

ワーク・ライフ・バランスの国際比較

脇坂 明

1 はじめに

「ワーク・ライフ・バランス」(Work-Life Balance)という言葉が生み出されたのは、1990年代の英国においてである。英国でワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の概念が広まった背景には、欧州先進国と比較して低いといわれる生産性を改善し、有能な人材を確保するためには魅力的な就業環境を整備しなければならないとする企業側の問題意識があった。ゆえに、WLBは、もちろん従業員のニーズにかなうだけでなく、企業にとっても利益になるという意味で、「win-win」の状況をもたらすというところにポイントがある。ここが伝統的な「仕事と家庭の両立」論と異なるところである。英国政府のWLBについての担当部署である貿易産業省(DTI)も、多くのところで「win-win」の観点から広報・宣伝をしている。

英国の労働組合もWLBに積極的である(以下は主として、Heery (2006)による)。象徴的なのは、伝統的な労働組合が、柔軟性(flexibility)を「dirty word」と捉えていたのに対し、現代の組合は、労働者の選択の幅を広げ自律性を増し、技能を向上させて、経営者が唱える競争力ある人材へのニーズにこたえようとする、「積極的柔軟性」(positive flexibility)と捉えていることである。具体的な要求事項、交渉事項も、それまでの所定労働時間の短縮、年休増、残業割り増し増から、1990年代初めに、ファミリーフレンドリー(以下、ファミフレと略)やWLBについてのものに移行していった。女性を中心としたファミフレ施策だけでなく、学業との両立や(定年・引退前の)高齢者のニーズも念頭にいたWLBに焦点が移っていったわけである。

こういった現実を反映してか、米英でWLBやファミフレに関する研究が増加し、とくに注目すべきは、ファミフレと企業パフォーマンスの関係を探る研究が蓄積されはじめている。文献展望は松原・脇坂(2005a)(2005b)(2006a)がある。このテーマに即したわが国最初の本格的研究は2005年の「両立支援と企業業績に関する研究会」によるものである。1991-2005年の4時点における財務データなどの企業業績指標が利用できる。分析結果は、両立支援と企業業績に関する研究会(2006)に様々な角度からの研究があるが、入手しやすい専門雑誌としては、武石(2006b)、脇坂(2006a)がある。後者は均等とファミフレの度合いが高い企業は経常利益が大きいことを示している。また4節で紹介する労働政策研究機構(JILPT)による2006年の調査でも同様の結果が出ている(脇坂(2007c))。

ファミフレの問題は、大きく英米のアングロサクソン(豪州・カナダ含む)と大陸ヨーロッパ諸国に分かれる。前者は伝統的に国家介入せず企業が最小限の整備をする、ゆえにファミフレ充実の議論も生産性向上の観点が前面に押し出された。一方、後者では国家が介入することによりファミフレを充実させてきたので、生産性というより働きやすさを働く権利としてとらえ、国家が介入してきた。わが国を位置づけると、もともと中間に位置してきたが、近年にいたって後者の伝統的な「仕事と家庭の両立論」

から前者に移行しつつある。

世紀の変わり目ごろからEUでは変化がみられる。英国がEUの加盟国として影響力をもつ活動をはじめ、国家がファミフレを推進するようになった。典型的には、1997年にできたブレア政権が二期目をめざす選挙（2001年）の直前の2000年に「ワークライフバランス・キャンペーン」を開始するだけでなく、最初の網羅的調査（WLB1）をおこなう。そういったEUの変化により大陸ヨーロッパ諸国も英国（そして米国）の影響をうけるようになってきた。労働市場における規制緩和などで、国家が規制するのではなく、民間企業によるファミフレ充実の推進をベースにおくようになった。その後の英国の、法律、実態の変化については脇坂（2006b）を参照されたい。

先進国の間で、米国とドイツ・フランスにまだまだ大きな開きがあるとはいえ、ベクトルの方向は収斂しつつあるようにみえる（たとえばフランスの35時間労働制の見直しに典型的に見られるように、働きたい労働者は働く）。その要がアングロ・サクソンでありヨーロッパでもある英国であるが、わが国もある意味では、英国のように米国と独仏の間にあることが、日本でWLBが推進されている背景の一つである。

ファミフレとWLBの概念の違いを筆者なりにまとめると、先行したのはアメリカで使われた「ファミリー・フレンドリー」で、後にイギリスで「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が出てくる。アメリカで「ファミリー・フレンドリー」が使われ出したのが1980年代の終わり、90年代後半から「ワーク・ライフ・バランス」という言葉がイギリスで出てくるようになった。この2つの言葉の使われ方には大きな違いはないが、「ファミリー・フレンドリー」が家庭を軸に考えるのに対し、「ワーク・ライフ・バランス」は必ずしも家庭ばかりではなく、自己啓発や地域活動、そして独身の男女、定年前の高齢者も入る広い概念となっている。

ファミフレとWLBの概念を、分析のうえで明確に分けるとすれば（脇坂（2006a））、狭義のファミフレは、WLBの1階建て部分あるいは基礎部分ではなく、WLBの2階建て部分にあたると考える。この基礎部分にあたるのが、長時間労働ではない職場であり、2階部分をファミフレと考える。前者が労働者一律に対する規制を基盤にしているもののに対し、後者は労働者の働き方の多様性に焦点をあてている。

本稿では、まずWLBを考察するうえでの米国、英国における基礎データの紹介と簡単な分析結果を示す。つぎにわが国における最新の調査の概要と分析結果を示し、今後の研究課題に触れる。

2 米国の状況

米国におけるWLBを分析する最良の資料は、「就業者の変化に関する全米調査（National Study of the Changing Workforce；NSCW）」である。これは1989年創立の「家庭と仕事研究所（FWI）」によって行われているものである。米国労働省が1969年からはじめた「雇用の質に関する調査」（QES）が1977年に終わり、それを引き継ぐような形で、1992年からはじめられ、1997年、2002年と3回行われている。およそ3500名ほどの就業者に対する調査で、本節では主に2002年調査を用いる。

2002年調査は、2002年10月から2003年6月にかけて行われた3504名の成人に対する面接調査を基礎にしている。28000の電話番号をランダムにかけ、14788件が居住者でないか働いておらず、3609件がそのほかの理由で不適格（うち324件は英語、スペイン語が話せない）となり、そのなかから3578件が選ばれた。6035件は基準を満たすかどうか判断ができなかった。適格基準は、有給で働く18歳以上の民間就

業者である。3578件のうち3504名の面接調査がなされた。最終段階での回答協力率は98%になるが、潜在的に基準を満たす者の回答率は、52%でいどとなる。

3504名のうち雇用労働者（employee）は2810名（80.2%）である。この2810名が主たる分析対象である。

2-1 労働時間

2002年の雇用労働者の週間総労働時間（有給無給の所定外労働時間含む）の平均は42.8時間である（以下、表2-1）。男性46.2時間、女性43.2時間だが、理想とする労働時間は、これらより約10時間短い。週50時間以上働く雇用労働者は、男性の44.4%、女性の25.6%である。週60時間以上働く雇用労働者が男性19.5%、女性8.9%もいる。わが国の男性雇用労働者で25-44歳における当該割合が20%前後であるから（平成19年版労働経済白書）、米国はかなりの長時間労働であることがわかる。

