

ワーク・ライフ・バランスの実現のために

大 平 開 土

目次

はじめに

1. 時代による働き方の概念の変化と現代の問題
 1. 1 性別役割分業とは
 1. 2 共働き世帯の増加・核家族化
 1. 3 ワーク・ライフ・バランスは概念の登場
 1. 4 個々人の「労働への価値観の違いがもたらす問題
2. 諸外国と比較した日本人の働き方
 2. 1 休暇及び労働時間の違い
 2. 2 「働く」ことの価値観の違い
 2. 3 浮かび上がる日本の問題点
3. 働き方改革実現のための制度と方策
 3. 1 働き方改革とは
 3. 2 働き方改革をどうすすめるか
4. 皆が幸せに働くための提案
 4. 1 国が取り組むべきこと
 4. 2 企業が実施すべき改革
 4. 3 ワーク・ライフ・バランスの実現のために

おわりに

参考・引用文献

図表

はじめに

多く場合、人間が労働なくして生きていくことは非常に難しく、労働とうまく付き合いあえるか付き合いえないかで人生の幸福度は大きく変わる。現在、私は就職を目前にして、ついに労働に直面している。これからおよそ40年間連れ添っていくかもしれない労働と良好な関係であるためにはどうすべきか考えたいと思ったのがこのテーマにしたいと考えた大きな理由である。加えて、自分も含め、就職活動において多くの人がずっと学生でいたいのに就職をし、内定をとって大喜びをする事態になんとか違和感を覚えていた、という理由もある。「本当は働きたくないけど生きていけないから働く」という言葉をよく耳にする。私が生きる上で「幸福度」を最も重視しているため、絶対にこのような事態にはなりたくないと考えている。ここで重要なのがワーク・ライフ・バランスなのではないかと考えた。しかし、日本では長時間労働、年次有給休暇取得率などの問題で、皆がワーク・ライフ・バランスを実現できていない。故にこれについて研究したいと思った。

本論文の目的は二つある。まず一つ目はなぜ日本でワーク・ライフ・バランスが実現されないかについてその要因と問題点を明らかにすることである。二つ目はその問題を解決するためにどのような取組みを進めるべきか検討することである。

第一章ではグラフを参考にしながら、若年層と老年層の価値観のズレ及び、現代の働き手が仕事ばかりに時間をかけていられない現状を示し、ワーク・ライフ・バランス実現の必要性を説く。第二章では他国と比較し、日本が世界と比べて休みが少なく、労働時間が長いことを示した上で、日本とは大きく異なる労働の価値観や構造を持つイタリアと比較し、日本でワーク・ライフ・バランスが実現しない根本的な原因について考える。続く第三章では日本で実施されている「働き方改革」を紹介した上で働き方改革の進め方について検討し、最後の第四章でワーク・ライフ・バランスを実現するために私たちがなすべきことを考察する。

1. 時代による働き方の概念の変化と現代の問題

1. 1. 性別役割分業とは

「性別役割分業」を辞書で調べると、「性別により、役割や労働に相違があること。近代家族においては、夫婦間で一般に「男は仕事、女は家庭」という役割や労働の分業がある。このような男女間の分業、あるいはそれを前提とした社会制度のこと。性役割。」¹とある。前近代では例えば農業をする場合には家族総出で畑を耕し、収穫をしていた。しかし、高度経済成長期では夫が会社勤めをすることで収入と雇用が安定し、妻は専業主婦として家で家事や育児に取り組むといった家族の形態が一般化した。男女雇用機会均等法や

¹ 大辞林 第三版 最終閲覧日 2019/12/15

男女共同参画社会基本法で女性の社会進出がすすんだが、今でもこのような男女で仕事と家事を分業する家庭は多くあり、典型的な家族形態として広く認知されている。

ここで表1-1、内閣府男女共同参画局の「男女共同参画白書（概要版）平成29年版」の第1節「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方に関する意識の変化」のグラフを見るとこの考え方に反対する者の割合は男女とも増加傾向にあり。平成28年の調査では男女とも反対の割合が賛成の割合を上回っている。つまり、性別役割分業意識は年を追うごとに薄れてきており、男女ともに家庭、職場だけに縛られない生活スタイルを望んでいる傾向になっていることがわかる。また、別の調査（木村2009:157）では性別役割分業意識について年代別の肯定率を算出している。これを見ると男性は年齢が上がるにつれて肯定率が上昇し、女性も60代以上で特に肯定率が高くなっている。このように、年代によって価値観に違いがみられる。

以上から「男性は外で働き、女性は家庭」といった性別役割分業への意識は減少してきており、女性であっても労働や社会進出を望み、男性も家庭での生活や地域での交流を求める、といったように誰が働き手で誰が家事を行うという固定概念は薄れてきている。一方で男女ともに、若年層の方が性別役割分業意識は低く、老年層の方が意識は高いといった考え方の乖離が確認できる。

1. 2. 共働き世帯の増加・核家族化

前節で述べたように、近年日本人の性別役割分業への意識が薄れ、仕事の時間ばかりではなく、実生活での時間を必要としていることを示す要素として「共働き世帯の増加と核家族化」が存在する。

厚生労働省の「専業主婦世帯と共働き世帯の推移」²を見ると、雇用者の共働き世帯は調査開始の昭和55年からほぼ毎年数を増やし続ける一方、男性雇用者と無業の妻から成る世帯はほぼ毎年数を減らし続け、今では圧倒的に共働き世帯の方が多い。このように現代では特に夫婦共働きの世帯においては「仕事だけに打ち込めばよい夫と、家事や育児だけをこなせばよい妻」という構図は性別役割分業意識が低下しているという価値観的な理由に加えて、時間制約という物理的な問題から見ても非常に難しくなっていることは明白である。さらに、同じく厚生労働省の「グラフでみる世帯の状況」³を見ると、65歳以上の者の「子夫婦と同居」の割合は資料のある1986年から減少の一途をたどり、2016年には1986年の4分の1以下の割合となっている。子どもから見た祖父母が同居の場合、主に母親は育児休暇を終えると日中は子どもを祖父母に預けることによってすぐに仕事復帰することが可能であるが、共働きでかつその子どもから祖父母が離れて暮らしている場合、夫婦どちらかが子どもの面倒をみることはマストであるため、母親は仕事に復帰することが非常に難しく、復帰できても時間制約がさらに強くなるということが容易に想像できる。

² <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000118655.pdf> 最終閲覧日 2019/12/15

