

# ワークライフバランスから考察する日本社会の女性労働について ガラパゴス化した日本でワークシェアリングによる労働格差の解消は可能なのか

増井杏子

## 1 はじめに

今回、私がワークライフバランスについて考察しようと思ったきっかけは「ワークライフバランスとは何か」という問いに答えられなかったことである。

とある縁で、厚生労働省の方とお話をさせて頂く機会があった際、軽い気持ちで諸外国と比べて日本のワークライフバランスは拙い印象を受けるが、国は現状をどのように評価しているのか、と尋ねた。すると、省内での取り組みに関する部分では滑らかに口が動くのだが、それ以外、つまり、企業やそれ以外の場所に関する働きかけに関しては知らない、分からないなどあいまいな返事が返ってくるばかりであった。そして、逆に質問されてしまったのである。「ワークライフバランスとは何か」、と。

このような経緯で、私はもともと興味があった日本の女性労働とともに定義の定まっていない曖昧なワークライフバランスの実態を再確認しようと思ったのである。

さらに、ワークライフバランスに関する文献を読む際に、多くの著書で「ワークシェアリング」という概念が一つの方法として提示されているのを度々見かけた。そこで、今回はワークシェアリングによって格差の是正に成功したワークライフバランス先進国に焦点を当てるとともに、その各国のワークシェアリングの方法がわが国でも有効に作用するかどうかを論じようと思う。もちろん、国ごとの歴史や文化・伝統の差異、その時々々の経済の状況ごとに環境が異なるので、一概に日本の労働社会にあてはめることは出来ないだろう。しかしながら、各国ごとに異なる方法を比較し、成功につながった共通の基盤を見つけることによって、いまだ企業別組合や終身雇用や年功序列というような古い経済システムの残る、労働における雇用慣行という面でもガラパゴス化している日本に存在する格差の解消のための手がかりを発見できると思う

また、ワークシェアリング＝仕事の分かち合い、とは、一見すれば理想的なものに聞こえるが、そこに問題点は含まれていないのだろうか。もちろん、単純に企業の負担する人件コストが上がる、労働者側の給与が減るといったことが考えられる。ただ、ワークシェアリングの考え方が広まっているヨーロッパではワークシェアリングとは「痛み分け」の手段であるという共通の認識があるために、そこに不公平感はない。しかしながら、そのような認識が無い日本社会で、仕事を分け合う、言い換えれば、誰かが仕事を減らし、誰かがその仕事を受け取る、といったことを行った場合、その分け合いのものさしを決めるのは「誰が」「どのようにするのか」、そのことによる不利益の被り方は果たして平等なのか、という不透明な側面が見え隠れするのである。

ワークライフバランスとワークシェアリング、この2つの概念が日本の労働世界の女性格差を解消する手段となるのか、これらを論じたいと思う。

## 2 ワークライフバランスの定義

まず、ワークライフバランスの定義に考察してみる。

何冊か文献を読んだ結果、共通認識としてあったのは「仕事と生活（家庭）の調和」というシンプルなものだけだった。もう少し付け足すならば「仕事と、家事、育児、勉強、趣味、ボランティアなどの活動のバランスがとれている状態」（川口 2013:126）が、ワークライフバランスを実現している状態である。

また、厚生労働省の定義によれば、「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」となっており、具体的なものとしては（1）就労による経済的自立が可能な社会、（2）健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、（3）多様な働き方、生き方が選択できる社会、であるということが述べられている。他にも関連する文献には、仕事とそれ以外を自分の希望するバランスで展開できること・性や年齢に関わらず多様な生き方ができること、といったような旨の内容が記されている。具体的な動きとしては（少子化対策として）ワークライフバランス憲章を制定した。これは、具体的行動指針はあるものの、法的拘束力は無く、待遇均等格差改善への実効性は乏しいものである。

一方で、『時間の束縛』（Hochschild 2001）を記し、アメリカ家族の実態と葛藤を書いたホックシルドによって比較的早期にワークライフバランスの概念が政府の課題やマスコミの話題にあがったアメリカではどのように定義されているのだろうか。

この著書によれば、アメリカ人の大多数が「仕事よりも家族を大切にしたい」という思いを抱えている一方で、実生活の時間配分をほぼ仕事に割かねばならず、家庭で過ごす時間を著しく制限される結果、家庭生活がストレスフルなものになっていることを明らかにした。つまり、仕事と家族の役割葛藤が問題として浮き上がってきたのだ。

それが、ワークライフバランスの問題として意識されてきたのは、その欠如が個人の精神衛生や労働者の労働生産性への悪影響だけでなく、家族そのものの在り方にもマイナスの影響を与えているという認識がホックシルドの影響もあり、広く認識されたからである。

そこで、ファミリーフレンドリー（家族に優しい）制度の普及である。政府は介入せず、企業のイニシアチブや独自の取り組みを尊重してきたのである。短時間勤務制度、フレックスタイム制度など柔軟な働き方を実現させた。しかし、生産性を損なわずに柔軟性を両立できるかは自律性の導入が容易な職種や業種にも依存するので、これらが行きやすい職種や業務といった一部の領域を中心として導入されてきたのである、

