

働き方の多様化とワーク・ライフ・バランス

— Career Design Supportと「豊かな社会」の現在 —

佐々木 武 夫

1：働き方の変化と労働時間の動向

働き方の変化と労働時間管理の現状を考察する上で、基本となるのは総実労働時間などの「労働時間」の推移動向、正規職・非正規職などの「雇用形態」の変化の動向、及び有給休暇取得率やこの労働時間と雇用形態を結びつけた雇用形態別の労働時間の推移動向などである。まず近年の年間総実労働時間と所定外労働時間の動向を見ておきたい。近代化に邁進する開発主義国家から、先進国としての福祉資本主義国家への転換が進み、職業倫理や価値意識の変容が模索されるようになり、労働と余暇のバランスが社会生活で求められる時代となってきた。この動向の中で、1980年代に先進国の中における日本の労働時間の長さが問題として指摘され、「ワーカホリック」という用語が注目されるようになった。この指摘に対し、それへの対策として1980年代後半から、「週休2日制」が導入されていった。

1989年には国家公務員の日曜休日プラス毎月第2・第4土曜日の休日が始まり、1992年には土曜・日曜は休日という週休2日制が完成した。銀行などの金融機関もほぼ前後して同時期、土曜日の窓口業務を停止し週休2日制に移行していった。

一般に、民間企業では労働基準法（第32条1項）が改正されたのに対応して、一週間の最大労働時間として40時間が決められたので、この法定労働時間の短縮に対応して、大手の民間企業で週休2日制が段階的に導入されていくこととなった。改正は1987年、施行は1988年であった。この週40時間

制の導入という労働基準法の改正は、画期的な政策決定であった。労働時間を一気に、週8時間も短縮しようとするものであった。このため、その改正は、四半世紀以上もの年数をかけて、実現されていく以外になかった。2002年には公立学校でも土曜日を休日にする「週休2日制」が開始され、週休2日＝週40時間制は国民の生活の中にしだいに定着していった^{*1}。

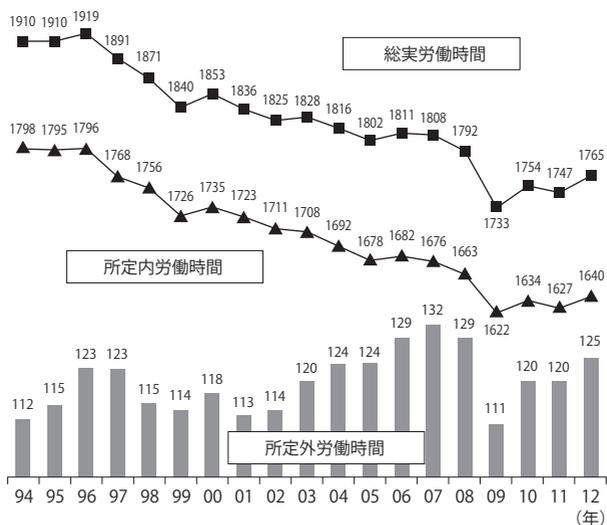
1980年代から現在までの「週休2日制」の導入過程で、総実労働時間や所定外労働時間はどのように推移したのであろうか。この動向を示したのが、図1である。国家公務員や銀行員の週40時間制が定着していった頃の1996年に、年間の総実労働時間は1919時間であった。2000年には1853時間、さらに5年後の2005年には1802時間、さらにリーマンショックの翌年の2009年には、1733時間と順調に低下していったかに見える数値が達成された。さらに景気が回復基調にあった2012年でも1765時間にとどまった。この結果、総実労働時間は154時間（1996-2012）も短縮した。世代論でいう1982-1987年生まれの「ゆとり世代」は、2010年頃には30歳代前後にして名実ともに、ゆとりある生活を享受できるはずであった。所定外労働時間も、景気の影響を受けるものの、大きくは増加しなかった。

ところが、この総実労働時間を事業所規模5名以上を対象とした厚生労働省の「毎月勤労統計調査」でみたのが、図2^{*2}である。労働時間を「一般労働者」と「パートタイム労働者」という雇用形態別に区分すると、前述の労働時間の減少の大部分は、パートタイム労働者の比率の増加により達成された可能性が高いことがわかる。「一般労働者」（パートタイム以外）に注目すると、その総実労働時間の減少は、1996年から2012年までの期間、わずか年間20時間程度の減少が実現したにすぎないことがわかる。

他方、この期間、短時間労働者を多く含む「パートタイム労働者」の比率は、1996年の15.0%から、2012年には28.8%と急速に増加している。この「パートタイム労働者」の増加とパートタイム労働者の総実労働時間の短縮の努力（そんなに長時間働けないが、一定時間は働きたいという現実）とが、労働者全体の労働時間を短縮させてきたと考えることができる。平成25年の「労働政策審議会」の資料においても、このことは「年間総実労

働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外のもの）についてはほぼ横ばいで推移する中で、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその原因と考えられる」と説明されている。結局、働く民間雇用労働者の実感としては、週休二日制はどうか実現しつつあるが、それほどの「時間的ゆとり」は実現したとは言いにくく、「ゆとり社会」になったとも考えにくい、というのが実感であろう。

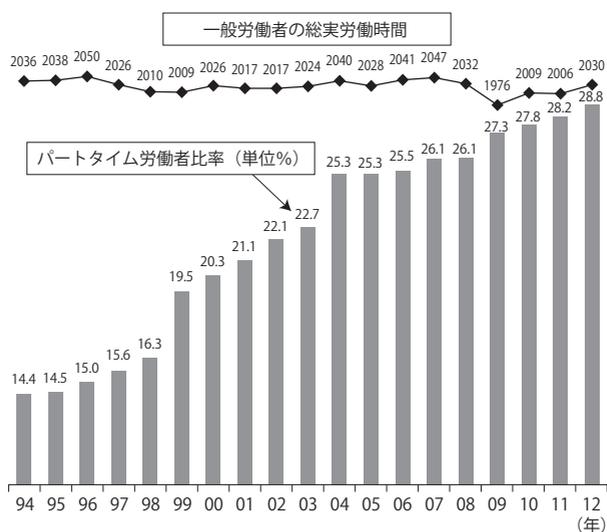
近年、労働者の中に占める比率を増加させてきた短時間労働者を「非正規労働者」という雇用形態で見ると、その構成は1989年の817万人から、2014年には1962万人と大きく増加している。2014年の構成内訳では、勤め先での呼称であるパートタイマーが943万人（48.1%）と最大であり、ついでアルバイトが404万人（20.6%）、契約社員が282万人（14.9%）、派遣社員が119万人（6.1%）、嘱託が119万人（6.1%）、その他であった。近年、高齢者層を多く含む嘱託や契約社員層が増加している。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

図1 年間総実労働時間の推移（1994年から2012年まで）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

