

日本における「ウェルビーイング」の捉え方

—なぜWell-beingを「幸せ」と訳すのでは足りないか？—

鈴木恭子

(独) 労働政策研究・研修機構

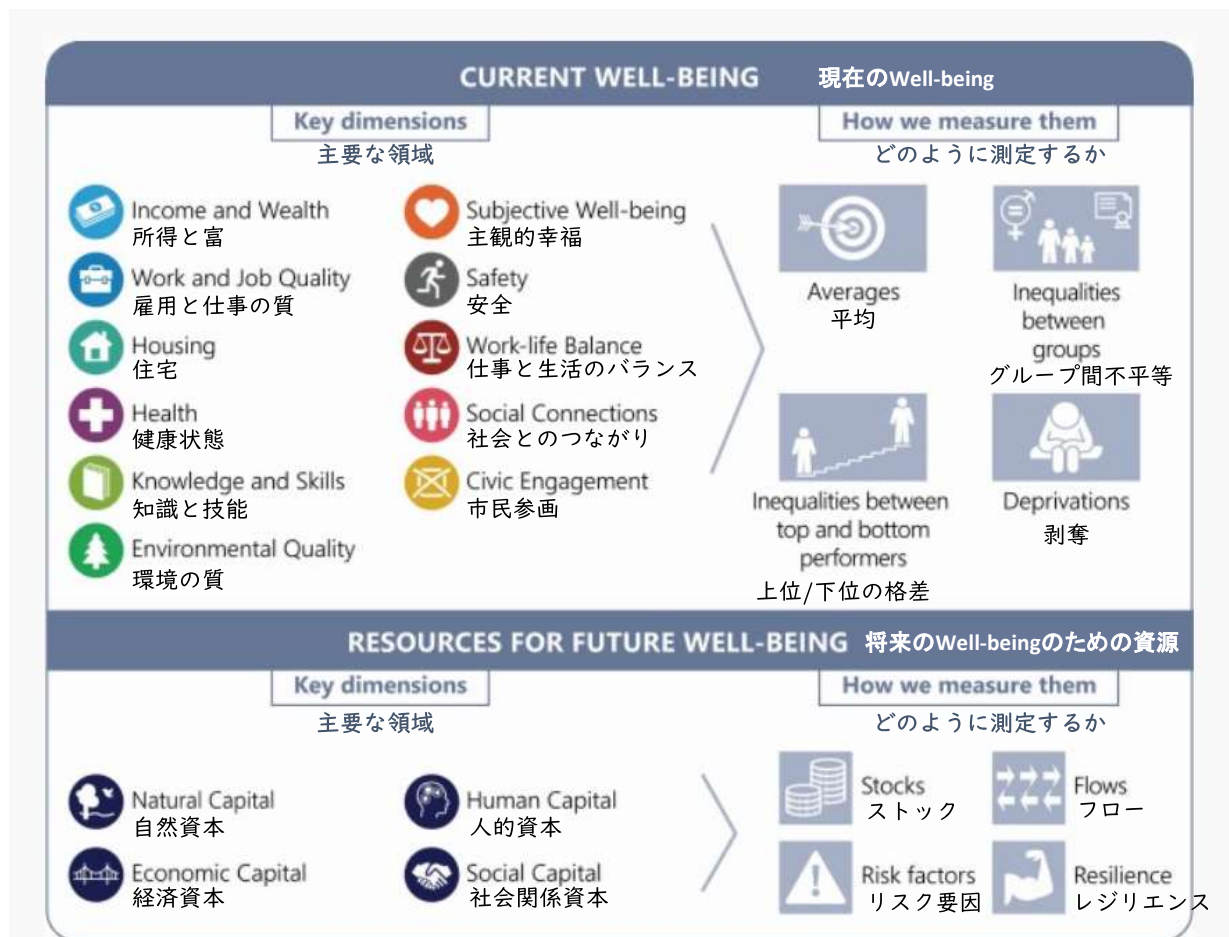
2024年1月30日

本日の内容

1. 国際基準で評価する、日本のWell-beingの実態
2. 日本の「ウェルビーイング」の捉え方の問題点
3. アマルティア・センのケイパビリティ概念と、労働政策への示唆
4. Well-beingで「企業中心社会」をおりる

