

韓国の WLB 政策の動向と課題

The Study on the Policy of WLB in Korea

崔 勝 溟
Seungho CHOI

要 旨

本論文は、WLB にかんする韓国における一連の政策的・制度的取り組みを踏まえながら、WLB の韓国の状況の現状とその特徴および今後の課題などについて検討することを目的とする。近年の世界経済における持続的な成長を可能にするためには、どうしても雇用の創出が必要不可欠であり、その際に女性労働力の拡大および活用は有効であるといえる。このような一連の時代的・状況的变化に伴い、国における雇用や労働政策にも多様な変化と工夫が要請されることになってきている。女性の社会的進出の堅調化は、先進諸国を中心に仕事と家族生活の両立、個人の均衡的な生活を支援するような政策的な工夫が進行することになってきている。働く男性と女性が仕事と生活の調和を図りながら、2つを両立可能にするという WLB 思想は、現実的に多様な課題を抱えているように思える。その1つは政策的課題であり、もう1つは社会的・個人的レベルにおける意識的・精神的課題であろう。本論文では基本的に政策的課題を中心に論ずることを目的とするが、制度や政策だけでは解決および実現不可能な性格をもつものであることも指摘しておきたい。そして本稿では WLB とはどのようなものであり、どのように理解する必要があるか、また他の国とは異なった韓国的特徴はどこにあるのか、そしてそれはどのようなもので、どう捉えればいいのかなどについて検討するものである。

キーワード：韓国型 WLB 政策、少子化と晩婚化、バランス

1. 序

2011年現在韓国の経済活動人口（統計庁）は、男性は1465万9千人（73.3%）、女性は1025万

9千人(49.1%)であり、その数は年々増加傾向にある。また女性の経済活動参加率は、1970年に39%、1980年に42%、1990年に47%、2000年に48.6%にまで拡大し、2012年統計庁によると、全体女性の半分以上が経済活動に参加している時代になってきた。このような傾向は今後も引き続き拡大すると予測される。とくに少子高齢化傾向が堅調になってきている韓国社会において、女性労働力は今後の社会的動向からみても重要な生産労働力として一定の社会的地位を獲得すると予測できる。

一方、女性就業者構成をみると、就職者のうち、賃金勤労者は70%になっており、そのうち、常用勤労者が約3割強で、非常用勤労者(臨時勤労者や日用などを含む)は残りの約4割を占めている(表1参照)⁽¹⁾。

(表1) 女性就職者構成比

(単位: %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
就業者	100	100	100	100	100	100	100
非賃金勤労者	33.4	32.9	32.3	31.2	30.4	28.8	27.1
- 自営業者	18.6	19	18.8	18.5	18	16.9	16
- 無給家族従事者	14.8	14	13.5	12.7	12.5	11.9	11.1
賃金勤労者	66.6	67.1	67.7	68.8	69.6	71.2	72.9
- 常用	24.4	25.6	26.9	28.7	29.9	31.2	34.4
- 臨時	30.6	30.2	30	29.9	29.7	30.6	30.1
- 日用	11.5	11.3	10.8	10.2	9.9	9.3	8.4

出所: 統計庁「経済活動人口調査」

また、女性の賃金勤労者の構成をみると、年々女性常用職の増加傾向にもかかわらず、相変わらず非常用職勤労者の割合が50%を超えている現状を理解する必要がある(表2を参照)。

(表2) 女性賃金勤労者の従事上の地位変化

区 分	'00	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10
常用職 構成比 (%)	31.1	33.2	33.6	35.3	36.7	38.2	39.8	41.7	43	43.8	47.3
臨時・日用職 構成比 (%)	68.9	66.8	66.4	64.7	63.3	61.9	60.2	58.3	57	56.2	52.7

そして近年の世界的に広がる厳しい経済的低迷状況を考えると今後持続的な成長を可能にするためには、どうしても雇用の創出が必要不可欠であり、その際に女性労働力の拡大および活用は有効であるといえよう⁽²⁾。

一方、このような女性労働の持続的な拡大傾向現象は、伝統的な家族役割への変化をももたら

されているといえる。男性だけではなく、女性も労働市場に参加することにより、今まで女性の役割としていた家事や育児、老人介護などにかんする責任と役割にも変化が生じている。働く女性にとっては、仕事をしながら、伝統的な責任や役割とされる家事や育児、介護などを両立させるという女性の多重役割 (Multiple Role) を強要されているといえる。つまり、このような女性に課される多重役割は女性雇用にとっては、確かな危機 (リスク) であり、この危機的状況がまた少子化や晩婚化、そして仕事と生活の両立を不可能にする悪循環的状况を招いているといえよう。