図2 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

また、八代尚宏によると有給休暇消化率と、男性長時間労働者の割合は次のように指摘されている。まず、「有給休暇消化率の推移」としては、1980年代半ばのバブル景気時に50%台に低下した。ついでバブルが破裂するとともに56%近くまで上昇したが、その後は有給休暇が取りにくくなった、あるいは及びバブル不況の下で2010年頃まで漸減し、47%近くまで低下している。この1995年から2010年頃までの有給休暇消化率の中期的な減少は注目される^{※3}。現行法は使用者が労働者の有給休暇を有償で買い上げることを禁止するが、未消化という、事実上の「無償での買い上げ」なら容認するという、きわめてバランスを欠く規定となっていることがわかる。また、OECDデータで、男性長時間労働者の割合（2011、週60時間以上）を見ると、オランダ・ノルウェーが5%未満であるのに対し、米国と英国とでは15%強程度、日本と韓国に至っては35%を越えている。この比率から

日本では、管理職に限定されるのではなく、一般男性労働者において長時間労働が常態化していることが推察される*4。

この動向は、日本の労働統計でも確認でき、週60時間以上の労働に従事する労働者の比率は高く、いわゆる正社員層ではワーカホリックの揶揄を返上できずに佇んでいる現状を確認できる。

2：先進諸国における働き方の多様性

先進諸国の中では、日本の雇用者あるいは就業者の労働時間の長さは、どのような位置にあるのだろうか（労働時間以外にサービス残業が存在する点は、ここではふれない）。OECD諸国のデータを参照しつつ、近年における日本の労働時間推移の時系列上の特徴を、国際比較でみておきたい。労働政策研究・研修機構の『データブック 国際労働比較 2014』を引用したい。先進諸国の労働時間の経年推移を見ると、次の5点がわかる*5。

(1) 1人あたり年間労働時間が、先進諸国の中で最も短いのは、オランダである。その労働時間の推移は就業者（Total employment）ベースで、1995年にはすでに1456時間の水準にあったものが2000年には1435時間、2005年には1393時間、2010年には1381時間と、多少の増減はあるものの傾向としては減少を続けていることが注目される。2012年には、日本と比較すると364時間、米国と比較すると409時間も短く、これまで注目されてきた北欧のスウェーデンよりも240時間も短いことがわかる（国別の詳細な比較は、このデータからは深入りしない方がよい）。

(2) 先進諸国の中で年間総実労働時間が1700時間前後のグループに属するのは、アメリカ、日本、オーストラリア、ニュージーランド、イギリスなどの諸国である。アメリカは1990年に1831時間であったが、2000年には1844時間と一時やや上昇し、2005年からはやや低下し1800時間前後で推移し、データーに示されている1990年から2012年までの期間の労働時間短縮はわずか41時間であった。同様に、この期間、オーストラリアは50時間、

表1 先進諸国の一人当たり平均年間総実労働時間の推移

<就業者 / Total employment >		(時間 / Hours)						
年	日本 JPN	アメリカ USA	カナダ ¹⁾ CAN	イギリス ²⁾ GBR	ドイツ ³⁾ DEU	フランス FRA	イタリア ITA	オランダ NLD
1990	2,031	1,831	1,796	1,765	1,578	1,644	1,867	1,451
1995	1,884	1,844	1,774	1,731	1,529	1,590	1,859	1,456
2000	1,821	1,836	1,777	1,700	1,471	1,523	1,861	1,435
2001	1,809	1,814	1,770	1,705	1,453	1,514	1,843	1,424
2002	1,798	1,810	1,752	1,684	1,441	1,476	1,831	1,408
2003	1,799	1,800	1,739	1,674	1,436	1,473	1,826	1,401
2004	1,787	1,802	1,758	1,674	1,436	1,501	1,826	1,399
2005	1,775	1,799	1,745	1,673	1,431	1,495	1,819	1,393
2006	1,784	1,800	1,743	1,669	1,424	1,473	1,815	1,392
2007	1,785	1,798	1,739	1,677	1,422	1,485	1,816	1,388
2008	1,771	1,792	1,733	1,659	1,422	1,492	1,803	1,392
2009	1,714	1,767	1,700	1,651	1,383	1,472	1,771	1,384
2010	1,733	1,788	1,701	1,652	1,407	1,480	1,772	1,381
2011	1,728	1,787	1,698	1,625	1,406	1,482	1,772	1,382
2012	1,745	1,790	1,710	1,654	1,397	1,479	1,752	1,381
年	ベルギー BEL	デンマーク DNK	スウェーデン SWE	フィンランド FIN	ノルウェー NOR	韓国 KOR	オーストラリア AUS	ニュージーランド NZL
1990	1,658	1,539	1,561	1,769	1,503	2,677	1,778	1,809
1995	1,580	1,541	1,640	1,776	1,488	2,648	1,792	1,841
2000	1,545	1,581	1,642	1,751	1,455	2,512	1,776	1,828
2001	1,577	1,587	1,618	1,733	1,429	2,499	1,737	1,817
2002	1,580	1,579	1,595	1,726	1,414	2,464	1,731	1,817
2003	1,575	1,577	1,582	1,719	1,401	2,424	1,735	1,813
2004	1,549	1,579	1,605	1,723	1,421	2,392	1,733	1,828
2005	1,565	1,579	1,605	1,716	1,423	2,351	1,725	1,811
2006	1,566	1,586	1,599	1,709	1,420	2,346	1,715	1,788
2007	1,560	1,570	1,618	1,706	1,426	2,306	1,711	1,766
2008	1,567	1,573	1,617	1,688	1,430	2,246	1,716	1,750
2009	1,549	1,554	1,609	1,673	1,407	2,232	1,685	1,738
2010	1,551	1,546	1,635	1,677	1,415	2,187	1,687	1,758
2011	1,576	1,548	1,636	1,680	1,421	2,090	1,693	1,762
2012	1,574	1,546	1,621	1,672	1,420	—	1,728	1,739

資料出所 注5と同じ。O E C D Database(<http://stats.oecd.org/>)“Average annual hours actually worked per worker”2013年9月現在

(注) データは一国の時系列比較のために作成されており、データ源の違いから特定年の平均年間労働時間水準の各国間比較には適さない。フルタイム労働者、パートタイム労働者を含む。国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

- 1) 集計方法が変更されたため、1995年以前と2000年以降の数値は接続しない。
- 2) 集計方法が変更されたため、1990年と1995年以降の数値は接続しない。
- 3) 1990年は旧西ドイツ地域が対象。また、集計方法が変更されたため、1990年と1995年以降の数値は接続しない。

ニュージーランドは70時間の短縮に留まっていることがわかる。これに対し、日本は内ワケを問わなければ286時間も短縮しており、見掛けの上では短縮が実現している。イギリスは111時間短縮していることがわかる。