1. 国際基準で評価する、日本のWell-beingの実態

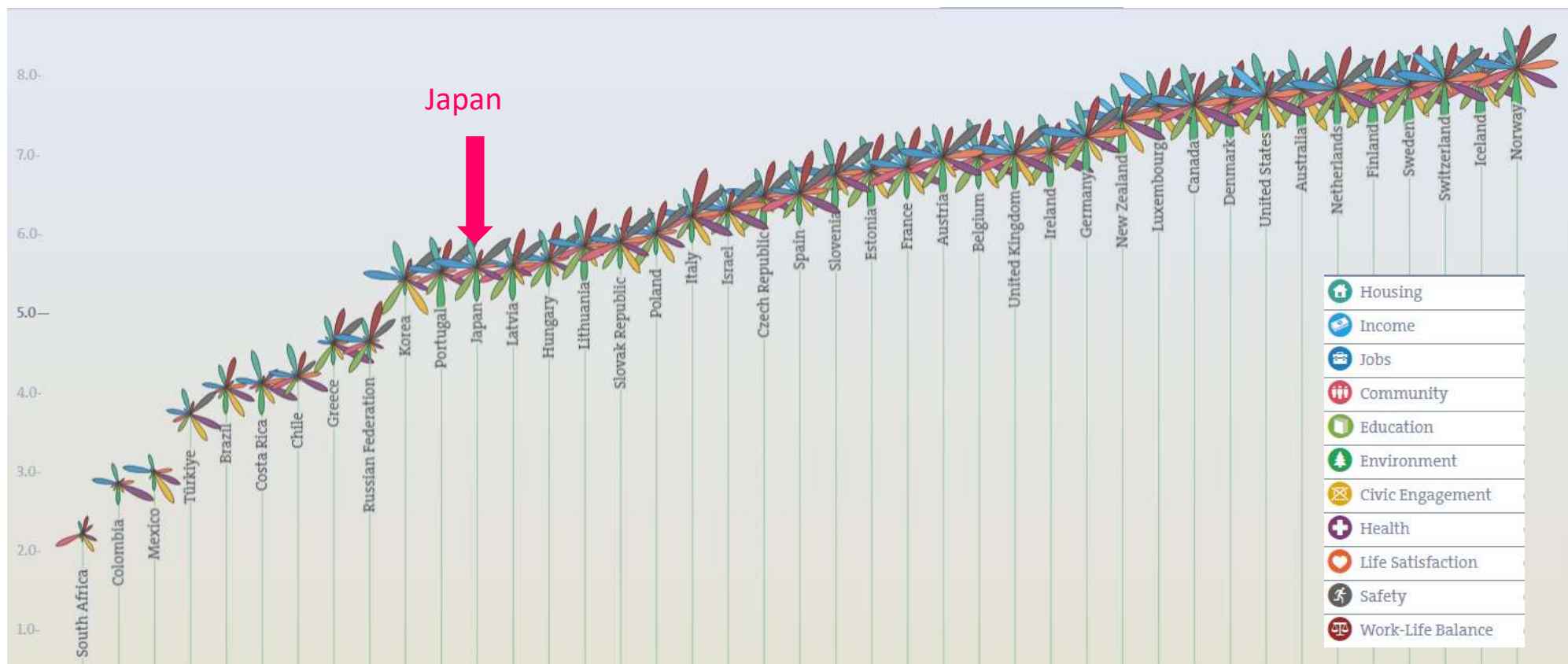
ウェルビーイングとは何か OECD Well-being Framework (Better Life Index)



出所：OECD (2020) “How’s Life? 2020: Measuring Well-being”, Figure1-1を元に著者が訳を追加

「崖っぷち」にある日本のWell-being

OECDが公表する各国のWell-being測定結果 (“How’s Life? 2020” より)



出所: OECD, Better Life Index (<https://www.oecdbetterlifeindex.org/#/1111111111>)を元に著者編集

日本のWell-beingはどこで低いのか？

OECD Better Life Index, 分野ごとの日本の順位 (“How’s Life? 2020” より)