結果として、柔軟な雇用の必要性の認識が、社会や企業における女性の人材活動以外にも、人々の多様な選好を尊重することで、社会的機会をより多くの人々に与える社会を実現すべきだという、より普遍的な理念に組み込まれて発展したのである。つまり、機会均等の保障と時間の活用と選択の幅の拡大、それによる満足度の高い社会が理想的であるという観点への発展である。そして、アメリカでは家族、雇用、企業の人材活動の課題とともにワークライフバランスは語られることが多い。

また、これらの動きは山一男によれば EU 諸国でも共通だが、EU 諸国は法的合意など政府が主導となってワークライフバランス実現のために動いてきた。EU はまず EU の中で法的合意に基づいて広範な合意を達成し、それを補完する形で個々の国の個別の法も

追隨している形である。

1993年のEU労働時間指令やEU諸国の基本的人権に関する憲章により、労働者が最大就業時間を制限する権利を持つことを基本的人権とした。この趣旨は健全な生活を維持するためである。ほか、フルタイム労働者と他の労働者の均等待遇についてもEUパートタイム労働指令やEU臨時派遣労働者指令を制定しフルタイム労働者とパートタイム労働者・派遣労働者の均等待遇を定めた。

さらに、個別の動きを簡単にまとめると、イギリスは労働時間指令に関しては適用除外を選択したものの類似の法律である労働時間に関する政令を定めた。また、フレキシブル・ワーキング法や家族と就業法を制定し、障害児や介護が必要な家族がいる場合の柔軟な勤労を法的に保障した。フランスでは、所定内労働時間を一律35時間にすべしという法を制定した。他、職業訓練のために年次休暇をパートタイム勤務に切り替えるタイム・セイビング・アカウント制度も保障した。オランダは労働者のワークライフバランスに最も配慮した雇用時間調整法を策定した。これにより、企業からのペナルティなしに自らの就業時間を決める権利が与えられたのである。また、前述したEUパートタイム就業指令に先立ち就業時間の均等待遇法を制定し、これによりパートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇を法的に定めたのである。ドイツでは、パートタイム法でフルタイムからパートタイム就業に個人の都合で変わる権利や、パートタイム就業者の昇進機会など均等待遇を保障したのである。

### 3 ワークシェアリングの具体例と考察

#### 3.1 ワークシェアリングの定義

ワークライフバランスを実現するための手段としてワークシェアリングというものがある。ワークシェアリングとは「仕事の分かち合い」という文字通りの手法だが、それは一体どのようなものなのだろうか。

まず、国際機関の定義について述べる。最も早期に提唱したECによる定義は、「就業を希望するすべてのものに対する雇用機会を増加させるために経済における総雇用量を再分配すること」(1978年)である。ほかにも、OECDによれば「就業者と失業者の間でより公正に仕事を分かち合うこと」(1982年)となっている。ちなみに、もともとは1929年の世界恐慌時に「プロフィンテルン(赤色労働組合インターナショナル)」が働く側の連帯の意味を込めて提起したという労働者側から生まれたものである。その後、いくつかの国際機関で定義されたが、それに共通することは、一人あたり労働時間を短縮して仕事に就ける人の数または機会を増やす、ということであり、「賃金を減らすかどうか」は定義に含まれていない。ワークシェアリングの基本形は労働時間の短縮によるものであり、「仕事の分かち合い」は労働時間をベースとして考えられていたのである。つまり、限られた雇用のパイを多くの労働者に再分配するものなのである。

次に、日本のワークシェアリングの定義についてまとめてみる。国レベルでは、1990年に労働省が設置したワークシェアリング政策に関する研究会によると「ワークシェアリング」に統一的な定義はないということになった。一方で、企業側はワークシェアリング

をどのように捉えたのだろうか。竹信三恵子によれば、彼らは「ノーワーク・ノーペイの原則」、つまり、働かない分は払わないという方向性を押し出したのである。日本のワークシェアリングは賃下げを伴うもの、という定義づけが先手をとった経営側によってなされたのである。つまり、経費削減の手法として国際機関の定義には無い「賃下げを伴う」という要素を取り込んだのだ。一方で、出遅れた労働者側は定義の奪い返しを図り「賃下げ無きワークシェアリング」を求めた。食べていけるだけの雇用が崩されていくことを警戒し、経営側の提示した賃下げを伴うワークシェアリングを雇用の分かち合いというよりも賃金の分かち合いだと批判しつつ、残業の削減や有給休暇の取得により雇用増によるワークシェアリングを目指したのである。

