

いうよりも総理大臣のリーダーシップで大きく変わるものであり、日本経済の舵取りにかかる大きな政策方針について、積み上げでなく大胆な意見展開が可能な場である、という意味のことを吉川教授が述べている点は興味深い。また両教授ともに、経済学の訓練を受けた目線で、具体的で込み入った課題に対して経済学的に筋の通った論理を展開する必要性を強調し、経済財政諮問会議が果たしてきた役割を評価している。

#### 【Reference Review 52-6号の研究動向・全分野から】

### ワーク・ライフ・バランスとテレワーク

総合政策学部教授 古川靖洋

近頃、従来のような仕事一辺倒で、家庭生活を犠牲にする働き方から、仕事と家庭生活の両立を目指す働き方への転換、即ち、「ワーク・ライフ・バランス」が、複数の分野で紹介され始めている。本稿では、ワーク・ライフ・バランスの効果と、その実現のための一方策であるテレワークについて、いくつかの研究を紹介してみたい。

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和ある働き方」のことで、1990年代にアメリカで注目され始めた。元80年代に、働く女性を対象とした保育サポートを中心する施策であったが、その後、その対象があらゆる人々に広げられ、仕事と私生活の調和に関するニーズに柔軟に対処していこうという施策につながっていった。具体的には、育児だけでなく、高齢者・障がい者の介護やキャリアアップのための、個人に対する援助・支援などがそれに当たる。

Rapoport & Bailyn (Rapoport, R. & Bailyn, L., *Relinking Life and Work: Toward a Better Future*, A Report to the Ford Foundation, 1996.) は、仕事と私生活のバランスは、ゼロサムではなく win-win の関係をもたらす方策だという考えに基づき、大々的な調査研究を行なった。彼らは、この研究において、「仕事と私生活の分離は、経営目標と従業員個人の目標の双方を蝕み、業務の効率性と家庭生活にともに悪影響を及ぼす」、「仕事と私生活の統合に反する古くからの因習や文化的信念を取り去る過程において、従業員たちはより創造性を発揮する」、「仕事と私生活の統合を導く方法を構築することで、従業員はニーズを満たし、企業はよりよい財務成果を得ることができる」などということを見出している。つまり、ワーク・ライフ・バランスの充実が、企業だけでなく、個々人の生活にとってもプラスに作用し、win-win の関係をもたらすことを示したのである。

山口（山口一男「夫婦関係満足度とワーク・ライフ・バランス」『季刊家計経済研究』No.73, pp.50-60, 2007.）は、ワーク・ライフ・バランスを主として企業の雇用のあり方や労働市場のあり方の改革を通じて、人々が柔軟に働ける選択の余地を広げようという側面からではなく、柔軟な働き方を通じて職業生活も家庭生活もともに充実した満足のいくものにしようという側面から捉えている。つまり、この趣旨に従えば、企業を中心とした生活よりも、個人や家庭を中心とした生活に重きがおかれることになる。そして彼は、パネル調査データを使用した回帰分析より、夫婦共有の主要生活活動（例えば、休日のくつろぎや家事、趣味、平日の食事、くつろぎなど）の数をはじめ、夫婦の平日の会話時間、夫婦の休日共有生活時間総計、夫の育児分担割合など夫婦の共有するワーク・ライフ・バランスに関する変数が、夫婦関係の満足度に大きく影響していることを見出している。つまり、ワー

ク・ライフ・バランスを充実させることにより、家庭におけるストレスが減少し、より柔軟に働ける社会を実現することができる結論づけている。

ワーク・ライフ・バランスの効用についての研究例は上述したとおりであるが、ワーク・ライフ・バランスを実現し充実するための一つの方策として、注目されてきたのがテレワークである。

テレワークとは、「情報通信機器の活用を前提として、従来の職場空間とは異なった空間を労働の場を含みながら、業務として情報の製造および加工の全部あるいは一部を行なう労働形態」（佐藤彰男『テレワークの社会学的研究』お茶の水書房、2006）のことで、政府はこれを推進することによって、個々人はそれぞれの置かれた状況に応じて、多様かつ柔軟に働くことが可能となると考えている。具体的には、「育児や介護」と「仕事」との両立により、個々人の仕事に対する意欲が高まったり、家族との共有時間の充実により、豊かな生活が送れるようになるだろうと推論している。政府は、2007年5月にIT戦略本部からテレワーク実施に対するアクションプランを発表し、2010年までに就業者人口の2割がテレワークによって業務を行なえるようにすることを目指している

(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/dai41/41siryou5.pdf>)。

（社）日本テレワーク協会（社団法人日本テレワーク協会『在宅勤務の推進のための実証実験モデル事業報告書』社団法人日本テレワーク協会、2006）は、テレワーカーに継続的にアンケート調査を実施し、相関分析を用いて、テレワークの実施が個人ならびにチームの生産性向上に結びつくことを見出している。テレワークの実施は、テレワーカーの管理・評価の難しさや彼らの孤立感、コミュニケーション不足などのデメリットを生み出す。これを懸念するためか、調査時点では、テレワークは広範囲では実施されていなかった。一方、テレワークは、ワーク・ライフ・バランスを充実するという目的を達成するものだという結果も同時に得ている。それ故、テレワークは、今後ますます魅力的な施策になりうると考えられる。ただ、そのためには、現行の「みなし労働時間制度」だけでは不十分で、業務内容によっては「ホワイトカラー・エグゼンプション制度」の導入をも視野に入れた制度改革が将来的には必要となるだろう。