

II 日本のWLB政策の現状と歴史

比較法研究を行うに当たっては、軸となるワーク・ライフ・バランス（以下、引用部分を除き、“WLB”という。）にかかわる具体的政策事項を設定する必要がある。以下では、WLBにかかわる一応の政策事項を選択、判断するため、日本におけるWLBにかかわる政府の主な政策の変遷や内容を概観する。

まず、近年において積極的に検討され、述べられている、政府の文書におけるWLB政策の内容や変遷を見る（1 現状）。なお、内容とは、政府の報告書等がWLBを推進するに当たり政策的課題として取り上げ、またはそれとの関連で言及している事項（ある程度明確に雇用労働(法制上の)問題と理解できる事項）をいう。次いで、過去に遡って、歴史的文脈から、日本におけるWLB政策の基礎となる視座を見出そうとする（2 歴史）。

1 現状

管見では、政府が出しているWLBにかかわる主な文書としては、以下の5つ（厳密には6つ）がある（実態調査や国際比較調査を除く。なお、本報告書において「日本のWLB政策」などという場合、基本的に以下に掲げる文書をまとめて捉えていることを意味する。）。

- ① 厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004年6月）¹
- ② 内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006年5月）²
- ③ 内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第1次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』（2007年4月）³
- ④ 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7月）⁴
- ⑤ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）
b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）⁵

¹ <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf> 参照。

² <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryoka/ka23-5-2.pdf> 参照。

³ <http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision0406.pdf> 参照。

⁴ <http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf> 参照。

⁵ 憲章は、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf> 参照、行動指針は、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf> 参照。

以下では、これら文書が出された時系列順に、WLB にかかる理解の変遷などを、具体的内容と共に見ていく。特に、i) WLB の定義、ii) WLB を目指す背景、iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果、iv) WLB のための具体的事項、を意識しながら概観する。

① 厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004年6月）

i) WLB の定義

この報告書は、仕事と生活の調和を次のように定義づけているとみられる。

「誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な「仕事以外の活動」すなわち「生活」と様々な組み合わせ、両者〔仕事と生活：筆者注〕の「調和」を図ることができるようにする」こと。

ii) WLB を目指す背景

この定義に向けて、報告書はまず、働き方をめぐる現状認識について概ね以下のように述べる。

経済の成長過程で生じた会社中心の生活はものの豊かさを求めるものであったが、経済が欧米諸国と肩を並べるほど成長した現在では、心の豊かさを求める方向へと人々の意識がシフトしてきている。会社中心の生活は、正社員と非正社員の二極化を生み、結果的に女性が非正社員に位置づけられる傾向があった。国際競争が激化する中で、企業は短期的な利益を重視し、また、少子高齢化の急速な進行は国民経済に重大な影響を及ぼしつつある。働き方をめぐるこのような変化の中で、働く側は総じて不安感を持つに至っているが、持続的成長が可能な経済社会を実現していくためには、働く者の不安感を解消し、人材としてその能力を発揮できるような環境が不可欠である。

次いで、このような変化を受けて生じている具体的問題として、次のことを挙げる。

第一に、人口構造の変化に伴う問題として、少子高齢化、特に高齢者の能力発揮と若年者の職業的自立。

第二に、企業間競争が激化する中での問題として、消費者ニーズが多様化していること、また、産業構造がサービス化していることを背景に、知的労働力の確保や活躍、対人サービスが重要であると認識するが、従来型の雇用管理や労働時間管理が制約要因となっている可能性を指摘する。加えて、製造業でもサービス業でも、コストを削減するため企業は非正社員を用い、その結果正社員と非正社員との処遇の均衡が問題となっている。

第三に、心の豊かさへのシフトを背景に、所得水準よりも選択肢の多さが重視されるようになってきている中で、広く、仕事と生活の調和を重視する人の割合が増加しつつある。しかし、労働時間について見ると、長時間労働者の割合が増加する一方で、多くの失業者も発生し、また、世代間、男女間でも労働時間に格差が生じており、意識の多様化に応じ

