



労働政策研究報告書 No. 116

サマリー 2010

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

ワーク・ライフ・バランス比較法研究
〈中間報告書〉

労働政策研究・研修機構

『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>』 サマリー

執筆担当者（初出順）

- ◎奥山 明良 成城大学法学部教授
- 池添 弘邦 労働政策研究・研修機構副主任研究員
- 川田 知子 亜細亜大学法学部准教授
- 水野 圭子 法政大学法学部講師
- 内藤 忍 労働政策研究・研修機構研究員

（注 1）◎は座長を表す。

（注 2）本研究のメンバーは、上記執筆担当者のほか、当機構 浅尾 裕 研究所長 兼 主席統括研究員である。

調査研究の目的

本研究は、法律学から考えられうる WLB を、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの主要 4 カ国における WLB 政策と日本のそれとを比較検討することを通じて明らかにすることを目的とする。ただし、本年度は中間的な報告にとどまるため、本報告書は、各国における WLB 政策の現状や国家のスタンスを描き出すことに主眼を置いている。

調査研究の方法と対象

比較法研究を行う理由は、諸外国における WLB 政策の近時の状況をアップ・トゥ・デイトなものにすること、諸外国の経験から、日本において WLB を実現していくための法的規制のあり方や手法について手がかりを得ていくことである。

比較法研究においては、日本の政策を概観して得た事項を踏まえ、1. 休暇・休業及びそれらにかかる(それらと一体の)手当、2. 労働時間 (1) 長時間労働規制 (2) 弾力的労働時間制度、3. 柔軟な働き方 (1) パートタイム (短時間) 勤務 (2) ジョブ・シェアリング (3) 派遣労働 (4) 在宅勤務 (5) 有期契約、4. 経済的支援 (社会保障や税制上の措置を含む。)、5. 差別禁止 (全体像並びに性差別及び非正規差別)、6. 妊娠・出産保護 (母体保護)、7. 保育サービス (1) 公的サービス (2) 民間サービス、8. その他 (1) 配転 (2) 労使団体、NPO/NGO、企業による取組み (3) 能力開発、就業促進支援を具体的検討事項とした。

調査研究結果の概要

1 日本の WLB 政策の現状と歴史

(1) 現状

WLB にかかわる政府の主な文書を見ると、i) WLB の定義については、いずれも概ね、仕事と生活の調和を挙げ、働く人々全般の生活を指していると思われる。また、ライフステ

ージに応じた生活状況も想定されている。

ii) WLB を目指す背景や目的、期待される効果については、ミクロには、働く人々個々人の生活と仕事との調和を図るべきことが述べられている。マクロレベルの問題としては、少子高齢化社会における人口減少への歯止め、労働力の確保、企業競争力の確保、持続可能な経済社会に向けての基盤の整備といったことが挙げられている。加えて、企業の側の側面に着目してみると、多様な人材の維持・確保や、それを通じた生産性の向上、企業競争力の維持・強化、といったことが掲げられている。

iii) WLB のための具体的施策について見ると、頻繁に取り上げられている事項は、① 労働時間、② 就業場所、③ 差別禁止・公正処遇、④ (出産・)育児・保育及び所得保障又は費用負担軽減、⑤ (女性・若年・高齢者に対する)能力開発・就業支援促進、⑥ 税・社会保険(の中立性)であり、これらが中心の問題であると言えそうである。

これらの事項について、男女や年齢など属性別で考えてみると、各事項のすべてがかかわり、明確には分類できないものの、強いて分けると、おおよそ、上記①のうち、時短については、主に青年・壮年期男性にかかわる問題であるが、①のうち後者の柔軟化と、②～⑥までは、事実として家庭責任を負っていることが多い女性の問題として、また、③⑤は高齢者の問題として、⑤は若年者の問題としても理解されていると考えられる。すると、WLB にかかわる個別問題の多くは、働く男女、特に女性の職業生活と家庭生活の両立の問題であるという仮説が成り立つ。

(2) 歴史

日本の WLB 政策において、当初は職業生活と家庭生活の問題として男女の機会均等政策の片方の車輪として政策的に取り上げられていたこと、次いで、少子化対策の流れの中で育児と仕事の両立支援がクローズアップされ加えられたこと、この過程で男女の働き方の見直しや多様な働き方の実現が取り上げられ加えられたこと、さらに後には若年者や高齢者の雇用労働問題等が社会問題化してきたことから、これらの問題も含めて議論されてきたことを確認できる。すると、先の仮説は政策史の概観を通じて証明できる。

ただ、現実の WLB とは、少子化対策や多様な就業形態の選択可能性、若年者や高齢者、さらには未婚者の生活と仕事の両立等の問題であるということもまた事実である。したがって、WLB 政策の全体像とは、女性労働問題を中核としつつも、その外延が広がりを持つ雇用労働問題の総体とでもいふべき多面的な側面を有し、また、さまざまな社会的及び法規範的価値を包み込むものであると言える。

2 諸外国の WLB 政策の比較

個別事項の比較については、後掲、概要表サマリー版を参照。以下は、各国 WLB 政策の総体的な特徴等比較である。

(1) WLB にかかる国のスタンスと特徴

WLB にかかわる総体的な政策を国として掲げている国はドイツとイギリスである。それ

らの国の政策では家族が対象とされており、働く男女が家族的責任を果たし得るようにするための休暇・休業及び経済的保障や保育サービスといった、特に子の養育の問題と仕事との両立が中心となっている。フランスは、伝統的に家族政策に対して積極的である反面、明示的な WLB 政策を打ち出しているわけではない。しかし、フランスでは、ドイツやイギリスと同じように家族を対象として WLB をめぐる個別政策を採っている。また、アメリカでは、連邦政府としての明確な政策的取組みはないものの、少なくとも連邦議会のレベルでは、働く家族と仕事の両立支援に向けた取組みを行うべきであるとの認識が見られる。このように、検討対象の各国については、WLB 政策とは実質的に家族にかかわる政策であると言える。

(2) WLB にかかる国のスタンスの具体的制度とのかかわり

各国における WLB にかかわる個別の法制度は、必ずしも WLB にかかわるものとして新たに措置されているわけではなく、既存の制度を活用して行われている場合が多い。したがって、WLB にかかわる個別の法制度は、結果的に WLB に寄与していると評価しうる場合もある。加えて、WLB にかかわる個別の法制度が存在しているからといって、必ずしも国家的統一的施策が存在しているわけではない。したがって、WLB にかかる国家的総体的政策の有無が、必ずしも直ちに WLB にかかわる個別の法制度の有無やあり方に直結しているわけではないと言える。むしろ、国が労働(市場)に着目して、どのような理由で、どのように介入しようとしている(していた)かが、WLB にかかわる政策としての個別制度の在りようを形成していると言える。このように見てくると、日本の WLB 政策に沿って各国の法制度やその他の政策を見た場合、検討した各国では、必ずしも体系的統一的に、かつ法的にも、明確な規範的価値の体现という形で WLB 政策が実施されているわけではないと言えそうである。

