

# ワーク・ライフ・バランス取り組みの現状

荒井勝彦

## 目次

1. ワーク・ライフ・バランスの概説
  - 1-1 ワーク・ライフ・バランスの概念
  - 1-2 ファミリー・フレンドリーと男女均等推進
  - 1-3 労働者に与える効果
2. ワーク・ライフ・バランス取り組みの背景
  - 2-1 長時間労働とその問題
  - 2-2 増える自殺者と過労死
  - 2-3 少子化への危機
3. 行政の取り組みの現状
  - 3-1 全国における取り組み
  - 3-2 熊本県における取り組み
4. おわりに

## 1. ワーク・ライフ・バランスの概説

近年、ワーク・ライフ・バランスとか仕事と生活の調和といった言葉をよく耳にする。平成19年12月18日、内閣府は、政労使の代表からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会談」を開催、ワーク・ライフ・バランス憲章と推進のための行動指針を策定した。政府は、これを契機に重点政策の1つとしてワーク・ライフ・バランス実現の取り組みを積極的に開始

した。昭和40年代半ば以降、欧米では女性の社会進出や家族形態の多様化、人口の少子高齢化などを背景に、働く人々の意識が「仕事と家庭」、さらに「仕事と生活」へと広がりをみせ、ワーク・ライフ・バランス政策の推進を重要な政策課題として位置づけてきた<sup>1)</sup>。一般に、「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事も生活もともに充実させる生き方をいうが、内閣府の調査[2008]によると、6割の人びとが「名前も内容も知らない」と回答し、熊本県の調査[2009]においても、5割の事業所が「知らない」と回答している<sup>2)</sup>。

以上の点を踏まえ、本稿は、まずワーク・ライフ・バランスとか何か、仕事と生活の調和を求める目的とは何だろうか。次に、なぜワーク・ライフ・バランスが必要なのか、ワーク・ライフ・バランスを導入する背景とは何かなど、を考察する。最後に、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、全国・熊本県で取り組まれている施策を述べ、その問題点を明らかにする。

### 1-1 ワーク・ライフ・バランスの概念

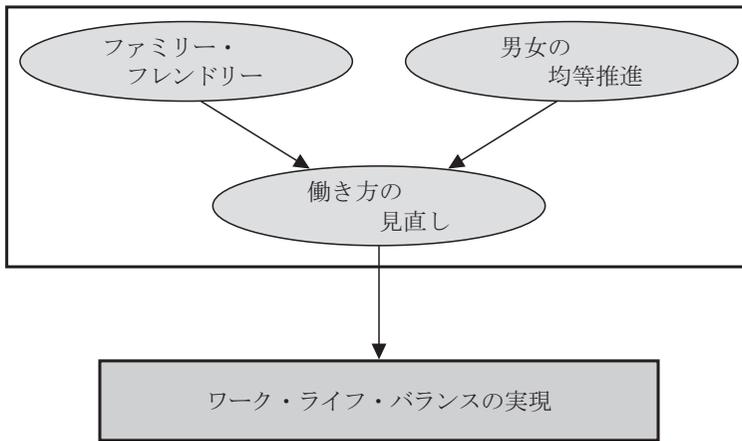
[1] はじめに、ワーク・ライフ・バランスとは何か、その概念を説明する。ワーク・ライフ・バランス (Work-Life Balance 略して WLB) は、日本語に翻訳すると「仕事と生活の調和」ともいわれている。内閣府「仕事と生活の調和推進室」は、仕事と生活の調和が実現した社会

\*) 本誌は荒井勝彦 [2009] をベースに書き改めたものである。

1) 久谷興四郎 [2007] 155 頁を参照。

2) 内閣府 [2008]、熊本県 [2009] 参照。

図 - 1 ワーク・ライフ・バランスの概念



(出所) 小室淑恵 [2007] 『新しい人事戦略 ワークライフバランス: 考え方と導入法』より引用 18 頁を参照。

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・実現できる社会」と定義している。

そのほか、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会における平成 19 年 4 月の第 1 次報告は、ワーク・ライフ・バランスとは「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・地域活動、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」と定義している。また男女共同参画会議の「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」によると、19 年 7 月の「『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向報告」において「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パ

ランスで展開できる状態」と定義している。

20 年 1 月に熊本県、熊本労働局、連合熊本と経済 4 団体によって開催された「熊本県しごといきいき応援会議」においても、男女共同参画会議の専門調査会に倣って、ワーク・ライフ・バランスを「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、様々な活動に自ら希望するバランスで展開できる状態」と定義した。

[2] 大沢真知子 [2006] によると<sup>3)</sup>、ワーク・ライフ・バランスとは「仕事も生活もともに充実させる働き方や生き方を意味する。その双方があって、人生ははじめて充実する。」という。また大沢真知子 [2008] は、仕事も生活もともに充実させる働き方や生き方をワーク・ライフ・バランスと規定した上で、仕事と生活は切り離されたものでなく、両者の充実がともにシナジー(synergy 相互作用)によって相互によい影響を与えるという。すなわち、ワーク・ライフ・バランスを実現する社会とは、ワーク・ライフ・シナジー(仕事と生活の相互作用)を活かすこ

3) 大沢真知子 [2006] 2~3 頁, 6~13 頁を参照。

とのできる社会でもある、と指摘している<sup>4)</sup>。さらに小室淑恵 [2007] によると、「仕事と仕事以外の生活の均衡を図り、仕事以外の場を大切にすることによって、仕事も短時間で成果を上げること」と定義している<sup>5)</sup>。このように、「ワーク (仕事の時間)」と「ライフ (生活の時間)」の双方をうまく調和させ、相乗効果によって好循環を生み出す、というのがワーク・ライフ・バランス本来の目的である。

ワーク・ライフ・バランスという言葉には一律の定義はないが、要するに、ワーク・ライフ・バランスとは「仕事も生活もともに充実させる働き方や生き方」なのである。

## 1-2 ファミリー・フレンドリーと男女均等推進

[1] 小室淑恵 [2007] によると、ワーク・ライフ・バランスに類似した概念に「ファミリー・フレンドリー」と「男女均等推進」の2つの概念がある<sup>6)</sup>。「ファミリー・フレンドリー」とは「家庭と仕事の調和」ともよばれ、社員が働きながら育児や介護を行いやすいよう、企業の両立支援や雇用環境を整えることをいい、これに対して、「男女均等推進」とは、男女の性別に関係なく、その能力を発揮するための均等な雇用機会を提供し、また待遇においても差別的に取り扱わないことをいう。

わが国におけるワーク・ライフ・バランスの流れをみると、「ファミリー・フレンドリー」と「男女均等推進」という2つの流れを源流として取り組まれてきた<sup>7)</sup>。「ファミリー・フレ

ンドリー」の取り組みは平成3年に成立した育児休業法から本格化した<sup>8)</sup>が、大きな転換となったのは17年に施行された次世代育成支援対策推進法であった。他方、「男女均等推進」の流れは昭和60年に男女雇用機会均等法が成立したことが契機であった。とくに平成9年の改正均等法では雇用のすべてのステージで女性差別が禁止された。この改正は「男女均等推進」に大きなうねりとなった。18年にも男性への差別禁止、間接差別などを盛り込んだ改正が行われ、男女均等がいっそう推進されることになった。