中位より高い

Education 教育

7.7



Jobs 仕事

8.3



Safety 安全

8.4



中位より低め

Environment 環境

6.7



Income 所得

3.6



Housing 住居

6.1



かなり低い

Life Satisfaction 生活満足度

4.1



Community コミュニティ

5.5



Health 健康

5.3



世界最低水準

Work-Life Balance ワークライフバランス

3.4



Civic engagement 市民参画

2.0



出所 : OECD, Better Life Index, Japan (<https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/japan/>)を元に著者編集

なぜウェルビーイングが重視されるようになったか

- 一国の「発展」(Developments)を測る指標



- 「生産量」：一元的な指標
→ 経済至上主義が様々な問題を引き起こす
- 「生活の質」：多元的な指標
→ 経済はその一部

- 日本では長らく経済が重視される一方で、生活の様々な面が相対的に軽視されてきた
- いまだそうした政策の転換が十分に進んでいないことを示唆？

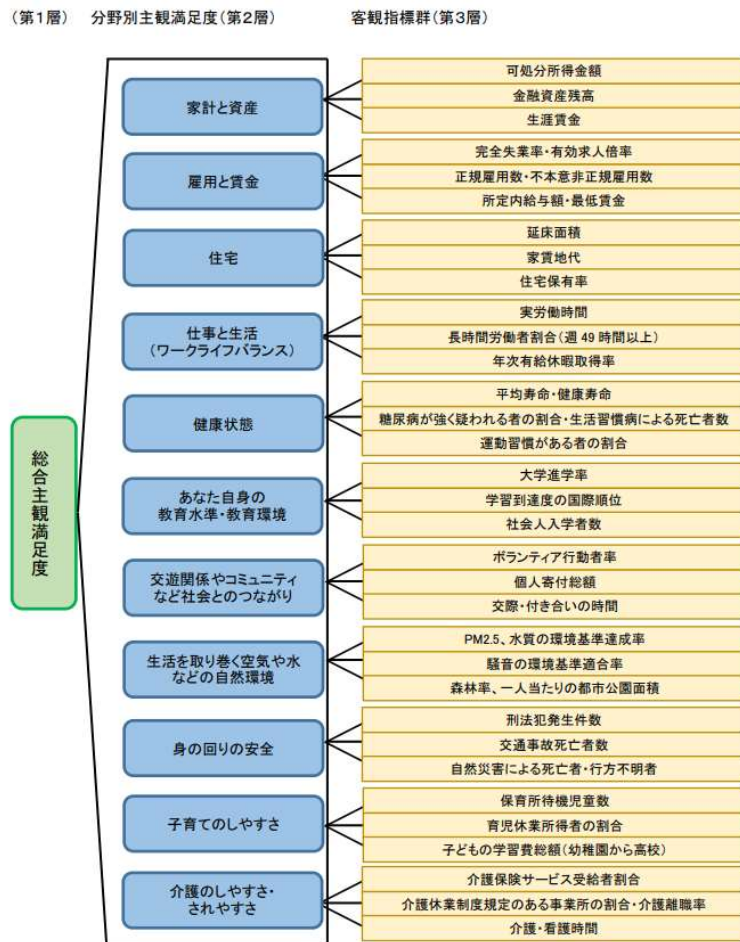
2. 日本の「ウェルビーイング」の捉え方の問題点

日本におけるウェルビーイング政策

- 2021年 「Well-being に関する関係府省庁連絡会議」 発足
- 2023年 「経済財政運営と改革の基本方針2023（骨太の方針）」 (p.36)
 - 「政府の各種の基本計画等におけるKPIへのWell-being指標の導入の加速」
 - 「子どもに着目した(Well-being)指標のあり方の検討」
 - 「地方自治体における（Well-being）指標の活用促進」
- 内閣府
 - 2019年 「満足度・生活の質に関する調査」を開始、OECD Well-being Frameworkに基づく
- 厚生労働省
 - 2023年 「雇用政策研究会」：「ウェルビーイングの向上に向けた多様なキャリア形成・働き方」
- 文部科学省
 - 「教育振興基本計画（令和5年度～9年度）」：「日本社会に根ざしたウェルビーイングの向上」
 - 多様な個人それぞれが幸せや生きがいを感じるとともに、地域や社会が幸せや豊かさを感じられる
 - 幸福感、学校や地域でのつながり、利他性、協働性、自己肯定感、自己実現等
 - 日本発の調和と協調（Balance and Harmony）に基づくウェルビーイングを発信

