



| | |
|------------------|---|
| Title | ワークライフバランスをめぐる政治 : 「仕事と生活の調和」のアジェンダ化と各アクターの戦略 |
| Author(s) | 澤井, 佳奈 |
| Citation | 北大法政ジャーナル, 16, 1-44 |
| Issue Date | 2009-12-18 |
| Doc URL | https://hdl.handle.net/2115/42579 |
| Type | departmental bulletin paper |
| File Information | HHJ16_001.pdf |



ワークライフバランスをめぐる政治

—「仕事と生活の調和」のアジェンダ化と各アクターの戦略—

さわ い か な
澤 井 佳 奈

目 次

| | |
|---|----|
| 序章 | 3 |
| 第一章 ワークライフバランスの舞台—労働市場 | 3 |
| 第一節：日本的雇用慣行とその役割 | 3 |
| 第二節：90年代に生じた変化—雇用のゆらぎ | 4 |
| 第三節：現在の労働環境 | 5 |
| 第二章 労働政策とワークライフバランス | 6 |
| 第一節：労働政策形成過程の変遷 | 6 |
| 第二節：厚生労働省による「仕事と生活の調和」のアジェンダ化 | 7 |
| 第三節：「仕事と生活の調和」推進の内幕 | 8 |
| 第四節：ホワイトカラーエグゼンプションとワークライフバランス | 9 |
| 第五節：行き詰る経営側の企図とその背景 | 11 |
| 第六節：存在意義を問われる労働組合の挑戦 | 12 |
| 第七節：安倍政権の労働政策と経済財政諮問会議のワークライフバランス案 | 13 |
| 第三章 男女共同参画政策とワークライフバランス | 15 |
| 第一節：男女共同参画を実現する雇用の在り方 | 15 |
| 第二節：バックラッシュの影響—少子化対策への接近 | 16 |
| 第三節：男女格差と雇用形態による格差 | 19 |
| 第四節：安倍政権と男女共同参画 | 19 |
| 第五節：「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会」 での議論 | 20 |
| 第四章 少子化対策とワークライフバランス | 21 |
| 第一節：少子化対策からの「働き方の見直し」の提案 | 22 |
| 第二節：価値観を巡る争いの政治化—2006年「新しい少子化対策」までの歩み | 23 |

| | |
|---|----|
| 第三節：安倍政権の総合的少子化対策—「少子化対策」としてのワークライフ バランス | 25 |
| 第四節：経済界と少子化対策 | 27 |
| 終章 領域横断的議論がもたらしたもの | 28 |
| 第一節：性別役割分業解消の兆しと制度実行性の保証 | 28 |
| 第二節：効率性偏重脱却の可能性 | 29 |
| 第三節：安倍政権下での価値観紛争からの脱出 | 30 |
| 注 | 31 |
| 参考文献 | 39 |

序章

本稿では、平成19年12月に策定された「ワークライフバランス憲章」成立過程におけるワークライフバランス（仕事と生活の調和）のアジェンダ化を、アクターの戦略に着目し検討する⁽¹⁾⁽²⁾。「ワークライフバランス憲章」の策定は「経済財政改革の基本方針（骨太の方針）2007」に盛り込まれ検討が開始されることから、本稿では「骨太の方針2007」の決定に至るまでの期間を取り上げることにする。ワークライフバランスは主に労働政策・男女共同参画政策・少子化対策の各領域で検討が進められ、「骨太の方針2007」に反映させるために三領域からそれぞれ提言がまとめられる⁽³⁾。そのため、「骨太の方針2007」決定に至るまでの期間こそ、各アクターにより様々な観点からワークライフバランスが取り上げられ、そこに戦略を見ることができるからである。

本稿は、領域ごとの検討の後、三領域を同時に俯瞰することで見出される効果について、「労働市場の規制」と「価値観を巡る対立」を軸に検討する。各領域を検討する前段として、第一章ではワークライフバランスの主舞台となる労働市場について、日本特有の雇用の意義・慣行を確認し、現在生じている変化やその影響について触れる。その後第二章から第四章までは、三領域をそれぞれ論じる。労働政策については、労働政策形成過程の変遷における権力移動に注目しつつ、厚生労働省、経済界、労働組合、経済財政諮問会議などのアクターの戦略を見る。続いて扱う男女共同参画政策は、「労働市場の規制」と「価値観を巡る対立」の二軸が複雑に絡み衝突する領域である。2000年あたりから始まった男女共同参画バックラッシュを契機として政策の方向が修正され、それによりワークライフバランス施策へ結実していく過程をフェミニストの戦略と共に論じる。少子化対策の領域では、価値観対立が激しさを増し政策論議に波及する過程で様々なアクターの思惑が表面化する。政策の方向が確定しないまま迷走を続ける過程で、少子化対策にワークライフバランス

概念が取り込まれることになる。終章では、ワークライフバランス施策が領域横断的に検討されたことの意義を考える。ワークライフバランスという三分野を貫く新しい概念は、既に顕在化していた問題に加え、これまで敬遠されてきた問題にも解決の道を開く可能性を示すことになる。それぞれの問題について、上述した二軸に沿って論じることにする。

ワークライフバランスという言葉が広まり注目されることは、その反面、多くの人がワークライフバランスを実現できていない現状を浮き彫りにする。本稿では、国民の日常生活に直結するワークライフバランス概念が政治を動かすことを明らかにしていく。そして、「政治」が決して遠い存在ではなく一人一人の生活や生き方と密接に関わっているのではないかという問題意識を反映したい。

第一章 ワークライフバランスの舞台—労働市場

ワークライフバランスが喫緊の課題となり、その実現に向けた施策が大きな関心を集め推進されるということは、一方で、本来生活を維持するための労働が、働く者の生活を蝕む要素になっていることを意味する。そうした現状の原因を探るとき、とりわけ日本においては労働市場への参加が生活保障にあたり大きな役割を果たしてきたこと、そして確立されてきた雇用慣行が変化のなかで効率性を失いもはや機能不全を起こしていることに辿り着く。

本章では、まず日本特有の雇用慣行・雇用保護の仕組みとそれが果たした役割について概観し（第一節）、1990年代に生じた労働市場の変化に触れ（第二節）、その変化の中で従来の雇用慣行の残滓が産み出す過酷な労働環境に言及する（第三節）。

第一節 日本的雇用慣行とその役割

格差社会論など雇用環境の悪化が語られる際、それは労働者の自己責任であるとして単純化されることがある。こうした論調の背後には、高度成

長時代に登場し確立された日本独特の雇用慣行・雇用保護の仕組みの恩恵を巡る世代間または性別間ギャップへの鈍感さがあると考えられる。なぜなら、現在労働市場で引き起こされている問題は意図せざる選択から生じていると考えることができるためである。本節では、意図せざる選択の根源を探るために不可欠な、従来の雇用慣行・雇用保護の機能と役割について確認を行う。

日本的な雇用慣行では、大企業に勤める労働者に対し長期雇用を前提として年功序列の賃金、企業内福利厚生が保障され、一方で、中小零細企業に勤める労働者には公共事業により雇用が創出され、また保護・規制により安定的に雇用が保障されてきた(宮本,2008)。福利厚生の充実は男性世帯主の賃金で妻子を養うことを可能にし、主婦には家庭内で育児や介護といったアンペイドワークが任された(大沢,2002:64)。とはいえ、こうした夫婦像が一般的になったわけではなかった。企業内福祉は大企業に集中しており(橘木,2005:38)、既婚女性の多くはアンペイドワークを担いながらも上述した雇用慣行・雇用保護の枠組みの外で短時間雇用の非正規労働者として働いていた(江原,2007:59)。

ところで、日本では雇用慣行・雇用保護の仕組みが生活を保障するシステムの一部として認識されてきた。というのも、日本の社会保障システムは元来労働によって生活を維持できなくなる「人生後半」に的を絞ったものであって、「人生前半中盤」には雇用もしくはその扶養になることで安定した生活を送ることが前提とされていた(宮本,2006、広井,2006)。さらに1980年代は第二臨調による福祉削減が進められたのと並行して日本的雇用慣行が強化された(宮本,2008)。こうしたことを踏まえて、雇用が福祉の機能を果たしていることが指摘されてきた(埋橋,1997、宮本,1997)。三浦は「雇用」と「福祉」の機能代替についてOECD18カ国の類型化を行い、日本を「雇用による福祉」に位置づけた(三浦,2003)。

つまり、他国と比較してもとりわけ日本においては雇用に取り込まれることが生活のために不可

欠であり、そこから離脱した場合のリスクは高い。諸々の理由から労働不可能となった場合の頼みになるはずのセーフティネット(社会保険や公的扶助)は手薄であり、その網の目は粗い。そのために雇用が不安定になることは労働者及びその家族の生活の危機に直結することになる⁽¹⁾。

第二節 1990年代に生じた変化—雇用のゆらぎ

高度成長期を通じて確立し1980年代まで強められた日本特有の雇用慣行・雇用保護の仕組みは、1990年代になると機能低下し綻びが目立ち始めた。深刻な不況とグローバル化の加速が相まって、こうした雇用慣行が維持される条件である企業の成長が見込めなくなったためである。さらに既に1980年代に散見されていたゆらぎの前兆に拍車がかかるのもこの時期であった。

まず日本的雇用慣行についてみると、その特徴であった終身雇用が崩れ雇用の流動化が本格的に始まった。その契機となったのが1995年に日本経営者団体連盟(以下、日経連)が提唱した『新時代の「日本的経営」』とされる(大沢,1995:172、宮本,2008:138、小林,2008:はじめに、中野,2006:はじめになど)。この報告によると今後の雇用の形は3つのグループに分類され、そのうち従来のような長期的雇用が保障されるのは「長期蓄積能力活用型」のみであり、安定した雇用の枠組みは縮小される。さらにこの型に分類されたとしても完全な年功制は保障されず、成果主義により処遇される(大沢,1995:172)。こうして比較的優位にあると考えられた大企業の労働者の中では厳しい選別が進み雇用形態がますます複線化されることになり、1999年の労働者派遣法改正が雇用の流動化をさらに促すことになった。

一方、中小零細企業の労働者に向けられた雇用保障の仕組みも「小さな政府」指向の高まりのなかで揺らぎ始めた。1980年代に日本的雇用慣行が強化されていくなかで、中小零細企業の雇用保障の一役を担っていた公共事業については既に費用抑制が政府答申において提言され始めていた。そして、1990年代に入り公共事業の仕組みが明るみ

になるにつれ、橋本政権によって公共事業費削減が本格化され、小泉政権がそれを継承していくことになった。また、1990年代後半から拡大する「行き過ぎた平等」の流れに沿って、規制の面でも雇用保障は外されることになった（宮本,2008）。

第三節 現在の労働環境

1990年代に本格化した雇用の流動化は、徐々に労働環境それ自体の悪化とそれに付随する社会問題を引き起こした。昨今ワークライフバランスに向けた施策に注目が集まるのはこうした事態に対処するためである。ワークライフバランス施策の出発点にある仕事と生活の不調状態は大まかに三点あり、それは、経済的自立の困難、過労による健康悪化、そして仕事と仕事以外の活動の両立困難である。

経済的自立の困難は「格差」と大いに関わる問題である。国税庁「民間給与の実態調査結果」によると、約1012万人もの給与所得者が年収200万円以下であり、毎年増加傾向にある⁽²⁾。これは、正社員と非正社員との給与格差が是正されないまま非正規労働者が増加したことが背景にある⁽³⁾。こうした変化の渦中に置かれているのは若年層であり、また第三章でも詳述する女性である⁽⁴⁾。一方、経済的には恵まれていると思われる正社員であっても、若年層はその上の世代のように年功賃金の上昇が見込めず低賃金であり、処遇に見合わない激務を任されている（小林,2008、大沢,2008）。将来的に環境が改善する予測が立たない中で現状に見切りをつけようと20代30代の労働者に勤続の短期化が広まっている（城,2006）。若年層にとっては、正社員として就職することが即ち将来を通じて経済的に自立できる条件とはなっていないのである。

過労による健康悪化は30歳代に顕著であり、その背景にはこの世代が労働時間の二極化のなかで長時間労働を強いられていることがある⁽⁵⁾。他方で、非正規労働者にも長時間労働が見られ、「派遣うつ」と称されるように心の病が広がっている。これは、非正規という雇用の不安定さがストレス

になり（内閣府,2007）、少しでも雇用を安定させるため周囲の期待に沿わなければという過剰なプレッシャーが非正規労働者を追い込んでいる結果といえる。

仕事と仕事以外の生活の両立困難の典型は、仕事と出産・育児の両立に悩む女性である。産休や育休といった法律上の制度は保障されていても、職場復帰後キャリアアップからは程遠い仕事を押し付けられる、また退職を余儀なくされるなど女性は様々な犠牲を負わされている（荻原,2006）。まして、育児休業の取得に「同一の事業主に継続雇用された期間が一年以上あり、子の一歳到達日を超えて継続雇用されることが見込まれる者に限り、育児休業をすることができる」という雇い主の恣意に委ねられた条件が付される非正規労働者はなお立場が弱く、妊娠解雇や出産直前までの過労による流産など悲惨な事態が生じている（小林,2005）。既述したように格差が若年層を直撃し、女性の労働が家計補助的なものではなくなった中で、両立困難が解消されなければ、更に低所得層が増加し少子化も加速することになる。

若年層に低賃金と非正規化が拡大し、仕事と仕事以外の生活の両立を難しくしている現状について、大沢は従来の生活保障システムの「逆機能」の表れであると指摘している（大沢,2005:176）。前節で述べた変化のなかであっても、中高年層の男性正規労働者については長期雇用であり、年功制も維持されてきた。その一方で有期雇用の保護規制は緩和されつづけ、正規雇用の枠が縮小することと並行して若年層に非正規労働者が増加してきた。また組織の右肩上がりの成長も見込めない中で、若年層はたとえ正規労働者として採用されても依然残る年功制によって「働き損」の状態で放置される（城,2006:46）。さらに、かつてアンパイドワークを担い雇用慣行が機能することに一役買ってきた女性は、少子化が進むにつれ労働力としての役割をますます求められるようになってきた。それにもかかわらず、変わらぬ性別役割分業の中で女性は家の中でも外でも働き詰めの状態にある（荻原,2006）。このようにかつて機能した雇用

慣行が今や労働環境悪化の元凶となってしまったことから新たな雇用のあり方が求められ、ワークライフバランス推進へと向かうことになったのである。

第二章 労働政策とワークライフバランス

前章では、ワークライフバランスが注目されてきた背景を、労働市場の変容とそこで働く者及びその家族が置かれている現状を通して論じてきた。本章では、労働市場の変容に良くも悪くも強く影響を与える労働政策について、その形成過程の中でワークライフバランスがいかにして政策課題となったかを述べる。

そのためまずは労働政策形成過程自体が時代と共に変遷してきたことに触れる（第一節）。これは、労働政策の内容や政策形成にあたっての権力バランスを左右するため重要な点である。そして、第二節以降では労働政策の中で「仕事と生活の調和」がアクターの思惑に沿って政策課題に押し上げられる様子を記述する。「仕事と生活の調和」は、初めは厚生労働省から提示され（第二、三節）、徐々に経営者団体からの主張に見られるようになり（第四、五節）、労働市場の歪みへの対応が求められる中で労働組合も主張を始める（第六節）。本章の最後では、安倍政権時に見られた規制緩和からの離脱を感じさせる変化とともに、経済財政諮問会議からワークライフバランスが提案される過程について論じる（第七節）。

第一節 労働政策形成過程の変遷

現在労働者の生活を脅かしている労働環境の劣化には、雇用の流動化など新自由主義的な労働政策が加担しているとみられる。そこで、労働政策の潮流が変化してきた一因として、その内容に一定の枠をはめるような実質的な決定権限を持つ場も同時に変容してきたのではないかという予測ができる。労働時間の在り方がワークライフバランスへの主要な課題とされることから、労働時間短縮政策が本格的に展開される1980年代から話を進

める。

1980年代の労働政策形成過程の特徴は審議会を重用したことである。労働政策を検討する労働省所管の審議会の多くは、公益側、労働側、使用者側の三者構成であり、労働省が厚生労働省に再編された現在でもその形式は変わっていない。しかし、とりわけ1980年代の労働政策形成にとって審議会が重要な意味を持っていたのは、審議会という場において全会一致で広範な合意をとりつけることが「かかえこみ」機能を果たし、政策の実効性を見出しえたからである（篠田,1986）。そして、たとえ合意を見出せなくても行政側と公益代表のとりまとめによって結論を導くことが可能であった。例えば、1987年の労働時間規制強化の労働基準法改正過程で労使対立が先鋭化した際、労働省職員と公益代表が「“落とし所”を予測してタイミングよく働きかけ」、さらに公益代表が労使「双方を丁寧の説得し」調整を行った（梅崎,2008:62）。1980年代は「いったん審議会によって一つの方向性が打ち出されれば、それは一つの流れとして社会的に受容され」るほど、労働政策の内容を決定するにあたって審議会の存在は大きかったと考えられる（篠田,1986:107）。

ところで、1980年代の労働政策形成過程を「労働省という所管行政機関の制度の枠内で〔中略〕政策が決定されてきた」と振り返る久米は、1990年代に労働政策形成過程が変容し「政治化」の度合いを強めたことを指摘する（久米,2005:73）。1993年には、「週46時間労働制の猶予措置」を延長する労働基準法改正にあたって、使用者側が自民党に働きかけ審議会以前に主張を取り付けることに成功するなど審議会の形骸化が進んだ。一方、労働側もその後の労働時間政策について民主党などに対して政府案への代案を作るよう要請した。1990年代には労働政策を巡る労使の利害対立が審議会を超えて展開されるようになったのである。

以上のように審議会が実質的な機能を低下させていくなか、勢いを強めたのは規制緩和の流れであった。1990年代半ばから後半にかけて経営者団体が労働市場政策を転換するべく提言を発表し⁽¹⁾、

これと並行して政府も規制緩和推進に向けた計画を続々と閣議決定していく（五十嵐,2008a:181）。そして、2001年以降、規制緩和の推進役として総合規制改革会議と経済財政諮問会議が共に内閣府に置かれ、政策形成過程で避けて通れない重要な存在となって現れてくる⁽²⁾⁽³⁾。こうした政策内容を規定する場の変更は、「既存の権力バランスを揺るがす」ことを意味する（内山,2007:36）。中北は現時点でも厚生労働省所管の審議会に労働代表が多数参加している一方で、1980年代以降「行政改革・規制緩和を推進する審議機関で労働代表の地位が次第に低下して」きたと述べる（中北,2008:19）。事実、2000年代に入ると総合規制改革会議（2001年4月～2004年3月）、規制改革・民間開放推進会議（2004年4月～2007年1月）、規制改革会議（2007年1月～）全てで労働代表は一人も含まれなくなった。経済財政諮問会議についても民間委員と使用者代表で構成され労働代表は参加していない。つまり、実質的政策決定の場に労働代表の意見が反映されなくなったのである。また、民間委員の参加で政府外部のアイデアを取り込む経済財政諮問会議が議題設定権限を持つことは、省庁の行動を一定程度枠にはめることにもつながっていく（内山,2007:37）。

1980年代から現在までの労働政策形成過程は、「[合意形成型]の政策過程から[多数派支配型]の政策過程への変容」を遂げてきた（三浦,2007:100）。この政策形成過程の変容がもたらした権力バランスの揺らぎは、ワークライフバランス実現に向けた各アクターの行動に影響を与えることになる。