(3) 国による WLB 政策の中核と構造

国によって方向性は異なるとはいえ、長期的な国の在り方を考えるとき、労働力である国民とそれを支える家族や家庭、労働力の再生産と良質な労働力の育成という観点は、国の生産性や経済成長、また、安定的な国際競争力の確保という問題にとっては不可欠のものであることから、これらを実現可能なものとしていくための目前にある対処すべき課題として WLB は捉えられているように思われる。先のような観点を考えるとき、現在の生産性等を維持しながら国の長期展望を考えていくためには、どうしても現在の家族・家庭や労働市場が抱える問題を無視することはできないため、仕事と家庭・家族の両立、とりわけ、貴重な労働力としての女性の能力発揮と、そのための性別役割分業の変革、性差別の禁止、育児等休業の保障、その間の経済的保障、また、男性も家族的責任を果たしうる社会的環境を整えること(労働時間規制、柔軟な働き方の保障、保育サービスの提供など)が極めて重要な政策課題となってくると考えられる。このような視角から見れば、総体的な WLB 政策の中核は、これまでは、むしろ女性に対する差別禁止と、それとペアで車の両輪を形作る育児等休業の保障及びその間の経済的保障こそ、これに当たるものと考えられるだろう。す

ると、これら以外の問題、つまり、年齢差別禁止法制や就業促進等労働市場政策は、相対的に WLB 政策の周辺的な問題として、また、新たな問題として位置付けられるということになる。このように、WLB にかかる総体的政策は段階的重層構造をなしており、同時に、全体的に見て多様な視点を含む極めて多面的なものであると理解できると考えられる。そして、全体を指して「広義の WLB」と呼ぶことができよう。一方、先に述べた女性労働、とりわけ差別禁止や育児責任等の観点は「狭義の WLB」と言うことができるだろう。

3 検討

各国における総体的な WLB 政策との対比で、日本の WLB 政策の特徴や位置付けを描き出し、その上で、日本の WLB 政策の法規範的根拠を見究めようとする。なお、以下の見解は必ずしも研究会メンバー全員の共通認識ではない。

(1) 日本と諸外国との若干の比較

日本は WLB 憲章という形で明確な政策を掲げている点、また、社会経済のさまざまな変化に対応しつつ持続可能な経済社会を構築していくための手段として WLB を位置付けている点で、ドイツに近いと考えられる。ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおいては、WLB 政策の明確さ（目に見える形で政策を掲げていること）や具体的施策への結実という点で大きな違いはあるものも、いずれの国も家族を中心とした政策を志向しているとの評価が可能であろう。他方、日本では、家族よりもむしろ、雇用労働者全般、加えて近時では、働く人々全般を対象とした議論が展開されている。したがって、日本の WLB 政策は、包括性があるという意味で諸外国と大きく異なるという特徴があると言える。

WLB という考え方に基づく政策は、現代社会においてさまざまな要因の下にさまざまに生起する社会政策的問題に対して政策対応が可能であると考えられることから、大きな利点を有すると思われる。しかし、日本の WLB 政策が包括性を有することが、他国に比して優れていることを必ずしも意味するわけではない。すなわち、WLB 政策のフォーカスがぼやけ、国として何をどのようにして目指すのかが曖昧になりうるという問題も考えられる。例えば、WLB 政策が広く国民に向けて発信されているにもかかわらず、受け手の国民の側が国の明確な意図を理解しにくい状況を生み、かえって、何についてどのような形で行動すればよいのか混乱を招きかねない。不透明な社会的規範しか受け取ることができないのではないかという懸念も生じさせよう。また、限りある政策資源の投入の点で、相対的に重要ではないかと思われる事項が、他の事項に比べて劣後した位置付けを与えられてしまうという懸念も考えられなくはない。

とはいえ、上述のように現在の WLB とは、女性に対する差別禁止と男女双方が家庭・家族責任を果たせるようにするということがペアになっている「狭義の WLB」と、働く人々全般を対象とした仕事と生活の調和という「広義の WLB」で構成されていると考えられる。特に近年では、未婚者や子供を有しない夫婦、若年や高齢といった年齢にかかわらず、働く人すべてに向けて仕事と生活の調和が重要な政策的課題とされていることもまた、確かな

事実である。

そこで、「狭義の WLB」を中核としつつも、「広義の WLB」にも目を向けながら、日本の WLB 政策が有する法規範的根拠を明確にすることが、先のような問題を乗り越える試みとして意識される必要が生じるのではないかと思われる。このような検討は、法政策的には将来の WLB 議論への貢献が期待されうるであろう。

(2) 日本の WLB 政策の法規範的根拠

伝統的な雇用労働法は、憲法 25 条の理念が反映されている同 27 条に基づいて措置されてきた。したがって、国家が強行法規など強力な法的手法を用いて労働者を保護していくためには、雇用労働の場面すなわち職場において、生存権とのかかわりが特に深い労働条件事項について、経済的側面などにおいて労働者よりも強い立場にある企業・事業主によって不利益を受けうるような問題に限られていると言える。加えて、憲法上承認されている人権や平等といった基本的人権にかかわる問題についても、これが職場において、特に労働条件事項と関係がある場合、法律制度を通じて国家が介入し、労働者を保護していく法規範的根拠となりうる。

しかし、WLB 政策における働く人々の「仕事」以外の「生活」上の問題は、総じて完全に私的な事柄であり、「何を」「どのように」「するか」・「しないか」という選択判断は、企業や事業主とは無縁な完全に個人の自由の領域に属する事柄である。ボランティアや地域活動と同様に、妊娠・出産・育児・介護といった再生産活動も、個人の選択判断に委ねられているという意味では同次元の問題である。したがって、働く人々の私「生活」上の問題について、国は法律制度をもって介入することに極めて禁欲的でなければならないと考えられる。したがって、私「生活」が「仕事」の影響によって「調和」を欠くと考えられる場合であっても、私「生活」とかかわりがある「仕事」の場面での問題について、国が直ちに何らかの法的規制を行うべきであると考えすることはできないということになる。

では、WLB 政策は何を法規範的根拠としていると考えるべきか。日本の政策史や諸外国の WLB 政策を通覧した結果から考えられるように、その核心は、女性の能力発揮を妨げる雇用における差別の是正と、女性が現在でも事実上多くを負っている育児等家庭・家族責任と仕事との調和であると評価できよう。したがって、WLB 政策の法規範的契機及び根拠は、憲法 14 条 1 項にいう「男女平等」ないし「性差別禁止」であると解される。加えて、実態を踏まえた政策の経緯などから考えれば、平等・差別禁止をサポートする育児等家族責任との両立支援が、補完的に憲法 14 条 1 項における法の下での平等規定に含まれていると読み込むことも可能と考えられる。すると、法規範的価値に基づいて政策的に非常に重要な位置づけを与えられる WLB 政策とは、「狭義の WLB」、すなわち差別禁止ないし男女平等と育児等家庭責任ということになる。

