

# パートタイム労働者のワーク・ライフ・バランスをめぐるミクロポリティクス ——知的障害児の母親を事例として——

立命館大学 小木曾由佳

## 1 目的

本報告は、パートタイム労働者のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）課題を職場における資源に着目して考察することを目的とする。現在日本は1990年代以降の少子高齢化傾向に端を発する労働力人口の減少を背景に、育児や介護などケアを担いながら就労が可能となるWLBの達成が希求されている。しかし、第一子出産時に有職である女性の割合は34.5%（平成22年度人口動態職業・産業別統計）にとどまり、依然としてケアと労働の両立が困難な状況にある。日本におけるWLB論はこれまで正規雇用労働者を中心に展開されており、90年代以降日本の雇用政策として非正規雇用の拡大（日経連,1995）にともない、55.4%の女性労働者が非正規雇用（労働力調査,2013）であるにもかかわらず、非正規雇用労働者のWLBは十分に論じられていない。その要因として、非正規雇用、とりわけパートタイム労働が雇用の多様化という文脈のもと、WLB適合的な就業形態として女性の選好に解消されてきたことが指摘されている（原,2011）。女性雇用労働者の約3割がパートタイムとして就労している現状に鑑みると、両立適合的とされるパートタイム労働を個人的な選好の問題に解消せず、そのWLB実態を詳細に記述・分析する必要がある。そこで、本報告では、ケア責任が高く長期にわたるために両立課題が顕在化しやすい知的障害児の母親を事例に、パートタイム労働者が直面するWLB課題を分析する。その際、各種両立支援制度や処遇など客観的に把握可能な資源のみならず、労働時間の裁量度や職場における上司・同僚との関係性などを含めた包括的な分析を行う。

## 2 方法

分析データとして京都障害児放課後ネットワークが行った「障害児家族介護離職調査」（独立行政福祉法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業「障害児家族介護離職促進調査・研究事業」,2010）で得られたインタビュー調査を用いる。調査は京都府在住を中心に現在就労している（もしくは就労を希望している）知的障害児の母親に対して半構造化面接によって行った。このうち、非正規雇用かつ週労働日数が4日以内の母親をパートタイム労働者とし、22人を分析対象とした。分析には質的研究手法である修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて行った。

## 3 結果

分析の結果、パートタイム労働者はケア責任に応じるための戦略として、職場で労務管理者への個別交渉、非正規雇用労働者どうしによるインフォーマルな対応を行っていた。後者は労働者間の互酬関係によって保たれていたが、知的障害児のケアがより多くの配慮を必要とする非対称性から、労働者間の仕事とケアの調整関係から外れ、仕事とケアを両立する困難が生じていた。

## 4 結論

以上から、WLBを達成するうえで非正規労働者固有の困難が確認された。個別労働者による調整活動がWLB達成にかかわる障壁となることから、今後非正規雇用労働者のWLB達成を考察するために、より集団的なメゾレベルの交渉主体を含めた包括的な分析を行うことが課題である。

## 文献

原伸子, 2011, 「ワーク・ライフ・バランス政策の理論—批判的考察」『経済志林』, 法政大学経済学部学会, 78(4): pp.165-194.