理想とする労働時間と実際の労働時間と一致する雇用労働者は、約2割にすぎない（表2-1では（3）がゼロの割合）。ただ実際よりも長い労働時間を希望するものが15.2%存在しており、短い労働時間を希望している雇用労働者は64.9%（N=1823）と、3人に2人である。また実際の労働時間と理想労働時間の差が週20時間以上あるもの（月にして100時間弱）が、男女とも約3割存在し、かなりの「overworked」であることがわかる。

表2-1 雇用労働者の労働時間と理想

		平均	標準偏差	N
所定労働時間	男性	38.5	9.1	1170
	女性	35.0	10.1	1640
	男女計	36.5	9.9	2810
週間総労働時間（1）	男性	46.2	11.9	1170
	女性	40.3	12.2	1640
	男女計	42.8	12.4	2810
理想労働時間（2）	男性	36.7	16.1	1170
	女性	31.9	13.8	1640
	男女計	33.9	15.0	2810
総労働時間マイナス 理想労働時間（3）	男性	11.7	18.7	1170
	女性	10.1	16.4	1640
	男女計	10.7	17.4	2810

	男性	女性	男女計
（1）が50時間以上	44.4%	25.6%	
（1）が60時間以上	19.5%	8.9%	
（3）がゼロの割合	18.7%	20.8%	19.9
（3）が正の割合	66.3%	63.8%	64.9
（3）が負の割合	15.0%	15.4%	15.2
（3）が20時間以上	30.3%	27.4%	

資料）NSCW 2002

2-2 雇用形態

自分の雇用形態がフルタイム勤務かパートタイム勤務かについて、この調査では自分を雇っている事業主がどう考えているか、という形で尋ねている。通常、週間労働時間35時間未満をパートタイム労働とすることが多いが、現実に即した良い定義である。それによると（表2-2）、雇用労働者全体の16.6%がパートタイムで、女性では2割強がパートである。わが国に比べ、女性のパート割合が低い。

表2-2 雇用形態：性別

		フルタイム勤務	パート勤務	わからない	計
男性	N	1,068	102	0	1,170
	%	91.3	8.7	0.0	100.0
女性	N	1,274	363	3	1,640
	%	77.7	22.1	0.2	100.0
男女計	N	2,342	465	3	2,810
	%	83.4	16.6	0.1	100.0

資料) NSCW 2002

パートタイム労働者の週間総労働時間をみると（表2－3）、平均は28.4時間だが、週35時間未満は71.4%にすぎず、3割近くが週35時間以上である。週40時間以上が19.3%、週50時間以上が6.6%と、いわゆる「フルタイム・パート」「擬似パート」が、米国ではかなり多い。

表2－3 週間労働時間

		平均	標準偏差	N
所定労働時間	フルタイム勤務	39.5	6.6	2342
	パート勤務	21.2	9.4	465
	計	36.5	9.9	2810
週間総労働時間（1）	フルタイム勤務	47.9	11.0	2342
	パート勤務	28.4	12.8	465
	計	44.7	13.5	2810
理想労働時間（2）	フルタイム勤務	34.8	15.0	2342
	パート勤務	29.6	14.0	465
	計	33.9	15.0	2810
総労働時間マイナス 理想労働時間（3）	フルタイム勤務	13.1	16.6	2342
	パート勤務	-1.2	16.0	465
	計	10.7	17.4	2810

(3) がゼロの割合	フルタイム勤務	18.3%
	パート勤務	28.0%
(3) が負の割合	フルタイム勤務	9.5%
	パート勤務	43.4%
(3) が20時間以上	フルタイム勤務	31.9%
	パート勤務	12.0%

資料) NSCW2002

パートタイム勤務の彼・彼女がフルタイム勤務への希望をもっているかどうか、あるいは逆にフルタイム勤務のものがパート勤務の希望をもっているかどうかみよう（表2-4）。

パートのうちフルタイムへの変更を希望している者（狭い意味での、いわゆる「不本意パート involuntary part-timer」；これについては脇坂（1997））は34.4%、フルタイムのうちパート勤務を希望している者は、18.4%である。全体として、現在の雇用形態でよいとする者は78.3%で、21.0%が雇用形態の変更を希望している。男女別にみると、男性でパートのフルタイム変更希望が46.1%と相対的に多く、女性でフルタイムのパート勤務希望が23.5%と相対的に多い。

表2-4 雇用形態変更希望の有無

男女計		希望あり	希望なし	わからない	回答拒否	計
フルタイム勤務	N	430	1,895	15	2	2,342
	%	18.4	80.9	0.6	0.1	100.0
パート勤務	N	160	302	3	0	465
	%	34.4	65.0	0.7	0.0	100.0
計	N	590	2,197	18	2	2,807
	%	21.0	78.3	0.6	0.1	100.0

男性		希望あり	希望なし	わからない	回答拒否	計
フルタイム勤務	N	131	928	9	0	1068
	%	12.3	86.9	0.8		100.0
パート勤務	N	47	55	0	0	102
	%	46.1	53.9	0.0		100.0
計	N	178	983	9	0	1170
	%	15.2	84.0	0.8		100.0

女性		希望あり	希望なし	わからない	回答拒否	計
フルタイム勤務	N	299	967	6	2	1,274
	%	23.5	75.9	0.5	0.2	100.0
パート勤務	N	113	247	3	0	363
	%	31.1	68.0	0.8	0.0	100.0
計	N	412	1,214	9	2	1,637
	%	25.2	74.2	0.6	0.1	100.0

資料) NSCW2002

また表2-3によると、パートタイム労働者のうち、もっと労働時間を増やしたい者（これがやや広い意味での不本意パート；このデータでは「総労働時間－理想労働時間」が負）は、43.4%もいる。実際の労働時間と一致するパート労働者は28.0%とフルタイム勤務者よりも多いが、一方で理想労働時間よりも週20時間以上も多く働いているパートも12.0%存在する。全体として、もっと働きたいのに短時間で働いているパートともっと短い時間働きたいのに、やむをえず長時間働いているパートが混在していることが特徴である。

フルタイム勤務者のうち雇用形態の変更（すなわちパート勤務）を希望する者は2割弱であったが、労働時間を減らしたい者（このデータでは「総労働時間－理想労働時間」が正）では72.2%となり、多数派といえる。この理想とする労働時間との差が週20時間以上ある者は31.9%もあり、もっと働きたいフルタイム勤務者が1割弱であることを考慮すると、全体としてフルタイム勤務者は、かなり「over-worked」である。企業の考える「パート勤務」の職には変わりたくないが、「フルタイム勤務」のカテゴリーで労働時間を減らしたい者が圧倒的に多い。それも減らしたい時間数はかなり長い。