内閣府「Well-beingダッシュボード」 「主観的ウェルビーイング」が好きな日本・・・

内閣府
「満足度・生活の質
をあらわす指標群」
(Well-being
ダッシュボード)



OECD指標との違い

- 「総合主観満足度」が、最上位の指標
- 11の分野に「分野別主観満足度」?
- “civic engagement” が除外されている

出所：内閣府（2023）「満足度・生活の質に関する調査報告書 2023 ～我が国の Well-being の動向～」図表2-2-1より引用

つまり、Well-beingの捉え方はどう異なるか？

OECD, Better Life Index など

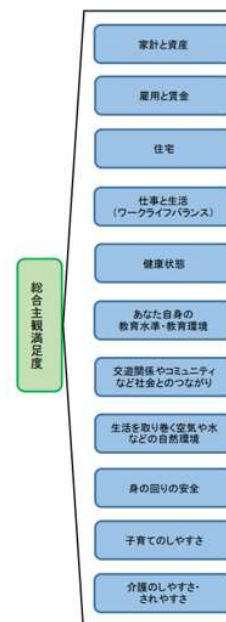
- Well-beingは多元的要素から構成される
- SWBは、そのうちの一つに過ぎない



出所：スライドp.4, 9より再掲（著者編集）

日本のWell-beingの捉え方

- Well-beingとはつまるところ、SWB（主観）である



3. アマルティア・センのケイパビリティ概念と、労働政策への示唆

なぜ「幸福度」や「満足度」といった主観的側面に限定してはならないのか？

- 「本人が満足していればそれでよし」、とは限らない

アマルティア・センの「効用」概念批判

極端な苦難と欠乏の中にあると、人はいつまでも悲しんだり文句を言ったりしないし、状況が劇的に改善するのを望むことすらしなくなる。処世術としては、改善しそうな困難にはうまく折り合いをつけるほうがずっとよいし、ちょっとした気休めを楽しみ、起こりそうなことははなから望まないほうがよい。そういう状態にある人間は、たしかにひどく剥奪され狭い生活に閉じ込められているのだが、どの程度欲求が満たされているか、あるいは快樂と苦痛のバランスという観点で見れば、それほど悪い状態ではないかもしれない。たとえ彼／彼女が十分な栄養を取ること、きちんと衣服を着ること、最低限の教育を受けることも、住む家すら保障されていなかったとしても、「効用」という概念でみている限りは「剥奪度」はまったく曖昧になってしまう（Amartya Sen 1995 [1992], “Inequality Reexamined”, p6 拙訳）。

- 人間の主観は、必ずしも客観的な状況の反映ではない
- 主観を過度に重視すると、その人の客観的な状況を軽視し、ときにそうした状況を正当化してしまう

労働政策における、雇用形態間格差問題の捉え方

日本の労働市場はどのように理解されているか？

正規
雇用

大きな処遇格差

非正規
雇用

雇用形態間格差というこの制度自体が、
ジェンダーと深く結びついており、
男女間格差を支えるシステムとして機能

- 非正規雇用のうち、7割が女性
- 被雇用者女性の5割超は、非正規雇用

- 「本人が非正規雇用をみずから進んで選択した」
- 「非正規女性の、満足度・幸福感は低くない」

「非正規雇用の低処遇は問題ではない」
という時代が長く続いた

→ この点に関する論争：Sato (2001), Osawa (2001)

「不本意非正規」というカテゴリー

労働政策における区別

非正規
雇用

「不本意非正規」

「正規雇用の仕事見つからないから」などの理由で、
やむを得ず非正規についている人々

「それ以外の非正規」

「自分の都合のいい時間に働きたいから」「家事・
育児・介護等と両立したいから」などの理由の人々

→ 「不本意非正規こそが問題であり、自ら選んだ人は問題ではない」という評価

内閣府「ウェルビーイング・ダッシュボード」より

「非正規雇用のうち、不本意非正規雇用については、求職者（失業者）よりも満足度が低い。満足度の観点からは、不本意非正規を減少させることが非常に重要であると言える。このため、ダッシュボード指標として、不本意非正規雇用者数を新たに採用することとする」とある（内閣府 2020: 15）

