

カナダ国民の「ワーク・ライフ・ バランス」の実態

—2001年—2008年政府調査研究報告書からの示唆—

品 田 充 儀

1. は じ め に

何を大切に思い、どのように生きていくか。自由な生き方を保障する社会の実現は、国民に多様な選択肢を与えるようになった。少なくともわが国においては、人を束縛する因習や差別は縮減されてきており、かなりの程度、国民は自らの意思によって生き方を選ぶことができるようになった。特に、結婚しない自由、子どもを生まない自由、自立しない自由など、人生の節目となる青年期から壮年期にかけての選択は、人によって相当な幅が生じてきたといえる。

ところが、いかなる生き方を選択しようとも、人は所得確保の手段から自由になったわけではなく、ほとんどの場合、肉体的ないし精神的拘束を伴う生産活動ないしこれに類似した活動を行うことを義務づけられる。一般的に「労働」と総称されるこの種の活動は、ある時には自らの生きがいや存在そのものとなるが、ある時は生きるために不可避な苦痛となる。多くの成人は、家族とともに日常生活を営む一方において労働に従事することとなるが、それらは必ずしも両立するとは限らず、一方が他方に対して圧力を加えることによって人生の選択肢が狭められる結果になることがある。そして、近年、こうした選択肢の狭窄は、伝統的

な家族形態の崩壊，少子化，無気力，精神疾患の増加など，様々な社会問題と無縁ではないのではないかとの認識が高まってきた。

ワーク・ライフ・バランスが叫ばれる背景には，労働中心主義の社会構造に対する疑問があるといえよう。もはや，一生懸命に働くことで豊かになり，家族ともども幸せになることができるとする神話はほぼ崩れ去り，むしろ生計維持者が働きすぎることにより家族が困惑するという事態さえ生じてきた。さらに，大企業をも一瞬のうちに破綻に追い込む近年の不安定な経済状況や，公務員であっても必ずしも安定した賃金を保障されないという雇用環境の変化は，労働者自身にも「労働」に没頭することで得られる価値に対して疑義を生じさせることになっている。

もっとも，こうした労働が生み出す価値への疑問が，労働そのものへの価値を否定しているわけではないことにこの問題の複雑さがある。女性の就労人口の増加は，単に家庭における男性による就労所得の低下を補うためやより豊かな生活を追い求めるゆえの結果であるとは言い切れないであろう。「労働」は，度々やりがいや生きがいといった形で表現されるように達成感をもたらすことがあり，そこに自らの存在価値を見出すことや社会とのつながりを自認するといったことになる。財を得るという「労働」の価値は没落しつつあるものの，「生きがい」を得るという「労働」の価値は依然として大きな存在であり続けている。そして，前者の価値を追い求めるなかで後者の価値に救いを求めてきた男性と，後者の価値を求めることを動機としながらも前者の価値に埋没されつつある女性が，労働と生活とのバランスを失いがちになっているというのが現状であるとはいえないだろうか。

ワーク・ライフ・バランスが注目される背景には，家庭生活における人々の役割の変化や責任の過重という側面もある。核家族化の進行は，子育てや親の扶養について，経済的，身体的，および精神的な面において従来とは異なる負荷をもたらしてきた。また，性的役割分担の見直し機運は，男女それぞれの意識や生活スタイルに変化をもたらしつつある

が、社会全体についてみると必ずしも個人の意識に追隨していない側面もあり、場合によってはこのことが個人のストレスを増大させる原因となる。特に、女性については、家庭における家事・育児の中心とみなされてきた歴史があり、仕事上の負荷との関係においてバランスを取りにくい立場におかれることが多いと考えられる。

わが国では、ワーク・ライフ・バランスは少子化問題と重ね合わせて語られることが多い。子どもを生まないという選択をする男女の増加は、労働と家庭生活とのバランスを失わせる労働政策および社会政策の問題であるとの論理である⁽¹⁾。確かに、結婚および出産は、自らの所得や生きがいを直視することを余儀なくさせる機会であり、このバランスが選択に影響を与える可能性は高い。しかし、若い世代が結婚や出産をためらう理由は、当該選択を行う時期における労働と生活の価値バランスのみならず、子どもの育児・教育、共稼ぎによるすれ違いや摩擦、親の扶養など、その後長期にわたって続くことが予想されるストレスへの懸念である可能性もある。つまり、少子化への影響という視点からワーク・ライフ・バランスを捉えた場合にも、結婚や出産といった選択行動を行う時点での制限要因として分析されるべきものではなく、人の生き方や

(1) わが国におけるワーク・ライフ・バランスにかかる法政策については、奥山明良「法政策としての職業生活と家庭生活の両立支援問題——両立支援法制の変遷と今後の政策課題——」成城法学73号(2005年)174頁、高島淳子「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策とその課題——育児・介護と労働の両立支援策を中心に」産大法学40巻3・4号(2007年)44頁、同「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」季刊労働法220号(2008年)15頁などを参照のこと。

(2) この種の指摘をするものとして、浅倉むつ子「労働法と家庭生活——『仕事と生活の調和』政策に必要な観点」法律時報78巻11号(2006年)28頁、武石恵美子「次世代育成支援の理念と動向」季刊労働法213号(2006年)4頁、同「企業から見た両立支援の意義」日本労働研究雑誌553号(2006年)19頁、今田幸子・池田心豪「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」日本労働研究雑誌553号(2006年)34頁などがある。

社会のあり方といったグローバルな視野が必要であると考えられるのである。そして、何よりも、性別や年齢を問わず多様な選択を認める社会が実現したなかで、労働や家族に囚われることなく生きたいという要求に対して、国や企業はどのような対応をすべきであるかは、重要な検討課題であろう。

本稿は、ワーク・ライフ・バランスの問題について、本格的な研究を重ねてきたカナダの実例を紹介するものである。⁽³⁾ 一見、政策キャンペーンの1フレーズとも採られかねないこの問題について、カナダ政府は8年間にもわたった調査研究を行ってきた。同調査研究は、ウェスタン・オンタリオ大学のChris Higgins教授とカールトン大学のLinda Duxbury教授の二人が中心となって行ってきたものであり、2001年に最初の報告書が出されてから、2008年の第5報告書の提出まで、すでに5回にわたる報告書が提出されている。予定では、第6報告書が最終になるとされているが、2009年1月段階ではまだ提出されていない。もっとも、第5報告書までにおいてその骨格は完成しており、第6報告書はそのテーマ設定から見てこれまでの内容と提言を取りまとめたものとなる可能性が高い。現段階において同調査研究は、一応の完成を見ていると評価して差し支えなからう。

第5報告書までを見た限りにおいて、本調査研究は、調査規模の大きさ、分析の緻密さ、勧告の多様性など、様々な点で卓越している。カナダではワーク・ライフ・バランスとはどのような問題であると捉えられ、いかなる課題について誰が何をすべきであると考えられたのか。国情や習慣の違いを前提とした場合にも、わが国が示唆を受けるべき点は少な

(3) カナダにおける子育て支援策を知ることのできる邦文資料としては、尾澤恵「カナダの連邦児童給付制度の展開と日本への示唆」海外社会保障研究163号(2008年)80頁、伊志嶺美津子「カナダの保育と家庭支援——オンタリオ州の子どものウェルビーイング——」横浜女子短大研究紀要9巻(1994年)85頁などがある。

くないと考える。なお、本稿における資料等は、Linda Duxbury 教授から直接に入手したものであるが、報告書のほとんどの内容はウェブサイトからの入手が可能である。⁽⁴⁾

2. カナダ「ワーク・ライフ・バランス」 研究報告書の視座と手法

2001年に提出された第1報告書は、調査対象者の属性や現状について、データ分析を行っているが、その前提として本調査の背景や理由に言及している。以下、本調査研究の視座と手法を解説した上で、調査報告書全体の位置づけを概説する。⁽⁵⁾

(1) 調査研究の背景と目的⁽⁶⁾

カナダにおいては、ワーク・ライフ・バランスに関する調査は、第1報告書が提出されるおよそ10年前にも行われている。同調査は、オタワ大学の Catherine Lee 博士とカールトン大学の Shirley Mills 博士を中心に行われ、37の中規模以上の企業の従業員1万4549人と7つの連邦機関の公務員5921人を対象としていた。この度、再び同テーマにかかる調査を行うこととなった理由は、1990年代の10年間で様々なことに変化が生じたためであるとされている。企業は、規模の縮小、リストラクチャリング、グローバル化など様々な時代への適合性を模索し、景気後退を雇

(4) ただし、本稿で紹介する資料のなかには、両教授の講演資料という形で一般公開されていないものもある。なお、これらの報告書だけでも相当な量があるが、カナダにおいては、2002年にこの問題にかかる特別委員会も召集し、政策課題にかかる検討も行っている。

(5) 5つの報告書を換骨奪胎しながら紹介することを目的とする本稿の性格上、引用注が極めて煩雑になるため、引用箇所については、各節の表題部分に脚注を設け、その内容がいずれの報告書のどの頁に記述されているかをまとめて表示するものとする。

(6) Dr. Linda Duxbury, Dr. Chris Higgins, The 2001 National Work-Life Conflict Study, at vii-ix (2001).

用の削減という方法により乗り切った。ところが、新世紀に入ると企業は労働者不足に直面し、労働者の再訓練や再雇用によって対処することを余儀なくされていく。こうした状況下において、企業は21世紀における生産性の維持向上のためには人的資本が重要であることを認識していく。一方、労働者は、家族形態が変化していくなか、非典型的な労働に⁽⁷⁾従事するなど、家族のために時間をとることを選択するようになる。

本調査研究は、世紀末に加速された仕事と家庭の変化を捉え、労働者がいかにしたらバランスのある生活を送ることができるかを研究・提言するものである。具体的な目的は、以下のような点にあるとされている。

- ① 2001年とその10年前とを比較し、仕事と家庭を両立させるための諸問題を定量的に把握する。
- ② 仕事と家庭を両立させることの〔労働者、使用者、家族、およびカナダ社会に対する〕利益を定量的に把握する。
- ③ 仕事と家庭との不均衡が〔労働者、使用者、家族、およびカナダ社会に対して〕生じさせる費用を定量的に把握する。
- ④ 仕事と家庭が抵触することによって生じるカナダのヘルス・ケア・システムへの費用を定量的に把握する。
- ⑤ 労働者が自らの所属する組織において、本研究が対象とする分野において変革をもたらす行動を実現できるように支援する。
- ⑥ 仕事と家庭の問題を両立させる組織的な取り組みを特定する。
- ⑦ 組織が、その取り組みによって、仕事と家庭との不均衡を解消するために為すべきことを特定する。

(7) ワーク・ライフ・バランスは、仕事と家庭は別の世界であると考えた1970年代から、仕事と家庭それぞれの経験が相互にどのように影響をもたらすかを検討した1980年代、さらには仕事と家庭のみならずコミュニティの領域にまで踏み込んで相互作用が検証され始めた1990年代まで、長年にわたって学問的研究の対象であった。ところが、前回の調査が行われた1990年代初頭からの10年間において、社会の変化が急速に進んだことから、統一的な調査が必要であると考えられた。See *id.* at 1-4.

