

資料-1

「ワーク・ライフ・バランスと質の高い社会を考える会」提言 日本再生にワーク・ライフ・バランスの視点を

1. 大震災を契機にワーク・ライフ・バランスの重要性の再考を
 2. ワーク・ライフ・バランス推進に必要ないくつかの視点
 - (1) 企業など組織の中で働く者の視点
 - (2) サービスを受ける消費者の視点
 - (3) 地域社会の一員として生活する者の視点
 3. 提案－「社会全体として最適なワーク・ライフ・バランスの姿を」
 - 【提案1】自分の都合に応じて働く時間を決めることができることを「働く人の権利」と考え、関係法制や社会の諸制度を見直そう
 - 【提案2】時間は財産でありサービスも無償ではないという意識を社会的に広めよう
 - 【提案3】社会を持続的に発展されるための手段としてワーク・ライフ・バランスを位置づけよう
- むすび ワーク・ライフ・バランスで「元気」の創生を

はじめに

今回の震災を契機にして、日本の社会を再生するための様々な取り組みが始まっている。その中で、私たちの働き方や暮らし方全体も大きく見直していかなければならないが、その際に重要なことは、ワーク・ライフ・バランスの視点を持つことである。この問題については、既に子育てや介護など私たちの生活との関わりのなかで幅広く論じられてきた。しかし、ワーク・ライフ・バランスは、個人の領域にとどまる問題ではない。社会全体の質を向上させる取り組みであるとの認識を持って取り組む必要があるが、このことは果たして十分に検証されているであろうか。

こうしたことから、この委員会では、ワーク・ライフ・バランスが一人ひとりにとってだけでなく、社会全体としても最適な形で実現できるための条件づくりについて考えてきた。いま震災復興を契機にして日本再生の論議が各方面で進められているとき、その「再生」のシナリオは、より豊かな社会を目指すための取り組みを表わすものとならなければならない。そのためにも、ワーク・ライフ・バランスの必要性をあらためて認識する必要があると考え、以下の問題提起を行うこととしたい。

1 大震災を契機にワーク・ライフ・バランスの重要性の再考を

東日本を中心に大きな被害をもたらした今回の大震災から、ようやく復旧・復興の動きが活発化してきた。しかし、わが国の経済は、欧州財政危機をはじめ世界経済の停滞も懸念されるなか、依然としてデフレから脱却できないなど多くの困難に直面している。とりわけ、円高傾向の定着によって国内産業の空洞化も進みかねないなど、労働面に及ぼす影響にも注意が必要になっている。こうした状況は、震災前から大きく変わっていないが、これに加え、震災による産業・企業への大きなダメージ、更には原発事故に端を発した電力供給事情の悪化などが新しい不安材料となってきた。

このように、ワーク・ライフ・バランスを進めていく環境には厳しさも見られるが、その一方、今回の震災を契機にして、いくつかの社会の変化が生まれしてきたことは注目されよう。そのひとつは、復旧・復興に際して多くのボランティアが従事したことなど、人々の「絆」の重要性が改めて認識されたことである。社会的な困難に直面したとき、人々の連帯意識によってこれを克服しようという動きが多くの場面で見られた。企業や労働組合からの派遣という形もあったが、自らの意思でボランティア活動を志願した者も多数にのぼったことは記憶に新しい。

また、電力不足への対策という名目ではあるが、工場の稼働日・時間の変更や商店・事業所の営業時間短縮などが実施され、その結果、従業員の働き方が変わるような動きも見られた。ただ、一律的な勤務スタイルに慣れた中では、例えば土日や夜間の保育環境などに対応し切れないという声もあがった。しかし、それは、節電上の必要が発端とはいえ、私たちの働き方のありようを考え直す機会となったこともたしかだろう。

人々の暮らしそのものにも発想の転換が迫られた。これまでのような電力消費のスタイルを見直した「節電生活」は、「便利さ」や「効率性」の追求一辺倒ではない価値観やものの考え方をあらためて思い至らせたという声も少なくない。日常生活の困難な事態に直面することによって、仕事も含めたライフスタイル全体を新しい方向に転換させる契機になったといえるのではないか。

