

〔学術資料〕

2013年1月11日 名古屋市立大学大学院人間文化研究科
「社会と協働」分野・公開セミナー
「ワーク・ライフ・バランス」政策とジェンダー
均等法体制化の生産領域／再生産領域ネクサスをめぐって
講師 萩原久美子氏（東京大学社会科学研究所）

Open seminar hosted by "Society and Collaboration Seminar Group
at the NCU Graduate School of Humanities and Social Sciences

Title: "Work-life balance" policies and gender

Speaker: Kumiko Hagiwara

伊藤 静香¹
Shizuka Ito

要旨：2013年1月に開催された名古屋市立大学大学院人間文化研究科「社会と協働」分野・公開セミナーの報告である。公開セミナーは、「『ワーク・ライフ・バランス』政策とジェンダー均等法体制化の生産領域／再生産領域ネクサスをめぐって」というテーマで、萩原久美子氏（東京大学社会科学研究所）を講師に行われた。本稿は、筆者が理解したセミナーの講義内容を紹介し、そこから学んだことを記し、報告とする。

キーワード：ワーク・ライフ・バランス、ジェンダー、両立支援、労働、女性

第1回名古屋市立大学大学院人間文化研究科「社会と協働」分野・公開セミナーは、萩原久美子氏（東京大学社会科学研究所）を講師に迎え、1月11日に開催された。テーマは、「『ワーク・ライフ・バランス』政策とジェンダー均等法体制化の生産領域／再生産領域ネクサスをめぐって」である。学外者4名を含め25名の出席があった。萩原氏の小柄な体型からは想像できないほど熱くエネルギッシュな講義に1時間半が短く感じられた。筆者が理解したセミナーの講義内容を紹介し、そこから学んだことを記し、公開セミナーの報告としたい。

講義は、政府・企業・国民を挙げての「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みについて、「雇用上の男女平等という基本的な枠組みがあまりにもぜい弱なために、両立支援はその意図と

1. 名古屋市立大学大学院人間文化研究科博士後期課程

は裏腹に「格差」を拡大し、固定化してしまいかねない危うさがあるのではないか」（資料：スライド4より）という萩原氏の問題提起から始まった。

そもそも「ワーク」と「ライフ」と二つに分けて考えること自体が、「労働と家族」あるいは「賃労働（生産）とケア労働（再生産）」というように、公的領域と私的領域を分断して捉えているのではないか。この二分性こそ、フェミニズムが問題としてきたことである。萩原氏の講義は、ワーク・ライフ・バランスという耳触りのよい言葉によって覆い隠されてしまっている問題点を明らかにするものであると、筆者は理解した。

ワーク・ライフ・バランス政策（以下、WLB政策）は、国を挙げて価値のある政策として取り組まれており、そのことが分析を困難にしていると萩原氏は言う。特に、個人・企業・国家というそれぞれの問題点や目標が異なるはずの3つのレベルが混同・混在して議論されていることに問題があると萩原氏は指摘する。このような問題意識を持って、本講義は国家・政策レベルに焦点を当てて議論が進められた。

では、なぜ今「ワーク・ライフ・バランス」か。内閣府「ワーク・ライフ・バランス憲章」（2007年12月）など政府文書は次のように説明しているという。少子高齢化による労働人口の減少、共働き世帯の増加など人口構造に変化が起き、それら社会的・経済的影響に対して企業の対応が求められるようになった。そして、ワーク・ライフ・バランス実現の取り組みによって期待される効果として、企業は 優秀な人材定着、 優秀な人材獲得、 モチベーション向上、 効率アップ、 メンタルヘルス率の低下、 企業イメージアップが期待でき、その結果、生産性が上がり、競争力が強化される。このように説明されるワーク・ライフ・バランスの成果を図る指標は、ワーク・ライフ・バランス憲章「行動指針」の数値目標をみると、就業率、時間当たりの生産性の伸び率、週労働時間60時間以上の雇用者の割合、在宅型テレワーカー数、自己啓発を行っている労働者の割合、第一子出産前後の女性の継続就業率などが挙げられている。

