

社会教育学研究の視角としての「労働と余暇」の 限界性克服に向けた一試論

ーワーク・ライフ・バランスをめぐる議論を手がかりにしてー

池谷美衣子*

1. はじめに

過労死・過労自殺の増加やワーキング・プア（働く貧困層）の顕在化など、近年雇用労働者をめぐる労働環境の悪化が社会問題になっている。その中でも、本稿は日本社会における労働時間問題に着目するものである。人が様々な他者と結びつき多面的な社会とのかかわりの中で生活を営むために労働時間の短縮が必要であるということは、生涯教育論が提唱された当初から提起されてきた重要なテーマである¹⁾。社会教育学において労働時間問題は主に「労働と余暇」という枠組みから言及がなされてきた。しかし労働時間問題の現状に鑑みれば、この「労働と余暇」という枠組みではとらえきれない状況が存在するのではなかろうか。

上記のような問題意識に基づいて、本稿では以下に設定する三つの課題に取り組むことで、「労働と余暇」という枠組みのもつ限界性を考察し、その克服の可能性を探求するものである。第一に、労働時間問題が社会教育学においてどのように言及されてきたのかを明らかにするために、関連する先行研究を検討する。第二に、労働時間問題の現状を概観することで、「労働と余暇」という枠組みの持つ限界性を指摘する。その上で第三に、「労働と余暇」の限界性を克服していく手がかりとして、近年日本でも積極的に推進されるワーク・ライフ・バランスをめぐる議論や政策を位置づけ、ワーク・ライフ・バランスのもつ可能性と課題を検討する。以上を通じて、「労働と余暇」の枠組みの限界性を克服し、労働と生活の連

* 教育学専攻 大学院生

関を捉えるための社会教育学の新たな研究課題を仮説的に提示することが本稿の目的である。

2. 労働時間問題と社会教育学

従来、日本における労働時間問題は、他の先進諸国に比して慢性的な長時間労働が蔓延しているという状況の問題視を意味してきた。したがって、労働時間問題とは「いかに労働時間を短縮するか」という労働時間短縮問題であったと理解してよい。社会教育学において労働時間問題は、労働問題と余暇問題という2つの観点から言及されてきた。

労働問題としての労働時間問題とは、労働時間を賃金と並ぶ基礎的な労働条件に位置づけ、労働時間短縮の担い手として労働運動に期待するものであり、労働者教育の立場として理解される²⁾。社会教育学における労働者教育研究は、その学問的到達点を1970年の日本社会教育学会年報『労働者教育の展望』に見ることができる。しかし、労働者教育の詳細なレビューを行った花香実（1988年）や大串隆吉（2004年）によって、それ以降の労働者教育研究は停滞状況にあるということが共通に示されている³⁾。労働者教育研究が停滞した背景として、花香は実態としての労働組合活動の停滞を指摘し、大串は社会教育研究者の「公的社会教育の枠外あるいは関連外にあるものは、社会教育と意識しない思考」のために、労働者教育が社会教育学に正しく位置づけられていないという社会教育学のパラダイムの問題を指摘した。以上より、70年代ないし80年代ごろから今日まで労働者教育は研究面でも実践面でも停滞しているという認識が、先行研究によって提示されている。したがって、労働時間問題が労働者教育研究の立場から十分に検討されてきたとは言い難い。

むしろ社会教育学における労働時間問題は、余暇問題の立場から言及され注視されてきたといえる。日本で余暇への関心が高まったのは1960年代の高度経済成長期であり、この時期に家計における余暇関連支出が著しく伸び、「金銭多消費・時間少消費型」と言われる余暇活動が活性化した⁴⁾。その後、経済の低成長期には余暇関連支出の増大に代わり、「週休二日制の定着、長期休暇制度の導入などを通じて自由時間が増大してきた」とされる⁵⁾。

1960年代における余暇への社会的関心の高揚に応じるように、社会教育学においても「労働と余暇」への研究関心が深められていく。1970年代には「労働と余暇」を冠するまとまった論考が出版された。倉内史郎編『労働・余暇と教育－生活構造の変化は何を求めているか－』（1975年）で提示された、生活構造の変化という観点からの「労働と余暇」への関心は1980年代に継承され、1984年の日本社会教育学会年報『生活構造の変化と社会教育』には伊藤順康「国民の余暇生活の変容と社会教育の課題（1984年）」が収録された。そして1990年代には、余暇増大に着目した日本社会教育学会年報『週休二日制・学校週五日制と社会教育（1993年）』が編まれた。これは、「労働と余暇」という枠組みにもとづくもっとも近年のまとまった論考として位置づけられる。

本稿では、余暇問題という観点から労働時間問題を扱った主要な社会教育学の先行研究として、前掲の倉内史郎編『労働・余暇と教育』および日本社会教育学会年報『週休二日制・学校週五日制と社会教育』を取り上げ、以下両者で示された基本的な観点を整理しておきたい。

『労働・余暇と教育』において「日本社会はいま完全週休二日制実現の前夜にさしかかっており、この制度の実現を端緒として、本格的なレジャー時代に突入する（p.109）」との記述にあるように、1970年代中葉は新しい社会への転換として余暇社会の到来が期待を込めて展望された時期である。具体的には、労働・余暇に対応する教育の性格として教育分野が実利（世俗的成功）をめざす職業教育、あそび（私的自由）をめざす教養教育、まじめ（社会的価値）をめざす倫理・社会性教育の3つに分類され、各教育分野について現状と課題が論じられた⁶⁾。本書において「労働と余暇」の枠組みからとらえている対象は「労働に従事する人びと」⁷⁾すなわち労働者であり、労働者とは別に婦人の地位の特殊性を考慮するという理由から既婚女性に焦点化した論考が別途設けられている⁸⁾。

一方、『週休二日制・学校週五日制と社会教育』が編まれた1990年代前半は、いわゆる「時短政策」推進によって労働時間の短縮が国家的に取り組まれた時期である。そのため、当時の日本において「年間労働時間1800時間が提唱され、大企業と中小企業の格差といった問題を残しながらも、週休二日制社会への動きがみられるようになっていく」⁹⁾ことに加え、人々の生活意識の面も「生産至上主義に

対する批判は、多くの人が生き方の再考察を始めることにつながっている」として、日本社会全体が労働時間短縮に向かって現実動きつつあることを前提としている⁹⁾。その前提に立ちながら、労働と余暇の相互関連性を重視し、労働や生活のあり方をいかに再構築していくのかということが積極的に展望された年報であった。

『週休二日制・学校週五日制と社会教育』における労働時間問題への視角は、3つの教育分野を想定した倉内史郎編（1975）に比して多様化したと評することができる。たとえば、1970年代から国際的に展開された「労働の人間化（Quality of Working Life, QWL）」論の検討を通じ、人間の全体性回復を目指す「週休二日制社会」を展望した末本誠論文をはじめ、大串隆吉による社会教育行政が労働時間短縮に取り組む必要性の主張、小野征夫による長時間労働を支えるものとしての国民の生活文化への着目、室進一による労働者の地域活動の可能性の展望、江阪正巳による性分業システムとしての労働時間問題という視角の提示などが論じられた。また、学校週五日制を射程に収めることで子どもの余暇活動・地域活動についても検討が付されている¹⁰⁾。