2-3 労働時間減による所得減を受け入れるか

理想労働時間と現実の労働時間がかかなり異なり、労働時間を短くしたいという雇用労働者が多いことをみた。NSCWデータの良い点はそれにとどまらず、労働時間を短くした時に所得が減るか否か、所得減のときに、それを受け入れる余裕がある（afford to earn less）かどうかを尋ねている。

労働時間を短くした時に所得が減る雇用労働者は82.1%（N=1465）で、そのうち所得減を受け入れる余裕がある者は25.8%（N=378）である。

実際の労働時間が理想労働時間より長い雇用労働者に対して、その理由（重複回答）を尋ねている（回答者は1785）。表2-5をみると、もっとも多いのは「自分自身の基準を達成するため（achieve my own standards）」が54.1%で、「仕事完遂のため（keep up with all the work I have to do）」が49.8%とつづく。労働時間が長いと感じているが、仕事はやりとげないといけなさと感じている。それは「自分が成功しない（I would not be as successful as I would like to be）」42.9%にもあらわれているが、「企業が困る（My organization would not be as successful if I worked fewer hours）」という愛社精神のある回答が43.5%と同じ位である。「失職」の恐れも3分の1ほどあるが、上司や同僚の圧力はそれほど大きくない。

表2-5 理想労働時間より長い理由

	計 (%)	所得減余裕あり	所得減余裕なし
失職する	33.4	29.6	39.0
自分が成功しない	42.9	36.5	41.3
上司からの圧力	15.2	16.4	14.9
同僚からの圧力	6.8	6.9	6.8
自己基準の達成	54.1	46.6	53.4
企業が困る	43.5	39.7	41.5
仕事完遂のため	49.8	46.8	47.9
N	1785	378	1081

資料) NSCW 2002

所得減の余裕の有無別に理由をみると（この回答者のみなので、サンプル数減）、理由の順序は変わらないが、「失職」「自分が成功しない」「自己基準の達成」などの理由が「所得減の余裕なし」に多い。所得が減っても困らないのに、長く働いている理由は、やはり自分の仕事をきっちり達成したいというものが多い。

2-4 勤務形態

雇用労働者の75.9%が通常昼勤務（始終業時間一定昼勤務）である（表2-6）。シフト勤務が15.7%（うちローテーション・シフトが7.0%）、固定時間帯のない柔軟な勤務が7.2%、その他1.3%である。フルタイム勤務の場合は8割が通常昼勤務だが、パート勤務は6割以下となり、シフト勤務が26.7%、柔軟な勤務が14.6%となる。

表2-6 勤務形態

	計	フルタイム	パート
A regular daytime schedule	75.9	79.6	57.4
A regular evening shift	4.4	3.3	10.1
A regular night shift	2.9	2.9	2.8
A rotating shift – one that changes time of day	7.0	6.1	11.6
A split shift consisting of two distinct periods	1.5	1.3	2.2
A flexible or variable schedule with no set hours	7.2	5.6	14.6
Some other schedule	1.3	1.2	1.3
計	100.0	100.0	100.0
N	2810	2342	465
始終業時間一定昼勤務	75.9	79.6	57.4
シフト勤務	15.7	13.6	26.7
柔軟な勤務やその他の勤務	8.4	6.9	15.9

資料) NSCW 2002

勤務形態への満足度をみると（表２－７）、「完璧（perfect）」はやはり通常昼勤が56.0%と最も多く、ローテーション・シフトが23.0%と最も低い。柔軟な勤務は43.8%と高い部類に入る。

表２－７ 勤務形態への満足度

	完璧	まあまあ	良くない	全くダメ
A regular daytime schedule	56.0	42.5	0.8	0.4
A regular evening shift	38.7	51.6	0.8	8.1
A regular night shift	41.3	47.5	2.5	8.8
A rotating shift – one that changes time of day	23.9	63.5	2.0	10.7
A split shift consisting of two distinct periods	39.0	51.2	4.9	4.9
A flexible or variable schedule with no set hours	43.8	47.8	3.0	5.5
Some other schedule (v)	31.4	48.6	14.3	5.7
計	51.1	45.1	1.3	2.2

資料) NSCW 2002

一方、勤務時間決定の裁量性をみると（表２－８）、「完璧（complete）」や「おおいにある（a lot）」は柔軟な勤務で、それぞれ28.9%、33.8%と多く、「全くない」は7.5%にすぎない。それに対して通常昼勤の裁量性は平均並みで、「全くない」22.5%、「ほとんどなし」15.4%である。「全くない」のもっとも多いのは夜勤で33.8%である。

表２－８ 勤務時間決定の裁量性

	完璧	おおいに	いくらか	ほとんどなし	全くなし
A regular daytime schedule	13.6	23.9	24.5	15.4	22.5
A regular evening shift	14.5	20.2	26.6	16.1	21.8
A regular night shift	11.3	12.5	25.0	17.5	33.8
A rotating shift – one that changes time of day	12.7	18.3	31.0	16.8	21.3
A split shift consisting of two distinct periods	4.9	17.1	36.6	14.6	26.8
A flexible or variable schedule with no set hours	28.9	33.8	21.9	7.5	7.5
Some other schedule	11.4	28.6	14.3	20.0	25.7
計	14.5	23.7	24.9	15.1	21.7

資料) NSCW 2002

2-5 仕事の裁量性

仕事内容や手順の裁量性を有しているのだろうか (I have the freedom to decide what I do on my job)。

表2-9 仕事の裁量性がある割合

	男女計		男 性		女 性	
	N	%	N	%	N	%
Don't know	8	0.3	2	0.2	6	0.4
Refused	2	0.1	1	0.1	1	0.1
Strongly Agree	676	24.1	306	26.2	370	22.6
Somewhat Agree	1,150	40.9	497	42.5	653	39.8
Somewhat Disagree	508	18.1	200	17.1	308	18.8
Strongly Disagree	466	16.6	164	14.0	302	18.4
計	2,810	100.0	1,170	100.0	1,640	100.0

資料) NSCW 2002

表2-9のように、約3分の2が裁量性があると思い (strongly agree と somewhat agree の合計)、3分の1がそうでないと思う。「強くそう思う」者は4分の1である。男性が女性より裁量性が高い仕事についている。

年齢別にみると (表2-10)、男女とも年齢が高くなるにつれ裁量性の高い仕事についている。

表2-10 仕事の裁量性がある割合 (性・年齢別)

男性・年齢別	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	計
Strongly Agree	15.2	25.7	25.3	25.0	26.4	38.6	26.2
Somewhat Agree	39.4	37.4	40.3	47.8	44.2	39.8	42.5
Somewhat Disagree	6.1	22.9	17.1	15.2	17.3	13.3	17.1
Strongly Disagree	39.4	14.0	17.1	12.0	11.3	8.4	14.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性・年齢別	-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60+	計
Strongly Agree	13.3	16.6	25.7	22.4	23.2	31.2	22.6
Somewhat Agree	35.6	37.8	37.5	45.2	40.8	29.5	39.8
Somewhat Disagree	22.2	24.8	18.7	15.7	18.4	15.6	18.8
Strongly Disagree	28.9	20.9	17.8	16.1	16.8	23.8	18.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注) 「回答拒否」と「わからない」を除く。