³ <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/20-21-h28.pdf> 最終閲覧日 2019/12/15

1. 3. ワーク・ライフ・バランス概念の登場

性別役割分業意識の薄れ、共働き世帯の増加、核家族化、男女共同参画、過労死問題等様々な要因から生まれたのがワーク・ライフ・バランス概念である。特に高度経済成長期の性別役割分業が当たり前の時代には、終身雇用が確保され、男性は家庭のことは考えずに長時間の労働に勤しむことで、給料を稼ぎ、出世を目指す「ワーク・ワーク」が最も主流なライフスタイルであった。しかし先述の社会の変化や個人の価値観の変化に伴い、ワーク・ワークな生活だけが「理想」とされる時代は終わり、仕事と生活の両立を目指す考え方が登場した。

かつて、「職業生活と家庭生活の両立」という言葉がよく使われた。しかしこれは介護休業や育児休業、保育施設の充実といった主に女性が働きながら家事・育児を円滑に行うための概念だった。というのも、日本人の意識では、労働時間とは、生活時間と一線画した量という捉え方というよりも、賃金が支払われる対象となる経済資源的な、労使間の損得勘定の問題として捉え方をしていたのだらうと推測されるからである。そのため、1980年代から1990年代にかけての労働時間短縮に向けた国家的な取組みにおいても、法的な処置は法定労働時間の週48時間から週40時間への短縮と、年次有給休暇の拡大が主な部分であり、時間外労働、休日労働の規制は含まれていなかった。法定労働時間が短縮されても、時間外労働に法律的な上限はなく、年次有給休暇が増えても取得率が低ければ意味を持たず、法定労働時間が短縮された分、時間外労働が増えると残業手当が増えることになる。これが先述したこの時代の日本人の労働時間への損得勘定的な意識と結びつく部分である。(濱口 2009) 対して、「ワーク・ライフ・バランス」は男性・女性どちらも含め、労働時間を、損得勘定的な考え方ではなく生活時間と切り離した物理的な量としての捉え方を基盤として発展した概念である。長時間労働が仕事と生活の両立を困難にしていることが問題であることを日本人に認識させた言葉なのである。

2004年6月、政府は「仕事と生活の調和に関する検討会議」で、「個々の働く者が、いわゆる拘束度の高い正社員か拘束度の限定的な非正規労働者かといった二者択一をいたずらに迫られる現状を改め、すべての者が、育児・家族介護、自己啓発、地域活動への参加などの仕事以外の活動状況等に応じて、希望する生活時間を確保しつつ、生涯を通じて納得した働き方を選択できるようにするためには、現在の労働時間の在り方を見直す必要がある」⁴と提起し、ワーク・ライフ・バランスの重要性について言及しているが、この会議は僅か15年前に行われたものである。2004年は、「雇用者の共働き世帯」は「男性雇用者とその妻から成る世帯」より多くなっており、「子夫婦と同居する65歳以上の者」は23.6%にまで減少した時代である。これを踏まえると、やっとワーク・ライフ・バランスについて考えるようになったのがこの年代頃なのだとわかる。そして15年たった今でもこれを実現できていないとはいえないだろう。

⁴ 仕事と生活の調和に関する検討会議（厚生労働省 HP）

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_128877.html 最終閲覧日 2019/12/15

1. 4. 個々人の労働への価値観の違いがもたらす問題

共働き世帯、核家族世帯、またはその両方の世帯がほぼ右肩上がりが増えてきていることを考えるとワーク・ライフ・バランス実現は急務であることは明らかである。さらには近年では配偶者や子どもがいなくても、ワーク・ワークなライフスタイルではなく仕事と生活の両立を目指したいとする傾向が強くなっている。しかし、会社員は多くの場合、所属する企業の意向やルール、雰囲気によって働く環境が違っているため、皆が自分の思う理想的な働き方を実現できていないとはいえない。私はワーク・ライフ・バランスを実現するためにもっとも重要で、かつ実現のための基盤となるものとしてまず初めに「価値観の相互尊重」を挙げたいと考える。これは具体的に言うと、自分の価値観やマジョリティーの価値観に影響されずに各個人の価値観を理解し、尊重しあうことである。この基盤ができていないと、ワーク・ライフ・バランス実現のための支援制度を作り、後述する職場の時間管理の徹底を行っても意味がない。というのも、例えば年次有給休暇制度があっても職場に有給取得を抑止する雰囲気があればこの制度はあってないようなものであるし、職場で時間管理の徹底をしようとしても各社員の価値観を理解していなければそもそも時間管理のマネジメントができない。このようにワーク・ライフ・バランス実現のためには「価値観の相互尊重」がまず一番に求められる。

しかし、多くの職場でこの基盤が完成されていない理由に第一節で述べた、年齢による性別役割分業意識の違いが挙げられるのではないかと考える。実際には個人によって考え方は違うのだが、あえて二項対立的な言い方をすると、若年層・若手社員は性別役割分業意識が低く、仕事ばかりでなく生活の時間も確保したいと考えるワーク・ライフ的な価値観の人が多く、中年層・老年層のベテラン社員や現在管理職の立場に置かれている者は性別役割分業意識が高く、ワーク・ワーク的な価値観の人が多く、年代によって考え方や価値観が違うことはよくあることであるし、仕方のないことではあるが、問題は職場では年齢が違った場合、お互いにフラットな立場であることは少なく、上司・部下の関係であることの方が圧倒的に多いことである。後者のような関係の場合、価値観の相互尊重ができていないと、ワーク・ワーク社員である上司はワーク・ライフ社員である部下の行動や考え方を理解できずに「使えない部下」と認識しやすい。逆にワーク・ワーク社員の部下は上司と似た考えのため気に入られやすく、昇進もしやすい。また、部下に子どものいる女性がいる場合、長時間労働が難しいためこれもまた同じように評価されにくい。このような状況の場合、ワーク・ライフ社員の部下は上司から評価を得、出世するためにはワーク・ワークなライフスタイルを無理やりするしかないし、子どものいる女性は昇進をあきらめるしかないだろう。これではすべての社員がフェアに評価されているとはいえない。これが価値観を尊重し合えない職場の負の部分である。このように、ワーク・ワーク社員もワーク・ライフ社員も子持ち女性もそれぞれが理想的に働くためには上司と部下それぞれがそれぞれの価値観を尊重することが急務であることは明白である。しかし、実は価値観の尊重ができて、ワーク・ワーク社員だけが有利になるような、日本の職場の評価システムを改善しないと各社員のワーク・ライフ・バランスは実現できない。次章では海外と比較した日本の働き方の問題点についてさらに考える。