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

- ⑧ 労働者と家族が、その人生の過程において、仕事と家庭との不均衡を解消するために為すべきことを特定する。
- ⑨ 公務員、私企業、および非営利組織が、上述したような仕事と生活様式の問題について、どのように異なっているかを経験的に検討する。

そして、最終的には、仕事と家庭の両立について中心的な役割を担うと考えられる政府と使用者に対して、取るべき対応の方向性を与えるという⁽⁸⁾。

(2) 調査の方法と対象者の属性⁽⁹⁾

本調査報告書の基礎データは、2001年に従業員数500人規模以上の企業および公共団体等の100組織約12万人の従業員について、調査票を送付するという形態で行われたアンケート調査である。回答数は3万⁽¹⁰⁾1,571件で、回収率は約26%であった⁽¹¹⁾。質問項目は、職業、上司、時間

(8) 仕事と家庭生活とは、全く区別された領域であるとする考え方（「分離世界の神話 (the myth of separate world)」）があり、この考え方によると、「仕事の要求はその他の要求に優先し、労働者は職場における責任遂行を妨げられないよう家庭生活での要求を適切に処理する義務がある」とされる。さらにこの考え方においては、「家庭を持つという選択は労働者自身が行うものであり、そのバランスは労働者の問題として処理されるべきものであり、企業の責任ではない」とする。本調査は、過去10年間において、「ワーク・ライフ・バランス」に関する領域において何が起こってきたのかを客観的な視点から研究することにより、この分野にかかるカナダでの調査研究を統合するという目的がある。以上、Chris Higgins, Linda Duxbury 「Work-Life Balance In Canada: Making the Case for Change」(未定稿) P. 2-4。

(9) The 2001 National Work-Life Conflict Study, *supra note* 6, at 10-44.

(10) 100社の内訳は、企業が40社、公共団体が22団体、非営利組織が38団体である。企業は、通信、運輸、製造、サービス業など多種に及んでおり、公共団体は7つの市町村、7つの州、および8つの連邦機関である。非営利組織は、15の病院、10の教育委員会 (school board)、8つの大学、5つのその他機関である。

管理, 労働にかかる裁量, 労働環境, 家族, 身体および精神の健康, その他の情報の合計9分野にわたるもので, 比較検討の必要性もあり, 多くの項目は1991年における調査と同じものが設定されている。

調査票のフェースシートにおいては, 年齢, 性別, 職業(所属と職種), 管理的地位にあるか否か, 労働組合加入の有無, 年収, 扶養家族の有無と種類などを回答することとされている。回収された調査票にみられる対象者のフェースシートの概要は, 以下のとおりである。

- ① 職業: 回答者の46%は公務労働者, 20%が民間企業の労働者, 残り34%が非営利団体の労働者である。なお, 管理職及び専門職に従事する者が46%, 非専門職従事者が40%, 技術職従事者が14%である。非専門職には女性の比率が高く(73%), 技術職では男性の比率が高い(67%)。
- ② 性別と配偶者の有無: 回答者の45%が男性, 55%が女性である。⁽¹²⁾ 回答者の77%は既婚者(内縁, 同棲も含む)であり, 未婚者は13%, 離婚者は9%, 寡婦が0.5%である。なお, カナダ全体では, 既婚者の人口割合は59%であり, 本調査対象者は既婚率が高い。
- ③ 年齢: 調査対象者の年齢は, 36歳から45歳までが37%と最も高く, 続いて46歳から55歳が31%, 25歳から35歳が23%であり, 平均年齢は42.8歳である。男性のほうがやや年齢が高い。
- ④ 居住地: 調査票はカナダ全土に分散して配布されており, 回収もカナダ全域にわたっているが,⁽¹³⁾ その比率は必ずしも州の人口に比例し

(11) 回収率については, 同調査票は, 完答のために30分ないし60分を要するほどの多様な項目をもっており, この回収率は納得がいく結果であると判断されている。

(12) カナダの労働市場における女性の割合は46%(2000年)であるため, 男性の回答率が高いと予想されたが, 結果は女性のほうが上回った。仕事と家庭の調和の問題は女性の問題であると捉えられている可能性と, 女性のほうがこの問題について関心が高いことが反映されている可能性がある, と分析されている。See, *id.* at 14.

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

たものとはなっていない。調査対象者の88%は都市部地域に居住しており、カナダの人口統計による78%（1996年）よりも、都市部に集中したサンプルとなっている。

- ⑤ 学歴：総合大学の卒業資格者は42%，大学卒業資格者は23%，高卒以下の学歴者は35%である。総合大学卒業資格者率は男性のほうが5ポイント高い。
- ⑥ 年収：年収については、4万ドル以下が29%，4万ドル以上6万ドル未満が39%，6万ドル以上8万ドル未満が23%，8万ドル以上が9%である。年収の男女差は明白であり、4万ドル以下については男性が12%であるのに対して女性は40%となっており、一方、6万ドル以上については男性が49%であるのに対して、女性は19%となっている。回答者の69%が共稼ぎ家庭であり、家計収入が年10万ドルを超える者は29%，一方6万ドル未満の者は26%である。
- ⑦ 子どもの有無：子どもを有する者は70%（男性77%，女性65%）で、その人数は一人が16%，二人が36%，三人以上が18%となっている。5歳以下の子どもを有する者は30%，18歳以上の子どもを有する者は39%である。
- ⑧ 親の世話：何らかの形で親の世話をする立場にあると回答した者は61%である。親と同居している者は40%，近隣に居住している者は5%である。
- ⑨ 労働組合への加入：労働組合への加入者は約50%（男性42%，女性57%）である。カナダの雇用統計では31%（1996年）となっており、本調査の対象者の加入率はかなり高いといえる。

(13) 調査票の回収割合は、大西洋岸地域12%，ケベック州22%，オンタリオ州25%，中部地域20%，B.C.州10%，北部自治地域1%，郵便番号の回答なし10%となっている。

(3) 研究報告書の全体像

現段階までの本調査研究報告書は、参考資料、地域ごとの分析、個別意見などを含むと合計7冊1000頁にも及ぶものであり、その全貌をここで紹介することはできない。そこで、報告書の構成を理解するために、主となる5つの報告書について、その目的と構成を記すこととする。各報告書とも、基本的には調査全体の概要（各報告書に共通）、当該報告書の要約、本題、結論と勧告という構成をとっている。また、アンケート調査そのものは、上述の2001年調査だけであり、各報告書は、同調査結果を基礎としながら、それぞれのテーマ・目的のもとに分析していくという手法をとる。

2001年に提出された第1報告書は、「2001年全国ワーク・ライフ・コンフリクト調査研究（The 2001 National Work-Life Conflict Study）」という表題であり、本アンケート調査の概要を記すことを主たる目的としている。⁽¹⁴⁾1990年代に国民の生活に生じた変化を捉えることにより今回の調査の必要性を明確にし、アンケート調査の対象や射程について詳細な説明を行っている。前半部では調査対象者の特性の解析を中心に進め、後半部ではその働き方や生活状況についての分析を行っている。そして最終章（第9章）では、同アンケート調査の結果からみられるカナダ人の生活スタイルについて総括するとともに、いかなる問題点があるかを指摘している。

2003年10月に提出された第2報告書は、「新世紀におけるカナダのワーク・ライフ・コンフリクト（Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium）」と称され、カナダ国民が直面する労働と生活との対立局面を分析するという内容を持つ。⁽¹⁵⁾ワーク・ライフ・コンフリクトという概念を定義づけるとともに、これを解析して、その根幹となる原因にたどり着こうとする。さらに後半部では、当該問題がカナダ人の生活にい

(14) <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/index.html>

(15) <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report2/index.html>

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

かなる影響を及ぼしているかを検討し、いかなる属性のカナダ人にどのような「コンフリクト」が生じているかという点を明らかにすることにより、それぞれの課題について誰が解決の可能性を持つかに言及する。

2004年3月に提出された第3報告書は、「ワーク・ライフ・コンフリクトとカナダ・ヘルス・ケア・システムとの関連性の探求 (Exploring the Link Between Work-Life Conflict and Demands on Canada's Health Care System)」と称され、基本的にはカナダのヘルス・ケア・システムがカナダ人の生活にいかなる影響を与えているかを分析している。⁽¹⁶⁾ 分析の対象やカナダのヘルス・ケア・システムを概説した後、カナダ人の健康状態やワーク・ライフ・コンフリクトに対してカナダのヘルス・ケア・システムがいかなる効果を挙げているかを分析している。そして最終章では、労働者の健康不安や傷病に対する対応策を、誰がどのように遂行すべきかを提言する。

2005年(月は記述なし)に提出された第4報告書は、「誰が危険を負うべきか? ワーク・ライフ・コンフリクトの予言者 (Who is at Risk? Predictors of Work-Life Conflict)」との表題を持つ。⁽¹⁷⁾ 主たる内容は、ワーク・ライフ・コンフリクトの詳細な分析である。ライフステージの中で、どの年代にいかなるコンフリクトが生じているのか、子どもの数、家族形態、職業などによってコンフリクトの状況にはどのような変化が生じるかなどの分析が進められる。最終章では、それまでの分析を基礎として3つの課題を掲げ、それぞれに一定の回答を与え、その後各問題を解決に導く方策にかかる提言を行っている。

2008年(月の記述なし)に提出された第5報告書は、「ワーク・ライフ・コンフリクトの軽減: 何をして、何をしないのか? (Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't)」との表題を持ち、それまでのすべての報告書の内容を前提として、誰が何を行うことにより、

(16) <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report3/index.html>

(17) <http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report4/index.html>

