用の「人材フル活用」(①)を求め、また、労働力の量の確保だけでなく、高度人材の育成・確保、個の自立と成長による「生産性の向上」(②)が重視され、それを可能にする労働市場整備が求められる。さらには、個の多様性が尊重され、非正規社員をも考慮に入れた、仕事による成長実感と私生活の充実で得る「働く人の幸せ」(③)実現は不可欠であるとされる。

さらに、そうした3つのねらいを実践する上で、長期的視点の経営や現場中心のプロセスイノベーション、合意とチームワークによる実行、柔軟性、勤勉性、職人気質、謙虚さ、礼儀、忍耐、思いやりなどの「日本固有の価値」(④)の維持・強化に結びつける経営視点が強調される。グローバリゼーションのメガトレンドを捉え、「国家としての総合的な自立力」を確保しつつ、基軸を従来の固定性や閉鎖性から流動性や開放性に移すという、「日本固有の価値を継承しつつ、パラダイムシフト」の道である。こうした政策の展開は、「構造改革」路線を継承し、憲法体制への挑戦的性格の強い、優れて新保守主義的戦略に親和的なものとなっていく可能性の高いものである³⁰⁾。

それら「4つのねがい」を実現する＜21世紀型の新しい働き方＞として、経済同友会は、「ワーク & ライフ インテグレーション (Work&Balance Integration: 略称「W&L I」)」を提案している。

新しい同提案は、先の働き方ビジョンWLBにみる「調和 (Balance)」論では『『仕事』と『生活』を対立的に捉え、二律背反のような印象を与える』点で不十分であるとみる。高齢者の活用、キャリアアップを志向する若年者等も含めた働き方全般の見直しが求められているにもかかわらず、「少子化対策・子育て支援策というイメージが強い。加えて、『安定しているが仕事偏重の正社員』と『生活を重視できるが不安定な非正規社員』という二極化を温存したままでは、就業形態による待遇格差の固定化に繋がる」との懸念³¹⁾も訴えている。そのうえで、WIBの考え方を否定するものではないが、それに付随する固定的なイメージから脱却し、「本来持っているねらいを表現する」必要が

図1 バランスからインテグレーション（統合化）へ



出所：経済同友会「21世紀の新しい働き方『ワーク＆ライフ インテグレーション』を目指して」2008年5月9日、同提言書、14頁。

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2008/080509a.html>

あるとして、新しい提案「W&L I」のメリットに言及する。それは、垣根は低く全ての働く人が「出入り自由」な流動性の高い働き方が可能であり、「仕事」・「生活」双方の質を高める「相乗効果」を発揮するというのである（図1参照）。

人間らしい労働と生活を志向する、欧州にみる本来のWLBに比して、わが国の財界主導によるWLBは、労働ビクバンの中に位置付けられた極めて歪曲され制約された「支援」策的性格の強いものである。それでもWLB施策の経緯でみたように、仕事（W）と生活（L）との関連を、「時間配分」のバランスのとり方に限定して狭く捉えているわけではない。「WLB憲章」は冒頭で、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす「仕事」も、家事・育児・近隣との付き合いなどの「生活」も暮らしに不可欠であり、それらの「充実あってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する」³²⁾と断言している。

しかし、現実具体的生活面の時間配分においては、残業を継続すべきか、それとも早目に切り上げさせてもらって保育園に子どもを迎えに行くべきかななどの選択を迫られる。「調和」論自体が、社会政策や家政学での分析手法上の引きずりが強いわけではないが、WとLとを仕事と家庭生活、労働生活と消費

生活とに区分し、それら生活に派生した「インバランス（不均衡）」問題のバランスのとり方及びその支援策をWLBの中心に位置付けられてもいた。当初、WLBが仕事と子育て支援に照準を合わせ展開されていた経緯もあり、「調和」（balance）ないし「両立」概念には、二項のウェイト配分（調整）、「二律背反」、「二極化」に親和的であり、「W&L I」いわゆる「統合化」論に指摘されるような概念上にすきまと狭隘さがある。「印象を与える」・「イメージが強い」という言葉を用いながら、WLBと差異化し「統合化」論の優位性を説明しているが、まさにそうした「調和」論の弱点についてのことである。