以上のように、「労働と余暇」という枠組みに基づいた社会教育学研究の概略をたどると、研究視角の多様化による議論の拡大発展が認められる。その一方で、「労働と余暇」の枠組みは日本社会が時代の趨勢として余暇増大へ向かっていくという前提に一貫して立ってきたことが看取される。したがって、社会教育学における「労働と余暇」をめぐる研究では、労働時間問題は余暇社会に向かうなかで時間の経過とともに解消されるものとして見なされてきたといえるだろう。

3. 労働時間問題の現在

では、「労働と余暇」の枠組みが前提としてきた労働時間短縮は実際にはどのように進行してきたのだろうか。本節では、日本における労働時間問題の現状を確認する。

周知のように、いわゆる「新・前川レポート（1987年）」によって年間の総実労働時間を1800時間にまで削減するという政府目標が提示された。これを一つの指標とするならば、2007年の総実労働時間は1808時間であり、目標に迫る労働時間

短縮が実現したといえる¹¹⁾。しかし、この数値をもって労働時間問題が解消したという認識は一般にほとんどなされていない。なぜなら、総実労働時間の算出にはパートタイム労働者（非正規労働者）が含まれており、こうした総実労働時間の減少はパートタイム労働者の構成比の上昇が大きな要因になっていると理解されているためである¹²⁾。正規雇用者（一般労働者）だけを見るならば、年間総実労働時間は2000年以降一貫して2000時間を超え、2006年には2024時間に達している¹³⁾。したがって、年間総実労働時間の減少のなかで実際に生じていたのは、正規雇用者にとっては相変わらず恒常的な長時間労働の蔓延であり、一方で労働者全体の2割超を占めるほどの非正規雇用者の増加であった。この問題は『国民生活白書』（2003年）や労働政策審議会報告「今後の労働時間対策について」（2004年）等でも取り上げられており、今日では「労働時間の長短二極化」ないし「働き方の二極化」として広く認識されるに至っている。以上より、労働時間問題は1990年代前半までは労働時間短縮問題のみを意味したが、今日的な労働時間問題とは「労働時間の長短二極化」「働き方の二極化」を意味するという状況へと変化しているといえるだろう。

このような労働時間問題の現状は、社会全体における労働時間短縮がすべての労働者の労働時間短縮を意味するものではないという自明の事実を改めて想起させる。換言すれば、社会全体にとっての労働時間短縮は、余暇時間のアンバランスな配分となって具現化しているのである。たとえば、「戦後50年、夫の労働時間が減少しない中、専業主婦世帯において歴史的に初めて、妻の全労働時間（家事労働を含む－引用者注）が夫を下回る関係が実現した」ことが斎藤修によって統計的に指摘されており、余暇時間を多く配分された代表的存在として専業主婦層をあげることは妥当であろう¹⁴⁾。さらには、「余暇時間の増大は労働から完全に解放される人々の現出を招来することにもなる（門脇厚司）」という指摘どおり、労働から解放された人々、すなわち失業者ないし半失業ともいべき不安定雇用の増加が、日本では若年層に集約されるかたちで顕在化している¹⁵⁾。これまでの社会教育学の「労働と余暇」をめぐる研究では、労働時間の短縮によって到来する余暇社会に人間性回復の積極的な可能性を見出すことに力点が置かれてきたが、失業や不安定雇用の増加という余暇社会の消極的な側面に対しては十分にとらえ

られていない。

以上を踏まえると、労働時間問題の現状が提起することは、総論として「労働と余暇」を論じることの有効性ではなく、「働き方の二極化」で指摘される長時間労働者と短時間労働者、あるいは性別や世代など各個人の置かれた状況の差異に着眼して研究対象を措定し、それぞれの「労働と余暇」をめぐる実態を解明していく実証的研究の必要性であるといえる。社会教育学においては「労働と余暇」に関して独自の特徴を有する対象として主婦層と子どもという2つの対象が措定され、それぞれに研究が蓄積されてきた¹⁶⁾。しかしながら、労働者間の雇用形態や労働条件等の差異に着目して対象を措定した研究はほとんどない。例えば、長時間労働の労働者を対象に過少な余暇生活の実態を解明する研究や、失業者や不安定雇用者を対象にした「労働と余暇」をめぐる研究は、管見の限りなされていないのである。以上より、余暇社会の可能性を描くために「労働と余暇」の枠組みが積極的に措定してきた対象は、相対的に自由時間が多い主婦層や子どもが中心であり、長時間労働者や失業者などは積極的には研究の俎上に載せられてこなかったという状況が認められるのである。

では、「労働と余暇」の枠組みにおいて、なぜ長時間労働者や失業者が研究対象から剥落してきたのか。この問いに端的に答えるならば、これらの対象は余暇時間を算出することが困難であるとみなされてきたからだと考えられる。その背景には、先に労働を認めその残余して余暇を算出するという余暇観が根深くあるのではなかろうか。すなわち、長時間労働者の生活には余暇と呼べる時間が残っていないために余暇時間を措定できず、またそもそも労働時間をもたない失業者に対しては余暇時間を措定できないという発想である。余暇に対するこのような発想は「労働と余暇」をめぐる研究の中でも繰り返し批判されてきた。しかし、「労働と余暇」という枠組みでなされてきた研究が相対的に自由時間の多い対象を取り上げてきたという蓄積を鑑みると、この発想が今日においても克服されているとは言い難い。そして、このような発想に基づく余暇観を「引き算の余暇」と称して問題提起した神山順一は、「引き算の論理には、労働一辺倒の価値観が潜んでいる」と看破したのである¹⁷⁾。すなわち、「労働と余暇」という枠組みの限界性とは、余暇の意義を重視しそこに積極的な可能性を見出す一方で、労働に第一義的

な価値を置く「引き算の余暇」観を克服できないまま今日に至っているという点に見出すことができるのである。

末本誠が週休二日制社会について「労働と労働外の総体における将来の社会、および生活の再構築の方向が問題になっているのである」と指摘したように、今日的な労働時間問題が求めていることは、「労働と余暇」という枠組みを超えて、きわめて曖昧な表現ではあるが「労働と労働外の総体」というより大きな枠組みの構築であるように思われる。

以上より、「労働と労働外の総体」という漠然とした枠組みを精緻化していくための予備的考察として、本稿ではワーク・ライフ・バランスをめぐる議論と政策に考察の手がかりを求めたい¹⁸⁾。本稿がワーク・ライフ・バランスに着目する理由は、何よりもそれが「仕事専念型」社会の変革をめざした問題解決志向を根底に有するという点にある。加えて、理念のレベルにとどまらず政策として具体像を有し、様々な課題を抱えながら今まさに推進されているものであるからである。

本稿では以下のように論をすすめる。まずワーク・ライフ・バランスの定義を確認する（第4節）。続いて政府、企業、労働組合によるそれぞれの施策の背景と展開を概観し（第5節）、ワーク・ライフ・バランス政策の受容状況を整理する（第6節）。その上で、「労働と余暇」の枠組みと対比しつつ、ワーク・ライフ・バランスをめぐる現状が社会教育学に対して示唆する意義と課題について考察をおこなう（第7節）。