このような一連の時代的・状況的变化に伴い、国における雇用や労働政策にも多様な変化と工夫が要請されることになってきている。女性の社会的進出の堅調化は、先進諸国を中心に仕事と家族生活の両立、個人の均衡的な生活を支援するような政策的な工夫が進行することになってきている。

「ワーク・ファミリー・バランス」あるいは、「ワーク・ライフ・バランス」という政策的・社会的な動きがそれである³⁾。韓国においても、近年、「ワーク・ライフ・バランス (以下、WLB)」への政策的議論が多様なレベルにおいてなされることになってきている。2007 年「男女雇用平等と仕事・家庭生活の両立支援のための法律」改正が行われ、2008 年 7 月より、第 4 次「男女雇用平等、仕事・家庭両立基本計画 (2008～2012)」を確定されるなど、仕事・家庭両立の時代的・状況的必要性に答えようとする努力がみられる。そして本論文は、このような WLB にかんする韓国における一連の政策的・制度的取り組みを踏まえながら、WLB の韓国的状況の現状とその特徴および今後の課題などについて検討することを目的とする。

働く男性と女性が仕事と生活の調和を図りながら、2つを両立可能にするという WLB 思想は、現実的に多様な課題を抱えているように思える。その 1 つは政策的課題であり、もう 1 つは社会的・個人的レベルにおける意識的・精神的課題であろう。ここではもちろん政策的課題を中心に論ずることを目的とするが、制度や政策だけでは解決および実現不可能な性格をもつものであることも指摘しておきたい。

以下においては、WLB とはどのようなものであり、どのように理解する必要があるか、また他の国とは異なった韓国的特徴はどこにあるのか、そしてそれはどのようなもので、どう捉えればいいのかなどについて検討することにした。

2. 韓国社会における女性雇用市場の現状と特徴

韓国社会は 1960 年代以降、産業化に力を入れてから、今日に至るまで持続的な経済成長に伴い、女性の社会進出も持続的に増えてきたのである。この過程において労働市場における主な政策的

関心とは、仕事と職場に集中するものになってきており、家族生活にかんする側面はむしろ私的領域として認識され、個人レベルにおける仕事と職場生活をバックアップする役割として認識されてきたといえる。韓国社会において家族問題が社会的関心の対象として登場するようになったのは、つい最近のことである。女性の経済活動への参加が増え続けてきた反面、女性が仕事と家庭を両立させることに苦勞する社会的矛盾と制度や政策の不備が社会問題として前面に登場することとなったのは、ごく最近のことである。

女性家族部（2011）によると、韓国女性の経済活動参加率は昔より増えたものの、まだ先進国と比べると低い水準であると指摘された（表3参照）。

（表3）女性経済活動参加率

韓国	アメリカ	イギリス	デンマーク	オーストラリア	OECD 平均
53.9%	69.0%	70.2%	77.3%	70.1%	61.3%

〈OECD Employment Outlook 2010〉

つまり、韓国における女性労働市場の特徴は、先進国型ともいふべき「逆U字型」とは違って、いまだに相当の女性は家事と育児といった家庭生活の負担などによるキャリア断絶を余儀なく経験する「M字型カーブ」現象が持続しており、また再就職時の勤勞条件にかなりの下向化現象が堅調になっていることが指摘されよう⁽⁴⁾。

そしてもっと深刻なのは、労働の質の低下問題であろう。女性の雇用の量は増え続けてきているものの、その中身を見ると、かなり労働の質の低下現象が確認できる。それは、いくつかの側面が指摘できるが、何より女性労働者のうち、非正規職の比率の高さであろう（表4参照）⁽⁵⁾。そしてもう1つは、男性労働にも同じくいえることではあるが、とくに女性雇用にかんしては、中小企業分野への就職を嫌う現象といういわば「就職のミスマッチ」が深刻であるということである。