しかし、身体的物理的に労働から解放される状態を可能としなければ、働く人々は家庭・家族責任を果たすことができないため、長時間労働を削減したり、育児介護以外の休暇・休

業が保障される必要がある。だが、これらの問題は、法規範的には、狭義の WLB とは異なり、男女平等が契機となるわけではなく、従来どおり、憲法 27 条 2 項に基づく労働基準法など一般的労働条件規制にかかわる問題であると認識される必要がある。したがって、基本的には、生存権に根ざした規制である。

この点、近時の雇用労働法理論の発展に目を向けてみると、憲法 13 条論議が非常に重要な役割を果たすように思われる。一つには、個別具体的な権利性が認められていないとしても、一般的な幸福追求権に考慮を払った政策判断が求められるという点で、憲法 13 条は WLB 政策にとって重要な位置づけが与えられるように思われる。また、私「生活」に関して真に自律的な選択判断を可能にできるようにすることと表裏の関係で、「仕事」の面でも自己決定できるようにすること、すなわち憲法 13 条に基づく自己決定可能な政策も重要であると考えられる。

すると、「広義の WLB」にかかわる問題は、憲法 14 条 1 項に基づく平等原則を補完するという意義においての憲法 27 条 2 項と 13 条によって実現が目指されるべきであろう。

このように考えてくると、WLB 政策の法規範的根拠としては、平等原則を定める憲法 14 条 1 項を中心に、補完的に、伝統的な労働条件規制根拠である憲法 27 条 2 項（また、その根底にある憲法 25 条）、加えて憲法 13 条であると考えられよう。また、法規範的根拠に埋め込まれている価値を WLB の実現に向けた具体現実の実体法規制としていくためには、関連する法制度間の有機的連携が図られていく必要があると考えられる。

さらに、WLB 政策を上位から下位に降りてみると、国家戦略 → 法規範的論拠(に基づく事項) → 個別具体的法規 → 労働契約(就業規則) → 労働契約の運用、という階層構造が見られることになるが、職場における WLB を政策として行っていく場合、最下層である労働契約の運用の場面で問題となる。このことから、例えば一般的労働条件の底上げ規制について考えていくには、労働契約にかかる規制についても同時に考えていく必要があるということになる。

報告書の構成（もくじ（抄））

研究の概要

諸外国における WLB にかかわる法制度等概要表〈中間報告書〉

I 研究の趣旨・目的

II 日本の WLB 政策の現状と歴史

1 現状

2 歴史

III 諸外国の WLB 政策の現状と歴史

第1節 ドイツ

第2節 フランス

第3節 イギリス

第4節 アメリカ

第5節 諸外国間比較

IV 検討

1 日本と諸外国との若干の比較

2 日本のWLB政策の法規範的根拠

3 今後の検討課題

主要文献リスト *ドイツ、フランス、イギリス、アメリカに関する文献は、報告書中Ⅲの該当節末尾を参照。

浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報 1609号（2005年）

浅倉むつ子「労働法と家族生活—「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）

大内伸哉「労働法学における「ライフ」とは」季刊労働法 220号（2008年）

大内伸哉「労働法が「ワーク・ライフ・バランス」のためにできること」日本労働研究雑誌 583号（2009年）

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」成城法学 73号（2005年）

神尾真知子「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局『総合調査報告書 少子化・高齢化とその対策（調査資料 2004-2）』（2005年）

菅野淑子「少子化対策と労働法」日本労働法学会誌 106号（2005年）

衣笠葉子「少子社会における仕事と家庭の両立支援策の展開と課題」近畿大学法学 55巻 2号（2007年）

島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報 66巻 9号（1994年）

高島淳子「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）

西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004年）

橋本陽子「短時間正社員・短時間勤務制度—ワーク・ライフ・バランスと労働法」ジュリスト 1383号（2009年）

両角道代「職業生活と家庭生活の両立と法」『岩波講座 現代の法 12 職業生活と法』（岩波書店、1998年）

両角道代「ワーク・ライフ・バランスの基本原則」大原社会問題研究所雑誌 594号（2008年）

「2008年労働政策研究会議報告・ワーク・ライフ・バランス（WLB）の現状と課題【パネルディスカッション・討議概要】」日本労働研究雑誌 583号（2009年）

和田肇「業務命令権と労働者の生活権」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第7巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000年）

諸外国におけるWLBにかかわる法制制度等の概要表＜中間報告書＞サマリー版

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
1. 休暇・休業及び手当				
(1) 年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> 労働者及び労働者類似の者に契約関係 6 カ月間の存続により暦年で最低 24 週日の休暇を保障。 休暇時期設定に当たり、使用者は労働者の希望を考慮する必要。 連続付与が基本だが、分割する場合でも最低 12 週日の連続付与義務。 	<ul style="list-style-type: none"> 同一使用者の下で最低 10 日間の実労働に等しい労働を行った場合、1 労働月当たり 2 日半の年休権が発生し、休暇日数は 30 日を超えないとされる。したがって、30 日＋週休日で 5 週間の休暇を保障。 	<ul style="list-style-type: none"> 適用対象は worker（一定の自営業者を含む）。 年間 4 週間の休暇を保障。 退職の場合を除き手当に代えることはできない。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定法による規制なし。 なお、使用者（エンプロイヤー・ハンドブック）又は協約に基づく任意の定めはある（勤続年数に応じた日数通増付与）。
(2) 育児介護休業	<p>【出産休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前 6 週間産後 8 週間の就労禁止。 医師の証明書により母子の生命及び健康を害するおそれがある場合、禁止期間の前であっても就労は禁止。 妊婦である労働者が積極的に就労意思を主張した場合、就労は許されるが、この主張はいつでも撤回可能。 出産後の最初の 1 カ月間に、医師の証明書により就労能力が完全ではないとされた女性には、出産後の就労禁止期間の終了後、その能力を超えて労働に協力させられてはならないと規定。 <p>【両親時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> 子供が同一世帯で生活し、その子を養育・世話する被用者には、子が満 3 歳になるまで合計 36 か月分の育児休業請求権がある。 使用者の同意を得て、1 年までは 	<p>【出産休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前 2 週間産後 6 週間を含む計 8 週間の就労禁止。 出産にかかる医療費は出産保険でカバー。加入期間 10 カ月の被保険者であること、800 時間の就労又は最低賃金の 2030 倍に等しい保険料を支払っていること、最低 8 週間労働を停止していることを要件に給付がなされる。保険料は、賃金の 12.8% が使用者、0.75% が労働者の負担。 <p>【父親休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> 普通出産の場合最長 11 日、多胎出産の場合最長 18 日。分割不可。 加入期間 10 カ月、6 カ月間に少なくとも最低賃金の 1050 倍に等しい保険料を支払っていること又は 3 か月か 90 日の間に少なくとも 200 時間就労していること、全ての雇用労働を停止していることを要件に給付がなされる。手取基礎日額全額保障。 	<p>【出産休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> 【休暇】 52 週間。出産予定日 11 週間前から取得可能。産後 2 週間（工場勤務の場合は 4 週間）は強制休業期間。employee であることが要件。休暇中、休暇を取得しなければ適用されていたすべての契約上の利益（報酬を除く。）を得る権利。休暇終了時、休暇前に就いていた職と同じ職に、休暇を取得しなかった場合と同様の条件で復帰する権利。 【給付】 39 週間の法定出産給付。最初の 6 週間につき平均賃金の 90%、後の 33 週間につき週 £123.06 もしくは平均賃金の 90% の低い方。出産予定週から数えて 15 週間目に入るまでに 26 週間の継続雇用があり、週給 £95 もしくは月給 £412 以上の収入があることが要件。 <p>【父親休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> 【休暇】 出生：出生から 56 日間以内に連続した 1 週間もしくは 2 週間のいずれか 1 回のみ。出産予定週から 	<ul style="list-style-type: none"> 連邦レベルでは、家族医療休暇法、州レベルでも、類似の休暇法が制定されている。 連邦法では、従業員数 50 人以上の企業に雇用される者が年間 1250 時間就労した場合に 12 か月で 12 週間の無給休暇を付与。なお、州によっては連邦法より低い資格要件を設定。 カリフォルニア、ニュー・ジャージー、ワシントンの 3 州では、既存の労働不能保険の一部として、育児休業保険制度（保険料は全額労働者拠出）を創設している。