また、21世紀型の働き方を具現化するために「新しいOS（新・三種の神器）」を打ち出し、それらの構築の必要性を説いている。「新・三種」とは、①従来の「包括的全人格的」労働契約による「就社」ではなく、職務に基づく個人と会社の契約である「職務・役割主義」、②流動化を前提に人を育て、人を活かす「“人財”主義」、さらに、③多様な人材の多様な働き方を認める「多様性主義」、の3つである。

21世紀の新しい働き方実現に経営者として成すべき具体的施策として、「市場価値を持つ“人財”という基本認識」・「“人財”の教育、訓練、育成」とともに、③において、「多様で垣根の低い雇用条件」・テレワーク等「多様で柔軟な働き方」が重視されている。流動性を増すことで「仕事」・「家庭」が「インテグレート」され、よりスムーズで納得感のある、例えば出産後の職場復帰も可能となるとみる。従来の主張やWLB「行動指針」でも、多様で柔軟な働き方への言及がみられたが、それは、「仕事の目標を達成するため」「企業は生産性の向上を実現し、従業員は育児や介護など自己の生活ニーズに即してメリハリのある働き方が可能となる」³³⁾（傍点筆者）ことを指摘していた。多様かつ柔軟な働き方を可能とする選択肢とは、具体的には、短時間勤務、裁量労働、在宅勤務（テレワーク等）などの労働時間や就労場所を多様に用意されることである。

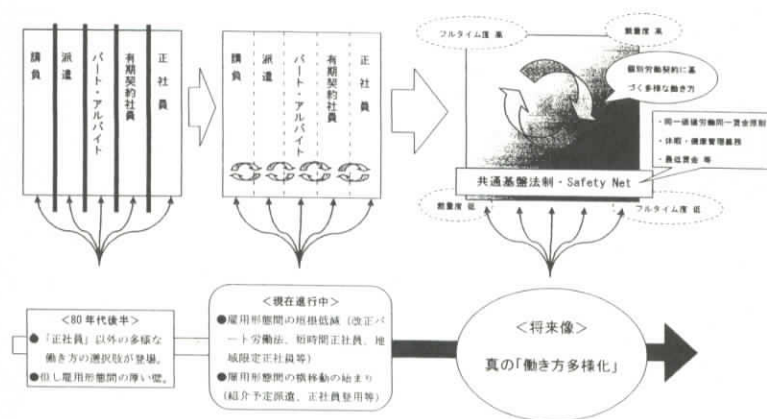
多様で柔軟な働き方一般は、確かに、柔軟で、融通のきく労働者・国民のニーズに副う働き方の側面も併せ持ち否定されるものではない。賃金・労働条件の向上・平等待遇化の前進下での働く時間や場所の「柔軟さ」であるならば大い

にメリットのある働き方ともいえよう。しかし、「W&L I」の推進しようという多様で柔軟な働き方は、①の「職務・役割主義」でみるように、会社に必要な「職務・役割」（ミッション）を先ず明確化し、それをふまえてそれぞれ適正対価を定め、職務・役割ベースの報酬制度の確立のなかで実行に移そうというのである。個人と会社との職務・役割に基づく雇用契約が、自主的かつ対等な関係にあって、個人（雇用される側）が「多様な働き方」を自由に選択できる可能性は期待できない。評価が職務・役割に期待される標準成果を基準に、個人の目標設定とアウトプット・ベースの成果で実施され、就業形態に関わりなく、職務・役割ベースで昇格・昇給も決められるとすれば、職務・役割主義の装いで、個人単位の成果主義的競争主義の推進・運用が図られることになる。多様就業形態からなる「多様な働き方」論は、劣悪な職場・労働環境下においては、企業内の身分格差を正当化するものとして機能することにもなる。個人契約による「職務・役割主義」を推進し、個別管理（企業による個人の成果主義的「能力と業績」評価）をさらに強化すれば、被雇用者間の競争は一層激化し、人間関係は悪化し、メンタルヘルス問題の激成をもたらすであろうことは想像に難くない。

