

## 仕事上の裁量は、仕事と仕事以外との境界をあいまいにするか？——仕事と家庭生活との両立を阻害する新たな可能性

Schieman, S. and P. Glavin (2008) "Trouble at the Border?: Gender, Flexibility at Work, and the Work-Home Interface," *Social Problems* Vol. 55, Issue 4, pp. 590-611.

東京大学大学院 高見 具広

現代の労働環境が長時間労働などを招き、仕事と家庭生活との両立を阻害しているという指摘は数多い。たしかに、共働き家庭の増加など家庭環境の変化をふまえると、仕事と家庭生活を両方とも満足にこなしていける労働環境を整えることはなお喫緊の政策的課題である。

こうした中、近年の労働政策の考え方の一つに、働く者が仕事の進め方について裁量を持つこと、また働く時間・日などを自由に決められることを目指すものがある。この考え方は、具体的な制度としては、裁量労働制やフレックスタイム制に反映されている。これらの制度は、働く者が自ら仕事の進め方を決定できること、また働く者が自らの都合にあわせて労働時間を調整できることを可能にし、仕事と家庭との両立に資することをも目指すものとされる。ここで、働く者が自分で仕事の進め方を決定できることを「仕事の進め方の裁量」、働く者がいつどのくらい働くかを決定できることを「労働時間管理における自律性」としたとき、こうした仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性を働く者が持つことは、はたして一様に仕事と家庭との両立に寄与するのだろうか、それとも逆に両立を阻害する側面もあるのか。そのメカニズムの解明が待たれるところである。

本論文は、こうした仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性が、ワークファミリーコンフリクトにどう影響するのかを分析したものである。当論文がユニークな点は、上記の裁量・自律性とワークファミリーコンフリクトとの間に、「仕事と仕事以外との境界のあいまいさ（ぼやけ）」という概念をおき、裁量・自律性がどう境界のあいまいさに影響し、その境界のあいまいさがワークファミリーコンフリクトにどう影響するかという2段階の分析を試みている点である。そして、こうした分析の工夫は、裁量・自律性が仕事と家庭との両立に及ぼす影響についての従来からの研究に、新たな知見を付け加えることとなった。

一般に、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性は、労働者に資するフレキシビリティとされている。既存の研究でも、こうしたフレキシビリティは、仕事と家庭生活との両立に寄与するという結論が提示されることが多い (Jacobs and Gerson 2004, Voydanoff 2004 など)。そうであるならば、仕事と家庭との両立支援のためには、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性を高めていくのが適切な方向であろう。しかし、本論文は、上記の2段階の分析の結果、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性が、ワークファミリーコンフリクトを一様に低減させるのではなく、むしろ逆の側面もありうるという興味深い道筋をみつけている。以下で丁寧にみていきたい。

まず、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性は、仕事と仕事以外との境界をあいまいにするののかという問いが立てられる。これには2つの相反する可能性が考えられる。すなわち、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性によって、仕事と仕事以外がうまく切り分けられる可能性と、もしくは、こうしたフレキシビリティが仕事と仕事以外との境界をあいまいにする可能性である。本論文では、この「境界のあいまいさ」は2つの指標で測られる。「仕事時間外で仕事関係の連絡をとること」「仕事を家に持ち帰ること」である。分析の結果は、特に男性において、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性があるとき、仕事と仕事以外との境界がよりあいまいになるというものであった。

次に、上記の「境界のあいまいさ」がワークファミリーコンフリクトにどう影響するのかが分析される。まず、「仕事時間外で仕事関係の連絡をとること」「仕事を家に持ち帰ること」といった「境界のあいまいさ」それ自体は、ワークファミリーコンフリクトを増加させる方向に作用することが確かめられた。これは既存の研究 (Chesley 2005 など) で示されているのと一

致する結果である。

では、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性はこれにどう関係するのか。上記の2段階の分析により、フレキシビリティが仕事と仕事以外の境界をあいまいにし、そのあいまいさがコンフリクトを生んでいるという道筋が確認されたが、加えて以下の2つの結果も見出されている。まず、仕事の進め方の裁量が小さい人は、仕事と仕事以外の境界があいまいになるほどコンフリクトが高まるが、仕事の進め方の裁量が大きい人は、仕事と仕事以外の境界があいまいになってもそれが仕事と家庭とのコンフリクトの増加にはつながらない。これは仕事の進め方の裁量がコンフリクトに対して抑制効果をもつという考え方を支持するものである。

もう一つの結果は、特に労働時間管理における自律性が高い労働者にとって、仕事を家に持ちかえる度合が多くなると（境界があいまいになると）、仕事と家庭とのコンフリクトが急激に高まるというものである。これはフレキシビリティが家庭との両立を阻害する効果をもつ可能性を示唆するものであり、大変興味深い結果である。ただ、これは具体的にいかなる労働者のいかなる状態を想像すればいいのかについて、著者は詳しい説明を与えてくれず、やや不明確な点として残った。

たしかに、本論文においても仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性といったフレキシビリティは、ワークファミリーコンフリクトへの直接効果としては、コンフリクトを低減させる方向に働いていることが実証された。しかし、同時に、これらのフレキシビリティが仕事と仕事以外の境界をあいまいにすることで、コンフリクトを増加させる可能性があること

もまた示された。

以上見てきたように、本論文の最大の発見は、仕事の進め方の裁量や労働時間管理における自律性といった、労働者に資するといわれるフレキシビリティが、一様に仕事と家庭との両立を促進する方向に作用するのではなく、特に男性において仕事と仕事以外の境界をあいまいにし、結果として仕事と家庭との両立を阻害する方向に作用してしまう可能性を示唆したことである。だからといって、上記のようなフレキシビリティを付与しないことが解決策になるとも思えない。大事なことは、フレキシビリティがいいかどうかの論争ではなく、本論文のようにフレキシビリティの効果を注視する努力を怠ることなく、その上でフレキシビリティの効果が発揮される要件、阻害される要件について考察を深めていくことではないかと思われる。

#### 参考文献

- Chesley, N. (2005) "Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress, and Family Satisfaction," *Journal of Marriage and Family* 67, pp. 1237-1248.
- Jacobs, J. A. and K. Gerson (2004) *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Voydanoff, P. (2004) "The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation," *Journal of Marriage and Family* 66, pp. 398-412.

たかみ・ともひろ 東京大学大学院人文社会系研究科博士課程。最近の主な論文に「労働時間『問題』とは何であったか——労働時間短縮政策を促した問題認識とその解消」『ソシオロゴス』32号（ソシオロゴス編集委員会，2008年）。産業社会学専攻。