	<p>子が満 8 歳になるまで繰り返し延べ可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両親の分担取得、両親いづれかの単独または同時取得が可能。 ・期間中、使用者の同意を得て、週 30 時間以内の就労が可能。 <p>【両親手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・基本支給月額額は、€1800 を上限とする子の出生前の平均賃金の 67% (最低€300)。 ・特例により、 ・低所得者、多胎児出生、兄弟姉妹がいる場合などには加算される。 ・無所得者・低所得者には最低額が保障される。 ・パートタイム就業の場合は再算定される。 ・所得制限なし。 ・最長受給期間 14 か月 (片方の親は最長 12 か月で、もう一方の親が休業する場合に 14 か月の受給が可能)。 ・費用は連邦政府が負担。 	<p>【育児親休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低 1 年の勤務年数ある労働者が取得可能。 ・労働契約停止型 (終日休暇タイプ) と短時間労働タイプの 2 種。 ・最長で子の 3 歳の誕生日に終了 (最長 1 年間で 2 回更新可)。 ・子に重大な疾病、事故、障害がある場合は最長 1 年延長可。 ・復職後、職業教育を受ける権利あり。 <p>【子供の病気等のための休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 16 歳未満の子が診断書で証明される疾病・事故の場合に 1 年につき最長 3 日の無給休暇取得可。 ・子が 1 歳未満又は 16 歳未満の子が 3 人以上の場合には最長 5 日。 <p>【親付添休暇】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・扶養する子が重大な疾病、事故、障害により付添を必要とする場合のパートタイム労働をする権利。 ・労働契約停止型の選択も可能で、当初は最長 4 か月。 	<p>数えて 15 週目に入るまでに 26 週間の継続雇用があり、子の生物学上の父親もしくは子の母親の夫・パートナー (同性含む。) である「被用者」であることが要件。また、子の養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇中の権利、休暇終了後の復帰、等は、出産休暇と同じ。</p> <p>【給付】 最長 2 週間の法定父親給付。週 € 123.06 もしくは平均賃金の 90% の低い方。父親休暇取得の要件に加え、直近 8 週間の週給が一定額を下回らないことなどが要件。</p> <p>【親休暇】 1 人の子につき 5 歳になるまで 13 週間。1 人の子につき 1 年間当たり最長 4 週間で、単位は 1 週間。1 年間の継続雇用要件あり。給付なし。</p> <p>【被扶養者のためのタイム・オフ】 被扶養者の負傷、疾病、出産、事件・事故への巻き込まれ、あるいはケアの手配等への対処のために、労働時間中に合理的長さのタイム・オフを取る権利。被扶養者は、被用者の配偶者、子、親、一定の同一世帯居住者。・継続雇用要件なし。給付なし。</p>	
<p>2. 労働時間</p> <p>(1) 長時間労働規制</p>	<p>【労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1 日 8 時間を超えてはならない。ただし、6 か月間平均で 8 時間を超えなければ 1 日 10 時間まで延長が可能。労働協約又は労働協約に基づ 	<p>【週法定労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 35 時間 ・最長労働時間規制は週平均最長労働時間 (継続 12 週平均で週 44 時間)。部門別協約・協定締結後のデクレにより 	<p>【労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 17 週の基準期間中、時間外労働を含めて各週平均 48 時間以上労働しないようにするため、使用者はあらゆる合理的な措置を取らなければ 	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦レベルでは、公正労働基準法が、週 40 時間を超える労働に対して 1.5 倍の割増賃金の支払いを義務付け (間接規制。純粋な長時間労働規制ではない)。