[2] ワーク・ライフ・バランスを効果的に実現していくには、「ファミリー・フレンドリー」と「男女均等推進」の取り組みが不可欠である。「仕事と生活の調和」を積極的に取り組むためには、両者が一体となって取り組まれる必要がある。というのは、「ファミリー・フレンドリー」も「男女均等推進」も「働き方の見直し」を行わない限り、ワーク・ライフ・バランスの実効を上げることはできない。ワーク・ライフ・バランスは「ファミリー・フレンドリー」と「男女均等推進」を一体化した概念なのである<sup>8)</sup>。

ワーク・ライフ・バランスの根本は、性別や年齢に関係なく、労働者の仕事と生活のバランスを実現するような働き方・生き方にある。ここでいう生活とは、家事や子育てなど家庭の生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動を含んでいる。ワーク・ライフ・バランスが取り扱う施策は、子供をもつ働く母親へ

4) 大沢真知子 [2008] 19~20 頁を参照。

5) 小室淑恵 [2007] 14 頁を参照。

6) 「ファミリー・フレンドリー」「男女均等推進」といった概念のほかに、小室淑恵 [2007] は「ダイバーシティ (diversity)」も取り上げている。「ダイバーシティ」とは「多様性」という意味であるが、これは、性別、年齢、国籍、人種などが異なる多様な人材の存在を認め、それぞれが個性を発揮することができるとの考え方である。これまで弱い立場にあった女性、外国人、高齢者、障害者といった多様な人材の活用が求められる現在、「ダイバーシティ」はワーク・ライフ・バランスを企業や地域社会に浸透させる上で不可欠な概念なのである。小室淑恵 [2007] 14 頁、大沢真知子 [2008] 第7章、188~195 頁を参照。

7) 小室淑恵 [2007] 28 頁を参照。

8) 小室淑恵 [2007] 20 頁を参照。

の支援を中心としてきた従来の「ファミリー・フレンドリー」の施策や、男女差別を解消し職場での男女の機会均等を積極的に推進する「男女均等推進」の施策よりも広い施策を含んだものといえる<sup>9)</sup>。

### 1-3 労働者に与えるワーク・ライフ・バランスの効果

[1] ワーク・ライフ・バランスの実現は、働く労働者やその家族、そして地域社会に大きな効果——家族団欒、父親の子育て参加、子育て時間の増加、また労働者自身の自己啓発や自己改革への時間の増加など——をもたらす一方で、企業にも何らかの効果がなければ、ワーク・ライフ・バランスの実現に協力しないであろう。

ワーク・ライフ・バランス導入の背景を後述するが、その実現によって、労働者は家庭生活や仕事面でどのようなメリットや効果を楽しむのだろうか。利点の最大の第1は、長時間労働や過重な残業の削減によって、働く労働者の生活時間が増え、家庭生活にゆとりが生まれる点である。子どもとの団欒は、家族に最も幸せな時間を与えるだけでなく、働く労働者には家族や子どもとの安泰を与えるのである。また労働時間の短縮によって父親である労働者の子育て時間が大幅に増え、子どもとの触れ合いや親子の遊びを増やすだけでなく、子どもの非行や引きこもりをも未然に防ぐであろう。

2つには、長時間労働や慢性的なストレスからの解放は、働く労働者の病気や欠勤、さらに仕事上の労災を抑え、仕事への勤労意欲を高め、ひいては仕事に創意工夫を生み出す活力となるであろう。こうした解放は、過労自殺、過労死、うつ病を防ぎ、労働者個人だけでなく、家庭にも安心と安らぎをもたらすのである。

第3に、ワーク・ライフ・バランスの実現は、家庭生活に余裕を与えるだけでなく、地域社会への奉仕や貢献などの活動——地域の盆祭り、

清掃奉仕、子供会のキャンプへの参加などを高め、地域コミュニティの建設にも繋がるであろう。

[2] それでは、ワーク・ライフ・バランスが企業に与える効果とは何だろうか。その第1は、優秀な人材の確保が可能となる点である。ワーク・ライフ・バランス実現への取り組みは、企業にとっては、優秀な人材を確保するための強力なPRになる。それはまた企業イメージの向上にもつながることは言うまでもない。

第2は女性社員の確保・定着促進である。現実には出産・育児のために退職する女性は相当数いる。子育てに専念したいという理由で退職する女性もいるが、保育園が少ない、復職後の育児支援のあてがない、短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方ができない、などの理由で退職する女性は少なくない。こうした障害がないならば、退職に至る問題の多くは解消されるであろう。雇用環境の整備は女性社員の確保を容易にし、定着を促進するであろう。また男性中心の長時間労働が常態化した今日では、能力のある女性であっても、家事や育児に時間が取られるため、到底、職場の男性には打ち勝てないであろう。出産を機に退職する女性社員の中には、支援制度の不備とともに、こういった職場の風土も大きく影響している。長時間労働の是正や見直しを図り、能力の高い女性が働きつづけることができる雇用環境を創造することは、女性の確保と定着をいっそう促すであろう。

[3] 効果の第3は、労働者の勤労意欲、そして職場全体における社員のモチベーションの向上である。また、連日にわたる長時間労働や過重な残業によって、職場の社員が疲労している姿を入社した新入社員がみれば、新入社員の勤労意欲やモチベーションを減退させるであろう。新入社員が高い勤労意欲をもって仕事に取り組

9) 久谷興四郎編 [2007] 13~49頁を参照。

むには、仕事もプライベートな生活も充実していることが不可欠である。それが労働生産性を引き上げるのである。ワーク・ライフ・バランスの実現は、企業においてはコスト増加につながると考えられているが、働き方そのものを見直し生産性を高めることができれば、かえってコスト削減につながるであろう。さらにワーク・ライフ・バランスの実現は企業の社会的責任(CSR)の実現にもつながるのである。

## 2. ワーク・ライフ・バランス取り組みの背景

### 2-1 長時間労働とその問題

[1] いま、なぜワーク・ライフ・バランスの導入や実施が重要な課題となっているのだろうか。ワーク・ライフ・バランスの導入が早期に求められているのにはいくつかの背景がある。ここで、主要な背景や理由をみると、(1) 長時間労働、(2) 自殺者や過労死、(3) 少子化への危機、(4) 仕事と家庭の両立支援、(5) 企業の人材確保などをあげることができる<sup>10)</sup>。本節では、その背景として長時間労働、過労死と自殺者、少子化への危機を取り上げよう。

最大の背景の1つは、働く労働者の労働時間が恒常的に長いという点である。働く時間や場所を柔軟に対応することで、仕事と生活の調和が取れるよう個々人の働き方や生き方を支援するのがワーク・ライフ・バランスの本来の目的である。しかし、わが国の企業社会は仕事中心の企業社会、とくに男性中心の企業社会であって、働く労働者は仕事と生活を調和しながら働いているとは言いがたい。個々人の生活は絶対