これに対し、萩原氏はWLB政策の成果を測る行動指針の指標について「なぜこれらがワーク・ライフ・バランスの指標となったのか。取りあげられなかったもっと適切な指標はないのか」と疑問を投げかける。萩原氏が加えるべき指標例として挙げたものは、「雇用保護指標の推移」や「事業所規模別年間総実労働時間の推移」、「労災の請求件数」、「非正規雇用によるM字（型就業率）の押し上げ」、「労働組合組織率の推移」である。これら指標のデータは、WLB政策によって雇用者の労働環境が向上したのか、あるいは、不安定な非正規雇用者の増加など、企業内部／外部の両面でWLB政策の恩恵を受けられるものと受けられない者とを二分する「二つの世界」を生み出しているのか、この点を示してくれる。WLB政策の展開は異なる「二つの世界」を生み出しており、展開されているWLB政策の論理がどんな階層化、ジェンダー化作用をもたらしているのか、このことを明らかにすることが必要だと萩原氏は指摘する。

日本におけるWLB政策は、アメリカやイギリスの政策を真似ているが、決定的に違うのが、

雇用上の不平等に対する法律や制度のあり方である。アメリカでは公民権法によって、イギリスでは同一賃金法、性差別禁止法によって、強力に差別が禁止されている。ところが、日本の雇用機会均等法は、ポジティブアクションや間接差別規定は限定的であり、同一価値労働同一賃金についてはその規定も制度もなく、国連の女子差別撤廃委員会（CEDAW）からは是正勧告を受けている状況である。日本では、労働上のジェンダー政策が不完全な状況でWLB政策が取り組まれているのである。多様な働き方や生き方が実現できるといわれるワーク・ライフ・バランスではあるが、働く権利さえ持てない人たち、不平等な状況で働かざるを得ない人たちにとって、この政策がいったい何の役に立つのであろうか。そしてそれが「個人の選択」とされてしまう危険性も孕んでいる。萩原氏の問いは、まさにそこから始まったのだと筆者は理解した。

萩原氏の議論は、出産・育児という「再生産」労働と、賃労働すなわち「生産」労働とのつながり方（関連性）に切り込んでいく。公的保育サービスの運用における「労働概念」は1970年代以降に解釈が縮小していること、保育所の定員数は育児休業法施行後に一度減少していることなどを、データで示しながら説明した。育児休業法や短時間勤務など、確かに女性が就業継続するための法律は充実してきている。だが、それらの制度を利用できる機会は正規雇用者とパート・派遣労働者の一部に限られている。これに対して、児童福祉法に基づく保育所は「保育に欠ける」という要件さえあれば、自営業者でも家族従業者でも、パートや派遣などの非正規雇用者でも利用できる「普遍的な」サービスである。育児休業や短時間勤務の制度は、公的保育サービスに比し対象者が限定的であり、どちらのサービス・支援がより多くの女性を対象としているのかは明確であろう。にもかかわらず、公的保育サービスは潜在的普遍性をもつものの、供給量不足のため保育サービス利用者を選別し選別的な運用が行われてきた。保育所の収容定員数は1992年の育児休業法施行後に減少しており、WLB政策が推進されてきた2010年の収容定員数も、1980年の水準へ戻ったに過ぎない状況にある。

そして今、子ども・子育て新システムである。新システムの保育サービス供給の基本発想には、雇用、従業上の地位により保育サービス利用を選別化する仕組みが埋め込まれている、と萩原氏は強調する。一見よさそうに見える政策であったとしても、その裏に隠された負の部分をしっかり見極める必要があることを筆者は強く感じた。

WLB政策それ自体を、萩原氏は否定しているわけでない。ジェンダー不平等に対して国の介入は非常に弱く、企業の裁量に任されている日本の状況が、WLB政策を進めていくうえで矛盾を生み出している。その矛盾を追究しているのである。

企業は、生産性を高めるために効率のよい従業員を選ぶであろう。女性の両立支援とうたわれている育児介護休業法は、恩恵に預かれない多くの非正規雇用の女性たちにとっては支援とならないのである。その結果、消極的選択で就業継続の断念を選ばざるを得なくなったとしても、その選択は自己責任とされるのである。WLB政策の裏側に、効率性や競争原理、自己責任といっ

た新自由主義の思想が見え隠れする。

萩原氏の問題提起の通り、まず解決されるべきは雇用における男女の格差であろう。その問題が解決されてこそ、女性の就業支援・両立支援としてのWLB政策なのではないか。萩原氏の講義を聞いて、筆者がこれまでなんとなく感じていた「政労使と国民挙げてのWLB政策」に対する違和感が何なのか、はっきりとした。