

社会学におけるワーク・ライフ・バランス概念*

筒井淳也†

2018.2.13

1 社会学の学問的特徴（傾向）

（計量）社会学は、近隣領域（特に経済学や心理学）と比べると、下記の傾向がある。

1. 概念の日常的用語法を参照する度合いが強い（筒井・前田 2017）。
2. 時代ごとに問題の枠組みが変化する。
3. 異質性 (heterogeneity) を説明する（同質性を前提としない）。

同質性（を想定した介入効果）ではなく異質性（の記述による理解）を強調するため、計量分析においても因果推論枠組みを用いることが少ない（筒井 2017）。したがって、多くなるのはワーク・ライフ・バランスを社会変化（雇用労働化や女性の労働力参加）と関連付けて論じる研究や、デモグラフィック・データとの関連を示すような研究になる。

2 メディア等における概念の使用と社会学における研究

1970～80年代のアメリカにおいては、心理的**ディストレス研究**の文脈で、仕事と家庭生活の葛藤が研究されていた。ディストレス研究はワーク・ファミリー・コンフリクトの研究から生じたわけではないが（たとえば結婚生活自体のストレスについて研究されていた）、1970年代からは、女性にとっての職業生活をもたらすストレスについて研究が盛んになった。

その際、「夫は家庭と仕事の世界の2つの役割があるのでディストレスを減らせるが、妻に家庭しかない場合にはディストレスが強まる」といった仮説が検証されていた（Gove 1972）。その際、「**女性の就業がディストレスを減らすか**」というリサーチ・クエスチョンが取り組まれた。計量的検証の結果は mixed であり、S. McLanahan & J. Adams (1987) は、女性の労働力参加がディストレスの高まりの背後にあると指摘した。

「ワーク・ライフ・バランス」という概念は、社会学においてはこういった一連のディストレス研究のあとで、1990年代に登場した。以下、社会学やその他の領域における関連概念の展開を示す。

1. 1960年代、主に女性にとっての仕事と家庭の両立（調和）が課題となる（三成 2015）。
2. 1970年代、主にアメリカの研究ジャーナルで、「**work life conflict**」（仕事と家庭（生活）の葛藤）という概念のもとでの一連の研究が盛んになる（Pleck et al. 1980）*1。

* シンポジウム「ワーク・ライフ・バランス概念の学際的再検討」（千葉大学）における報告。

† 立命館大学産業社会学部

*1 このレビュー論文は、ミシガン大学サーベイ・リサーチ・センターが1970年代に行った“Quality of Employment Survey”の

3. 1981年、ILOにて「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約(第156号)」が採択される(日本の批准は1995.6.9)。「家族的責任と職業的責任とが両立できるようにすることを目的とした条約」との文言。
4. 1980年代、アメリカのディストレス研究において女性の職業と家庭生活の葛藤によるストレス(心理的ディストレス)の研究が行われる(McLanahan & Adams 1987)。
5. 1990年、「90年代の余暇市場(5) 変わる勤務形態：会社人間から脱却促す」(日経新聞朝刊1990.7.9)において「**仕事と家庭の調和**」という言葉が登場。ただ、このシリーズを通じて、女性にとっての仕事と家庭の両立にも触れられているが、「余暇時間の消費拡大」が主なテーマになっている。
6. アメリカの社会学者A. R. ホックシールド著「Time Bind」(Hochschild 2001)により、「**ワーク・ライフ・バランス**」概念がアメリカ社会で浸透(山口2009)。
7. 2002年、「会社人間が会社をつぶす：**ワーク・ライフ・バランス**の提案(バク・ジョアン・スックチャ著)」という書籍の書評が掲載される(朝日新聞夕刊2002.7.26)。
8. 2002年、『日本労働研究雑誌』上で「ワーク・ライフ・バランスを求めて」という特集が組まれる。「ファミリー・フレンドリー」という概念がしばしば登場する。
9. 2004年、「第二回全国家族調査(NFRJ03)」にて「悩みや不安：仕事のために家族との時間がとれないと感じたことがあったか」という設問が盛り込まれる。
10. 2007年、『男女共同参画白書』にて「ワークライフバランス」特集が登場。