この委員会では、ワーク・ライフ・バランスの推進によって社会の質を高めることを課題として議論してきた。ここ数年のこの問題に対する関心の高まりのなかで、働き方改革として、長時間労働の改善や有給休暇の取得促進など様々な取組みが社会全体に広がってきた。しかし、今回のこれらの経験は、ワーク・ライフ・バランスの意義と重要性を改めて考えさせる機会となった。

この委員会での論議で一致した点は、ワーク・ライフ・バランスの問題は、個人の関心領域だけにとどめず、もっと社会的な枠組みの中で考えなければならないということである。例えば、残業削減や子育てとの両立への関心は高まったが、介護問題の現状や今回のボランティア活動参加に見られるように、地域社会での多様なニーズにまだ十分応えきれていないという問題がある。また、各人がワーク・ライフ・バランスを実現しようとしても、お互いの利害が衝突してしまうといった「トレードオフ」の問題も多く残されている。さらに、働くことの内容自体についても、希望するような働く機会の有無や処遇の差などに格差が見られることもあろう。

ワーク・ライフ・バランスは、人々の多様なニーズに応えるものでなければならない。そして同時に、それらが社会全体として軋轢や矛盾を生ずることなく最適な形で実現できるようにする必要がある。そのための社会的な合意形成を求めることが急務である。以下、これらの問題点を整理したい。

2 ワーク・ライフ・バランス推進に必要ないくつかの視点

社会全体として、ワーク・ライフ・バランスを最適な形で実現していくためには、企業とそこに働く従業員という視点だけにとどまらず、多様な角度からの検討を必要とする。このため、企業など組織の一員としての立場だけでなく、組織を離れて、サービスの受け手としての消費者という立場や、地域の住民として生活する者という立場からの視点も考え合わせる必要がある。

(1) 企業など組織の中で働く者の視点

(顧客や他企業等との関係)

顧客との関係や他の企業等との関係によって、自らの会社の従業員のワーク・ライフ・バランスが左右されてしまうことがある。例えば、小売業や営業のような仕事では、顧客の都合によって、一定の時間に業務が集中したり、通常の勤務時間外で対応したりしなければならないことがある。また、取引先の企業との関係から、納期などに制約を受けてしまうため、残業が増えたり、休日の出勤を余儀なくされたりすることも多い。とりわけ、小売店舗への商品配達や工場への部品配送のように迅速さを要求する場合には、これらを供給する立場者にある産業・企業、あるいは運送を担う産業・企業にも大きく影響する。このように、ワーク・ライフ・バランスは、顧客のニーズや他の企業からの要請によっても間接的な影響を受けるという問題がある。

（他の従業員との関係）

ひとつの職場においても、自分のワーク・ライフ・バランスを実現しているとうとすると、他の人の働き方に何らかの影響を与えてしまうようなことがある。例えば、育児休業や介護休業などを取得して長期に職場を不在にする従業員がいる場合に、代替要員がなく仕事を肩代わりしたため自分の負担が強まってしまったという不満の声も聞かれる。また、休業から職場に復帰した後でも、短時間勤務制によって早帰りをするため、その周囲の職場の同僚などへの引継ぎがうまく行かなかったり、仕事のフォローが必要になったりすることも多い。そのため、職場の中に「お互い様」の意識が生まれ、相互に助け合うような雰囲気醸成が重要だということが指摘されている。このように、同じ職場の中でも、ある人のワーク・ライフ・バランスの取り方が他の人たちの仕事に影響を与えることを考えなければならない。

（正社員と非正社員、未就職者との関係）

正社員と非正社員それぞれの処遇に差が見られたり、長時間労働の正社員がいる一方で様々な事情で定職に就けない人がいたりするなど、働き方の格差も存在している。このように働き方が違うことによっても、ワーク・ライフ・バランスの姿は異なる。例えば、パートタイムで働く人には、もともと家事や育児などの個人の生活事情を強く意識して選んでいることも多いが、その一方では残業や休日出勤も厭わないで働く正社員の姿がある。しかし、企業のワーク・ライフ・バランス施策は、正社員に比べて非正社員に対して十分配慮されているとはいえない。また、低賃金のために長時間働かなければ生計を立てられない人もいることや、正社員になれずやむを得ず非正社員にとどまっている人も少なくない。さらに、働きたくても仕事がない人たちの存在も忘れてはならない。雇用環境が厳しい中で長期間失業中である人や就職できない学生、更には

フリーターから脱却できない人、あるいはニートと呼ばれるような無業状態から脱却できない人も依然として多い。このように、働いている人と、働きたいが働いていない人、あるいは十分な生活ができるような働きかたができない人との格差に注目することが重要である。

(2) サービスを受ける消費者の視点

(サービスを受ける人と提供する人との関係)

経済のサービス化が進展する中で、サービスを提供するという形の働き方が増えている。この場合、人員の増加を抑制すれば、ひとりひとりの働く時間だけが延びて行ってしまうから、「サービスの生産性」を高める努力がないと、なかなか長時間労働が改善しない。しかし、問題はサービスの受け手である消費者の態度にもある。言い換えれば、サービスを提供する人のワーク・ライフ・バランスは、消費者の行動によっても左右されてしまう。例えば、仕事の都合で夜間や休日に子どもの保育サービスを求める人が増えれば、そのサービスを提供する人はその時間帯に働くことが必要になる。官公庁の窓口サービスや図書館・体育館など公共施設についても、日中の勤務をしている人の利用を考えた時間設定の配慮も見られるが、要員などの事情で制約も強い。このように、ワーク・ライフ・バランスによって個人の生活行動が活発になることで、サービス提供者側が不規則な勤務や長時間労働になってしまうことはないかという問題がある。

（便利さ・迅速性の追求）

消費者の求めるニーズが高度化したり、多様化したりすることによって、それに応えるために、サービス提供を行う人の働き方に無理が生じることはないだろうか。例えば、24時間営業の店舗が増えることや、スピード化して即日・短納期の商品配送が進むことは、消費者にとって、「便利さ」や「迅速性」など生活の豊かさを増すという点で大きなメリットとなる。もちろん、経営に対しても、こうした消費者のニーズに応えることは、それ自体営業上の大きな利益になるとともに、サービス提供の効率性を高め適正なコスト管理を行うという観点からも重要であろう。しかしその一方、サービスを提供する人には、長時間働くことが恒常化したり、過密な働き方をせざるを得なかったりするという問題も生じやすい。また、夜間働くことや交替制勤務によって不規則な勤務が健康面に影響を与えることも心配されよう。

（「サービスは無料」という考え方）

企業間の競争が激しくなる中では、価格は落としてもサービスの質まで落とすことはできにくい。そのため、企業としても消費者のニーズに強く応えようとするれば、不要不急のものまでサービスを提供していくような行動に走りがちである。一方で、消費者にとっては、「（一定の料金を払っていけば）サービスは無料で付随しているもの」という一般の意識があり、サービスは企業からの「奉仕」として受け止める傾向が強い。その結果、サービスのよさが消費行動の決め手となっていけば、それが企業の競争に更に拍車をかけるという循環に陥ってしまう。こうした悪循環を断ち切るためには、背景にあるサービスの考え方自体を改めていく必要がある。もちろん、サービス全体が不要だというわけではない。それに対して、適正な価格を考えることで、過剰なサービス競争を脱却することが課題であり、そのことによって、それらを提供する人の「時

間」の価値を再考することが重要なのである。

(3) 地域社会の一員として生活する者の視点

(地域や家庭の教育力)

大人の世界のワーク・ライフ・バランスのありようが、次世代を担う子どもたちにも影響を与えていることも考えなければならない。例えば、親の世代が長時間労働化していることや地域に24時間営業の店舗が増えていることに伴って、子どもの生活も夜型化してきている。そのことによって、子どもの生活リズムを乱すだけでなく、低体温児を増加させるという形で健康問題にもつながっているという指摘がある。また、大人が家庭で子どもと過ごす時間や地域の子どもと接する場面が減っていることによって、次世代に対して社会の規範やルールを円滑に伝承できないなど、家庭や地域の教育力が低下していることも懸念されよう。

(地球環境への負荷)

生活面の便利さを追求するような消費行動の変化が地球環境の保全に影響を及ぼすことによって、却って自らの生活に大きな不利益となり、生活の質を低下させてしまうこともある。例えば、前述のように、消費者の「便利さ」や「効率性」を高めることは、消費者の生活を豊かにするものであり、その意味ではワーク・ライフ・バランスを推進させるためのひとつの要素となる。しかし、その反面、流通面も含めた事業活動の結果がCO₂の排出量の増加など地球環境に大きな負荷を与える可能性も無視できない。環境汚染の問題は、現在の生活