### 3.2 ワークライフバランスの具体例

次に、ワークシェアリングの先進国の多い欧州の具体的な国々での事例を考察する。考察するにあたってオランダとドイツの2国を対象とする。まず、オランダは「オランダの奇跡」とも呼ばれるほどのワークシェアリングが成功した国だからである。同時に、かつては日本と同じく性役割分業の文化や家族主義が根強かった国でもあるが、現在は社会政策単位の個人化に加え、労働上での差別が法律で規制されるほどの均等待遇がありパートタイマーも働き方の選択肢としてフルタイムと同様の居住権を得ている国だからである。一方でドイツはEUの中心的な存在であるということに加えて政労使の合意を中心としたオランダとはまた違う労働組合が主導となりワークシェアリングを実施してきたということ踏まえて比較の対象とした。また、近年パートタイマーに関する法律も整備されはじめたので、その点に関してもとても関心があり、日本の現状と比較することにより、企業側が日本の慣行を理由に継続している正社員への拘束の要求や非正規雇用への待遇格差をより浮き彫りに出来るのではないかと感じた。

オランダの成功例は多くの人々が耳にしたことがあるだろう。オランダのワークシェアリングの改革はアメリカやイギリスの労使と真っ向から対立し強硬突破するビッグバン・アプローチと異なり、「政労使の合意」と「小さな改革の積み重ね」、「その時点ごとの状況に対応する」という3点が特徴的である。オランダモデルは、天然ガス油田に依存した鉱物資源依存経済からの脱却とともに、世界最低の失業率を成し遂げたのである。オランダの雇用革命は、賃上げを抑制しつつ、パートタイム労働を推進、所定労働時間外の制限、男女差別禁止を定めた均等待遇法の改正を交えつつ、パートタイマーとフルタイマーの待遇差別も禁止するなどして、パートタイム経済への転換を行ってきたのである。失業者に対しては失業保険といったものよりもエンプロイアビリティ保険を重視し、社会への再統合を図ったのである。また、「セミダブルインカム」と呼ばれる夫婦二人で合計で1.5人分の収入を確保する考え方が普及している。これは、片方が1.0働きどちらかが0.5人分稼ぐといった働き方もあれば、二人がそれぞれ0.75人分働くといったライフスタイルに合わせた働き方が選べるのである。育児や介護がある時はパートナーと相談して仕事と家庭の比重を変えることもできるのである。かつ、パートタイムもフルタイムと同様の扱いを保障されている、単に働く時間が短いだけに過ぎないという均等待遇パートであり、ほぼかからない教育費や充実した高齢者介護、手厚いセーフティネットなど公共性への信頼感があるために、男性が大黒柱として過密に働く必要がほぼなくなったといえる。

一方、ドイツでは、労働者—経営者間にワークシェアリングを巡っての闘争があったのである。欧州のワークシェアリングの基本である「労働時間」の分配に焦点が置かれた。経営者側は労働時間の再配分を従来よりも「フレキシブル」にすることであった。フレキシブルにすることで、労働組合の基盤である「集団的な協約による」労働時間への攻撃だけではなく、労働協約適用外のパートタイマーの扱い方を変化させようとしたのだ。「呼び出し労働制」という建前は「必要に応じた労働時間を多様な労働時間で働ける」ので短時間労働をしたい女性にとって有用な制度を押し出した。実際は、「経営者の」求める必要な時に呼び出される非常に不安定な経営者主権の制度のために利用されるものだった。対して、労働組合は従来の労働者保護の観点である「労働の人間化」に雇用・失業対策といった目的を付け加えることによって、時短運動の焦点を雇用対策へと転換した。就業者—失業者間の連帯を図り高失業に対応しつつ、経営者側からの経営合理化による労働強化からの保護をねらったのである。労働側の主張する「賃下げの無いワークシェアリング」の具体例として、IGメタルの主張が挙げられる。これは、労働時間を短縮し分け合うことによって、失業を減らすことにより失業給付額を減少させれば、賃金を短縮しなくても国民経済としては引き合うという論理だった。また、2001年にはパートタイム法によって、パートタイム就業をワークライフバランスに貢献するとして評価し均等待遇の保障を法的に承認した。ほかにも、高齢者パートタイム就労法といったような早期退職と若年雇いを統合した政府が資金を工面する制度も開始されている。

### 3.4 日本のワークシェアリング

わが国ではどのようなワークシェアリングが実施されているのだろうか。日本ではじめて「ワークシェアリング的な試み」は日野自動車のワークシェアリングを賃下げのためのツールとして利用した実践例である。世代間の格差や職場、職種ごとの温度差はあったものの、結果としては多色者をほぼ出さずに雇用を創出したと言える。かつ、労働時間短縮に見合った賃金カットの実現と「賃下げを伴うワークシェアリング」が日本のワークシェアリングだと印象付ける役割を果たした。