ワーク・ライフ・コンフリクトを減少させることができるかを検討して⁽¹⁸⁾いく。具体的には、対象者の属性ごとにワーク・ライフ・コンフリクトを軽減させる一定の条件を与えた場合、いかなる状況が生じるかについてのモデル分析をしていく。この分析を前提として、国民の様々な状況について、誰がどのような努力をすべきであるのかを提言し、さらに使用者、労働者、政府機関、労働組合がそれぞれに何をどのように取り組むべきかを勧告していく。第6報告書の表題は、「新世紀におけるカナダのワーク・ライフ・コンフリクト：2001年全国ワーク・ライフ・コンフリクト調査による発現と勧告 (Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium: Key Findings and Recommendations from the 2001 National Work-Life Conflict Study)」となるとされており、おそらく第5報告書の分析を核として、その提言の内容を取りまとめるものと予想される。

3. 今、なぜワーク・ライフ・バランスを 考えなければならないか

前述のごとく、本調査が行われる背景には、特に1990年代以降、企業や労働者を取り巻く環境に様々な変化が生じたことがあるとされる。そして、そうした環境の変化が、労働者に仕事と家庭生活との両立を難しくさせる事態を生じさせているというのである。第1報告書は、その第2章において、こうした環境の変化について、人口・社会的要因、経済的圧力、そして企業が適切な配慮をする必要性の高まりという3つの視点から捉えて解説している。⁽¹⁹⁾以下、その概要を示す。

(18) http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/pubs/occup-travail/balancing-equilibre/index_e.html

(19) 第1報告書第2章（「背景：1990年代におけるカナダのワーク・ライフ・コンフリクト」）において提示されている過去のカナダ人の生活データは、カナダ統計局の資料のほか、様々な研究者および行政機関の調査を引用して記述されていくが、ここではそれら参考とされた文献の引用先の記述は割愛する。

(1) 人口・社会的要因⁽²⁰⁾

女性の労働市場への参入は急激に進んでおり、1977年には25歳以上の女性が雇用労働者として働く割合は43%であったが、1998年には58%にまで上がっており、カナダにおける全労働者の45%を占めるまでに至っている。女性の就業率の増加傾向は、幼児や学童を有する母親にも顕著に見られ、3歳以下の子どもを有する母親が労働市場に参入する割合は1976年の32%から1998年の64%へと倍増しており、また末の子どもが6歳から15歳までの母親の労働市場参入率も50%から72%に増加している。両親が揃っている家庭の7割が夫婦共稼ぎであるが、一方において、未婚の母および離婚率の増加に伴い片親家庭も増えている。特に1990年代の増加率は顕著であり、1996年段階において、1986年との比較において33%も増加している。なお、片親家庭のうち、母親が子どもを世話している割合は男性の4倍以上であり、仕事との調整や経済的負担は大きなものとなっている。

家事や育児など、家庭内における無報酬労働において、次第に大きな問題となりつつあるのが老親の世話である。カナダでも人口の高齢化は進んでおり、65歳以上人口の割合は2021年までに17.8%になると予想されている。そして、1996年に行われた調査では、カナダ人の15%が何らかの形で高齢者の世話をしており、それらの平均年齢は40歳半ばで、その多く（3分の2以上）は賃労働者として雇用されている。そして、この年代は、扶養すべき子どもも存在するいわゆるサンドウィッチ世代であり、実際に25歳から54歳までの女性の16%、同年齢の男性の9%が子どもと親の両方を扶養している。もっとも、全体としてみると、カナダにおいても核家族化は急速に進行しており、1世帯あたりの平均人数は1971年の3.67人から1995年には3.01人になっており、さらに44%のカナダ人は両親から100キロ以上離れた場所で生活している。

(20) The 2001 National Work-Life Conflict Study, *supra note* 6, at 3-6.

1990年代はカナダ人の家計所得も減少に転じさせた。1990年のカナダ人の平均家計所得は57300ドルであったが、1995年には54600ドルと5%減少している。

(2) 経済的圧力⁽²¹⁾

1990年代のカナダの経済は、アメリカとの自由貿易協定の煽りやアメリカ経済の停滞を背景に、企業倒産は増大し、失業率も高くなった。1997年に公表されたバニール協会 (Vanier Institute) の調査によると、1994年においてカナダ人4家族のうち1家族は、少なくとも家族構成員のうち誰かが失業を経験しているという。1998年段階においても、カナダ人の5人に1人は職を失うことを心配しており、それらの労働者は同時に新しい仕事を見つけられるかという点についても不安感を持っていた。こうした環境のもとにあって、1980年代から90年代にかけて、非典型的な労働者は増大していく。この種の労働は、一般的に低い労働条件と低収入であり、また柔軟性を欠いているため、当人ならびにその家族にとってはストレスが大きなものとなりがちである。失業への不安と労働条件の悪化、さらに技術革新に伴う労働形態の変容は、労働と生活への境界を不鮮明にする結果をもたらしていく。典型的には、労働時間に表れてくる。カナダ労働省の調査によると、週35時間から40時間働く労働者の割合は、1976年の65%から1995年には54%へと減少しており、一方週41時間以上働く労働者の割合は19%から22%に増大している。時間外労働は増加傾向にあり、1997年第1四半期の調査によると、カナダの企業の5分の1 (約200万人) では残業があり、それは週平均9時間に達している。なお、そのうち10人中6人はこうした残業に対して手当をもらっておらず、いわゆるサービス残業をすることとなっている。カナダにおける労働の分配は、パートタイム労働者には低い労働条件で短く

(21) *Id.* at 6-8.

働くことを強いて、正職員労働者には長時間労働を行わせるという状態になっているのである。

(3) 企業が適切な配慮をする必要性⁽²²⁾

企業が労働者の就業環境の改善にどのように取り組んでいるかは、マスコミの注目を集める時代となっている。人口構造の変化により、21世紀は特に若年層を中心に労働者が不足することが予想されており、また団塊の世代が退職することにより熟練労働者の不足も懸念されている。失業者は増える一方で、労働市場の要求に沿う技術や教育水準を満たす労働者は不足するという事態となっている。専門的な仕事に従事する労働者が退職した後、その穴を埋めるための費用は、間接的な費用を除いても当該労働者の年収の5倍に達するという調査もある。こうした状況において、使用者は仕事以外の生活にかかる労働者の要求を無視することの危険性を認識してきている。特に、若い世代の労働者は、仕事と私的な生活との現実的なバランスを求める傾向が強く、企業はこの傾向に呼応しなければ必要な人材を手に入れることができない環境となっているのである。

4. ワーク・ライフ・コンフリクトの概念と分析手法

(1) ワーク・ライフ・コンフリクトの概念⁽²³⁾

本調査におけるキーとなる概念は「ワーク・ライフ・コンフリクト」(直訳すれば、「仕事と生活における両方の役割を両立し得ない状態」といえる)であり、報告書は全編を通じてこのキーワードを基調として分析を進めていく。同概念をいかに捉えるかは本報告書の骨格をなす部分であり、その後の分析も同概念の分類のもとに行われていく。

(22) *Id.* at 8-9.

(23) Dr. Linda Dexbury, Dr. Chris Higgins, *Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium*, at 5-7 (2003).

一般的に、この種のモデル分析を行う際には、ワーク・ライフ・コンフリクトは役割矛盾モデル (Role Conflict) と役割効用モデル (Role Spillover) という2つの概念に分類して把握されることが多い。役割矛盾モデルとは、人が1つの過大な役割を担おうとすると、他の役割によって課される要求と両立し得ないことや、異なる責任が時間やエネルギーを競合させることにより、ストレスや緊張が高まるという仮説である。役割効用とは、一定の役割の遂行が他方の役割の遂行に影響をもたらすという仮説であり、その際には積極的な効用がもたらされることもあるが、仕事と家庭という視点にかかる調査においては、ほとんどの場合望ましい結果をもたらさないといわれている。

本調査研究においては、役割矛盾モデルについては、役割過多 (Role Overload) と役割抵触 (Role Interference) に分けて分析し、後者については、仕事が家庭生活を妨害する場合と家庭生活が仕事を妨害する場合に分けて分析することとされている。そして、役割効用モデルについては、仕事により家族への影響を捉えたモデル (Work to Family Spillover) を設定することとしている。さらに、本研究においてはもう一つのモデルとして、一つの領域に関連付けられた要求が他の領域における遂行能力に影響を与える場合として、世話者の緊張モデル (Caregiver Strain) を設定することとしている。結局、本研究におけるモデルは、以下の5種類となる。

① 役割過多モデル

与えられた時間においてはやるべきことが多すぎる状態。想定される複数の役割をこなすために必要な時間とエネルギーの総体が、当該役割を適切かつ心地よく遂行するにはあまりに大きすぎて、ワーク・ライフ・コンフリクトを生じさせる。

② 役割抵触モデル

競合する要求が、労働者にすべての役割をうまく遂行することを困難ならしめる状態。

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

A：仕事が家庭生活を妨害する場合

仕事上の要求および責任が、家族としての責任の達成を困難する状態。

B：家庭生活が仕事を妨害する場合

家族としての要求および責任が、仕事上の責任の達成を困難する状態。

③ 世話者の緊張モデル

「世話者」とは、援助を必要とする誰かに対して、これを与える者をいう。世話の対象としては、老親や障害を有する家族が考えられる。ストレスから生じる世話者への緊張は、精神的緊張、身体的緊張、経済的緊張、家族的緊張の4タイプがある。それ自身の意味では、子どもに対する世話もこの範疇に入るが、本研究においては、子どもの存在は家庭という概念に含まれるため、老親と障害を有する家族によって生じる緊張と責任の問題を中心に扱っている。

④ 仕事による家庭生活への役割効用モデル

労働が労働以外の労働者の役割遂行能力に影響を与える状態。従来、研究者は、労働は家族に対して否定的な影響を与えるものと推定してきた。本研究における「効用概念」は、仕事の状態が家族に対して肯定的な影響、否定的な影響、さらには何らの影響ももたらさないといった可能性があることを許容し、より包括的に捉えることとしている。

(2) 調査分析の手法⁽²⁴⁾

本研究の手法は、アンケートの調査データをもとにしたモデル分析であり、各報告書の中には、それぞれの目的に応じた指標や変数を用いて解析する場面がある。それらの変数は、1980年代から1990年代に数名の研究者が行った解析において一般的に用いられてきた数値を参考にして決定されているという。報告書においては、分析手法にかかる詳細な説明はなされておらず、またそのテーマごとに変更されているが、概ね

(24) *Id.* at 7-10.