2. 諸外国と比較した日本人の働き方

2. 1. 休暇及び労働時間の違い

ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、休暇日数の増加と労働時間の短縮は非常に重要なファクターである。そこで、日本は他の国々と比較してこの二つはどれくらい達成できているのか見ていく。

まずは有給休暇取得率である。Expediaの有給休暇国際比較調査2018⁵によると取得率は50%であり、調査対象の12か国中最下位を三年連続で記録している。取得率100%は四か国、90%台は三か国、70%台が四か国と日本以外は軒並み取得率が高く、日本だけ異常に取得率が低いことがわかる。また、「休み不足」と感じている人の割合は53%であり、これは12か国中下から4番目の数値である。つまり、諸外国よりも有給休暇取得率は大きく差が開いて低い割には「休み不足」と感じる人は半分ほどしかいないということである。「休み不足」を感じている人を世代別で見ると、18歳～32歳、35歳～49歳はそれぞれ62%、61%であるが、50歳以上は40%である。また、上司が「有給休暇の取得に協力的」と回答した人の割合は最下位の43%であり、第一章でも述べたように世代による価値観の違いによる影響がここでも見えてくる。加えて、休暇は「短い休暇を複数回」という人の割合は十二か国中トップの43%であり、夏のバカンスのイメージがあるヨーロッパ諸国に比べて日本の割合はかなり高い。

次に労働時間である。独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査⁶によると日本の2016年における「一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）」は1,713時間である。アメリカ1,783時間、イタリア1,730時間、イギリス1,676時間、スウェーデン1,621時間、フランス1,472時間、ドイツ1,363時間と比較すると3番目の長さである。しかし、この平均年間労働時間は、いわゆるアルバイト。パートも含めた平均の値を出しているため、これら非正規雇用者の割合が低い他国に比べて、日本の正規雇用労働者の労働時間はさらに長いだろうと推測される。また、「長時間労働の割合（就業者）」は男女合わせて20.1%で十三か国中最も多く、次に多いイギリスは12.2%であることを考えるとこちらの値も他国を大きく引き離していることがわかる。

これらをまとめると、日本人は他国に比べて労働時間は多い方であり、かつ長時間労働の割合は群を抜いて高い。にもかかわらず、有給休暇取得率は諸外国とくらべても非常に低い水準である。先ほどからも述べてきたようにワーク・ライフ・バランス実現のためには有給休暇取得率の向上と労働時間の短縮は急務である。がしかし、職場の雰囲気によって有休取得や定時での退勤がとりにくい状況であることが多いためなかなかこの数値は改

⁵ 有給休暇取得率3年連続最下位に！有給休暇国際比較調査2018（Expedia HP）
<https://welove.expedia.co.jp/infographics/holiday-deprivation2018> 最終閲覧日
2019/12/15

⁶ データブック国際労働比較2018（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2018）
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/documents/Databook2018.pdf>
最終閲覧日 2019/12/15

善されていない現状である。一方で諸外国がしっかりと高い有休取得率を記録していることを顧みると、日本と他国では職場における有休や定時退勤への考え方、さらには「働く」ことへの考え方が大きく違うのではないかと考えられる。このことについて次節で考える。

2. 2. 「働く」ことへの価値観の違い

日本においてはたびたび「有給休暇がとりにくい」、「定時で帰りにくい」といった言葉を耳にする。これは日本人の「働く」ことへの考えや他国と比べて特殊であるからではないかと考えた。これについて日本とは大きく異なった労働の価値観や構造を有するイタリアを比較対象として考える。

まず、イタリアが日本を比較したときに根本的な違いとして挙げられるのは、イタリアでは労働契約において自分が何をやるのかがはっきり決まっている、または、給料はなにに対して支払われるのかという点である。イタリア人の労働者は、仕事の内容が特定されており、仕事の内容に応じて給料が支払われる。これは日本の非正規社員であれば当たり前のことではあるが、イタリアは期間の定まっていない正社員であってもこのような働き方なのである。雇用者がすべきことは労働契約に定められている職種と勤務時間に限定されるため、勤務時間外になれば作業途中でも退社する。さらには労働契約に含まれていなければ、お客さんに対するお礼や感謝の言葉もない。（これはあくまで労働として感謝やお礼はしないということであり、個人的な感謝やお礼はイタリアであってもちろん行う。）これは日本では考えられないことであろう。

また、労使関係においても大きな違いがある。イタリアでは、企業で働く人たちは「企業側の人間」と「労働者側の人間」という対立構造になっている。どちらかが儲かればどちらかが損をするという状態であり、そこにウィンウィンしようという発想はない。日本でよく使われる「労使協調」はイタリアではありえないものとされており、労働者は契約で決まっている内容をできるだけ労力を使うことなく、なるべく狭い範囲の解釈をして定められた給料をむしり取るといった考え方をするのが一般的なのである。ストライキが頻繁におこることもこれで説明がつく。日本では「労使協調」という言葉が定着し、労使ができるだけ友好しようとする傾向が強いため、イタリアなどの他国と比べてストライキは起こりにくいのである。

それでは労働時間はどうか。前節でも提示したように、2016年の「一人当たり平均年間総実労働時間（就業者）」を比較すると日本は1,713時間、イタリアは1,730時間とイタリアの方が若干長い。しかし注意したいのは、先述したように、この数値は正規社員、非正規社員両方の労働時間を含んでいることである。日本では非正規社員が問題化されるほどその数を増やしているが、イタリアでは非正規社員的な労働者は少なく、そのほとんどは日本で言う正社员的な労働契約を交わしている人ばかりである。アルバイトやパートタイムよりも正社員の方が必然的に労働時間は長くなるため、日本の正社員の年間平均労働時間はこの数値よりも幾分か大きい値だろうと予想される。さらにイタリアの特徴として挙げられるのは労働生産性の数値である。OECD加盟三十六か国中日本は20位に対し、イ

イタリアは16位と日本よりも労働生産性が高い。⁷また、過去のデータをみてもイタリアは日本よりも常に上位である。つまり、労働者の時間単位の生産性はイタリアの方がすぐれていると言える。しばしば、休暇を増やすことや労働時間を短縮することに対する批判として「日本経済が後退するのではないか」という主張が展開されるが、個々の労働生産性を上げることで少ない時間でも大きな成果を挙げられるようにすれば問題ないと私は考えている。実際にイタリアはGDP国際ランキングでは日本よりも下であるが、世界全体で見ると上位に位置しており、「G7」と称される先進七か国の一員であり、ドイツ、フランス、イギリスに次いでヨーロッパ第4位の経済大国である。このことから、イタリア的な働き方でも経済的に豊かでいられることは間違いないと言えるからだ。労働生産性を向上させることで労働時間を短縮することができれば経済は後退することなく、かつワーク・ライフ・バランス実現に近づくと考える。

