

男女によって異なる ワーク・ライフ・バランスについての意識

- 山口県の労働者調査の分析 -

鍋山祥子

はじめに

1. 調査概要
2. 男女による働き方の違い
3. 労働者はワーク・ライフ・バランスを必要としているのか
4. ワーク・ライフ・コンフリクトの経験

おわりに

はじめに

現在、日本では少子化が進んでいる。一人の女性が生涯で産む子どもの数は1.39人（2011年合計特殊出生率）で、2011年の出生数は過去最低を更新する105万7千人であった（2012年1月厚生労働省発表）。この少子化の傾向は、今後20年の労働市場において、生産年齢人口（15-64歳）の急激な減少をもたらすこととなる。

この少子化に加えて、近年、未婚化も急速に進んでいる。50歳の時点で一度も結婚したことがない人の割合を示す生涯未婚率は、2010年には男性で20.14%、女性で10.61%¹⁾にもなる。さらに、高齢者人口の増大も続き2050年には日本の高齢化率は40%を超えると推計されている。つまり、これからの労働者は、従来のように世帯内にケアの担い手を持つ男性のフルタイマーとは限らず、また男女に関わらず老親ケアをしながら働かなくてはならない人が増加する。したがって、従来の労働者像を元に組み立てられた人

1) 国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2012年版」参照

事・労務管理のままでは、労働者の実情に合わなくなり、企業存続に必要な労働力の確保さえ難しい状況になっていくものと考えられる。

こうした労働者の変化に対応すべく、これまでの労働者の働かせ方や働き方の見直しが急務とされている。その見直しの鍵になる概念として、近年、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に注目が集まっている。これは、世帯内にケアの遂行者がいることを前提とした長時間労働の風土を改め、生活と労働時間との適度なバランスを模索しつつ、多様な人的資源を生産労働に活かすことのできる体制を考えようという動きである。

本稿では、労働者のワーク・ライフ・バランスに対する意識と姿勢をいくつか取り上げ、ジェンダー分析をおこなう。それによって、現時点での男女によるワーク・ライフ・バランスの捉え方や実践方法の違いなどを明らかにし、今後、ワーク・ライフ・バランスを進めるにあたっての留意点を抽出する。

1. 調査概要

本稿で分析するデータは、筆者が調査票の作成と分析を担当し、2011年に社団法人山口県労働者福祉協議会によって実施された「山口県における働き方とワーク・ライフ・バランスの現状」調査である。その調査概要を以下に述べる。

調査対象は、山口県下の民間企業に勤務する年齢25歳から54歳までの男女の正規労働者である。年齢層を限定した理由は、まず、非農林漁業の就業者のうち週60時間以上働いている長時間労働者の割合が、男性の25歳から44歳までの年代で非常に高いことと、長時間労働に加え、この年代では仕事と子育ての両立問題に直面する機会が多くなる年代だからである。また、今回の調査では介護と仕事の両立についての質問もあるため、職場における職責と介護責任の両方が重くなる年代として45歳から54歳までも含めて、25歳から54歳までを調査対象とした。

調査票は、現状の職場状況に近い母集団を得るために、男女の比率が7:3

となるように配布した。その際、務めている企業の規模は300人未満／300～1000人未満／1000人以上の三分類で、ほぼ同数になるようにした。また、調査対象から交代勤務者は除いた。交代勤務者を除いた理由は、質問項目に出勤時間を問うものがあったためである。

調査票は連合山口を通じて加盟組合の企業に配布、回収するという形をとった。調査期間（調査票の配布開始日から調査票の最終回収日）は、2011年8月31日～10月5日で、配布した調査票は1,100部である。回収した調査票は855部であり、有効回答数は77.7%である。

まずは、回答者の全体像を把握するために、性別、年齢、配偶者と子どもの有無、配偶者の就業形態を以下に示す。

表1 性別・年齢

	人数 人	年齢層			合計
		25-34	35-44	45-54	
男	670	36.3%	38.4%	25.4%	100.0%
女	180	43.3%	36.7%	20.0%	100.0%
合計	850	37.8%	38.0%	24.2%	100.0%

注) 男女計の人数と有効回答数が合わないのは、性別や年齢が未回答の調査票があったためである。

表1のように、男性が670人なのに対して女性は180人から回答を得た。全体の年齢構成をみると25～34歳と35歳～44歳の年齢層の回答者がほぼ同数であり、それに比べて45～54歳の回答者が少なめになっている。また、性別と年齢の関係をみると、女性の方がやや年齢層が低い傾向にある。