なお、ワーク・ライフ・バランスは欧米で先行して展開されている政策であり、海外の動向について日本でも数多くの紹介がなされているが、本稿では日本での展開に限定して扱うものとする¹⁹⁾。

4. ワーク・ライフ・バランスの定義

ワーク・ライフ・バランス（Work-Life Balance、以下 WLB）は「仕事と生活の調和」と訳されることが多い。WLB の定義は多様であるが、公的文書での定義として以下に2つ引いておく。

内閣府男女共同参画会議・仕事と生活の調和に関する専門会議では、WLB を「老

若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態」と定義した²⁰⁾。また、ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議では、「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」を「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」と定義され、具体的に目指す社会として①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会の3つが掲げられた²¹⁾。

以上の定義は、包括的な定義としておおよその共通理解を得ている²²⁾。換言すれば、「仕事と生活の調和」は①性別を問わず②年齢を問わず③個人の主体的選択・決定によって実現されるべきものであると考えられている。WLBの描く生き方や社会像そのものは、特に目新しいものではない。それが今日改めてWLBという表現で主張されるようになったのは、少子化や労働力不足、経済的に自立できない非正規労働者層の増加、長時間労働による健康障害の増加、性別役割分業の残存等、個人・家庭・日本社会の継続可能性を揺るがす諸問題が「仕事と生活の間で問題を抱える人の増加」という共通項で理解されてきたことによる²³⁾。そして、現状の諸問題を克服するために向かうべき日本社会のグランドデザインとしてWLBが対置され、その実現に向けて具体的な政策が展開しているというところにWLBの新しさがある。したがって、WLBをめぐる議論は政策レベルでとらえられるものであり、実際に上記のような包括的な定義のどこに力点を置くか、あるいは実現のためにどのような手段をとるのかについては、立場によって、あるいは論者によって大きく意見の異なるということに留意する必要がある²⁴⁾。

「労働と余暇」の枠組みからは、WLBに対して素朴でかつ重要な次の2つの疑問が出されるであろう。ひとつは、労働も生活の一部ではないか、この2つを並列することはおかしいのではないかという疑問であり、もうひとつは、労働と生活を分離するならば家事労働はどうなるのかという疑問である。この疑問に関わる議論は、独立行政法人経済産業研究所政策シンポジウム「ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画」において、御船美智子と佐藤博樹による論争形式のセッ

ション「家庭と職場のありかたとワーク・ライフ・バランス」で取り上げられた²⁵⁾。

このシンポジウムにおいて、家庭経済学・生活経済学を研究基盤にもつ御船美智子は、昨今のWLBへの関心の高まりを1970年代当初の「くたばれGNP」という言葉に象徴される新たな生活指標についての議論、1990年代当初の「生活大国」をめぐるブームに続く第三波とみなす。その上で、現行のWLBについて御船は生活研究の視点から「ライフというのはその中にワークを包み込んで考えるべき」とであると主張する。そして、生活時間調査の生活時間分類を引き、「社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動」（2次活動）をWLBにおける「ワーク」部分としてとらえている。そのため、ワークの中には「通勤・通学や仕事、学業以外に家事、介護・看護、育児、買い物」も含まれるという立場をとる。そして、現状として性別役割分業に強く規定された男女の生活時間の非対称性を問題とし、WLBへの道筋として雇用労働の見直しを機軸にした発想ではなく、「個人の生活の経営とか生活の創造、家庭生活をどのようにするかということの教育」から取り組む必要性を主張する²⁶⁾。

これに対し、社会学を専門分野にもち企業の人事管理を研究する佐藤博樹は、「広義のライフにはワークが含まれ」ることを認めたとうえで、「なぜライフからワークを取り出して議論するのか」というと、現在の日本では雇用されて働いている人々のライフの現状を考えると、ワークのあり方がライフのあり方を規定する程度が大きい構造になっている」からであると応答する。そして、それ故に「ワーク・ライフ・バランスの議論では、経営への従属性が高い雇用労働を想定してワークを取り上げる」ことの意義を主張する。このような佐藤の立場はWLBに言及する多くの論者たちに共通するものである。

強固な性別役割分業を克服し、個人を大切にしたい新しい家庭生活の構築を展望する御船の指摘は重要である。また、生活の創造の方法として教育に着目している点も興味深い。しかし、単身世帯の増加など世帯の多様化を踏まえれば労働時間問題がもたら性別役割分業の克服によって解消されるとは考えられず、性別役割分業の克服はWLB実現に向けた一側面にすぎないと思われる。したがって、本稿では多くのWLB論者と同様に、現在の日本社会が「ワークのあり方がライ

フのあり方を規定する程度が大きい構造になっている(佐藤博樹)」ことに着目し、WLB のワークを雇用労働に限定してとらえる立場をとる²⁷⁾。

以上より、WLB は本来生活を構成する一要素であるはずの労働が個人や家庭にとって時間的にも心理的にも肥大化し、労働のあり方が労働以外の生活のあり方を規定するほどになっており、かつ、そのような状況が個々人の労働観や価値観のみに起因するのではなく、「仕事専念型」を前提とする企業経営や社会構造に起因するとみる立場であり、「仕事専念型」社会の変革をめざす問題解決志向に立つものであると理解される。したがって WLB の具体的な内容は「働き方の見直し」「働き方改革」であり、雇用形態から職場風土、労働者の業務内容・意識を含む多様な観点からの働き方・働かせ方の変革に焦点化してとらえられる。

5. WLB 政策の動向

上述のように WLB は政策レベルでの議論であり、それゆえ相矛盾するような様々な意図や思惑を内包する。ここでは政府・企業・労働組合の三者を取り上げ、それぞれの WLB 関連施策の具体的な動向を整理することで、立場による WLB に対する力点の差異を明らかにする。

5-1. 政府によるワーク・ライフ・バランス施策の展開

政府による WLB への着目の背景には、少子化対策と男女共同参画推進の2側面がある。西村智・荒金雅子は日本における WLB の起点を「1.57ショック」(1990年)に遡る²⁸⁾。少子化が重要な政策課題として登場した90年代には、「育児休業等に関する法律(育児休業法)」の成立(1991年)、エンゼルプラン(1994年)、「少子化対策推進基本方針」(1999年)、新エンゼルプランなどが展開された。しかし、1990年代の少子化対策は働く母親が仕事と家事・育児を両立できるようになることに主眼を置いた支援施策であり、ファミリー・フレンドリーと呼ばれる施策であった。

このような施策が成果を出せない中で、少子化対策が大きく転換されるのが2002年の「少子化対策プラスワン」においてである。本施策では「男性を含めた働き方の見直し」が柱の一つに据えられ、従来のファミリー・フレンドリー施策

から「働き方の見直し」という WLB の観点を盛り込んだ取り組みへの転換が提言された。これをふまえて、2003年には「次世代育成支援対策推進法」が成立し、地方公共団体や事業主に対して次世代育成支援の取り組みを実施するための具体的な行動計画の策定が求められるようになった。この、501人以上の労働者を雇用する事業主への行動計画策定の義務付けが、企業における WLB 施策（後述）を活性化させる一つの契機になる。