労働ビックバンで推進する「労働力流動化」の最大のねらいは、まさに、二宮厚美が言及³⁴⁾しているように「労働者相互の分断と競争の組織化」にある。それは、労働者の間の二項（正規と非正規、男と女、家族賃金と個人賃金）を対比的に並べて、そこに不平等・不均等（imbalance）があることを認め、雇用・賃金・労働条件は属性差（老若男女等）によるのではなく労働者の「能力」のみによって決定すると主張し、労働者個々人をバラバラに分断し、能力主義的競争に駆り立てる。その結果、正規労働者の「非正規化」、男性労働の「女性労働化」、中高年賃金の「若年化」、家族賃金の「個人賃金化」を押し進め、労働者全員を下方平準化に向かわせる³⁵⁾ことになる。

なお、従来十分に活用されてこなかった女性や若年者の戦力化、高齢者の活用、さらには留学生や専門的・技術的分野の外国人など「多様な人々の就労参加」促進と「社会的基盤」の整備をもって、ダイバーシティによる企業文化創造と自賛しようとも、その実態は、企業の利潤追求目標実現の雇用・就業形態

図2 横断的労働法制的考え方（概念図）



出所：図1に同じ。24頁

の多様化であり、低賃金で身分の不安定な使い勝手の良い非正社員の増殖した職場文化に他ならないであろう。

加えて、「W&L I」では、「労働法制・制度改革」にも言及している。就業形態間の垣根を低め、相互の流動化を一層、促進するため「横断的な労働法制」制定の必要を掲げている。個別の労働契約に基づく多様な働き方や容易な労働者移動が定着した段階で、「派遣法、パート労働法など雇用契約・形態別の縦割りの労働法制を抜本的に改め、横割りの共通ルールに再編成すべきである」³⁶⁾と主張する（図2参照）。

現行の賞与と福利厚生についていえば、先の第1次報告の主張の継承でもあるが、「夫片働き・専業主婦」を前提とするものであり、それが人材流動化を妨げ、格差助長という「壁」を形成している、とみる。終身雇用を前提に設計された退職金の税制のあり方の見直しをはじめ、税制や社会保険制度は、労働時間以外のすべての労働条件を均衡させるために、正社員・非正規社員に関係なく、配偶者控除そのものを廃止すべきであると断言している。こうした「均衡」化の狙いが下方標準化への導きにあることは既にみたところである。

「就業の選択に中立的」制度、配偶者控除及び女性の賃金問題について拙

稿³⁷⁾でも検討している。わが国においては、年齢・勤続年数に対応した賃金制度・体系であることと主たる家計維持者が男性・夫であったことと相関している。

非正規社員であるパートの「就業調整」問題を解決するのであれば、「就業の選択に中立的」な制度である基礎控除を大幅に引き上げる政策をとる必要がある。課税最低限は個人単位で、その収入で最低一人が生活できる水準に設定されることであり、課税最低限の原則は“生活費非課税”であるという視点が重要である。配偶者控除・同特別控除や企業の家族手当を単純に男女の形式的「均衡」・「平等」性からのみ「見直す」要求をすれば、「市場原理主義的個人単位化」³⁸⁾の流れにのみ込まれてしまう可能性もある。

また、経済同友会の「統合化」論は、解雇ルール・制度の規制緩和を提言してもいる。「職務・役割主義」が定着した後は労働力の流動化が進展するとの観点から、今後、職務・役割ベースの契約に転換し、「働き方や職務を労働者が自ら選ぶことができれば、企業による解雇への規制は、現在より緩めて然るべき」³⁹⁾であり、しかも、こうした状況の進展にあっては、「企業内労働組合」は根本的な変質・「発展」を図るべきだと教唆している。

労働ビッグバンの「第2段階」の攻撃の眼目は、そうした解雇規制を解除し、企業枠を超えて出し入れ自由の柔軟な老若男女の全労働者を対象とする労働市場の形成にある。常に謙虚で忍耐強い「日本固有の価値」を保持する無権利労働者の採用システムを形成しようというものであり、そのための法整備にある。欧州のWLB先進諸国が、長時間労働（ヘルスケア問題）や解雇の規制（安定雇用）など働くルール確立で対応しているのとは大違いである。

「統合化」論の描く「真の『多様な働き方』」実現の社会を支えるのは、再編成された「横割りの共通ルール」であり、そのルールで成る「共通基盤法制・Safty Net」が編まれ形成されている。同提言で言及された「同一価値労働同一賃金原則」・「休暇や健康管理義務」・「最低賃金」制等が、文字通り「労働者の権利が擁護される」実効性の高いものとして機能しうることが期待される。