表2 配偶関係と子どもの有無

	配偶者の有無の割合	子どもの有無		合計
		いない	いる	
男	配偶者あり	66.8%	15.7%	84.3%
	配偶者なし	33.4%	89.9%	10.1%
	合計	100.0%	37.0%	63.0%
女	配偶者あり	41.4%	26.7%	73.3%
	配偶者なし	58.6%	81.9%	18.1%
	合計	100.0%	57.4%	42.6%

配偶者がいるのは男性の66.8%，女性の41.4%である。子どもがいるのは男性の63.0%，女性の42.6%である。配偶者と子どもの有無についての回答者のバランスがよく、今回の母集団において、配偶者や子どもの有無による分析が充分可能である。

表3 配偶者の就業形態（男女別、年齢層別）

		件数	正規の職員・社員	パート・アルバイト・臨時社員・派遣社員	自営業者・家族従業員、内職、在宅就業	働いていない	合計
男	25～34歳	115	40.0%	14.8%	2.6%	42.6%	100.0%
	35～44歳	203	23.6%	40.9%	2.5%	33.0%	100.0%
	45～54歳	141	24.8%	38.3%	1.4%	35.5%	100.0%
	合計	459	28.1%	33.6%	2.2%	36.2%	100.0%
女	25～34歳	23	95.7%	0.0%	4.3%	0.0%	100.0%
	35～44歳	39	87.2%	5.1%	7.7%	0.0%	100.0%
	45～54歳	18	83.3%	11.1%	5.6%	0.0%	100.0%
	合計	80	88.8%	5.0%	6.3%	0.0%	100.0%

次に、配偶者のいる者について、配偶者の就業形態をたずねたところ、男性の配偶者の36.2%は働いていなかった。特に25～34歳の年齢層の男性の配偶者について、働いていない割合が高く、42.6%にもものぼる。しかし、働いている配偶者の就業形態をみても、25～34歳の男性の配偶者に顕著な特徴は、正規職員・社員として働いているケースが4割という高い数値だということである。これは、25～34歳という年齢層が、子どもの出産・育児期にあたるため、子どもの有無によって、配偶者の働き方が正規雇用か無職かに二極化しているとみることができる。つまり、女性が正社員の地位を降る契機として、未だに出産・育児が大きな影響を与えているということがわかる。

また、女性の配偶者をみると、9割が正規職員・社員として働いているが、年齢層別では45～54歳の女性の配偶者の11.1%がパート・アルバイトとして働いており、年齢が上がるとともに、男性の非正規率が高まっている様子が

わかる。

2. 男女による働き方の違い

ここからは、男性と女性とで異なる働き方の違いについてみていく。まず、男性と女性では、職種に大きな違いがみられる。表4のように、男性は、専門職・技術職が33.3%、生産現場職・技能職が27.4%、事務職が22.1%であり、この3つの職種で男性全体の82.8%を占めている。また、女性は事務職が66.9%と圧倒的多数を占めており、次に多い生産現場職・技能職の14.0%を加えた上位2職種で、女性全体の80.9%にのぼる。

年齢層でみると、男女とも、専門職・技術職と生産現場職・技能職、販売職で年齢層が若い方が多く、男性は事務職においては、年齢層が高くなるにしたがって多くなる傾向にある。また、女性の35～44歳では、その実に83.3%が事務職に就いており、年齢による職種の偏りが激しいといえる。

表4 職種（男女別、年齢層別）

		専門職・ 技術職	事務職	販売職	サービ ス職	生産現 場職・ 技能職	運輸・ 保安職	その他	合計
男	25～34歳	40.3%	15.2%	14.4%	0.4%	28.4%	1.2%	0.0%	100.0%
	35～44歳	29.6%	24.1%	9.3%	0.4%	29.2%	7.0%	0.4%	100.0%
	45～54歳	29.0%	29.0%	4.7%	0.6%	23.1%	13.6%	0.0%	100.0%
	合計	33.3%	22.1%	10.0%	0.4%	27.4%	6.6%	0.1%	100.0%
女	25～34歳	10.4%	51.9%	16.9%	0.0%	20.8%	0.0%	0.0%	100.0%
	35～44歳	3.0%	83.3%	3.0%	0.0%	10.6%	0.0%	0.0%	100.0%
	45～54歳	2.9%	68.6%	2.9%	17.1%	5.7%	2.9%	0.0%	100.0%
	合計	6.2%	66.9%	9.0%	3.4%	14.0%	0.6%	0.0%	100.0%