的にも相対的にも豊かになったものの、今日においても依然長時間労働は変わっていない。ワーク・ライフ・バランスの導入が最も必要とされるのは、長時間労働の問題なのである。具体的にいえば、長い総実労働時間、日々の残業や休日出勤など恒常的に長い所定外労働時間、統計には表れないサービス残業・不払い残業などの問題である。

[2] わが国の労働時間は基調的には減少傾向にある。平成2年2,052時間であった年間総実労働時間は、21年には1,760時間と20年間に292時間、37日(1日8時間として換算)ほど短縮した。熊本県においても、この間、2,117時間から1,823時間と294時間、37日と全国よりも早いスピードで短縮した(表-1(1))。所定外労働時間についても、統計調査に表れないサービス残業や不払い残業などを含めると、労働者は総実労働時間の1割以上、200時間以上の所定外労働を超えて働いている。

高度成長時代には、家庭よりも会社を優先、残業や休日出勤も厭わず、有給休暇も取らず、「仕事が趣味」といって憚らない働く人びとが労働者の鏡のようにいわれてきた。吉越浩一郎[2008]は、ワーク(仕事)ができてはじめて、ライフ(生活)に移れるといい、「ワークが充実するからライフも充実する。逆でない。」と述べている<sup>11)</sup>。しかし、多くの労働者は毎日必要以上に「残業」という形で企業に奉仕している。また「残業」は企業にとっていいことだ、と経営者が考えている節がないではない。「残業」が当たり前と思っている経営者や労働者には、「残業は悪」だとの意識改革を図るべきで

10) ワーク・ライフ・バランスに関する文献のほとんどは、ワーク・ライフ・バランスの導入が必要とされる背景を述べているが、代表的な文献をいくつか列挙すると、以下の通りである。労働政策研究・研修機構[2006]、大沢真知子[2006][2008]、小室淑恵[2007]、久谷興四郎編[2007]、荒金雅子・小崎恭弘・西村智智編著[2007]、丸尾直美・川野辺裕幸・的場康子編[2007][2008]、吉越浩一郎[2008]、山口一男・樋口美雄編[2008]、荒井勝彦[2009]、佐藤博樹・連合編[2008]などがある。

11) 吉越浩一郎[2008] 40頁を参照。

表 - 1 (1) 年間総実労働時間の推移

(単位：時間，日)

年次	熊本県				全国			
	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数	総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間	出勤日数
平成2年	2,117	1,976	141	265	2,052	1,856	186	252
7年	1,976	1,856	120	250	1,909	1,772	137	240
12年	1,865	1,733	132	245	1,859	1,720	139	236
13年	1,834	1,716	118	242	1,848	1,714	134	236
14年	1,872	1,748	124	245	1,837	1,700	137	230
15年	1,873	1,747	126	244	1,846	1,701	145	235
16年	1,901	1,776	125	244	1,840	1,691	149	235
17年	1,882	1,759	123	242	1,829	1,680	149	233
18年	1,891	1,770	121	242	1,842	1,687	155	233
19年	1,886	1,753	133	242	1,850	1,690	161	233
20年	1,868	1,741	127	240	1,836	1,681	155	232
21年	1,823	1,716	107		1,760	1,635	125	

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)

(注) 21年の数値は21年9月末までの総労働時間を基にした推計値である。

はないだろうか<sup>12)</sup>。

[3] ところで、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や「仕事と生活の調和」を図ることを目的とし、残業時間の長さに応じて残業代割増率を引き上げる「労働基準法の一部を改正する法律」(改正労働基準法)が平成20年12月12日に公布、22年4月1日からの施行が予定されている。その最大の改正点は、1ヵ月60時間を超える時間外労働について、法定割増率が現行の25%から50%に引き上げた点である。この改正は、残業による企業のコスト負担の増加や過労死・過労自殺などの一因となっている長時間労働や長時間残業の抑制を狙ったもので、これまでの割増率は残業時間の長さによらず一律25%以上だった。改正法は月の残業時間ごとに3段階で割増率を設定、月45時間までは

25%以上、月45時間超～60時間までは25%より引き上げるよう労使で協議、月60時間超は50%以上とした。しかし、企業が労使協定を締結すれば、60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給休暇を付与することができるというものである。

年次有給休暇をみても(表-1(2))、全国・熊本県ともに付与日数は17日～18日であるが、取得率は低く、全国で5割未満、熊本県で4割から6割となっており、取得日数も8日～10日となっている。ワーク・ライフ・バランスを実現していくには、労働時間の短縮だけでなく、有給休暇が完全に消化されるような職場づくりが不可欠となるであろう。

12) 厚生労働省のマニュアルによれば、「過労死とは過度な労働負担が誘因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発症し、永久的労働不能または死に至った状態をいう。」と定義されている。

厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課編[2002]を参照。

ワーク・ライフ・バランス取り組みの現状

表 - 1 (2) 年次有給休暇の付与・取得状況

(単位：日，%)

年次	熊 本 県			全 国		
	付与日数	取得日数	取 得 率	付与日数	取得日数	取 得 率
平成 10 年	16.5	8.1	49.0	17.5	9.1	51.8
11 年	17.2	9.1	52.9	17.8	9.0	50.5
12 年	17.9	9.7	54.1	18.0	8.9	49.5
13 年	18.2	10.0	54.9	18.1	8.8	48.4
14 年	18.8	9.6	51.0	18.1	8.8	48.4
15 年	18.2	8.9	48.9	18.2	8.8	48.1
16 年	18.7	9.9	52.9	18.0	8.5	47.2
17 年	18.8	7.1	37.7	18.0	8.4	46.6
18 年	19.2	6.8	35.4	17.9	8.4	47.1
19 年	18.4	11.3	61.4	17.7	8.3	46.6
20 年	17.6	7.7	43.7	17.6	8.2	46.7

(資料) 平成 10 年まで厚生労働省「賃金労働時間制度等総合調査」(企業規模 30 人以上), 11 年から同省「就労条件総合調査」(企業規模 30 人以上), 熊本県労働雇用総室「熊本県労働条件等総合調査」(事業所規模 30 人以上)

2 - 2 増える自殺者や過労死

[1] 高度成長期からバブル経済の時代にかけては、労働者が家庭生活を犠牲にして長時間働くことへの見返りも比較的大きかったといえる。しかし、バブル崩壊後、経済のグローバル化が進む中、規制緩和の促進(労働基準法の改正(残業労働など)、労働者派遣法の制定など)と市場原理主義の台頭は、労働市場の自由化を一気に推し進めた。企業は正社員の雇用を減らし、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員など非正規社員を大幅に増やし人件費の大幅な削減を図ってきた。労働市場の自由化はまた、非正規社員による人件費の削減に加え、景気の調節弁として弾力的に雇用調整を行うことで、正社員であってもリストラの危機にさらされるといった競争的な市場の仕組みを作り出した。その結果、社員、とくに正社員は勤務や作業がハードなチームに参加して、他の正社員よりも優秀であるとのシグナルを絶えず発しなければならない。このような正社員は他との違いを示すために、常に過度の努力をしなければならない。それが長時間労働をもたらし、過労自殺や過労死に繋がっていくのである。企業は、雇用不安を