韓国社会は、1960年代以降、持続的な経済成長に伴う、男性だけではなく、女性雇用に関しても仕事の充実を中心とする労働市場の拡大および活性化に力を入れてきたといえよう。そして今後のさらなる経済的発展と国際競争力を発揮するためには、男性のみならず、女性人材の養成および活用を極大化させる必要があるといえる。女性雇用に対する職業訓練プログラムやキャリア形成のための多様なレベルでのインフラ構築は韓国経済が今後先進経済国になるための成長動力の1つであることを否定することは困難であろう（表5参照）。

今の韓国社会における青年・若者世代とは、構造的・慢性的労働市場の不安定、過度な教育熱、親世代による強圧された子供世代への高すぎる期待とハンプリ（恨返し, revenge one's deep resentment or grudge）、伝統的な思想の残存による女性役割への多重負担を抱えており、今の若

韓国の WLB 政策の動向と課題

(表 4) 韓国銀行圏男女職員数比較 (単位: 人)

区 分	正規職	非正規職 (契約職)	計
男性	4 万 1422 (59.8%)	2913 (17.4%)	4 万 4335 (51.5%)
女性	2 万 7893 (40.2%)	1 万 3852 (82.6%)	4 万 1745 (48.5%)

(註) 2011 年 6 月現在、韓国の大手銀行 14 社 (国民、ウリ、新韓、ハナ、SC 第一、企業、韓国 CITI、外煥、プサン、デグなどの地方銀行を含む)

(表 5) M 字型カーブ現象の持続原因と対策

原 因	対 策
子育ておよび家事の負担	保育・放課後学習の支援など
青年女性が望む仕事と職場に就職の困難	大卒女性フィット型職業訓練とキャリア開発等
キャリア断絶後の労働市場への再進入困難	キャリア断絶の改善のための就職支援システムの構築など
女性の勤務条件および勤務環境の劣悪	男女平等的人事管理システムの構築、WLB の推進、女性親和的勤務環境の整備など
女性自身の仕事に対するセルフ・エフィカシーの不足	自己啓発、生涯学習、キャリア志向と生活志向のバランス、柔軟型 WLB の構築など

(註) 女性家族部 (2011) を参考にしながら、筆者による再作成。

者世代を抑圧する現実的・経済的・精神的負担として課されることの結果として、出産回避 (少子化) や結婚忌避 (晩婚化) 現象を再生産させている不幸で不安な世代であるといえる。そのど真ん中に韓国の働く女性がいるのである。

一昔伝統的な家族構成によって解決された家事、保育や介護などが、昨今早いスピードで核家族化されることにより、すべて女性一人にその負担が差し掛かっている限界の状態を招く、韓国社会がいわば「ケア・クライシス」に直面しているといえる。このような働く女性に対する多重負担の存在は、現実的には仕事か家事かという両者択一を攻められている。育児や保育と仕事を両立することに現実的な負担が大きく、どちらか 1 つを選択したり、一時的とはいえ、限定的に仕事を中断することを選択することによって、それ以降の再就職に悩まされるという悪循環に落ちている。

したがって、家事をはじめ、出産、育児、保育そして介護など働く個別女性に対する負担の軽減は、国レベル全体の労働市場の合理性、国際競争力の健全性、社会的・経済的費用の効率性、女性労働に意欲と参加意識の向上化などに決定的な影響を及ぼすことであるという現実的な認識の変革および時代的要請によって、ようやく韓国社会における本格的な WLB 議論がスタートすることになったのである。以下においては、先進諸国における WLB 政策動向を踏まえながら、現在進行する韓国における WLB 政策の内容を検討することにした。

3. 先進国における WLB 政策動向

①オランダ

オランダにおける WLB 政策への評価は、何より女性雇用の政策という特徴から検討する必要があるように思える。なぜなら、オランダ式短時間労働の成功事例を評価することで、女性雇用を中心とするオランダの WLB 政策の存在が評価されているからである。