「自由に選択している」から問題ない・・・？

- こうした見方が、非正規雇用全体の処遇改善を遅らせてきた

労働政策における認識

女性は「自由な選択」によってパートにつくという見方が、依然として根強いのも事実である。（略）彼女たちの都合や好みによってパート就労が選ばれているなら、低賃金も無権利もさほど問題ではないという判断につながるだろう。事実、『ジュリスト』1993年4月15日号の「<座談会>パートタイム労働をめぐる現状と課題」において、日本労働研究機構研究所長であり、労働省のパートタイム労働問題に関する研究会の座長でもある高梨昌は、パートの現状について「かなり自由に選択できて」いる、「差別かどうかわからない・・・区別だ」と、右の趣旨の発言に終始する。

（略）だがここで、女性たちの「選択」がどれほど本当に「自由」か問いかえす必要がある（大沢真理, 2020 [1993]: p.83-84）。

しかし、賃金や労働時間が適切な水準を満たしていることは、「本人が進んで選んだかどうか」、さらには「本人が満足しているかどうか」にかかわらず重要なこと

満足している人に、どのような論理で「それでは不十分だ」と言えるか？

アマルティア・センの「ケイパビリティ」概念

Capability

潜在能力

- 人が達成しうる「機能」（状態や行動）の組み合わせ
- 選択肢が多いほど、Capabilityが豊かであるとみなす

→ 本人にどのような選択をする自由が与えられているか

自由

- 人々が自らの信念にしたがって良き人生を送ろうとする時、どれほどの選択肢の幅があるのか？
(選択肢の価値や重要性は個人で異なる)
- 人々がある暮らしをしている時、それしか選べなかったのか、他にも選べたがあえて選んでいるのか？
(制約や強制の有無)

労働市場における「自由」はどう評価されるか？

- 「非正規雇用の女性」：しばしば「みずから選んだ」とされる（だから低処遇も問題ではない）
→ 実質的に他の選択肢がない場合には、本当の意味で「選択の自由」はない
- 経済学理論の大前提：個人がみずからの効用最大化を目指して合理的な選択を行う、選択の自由

労働市場 の自由

- 職業・仕事を選ぶ
- 労働時間・働き方を選ぶ
- 働く場所を選ぶ
- 転職する自由

日本の労働市場では、
労働者の「自己決定」が抑制されている
(禿あや美 2017)

- 労働市場における「満足度」「幸福感」は、「自由」とセットで評価されるべき
- 労働市場において自由がどのように配分されているか、誰がより多くの自由を持っているか

ケイパビリティ・アプローチによる実証研究

- 山本咲子, 2023, 「女性非正規雇用者の生活の質評価—ケイパビリティ・アプローチによる実証研究」, 明石書店

女性非正規雇用者の 生活の質評価

ケイパビリティ・アプローチによる
実証研究



山本咲子
SAKIKO YAMAMOTO

明石書店

4. Well-beingで「企業中心社会」をおりる

Well-beingへの注目の背景： もはやGDPで「豊かさ」は測れない



- 経済活動を「生産量」に注目して集計
- 経済活動の大きさが国の豊かさを表す

- 社会の持続可能性の危機
(深刻な不平等、環境破壊など)
- 「生活の質」：多元的な指標

「経済至上主義」「生産主義」から、新しい「豊かさ」を定義しそれを実現する政策へ

近年、企業経営に「ウェルビーイング」を取り入れようという関心が大いに高まっているが・・・

Well-being推進における問題点① 「GDP」と同じ枠組みで捉えていないか？

日経 ウェルビーイングイニシアチブ

GDW
Gross Domestic Well-being

「GDWとは、物質的な豊かさだけでなく、既存のGDPでは測ることのできなかった精神的な豊かさ（主観的ウェルビーイング）を測るための新しい尺度（中略）。GDPは量的尺度かつ客観指標で、物質的な豊かさを測る指標であったのに対して、GDWは質的尺度かつ主観指標で、精神的な豊かさを測定する指標であるというのが大きな違いです。」

