

「住まいと暮らしの未来を考える」

【第3回】

・・・ ワークライフバランスという多様な働き方 ・・・

2011. 03. 09

公益財団法人 ハイライフ研究所

主任研究員 榎本 元

働き方を論じること。

働くの語源は、“はた(周りの人々)を楽にする”ということからきているという説が一般化している。自分が必要とする労働を他者から提供してもらい、逆に他者が必要とする労働を自分が提供する共存関係であると解釈することができる。

英語では労働(苦役に近い)を表す「LABOR」と自主的、生産的な意味を持つ「WORK」とがあるが、日本語の働くはどちらの意味に近いのだろうか。自分の思いを押し殺し、自らの時間を切り売りして、他者から押し付けられた労働を強いられる「LABOR」に近いのか、あるいは、自ら率先してその行為を行い、そこから喜びを見出し「WORKS(作品)」を生み出す「WORK」に近いのか。共存の関係性(あるいは力関係と言ってもよいが)によって、それは苦役にもなるし、喜びにもなるだろう。

人によって働くことの意味は様々である。働く行為を「LABOR」に近い意味として捉えている人もいれば、「WORK」に近い意味で捉えている人もいるだろう。ここで働くことの意味を解釈し、その本質を突き詰めたのではない。ただ、人によって働くことの意味が異なれば、働くことの価値(人生におけるポジション等)が異なり、自ずと理想とする働き方が異なることが予想される。また、共存・共栄という時代のキーワードを踏まえれば、自らの理想のみを追求した働き方を行えばいいのではない。はた(周りの人々)を楽にするという語源を解釈すれば、他者から必要とされる働き方でなければならないのだ。

自らが望み、他者からも望まれる働き方。

ワークライフバランスを論じることとは働き方を論じることである。働いて欲しい側と働きたい側の思いが合致して始めて一人ひとりのワークライフバランスが成立する。ミスマッチは働いて欲しい側も働きたい側も不幸にする。

快適で豊かな暮らしを営むためには、循環する経済行為の枠組みの中に自らを置くことが必要である。その枠組みの中にとどまるためには、働くことを避けて通ることはできない。働き方が多様化する時代とは、働くことそのものが一人ひとりに問われる時代に入ったとすることができる。それは人生に対する問いかけでもある。

ワークライフバランスは時代の要請である。

いつの時代もそうであるように、それは不意にやってくる。

それとは働き方を問いかける時代のことである。

多くの物事がそうであるように、それは一見、何の関係も無いと思われていた事象がきっかけとなる。地球環境の配慮がスマートシティづくりへ向かうように、ICTの発展が情報の民主化を促し多くの国々で革命が起こるように、生産年齢人口の低下がワークライフバランスを促進させ、働き方そのものの変革を促す。

ワークライフバランスは時代の要請である。

20年後には労働人口が25%も減少する。GDPを中国に追い抜かれ、経済繁栄を誇っていた日本の屋台骨がぐらつきはじめている。多くの人々が危機感を持ち、経済成長を続けるための議論が噴出している。

単純計算でも、今のGDPを維持するためには、労働人口が25%減少したとすると、一人当たりの生産性を今よりも33%上昇させる必要がある。一日8時間労働だったものを11時間労働にするか、機械化やICT化によって一人ひとりの時間当たりの労働生産性を33%向上させるか、何がしかの施策が必要であることは言うまでも無い。今よりも多くの時間、しかも濃密に働かなければならないということは、多くの生活者の眉をしかめる顔が容易に想像できる。こんなに忙しいのに、これ以上、働かなければならないのか、徹底して効率化を推し進めているのに、今以上、効率化を押し進めてくれというのか。

GDPの成長が暮らしの豊かさの実感として、しっかりと自分の手の中で感じられていれば、高度成長期のように、今以上働くことを厭わない人々が数多く登場する場面も考えられただろうが、今は21世紀である。しかも、労働人口が減少する時代なのである。

現実の狭間で、考えたいこと。

ワークライフバランスの登場である。

単純に言えば、働き方を多様化させ、現在、GDPを維持する労働に携わっていない人々を労働市場に巻き込むことが必要であるということである。その人々とは子育て中の女性や、定年を過ぎた高齢者や、外国人である。

ここで重要なことは、日本全体の労働力が落ちるのを何とかしなければいけないという外部圧力がその要請の根底にあることである。ICTもスマートシティも外部圧力であったが、ここでも外部圧力がその根っこにある。

言い換えれば、生活者の声から労働の多様化が目指されている訳ではないということである。多くの生活者が本気でそれを望み、社会全体でその望みを受け取ろうとしているのであれば、それはもっと過去に実現されていたはずであろう。いつの時代も子育て中の女性はいたし、定年後の高齢者はいたし、外国人もいたはずだから。働き手の強い願いが存在し、その願いを企業側がしっかりと受け止め、企業の生産性が向上し、業績アップに確実に直結するのであれば、ワークライフバランスは過去に確実に実現していたはずである。