	<p>く事業所協定あるいは個別契約によって、1日8時間労働規制を適用除外とすることも可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日曜日及び法定祝祭日は0時から24時まで就労不可。 <p>【時間外労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働は「特別な場合の例外」（非常時、監督官庁の許可を受けた場合）に認められる。 ・労働協約によって1年間に60日を最高限度として1日の労働時間を10時間まで延長する場合、時間外労働が可能。 <p>【休憩時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・使用者は労働時間の長さに応じて予め決められた休憩時間を労働者に与える義務。 ・休憩時間は少なくとも15分毎に分割取得可能（最低分割時間）。 ・使用者は、労働時間が6時間を超える場合に労働者を休憩時間なしに雇用してはならない（最長連続労働時間）。 <p>【休憩時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の終了から次の日の開始までの間に最低11時間の休憩時間を置くべきことを法定。 <p>【深夜・交替労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・深夜・交替労働者の労働時間は、労働科学により人間らしい労働の形成として確認されている知見に従い設定されなければならない。 ・深夜労働が労働者の健康に害を及 	<p>週平均46時間を超えないと定められる場合、特定の部門・区域・企業で一定期間労働時間の超過が認められる場合、上限は46時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週絶対的最長労働時間（48時間）。業務量が一時的に以上に増加する場合、週60時間が上限。 <p>【一日の法定労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10時間。ただし、デフレに定められた条件を満たす非典型型協定により変更可能。 ・拡張適用された部門別協定、企業協定、事業所協定により最長12時間まで延長可。 <p>【休日・休憩時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則として、同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させてはならない。 ・与えられる週休日は少なくとも24時間。 ・日々の労働の後、連続して最低11時間、労働から離れる休憩時間が与えられなければならない。 <p>【深夜労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・21時から6時まで。 ・深夜労働は8時間を超えてはならない。 ・深夜労働が一定の週に集中する場合は40時間を超えてはならない。 ・深夜労働が緊急に生じた家族にかかると義務と両立しえないとき、労働者は深夜労働を拒否することができ（解雇事由とならない）、また、日勤への配置 	<p>ならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ただし、労働者は使用者と規制を適用除外する「オプト・アウト」の合意（書面）が可能。 <p>【休日・休憩時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24時間ごとに連続した11時間以上の休憩時間を取る権利を保障。 ・7日間ごとに24時間以上の中断されない休日の権利を保障。 ・適用対象者はworker（一定の自営業者を含む。）。 <p>【深夜労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協約により22時から7時までの時間の7時間を指定しない限り23時から6時までに行われる労働が深夜労働。 ・17週間の基準期間を通じた通常の労働時間は、24時間ごとに8時間を超えてはならない。 ・労働者は深夜労働に就く前に無料の健康診査の機会を与えなければならぬ。深夜労働に従事後も、定期的に無料の健康診査の機会を与えなければならぬ。 	
--	--	--	---	--

	<p>ばす場合、世帯に要保護児童あるいは要介護親族がいる場合に、それぞれ屋の仕事を配転することを要求する権利を労働者に認める。</p>	<p>を要求できる。</p>		
<p>(2) 弾力的労働時間制度</p>	<p>【変形労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6ヶ月間で平均して8時間を超えなければ、1日の労働時間を10時間まで延長可能。 <p>【フレックスタイム制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「単純フレックスタイム制」：1日の労働時間の長さが決められている。 ・「弾力的フレックスタイム制」：1日の最長労働時間の枠内で出勤を決定できる。 ・「可変的労働時間制」：コアタイムが定められていない。 <p>【労働時間口座制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協約上の制度。 ・残業時間を貯めておいて、それを利用して労働者が自分の希望で休日を取ることができる。 ・所定労働時間と実働時間（時間外労働を含む。）の差を計算し、それを労働者個々人の労働時間口座に預金のように貸し又は借金のよう借りとして記録。 ・短期口座：貯蓄した労働時間を手当や有給休暇等として出し入れして利用し、一年以内に清算。 ・長期口座：清算期間が長く、長期的スパンでの労働時間調整が可能。 ・短期口座の方が普及率が高いとされている（長期口座導入企業は7%と 	<p>【フレックスタイム制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・デクレが定めた時間数の限度内である週の労働時間を別の週に繰り越せる制度。割増賃金を与えることなく労働時間の延長が可能。 ・労働者からの申請により、企業委員会又は従業員代表委員の反対がない場合に実施可能。労働監督官等に対する事前通知。 ・または、労働者の個別同意により、労働監督官の承認を得て実施可能。 <p>【変形労働時間制】 協約の締結が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2008年法制定後： <ul style="list-style-type: none"> ・週法定労働時間を超過する定めがある協定を締結する必要。また、変更条件（賃金、欠勤、出勤の扱い）、変更期間、割増賃金の差し引く上限等定める必要。 ・年単位：1607時間を超えた場合に割増賃金が発生。 ・複数週単位：協定で定められた期間の週平均で35時間を超えた場合と、協定で定められた週当たりの変形労働時間数を超えた場合に、割増賃金が発生。 	<p>【弾力的勤務制度】</p> <p>【対象者】 26 週間継続雇用される employee で、①17 歳未満の子の養育責任を有する（予定の）母親、父親、養親、後見人、里親、これらの者の配偶者・パートナー等、もしくは②成人（18 歳以上）の配偶者・パートナー、親戚、同居者の看護・介護を行っている（行う予定の）者。</p> <p>【内容・種類 等】 同一使用者に対し12 か月に1 回、弾力的に働くことを申請する権利を有する。申請できる労働条件の変更は、(a)労働時間の変更、(b)労働時間帯の変更、(c)就業場所（自宅と会社間）の変更、等。</p> <p>【手続】 申請後、協議の開催（同僚同伴権を保障）、決定の通知、被用者の異議申立て、異議申立て協議、異議申立てに関する決定などの手続を法定。</p> <p>【使用者の拒否理由】 (a)追加的な費用負担、(b)顧客の需要に対応する能力への悪影響、(c)既存従業員間で業務を再編することが不可能であること、(d)追加の人員採用が不可能であること、(e)品質への悪影響、(f)企業業績への悪影響、等。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・制定法における定めなし（なお、強いて挙げれば、ホワイトカラー・イグゼンプション制度。）。 ・民間企業における実態として、フレックスタイム等が存在すると思われる。

		されている。)					
3. 柔軟な働き方	(1) パートタイム勤務	【労働時間短縮】	<ul style="list-style-type: none"> 労働者の時間短縮請求権を法定。 従業員数15人以上の事業所で6か月を超えて働く労働者は3か月前までに申請。 使用者は合意を旨して労働者と協議し、経営上の支障がない限り希望を認める義務。 	<ul style="list-style-type: none"> 法定労働時間又は部門別あるいは企業・事業所協約によりその企業に適用される労働時間より短い時間の労働(年間1607時間より短い労働) 拡張された部門別協約、企業・事業所協定に基づいて、又は企業委員会・従業員代表委員の意見聴取の上、又は使用者の発意か労働者の要求に基づいて労働監督官に通知した上で、実施可能。 労働者が要求する場合 通常の短時間要求：企業・事業所協定、又は就業規則規定(労働者は規定要求可能。)に基づき実施。 家族を理由とする短時間要求：1回につき少なくとも1週間について要求可能。 なお、5. 差別禁止の項も参照。 	<ul style="list-style-type: none"> 弾力的勤務制度の一例として紹介されている。 なお、5. 差別禁止の項も参照。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定法による規制なし。 民間企業における実態として活用されている。 	
		【労働時間延長】	<ul style="list-style-type: none"> パート労働者が労働時間の延長を申し出た場合、使用者は、フルタイムのポストを補充する際に、差し迫った経営上の理由又は他のパート労働者の希望がこれを妨げない限り、同一の適性・能力であることを条件に、そのパート労働者の希望を優先的に考慮する義務(希望者複数の場合、使用者は公平に選択・決定する義務。) 	-----	<ul style="list-style-type: none"> 弾力的勤務制度の一例として紹介されている。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定法による規制なし。 民間企業における実態として行われている可能性がある。 	
			<ul style="list-style-type: none"> すべての派遣元に対し、連邦雇用エージェンシーの派遣許可の取得を義務づけ。 派遣元事業主は派遣労働者に対し原則として派遣先事業所において比較しうる派遣先労働者に適用される主要な労働条件を保障する義務。 派遣元が均等待遇原則に違反した場 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣労働は、一つの明確で一時的な業務を遂行する場合にのみ認められる(一時的な代替等労働、業務の一時的増大への対応、季節的雇用、職人的業務・工場又は商業の企業長の代替、農業経営の長の代替)。 経済的理由に基づく解雇の後6か月以内に派遣労働者を活用することは 	<ul style="list-style-type: none"> 5. 差別禁止の項を参照。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定法による規制なし。 既存法令の適用対象となるのみ。 なお、連邦雇用機会均等委員会には、派遣労働者等にかかる差別禁止法の適用に関するガイダンスを發出している。 	
	(2) ジョブ・シェアリング	<ul style="list-style-type: none"> パート・有期法により、使用者と労働者は、複数の労働者が1つのポストの労働時間を分割することの合意が可能。 					
	(3) 派遣労働						