煽り、社員をラット・レース (rat race) に駆り立ていたのである。

その結果、正社員からパート・派遣への代替による人件費の削減は、正社員一人あたりの業務量を増やし、長時間労働に拍車をかけることになった。より競争的で厳しい環境の中で、多くの正社員はリストラという不安におびえながら働くようになった。リストラされないために、長時間労働に甘んじる労働者も少なくなく、そのため、過労死、過労自殺、うつ病が大幅に増え大きな社会問題となった。残業時間が長い労働者ほど、仕事上で精神的なストレスを感じる割合が高くなっている。労働者の多くは将来の不安を抱え、心身ともに疲れている。しかし、夜遅く帰宅するため心身の十分な充電ができないまま次の日も出勤していく毎日では、労働者は十分に能力を発揮することができるだろうか。

[2] 過労死する労働者も増えている。厚生労働省は平成 13 年 12 月に新たな労災の認定基準を定め、仕事その発症にあたって有力な要因と認められた場合は労災補償(労災認定)の対象となるとした。対象となる疾病は、労働基準

法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患および虚血性心疾患をいう。脳血管疾患に係る疾病として脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症をいい、虚血性心疾患等に係る疾病として心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）、解離性大動脈などをいう。脳・心臓疾患による過労死とは、長時間労働や休日なしの働き過ぎを長く強いられた結果、精神的・肉体的な負担、すなわち慢性的疲労やストレスなどで、労働者が脳溢血や心臓麻痺などを起こして突然死するのである。

業務に起因する脳・心臓疾患として労災補償を請求した件数は年々増加している（表-2

(1)<sup>13)</sup>。この数年、請求件数は900から940件数で推移、決定件数のうち業務上として認定された支給決定件数も400件に近く、支給決定件数を決定件数で除した認定率も40数%となっている。問題はこのうち死亡した労働者、すなわち過労死である。脳・心臓疾患による過労死の推移をみると、過労死の請求件数は、15年度以降300件を超え、20年度は304件、そのうち支給決定件数は、業務上、過労死として認定された件数で、158件を数えている。ここ数年、認定を受けた過労死は150件前後となっている。熊本県の状況をみると、それほど多くなく、脳・心臓疾患として労災補償を請求した件数は20件弱、支給決定件数は5～8件で、この

表-2(1) 脳血管疾患及び虚血性心疾患等（「過労死」等事業）の労災補償状況

(単位：件数、%)

年次	全 国						熊 本 県			
	脳・心臓疾患			脳・心臓疾患のうち死亡			脳・心臓疾患		脳・心臓疾患のうち死亡	
	請求件数	支給決定件数	認定率	請求件数	支給決定件数	認定率	請求件数	支給決定件数	請求件数	支給決定件数
平成 11 年度	493	81			48		7	0		
12 年度	617	85			45		5	2		
13 年度	690	143			58		7	0		
14 年度	819	317	40.4		160	42.2	16	5		
15 年度	742	314	44.4	319	158	45.9	18	8		
16 年度	816	294	43.9	335	150	47.5	17	8		
17 年度	869	330	44.1	336	157	47.9	17	4		
18 年度	938	355	43.4	315	147	48.5	17	6	7	2
19 年度	931	392	45.8	318	142	44.9	19	6	9	2
20 年度	889	377	47.3	304	158	50.5	10	5	7	2

(資料) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」、熊本労働局「平成20年度 熊本における労働衛生の現状」

- (注) 1) 同表は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患及び虚血性心疾患（「過労死」等事案）について集計したものである。  
 2) 認定件数（支給決定件数）は、当該年度に請求されたものに限るものではない。支給決定件数は決定件数のうち業務上として認定した件数である。  
 3) 平成13年12月に脳・心臓疾患の認定基準が改正された。  
 4) 平成14年度以前の死亡に係る請求件数は把握していない。  
 5) 認定率は認定件数（支給決定件数）を決定件数で除した割合。

13) 表-2(1)は、労働基準法施行規則別表第1の2第9号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る脳血管疾患および虚血性心疾患のうち、いわゆる過労死等について集計したものである。

ワーク・ライフ・バランス取り組みの現状

うち過労死として請求し支給決定された件数は2件となっている。

「業務による明らかな過重負荷」が認定要件となり、脳・心臓疾患として労災補償の対象となるが、具体的には長時間の過重業務、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い勤務、交替制勤務・深夜勤務、温度・騒音・時差など作業環境、精神的緊張がともなう業務などが負荷要因と考えられる。ワーク・ライフ・バランスを積極的に進めて行くには、業務による過重負荷とくに長時間の過重業務を解消することが不可欠である。とくに問題視されているのが過労死をともなう長時間労働の弊害である。そこで、1ヵ月平均の時間外労働時間別に「長時間の過重業務」で脳・心臓疾患になり、支給決定された件数をみると(表-2(2))、80時間以上

~100時間未満での過労死が62件と最も多く、次いで100時間以上~120時間未満が41件となっている。毎月60時間を超えて働いている労働者は、まさに残業の長時間・過重業務によって脳・心臓疾患となり、その多くは過労死となって亡くなっている。ワーク・ライフ・バランスの実現はなによりも残業ゼロの取り組みである。

[3] 多くの職場には長時間労働や仕事上の過酷な業務が覆い、ストレス社会といわれる今日、心理的な負荷による精神障害が増えている。企業にとっても、経営上の大きな問題として認識する必要があるのではないかと。脳・心臓疾患による過労死だけでなく、精神障害等が原因で自殺する労働者も増えている。

自殺した労働者の推移をみると(表-3)、全国の自殺者は、昭和50年代後半からバブル経済の直前までは2万2,000人から2万5,000人で推移し、バブル以後も2万2,000人前後であった。しかし、平成10年以降、ほぼ3万3,000人に増えている。その中には長時間労働や過酷なストレスが原因で自殺した労働者も相当数に上っているはずである。これに対して、熊本県の自殺者は、11年以降、430人~550人で推移している。このうち労働者は100人~140人で、全体に占める割合は25%程度となっており、自殺者4人のうち1人は労働者なのである。

過労死とともに、深刻な問題としてうつ病など精神障害や自殺の問題がある。精神障害といってもさまざまな症状があるが、最も代表的な精神障害にうつ病、急性ストレス障害、PISD(心的外傷後ストレス障害)などがある<sup>14)</sup>。そこで、業務に起因する疾病による精神障害等として労災補償を請求した件数をみると、平成11年度の115件から20年度には927件と8倍と著しく増加している(表-4(1))<sup>15)</sup>。決定件

表-2(2) 脳・心臓疾患で「長時間の過重業務」により支給決定された事案  
(1ヵ月平均の時間外労働時間数別)  
(単位:件)