(3) 1990年に、先進諸国の中で年間総実労働時間が1500時間と短かったスウェーデン、デンマーク、ノルウェーの北欧諸国は、1990年から2012年までの期間、スウェーデンでは年間60時間の労働時間短縮、ノルウェーでは83時間の労働時間が短縮している。が、デンマークではわずかではあるが、年間7時間の労働時間のプラスを記録していることがわかる。労働時間は、大きく減少せず、ほぼ同じくらいか、わずかの減少傾向という推移であることがわかる。

(4) ドイツとフランスは、2012年の時点で、ドイツが1400時間前後であり、フランスは1400時間の後半の水準である。先進諸国の中では、労働時間が短い国といえる。ドイツの1990年から2012年までの期間の労働時間短縮は、(ドイツの1990年は旧西ドイツの数値であるが)、計算上は、181時間の減少を記録している。同様に、フランスでは同期間、165時間労働時間が短縮していることがわかる。労働時間は、景気変動などにも影響を受けるので、この両国では、近年は労働時間の長さについては制度的にはおおきな変化は見られないことがわかる。

(5) また、日本と同じアジアの国では、韓国の労働時間は2011年で2090時間と先進諸国中で最も長い労働時間であるが、その減少傾向は急速であることがわかる。1990年から2011年の期間に、大幅な587時間もの短縮を記録していることがわかる。

この先進諸国の労働時間の推移は、これまで論じられてきた福祉国家あるいは福祉資本主義の類型とはどう関連するのであろうか。1990年代初期に書かれたエスピン＝アンデルセンによる『福祉資本主義の三つの世界』における三つの福祉国家レジームを巡る論議と働き方・労働時間の関係とを整理し、ついで2000年代初期に書かれた『働き方の未来－非典型労働の日米欧比較』における非典型労働と労働時間の関連を整理してみたい。

まず、エスピン＝アンデルセンは、欧米の福祉国家を「参加支援指標」や「平等化指標」、「家族支援指標」などの指標により三つの類型に分類し、先進国で生まれつつある福祉資本主義の多様性を説明した。それぞれは、次のような特徴を持つ三つの類型として描かれている⁹⁶。この三類型は、その後、再検討され、次第に完成されていった。以下の論議は、この再検討版によっている。

(1) 社会民主主義的福祉レジーム

「社会民主主義的福祉レジーム」とは、スウェーデン、デンマーク、ノルウェーなどの北欧諸国にみられる福祉資本主義の形態をさす。その特徴は、社会保障制度の基本理念として普遍主義を採用する点にある。国民は所得にかかわらず同一の権利をもち同一の給付を受けることを原則とするので参加支援指標は高く、階層間の格差の縮小をめざして平等化指標も高い。さらに家族が福祉に果たす役割は小さく家族支援指標も高いとされる。社会経済政策はネオ・コーポラティズムと呼ばれる政・労・使の協調に基づいて運用される。高福祉・高負担の財政基盤に支えられ、社会保障給付のカバレッジは広く、その水準も高く維持されてきた。職業訓練などへの支援支出により求職者のエンプロイヤビリティを高めることによる個人の雇用機会の確保が試みられ、また産業構造転換を促す積極的労働市場政策を採用して、失業率の抑制が試みられている。

(2) 自由主義的福祉レジーム

「自由主義的福祉レジーム」とは、アメリカ、カナダ、オーストラリアやニュージーランドなどのアングロ・サクソン諸国とそれと関係の深い諸国にみられる福祉資本主義の形態をさす。その特徴は、個人による選択の自由と福祉サービスの多様性を重視し、小さな国家、個人責任、市場制度の役割に注目する点にある。このため国家による社会保障は抑制され参加支援指標は低く、社会保障制度は必要最低限に制限される。しかもその給付水準も選別主義的で、自立促進的である。医療保険サービスは、民間企業が提供する医療保険に依存する部分が大い。選択肢の幅と多様性は広

く維持され、そのサービス水準は所得水準に依存し、平等化指標は低いとされる。また、育児支援や高齢者の介護などの支援サービスも、市場を通じた多様な水準と種類のサービスを個人の所得水準と選択により利用の様式が普通で、家族支援指標も低いとされる。労働政策では、機会の平等が重視され、雇用の流動性は高い。このため、失業期間は比較的短く、転職はキャリア・アップの機会として奨励され、産業構造転換に積極的に対応して、失業率は景気動向に大きく依存している。

(3) 保守主義的福祉レジーム

「保守主義的福祉レジーム」とは、ドイツ、フランス、イタリアなどのヨーロッパ諸国にみられる福祉資本主義の形態をさす。その特徴は、ギルドの伝統をもつ職域組合や職域職業種別の互助や連帯による社会保障制度のしくみを継承しており、職域連帯と家族主義を志向する点にある。国家主義や、宗教に基づく互助的な社会サービスが、社会的に定着していることから、保守主義的福祉レジームとよばれた。このため参加支援指標は高いとされるが、社会保障制度は、職域ごとの社会保障制度を中に発展してきたため、職業的地位による格差が維持されているという意味で平等化指標は低い。伝統的な家族主義を重視するため男女の性別役割分業が維持されるため、家族扶養が重視され家族支援指標は低い。労働市場は連帯的で共同決定的であり、雇用保障が強く解雇しにくい労働法が適用されている。また、積極的労働市場政策への支出は低く、その結果、失業率は大きく変動する。

この三つの福祉資本主義とそのレジームは、この章の最初の部分で検討した労働時間の推移と関連していることがわかる。簡単に近年の変化を福祉レジームごとにまとめると、次のようになる。北欧諸国では、近年、さらなる労働時間の短縮が実現した国（ノルウェー）がみられるものの、大きくは短縮化は進まず、ほぼ労働時間は横這いの動向であった。アングロサクソン諸国では労働時間の短縮が穏やかに進んだが、アメリカでは若干の増加も見られた。大陸ヨーロッパ諸国でも穏やかな短縮が進んだ。個性

的な推移をみせたのは、非正規雇用の比率を高めつつ正規雇用と非正規雇用の格差を縮め、保険や年金さらには若年層の職業訓練などで合理的な対応を試みた「オランダ・モデル」で労働時間の短縮がもっとも進んだことがわかる。大沢真知子、スーザン・ハウスマン編『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』序章によれば、1990年代の西欧諸国のパートタイムの動向が示されているが、北欧諸国で非正規労働と考えられる比率は高く、スウェーデンでは「パートタイム」プラス「臨時雇用」は就業者全体の40%前後を占めていることがわかる⁷⁾。オランダは、この「パートタイム」プラス「臨時雇用」の比率を就業者全体の50%前後に高めることで、労働時間の短縮が実現している。

