

特 集

ワーク・ライフ・バランス



東京大学
社会科学研究所教授

佐藤 博樹



お茶の水女子大学
生活科学部教授

御船 美智子

対談

ワーク・ライフ・バランス 社会の実現にむけて

「ワーク・ライフ・バランス」に対する 関心の高まりとその背景

佐藤 いま、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が社会の関心を大いに集めています。日本語では、仕事と家庭の両立（調和）や仕事と生活の両立（調和）と訳されているようです。

私が研究している人的資源管理の分野でも、企業が、働く人が「ワーク・ライフ・バランス」を実現できるように支援することが大きな課題となってきました。

私自身は、個人の選択、たとえば子育て期に、仕事と子育てを両立したいと願っていても、社会の仕組み・慣行や会社の制度でそれが実現できない状態をなくしていくことが「ワーク・ライフ・バランス」のための取り組みではないかと思っています。女性であれば、働きたくても子育てをしながらでは働きにくいこととか、あるいは男性であれば、子育てにかかわる時間を仕事上、確保することが難しい、といった問題を解消することです。日本の場合は、まず、男女間の固定的な性別役割分業に基づいた働き方や仕事のあり方を見直す必要性を感じています。

御船 これまでは「ワーク・ライフ・バランス」というよりも「ワーク・ファミリー・コンフリクト（仕事と家庭の葛藤）」といった表現が多かったように思います。「ワーク・ファミリー・コンフリクト」は、男性は外での仕事、女性は家庭という伝統的な性別役割分業から男性は仕事、女性は仕事と家庭という新性別役割分業の考え方のもとで「仕事と家庭の両立」をすべきという規範が女性に顕著に作用したことだと思います。そこにはどこか、食べるために働かなくてはいけないし、子どもも育てなければいけないという悲壮感、ある意味で肩ひじを張っているような感じがあったかもしれません。

ですから、「ワーク・ライフ・バランス」という考え方の意義の一つは、そこに「選択」というニュアンスが含まれることです。仕事だけをするという生き方、あるいは家庭のことだけをするという生き方は、人生において可能な体験を半分し

か経験していないといえると思いますので、「選択」しつつ、バランスを取って両方を経験できるようにするといいいですね。専業主婦をしていること自体が悪いとは申しませんが、もし仕事の機会から遠ざけられているとすれば、仕事に参入できる機会を整備し、「選択」できるようにすることが望ましいと思います。

また、私は生活経済学を研究しているのですが、「ワーク・ライフ・バランス」という考え方は、「アンペイドワーク（無償労働）」と分類される家事の位置づけ、「ワーク」の意味と「ライフ」の意味を改めて考えるきっかけになっているとも考えています。

佐藤 おっしゃるように、生活の中で仕事と家庭のバランスがとれていることは大事です。しかし、かならずしも、両方を同時にやらなければいけないというわけではなく、ある時期にはどちらかを重視するというあり方でもよいと思います。その意味では、「両立」は誤解を招きやすいですね。取り組みの基本は、「選択」の可能性を広げることがポイントです。言い換えれば、唯一望ましい「ワーク・ライフ・バランス」のあり方が、存在するわけではないのです。

私は、個々人が希望する多様なライフスタイルを実現できる社会や職場のあり方を実現することが、「ワーク・ライフ・バランス」の基本と考えています。そのため、「ワーク・ライフ・バランス」の代わりに、私は「ライフスタイル・フレンドリー」の用語を使うことも多いです。

長期的な視野で職業キャリアを考えると、ある時期には、時間的に仕事に打ち込むことは、キャリア形成や能力開発にとって大事だと思います。

御船 先生がおっしゃる長期的なキャリアとも関連しますが、「ワーク・ライフ・バランス」という考え方のもう一つの意義は、今までは、主に1日という単位の中での労働・休養・余暇のバランスが考えられてきたところを、年間、さらには生涯を見通しながら現在を位置づけてバランスを考えることによって、本来あるべき生活設計——生涯設計という発想にかなり近づいたことだと思います。

おそらくこの背景には、性別を問わず、すべて

の人が、人間として個人の生活を大事にするという考え方が生まれてきたことがあると思います。「ライフ」全体の中に「ワーク」を位置づける発想かもしれませんね。非常に包括的な内容をもつ「ライフ」の意味の強調点が、生存から社会的な生活へ、そして個人の生涯に移っているともいえますね。