た働き方や生き方を選べる状況ではない。この理由としては、正社員と非正社員の二極化、主たる稼ぎ手と家族的責任を担うという働き方の二極化が考えられる。

iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果

概ね以上のような現状や問題を受けて、報告書は、解決の方向性を次のように述べる。

持続的成長が可能な社会を構築するためには、従来同様、今後も人材活用が重要である。多様な個性や価値観を持つ個々人が生涯にわたって可能な限り意欲と能力を発揮できるようにすると共に、急速な人口構造の変化が進む中で、次代を支える意欲と能力を備えた人材が早急かつ着実に育成されるよう、政労使が一体となって取り組むことが必要である。一方で、産業がサービス化などしていく中で、知恵や思いやりといったことが働く場面で求められるが、これは働く者の自己研鑽を通じて醸成される。すると、誰もが生涯の各々の段階で希望に応じてさまざまな社会参画（仕事、地域・ボランティア活動）を実現し、これを通じた主体的な人生キャリアの形成を図ることができるようにすることが重要である。

そして、多様な価値観を持った働く者一人一人が自律的な選択により仕事と生活の調和を実現していけば、心身共に充実した状態で潜在する能力を十分発揮することが可能となる。企業の雇用管理の面では、正社員・非正社員という固定的な当てはめの下で従業員が必ずしも十分に能力を発揮してこられなかったなどの問題を解消し、自律的に働く者について仕事の成果や能力発揮の状況に即して個々人を評価する道を開くことにつながる。このようにすることで、活力と夢に満ちた経済社会の実現への足掛かりとなる。なお、報告書は、次のようにも述べている。「仕事と生活の調和は、企業にとってはより独創性と工夫に富んだ従業員の貢献に不可欠であると共に優秀な人材の確保にも資する。同時に、働く人々の人間力の向上を阻害しない企業活動の実践でもあり社会の一員としての要請にもかなうものとなる。…（中略）…社会全体としても、持続的成長、次世代育成支援につながるものとなる。」 さらに、結語では、「…、今後、我々が目指すべきは、個々の働く者が労働時間と生活時間を場所等も含め様々に組み合わせ、均衡のとれた人間的なリズムのある働き方や生き方を実現し、その意欲と能力を十分発揮できる懐の深い社会の実現である。そうした社会では、働く者が主体的に働き方や生き方を選択し、充実した人生を送ることが可能になるとともに、社会全体として企業活力の向上、家庭生活の充実及び地域社会の活性化が図られることとなる。」と述べられている。

iv) WLB 実現のための具体的事項

報告書は、以上を受けて、個別具体的な政策課題（検討事項）を以下のように整理している（以下では簡潔に事項のみを列挙する。以下同じ。）。

a) 労働時間

aa) 労働時間の在り方の見直し

- ab) 労働時間短縮（所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進）
- ac) 労働時間規制にとられない働き方
- b) 就業場所
 - ba) 就業場所の明示（転勤）
 - bb) 在宅勤務
 - bc) 複数就業
- c) 所得確保
 - ca) 生活のための所得確保
 - cb) 最低賃金制度
 - cc) 退職金税制、企業年金制度等の中立性確保
 - cd) 職業生涯の過程における多様な資金需要への対応
- d) 均衡処遇
- e) キャリア形成・展開

② 内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006年5月）

i) WLBの定義

この提案において明確な定義を析出するのは難しいが、「働き方の柔軟性を通じて、多様な生き方を可能とすること」あるいは「子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、すべての人を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」と言えそうである。

ii) WLBを目指す背景

提案は、背景として大きく3つの点を挙げる。

第一に、女性の継続就業あるいは再就業が困難な状況。育児休業取得者は増加しているものの、出産前後を超えて就業を継続している者の割合は増えていない一方で、子育て期女性の就業希望率は高い。人口減少下の社会経済的にみても、労働力確保という観点からは就業継続を実現できる環境整備が求められる。

第二に、雇用形態・就業形態別の労働時間や賃金収入における格差。男性の長時間労働が見られる一方で、若年層の男女では非正規化が進み、短時間で就労する者が増加している。また、長時間労働は、家事・育児時間の確保を希望する女性にとって、継続就業や再就業を困難にしがちであるし、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくしている。このため、基礎的な環境として、長時間労働を是正したり有給休暇の取得を促進したりするなど働き方の見直しが必要である。さらに、男女を問わず、一般労働者とパート労働者の賃金格差