一方、1999年に男女共同参画社会の形成を推進する法的根拠として「男女共同参画社会基本法」が制定された。木谷宏は「男女共同参画社会基本法は、男女雇用機会均等という“守り”のレベルから、男女が責任を分かち合い、個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するという“攻め”へと転じたものであり、WLB の大きなきっかけとなった画期的な法律である」と評価する²⁹⁾。2007年12月には政府・経営者・労働組合等の代表等からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」によって「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（以下、WLB 憲章）」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針（以下、WLB 行動指針）」が策定された。そこでは、労使の取り組み・国民の取り組み・国の取り組み・地方公共団体の取り組みが計14項目にわたって列挙され10年後の数値目標が設置された³⁰⁾。

「WLB 憲章」では、「働き方の見直しは、これまで労使の自主性に委ねられていたことから、社会的な広がり欠缺して」といたと振り返り、それに対してこの「WLB 憲章」および「WLB 行動指針」は「政府や有識者に加え、経済界、労働界および地方のトップで協議、合意」したものであり、「社会全体を動かす大きな契機に」なるものとして意義づけている。最近の WLB 政策を特徴づけるこの政府・労働者（労働組合）・使用者（企業）（以下、政労使）「協働」による政策展開は、「協働」による効果的・効率的な WLB 推進が期待される一方で、政労使が足並みをそろえることで WLB 政策が極めて強力に推進されるという側面を有する。

5-2. 企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の展開

次に、個々の企業において WLB が注目された過程について整理する。

日本ではじめて WLB が一般に紹介されたのは、少子化対策が転換されたのと

同じ2002年である。この年、パク・ジョアン・スックチャ『会社人間が会社をつぶすーワーク・ライフ・バランスの提案ー』が出版された³¹⁾。本書でパクが問題にしたことは、「仕事だけの人生に繋がれている男性、家事と育児の負担に喘いでいる女性」であり、WLB という理念を用いることでこの2つの問題を結びつけ、さらに「問題の本質はむしろ、雇う側の仕事の処理方法のシステムにあるのだ」と企業経営上の問題として位置づけた。パクは、アメリカでの WLB 施策について「初めは働く母親のための福祉的な施策として始まったこの試みは、男女全従業員を対象にすることによって、社員のモラルが上がり、顧客の満足度も上がり、企業の業績も上がるという画期的な成功をおさめ、有力な“ビジネス戦略”として、多くの企業が採用するにいたったのである」と紹介する³²⁾。このような WLB 施策と企業業績や従業員の労働意欲との関係については、日本でも実証研究が蓄積されつつある³³⁾。

WLB に対する企業の積極性の背景には、少子高齢化社会における労働力不足への危機感がある。久谷與四郎『WLB の実践ー企業事例に見るその手法と実際ー』に収録された対談において、岩田喜美枝（資生堂取締役執行役員・労働省出身）は「男女平等というのは、“公正”から“競争”に意味合いが移り変わっている」と主張する³⁴⁾。「これからの、いかに人材の力を高めていくかという時代において、女だからとか男だからと不均等・不平等な区別をするのは、非常に経済効率に反することであるという意識が強まってきています」という岩田の発言は、WLB が福祉的な意味合いから企業の経営戦略として扱われるようになった理由を率直に表している³⁵⁾。

岩田喜美枝の呼びかけにより、2004年に「ワーク・ライフ・バランス塾」が発足した。これは、WLB の研究・実践に関心を持つ企業35社が集まり、2007年まで活動を続けた自主学習会的な組織である³⁶⁾。日本 IBM、ニチレイ、電通、資生堂の4社が幹事企業となり、他に東芝、トヨタ、読売新聞、大日本印刷、セイコーエプソン、ベネッセコーポレーション、東日本旅客鉄道など多様な業界から業界を代表する企業が名を連ねている。このような日本の代表的企業による取り組みが、日本社会における WLB の普及や個別企業での WLB 推進への取り組みに大きな影響力を及ぼしていくことは想像に難くない³⁷⁾。

個別企業で行われる WLB 推進の具体的な内容は、育児介護休暇制度やフレックスタイム制度の導入・拡大のほか、短時間勤務制度の導入、在宅勤務の実施、企業内保育所の設置、子どもを対象にした職場参観の実施など多岐にわたる。多くの企業では制度導入や試行の段階で、実際の利用者をどのように広げていくかという運用上の課題を抱えている。

5-3. 労働組合におけるワーク・ライフ・バランス施策の展開

一方、WLB の実現に向けて労働組合が喫緊の課題と位置づけたのは、長時間労働の是正である。日本労働組合総連合会（連合）は WLB を「狭い意味の「少子化対策」や「子育て支援」を超えた、生活時間を取り戻すためのトータルな「働き方改革」であり、とりわけ長時間労働が恒常化し、家族的責任や地域参加の責任を担えずにいる男性正社員の働き方の見直し」として具体化している³⁸⁾。

WLB 推進に積極的な産別労働組合として、情報産業労働組合連合会（情報労連）と全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会（電機連合）があげられる。情報労連は、2003年から3年をかけて「21世紀デザイン」をまとめ、その中の基本施策として労働者の「時間主権の確立」³⁹⁾と「多様な正社員」を位置づけた。また、電機連合は、2006年の「第3次労働時間政策－新たなワークスタイルと労働時間のあり方－」において WLB を掲げ、2007年7月にその具体化として「ワーク・ライフ・バランス実現への5ヵ年プログラム」を提起している⁴⁰⁾。

6. 現段階におけるワーク・ライフ・バランスの受容状況

以上より、WLB が導入されてくる背景には、政策課題として少子化対策と男女共同参画の推進があり、産業界にとっては労働力不足への危機感を背景にした積極的な人材活用があったことが見えてくる。WLB が実現するような社会をめざすという方向性が共有されたというのが現段階であり、そのためにどのような社会的仕組みを構築するかという具体的な方策については意見の一致には至っていない⁴¹⁾。

このような WLB をめぐるさまざまな施策は、現段階で人々にどのように受け止められているのだろうか。最近の内閣府の世論調査では「あなたは「仕事と生

活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」を知っていますか」という質問に対し、「名前も内容も知らない」という回答が最も多く、60%を超えたという⁴²⁾。政府や企業で高まっている WLB 実現への機運に比して、一般の人々の関心は総じて低い。このような WLB に対する関心の低さには、積極的な反発と無関心があると考えられる。

WLB に対して積極的に反発する理由としては次の 3 点が考えられるだろう。第一に、WLB の推進が労働者にとって本当に有益なのかという懷疑である。WLB 推進のもとに、仕事の効率性を上げることで労働時間の短縮を達成しようとすれば、結果として労働密度を高め労働強化に帰結することは想像に難くない。さらに、所定労働時間内に仕事を終えることが良しとされれば、残業することが労働者個人の能力や努力の不足または「手際の悪さ」として見なされ、労働者の自己責任の強化を伴うことになる。そのような風潮の中では、持ち帰り残業やサービス残業が増加し、労働時間の正確な把握さえより困難になるだろう。「効率よく仕事を終えれば、仕事が増えるのはどうしたことか」⁴³⁾と批判されるように、WLB の推進が結果として労働者にとってより厳しい労働条件・労働環境を生むことになるという可能性は十分にある⁴⁴⁾。