さらに労働時間、労働生産性以外に、イタリアの経済を語るうえで大事なポイントとして挙げられるのが、中小企業である。イタリアは中小企業がとても強い国なのである。Fortune社の「世界企業ランキング(2013年度版)」⁸ベスト500社では日本では62社が500位までにランクインしている。一方で、イタリアはENI社の17位を筆頭に500位以内はわずか8社である。これを踏まえると、イタリア経済は企業の世界ランキングに掲載されるような大きな会社よりもそれに対抗できる国際的競争力をもった中小企業に支えられていることがわかる。また、イタリアでは給料の面でも規模の小さい中小企業だからといって不利になるとは限らない。日本では大企業と中小企業で賃金において格差がある。というのも、日本では賃金が企業ごとに決まっているからである。しかし、イタリアではそうではないのだ。このことについてまとめる。日本では、労働者の労働条件は、労働組合がある場合、労働組合と企業間で交わされる「労働協約」によって決められる。日本の労働組合は基本的には企業ごとに組織されているため、労働協約も企業ごとである。労働協約は労働組合の組合員にしか適用されないが、労働協約の内容は、全従業員に適用される就業規則に移行するため、結局は全従業員に適用される。しかし日本では中小企業に関しては労働組合が組織されていない場合も多い。この場合、10人以上の労働者がいる職場に、就業規則の作成が義務付けられている。この就業規則作成の際、労働組合が組織されていない場合には企業側は労働者側の代表者の意見を聞く必要がある。しかし、法律では意見の聴取だけが定められているため、たとえ反対意見があってもそれを採用する義務は企業側にはない。故に極端に言うと、企業が半ば一方的に労働条件を労働者に押しつけることができる。こうしてみると、日本では労働条件において、労働組合と企業の合意による労働協約が締結され、それが就業規則の内容になる企業と、労働組合がなく、就業規則によって労働条件が決められる企業の両方が存在する。どちらにせよ、給料を含む労働条件は、企業ごとに決められていくというのが日本の特徴であるが、大きく見ると労働組合がある大企業で働く者と労働組合がない中小企業で働く者の待遇格差が創出されている原

⁷労働生産性の国際比較 2018 - (公益財団法人日本生産性本部)

https://www.jpc-net.jp/intl_comparison/intl_comparison_2018_press.pdf 最終閲覧日 2019/12/15

⁸ https://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2013/full_list/?iid=G500_sp_full 最終閲覧日 2019/12/15

因はこれである。

一方、イタリアを含む欧州各国での労働条件の決め方は日本とは大きく異なる。イタリアでも労働条件は日本と同じように労働協約で決定される。が、就業規則の作成の義務はない。イタリアの労働組合は産業別組合が中心であり、賃金など労働条件の交渉については産業別に経営者団体との間で行われる。よって、労働協約は日本のように企業ごとに存在しているのではなく、産業別で締結されている。産業別の労働協約では基本給を設定することができ、その基本給とは職務給である。労働協約によって職務ごとに格付けがなされ、それに応じて給料が設定されているのである。つまり、難易度の高い職種になればなるほど基本給は高く、誰でもできるような職種は基本給が低く設定される仕組みである。日本のように年齢や勤続年数によって給料が上がっていくシステムとは全く異なった賃金決定方法である。イタリアのような賃金決定方法の場合、企業ごとではなく産業別に基本給が決まっているため、職務が同じであればどの企業で従事しても給料は変わらない。ある一定レベルの能力や技術を持っていれば、中小企業に所属していても不利は生じないのである。故にイタリアでは大企業は少ないものの、労働者にとって大企業で働かなければ高給取りになれないというわけではないため、大企業をあえて目指す必要はない。重要なのは自らの能力や技術を向上させ、どれだけ難易度の高い職務につけるかということなのである。これに関連して、イタリアでは「プロ意識」という言葉がある。イタリア語で「プロフェッショナルリタ」という言葉に表されるように、プロとして能力や技術を向上させることで出世し、給料も上昇するという認識が広く一般化している。所属する企業のなかで出世するのではなく、業界の中で競い合い、能力や技術を磨いた者が出世するという構造である。一方、日本では何か特定された能力や技術を磨いていくというより、企業の中での歯車のような社員としてなんでもできる者が「企業内」で出世し、給料を上昇させていくといった傾向が強い。故に就職後に企業内で育成していくことが前提である日本と違い、イタリアでは企業内での教育プログラム等は特になく、就職後に活躍できるように学生のうちから能力を磨くというのが主流である。

これらイタリアとの違いを踏まえ、次節では日本の働き方の問題点を検討していく。

2. 3. 浮かび上がる日本の問題点

日本では年次有給休暇をとりにくい、定時で退勤しにくい、などといった職場の雰囲気がある。これを解決するには第一章四節で述べたように「価値観の相互尊重」が必要である。イタリアでは尊重まで達しているかどうかはわからないが、少なくとも価値観の統一が徹底されているように思える。前節でも述べたように、イタリアでは労働契約に定められていることだけを行う。例えば客として長時間の窓口に並び、自分の順番がくる寸前で窓口スタッフの退勤時間になれば窓口は閉鎖され、サービスを受けることができない。これは日本ではおそらくあり得ないことであるが、イタリアでは容赦なく窓口のシャッターを閉めるし、客側もこのことでクレームは言わない。窓口のスタッフは労働契約に従ってきちんと働いているので、彼らが咎められることはないのである。これが良いか悪いかは別として、イタリアの中で皆がこれを当たり前のこととして認識しているということがとても重要である。日本では正社員であれば基本的になんでもするという労働形態であるた

め、自分の仕事が早く終われば他人や他部署の仕事を手伝ったり、その仕事が終わるまでは定時を過ぎても働き続けたりと労働において何をいつまでするのか曖昧な部分が多い。そのため日本の場合、先ほどの例で言うと、最後尾の人が窓口でサービスを受け終えるまでスタッフは退勤できないだろう。これが日本の良さでもあるが、スタッフのその日の生活の時間が削られているということは問題として意識するべきだと私は考える。