区分	平成20年度	
	脳・心臓疾患	うち死亡
45時間未満	1	0
45時間以上~60時間未満	1	1
60時間以上~80時間未満	21	10
80時間以上~100時間未満	131	62
100時間以上~120時間未満	103	41
120時間以上~140時間未満	49	22
140時間以上~160時間未満	31	11
160時間以上	24	6
合計	361	153
(参考)支給決定件数	377	158

(資料) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」

(注) 本表の合計件数と支給決定係数との差は、認定要件のうち、「異常な出来事」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

14) 精神障害を労災と認定するかどうかについては、平成11年9月に厚生労働省労働基準局から「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」(基発第544号)が示された。

15) 精神障害の業務上・外の判断にあたっては、次のいずれかの要件を満たすことが必要で、それぞれ具体的

荒井 勝彦

表 - 3 自殺者の推移

(単位:人, %)

全 国				熊 本 県			
年 次	自殺者数	年 次	自殺者数	年 次	自殺者数 A	労働者数 B	割 合 B / A
平成 01 年	22,436	平成 11 年	33,048	平成 11 年	554	132	23.8
02 年	21,346	12 年	31,957	12 年	454	119	26.2
03 年	21,084	13 年	31,042	13 年	436	88	20.2
04 年	22,104	14 年	32,143	14 年	493	103	20.9
05 年	21,861	15 年	34,427	15 年	539	139	25.8
06 年	21,679	16 年	32,325	16 年	499	129	25.9
07 年	22,446	17 年	32,552	17 年	485	141	29.1
08 年	23,104	18 年	32,155	18 年	548	140	25.5
09 年	24,391	19 年	33,093	19 年	520	127	24.4
10 年	32,863	20 年	33,249	20 年	468	109	23.3

(資料) 警察庁生活安全局地域課調べ・熊本労働局「平成 20 年度 熊本における労働衛生の現状」

表 - 3 (1) 精神障害の労災補償状況 (左記のうち自殺 (未遂を含む))

(単位:件数, %)

年 次	全 国						熊 本 県			
	精神障害等			精神障害等 のうち自殺 (未遂を含む)			精神障害等		精神障害等 うち自殺 (未遂を含む)	
	請求件数	支 給 決定件数	認 定 率	請求件数	支 給 決定件数	認 定 率	請求件数	支 給 決定件数	請求件数	支 給 決定件数
平成 11 年度	155	14		93	11		2	0		
12 年度	212	36		100	19		2	1		
13 年度	265	70	33.8	92	31		2	1	0	0
14 年度	341	100	31.8	112	43	34.7	5	1	3	0
15 年度	447	108	31.8	122	40	35.4	12	5	5	4
16 年度	524	130	30.6	121	45	33.3	17	4	2	1
17 年度	656	127	28.3	147	42	39.6	13	4	0	2
18 年度	819	205	33.8	176	66	42.3	13	8	2	0
19 年度	952	268	33.0	164	81	45.5	19	9	2	2
20 年度	927	269	31.2	148	66	41.0	12	4	5	2

(資料) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」、熊本労働局「平成 20 年度 熊本における労働衛生の現状」

- (注) 1) 同表は、労働基準法施行背規則別表第 1 の 2 第 9 号の「業務に起因することの明らかな疾病」に係る精神障害等について集計したものである。  
 2) 支給決定件数は当該年度に請求されたものに限るものではない。支給決定件数は決定件数のうち業務上認定した件数である。  
 3) 認定率は支給決定件数を決定件数で除した割合である。

に検討した上で総合的に判断される。対象疾病に該当する精神障害を発病していること。対象疾病の発病前おおむね 6 ヶ月の間に、客観的に当該疾病を発病させる業務による強い心理的負荷が認められること。業務以外の心理的負荷又は個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと、である。

ワーク・ライフ・バランス取り組みの現状

数のうち業務上として認定された支給決定件数も14件から269件と大幅に増加し、認定率も決定件数の3割強となっている。職場における仕事の負荷や人間関係などストレスの増加が自殺者を増加させている。そこで、自殺(未遂を含む)した者の請求件数をみると、100件から160件へ、また支給決定件数も40件から70件に増えている。熊本県においてもここ数年、請求件数は15年度以降12件から20件近くに増え、支給決定件数も数件を数えている。だが、自殺した者の請求件数が数件、支給決定件数も2件ほどとなっている。

次に、1ヵ月平均の時間外労働時間別に精神障害等で支給決定された件数をみると(表-4(2))、100時間以上~120時間未満が31件と最も多く、次いで120時間以上~140時間未満で24件となっている。毎月40時間を超えて働い

ている労働者には、精神障害等の発病が多く、残業の長時間業務や心理的負荷が精神障害等をもたらし、多くは死に至っている。過労死と同様に、ワーク・ライフ・バランスの実現はなによりも残業ゼロの取り組みが必要なのである。

以上みたように、仕事上のストレスやハードな仕事によって、過労死や精神障害による自殺は増えている。働き方にいろいろな問題があり、過労死や自殺を減らすためにもワーク・ライフ・バランスの実現を図り、労働時間を短縮することが不可欠となる。

2-3 少子化への危機

[1] ワーク・ライフ・バランス導入の主要な背景の1つには、急速に進行する少子化への危機感がある<sup>16)</sup>。女性が一生涯に産む子供の数を示すところの合計特殊出生率をみると(表-5)、熊本県は全国の水準を0.2ポイント程度上回って推移しているものの、全国と同様に趨勢的には低下傾向にある。昭和55年1.83、60年の1.85から平成17年には1.42と落ち込んだ

表-4(2) 精神障害等で支給決定された事案  
(1ヵ月平均の時間外労働時間数別)

(単位:件)

区 分	平成20年度	
	精神障害等支給決定件数	うち自殺(未遂を含む)
20時間未満	69	70
20時間以上~40時間未満	9	4
40時間以上~60時間未満	10	4
60時間以上~80時間未満	15	7
80時間以上~100時間未満	22	8
100時間以上~120時間未満	31	15
120時間以上~140時間未満	24	7
140時間以上~160時間未満	10	4
160時間以上	20	5
合計	210	61
(参考) 支給決定件数	269	66

(資料) 厚生労働省「脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況」

(注) 本表の合計件数と支給決定係数との差は、PTSD又は出来事による心理的負荷の程度が特に過重な場合など、労働時間の長さをみるまでもなく支給決定された事案等の件数である。

表-5 合計特殊出生率と出生数の推移

(単位:人)

年 次	全 国		熊 本 県	
	合計特殊出生率	出生数	合計特殊出生率	出生数
昭和55年	1.75	1,576,889	1.83	24,446
60年	1.76	1,431,577	1.85	23,183
平成2年	1.54	1,221,585	1.65	18,992
7年	1.42	1,187,064	1.61	17,895
12年	1.36	1,190,547	1.56	17,262
13年	1.33	1,170,662	1.52	16,960
14年	1.32	1,153,855	1.50	16,839
15年	1.29	1,123,610	1.48	16,339
16年	1.29	1,110,721	1.47	16,313
17年	1.26	1,062,530	1.42	15,645
18年	1.32	1,092,674	1.50	16,189
19年	1.34	1,089,818	1.54	16,307
20年	1.37	1,091,156	1.58	16,462