次に、残業時間と休日出勤の時間を合計した所定外労働時間を性別と配偶者の有無別でみると表5のようになる。まず性別と所定外労働時間との関係を見ると、男性に比べて女性は圧倒的に所定外労働時間が少なく、なしを含めて所定外労働時間が10時間未満だという労働者が全体の73.2%を占める。一方男性は、所定外労働時間が10時間未満の労働者は31.8%でしかなく、

もっとも多いのが10～20時間未満で36.9%である。配偶者の有無との関係を考慮すると、女性は配偶者がいるほうが所定外労働時間は短く、一方、男性は配偶者の有無によって所定外労働時間の長さに変化はみられない。具体的には、所定外労働時間が30～40時間未満では、配偶者のいる男性が17.3%、配偶者のいない男性が23.3%と配偶者のいない男性のほうがやや多くなっているものの、40時間以上でみると、配偶者のいる男性が13.5%、配偶者のいない男性が8.9%である。

表5 一ヶ月の残業と休日出勤の時間の合計（男女・配偶者の有無別）

		なし	10時間 未満	10～20 時間 未満	30～40 時間 未満	40～50 時間 未満	50～60 時間 未満	60～70 時間 未満	70～80 時間 未満	80～90 時間 未満	90～ 100時 間未満	100 時間 以上	合計
男	配偶者あり	8.6%	23.2%	37.4%	17.3%	4.7%	3.6%	2.3%	1.4%	0.2%	0.2%	1.1%	100.0%
	配偶者なし	9.0%	22.9%	35.9%	23.3%	4.9%	1.3%	0.9%	0.9%	0.9%	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	8.7%	23.1%	36.9%	19.3%	4.8%	2.8%	4.8%	1.2%	0.4%	0.1%	0.7%	100.0%
女	配偶者あり	29.7%	47.3%	10.8%	6.8%	4.1%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	配偶者なし	23.8%	46.7%	16.2%	8.6%	3.8%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	合計	26.3%	46.9%	14.0%	7.8%	3.9%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%

さらに、所定外労働時間の本人の希望と実際の時間との関係については、性別によって大きな違いがみられる。表6で明らかなように、男性より女性の方が希望する所定外労働時間と実際とが一致している割合が高く、具体的には男性の45.8%、女性の63.6%がそれにあたる。また、希望する所定外労働時間より実際の方が多いケースを過剰就労と定義し、また、希望する所定外労働時間より実際の方が少ないケースを不完全就労とすると、過剰就労、不完全就労ともに、男性の方が女性より10ポイント近く割合が高くなっている。つまり、女性に比べて男性の方が、自分の労働時間に対する不満が大きいことが分かる。

次に、配偶者の有無による違いでは、男性も女性も配偶者がいない方が、希望の所定外労働時間と実際とが一致している割合が高く、配偶者がいる方が過剰就労であるという結果が出ている。一方、男性と女性とで傾向が異なる

るのは、希望する所定外労働時間より実際の方が少ないという不完全就労の場合である。全体的にみると不完全就労である割合は低いが、男性は有配偶者の方が単身者よりも不完全就労であるとする割合が高く、女性では逆に、有配偶者の方が不完全就労であるとする割合が低い。これは、実際より多くの所定外労働を望むか否かという判断において、性別役割分業観によって、有配偶の場合には、男性はより賃金獲得の役割を重視し、女性はより家事労働に重きを置いた結果であると推察できる。

表6 残業・休日出勤時間の一致、過剰、不完全の割合（男女・配偶者の有無別）

		一致 (実際=希望)	過剰就労 (実際>希望)	不完全就労 (実際<希望)	合計
男	配偶者あり	43.0%	39.5%	17.5%	100.0%
	配偶者なし	51.5%	33.8%	14.7%	100.0%
	合計	45.8%	37.6%	16.6%	100.0%
女	配偶者あり	60.0%	32.9%	7.1%	100.0%
	配偶者なし	66.3%	23.9%	9.8%	100.0%
	合計	63.6%	27.8%	8.6%	100.0%

以上のように、男性と女性とでは正規雇用者という雇用身分は同じでありながら、就いている職種や所定外労働時間に大きな違いがあることがわかった。このような男女の働き方の違いを考えると非常に重要になってくるのが、労働以外の時間の使い方が、男性と女性とではどのように異なっているのかという視点である。そこで、次に夫婦による家事・育児の分担と親の介護の状況についてみる。