前節でイタリアの「産業別労働組合」、「プロ意識」について紹介をしたが、イタリアをはじめとする各国ではいわゆる「ジョブ型」の雇用形態が主流である。これは雇用契約で働く内容を明確に定めて、その範囲の労働について労働者は義務を負い、使用者は権利をもつといったものである。さらに、この形態では労働組合が産業別に存在しているため基本給が企業ごとではなく職務によって変化し、仮に大企業から中小企業へ転職しても不利益は起こりにくい。一方で日本は「メンバーシップ型」と呼ばれる雇用形態である。これは企業の中の労働を職務ごとに分けて契約するのではなく、すべて一括して契約するやり方である。労働者はすべての労働を負う義務があり、使用者はそれを要求する権利があるということである。いわゆる何かのプロではなく「なんでも屋」になる雇用形態なのである。ジョブ型の場合、やるべき仕事（職務）が明確に決まっているためその時間内でどれだけだけの成果が挙げられるかが重要になってくる。つまり、どれだけ量の仕事をこなしたかよりもどれだけ効率的に仕事をこなしたかが評価対象になる。そのため、ある意味全員にとって平等な基準で評価を行うことができる。また、同じ企業内でも職務ごとに賃金の決定ができ、先述の評価制度に従って昇給や昇進を行うことができる。一方、メンバーシップ型の場合、部署によってある程度決まった職務はあるが、仕事をなんでもこなすことが前提のため、仕事が効率的だったかというよりもどれだけ量をこなしたかが会社への貢献度として評価されやすい。故にプライベートよりも仕事に時間を割ける人が有利になりやすいのである。また、決まった職種のプロフェッショナルになるわけではないため、昇進や昇給においても、職務ごとに賃金を決めることが難しい。よって年齢や勤続年数が賃金決定の指標になりやすい。また、賃金を決めるのは企業ごとであるため、大企業と中小企業で賃金格差が起こりやすく、中小企業に転職する際に不利益が生じやすい。そもそも、勤続年数を指標として給料を決定しているため転職そのものがしにくいという問題がある。例えば、働いている職場の人間関係や雰囲気は自分と合わない場合に、今働いている職場よりも給料が安いところに転職するのは気が引ける、といった事態が起こりやすいのである。

以上から、日本でワーク・ライフ・バランスが実現されない大きな理由に、人それぞれの働き方への価値観がある中で、それぞれがそれぞれの価値観を尊重できていないから、というのが根底にある。よって、上司がワーク・ワーク的な価値観を持っている場合、ワーク・ライフ的な価値観を持った人が働きにくいという問題が生じている。もう一つの理由は、日本は「メンバーシップ型」という労働契約であり、働いた総量を評価対象にされやすいからである。これは時間制約のある社員にとっては不利であり、昇進のために無理やり長時間働くことでワーク・ライフ・バランスが維持できなくなってしまうといった問題がある。

では日本ではこういった問題に対してどのような対策がなされているのか、次章で見ていく。

3. 働き方改革実現のための制度と方策

3. 1. 「働き方改革」とは

日本で問題化している「働き方」についてどのような処置を行っているのか。それが最近よく耳にする、「働き方改革」である。これについて厚生労働省⁹では「我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっています。「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。」としている。政府広報オンライン¹⁰を見ると、「働く方々が、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するために。」と題し、「長時間労働の是正」、「多様で柔軟な働き方の実現」、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の3つの柱を掲げている。また、働き方改革の推進のために国の施策として「労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために、国として、次のような施策を講じている。労働時間の短縮と労働条件の改善、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、多様な就業形態の普及、仕事と生活(育児、介護、治療)の両立」、事業主の責務として「事業主は、労働者の「職業生活の充実」を責務とします。労働時間の短縮や労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければなりません。」としている。さらに、これら3つの柱を達成するための具体的な施策を以下のように制定している。

○時間外労働の上限規制

時間外労働の上限は、原則として月 45 時間、年 360 時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年 720 時間、単月 100 時間未満（休日労働を含む）、複数月平均 80 時間（休日労働を含む）を限度とします。月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 か月までです

※自動車運転業務、建設事業、医師、鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業、新技術・新商品等の研究開発業務等に関しては、適用猶予・除外があります

○年次有給休暇の確実な取得

使用者は、10 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して年次有給休暇を与えなくてはなりません

⁹ 働き方改革実現にむけて（厚生労働省 HP）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html> 最終閲覧日 2019/12/15

¹⁰ 働き方改革を知ろう！（政府広報 HP）<https://www.gov-online.go.jp/cam/hatarakikata/about/> 最終閲覧日 2019/12/15

労働時間の客観的な把握

すべての人の労働時間の状況が適切な方法で把握されるよう、法律で義務づけられます

○フレックスタイム制の拡充

フレックスタイム制の「清算期間」（労働時間の調整が可能な期間）の上限が1か月から3か月に延長されます

○高度プロフェッショナル制度

高度な専門的知識を必要とする対象業務に従事する労働者で、年収や健康確保措置等の一定の要件を満たす場合には、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定は適用除外となります

○勤務間インターバル制度の普及促進

前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に、一定時間の休息を確保する仕組みです

○産業医・産業保健機能の強化

事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等の内容を報告しなければなりません。また、産業医に対し必要な情報を提供しなければなりません

○残業の割増賃金率の引上げ

2023年4月から、月60時間を超える時間外労働に係る中小企業の割増賃金率が引上げられます

また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のために以下を挙げている。

○不合理な待遇差の解消

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）と正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます。正規雇用労働者と職務内容や人事異動の範囲などが同一である場合は同じ待遇（均等待遇）を、違う場合は、その違いに応じた待遇

（均衡待遇）を確保しなければなりません。また、派遣労働者は、派遣先の正規雇用労働者との均等・均衡待遇、または、労使協定により同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同等以上の待遇を確保する必要があります

○待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者の求めに応じて、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等を説明することが義務化されます

○行政指導や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

都道府県労働局による行政指導の規定が整備されるとともに、無料・非公開の裁判外紛争解決手続（行政ADR）が利用できます

これらの内容を含んだものを「働き方改革関連法」として2019年4月から順次施行している。各企業、各職場がこの制度を守ることができれば日本の働き方は「改革」できるだろう。しかし、重要なのはこれらの制度が存在していることではなく、これらの制度をうまく活用できるかであり、そのためには職場の意識や構造を洗練する必要がある。次節ではこれら制度をうまく利用するためにはどうすべきか検討する。