	<p>置は貧困回避策)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・源泉徴収から控除する形で支給。 ・徴収する税よりも支給する児童手当の方が多く場合は税務署に申し出て所得税の中で調整し、それでも不足する場合は税務署に申し出れば不足分が払い込まれる仕組み。 ・全額、国 (74%)・州 (26%) 負担。 <p>【児童扶養控除 (家族給付調整)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所得課税額から児童の最低生活費 (食料、住居、被服 等) の額と保育・教育等費額を控除。 ・子供 1 人当たり、最低生活費につき年間€1932、保育等費につき年間€1080 (いずれも親 1 人分)。 <p>【児童付加手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・連邦児童手当法に基づく、公的扶助請求回避が目的。 ・18 歳未満の児童と共に生活し、当該児童が児童手当の給付対象である場合、その両親に支給される。 ・児童 1 人当たり月額€140。 ・受給期間は最長 36 か月。 ・所得要件あり。 <p>【年金期待権の保障】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の出生後 36 か月間 (子育て期の年金保険料を国が負担)。 ・子育て期間中に両親が仕事をした場合、就労に基づいて支払った保険料により生じる年金受給権が加算される (付加的加算)。 ・子が 4 歳から 10 歳までの間に平均水準以下の所得しか稼得できな 	<p>【家族手当】 連帯・保険・家族省の下、全国家族手当金庫、家族手当金庫が実施・運用。乳幼児受入手当 (諸手当を統合。3 歳以下の子を持つ家庭の 90% が給付対象)。受給者はフランス居住が要件 (外国籍者は正規滞在資格が必要)。子は、滞在、16 歳未満であること又は 16 歳以上 20 歳未満の場合は、169 時間に最低賃金の 55% を超えない収入しか得ていないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・【養育手当】 第 2 子から支給される「家族手当」、所得制限がかつけられつつ第 3 子から支給される「家族補足手当」、所得要件がかつけられつつ学用品購入などのための「新学期手当」。 ・【乳幼児受入手当】 ・【基礎手当】 第 1 子から支給。妊娠・出産手当€800 + 子が 3 歳まで€160。 ・【自由選択補足手当】 ・【保育方法自由選択補足手当】 親が子を保育所等に預ける場合の手当。月額所得一人親€350、カッブル€700 の就業があることが要件。 ・【就業選択補足手当】 親の一方が子育てのために就業を一時停止する場合の手当。所得制限なし。 <p>【単身家族援助】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・【一人親手当】 ・【孤児養育のための家族支援手当】 ・【障害児・病児援助】 	<p>控除は、控除すべき税額がない低い所得世帯には給付金を支給する制度。</p> <p>【就労税額控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用か自営で、通常週 16 時間以上働き、その仕事に対して報酬が支払われ、最低 4 週間働くことが予定されている者が、16 歳以上で 1 人以上の子の養育責任を有するか、16 歳以上で障害を持っているか、25 歳以上で通常週 30 時間以上働く場合が対象。 ・夫婦の場合、一方が控除。 ・控除額の決定要素は、夫婦・一人親か、労働時間が 30 時間以上か、障害の有無、重度障害の有無、50 歳以上の再就職者か、保育費用支出の有無など。 ・保育費用は子 1 人につき年間最大 €7,300 の控除 (給付)。 ・世帯の年間収入が €6,420 を超えると税額控除 (給付) が減少。 <p>【児童税額控除】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・16 歳未満の子もしくは全日制の教育が認められた研修課程にある 20 歳未満の子を養育する親・養親・里親が対象。 ・就労は要件ではない。 ・夫婦の場合、一方が控除。 ・控除額の決定要素は、0 歳児の有無、障害児の有無、重度 	<p>\$7.25。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・また、全米大都市には条例による設けられている生活賃金制度があり、1 時間当たり貧困線に等しい額を定めている (なおよそ \$10 超)。ただし、州政府等地方自治体と一定額以上の契約を締結している事業者の労働者についてのみ適用。
--	---	---	---	--