第二節 厚生労働省による「仕事と生活の調和」のアジェンダ化

厚生労働省内で労働政策と関連してワークライフバランスが政策課題として取り上げられたのは、2003年10月から始まった「仕事と生活の調和に関する検討会議」（以下、検討会議）の議論においてであった。検討会議が設置された目的については第1回検討会議のなかで「働くことをめぐって生

じている諸問題の要因分析」を行い、労働者が「納得して、安心して働く、そういう働き方」と、企業による「労働力の効率的な活用」の調和実現に向けた「総合的な対策の検討」とされた（勤労者生活部企画課長発言）。その際、労働基準局長からは幅広い検討の結果必要があれば法律改正もしくは立法化を行う意向が示されていた（仕事と生活の調和に関する検討会議第1回議事録）。

検討会議は翌2004年6月までに13回開催され、議題は多岐にわたった⁽⁴⁾。議論では、「高拘束・高处遇」か「低拘束・低処遇」に二極化された働き方では企業間競争の激化や少子高齢化などの環境変化に対応できず、また雇用形態間処遇格差・労働時間の世代間性別間格差を解消しきれないまま将来の労働力不足に直面していると現状を分析した（仕事と生活の調和に関する検討会議第5回資料）。そこで、働き方を抜本的に見直し仕事と生活の調和を図ることに解決策を見出すことになった。「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」（以下、検討会議報告書）では、「仕事については、誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な「仕事以外の活動」すなわち「生活」と様々な組み合わせ、両者の「調和」を図ること」の重要性が説かれた。そのための施策として労働時間や就業場所の多様化が目指された。検討会議報告書では労働時間に関する選択肢を増やすにあたって、健康の確保を条件に「労働時間規制にとらわれない働き方に道を開く」余地も認めた。施策の中で労働者は、この多様な働き方に対して自立し自らの責任で選ぶとる者として捉えられた。一方、検討会議の広汎な議論を反映して、検討会議報告書は働き方相互間の公正な処遇の確保やセーフティネットとなりうる最低賃金の保障なども強調した。こうして働き方の多様化と労働市場のルールが両輪に据えられた。

ところで、検討会議が定義するところの「仕事と生活の調和」とは「一定の制約のある時間帯の中で働く者が様々な活動に納得のゆく時間配分ができるような状態」であった。ゆえに労働時間政

策との関係性を探る必要がある。検討会議報告書は、労働時間に選択肢を設ける有用性を労働者と企業の双方の視点から語ったうえで、「今後の労働時間の短縮は、様々な労働時間の選択肢を整備する流れの中で考える必要があり、従来のように年間総実労働時間について一律に目標を掲げるのではなく、個々の働く者が生涯の各段階で希望する働き方を実現することにより、結果として社会全体で見た場合の労働時間短縮の達成が図られることを基軸に据えた取組が求められる」と、労働時間政策の転換を示唆した。先に記した検討会議設置の目的に照らせば、この一律的労働時間短縮からの転換はあくまでも「仕事と生活の調和」実現の付随的現象と考えられる。しかし、検討会議報告書の記述にはむしろ「仕事と生活の調和」への施策を労働時間短縮に向けた手段とみならず積極的な響きがあった。ここから厚生労働省が「仕事と生活の調和」を政策課題にのせた意義が見え始める。詳しくは次節で検討する。

本節の最後に、この検討会議報告書がまとめられた後の動きを追うと、検討会議報告書をたたき台に法案化が目指されることになった。新法の目的は、労働基準法のように労働条件の最低基準を設けるのではなく、「労働者が自分の価値観や生活状況に合わせて主体的に「働き方」を選ぶための条件整備」(『朝日新聞』2004年6月20日付朝刊)であった。ただし、働き方の選択肢の多様化と公正な処遇を同時に実現しようとしたために労働基準法、最低賃金法、パート労働法など多数の法が絡むという難点があった。実際のところ、新法整備に着手したものの労使の折り合いがつかず一括法としての国会提出は断念された(渡邊,2005)。しかしこのとき厚生労働省側には立ち止まっているような余裕はなく、早くも同年9月末には次の行動に取り掛かることになる。

第三節 「仕事と生活の調和」推進の内幕

2004年9月28日第35回労働政策審議会労働条件分科会(以下、分科会)の議題には「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(以下、時短促

進法)が取り上げられていた。この労働条件分科会での議論では、第一節で触れた労働政策形成過程の変化の中での厚生労働省の立場や権限を巡る葛藤が表面化した。それは「仕事と生活の調和」というアイデアが期待を込められ政策課題に押し上げられてきたことと表裏一体である。

まず時短促進法に関して若干の説明から始める。時短促進法は、1987年「新・前川レポート」が年間総実労働時間1800時間目標を掲げたことから始まる時短への取組の中で制定された時限的法律である。この目標は政府の経済計画に盛り込まれるようになり、第一節でも触れた1987年と1993年の労基法改正を通して週40時間労働制に向けた法整備が行われた。そして労基法とは別に、労働時間短縮推進計画が策定され、事業主等による時短への自主的な取り組みを促進するため時短促進法が制定された。この法律は時限立法であるために廃止期限を延長するための改正が既に1997年と2001年の二度行われており、2001年改正時には2006年3月31日までの期限が設定されていた。この期限を前にして時短促進法の検討が第35回分科会から始められたのであった(労働政策審議会第35回労働条件分科会議事録参照)。

さて、分科会では時短促進法を検討するにあたり、現状として、労働時間短縮の流れは近年歯止めがかかり1800時間は未だ達成されていないこと、さらに労働時間の「長短二極化」が進み労働者の生活や健康上の問題が生じていること等が確認された。しかし、このように未だ解消すべき問題が残されていることを認める一方で、分科会の議題は時短促進法の「期限延長」ではなく「今後の扱い」であった。それには理由があった。

2002年に経済財政諮問会議は「構造改革と経済財政の中期展望」、通称「改革と展望」を策定した。これは期間を五年程度とした「本格的な」中期的経済財政計画であり、経済財政諮問会議初の中期計画であった(大田,2006:99)。この中において、年間総実労働1800時間の達成と定着が盛り込まれ1999年に閣議決定されていた「経済社会のあるべき姿と経済新生の政策方針」の終了が明示さ

れたのである。第一節で検討したように2001年以降労働政策を形成する過程で経済財政諮問会議が決定的な権限を握りつつある中で、これは政府の方針として1800時間という目標が捨て去られてしまったことを意味する。そのためもはや時短促進法を延長するという選択肢は事実上存在しないのであった。

つまり、このとき厚生労働省は、経済財政諮問会議による決定と労働時間の現状の狭間に置かれていた。分科会において、勤労者生活部長がこの事態に「労働担当部局は悩んでいます」と率直に語っていることがその葛藤を如実に物語っている。確かに経済財政諮問会議は各省より一段高い内閣府に置かれているものの現状を考えればその主張を積極的に受け入れたくはない、けれども「総理・官邸の方針であるならば仕方ない」と呑まざるを得ない立場がここに表れている（田丸,2005:76）。

こうした状況を踏まえると、厚生労働省は「仕事と生活の調和」というアイデアに活路を見出そうとしたのではないかという考えに行き着く。要するに、経済財政諮問会議によって1800時間という目標が消され、時短促進法の期限も迫る中、まずはワークライフバランスを実現させる過程で時短を目指そうとしたと考えられる。このことは、「仕事と生活の調和」を取り上げた検討会議が「改革と展望」策定後であり、かつ検討会議報告書にて、「従来のように年間総実労働時間について一律に目標を掲げるのではなく、個々の働く者が生涯の各段階で希望する働き方を実現することにより、結果として社会全体で見た場合の労働時間短縮の達成が図られることを基軸に据えた取組が求められる」と明示していることと平仄が合う。ただし、検討会議の中ではまだ「改革と展望」の記載については触れられてはいなかった。厚生労働省としては、「仕事と生活の調和」が政策として動き出せば自ずと時短も進むことになり時短促進法をスムーズに廃止できると読んでいたと推測される。しかし新法の断念によって余裕がなくなったため、分科会では労働時間政策に的を絞って、早々にして1800時間目標がなくなったことを明か

し、それを踏まえた議論を展開するよう厚生労働官僚は要求を繰り返すことになった。

加えて検討会議では、事務局が、「対立する労使の利害調整を足して2で割ること」で答えを求めてきたやり方を「少し停止」して「視点を変えてやってみたい」と提案を行い、政策過程の変化に対応するべく従来の政策決定の在り方からの脱却を目指そうとしていた（仕事と生活の調和に関する検討会議第1回議事録勤労者生活部長発言）。経済財政諮問会議で決定される方針によって埋められた枠の中でもなんとかして労働政策形成過程で存在感を保ち続けようとする厚生労働省の意思が表れている。

以上のように、厚生労働省による「仕事と生活の調和」のアジェンダ化は、政府の方針と労働時間を巡る現実の溝を埋めるための策であった。ここから、新しいアイデアを契機として労働政策形成過程の変化に対応しつつも、形成過程内で厚生労働省の存在意義を高めるような審議の在り方を模索し始めようとしていたと言える。

第四節 ホワイトカラーエグゼンプションとワークライフバランス

分科会での時短促進法の検討の結果、2004年12月の第38回分科会において報告書がまとめられ、労働時間の一律的な総量規制から時間規制の多様化へと政策転換が図られることになった。この時間規制の多様化は、働き方の選択肢が増えることと直接結び付く。本節では、働き方の多様化が進められる過程で時間規制の適用除外を認める「ホワイトカラーエグゼンプション」の導入が現実味を帯びていく様子を論じながら、その実現へ向けた経営側の行動を通してワークライフバランスを検討していく。

ホワイトカラーエグゼンプションは、それが労働政策審議会の議論の俎上に載せられた2006年あたりから世間の関心を集めるようになった。しかし、それ以前から経営者団体はホワイトカラーエグゼンプションを目標として見据えており、着々と準備を進め導入の頃合を計っていた。というの

も、既に1994年には日経連が「裁量労働制の見直しについて（意見）」において、裁量労働制の範囲の拡大・定着をステップとして最終的に時間規制の適用除外を導入することを提言していた（浜村, 2006）。そして、実際に労働基準法改正で1998年に企画業務型裁量労働制が導入され、さらに2003年にはその実施要件が緩和されていくなかで日本経済団体連合会（2002年に日本経営者団体連盟と経済団体連合会が統合）（以下、経団連）は、ホワイトカラーエグゼンプション導入へ攻勢を強めた。2004年12月に経団連が発表した「2005年版経営労働政策委員会報告」（以下、経労委報告）からホワイトカラーエグゼンプションについての言及が始まり、2005年6月には「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」が公表された。

この後も経営側は積極的な活動を展開していくのだが、ここで、本稿のテーマと関連してそもそも経済界がホワイトカラーエグゼンプションをどのように捉えてきたかを検討する。「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」をまとめた当時の経団連労働法規委員会委員長藤田弘道は、ホワイトカラーエグゼンプション提唱には「現行の労働時間法制がホワイトカラーの自律的な働き方に即してはいないという強い問題意識」が背景にあると述べている（藤田,2005）。これは、労働基準法の改正により拡大した裁量労働制も結局のところ「みなし」労働時間に賃金が連動しているため、成果を基礎とする評価に対応できていないということである。賃金を時間と切り離し成果と結び付けるため「労働時間の規制を受けずに自己の裁量で自由に働ける制度」である「ホワイトカラーエグゼンプション」が経営者から熱望されてきた。

さらに、経営側はホワイトカラーエグゼンプションが「仕事と生活の調和」のためにも必要な制度であると主張する。藤田は「労働者は、多様な働き方や仕事と生活の調和の実現を求めている」、「これらのニーズに対応するためには、労働時間を業務の進捗状況に合わせて労働者が弾力的に運用できる仕組みが是非とも必要」と強調している

（藤田,2005）。これは、ホワイトカラーエグゼンプションによって労働者の裁量を増やせば、仕事の繁閑の影響はあるにせよ効率良く働き成果を出す結果として「生活」に費やす時間が増やせるという論理である⁽⁵⁾。さらに、経団連は念を押すように少子化対策の提言の中でも繰り返しホワイトカラーエグゼンプションを強調する。仕事と家庭の両立のためには就労ニーズに対応した柔軟な働き方が必要であり、その実現には労働法制の規制緩和が欠かせないとしたうえで、具体例としてホワイトカラーエグゼンプションを挙げている（日本経済団体連合会,2006）。そして、経団連は2006年版経労委報告からは、ホワイトカラーエグゼンプション制度への言及だけではなくワークライフバランスも同時に掲げるようになる。人口減少社会、高齢化社会への対応としての仕事と家庭の両立という文脈で登場するのだが、あくまでもその実現は「柔軟な働き方」を通して行おうとし、ホワイトカラーエグゼンプションを匂わせる。

以上からわかるように、経営側はホワイトカラーエグゼンプションが「仕事と生活の調和」に資すると喧伝することによって、導入に向けて予想される抵抗を緩和しようと努めたと言えよう。

「仕事と生活の調和」のためのホワイトカラーエグゼンプション」という概念が世間に広まり浸透してしまえば、ワークライフバランス志向の高まりと共にホワイトカラーエグゼンプションも受け入れられることを彼らは描いていたと考えられる。だからこそ、ホワイトカラーエグゼンプションそのものだけでなくワークライフバランスの周知も怠らなかった。ただし、経営者たちの考えるワークライフバランスは効率性を追求し結果を出すことのできる労働者のみが享受できるいわば「特権」であって、豊かさやゆとりなどはかけ離れたものであることに注意が必要である。このことは、経団連幹部がワークライフバランスについて「家庭にいる時間を長くさえずればいんだということだと、ちょっと違うのではないか」⁽⁶⁾、あるいは「働きがいと生きがいを両立させなければいけないわけですから、非常に難しいことにチャレンジ

するということ」と述べていることから明らかである⁽⁷⁾。

第五節 行き詰る経営側の企図とその背景

経営側がホワイトカラーエグゼンプション導入に向け歩みを進めると並行して、政府の側でも労働規制の緩和の動きが加速していた。2001年から総合規制改革会議により「就労形態の多様化を可能とする規制改革」として派遣労働者の拡大などと共に裁量労働制の拡大が目指された。また同時に「新しい労働者像に応じた制度改革」として労働基準法の改正が取り上げられ、改正の際には「米国のホワイトカラーエグゼンプションの制度を参考にしつつ、裁量性の高い業務については適用除外方式を採用することを検討」という方向が打ち出された（総合規制改革会議,2001）。そして第四節で触れた裁量労働制の拡大を伴う労働基準法改正を経て、2005年4月には規制改革・民間開放推進会議による「規制改革・民間開放推進3か年計画（改定）」の閣議決定に基づき、厚生労働省「今後の労働時間制度に関する研究会」においてホワイトカラーエグゼンプションの検討が開始された。そして、翌2006年1月には「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」（以下、研究会報告書）がまとめられた。

研究会報告書では、自律的に働き成果や能力で評価されるべき労働者が増加しているという現状認識の上で、「米国のホワイトカラーエグゼンプション」を「そのまま我が国に導入することは適当ではない」としつつも、「新たな労働時間規制の適用除外の枠組み」について要件を並べながら論じた。一方、労働者が仕事と生活を調和させて働くことを実現するための時間制度の見直しも重要であると強調した。多様な働き方の提示と仕事と生活の調和の併記は第二節で述べた検討会議報告書でも見られたことであるが、研究会報告書では多様な働き方の究極の形である「時間規制にとらわれない働き方」を前面に打ち出し詳細に論じるという変化が見られた。研究会報告書は、規制緩和の流れが強まり経営者たちが待ち続けた時機

の到来を証明したようであった。

さて、この研究会報告書は、2006年2月9日の第50回労働政策審議会条件分科会からの労働基準法改正審議の基礎に置かれた。しかし、労使双方が主張を突きつけあう分科会では、労働時間規制適用除外制度に対して長時間労働を助長すると労働側が強く反対し議論は紛糾した。2006年7月13日第59回分科会で事務方から提出された「労働契約法制および労働時間法制の在り方について（案）」を巡って労使双方から反発が起り議論は中断に追い込まれることになった⁽⁸⁾。

一方で、この頃から審議会を離れたところでも反対運動が展開され始めた。2006年8月1日には「労働時間法制の撤廃に反対し、人間らしく働くための労働法制を求める共同アピール運動」が発足し、労働時間の適用除外は長時間労働や過労死などを労働者の「自己責任」に転嫁すると批判し反響を呼んだ（労研編集委員,2007）。この運動に呼応して、過労死遺族などが厚生労働省などに反対の申し入れを行ったり（『毎日新聞』2006年10月25日）、日本労働弁護団が「人間らしい働き方を求める宣言」を採択したりと反対を求める声が高まった。さらに、マスコミはこの制度を「日本版ホワイトカラーエグゼンプション」と呼び「残業代を支払わない」という言葉で形容するなど（『毎日新聞』2006年12月9日など）反対運動に荷担するような報道を繰り返した。これほどまでに反対が強まったのはこの制度がワークライフバランスと逆行し今以上に労働環境を悪化させると世論の多数が認識したためである。対して、経営側も諦めずに持論を頑なに強調し続ける。例えば、経団連が2006年12月に公表した2007年版経労委報告でも労働時間規制の適用除外が主張された。ただし、「従業員らの裁量で成果を上げられるようにする制度で、時間外割増賃金の抑止を意図したものではない」と断りを入れ、働く人が生活と調和させつつ仕事で成果を挙げるためのものと説明し、強まる反発を意識した記述であった。

このように反対運動が勢いを増す中で分科会は再開されるが、報告書「今後の労働契約法制及び

労働時間法制の在り方について」にはホワイトカラー労働者への労働時間適用除外が盛り込まれることになった。しかし、報告書には同時に労働側の「新たな制度の導入は認められない」という意見が併記されることになった。また、この制度には公明党が当初から反対の姿勢を見せており、自民党からも根回し不足から消極的な意見が出されていた（鈴木,2007）。そのため労働時間適用除外制度を含めた労働基準法の改正案の次期国会提出は予測できない状況になった。そして結局翌2007年1月に安倍首相が本法案提出断念を明らかにしたことで提出は見送られた（『毎日新聞』2007年1月17日）⁹⁾。以後労働政策審議会はこの労働基準法改正案を「おおむね妥当」と柳澤厚労相へ答申するも（『毎日新聞』2007年2月3日）、まもなく柳沢によって同年秋に控える臨時国会でも提出しないことが公言された（『毎日新聞』2007年2月22日）。

こうして、「仕事と生活の調和」を盾にホワイトカラーエグゼンプション実現を図るという経団連の描いた道筋は見通しが立たなくなった。これには間違いなく、世論を取り込み大きなうねりとなった反対運動が影響している。そもそも労働基準法は労働時間の上限を提示しているのであり、それよりも短く働くことを禁じているわけではない。それに加え、長時間労働がサービス残業など脱法的行為も含めて粛々と行なわれている現実を考慮すれば、「労働時間規制の適用除外とは「これ以上長く働かせてもかまわない」という以外の意味はあり得」ず、長時間労働の助長につながるという反対派の考えは説得的である（濱口,2007:30）。ただし、こうした結果を招いたことは、他方で経営者たちが十分な反論をできなかったことも大きい。なぜならば、ホワイトカラーエグゼンプションとワークライフバランスを結びつける論理自体が経営側の考えに過度に偏重していたからである。その証拠として、前掲の経団連「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を再度検証すると、生活のために働く者と仕事中心に働く者を対置させ、後者に対応する働き方としてホワイトカラーエグゼンプションを位置づけている。生活の

