

日本経済とワーク・ライフ・バランス

Some Effects on The Japanese Economy of The Work-life-balance

吉田良生 *Yoshio Yoshida*

Abstract

The purpose of this paper is to analyze the relationship between the work-life-balance and the economic growth. In general while the work-life-balance is considered as belonging to an issue dealt with in the field of sociology (especially gender study) this paper tries to investigate it from economic point of view. Through analysis two specific effects have become clear. The first effect is an accelerated increase in supply of labor especially the female and the older workers. Second effect is to increase the labor productivity that encourage the accumulating human capital. Therefore it is expected that some policies to promote the work-life-balance promotes economic growth and makes a depopulating society more sustainable.

キーワード：□ワーク・ライフ・バランス □人的資本 □労働生産性

1 | 日本のワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは一般的には少子化対策あるいは男女共同参画社会実現の手段と考えられている。ワーク・ライフ・バランスの施策としてマスコミなどに取り上げられるのは育児休業制度や短時間勤務制度などであり、そう見られても仕方がない。しかし、ワーク・ライフ・バランスは経済学の問題であり、成長戦略の一貫として位置づけるべきであるものである。このことを証明するというのがこの論文の目的である。

1 日本経済の課題とワーク・ライフ・バランス

日本経済は停滞し、閉塞感に覆われている。1990年代初頭のバブル経済崩壊以後、日本の経済成長率は「失われた10年」と言われるほど低い水準で推移してきた。国際的にみても日本の経済的地位の低下は著しい。たとえば、1990年代には、1

人当たりGDPはOECD諸国の中では長く上位3位の位置を維持してきた。しかし、日本の経済成長率が停滞する一方で、他のOECD諸国の多くは着実な成長を遂げてきた。その結果、日本の順位は21世紀に入って急速に低下し、2007年には19位にまで転落している。「経済大国日本」のイメージは消失したといってよい。アジア経済も急速に成長しており、中国のGDPは日本を追い越して世界第二位におどり出ることが確実視されているし、1人当たりGDPはシンガポールの後塵を拝することになった。香港、台湾、韓国も急速に迫ってきている。もはや「アジアの盟主」とはいえない。

時代は変わった。経済大国であることを追い求める時代は終わり、個人生活を重視する生活大国を指向する時代が訪れたのではないか。そうだとすれば、日本人はこれまでの働き方を変え、生き方を変えていかなければならない。これが日本経済あるいは社会が直面する最大の課題である。ワーク・ライフ・バランスはこの課題を解決するための必要にして不可欠のものと考ええる。

では、ワーク・ライフ・バランスとはなにか。すなわち、これは政策なのか、それとも社会運動なのか。結論から言えば、政府が進める社会運動である。日本の代表的論者の定義を2つ紹介することで説明してみよう。大澤（2008）は労働供給サイドからワーク・ライフ・バランスを次のように定義している。「ワーク・ライフ・バランスとは、自分の人生を自分の手に取り戻すために、働き方を自分で選択すること。それはとりもなおさず、自分の人生や仕事に対して自分なりのビジョンをもち、その実現に向けて、自分が主導権を握っていることを自覚することである」と定義する¹⁾。佐藤（2008）は人事政策の視点からワーク・ライフ・バランスとは「社員が「仕事上の責任を果たすと同時に、仕事以外に取り組みたいことや取り組む必要があることを取り組める状態」にあること²⁾と定義する。表現上の違いはあるが、これら2つの定義に共通する点は2つある。ひとつはこれまでの仕事優先の生き方から生活も仕事も重視する生き方へと変っていかねばならないという指摘である。もうひとつは、ワーク・ライフ・バランスは労働時間の短縮を主たる目的とするものではなく働き方を見直してこれまでの生活スタイルを変えていかなければならないという点である。これを実現するには既存のシステムを修正するという程度ではできないであろう。働く人の意識を変え、企業の人事制度や慣行を変えること、すなわち社会システム自体を変えることを目的としている。この意味においてワーク・ライフ・バランスは社会運動といってよい。

2 欧米のワーク・ライフ・バランスと日本のワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスは外来の概念である。アメリカやヨーロッパで盛んに展

1) 大澤真知子（2008）198-199頁。

2) 佐藤博樹（2008）5頁。

開されている政策である³⁾。ヨーロッパでは、経済のグローバル化のなかで雇用が不安定になり、賃金も停滞したために、世帯主の収入だけで生活を維持することが難しくなった結果、人々は共働き型家計を目指したが、仕事と家庭を両立させることができなかった。そこで労働組合を中心に労使が仕事と家庭の両立ができるような社会を指向するとともに、それを政府が社会制度面から支援した。いわば、仕事と家庭の両立という具体的な政策として展開された。アメリカでは、有能な労働者を確保し、離職を阻止するための手段として、すなわち企業の人事管理制度の一環として展開されている。

それに対して日本のワーク・ライフ・バランスはワーク・ライフ・バランス憲章に代表される政府主導の「政策」である。なぜそうなのか。日本のワーク・ライフ・バランスを考える場合、2つの源泉がある。ひとつは男女共同参画である。ここでは職場における男女平等を実現することを目的として仕事と家庭の両立が伝統的に唱われてきた。もう一つは少子化対策である。守泉（2007）は「1.57ショック」以降、エンゼル・プラン、新エンゼル・プランから次世代育成支援推進法にいたり、さらにワーク・ライフ・バランスが誕生するまでの歴史的過程を整理している。その意味ではわが国のワーク・ライフ・バランスは少子化対策としての特徴を有しているといえる^{4),5)}。