資料) NSCW 2002

実労働時間別にみると（表2－11）、労働時間が長くなるほど裁量性が高い。とくに男性の週60時間以上勤務者で、63.6%が「強くそう思う」。

表2－11 仕事の裁量性がある割合（性・労働時間別）

男性・時間	-34	35-39	40-49	50-59	60時間以上	計
Strongly Agree	30.9	17.1	25.1	26.9	63.6	26.2
Somewhat Agree	29.5	57.1	43.9	46.2	13.6	42.5
Somewhat Disagree	18.7	15.7	17.6	11.5	4.6	17.1
Strongly Disagree	20.9	8.6	13.3	13.5	17.2	14.0
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性・時間	-34	35-39	40-49	50-59	60時間以上	計
Strongly Agree	23.1	20.5	22.7	31.6	18.8	22.6
Somewhat Agree	35.2	40.9	41.7	42.1	37.5	39.8
Somewhat Disagree	20.6	19.1	17.7	21.1	25.0	18.8
Strongly Disagree	20.6	19.1	17.5	5.3	18.8	18.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

注）「回答拒否」と「わからない」を除く。

資料）NSCW 2002

フルタイムかパートタイムかでみてみると（表2－12）、フルタイム勤務者で裁量性が高いが「強くそう思う」割合はパートとフルで差がない。パートタイム勤務者でも6割近くが裁量性の高い仕事についている。

表2－12 仕事の裁量性がある割合（フル・パート別）

	フルタイム		パートタイム	
	N	%	N	%
Strongly Agree	562	24.0	114	24.5
Somewhat Agree	991	42.3	158	33.9
Somewhat Disagree	411	17.5	95	20.4
Strongly Disagree	370	15.8	96	20.6
計	2,342	100.0	465	100.0

注）「回答拒否」と「わからない」を除く。

資料）NSCW 2002

2-6 管理・監督職の労働時間

このデータでは、人を管理監督する仕事か否か尋ねている。表2-13にあるように、全体の38.0%、男性だけだと43.0%が管理監督職にあたる。表2-14にあるように、フルタイムで働く雇用労働者の41.3%が管理監督職である。もともと米国の管理職は、他国より広いといわれているが、管理職だけでなく監督職まで広げても、少なくともわが国から比べれば広いであろう。

表2-13 管理・監督職か否か

	男女計		男 性		女 性	
	N	%	N	%	N	%
管理監督職	1,069	38.0	503	43.0	566	34.5
管理監督者以外	1,736	61.8	666	56.9	1,070	65.2
不明	4	0.1			4	0.2
回答拒否	1	0.0	1	0.1		
計	2,810	100.0	1,170	100.0	1,640	100.0

表2-14 勤務形態別管理・監督職か否か

	フルタイム		パートタイム	
	N	%	N	%
管理監督職	967	41.3	102	21.9
管理監督者以外	1,371	58.5	362	77.9
計	2,342	100.0	465	100.0

管理・監督職の労働時間は長いであろうか。表2-15にあるように、週平均労働時間は、管理監督職より6時間も長い。標準偏差は相対的に小さいので、一部の管理職が平均をひきあげているわけではない。

表2-15 週労働時間

実労働時間	平均	標準偏差	N
管理監督職	46.5	11.7	1069
管理監督者以外	40.5	12.3	1736
計	42.8	12.4	2810

当然かもしれないが、管理監督職のほうが仕事の裁量性が大きい（表2－16）。

表2－16 仕事の裁量性がある割合（管理監督か否か／フル・パート別）

	フルタイム		パートタイム	
	管理監督職	管理監督者以外	管理監督職	管理監督者以外
Strongly Agree	31.4	18.8	29.4	23.2
Somewhat Agree	42.7	42.0	39.2	32.6
Somewhat Disagree	15.1	19.3	15.7	21.6
Strongly Disagree	10.7	19.5	13.7	22.7
計	100.0	100.0	100.0	100.0

相対的に労働時間が長い管理監督職であるが、勤務形態の変更を望んでいるであろうか。表2－17によれば、なんとフルタイムの管理監督職の18.6%もがパートタイム勤務を望んでいる。この数値は、非管理監督職の希望割合と変わらない。

表2－17 勤務形態の変更希望の有無

管理監督者			
	あ り	な し	計
フルタイム勤務	180 18.6	783 81.0	967 100.0
パートタイム勤務	40 39.2	61 59.8	102 100.0
計	220 20.6	844 79.0	1,069 100.0

管理監督者以外			
	あ り	な し	計
フルタイム勤務	250 18.2	1,108 80.8	1,371 100.0
パートタイム勤務	120 33.2	240 66.3	362 100.0
計	370 21.4	1,348 77.8	1,733 100.0

もちろんパート勤務の管理監督者のおよそ4割がフルタイム勤務を望んでいるので、短時間志向が圧倒的に多いというのはミスリーディングだが、2割近くのフルタイム管理・監督者がパート勤務を望んでいることは、WLBへの要望の素地があることを示している。

3 英国の2004年調査

英国では、職場労使関係調査2004年調査（Workplace Employment Relations Survey, WERS04）が、WLBをみるのに、もっとも新しくサンプル数の多い調査である。職場労使関係調査は、1980年からはじめられた大規模調査で、以後1984,1990,1998年と行われ、2004年は5回目の調査である。

2004年クロスセクション調査の調査対象は、2295名の管理職（64%の回答率）、984名の従業員代表（77%）、22451名の従業員（61%）である。面接調査の対象としている管理職は、「事業所において人事または雇用関係を担当している上級管理職」である。ほかに財務パフォーマンスに関する管理職調査は1070の回答を得ている（51%）。クロスセクション以外に、1998年からのパネル調査が管理職調査で行われている。938のサンプルを得ている（75%）。この調査を分析したものとして、2006年に*Inside the Workplace*という書物がRoutledge社から出版されている。

概要は、脇坂（2006b）に詳しいが、企業パフォーマンスとの関係だけ触れておこう。WLBが企業業績との関連を意識したものであるため、WERS04に、関連する設問が導入された。管理職の主観的判断であるが「同業の他事業所にくらべて、貴事業所は労働生産性（財務パフォーマンス）をどのように評価するか」を5段階で尋ねている。

それとWLBや柔軟な働き方との関係を分析した結果によると（Kersley [2006] pp.286-301）、労働生産性にはほとんど関係がなく、テンポラリー労働者割合と学期間勤務に負の相関があった。おなじく財務パフォーマンスにもほとんど関係がなく、父親休暇への全額支給制度、年間労働時間契約制度、パート勤務の3つは負の関係があった。