3 社会学において「ワーク」「ライフ」とはそれぞれ何であると考えられているか

3.1 「ワーク」概念

WLC/WLBの文脈ではほとんどの場合、「ワーク」は「**有償労働**」を指すが、そのなかでも**特に雇用労働**(employment)を指すことが多い。というのは、自営業とワーク・ライフ・バランスの関係を示す研究は比較的少ないからである*2。

WLCが主に雇用労働と結びついて理解されているということは、問題の焦点が雇用のあり方、たとえばフルタイム雇用(鈴木2011)、長時間労働、イレギュラーな時間帯における労働などと関連していること、また重い家庭責任を負っている女性の雇用労働への参加などに置かれたことにつながっている。

このことは、もちろん自営・フリーランスにおいてワーク・ライフ・バランスの問題がないということではない。ただ、仕事時間や仕事内容について他人の指示を受ける立場であるほうが、私生活とのコンフリクトが生じやすいという傾向はあるのかもしれない*3。いずれにしても、従業形態とワーク・ライフ・バランスの関係については、雇用、しかも自宅と離れた職場における労働が前提となっていることが多いように思われる。

参考までに、「常時雇用の一般従業者」と「自営業主・自由業者」におけるワーク・ライフ・コンフリクト

結果をまとめたもの。興味深いのは、共働き夫婦のみならず、シングルペアレントにおけるwork-life conflictについても調査・集計を行っている点である。WLCの研究の発端の一つはシングルペアレントであるが、それは性別分業によるWLCの解消が何の解決にもならないのがまさにシングルペアレントであるからだ。調査の詳細については、西川一廉(1998: pp. 24-25)も参照。

*2 もちろん、まったくないわけではない。S. König & B. Cesinger (2015)、I. Johansson Sevä & I. Öun (2015)、あるいはそこで参照されている研究などをみてほしい。

*3 ミシガン大学調査の結果では、自営であることはコンフリクトの大きさに結びつかない、という結果であった(Pleck et al. 1980: p. 30)。

(「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」) における差は、下記の表 (図 1) のとおりである*4。

| | 「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる」への回答分布 | | | | | |
|-------------|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 男性 | | | 女性 | | |
| | 一般従業者 | 自営業 | 計 | 一般従業者 | 自営業 | 計 |
| あてはまる | 175 | 19 | 194 | 75 | 6 | 81 |
| % | 14.44 | 9.41 | 13.72 | 14.68 | 10.34 | 14.24 |
| まああてはまる | 324 | 39 | 363 | 140 | 8 | 148 |
| % | 26.73 | 19.31 | 25.67 | 27.4 | 13.79 | 26.01 |
| あまりあてはまらない | 406 | 62 | 468 | 182 | 16 | 198 |
| % | 33.5 | 30.69 | 33.1 | 35.62 | 27.59 | 34.8 |
| ほとんどあてはまらない | 307 | 82 | 389 | 114 | 28 | 142 |
| % | 25.33 | 40.59 | 27.51 | 22.31 | 48.28 | 24.96 |
| 計 | 1,212 | 202 | 1,414 | 511 | 58 | 569 |
| % | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

図 1 従業地位によるワーク・ライフ・コンフリクトの違い

3.2 「ライフ」概念

初期のコンフリクト研究においては、むしろワーク・ファミリー・コンフリクトの概念が多く使用されていた。つまり、仕事と対立するのは family life であり、典型的には家族との交流 (を通じて得られる情緒的満足) であった。

先に紹介したミシガン大学の調査 (“Quality of Employment Survey”) における具体的な質問文は、‘How much do your job or family life interfere with each other – a lot, somewhat, not too much, or not at all’ である。また、NFRJ03/08 のワーク・ライフ・バランス関連の質問項目は、以下の通りである。

- 仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる
- 家においても仕事のことが気になってしかたがないことがある
- 家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない
- 家事や育児で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない

3.3 考察

以上から考えると、社会学における研究の多くが想定している WLC/WLB の枠組みは、J. Lewis (2006) など一部社会政策畑のフェミニズムがこだわることが多い、いわゆる「有償労働と無償労働」の(再)配分問

*4 データは NFRJ08。二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから全国家族調査 (NFRJ08) (日本家族社会学会全国家族調査委員会) の個票データの提供を受けた。

題における枠組み (田村 2011: pp. 196-200) とは異なっている、あるいは少なくともあまり重なっていない、ということになる。

実際、ミシガン大学「雇用における質」調査においても、男性は女性よりも長時間労働から WLC を経験しやすいことが報告された。これは、(性別分業体制における) 男性にとっての WLC が、「仕事のせいで家族との会話・交流時間が取れない」ことの問題だということを示唆している。

他方で、WLC 研究は初期の段階から、無償労働の責任をも負わされる就労女性にとってより先鋭な問題だと考えられていた。その際には、やはり WLC と無償労働の配分問題が絡み合う状態が想定されている。

ただし、家族との交流の「邪魔」をするのが仕事であるのに対して、仕事の「邪魔」になるのは家族との交流というよりもむしろ家事・育児であろう。場合によっては家事が家族との交流を邪魔していることもありうる。

4 バランスの取れた状態とは何か

基本的には、ディストレスがない状態、あるいは「質」「満足」をともなった両立が可能な状態のことを指すことが多いようだ。ここから社会学の WLB 研究では、主観的に判断された限りでのコンフリクトのなさ、ディストレスの少なさ、満足度の高さなどが「バランス」の指標となることが多い。より具体的には、バランス (コンフリクトの欠如) とは、仕事のせいで家庭生活の質が下がると感じる、家庭生活のせいで仕事の質が下がると感じる、といったことが「ない」状態を指している。あくまで個人内の心理状態であり、関係性に適用される概念ではない。

有償労働と無償労働の (再) 配分問題は必ずしも WLB 問題と同じではないにせよ、共働き社会化にともなって前者が後者の重要な要素となってきたことに違いはない。ただ、反応変数としての満足やディストレスの少なさと、「客観的」な (時間等で測定できる) 有償労働と無償労働の夫婦間での配分との関係は、単純な枠組みとしては捉えられない、と考えるのも社会学的研究の特徴である。

たとえば不破麻紀子・筒井淳也 (2010) では、家事分担への不満が、そもそも家事分担が不均等に女性に偏っている社会では生じにくいことが示唆されている。松田茂樹 (2006) では、性別によって適正な労働時間・家事時間の長さが異なる場合、夫と妻で有償/無償労働の配分が同じでも、感じるコンフリクトの強さが異なる、という仮説 (「ジェンダー役割見解」と呼ばれる) が検証されている。

このように、社会学では、最終的な反応変数に主観的・情緒的な状態を置き、それと有償/無償労働の客観的な配分状態が、(主に性別という) デモグラフィックな属性やそれに付随する役割期待によって媒介される、と考える枠組みが目立つ。

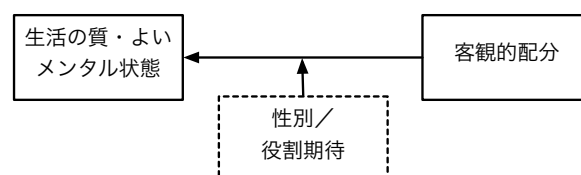


図2 社会学における WLC/WLB の分析枠組み

要するに、仕事と家庭内の家事・育児・介護の客観的配分が合理的に均衡していると当事者が満足する、という想定に対して、実際はそうでもないのでは、と考える。「客観的」には不公平な配分でも、役割期待に沿っ

ていれば不満が抑制される。「客観的」には適性な配分でも、役割期待にそぐわなければ不満が生じる。

稲葉昭英 (2002)、松田 (2006) は、性別役割期待はより広い「社会構造」を反映しており、WLC はその構造を照らし出すものである、と論じる。ただこれは、雇用構造化や女性の労働力参加といった「構造変動」が、有償労働と無償労働の配分を変えるプレッシャーを生み出すが、性別分業規範といった文化的制度のせいで変化・調整がすすまない、といったほうがよいかもしれない。^{*5}。