まず、有配偶者に対して、家事・育児を夫婦でどのように分担しているのかについてたずねた。その結果を性別と年齢層別に集計すると表7のようになる。男女の違いから考察すると、男性の場合には、家事や育児をほとんど自分が担当しているという回答は皆無で、女性の57.3%がほとんど自分が担当していると答えている。また、男性の35.6%、女性の42.7%が配偶者と分担していると答えている。そして、ほとんど配偶者が担当しているという回答は、女性は皆無であり、男性の64.4%が該当すると答えている。この結果

から、同じ正規職員という雇用身分でありながら、男性と女性とでは家事・育児についての遂行状況が大きく異なっているということが明らかになる。これはつまり、ひと組の男女が世帯を形成する場合には現時点においてもなお、男性と女性とでは主たる社会的役割が異なるという性別役割分業を維持しつつ、さらに女性に関しては従来の家庭内役割に上乘せする形で、賃金労働者化も進めるという新・性別役割分業²⁾の状態にあることを示している。

次に、年齢による違いに着目すると、年齢が家事分担そのもののあり方に非常に大きな影響を与えていることがわかる。表7にみるように、女性がほとんど家事を担当していると答えたのは45～54歳の場合、男性の74.4%、女性の88.2%にもものぼる。これが、若い世代の25～34歳では、男性の46.9%、女性の27.3%であることと比較すると、世代によって男女による家事分担のあり方が大きく異なることが明らかとなる。この相違が、世代そのものの持つ特色なのか、年齢を経たことに起因する役職や家族関係の違いによるものであるかは判断できないが、少なくとも、現時点での若い世代においては、性別役割分業観は上の世代ほど強くないということになる。

表7 家事や育児の分担状況（男女、年齢層別）

		ほとんど自分が担当している	自分と配偶者で分担している	ほとんど配偶者が担当している	合計
男	25～34歳	0.0%	53.1%	46.9%	100.0%
	35～44歳	0.0%	33.7%	66.3%	100.0%
	45～54歳	0.0%	25.6%	74.4%	100.0%
	合計	0.0%	35.6%	64.4%	100.0%
女	25～34歳	27.3%	72.7%	0.0%	100.0%
	35～44歳	61.1%	38.9%	0.0%	100.0%
	45～54歳	88.2%	11.8%	0.0%	100.0%
	合計	57.3%	42.7%	0.0%	100.0%

2) 性別役割分業が「男は仕事、女は家事（ケア）」を表すのに対して、新・性別役割分業とは、「男は仕事、女は仕事も家事（ケア）も」と定義され、性別役割分業を引きずったままで女性が労働者化していくことを表している。

3. 労働者はワーク・ライフ・バランスを必要としているのか

前項において明らかにしたように、いまだに男性と女性とでは働き方が異なっており、その働き方の違いは、労働以外の家庭内役割の遂行のあり方と関連があると考えられることができる。そもそもワーク・ライフ・バランスが、男女を問わず一人の労働者が仕事と生活とをともに充実させることのできる働き方を目指す概念であることを考えると、このような家庭内役割の男女による偏向は、ワーク・ライフ・バランスについての意識や姿勢のものに影響を与える可能性がある。

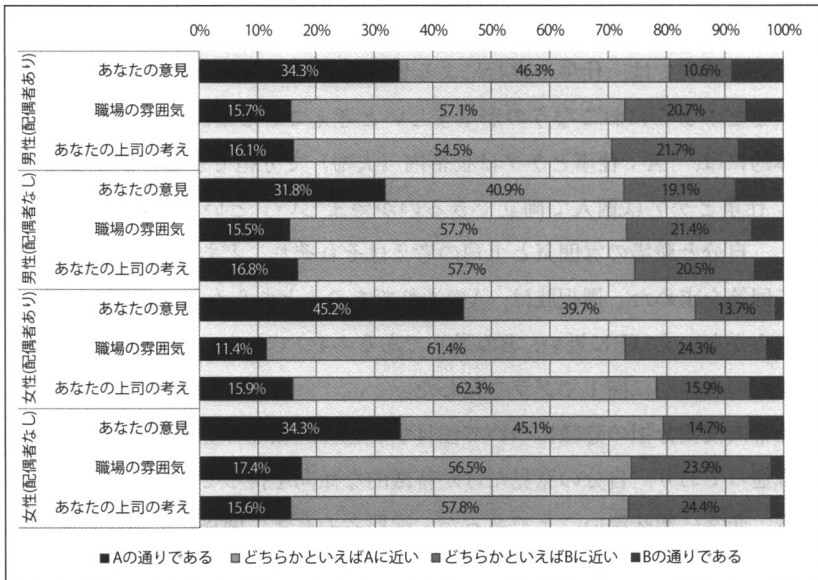
そこで調査では、仕事の遂行による賃金獲得と、家事・育児・介護を含むケアをどのようにおこなうのが望ましいと考えているかについてたずねた。具体的には、「A：仕事とケアは世帯内（夫婦）で分担できるのが望ましい」「B：仕事とケアは個人で両立できるのが望ましい」という二つの意見を提示し、自分と職場の雰囲気と上司の考えはそれぞれ、どちらに近いのかについて回答を求めた。選択肢は、Aの通りである、どちらかといえばAに近い、どちらかといえばBに近い、Bの通りであるの4つである。その結果を性別と配偶者の有無別に図1でグラフ化した。