また、ワーク・ライフ・バランス憲章が2007年の12月18日に成立するまでの過程をみると、日本のワーク・ライフ・バランスが少子化対策と男女共同参画に加えて労働市場政策も加わったことがよく理解できる。経時的にみてみると、(1) 2007年4月6日に労働市場改革の視点から「経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会第一次報告」、(2) 5月24日に男女共同参画の視点から「男女共同参画会議仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会中間報告」、そして(3) 6月1日の『子どもと家族を応援する日本』重点戦略会議の中間報告」では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進」と「包括的な次世代育成支援対策育成支援の枠組みの構築」への取り組みが重要であると指摘された。これらの指摘を受けて7月13日に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」が設けられ、12月18日に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」がとりまとめられた⁶⁾。このような経過のゆえに日本のワーク・ライフ・バランスは具体的な政策ではなく一種の社会運動のような形になったものと

3) 欧州のワーク・ライフ・バランスについては、Golsh（2005）、平田周一（2008）、両角道代（2008）、大澤真知子（2005）、天瀬光二・樋口英夫（2008）そしてアメリカについては治部れんげ（2009）を参照されたい。

4) 守泉理恵（2007）は1987年の「1.57ショック」以後のエンゼルプランから次世代育成支援法にいたるまでの少子化対策の流れを時系列的に説明している。参照されたい。

5) 山口一男・樋口美雄（2007）、大澤真知子（2008）、山口一男（2008）では日本のワーク・ライフ・バランスの論点がうまくまとめられている。

思われる。

3 日本のワーク・ライフ・バランスに期待される役割

日本経済が直面する課題のひとつは少子高齢化である。現在の社会保障制度は引退した高齢者世代を現役世代が扶養するという世代間相互扶助を原則として成り立っている。この制度の下でたとえば年金制度を維持するためには現役世代と引退世代との間に安定した人口バランスが必要であるが、少子高齢社会ではこのバランスが崩れて現役世代の負担が過重になり、この制度が維持できなくなる。

少子高齢社会でも社会を持続可能にするためにはどうすればよいのか。長期的に年平均2パーセントの経済成長率が維持できれば、GDPは35年後には約2倍になる。そうすれば、社会保障制度は維持され、累積する政府債務は少なくともプライマリーバランスは維持できると予想されている。したがって、人口減少下で平均2パーセントの経済成長率を維持することは国家戦略のひとつとってよい。この論文ではワーク・ライフ・バランスがこの国家戦略としての経済成長の実現に貢献しうることを証明したい。そこで、第2節では日本のワーク・ライフ・バランスの基本ともいべきワーク・ライフ・バランス憲章を概説した上でその特徴を明らかにする。第3節では、ワーク・ライフ・バランスを実現するために手段が人口減少下での労働供給と経済成長にどのように貢献するのかを理論的に考察する。第4節はまとめと今後に残された研究課題の整理である。

2 | ワーク・ライフ・バランス憲章の特徴 ～持続可能な人口減少社会を目指して～

本節ではワーク・ライフ・バランス憲章について考察する。明らかにすべき論点は次の2点である。(1) ワーク・ライフ・バランス憲章の基本構造、(2) 人口減少時代における持続可能な社会とワーク・ライフ・バランス憲章との関係、である⁷⁾。

1. ワーク・ライフ・バランス憲章の基本的構造

ワーク・ライフ・バランス憲章は次のような5つの部分から構成されている。

1) ワーク・ライフ・バランス憲章と社会問題

今日の社会がかかえる問題を次の3つにまとめている。すなわち、(1)「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない」という不安定就業問題、(2)「仕

6) 定塚由美子 (2008) はワーク・ライフ・バランスのとりまとめに至るまでの経緯を詳細に説明している。

7) 政府の「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」は2007年12月18日の会合ににおいて内閣府 (2007)「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」と内閣府 (2007)「仕事と生活の調和推進のための行動指針」をとりまとめた。

事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」すなわち長時間労働問題、そして(3)「仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる」という硬直的な働き方の問題である。基本的には、労働市場がうまく機能していないためあるいは機能しなくなったために、子育て世代は家庭と仕事を両立させることができないし、若い人は経済的に自立できない、という社会問題が起こった。

2) 労働市場の失敗の原因

なぜこのような問題が起こったのか。4つの理由が指摘されている。第一は企業の雇用行動の変化である。すなわち、国内外における企業間競争の激化によって長期的に経済が低迷し、産業構造が変化するという経営環境のなかで、企業はこれまでのように安定した雇用機会を提供できなくなっている。そのため、「生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままである」とし、しかも「利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する」、つまり労働需要側の変化が指摘されている。

第二は、既存の社会的諸制度の多くが現実と乖離していることである。つまり、今日の社会制度は「かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという」世帯を前提に作られているが、「女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない」、すなわち家計の労働供給行動が変わっているにもかかわらず、制度がこの変化に追いついていないとの指摘である。

第三は社会環境の変化である。家計の労働供給行動が変わっているにもかかわらず制度や慣行がこれを支えるように設計されていないために「結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいもの」になっており、それが少子化や人口減少につながっている。「人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。」すなわち、現在の雇用制度の下では人口減少社会を持続可能にすることはできないとの指摘である。

第四は家計だけでなく個々の労働者の考え方も変わっていることである。「様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人」もいるし、「仕事と生活の双方を充実させようとする人」も、そして「地域活動への参加等をより重視する人」など、職場以外でも生活を充実させたいという人が増えている。こうした人達は新しい働き方を模索している。