佐藤 そうですね。「ワーク・ライフ・バランス」を時間配分で考える場合、一日や一週でなく、年単位や生涯で考えることが大事です。また、個人でなく、家族内の時間配分、たとえ夫婦の時間配分がポイントになります。

また、最近では、「ワーク・アンド・ライフ・インテグレーション（仕事と家庭の統合）」と言われることもありますね。そこでは、「仕事と家庭を対立するものにとらえて両者を調整しながら生活する」という考え方ではなく、「両者はそもそも対立したり、分離したりしているものではない」という考え方が強調されています。ただ、日本の場合は、現状を考えると、まず、「ワーク・ライフ・バランス」から議論を始めるのがよいと思います。

少子化対策としての 「ワーク・ライフ・バランス」

御船 ただ、「ワーク・ライフ・バランス」が提唱される背景には、少子化対策を官民一体で進める流れがあると思います。子育て支援策が推進されていると言われますが、グローバル化による競争が企業の経営を直撃していますから、ペイドワークの労働環境が非常に厳しくなっています。子育てと仕事の両立は難しく、またそのことを女性のみで引き受けることは困難ですし、処遇に跳ね返りますから、少子化は進む一方です。男性の家事・育児参加、育児休業の取得が要請されることになります。男女の「ワーク・ライフ・バランス」がともに課題化されているのでしょう。

佐藤 たしかに、最近の「ワーク・ライフ・バランス」への社会的な関心の高まりの背景には、少子化の進展を背景として、子育て支援策の一環と

して、仕事と子育ての両立への取り組みの必要性が提起されていることがあります。

しかし、少子化対策の視点で「ワーク・ライフ・バランス」を捉えるのは間違いです。例えば、企業経営としても、出生率の動向とは関係なく、働く人びとが、希望する仕事とそれ以外の生活の組合せを選択できるようにすることが重要なのです。単身者にとっても、妻が専業主婦である男性にとっても、「ワーク・ライフ・バランス」の実現が重要なのです。

働き方の変化と生活の変化—— 企業にとってのメリットと 個人にとってのメリット

御船 雇用の多様化も、「ワーク・ライフ・バランス」の提唱と関係しているのかもしれませんがね。近年、人びとの労働時間、働く時間帯、それから働く場所も多岐に渡り、バランスを取ることが難しい状況も生じているからでしょうか。このような状況を考えると、「ワーク・ライフ・バランス」とは「働き過ぎ」を是正するために有効な考え方ですね。仕事と家庭を両立させる必要がある女性だけにあてはまる考え方ではなくて、どのような人にもあてはまる普遍的なものとして広く受け入れられている感じがしますね。でも、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉によって、個人に働き方の責任を負わせる可能性もあり、危ないなども感じています。個人が厳しい状態におかれているにもかかわらず、効率的に仕事をやりなさいという要請も、その裏に隠れているのではないのでしょうか。実際、職場にいる時間を少なくするかわりに、家に仕事を持ち帰って、ワーク・アンド・ワークファミリーになるケースは増えているようです。

佐藤 女性が社会に進出するようになり、男性の求めるライフスタイルも変わりつつあることなどから、企業としても、「ワーク・ライフ・バランス」実現を支援する必要性が出てきています。そのためには、既婚者だけでなく、単身者も含めて、男性の働き方が変わることが求められています。

「ワーク・ライフ・バランス」が実現できる職場環境を整備するためには、休業や短時間勤務など両立支援のための制度やその運用だけでなく、実は、その土台となる働き方や時間管理の仕組みを「ワーク・ライフ・バランス」の視点から再構築することが不可欠です。恒常的な長時間残業が続き、有給休暇が取得しにくい状況では、働いている人たちが、本当の意味で、自分が希望するライフスタイルを選べるようにはならないと思います。この点をどうするかが、これからの日本社会の大きな課題だと思っています。

御船 生活については、今の生活だけでなく生涯でとらえられるようになっていきます。選択の時代でもあります。子育て期の忙しさと楽しさ、仕事上のキャリア形成、見直し、退職後の生活キャリアなどを見通す契機となる「ワーク・ライフ・バランス」は、個人の生活の観点で、戦略的な課題といえます。生活経営ですね。