世帯内役割分担の意識について注目すべきは、職場の雰囲気と上司の考えが似通っており、自分の意見だけが特徴的な傾向を持っているということである。非常に興味深いことであるが、配偶者の有無に関係なく男女とも傾向として、自分の意見では世帯内役割分担を強く肯定している。職場の雰囲気や上司も世帯内役割分担を好ましいとする割合は7割程度にのぼるが、図1でもわかるように、自分の意見としての方が非常に強く世帯内役割分担を支持している。全体的な傾向として、現時点で仕事とケアを個人で両立できるのが好ましいという回答は3割にも満たず、男女を問わず、個人で仕事とケアとを両立できるような働き方を求めるという気運は高まっていない。

特に、配偶者のいる女性において、世帯内での役割分担を支持する傾向が強く、8割を超える人が世帯内で役割分担ができるのが望ましいと答えている。これは、日頃ケアの遂行と仕事との両立をおこなっている女性だからこ

そ、他のカテゴリーの回答者よりも強く、個人で仕事とケアとを両立する難しさを感じているからではないかと推測できる。つまり、現状のままの労働環境であれば、仕事とケアとの両立は難しいということであり、上司や職場が理念的にワーク・ライフ・バランスを進めようとしても、個々の労働者の選択を後押しするほどの力にはなり得ないということである。

図1 世帯内役割分担に関する認識 (男女, 配偶者の有無別)



つまり、社会的にワーク・ライフ・バランスを進めていくにあたっての難しさはここにある。労働者自身がワーク・ライフ・バランスを積極的に求めている現状において、ワーク・ライフ・バランスの社会的必要性への理解を促すところから始め、労働者の家庭内役割分担のあり方や男女の生き方も含めた新しい労働者像について啓蒙や支援体制を考えていかななくてはならない。既に社会の高齢化は進み、結婚することや子どもを持つことに対する規範意識も低下し、ライフスタイルは多様化している。社会の存続と同時に

個人の生涯にわたる経済的なリスクの回避を考えると、男女ともにとって、ワーク・ライフ・バランスは基本的な労働者の権利として捉えられるべきものである。さらに踏み込んで言うならば、人間が生活者でありながら同時に労働者でありうるという当たり前の生き方を可能にするものとして、ワーク・ライフ・バランスの意義を今一度、私たち個人個人は再確認し、自分自身の権利として捉え直すべきである。

しかし、ここで注意が必要なのは、図1が示している、男女とも労働者がワーク・ライフ・バランスを求めているという事実が、そのまま、現実問題としてワーク・ライフ・バランスに困難を感じていないことを意味するのではない、ということである。

4. ワーク・ライフ・コンフリクトの経験

調査において、これまでに仕事と生活の調和（両立）が図れずに困難を感じたこと、つまり、ワーク・ライフ・コンフリクトを感じたことがあるかという質問をした。これに対して、非常に困難を感じたことがある・やや困難を感じたことがある・特に困難を感じたことはない、の三段階で答えてもらった。その結果を、性別と配偶者の有無別にまとめたものが表8である。男女ではあまり違いはないが、配偶者の有無によって違いが生じている。非常に困難を感じたことがあるのもっとも多く答えているのが配偶者のいる女性である。23.3%ということは、配偶者のいる女性の4人に一人は仕事と生活の両立に非常に困難を感じたことがあるということになる。また、非常に困難を感じたことがあると、やや困難を感じたことがあるの合算をみると、多い順に、配偶者のいる女性67.1%、配偶者のいる男性55.7%、配偶者のいない男性44.8%、配偶者のいない女性42.9%となっている。以上の結果から、男女とも約半数の労働者は、実際にワーク・ライフ・バランスに困難を感じたことがあり、もっとも状況が厳しいのは配偶者のいる女性であり、結婚後も働いている女性の約7割が仕事と生活の両立に困難を感じていることが明らかになった。さらに、配偶者のいない労働者よりも配偶者のいる労働者の