3) 問題解決への基本的視座

今求められていることは「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現し」、そして「少子化の流れを変え、人口減少社会でも多様な人材が仕事に就

けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組である。」この問題を解決するにはどのような対策が必要か。働く人と企業が共に変わらなければならない。すなわち、働く人は「働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現」するように意識改革しなければならない。具体的には「個人の持つ時間は有限である」ことを認識したうえで、「個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与する」ように仕事と生活の調和をはかることを求めている。他方、企業は「仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めること」になるので「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである」というように発想の転換を求めている。

4) ワーク・ライフ・バランス社会が実現した社会の姿

ワーク・ライフ・バランス憲章ではワーク・ライフ・バランスが実現した社会を「国民一人ひとり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とともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と規定している⁸⁾。

5) 関係者が果たすべき役割

最後に、詳細は省略するが、このような社会を実現するために労使、国民、国、そして地方公共団体が果たすべき役割を述べている。

以上から明らかなように、ワーク・ライフ・バランス憲章は人口減少社会を持続可能にすることを目的として社会制度を見直すだけでなく国民や企業や行政の考え方や行動を変えようとするものである。そのためには次の3つの問題を克服しなければならない。第一に、正規社員と非正規社員という労働市場の二重構造が不安定就業という問題を生み出して社会不安の一因となっているので、この二重構造を解消するような労働市場政策が必要である。第二に、共働き世帯の増加、特に女性の労働市場参加によって家事時間が減少して労働時間が増加したが、夫の時間配分がほとんど変化しなかったために家計のために使う時間が減少し、結果として仕事と生活の調和がとれ

- 8) より具体的には次のような姿を描いている。①就労による経済的自立が可能な社会：経済的自立を必要とする者ととりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会：働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。③多様な働き方・生き方が選択できる社会：性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。これら3つの姿は第2項で提示した3つの問題が解決された後に現れる姿である。

なくなったので、家計は夫婦がその働き方を見直して長時間労働を解消して仕事と生活の調和をはかる。第三に、企業は働く人の多様なニーズを満たすように柔軟な働き方ができ、かつ時間をより効率的に活用して労働生産性を向上させると共に労働時間を短縮するような人事労務管理をすることである。

2. 人口減少時代における持続可能な社会

ワーク・ライフ・バランス憲章は前項で見たように人口減少時代における持続可能な社会の実現を目標とする。ここには、陽表的に示されていないが、2つの側面がある。第一は少子化を止め、人口減少に歯止めをかけることである。したがって、最優先されるべきは少子化対策である。第二は、人口減少を止めるには、合計出生率が理論的には2.0以上でなければならないが、人口現象は長期的現象であり、出生率が2.0を回復したからといって直ぐに人口が静止するわけではなく、静止人口までには70年とか100年という長い時間がかかるので⁹⁾、人口が減少するなかでの持続可能な社会を設計することである¹⁰⁾。

ワーク・ライフ・バランス憲章は(1) 共働き社会の実現による労働力の確保、(2) 労働市場における二重構造の解消による失業者の減少と賃金に引き上げによる待遇改善に必要な労働生産性向上、(3) 働き方を柔軟にすることによって女性、高齢者、あるいは外国人の労働市場への参加を容易にすることを目的にしている。これが実現すれば、仕事と家庭の両立は可能になり、経済的にも安定するので、子育ての不安は緩和され、少子化に歯止めをかけることができる。また、こうした両立が可能になれば、合計出生率が上昇することが統計的に明らかにされている¹¹⁾。したがって、ワーク・ライフ・バランス支援は人口減少社会において労働力確保と労働生産性向上を通じて持続可能な社会の実現に貢献することが期待される。したがって、ワーク・

9) 和田光平(2005)は、静止人口を実現するには理論的には出生率が2.0でなければならないが、たとえこれが実現したとしても実際に人口が静止するまでには50年から60年かかると予測している。

10) たとえば、人口減少社会において年金制度などの社会保障制度を持続可能なものにするには社会保障制度を見直し、国民の行動を変えなければならない。賦課方式のもとでは、年金の支給総額と年金保険料収入が等しくなければならない。年金の支給総額は平均支給額×受給者数であり、これを負担する保険料収入は年金保険料×GDPであり、高齢化で受給者が増えるなかで平均支給額を不変に保つには現役で社会保険料を支払う人数を増やすか、保険料を引き上げるか、平均収入を増やすしかない。ワーク・ライフ・バランスは労働供給の増加と労働生産性向上によってこの制度を支えることができる。

11) これに関しては多くの研究がある。たとえば、Brewster, Karin L. and Ronald R. Rindfuss (2000) と Koger, Thomas (2004) は女性の労働力率と出生率の間の関係は1970年代には負であったが、90年代に入ると正の相関関係に変化したことを統計的に実証している。わが国でも、阿藤誠(2002)、Yamaguchi, K. (2000)、山口一男(2005a)、山口一男(2005b)が同様の主張をしている。また、内閣府(2003)は出生率と女性の労働力率との関係を国際比較し、内閣府(2004)は都道府県別に分析している。これに対する批判もある。たとえば、赤川学(2004)を参照されたい。