以下のような視点からアンケート調査を数値化して、モデル分析に結び付けているといえる。

第1に、組織に関連した指標であり、「組織への帰属性 (Organizational Commitment)」、 「仕事への満足度 (Job Satisfaction)」、 「仕事上のストレス (Job Stress)」、 「転退職の意思 (Intent to Turnover)」、 「職場の評価 (Rating of Organization as a Place to Work)」、 「過去6ヶ月間の欠勤状況 (Absenteeism)⁽²⁵⁾」などを定量的もしくは定性的に分析する。第2に、家族に関連した指標であり、「家族順応 (Family Adaptation)」、 「家庭生活満足度 (Family Life Satisfaction)」、 「親満足度 (Parental Satisfaction)」、 「子どもとの積極的な関わり合い (Positive Parenting)」、 「家族統合 (Family Integration)」といった観点がある。「家族順応」とは、家族構成員が自らの要求を高めたり制御する能力、互いの成長を推進する能力、さらには一致して家族機能を達成する能力の状況をいう。「親満足度」とは親として自らの役割を達成しているかどうかを問う指標である。「家族統合」とは、家族としての一体感や安定性、協働して役割を果たしているかなどを問う指標である。家族に関連した指標の多くは、満足度や頻度などを5段階評価で数値化して分析している。第3に、労働者の状態に関する指標であり、「知覚ストレス (Perceived Stress)」、 「うつ気分 (Depressed Mood)」、 「燃え尽き度 (Burnout)」、 「生活満足度 (Life Satisfaction)」、 「知覚された健康状態 (Perceived Physical Health)」の4つの観点がある。「知覚ストレス」とは、個人の状態が、予測不可能、制御不能、および困難であるかなどを測る指標である。「うつ気分」とは、生気がなく、援助や希望がない状態になったことを問うものである。

これらの3つの指標は、すでに度々用いられてきたものであり、通常

(25) 休日・休暇の取得日数、その取得の理由(健康問題、子どもに関連したことか、老親等の世話のためか、精神的理由のためかなど)を分類して分析している。

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

は、高度、中度、低度という3段階に分類され把握されてきたが、本調査では、これらに性別、職種・地位別、扶養家族の状況別、さらには帰属組織別にクロスして把握することとしている。

5. ワーク・ライフ・コンフリクトの要因

(1) モデルごとのコンフリクトの状況⁽²⁶⁾

① 役割過多モデル

自らに課せられた役割について、きわめて過重であると考えている回答は58%に及び、さほどでもないという回答(30%)や過重ではないという回答(12%)を大きく引き離している。この点、1991年の調査ではきわめて過重であるとする回答は47%であり、かなり増加しているといえる。こうした結果をもたらしている原因の一つは労働時間の増加にあるが、ITの進化により情報伝達の手段が多様化し、仕事から離れられない状態が生じることも一因となっている。役割を過重と考える人は、男性よりも女性が多いが、その理由は、「第一に子どもの世話をするのは私である」とする回答者が男性6%に対して、女性は63%に上っている⁽²⁷⁾など、家事や老親の世話などに時間を取られているためである。職業や職種別に見ると、非営利団体で働く労働者は、公務員や民間企業で働く労働者よりも役割の過重性を感じる割合が5%高く、管理職や専門職の労働者は、その他の労働者よりも役割が過重であると感じる割合は7%高い。これらは、労働時間の長さや職務上の要求の大きさが作用しているといえる。

② 役割抵触モデル：仕事が家庭生活を妨害する場合

仕事によって家庭生活が強度に妨害されている労働者は、カナダ人の4人に1人の割合で存在する。この数値は10年前の調査から変化してい

(26) Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium, *supra* note 23, at 11-22.

(27) The 2001 National Work-Life Conflict Study, *supra* note 6, at 31.

ない。管理職や専門職、非営利団体職員において、この比率が高いことも、役割過多モデルと同様である。

③ 役割抵触モデル：家庭生活が仕事を妨害する場合

家庭での生活上の要求や責任が仕事に影響を与える例は少なく、アンケート調査においては全体の10%だけがこうした状況にあるといえる。もっとも、1991年の調査では5%であったことを考えると、かなり増加したといえる。その大きな要因となっているのは、老親の世話であると考えられる。本モデルにおいては、性別、職業、地位などによる偏差はないが、女性のほうが子どもに対する世話をする役割が大きいというデータを勘案すれば、家庭生活が仕事に影響を与える可能性は女性の方が大きいと推定される。もっとも、本調査においては、この差異は明白ではない。

④ 世話者の緊張モデル

老親等の世話のために、毎日もしくは週数回にわたって疲労や経済的な緊張を経験する人は9%程度であるが、週1回程度こうした状態になる人は約17%存在する。1991年の調査には、この項目がなかったため比較はできないものの、人口構造の急速な変化を加味すると、今後この割合は増えてくるものと考えられる。本調査では、職業や地位に関係なく、この点の緊張は男性よりも女性に多く生じることが分かる。女性のほうが、老親の世話に責任を負うことになりやすいため（男性の20%に対して女性は3分の1）、役割過多が生じるものと考えられる。経済的な面での緊張は、相対的に所得額が高い管理職・専門職よりも、それ以外の地位の労働者に生じやすい。

⑤ 仕事による家族生活への役割効用モデル

仕事が家庭生活に対して悪影響を及ぼすと考える人は約44%であり、肯定的な影響があると考える人の9%を大きく上回っている。もっとも、仕事が家庭生活における責任配分に影響をもたらすかとの問いには、半数の人は影響がないとし、悪影響を及ぼすという人は38%に留まった。

職種・地位別に見ると、管理職や専門職においては、他の職種・地位に比べて悪影響をもたらすとする比率が高かった。この点は、こうした職業・地位においては、仕事に投入する労働時間が長く、エネルギーの投入量も多いという点が影響している。さらに、この種の職業・地位においては、性別による違いも明らかであり、女性が悪影響を及ぼすとしている比率が54%である一方で、男性は46%に留まる。そのほか、非営利団体に勤務する職員や老親の世話をする立場にある人などは、悪影響があるとする比率が高い。

(2) 指標ごとのコンフリクトの現状

① 組織に関連した指標⁽²⁸⁾

組織に関する指標のうち、まず帰属性についてみると、カナダ人の半数以上(53%)は、当該勤務先の組織に対して帰属意識を有しているものの、10年前の調査では66%であり、大きく減少しているといえる。比較的帰属意識が高いのは、民間企業に勤務する労働者(性別を問わない)、非営利団体に勤務する男性(58%程度)などであり、教員、事務員、公務員(特に男性)、製造業従事者などは総じて低い傾向にある。仕事への満足度も1991年の調査からは大きく落ち込んでいる。仕事に十分に満足を感じている労働者は46%と、10年前の調査における62%からは16ポイントも低い結果となった。職業や性別における特性は少ないが、管理職や専門職ではない労働者の満足度(40%)は低く、また非営利団体に働く女性の看護師や教員の満足度(42%)も相対的に低い。仕事への満足度の低下は、仕事へのストレスの増加という側面からも明らかである。仕事において高いストレスを感じる労働者の割合(35%)は、中程度およびさほど感じないという労働者の割合と同程度であるが、1991年段階の調査ではその割合は13%であったことを考えると、急激な増加である

(28) Work-Life Conflict in Canada in the New Millennium, *supra* note 23, at 23-42.

と評価できる。特に高いストレスを感じている層は、管理職や専門職であり、男性39%、女性は40%となっている。この点1990年代は、企業の再編・構造改革が相次ぎ、こうした層には、出張やサービス残業などが多く発生しており、その影響があると考えられる。非営利団体の職員（特に、看護師、医師、教員）にも仕事上のストレスの高さ（男性39%、女性38%）が見て取れるが、この点同分野においては大きな政策の変更や規模縮小が行われており、その影響があると考えられる。「転退職への意思」については、まったく考えていないという人が38.3%いる一方で、ほとんど考えることはない（月に1回程度）という人が33.9%、週に1回程度が13.6%、週に数回程度が6.1%、毎日考えている人が8.1%存在している。転退職を検討する理由は様々であるが、賃金や処遇を含めた位置づけの不十分さ、労働環境の悪さ、キャリア・アップなどがある。自分が勤務する職場の評価については、半数近く（48.2%）が平均以上のレベルにあるとしているが、16.1%は平均以下であると考えている。性別や職種・地位との相関は、帰属意識の結果と類似しており、民間企業に勤務する労働者（特に男性）や非営利団体に勤務する男性に高い傾向がうかがえる。1998年のカナダ統計局の調査では、カナダの労働者の欠勤は、それまでの10年間で2倍に増加している。同統計によると、正規職員の年間欠勤日数は7.4日間で、うち6.2日間が病気、1.2日間が個人もしくは家族の事情による欠勤となっている。本調査においても、欠勤増加の傾向は明らかであり、過去6ヶ月間に3日間以上欠勤した人は27.2%、全く欠勤していなかった人は46.1%となっており、それぞれ10年前の調査と比較すると3日間以上の欠勤者は4.6%増加し、全く欠勤していない人は9.8%減少している。欠勤の理由についてみると、健康上の理由が多く（46%）、身体的な健康のみならず、精神的・情緒的な健康が理由になっている場合も少なくない。健康上の理由による欠勤が目立つ層は、女性と公務員であり、特に公務員は精神的な理由により欠勤する率が高い。子どもや老親がいる世帯では欠勤する率は高くなるが、

特に女性は3日以上欠勤した比率が55%になり、公務員の女性に限ると59%にもなる。

② 家族に関連した指標⁽²⁹⁾

家族に関連した指標を設定する目的は、労働者が家族の構成員として役割を果たしていくにあたって、ワーク・ライフ・コンフリクトがいかなる影響を与えるかを知る点にある。家族順応については、家族間問題の解決、相互のコミュニケーション、余暇の過ごし方などにおいて家族が調和しているかがその内容となるが、45.6%の回答がある程度調和していると答えており、十分に調和しているとの回答は38.1%であった。十分に調和しているとの回答は、男女とも老親の世話をしている人は低くなる。家庭生活満足度については、家族関係を問う設問が設定されるが、多数(63.8%)が家族関係に満足をしており、その比率は職場の満足度(前述:46%)を上回るものである。なお、ここにおいても、子どもや老親を世話する立場にある男女より、こうした立場にない男女のほうが、満足度が高い。親満足度については、親として子どもとの関係に満足しているかを問う設問によって判断されるが、61.9%が十分に満足しており、満足していないとの回答は7%に留まった。十分に満足しているとの回答は、職種や地位を問わず、男性のほうが女性より高い。子どもとの積極的な関わり合いとは、子どもとの意見交換や子どもに関する情報の入手機会を意味するが、圧倒的な多数(79.1%)は、週に数回もしくは毎日こうした機会を持っているとしている。家族統合については、家族が一体となって行動する機会(学校活動やレジャーなど)の頻度を聞く設問が設定されるが、週に1回程度という人が47.1%と最も多く、月1回以下という人が27.1%、週に数回もしくは毎日という人が26.9%となっている。この設問については、性別、職業、地位などについての偏差は見られなかった。

(29) *Id.* at 43-49.