佐藤 さらに、企業経営の観点からみても、いまや社員ひとりひとりの力量が企業の競争力を左右する時代になってきています。ですから、管理職への登用など、女性が活躍する場を拡大させる方針をとろうとすると、結婚や育児の問題をどうやって解決するかが大事な課題となり、企業が女性の両立を支援する必要性が生じます。ただ、企業のみが女性の活躍を支援することには限界があり、その夫も子育てにかかわらないと、やはり企業としては、男性のほうが使いやすいということになりかねないのです。社会全体として、男性の子育てへの参加が進まないと、女性の活躍の場は拡大しません。

御船 今のお話は、有能な女性社員を育てたいという、企業の側からの発想ですよ。たしかに女性の活用が進んで、男女が平等になることには良い面がありますが、やはりあくまでワーク中心の発想といえると思うのです。

しかし、逆のライフ中心の発想からみると、どうでしょうか。たしかに子育てにかかわることは負担をもたらすというマイナスの側面はありますが、一方で、子どもの成長を見られるというプラスの側面もあります。一般的に言って、男性は、

子育てを通して豊かな経験ができる機会をこれまで失っていたとも言えます。それならば、これからは男性もそういった経験をした方が良いという発想が「ワーク・ライフ・バランス」という考え方の意義ではないでしょうか。

佐藤 まず、既に述べましたが、「ワーク・ライフ・バランス」は、ライフ中心とか、ワーク中心とか、いずれかが望ましいというものではないはずです。

また、企業にとってのワーク中心の発想だけではありません。以前は、昇進ができれば、賃金が増えれば、あるいはやりたい仕事ができれば、社員は意欲的に仕事に取り組むことができましたが、今は違います。今、社員は、仕事と、仕事以外で自分がやりたいことを両立できるかを重視しています。リカレントのために夜間大学院で勉強をしたいと社員が考えた時に、その希望を実現できるようにすることが、社員だけでなく、企業にとってもメリットがあるといえます。このような時代になってきましたので、企業の人的資源管理の仕組みも「ワーク・ライフ・バランス」の実現にむけて変わる必要があるのです。

御船 企業にとっての優秀な人材は、「ワーク・ライフ・バランス」を実現している人ということでしょうか。

佐藤 かならずしも企業にとってのメリットだけではありません。「ワーク・ライフ・バランス」と社員の定着率や社員のモチベーションとの関係に関する研究によれば、会社の仕事以外にやりたいことを認めるほうが、企業経営にとってもよい効果があることがわかっています。つまり、会社人として仕事だけをするのではなくて、地域では市民として、結婚すれば夫として、子どもが生まれれば親として、やりたいこと、やるべきことができるようにする。このように充実したライフが実現できることで、いっそう仕事にも取り組めるということです。つまり、社員にとってだけでなく、企業にもメリットもあるのです。

御船 そのような生き方——たとえばボランティアをすることといった選択肢は女性にはひらかれているのか疑問は残ります。そもそも、さきほど申し

上げたように、ワーク以外の、「アンペイドワーク（無償労働）」とされる「家事」、ひいてはライフの中身の捉え方が、男性と女性とでは違うのではないのでしょうか。

しかし、「ワーク・ライフ・バランス」が実現できている人は、ワークもライフも充実するという点では、お互い一致しますね。

性別役割分業の揺らぎと家事の意味づけ

御船 企業における女性の活用が進むと、いままで、ある意味合理的であったために存続してきた従来の「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分業が揺らぐ可能性があります。実際、社会全体では、男性も女性も仕事を持ち、家庭も重視するという流れが生じています。ただし、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の蔭で、「専業主婦と一生懸命働く男性のカップル」、「男女とも必死で働くカップル」、「男女が働かざるを得ないカップル」の間の社会経済的格差が生じていないか、政策の影響を検証する必要もあるでしょう。

このような男女の働き方の変化は、男女ともに「ワーク・ライフ・バランス」が実現することを通して、性別役割分業が変化したとみなせますが、やはり日本は性別役割分業が強固であるといえます。しかし、一方で、この性別役割分業も、ある意味で「ワーク・ライフ・バランス」が実現されていると見なすこともできます。