まず時間制勤労者（短時間労働）を中心とするオランダ・モデル（Dutch Employment Model）は、現在女性の70%、男性の20%が時間制勤労者である（Jeon Byoung Yoo, 2011）。オランダにおける WLB は政府からの指導というより労使の合意によるところが大きいとされる。とくにオランダは労働時間政策を通じて WLB を成功させていると評価される。既存の男性家長1人（Full-time Worker）に任された労働市場に女性労働の進出による葛藤を防ぐために、女性雇用による短時間労働を中心とする「1.5モデル（Full-time & Part-time Worker）」を展開している。いわば「1.5モデル」の核心は、女性雇用が仕事と家庭を両立させるためのオランダ型 WLB 政策の一環にあるといえよう。オランダの女性雇用のパートタイム労働化は、雇用の安定と活性化を図りながら、賃金、雇用、昇進などにフルタイム労働との差別を撤廃させることで、WLB を実現しようとするものである。雇用の保障と安定、そして処遇の改善、フルタイム労働との格差をなくすことによって、労働時間と賃金の調整による⁽⁶⁾、いわゆる「1.5モデル」を掲げてオランダ型 WLB を作り出そうとしている。

②スウェーデン

スウェーデン型 WLB の第一の特徴は、性平等的発想を政策的基礎とすることにあるといえる。すでに1970年代から、公的保育サービスをはじめ、1974年には既存の育児休職制度を親休暇制度へと改正させることで、男女共同保育のモデルを確立させようとした⁽⁷⁾。そして近年の2008年には、「性平等ボーナス」制度を通じて、親のうち高い給料をもらう側が親休暇を使用している際に、給料の低いもう一方に減税のメリットを与えるという特殊のボーナス制度が導入されたのである。これは、現実的に給料の低い親の方が普通休暇をとることが多いことに着目し、両方がより平等的に親休暇制度を利用させようとする発想から生まれたものであるといえよう。スウェーデンの WLB 政策は、男女平等的発想を基底とする方向で、働く女性に性的差別を改善させる形で WLB を実現しようとしているといえる。

③イギリス

イギリスは伝統的に子供の保育や女性の経済活動参加を個人の責任であるというスタンスで一

貫してきたが、近年その政策的基調の変化に注目される。1997 年新政権以降、WLB 政策の方向は保育への支援になっている。1998 年に「国家保育戦略 (National Childcare Strategy)」をきっかけに、2004 年には「10 年保育戦略 (10-years Strategy for Childcare)」を掲げ、働く女性の仕事と家庭の両立を可能にする政策を作り出そうとした。とくにイギリスにおける WLB 政策は、低所得層に対する減税に力を入れている点に特徴があるといえる。減税制度 (Child Tax Credit) を通じて保育費用の 80% まで減税を受けられるようになっている。

④日本

日本は少子化、高齢化という時代的背景をもとに、WLB 政策が進行しているといえる。つまり、日本の社会は依然として性平等に対する社会的合意の意識は成熟されず、少子高齢化の進展により、労働力の確保のための女性人材の現実的必要性の側面が強調され、女性人材のためだけではなく、働くことに対する支援という性格をもって、WLB 政策が進行しているといえよう。したがって、他の先進国で多くみられる働く女性に対する直接的な支援より、仕事と生活の均衡と調和という発想に焦点を当てようとしている。日本型 WLB は、今までの製造業男性正社員中心の日本的雇用慣行への反省から出発し、日本型働き方、働き方の変化に注目しているといえる。

しかし、依然として長時間労働や非正規職の問題、正規職と非正規職の処遇の格差と非正規への差別問題といった多くの解決すべき問題群に悩まされている。そして日本社会は、近年政治の不安による政策的路線のあいまいさが堅調になっていることもあって、何より企業レベルにおける WLB 定着に焦点が当てられているという特殊な側面をもつ。しかも日本社会における企業の論理とは、相変わらず男性正社員中心的雇用慣行および特殊な組織文化が根深く残されていることから、今後の日本型 WLB 政策の方向性は、何より社会や個人（とくに、現実に上司に当たる男性正社員および既成世代）の意識の変革と成熟化に向かなければならないと指摘されよう。

4. 韓国における WLB 政策の進展と特徴

現在韓国における WLB への理解は、会社生活と家庭生活との両立あるいは、調和を図るための制度的・政策的支援策として理解される。つまり、韓国社会における伝統的な考え方として、とくに家庭生活における家事や育児などにかんしては女性が担当してきたこともあって、WLB 政策を女性労働に対する支援のための制度として受け止めることが多かったといえる。

近年少子高齢化現象の堅調化、家族形態の変化、女性の経済活動参加の促進、男女労働者の意識の変化などにより、仕事と生活の調和政策は、1980 年代後半以降、先進諸国から多様な取り組みが紹介され、勤労者の家族責任と役割を配慮した各種政策が韓国においても早いスピードで