なお、「調和（Balance）」と「統合化（Integration）」との臨界は不確定であいまいものである。WLBの考え方を「否定するものではないが、それに

付随する固定的なイメージから脱却」が必要とする。財界サイドの狙いや基本的性格を継承しつつも、新たな体系的装いで修正を遠慮がちに提案している。その事由も、「W&L I」（「統合化」論）発表の2年前に経済同友会自身がWLBを推奨する提言「活力ある高齢社会—『生涯にわたるワークライフバランス』の実現—」（2006年10月）^{40）}を公表していることも関係していよう。ここでは、WLBは「仕事とそれ以外の自己実現活動を両立させ」、「社会には幅広い活力と明るい未来への展望を与えるもの」であり、「生涯にわたるワークライフバランスが社会システムとして定着していることが必要である」^{41）}と謳っていた。

「新しいOS（新・三種の神器）」など奇を衒う用具立てで「統合化」論は登場しており、戦略射程は老若男女、正規・非正規を問わず全ての働く人の仕事・生活双方へのニーズ対応にも及び、従来の諸施策の機能不全の弥縫策としての性格は強い。財界・大企業サイドのねらいを一層ダイナミックに体现する奏功のイデオロギーとして提案されている。「仕事」と「生活」のインバランスを生む原因の構造的同根性・強い相互連関性ゆえにそれらを把握し、是正する上で総合的・体系的アプローチは欠かせない。「相乗」・「多様性」に関連付けた「統合化」概念の援用はそれなりに説得的もあり、「統合化（Integration）」的アプローチ一般は有効でもある。

経済同友会の新しい「統合化」論も、この2年間の「仕事」と「生活」とにおける「不調和（imbalance）」の拡大・深化と国民の苦悩や怒り、切実な要求を反映せざるをえない。長時間労働の解消や安定雇用による経済的自立、仕事と子育て・介護・ボランティア活動等の両立を求める労働者・国民の切実なニーズに応えるポーズ（将来像・施策）をとりながら、働き方の「多様性」（価値観と時間・場所・距離）と企業枠をも超えてシフト可能な柔軟な「流動性」（「出入り自由」）を梃子に労働ビッグバンへと導くものといえる。装い新たな「統合化」論展開・推進の内実は、いっそうの長時間・過密労働、賃金・労働条件の引き下げや生活困難を労働者・国民に押し付けるものとなっている。日本の政府・財界が推進・強化を目指すWLB及び「W&L I」の基本方向は、広範な労働者の願いとは異なる、働くルールの確立をみない中で展開されてお

り、真のWLB実現への具体的展望がみえにくいものとなっている。

Ⅳ ワーク・ライフ・バランス実現に向けて

—おわりにかえて—

欧州のWLB先進国にみた本来のWLBを日本で実現するためには、政府・財界サイド主導のWLBや新しい「統合化」論の問題性を明らかにし、労働ビッグバン推進に歯止めをかける必要がある。本来のWLBへと前進する攻勢的プランを対置して臨むことが求められる。政府・財界サイドからバランスをとろうとして打ち出された諸施策には労働者・国民のニーズを反映したポジティブな諸数値目標・項目が含まれている。それらを具体的に実効あるものとして前進させる取り組みが重要となる。「W&L I」も、「生活の質を上げ、充実感と幸福感を得る」⁽⁴²⁾取り組みであることを表明している。

WLBの実現に向けて「仕事」と「生活」の「調和」を妨げる真因の把握とその打開こそが基本課題である。そこで次いで、政府・財界サイドのWLB支援策の主要点の検討を通して明らかになった争点に関連付けて、WLB実現への条件整備課題を提示したい。

まず第1は、長時間・過密労働の解消と健康確保（メンタルヘルス対策）の課題である。「健康を害するような長時間労働」・「労使による長時間労働の抑制」の必要を掲げた「行動指針」に対し、「統合化」論では『『仕事偏重』の正社員」・「働き方は『仕事偏重』」の記述に留まり、明らかに長時間・過密労働問題対策は後退している。低収入で不安定な非正規雇用も、人員削減と過重な長時間労働・過密労働負荷にある正規雇用にも共に、仕事・職場環境の劣化により過労死や過労自殺をも生むヘルス不全問題の深化・拡大⁽⁴³⁾がある。