第二に、「バランス」という表現が仕事と生活が50対50であるべきだといった固定的で画一的な比率を連想させることへの反発である。このようなイメージを緩和するために、最近では「ワークライフシナジー（仕事と生活の相互作用）」⁴⁵⁾や「ワーク&ライフインテグレーション」⁴⁶⁾といった表現が用いられることもある。WLB をめぐる議論では、固定的で画一的な比率が想定されているわけではない。しかし、理想とされるワークとライフのバランスは個人の自由に任せるべきとされる一方で、社会的なルールとして労働時間の上限を設ける必要性を指摘する声もあり、WLB 社会の具体像をめぐる一つの重要な論点となっている。また、岩田喜美枝は「自分は24時間働いてもいい、それでも個人的には何の問題もないという人がいたらどうしますか？」という質問に対し、「少なくとも当社（資生堂—引用者注）についていえば、そういう人は会社に必要ないと言うしかありませんね。仕事以外の自分の生活がきちんとできる人、仕事以外の生活から得た価値を仕事に活かせる人こそが、この会社の求めている人材だということになりますね」と

答えている⁴⁷⁾。WLBが企業戦略として取り入れられるということは、企業側が良しとする新たな働き方が想定されることにほかならない。したがって、WLBの定義で見たように「仕事と生活の調和」は①性別を問わず②年齢を問わず③個人の主体的選択・決定によって実現されるべきものとして共通理解がなされ、それに基づいて労働者個人に主体的な選択や決定が要求されるとしても、現実には労働と生活のバランスについて労働者個人が選択し決定できる余地は相当に限られることが予測されるのである。

第三に、WLBが「頑張って働くこと」を否定するものとして受け止められているが故の反発である。80年代後半から90年代前半にかけて日本人の「働きすぎ」が社会問題化した時にも働きすぎを問題とすることに対して「勤労美德観」に基づいた反発が起きた⁴⁸⁾。これは、それまでの「仕事専念型」社会が築いてきた長く働くことを評価する文化、労働を通じた自己実現を強調する文化に根差す問題である。加えて、田中洋子（経済学）は「歴史的に大きく機能してきた、長時間労働を止めようとする力は、現在立ちすくんでいる。それは、規制緩和・市場性の強化という世界的トレンドに逆らってしまうように見えるからであり、同時にそのトレンドによって強化された日本人の中の働く気持ちを、変に妨害する悪い「規制」に見えてしまうからである」とし、労働者の現状認識や自己決定を背後で規定する世界規模の現代的潮流をとらえている⁴⁹⁾。

一方、WLBに対する関心が総じて低い理由として、WLBに対して無関心な層の存在が考えられる。無関心とは、WLBという問題が自分自身にとって切実でない人たちが実は多いのではないかということである。共働き世帯や単身世帯が増加したとはいえ、すべての世帯が同じように仕事と生活の調和に困難を抱えているわけではない。女性は第一子出産を機に約7割が仕事を辞めているという現実や女性の就業に占める非正規率が5割を超えているという現実からは、特に子育て中は妻が主に家にいるという「働く夫と専業主婦」モデルは現在も十分有用であると考えられる⁵⁰⁾。日常生活の中でたとえ「もう少し労働時間を短くしたい」という思いがあったとしても、声を上げ行動を起こすほどの切迫さはない、あるいはむしろ、現状を変えるよりもその現状を受け入れてやっていく方途を探るほうが現実的だと考えるというのが、実際のところではないだろうか。

以上より、WLB をめぐる現状として、政府や産業界の WLB に対する積極的な取り組みと、それを受け止める人々の関心の程度にはかなりの温度差があることが指摘されるのである。

7. 考察

WLB の現状を鑑みると、WLB が政労使「協働」による総合政策であるために政策推進力が強いこと、WLB の具体像に関しては政労使それぞれの意図や論者による意見の相違が非常に大きいこと、WLB の現状としては政府・産業界による取り組みが先行していること、WLB が労働者にとってより厳しい労働条件・労働環境を生む可能性があること等の課題が指摘される。現状としては WLB のもつ積極的な可能性よりもむしろ、WLB が孕む危うさの行く末が危惧される状況にあるといえる。

本稿は、社会教育学において労働時間問題をとらえる視角として用いられてきた「労働と余暇」という枠組みではとらえきれないものを明らかにするために WLB をめぐる議論と政策展開を追ってきた。したがって、現段階の WLB 政策の全体について賛否ないし評価を下すことを目的とするものではない。続く考察では、まず「労働と余暇」の枠組みと対比しつつ社会教育学に対して WLB が有する意義について検討を付す。その上で、WLB が提起する社会教育学の課題を検討する。以上を通じて、WLB が社会教育学に与える示唆を明らかにしたい。

7-1. 社会教育学にとっての WLB の意義

産業革命以降の変遷に鑑みれば、現代社会の特徴の一つが余暇社会にあることに疑いなく、その意味で「労働と余暇」という枠組みは今日的にも有効であろう。しかし、労働時間問題をはじめ今現実には日本社会で起きている社会問題をとらえるための枠組みとしては「労働と余暇」はあまりに巨視的で、結果として現状認識の精度を欠くと考えられる。これに対し、WLB は生活における労働の肥大化と「仕事専念型」を前提とする社会構造に問題の所在をみるものであり、日本社会が抱える社会問題というレベルに精度を合わせた問題認識の枠組みである。この意味で、現代的な課題を取り扱う社会教育学において WLB をめぐる議論や政策動

向を注視していくことは重要である。

では、「労働と余暇」という枠組みではとらえきれず、WLB でとらえられるものとは具体的に何か。ここでは、WLB における「ライフ」への意味づけの拡大に着目して論述する。

樋口美雄（労働経済学）は現在の社会状況に鑑みて、「いまやワークライフバランスのライフは、個人の私生活を意味する前に、国民の「生命の維持可能性や誕生」を意味すると理解したほうがよい」と指摘する⁵¹⁾。樋口は WLB の一般的な目的に加え、「最低生存費の所得保障」と「生命や健康を脅かす働き方の見直し（生活時間確保の保障）」を位置づけている。すなわち、ワーキング・プア（働く貧困層）の問題を「最低生存費の所得保障」という観点で WLB の問題に組み込み、一方で「過度の長時間労働により生命や健康の維持を脅かすような働き方」については「休息時間などの生活時間の確保」という観点で WLB の問題に組み込んでいる⁵²⁾。現在の「労働時間の長短二極化」ないし「働き方の二極化」が「過労死と貧困死の並存」といわれるほどの切迫した状況を内包していることに鑑みれば、樋口がこれらを「生命のセーフティネット」として WLB の議論の俎上に載せていることは、現実的であり妥当であろう。樋口の立場は、「ライフ」を生命維持ないし健康の意味で解釈するものであり、そのような「ライフ」の観点を社会的仕組みとして具体化していこうとするものであると理解される。

樋口の立場を踏まえれば、「労働と余暇」に対して WLB のもつ意義は次のように言えよう。過労死・過労自殺、ワーキング・プアはいわば「余暇時間」を失った状況に置かれた労働者である。「労働と余暇」という枠組みでは積極的にとらえることが困難な「余暇」以前の状況に対して、WLB では「生命維持や健康」という観点からとらえることができる。