③ 労働者の状態に関する指標⁽³⁰⁾

知覚ストレスが高い労働者は、精神的に不安定になることが知られているが、こうした労働者の多くが、仕事と仕事外の要求をバランスよくこなすことができない状態におかれている。本調査においては、半数以上（54.6%）の人が強くストレスを感じており、この率は10年前の調査と比較すると11ポイントも高くなっている。女性は総じて知覚ストレスが高いが、特に子どもや親など世話をすべき対象がいる女性は、こうした責任のない女性と比較すると7ポイント（63%対56%）高くなっている。なお、男性においてもこうした責任を負う者とそうではない者との間には7ポイント（51%対44%）の差がある。ひどい気分になった人は、36%と回答者の3分の1を越える。10年前の調査ではその比率は24%であり、12ポイントも増加したことになる。女性のほうがこうした状態になる割合は高いが、特に事務職や行政職の女性は45%に及び、子どもや親など世話をすべき対象がいる女性も44%と高い割合を示す。また興味深い点として、男女共に、管理職や専門職である労働者より、その他の立場の労働者のほうが、ひどい気分になる率が高い（男性：32%対27%、女性：45%対37%）。これは、相対的に質の高くない仕事に従事する労働者のほうが、精神的な健康については危害を受けやすいということを意味する。燃え尽き度とは、日常的な疲労が原因となって情緒的、身体的および精神的に消耗しきった状態にあることをいうが、本調査では高度に燃え尽き状態にあると考えられる人は32%であるとされている。ここでも、女性の比率は高く、特に管理職や専門職にある女性は37%、子どもや親など世話をすべき対象がいる女性は36%であった。生活に対する満足度については、41%の労働者が十分に満足していると回答しているが、21%は満足度は低いとしている。十分に満足しているという回答は、10年前の調査と比較すると4ポイント低い。生活に満足

(30) *Id.* at 50-62.

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

している人の割合は、男女共に管理職や専門職がその他の立場の労働者と比較すると高い（女性：44%対38%，男性：45%対37%）。この点、職務上の自由度の高さや経済的な安定度が影響しているものと考えられる。子どもや親など世話をすべき対象がいる女性は、こうした対象がいない女性と比較すると生活満足度が低い（43%対38%）。こうした立場にある女性はそのキャリアと家族の要求のバランスを取ることが難しく、結果として満足度を低めていると考えられる。健康状態については、5段階で質問をしているが、約半数（48%）の労働者は上位2段階のきわめてよいもしくはかなり良いと答えている。一方、まあまあもしくは悪いと回答した人は約5人に1人である。健康状態が良いと答えた層を見ると、管理職や専門職が、それ以外の立場の労働者よりも高く（50%対45%）、子どもや親など世話をすべき対象がいる女性は、こうした対象がいない女性と比較すると相対的に低い（46%対52%）。

(3) モデル分析と指標との相関から見えること⁽³¹⁾

本調査の指標ごとの結果をモデルに当てはめて見ていくことにより、カナダ人のワーク・ライフ・コンフリクトの現状に関する様々な特徴を知ることができる。

役割過多モデルについてみると、大きな組織において勤務するカナダ人の多くが近年役割過多を感じており、その比率は過去10年間でかなり高くなった。男性よりも女性のほうが役割が多いと感じており、また世話を必要とする子どもや老親がいる場合にもその比率は高くなる。職業・地位別に見ると、管理職や専門職および非営利団体で働く労働者に役割過多となっている者が多い。役割過多となっている労働者の生活満足度は、そうではない者と比較するとかなり低く（80%対58%）、家族との共同行動を取る時間も少なく、家族としての安定性を欠く結果を生じ

(31) *Id.* at 63-81.

させている。さらに役割過多は、労働者の健康にも重大な問題を生じさせており、たとえば役割過多である労働者は、そうではない労働者よりも燃え尽き状態になる可能性が12倍高い。

仕事が家庭生活を妨害する役割抵触モデルについてみると、仕事上の要求が多いと家庭生活を妨害する率は高くなり、また世話を必要とする家族がいるなど仕事外の要求が高い場合にも、役割が抵触することが多くなる。仕事によって家庭生活が妨害されていない人は、ひどく妨害されているに比べると、家族統合の機会が3倍多く、家族順応も2倍高く、結果として家庭生活への満足度も1.5倍、親としての満足度も1.5倍高くなっている。一方、仕事が家庭生活を強度に妨害しているとする労働者は、あまり妨害されていない労働者と比較すると、燃え尽きる状態になる可能性が5.6倍高く、健康状態が良くないという率も2.3倍高くなる。

家族の要求が職務遂行に妨げになる役割抵触モデルは回答者の10%程度であり、カナダにおいては一般的な問題とはいえない。このモデルに該当する人は、家庭生活についても、親としての役割についても満足度が低い。こうした結果が生じる理由を明らかにすることは難しいが、考えられる理由としては、仕事よりも家族を優先させたことに納得していないか、こうした選択をせざるを得ない家庭内の事情があったことが考えられる。なお、仕事より家庭を重視する人は急激に増加しているが、そのうち5%程度は老親の世話という理由のためである。家庭生活が仕事を妨害するモデルに該当する人は、そうでない人に比べると、知覚ストレス、燃え尽き度など、労働者の健康状態にかかるいずれの指標においても、1.6倍から1.9倍悪い状態である比率が高い。

世話者の緊張モデルに該当する労働者は、職種や地位に関係なく女性のほうが多い。所得の違いが影響しているためか、管理職や専門職の労働者よりもその他の労働者のほうが、このモデルに該当する率が高い。この点、所得の高い層は、部分的にせよ何らかの支援を購入している可能性がある。世話者の緊張が高い労働者は、家庭生活への満足度も低く

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

(緊張度が低い労働者が65%であるのに対して50%に留まる), また家族順応も低い(緊張度が低い労働者が37%であるのに対して28%に留まる)。さらに, このモデル該当者は, 該当しない者との比較において, 知覚ストレスで1.5倍, その他の健康関係指標で1.6倍から1.8倍悪い状態である比率が高い。

最後に, 仕事による家族生活への役割効用モデルをみると, 約半数(44%)の労働者は, 仕事が家庭生活に悪影響を及ぼすことを経験している。特に, 女性, 管理職や専門職, 子どもや老親の世話をする立場にある者, および非営利団体職員など, 様々な理由から負荷の大きい労働者は, 家族としての役割やその関係維持のために必要な時間について, 仕事が悪影響を及ぼしている。

6. カナダにおけるヘルス・ケア・システムとコンフリクト

(1) カナダにおける医療関連費用の現状⁽³²⁾

カナダでは国民の健康関連の出費が急激に増大しているが, その要因の一つとしてワーク・ライフ・コンフリクトの影響が考えられる⁽³³⁾。2002年のカナダにおけるヘルス・ケア関連支出は1220億ドル(一人当たり3572ドル)であったと推定されているが, この額はその5年前の1997年⁽³⁴⁾

(32) Chris Higgins, Linda Duxbury, Karen Johnson, Exploring the Link Between Work-Life Conflict and Demands on Canada's Health Care System, Report Three, at xi, 1-13 (March 2004).

(33) ヘルス・ケアによる支出とは, 病院, 各種医師による診察, 薬剤, その他の専門家による施術(カイロプラクティクス施術師, 歯医者, 物理療法家, 検眼師など), 各種関連施設, 資本投資, およびその他の健康関連の出費をいう。See Statistics Canada.(1999), Statistical Report on the Health of Canada. Ottawa: Statistics Canada. Cat, No. H39-467/1999E 参照。

(34) 2002年のGDPに占めるヘルス・ケアによる支出額は, アメリカ13%, ドイツ10.6%, フランス9.5%であるが, カナダは9.3%(2001年)であった。See Exploring the Link Between Work-Life Conflict and Demands on Canada's Health Care System, Report Three, at 8-9. なお, その内容は,

と比較するとインフレ率や人口増の影響を含め総額で約340億ドルの増加となっている。⁽³⁵⁾このうち、約4分の3（73%）は連邦や州政府など公的費用による支出であり、残り4分の1が保険や自己負担など私的な支出である。

一方、2001年段階において、カナダ国民が使用する薬（処方薬と非処方薬の合計）の総額は年間155億ドルであり、前年比8.6%の増加である。⁽³⁶⁾カナダ政府は、このうち43%を負担しており、残りを民間保険会社と本人が負担していることとなる。カナダ国民は、年間一人当たり500ドル分の薬を使用している計算となるが、この額は他の OECD 諸国と比較するとかなり高い額である。

(2) ヘルス・ケア・システムの利用と処方薬の使用⁽³⁷⁾

本調査において、過去6ヶ月間に通常の検診もしくは産後検診以外の目的で医師による診察を受けた者は、調査対象労働者の54%であり、その回数を加味すると労働者平均で年間約3回の診察を受けている計算となる。⁽³⁸⁾また調査対象者の約3人に1人（29.3%）は、健康診断のために

2003年のカナダ健康情報協会報告書（Canada Institute for Health Information）等を資料としているが、詳細については、http://secure.cihi.ca/cihiweb/dispPage.jsp?cw_page=home_e、で閲覧可能。

(35) このような支出の伸びについては、人口増加の影響が37億ドル、インフレの影響が83億ドル、公的な費用の増加が163億ドル、健康関連の私的な支出が52億ドルなどとする試算がある。なお、公的な支出増加の内訳は、病院関係で29%、薬が15%、資本投資が14%などであり、私的な支出増額の内訳は、薬が46%、歯医者や検眼師が33%などと試算されている。Id. at 7. 同記述も、2003年のカナダ健康情報協会報告書を資料としている。この点、上記ウェブサイトにおいて確認済み。

(36) 2000年段階においてカナダ政府の承認する薬は2万2000種類あるが、そのうち5200種類が処方薬として用いられている。以上、2002年カナダ健康情報協会報告書参照。

(37) Exploring the Link Between Work-Life Conflict and Demands on Canada's Health Care System, Report Three, *supra* note 32, at 21-25, 42-46.