が拡大している。このような労働時間や収入の格差は、結婚・出産・子育てが困難な状況をもたらす要因の一つと考えられ、労働時間と賃金収入の組み合わせにおいて、極端に偏らない選択を可能とする必要がある。加えて、男性に関しても多様な働き方を選択できるようにする必要がある。

第三に、子育て世代・未婚者・中高年層についても、さまざまな理由から生活時間を必要としている。子育て世代については、子育ての期間や対象を絞ることは困難である。未婚者については、仕事以外の多様な活動に参加することを求めているし、そうした機会の確保は結婚につながる機会になりうる。中高年層については、親の介護や自身の高齢期における地域活動の準備などの時間として必要である。このように、さまざまな世代がさまざまな目的について仕事以外の生活に使える時間を確保することが必要とされている。

iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果

提案は、以上の背景を踏まえて、「仕事と子育ての両立のみならず、すべての人々が仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある。」と述べる。さらに、「男女が希望する生き方を選択できる「働き方の見直し」を、人生のあらゆる時期において行うということは、各人が希望する結婚や出産・子育ての選択をしやすい環境をつくることにつながる。」という。

このように述べた上で、提案は、施策の方向性として、次の 5 点を述べている。

第一に、生活の質を高める働き方の実現として、長時間労働の是正をはじめ、仕事の進め方や時間管理の効率化を行い、他にも、短時間勤務や在宅勤務、多目的長期休業など多様な就業時間・就業場所を選択できる柔軟な就業環境を実現する必要がある。

第二に、ライフステージに即して働き方を選択できる環境の実現として、就業形態のほか、労働市場への退出入のハードルを低くし、労働市場の柔軟化を図ることが必要とする。そのために、多様な能力開発や、情報提供の仕組みが重要である。

第三に、正規社員の働き方の柔軟性確保と非正規社員の処遇の改善として、どのような働き方を選んでも制度的に不利にならないような、また、働き方の選択を制約することがないような中立的な仕組みづくりを進める必要がある。そのために、仕事内容や働き方の適正な評価に基づいた処遇の仕組みが必要である。

第四に、個人・組織の双方にメリットのある取組みである。人口の減少やサービス産業化の下で、女性を含め多様な人材を確保する必要があるが、そのためには、柔軟な働き方の仕組みを用意し、より多くの人々が仕事に参加できる機会を広げる取組は組織にとっても重要である。それは、個人の就労意欲を刺激したり、仕事以外の活動で得た経験を仕事に活かしうる。企業等にこうした取組みの必要性やメリットを提示し、取組みのために必要な情報の提供を行う必要がある。

第五に、国民の認識の改革として、制度を整えるだけでなく、国民にこのような考え方

が定着し、これまでの固定的な働き方や家庭内の役割分担にとらわれずに生き方を自ら選択できるようにすることが重要である。

iv) WLB のための具体的事項

以上のような検討から、提案は、

- a) 個人の意識啓発・能力開発にかかる施策として、
 - aa) すべての人を対象とした働き方に関する意識啓発
 - ab) 男性を中心とした家庭・地域における活動への参画に関する意識啓発
 - ac) 多様なライフプラン設計のための情報提供・機会提供
 - ad) 多様な就業類型に応じた能力開発支援
- b) 組織の雇用環境整備にかかる施策として、
 - ba) 組織のトップ・管理職の意識啓発
 - bb) マネジメント・評価システムの開発支援にかかる取組
 - bc) 正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対する国の支援
- c) 関連する法・制度の整備にかかる施策等として、
 - ca) 短時間労働者の処遇等雇用管理の改善（厚生年金の適用のあり方 等）
 - cb) 公正な処遇が図られた多様な働き方の導入（短時間正社員の導入、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入 等）
 - cc) 育児休業中の所得保障のあり方
 - cd) 長時間にわたる時間外労働を行っている者の減少
 - ce) 企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率の増加
 - cf) 女性の再チャレンジ支援の取組の一層の推進