(資料) 厚生労働省「人口動態統計」

16) 小室淑恵 [2007] 20頁を参照。

が、18年1.50、19年1.54、そして20年1.58へと、この3年間わずかに上昇している。それでも、人口置換水準の2.08を大きく下回っている。出生数を見ても、この間、大幅に減少していることがわかる。全国の出生数は、昭和55年の157万6,889人から平成17年には106万2,530人と過去最低を記録したが、ここ3年間、109万人台を推移し、20年は109万1,156人を数えている。熊本県においても、この間、2万4,446人から1万6,462人へと、30年近くの間4割も減少したのである。

少子化問題が大きな社会問題になったのは平成元年であった。戦後最低だった丙午の昭和41年1.58を下回り、「1.57ショック」とよばれたのが平成元年であった。政府は、これを契機に、育児休業制度の整備や保育所の拡充などを進めたが、出生率の低下傾向に歯止めをかけることはできず、少子化への危機感はいつそう強まった。政府は少子化対策の重点施策として、15年に「少子化社会対策基本法」と「次世代育成支援対策推進法」を制定し、16年に「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」を掲げた。こうした流れのなかで登場したのがワーク・ライフ・バランスである。

[2] 内閣府の「平成20年版 少子化社会白書」では、少子化対策の取り組みとなる「子どもと家族を応援する日本」重点戦略、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」について解説が行われ、さらに少子化対策の一環として、ワーク・ライフ・バランスの実現のための働き方の変革が強く打ち出された。同白書の第3章を「仕事と生活の調和の推進」とし、その重要性を強調した。

同白書はまた、ワーク・ライフ・バランスの実現を困難にしている子育て期にある女性にスポットをあてて分析を行っている<sup>17)</sup>。厚生労

働省が行った13年度調査によると、出産の1年前に仕事をもっていた女性のうちの約7割が出産半年後には無職となっている。また育児休業を利用して就業を継続する割合は着実に増えているものの、過去20年間、継続就業率は平均してほとんど変化していないという結果を得た。

経済協力開発機構(OECD)が行った「6歳未満の子をもつ母親の就業率の比較」調査によると、スウェーデンでは3歳未満で72.9%、3歳~6歳未満で82.5%と加盟国の中でも最も高いのに対して、日本は3歳未満で28.5%、3歳~6歳未満で48.2%と他の先進諸国に比べて相当に低く、出産後のワーク・ライフ・バランスの実現がいかにむずかしいかを示している。

[3] 時代とともに変化するライフスタイルの中で、人びとは仕事と家事・育児の両立にはいつも悩んできた。生き方が多様化してきたにも拘わらず、過重な長時間労働は一向に解消しない。正社員は毎日仕事に追われ、家族団欒や子育て、地域活動に参加する時間もほとんどなく、場合によっては健康を害する労働者も少なくないのである。仕事と家庭の両立を阻害する理由として、「休暇が取りにくい」「家事や育児の負担が女性に片寄っている」「労働時間が長い・残業が多い」「保育施設の整備が不十分である」などの理由が多い。またワーク・ライフ・バランスの実現は、女性(母親)だけでなく男性(父親)にも仕事と育児など両立を容易にし、安心して子育てに励むことができる。そのためには育児休業制度の充実はもちろん、有給休暇の半日単位での利用、短時間勤務や所定外労働の免除・削減の勤務の弾力化などの支援が必要であろう。

17) <http://journal.mycom.co.jp/articles/2008/06/04/shoushi/index.html> を参照。

### 3. 行政の取り組みの現状

#### 3-1 全国における取り組み

[1] ワーク・ライフ・バランスが政府の検討課題として俎上に上ったのは、経済財政諮問会議「労働市場改訂専門調査会第1次報告」（平成19年4月6日）、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中間報告」（19年5月24日）、『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議中間報告」（19年6月1日）であった。これらの提言を踏まえ、政府は、19年6月19日に「経済財政改革の基本方針2007」、いわゆる「骨太方針2007」を閣議決定した。働き方の改革の第1弾として「第2章 成長力の強化」の「3. 労働市場改革」を掲げ、「ワーク・ライフ・バランス＝仕事と生活の調和」を推進することになった。仕事と家庭・地域生活の両立が可能なワーク・ライフ・バランスの実現に向け、「ワーク・ライフ・バランス憲章」（仮称）、および「働き方を変える、日本を変える行動方針」（仮称）を策定することを確認した。

[2] 内閣府は、平成19年12月18日に関係閣僚・経済界・労働界・地方公共団体の代表からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会談」を開催、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定した。この趣旨を踏まえ、厚生労働省は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のために、さまざまな取り組みを行うことになった。主な取り組みとして、社会的気運の醸成と企業の取り組みの促進を掲げた。

政府は、ワーク・ライフ・バランスの推進事業として、厚生労働省が20年度10億2,700万円、内閣府が4,300万円の予算を計上、さらにその他関連事業や国土交通省や他省庁の予算を

も含めると、ワーク・ライフ・バランス関連予算の総額は、19年度の37億5,500万円から20年度48億2,800万円と大幅に増えた<sup>18)</sup>。

#### 3-2 熊本県における取り組み

##### 3-2.1 熊本県しごといきいき応援会議

[1] 熊本県、熊本労働局、連合熊本（日本労働組合総連合会熊本県連合会）、熊本県経営者協会、熊本経済同友会、熊本県商工会議所連合会、熊本県商工会連合会が平成20年1月28日に「熊本県しごといきいき応援会議」を開催した。応援会議では産業界・労働界・行政のパートナーシップにより、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進構想」を共通指針とし、具体的な取り組みを推進するため「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進共同宣言」を行った。熊本県で、ワーク・ライフ・バランスを最初に取り上げたのがこの応援会議であった。

[2] 応援会議は、取り組むべき施策を3つの基本方向にまとめ「仕事と生活が調和した県民生活の実現」をめざすこととなった。

1つは、ワーク・ライフ・バランス促進のための気運の醸成である。これは、県民、市町村や企業にワーク・ライフ・バランスの意義や重要性の理解を求めるとともに、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業に社会的評価を推進するものである。熊本県においては「お仕事参観日（仮称）の実施」「ワーク・ライフ・バランスに関する講演会」「男女共同参画推進事業者の表彰」「応援団事業の実施（子育てとくとく応援団等）」、熊本労働局では「仕事と生活の調和シンポジウムの実施」「均等・両立推進企業表彰」などを行うことになった。