環境の快適さを損なうという悪影響を持つだけでなく、将来には却って高い代償を支払うことになるなど次世代にも影響が及ぶことを考えるべきである。

(地域活動への参加)

ワーク・ライフ・バランスが推進されていくに伴って、個人が仕事以外の活動に使う時間も増えていくであろう。しかし、地域活動への参加という点については、まだ育児や介護など家庭生活ほどの関心は高くないのが現状である。その背景には、時間的制約はもちろんであるが、こうした地域活動への参加支援の体制がまだ不十分であることがあげられよう。例えば、企業としても、育児や介護の支援は熱心になってきているが、ボランティア活動などへの支援となると低調である。地域には、自然環境保全あるいは子どもたちの保育や教育、更には介護など高齢者支援などの課題が山積している。自らの家庭の中だけでなく、生活者としての住民という立場でこれらの課題を捉えていくことが重要である。その際、何でも行政任せという姿勢も脱却しなければならない。このため、NPOなどの活動やコミュニティビジネスなどの発展とそこへの参加の機会を増やすことによって、住民自らが主体となって積極的に取り組んでいくことが求められる。こうした「新しい公」の主人公を作り出すという意味でも、ワーク・ライフ・バランスの問題意識を広げなければならない。

3 提案—社会全体として最適なワーク・ライフ・バランスの姿を

ワーク・ライフ・バランスの推進には、2に述べたように、同じ企業・組織の中での従業員相互の関係や取引先など他の企業との関係、あるいはサービスを受ける消費者という立場など、社会全体としてみればトレードオフになるような問題点がある。また、子どもの成育への影響や地球環境問題といった視点、あるいは地域における諸活動に対する参加など、企業・組織や職場だけに偏らない個人の活動機会の多様化といった視点での取り組みが遅れていることも大きな問題である。

こうした状態が膠着しているのが現在のわが国の姿だといえよう。それを打開するためには、どのような取り組みをはじめべきであろうか。職場、企業・組織、あるいは家庭、地域、そして社会全体という枠組みの中で、全体としてウインウインの関係を作り出すような具体的行動が求められているといえよう。このため、多くの人々の利害を考慮しながら、企業、産業、地域など様々なレベルでの合意形成を進めながら、その実現に向けた社会的な意識の醸成や慣行の是正に取り組むべきである。こうした観点からの社会的な仕掛けづくりとして、以下のような提案を行いたい。

提案 1 自分の都合に応じて働く時間を決めることができることを「働く人の権利」と考え、関係法制や社会の諸制度を見直そう

ワーク・ライフ・バランスの基本は、公平・公正な社会を根底に置き、「個人」の選択と「多様性」を大事にすることにほかならない。仕事をしたいときには大いに仕事をし、自分の時間を大切にしたいときにはそのゆとりを持てるようにすることである。そのように、自分の都合に応じて働く時間を決めることができることを「働く人の権利」と考えたい。それは、働く者が、生活状況の変化や様々なニーズに応じて、入社、退社、再就職などの時期や働く時間帯を、健康に配慮した上で、公平・公正かつ自由に選択できるような社会を描くことでもある。また、企業にとっても、個人の意欲や創造力を高め、生産性をあげていく大きな原動力となるはずである。

そうした理解に立てば、自分自身や自分の会社や組織だけの立場・視点から、ワーク・ライフ・バランスを考えるのではなく、職場の同僚、あるいは関係のある企業やそこで働いている人を含めて広く社会全体を意識していくように働きかけていくことが求められる。また、このような意識を喚起していく一方で、こうした自律的な働き方が推進できるよう、勤務時間管理のあり方や仕事の遂行方法について検討していくことが重要である。このため、現行の労働法などの関係法制や企業内の諸制度、あるいは社会的な制度・慣行などを早急に見直していくことを求めたい。

提案2 時間は財産でありサービスも無償ではないという意識を社会的に広めよう

サービスの料金が設定されていても、顧客が要求すれば際限なく予定外の「サービス」として提供するの当たり前といった意識になりがちである。そのために、過当な競争をして無償の労力を費やすことになる。時間はコストであり、どのようなサービスも決して無償ではない。こうした意識を社会的に普及させていくことが重要である。それと同時に、サービスの対価は、適切なコストを負担させることによって対処し、その行き過ぎや社会的な問題が発生するような場合には、規制を加えたり、担保できるような制度を構築したりすることの検討を求めたい。問題が生ずればすべてを社会的な規制に委ねてしまうのではなく、このような市場メカニズムによって自ずと解決していく方向性が重要だといえよう。