表ー2 1990年代における日本、アメリカ、および
ヨーロッパ諸国での非典型労働の動向

	就業者全体		自 営 業				パートタイム		臨時雇用	
			農 林 業		非 農 林 業					
	1988	1998	1988	1998	1988	1998	1988	1998	1988	1998
日本	60,502	67,003	3.5	2.3	11.5	9.5	10.8	15.4	9.1	9.7
アメリカ	117,342	133,488	1.2	1.0	7.3	6.6	18.7	17.4	n.a	3.6
デンマーク	2,683	2,679	2.1	1.0	2.5	3.1	23.7	22.3	5.6	5.8
ドイツ	26,999	35,537	1.3	0.6	3.1	4.3	13.2	18.3	5.0	5.6
フランス	21,503	22,469	3.6	2.0	4.6	4.2	12.0	17.3	4.6	10.3
イタリア	21,085	20,357	4.7	1.8	18.9	10.2	5.6	7.4	3.3	4.2
オランダ	5,903	7,402	1.6	1.3	4.9	5.5	30.2	38.7	7.0	11.1
スペイン	11,709	13,161	6.5	3.6	12.6	11.3	5.4	8.1	15.3	24.3
スウェーデン	4,375	3,979	1.8	1.1	5.4	5.2	27.1	26.3	10.6	13.9
イギリス	25,660	26,883	0.8	0.6	7.8	8.4	21.9	24.9	5.0	5.8

出典：就業構造基本調査（日本）、Current Population Survey（アメリカ）、Labour Force Survey（ヨーロッパ諸国）

ところで、この表ー2は、1990年代における日本、アメリカ、およびヨーロッパ諸国での非典型労働（以下、非正規と標記）の動向を示したものである⁸⁾。女性の就業率の高いデンマークやスウェーデンなどの北欧諸国

では、非典型労働である「パートタイム」プラス「臨時雇用」の就業率もかなり高い。「パートタイム」プラス「臨時雇用」の就業率は、デンマークで30%弱（1998）、スウェーデンで40%（1998）程度であることがわかる。前述のように、オランダの50%程度ほどではないが、少なくとも、この時点での非正規雇用の比率は高いといえる。これに対して、イタリアでの比率が低いことも注目される。イタリアの非正規用の比率は、同時期（1988年と1998年で）、それぞれ、「パートタイム」プラス「臨時雇用」の比率は、8.9%および11.6%であった。国別の比較は、非正規労働の定義により異なり、困難であることを理解した上でも、この差違は興味ある差である。

「オランダモデル」は近年注目される働き方の多様化に取り組んだモデルといえる。以下、その特徴を補足し、要約しておきたい。次のようである。（1）不況の中でのワークシェアリングを積極的に受け入れ、ダブルインカムよりもセミダブルインカムで働くことを選択した側面に注目した根本孝は、オランダモデルを「ゆったりと豊かに生きるモデル」として考えた。仕事のやりがいや、収入の多さのみを重視するのではなく、生活にとって優しい働き方の多様化をも加味しようとする選択を、「ライフ・フレンドリーな生き方」として重視した⁹⁾。オランダが選択し、展開していったパートタイム労働による雇用改革は、ライフ・フレンドリーなシステムの創発であり、失業対策から出発して、時代の変化に対応する多様な働き方のオランダ的な構築として試みられたものである。この側面をさして、ワークシェアリングは多様な働き方の代名詞であるとされた。

（2）水島治郎は、オランダモデルの光と影を検討し、光の部分として、ワッセナー合意以後のオランダの福祉国家における新しい雇用モデルの展開に注目した¹⁰⁾。1980年代以降進められてきたオランダの雇用・福祉改革は、単に経済の成長や失業の減少を目的とするものから1990年代後半以降は、雇用形態の柔軟化や家族ケア休暇の充実、フルタイムーパートタイム間の相互移動の保障など、労働者の就労形態の多様化と自由度の拡大を深化させる改革が積極的に進められてきた。この新しい雇用モデルは、ワー

クシェアリングの試みから出発して、次第に雇用の柔軟性（Flexibility）と保障（Security）とのバランスの上に立つ、オランダ型のフレキシキュリティ（Flexicurity）やワーク・ライフ・バランスとのモデルとして発展し、先進諸国のなかでも先駆的な試みであるといえる。他方の影の部分として指摘されたのはオランダの移民政策であるが、雇用政策との関連でどう展開するのが興味ある課題とされた。

(3) オランダ流のワーク・ライフ・バランスを、中谷文美は「人生のラッシュアワー」を生き抜く人々の技法として注目した。子どもを持つ共働き夫婦は、子どもに手がかかる期間を、時間に追われる生活に直面し、「人生のラッシュアワー」を生き抜いていくことになる。職場での賃労働（有償労働）と家庭での家事・育児の役割（仕事あるいは無償労働）との両立を目指し、「仕事と家庭の両立」を実現しようとする。この両立者を目指そうとするのが、オランダモデルの特徴であると指摘している^{*11}。また、オランダモデルが目指すものは、インターネット環境を駆使する新たな労働形態の発展に対応して、生産性の向上や環境負荷の削減のメリットを活かして、労働時間の長さや勤務場所の拘束からの雇用形態の自由化を目指そうとするものであるとも述べている。この「新しい働き方」は、働く者が「いつ、どこで、どのように働くか」を決める選択の自由を重視しようとする試みであるといえよう。

(4) オランダモデルの失業率の低さについては次のような指摘がある。オランダの労働参加率が相対的に高いことや、失業率が低いのは、統計の対象となる失業者の中に「保険の受給者」や「高齢労働者」の多いことによるものである。失業率の低さは新たな産業や雇用の創出によるものではなく、労働時間の短縮とワークシェアリングによるとする指摘である。託児所などの社会的サービスの供給不足のため、女性はフルタイム労働が難しく、パートタイム労働を選択することになったとする指摘、さらには、所得の格差が広がっているのではとする指摘等がある^{*12}。日本は何を学べるのかを考えると、これらの批判にも留意して、オランダモデルのメリットを吸収し、日本的な新しいパターンを創発していく必要があろう^{*13}。

3 「働き方の多様化」とワーク・ライフ・バランス支援

「働き方の多様化」の最大の特徴は、女子労働力の増加と多様化であった。この女子労働力の増加と多様化を支えてきたのは、雇用機会均等の理念である*14。この理念を具体化した日本における雇用機会均等法は、1972年に施行されていた「勤労婦人福祉法」を抜本的に改正することで開始され、まず1986年に「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」として施行された。この法律は、「女性差別撤廃条約」の批准にむけた国内法の整備として企図された。その後、1999年に施行された「改正均等法」では努力義務を禁止に変え、セクシャル・ハラスメントの創設などを盛り込んだ。さらに、2007年に施行された改正ではセクシャル・ハラスメントを義務化し、性別による差別禁止の範囲の拡大などをおこなった。また、2014年の改訂では間接差別になり得る措置の範囲の見直しや差別事例の追加などをおこなった。安部由起子は、2011年時点での雇用機会均等法の長期的効果として次の点を指摘している*15。