を例示している。

この中で、特に実体法制度上の問題として解される事項を挙げると、ad) cf) を併せて能力開発支援と解するほかは、c) における各事項ということになる。

③ 内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第 1 次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』（2007 年 4 月）

i) WLB の定義

この報告において今後目指すべき労働市場のあり方について述べられる中で WLB について書かれた部分を見ると、「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」こと、と考えられているようである。

ii) WLB を目指す背景

報告では、問題認識として、大きく二つの問題を挙げる。

一つには、企業をめぐる変化として、グローバル化に伴う国際競争圧力が強まっていること、IT分野での技術革新が急速に進展していること、そして、経済成長が減速する中で経済の不確実性が高まっていることが述べられている。

もう一つには、働き手を巡る変化として、生産年齢人口が減少していること、労働力人口が高齢化していること、女性就業が拡大していること、外国人労働者が増加していることを挙げている。

iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果

報告は、日本の現在の労働市場における雇用システムは、このような変化する状況に十分に対応できていないとして、克服すべき6つの壁を掲げる。

第一に、正規・非正規の壁、第二に、働き方の壁（これについては、配置転換、労働時間、転職が問題とされている。）、第三に、性別の壁、第四に、官民の壁（これについては、職業紹介・職業訓練をめぐる官民の問題が述べられている。）、第五に、年齢の壁、第六に、国境の壁（これについては、入管制度、在留管理、外国人に対する社会保障などが挙げられている。）である。

これら6つの壁は、「生活の豊かさを享受する機会を狭めるとともに、将来に向けて意欲をもって働く機会を狭め」、マクロ的にも「人々の豊かさの源泉となる経済成長を制約する要因ともなっている」という。さらに、「働きたい人が働けない、あるいは働くことができても十分に能力が発揮できないことは、人口減少時代にあって貴重な人的資源を浪費することを意味する。また、働くことと生活が両立できないことは、結婚・出産を抑制し、少子化を加速させる」という認識に立っている。

また、報告では、先の6つの壁が働き方にひずみを生じさせ、経済成長を制約しているという。具体的には、労働生産性の低下、少子化による生産年齢人口の減少、労働参加率の抑制、労働需給のミスマッチ拡大というマクロ経済的観点からの問題が挙げられている。

そして、目指すべき労働市場の姿について整理し、大きく分けて以下の10点を掲げている（括弧内は具体的内容の概要）。

- A) 生涯を通じて多様な働き方が選択可能になること（多様な働き方の確保、生涯にわたり現役として働く、働く時間・場所の柔軟性、ワークライフバランスの確保）
- B) 外部労働市場が整備され、合理的根拠のない賃金差が解消されること（外部労働市場の整備、専門性を重視した職種別賃金の形成、企業からの自律性の向上）
- C) 多様な働き方に対して横断的に適用される共通原則が確立すること（共通原則の確立、紛争の防止・解決）
- D) 税制・社会保障制度が働き方に中立的になっていること
- E) 職業紹介・職業訓練が充実していること（職業紹介機能の高度化・多様化、職業訓

練機能の外部化、職業能力形成システムの整備、企業支援から個人支援へ、教育機関と連携)

F) セーフティーネットが就労機会促進型になっていること（個人の就業能力の向上、労働市場のあり方に応じた最低賃金の設定、福祉から雇用へ）

G) 労働条件が高い透明性を有していること（透明性、労働を巡る権利・義務に関する教育）

H) 国と地方の間に連携がとれていること

報告では、WLBはA)の多様な働き方の選択可能性において言及されているのであるが、「その実現にあたっては、全ての就業希望にとって充実した働き方が可能となるよう、就業率の向上を図る必要がある。また、そうした就業が豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせてその取り組みを進めなければならない。」と述べ、具体的には、若年者・女性・高齢者の就業率の向上と共に、労働時間短縮のために、完全週休二日制、年次有給休暇の完全取得、残業時間の半減、フルタイム労働者の年間実労働時間の1割減を提案する。