さらに、樋口は産み育てるという意味での「ライフ」も主張している⁵³⁾。関連して池本美香は、現在の少子化対策は「子どもが病気になっても気にしないで労働に専念できるように」「便利な保育サービスを増やし、効率化する」という発想に基づくものであるとし、「サービスが充実して便利になればなるほど親密な人間関係が失われていって、人間関係に基づく安心であるとか、創造性というものが社会から失われていくことが、今の少子化対策の一方で起こってきている」こと

を批判する⁵⁴⁾。重要なことは子育ての時間の量的確保だけでなく「子育てをどういうふうにやたらいいかというノウハウとか、協力して子育てできる仲間をどう作るか」という子育ての時間の質であり、90年代に重視されてきた「女性が働く権利」に加えて、今後は両性の「子育てをする権利」を認めたくえて、豊かな子育ての時間を保障していくことを求めている。生活研究の立場である御船美智子の論で参照したように、これまで家事・育児は義務的な労働の範疇に位置づけられてきた。この立場は基本的に「労働と余暇」という枠組みにおいても同様であり、余暇時間は義務と必要で拘束される時間、すなわち雇用労働や家事などの「義務的拘束時間」と睡眠や食事などの「生理的必要時間」を切り取った「引き算の余暇」として算出されることが多かった⁵⁵⁾。これに対し、権利としての育児という観点を内包する WLB は、義務的と見なされてきた生活時間の中にも権利の行使という点から積極的に意味づけられる時間の存在を示唆するものといえるだろう。

7-2. 社会教育学にとっての課題

WLB に対してこのような意義が見出される一方で、WLB が孕む危うさについても明らかになった。具体的には、労働強化や労働者の自己責任の強化、新しく想定される働き方の強要という結果を招く危険性であり、WLB の具体像やそれに至るプロセスに対する意見の大きな相違という今後の展開の不確実性であり、また、政労使「協働」の WLB 政策推進による影響力ないし強制力の強さである。このような WLB 政策の危うさを克服し労働時間問題を解消していくためには、社会教育学の課題として以下の2つが指摘されるだろう。

第一に、新たな労働者教育の理論的構築の必要性である。現行の WLB 政策では労働者の権利という観点が極めて弱い。少なくとも日本においては、これまで見てきたように企業が経営戦略として WLB を導入してきたという色合いが濃く、労働者の権利として WLB を位置づけていくという傾向は弱い。また、従来の日本の労働運動は賃金問題への取り組みが中心であり、労働時間に関する取り組みは相対的に弱かったとされる。「1日8時間は労働のために、次の8時間は休息のために、残りの8時間は自分自身のために」という労働者たちのかつての要求

を想起すれば、労働者の権利という観点から WLB を積極的に意味づけていくことはむしろ労働者教育の王道をいくものと言ってよい。

このような労働者教育の必要性を説くとき、常に問題になるのはその担い手として位置づいてきた労働組合の弱体化や労働者教育の停滞である。WLB に関しても前述のように労働組合の取り組みは一部にはあるが、労働組合が現時点で強い影響力をもっているとは言えない。むしろ、労働者階級という一定のまとまりを前提とし労働者の総意であることに取り組みの正当性を見出してきた労働組合にとって、正規労働者と非正規労働者、長時間労働者と短時間労働者、子育てが終わった世代と子育て中の世代など、労働者間の対立構造が複雑化していくなかで、WLB の実現に向けて現在の労働組合が機能することは極めて困難な状況にある。

しかし、WLB の実現を労働者のみに関わる問題として解することは、WLB の立場からはむしろ問題の矮小化として捉えなおすことができるだろう。ここまで述べてきたように、WLB は「仕事専念型」を前提とする社会構造に問題を見るものである。長時間労働を止めようとする動きが「自分の中の「仕事を頑張ろう」とする意識に水を差すものではなく、むしろそういう自分を支える基盤をつくるものなのである」という認識への転換は、経営者や労働者だけでなく、その家族や退職者、政策立案や行政に関わる者など、社会全体に求められているといえる⁵⁶⁾。

したがって、WLB をめぐる現状が示唆する社会教育学の課題としては、従来労働者教育が対象としてきた労働組合による組織的体系的な教育活動、さらに言えば、労働者階級による闘争的な意味合いをもつ従来の労働者教育とは異なる新しい労働者教育の内容や方策が展望される必要が指摘される。たとえば、労働災害や労働者の生命・健康に関する問題に特化した「働くもののいのちと健康を守る全国センター」および県レベルのセンターの取り組みは、労働者階級というよりはむしろ生命・健康の尊重という価値の共有に基づいて、弁護士や医師、被災者、支援者等と結びつきながら従来の企業別労働組合では十分に引き上げられてこなかった課題に対して積極的に取り組んでいる⁵⁷⁾。また、過労死・過労自死によって夫や子どもを失った遺家族によって組織されている「過労死を考える家族の会」の20年にわたる運動の蓄積は、業界や職種、雇用形態による差異を超えて

使命の共有と連帯、相互支援の関係を生み出している。このように、従来の労働組合に限られない多様な担い手による労働問題への取り組みは既にある程度の蓄積を有しているといえるだろう⁵⁸⁾。以上より、労働時間問題を労働者だけでなく労働者を取り巻く人々にとっても直接的に関係する社会問題として位置づけ、その運動主体を労働組合以外のものまで包摂していくような新しい労働者教育論の理論枠組みを構築していくことが、社会教育学に求められるのである。

第二に、WLBをめぐる議論や政策の中でWLBに関して切実な問題を抱える当事者が不在であるという状況の克服である。先に、WLBへの人々の関心が総じて低いことを指摘したが、そのことを理由にWLBが政府や産業界の思惑にすぎないと断じることは早計である。少数派であってもWLBに関して切実に問題を抱えている人たちがいる。彼ら彼女らをWLBの問題の当事者と位置づけるならば、WLB政策の抱える危うさはむしろWLBについて政府や産業界が先行し、当事者の声が政策に反映されていないという点にあると考えられる。

例えば、共働き子育て世帯は、WLBに関して問題を抱えている当事者の代表例であろう。ヒューマンリソース研究所『男たちのワーク・ライフ・バランス』は共働き子育て世帯の男性を当事者に据え、男性が働きながら子どもを育てることの現実を当事者の視点から描き出している⁵⁹⁾。「仕事もする、子育てもする。趣味を広げ、余暇を楽しみ、知識習得にも余念がない。そんな『“ワーク”と“ライフ”のバランスを考えていこう』という世の風潮を尻目に、渦中の男性たちは“目の前のこと”に必死だ。ワーク・ライフ・バランスという言葉自体、知らない人だっている」という本書からの提起は、WLBの可能性だけでなく現行のWLB推進施策に対する批判的なまなざしも有するものであり、WLBをテーマに取り上げながら他の関連文献とは一線を画する内容となっている。