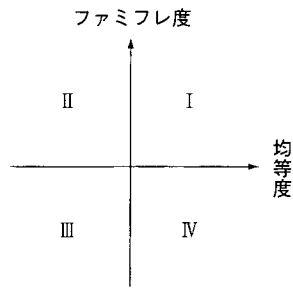
WLBは男女均等との関連が重要であるが、WERS04には均等の設問もある。機会均等施策をおこなっているか否かである。性・ジェンダーだけでなく身体障害者なども含む。施策も3段階あり、フォーマルな文書で表明する制度、それと取組み、監視であるが、WERS04では、均等処遇（あるいはダイバーシティ）、採用における監視、昇進における監視、給与の相対的関係の監視の4項目を尋ねている。

これと労働生産性との関係を分析すると正の相関をもつ（Kersley [2006] pp.286-301）。一方、財務パフォーマンスとの関係では、4項目全体では関係をもたないが、均等処遇だけは正の相関をもっている。

4 わが国の均等度、ファミフレ度の作成と企業パフォーマンス

女性活用の進展には、男女のequal opportunity（均等）とfamily-friendly（ファミフレ）の双方が必要であるので、均等度とファミフレ度の関係をみて、それぞれの企業で戦略が異なることを、筆者は、かねてから主張している（脇坂（2001c））。米英の研究でも、equal opportunity、family-friendly、そしてhigh-involvement managementを関連させた研究が増えつつある（展望は、Wood=De Menezes（2007））。筆者は、均等とファミフレの高低により、4つの象限にわけた概念を構築し、そして分析をおこなってきた（図1）。

図ー１ 女性活用の見取り図



筆者も関わった研究プロジェクトにより、データが整備されるようになってきて、本格的な実証研究が可能になった。ニッセイ基礎研究所が2005年に行った調査によるデータ（ニッセイ・データ；付録3参照）を利用した4象限分析により、均等とファミフレの度合いが高い企業は経常利益が大きいことを示した（脇坂（2006a））。

つぎにJILPTデータ（付録1参照）は、ニッセイ・データをサンプル数で大きく上回るものであり、なおかつ管理職、一般社員とそれぞれ企業回答がマッチングできるようになっている。

JILPTデータの企業調査から均等とファミリー・フレンドリーの度合いを作成し（脇坂（2007c））、図ー1のように、それぞれの平均をX軸、Y軸として高低から4つの象限を作る。第1象限の均等もファミフレも高い企業を「本格活用」企業、第2象限の均等は低いファミフレが高い企業を「ファミフレ先行」企業、第4象限の均等は高いファミフレが低い企業を「均等先行」企業、均等もファミフレも低い企業を「男性優先」企業と呼ぶ。それぞれの象限の企業の特徴をみて、どの象限が、企業パフォーマンスへの効果やWLB施策の効果が大きいかをみる。

4-1 企業パフォーマンスへの影響

財務パフォーマンスなどへの効果などをみたのが、表4-1である。

表 4-1 象限別企業パフォーマンス

		本格活用	均等先行	ファミフレ先行	男性優先	計	t 検定
		第Ⅰ象限	第Ⅳ象限	第Ⅱ象限	第Ⅲ象限		
		均等高 ファミフレ高	均等高 ファミフレ低	均等低 ファミフレ高	均等低 ファミフレ低		
N		232	118	119	246	715	
計		32.5	16.5	16.6	34.4	100	
財務データ	一人当り売上（百万円）	102.29	85.4	67.34	62.1	78.89	*
	一人当り経常利益（百万円）	3.98	2.25	3.36	1.45	2.66	**
5年前との 比較スコア	売上高	3.47	2.86	3.17	3.23	3.23	**
	経常利益	3.48	2.87	3.22	3.21	3.24	***
	生産性	3.54	3	3.57	3.26	3.35	
同業他社比 較スコア	売上高	3.28	3.1	3.05	3.2	3.18	
	経常利益	3.15	3.03	2.75	3.02	3.02	*
	生産性	3.15	2.95	2.92	3.02	3.03	*
2000年と比 べた増加率 10%以上	社員	27.6	19.5	11.7	19.5	20.8	
	非正社員	41.3	43.5	41.8	40.7	41.5	
	派遣労働者	40.9	31.9	47.1	34.5	38.1	
	請負労働者	16.6	9.5	15.8	12.4	13.7	

注）第Ⅰ象限のトップの項目で、ほかの象限の企業とのt検定。

*** 1%水準、** 5%水準、* 10%水準で有意。

ニッセイ・データを用いた脇坂（2006a）では、第Ⅰ象限の「本格活用」企業は一人当たり経常利益のみ高くなったが、JILPTデータでは一人当たり売上げと一人当たり経常利益の両方とも高くなった。変動係数でバラツキをみると、「本格活用」企業の一人当たり売上のバラツキは平均と同じくらいだが、一人当たり経常利益のバラツキは断然小さい。均等もファミフレも高ければ、確実に利益が大きいことがわかる。5年前との比較スコア（平均3.83、第Ⅰ象限1.74）では、これも「本格活用」企業が、売上げと経常利益でもっとも高い。同業他社と比較した主観パフォーマンスでは、すべて「本格活用」企業がトップである。「本格活用」企業がトップになった項目について、ほかの企業にくらべて統計的に有意に高いかどうかのt検定を行った。結果は表4-1の最右欄にあるように、同業他社の売上高比較を除き、有意に高い。

均等度、ファミフレ度がパフォーマンスに影響するか否かをOLSで推定した。規模と業種でコントロールした。結果は、一人当たり売上にはファミフレ度、均等度のどちらも影響しないが、一人当たり経常利益にはどちらも正で有意にきく。つまり、ファミフレ度が高い企業ほど（10%水準）均等度が高い企業ほど（1%水準）、一人当たり経常利益が高い。5年前との比較、同業他社との比較については順序プロビットで推定した。5年前との比較では、均等度は関係しないが、ファミフレ度は生産性に、正に有意にき

いた。ファミフレ度の高い企業において生産性上昇率が高いということである。「本格活用」企業は、5年前と比べ売上、経常利益、生産性ともに上昇している。同業他社との比較では、有意な指標は少なくなる。均等度の高い企業が経常利益が高い。それと均等実態度の高い企業が売上、経常利益、生産性で同業他社より良い。全体として、係数はほとんど正であり、均等、ファミフレが充実してパフォーマンスへの効果が少なくとも負であることは考えられない。

4-2 WLB実態認識における人事担当者、管理職、社員の違い

自社の均等、ファミフレの状況について企業（人事担当者）、管理職、社員がどう見ているかをみた。表2にある14項目それぞれの項目で、「当てはまる」5点、「やや当てはまる」4点、「どちらともいえない」3点、「あまり当てはまらない」2点、「当てはまらない」1点とした5点法のスコアを作成した。

結果は、すべての項目で企業＞管理職＞一般社員の順に認識スコアが低くなっていく。とくに「会社は上司や同僚に、育児に係る休業や短時間勤務に対して協力するよう求めている」「自社の育児休業制度などの仕事と家庭の両立支援を従業員に周知している」「男女にかかわりなく人材を育成している」で差が大きい。象限別にみると、均等の項目は、おおむね企業、管理職、社員ともに、「本格活用」＞「均等先行」＞「ファミフレ先行」＞「男性優先」となっている。ファミフレに関する項目では、おおむね企業、管理職、社員ともに「本格活用」＞「ファミフレ先行」＞「均等先行」＞「男性優先」となっている。管理職や社員は、企業（人事担当者）ほど、均等、ファミフレが実践されているとは思っていないが、同じ管理職や社員のなかで比べると、均等、ファミフレが進んでいる企業ほど、均等、ファミフレが進んでいると感じている。

