

日本のワーク・ライフ・バランス政策が抱える問題点 ——先行研究レビューをもとにした整理と人類学的立場からの所感——

桑 島 薫

1 テーマの背景と本稿の目的

2000 年代以降、「仕事と家庭の調和」を謳った「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」の取り組みが国や企業の間でなされている。日本の経済再生に向けた「働き方改革」の一環として、WLB はますます関心の高いテーマとなっている。

WLB というテーマは 2006 年、厚生労働白書に取り上げられ⁽¹⁾、2007 年には、「ワーク・ライフ・バランス憲章」と国や地方公共団体、企業などの各々の取り組み方針と数値目標や評価方法を定めた「行動指針」が官民トップ会議で採択された。

企業においては、後を絶たない過労死の原因ともなる長時間労働を改善する策として、人事労務管理の面から WLB が推奨されている [岡田 2008 : 141]。また、WLB は有能な人材を確保するための「人材活用上の施策」 [佐藤 2010 : 1] であり、WLB の導入は「業績にもプラスの効果」 [大沢 2008 : 211] があるという。

しかし、「仕事と家庭の調和」とは、本来ならば働くことの意味を問う、一人ひとりの生き方にまつわる問題である。にもかかわらず、現在それは企業の労務管理や人材戦略を中心とした文脈に落とし込まれている。「仕事と家庭の調和」という側面から人間社会を捉えることは、従来、人々の生活様式や世界観を研究対象としてきた文化人類学 (人類学) にとっても興味深いテーマである⁽²⁾。実際、WLB については多様な社会の事例に基づき、「仕事」や「労働」の営みを柔軟に捉え直し、再編するなかで論じられつつある [中谷・宇田川 2016 ; 中谷 2015]。

本研究ノートでは、主に日本の WLB 政策に関連した先行研究をもとに海外についての資料も参考にしながら、WLB 政策の抱える問題点を整理する。

本来、先行研究のレビューは新たな研究の方向性を示すためのものだが、本研究ノートは「WLB の文化人類学」につなげるための、様々な民族や共同体における生活と労働をめぐる民

(1) <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/06/dl/1-3.pdf> (2017/5/6 最終アクセス)

(2) 人類学的な問題関心や議論のなかに WLB をおいたとき、何が見えてくるのだろうか。このような問題関心から、筆者は三人の人類学研究者と共同で、日本文化人類学会第 51 回研究大会 (2017 年 5 月 28 日) において「『ワーク・ライフ・バランス』概念をめぐる人類学的議論の深化にむけて—日本をフィールドとする研究のための試論」と題した分科会を開催した。分科会では日本の WLB をめぐる政策に関する先行研究レビュー (桑島) をしたうえで、日本の新潟県他の事例 (土井清美 / 東京大学)、日本在住のロシア人女性 (ゴロウィナ・クセーニヤ / 東京大学)、ウガンダのスラムの事例 (森口岳 / 学習院大学) などと比較しながら日本における問題を議論し、WLB を「余裕」という概念で組み直すことで新たな研究の方向性を提案した。発表タイトルは以下のとおり。Towards Further Discussion on the Work-Life Balance Concept in Anthropology: An Exploratory Review to Lay the Groundwork for Research on Japan. 本研究ノートは発表原稿に若干の修正を加えたものである。

族誌や文献のレビューにまで至っていない。ここでは、政策の外部の立場から、今後の議論をすすめるための前段階として、日本のWLB政策の問題点を整理し、人類学研究でWLBというテーマをどう捉えていけばよいかについて述べたい。

1-1. 理論的背景

WLBへの取り組みが日本より一足先に始まった欧米の理論的背景をみると、欧米では、家庭と仕事を二つのオープンなシステムとしてとらえる理論が1970年代に登場している。代表的なものに、個人の内面あるいは対人関係において、一方の状況や意識、感情が他方へ「溢れ出す」というspill over理論がある。これは例えば、職場で嫌なことがあると家庭に帰っても嫌な感情を引きずる、あるいは逆に、仕事の満足度が高ければ家庭生活の満足度も高いといった家庭と職場の二領域間の相関関係を指す[Staines 1980]。他方、家庭と仕事との互いに補い合う位置づけを論じたcompensation理論は、家庭生活で得られないことを職場で実現したり、またその逆であったりする例を呈示している[Staines 1980]。いずれも家庭と職場を静的な二つの領域と前提し、それらが互いに相互に依拠しているかを論じたものであるが、この二つの理論は視野が狭く、感情的なつながりのみを強調している点が批判されている[Clark 2000: 749]。それに対し、一人の人間の経験の中で二つの領域がどう関連しているのか、空間や環境と人間との関係という視点から論じたwork/family border理論は、二領域の境界をめぐる様々な立場の人々の間でどのような交渉が行われ、葛藤やバランスが生じているかに着目した点でより動態的な様相を捉えている[Clark 2000]。