3. 2. 働き方改革をどう進めるか

働き方改革を進めるために必要なことは、「意識改革」と「職場改革」である。

近年、「男性の育児休暇」が話題に上がる。政府も「イクメンプロジェクト」と題し、イクメン推進企業・イクボスアワードなど、男性従業員の育児と仕事の両立を推進したり、男性が育児や家事の積極的に参加することを促したりした企業にむけて表彰をおこなっている。また、「くるみんマーク」という「次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定を受けた企業が使えるマーク」¹¹を発行している。しかし、男性の実際の育児休暇取得日数を尋ねた調査で「5日未満」との回答が約6割を占め、ほとんどが「名ばかり育休」であったことが発覚した。中には育休を実質義務化し、働きやすさをうたいながら、実際にはたった1日しか認めていない企業も存在する。¹²といった内容の記事が出回った。制度が存在していても実態は名ばかりなのでは制度の意味がない。前節であげた働き方改革関連法を推し進めるためにまず必要なことが「意識改革」である。同記事では、名ばかり育休が起こる原因として管理職が部下の長期職場離脱に難色を示す問題を挙げている。未だに世間では男性が育児休暇制度をとることに反対する意見は多いため、育休をとりたくても会社があまり積極的な姿勢をとっていなかったり、上司に認められずにやむをえず育休申請ができなかったり、もし取れても十分な日数休めない、などといった問題がある。この状況を変えるためには男性が育児休暇をとることは当然の権利であるという意識を全国民に根付かせる必要がある。今回は最近話題で、かつ比較的新しいために世間一般で浸透しにくい状況である男性の育児休暇を例にとったが、これに限らず、年次有給休暇や時間外労働など、あらゆる制度や権利、仕事への姿勢に至るまで皆が共通認識を持つ必要がある。また、企業側もこの意識を積極的に推進し、社員を教育していくべきである。

「意識改革」と関係して重要なのが「職場改革」である。実際にはおそらくあり得ないことであるが、仮に意識だけが先行して、皆が時間外労働を減らし、育児休暇を積極にとり、年次有給休暇を100%取得してもそのせいで職場の業績の低下や、管理職に残された仕事が回ってくるといった事態が起こったのでは意味がない。そのためには職場全体の生産性を向上させる必要がある。これが「職場改革」である。これを実現するためには時間制約を意識した働き方を行うことがまず重要である。ある調査（武石・佐藤編2011）で企業に「週二日の定時退社を個人が設定して働く」ということを数か月継続させた時、職場レベルで仕事管理・時間管理が変化し、効率的な仕事管理の仕方が工夫された。具体的には会議開催の効率化や過剰品質を削除するためのルール化、情報共有の仕組みの工夫などが行われ、職場成員への業務配分も成員間での業務の標準化またはメンバーの育成・スキルアップを意識するようになった。また、個人レベルにおいては時間制約が意識化されることで定時退社を前提にした仕事の遂行が行われるようになった。仕事の優先順位を考

¹¹ イクメンプロジェクト（厚生労働省）

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/kurumin/> 最終閲覧日 2019/12/15

¹² 産経新聞

<https://www.sankei.com/life/news/190624/lif1906240027-n1.html> 最終閲覧日 2019/12/15

え、効率的に働き定時に帰るかを各自が意識することによって職場全体の労働時間に関する考え方も変化し、定時退社が受け入れる雰囲気に変化したという報告がある。また別の調査では、ワーク・ライフ・バランス満足度が高い職場では組織に対するコミットメントや時間当たりの生産性に良い影響を及ぼすこと、職場で助け合い連携しあう風土があったという結果になった。(武石・佐藤編 2011)

先ほど、「実際にはおそらくあり得ないことであるが」と述べたのは、「意識改革」と「職場改革」は相互に関係しており、どちらか片方だけが実現されるということはありません。私は考えているからである。まず初めに仕事への取り組み方を意識することで作業内容や作業効率が変わり、より生産性の高い職場へと変化する。生産性の高い職場ではワーク・ライフ・バランス満足度が向上し、職場へのコミットメントや助け合いの意識が高い。これらの意識が高い職場では同僚の休暇に寛容になるといった具合である。「意識改革」、「職場改革」を同時に実施することで初めて働き方改革を進めることができるのである。

4. 皆が幸せに働くための提案

4. 1. 国が取り組むべきこと

第三章で国が実施している働き方改革基本法について紹介し、働き方改革はどうすれば進められるか検討した。国は働き方改革を進める上で必要な制度を作っていることは事実である。しかし、企業内の各個人がそれぞれの制度をうまく活用できているかどうかについては疑問が残る。例えば、育児休暇制度の利用実績は正社員全体で「女性のみ利用者がいる」が 55.4%、「男性・女性の両方で利用者がいる」は 8.4%、「利用者がいない」は 16.7%である。また、年次有給休暇については直近 1 年間で 75%以上取得している人の割合はわずか 9.8%である。¹³このようにワーク・ライフ・バランスを実現するための制度自体は存在しているものの、しっかりと実施されていない現状を見直し、改善していく必要がある。

そのために何をすべきか。私は国や都道府県が働き方改革を実施し、成功させ、国民のお手本となることだと考える。というのも、国が作った制度をうまく活用できていない、または活用できない雰囲気がある現状の中で中央がその制度を実際に使い、ワーク・ライフ・バランスを実現することで国民の中での「あたりまえ」を変えることができるだろうと考えているからだ。これを実施した例として東京都庁が挙げられる。「都庁ライ

¹³ 「平成 29 年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(厚生労働省 HP)

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h29/gaiyou/html/honpen/b1_s03.html
最終閲覧日 2019/12/15

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000Koyoukintoujidoukateikyoku/0000174276_1.pdf 最終閲覧日 2019/12/15

フ・ワーク・バランス実現プロジェクト」¹⁴によると、「管理職の意識改革」、「制度の整備・活用推進」、「能率的なワークスタイル・働きやすい職場環境」の3つの柱のもと、長時間労働の防止、休暇制度の見直し、フレックスタイム制の導入など様々な取り組みが実施されている。さらに、「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を実施している。TOKYO働き方改革宣言企業とは「従業員の長時間労働の削減や年次有給休暇等の取得促進について、2～3年後の目標と取組内容を宣言書に定め、全社的に取り組む企業等」とし、目標設定や取り組み内容を定めた宣言書を都に申請し、決定をうけると「働き方改革宣言奨励金」を受けられる制度である。¹⁵これらの取り組みはまだ実施されてから年数が経っていないため「成功」したかどうかの評価を下すことについてはまだ難しい部分ではあるが、実際に改革が実施されたことで国民が働き方について考え、意識するようになった点についてはとても重要であったと言える。また、働き方改革とは別の取り組みではあるが、中央によって国民の意識へ影響があった事例として、2019年の参議院選挙で当選した筋萎縮性側索硬化症患者の舩後靖彦議員と、脳性まひを患う木村英子議員が登院できるように国会議事堂をバリアフリーにした、というニュースも記憶に新しい。これによって国民のバリアフリーへの意識が向上したことは間違いないだろう。