ライフ・バランス支援は持続可能な社会を実現するための前提条件であるといっている。

この目標は実現できるのか。理論的な可能性については次節で考察することにして、現状をみておこう。政策を実行するには法的根拠が必要である。政府は労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、雇用保険法などを改正したり、次世代育成支援促進法（以下、次世代法と呼ぶ）を制定している。特に、次世代法は少子化対策として労働者が労働時間を短縮し、柔軟な働き方ができるように人事・労務管理制度を整備し実行するよう企業に求めているだけでなく、実行のための具体的な行動計画の作成を義務づけている。政策が具体的になったことは評価できるが、次世代法には2つの問題点がある。第一はこの施策の対象が内部労働市場にいる正規社員に限定されていることである。内部労働市場からはずれる人すなわち非正規労働者の生活と雇用の不安が大きな社会問題となっており、特に高齢者を社会保障面から支えるべき若者の非正規化が進んでいるので、彼らが経済的に自立できるように外部労働市場を整備しなければならない。外部労働市場でも能力を開発し、それを正当に評価する柔軟な人事管理制度が必要である。そのためには、これまで日本の労働者に安定した雇用機会を提供してきた終身雇用制度の見直しも視野に入れる必要があろう¹²⁾。

第二は制度の活用に関する問題である。制度を積極的に活用するには企業も労働者自身も考え方や行動を変えていかねばならない。いわば、多様な働き方や生き方ができるような社会を実現するには、企業制度の整備と運用と働く人の意識を変えなければならない。それは次世代法の範囲を超える問題であるが故に、ワーク・ライフ・バランス憲章が必要だったのであり、政策ではなく一種の社会運動でなければならないのであろう¹³⁾。

3 | ワーク・ライフ・バランスと経済成長

前節では、ワーク・ライフ・バランス憲章は国民が働き方や生き方を見直すことによって人口減少下でも持続可能な社会を実現しようとしていると述べた。しかし、経済学的に言えば、合理的な労働者は労働時間と余暇時間の最適化をはかるように行動するので、ワーク・ライフ・バランスが唱う仕事（ワーク）と余暇（ライフ）の間に不均衡が生じることはない。たとえ一時的に不均衡であったとしても、労働市場が完全ならば、労働者は自らの選好に合うような企業を探して移っていき、労働者の選好に合うような労働条件を示せない企業は必要な労働力を確保することができないの

12) 柳川範之（2009）と山田久（2009）は産業構造の変化に終身雇用制度が合わなくなってきたとして、玄田有史（2001）、城繁幸（2007）、勝間和代（2009）は終身雇用制度のもとでは若者が不利益を被るとして年功序列賃金や終身雇用などの日本的雇用システムの見直しを提唱している。

13) 定塚由美子（2008）はワーク・ライフ・バランスのとりまとめに至までの経緯を詳細に説明しているので、参照されたい。

で、労働条件を改善することになる。したがって、理論的には不均衡は一時的現象であり、政府が介入する必要はない。

しかしながら、労働市場が不完全ならば、ワークとライフの間の不均衡は市場機能を通じて自律的に解消することはない。ワーク・ライフ・バランス憲章は労働市場が不完全であるとの立場に立つ。そして次の2つの課題を提示している。ひとつは労働者自身の供給行動の見直しである。現在のような仕事一辺倒の働き方では健全な家庭生活や地域社会を維持できないので、地域活動や家庭生活の充実をはかれるように労働者自身の供給行動を見直すことを求めている。換言すれば、労働者が労働時間と余暇の最適選択をするとき、地域貢献や家庭責任という変数を無視しているということである。もうひとつは社会制度や慣行の見直しである。現在の社会制度や雇用慣行のなかには、たとえば新規学卒4月一括採用制度などように労働者の自由な選択を阻害する要因がある。これを取り除くことによって労働者の最適な選択を実現することによってより満足度の高い社会を実現する。阻害要因を除去するためには、企業は労働者の要求をより柔軟に受け入れるように労働条件の見直しをする。そして、労働者はこの制度を活用することによって地域貢献や家庭責任を果たせるように行動することができる。

さて、この論文では、労働市場にどのような阻害要因があるのかについての理論的・実証的考察は別の機会に譲ることにして、ここではワーク・ライフ・バランス憲章が目標とする社会が実現したとき、労働市場がどのように変化し、そのことが国家目標としての成長戦略にどのように影響するのかを労働経済学の視点からみていこう。

ワーク・ライフ・バランスは、労働経済学的にみれば、3つの特徴をもつ。第一に、ワーク・ライフ・バランス社会が目標とする社会は年齢や性に関係なく、また既婚か未婚かに関わりなく働きたい人はだれでも働ける社会であり、キャッチフレーズ風に言えば、生涯現役社会あるいは共働き社会である。第二に、ワーク・ライフ・バランスの目的は効率的に働くことによって労働時間を短縮し、地域社会や家庭のために使う時間を増やすことである。第三に、個人生活、家庭生活、地域生活と仕事を両立させることで労働者のモチベーションをあげることである。これらの効果が経済成長にどのような影響を及ぼすのかを理論的に考察しよう。

1 労働力人口と労働生産性と経済成長

ワーク・ライフ・バランスの経済効果がマクロ経済に及ぼす影響を理論的に考察する場合、需要サイドと供給サイドをみななければならない。需要サイドでは、労働時間が減って自由時間や生活時間が、経済学的には余暇時間として一括されるが、増加するとき、消費者行動も変化して消費の量と構造が変化する。この影響は非常に興味深いものであるが¹⁴⁾、ここではワーク・ライフ・バランスが供給サイドに及ぼす影響に