(a) 雇用機会均等法の施行以降、高学歴層の女性については、40歳未満の年齢層で正規雇用就業者比率がより高くなった。40歳以上の年齢層ではその改善傾向は弱まる。(b) 配偶関係別で見ると、有配偶者の正規雇用就業率が向上し、その就業率は改善されたとはいえない。40歳未満層における正規雇用就業の増加は、未婚率の上昇がその原因であると考えられ、有配偶層の就業改善はそれほど進んでいない。(c) 性別賃金格差については、むしろ、低学歴・中高齢女性のほうで、同学歴・同年齢の男性と比較した場合の賃金格差は小さくなった。(d) 勤続年数についても、低学歴女性層で男性と比較したばあいの勤続年数の差は縮小した。が、この傾向は高学歴層では40歳未満の年齢帯についてのみ見られた。(e) 地域的に見ると、均等法以降に、正規雇用で働く大卒女性が大きく増えたのは東京においてのみで、それ以外の地方では増加しなかった。配偶関係別でも、東京においては有配偶女性の正規雇用比率が向上した。

日本におけるワーク・ライフ・バランスの理念は、雇用機会均等の範囲を拡大し、働き方の多様化という雇用労働の変化に対応しようとしたものである。性別「差別」防止に留まらず性別「格差」改善を企図し、その他の青年層や高齢層の課題を含み、また少子化対策をも加味して、職業生活と家族生活とのバランスの実現を促進しようとするものである。「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」を特集した、ジュリストNo.1383、2009でも、「ライフ」の側面では、余暇、子育て支援、育児休業、家族介護の論文が掲載され、「ワーク」の側面では、短時間正社員、在宅勤務、労働時間、ワーク・ライフ・バランス支援の論文が掲載されている^{*16}。

現在さまざまなワーク・ライフ・バランス支援事業が取り組まれつつある。その端緒となったのは、2007年の内閣府による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の作成であった。ここでいう「仕事と生活の調和とは」は、つぎの様に定義されている。「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会は、「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」とされる。また、この憲章は仕事と家庭及び地域社会での生活の調和を目指し、育児を始めとした少子化対策、中高齢期の職業生活の充実対策であることがわかる^{*17}。

より具体的な課題としては、つぎの3点に示されるような社会を実現するための政策課題であるとされる。

(1) 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

(2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓

発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

(3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている^{*18}。

次に、ワークスタイルの変革と支援の取り組みにおける目標として設定されている「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の内容を検討しておきたい^{*19}。その行動指針に掲げる目標（代表例）は、この政策がめざす本当の目標を示していると考えられる。行動指針は、七つの目標値を掲げている。前述の政策課題 (1)・(2)・(3)に加えて、この7つの行動指針目標値の水準を見ておきたい。(1) まず、「就労による経済的自立が可能な社会」として、「就業率」と「フリーターの数」が例示されている。就業率としては、＜女性（25～44歳）＞現状の64.9%を2017年に、69%から72%の水準に引き上げる。さらに＜高齢者（60～64歳）＞現状の52.6%を2017年に60%から61%の水準に引き上げる。フリーターの数としては現状の187万人を2017年に144.7万人以下と30%強の減少水準にする。

(2) ついで「健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」として、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合」と「年次有給休暇取得率」が例示されている。週労働時間60時間以上の雇用者の割合を、現状の10.8%から、2017年には半減させて5.4%の水準に引き下げる。ついで年次有給休暇取得率としては、現状の46.6%を2017年にはその完全取得である100%の取得をめざす。年次有給休暇の取得率の向上が重視されている。

(c) さらに「多様な働き方・生き方が選択できる社会」として「第1子出産前後の女性の継続就業率」、「育児休業取得率」と「男性の育児・家庭時間（6歳未満児のいる家庭）」が例示されている。第1子出産前後の女性の継続就業率は、現状の38.0%から2017年には半数を超える55%の水準を達成する。育児休業取得率は、女性では現状の72.3%から2017年に80%の

水準に引き上げる。同様に男性の育児休業取得率では、現状の0.5%から2017年には20倍増で10%の水準に引き上げる。この目標の達成により、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・実現できる社会が達成されると謳われている^{*20}。

ところで、佐藤博樹は「ワーク・ライフ・バランス支援」と「雇用機会均等」との関係を次のように指摘している^{*21}。ワーク・ライフ・バランス支援の充実度と、雇用機会均等施策の充実度という2つの軸で、企業や職場は、4つの類型に分けられる。＜ワーク・ライフ・バランス支援＞が充実し、＜雇用機会均等施策＞が充実しているばあい、男女の職域分離がなく、既婚や子供を持った女性が多い。＜ワーク・ライフ・バランス支援＞が充実しているが、＜雇用機会均等施策＞が充実していないばあいは、男女の職域分離があり、女性管理職は少ないとされる。他方、＜ワーク・ライフ・バランス支援＞が充実していないが、＜雇用機会均等施策＞が充実しているばあいは、男女の職域分離がなく、既婚や子供を持った女性が少なくなる。＜ワーク・ライフ・バランス支援＞も充実してなく、＜雇用機会均等施策＞も充実していないばあいは、女性の定着率が悪く、男女の職域分離があり、既婚や子供を持った女性が少なく、女性管理職も少なくなる。「ワーク・ライフ・バランス支援」施策と「雇用機会均等」施策との両者は、車の両輪として定着化していくことが重要であると指摘している。

<p>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</p>		
<p>①就労による経済的自立が可能な社会</p> <p>経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。</p>	<p>《行動指針に掲げる目標(代表例)》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○就職率(②、③にも関連) <女性(25～44歳)> 現状 64.9% → 2017年 69～72% <高齢者(60～64歳)> 現状 52.6% → 2017年 60～61% 	<ul style="list-style-type: none"> ○フリーターの数 現状 187万人 → 2017年 144.7万人以下
<p>②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会</p> <p>働く人々の健康が保持され、家族・有人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のために時間などを持てる豊かな生活ができる。</p>	<p>《行動指針に掲げる目標(代表例)》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○週労働時間60時間以上の雇用者の割合 現状 10.8% → 2017年 半減 ○年次有給休暇取得率 現状 46.6% → 2017年 完全取得 	
<p>③多様な働き方・生き方が選択できる社会</p> <p>性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。</p>	<p>《行動指針に掲げる目標(代表例)》</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第1子出産前後の情勢の継続就業率 現状 38.0% → 2017年 55% ○育児休業取得率 (女性)現状 72.3% → 2017年 80% (男性)現状 0.50% → 2017年 10% ○男性の育児・家事時間(6歳未満児がいる家庭) 現状 60分/日 → 2017年 2.5時間/日 	