5 電機産業における調査

本節では、付録2にある電機総研の調査を用いた結果を示す。電機連合は、勤務形態の多様化をはじめとした仕事と生活の両立を支える制度の構築について、立法化などに先立って取り組んできた。例えば育児休業制度については育児休業法制定2年前の1990年に、介護休職制度についても法で義務化される7年前の1992年に、さらに65歳への雇用延長制度については改正高年齢者雇用安定法施行6年前の2000年に、それぞれ大手を中心に確立・導入された。このように時代に先駆ける形で様々な制度を確立・導入しているので、ファミフレの問題は、制度の導入・充実というより、その運用の細かいところが焦点となっている。

そのなかで育児休職、育児短時間勤務の取得と人事考課の関係を探ることは、男性を含めた多様な働き方の実現可能性そしてファミフレの浸透の可能性の具体的課題をすこしでも明らかにすることに貢献しよう。詳細な分析は脇坂（2007a）にあるので、結果をまとめて述べよう。

- a) 育児休職があったときの評価や育児短時間勤務中の評価において、企業方針と管理職の行動に大きな食い違いが見られる。
- b) 評価に関する指導や情報提供の有無についても、企業回答と管理職回答に大きな食い違いが見られる。
- c) 復帰者の評価結果に短時間復帰かフルタイム復帰かは関係ない。評価結果が良いほど満足度は高いが、平均より高い評価を受けたものが、それほど満足しているわけではない。
- d) 短時間勤務の職場への影響がプラスであると評価が高くなり、特に会議終了時間を意識するようにな

ったり、仕事の分担や進め方の見直しがあった管理職は評価が高い。逆に「顧客対応で支障」「他の同僚の業務負担増」になった管理職の評価は低い。

- e) 育休取得者が復帰ののち受けた評価に対して満足しているかどうかをみると、満足が不満よりやや多い。どのように職場に復帰したかは関係ない。
- f) 育児休職を取得した時、昇進に影響すべきかどうかの考えをみると「休職期間分遅れることは仕方ない」が企業、管理職で多く、利用者は「遅れてはならない」が多い。しかし、企業、管理職でも「遅れてはならない」と考えるケースが一定程度あり、利用者本人も一定割合が「仕方ない」と考えている。
- g) 一般組合員の昇進の考え方は、「遅れてはならない」と「休職期間分遅れても仕方ない」が拮抗しており、これは性別、未婚婚別を問わない。

6 WLB塾と共同開発した指標

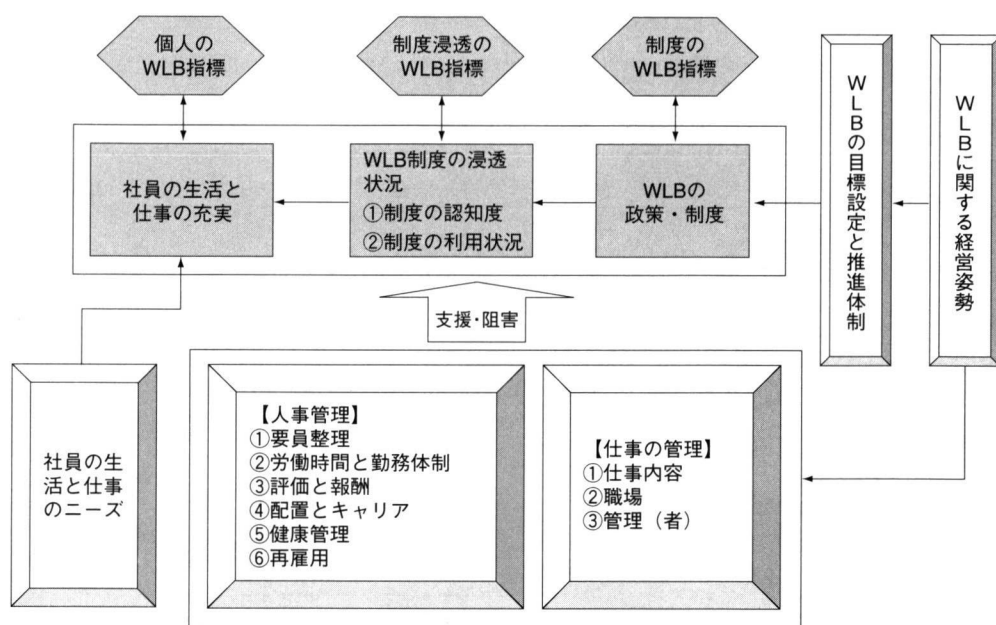
ファミフレやWLBの指標開発が重要な理由は、これらが政労使とも表だって反対しにくい性格をもっているからである。総論賛成、各論反対になる傾向を有している。指標を作成することにより、作成指標に準じた結果に基づいて建設的に議論できる材料を有する。

WLB指標の開発に関与した（ワーク・ライフ・バランス塾＝学習院大学経済経営研究所（2007））。企業調査と従業員調査の指標を作成したが、以下の2つのことができるように指標が開発されている。

- ①政策・制度の導入、政策・制度の組織内の浸透、個人の意識・行動の各段階において「WLBの現状」を評価できる。
- ②評価された各段階の「WLBの現状」が、どのような外部条件によって規定されているかが、図2の「WLB指標の分析枠組み」によって分析が可能なように設計されている。外部条件として以下の変数群が用意されている。
 - a) WLBに関する経営姿勢
 - b) WLBの目標設定の推進体制
 - c) 人事管理の仕事の管理

したがって、この枠組みにそってWLB政策・制度の展開プロセスを分析することを通して、「WLBの現状」を改善するには、どのような経営姿勢と推進体制、人事管理、職場における仕事の管理が必要であるかが明らかにできる。

図2 WLB指標の分析枠組み



6-1 制度の認知度

WLB指標は企業と個人で作成されているが、企業対象サンプルは9社ゆえに結果を分析する段階にきていないので、3000弱のサンプルのある従業員調査の分析結果の一部を示す（付録4）。

まず制度の認知度をみると、全般的に認知度は低く、総合点（1.7点）は「余り知らない」を下まわる水準にある（「よく知っている」4点、「知っている」3点、「あまり知らない」2点、「知らない」1点、「制度はない」「無回答」0点）。そのなかで、「健康管理」と「能力開発・社会活動」に関わる政策・制度に対する認知度が高く、「介護」が著しく低い。「出産・育児」と「介護」に注目すると、「出産・育児」に比べて「介護」の認知度が低い。