iv) WLBのための具体的事項

さらに仔細には、

a) 若年者の就業率向上について、採用時期の多様化、トライアル雇用の期間延長、パウチャー制等による職業訓練支援、職業能力形成システムの普及、職業紹介機能の高度化、大学・高等専門学校等の教育機関との連携

b) 女性の就業率向上について、雇用機会均等に係る企業の説明責任の強化、テレワークや在宅勤務の拡充、多様な保育サービスの確保、出産・子育ての費用負担軽減、税制・社会保険制度の働き方に対する中立化

c) 高齢者の就業率向上については、年齢差別撤廃、多様な働き方の確保、介護サービスの充実、高齢者へのジョブカードの拡充、定年制の見直し

d) 労働時間短縮については、責任や成果に基づく賃金制度への転換、週休二日制の原則化、年休の計画的取得の推進、休日労働の上限規制

を提言している。

また報告では、最後に、ワークライフバランス憲章の策定について示されており、柱は、

第1条：多様な働き方の権利を含め、働き方の共通原則の確立

第2条：税・社会保障等、働き方に中立的な制度への改革

第3条：多様な保育サービスの提供、保育所の整備による待機児童の解消

第4条：働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減

第5条：政労使による合意形成の仕組み

である。

④ 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7月）

i) WLBの定義

この報告がいうWLBとは、「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、〔人生の段階に応じて：筆者挿入〕自ら希望するバランスで展開できる状態」であるとする。また、「このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である」とする。

ii) WLBを目指す背景

報告では、背景にある問題意識を、総論的に、「少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがある。働く側の価値観の多様化等も働き方の変化を促してきたが、特にバブル崩壊に続く経済の長期低迷や国内外の競争の激化等を背景として、非正規など不安定又は経済的基盤の確保が難しい雇用の増加や、正規雇用者に見られる長時間労働など、個人にとって働き方をめぐる様々な問題が生じている」と述べている。

具体的には、まず、個人にとっての必要性（希望するバランスの実現）として、仕事と家庭の両立が困難であること（男性は希望に反して仕事中心になる一方、女性は重い家庭責任を負い、継続就業や再就職が難しい状況にある。）、自己啓発や地域活動への参加が困難になっていること、長時間労働が心身に悪影響を及ぼすことが問題点として述べられている。次いで、社会経済にとっての必要性（経済社会の活力向上）として、労働力不足の深刻化、生産性の低下・活力の衰退、少子化の急速な進行、地域社会のつながりの希薄化が問題とされる。そして、個々の企業・組織にとっての必要性（多様な人材を生かし競争力を強化）としては、人材の確保・定着と競争力強化を結びつけ、WLBは明日への投資、経営戦略であるとしている。

iii) WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果

その上で、報告は、WLBの実現を通じて目指す社会像を、次のように表現している。「男女一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会である。また、企業・組織が、働き手一人ひとりの価値観・必要性・希望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に満ちた社会である。そこでは、男女がともに希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がも

たらされる。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものである。」

iv) WLB のための具体的事項

報告では、具体的取組が、関係する主体ごとに網羅的に述べられているが、雇用労働政策にかかわる事項を抜き出してみると、次のようになる。

育児・介護、長時間労働、就業継続・再就職支援、労働時間規制、柔軟な働き方、若年・高齢労働力支援、多様な休暇制度の創設や取得促進、自己啓発・能力開発支援、保育・放課後対策、テレワーク推進、働き方に中立な制度の在り方や運用（税・社会保障・教育等の関連制度も含む）、時間から成果へ評価方法を転換、従業員ニーズへの配慮、多能工的人材育成、女性の積極育成・登用、均衡処遇、従業員の健康維持の取組み。

なお、関連する問題として、以上の他、中小企業支援、企業に対する公契約上の優遇措置、投資家・取引先・消費者等の企業への影響力に対する働きかけ、経営者・管理職の意識改革やマネジメント改革といったことが挙げられている。