図3 ワーク・ライフ・バランス支援と雇用機会均等との関係

図3の出所については、注17を参照

また、佐藤とともにワーク・ライフ・バランス支援はどうあるべきか、有効な支援策とは何かを検討してきた武石恵美子は、国際比較の視点から、日本のワーク・ライフ・バランスを考察し、働き方の改革の実現と政策課題として、次の5点を指摘している^{*22}。少し長くなるが、日本における「ワーク・ライフ・バランス支援」を実施する上での示唆として興味ある視点であるので要約しつつ引用しておきたい。第一に、企業のワーク・ライフ・バランス支援への取り組みでは、働く人の満足度を高め、女性の労働市場への参画を促し、結果として経済の安定的な発展につながりうるということを確認しておきたい。日本の正規雇用者で恒常的な長時間労働が幅広い層においてみられる。この現実には長期的には、働く人の満足度を低下させる可能性が高い。さらに、企業組織の活力、ひいては社会全体の活力を削いでいる可能性も高い。

第二に、日本では、ワーク・ライフ・バランス政策の重要性についての認識が高まり、企業に対する働き方改革を求める政策を進めているが、同時に男女の機会均等の理念を明確にして女性の活躍推進を進めるための環境整備を進めなければ、企業にとってWLB政策に取り組む経済的合理性を享受できず、取組みが進まない可能性がある。女性の活躍推進を強力に進める企業では、ワーク・ライフ・バランス施策を導入するメリットは大きく、こうした「女性活躍推進→ワーク・ライフ・バランス推進」という循環を政策レベルでも形成する必要がある。そのためには、女性の就業促進を明確にした政策の展開が強く求められる。

第三に、ワーク・ライフ・バランス政策は男女共通の課題として取り上げられることが重要である。企業が取り組むワーク・ライフ・バランス施策が経営戦略の一環として位置付けられるためには、一部の従業員のための福祉施策ではなく、人材活用策として機能することが期待される。日本におけるワーク・ライフ・バランス政策は、その理念としてはすべての人を視野に入れる包括的な政策として展開されるべきとされているが、企業レベルでの取組は育児支援などにフォーカスされる傾向が強かった。ワーク・ライフ・バランス政策は企業トップが推進するの包括的な取組みとして、法的規制とは別のソフトなかたちで推進されることが必要である。

第四に、日本の長時間労働は顕著であり、これが働く人の満足度を低めており、この是正は必須の課題である。また、日本の働き方に関係するもう一つの課題として、その画一性があり、働き方の画一性を改め柔軟化と多様化とを進めることが必要である。仮に労働時間の長さが同じでも、裁量性をもって働くことができる場合には、働き方への満足度が高くなる傾向にあるからである。イギリス、オランダでは働き方を従業員がリクエストできる権利を認め、この多様な働き方が実現しつつある。

第五に、働く人のワーク・ライフ・バランス実現には、施策の導入以上に、「職場でのインフォーマルな対応」のありかたが、その有効な実現にとって重要であることが指摘されている。海外のインタビューにおいても、フォーマルな制度対応がある程度整備された段階から、現在では、イン

フォーマルな対応の重要性を改めて認識し、その充実の取組みに重点がシフトしつつある^{*23}。

4 「多様な働き方」と「多様な制約正社員」の時代

働き方の多様化が進んでいる。近年の働き方の多様化は、主として「職務」・「労働時間」・「勤務地」の3点の多様化であった。「職務」については、日本の場合、職務採用や職能資格制度等の用語に見るように、職務主義か職能主義か、ゼネラリストとスペシャリストとの関係、普通の雇用者と役職者との働き方の違いをどうデザインするのかなどの課題への対応が求められている。「労働時間」については、非正規で短時間労働に従事する雇用者の増加、正規社員の長時間労働や有給休暇の取得率の低さなどの課題への対応が求められている。「勤務地」については、地方限定社員などの居住地の移動を伴わない正規職などの、総合職と一般職との中間に位置する働き方の新設などの試みと改革への対応が求められている。

働き方の多様化は、その働き方の中で仕事をする人間が増加してきたことで注目され、その従業者の呼称が次第に定着していった。まず、パートタイムという短時間労働に従事する人々の呼称として「パートタイマー」という名称が生まれた。「派遣労働」、「アルバイト」、「嘱託」、「契約」という働き方の多様化も、それぞれ「派遣労働者」、「アルバイト」、「嘱託社員」、「契約労働者」などの名称（勤め先での呼称であることが多い）の非正規労働者の多様化が定着していった。これらの非正規職雇用者が増加し、さらに正規職の中でも女性労働者の比率が増加していった。

パートタイマーは、その多くは、家事・育児等の家庭生活との両立の課題を抱え、利用可能な時間帯と時間数で、しかも自宅から短時間で通勤可能な職場（通勤手当が出るか出ないかも含む）で働いていることが多い。労働時間と勤務地の制約、さらには年齢の制約の下での働き方を選択して

いる雇用労働力である。嘱託社員は、定年後の高齢社員であることが多く、比較的労働時間の短い職務を選択している制約社員のタイプである。さらに、正規職の無制約社員であるいわゆる「総合職」のなかにも制約社員が増えつつある。家事・育児・介護との両立をはかる女性総合職は、家族役割を抱える制約社員のタイプであろう。また、親の介護に苦勞する中高年男性総合職も、ライフ・イベントでの制約を抱えている社員のタイプといえる。これらすべての社員を制約正社員として定着させていく必要がある。

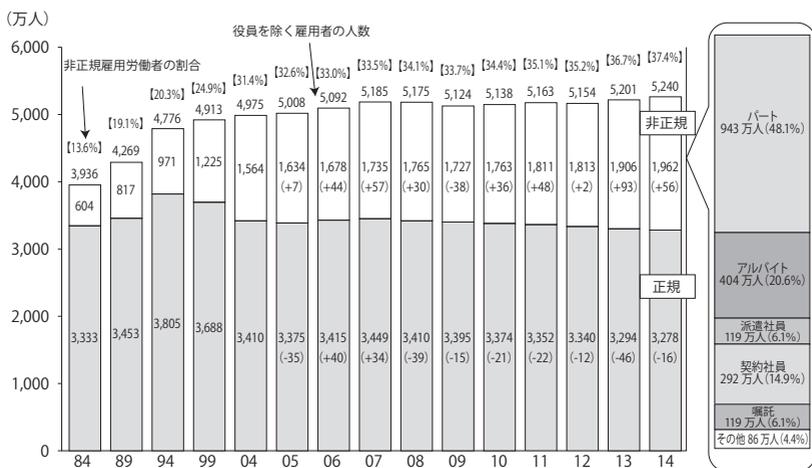


図4 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

図4によると^{*24}、1984年に3333万人いた正規雇用労働者は、1994年の3805万人あたりをピークとして、傾向としては減少に転じ、2010年には3374万人、2014年は3278万人にまで減少してきた。非正規雇用労働者は、1994年に604万人、2010年で1763万人と増加傾向にあり、2014年には1962万人まで増加していった。このため労働者に占める非正規労働者の比率は、それぞれ15.3%から34.4%、37.4%と増加している。この非正規雇用労働者数に、前述の家事・育児・介護などとの両立の制約に直面する可能性のあ