紹介ないし実施されるようになってきているといえる。

しかし近年、女性の労働参加の拡大とともに、職場における仕事を中心とする社会的役割の拡大と依然として家事などを中心とする家庭的役割の存在が残存されていることから、女性労働に対する二重負担 (Dual Burden) が社会問題として大きく取り上げられることとなった。女性労働における現実問題としての二重負担の側面は、女性労働の職場組織におけるキャリア断絶を招く最大の原因の1つとして認識され、二重負担の軽減、キャリア断絶の改善といった現実的な問題への改善策、あるいは女性労働への支援策として政府による WLB 政策が進展されるようになってきたといえる。

現在、韓国における WLB 政策は、大きく分けて2つのカテゴリをもって推進されることになっている。1つは、制度や法律を含む政府レベルによる支援であるが、たとえば「経済的支援制度」、「育児・介護支援制度」などがそれである⁽⁸⁾。2つは、企業による取り組みであるが、「勤労者支援制度」、「仕事・家庭両立制度」、「休暇および休職制度」などがそれである⁽⁹⁾。

そして政策レベルではないが、実際社会や個人レベルにおける多様な変化もみられる。それは、とくに若者層を中心に、昔の仕事中心の思考から、仕事と家庭の調和的思考への価値転換思考、伝統的な出産・育児文化にかんする多様な変化とプログラム作り、現実的に存在する阻害要因の排除などといった社会レベル・個人レベルにおける多様な試みがそれである。そしてより現実的な問題として、家族構成の変化や経済的・現実的生活の問題として男性だけではなく女性も仕事と家庭を両立しなければならない時代になってきたという社会的認識の成熟も韓国社会の重要な変化の1つであろう。とくに重要なのは、多く指摘される高い教育熱による経済的・現実的負担が夫婦共働きによる収入の保全が最優先され、新しい家族形態 (Dual Earner Family) へと変化してきたことである。そして今の韓国社会は、子供の育児や保育・教育のために仕事の継続が妨げられたり、家族の収入が減らされたりすることを防ぐために、仕事と家庭の両立を可能にするより現実的・直接的な WLB 政策を強く求められるようになってきているといえる。

また昨今韓国社会が新しい時代における家族のあり方への幅広い議論も WLB 政策づくりに重要であるといえよう。それは仕事中心の思考から家族との時間や余暇の側面の重要性も議論しながら、WLB 実現にむけての政策的議論がなされるべきであろう。そして労働時間の短縮の問題、家庭内役割分担の問題、男性正社員中心の組織文化の変革問題といった WLB の阻害要因の改善および改革にもメスを入れなければならないであろう。そして最終的には、先進諸国の WLB 政策を参考にしながらも、韓国社会の文化的特徴に根ざした韓国的 WLB づくりに社会的合意がなされることを期待する。以下においては、韓国型 WLB の実現を念頭に入れたその課題と展望について検討することにした。

5. 結—韓国型 WLB の課題と展望

本論文が掲げている WLB への関心は、結果だけではなく、その過程もまた重要であるということである。それは、政策（制度）レベルから個別の企業レベルまで降りてくることを期待するものである。そして、企業のこととして扱うことに留まることなく、その理解と思想が社会レベルにまで浸透することを期待し、最終的には個人のレベルにまで広がってくることを考えているのである。

上記の先進諸国における WLB 政策の特徴と展開をみてきたが、韓国は今政策（制度および法律）にかなりの力と期待を寄せている段階であり、日本はやっとそれを超えて、今個別の企業のレベルにてその運営と実現にむけて議論する段階であるといえよう。そしてアメリカは最初から政府より企業を中心とする WLB 政策を展開した典型的な例であるということも参考になるであろう。また上記にも検討したオランダは 90 年代に入ってから、社会レベルの合意による短時間労働中心の労働形態の多様化へと進行され、オランダ式 WLB を実現しているといえよう。しかしながら、本論文での関心と提案とは、韓国社会が今のような法律や政策レベルを超えて、至急社会レベルにまでその社会的合意と広がりを見せることを期待する。そして最終的には個人の意識のレベルの変革と成熟にまで浸透することを期待するのである。