企業による総額人件費抑制の成果主義的人事・賃金制度や長時間で過重負荷の「働かせ方」にメスをいれ、企業サイドの雇用責任及び労働者の心身の健康を守る事業者責任の明確化を迫ること、すなわち、解雇や雇止めを規制し、違法な「サービス残業」を止めさせ、適正な人員配置・補充、職場のヘルス対策の責任を明確に果たさせることが必要である。

第2は、安定雇用による経済的自立の確立である。経済的自立を保障する安定した多様な良質な雇用の確保であり、健康で文化的な人間らしく充実した生活の享受可能な賃金の実現である。現代貧困の深化や無業者・非正規雇用への生活支援の立ち遅れに「買い手市場」優位も手伝い、「不況でワーク・ライフ・バランスどころではない」⁴⁴⁾という言説にも勢いがある。ポジティブな諸項目・数値目標達成の取り組みに対する過小評価をみてとれる。2008年年末から新年にかけての「年越し派遣村」（日比谷公園）に集まった、日雇い派遣労働者など村民たちの「仕事」と「生活」のバランスの悪さは、例示するまでもなく、貧困対策や生活改善の取り組みが待ったなしの喫緊な課題であることを教えている。

政府と経済・産業界の責任で総需要の拡大に努め、良質で多様な勤務形態（労働者のニーズに適応した柔軟な働き方を含む）による雇用機会の拡大・創出を求める。雇用「機会」一般でなく、期限の定めのない直接雇用・正規雇用創出と円滑な就職が肝要である。流動化促進の呼び水としての非正規雇用・無業者支援ではなく、雇用創出・職業能力養成に繋がる可能性の高い「ジョブ・カード」・職業資格制度の普及・定着や、専門性・スキルの低い人向けの企業枠を超えた多彩な公的職業斡旋や職業訓練制度（キャリア・技能形成支援）の整備・拡充等が重要である。先ず政府・地方自治体が自らの職場で働くワーキングプア層を解消し、雇用「機会」を開く前提として、スタッフ不足の切実な分野（教育、医療、福祉、防災等）での公的雇用を捻出することである。

なお、正規雇用の過半数（51.9%）が年収300万円未満層⁴⁵⁾であり、しかも増大傾向にある。彼らの低賃金化・進行する下方平等化の証左であり、雇用確保が直ちに経済的自立可能な賃金水準実現を保障するものではないことを教えている。それゆえになおさら、正規雇用の労働条件引き下げに大きく作用している非正規雇用の処遇改善と所得保障、平等待遇化が必要である。“WLB推進は「明日への投資」”⁴⁶⁾と諭された企業にとっても、非正規雇用・低賃金労働者増大による社会全体の経済的損失や将来の厚い生活保護受給者層の滞留は重大事のはずである。

WLB推進にふさわしい真の全国一律最低賃金制の確立が必要であり、それ

らの実現は、職場・家庭・地域社会において全ての働く人が人間らしく生き、暮らすための確かな人権・生存権の保障であると同時に、社会の持続的発展を支える安定した存立基盤を確保することに他ならない。

さらに、第3は、真のWLB実現に向けて、日本型の総合的包括的な社会生活保障システム（セーフティ・ネット）を構築することである。「統合化」論を提言する経済同友会も、「仕事・生活双方の充実」・『生活とビジネスライフ』の双方の質を相乗的に高める」、「“人財”の集まる魅力ある企業を造る」のが経営者の第一の責務である、と言明している。望まれるは文言ではなく、人権・生存権を保障する実効性の高い施策であり社会的基盤の整備である。「自己責任」や能力主義的競争主義を強いられる必要のない、「仕事・生活」全体を包括しうる充実した保障システムの構築である。雇用（量と質）、所得、社会保障、住宅など生活基盤を包括した総合的支援が必要である。国民ニーズに応える実効性の高いWLB支援策として確立されるためには、予算（財源）上の確かな裏付けを持つ必要がある。そのためにも、政府は企業への規制を強め、欧州にみる「社会的責任投資」（SRI）を求め、大企業や大資産家・富裕層に社会生活保障関連費用の応能負担を求めることである。