14) 経済同友会(2009)は経済界の側から「時間」の経済的な価値が変化していることに注目している。

ついて見ていくことにする。

マクロ経済の需要サイドをGDE（国内総支出）で、供給サイドをGDP（国内総生産）で表わし、かつ完全雇用均衡を仮定すれば

$$GDE = GDP \equiv Y \quad (1)$$

Yは完全雇用国民所得である。ここでは供給サイドの分析を行うので、Yを次のように分解する。

$$Y = (Y/ET)(TE/L)(L/P)P \quad (2)$$

Eは就業者数、Tは労働者一人当たり平均労働時間、Lは労働力人口、Pは15歳以上人口である。この式によれば、供給能力はマン・アワー（就業者数×労働時間）で測った労働生産性（Y/ET）、労働時間T、就業率（E/L）、労働力率（L/P）、および15歳以上の人口（P）の4つの要因によって決定される。

ここで次の2点に留意されたい。第一は就業率である。L = E + U（Uは失業者数）と表せるので、E/L = 1 - U/Lすなわち就業率は1マイナス失業率（U/L）で表すことができる。長期の供給能力を考える場合、失業率は均衡失業率が想定されるので、(2)式の就業率は均衡失業率を前提とした均衡就業率である。第二は労働力率の分母となる人口である。通常は15歳から64歳までの生産年齢人口を採用するのが一般的であるが、ここではワーク・ライフ・バランス社会は高齢者の就業促進効果も重要と考えているので、働ける間は働く、いわば「生涯現役社会」を目指すという意味でここでは15歳以上人口を分母とした。

(2)式を成長率の形にすると、

$$G(Y) = G(Y/ET) + G(T) + G(E/L) + G(L/P) + G(P) \quad (3)$$

G(*)は成長率を表す。経済成長率は労働生産性、労働時間、就業率、労働力率、および15歳以上の人口の成長率の合計になる。

一人当たりYの成長率は次のようになる。

$$G(Y) - G(P) = G(Y/ET) + G(T) + G(E/L) + G(L/P) \quad (4)$$

以下では、(2)式をベースにしてワーク・ライフ・バランス社会がマクロ経済成長に及ぼす労働供給効果(E/L)(L/P)Pと労働生産性効果(Y/E)について考察する。

2 ワーク・ライフ・バランスと労働供給

ワーク・ライフ・バランスと労働供給効果の関係をみていこう。生産活動に投入される労働量はマン・アワー（就業者数×労働時間）である。(2)式でいえば、就業者数は

$$E = (E/L)(L/P)P \quad (5)$$

である。労働者1人当たりの平均労働時間をTとして、(5)式をマン・アワーで表せば、

$$TE = T(E/L)(L/P)P \quad (6)$$

となる。

ワーク・ライフ・バランスが実現した社会では、労働者一人当たりの平均労働時間はどうか。労働時間は全体では短くなると考えられる。理由は3つ考えられる。第一に、現在の正規社員の長時間労働を是正して健康な生活が送れるようにすることはワーク・ライフ・バランスの目的のひとつである。第二に、女性の就業が進んだとしても、女性は男性に比べて家庭生活に費やす時間の選好が強いと言われているので、多くの人はより短い労働時間を選好するであろう。第三に、高齢者は1日8時間、週40時間という典型的な働き方ではなくもっと多様な働き方、すなわち1日4時間だけ、あるいは週3日間勤務などのような働き方を求めている。ここではワークシェアリングが導入されることになる可能性が大きい。したがって、高齢者の平均労働時間は短くなるであろう。

次に、ワーク・ライフ・バランス社会が実現するときの労働力率をみってみる。65歳までの男性の労働力率は変わらないとして、女性と高齢者についてみておこう。女性の労働力率は女性の継続就業を可能にする企業の福利厚生政策や女性を積極的に活用する人事政策によって、そして女性の就業を促進する社会的支援策によって上昇することが期待される。高齢者の労働力率は就業形態の多様化によってより多くの高齢者の就業が可能になる。なお、高齢者の就業は単に雇用者として就業する場合だけでなく無償のボランティアとして社会参加することもある。このような社会参加は国民所得の増加には直接貢献することはないが、社会の持続可能性という観点からは重要である。ワーク・ライフ・バランス社会とは生涯現役社会であり、共働き社会であるから、労働力率は女性と高齢者において上昇する。65歳までの男性の労働力率が変わらなければ、労働市場全体の労働力率は上昇する。

しかし、労働力人口は15歳以上人口と労働力率の積であるから、その変化率は

$$G(L) = G(L/P) + G(P) \quad (7)$$

ここで $G(L)$ は労働力人口の成長率、 $G(L/P)$ は労働力率の変化率、そして $G(P)$ は15歳以上人口の変化率である。人口減少時代すなわち $G(P) < 0$ であるとき、労働力人口が増加するには、 $|G(L/P)| > |G(P)|$ でなければならない。

最後に、就業者数をみておこう。就業者数は労働力人口と就業率によって決定され、すでに述べたように、労働力人口は就業者数と失業者数の合計であるから、

$$\begin{aligned} E &= (E/L)L \\ &= [(L - U)/L]L \\ &= (1 - u)L \end{aligned} \quad (8)$$

ここで $u = U/L$ とし、 u^* を均衡失業率とすれば、就業率は均衡失業率によって決定される。均衡失業率は労働市場において需給が一致しているときの失業率と定義されるので、均衡失業は構造的失業と摩擦的失業からなる。前者は需給のミスマッチ、後者は求人と求職を結びつける労働市場の効率性によって決定される。ワーク・ライフ・バランスの施策が労働市場のミスマッチや効率性にどのような影響を及ぼすのかは理論的には決まらない。たとえば、一方で女性の継続就業が促進されれば、人的資本が