また、兵庫県では自治体が政策としてワークシェアリングを実施した。オランダの理念、短時間労働者への差別の禁止をし、公正で多様な働き方の導入によって個人の選択肢を広げる、ということに共鳴し、パートの均等待遇、具体的にはフルタイムとパートタイムの格差の是正・両者への転換・個人単位の働き方である。兵庫型ワークシェアリングは「雇用の維持・確保」が最大の目的であり、その適切な賃金水準や公正な評価基準の確立も意識されていた。欧州型の理念に近いものの、非常勤公務員パートは不信感も抱いていた。新しい不安定雇用を増やすだけではないのか、と懸念している。パートは現時点で社会保険にも入れず、失業保険も出ない。ワークシェアリングを行うならば正規職員だけではなく、非常勤を含めたすべての働き手の雇用の維持・創出を視野に入れなければ、職の分け合いではなく、奪い合いに発展しかねない。小分けにされた雇用で「生計を維持できる雇用」ができるのか、配分する上での優先順位や公平性の基準の整備、短時間労働に関する差別の解消の仕組みはあるのか、現時点で不安定な雇用である非正規雇用がワークシェアリングによってさらに不利益をこうむることは無いのか。この兵庫型ではワークシェアリングに伴う各領域への痛みの分かち合いが、特定領域に属する人への痛みの押し付け合い

になりかねない。

ほか、上越市のワークシェアリングの実例ではポストを簡素化したり、常勤職員を減らし、有期雇用の非常勤職員を増やす、という賃金のシェアによる賃下げを伴うワークシェアリングである。これらの方策の中には、すでに年金がある人を想定した雇用政策が存在する。その一方で、多くの人に就業機会を与えるという名目で、期限付きの仕事を順番に回すという「細切れ雇用」をばらまいている。これはワークシェアリングでは無く。「ローテーション雇用」、「雇用のばらまき」政策である。期限があるということは、必ず失業につながるし、非正規雇用なのでスキルも身につかない上に、将来設計ができないのである。これでは生計を立てることはできないだろう。

## 4 日本の労働問題とジェンダーについて

### 4.1 ガラパゴス化する日本労働

ガラパゴス現象という言葉聞いたことがあるのだろうか。主に IT 関連領域で耳にする機会が多いと思う。簡単に言ってしまうと、ある商品が日本市場で独自の方向性に進化してしまい、国際標準にそぐわず、排他的な市場になってしまうことである。これは労働市場でも同じことが言えるのではないか。

日本の古い労働慣行には、終身雇用制・年功序列といった雇用・賃金システムからサービス残業・過労死などの問題をはらんでいる長時間労働システムを是認するような超拘束を推奨するような企業文化、消化されない有給休暇、さらには職種別ごとではなく、異なる質の仕事をまとめて企業別組合として労働組合が存在すること、さらには正規・非正規間や男女間など賃金の格差も大きい点などが挙げられる。日本ではこれらの働き方が社会的標準となっている。このような古いシステムは、経済がどんどん拡大する見込みのあった高度経済成長期時に形を成したものである。配分方法には手を付けずに、雇用のパイを拡大する、といった経済成長に頼った雇用創出策が基本だったのである。しかし、現在、成長は限界にきてしまった。若年層の正社員としての新規雇用を削減・抑制し、定年退職のような自然減を期待することで雇用のパイを維持しているのである。また、社会福祉政策もこれに関連してくる。「稼ぎ手の男性/家族のケアを行う女性」を家族モデルとして想定しているために、このモデルから外れてしまうと様々な不利益を被ることになってしまう。

このような企業文化と国の福祉システムがともに「男は仕事、女は家庭」といった性別役割分業を暗に根付かせていることは、女性の選択肢を狭めるだけでなく、男性にも生活の中の大部分を仕事に割かせるという偏ったバランスで生きることを余儀なくしてしまうのである。

グローバリゼーションによって日本を含む国々は国際競争力をつけるために生産効率を上げる必要性がでてきた。欧米をはじめとする他国が女性の社会進出を支援しつつ、家庭との関係への配慮によるワークライフバランスの実現や職場における格差を解消することに本腰を入れているにも関わらず、日本の労働構造は男性の正規社員を前提としたガラパゴス化システムで動き続けている。このシステムは経済に希望をもてた高度経済成長期に

は上手く機能していたが、現在の景気が低迷した日本の経済には不適合だ。

## 4.2 日本の労働世界の中の女性

企業や政策が性別役割分業を促進してきたことはどのような現状を日本社会に引き起こしたのか。女性に焦点を当ててみよう。

女性の就業キャリアについて、前述したように日本の労働市場は男性の中高年正規労働者を中心として構成されてきた。それ以外のカテゴリーに属する人物、例えば「若者」には新規採用の抑制や削減をすることで現状を維持するような仕組みを作り上げた。「女性」には結婚までは正社員として働き、その後は低賃金のパートタイマーへの「再就職」や専業主婦として過程を支えることが望まれていた。企業は専門職や総合職でもない限り企業が女性に求めていたのは「ふつうさ」であった。さらに、これを後押ししたのが家族単位の社会政策である。これは女性が「家庭」領域の中に埋もれてしまうことを是とするものであった。