「流動化」を推進し、企業の枠を超えてシフト可能な“人財”（高度人材）確保を志向する大企業は、賃金抑制と非正規雇用の増大等で莫大な利益をあげてきている。応能負担の主たる対象となる大企業や富裕層の減税に関する研究によれば、最近10年間（1998年以降）の減税分だけでも大企業に年間5兆円、富裕層に年間2兆円であり、「この10年間の累計では40兆円もの税収が失われた計算になる」⁴⁷⁾という。社会保障関連費用の応能負担で経営が圧迫され、立ち行かなくなるわけではないが、労働者・国民サイドからの「圧力」なしに、経営パフォーマンスに抵触する施策に企業サイドが自主的能動的に取り組むことありえない。不況を打破し、経済を立て直し、「持続可能で確かな」社会を実現するうえでも、大企業が内部留保を活用して総合的・包括的な日本型のセーフティネット構築に寄与させる取り組みはますます重要性を帯びている。

以上の3つを柱に、労働ビックバンの第2段階の攻撃による新自由主義的社会統合化諸施策・イデオロギー操作に抗し、国民サイドからのWLBの取り組

みの前進を作り出していくことが強く求められている。

日本は、欧州のWLB先進諸国と比べて長時間労働や解雇規制など働くルールづくりの立ち遅れた国であり、このことがWLB実現の最大のネックとなっている。先のWLBには国民要求を反映したポジティブな部分がみられたが、しかし、同時に「行動指針」では、わざわざ、それらの「実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである」⁴⁶⁾（傍点筆者）と付記している。こうした姿勢からは、大企業の健康配慮義務をはじめコンプライアンス（法令順守）への強制力は弱く、実効性の乏しい「数値目標」となる可能性は高い。財界・政府サイドの掲げる労働時間短縮及び同目標も、彼らの達成への構え自体が怪しく、それらは「残業代ゼロ法案」などと指摘された「ホワイトカラー・エグゼンプション」に象徴される労働ビッグバン推進施策に溶解されかねない脆弱なものである。

21世紀型働き方モデル・「統合化」論からの具体的展開は、「横断的な労働法制」・「福利厚生、退職金」の見直し、「解雇ルール」制定、個人単位の成果主義的競争主義（職務・役割ベースの人事・報酬制度）の遂行などを通して、労働条件を国際競争力の条件にして、労働ビッグバンのさらなる強化路線たることが想定される。これまでの検討からも、「仕事」と「生活」との深刻な「不調和（imbalance）」を生む真因は、人件費抑制をはじめ劣化した仕事・職場環境を押し付ける財界・大企業の労働法制の「規制緩和」・「構造改革」路線にあり、新自由主義的路線による賃金抑制や増税・社会保障削減など国民生活破壊の構造的問題であることは明らかである。「WLB憲章」・「行動指針」等で掲げられたポジティブな要求項目・数値目標が、「調和」や「統合化」のあいまいな概念操作の臨界のなかで溶解され画餅化に帰することがなきよう、取り組みの軸足を移す必要がある。政府・財界サイドが押付け誘導する競争主義的個人対応から、働くルールの確立された人権・生存権保障への移行である。

さらに重要なことは、労働基準法で明確に規制しうる働くルールを確立し、ルール違反した場合には罰則で臨むという確固とした対応とそれを支える世代や性別、企業の枠を超えた新しい多様な「共同・連帯」の形成である。とりわけ、「仕事」と「生活」の調整を妨げる「壁」と日々向き合う「就業者と失業

者との結合、正規雇用と非正規雇用の協力⁴⁹⁾は不可欠である。わが国におけるそうした新しい段階での多様で柔軟な取り組みの前進は、全ての働く人々がそれぞれのライフステージで生活の充実感を実感でき、WLB社会実現への確かな展開を確信するにちがいない。