蓄積されるので離職率は低下するし、他方で短時間で多様な就業を希望する高齢者や女性の転職率は高くなるかもしれない、など異なる影響が出ると考えられるからである。

以上、要約すれば、ワーク・ライフ・バランス社会が実現したとしてもマンアワーとしての労働供給が増加するかどうかは理論的には決まらない。(6)式を成長率で表すと

$$G(TE)=G(T)+G(E/L)+G(L/P)+G(P) \quad (9)$$

であるが、ワーク・ライフ・バランスが実現する社会では、 $G(T)$ と $G(P)$ はマイナス、 $G(L/P)$ はプラス、そして $G(E/L)$ は不明である。均衡失業率が不変とすれば、 $G(E/L)=0$ であるから労働供給を増やすには生涯現役社会、共働き社会が実現して $G(L/P)>0$ となるように制度や慣行を改めなければならない。

3 ワーク・ライフ・バランスと労働生産性

次に、ワーク・ライフ・バランスと労働生産性との関係をみていく。この関係をみると、ワーク・ライフ・バランスに期待されているのはなにか。前項でみたように、ワーク・ライフ・バランス支援は労働供給量の減少速度を遅らせることはできても増加させるだけの効果はないであろう。だとすれば、労働供給量の減少分を経済成長のもう一つの要因である労働生産性の上昇によってどこまで補填できるかということが問われよう。この項でのわれわれの関心は、ワーク・ライフ・バランスがどれだけ労働生産性を向上させることができるかということに集約できる。

ただ、ワーク・ライフ・バランスとの関連で労働供給量を議論するとき留意すべきことは労働力人口だけでなく労働時間も考慮しなければならないことである。すなわち、(2)式で Y がプラスになるための条件は

$$G(Y/ET)>G(TE) \quad \text{あるいは} \quad G(Y/ET)>G(T)+G(E) \quad (10)$$

である。この式は、労働力人口という量としての労働供給量の減少効果を労働の質である労働生産性の向上によって補填しようというとき、人数の減少分だけでなく労働時間の短縮分も考慮しなければならないことを示唆している。

さて、ワーク・ライフ・バランスは投資か、それとも福利厚生費用か。2つの異なる議論がある。ワーク・ライフ・バランスは費用がかかるので、中小企業には負担が大きくてとても導入はできない、という中小企業の経営者は多い。それがワーク・ライフ・バランスが普及しないひとつの理由である言われている。確かに、激しい競争の中で中小企業が生き延びるためには費用はできるだけ節約しなければならないという意見に反論するのは難しい。

他方で、ワーク・ライフ・バランス施策によって有能な人材を確保しようという企業も少なくない。確保には2つの意味がある。ひとつは有能な外部の人材を確保することである。有能な人材を採用できれば、労働生産性が向上し、企業の収益を増大させることができる。もうひとつは企業内部の有能な人材の流出を防ぐことである。企業はOJTやOff-JTを通じて人材を育成する。人材の育成は企業の生産効率を改善する

ので、人的投資であり、企業の収益の向上させる手段である。

ワーク・ライフ・バランス憲章は投資としてのワーク・ライフ・バランスを唱っている。とすれば、問題はワーク・ライフ・バランスはどのような経路を通じて労働生産性を向上させるのかということである。この経路が示されなければ、国民的な合意は得られないであろう。以下、この経路を理論的にみていくことにしよう。

課題は2つある。第一に労働生産性はどのようにして決定されるのか、第二にそれがワーク・ライフ・バランスとどのように関連しているのか、の2点である。まず、労働生産性の決定理論を考える。これには成長会計の方法よりも経済成長モデルを利用する方が理解が早い。新古典派成長モデルでは、生産と労働(E)あるいは資本(K)の関係は生産関数として表される。

$$Y = F(K, E) \quad (11)$$

あるいは

$$Y/E = f(K/E) \quad (12)$$

生産関数は通常収穫逓減が仮定されるので、 $f' > 0$ 、 $f'' < 0$ 。労働と組み合わされる資本量が多くなるにつれて労働生産性は上昇するが、増加する速度が逓減し、やがてゼロに近づく。しかし、先進国では経済成長は長期にわたって持続した。収穫逓減が起らなかったのである。これを理論化するにはどのような方法が考えられるか。2つのやり方がある。ひとつは生産関数を次のように書き換えることである。

$$Y/E = h(*) f(K/E) \quad (13)$$

$h(*)$ はシフト関数であり、技術革新が時間とともに継続的に起こり、生産関数 $f(K/E)$ を上方にシフトさせる。ただし、ここでは技術革新がどのようにして起こるのかについての理論的説明はされていない。

もうひとつの方法は収穫逓減の仮定に代えて収穫不変あるいは収穫逓増を仮定することである。これは内的成長理論といわれる。コブ・ダグラス型の生産関数を仮定するなら、

$$Y = AK^\alpha E^{1-\alpha} \quad (14)$$

極端な場合、 $\alpha = 1$ ならば、

$$Y = AK \quad (15)$$

Yの増加は資本ストックKに比例する¹⁵⁾。これはAKモデルとも言われる。両辺を就業者Eで除して労働生産性として表すと

$$Y/E = A (K/E) \quad (16)$$

すなわち、一人当たりの資本量が増えれば、比例して労働生産性も上昇する。これが内的成長理論の基本的な考え方である。この理論が先のシフト関数と違うのは、企業が投資をするとき、従前と全く同じ資本設備に投資するのではなくその設備に新しい利益を期待すること、つまり企業の利益追求という意味決定行動をイノベーションと