方がワーク・ライフ・バランスに困難を感じたことがあると回答した割合が高く、日本は、単身で働くよりも家庭生活を営みながら働くことの方が難しい社会だ、ということがわかる。

表8 ワーク・ライフ・バランスについての困難（男女、配偶者の有無別）

		非常に困難を感じたことがある	やや困難を感じたことがある	特に困難を感じたことはない	合計
男	配偶者あり	14.2%	41.5%	44.3%	100.0%
	配偶者なし	12.1%	32.7%	51.1%	100.0%
	合計	13.5%	38.6%	47.8%	100.0%
女	配偶者あり	23.3%	43.8%	32.9%	100.0%
	配偶者なし	14.3%	28.6%	57.1%	100.0%
	合計	18.0%	34.8%	47.2%	100.0%

そこで、困難の所在を明らかにするために、何らかの困難を感じた人を対象にして、もっとも困難を感じた場面一つを選択してもらった。その結果を性別と配偶者の有無別に集計したものが表9である。圧倒的多数は、配偶者のいる男女の場合、仕事と子育ての両立であり、女性の50.0%、男性の33.5%が該当する。また、配偶者のいる女性の場合は、その次に自身の健康問題19.0%に困難を感じており、そして、仕事と（育児・介護以外の）家庭との両立11.9%が続いている。また、配偶者のいる男性は、仕事と子育ての両立の次に困難を感じているのは、仕事と自分の趣味ややりたいことの両立26.2%であるが、配偶者のいる女性の場合、他のカテゴリーと比較して、仕事と自分の趣味ややりたいことの両立にもっとも困難を感じたという人は少なく、9.5%にとどまっている。これは、もともと有配偶の女性は、自分の趣味ややりたいことよりも、子育てや家事の遂行を優先すべき事項と考えていることから生じた結果であると推測できる。

配偶者のいない男女の場合、男女の傾向は同じであり、もっとも困難を感じているのは、仕事と自分の趣味ややりたいこととの両立であり、次が自分自身の健康問題である。

表9 もっとも困難を感じた場面（男女、配偶者の有無別）

		仕事と子育ての両立	仕事と介護の両立	仕事と(育児・介護以外の)家庭の両立	自分自身の健康問題	仕事と学習(自己啓発など)との両立	仕事と地域活動・社会貢献活動との両立	仕事と自分の趣味・やりたいこととの両立	その他	合計
男	配偶者あり	33.5%	5.2%	10.5%	9.4%	9.4%	4.2%	26.2%	1.6%	100.0%
	配偶者なし	4.6%	4.6%	4.6%	26.2%	9.2%	1.5%	46.2%	3.1%	100.0%
	合計	26.2%	5.1%	9.0%	13.7%	9.4%	3.5%	31.3%	2.0%	100.0%
女	配偶者あり	50.0%	4.8%	11.9%	19.0%	2.4%	0.0%	9.5%	2.4%	100.0%
	配偶者なし	7.3%	7.3%	4.9%	29.3%	7.3%	4.9%	34.1%	4.9%	100.0%
	合計	28.9%	6.0%	8.4%	24.1%	4.8%	2.4%	21.7%	3.6%	100.0%