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

外来または定期的に病院もしくは診療所を訪れており、約10人に1人（13.1%）は本人の健康問題で急病患者として病院の診察を受けている。さらに、同じく調査対象者の3人に1人（31.8%）は医師以外のヘルス・ケア専門家（物理療法家やカイロプラクティクス施術師）の施術を受けており、その回数は年間に換算すると平均10回程度となる。これを労働者平均に直すと、1人年間3回程度通っている計算となる。精神的な問題で専門家の診察を受ける人も10人に1人（10.6%）おり、それらの人は年間平均8.2回こうした診察に通っている。これも労働者平均に直してみると、1人年間0.9回専門家を訪れていることとなる。そのほか、急病患者として救急病院を訪れている労働者は1人平均0.4回、病院への入院は一人平均0.3日間となっている。

本調査において薬の利用についてみると、過去6ヶ月間何らの薬も使用していない人が44%いる一方において、19%の労働者は150ドル以上分の薬を使用している。その他の者も含めて平均すると、過去6ヶ月間において労働者一人当たり処方薬を81.82ドル分使用していることとなる。この費用について、80%の労働者は、全額が使用者が支払っていると回答し、残りの労働者は労使で支払ったとしている。

(3) 属性との相関から見えること⁽³⁹⁾

職種や世話を必要とする家族の有無別にヘルス・ケアの利用度を見ると、健康状態に関する自覚については、性別そのものに偏差を見つけることはできない。ところが、女性は男性と比較すると、医師やメンタル・ヘルス関係の専門家を含むその他の健康関係の専門家による診断を受ける比率も高く、また処方薬の使用頻度も高い。健康状態についての自

(38) 2000年から2001年にかけての調査において、12歳以上のカナダ人の78%がそれまでの1年間において1回以上家庭医の診察を受けたことがある、とされている。以上、2002年カナダ健康情報協会報告書参照。

(39) *Id.* at 26-41.

覚症状に性差は見出されないにもかかわらず、女性の方がヘルス・ケア・システムを利用する率が高い理由としては以下の3つの可能性が考えられる。第1に、体調が悪くなると女性の方が医師等の診療を受けやすいという可能性、第2に、身体的な問題ではなく、例えばカウンセリングといった形で医師等の診察を求めることが多いという可能性、第3に、女性特有の健康問題のために医師等への診断を受ける可能性、である。この点、いずれの理由が妥当するかは本調査からは明らかではない。薬の利用度についての性差もこうした理由である可能性が高いが、家族内に世話を必要とする者がいる場合には、相対的に薬の利用頻度も高いことから、ストレスに起因する精神的な健康状態が影響を与えている可能性がある。

次に、労働者の職種・地位別の健康状態についてみると、管理職及び専門職ではない人は、そうである人と比較すると、自覚した症状としては悪い傾向がみられるものの、ヘルス・ケア・システムの利用頻度についてみると、両者には差がほとんど見られない。この点に関する理由としては、以下の3つの可能性が考えられる。第1に、非管理職および非専門職の層は、家庭医を持っている比率が低く、健康状態が悪くなってから救急医療を利用するという事態になりやすい。事実、この層は救急医療を利用する率が高い。第2に、この層は、労働時間に柔軟性が低く、病院に行く時間を取りにくい可能性がある。第3に、この層の女性は、相対的に健康状態が悪い傾向にあり、救急医療の利用率が高い。なお、性による偏差を除外すると、メンタルヘルスの専門家の診察を受ける割合には、仕事の種類および立場による偏差は見られない。この点、職務権限の少ない事務職員や行政職員はストレスが大きいと考えられてきたところであるが、本調査の結果から見ると、管理職や専門職の労働者も権限が制限される一方で、負荷が大きくなり労働時間を増大させており、結局ストレスが大きくなっていると見られる。

子どもや老親などの世話をする責任のない人は、世話をする立場にあ

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

の人と比較すると、男女共に健康状態は良いと答えており、特に老親の世話をする必要のある人と比較するとその差は顕著である。ところが、世話をする立場にあるか否かは、ヘルス・ケア・システムの利用率との関係では相関性を有していない。もっとも、メンタルヘルス関係の専門家を訪れる比率は明らかに高く、こうした立場にある人は精神的に過重な負荷にさらされていることが分かる。次に、職業別に見ていくと、公務員は一般的に健康状態において悪いと答える率が高く、実際に病院に通う比率も高い。この点、特に女性は顕著であるが、一方健康問題が少ないのは民間企業の男性である。

(4) モデル分析との相関から見えること⁽⁴⁰⁾

役割過多モデルに該当する人は、そうではない人と比較して、健康状態についてよくないと答える率が2.9倍高く、病院等での外来診療を受ける比率も2.4倍高い。メンタルヘルスの専門家による診察を受ける人も2.6倍多く、年間300ドル以上の処方薬を受けている比率も1.9倍高い。このモデルに該当する人に必要とされる費用は、医師の診断費用として年間18億ドル、入院費用として年間38億ドル、救急医療の利用において2.5億ドルにも達する。そして、その費用は、そのような過度な負担をかけている企業の使用者が支払っているものであり、逆に言えば、こうした労働実態を見直すことにより費用を削減することができることとなる。

仕事が家庭生活を妨害する役割抵触モデルにおいても、類似した結果が見られる。役割抵触度の高い人は、そうでない人と比較すると、健康状態が良くないという回答をする人が2.4倍増加し、病院等での外来診療を受ける比率もメンタルヘルスの専門家による診察を受ける人も1.7倍多くなる。その他救急医療の利用、入院、処方薬の利用などにおいても仕事により家庭生活が妨害されているモデルに該当する人の利用度は

(40) *Id.* at 47-55.

明らかに高く（1.3から1.6倍）なっている。一方、家庭生活が仕事を妨害する役割抵触モデルにおいては、他のモデルほどにはヘルス・ケア・システムの利用に関する強い相関性は見られない。

この点、仕事よりも家族を重視する政策を取ることが社会的に意義があるといえる根拠となろう。ただし、この種のモデルに該当する人は、そうでない人に比べるとメンタル・ヘルスの専門家にケアを求める比率が2倍高いという事実もあり、その理由を調査する必要がある。

世話者の緊張モデルにおいては、身体的な健康問題との関連性は強いものの、精神的な健康問題との関連性は薄いことが分かる。高い緊張状態にある人は、そうでない人と比較すると、健康状態が良くないという回答をする人が1.7倍多く、入院、外来、救急医療などの利用頻度も1.5倍程度多い。世話者の緊張モデルに該当する人に必要とされる直接的な費用は、入院費で年間40億ドル、外来診療で5億ドル、救急医療で1億ドルにも達すると見積もることができる。そして、もし、こうした緊張を低減することができれば、企業は処方薬の費用だけでも、年間労働者一人当たり128ドルを節約することができる。

7. ワーク・ライフ・コンフリクトの要因分析

(1) 人口統計学的変数とワーク・ライフ・コンフリクト⁽⁴¹⁾

第4報告書においては、ワーク・ライフ・コンフリクトの状況が、回答者のライフステージや家族構成によってどのように変化するかが分析されている。まず、ライフステージについては、労働者の年齢により家族構成が変化することを想定して、単身者世帯、夫婦共稼ぎで子どもなしの世帯、夫婦とも稼ぎで子どもありの世帯（子育てのために少なくとも週1時間を費やす人）、共稼ぎで子どもと老親の世話をする夫婦の世帯（子育ておよび老親の世話のためにそれぞれ少なくとも週1時間を費

(41) Chris Higgins, Linda Duxbury, Who is at Risk? Predictors of Work-Life Conflict, Report Four, at 9-27.

やす人)、共稼ぎで老親の世話をする世帯(世話を必要とする子どもは
いないが、老親の世話のために少なくとも週1時間を費やす世帯)の5
つに分類し、それぞれに4つのモデルをクロスさせて分析している。次
に、家族構成については、この5つの分類をさらに細分化し、単身者世
帯については世話を必要とする扶養家族の有無で分岐し、また夫婦のう
ち1人は専業で家事を行う世帯を追加して検討している。こうした分析
から、労働者の生活環境によって、ワーク・ライフ・コンフリクトの状
況には以下のような特徴が生じていることが分かる。⁽⁴⁴⁾

① ライフステージからの分析：人口統計学的な要因から役割過多の
状況を分析した結果においては、3%を超える変動を見出すことはでき
なかった。つまり、家族の状況が役割過多に与える影響はさほど大きな
ものとはいえない。子どもの年齢は、女性にとって、ワーク・ライフ・
コンフリクトとの関連性が高く、乳幼児期および学齢期の子どもがいる
母親は、家庭生活が仕事を妨害する役割抵触モデルに該当する率が高く
なる。また、老親の世話をしている労働者は役割過多になっている者が
多く、特に子どもの世話と両方を行う立場となるサンドウィッチ状態の
労働者は、その程度が高い。男性は、妻が家族の世話をする状況によっ
て役割過多が上下することはないが、女性は、夫が家庭内で家族の世話

(42) サンプルにおける各範疇の男女別割合は、単身者世帯(男性11%、女
性15%)、夫婦共稼ぎで子どもなしの世帯(男性13%、女性9%)、夫婦と
も稼ぎで子どもありの世帯(男性37%、女性27%)、共稼ぎで子どもと老
親の世話をする夫婦の世帯(男性18%、女性25%)、共稼ぎで老親の世話
をする世帯(男性20%、女性24%)である。See *id.* at 67 Appendix C.

(43) そのほか、労働者の社会的・経済的な状況や地域差等によるクロス分析も
行われているが、特に注目すべき偏差は認められないと判断し、ここでは割
愛する。

(44) 同分析においては、変数を用いた定量分析の手法が用いられているが、
その変数の意味等は第4報告書において説明されている。See *id.* at 7. な
お、分析結果だけでも相当の内容があるため、あくまで特徴的な部分だけ
を紹介するにとどめるものである。

をする立場になっている場合には、役割過多が小さくなる。

② 家族形態：家族形態の違いは、労働者に生じるワーク・ライフ・コンフリクトにきわめて大きな違いをもたらす。世話を必要とする家族の存在は、男性にとって役割過多および仕事が家庭生活を妨害する役割抵触を起こしやすく、それは共稼ぎであっても伝統的な家族形態（夫が働き妻は家庭にいる状態）であっても、同じである。妻が働くことなく家庭にいる場合、当該妻の役割過多は小さくなるが、夫の役割過多には影響しない。家族が多くなると、男女共に仕事が家庭生活を妨害する役割抵触を起こす可能性は高くなる。一方、家庭生活が仕事を妨害する役割抵触モデルへの該当性については、家族形態による偏差は小さかった。ただし、老親の世話を必要している人や年少の児童を有する母親は、このモデルに該当する率が高いといえる。

(2) 労働の実態とワーク・ライフ・コンフリクト⁽⁴⁵⁾

労働者の労働のあり方がワーク・ライフ・コンフリクトにどのように影響を及ぼすかについて、労働の提供形態（労働時間や労働の場所⁽⁴⁶⁾）と職場環境（労働文化⁽⁴⁷⁾）の観点から分析すると、以下のような特徴を見出

(45) *Id.* at 28-59.