	<p>った場合、平均賃金を得て保険料を納めたものとして、被保険者の就労により生じる年金期待権は、平均賃金を得て保険料を納めた場合の50%から100%まで増し。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・【障害を持つ子供の教育手当】 ・【親付添手当】 看護休暇取得の際の所得保障。 ・【住宅補助手当】 家族給付受給者に対する補助。 	<p>障害児の有無等。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・世帯の年間収入が£6,420(家族要素のみ£50,000)を超えると、税額控除(給付)が減少。 <p>【保育バウチャー制度】保育費用について労働者の賃金から保育バウチャーとして天引きすることにより税金と社会保険料の賦課が免除される仕組み。1人の親につき年間£1,196まで免除可能。共働き夫婦がそれぞれ請求した場合が夫婦で£2,391まで免除可能。</p>	
<p>5. 差別禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・基本法：性、血統、人種、言語、出身国、出自、信仰、宗教、政治的見解を理由とする不利益及び優遇扱い禁止、 ・民法(一般平等取扱法制定以前の条文)：男女平等、性中立公募義務、 ・民法 612 条：性を理由とする賃金差別の禁止、 ・経営組織法：事業所における一般的な差別禁止、 ・社会法典：障害に基づく不利益取扱い、 ・パート・有期法：比較可能な労働者との差別禁止、時間・期間比例原則、 ・労働者派遣法：均等待遇原則等、 ・一般平等取扱法：包括的差別禁止(年齢差別禁止を含む)、 <p>による規制。</p> <p>【パート・有期法による規制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異なる取扱いを正当化する事由が 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働法典第 1 巻第 3 編(性別等を理由として差別されない)。また、間接差別も法定。) ・労働法典第 1 巻第 4 編(男女平等・性差別禁止規定。性別、家族の状況、妊娠を理由とする不利益取扱い禁止。法違反行為無効。なお、ポジティブ・アクションは可能)、 ・男女職業平等法、 ・全国協約・協定による規制。 ・派遣・パート差別禁止(派遣につき、正社員の代替に限定。パートにつき、パートの使用期間はフルタイムのそれを超えてはならない。労働時間と在職期間を考慮して、フルタイムで同じ職能資格の労働者の賃金と同価値でなければならない。) 	<ul style="list-style-type: none"> ・1970 年同一賃金法、 ・1975 年性差別禁止法、 ・1976 年人種関係法、 ・1995 年障害者差別禁止法、 ・2006 年雇用平等(年齢)規則、 <p>による規制。同一賃金法と障害者差別禁止法を除き間接差別の禁止が法定。また、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2000 年パートタイム労働(不利益取扱い防止)規則(比較可能なフルタイム労働者に比べ不利益に取り扱われない権利。比例原則適用。) ・2002 年有期被用者(不利益取扱い防止)規則(パート規則に同じ。有期契約により連続 4 年間を超えて雇用される場合、正当理由ない限り期間の定めのない被用者とみなされる。) ・2010 年派遣労働者規則(2011 年 11 月施行)(就業開始から 12 週間 	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦レベルでは、公民権法第 7 編による規制を中心に、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、年齢、障害を理由とする差別禁止が法定されている。 ・差別的取扱(直接差別)と共に、差別的効果(間接差別)も法定されている。 ・州制定法では、婚姻上の地位、家族的責任、子の親であることなど、連邦レベルでの規制とは異なった差別禁止事由も法定されている場合がある。 ・なお、連邦雇用機会均等委員会(家族に対するケア責任を有する労働者に対する差別的取扱いが、性別等既存法令の差別禁止事由に該当する違法な取扱いの具体例を掲げるガイダンスを)発出している。

	<p>ない限り比較可能なフルタイム労働者及び期限の定めなく雇用される労働者との差別的取扱いを禁止。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有期労働者に対し、使用者は、就労期間の長さに比例して、賃金その他の分割可能な金銭的価値を有する給付を付与する義務。 <p>【労働者派遣法による規制】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先の比較し得る労働者に適用されている主要な労働条件より劣悪な労働条件を派遣労働者に対して予定する約定は無効。 ・派遣元は派遣労働者に対して派遣先事業所における比較し得る労働者に適用されている主要な労働条件を保障することが可能(派遣労働者は派遣元に対し派遣先従業員との均等待遇を要求可能。) 		<p>を経た派遣労働者は、当該業務に従事するために直接雇用される場合と同様の労働条件(賃金、労働時間、深夜労働、休息時間、休憩、有給休暇等)が保障される。)、</p> <p>による規制。</p>	
<p>6. 妊娠・出産保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産前6週間産後8週間の就労禁止。 ・使用者は、労働ポストの新設及び維持の際、妊娠婦の生命及び健康の保護のために必要な予防的・具体的措置を講ずる義務。 ・肉体的重労働業務及び有害業務への就労の原則禁止。 ・時間外・深夜、日曜・休日労働の原則禁止。 ・請求に基づく1日1時間休憩付与。 ・妊娠中及び産後4ヵ月以内の解雇禁止。 ・就労禁止期間中は、健康保険による母性手当又は母性保護法による母性保護賃金の給付により賃金保障。 	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠状態を理由とする採用拒否、試用期間中の労働契約の解約、異動の禁止。 ・妊娠中、妊娠・出産にかかるとの間中及びその後の4週間の労働契約解約不可。 ・妊娠中又は産後に深夜業に就労する女性は、昼間のポストへの配属を求めることができる。 ・妊娠期・産後の女性の深夜業への従事は認められない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・妊娠・出産等により不利益を受けない権利が法定。これら事由による解雇は不正解雇として救済を受けられる権利。 ・産前ケアを受けるために有給で業務を離脱する(タイム・オフ)権利。 ・なお、1. 休暇・休業及び手当(2)育児介護休業の項のうち【出産休暇】も参照。 	<ul style="list-style-type: none"> ・制定法による規制なし。 ・健康維持組織(HMO)や集団健康保険(GHI)にかかるとして、法定法による規制において、妊娠・出産に係る処置を適用対象としている。

7. 保育サービス	<p>(1) 公的サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童・青少年扶助法による規制。 ・3歳以上の幼児に保育施設に通う権利を保障(3歳になった全ての子どもは幼稚園に入園する法律上の請求権を持つ)。このため各州は保育施設の整備を義務付けられている。 ・保育施設には、【保育所(0～3歳)】【幼稚園(3歳以上)】【学童保育(学児童)】の3種がある。 ・運営は各州に委譲されている。 ・施設の運営主体は、公立及び公益団体を中心とした私立。 ・【家庭託児(保育ママ・ソパ)制度】 <ul style="list-style-type: none"> ・主に満1歳くらいまでの乳児を半日あるいは全日個人の家庭で預かり保育する法定の制度。 ・親と保育者の私的契約に基づく。 	<p>【3歳未満の乳幼児保育】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・【保育所】2か月から3歳が対象。県又は市町村立。一保育所当たり30人から60人を預かり。保育者1人につき子供5～8人。保育は月から金、8時から12時間、7:30から18:30までの開所が多い。時間は厳密。保育料は所得水準による異なる。地方自治体や家族手当金庫からの補助金を受けている。入所率は1割程度。 ・【家庭保育所】2か月から3歳が対象。市町村が保育ママ(18～65歳。公衆衛生法典に基づく。)を雇用し運営する家庭内保育所。通常3人まで保育。保育時間に柔軟性(病児保育可)。 ・【就学前幼児教育】 ・【保育学校】3歳以上の幼児に対する無償の就学前教育の保障(教育法典に基づく)。保育施設と小学校の間に位置する教育機関。 	<p>【幼児教育施設/ナーサリー・スクール(ナーサリー・クラス)】・3～5歳の子どもに対する幼児教育と保育サービスを提供。開所時間は学期中の通常9～15時半。1日の場合と半日(午前・午後)の場合がある。</p> <p>【幼児教育施設/チャイルド・センター】】地方自治体が運営し地域で一元的に育児等に関するサービスの提供を行う施設。幼児教育、保育、一時預り、保健と家族の支援、育児支援、研修と就労支援など多角的なサービスを行う。平日8～18時まで開所。休日開所のところもある。</p> <p>【幼児教育施設/レセプション・クラス】】就学前の1年間、4～5歳の子どもが通うクラスで小学校に併設。学期中の平日毎日9～15時半まで。公立小学校に併設されている場合は無料だが、私立小学校の場合には有料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・貧困世帯に対する就労支援策の一環としての保育サービスが設けられている。 ・連邦政府は各州に補助金を提供するのみで、実質的な運営主体は各州であり、したがって、州ごとに規制は大きく異なっている。(一般的には、州からライセンスを取得し、補助金を受け取る。) ・連邦政府は、保育の質向上のため、監査等を実施している。 ・また、全米保育協会が、質向上にかかわっているようである。
(2) 民間サービス	<p>【企業内保育園】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公立よりも開園時間が長く、親の仕事時間に柔軟に対応可能。 ・運営主体は、企業のほか、教会、赤十字、福祉・教育団体など公益団体。 ・運営資金は、連邦・地方からの補助金、親からの負担金、企業からの資金。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両親自助グループとして、自主管 	<p>【企業保育所】人材確保と長期間就労支援。家族手当金庫から企業に経済的支援あり。</p> <p>【保育ママ】フリーの保育者が自宅で保育。行政の認可と衛生基準の充足が必要。保育料は保育ママに直接支払う。家族手当金庫からの手当あり。</p> <p>【親保育所】親の共同運営保育所。職業保育者を中心に親も保育に参加。保育料は子の数・収入によって決まる。地方自治体からの補助及び家族</p>	<p>【託児施設/デイ・ナーサリー】主に働く親のために託児を目的とした施設。対象は生後3か月から5歳まで。利用日や時間帯の選択可。時間は通常7～19時まで。</p> <p>【託児施設/チャイルド・マインダー】通常8歳未満の子を6人まで(5歳未満の子は3人まで)マインダーの家で保育。時間は通常8～18時までだが、多くがその他時間帯にも柔軟に対応し、週末も保育可能な</p>	<p>-----</p>