WLB の概念や性格については異論があり、国や社会によって受け止め方もまた異なるであろう。しかしながら、WLB への理解の仕方には異論があっても、今の時代において WLB は時代的要請であることから、先進的・成熟的政策づくりに専念することが要求される。WLB は、単なる働く女性のための支援策として捉えることなく、働くこと、仕事をする、雇用や労働のあり方といったより根底にある社会の平等と公正という人間の普遍的価値の問題として受け止めるべきであろう。

WLB は、制度や政策の充実はもちろん、働くことにおける男女の差別的条項の撤廃、正規と非正規の差別的処遇の改善（同一価値労働・同一賃金）、作業場における組織文化の変革、女性だけではなく、働く人のための社会的安全網の性格を有するものであるという観点がより重要であるといえる。

その意味で、WLB が社会レベル、そして個人レベルにまでその広がりを見せてくるためには、何より「WLB とはなにか」を正確に理解することが大切であり、そのような正確な理解をするための重要な視点として、ここで強く強調する「バランスとはなにか」への理解が重要であるといえよう⁴⁰⁾。

「バランス」とは、よく言われる両立や均衡といった単純な理解に留まることなく、「バランス」とは、決して固定的な概念ではなく、時間的・状況的・事情的に柔軟に変わりうるものであるこ

と、そして全生涯を通して自分の自発的な選択によって自由に設定可能な性格を持つものとして、また何より自分の人生を通じて物事と会える場面場面において、決してその「バランス」感覚を忘れることなく、柔軟な思想（哲学）と運用の美を発揮することが重要であるといえよう。

そして「バランス」とは、ど真ん中をとるような単純な発想では決してなく、社会的・個人の差を大いに認める自由で柔軟な発想であるといえよう。このように、WLB といった時のバランスとは何かという概念に対する正確な理解を踏まえながら、WLB 政策のあり方および方向性について論議することが大事であるといえよう。

本論文で指摘したのは、他の先進諸国社会の事情や状況および歴史的背景などを深く理解した上で、他の国や社会からの政策を参考にしながら、韓国社会にふさわしい WLB 政策づくりにむけての社会的合意が必要であるということであった。今まで韓国社会は、独特な文化的・歴史的背景により、働く女性が仕事と家庭との両立あるいは調和を図ることに大変不具合な社会であったといえよう。そして男性は仕事、女性は家庭という性別による明確な役割分担意識が強かった社会でもあった。しかし、近年女性雇用の経済活動への積極的な参加、女性労働の時代的・社会的必要性の増加、経済的・現実的問題としての共働きの労働形態の進展、女性自身の社会的役割および働くことの意味合いの変革の努力と挑戦が相まって、今まで遅れてきた女性雇用への支援および仕事と家庭の両立可能なシステムづくりに目を傾きはじめています。

時代はもうすっかり変わってきている。しかも今までとは考えられないくらい早いスピードでどんどん変化を遂げている。以前の社会のシステムや物事のすべてが変わったといっていくらい、ものの見方、物事の考え方、既存の意識や思考が大きく変わり、既存の思考は通用しなくなったものも数切れないほど多くなってきた。今の時代は、どのような時代であるかという正確な時代認識と現実感覚が必要であろう。男性は仕事、女性は家事という男女性別分業意識は古く、家庭内仕事に女性だけに任せる家庭内秩序思考も古く、職場における働く時間の長さで人の勤勉性を語る時代はもう終わっている。そのような意味において、今韓国社会においても、今以上に WLB が実現された社会づくり、システムづくり、そして政策づくりに政府からの積極的な努力と実践の意志が問われる時代もなかっただろう。昨今の韓国は、まず政府の関連部署が有機的協力を通じて働く女性および働く人々に仕事と仕事以外の生活を調和に両立させることを可能にする政策づくりができるかどうかが大きく問われているし、その取り組みの真剣さと真摯さこそが韓国社会の未来的展望を明るくするかどうかのバロメーターであるといえよう。そして最終的には、政労使（韓国の表現では、労使政）の合意と協力にかかっているといえよう。韓国社会が WLB の実現に向けて、いち早く政策レベルから個別企業レベルにまでその広がりを見せてくれることを望み、その引き続き、社会レベルと個人の意識のレベルにまで浸透してくることを期待する。