(46) 労働の提供形態に関する質問は、週労働時間、週当たりの通勤時間、仕事関係の労働時間外における学習時間（週当たり）、家での持ち帰り仕事の時間（週当たり）、時間外労働時間（月当たり）、サービス残業時間（月当たり）、出張時間（月当たり）、顧客との往復時間（月当たり）、複数就業の有無であり、そのほか、労働者のために行われる職場内の諸活動、家族や個人的な用事のために利用されている労働時間なども調査されている。*See id.* at 29.

(47) 労働文化に関する質問は、組織は労働と私的な生活とのバランスを取る環境整備に熱心か、同僚は個人又は家族の問題に協力的か、組織の方針は個人のニーズに配慮しているか、上司は個人又は家族としての責任に協力的か、上司は個人もしくは家族の問題を処理するために労働時間等を調整することを許すか、組織内に仕事と家族の問題を語る開放的な雰囲気があるか、組織内にある生活サポートを利用することに違和感はないか、フ

することができる。

① 労働の提供形態：男女共に労働時間の長さが役割過多の大きな原因になっているが、特に職場以外で仕事に従事するサービス残業の時間数は、大きな影響を与える。労働の提供形態により役割過多になるか否かという観点は、相対的に男性に大きな要因として働くが、特に自ら進んで様々な仕事を引き受けようとするタイプは役割過多モデルに該当する可能性が高くなる。女性は、通勤時間が長い場合や出張の機会が多い場合に役割過多となりやすい。仕事が家庭生活を妨害する役割抵触は、その圧倒的な原因が労働の提供形態にあるといえる。役割過多モデルの場合とは異なり、この型の役割抵触には性による偏差が少ない。出張、持ち帰り仕事、サービス残業、長時間労働などは、男女共にこの型の役割抵触モデルに該当する大きな要因となる。一方、家庭生活が仕事を妨害する役割抵触においては、子どもや老親の世話など仕事外の要求の度合いが偏差をもたらす可能性が高くなり、この点にかかる性による違いは小さい。もっとも、男性の場合は子どもの世話に対する責任の度合いが大きな偏差の要因となるが、女性の場合は子どもや老親にかかる世話の時間が偏差の要因となっている。世話者の緊張についても、家庭生活が仕事を妨害する役割抵触の場合と同様に仕事外の要因が大きな影響をもたらしている。特に男性においては、その傾向が強く、老親の年齢や家族数などとの相関性が高い。世話者の緊張が高い女性の場合は、労働時間を短くすることや持ち帰り仕事によって、その義務の遂行をしようとする状況があることを見て取ることができる。

② 職場環境：労働者が置かれている職場の状況は、特に役割過多と

レックスタイムなど労働者をサポートするために設けられている制度は利用しやすいか、もし長時間働くことができなかつたら昇格は制限されるか、残業はできないという主張は組織内では受け入れられないか、もし家族のために休暇を取ったら昇進に影響するか、組織においては家族としての責任を果たすことが昇進のための障害になるか、残業を断ることができるか、という内容である。See *id.* at 38-39.

仕事が家庭生活を妨害する役割抵触において顕著な影響をもたらす。なかでもこれらの要因となるのは、職場における暗黙のルールや組織による労働者への期待であり、それらは仕事の種類や地位、家庭環境や職場で過ごす時間の長さといった要素よりも大きなものとなる。長時間労働を断りにくい職場の雰囲気や断ることで昇進等に影響が出ると考えられる職場など、長時間労働を促進する組織文化のある職場では、役割過多およびこの型の役割抵触のいずれにおいても可能性が高くなる。家族か昇進かといった選択を迫るような文化のある組織においても同じである。こうした状況は、性別に関わらずみられる傾向であるが、特に男性との相関性は強い。ただし、仕事か家庭かの選択を迫るような文化を持つ組織においては、仕事か家庭生活を妨害する役割抵触が特に女性に生じやすくなる。なお、ワーク・ライフ・バランスに配慮する文化を有する組織においては、役割過多およびこの型の役割抵触のいずれにおいてもそのレベルは下がる。

家庭生活が仕事を妨害する役割抵触および世話者の緊張については、職場の環境との相関性は高くない。ただし、仕事か家庭かの選択を迫る文化を持つ組織においては、この型の役割抵触も高くなる傾向がある。

8. ワーク・ライフ・バランスをめぐる法政策

(1) カナダ人のワーク・ライフ・コンフリクトの全体評価⁽⁴⁸⁾

本調査により、カナダ人のワーク・ライフ・コンフリクトは、家庭生活が仕事を妨害する役割抵触モデルのほかは高い水準にあり、1991年調査と比較してもその差は歴然としている。老親の世話の必要性が高まっ

(48) Chris Higgins, Linda Duxbury, Sean Lyons, Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't, Executive Summary, at 1-19 (2008). なお、第5報告においては膨大な量のデータ分析が行われており、本稿においてその内容をまとめて示すことは不可能であるため、ここに紹介するものは要約版によることとした。

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

ているため、仕事よりも家庭を重視すると考える労働者は2つの調査の間である10年間で倍増しているが、一方で家庭を犠牲にしてでも仕事をするという人は、仕事を犠牲にしてでも家庭を重視するという人の3倍もいる。週50時間以上働く労働者は、1991年の調査では10人に1人であったものが、2001年の調査では4人に1人になっている。仕事によるストレスを感じる労働者も3倍に増加し、他方で仕事や生活への満足度は低下している。

本調査は、カナダ国民が直面するワーク・ライフ・コンフリクトの深刻な実態をつまびらかにすることとなったが、一方でワーク・ライフ・コンフリクトの問題を解決する道筋は、容易でないことも明らかにしたといえる。本調査で用いた4つのモデルにはそれぞれの多様性があり、各コンフリクトを緩和するためには、異なる政策方針や戦略が必要となる。本調査から、子供がいないか少ない状態、もしくは家庭を築く時期が遅いほうが、いずれのワーク・ライフ・コンフリクトのモデルにおいてもこれを低く抑えられることが明らかになった。実際、ワーク・ライフ・コンフリクトのレベルが高い労働者は、もはや子どもを持つとしない傾向がある。このことは、将来の労働者不足や年金制度の維持など、社会政策の面から見て重大な事態であると認識すべきであり、本調査との関係でいえば、特に役割過多と仕事が家庭生活を妨害する役割抵触の原因となるワーク・ライフ・コンフリクトの除去が重要な課題であるといえる。

(2) ワーク・ライフ・コンフリクトを緩和するための⁽⁴⁹⁾方策

労働者が直面しているワーク・ライフ・コンフリクトを減らすためには、誰が何をすべきであるのか。本調査は、その結論として、使用者、労働者、そして政府等⁽⁵⁰⁾に対して、以下のようなことを勧告している。

(49) *Id.* at 20-29.

(50) そのほか、労働者の家族や労働組合に対しても勧告を行っている。家

① 使用者に対する勧告

まず、この問題について、最も大きな影響力を持つ使用者に対しては、労働の自由度を高めることや労働者の生活に配慮した様々な取り組みをするよう提案している。第1に、労働時間や労働日についての柔軟性を高めることである。労働が私的な用件と抵触することによってコンフリクトが生じることが多いという事情から、家族と過ごすことができるよう労働時間や休日アレンジすることを労働者に認めることが肝要である。そのほか、労働者が役割過多になる原因として、労働時間外の研修や会議に参加することが挙げられるため、こうした研修等に参加させる場合には時間外手当を支払うこと、また子どもや老親が病気になったときなどのために一定日数の有給の休日を取ることを認めること、さらには、長時間労働などではない客観的な成果を評価する基準を発展させることなどが必要である。

第2に、組織の中に労働者をサポートできる管理職員を増やすことである。具体的には、目標を明確にする、部下の話を聞く、効率的に計画を立てる、部下が達成した仕事を認証する、労働者の疑問に答えられるようにする、決定を行う前に労働者の状況を確認する、仕事の量について現実的な期待にとどめる、長時間労働を期待しない、個人的な理由で休日を取っても部下を非難しない、といったことをできるようにする必要がある。こうした人事管理を実現できる管理職員を増やすためには、以下のような状況を作り上げていく必要がある。

a. コミュニケーション能力、紛争解決、時間管理、プロジェクトの設計、フィードバックの授受といった人的管理の技能を身に付けさせること。

族に対しては、労働者が十分な睡眠を取れる環境を整えること、家族としての責任を分かち合うことなどを勧告しており、労働組合に対しては、ワーク・ライフ・バランスの必要性を広報すること、団体交渉のテーマとしてこの問題を取り上げることなどを勧告している。

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

b. 適切な方針，サポートのための実例，欠勤した労働者を埋め合わせる方策の訓練，代替する労働者を探すための方策，児童や老親など特別な問題を抱える労働者を手助けする人材紹介サービスといった労働者を管理するために必要な道具をそろえること。

c. 仕事の一部として人事管理を行うための時間を与えることであり，余った時間や働きすぎている管理職員にはできず，またやっではいけない仕事であるという位置づけを与えること。

d. 当該職務の遂行具合によって昇進が決定されるなど，労働者に対するサポートの実績や技能が評価されるというように，自らの仕事であると位置づける動機付けがなされていること。

第3に，労働者の事情に合わせて年間ベースで選択できるカフェテリア方式の給付システムを整えることである。役割過多や2つの役割抵触に該当する人に対しては保育サービスを提供し，さらに仕事が家庭生活を妨害する役割抵触に該当する人には配置換えを可能とする。またこれらの人々にはメンタル・ケアのサービスも提供すべきである。一方，家庭生活が仕事を妨害する状態にある人や世話者として緊張状態にある人に対しては，老親等の世話をする人材の紹介を行うほか，年間5日程度の特別な有給休暇を与えるべきである。当該休暇は，直前の通告でもよく，また理由を聞かれることのないものとする必要がある。