		理幼稚園、両親子供グループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどによる保育活動がある。	手当金庫からの手当あり。 【個別保育者】親が自宅に保育者を雇う。	場合あり。 【託児施設/ナニー】子どもの家に来て保育。何歳の子でも可能。 【幼児教育施設/プレスクール(プレイ・グループ)】非営利で親やボランティアにより運営。5歳以下の子どもが対象。	
8. その他					
(1) 配転	<p>【労働契約】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働契約が予定する範囲内であれば、使用者は労務指揮権の行使として配転可能。 労務指揮権を超える配転は、労働者の個別同意、変更解約の締結、変更解約告知による対処がなされる。 <p>【事業所組織法】</p> <ul style="list-style-type: none"> 配転は共同決定事項。 事業所委員会は、個別配転について同意拒絶可。 同意が拒絶されると配転は無効。 	<ul style="list-style-type: none"> 通常、労働契約において勤務地が特定されているため、遠隔地配転が行われることは少ない。 遠隔地配転について、平穏な家庭生活を送る権利の侵害として、配転を無効とした裁判事例がある。 	----	<ul style="list-style-type: none"> 法律上の規制は存しない。 なお、随意雇用のため解雇の脅威を背景に使用者は労働者を配転させることは可能だが、実態としてはそのような配転は行われておらず、その都度労働者と協議し行われているもよう。 	
(2) 労使団体、企業、NPO/NGO	<ul style="list-style-type: none"> 連邦家族省による【家族のための連合】経済界、労組、学者、企業トップがパートナー、各種プロジェクトの推進（企業文化改革、女性の社会進出、家族支援サービス等）。 【成功要因としての家族】プログラム、経営者・人事担当者、従業員代表委員会が対象。 【家族のための地域同盟】連邦家族省と商工会議所の合意から発展、地域ネットワーク活性化活動。 	----	<ul style="list-style-type: none"> 労使団体が直接的にWLBにかかわる施策を実施している例は見られないようである。 企業においては、法制度上の推進策が貧弱であるため、従業員確保や生産性向上等を企図した諸施策を実施しているもよう。 民間団体においては、企業や関係諸機関における取組をサポート等するため調査研究や具体的支援活動を行っているもよう。 	----	
(3) 能力開発・就業促進支援<略>	----	----	----	----	

<p>9. 国家のスタンス等</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 政府主導の積極的推進。 • 背景：出生率低下と少子高齢化、女性労働力の未活用、若年者の学力水準の低下、経済競争力への不安。 • 目的：持続可能な社会の実現、経済成長と社会安定化の原動力。 • 特徴：家族と仕事の調和、再配分・インフラ・時間政策、既存法制度の活用や適宜の見直し。 • 法制度等分析を踏まえた特徴：①多様な家族像を踏まえた新たな家族政策の影響、②新たな社会像や労働概念（雇用労働と家庭・社会的労働の同等評価）に基づく政策展開、③ドイツ固有のユーボラテイズム（政労使の三者連携、地方分権による地域連携、産官学の地域ネットワーク）の影響。 	<ul style="list-style-type: none"> • 政府主導でWLBを積極的に推進するものではない。 • 他方、家族政策については従来から積極的な政策が採られてきた。 • 背景：第1次大戦やスペイン風邪の流行による、兵力減少による国防力の減少、労働力減少による農業生産・経済力の低下。 • 1930年代からの家族政策の推進、家族手当制度の創設・拡充、年次有給休暇制度の創設、労働時間短縮の推進。 • 1960年代からの新たな家族形態に対する法的保護の創設 * 新たな家族形態に関しては、民事連帯規約（PACS）につながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> • 1997年以降、政府主導の「家族にやさしい政策」 • 背景：①EU指令の国内法化という課題、②社会的包摂（social inclusion）概念の影響（個人が労働市場から排除される原因の一つに家族等にかかる責任があるとして、これを軽減すること）。 • 特徴：上記背景に掲げたことに加え、①家族的責任にかかる「家族」概念の拡大、もつとも、②政策の根拠付けに少子化対策が挙げられ、なお、政府は不介入のスタンス、また、③貧困対策の色彩が濃い。 	<ul style="list-style-type: none"> • 政府主導の積極的推進は行われていない（もつとも、仕事と家庭の両立支援が労働生産性等に良い影響与えたとの認識から、連邦議会において国として適切な措置を取るよう求める決議が採択されている。）。むしろ、企業等民間が中心的役割果たす。 • 家族及びそれに関連する政策に関しては、労働条件規制（労働時間、最賃、休暇）面とともに、社会保障（医療、経済的支援）においても貧弱であり、低賃金・貧困層対策の色合いが濃い。 • 他方、差別禁止法制が雇用関係を強力に規制しており、これとの関連で、一応男女に中立的な育児等休業制度が連邦レベルで制定されている。
--------------------	---	---	--	--

(注) 本表は、各参集者が執筆した各国の記述に基づいて、事務局（池添）が作成したものである。「-----」は、依然調査中であることを表す。なお、本表は、中間報告書掲載の概要表を簡略化したものであるため、各国の詳細については、中間報告書掲載の概要表及び各国記述を参照されたい。

労働政策研究報告書 No.116 サマリー

ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>

発行年月日 2010年3月23日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 上野高速印刷

©2010 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)