また、サービスに対する企業に求めるニーズが多様化し、より手厚い内容を求める傾向に対して、消費者としての自制を促すことが必要だという議論がある。これに対し、一人ひとりの行動や生活スタイルを見直すことは重要であるが、それを強制することになれば個人の「選択」の自由を奪うことにもなってしまう。その意味で、サービスの過剰が地球環境への負荷につながっていないかどうかをひとつのチェックポイントとして、社会コストを負担することを認識させながら、その中で自ずと人々の意識を変えていくことも有効な方法であろう。

提案3 社会を持続的に発展させるための手段としてワーク・ライフ・バランスを位置づけよう

少子化が進行する中で、次世代を健全に育てていくことは、社会全体の責務となっている。こうしたなかで、社会的な意思決定の機会に加われない子どもたちの権利を守ることは重要な課題となっているが、ワーク・ライフ・バランスもそこに大きく関わる。

ひとつには、夜型の生活が増えていく傾向に対して必要な規制や歯止め策を考える必要がある。例えば、夜間の延長保育についても、ニーズがあるからといって深夜の時間帯まで延長していくことを容認するのかという問題がある。この問題には多くの意見があるが、延長にも一定の限度があることを前提にして各人や企業の行動を変えることを基本とし、特別の事情のある人に対しては社会的に支援するように考えていくべきだろう。また、家庭と地域における子どもへの教育力を高めるためにも、ワーク・ライフ・バランスによって大人が参加できる時間的ゆとりを作り出していくことが重要である。

さらに、こうした次世代育成も含めた地域社会における諸問題に対して、自治体の財政事情が逼迫する中で何でも行政に依存して解決することは無理であり、また適当ではない。企業も社会的責任を持ち一定の役割を果たすと同時に、企業人であり地域の住民でもある個人の参加と関与を促していくべきである。そのためには、働く人も含めて多くの住民が地域の様々な活動に役割を持つような新しい仕組みが必要であり、ワーク・ライフ・バランスは、それらに参加できる時間と機会を生み出すものと位置づけるべきである。

むすび　－　ワーク・ライフ・バランスで「元気」の創生を

今回の大震災を経験して、あらためて自分の生活や生き方について考えさせられた人は多いだろう。そうした中で、真の豊かさとは何か、そしてその実現のために何をすべきかが、いま大きく問われてきたといえる。ワーク・ライフ・バランスを考えることは、まさにその実践ともなるだろう。家庭や職場あるいは地域社会において、こうした考え方を共有し大切にし合う機会をもっと広げていくべきではないか。

そのときわれわれが目指すのは、社会全体のワーク・ライフ・バランスが実現された「質の高い社会」である。それに向けて、各個人やそれぞれの企業・組織の中だけで考えるのではなく、ワーク・ライフ・バランスが社会全体として実現できるような解を求める作業が必要なのである。このため、企業・組織の中の働く者とサービスを受ける消費者、あるいは取引先企業と受注先企業、地域の関係者など多くの人々の利害を考慮しながら、企業・組織、産業、地域など様々なレベルで合意形成していくことを望みたい。

同時に、わが国にとって、いま最大の課題であるデフレ克服のための方策としてもワーク・ライフ・バランスを考えたい。それは、仕事の時間利用を効率的に行うことによって、時間当たり生産性を向上させるとともに、仕事から仕事以外の生活へと個人の時間を振り分けていくことによって、個人の多様なニーズに即したサービス需要を喚起するであろう。そして、何よりも重要なのは、これらの産業や企業、あるいは地域を支える人々の「元気」を創り出すことである。

ワーク・ライフ・バランスの推進が、こうした地域の主人公である住民の自主的かつ積極的な取り組みとつながることが重要である。そのことによって、

よりよい地域を築き、暮らしやすさを自らの手で作っていく動きが更に広がることを期待したい。ワーク・ライフ・バランスが真に定着できる社会を実現していくことは、すべての人の活力を生み出す源泉ともなるはずであることを銘記したい。

以 上