その一方で、女性にも自ら家庭に埋もれようとする意識もある。例えば、香山リカの言う「ちょいモテ演技を見抜く女たち」や「男を勝ちに回らせる女」だ。ちょいモテ演技とは、男性がワルく振る舞い最後に優しさを見せる・嫌がらせてもひるまずに力強さ、強引さをアピールするといった、男性が「モテるテクニック」と信仰しているテクニックである。これは行き過ぎればセクハラやストーカー、ドメスティックバイオレンスに結びつきかねない。「勝ちに回る」とは、お世辞で発言した褒め言葉を「ありがとう」とスマートに流すのではなく、「よくそういわれるんだ」といったように返答し、自分が評価されていることをアピールするといったものである。女性がこのような男性の態度を利用、つまり、男性に騙されるふりをするのは、エネルギーの浪費のみならず、上記のような負の企業文化を継続させる一因になる。また、女性と家庭の問題として、愛する家族のために生きる—自分のために生きる、といった選択の両者を手に入れるのは不可能であるという前提で考えるために、母親—個人といったアイデンティティの狭間で悩み苦しんでしまうケースもある。この場合は、夫や子供たちが妻・母親である彼女を社会へ送り出すサポートの姿勢が欠けている場合が多い。ほか、働く女性のモデルケースとして世に認知されている女性、例えば政治家、の多くが仕事と家庭を両立させているのである。彼女たちは声高々に「私たちは働きながら子育てをする女性の気持ちに共感できます」、「働く女性のために手厚い育児支援を」しかし、結婚や出産を選択しない女性たちの気持ちはだれが代弁するのだろうか。これは、女性の「普通の」ライフコースは「家庭をもつこと」であることという認識を強めてしまうかもしれない。

また、正社員として採用・再就職したとしても女性に待ち受ける困難は多い。男女の賃金格差はもとより、企業文化として容認されるセクシュアル・ハラスメント、そして昇進の道も厳しいものとなっている。厚生労働省が2011年に行った「賃金構造基本統計調査」によると、2010年度の民間企業の管理職に占める女性の割合は、係長相当で13.7%、課長相当で7.0%、部長相当に至っては4.2%と非常に低く、ジェンダー・セグリゲーションが存在する。また日本国連開発計画（UNDP）のGIIは14位/146か国中（2011年）、世界経済フォーラム（GGI）では101位/135か国（2012年）と低水準である。この理由として山田和代は「男女間の賃金格差・所得格差と指導的地位における女性の占有率

の低さ」(山田 2014:115)と指摘している。

一方で、7割を占める非正規雇用の中に存在する女性はどうなのだろうか。非正規雇用とは、標準とされる正規雇用(フルタイムで直接雇用された雇用期限の定めのない働き方)以外の、パートタイマー、アルバイト、派遣契約社員など、正規雇用者以外の形態の総称である。非正規雇用者の7割は女性である。また、非正規雇用の中で最も多いのがパート労働者であり、彼女たちは企業によって雇用調節の緩衝剤と不安定就労形態を導入してきた。必要な時に雇用し、不要になれば簡単に切り捨てることのできる労働力である。これには、中高年女性が求職活動をしなくてもパートや派遣などの非正規雇用の募集しか見当たらないという実状は、企業が人件費の節約や雇用調節の目的で非正規雇用を利用しているということが示している。これらのことが、本来は単なる「フルタイムに対する」短時間労働であるパートタイム労働のことを、「片手間に働く責任感の無い仕事」として取り扱う原因となっている。

また、正規雇用と非正規雇用についても日本独自の論理が働いている。その大きな要素となるのが拘束度である。会社都合による長時間労働・海外転勤・異なる職種への移動といった負担の引き受けがあるので、正社員は保障されているのだ、といったものだ。逆に非正規雇用は「自ら進んで」残業や転勤などの拘束義務の低い仕事を選んだのだから待遇に格差があってもまかり通るということである。この論理は正社員に企業に対する無限の忠誠と拘束を暗黙の了解として認識させ、サービス残業のような長時間労働や過労死といった社会的な課題を発生させる。加えて、この拘束度と待遇の良さを比例させる日本の慣行は働く時間の短い短時間労働者の時給から福利厚生まで低水準にしてしまう。ただでさえ、いつ解雇になるかわからないうえに安全ネットも不十分な非正規雇用者の生活をより厳しいものにしていく。

働きたくてもパートしか道が残されなかった女性にとって「責任の無い仕事だから選んだのだろう」という男性正規雇用者目線のパート観は悪循環を繰り返してしまうことになる。

## 5 日本におけるワークシェアリングの有効性とワークライフバランスの実現

以上のことより、ワークライフバランスの実現のために、ワークシェアリングは男女格差の是正の手段の一つとしてもオランダやドイツでは有効だった。日本ではワークシェアリングを行えばワークライフバランスは実現し、女性の格差の要因の一つであるパート労働の不平等は解消できるのか。

オランダでのワークシェアリングの事例を考察してみる。社会政策の単位を家族単位から個人単位に変化したことをはじめとした制度改革をじっくり積み重ねてきた。フルタイムとパートタイムも支払う社会費用も一律なので、パートタイムにも有利な制度にしたのだ。オランダのワークシェアリングで根幹をなしているのはパートタイム経済の名称からもわかるようにパートタイマー達である。日本のパートタイマーと何が違うのか。それは、彼らが非正規雇用ではなく、文字通りの「短時間正社員」であるということである。時間当たりの賃金はフルタイム社員と同じという「同一価値労働同一賃金」の概念によっ