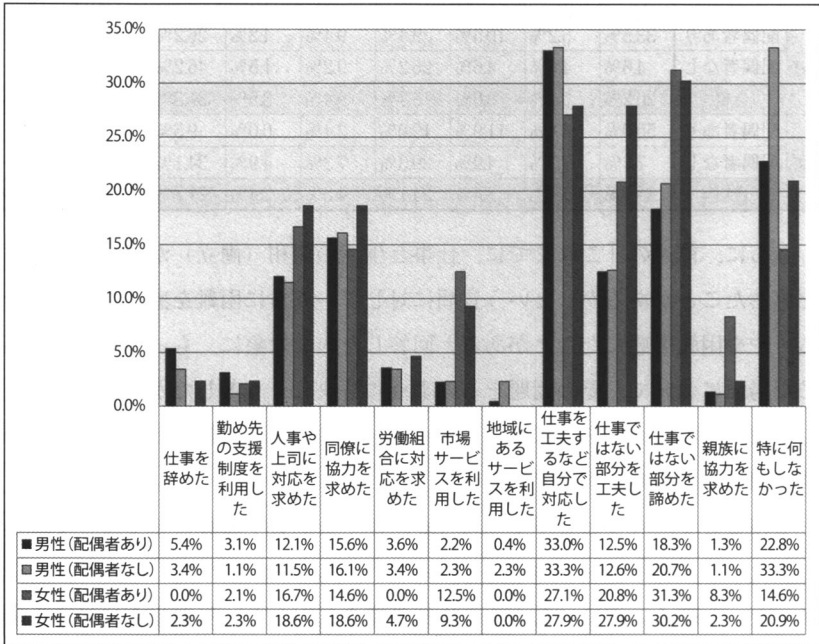
さらに、前述の「これまでに、仕事と生活の調和（両立）が図れずに困難を感じたことがあるか」という質問に対して、非常に困難を感じたことがある・やや困難を感じたことがあると回答した人を対象に、もっとも困難を感じた場面において、その問題をどのように解決しようとしたか、行動に移した解決方法のすべてを選択してもらった。その結果を、性別と配偶者の有無別に図にしたものが図2である。

全体として、もっとも多かったのが、仕事を工夫するなどして自分で対応したという回答であり、次に、仕事ではない部分を諦めた、特に何もなかった、と続く。逆に、勤め先の支援制度を利用した、労働組合に対応を求めたという回答、ならびに地域にあるサービスを利用したという回答は5%にも満たず、極端に少ない。これは、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、上司や同僚などの職場内の人間関係や、親族や市場サービスなどを頼りながら、労働者が個別に努力している様子をあらわしている。

また、男性で多い傾向にあったのが、仕事を工夫するなどして自分で対応したという回答と、特に何もなかったというものであり、男性の場合、困難を自分一人で解決しようとする傾向にあり、なかなか周囲に頼るという行動には出にくいということがわかる。男性に比べて女性に多い傾向にあったのは、仕事ではない部分を諦めた、仕事ではない部分を工夫した、人事や上司に対応を求めた、市場サービスを利用した、親族に協力を求めたである。このように女性の場合、周囲に助けを求めながら、何とかやりくりしようとする

試みている様子が見えてくる。

図2 ワーク・ライフ・バランスに関する困難への対応 (男女, 配偶者の有無別)



以上の結果から、男女とも約半数の労働者がワーク・ライフ・コンフリクトを感じたことがあり、さらにその対処方法は男女で異なる傾向にあることがわかった。つまり、労働者は決して、自分自身のワーク・ライフ・バランスに問題を感じていないという訳ではなく、特にケア責任を抱えた労働者たちは、一人でワーク・ライフ・バランスを保ちながら仕事をすること、かなり困難なこととして経験している。それゆえに、ワーク・ライフ・バランスに関する意識として、世帯内の男女の役割という形で、賃金獲得とケアの遂行を男女が別々に担当するという性別役割分業を支持する傾向が強くなっているものと思われる。

おわりに

以上でみてきたように、同じ正社員であっても、まずは、男女によってその働き方が大きく異なっており、男性に比べて女性は圧倒的に所定外労働時間が少ない。そして、この傾向は配偶者の有無によってそれほど大きく変化するものではない。その理由として、正社員といえども、多くの企業がコース別雇用管理制度を導入しており、男性は、基幹的業務や企画立案、対外折衝など、総合的な判断を要する総合職として従事することがほとんどである一方で、多くの女性は主に定型的、補助的業務をおこなう一般職に従事しているという現状があるからである。厚生労働省が2011年度に調査した結果によると、コース別雇用管理制度を導入している129社において、総合職に占める女性割合は5.6%に過ぎず、2012年4月に総合職として入社予定の採用者に占める女性割合は11.6%であり、正社員といえども、男性と女性の働き方は大きく異なっていることは明らかである³⁾。こうした男女の働き方の違いの背後には、社会や企業側に未だに強固な性別役割分業観が存在するのと同時に⁴⁾、有配偶の男女労働者においては、家庭内での家事や育児負担が大きく女性に偏っており、そもそも、女性は正社員として働きつつも、同時に家事や育児も遂行しなくてはならないという状況であることがわかる。これは、ワーク・ライフ・バランスを仕事とケアの両立と解釈すれば、仕事を持つ有配偶女性の場合、必然的にワーク・ライフ・バランスを実現せざるを得ない状況に置かれているともいえる。そして、その裏返しとして、男女の労働者ともに、性別役割分業を支持する傾向が強いという調査結果が出たことから、労働者にとって、現状の仕事とケアの両立が非常に困難を伴うものであるということが理解できる。さらに、ワーク・ライフ・バランスに困難