仕事と家庭の関係は役割葛藤という観点からも研究されてきた。1980年代以降、発表され

ている多数の学際的研究を一言でまとめると、社会学では役割葛藤の形態と原因について、心理学では葛藤が精神衛生に及ぼす影響について、経営学では葛藤が欠勤や勤労意欲や仕事の成果における低下をもたらし問題が、それぞれ論じられている[山口 2009: 8]。また、仕事と家庭の領域で期待される役割の葛藤を複数の側面において数値化し、客観的な測定基準を示した研究もある[Carlson, Kacmar, & Williams 2000]。このように理論的研究においては、ワーク(Work)とライフ(Life)という区分された領域があると前提したうえで、二領域の接合部分すなわち境界に着目し、そこから両者の関係や葛藤について論じてきたことがわかる。

1-2. 日本におけるワーク・ライフ・バランス政策の進展

日本でのWLBは、働く女性の支援と少子化対策という二つの文脈において政策が進展してきた[倉田 2013: 68]。働く女性支援としては、1972年に施行された勤労婦人福祉法に始まり、男女雇用機会均等法(1986)、男女共同参画社会基本法(1999)の施行と、仕事と家庭の両立支援をめぐる、勤労婦人の福祉から男女共同参画へと制度的変遷をたどってきた。

少子化対策としては、1994年のエンゼルプランに続き、2000年代には基本計画や基本法など対策を進める法や施策の制定に伴い、子育て負担減のための手当や保育サービスが導入された。2008年、2009年にはそれぞれ育児介護休業法と次世代育成推進法の改正により、短時間勤務選択の義務化や育児休業の延長、給付額の増額など法整備が進んだ[永瀬 2014: 31]。子育て支援などの一定基準を満たした企業を厚生労働省が認定する「くるみん」制度や、WLBを推進する企業に対して自治体からの表彰や認定公表も行われている。

政策の進展は、そこに用いられる文言の変化

からも確認できる。1999年に「職業と家庭生活の両立」を謳った「ファミリー・フレンドリー」というタームが政策に登場した後、2000年代には「仕事と生活の調和」を指す「ワーク・ライフ・バランス」へとシフトした〔濱口2015：226；萩原2009：64〕。ただし、次項で述べるように、「職業と家庭生活の両立」の問題が十分に議論されることなく「調和」という曖昧な言葉への移行で置き去りにされてしまった問題がある。

WLBへの関心の高まりは民間レベルの活動にもみられる。例えば、2007年に会員企業間の女性ネットワークが形成され、翌年には社団法人企業研究会がワークショップを開催したほか、学術分野でも2007年以降、複数の大学がWLBをテーマに調査研究を実施している〔永瀬2014：32〕。

このようにWLB政策は2006～2007年に活発化し、2007年以降、政官民を上げて取り組まれてきた。今日では、性や年齢に関わらず誰もが家庭・地域・自己啓発といった個人の時間を持てる豊かな生活ができる社会の実現を目指す国民運動として展開しつつある。

2 ワーク・ライフ・バランス政策をめぐる問題

WLB憲章は、WLBを「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活」としており、それは経済成長とともに、活力のある日本社会を作っていくとある。「誰もがやりがいや充実感を感じながら働き（中略）個人の時間を持てる健康で豊かな生活」への希求を批判する余地はないが、それ

を体現するものとして設けられている現行のWLB政策は、以下にみるようにいくつかの問題を含んでいる。

2-1. 捉えにくい「バランス／調和」状態

どういう状態が「バランス」や「調和」なのだろうか。WLBの実現とは何を指すのか。

WLBは「個人、組織、国、社会、そして経済全体の様々な側面に、非常に大きく影響するテーマ」ゆえに、一律の定義がなく、多様な解釈がなされる〔スックチャ2008：310〕。そこには「個人としての心の持ちよう」〔日本生産性本部2015：6〕という主観的側面もあろうが、数値で示される客観的側面もあろう。仕事と家庭に割かれる等分な時間や関与度合い、満足度といった主観と客観の両側面の測定を試みた海外の研究もある〔Greenhaus et al. 2003〕。