佐藤 どういうことですか。

御船 お茶の水女子大学の21世紀COEプログラム「ジェンダー研究のフロンティア」では、中国、韓国の都市における家族生活についての調査を実施し、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」のデータと比較しています。結婚してからの夫婦の累積収入に占める妻の収入割合を、日本、韓国、中国の三カ国で比較すると、中国42%、韓国25%、日本14%と、日本が最も少ないのです。

このような状況にもかかわらず、家計への経済的貢献度について質問をすると、日本の女性は、家計への貢献度を高く答える傾向があります。平均値でみると、資産形成への女性の貢献度は、韓

国47%、中国49%、日本52%という結果が得られています。現実には、妻の収入は夫に比べて非常に少ない。このように、収入と貢献意識のギャップが大きいのは、日本が家事労働を高く評価する国だからと考えています。この家事への高い評価は女性に限らず男性においてもみられるのです。もちろん、高い評価の意図は男女で異なるとは思いますが。家事労働は「ワーク」でありながらも、同時に「ライフ」でもあると評価すると、従来型の性別役割分業も、ある意味で「ワーク・ライフ・バランス」が実現されているといえるわけです。それが、「ワーク・ライフ・バランス」が提唱されながらも、まだまだ男性の家事・育児時間が少ない要因かもしれません。

佐藤 日本では性別役割分業意識が強いということですが、たしかに、固定的な性別役割分業を強制されることには問題があると思います。しかし、ある人が主婦を選び、別の人が仕事を選ぶこと自体は悪いことではないと思います。

御船 でも、個々人がどのような条件のもとで「主婦を選ぶ」「仕事を選ぶ」という、条件や前提を問題とすべきではないのでしょうか。

佐藤 もちろん、個人が、選択を自由にできるように、社会制度を中立的なものにする必要があるでしょう。そうなれば、選択の結果として、夫が働いて妻が家庭に入ること、逆のありかたも決して悪いわけではないと思います。

御船 そうはいうものの、多くの人は、妻が働いて夫が仕事をやめることは考えていないでしょう。

また、いままでの制度は専業主婦を前提としてきました。そもそも中立的な制度などあるのでしょうか。

佐藤 制度を中立的にして、社会や企業が特定のライフスタイルを強要することを解消していくことが可能でしょう。基本的な取り組みは、ライフスタイルを選択できる環境を整備することにあります。制度を中立的にしても、結果として、従来型の性別役割分業を望ましいとする人がいても、それは非難されるべきものではないと思います。個々人に特定の選択を強要するものではないことが重要です。

性別役割分業のあり方については、男女の価値

観や意識の変化を背景に、次第に行動も変わってきていて、そのことが、従来の考え方を支持していた人々の考え方を徐々に変えていきます。社会の変化は、希望を実現できるようにし、その希望を実現する行動は、他の人の意識や行動を変えていく連鎖だと思えます。希望していない人にまで、行動を強要することは間違いだと思えます。

御船 そうでしょうか。多くの女性が結婚や出産を機に仕事をやめていますよ。

佐藤 ゆっくり、少しずつ変わっていますよ。ただ、日本の変化は、ほかの国と比べて遅いとは思いますが。

育児期における諸問題と 「ワーク・ライフ・バランス」

御船 家事だけではなく、育児も重要な「アンペイドワーク」です。しかし、子育てという大きな仕事について、男性がどれだけ責任を持ってかかわることができるでしょうか。その点が、特に育児休業のとり方に顕著にあらわれていると思えます。ここが変わらなないと、本当の意味での「ワーク・ライフ・バランス」は実現しないのではないのでしょうか。

佐藤 それはどのような意味でしょうか。

御船 育児休業を取得するのは、大半が女性です。ワークとの関連をみると、育児休業を取得した女性はキャリアの蓄積において不利になると考えられます。

佐藤 育児休業を取得することは、何に比べて不利なのでしょう。「ワーク・ライフ・バランス」のあり方が、多様だということは、ライフスタイルの望ましさの基準もひとつではありません。ひとつの基準を望ましさとして、それに基づいて不利益などを判断すること自体を変えていくことが重要です。