このような理論枠組みにおいては、個人の異質性を強調する社会学の特性が反映されている。均質な個人（個人）であれば、ある状態から引き出される反応は均一であろうが（だからこそ平均的因果効果の推定が意味を持つ）、同じ状態から個人によって別の反応が引き出されてしまうことを社会学は強調する^{*6}。

同じ「客観的配分」から別の反応が引き出されてくるのは、仕事や家事が単なる非効用ではなく、役割意識やアイデンティティと結びついているからである（筒井 2016: p. 106）。たとえば社会学では、パートナーと同程度の有償労働をしている女性が、あえて家事を手放さないケースがあること（家事をすることにアイデンティティを置いているから）、稼ぎのない男性があえて家事をしないケースがあること（家事をしないことで男性らしさを表現している）などが発見されている（乾 2014）。

5 その他論点

5.1 個人の資質の影響について

「個人の資質」というわけではないが、両立支援制度の「意図せざる結果」については一部で議論されている。

H. Mandel & M. Semyonov (2006) では、女性労働に対する福祉国家的サポートが手厚いと、競争的な民間労働市場が女性の雇用を避け、女性労働力が公的雇用に多く配分され、民間の有力な管理職に就きにくくなる、と論じられている。他方で、女性の登用と企業の生産性の関係をプラスにとらえる分析もある（山口 2017）。

また、両立支援制度が「完全に」実施されると、経済同類婚 (assortative mating) が合理的選択になるため、世帯間所得格差が拡大するのではないかと、という議論もある（Schwartz 2010; 筒井 2016）。こちらは経済学でも議論されているが（橋木・迫田 2013）、社会学で長年研究されている同類婚研究に対して一定の含意を持つものである。

5.2 直近の労働基準法改正案について

概して社会学では政策に対する評価に直結する研究が多くないので、（これに限らず政策プログラムについても）何らかのまとまった見解は存在しないと思われる。

個人的な見解を述べると、次のようになる。

まず、長時間労働、インターバル規制の欠如、配置転換や転勤の多さといった日本の雇用慣行が男性にとっても女性にとってもワーク・ライフ・バランスを損ねている状況において、もう少し思い切った制度改革が必要になるはずだが、依然として微修正に終わっているのが少し残念。

次に、雇用外部の生活保障についての議論が欠けている。極端に言えば、雇用外の生活保障がしっかりして

^{*5} 社会学における WLB 研究は基本的には夫でも妻でも「個人」としての問題だと考えられることが多いが、人間関係に焦点を当てた WLB 研究以外でも、類似の枠組みがしばしば見られる。たとえば A. Yoshida (2010) は、日本における未婚化は、男女における性別役割期待のズレ（男性の変化の遅滞）からくるミスマッチによって説明できる、と論じている。

^{*6} 因果分析の枠組みでいえばこれは「効果の異質性」ということだが、社会学では異質的效果を踏まえた平均的效果が追究されるというよりも、効果の違いを生み出す異質性自体に関心が持たれる、ということである。

いれば、余裕のある私生活に支障をきたすような雇用は自動的になくなる。政府が責任を持つ雇用外の生活と、企業に雇用される生活のギャップが激しいからこそ、人は劣悪な雇用にしがみつかざるをえない。これでは人材の流動性も高まらない。

5.3 労働時間の多様化について

いわゆる“non-standard working schedule”の問題に対しては、一定の研究蓄積はある。そのうえで、社会的な見方としては、非標準スケジュール労働へのニーズに対して労働者がどのように対応しているのかは、制度的な環境によって異なる、という主張が挙げられる (Täht & Mills 2016: p. 26)。具体的には、制度的な労働時間規制や割増報酬制度、そして（非標準時間労働に対応した）両立支援制度の充実度などである。