て時間当たりの賃金での差はほぼない。時間に対する比例配分によって休暇も取ることができるし、教育訓練も受けることができるのでスキルアップも期待できる。さらには、社会保険や育児・介護休暇も同一の条件で付与される均等待遇なのである。このようなフルタイムとパートタイム労働間の労働差別が縮小されたために、個人のライフスタイルによって幅広い選択肢の一つとしてパートタイム労働を選択できることが可能なのである。さらに、パートタイムとフルタイムの転換が可能なので、自分のライフスタイルにあった働き方をその時点その時点で決めることができる。だからこそ、セミダブルインカム（1.5経済）を可能にするのだ。

一方で、問題も残されている。新規雇用がパートタイム労働に偏りすぎていること、さらにそれはサービス業・不熟練労働が中心であり、ITビジネス時代をリードするベンチャービジネスや知識産業化に対応するような職業訓練の拡充が課題となっている。また、ジェンダー関連の課題としては、パートタイマーの男性労働者があまり増えていないこと、それに伴う男女の経済格差が挙げられている。とはいっても、オランダは国連開発計画のG I Iでは1位と日本と比較すればその男女間の格差の幅は非常に狭いと言える。

オランダのワークシェアリングはこのような基盤の整備の上に成り立っており、そのことによってワークライフバランスは実現した。

一方で、日本でワークシェアリングは実現できるのだろうか。

ワークシェアリングは個人の自由な時間の活用の選択肢の幅を増やすことに貢献する。それは一日ごとの時間の使い方や、長いスパンで見たときの自分のライフスタイルに適した働き方を仕事に邪魔されずに選べることである。

しかし日本で行うにはデメリットもある。①企業が主体となる賃金の減少、②人件費コストの増加、③異なる職種・部門間でのシェアの難しさ、といった課題が存在するからだ。一つ目の賃金の減少は、欧米のワークライフバランスに解決方法のヒントがある。退職金・ボーナスといった企業に労働者を拘束する古い雇用システムを毎月の給与に分散して払えばよいのである。オランダでは国の支給する老齢年金がしっかりと機能しているので退職金はあまり必要ないようだ。また、②コスト負担の増加も、ドイツの労働組合の論理を借りればよい。短時間で働くことによって生産性を上げる、それによって多くの人間と仕事のシェアを行う、すると、失業手当の給付が減るので国民経済としては帳尻があうので賃金を削減しなくても良い、ということになる。失業手当のような安全ネットは一時的な解雇への対策としては有効だと思う。しかしながら、日本の安全ネットは「滑り台社会」と言われるように、一度つまづいてしまったら、はいあがることは難しいといわれるほど低水準である。また、現時点では家族単位であり、男女役割分業を推し進めているので、男女雇用の不均衡を生み出し、本来社会が担うべき育児・介護費用を削減するためのツールとして女性を利用しているのである。これでは、ワークライフバランスの掲げる「多様で自由な選択」を、偏ったものにしてしまう。日本も年金・保険料をはじめとした社会福祉の基盤を、その対象となる単位や内容を根本的に見直す必要があるだろう。加えて、個人の意識の戸井直志も同時に行うことが望ましい。家族間の基盤に残る伝統的役割分業意識の解消は結局のところ、パートナー同士で妥協点を探り合うしかない。3つ目の職種・部門間でのシェアが難しいという問題は、特定の業種、例えば研究職のような長時間の忍耐と時間が必要とされるもの、は仕事を無理にシェアするのではなく、仕事を行った期間を

後に社会一般の休暇の基準と照らし合わせ、そこに成果に見合った休日を1年・5年・10年単位といった大きなスパンでさらに付与するという方式を法律で保障してはどうだろうか。メリハリのある生活が好きな人はこのような選択肢を選べばいいし、成果に見合う休日を作ることで新しい人員も研究に携わることが可能になる。

では、日本でワークシェアリングは有効なのだろう。

ワークシェアリングにおいて「生産性」という言葉はセットで考えてもいいというほど重要なキーワードだ。賃金を抑制しないワークシェアリングというのは「生産性の向上」によって論理が成立しているからである。その生産性もワークシェアリング先進国では新たな問題が提言されている。労働の過密化である。今まで5日で行っていた業務を4日で済ませる、といったことがワークシェアリングで可能になった場合、一日当たりの労働は、当たり前だが、負担は増えるのである。現時点で過労死が問題になっている日本国内においてこのような事態が起きてしまった場合、さらに大きな社会問題となることは想像に難くない。