ために働く者こそ仕事と生活の調和を実感するはずだが、経団連は逆に仕事中心の労働者が繁忙期に労働時間にとらわれずに働き仕事で自己実現を図ったうえで、手隙になれば休暇をとることを「仕事と生活の調和」と称していたのである。いわば上からの押し付け的なワークライフバランスである。これは、労働者が仕事と生活の調和という語から想像する環境と合致することはなかった。これこそ、経営側が労働者の反発を抑えるような論を展開できず、「仕事と生活の調和」のためのホワイトカラーエグゼンプションと繰り返しても理解が得られずに終わった所以である。とはいえ、前節でも触れたように経営者団体にとってホワイトカラーエグゼンプションの導入は長年抱き続けた悲願であり簡単に諦められるものではなかった。第三章でこれに続く経営側の様子を補足する。

第六節 存在意義を問われる労働組合の挑戦

第四、五節では経営側が仕事と生活の調和を主張していく経緯を見た。本節では、ナショナルセンターである日本労働組合総連合会（以下、連合）を対象に取り上げ、同時期の労働側の様子を見ていくことにする。このとき、第一章で確認したように雇用の流動化が進むと同時に労働環境が悪化しており、連合には労働者を東ね環境改善に向けた行動が求められていた。しかし、連合は労働組合に組織されにくい非正規労働者の声に十分対応してこなかったのである。そこで、連合が組織体制を改める過程とともに仕事と生活の調和を目指す過程を追う。

経団連が「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」を公表した3ヶ月後の2005年9月、連合では翌月に行なわれる会長選を巡って予想外の出来事が起きていた。当時UIゼンセン同盟会長高木剛の信任投票で話が進む中、急遽全国ユニオン・ユニオン連合会（以下、全国ユニオン）会長の鴨桃代が立候補を表明した（『朝日新聞』2005年9月22日）。鴨は立候補にあたり、連合が「いまだに正社員中心の組織を脱することができず」、雇用形態の変化に立ち遅れていると批判し

た。さらに、連合は「連合組合員数を上回る非正規労働者をもっと本気で仲間に加え、「均等待遇」の立法化や「理由のない有期雇用」への規制などに総力をあげて取り組み、「もっとも労働組合を必要としている人たちの拠り所になる」べきと主張した(鴨,2005)。当時労働組合は組織率19.2%に落ち込んでいたため労働政策形成の中での代表性が疑われ、かつ強まる規制緩和の潮流に労働政策を牽引され存在感の低下が懸念されていた。

「正社員クラブ」と揶揄される連合の現状を直視した鴨は、会長選で総得票数の約4分の1である107票を獲得し予想を上回る善戦を見せた(『神戸新聞』2005年10月9日)。

非正社員の影響力の強さを露にした会長選の結果を受け、新会長に選出された高木は2006年春闘で会長選時の公約だった「パート共闘会議」を設置し、さらに連合初のパートの賃上げ統一要求を行った。高木はパート対策をアピールすることでパートを労働組合に引き込み、組織率低下の食い止めを狙った(『朝日新聞』2006年1月20日)。パートへの働きかけは、仕事と生活の調和実現に向けた取り組みにも及んだ。2005年11月の中央委員会で決定された2006年春闘方針で本格的に仕事と生活の調和に向けて取り組む姿勢を見せるが⁽¹⁰⁾、そこでは、パートやその他非正規労働者の雇用不安にも言及しつつ仕事と生活の調和が図れる働き方の改善が必要と述べ、生活向上の対象を全労働者と明示した(日本労働組合総連合会,2005)。さらに2006年6月には時短への取り組みを今まで以上に強力に進めるため「年間総実労働時間一八〇〇時間の実現に向けた時短方針」を策定し、その中でパート労働者も取り上げ年休付与日数の拡大、各種休暇制度の導入を全労働者共通の課題として推進していくことを強調した(新井,2007)。

こうして連合は組織率が低迷するなかでパートの組織化に活路を見出し、「正社員クラブ」からの脱却を目指した。その過程で、仕事と生活の調和実現に非正規社員も包み込むことになった。「仕事と生活の調和」は、経営側から言えば、労働者に裁量の大きい働き方を選択肢の一つにした

上で、その働き方を選択し効率性を上げたホワイトカラー正社員にのみもたらされるものであった。これに対して労働側は長時間労働の是正や非正規労働者の均等待遇など働き方の改善を通して雇用形態を問わず働く者全てが獲得すべきものと考えている。労働側のこうした見解は、労働組合の発言力が削がれてきた労働政策議論の場よりも、男女共同参画を進める過程で政策に取り込まれていくことになる。この様子を第三章で論じたい。

第七節 安倍政権の労働政策と経済財政諮問会議のワークライフバランス案

本節では規制緩和を強く推し進めた小泉政権後の安倍政権による労働政策を概観しつつ、政策決定過程で決定力を強めていた経済財政諮問会議からワークライフバランスが提案される経過を追う。安倍政権は発足にあたり「再チャレンジ」と同時に成長戦略に力を注ぐことを標榜した。当時はホワイトカラーエグゼンプションが労働政策議論の焦点に上がっており、規制緩和を進めたい経済財政諮問会議からは「労働ビッグバン」が提案された。一方、選挙の顔として自民党総裁に選出された安倍には、参議院選挙を見据えた自民党の動きへの配慮が求められていた。安倍が労働政策の軸を固めるようなリーダーシップを発揮できずにいる裏で、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会ではワークライフバランスについての議論が進められ、2007年4月には骨太の方針2007に反映させる第一次報告がまとめられた。以下、詳論する。

2006年9月、安倍は自民党総裁選に向け「再チャレンジできる社会」の実現を目指すと言明した(安倍,2006a)。これは、規制緩和を推進した前小泉政権が格差社会を生んだという論調がマスコミでも繰り返され、高まる格差是正要求への対応として考えられたものだった。政権発足後、「再チャレンジ」の取り組みとして「多様な機会のある社会」推進会議が、フリーターの常用雇用化や働き方の選択肢も含めた複線型社会の実現を盛り込んだ「再チャレンジ支援総合プラン」を早々にまとめ、2006年11月30日経済財政諮問会議に原案を

提示した（『読売新聞』2006年12月1日）。同会議では、前回会議に続き「労働ビッグバン」が提唱され、また民間議員ペーパー「複線型でフェアな働き方に—労働ビッグバンと再チャレンジ支援—」が提出された。このペーパーは、雇用形態による格差是正に触れつつも「画一的な労働市場の規制に縛られるのではなく」多様な働き方が可能で、「スムーズな職探しや転職が容易にできる」移動しやすい労働市場を強く求めていた（経済財政諮問会議平成18年第27回議事要旨八代尚宏発言）。会議で安倍は、「再チャレンジが可能な社会にしていく。これは私の内閣の大きな課題であり、方針でもある。当然、労働市場の改革も必要になってくる。」と述べ、新たに経済財政諮問会議の下に労働市場専門調査会を設置し検討を進めるよう指示した（経済財政諮問会議平成18年第27回議事要旨）。要するに安倍の考える「再チャレンジ」は複線型社会の実現を目指す点で「労働ビッグバン」と結び付けられ、格差是正というより雇用流動化によって格差の固定化を防ぐことを意味していた。以後、「再チャレンジ」と「労働ビッグバン」は「改革と展望」に続く中期的経済財政計画「日本経済の進路と戦略」内で共に示され、矛盾しないものとして進められていった（『読売新聞』2006年12月14日）。

一方、この頃から前政権の規制緩和路線を継承する安倍政権に対して、自民党議員は独自の動きを見せ始める。彼らは非正規労働者の増加やワーキングプアといった問題が深刻さを増す中での「労働ビッグバン」提唱を牽制し、非正規労働者の処遇改善など労働政策の見直しを党主導で進めるため、前年廃止されていた自民党労働調査会を「雇用・生活調査会」と改名して復活させた（『朝日新聞』2006年12月3日）⁽¹¹⁾。この場での議論では、出席議員からワークライフバランスの意見も出されていた（後藤田,2007）。また、労働時間適用除外制度の国会提出に対しても第五節で見たように自民党内では消極的な意見が占めていた⁽¹²⁾。安倍の労働基準法改正法案国会提出断念の背景には、自民党議員らの「天下分け目の参院選を前に、

労働者を敵に回して勝てるわけがないだろう」という強い認識があったという（鈴木,2007）。つまり、自民党のこうした動きは、2007年7月に控える参院選に向け、有権者の格差是正要求にアピールするためのものと解釈できる。またこの動きは、経済財政諮問会議が政策形成の中心になり、規制緩和に反対の意見を表明することで抵抗勢力とみなされてしまうような状況へいらだち、党主導の政策決定を望む議員らの反撃とも見る事ができる。

さて、労働時間適用除外制度が各方面からの反対にあい労働政策形成の場から引きずり降ろされたことは以後の政策形成に大きな衝撃を与えるものであった。なぜならこの出来事を機に規制緩和の潮流に変化が生じ始めたからである。その典型は、経済財政諮問会議がワークライフバランス実現のための方策を検討し始めたことであろう。安倍が労基法改正法案の国会提出断念を表明した2日後の2007年1月18日の経済財政諮問会議では、労働市場改革専門調査会会長であり「労働ビッグバン」の提唱者の一人である八代尚宏が、「労働市場改革は決して企業の利益のためではなくて、労働者自身の利益のためにやるのだということを、是非、諮問会議の下の労働市場改革専門調査会でも訴えていきたい」と述べることになる（経済財政諮問会議平成19年第1回議事要旨）。そしてその後の調査会の議論ではワークライフバランスの実現に焦点が絞られた。「骨太の方針2007」に向けて作成された第一次報告は、「専ら働き手の視点からだけ考えることを基本的な目的」とするとされ（労働市場改革専門調査会第6回議事要旨）、年間労働時間削減について1割減などと数値目標を明示することになった。こうして2007年4月6日第7回労働市場改革専門調査会にて第一次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—がまとめられ、同日の経済財政諮問会議で安倍は、労働市場改革専門調査会からの第一次報告を受けて「働き方を変える行動指針」のとりまとめに意欲をみせた（経済財政諮問会議平成19年第7回議事要旨）。

また、労働市場改革専門調査会以外の場面でも規制緩和路線から距離を置くような展開がみられた。その一つは、規制改革・民間開放推進会議の後継組織として発足した規制改革会議で「必要な規制」の強化が運営方針に盛り込まれたことである。発足後初の会議で安倍は「経済成長を阻害している規制は撤廃」する一方で「国民生活の安定確保のため、ルール整備が必要な場合もある」と強調した（『朝日新聞』2007年2月1日）。また、労働市場改革専門調査会の第一次報告が労働時間短縮に数値目標を設定したことによって、それを批判する規制改革会議と経済財政諮問会議の間に溝が生じた（『朝日新聞』2007年5月23日）。そして、孤立感を強めつつも規制緩和を主張してきた規制改革会議が、当初の予定を諦め、第一次答申に労働規制の緩和を求める提言を盛り込まないことを決定した（『朝日新聞』2007年5月28日）。この流れのなか2007年6月19日に閣議決定された「骨太の方針2007」には、労働市場改革について与党との調整の結果「安心して働ける」という記述が付け加えられ（『朝日新聞』2007年6月13日）、その内容も「労働ビッグバン」に一切触れずにワークライフバランス中心になった（経済財政諮問会議,2007）。

第三章 男女共同参画政策とワークライフバランス

本章では、男女共同参画の分野からワークライフバランスが取り上げられる経過を論じる。男女共同参画政策の議論は男女各々の生き方に関するセンシティブな問題を扱うため、この領域ではライフスタイルを巡って真っ向から対立する価値観が浮き彫りになる。また、男女共同参画という視点に立つと、特に女性の生き方を考えるにあたり「ワーク」の在り様は重要な要素である。そこで、価値観紛争と労働規制の二つの軸を中心にワークライフバランスがアジェンダ化される過程を探ることにする。

まず男女共同参画という観点で働き方を巡る規

制を見ることから議論を始める（第一節）。そして、男女共同参画を標的とするバックラッシュが強まりを見せる中で、男女共同参画が少子化対策と接近する様子を追い、そこでのフェミニストの戦略を論じ（第二節）、そのバックラッシュの背景に関わる従来からの格差について触れる（第三節）。バックラッシュ勢力と結びつきの強い安倍が首相に就任し、男女共同参画の後退が懸念されるが、ワークライフバランスという点で男女共同参画会議と手を携えることになる過程を見て（第四節）、最後に新たな調査会での議論を概観する（第五節）。

第一節 男女共同参画を実現する雇用の在り方

本稿第一章では、男性稼得者とアンペイドワークを専ら担う主婦という夫婦像を前提とした従来の雇用慣行が、機能するための条件を失いつつも存在し続け、その恩恵を受けない多くの者に様々な弊害を生み出している現状を見た。日本型の雇用慣行の行き詰まりを認識し、雇用の在り方を改める必要性は多方面から強調されている。第二章で論じた規制緩和を求める市場主義的主張はその一つである。一方で、男女共同参画を推進する立場からも日本型雇用慣行の崩壊が指摘されている。現状認識を同じくする両者は目指す方向性も一致しているのだろうか。以下では、社会保障制度や雇用システムを検討した男女共同参画会議影響調査専門調査会による報告書をもとに、両者の比較を通じ男女共同参画の理念に適う雇用の在り方を論じる。

本調査会では2002年12月に「[ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム]に関する報告」（以下、2002年報告）を、2004年7月にはその続編として「[ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行]についての報告」（以下、2004年報告）をまとめている。家族・経済社会の変容によって性別役割分業を前提とした様々な制度・慣行が実態に適合しなくなったという問題意識を背景に、2002年報告では税制や社会保障制度の中立性確保に向けた具体策を論じ、2004年報告では新たな雇用システムの方向性について言

及した。2004年報告のなかでは、就業選択に中立的ではない制度を見直し、かつ多様な就業形態の自由な選択・移動を可能にする社会の実現が目標とされた。そこでは就業選択に中立的ではない制度の具体例として、男女間の賃金格差の温床である年功制や家族手当、住宅手当の廃止が挙げられた（男女共同参画会議,2004:56）。

こうした従来の制度・慣行を批判し新たな雇用の在り方を求める見解は、市場主義を志向する議論からも見られる。市場主義論者の代表として、安倍政権発足時から経済財政諮問会議民間議員となり規制改革や労働市場改革を任された経済学者八代尚宏の主張を取り上げる（清水,2007）。八代は著書のなかで、経済成長の鈍化に対して従来の雇用慣行が合理性を失ったという認識のもと、雇用の在り方の刷新を次のように強調した。「本来、経済合理性に基づいた日本の雇用慣行は、〔中略〕規制によって保護されるべき存在ではなく、市場競争のなかで新たな経済環境に適合するものへと変化を遂げる過程にあるものといえる」（八代,1999:15）。また八代は同著で、女性の労働市場参加にとって障壁と考えられるシステム（つまり長期雇用・年功制・給与内手当に代表される家族単位雇用慣行と性別役割分業）を前提にしている社会保障制度を個人単位化するという2004年報告と同旨の提案を行っている（八代,1999:149）。

しかし一方で、男女の対等性を巡って、男女共同参画を推進する立場と市場主義を志向する立場は異なる。八代は、女性が活用される社会の条件として規制緩和を通じた企業間競争の促進を強調する。従来システムが生んだ既存の男女間賃金格差を利用したコスト削減を狙い、市場競争の激化に比例して女性を戦力とする企業が増えるという仕組みである（八代,1999:148）。つまりこの主張では、女性が男性より「お買い得」な労働力であるため、競争のなかで女性労働者の需要が高まることを「女性活用」と称している。ここで描かれる社会は、雇用・制度の個人単位化を男女平等な競争条件の整備ととらえ労働市場に参加する時点での男女の対等性を想定しており、労働市場参加後

の男女間賃金格差はむしろ前提条件とされ不平等性は不問に付される。

規制緩和が政府の方針として進められるにつれ、競争促進の文脈で「男女平等」が説かれる傾向にあるが、男女平等と競争社会を結びつける論調に対しフェミニストは「事実無根」と非難する（江原,2007:62）。男女共同参画の観点からは確かに従来の社会保障・雇用システムの見直しを求めているが、それは競争の条件整備というより格差解消効果が期待されるからである。2004年報告では年功制の見直しが賃金制度の公正透明性と結びつけば男女間賃金格差の縮小に資すると明示されている。また、男女共同参画が新たな規制の必要性を重視していることも競争社会と異なる。2004年報告を見ると、多様な働き方のニーズに対応する側面から就業形態の多様化を肯定的に捉える一方で、選択の余地なく非正規労働を強いられる労働者が増加している現状を踏まえ、可能な限り希望する形態での就業を実現する方策の必要性が指摘されている。また、同一価値労働同一賃金の実施や強制力を伴ったパートタイム労働者の均衡処遇ルールといった就業形態間の格差を防ぐ具体策も提案されている。さらに男女共に仕事とそれ以外の生活の両立を可能にするため、長時間労働是正や賃金不払残業解消に向けた取り組みにも言及している。

以上述べてきたように、男女共同参画が目指すのは、既存の規制改廃と再規制によって雇用における男女間格差を解消し、男性と女性が「お互いを支え合い補い合う」、協力を基礎とする社会である（坂東,2004:93）。規制緩和促進を中心に「男女平等」を主張する市場主義論者が描く競争社会とは異なる⁽¹⁾。この両者の違いを明確にしておくことは次節で詳述するバックラッシュの理解に役立つことになる。

第二節 バックラッシュの影響—少子化対策への接近

本節では政策形成の場に移し、男女共同参画が少子化対策との関係性を模索し始める様子を見る。その背景には、バックラッシュ派議員、バ

ックラッシュ派学者、一部のマスコミが先導した世論喚起があった。とはいえ、少子化対策への接近を、バックラッシュの受け身に回ったという消極的な見方ではなく、更に広範に男女共同参画の根を張るための戦略と積極的に捉えることが、後に登場するワークライフバランスを考えるうえで重要である。以下では、バックラッシュの影響力とともにフェミニストの戦略を検討する。

バックラッシュの登場は男女共同参画社会基本法成立に伴う自治体条例が策定され始めた2000年頃に遡る(坂東,2004:153)。バックラッシュ推進派は男女共同参画に対し、家族崩壊を導く、専業主婦を蔑視している、日本の伝統を破壊するなど様々な観点から批判を続けた。特に男女共同参画が男らしさ女らしさを否定し教育現場ではジェンダーフリー教育の名の下で異常な事態が生じているとする説は自民党保守派議員の琴線に触れ、バックラッシュ勢力が席卷することになった。自民党内では両性の平等を謳う憲法第24条改正論議を経て⁽²⁾、第二次男女共同参画基本計画策定期に合わせ「過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム」設置へと盛り上がりを見せた。プロジェクトチームは、当時自民党幹事長代理を務めていた安倍晋三を座長として2005年4月に設置され、バックラッシュ派を代表する学者八木秀次らを交えた勉強会・シンポジウム開催やアンケート実施など積極的な活動を展開した。そして同年7月以降は男女共同参画基本計画改定に向けた議論を行い、12月に「男女共同参画基本計画改定に当たっての要望書」を作成し、この間に官房長官に就任していた元座長の安倍に申し入れを行った⁽³⁾。このため、計画内の「ジェンダー」表記を巡る論争が起き、男女共同参画基本計画改定作業は波乱の展開となった(『朝日新聞』2005年10月4日、2005年12月14日)。

バックラッシュの圧力が高まるにつれ、その影響は男女共同参画会議にも及んだ。それは2003年1月の第9回男女共同参画会議冒頭の首相発言に既に反映されていた。当時の首相小泉は発言のなかで、男女共同参画の進展につれ少子化や子ども