注

- (1) 常用勤労者とは、雇用契約期間が1年以上のもの、もしくは雇用契約期間を定めないもので正式な採用によって入社したものをいう。臨時勤労者とは、雇用契約期間が1ヶ月以上、もしくは1年未満のもので、日用勤労者とは、雇用契約期間が1ヶ月未満、もしくは毎日来ようされ、勤労の代価として日給あるいは、時間給給料をもらっているものをいう（統計庁規定集を参照）。
- (2) 韓国労働研究院によると、20代雇用率変化動向をみると、昨年男性が58.2%、女性が58.3%で、史上初めて女性の雇用率が男性を逆転したと発表された（韓国労働研究院、2011）。
- (3) 多くの先進諸国において WLB への理解および政策動向をみると、仕事と家庭の両立的発想から、近年はいわゆる「バランス」に焦点を当てた、仕事と家庭の均衡的発想へと変化しているように思える。したがって、ここでは WLB をやや広い意味で捉え、「仕事と生活のバランス」と理解し、誤解を防ぐために、そのまま WLB と表現することにしたい。
- (4) 女性家族部によると、2010年現在、女性非経済活動人口は67.4%にも上っており、その背景には家事や育児といった家庭問題で経済活動を諦めているものとしている。また大卒女性の経済活動参加率は62.6%で、OECD平均である82.4%に比べ、かなり低い水準であり、その主な原因としてキャリア断絶以降、再就職に諦めるケースが多いという「Lカーブ」現象をみせているとした（女性家族部、2011）。
- (5) 最近の新聞記事によると、銀行圏に80%の女性が非正規職であるという。韓国の大手銀行（国民銀行、ウリ銀行、新韓銀行など）のほとんどは、とくに銀行の窓口業務に携わる10人のうち、8人が女性非正規職であるとし、その女性雇用に対する奇妙なやり方による間接的女性差別現象を指摘した『アジア経済（2011年11月7日号）参照、そして表4参照。
- (6) オランダでは、その実現のために、1996年「パートタイム労働差別禁止法（Equal Treatment of Full and Part Timers）」、2000年に「勤務時間調整法（Working Time Adjustment Act）」などによって法的な拘束をかけている。
- (7) スウェーデンの親休暇制度は、総計16ヶ月間の休暇が認められる。そのうち、父親の月（2ヶ月間）と母親の月（2ヶ月間）は必ずそれに相当する親が使用しなければいけないことになっている（use it or lose it）。また16ヶ月のうち、13ヶ月間は以前給料の80%、残りの3ヶ月間は1日6ユーロ支給される（Hong Seung A, 2008）。
- (8) たとえば、経済的支援制度には、雇用安定、各種支援金および奨励金を通じた出産・育児および家族生活の経済的支援を図る各種制度をさす。出産奨励費、介護費、医療費などの支援が主である。
- (9) 勤労者支援制度（EAP）とは、勤労者とその家族を対象に相談・教育といった多様な情報とサービスプログラムを提供することで、家族問題、ストレス相談、自己啓発、生涯学習支援などを行うものである。また仕事・家庭両立制度とは、勤労者が実際仕事と家庭の生活を留意するための支援として、弾力的勤務制度、週5日勤務制、時差出勤制度、在宅勤務、集中勤務、V-時間（Voluntary reduced work-time）制度などがあげられる。

(10) ワーク・ライフ・バランスとは、ワークとライフという2つの異なった性格のものとのバランスをとる（どのような割合で考えるのか、あるいはど真ん中をとるようなバランス）ことではなく、ワークとライフというものを全体的・総合的にみることで自分にとってバランスの状態を考えることである。

つまり、ワークを縮小してライフを拡大（充実）させようとする発想ではなく、ワークとライフをどれだけうまく工夫することによって、自分と組織ともが満足するレベル（ぎりぎりのところ）でバランスよくさせるかというかなり現実性の高い問題のことである。

したがって、ライフを拡大させることの結果、ワークが縮小され、今まで保ってきた労働生産性や企業の競争力に悪い影響を与えることではないのである。それは、本人にとっても会社にとっても決して望ましいことではないからである。

そしてバランスには、3つのバランスがありうると考えられる。それは①仕事と家庭のバランス、②組織の発展と個人の成長のバランス、③仕事（成果）への満足と個人の Well-being のバランスである。

とくに今の時代に求められるバランスとは、むしろ今までの「やりすぎたワーク」中心的な考え方を見直し、バランスの取れた、気持ちのいい、個人と組織ともが納得のいく、ワークとライフを新たな発想で設定できることによって、会社も自分も生産性や競争力、そして生活の質を落とすことなく、しかも我々従業員（働く人）にとっては今以上にライフを充実させることによって、結果的にワークにもいい影響を与えることが出来ることを想定しているといえよう。

