

ベルリン日独センターは、2010年9月20日および21日に日独会議『ワークライフバランス——企業、個人、社会のイノベーションファクター』を開催し、ワークライフバランスに関する労働社会学、産業社会学、家政学における理論上のアプローチおよび経験上の知見を紹介し、また、ワークライフバランスのコンセプトを導入した日独の企業の代表者が、それぞれの事例を報告します。

本会議に向けて、本紙はユストゥス・リービヒ大学ギーゼンのウータ・マイヤー＝グレーヴェ教授(Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe、一般世帯経済学・家政学講座)にインタビューしました。

編集部:最初に、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)のコンセプトを説明してください。

マイヤー＝グレーヴェ:一般には、生計を立てるための労働と私生活の相互調和が図られている状態をワークライフバランスと呼びます。これを使用者側、すなわち企業の観点から解釈すると、被傭者の職場と家庭の相互調和を図る措置の導入を意味します。この場合の被傭者は、幼児を持つ母親であっても、身内に要介護者のいる父親であっても構いません。

編集部:企業がワークライフバランスを留意することは何故重要なのでしょう。ここ数年間、企業が要求してきた労働力は義務や拘束のない、気ままに就労可能な、転勤・転職を厭わない自由で柔軟な労働者でした。ワークライフバランスは、これに矛盾するコンセプトではないでしょうか。

マイヤー＝グレーヴェ:これまで企業が求めてきた労働力とワークライフバランスは、一見すると確かに矛盾しています。従来日本とドイツの企業では、転勤を厭わない男性労働者が主要労働力だったため、それ以外の労働力は余り顧みられませんでした。さらに、ドイツでも日本でも、男女間の伝統的な分業体制が優勢でした。つまり、男性は常に企業に仕える一家の扶養者で、子育てと家事を担当する女性は男性の背後を固める存在でした。しかしながら、少子高齢化が進展する日独両国において、このような男女分業モデルには最早将来性はありませぬ。

高度教育を受けた女性は、ワークライフバランスを得られる可能性が欠如するために子どもを生まない選択肢を選ぶ傾向が強まっています。学業成績が極めて優秀であっても、子どもを生んだ場合は本人の職業上の能力に見合う地位に昇進することは不可能で、所得の伴う就業を完全に断念するケースもあります。これは、ドイツでも日本でも見られる現象で、出生率の劇的低下の原因であると同時に、教育投資の法外な浪費でもあります。

編集部:ということは、ワークライフバランスの戦略的マネジメントコンセプトを履行する一義的目的地は、女性のために所得を伴う就職チャンス、さらにはそのような職場における勤務チャンスを保証することにあるのでしょうか。

マイヤー＝グレーヴェ:今の女性は、極めて優れた職業教育を受けています。ですから、所得を伴う労働市場における女性の占める割合を大幅に引き上げ、女性の知見とノウハウを最大限に活用し、指導層における女性の割合を向上させる方向性で労働環境を改善することが、当然のことながら第一の目的となります。加えて、男性を対象とする包括的な人生設計も重要です。男性も家庭内に存在理由を見出し、父親としての役割を積極的に果たすチャンスが必要としているからです。また、高齢労働者が重視されつつあるなか、その包括的な人生設計も必要です。男女ともに可能な限り長く健康であり続け、就労能力を維持することが求められています。

編集部:ワークライフバランスのコンセプトを導入して既に成功している日本あるいはドイツの企業があれば教えてください。

マイヤー＝グレーヴェ:日本にもドイツにも、沢山の事例があります。

ドイツでは、たとえばフランクフルト国際空港を運営しているフラポート株式会社が、ワークライフバランスの旗印を高らかに掲げています。女性の出産後の職場復帰を制度的に保障する企業は、ほとんどの場合が女性労働力の占める割合の高い企業です。母親の職場復帰が企業経済的にも採算性があることを立証した研究調査も複数件あります。

日本の事例として、最初に筑波大学附属病院を挙げましょう。昨年、同病院勤務の女医および女性看護師の聞き取り調査を行いました。以前は出産後の職場復帰は困難だったそうですが、今では若い女医および女性看護師に対して総務部が週30時間勤務の選択肢を提供しているそうです。

資生堂の事例には、私も感心しました。資生堂は化粧品メーカーですが、家庭に優しい労働環境の実現が被傭者のみならず、女性顧客にも好評で、売上促進効果をもたらすことを立証しました。

最後の特筆すべき事例は、午後7時終業を経営側労働指令の形で実行した大和証券です。これは、被傭者が家族と過ごせる時間を延長させるための措置で、以後、午後7時以降の残業には理由付けが必要となりました。これは日本では極めて革新的な経営方針です。



編集部:日本とドイツは高度先進産業国として、社会政策面で類似の課題を抱えています。国際比較でみた場合、両国はどのレベルに位置づけられますか。

マイヤー＝グレーヴェ:私は両国を中位に、つまり余り高くは位置づけません。灯台のように幾つか突出した光り輝く事例もありますが、経済全体が正しい道にあるとは断じて認めません。

編集部:日本とドイツにおいて、ワークライフバランスのコンセプトを導入して成功させようとする場合に、どのようなハードルに注意すべきでしょうか。

マイヤー＝グレーヴェ:メンタルなハードルと、構造上のハードルがあります。とりわけ、指導的立場に立つ男性で、古典的な経歴およびキャリアパスを辿ってきた人たちは、自身の固定化したジェンダー役割を突き崩すのに問題を抱えています。彼らは、若い被傭者が自分とは全く異なる労働観および人生観を抱き、そのためのサポートを必要としていることを想像することすらできません。

さらに、産業化時代の終焉に当たり、古典的な男女分業で経済的發展を達成した両国共通の経験があります。その結果、経済の危機下においては、所得を伴う就業を先ず男性に配分する政策がスムーズに受け入れられてしまうのです。このような政策が現在の労働界のニーズに適合しないと認識は、遅々として浸透しません。

編集部:「家庭に優しい、男女共同参画型の労働界」を簡単にまとめてみてください。

マイヤー＝グレーヴェ:男女が同等の労働力として認識され、各々の職業資格や能力を活かすことが可能で、私生活や家庭生活もバランスよく実現可能な職場——家庭と職場のバランスが良好であれば労働意欲が促進され、企業経営面にも確実に良い影響が表れます。