のしつけに対する影響を危惧する声が高まっていることについて触れ「夫婦ともに社会に出ることの代償として、〔中略〕家庭のぬくもりが失われることに対する不安も少なくありません。」と述べた。続けて、男女共同参画に向けた改革が広く国民の理解を得られるよう、改革の「影」の克服に向けた議論の必要性を強調した(男女共同参画会議第9回議事録)。この発言は男女共同参画と少子化対策接近の前触れと考えられる⁽⁴⁾。その後翌2004年1月の第13回男女共同参画会議では、「男女共同参画社会について一部に誤解、曲解等がある」ことを踏まえ「男女共同参画の正確な理解のために」根本に立ち返って基本的考え方を検討し、バックラッシュの牽制を試みた(男女共同参画会議第13回議事録)。しかし、同年7月の第15回会議における首相の諮問により「少子化と男女共同参画の関係について調査検討を行う」、「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」が設置された(男女共同参画会議第15回議事録)⁽⁵⁾。こうして両者が結びつけられた。

さてここで、男女共同参画と少子化対策の結合について検討したい。実のところ、この両者の結びつきは初めて見られる傾向ではなかった。男女共同参画の歴史に遡ると、むしろこの結びつきは、男女共同参画社会基本法制定の過程でフェミニスト達が男女共同参画の推進根拠として採用してきた手段であった(大沢,2002:15)。家事や育児などを性別役割として任される女性が仕事を続けるためには「両立支援」が不可欠だが、1985年男女雇用機会均等法成立後も両立に向けた法整備が一向に進まなかった。そのなかで生じた1990年の「1.57ショック」は社会に衝撃を与え、これを機に少子化対策が危機感をもって政策に取り上げられることになった(堀江,2005:307)。「1.57ショック」により出生率の低下と将来の労働力不足が結び付いて認識されるようになり、女性を労働市場に確保する必要性が生じ、女性の働き方に多少とも影響を与えるような法律の整備が進んだ⁽⁶⁾。江原由美子は男女共同参画社会基本法の成立をこの延長線上に捉えており、基本法成立の裏には、少子化を

利用して男女共同参画の必要性を訴えるというフェミニストの戦略があったことを次のように語っている。「ほんとうは少子化が問題なんじゃなくて、産むと仕事が続けられなくて経済的に困窮すること、つまり働くことやライフスタイルの選択の自由がないということが問題なんだということを、フェミニストはみんな分かっている。でも政治家はそこは決して理解しようとはしない。だから、これは少子化に当然つながる問題なんだよと指摘して動かそうとした。」(江原、竹信,2007:6) このフェミニストの戦略は、少子化を媒介にしない限り女性が被る問題がクローズアップされない日本社会に対応した結果である。男女共同参画施策は「政治過程のなかで生きている」フェミニストの戦略が成功して開始された(江原、竹信,2007:6)。

以上のように、基本法成立時における男女共同参画と少子化対策との結合は男女共同参画の推進に貢献した。一方、今回の少子化対策への傾斜は男女共同参画の波を押し返すバックラッシュ勢力の拡大を背景としており、基本法成立時と状況を異にする。しかし、少子化対策との結合による過去の成功体験を持つ男女共同参画は、今次の状況にも臨機応変に対応した。男女共同参画会議の下に設置された「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」では、すべての人を対象としたワークライフバランス施策の推進を議論し、性別役割分業を背景に主に女性に向けられていた「両立支援」からの飛躍を図った。さらに2006年5月には男女共同参画会議に対し、短時間労働者の正社員化や長時間労働の是正等を含めた「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を可能とする働き方の見直し」を提案した(男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会,2006)。こうして男性に対しても男女共同参画の推進が有益であることが改めて確認された。男女共同参画は、バックラッシュからの攻勢を逆手に取り、目標である男女の協力社会実現に向けワークライフバランスを政策課題に押し上げた。男女共同参画の領域からワークライフバランス実現に向けた取り組

みが提案されたことは、この後バックラッシュの急先鋒である安倍の首相就任という男女共同参画後退の危機にも有効に働くことになる。その様子は本章第四、五節で見ることにする。

本節の最後に、バックラッシュが政策形成に影響を与える程の潮流となった背景に触れておきたい。バックラッシュ派が理想とする社会とは、男女がその「特性」を発揮して父性と母性を基礎に子どもを養育する「家族の価値」が輝く社会である(細谷,2005:100)。ここでは従来の日本型雇用慣行が前提とした男性稼得者と主婦が形成する家族が前提になる。しかし第一章で見たように、もはや労働市場は変化し日本型雇用慣行を維持する余力は失われ、男性稼得者に雇用保障と家族給を含む収入が提供される機会は減少してしまった。この労働市場の変容には規制緩和が政府の方針とされ加速したことも一因である。こうして従来の家族モデルの経済的基盤が崩れ家族が変容することに加え、変容そのものに適応する社会を目指す男女共同参画の推進によって男性稼得者と主婦が形成する家族が選択肢の一つとして相対化されることに対しバックラッシュ派は不安・恐怖を抱き反発する(北田,2005)。こうした現状に対する不安感・恐怖感が、労働市場の変化を身を以て経験している人々に親近感をもたせ、彼らが労働市場改革を牽引する規制緩和論者の意味するところの「男女平等」を男女共同参画と同視したためにバックラッシュ拡大につながった。そして、間接的に労働市場の変化から影響を受け、かつ男女共同参画の観点から税制等の優遇廃止という負担増を要求される主婦層のなかにもバックラッシュを支持する傾向が見られた。しかし、この主婦層からのバックラッシュの論調を丁寧に見ると、実は男女共同参画と共通する問題意識が浮かび上がる。主婦の視点からのバックラッシュは、両立支援の対象から外されやすい非正規雇用の女性が増加し、女性に仕事と家庭の二者択一が迫られ、家庭を選ぶ者がいる現状にもかかわらず、「現実を無視して」男女共同参画が夫婦共働きの社会への転換を促していると反発している(山下,2006:203)。バック

クラッシュ派が女性の置かれる現状を批判しつつも、この現状を主婦を肯定する正当性の論拠として利用するのに対し、男女共同参画推進派はこの現状を改善するための取り組みを主張する。このように対応こそ異なるが、正規労働さえ両立が困難であり、かつ低処遇の非正規労働者が増加しているというバックラッシュ派の現状の指摘は男女共同参画推進派と共通である。そこで次節では、主張を異にする主婦からのバックラッシュと男女共同参画がともに指摘する女性と労働の現状について若干検討してみたい。

第三節 男女格差と雇用形態による格差

主婦からのバックラッシュと男女共同参画推進派の現状認識は、パートに代表される非正規労働が低処遇であること、そしてその非正規労働が増加していることを基礎としていた。正規非正規間の処遇格差は昨今格差社会論によって非難されているが、この格差社会論は、男性の非正規労働者が増加し可視化されたことにより始まったのであり、その背後で女性の非正規労働者割合が急速に拡大している実態やかねてからの男女格差は大きく取り上げられていない（熊沢2007:107）。しかし、現在の正規非正規間処遇格差を遡れば、性別分業が生んだ男性＝正規労働、女性＝非正規労働という働き方の男女格差に辿りつく（江原,2007）⁽⁷⁾。つまり、非正規労働は家計補助的労働とみなされる傾向が現在まで続いていることが、非正規労働の低処遇の原因ということである⁽⁸⁾。また、この間進んだのは規制改革論者の言う格差を伴った「男女平等」であって専ら労働規制緩和のみが加速し、男女共同参画が主張する均等待遇のための再規制が実効力を伴ってこなかったことも低処遇の要因である。しかし低処遇を強いられる非正規労働者は、規制改革論者が進めた労働の規制緩和の下、正規労働からの転換も含め増加している（竹中,2005:17）。特に女性は非正規労働割合を男性以上に増加させており、非正規化の加速度においても男女間には格差がある⁽⁹⁾。

このように労働市場改革が進む状況のなか、悪

化する労働環境への異議申し立ての声が女性側から高まるようになった。既に第二章第六節で見たように、連合の会長選では非正規労働者を代表して全国ユニオンの鴨桃代が女性初の候補者となり支持を集め、非正規労働者の影響力の高まりを見せつけた。また、労働政策審議会で労働法制の改正が議論されている頃、働く女性のための初の全国的支援組織「働く女性の全国センター（ACW2）」が結成された（『朝日新聞』2006年10月31日、2007年1月28日、『読売新聞』2007年1月10日）。ACW2は、1990年代に一般職やパートの女性たちが賃金差別訴訟を起こすなかで誕生した支援団体や女性ユニオンが、均等法やパート労働法の改正を求め活動する過程で築いたネットワークをもとにした組織である。女性たちのこのような長年の取り組みが、急増する非正規労働女性からの相次ぐ解雇やセクハラなどの相談に対応する組織を生んだ。

以上、仕事と家庭生活の両立困難に拍車をかける、女性（特に非正規労働）を取り巻く労働環境の劣化とそれに向けた抵抗を見てきた。女性の生き方を左右する仕事と生活の両立の問題は、バックラッシュ派急先鋒の安倍の首相就任により何らかの変化があったのだろうか。次節で検討したい。

第四節 安倍政権と男女共同参画

本節は、2006年9月に誕生した安倍政権が男女共同参画の領域でどのような政策を提案したか論じる。先に記したとおり、安倍は幹事長代理時代の2005年4月、自民党内に設置された「過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム」の座長に就任し、男女共同参画バックラッシュの旗振り役を務めた。また、同年10月第3次小泉改造内閣で官房長官に就任して以降、「[家族・地域の絆再生] 政務官プロジェクトチーム」を立ち上げ、「子どもを育てることの喜び、家族をもつことのすばらしさ」についての議論、とりまとめを指示してきた（安倍,2006b:173）。バックラッシュ派はこうした安倍の取り組みにより勢いづき、安倍の首相就任に対して全面的な協力

体制をとることになった。

さて、安倍政権におけるバックラッシュ要素はまず人事の面から見られた。総裁選時の公約「官邸主導確立」の核となる首相補佐官には、先に記した両プロジェクトチームに積極的貢献を行ってきた山谷えり子参院議員が採用された。また、少子化・男女共同参画担当大臣には長年夫婦別姓に反対してきた高市早苗衆院議員が据えられたことで、男女共同参画の後退が懸念された（『朝日新聞』2006年9月27日）⁽¹⁰⁾。

この傾向は政策の方針からも見受けられた。所信表明演説で安倍は、「子育ての素晴らしさ、家族の価値を社会全体で共有できるよう、意識改革に取り組みます」と宣言した（安倍,2006c:55）⁽¹¹⁾。一方、演説では「男女共同参画」というフレーズは一切使わず、男女共同参画と関わる内容は再チャレンジの一環で示されたパート労働者への社会保険の適用拡大のみであった。

では、次に安倍が首相就任後、男女共同参画会議とどのように関わったかを検討する。安倍は首相就任後初の男女共同参画会議の挨拶で、以前から出産・育児で退職した女性への再チャレンジ支援策に取り組んできたことを冒頭に触れ、男女共同参画の今後の方針として女性の再チャレンジ支援策、働き方の見直しやテレワーク拡充による仕事と家庭の両立支援策、出産・子育て期の医療ニーズに対応する体制の充実強化を挙げた（男女共同参画会議第24回議事録）。示された内容はいずれも出産育児に関連するものであった。翌2007年2月の次回会議は、その間の2006年12月20日に発表された人口推計に衝撃を受けた安倍が少子化対策へ傾注するなかで開催された（安倍の少子化対策は第四章で詳述）。この会議では遂に男女共同参画検討の場で「家族の価値」を強調することになった。安倍は会議のなかで、「美しい国、日本」を作る前提として「家族の素晴らしさや価値を再認識することが必要であります。」と語り、この観点から男女双方の「仕事と生活の調和」の重要性を指摘した。このとき、男女共同参画会議では既に「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」に

おいて女性労働力率と出生率の相関性について統計を用いた論証を行い、共に上昇している国では男性を含めた働き方の見直し、男性の家事育児参加等が進んでいることを明らかにした実績があった（男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会,2005）。さらにこの調査会では既にワークライフバランスに向けた取組みの提案も行っていた（男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会,2006）。調査会での結論は、男女共同参画推進が少子化解消に資することを明示したが、裏を返せば出生率向上の一つの方策の提案にもなりうる。そこで、安倍はこの研究実績を有効活用するため男女共同参画会議に対しワークライフバランスの「本格的な調査審議を進め、我が国全体が、どのように取り組みを進めていけばよいのか、その方向性を十分に検討していただきたい」と依頼した。この発言を受け、「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」は廃止され、これを発展的に改組した「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」が男女共同参画会議の下に設置されることになった。

以上より、安倍は当初から男女共同参画の場を借りて少子化対策を推進する意図があったと言える。それが2007年から独自の少子化対策に着手するなかで、その推進のためにも男女共同参画の実績を積極的に利用することとし専門調査会を新設した。新しい専門調査会の設置は、安倍が男女共同参画会議の存在意義を認めたことを意味する。バックラッシュを背景に、男女共同参画が少子化対策と接近した際に提案されたワークライフバランス実現への取り組みは、ここにきて男女共同参画政策の生命線となった。

第五節 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」での議論

以上のような経緯で設置された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」は、2007年3月から議論が開始された。第1回調査会では、本調査会が少子化対策として

のワークライフバランスを議論する場ではないことが確認され、働く人に焦点を絞った検討を行う方針が示された⁽¹²⁾⁽¹³⁾。この調査会は、設置の2ヶ月前にホワイトカラーエグゼンプション構想断念に追い込まれていた経済界の抵抗の場となり、一方で労働側の目指す「ディーセントワーク」が取り上げられる。この意味で、調査会での議論は第二章で検討した労使の応酬の続編であり、ワークライフバランスそのものを巡る両者の意識のずれが明確にされる。

調査会第2回から第4回までは調査会委員により各々が所属する組織のワークライフバランスへの取り組み等が報告され、第4回調査会では経団連と連合の取り組みが紹介された。これらの報告を第二章で触れた審議会での論争を踏まえて詳細に見ると興味深い。当時経団連専務理事であった紀陸孝からはワークライフバランス推進に対する経団連の基本的考え方が報告されるが、その内容は第二章で見た経営側の姿勢のとおりであった⁽¹⁴⁾。つまり、多様で柔軟な働き方をワークライフバランスの基本とし、ワークライフバランスは労使による新しい自律的働き方に挑戦するなかで実現されるという考えである。ここで紀陸は、労働時間適用除外制度の断念以降、労働政策形成の場でタブー視されていたホワイトカラーエグゼンプションにまで言及し制度導入への経営側の執念を見せた。また、ワークライフバランスの意識醸成と大きく関わる長時間労働に触れる際、労働時間適用除外制度断念後もそれと切り離されて議論が進められていた「時間外労働の賃金割増」について、長時間労働が「割増賃金を上げたからなくなる」という問題ではないだろうと私どもは認識をいたしております。」と抵抗してみせた⁽¹⁵⁾。紀陸は、その後の調査会での中間報告案作成の検討にあたって、「働き方を変える」ことの認識を他の委員らと異にするために折り合いが付けられず徹底して批判を続けた⁽¹⁶⁾。

対して、連合副会長の植本真砂子は、連合の取り組みの報告にあたり「少子化対策」「両立支援」を超えたトータルな働き方の見直しを挙げ⁽¹⁷⁾、「仕

事と生活の調和の実現には「自律的な働き方」が必要だとして、われわれが求める仕事と生活の調和とは、正反対の労働時間管理や労働時間規制の適用除外をさらに拡大する動きがある。」と批判した(植本,2007)。このことに関連して、植本は中間報告案を巡る議論のなかで、連合がワークライフバランスと言うときの仕事とは「ディーセントワーク」であると主張し経営側との認識の違いを明らかにした⁽¹⁸⁾⁽¹⁹⁾。

こうした労使の対立点を踏まえつつ、調査会では企業・組織における働き方の検討を優先的に行った。そして、2007年5月には企業等の事例分析を行った結果をまとめ、中間報告を発表した。中間報告ではワークライフバランスを「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、「多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤」としてその重要性を強調した(男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会,2007:2)。また、そのために企業・組織はワークライフバランスへの取り組みを「明日への投資」と考え経営戦略の柱にするよう、取組みのメリットを提示して促した(男女共同参画会議仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会,2007:8)。さらに中間報告では、経営側から消極的意見が出されつつも「ワーク・ライフ・バランス社会の実現度指標」の開発について以後検討を行うことを決定した。この指標は「骨太の方針2007」にも盛り込まれ、「行動指針」の内容の一つとされた(経済財政諮問会議,2007:19)。

第四章 少子化対策とワークライフバランス

本章では、少子化対策の観点からワークライフバランスの実現が政策課題に持ち上げられるまでの過程を検討する。子どもをもつということは生き方に関わる選択であるため、この分野においても前章で触れた価値観を巡る論争が表面化する。男女共同参画施策の進展に抗う人々は、同時に少

子化対策の方向性を「家族の価値」の強調へ向けようとする。男女共同参画バックラッシュの拡大と並行して、少子化対策の領域でも「家族の価値」を強調する施策が散見されるようになった。この傾向は、少子化対策検討の場の変遷との関連が予測されるため、本章では少子化対策議論の中心舞台の移り変わりに注目しつつ論じていく。

まず、少子化対策の領域でワークライフバランスの萌芽と言える「少子化対策プラスワン」について説明し（第一節）、続いて価値観論争が政治化される過程を検討する（第二節）。そして、安倍政権が少子化対策としてワークライフバランスを取り上げる様子をその背景と共に論じ（第三節）、最後に少子化解消のために政府と共に大きな役割が期待される経済界の少子化対策を若干検討する（第四節）。

第一節 少子化対策からの「働き方の見直し」の提案

1990年の「1.57ショック」を契機とする少子化対策は、幾つかの段階を経て現在に至っている。各段階は主に、働く女性のための「両立支援」、対象を男性に拡張した「次世代育成支援」、ライフスタイルを問わずあらゆる労働者に向けた「ワークライフバランス」というキーワードで表すことができる。本節では前半部について触れることにする。

まず、1990年代前半は主に「両立支援」が柱となった。少子化の進展が将来の労働力不足を招くという危機感から女性を労働力の主体と捉える方針が政策の基本となり、ここから性別役割分業の下で家庭的責任を負う女性に向けた「両立支援」が開始された。しかし1997年に発表された人口推計で将来の合計特殊出生率が予測より大幅に下方修正されたことから、厚生労働省人口問題審議会が政府の審議会として初めて少子化の総合的分析を開始し少子化への対応の必要性を明らかにした（内閣府,2004）。続いて、この報告を踏まえた1998年厚生白書は、「母性の過剰な強調」を少子化の一つの原因と分析し男性の育児参加を求めた。

これを機に男性の子育てへの関わりが少子化克服の鍵と認識され、意識啓発活動が行われるようになった（堀江,2005:85）。この傾向のなかで、2002年に厚生労働省より発表されたのが「少子化対策プラスワン」であり、この文書により従前の少子化対策に「男性を含めた働き方の見直し」が加えられることになった（厚生労働省,2002）。