15) ジョーンズ (1999) $\alpha = 1$ となる理論的な説明についてはジョーンズ (1999) を参照されたい。

して比例係数Aに内在させていることである。この企業家の努力こそが成長の源泉であり、労働生産性上昇の源泉でもある。もちろん、この理論は極端な前提のもとに成立するが、重要なことは企業の投資活動のなかに生産性向上に貢献する要素が内在しているという点である。その要素には物的な資本設備だけでなく人的資本、研究開発体制、社会インフラ、知識などが含まれる。なお、人的資本はかなり早い時期から重要な要素として定式化が試みられてきた。とりわけ情報通信技術の発展は人的資本の重要性を浮かび上がらせた。コンピュータの価格低下によって資本設備で差別化するという経営戦略がとれなくなったので、それを使いこなす人材こそが差別化戦略の中心になったからである。

さて、労働生産性を規定する要因が人的資本であるとすれば、次に検討すべきは人的資本とワーク・ライフ・バランスとの理論的關係である。ワーク・ライフ・バランス憲章が規定する労働と社会との関係をこの項のはじめに労働経済学の視点からキャッチフーズ風に(1)生涯現役社会あるいは共働き社会、(2)時間効率の高い社会、(3)仕事と生活のバランスがのとれた社会の3つに要約した。これらと人的資本との関連性をみておこう。

第一に、生涯現役社会は高齢者雇用を目的としたものであるが、蓄積された人的資本の有効活用が可能になる。また、共働き社会は主として結婚や出産や育児を理由に離職していく女性を対象にしている。育児や出産を理由に離職する確率が高いために女性労働者への職場内訓練が行われないか、あるいは育児休職期間中に技能が陳腐化してしまうなどの問題が指摘されている。しかし、社員の仕事と家庭の両立支援があれば、継続就業が可能になり、訓練が行われるようになれば、能力が向上し、収益の増加に貢献できる。

第二に、時間効率の高い社会とはとりわけ企業内部での仕事の効率性を高めることである。特に、事務系のホワイトカラー労働者は現場のブルーカラー労働者に比べて生産性が低いと言われている。日本企業では現場の作業改善は積極的に進められ、作業効率改善のために優れたプログラムも開発されてきた。一方、ホワイトカラーはこうしたプログラムが十分に開発されていないために生産性が相対的に低い。

第三に、仕事と生活のバランスがのとれた社会であるが、こうしたバランスがとれる企業ではモチベーションが高くなり、有能な人材の確保が促進され、仕事への満足度も高くなり、労働生産性が向上する。

以上、ワーク・ライフ・バランスと労働生産性との関係を理論的に考察した。昨今、人的資本と労働生産性との関係あるいは持続的な経済成長との関係については多くの理論的・実証的研究が蓄積されているが、ワーク・ライフ・バランスと人的資本との理論的・実証的研究は十分ではなく、今後の研究に待たねばならない。

4 | 結びに代えて：ワーク・ライフ・バランスと日本的雇用システム

経済のグローバル化と少子高齢化の中で日本経済が停滞している。この停滞から抜け出すために必要なことは人口減少を止める政策と経済の競争力を高める政策である。われわれはワーク・ライフ・バランスがこうした社会的要請に応えうる施策であることを理論的に説明してきた。しかし、ワーク・ライフ・バランスは労働市場の制度や慣行の見直し、企業の人事労務管理政策の見直し、そして労働者の、あるいは国民の意識や行動を変える施策であるがゆえに政策の範囲が非常に広くて経済政策に収まりきれず、さまざまな施策を総合化する一種の社会運動になっている。われわれの結論はこうした総合政策のなかでも経済政策は最も重要な政策であるとした。

しかし、この主張が真に意味あるものになるためには理論的にも、実証的にも、政策論的にも検証しなければならない課題が残されている。最後にこれらの課題を整理してこの論稿を閉じたい。

第一に指摘すべきは労働生産性と人的資本との関係を実証的に数量化する作業である。科学的な作業にするにはこうした数量化研究が必要である。

第二は企業内における経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスと人事管理としてのワーク・ライフ・バランスに関する研究である。現在個別企業の事例研究が行われているが、経済学的に一般化された理論研究はない。

第三に、人的資本の蓄積と雇用システムとの関係である。特に、日本的雇用システムは内部育成には優れているが、外部育成は弱いという特徴がある。しかるに現実には労働者の外部化が急速に進んでいる。そして人的資本を蓄積できない労働者層が生まれていることである。

参考文献

- ・赤川学（2004）『子供が減ってなにが悪い！』筑摩書房
- ・阿藤誠（2002）『現代人口学—少子高齢化社会の基礎知識』日本評論社
- ・阿藤誠・津谷典子編著（2007）『人口減少時代の日本社会』原書房
- ・天瀬光二・樋口英夫（2008）『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』独立行政法人労働政策研究・研修機構
- ・大内伸哉（2009）「労働法が「ワーク・ライフ・バランス」のためにできること」『日本労働研究雑誌』特別号、No. 583
- ・大澤真知子（2008）『ワークライフシナジー』岩波書店
- ・大澤真知子（2006）『ワークライフバランス社会へ』岩波書店
- ・大淵寛・兼清弘之編著（2005）『少子化の社会経済学』原書房
- ・大淵寛・森岡仁編著（2006）『人口減少時代の日本経済』原書房
- ・勝間和代（2009）『会社に人生を預けるな リスク・リテラシーを磨く』光文社新書