⑤ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）

b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）

i) WLB の定義

政府内におけるこれまでの提案を受けて策定されたこの憲章は、WLB を、「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」ことと定義し、今後はこのような社会を目指すべきであるとする。

ii) WLB を目指す背景

しかし現実の社会では、「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。」

この背景には、「国内外における企業間競争の激化」や「長期的な経済の低迷や産業構造の変化」によって、「生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加」していること。その一方で、「正社員の労働時間は高止まりしたままであること」を挙げる。また、「利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する」ことを挙げる。

さらに、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていないことや、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っていると述べる。

このような状況下では、「結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族団らんの時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなって」おり、このような諸問題が、「少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっている」という認識を示す。加えて、「人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない」とも述べる。

また、働く人の側においても、「様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている」ことも、WLB 社会を目指す背景の一つとされている。

iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果

以上の理解に立って、憲章は、「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組」が求められており、「働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない」との意思を示す。

そして、以上のような取組みは、「人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである」として、企業の側にメリットがあることも述べられている。

iv) WLB のための具体的事項

そして憲章は、先に述べた定義におけるような社会像を描くのだが、大括りで以下の 3 点を事項として述べている（なお、憲章は、以下を実践していく主体として、「企業と働く者」、「国民」、「国」、「地方公共団体」を挙げ、各々が取り組むべき方向性を示している。）。

- a) 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。
- b) 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。
- c) 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。

以上を受けて、行動指針は取組みをさらに具体化している⁶。特に、国の取組みについて掲げると、以下のとおりである。

x) 総論

xa) 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。

xb) 次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等を進め、生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みを構築する。

xc) 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。

xd) 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業等の生産性向上(地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、ITを活用した財務会計の整備、下請適正取引等の推進や資金供給の円滑化等)など包括的な取組を引き続き着実に推進する。

xe) 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する。

xf) 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化する。

xg) 顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。

xh) 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。

a) 就労による経済的自立

aa) 一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期から行う。

ab) フリーターの常用雇用化を支援する。

ac) 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

b) 健康で豊かな生活のための時間の確保

ba) 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。

bb) 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする。

c) 多様な働き方の選択

⁶ なお、その後、内閣府は、当面取り組むべき事項を取りまとめ、公表している。そこでは、雇用労働にかかわる国の取組みが、非常に詳細に挙げられている。内閣府、仕事と生活の調和推進室、仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項」(2008年7月)(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/toumen/pdf/s3.pdf>)。

- ca) 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- cb) 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- cc) 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る。
- cd) 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ce) 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する。
- cf) 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

以上、政府が出している文書を概観してきた。注意を払う 4 つの点に即して各々の提案を整理してみる。

まず、**i) WLB の定義**についてだが、いずれも概ね、仕事と生活の調和を挙げ、特に生活について見ると、家庭や家族にかかる責任と仕事との両立を中心に、単に男女のみならず、既婚・未婚、さらには若年や高齢といった年齢の違いを問わず、働く人々全般の生活を指していると思われる。また、ライフステージに応じた生活状況も想定されている。

次に、**ii) WLB を目指す背景**については、ミクロには、働く人々個々人の生活と仕事との調和を図るべきことが述べられている。マクロレベルの問題としては、少子高齢化社会における人口減少への歯止め、労働力の確保、企業競争力の確保、持続可能な経済社会に向けての基盤の整備といったことが挙げられている。加えて、企業の側の側面に着目してみると、多様な人材の維持・確保や、それを通じた生産性の向上、企業競争力の維持・強化、といったことが掲げられている。

さらに、**iii) WLB の目的、あるいは、目指すべき今後の社会像及び期待される効果**に関しては、ミクロには、仕事と家庭の両立支援を始め、働く人々のニーズを満たし、また、多様な価値観や生活スタイルが尊重されること、それによって企業は人材を確保し、その活性を図り、また、生産性を高め、競争力を維持向上させていくこと、ひいては、マクロには、人口減少を抑制し、労働力を確保する。そして、持続可能な経済社会を達成する、ということが、**WLB 政策の背景**にあるとみられる。

最後に、**iv) WLB のための具体的施策**についてみると、労働条件として取り上げられている大括りの事項で、挙げられている頻度が多いと思われるものは、順不同で、