個人の「パフォーマンス指標との相関係数」をみると、WLB指標（総合）（総合的にみた仕事と生活の時間配分のバランス）は「人材の確保」「定着性」「疲れ（肉体的、精神的）」の全てのパフォーマンス指標と有意な関係にあり、WLBの向上は人材の確保と定着性をはかる、健康とメンタルヘルスの向上をはかるという点で経営成果にプラスの影響を与える。

6-2 休暇や休業の本人にとってのメリット

育児休業は、少なくとも仕事や能力の面で、本人に不利益をもたらす、と考えられてきた。休業中の「能力低下」「技能の陳腐化」が典型である。ところが、必ずしもそうでなく、育児や家事経験が能力を高めるのではないか、という考え方も出てきている（先駆的研究は、石田（2006））。

そこで、そういった観点からの設問を従業員調査に加えた。まず「これまであなたは、あるいは、あなたの周囲の方が育児・介護休業制度を利用したことがありますか。」と尋ねると、285名（10.0%）が

「本人の利用経験」があり、54.2%が、「本人はないが周囲で利用経験」ある、と回答している。「周囲も本人もない」のは34.5%と3分の1にすぎない。

前2者に休業によるプラスの効果6つ（「その他」含めれば7つ）を複数回答で選択させた。ゆえに「無回答」は「プラスの効果がない」あるいは「マイナスの効果があった」と解釈できる。厳密に言えば「その他」の回答のなかに「マイナスの効果」も考えられるが、その可能性は低い。

表6-1で結果をみると、効果のないとする「無回答」は12.0%（周囲のみの利用でも13.1%）と少数派で、何らかのメリットを感じている。そのメリットは、「仕事を新しい観点からみることができる」（37.7%）と「社外の価値観や考え方に触れる良い機会である」（36.4%）が3分の1以上と多く、「仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる」（21.7%）「仕事を効率的に進める能力が高まる」（21.1%）と2割強の回答がある。「社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である」（15.1%）がそれらにつづき、自己啓発などの「能力を高める良い機会である」は5.1%と少ない。

表6-1 休業取得による効果

問 休業によりどのような効果があると思いますか。 (あてはまるものいくつかを○)		N=3088	本人利用者	周囲のみ利用者
		割合		
能力を高める良い機会である	94	5.1%	7.7%	4.6%
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	279	15.1%	35.1%	11.5%
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	670	36.4%	60.0%	32.0%
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	400	21.7%	32.3%	19.8%
仕事を効率的に進める能力が高まる	389	21.1%	32.6%	19.0%
仕事を新しい観点からみることができる	695	37.7%	45.6%	36.3%
その他	340	18.5%	12.6%	19.5%
無回答（すなわち効果がないと思っている）	221	12.0%	6.0%	13.1%
N	1842	167.6%	285	1557

「本人利用経験者」と「周囲のみ利用経験者」にわけると、前者が「その他」をのぞき、すべて該当割合が大きいのが、とくに前者で大きいのは、「社外の価値観や考え方に触れる良い機会である」が6割をもしめる。また本人利用経験者では、「仕事を新しい観点からみることができる」も45.6%と半数弱が回答し、「時間管理能力」、「効率的に進める能力」、「人的ネットワーク」も3分の1をしめる。

男女別にみると（表6-2）、男性利用経験者（29名）は女性ほど多く該当効果をあげていないが、「無回答」は17.2%にすぎない。そして男性のほうが女性より多く回答しているのは「時間管理能力」である（34.2% vs 31.0%）。

表 6-2 男女別利用者別休業の効果

	本人利用者			周囲のみ利用者		
		男 性	女 性		男 性	女 性
能力を高める良い機会である	7.7%	10.3%	7.5%	4.6%	4.5%	4.8%
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	35.1%	6.9%	38.0%	11.5%	10.1%	13.1%
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	60.0%	31.0%	63.1%	32.0%	29.1%	34.9%
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	32.3%	34.5%	31.0%	19.8%	17.2%	22.8%
仕事を効率的に進める能力が高まる	32.6%	20.7%	33.3%	19.0%	16.4%	21.8%
仕事を新しい観点からみることができる	45.6%	31.0%	46.3%	36.3%	33.8%	39.1%
その他	12.6%	13.8%	12.2%	19.5%	22.6%	15.9%
無回答（すなわち効果がないと思っている）	6.0%	17.2%	4.7%	13.1%	12.0%	14.5%
N	285	29	255	1557	844	711

本人利用者の職種別にみると（表 6-3）、「無回答」がもっとも多いのは、生産・建設・運輸等の現業職だが、それでも 27.6% で、4 人に 3 人は効果を感じている。職種で特徴的なのは、事務職（179 名）で「社外の価値観や考え方に触れる良い機会である」（68.2%）と 3 人に 2 人があげ、営業・販売職（23 名）で「仕事を新しい観点からみることができる」が 56.5% と高く、専門・技術職（39 名）で「人的ネットワーク」が 43.6% と相対的に高い。

表 6-3 職種別休業の効果

職種	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	生産・建設・運輸等の現業職	その他	職種計
能力を高める良い機会である	10.3%	9.5%	4.3%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%
社外での人的ネットワークを拡大する良い機会である	43.6%	35.8%	34.8%	33.3%	17.2%	33.3%	35.1%
社外の価値観や考え方に触れる良い機会である	48.7%	68.2%	52.2%	50.0%	31.0%	50.0%	60.0%
仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる	25.6%	37.4%	17.4%	16.7%	20.7%	16.7%	32.3%
仕事を効率的に進める能力が高まる	15.4%	40.8%	17.4%	50.0%	13.8%	0.0%	32.6%
仕事を新しい観点からみることができる	46.2%	48.6%	56.5%	50.0%	13.8%	33.3%	45.6%
その他	28.2%	8.9%	8.7%	0.0%	17.2%	16.7%	12.6%
無回答（すなわち効果がないと思っている）	2.6%	2.8%	13.0%	0.0%	27.6%	0.0%	6.0%
N	39	179	23	6	29	6	285

これらの効果とWLB（総合）満足度などとの関係を見る。そのさいに、

- (1) 利用経験者（あるいは周囲経験者）のうちで、該当の効果をあげた社員とあげなかった社員を比べるやり方、と
- (2) 「周囲も本人もない」を含めて、該当の効果をあげた社員とあげなかった社員を比べるやり方がある。

(1) についてみると、「能力を高める良い機会である」とWLB指標（総合）との間に有意な関係がなかった（ワーク・ライフ・バランス塾、学習院大学経済経営研究所（2007）19頁）。ゆえに、育児・介護休業をとることは、能力を開発する直接的な機会とはならない。しかし、時間制約のなかで仕事を進めることが鍛えられ、時間管理能力（「仕事での時間管理を上手に行う能力が高まる」）、仕事を効率的に進める能力（「仕事を効率的に進める能力が高まる」）の向上につながるという効果がある。それに加えて「仕事を新しい観点からみる」という効果があり、「社外での人的ネットワークの拡大」「社外の価値観・考え方に触れる機会」という面も見逃せない効果である。

時間管理能力の向上、仕事を効率的に進める能力の向上、「仕事を新しい観点からみる」などの効果は、「業務プロセスの視点」「顧客の視点」からみた経営パフォーマンスの向上に関連が深い。