WLB行動指針はWLBの進捗状況を測定するのに、フリーター数の減少、長時間労働従事者の割合の減少、有給休暇取得率の増加、出産前後の女性の継続就業率の増加、男性の育休取得率の増加など計14項目を挙げている⁽³⁾。しかしながら、上記の数値目標はいずれもWLBというものへと至る手段であり、職場や政策側はその増加や減少でWLBが達成されたと勘違いしてはならない。

また、ワークとライフつまり「雇用労働とそれ以外の活動との調整、接合のあり方」—をとらえるのに、そもそも「バランス」でよいのかという問いも提示されている〔萩原2009：62〕。例えばオランダでは、仕事と家庭の両立政策に関しては「バランス」よりも「組み合わせ *combineren*」が頻繁に使われている〔中谷2015：98–99〕。人々の生活は、有償無償の区別のみならず、様々な働き方や、子どもの世話をする人や保育所、仕事の種類や生活を成す活動

(3) <http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/gaiyou.pdf> (2017/5/6 最終アクセス)

など様々な要素の多様な「組み合わせ」から成っている〔中谷 2015：98-101〕。「バランス」は二つの間の平等、均衡というイメージが強い。それにとらわれていると両極の間を時間や活動量や満足度といった目盛りにそって動かすことに終始しかねない。

WLB という個別で状況的なあり方をいかに社会全体の政策として行うのか、制度に照らした測定だけでなく、また、時間や活動を両領域に均等に配分することでもない、「バランス」を捉える別の視覚を今後、特に人類学的研究から提示する必要があるだろう。

2-2. ワーク・ライフ・バランス政策によって広がる格差

①正社員という対象の想定

WLB 政策は、その対象も実際の利用者也正規雇用の女性労働者が中心となっており〔倉田 2013：74〕、派遣やパート・アルバイトといった非正規雇用従事者への政策は手薄である〔永瀬 2014：46〕。WLB 政策で正規雇用者への保護が厚くなれば、企業は契約や派遣など非正規雇用を増やす懸念が指摘されている〔永瀬 2014：46〕。労働経済学の立場からは、WLB とは「正社員の働き方を多様化すること」という指摘さえある〔大沢 2008：233〕。したがって、法制度によって社会環境を整備しなければ、WLB 政策の影響の範囲や恩恵に浴する対象が制限されてしまう〔大沢 2008：235〕。

それは例えば、企業の WLB 策の代表的な取り組みである育児休業制度においても明らかである。正社員を対象とした制度を充実させればさせるほど、そこにアクセスできない非正規雇用従事者との格差が広がる。それだけでなく、男性正社員の育児休業取得率を上げることに注

意が向くあまり、家事育児を実際に担っている女性—女性労働者の半数は非正規従事者である—よりも男性正社員の育児休業取得率の方が高くなるのではないかという点も指摘されている〔萩原 2015：45〕。

②両立支援に内包される問題

WLB 政策は育児支援に限らない。だが育児休業制度などの整備が WLB 対策だと考えている企業は少なくない〔佐藤 2011：10〕。実際に両立が大変なのは「育児休業から復職したあとから始まる」〔萩原 2006：34〕のに、育児休業支援を設けたことで WLB 対策は十分だとされ、それ以上の進展が滞りかねない。

育児休業制度は保育所と並んで子育て支援の中心を成し、職場および労働市場における柔軟性とともに両立支援策を支えている。育児休業制度へのアクセス格差における問題点は上記に述べたとおりだが、保育所の利用についても問題はある。本来、雇用の形態にかかわらず誰でも利用できるはずの保育制度⁽⁴⁾も、実際の政策においては就労形態により選別主義的な運用制度が行われてきた〔萩原 2015：45-46〕。さらに、保育制度は育児休業制度や一部のエリート女性を対象とする雇用政策と相まって、女性間の格差を広げる懸念が指摘されている〔萩原 2015：46, 53〕。WLB として両立支援を進めることで、保育所や育児休業制度自体が抱えるこういった問題が WLB 政策にも跳ね返ってくることが予見される。