「少子化対策プラスワン」の背景には、新たな少子化促進要因の発見があった。2002年1月に発表された「日本の将来推計人口」により、従来から少子化要因と考えられてきた「晩婚化」に加え「夫婦の出生力低下」の現状が明らかになった。これらの要因を踏まえ厚生労働省が従来の少子化対策を再検討した結果、新たに四つの視点が必要と判断され、そのうちの一つの柱に「男性を含めた働き方の見直し」が含まれた（厚生労働省,2002）⁽¹⁾。その具体策としては、多様な働き方の実現、子育て期の残業時間縮減、父親休暇などが挙げられた。また、「少子化対策プラスワン」は男女それぞれの育児休業取得率の目標数値を掲げており、少子化対策に男女が共に家庭的責任を担うというイメージが埋め込まれた。「少子化対策プラスワン」によって、従来の「両立支援」を男性に拡張し、かつ働き方を改め子育て中の男女に仕事と家庭生活の両立を実現する「次世代育成支援」施策が目指されることになった⁽²⁾。

さて、このように厚生労働省が少子化対策の領域で働き方の見直しを主張し始めた要因はもう一つあった。それは、少子化対策プラスワン発表前年の2001年の省庁再編による厚生労働省雇用均等・児童家庭局の誕生である（cf.萩原,2006:234）。省庁再編後もその狙いに反して旧省間の政策連携は遅々として進まず、厚生労働省もその例外ではなかった。しかし、労働省女性局と厚生省児童家庭局を統合して再編後の少子化担当組織となった厚生労働省雇用均等・児童家庭局に至っては「複眼的な政策ができるようになり、連携成功の貴重な例となった（岡田,2006:34）。新たな組織体制を飛躍のきっかけに、少子化対策が「働き方の見直し」に本格的に踏み込んだと考えることができる。

2003年には、「少子化対策プラスワン」を踏まえ、地方公共団体及び企業における10年間の集中的・計画的な取組みを促進するための「次世代育成支援対策推進法案」が国会に提出されるが⁽³⁾、この法案は厚生省と労働省の「合併記念法案」と呼ぶ声があったという(荻原,2006:234)。

こうして少子化対策は「次世代育成支援」施策へと舵を切った。しかし、この頃男女共同参画の分野に向けたバックラッシュが勢いを拡大させており、少子化対策の領域も次第にその影響を受けることになった。次節ではその経過を見ることにする。

第二節 価値観を巡る争いの政治化—2006年「新しい少子化対策」までの歩み

「次世代育成支援対策推進法」が成立した2003年第156回通常国会では、少子化に関連するもう一つの法「少子化社会対策基本法」も同時に成立した。少子化対策を舞台に展開された価値観を巡る争いは、この法律と密接に関わる。なぜなら、少子化社会対策基本法そのものに対する反論が起こることに加え、この法律が敷いたレールの上で争いが政治化していくためである。

少子化社会対策基本法成立以前、少子化対策は多様なライフスタイルに配慮しながら進められてきた。というも、1990年代後半から少子化対策は「次世代育成支援」の方向に進むが、その頃提出された政府文書には、少子化対策を進めるにあたって結婚や出産に対する個人の選択を尊重し多様な生き方に配慮するといった内容の留意点を盛り込む傾向にあった⁽⁴⁾。この配慮により、幅広いコンセンサスを得て少子化対策が進められてきた。しかし、少子化社会対策基本法は⁽⁵⁾、前文で「少子化は、社会における様々なシステムや人々の価値観と深くかかわっており、この事態を克服するためには、長期的な展望に立った不断の努力の積重ねが不可欠」としたうえで、第六条で「国民は、家庭や子育てに夢をもち、かつ、安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現に資するよう努めるものとする」と国民の責務を規定した。

また、子育ての第一義的責任は親にあるとの認識の下、「男女共同参画社会の形成とあいまって、家庭や子育てに夢を持ち、かつ、次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備すること」(第二条一項)、生命の尊厳・子育てにおいて家庭が果たす役割・家庭生活における男女の協力の重要性について国地方公共団体が教育啓発を行うこと(第十七条)が示された。これらの条文には以前の流れと異なる要素が含まれているとされ、国会審議では「女性の自己決定権の保障・配慮という視点が欠落し」ている、あるいは「国による私生活への過剰な干渉が懸念される」など様々な批判が向けられ⁽⁶⁾、国会審議の外でも抗議活動が起こった(浅倉,2003:69-70)⁽⁷⁾⁽⁸⁾。

少子化社会対策基本法は他方で、バックラッシュ派からも批判された。男女共同参画批判の代表的論者である八木秀次は、この法案を「フェミニズム法案」と称し、「『男は仕事、女は家事・育児』という発想を改め『男女ともに仕事・家事・育児』というのが当たり前になるよう『環境』を『整備』することを狙っていると批判した(八木,2000:166)⁽⁹⁾。また、少子化解消のためには「官民挙げて家族の価値を再認識すること」が必要と主張した(八木,2000:170)。

このようにして、少子化社会対策基本法について価値観を巡る争いが表面化した。各立場は、人口減少を前提としてそれに対応した社会づくりを求める立場/人口減少を食い止めるために国民の意識変革を求める立場とまとめることができる。以後、少子化社会対策基本法を根拠法として少子化対策が展開されるが、その過程ではこの価値観論争がより政治化され、徐々に「家族の価値・家族の絆」が幅を利かせるようになっていく。

ところで、少子化社会対策基本法成立の影響は、少子化対策検討組織の改組となって現れた。法成立以前は、関係行政機関トップを構成員とする少子化対策推進関係閣僚会議が少子化対策の大枠を決定してきた。この会議が少子化社会対策基本法施行に伴い廃止され、代わりに内閣総理大臣を会長に全閣僚で構成される「少子化社会対策会議」

が内閣府に設置された（内閣府,2004）。新組織が内閣機能強化策の一環で設けられた内閣府のなかの一会議となったことは、少子化対策の総合的包括的な展開が可能になったことを意味する。実際、少子化社会対策基本法の義務付けに従い政府が策定した施策大綱「少子化社会対策大綱」では、若者の自立のための就労支援など幅広い内容が盛り込まれた。大綱ではその他に、働き方の見直しとして「仕事と生活の調和」を挙げ、また「家庭の役割についての理解」を促進することも示された。そしてその後も少子化対策推進の基盤は強化されていった。2005年10月には第3次小泉改造内閣において少子化を担当する内閣府特命担当大臣が置かれ、会議の下には関係閣僚と有識者から成る「少子化社会対策推進会議」が、その下には少子化担当大臣と推進会議有識者から成る「少子化社会対策推進専門委員会」が設置された（内閣府,2006）。

以上のような経緯で少子化対策は政府主導で進むことになり順調に見えた。しかし、実際は各方面からの抵抗や内部からの反発があり、次第に複雑な様相を呈していった。まず、官僚との調整を経ずに独自の提案を行なう猪口少子化担当大臣の手法に、官僚からの反発が相次いだ⁽¹⁰⁾。猪口の発案による「少子化担当大臣と地方自治体トップのブロック会議」開催には、事前の相談がなかったことを理由に厚生労働官僚から反発が起こった。これには、厚生労働省と内閣府の少子化対策をめぐる「主導権争い」の側面もあった（『朝日新聞』2006年1月28日）。また、猪口の出産無料化に関する発言は財務官僚から批判が起きた。一方その頃、以前に「過激な性教育・ジェンダーフリー教育実態調査プロジェクトチーム」で事務局長を務めた経験をもつ山谷えり子参院議員が内閣府大臣政務官に就任しており、山谷を中心に「家族・地域の絆再生」政務官プロジェクトチームが結成され、男女共同参画と一体で少子化対策を進める政府と異なる方針の集団が生まれた（『朝日新聞』2006年1月28日⁽¹¹⁾）。さらに、少子化社会対策推進専門委員会における報告書のとりまとめ作業では、猪口大臣と有識者委員の間で優先すべき政策を巡っ

て対立が生じた（『朝日新聞』2006年5月21日、『読売新聞』2006年5月23日⁽¹²⁾）。また、政府主導に対し与党からは連携を求める声が高まり、2006年3月「少子化対策に関する政府・与党協議会」が設置された。この政府・与党協議会では「骨太の方針2006」に反映させる「新しい少子化対策」策定に向けた作業が行われるが、この場には具体的提案を異にする四案、具体的には少子化社会対策推進専門委員会案、政務官プロジェクトチーム案、自民党案、公明党案が持ち込まれとりまとめは困難を極めた（『読売新聞』2006年5月23日）。

ここで、「新しい少子化対策」をまとめる段階での各方面からの案を概観してみる。少子化社会対策推進専門委員会案は、少子化対策の基本に「ワーク・ライフ・バランスの実現や男女共同参画の推進」を掲げ、「子育て家庭を社会全体で支援する体制」作りを目指した（内閣府,2006:27）。一方、政務官プロジェクトチームは、少子化の背景に「過度に経済的な豊かさを求め、個人を優先する風潮がある」とし、政府が取り組んできた経済的支援や仕事と生活の両立支援といった施策が、少子化の背景を前提とする「対症療法」にすぎず「抜本的に少子化の流れを変えるものとしては不十分」と考えた。そして少子化問題への対応として「経済優先・個人優先の価値観とは異なる新しい価値観に基づき、「結婚して子供を産み育てることが当たり前と皆が自然に考える社会」を実現することが必要」と断言した（「家族・地域の絆再生」政務官会議プロジェクトチーム,2006）。自民党案は、「個人の多様な生き方を尊重しつつも、家庭を社会の基礎的な単位として尊重」する視点を基礎に置き、経済的支援を筆頭に施策を並べた（自由民主党政務調査会厚生労働部会,2006:2）。なかには、子どもを育む家族や地域の絆を深める国民運動の展開など、政務官プロジェクトチーム案と類似の提案もあった。対して、公明党案は、「子どもを産みたいと主張する人々に積極的に機会を与え」ること、また「男女共同参画社会の遅れが少子対策の遅れに連結している」ことを基本

的な考えとした。そして、出生率低下の原因の根底に働き方の問題があると指摘し、ワークライフバランスの重要性を説いて「仕事と生活の調和推進基本法」（仮称）制定を提案した（公明党少子社会総合対策本部,2006）⁽¹³⁾。

以上より、政府・与党協議会に提出された四案は、少子化社会対策基本法に向けられた二つの異なる価値観にそれぞれ立脚していることが読み取れる。こうして「新しい少子化対策」のとりまとめ作業では対立的価値観がせめぎ合い、結果的には異なる価値観が混合する一貫性のないものになった。最終的に少子化社会対策会議で決定された「新しい少子化対策」では、その基本的視点を「出生率の低下傾向の反転に向け、少子化の背景にある社会意識を問い直し、家族の重要性の再認識を促し、また若い世代の不安感の原因に総合的に対応する」と示された（内閣府,2008:203）。家族・地域の絆を強化することを目的とする社会全体の意識改革を前面に打ち出し、政務官プロジェクトチームや自民党が求めた「家族・地域の絆強化に向けた国民運動」の推進が強調された一方で、若い世代の不安解消に向けて、公明党や少子化社会対策推進専門委員会が提案した「働き方の見直し」も基本に置かれることになった（内閣府,2008:27、『朝日新聞』2006年6月15日）。

第三節 安倍政権の総合的少子化対策—「少子化対策」としてのワークライフバランス

前節では、安倍政権発足以前の少子化対策について価値観対立に着目しながら概観した。第三章の内容に照らせば、男女共同参画バックラッシュの強まりと少子化対策における家族の絆の強調は同時期に見られ、これらは裏表の関係にあることがわかる。この潮流を政治の舞台で勢いづかせた中心的人物が安倍であり、首相就任以前より家族の価値を重視した少子化対策への熱意を見せていた（安倍,2006b:174）。本節では、安倍が少子化対策の文脈でワークライフバランスに注目したことで、少子化対策の軸が「次世代育成支援」から更に発展していく過程を論じる。

安倍が初めて「ワークライフバランス」というフレーズを口にしたのは総裁選期間であった。2006年9月15日に開催された「新しい日本をつくる国民会議」（21世紀臨調）主催の「政策本位の党首選挙」推進大会にて、安倍は初見表明のなかでテレワーク人口倍増のためのインフラ作りに触れた際、「出産を終えた女性が自宅で勤務することができ」「ワークライフバランスを変えていくうえにおいても大きな意味があるかもしれない」と語った（『朝日新聞』2006年9月19日、新しい日本をつくる国民会議ホームページ）。しかし安倍がこのとき「ワークライフバランス」に触れた裏には、後に安倍内閣で広報担当首相補佐官となる世耕弘成によるアドバイスがあったと言われている（『朝日新聞』2006年9月19日）。世耕は、「ワークライフバランス」という言葉を用いることで、少子化対策に本気で取り組む印象を与えアピールできるという戦略を描き安倍に提案したという（秋山、川村,2006）。つまり、このときの発言は世耕の進言によるメディア戦略の一環であって、安倍自身に「ワークライフバランス」そのものの具体的なイメージがあったとはいえない。その証拠に、安倍の総裁選パンフレット「美しい国、日本。」では少子化対策関連項目として「子育てフレンドリーな社会の構築」を掲げ、「次世代育成支援」のキーワードである「ファミリーフレンドリー」を連想させた（安倍,2006a）。本来「ワークライフバランス」施策は労働者全般を対象とし、子育て期に限定した「ファミリーフレンドリー」施策よりも広範な施策を含むものである（武石,2006:10）。ゆえに、安倍は総裁選当時両者の違いを明確に意識していなかったと考えられる。

さて、安倍が首相就任後少子化対策に本腰を入れることになったきっかけは2006年12月20日人口問題研究所が行った「日本の将来推計人口」の発表だった。この推計結果は、前回（2002年）調査が50年後1.39と予測した合計特殊出生率を1.26に下方修正し、さらに2055年には15～64歳の労働力人口が半減することを予測した（『毎日新聞』2006年12月21日）⁽¹⁴⁾。この頃、郵政民営化造反議員の自

民党復党や道路特定財源の一般財源化問題などの影響で、安倍政権の支持率は発足直後から20%以上下落していた（『毎日新聞』2006年12月12日）。2006年12月25日のインタビューで、安倍は内閣支持率低下について「謙虚に受け止めたいと思っているが、一喜一憂することなく結果を出していくことによって国民の理解と支援をいただきたい」と述べるとともに、翌2007年は「有言実行」を目標にすると語った（『読売新聞』2006年12月26日）。また、年末には年明けの記者会見打ち合わせの場で「年頭の記者会見では言いたいこと言うよ」と宣言し、会見では、政権発足時の所信表明演説で「内閣の総力をあげて」取り組むと表明していた少子化対策など社会保障政策を強調した（『朝日新聞』2007年3月24日、安倍、2006b）。安倍は、新たな年を迎え初心に返り、ブレのない信念に沿った政策を打ち出して結果を出すことで支持率の回復を狙ったと言える。年明け早々、「有言実行」のために、前年末発表の将来推計人口の結果を受けた新たな少子化対策に着手する運びとなり（『朝日新聞』2007年1月4日）、1月10日には同月中に少子化対策検討のための新たな会議を設置する方針を固めた（『毎日新聞』2007年1月11日）。

ところで、この頃労働法制の議論ではホワイトカラーエグゼンプションが取り上げられていた。この文脈のなかで安倍のワークライフバランスに対するイメージが明らかになる。それは、労働時間適用除外について与党内からも慎重な声が高まっていた2007年1月5日、記者団からのホワイトカラーエグゼンプションをどのように考えているかという問いに対する答えのなかで見られた（『朝日新聞』2007年1月19日）。「家で過ごす時間はですね、例えば少子化にとっても必要ですし、その観点からワークライフバランスを見直していくべきだということを申し上げています」（安倍晋三インタビュー）。この発言は、ホワイトカラーエグゼンプションが働き方に裁量をもたらしワークライフバランスに資するという経営側の論理を反映していた。安倍は、その後1月11日に労働時間適用除外制度について記者団に対し「私の内閣では、

仕事と生活のバランスを見直していこうと考えている」と話し国会提出を目指す考えを示したが、5日後の1月16日には「今の段階では理解を得られていない」と述べ断念した（『毎日新聞』2007年1月17日）。

安倍の断念により労働時間適用除外制度導入問題は徐々に収束に向かった。しかし、それからまもなく再び安倍を悩ます事態が生じた。それは柳沢厚労相の「産む機械発言」であり、少子化対策に直結する問題であった。この発言は猛烈な反発を招き、野党の予算審議拒否にまで発展した⁽¹⁵⁾。この「産む機械発言」問題がマスコミで大々的に取り上げられる裏で、少子化対策検討のための新会議設置が発表された。新設された「子どもと家族を応援する日本重点戦略検討会議」は、少子化社会対策会議の下に置かれていた少子化社会対策推進会議を廃止して設置された。この会議では働き方の改革や地域・家族の再生などの分科会を設け具体策を練ることになり、また少子化対策の方向性を「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）重視に転換」する方針で議論が進められることになった（『毎日新聞』2007年1月29日）。少子化対策の方向転換を打ち出し、支持率向上の切り札として設置される予定だった会議は、発足直前の「産む機械発言」に話題をさらわれたままスタートを切ることになった。

さて、「産む機械発言」に抗議し審議拒否を続けた野党は、審議復帰の条件として少子化問題集中審議の開催を要求した（『毎日新聞』2007年2月7日）。この集中審議では、少子化に関して幅広い観点から議論が行われた。特に少子化対策の基本認識についての質疑は今後の取り組みと大きく関わる。民主党の川内博史衆院議員は、少子化社会白書内の「新しい少子化対策」が「出生率の低下傾向を反転させる」という目標を設定している」という記述を取り上げ、出生率向上を目標とする考えが柳沢発言の根底にあるのではと問うた。これに対し、柳沢は「目標にするというのはやはり非常に問題がある」と述べ、出生率向上に対し「結果としてそうなるように環境整備に取り組む」

との考えを示した（衆議院予算委員会会議録）⁽¹⁶⁾。また、公明党の斉藤鉄夫衆院議員は安倍に対し少子化対策の基本的考えを問い、安倍は「どういふ生き方を選択するか、それはもう個人の価値観の問題であり、それに対して国は決して介入すべきではないし、また、その価値観について云々すべきではない、このように思います」と答えた。続けて「結婚をしたい、あるいは子供を産み育てていきたい、子供を持ちたいと思いながら、なかなかそれにちゅうちょしている、あるいはいろいろな障害があってそれができないということであれば、その障害を取り除いていく、安心して子供を産み育てやすい、あるいは結婚できる環境をつくっていく責任は我々にまさにある」と述べ、環境整備に力点を置いた。しかし、発言の最後には「家族を持ったり、あるいは子供を産み育てていくということの価値についても、私はやはり再認識していく必要もあるのではないだろうか、このように思います」と付け加え、従来からの見解に触れた（衆議院予算委員会会議録）。以上のように、「産む機械発言」釈明の場では、結婚や出産の希望に焦点を当てた環境整備に取り組むことが確認され、安倍がかねてより強調していた「家族の価値」は全面に押し出されなかった。この場で安倍から「価値観について云々すべきではない」という言質を取ったことが後の少子化対策にいかん反映されたのだろうか。

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議は2007年2月9日に初会合を開くが、この会議冒頭あいさつでも、安倍は国民の希望実現に焦点を当てることを強調し、家族の価値の再認識に詳論することはなかった（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議第1回議事要旨）。2007年6月に発表された中間報告では、人口構造に対応するための今後の戦略として、国民の希望を叶えることで少子化の流れを変えること、労働力人口緩和のため若者、女性、高齢者の就業参加を促進することを掲げた。そしてこの2つを並行して実施するため「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」の重要性が強調された。