- ・兼清弘之・安蔵伸治編著（2008）『人口減少時代の社会保障』原書房
- ・経済同友会（2009）『消費問題委員会報告書 個人消費社会から時間消費社会へ』（社）経済同友会
- ・玄田有史（2001）『仕事の中の曖昧な不安』中央公論社
- ・佐藤博樹（2008）「人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援」佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス：仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい、3-29頁
- ・定塚由美子（2008）「政府による企業の両立支援促進策：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章・行動指針」佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス：仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい、193-209頁
- ・治部れんげ（2009）『稼ぐ妻・育てる夫』勁草書房
- ・社会保障審議会（2005）『「出生等に対する希望を反映した人口試算」の公表にあたって』
- ・城繁幸（2007）『若者はなぜ3年で辞めるのか？ 年功序列が奪う日本の未来』光文社新書
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス～現状と新たな展開～」『Business Labor Trend』、2008年2月号2-7頁
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構（2008）「ワーク・ライフ・バランスの現状と課題～経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者」生活に関する実態調査の結果から』『Business Labor Trend』、22-28頁
- ・平田周一（2008）『ヨーロッパにおけるワーク・ライフ・バランス』JILPT資料シリーズ、No. 43
- ・藤本哲史（2009）「従業員の仕事特性とワーク・ライフ・バランス」『日本労働研究雑誌』特別号、No. 583
- ・守泉理恵（2008）「次世代育成支援対策」兼清弘之・安蔵伸治編著『人口減少時代の社会保障』原書房、119-151頁
- ・内閣府（2003）『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較』
- ・内閣府（2004）『少子化と男女共同参画に関する社会環境の国内分析』
- ・西岡由美（2009）「WLB支援制度・基盤制度の組み合わせが決める経営パフォーマンス」『日本労働研究雑誌』特別号、No. 583、60-67頁
- ・日経連（2000）『日経連エンプロイアビリティ形成支援プログラム』日経連
- ・日経連（2001）『労働問題研究委員会報告：多様な選択肢をもった経済社会の実現を』日経連
- ・パク・ジョアン・スックチャ（2002）『会社人間が会社をつぶす』朝日新聞社
- ・両角道代（2008）「欧米諸国における両立支援法制の動向」『佐藤博樹編（2008）『ワーク・ライフ・バランス：仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい、305-325頁

- ・柳川範之 (2009)「終身雇用という幻想を捨てよ」『終身雇用という幻想を捨てよ 産業構造変化に合った雇用システムに転換を』NIRA、3-26頁
- ・山口一男 (2005a)「女性の労働力参加と出生率の真の関係について：OECD諸国の分析」『RIETI』 Discussion Paper Series 05-J-036
- ・山口一男 (2005b)「少子化の決定要因と対策について：夫の役割、職場の役割、政府の役割、社会の役割」『家計経済研究』No. 66、57-67頁
- ・山口一男・樋口美雄編 (2008)『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞社
- ・山田久 (2009)「今次雇用危機の構造と政策対応」『終身雇用という幻想を捨てよ 産業構造変化に合った雇用システムに転換を』NIRA、29-46頁
- ・脇坂明 (2009)「WLBの定着・浸透—制度・実態ギャップと中小企業」『日本労働研究雑誌』特別号、No. 583、4-13頁
- ・和田光平 (2005)「21世紀日本の少子化と人口動向」大淵寛・兼清弘之編著『少子化の社会経済学』原書房、1-23頁

- ・Brewster, Karin L. and Ronald R. Rindfuss (2000), “Fertility and Women’s Employment in Industrialized Countries”, *Annual Review of Sociology*, 26, pp. 271-86.
- ・Golsh, Katrin (2005), *The Impact of Labour Market Insecurity on the Work and Family Life of Men and Women; A Comparison of Germany, Great Britain, and Spain*, Peter Lang
- ・Grossman, G. M. and E. Helpman, *Innovation and Growth in the Global Economy*, MIT Press, 1991 (G. M. グロスマン・E. ヘルプマン (大住圭介監訳) (1998)『イノベーションと内生的経済成長』創文社)
- ・Joens, C. I. (1998), *Introduction to Economic Growth*, W. W. Norton & Company Inc (C. I. ジョーンズ (1999) (香西泰監訳)『新古典派から内性的成長理論へ 経済成長理論入門』日本経済新聞社)
- ・Koger, Thomas (2004), “Did the Association between Fertility and Female Employment within OECD Countries really Change in Sign?”, *Journal of Population Economics*, 17, pp. 45-65
- ・Engelhardt, Henrietta, Tomas Kogel, and Alexia Prskawetz (2004), “Fertility and Women’s Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1900-2000,” *Population Studies*, 58, pp. 109-120
- ・Weinert, P., M. Baukens, P. Bollerot, M. Pineschi-Gapenne, and U. Walwel (2001), *Employability: From Theory to Practice*, Transaction Publishers, New Brunswick (U. S. A.) and London (U. K.)
- ・Wortschack, P., J. Siegers, B. Pouwels, and R. Wittek, (2007) “Labour supply: the effects of employer demands and household governance”, (eds.) Tanja van der Lippe

and Pascale Peters, (2007) *Competing Claims in Work and Family Life*, Edward Elger, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, pp. 161–175

- Yamaguchi, K. (2000), “Gender-Role Attitudes of Married Women and Social Stratification; Commonality and Differences between Japan and the United States,” *International Journal of Sociology*, 30, pp. 52–89

【著者略歴】

吉田 良生 (よしだ よしお)

所 属 ・ 現 職	梶山女学園大学現代マネジメント学部現代マネジメント学科、教授
最終学歴・学位	中央大学大学院博士後期課程経済学修士・博士（経済学）
所 属 学 会	日本経済学会、日本経済政策学会、日本人口学会など
専 考 領 域	労働経済学
主 要 著 書	『産業情報社会——その変遷と展望』[共著]（成文堂、2009年）