（日本経済新聞社, 2021年3月11日プレスリリース）

- たしかに、GDPで重要なのは、「総量」と「成長」だったが・・・
- Well-beingは、むしろ「不平等」を問題にする

Well-beingは、総量よりも不平等に配慮する



企業が達成すべきウェルビーイング

- 健康で文化的な生活を送るためのディーセントな労働条件が、すべての構成員に保障されること
- 正社員にとどまらず、当然に、非正規雇用も対象に当然含まれるべき

労働政策としてのウェルビーイング

- 労働市場で不利な立場にある人々、非正規雇用・自営業・フリーランス・失業中の人々を優先的に配慮

出所：OECD (2020), Figure1-1を元に著者が訳を追加

Well-being推進における問題点② Well-being推進は、「生産性向上」のためか

企業におけるWell-being支援のロジック

社員のWell-being
向上



Well-beingが保障されること自体が重要
→ それがWell-beingを政策目標とするということ

社員エンゲイジメント
の改善

但し、その目標は「主観的ウェルビーイング」に限らず、
生活のさまざまな物質的基盤を含む
→ Well-beingの実現は企業という場に収まらない

生産性向上



「生産性向上」が目的なのか・・・？
→ だとしたらGDP主義と変わらない

Well-being推進における問題点③

企業におけるWell-being推進は、社会のWell-being向上につながるのか

Well-beingは「新しい目標」ではない

- 1980年代には、すでに「経済大国だが、生活に豊かさを欠いた日本社会」の認識
- 政府や企業も大いに危機感をつのらせ、国を挙げて経済至上主義から生活重視への転換が目指される

経済運営の方針： 日本社会の課題と改革の方向性

「生活大国5か年計画」 (1992)

- 単なる効率の優先から社会的公正にも十分配慮した視点へ
- 地球社会と共存し多面的なバランスが是正された生活大国への変革
- 個人が多様な選択肢を公正に選べるような環境
- 自己実現の機会が十分与えられた、より自由度の高い社会を実現

「経済財政運営と改革の基本方針」 (2023)

- 持続可能で包摂的な社会を構築し、「成長と分配の好循環」を目指す
- 個人と社会全体のWell-beingの向上
- 雇用形態や年齢、性別等を問わず、生涯を通じて自らの働き方を選択
- 誰一人取り残されず、可能性を最大限に引き出す学び

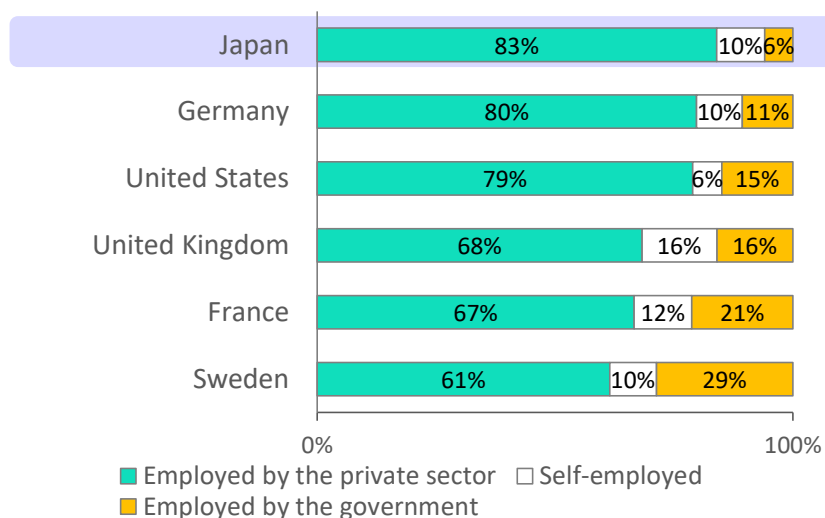
日本が取り組むべき課題と目指すべき社会のあり方は30年間でほとんど変わっていない