御船 なぜでしょうか。

佐藤 育児休業を取得して子育てをすれば、ライフの側面が充実します。また、育児休業を取得すること、あるいは取得しないで働き続けること、それぞれが選択の結果とすれば、どちらかが望ましいとは言えないのではないのでしょうか。

確かに、1年間、育児休業を取得すると、復帰後には職業能力が低下する可能性があります。復帰後の職業能力に応じて、働きぶりを評価すること自体は不利益扱いではありません。もちろん、取得したことをマイナスに評価することが不利益扱いと言えます。

もちろん、育児休業を取得しない人と比べると、不利になるとの考え方もあります。しかし、その考え方は、実は、育児休業を取得しないことを望ましさの基準にしているのであり、そのこと自体に問題があると思えます。これからは、育児だけでなく介護や自己啓発で、休業や短時間勤務を取得することが一般化するでしょう。そのときに、そうした選択をしない人を基準に、不利益であるなどと議論すること自体がおかしいと思えます。

御船 男性も女性も育児休業を取得し、職業能力が同じように評価されるならばよいでしょう。しかし、多くの場合、男性は育児休業を取得しません。取得しなかった男性と、取得した女性とを比較すると、取得した女性にマイナスの評価、あるいは処遇はされませんか。

佐藤 育児休業をとったこと自体によってマイナスの評価をすることは、法律上、禁止されています。ですから、そのようなことがあるとすれば、それはなくさなければいけません。

御船 しかし、法律で禁止されていても、社会規範や慣習があるから、実際には女性が不利益を被ることはありえるでしょう。

佐藤 では、どういう状態になれば、育児休業を取得することによる不利益がなくなったのでしょうか。例えば、育児休業を取得しなかった男性と、取得した女性を比べると、女性の評価が下がる可能性は高いと思えます。しかし先ほども述べたように、それは仕事を休業し、復帰後に職業能力が低下したことによるとすれば、その評価自体は合理的だと思います。大事な点は、職業能力が低下しない場合には、復帰後の職業能力に応じて評価することが不利益扱いと考えるのであれば、実はその考えは、育児休業を取得しないことを望ましさの基準にしているのではないのでしょうか。もちろん、評価が下がることはないと言うこ

とです。育児休業取得後に職場復帰して、その後、その女性の能力が伸長したにもかかわらず、過去のある時期に育児休業をとったからというので、ずっと低い評価をされることは、言うまでもなく不利益扱いになります。

御船 そうおっしゃいますが、やはり育児休業を取得する人のほとんどは女性です。やはり誰が育児をするのかといたら、いままでの慣行からいってまず女性ということになり、真の意味で「選択」できているとはいえないように思います。

育児支援策があまり機能していない理由は、この評価の問題にあると思います。このような現状では、キャリアを志向する人は、男女とも育児休暇を取得しないでしょう。そして、育児休業をとらないことが、「ワーク・ライフ・バランス」の観点から見て支障をきたすと考えるならば、女性は子供を産まなくなるのではないのでしょうか。

佐藤 キャリアを重視する人が育児休業を取得しないのも一つの選択の結果ではないのでしょうか。

御船 そう考えると、子供を産みたい人・ほしい人は増えないのではないのでしょうか。やはり、子どもを産みたい・ほしいということを支える環境、産みたい・ほしい人が産める・得られるように支援する必要はあると思います。

佐藤 もちろん、私自身も、男性が育児なり、介護なり、勉強なりで休業を取得することが望ましいと考えています。

御船 男性が、休業を取得することは可能でしょうか。個人の「選択」に任せたままで、現状は変わらないのではないのでしょうか。

佐藤 育児や介護だけでなく、さらには自己啓発や社会貢献のための休業を取得したいと考えている男性も少なくないです。これからは、休業をとらずにずっと働き続ける人は少数派だという時代になるでしょう。また、そういう方向に社会を変えないと、現状の少子化は改善されないでしょう。

男性の育児休業の取得のために 求められる施策とは

御船 でも、現実には男性の育児休業取得率を高

めるようなインセンティブはありませんよね。どうすれば男性の育児休業取得率は高くなるのでしょうか。

佐藤 そうではありません。男性のなかで、育児休業の取得希望者は多くないですが、その希望を実現できるようにすることが、まず取り組むべき課題です。それが実現できれば、他の男性の意識や行動を変えていくでしょう。現実には、ゆっくりとしか変化しないでしょう。人びとの希望を実現できるようにしていくことが、現実的な施策だと思います。