ここで「ワーク・ライフ・バランスの実現」は「個人が仕事上の責任を果たしつつ、結婚や育児をはじめとする家族形成のほか、介護やキャリア形成、地域活動への参加等、個人や多様なライフスタイルの家族がライフステージに応じた希望を実現できるようにすること」と定義される⁽¹⁷⁾。今回、少子化が引き起こす労働力減少に対応することを大きな柱の一つに据えたことで、少子化対策は人口減少対策へと飛躍し、子育て期限定ではなく、全ての労働者のライフステージを対象にすることが目指された。さらに、働き方の改革のイメージとして、結婚や家族形成を可能にする「就業による経済的自立」や雇用形態間格差の解消、短時間正社員制度の普及などといった労働環境の改善が示された（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議、2007）。以上のように、価値観に拘泥しないとする安倍の発言通り、社会の意識改革を強調した「新しい少子化対策」とは異なるニュアンスの報告となった。

こうして、安倍政権の新たな少子化対策はワークライフバランス実現に向けて舵を切った。安倍首相就任当初は、家族の価値再認識のため国民の意識改革が加速すると推測された。しかし、「日本の将来推計人口」が将来の労働力不足を警告し、また柳沢の「産む機械発言」が大問題に発展したという偶然の重なりを背景に、少子化対策が環境整備に力点を戻すことになった。安倍が従来から考えてきた少子化対策の両輪は、価値観の変革と家族で過ごす時間の確保であったが、価値観変革を進めることが困難な状況に追い込まれ、家族と過ごす時間の確保に絞りワークライフバランスの実現を目指したと考えることができる。

第四節 経済界と少子化対策

本章最後に、近年の経済界の少子化に対するスタンスを概観する。経営者団体が少子化にどのように向き合うかは「働かせ方」に直結し、最終的には働く者の生き方に影響する。そのため経済界には政府とともに少子化に向けた取り組みが求められている。

まず、2005年3月経済同友会は提言「個人の生活視点から少子化問題を考える」を発表した。これは、進歩的な提案を行った1998年5月発表の提言「少子・高齢化社会への提言―踏み出そう少子化対策の第一歩―」を前提に、理想の社会像として多様性の尊重・機会均等・自立支援・男女共同参画型社会を挙げ、「個人の視点からアプローチ」したものである（経済同友会,2005）。この提言では、世代間で男女の役割や結婚観の認識が異なると述べ、従来の少子化対策が価値観の変化を把握せず「べき論」に終始してきたことを批判し、新しい家族観結婚観を受け入れるか否か議論する時を迎えていると指摘した。また「企業にはワークライフバランスに配慮する大きな責任がある」と人口減少社会への企業側の対応として真正面からワークライフバランスに言及した（経済同友会,2005:5-6）。

経済同友会の提言が従来の少子化対策を根底から改める必要性を指摘したのに対し、経団連の各提言の内容は基本的に従来施策の延長線上にある。例えば、経団連が2006年5月に発表した「産業界・企業における少子化対策の基本的取り組みについて」では、「出生率の低下に歯止めをかけ、上昇に転じさせる努力をすることで、できるだけ人口減少の速度を緩和する」ことを優先し、「人口減少を前提とした経済・社会システムの構築」に関しては、「国自身があるべき姿を描くのを待つて検討する」とした（日本経済団体連合会,2006:1）。具体的には、両立支援策に加えて働き方の多様性を提案し、ホワイトカラーエグゼンプションを例示した。この提案に関して、対象に男性も含むことを強調し、企業に対し特に子育て期にある男性の働き方の再考を促した。さらにこの提言では、「新しい少子化対策」を意識し、子どもをもつことの意義や家族の重要性に関する意識醸成を図ることも盛り込まれた。この提言発表後、安倍政権が発足し少子化に関連してワークライフバランスが語られた。政府が将来像を示し始めたことを受け、2007年3月经団連は「少子化問題への総合的な対応を求める―人口減少社会の新しい社会づく

りに向けて―」を発表した。提言の本論冒頭では、従来の少子化対策の延長では少子化に歯止めをかけることはできないと断言し、従来の取り組みと差別化を図る。ところがその手法は、政府が環境整備に力点を置いたこととは反対に、「国民の意識や行動の変革に踏み込み、〔中略〕国民運動として総合的、抜本的な取組みを推進する」というものであった（日本経済団体連合会,2007:2）。「子どもは社会の宝」という価値観を共通認識としたうえで、各企業がワークライフバランスを積極的に推進すべきとした（日本経済団体連合会,2007:20）。

以上から、経営者団体が従来の少子化対策からの飛躍に向け行動し始めたことがわかる。しかしその手法やビジョンは様々であり、経済同友会が既に1990年代後半から進歩的な提案を行ってきたのに対し、経団連は多様な働き方の主張とともに国民の意識改革の徹底を提案することになった。

終章 領域横断的議論がもたらしたもの

前章まで労働政策、男女共同参画政策、少子化対策の各分野でワークライフバランスがアジェンダ化されていく過程を論じてきた。本章では、ワークライフバランス実現に向けて領域横断的に議論が行なわれたことがどのような意味を持つのか検討し結論としたい。

第一節 性別役割分業解消の兆しと制度実行性の保証

まず、男女共同参画政策と少子化対策に関して検討する。第三章で論じたように、男女共同参画の領域では、バックラッシュ勢力拡大という事態に対応し少子化対策との関連性を模索することになった。この男女共同参画と少子化対策の接近は、男性の家庭内労働への参加に焦点を当てることになり、性別役割分業解消がまた一歩前進する可能性を示した。また男女共同参画の領域から少子化対策の領域へワークライフバランスの概念が持ち込まれたことは、既存の施策の実行力向上に寄与すると考えられる。

従来、性別役割分業解消に関しては女性の労働市場参加に力点が置かれ、男性の家庭内労働への参加は補足的に扱われてきた。「1.57ショック」以降、女性の就労促進は少子化による労働力不足への対処として推進され、それに対応して育児期の両立支援に向けた法整備が開始された。しかしこの「両立支援」も、家庭責任は女性にあるという性別役割意識が根付くなかでは、女性の「二重責任」化を促しかねないと懸念された（下夷, 2004:21）。女性の就労支援が進むと同時に男性の家庭内労働への参加が求められるが、具体的な施策は展開されなかった。男女共同参画基本計画には、男性の家庭・地域生活への参加が盛り込まれたものの、固定的役割分業是正のための広報活動が中心で実際に男性の家庭・地域生活への参加を支援する取り組みには触れていなかった（内閣府, 2000）。そのため「少子化対策プラスワン」により「次世代育成支援」施策が少子化対策の柱となって男性を含めた働き方の見直しが指摘されたことは、男性の育児参加を奨励するメッセージとなった。ただし、少子化対策の一貫で育児期の労働者に特化されたために、施策の恩恵を受けない他の労働者にまでメッセージは届かず、固定的役割分業の解消にはつながらなかった。

その後、男女共同参画がバックラッシュの影響を受け、「広く国民から理解を得る」ため少子化対策との関連を議論することになった。調査会で明らかにされた出生率向上と女性就労の相関性は男性の家庭内労働参加を前提条件としており、男女共に家庭責任を果たすような働き方が不可欠という結論に至った。男性も固定的役割分業の下では必ずしも希望する生き方をしているわけではなく、仕事中心の生活を強いられることが多い現状を踏まえ、仕事以外の活動に参加できるような働き方を提案することで、男性にとっての男女共同参画の意味を再確認した。こうして男女共同参画の分野から登場したワークライフバランスの概念が、安倍の重視する「家族で過ごす時間の確保」と結びつき少子化対策の分野の柱となった。かつて男女共同参画の観点よりも少子化への対応の観

点から女性の労働市場参加が進んだことと同様に、男女共同参画が少子化対策と接近してワークライフバランスを掲げ、その概念を少子化対策が取り込み、男性が家庭内労働に参加できる環境整備に向かうことになった。こうして性別役割分業が両側面から解消される基盤が揃った。

また、ワークライフバランスが男女共同参画の分野から主張され、少子化対策に波及したことは「次世代育成支援」より制度の実行力を高めると予想される。ワークライフバランスの「ライフ」は育児だけを指すのではなく、働く者の様々なニーズを包含すると考えられている（第三章第五節ワークライフバランス定義参照）。ワークライフバランス実現に向けた施策の展開は働く者全てを対象としているために、育児はそのニーズのなかで相対化され、従来利用がためらわれた制度（例えば育児休業）も利用しやすい環境に変わることが期待できる（武石, 2006:10）⁽¹⁾。男女共同参画の領域から広く定義されたワークライフバランスを働き方見直しの基礎とすることは、多様な生活ニーズに寛容な連帯を生み出し、結果的に少子化対策の実行性を保証することにつながると言える。

第二節 効率性偏重脱却の可能性

次に、労働政策と少子化対策がワークライフバランスという言葉で結びついた意味を考える。結論を先に言えば、効率を求める改革が進んでいた労働政策の分野が、「特効薬」のない、経済学的には非効率な少子化対策の分野と結びつくことで、効率性偏重から労働環境の整備に目を向けるようになったとすることができる。

労働政策の分野でワークライフバランスを議論の俎上に載せたのは経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会であった。この調査会は「労働ビッグバン」構想の具体的検討を目的とし、労働法制効率化の司令塔的役割を課され設置された。この頃、労働政策の実質的決定権力は労働法制の規制緩和を推進する経営者や経済学者によって独占され、規制緩和の象徴であるホワイトカラーエグゼンプションが労働に関わる話題の中心となって

いた。この効率性偏重の流れを変えるターニングポイントとなったのが、安倍によるホワイトカラーエグゼンプション構想断念であったと言える。安倍がホワイトカラーエグゼンプションに積極的姿勢を見せたのは、ワークライフバランスの実現（安倍の考えによると家族と過ごす時間の確保）につながり、少子化対策に資すると理解していたためであった。しかし、「残業代ゼロ法案」に対する世論の反対は強く、安倍の積極的な姿勢に非難の声を上げた。そのため法案断念以降、安倍はワークライフバランス実現に関連してホワイトカラーエグゼンプションを語ることはなく、むしろホワイトカラーエグゼンプションとワークライフバランスを結び付けたことは一度もないと反論することになった⁽²⁾。こうして、ワークライフバランスはホワイトカラーエグゼンプションと切り離されてイメージされることになった。そして、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の設置で本格的に少子化対策が開始されると、ワークライフバランスの具体策として格差是正が提案される。経済的自立の困難はワークライフコンフリクトの典型であり⁽³⁾、希望する結婚や出産を不可能にし少子化を加速させる。格差と少子化の因果関係が施策に反映され、ワークライフバランスには格差是正が前提条件となった。

一方、ホワイトカラーエグゼンプション構想が断念された後の労働市場改革専門調査会では、安倍が少子化対策の取り組みとしてワークライフバランスに熱意を見せていることを受けて、ワークライフバランスの検討を開始することになった。ここでの議論はあくまで「働き手の視点」から行なわれ、克服すべき「働き手が直面する壁」として就業形態間の不合理な格差や正社員の慢性的長時間労働を取り上げた（労働市場改革専門調査会、2007:9）。

以上のような経緯で、少子化対策の観点から安倍が主張したワークライフバランスが労働政策に影響し、規制緩和から格差是正等労働環境の整備へと軸をずらすことになった。この変移プロセスを決定付けた要因は、少子化対策のなかで経済格

差が少子化の原因として公認され克服が目指されたことである。というのも、以前から経済格差と少子化の因果関係を指摘してきた山田昌弘が、この関係性を公表しようとする「様々なところからストップがかかった」と証言しているように、従来少子化の要因として経済格差を語ることはタブー視されていた（山田、2007:61）。しかし、この点について「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議の中間報告は、非正規労働が「経済的基盤が弱く、将来の見通しが立ちにくい」働き方であり、結婚や家族形成を困難にしていると記した（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議、2007:16）。少子化対策の領域でこうした事実認識を示し、ワークライフバランスを糸口として少子化対策と労働政策が結びついたことで、労働環境改善に実効力が付与されたと言うことができる。

第三節 安倍政権下での価値観紛争からの脱出

最後に、男女共同参画政策と少子化対策が接近し、加えて労働政策がワークライフバランス実現を目標に掲げたことの意味を考えたい。それは、三分野の領域横断的議論が価値観紛争を乗り越えるきっかけになったということであり、これが価値観対立を先鋭化させた張本人の安倍が政権を担当した期間に起きたという点が興味深い。本章第一節と第二節の内容を踏まえつつ、ワークライフバランスの議論により価値観対立が収束に向かい、並行して労働環境是正が提案された過程を検討したい。

既述のように、幹事長代理時代の安倍は、自民党内にプロジェクトチームを設置するなどしてバックラッシュ勢力を牽引し家族の価値を強調してきた。官房長官就任後は男女共同参画推進を方針とする内閣と一体感を保つべき立場上、バックラッシュに積極的に関与することは難しくなったものの、政務官プロジェクトチームを立ち上げ活動を支持しバックラッシュへの一貫した姿勢を見せていた。そのため安倍の首相就任にあたっては男女共同参画の後退が懸念された（『朝日新聞』2006

年9月27日)。しかし、安倍は男女共同参画の分野から提案されたワークライフバランスを支持することになった。

このことに関して、官房長官出身の首相の場合、支持率の急落を防ぐため就任後しばらくは官房長官時代の発言との整合性を保たなければならず男女共同参画と対立する姿勢を示すことは困難との説がある(牧原,2008:92)。官房長官出身の首相は、制度上一定程度前政権に拘束されるという。確かに、安倍は首相就任後初の男女共同参画会議で従来からの見解を示すことはなかったものの、その後の会議では「家族の価値」の再認識を繰り返し発言するようになるのであり、首相就任後の安倍の男女共同参画に対する姿勢を制度構造のみで説明することはできない。構造の問題に加え、バックラッシュの影響で男女共同参画が少子化対策に近づき、政策内容の軌道修正を図ったことで妥協点が生まれたことも一つの要因と考えられる。

第一節で触れたように、男女共同参画会議でも当初は女性の労働市場参加に力点を置き、男性の家庭内労働への参加に具体的提案を行わずにいた。しかし、少子化との関連を探る過程でワークライフバランスを提案し、男性も家庭責任を果たせるような働き方を目指すことになった。安倍が男女共同参画会議内で「家族の価値」に言及したのは仕事と生活の調和に関連する発言のなかであり、家族と過ごす時間を確保し、またその他の活動に参加するための「仕事と生活の調和」は女性だけでなく男性にとっても大切だと述べた(男女共同参画会議第25回議事録)。安倍は家族と過ごす時間という点からワークライフバランスを実現する働き方を支持することになり、男女共同参画からの提案を受け入れることになった。つまり、男女共同参画推進の立場とバックラッシュの思考は、労働市場外の活動を意識した働き方を追求する点で意見を一致させることができた⁽⁴⁾。こうして、男女共同参画政策と少子化対策の両領域で支持されたワークライフバランス概念によって、長らく対立してきた価値観は包摂されることになった。

このように価値観対立が収束へ向かうことと並

行して、第二節で見たようにワークライフバランス概念により労働環境の是正へと政策が方向付けられた。安倍自身、政権発足以降成長戦略を支持する反面で、2007年に入ると規制緩和と距離を置く姿勢を見せるようになった。例えば、労働時間適用除外制度の断念、規制改革会議における「ルール整備」の必要性の強調、経済財政諮問会議において会議メンバーの反対を抑え「働き方を変え行動指針」策定を決定したことなどが挙げられる(第三章第七節参照)。このことは2006年末の「将来推計人口」発表で少子化による人口減という現実が突きつけられたことと関連していると推測される。労働政策決定の場で労働側の影響力が低下しているにもかかわらず、人口減少の危機に直面して領域横断的議論が展開され、労働環境の是正へと舵が切られた⁽⁵⁾。

以上のような効果を伴いながら、経済財政諮問会議、男女共同参画会議、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議においてそれぞれ労働・男女共同参画・少子化対策の三領域からワークライフバランスが提唱され、「経済財政改革の基本方針(骨太の方針)2007」に反映された。その後政労使に地方公共団体代表を加えた「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」での議論を経て2007年12月18日に「ワークライフバランス憲章」と「行動指針」が策定された。

注

<序章>

(1) 本稿では「ワークライフバランス」を「仕事と生活の調和」の意味で用いる。本稿が対象とする期間は政府より具体的な定義が示される以前であり、各アクターが多様なワークライフバランス像を描いている。それを抽出することが本稿の目的であるため、敢えて「ワークライフバランス」を詳しく定義せず、アクター間でも一致している「仕事と生活の調

和」という意味に留めて論じていくこととする。

- (2) 本稿では「ワーク・ライフ・バランス」と表記する箇所がある。この表記は政府文書で主に用いられるため、引用する場合などはこれに従った。
- (3) 三領域からの提言は以下のものである。労働政策に関しては、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会による「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—、男女共同参画政策に関しては、男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会による「「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向中間報告—多様性を尊重し仕事と生活が好循環を産む社会に向けて—」、少子化対策に関しては、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議による「「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会による「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について（中間報告）」である。

<第一章>

- (1) 反貧困ネットワーク事務局長やNPO法人自立生活サポートセンター・もやい事務局長などを務める湯浅誠は、雇用のネットから落とされるとセーフティネットからも排除され貧困に陥ってしまう現状を「すべり台社会」と呼んでいる（湯浅,2008:30）。
- (2) 同調査において、一方では統計上最高額の区分に当たる年収2000万円以上に該当する者もまた毎年増加している。
- (3) 平成17年度厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると正社員と非正社員の所定内給与格差は男性100対64、女性100対70である。また、総務省「労働力調査」の長期的統計によると非正規労働者は2003年に30%を超え現在もまだ増加傾向にある。
- (4) 総務省「労働力調査」から年齢別に非正規労働

割合を見ると、15～24歳は平成19年時点で46.4%、25～34歳は31.2%である。20年前にはそれぞれ17.2%、10.7%であり、急激に増加してきたといえる。また、性別で分けて見ると、女性全体の非正規労働割合は、20年間で約18%も上昇し平成19年時点で53.5%となっている。一方男性全体では平成19年時点で18.3%が非正規労働者として働いている。

- (5) 厚生労働省の平成19年度「精神障害等の労災補償状況」によると、30代の請求件数が最も多い。また、労働時間に関しては、男性の20代後半から30代後半に週60時間以上労働割合が著しい。また、週60時間以上労働者を雇用形態別に見ると正社員の割合が最も高いものの、最近では派遣社員の割合も増加している（厚生労働省,2007）。

<第二章>

- (1) 規制緩和要求の初期、1995年には第一章で触れた日経連の「新時代の『日本的経営』」が提案され、以後規制緩和を進める基礎となった。
- (2) 規制改革を担う組織は次のように名を改めつつ現在に至っている。1995年から規制緩和小委員会→規制緩和委員会→規制改革委員会→総合規制改革会議→規制改革・民間開放推進会議→規制改革会議となっている（五十嵐,2008b:26）。
- (3) 総合規制改革会議と経済財政諮問会議は、前者が実際に規制改革を進め、後者がそれを後押しするという関係である。経済財政諮問会議の民間議員が「「節目節目に総合規制改革会議からの報告を受け、定期的に規制改革の集中討議を行なうべきである」とペーパーに書いて提言し」た2002年9月から両者は本格的連携を始めた（大田,2006:66）。
- (4) 第2回検討会議から「働き方を巡る諸問題とその背景」を議論し、その後第6回以降のテーマは、「処遇均衡」（第6回）、「キャリア形成・展開」（第7回）、「賃金」（第8回）、「労働時間」（第9回）、「就労場所の多様化、健康確保、退職金」（第10回）と多様である。

