

「ファミリー・フレンドリー」の由来

大阪大学大学院法学研究科招聘教授 藤井龍子

平成11年9月にまとめられた「ファミリー・フレンドリー」企業研究会報告書というものがある。「ファミリー・フレンドリー」や「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を、わが国にはじめて紹介した文書である。つまり、両立支援において企業はいかなる役割を果たすべきかが書かれている。当時旧労働省の女性局長であった私は、別に暇だったわけではないが、興味をそそられ、研究会に毎回出席した。研究委託元の局長がいつも同席していたのでは、先生方もさぞご迷惑だったのではと今になって反省している。

そのうち、「家庭にやさしい企業研究会」とはじめ称していたものを、もっとスマートな表現にしようということになり、私が考える破目に陥った。原語は、Family-friendly、Work and Family、Family-Life and Work-Lifeなど。分かりやすい日本語をと思ったが、語学能力の不足からいい言葉が見つからない。苦し紛れに、ファミリーもフレンドリーも日本語みたいなものだからと、そのままカタカナにした次第である。

幸い、これらの言葉は、そう誤解もなく一般化してきている。昨今、外来語をそのまま使ったためにえらく誤解を受けたりした事例もあるので、この際、なぜこんな言葉で、企業の対応が求められているのかを先の報告書をもとに紹介してみたい。

官と民、公的部門と企業との関係をどう位置づけるかは、行政担当者が、常に明確に意識しておかなければならない問題である。ご承知のように、英米と大陸諸国（英国を除く西欧諸国）ではその点で若干の違いがある。英米では、伝統的に、家庭や企業の問題に公権力が介入すべきではないという考え方が強い。そのため公的な育児のためのインフラはあまり整備されていない。代わって企業が中心になって、託児施設、様々な休暇制度、諸給付の便宜を図るという、ファミリー・フレンドリーやワーク・ライフ・バランス施策を実施することが盛んなのである。これに対し、大陸では、仕事と家庭の両立は、企業の労使だけに委ねるのではなく、国、地方自治体、企業、労働組合、家庭がそれぞれ役割を分担すべきという考え方が定着している。国、自治体が育児のインフラを整備し、休業制度を法制化する。労使はこれを上回る給付・制度をそれぞれの企業で実現する。いわば企業の社会的責任（CSR）として定義される。

では、日本はどうすべき。報告書は、社会保障制度の体系や育児休業、保育施設の整備状況などを踏まえると、大陸型が基本であるという。ただ日本の企業社会の状況は、単に企業の社会的責任論だけでは進まず、経営にプラス効果をもたらすものであることを強調せざるを得な



いだろうとしている。

若干割り切りの悪い、いかにも日本的なあいまいなる結論ではあるが、少子化が一段と進み、人口減少が現実のものになった今日では、当時より企業の社会的責任論が受け入れられる素地は増大したと言える。育児・介護休業法の度々の改正や次世代育成支援法などの発想はまさにそうである。企業には、今こそ、これらの法制度を上回る施策の実施が求められる。社会的要請として、そして企業自身の経営戦略のためにと言うべきか。

今年の春季交渉のための労使のペーパーには、いずれもワーク・ライフ・バランスの重要性が言及されている。同床異夢との見方もあるが、日本の労使が、ファミリー・フレンドリーを越えて、次のステップであるワーク・ライフ・バランス—職場のあり方、働き方の見直しに取り組むというのは、日本社会の成熟ぶりを示す証左であろうと期待している。