企業中心社会とは何か？ ー日本社会の特徴

「企業中心社会」

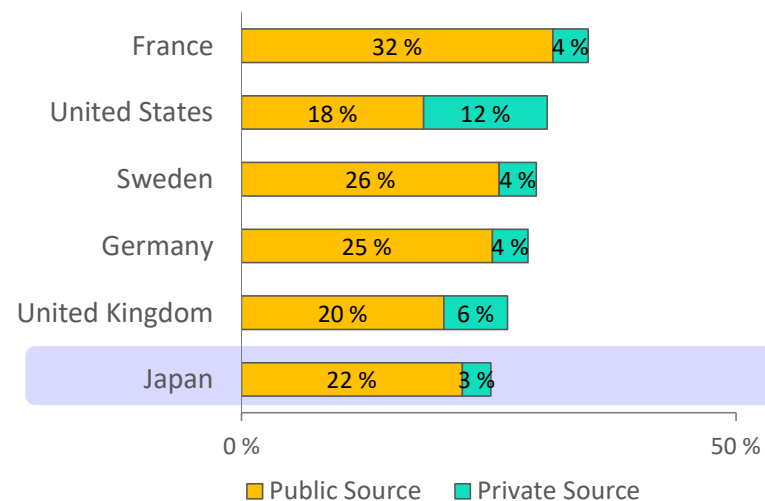
- 大企業の利害が個人や社会の利益よりも優先されるような日本社会のあり方を、「企業中心社会」と批判（大沢真理 1993）
 - 生産・雇用・社会保障など多くの面で、企業セクター*が優越
- *第1セクター：国家、第2セクター：民間企業、第3セクター：市民社会

雇用のシェア



Note: 1) Data for 2019
2) Data for the government's share in Japan is for 2017

GDPに占める公的社会保障支出 (%)



Note: 1) Data as of 2017

Source: OECD.stat, Annual Labor Force Survey (ALFS), Social Expenditure (SOCX), Government at a glance

日本社会に欠落しているもの： 「市民」としての生活

「生活大国5か年計画」（1992）の提言

- 「個人を中心とした価値観を形成する」
- 「会社はノルマを廃止する」
- 「労働時間短縮のため残業割増賃金率をひきあげる」
- 「会社も個人も社会貢献活動にとりくむ」
- 「『会社人間化』を助長する社宅建設を見直す」等

- 会社での長時間労働が、市民生活の欠如をもたらす
- 労働時間の削減で、時間的ゆとりある生活を目指す
- 会社による生活面の支配を軽減

OECD, Better Life Index (2020)

Work-Life Balance ワークライフバランス

3.4



Civic engagement 市民参画

2.0



- 世界で最低水準
- 現在でも、同じ問題を引き継いでいる

労働の過剰、生産主義の過剰、企業主義の過剰

「企業中心社会」を降る

- 「企業の中」のWell-beingではなく、「企業以外の場で」Well-beingをいかに高めるかが重要

「企業中心社会」の課題

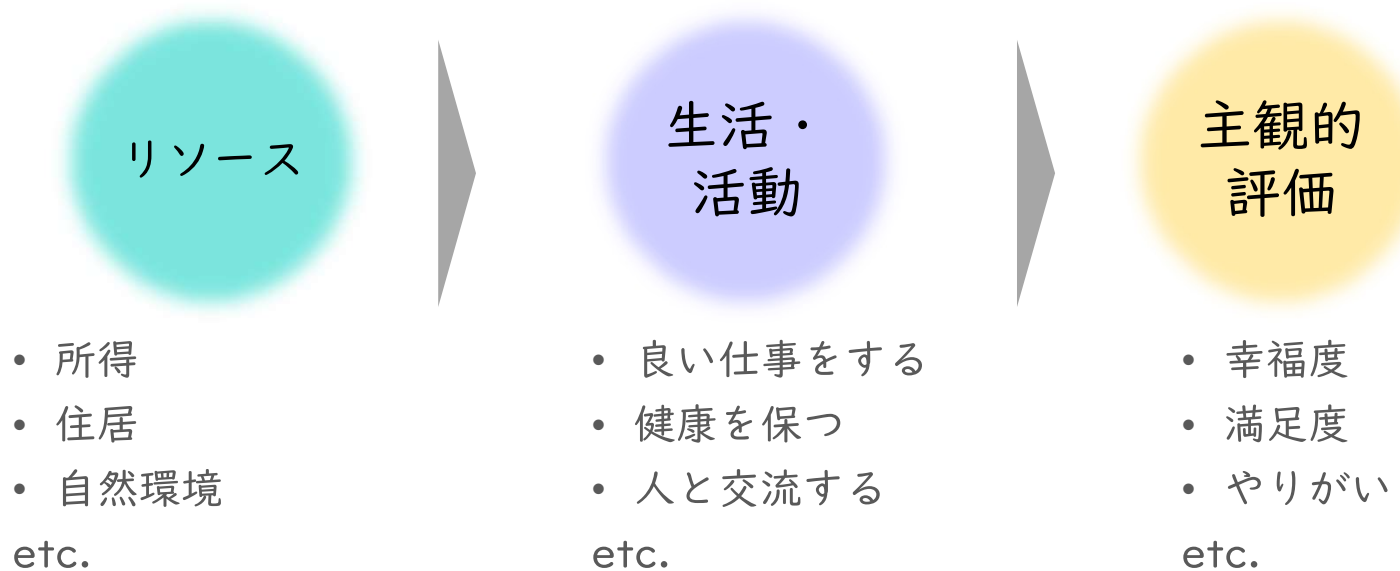
- 生産手段・収入、社会保障も企業依存
 - 企業セクターの外側で、個人が獲得しうる生産手段や社会的保護が極めて限られる
- 企業セクターを降る自由（=ケイパビリティ）が小さい