2つには、企業や団体の取り組み促進・支援である。企業がワーク・ライフ・バランスに積

18) <http://journal.mycom.co.jp/articles/2008/06/04/shoushi/index.html> を参照。

極的に取り組むには、経営面にメリットがあるとの理解を得るとともに、長期的視野に立った人材の確保・育成に向けた取り組みを支援するものである。取り組みとして、熊本県では「熊本ワーク・ライフ・バランスサイト（仮称）の開設」「仕事と家庭両立支援等アドバイザー派遣」「男女共同参画アドバイザー派遣」、また熊本労働局では「両立支援の広場」サイトの利用促進、「労働時間設定改善コンサルタント」の配置、さらに熊本県・熊本労働局・産業界・労働界による「熊本仕事いいねっと」の活用による高年齢者の多様な働き方支援、これらに加え、商工会連合会による「オリジナルくまもと」発進支援事業などを行うことになった。

第3に、県民の取り組み促進・支援である。ライフステージに応じた多様な働き方への支援をはじめ、自己啓発、地域貢献活動への取り組みに支援するとともに、幼少時からのキャリア教育を推進するものである。熊本県では「放課後児童健全育成事業の実施」「ファミリー・サポート・センター事業の推進」、また熊本労働局では「高校生に対する就職ガイダンスの実施」「マザーズサロンにおける支援」、さらに熊本県・熊本労働局・産業界・労働界による「熊本県「人財」育成プロジェクトの推進」「生涯現役しごといきいき県民構想の推進」などがある。

なお、「ワーク・ライフ・バランスに関する講演会」事業の1つの取り組みとして、熊本県は、NPO法人の全国女性会館協議会と共催して、平成21年1月30日に「ワーク・ライフ・バランス・オープンセミナー」をくまもと県民交流館パレアで開催した。講師は、熊本大学の教授とともに「世界を変える社会起業家100人」に選出されたNPO法人フローレンスの代表理事駒崎弘樹氏で、「ワーク・ライフ・バランス

の推進について（社会起業という立場から）」の講演を行った<sup>19)</sup>。

[3] 熊本県が取り組んだ平成20年度の「ワーク・ライフ・バランス推進事業」をみると、労働雇用総室は、21世紀職業財団との共催で20年10月と12月に2回の「仕事と家庭の両立推進セミナー」を実施、11月に熊本労働局や熊本県雇用環境整備協会等との共催で「ワーク・ライフ・バランスセミナー」を実施した。また男女共同参画・パートナーシップ推進課による「男女共同参画事業者表彰」が県下の5事業所に行われた。21年度も「ワーク・ライフ・バランス推進事業」として、21世紀職業財団との共催で21年10月に「仕事と家庭の両立推進セミナー」を実施、また男女参画・協働推進課（組織名称を代え）による「男女共同参画事業者表彰」が県下の6事業所に行われた。

### 3-2.2 熊本仕事と生活の調和推進会議

[1] 内閣府は、平成19年12月18日に関係閣僚・経済界・労働界・地方公共団体の代表からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会談」を開催し、ワーク・ライフ・バランス憲章、そして行動指針を策定した。この趣旨を踏まえ、厚生労働省は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現するための、主要な取り組みとして、社会的気運の醸成と企業の取り組みの促進を掲げた。さらに、同省は、仕事と生活の調和推進事業として、都道府県労働局に「仕事と生活の調和推進会議」を設置、推進事業（地方版）を実施することになった。

[2] 熊本労働局は、厚生労働省の推進事業を受け、学識経験者代表、労働者代表、使用者代

19) なお、平成21年2月15日に熊本県男女共同参画活動交流協議会が主催となって、「09' 熊本県男女共同参画活動フォーラム」を開催した。フォーラムでは内閣府の男女共同参画局長である板東久美子氏が「男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」と題して講演を行った。

表、そして地方公共団体（熊本県）の計 10 名の委員からなる「熊本仕事と生活の調和推進会議」を設置し、平成 20 年 7 月 31 日に同推進会議を開催した。

同推進会議は、労使をはじめ地方公共団体、学識経験者から広く意見を求め、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成の促進を図ることを目的とするもので、19 年度に熊本県が取りまとめた「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進共同宣言」の具体化を含め、地域の特性を踏まえた提言および目標設定、地域を代表する先進的モデル事業の実施企業の選定、好事例の収集・情報提供の実施などに取り組むとしている。20 年度中に取り組みをまとめるとしている。また 20 年 11 月 5 日に（社）全国労働基準関係団体連合会熊本県支部主催による「仕事と生活の調和をめざして！シンポジウム in くまもと」を開催し、慶応大学商学部教授の清家篤先生の特別講演と地元企業の（株）イノス経営者の芹川哲朗氏の事例発表を行った、

[3] 熊本労働局に「熊本仕事と生活の調和推進会議」が設置されたが、現下の不況のため、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みは国や都道府県ではほとんど進捗していないのが現状である。というのは、平成 20 年秋に金融危機が引き金となって世界同時不況が起こり、地方経済においても景気は急速に悪化し、雇用不安が一段と高まった。とくに派遣労働者の派遣切れや雇い止めは、大きな社会問題となった。

現在、取り組みは小休止しているといっている。21 年度の取り組みはほとんどないが、厚生労働省の外郭団体である全基連熊本県支部が「仕事と生活の調査推進事業」を 20 年度・21 年度と実施している。不況の中で、熊本労働局は、21 年 12 月に同推進会議を開催し、次のような 3 つのワーク・ライフ・バランスの提言をおこなった。提言は、働き方を見直し、定時退社デーを設定して労働時間を短縮する。

毎月 1 日以上年次有給休暇を取得する。さらに男性の上の育児休業取得を促進し、子育てしやすい職場環境を整備するというものである。提言ごとに目標値を設定し、実現していこうというもので、九州ブロックの各局も同様に提言をおこなっている。熊本、佐賀、鹿児島各局は提言ごとに目標値を設定しているが、福岡、大分、沖縄は提言のみで、目標値を設定していない。問題は、提言の実現や目標の達成に向けた取り組みである。例えば、提言では週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 年後には 2 割減させ、10 年後には半減させるというが、具体的にはどのように進めるのであろうか。

#### 4. おわりに

[1] いまワーク・ライフ・バランスが大きな政策的課題となっている。「ワ-ク（仕事）の充実」と「ライフ（生活）の充実」を同時に実現することが、ワーク・ライフ・バランスの目的である。ワーク・ライフ・バランスが注目されるにはいくつかの背景がある。本稿では労働時間や過労死、自殺の問題を中心に考察した。労働市場の視点からすれば、まず「ワークの世界」を改革するのが急務である。これまで仕事のために家庭生活を犠牲にすることで、有能な人材を失い、また人材の有効活用を阻んできた。それがまた少子化や晩婚化・未婚化を生む背景の一つにもなっている。「ライフ」を充実するために働き方を柔軟に変え「ワーク」を充実する、逆に「ワーク」に合わせて働き方を変え「ライフ」を充実するという、といった好循環の輪を作り上げることがワーク・ライフ・バランス実現のためには不可欠ではないだろうか。

[2] 最後に、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、行政の取り組みについて、1・2 点指摘しておこう。3 年前、政府は、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを高らかに歌い上げた。ワーク・ライフ・バランス憲章と行動指針の策定は、今後、わが国の基本政策として具