2-3. 制度を使うことの躊躇

育休制度や短時間勤務制度などの WLB 支援制度が導入されていても、制度を利用しにくい職場は少なくない〔佐藤 2011：10〕。実際に保

(4) 保育所の利用は「保育に欠ける」要件をみたと判断されれば、パートやアルバイト、派遣、専業主婦、学生といった条件に関係なくだれでも利用できる制度設計になっている〔萩原 2015：45〕。

育園児を持つ親からは、育休は「うちはやってない」「男性で育休を短期間でも取っている人は全くいません」など、職場に理解がない、制度はあっても取ると「肩身がせまい」といった声が聞かれ、社員が制度を使うことを躊躇しているケースもあるという〔久保 2015〕。

企業において WLB 支援を実現するには、単に制度を導入するのではなく、「時間制約」を前提とした仕事管理や働き方を実現する取り組みと多様な価値観や生き方を受容できる企業風土の両方が重層的に作用する必要があると論じられている〔佐藤 2011；高村 2014〕。実際、政策研究においても WLB の実現は「施策の導入以上に職場のインフォーマルな対応に依存する部分が大きい」ことが示されている〔武石 2012：29〕。制度の利用については、制度と働くことをめぐる文化の両方に注意を払う必要がある。

2-4. 伝統的な性別役割分業の固定化

男性が一時期、育児休業を取得しても、あるいは部分的に「育児参加」をしても、実際に家事育児を担うのは圧倒的に女性である。未だ性別役割分業が改善されていない現状では、WLB 政策によって女性の家事育児への従事が増え、性別役割分業が固定化しかねない。WLB 推進のモデルとして参照されるオランダでも女性が主に家事育児を担うことから、男性はフルタイムを、女性はパートタイムを選択するといった就労パターンにおけるジェンダー差の固定化が報告されている〔中谷 2015：6, 168〕。

WLB 政策が想定するワークとは有償労働を指し、ライフには家事・育児や介護、地域活動、趣味・余暇活動が含まれる。家事・育児はケアワーク、すなわちその多くを女性が担うア

ンペイド・ワークである。多くの女性は仕事から帰った後もアンペイド・ワークに従事している。WLB とは WWLB の問題であり、むしろ「深刻なのは WW のバランス」であるという批判は的を射ていよう〔久本 2015：347〕⁽⁵⁾。性別役割分業を前提とした男性のワークと女性のワークという、ジェンダー非対称なワーク概念を WLB 政策は含んでいるといえる。アンペイドワークをライフに抱え込んだまま、ケアワークを担う主婦がいる前提でなされてきた日本型雇用慣行の下では、女性が働き続けることが困難なことが実証されている〔永瀬 2010：47〕。日本型雇用制度と家庭における性別分業との相互依存関係が日本の男女間の経済格差を生んでいると指摘する川口は、企業における男女平等な雇用制度をすすめることが家庭における男女平等分業につながり、すなわち、WLB をすすめるためのインフラが充実すると述べている〔川口 2008〕。

3 ジェンダーの視点が欠如している日本のワーク・ライフ・バランス政策

上記のような政策への批判に伴い、政策研究からはサービスや手当の量や期間を増やし、対象を広げていくべきだという提案が出され続ける。たしかに、非正規雇用労働者も時短や育児休業制度といった両立支援策にアクセスできるようにすべきことは重要だが、WLB 政策が前提とする WWLB の問題をクローズアップする必要がある。すなわち、WLB をジェンダーの視点に立って吟味していかなばならない。

WLB 憲章や行動指針では、男性が家庭・地域へ、女性が雇用・労働へと相互乗り入れし、

(5) WLB 憲章では「仕事」とは稼得労働であり子育てや介護などの非稼得労働は「生活」とされている。それに対し久本は、ともに責任をとる活動であり、それこそが「仕事」であるという立場から、政府のいう WLB とは「ワーク・ワーク・ライフ・バランス」だと指摘している〔久本 2015〕。