現時点で日本でのワークシェアリングが有効に作用しないもう一つの根拠としては、正規—非正規間の労働格差・差別の解消がまったくなされていないことにある。現状でワークシェアリングを行った場合、「どうせ責任の無い仕事である／他に家族的責任を負っている人がいるんだろう」といった正社員男性の偏ったパート観がある限り、ワークシェアリングとともにやってくる分かち合いの「痛み」は分配されずにパートタイマーといった非正規雇用層のみに押し付けられるだろう。例えば、定年退職した男性正規職員の退職後の働きとして、非正規雇用の女性パートが「他に稼いでいる人がいるから大丈夫だろう」という安易な理由で職場を奪われたりするように。そこに、一個人としての事情は存在しておらず、一律のパートとして扱われてしまうことに最低限の人権をはく奪されてしまう恐ろしさがある。シングルマザーのように彼女自身が生活の柱になっている場合もある。夫と離れるために経済的に立ちたくて待遇は悪いもののパートに再就職することや、夫が会社をリストラされ妻が生活の要になるなど、あらゆる事情が存在する。それなのに「パートだから」と安易に解雇されたりするなど、労働時間をカットされてはたまらない。ただでさえ、低賃金層の非正規職員やパートタイマーが労働を細切れにされては生活は成り立たないだろう。彼女らが欲しいのはワークシェアリングによる自由な時間などではなく、生活に必要な「賃金」なのである。

結論として、日本ではワークシェアリングの定義も定まっていないほど、理念も認知されていない。海外の成功例の上辺のみをなぞった経営者主導の賃金抑制のためのワークシェアリングが実施されれば、その恩恵はごく一部の人間のみが受けて、特定の階層に不利益は押し付けられてしまうことになる。生産性の低さ・男女格差を維持し続けるとともに、それを今でも維持するどころか、さらに広げようとする日本の経営者の質の悪さをアピールするという、日本の恥部を世界に晒すという結果になってしまうだろう。政府が男性正規雇用を中心とする政策を押し出し、企業がコスト削減のためにそれに乗っかり、労働者個人はそのような政策を実施する政党の存在許すという悪循環に陥ってしまっている。これを断ち切るのに必要なのは人々の「自覚」なのだろうか。

## 6 パートタイマーとワークシェアリングに関する考察

ここで、非正規雇用の中のパートタイマーとワークシェアリングに関する考察を行う。もう一度日本のパートタイマーの問題についてまとめる。

パートの労働のその根本的な問題は、その待遇の悪さにある。同じ内容の仕事を行っているのに貢献度に対して低い賃金や福利厚生などがある。パート労働の中では長年同じ仕事をしている熟練の女性が正規雇用の新入社員に仕事を教えるといった逆転現象や、フルタイム勤務と同じ、またはそれ以上働いている「疑似パート」も存在している。労働時間や同じ責任が伴う仕事、管理的な仕事に従事しているのに賃金が異なることに不満はないのだろうか。正社員との処遇差に対してすべてのPTが不満をもっているわけではない。勤務形態に満足している人も多い。不満が高まるのは勤続年数が多くなり仕事の責任が重くなってきたPTである。職務年数が高度になった人も不満が多い。勤続年数が長くなるとともに賃金格差が拡大しているのである。

賃金格差が生じる要因とは、賃金決定式の方式が異なるからである。正社員は長期的なキャリアパスを想定している職務給、PTは現在の職務に対して賃金が支払われる方式である。定期昇給の有無や退職金の支払いなどにも影響している。さらに、その雇用は期間が有限であることや、正規雇用の退職した男性の再就職のために職を明け渡さなければならないなど非常に不安定なものだ。

このような生活に直面する問題のほかに労働差別もある。働く時間が短い、つまり、拘束度が低いという理由だけで「責任の無い仕事をしている人」と蔑ろにされてしまうのである。この偏ったパートへの見方はパートに属する人のモラルを下げるだけでなく、他の立場から見るとパートのような非正規雇用に属する人々を軽んじる抛りどころを作ってしまう。ほかに、日本のワークシェアリングは「退職金のある」高齢者を対象とした雇用の拡大を政策課題としている一面があり、ここにも男性正規雇用神話の偏った労働価値観のなごりがあるといえるだろう。

「正規雇用>非正規雇用」といった図式が企業文化・慣行といった理由でまかり通るならば日本のワークシェアリングは決して成功することはない。オランダ・ドイツのワークシェアリングの成功、それによるワークライフバランスの実現に最も貢献した要因は非正規雇用で労働市場での確たる立場を保障し、選択肢の一つとしての市民権を与えたことである。そこで、私は日本がワークシェアリングを成功させるためにはパートの地位向上が必要だと思う。現在もフレキシブルタイムやコース別人事などの方法は用意されているが、その恩恵は一部のカテゴリーに属する人にしか与えられていないし、企業の利益の手段として用いられている部分の方が大きい。決して万人に公平なものではないのである。

具体的には、透明性のある評価と短時間労働の保障が必要だと考えられる。

ペイ・エクイティ、別名「同一価値労働同一賃金」という手段がある。労働者の職務を性中立的な基準に基づき評価し、同じ価値の労働には同じ賃金を払うことで賃金格差や差別を解決しようとする手法である。これは比較の対象の設定が難しい場合でも利用でき、性別や職務・職種、雇用形態間や正規・非正規をこえて比較できるという利点がある。この「同一価値」を図る手段は職務分析と職務評価の2つであり、①知識・技能、②責任、③負担、④労働環境の4つの要素に基づき、(1)対象職種の職務内容の分析、(2)職務