しかし、現実はそうではない。

なぜか。働き手の強い願いが存在しなかったか、企業側がそれを行うことが確実に業績アップに繋がると確信できなかったか、あるいは単なるミスマッチだったのか。

女性はどのような働き方が望まれているのか。

人々は本当に多様な働き方を願っているのだろうか。

晩婚化が進み、社会でキャリアを積んだ女性たちが、育児のために一時休職し、育児休暇後、社会に復帰する。

社会と関わり続けたい、今までのキャリアを無駄にせず企業の中で一定の役割を果たしたい、経済環境がきびしい中で今までの生活を維持するためにダブルインカムを続けたい、将来の夢の実現に少しでも近づきたい。公表されている様々なデータを少し紐解けば、女性たちのこのような声が確実に存在していることが分かる。子供を生んでからも働き続けることを望む女性は、現在の日本の中で確実に一定割合存在している。

働き方に関する思いや目的は様々であろうが、働く意志を持っている女性たちが数多く存在しているのは確実である。特に都市部において安心して子供を預けることが出来れば、確実な労働力となる。

高齢者は60歳の前半まで。

高齢者はどうだろうか。

年代から考えれば彼らは男性である。

リタイア後、既に子供は独立し、妻とカップルアゲインの生活に入るのである。妻は子供が手離れし始めた頃から、近隣や趣味の仲間とネットワークを形成し始めており、旅行も演劇もお洒落なランチも仲間と楽しんでいる。夫が定年退職する頃には、妻の友人ネットワークは磐石なものになっており、夫抜きで楽しむすべを会得している。

そのネットワークに夫が入り込む余地は無く、かと言って、子供を介してしか会話する術を知らず、会話も途切れがちになる。一昔前、妻の後ろを所在なげに歩く夫を評して「濡れ落ち葉」などと揶揄されていたが、そんな事態を回避するためにも、夫は夫で退職前から人生を楽しむためのネットワークづくりの必要性を実感し、確実に実践しはじめている。

彼らは仕事を介して知り合った仲間たちを中心に、60歳から70歳までの10年間を見据えて、人生を楽しむことを画策しはじめている。

想像するに、70歳を越えてまでばりばり働こうという意志は、一般的に少なく、70歳を越えると健康上の問題が表出しはじめることを十分認識しているため、残りの10年間を如何に有意義に暮らすかを考えながら、週何日間か、社会とつながり続けるためにも、働くことを少なからず望んでいるものと思われる。

受け入れる企業はどうだろうか。

少なくとも働くことに対するニーズはありそうである。

ニーズがあるのなら、それを受け入れる土壌が企業側にあるかどうかである。

少しずつ多様な働き方を認める企業が確実に増え始めているが、最も受け入れを難しくしているのは、経験がないため、どう受け入れていいかわからないという声のようだ。

育児休暇で復帰してきた女性のみならず、育児休暇を取って復帰してきた男性を、どのように扱ってあげればいいのか。短時間労働を行う人材を受け入れる際、仕事を分配するにはどのように行えばいいのか、そのシステムは？そのノウハウは？。

一般的に、現在の日本では仕事に対して対価を払うというシステム(方法論)ではなく、人に対して対価を払うという慣習が一般化しており、仕事そのものを分配するというノウハウを企業側(結局は仕事を行う現場の上司等)がどのように会得するかにかかっているとと言える。

労働者が等しく、過労働を減らし、有給休暇の取得が向上し、メンタルヘルスケアが確実に取り入れられる。在宅型のテレワーカーを一定量認め、短時間労働者の受け入れを促進し、自己啓発に対する支援を企業が行い、企業による保育サービスが導入され、男性の育児休暇の取得が違和感なく受け入れられる。

企業側が越えなければいけないハードルは数多く存在すると考えられる。しかも、それはシステムとして整備されるだけでなく、企業で働く人々の意識が今よりも大きく変わらなければならないだろう。これには時間を要すると思われるが、不可能なことではないように思われる。

多様な働き方が実現した社会とはどんな社会だろう。

在宅型のテレワーカーや短時間労働者、育児休暇明けの女性キャリア、自己啓発のため大学院で2年間学んで復職した中堅社員、病気療養明けの上級社員など、多様な働き手が企業内の一つの部署に存在すると想像してみよう。

一つのミッションをチームとして取組まなければならないが、働き方に対する意識は驚くほど多様を極め、人生感そのものすら深い溝が存在する。彼らは互いの技能や知識を集積させ、企業が掲げるミッションを遂行しなければならないとする。混乱したまま崩壊していくのか、互いを認め合い、互いを支え合いながら、目標を達成できるのか。達成に向けて、仕事に対する技量以上の何かが必要となるはずである。その何かとは、人を見つめる優しい眼差しだったり、互いを理解し合う深い想像力であったり、他者を受け入れる大きな度量だったり、仕事以前の人間性の問題に帰結する。日本語の働くの語源である“はた(周りの人)を楽にする”であるが、それを地でいく働き方を否応無く、実践せざるを得なくなるのだ。

あるいは、このようなことが起こるかもしれない。

専門的な知識や技能を持った人が短時間労働で複数の企業を掛け持ちして働く。月曜と水曜はA社、火曜と木曜はB社、金曜はC社というように。雇用保険等の法的な整備変更がもちろん不可欠であるが、有り得ない話ではない。自然を相手にする職業ではなく、ホワイトカラーで季節労働が進行したり、人生の節目節目で働き方を自在に変更しながら人生を楽しみ尽くすことも可能となる。

多様な働き方を受け入れることは、多様な生き方を受け入れることと同義語である。

多くの人々の中で働くことと楽しむことが同義語となる社会が到来する可能性もある。

働くことはいつの時代も生活の大切な基盤である。

基盤が多様化すれば、生き方も多様化する。多彩な選択肢が人生に多くの彩りを与える。