補い、協力し合うという一見、「バランス」がとれるかのように描かれているが、あくまでも男性は経済に、女性はケア労働に足場は固定されたままである。これは従来の役割分業を基盤に据えたまま、男女の相互乗り入れを提唱する男女共同参画の考え方と同じである。ワークとライフの「バランス」という考え方を追求するだけでは、各自の主観に委ねられる部分が多く、伝統的な性別役割を温存したまま、そのやりくりの話へと矮小化してしまう。

日本のWLB政策は少子化対策と構造改革による柔軟な働き方の中で登場してきた〔萩原2009〕。WLB政策の影響が大きいのは女性であるが、フェミニズムの系譜の中で論じられてきた家事論争[e.g. オークレー1986(=1974); ドゥーデン & ヴェールホフ1998(=1986); 上野千鶴子1985]や女性のアンペイドワーク論[e.g. 竹中・久場2001]の議論の延長で男女平等を目指してWLBの考えへと連なったわけではない。日本のWLB政策は「ジェンダー秩序の転換をともしないアプローチ」で〔萩原2009: 65〕⁽⁶⁾、ワークとライフつまり、仕事と家事育児の両立の根底にあるジェンダー役割や家事育児を女性に配分していくジェンダー秩序はそのままに、育児休業制度や労働の柔軟化で対応しようとしてきたのである。

さらに、最近のWLBについての提言は、「時間的制約」のある多様な働き方をする労働者が仕事と両立できる方向へと向かっているようだ〔武石・佐藤2014〕。すなわち、WLBというテーマは多様性(ダイバーシティ)の問題へと吸収されつつあるといえる。だが、それにより男女の伝統的役割分業が個人の選択へと帰されてしまうのではないかと懸念される。

4 将来の展望が描ける職場～両立支援と男女雇用機会均等施策の両輪

労働経済学や社会政策のいくつかの研究によると、保育園児の保護者を対象とした調査や働く女性への聞き取りエスノグラフィをもとに、将来の見通しが持てないことが、女性が仕事と家庭を両立するにあたり、不安や困難をもたらしていることが報告されている〔萩原2006; 久保2015; 永瀬2015〕。「なぜ私だけが」「キャリアを続けられるのか不安」「やりがいがいい」という当事者の声は、制度が整っていても将来の展望が描けないことへの不安や葛藤を表わしていよう。

萩原〔2006〕のフィールドワークからは、女性が総合職として働いていても、育児休暇や時短制度を使ったために、その後補助的な業務へと異動させられ、先が見えずに退職したいくつかの事例が紹介されている。そこから導かれた一つの結論は、職場における両立支援と女性の能力開発機会などを提供する男女の雇用機会均等推進をつなぐ回路の欠如であった〔萩原2006: 215〕。両立支援があっても、均等施策がなければ女性はキャリアアップから遠のき、仕事への意欲も失せてしまう。均等施策があっても両立支援が不十分ならば旧来の男性並みの働き方ができる女性しか活躍できない。この点は今なお問題となっており、最近のWLB研究では両立支援と雇用機会均等施策の両方の重要性を前面に出して論じている〔佐藤・武石2014〕。

だが、人事考課や研修制度は個々の企業や業種で様々であり、具体的な運用面が有効かどうかは今後の調査研究が待たれる。何が仕事の「成果」とされるのか、何が職場で評価されるのか。両立支援制度を使う社員と他の社員の関係はどうか。企業文化や職場の関係のなかで個別に捉

(6) 日本におけるWLB政策の展開は、雇用における性差別を禁止する法も同時に制定された英米の文脈とは異なるという〔萩原2009: 69〕。

えていくことが求められる。さらに、制度をめぐってはその使われ方だけではなく、職場のインフォーマルな部分がいかに個々人の WLB に関わっているのかという視点も大事であろう⁽⁷⁾。

5 おわりに～ワーク・ライフ・バランスとは本来、誰のためのものなのか

本研究ノートでは、先行研究をもとに WLB 政策についていくつかの課題をみてきた。WLB 政策は、ジェンダー平等を目指すなかで進めていかねばならない⁽⁸⁾。

一方で、WLB というタームを出発点としても、その枠組みにとどまることなく、人類学的立場からどう捉えていけるかについても最後に簡単に述べたい。

WLB について書かれた文献や資料の中には、WLB 施策を取り入れることがいかに企業や国のためによいかということを強調したものが少なくない。WLB は本来、誰のためのものなのかを再度問い直す必要がある。