注

- 1) 町田敦子・横田裕子「ワーク・ライフ・バランス先進国の現状—イギリス、アメリカ及びドイツを例に—」労働政策研究・研修機構編『少子化問題の現状と政策課題』第2章、2005年などを参照。また、中野麻美は、ILOの掲げる「ジェンダーの主流化政策」をさらにすすめて、シングルや子どもをもたない男女労働者を含めてトータルに捉えた生活営みを保障できるようにするものであり、パートの均等待遇保障を必然的な流れとする取り組みとみている。中野麻美『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書、2006年、214-216頁参照。
- 2) 原点としての生活概念と仕事との関連を検討し、総合的体系的な「仕事と生活」の調査研究成果がある。労働政策研究・研修機構編『プロジェクト研究シリーズNo. 7 仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて—』(独)労働政策研究・研修機構、2007年。また、「労働と生活」という連続した相互規定関係として捉える視点(労働=生活)からの研究としては、本間照光・白井邦彦・松尾孝一・加藤光一・石畑良太郎『階層化する労働と生活』(日本経済評論社、2006年)がある。特に、第1, 2章を参照されたい。
- 3) 高畠淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」『季刊労働法』220号(2008年春季)15-20頁、参照。
- 4) 「育児休業法」(1991年)、ILO第156号条約批准(1995年)、さらには「男女共同参画社会基本法」成立(1999年)へと進む。
- 5) 「少子化対策プラスワン」(2002年9月)、「少子化社会対策基本法」(2003年7月)等の少子化対策上にも同視点が表れている。
- 6) 「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」2007年12月18日、<http://www8.cao.go.jp/wlb/charter/charter.html> 参照。
- 7) 総理府政府広報室「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する特別世論調査」結果発表(2008年7月)；「名前は聞いたことがあるが、内容までは知らない」(26.6%)を含めると「内容まで知らない」は86.7%にもなる。<http://www8.cag.go.jp/wlb/index.html> 参照されたい。

- 8) 経済財政諮問会議（・労働市場改革専門調査会）「働き方を変え、日本を変える《ワーク・ライフ・バランス憲章の策定》」第一次報告。
<http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision0406.pdf> 参照。
- 9) 「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議「『重点戦略に向けての基本的考え方』について」中間報告（2007年6月1日発表）、<http://www.8.cao.go.jp/shoushi/kaigai/ouen/pdf/th.pdf#search> 参照。
- 10) 内閣府男女共同参画会議「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『『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向報告—多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて」（2007年5月24日）。
- 11) 安田浩一・斉藤貴男『肩書きだけの管理職—マクドナルド化する労働 シリーズ労働破壊3』旬報社、2007年；宇都宮健児・猪股正・湯浅誠編『もうガマンできない！ 広がる貧困—人間らしい生活の再生を求めて』明石書店、2007年、参照。
- 12) ワーキング・プアの労働と生活については、伍賀一道「雇用と働き方からみたワーキング・プア」『ポリティーク』第10号、2006年；後藤道夫「ワーキング・プアの増大に見る『格差社会』」『経済』（2006年、5月号）；；雨宮処凛『生きさせろ！—難民化する若者たち』太田出版、2007年、湯浅誠『反貧困—「すべり台社会」からの脱出』岩波新書、2008年等、参照。
- 13) 前掲注9）報告、4頁。
- 14) 前掲注6）「WLB憲章」における国の役割（3）部分での表現。
- 15) 大内伸哉「労働法学における『ライフ』とは—仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章を読んで—」『季刊労働法』220号（2008年春季）参照。
- 16) 前掲注6）「WLB憲章」〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕での定義表記。
- 17) 前掲注2）労働政策研究・研修機構編『プロジェクト研究シリーズNo.7』、8-16頁（序章）、参照。
- 18) 川人博『過労自殺と企業の責任』旬報社、2006年、参照。
- 19) 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』No.540、2005年参照。
- 20) 牧野富夫編著『労働ビッグバン—これ以上、使い捨てにされているのか』新日本出版社、2007年及び中野麻美『『労働ビッグバン』構想』『世界』岩波書店、2007年3月、参照。
- 21) 藤田宏は、労働ビッグバン「第2段階」の最初の具体的方針を「『経済財政改革の基本方針2007（骨太の方針）』2007年6月19日閣議決定」とみている。ワークライフバランスを労働ビッグバンの狙いと本質をカムフラージュする「隠れ蓑」と捉えている。詳しくは『『労働ビッグバン』で何がおきるか』註18）前掲書牧野編第2章、及