- ① **労働時間**（時短推進（時間＋休日・年休等取得）、柔軟化推進（制度、短時間勤務）等）
- ② **就業場所**（転勤、テレワーク等）

- ③ 差別禁止・公正処遇（女性・年齢差別、均衡処遇）
- ④（出産・）育児・保育及び所得保障又は費用負担軽減
- ⑤（女性・若年・高齢者に対する）能力開発・就業支援促進
- ⑥ 税・社会保険（の中立性）

であり、これらが中心の問題であると言えそうである。さらに、これらに続いては、

- ⑦賃金制度（時間から成果へ）
- ⑧所得確保
- ⑨健康維持

が挙げられている。

ここでの主要な検討は、比較法研究のために日本の WLB 政策において取り上げられている事項を析出することに向けられているのであるから、これらの事項について若干検討してみる。

男女や年齢など属性別で考えてみると、各事項のすべてがかかわり、明確には分類できないものの、強いて分けると、おおよそ、上記①のうち、時短については、主に青年・壮年期男性にかかわる問題（現状認識として WLB の推進を妨げるかあるいは改善すべき問題という意味。以下同じ。）であるが、①のうち後者の柔軟化と、②～⑥までは、事実として家庭責任を負っていることが多い女性の問題として、また、③⑤は高齢者の問題として、⑤は若年者の問題としても理解されていると考えられるだろう。

このように、WLB にかかわる個別問題の多くは、働く男女、特に女性の職業生活と家庭生活の両立の問題であるという仮説が成り立つと思われる。

2 歴史

では、この仮説について、歴史を遡って検討してみる。

(1) 男女機会均等政策

女性の職業生活と家庭生活の両立の問題が社会的に大きく議論され始めたのは、法政策の観点からは、女性差別撤廃条約の署名・批准と、国内法整備としての男女雇用機会均等法（以下、「雇均法」という。）の制定に向けた議論がされ始めた時期からであったと思われる。したがって、この問題は、女性に対する差別の是正という非常に大きな政策目的と共に議論されていたことになる⁷。

しかし、この時期以前においても、女性の職業生活と家庭生活の問題は法政策上も取り上げられている。雇均法の前身である勤労婦人福祉法（以下、「勤福法」という。）がそれであ

⁷ この点及び雇均法については、赤松良子『詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（日本労働協会、1985年）を参照。

る⁸。

勤福法は、第 1 条〔目的〕で、次のように定める。「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、…（中略）…職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進…（中略）…の措置を推進し、もっ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。」また、第 2 条〔基本理念〕において、「勤労婦人は、次代をになう者の育成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。」と定められている。そして、これらの規定を受けて、国が諸施策を講じると共に、事業主に対してさまざまな配慮努力義務を課しているのだが、そのうち、第 11 条〔育児に関する便宜の供与〕は次のように定めていた。「事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（…（中略）…）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。」

家事や育児といった家庭生活については、「夫婦協力して解決していくべきものである」が、当時の状況では、「勤労婦人の中にはそれらの家庭責任を負っている者が多数にのぼる」ため、「現実に着目して、勤労婦人の職業生活と家庭生活との調和を図ることが大きな課題であるとの考えに基づいて立案」されたと説明されている⁹。

すると、雇均法制定以前より、女性がその能力を有効に発揮していくための障壁となっている差別の是正に向けた取り組みが緒につき始めた中であって、つとに指摘されているように車の両輪の一方として、職業生活と家庭生活との調和、例えば育児休業の取得を確保していくための措置が取られていたと言える。勤福法におけるこの規定が、特に民間企業について、女性にかかる職業生活と家庭生活との調和を図ることへの先鞭をつけたものと言える。

その後、女性差別撤廃条約や雇均法の流れをたどるのだが、制定当初の雇均法においても勤福法の流れを汲み、ほぼ同様に女性労働者の職業生活と家庭生活との調和が述べられていた（この点、勤福法の改正という形で雇均法が制定されたという経緯がある。）。

雇均法第 1 条〔目的〕は、次の通り規定する。「この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに、女子労働者について、…（中略）…職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。」また、第 2 条〔基本的理念〕では、「女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の育成について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊

⁸ 勤福法については、労働省婦人少年局婦人労働課編『勤労婦人福祉法早わかり』（婦人少年協会、1973年）を参照。

⁹ 前掲注 8・労働省婦人少年局婦人労働課編著 73 頁。

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み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることをその本旨とする。」と定められている。そして、育児休業についても、雇均法は勤福法と同様の定めを置いていた。第 28 条〔育児休業の普及等〕第 1 項は、次のとおり定めていた。「事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（…（中略）…）の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。」

これら制定当初の雇均法の規定については、女性が事実上家庭責任を負っていることにかんがみた規定であり、均等取扱いの実現にとってより効果的であるということが、また、暫定的な措置であるということが説明されている¹⁰。

そうすると、男女の雇用機会の均等を志向する制定当初の雇均法においても、女性の能力発揮を妨げる差別を是正していく車の両輪の一方として、職業生活と家庭生活との調和が必要と解されていたと言える。

(2) 少子化対策

その後、1989 年に、合計特殊出生率が戦後最低の 1.57 を記録すると、出生率低下の一因は、女性の育児責任と仕事の両立が困難となっていることではないかという理解が急速に広がった。そして、当初の雇均法が努力義務としていた育児休業が、1991 年に育児休業法（以下、「育休法」という。）として法制化されるに至った。雇均法が育児休業を事業主の努力義務としていたことと比べて、育休法における育児休業は、法的には労働者の育児休業取得申請「権」として構成され、また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いも禁止されたという点で大きな変化を見た。さらに、従来は雇均法における女性労働者の育児休業のみが取り扱われていたのに対し、育休法では、少なくとも法制上、男女が等しく取得しうるものとして制度化された点も大きな変化である。

しかし、いわゆる 1.57 ショックは育児休業法制化という雇用労働の側面のみにとどまらない。「少子化対策」として、児童手当や保育といった社会保障制度や、住宅や教育といった多方面にわたる総合的かつ国家的な政策として変貌を遂げていく¹¹。また、2002 年 9 月に公表された「少子化対策プラスワン」では、育児と仕事の両立支援のほか、男性を含めた働き方の見直しや、多様な働き方の実現が含まれていた。

加えて、この間、多様な就業形態、特にパートや派遣といった非正規就業者の拡がりや雇用労働政策、少子高齢化社会の下でのフリーターやニートの若年者問題、就業促進や年齢差別といった高齢者問題、格差社会とワーキング・プアといった問題が、目まぐるしく政策課

¹⁰ 前掲注 7・赤松書 252 頁、256 頁。

¹¹ 少子化対策の変遷や内容に関しては、さしあたり、神尾真知子「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局『総合調査報告書 少子化・高齢化とその対策（調査資料 2004-2）』（2005 年）23 頁以下、浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報 1609 号（2005 年）4 頁以下を参照。

題として取り上げられるなどして、社会問題化していた。

(3) WLB 政策の構造

以上の流れから、1. で述べた各々の政策へと連なっていく。以上を見て分かるように、WLB は、当初は職業生活と家庭生活の問題として、男女の機会均等政策の片方の車輪として政策的に取り上げられていたこと、次いで、少子化対策の流れの中で育児と仕事の両立支援がクローズアップされ、加えられたこと、この過程で、男女の働き方の見直しや多様な働き方の実現が取り上げられ、加えられたこと、さらに後には、若年者や高齢者の雇用労働問題等が社会問題化してきたことから、これらの問題も含めて議論されてきたことを確認できる。

したがって、先の仮説、つまり WLB 政策の核心とは、特に女性の仕事と家庭の両立の問題であるということが、政策史の概観を通じて証明できる。ただ、現実の WLB とは、少子化対策や多様な就業形態の選択可能性、若年者や高齢者、さらには未婚者の生活と仕事の両立等の問題であるということも、また事実ではある¹²。したがって、WLB 政策の全体像とは、女性労働問題を中核としつつも、その外延がほぼ際限なく広がりを持つ雇用労働問題の総体とでもいべき多面的な側面を有し、また、さまざまな社会的及び法規範的価値を包み込むものであると言えそうである。

¹² 高島淳子「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）15 頁以下参照。