3) 厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」参照

4) その根拠として、厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」によると、総合職に応募してきた者に対する男女別の採用割合をみると、2009年には男性8.8%、女性2.0%、2010年では男性7.0%、女性1.7%、2011年では男性5.8%、女性1.6%となっており、採用の時点で、明らかに男性の方が総合職として内定を得やすいということがわかる。

を感じたときの対応の仕方も男女において異なっており、不可避的に仕事とケアとを両立する責任を負っている女性は、周囲の助けやサービスを利用しながら、何とか困難を解消しようと試みる傾向にあり、一方男性は、困難を感じつつも、外部に対して助けを求めず、何もせずに諦めてしまう場合も多い。

このように、男女の違いによって、そのワーク・ライフ・バランスのあり方が大きく異なっており、その背景には、性別役割分業観に基づいた男女の生き方の違いが存在する。これまでに企業が整備してきたワーク・ライフ・バランスを進めるための施策をみても、働くことを生活の中心に捉えている男性にとっては利用しにくい制度であったり、そもそも男性労働者を利用者として想定していない制度であったりと、男女ともに使いやすい制度設計がなされていない場合が多い。日本において、最初にワーク・ライフ・バランスが政策として取り上げられたのは、少子化をきっかけとした、育児と仕事の両立支援の場面であった。つまり、ワーク・ライフ・バランス施策の対象者として想定されていたのはもともとが既婚の女性労働者であり、そこに近年、育児と仕事の両立を試みる男性労働者が追加され、今後は、未婚の男女も含めた労働者の介護と仕事の両立という大きな課題がみえてきた、という状況にある。

今回の調査で明らかになったように、現時点で、労働者が自分自身のワーク・ライフ・バランスを積極的に求めているからといって、潜在的な需要がないということではない。労働者たちは実際にワーク・ライフ・バランスに困難を感じているにも関わらず、今は、世帯内の性別役割分業に頼るかたちで、男性と女性とが異なった方法で対応しているに過ぎない。しかし、今後、ますます進んでいく高齢化や未婚化の進展を考えると、子どもを持つ女性や男性にとっての育児と仕事の両立だけでなく、単身者を含めた介護と仕事の両立についても、社会や企業は取り組まなくてはならない。このときに重要なのは、まずは、ワーク・ライフ・バランスの必要性を既婚女性だけでなく、男性にも単身者にも理解してもらうということである。すでに、生

産年齢人口の急激な減少は始まっており、企業にとって人材の確保は重要な課題である。そのとき、多様化する労働者のワーク・ライフ・バランスを実現していくことこそが、企業が存続していく条件になる。そこで、企業は自社の両立支援制度が、多様化する労働者にとって使いやすく、またワーク・ライフ・バランスにとって有効な手段となるように、制度の整備を進めなくてはならない。そのために、労働者はワーク・ライフ・バランスについての要求を、個人のわがままではなく、同じ悩みを抱える者の共通するニーズとして認識し、企業に対して働きかけることが重要である。同時に、労働組合は組合員の多様化するニーズを把握し、積極的に企業に対して働きかけをしていく必要があるし、労働者のワーク・ライフ・バランス実現のための頼れる支援者となるべきである。

他方で、今後ますます小家族化が進むなか、今まで労働者とは縁が薄かった地域社会（コミュニティ）の役割が見直されることになる。もちろんそれは、長時間労働の是正の結果として、労働者が生活者として地域社会の一員として存在することが前提条件となるが、こうしたワーク・ライフ・バランスと地域社会との共存関係も、忘れてはならない視点である。

参考文献

国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集2012年版」

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Popular/Popular2012.asp?chap=0>

厚生労働省「コース別雇用管理制度の実施・指導状況」

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/cource_joukyou.pdf

前田信彦『仕事と生活』ミネルヴァ書房、2010

労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランスの焦点』独立行政法人労働政策研究・研修機構、2012

佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランスと働き方革命』勁草書房、2011

社団法人山口県労働者福祉協議会『山口県における働き方とワーク・ライフ・バランスの現状』社団法人山口県労働者福祉協議会、2012