- び藤田宏「どう考えるワークライフバランス論」『労働総研クォーターリー』No.67、労働運動総合研究所、2007年を参照されたい。
- 22) パート・アルバイトの9割超が年収200万円未満等、「経済生活」の現状は深刻である（『厚生労働白書』（2008年版））。湯浅誠『貧困襲来』山吹書店、2007年、雨宮処凛『プレカリアート』洋泉社、2007年、参照。
- 23) 前掲注8）報告中、同諮問会議における民間議員の指摘した「壁」である。4頁、8-10頁参照。
- 24) 同、13頁。
- 25) 同、9頁。
- 26) 正規社員の平均月収が31万6千円であるのに対し非正規社員は19万4千円、生涯賃金（厚生労働省試算）にいたっては、男性・正規社員3億1080万円に対し、女性・パートは5023万円にすぎない。前掲注22）『白書』第2章第3節およびみずほ総合研究所試算を参照されたい；『週刊ダイヤモンド』特集「正社員 vs ハケン」（2009.2.7）42-43頁。
- 27) 前掲注6）「WLB憲章」における「企業と働く者」（1）部分での表現。
- 28) 経済同友会提言『21世紀の新しい働き方「ワーク＆ライフ インテグレーション」を目指して』（2008年5月9日）<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2008/080509a.html> 参照。
- 29) 同、2頁。
- 30) 「構造改革」と日本の軍事大国化とが一体のものとして進行していることを分析している。山田敬男・牧野広義・石川康宏『軍事大国化と「構造改革」』学習の友社、2004年参照。
- 31) 前掲注28）同「提言」14頁。
- 32) 前掲注6）「WLB憲章」冒頭部分（仕事と生活が両立しにくい現実）の表記。
- 33) 2007年版経営労働政策委員会報告（概要）「イノベーションを切り拓く新たな働き方の推進を」2006年12月19日（社）日本経済団体連合会、2頁 <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/091.html> 及び前掲「仕事と生活の調和推進のための行動指針」においても「メリハリのきいた業務の進め方」「時間制約の中でのメリハリのある働き方」を強調している。
- 34) 二宮厚美『ジェンダー平等の経済学』新日本出版社、2006年、43頁。
- 35) 同上、385-386頁。
- 36) 前掲注28）報告、24-26頁。
- 37) 男女平等の方向は、良好な雇用機会創出と社会保障・公共サービスによる「労働力再生産費の社会化」を目指す具体的政策展開につなげていく必要がある。拙稿『『少

- 子化対策』と『男女共同参画』問題』『大阪経済法科大学論集』第90号、22頁。
- 38) 「ナショナル・ミニマム問題の理論・政策に関する整理・検討プロジェクト」報告書『労働総研クォーター』No.62/63合併号（2006年春・夏季号）、参照。
- 39) 前掲注28) の10頁。
- 40) 経済同友会提言「活力ある高齢社会—『生涯にわたるワークライフバランス』の実現—」（2006年10月）、<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2006/061012a.html>参照。
- 41) 同、21頁。
- 42) 前掲注28) の14頁。
- 43) 森岡孝二『働きすぎの時代』岩波書店、2005年等、参照。
- 44) シリーズ「資本主義はどこへ（仕事とくらし）」での岩田喜美枝（資生堂副社長）への聞き手の素直な問い、心情にみる。「朝日新聞」2009年3月23日付。
- 45) 300万円未満は2691万人(51.9%)を占める。総務省「就業構造基本調査」（2007年）；伍賀一道「非正規雇用の増大とワーキングプア」基礎経済科学研究所編『時代はまるで資本論』第7講、昭和堂、2008年、203頁。
- 46) こうした見地から企業にとっての意義付けに論及したものは、武石恵美子「なぜ企業がワーク・ライフ・バランスに取り組むのか」（編集協力 内閣府『ESP』JUNE 2007 No.422 所収）、荒金雅子・小崎恭弘・西村智編著『ワークライフバランス入門—日本を元気にする処方箋』ミネルヴァ書房、2007年、第2章及び第3章（荒金論文）等多い。
- 47) 垣内亮「大企業・大資産家優遇税制の転換を」『経済』No.162、新日本出版社、2009年3月、39頁。
- 48) 前掲注6) 「行動指針」の6「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）の文中表現。
- 49) 前掲注45) 伍賀論文、195頁。

付記

本稿は、現代生活問題研究会9月例会における口頭発表（2008.9.13）の内容を主に加筆・修正したものである。