以上のように、国や都道府県が国民に欠如している概念や意識を示し、促すことで今、当たり前だと思っていることを変えられるのではないかと私は考えている。

4. 2. 企業が実施すべき改革

日本の雇用システムの特徴は終身雇用、年功序列、企業別組合の三つである。そして現在の就職市場ではメンバーシップ型採用がほとんどである。これは技術革新や生産性の向上によって人員が必要なくなっても他部署に異動して働くといったように雇用の安定としての利点もある。しかし、このシステムがワーク・ライフ・バランスを実現するために大きな足枷になっているのではないかと私は考える。第二章三節でも述べたように、メンバーシップ型の場合、職務ごとに賃金を決めることはほぼ不可能なため、賃金を決める指標が勤続年数や年齢になる。一方でジョブ型の場合、職務ごとに賃金が決まっているため同じ職務に従事している場合、自動的に賃金が上昇することはない。職務の熟練度や生産性が向上すればそれに応じて賃金が上がっていくシステムである。

日本のようなメンバーシップ型の場合、働いた総量を評価する制度のため、個人の能力ももちろんそうだが、仕事に充てられる時間や期間が評価対象になりやすい傾向にある。人はそれぞれ一日24時間を平等に与えられているため、この場合、昇進・昇給に有利なのはプライベートよりも仕事に時間を割けられる人であり、家事や育児をしている人には不利になる。また、プライベートに時間をかけたい人が昇進・昇給のために仕方なく働いてしまうケースも多く存在する。さらに、これまで述べてきたメンバーシップ型の雇用形

¹⁴ 「都庁ライフ・ワーク・バランス実現プロジェクト」

http://www.toseikaikaku.metro.tokyo.jp/kaigi15/05_30nendonotorikumi/05-3_ishikikaikakunotorikumi.pdf 最終閲覧日 2019/12/15

¹⁵ TOKYO働き方改革宣言企業制度（東京都産業労働局 HP）

<http://hatarakikata.metro.tokyo.jp/seido/> 最終閲覧日 2019/12/15

態は主に大企業を典型例としたモデルであり、中小企業の場合はメンバーシップ型の利点を享受することが難しい。というのも、メンバーシップ型を支えるのは終身雇用、年功序列、企業別組合であるが、企業規模が小さくなると、勤続年数は短くなり、年齢を重ねても昇給の幅は小さく、労働別組合は存在しなくなりやすくなるのである。メンバーシップ型は転職を前提としていない雇用形態であるため、大企業から中小企業への転職は不利益が生じやすいし、もし会社が倒産しても別の会社で前の経験が活かされるとは限らない。だから特に高齢になると次の職をみつけにくい。つまり、メンバーシップ型はすべての人がフェアに働きにくい制度であるといえるのではないかと考える。

ではどうすれば効率的に仕事に取り組むことができるか。これは各企業で仕事管理・時間管理の改革が必要になってくる。まずは意識として、仕事に投入できる時間に上限（制約）があることを前提として、限られた時間の中で最大の付加価値を達成することを意識した働き方が求められる。処理すべき仕事の総量を所与としてそれが終わるまで働き続けるのではなく、仕事に投入できる時間を所与としてその時間内で最大の付加価値を実現する働き方（武石・佐藤編 2011）である。こうすることで、残業前提の働き方から脱却でき、無駄な作業を削減できる。もう一つは管理職のマネジメント力の向上である。「部下のWLB¹⁶満足度が高く、かつ職場の生産性が高い職場は、管理職が部下を適正に管理する能力が高く、かつ管理職自身がメリハリをつけて働き、所定労働時間内で仕事を終えようとする「WLB意識」も高い。さらに、勤務先の企業もWLB支援への取り組みや労働時間管理の改善に向けた取り組みに積極的である。」（武石・佐藤編 2011:67）これを考えると、企業がワーク・ライフ・バランス実現のために支援制度等の改革に取り組むことは大前提として、管理職のワーク・ライフ・バランスへの意識とマネジメント力がとても重要である。このために企業は管理職を選出する際、業務の遂行能力ももちろんであるが、加えて部下に仕事を割り当てる管理能力を選出する要素として重視することと、同時に管理職の仕事管理能力の育成が必要である。こうすることで管理職のマネジメント能力が底上げできる。一方、労働時間・休憩・休日に対する労働基準法の規定の適用から除外されている管理職は長時間労働になりやすく、上記の、処理すべき仕事の総量を所与として働いてしまいやすい。上述の「WLB満足度が高く、かつ職場の生産性が高い職場は、管理職が部下を適正に管理する能力が高く、かつ管理職自身がメリハリをつけて働き、所定労働時間内で仕事を終えようとする「WLB意識」も高い。」ことを踏まえると、企業は労働基準法の規定の適用から除外されている管理職にも長時間労働をできるだけ避ける工夫を考える必要があると考える。

4. 3. ワーク・ライフ・バランス実現のためには

これまで、なぜ日本ではワーク・ライフ・バランスが実現されないか、その要因と問題点を提示し、ワーク・ライフ・バランス実現のために実施すべき取り組みについて考察してきた。日本では「働く」ことへの価値観を尊重し合えていないこと、メンバーシップ型と呼ばれる労働形態であることが問題であった。これを解決するためには「意識改革」と

¹⁶ ワーク・ライフ・バランスのこと

「職場改革」が必要で、かつこれらの取り組みをどちらか片方ではなく、同時に実行していくことが最適であると述べた。また、職場を改革するためには時間制約を念頭に置いた仕事管理・時間管理の徹底、管理職のマネジメント力強化が重要である。

現状ではワーク・ライフ的な考えの人やワーク・ライフ的働き方が肩身の狭い思いをしていることを是正する必要がある。そのために効率的な職場を完成させることは必要不可欠であるし、これを完成させることで職場・企業へのメリットも大きい。これらがワーク・ライフ・バランスを実現させる一番のメリットである。一方で、ワーク・ワーク的な働き方を望んでいる人にとってはワーク・ライフ的な働き方ばかりが尊重される企業が仮にあったとすれば働きにくいかもしれない。私はワーク・ライフ的な考えも、ワーク・ワーク的な考えもどちらも尊重されるべきだし、双方が納得のいく働き方が実現されるべきだと考えている。

私が今まで述べてきたことは、すべて日本全国の規模で実施されるべきだと考えている。仮に一部でしか実施されなかった場合、国民に認知されず、効率的な働き方が定着せずにフェードアウトしていった、処理すべき仕事の総量を所与とする、もとの働き方にもどってしまうだろうと思う。

これまで企業における職場の改革について述べてきたが、職場が今すぐ改革されるとは考えにくいし、改革が行われたところでそれが自分に合っているとは限らない。重要なのは自分がどのような働き方を望んでいるか、対して働こうとする職場がどのような雰囲気でのどのような働き方の文化であるかをよく見極め、行動することである。ワーク・ワーク的な働き方でもワーク・ライフ的な働き方でもそれ以外でも、自らが納得できていることが最も大切である。「今の職場環境が自分に合っておらず、でも転職はしたくないし、手に職がないから愚痴をこぼしながら嫌々働いている。」といった状況であるなら最初からそうなることを前提とした自らの能力開発や行動力がないことを嘆くべきであるし、愚痴をこぼすくらいなら何か行動を起こして変えていくべきだろう。それは何か技術をつけて転職をしてもいいし、職場そのものを変えてもいい。そもそも会社員という職でなければいけないわけではないし、都会で高い家賃を払って満員電車に乗って働くことばかりが労働ではない。最終的には自らの判断で動くことが何よりも重要である。私が言いたいことは自分の中で幸せな働き方のモデルを想像し、情報を集め、行動を起こし、目を瞑ることができるところは仕方ないとあきらめ、どうしても譲れない部分は徹底的に追及していくヴァイタリティがなによりも求められるのではないかと考える。

おわりに

日本人ワーク・ライフ・バランス実現のためにはまずは互いの価値観を尊重し合い、一つの価値観だけが重視される社会ではなく、ワーク・ライフ的な考えもワーク・ワーク的な考えもその他も尊重されることが前提として重要である。さらには構造的な問題としてメンバーシップ型からジョブ型の雇用形態に移行するべきではないかと考える。さらには、働き方改革を進める上で、時間制約があることを前提として時間管理、仕事管理を行

い、より効率的に働くことでワーク・ライフ・バランス実現に一層近くと考える。この時間管理、仕事管理を徹底するために管理職のマネジメント力は非常に重視であり、企業は円滑に仕事ができる能力に加えてマネジメント力のある管理職を選出して行く必要がある。ただし、管理職のワーク・ライフ・バランスまで考慮した職場のブラッシュアップが必要である。一方で私たち個人は情報を集め、自ら行動することで自分に最も適した働き方を探求していくべきである。

本論文では現状の日本の問題について言及した。が、社会は常に変化しており、現状の問題を解決しても時は動いていて、また新たな問題に直面するだろう。例えば、AIの発達によってホワイトカラーの人口は減るだろうし、現在も増えているが、仕事と生活の境界がない所謂ワーク・アズ・ライフの働き方をする人に対してどこからどこまでの時間を賃金が発生するのか考える必要がある。これら未来の問題について言及できなかったのは本論文の反省である。

私は四月から就職であるが、どうすれば幸せに働けるか常に考え、行動していきたいと思う。仕事が楽しければワーク・ワーク的な働き方をしてもいいし、つまらなければすぐ転職しようと思う。そして老後は農業でもしたいなと考えている。その時々のもっとも幸せになれる働き方を常に模索していきたい。

参考・引用文献

大内伸哉, 2014, 『君の働き方に未来はあるか? 労働法の限界と、これからの雇用社会』 光文社

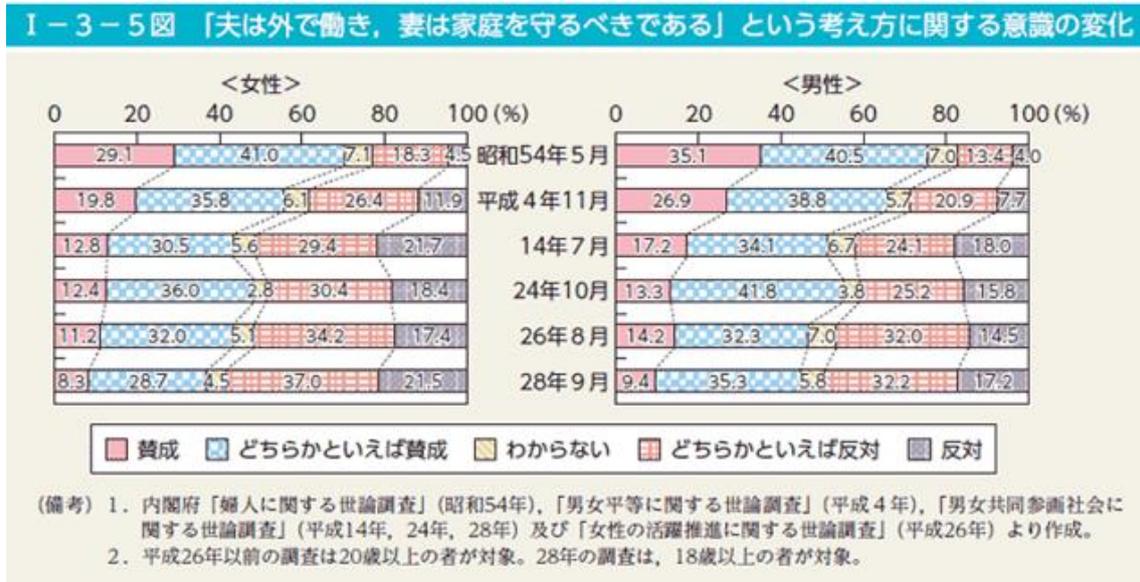
木村治生, 2009, 『性別役割分業に対する意識変化の要因を探る』 ベネッセ

佐藤博樹・武石恵美子編, 2011, 『ワーク・ライフ・バランスと働き方改革』 勁草書房

濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会 一雇用システムの再構築へ』 岩波新書

図表

表 1 - 1



内閣府男女共同参画局「男女共同参画白書(概要版) 平成29年版」