第4に，いずれのワーク・ライフ・コンフリクトの状態にある人に対しても，世話を必要とする家族の要求に応じるため，給与を変動させることなく，パートタイムもしくは業務を軽減された状態で働くことのできる週を設ける必要がある。そのほか，役割過多の人にはテレ・ワークの実現を模索すること，世話者としての緊張状態にある人に対してはフレックス・タイム制度の導入を実現することなどが望まれる。

② 労働者に対する勧告

労働者は，より一生懸命働くことやすべてのことをこなそうとすること，さらには家庭の問題を置き去りにすることでワーク・ライフ・コン

フリクトに立ち向かおうとすることなどをやめるべきである。高度にワーク・ライフ・コンフリクトの状態にある人は、家庭医に相談して、適切な診断を受ける必要がある。労働者は、ワーク・ライフ・コンフリクトに対して効果的に対応するために学習をする必要がある。ワーク・ライフ・コンフリクトは、このことを意識しないということで対処できるものではなく、むしろこうした考え方はそれを悪化させてしまうことになりやすい。家族を世話する必要度の高い労働者は、任務に優先度をつけることやこれを他の人に委託することで役割過多や家庭生活が仕事を妨害する役割抵触のレベルを下げるができる。仕事については、成果への期待が合理的ではないと考えられる場合、残業は断るべきであり、持ち帰り仕事も極力制限すべきである。老親の世話については、近隣の社会資源を有効に利用する等の方法で手助けされる方法も模索すべきである。

③ 政府に対する勧告

有効な子育て支援策を講じることが重要であるが、その方法には1つの定型な形があるわけではない。子供の年齢や地域特性などを加味して、質の高い保育を行うことが肝要であるが、働き続けたい女性と子育てに専念したい女性など、子育ては家族の要望に応じて自由な選択ができる状態にしなければならない。老親の世話については、この問題を抱える労働者のために適切な方針を掲げると共に、居住地域の中で利用可能となる支援を明確にし、またその実行を図らなければならない。柔軟な働き方を例示するとともに、そうした働き方が不利益を受けることなく選択できるように提示されなければならない。社会の急激な変化を国民が感じ取れるよう教育や情報提供をしていくことが必要であり、特に本調査において明らかになったように、こうした変化が女性管理職や専門職の立場を改善するよう反映されていない現況を強調していく必要がある。さらに、子どもや老親の世話をすることが、経済的に見て不利とならないような方策を検討すべきであり、むしろ、子どもの幼少期や片

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

親が亡くなったといった家庭の世話ニーズが高い時期においては、夫婦いずれかが家庭に留まることが合理的な選択となるような政策が導かれる必要がある。

9. お わ り に

(1) ワーク・ライフ・バランスに対する連邦政府および州政府の取り組み例

カナダにおいては、本調査が行われる2000年前後から、ワーク・ライフ・バランスに対する具体的な取り組みが展開されており、たとえば連邦政府は、「家族に優しい職場を築く」という政策目標のもと、カナダ労働法典の見直しやキャンペーン活動など、部局や管轄を超えた政策を打ち出している。⁽⁵¹⁾ 連邦政府関連の労働者の能力開発等を行う外郭団体 (Human Resources Skills Development) では、労務管理連携プログラム (Labour-Management Partnerships Program) という、ワーク・ライフ・バランスの問題に取り組む企画に対して基金を提供する取り組みや、ウェブサイトにおいてワーク・ライフ・バランスに関する様々な情報提供を行うといったことも実行されている。⁽⁵²⁾ また、カナダ保健省においても、労働者の心理や社会的な要因にかかる環境改善を目的に、使用者を支援するモデルを提供するといったことが、この時期から行われている。一方、州政府においても、ワーク・ライフ・バランスを意識した取り組みは急速に進んでいる。たとえばケベック州では、ワーク・ライフ・バランスを含めた問題を検討するために設立された労働者と労働市場に関する特別委員会 (Quebec's Advisory Council on Labour and the Labour Force) が、2001年に報告書を提出しているが、そのアクション・プラ

(51) Work-Life Balance: A Report to Ministers responsible for Labour in Canada, Prepared by the CAALL Ad Hoc Committee on Work-Life Balance (Feb. 2002).

(52) <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/01home.shtml>

ンに沿った形で、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んだ地方公共団体、企業等に対して褒賞を与えることや、労使に推奨される労働環境づくりに向けて、労働協約のモデルやその手続きを提案する事業などを行っている。サスカチワン州は、ワーク・ライフ・バランスの問題に積極的に取り組んだ州の1つといえるが、同州では労働省のなかに「労働・家族部 (Work and Family Unit)」を設けて、ワーク・ライフ・コンフリクトを軽減する州政府の方針を支援もしくは執行するとともに、ワーク・ライフ・バランスの問題に取り組む職場や地域組織の能力開発を進める業務を行っている⁽⁵³⁾。そのほか、現在では、カナダの多くの州が、何らかの形でワーク・ライフ・バランスという言葉を用いた政策を立案しているが、その具体的内容としては、調査・研究、企業等の取り組みへの情報支援、積極的な取り組みに対する報奨制度、労使への教育プログラム、地域ベースでの家族支援への取り組みの促進などがある⁽⁵⁴⁾。

(2) 今後の展開

カナダには、労働者の基礎的な労働条件を定める労働法制もあれば、産前産後の休業および育児休業期間中の手当制度も存在する。さらには、労働安全衛生ならびに人権保護に関する法制度もかなり充実していると評価できる⁽⁵⁵⁾。それらは、急速な人口構造の変化と本稿で紹介したような深刻化する労働者の疲弊の進行により、多くの州において度々改正され

(53) <http://www.workandfamilybalance.com/>

(54) 2002年までの情報は、上記 Work-Life Balance: A Report to Ministers responsible for Labour in Canada, にまとめられているが、それ以降の情報についても、連邦および各州政府のホームページ (労働省関連) から入手可能である。

(55) いうまでもなく、各制度はそれぞれに複雑な法体系を有しており、また州法に基づく制度については州ごとの差も小さくはなく、さらに法改正等による展開も速いことから、その全貌をここに記すことは到底不可能である。それぞれの制度が、ワーク・ライフ・バランスを意識してどのように改正・発展されたかは、別の機会に研究・分析して公表する。

る事態となっている。ワーク・ライフ・バランスとの関係で特に注目すべきは、2000年に改正された出産・親休業給付制度と、独自運営を行うことを連邦政府と合意し2005年に実現したケベック親保険制度（Quebec Parental Insurance Plan）であろう。いずれの制度も拡充が実現した結果、利用が急激に増加しているという⁽⁵⁶⁾。ワーク・ライフ・バランスに対する法政策は、確実に効果をもたらしていると評価できるのかもしれない。

もっとも、本稿で紹介したように、労働者とその家族の環境は急激に変化しており、問題は相当程度複雑になっていると思われることから、抜本的な変化をもたらす特效薬があるとは考えにくい。おそらくは、当分の間、少子化の進行をにらみながら、官主導の政策が打ち出されていく状況が続くものと思われる。ところが、カナダにおいては、近年ワーク・ライフ・バランス問題の中心的な存在である働く女性が、雇用労働を脱し、独立して事業を興すケースが急増しているという興味深い情報がある⁽⁵⁷⁾。背景には、職場における女性差別を嫌うという側面もあるが、家庭生活との調和を取りやすいという理由もあるという⁽⁵⁸⁾。職種としては小売業、乳幼児の世話、理美容といった低い収益率に留まるものが多く⁽⁵⁹⁾、収入よりも自由を求めていると評価できるのかもしれない。過重な役割

(56) 飯島香「カナダにおける子育て支援——出産・親休業給付制度を中心として——」筑波大学大学院博士課程人文社会科学研究科修士論文（2009年1月）48-55頁参照。なお、データはカナダ統計局のものであり、内容は確認済みである。

(57) Karen D. Hughes, A Colloquy on Employment and Labour Law and Policy for the New Millennium: Promises and Paradoxes: Rethinking Policy for the “New Economy”: The Case of Self-Employed Women, 67 Sask. L. Rev. 571 (2004). なお、2004年段階において、労働市場の中で、男性の11%、女性の8%が独立事業者であるという。そして、男性は減少傾向にある一方で、女性は増加傾向にある。

(58) *Id.* at 576.

(59) *Id.* at 578.

を強いられてきた女性が、組織が変わらないのであれば自分たちで新しい世界を見出していくという決意をしてきていると捉えたと、痛快ではあるが、生活の安定性や保障を考えると不安でもあるといえよう。

(3) わが国への若干の示唆

ワーク・ライフ・バランスという言葉は、わが国においても、政策理念もしくは社会の進むべき方向といった形で受け止められ、すでになりの程度理解が進んできたといえよう。しかしながら、その言葉の実質が何を意味するのかについては、少なくともこれまでのところ十分には議論されてこなかったように思われる。一般的には、仕事と家庭生活を調和させるという社会政策上の方針であると理解されているといえようが、課題、対象、およびニーズが明確でない以上、当該理解は抽象的なレベルを超えるものではなかった。そもそも、ワーク・ライフ・バランスがなぜ求められなければならないのかについて、政策立案者や人事・労務担当者、さらには労働者自身にも共通理解があったとはいえない。ましては、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、誰が何をしなければならぬかという視点はきわめて曖昧であり、誰もが人ごとであるという感覚を持っているのではなからうか。

時間外労働への規制強化や時間休制度の導入など、ワーク・ライフ・バランスを意識したと思われる労働基準法改正が成立し、また巷にはワーク・ライフ・バランスを実現するための人事管理や就業規則のあり方を指南する本や生き方そのものを考え直すよう促す本があふれてきている。しかし、私見では、法政策は未だ消極的に過ぎると評価せざるを得ず、一方各種の指南本も、説得力のある必要性を明示できてはおらず、提案もどこか空虚であると感じられる。本稿で紹介したごとく、カナダにおけるこの問題に対する精緻な調査とこれに呼応して打ち出されていく広報、政策、そして改革の実情を目の当たりにするにつけ、その差に愕然としてしまう。カナダは、高齢化率、合計特殊出生率、時間外労働

カナダ国民の「ワーク・ライフ・バランス」の実態

の実態，有給休暇の所得率など，いずれのデータをとっても，日本よりはるかに楽観できる状況であるにもかかわらずである。イメージだけで生じるニーズに対して，とりあえず微調整を行うような政策や広報を行うのではなく，本稿で紹介したような本格的な調査研究を早急に行うことでこの問題に対する具体的な課題を取りまとめて，労働法制ないし社会保障法制の改革への指針とされるべきであろう。