また WLB とは、仕事と生活の均衡・調和・両立と訳す。しかし、この日本語の訳が曖昧であり、誤解を招きやすい。つまり、WLB とは、ワーク（仕事）とライフ（生活）だけを論ずるものではなく、我々人間のすべての生活（人生）において、ワーク（仕事）とライフ（生活）の取組み方ややり方・あり方を再検討することである。ワークとライフとの関係を「zero-sum game」的発想から、「positive-sum game」的発想へと変換させることで、会社（組織）にも迷惑をかけずに、働く人々の人生をより豊かにさせ、より幸せな日々になれることが大切であろう、バランスにかんする詳しいところは、崔勝溟「ワーク・ライフ・バランス論」再考、日本近代学研究第26輯（韓国日本近代学会）2009年11月、および崔勝溟、WLBの規定要因にかんする一考察—バランスの条件とはなにか—、日本近代学研究、第37輯、2012年8月を参照されたい。

参考文献

Albert Bandura, *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press, 1995（アルバート・バンデューラ編、本明寛・野口京子監訳（1997）『自己効力』金子書房）

Peter Collett & Adrian Furnham, *Social Psychology at Work*, 1995（長田雅喜・平林進訳編（2001）『仕事の社会心理学』ナカニシヤ出版、10～11ページ）

諸井克英ほか（2001）『彷徨するワーキング・ウーマン』北樹出版

鹿嶋敬（2003）『男女共同参画の時代』岩波新書

韓国の WLB 政策の動向と課題

- Denise Gretchen-Doorly (2005) A Social-Cognitive Analysis of Self-Efficacy for Multiple Role Management, Outcome Expectations, Goals and Psychological Well-Being, Fordham University, New York.
- 武石恵美子 (2006) 『雇用システムと女性のキャリア』 勁草書房
- 萩原久美子 (2006) 『迷走する両立支援』 太郎次郎社エディタス
- 大沢真知子 (2006) 『ワークライフバランス社会へ』 岩波書店
- 日本婦人団体連合会編 (2007) 「女性労働の非正規化の実態」『女性白書 2007』ほるぷ出版—
- 八代尚宏 (2007) 「日本の労働市場改革の方向性」『一橋ビジネスレビュー』東洋経済新報社、55 巻 3 号
- 両角道代 (2008.5) 「ワーク・ライフ・バランスの基本原理」大原社会問題研究所雑誌、No.594
- 厚生労働省編 (2007、2008) 平成 19 年度版、平成 20 年度版『労働経済白書』
- 日本経済団体連合会 (2007、2008、2009、2010、2011、2012) 各年度『経営労働政策委員会報告』
- 内閣府 (2002～2011) 各年度『男女共同参画白書』
- 久本憲夫・玉井金五編 (2008) 『ワーク・ライフ・バランスと社会政策』法律文化社
- 倉地克直・沢山美果子 (2008) 『働くこととジェンダー』世界思想社
- Hong Seung A (2008) 「仕事・家族両立政策の方向と課題」『ジェンダーレビュー』韓国女性政策研究院
- Kwak Hee Kyung (2008) 「わが国仕事・家庭両立政策の現住所とビジョン」『ジェンダーレビュー』韓国女性政策研究院
- 崔勝湜 (2009) 「ワーク・ライフ・バランス論」再考、『日本近代学研究』第 26 輯、韓国日本近代学会
- (2012) 「WLB の規定要因にかんする一考察—バランスの条件とはなにか—」『日本近代学研究』第 37 輯、韓国日本近代学会
- Lee Hyung Jin (2010) `Towards Achieving Strategic Competitiveness through WLB Policies` Korea University, Graduate School of International Studies
- Hong Seung A (2010) 「仕事・家族両立政策の国際比較研究」『ジェンダーレビュー』韓国女性政策研究院
- Whang Su Kyung (2010) 「仕事・生活両立型雇用形態としての常用短時間勤務拡大」『ジェンダーレビュー』韓国女性政策研究院
- Jeon Byoung Yoo (2011) 「オランダにおける時間制勤務の現況と政策」『産業労働研究』第 17 - 1 号