

『育児・介護休業法とワーク・ライフ・バランス』

北海道教育大学札幌校 准教授

菅野 淑子(かんの・としこ)



略歴：1964年北海道札幌市生まれ。1988年北海道大学法学部卒、同大学大学院博士過程を経て、1998年より北海道教育大学岩見沢校、2006年より北海道教育大学札幌校勤務。専門は労働法。

昨今、「仕事と生活の調和」の意味で、「ワーク・ライフ・バランス」の用語が多く用いられるようになった。いつからこの言葉が登場したのだらうと疑問に思ったので、調べてみたところ、2004年6月まで厚生労働省で行なわれていた「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告書、またちょうど同時期に行なわれていた「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度に関する研究会」報告書の中で見られた。こうして見ると、まだ新しい言葉であるために十分に私たちの生活の中にはなじんでいないと思われる。

「仕事と生活の調和」と聞いて私が真っ先に連想するのは、育児・介護休業法である。日本で「育児休業等に関する法律(育児休業法)」が成立したのは1991年であった。当時、女性だけでなく男性も適用対象とした同法の理念は、「家族的責任」という言葉を用いて論じられることが多かった。「家族的責任」とは、主に育児や介護のケア提供責任であり、これは従来、女性が負担することが多かったが、育児休業が立法化されたことで、公に“男女”が担えるものであることが確認された側面があった。母親である女性は育児のために仕事を辞める必要がなくなることで、子どもを持って自分のキャリアを重ねる選択肢を得ることができ、父親である男性も、休業して子どもに向き合うことで、仕事だけでないより充実した人生を送ることができる。こうして男女の双方に「仕事と生活の調和」が実現されることになる。

同法によって、育児の負担は男女がともに負担すべきであることが確認されて以降、日本社会のありようは着実に変わった。さらに1995年改正により介護休業制度も加えられ、1999年からは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(育児・介護休業法)」となった。介護休業制度も育児休業制度と同様、男女労働者が適用対象とされた。その後も幾度か改正がなされた結果、非常にゆっくりではあるが、男性労働者が育児休業や介護休業を取得する例も増えてきた

このように、育児・介護休業法は男女の役割分担に劇的な変化をもたらした。同法の制定がなかったら、ワーク・ライフ・バランスという理念が社会に提唱されるのはもっと遅かったかもしれない。また、家庭において行われる育児や介護の分担に関する議論がある程度成熟し、社会がケア提供の役割を男女がともに負うことに理解を示すようになっていなければ、ワーク・ライフ・バランスへの道のりはさらに遠かっただろう。

現在、ワーク・ライフ・バランスは、社会情勢を反映して、大きく広がりを見せた概念となっている。たとえば、2007年に政労使の合意で決定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」では、安定した仕事につけず経済的に自立することができない人、仕事に追われ心身の疲労から健康を害しかねない人が、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を得て、仕事と生活の調和を目指すこと等も加えられた。育児・介護休業は、ケアを必要とする他者のために、仕事に集中できない労働者に配慮する側面を持っていたが、現在のワーク・ライフ・バランスは労働者本人の働き方そのものにも焦点を当てるようになっている。

こうして見ると、ワーク・ライフ・バランス理念における育児・介護休業法の役割は昔ほど重要ではなくなっているのかもしれない。しかし、生き方がいっそう多様化する現在、育児・介護休業法が担うべき役割はまだ確実に存在する。こうした法律の存在によって、子どもを持つ選択肢ができ、親の介護を人任せにしない選択肢ができる。そもそも育児や介護と通常の労働生活が両立しないような社会で、人は幸福を感じるなどできないのである。