男性が育児休業を取得するためには、男性が育児休業についての正しい情報を得ることがまず基本です。さらに、管理職の理解と男性の子育て参加のモデルの提示が重要だと考えます。というのも、女性が育児休業をとりやすい会社でも、男性が育児休業をとりにくい会社があります。どうやら、男性自身が育児休業をとれると思っていなかったり、育児休業は9カ月とか1年間取得するものだと思っていたりするようです。実際は、1カ月、2カ月だけでも取得することが可能です。また、妻が専業主婦でも、一定の時期に関しては男性が育児休業を取得することができます。

また、女性の部下に「育児休業をとりたい」と言われたとき、多くの上司は祝福し、理解を示すことが多いと思いますが、男性の部下に言われた場合には「なぜ、取得する必要があるのか」、「取得すると、キャリアに響く可能性がある」と答えることもあるのではないのでしょうか。このような構造がまだあります。

御船 男性にはそのように言うのに、女性に言わないことは、問題ではないのでしょうか。

佐藤 その通りです。管理職などその点の意識改革が不可欠です。そして3点目にモデルがないこと。モデルケースがあると、男性が育児休業制度を取得することの意義がわかりやすくなります。最近では、いくつかのモデルケースが示されるようになり、それを広めることが大事だと、企業も考えるようになってきました。

このような施策について広報が始まったのは、ここ1～2年です。男性の育児休業の取得が、本

格的に広がりを見せるのはこれからだと思いますが、そうなれば、男性の働き方も変わっていくでしょう。

「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現に向けて

御船 しかし、男性と女性では、そもそもおかれている状況が違います。その点こそ問われるべきだと思います。最初の「選択」の問題に戻りますが、そもそもおかれている状況の違う人たちが、その制約のもとで下した「選択」を、個人の自由な「選択」とみなすことに疑問を感じます。

「ワーク・ライフ・バランス」社会の実現には、条件・前提こそが問われるべきです。パートで働くことが多い女性の雇用面での保障も重要でしょう。また、男性の家事や育児への関わりも必要だと思いますが、なかなか進展しないのはなぜでしょうか。

佐藤 家事をする男性も増えていると思いますよ。

御船 でも、女性が仕事に進出したほどには、男性は家事に進出していません。

佐藤 たしかに男性の方が、性別役割分業意識が強いと思いますが、家事が低く評価されていることが家事をしない原因なのか、よくわかりません。

また、今の若い人と、現在の40代、50代の男性とは意識が違うようです。40代、50代の男性の妻は専業主婦が多いですから。でも、定年退職を見据えて、男性にも生活のあり方を考えてもらう必要があるとは思いますが。

御船 どうでしょうか。一般に、男性の方が年金が多いので、退職しても「俺が食わせている」という意識があると思います。だから、私は若い人にしか期待できない。どうすれば、男性も家事を魅力的に感じるのでしょうか。

佐藤 そのように考えるならば、女性にとっても家事が魅力的である必要がありますね。

御船 すると、結局家事は社会化して、家事自体を減らすしかないのかもしれないですね。そうすると、「ワーク・ライフ・バランス」について考えるときに、家事をどう位置づければよいのでしょ

うか。

佐藤 ライフの部分家事だけに限定せず、ひろくとらえるという考え方はいかがでしょうか。また、夫婦の間でいろいろな分担の仕方があっていいと思います。

御船 ライフの意味を広くとらえるというのは、重要な指摘ですね。でも、実際には、男女の家事量には違いがあります。家事負担の多さが女性のワークの機会を阻害しているという悪循環があります。日本の男性の家事労働時間は増えていません。中国、韓国の男性に比べて、その時間は少ないです。政府も企業も両立支援に取り組んでいますが、その効果は果たしてあるのでしょうか。

佐藤 最近、人びとの希望するライフスタイルが、多様化してきています。ですから、その希望にあった生活の仕方が可能になるように、個人の生き方や制度を変えないと、みんなが生き生きと働けません。