また、長時間労働・過労労働など生活の中での労働の肥大化に起因する健康障害に苦しむ人々や、突然死や自死で家族を失い、「仕事専念型」の働き方を支える存在としての家族（妻）という社会構造のもとでその死の責任までも問われることになった過労死・過労自死の遺家族も、WLBの問題に直面してきた当事者として位置づけられる。「長時間労働や過労死、非正規雇用など、働く現場は深刻な問題が山積みなのに、「仕事と生活の調和」とは、なんと能天気なスローガン、と

感じる人も多いだろう（朝日新聞社説）」と言われるように、WLB が掲げる理念と労働現場の現実との落差は極めて大きい⁶⁰⁾。その落差の大きさ故に、大多数の人は WLB の理念と現実とに直面している生活上の困難を切り離し、目の前の現実に対して適応ないし諦観している状況にある。そのような中で、少数ではあっても組織的に展開されてきた当事者らの取り組みは着目される必要があると考える。

したがって、WLB をめぐる現状が示唆する社会教育学の課題としては、新たな労働者教育の担い手として様々な主体による取り組みを幅広く想定し、それらを実証的に解明する必要性が指摘される。特に、厳しい現実の中から生成される当事者らの取り組みについて、組織的に発信されたメッセージや社会に与えたインパクトすなわち社会運動としての成果だけでなく、社会教育学研究における学習論の研究成果を生かして、取り組みを通じた当事者自身の意識・行動変容を丹念に読み解いていくことが必要であると考えられる。WLB に関して切実に問題を抱える当事者たちの声は、WLB に反発する人々や無関心な人々に対して、さらには政労使「協働」で強力に推進されている現行の WLB 政策に対して、オルタナティブを示していく可能性が内包されている。政策レベルであるが故に多くの危うさをかかえる WLB 政策は、そのような当事者たちの声を通じた軌道修正なしには、現実には「仕事専念型」社会の変革へとつながる道筋にならないだろうと考えられるのである。

8. おわりに

余暇社会は、生命に関わるような苛烈な労働環境を克服し、さらに労働時間の短縮によって手に入れた多くの自由時間を享受する社会である。余暇社会への道程に位置づく「労働と余暇」という大局的な立場からの枠組みが、労働の肥大化によって生命維持や健康が阻害されるような現在の日本社会の状況を十分にとらえきれないという指摘は、ある意味当然の帰結であろう。なぜなら、余暇社会ないし「労働と余暇」の枠組みにとって、現在の労働時間問題が提起する状況はすでに克服されているはずの問題だからである。

したがって、「労働と余暇」の枠組みに基づくもっとも近年の研究である『週休二

日制・学校週五日制と社会教育』（1993年）においてもなお、労働時間問題を時間の経過とともに解消していく残存としてみなし、むしろ余暇社会への変容の兆しを積極的にとりあげようとしたものであった。しかし、残存でしかなかったはずの労働時間問題は「労働時間の長短二極化」「働き方の二極化」という深刻化・複雑化の傾向を呈しつつ進行している。それでもなお、二極化という労働時間問題の変容を余暇社会に向かう中での一過性の変化の範疇とみなし、相対的に余暇時間の多い主婦層や子どもに着目して余暇の有する可能性を説き続けるならば、社会教育学における「労働と余暇」は日本社会の現状をとらえる認識枠組みとしてはあまりに精度を欠くと評さざるを得ない。

WLBをめぐる議論と政策の検討を通じて指摘されたことは、現代日本の社会状況をとらえるために社会教育学に求められる課題として、かつて有効な視角として機能した労働者階級の確立をめざした労働者教育の復活ではなく、専ら労働を優先する過剰な「仕事専念型」社会を変革するために、多様な存在によって担われる新しい労働者教育の理論と実践の構築である。そして、そのような新しい労働者教育の構築は、労働時間短縮問題の解消を時間の経過に期待するにとどめず、社会教育学が取り組んでいく研究課題として包摂していくための研究的礎石になりうると考える。

したがって今後は、本稿が素描した新しい労働者教育の担い手のひとつとして想定される過労死・過労自死の遺家族による取り組みに着目しその内実を実証的に解明しながら、本稿で示した着想を社会学や生活学、労働経済学等も援用しつつ理論的に精緻化していくことを課題としたい。

注

- 1) 波多野完治『生涯教育論』小学館、1972年ほか。
- 2) たとえば大串隆吉は労働者教育の文脈で過労死問題に言及し、そのような現状を克服するための労働者集団の力の必要性を説いている（大串隆吉「労働者の権利と社会教育」日本社会教育学会編『現代的人権と社会教育の価値（講座現代社会教育の理論Ⅱ）』東洋館出版社、2004年）。
- 3) 花香実ほか「労働者教育・企業内教育・職業訓練」日本社会教育学会編『現代社会教育の創造』東洋館出版社1988年。大串隆吉「労働者の権利と社会教育」（同上）。

- 4) 寺出浩司「余暇活動」日本教育社会学会編『新教育社会学辞典』東洋館出版社、1989年。および寺出浩司「余暇」日本生活学会編『生活学事典』TBSブリタニカ、1999年。
- 5) 同上。
- 6) 倉内史郎「教育問題としての労働と余暇」倉内史郎編『労働・余暇と教育（現代教育講座第8巻）』第一法規出版株式会社、1975年。
- 7) 倉内史郎「はじめに」（同上）。
- 8) 神田道子「婦人の生活構造の変化と教育」（同上）。
- 9) 「まえがき」日本社会教育学会編『週休二日制・学校週五日制と社会教育』東洋館出版社、1993年、p.3。
- 10) 第三部「学校週五日制と社会教育」には、小木美代子「わが国の「学校週五日制」問題の特異性と子どもの地域活動活性化の課題」ほか3本の論考が収録されている。
- 11) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」。
- 12) 「働き方の改革「元年」—労働時間の適正化にどう取り組むか—」労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」2008年8月号、p.2。
- 13) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（同上、p.3）。
- 14) 斎藤修「農民の時間から会社の時間へ—日本における労働と生活の歴史的変容」および田中洋子（座長報告）「労働時間の過去・現在・未来」社会政策学会編『働きすぎ—労働・生活時間の社会政策—（社会政策学会誌第15号）』法律文化社、2006年。
- 15) 門脇厚司「余暇問題」『新教育社会学辞典』（前掲）。および「月刊社会教育（No.631）」2008年5月号、国土社。
- 16) 主婦層に着目したものとして、例えば神田道子「婦人の生活構造の変化と教育」倉内史郎編（前掲）や江坂正巳「「週休二日制社会」と主婦」『週休二日制・学校週五日制と社会教育』（前掲）など。
- 17) 神山順一（前掲）、p.90。
- 18) 本稿ではワーク・ライフ・バランスという表記を用いる。書籍等によってはワークライフバランスと表記される場合もあるため、引用では依拠する文献の表記にしたがう。
- 19) 海外事例を紹介する文献は多い。国際的動向をまとめたものとして、労働政策研究・研修機構「Business Labor Trend」2006年1月号。
- 20) 内閣府男女共同参画会議「仕事と生活の調和に関する専門会議「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告」より（2007年10月）。
- 21) ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より（2007年12月）。
- 22) 上記2つのほか、WLBを定義した公的文書は3点確認される。厚生労働省・男性が育児参加できるワークライフバランス推進協議会「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—（2006年）」、「子供と家族を応援する日