評価の基準作り、(3) 職務評価のアンケート実施、(4) 職務評価の算出と是正された賃金額の算出、という4つの過程を得て価値をはかるという流れで行われる。これにより大幅な賃金格差の存在とその是正の必要性を知ることが可能である。ほか、ジョブ・ディスクリプションという手法がある。これは自分の行ってきた具体的な職務内容や職務の目的・目標、責任権限の範囲、資格、経験、学歴などの記述のことである。これを用いることによって客観的に仕事内容を判断でき、日本の人事評価のような協調性や忠誠心といった主観的な要素を排除できるのである。この方法ならば、仕事への貢献度が公正に判断できるので企業に長時間拘束されることもない。

また、短時間労働の地位の向上として、法規制による差別の禁止はもちろんだが、「短時間制社員制度」のようなパートタイマーの定義を「フルタイムとの差は働く時間の長さのみ」ということを認知させる制度の確立と、フルタイム—パートタイムの転換を円滑にする方式の設置である。私が2014年12月にインタビューした「主夫」をやっている男性のパートタイマーの方は、親の介護が原因で正社員を辞めざるを得なかったそうだ。その後、親がなくなったものの再就職先が見つからずに、現在は朝3時間のパートを行いつつ、妻の稼ぎを主とした生活を行っているそうだ。話の途中で「本当はもっとはたらきたいんだけどね」と言っていたさびしそうな横顔が印象的であった。このように一時的な育児・介護を理由とした個人的な労働事時間の削減に配慮ある仕組みを整えなければワークライフバランスがうたう「多様で自由な選択」は成立しない。

## 7 おわりに

日本の労働領域における最大の失敗はなにか。それは高度経済成長以降、労働雇用の再分配システムの仕組みを新しく構築できなかった事である。

高度経済成長期時には新しく増え続ける資本によって男性の稼ぎ手のみで家計は成立すると同時に、がんばればがんばるほど稼ぐことが保障されていた時代であった。これが長時間労働問題や、扶養—被扶養という関係性に裏打ちされた性別役割分業を現在の社会問題にしてしまった。

現在の日本ではその右肩上がりの時代は終わった。それにもかかわらず古い雇用システムで運営を続けているのである。それによってできた歪みのひとつがパート労働をはじめとする非正規雇用の問題である。

ワークシェアリングは同様の問題を抱えた海外諸国では成功してきた。それはワークシェアリングによってもたらされる様々な痛みの配分への合意と納得があったからである。そこには公正さへの信頼感が見て取れる。

一方、日本でワークシェアリングを行えばどうなるか。ワークシェアリングの痛みは上から下へ、一般職・非正規雇用といった特定の層に流れていき、もともと賃金や労働時間が低水準な仕事をさらに細切れにしてしまおうとしている。これは、女性が自分たちの領域を侵略されるという男性の恐怖が関係しているのだろうか。そして、その非合理的な手段に対抗するために、自らの不条理な立場を女性は自覚しはじめつつある。

ワークライフバランスを実現するためにはワークシェアリングは非常に有用な手段と

言える。しかしながら、配分のものさしを公正に定めない限り、日本で行うワークシェアリングは新たな格差の再生産の道具になりかねない。

パートという働き方を選んだ女性の中には、今のままでも十分だが、と前置きをしつつも「働けるのであればもっと働きたかった」、「正社員として再就職するにはあまりに労力が要りすぎる」という話をしてくれる方がちらほらいた。彼女たちには、専業主婦になるか、パートとして働くかといった狭い範囲でのライフコースしか用意されていないからである。他にパートや非正規雇用といった働き方を望んで選んだとされている人の中にも少数の選択しかなかった人もいよう。雇用システムの消費期限が来てしまった今、「多様で自由な選択」ができることが理想だというならば、まずはその選択肢の幅を増やすべく、理想の姿もまた変化しているということを確認し直し、働き方の基盤を今一度見つめ直す必要があるだろう。

#### 【文献】

- 根本孝, 2002, 『ゆったりと豊かにワークシェアリング——オランダ・ウェイに学ぶ日本型雇用革命』 ビジネス社.
- 竹信三恵子, 2002, 『ワークシェアリングの実像——雇用の分配か, 分断か』 岩波書店.
- 山口一男, 2009, 『ワークシェアリング——実証と政策提言』 日本経済出版社.
- 木村涼子編, 2013, 『よくわかるジェンダー・スタディーズ——人文社会科学から自然科学まで』 ミネルヴァ書房.
- 川口章, 2013, 『ワーク・ライフ・バランス』.
- 山田和代, 2014, 『ジェンダー・セグリゲーション』.
- 那須壽編, 1997, 『クロニクル社会学』 有斐閣アルマ.
- 香山リカ, 2005, 『働く女の胸のウチ』 大和書房.
- 大沢真知子, 2003, 『ワークライフバランス社会へ』 岩波書店.