ただ、制度と個人行動の関連については経済学的な理論でも考慮されているので、それほど大きな違いはないかもしれない。

参考文献

- 不破麻紀子・筒井淳也, 2010, 「家事分担に対する不公平感の国際比較分析」『家族社会学研究』22(1): 52-63.
- Gove, W. R., 1972, “The Relationship Between Sex Roles, Marital Status, and Mental Illness,” *Social Forces*, 51(1): 34-44.
- Hochschild, A. R., 2001, *The Time Bind*, Henry Holt and Company.
- 稲葉昭英, 2002, 「家族と職業へのストレス論的アプローチ」石原邦雄編『家族はいま— 5 家族と職業：競合と調整』ミネルヴァ書房, 107-22.
- 乾順子, 2014, 「既婚女性からみた夫婦の家事分担：家事分担の平等化過程における規定構造の変化」『ソシオロジ』59(2): 39-56.
- Johansson Sevä, I. & I. Öun, 2015, “Self-Employment as a Strategy for Dealing with the Competing Demands of Work and Family? The Importance of Family/Lifestyle Motives,” *Gender, Work & Organization*, 22(3): 256-72.
- König, S. & B. Cesinger, 2015, “Gendered Work-Family Conflict in Germany: Do Self-Employment and Flexibility Matter?,” *Work, Employment & Society*, 29(4): 531-49.
- Lewis, J., 2006, “Work/Family Reconciliation, Equal Opportunities and Social Policies,” *Journal of European Public Policy*, 13(3): 420-37.
- Mandel, H. & M. Semyonov, 2006, “A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries,” *American Journal of Sociology*, 111(6): 1910-49.
- 松田茂樹, 2006, 「育児期の夫と妻のワーク・ファミリー・コンフリクト：合理性見解対ジェンダー役割見解」『家族社会学研究』18(1): 7-16.
- McLanahan, S. & J. Adams, 1987, “Parenthood and Psychological well-being,” *Annual Review of Sociology*, 13: 237-57.
- 三成美保, 2015, 「ワーク・ライフ・バランス」比較家族史学会編『現代家族ペディア』弘文社, 170.
- 西川一廉, 1998, 「米国におけるワーク・ファミリー関係研究 (1)：ワーク・ファミリー・コンフリクトをキーワードとして」『桃山学院大学社会学論集』31(2): 17-48.
- Pleck, J. H., G. L. Staines, & L. Lang, 1980, “Conflicts between Work and Family Life,” *Monthly Labor*

- Review*, 103(3): 29–32.
- Schwartz, C. R., 2010, “Earnings Inequality and the Changing Association between Spouses’ Earnings,” *American Journal of Sociology*, 115(5): 1524–57.
- 鈴木富美子, 2011, 「既婚女性の就業パターンとワーク・ライフ・バランス：NFRJの10年間の変化とライフステージに着目して」田中重人・永井暁子編『第3回家族についての全国調査(NFRJ08)第2次報告書第1巻：家族と仕事』日本家族社会学会全国家族調査委員会, 89–109.
- 橋本俊詔・迫田さやか, 2013, 『夫婦格差社会：二極化する結婚のかたち』中公新書.
- Täht, K. & M. Mills, 2016, *Out of Time: The Consequences of Non-standard Employment Schedules for Family Cohesion*, New York: Springer.
- 田村哲樹, 2011, 「労働／ケアの再編と「政治」の位置」仁平典宏・山下順子編『ケア・協働・アンペイドワーク』大月書店, 191–220.
- 筒井淳也, 2016, 『結婚と家族のこれから：共働き社会の限界』光文社新書.
- , 2017, 「数字を使って何をするのか：計量社会学の行方」『現代思想』45(6): 162–77.
- 筒井淳也・前田泰樹, 2017, 『社会学入門：社会とのかかわり方』有斐閣.
- 山口一男, 2009, 『ワークライフバランス：実証と政策提言』日本経済新聞出版社.
- , 2017, 『働き方の男女不平等：理論と実証分析』日本経済新聞出版社.
- Yoshida, A., 2010, “Role of Cultural Lag in Marriage Decline for Japan’s Boom and Bust Cohorts,” *Marriage and Family Review*, 46: 60–78.