- 本」重点戦略検討会議の中間報告（2007年）、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会「労働市場改革専門調査会第一次報告（2007年）」。
- 23) 「憲章・行動指針説明資料」内閣府『仕事と生活の調和憲章・仕事と生活の調和推進のための行動指針』より（2007年12月）。
 - 24) 山口一男・樋口美雄編『論争日本のワーク・ライフ・バランス』（日本経済新聞出版社、2008年）などを参照。
 - 25) 同上 pp.81-140。
 - 26) 同上 p.104。
 - 27) 同上 p.107。
 - 28) 荒金雅子・小崎恭弘・西村智編著『ワークライフバランス入門―日本を元気にする処方箋―』ミネルヴァ書房、2007年、pp.97-98。
 - 29) 木谷宏「WLBの背景と動向」学習院大学経済経営研究所編『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス』第一法規、2008年、p.23。
 - 30) 14項目の例として、「第1子出産前後の女性の継続就職率」や「6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間」などファミリー・フレンドリー施策や男女共同参画推進関連の項目に加え、「フリーターの数」や「時間当たり労働生産性の伸び率」、「メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合」などが盛り込まれた。
 - 31) バク・ジョアン・スックチャ『会社人間が会社をつぶす―ワーク・ライフ・バランスの提案―』朝日新聞社、2002年。
 - 32) 同上 p.40。
 - 33) 日本における WLB の効果測定に関する研究については、学習院大学経済経営研究所編（前掲）pp.5-10を参照。
 - 34) 久谷典四郎『WLBの実践―企業事例に見るその手法と実際―』日本リーダーズ協会、2007年、p.32。
 - 35) 同上 p.32。
 - 36) WLB 塾に関しては、学習院大学経済経営研究所編（前掲）による。
 - 37) なお、経営者団体・関連団体による提言等も多く発表されている。例として、社会経済生産性本部『「ワーク・ライフ・バランス推進基本法」の提案』（2006年）、経済同友会『活力ある高齢社会―「生涯にわたるワークライフバランス」の実現』（2006年）、日本経団連『ワーク・ライフ・バランス推進に向けた企業の行動指針』（『少子化問題への総合的な対応を求める―人口減少下の新しい社会づくりに向けて―』2007年）、経済同友会『21世紀の新しい働き方―「ワーク&ライフインテグレーション」をめざして―』（2008年）など。
 - 38) 連合「ワーク・ライフ・バランスの基本的考え方」
 (<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/kihon.html>、2008年8月24日取得)

- 39) 時間主権とは、「暮らしやすさやいきがい・自分らしさを実感して生きていくためには、「時間」を捉えなおし、まず「時間」の内実（時を過ごすこと、時間を消費すること自体）に価値を置くこと」（情報労連『21世紀デザイン（情報労連ブックレットNo.4）』2006年、p.11）。
- 40) 「Business Labor Trend」2007年8月号（前掲）、p.31ほか。
- 41) このような認識は、例えば樋口美雄「リンジェリング・サウンド」においても示されている（山口一男・樋口美雄編（前掲）pp.320-321）。
- 42) 「仕事と生活・バランスで充実の人生を（社説）」朝日新聞朝刊、2008年8月10日付。
- 43) 日本労働弁護団「人間らしい働き方を求める宣言」日本労働弁護団第50回全国総会決議、2006年11月。
- 44) 例えば、WLBに寄与するとして期待されるテレワークについて、佐藤彰男は労働が不可視化することの危うさを指摘する（佐藤彰男『テレワーカー「未来型労働」の現実一』岩波書店、2008年）。
- 45) 大沢真知子『ワークライフシナジー—生活と仕事の〈相互作用〉が変える企業社会—』岩波書店、2008年。
- 46) 経済同友会「21世紀の新しい働き方—「ワーク&ライフインテグレーション」を目指して—」では、「我々はWLBの考え方を否定するものではないが、WLBに付随する固定的なイメージから脱却し、WLBが本来持っている相乗的でダイナミックなねらいを表現するものとして、ここで「ワーク&ライフインテグレーション」を提案するものである（p.14）」とした（2008年）。
- 47) 学習院大学経済経営研究所編（前掲）p.63。
- 48) 池谷美衣子「働きすぎ問題と社会教育研究の課題—研究対象の重層化の現代的意義—」日本社会教育学会『日本社会教育学会紀要（No.44）』2008年。
- 49) 田中洋子（前掲）p.75。
- 50) 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査（平成17年）」および総務省「就業構造基本調査（平成19年）」より。
- 51) 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著『人口減少社会の家族と地域—ワークライフバランス社会の実現のために—』日本評論社、2008年、p. iii。
- 52) 樋口美雄「ワーク・ライフ・バランス促進のための政府の役割」山口一男・樋口美雄編（前掲）pp.36-40。
- 53) 同上 p.37。
- 54) 池本美香「少子化対策におけるワーク・ライフ・バランスへの期待」同上 pp.143-165。
- 55) 神山順一（前掲）。
- 56) 田中洋子（前掲）p.76。
- 57) 働くもののいのちと健康を守る全国センターホームページ

- (<http://www.inoken.gr.jp/>)、2008年9月6日取得。
- 58) その他にも取り組みの主体となる例として、日本労働弁護団 (<http://homepagel.nifty.com/rouben/>) や過労死弁護団全国連絡会議 (<http://karoshi.jp/>) など。いずれも2008年9月6日取得。
- 59) ヒューマンルネッサンス研究所『男たちのワーク・ライフ・バランス』幻冬社ルネッサンス、2008年。
- 60) 朝日新聞社説（前掲）。

The Overwork Problem and the Subject of Adult Education

—From “Work-Leisure Balance” to “Work-Life Balance”—

Mieko IKEGAYA

Because of the 1990s policy in Japan it has been expected that working hours would be shorten. But the polarization of the working people into the longer hours and the shorter hours has been intensifying, and the Overwork Problem is not solved yet. In the studies of Adult Education, this problem has been approached from the perspective of “Work-Leisure Balance” with the traditional theory, but is it really effective to appreciate the present situation? In fact, there are many workers who have no “Leisure” time.

The purpose of this paper is to clarify the delimitation of the perspective of “Work-Leisure Balance” for the Overwork Problem and propound the subject of Adult Education.

For this purpose, I pay attention to the policy named “Work-Life balance” in Japan which is now urged by governments, labor and capital to aim at changing the way of the actual working style. Based on my analysis of this policy, this paper becomes clear the difference between the perspectives of “Work-Leisure Balance” and “Work-Life Balance”.

As a result in comparison with the perspectives of “Work-Leisure Balance”, “Work-Life Balance” has 2 important viewpoints. First LIFE in “Work-Life Balance” includes the viewpoints of worker’s being itself and being healthy, which have been traditionally regarded as rights for workers. Second the parenting which regards as obligatory in “Work-Leisure Balance” is appreciated as a right for not only a woman but both sexes.

From the above, to take part in the solution of the over work problem, the subject of Adult Education come out; it is needed to construct a new perspective of post- Workers Education, which is expanded targets within not only Workers but also all people and the support within not only a labor movement but also social movements.