- (5) この論調は一部マスコミでも紹介されホワイトカラーエグゼンプションの一つの見方を提示することになった。日本経済新聞2006年7月23日付では、ホワイトカラーエグゼンプションについて「実現すれば、ホワイトカラー社員は裁量が広がるため、例えば育児を優先して一日に四時間だけ働く日を設けるなど、仕事の繁閑を見極めながら自主的に労働時間を決められるようになる。」と説明している。
- (6) 昭和電工会長大橋光夫（日本経団連評議員会副議長）による発言（岡村正ら,2007）。
- (7) 東芝会長岡村正（日本経団連副会長・経営労働政策委員長）による発言（岡村正ら,2007）。
- (8) 「労働契約法制および労働時間法制の在り方について（案）」に向けられた労使それぞれの主張は以下のようなものである。労働時間法制に関していうと、労働側は「新しい自律的な労働時間制度」そのものに反対であり、それには制度の対象となる年収要件が400万円と当初考えられていたことも大きく影響している。一方、経営側にとっては時間外労働の抑制策として割り増し賃金が引き上げられることが反発の一要因となった（労研編集委員会,2007）。
- (9) 一方、労働時間適用除外制度とセットで議論されてきた長時間労働是正のための残業代割増率引き上げについては労働基準法改正案に盛り込まれ、最低賃金の引き上げを目指す最低賃金法改正案、パート労働法改正などとともに国会に提出された（『朝日新聞』2007年1月18日、2月7日）。こうして労働側の求める法案のみを分離した背景には、「格差是正」に向けて動き出した民主党への抵抗という、与党の選挙対策の意味合いもあった（『朝日新聞』2007年1月17日、1月18日）。
- (10) 連合が春闘方針に初めて「仕事と生活の調和」を盛り込んだのは前年の2005年春闘方針であった。ここでは「仕事と生活の調和がはかれる公正な働き方の実現を中期的にめざす」と記述され、未だ具体的提案には乏しかった（日本労働組合総連合会,2004）。
- (11) 雇用・生活調査会会長である川崎二郎衆議院議員は、「自民党は非正社員の声を代弁したい」と語り、経済財政諮問会議について「ひっくり返った議論をしている」と非難した（『朝日新聞』2006年12月14日）。
- (12) 労働時間適用除外について、「法改正はきわめて慎重に対応しなければならない。経営者は人件費の削減ばかりではなく、従業員が報われるような雇用環境の整備にもっと力を入れるべきだ。」（丹羽雄哉総務会長）（鈴木,2007）、「法案提出の前に、本当にサラリーマンのためになると国民に理解されないといけない。説明責任（を果たすこと）が、経営者も政府も十分ではない」（中川秀直幹事長）（『毎日新聞』2007年1月8日）などの意見があった。

<第三章>

- (1) 第二章で見たように労働時間適用除外制度導入断念を機に規制緩和の風潮が弱まりつつあるが、その断念後に発表された著書のなかでも八代は「男女共同参画社会を目指した改革の大きな柱は「競争政策」であり、現在の日本の経済社会にとって不可欠な多くの構造改革と基本的に共通したもの」と述べ競争社会実現への執念を見せた（八代,2008）。
- (2) 憲法改正のたたき台として自民党憲法改正プロジェクトチームが作成した「論点整理（案）」は、家族扶助の義務化を提案し、かつ権利規定の項目で「婚姻・家族における両性平等の規定（現憲法24条）は、家族や共同体の価値を重視する観点から見直すべきである」とした。しかし、この動きに対し危機感を持った女性団体が、改正反対ネットワーク「STOP! 憲法24条改悪キャンペーン」を立ち上げ大々的に批判を行ったこともあり、以後の草案では条文そのものの見直しは見送られた（竹信,2005）。
- (3) これらプロジェクトチームの活動については自由民主党ホームページのニュースを参考に

した。

- (4) 第四章で詳述するが同年には、性別役割を前提とする家族を重んずる議員らによる「少子化社会対策基本法」が成立した。この法律は少子化対策として両立支援に取り組む際の根拠法であり、成立を契機に「男女共同参画の観点」からは遅々として進まなかった両立支援が、「少子化対策の観点」から強力に押し進められることになった(荻原,2006:236)。
- (5) 小泉は、同第15回会議で第二次男女共同参画基本計画の方向性について「少子化対策など関連する施策と両立を図り、世代や性別を超えて広く国民に理解を得られるものとなるようお願い申し上げます」と語った。少子化対策と結びつける方針を採用した背景には、男女共同参画を受け入れないバックラッシュ勢力の存在が伺える(男女共同参画会議第15回議事録)。
- (6) 1991年5月に育児休業法が成立し、1995年には育児介護休業法になった。さらに2001年11月には改正法が成立した。
- (7) 従来の働き方の男女格差が解消されないまま、男性の階層分化が発展してきたことにより昨今格差社会論が台頭してきた。従来主に女性の働き方とされた非正規雇用が男性が就かざるを得ない格差社会の到来に漠然と不安を持つ人々が男女共同参画を諸悪の根源と考えバックラッシュに加担した。現在の格差社会論は、従来の性別分業を背景にした男女格差の認識を引きずり非正規雇用への差別意識を伴っている点で過去と連続しており、またバックラッシュ勢力の拡大とも密接に関連している。
- (8) ただし、決して非正規雇用の低処遇に女性が甘んじていたわけではない。待遇改善を目指し組織化を行って、訴訟提起、政策提言、省庁との交渉、国会審議での参考人発言など徹底的に闘ってきた。女性ユニオンのほか、北京JAC、アジア女性資料センター、ワーキング・ウィメンズ・ネットワーク、均等待遇アクション21など多数の団体によって活動が進められてきた。
- (9) 格差社会論が就業形態間格差を中心に論じるために、もはや女性政策として格差を語る必要性は失われたという意見もある。しかし、格差社会の裏では非正規労働者増加の加速度的な男女格差が依然存在し、また非正規労働の低処遇のルーツは、男性が正規雇用・女性が非正規雇用という従来の働き方の男女格差にある。現状の格差社会を打開する道筋をつけるためにも、女性という切り口で格差を論じる意義は存在すると考える。
- (10) なお、高市は少子化・男女共同参画の他に、沖縄及び北方対策、科学技術政策、イノベーション、食品安全と多様な任務を割り当てられた。
- (11) また、新内閣の政策方針を踏まえて行なわれた自由民主党・公明党連立政権合意のなかでも、少子化対策と再挑戦可能な社会はセットで一つの項目として掲げられているが、男女共同参画については一言も触れられていない(安倍、太田,2006)。続く福田政権発足時の合意では少子化対策と別項で男女共同参画が明示されていることと対照的である(福田、太田,2007)。
- (12) 調査会会長佐藤博樹は調査会の方向性について以下のように述べている。「少子化対策との絡みでワーク・ライフ・バランス議論されることが多いんですけども、ここでは別に少子化対策、少子化を解消するためにワーク・ライフ・バランスを議論するということが主たる目的ではないと。もちろんワーク・ライフ・バランスが実現できる社会ができれば、少子化をもたらした要因の解消になることはもちろん間違いないと思いますけれども、それ自体が議論の主たる目的ではないというふうには考えています。」(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会第1回議事録)
- (13) 同じく第1回の調査会で、男女共同参画会議

議員でもある鹿嶋敬によりワークライフバランスを男女共同参画の枠組みで考える必要性が以下のように示された。

「ワーク・ライフ・バランスは男女共同参画という中でやるということが非常に大事なことだと思うんですね。〔中略〕ここでのワーク・ライフ・バランスは男女共同参画社会の形成という視点が大事であって、〔中略〕お父さんは働いてお母さんは子育てをするというのも、これは従来から行われているワーク・ライフ・バランスだと思うんですけども、それをなかなか納得できないような女性が増えてくる中で、じゃあ、どうするかという基本的な問題がこの背景にあると思うんですね。」

（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会第1回議事録）

- (14) 当時紀陸は、少子化対策委員会・国民生活委員会などを含む経済第三本部と経営労働政策委員会などを含む労政第一本部、さらに人事労務管理委員会などを含む労政第二本部を束ねる立場にいた（日本経済団体連合会,2006）。
- (15) 第4回調査会では、経団連の経労委報告にワークライフバランスが盛り込まれた経緯とその目的についての質問があった。これに対し、紀陸は、「本当を言うと、これ〔ワークライフバランス―著者注〕を使いたくなかった」と語った。多義性をもつワークライフバランスという言葉が「便利な言葉」であるとし、それゆえ徐々に人口に膾炙してきたために盛り込んだと経緯を明かした。（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会第4回議事録）
- (16) 例えば、「長時間労働が悪いのだから長時間労働をなくせば、我が社の生産性上がります、そんな単純な議論というのはないですね。」（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会第5回議事録）「大体日本人は、まさに自立的に働こうというところが非常に弱いじゃないですか。〔中略〕自立・自助とかというのが乏しい中で、企業の方だ

け変えてくれという、そんなトーンになるのは、そこが偏りがあると我々は申し上げているんですよ。」（仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会第6回議事録）

- (17) 連合側はワークライフバランスに対する基本的考えを示す際に、少子化対策を目的として性別役割を前提に女性の子育て支援を行なう「狭い意味での調和」と、誰もが安心して働き暮らせる社会実現を目的として、性別役割を見直しかつ特に男性の生活時間を確保して男女ともに仕事と生活を調和させる「広い意味での調和」を対置させ、後者を採用した。これは「少子化と男女共同参画に関する専門調査会」がワークライフバランスを政策提言したときの認識と同様である。
- (18) 「ディーセントワーク」とは1999年にILOの正式目標に掲げられたもので、「働きがいのある人間らしい仕事」と日本語に訳され、「権利が保障され、十分な収入を生み、適切な社会保護（疾病、出産、業務災害、失業、障がい、高齢等による経済的困窮から救うための公的措置）、社会対話（政労使・労使間の交渉・協議）が保障された生産的な仕事」と説明されている（日本労働組合総連合会,2008）。
- (19) ILOによると、ディーセントワークは、「家族の安定」の源となり、また「すべての男女のための機会と待遇の平等」を保障することを基本とする（ILO広報局）。こうして、ディーセントワーク概念の登場により、性別分業を基礎に育児介護といったケア労働を障壁とみなしてきた従前の働き方を改め、ケア労働を男女で共有する働き方が国際的目標になった（竹中,2005:12）。しかし反対に日本では、ケア労働を排除した従来の男性の働き方を女性に拡大する方向で法改正が進んだ（例えば男女雇用機会均等法改正に伴う労基法的女子保護規定全廃）。そのため竹中は、規制緩和が相次ぐなかで、ディーセントワークに照らした働き方の代替案を積極的に提示してこなか

ったと労働運動を批判し、労働と余暇にケアも含めた時間概念に基づく「フェミニスト時間政治」を労働運動のなかに定着させる重要性を指摘していた（竹中,2005:17-19）。本調査会にて、連合側から2004年に男女雇用機会均等法改正要求の中で「仕事と生活の調和」を取り上げて以降、春闘方針にも採用し、連合の活動の核に「仕事と生活の調和」を据えたことが報告され、ディーセントワークそのものの主張も見られたことは、この「フェミニスト時間政治」への接近を証明していると言える。

＜第四章＞

- (1) その他には、地域における子育て支援、社会保障における次世代支援、子どもの社会性の向上や自立の促進が挙げられた（厚生労働省, 2002）。
- (2) 少子化対策の文脈であるため、「ライフ」に関しては子育て中心の家庭生活に限定されるが、「働き方の見直し」という視点が盛り込まれた「少子化対策プラスワン」は「ワーク・ライフ・バランス施策へと展開する礎」と評価されている（高島,2008:18）。
- (3) その後2003年7月16日に「次世代育成支援対策推進法」は成立した。
- (4) 1998年、首相主宰の「少子化への対応を考える有識者会議」がまたまた提言「夢ある家庭づくりや子育てができる社会を築くために」では、ライフスタイルに関して「結婚や出産は当事者の自由な選択に委ねられるものであり、社会が個人に対し押し付けてはいけない」「出生率上昇のためには女性が家庭に戻れば良いとするのは非現実的。男女共同参画社会の理念に反するとともに、労働力人口が減少に転じる見通しの中で、女性の就労機会を制限することは不適切・不合理である」と明記した。また、「少子化対策プラスワン」作成作業と同時期に開催された厚生労働大臣主宰の有識者会議「少子化社会を考える懇談会」による「子どもを育てたい、育てて良かったと思える社会をつくる一いのちを愛おしむ社会へー」中間とりまとめ」では、少子化対策への対応を進めるにあたり、①「子どもの数だけを問題にするのではなく」「子どもにとっての幸せの視点」から取り組むこと、②「産む産まないは個人の選択」であり、「子どもを持つ意志のない人、子どもを産みたくても産めない人を心理的に追い詰めることになってはならないこと」、③「多様な家庭の形態や生き方に配慮」することが留意点に挙げられた。
- (5) 少子化社会対策基本法は、1999年議員立法として衆議院に法案が提出されるも継続審議となり、その後の衆議院解散により廃案になった。その後2001年に再提出され、またも継続審議となるが、2003年7月ようやく成立した（内閣府,2004:第5章）。
- (6) その他には、親に対する子育ての第一義的責任の強調は子どもがいる家庭像のみを理想化し他のライフスタイルを否定する、生命の尊厳についての教育啓発は妊娠中絶の禁止につながりかねないなどの批判があった（浅倉, 2003:69）。
- (7) 「SOSHIREN女（わたし）のからだから」「からだ性と法律をつくる女の会」「ふえみん婦人民主クラブ」などが署名活動を行ない法案反対の要望書を提出した（浅倉,2003:70）。
- (8) 反対の声が高まり、法案は、「もとより、結婚や出産は個人の決定に基づくものではあるが」という文言が追加され、また原案の「生み育てる」という箇所は女性にのみ育児責任があることを想像させるため「生み、育てる」と修正され成立した（浅倉,2003:69）。それでも男女共同参画推進派からは少子化社会対策基本法が「異質なベクトル」を含むと指摘されている（大沢,2007:160）。
- (9) 八木は法案づくりに着手した保守派議員たちと志を同じくすると「敬意」を表しつつ、この法案が完成するまでの過程でフェミニズム

- 圧力のもと官僚が手を加え議員らも知らぬうちに内容が変えられたという意味で「フェミニズム法案」と述べている（八木,2000:164）。
- (10) 猪口自身も自らの方針に官僚の抵抗があったことを吐露している。乳幼児加算という独自の提案について「新制度創設に異論を唱えたのは、新設の大臣職の使命が省庁横断的なものであるということを受け入れない一部官僚機構であった」と述べている（猪口,2007）。
- (11) 山谷は、少子化・男女共同参画を同時に担当する猪口と対極的な考えを持ち、「家族・地域の絆再生」政務官プロジェクトチーム発足以前の第二次男女共同参画基本計画策定時には「ジェンダー」表記を巡って猪口と対立した経緯があった（『朝日新聞』2005年12月14日）。この山谷が内閣府大臣政務官に就任した背後には安倍の推薦があったとフェミニストの上野千鶴子は指摘している（上野,2006）。
- (12) 猪口は乳幼児手当など経済的支援を重視し、働き方の見直し・地域や家庭の子育て支援を重視する有識者委員と対立した（『朝日新聞』2006年5月21日）。
- (13) 公明党は「仕事と生活の調和推進基本法」（仮称）の制定に向け積極的に作業を進めた。2006年5月から「仕事と生活の調和推進基本法検討ワーキングチーム」が始動し、本稿第二章で触れた「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告書に関して厚生労働省からヒアリングを行ったり、中小企業団体との意見交換などを行ったりした。また、公明党は安倍首相就任の所信表明演説に対する代表質問でも「仕事と生活の調和推進基本法」（仮称）を取り上げた（公明党ホームページ参照）。
- (14) この発表以前の2006年11月15日に開かれた厚生労働省社会保障審議会人口部会では、人口問題研究所から将来出生率が前回推計の1.39以下になることが明らかにされていた。この部会では厚生労働省から人口推計とは別に少子化対策の効果が上がった場合の将来人口を試算する方針が示された（『朝日新聞』2006年11月15日）。このタイミングで厚生労働省が動いたのは「少子化対策への政策論議」が盛り上がることを狙ったことだった（『朝日新聞』2007年1月19日）。試算の結果は、国民が希望通り結婚・出産した場合、出生率は1.75まで回復可能と予測した。この結果を受け、社会保障審議会が作成した報告書には、国民の希望を叶えるための少子化対策として若年者の正規雇用促進、長時間労働の是正を盛り込んだ（『読売新聞』2007年1月27日）。以上より、経済財政諮問会議によって政策の方向性を決定され、労働政策の側面からは実現可能性の低い内容を少子化対策の側面から主張しようとする厚生労働省の意図がわかる。
- (15) 「産む機械発言」問題の経過の詳細は以下の通りである。
- 1月27日松江市で開かれた自民党県議の集会において、柳沢は「15から50歳の女性の数は決まっている。産む機械、装置の数は決まっているから、機械と言うのは何だけど、あとは一人頭で頑張ってもらわなければならないと思う」と述べた（『毎日新聞』2007年1月28日）。この発言に対し各方面から批判が相次いだ。29日には女性議員有志が柳沢に対して辞任要求を行い、続いて翌30日には民主党・社民党・国民新党三党が結束して柳沢の罷免要求を安倍に宛て、辞任しない限り予算審議に応じないことを表明した（『毎日新聞』2007年1月31日）。女性団体や連合からも抗議の声が上がり（『毎日新聞』2007年1月30日）、遂には参院選への影響を警戒し与党内からも辞任論が噴出した（『毎日新聞』2007年1月31日）。しかし、前年12月本間税制調査会会長、佐田行革担当大臣の二人が相次いで辞任しており、これ以上辞任者を増やすわけにはいかない安倍は、柳沢に対し「不適切な発言のないように」と注意し（『毎日新聞』2007年1月29日）、参院本会議で「厚労相の発言は極めて不適切で、厳重に注意した。多くの女性の心を痛めたことに対し、私も深くおわび申し上げます。」と

謝罪する一方で、柳沢の辞任には頑なに否定を続けた（『毎日新聞』2007年1月31日）。そのため、1月31日以降野党欠席の状態ですべて2006年度補正予算審議が行われた（『毎日新聞』2007年2月1日）。野党が審議拒否という戦術をとった背景には、4月の統一地方選の前哨戦とも言われる愛知県知事選、北九州市長選が2月4日に控えており、自民党に圧力を与えるという意味も含まれていた（『読売新聞』2007年2月1日、『毎日新聞』2007年2月4日）。そこで、自民党も柳沢の進退問題は選挙後に決着をつけることとし（『毎日新聞』2007年2月2日）、柳沢自身はその間謝罪を繰り返した（『読売新聞』2007年2月3日）。そして行われた選挙では与党の一勝一敗という結果に終わり、政府・与党は柳沢の続投で一致した（『毎日新聞』2007年2月5日）。これを受け、野党3党は2月7日から審議復帰を決定する。ただし、復帰には衆参両院で少子化問題などの集中審議を行うことを条件とした（『毎日新聞』2007年2月7日）。

- (16) また、川内は雇用問題を少子化の観点から追及するなかで、安倍のホワイトカラーエグゼンプションに対する姿勢を問いただし、安倍から「いわゆる自己管理型労働制、ホワイトカラーエグゼンプション〔中略〕が少子化対策にいいということを行ったことは一回もありません。」「長時間労働については見直しをしなければいけない、その中において労働法制を見直していかなければいけない、働き方一般については、働き方を考え直していくことは少子化の観点からもいい、こういう議論をした、こういう答えをしているわけでありませう。」との発言を引き出した。安倍の2007年1月5日の発言は、経済界の論理を鵜呑みにしたものであったが、結局のところ安倍が重視していたのは家族と過ごす時間の確保であり、ホワイトカラーエグゼンプションをその手段の一つ程度に捉えていたことが分かる。
- (17) ワークライフバランスについて検討する「働