今は育児休業をとる男性は少数ですが、近いうちに2%、3%と増えてくるはずですよ。そうなれば、男性の家事時間も増えるでしょう。現状は、意外と早く変わると予想しています。

御船 変わるのでしょうか。

佐藤 変化の可能性は高まっていて、どこかが変われば、全体が大きく変わると思います。でも、今は、まだなかなかうまくいかない。変化が遅いにしても、希望を実現できるようにすることが変革の出発点です。

実は、私は介護の問題が「ワーク・ライフ・バランス」を促進するきっかけになると考えています。晩婚化、晩産化の傾向がありますので、今後は、子育てと親の介護を同時にしなければならぬケースが増えることが予想されます。そうなったときに、夫婦のどちらかだけで、育児と介護の両方を担うことは無理です。

御船 介護負担が大きくなることによって、男性が家事や介護をするようになるかもしれないということですね。「介護不安」といわれますが、実は「介護は夫を見直すチャンス」になるかもしれません。

佐藤 子育てに比べて、介護はいつまで続くかわ

からないものですので、介護こそ仕事との両立、「ワーク・ライフ・バランス」の実現が大事になります。ですから、それを支援する仕組みを作ることが重要でしょう。介護の問題については、家事や育児とは別話になりますので、またの機会にゆっくりお話しできればと思います。

対談を終えて…

佐藤 家計経済研究所が設立20周年を迎えられたとのこと、心からお祝い申し上げます。

家計経済研究所は、多岐にわたる研究をなさっています。それぞれ高く評価すべきですが、その中であえて一つを挙げるとすれば、やはり「消費生活に関するパネル調査」の実施だと思います。家計経済研究所が、家計に関する本格的なパネル調査を初めて実施し、マイクロ・データを研究者に公開した功績は大きいものですね。同一人物を継続的に調査するパネル調査は、さまざまな現実を理解するためにも、政策を立案するためにも重要な調査と認識されるようになったのも、家計経済研究所の貢献です。

さらに、調査の方法やデータの分析方法について議論する「パネル調査・カンファレンス」を実施していることも、重要な貢献だと思います。

未婚化が進んでいく昨今、単身者の研究もますます重要性を増すと思います。未婚という状況は、本人の選択によるものか、それとも構造的な部分によって規定されるのか。未婚者も含めて調査をしている「消費生活に関するパネル調査」を用いることで、新しい知見が得られるのではないのでしょうか。今後も引き続き、パネル調査の成果を楽しみにしています。

御船 私も、心からお慶び申し上げます。

家計経済研究所の研究は、家計経済に焦点を当てつつも、家事やボランティアなどのアンペイドワークも視野に入れています。家計の経済主体である家族、消費者、さらに家計の重要な要素である消費や消費構造、貯蓄、資産、負債、家計管理など、家計を中心にしながら、家族関係、親子関係、世代間関係、さらにワンペアレント・ファミリーといった世帯の多様な姿を浮き彫りにしているのも特徴です。また、青年、女性、高齢者などを大切に扱い、家計を基点にしつつも、研究分野をNPO、都市、地域、国際化まで広げています。対象を非常に広げながらも焦点を定め、労働、消費構造、家事労働、介護、子育て、社会経済的問題として雇用、デフレ、消費者問題、教育、医療、年金、情報、環境など、生活の変化と要因を統括的に明らかにしている。私は、そういう点がきわめて重要だと思います。

家計経済研究所が発展を続けていらっしゃるのには、体系的に研究を進めつつ、それぞれの時代において社会的な関心の高い問題を取り上げる戦略がとても良いのだと思います。今後も、家計を基点とした現代の消費生活研究の拠点として、時代の最先端の動きを、専門家の視点で切り開いていただきたいと思っています。

※この対談は2006年4月28日に行われたものです。

さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授。主な共著に『人事管理入門』（日本経済新聞社、2002）、『男性の育児休業：社員のニーズ、会社のメリット』（中公新書、2004）。人的資源管理、産業社会学専攻。
(hiroki@iss.u-tokyo.ac.jp)

みふね・みちこ お茶の水女子大学生活科学部教授。主な著書に『生活者の経済』（放送大学教育振興会、2000）。生活経済学専攻。
(mifunemm@cc.ocha.ac.jp)