る女性総合職の数を含むと、制約労働に従事する「制約社員」はすでに<多数派>となっていることが認識され、受容されていく必要がある。また、非正規労働者の中では、依然として、パートが最大で943万人（48.1%）である。ついでアルバイトが多く、404万人（20.6%）を占めている^{*25}。

今野浩一郎は、この推移動向をさして、日本の経営を特徴づけてきた「非制約な働き方に従事している正規雇用社員」＝「総合職」の時代は終焉しつつあり、前述のパートタイマーなどの「制約のある働き方に従事している制約社員」が雇用労働力の多数派として活躍する時代が登場しつつあると指摘した^{*26}。この現実を受け止め、多数派の制約社員が働きやすい環境づくりと、その労働力を有効に活用するための新しい雇用システムの創出とそれを含む「新しい」日本的雇用慣行のデザインが求められている。その焦点は、「制約ある働き方に従事する非正規社員」の「制約正社員」への移行、そのための短時間正社員制度のデザインが課題となる。

「多様な働き方」の進展とその帰結としての「多様な制約正社員」の時代へのデザインに関して、次の4点が指摘できる。(1) <正社員ルネサンス>という視点から「多様な正規社員」を検討した久本憲夫は、仕事と家庭生活の両立、ワーク・ライフ・バランスの維持に悪戦苦闘する雇用労働の現実を描いた。多数派になりつつある制約非正規社員を、制約正社員に転換する必要がある。なぜならば、職場の満足度で言えば制約非正規社員の満足度は低くないが、一定の知的熟練が蓄積されなければ、将来の展望が持ちにくい。非制約正社員は労働時間の短縮が進まず、ライフコースやライフイベントに柔軟に対応する働き方がしにくい。現状では、非制約正社員も制約非正規社員もなんともし息苦しい>状況に置かれている。この改善のために制約非正規社員には短時間正社員制度が、非制約正社員にはゆとりとライフコースに応じたフレキシブルな労働時間選択が望ましいのではないか。また、この制度の普及のためには、短時間正社員を雇用することが、企業から見て割高な労働とならないように^{*27}、社会保障制度の仕組みを改めていく必要がある。もっと積極的には、非正社員を雇う

より制約正社員を雇う方が、企業にとって有利となるような社会システムや社会保障システムの再デザインが求められているのではないか。

(2) 山本勲と黒田祥子は、データに基づいた検討により、日本人の正規雇用者の多くは長時間労働を望んでいるわけではないこと、国際比較でも、日本では労働者の希望する労働時間と実労働時間の乖離が大きくなっていることを指摘している^{*28}。また、長時間労働は労働者のメンタルヘルスを毀損し、そのことで企業の業績悪化が生まれる可能性も高いことを指摘した。その結果、長時間労働は労働者の厚生のみならず、企業業績にも負の影響を与えることになれば、そこには経済合理性があるとはいえないだろうと述べている。

(3) 鴨田哲郎は、無限定社員（いわゆる総合職正規社員）は放置しているのかという視点から、日本の無限定社員の問題点と特徴を次のように指摘している^{*29}。日本の無限定社員＝総合職正規社員の無限定性は欧米諸国などと比較すると、その無限定性は顕著である。欧米の普通のノン・エリート雇用者は、職種や勤務地を業務命令1本で変えられることはなく、残業などせずに定時に帰宅する。国によるものの、多くの国では、男性も育児休暇が自由にとれ、女性が育児休業しても、同種・同給で復帰できる。欧米のノンエリート雇用者は日本の限定正社員であり、フツウの労働者が無限定に働かされることはない^{と述べている}。

(4) 有期雇用改革を主張する鶴光太郎は、欧米のEUなどの有期雇用規制は包括的な体系として形成されてきており、そのままの導入は難しいとして、有期雇用改革の理念として次の5点を指摘している^{*30}。(a) 諸外国と日本の規制体系は異なるので日本の現実に適応する改革が試行されることが望ましい。(b) 一律の入口規制や出口規制ではなく、使用者側の無期雇用への転換のインセンティブを高める政策の導入が試みられる必要がある。(c) 雇い止めの対応策としては、企業と有期労働者の信頼関係を再構築する方式が望ましい。(d) 有期雇用に対する改善策は、その待遇改善を促す「質の規制」で対応する方が良い。(e) 無期雇用と有期雇用の扱いが二極化している状況の中では、「間を埋める」中間的な雇用形態が生まれていき、雇用形態の多様化が促進されていくことが望ましい、と指摘している。

以上、働き方の多様化とワーク・ライフ・バランスとの関連を考察し検討してきた。働き方の多様化では、まず、制約社員としてのパートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託などの短時間労働者の増加が進展した。この制約社員の増大により労働力の女性化が進み、労働力量の拡大が実現した。この動向は、他方では総合職正規雇用において長労働時間が蔓延することになった。この結果、ブラック企業に雇用される正規雇用社員がそうであるように、低賃金の長時間労働を生むことになった。結果として、ワーク・ライフ・インバランスが生まれた。高齢化や少子化が進む中、長時間労働を回避しつつ、制約社員の正規社員化がすすむことが望ましい。この点で、オランダモデルのメリットを取り入れ、日本の社会に適した労働時間の短縮が実現し、新しく制約社員の正規社員化が進展し、実現していく事態が望ましいのではないか^{*31}。

図5 「従来の日本的就業システム」から「新たな日本的就業システム」へ^{*32}

従来の日本的就業システム	新たな日本的就業システム
<ul style="list-style-type: none"> ・企業と個人とが包括的な雇用契約を結び、「就社」する「メンバーシップ型」の働き方が基本 ・「終身雇用・長期雇用」、「年功的昇進・賃金体系」、「企業別労働組合」が特徴 ・働き手は「終身雇用」等と引換えに、長時間労働、配置転換、転勤命令等の「無限定な」働き方を受入れ 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業内において、女性・高齢者等も働きやすい、職務等を限定した多様な雇用機会が生み出され、創造的で生産性の高い働き方ができ、かつ、公平・公正さも確保された、「柔軟で多様な働き方ができる社会」 ・企業のニーズと個人の能力の効果的なマッチングが図られる外部労働市場、個人が企業外でもキャリアアップできる教育・訓練システムを備えた、「企業外でも能力を高め、適職に移動できる社会」 ・女性、高齢者、外国人等の労働参加が最大限に進み、その総力により経済成長をしっかりと支える、「全員参加により能力が発揮される社会」