き方の改革分科会」では、長谷川三千子委員から「家族単位」ワークライフバランス（一家を養う男性と専業主婦の女性がそれぞれワークとライフを担当する）が提案され、男女共同参画と少子化対策を対立的に捉える見解が示された（長谷川,2007a:3）。しかし、他の委員は家族の変容を前提にした議論を展開し長谷川に批判的姿勢を示し、結果として「個人単位」のワークライフバランスが採用された。長谷川自身自らの問題意識が分科会で「素通り」されたと証言している（長谷川,2007b）。

<終章>

- (1) 現在は育児支援メニューが充実している大企業であっても、支援の恩恵を受ける者がいる反面、その他の者にはその皺寄せが生じている状況にあり、制度を利用することに負い目を感じる労働者は多い（後藤,2007）。
- (2) 第四章の注16参照。
- (3) ワークライフコンフリクトとは、「労働者が仕事と生活の調和を図るにあたり、希望を満たすことができないという葛藤」を指す（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議,2007:17）。
- (4) バックラッシュの要素を盛り込んだ東京都荒川区男女共同参画条例案の起草に、男女共同参画社会懇談会会長として携わった林道義も働き方について言及している。教育再生会議の報告書に向けた意見のなかで、家庭教育の前提に「親が子供に向き合う時間を確保すること」を挙げ、さらに「国の労働政策や企業経営者の意識を変えること」が必要と述べた（『読売新聞』2007年5月12日）。
- (5) 堀江は、女性政策を論じた著書で、労働運動の劣勢にかかわらず、政策領域間の連関が意識されるなかで労働条件向上に資する改革が実現する可能性があるとして述べていた（堀江,2005:378）。労働側の影響力低下の中でもワークライフバランスをテーマに労働、男女共同参画、少子化対策が結びついて労働環境の是

正へ向かったことは、堀江の予測に合致すると考えられる。

参考文献

- ILO広報局 「「人間らしい仕事」に向けて デイリーセントワークとは」
 〈<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/dc1.pdf>〉
 〈<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/downloads/dc2.pdf>〉
- 秋山訓子、川村昌代 (2006) 「「官邸強化」ドタバタ劇 一步間違うと弱体化安倍新内閣」『AERA』2006年10月9日号
- 浅倉むつ子 (2003) 「少子化対策をめぐる法政策とジェンダー」『法学セミナー』588号
 アジア女性資料センター
 〈http://ajwrc.org/jp/modules/pico2/index.php?content_id=3〉
- 新しい日本をつくる国民会議—21世紀臨調—ホームページ 〈<http://www.secj.jp/>〉
- 安倍晋三 (2006a) 「政権構想「美しい国、日本。」」
 〈<http://newtop.s-abe.or.jp/janews/653f6a2969cb60f3300c7f8e3057304456fd300165e5672c3002300d>〉
- (2006b) 『美しい国へ』文春新書
- (2006c) 「第百六十五回臨時国会所信表明演説 次世代が誇りを持てる「美しい国、日本」を目指す 政策課題ごとに明確な方針」『月刊自由民主』644号
- 安倍晋三インタビュー 「総理番記者日記」
 〈<http://al.ssl.dai2ntv.jp/blog/abe/2007/01/>〉
- 安倍晋三、太田昭宏 (2006) 「自由民主党・公明党連立政権合意」『月刊自由民主』644号
- 新井栄三 (2007) 「労働界の動向 長時間労働の是正を優先に取組を加速」『Business Labor Trend』2007年8月号
- 五十嵐仁 (2008a) 『労働政策』日本経済評論社
- (2008b) 『労働再規制—反転の構図を読みとく』ちくま新書
- 猪口邦子 (2007) 「残された時間は、あと五年」『中央公論』2007年3月号
- 上野千鶴子 (2006) 「安倍氏は日本版ネオコンの領袖」
 〈<http://www.news.janjan.jp/government/0609/0609070834/1.php>〉
- 植本真砂子 (2007) 「ワークライフバランスの推進について」(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(第四回)資料3)
 〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/siryu/wlb04-3.pdf>〉
- 埋橋孝文 (1997) 『現代福祉国家の国際比較 日本モデルの位置づけと展望』日本評論社
- 内山融 (2007) 『小泉政権「パトスの首相」は何を変えたのか?』中公新書
- 梅崎修 (2008) 「労働基準法の1987年改正をめぐる政策過程—オーラルヒストリー・メソッドによる検証の試み」『日本労働研究雑誌』第50巻10号
- 江原由美子 (2007) 「労働破壊の原点としての「主婦のパート労働」」『現代の理論』2007年秋号
- 江原由美子、竹信三恵子 (2007) 「少子化対策と男女共同参画の「結婚」はいかに生まれ、いかに崩れたのか?」『わたしの21世紀』49号
- 大沢真理 (1995) 「企業中心社会を超える」基礎経済科学研究所編『日本型企業社会と女性』青木書店
- (2002) 『男女共同参画社会をつくる』日本放送出版協会
- (2005) 「逆機能に陥った日本型生活保障システム」東京大学社会科学研究所編『「失われた10年」を超えてI: 経済危機の教訓』東京大学出版会
- (2007) 『現代日本の生活保障システム 座標とゆくえ』岩波書店
- (2008) 「社会的排除と化した生活保障システム」東京大学社会科学研究所編『「失われた10年」を超えてI: 経済危機の教訓』東京大学出版会
- 大田弘子 (2006) 『経済財政諮問会議の戦い』東

洋経済新報社

岡田彰 (2006) 「省庁再編とそのインパクト」日本行政学会編『年報行政研究41 橋本行革の検証』ぎょうせい

岡村正ら (2007) 「深化する「春闘」～二〇〇七年春季労使交渉・協議に向けて～」『経済Trend』2007年2月号

荻原久美子 (2006) 『迷走する両立支援 いま、子どもをもって働くということ』太郎次郎社エディタス

「家族・地域の絆再生」政務官会議プロジェクトチーム (2006) 「「家族・地域の絆再生」政務官会議プロジェクトチーム中間とりまとめ」

〈http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2006/0516seimukan_pt.html〉

鴨桃代 (2005) 「連合改革への私の決意」

〈<http://www.zenkoku-u.jp/rikkouho/rikkouho1.htm>〉

北田暁大 (2005) 「近代的家族の相対化への不安が根っこにある」『論座』2005年3月号均等待遇アクション21

〈<http://www15.ocn.ne.jp/^kintou21/parthou/mondaiten.htm>〉

熊沢誠 (2007) 『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店

久米郁男 (2005) 『労働政治』中公新書
経済財政諮問会議平成18年第27回議事要旨

〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2006/1130/shimon-s.pdf>〉

経済財政諮問会議平成19年第1回議事要旨

〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2007/0118/shimon-s.pdf>〉

経済財政諮問会議平成19年第7回議事要旨

〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/minutes/2007/0406/shimon-s.pdf>〉

経済財政諮問会議 (2007) 「経済財政改革の基本方針2007～「美しい国」へのシナリオ～」

〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision070620.pdf>〉

経済同友会 (2005) 「個人の生活視点から少子化

問題を考える」

〈http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2004/pdf/050310_02.pdf〉

厚生労働省 (2002) 「少子化対策プラスワン」

〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0902-1.html>〉

厚生労働省平成18年賃金構造基本統計調査

〈<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z06/kekka1-10.html>〉

厚生労働省平成19年精神障害等の労災補償状況

〈<http://www-bm.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0523-2.html>〉

厚生労働省 (2007) 『平成19年版労働経済白書』

国立印刷局

公明党少子社会総合対策本部 (2006) 「少子社会トータルプラン<概要>」

〈<http://www.iwoman-net.com/newsclip2006/0427child-first.html>〉

公明党ホームページ

〈<http://www.iwoman-net.com/newsclip2006/2006.05.html>〉

〈<http://www.komei.or.jp/news/2006/1122/7521.html>〉

〈<http://www.komei.or.jp/news/2006/1005/7176.html>〉

後藤絵里 (2007) 「子育て支援企業の恩恵「女性格差」」『AERA』7月30日号

後藤田正純 (聞き手稲留正英) (2007) 「経済界は、まだ金儲けが必要なのか」『エコノミスト』85巻2号

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議 (2007) 「「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議各分科会における「議論の整理」及びこれを踏まえた「重点戦略策定に向けての基本的考え方」について (中間報告)」

〈<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/pdf/th.pdf>〉

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議第一回議事要旨

〈<http://www8.cao.go.jp/shoushi/kaigi/ouen/>〉

- k_1/gijiyoushi.html)
- 小林美希 (2005) 「私たちはなぜ、正社員にならないのか」『エコノミスト』第83巻30号
- (2008) 『ルポ“正社員”の若者たち—就職氷河期世代を追う』岩波書店
- 今後の労働時間制度に関する研究会「今後の労働時間制度に関する研究会報告書」
 〈<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/01/h0127-1.html>〉
- 仕事と生活の調和に関する検討会議第1回議事録
 〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2003/10/txt/s1015-1.txt>〉
- 仕事と生活の調和に関する検討会議第5回資料「これまでの議論の整理(案)」
 〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/01/s0123-10d.html>〉
- 仕事と生活の調和に関する検討会議「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」
 〈<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/s0623-7a.html>〉
- 篠田徹 (1986) 「審議会 男女雇用機会均等法をめぐる意思決定」中野実編『日本型政策決定過程の変容』東洋経済新報社
- 清水真人 (2007) 『経済財政戦記』日本経済新聞出版社
- 下夷美幸 (2004) 「育児における男女共同参画—私的領域のジェンダー変革に向けた家族政策の検討」『大原社会問題研究所雑誌』547号
- 衆議院予算委員会会議録 (平成19年2月7日)
 〈http://kokkai.ndl.go.jp/cgi-bin/KENSAKU/swk_result.cgi?SESSION=22394&SAVED_RID=1&DMY=1〉
- 自由民主党ホームページ ニュース (PT関連)
 〈http://www.jimin.jp/jimin/daily/05_04/05/170405d.shtml〉
 〈http://www.jimin.jp/jimin/daily/05_04/14/170414d.shtml〉
 〈http://www.jimin.jp/jimin/daily/05_05/26/170526a.shtml〉
 〈http://www.jimin.jp/jimin/daily/05_07/04/170704a.shtml〉
- 〈http://www.jimin.jp/jimin/daily/05_12/12/171212c.shtml〉
- 自由民主党政務調査会厚生労働部会 (2006) 「今後さらに実現すべき子育て支援対策について(中間とりまとめ)」
 〈<http://www.jimin.jp/jimin/seisaku/2006/pdf/seisaku-007.pdf>〉
- 少子化への対応を考える有識者会議 (1998) 「夢ある家庭づくりや子育てができる社会を築くために」
 〈<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syoshika/981228teigen.html>〉
- 少子化社会を考える懇談会 (2002) 「[子どもを育てたい、育てて良かったと思える社会をつくる]—いのちを愛おしむ社会へ—」
 〈<http://www.bn.mhlw.go.jp/shingi/2002/09/dl/s0913-5.pdf>〉
- 城繁幸 (2006) 『若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』光文社新書
- 鈴木棟一 (2007) 「迷走のすえ提出を見送った残業代ゼロ法案の真の狙い」『週間ダイヤモンド』95巻5号
- 総合規制改革会議 (2001) 「規制改革の推進に関する第一次答申」
 〈<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/011211/1-3.pdf>〉
- 総務省労働力調査長期時系列データ
 〈<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt51.xls>〉
 〈<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt52.xls>〉
- SOSHIREN女(わたし)のからだから、からだ性と性の法律をつくる女の会 「[少子化社会対策基本法案]の廃案を求める意見書」
 〈<http://www.soshiren.org/shiryu/20030527.html>〉
- 武石恵美子 (2006) 「次世代育成支援の理念と動向」『季刊労働法』213号
- 竹中恵美子 (2005) 「日本の男女雇用平等政策の

いま—「男性稼ぎ手モデル」は転換しうるか—

『女性労働研究』47号

竹信三恵子（2005）「やっぱりこわい？ジェンダー・フリー・バッシング」木村涼子編『ジェンダー・フリー・トラブル』白澤社

橋木俊詔（2005）『企業福祉の終焉 格差の時代にどう対応すべきか』中公新書

田丸大（2005）「省庁における法案の作成過程とその変容」日本行政学会編『年報行政研究40 官邸と官房』ぎょうせい

男女共同参画会議第9回議事録

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijiroku/ka09-g.html>〉

男女共同参画会議第13回議事録

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijiroku/ka13-g.html>〉

男女共同参画会議第15回議事録

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijiroku/ka15-g.html>〉

男女共同参画会議第24回議事録

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijiroku/ka24-g.html>〉

男女共同参画会議第25回議事録

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/gijiroku/ka25-g.html>〉

男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会 第1、4、5、6回会議録

〈<http://www.gender.go.jp/>〉

男女共同参画会議（2002）「『ライフスタイルの選択と税制・社会保障制度・雇用システム』に関する報告」

〈<http://www.gender.go.jp/>〉

———（2004）「『ライフスタイルの選択と雇用・就業に関する制度・慣行』についての報告」

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/eikyoku/houkoku/h03-honbun.pdf>〉

男女共同参画会議少子化と男女共同参画に関する専門調査会（2005）「『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較』報告書」

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/honbun1.pdf>〉

———（2006）「両立支援・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進が企業等に与える影響に関する報告書—男女共同参画を促進する環境づくりが経済・企業等に与える影響—」

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/houkoku/work-honbun.pdf>〉

男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）「『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向中間報告—多様性を尊重し仕事と生活が好循環を産む社会に向けて—」

〈<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/wlb19-2.pdf>〉

内閣府（2000）「男女共同参画基本計画について」

〈<http://www.gender.go.jp/kihon-keikaku/contents.html>〉

———（2004）『平成16年版少子化社会白書』

〈<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2004/html-h/index.html>〉

———（2006）『平成18年版少子化社会白書』

〈<http://www8.cao.go.jp/shoushi/whitepaper/w-2006/18webhonpen/index.html>〉

———（2007）『平成19年度版国民生活白書』

〈http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h19/01_honpen/html/07sh030201.html〉

中北浩爾（2008）「連合と政治」『生活経済政策』137号

中野麻美（2006）『労働ダンピング—雇用の多様化の果てに』岩波新書

日本経済団体連合会（2004）「2005年版経営労働政策委員会報告（概要）」

〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/095.html>〉

———（2005a）「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」

〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/042/teigen.pdf>〉

———（2005b）「2006年版経営労働政策委員会

報告（概要）

〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2005/095.html>〉

———— (2006) 「産業界・企業における少子化対策の基本的取り組みについて」

〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2006/028/honbun.pdf>〉

———— (2006) 「事務局機構図」『経済Trend』2006年7月号

———— (2007) 「少子化問題への総合的な対応を求める～人口減少社会の新しい社会づくりに向けて～」

〈<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/018.pdf>〉

日本労働組合総連合会 (2004) 「2005春季生活闘争 闘争方針」

〈http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2005/houshin/2005_houshin03.html〉

———— (2005) 「2006春季生活闘争 闘争方針」

〈http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2006/houshin/2006_houshin.pdf〉

———— (2008) 「あなたの仕事はディーセントですか？」

〈http://www.jtuc-rengo.or.jp/info/event/data/decentwork_chorashi.pdf〉

長谷川三千子 (2007a) 「ワーク・ライフ・バランスをいかにして少子化対策へと有効につなげるか」

（「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議働き方の改革分科会第3回議事次第（長谷川委員説明資料））

〈http://www8.cao.gp.jp/shoushi/kaigi/ouen/kaikaku/k_3/pdf/s3-4.pdf〉

———— (2007b) 「少子化問題の重さを真剣に考える」産経ニュース2007年7月9日

〈<http://sankei.jp.msn.com/politics/policy/070709/plc0707090554012-c.htm>〉

濱口桂一郎 (2007) 「労働時間短縮とワーク・ライフ・バランス」『ESP』422号

浜村彰 (2006) 「労働時間政策の変容と時間規制の多様化—「今後の労働制度に関する研究会」報

告と厚生労働省「在り方案」の検討—」『季刊労働法』214号

坂東眞理子 (2004) 『男女共同参画社会へ』勁草書房

広井良典 (2006) 『持続可能な福祉社会「もう一つの日本」の構想』ちくま新書

ふえみん婦人民主クラブ「要望書」

〈<http://www.jca.apc.org/femin/syoshi/femin-opinipn.html>〉

福田康夫、太田昭宏 (2007) 「自由民主党・公明党連立政権合意」『月刊自由民主』656号

藤田弘道 (2005) 「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言について」『経済Trend』53巻9号 北京JAC

〈<http://pekinjac.or.tv/lobby/index.html>〉

細谷実 (2005) 「男女平等化に対する近年の反動はなぜ起きるのか？」『世界』2005年4月号

堀江孝司 (2005) 『現代政治と女性政策』勁草書房

牧原出 (2008) 「日本の男女共同参画の組織編制への提言—「フェモクラット・ストラテジー」の視点から」辻村みよ子、河村正二、水野紀子編 『男女共同参画のために—政策提言』東北大学出版会

三浦まり (2003) 「労働市場規制と福祉国家—国際比較と日本の位置づけ—」埋橋孝文編 『比較のなかの福祉国家』ミネルヴァ書房

———— (2007) 「小泉政権と労働政治の変容—「多数派支配型」の政策過程の出現」日本行政学会編 『年報行政研究42 行政改革と政官関係』ぎょうせい、2007

宮本太郎 (1997) 「比較福祉国家の理論と現実」岡沢憲英、宮本太郎編 『比較福祉国家論—ゆらぎとオルタナティブ—』法律文化社

———— (2006) 「新しい社会的リスクと人生前半・中盤の社会保障」『NIRA政策研究』第19巻2号

———— (2008) 『福祉政治 日本の生活保障とデモクラシー』有斐閣

八木秀次 (2000) 「「フェマルキスト」が歪める少子化対策」『諸君』32巻3号

八代尚宏（1999）『雇用改革の時代』中公新書
——（2008）「経済の活性化と男女共同参画
社会の実現」辻村みよ子、河上正二、水野紀子編
『男女共同参画のために—政策提言』東北大学出
版会
山下悦子（2006）「専業主婦はニートでもパラサ
イトでもありません」『正論』2006年12月号
山田昌弘（2007）『少子社会日本—もうひとつの
格差のゆくえ』岩波新書
湯浅誠（2008）『反貧困—「すべり台社会」から
の脱出』岩波新書
労研編集委員会（2007）「『日本版ホワイトカラー
エグゼンプション』を廃案に！」労働運動研究所
『労働運動研究』400号
労働市場改革専門調査会第6回議事要旨
〈<http://www.keizai-shimon.go.jp/special/work/>

06/work-s.pdf〉
労働市場改革専門調査会（2007）「『働き方を変え
る、日本を変える』—《ワークライフバランス憲
章》の策定—」
〈[http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/
decision0406.pdf](http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision0406.pdf)〉
労働政策審議会第35回労働条件分科会議事録
〈[http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/09/txt/
s0928-3.txt](http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/09/txt/s0928-3.txt)〉
ワーキング・ウイメンズ・ネットワーク
〈<http://wwn-net.org/?cat=7>〉
渡邊木綿子（2005）「時短促進法を改正、「労働
時間等設定改善法（仮）」に」『Business Labor
Trend』2005年2月号
（さわい かな 札幌市職員）