7 インプリケーションと課題

WLBの研究データについて、わが国以外では米国、英国の基礎データを整理した。同じ設問あるいは似た設問で国際比較するのはWLBに限らず難しいが、今後よりきめ細かく比較対照する必要がある。わが国の研究も進んできているので、諸外国の深い研究をチェックしていくことを忘れてならない。

国際比較といってもアングロ・サクソンの英米だけになったが、先進諸国では大陸ヨーロッパ諸国におけるWLB調査を調べる必要がある。EUが行なうものだけでなく各国独自で行なう調査も重要である。発展するアジア諸国におけるWLB調査を調べることも当然重要である。

参考文献

- 石田克平（2006）「育児と仕事の共通性について——仕事か家庭かの2項対立を超えて」『キャリアデザイン研究』2号
- 家庭にやさしい企業（仮称）研究会（1999）『『ファミリー・フレンドリー』企業をめざして』女性労働協会
- 川口章（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』503号
- 川口章（2007）「均等化施策とワーク・ライフ・バランス施策が男女の賃金に及ぼす影響：企業・一般社員・管理職調査結合データを用いて」労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』労働政策研究・研修機構JILPT調査シリーズNo.37 2007年7月
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子（2005）「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』52号
- 佐藤厚（2007）「ワーク・ライフ・バランスと労働時間の弾力化」『21世紀生活ビジョンに関する研究会報告書』電機総研2007年4月
- 武石恵美子（2006a）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房

- 武石恵美子 (2006b) 「企業からみた両立支援策の意義」『日本労働研究雑誌』553号
- 武石恵美子 (2007) 「ワーク・ライフ・バランス施策と従業員のモチベーション」『21世紀生活ビジョンに関する研究会報告書』電機総研 2007年4月
- 前田正子 (2001) 「ファミリーフレンドリー企業と労働組合?仕事と家庭の両立に向けての労働組合の役割」清家篤編『生涯現役時代の雇用政策』日本評論社
- 松原光代・脇坂明 (2005a) (2005b) (2006a) 「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス (I) (II) (III)」『学習院大学経済論集』41巻4号、42巻2号、42巻4号 2005年2月、8月、2006年1月
- 両立支援と企業業績に関する研究会 (2006) 『両立支援と企業業績に関する研究会報告書』ニッセイ基礎研究所
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」労働政策研究・研修機構 JILPT調査シリーズNo.37 2007年7月
- 脇坂明 (1997) 『職場類型と女性のキャリア形成・増補版』御茶の水書房
- 脇坂明 (1998) 「企業における仕事と家庭の両立支援制度の分析」『再雇用制度研究会報告書 (別冊)』婦人少年協会
- 脇坂明 (2001a) 「均等度の変化」女性の就業行動に係る調査研究会『女性の就業行動に係る調査研究会報告』21世紀職業財団
- 脇坂明 (2001b) 「ファミフレ制度の規模、業種、地域別分析および変化」女性の就業行動に係る調査研究会『女性の就業行動に係る調査研究会報告』21世紀職業財団
- 脇坂明 (2001c) 「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会
- 脇坂明 (2005) 「労働組合の女性施策に対する効果?女性施策に労働組合は有効か」『電機総研レポート』310号
- 脇坂明 (2006a) 「ファミリー・フレンドリーな企業・職場とは一均等や企業業績との関係」『季刊家計経済研究』71号
- 脇坂明 (2006b) 「英国におけるワーク・ライフ・バランス」『学習院大学経済論集』43巻3号
- 脇坂明 (2007a) 「育児休職、育児短時間勤務と人事考課」『21世紀生活ビジョンに関する研究会報告書』電機総研 2007年4月
- 脇坂明 (2007b) 「短時間正社員に対するニーズ」『21世紀生活ビジョンに関する研究会報告書』電機総研 2007年4月
- 脇坂明 (2007c) 「均等、ファミフレが財務パフォーマンス、職場生産性に及ぼす影響」労働政策研究・研修機構『仕事と家庭の両立支援にかかわる調査』労働政策研究・研修機構 JILPT調査シリーズNo.37 2007年7月
- ワーク・ライフ・バランス塾、学習院大学経済経営研究所 (2007) 「WLB実現に向けての指標の開発と活用報告書」学習院大学経済経営研究所
- Dex, Shirley and C.Smith (2002), *The Nature and Pattern of family-friendly employment policies in Britain*. Bristol; The Polity Press.
- Gray Helen (2002) "Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship Between the Availability of Family-Friendly Policies and Establishment Performance" Economic and Social Research Council.

- Heery, Edmund (2006), "Bargaining for Balance: Union Policy on Work-Life Issues in the United Kingdom" in Paul Blyton et al eds. *Work-Life Integration - International Perspective on Balancing of Multiple Roles*. NY: Palgrave Macmillan.
- Kersley, Barbara, Carmen Alpin, John Forth, Alex Bryson, Helen Bewley, Gil Dix and Sarah Oxenbridge (2006), *Inside the Workplace - Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*. London and NY: Routledge.
- Wood, Stephen and Lilian M. De Menezes (2007), "Family-friendly, equal opportunity and high-involvement management in Britain", in Peter Boxall, John Purell and Patrick Wright eds. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Press.

付録

1 JILPT調査概要

調査名：「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」

調査期間：2006年6月28日～7月21日

調査方法：郵送による調査票の配布・回収

※企業調査は、企業の人事・労務担当者宛てに郵送。従業員調査は、企業を通じて、管理職5人、一般社員10人に配布した。

調査対象 企業調査：全国の従業員数300人以上の企業6000社（業種・規模別に層化無作為抽出）

従業員調査：企業調査の対象企業で働く管理職30000人（調査対象企業に1企業あたり管理職5人）、一般社員60000人（調査対象企業に1企業あたり一般社員10人）への調査票配布を依頼した。

有効回収数：企業調査863社（有効回収率、14.3%）

管理職調査3299人（有効回収率10.9%）

一般社員調査6529人（有効回収率10.8%）

2 電機総研調査概要

電機総研が「21世紀生活ビジョン研究会」（主査：脇坂）を組織し2006年に行ったアンケート調査である。電機連合の組合員4388名（有効回答：以下、同じ）だけでなく、電機連合傘下の企業101社、過去5年以内に育児休職から復職した組合員504名（制度利用者調査）、その復帰者の復職時の上司501名（管理職調査）である。

3 ニッセイ基礎研究所調査

両立支援と企業業績に関する研究会（2006）で作成されたもので、ニッセイ基礎研究所による2005年のデータである。「両立支援と企業業績に関する研究会」は、会社四季報から従業員301-2000人規模の上場・未上場企業3464社を対象に郵送調査をおこない446社の有効回答を得た

4 WLB塾＝GEM（学習院大学経済経営研究所）調査

WLB指標作成のために2007年1月に行われた調査で、ワーク・ライフ・バランス塾の有志企業9社を対象に企業調査と従業員調査（2871人）のデータである。