実際の生活では、時短勤務やフレックスタイムなどワーク側から提示された時間の区分に、人々は家事や子どもの世話など生活を再分割（resegmentation）して合わせている。家庭がまるで職場のように細切れの時間に区切られる。区分された時間をより合理化しようとしてますます時間というものに縛られていく我々の姿は、ホックシールドが 1990 年代終わりに“time bind”という言葉で描いた、ワークとライフを両立させようともがく人々の姿と変わらない [Hochschild 1997]。

政策のレビューにみてきたのは時間をいかに分割してコントロールできるかという方向性であった。しかし、時間を区切ってコントロールしようとするところから人間の生の調和、平和、バランスというユートピア的な場所には行き着かないのではないだろうか。つまり、政策の前提とする主体ではなく、政策や制度から弾かれた主体、逸脱した主体に着目することこそ、WLB を考えるのに重要なのではなからうか。

今後 WLB というものを人類学で考察するとして、人は仕事と家庭の間でどう「バランス」をとっているかという問いではなく、個々の人々が日常をどう暮らし、何が所望されているかをみることから、様々な生活領域における「バランス」あるいは「アンバランス」という言葉に体现される事象を捉えることができるのではないか⁽⁹⁾。WLB についての概念を人類学研究の手法と関心で柔軟に広げ、組み直しが期待される。

参考文献（アルファベット順）

- Carlson, Dawn S., K. Michel Kacmar, & Larry J. Williams
2000 Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56: 249-276.
- Clark, Sue Campbell
2000 Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53 (6): 747-770.
- ドゥーデン, B. & C. v. ヴェールホーフ
1998 (= 1986)『家事労働と資本主義』丸山真人（編訳）岩波現代選書。
- Greenhaus, J. H., Karen M. Collins, and Jason D. Shaw

(7) 企業のエスノグラフィからも同僚がカバーしてくれたり、わざと遅く出社したりするなどインフォーマルな時間のやりくりへの協力がみられた [Hochschild 1997]。

(8) ただしその際には、伝統的な家族観を前提とした「男性」「女性」役割分担からの観点からの問題設定が中心とならないよう、さまざまなつながりの中でともに暮らし、豊かな関係を目指す親密圏 [斉藤 2003 他] などの新たなつながりの環境において WLB の概念を練り直す必要があろう。

- 2003 The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior* 63: 510-531.
- 萩原久美子
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。
2009 「ジェンダー視覚からの『ワーク・ライフ・バランス』政策（2003～2007年）の検討」『女性労働研究』第53号, pp. 60-74。
2015 「親の労働、保育者の労働—暮らしは守られるのか」『ジェンダー研究』第17号, pp. 34-54。
- 濱口桂一郎
2015 『働く女子の運命』 文春新書。
- 久本憲夫
2015 「第12章 少子化対策とワーク・ライフ・バランス」『日本の社会政策』[改訂版] ナカニシヤ出版, pp. 333-353。
- Hochschild, Arlie Russell
1997 *The Time Bind*. Henry Holt and Company, LLC: New York.
- 川口章
2008 『ジェンダー経済格差』 勁草書房。
- 久保桂子
2015 「保育園児を持つ母親の仕事と子育ての葛藤」千葉大学教育学部研究紀要 63: 279-286。
- 倉田賀世
2013 「日本のワーク・ライフ・バランス施策に関する一考察—ドイツ法との比較法的見地から—」本澤巳代子・ウタ・マイヤー＝グレーヴェ（編）『家族のための総合政策Ⅲ—家族と職業の両立—』 信山社, pp. 61-75。
- 永瀬伸子
2010 「日本の雇用慣行と女性労働の課題—正社員女性がなぜ働き続けられないのか?」『週間社会保障』No. 2601 (10.25), pp. 42-47。
2014 「育児短時間の義務化が第1子出産と就業継続、出産意欲に与える影響：法改正を自然実験とした実証分析」『人口学研究』50 (37)-1: 29-53。
2015 「女性活躍のために向くべき方向」*We learn* 4, pp. 6-9。
- 中谷文美
2015 『オランダ流ワーク・ライフ・バランス—「人生のラッシュアワー」を生き抜く人々の技法』 世界思想社。
- 中谷文美・宇田川妙子
2016 『仕事の人類学—労働中心主義の向こうへ』 世界思想社。
- 日本生産性本部
2015 『ワーク・ライフ・バランス実践問答改訂版