体的に実践していくとの誓いではなかつただろうか。しかし、平成20年秋の世界同時不況により、民間経済だけでなく、国や県の取り組みも大きく停滞したことは否めない。熊本県や熊本労働局においても、その取り組みはあまり進んでいない。

10年代初期に襲われた構造的不況の真っ只中、政労使で「ワークシェアリング」の取り組みが叫ばれ、政府が企業に導入に向けた広報を行い、事例を示し熱心に取り組んできたが、多くの企業には導入されず、それも緊急対応型ではなく多様就業対応型の日本型ワークシェアリングに変質してしまったことは未だ記憶に新しい。

ワーク・ライフ・バランスの取り組みもまた急速に勢いが衰えている。ワークシェアリングと同じ道を歩むのではないかとの危惧である。とくに地方では単独で何もできない。県単位では実施も難しいかもしれない。1つは、九州8県のブロックで、ワーク・ライフ・バランスの導入に向けた共同宣言の提唱とその実践である。

2つは、実施に向けた組織体制の強化である。熊本県、熊本労働局、連合熊本、経済4団体は20年1月に「熊本県しごといきいき応援会議」を開催、また熊本労働局は、厚生労働省の推進事業を受け、10名の委員からなる「熊本仕事と生活の調和推進会議」を設置している。しかし、ワーク・ライフ・バランスの導入は一つの行政機関だけでは到底実現できるものではない。実現に向けたシナリオは、まず熊本県と熊本労働局が一体となって「ワーク・ライフ・バランス導入検討委員会(仮称)」の場を設定すること。第2に経済団体を巻き込み、連携して実現の具体化に向けた目標や施策に取り組むことである。第3に、ワーク・ライフ・バランス導入のモデル企業、モデル経済団体、さらにモデル工場団地を選び、確実に1つ1つ実現していくことである。現在、不況のため時期的には必ずしも良くないかもしれないが、かつてのワークシェアリングのように一過的な政策対応に終わら

せないためにも、行政機関の一段の熱意と努力が不可欠である。

[3] 最後に、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、われわれは何を為すべきかを3つほど指摘しておこう。

#### (1) 公共財としての人材の活用

過労死や長時間労働のために有為な人材を多数失い、また多くの労働者が健康を損なっている。一部の企業は長時間労働やストレスを生むほど労働者を酷使し、人材は次から次に使い捨てにされている。こうした企業の行動は、経済活動に従事する「労働力」を私的財として捉えているといっても過言ではない。ワーク・ライフ・バランス実現の最も基本的な視点は、人的資源たる人材を公共財として捉え、地域社会の共有財産として位置づけることではないだろうか。公共財としての活用こそ、企業の労働生産性を引き上げ、ひいては地域社会の活力を高めるのである。まず、企業は社員を公共財として位置づけ、労使の連携によって「ワークの充実」を実現するための方策を考えなければならない。

#### (2) 均衡処遇を制度化した柔軟な働き方

ワーク・ライフ・バランスの実現にとって、次に重要な視点は、労働者がライフサイクルに見合った働き方ができるように、柔軟な働き方を制度化することこそが、何よりも重要である。たとえば、子育て期には夫も妻もパートなど非正規社員として働き、子育ての時間を確保し、夫婦で仕事と両立しながら育児することができる。子育て期が終われば、夫も妻も正社員に戻り、「ワークの充実」に努めるのである。すなわち「リバーシビリティな働き方」ができるルールを確立することが必要ではないだろうか。企業が労働者に対する「雇用のポートフォリオ」を主導するのではなく、社員がライフサイクルに応じて働き方が選択できるように、働き方のシステムを変えることが不可欠である。その際、時間給にもとづく給与の違い以外——有給休暇、昇格・昇進、賞与、福利厚生などについては、

正社員との均衡的な処遇を図ることが不可欠である。ワーク・ライフ・バランスを実現する上で、働き方が柔軟に変えることができるようなルールの確立こそ、急がなければならない施策ではないだろうか。

### (3) 男性中心の企業社会からの脱却

ワーク・ライフ・バランスの実現を阻んでいる最大の原因は、男性中心の企業社会といわれる。そこにビルトインされているのが日本的雇用慣行である。日本的雇用慣行を支配している行動原理は、一生懸命に頑張るって働くという努力主義にほかならない。この行動原理は、男性の正社員を中心に、日本的雇用慣行の下で、毎日、夜遅くまで残業を厭わず長時間働き、頻繁に出張し転勤するという行動によって象徴的に表現されている。家庭を顧みず、毎日過重な残業や有給休暇もとれないほど働く長時間労働は、ワーク・ライフ・バランスの実現にとって最大の障害となっている。こうした男性中心の企業社会は、ゆとりある家庭生活を残念させ、男性の育児放棄を招き、働く女性には家事・育児の負担を強いてきたのである。いまや、努力主義に立脚しない、男女参画の企業社会を確立することが、ワーク・ライフ・バランスの実現にとって最大の課題ではないだろうか。

### [参考文献]

[1] 荒金雅子・小崎恭弘・西村智編 [2007] 『ワークライフバランス入門』 ミネルヴァ書房  
 [2] 労働政策研究・研修機構 [2006] 『ビジネス・リーダー・トレンド』 (特集: ワークライフバランス — 欧米の動向とわが国への示唆) 1月号

[3] 大沢真知子 [2006] 『ワークライフバランス社会へ』 岩波書店  
 [4] 内閣府 [2006] 『少子化社会白書 (平成 18 年版)』 ぎょうせい  
 [5] 内閣府 [2007] 『国民生活白書 (平成 19 年版)』 時事画報社  
 [6] 小室淑恵 [2007] 『新しい人事戦略 ワークライフバランス 考え方と導入法』 日本能率協会マネジメントセンター  
 [7] 吉越浩一郎 [2008] 『「残業ゼロ」の人生力』 日本能率協会マネジメントセンター  
 [8] 久谷典四郎編 [2007] 『ワークライフバランスの実践 — 企業事例に見るその手法と実際 —』 日本リーダーズ協会  
 [9] 大沢真知子 [2008] 『ワークライフシナジー — 生活と仕事の 相互作用 が変える企業社会 —』 岩波書店  
 [10] 山口一男・樋口美雄編 [2008] 『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』 日本経済新聞出版社  
 [11] 丸尾直美・川野辺裕幸・的場康子編 [2007] 『出生率の回復とワークライフバランス』 中央法規  
 [12] 佐藤博樹・(財)連合総合生活開発研究所編 [2008] 『バランスのとれた働き方 — 不均衡からの脱却 —』 エイデル研究所  
 [13] 荒井勝彦 [2009] 『ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて』 『くまもとの労働 平成 20 年版』 熊本県  
 [14] 熊本県商工観光労働部労働雇用総室 [2009] 『平成 20 年度 熊本県労働条件等実態調査報告』  
 [15] 内閣府 [2008] 『ワーク・ライフ・バランスに関する特別世論調査』  
 [16] 厚生労働者労働基準局安全衛生部労働衛生課編 [2002] 『産業医のための過重労働による健康障害防止マニュアル — 過労死予防の総合対策』 産業医学振興財団