産業競争力会議「雇用・人材分科会昼間整理」（平 25.12.26）をもとに筆者作成

- 1) 1970年代には週休2日制導入へ向けての啓蒙書が出版され、1980年代は実施の手順書などが刊行された。日本経済新聞社編、『週休2日制:働きすぎからの解放』、1972、日本経済新聞社。荻原勝、『日本の週休2日制:労働と余暇を問い直す』、1972、ダイヤモンド社。勤務時間制度研究会、『公務員の勤務時間・週休二日制・休暇』、1981、学陽書房等を参照。また、梅崎修「労働基準法の1987年改正をめぐる政策過程」『日本労働研究雑誌』、No.579.2008を参照。
- 2) 第103回労働政策審議会労働条件分科会配付資料、平成25年9月27日参照。http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000024580.html より。20151118。
- 3) 八代尚宏、『日本的雇用慣行を打ち破れ：働き方改革の進め方』、2015、日本経済新聞出版社。p81。
- 4) 八代尚宏、前掲書、P64参照。
- 5) 労働政策研究・研修機構の『データブック 国際労働比較 2014』、p199。第6-1表より。「一人当たり平均年間実労働時間」を引用。データはpdfの形式で提供されている。
http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/index.html 20151126
就業者(total employment Base)と雇用者(dependent employment Base)の2つの表が示されている。ここでは前者の就業者ベースに注目したが、両者に差違はあるが、特徴としては両者に大きな差違はない。
- 6) Gosta Esping-Andersen The Three Worlds of Welfare Capitalism, 1990, Polity Press。岡沢憲英・宮本太郎監訳『福祉資本主義の三つの世界—比較福祉国家の理論と動態』、2001、ミネルヴァ書房など参照。および、平成24年度版『厚生労働白書』、第4章「福祉レジーム」から社会保障・福祉国家を考える、pp78-86を参照。
- 7) 大沢真知子、スーザン・ハウスマン編、『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』、2003、日本労働研究機構。序章p3の表1から引用。
- 8) 大沢真知子、スーザン・ハウスマン編 前掲書 p3から引用。
- 9) 根本 孝、『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』、2002、ビジネス社。p67。また、脇坂明、『日本型ワークシェアリング』、2002、PHP新書205。および熊沢誠、『リストラとワークシェアリング』、2003、岩波新書834も参照。
- 10) 水島治郎、『反転する福祉国家 オランダモデルの光と影』、2012、岩波書店。p41。
- 11) 中谷文美、『オランダ流ワーク・ライフ・バランス—「人生のラッシュアワー」をいき抜く人々の技法』、2015、世界思想社。p182-3。John Applegath, Working Free: practical alternatives to the 9 to 5 job, 1982, AMACOM. J・アップルガス、『ワーキング・フリー さようなら！「9時5時労働」』、1985、有斐閣。(川喜田喬訳)も参照。
- 12) 長坂寿久、『オランダモデル 制度疲労なき成熟社会』、2000、日本経済新聞社。p53-60。
- 13) 正本祐司・前田信彦、「オランダにおける働き方の多様化とパートタイム労働」、『大原社会問題研究所雑誌』、No.535、2003。pp1-13。特集 パート労働の国際比較(2)。および前田信彦、『仕事と家庭生活の調和 日本・オランダ・アメリカの国際比較』、2000、日本労働研究機構も参照。

- 14) 大沢真知子、『ワークライフバランスの社会へ個人が主役の働き方』、2006、岩波書店。非正規職の賃金格差の改善が強調されている。
- 15) 安部由起子、「男女雇用機会均等法の長期的効果」、『日本労働研究雑誌』、No. 615、2011 October. PP12-24. P23の結論より要約。
- 16) 『ジュリスト』は、No.1383合併号、2009で、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」を特集している。
- 17) ワーク・ライフ・バランスの本格的な検討の入門としては、山口一男、樋口美雄編、『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』2008、日本経済新聞出版社参照。
- 18) 内閣府「仕事と生活の調和推進ホーム」の仕事と生活の調和の実現に向けて、仕事と生活の調和とは（定義）。図3は、「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」より引用 <http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> 20151025
- 19) 前掲 HPの「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」を参照。その表を引用。
- 20) 佐藤博樹・武石恵美子、『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』、2011、勁草書房。同著、『ワーク・ライフ・バランス支援の課題：人材多様化時代における企業の対応』、2014、東京大学出版会。同著、『人を活かす企業が伸びる：人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』、2008、勁草書房など参照。
- 21) 佐藤博樹・武石恵美子、『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』、2011、前掲書。p17
- 22) 武石恵美子編著、『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える：働き方改革の実現と政策課題』、2012、ミネルヴァ書房。pp28-30参照。
- 23) 佐々木常夫、『完全版 ビッグツリー 自閉症の子、うつ病の妻を守り抜いて』、2012、WAVE出版。家族(鬱病の妻や自閉症の長男など)の介護をしつつ民間企業の東レの経営者の一人として働き続けた記録である。ワークライフバランスのシンボリック的存在とされる。同、『部下を定時に帰す仕事術：「最短距離」で「成果」をだすリーダーの知恵』、2009、WAVE出版も参照。
- 24) 厚生労働省のHPから引用。「非正規雇用」の現状と課題。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunituite/bunya/0000046231.html> 20151128より。
- 25) 非正規職の増加だけが問題ではない。非正規職社員の待遇改善が進まない現状は、正規職社員の待遇悪化もうんでいる。ブラック企業を検討した今野晴樹は次のように指摘している。学校や親からも「とにかく正社員になれ」と厳しく指導される。そうした若者の足下を見て、「正社員」として採用する代わりに、劣悪な内容で雇う企業が現れた。このブラック企業は、わが社ではあなたを正社員として雇ってあげます。その代わりに、死ぬまで働けというのだと指摘している。今野晴貴、『ブラック企業2』、2015、文春新書。p 18-19。
- 26) 今野浩一郎、『正社員消滅時代の人事改革』、2012、日本経済新聞出版社。第4章「進む「制約社員化」にどう対応するのか」を参照。
- 27) 久本憲夫、『正社員ルネサンス：多様な雇用から多様な正社員へ』、2003、中公新書。p83-84
- 28) 山本勲・黒田祥子、『労働時間の経済分析』、2014、日本経済新聞出版社。p 334
- 29) 鴨田哲郎「無限定社員は放置していいのか」『季刊労働法』248号（2015年・春号）を参照。この号は「女性・限定正社員と人材活用」を特集している。

- 30) 鶴光太郎、樋口美雄、水町勇一郎編著、『非正規雇用改革 日本の働き方をいかに変えるか』、2011、日本評論社。pp32-36
- 31) 日本経済新聞2016年2月8日朝刊19面。「変わる労働規制④」で、労働基準法の改正案が昨年（2015年）の通常国会から継続審議となっている。主な内容は①年5日の年次有給休暇を確実に取得できる仕組みの導入。②中小企業での月60時間越の残業に対する割増賃金の引き上げ③「高度プロフェッショナル制度」の創設④企画業務型裁量労働制の見直しだ、との記事が掲載されている。
- 32) 岩崎仁弥、「「多様な働き方」と「多様な正社員制度」に対応した労働時間管理」『ビジネスガイド』、2014年10月号 臨時増刊号。p61から引用。