(9) 前出の日本文化人類学会の分科会では政策が推進するWLBに着目し、その先の議論を人類学的に広げていくための試論を提示した。そのひとつの手掛かりが、(時空間や身体との関係において)「余裕」という概念でWLBを組み直していくことができないかというものであった。同分科会の発表の中で、私は子育てと非常勤講師業と博士論文執筆との両立に四苦八苦していた頃の短いエピソードを紹介した。保育園から帰宅する坂道を下り、左に曲がれば家、まっすぐ行けば高速に出る。後部座席の息子に向かってふと口をついて出た言葉は「旅に出る?」。家に帰ればこなさねばならない家事が山のようにある。もちろんそのまま旅になど出られるわけがない。A地点からB地点へと駆け足で移動する毎日の中で、一瞬の隙間を持ちたいという気持ちの表れであったと今、振り返って思う。それは改まって休暇をとって旅行するとか、休憩して心身をリフレッシュするといった目的的な行為とは異なる。ふとした隙間や余裕と表現できる何かに近い。ここで哲学者の鷲田清一が言う「間」の概念が参考になろう[鷲田1999]。彼は機械工学的なアナロジーでこう言っている。あそびの「間」がないところでは微動やゆらぎが起こらないので、すべてボルトできっちりとめられた骨組みは少したわんだだけで全体にひびやひずみが入ってしまう。揺らぎを許容する隙間が人の存在に、少々のことでは折れないしなやかな強さを与える、と。ここからヒントを得るとすれば、ワークとそれ以外がきっちりとつまった生活ではしなやかな緩衝となる「間」がなくなり、少したわむとひびが入り、ときにぽきと折れてしまうおそれがある。あいた隙間に仕事や家事や様々な活動を詰め込んでも続かない。ワークかライフかということではなく、ワークやライフのあいだに「間」がある、あるいはワークやライフそれ自体のうちにも「間」が重要となってくる。このような視点から人々が生活し、暮らすことの多様な実践をつぶさに見ていくことが、結果的にはWLBを考えていく際にも重要な知見をもたらしてくれるのではないか。

- ～ WLB の正しい理解のために～』
（公財）日本生産性本部次世代のための民間
運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議～
ワーク・ライフ・イノベーション委員会。
- オークレー, アン
1986 (= 1974) 『主婦の誕生』岡島茅花（訳）三省堂。
- 岡田真理子
2008 「第6章 労働時間」久本憲夫・玉井金五
（編）『社会政策Ⅰ ワーク・ライフ・ balan
スと社会政策』法律文化社, pp. 125-142。
- 大沢真知子
2008 「第8章 ワークライフバランス社会の実現
はなぜ必要か」樋口美雄（編著）
『人口減少社会の家族と地域—ワークライフバ
ランス社会の実現のために』日本評論社, pp.
211-237。
- 斉藤純一（編）
2003 『親密圏のポリティクス』ナカニシヤ出版。
- 佐藤博樹
2011 「序章 ワーク・ライフ・バランスと働き方
改革」武石恵美子・佐藤博樹（編著）『ワーク・
ライフ・バランスと働き方改革』勁草書房,
pp. 1-26。
- 佐藤博樹・武石恵美子（編著）
2014 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人
材多様化時代における企業の対応』東京大学
出版会。
- スックチャ, バク・ジョアン
2008 「日本でワーク・ライフ・バランス促進に取
り組んで」山口一男・樋口美雄（編）
『論争 日本のワークライフバランス』日経新
聞社, pp. 309-317。
- Staines, Graham L.
1980 Spillover Versus Compensation: A Review
of the Literature on the Relationship Between
Work and Nonwork. *Human Relations* 33 (2):
111-129.
- 高村静
2014 「8章 ワーク・ライフ・バランス実現に向
けた職場マネジメント」佐藤博樹・武石恵美
子（編著）『ワーク・ライフ・バランス支援の
課題—人材多様化時代における企業の対応』
東京大学出版会, pp. 245-270。
- 竹中恵美子・久場嬉子
2001 『第2巻 労働とジェンダー』明石書店。
- 上野千鶴子
1985 『資本制と家事労働』海鳴社。
- 鷺田清一
1999 『「聴く」ことの力—臨床哲学試論』TBS プ
リタニカ。