政府の役割

- 企業セクターの外側にリソースを投入
- 企業に頼らない生産手段、就業機会、社会的保護を手厚くする

日本社会のWell-beingを高めることは、企業に偏重した社会からの脱却と切り離せない

「Well-being」の概念を地図に、新しい社会を構想する



どのようなリソース・活動が必要なのか？ → 未知の「幸せ」のヒント

参考文献

- 大沢真理, 2001, 『非正規は差別されていないか』 上井 喜彦・野村 正実編 『日本企業理論と現実』 ミネルヴァ書房, 55-82.
- ———, 2020 [1993], 『企業中心社会を超えて: 現代日本を「ジェンダー」で読む』, 岩波書店.
- 禿あや美, 2017, 「雇用・労働における『自己決定』の確立」, 神野直彦・井手英策・連合総合生活開発研究所編, 『「分かち合い」社会の構想』, 岩波書店.
- 経済企画庁, 1992, 「生活大国5カ年計画」
- 内閣府, 2020, 「『満足度・生活の質に関する調査』に関する第4次報告書」 (3ページ) (<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/pdf/report04.pdf>)
- ———, 2023, 「経済財政運営と改革の基本方針2023」, (https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2023/2023_basicpolicies_ja.pdf)
- ———, 2023, 「満足度・生活の質に関する調査報告書 2023 ~我が国の Well-being の動向~」 (56ページ) (<https://www5.cao.go.jp/keizai2/wellbeing/manzoku/pdf/report07.pdf>)
- 文部科学省, 2023, 「教育振興基本計画 (概要)」, (https://www.mext.go.jp/content/20230615-mxt_boseisk02-100000597_02.pdf)
- 村上由美子, 高橋しのぶ, 2020, 「GDP を超えて-幸福度を測る OECD の取り組み」. 『サービソロジー』, 6(4), 8-15.
- 山本咲子, 2023, 「女性非正規雇用者の生活の質評価—ケイパビリティ・アプローチによる実証研究」, 明石書店.
- OECD (2020), How's Life? 2020: Measuring Well-being, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9870c393-en>.
- Osawa, Mari. 2001. "People in Irregular Modes of Employment: Are They Really Not Subject to Discrimination?" Social Science Japan Journal 4: 183-199.
- Sato, Hiroki. 2001. "Atypical Employment: A Source of Flexible Work Opportunities?" Social Science Japan Journal 4: 161-181.
- Sato, Hiroki, Osawa, Mari, and Weathers, Charles. 2001. "'Atypical' and 'Irregular' Labour in Contemporary Japan: The Authors Debate." Social Science Japan Journal 4: 219-223.
- Sen, Amartya K, 1995 [1992], Inequality Reexamined: Russell Sage Foundation; Harvard University Press.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. 2009. Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress.