



労働政策研究報告書 No. 151

2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

ワーク・ライフ・バランス比較法研究
〈最終報告書〉

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 〈最終報告書〉

まえがき

本研究は、当機構第2期中期計画における「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の在り方に関する調査研究」の一つとして行われたものである。

本研究では特に、非常に多義的に捉えられている「ワーク・ライフ・バランス」（以下、“WLB”という。）に焦点を当て、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要4ヵ国におけるWLB政策の全体像などを明らかにするとともに、各国におけるWLBにかかわる個別の政策・制度の内容を概観し、それらが各国の現実の企業社会・労働社会においてどの程度普及し、活用され、またどのような課題があるのか、さらに、日本にとって示唆的と考えられる事柄は何であるかを検討している。

その上で、日本におけるWLB政策の全体像を先の4ヵ国と対比して明らかにすると同時に、日本におけるWLBにかかわる政策・制度及びその実態を踏まえ、今後の日本においてWLBにかかわる個別の政策・制度をさらに推進していく上での検討の方向性を試みに提示している。

法的観点から見た場合、我が国では労働関係においてWLBに相当する概念は、労働契約法3条3項において「仕事と生活の調和」との文言により用いられている。また、WLBとのかかわりが非常に深い育児・介護の問題については、育児・介護休業法によって、その規制内容が多様で豊富なものへと漸次改正されてきている。さらに、労働時間の問題についても、例えば限時立法であった労働時間短縮促進臨時措置法が労働時間等設定改善特別措置法へと恒久法化されており、同法2条2項においては、事業主の責務として「子の養育又は家族の介護を行う労働者」も「特に配慮を必要とする労働者」に含め、事業主は、彼(彼女)らについて「その事情を考慮して」労働時間の設定等の改善に努めなければならないと定められている。加えて、日本においてWLB推進の契機の一つとなった少子化問題に関しては、少子化社会対策基本法が、また、次代を担う子の社会全体での養育の問題に関しては、次世代育成支援対策推進法が、それぞれ制定され、施策が進められてきている。

本研究が、それら既存の立法や関連する諸施策の今後の在り方を検討していく上で活用されるならば幸いである。

なお、本報告書のとりまとめは、当機構主任研究員 池添 弘邦 が行った。

2012年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山 口 浩 一 郎

ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書> 執筆分担（執筆箇所初出順）

氏名	所属	担当章・節
おくやま あきら 奥山 明良	成城大学法学部教授	第1章, 第3章, 第4章
いけぞえ ひろくに 池添 弘邦	労働政策研究・研修機構主任研究員	第1章, 第2章第3節（はじめに, 1, 2(1)(2)(5), まとめ）, 第2章第4節, 第3章, 第4章
かわだ ともこ 川田 知子	亜細亜大学法学部准教授（執筆時）	第2章第1節
みずの けいこ 水野 圭子	法政大学法学部講師	第2章第2節
いき のりこ 伊岐 典子	労働政策研究・研修機構主席統括研究員	第2章第3節（2(2)ア(イ), 2(3)(4)(5)）

（注）担当章・節が重複している場合は共著である。

「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」

サブテーマ「ワーク・ライフ・バランス比較法研究」

研究会メンバー

- ◎奥山 明良 成城大学法学部教授
- 川田 知子 亜細亜大学法学部准教授（執筆時）
- 水野 圭子 法政大学法学部講師
- 浅尾 裕 労働政策研究・研修機構研究所長
- 伊岐 典子 労働政策研究・研修機構主席統括研究員（2010年9月から）
- 池添 弘邦 労働政策研究・研修機構主任研究員
- 内藤 忍 労働政策研究・研修機構研究員（2011年7月まで）

（注）◎は座長を表す。

目 次

まえがき

執筆分担・研究会メンバー一覧

研究の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第1章 研究の趣旨・目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

第2章 ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス
法政策の全体像並びに現状及び課題

第1節 ドイツ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

1. 総論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

(1) 背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25

(2) 家庭（家族）と仕事の調和を重視したワーク・ライフ・バランス政策・・・・・・ 26

(3) 連邦家族省主導のワーク・ライフ・バランス政策・・・・・・・・・・・・・・・・ 27

2. 各論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 28

(1) 育児等休業及び経済的保障・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29

(2) 労働時間（長時間規制、弾力的制度）・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

(3) 柔軟な働き方（就業形態）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 38

(4) 保育サービス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41

(5) ドイツ政府による政策、労使・企業・地域の取組み・・・・・・・・ 46

3. まとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

(1) 国としての考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 50

(2) ドイツのワーク・ライフ・バランス政策の特徴・・・・・・・・ 50

(3) 企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制の在り方・・・・・・ 51

(4) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスや
ファミリー・フレンドリー施策・・・・・・・・・・・・・・・・ 52

(5) 日本への示唆・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 53

第2節 フランス・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

1. 総論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

(1) フランスにおけるワーク・ライフ・バランスのライフとは何か・・・・・・ 61

(2) 1936年有給休暇法と週40時間制の下でのワーク・ライフ・バランスの
ライフとは何か・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 62

(3) 週35時間制の導入・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 70

(4) 労働時間短縮政策から労働時間の延長へ ～フィヨンによるオプリー法の修正	74
(5) 2008年の労働時間法制の改正	76
(6) 家族政策	77
2. 各論	92
(1) 労働時間	93
(2) 休暇	100
(3) 手当・家族給付	104
(4) 保育サービス	114
(5) 柔軟な働き方	122
3. まとめ	129
第3節 イギリス	137
はじめに	137
1. 総論	137
(1) 「家族に優しい政策」の経緯と内容の概観	137
(2) 家族関係・構成の変化と労働市場の状況	138
(3) 労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の 実現に向けて望むこと	146
2. 各論	148
(1) 休暇・休業及び経済的保障	149
(2) 労働時間	181
(3) 柔軟な働き方	230
(4) 保育サービス	237
(5) ワーク・ライフ・バランス全般に係る企業と従業員の意識や対応等	246
まとめ	256
第4節 アメリカ	265
1. 総論	265
(1) 連邦雇用法制の様相とワーク・ライフ・バランスとの関係	265
(2) 価値観とワーク・ライフ・バランスとの関係	265
(3) 少子化とワーク・ライフ・バランスとの関係	266
(4) 連邦議会に見るワーク・ライフ・バランス政策の動向	266
(5) ワーク・ライフ・バランス推進の原動力	267
(6) 各論における検討課題	271
2. 各論	272
(1) 育児等休業及び経済的保障	274

(2) 労働時間（長時間規制、弾力的制度（正社員の短時間勤務 等））	296
(3) 柔軟な働き方（就業形態）	311
(4) 保育サービス	315
3. まとめと含意	323
(1) 国としての考え方	324
(2) 法の企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制のスタンス （法の役割）	324
(3) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスや ファミリー・フレンドリー施策	325
(4) 労働組合の役割	328
(5) 民間組織の役割	329
(6) 日本への示唆	330
第3章 日本のワーク・ライフ・バランス法政策の全体像並びに現状及び課題	335
第1節 総論	335
1. ワーク・ライフ・バランス政策の概観	335
2. 女性の働き方の視点	347
(1) 実情の概観	347
(2) 法政策の概観	349
3. 少子化対策の視点	350
(1) 実情の概観	351
(2) 法政策の概観	352
4. 男女の働き方の見直しの視点	354
(1) 働く個人の視点から見た男女の働き方の見直しと ワーク・ライフ・バランス	355
(2) 企業の人材活用等の視点から見た男女の働き方の見直しと ワーク・ライフ・バランス	369
5. 労働市場政策の視点	376
6. 行政関係団体、民間組織によるワーク・ライフ・バランス推進に係る取組み	380
第2節 各論	383
1. 育児等休暇・休業及び経済的保障	383
(1) 育児休業法の制定（平成3年）（概要）	383
(2) 育児・介護休業法への改正等（概要）	385
(3) 休業中の経済的保障	392
(4) 育児休業、育児のための所定労働時間短縮等の措置に係る実態	394

2. 労働時間—長時間労働規制 等	405
(1) 現行労働基準法における労働時間規制の概要と立法史概説	405
(2) 労働基準法改正による労働時間短縮政策の推進と 弾力的労働時間制度等の導入	409
(3) 労働時間短縮政策から労働時間設定改善政策へ	411
(4) 長時間労働等に係る実態と諸施策	413
3. 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度	419
(1) パートタイム労働法	419
(2) 弾力的労働時間制度	436
4. 保育サービス	445
(1) 乳幼児の保育制度と実態	445
(2) その他保育関連の制度と実態	460
(3) 企業による従業員のための保育関連制度と実態	463
まとめ	465

第4章 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討及び

日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の方向性	479
------------------------------	-----

第1節 総論—各国のワーク・ライフ・バランス政策の背景と全体像

1. ドイツ	479
2. フランス	481
3. イギリス	483
4. アメリカ	484
5. 日本	486
6. 小括	488

第2節 各論—各国のワーク・ライフ・バランス関連法制度等の現状と特徴

1. ドイツ	490
(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障	490
(2) 労働時間—長時間労働規制 等	491
(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等	492
(4) 保育サービス	493
2. フランス	496
(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障	496
(2) 労働時間—長時間労働規制 等	496
(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等	498
(4) 保育サービス	499

3. イギリス	503
(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障	503
(2) 労働時間－長時間労働規制 等	504
(3) 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度 等	504
(4) 保育サービス	506
4. アメリカ	508
(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障	508
(2) 労働時間－長時間労働規制 等	509
(3) 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度 等	509
(4) 保育サービス	509
5. 小括	512
第3節 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカのワーク・ライフ・バランス	
関連法制度等の比較検討と今後の日本における検討の方向性	514
1. 休暇・休業及び経済的保障	514
(1) 育児・介護休業法の規制の概要及び休業期間中の経済的保障	514
(2) 育休の期間と取得方法	515
(3) 育休期間中の経済的保障	516
2. 長時間労働規制	517
(1) 長時間労働規制に対する基本的アプローチ	517
(2) 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索	518
3. 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）	519
(1) パートタイム労働	519
(2) 弾力的労働時間制度	521
4. 保育サービス	523

研究の概要

研究の概要

研究の目的

本研究は、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして実施したものであり、現状において非常に多義的に解されている「ワーク・ライフ・バランス」（以下、“WLB”という。）という考え方の意味、とりわけ法的観点から見た場合の意味に焦点を当てて検討し、今後の日本における WLB をめぐる法政策に貢献しようとするものである。

『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞』（労働政策研究報告書 No.116。以下、本報告書において「中間報告書」という。）においては、日本における WLB 政策の歴史と現状を概観し、WLB にかかわる個別論点を析出した上で、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける、①休暇・休業及びそれらと一体的な経済的保障、②労働時間（長時間労働規制、弾力的労働時間制度）、③柔軟な働き方（就業形態や在宅勤務等）、④社会保障や税制上の措置を含む経済的支援（①におけるものを除く。）、⑤差別禁止規制、⑥妊娠・出産保護、⑦保育サービスをめぐる法制度の現状を概観し、また可能な場合、⑧配置転換、企業・労使・民間組織による取組み、能力開発・就業促進支援についても WLB にかかわる事項として取り上げ、先の 4 ヶ国と日本における WLB 政策の全体像を把握しようとした。

中間報告書では、加えて、日本における WLB は、雇用労働法制全般にかかわる様々な問題を包み込む非常に大きな広がりを持つものなのではないかと解し、WLB の中心的課題を析出しようとした。

その結果、WLB の中核（狭義の WLB）は、働く男女の問題であり、とりわけ性別役割分担という規範意識と不可分に結びついた女性の労働問題、換言すれば男女平等問題ではないかと指摘し、その上で WLB にかかる法的規範論を試みに提示した。

しかし、現実の企業・労働社会などにおいて、WLB 政策がどの程度の広がりとお行きをもって浸透しているのか、また浸透していないとすればそこにどのような課題があるのかなど、各国における WLB 政策の運用実態を見なければ、今後の日本における WLB をめぐる法政策のさらなる推進に対する示唆を得ることは難しいと考えられる。

そこで、この最終報告書では、以上のような問題意識に立って、中間報告書において検討事項とした論点のうち、検討事項を、①育児等休暇・休業及びその間の経済的保障、②労働時間規制（長時間労働規制等）、③柔軟な働き方（就業形態、弾力的労働時間制度）、④保育サービスに絞り込んだ。

そして、まず各国の「総論」において、先の 4 ヶ国における WLB 政策の全体像を、WLB 政策が問題となってきた背景や理由、その対象、当該国における雇用労働法制度の在り方などとの関係から再度丹念に検討するとともに、各国「各論」においては、上記 4 点に係る法

制度とその運用実態等について既存調査や文献等に基づく事例を示し、WLB にかかわる政策・制度・取組みが各国の現実の企業・労働社会においてどの程度普及し、活用され、またどのような課題があるのか、さらに日本にとって示唆的と考えられる事柄は何であるかを検討した。

その上で、日本における WLB 政策の全体像を先の 4 ヶ国と対比して明らかにするとともに、日本における WLB にかかわる政策・制度の現状及びその実態などを踏まえ、今後の日本において WLB にかかわる個別の政策・制度をさらに推進していく上での検討の方向性を試みに提示することとした。

研究結果の概要

1. 各国総論の要旨

WLB 政策導入・推進の契機として、ドイツ、フランス、日本では少子化対策としての視点が見られた。他方、イギリスとアメリカでは少子化対策の視点はなく、むしろ労働市場政策的視点があった。とはいえ、中長期的に見た国力、生産力、国際競争力の確保につなげていくという意味で、両者の WLB の捉え方に大きな違いはないと考えられる。

また、どの国でも程度の差はあれ性別役割分担意識があると認識されていることや、日本を除いて女性労働力率は M 字型カーブを描いていないものの、国民の意識の中長期的な変化、男性稼ぎ手・女性専業主婦モデルという家族関係あるいは家族構成・形態の変化を受け、当初は女性をターゲットとしていたが、現在では男性も含めた働き方の見直しや、労働市場における人材確保・離職防止というように視点の広がりが見られた。

こうした契機や背景を踏まえた国としての取組み方として、フランスやアメリカのように明確な政策を掲げずに WLB を進めている国がある一方、少子化対策や中長期的な国の生産性あるいは人材の有効活用といったいわば労働市場政策的視点をも併せ持ち、国として明確に政策を掲げている国として、ドイツ、イギリス、日本があった。しかし、国が明確な政策を掲げていないフランスやアメリカにおいても、他国と同じような視点をそれら国の WLB 政策の中に見出すことができる。したがって、国として明確な政策を掲げているかどうかという違いは実質的な意義を持たない。明確な政策を掲げようといまいと、また、積極性・消極性に程度の差はあれ、関係各方面に対して働き掛けている事実があることがその理由である。

また、程度の差があるため一概にはいえないが、特にドイツ、イギリス、日本では政労使のパートナーシップによって取り組まれているという実態が非常に興味深く、かつ、重要な事実と思われる。

実際の WLB 政策の進め方としては、いずれの国でも新規立法措置や法改正によって対応している。ただしこの点は、国が労働市場や経済市場に対してどのような理念・思想をもって臨むかということと強固に結びついていると考えられる。アメリカの連邦レベルでは、

WLB を企図した立法措置は連邦家族医療休暇法だけであるが、他国では WLB にかかわる様々な制度改正や新規立法を行っているからである。

主な関心事項を見ると、各国ともとりわけケア責任、すなわち男性を含め次代を担う子どもを持ち養育する働く親、特に女性にフォーカスした仕事と生活・家庭・家族とのバランスの確保が主要な関心事項であった。

関連する個別の法政策としては、子育て期にある働く親の休暇・休業法制、またその間の経済的保障、日々の労働時間のあり方、特に長時間労働規制といえる。また、弾力的な働き方を許容する法制度もある。これには、就労形態と労働時間の弾力性の双方が含まれ得るが、伝統的・固定的な労働時間や雇用形態ではない働き方を許容するという点で共通する。これと共に、伝統的な働き方ではない働き方をした場合の労働条件、特に経済的労働条件について不利益を受けず、ある程度の経済的な担保を措置していくということも重要な措置であると思われる。なお、一般的労働条件や非正規労働者の処遇のあり方について、欧州諸国では EU 指令の存在が非常に大きく、これが重要な意義と効果を有している。さらに、子を持つ働く親に対する支援策としての保育サービス施策も重要であった。

2. 各国各論の要旨

ドイツやフランスでは、育児休業（以下、「育休」という。）について、休暇取得か短時間就労かという選択肢が法制度上用意されており、また、雇用創出等といった異なる意図を有しているものの、近年では WLB の視点をも包含していると評価し得るようなパートタイム労働法制が整えられている。他方、イギリスでは、いわゆる育休等様々な休暇制度の改革が進められようとしている上に、前政権中に弾力的勤務制度としてパートタイム労働を含め様々な弾力的勤務形態や労働時間形態が法制度上あるいは行政から提示され、それら制度の企業における導入が推進されている。

これらの WLB に関連する諸制度は法律に根拠を持っており、労働者のニーズに適合すべく労働者に選択肢が与えられ、それを使用者に対して「申請する権利」が定められていることが欧州 3 ヶ国に共通する非常に特徴的な点ではないかと思われる。一定事由が拒否理由として使用者に認められているにしても、申請権として定められているということは、労働者からの申出に対して使用者は真摯に検討することが求められていると考えられる（特に、ドイツとイギリス）。

申請権であることのポイントは、申請した労働者と使用者が協議、つまり話し合いを持つということであろう。基本的には、労使双方が対面して話し合い、希望や実行可能な工夫を協議し合う中で、相互に歩み寄って調整するというプロセスになるのではないかと推察される。この点は、さらに詳細な実態調査による裏づけが必要と考えられるが、少なくとも法制度上はかような制度運営が想定されて設計されているものと思われ、したがって申請権は手続的権利と表現できよう。

実体的権利が法定される場合、このようなプロセスを定めることは困難なように思われる。

すなわち、一方には権利があるがゆえにもう一方には義務があり、必ず認めなければならないというように、結果的その権利は硬い弾力性のない権利となってしまうと思われるからである。しかし、欧州3カ国（特に、イギリス）にあっては、子の養育などを理由としたパートタイム労働請求権を法制度上定めている場合、個別労使間での協議や調整といったプロセスを経て、双方、納得の上で仕事と生活のバランスを図っているのではないかと考えられる。

WLBにかかわるニーズ、特に子の養育、男女役割分担意識を前提とした子育てや働き方から、男女等しい子育てや働き方への変革という視点から見ると、労働者個人々のニーズは多様であると思われ、一律に実体的権利を立法技術として用いることが妥当であるのか検討を要すると思われる。それと同時に、個別の企業や事業所ごとの申請権という形で労働者に手続的権利を与えることで、より多様なニーズへの対応が可能となり、また、企業や事業所に対する労働者のコミットメントや同僚への良い意味での波及効果、職場全体の職務遂行の効率性といった良い効果をもたらすのではないかとと思われる。

以上の弾力的勤務制度やそのための申請権に加えて、欧州3カ国では、EU指令の国内法化によるものではあるが、11時間の休息時間の確保を法定し、また、考慮要素は国により異なるようであるが、パートタイム労働に対する時間比例原則に基づく処遇の法定化も非常に特徴的な点であるといえる。なお、アメリカについて敢えて言えば、使用者が定めている年次有給休暇制度を法律上は無給とされている連邦家族医療休暇法上の休暇として取り扱うことが認められている点は、今後日本において年休制度改革がなされる場合、参考になるかもしれない。これら諸点についても、WLBに資する側面を有していると評価できよう。

保育サービスに関しては、子自身の養育や教育の側面も有しながら、同時に働く親のWLBに貢献する面も併せ持つという意味で、複合的な意義があると思われる。制度面では、ドイツの入園（入所）請求権とそれに対応した国の義務が特徴的であるが、フランスやイギリスでも就学前幼児教育が法制度的に保障されている点はドイツと共通する。もっとも、働く親の子に対する保育という点に着目して言えば、早期幼児教育は無料であるのに対して保育は有料である。この点フランスは、保育についても親・保育実施主体・企業に対して他国と比べて比較的手厚い制度を整えているように思われる。ただ、乳幼児受入手当（PAJE）創設との関係で見ると、仕事か育児かの二者択一ではない選択肢が整えられる必要があるように思われる。というのは、イギリスに見られるように、費用のかかる保育よりも無料の早期教育制度を利用することで、女性はフルタイムで働くのではなくパートタイムを選択している可能性を否定できないからである。同様に、アメリカにおいても貧困層に収まっていた方が（保育の質は別として）保育料が減免されることから、働く親はフルタイム就業を選択しない可能性がある。したがって、ドイツのように3歳神話がある国についてはもちろん、それが無い国にあっても保育のインフラ整備や人的資源の育成は必要と考えられるが、ことWLBの観点からは、子を持つ親が（できればフルタイムの）就業継続を選択しつつ保育が可能となるようにすること、また保育の費用について子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育

を提供する企業への経済的援助をバランスよく整えていくことが必要であると考えられよう。

3. 日本と4カ国の比較検討と今後の日本における検討の方向性（要旨）

(1) 休暇・休業及び経済的保障

ア. 育休の期間と取得方法

日本の育休制度は、ドイツとフランスの最長3年間よりは短い、それでも日本の制度は最長1年6ヵ月である。しかし、フランスでは、父親休暇の期間は短く、かつ、分割取得できない。またイギリスでも、父親休暇や親休暇の期間は非常に短く、むしろ非常に長い出産休暇が実質的に育休の機能を果たしていると考えられる（もっとも、52週間すべてが取得されているとは限らないが）。さらに、各国と同様に日本でも、母親の産前休業中に夫は育休を取得できないが、フランスやイギリスと異なり、日本の制度は妻の産後休業中に夫の育休取得が可能で、かつその場合は二度目の育休も取得可能であるという点は、WLB、とりわけ男女が共に仕事と家庭生活を両立させたり調和させたりすることを下支えする制度と評価できる。なお、アメリカの育休期間は12ヵ月間で12週間と非常に短い。またいずれの国でも、労働者が請求して始めて育休を取得できることから、権利行使を本人の選択にかからせている。したがって日本の育休制度は、期間はドイツ・フランスよりは短いといえるものの、イギリス・アメリカよりは充実していること、また育休取得を本人の選択にかからせている点で共通している。

さらに休暇取得の方法として、どの国でも法制度上は、パートタイム労働といった短時間勤務による取得が認められている。日本では法内残業（所定時間外労働で、かつ、法定内労働時間）や法外残業（法定外労働時間）の制限が定められている上に、労働時間短縮措置義務が定められている。この点、実質的には休暇取得か短時間勤務かという選択肢が法制度上労働者に認められており、欧米諸国の制度と同様の制度が整えられている。

しかし、日本の育児・介護休業法（以下、「育介休法」という。）では、育休取得に関し労働者の申出に対して使用者は拒否できないと定められている。この点、育休すなわち子の養育と弾力的な働き方という2つの観点から併せ考えてみると、日本の制度は「硬い制度」との評価が可能であると思われる。つまり、育休取得は労働者の権利であって育休付与は使用者の義務ということである。

労働者が子を養育しながら弾力的な働き方をする、WLBを確保するためのプロセスとして、實際上、会社や職場での協議、対話、調整（以下、まとめて「コミュニケーション」という。）が必要と考えられるが、育休取得に際してこのようなプロセスは法律上明記されていない。育介休法の指針でも明確には書かれていない。このことは、日本の育休制度が「硬い制度」であることと無関係ではないように思われる。育休取得の権利を等閑視する意図は全くないが、労働者個々人のWLBはもちろん、それに含まれ、かつ、政策的に非常に重要な課題である子の養育と仕事の両立・調和の問題は個々人ごとに異なり得るというように極め

て多様であり、また、その者が働く職場のあり方も多様であろう。これらの事情を踏まえれば、職場でのコミュニケーションこそが重要であると考えられる。先行実証研究においてもこの点を指摘するものがある。欧州3カ国における弾力的な働き方について定めた法制度と比べてみると、日本の制度はこの点を担保する制度設計とはなっていないように思われる。

このように考えてくると、日本の育介休法の目的である「雇用の継続」にそぐわないように思われるとともに、男性をして育休取得申請を躊躇させ、かえって男女役割分担を固定化してしまう懸念を払拭できないようにも思われる。したがって、法改正の目的の一つである男性も育休を取り易くする制度であるとは俄かに評価し難いように思われ、直近の改正後の日本の育介休法には、育休取得申請に際しての個別労使間におけるコミュニケーションの促進あるいは確保という課題が依然として残されているのではなかろうか。

イ．育休期間中の経済的保障

育休中の経済的保障について見ると、ドイツでは平均賃金の67%を14ヵ月間、フランスでは乳幼児受入手当が第1子から支給され、一時金である出生給付金、90%の世帯に可処分所得を考慮した基礎手当が3年間、そして就労自由選択補足が出産休暇終了後から6ヵ月などと、比較的手厚い所得等の保障がなされている。イギリスでも、育休を代替していると思われる出産休暇の最初の6週間は平均賃金の90%、その後33週間は週当たり日本円で1万5千円程か平均賃金の90%のいずれか低い方（法定出産給付）、父親休暇も支給期間は2週間と非常に短い、額や率は法定出産給付と同様である。ただし、イギリスでは親休暇期間中は無給とされているため、直ちにはWLBに資する制度とは考えられない（もっとも、現政権は近い将来、これら諸休暇の制度改革を行うようである）。アメリカでは、法制度上は無給で、ごく一部の州が家族休暇保険として全額労働者負担の所得保障制度を設けているに過ぎない。

日本では、雇用保険財政から従前賃金の50%が育児休業給付金として支払われる。レートの問題などがあるため厳密な比較はできないが、ドイツの14ヵ月にわたる67%や、フランスの多様で手厚い所得補償・費用補助制度と比べると、日本の給付率は若干低い印象があるかもしれない。もっとも、イギリスと比べると同程度のように思われるし、アメリカに比べれば日本の方がはるかに良い。しかし、育介休法の目的規定を見ると、明確に「雇用の継続」と規定されている。すると、現在の給付率が一概に低いとはいえないように思われる。

また、この問題の本質には男女間賃金格差があると考えられる。育休中の所得保障は一定割合でなされることから、従前の賃金額が幾らであるかは非常に重要な問題である。フルタイム労働者の中位所得における2006年の男女間賃金格差を見ると、ドイツが23%、イギリスとアメリカでは20%程度、フランスは12%だが、日本では実に33%の格差がある。このような状況では、よほど妻がフルタイムの正社員で男性と同程度の給与所得を得ていない限り世帯収入が相当程度減少するだけであり、夫婦間で夫が育休を取る選択判断をすることは経済的に極めて不合理となり得る。したがって、WLBの推進、とりわけ男女間での公平な

育児分担あるいは男性の育休取得を推進していくためには、男女間賃金格差の解消も極めて重要な政策的課題であると考えられる。

(2) 長時間労働規制

ア. 長時間労働規制に対する基本的アプローチ

日本における労働時間の原則は労働基準法（以下、「労基法」という。）32条が定めている。しかし、この原則は厳格に貫かれているわけではない。すなわち労基法36条は、大略、事業場における過半数労働組合または過半数代表者との書面協定（36協定）の締結とその行政官庁への届出を要件として法定労働時間に対する例外を許容しているからである。

諸外国でも1日または1週当たりの最長労働時間の定めが置かれているが、特に欧州3カ国では実質的には協約や個別契約による例外ないし逸脱が許容されている。この点、日本における現行規制とほぼ相違ない。したがって、ドイツに見られるように、労働時間法の立法理由において労働時間規制にはWLBの視点が含まれていると微かに評価できることを除き、各国、総じて最長労働時間規制は明確にはWLBの視点を有していないように思われる。

イ. 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索

特に、欧州3カ国と比較して日本に見られない規制として休息时间規制が挙げられる。日本では、法定外労働時間規制として法定外労働時間の限度基準が定められているが、この限度基準を超える時間を定める労使協定の内容が違法・無効になるとは解されていない（強制力ないし私法上の実効性の欠如）。むしろ、法令上に根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協定に対する行政指導の強化が企図されているものと解されている。36協定の締結・届出は労働者に時間外労働義務を発生させるものではなく、労基法の労働時間原則に対する違反について免罰的効力を有するにとどまる。こうした法令の構造を前提に考えると、就業規則ないし労働契約上定められた時間外労働命令要件の緩さが要因の一つとなって長時間労働を誘発していると考えられよう。

法的安定性や企業における実務を考慮すると、限度基準を労基法の定めとすることも選択肢の一つとして考えられよう。他方、比較法の見地からはWLBに資する最長労働時間規制の選択肢として休息时间の法定が検討されてよいのではないかと思われる。もっとも、WLBに資するという観点からは何時間の休息時間が適当であるのか、また休息时间規制の個々の職場への導入にかかる法的技術の在り方も併せて検討される必要があるだろう。

また、労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という。）のさらなる活用を企図した方策が検討されてよいのではないか。改善法は、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げており（1条）、事業主の責務として、家族的責任などの事情を考慮して労働時間等の設定の改善に努めなければならないと定めている（2条2項）。また、事業主は労使代表者を構成員とする労働時間等設定改善委員会の設置等必要な体制の整備に努めなければならない（6条）。さらに、改善法の指針は、具体的方策として労使の自主的な取組み、労使間の話し合いをベースにした取組みを例示している。

現行改善法は事業主の努力義務を定めるものではあるが、真に必要と思う企業が自主的に労働時間の問題を含めて WLB を進めていこうとする時の足がかりになる可能性があるのではないと思われる。WLB 推進の鍵は、何よりも個々の職場での風土改革や理解の促進といった取組みであること、比較法の観点からは労使間のコミュニケーションが WLB 関連法制度の中に取り込まれていることから、現行改善法がさらに有効活用されるような方策が WLB 推進のために検討されてよいように思われる。

(3) 柔軟な働き方 (パートタイム労働、弾力的労働時間制度)

ア. パートタイム労働

欧州 3 カ国では、EU 指令の国内法化として、パートタイム労働者に対する処遇の時間等による比例原則を定めている。文言としては、均衡処遇と換言できよう。

日本の短時間労働者雇用管理改善法（以下、「パート法」という。）改正時に注目を集めたのは、8 条の差別的取扱い禁止規定であったと思われる。同条の差別的取扱い禁止という意義だけを見れば、欧州 3 カ国における規制と異ならないように見える。しかし、8 条の適用範囲は極めて狭いため、こうした規制を設けた実質的な意義は乏しいと評価できる。したがって、この点は、パートタイム労働者の就業の実態を継続的かつ丹念に調べた上で要件を緩めていくことが検討されてよいと思われる。

適用範囲が狭過ぎないかという点は、パート法 9 条 2 項における、一定期間において人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一のパート労働者の賃金決定について当該期間は通常の労働者と同一の方法により決定するよう努める、との規定にも当てはまる。一般的に、期間の定めのない正規労働者とパートタイム労働者のような非正規労働者とは人材活用の仕組みが同一であることは、ごく例外的な場合を除いて想定し難い。むしろ、9 条 2 項が努力規定であることを考えれば職務内容の同一性のみを要件とすれば足りるように思われる。

ところで、パート法 9 条のような「努める」との表現ぶりに関しては、労使間のコミュニケーションを図ったことをもって「努め」と評価する解釈もあり得よう。パート法の指針では、「労使の話し合いの促進」が明示的に掲げられていることから、解釈として必ずしも不可能ではないと思われる。比較法の見地から述べてきたように、WLB の推進にかかる法政策としての労使間コミュニケーションは極めて重要であり、かつ、他国と同様に日本においてもパートタイム労働者は女性の比率が高いこと、さらには性別役割分担意識の残存や男女間賃金格差の為に実際の子の養育責任は女性が負っている実情を考慮するとき、女性労働者と共に企業が、そして国全体が生産性を向上させていくには、企業や職場での現実的な取組みを可能とする法政策が整えられる必要があるだろう。したがって、先のような解釈が採られることが検討されてよいと思われる。

また、労使間コミュニケーションの先にある働く側の納得性の問題も極めて重要であろう。先行研究を見ると、正社員との賃金格差についてパート労働者が納得できる事柄として、仕事内容や働きぶりが反映されることや、会社や上司による説明といった主観的納得性要素が

比較的高い割合で回答されている。この点、パート法 13 条は、事業主に対して、その雇用するパートタイム労働者から求めがあった場合には、パート労働者に待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する義務を課している。しかし、行政解釈によれば、労働者側の納得はパート法 13 条は関知しないとされている。

パート法にいう「説明」は労使間のコミュニケーションでもあり得る上に、賃金等待遇にかかる紛争予防の効用が期待できると考えれば、納得性のより一層の向上を目指した「説明」の在り方が検討されてよいのではないかと考えられる。比較法の観点からも、個別労使間における真摯な協議の発展可能性を秘めていると考えられる説明義務は有用な措置ではないかと考えられる。

イ. 弾力的労働時間制度

ドイツでは労働協約に基づくフレックスタイム制が労働時間の配分にかかる自由裁量を労働者に与えるという意味で WLB への貢献が期待され、また労働時間口座制も弾力的労働時間編成が可能となるゆえに WLB に寄与する可能性を秘めているようである。フレックスタイム制はフランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするように思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、弾力的勤務制度の利用を申請権として法定し、多様な労働時間配分、就労方法を可能としていることは非常に示唆的である。

一方、日本の労基法に定められた弾力的労働時間制度の場合、変形労働時間制については繁忙期と閑散期の労働時間の長さが異なってくるため、直ちには WLB に資するとはいえないと思われる。ただ、繁忙期における相対的な長時間労働への事前の対処が可能という意味で全く WLB に資さないとはいえないかもしれない。また、フレックスタイム制については、始業終業時刻の自由があるというだけで、清算期間における所定総労働時間は働かねばならないため、必ずしも WLB に資するとはいえない面もあろう。しかし、労働時間配分の柔軟性が確保され得る点で、ニーズに適合する者にとっては有益であり得よう。フレックスタイム制に関しては、さらに短時間勤務と組み合わせて利用するならば WLB に大いに貢献し得ると思われる。すると日本の弾力的労働時間制度も、諸外国、特に欧州 3 カ国の制度とほぼ相違ないと考えられる。

ただ、労基法における弾力的労働時間制度は、国としての労働時間短縮政策推進の必要性や経済のサービス化を受けた企業側のニーズに応える形で法制化されたのであって、総じて事業運営の柔軟性を確保することが目的であったと思われる。すると、日本の弾力的労働時間制度は必ずしも労働者のための弾力性を持つものではないと考えられる。この点、現行労基法の弾力的労働時間制度の活用をもって WLB の推進を考えるならば、少なくとも WLB の推進に資する形での弾力的労働時間制度の普及及び利用促進が図られる必要があると思われる。すなわち、「働かせ方」の弾力性ではなく、「働き方」の弾力性をいかに確保していくかが重要な課題となろう。

また、日本の弾力的労働時間制度は、労基法という罰則付強行法規である「硬い」法律に

定められていることなどから、WLB という発想を持たないように思われる。したがって、この点をどのように乗り越えていくかが重要な鍵となろう。それが不可能な場合、改善法のさらなる有効活用の方策を検討することにより対処するという選択肢もあり得よう。

(4) 保育サービス

比較検討から、保育サービスについては次のことが言えよう。

第一に、日本は諸外国と同様に非常に多様な制度を整えてきている。認可保育所にはじまり、認証保育所、家庭的保育事業（保育ママ）、認可外保育所（企業内保育施設を含む）、幼稚園における一時預かり事業、認定子ども園、さらには学童クラブもある。しかも、いずれも概ね、各事業等が始められた当初よりも箇所数が増加し、需要側のニーズに追いついてきているといえる。ただし、依然として都市部においては待機児童が見られるなど需要と供給のミスマッチがあるように思われる。したがって、今後はこの多様な保育制度を維持・発展させていきながら、都市部における待機児童をどのように解消していくか、またいけるかが検討される必要があるろうし、加えてこうしたミスマッチの背景要因を詳細に調べる必要があると考えられる。

第二に、親の保育費用負担と就業行動との関係である。特にフランスでは、乳幼児受入手当導入の目的として子を持つ母親の両立支援が挙げられており、女性労働者をして労働市場へ再参入させようとの意図があった。こうした制度環境の整備は非常に興味深い。他国に目を転じると、特に低賃金・貧困層の場合、当該国における保育制度が幼児に対する無料の早期教育制度と重なり合うことと相俟って、フルタイムで就労して保育費負担を負うくらいならば無料の早期教育を保育代わりにし、フルタイムではなくパートタイムで働くというような形で就業を自ら抑制してしまう（低賃金・貧困層にとどまってしまう）可能性が考えられる。フランスにおける乳幼児受入手当の創設、そしてその先にある就労・保育方法自由選択補足の目的はこうした就労抑制回避策であったとも考えられる。

日本では所得に応じて保育費用が決定されるという意味で、また認可外保育施設についても上限を定めている地方自治体があるなど、就労抑制回避策が設けられていると評価できるように思われる。しかし、特に認可外保育施設は、福祉政策の自由化、市場への開放の流れの中で当事者が自由に料金等を設定できる建前になっている。とはいえ、認可外保育施設についても都道府県知事への届出が必要であり、また行政の指導監督基準を遵守する必要があることから、この実効性をより一層高めていくこと、同時にそのための工夫が求められていると思われる。そしてこの一環として、例えばフランスの乳幼児受入手当のように、子を持つ働く親側の仕事か育児か、あるいは両方かという選択肢を保障しながら、かつ詳細に基準を定めて費用負担を軽減していくことが検討されても良いのではないかと思われる。なお、行政による指導監督との関係では、各保育施設の質的向上がより一層求められていることは言うまでもない。子を持つ働く親の就業時間に即した保育時間の設定を含め、多様なニーズに即していくこと、その一方では就業時間の短縮・抑制であるとか柔軟な労働時間制度の普

及・促進も保育政策との関連において欠かせない検討課題であろう。

第三に、保育実施主体や企業に対する経済的援助である。欧州諸国、特にドイツとフランスでは地方自治体や他の保育実施主体に対して補助金あるいは税法上の優遇措置により保育施設の設置・運営に係るインセンティブを与えている。日本においてもそのような形で経済的援助が行われている。財政上の問題とも関係するため一概には言えないが、援助の内容を不断に検討することを通じて多様な保育施設をさらに拡充していくことが望まれよう。

企業内保育施設の拡充について付言すると、卑近な例えではあるが、電車通勤が一般的な日本の社会と自動車通勤が比較的多いと思われる諸外国の社会とは一概に比較できないように思われる。すると、企業内あるいは事業所内保育が有用である場合もあればそうではない場合もあろう。しかし少なくとも、企業としては上司や職場あるいは人事部を通じた従業員個々人とのコミュニケーションを図ることによってその保育に関するニーズを、他の WLB にかかわる(企業内での)制度とともに把握する必要があるように思われる。その上で、当該事業所や企業の実情に即した保育等育児支援策が図られる必要があるように思われる。国あるいは行政としては、先の経済的インセンティブづけを含め、そうしたコミュニケーションを促進していくための担保となるようなサポートを検討していく必要があるように思われる。

なお、先に若干触れたように、保育政策は教育政策と分かちがたく結びついている。近年の政策である認定子ども園の普及促進、さらには子ども・子育て新システムなる政策が動き出している。こうした教育政策の側面を従来よりも色濃く持つ保育政策の検討は他の機会に譲るしかない。しかし少なくとも、このような政策動向及び実施が WLB という考え方との関係でどういった影響や効果をもたらしていくのか、また、いるのか、将来的には実態を詳らかにした上で改めて検討する必要があるように思われる。

第 1 章

研究の趣旨・目的

第1章 研究の趣旨・目的

1. 本研究は、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして実施したものであり、特に、日本では非常に多義的に解されている「ワーク・ライフ・バランス」（以下、“WLB”という。）という考え方に込められている意味、とりわけ、法的観点から見た場合の意味に焦点を当てて検討し、今後の日本における WLB をめぐる法政策に貢献しようとするものである。

2. 2010年3月に取りまとめた『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞』（労働政策研究報告書 No.116）（「中間報告書」）においては、日本における WLB 政策の歴史と現状を概観して、WLB にかかわる個別論点を析出した上で、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要4ヵ国における、

- ① 休暇・休業及びそれらと一体的な経済的保障
- ② 労働時間（長時間労働規制、弾力的労働時間制度）
- ③ 柔軟な働き方（就業形態や在宅勤務など）
- ④ 社会保障や税制上の措置を含む経済的支援（ただし、①におけるものを除く。）
- ⑤ 差別禁止規制
- ⑥ 妊娠・出産保護
- ⑦ 保育サービス

をめぐる法制度の現状を概観し、また、その他に可能な場合、

⑧ 配置転換、企業・労使・民間組織による取組み、能力開発・就業促進支援についても WLB にかかわる事項として取り上げ、先の4ヵ国における WLB 政策の全体像を把握しようとした。

つまり、先の中間報告書は、主として WLB にかかわる各国の法制度の現状を把握して、それぞれにおける WLB 政策の全体像を描き出そうと試みたものであった。

加えて、現状の日本における WLB の考え方は、雇用労働法制全般にかかわる様々な問題を包み込む非常に大きな広がりを持つものなのではないかと解し、WLB の中心的課題を析出しようとした。

その結果、WLB の中核（狭義の WLB）は、働く男女の問題であり、とりわけ性別役割分担という規範意識と不可分に結びついた女性の労働問題、換言すれば男女平等問題ではないかと指摘し、その上で、WLB にかかる法的規範論を試みに提示した。

3. もっとも、中間報告書の成果としての内実は、各国の関連法制度の紹介と法規範的根拠の試論の提示にとどまったともいうことができる。したがって、改めて各国において WLB

に関連する法制度が実際にどのように運用されているのか、また、法制度によらずとも、企業や労使が独自に従業員や組合員のために WLB 施策を推進している場合もあるのではないかと、さらには、NPO や NGO 等の民間組織が WLB にかかわる問題に取り組んでいる場合もあるのではないかとといったように、現実の企業社会や労働社会などにおいて、WLB 政策がどの程度の広がりや奥行きをもって浸透しているのか、また浸透していないとすればそこにどのような課題があるのかなど、各国における WLB 政策の運用実態を見なければ、今後の日本における WLB をめぐる法政策のさらなる推進に対する示唆を得ることは難しいと考えられる。

4. そこで、この最終報告書では、以上のような問題意識に立って、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要 4 カ国とも、中間報告書において検討事項とした論点のうち、検討事項を、基本的に、

- ① 育児等休暇・休業及びその間の経済的保障
- ② 労働時間規制（長時間労働規制、弾力的労働時間制度¹）
- ③ 柔軟な働き方（就業形態、働く場所の柔軟性、弾力的労働時間制度²）
- ④ 保育サービス

に絞り込んだ。

そして、まず各国の「総論」において、先の 4 カ国における WLB 政策の全体像につき、WLB 政策が問題となってきた背景や理由、その対象、当該国における雇用法制度の在り方などとの関係から再度丹念に検討した。

また、各国の「各論」においては、上記 4 点にかかわる法制度とその運用実態、あるいは法制度によらないか、法制度による援助を受けるなどしながら企業や民間組織等が独自に行っている WLB に関連する取組みの実態を、企業・従業員等へのアンケートによる調査、文献等を通じた企業又は労働組合の事例を示し、WLB にかかわる政策・制度・取組みが、各国の現実の企業社会・労働社会においてどの程度普及し、活用され、またどのような課題があるのか、さらに日本にとって示唆的と考えられる事柄は何であるかを検討した。

その上で、日本における WLB 政策の全体像を先の 4 カ国と対比して明らかにするとともに、日本における WLB にかかわる政策・制度の現状及びその実態などを踏まえ、今後の日本において WLB にかかわる個別の政策・制度をさらに推進していく上での検討の方向性を試みに提示することとした。

5. 以下の第 2 章各節では、総論として WLB 政策の全体像について、また、各論として先の 4 つの事項について、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの状況を述べる。

¹ 弾力的労働時間制度については、国によって位置付けや記述構成が異なる場合があることに留意頂きたい。

² 同上。

続く第3章では、日本におけるWLB政策の経緯などについて改めて検討し、また、先の4つの事項に関する現行法制とその経緯を概観した上で、各事項に関する実態について、統計調査を中心に述べていくこととする。

最後の第4章の第1節と第2節では、日本と諸外国4カ国の比較検討の前提として、各国の制度と実態を簡潔に述べてまとめ、第3節で日本と諸外国との比較検討を行い、今後の検討の方向性を提示する。

第2章

ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける
ワーク・ライフ・バランス法政策の全体像並びに現状及び課題

第2章

第1節 ドイツ

第2章 第1節 ドイツ

1. 総論

(1) 背景

ドイツのワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）政策は、「家庭（家族）と仕事の調和（Vereinbarung von Familie und Beruf）」が中心になっている。その要因として、1990年以降にドイツが直面した深刻な問題、すなわち、ヨーロッパの中で最低レベルになった出生率とそれに伴う少子高齢化の加速¹、女性労働力の未活用、ドイツの若者のOECD内での学力水準の低下、グローバル市場でのドイツの経済競争力への不安などの問題が一般的に指摘されている²。特に、出生率の低下は深刻であり、女性1人当たりの子どもの数（出生率）の低下傾向について見ると、1960年には2.37、1965年には2.5、1970年には2.03、1980年には1.56、1985年には1.37、1990年には1.45、1995年には1.25、2000年には1.38、2002年には1.34、2007年に1.37となっている³。

また、女性の高学歴化と就業率の上昇によって、従来のドイツの「男性稼ぎ手・女性専業主婦モデル」から「男女共稼ぎモデル」へと雇用モデルが大きく変化した。しかし、ドイツ（特に旧西ドイツ）では、「子育ては母親が行うべきものである」という根強い社会観念（いわゆる「3歳神話」）があり、3歳未満の幼児を保育所に預けることに拒絶感を有する母親が多い。そのため、保育サービスへの取組みが発達せず、子どもを持つ母親のフルタイム就労を妨げていたという問題がある。

さらに、母親の就業や女性と男性の分業に関するドイツ国民の意識が変化したことである。女性及び母親の就業を支持するとともに、伝統的な性別役割分業を否定的にとらえる割合は、1982年～2004年（68%）の間に2倍以上増加した（45歳以下では84%の人が支持してい

¹ 2008年のドイツ国民の年齢層を見ると、20歳以下は19%、20～64歳は61%、65歳以上は20%となっており、2030年には65歳以上が29%になると予想されている。Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, “Familien Report 2010” Stand: Juni 2010, S.14. また、連邦統計局によれば、ドイツでは2020年までに23歳以下の人口は2007年に比較し310万人減少し（-14.9%）、平均寿命79.0歳（男子）、84.2歳（女子）になると予想されている。3歳以下の人口は2020年までに（-5.8%）、3歳から6歳までの人口は（-8.7%）減少し、2030年までにはこの2つのグループはそれぞれ（-15.9%/ -15.7%）に減少すると予想されている。厚生労働省委嘱調査『「新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度」の設計に向けた諸外国の実態調査報告書』（2010年）81頁。

² (財)こども未来財団『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』（2009年）37頁以下参照。

³ ドイツにおいて出生率が低下したその他の原因として、未成年期の延長（Verlängerte Adoleszenzphase）が指摘されている。ドイツでは、1950年頃から、子どもを持たない若い女性が多く現われるようになり、同時に子どもの数が多い家庭も減少したという。その理由として、教育を受ける若者が増大し、教育期間が長くなり、その間は両親に経済的に依存するようになったため、若者の自立が遅くなり、初婚年齢や初産年齢が高くなったという（以前は初産年齢は24歳くらいであったが、28歳以上になった。）。また、子どもが両親に長期に依存することは、扶養権（Unterhaltsrecht）によって援助されているが、第7次家族報告書によれば、子どもを長い間両親に依存させる政策は、独自の家族の基盤を促進するよりむしろ妨げている、とされているDüwell/Göhle/Kohte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2009 juris GmbH, S.2f.

る。)。特に、旧東地域においては共稼ぎモデルを支持する傾向が強く見られる。また、ドイツ国民の中で WLB に対する関心が高まり、子どもを有する若い就業者の 90%以上が、使用者を選択する際に、家庭（家族）と仕事の調和は報酬よりも重要であると感じている⁴。

このような問題に対する総合的な解決策として、WLB の中でもとりわけ家庭（家族）と仕事の調和が重要な課題と位置付けられてきた。

(2) 家庭（家族）と仕事の調和を重視したワーク・ライフ・バランス政策

ドイツにおける WLB 政策の法的根拠は明らかではない。しかし、WLB 政策の軸ともいえる「家庭（家族）と仕事の調和」については、ドイツ法の中に幾つかの規定を見出すことができる。

まず、ドイツ基本法（以下、「基本法」という。）第 6 条は、婚姻・家族の保護について規定している。特に、「婚姻および家族は、国家秩序の特別の保護を受ける」（同条 1 項）、「子の看護および教育は、両親の自然的権利であり、かつ何よりも先に両親に課せられた義務である。その実行については、国家共同社会がこれを監視する」（同条 2 項）、および、「すべての母は、共同社会の保護と扶助を求める権利を有する」（同条 4 項）との規定は、ドイツの WLB 政策の根拠となりうる規定である。

また、1990 年 8 月 31 日「ドイツ連邦共和国とドイツ民主共和国との間のドイツ統一の樹立に関する条約（Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands. 以下、「統一条約」という。）の第 31 条は、「家族と女性」という見出しの下で、統一ドイツの立法者に対して、①男性と女性の同権に関する立法を更に発展させること（1 項）、②母親と父親の就業における法的及び制度的に異なる状況に鑑みて、法的状況を家庭（家族）と職業の調和を考慮して形成すること（2 項）、という 2 つの使命を与えている。同条を受けて、94 年の基本法改正によって男女の事実上の平等が謳われ、同年に女性と男性の同権化のための法律が制定された。さらに、2001 年「女性と男性の平等の実現のための法律」（以下、「平等実現法」という）は⁵、家庭（家族）と仕事の調和のための制度として、家庭（家族）と仕事の両立を容易にするための労働条件（特に労働時間）の提供、家族的責任を有する労働者のパートタイムやテレワーク及び休業の権利、パートタイム労働者のフルタイム勤務への転換や職場復帰、家族的責任を有する労働者のパートタイムやテレワーク及び休業の際の不利益取扱い等などについて規定している⁶。

⁴ GfK Nürnberg: “Personalmarketingstudie”, im Auftrag des BMFSFJ (09/2010) .

⁵ Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz-DgleichG). 齋藤純子「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」外国の立法 213 号（2002 年）77 頁以下参照。

⁶ 同法の家庭と仕事の両立に関する規定は以下のようになっている：

第 12 条「事業所は、重大な勤務上の利益がこれを妨げない限り、女性及び男性に家庭と稼働活動の両立を容易にする労働時間及びその他の基本条件を提供しなければならない」

(3) 連邦家族省主導のワーク・ライフ・バランス政策

ドイツのWLB政策は、「連邦家族・高齢者・女性・青少年省」（以下、「連邦家族省」という。）の強いインセンティブのもと、「新しい家族政策」を中心とした政策が推し進められているといえる⁷。

もともと、ドイツでは、長い間、男性が稼ぎ、女性が育児・家事を担当する「典型的家族」をもとに税制をはじめ多くの法制度が設計されてきた。そのため、これまでは、連邦家族省により、親への経済的な援助（育児手当、児童手当）や、母性保護法制、育児休業法制に力が注がれてきた。しかし、それにもかかわらず、出生率の伸びは見られなかった。

そこで、1998年～2005年の社会民主党SPD・緑の党の連立政権下において、有子家庭への経済支援に重点を置いたこれまでの家族政策に加えて、家庭（家族）と仕事の両立支援を中心とする包括的な家族政策への転換が示された。連邦家族省大臣のクリスティーネ・ベルクマン、レナート・シュミットの時期に、女性の育児と仕事の両立を助けるための女性支援策という方針は、男性を含んだ社会全体を対象とした家庭（家族）と仕事の両立を支援する方向へと大きく転換した。2003年からは、「子どもが増える環境づくり」、「家族に優しい環境づくり」をスローガンに育児と仕事の両立への環境作りが重視され、連邦家族省と企業と

第13条「(1) 家族的責任を有する就業者によってパートタイム勤務又は休業を求める申請がなされた場合には、長の任務及び指導的任務を伴う職務の場合を含め、重大な勤務上の利益がこれを妨げない限り、これに応じなければならない。勤務上の可能性の範囲内において、家族的責任を有する就業者には、テレワーク職又はサバティカル年若しくは労働時間口座を例とする特別な労働時間モデルを提供しなければならない。事業所は、申請の拒否については、その理由を個別に文書で示さなければならない。(2) パートタイム勤務、その他の労働時間モデル又は休業を申請する就業者には、特にパートタイム勤務及び休業の官吏法上、労働法上、援護法上及び年金法上の効果並びに更新可能な期限付きで行う可能性及びその効果について指摘しなければならない。事業所は、就業者がその労働時間短縮に応じてその勤務上の任務を軽減されるように、及びその結果として当該事業所のその他の就業者に勤務上の負担増が生じないように配慮しなければならない」

第14条「(1) 家族的責任を有するパートタイム勤務者がフルタイム勤務を申請した場合及び家族的責任を有する休業者が休業からの予定より早期の復帰を申請した場合には、人員補充を行う際に、業績原則及び不利益取扱いの禁止を遵守しつつ、これらの者を優先的に考慮しなければならない。(2) 事業所は、適当な措置により、家庭の理由により休業者や就業者に対し職業へのつながり及び職場復帰を容易にしなければならない。休業者及び病休者の代替勤務の提供、継続教育プログラムについての適時の情報提供及び休業中又は休業後の継続教育への参加機会の提供も、これに含まれる。休業中の継続教育活動への参加は、休業後の有給の勤務免除又は労働免除に対する請求権の根拠となる。有給の勤務免除又は労働免除の期間は、継続教育の期間を基準とする。(3) 就業者には、休業期間終了の前に適時に、休業後の就業の可能性について情報を提供する面接相談を行わなければならない」

第15条「(1) パートタイム勤務が昇進を妨げることは、許されない。パートタイム勤務者についてフルタイム勤務者と異なる扱いをすることが許されるのは、重大な客観的理由によりこれが正当化される場合に限られる。パートタイム勤務が職務上の評価に不利益をもたらすことは、許されない。(2) テレワーク職の就業者及び家族的責任を有する休業者についても第1項の規定を準用するが、休業期間、パートタイム勤務期間及びフルタイム勤務期間及びフルタイム勤務期間を規則的に同一扱いすることは、これを義務付けられない。(3) 家庭を理由とする休業から生じる職業上の経歴における遅滞は、事前の任用によって対応がとられていない場合には、その限りにおいて昇進の際に適当に考慮されなければならない。(4) 昇進順位及び上位グループ又は上位等級への格上げの可能性に対して休業が不利益に働くことは、許されない」

⁷ ナチス時代の優生政策の記憶から出産促進政策はタブーであり、少子化が社会問題として取り上げられることはなかった。しかし最近では、人口減少の経済・社会全体への負の影響が認識され始め、少子化対策の観点から家族政策の効果が論じられるようになってきた。

の協力が進められた。

2005年にキリスト教民主同盟・社会民主党の連立政権になって以降も、この政策はウルズラ・フォン・ライエン家族相のもとでさらに強化され推進されている⁸。2005年に提出された連邦家族省による「第7次家族報告書」において、「持続可能な家族政策（nachhaltige Familienpolitik）」が提起されたことにより、家族概念が大きく転換した⁹。この報告書では、現実の家族の変化と多様化を認めた上で、様々な形態の家族が、男女・世代を越えて、互いにケアし、責任を引き受ける存在としてあることが保障されるような、新たな社会の制度設計が提言された。また、家族政策は社会と経済の持続可能性と深く結びついているため、ドイツの社会と経済の長期的発展のためには、国をあげてこの持続的家族政策を推進することが必要であることを強調している。さらに、2007年から実施された両親手当、事業所内保育施設の整備の奨励、企業内での柔軟な労働時間システムの導入と「家族に優しい環境づくり」の家族政策に移行している¹⁰。

ドイツの新たな家族政策は、具体的には、再配分政策（有子家庭の経済的負担への支援）、インフラ政策（保育制度等の整備）、時間政策（両親が子どもと共に過ごす時間の確保）の三つの柱を軸とするものであり¹¹、地域や企業における子育て支援への取組みがそれを補強している¹²。

このように、ドイツでは2000年代に入ってから、連邦家族省主導で新たな家族政策が進められ、その中で「家庭（家族）と仕事の調和」を中心とするWLB政策が積極的に進められ、その重要性が認識されるようになったといえる。しかし、ドイツの既存の法制度や様々な施策は、WLB施策として導入されたというよりは、むしろ、WLBに寄与している、あるいは、それに適合するように制度の見直しが行われていると見るべきであろう。

2. 各論

以下では、中間報告書の記述（ドイツのWLBに係る現行法制度の全体像を概観）をもとに、ドイツにおけるWLB政策の実態や取組状況を検証する。

前述したように、新しい家族政策は、再配分政策（有子家庭の経済的負担への支援）、インフラ政策（保育制度等の整備）、時間政策（両親が子どもと共に過ごす時間の確保）の三つの柱を軸としている。ドイツでは、この柱を軸として、WLB施策が推し進められているとい

⁸ 田中洋子「ドイツにおける仕事と家族の調整システム—労働概念・家族概念の再定義をめぐって—」世界の労働 58巻6号（2008年）40頁。

⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene familienpolitik, 2006.

¹⁰ 前掲注1・委嘱調査報告書 83頁。

¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, "Familien Report 2010" Stand: Juni 2010（以下、「Familien Report 2010」という。）S.12.

¹² 魚住明代「ドイツの新しい家族政策」海外社会保障研究 160号（2007年）22頁。

える。再配分政策として、育児・介護等家族的責任を果たしうるための休暇・休業政策・制度およびそれに付随する手当（以下(1)）、時間政策として、労働時間（以下(2)）と柔軟な働き方（以下(3)）、インフラ政策として、保育サービス（以下(4)）があり、この三つの柱をドイツ政府による政策、労使・企業・地域の取組み（以下(5)）が補強している。そこで、以下では、(1)～(5)を順に見ていくこととする。

(1) 育児等休業及び経済的保障

ア. 労働者の年間休日日数

ドイツでは「連邦年次休暇法」(Bundesurlaubsgesetz v.8.1.1963, BGBl. I S.1529.)に基づき、6ヵ月以上の継続勤務をしている労働者（及び労働者類似の者）は年間で最低24日間の有給休暇を取得する権利が保障されている（同法3条・4条）労働協約によってこの法定基準を上回ることができ、2011年の労働協約で合意した有給休暇の付与日数は、大半が法定基準を大幅に上回る30日だった¹³。年次有給休暇は、差し迫った経営上の必要性がない限り、または、労働者の個人的な都合で休暇を分割する必要がある限り、連続して与えられなければならないとされており、分割する場合でも、最低12日の休暇が連続付与されなければならないとされている¹⁴。

厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」によると¹⁵、2007年の各国の年次有給休暇日数は¹⁶、日本は8.2日、アメリカ（2006年）は13.2日、イギリスは24.6日、ドイツは30.0日、フランスは25.0日であった。また、年間休日数（週休日＋週休日以外の休日＋年次有給休暇）は、日本は127.2日、アメリカは127.2日、イギリスは136.6日、ドイツは144.5日、フランスは140.0日であり、ドイツの年次有給休暇は日本の3倍以上であり、他の国と比較しても年次有給休暇及び年間休日日数は最も長いことが分かる。

イ. 親時間 (Elternzeit) と親手当 (Elterngeld)

ドイツでは、2006年12月11日に「連邦親手当・親時間法」が公布され、翌年1月1日から施行されている¹⁷。

(ア) 親時間と取得状況

連邦親手当・親時間法によれば、子どもが同一世帯で生活し、その子を養育・世話する労働者は、子どもが満3歳になるまで合計36ヵ月分の親時間を請求することができる。親時間の期間のうち1年までは、使用者の同意があれば子が満8歳になるまでの期間に繰り延べることができる。親時間は、両親が分担して取得することも、両親のどちらかが単独で又は

¹³ http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_7/german_01.htm

¹⁴ (独)労働政策研究・研修機構・荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』(労働政策研究・研修機構、2006年)84頁。

¹⁵ (独)労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2009』。なお、アメリカのみ2006年の統計。

¹⁶ 年次有給休暇は付与日数。日本は取得日数。

¹⁷ 大嶋寧子「父親の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ～成果の背景と日本への示唆～」みずほりレポート(2008年6月26日)。

同時に取得することもできる。また、親時間の期間中であっても、労働者は使用者の同意を得て週 30 時間以内の就労を行うことができる¹⁸。そのため、親時間は両親がともに就労を制限しながら、育児・家事を分担するという新しい家族のあり方を可能にする制度となっている。

ドイツの親時間は両親双方に開かれた制度であるが、主として母親が取得する傾向が見られる。連邦家族省によると、親時間取得申請者に占める父親の割合は、親手当が導入された 2007 年には 3.5% であり¹⁹、その後、2008 年には 15.6%、2009 年には 18.5% と上昇した²⁰。親手当が導入された 2007 年以降、父親による親時間の取得率は明らかに増加している。その理由は、平均所得の 67% に相当する給付により、父親の親時間の取得に伴う家計の負担が縮小されたこと、請求しなければ消滅する「パートナー月」の権利が父親の権利意識を刺激したこと、職場で親時間を取得しやすい雰囲気の醸成に貢献したことなどが挙げられるという。連邦家族省は、今後、親手当の申請のうち父親による申請が占める割合は 24% にまで上昇すると予測している。

また、親時間の取得期間については、旧西地域と旧東地域に差異が見られる。旧西地域では、親時間を 3 年取得した後で職場復帰する母親の割合は約 50% だが、旧東地域では、親時間取得 1 年後に復帰する母親が 50% であったという。もともと、旧東地域の母親の就業率は高く、出産のために仕事を離れても、短期あるいは長期の休業後に職場復帰する母親が多かった。これに対して、旧西地域では家庭で子どもを育てる傾向があり、旧東地域では、保育園などに子どもを預けて働く母親が多いことによるものであるといえる。

(4) 親手当とその受給状況

2006 年に改正された「連邦親手当・親時間法」によれば、2007 年 1 月 1 日以降に生まれた子どもの養育者には、育児手当の代わりに親手当 (Elterngeld) が支給されることとなった²¹。親時間を取得する者は、子どもが生まれる前の平均賃金 (子どもが生まれる前の 12 暦月の平均額) の 67% 相当を毎月親手当として受給することができる (同法第 2 条)。所得制限はないが、月ごとの給付は、最高で 1,800 ユーロ、最低でも 300 ユーロ支払われる。平均賃金が月額 1,000 ユーロ未満の場合、1,000 ユーロと平均賃金の差額 2 ユーロ当たり 0.1% ずつ給付率が引上げられることなど、高所得者への過大な給付を抑制するとともに、低所得者の所得保障をより確実に行うための仕組みが盛り込まれている。

また、特例として、①低所得者のための支給率の加算、②無所得者・低所得者のための最低額保障、③多胎児出生の場合の加算、④パートタイム就業の場合の再算定、⑤兄弟姉妹がいる場合の支給率の加算などがある (同法第 2 条第 2 項ないし第 9 項)。親手当の最長受給期間は 14 ヶ月である。この 14 ヶ月の意味は、片方の親が受給できるのは 12 ヶ月分までと

¹⁸ 同法に基づく労働時間の短縮に両者が同意しない場合でも、パート・有期法第 8 条における労働時間短縮の請求権が認められる。これについては、本節(3)ア(7)参照。

¹⁹ 2006 年四半期は 3.5%、2007 年 1 期は 7.0%、2 期は 8.5%、3 期は 6.9%、4 期は 10.5% であった。

²⁰ “Familien Report 2010”, S.101

²¹ 2006 年改正前の連邦育児手当法における育児手当 (Erziehungsgeld) については、中間報告書参照。

されており、もう一方の親が育児休業を取得する場合に受給期間が2ヵ月分延長されることによる。これは、母親に代わり父親が2ヵ月間休業又は勤務時間の短縮を行うことを想定した「パートナー月」に関する規定である。管轄は、州政府又はその委任を受けた機関である。親手当の支給に必要な費用は、連邦政府が負担する（同法12条）。

連邦統計局の調査によると、2009年に育児休業を取得して「親手当」を受給した父親は15.7万人で、新生児数の66.5万人に対する受給率は23.6%に当たるといふ。受給期間が2ヵ月（いわゆる「パートナー月」）だった父親の割合は75%を占めたが、この割合は前年（2008年）の72%より若干増加しているという。また、父親の育休期間は大半が2ヵ月間と短いものの、「パートナー月」の制度の導入によって2007年以前には3%に過ぎなかった男性の育休取得が大幅に増加し、父親の育児参加が進んだとされている²²。また、2008年と2009年に実際に取得された親手当を比較すると²³、2008年（2009年）には300ユーロ以下が30.5%（28.4%）、300～500ユーロは22.5%（20.6%）、500～1,000ユーロは28.4%（29.1%）、1,000～1,500ユーロは11.7%（13.8%）、1,500～1,800ユーロは6.7%（8.1%）であった。親手当の平均は、母親617ユーロ、父親996ユーロとなっている。子どもが生まれる前の平均賃金が算定の基礎になるため、父親の両親手当の方が高くなることが多い。

また、親手当は子どもが生まれる前の12暦月の平均額を基礎にするので、前年の欠勤期間に応じて金額が変動する。例えば、月額1,200ユーロの収入を得ていた労働者が、子どもが生まれる前年の欠勤期間が9ヵ月間あった場合（平均月間就業所得は300ユーロ）、親手当は下限の300ユーロ支払われる。6ヵ月欠勤した場合（平均額は600ユーロ）、親手当は522ユーロ、3ヵ月欠勤した場合（平均額は900ユーロ）、親手当は648ユーロ、前年に欠勤月がなかった場合（平均額は1,200ユーロ）には、親手当は804ユーロとなる。また、例えば、月額2,400ユーロの収入を得ていた労働者が、子どもが生まれる前年の欠勤期間が9ヵ月間あった場合（平均額は600ユーロ）、親手当は522ユーロ支払われる。6ヵ月欠勤した場合（平均額は1,200ユーロ）、親手当は804ユーロ、3ヵ月欠勤した場合（平均額は1,800ユーロ）、親手当は1,206ユーロ、前年に欠勤月がなかった場合（平均額は2,400ユーロ）、親手当は1,608ユーロとなる²⁴。

ドイツにおいて親手当の評判は良好である。家庭生活モニター2010年によると²⁵、73%の人が親手当は良い規定であると評価している。特に、子どもを欲しいと望む若い人々の77%、また、18歳以下の子どもを有する両親の80%が親手当を評価していた。また、出産前と出産後1年の家計収入に大きな開きがみられないことから、親手当によって家計の収入が安定

²² http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2011_7/german_02.htm.

²³ “Familien Report 2010”, S.94.

²⁴ WSI 2006, Elterngeld: Voller Anspruch nur bei durchgängiger Beschäftigung.

http://www.ekff.admin.ch/c_data/WS4_impuls_06_93KB.pdf#search='WSI 2006 Elterngeld Voller Anspruch'

²⁵ Monitor Familienleben 2010, Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung · Berichtsband -, Nachdruck, Vervielfältigung oder Veröffentlichung dieser Daten, ganz oder teilweise, nur mit Genehmigung des INSTITUTS FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH. S.17.

していると評価されている²⁶。さらに、親手当を受給していた女性の42%が2年後には職場に復帰していることから、親手当が職場への復帰を支援していると報告されている²⁷。

以上の調査結果を見ると、親手当なWLB、とりわけ女性の就業促進と男女役割分業の是正に寄与しつつあるものと評価できよう。

ウ. 経済的支援²⁸

(ア) 児童手当

基本法においては、家庭は社会的秩序の基礎として、また子どもは将来の社会の担い手として、特別の配慮がなされている。これに基づいて、子どものための教育や職業訓練、および育児の負担を軽減するために設けられたのが「児童手当 (Kindergeld)」と前述した「親手当」である²⁹。

ドイツの児童手当制度は、原則として18歳未満のすべての子どもについて所得制限なしに児童手当を支給する普遍的な制度である。例外的に、失業中でありドイツ国内の労働局において求職者として登録している21歳未満の子どもや、大学などで勉学中あるいは職業訓練中の25歳未満の子どもについて、児童手当を受給することができる(所得税法第32条4項)。児童手当の請求権は、基本的には子自身に認められるものではなく、子を扶養している者(大抵の場合、親)に対して認められる³⁰。

児童手当は、両親の所得の多寡にかかわらず支給される。児童手当の金額は、2010年1月の成長促進法(Wachstumsbeschleunigungsgesetz)によって³¹、同年から20ユーロずつ引き上げられた。その結果、第1子及び第2子については、月額164ユーロから184ユーロに、第3子については月額170ユーロから190ユーロ、第4子以降は月額195ユーロから215ユーロにそれぞれ引き上げられた³²。同時に、児童控除も6,024ユーロから7,008ユーロに引き上げられた。

従来は、第3子までは一律の給付となっていたが、2009年1月1日以降は、連邦政府の新たな家族給付法(Familienleistungsgesetz)の発効により、第1子及び第2子と第3子以

²⁶ “Familien Report 2010”.

²⁷ “Familien Report 2010”.

²⁸ 田中謙一「海外研究(上)(下)ドイツの公的年金保険における育児及び介護に対する支援」週刊社会保障第2544号(2009年)54頁以下、2545号(2009年)54頁以下。

²⁹ 「児童手当」は1955年の初めに導入された。1961年からは低所得世帯については第2子も児童手当受け取ることができるようになり、1964年にはそれまでの使用者の一部負担から国による全額負担へと変わり、1975年からはすべての子どもが対象とされ、親の所得水準による支給制限が撤廃された。現在、ドイツの児童手当は、原則として所得税法上に規定されている。岩村偉史『社会福祉国家ドイツの現状』(三修社、2006年)18頁、ユーファ・マリア・ホーネルライン(倉田賀世訳)「家族給付・社会サービスによる家族支援」本沢巴代子・ベルント・フォン・マイデル編『家族のための総合政策』(信山社、2007年)140頁以下参照。

³⁰ 齋藤純子「ドイツの児童手当と新しい家族政策」レファレンス(2010年9月)58頁。

³¹ キリスト教民主同盟(CDU)とキリスト教社会同盟(CSU)、自由民主党(FDP)は、2009年10月26日に、今後の基本方針を定める連立政権合意文書に調印し、連立政権は2010年1月1日から実施すべき税務上の即時プログラムに沿って、2009年11月9日に成長促進の政府案を公表、同年12月4日に連邦議会、同月18日に連邦参議院で可決された。

³² 前掲注2・調査研究報告書101頁。

降で月額に段階がつけられている³³。この改正の目的は、多くの子どもを抱える家庭の貧困を回避することにある³⁴。

児童手当の支給は、事業主が直接に毎月の給与にあわせて徴収する税から差し引く形で支給される。労働者は、連邦雇用庁の家族金庫（Familienkasse）から児童手当の支給に関する証明書を受け取り、事業主に提出する。徴収する税よりも支給する児童手当の方が多い場合に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には税務署に申し出れば不足分が払い込まれる³⁵。2010年度の児童手当総額は389億ユーロであった³⁶。

(4) 児童付加給付

また、自らの生計は賄えるものの、同居する未婚の子（ただし満25歳未満）の生計を賄うには不足する所得しかない親に対し、子1人あたり最高140ユーロ（月額）の「児童付加給付（Kinderzuschlag）」が支給される。児童付加給付の支給要件は、①当該子のために親が児童手当を受給していること、②親の月収が最低所得限度額以上であること、③考慮の対象となる所得と資産が最高所得限度額以下であること、④家族の需要が児童付加給付の受給によりカバーされ、失業手当Ⅱや社会手当の請求権が生じないことである³⁷

(2) 労働時間（長時間規制、弾力的制度）

ア. 労働時間の規制とその実態

(ア) 労働時間法（Arbeitszeitgesetz）³⁸

1994年「労働時間法制の統一及び弾力化のための法律」（Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts. 以下、「労働時間法」という。）³⁹では、第1編に労働時間法制を包括的に規制する新しい「労働時間法」（Arbeitszeitrechtsgesetz）が設けられている。同法の目的は、「労働者の安全と健康保護」とともに、「弾力的な労働時間のた

³³ <http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=118>.

³⁴ 子どもの数が多いと、両親が以前のように働くことが出来ず、長期間の子育て後に仕事に復帰することが困難であり、経済的負担が重く、のしかかってくる点や、その他の負担（大きな家や電気・ガス代、洗濯機の稼働率など非常に具体的な点）が指摘されている。

³⁵ 田中耕太郎「家族手当」古瀬徹・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障④ドイツ』（東大出版会、1999年）141頁。

³⁶ “Familien Report 2010”, S.9.

³⁷ 前掲注30・齋藤論文62頁以下。なお、「失業給付Ⅱ」は、ハルツ第Ⅳ法によって創設された制度であり、失業給付期間を過ぎた後に支給されていた「失業扶助」と、生活保護に相当する「社会扶助」を一本化したものである。ハルツ第Ⅳ法による改革以前のドイツでは、失業給付（ハルツ第Ⅳ法によって、従前の「失業給付」が「失業給付Ⅰ」とされた。）の期間を終えた長期失業者は、無期限の「失業扶助」を受給できた（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_3/germany_01.htm）。また、長期失業者の一部は、労働市場から退出して「社会扶助」も受給できた。しかし、両者の区別は曖昧であるため、二重受給が問題となり、また、社会保障制度上も非効率であることから、ハルツ第Ⅳ法で「失業扶助」と「社会扶助」を統合し、「失業給付Ⅱ」とされた。佐々木昇「ドイツの雇用問題と「ハルツ」改革」福岡大学商学論叢 第54巻（2010年3月）191頁以下参照。なお、ハルツ法については、（独）労働政策研究・研修機構『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—（労働政策研究報告書 No.69）』（2006年）が詳しい。

³⁸ 本研究中間報告書、ドイツ部分参照。

³⁹ ドイツの労働時間法制は、かつては営業法上の労働時間規定、及び、1938年制定の労働時間法（Arbeitsordnung）によって構成されていたが、1994年に改正されたものである。ドイツの労働時間の記述については、和田肇『ドイツの労働時間と法』（日本評論社、1998年）101頁以下、荻谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）156頁を参照している。

めの基本条件を改善すること」とされており、同法は WLB を目的としたものではない。この点、労働時間法制定の際に国会に提案された SPD 法案には、同法の目的として「労働生活と家庭生活との調和を図ること」が挙げられていた点は注目すべきであろう。

同法によると、労働時間は原則として 8 時間を超えてはならない（3 条 1 文）。しかしこれにはいくつかの例外がある。

まず、6 歴月または 24 週の間で平均で週日の労働時間が 8 時間を超えない限りで、それを 10 時間まで延長することができる。

また、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定あるいは個別契約によって、第 3 条（1 日 8 時間労働）の規制を適用除外とすることも可能である。さらに、労働時間法第 7 条によれば、「労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定において、次のことを認める定めを置くことが許される。第 3 条にかかわらず、(a) 労働時間のなかに常時かつ相当程度、労働待機が含まれている場合は、調整期間なく 1 労働日において 10 時間を超えて労働時間を延長すること、(b) 他の調整期間を設けること、(c) 調整を行うことなく 1 年間で 60 日を限度として、週日の労働時間を 10 時間まで延長すること」とされている。

また、時間外労働は、「特別な場合の例外」として、非常時（同法 14 条）と監督官庁の許可を受けた場合（同法 15 条 1 項 1 号、2 号）、あるいは、前述したように労働協約によって 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（同法 7 条 1 項 c）のみ、認められている。時間外割増手当に関する一般規定は存在しない。労働協約による延長の場合には、延長の可能性とそれに対する手当の支給の有無は、労働協約の規制による。

(イ) 労働時間の実態と問題

A. 労働時間の実態

今日、若い母親と父親の多くが、自分の子どもの世話をしながら、仕事を続けたいと望んでいる。そのため、労働時間の配分を大幅に労働者の裁量に委ねることは、家庭（家族）と仕事の両立にとって重要な要素である⁴⁰。

ドイツの週平均実労働時間は 35.5 時間であり、EU 主要加盟国 15 カ国（平均 37.2 時間）の中では、オランダ（30.8 時間）に次いで 2 番目に短くなっている⁴¹。ドイツのフルタイム労働者の平均週実労働時間は 41.7 時間であり、EU15 カ国平均（41.8 時間）とほぼ同じになっている⁴²。週 48 時間を超えて働いている労働者の比率は、欧州 31 カ国の中では、フランス、フィンランド、ルクセンブルク、オランダ、スウェーデンに次いで低く、自営業者と労働者を合わせても 10% 未満であった⁴³。

欧州の女性の週平均実労働時間を比較してみると、ハンガリー 39.3 時間、ポーランド 37.8

⁴⁰ “Familien Report 2010”, S.104

⁴¹ (独)労働政策研究・研修機構『ヨーロッパにおけるワークライフバランスー労働時間に関する制度の事例』JILPT 資料シリーズ No.59 (2009 年) (以下、「JILPT 資料シリーズ No.59」という。)

⁴² 前掲 JILPT 資料シリーズ No.59。

⁴³ (独)労働政策研究・研修機構『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』JILPT 資料シリーズ No.41 (2008 年) (以下、「JILPT 資料シリーズ No.41」という。) 51 頁。

時間、スウェーデン 33.8 時間、フランス 33.6 時間、イタリア 33.1 時間、イギリス 31.4 時間、ドイツ 30.0 時間、オランダ 24.3 時間となっており、ドイツの女性の週平均実労働時間は全体に比べると、比較的短いことが分かる⁴⁴。

ドイツにおける男女労働者の週平均労働時間を比較してみると⁴⁵、子どものいない夫婦は、比較的、平等な労働時間の分配をしている（女性 32.4 時間、男性 39.7 時間）。これに対して、子どものいる夫婦は役割分業が依然として根強く残っている。例えば、子ども 1 人の夫婦の場合（母親は 25.9 時間、父親は 40.7 時間）、子どもが 2 人の夫婦の場合（母親 21.6 時間、父親 41.6 時間）、子どもが 3 人以上の場合（母親 21.4 時間、父親 41.8 時間）となっている。つまり、ドイツでは、子どもがいる場合、父親がフルタイム、母親がパートタイムで働くことが多く、男性稼ぎ手モデルが根強く残っていることを表している。

また、子どもを扶養している場合には、男性は労働時間が長くなり（週平均 1.2 時間増）、女性は短くなる（週平均 7.6 時間減）傾向が見られることから、女性と男性の労働時間のジェンダー・ギャップを読み取ることができる。もっとも、労働時間の格差は男女間（父親・母親間）だけで生じているわけではない。旧東地域と旧西地域の母親間や、職業能力の高い（低い）母親間、子ども数や年齢、標準的労働時間で働く父親と長時間のフルタイムで働く父親間、共働き夫婦と母子家庭（父子家庭）間などでも生じる。

B. 実際の労働時間と希望する労働時間の乖離⁴⁶

(A) まず、実際の労働時間と希望する労働時間に関する調査によると、以下のことが明らかになる。

- ① フルタイム就労の母親の実際の労働時間は 41.6 時間、希望する労働時間 28.3 時間（−13.3）、
- ② パートタイム就労の母親の実際の労働時間は 23.0 時間、希望 23.7 時間（+0.7）、
- ③ フルタイム就労の父親の実際の労働時間は 44.9 時間、希望 36.9 時間（−8.0）、
- ④ パートタイム就労の父親の実際の労働時間は 32.1 時間、希望 31.9 時間（−0.2）。

ここから、フルタイム就労の母親と父親はともに、大幅な労働時間の短縮を希望しているのに対して、パートタイム就労の父親と母親は、実際の労働時間と希望する労働時間の間に大きな差はないことが分かる。

(B) 次に、実際の週平均労働時間と希望する労働時間を父親と母親の組み合わせで見してみる。

- ① 父親が通常フルタイム＋母親が通常フルタイムの場合（雇用労働者全体に占める割合は 10%）。母親の実際の労働時間は 38.5 時間、希望する労働時間は 26.7 時間（差は一

⁴⁴ IAQ-Report 2008, Hans-Böckler-Stiftung 2008.

⁴⁵ IAQ-Report 2008, Hans-Böckler-Stiftung 2008.

⁴⁶ WSI 2003/2005, Hans-Böckler-Stiftung 2005, WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003. なお、前項 A と本項 B で引用する実労働時間の関係については、根拠となる統計調査や調査時期の異同により、数値に差異がある点を補足しておく。

11.8) であり、父親の実際の労働時間は 37.6 時間、希望する労働時間は 34.5 時間（差は-3.1）であった。

② 父親と母親がともにフルタイムだが、どちらか一方が長時間フルタイム、あるいは、両方が長時間フルタイムの場合（割合は 16%）、母親の実際の労働時間は 44.7 時間、希望する労働時間 28.2 時間（差は-16.5）、父親の実際の労働時間は 48.3 時間、希望する労働時間は 37.1 時間（差は-11.2）であった。

③ 父親がパートタイム就労+母親もパートタイム就労の場合（割合は 2%）、母親の実際の労働時間は 23.9 時間、希望する労働時間は 26.0 時間（差は+2.1）であり、父親の実際の労働時間は 18.1 時間、希望する労働時間は 31.9 時間（差は+13.8）であった。

④ 父親が通常フルタイム+母親がパートタイム就労の場合（割合は 23%）、母親の実際の労働時間は 20.2 時間、希望する労働時間は 22.5 時間（差は+1.8）であり、父親の実際の労働時間は 38.9 時間、希望する労働時間は 36.0 時間（差は-2.9）であった。

⑤ 父親が長時間フルタイム+母親がパートタイム就労の場合（割合は 19%）、母親の実際の労働時間は 20.5 時間、希望する労働時間は 22.3 時間（差は+1.8）であり、父親の実際の労働時間は 44.7 時間、希望する労働時間は 37.2 時間（差は-7.5）であった。

以上を総合すると、母親の実際の労働時間は 29.7 時間、希望する労働時間は 25.6 時間（差は-4.1）であり、父親の実際の労働時間は 44.1 時間、希望する労働時間は 36.9 時間（差は-7.2 時間）であり、全体では実際の労働時間は 37.2 時間、希望は 31.4 時間（差は-5.8）であった。

この結果から、ドイツの夫婦の就業形態の組み合わせとしては、父親通常フルタイム+母親パートタイム型が最も多く、次いで、父親長時間フルタイム+母親パートタイム型、父親フルタイム+母親フルタイム（どちらかあるいは双方ともに長時間フルタイム）型、父親通常フルタイム+母親通常フルタイム型、父親パート+母親パート型となっていることが分かる。また、基本的にフルタイム就労の場合には、実際の労働時間と希望する労働時間に差があり、労働時間の短縮を希望する傾向が見られる。例外的に、夫婦ともどもパートタイム労働の場合や、妻がパートタイムの場合には、もう少し長く働くことを希望する傾向が見られた。

以上を踏まえると、ドイツにおいても仕事と家庭のバランスは、必ずしも多くの男女労働者にとって望ましいものになっているとはいえ、長時間労働がその最大の障害になっていることが分かる。WLB の実現には、男女労働者が希望する労働時間の実現、とりわけフルタイム労働者の労働時間の短縮が重要であるといえる。また、従来男性によって形成されてきた標準的労働時間の見直しや労働時間のジェンダー・ギャップの解消も重要な課題となっている。

イ. 柔軟な労働時間

ドイツにおいても柔軟な労働時間制度が普及してきている。労働時間の長さの柔軟性に関

しては、例えば、操業時間短縮（Kurzarbeit）⁴⁷、時間外労働（Mehrarbeit）、パートタイム労働などがある。労働時間の配置（働く時間帯）の柔軟性に関しては、例えば、交代制労働時間モデルやフレックスタイム制などがある。柔軟な労働時間の長さ及び配置に関しては、特別な（条件付きの）フレックスタイム制、呼び出し労働、ジョブ・シェアリングがある。

このような柔軟な労働時間制度のうち、WLBに資するものとして、フレックスタイム制、労働時間口座制、パートタイム労働がある（なお、パートタイム労働については後述する。（3））。

(7) フレックスタイム制（Gleitzeit）

柔軟な労働時間制度は、1960年代に導入されたフレックスタイムがその始まりである。フレックスタイム制度は、一般に、日々の労働時間の長さあるいは配置を労働者が決定できる制度とされている。フレックスタイム制の種類としては、コアタイムが定められ、1日の労働時間の長さが予め決められている「単純フレックスタイム制」、1日の最長労働時間枠内で労働者が出退勤時間を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、コアタイムも定められていない「可変的労働時間制」の3種類がある。全労働者の20～25%は、フレックスタイムを利用している。フレックスタイムの導入によって、企業と従業員が、通常の労働時間の強い拘束から解放されることを可能にし、限定的ではあるものの1日単位の柔軟な時間編成を可能にした。特に、労働者にとって、フレックスタイム制度は、柔軟な労働時間の配分（配置）に対する自由裁量を与え、個々の労働者の生活に応じた労働時間の配置を可能にするものである。

(4) 労働時間口座制度（Arbeitszeitkonten）⁴⁸

労働時間口座制度は、労働者が企業で残業した時間を労働時間口座に貯めておき、休暇等の目的で好きな時にこれを使えるという仕組みである。具体的には、所定労働時間と実働時間（時間外労働を含めて）の差を計算し、それを労働者個々人の労働時間に関する口座に預金または借金のように貸しまたは借りとして記録する労働協約上の制度である。労働時間口座制度のメリットとしては、企業と従業員が通常の労働時間の強い拘束から解放されること、柔軟な労働時間編成が可能であること、従業員は短い時間を積み立てて家庭や職場外の活動に自由に使うことができることから、WLB施策として活用することが期待されている。

労働時間口座制度には、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て1年以内に清算する「短期口座」と、清算期間がより長く、長期的スパンでの労働時間調整を可能にする「長期口座」がある。調整期間が最大1年の「短期口座」が主流で、製造業の企業規定は、調整期間を平均40週、産業界全体では31週としている⁴⁹。長期口座を導入している企業は7%程度である。特に、長期口座の普及が進展すれば、積み立てた労働時間を

⁴⁷ 政府の助成の下で契約上の労働時間を一時的に短縮することにより、人件費の節減を可能とする制度。

⁴⁸ 以下の記述は、「JILPT 資料シリーズ No.41」、及び、(独)労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーパー・トレンド」（2008年8月号）30頁以下参照。

⁴⁹ http://www.jil.go.jp/foreign/labor_system/2010_3/german_01.htm.

充当することで、資格取得や育児・介護、老齢年金受給までの移行期間といった利用目的に対応した長期休暇が取得しやすくなることや、また、パートタイム就労を選択する場合、当該期間中の給与をフルタイム相当に増額する目的で活用することも可能であり、減給・無給扱いを受けることなく柔軟な時間調整が促されるという。

(3) 柔軟な働き方（就業形態）

企業は、従業員に対して、パートタイム労働、フレックスタイム、労働時間口座制の採用、あるいは、ジョブ・シェアリングなど「柔軟な労働時間モデル（Flexible Arbeitsmodelle）」を提供する。このうち、パートタイム労働とジョブ・シェアリングは、もともと、失業問題を背景とする雇用の創出・維持とワーク・シェアリングを実現する重要な手段として、また、企業の労働時間編成における柔軟化への要望を実現させる手段として位置付けられてきた。しかし、近年では、家族的責任を有する労働者の職業生活と家庭生活を調和させ、あるいは、高齢者の職業生活から引退への円滑な移行を実現させる手段として機能することが期待されている。

ア. 法制度

(7) 労働時間の短縮⁵⁰

ドイツではパートタイム労働については、「パートタイム労働・有期労働契約法（Teilzeit- und Befristungsgesetz v.21.12.2000, BGBl. I 1966.）」（以下、「パート・有期法」という。）に規定されている。パート・有期法第8条は、パートタイム労働を促進するという目的から、労働時間の短縮請求権を認めている。フルタイム労働者が労働時間の短縮を申し出た場合には、使用者は、労働時間の変更が経営上の支障をもたらさないかぎり、労働者の希望にしたがって、労働時間の縮減と時間配分を認めなければならない。使用者が労働者の労働時間短縮請求を拒否することができるのは、経営上の理由がある場合である。経営上の理由は、特に労働時間の短縮が事業所内の組織、作業の流れ又は安全を根本的に阻害し、もしくは過度の費用負担を生じさせる場合に認められる。

(4) 労働時間の延長

パート・有期法第9条は、短時間で働いているパートタイム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または他のパートタイム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として、そのパートタイム労働者の希望を優先的に考慮しなければならない、と規定している。同条は、フルタイム労働への復帰権を規定したのではなく、パートタイムからフルタイムに戻ることを容易にするために、使用者が新たに設けるフルタイムのポストの求人する

⁵⁰ 同法は、パートタイム労働者に対する差別の禁止や不利益取扱いの禁止、短時間労働の促進、労働ポストに関する情報提供、職業訓練・継続職業訓練に関する規定が置かれている。詳細は、本研究中間報告書、ドイツ部分参照。

際に、労働時間の延長を希望するパートタイム労働者を優先することを義務付けたものと解されている。使用者は、「差し迫った経営上の理由がある場合」には、労働者の希望を拒否することができる。

(ウ) ジョブ・シェアリング (Arbeitsplatzteilung)

パート・有期法第13条は、「使用者および労働者は、複数の労働者が一つのポストの労働時間を分割すること（ジョブ・シェアリング）を合意することができる」と規定している。その分割の仕方は、1日の勤務時間を午前と午後に分割する方法、1日おきに交代で勤務する方法、週あるいは月単位で交代する方法など様々である。この労働形態は、各労働者が予め定められた勤務時間表に応じて交代で勤務するが、個々の勤務においては各々が互いに独立して勤務を行う形で労働ポストが分割される「ジョブ・スプリッティング (job splitting)」と、各労働者が予め定められた勤務時間表に応じて交代で勤務するが、業務の遂行については共同で責任を負う形で労働ポストが分割される「ジョブ・ペアリング (job pairing)」の二つに区別されている。ジョブ・シェアリングは、もともと失業対策として登場したものであるが、これを WLB 施策の一つとして活用することが期待されている。

(エ) 両親時間中の短時間就労

前述の連邦親手当・親時間法（2007年1月1日施行）では、子どもを養育する両親の親時間の取得を権利として保障している。また、両親時間の期間中であっても、労働者は週30時間以内の就労を行うことができる⁵¹。そのため、親時間は両親がともに就労を抑制しながら、育児・家事を分担するという新しい家族のあり方を可能にする制度となっている。

(オ) 有期契約の客観的理由

ドイツでは、有期契約労働は、原則として、正当事由がある場合に許容される（パート・有期法14条1項）。同条は客観的理由を例示列挙しており、その中に、他の労働者の代理として雇用する場合（3号）や、労働者の個人的事由から期限設定が正当化される場合（6号）が挙げられている。

⁵¹ 同法は、親時間中の短時間就労について、以下のように規定している。

15条4項：「被用者は、親時間の期間中、週労働時間が30時間を超えない範囲で就業することが許される。社会法典第8編第23条にいう適切な昼間保育者は、週保育時間が30時間を超えても昼間保育において5人までの子を世話することができる。第1文の規定により他の使用者のもとでのパートタイム労働又は独立的就業を行う場合、使用者の同意を要する。当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由から、文書により同意を拒否することができる。」

同条5項：「被用者は労働時間の短縮及びその具体的方式を申請することができる。当該申請について、被用者及び使用者は、4週間以内に合意するものとする。申請は、第7項第1文第5号に規定する文書による通知に結び付けることができる。第4項を遵守する限りにおいて親時間の期間開始の前に行っていたパートタイム労働を親時間の期間中も変更なく継続する権利、及び、親時間の期間終了後に親時間の期間開始の前に合意していた労働時間に戻す権利は、影響を受けない。」

同条6項：「第5項に規定する合意が不可能である場合には、被用者は、第7項の要件のもとに、親時間の全期間中に2回、使用者に対して自らの労働時間の短縮を請求することができる。労働時間の短縮請求権については、第7項に掲げる事項を要件とする。7項は省略。」

同法に基づく労働時間の短縮に両者が同意しない場合でも、パート・有期法第8条における労働時間短縮の請求権が認められる。

3号の典型例は、病気や休暇その他の理由で一時的に労務給付ができない労働者の代理を有期契約で雇用する場合である。また、母性保護法に基づく雇用禁止期間中の代理や、海外派遣中の労働者の代理、経営組織法の規定によって労働者が労働を免除されている期間中の代理も、3号の客観的理由に該当する。

6号の典型例は、例えば、①滞在許可を取得している期間中の労働を希望する場合、②労働者の教育訓練・継続教育訓練・再教育訓練契約、③学業と労働の調和を希望する学生との労働契約、④副業、⑤定年、⑥労働者の希望、⑦雇用創出措置、⑧社会扶助措置など、多様な理由が考えられる。基本的に6号の「労働者の個人的な理由」という上位概念には、労働者を有期で雇うことが本人の自由な意思に基づく場合や、社会的な架橋のためという目的を追求する場合が含まれている。ここで最も重要な点は、有期労働契約を締結する時点において、期間の定めのある雇用が労働者にとっては利益になるという客観的な根拠を明示しなければならないということである。そのような客観的根拠としては、家庭の事情や教育訓練がまだ終了していないなど、労働者は自分から期間の定めのある労働関係を望んでいる場合でなければならず、使用者の影響を受けずに実質的に労働者の希望に基づくものでなければならない。

イ. 柔軟な働き方の実態 —パートタイム労働—

ドイツにおいて90年代初めからパートタイム労働者の数が増加し続けている。90年代以降、パートタイム労働者は増加している。特に2000年以降パートタイム労働者が増加した原因として、2001年に制定されたパート・有期法によって短時間労働請求権に関する規定が導入されたことや、家庭と仕事の調和が重要な政策課題となる中で、パートタイム労働の働き方に注目が集まるようになった点を指摘することができる。パートタイム労働は、職業と家庭責任の両立を可能にする柔軟な働き方として積極的に促進されるべきであるが、他方で、収入が低く、また、社会保障システムによる保障がわずかであるという問題が指摘されている。

労働者に占める短時間労働者の割合(2007年)をみると、オランダ(36.1%)とオーストラリア(24.1%)に次いで、ドイツは23.3%となっている⁵²。連邦統計庁によると⁵³、ドイツでは2008年には、週労働時間が21時間未満のパートタイム雇用を主たる職業とする者は約490万人であった(1998年には350万人)。

ドイツではパートタイム労働者の大多数は女性である。労働者に占める短時間労働者の割合(2007年)を見ると、男性は7.9%、女性は39.2%となっている⁵⁴。ドイツではパートタ

⁵² 次いで、フランス22.2%、ニュージーランド22.0%、ノルウェー20.4%、日本18.9%、カナダ18.2%、デンマーク17.7%等となっている。(独)労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2009』参照。

⁵³ http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009_04.templateId=renderPrint.psml__nnn=true

⁵⁴ 女性の比率が最も高いのは、オランダの60.0%であり、次いでドイツ39.2%、イギリス38.6%、オーストラリア38.5%、日本32.6%、ノルウェー31.6%となっている。男性の比率をみると、オランダ16.2%、デンマーク12.4%、オーストラリア12.4%、ニュージーランド11.2%、カナダ11.0%となっており、日本は9.2%とドイツは7.9%となっている。(独)労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2009』参照。

パートタイム労働者のグループとその年齢構成を見ると、35～54歳の年齢層がパートタイム労働者全体の60%を占めている。過去10年間のパートタイム労働者の増加率を見ると、45～54歳の年齢層が6%上昇し、25～34歳の年齢層は8%減少した。

連邦統計局（Statistisch Bundesamt）の報告によれば⁵⁵、1998年から2008年の10年間に、ドイツにおいてパートタイム労働に従事する母親の割合は増大した。2008年には、家庭で未成年の子どもの世話をしながら働いている母親の69%がパートタイム労働に従事していた（1998年には53%）⁵⁶。これに対して、パートタイム労働で働く父親は明らかに稀である。2008年には、未成年者の子どもを有する父親のうち、パートタイムに従事していたのは僅か5%のみであった（1998年には2%）。また、育児責任のない者についてもパートタイム雇用は増加している。2008年には、未成年者の子どもがいない女性の36%がパートタイム労働に従事していた（1998年には30%）のに対して、男性の場合には9%であった（1998年には5%）。

（4）保育サービス

第二次世界大戦後、東西に分断されたドイツは、保育・就学前教育において大きく異なる発展を遂げてきた。旧西ドイツは、子育ては家庭の責任・女性の役割という認識が根強く、家族支援策もこの立場から行われてきた。そのため、保育施設の不足が従来から指摘されていた。これに対して、旧東ドイツでは、男女平等を建前として生産労働を最重視する社会主義体制の下で、女性のフルタイム就労が奨励された⁵⁷。そのため、仕事と子育ての両立を前提にした公的な児童福祉策が進められ、0歳からの保育所も完備し、幼稚園は就学前教育として国民教育制度の中に法的に位置付けられていた。長年にわたりまったく異なる家族支援策が行われてきた旧東西ドイツが統一後20年を経て、少子化問題に直面しながら、「仕事と家庭（子育て）の両立」を前提とした家族支援策として、公的な保育施設の拡大などの課題に取り組んでいる⁵⁸。

ア．法制度

1990年「児童・青少年扶助法（Kinder- und Jugendhilfegesetz）」は、3歳以上の就学前の幼児に保育施設に通う権利を保障している。すなわち、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とになる。それに対応するため、同法は、各州に保育施設の整備を義務付けている。ドイツの保育施設としては、0～3歳未満児を対象にした施設

⁵⁵ http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/10/PD09__391__122,templateId=renderPrint.psml

⁵⁶ http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Familie_und_Beruf/article_frauenportal/zwei-drittel-der-muetter-arbeiten-teilzeit.html?36e70e0e16a1c9fe980662892fc7f6c9=d729529e999c9d43178b23a4f11d7e4c

⁵⁷ 前掲注12・魚住論文25頁。

⁵⁸ 豊田和子「統一後のドイツにおける保育・就学前教育事情（その1）」桜花学園大学保育学部研究紀要第7号2009頁以下参照。

としての「保育所 (Kinderkrippe)」⁵⁹、3歳以上の就学前年齢までの子どもを対象にした施設としての「幼稚園 (Kindergarten)」⁶⁰、また、就学後の児童を対象とする「学童保育 (Kinderhort)」などがある⁶¹。保育所も幼稚園も連邦家族省の管轄下にある。ドイツでは連邦政府が関与するのは大まかな法的規制だけで、運営に関しては各州の主体に委譲されているシステムになっている。そのため、運用面では州によって大きな違いがある。これらの施設の運営主体は、公立（地域立、広域立、州立、青年局のない市町村立）および公益団体を中心とした私立から成る。ドイツでは、幼稚園は整備されているが、保育所や学童保育は十分整備されているとは言い難い状況にあるという⁶²。

また、児童・青少年扶助法 23 条は、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制度として、「家庭託児 (Tagespflege)」が規定されている。この保育制度の保育者は「保育ママ」「保育パパ」と呼ばれる。これは保育園などではなく、保育ママや保育パパの家庭で保育するものである。この保育形態は、親と保育者の私的な契約関係によるものであり、他人の子どもを両親の住居以外の場所で対価と引き替えに週 15 時間以上、かつ、3 ヶ月以上保育する者については、青少年局による許可が必要となる。

政府は、2005 年 1 月に施行された「保育拡充法 (保育設置促進法)」(Tagesbetreuungsausbaugesetz) によって、親の就業・学業などで保育ニーズのある 3 歳未満児全てに対し、公的運営主体は保育の供給を 2010 年までに行うとともに、保育施設建設のための補助を自治体に対して行うこととなった。同法によって、2010 年までに 3 歳未満児の 20% をカバーできるよう、全国で 23 万人分の保育定員を新たに整備することとしている。また、2007 年の保育整備に関する連邦及び州の合意によれば、2013 年までに 3 歳未満児に対して、3 歳未満児の 35% 分の需要に見合った保育サービスを整備するとともに、保育拡充法を超える整備について、その 7 割を保育所で、その 3 割を家庭的保育で対応することとし、市町村の負担を軽減するため連邦政府が財源措置することとした⁶³。

さらに、「児童支援法 (Kinderförderungsgesetz)」が 2008 年 12 月 16 日に制定されている。これは、3 歳までの児童を対象にする施設を増設して、その年代層のグループの 35% が施設に預けられる環境を提供することを目標にしている。保育施設等の建設等費用の 3 分の 1 までを連邦政府が補助することになっている。2013 年 8 月からは、3 歳以下の子どもを施設に預けることが法律上の権利となる（希望する親は子どもを預けることができることであり、預

⁵⁹ 保育所の保育スタッフの多くは「教育者」であるが、小児看護師や保育助手もいる。保育料は保護者の収入によって異なる。

⁶⁰ 幼稚園は家庭教育の補完と学校への基礎段階としての機能を有しているが、通園は両親の「教育請求権」に委ねられる。スタッフは、教師、社会教育者、保育助手、社会福祉助手など様々な職種で構成されている。经营主体は、教会系、個人、州、町村、協会、親のイニシアティブによるものなど様々であるが、旧西ドイツ地域には私立が多く、旧東ドイツ地域には効率が圧倒的に多い。

⁶¹ 保育所、幼稚園、学童保育所の 3 機能を合体させて 1 ヶ所に設けたもので、児童通園施設ないし乳幼児・児童保育センターとも呼ばれる、通称 KITA (Kindertagesstätte) もある。

⁶² 前掲注 2・調査研究報告書 46 頁以下参照。

⁶³ <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>.

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung,did=118986.html>.

けなければならないわけではない。)。この法律の目的は、親が仕事と家庭を両立することができるようにすることであり、また、質の高い保育により、すべての子どもに平等なチャンスを与えることにある。

イ. 保育サービスの実態

(ア) 保育施設⁶⁴

2006年のヨーロッパにおける3歳以下の保育率を見ると、EU25カ国の平均26%に対して、ドイツは18%と平均を下回っている⁶⁵。ただし、ドイツの数値を引き下げているのは旧西ドイツの9.8%であり、旧東ドイツは41.0%と高い数値を示している。また、3歳から6歳の子どもの保育率（2007年）では、デンマーク96%、フランス94%に続いて、ドイツは93%となっている⁶⁶。前述したように、ドイツ（特に旧西ドイツ）では、伝統的に子どもは家庭で育てるものとされていたため、3歳以下の保育施設の整備が遅れたことは、このデータからも分かる。

ドイツ国内を見てみると、2007年に、連邦政府と各州は、保育・幼児教育施設のために120億ユーロの財源措置を行い、連邦政府はそのうち、40億ユーロの援助をすることで合意した。2008年から2013年までに連邦政府は、21億5千万ユーロを設備拡大に投資し、18億5千万ユーロは施設の運営費に当てられる。2014年からは、設備運営（設備、職員の経費）に年間7億7千万ユーロの援助をすることになっている。

公立・私立の保育・幼児施設の合計数の推移を見ると、1998年には48,206（公立20,087／私立28,116）、2002年には48,017（公立19,148／私立28,869）、2006年には48,201（公立17,759／私立30,442）であった。旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域では、公立施設と私立施設の割合がほとんど反対で、東ドイツでは公立施設の整備が整っている⁶⁷。2008年3月時点では、3歳未満を対象とした施設は1,006カ所、2～8歳（未就学）を対象とした施設は25,069カ所、年齢混合型施設が20,468カ所となっている⁶⁸。

保育園の利用は、旧東ドイツでは、1日保育の数が圧倒的に多く、旧西ドイツでは半日保育が一般的であるという。また、公立の幼稚園の利用率は、旧東西ドイツの差は少ないが、依然として旧東ドイツでは長時間の保育の率が高いという⁶⁹。

(イ) 家庭保育、保育ママ・パパ

保育園に空きがない場合や、開園時間が適当でない場合に、家庭託児保育サービス

⁶⁴ 以下の記述は、前掲注2・調査研究報告書参照。

⁶⁵ デンマーク73%、オランダ45%、スウェーデン44%、ベルギー40%、スペイン39%、ポルトガル33%、イギリス33%、フランス31%、ルクセンブルク31%、スロバキア29%、イタリア26%、フィンランド26%、キプロス25%、ドイツ・エアストニア・ラトヴィア18%などとなっている。Kinderbetreuungsquoten für Unter-3-Jährige Europäische Union 2006.

⁶⁶ 続いて、アイルランド93%、スウェーデン92%、スペイン91%、イタリア90%、オランダ89%、イギリス89%、ベルギー88%、キプロス87%、エストニア85%、EUの平均が84%となっている。Betreuungsquoten 3 bis 6-jähriger Kinder Europäische Union, 2007.

⁶⁷ 前掲注1・委嘱調査報告書85頁。

⁶⁸ 前掲注2・調査研究報告書10頁。

⁶⁹ 前掲注1・委嘱調査報告書86頁。

(Kindertagespflege) が利用されている。そこには、保育ママ・保育パパ (Tagesmutter/vater) が直接両親と契約する他、親達による自助グループ (Eltern-Selbsthilfegruppen) が互いの子どもを自宅などで預かりあう。2008年には、公的な助成を受けている家庭託児サービスによる保育を受けている乳幼児は、3歳未満が51,076人、3～6歳が16,499人であった⁷⁰。その他にも、自主管理幼稚園や両親一子どもグループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどがあり、これらは親がイニシアティブをとって成立したものであるという⁷¹。

(ウ) 企業による保育施設⁷²

公的サービス以外としては、企業内保育園がある⁷³。企業内保育園の特徴は、公立の保育園よりも開園時間が長く、また柔軟に親の仕事時間に対応する制度になっている点にある。運営主体は企業だけではなく、教会や赤十字、福祉団体、教育団体を含む様々な公益団体である。資金の提供は、ヨーロッパ社会基金からくる地方公共団体からの補助金や連邦政府からの補助金、親による一定の負担、企業からの資金という三層構造で賄われている。

連邦家族省によると、企業が保育園を設置するに至った理由としては、従業員の働くモチベーションを高めることや、優秀で生産性の高い従業員を確保し続けること、親時間を取得した従業員に早期に復職してもらうこと、従業員の企業への忠誠心を高めること、少子高齢化社会による従業員減少に対処すること、ドイツの国際競争力のために教育立地条件を改善し、知的好奇心旺盛な子どもを育成すること、企業のイメージアップや社会貢献など、様々な要因が指摘されている⁷⁴。

企業における育児支援に際しては、育児支援の需要の分析⁷⁵、分析の結果から本当に必要とされている施策の検討（通常必要とされる施策と臨時的に必要とされる施策、コスト負担の程度、当該施策を提供することによる効果や影響など）がある⁷⁶。このような分析が必要なのは、企業規模に応じて育児支援の内容が異なってくるからである。例えば、企業による幼稚園の設営・運営は、大企業の従業員の家庭（家族）と仕事の調和にとって最善の解決策である。しかし、自社の保育施設の運営が難しい中小企業にとっては、企業で保育者を雇用する、あるいは、他の保育施設を利用できる環境を整える方が効果的である。したがって、企業はまず、従業員が保育に対してどのようなニーズを有しているのかを把握し、自社にあ

⁷⁰ 前掲注2・調査研究報告書10頁。

⁷¹ 厚生省厚生科学研究（子ども家庭総合研究事業）『諸外国における保育制度の現状及び課題に関する研究総合報告書』（2000年3月）（小宮山潔子・ドイツ執筆担当）35頁。

⁷² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, “Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung”, Stand: Mai 2010, 3. Auflage（以下、「Unternehmen Kinderbetreuung」という）

⁷³ 企業内保育については、前掲注2・調査研究報告書46頁以下参照。

⁷⁴ “Unternehmen Kinderbetreuung”, S.5.

⁷⁵ ここでの分析は、現在必要とされている育児支援と今後期待される育児支援はどの程度か、である。ここで重要な要素は、育児を必要とする子どもの数と年齢、望まれる育児支援の種類（保育園、幼稚園、託児所、保育ママ・パパ）、望まれる保育施設の場所や保育時間などである。“Unternehmen Kinderbetreuung”, S.6.

⁷⁶ “Unternehmen Kinderbetreuung”, S.6.

った保育のための適切な手段を見つける必要がある。

企業による育児支援の具体的な施策を見ると、「通常の育児支援」と「臨時の育児支援」があるという⁷⁷。「通常の育児支援」としては、①自社で保育施設（全日制託児所・保育園）を設け運営する、②他の会社と提携して大規模施設を共有する、③保育会社に委託する（一つあるいは多数の企業が全日制託児所の経営者と契約を締結して、従業員の権利として、一定の時間に必要な育児の場所を使用できるようにする）、④両親のイニシアティブによる支援（私設共同保育所を創設など）、⑤保育ママなどとの協働、⑥家族サービスの委託などがある。また、「一時的な育児支援」としては、①緊急に育児支援を必要とする場合の施設、②緊急の場合の企業内における育児支援の提供（おもちゃのある片隅の遊び場、授乳やオムツ代えの部屋、両親と子どもの部屋など）、③緊急の場合に利用できる地域の施設、④子どもの休暇期間（夏休みなど）の提供などである。

(エ) 企業による保育施設的具体例⁷⁸

ドイツ銀行やダイムラーなどの大企業は、企業内保育園を整備している。企業と従業員の紐帯を強めること、従業員の働くモチベーションを高めること、優秀な従業員を確保すること、ドイツの国際競争力を長期的に高める、企業の社会的責任などが設置の理由であるという。その他の企業の保育施設の具体例を、以下で紹介する。

A. DKB 不動産株式会社・・・小企業の企業内託児所

この会社は、子会社を有する特定の地域の枠を超えた不動産会社として、約 31,000 の住居を管理している。30 人の従業員に対して柔軟な保育の可能性を提供する。従業員の子どものために、会社の近くにある子どもの家“Fridolln”を予約している。この子どもの家は、子どもの誕生から小学校入学までの子どもを、1 年中 6 時から 20 時まで世話してくれる。必要があれば、週末あるいは 24 時間の保育が提供される。費用の一部は会社が負担する。将来的に、この会社は、従業員のために介護についても支援しようと考えている。この不動産会社は、建設プロジェクトの中で、バリアフリーの住居を従業員の要介護者にも提供する計画を立てている。さらに、DKB 不動産会社の労働時間は最も柔軟である。従業員のコアタイムは存在しない。6 時から 23 時までの就業日に働くことができる。もちろん、仕事（任務）を達成するために、それぞれのチームと労働時間を調整しなければならない。

B. シュペーリン湖の AHG クリニックの例

ここでは、事業所の育児施設（Kinderbetreuung）のおかげで、家庭と仕事を互いに調和させているという。従業員は、クリニックの企業内幼稚園において、3 歳から小学校入学前の子どもの世話を受けることができる。そのためのコストは使用者が負担する。従業員だけでなく、人材不足の中で、最良の従業員を獲得することができるという点で、クリニックにとってもメリットがある。「我々は、厳しい人材獲得競争において、有意な人材を獲得すること

⁷⁷ “Unternehmen Kinderbetreuung”, S.8.

⁷⁸ “Unternehmen Kinderbetreuung”.

が可能になる」と管理者の Christoph Essmann は言う。このクリニックは、地域の 7 つの会社と 3 つの地方自治体と一緒に、政府からの支援を受けて、大きな保育施設を建設しているという。

C. ザクセン州の Komsa AG

ザクセン州の Komsa AG の従業員の保育ニーズに対応するために、2003 年 11 月に企業内の保育施設「Weltenbaum」がスタートした。2007 年には 2 つ目の事業所保育施設が開園した。今では、従業員の 70 名の子どものための場所が用意されている。「この事業所の保育施設は、(会社と従業員) 双方にとってメリットになる」と、会社の創設者であり理事長でもある Gunnar Grosse は言う。「従業員は、自分の子どもを良く世話してもらっていること、あるいは、必要に応じて家族の介護をする時間を得ることができることを認識している場合、仕事に集中する」という。同時に、(企業にとっては)、この地域で若い専門労働者を獲得することができるという。開園時間はフレキシブルで、親の労働時間に対応している。加えて、この会社は、母性保護(産前産後休暇)あるいは親時間後に早期に職場復帰できるよう従業員をサポートするとともに、親時間中の職業に関する再教育訓練を提供している。

(5) ドイツ政府による政策、労使・企業・地域の取組み

A. 「家族のための連合 (Allianz für die Familie)」

家族に優しい労働世界や家族に優しい企業文化の推進といったものは、持続力ある家族政策の本質部分を成している。社会の領域における、特に経済活動において家族の役割を強化するため、ドイツ連邦家族省が中心となり、ベルテレスマン財団との協力のもと、企業における家族に優しい環境作りを推進するために「家族のための連合 (Allianz für die Familie)」という政労使連携のイニシアティブが展開された。ドイツの経済界、労働組合、財団、学識者など各界の代表者が参加し、各種のプロジェクト(企業文化の改革、女性の社会進出、家族支援のためのサービスなど)を推進している。また、政府は、企業の取組み促進を図るために、休暇取得者との個別面談や、休暇取得者のための相談窓口や復帰プログラムの開設、休業取得者向けのテレワーク制度などの具体策を示している。

I. 「家族のための地域同盟 (Lokale Bündnisse für Familie)」

2004 年に連邦家族省とドイツ商工会議所との合意から発展した「家族のための地域同盟」がある。これは、市議会、地域行政、企業、労働組合、商工会、教会、関係施設、各種の協会・協同組合、家族をはじめとするボランティアが、地域ぐるみの横断的パートナーシップを形成することにより、家族に優しい環境作りを推進しようとする活動である。連邦家族省は、この地域同盟の活動を推進するために、地域同盟の設立・運営に関する無料相談に応じたり、相互の地域同盟の連携を仲介したりする「サービスビューロー・家族のための地域同盟」を設置した。活動内容は、個々の地域同盟に対する助言や支援、地域同盟ファミリーの中で知識移転を加速するための紹介・評価・広報などである。

ウ. 企業プログラム「成功要因としての家族」

連邦家族省は 2006 年に、家庭に優しい企業文化の定着を目指す新たなプログラム「成功要因としての家族 (Erfolgsfaktor Familie)」をスタートさせた。この企業プログラムは、企業の人事担当や経営陣、従業員代表委員会をターゲットとしている。目的は、家族に優しいことをドイツ経済のトレンドマークにすること、家族に優しいことを経営のテーマとして確立すること、家族を考慮した人事制度のメリットを企業に一層確信させること、高い政治レベルに対して、もっと家族に優しくなることへの問題提起をすることなどである。このプログラムに参加する企業は、2007 年 1 月には 484 社であったが、2009 年 12 月には 2,531 社に増加している⁷⁹。

また、企業コンクールも行われ、家族と仕事の両立支援に積極的な企業のモデルを提示し、それによって家族に優しい企業をドイツに広めようとする活動を展開している。2007 年 12 月に行われた企業コンテストの結果を見ると、503 の参加企業の中で、総合優勝した企業は、Fraport AG、Bau-Fritz GmbH、promeos GmbH、特別賞「企業内保育施設」は、Heraeus Holding GmbH、Klinil Scweriner See、DKB Immobilien AG、特別賞「職場復帰」は、IBM Deutschland GmbH、「イノベーション賞」は、Aschenbrenner Werkzeug- und Maschinenbau GmbH であった。具体的な企業の取組みについては、後述、オを参照。

エ. ドイツ連邦労働省「2010 ファミリー・フレンドリー企業調査」⁸⁰

ドイツ連邦家族省は 2010 年 4 月 21 日、「2010 年ファミリー・フレンドリー企業調査」の結果を公表した。この調査は、ケルンの経済研究所 (Institut der deutschen Wirtschaft Köln) が、1,300 社以上の企業の経営者・人事責任者を対象として 2009 年秋に実施したものであり、2003 年、2006 年に続き、今回が 3 回目となる。

2008 年の深刻な経済危機にもかかわらず、2009 年の企業のファミリー・フレンドリー施策は、危機前の 2006 年と変わらない高水準を維持していることが分かった。経済危機の影響によって、ファミリー・フレンドリー施策を廃止もしくは導入の延期を余儀なくされた企業は 7%にとどまり、ほとんどの企業が現在の水準を維持するか、あるいは新たな施策を行っていた。

この調査によると、企業がファミリー・フレンドリー施策を実施する動機は、有能な従業員の維持・確保 (93%)、仕事の満足度の向上 (93%)、生産性の向上 (80%)、親時間から復帰する従業員の早期統合 (77%) となっている。家庭責任を有する従業員に魅力的な労働条件を提供する使用者は、従業員の高齢化による有能な (専門) 労働者不足の中で、有能な労働者の獲得競争においてチャンスを得ることができること、そしてその結果、企業は将来的に、国内及び国際的な市場で成功を収めることができるとする。

⁷⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, "Gewinnen mit Familie- Effekte von Familienfreundlichkeit" Stand: Juli 2010, 6. Auflage.

⁸⁰ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Stand: April 2010, 1. Auflage.

また、この調査では、「労働時間の柔軟化・テレワーク」、「育児休業・育児休業中の支援」、「看護・介護」、「ファミリー・サービス」という具体的な四つの施策についてアンケート調査している。これによると、「労働時間の柔軟化・テレワーク」については、調査対象企業の95.8%の企業が実施しており、パートタイム労働、在宅勤務、労働時間の個別合意、柔軟な労働時間制度を導入しているという。「育児休業・育児休業中の支援」については、約9割の企業が育児休業前後に支援を実施しているという。例えば、育児休業中の従業員に対するパート勤務などが挙げられている。「看護・介護」については、3分の2弱の企業で少なくとも一つの施策を提供している。「ファミリー・サービス」は、保育手段の斡旋やアイロンがけ、買い物サービスなどの支援であり、このサービスを行っているのは、ごく僅かの企業であった。

ファミリー・フレンドリー施策（以下、「FF 施策」又は単に「FF」という。）に対する評価を見ると、約8割の企業が、企業の成功にとってFF 施策は「重要」、「どちらかというとも重要」と評価している。また、将来的（今後5年間に）FF 施策の重要性は増すか？との質問に対して、「増す」と回答したのは18.6%、「低下する」と答えたのは8.7%、「重要性は変わらない」と答えたのは72.7%であった。

オ. 各企業の取組み

(ア) IBM—両親のためのネットワーク

親時間に入る前に、従業員のネットワークである“Coaches for Working Mums”が、母親と父親を支援する。すでに子どもを有する従業員が、これから両親になろうとする従業員に、代母・代父として援助する。この任務は、自身の経験を後輩に伝授すること、職場の変化について報告すること、また、コンタクトを取ることにある。この、両親のためのネットワークは、企業内女性ネットワーク「ドイツ女性リーダーシップ協議会」と人事部によって、2007年5月に発足した。「従業員の半分は家庭責任を負っている。我が社のこの施策によって、子どもを有する従業員を積極的に職場復帰するように支援している」という。また、IBM独自のイントラネットサイトは、母性保護、親時間、職場復帰などの情報を提供している。

(イ) アントーン・シェーンベルグ会社

この会社は、従業員に対し、適性、チーム能力、人生経験及び職業経験を期待しているため、経験豊富な高齢労働者も積極的に雇用する。家庭に優しい人事政策は、従業員に事業所で長く働いてもらうためであり、また、会社の業務を支障なく遂行するための前提条件である。

この会社は、企業コンテスト「成功要因としての家族2005」において、小規模の会社の分野で優勝した。同様に、2005年には、この企業に対して、仕事と家庭の調和に関する基本証明書が与えられた。また、2002年にはすでに、女性および家庭に適合した人事政策のための2002年バイエルンの女性支援（助成）賞を受賞した。

また、この会社は、家庭と仕事のよりよい調和のために以下のような措置を講じている。

例えば、父親はパートナーの妊娠検査のために仕事を免除されること、従業員の子どもは事業所で歓迎され、玩具やお絵かき道具やベッドが備え付けられた部屋で遊ぶことができること、大きな子どもはコンピューターを使うことができること、全従業員に対して非課税の幼稚園手当（補助金）、長期間の労働時間口座、例外的な場合に援助の斡旋（例えば、家事手伝い）、住居探しや幼稚園探しの支援、結婚記念日・誕生日・初聖体拝領・母の日・入学など個人的な記念のサービスと仕事の免除、基本的に継続教育・再教育措置の費用を企業が支払うことなどである。これらすべての措置は全家族に適用される。企業は、従業員やその家族に対してサービス提供者として存在している。従業員と経営者の信頼関係によって、従業員が個人的な事柄を話し、全体で解決を見出すことを可能にしている。

(ウ) フォード

ドイツのフォードの工場では、50以上の国々の労働者が働いており、企業の中で個々の従業員の違い（個性）に対する尊重と尊敬が、生産的な共同作業の前提となっている。人間の尊重は、上から指示されるものではなく、内在的に醸成されるものである。したがって、個々の労働者を尊重することによって形成された環境が、人格を発展させ、また、抜群の仕事を行う環境を作り上げた。労務部長によれば、「フォードは両親とその能力を評価している。この考えを企業内に持ち込むために、フォードは適切な労働条件を提供している。すなわち、働く親に適合した労働時間、信頼できる子どもの世話（Kinderbetreuung）である」。フォードは、「2005年の成功要因としての家族」という連邦家族省のコンテストで、模範的な企業として表彰された。

また、フォードの工場では、家族に優しい労働世界のために様々な提案をしている。それは、部分的には企業から、部分的には従業員自らの発意によって提案されている。

① 労働時間モデル

② 保育「フォード Pänz」・・・これは、通常の保育が突然中止になってしまった例外的な場合のための保育施設である。専門教育を受けた教育者が、従業員の子ども（6ヶ月から12歳まで）の世話をする。施設の開園時間は、両親の労働時間と一致している（ただし深夜勤務は除く。）。フォード Pänz は、働く父親によく利用されている。少し前から、この施設は、他企業の従業員にも開かれている。

③ 多様性（ダイヴァーシティ）とワークライフの週・・・フォードは、従業員のために、ダイヴァーシティとワークライフの週を開催している。これは、すべての従業員に対し、多くのセミナーや講演あるいはその他の催し物において、ダイヴァーシティと家庭と職業の調和について情報提供する機会を提供している。

④ 両親ネットワーク・・・従業員間のネットワークは、両親に対して、知識（情報）の交換並びに情報に関するフォーラムを提供したり、働く両親にとっての特別の必要（需要）に関する意識の高揚に役立っている。このネットワークは、企業での実際の出来事について両親に情報提供することによって、フォード工場を支えている。両親が集まる会合

は、通常、2 ヶ月毎に開催される。両親時間後の新たなスタートのための「職場復帰」や「新しい父親」のようなワークショップは、父親を勇気付けて父親の役割を知覚（発見）させるものである。同様に、女性は、職業上のキャリアを継続して追及するように支援されている。また、両親ネットワークは、労働時間や労働場所、その他にもフレックスタイム、在宅勤務、経営スタッフ（管理者陣）に属している者も含めた全従業員のパートタイム労働の可能性などのさらなる柔軟化のための推進者である。

(E) アッシュンブレナー機械製造会社－若い両親のためのパートタイム職業教育訓練

この会社では、若い親はパートタイムで職業教育訓練を行うことができる。通常、見習い期間は週 40 時間であるが、それを週 30 時間にして、そのうち 22 時間は事業所で勤務する。それによって、2 人の見習い（職業教育訓練生）は一つの職業訓練ポストを分け合うことができる。教育訓練を受けていない若い両親が多く、また、彼らは家庭責任を負っているためにフルタイムで働くことができない。そこで、職業教育期間を 3 年から 2 年に短縮する代わりに、この会社では、3 年の職業教育期間の場合には週労働時間を短縮することを可能にした。2 人の若い母親は、この会社においてパートタイムベースで教育訓練を受けるが、午前中と午後で交替して勤務する。

3. まとめ

(1) 国としての考え方

現在のドイツは、グローバル競争の激化、少子高齢化、女性の就業率の上昇、出生率の低下、専門的労働者の減少、専業主婦モデルから共稼ぎモデルへの転換など、社会的変化や人口動態の変化に対応することが喫緊の課題となっている。

この課題を達成するために、ドイツでは、家庭（家族）と仕事の調和や家族にやさしい環境の整備に重点を置いた政策を展開している。家族に優しい制度や支援策が提供されると、労働者は仕事と生活を両立し易くなる。企業も優秀な人材を確保し、働き続けてもらうことで、結局はコスト削減につながる。国家及び社会も、労働人口の増加による税収増加が見込まれ、若い労働人口の増加による新たな産業や市場創生の可能性が広がる。

ドイツでは、ドイツ社会を将来にわたって持続可能な社会にするため、また、国力強化のために、家庭と仕事の調和や家族に優しい環境整備が重要であると考えられている。そのため、ドイツでは 2000 年代に入ってから、連邦家族省主導で新たな家族政策が進められ、その中で「仕事と家庭の調和」を中心とする WLB 政策が積極的に進められ、その重要性が認識されるようになった。

(2) ドイツのワーク・ライフ・バランス政策の特徴

第一に、ドイツの新たな家族政策が WLB 政策に大きな影響を与えている点である。すな

わち、ドイツの従来⁸¹の家族像は保守的な家族像、いわゆる完全家族と呼ばれる父親・母親・子どもにより構成される家族であり、父親は生計を維持し、母親はもっぱら家事と子育てを担当する伝統的な役割分担が根強く残っていた⁸¹。しかし、女性の社会進出が進み、母親だけでなく父親も含めた両親対象の子育て支援の必要性が生じるとともに、新しい家族形態として、法的婚姻関係を結ばない共同生活や、未婚の親も増加してきている。さらに、最近では、子どもを有する再婚者同士が新たに子どもをもうける家族など、様々な家族形態が社会全般に受け入れられるようになりつつある。このような多様な家族像を踏まえた WLB 政策が重要な課題として位置付けられている。

第二に、ドイツの WLB は、ドイツが独自に発展させてきた新しい社会像や労働の概念に基づいて展開されている点である。それは、企業での雇用労働と家庭や社会的労働を同じ労働として評価し、それを個人の人生設計上、必要に応じて移動可能な形で調整できる社会にするという考えである。従来は、雇用労働とそれ以外（家事労働や家族の世話・育児・介護、福祉・ボランティアなどの社会的労働など）と区別され、社会的位置付けにも差異が設けられていたが、これを改善することが目標とされている。具体的には、柔軟な労働時間、とりわけ労働時間口座制によって家族や社会のために柔軟に時間を使うことが可能になるだろう。

第三に、ドイツ固有の「コーポラティズム」的あり方にもドイツの WLB の特徴を見出すことができる。政府・労働組合・経営者団体の三者連携を取りながらの取組みも注目すべき点である。また、地方分権が進んでいるドイツの特徴を生かした地域連携の推進も重要である。地域レベルにおける産官学のネットワークの形成が進んでおり、様々な団体がネットワークを組んで「家族に優しい環境づくり」の実現に取り組んでいる。

(3) 企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制の在り方

ドイツでは、WLB が法律上直接規律されているわけではないが、総論で述べたように、基本法 6 条・統一条約 31 条・平等実現法などに、ドイツの WLB に関連する「家族」や「仕事と家庭の調和」に関する規定が置かれている。

また、WLB に関わる規制を見ると、(1) 2007 年連邦親手当・親時間法改正により、両親双方が育児休暇を取得すれば最大 14 ヶ月まで親手当が支給されること（所得の 67% 保障）や、(2) 弾力的な労働時間制度（フレックスタイムや労働時間口座制）、(3) 女性が家庭（家族）と仕事の両立を実現するために大きく貢献しているのが、労働者の希望に沿った柔軟な働き方（パートタイム労働、在宅勤務、労働時間を短縮する仕組み）が整備されていること、(4) 経済的保障・支援としては、前述した親手当や児童手当及び児童付加給付のように家族支援関連政策と、児童控除などの家族の負担を調整するための政策などがあること、(5) 「保育拡充法（保育設置促進法）」（Tagesbetreuungsbaugesetz）」や「児童支援法

⁸¹ 前掲注 29・エーファ・マリア・ホーネルライン（倉田賀世 訳）論文 129 頁。

(Kinderförderungsgesetz)」による保育施設の充実などがある。

このような WLB 施策の中で、企業に対する WLB に関わる法的規制として重要なのは、「弾力的な労働時間規制」、「親手当・親時間」、「柔軟な働き方」である。このうち、もともとの法制度自体が WLB（とりわけ仕事と家庭の調和）を目的として導入されたのは「親手当・親時間」である。パートタイム労働に関する規制は、失業問題を背景とする雇用の維持・創出とワークシェアリングを実現する手段として位置付けられており、また、労働時間の規制は労働者の安全と健康の保護を目的としていることから、労働時間や柔軟な働き方に関する規制は、WLB 政策として導入されたというよりは、むしろ、WLB に寄与している、あるいは、それに適合するように制度の見直しが行われていると見るべきである。

ドイツにおいて企業に対する WLB に関わる規制は、育児等のための休暇制度とそれに付随する労働者の保護（職場復帰や柔軟な働き方の保障など）と労働時間政策と実にシンプルに見えるかもしれない。しかし、WLB が注目される以前から既に存在する様々な規制や制度が、WLB 政策として取り上げられないまでも、ドイツの WLB を支えていることを付け加えておく。

(4) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー施策⁸²

ドイツの企業は、従業員に対して、WLB 施策というより、むしろ FF 施策を講じている。ドイツ連邦労働省「2010 ファミリー・フレンドリー企業調査」によれば、「育児休業・育児休業中の支援」や「労働時間の柔軟化やテレワーク」は、調査対象の 9 割以上の企業が実施している。具体的には、これから父親・母親になろうとする従業員に対する情報提供などの支援、親時間の取得や両親時間取得後の職場復帰に関する支援、父親の親時間取得のサポート、職業教育訓練の提供、働く両親のネットワークなど様々な施策を講じている。また、労働時間の柔軟化については、パートタイム労働、労働時間の短縮、ジョブ・シェアリング、フレックスタイム制、労働時間口座制などが利用されている。もっとも、労働時間については、子どもを有する両親の実際の労働時間と希望する労働時間に関きが見られることから分かるように、労働時間政策とりわけ柔軟な労働時間政策は、ドイツにおいて今後の WLB 政策にとって重要な課題となるだろう。

また、現在のドイツの最大の課題は保育サービスの充実である。3 歳～6 歳のすべての児童は幼稚園に入学する権利を有しており、幼稚園の整備は進んでいたが、0～3 歳児のための保育施設の整備はこれまで遅々として進まなかった⁸³。そのため、3 歳未満児に対する保育場所が圧倒的に少ないことが指摘されている。ドイツ政府も 3 歳未満の児童に対する保育施

⁸² WLB は、男女均等政策に始まり、少子化対策・男女共同参画として、さらに最近では、労働時間政策や働き方全般に関わる全般的な施策として論じられているのに対して、FF は、従業員の仕事と家庭（家族）の両立を支援するための様々な施策である。その意味では、FF は狭義の WLB といえる。

⁸³ 本節冒頭で論じたように、その理由として、ドイツでは「3 歳神話」が根強く、3 歳未満の幼児を保育施設に預けることに拒絶感を有する母親が多いことを指摘できる。

設の増設に向けた取組みを始めたばかりであるが、保育支援に関する企業の取組みも活発である。具体的には、企業規模や従業員のニーズに応じて、通常の育児支援（企業の保育施設、他企業との連携による施設の運営、従業員の子どもが利用するための企業外の保育場所の確保、両親の協力による私設共同保育、保育ママやパパによる保育）や、臨時の育児支援（緊急の場合に子どもを預けることができる保育場所の確保、地域の施設の確保、子どもの長期休暇中の保育）などに積極的に取り組んでいる。このような企業の取組みは法律で強制できるものではない。そのため、連邦家族省は、家族と仕事の両立支援に積極的な企業モデルをインターネットや広報活動を通じて紹介したり、企業コンテストを行い表彰することによって、家族に優しい企業の取組みを推奨している。

(5) 日本への示唆

中間報告書及び本稿において、ドイツの WLB に係る現行法制度、WLB 政策の実態や取り組み状況について検討を行った。検討対象が広範囲にわたっているため、それぞれの事項について十分調査が行き届いていない点もあるが、以下では、これらの検討から日本法に対する示唆を検討し、まとめとしたい。

ア. WLB 政策の核心

ドイツの WLB は、日本と同様、もともとは男女の機会均等政策として職業生活と家庭生活の問題が取り上げられ、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、現在の議論に至っている。その意味では、女性の労働問題を中核としつつも、現在では男女労働者の仕事と家庭の調和を実現する政策へと拡大していると見ることができる。そのため、ドイツでは、「家族と仕事の調和」、もっぱら「育児と仕事の調和」に重点をおいた施策が展開されている。具体的には、ドイツの WLB 政策は、再配分政策（有子家庭の経済的負担への支援）、インフラ政策（保育制度等の整備）、時間政策（両親が子どもと共に過ごす時間の確保）の 3 つの柱を軸としており、地域や企業における子育て支援への取組みがそれを補強している。

本来、WLB にいう「ライフ」は、家庭や育児に限定されるものではなく、地域、学習、ボランティア活動など「仕事以外の活動」すべてを意味するものである。近年、日本で議論されている WLB 政策は、広い意味での「ライフ」の充実を目指すものであり、語句本来の意味での WLB といえるであろう。しかし、「ライフ」の外延は際限なく広がりを持っており、WLB 実現のための具体的政策もあらゆる分野にわたっている。そのため、日本では、WLB の中核となるべき考え方や政策がぼやけてしまった感を否めない。

広義の WLB 政策にも目を向けつつ、WLB 政策の核心には、やはり、女性に対する差別禁止と男女双方にとっての家庭と仕事の調和が重要な政策課題とされていることに鑑みると、まずは、「家族と仕事の調和」、「家庭に優しい環境」を実現する政策に重点を置いた WLB 政策の展開が必要であると考えられる。

イ．育児休業及び経済的保障

ドイツでは、子が3歳になるまでの親時間（育児休業）が認められていることと、両親手当が共に法定されている点に特徴がある。また、親時間の期間中であっても、労働者は使用者の同意を得て週30時間以内の就労を行うことができる。そのため、親時間は両親がともに就労を抑制しながら、育児・家事を分担することができるという新しい家族のあり方を可能にする制度となっている。

日本の育児休業は1年（あるいは1年6ヵ月）とドイツに比べると短い。長期の休業が職場復帰を困難にするという事情を考慮すると、ドイツのように休業期間を3年にするべきというわけにはいかないかもしれない。しかし、労働者が置かれている環境は様々であり、育児休業期間の長さや取得方法には可能な限り柔軟性が求められることは言うまでもない。その意味では、多様な状況に応じた柔軟性の確保（例えば、ドイツのように休業中であっても短時間勤務ができる仕組み）や、職場復帰に向けた職業教育や情報提供などの整備を検討する必要があるだろう。

なお、ドイツにおいても日本と同様、母親に比べると父親の親時間の取得割合は依然として低い。しかし、2007年に施行された「連邦親手当・親時間法」によって、父親の親時間取得率が徐々に上昇しているという。ドイツ国内でも、親時間と親手当を組み合わせることによって、家計の収入の安定、父親の親時間の取得率の上昇、さらに、休業後の職場復帰につながっていると評価されている。日本においても、父親が育児休業を取得しやすい職場の雰囲気や職場復帰・キャリア中断に対する不安の解消などの様々な取組みが求められているが、併せて、父親が育児休業を取得した場合の家計収入の安定が重要な課題となるだろう。

ウ．労働時間政策と柔軟な雇用形態

ドイツのWLB政策の中で非常に興味深いのは、労働時間制度である。労働者はWLB政策として、労働時間口座制やフレックスタイム制などの柔軟な労働時間制度を好み、企業も様々な形で労働時間の柔軟化を図っている。現在では、ドイツ最大規模の労働組合であるサービス労組やIGメタルをはじめ、多くの労働組合の労働協約で長期間労働時間口座制度が設けられており、育児や介護、教育訓練など、家族や自分のニーズに応じて長期の休暇を取ることができるようになっているという。

また、仕事と家庭の調和のために最もよく利用されているのが、パートタイム労働である。統計によると、パートタイム労働者の圧倒的多数が女性であり、そのほとんどが、有子の女性（母親）のパートタイム労働者である。前述したように、パートタイム労働者の場合、実際の労働時間と希望する労働時間にほとんど差がないことから、労働者にとって働き方の満足度が高いことが分かる。また、ドイツでは、多様な雇用形態に対する公正な処遇を保障する法制度も整備されている（パート・有期法における不利益取扱い禁止規定、パートタイムからフルタイムへの転換、短時間請求権など）。

日本でも、パートタイム労働のような柔軟な働き方や、フレックスタイム制のような柔軟

な労働時間制度は多くの企業で利用されている。しかし、労働者が労働時間の短縮を請求できる権利が保障されたり、短時間正社員制度の普及はいまだ十分とは言い難い。また、柔軟な労働時間制度として、ドイツのような労働時間口座制は日本においても WLB 政策として検討すべきであるだろう。何よりも、ドイツの「時間政策」という考え方は非常に興味深く、男女双方が家庭責任を果たすための「狭義の WLB」にとっても、働く人々全般を対象とした仕事と生活の調和を意味する「広義の WLB」にとっても、日本の WLB 政策を考える上で重要な視点であるといえるだろう。

エ. 保育サービスと政府・企業・地域の連携

ドイツ（とりわけ旧西ドイツ）の保育サービスは十分とは言い難い。そのため、ドイツ政府は、「保育拡充法」や「児童支援法」などの法整備を行い、達成すべき目標値を設定し、保育施設の拡充に努めている。日本では、公立保育園がドイツに比べる充実しているものの、多くの待機児童を抱える現状は、保育サービスが不十分であることを物語っている。

保育サービスの充実は、基本的には政府が取り組むべき課題であるが、それだけでは十分とはいえない。そのため、ドイツ連邦家族省は、企業が積極的に WLB あるいは FF 施策として保育サービスを促進するための広報活動や表彰制度を行っている。日本も同様に、広報活動や表彰制度などによって、企業の FF に対する取組みが紹介されている。また、ドイツでは、「家族のための連合」や「家族のための地域同盟」など、連邦家族省が中心となって関係する機関や組織を巻き込んで大規模な取組みが行われている。とりわけ、保育サービスは、政府だけではなく、企業や地域の連携が必要不可欠であることから、このような政府主導の連携が今後の課題であるといえる。

(2010年11月30日 脱稿)

[参考文献]

[邦語文献]

岩村偉史『社会福祉国家ドイツの現状』（三修社、2006年）

魚住明代「ドイツの新しい家族政策」海外社会保障研究 160号（2007年）22-23頁

大嶋寧子「父親の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ～成果の背景と日本への示唆～」みずほりポート（2008年）1-40頁

苧谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）

倉田賀世「社会保障給付体系における児童手当の位置づけ--要保障事故としての子育て」社会保障法第21号（2006年）198-209頁

倉田賀世「海外研究 ドイツの育児支援政策に見る低出生率からの脱却の試み」週刊社会保障 2443号（2007年）50-53頁

倉田賀世『子育て支援の理念と方法—ドイツ法の視点』（北海道大学出版会、2008年）

倉田賀世「保育所入所の法的性質をめぐる考察---1997年児童福祉法改正を契機として(特集

- 社会保障と契約) 季刊社会保障研究 45 卷 1 号 (2009 年) 36-45 頁
- 厚生省厚生科学研究 (子ども家庭総合研究事業) 『諸外国における保育制度の現状及び課題に関する研究総合報告書』 (2000 年)
- 厚生労働省委嘱調査 『「新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度」の設計に向けた諸外国の実態調査報告書』 (2010 年)
- (財)こども未来財団 『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』 (2009 年) 1-119 頁
- 齋藤純子 「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」 外国の立法 213 号 (2002 年) 77-84 頁
- 齋藤純子 「短信: ドイツ「育児手当」から「親手当」へー家族政策のパラダイム転換」 外国の立法 229 号 (2006 年) 164-170 頁
- 齋藤純子 「ドイツの連邦親手当・親時間法ー所得比例方式の育児手当制度への転換」 外国の立法 232 号 (2007 年) 51-76 頁
- 齋藤純子 「ドイツの児童手当と新しい家族政策」 レファレンス (2010 年 9 月) 58 頁以下
- 佐々木昇 「ドイツの雇用問題と「ハルツ」改革」 福岡大学商学論叢第 54 卷 (2010 年 3 月) 191 頁以下
- 田中謙一 「海外研究 (上) (下) ドイツの公的年金保険における育児及び介護に対する支援」 週刊社会保障第 2544 号 54-59 頁、2545 号 54-59 頁 (2009 年)
- 田中耕太郎 「家族手当」 古瀬徹・塩野谷祐一編 『先進諸国の社会保障④ドイツ』 (東大出版会、1999 年) 141-149 頁
- 田中洋子 「ドイツにおける仕事と家族の調整システムー労働概念・家族概念の再定義をめぐってー」 世界の労働 58 卷 6 号 (2008 年) 40-47 頁
- 豊田和子 「統一後のドイツにおける保育・就学前教育事情 (その 1)」 桜花学園大学保育学部研究紀要第 7 号 (2009 年) 33-49 頁
- 内閣府経済社会総合研究所編 『フランスとドイツの家庭生活調査』 (2005 年) 1-174 頁
- エーファ・マリア・ホーネルライン (倉田賀世 訳) 「家族給付・社会サービスによる家族支援」 本沢巴代子・ベルント・フォン・マイデル編 『家族のための総合政策』 (信山社、2007 年) 129-162 頁
- 本沢巴代子・ベルント・フォン・マイデル編 『家族のための総合政策』 (信山社、2007 年)
- (独)労働政策研究・研修機構・荒木尚志・山川隆一編 『諸外国の労働契約法制』 (2006 年)
- (独)労働政策研究・研修機構 『ドイツにおける労働市場改革ーその評価と展望ー (労働政策研究報告書 No.69)』 (2006 年)
- (独)労働政策研究・研修機構 『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』 JILPT 資料シリーズ No.41 (2008 年) 1-68 頁
- (独)労働政策研究・研修機構 『ビジネス・レーバー・トレンド』 (2008 年 8 月号) 30-33 頁

(独)労働政策研究・研修機構『ヨーロッパにおけるワーク・ライフ・バランスー労働時間に関する制度の事例』JILPT資料シリーズ No.59 (2009年) 1-44頁

(独)労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2009』

和田肇『ドイツの労働時間と法』(日本評論社、1998年)

[ドイツ語文献・資料等]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“Familien Report 2010”
Stand: Juni 2010

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Siebter Familienbericht:
Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine
lebenslaufbezogene familienpolitik, 2006

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“Unternehmen
Kinderbetreuung—Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung”, Stand: Mai
2010,3.Auflage

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“Gewinnen mit Familie-
Effekte von Familienfreundlichkeit” Stand: Juli 2010,6. Auflage

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Unternehmensmonitor
Familienfreundlichkeit 2010, Stand: April 2010,1.Auflage

Düwell/Göhle/Kohte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2009 juris GmbH

Monitor Familienleben 2010, Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien.

Ergebnisse einer Repräsentativbefragung - Berichtsband -, Nachdruck,

Vervielfältigung oder Veröffentlichung dieser Daten, ganz oder teilweise, nur mit

Genehmigung des INSTITUTS FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

GfK Nürnberg: “Personalmarketingstudie”,im Auftrag des BMFSFJ (09/2010)

WSI 2003/2005, Hans-Böckler-Stiftung 2005, WSI-Arbeitnehmer/innenbefragung 2003

IAQ—Report 2008, Hans-Böckler-Stiftung 2008

Kindergeldanspruch auch bei Arbeit zwischen Ausbildung und Studium. In: Welt online.
29. Juni 2009, Abgerufen am 13. September 2009

Christina Klemmer/Tanja Schmidt (2007) , Beruf und familie vereinbar? Auf
familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an—Ein
empirische Analyse, in Diskussionspapiere Nr.155

Hartmut Seifert (2007) ,Flexible working time patterns Germany and Role of Works
Councils Hildebrandt,E.,Wotschak,P. (2006) ,Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik,in
WSI-Mitteilungen tempora - Journal für moderne Arbeitszeiten zum Thema
“Arbeitszeitkonten” (mai 2006) Herausgeber Zeitbüro NRW

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung,did=118986.html>

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publicationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__04,templateId=renderPrint.psml__nnn=true

http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/10/PD09__391__122,templateId=renderPrint.psml

<http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/familienstart.html>

http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Familie_und_Beruf/article_frauenportal/zwei-drittel-der-muetter-arbeiten-teilzeit.html?36e70e0e16a1c9fe980662892fc7f6c9=d729529e999c9d43178b23a4f11d7e4c

第2章

第2節 フランス

第2章 第2節 フランス

1. 総論

(1) フランスにおけるワーク・ライフ・バランスのライフとは何か

フランスにおいては、ワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）と銘打った政策が直接的に展開されているものではなく、日本のWLB憲章に当たるようなものも策定されていない。しかし、フランスにおいても、職業生活と私的生活の両立が軽視されているわけではなく、むしろ従来から、価値をおくべきものであり、生活において重要な要素であると認識されている。フランスには生活を語る際によく使われる「Art de vivre（美しき生活）」という言葉がある。日々の生活を美しく楽しく生きるという意味であり、一種の生活指標であるが、人生において追求すべき目標であると言っても過言ではない。当然「美しき生活」のためには、職業生活と私的生活のバランスを取り、生活の質を高め、日々の暮らしを楽しむことが不可欠であるから、職業生活と私的生活のバランスを取ることは当然のものであるとの認識がフランスでは見られる。

このような私生活を重視する傾向やあるいは勤勉な傾向を宗教的な理由や文化的な伝統伝統によるという指摘する向きがある。すなわち、古代ギリシャでは、哲学や政治的活動を行うといった理性を発展させることが人間の努めであると考え、労働は卑しい活動であり、哲学や政治的活動を行うことこそ自由で人間的な活動であると考えられており、このような自由と労働を対置して労働を軽蔑するギリシャの「労働」観は、ローマ帝国の支配を経て中世の末期に至るまで、西欧社会で存在し続けた。キリスト教においても、特に、旧約聖書の「創世記」の解釈において、「労働」はアダムが犯した罪に対して神が課した罰とされていたことは広く知られている¹。一般的には、新約聖書において、労働の理念により高い価値が与えられたとされており、ルターがカトリックの教義を批判してプロテスタントを創始し、プロテスタントであるカルヴァンは勤勉と節約を旨とする教義を説いた。さらに、マックス・ウェーバーは、あまりにも有名な『プロテスタントの倫理と資本主義の精神』において、資本主義とカルヴィニズムの間の因果関係を指摘している²。

このためであろうか、勤勉を旨とする労働観はカトリックよりもプロテスタントに強く影響があらわれており、カトリックの人口が多いフランスにおいて、プロテスタントが多いドイツなどの国よりも、職業生活よりも私的生活を重視する傾向をこのような宗教的な理由に説明を求めるのである³。

しかしながら、1950年代から60年代半ばまでを見ると、日本と比較して労働時間は短い

¹ ドミニク・メーダ『労働社会の終焉 経済学に挑む政治哲学』（法政大学出版、2000年）、31頁以下。

² 前掲注1・メーダ書69頁。なおメーダは、このような見解に疑問を提示している。

³ フランスのカトリックを信仰するという人々が占める人口比率にも変化が生じている。1981年には71%、1999年には53%である。<http://www.ambafrance-jp.org/IMG/pdf/Religion.pdf>.

ものではない。宗教的な理由ではフランスの労働観を説明することはできないのである。むしろフランスにおいては、1910年代から行われてきた様々な政策の結果として、「美しき生活」を重視し、職業生活と私的生活のバランスを取ることは当然のものであるとの認識が作り上げられてきたのではないだろうか。

それらの政策の柱を成すものとして、一つには、1936年から始まった長期有給休暇制度や休日制度、労働時間を短縮してきた労働政策を指摘することができる。二つには、1910年代から始まる子育て支援政策を端緒とする家族政策が挙げられる。フランスにおいては、家族というプライベートな側面に対する政策を国が積極的に行ってきており、それを国民が受け入れてきたという特徴を持つ。労働時間政策は、有給休暇・休日制度の創設による週の労働時間・年間労働時間の短縮と、度重なる労働時間法制の改正によって、（それを牽引し、後押しする労働組合の活動があるにせよ）労働時間の弾力化と共に時短政策が進められてきた。さらに、フランスにおいて、最初に有給休暇・週休日制が法制化され、休暇と休日という私的生活が生まれた際に、同時に、私的生活である余暇の過ごし方に対する政策が採られおり、その政策において、家族と過ごす余暇のみではなく、広く文化活動やスポーツなど働く人を対象として余暇を想定していたのである。フランスにおけるWLBの「ライフ」とは、家庭生活のみを対象とするものではなく、働く人すべてを対象とした余暇によって生み出される「私的生活」余暇であろう。

特に1998年以降、週35時間制の導入により、働き方が大きく変わり、男性が積極的に家事や育児に係わるなど余暇によって生み出される「ライフ」に影響が見られる。

パリ市などの自治体も35時間制によって生じた余暇に対する様々な活動を支援しており、それは、スポーツ、文化活動、労働時間短縮のための指導など多岐にわたっており、子育て支援・家庭生活に限られるものではない。フランスにおけるWLBの「ライフ」とは、家庭責任を持たない場合は、「35時間制」によって増加した私的生活であり、それには社会活動、地域活動、文化・スポーツや学習、友人・知人などとの交際など様々な要素が含まれるであろうし、家庭に対する責任を持つ男女は、上述の個人としての私的生活に加え、子の養育に関する「ライフ」が加わるであろう。また、一定の年齢以上に達すると、配偶者あるいは親の介護が「ライフ」に加わると考えられる。

フランスにおいては、イギリスの「家族に優しい政策」のような特定の政策がないので、WLBの2つの柱である労働時間法制と家族政策について検討することとする。

(2) 1936年有給休暇法と週40時間制の下でのワーク・ライフ・バランスのライフとは何か

フランスにおいては、第二次世界大戦前の1936年人民戦線内閣の下、6月に労働時間を

週 40 時間に規制する労働時間短縮法(1936 年 6 月 21 日法⁴)、2 週間の年次有給休暇法(1936 年 6 月 20 日法)⁵が成立した。

『現代フランス政治史』において、渡辺和行教授は、これらの法律によって、「週末」と「ヴァカンス」が誕生し、さらに、興味深い点として、当時のブルム内閣がスポーツ・余暇担当次官の職を新設し、余暇が単なる労働の停止とならないように、スポーツ・旅行・文化といった面で余暇を享受できるよう、余暇の過ごし方の方向づけを行ったと指摘している。余暇の過ごし方のうち、旅行振興策としては、いわゆるヴァカンスの始まりであろうが、鉄道運賃割引制度を設け、遠距離旅行を促進した。スポーツ振興策としては、屋内プールやスポーツ施設を設立し、指導者不足を解消するために、高等体躯師範学校や国立スポーツ研究所を新設した。文化事業としては、劇団に助成金を与えたり、労働学校を援助したり、移動図書館を設けるほか、国立劇場に低廉な席を用意し、オペラや演劇、バレエ、コンサートが労働者の手に届き易いものとなるようにした。また、ルーブル美術館の夜間開館が始められ、労働者が仕事の後に美術館に行くことが可能となった。レオン・ブルムは 1942 年のヴィシー政府による裁判の中で、「暗くて苦しい生活に雲の切れ間や晴れ間」をもたらしたと述べ、当時は普通であった労働だけの生活を転換し、「余暇」を含んだ生活を生み出したと自負した。これはまさに、労働と余暇の創設であり、今日の WLB と類似する目的を持った政策の導入の端緒とみることができるのではないだろうか。そして、この余暇は、「家族と過ごす余暇」に対象を限定したのではなく、広く労働者の労働以外の生活を対象とし、労働生活だけの生活に有意義な余暇、つまり私的生活を創設することであり、広い意味で職業生活と私的生活の両立をはかる目的を持っていたといえる。しかしながら、1936 年は、第二次世界大戦開戦直前という時局であり、政府が提唱した創造的な余暇、有給休暇による新しいライフスタイルは、戦後まで待たなければならなかった。だが、週 40 時間法、2 週間の有給休暇法を端緒としてフランス人のライフスタイルが変わっていったと指摘されている⁶。

次に、労働時間短縮と余暇の創設によって、どのようにライフスタイルが変わっていたか、フランスにおける労働時間法制の変遷を概観する。

ア. 労働時間短縮への動き

1936 年 6 月 21 日法は、週の法定労働時間を 40 時間と定めていた。しかし、第二次世界大戦後の復興期の 1946 年においては、週平均実労働時間は 44 時間、1946 年から 66 年までは 45 時間を超えていた。この時代においては、フランスにおいても短時間労働が実現して

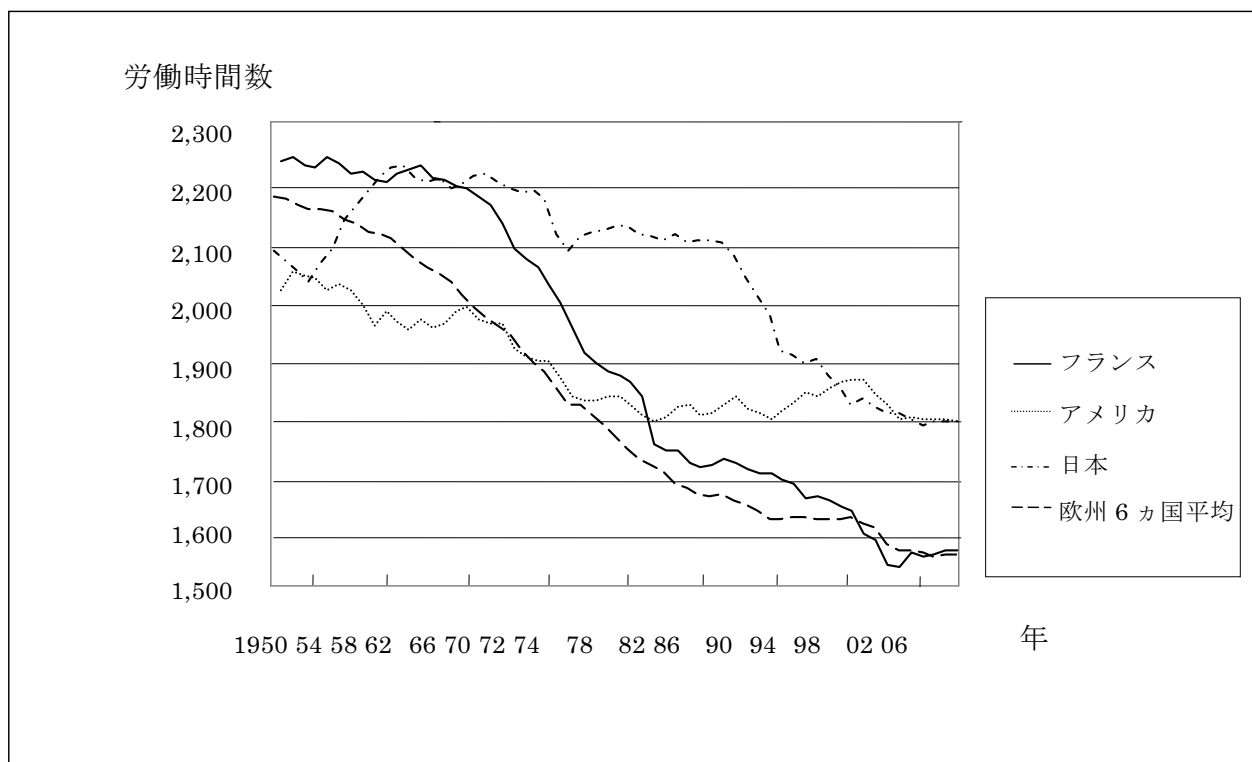
⁴ *JORF* du 26 juin 1936 p. 6699 Loi du 21 juin 1936 INSTITUANT LA SEMAINE DE 40 HEURES DANS LES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX ET FIXANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES MINES SOUTERRAINES.

⁵ *JORF* du 26 juin 1936 page 6698 Loi du 20 juin 1936 INSTITUTION D'UN CONGE PAYE ANNUEL DANS L'INDUSTRIE, LE COMMERCE, LES PROFESSIONS LIBERALES, LES SERVICES DOMESTIQUES ET L'AGRICULTURE.

⁶ 1930 年代の労働時間短縮や年次有給休暇制度が導入された状況については、渡辺和行「第 2 章 後期第三共和制 (1914~1940 年)」渡辺和行・南充彦・森本哲朗『現代フランス政治史』(ナカニシヤ出版、1997 年)を参照した。

いたわけではなかったのである。年間の総実労働時間も、フランス、日本共に 2,000 時間を超えている。フランスにおいて労働時間が減少し始めるのは 1960 年代後半からである（図 2-2-1 参照）。特に、フランスにおいては、この 60 年間に於いて年間実労働時間が 501 時間減少しており（表 2-2-2 参照）、特に、1960 年代後半から実労働時間の減少が著しい。

図 2-2-1 年間実労働時間、50 年の推移



出所：国立統計経済研究所（L'Institut national de la statistique et des études économiques. 以下、本文中の記述を含め“INSEE”という。） *premiere* no1273 Janvier 2010.

筆者注：欧州 6 カ国とは、ドイツ、イタリア、オランダ、スペイン、スウェーデン、イギリスである。

表 2-2-2 1950 年以降のフランスにおける被雇用者の年間実労働時間減少の推移

	1950	1958	1966	1974	1982	1990	1998	2006
年平均の週実労働時間	45.1	45.5	45.6	42.7	39.4	38.5	38.4	35.9
労働者の年間実労働時間	1,952	1,920	1,952	1,763	1,615	1,585	1,532	1,451
1950 年と比較した実労働時間の減少時間数	0	-32	0	-189	-337	-367	-420	-501

出所：INSEE premiere no1273 Janvier 2010.

1960年代における実労働時間減少の理由として、1968年の五月革命の影響、特に、Grenelle 協定締結交渉によるところが大きいと指摘される⁷。周知のことであるが、五月革命とは学生の抗議運動に端を発し、1,000万人の労働者が参加する3週間にわたったゼネストを引き起こし、フランス社会に様々な影響を与えた争乱である。この争乱を沈静化するために、ポンピドウ内閣の代表者、労働組合、使用者団体との間で交わされた（しかし署名されていない。）合意文書ないし協定をGrenelle協定という。この内容として最低賃金の引き上げ、賃金の引き上げ、法定労働時間に実労働時間を収めるよう労働時間の短縮、家族給付、組合の権利などが含まれていた。事実、1966年頃の日本とフランスの年間実労働時間は共に2,200時間を超えていたが（図2-2-1参照）、Grenelle協定後の1968年以降、フランスの実労働時間が減少していくのに対し、日本は大きな減少は見られない。その後、フランスでは、1974年のオイルショックによって労働時間短縮の傾向は助長され、ほぼ法定労働時間内の40時間に収まるようになった⁸。

イ. 1982 年労働時間法の改正による 39 時間制の導入

その後、法定労働時間が改正され 40 時間を切るのは、1982 年である。「労働時間および有給休暇に関する 1982 年 1 月 16 日のオールドナンス⁹（以下、「1982 年 1 月 16 日オールドナンス」という。）は、5 週間の有給休暇、法定労働時間を週 39 時間とする制度を導入し、労働時間短縮を図った。1982 年の労働時間短縮政策に伴い、日本と同様に、労働時間短縮と労働時間制度の柔軟化を 2 つの柱として様々な改変が行われた¹⁰。例えば、使用者が変形労働時

⁷ Gérard COUTURIER, *Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail* 3e édition, PUF, 1996, pp.428 et suiv.

⁸ 前掲注 7・COUTURIER, p.429.

⁹ オールドナンスとは行政権によって発せられる命令の一種であるが、時代及び体制により性質、適用範囲が異なり、①法律 (loi) の効力を持つもの、②デクレ (後掲注 26 参照) の効力しか持たないもの、③デクレ・ロワ (後掲注 47 参照) と同様に法的価値を持つもの、④憲法の明文規定 (第五共和制憲法旧 92 条) により法律の価値を持つとされるもの、⑤第五共和国憲法 38 条に基づく授權法律による委任立法としてのもの等がある。1982 年 1 月 16 日のオールドナンスは⑤に該当する。

¹⁰ Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, *Droit du travail* 19e DALLOZ, Paris, 1998, p.883 et . suiv. ; Antoine MAZEAUD, *Droit du travail*, pp.423 et suiv., Montcherstien, Paris, 1999 ; フランスの労働時間制度の詳細、1982 年、1987 年の改革の分析については、野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』(日本労働協会、1989 年) 127 頁以下。

間制を導入したり、労働者に対して時間外労働を容易に命じることができる仕組みを導入するなど、時間外労働の要件を緩和し、企業委員会、労働監督官への通知のみによって、年間130時間の範囲で時間外労働を命ずることができるようになった¹¹。また、1年単位の変形労働時間制（*modulation des horaires*）は、①週労働時間を増減しても1年を平均して法定労働時間を超過しないこと、②その増減方法の諸条件が拡張協約もしくは団体協定もしくは企業事業所の協定に規定されることを要件として、週労働時間の増減を認めるという簡易な手法によるものであった。「1982年1月16日オールドナンス」は、法定労働時間の短縮と有給休暇の期間を延長するという方法により、単なる労働時間短縮だけではなく「労働者の生活の諸条件、我々の社会の構造、企業の活動状態を本質的に転換する機能」を果たすことを目的としていた。具体的には「失業の減少、労働条件の向上、柔軟な労働時間制度により労働者も自らの時間を有効に活用し、男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少する」ことであった¹²。1982年の法定労働時間改正は失業対策に主眼をおいていると分析されているが、「男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少」することも目的として掲げられており、制度目的として、WLBの視点も併せ持っていたといえる。

「1982年1月16日のオールドナンス」により、フランスにおける1982年の週実労働時間は、39.4時間、年間実労働時間は1,615時間に下がる¹³。当然のことではあるが労働時間の削減と賃金の維持が問題となった。この解決として、1985年3月には労働時間の削減が行われても賃金が維持されるという場合は、実質賃上げと解されるとの判断が破毀院において示され¹⁴、賃金の引き上げを行わない代わりに、賃金を維持しつつ労働時間の削減が進められた。

ウ. 1986年2月28日法による労働時間法制の弾力化

1986年2月28日法は、1年単位の変形労働時間制についても定めるものであるが、同法によって、使用者は、コストを抑えつつ1年単位の変形労働時間制を導入することが可能となった。1982年法では、割増賃金は、原則どおり、法定労働時間を超えた時間について支払われ、代償休息の付与も定められていた。しかし、1986年法は、変形労働時間制を採用することによって、週労働時間を週41時間ないし44時間にまで延長することを可能とした上で、これら労働時間を超過しないのであれば、割増賃金の支払いは必要ではないとしたことに加え、年間割当時間外労働時間に算入する必要もないとした。ただし、週の平均労働時間は、38時間（週41時間を限度とする場合）または37.5時間（週44時間を限度とする場合）を超えてはならないとされ、超過勤務の年間割当時間を80時間（通常は130時間）に制限していた。

¹¹ このオールドナンスは、Code du Travail Art.L212-6 に条文化された。Un contingent annuel (d'heures supplémentaires) . 直訳すると、年間割当（超過労働時間）である。

¹² Rapport au président de la République sur l'ordonnance No 82-41 16 Janvier 1982.

¹³ INSEE premiere no 1273 Janvier 2010.

¹⁴ Cass.Soc. V, 19 mars 1985,2 arrêts, Dr.soc.1985, p.489, concl.

また、労使交渉・協約についても次のような変更がなされた。1986年2月28日法は、労働時間を弾力的に運用する場合に、部門別協定（accord branche、産業部門別の協定をいう。）の定めに基づく必要があると規定していた。公序（l'ordre public）である法律に抵触する規定を定めるためには、部門別協定を労使当事者が締結することが必要とされていたのである。つまり、労働時間調整に関する団体交渉と協定締結については、企業別交渉と企業別の協約・協定のレベルではなく、部門別交渉と部門別協定の締結が求められていた。これは、使用者からみれば、企業の事業運営に即した労働時間制を導入できないという問題があった。

エ. 1987年6月19日法による労働時間編成決定にかかわる協約締結の柔軟化¹⁵

部門別協定において進められてきた労使交渉・労働協約制度の「柔軟化政策」が企業協定・協約にまで拡張され、企業・事業所レベルでの交渉によって、労働時間を「柔軟に」設定することも認めたのである。国家による画一的な労働時間規制あるいは産業別、地域別といった大枠で設計された労働時間から、企業という小さな単位で労使交渉し協定締結を行うことにより、企業の実情に即した労働時間設計へ移行するという意味において大きな方向転換であった。1987年6月19日法は、部門別・地域別のレベルの協約・協定によってのみ可能であった労働時間設定の機能を企業協定というレベルにおいて可能としたという意味で、大きな変革を導入し、法律に代わり、企業協約・協定に対し、新たな労働時間の法源としての地位を与えたといえる。企業協約・協定は、公序である法律に代わって労働時間を規定するのであって、企業協約・協定を締結することによって、1年間の変形労働時間制の導入、時間外割増賃金を代償休息付与に替えること等が可能となった。また、数週間を単位として、同一の労働時間配分が繰り返される場合に、週平均39時間を超えた時間のみが超過労働となるサイクル労働や、部門別協定を締結することを条件として、経済的理由であっても交代休日制を採用することも可能となった。

日本における労働時間の短縮は、変形労働時間制やフレックタイム制など労働時間の弾力化と共に進められてきたが、フランスにおける労働時間短縮は、フレックタイム制や変形労働時間制などの労働時間の弾力化に加えて、従来、労働時間を設定してきた部門別協定や地域別協約のレベルではなく、一段階下の企業協約や事業所協定において労働時間編成を可能とする協約締結の柔軟化と共に進められ、労働協約法制に大きな影響を与えたと指摘されている。

1992年12月31日法と1993年12月20日法の施行以前においては、労働時間の決定が部門別あるいは地域別の協約という労働の現場とは距離があるレベルで行われていたが、企

¹⁵ Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

1987年までのフランスの労働時間法制については、野田進「フランスの労働時間制度」『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編（日本労働協会、1988年）127頁以下、奥田香子『35時間法』をめぐる諸問題—フランス時短労働法制の新たな展開』労働法律旬報1476号4頁（2000年）、水野圭子「フランス労働時間制の変遷—35時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集 労働保護法制の再生』（信山社、2005年）235頁以下参照。

業レベル、事業所レベルで使用者と労働者の間で自主的に設定し得る制度に方向転換したととらえられている。労働時間編成を、部門別協約・地域別協約のレベルではなく、企業協約・事業所協定によって定め得ることにより、簡易に、より仕事の場所に即した労働時間制の設定が可能になったといえる¹⁶。企業協定と事業所協定は、労働時間決定、労働時間編成において、現在、重要な役割を占めており、1992年12月31日法と1993年12月20日法の施行によって、企業レベル、事業所レベルで使用者と労働者の間で、自主的に解決する制度に方向転換したといえよう¹⁷。

社会党政権の下でも引き続き経済合理化路線が取られたが、景気後退に対して有効な政策を打ち出すことはできなかった。1993年の総選挙で、保守中道連合が圧勝し、パラデュール内閣が誕生する。新内閣も、社会党政権を引き継いで緊縮財政を取るしか方策がなかった。ユーロの導入の前提条件として、財政赤字の削減が求められていたからである。公務員の賃上げ凍結、閣僚の賃金カット、間接税の増税、大規模な民営化などの改革が行われた。しかし、失業問題に関しては、政策を推し進めることができなかった。失業者を再雇用する障害の一つとして、社会党政権によって、高い水準に引き上げられた最低賃金制度（*Salaire minimum interprofessionnel de croissance*。以下、“SMIC”という。）が指摘される。パラデュールは、94年、企業が職業訓練を実施する代わりに、若年層について従来の最低賃金を8割に引き下げる提案を行ったが、激しいデモにあい、導入の撤回を余儀なくされる。失業問題は未解決のまま残ったのであった。

政府は労働時間短縮を、労使の協約自治によって定めるという基本的な姿勢を変えなかった。労使は労働時間の削減について労使交渉を行い、様々に異なる内容の労働協約が締結された¹⁸。労働時間短縮の目的は、第一は、使用者の社会保険料負担と雇用という意味での社会保障制度（社会的保護：*protection sociale*）であり、第二は、余暇の調整であり、第三は、失業対策であった¹⁹。フランスの労働時間短縮政策においては、失業対策が主眼との見方が強いが、常に余暇が目的として設定されており、WLBとしての役割も果たしていたのである。その一方で、効果的な失業対策を取ることができないがために、労働時間短縮政策を一層進めざるを得なかったという側面も持っている。失業対策として公共事業によって雇用を創出しようとする、財政赤字が増大するので、EUの通貨統合基準を満たすことができなくなるからである。効果的な景気浮揚政策を取ることができないため、失業率は依然として

¹⁶ 80年代の改正について、Antoine LYON-CAEN, « Le maintien de l'emploi » *Dr.Soc.*1996, p.655.; 前掲注10・Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, pp.893 et suiv. 奥田香子「フランスにおける労働条件決定システムの変容と労働協約の機能」日本労働法学会誌92号(1998年10月)167頁以下。水町勇一郎『労働社会の変容と再生 フランス労働法制の歴史と理論』(有斐閣、2001年)125頁以下；盛誠吾「フランスにおける労働法の規制緩和と弾力化」日本労働法学会誌93号(1999年)89頁以下。

¹⁷ Marie-Armelle SOURIAU-ROTHSCHILD « Le contorole de la législatif interne des conventions et accords collectives », *Dr.Soc.*1996, p.419.

¹⁸ 前掲注10・Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, p.893.

¹⁹ J.BUÉ, Jean-Luc METZGER, Dominique ROUX-ROSSI, « Le temps partiel à l'épreuve des 35heures » La documentation Française 2004, pp.17 et suiv.

12%という高い状況にあった。1993年になると、深刻な失業問題に対応するため、政府の導により、フランスの労働時間政策は雇用対策として労働時間短縮とワークシェアリングを追求するようになり、さらに政府は、協約による労働時間短縮という路線を踏襲し、これを支援するような法の制定を進めていった。

オ. 1993年12月20日の雇用対策5ヵ年法 (loi quinquennale du 20 décembre 1993)

この雇用対策は、労働時間短縮による雇用の維持・創出を目的としたものであり、企業・事業所レベルの協約によって労働時間短縮が実施され、雇用が維持・創出された場合には、使用者に対し国が社会保険料の減免措置を認めるというものであった²⁰。しかし、この実施条件は非常に厳しく（例えば、1年間の変形労働時間の導入に伴って、労働時間の削減が義務づけられていた。）、大きな効果をもたらすものではなかった²¹。1995年4月の大統領選挙では、シラクとジョスパンが決選投票を戦うこととなったが、失業問題に対する2人の公約を見てみると、ジョスパンは、週労働時間を37時間に短縮してワークシェアリングを進めるとするのに対し、シラクは、失業者を雇用する企業の社会保険を免除するという政策を掲げた。その結果、勝利したのはシラクであった。大統領選公約の実現として策定された法律が、ロビアン法であった。

カ. 1996年6月11日法 (ロビアン法)

ロビアン法は、1993年12月20日の雇用対策5ヵ年法を改正したものであり、部門別・企業協定によって時短・雇用の促進を進めようとするものであった。ロビアン法は、雇用対策5ヵ年法の問題点を踏まえ、社会保険料減免となる範囲を拡大したものと捉えることができる。ロビアン法の適用を受ける二つの形態は、①雇用創出(offensive)と、②経済的解雇を回避する雇用維持型(diffensive)である。雇用創出タイプは10%から15%の労働時間短縮を実施し、かつ、10%から15%の雇用創出を行うというものである。雇用維持型は社会計画(plan social)を策定し、経済的解雇を回避する、あるいは雇用を削減することなく労働時間を10%短縮するというものである。雇用維持型の場合、拡張部門別協定あるいは企業協定を締結する。雇用維持型の場合には企業協定を締結する。各々の協定にしたがって労働時間の短縮が実施されると、国は企業との協定に基づき、使用者に対し労働時間を10%短縮した場合、1年目は40%、その後6年間は30%と、7年間にわたって社会保険料の企業拠出額を免除するというものであり、さらに、1997年11月には、労働時間の短縮割合が15%の場合、1年目には50%、その後6年間は40%の社会保険料免除とされた。ロビアン法に基づいて、1997年の11月末までに、1,500の協約が締結されたが、これにより、15万人の労働者がカバーされていた。ロビアン法によって、団体交渉による労働時間短縮とワークシェアリングという手法が広い範囲で導入されたといえる。しかし、ロビアン法に問題がなかったわけで

²⁰ Journal officiel du 21 décembre 1993.

²¹ 1997年、労働法典 Dalloz (Code du Travail, 1997, Dalloz) の L.212-2-1 の解説に雇用対策5ヵ年法の39条が掲載されている。

はない。一つには、社会保険料の減免期間が限定されている上に、社会保険料の減収が生じるため、政府の財政負担が大きいことが指摘されていた²²。

(3) 週 35 時間制の導入

1998 年の第一次オブリー法によって週 35 時間制が導入され、法定労働時間は週 39 時間からさらに週 35 時間に短縮された。第一次オブリー法は、2001 年までに時短協約を締結の上、35 時間制を導入し、賃金を維持しつつ労働時間の削減を行い、新たな雇用を行った場合に、企業に対して社会保険料の減免を行うというものであった。第一次オブリー法は、労働時間短縮を実施する労働協約締結を促進することを目的とし、そのために、社会保険料の減免を定めた。社会保険料の減免は、社会保障家族手当保険料徴収組合（Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales : URSSAF）に対して、変更された（労働時間短縮を定めた）労働協約が届け出られた場合に実施される。第一次オブリー法はさらに、年間の時間外労働の上限である年間割当時間を 130 時間に削減するとともに、割増賃金の割増率を 25%から 50%に引き上げた。これによって時間外労働の抑制を図った。すなわち、社会保険料の減免というメリットと、年間割当時間を削減し、割増率を引き上げることによって労働時間を削減しようとするものであった。その結果、週平均実労働時間と年間実労働時間は、それぞれ、1999 年に 38.1 時間、1,630 時間、2000 年に 37.3 時間、1,591 時間、2001 年には 36.7 時間、1,578 時間にまで減少した²³。

ア. 第一次オブリー法の 35 時間制導入の方法

タイムリミットの設定と社会保険料の減免 第一次オブリー法の 1 条は、労働者が 20 名を超える企業においては、2000 年 1 月 1 日から、20 名以下の企業においては 2002 年 1 月から、法定労働時間を 39 時間から 35 時間にするという時短導入の始期を定めていた。第一次オブリー法の特徴は、このタイムリミットまでに、35 時間制の導入に向けて、企業レベルあるいは部門レベルで、労使交渉と 35 時間制の協約締結を促進しようとするところにあった²⁴。したがって、35 時間制導入の期限である 2000 年（労働者数が 20 名以下の場合は 2002 年）より早い時期に、①10%以上の労働時間短縮を行って週労働時間を 35 時間以下とする、②この時短により、従業員全体の 6%以上の雇用の創出・維持を企業協約・拡張部門協約で締結する、という 2 つを条件として、社会保険・労災保険・家族手当などの使用者の社会保険負担金を減免（1 年目は労働者 1 人当たり 9,000 フラン、2 年目以降は 1,000 フランずつ逡減され、5 年後に 5,000 フランとなる。なお、1 フランは約 20 円）するとした。社会保険負担金を減免するという財政援助によって時短政策を促進させようとしたのである。

²² 前掲注 19・J.BUÉ, Jean-Luc METZGER, Dominique ROUX-ROSSI, pp.24 et suiv.

²³ Philippe ASKENAZY, Catherine BLOCH-LONDON et Muriel ROGER, La reduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premieres evaluations, *ÉCONOMIE ET STATISTIQUE*, N° 376-377, 2004.

²⁴ Jean-Emmanuel RAY, Quelaues questions collective : concurrence ou complémentarité, *Dr.Soc.*1998, p.428.

なお、協定で定めた雇用の創出を実現するための新規採用は、時短の実施から1年以内に行わなければならないとされ、また、少なくとも2年間は達成された水準の雇用が継続されなければならないとの条件も課せられた。しかし、社会保険料の減免を受けるためには、新規雇用の数が問題とされるだけなので、賃金コストの低い労働者を雇う方が企業は社会保険の減免から得る利益が大きくなる。このため、有期契約による雇用は増大しても、正規従業員の雇用の増大には至らない可能性が指摘されていた²⁵。

イ. 第二次オブリー法

第二次オブリー法は、週35時間に移行する過程で生じる諸問題を解決することを目的とした極めて技術的な法律であり、政令 (*décret*. 以下、「デクレ」という。)²⁶・省令によってさらに詳細な点について補完されている²⁷。第二次オブリー法、すなわち、《労働時間の短縮に関する団体交渉と労働に関する決定 (第二オブリー法) 》は、1999年12月15日に国民議会で採択されたが、違憲の疑いがあるとして憲法院に付託され、一部修正がなされた上で²⁸、憲法院は上記の規定を憲法に違反するとしたものの、法律自体は合憲とする判断を下した。そして、憲法院により違憲と宣言された諸規定が削除された上で、第二次オブリー法は、2000年1月13日の決定として認可され、2000年1月19日に公布、2000年2月1日から施行された²⁹。

協約締結を促進するために、第一次法では、委任 (*mandatement*) の手法や、従業員代表委員・企業代表委員など組合代表以外のものとの協約締結の方式が既に定められていた。さらに、第二次オブリー法では、協約で、週35時間あるいは年間1,600時間という短い労働時間と、「雇用の創出と維持」を定めた企業に対して、社会保険料の減免がなされると規定された。協約・協定に定めるべき具体的な内容としては、適用を受ける企業の集团的労働時間、

²⁵ 前掲注19・J.BUÉ, Jean-Luc METZGER, Dominique ROUX-ROSSI, pp.24 et suiv.

²⁶ 主権者・行政責任者の命令。

²⁷ Circulaire provisoire n°01 du 3 Février 2000 ; Décrets nos 2000-70, 2000-73, 2000-74 du 28 Janvier 2000 (JO du 29 janvier); nos 2000-81, 2000-82, 2000-83, 2000-84 du 31 Janvier 2000 (JO du 1er Février) ; n°2000-89 du 2 Février 2000 (JO du 3 Février) ; n°2000-113 du 9 Février 2000 (JO du 13 Février) ; n°2000-140 du 21 Février (JO du 22 Février) ; n°2000-147 du 23 Février 2000 (JO du 24 Février) ; n°2000-150 du 23 Février (JO du 26 Février).

²⁸ これを受けて憲法院は、1958年10月4日憲法、1958年11月7日オールドナンス、第一次オブリー法、労働法典、社会保障法典などに違反しないかどうか検討し、オブリー法の主たる改正部分については、合憲としたものの、幾つかの重要な項目について、「労使による自由な協約締結と平等の原則」に反するとして、違憲との判断を下した。検討された項目は、①社会計画 (*plan social*) の策定を行う前に、労働時間短縮協定締結する義務、②職業訓練時間を区別、③社会保険料権限措置が廃止または停止される場合の基準、④国家の予算権限と労使代表の関与、⑤政府の作為義務を定める立法規定、⑥企業の自由、⑦労働者の個人的自由、⑧労使代表の契約の自由、⑨企業間の平等、⑩労働者間の平等であった。これらのうち、①社会計画を行う前に労働時間短縮協定の締結義務 (*Aubry II-Art 1 IV*) について、この義務が社会計画の有効性の条件であるのかどうか不明であるとして、⑧労使代表の協約締結の自由に関して、時間外労働に関する割増賃金制度 (5条)、⑩労働者間の平等について、賃金保障措置からのパートタイマーなど、一部の労働者の排除 (32条)、⑧労使間の協約締結について、第一次オブリー法に基づいて締結された協定の有効期間の制限 (28条 II) の4つが違憲であるとされたのである。

²⁹ Constitutionnel n°99-423 DC du Janvier 2000 ; Decision n°99-423 DC du 13 Janvier 2000; *Liaison Sociales*, Législation sociale n°8061-25 Janvier 2000 Texte intégrale définitif Décision du conseil constitutionnel loi et Décret du à Janvier 2000 ; analyse de loi : *Liaisons sociales*, Législation sociale, n°8062-27et28 Janvier 2000.

関連する労働者、組織の変更と削減される労働時間、賃金に対する労働時間短縮の影響、労働時間の短縮によって創出・維持される雇用の状況、予想される企業の雇用に対する影響、非典型雇用のみが増えることを防ぐために、臨時の有期雇用から正規の無期雇用への移行を優遇するための方法が定められる必要があった（第二次オブリー法 19 条の A）。

ウ. オブリー法による労働時間関連規定の主たる改正内容

オブリー法による労働時間関連規定の改正のうち、WLB にかかわる現行労働時間法制について概観する。

(7) 週法定労働時間の変更、休息時間の導入

労働法典は、週労働時間を 39 時間と定めていたが、第一次・第二次オブリー法により、週法定労働時間は 35 時間となった。これを受けて、超過労働、週休の規定も変更された。

超過勤務が行われる場合、連続 12 週間を期間として計算される変形労働時間の週平均労働時間は 44 時間を超えることはできないとされ、最長労働時間は週 46 時間から週 44 時間に引き下げられた。

また、第二次オブリー法によって休息時間が導入された。すなわち、週休は、最低、連続して 24 時間与えられなければならないとされている。さらに、週休に加え、連続 11 時間与えなければならないとされる休息時間が加算され、週休日は合計 35 時となった。

(4) 年間超過労働時間に対する規制

フランスでは、デクレによって、1 年間に可能な超過労働時間が割り当てられているが、オブリー法以前に認められていた年間（超過労働）割当時間は、労働者 1 人当たり 130 時間であり、この範囲においては労働監督官および企業委員会への通知のみで、使用者は労働者に時間外労働を命じることができた³⁰。さらに、拡張部門協定によってこの時間数を増減することが認められていた（労働法典 L.212-6 条 2 項）。このため、第一次オブリー法の成立後、使用者は短縮された労働時間分を埋め合わせようとして、年間超過労働時間を大幅に延長する協定が締結され、問題となっていたのである³¹。

オブリー法は、これらの超過労働時間に対しては、10%から 150%の割増賃金、あるいは 100%で計算された代償休息（8 時間労働に対して 1 日の休暇）の付与を規定した。この年間超過労働時間の取扱いによっては、週 35 時間労働の運用をかなり柔軟にすることが可能となってしまう。例えば、協約等によって、この年間割当時間を 180 時間に拡大すると、割増賃金の支払い義務は生じるが、週 39 時間労働を 45 週間継続することが可能となる。このため、第二次オブリー法は、デクレによって年間超過労働時間に対する規制を強化したのである。

³⁰ D.n°82-101,27.Janvier 1982。例えば、ホテル・カフェレストランなどでは、130 時間より長い割当時間を協定に定めていた。

³¹ 例えば、金属労組協定である。Bilan des accords de branche 35 heures, *Liaisons sociales, convention et accords*, n°62, 10 Juin 1998.

エ. オブリー法による成果

2002 年に出された労働時間短縮に関する政府報告では、労働時間短縮政策を次のように評価している³²。2001 年末には 860 万人が雇用されており、管理職、公共的な分野の労働者などは除き、補助的業務に従事する労働者の 53%の労働時間が短縮されている。このため政府は、企業において労働時間短縮のための団体交渉を促進するという政策は大きな成果を上げたとみている。これは、とりわけ、企業内交渉と企業協定によるものである。1998 年以来、3 万 5 千の協定が各年に締結されている。その一方で、部門別協定は締結されていないに等しい。これは、2000 年以降、大部分の小規模の企業において、オブリー法によって労働時間短縮に関する協約締結手続が改正され、企業・事業所で直接、協約を締結することが可能となったからである。

同時に、労働時間の柔軟化は、変形労働時間制の導入という手法によって大いに促進された。労働時間短縮のために企業が好んで活用する形態は、労働時間短縮休日を年間か一定期間に設定する、あるいは、労働時間半休を 1 週間か 14 日間の間に設定するといったものである。INSEE の統計に基づく試算によると 10 名前後の労働者を雇用する企業において、1996 年末と比較して約 2.9 時間の労働時間の短縮が行われ、2001 年末には 7.5%減少し約 36 時間になるとされている。この穴を埋めるために、30 万の雇用が創出されたとされる。正社員を雇う場合に、使用者に重い負担となっていた社会保険料の減免措置が機能したといえよう。また、統計上、労働時間の短縮に伴う賃金の減額はほとんど見られない。結論として、労働時間の短縮は、賃金の削減によってではなく、雇用を創出することによって達成されたといえることができる。したがって、労働時間が短縮された労働者は、週 35 時間制の導入に対しておおむね肯定的に評価している。これは、職業資格を持った層が週 35 時間制に強く反対していることと対照的である。一方、労働時間短縮の切り札となった超過時間割増賃金手当は、超過勤務が一部変形労働時間に移り、減少が見られるものの、依然として高い水準を保っている。労働者 10 人のうち 1 人の割合で、年間割当時間である 130 時間を超えている。さらに報告書は、政府が負担する労働時間短縮のための公的補助は、2001 年には 900 万ユーロとなるとしている（FORCE (fonds de financement de la réforme de cotisations patronales de sécurité sociale) ³³の算定)。これは、政府にとって非常に大きな財政負担になると警告されている。

幾つかの問題があるにせよ、第一次・第二次オブリー法の施行は、統計上、失業対策として一定の効果をもたらしたことがみてとれる。INSEE の失業率の推移によると、1997 年 6 月に 12.6%であった失業率は、1998 年から減少し始め、1999 年 12 月には 10.6%まで下がり、2000 年 6 月には 10%を下回る 9.6%となっている。その後、2001 年 2 月には 8.8%と

³² *Liaisons Sociales*, DOCUMENTS N°64/2002, 17 Septembre 2002.

³³ FORCE とは、Le fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale の略であり、国の行政機関であり、社会保障、雇用、予算を扱う省の下部機関として設置されている（社会保障法典 R.131-8）。

なり、週 35 時間制の効果は絶大であるかに思われた。しかしながら、失業率の減少傾向は 2001 年 5 月に終止符を打ち、徐々に増加に転じ始める。2001 年 12 月の失業率は 9%であった。多少の増減はあるものの、それ以後、失業率は 9%前後で推移することになる。2002 年 12 月の失業率も 9%である。これらの事実を踏まえたとしても、1997 年の 12.6%から約 3 年で失業率は 4%程度減少したこととなり、雇用対策として一定の効果があったと評価をすることができよう。

しかし、週 35 時間制は、若年労働者の失業対策に十分な効果をもたらすものではなかった。バカロレア資格を取得した後の若年者の失業率は、2000 年 10 月に 14.9%まで減少するが、2001 年 1 月には 16.2%と、やはり徐々に増加傾向に転じ、2002 年 6 月には 20%に達している³⁴。

一方で使用者は、週 35 時間制に強い拒否感を持っている。1998 年の第一次オブリー法の制定段階から、企業の競争力の低下、時短が雇用を創出しない、時短の導入方法において対話に欠ける等の強い批判があった³⁵。経営者団体である MEDEF (Mouvement des Entreprises de France=フランス企業の運動) は、1999 年 9 月に、「オブリー法の 11 の過ち」という提言を出し、フランスの突出した時短、使用者が被る経済的負担、失業対策としての時短に対する疑問、使用者との対話を軽視したこと、最低賃金制度が複雑であること、管理職区分設定が実効的でないこと、賃金コストの上昇、協約・協定が労働条件決定に果たす役割が大き過ぎること等の問題点を指摘した。

(4) 労働時間短縮政策から労働時間の延長へ～フィヨンによるオブリー法の修正

2002 年 4 月、フランス大統領選挙は大波乱を迎える。大統領選の決選投票に選出されたのは、社会党のジョスパン首相ではなく、極右政党党首ルペンであった。総選挙実施時に政権党であった社会党は得票数を減らし、シラク・ジョスパン保革共同政権から、シラク・ラファラン保守中道政権に交代する。この時のシラク大統領の選挙公約は、週 35 時間制の見直しであった。2002 年 6 月、社会党ジョスパン首相から保守派ラファラン首相に政権が変わると、週 35 時間制の見直しが検討され始める。そして、2003 年 1 月、週 35 時間制と SMIC に関する「労働者と労働時間と雇用の維持に関する 2003 年 4 月 14 日法」(以下、「フィヨン法」という。)によって週 35 時間労働制度は大きく姿を変えることとなった³⁶。法制度上は週 35 時間制度が維持されるのであるが、実際には、使用者は大きな負担を被ることなく、労働者を週 39 時間労働に従事させることが可能となったのである。

このような法改正は、社会的、経済的な必要性ではなく、政治的な判断であるとの見方もある。特にフィヨン法以降の改正については、MEDEF のオブリー法に対する批判を反映し

³⁴ 時短による若年失業率の改善は、バカロレア資格を得たあと、2 年間大学などで高等教育を受けた層 (BAC +2) に対しては、効果的であったとされる。

³⁵ 前掲注 16・奥田論文, p.6.

³⁶ Le Monde, DIPLOMATIQUE, 2003, Fevrier, p.4.

た形で改革が進められており、MEDEF 寄りの保守中道政権へ交代したことで週労働時間の延長は少なからず関連している。

しかし、失業率の減少が止まったこと、若年失業率の減少に効果が薄いこと、短時間労働が労働密度を上げるので労働の軽減とはいえない場合も多いこと、労働時間の短縮による使用者の負担が大きく、使用者団体から強い反発があることなどが週 35 時間制の問題であり、労働時間延長の理由ともなっているのである。

ラファラン内閣で雇用連帯相となったラファランは、オブリー法の改革に着手した。改革の対象となったのは、複雑化していた最低賃金と、オブリー法によって定められた週 35 時間制の柔軟化であった。2002 年 9 月、フィヨン社会問題労働連帯相は、週 35 時間制の一部緩和、及び SMIC の一本化を主たる内容とする「給与・労働時間・雇用促進法案」を提出する³⁷。

フィヨン法の主たる改正は、次の3点であった。第一には、第二次オブリー法が規定する年間割当時間を130時間から180時間に延長することである。第二に、非常な大きな負担となっていた超過労働手当を引き下げることである。第三は、オブリー法によって労働時間の短縮によって大きな影響を受けないようにオブリー法制定以前のSMICによって定められた5タイプの月額制最低賃金 (garantie mensuelle de rémunération. 以下“GMR”という。) からなる最低賃金制度の格差をなくし調整を図ることであった。

ア. 2003 年 1 月 17 日法³⁸による年間割当時間の変更

フィヨン法は、第二次オブリー法が定めた年間割当超過労働時間を 130 時間から 180 時間に変更した。これによって、2003 年からはすべての企業に対して、50 時間増の年間 180 時間が超過労働時間として認められる。1人当たりの年間の法定労働時間は1,600時間とされ、法制上は週 35 時間労働が維持される。しかし実際には、これに年間割当超過労働時間を加算した年間 1,780 時間の労働が可能であり、これは週 39 時間労働とほぼ同じである。また、割増賃金率については、協約を欠く（協約によらない）場合、週 35 時間を超える最初の 8 時間、つまり 43 時間までは 25%である。協約による場合、割増賃金率は、拡張部門別協定によって 10%を下限として引き下げることが可能である。ただし、協約は労働監督官の許可を得なければならないとされている。なお、協約によって、超過労働時間のうち最初の 4 時間を休暇に振り替えること、あるいはすべてを休暇に振り替えることが可能とされている。代償休息の仕組みはフィヨン法でも維持されたといえる。

³⁷ Dossier présenté à la Commission nationale de la négociation collective du 6 Septembre 2002, *Liaisons sociales, législation sociale* n°62/2002 13 Septembre 2002 ; *Liaisons sociales, Documents* n°68/2002 2 Septembre 2002 projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (Conseil des ministres du 18 Septembre 2002) ; *Liaisons sociales, législation sociale* n°8331 25 octobre 2002 Relèvement du Contingent d'heures supplémentaires.

³⁸ Loi n°2003-47 du 17 Janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi (Loi Fillon du 17 Janvier 2003; 35 heures, simc, allègement de charges) JO 15 du 18 Janvier 2003 p1080 ; *Liaisons sociales, législation sociale* n°8384 25 Avril 2003 Temps de travail et smic ; *Liaisons sociales, Bref Social Précisions ministérielles* sur le volet « 35 heures » de la loi Fillon.

イ. ラファラン政権による更なる週 35 時間制の改革

ラファラン内閣の最初の立法は、週 35 時間制の改正であった。労働時間を短縮し、雇用を増やすことではなく、企業の負担を軽減することによる経済発展を選択したのである。ただ、この政策が広く受け入れられたわけではない。2004 年 3 月の地域県議会選挙では、政権与党（保守中道）が勝利（議長職を獲得したことを意味する。）したのは、22 地域県のうち、わずか 2 地域県、アルザスとコルシカだけであった。これは、ラファラン社会労働政策に対する厳しい批判であると考えられる。特に、労働時間法制の改革も含め、労働政策、社会保障政策の軽視に批判が集まった。首相更迭の声も聞かれたが、政府は続投を決め、2004 年 4 月第三次ラファラン内閣が誕生した。この内閣において、2004 年 12 月 9 日、週 35 時間制の見直しが再び提言された。この改革の骨子は、①週法定 35 時間を維持する、②しかし、収入増を望む労働者が労働時間を増やすことを可能とする、③20 名以下の企業に認められていた超過労働時間の割増賃金率を 3 年間延長するというものであった。また、超過労働時間の条件は、年間割当労働時間の上限を範囲とするとしていた。現在、超過労働時間は 180 時間であるが、これを 220 時間に延長するものである。このことによって、1 年間に可能となる労働時間は 1,820 時間となり、これは週 40 時間とほぼ同じとなる。さらに、従業員 20 名以下の企業に対する経過措置も延長された。延長期限は 2005 年 12 月末とされていたが、3 年延長され、2008 年まで、超過労働時間に対する割増賃金率は 25%のところ、10%に据え置かれる。2005 年 2 月 9 日、提言されていた労働時間改正法案が国民議会を通過し、年間割当労働時間は 180 時間から 220 時間に延長された³⁹。

(5) 2008 年の労働時間法制の改正

2008 年 8 月 20 日法⁴⁰（2008 年 8 月 20 日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律」）が制定された。この法律は 第一編において労使関係制度の改正を定め、第二編において労働時間制度の改正について規定している。労働時間制度の改正については、週の法定労働時間 35 時間が維持されているが、企業協定により時間外労働の上限を自由に設定できる法制度に改正された。従来、フランスにおいて、労働時間は部門別協約あるいは地域別協約により定められていた。企業協定という下位の協定によって労働時間を定めることができるという 2008 年の法改正は、労働時間の決定方法を根本的に変えるものであった。時間外労働の上限を定める場合、原則として、1 日 10 時間、1 週 48 時間の絶対的労働時間の範囲内においてであれば、使用者は労働監督官の許可を得ずとも、企業協定のみによって週 35 時間を超える労働時間を設定することが可能となった。また、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休息の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大されている。

³⁹ Loi 9 Février 2005 text adopté n°378 proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, portent réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

⁴⁰ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO 21 août 2008, édition n°194.

(6) 家族政策

フランス会計院が 2010 年に出した社会保障財政に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている⁴¹。フランスにおいては、多様な家族手当のほかに、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970 年代から 1990 年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休暇、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として特徴的な点は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事か子どもを持つかの二者択一を迫られないことに始まり、妊娠した女性が出産休暇、例えば産前 6 週を 3 週にし、産後 8 週を 11 週に延長するなどアレンジした取得が可能であったり、子どもを持つ女性が休業して自ら保育に当たるのか、あるいは仕事を継続し、保育ママや保育園を利用するのか、保育者を雇うのかといったこと、あるいは、仕事を継続する場合、短時間勤務を利用するのかフルタイムで働くのかというように、出産後の働き方においても保育方法においても多様な選択肢を提供している。

フランスにおける WLB の現状の「ライフ」とは、個人の私的生活と家庭生活両方を対象とするものであり、特に女性が職業生活と家庭生活の WLB を取ることができる「ライフ」を念頭に置いている。これは、女性の就労を促進するという意味で男女の雇用平等という意味も含んでいる。これらの WLB 政策を実行する重要な柱として家族政策が位置づけられている。同時にこれは、フランスが従来から重要な政策として位置づけてきた少子化対策（子育て支援）ともなっている（なお、フランスでは少子化対策ではなく「子育て支援」と言われており、本節でも以下、「子育て支援」という。）⁴²。

フランスにおいては、イギリスの「家族に優しい生活」や日本の「ワーク・ライフ・バランス憲章」に該当する政策がないため、休日、休暇、労働時間などの労働時間政策と家族政策を中心として、その実態について検討を加えることとする。法制度については、すでに中間報告で言及しているため、WLB と特に関係のある部分についてのみ言及する

ア. 家族政策の重視

第一次世界大戦とスペイン風邪の流行により、フランスでは人口が約 300 万人激減し、合計特殊出生率も急激に低下した。INSEE の HP によると、1914 年の人口は約 4,163 万人であったが、1919 年には 3,860 万人と約 300 万人減少し、1914 年には 2.34 であった合計特殊出生率が、1916 年には 1.23 にまで低下している⁴³。一方、フランス政府も、第一次大戦とそれに続く出生率の低下による人口減少を兵力の減少により国防力が低下すると共に、労

⁴¹ Cour des comptes, *Sécurité sociale 2011 – Septembre 2011*.

⁴² フランスの子育て支援・家族政策については多くの先行研究がある。例えば、神尾真知子「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由—」海外社会保障研究 Autumn 2007, No. 160。

⁴³ www.insee.fr/fr/ppp/ir/sd2005/dd/excel/sd2005_t1_1ab.xls.

働力の減少により農業生産力の低下、経済力の低下が懸念される国家的危機と認識し、人口増加に転じ、労働力を生み出すべく出産奨励の政策を採った。この状況を打破するため、まずは1920年7月に中絶禁止を法制化し、1921年からは、3人以上の子どもを持つ家族の13歳以下の子どもに年額90フランの児童手当を支給した。また、託児所を設けたり、幼稚園の数を増やしたりした。

一方、家族給付は、1917年に公務員に対する家族手当の支給に始まり、特に家族責任に対する手当の支給という形式で民間労働者に対しても拡張されるようになった⁴⁴。1918年にはグルノーブルの金属工業を営む企業において、家族手当支出の負担を企業間で均等に分担、軽減し、併せて労働者の福祉に利することを目的として、家族手当補償金庫（以下、「補償金庫」という。）が創設された。1914年から1919年までの間、フランスの普通出生率は死亡率を下回っており、その後、一時的に出生率の回復傾向が見られたものの、1929年には再び死亡率が出生率を上回るなど深刻な状況が生じていた。このため、家族政策・人口政策の観点から家族手当を制度化しようとする動きが生じ、1932年3月に「家族手当法」が公布され、家族手当の支給が全使用者に義務づけられ、家族手当は国の制度となった。しかし、この家族手当法は、農業者が適用対象外となっていること、家族手当の最低額は定められているものの、各補償金庫の支給水準に格差がある等の問題があった。1932年3月11日法によって、工業・商業労働者に対する家族手当給付を支給する補償金庫が設立され⁴⁵、その後、1938年5月31日のデクレと1938年6月14日のデクレにより、農業従事者もカバーされることになった。さらに、1938年に制度が拡張され⁴⁶、1939年7月29日の政令法（décret-loi、以下、「デクレ・ロワ」という。）⁴⁷により、公務員、商工業に従事する労働者だけでなく、農業労働者、弁護士・医師などの自由業者、自営業者など広く職業に従事する者がカバーされる法制度になった。こうして、補償金庫創設の動きは、1925年には160金庫、加入企業数1万、適用者数115万人にまで拡大した。この背景には、第一次大戦の長期化やインフレの進行によって家族を扶養する労働者が貧困に陥り、経営側が対応を迫られたという実情がある。このようなフランスの家族手当は、企業が労働者に対して手当を給付するという形態で開始されたことに特徴がある。

1937年7月には家族手当の引上げと初産手当などが規定され、出産が奨励された。

この政策は第二次世界大戦中のヴィシー政権にも引き継がれ、大家族は税金面で優遇され、出産が奨励され、養育手当が支給された。家族政策には、人口政策の観点から家族手当の充実・改善が求められた。1938年のデクレ・ロワにより、家族手当の支給額が引上げられ、適

⁴⁴ フランスにおいては、1917年から一部の公務員に対する家族手当の支給が1917年4月7日法により行われた。

⁴⁵ 使用者の金庫加入が義務付けられ、家族手当の最低基準が定められた。

⁴⁶ 1938年から社会保障法制の整備が行われ、1938年11月12日の政令法（décret-loi）により、成人男性の平均賃金を基準として、5歳未満の第1子に5%、第2子に10%、第3子に15%を最定額として保障し、専業主婦に対して給付を定めた。

⁴⁷ 法律に等しい効力を持つ政令。

用対象が拡大されるなどし、さらに、財源として税金が投入されるようになった。1939年2月には、上院に人口問題高等委員会が設置され、同年7月に「家族法典 (Code de la famille et de l'aide sociale)」が制定された。家族法典は、家族給付等によって、家族の経済的な向上と安定を図り、これによって出生率を向上させることを目的としていた。

その後、家族給付は労働法典から家族法典に移行され、出生率の向上という目的に即して、労働者だけでなく、自由業・自営業者、さらに使用者も含めた児童を扶養する全ての就業者を対象として適用対象が拡大された⁴⁸。ただし、家族法典は、産前手当、結婚後一定期間の第1子の出産に出産奨励金を創設する一方で、第1子への手当は削除した。また、出生率の向上のため、出産によって所得を失う主婦への専業主婦母親手当を創設し、特に専業主婦のいる多子家庭 (3人以上の子どものいる家庭) を支援することで出生率の回復を図ろうとした。専業主婦母親手当は、1941年には、稼ぎ手が1人である世帯に対する単一賃金手当となった。この時代の家族手当は、出生率向上のために女性を専業主婦に押しとどめる役割も果たしてしまっており、WLBの制度とは距離のある政策であった。事実、単一賃金手当と家族手当は1950年代まで家族政策の中心であり、就労率においても、25歳から34歳において就労率の低下があり、統計を見ると、女性の就労率はM字型を描いている (図2-2-3参照)。

第二次世界大戦中のヴィシー政権下においても、家族手当の給付の種類が多様化した。1940年11月18日法、1941年2月15日法、1942年9月9日法によって、失業によって収入が低下した場合に対する給付や疾病に対する給付が行われた。

第二次世界大戦後、フランスにおけるの社会保障制度の基礎となったのは、イギリスのベヴァリッジ・プランに影響を受けたといわれるラロック・プランによる社会保障制度であり、国による拠出ではなく、保険料を納付した者が被保険者とする点に特徴があった。1945年10月4日のオルドナンスにより、ラロック・プランに基づく社会保険、労災補償、家族給付に関する法律が制定され、健康保険、労働災害補償制度、家族給付における社会保障法制度の整備が行われる⁴⁹。

家族給付制度については、1946年8月22日法により、妊娠手当 (allocation prénatale)、家族手当 (allocation familiale)、出産手当の増額が図られ、1948年には住宅給付 (allocation logement) が設立された。

1950年代には多様な家族給付が行われていく。例えば、1953年12月31日法は、すべての妊娠した女性に妊娠手当 (allocation prénatale) の権利を与えた。1955年8月6日法、1956年12月11日法は、子の養育に当たる専業主婦に対する給付を改正した。

その後、1960年代から、家族給付は、出生率向上という限定された目的だけではなく、より広く子どものいる家庭に対する支援へと拡大されていく。例えば、1963年7月31日法に

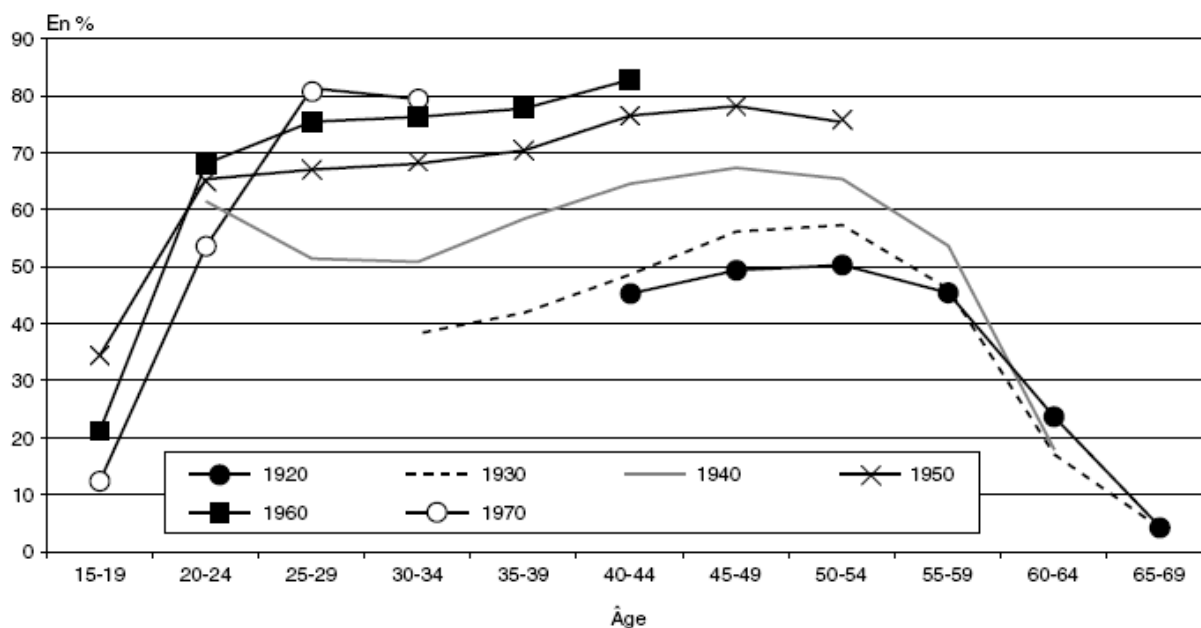
⁴⁸ décrets-lois du 31 mars et du 14 juin 1938 La loi du 29 Juillet 1939.

⁴⁹ Jean-Jacques DUPEYROUX, *Droit du la sécurité sociale* 13 édition, Dalloz, 1998, p.273 et suiv.

よって、未成年の身体障害者の教育に対する給付制度が創設された。

さらに、1970年代に入ると、片親あるいは孤児に対する手当⁵⁰、新学期における文房具や通学鞆など修学費用を補助する新学期手当などが創設された。また、導入当初は家族を対象としていた住宅手当（1948年導入）が個人に対しても導入され（1977年導入）⁵¹、就労努力を行っている生活困窮者に対する参入最低限所得の創設（1988年）など、家族というカテゴリー以外の給付も行われるようになった⁵²。

図 2-2-3 年代別に見た女性の就労率の変化



出所：ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 398-399, 2006. 横軸は年齢、縦軸は就労率である。

フランスは、「自由、平等、博愛」を掲げているが、この平等はあくまで男性の間における平等であり、ナポレオン法典も、女性の権利は、「夫が妻の財産を管理」し、就労するには夫の許可が必要」などと妻の能力を制限していたため、1965年7月13日法によって、「妻は、夫の同意がなくとも職業に従事する権利を有する」と規定されるまで、自由な就労ができない状態にあった。しかし、1968年の五月革命や、1970年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進み、1970年6月4日法による民法の改正により、夫婦の地位は対等なものとなった。協議離婚を導入した離婚法大改正（1975年）が行われた結果、それまで有責主義で裁判離婚が原則であり、極めて難しかった離婚が協議離婚によって可能となるなど女性の地

⁵⁰ 1970年12月23日法：孤児に対する給付。

⁵¹ 1971年7月13日法：未成年身体障害者に対する給付。1971年7月16日法：高齢者、身体障害者、若年労働者に対する家賃補助給付。

⁵² 1977年1月3日法：家賃補助給付。1977年7月12日法：収入の低い家庭に対する家族手当補償給付。1980年7月17日法：大家族に対する家族給付、収入の低い家庭に対する家族手当補償給付。

位の向上がみられた⁵³。

図 2-2-4 フランスにおける出生数の変動



出所：INSEE の HP。

筆者注：図中の“Naissance totales”は「死産を含む出生数」（実線）を、“Nasissance Vivantes”は「生存出生数」（点線）を表す。なお、出生数単位は 1,000 である。

このような女性の社会的地位の変化は、出生率の変化と連動する。1968 年の五月革命や 1970 年代の女性解放運動によって女性の社会進出が進んだが、その一方で率は再び減少に転ずる。（図 2-2-4 参照）。1964 年に 2.915（表では、女性 100 人を単位として表記しているため、291.5 となっている。）であった合計特殊出生率は徐々に低下し、1968 年には 2.588 に、1969 年には 2.534 に、1970 年には 2.480 に、1975 年には 1.927 に、1978 年には 1.822 まで低下した。

このような女性の社会進出に対応して家族政策においても、1970 年代には、専業主婦と子どもと働き手を家族モデルとして支援するという形態から、1972 年には、両親が共に働く家族とその子どもに対する最初の家族給付である保育費手当、1976 年には、一人親と子どもといった家庭に対する支援である単親手当の創設という特徴が見られるようになり、さらに、1977 年には、保育ママの認可制度の導入、1978 年には、単一賃金手当・専業主婦母親手当・保育費手当を家族補足手当として統合された。1979 年には合計特殊出生率は、1.855 に回復

⁵³ Dominique MEDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des roles*, Flammarion 2003 Mars ; Dominique MEDA, *Qu'est -ce que Larichesse?* Flammarion 2001 Avril ; Nadine Jasmin, *Exploitees? Le travail invisible des femmes*, Les points sur les i, 2010 Mars .

する。

1981年に誕生したミッテラン社会党政権は、社会的不平等の是正を掲げ、家族への給付の増額、家族・子どもに対する支援としての保育所増設、女性の権利の保障を公約した、1981年には1.946を回復している。社会党政権は1983年家族手当金庫による保育所設置支援の新制度創設など、女性の就業や保育に関係する給付、また、保育施設に対する直接的な給付が行われるようになった⁵⁴。また、1983年には男女職業平等法が制定されているが、この年特殊合計出生率は1.912に再び下がる。

女性の社会進出が進むにつれ、保育所の不足が社会問題となり、保育制度の改革も進められ、家族手当金庫が個人に対する手当て給付のみではなく、保育所の設立運営に対する支援も行うようになり、一定の要件を充たした保育施設を団体などが設立運営する場合に補助金を支出する「保育所設置運営支援制度（直訳すると「保育所契約」（Contrat Crèche）である。）」も創設された。

これらの取組みにもかかわらず合計特殊出生率は、再び徐々に減少し、1985年には1.814に落ち込む。

このような状況の下、1985年に育児親手当（allocation d'éducation parentale）・乳幼児手当（allocation pour jeune enfant）が創設される。1986年12月29日（Barzach）法により、親給付が改正され、家庭で子を養育する場合に対する給付が設けられた。また、1988年1月5日法により、母親自らが保育を担っているか、あるいは就労しているか、母親の状況に合わせて給付が行われる、「家庭の母親の状況に対する給付」（statut social de la mere de famille）が創設された。この給付は、1990年7月6日Dorlhac法によって、保育ママを雇用する家庭に対する給付が保育ママ給付に代替され、さらに家族給付の改正が行われた。これらの改正は、子育てか仕事という二者択一を女性に迫ることなく、「女性に多様で自由な選択枝を与える」という家族政策の視点を示すものであった。

また、1991年から1993年にかけて財政法が改正され、住宅手当の適用範囲がパリ市周辺、海外県DOMにまで拡張され、給付対象者も拡張された。

⁵⁴ 1972年1月3日法：子を養育する専業主婦に対する給付の改正、家族給付制度の改正、ならびに、養育手当の創設、子の養育に当たった専業主婦に対する年金の創設。1974年7月16日法：新学期手当の創設。1976年法：妊娠手当に代替する出産前手当の創設。1975年7月4日法：就労補償手当。1976年7月4日法：一人親家庭に対する給付。

表 2-2-5 フランス（海外県を除く）年齢別出生率（合計特殊出生率）

年度	年齢別による合計特殊出生率 (100人の女性が出産する子どもの数)					合計特殊出生率 (100人の女性が 出生する 子どもの数)	母親となる 平均年齢	人口の再生率 (100人の女性による)	
	15-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40歳 以上			総数	純総数
1946	8.0	18.5	14.4	8.1	1.3	299.8	28.8	.	.
1947	9.3	18.4	13.1	7.7	1.3	303.7	28.4	.	.
1948	9.4	18.3	12.9	7.6	1.3	302.0	28.3	.	.
1949	9.5	18.4	12.8	7.3	1.2	300.4	28.2	.	.
1950	9.4	18.0	12.5	7.1	1.2	294.7	28.2	.	.
1951	9.1	17.1	11.7	6.7	1.1	280.6	28.1	.	.
1952	8.9	17.0	11.6	6.6	1.1	277.7	28.1	.	.
1953	8.8	16.7	11.1	6.3	1.0	270.4	28.0	.	.
1954	8.9	16.8	11.1	6.4	1.0	271.4	28.0	.	.
1955	8.8	16.9	10.8	6.1	1.0	268.4	27.9	.	.
1956	8.9	16.9	10.8	5.9	1.0	267.4	27.9	.	.
1957	8.8	17.5	10.9	5.9	1.0	269.5	27.9	.	.
1958	8.9	17.4	10.7	5.7	1.0	268.4	27.8	.	.
1959	9.2	17.8	10.9	5.7	1.0	275.2	27.7	.	.
1960	9.4	17.7	10.8	5.5	0.9	274.0	27.6	.	.
1961	9.8	18.3	11.0	5.6	0.9	282.4	27.5	.	.
1962	8.7	18.1	10.8	5.4	1.0	279.6	27.5	.	.
1963	8.9	18.6	11.1	5.5	1.0	289.6	27.4	.	.
1964	8.9	18.5	11.1	5.5	1.0	291.5	27.3	.	.
1965	8.9	18.0	10.8	5.3	1.0	284.9	27.3	.	.
1966	9.0	17.6	10.7	5.2	0.9	280.1	27.3	.	.
1967	8.8	16.8	10.2	5.0	0.8	267.1	27.3	.	.
1968	8.9	16.3	9.9	4.8	0.8	258.8	27.3	.	.
1969	9.1	16.0	9.7	4.7	0.7	253.4	27.3	.	.
1970	9.4	15.7	9.3	4.5	0.7	248.0	27.2	.	.
1971	9.6	15.9	9.2	4.5	0.7	249.7	27.1	.	.
1972	9.5	15.4	8.7	4.2	0.6	241.9	27.0	.	.
1973	9.1	14.8	8.2	3.9	0.6	230.9	26.9	.	.
1974	8.4	13.7	7.5	3.4	0.5	211.2	26.8	102.8	100.2
1975	7.6	12.7	6.8	2.9	0.4	192.7	26.7	94.0	91.7
1976	7.2	12.5	6.5	2.5	0.3	182.9	26.6	89.1	87.1
1977	7.3	13.0	6.7	2.4	0.3	186.2	26.5	90.6	88.7
1978	7.0	13.0	6.7	2.3	0.3	182.2	26.6	88.7	86.9
1979	6.8	13.6	7.0	2.4	0.3	185.5	26.7	90.3	88.5
1980	6.9	14.4	7.4	2.6	0.3	194.5	26.8	94.7	92.9
1981	6.6	14.5	7.7	2.8	0.3	194.6	27.0	94.7	92.8
1982	6.4	14.4	7.7	2.8	0.3	191.2	27.1	93.1	91.3
1983	5.9	13.5	7.2	2.6	0.3	178.4	27.1	87.0	85.4
1984	5.8	13.9	7.5	2.7	0.3	180.2	27.2	87.9	86.3
1985	5.5	14.2	7.9	2.8	0.3	181.4	27.5	88.4	86.9
1986	5.2	14.4	8.3	3.0	0.3	183.1	27.7	89.2	87.7
1987	4.8	14.2	8.5	3.1	0.4	180.1	27.9	87.9	86.5
1988	4.6	14.2	8.8	3.3	0.4	180.5	28.0	88.0	86.6
1989	4.4	13.9	8.9	3.5	0.4	178.8	28.2	87.3	85.9

年度	年齢別による合計特殊出生率 (100人の女性が出産する子どもの数)					合計特殊出生率 (100人の女性が 出生する 子どもの数)	母親となる 平均年齢	人口の再生率 (100人の女性による)	
	15-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40歳 以上			総数	純総数
1990	4.2	13.8	9.1	3.6	0.4	177.8	28.3	86.6	85.3
1991	4.1	13.8	9.1	3.7	0.4	177.0	28.4	86.2	84.9
1992	3.9	13.4	9.2	3.7	0.4	173.3	28.5	84.4	83.1
1993	3.6	12.9	9.0	3.6	0.4	166.0	28.7	81.0	79.8
1994	3.4	12.9	9.3	3.8	0.4	166.3	28.8	81.1	80.0
1995	3.3	13.2	10.0	4.0	0.4	171.3	29.0	83.6	82.5
1996	3.2	13.1	10.4	4.2	0.4	173.3	29.1	84.3	83.3
1997	3.0	12.8	10.4	4.3	0.4	172.6	29.2	84.0	83.0
1998	3.0	12.9	10.8	4.5	0.5	176.4	29.3	86.0	85.0
1999	3.0	12.9	11.1	4.7	0.5	179.1	29.3	87.2	86.2
2000	3.2	13.4	11.6	5.0	0.5	187.4	29.4	91.3	90.3
2001	3.3	13.2	11.7	5.1	0.5	187.7	29.4	91.7	90.7
2002	3.2	13.0	11.7	5.1	0.5	186.4	29.5	91.0	90.0
2003	3.1	12.9	11.9	5.2	0.6	187.4	29.5	91.6	90.7
2004	3.2	12.9	12.0	5.4	0.6	189.8	29.6	92.6	91.7
2005	3.1	12.8	12.3	5.6	0.6	192.0	29.7	93.7	92.9
2006	3.2	13.0	12.7	6.0	0.6	198.0	29.8	96.7	95.8
2007	3.1	12.8	12.7	6.0	0.7	195.9	29.8	95.6	94.8
2008	3.1	12.9	13.0	6.2	0.7	198.9	29.9	97.3	96.4
2009	3.1	12.8	13.1	6.3	0.7	198.6	30.0	97.0	96.1
2010	3.0	12.7	13.3	6.4	0.7	199.7	30.1	97.5	96.7

出所：INSEE の HP。

<http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/bilan-demo/xls/fecondite-fm.xls>

注：フランスの合計特殊出生率の統計は 100 人の女性が何人の子どもを産むかという基準で表記されている。対象地域はフランス本国であり、フランス海外県は含まれていない。

しかし、これら家族給付政策は出生率の回復に大きな影響をもたらさなかったといわれている（表 2-2-5 参照）。1986 年の合計特殊出生率は 1.831 であり、1987 年は 1.801、1988 年は 1.805、1989 年は 1.778、1990 年は 1.770、1992 年は 1.733、1993 年には 1.660 まで落ち込み、1.7 を割り込んでしまう。

合計特殊出生率が上昇に転じるのは、1994 年であり 1.713 と上昇に転じ、1995 年には 1.733 に、1996 年には 1.726 とその上昇の動きが継続する。

出生率の回復に貢献したと分析されている政策が、1994 年 7 月 25 日 Veil 法による改正後の育児親手当である。Veil 法は、女性に子育てか仕事かの二者択一を迫らず、「女性に多様で自由な選択肢を与える」という家族政策の視点に立って、子育てを行っている女性の家庭生活と職業生活の両立問題の解決を図ることを目的の 1 つとしていた。従来家族手当は出生率の向上という目的が強く残り、その支給を「第 3 子から支給」としていたが、「第 2 子から支給」に改正し、1995 年に施行された。さらに、保育所の増設に限界がある中で、保育支援として、保育ママを雇用する家庭に対する給付、ベビーシッターなどを雇い、家庭で

子どもを養育する場合に対する給付も増額した。また、1996年1月24日法によって、さらに子の養育に対する給付の種類と内容が増加している。実際に、合計特殊出生率は、1994年1.68であったのが、1996年には1.75に上昇する。現在の制度は、保育費用に対する手当を充実させ、2004年に乳幼児手当、養子手当、育児親手当、公認保育ママ雇用家庭援助手当、自宅保育手当の5つの手当を乳幼児受入手当（*prestation d'accueil du jeune enfant*. 以下“PAJE”という。）に統合したものである⁵⁵。

Veil法以後、出生率が回復したことから、第2子から給付を開始したこと、給付額を増額したこと、保育ママやベビーシッターを雇用する場合に対する援助は、出生率の回復に大きく寄与したと考えられている（図2-2-4、表2-2-5参照）

なお、フランスの出生率の回復が論じられる場合、フランスの出生率回復は移民によるものであり、フランス人が子どもを産んでいるわけではないとの見解が一部で報じられている。しかし、外国籍の母親から出生した子の割合は、1996年には9.6%であり、2006年には12.0%である（表2-2-6参照）。一方、フランス国籍の女性の出産は88%を占めており、INSEEも、移民による出生率の回復という見解を否定している。

これに加え、INSEEは、出生率の向上とともに出産年齢の上昇を指摘している（図2-2-7参照）。一般的に、女性が高等教育を受け、社会進出が進むと、一般的に出産率が低下することが指摘されている。フランスにおいても、男女雇用機会均等法が施行された1983年には上述のように出生率が低下し、出産年齢のピークが1983年には25歳前後である。しかし、2007年、2008年になると、出産年齢のピークが30歳前後に移動している。また、1998年の2007年、2008年には、30代後半から40代前半の出産が増加しているため、年齢の上昇に伴う出生数の減少の幅が減りカーブが緩やかになっており、合計特殊出生率の上昇に貢献していると分析されている。

⁵⁵ 2004年の改正後の家族給付については、神尾真知子「フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』（2005年）65頁以下に詳細な研究がある。

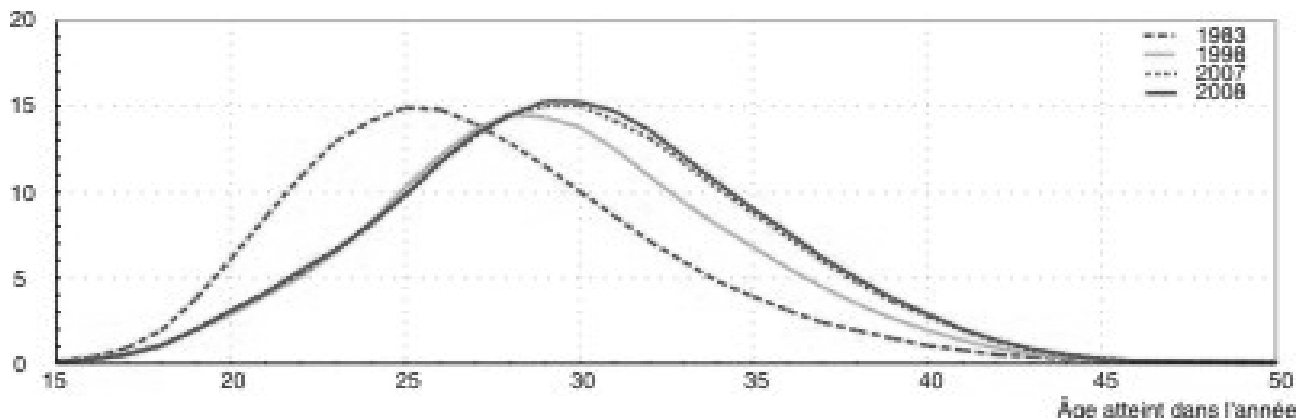
表 2-2-6 フランスにおける出生数と両親の国籍

年度	誕生した 子の数	両親の国籍		
		両親ともフランス人	片親がフランス人で 片親が外国籍	両親ともに外国籍
1977	744,744	83.0	2.9	9.3
1978	737,062	82.6	3.1	9.4
1979	757,354	82.4	3.2	9.2
1980	800,376	82.2	3.1	9.0
1981	805,483	81.4	3.2	9.4
1982	797,223	80.6	3.3	9.5
1983	748,525	79.7	3.4	9.9
1984	759,939	79.3	3.5	9.6
1985	768,431	79.1	3.5	9.1
1986	778,468	78.9	3.6	8.6
1987	767,828	79.0	3.7	8.1
1988	771,268	77.8	4.0	8.3
1989	765,473	77.9	4.1	8.2
1990	762,407	77.5	4.3	8.3
1991	759,056	77.4	4.5	8.2
1992	743,658	77.1	4.8	8.1
1993	711,610	80.4	5.5	8.3
1994	710,993	81.1	5.7	7.8
1995	729,609	82.6	5.9	7.3
1996	734,338	82.9	6.0	6.8
1997	726,768	82.1	6.2	6.5
1998	738,080	85.5	7.8	6.7
1999	744,791	85.1	8.3	6.6
2000	774,782	84.9	8.6	6.5
2001	770,945	84.1	9.1	6.8
2002	761,630	83.1	9.8	7.1
2003	761,464	82.6	10.3	7.1
2004	767,816	81.8	10.9	7.3
2005	774,355	81.4	11.5	7.1
2006	796,896	81.1	11.9	7.0
2007	785,985	80.8	12.3	6.9
2008	796,044	80.5	12.6	6.9
2009	793,420	79.9	13.1	7.0

出所：INSEE の HP。 http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=bilan-demo&page=donnees-detaillees/bilan-demo/pop_age3c.htm

注：対象地域はフランス本国で、海外県を含まない。戸籍(état civil)より作成。98年以前の統計は父親の国籍の記入のない申請も受け付けていたため、合計は100%にならない。

図 2-2-7 年代別女性 100 人の出産数



出所：INSEE Première N°1220 - Janvier 2009.

筆者注：25歳の女性100人あたり、2008年には9.7人の子を出産しているが、1983年には14.9人の子を出産している。対象者はフランス国籍所有者であり、対象地域に海外県は含まれない。なお、図の縦軸は「出生した子の人数」を、横軸は「女性の年齢」を表している。

年齢別の合計特殊出生率（表 2-2-5）に基づいて、数値を詳細に確認すると、1975年において、15歳から24歳の女性100人が何人の子どもを産むかという合計特殊出生率は7.6であり、初めて母となる年齢も26.7歳であったが、2010年には3.0に低下しており、女性の社会進出や高学歴化にともなって、15歳から24歳の女性の出生率が低下していると考えられる。一方、出生率が低下していた1975年における25歳から29歳の女性100人の合計特殊出生率は12.7であり、経年で増減はあるものの、出生率が回復した2010年にも12.7であり、子どもを持つ場合、25歳から29歳にかけて多くの女性が出産を選択していると考えられる。しかし、母親になる年齢が遅くなる傾向は顕著であり、2010年には30.1歳となっている。

さらに、1975年における30歳から34歳までの女性100人の合計特殊出生率は6.8であるが、2010年には13.3へと上昇し、また、1975年における35歳から39歳までの女性100人の合計特殊出生率は2.9であるが、2010年には6.4にまで上昇しており、母となる年齢も、2010年には30.1歳に上昇している⁵⁶。また、40歳代以上の女性の出生率は、1975年に0.4であったが、2010年には0.7に上昇している。

本節の年齢別の統計とことなる海外県をも含めた調査に基づいて、2006年1月、INSEEは、フランスの2006年の合計特殊出生率は2.005（なお、フランスでは100人の女性が産む子の数を合計特殊出生率として表記する場合もあり、表 3-2-12の統計表では、100人の女性が産む子の数として200.5人という意味で200.5数値が使用されている。）であり、アイスランドと並んで出生率の高い国であり、ヨーロッパにおいて例外的な地位を占めていると発表している⁵⁷。これは一時的なものではなく2009年の合計特殊出生率は2.07であり、生

⁵⁶ INSEE Première N°1220 - Janvier 2009. この統計も100人の女性が出生する数である。

⁵⁷ INSEE Première N°1118 - Janvier 2007. フランス本土と海外県を対象とした統計であり、本節のフランス本国のみで取られた年齢別の合計特殊出生率の統計より高い出生率を示している。

涯に女性が2人以上の子どもを出産することを意味し、少子化に歯止めがかかったとみることが出来る。

上述の年齢別の合計特殊出生率を併せ考えると、フランスの女性は20代後半で第1子を、さらに30歳から30代後半にかけて第2子を出産するという選択をしていると考えられ、30歳から30歳後半の第2子の出産が合計特殊出生率の回復に貢献していると考えられる。フランスにおいては、第2子を出産するという選択が一般的に可能であるという程度には、他のヨーロッパ諸国よりも、もちろん日本よりもWLBが図られていると言い得るのではないだろうか。

20代後半において女性が子どもと仕事の二者択一を迫られず、さらには30歳から30歳代後半において第2子を持つことと仕事の両立を図るためには、キャリア形成と出産・子育てとの両立が必要であり、その点においても「女性が自由で多様な選択」が可能となる必要がある。このようなWLBを実現するためには、保育施設や家族給付のみならず、職場における男女の雇用平等や出産休暇や親教育休暇取得後の職場復帰の保障、職場復帰後の教育訓練などが必要であると思われる。

就業状況や就業率を考慮せず、少子化に歯止めがかかったことが直ちに、WLBが実現された社会とみることは早計であろう。そこで次に、高いといわれているフランスの女性の就業率を見ることとする。

イ. 高い女性の就業率

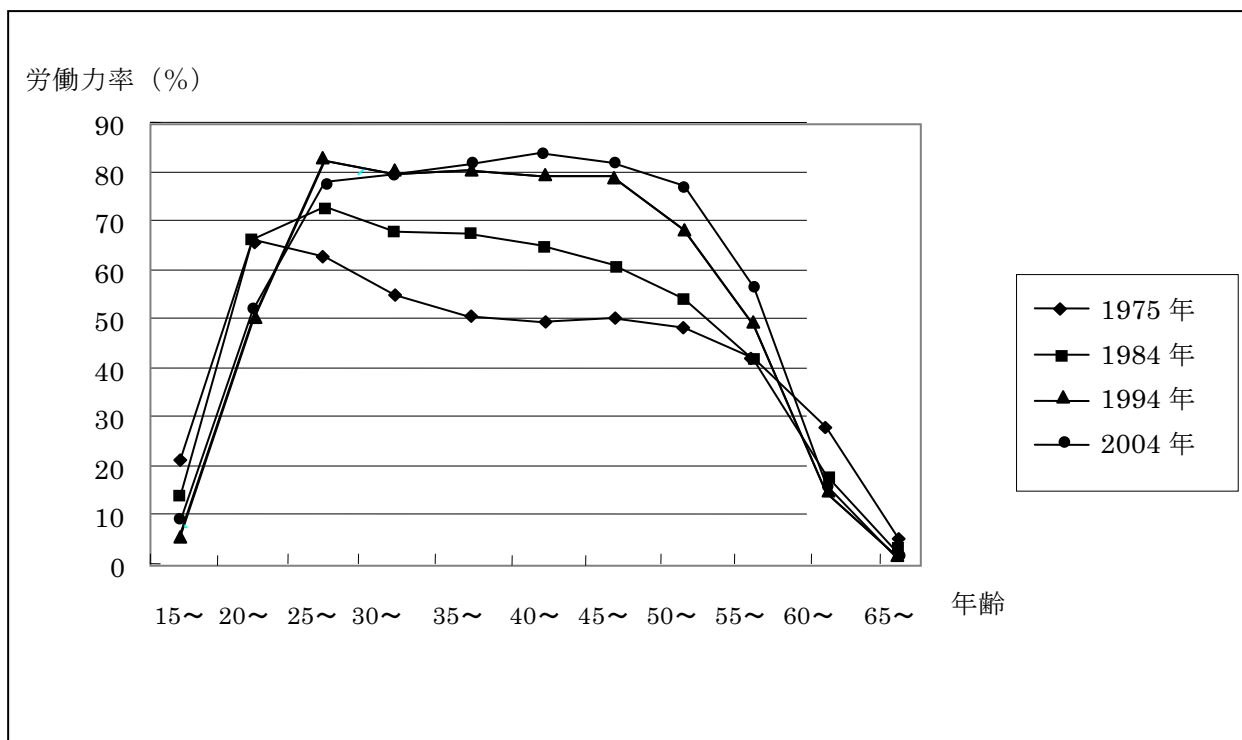
ヨーロッパにおいて、少子化は、女性の社会進出が進んでいる国では後退し、女性の社会進出が遅れている国において顕著に見られる現象となっており、合計特殊出生率は北欧で高く、イタリアで低いことが指摘されている。ヨーロッパの中で比較すると、フランスは、北欧（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン）に次いで女性の就業率が高く、高い出生率に加え、出産・子育て期にある女性の就業率が高い状況にあることが特徴である⁵⁸。

日本では、出産・子育てを担う年齢の女性が離職し、子育て終了後に復職するために、就業率がM字カーブを描いている。また、日本の合計特殊出生率は、1984年にはフランスと同じく1.81であったが、2009年に1.37まで低下し、2010年に若干の回復を示し1.39である⁵⁹。

⁵⁸ INSEE *Première* N°1220・Janvier, 2009.

⁵⁹ INSEEのHPによる。日本については、厚生労働省「平成20年人口動態統計の年間推計」第2表「人口動態総覧（率）の年次推移」による。

図 2-2-8 フランスにおける年齢別労働力率の変化



出所：INSEE の HP。

表 2-2-9 年齢別・性別による就業率 2009年 単位：%

	男性	女性	全体
15 歳以上	61.9	51.5	56.5
15-64 歳	74.9	66.1	70.4
15-24 歳	39.5	33.1	36.3
25-49 歳	95.0	84.0	89.4
50-64 歳	62.8	55.5	59.1
55-64 歳	47.7	41.7	44.6
65 歳以上	2.4	1.2	1.7

出所：INSEE の HP。対象地域はフランス本国で、世帯調査による。
対象年齢は 15 歳以上。ただし、就労には、就労したが現在失業中である場合も含まれる。

フランスにおいては、1940 年にはくっきりと、1975 年と 1984 年には、緩やかな M 字カーブを描いており、子育て期に当たる 25 歳から 34 歳まで、女性労働力率の低下があらわれている。合計特殊出生率の上昇が見られた 1994 年においても同様に M 字型カーブが見られるが、2004 年になるとこれが解消し、出産・子育て期の女性も就業を継続し、逆 U 字型といわれる男性の就業率に現れるのと類似した形を取っている (図 2-2-8 参照)。また、2009

年度において出産・育児に当たっていると考えられる 25 歳から 49 歳の女性の就労率は 84.0%である (表 2-2-9 参照)。

2009 年度は、平均して、15 歳以上の女性の 51.5%が働いている (表 2-2-9 参照)。これは、男性の 61.9%より 10%低い値となっている。さらに、子育て期にある 25 歳から 49 歳の女性の就業率は 84%であり、その年齢層に属する女性の 4 人に 3 人以上が働いている計算になる (表 2-2-9 参照)。ただ、世帯別、性別による就業状況を見ると、子どもがいる世帯の女性の就業率は、25 歳から 49 歳の女性の就業率よりも低くなっており、3 歳以下の子どもが 1 人いる場合、2009 年には 79.0%であり、子どもが 1 歳以下と 3 歳以下の 2 人の場合は 66%となっている (表 2-2-10 参照)。これは、子育て期にある 1 歳以下から 3 歳までの子どもを持つ女性が出産休暇、親育児休暇などを取得し、一時的に就労から離れ、その後、保育施設や保育ママの利用、ベビーシッターなどを雇用する場合に対する補助などの家族給付を利用し、比較的早期に復職していることによると考えられる。とはいえ、子どもの数が 1 歳以下と 3 歳以下の 3 人になると、就業率が 38.3%に急激に低下する (表 2-2-10 参照)。さらには、2 人親世帯において、子が 2 人で 1 ヶ月から 3 才の場合、女性の労働率は 61.3% (男性は 96.8%)、フルタイム就労の場合には 31.7% (男性は 88.5%) に、子が 3 人で 1 才から 3 才になると 39% (男性は 96.6%)、フルタイム就労率は 17.3% (男性は 87.7%) に低下する (表 2-2-11 参照)。

これは、乳幼児を 3 人持つことになると、仕事か子育てかの選択を迫られ子育てを選択し、フルタイムかパートタイムあるいは短時間労働に就労形態を切り替えて子育て年ごとの両立を選択していることによると考えられる。しかし、このような急激な低下は、子どもが 3 歳になるまでのことであり、子どもが 3 歳以上になると、子どもが 1 人の場合は 69.8%、2 人の場合は 70.3%、3 人以上であっても 52.9%に上昇する。これは、保育学校という保育システムへの入学が 3 歳からであることと関連していると考えられる。

フランスでは、2 歳あるいは 3 歳から、保育学校と呼ばれる公立の教育機関への入学が可能である。就学は義務ではないが、3 歳児のほぼ 100%が就学する。子が保育学校に入学するため、復職が可能となるのではないかと推察される。反対に男性は、子を持つ場合、就業率が高くなる傾向が見られる。25 歳から 49 歳の就業率は 95% (表 2-2-9 参照) であるが、子ども 1 人で 3 歳以下の場合、96.8%であり (表 2-2-10 参照)、子ども 2 人で 1 歳以下と 3 歳以下の場合も 95.7%と高い (表 2-2-10 参照)。ただし、子どもが 3 人以上で 1 歳以下と 3 歳以下の場合 86.7%であり、25 歳から 49 歳の平均より下回る。これは、父親に認められている子育てに関する休暇制度を父親が利用することと関連性を見出せるかもしれない。

また、子どものいない単身者世帯の就業率は、男性 41.9%、女性 42.4%と、ともに全平均の 56.5%と比べて低く、就業と子どもを持つことには一定の関連性があることが読み取れる。

日本においても、安定した雇用と結婚並びに子どもを持つこととの関連性が指摘されてい

るが⁶⁰、フランスにおいても、就業と子どもを持つことに関連性があることが読み取れる。WLBにおいては、若年者に対する就労支援や教育訓練も重要な課題となり得るであろう。

表 2-2-10 世帯構成別・性別による就業状況 2009 年 単位：%

	女性	男性	全体
単身者	34.0	61.4	45.5
一人親世帯	59.9	56.4	58.7
子どものいない単身者世帯	42.4	41.9	42.2
子どものいる世帯	66.0	77.6	71.9
内訳	—	—	—
・子ども1人	71.6	79.2	75.5
・子ども2人	69.7	80.3	75.1
・子ども3人以上	50.6	70.4	60.7
・子ども1人 3歳以下	79.0	96.8	87.9
・子ども2人 1歳以下と3歳以下	66.0	95.7	80.8
・子ども3人以上 1歳以下と3歳以下	38.3	86.7	62.7
・子ども1人 3歳以上	69.8	75.3	72.7
・子ども2人 3歳以上	70.3	77.8	74.1
・子ども3人 3歳以上	52.9	67.4	60.3
その他の家族形態	43.9	55.6	49.3
全体	51.5	61.9	56.5

出所：INSEE, *Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2009*.

⁶⁰ 国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査 結婚と出産に関する全国調査（夫婦調査の結果概要）」。

表 2-2-11 世帯構成別・就業形態別に見た就労状況 2009 年

単位：%

	労働率		フルタイム		短時間時間労働		失業	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
二人親世帯	77.4	91.8	48.7	84.5	23.3	3.1	5.4	4.2
子どもなし	76.7	84.9	53.3	76.6	17.9	3.8	5.5	4.5
子1人 3才以下	80.6	97.7	53.6	88.0	19.1	3.9	7.9	5.7
子2人 1月～3歳	61.3	96.8	31.7	88.5	25.1	3.3	4.5	5.0
子3人 1月～3歳	39.0	96.6	17.3	87.7	19.1	3.7	2.6	5.2
子1人 3歳以上	82.3	92.3	54.5	85.8	22.6	2.7	5.2	3.7
子2人 3歳以上	85.0	95.8	50.7	90.7	29.9	2.1	4.4	3.0
子3人 3歳以上	70.3	95.0	33.1	86.6	30.2	3.3	7.0	5.1
一人親世帯	79.8	83.6	56.2	69.9	15.8	5.2	7.8	8.5
子どもなし	78.3	82.8	58.9	69.0	13.7	5.3	5.8	8.5
子1人以上	82.0	91.4	52.3	79.4	19.0	4.1	10.7	8.0
全体	78.0	89.9	50.6	81.1	21.4	3.6	6.0	5.2

出所：INSEE, *Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre* 2009.

2. 各論

フランスの WLB は 労働時間の短縮と有給休暇による余暇の創出、家族政策によって女性に子の養育か仕事かの選択を迫らず、多様な選択肢を提供してきたことにある。その結果が、子育て期にある女性の高い就業率と合計特殊出生率の回復であり、2006 年に 200.5 を超えている(100人の女性が200.5人の子を産むということであり、女性1人とすると2.005人。表 2-2-12 参照)。

以下の各論では、労働時間の運用実態と家族政策の運用実態をみることにしたい。具体的には、短時間労働や有給休暇などによるゆとりのある働き方、高い女性の就業率を支える男女平等の法制度、家族給付制度、保育制度など、WLB の現状を支える具体的な労働法制度・社会保障法制度・行政サービスについて検討することとする。

表 2-2-12 年齢別合計特殊出生率

年度	合計特殊出生率					母親になる 平均年齢（歳）
	合計	15・24 歳	25・29 歳	30・34 歳	35 歳以上	
1994	168.3	33.7	64.5	46.9	23.2	28.8
1996	175.0	31.9	65.5	51.9	25.7	29.0
1998	177.9	31.0	64.6	54.3	28.0	29.3
2000	189.3	33.3	66.6	58.4	31.0	29.3
2002	188.0	33.0	64.8	58.1	32.1	29.4
2003	189.1	32.4	64.6	59.3	32.8	29.5
2004	191.6	32.7	64.7	60.4	33.8	29.6
2005	194.3	32.5	64.4	62.1	35.3	29.7
2006	200.5	32.6	65.3	65.0	37.6	29.6

出所：INSEE Première N° 1059 - Janvier 2006.

注：フランス本土・海外県含む数値である。

(1) 労働時間

フランスにおける労働時間法制は、ここ数年の間に労働時間短縮という動きから、働きたい人が働ける自由な労働時間法制へと大きく転換している。このような動きが生じた理由の一つとして、労働時間短縮協約の締結により雇用の増加が本当にもたらされたのかという、週 35 時間制の導入効果を疑問視する考えがみられることを指摘できる。事実、INSEE によれば、1998 年から 2001 年に創出された雇用は正規のフルタイム労働ではなく、また、賃金も最低賃金の 1.3 倍程度であるとされている。その一方で、政府によれば、30 万人分の雇用が創出されたと算定されており、労働時間短縮による賃金の減額はほとんど見られず、労働時間短縮は雇用創出によって行われたと述べられている。失業率も 97 年の 12.6% から 2001 年には 8.8% となる。しかしこれ以後、失業率の低下はストップし、時短による雇用創出はわずか 4% にとどまったといえる。

法制上も、総論で触れたように、時間外労働に対する年間割当時間が、週 35 時間制導入時の 130 時間から 220 時間に増加され、さらに、以前は義務づけられていた割当時間内における時間外労働に対する代償休息付与の制度も、割当時間内であれば使用者は付与義務を課せられない（ただし、労働協約、企業協約等により割当時間内の付与を定めることは可能である）。さらに、2008 年時点で、労使協定によって時間外労働の年間割当時間や割増賃金率を定めることができるなど、かなり柔軟な労働時間法制となっている⁶¹。

次に、このような状況において、現在どのような労働時間制が運用されているか検討する。

⁶¹ 2008 年 8 月 20 日法, Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

①**法定労働時間**：1週間の法定労働時間は35時間である(L.3121-10)。

②**時間外労働**：時間外労働の割増賃金、には上限があり、使用者は、1日について10時間を超えて労働させてはならない。また、週48時間かつ12週間平均で週44時間を超えて労働させてはならない。1年間の時間外労働の上限は、デクレで220時間と規定(D3121-3)されている。しかし、事業所協約・協定、企業協約・協定、部門別協約・協定などにおいて、年間割り当て時間外労働時間を超過した部分についての割増賃金をL.3121-22で定めた方式に従って、また、同様に年間割当時間外労働時間を超えた代償休息について協約・協定で定めることが可能である。

③**割増賃金**：割増賃金率は、週35時間を超えて8時間超の43時間までが25%、43時間超が50%である(L.3121-22)。しかし、拡張適用される部門別協約・協定、あるいは事業所協約・協定、企業協約・協定により、10%を下限として割増賃金を定めることが可能である。

④**代償休息**：年間時間外労働時間の枠内に収まる時間外労働に対する代償休息の付与義務は、2008年8月20日の法律により廃止された。ただし、年間時間外労働時間の枠を超えた場合、20名以下の規模の企業においては、25%の代償休息(1時間の時間外労働に対して1時間15分の休息)、20名以上の規模の企業においては50%の代償休息(1時間30分の休息)を与える必要がある。

協約により割増賃金率を引下げて設定できること、年間時間外労働時間枠の220時間内であっても、付与義務があった代償休息が廃止されたことなどから、実労働時間の大幅な延長が生じるかと思われた。しかし統計上、実労働時間の延長は生じていない(表2-2-13参照)。

2005年から2009年において大きな変化は生じておらず、2008年の労働法制改正によっても、労働時間の延長は生じていないということである。この理由について、フランスの代表的労働組合であるCGTでの聞き取り調査によると、理由は2つ考えられるとして、1つは、現在、フランス、またEUにおいて経済状況が悪化しているため、企業において協定による年間労働時間の枠組みを変更してまで時間外労働を行う必要性がないこと。2つには、週35時間制が制定時から現在までにおいて十分フランス社会に浸透し、それによるライフスタイルがある程度生活に組み込まれており、労働者は時間外労働を行って多くの賃金を得ようとは考えておらず、長時間労働を好まないということである。ただし、労働時間管理の枠から外れる上級管理職の労働時間は延長の傾向があるとのことである。CGTも、企業協定・事業所協定等に規定において、年間労働時間の上限を引き上げて労働時間を延長するという動きは、まだ生じていないと見ているとのことである。

表 2-2-13 職種別週平均労働時間

	2005 年	2008 年	2009 年
管理職・専門職 (Cadres et prof. intellect. sup.)	43 時間 7 分	43 時間 38 分	43 時間 54 分
中間管理職 (professions intermédiaires)	38 時間 32 分	38 時間 45 分	38 時間 38 分
ホワイトカラー (employés)	38 時間 16 分	38 時間 23 分	38 時間 17 分
ブルカラー (Ouvriers)	37 時間 46 分	37 時間 56 分	37 時間 20 分
全体	39 時間 2 分	39 時間 17 分	39 時間 20 分

出所：Tableaux de l'économie française édition 2010.

ア. 週 35 時間制の影響

雇用連帯省が 2001 年 5 月に発表した、「週 35 時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果（以下、「週 35 時間制調査結果」という。）（表 2-2-14 参照）によると、過半数の労働者は労働時間の短縮（時短）によって日常生活が改善しているとみており、週 35 時間制の導入によって大きく生活が変化すると指摘している。この調査は、1 年以上前から週 35 時間制へ移行したフルタイム労働者 1,618 人を対象に、2000 年 11 月から 2001 年 1 月にかけて実施されたものである。

調査対象者の 59.2%は、自分達の日常生活が「改善された」と答えている。ただし、13%は「悪化した」、28%は「いかなる影響もなかった」と回答している⁶²。しかし、女性管理職 (cadre) の 72.5%、中間管理職 (intermédiaire) の 73.3%、女性有職位者の 60.4%が向上したと答えている点に注目したい。フランスにおいて、残業などの負担を負うのは無職位者ではなく有職位者であるため、特に労働時間短縮の影響を受け、生活の質の向上につながったと考えられる。また、男性管理職 (cadre) の 64.9%、中間管理職 (intermédiaire) の 57.1%、有職位者の 56.5%が生活の質が向上したと答えている。

一方、労働条件に対する時短の影響についての評価は芳しくない。「改善された」（26%）と「悪化した」（28%）はほぼ同じ割合だが、それ以上に「時短は何も変えなかった」（46%）が圧倒的な多数を占めている。週 35 時間制導入の際にジェラルド・リオン・カーンが指摘したように⁶³、実際にはひとつの仕事を分割して何人かで行うことは困難であり、労働時間の短縮は労働密度の上昇をもたらし、ストレスの増加を生じさせている。数値としても、「兼務の要求が増加した」（48%）、「同じ仕事に費やせる時間が減少した」（42%）、「仕事でのストレスの増加」（32%）、「新しい仕事の追加」（23%）など、兼務と労働密度の上昇が労働者

⁶² Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : Qu'en pensent les salariés un an après ? PREMIERE SYNTHESSES Mai 2001 N°21-1.

⁶³ Gerard LYON-CAEN <<Consideration intempestives sur les tempes>> *Dr.Soc.*2000. p.236.et suiv.

の目には労働条件の悪化と映っているようである。

表 2-2-14 性別・職位別に見た週 35 時間制導入による生活の質の向上 単位：%

性別	職位	生活の質		
		向上した	下がった	変化なし
男性	管理職 (cadre)	64.9	6.7	28.4
	中間管理職 (intermédiaire)	57.1	13.4	29.3
	有職位者 (qualifié)	56.5	14.3	29.2
	無職位者 (non qualifié)	57.2	15.4	27.4
	全体	58.4	12.7	28.9
女性	管理職 (cadre)	72.5	8.0	19.5
	中間管理職 (intermédiaire)	73.3	7.4	19.3
	有職位者 (qualifié)	60.4	14.0	25.6
	無職位者 (non qualifié)	40.2	20.4	39.5
	全体	61.0	13.0	26.0
全体		59.2	12.8	28.0

出所: RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

イ. 週 35 時間労働時間制のもとでのライフとは何か

では次に、週 35 時間の法定労働時間制による労働生活と法定 5 週間の有給休暇によって創出された私的生活とは、具体的にどのような生活の内容であろうか。

表 2-2-15 を見ると、週 35 時間制の導入は、就業後の余暇時間が増えるとともに、週休を 3 日にし、他の日に労働時間を集中させ、1 週当たりの休日を増やすことにもつながったといえる。また、フランスでは、法定労働時間を超過した場合には割増賃金の支払いが義務づけられているが、法定労働時間を一定以上超えた場合にはさらに、代償休息が義務づけられているため、これによって生じた休息時間は、半日あるいは 1 日単位での休暇として消化されていた。労働時間の短縮は代償休息を生み出し易い状況となっている。

雇用連帯省が 2001 年 5 月に発表した「週 35 時間制調査結果」によると、32%の男性、38%の女性が、時短後、家庭生活と職業生活の両立が容易になったと回答している。週 35 時間制によって、働く男性が家事や育児に参加する時間が増加したといわれている。フランスにおいては、子の小学校への送り迎えが義務づけられているが、週 35 時間制以前は、小学校終了の午後 4 時台に子どもを迎えに行くことはフルタイムの男性には不可能であった。しかし、週 35 時間制の導入により、男性が送り迎えを行うことが可能となり、家事の分担が進んだといわれている（なお、表 2-2-16、表 2-2-17 を参照）。

表 2-2-15 時短による代償休息の利用

単位:%

	全部	一部	どちらもある
週休を延長する	64.6	26.6	91.2
学校の長期休暇にあわせて利用する	57.2	30.1	87.2
あわせて短い休日を取る	51.2	25.0	76.2
休暇に加える	43.7	27.9	71.6

出所:RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

表 2-2-16 時短以後、子どもと過ごす時間がどのように変化したか

単位:%

変化の態様	男性	女性
ヴァカンスの期間子どもと過ごす日数が増加した	52.1	56.5
水曜子どもと過ごす時間が増えた(学齢の子がいる場合)	48.1	43.2
水曜日以外の週日にも子どもと過ごす時間が増えた	58.3	58.2
土曜子どもと過ごす時間が増えた	26.7	27.1
日曜子どもと過ごす時間が増えた	24.9	24.0
週日の全日において子どもと過ごす時間が増えた	29.7	32.3

出所:RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

表 2-2-17 労働時間短縮によって行っていた家事・行うようになった家事の変化

単位:%

	ブリコラージュ (大工仕事・家の 修繕等)	庭仕事	洗濯	アイロン かけ	食事の 支度	掃除	片付け ・整理	買物
主に家事を行っている								
男性	73.7	50.6	2.2	1.8	11.2	4.0	5.1	23.8
女性	3.8	12.6	92.7	85.8	74.0	74.0	77.7	73.6
時短後行う 時間が増えた(一部行う 場合含む)								
男性	46.0	33.7	7.1	3.8	19.1	18.9	20.4	21.6
女性	17.5	31.2	6.7	9.4	16.6	15.3	29.3	13.5
全体	40.0	33.1	6.9	5.6	18.4	17.9	22.8	19.4

出所:RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

ウ. 休息时间・休日・休暇・年次有給休暇制度

(ア) 休日（週休日制と休息时间）

オブリー法によって短時間労働が導入された時に、労働と労働の間に一定時間をおく「休息时间（直訳すると「日常の休養（repos quotidien）」）と呼ばれる連続した 11 時間をおかなければいけないと定められた。この制度は現在も維持されている（L.3131-1）。

週休日については、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とされている（L.3132-1）。また、与えられる週休日は少なくとも 24 時間でなければならない（L.3132-2）。したがって、暦週 1 日の休日を労働者に与える義務が使用者に課せられている。さらに「休息时间」は平日のみならず、休日にも適用される。したがって、休日を付与したといい得るためには、実質 35 時間、労働から離れた時間を与えなければならない。これにより、暦日 1 日の休日が保障されるのである。労働と労働の間に労働から完全に離れた連続した 11 時間を労働者に与えることを使用者に義務づけることによって、労働が連続することを防ぎ、労働と労働の間に確実に休息を与える仕組みである。また、法定労働時間を超えた長時間労働が行われた場合には、11 時間後でなければ再び就労することができないので、翌日の就労時間を遅くせざるを得ない。したがって同時に、恒常的な長時間労働を防止する仕組みを提供しているといえる。

数多くの例外規定はあるが、休日は原則として日曜に付与される（L.3132-3）。

フランスでは、週休原則の例外として休日労働を行えるものとして、①救護、急迫する災害の予防、災害復旧の緊急労働（L.3132-4）、②取扱う原材料が急を要するものであり、労働の激増が求められる場合（L.3132-5）、③港、埠頭、地下鉄の駅・バスの停留所（L.3132-6）、④季節的な労働（ホテルなども含む。）（L.3132-7）、⑤工場等において機械の清掃・整備等の業務（L.3132-8）、⑥国防に関するもの（L.3132-9）、⑦操業を継続し続ける工業（L.3132-10）、⑧工場の警備・管理人が定められている。なお、④と関連するものであるが、2009 年 8 月 10 日法によって、観光地域においては全業種の小売業が日曜日に営業できるようになった。

日曜日に休日が付与されるということは、スーパー、デパート、レストランなどの施設も閉店することとなり、日本の現状と比べるとかなり不便な休日を過ごすことになる。この点について、聞き取り調査では、「サービス業で働く人も可能な限り日曜に休み、家族との時間をゆっくりと過ごすことが重要だと思う。そのために多少不便であっても問題はない。また、休日に買い物などせず、家族や友人と過ごす方が望ましいのではないか。」との意見が多かった。

なお、この週休日に、週 35 時間制の導入で生じた半日休日または 1 日休日加え利用する労働者は、64.7%である（週 35 時間制調査結果）。

(イ) 短時間労働に対する対処

聞き取り調査結果によると、週 35 時間制により労働時間が短縮され、かつ、多様化する中で、個人個人が効率的に仕事を進めるために、パリ市では興味深い取組みが行われている。

A. 時間局（Le bureau des Temps）の創設

時間局は、2002年にパリ市長の主導によって創設されたパリ市の部局である。フランスにおける働き方、生活のリズムがここ数10年の間に大きく変わり、パリ市民の3人に1人は、深夜労働や週末労働に従事している。また、これに伴い、生活形態が変わり、平均的な就寝時間は、1950年に21時であったのに対し、今では23時過ぎである。また、自由時間も、1日当たり、男性3時間、女性2時間30分と差が出ている。このような状況から、公共サービスの利用に際して、「時間による不平等」が生じている点が問題であるとして、パリ市は、就業者が公的なサービスを使用できるように、また、労働時間を短縮した上で効率的な業務遂行が行われるように、地域や企業に対して多様な提案・仲介・アドバイスなどの行政サービスを行っている。これは、男性と女性間の「時間の不平等」を是正し、また、就業形態によって行政サービスから排除されることを防止することを目的とするものである。

どのような活動を行っているか、具体的な例を一部紹介すると、

- ① 区役所の開所時間と同じ時間帯が就業時間であると、住民票などの書類を受け取ることができないという問題が生じるが、これに対してインターネットによる書類の申請・取得を可能とした
- ② 育児中であり、早朝と夜間に労働時間を変更して就業している女性が子どもの保育を希望する場合、10区と18区では、家庭に保育者を派遣し、家庭で保育を行うサービスを提供している。サービスを受ける家庭の収入が十分でない場合は、料金が減額される
- ③ パリ市に居住し、パリの郊外で夜間に就業するが、車を所有していないため交通手段を欠くという者について、深夜バスを0時30分から5時30分まで運行させるよう変更した。これは、深夜・早朝勤務を行う労働者だけではなく、若者や観光客にもよく利用されている
- ④ パリ市では、庁内の清掃は始業前の早朝と終業後の夜間に行われていたが、清掃に従事している労働者のWLBを図るために、昼間の就業時間中に行うように業務形態の変更を行った
- ⑤ 6区において、夜間に図書館を利用できるように、開館時間を平日夜19時まで、土曜日18時まで延長した
- ⑥ 16区において、公共プールの利用時間を、夜10時までに延長した
- ⑦ パリでは従来、朝に食料品市場が開かれていたが、生活のリズムが変わり、仕事の後に利用したいという希望が多いので、パリ市内の6カ所の市場の午後開催、週末開催が行われるようにした
- ⑧ また、ある施設の食堂を、地域にある企業が共通して利用できるようにして、効率的な昼の休憩が取れるようにするための各種の仲介・アレンジを行うなどのサービスを行っている

B. PIMMS (pont information mediation multi services : 総合サービス提供局)

週 35 時間労働を遵守しつつ、効率的な行政サービスを提供するために、パリ市の提供する行政サービスへのアクセス、行政サービスに対するアドバイスなどを行い、さらに、その申請用紙の配布・記入・添付書類のチェックを行う部局を市内に 4 ヶ所に設けた。例えば、家族給付の申請と雇用に関する申請について、PIMMS において異なる行政官庁間のサービスや提出書類について、1 ヶ所で説明を受けることができる。

従来、その書類の記入の不備や添付すべき証明書の説明のために、行政の窓口で長い行列ができ、業務終了時間までに申請が終わらないとか、待ち時間が極めて長いなど効率が悪かったが、PIMMS によって窓口業務での処理が画期的に早くなり、職員の労働時間の短縮に対応し、市民の待ち時間も短縮されたとのことである。

(2) 休暇

ア. 年次有給休暇

フランスにおける年次有給休暇制度は、1932 年「工業、商業、自由業、家庭業務及び農業における年次有給休暇を設定する 1936 年 6 月 20 日の法律」によって創設された。同法は、1 年間の継続勤務が経過すると 15 日の連続有給休暇が与えられるというものであったが、勤務開始後 6 ヶ月の後に既にヴァカンス時期が到来する場合には、1 週間の連続休暇を規定していた。

その後、1944 年に、勤続要件が 1 ヶ月に緩和された。さらに、40 年代から 50 年代にかけて、休暇分割、休暇時期の決定方法、女子労働者等の追加休暇などの休暇の枠組みを制定し、1956 年には、休暇日数が 3 週間（年間 18 労働日＋週休）となり、1969 年には 4 週間（24 労働日＋週休日）となり、1982 年には 5 週間（30 労働日＋週休日）となっている。なお、これは法定の最低限の休暇であり、労働協約により、これ以上の有給休暇日数が定められている場合も多く、管理職は労働契約に長期の有給休暇が規定されるのが通例である（CGT の聞き取り調査に基づく。）。

また、有給休暇の取得率も一般的に高いといわれている。実際に、CGT で行った聞き取り調査では、有給休暇の取得率について、「極めて高い。法定 5 週間の有給休暇の消化率は、ほぼ 100%に近いのではないか」という見解であった⁶⁴。また、30 日のうち 12 日が連続して付与されているが、実際に年次有給休暇を取得する場合、4 週連続して夏季のヴァカンスに充て、残りの 1 週を冬季に充てるのが一般的とのことである。さらにこれらに、労働時間を超過した場合に与えられる代償休息（congés supplémentaires）を加えて有給を

⁶⁴ 実際に、大手スーパー（例えばモノプリ）なども、夏季に閉店することが珍しくなく、一般的に年次有給休暇を取得することは、当然の権利として捉えられていると思われる。むしろ問題となっているのは、貧困家庭においてヴァカンス時期に遠出をする費用が賄えないという点であり、これに対する手当の給付が行われている。

取得し、より長い有給休暇を取得することが可能である⁶⁵。また、年齢や労働契約、労働協約に基づいて法定休暇より長い休暇を付与される中間管理職や労働者も多い（L.3141-8～3141-11）。実際に、7月から8月のヴァカンス期間には、肉屋・魚屋・八百屋・パン屋など生活に不可欠な商店も1ヵ月程度閉店し、ヴァカンス休暇に入る光景は通常見られ、長期の休暇を取ることはきわめて普通のことであると受け取られている。このようなことから、長期休暇を取ることが社会において当然のこととして認識され、仕事と余暇のバランスが図られ、WLBに寄与していると考えられる。

イ. 出産・育児・家族に関連する休暇

出産、育児、家族に関連する休暇としては、出産のための出産休暇、養子のための養子休暇、出産時のパートナーのための父親休暇、育児のための育児親休暇、子どもの病気等のための休暇、子どもの病気等の付き添いのための親付添休暇、終末期の家族のための家族連帯休暇（看取り休暇）、家族の出来事休暇（L.3142-1）などがある。これらの休暇は、労働法典（Code du travail）に規定されているものであり、法が強制する最低限の休暇である。年齢や勤続年数に応じて、あるいは管理職などは、労働協約や企業協定によって、法定の期間を上回る休暇が付与されている。

(7) 出産休暇（congé de maternité, L.1225-16～L.1225-29）

労働者は、医師の診察を受けることを条件に出産休暇を取得することが可能である。この休暇期間の賃金は、出産保険によって全額補償される（後述）。出産休暇の取得に際しては、実労働期間と同様に扱われる（L.1225-16）。休暇期間は、産前6週間、産後10週間であり、双子（産前12週、産後22週（L.1225-18））や、すでに家庭に2人の子どもがいる場合（産前8週、産後18週）、妊娠・出産に異常があった場合（産前2週間、産後4週 L.1225-21）は延長される（L.1225-19）。

産前6週間・産後10週間（L.1225-17）の出産休暇が認められているが、産前・産後合計8週の間、使用者は出産前あるいは出産後の労働者を就労させることが禁じられており、また、産後6週間は就労させることが禁じられている（L.1225-29）。したがって、出産休暇は、産前2週間、産後6週間まで短縮されうる。出産休暇においても、家族政策における『自由で多様な選択』ができるとの視点が活かされており、産前休暇を2週間取得し、産後14週間取得することも可能である（L.1225-17）。

出産休暇中に昇給が行われる場合、部門別協定・企業協定によって、昇給が保障されていない場合、男女平等取扱の観点から、2006年の3月23日法に基づいて、最低でも同じ職位の同僚と同様の昇給がなされる（L.1225-26）。

出産休暇を取得した労働者が復職する場合、使用者に対して復職後の短時間勤務や教育訓練などの労働条件について面談を請求する権利がある（L.1225-27）。

⁶⁵ *Liaisons sociales*, Les congés payés, no.15087 du 28 Mars 2008 –Cahier no2.

出産後の労働者には、1年間、1日1時間の哺乳時間が付与され（L.1225-30）、企業内で哺乳を行うことができ（L.1225-31）、100名以上を雇用する使用者は、そのための場所を設置しなければならない（L.1225-32）。

(イ) 養子休暇 (congé d'adoption, L.1252-37)

労働者は、最長6週間の無給の養子休暇を取得する権利を有している。

(ウ) 父親休暇 (congé de paternité, L.1225-35)

労働者は、子どもが誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の父親休暇を取得することができる。父親休暇は分割することはできない。父親休暇の取得後に復職する場合、以前の職あるいは賃金の等しい同様の職に復職することができる（L.1225-36）

父親休暇は2002年から11日に増加された。その取得の状況を見ると、2003年には76万1,000人の出生数のうち、36万6,000人の父親が、2004年には76万400人の出生数のうち、36万9,000人の父親が取得し、その平均取得日数は10.8日であった。年齢別に傾向を見ると、若い父親（25歳から34歳）が71%であるのに対し、年齢の高い父親（35歳以上）は58%である。そして、半数の父親が第1子の出生に際して取得している。取得の理由は、第1子の場合、子どもと過ごすために85%であり、出産に立ち会うために78%である。しかし、第2子以降は、他の子どもの世話のため、出産に際しての雑事を処理するためといった必要性から取得するケースが増加する。休暇を取得する割合は、農業従事者では低く22%、上級管理職や医師・弁護士などの自由業では49%、中間管理職が69%、ホワイトカラーが81%、ブルーカラーが75%となっている⁶⁶。

(エ) 出産休暇・養子休暇・父親休暇中の所得保障

出産休暇・養子休暇、父親休暇については、出産保険（assurance maternité）の被保険者であり、一定の条件を充たした場合に、所得保障として金銭給付が行われる（社会保障法典L.333-1,L.331-2,L.331-3,L.323-4,L.323-5。これは日本の出産手当金とは別のものであり、出産に関する一時手当はPAJEに規定がある。）。その条件は、加入期間が10ヵ月あることである。さらに、①休暇前の3ヵ月間に200時間就業していること、あるいは、休暇前の6ヶ月間に最低賃金であるSMICの1,015倍の保険料を納付していること、②季節労働や継続的な労働ではない労働に従事し、①の条件を充たさない場合で、就業時間が800時間以下の場合には、SMICの2,010倍の保険料を休暇取得前の12ヵ月間に納付していることが必要である。

給付には限度額が定められており、毎年見直される。2011年度（12月末日まで）は、1日当たり77.79ユーロ（一部地域別額）である。なお、部門別協定、労働協約によって、使用者が不足分を負担し、賃金を維持する規定を設けている場合がある⁶⁷。

⁶⁶ 統計の出所は、direction de la recherche des Etudes de l'Evaluation et de statistique (DREES) による父親休暇に対するアンケート調査による。Etudes et résultats no.442 Novembre 2005.

⁶⁷ 前掲注49・Jean-Jacques DUPEYROUX, p.553. 疾病保険のHPより。

<http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/conges/le-conge-maternite/indemnites-journalieres.php>

(イ) 育児親休暇 (congé parental d'éducation, L.1225-47~L.1225-60)

育児親休暇は、最低でも1年間の勤続年数のある労働者が労働法典あるいは労働協約・協定で定める出産休暇、または養子休暇の終了後、取得することができる。

育児親休暇には2つのタイプがある。第一のタイプは、労働契約を停止する育児親休暇であり、終日休むタイプである。第二のタイプは、当該事業所に適用される労働時間を少なくとも5分の1削減する短時間労働タイプである。この場合、労働時間は1週16時間を下回することはできない。

育児親休暇及び短時間労働期間は、最長でも子どもの3歳の誕生日に終了する。3歳未満の養子の場合、子どもの引取りから3年間で終了する。育児親休暇及び短時間労働期間は、最初は最長1年間であり、期間終了時に2回更新できるため、合計3年間取得できる。なお、子どもに重大な疾病、事故、障害がある場合、育児親休暇または短時間労働期間は、定められた期限を超えて最長1年延長することができる。

育児親休暇後、復職した労働者は、職場で労働の技術や方法に変化があった場合は、職業教育を受ける権利がある(L.1225-59)。これは、復職後の就業支援として重要な意味を持つものであろう。また、復職後は、休暇前と同様の職種・地位に就けること、少なくとも同じ賃金の職種に就けることを使用者に要求することができる(L.1225-55)。なお、親育児休暇を取得した労働者は、労働法典L.6313-1の職業訓練を受けることができる。

育児親休暇の取得後、同じ職種・職位に戻れるかという聞き取り調査での質問に対しては、「通常の場合戻る」との回答であった。「同じ職種・職位に戻すことは法の要請」であり、戻さずに解雇する場合は違法解雇になるため、使用者にとって解雇はメリットが少なく、別の職種に就けたとしても同じ賃金を支払うことになるからである。

育児親休暇または短時間労働期間は、後述のPAJEの就労自由選択補足(旧育児親手当)によって、所得の一部が補償される。労働者は、使用者に対して、育児親休暇の開始日と終了日を明記し、2ヵ月前までに書留の手紙(lettre recommandée)で申し出ればよい(R.1225-13)。育児親休暇の付与は使用者の義務であり、労働者が要件を満たした場合、使用者は付与を拒否することはできない。また、育児親休暇の取得は解雇事由を構成しない。

(ロ) 子どもの病気等のための休暇 (congé pour enfant malade, L.1225-61)

労働者は、扶養する16歳未満の子どもが、診断書で証明される疾病または事故の場合に、無給の休暇を取得することができる。当該休暇期間は、1年につき最長3日である。子どもが1歳未満の場合または16歳未満の3人以上の子どもを扶養する場合は、1年につき最長5日である。

(ハ) 親付添休暇 (congé de présence parentale, L.1225-62~L.1225-69)

社会保障法典L.513-1に定める扶養する子どもで、社会保障法典L.512-3に定める家族給付の受給要件を満たす子どもが、疾病、身体障害、事故による重傷によって、付き添い・看護を必要とする時、労働者は、デクレに定めた期間(現在、D.1225-16は最長3年間の休暇を

定めている)の休暇を取得することができる。親付添休暇の年間の日数は最長 310 労働日であり、分割されない。

親付添休暇の期間中、親付添給付 (allocation journalière présence parentale 社会保障法典 L.544-1 L.544-2) が最長 310 労働日の間支給されるが、このためには社会保障法典 L.544-2 が規定する医師の証明が必要であり、延長はデクレが定める方法にしたがって行われる。現在、D.1225-17 が、親付添休暇を延長する場合には 6 ヶ月ごとに医師の証明書を提出しなければならないと定め、その証明書に付添いを必要とする期間が明記される。

(3) 手当・家族給付

ア. 担当省庁・行政機関

家族手当の支給を行うのは、連帯・保健・家族省 (ministère des solidarités de la santé et de la famille) である。フランスは省庁の改変が多い国であるが、同省は、2004 年 11 月に、従来の家族・子供省が保健・社会的保護省と統合されたものであり、家族政策を担当している。

実施機関となるのは、全国手当金庫 (caisse nationale des allocations familiales. 以下“CNAF”という。)と家族手当金庫 (caisse des allocations familiales. 以下“CAF”という。)である。現在、家族手当の給付等の窓口となっている CAF については、1949 年 2 月の法律により、CAF の独立が保障され、1967 年の社会保障制度改革により、CAF の全国組織である CNAF が設置された。CNAF は、家族給付を運営する役割を担い、給付だけでなく、社会福祉活動に財源を支出する役割も果たしている。

給付として、家族に対する援助、住宅援助、経済的不安定に対する援助 (103 億 6,000 ユーロ＝約 1 兆 3,842 億 1,781 万円)、その他の援助 (55 億 9,000 ユーロ＝約 7,391 億 4,621 万円) などがある。このうち、家族に対する援助に当たるものが家族給付である。社会福祉活動に対する財源支出としては、保育園、若年労働者の居住施設、乳幼児受入施設への援助 (12 億 5000 ユーロ＝約 1,612 億 6,867 万円) が行われており、保育所の建設・運営などに充てられている (いずれも 2003 年の金額)。

CNAF の財源は、使用者と独立就業者 (自由業など) の負担金が全体の 59.0% (事業主は賃金総額の 5.4% の負担金)、一般社会拠出金 (contribution sociale généralisée: CSG) 20.7%、経費として受け取る手数料 7.6%、障害者手当・単親手当の CNAF への償還 11.5%、国から委託されて支給した障害者手当・単親手当の費用に対する国からの償還その他 1.2% となっている。家族給付は、従来、使用者の負担金で賄ってきたが、1990 年 12 月 28 日法により導入された一般社会拠出金も充てられている。

CAF は CNAF の下部組織である。CAF が、申請者に対する説明、書類の交付、申請の受付などの窓口となり、医療社会保険保障、低所得者住宅のあっせん、賃貸住宅に対する家賃補助である住宅給付、家庭・家族に対する手当などの業務を行っている (社会保障法典 L.223-1)。パリ 20 区内には CAF が 5 ヶ所あり、複数の区を担当している。

イ. 家族給付

フランスの WLB において、休暇中の所得保障、育児にかかるコスト負担を担うなど、重要な役割を果たしているのが家族給付である。フランスにおける最初の公的措置は、1938 年政令法による家族手当であるとされる⁶⁸。しかし、本格的に実施されたのは、第二次世界大戦後の 1946 年からであり、妊娠手当、第 1 子からの出産手当が創設され、社会保障法典の V 章に規定が置かれた⁶⁹。その後、1948 年には、住宅手当が創設され、現在の家族給付の原型が形作られた⁷⁰。

現在の家族給付には 2 つの特徴を見て取ることができる。一つは、出産・育児、育児と仕事の両立に対する公的支援が多岐にわたっていると同時に、給付対象を細かく区分して設定していることである。二つには、公的支出の割合が極めて高いことである。フランスの家族政策に関する予算は、2005 年度において 518 億 3920 万ユーロ（約 5 兆 9000 億円）、国内総生産（GDP）の 3% であり、OECD の平均である 2.4% を超えている（表 2-2-18 参照）⁷¹。一方、日本は 4 兆 735 億円で、GDP の 0.81% と、OECD 加盟国平均の 2.4% を大きく下回る。

表 2-2-18 2005 年度の家族政策に対する政府支出額

対 GDP 比	フランス	日本
公共支出	3.0	0.81
育児休暇	0.4	0.23
家族給付	1.0	0.12
保育サービス	1.2	0.14
その他	0.4	0.14

出所：OECD, *Social Expenditure Database*, November 2008.

(ア) 家族給付の受給要件

フランスに居住し、1 人あるいは複数の子を養育しているすべてのフランス人あるいは外国人は、その子らに対する家族給付を、法定の要件にしたがって受給しうる。2004 年以後、フランス国籍は要件とされず、フランスに居住することが要件とされている。ただし、一定期間フランスに派遣されて業務を行い、フランスの社会保障制度への加入を免除されている労働者は対象とされない（社会保障法典 L.512-1）⁷²。

EU 加盟国の国民とヨーロッパ経済圏協定に加盟している国の国民、スイス人は適用対象となる。その他の外国籍の居住者が給付を受けるためには、正規の滞在資格が必要である。

⁶⁸ Le décret-loi du 12 Novembre 1938.

⁶⁹ loi du 22 aout.

⁷⁰ loi du 1^{er} Septembre 1948.

⁷¹ OECD, *Social Expenditure Database*, November 2008.

⁷² 社会保障法典の条文については、2010 年 Code de la Sécurité sociale litec を使用した。

ただし、子どもがフランスで出生している、難民であるなど、幾つかの例外がある（社会保障法典 L.512-2）。受給者は、子どもを実際に、かつ、永続的に扶養していなければならない。扶養とは、通常、子どもの養育費と教育の責任を持っていることであると解されている。

(4) 家族給付の種類（社会保障法典 L.511-1、L.521-1～L.544-8）

家族給付は4つのカテゴリーに分類される。

第一のカテゴリーは、日常生活を維持するための費用補助であり、子育て費用の補助となる手当である。該当するものとしては、①所得要件がなく、養育している20歳までの子に、第2子から支給される家族手当（les allocations familiales : AF. 社会保障法典 L.521-1～L.521-3）、②第3子から支給され、所得要件がある家族補足手当（le complément familiales : CF. 社会保障法典 L.522-1～L.522-2）、③所得要件があり、文房具など学用品の購入など就学費用の補助となる新学期手当（l'allocation de rentrée scolaire : ARS. 社会保障法典 L.543-1～L.543-2）である。

第二のカテゴリーは、出生・子の養育に関連して給付される手当である。④子育てを自ら行うか、就労して保育施設を利用するかという、子育ての方法を支援する乳幼児受入手当（Prestation d'accueil du jeune enfant : PAJE. 社会保障法典 L.531-1～L.531-10）であり、第1子から支給が行われる。

PAJEには、給付に際して所得の上限がある基礎手当と、所得制限のない自由選択補足の二階建て構成になっている。自由選択とは、子の養育をどのような方法で行うかについて、親の自由な選択を可能とするという意味であり、短時間勤務の利用も含め、就労を継続して保育園・保育ママを利用するか、あるいは、父母の一方が休暇を取得し完全に仕事から離れて自ら子育てを行うか選択をできることを指している。これら選択に対応して、保育費用に対する補償給付あるいは、完全に仕事から離れたことに対する補償給付を受けることができる。

第三のカテゴリーは、単身家族援助として、⑤両親の片方からの養育援助がない子に対する、あるいは双方の親を失った子に対する補償である一人親手当（allocation de parent isolé : API. L.524-1～L.524-8）、⑥孤児養育を対象とする家族支援手当（allocation de soutien familial : ASF. L.523-1～L.523-3）である。

第四のカテゴリーは、特定の目的を持った給付であり、⑦障がいを持つ子どものための教育手当（allocation d'éducation de l'enfant handicapé : AEEH. L.541-1～L.541-4）、⑧子どもが病気になり看護を必要とする場合に、看護休暇を取得した際の所得補償である親付添手当（allocation journalière de présence parentale : APP. L.544-1～L.544-9）、⑨家族給付受給者に対する補助である住宅補助手当（allocations de logement familial : ALF. L.542-1～L.542-9）である。

以下では、これら給付のうち、給付対象が広く、WLBに関連の深いAFとPAJEを中心に取り上げる。

表 2-2-19 PAJE の基礎手当受給の所得要件 (2011 年 12 月 31 日まで)

家庭内にいる子どもの数	両親の一方が 就業しているカップル	一人親あるいは両親が 就業しているカップル
1 人	33,765 €	44,621 €
2 人	40,518 €	51,374 €
3 人	48,622 €	59,478 €
それ以上の場合の子ども 1 人 当たりの加算額	8,104 €	8,104 €

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

ちなみに、2008 年における一世帯当たりの可処分所得の平均は、34,450 ユーロであり、夫婦と子ども 1 人によって構成される世帯の場合、45,450 ユーロ、夫婦と子ども 2 人によって構成される場合、49,970 ユーロ、子どもが 3 人以上いる場合、53,640 ユーロである (表 2-2-20 参照)。

表 2-2-20 世帯構成別による可処分所得、2008 年年収

単位:ユーロ

年	単身 家庭	一人親 家庭	夫婦 のみ	夫婦と 子ども 1 人	夫婦と 子ども 2 人	夫婦と 子ども 3 人以上	複合的な 家族	家族全体
1996	17,800	24,550	32,350	37,790	41,530	40,540	28,620	30,160
1997	17,760	24,240	32,300	37,620	41,550	41,770	28,920	30,100
1998	17,930	24,590	33,320	39,000	42,270	42,830	29,350	30,730
1999	18,490	24,990	34,600	39,740	43,010	44,310	30,490	31,470
2000	18,770	25,290	35,000	40,420	44,140	45,910	32,390	31,960
2001	19,370	26,310	35,530	41,890	44,970	46,560	31,760	32,630
2002	19,150	27,070	36,140	43,010	46,140	49,850	38,860	33,320
2003	19,110	26,200	36,460	42,070	46,430	49,040	36,690	33,040
2004	18,910	26,270	36,450	42,090	46,270	48,680	37,240	32,840
2005	19,410	25,870	36,610	42,420	47,070	49,650	37,710	33,060
2006	19,560	26,140	38,300	43,990	48,210	49,650	37,410	33,700
2007	19,970	26,310	38,590	44,440	48,400	52,160	39,350	34,030
2008	20,130	26,570	38,780	45,450	49,970	53,640	40,750	34,450

出所：INSEES の HP。

C. 就労自由選択補足と保育方法自由選択補足

これら基礎手当の支給要件を超えた収入を得ている世帯であっても、就労自由選択補足か保育方法自由選択補足を受けることが可能である。自由選択とは、就労を継続して保育園・保育ママを利用して子の養育を行うか、あるいは、父母の一方が休暇を取得するか、あるいは短時間勤務を行いつつ自ら子育てを行うかを自由に選択できることを指している。

(A) 就労自由選択補足 (Complément de libre choix d'activité)

自らが保育に当たる場合、休暇の取得(表 2-2-21 参照)あるいは労働時間の削減(表 2-2-22、表 2-2-23 参照)によって減少する収入を補償する役割を担うのが、就労自由選択補足である。さらに、旧来の育児親手当は第 2 子から支給されていたが、就労自由選択補足は第 1 子から出産休暇終了後の 6 ヶ月間給付されるよう改正された。なお、2 人以上の子どもがいる場合には 3 歳まで給付される。

表 2-2-21 完全に休暇を取得している場合

基礎手当の給付	基礎手当を受給している場合	基礎手当を受給していない場合
就労自由選択補足の月額	379.79 €	560.40 €

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-22 短時間労働を行っている場合

就業状況	所定内労働時間の 50%を超えない労働時間の場合	所定労働時間の 50%から 80%以内の労働時間の場合
基礎手当を受給している場合	245.51 €	141.62 €
基礎手当を受給していない場合	426.12 €	322.24 €

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-23 短時間労働を 76 時間以下、あるいは 76 時間から 122 時間の間で行い、一定の収入を得ている場合

就労状況	労働時間が月 76 時間以下であり、労働による収入が 1616.06 € 以下の場合	労働時間が月 77 時間から 122 時間以内であり、収入が 2585.70 € 以下の場合
基礎手当を支給されている場合	245.51 €	141.62 €
基礎手当を支給されていない場合	426.12 €	322.24 €

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF からの入手資料。

(B) 就労自由選択オプション補足 (Complément optionnel de libre choix d'activité)

2006 年の法改正により、就労自由選択補足手当に新たな制度が加えられた。3 番目の子どもが生まれるか養子に迎え入れる場合、完全に休暇を取得し、親自らが子育てを行うことを条件として、給付期間を 1 年とし、給付額を増額する制度である。人口増加に転じるためには、家庭に子どもが 3 人いなければならないが、家庭に 3 人の子どもがいる状態を作り出すことは難しく、従来から「第 3 子問題」として認識されていた。また、3 人の乳幼児を抱える女性の就業率は 40.8%、2 人の子を持つ女性の場合は 63.8% であり、仕事と子育てとの両立支援に有効な支援となっていなかった。就労自由選択オプション補償は、すでに 2 人の子どもの持つ女性で、継続して仕事を行っている女性労働者が 3 人目の子どもを持つことを支援するものである。このため、支給要件として、子どもの誕生までに 1 つの仕事を 5 年継続していること、社会保険料を 8 期納付していることが条件とされている。

表 2-2-24 就労自由選択オプション補足の給付額

基礎手当の給付	基礎手当を受給している場合	基礎手当を受給していない場合
月額給付額	620.78 €	801.39 €

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

対象となる子は 1 人であり、受給途中に新たな子どもが家庭に誕生、あるいは養子として迎え入れられた場合は補足給付を変更する必要がある。

フランスにおいて世帯可処分所得として平均的な所得を得ているカップルに子どもが 1 人誕生した場合、PAJE の出生給付金 903.07 ユーロに加え、月額の給付として、基礎給付が 180.62 ユーロ、休暇を取得し自ら子の養育に当たった場合、就労自由選択補足 (3 年の場合) で 379.79 ユーロの、合計 560.41 ユーロ (約 61,645 円 / 1 ユーロ = 110 円換算) を毎月受

給することになる。3人目の子どもが誕生した場合、休暇取得期間を1年とすると、基礎給付が180.62ユーロ、就労自由選択オプション補足（1年の場合）が620.78ユーロ、家族手当が286.94ユーロの、合計1,088.34ユーロ（約119,717円／1ユーロ＝110円換算）が毎月給付されることになる。

(C) 保育方法自由選択補足 (Complément de libre choix du mode de garde)

また、旧来の育児親手当には、一定水準以下の所得の場合、給付を受けた後、労働市場に再参入しないという問題があった。子どもを持ち、家庭責任を主として担う労働者が仕事に復帰する場合、保育費用を捻出する必要が生じる。低所得者の場合、就業して保育費用等を負担した場合の金銭的メリットと、旧育児親手当を受給し家庭にとどまる場合のメリットを比較考慮し、就業を断念するという選択を行ったと考えられる。就業を継続する場合、保育施設を利用するか、保育ママ・保育者を自宅で雇用するかを選択がある。保育施設を利用する場合、すでに保育施設には公的な補助が行われており、保育費用は所得に応じて決定されるので、費用負担についてはあまり問題とならない。しかし、保育施設を利用できない場合で、保育ママやベビーシッターを雇用する場合には、保育者への給与と社会保険料を負担する必要が生じるため、経済的負担が大きくなり、就業を断念せざるを得ないという問題が生じる。フランスにおいても、保育施設に入所できる児童の割合は1割から3割程度である（後述の保育の項を参照）。このような状況に対し、保育方法自由選択補足 (Complément de libre choix du mode de garde) は、保育者への給与・社会保険料を補助することにより、保育ママを雇用するという保育方法の選択をできるようにして、この問題解決を図ったものである。給与補助額は収入に応じて定められている（表2-2-25～表2-2-27参照）

a. 保育ママ・保育者を家庭で雇用する場合

この場合、

- ① 6歳未満の子どもを扶養し、保育ママあるいは保育者を雇用していること
- ② 一人親家庭は395.04ユーロ、二人親家庭は790.08ユーロ以上の収入を得ていること
- ③ 保育ママの給与は、SMICの5倍、あるいは1日45ユーロまで

という条件を充たした場合、家庭の収入と、保育する子どもの年齢によって補助される保育ママ・保育者の給与補助額が決定される。資格のある保育ママを雇用しても無資格の保育者を雇用しても給与の一部が補助される。しかし、社会保険料の補助は保育ママを雇用する場合と無資格の保育者で異なる（表2-2-28参照）。

表 2-2-25 保育方法自由選択補足の給付額

収入が一定以下の場合

子どもの数と収入の制限	給与補助額
子ども 1 人 : 20,079 €	3 歳以下の子どもにつき、448.25 €
子ども 2 人 : 23,118 €	
子ども 3 人 : 26,765 €	3 歳から 6 歳の子どもにつき、224.13 €
子ども 4 人 : 30,412 €	

出所 : CAF より入手の資料ならびに CAF の HP。

表 2-2-26 保育方法自由選択補足の給与補助額

収入が以下の幅に収まる場合

子どもの数と収入	給与補助額
子ども 1 人 20,079 € から 44,621 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、282.65 €
子ども 2 人 23,118 € から 51,374 €	
子ども 3 人 26,765 € から 59,478 €	3 歳から 6 歳の子どもにつき、141.35 €
子ども 4 人 30,412 € から 67,582 €	

出所 : CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-27 保育方法自由選択補足の給与補助額

収入が一定額を超える場合

子どもの数と収入	給与補助額
子ども 1 人 44,621 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、169.57 €
子ども 2 人 51,374 €	
子ども 3 人 59,478 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、84.79 €
子ども 4 人 67,582 €	

出所 : CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-28 保育ママ・保育者を家庭で雇用する場合 CAF から補助される社会保険料

CAF から補助される社会保険料

資格を持っている保育ママ	無資格の保育者 (Garde à domicile)
子ども全員に対する社会保険料が CAF から給付される。	以下の金額を上限として 50%まで補助される ・ 3 歳の誕生日まで：月額 419 € ・ 3 歳から 6 歳の誕生日まで：月額 210 €

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

b. 企業・団体の雇用する保育ママ・家庭保育者を利用する場合

企業・団体の雇用する保育ママなどを利用する場合、一定の条件を充たす必要がある。

- ① 6 歳以下の子どもがいること
- ② 保育ママを雇用する企業・団体に属し、保育ママがその自宅で子どもをみるか、保育ママが子どもをその自宅でみる場合
- ③ 保育ママを月 16 時間以上利用すること
- ④ 賃金が、一人親の場合 396.04 ユーロ、二人親の場合 790.08 ユーロ以上であること
- ⑤ 企業・団体は、保育ママを雇用する許可・資格があること
- ⑥ 企業・団体が、CAF から運営補助給付を受けていないこと

という給付条件を充たすと、収入に応じて CAF から雇用費用が補助される（表 2-2-29～表 2-2-31 参照）。

表 2-2-29 CAF から給付される保育ママ・家庭保育者雇用補助

収入が一定以下の場合

子どもの数と収入	保育ママの雇用に対し 1 か月に支払われる給付額	家庭保育者の雇用に対し 1 か月に支払われる給付額
子ども 1 人：20,079 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、678.32 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、819.67 €
子ども 2 人：23,118 €		
子ども 3 人：26,765 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、339.16 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、409.84 €
子ども 4 人：30,412 €		

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-30 CAF から給付される保育ママ・家庭保育者雇用補助

収入が一定範囲内の場合

子どもの数と収入	保育ママの雇用に対し 1ヶ月に支払われる給付額	家庭保育者の雇用に対し 1ヶ月に支払われる給付額
子ども 1 人 : 20,079 € + 44,21 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、565.27 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、706.57 €
子ども 2 人 : 23,118 € + 51,374 €		
子ども 3 人 : 26,765 € + 59,478 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、282.64 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、353.29 €
子ども 4 人 : 30,412 € + 67,582 €		

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-31 CAF から給付される保育ママ・家庭保育者雇用補助

収入が一定額を超える場合:

子どもの数と収入	保育ママの雇用に対し 1ヶ月に支払われる給付額	家庭保育者の雇用に対し 1ヶ月に支払われる給付額
子ども 1 人 : 44,621 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、452.22 €	3 歳以下の子ども 1 人につき、593.53 €
子ども 2 人 : 51,374 €		
子ども 3 人 : 59,478 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、226.12 €	3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、296.77 €
子ども 4 人 : 67,582 €		

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

マスコミ等では、フランスの家族手当は第 2 子からであると報道されている。確かに、家族手当 (AF) と訳される給付の支給は第 2 子からである。しかし、実際に PAJE の給付内容を検討してみると、第 1 子の子どもが生まれたとき、あるいは養子を受け入れたときから、妊娠・出産給付、あるいは養子受入れ給付がなされる。さらに、育児休業・短時間勤務を取得し、自らが保育に当たる場合の所得補償である就労自由選択補足、さらに、9 割の家庭が毎月基礎給付を受けていることになる。

(4) 保育サービス

フランスにおいて、WLB の実現に重要な役割を果たしているのが保育サービスである。

フランスにおいては、機能や運営形態が異なる様々な種類の保育施設、保育ママ制度、ベビーシッターなどによる家庭における保育、また、義務教育ではないが、3 歳からの学校

教育の開始、学校修了後の学童保育施設などが整備されている。フランスにおいても、公立保育園の入園希望者全てが入園できるわけではない。パリ市内で提供されている保育施設は、100名に対して33名分、パリ近郊都市ではもっと低下し、la Seine-et-Marne と le Val-d'Oise では、100名に対し2名、Seine-Saint-Denis では100名に対して13名、Les Hauts-de-Seine は100名に対し28名である⁷⁴。

日本と同様に、公立保育園への入園においては、経済的に弱い立場にある家庭の児童、家庭に問題がある児童が優先される。訪問したパリ4区の保育園行政担当者は、「公立保育園は質の高い保育を提供できるため、入園希望は多いが、収入の多い家庭は公立保育園に入園できなくても、ベビーシッターなど他の解決策を見い出すことが可能であるので、収入の低い家庭の児童、何か問題がある家庭の児童が優先される。」と述べていた。

公立保育園に入園できなかった場合には、私立の各タイプの保育園、親保育所として、企業保育所として、あるいは団体として保育所を設立する、保育ママを雇用する、保育ママを共同で雇用する、ベビーシッターなどに依頼するなどの解決方法を探ることになる。

ア. 保育施設の種類について

保育施設は、まず、通年保育(*accueil régulier*)か、あるいは一時保育(*accueil occasionnel*)かによって区別される(公衆衛生法典 R.2324-17)。さらに、専門の保育士が、法定の条件を満たした設備を備えた建物において、保育を集団で行う集団保育(*établissements accueil collective*)と、家庭などで保育ママが小規模の保育を行う家庭保育(*accueil familial*)とに分けられる。

さらに、通年保育(*accueil régulier*)あるいは一時保育(*accueil occasionnel*)と、集団保育(*accueil collective*)あるいは家庭保育(*accueil familial*)の両方が行われるような総合保育(*multi-accueil*)の形態がある。例えば、通年保育施設において一時保育をも受け入れる場合、同じ施設において、特定の曜日に家庭保育が行われる場合などである。

イ. 保育施設において集団保育を行うもの

(ア) 保育所 (*crèche collective*)

通年・全日の保育を、小児専門看護師、幼児教育、保育士など専門の資格を持った職員が基準を満たした施設で行うものである。

施設は、施設内で調理された食事が提供される必要があり、その他、午睡用のベッドを備えた寝室(20名当たり24㎡が2部屋)、遊び部屋(20名に対し31㎡が2部屋)・トイレ・洗面所・シャワー(20名につき5㎡を2つずつ)など、子どもの生活に必要な設備と受付、親の待機室、ベビーカー置き場など送迎に必要とされる施設、職員の休憩室、備品置き場、洗濯室など、施設運営に必要な設備などについての条件を満たさなければならない。

訪問した第4区の保育園では、園長が小児専門看護師の資格を持ち、保育士、調理師、建

⁷⁴ *Note rapide* N° 482 - Juillet 2009.

物や備品の管理・修理者など 25 名の職員によって構成されていた。

建物は地下 1 階に備品倉庫、調理室、修理などを行う作業室があり、1 階に事務室、職員休憩室、ベビーカー置き場、親が哺乳瓶などを洗う台所があり、2 階から 4 階が保育室となっていた。各保育室の入室に際しては、子どもは靴を履き替え室内履きにを利用して入室する。親も室内に入ることができるが、その際には靴カバーを着用するなど衛生面に対する配慮がされている。

各フロアには、遊び部屋が 2 部屋ずつあり、さらに部屋 4 角を利用して、ままごとやブロックなど遊びの種類に応じた区分けがなされている。遊び部屋には子ども用の洗面所、トイレ、シャワーが備えられている。その他に、寝室がある。4 区はパリ市の中でも古い地区でありかつ中心街であるため、地価も高く土地や建物の取得が極めて困難であるため、訪問した保育所において園庭はなく、代わりにテラスに遊具が設置され園庭の代わりとされていた（園庭の有無はパリ市の公立保育園の条件とはなっていないが、園庭がある保育所もある）。

保育所に入るためには、親が仕事を行っているか求職中であること、あるいは親が病気療養中で保育に欠けることが申込みの条件となる。また、家庭に何らかの問題があり、子どもの保育を補助する必要がある場合においても入園が可能である。

入所対象となる年齢は 2 か月半から 3 歳、すなわち保育学校入学前までの乳幼児が対象となる。通常、0 歳から 1 歳未満、1 歳から 2 歳未満、2 歳から 3 歳までの年齢別に分けられ、各年齢でさらに数グループに分けられる。各年齢ごとに 20 名、1 施設 60 名を定員としているところが多い（聞き取り先の保育所は 66 名が定員であった。）。

保育者 1 人につき、まだ歩けない子どもを 5 人まで、または歩きはじめた子ども 8 人を担当する。

保育時間は通常月曜から金曜までで、7 時 30 分から 18 時 30 分まで開所している。

保育料は、所得水準や子どもの数に応じて CNAF によって決定される。すなわち、家庭内における子どもの数によって、収入と連動させて保育料が減額される。子どもの数によって計算式の係数が決まっており、家庭内における子ども人数が増えると係数が減ることになる。子ども 1 人は 0.0006、2 人は 0.0005、3 人は 0.0004、4 人以上は 0.0003 である。例えば、2 人子どもがいて、年間の収入が 35,000 ユーロであり、1,680 時間の保育が必要であるとする、計算式は、 $(35,000/12) \times 0.0005 = 1.46$ ユーロ（1 時間ごとの費用）、 $1,680 \text{ 時間} / 12 \text{ ヶ月} = 140 \text{ 時間}$ （1 ヶ月当たり）、 $1.46 \text{ ユーロ} / 1 \text{ 時間} \times 140 \text{ 時間} / 1 \text{ ヶ月} = \text{月額 } 204.4 \text{ ユーロ}$ となる。

さらに、収入と連動して保育料の上限・下限が定められている。パリ市においては、月収 7,145 ユーロを上限とし、1 日の保育料は、子ども 1 人の場合、1 日 42.87 ユーロ、2 人の場合、1 日 35.73 ユーロ、3 人の場合、1 日 28.25 ユーロ、4 人の場合、1 日 21.44 ユーロであり、また、1 時間当たりの保育料は、1 人の場合、1 時間 4.28 ユーロ、2 人の場合 1 時間 3.57 ユーロ、3 人の場合 1 時間 2.85 ユーロ、4 人の場合 1 時間 2.14 ユーロである。

下限は CNAF によって決められており、579.72 ユーロである。その場合の保育料は、子ども 1 人の場合、1 日 3.48 ユーロ、2 人の場合、1 日 2.90 ユーロ、3 人の場合、1 日 3.32 ユーロ、4 人の場合、1 日 1.74 ユーロ、また、1 時間当たりの保育料は、1 人の場合、1 時間 0.35 ユーロ、2 人の場合、1 時間 0.29 ユーロ、3 人の場合、1 時間 0.23 ユーロ、4 人の場合、1 時間 0.17 ユーロである（保育料金については 2008 年の金額である。）⁷⁵。

(イ) 短時間保育所 (haltes-garderies)

保育所と短時間保育所の違いは、保育所が 3 歳までであるのに対して、それより年齢の高い 4 歳以上 6 歳以下の子どもを対象として、全日保育ではなく、短時間保育あるいは一時保育として預かる点である。通常、1 時間から半日の保育を行う。保育所が通年で子どもを受け入れるのに対し、週単位で子どもを受け入れており、利用には予約が必要である。しかし、短時間保育所であっても、施設がその設備にかかる条件（食事の提供、午睡が行える設備）を満たすことを条件として、3 歳以下の子どもに対して全日の保育を行うことも可能であり、多くの短時間保育所が全日保育を行っている。

一般的に、短時間保育所は 20 名から 30 名を受け入れる中規模の保育施設である。短時間保育所は、就業のために保育を必要とする場合だけではなく、遊びの場を提供するため、自宅で保育されている子どもに集団生活に入る準備をさせるため、何らかの家庭の都合で一時的な保育が必要な場合において、就業を条件とせずに受入れが可能である。

(ウ) 家庭保育所 (crèche familiale)

2.5 か月から 3 歳まで（あるいは保育学校入園まで）の子どもを対象として、認定された保育ママ (assistante maternelle) の自宅で受け入れる形態と、自治体・団体に雇用された保育ママがチームとして施設において保育を行う形態の 2 つが、家庭保育所という名称で分類される。施設において保育を行う場合、保育を職業とする集団が保育に当たることとなる。

施設において保育が行われる場合、家庭保育所の受入人数は最大で 150 名である。この施設は、市などの自治体によって運営される公立の家庭保育所 (crèche familiale municipale)、あるいは民間の団体 (associatives) によって運営される家庭保育所 (crèche familiale associatives) があるが、公立の家庭保育所が全体の 87% を占め、大多数である。

民間（親が団体を作る場合も含む。）には、CAF からの運営共通給付 (prestation de service unique) という補助がある。受け入れに要した費用の 66% を限度として CAF が負担し、さらに、運営費については、最低年額 6,225 ユーロ (519 ユーロ/月額)、最高年額 49,076 ユーロ (4,089 ユーロ/月額) を補助する。

(エ) 親保育所 (crèche parentale)

保育所と異なり、子の親が団体を組織し、共同で運営する形態の保育所であって、公立のものはない。親は団体の代表となり、主として保育所の管理運営を担い、団体が雇用した資

⁷⁵ délibération du Conseil de paris des 7 et 8 Juillet 2008.

格を持った保育士が保育の中心的役割を担うが、一部の親が保育の役割を分担し、親が保育に参加する場合もある。保育料は、保育所と同じように、子の数、収入によって定められる。また、市町村、県、CAF から、設立・運営に際して補助金を受けることが可能である。

(イ) 保育学校

1989 年法により、3 歳以上の幼児に無償の就学前教育が保障されることとなり、創設された教育機関である（教育法典 L.112-1）。保育学校は教育省の管轄下であり、保育所と小学校の中間に位置する教育機関とされている。義務教育ではないが、保育料は無料である。従って公立の制度しかない。

保育学校では、読み書きを含むフランス語の習得、小学校入学のための準備としての訓練（着替え、トイレ、集団生活への適応）、体育、図画工作、音楽などのカリキュラムが生まれ、すべての生徒に週 24 時間の就学が義務付けられており、一般的に、月曜、火曜、木曜、金曜の週 4 日、各日 6 時間の授業か、水曜日に半日の授業を行う。希望すれば 2 歳から入園することができ、2010 年の 2 歳児の 11.6%が入学し、3 歳から 5 歳まではほぼ 100%の入学率である⁷⁶。

聞き取りを行ったマラコフ市⁷⁷の保育学校は、年齢に応じて 18 名から 25 名によってクラス編成がなされており、2 名から 3 名の教員が 1 クラスを担当するとのことであった。施設は、校庭を備え、体操場、音楽室があり、体育、音楽などは専門の教員が指導に当たるとのことであった。保育学校は、対象年齢から、幼稚園に近いものと受け取られがちであるが、むしろ小学校に近い設備であり、教育を行うための施設・設備を整えていた。ただ、幼児を対象としているので、午睡のためのベッドが並べられた部屋が複数設置され、シャワーなどの設備も備えていた。また、給食を提供するための調理施設、食堂も備えており、食卓のいすの高さは年齢に合わせて大中小のサイズが揃えられていた。

マラコフ市の保育学校において、待機児童はゼロであり、希望すれば入園が可能ということであった。また、ほぼ 100%の就学率という点からも、全国的に見ても待機児童の問題は生じていないと推察される。

(ロ) 学童保育 (centre loisir enfant)

原則として、保護者が就労のため児童の保育に欠ける場合に、2 歳から 6 歳の児童に対し、小学校が始まる前と小学校が終わった後（多くの場合、朝 7 時から 8 時半までと 16 時から 18 時半まで）に児童を預かり、様々な活動を行う。原則として、保護者が就業していることが条件であるが、例外的に状況を検討の上、受け入れる場合もある。また、フランスでは、一般的に水曜日は小学校が休みなので、水曜日には全日で児童を受け入れる施設が多い。さらに、ヴァカンスの間、児童の受け入れを行う施設もある。学童保育は保育所と同様に、公立ものと民間団体によって運営されているものがある。

⁷⁶ 教育省の HP による。<http://www.education.gouv.fr/cid116/l-ecole-maternelle.html>.

⁷⁷ パリ郊外に位置する。メトロでパリと 30 分ほどで結ばれており、パリまでの通勤圏である。

学童保育の利用には登録が必要であり（保護者の就業証明書、労働契約の写しなどの提出が求められる。）、有料である。

聞き取り調査を行ったマラコフ市の学童保育では、小学校・保育学校と隣接する敷地に建物があり、児童は小学校から学童保育へ向かい、学童保育では、演劇、工作、絵画制作、調理、スポーツなど指導者が付いて行う活動に自由に参加することができるようになっていた。また、児童が施設内に設置してある遊具を使い、自分達だけで自由に遊ぶこともできる。一方、3歳から5歳の低年齢の児童の場合、グループとして活動することもある。

学童保育の保育費用は、どのような活動を行うかではなく、収入に応じて決まっている（表 2-2-32 参照）。

表 2-2-32 マラコフ市の学童保育費用

親の週給額	180～539 €	540～787 €	788～978 €	988～1,212 €	1,213～1,622 €	1,623～2,031 €
早朝：学期内	0.10～0.45 €	0.45～0.75 €	0.75～1.15 €	1.15～1.70 €	1.40～1.60 €	1.60～1.80 €
放課後：学期内	0.40～1.00 €	1.00～1.40 €	1.40～1.70 €	1.70～1.90 €	1.90～2.20 €	2.20～2.50 €
水曜日・ヴァカンス期 間：全日（食事含まず）	0.45～3.60 €	3.60～4.75 €	4.75～5.25 €	5.25～5.75 €	5.75～7.20 €	7.20～7.60 €
主要日・ヴァカンス期 間：半日（食事含まず）	0.73～1.80 €	1.80～2.35 €	2.35～2.60 €	2.60～2.90 €	2.90～3.60 €	3.60～3.80 €
食事	0.90～2.30 €	2.30～3.05 €	3.05～3.60 €	3.60～4.15 €	4.15～4.50 €	4.50～5.20 €

出所：マラコフ市 学童保育所提供資料。

(キ) 幼稚園 (jardin d'enfant)

2歳から6歳の子どもを受け入れ、幼稚園教諭が園児の知的発育を育む活動を行う。開園時間は、母親児童保護局 (protection maternelle et infantile) の通達によって定められる。幼稚園は、保育学校や保育所と同じ時間に開園しており、費用も、保育所の費用の計算式を用いて所得に応じて定まる。公立の幼稚園は、両親が働いている場合に2歳から4歳の子どもを受け入れており、保育所に近い機能を果たしている。

ウ. 運営方法

上述した様々な集団的保育施設のうち、親保育所に公立のものではなく、保育学校に私立のものはない。それ以外の施設は、下記のような方法によって運営される。

(7) 公立 (municipale)

市町村などが直接施設を運営する形態である。パリ市の場合、この割合が比較的高い。集団保育を行う708施設のうち、417施設が公立である。

(イ) 団体 (associative) による場合

パリ市において初めて保育所の運営を行ったのが子の親が組織した団体 (associative) であり、以来、伝統的に民間の団体が保育所を運営している。708 施設のうち 256 施設が団体によるものである。団体による場合は公立でないということになる。

(ウ) 企業による場合 (公衆衛生法典 L.2324-1 以下)

企業は優秀な人材を確保し、その長期間の就業を支援するために、企業内保育所を設置する動きがある。例えば、フランス原子力発電の Areva は、民間会社と契約して施設内に企業内保育所を設置している。石油会社のトタル (Total)、化粧品会社のロレアルも、企業内あるいは企業隣接の保育所を設置しているとの調査報告がある⁷⁸。

企業内保育園の経営方式としては、

- ① 保育園の経営は、企業の特定の部署や企業委員会が直接行う
- ② 保育園を営む団体に経営を委託する
- ③ 保育園の経営を専門とする企業に委託する

④ 保育サービスを受ける従業員のために、保育園の定員を買い取る方法による。これは多くの企業で行われており、家庭保育所の集団を企業保育所に導入するものである。つまり、保育ママは 1 名から 4 名を保育することが可能であるが、保育ママを集団で雇用し、必要な定員を満たす規模の企業内保育所を経営する方法である。

使用者は、一定の条件を満たした場合に、3 歳以下の従業員の子どもを受け入れる施設の設定、運営に費やした費用の 50% を法人税から減免される家族控除がある (le crédit d'impôt famille)⁷⁹。

企業内保育所が 6 歳以下の子どもも受け入れる場合には、公衆衛生法上の、6 歳以下の子どもを受け入れる施設の規定に従わなければならない (公衆衛生法 L.2324-1~4, R.2324-16)。企業内保育所の建設や運営に対しては、地域の児童を定員の 3 割受け入れるという条件の下で、自治体と CAF から経済的支援が行われる。

フランスにおいて、家族政策に大きな役割を果たしているのが「全国家族会議 Conférence de la famille」である。首相の主催によって年に 1 度開催され、関係する閣僚、上院の社会問題委員長、国民議会の文化・家族・社会問題委員会委員長、家族政策についての全国的団体である全国家族協会連合会、家族手当金庫、地域県などの地方自治体や CGT や MEDEF などの労使団体代表の参加によって構成する会議である。この会議において家族政策の進捗状況が報告され、新たな家族政策が発表される⁸⁰。2003 年 4 月の家族会議 (la conférence de

⁷⁸ 財団法人子ども未来財団『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調査研究報告書』(2008 年)。

⁷⁹ loi de finances rectificative pour 2008 no 2008-1443 du 30 Décembre 2008, art.96, JORF no 0304 Décembre 2008.

⁸⁰ 柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」レファレンス 682 号 (国立国会図書館、2007 年 11 月)。1982 年に第 1 回が開催され、1994 年に「家族に関する法律 (25)」によって法的根拠が与えられ、1998 年には会議を所管する家族問題関係省庁連絡会が設置された。「全国家族会議」が新たな政策を公表する場となっている。

la famille) により、2004 年から、CNAF は、一定の条件を満たした場合、乳児 1 人を受け入れる場合に 1 万ユーロを上限として、受け入れに要した費用（建物の取得や改装など）の 85%を負担し、運営費用の 55%を負担する子ども企業契約（contrat enfance entreprise）を締結し、経済的な支援を行っている。

(エ) 保育ママ（assistante maternelle）

未成年の子ども 1 人から 3 人までを、原則、保育ママの自宅で保育する制度である（公衆衛生法 L.421-1）。保育ママになろうとする者の家族状況、子どもを受け入れる自宅の状況、職業経験、保育を行う期間等について申請を行い、医師が訪問し、保育ママの心身の健康状態、ワクチン接種などについて検査を受けた上で、行政機関（母子保護センター：Centre de la permanence Maternelle Infantile PMI）の認可を受けなければならない。

保育ママは、親を雇用主とする労働者であり、部門別協約による有給休暇など労働法典に定められた権利が保障されている。社会保険料も雇用者が負担するが、家庭の収入に応じて 50%から 70%が CAF から給付される。

2009 年より、保育ママが自宅以外の場所で社会保障法上の 6 歳以下の子を保育する際の基準を満たすことを条件として、保育ママ 4 人までが集団で保育することができるようになった。

個別保育の場合、雇用主は保護者となる。保育料は、親が直接保育ママに支払う。この場合、保育方法自由選択補足が CAF から支給される。

(オ) 個別保育者（garde à domicile）

親が自宅に保育者を雇う制度である。2 家族が共同して 1 人の保育者を雇用し、複数の子どもの保育を依頼する場合もある。保育ママによる在宅もあるが、保育外国人労働者など無資格者がベビーシッターとして保育に当たる場合も多く、労働条件が守られないなどの問題が生じている。

エ. 保育施設に対する管理・監督

フランスの保育施設の特徴として、保護者や企業・団体が保育施設を自ら設立することを推奨する制度設計となっている。このため、保育施設の認可・管理・運営の補助が重要となってくるが、その役割を果たすのが家族・乳児局（direction des familles et de la petite enfance. 以下、“DFPE” という。）である。

聞き取り調査を行ったパリ市の DFPE は、保育施設設置の支援・認可を行うとともに、その保育施設が設置基準を維持できているか監督を行っている。親保育所、企業内保育所、あるいは団体による保育所が経営困難に陥り、基準を維持できない場合は、DFPE が保育施設の定員（place）を買い取り、保育施設を公立化し、サービスの提供と基準を維持することである。2009 年までの 3 年間に、パリ市 DFPE は 12 施設の保育所を買い取り、104 名定員が増加している。

保育所の運営に対しては、市町村・県・CAF から補助金が支給される。DFPE によると、

パリ市の場合、公立であれば、運営費用の約 50%がパリ市から支給されるとのことである。また、団体による保育施設・企業内保育所に対しては、CAF の審査をクリアすることを条件として、設立費用の約 40%がパリ市から補助される。さらに、団体あるいは労働者が設立する保育施設に対して、建物の建設費用の 40%を上限として補助される（補助が認められない場合もある）。

2009 年度、パリ市は、保育所に約 2 億 4,188 万 7 千ユーロ、家庭保育所に約 2,709 万ユーロ、一時保育所に約 2,212 万ユーロ、公立幼稚園に約 400 万 7 千ユーロ、保育にかけるという要件を満たさない場合であっても乳児園(jardins maternels)に約 152 万 8 千ユーロの、合計約 2 億 9,663 万ユーロを支出している⁸¹。パリ市の場合、乳児園には公立のものと団体によって運営されるものがある。子どもの受け入れは昼間に限られており、18 か月から 3 歳の子どもを受け入れ、保育を行い、集団生活に適應できるよう保育学校の準備教育を行っている。

CAF は、企業内保育所に対して金銭給付は行わないが、PAJE を利用する親の雇用、基準を充たした保育施設の設置、有給の休暇制度、育児休暇を取得した従業員に対する教育訓練などを条件として、家族税を最高 80%減免する優遇措置を採っており、企業において、保育施設の設置や、有給の父親休暇、出産休暇、育児親休暇、病児休暇制度、休暇後の職業訓練などの実施を促す動機となっている。

(5) 柔軟な働き方

ア. WLB と柔軟な働き方

日本において柔軟な働き方という場合には、パートタイム労働や派遣労働などを指していると考えられる。そして、それらの労働が柔軟な働き方であるというのは、正社員が 36 協定・就業規則・労働協約によって時間外労働義務を負い、時間外労働が恒常化している現状においては、パートタイム・派遣労働は、労働時間が正社員と比較して短いため、私生活と職業生活の両立が図りやすい点に着目して呼称されていると考えられる(表 2-2-33 参照)。もう一つの類型としてテレワークが考えられる。しかし、これらの働き方が WLB にどのような影響を及ぼすかという点については、否定的な見解もみられる⁸²。

⁸¹ DFEP の 2009 年会計資料 (compte administratif 2009 ancien et nouveau parc) による。

⁸² 先行研究として大沢真知子『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』(岩波書店、2006)、神谷隆之『在宅勤務による女性の雇用継続—適正な仕事配分と労働時間制の緩和の必要性』JILPT Discussion Paper Series 05-005 (労働政策研究・研修機構、2005 年)。柔軟な働き方は WLB に貢献しないという見解としては、松田茂樹「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」Life Design Report 2008,7-8 号。

表 2-2-33 日本の就労形態別労働時間

企業規模 1,000 人 以上の就労形態	実労働時間数 (総実労働時間数) 【月間労働時間】	実労働時間数 (所定内) 【月間労働時間】	実労働時間数 (所定外) 【月間労働時間】
2007年 一般労働者	166.1	146.6	19.5
2007年 パート労働者	96.6	92.3	4.3
2008年 一般労働者	164.2	145.9	18.3
2008年 パート労働者	97.5	92.9	4.6
2009年 一般労働者	157.6	144.3	13.3
2009年 パート労働者	96.8	92.6	4.2

出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査」。

労働時間の項で触れたように、フランスの労働時間は日本と比べて短く、また、子の養育に当たる正社員に短時間労働が認められている。したがって、フランスの雇用形態は、有期雇用と、一般的な雇用より短い時間に勤務する短時間労働との組み合わせによって、①期間の定めのない契約でフルタイムで働く正社員（contrats à durée indéterminée à temps complet : CDI-TC）、②期間の定めのない契約で短時間労働を行う正社員（contrats à durée indéterminée à temps partiel : CDI-TP）、③期間の定めのある雇用でフルタイムで働く場合（contrats à durée détermine à temps complet : CDD-TC）、④期間の定めのある契約で短時間労働を行う場合（contrats à durée déterminée à temps partiel : CDD-TP）がある。

このため、CDI-TPと比較すると、労働時間に関して、日本でいうパートタイム労働や派遣労働といった働き方は、正社員と比べてWLBに貢献するとはいい難い側面がある。2009年におけるフランスの平均的な労働時間が39時間20分であり、また、フランスにおいて、2009年には、就業する男性の6%、女性の29.8%、全体として17.3%が短時間労働（temps partiel）で働いており（表2-2-34参照）、労働時間も39時間40分である（統計にはCDD-TCが含まれる。）⁸³。もっとも、短時間労働を行う労働者は、必ずしも自ら希望して短時間労働を行っているわけではない場合もあり、その傾向は、バカロレアなどの資格を持たない者など、正規雇用を獲得することが難しいカテゴリーの労働者に強くなっている⁸⁴。したがって、法制度はむしろ、雇用の安定や労働条件に関して正規雇用より脆弱な側面を持つ雇用形態について一定の規制を行っているものと思われる。

⁸³ Tableaux de l'économie française - édition 2011.

⁸⁴ INSEE premiere N° 1061 - Janvier 2006.

表 2-2-34 EU 諸国における短時間勤務者の割合とその労働時間、2009 年

単位：%

	短時間勤務者における割合			労働時間	
	全体	男性	女性	賃金労働者（時間）	非賃金労働者（時間）
ドイツ	26.1	9.7	45.3	40.6	51.0
オーストリア	24.6	8.7	42.9	42.1	54.6
ベルギー	23.4	8.6	41.5	39.1	55.4
ブルガリア	2.3	2.0	2.7	41.3	45.5
キプロス	8.4	5.2	12.5	40.8	48.8
デンマーク	26.0	15.3	37.9	37.7	47.9
スペイン	12.8	4.9	23.0	40.5	48.3
エストニア	10.5	7.0	13.8	40.6	43.5
フィンランド	14.0	9.2	19.0	39.0	47.8
フランス	17.3	6.0	29.8	39.4	53.5
ギリシア	6.0	3.2	10.4	40.7	49.8
ハンガリー	5.6	3.9	7.5	40.5	43.0
アイルランド	21.2	10.5	33.8	38.3	48.0
イタリア	14.3	5.1	27.9	39.0	45.9
ラトビア	8.9	7.5	10.2	40.8	42.9
リトアニア	8.3	7.0	9.5	39.7	41.5
ルクセンブルグ	18.2	5.6	35.1	40.1	51.5
マルタ	11.3	5.1	23.6	40.4	46.5
オランダ	48.3	24.9	75.8	38.9	51.0
ポーランド	8.4	5.8	11.6	41.0	47.9
ポルトガル	11.6	7.5	16.4	40.2	46.9
チェコ共和国	5.5	2.8	9.2	41.3	49.2
ルーマニア	9.8	9.1	10.6	41.2	40.0
イギリス	26.1	11.8	42.5	42.2	46.4
スロヴァキア	3.6	2.7	4.7	40.6	45.6
スロヴェニア	10.6	8.4	13.2	41.1	48.2
スウェーデン	27.0	14.2	41.2	39.9	48.9
全体	18.8	8.3	31.5	40.4	48.2

出所：Tableaux de l'Économie Française - Édition 2011

ならびに INSEE の HP. http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=98&ref_id=CMPTEF03204.

イ. テレワーク (E-administration, télétravail)

次に、テレワークについてであるが、このような勤務形態は増加の傾向が著しいと指摘されている⁸⁵。もっとも、労働法典にテレワークに関する規定はなく、従事する企業の部門別労働協約の労働協約が適用されている（労働法典 L.7413-2）。

表 2-2-35 業種別、テレワーク実施企業の割合、2008年1月と2007年1月 単位：%

	全体		従業員規模 10-19人		従業員規模 20-249人		従業員規模 250人以上	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
商業	19	25	13	20	24	29	54	64
小売業	10	16	5	12	14	17	49	62
工業(食品・エネルギー含む。)	17	23	5	11	23	29	66	67
サービス	12	17	5	12	15	20	55	54
情報提供サービス	45	55	37	48	50	58	79	85
金融	44	49	×	×	39	44	63	64
他の企業に対するサービス	18	27	11	21	23	31	58	66
不動産	12	22	×	×	18	22	×	×
運輸	12	17	4	10	15	20	48	52
ホテル・レストラン	7	14	4	12	11	16	×	×
建設	6	9	3	6	9	13	53	72
全体	16	22	9	15	21	27	60	65

出所：INSEE, *Enquêtes TIC 2007 et 2008*, statistique publique.

注：“×”は十分なサンプル数を得られなかったため掲記していない。

ウ. 短時間労働 (temps partiel)

短時間労働は2つの特徴を持つとアントワヌ・マゾ教授は指摘する。一つには、フランスで一般的に労働時間を決定し労働時間規制の根拠となる労働協約ではなく、契約によって労働時間が定まるという側面である。通常、フランスにおいて、労働時間は協約・協定によって集団的に定められるのであるが、短時間労働は、契約により自由に決定できる (à la carte) 形態を取り、規則に定められた、あるいは、協約に定められた労働時間より短時間労働を行うというものと性格付けられる。しかし、短時間労働は労働契約により規定されるため、協約のような集団的な力関係による締結という制約から逃れており、第二の特徴として、企業の必要に対処して、利便性の高い雇用をもたらさうるものであり、そのための法的な技術の一つであると捉えられている。協約・協定に依拠しないのであるから、非常に高い柔軟性を持っているとみなされている⁸⁶。

労働法典は、短時間労働とは、法定労働時間、あるいは、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就業する労働者と定義している。したがって、年間の労働時間は1,607時間より短いことになる (L.3123-1)。破毀院は、企業において労働協約によってフルタイムの所定労働時間が週39時間と定められている場合

⁸⁵ INSEE premiere N° 1228 - Mars 2009.

⁸⁶ Antoine MAZEAUD, *Droit du travail* 6^e édition, Montchrestien, 2008, pp.598 et suiv.

に、所定労働時間の週 32 時間労働に従事する場合は、短時間労働に該当すると判示している。したがって、1 週間の実労働時間が 32 時間を超えた場合、短時間労働とはみなされない。

短時間労働を導入することによって、正社員に対する影響が考えられるので（正社員も短時間労働が可能であるため）、短時間労働の導入に対しては、拡張された部門別協約、企業・事業所協定に基づいて行われる。協定を欠く場合には企業委員会、それを欠く場合には従業員代表委員の意見を聴取した上で実施することができる。それらの代表を欠く場合は、使用者の発意による場合、あるいは労働者から要求があった場合に、労働監督官に通知を行った後で実施することができる（L.3123-3）。

使用者の発意による場合、労働者が短時間労働への就業を拒否したとしても、解雇事由としての非行（*une faute*）を構成しない（L.3123-4）。

労働者側から要求される場合、通常短時間労働要求と、家族を理由とする短時間労働要求がある。

通常短時間労働の場合、労働法典は、実施される短時間労働の諸条件についても、労働者からの申し出によって企業協定あるいは事業所協定に規定されると定めている。この場合、使用者には年 1 回の団体交渉が義務付けられる（L.2242-8）。協定・協約は、同じ事業所内で、それができない場合は同一企業内で、フルタイム労働に従事している者が短時間労働に、あるいは短時間労働に従事している者がフルタイム労働に転換するという方式で行われ、労働者からの申し出により開始し、一定期間内に使用者は返答を行うが、労働者の要望に応えられない場合はその理由を説明しなければならない。協約・協定に短時間労働の規定がない場合、労働者は就業規則に短時間労働制の規定をおくように求めることが可能であり、使用者はこの要求にしたがって短時間労働制を定めなければならない。

家族を理由として短時間労働を希望する場合、労働者は、労働時間短縮を、1 回あるいは複数回、少なくとも 1 週間の間、家庭生活上の理由に基づき要求することができる（L.3123-7）。年単位の変形労働時間を採用して、このような理由に基づいて短時間労働を導入する場合、通常の変形労働時間制の導入と異なり、企業協定等に定める必要はなく、労働契約の追加条項によって可能である。しかしこの場合、使用者は、同等の資格・職能を持った代替労働者の配置が困難であることを証明するなど、特定の理由を示して、労働者の申出を拒否しうる（L.3123-5, L.3123-6）。

また、親教育休暇ですでに述べたように、子の養育に当たる場合、出産休暇、養子休暇の後、育児親休暇を取得するか、短時間労働を選択的に要求することも可能である。

これらの短時間労働は、フルタイムと短時間労働の互換性についての規定であり、短時間正社員に類似する状況にあるといえよう。

エ．派遣労働（*travail temporaire*）並びに有期契約（*contrat de travail à durée déterminée*）

フランスにおいても、不安定契約（*contrat précaires*）と分類される雇用の典型的な例と

して、派遣労働(travail temporaire)、有期労働契約(contorats de travail à durée déterminée. 以下“CDD”という。)、すなわち「期間の定めのある契約」が挙げられる。不安定契約の端緒は、1985年2月5日のオールドナンスによるものである。立法者は、経済的有用性を認識しつつも、違法な形態での就業が増加する危険があるとして、このような雇用を制限すべきであるとした。その方針は、「柔軟化」という名の下に、「不安定な雇用を適法化」するのではなく、正当化する産業部門のみに不安定な雇用を隔離するというものである。1985年には、派遣における全国協定が締結され、続いて、1990年3月24日の全産業に及ぶ全国協定が結ばれ、不安定雇用に変革をもたらした。その後、1990年7月12日のソワソン法が、「不安定雇用の割合を減少させる」ことを目的として成立したが、効果は見られなかった。その後、ヨーロッパレベルでの枠組み協定が1999年3月18日に締結され、1999年6月28日には、有期雇用に対するEU指令が出されている。

さらに、このような雇用契約の費用を高く設定し、平等取扱いを課して不安定雇用に対する保護を行う手法が導入されている。2002年1月17日の社会改良法(loi modernisation sociale)は、不安定な労働に対する対策(Lutte)を試みており、企業委員会は、違法な不安定契約に基づく雇用を労働監督官に通知することが可能であり、このような雇用を行った使用者は処罰を受けうる⁸⁷。

(7) 有期労働契約 (contorats de travail à durée déterminée : CDD)

A. 期間の定めのある契約

期間の定めのある契約(CDD)は、書面によって行われ、CDDを締結する理由、期間が明示される必要がある。

フランスにおいて、CDDに基づき労働者を雇用できる場合は限定されている。CDDが想定されているのは、①病気休暇や妊娠などで、一定の期間、労働者が欠勤する場合、②企業の業務が一時的に増大した場合、③季節的な雇用、あるいは、季節的な産業部門において、期間定めのない雇用をなし得ない場合である。季節的な雇用とは、農業分野の雇用では、ワイン用のぶどうの収穫などが典型的な例として考えられる。CDDをなしえない産業部門としては、文化活動、職業的なスポーツ活動などが挙げられるが、その産業部門の活動によっては、デクレにより有期契約の利用が認められている。このほか、観光地のホテルやレストランなどは季節的な影響を大きく受けるため、拡張協約によって、ホテルやレストランにおいても用いられている。

このように、CDDに対して、法制度は、契約の目的、契約期間、契約形態によって規制をかけている。しかしながら、期間の定めのある契約は、特に若年層を対象とする場合が多く、若年層の雇用の不安定の一因となっている。

企業において日常的な恒常的企業活動を行う常用雇用を対象としてはならず、また、常用

⁸⁷ 前掲注 86・MAZEAUD, p.362.

雇用の代替という結果を生じない場合に限り、CDD が認められている (L.1242-1)。契約期間は、原則として最長で 18 ヶ月である。しかし、労働者が期間の定めのない契約を締結する労働者の着任の間まで雇用された場合や、安全上の理由から、また、緊急性が認められる目的で雇用された場合などは 6 ヶ月に短縮される。その一方で、契約が海外で行われる場合などは 24 ヶ月まで延長が可能である (L.1242-8)。なお、CDD を職業実習契約 (contrat d'apprentissage) の場合に締結することはできず、また、派遣会社と派遣契約 (contrat de mission) を締結する場合にも用いることはできない。

契約更新を規定する条項は、最長期間内において、1 回のみ認められる。更新された期間が最初の期間を上回ることも可能である。更新を拒否する場合、使用者はその理由を示さなければならない。CDD の場合であっても、試用期間を設けることが可能であるが、その期間は短く設定されており、週においては 1 日、6 ヶ月以内ならば 2 週間、6 ヶ月以上の場合は 2 ヶ月間である。

B. 期間を定めた契約に対する改変：計画契約あるいは「定めた目的を完成するための契約」

CDD、有期契約あるいは「期間の定めのある契約」は、非常に不安定な雇用として認識されているが、CDD と対照的な地位を持つ契約が、正規雇用の場合に締結される「期間の定めのない契約 (contrat de travail à durée indéterminée. 以下“CDI”という。)」である。

2008 年 1 月 11 日の労働市場に対する改革は、この CDD と CDI の垣根を取り除こうと試み、労働市場の分断に対する争いを緩和する「計画契約 (contrat de projet)」を導入するものである。

雇用期間は、CDD と CDI と異なり、「定められた目的を完成するまでの契約」となる。この規定は、2008 年の労働法典の改定に盛り込まれていないが、計画契約は、2008 年 6 月 25 日法の 6 条に転写される形式を取り、2008 年 6 月 25 日法に基づいて行われる。2008 年 6 月 25 日法は、契約期間を試験的に 5 年間とし、「期間の定めのない契約への移行の可能性」を示している。その期間において、経験が決定的なものであれば、「正式雇用の可能性」、すなわち「CDI への契約の変更」が検討される。しかし、いつそれが実現するのかという点が問題である。「計画契約」に基づいて就業する労働者が何らかの過失を行った場合、CDD よりもかえって労働者に不利益に働くのではないか、あるいは、最初から CDI による労働契約を締結するケースが減少するのではないかなど、正規雇用に与える影響についても懸念が示され、労働者の長期的な雇用に資すると考える見解と、労働者の地位を不安定にするのではないかとの見解がある⁸⁸。

(4) 派遣契約 (contrat de travail temporaire)

日本と同様に、フランスにおける派遣労働とは、派遣労働者 (travailleur intérimaire)

⁸⁸ 例えば、MEDEF (フランス企業の運動。経営者連盟) が提唱する「le CDI de mission a rupture precausee」などである。

を派遣契約（*contrat de mission*）と呼ばれる有期の労働契約によって雇用する労働者派遣企業（*entreprise de travail temporaire*）が、派遣労働が認められる場合に、認められる条件の下で、派遣先企業（*entreprise utilisatrice*）と締結する派遣労働提供契約（*contrat de mise à la disposition*）に基づいて、派遣労働者によって提供される労働をいう、と規定されている（L.1251-1,1251-2）

派遣契約は、派遣先企業の常用的な通常の業務のために用いることも、また目的とすることも、どのような理由であれ認められない（L.1251-5）。

派遣労働者を雇用できるのは、一つの明確で一時的な「任務（*mission*）」と名付けられる業務を遂行する次のような場合のみである。

- ① 労働者の代替が、a) 欠勤の場合、b) 一時的な短時間労働への移行が行われ、労働契約の追加条項による場合、あるいはその労働者と使用者の間で書面を交換した場合、c) 労働契約が中断した場合、d) 前任者が辞職し、企業委員会あるいは従業員代表委員の助言の後で廃止が決定しているポストに就く場合、e) 期間の定めのない労働者を雇用し業務に従事させ、その者の入社を待っている場合に行われる場合、
- ② 企業の業務が一時的に増大した場合、
- ③ 季節的な雇用であって、デクレによって、あるいは拡張された協約・協定の規定により特定の産業部門として定められ、企業の営業の性質、雇用の一時性という特徴から、期限の定めのない契約による常用的な雇用ができない場合、
- ④ 職人的な業務、工場あるいは商業の企業長の代替、
- ⑤ 農業経営の場合の長の代替など、である。

その一方、経済的理由に基づく解雇を行ってから 6 ヶ月以内に派遣労働者を雇用することは認められない（L.1251-9）。

また、派遣労働契約には、どのような労働者の代替となるのか、すなわち、上述したどの場合に当てはまるのか、記載する必要がある（L.1251-11）。

さらに、派遣労働契約の期間は 18 ヶ月を超えてはならない（L.1251-12）。新しく雇用した期間の定めない労働者が着任するまでの代替の場合、安全対策のため緊急な業務を行う場合は 9 ヶ月に短縮される。反対に、海外で業務が行われる場合、前任者が退職し、そのポストが廃止される場合は 2 年間まで延長することが可能である。その場合の更新は 1 回で、18 ヶ月（L.1251-12 が定める期間）を超えることはできない（L.1251）。

3. まとめ

フランスにおいては、1930 年代から進められてきた時短政策や有給休暇制度、また、失業対策や EU の通貨統合へ向けての財政赤字の改善などの目的もあって導入された週 35 時間制などによって創設された余暇が、子育て支援という面だけではなく、労働者の私生活的

面において **WLB** を生み出す政策を作り出してきた。

さらに、1970年代の出生率の低下をきっかけとして、子育てと仕事の二者択一をせまらず、女性が多様な選択を可能とするという視点を明確に打ち出し、女性が職業生活と家庭生活を両立させるために、家族政策としての家族給付を充実させ、労働法上、各種の出産・育児にかかわる休暇を定め、また、保育施設や保育ママにかかる制度などを拡充し、保育費用補助など保育支援に取り組んできた。

フランスでは、**WLB** という概念が唱えられる以前に、他国よりも早い時期に少子化や人口減少という問題に直面し、その問題を解決するために、様々な試行錯誤の末に、「女性が多様な選択を可能とする」社会という状態を目指して様々な政策を行った結果、子育て期にある84%の女性が働き、なおかつ、子どもを2人持つ選択が可能であるという状況に至っている。また、目標とする社会の状態を想定し、個々の労働法制、社会保障法制を制定し長い時間をかけてその実現に取り組んできた結果、フランスにおいては一定レベルの目標としていた社会に近づきつつあり、その目標としていた社会は結果として、**WLB** が取れた社会と近似していたのではないだろうか。フランスにおいて **WLB** に貢献している労働法上の制度としては、短時間労働と有給休暇があろう。時間外労働のコントロールを行うことは大きな意味があるであろう。このような観点から、フランスで行われているような時間外労働の年間規制や、年間労働時間の規制は、日本においても示唆を与えるものではないだろうか。また、パリ市時間局が、清掃を日中に行うなど企業の労働時間編成をサポートしたり、企業の社員食堂を地域に解放するなど、短い労働時間への利便を図った民間施設の利用を促進するサービス、深夜・早朝の労働など多様な労働時間に対応した公的サービスを実施し、生活支援を行っている点も注目されよう。

さらには、平日に休息時間を確保するための制度は、日本の週休制度においても示唆を与えるものと思われる。

フランスにおいては、育児親休暇の後、同じポスト・賃金が等しい同様の業務に戻ることを請求する権利、そのための教育訓練を受けることができる権利が保障されている点も大きな意義を有しているのではないだろうか。今日では、育児のために長期にわたって労働の現場から離れた場合、OA 機器などの技術変化をはじめ、労働環境や労働方法に大きな変化が生じる可能性が高い。このような場合に職業教育を受ける権利が認められている点は大きな意味があると考えられる。

フランスにおける家族給付の特徴は、収入や家族構成に合わせて制度設計がなされている点である。仕事と育児の両立という目的に応じて親が子育てのために職業活動を一時的に停止する場合や就労時間を削減する場合に、所得あるいは収入に応じて給付を減額する就労自由選択補足手当、両親が保育所や保育ママに子どもを預ける場合に支給される保育方法自由選択補足手当など給付対象を明確にし、2人以上子どもがいれば一律給付される生活維持のための家族給付、子どもを生み育てたいという希望をサポートする **PAJE** の基礎給付、制度

設計が緻密である点に特徴がある。このような点は、日本の家族給付を検討する上で示唆を与えるのではないだろうか。さらに、GDP比に占める子どもに対する公的支出の割合が、フランスでは約3%であるのに対して、子ども手当半額導入後も、日本は僅か0.81%である点も、重要な相違点として指摘しておきたい。

保育施設についても、保育所、一時保育所、家庭保育所、3歳から就学可能な公立の保育学校、企業内保育所、保育ママ、親保育所、個別保育者など多様な制度設計が行われている。とはいえ、フランスでも、公立保育所に入所できる児童は2割から3割程度である。しかし、公立保育所に入所できない場合であっても、認定保育ママの数を増やすことによって、保育ママの家庭での保育や、企業や団体が認定保育ママを雇用する形で保育システムを提供したり、あるいは自ら団体を作り保育施設を整えることによって、公立保育所の不足を補っている。さらに、パリ市の乳幼児受入局による保育所の設立援助や運営、管理を、自治体やCNAFが支援するという仕組みを提供することにより、育児支援を行い、仕事と育児の両立を支えているのである。日本においても、待機児童の問題が指摘されているが、保育ママ制度、親による保育園の設立、税制優遇を行い、企業に保育園の設立を促す仕組みなどは、近年、子どもなど民間幼稚園の活用を図る場合においても示唆を与えるのではないだろうか。

CNAFでの聞き取りにおいて、仕事と家庭生活あるいは私的生活のバランスがなぜフランスでは取れているのか、出生率が回復したのかという点について尋ねたところ、「長い年月をかけて、ニーズに合わせた労働法、社会保障制度の整備の総合的な結果にあると思う。労働時間の短縮、有給休暇、休日が必要なことはいうまでもない。しかし、女性が働きつつ子どもを育てられる環境が整わなければ、職業生活と私的生活は両立し得ない。保育施設の整備だけでは不十分であり、育児のコストを社会が負担する仕組みが必要である。」との回答であった。

WLBにおいて多くの問題を抱えている現状において、フランスにおける仕事と家庭生活・子の養育を両立させるための多様な法制度・政策は、日本に対する示唆に富んでいると思われる。

[参考文献]

[邦語文献]

大沢真知子『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』（岩波書店、2006年）

奥田香子「フランスにおける労働条件決定システムの変容と労働協約の機能」『日本労働法学会誌』92号（1998年）167頁以下

奥田香子「『35時間法』をめぐる諸問題—フランス時短労働法制の新たな展開」『労働法律旬報』1476号（2000年）4頁以下

神尾真知子「フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』（2005年）65頁以下

神尾真知子「フランスの子育て支援—家族政策と選択の自由—」『海外社会保障研究』No.160
(Autumn, 2007)

神谷隆之『在宅勤務による女性の雇用継続—適正な仕事配分と労働時間制の緩和の必要性』
JILPT Discussion Paper Series 05-005 (労働政策研究・研修機構、2005年)

厚生労働省編『世界の厚生労働』2009年

厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査」

厚生労働省「平成20年人口動態統計の年間推計」

国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査 結果の概要結婚と出産に関する
全国調査夫婦調査の結果概要」

(財)子ども未来財団『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調
査研究報告書』(2008年)

野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度
—主要五カ国の比較研究』(日本労働協会、1989年)127頁以下

松田茂樹「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」Life Design Report,
2008年、7-8号

水野圭子「フランス労働時間制の変遷—35時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝
先生古稀記念論集労働保護法制の再生』(信山社、2005年)235頁以下

ドミニク・メーダ『労働社会の終焉 経済学に挑む政治哲学』(法政大学出版、2000年)

柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」レファレンス682号(国立国会図書館、2007
年11月)

渡辺和行・南充彦・森本哲朗『現代フランス政治史』(ナカニシヤ出版、1997年)

[フランス語文献]

Philippe ASKENAZY, Catherine BLOCH-LONDON et Muriel ROGER, 'La reduction du
temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et
premieres evaluations', *ÉCONOMIE ET STATISTIQUE* N° 376-377, 2004.

Gérard CUTURIER, *Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail* 3e édition,
PUF, 1996.

Jean-Jacques DUPEYROUX, *Droit de la sécurité sociale* 13e édition, Dalloz, 1998.

Jean-Jacques DUPEYROUX, *Droit de la sécurité sociale* 16e édition, Dalloz, 2008.

Antoine LYON-CAEN, « Le maintien de l'emploi » *Dr.Soc.*1996, p.655.

Gérard LYON-CAEN, « Considerations intempespestives sur le temps » *Dr.Soc.* 2000,
p.236.

Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, *Droit du travail* 19e DALLOZ,
paris 1998.

Antoine MAZEAUD, *Droit du travail*, Montcherstien, Paris 1999.

Antoine MAZEAUD, *Droit du travail* 6^e édition, Montchrestien, Paris, 2008.

Dominique MEDA, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des rôles*, Flammarion 2003 Mars.

Dominique MEDA, *Qu'est-ce que La richesse ?*, Flammarion, 2001 Avril

Nadine Jasmin *Exploitées ? Le travail invisible des femmes* Les points sur i 2010 Mars.

J.BUÉ Jaen-Luc METZGER Dominique ROUX-ROSSI, *Le temps partiel à l'épreuve des 35 heures*' La documentation Française, 2004, p.17 suiv.

Mari-Armelle SOURIAU ROCHILD «Le contrôle de la législation interne des conventions et accords collectifs », *Dr.Soc.*1996, p.419.

Cour des comptes, *Sécurité sociale 2011* – Septembre 2011.

Durée du travail, Le temps de travail, L'organisation du temps de travail, Liaisons sociales, no15332 du Mars 2009.

ÉCONOMIE ET STATISTIQUE N° 398-399 2006.

Études et résultats, No 442 Novembre 2005.

Le Guide des Assistantes Maternelles, Foucher 2010.

INSEE, *Enquêtes Emploi du 1^{er} au 4^{ème} trimestre 2009*.

INSEE, *Enquêtes TIC 2007 et 2008*, statistique publique.

INSEE Première N° 1059 - Janvier 2006.

INSEE Première N° 1061 - Janvier 2006.

INSEE Première N° 1118 - Janvier 2007.

INSEE Première N° 1220 - Janvier 2009.

INSEE Première N° 1228 - Mars 2009.

INSEE Première N° 1273 - Janvier 2010.

INSEE Tableaux de l'économie française édition 2010.

INSEE Tableaux de l'économie française édition 2011.

JORF No 0304 Décembre 2008.

JORF du 26 Juin 1936.

JORF du 26 Juin 1936.

Journal officiel du 21 Décembre 1993.

Liaisons sociales.

Note rapide N° 482 - Juillet 2009.

OECD, *Social Expenditure Database*, November 2008.

Rapport au président de la République sur l'ordonnance No82-41 16 Janvier 1982.

Tableaux de l'économie française édition 2010.

第2章

第3節 イギリス

第2章 第3節 イギリス

はじめに

本章では、イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）政策、すなわちブレア労働党前政権が推進した「家族に優しい政策」にかかる法制度の運用実態等について検討する。この「家族に優しい政策」が現保守党政権下でも完全に継承されているとは必ずしも思われないが、前政権のいわゆる“ニュー・レイバー”は、自由主義経済を尊重しつつ個別労働者の権利を拡大し、労使パートナーシップ、すなわち法的には実体規制よりも手続規制にシフトする形で雇用労働法規制の全体像を描いていたことから、現保守党政権下でも継承可能な個別政策は十分あるものと推測される。したがって本稿では、依然として「家族に優しい政策」が継承され、個々の政策が進められているという理解の下で検討を行っていくこととする。なお、以下では、本研究中間報告書を基に記述し、適宜、必要な限りにおいて個別具体的な法制度の内容について触れることとする。

1. 総論¹

ここでは、ニュー・レイバーが行ってきた「家族に優しい政策」を軸に、ブレア労働党前政権前後のイギリスにおける雇用労働に関する法政策の変遷と内容を概観し、検討する。併せて、「家族に優しい政策」の背景となった労働市場の変化等に係る実情を見ていくこととする。

(1) 「家族に優しい政策」の経緯と内容の概観

イギリスでは、1997年にブレア首相率いる労働党政権が誕生するまで、WLBにかかわる法制度はほとんど存在していなかった。就労する女性は増加していたものの、女性労働者に与えられていたのは、妊娠・出産に係る諸権利、すなわち一部の母性保護の規定のみであった。

¹ 総論にかかる参考文献として以下を参照。有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌 590号（2009年）17頁以下、岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」（財）労働問題リサーチセンター・（社）日本労使関係研究協会『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』（2008年）33頁以下（特に41-43頁）、小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）29頁以下、小宮文人「イギリス労働法制の検討と分析」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』（成文堂、2009年）88頁以下（特に90-94頁）、古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』（成文堂、2009年）228頁以下、Department for Business, Innovation and Skills, *Consultation on Modern Workplaces*, May 2011, Hugh Collins, *Employment Law*, 2nd ed., Oxford University Press, 2010, Joanne Conaghan, *Work, Family and the Discipline of Labour Law*, in Joanne Conaghan, Kerry Rittich eds., *Labour Law, Work, and Family*, Oxford University Press, 2005, Paul Davies, Mark Freedland, *Toward a Flexible Labour Market*, Oxford University Press, 2007, Stephen Hardy, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, Kluwer Law International, 2007, Grace James, *The Working Families Act 2006: Legislation to Improve Choice and Flexibility?*, 35 *Industrial Law Journal* 3, p.272, 2006, Claire KilPatrick, *Has New Labour Reconfigured Employment Legislation?*, 32 *Industrial Law Journal* 3, p.135, 2003, Steve Williams, Peter Scott, *Shooting the Past? The Modernisation of Conservative Party Employment Relations Policy under David Cameron*, 41 *Industrial Relations Journal* 1, p.4, 2010.

この理由の一つには、育児などの家族的責任は女性が担うべきものという伝統的な性別役割分担意識がの存在が指摘されうる。そして、もう一つの理由として、いわゆる「ボランティアリズム」である。ボランティアリズムもしくは「集団的自由放任主義」(collective laissez-faire)とは、労使関係の問題は、労使間の自主的な決定に委ねられるべき事柄であり、政府が介入すべきでないというイギリスの伝統的な考え方である。こうした考え方は、WLBをめぐる問題においても同様であり、政府および労使は、従前、これにかかる法政策の推進に対して消極的な態度を取ってきた。

しかし、1997年5月の総選挙で大勝したブレア労働党政権は、労働法全般の改革構想を発表し²、そのなかで、「被用者の公正な処遇の基礎となる個人の権利の保障」、「労働における集団的な代表のための手続」、そして、「男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する家族にやさしい政策」の3つの要素からなる改革案を掲げた。このように、労働党政権が「家族にやさしい政策」を採ると宣言するに至った直接的な理由は、EUという外部からのインパクト、すなわち、EC指令によって課せられた国内法化という課題をクリアしなければならないという事情が存在したからであった。

一方、労働党政権が「家族に優しい政策」を採るに至ったもう一つの理由として、労働党政権が、ギデンズ(Anthony Giddens)の「包摂」(inclusion)概念に強い影響を受けていることが挙げられる。ギデンズによれば、「包摂」とは、社会の全構成員が日常生活において保有する市民としての権利・義務、政治的な権利・義務を尊重することであり、機会を与えること、公共領域に参加する権利を保障することを指している。ドロップ・アウトによる「排除」(exclusion)をできる限り防止することによって貧困を撲滅しようというのが「第三の道」の立場である³。「第三の道」の理論に従い、労働党政権は社会的排除の原因となる構造上の様々な問題に対処していくことを課題とした⁴。そして、労働市場から個人が排除される原因の一つに、個人が負う家族等に対する責任があると判断して、労働者が負う家族や被扶養者に対する義務・負担を軽減するための政策を推進することになった。具体的には、出産休暇の改善、親休暇、被扶養者のためのタイムオフ、父親休暇、養子休暇、弾力的勤務制度の導入や、包括的な保育戦略といった「家族にやさしい政策」が展開されていった。

(2) 家族関係・構成の変化と労働市場の状況

まず、「家族に優しい政策」がターゲットとする家族にかかわる状況を見てみよう。

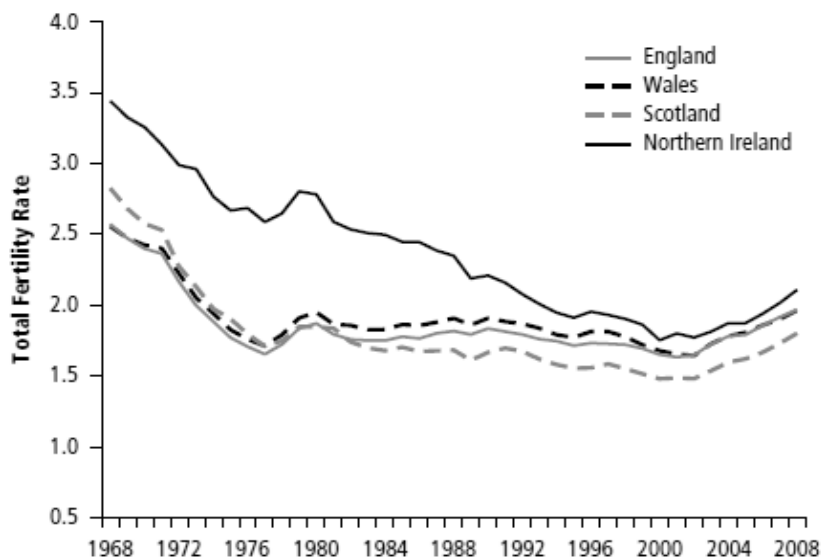
図2-3-1からイギリスの合計特殊出生率の推移を見ると、1960年代から1970年代後半まで下降し続け、その後、2002年ないし2003年あたりから緩やかに上昇している。

² Department of Trade and Industry (DTI), *White Paper on Fairness at Work*, Cm 3698, 1998.

³ Anthony Giddens, *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Polity, 1998. 邦訳はアンソニー・ギデンズ著、佐和隆光訳『第三の道—効率と公正の新たな同盟』(日本経済新聞社、1999年)。

⁴ 古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質—現代イギリス労働法のグランド・デザインと規制対象・方法の分析のために」季刊労働法 211号(2005年)157頁参照。

図 2-3-1 合計特殊出生率の推移、1968-2008 年



出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.138, Winter 2009, p.11, Figure 8.

また、表 2-3-2 から近年の数値を見ると、1.9 中盤台となっており、先進諸国の中では、おおむね 2.0 であるアメリカとフランスに次いで高い部類に属する。「家族に優しい政策」は、もとより少子化対策の視点がないとされていたが⁵、少なくとも近時の値から見ると、一層少子化対策の視点を有していないと考えられる。

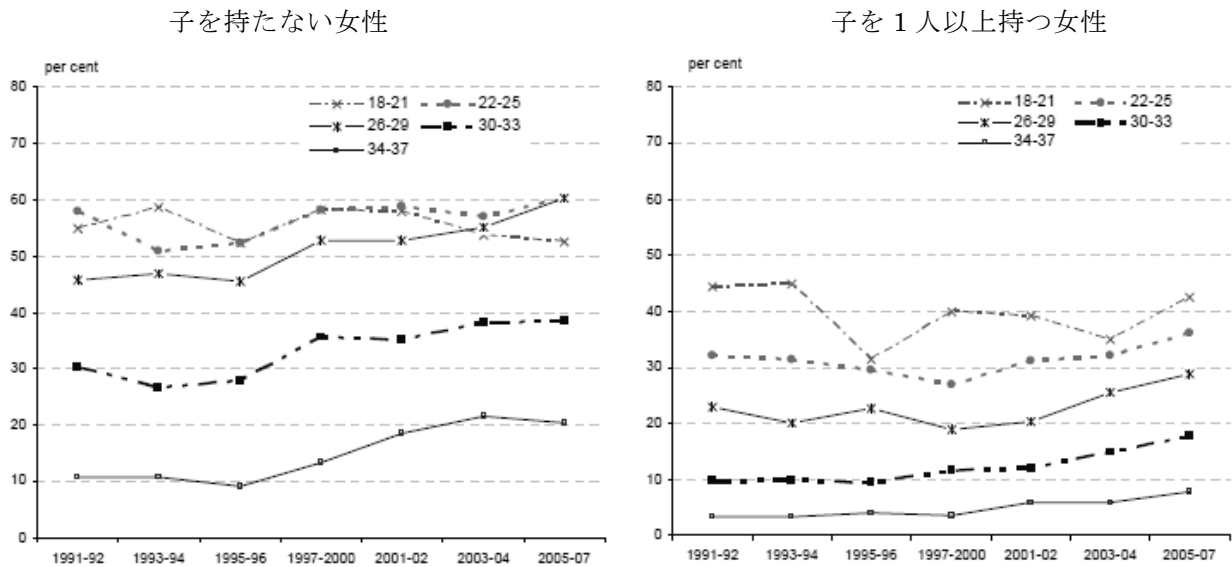
表 2-3-2 合計特殊出生率と女性の出生時年齢、1976-2009 年

年	合計特殊出生率	女性の出生時年齢（中央値）
1976	1.74	26.7
1981	1.82	27.0
1986	1.78	27.4
1991	1.82	27.7
1996	1.73	28.2
2001	1.63	28.6
2008	1.96	29.3
2009	1.94	29.4

出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.142, Winter 2010, p.12, Table 10.

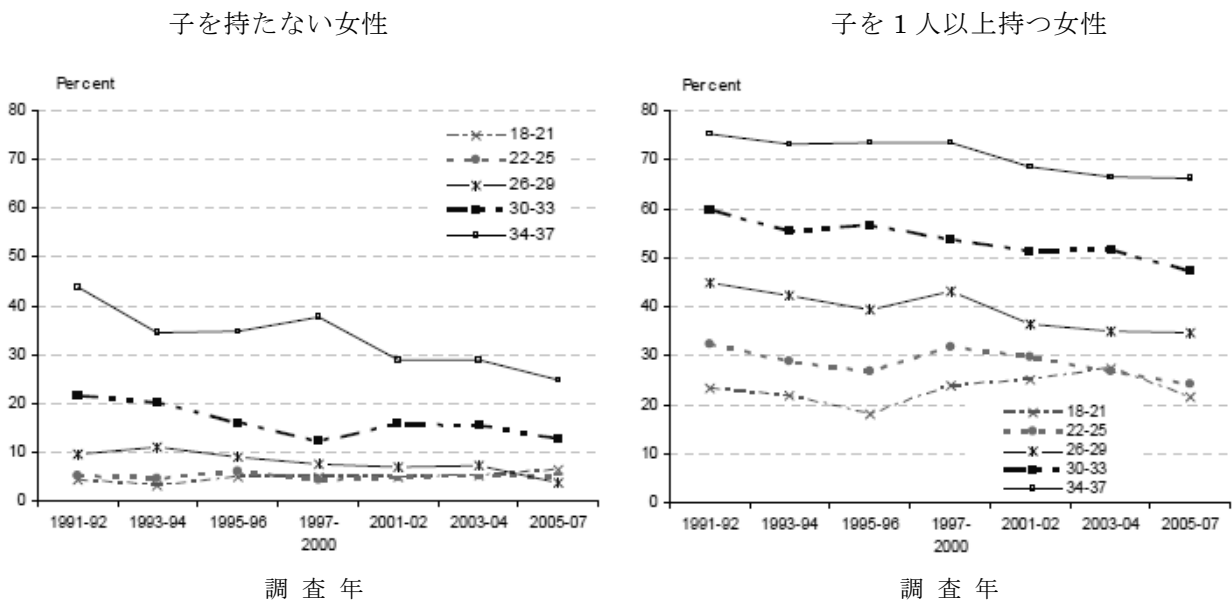
⁵ 労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞（労働政策研究報告書 No.116）』（2010 年）144 頁参照。

図 2-3-3 子を持ちたいと思う女性の割合(%)の推移、1991/92-2005/07



出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.141, Autumn 2010, p.20, Figure 2.

図 2-3-4 子を持ちたくないと思う女性の割合(%)の推移、1991/92-2005/07



出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.141, Autumn 2010, p.21, Figure 3.

合計特殊出生率の緩やかな増加の背景には、図 2-3-3 に見られるように、女性が子を持ちたいという希望を持っている割合が経年変化で上昇していることと関係があるとも思われるが（なお、一方では、「子を持ちたくないと思う女性の割合」は減少傾向にある。図 2-3-4 参照）、一方で、表 2-3-5 を見ると、実際には子を持たない女性の割合はほぼ横ばいか上昇する形で推移している。この点、女性の希望と現実にギャップがあるばかりでなく、「家族に優しい政策」の下での法制度がいま一つ機能していない部分があるためではないかと推測される。

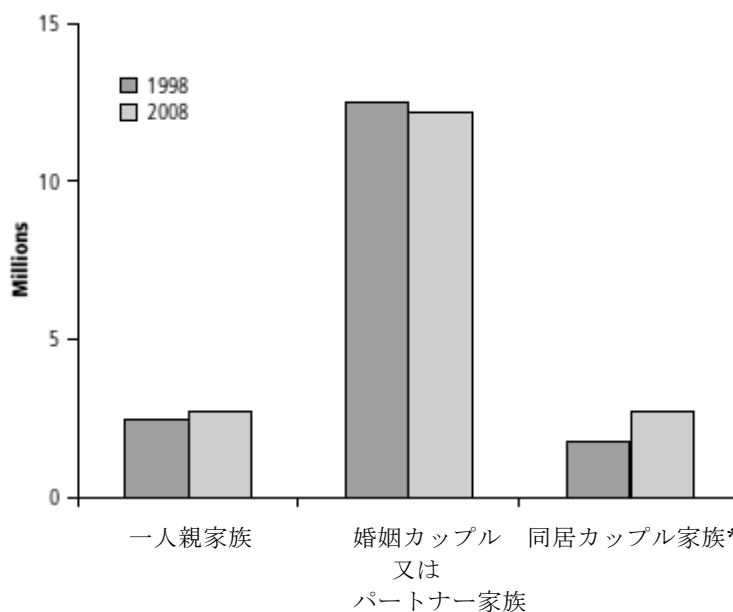
すると、うまく機能していない法制度部分は何であるのか、何が問題であるのかが見極められる必要があると言える。

表 2-3-5 年齢別、子を持たない女性の割合、1991-2007

年齢	1991-94 年	1995-2000 年	2001-04 年	2005-07 年
18-21 歳	84.4%	84.1%	84.0%	84.9%
22-25 歳	64.0%	68.3%	69.5%	67.4%
26-29 歳	41.0%	47.0%	54.0%	56.5%
30-33 歳	24.8%	30.5%	37.7%	36.5%
34-37 歳	17.7%	19.2%	22.1%	26.3%
38-41 歳	14.2%	14.8%	17.0%	18.3%

出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.141, Autumn 2010, p.21, Table 1.

図 2-3-6 家族形態別、1998 年と 2008 年の比較（家族数、単位百万）



* 同性カップルの家族を含む。

出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.138, Winter 2009, p.10, Figure 5.

では、家族形態はどのように変化しているのだろうか。

図 2-3-6 から、1998 年と 2008 年とで家族形態の変化を見ると、婚姻やパートナーの関係にある家族の数が低下している一方で、一人親家族と同居カップル家族の数が増加していることが分かる。

また、表 2-3-7 から、家族形態の詳細、特に複数人数で構成される家族の形態（一家族世帯=One family household）を見ると、両親世帯(カップル)では、子のいない世帯が緩やか

に増加し、反面で、1人ないし2人の子がいる世帯と3人以上の子がいる世帯の割合が、過去50年間の間に大幅に減少しているのがはっきりと分かる。さらに、子のいる一人親世帯は、割合は多くはないが、こちらは増加していることが明確に分かる。

表 2-3-7 家族形態別、割合の推移、Great Britain

世帯構成	1961	1971	1981	1991	2001	2010
一人世帯	12%	18%	22%	27%	29%	29%
一大家族世帯						
両親世帯(カップル) ^{注2}						
子無し	26%	27%	26%	28%	29%	28%
扶養する子1-2人 ^{注3}	30%	26%	25%	20%	19%	18%
扶養する子3人以上 ^{注3}	8%	9%	6%	5%	4%	3%
扶養しない子のみ	10%	8%	8%	8%	6%	6%
一人親世帯 ^{注2}						
扶養する子有り ^{注3}	2%	3%	5%	6%	7%	7%
扶養しない子のみ	4%	4%	4%	4%	3%	3%
近親関係にない2人以上の成人	5%	4%	5%	3%	3%	3%
複数家族世帯	3%	1%	1%	1%	1%	1%
全世帯(=100%, 単位: 100万)	16.3	18.6	20.2	22.4	23.9	25.3

出所: Office of National Statistics, *Social Trends 41: Households and Families*, 2011, p.4, Table 2.

注1: 上記数値は各年第2四半期のもので、季節調整していないものである。

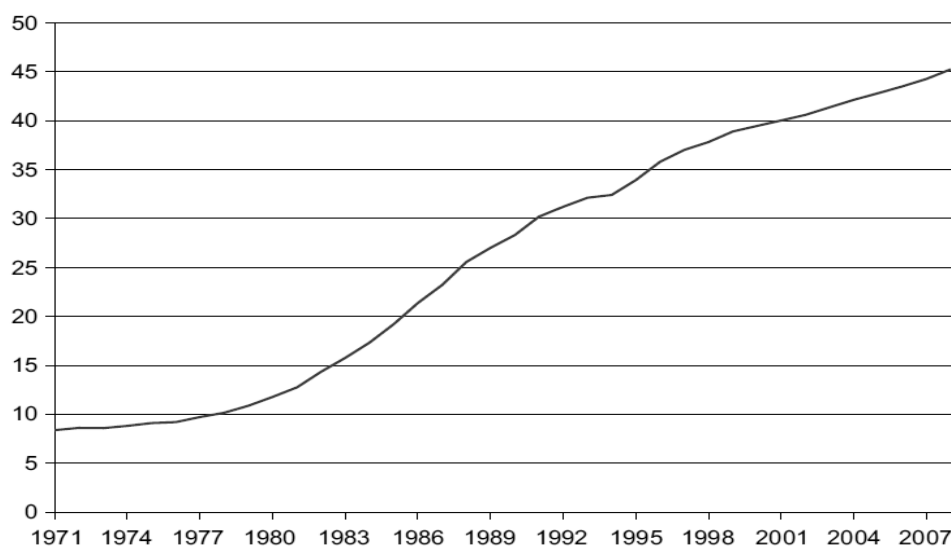
注2: これら世帯は家族でない者を含みうる。両親世帯(カップル)には少数の同性カップル及びパートナー関係(civil partner)を含む。

注3: 「扶養する子」とは(両)親と生活する16歳未満の子及び16歳から18歳で終日の教育を受けている子を意味し、配偶者、パートナー、又は子と世帯を共にする者を除く。これら家族は同時に、扶養しない子を含みうる。

中長期的に見て合計特殊出生率は上昇してきているが、伝統的な家族関係において扶養する子を持つ世帯割合は減少傾向にある。このように考えると、一人親あるいは同居パートナーにおいて扶養される子が増えていることになると考えられる(一人親世帯に関しては図2-3-7参照)。

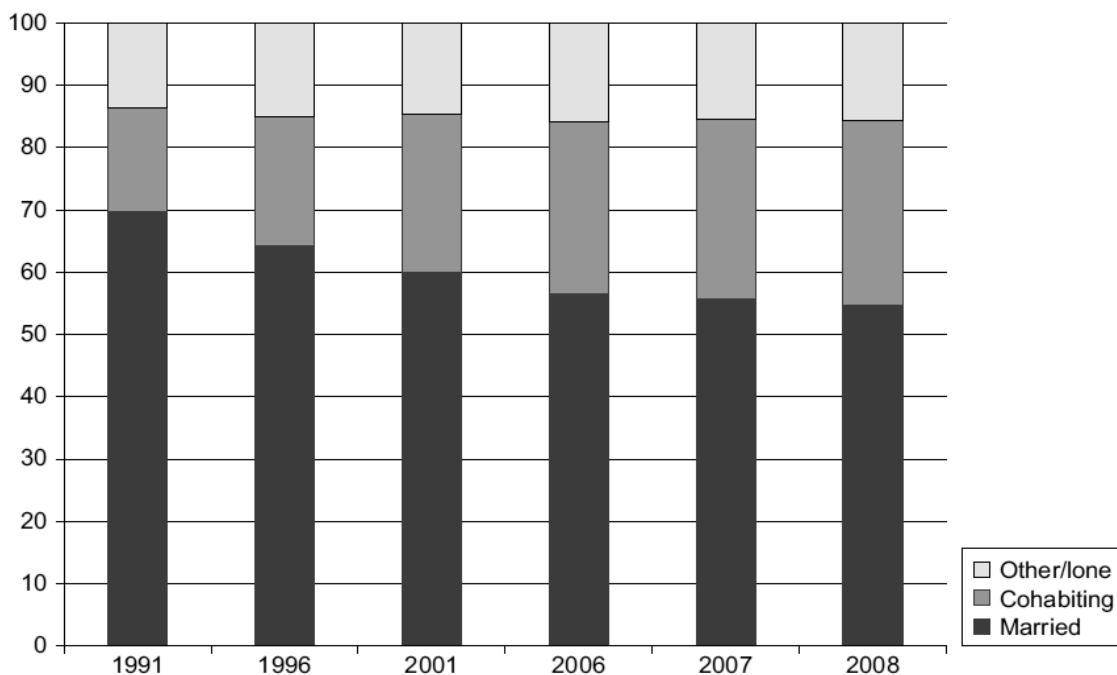
後者の同居パートナーに関しては、図2-3-8を見ると、イングランドとウェールズに限られる数値ではあるが、過去40年間の間に婚外子の出生割合が右肩上がりでも上昇し続けている。この点はおそらく、若年女性の未婚出産が多いことも要因であろうが、さらに図2-3-9を見ると、婚内子割合が減る一方で、同居又は一人親として子を出生する女性が徐々に増加してきていることと関係があらう。

図 2-3-8 婚外子の出生割合(%)の推移、イングランとウェールズ、1971-2008年



出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.140, Summer 2010, p.11, Figure 2.

図 2-3-9 婚姻等関係別子の出生割合(%)、イングランとウェールズ



筆者注：右方上から、□Other/lone=「その他/一人親家族」、■Cohabiting=「同居家族」、
 ■Married=「婚姻夫婦家族」を示す。

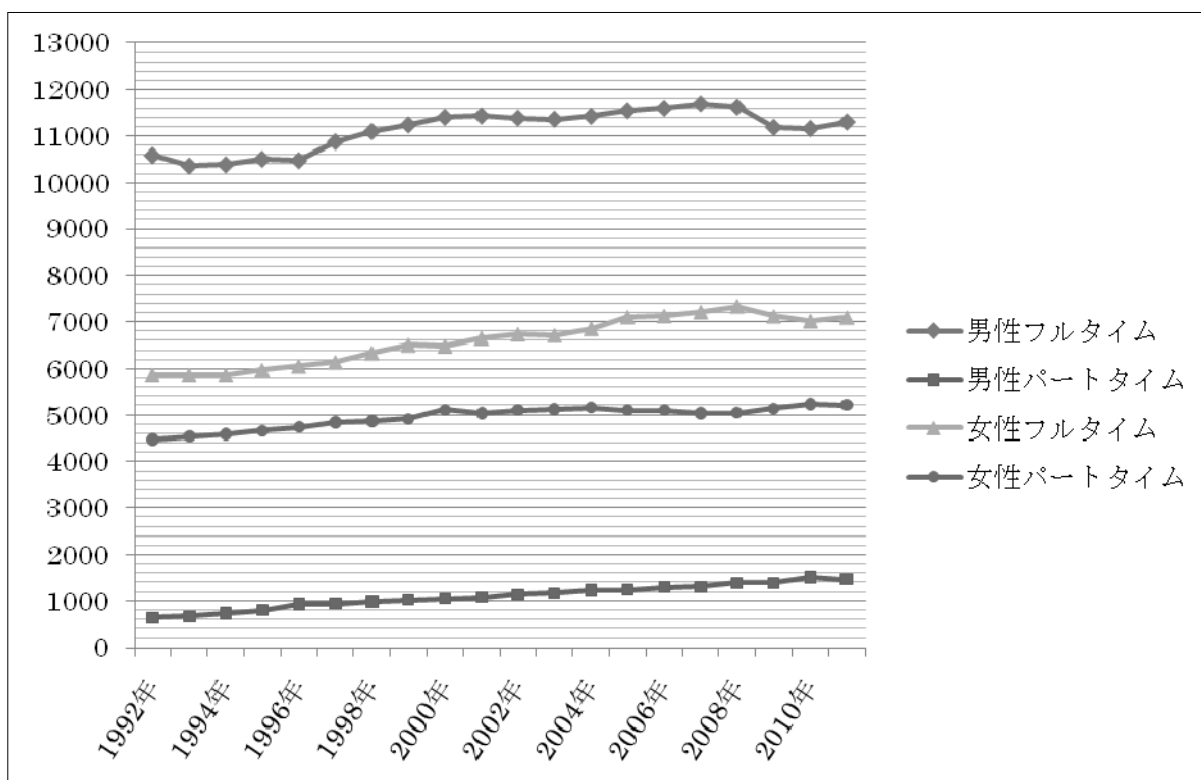
出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.140, Summer 2010, p.18, Figure 8.

このように、家族構成や家族関係の変化、特に、扶養する子を持つあるいは養育する家族、同居関係、パートナー関係の増加に伴って生じる社会政策上の諸問題への対処が、「家族に優しい政策」の背景の一つとしてあるのではないかとと思われる。

では、子を持つ親たちの働く状況はどのようなものであろうか。

図 2-3-10 から、特に就業上の地位について見ると、おそらくは 2008 年のリーマンショック後の雇用情勢の悪化から、2010 年頃までは「男性フルタイム」及び「女性フルタイム」労働者が減少したが、一方では、ブレア前労働党政権が発足する以前から現在まで、「女性パートタイム」と「男性パートタイム」労働者が、緩やかにではあるが増加してきている。人数自体は「女性パートタイム」の方が多いが、図を見る限り、「男性パートタイム」の増加の方が割合としては顕著であるように思われる。

図 2-3-10 フルタイム・パートタイム別、性別別、労働者数の推移（単位：千人）



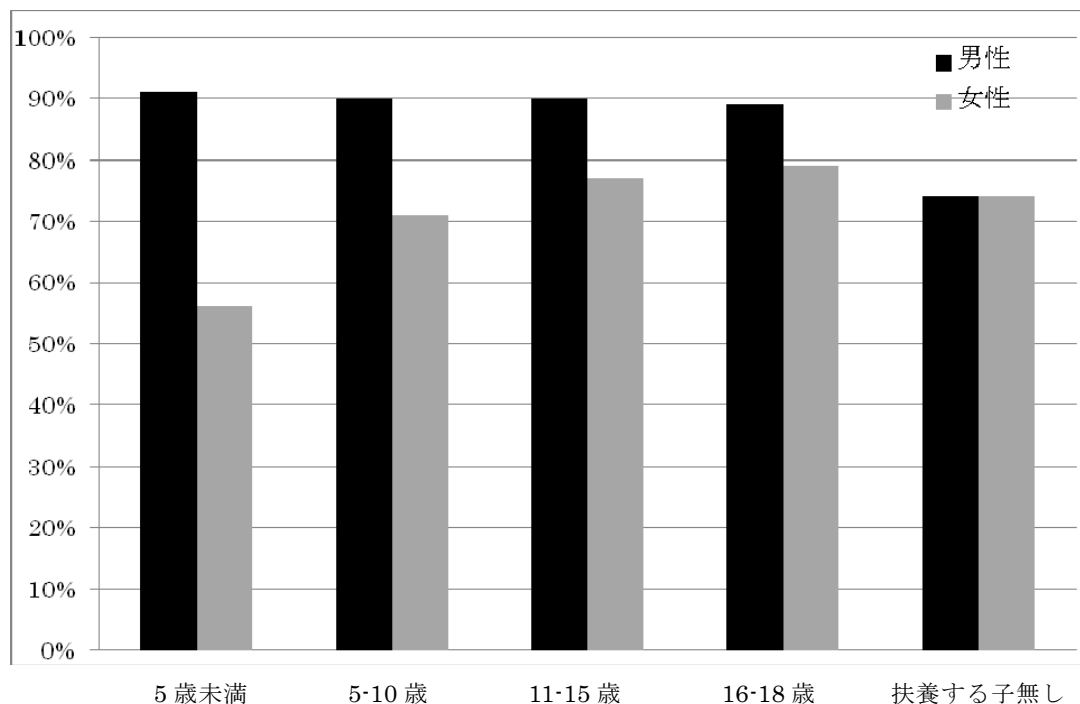
注：United Kingdom における各年第 3 四半期の数値。但し 2011 年の数値は第 1 四半期。季節調整済。

出所：Office for National Statistics, *Labour Force Survey: Employment Status, Full-time/Part-time and Second Jobs* より筆者作成。

また、子の年齢別の親の就業率を図 2-3-11 から見ると、2005 年の数値で、性別別に、「男性」では「扶養する子無し」の場合は概ね 75%の就業率であるが、扶養する子（同表によれば 18 歳以下の子）がいる場合は子の年齢にかかわらず概ね 90%となっている。

一方、「女性」では、「扶養する子無し」の場合は概ね 75%であるが、子が「5 歳未満」の場合は概ね 55%、「5-10 歳」の場合は概ね 70%、「11-15 歳」の場合は概ね 77%、「16-18 歳」の場合は概ね 79%の就業率となっている。すると、女性の場合は男性と異なり、子が親の世話の手から離れるにつれて就業率が上昇しているものと考えられる。

図 2-3-11 子の年齢別、親の就業率（%、2005 年）



出所：労働政策研究・研修機構『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査（JILPT 資料シリーズ No.41）』（2008 年）5 頁、図表 2-3〔樋口英夫執筆部分〕。原出所は、Office for National Statistics, *Labour Force Survey* (2005)。

なお、関連して、2009 年の統計数値であるが、イギリスにおいても、日本を除く他国と同様に女性の労働力率は 30 歳代でほとんど低下しておらず、いわゆる M 字型カーブを描いていない⁶。したがって、子の年齢によって就業率は異なるものの、多くの女性は就業意思を有しているものと考えてよさそうである。

また、先に見てきたように、家族・世帯関係あるいは形態が変化していることに伴って生じている社会政策上の問題とともに、少なくとも統計データから見る限り、子の年齢が低いほど女性の就業率は低くなっていることを考えれば、特に家族や世帯における子に対する実際の養育責任が女性の側に偏っていると考えられるであろう。

⁶ 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2011』（2011 年）68 頁、第 2-11 表参照。

依然としてパートタイム労働者の多くは女性であること、また、男性のパートタイム労働者が増えつつあることも踏まえると、一般にパートタイム労働者の賃金額はフルタイム労働者に比べて低いであろうから、女性が労働市場に参入していく必要性が家族・世帯において多く見られると考えられる。そこで、養育を必要とする子の世話の問題をどのように解消していくべきかが問題となるであろう。

すると、イギリスに見られる「家族に優しい政策」においては、社会的に排除されている者としての貧困層などと共に、特に、事実上、家庭や世帯において子の養育責任を担っている女性の労働市場への参入あるいは定着にかかる様々な取組みや、法制度による一定の保護の必要性が含まれていると評価できるように思われる。

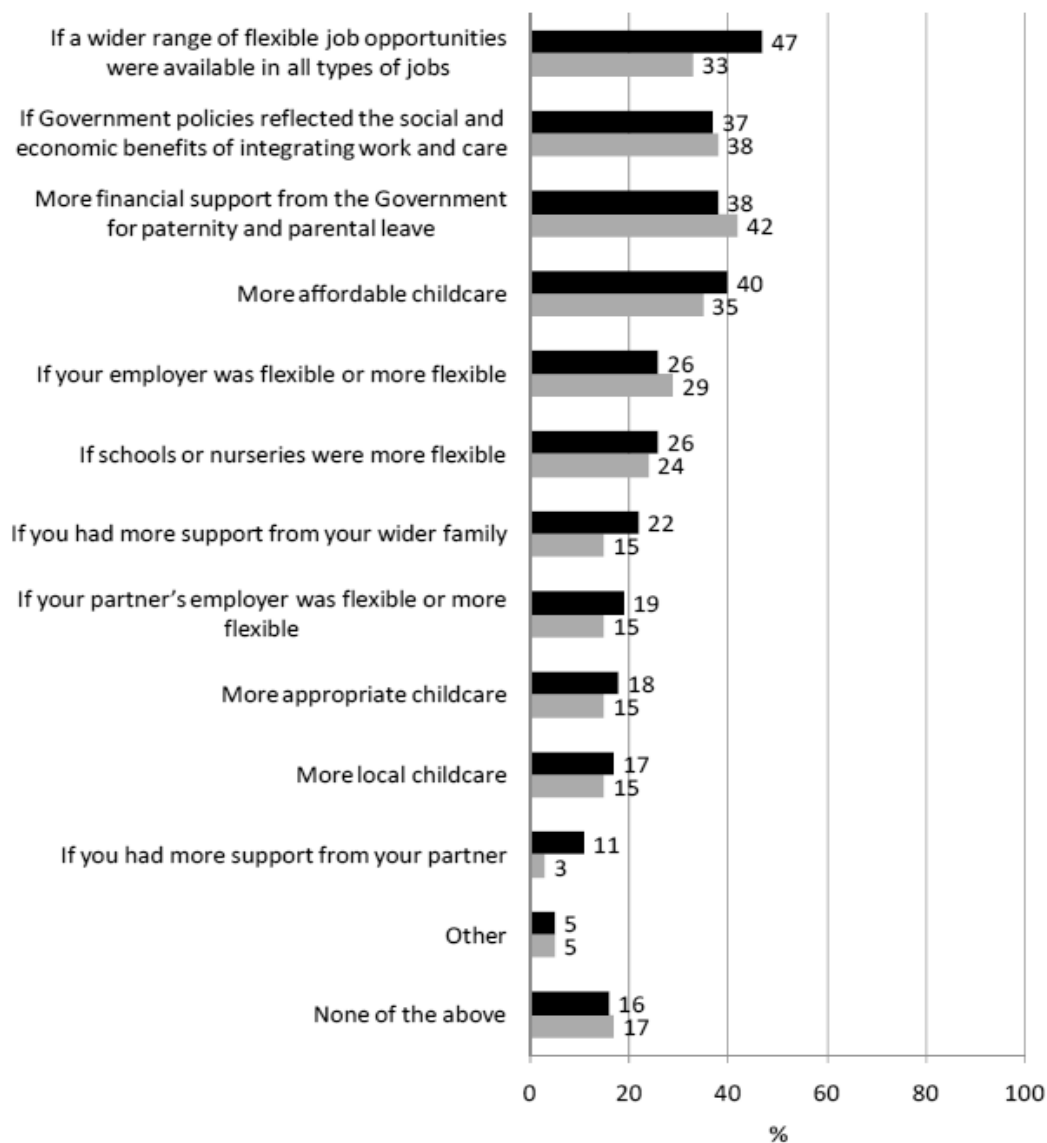
(3) 労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の実現に向けて望むこと

イギリスでは、WLB、とりわけ子の養育と仕事とのよりよいバランスの確保や両立に向けて、個々の労働者は実際にどのような希望を持っているのだろうか。

図 2-3-12 を見ると（なお、同表は複数回答による数値を示しているものと思われる。）、回答割合が高いものとして、女性（黒棒グラフ）では、「全ての仕事でより幅広い弾力的就労機会があること（一番上、If a wider range of flexible job opportunities were available in all types of jobs）」が最も回答割合が高く 47%、次いで「より利用しやすい保育（上から四番目、More affordable childcare）」が 40%、さらに、「父親及び両親休暇に対する政府からのより充実した経済的支援（上から三番目、More financial support from Government for paternity and parental leave）」が 38%、「政府の政策が仕事とケアに係る社会的経済的ベネフィットに反映されること（上から二番目、If Government policies reflected the social and economic benefits of integrated work and care）」が 37%などとなっている。

一方、男性では、「父親及び両親休暇に対する政府からのより充実した経済的支援（上から三番目、More financial support from Government for paternity and parental leave）」が 42%で最も高く、続いて、「政府の政策が仕事とケアに係る社会的経済的ベネフィットに反映されること（上から二番目、If Government policies reflected the social and economic benefits of integrated work and care）」が 38%、「より利用しやすい保育（上から四番目、More affordable childcare）」が 35%、「全ての仕事でより幅広い弾力的就労機会があること（一番上、If a wider range of flexible job opportunities were available in all types of jobs）」が 33%、などとなっている。

図 2-3-12 性別別、労働者が考える仕事と子の養育のより良いバランスの実現にとって役立つこと、割合(%)



集計基礎：全回答者。男性 1,947 人、女性 2,496 人

筆者注：■は女性を、■は男性を示す。

出所：Gavin Ellison, Andy Baker, Tia Kulasuriya, Work and Care: A Study of Modern Parents, *EHRC Research Report*: 15, 2009, p.72, Figure 24.

回答割合は男女間で差が見られるものの、男女ともに同じ項目について高い回答割合を示していると言える。回答内容を問題別に分けて要点を掲げると、“弾力的な勤務形態”、育児休暇や子の養育に係る“経済的問題”、そして“実際の子の養育（保育）”という3つの問題に集約されると考えられる。また、これら問題は、同表下方に見られる相対的に回答割合が低い項目とは若干異なって、必ずしも企業や家族間の他者に対して向けられている問題ではなく、むしろ政府の関与の下に、法制度の整備や財政出動を求める問題であるとも考えるこ

とができる。したがって、労働者としては、WLBに係る政策・制度のさらなる推進を国に求めていると評価することができると思われる。

2. 各論

以下では、総論における検討を踏まえ、本報告書が検討対象としている4つの事項に係る法制度とWLBとの関係を確認しながら、企業内における実態を見ていく。なお、実態、特にアンケート調査から見た実態を記述するに当たって頻繁に参照するのは、

- ①Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings (Employment Relations Research Series No.86), December 2007 (以下、「使用者調査」という。) ⁷
- ②Department of Trade and Industry (Department for Business Innovation and Skills), The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Employment Relations Research Series No.58) (Revised Edition with Corrected Figures), March 2007 (Amended June 2011) (以下、「従業員調査」という。) ⁸
- ③Department of Trade and Industry, A Survey of Workers' Experiences of the Working Time Regulations (Employment Relations Research Series No.31) 2004 (以下、「従業員労働時間調査」という。) ⁹

⁷ 使用者調査の結果は、2007年12月に貿易産業省(Department of Trade and Industry. 以下、本文を含め“DTI”という。)の任務を引き継いだ企業・規制改革省(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform. 以下、本文を含め“BERR”という。)から公表された。この調査は、BERRの委託を受けたBMRB Social Researchによって、2007年3月から8月にかけて、Inter-Departmental Business Registerからランダムに抽出したもののうち、在英国(in Great Britain)で従業員数5人以上の1,462事業場に対して行われた。また、この調査では、大企業や特定産業のサンプル数が多過ぎたため、調査結果の数値は、代表性を確保するためにウェイト付けしてある。調査手法としては、コンピューターを利用した電話インタビュー(Computer Assisted Telephone Interview. 以下“CATI”という。)が用いられ、インタビューは、平均40分間、人事労務担当の管理職に対して行われた。なお、使用者調査の回答率は39%である。

⁸ 従業員調査の結果は、2007年3月にDTIから公表された。従業員調査は、Institute for Employment StudiesとICM Researchとが協力して行われたものであり、調査時点である2006年2月から3月において、ランダムに抽出(Random Digit Dialingによる。以下“RDD”という。)した者のうち、英国に在住し、従業員数5人以上の組織体(公務部門を含む。)で働く、労働年齢(男性16-64歳、女性16-59歳)の従業員2,081人に対して、CATIを用いて実施された。従業員調査の回答率は32%である。なお、2011年には、BERRの任務を引き継いだ事業刷新・能力省(Department for Business Innovation and Skills. 以下、本文を含め“BIS”という。)から、訂正されたデータが反映された改訂版が公表されており、本節で用いるのはこの改訂版である。

⁹ 従業員労働時間調査は、2001年3月にBMRB Social Researchが実施したものであり、RDDにより抽出したサンプルについて、簡潔な質問を用いてスクリーニングした上で、CATIを用いて、「週48時間以上の長時間就業者(Long hours workers)」、「年間4週間未満の年次休暇付与者(Those who work with less than four weeks' paid annual leave)」、「深夜就業者(Night workers)」、「休息時間未取得就業者(Those who works without full rest breaks)」の四つの調査対象それぞれに当てはまる400人に対して約20分間インタビューする方法で行われた(自身で一顧客のために働いている自営業者も調査対象に含まれるため「就業者」と記述している)。各調査対象の400人に対するインタビューでは、結果的に調査対象が重複する場合があるため、各調査対象について400以上のケースが収集されている(先の調査対象順に、754, 615, 767, 741ケース)。また、この調査では、以上の調査対象との比較検討のために、420人の一般労働者に対しても同じ手法でインタビュー調査が実施されており、かつ、同じ質問がなされている。このため、回答者によっては先の四つの調査対象に含まれるが、この420人に対するインタビュー調査の趣旨は、あくまでも比較対象データの収集である。

の 3 つの調査である¹⁰。加えて、適宜、関連する調査等についても参照しながら検討を進める。

(1) 休暇・休業及び経済的保障

ア. 休暇・休業及び経済的支援に係る法律・規則と WLB との関係

まず、各種休暇・休業制度及び経済的保障制度の WLB との関係の有無について確認することとする。なお、中間報告書では養子休暇に係る記述があるが、次のイで述べる実態との関係で、養子休暇についての実態調査資料の入手が叶わなかったため、養子休暇についての記述は割愛する。

(ア) 出産休暇及び手当

A. 休暇の適用要件

比較法的に最も特徴的な制度の一つが、52 週間（1 年間）という長期の出産休暇（Maternity Leave. 以下、“ML” という。）である。52 週間は、法律上、前期 26 週間の「通常出産休暇」（Ordinary Maternity Leave. 以下、“OML” という。）と、後期 26 週間の「追加的出産休暇」（Additional Maternity Leave. 以下、“AML” という。）に分けられている¹¹。52 週間の出産休暇は、女性なら継続雇用期間にかかわらず取得することができるが、「被用者（employee）」¹²であることが要件である。休暇開始は出産予定日の 11 週間前から可能であり¹³、産後 2 週間（工場勤務の場合は 4 週間）は強制休業期間である¹⁴。休暇期間の長さには問題はあろうが、出産休暇制度は働く女性にとっての WLB の側面を有していたといえよう。

B. 休暇中の手当の適用要件

出産休暇に対する給付は 39 週間まで支払われる¹⁵。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（約 13,826 円¹⁶）もしくは月給 £ 412（約 59,962 円）以上（2009 年度）の収入がある被用者は、法定出産給付（Statutory Maternity Pay. 以

¹⁰ なお、イギリス政府による WLB 調査は、第 1 回が 2000 年、第 2 回が 2002/03 年、第 3 回が 2007 年に公表されている。以下の図表中で用いる、“WLB 1”は WLB 第 1 回調査を、“WLB 2”は WLB 第 2 回調査を、“WLB 3”とは、WLB 第 3 回調査を表している。

¹¹ 1996 年雇用権法（Employment Rights Act 1996）71、73 条。

¹² 出産休暇について規定する 1996 年雇用権法では、「被用者」（employee）は「雇用契約にもとづいて働く（もしくは、働いていた）者」と定義されている（同法 230 条）。雇用契約とは、雇傭契約（contract of service）ないし徒弟契約（apprenticeship contract）を意味する。明示・黙示を問わず、明示の場合、口頭・書面を問わない。イギリス労働法において、「被用者」に自営業者は含まれず、派遣労働者（agency workers）も通常含まれない。

¹³ 1999 年出産及び親休暇等規則（Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999）4 条 (2) (b)。

¹⁴ 1996 年雇用権法 72 条。

¹⁵ 1986 年法定出産給付（一般）規則（Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986）2 条 (2)。SMP 全般については、1992 年社会保障拠出及び給付法（Social Security Contributions and Benefits Act 1992）164～171 条。なお、以前、SMP および MA（出産手当：Maternity Allowance）が支払われる期間は OML の 26 週間であったが、2007 年 4 月に改正され、39 週間となった。

¹⁶ 本稿では 2009 年 12 月 27 日時点の為替レートに基づき、£ 1 = 145.54 円で計算している。

下、“SMP”という。)の受給権がある。SMPは、最初の6週間につき平均賃金の90%、その後の33週間につき週£123.06(約17,910円、2009年4月6日以降)か平均賃金の90%のいずれか低い方が使用者から支払われる。

なお、使用者は、企業規模に応じて、被用者に支払ったSMPの92%以上の補償を国から受けることができる(後述の父親休暇についても同様)。小規模企業の場合は100%以上の補償を受けることができる。また、キャッシュ・フロー上の問題がある場合は事前に受け取ることもできる。

SMPの適用条件を満たさない場合、出産手当(Maternity Allowance. 以下、“MA”という。)制度の適用可能性がある¹⁷。MAは、公共職業安定所(Jobcentre Plus)を通して、仕事と年金省(Department for Work and Pensions : DWP)から支給される社会保障給付である。出産予定週までの66週間のうち26週間につき雇用されているか自営(self-employed)していて、13週間につき平均で週£30(約4,366円)の収入があれば、39週間にわたり受給できる。MAの額は、週£123.06(約17,910円、2009年4月6日以降)か平均賃金の90%のいずれか低い方である。

C. 休暇中及び復帰の権利

前期26週間のOMLと後期26週間のAMLの期間中の権利について、従前、両者は大きく異なっていたが¹⁸、2008年に規則が改正され¹⁹、被用者は52週間の全出産休暇中につき、休暇を取得しなかったら適用されていたであろうすべての契約上の利益(報酬を除く。)を得る権利を与えられることになった²⁰。また、休暇終了時には、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を有する。ただし、前期26週間のOMLの場合と異なり、後期26週間のAMLの途中もしくは終了時に復帰する場合、使用者が合理的な理由で被用者を同じ職に復帰させることができないときには、従前と同等以上の労働条件である他の適切な職に復帰する権利を有することになる²¹。

D. 不利益取扱い及び解雇

被用者は、出産休暇を取得したこと、もしくは取得しようとしたことのために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益(detriment)を受けない権利を有する²²。また、出産休暇を取得したことを理由として解雇された場合は自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度(unfair dismissal)上の救済を受ける権利を有する²³。

被用者は、不利益取扱いもしくは雇用終了から原則として3か月以内に雇用審判所に訴え

¹⁷ MAについては、1992年社会保障拠出及び給付法35条。

¹⁸ 内藤忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展」労働法律旬報1609号(2005年)46頁参照。

¹⁹ Maternity and Parental Leave etc and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2008, SI 2008/1966.

²⁰ 1999年出産及び親休暇等規則9条(1)(a)。

²¹ 1999年出産及び親休暇等規則18条(1)、(2)、18A条(1)。

²² 1996年雇用権法47C条(1)、(2)(b); 1999年出産及び親休暇等規則19条(1)、(2)(d)。

²³ 1996年雇用権法99条(1)、(3)(b); 1999年出産及び親休暇等規則20条(1)、(3)(d)。

を提起できる。訴えに理由があると審判所が判断する場合、不利益取扱いについては補償金の裁定が行われ、不公正解雇については復職または再雇用の命令が出されるが、それが実行不可能な場合には補償金の裁定が行われる。

(イ) 父親休暇及び手当

A. 休暇の適用要件

2002年雇用法により、父親休暇（Paternity Leave）が導入された。この休暇制度には、出生の場合と養子縁組の場合とがあり、子の母親や、母親による子の養親をサポートすること、出生や養子縁組後の最初の時期の育児を手伝うことを目的として導入された。したがって、父親休暇の制度はWLBを意図していたと評価できる。

出生の場合、休暇を取得できるのは、出産予定週から数えて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。休暇を取得しようとする被用者は、その子の養育責任を負う予定もしくは負っている必要があり、特に、子の父親ではないが母親の夫・パートナーである場合には、主たる養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇の期間は、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回のみとされている。

養子縁組の場合、休暇を取得できるのは、養親の配偶者もしくはパートナー（同性含む。）であり、養子縁組斡旋所で養子となる子が選ばれ、養親にその旨連絡される週を含め、26週間の継続雇用を有する「被用者」である。休暇を取得しようとする被用者は、その子の主たる養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇の期間は、養子縁組から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回のみとされている。

なお、2006年仕事と家族法（Work and Families Act 2006）は、出生後もしくは養子縁組後の1年間に最長26週間の「追加的父親休暇」（Additional Paternity Leave. 以下、“APL”という。）の権利を1996年雇用権法に導入し²⁴、APLに係る給付も規定した²⁵。

B. 休暇中の手当の適用要件

法定父親給付（Statutory Paternity Pay. 以下、“SPP”という。）の受給要件は、父親休暇の取得要件に加え、直近8週間の週給が一定額を下回らないこと²⁶等となっている。SPPは、週£123.06（約17,910円、2009年4月6日以降）か平均賃金の90%のいずれか低い方が最長2週間まで使用者から支払われる²⁷。なお、使用者は、支払ったSPPの補償を国から受けることができる（上記出産給付の箇所を参照）。

²⁴ 1996年雇用法80AA条、80BB条。

²⁵ 1992年社会保障拠出及び給付法171ZE～171ZEE条。

²⁶ 社会保険料（national insurance contributions (NICs)）が課せられる下限の収入。1992年社会保障拠出及び給付法171ZL条(2)(b)および(d)。

²⁷ 1992年社会保障拠出及び給付法171ZE条。

C. 休暇中及び復帰の権利

被用者は、OMLと同様に、2週間の父親休暇中につき休暇を取得しなければ適用されていたであろうすべての契約上の利益（ただし報酬を除く。）を得る権利が与えられる²⁸。また、休暇終了時には、休暇取得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を有する²⁹。

D. 不利益取扱い及び解雇

被用者は、父親休暇を取得したこと、もしくは取得しようとしたことを理由として、使用者によるいかなる作為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する³⁰。また、父親休暇を取得したことを理由として解雇された場合は自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する³¹。

(ウ) 親休暇及び手当

労働党は、政権に復帰した翌月の1997年6月、欧州理事会においてアムステルダム条約に調印した。EUの労働社会政策は、イギリスを適用除外（オプト・アウト）するために条約付属議定書および協定（社会条項）という形が採られていたが、この条約調印により、EUの労働社会政策のイギリスへの適用拡大はもちろん、社会条項自体も条約本文に盛り込まれることになった。こうして、イギリスは社会条項に基づいて採択されたEC指令を履行するために国内法の改正を行うことが必要となった。

その一つが、1996年6月に採択された欧州理事会の「UNICE、CEEPおよびETUCによって締結された親休暇の枠組み協約に関する指令」（親休暇指令、96/34/EC）である。同指令は、もともと立法審議中からイギリスが強硬に反対し、ついにイギリスを除外して採択に至ったものであったが、ブレア新政権によるオプト・イン表明半年後の1997年12月、イギリスへ同指令を適用拡大する指令（97/75/EC）が採択された。これが契機となり、1999年、イギリスにおいて初めて親休暇（Parental Leave）³²が導入された。

したがって、親休暇制度はWLBの実現・推進を意図したものであると考えられる。

A. 休暇の適用要件

比較法的に最も特徴的な制度の一つとして長期の出産休暇を先に挙げたが、この親休暇は、反対に、その期間の短さが特徴的な制度である。親休暇を取得できる期間は、子1人につき、子が5歳（障害児の場合は18歳）になるまでの期間のうち、13週間（障害生活給付を受ける障害児の場合は18週間）にとどまる³³。子が養子の場合は、養子縁組の日から5年目の日

²⁸ 2002年父親及び養子休暇規則12条(1)(a)。

²⁹ 2002年父親及び養子休暇規則13条(1)。

³⁰ 1996年雇用権法47C条(1)、(2)(ca)；2002年父親及び養子休暇規則28条(1)(a)。

³¹ 1996年雇用権法99条(1)、(3)(ca)；2002年父親及び養子休暇規則29条(1)、(3)(a)。

³² Parental Leaveの日本語訳として一般的に「育児休暇」が用いられているが、イギリスのParental Leaveの制度・運用は日本の育児休業制度と大きく異なること等から、本節では、原語のParental Leaveの意に忠実に「親休暇」の訳語を用いる。

³³ 1999年出産及び親休暇等規則14条(1)、(1A)。

もしくは子が 18 歳になる日までの早い方となる³⁴。

取得については、1 人の子につき 1 年間に最長 4 週間までとなっており³⁵、かつその取得単位は例外を除き 1 週間とされている³⁶。休暇の適用対象となるのは、親責任を有する「被用者」であり、1 年間の継続雇用が必要である³⁷。

B. 休暇中及び復帰の権利

出産休暇等と異なり、被用者には、親休暇中、解雇予告、剰員解雇の補償、懲戒・苦情処理手続といった限定された権利しか保障されていない³⁸。一方、休暇後は、休暇取得前に就いていた職と同じ職に休暇取得前と同様の条件で復帰する権利を有する。ただし、親休暇が 4 週間以上の場合、使用者が合理的な理由で被用者を原職に復帰させることができない場合、従前と同等以上の労働条件である他の適切な職に復帰する権利を有することになる³⁹。なお、親休暇期間中の給付については規定されていない。

C. 不利益取扱い及び解雇

被用者は、親休暇を取得したこと、もしくは取得しようとしたことを理由として、使用者によるいかなる作為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する⁴⁰。また、親休暇を取得したことを理由として解雇された場合、当該解雇は自動的に不公正解雇とみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する⁴¹。

(エ) 緊急時のタイムオフ及び手当

欧州理事会の親休暇指令は、その具体的な中身である枠組み協約において、親休暇だけでなく、「被扶養者のためのタイムオフ」についても規定している（枠組み協約第 3 条）。すなわち加盟国は、「国内法、労働協約または慣行に従って、病気や事故のため労働者が至急になければならないような場合における緊急の家族的理由に基づく業務からのタイムオフの権利を労働者に付与するために必要な措置を講」じなければならない⁴²。イギリスは同指令を受けて、1999 年、「被扶養者のためのタイムオフ」(Time Off for Dependants) の権利を 1996 年雇用権法に導入した。この制度は WLB の実現・推進を企図した制度であると評価できよう。

A. 休暇の適用要件

この権利は、(a) 被扶養者が病気になり、出産し、負傷し、または、暴行を受けたときに援助を提供する場合、(b) 傷病にある被扶養者のケアの手配をする場合、(c) 被扶養者が死亡した場合、(d) 被扶養者のケアの手配が不意に中断もしくは終了した場合、(e) 子どもが通う

³⁴ 1999 年出産及び親休暇等規則 15 条。

³⁵ 1999 年出産及び親休暇等規則附則 2 の 8 項。

³⁶ 1999 年出産及び親休暇等規則附則 2 の 7 項。ただし、子が障害生活給付受給権を有する場合は 1 週間単位で取得しなくてもよい。

³⁷ 1999 年出産及び親休暇等規則 13 条(1)。

³⁸ 1999 年出産及び親休暇等規則 17 条(a)。

³⁹ 1999 年出産及び親休暇等規則 18 条(1)、(2)。

⁴⁰ 1996 年雇用権法 47C 条(1)、(2)(c); 1999 年出産及び親休暇等規則 19 条(1)、(2)(e)(ii)。

⁴¹ 1996 年雇用権法 99 条(1)、(3)(c); 1999 年出産及び親休暇等規則 20 条(1)、(3)(e)(ii)。

⁴² ロジェ・ブランパン著／小宮文人・濱口桂一郎監訳『ヨーロッパ労働法』（信山社、2003 年）482 頁。

教育施設の監督下にある時間帯に発生し、被用者の子どもを巻き込む不測の事件・事故に対処する場合に必要な対処をするために、労働時間中に「合理的な長さ」⁴³のタイムオフを取得できるというものである⁴⁴。

権利行使の対象者は、被扶養者を有する被用者である。「被扶養者」は、被用者の配偶者、子、親、同一世帯に住む者（被用者が雇っている者、借家人、間借人、下宿人は除く。）と定義されており、子に限らない。同居していれば、事実婚のパートナー（同性含む）、そのパートナーの子、祖父母など親戚もこれに含まれる⁴⁵。継続雇用期間の要件はない。また、タイムオフ中の給付は規定されていない。

B. 不利益取扱い及び解雇

被用者は、1996年雇用権法 57A 条に基づくこのタイムオフを取得したこと、もしくは取得しようとしたことを理由として、使用者によるいかなる作為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する⁴⁶。また、同タイムオフを取得したことを理由として解雇された場合は自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する⁴⁷。

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇（以下、「年休」という。）については、1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998. 以下、“WTR”という。）において、年間4週間の休暇を取得する権利が保障されている（13、16条）。イギリスにおいては、1993年に採択された EC 労働時間指令⁴⁸を国内法化する同規則で初めて年休に関する制定法上の保障が導入された。

この休暇の適用対象は、イギリス労働法で規定されることが多い「被用者（employee）」より広い概念の「労働者（worker）」である。「労働者」とは、一定の自営業者を含むものであり、①雇用契約（contract of employment）、もしくは②明示・黙示を問わず、また（明示の場合）口頭・書面を問わず、専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方に対して自分自身で何らかの労働またはサービスを行う契約を締結し、もしくは、これに基づいて働く（もしくは、働いていた）者と定義されている（2条(1)）⁴⁹。なお、軍隊・警察、市民保護サー

⁴³ この「合理的な長さ」について、雇用審判所でも解釈が分かれていたが、雇用上訴審判所（EAT）では、合理的な長さのタイムオフとは何かということを検討するに当たっては、当該個人の状況を常に考慮し、使用者側の混乱や不便さは考慮することがないと判断した（*Qua v John Ford Morrison Solicitors* [2003] IRLR 184）。なお、貿易産業省（BERR、現在はビジネス・イノベーション・技術省（BIS）に名称変更。以下、本文、注釈ともに、BERR または BIS と略称を用いる場合があることに留意されたい。）のガイドでは、「状況によって大きく異なるが、多くの場合、緊急的な事態に対応するためには「1～2日」が妥当である」と説明されている（BERR, *Time Off for Dependents: A Guide for Employers and Employees*, URN 07/1495, October 2007, pp.6）。また、導入時の議会においてもその旨述べられている（Hansard (HL Debates) 8 July 1999, cols 1084-85）。

⁴⁴ 1996年雇用権法 57A 条(1)。

⁴⁵ 1996年雇用権法 57A 条(3)

⁴⁶ 1996年雇用権法 47C 条(1)、(2) (d); 1999年出産及び親休暇等規則 19 条(1)、(2) (e) (iii)。

⁴⁷ 1996年雇用権法 99 条(1)、(3) (d); 1999年出産及び親休暇等規則 20 条(1)、(3) (e) (iii)。

⁴⁸ 93/104/EC. 現在は 2003/88/EC.

⁴⁹ イギリスにおける労働者概念について詳しくは、小宮文人『現在イギリス雇用法』（信山社、2006年）73頁及び134頁以下、労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書 No.67）』（2006年）204頁以下〔岩永昌晃執筆部分〕参照。

ビスといった特定の活動に従事する者に特有の性質が同規則の規定と必然的に衝突する場合や、研修中の医師等は適用除外となる（18条(2)）。もともと同規則では、13週間の勤務雇用があることを適用条件としていたが、EC指令には存在しないこの制限は、2001年のECJ判決⁵⁰で違法と判断され、同年に削除された⁵¹。

同規則で保障された4週間の休暇は、EC指令にも規定されているとおり（指令7条2項）、労働者が退職した場合を除き手当をもって代替することはできない（規則13条9項(b)）。

(カ) 政権交代前後における休暇・休業及び経済的保障政策の動向

総論でも述べたように、1990年代後半から2000年代にかけて、2002年雇用法等による法改正も含め、イギリスにおける休暇・休業などに係る法政策は進展という形で変化し続けてきた。このことは、ブレア労働党前政権の末期においても同様であった。すなわち、国内調査⁵²及び諸外国比較調査⁵³の結果に基づいて、“Working Better”（以下、“WB”という。）なる文書が、2009年に平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission. 以下、“EHRC”という。）⁵⁴から公表されており、親休暇改革の方向が示されているのである。

WBは、次のような問を立て、それに対する知見及び結論を示した上で、提言を述べている。その問いとは、

- ① 働く親が仕事と子の養育の両立を図ろうとする時、その選択判断に影響を与えるものは何か、
- ② 働く親が仕事と子の養育のより良い両立を図ることができるために最も有用なものは何か、
- ③ 女性が子を養育し、かつ、そのキャリアにおける不利益の甘受を強固にしてしまうような出産休暇の拡充は果たして前進であるのか、
- ④ 男性が父親としての役割を果たすのを阻むのは、父親休暇を取得することによる経済的損失か、
- ⑤ 父親が子の養育においてより大きな役割を果たすのを可能にするものは何か、

というものである。

そして、既存の調査に基づき、次のとおりに知見を示している。

- ① 今日の親達は性別役割分担に抗し、むしろ仕事と家族のケアをより平等に分ち合いたいと考えている。
- ② しかし彼・彼女らの選択判断は、伝統的に見られる仕事とケアの分離に基づく非弾

⁵⁰ BECTU v Secretary of State for Trade and Industry [2001] ECR I-4881 (Case C-173/99).

⁵¹ The Working Time (Amendment) Regulations 2001 (SI 2001/3256).

⁵² Gavin Ellison, Andy Baker, Tia Kulasuriya, Work and Care: A Study of Modern Parents, *EHRC Research Report*: 15, 2009.

⁵³ Ariane Hegewisch, Flexible Working Policies: A Comparative Review, *EHRC Research Report*: 16, 2009.

⁵⁴ なお、EHRCは、1975年性差別禁止法（Sex Discrimination Act）を契機に設立された同法の運用・促進のための行政委員会である雇用機会均等委員会（Equal Opportunities Commission）、また、同様の平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission）、障害者権利委員会（Disability Rights Commission）等が統合されて2007年10月に発足した行政委員会であり、委員長及び委員は国務大臣により任命される。

力的でかつ手当額の低い家族関係休暇の規定により制約を受けている。

- ③ 国際的に見て、イギリスは、母親に対する長期の休暇を提供する一方で、その手当額は低く、また、親休暇制度は相当程度貧弱であり、さらに、父親休暇の期間は非常に短い点で際立っている。
- ④ 他国は、弾力的勤務形態と共に弾力的な親休暇制度を定めているが、イギリスにそのような定めはない。
- ⑤ 父親達からは、子どもと過ごすためのより長期の休暇を求める意見が多く聞かれる。
- ⑥ 親達は、第一に、あらゆる種類の仕事において非常に幅の広い弾力的勤務の機会を求めている。また、仕事とケアを統合することの社会的経済的利益が反映された諸政策、父親休暇及び親休暇にかかる政府からのより充実した経済的保障、そして、より利用しやすい保育(システム・施設)をも求めている。
- ⑦ 他国のこれまでの経験からは、父親達は親休暇政策の改革に敏感に反応しており、彼らに最大限の理解を得るための政策とは、次の諸問題を総合的に検討することである。a) 父親のための休暇への振替不可能(な出産休暇)、b) 取得又は喪失といった父親休暇取得にかかるインセンティブ、c) 父親が収入を失うことに対する最低60-80%の所得保障、d) 出産休暇の一部の取得よりもむしろ、出産休暇に上乘せする形での父親休暇。

WB はこれらの知見を踏まえて、

- ① 過去 10 年間にわたって定められた両親の新たな権利は、趣旨は明確であったが、両性間における仕事とケアの不平等な分断を強固なものとし、かつ、男女平等に反する形で機能した。
- ② したがって、親休暇政策の大胆な改革が必要である。
- ③ また、他の欧州諸国におけるような性に中立な両親休暇は、男性にとっては休暇取得によるケア責任を果たすこと、女性にとっては自身のスキルを経済的活動においてよく活用させる真の選択を可能とするだろう。

という結論を導いている。

そして最後に、提言として、「新たなアプローチ、それはイギリスに世界水準の親休暇政策を 2020 年までに設けるというものである。このことにより、子の出生後 1 年において家族が真の選択を行うことを可能とし、また、子が 5 歳になるまでの間、有給の親休暇を選択することができるようになる」と述べる。新たなアプローチは、大きく分けて 2 つのパートから構成されている。

- ① 一連の幅広い制度改革は、男性が家族のために休暇を取得することを促進し、休暇期間を長期なものとし、より高額の保障を与え、より柔軟に取得させるものである。この制度改革は次の 3 つの段階を経て進められる。

第 1 段階：小幅な制度改革であり、資格対象者を広げることを通じて低賃金層に

よる休暇取得者を増加させる。手当の額を引き上げる⁵⁵。

第2段階：子が6ヵ月に達するまでの休暇を出産休暇から父親休暇へと移行する。

このような制度の導入は2012年までに行い、振替不可能な出産休暇期間を父親休暇に振り替えること可能とする。

第3段階：性に中立的な親休暇の導入である。2020年までに、両親が有給の親休暇を平等に取得できるようにする。

- ② 父親休暇、出産休暇、そして親休暇を、数日、数週間、あるいはより長期のまとまった期間取得することができるようにすることを含めて、父親休暇と親休暇の取得において幅広い柔軟性を確保することである。親休暇期間中の一般的な選択肢である一時的なパートタイム就労は、短縮労働時間が可能であるか不可能であるかを考える一つの試みを提供するであろう。

このような改革は今後10年間においてなされるべきであり、結果的にイギリスにおける諸休暇制度の種類は、他の欧州諸国において見られるような性に中立的な親休暇により近似したものとなるであろう。このことによって、母親と父親が休暇取得と子育てを分かち合うための選択が可能となるのである。

なお、WBは、結論において、非常に重要と思われる2つの点について述べている。一つ目は、「我々の提言の柱は、‘性に中立な’家族休暇制度の創設という大きな政策改革である」という点。二つ目は、後述する弾力的勤務制度と関連するものだが、「家族休暇政策と弾力的勤務政策は両輪として機能するものであり、相互補完的に機能するものである」という点である。WLBが包含する政策目的は多様であり、WLB政策は多面的である分、これら2つの指摘は非常に重要であろう。

ではその後、親休暇政策は、キャメロン保守党－自由党連立政権の下ではどのように取り扱われているのだろうか。政権交代があれば、それまでの政策は何らかしらの方針転換がなされると考えるのがごく自然ではあろう。しかし、現政権下においても、労働党政権下で実施されてきた政策は継続され、かつ、さらなる拡充の方向へと進んでいるのが実情である。その証左は、2011年5月にBISから公表された、**Consultation on Modern Workplaces**（以下、“CMW”という。）と題された文書において認められる。そこで、簡潔ではあるが、現政権の休暇・休業政策に係る考え方を紹介しよう。

- ① 現政府は現代の職場に適し、かつ、子を持つ働く両親、さらに家族と使用者の重要なチャレンジとなる両親休暇制度を導入している。このCMWは、現政府が提案する、子を持つ両親が今の職場にとどまることに助力しつつ、子の養育について選択肢を与え、かつ、公平に分担した子育てを提供する、真に柔軟な両親休暇制度について意見を求めるものである。

⁵⁵ なお、現在では実施されている。

- ② 現政府は、妊娠中または出産直後の女性が強く求めていることを認識している。したがって、現政府は、18 週間の出産休暇を維持する考えである。この休暇は、専ら母親についてのみ取得が認められているものであり、子の出生前後の継続した一定期間に取得される制度として維持されよう。同時に、2 週間の父親休暇及び手当と同様に、出産休暇中に支払われる SMP と MA も維持されよう。出産休暇中の雇用保障も然りである。
- ③ 現政府は、以上の制度とは別に、残りの出産休暇(期間)は親休暇として再編されるべきであると考えている。すなわち、(養子を受け入れた親及び同性カップルも同様に、)子を持ついずれの親も等しく取得可能な制度にすべきであると考えてるのである。具体的には、個々の親は 4 週間の有給休暇を独自に取得できるようになるべきであり、このことは、子の人生の初期段階において父親が子育てに幅広く関与するインセンティブを与えるであろう。そして、残りの数週間はいずれの親もが取得可能なものであって、子を持つ親は 2 人同時に休暇を取得できるというものである。すると、子を持つ親がそのような選択をするのであれば、母親は、現行制度でも可能なように父親と同じ期間の休暇を取得できるのであり、政府としては、子を持つ父親のために有給の休暇期間を 4 週間まで伸長することを考えている。ただし、このような政策は財政支出の問題と関連するため、制度導入までの期間における実現可能性に依存するが、政府としては重要な政策と位置付け、新たな休暇制度を 2015 年 4 月に導入することを目指している。
- ④ 新たな両親休暇制度は、子が 1 歳を超えて取得される既存の無給親休暇の権利(制度)に組み入れられる形となろう。したがって、子を持つ両親はそれぞれ、出産休暇終了後から取得可能で、子の人生のごく初期の段階を通じて親休暇の権利を持つことになる。以上は、使用者と労働者にとって制度を簡潔なものへと改編することになり、また、休暇取得資格が全ての親休暇について同じになることを意味する。したがって、新たな制度は、付加的父親休暇及び手当の資格要件にとって代わるものとなる。
- ⑤ 以上のような、子を持つ親が同時に休暇を取得する可能性を認める(ゆえに例えば、父親が子の出生時に、より長期の休暇を取得することも可能となる。) ことに加え、現政府としては、休暇取得に際して、使用者と労働者がより幅広く柔軟な合意ができる望ましいあり方、例えば、パートタイム就労という形での休暇取得を認めたり、休暇期間を二以上に分けて取得することを認める、といったことについて広く意見を求めたい。休暇改革の提案と並んで、政府としては、柔軟な親休暇制度の提案及び休暇取得プロセスはどのように改善されうるかについて、使用者にとっての重要なチャレンジに関する意見の提出を熱望する。
- ⑥ この意見照会において検討された他の諸問題として、無給の親休暇を取得できる子の年齢の上限である 5 歳を引き上げること、父親に出生前診断(診察)へ付き添うのため

の無給休暇の権利の付与、父親が取得する親休暇の資格要件、がある。

また、CMWは、WTRにおける年休についても各方面の意見照会を求めている。背景には、様々な理由によって年休を取得できなかった労働者は当該未取得の年休を次年度に繰り越されねばならないという、欧州労働時間指令（European Working Time Directive. 以下“EWTD”という。）に則ったEU裁判所判決が出されたことがある。CMWはこのことを受けて、以下のような提案を示し、意見照会を求めている。

- ① 政府は、EU裁判所判決に則ってWTRを改正する必要があると考えている。なぜなら、この制度改正は、家族に関する休暇取得の権利を行使した結果として、子を持つ親が年休の取得資格を喪失しないことに資するものであるため、政府が提案する親休暇に係る全体的な制度改革と一貫性を持つと考えるからである。ある従業員が病気休暇を取得した場合、政府としては、使用者に、年休の繰り越しをEWTDが定める4週間までに制約する権限の付与を提案したい（WTRが定める1.6週の付加的期間と契約上積みされた休暇期間を除く。）。
- ② 政府の提案は、使用者が望む場合、従業員が病欠のために休暇を未取得の場合、当該未取得の休暇は、可能な場合には繰り越しではなく、当休暇年次に取得されねばならないと従業員に対して求めることを可能とするものである。また提案は、事業運営上の必要性により正当化される場合、使用者に、休暇を翌年に繰り越すことを認めるという付加的な柔軟性を持与えるものである。
- ③ また政府は、制定法上の年休の運用について使用者の柔軟性を増大させる方法について意見を求めている。例えば、使用者に、1.6週の付加的年休の買い上げを認めることや、事業運営上の必要性から正当化される場合には、翌年の最初の6カ月まで未取得年休の繰り越しを従業員に対して求めることができるようにすること、である。

イ. 実態

次に、以上の法制度及び法制度とWLBとの関係を踏まえて実態を見ていく。

(ア) 出産休暇及び手当～統計調査から

使用者調査から、出産休暇取得者がいる事業所の割合について、過去2年間に妊娠した女性従業員がいる職場で出産休暇を取得した女性従業員がいると回答した事業所は94%となっている。他方、全使用者でみると、過去2年間に出産休暇を取得した女性従業員がいると回答した使用者は32%となっている。また、女性従業員の割合でいうと、使用者調査の対象となった事業所で就労する全女性従業員の約6%が過去2年間に出産休暇を取得している。そして、出産休暇を取得した女性従業員のうちの80%がSMPの支給を受けている⁵⁶。

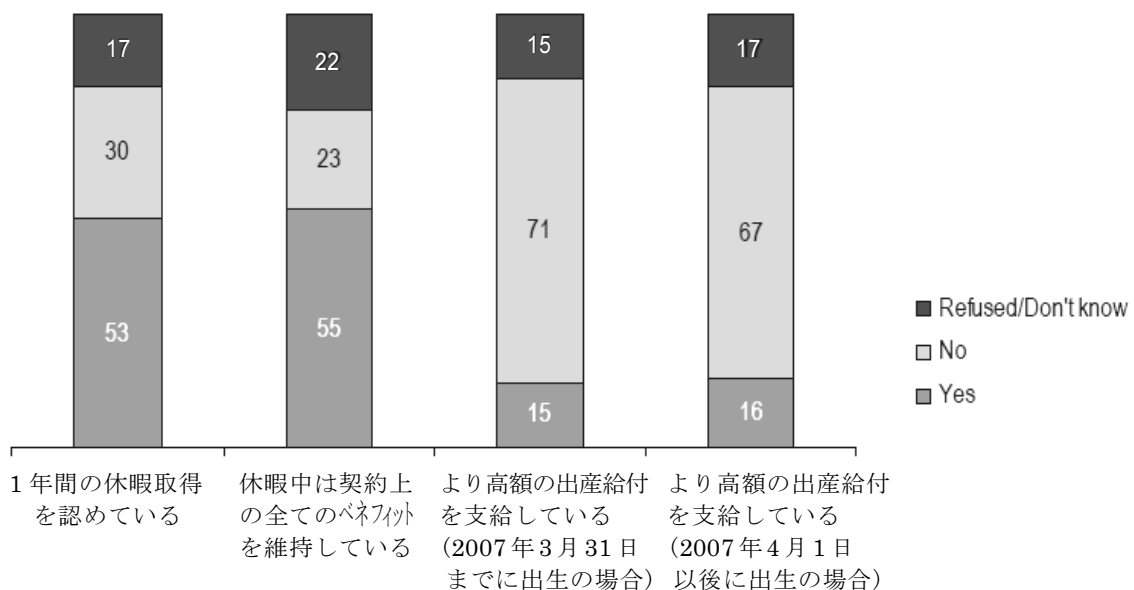
ところで、女性従業員の就労期間によって取得可能な出産休暇期間は異なるが、2007年4月1日施行の改正法以前から、法律が使用者の労働者に対する付与義務を課していない1年

⁵⁶ 使用者調査 pp.39-40 参照。

間の休暇期間、つまり制定法の定めを超える休暇期間を付与している使用者はどれくらいいるだろうか。図 2-3-13 を見ると、「1 年間の休暇取得を認めている」事業所の割合は、過半数の 53%である。もっとも、認めていない事業所も約 3 分の 1 に当たる 30%見られることから、子を出生した多くの女性従業員は、従来から制定法の定めを上回る休暇を取得できているとしても、数値の評価に当たっては慎重さを要しよう。また政策的には、制定法の定めが職場での基準なり規範となってしまうということにも留意すべきであろう。

また、同じく図 2-3-13 から、休暇期間中のベネフィットの維持についてみると、55%の事業所が、休暇の長さにかかわらず、賃金を除いて「維持している (=Yes)」と回答している。もっとも、この点は、事業所規模に依存するようであり、従業員数 5 人から 24 人規模だと 51%であるのに対して、100 人以上規模の場合は 78%となる。加えて、労働組合の有無も影響しているようであり、組合がない場合は 52%であるのに対して、組合がある場合は 65%となる（使用者調査 41 頁）。

図 2-3-13 制定法上の出産関連規定を超える定めを持つ事業所割合 (%)



集計基礎：新生児を持つ女性従業員がおらず制度の適用事例がないと回答した事業所を除く全事業所
 注：数値は加重値 (weighted. 以下の図表において同じ。) であり、それぞれの類型別に、1,230 人、1,269 人、1,253 人、1,332 人の管理職 (manager. 以下の図表において同じ。) からの回答に基づく。
 出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.41, Figure 5.3.

次に、休暇取得中の経済的保障として重要な出産給付について見ていこう。

図 2-3-13 の右方にある 2 つのグラフは、改正法が施行された 2007 年 4 月 1 日を境にして、使用者が制定法の定める出産給付を上回る額を支給しているかを示している。見ると、改正法の施行前後とも「支給している」と回答した事業所の割合に相違は見られない (施行前 15%、施行後 16%)。

まず、改正法施行前の状況について見ると、事業所規模によって大きな違いがあり、100人未満だと13%であるが、100人以上だと33%となる。結局のところ、41%の女性従業員がより高額な給付を受けている。また、労働組合の有無が大きく影響している。すなわち、組合がない事業所では7%に過ぎないが、組合がある事業所では34%と割合が大きく高まるのである。加えて、当該事業所が属する企業の従業員規模が大きいほど、制定法の定めを上回る給付がなされている割合が高くなる傾向にある⁵⁷。

このような制定法の定めを上回る給付には、資格要件が付されている場合もある。確かに、78%の事業所は資格要件を付さず、子を持つすべての女性従業員に給付をなしているが、資格要件が付される場合、長期の十分な勤続期間が用いられている。すなわち、制定法の定めを上回る給付規定を持つ事業所の42%が、‘一定の条件’⁵⁸を満たすことを要件とし、10%の事業所が、当該要件を充足した場合に全休暇期間について、制定法の定めを上回る満額の給付を与えていると回答している⁵⁹。

一方、改正法施行後の見通しについても、概ね、改正法施行前の状況と比べて大きな相違はなく、制定法の定めを上回る給付を行う考えでいる事業所割合は16%で、これにより女性従業員の40%がカバーされるという。また、事業所規模が大きいほど制定法の定めを上回る給付を行う事業所割合は高くなり(100人以上の事業所は32%、100人未満の事業所は15%)、かつ、労働組合の有無が大きく影響しているという⁶⁰。加えて、75%の使用者は、改正法施行期日以降に出産した女性従業員に対して何らの資格要件ないし制限を設けずに制定法の定めを上回る給付を提供している。ただし、資格要件を設ける場合には、勤続期間が用いられているようで、14%の使用者は、そういった要件の充足の下に全休暇期間について制定法の定めを上回る給付を提供している⁶¹。

では、出産休暇に関連する諸制度、特に、出産休暇を取得した女性従業員に対するサポートに関してはどのような規定が置かれているのだろうか。使用者調査によれば、47%の事業所が(復職のための)再訓練制度(re-training scheme)を、44%の事業所が(休暇取得中の職場との)連絡・意思疎通制度(keep-in-touch scheme)を設けており、2007年の使用者調査のこのような結果は、2002/03における使用者調査の結果(前者が24%、後者が35%)と比べて増加していると言える⁶²。

ただし、やはり事業所の従業員規模と労働組合の有無が、これら制度の導入・運用割合に大きな影響を与えている。

従業員規模については、連絡・意思疎通制度に関し、従業員数5人から24人の事業所で

⁵⁷ 使用者調査 pp.41-42 および p.127, Table C24 参照。

⁵⁸ ‘一定の条件’は事業所や企業等により異なると思われる。

⁵⁹ 使用者調査 p.42 参照。

⁶⁰ 使用者調査 p.42 参照。

⁶¹ 使用者調査 pp.42-43 参照。

⁶² 使用者調査 p.43 参照。

は40%の導入・運用割合であるが、100人以上規模になると72%にまで増加する。また、再訓練制度に関しても、5人から24人規模の場合は45%だが、100人以上の場合は60%となる。

労働組合の有無については、連絡・意思疎通制度に関し、組合がない事業所では38%となっているが、承認組合（recognised trade union）が存在する事業所の場合は63%が導入・運用していると回答している。再訓練制度に関しても、組合がない事業所では43%であるのに対して、承認組合がある事業所での導入・運用割合は57%となっている⁶³。

なお、直近の過去2年間に妊娠した女性従業員がいた事業所では、いなかった事業所に比べて、これら制度の導入・運用割合は高くなっており、連絡・意思疎通制度については、「いた」事業所では53%、「いなかった」事業所では32%、また、再訓練制度については、「いた」事業所では57%、「いなかった」事業所では34%となっている⁶⁴。

では、出産休暇についてはどのような問題あるのだろうか。

まず、問題の有無について見ると、過去2年間に事業所の管理職者（manager）が問題があったと回答した割合は僅かに2%（26事業所）であった。その殆ど（92%）が民間部門である。問題とは、具体的に、多くの場合、出産休暇を取得した従業員は弾力的勤務を利用して復職したいということや、有給休暇（paid leave）期間を延長したいというものであった⁶⁵。サンプル数は極めて少なく、一般化は不可能であろうが、要するに、休暇の長さそれ自体の問題か、復職の仕方が実務的な問題となっているようである。休暇の長さの問題については後述し、復職の方法と関係がある弾力的勤務制度については、後に若干触れるにとどめ、労働時間や柔軟な働き方の項で別途検討する。ここでは、制定法が定める原職復帰あるいは同等の職務への復職の問題について、次に掲げる表を参照しながら見ていくこととする。

表2-3-14を見ると、全事業所平均で、「全員を、同じか同等の職務へ復職」が83%と高い割合を示している。これを事業所の従業員数別で見ると、従業員数が増えるに従って割合が低下する傾向にあるとみてよさそうである。もっとも、「殆どを、同じか同等の職務へ復職」の類型（全事業所平均で9%）をも併せ見ると、事業所の従業員数が10人以上だと、各従業員数区分のそれぞれの合計で90%以上の割合となる。同様のことは、企業の従業員数別で見ても言える。ただし、「1,000人以上10,000人未満」の企業では合計しても81%と、他の従業員数区分とは異なる傾向にある。この理由を明らかにするには、当該区分に当てはまる企業の様々な特性を考慮したより詳細な検討が必要であろうが、ここでは省くこととする。

⁶³ 使用者調査 p.43, p.127, Table C24 参照。

⁶⁴ 使用者調査 p.43 参照。

⁶⁵ 使用者調査 pp.43-46 参照。

表 2-3-14 職場の状況別、過去 2 年間に出産休暇から復職した女性従業員が同じ職務に復帰しているか否か、事業所割合

	全員を、同じか 同等の職務へ 復職	殆どを、同じか 同等の職務へ 復職	殆ど又は全員が、同じ又は 同等の職務へ復職して いない	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	83%	9%	5%	423	770
事業所の従業員数					
5-9 人	81%	3%	6%	101	32
10-24 人	84%	6%	8%	115	106
25-49 人	88%	9%	3%	88	120
50-99 人	88%	8%	3%	57	111
100-249 人	79%	15%	4%	38	142
250-499 人	74%	25%	1%	9	85
500 人以上	54%	42%	1%	15	174
企業の従業員数					
100 人未満	91%	3%	6%	173	173
100 人以上 1,000 人未満	82%	14%	2%	73	219
1,000 人以上 10,000 人未満	68%	13%	7%	85	184
10,000 人以上	89%	10%	*	55	127
組合の承認状況					
組合無し	83%	7%	6%	246	270
組合有り、承認無し	83%	12%	5%	28	78
承認組合有り	85%	11%	3%	127	387
女性従業員の割合					
10%未満	84%	9%	7%	5	39
10-24%	78%	5%	17%	40	81
25-49%	84%	9%	4%	72	166
50%以上	83%	9%	4%	307	483
利用可能な弾力的勤務制度の数					
なし	78%	---	22%	4	3
1~2 の制度	75%	7%	6%	51	65
3~4 の制度	85%	8%	5%	166	278
5~6 の制度	86%	10%	2%	197	423

集計基礎：過去 2 年間に於いて復職しなかった者を除き出産休暇を取得し復職した女性従業員がいる従業員数 5 人以上の全事業所

注：割合の数値は加重値であり、770 人の管理職からの回答に基づく

筆者注：原表頭中、「分からない (Don't Know)」と「回答拒否 (Refused)」、並びに、原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.129-130, Table C25.

さて、表 2-3-14 から、さらに特徴的な傾向があるかを見るに、「利用可能な弾力的勤務制度の数」が影響している。すなわち、概ね、制度の数が増えるに従って、「全員」又は「殆ど」を「同じか同等の職務へ復職」させている割合が高まっているのである。したがって、出産休暇後の復職に際しては、(配偶者やパートナーの協力があるにせよ、) 子の養育との関係などから、多様な弾力的勤務制度の存在が出産休暇を取得した女性従業員の復職を相当程度担保すると言えよう。

表 2-3-15 職場の状況別、女性従業員が出産休暇取得中に使用者が当該者の従前の職務を開けたまま確保しておく困難さの程度、事業所割合

	全く難しくない	僅かに難しい	やや難しい	殆ど困難	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	79%	2%	8%	10%	470	815
事業所の従業員数						
5-9 人	73%	5%	6%	16%	119	37
10-24 人	76%	---	12%	11%	134	125
25-49 人	81%	1%	7%	10%	94	127
50-99 人	91%	1%	2%	2%	60	119
100-249 人	81%	4%	10%	4%	39	146
250-499 人	72%	8%	13%	6%	9	87
500 人以上	80%	6%	2%	5%	15	174
企業の従業員数						
100 人未満	69%	1%	11%	18%	196	195
100 人以上 1,000 人未満	78%	2%	12%	7%	77	225
1,000 人以上 10,000 人未満	86%	8%	3%	1%	94	190
10,000 人以上	94%	1%	3%	1%	65	136
組合の承認状況						
組合無し	73%	3%	10%	13%	279	295
組合有り、承認無し	83%	*	10%	7%	30	81
承認組合有り	88%	1%	4%	6%	134	401
女性従業員の割合						
10%未満	70%	---	5%	19%	5	41
10-24%	86%	4%	4%	1%	42	87
25-49%	81%	1%	15%	3%	81	176
50%以上	77%	3%	6%	12%	341	510
利用可能な弾力的勤務制度の数						
なし	72%	---	---	---	5	4
1~2 の制度	84%	---	3%	12%	64	77
3~4 の制度	75%	4%	7%	14%	185	298
5~6 の制度	80%	2%	10%	7%	210	435

集計基礎：過去 2 年間に於いて出産休暇を取得し復職した女性従業員がいる従業員数 5 人以上の全事業所

注：割合の数値は加重値であり、815 人の管理職からの回答に基づく

筆者注：原表頭中、「分からない (Don't Know)」、並びに、原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.131-132, Table C26.

とはいえ、使用者としては、出産休暇を取得する女性が就いていた職務を空けておくか、事業運営上の必要性から、休暇取得期間中のみ活用する代替要員を確保するなどの対応が必要となる。これらの点にかかる使用者の困難の程度は如何ほどであろうか。

まず前者の問題について、表 2-3-15 を見ると、全事業所平均で、「全く難しくない」が 79%、「難しい」と「困難」の合計が 20%と、殆どの事業所では何ら困難を感じていない⁶⁶。

⁶⁶ なお、合計値が 100%にならないのは集計誤差のためと思われる。

事業所の属性別で見ると、おおむね、事業所の従業員数が 25 人以上になると「全く難しくない」との回答が 80%を超えている。また、企業の従業員数で見た場合には、よりクリアに、従業員数が多くなるほど「全く難しくない」の回答割合が高くなっていることが分かる。

他に特徴的と思われる点を挙げると、組合の有無及び承認状況であろう。すなわち、労働組合がない場合には、73%と高率とはいえ、相対的には、「組合有り、承認無し」の 83%、「承認組合有り」の 88%と比較すると、10 ないし 15%の差があることから、労働組合の存在は、出産休暇取得者の従前の職をその復職のために空けておくことに関して相当の効果があると言えるであろう。

反対に、弾力的勤務制度の有無及び導入している制度の数の点から見ると、「全く難しくない」との回答割合は確かに 8 割前後と高くなってはいるが、「難しい」や「困難」に係る回答割合の状況（おおむね 20%前後）を考慮すると、必絶的に良い効果をもたらしているとはいえないと思われる。

では、後者の問題、つまり休暇取得者の代替要員の確保などについて、使用者はどのように感じているのだろうか。

使用者調査によれば、出産休暇に係る問題に直面した事業所で多く見られた課題とは、「一時的な代替要員の確保」であり、67%の事業所が回答している。他にも、「代替要員確保に係る費用が高くつく」との回答が 12%、「生産性に悪影響を及ぼす」との回答が 9%、「休暇取得者と他の者との間にスキル・ギャップが生じる」との回答が 8%見られた⁶⁷。不測の所用と異なり、出産休暇は事前に分かっている事柄であるから、確かに費用の面では問題があろうが、代替要員の確保それ自体はさしたる課題とは思われない。スキル・ギャップの問題も、先に見たような休暇取得中の職場との意思疎通や復職に際しての再訓練の実施により解消されうる問題であろう。さらに、生産性に悪影響を及ぼすとの回答も、制定法上認められた権利の行使による悪影響は使用者としては甘受せねばなるまい。労働法による規制を事業規制という観点から見た場合、悪影響を甘受しなければ公正な競争に反するとの見方も可能だからである。

では、出産休暇の最後に、出産休暇等の今後のあるべき期間について、表 2-3-16 から見てみよう。

⁶⁷ 使用者調査 p.45 参照。

表 2-3-16 性別別、5歳未満の子にかかる出産・父親・親休暇の期間の伸長(13週間までの無給休暇)を支持する意見の割合

	男女平均	男性	女性
出産休暇はより長くあるべき	21%	20%	22%
父親休暇はより長くあるべき	50%	47%	53%
現行の無給親休暇期間はより長くあるべき	12%	12%	13%
全回答者数	4,433人	1,947人	2,496人

出所：Gavin Ellison, Andy Baker, Tia Kulasuriya, Work and Care: A Study of Modern Parents, *EHRC Research Report*: 15, 2009, p.75, Table 7.

現行の出産休暇期間はより長くあるべきであるとの選択肢を支持する意見の割合は、男女共に20%程にとどまっている。むしろ、父親休暇期間こそ長くあるべきであるとの回答が概ね半数に上っている。このような回答傾向は、おそらく、女性自身のキャリア形成への憂慮、例えば、先に触れた休暇取得によるスキル・ギャップの発生や、昇進・昇格など処遇面への影響、あるいは職場での不利益な取扱いといったことに加え、母親のみが取得する出産休暇期間に比べて、父親休暇期間が短か過ぎるがゆえに、配偶者・パートナー間で男女間格差が認識され、それを乗り越えるための方策としての父親休暇期間の伸長が望まれているということを表しているのではないかと思われる。

(4) 父親休暇及び手当～統計調査から

まず、父親休暇の取得状況について見てみよう。この際、使用者調査並びに従業員調査にはこれに関するデータがないことから、EHRC Research Report 15 (pp.54-55)⁶⁸に依拠する。

父親休暇制度の施行後に子が出生した父親の53%が、法規定上の2週間の休暇を取得している。しかもその効果は顕著なようであり、先の回答者のうちの56%が、父親休暇の取得は子の養育において大きな役割を果たすことにつながった、また、69%が、家庭生活の質の向上につながったと回答している。

加えて、聴き取り調査が行われたほとんどの家族が、子の人生の初期段階に両親が共に過ごしてあげることが非常に重要であると述べている。このような回答は、特に新たに親となった家族から聞かれたというが、子を持つことによる生活上の、また精神的な変化には計り知れないものがあるようで、新たに親となった人は、子の出生後の最初の数週間にパートナーのサポートを必要と考えていたという。

このような調査結果を見ると、父親休暇の重要性と必要性が改めて確認できると共に、今後この制度の拡充の検討が求められていると考えられよう。

⁶⁸ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya. このレポートにおける調査は、YouGov online のリサーチパネル、イギリスの約23万5千人の成人から抽出した男女計6千人の親達に対して、2008年12月から2009年1月にかけて実施したネット調査(quantitative online survey)であり、男女計4,443人の親達から回答があった(男性2,181人、女性2,261人)。回答率は74%である。また、性別、年齢、人種を考慮した上で、一人親世帯を含む18組の親達に対する聴き取り調査(qualitative immersion interviews)も行われた。こちらの調査のサンプルについても、YouGov online のリサーチパネルから抽出されている。

もつとも、以上のような結果の一方で、休暇の取得資格があるにもかかわらず取得しなかった者は 34%に上る。そのうち、取得しなかった理由として多く挙げられているのが、「休暇を取る余裕がなかった (could not afford to take the time off)」というものであり、47%の回答率である。このような回答は、建設業や運輸業の者に多く見られた。

また、父親休暇の取得率が比較的低かった業種・業態としては、「個人営業者 (sole traders)」の 43%、「零細事業者 ('micro' business)」の 37%であり、これらに多く見られた休暇不取得の理由としては、「非常に忙しいから (too busy)」といものであった。ただ、父親休暇の不取得者においても休暇取得の希望は持っているようで、「大いに取りたかった (a lot)」は 69%、「少しは取りたかった (a little)」は 21%と、合計で 90%の父親が休暇の取得希望を持っていた。この点、業種・業態あるいは職種の特性を考慮した休暇取得促進策の検討が必要であると思われる。

では、父親休暇取得者がいる職場の特性とはどのようなものであろうか。表 2-3-17 から特徴的な点を見てみよう。

まず、事業所の従業員規模別では、当然のことながら、従業員数が多くなるほど父親休暇取得者が「いる」割合は高くなっている。ただ、企業規模では必ずしもそうではなく、「100人未満」規模よりは「100人以上」規模の方で休暇取得者が「いる」割合は確かに高くなり、7割前後となるが、規模によって差異が見られる。

次に、組合の承認状況だが、「承認組合有り」の場合は、休暇取得者が「いる」割合はおおよそ 7割となる。承認組合の存在が影響しているように思われる。ただし、「組合無し」でも休暇取得者が「いる」のは 54%であるのに、「組合有り、承認なし」だと 47%へと低下している。

そして、利用可能な弾力的勤務制度の数別に見ると、その数が多ければ多いほど、父親休暇取得者が「いる」割合は高くなっている。弾力的勤務制度の普及が父親休暇取得に良い効果を及ぼしていると言えそうである。

表 2-3-17 職場の状況別、休日や年次休暇を活用しつつ父親休暇を上限日数まで取得した父親がいる事業所割合

	いる	いない	わからない	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	56%	39%	6%	420	733
事業所の従業員数					
5-9 人	56%	41%	3%	105	34
10-24 人	43%	54%	3%	130	110
25-49 人	54%	34%	12%	73	90
50-99 人	63%	27%	10%	55	101
100-249 人	74%	21%	4%	34	137
250-499 人	79%	18%	2%	8	83
500 人以上	88%	6%	6%	16	178
企業の従業員数					
100 人未満	47%	45%	8%	224	199
100 人以上 1,000 人未満	77%	20%	3%	57	204
1,000 人以上 10,000 人未満	67%	32%	1%	74	171
10,000 人以上	73%	22%	4%	35	113
組合の承認状況					
組合無し	54%	41%	5%	275	291
組合有り、承認無し	47%	47%	6%	30	69
承認組合有り	69%	25%	5%	93	342
女性従業員の割合					
いない	72%	28%	---	22	13
10%未満	49%	43%	8%	38	98
10-24%	45%	52%	4%	120	145
25-49%	64%	29%	8%	109	189
50%以上	58%	36%	6%	131	286
利用可能な弾力的勤務制度の数					
なし	37%	57%	7%	15	14
1~2 の制度	41%	54%	5%	75	92
3~4 の制度	54%	41%	5%	150	240
5~6 の制度	67%	26%	7%	175	386

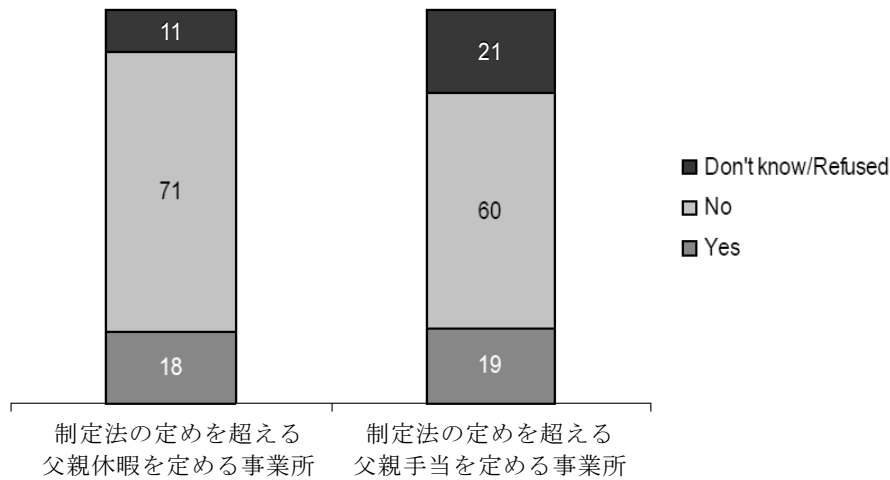
集計基礎：過去 2 年間に於いて子の出生の時期にタイムオフを取得週他父親のいる従業員数 5 人以上の全事業所
注：割合の数値は加重値であり、733 人の管理職からの回答に基づく

筆者注：原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, pp.139-140, Table C30.

制定法の定めを超える休暇期間及び給付の定めの有無を図 2-3-18 から見ると、定めを超える規定を持つ事業所割合は、「父親休暇」については 18%、「父親手当」については 19%と、概ね 2 割弱の事業所が従業員にとって有利な規定を置いていると言える。ただ、6 割から 7 割の事業所は、休暇及び手当について制定法と同様（あるいは場合によっては下回る）規定を置いているものと見られ、制定法の定めがスタンダードとなっているようである。

図 2-3-18 制定法上の父親休暇及び給付を超える規定を定める事業所割合 (%)



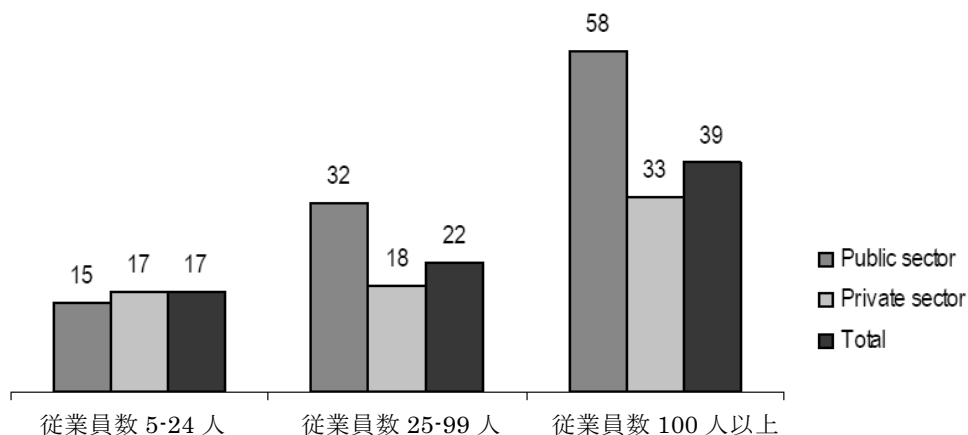
集計基礎：新生児を持つ男性従業員がいる従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、それぞれの類型別に、1,282 人、1,462 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.48, Figure 6.1.

以上のことを部門別、従業員規模別で図 2-3-19 から見ると、先に見たのと同様に、従業員規模が大きくなるほど制定法の定めを超える給付規定を置いている。しかし、99 人以下の事業所だと、合計で、2 割前後にとどまり、100 人以上規模でも 39%である。さらに、公共部門と民間部門では格差があり、「25-99 人」規模では 14%の、「100 人以上」規模では 25%もの格差が見られる。公共部門に牽引役を期待すると共に、民間部門に特化した取組みの重要性を想起させよう。

図 2-3-19 部門別、従業員規模別、制定法の定めを超える父親給付を定める事業所割合 (%)



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、1,462 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.50, Figure 6.2.

実数としては不分明ではあるが、父親休暇を取得している者は一定程度いるものと考えてよさそうである。では、同休暇に関連する問題とは何であろうか。使用者調査⁶⁹を見ると、次のように述べられている。

過去 2 年間に父親休暇を取得した従業員がいる職場の僅かに 6%が具体的問題を挙げており、それは、休暇取得者が十分な期間（余裕）を持った事前の申告をしていない、ということである。また、5%の職場でも問題があったと述べられているが、サンプル数が少なすぎて（事業所数 43）、問題の類型化は困難なようである。

さて、子を持つ働く親達は、父親休暇の今後についてどのように考えているのだろうか。EHRC Research Report 15⁷⁰の記述も参照しながら検証していこう。

まず、先に出産休暇の項で掲げた表 2-3-16 を見ると、男女平均、また、男女共に回答割合が最も高かったのが「父親休暇はより長くあるべき」で 50%前後であった。この背景には、他の選択肢である出産休暇を長くすることについては、女性（配偶者、パートナー）の就労及び世帯の経済的問題が、また、現行の無給親休暇の長期化については、おそらく端的に経済的問題があるがゆえに父親休暇の長期化が選択されているのではないかと思われる。

なお、表 2-3-16 における回答傾向の補足として、平均よりも高い割合で父親休暇の長期化を望むのはマイノリティの女性で 58%、1 歳未満の子を持つ親で 61%となっている。このような比較的高率の回答の背景には、おそらく、自らが置かれている仕事と家庭生活をめぐる状況認識が含まれているからであろう。またその分、彼(女)らにとってみれば非常に切実な問題であると言えよう。

なお、先にも触れた個人営業者や零細事業者については、父親休暇の長期化をほとんど望んでいない。さらに、5 歳未満の子を持つ親に取得資格がある無給の 13 週間の親休暇に対するニーズも相当程度低い。

では、より具体的に、父親休暇制度を向後どのようにしていくのがよいと考えているのか。調査では、表 2-3-20 にあるように、ありうる政策として 2 つの選択肢が用意されている。なお、下方の選択肢については、「子が 1 歳に達するまでの間の」4 週間の休暇を意味している。

同表を見ると、いずれの選択肢についても「賛成」が「反対」を大きく上回り、いずれも過半数を超えている。特に、父親休暇それ自体を長期化すべきとの意味が込められていると考えられる下方の選択肢が高い割合を示している。このことは、先に見た表 2-3-16 における結果と平仄が一致する。ただし、いずれの選択肢についても、「分からない」との回答割合が「反対」よりも高く、概ね 4 人に 1 人が判断しかねている。自分たちの生活や仕事の実情に即した経済的問題やその他実際に直面する問題が詳細に特定されなければ判断のしようがないということであろうか。

⁶⁹ 使用者調査 p.50 参照。

⁷⁰ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, pp.75-79.

表 2-3-20 父親休暇の今後に係る二つの選択肢に対する賛成又は反対意見の割合

	賛成	反対	分からない
未取得出産休暇からの振替による付加的父親休暇	52%	20%	28%
現行の父親休暇に加えた 4 週間の有給父親休暇	65%	12%	24%
全回答者数	4,433 人	1,947 人	2,496 人

出所：Gavin Ellison, Andy Baker, Tia Kulasuriya, Work and Care: A Study of Modern Parents, *EHRC Research Report*: 15, 2009, p.77, Table 8.

各選択肢について男女間での相違を見ると、出産休暇からの父親休暇の振替は男女間ではほぼ同じ回答割合とのことだが、付加的な 4 週間の有給父親休暇については、男性の 61%が賛成しているのに対して、女性の賛成割合は 68%とやや高くなる。

また、4 週間の有給父親休暇を選択するのは、若い世代で新たに親となる者に多くなっている。つまり、45 歳から 64 歳の年齢層による賛成の割合は 48%であるのに対して、18 歳から 34 歳の年齢層の賛成割合は 73%となっているのである。

さらに、年収 5 万ポンド以上の世帯の 57%では、出産休暇から父親休暇の振替に賛成するのに対して、年収 1 万 5 千ポンド未満世帯だと 45%に低下する。同様に、年収 3 万ポンドから 5 万ポンドの世帯の 69%が付加的な 4 週間の有給父親休暇に賛成するのに対して、年収 5 万ポンド以上世帯では 62%に低下する。

加えて、産業間及び企業規模によっても回答傾向は異なり、小零細規模企業よりも大規模企業で働く者の方が先の 2 つの選択肢に対する賛成割合が高くなっている。

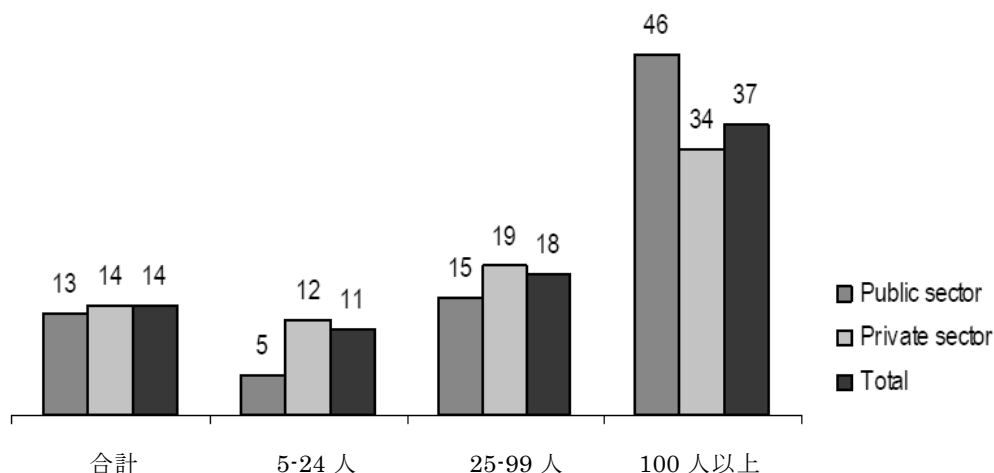
要するに、回答者の属性などによって回答傾向が異なるということである。この意味では、制度的には、配偶者・パートナー間で柔軟に活用できる制度の方がより有用である可能性が高いと言えそうである。

聴き取り調査では、現行の出産休暇を、子を知り、絆を深める機会という意味で肯定的に捉えているものの、経済的保障の面で貧弱さを払拭できず、貯蓄などに頼らざるを得ない不安な様子が伺える。このような意味からも、(有給の)父親休暇の長期化が望まれているようであり、また、父親も母親と共に子との絆を深め、配偶者・パートナーをサポートする機会として考えられている。

(ウ) 親休暇及び手当～統計調査から

先に表 2-3-16 で見たように、「現行の無給親休暇期間はより長くあるべき」との回答は 12～13%にとどまっているのが現状である。つまり、その回答者に限ってみれば、親休暇に対して肯定的な理解を示していないことの表れとも考えられる。では、そのような親休暇取得の実情はどのようになっているのだろうか。

図 2-3-21 部門別、従業員規模別、親休暇を取得した従業員がいる事業所割合 (%)



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、1,462 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.53, Figure 7.1.

図 2-3-21 を見ると、部門別の合計で 13 ないし 14% となっており、取得状況は低調と言える。ただし、事業所の従業員規模によって大きく異なっており、合計値で、「5-24 人」規模では 11%、「25-99 人」規模では 18%、「100 人以上」規模では 37% となっている。同様に従業員規模別で見た場合、民間企業では、「5-24 人」規模と「25-99 人」規模では合計を上回り、かつ、公共部門での取得割合を上回って、それぞれ、12%と 19%となっている。しかし、「100 人以上」規模になると、公共部門の 46%を 12%下回って 34%となっている。従業員規模によって取得状況が大きく異なることの背景としては、従業員規模の大きい事業所ないし企業ほど他の休暇制度や多様な勤務形態制度が整えられているため、取り立てて親休暇を取得する必要性が生じないということが一つ考えられよう。とはいえ、事業所規模が大きくなるほどに親休暇を取得した従業員がいる事業所割合が高くなっていることは事実のようである。

さらに、表 2-3-22 から、親休暇を取得した従業員がいる事業所割合について見ていこう。なお、全事業所平均では、親休暇を取得した従業員が「いる」のは 14%、「いない」のは 84% となっている。

以下特に、親休暇を取得した従業員が「いる」に着目して見ていくと、企業の従業員数別では数値の顕著な変動は見られないが、事業所の従業員数別では、従業員数が多くなればなるほど親休暇を取得した従業員が「いる」割合が急激に高まっている。この点、事業所（職場）の従業員数の多寡に応じて何らかの取得のしやすさが背景にあるように思われる。また、利用可能な弾力的勤務制度の数別では、「いない」に比べれば相対的に相当程度低い割合にとどまってはいるものの、制度の数が多くなるほど取得した従業員が「いる」割合が高まって

いる。ただし、利用可能な弾力的勤務制度「なし」の事業所では、「1～2」の制度がある事業所の7%よりも高く、11%となっている。むしろ弾力的勤務制度がないがゆえに、せめて親休暇を取得するという場合もあり得るのではないかと思われる。

いずれにしても、親休暇の取得状況は非常に低調であり、制度を利用のしやすくするための方策の検討が求められていると言えよう。

表 2-3-22 職場の状況別、親休暇を取得した従業員がいる事業所割合

	いる	いない	わからない	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	14%	84%	3%	1,462	1,462
事業所の従業員数					
5-9人	11%	86%	3%	637	209
10-24人	11%	86%	2%	473	388
25-49人	16%	82%	2%	187	238
50-99人	21%	75%	4%	92	171
100-249人	32%	64%	4%	48	177
250-499人	37%	61%	2%	9	92
500人以上	51%	40%	9%	17	187
企業の従業員数					
100人未満	14%	85%	1%	807	575
100人以上 1,000人未満	14%	82%	4%	172	298
1,000人以上 10,000人未満	15%	79%	6%	244	283
10,000人以上	12%	83%	5%	128	186
組合の認証状況					
組合無し	13%	85%	1%	1,049	722
組合有り、認証無し	15%	85%	1%	75	121
認証組合有り	16%	80%	4%	257	544
女性従業員の割合					
いない	8%	92%	---	53	29
10%未満	13%	86%	1%	66	125
10-24%	9%	89%	1%	275	229
25-49%	11%	86%	3%	257	284
50%以上	16%	80%	4%	812	793
利用可能な弾力的勤務制度の数					
なし	11%	89%	---	64	39
1～2の制度	7%	90%	2%	349	244
3～4の制度	14%	83%	3%	557	525
5～6の制度	19%	77%	4%	479	651

集計基礎：従業員数5人以上の全事業所

注：割合の数値は加重値であり、1,462人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

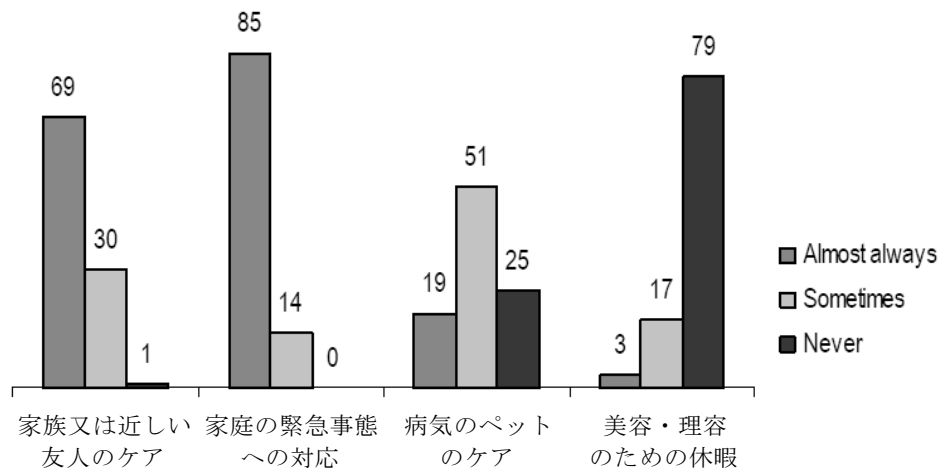
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, pp.143-144, Table C32.

(エ) 緊急時等のタイムオフ及び手当～統計調査から

従業員個々人のWLBは一人ひとり異なり、多様なものであるとしても、使用者としては

どのような理由がある場合に従業員の急な事情のために特別休暇（タイムオフ）の取得を認めるのであろうか。

図 2-3-23 取得理由別その他特別休暇規定があり休暇取得を認めるのある事業所割合（%）



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、1,462 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：■=Almost always は「ほぼ常に休暇取得を認める」、▒=Sometimes は「時々は認める」、■=Never は「認めない」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.54, Figure 7.2.

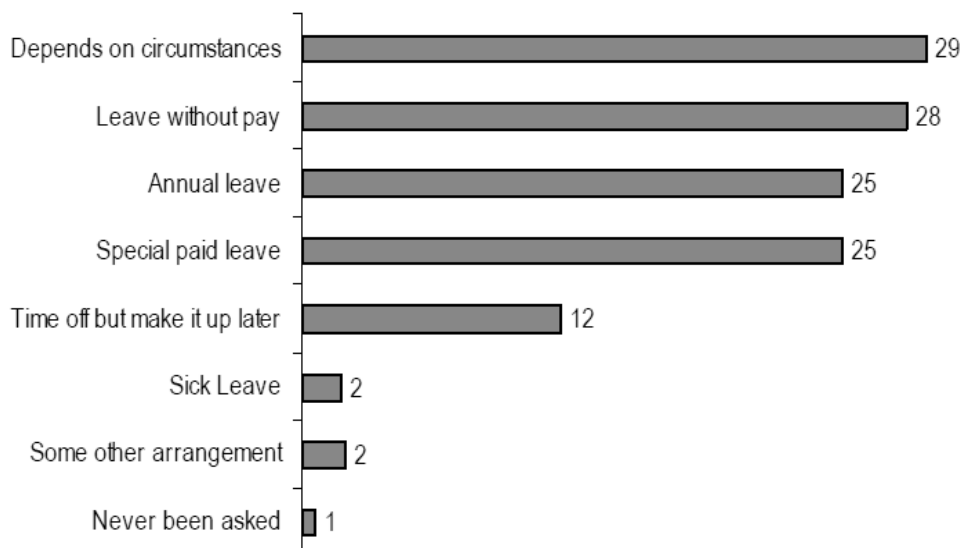
図 2-3-23 を見ると、「家庭の緊急事態への対応」の場合（使用者調査本文で例示されているのは「洪水」である。）には「ほとんど常に」認められており、割合としては 85%であり、次いで、「家族又は近しい友人のケア」が 69%となっている。反対に、本人の「美容や理容」の場合は殆ど認められない（79%）が、「ペットのケア」の場合は「時々」は認められるようである（51%）。企業によってはペットも家族とみなしているのかもしれない（当地のカルチャーかもしれないが）。いずれにしても、家庭や家族にかかわる緊急の問題への対処については、それ以外の場合に比べてかなり高い割合で認められていると言える。

では、よく認められるという家庭や家族の急な用事のために利用される休暇の類型とは何であろうか。

図 2-3-24 を見ると、最も割合の高い「状況による（Depends on circumstances）」29%を除くと、「無給休暇（Leave without pay）」の 28%、次いで同割合で、「年次休暇（Annual leave）」と「特別有給休暇（Special paid leave）」が 25%と高い割合となっている。緊急に取得する休暇であるから、労務遂行からの離脱が許容されれば最大の目的は果たされると思われる。この意味で、複数の休暇の活用があり得るということは労働者にとってメリットであろう。とはいえ、労働者本人を基準に WLB の確保を考える時、有給であることは一つの重要な要素となりうるようにも思われる。もっとも、同図を全体として見れば、緊急時のタイムオフを

規定する事業所割合が3割を下回っている点で、政策的課題が残されていると考えられよう。

図 2-3-24 家族等の緊急時に係るタイムオフの類型別、導入事業所割合 (%)



集計基礎：従業員数5人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、1,462人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.55, Figure 7.3.

特別休暇をさらに詳細に見ると、表 2-3-25 に記載したとおりである。

特徴的と思われる点を挙げてみると、特に「特別有給休暇」について、事業所の従業員数が増えるほど制度の導入割合が高くなっている。また概ね、企業の従業員数が多いほど導入割合は高いと言えるであろう。そして、組合がある場合でかつ承認組合がある場合に制度導入率は高い。さらに、必ずしも確証を持って言えるわけではないが、利用可能な弾力的勤務制度の数が多いほど導入割合が高いと言えそうである。ただ、利用可能な弾力的勤務制度がない事業所でも、「年次休暇」の導入割合は、弾力的勤務制度に劣らない程度にあるといえそうである。

なお、「無給休暇」と「年次休暇」については、事業所及び企業の従業員数にほぼかわりなく、概ね3割前後の導入割合と評価してよいであろう。

表 2-3-25 職場の状況別、制度類型別、家族等の緊急時のためのタイムオフに利用される
制度を導入している事業所割合

	特別 有給休暇	病気 休暇	無給 休暇	年次 休暇	事後 申請 タイム オフ	状況 次第	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	25%	2%	28%	25%	12%	29%	1,462	1,462
事業所の従業員数								
5-9 人	24%	2%	29%	26%	11%	30%	637	209
10-24 人	24%	1%	27%	23%	13%	29%	473	388
25-49 人	27%	2%	27%	24%	13%	32%	187	238
50-99 人	29%	---	32%	30%	9%	22%	92	171
100-249 人	29%	3%	36%	33%	14%	28%	48	177
250-499 人	45%	---	31%	23%	13%	23%	9	92
500 人以上	53%	5%	30%	24%	18%	17%	17	187
企業の従業員数								
100 人未満	20%	2%	26%	27%	12%	18%	807	575
100 人以上 1,000 人未満	26%	1%	33%	25%	8%	7%	172	298
1,000 人以上 10,000 人未満	35%	*	31%	24%	13%	1%	244	283
10,000 人以上	36%	1%	42%	21%	9%	1%	128	186
組合の認証状況								
組合無し	22%	2%	30%	27%	11%	13%	1,049	722
組合有り、承認無し	28%	---	28%	28%	19%	7%	75	121
承認組合有り	39%	1%	23%	19%	12%	6%	257	544
女性従業員の割合								
いない	11%	---	26%	32%	3%	26%	53	29
10%未満	33%	1%	19%	22%	2%	28%	66	125
10-24%	19%	2%	23%	25%	8%	32%	275	229
25-49%	26%	3%	32%	28%	12%	27%	257	284
50%以上	28%	1%	30%	25%	14%	29%	812	793
利用可能な弾力的勤務制度の数								
なし	29%	4%	17%	24%	4%	20%	64	39
1~2 の制度	17%	1%	30%	23%	10%	29%	349	244
3~4 の制度	27%	3%	30%	25%	12%	27%	557	525
5~6 の制度	29%	1%	27%	27%	13%	31%	479	651

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：割合の数値は加重値であり、1,462 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：原表頭中、「申し出られたことがない (Never been asked)」、「その他制度類型の回答 (Other specific answer)」、「分からない / 無回答 (Don't Know / Not Stated)」、並びに、原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.149-150, Table C34.

(ウ) 年次有給休暇等その他の休暇及び手当～統計調査から

付与される年次休暇日数と属性別の傾向を表 2-3-26 から見てみる。

表 2-3-26 休日日数別、従業員の属性別、毎年付与される休日日数の割合

		20日未満	20-24日	25日	26-30日	31日以上	非加重サンプル数
全労働者		11%	27%	16%	26%	19%	1,897
性別別	男性	9%	29%	17%	27%	17%	1,030
	女性	15%	24%	15%	25%	21%	867
部門別	公共部門	10%	11%	12%	31%	36%	583
	民間部門	12%	33%	18%	25%	13%	1,304
年齢	16-24歳	20%	36%	12%	20%	12%	237
	25-34歳	13%	31%	20%	21%	15%	420
	35-44歳	11%	25%	18%	27%	19%	531
	45-54歳	6%	23%	14%	33%	24%	442
	55歳以上	12%	21%	15%	29%	23%	257
就業上の地位	フルタイム	5%	28%	20%	29%	18%	1,251
	パートタイム	28%	23%	5%	23%	21%	317
弾力的勤務制度上の地位	パートタイム就労	30%	24%	6%	22%	17%	443
	その他	6%	20%	19%	30%	25%	598
	非弾力的勤務	6%	33%	19%	26%	16%	856
従業員規模	5-24人	16%	39%	12%	20%	13%	516
	25-99人	10%	30%	19%	24%	16%	477
	100-249人	10%	22%	18%	28%	22%	319
	250人以上	8%	14%	17%	34%	26%	565
管理監督的責務の有無	有り	6%	23%	17%	31%	22%	748
	無し	15%	29%	15%	23%	17%	1,149
組合加入の有無	加入	7%	13%	10%	33%	37%	588
	未加入	10%	23%	17%	30%	19%	441
家計収入	£ 15,000未満	20%	35%	11%	22%	12%	331
	£ 15,000-24,999	11%	32%	17%	26%	15%	328
	£ 25,000-39,999	7%	25%	18%	27%	23%	375
	£ 40,000以上	7%	18%	21%	31%	23%	454
子の有無	6歳未満の扶養する子有り	17%	21%	20%	24%	19%	145
	6歳以上の扶養する子有り	14%	23%	14%	28%	22%	317
	扶養する子無し	10%	28%	16%	26%	18%	1,432
職種	機械操作・非熟練職	15%	33%	10%	25%	17%	310
	サービス・販売職	14%	27%	14%	26%	20%	277
	事務・熟練職	15%	36%	16%	24%	9%	394
	監督・専門職	8%	19%	20%	27%	26%	819

注：* は非加重サンプル数が 10 未満であることを示す (Unweighted cell count is less than 10)

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), pp.165-166, Table A4.6.

全労働者平均で、最も高い割合は「20-24日」の27%、次いで「26-30日」の26%である。「25日」を挟んで2つの日数別に分かれるのは、労働者の勤続期間など属性に由来するであろう。

性別別には、「男性」で最も高い割合が「20-24日」の29%、次いで「26-30日」の27%であり、一方「女性」では、最も高い割合は、僅差で、「26-30日」の25%、次に「20-24日」の24%となっており、男女間で割合が高い付与日数が逆転している。

部門別には、「公共部門」では「31日以上」が36%であるのに対して、「民間部門」で最

も高い割合は「20-24日」の33%となっている。

年齢別では、「16-24歳」の36%と「25-34歳」の31%が高い割合を示しているが、35歳以上の各年齢層では「26-30日」が最も高い割合となっている。おそらく、勤続年数やキャリア、就いている職種による相違であろう。

就業上の地位別には、「フルタイム」では「26-30日」が29%と最も高い割合になっているのに対して、「パートタイム」では「20日未満」が28%と最も高くなっている。付与される年休日数は、労働時間に応じた比例付与がなされているケースが多いのではないと思われる。

したがって、弾力的勤務制度上の地位別で見ても、「パートタイム」で最も高い割合となっているのは「20日未満」の30%であり、「その他」の弾力的勤務制度利用者で「26-30日」が30%となっているのとは対照的である。なお、「非弾力的勤務」就労者の場合、最も高い割合を示すのは「20-24日」の33%である。

事業所の従業員規模別で見ると、「5-29人」と「25-99人」で、「20-24日」について、それぞれ、39%と30%であるのに対して、「100-249人」と「250人以上」について、それぞれ、28%と34%となっている。年休付与日数には従業員規模によっても規定されるということであろう。

管理監督的責務の有無別では、「有り」の場合には「26-30日」が31%と最も高く、一方、「無し」の場合は、「20-24日」が29%と最も高くなる。管理監督的地位に上がっていくほど、ベネフィットとしての年休付与日数が増えること、またあるいは、その分勤続年数が長くなり、付与日数が増えているのではないと思われる。

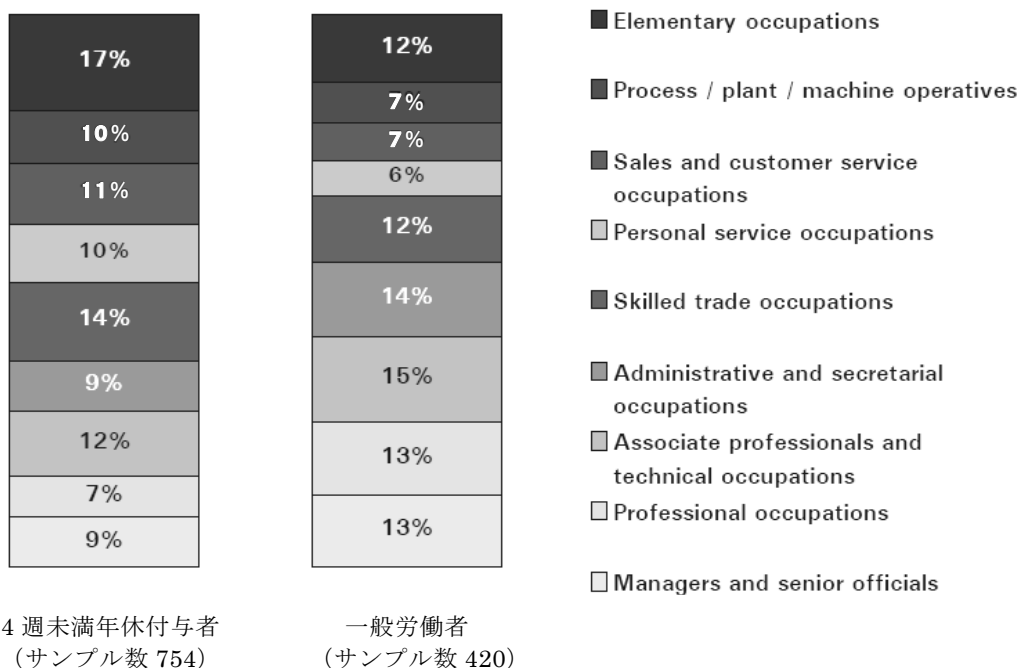
組合加入の有無別には、「加入」の場合は「31日以上」が最も高く37%、「未加入」の場合、最も割合が高いのは「26-30日」の30%となっている。組合加入の有無は付与日数に影響を与えていると言えるだろう。

家計の収入別を見ると、「£15,000未満」と「£15,000-24,999」では「20-24日」で最も割合が高く、それぞれ、35%と32%であるが、「£25,000-39,999」と「£40,000以上」では、「26-30日」で最も高くなっており、それぞれ、27%と31%である。就いている職種や勤務形態の違いが付与日数に差を生じさせている可能性があるだろう。

子の有無別では、「扶養する子有り」の方では「26-30日」が最も高い割合で24ないし28%だが、「扶養する子無し」だと「20-24日」が28%と最も高くなっている。

職種別には、「機械操作・非熟練職」、「サービス・販売職」、「事務・熟練職」で最も高い割合なのは、「20-24日」であり、それぞれ、33%、27%、36%となっている。その一方で、「監督・専門職」の場合は、「26-30日」が27%と最も高い割合を示している。この点、従業員労働時間調査から引用する図2-3-27を見ても、「一般労働者」と比べて「4週未満年休付与者」の割合が高くなっているのは、同図上方の、「単純職」、「加工等機械操作職」、「販売・顧客サービス職」、「個人向けサービス職」、「高技能取引職」の5職種であり、下方にある管理・専門的な職種は相対的に低い割合にとどまっていることと、おおむね平仄が一致する。

図 2-3-27 職種別、年間 4 週間未満の年次休暇付与者の割合



筆者注：職種は、右方の上から順に、■単純職、■加工等機械操作職、■販売・顧客サービス職、■個人向サービス職、■高技能取引職、■管理・秘書職、■準専門・技術職、■専門職、■管理職・役員を示す。
 出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004, p.47, Figure 4.20.

年休付与日数を属性別に仔細に見ると以上のとおりとなるが、同じ属性の中でも付与日数の割合が高い日数類型が複数あることには留意すべきであろうし、また、総じて、「パートタイム」就労者を除けば、おおむね 3 週間から 4 週間の年休が付与されているものとみてよいであろう。

では、休暇を取得する資格があるにもかかわらず休暇をすべて取得しなかった理由とは何であろうか。

図 2-3-28 を見ると、「仕事が多すぎる / 忙しすぎる (Too much work / too busy)」が最も高い回答割合で 25%となっている。一般に、欧米諸国では年休消化率はほぼ 100%とされている中で、イギリスでは長時間労働の傾向が強いこともあって、多忙を理由に年休を消化しない割合が高いようである。

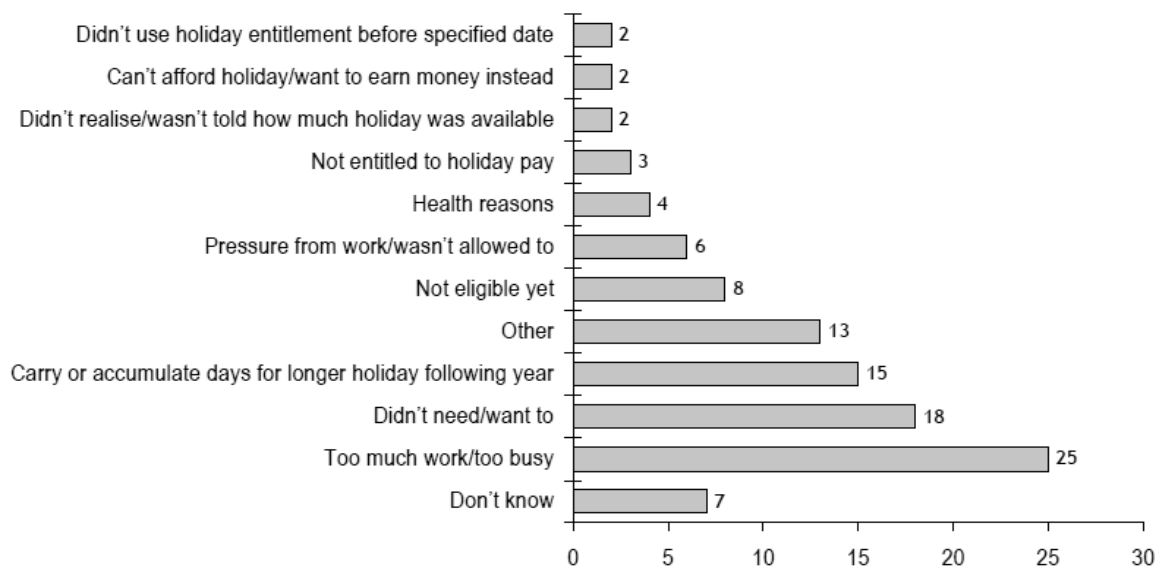
次いで、「必要なかった / 取りたくなかった (Didn't need / want to)」が 18%、そして、「翌年により長期の休暇を取得するために繰り越す又は貯めておく (Carry or accumulate days for longer holiday following year)」が 15%と続いている。

前者に関しては、仕事が忙しいという最高割合の回答とも相俟って、企業内における昇進やポストの獲得競争のために年休を取らずに仕事をしていることが一つ推測されよう。また

関連して、年休を取ると上司や同僚の心証が悪くなるという懸念も推測できよう。

後者に関しては、中期的な観点からの労働者自身の選択による WLB の確保が可能という意味で肯定的に理解されよう。

図 2-3-28 休暇取得資格のある従業員で休暇をすべて消化しなかった理由の割合 (%)



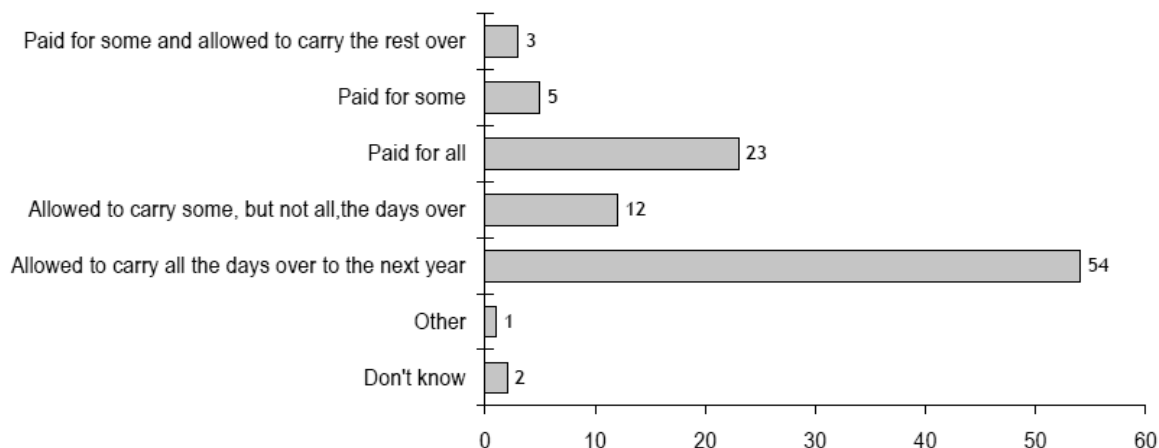
サンプル数 (非加重値 = unweighted. 以下同じ。) = 548

出所 : Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.29, Figure 2.2.

では、休暇を取得しなかった場合の使用者側の対応はどのようなものであろうか。

図 2-3-29 を見ると、「翌年への繰越し (Allowed to carry all the days over to the next year)」が際立って高い割合で 54% である。次いで、その数値の半分以下となるが、「未消化の全休暇日数について金銭補償を受けた (Paid for all)」が 23%、また、さらにその半分の数値で、「何日かは翌年へ繰り越した (Allowed to carry some, but not all, the days over)」が 12% となっている。特に前者について、実際に取得することにこそ休暇の意味があると考えれば、金銭的補償による未消化年休の処理は果たして妥当であるのか、検討の余地が多分にあると思われる。

図 2-3-29 補償類型別、休暇未取得従業員が補償を受けている割合 (%)



サンプル数(非加重値) = 331

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.30, Figure 2.3.

(2) 労働時間

ここでは、労働時間規制、特に長時間労働規制と弾力的労働時間制度の概要について述べながら、それら規制の目的が WLB とかかわりを有するかを確認した上で、各規制の実態について見ていく。なお、後者の弾力的労働時間制度は、後述の柔軟な働き方にも合致する弾力的勤務制度の一構成部分であるが、ここでは特に労働時間規制について論じるため、弾力的勤務制度から弾力的労働時間制度のみを抜き出して検討していくこととする。

ア. 労働時間に係る法律・規則と WLB とのかかわり

まず、長時間労働規制と弾力的労働時間制度の目的と WLB、すなわち「家族に優しい政策」とのかかわりないし結びつきについて確認することなどから検討をはじめます。

(ア) 長時間労働規制

従来、イギリスでは、労働時間規制は女性と年少者を対象に行われており、成人男性については、安全上規制が必要な業種にのみ限定的に行われていただけであったが、1980年代、サッチャー政権になってからは、さらにほぼすべての労働時間規制を廃止した。一方で、ECでは労働時間規制の動きが始まっており、1993年に労働時間指令⁷¹が成立した。保守党政権のイギリスは、同指令の無効を主張し、抵抗したが、1997年にブレア労働党政権が復活すると、直ちに同指令の履行義務として、1998年労働時間規則を作成し、同指令の国内法化を実施した。以下では、同規則のうち、WLBにかかわる部分について紹介する。

A. 労働時間

1998年労働時間規則においては、労働者が17週の基準期間中、時間外労働を含めて各週

⁷¹ 93/104/EC. 現在は 2003/88/EC.

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ならないとされている（4 条(1)、(2)）。ただし、労働者は、この労働時間規制の適用を除外する「オプト・アウト」の合意（書面）を使用者とすることができる。

B. 休日

(A) 日・週ごとの休息时间（休日）

1998 年労働時間規則において、労働者は、24 時間ごとに連続した 11 時間以上の休息时间（daily rest period）を取る権利が保障されている（10 条(1)）。前述のとおり、同規則上、この権利が与えられる対象者は一定の自営業者を含む広い概念の「労働者」（worker）となっている。また、労働者は 7 日間ごとに 24 時間以上の中断されない休息时间（weekly rest period）、すなわち休日の権利が保障されている（11 条(1)）。

(B) 日曜労働の免除

1994 年日曜営業法等が制定され、日曜日の営業禁止が廃止されたが、それまで日曜日に働いていなかった労働者の日曜労働を免除するために、1996 年雇用権法に特定の労働者の日曜労働の免除の規定が置かれた（36～43 条）。対象となる特定の労働者は小売業労働者（shop workers）と賭博場労働者（betting workers）である。これら労働者は、1994 年法施行時に小売業労働者として（日曜限定で働くためではなく）雇用されていて、その後も同じ職で継続して雇用され、労働契約上日曜労働の義務がない場合、日曜労働を免除される（36 条）。また、契約上日曜労働の義務があるが日曜日に限定して雇用されていない労働者の場合、日曜労働に反対する「適用除外予告」（opting-out notice）を使用者に与えて免除され得る（41 条）。これら労働者が日曜労働の拒否を理由に解雇もしくは剰員解雇された場合、不公正解雇とみなされる（10 条(1)）。また、日曜労働の拒否もしくは拒否の申出のために、使用者によるいかなる作為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する（45 条(1)）。

C. 深夜労働

EC の労働時間指令では、午前 0 時から 5 時までに行われる労働を深夜労働と定義しているが、イギリスの 1998 年労働時間規則においては、適切な労働協約で 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を深夜労働と定義している（2 条(1)）。深夜労働者（通常、3 時間以上の深夜労働を行う労働者等）の 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とされている（6 条(1)、(3)）。使用者は、労働者を深夜労働に就かせる前に無料の健康診査の機会を与えなければならない。また、深夜労働に従事後も、それぞれの労働者に適した期間ごとに定期的に無料の健康診査の機会を与えなければならない（7 条 1、2 項）。

D. 保守党 - 自由党連立政権による WTR における長時間労働規制に対する

スタンス

先に触れた CMW は、WTR それ自体あるいはそこにおける長時間労働規制についても若干ではあるが触れている。曰く、「現政府の重要な政策意図はあらゆる交渉において見出され

るが、これはすなわち、週 48 時間という最長労働時間からの個別的(個別交渉による)オプト・アウトを維持するということである。また、補償的休息等に関する EU 裁判所判決に起因する諸問題については、(何らかの)解決策を見い出していくことで柔軟性を増加させていくというものである。そこで政府は、調査を継続すること、また適宜、EU 裁判所判決や労働時間問題に係る EU レベルでの政策の変更を考慮することとする。」。

結局のところ、WTR における長時間労働規制は WLB とどのような関係があると評価できるのかを考えるに、以前の保守党から政権を引き継いだブレア労働党政権が雇用や労働にかかわる問題への対処を掲げ、また、「家族に優しい政策」を掲げていた経緯を踏まえると、労働時間規則の制定は、直接的かは不明だが、間接的に人々の WLB への貢献を期待していたのではないかと推察される。

(イ) 弾力的労働時間(勤務)制度⁷²

A. 労働党政権による弾力的勤務制度の導入

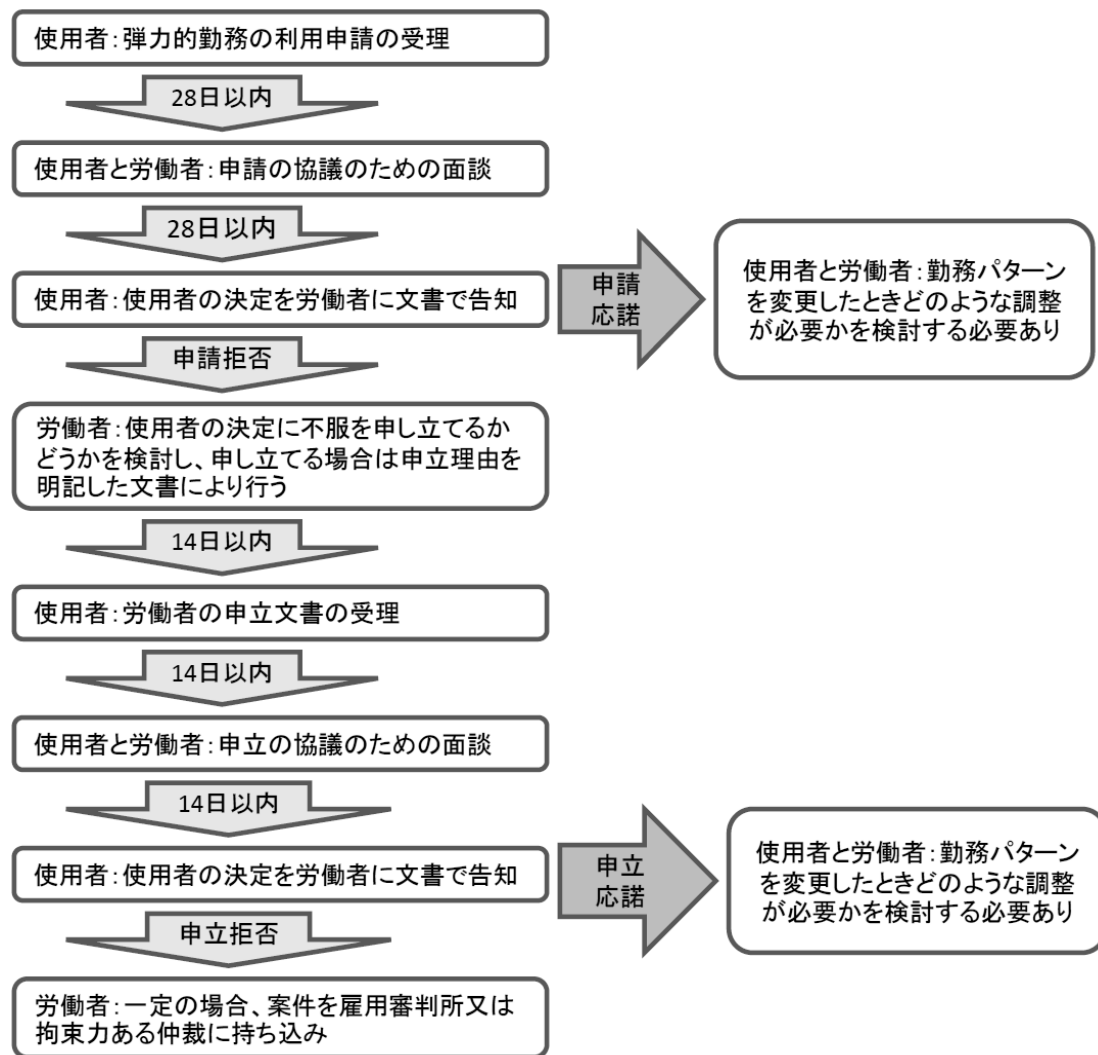
ブレア労働党政権によって 2002 年雇用法により 2003 年 4 月から導入された弾力的勤務制度 (Flexible Working. 以下“FW”と表記する場合がある。)は、26 週間継続して雇用されている労働者であって、6 歳未満 (障害児の場合は 18 歳未満) の子の養育責任を負っている者を対象に弾力的な勤務を申請する権利を認めるものであった。したがって、弾力的労働時間(勤務)制度は、子の養育責任という表現からして、家族に優しい政策の一環、すなわち WLB 政策の一環と解せよう。

弾力的な勤務形態として法律上明記されているものには、①労働時間 (hours) の変更、②労働時間帯 (times) の変更、③勤務場所の変更、④その他担当大臣が規則で特定する労働条件の変更の 4 種があり、法律上これ以上は詳細に規定されていない。しかし運用におい

⁷² 弾力的労働時間(勤務)制度については次の文献を参照した。岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(社)日本労使関係研究協会『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』(2008 年) 33 頁以下 (特に 37 頁)、神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」(財)労働問題リサーチセンター・(財)日本 ILO 協会『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』(2006 年) 111 頁以下、小宮文人『現代イギリス雇用法』(信山社、2006 年) 132 頁以下、幡野利通「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本的構造と日本の制度の再構築(上)(下)」季刊労働法 221 号 166 頁以下、222 号 175 頁以下 (2008 年)、山下幸司「英国サッチャー政権下における労働時間の柔軟化」関東学院法学第 14 巻第 3・4 合併号 (2005 年) 245 頁以下、ACAS, *Annual Report*, Lucy Anderson, Recent Legislation-Sound Bite Legislation: The Employment Act 2002 and New Flexible Working 'Rights' for Parents, 32 *Industrial Law Journal* 37, 2003, Catherine Barnard, The Working Time Regulations 1998, 28 *Industrial Law Journal* 61, 1999, Catherine Barnard, Recent Legislation-The Working Time Regulations 1998, 29 *Industrial Law Journal* 167, 2000, Catherine Barnard, Simon Deakin, Richard Hobbs, Opting Out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice? An Empirical Study of the Operation of Article 18(1) (b) of the Working Time Directive in the UK, 32 *Industrial Law Journal* 4, p.223, 2003, Paul Blyton, Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality, 27 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2, p.129, 2011, Hugh Collins, *Employment Law*, 2nd ed., Oxford University Press, 2010, Hugh Collins, The Right to Flexibility, in Joanne Conaghan, Kerry Rittich eds., *Labour Law, Work, and Family*, Oxford University Press, 2005, Paul Davies, Mark Freedland, *Toward a Flexible Labour Market*, Oxford University Press, 2007, Simon Deakin, Gillian S. Morris, *Labour Law*, 5th ed., Hart Publishing, 2009, Stephen Hardy, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, Kluwer Law International, 2007, Ariane Hegewisch, Flexible Working Policies: A Comparative Review, *EHRC Research Report*: 16, 2009.

ては、短時間労働（パートタイム）、フレックスタイム、圧縮労働時間制、在宅勤務、年間労働時間制、学期間労働、ジョブシェアリング、自発的・一時的な勤務時間短縮や労働時間貯蓄など、多様な雇用形態・勤務時間調整を総称するものとなっている⁷³。

図 2-3-30 弾力的勤務申請手続の流れ



出所：Department of Business, Innovation and Skills, *Consultation on Modern Workplaces*, May 2011, p.32 より伊岐作成。

筆者(池添)注：フローチャート末尾の囲みに記載の「拘束力ある仲裁 (binding arbitration)」とは、労使当事者間の任意の合意に基づいて ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Services. 助言斡旋仲裁局) の関与の下に行われるものであり、この場合、労使当事者は ET (Employment Tribunal. 雇用審判所) に申立を行うことはできない。The ACAS Arbitration Scheme for the Resolution of Flexible Working Disputes, p.6, referring to ACAS (Flexible Working) Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2003.

⁷³ Department of Business, Innovation and skills, *Consultations on Modern Workplaces*, p.31 (May 2011). なお、それぞれの就業形態の説明については、後述「イ. 実態」及び前掲注 5・中間報告書 133-135 頁を参照。

労働者の弾力的勤務の申請は、使用者によって適正手続に則って検討され、合理的な拒否理由がない限りは拒否できないことが明定された⁷⁴。言い換えれば、この権利は、一般的に、より弾力的な労働の遂行について契約を変更することを求める制度的（あるいは手続的）な権利を労働者に与えるものであり、使用者に労働者の申請を真摯に検討する義務を課したものとと言える（申請手続の流れについては、図 2-3-30 参照）。以上の点について付言しておく、弾力的勤務制度申請は労働者の法的権利であるから、紛争が生じれば法的解決が必要となるところ、表 2-3-31 を見る限り、少なくとも法的紛争として発現している弾力的勤務に係る紛争件数及び割合は非常に少ないのが現状であると考えてよいであろう。

なお、弾力的勤務の法制度は、2007 年 4 月からは、成人の家族等の看護・介護を行う労働者にも適用対象が拡大され、2009 年 4 月からは、子の年齢が 17 歳未満にまで引き上げられた。さらに 2010 年には、2011 年 4 月から子の年齢を障害の有無を問わず 18 歳未満に引き上げる規則改正が公布されたが、政権交代によりこの改正規則は廃止され、2011 年 8 月現在有効な最新の改正は 2009 年 4 月施行のものである。

表 2-3-31 雇用審判所から ACAS に移送された弾力的労働時間制度に係る調整事案件数及び全調整事案件数に対する割合(%)

	FW が主内容の事案		FW が二次的内容の事案		FW に係る全事案	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
2003/04	72	0.1%	129	0.2%	201	0.1%
2004/05	70	0.1%	170	0.3%	240	0.2%
2005/06	91	0.1%	146	0.2%	237	0.1%
2006/07	58	0.1%	167	0.2%	225	0.1%
2007/08	54	0.0%	191	0.2%	245	0.2%
2008/09	58	0.0%	188	0.2%	246	0.2%
2009/10	---	---	---	---	324	0.2%

出所：Ariane Hegewisch, *Flexible Working Policies: A Comparative Review*, *EHRC Research Report* 16, 2009, p.34, Table 4.1, and ACAS, *Annual Reports*.

筆者注：“---”部分は、統計方法が変更されたため、Annual Report に記載されていないことを示す。

B. 労働党政権による弾力的勤務制度の検討

上記のように、ニュー・レイバーと言われたブレア労働党政権によって導入された弾力的勤務制度は、その適用対象を 6 歳未満（障害を有する子の場合 18 歳未満）の子の養育をすする労働者から始まり、その後、成人の家族等の看護・介護を行う労働者が追加され、子の年齢も引き上げる等拡大してきており、一貫して何らかの家族的責任を有する労働者に対象を限定してきた。後述するように、キャメロン保守-自由連立政権においては、これをすべての労働者に拡大することを目指しているが、このような動きはキャメロン政権になって始ま

⁷⁴ 2002 年雇用法により改正された 1996 年雇用法 (Employment Right Act) 80F~80I、弾力的勤務 (権利対象・申立・救済) 規則 (The Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2002)、弾力的勤務 (手続的要件) 規則 (The Flexible Working (Procedural Requirements) Regulations 2002)。

ったわけではなく、労働党政権の末期に既に始まっていたものである。

その一例として、EHRCが2009年3月に公表したWBから紹介する。

WBは、EHRCの“Working Better Project”、即ち、EHRCが21世紀における家族や労働者、使用者のニーズの変化に対応した新しい計画課題を設定することを狙いとしたプロジェクトの一環としてまとめられたものである。このプロジェクトの目的は、働き方の選択の幅を広げ、公正・平等を推進し、長期の経済展望を改善するための解決策を見出すことであるされる。

そして、WBは、仕事や育児、家庭生活にかかる英国の状況についての調査⁷⁵、及び英国と他国における弾力的勤務の状況の調査⁷⁶等に基づき、使用者、政府、組合等、様々なステークホルダーの意見を勘案してまとめられており、両親休暇の改正及び弾力的勤務の拡張という2つのテーマについて一定の問いを立て、調査からの知見をまとめ、結論を導き、提言を行っている。

「弾力的勤務」の拡張についての【問い】とは次のようなものである。

- ・すべての使用者と個人が、現在の景気後退期において、かつ景気回復への準備をしている状況下において、十分にベネフィットを得られるようにするには、弾力的勤務の利用可能性を拡大するためにどのような方策を取ることができるか。
- ・他の幾つかのヨーロッパ諸国のように弾力的勤務の「申請をする」権利から「行使する」権利に転換し、弾力的勤務をすべての労働者に利用可能とするためにさらなる法制度改正が必要か。

そして、調査等を通じ次のような【認識】をしている。

- ・この景気後退の中で、弾力的勤務や労働者、労働時間、報酬の革新的な管理の仕方へのアプローチを含む代替的な働き方の調整が経営側にベネフィットを与えるという証拠が拡大している。
- ・多くの弾力的勤務をしている労働者にとって、その弾力性はもともとの労働者の職務の特性としてそのような働き方となっているものであり、あるいは2番目の原因としては非公式の要求によるものであり、権利を行使したことによるとの報告は最も少ない。
- ・弾力的な勤務が当たり前のこととなっている職場と、伝統的な働き方のパターンにほとんど変化が見られない職場との間の格差が広がっている。
- ・英国の「申請の権利」という法制は、他国の法制に比べて幅広い範囲の代替的な働き方の調整を可能とするものである。
- ・しかし、他の幾つかの国では、弾力的勤務制度は、失業対策等、より広範囲の政策目的に対応するものであったり、短時間休暇といった選択肢を含め、より充実した両親

⁷⁵ See *ibid* 52, Ellison, Barker, Kulasuria.

⁷⁶ See *ibid* 53, Hegewisch. 英国と他のヨーロッパ諸国との比較調査。

休暇の制度と連動している。

- ・他国と異なり、英国の法制は労働時間の恒久的変更を含むものであり、この制度は、特に女性を低い報酬や将来展望の劣るパートタイム就労に閉じ込める可能性がある。
- ・弾力的勤務を行使する権利がある国でも、英国より大幅に父親の弾力的勤務の利用が増加しているわけではない。
- ・親達が WLB について最も重視していることは、より広い範囲の弾力的な仕事を持つことである。
- ・弾力的な勤務をすることは、女性より男性にとって難しいことである。
- ・弾力的勤務をする労働者に対して管理監督責任を持つ管理職は、より多くのより良質の訓練を必要としている。

そして、次のような【結論】を導いている。

- ・英国の申請の権利方式の法律制度は、他のどの国よりも個々の弾力的勤務の選択肢を提供しており、制度を、女性だけでなく男性にとっても魅力的なものにしている。このことは、他の方法では弾力的勤務を要求するのを躊躇する被用者や、弾力的勤務によるベネフィットをもたらした例がない職場にいる被用者をサポートするには重要である。
- ・弾力的勤務は、正式の権利の行使よりも非公式の交渉や、使用者側からの変更で実施されてきた。
- ・大多数の親達は、自分が権利を有することを知らない。
- ・弾力的勤務が職場での労使対話により広く行きわたり、特に一人親や介護者といった他のグループのニーズに合致するかどうかを見きわめたいと考える。
- ・EHRC としての考えは、弾力的勤務が職業生活を通じてすべての労働者に拡大すべきだということである。このことにより、幼い子を持つ親といった特定のグループが弾力的な勤務によりキャリア上の制裁を受けるリスクを減少させるであろう。

そしてレポートは、関係する多方面に対して次のような【提言】を行っている。

まず、[政府] に対しては、

- ・[法令]に関して、
 - ・労働時間の変更後、フルタイム就労に戻る申請権を導入し、また、経営上の必要に応じた交渉権を導入すること、
 - ・求職者に弾力的勤務への選択肢を提供し得るよう、26 週の継続勤務以後に初めて弾力的勤務を申請できるという要件を削除すること、
 - ・より弾力性を増大させることを含む親休暇の改善に関する提言の検討と共に、申請の権利をすべての労働者に拡大すること。
- ・また、[関連する政策]に関して、
 - ・現在の管理職向け能力開発プログラム、小規模企業への新技能ファンディングパ

- パッケージのようなもの等を通じ、弾力的勤務を導入し、弾力的勤務をする労働者を管理する管理職の訓練への投資、
- ・申請の権利について多くの労働者が認識できるよう、特に父親をターゲットとした広報、
 - ・弾力性が少ない部門や職場に対し、特に男性に機会を開くようにするキャンペーンの実施、
 - ・良質なパートタイム職業ファンドを使って、消極的な使用者をターゲットとし、新たに父親になる者に特別の1ヶ月間の労働時間短縮、フレックスタイム、圧縮労働を提供することによって弾力的勤務を試させること、
 - ・BERRが使用者と共に、特に小規模企業に対する税の調整の変更等の助成を通じて独創的な方法の働き方を開発しサポートすること。このことにより、景気後退期においても、異なる労働形態の調整によって労働者の雇用の維持を効果的に支援すること、
 - ・より柔軟で、費用面で利用可能性が高まる保育の提供。

〔雇用技能委員会〕に対しては、

- ・国及び地域レベルでの運営戦略において、弾力的勤務を雇用能力政策の重要事項に含めること。

〔地方機関〕に対しては、

- ・地域政府に、商工会議所や地域政府が共同して幾つかの都市で弾力的勤務についてのアドバイスセンターを設置しているスウェーデンやドイツのように、弾力的勤務の機会について、親達や介護者に地域での個別のアドバイスを提供すること。

〔使用者〕に対しては、

- ・事業と労働者のニーズに合う弾力的勤務の選択肢の情報を提供すること、
- ・働き方の弾力性と事業のニーズを合わせるための議論やチームでの交渉を促進すること、
- ・求人広告に弾力的勤務の選択肢を盛り込むこと、
- ・短縮労働時間を利用している労働者に、労働時間を増やしたり、フルタイムの労働時間に戻る選択肢があることを明確にすること。

〔EHRC〕に対しては、

- ・弾力的勤務を開発し管理する管理職のための訓練パッケージを、使用者団体と協働して作成することにより、経営者と労働者の双方にベネフィットを与えること、
- ・景気後退の間、使用者が選択肢を狭めてしまうリスクに対抗し、弾力的勤務のベネフィットを促進するキャンペーンを強化すること、
- ・使用者と協働して、弾力的勤務が経営にもたらすベネフィットを構築し周知すると共に、使用者に助言・指導を行うこと、

- ・EHRCは、使用者と共により良い仕事の方法の例を含む双方向のウェブサイト等や、2009年6月に出版されるガイドといった新たなツールを提供すること。様々な異なる仕事を持つ労働者や事業に結果をもたらす革新的な仕事の方法をみきわめるために産業部門（公私）ごとに使用者と連携して行く予定である。

C. 保守党 - 自由党連立政権による適用対象拡張の検討

上記のような弾力的な働き方の推進の方針は、保守-自由党連立のキャメロン政権になっても変わらず、むしろ強化する方向が模索されている。同政権は2011年5月、前掲CMWを発表し、併せて専用のウェブサイトを設けて公開した。ここでは、①母親の出産休暇及び両親休暇制度を再構成し、より柔軟に利用できるようにすること、②子の養育や介護責任のない者も含めたすべての労働者に弾力的勤務制度を適用すること、③WTRを改正し、病気欠勤や母親出産休暇、両親休暇を取得したことにより年次有給休暇を取ることができない労働者に対し、有給休暇の権利の翌年への繰越しを認めること、④平等賃金法 (Equal Pay Act) の実効を上げるため、賃金差別を行った使用者に対し雇用審判所が賃金監査をできるようにすることという4つの提案がなされており、国民に対して2011年8月8日までに意見を提出するように求めた。

ここでは、CMWにおける4つの提案のうち、2番目に挙げられている「弾力的勤務制度」の対象の拡大について述べることにする。

CMWによれば、この提案がなされたのは、弾力的勤務の申請の権利をすべての雇用労働者に拡大することによって、その「仕事、家族及び個人生活」をよりバランスの取れたものにすることを約束した連立政権合意の実行のためである。連立政権は、弾力的な勤務の実施を（企業あるいは労働社会において）当然のものにしたいと志向している。これは単に（普遍的な弾力的勤務の権利を）法制化をすることよりももっと難しいことを承知の上である。そのため、弾力的勤務促進のために法制的な措置以外の方策をも取る予定であるとしている。

CMWによれば、連立政権は、現在の弾力的勤務制度はよく機能していると認識している。人事労務の専門家による最近の調査⁷⁷においても、80%から90%の申請が受け入れられている状況にあり、労働者、その家族、使用者、そして幅広く経済にメリットを与えている。

しかしCMWは、連立政権はもっと先へ進みたいと考えている旨表明している。この弾力的勤務を申請する権利をすべての労働者に拡張することにより、弾力的勤務がもたらすメリットを社会・経済のすべての領域に広げられると考えている。経済界（企業）にとっても、経験・技能のある社員を確保することは質を維持しコストを抑制するために重要である。弾力的勤務の機会を与えることは社員をつなぎとめ、能力ある社員を増やすことに役立つので、使用者はより技能のある労働者を採用することができる、社員の使用者（企業）に対する貢献度や忠誠心を高めることにもなる。これらのことは、生産性の向上、利益の増大へとつなが

⁷⁷ IRS, *Flexible Working Survey 2010: Take-up and Employee Requests*.

り、企業に毎年平均 52.4 万ポンドのメリットを与えるだろうと予測している。

CMW は、弾力的勤務は労働者にとっても、その生活と家族的責任とのより良いバランスにつながっていくとも予測する。今日の社会では、男性も女性も共に仕事と育児や介護責任のバランスを取りたいと考えている。したがって弾力的勤務は、全体で見ると労働市場に対する参入レベルを増大させ、そのことによって雇用の増大と社会保障への依存の減少に貢献し、最終的に財政赤字の減少や成長の促進に貢献する可能性があるとするのである。

さらに CMW は、弾力的勤務は、多くの現政府の重要政策を下支えすることにもなるとする。社会福祉改革、児童の貧困問題、男女賃金格差問題、障害者問題、介護問題、高齢者問題、男性の家事育児参加、人間関係などである。

一方、CMW ではこうも指摘する。現在の法制度は、確かにこれらの目的を追求するのに重要な貢献をしている。しかし、これらの目的を達成することに関する弾力的勤務の潜在的可能性は、次のようなことがあって初めて実現するであろう。すなわち、弾力的勤務制度に基づく勤務形態は、子を持つ親や介護をしている者、そして特に女性だけに正当づけられ役立つといった間違っただけの考え方に断固として対処することにより、弾力的勤務を飛躍的に普及させるということである。現行の法制度は、これらのグループに権利を限定することにより、不注意にもこの間違っただけの考え方を補強してしまっている可能性があるのである。弾力的勤務の利用可能性は、明らかに産業分野や労働者の職務や性別で異なる。この偏向は、女性や、より劣位の職位に向きがちである。その上、幾つかの弾力的勤務は他の勤務形態よりもはるかに広く利用可能となっている。パートタイムは最も一般的に利用可能で、69%の労働者がもし必要なら利用可能であると回答している。しかし対照的に、在宅労働については 23%しか利用可能であると認識していない。また、大多数の労働者が少なくとも一形態の弾力的勤務をした（可能である）と報告しているのに、管理職が積極的に弾力的勤務を推進していると答えた使用者は半数以下である。CMW はこのように述べて、「法制度上の申請の権利をすべての労働者に拡張するという考えは、こういう問題にも対応するものとなるだろう。」としている。

なお、CMW では手続面での課題について次のように述べている。使用者の中には、弾力的勤務にメリットがあるとしても、提案された適用対象者の拡張に懸念を持つ者もいることは認識している。弾力的勤務の申請を検討するための手続は不必要に指示が細かく、柔軟性に欠ける。使用者がよく言っているように、法規定は、政府が企業にどうしてほしいかを定めるだけでよく、彼らに最も適合する方法で手続を進めることを認めるものであるべきである。したがって、「申請の権利を拡大すると同時に、現行法制度上の検討の手続を「行為準則」⁷⁸

⁷⁸ イギリスの労働法においては、制定法が特定の行為に対する実務的ガイダンスを与えるために、国務大臣等に「行為準則 (Code of Practice)」と呼ばれる文書の作成権限を与える場合が多く、この場合、使用者は実行可能な限りその規定に従うよう求められるが、その不遵守自体によって法的責任を追及されるものではない。しかし行為準則の規定は、雇用審判所又は裁判所の手続において証拠として取り扱われ、場合によっては法的原則として評価されることもあるとされる。前掲注 1・小宮書 45 頁参照。なお、「行為準則」と日本の雇用均等

に従った検討に切り替えることにより、弾力的勤務制度がより機能する方法を提案する。」としている。

そして CMW は、弾力的勤務制度の項の最後に、以下のような提案を掲げている。

【提案】

1. 弾力的勤務を申請する法制度上の権利をすべての労働者に広げるよう規定すること。
2. 現行法令、規則で定められている弾力的勤務の申請を検討する手続を行為準則に切り替えること。
3. 権利の対象者が広がることにより、使用者がすべての労働者の申請を認めることができないケースが増えると考えられるが、どの種類の労働者を優先するかについて国としての方向性は示さず、使用者が複数の申請の間で選択をしなければならない場合には、それら申請に関する他の要素を斟酌することを認めるにとどめること。
4. 弾力的勤務の申請に要する 26 週間の継続勤務の要件は維持すること。なお、この要件は外すべきとの意見は多いが、弊害も多い（採用後すぐに申請したら、それが拒否された時にすぐ辞めてしまうのであれば、頻繁に入退職を繰り返すことになる、使用者の負担も大きい、保育所への入所などの調整システムが破綻する、社会保障費用の支払いが複雑化する等。）。
5. 最初の申請時に 1 年以内に弾力的勤務の変更を希望することを明記しておけば変更が可能にする（元の制度は 12 カ月間に 1 度だけ継続的な勤務形態の変更を求められることができるというものであり、一時的な変更が不可能なわけではないが、それは予め期間が明確でなければならないものであった。適用対象の拡張により、地域の仕事を一時的に引き受けることとか、終末期の親を看取るというニーズには応えられない。そこで、その他病院への急な付添いで休むことを申請しようと考えている労働者への対応は、行為準則で使用者にベストプラクティスを推奨する。）。
6. 雇用労働者 10 人未満の小規模企業や、開業間もない企業の新しい国内法の適用は 3 年間猶予されていたが、弾力的勤務申請の権利の拡張に関する適用猶予はどうするのか検討中である。EU の両親休暇指令によると、休暇終了時に弾力的勤務の権利を認めねばならず、この権利に小規模企業の例外はない。このことも考慮に入れなければならない。
7. 使用者が政府や使用者団体から継続的なメッセージを受けており、協調的なアプローチを受けて初めて、カルチャーチェンジ（企業・職場組織の文化・風土の変革）が起きることは明らかである。そこで、弾力的勤務による企業の利益を促進するワーキンググループを設置した。メンバーは、ワーキングファミリーズの会長：サラ・ジャクソン、

関係法制における「指針」との比較法的考察を行ったものとして、内藤忍「イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する一考察—当事者の自律的取組を促す機能に注目して（JILPT ディスカッションペーパー 09-05）」（2009 年）がある。

英国商業会議所（BCC）、公認人事開発協会（CIP）、英国産業連盟（CBI）、小規模企業連盟（FSB）、英国労働組合会議（TUC）、Women Like Us などである。企業のメリットを理解・促進することにより、弾力的勤務の利用可能性を奨励するための実用的なアイデアや意見を集めるため、私企業部門の労働に造詣が深い様々な専門家を集めようというものである。また、ジョブセンタープラス（公共職業安定所）がカルチャーチェンジの促進にとって鍵となる役割を果たしている。

なお、政権交代前の 2009 年、当時の政府は柔軟な働き方の機会（flexible working opportunities）を増大させるための取組みを検討する時限的なタスクフォースを設置した。このタスクフォースは経済界、非政府組織、使用者団体や労働者を代表する団体等の専門家から構成されていた。このタスクフォースは 2010 年レポート⁷⁹を出し、①使用者向けの政府のポータルサイトの改善により柔軟な働き方の経営上のメリットや導入の仕方などの情報提供を充実することや、特に専任の人事部門を持たない使用者への助言、支援を充実すること、②公務部門が率先して柔軟な働き方の事例を集積するよう、募集採用において特別の努力を払うこと、③職業紹介機関、特にジョブセンタープラスといった公的職業紹介機関が柔軟な働き方で雇用機会を増やすよう使用者に働きかけること等を提言した。政府は 2010 年 3 月 29 日、これに対する応答⁸⁰を発表し、概ね上記提言を受け入れ、取組みを進める旨表明している。

イ. 実態

以下では、先に見た長時間労働規制及び弾力的労働時間制度の内容や制定の背景を前提に、各制度の運用や広く職場における実態を見ていくことにする。なお、労働党政権から保守党政権へと移行する中で、保守党政権下で実施されてきた調査や統計が実施されなくなったか依然公表されていない場合があるため、以下に引用する統計データや調査結果が先行研究・調査等と重複する場合が多いことをご容赦頂きたい。

実態調査を統計等から見ていくに当たって、基本的な用語（弾力的労働時間(勤務)制度と認知されている主なもので実態調査で用いられているもの）の定義を以下に示しておく。

- 年間所定総労働時間の約定**（annualised hours）：労働時間が年間を通じて決められていることであり、例えば、週 40 時間労働と定める（約定する）代わりに、年間 1,900 時間就労することを約定すること。
- 圧縮労働(週)**（compressed work (week)）：1 週間のうちより短い日数でフルタイム就労すること。例えば、4 日間で 40 時間就労したり、2 週間で 9 日間就労したりすること。シフト労働と同義ではない。
- フレックスタイム**（flexi-time）：週間又は月間の労働時間数は決められているが、日々

⁷⁹ *Flexible Working: Working for Families, Working for Business, A Report by the Family Friendly Working Hours Task Force*, 2010.

⁸⁰ *Flexibility for the Future: The Government Response to the Recommendations of the Family Friendly Working Hours Task Force*, 2010.

の始業時刻と終業時刻を労働者自ら決めることができる就労形態。フォーマルに合意される場合もあればインフォーマルに認められる場合もある。

- **ジョブシェア (job-sharing)** : 一般に 2 人でフルタイムの仕事を分け合う就労形態で、パートタイム就労の一種である。仕事を分け合う 2 人は、それぞれ使用者との契約に基づいてジョブシェアの就労形態を取る。ジョブシェアする 2 人は異なる時間に就労し、賃金やベネフィットをフルタイム就労に比例して享受する。
- **パートタイム就労 (part-time working or worker)** : 以下に見る調査では、週 30 時間未満の就労をパートタイムと定義し、その労働時間の下で就労する者をパートタイム労働者としている。また、過去 12 カ月間においてパートタイム就労を行ったことがある者についてもパートタイム労働者として扱っている。
- **期限付短縮労働時間 (Reduced hours for a limited period)** : 労働者が使用者との合意に基づいて一定の期間についてのみ所定労働時間よりも短い就労時間を設定し、当該期間終了後に通常の労働時間に戻すこと。
- **子の学事期に係る労働時間 (term-time working)** : 労働者が子の学事期についてのみ就労する時間(の長さ)。
- **在宅勤務 (working from home)** : 労働者が就労のすべて又は一部を自宅で行うこと。

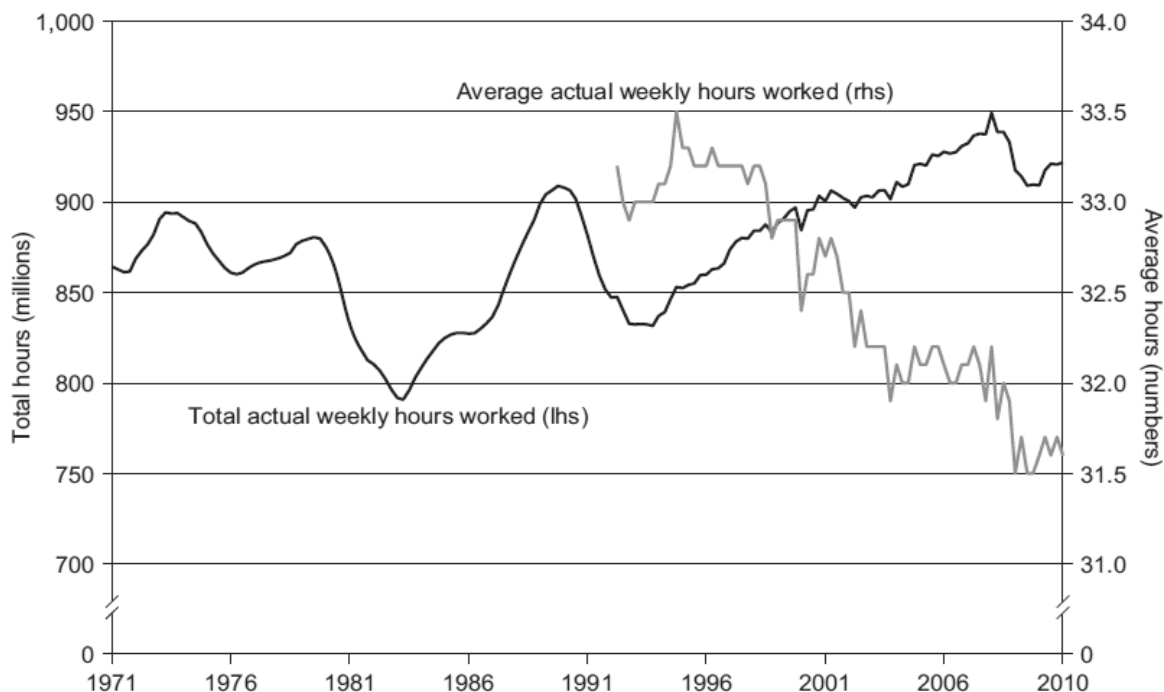
(ア) 長時間労働規制

A. 長時間労働

図 2-3-32 からは、週【平均】実労働時間の中長期的低下傾向が伺える。しかし、総論部分で見たように、パートタイム労働者の緩やかな増加を考慮すると、国全体、労働者全体として労働時間が減少傾向にあるとは必ずしも言えないと考えられる。

図 2-3-33 からは、週当たりの労働時間は 31 時間から 45 時間が経年変化で見て最も高い割合を示している。しかし次いで、(中長期的には低下傾向にはあるものの、)45 時間以上働く者の割合が高く、全体として長時間労働の傾向が一部に見られる。以上のことは、表 2-3-34 の WLB 調査ともほぼ平仄が一致する。パートタイム労働者の労働時間とフルタイム労働者の労働時間は二極化する傾向にある。

図 2-3-32 週総実労働時間数*及び週平均実労働時間数*の推移

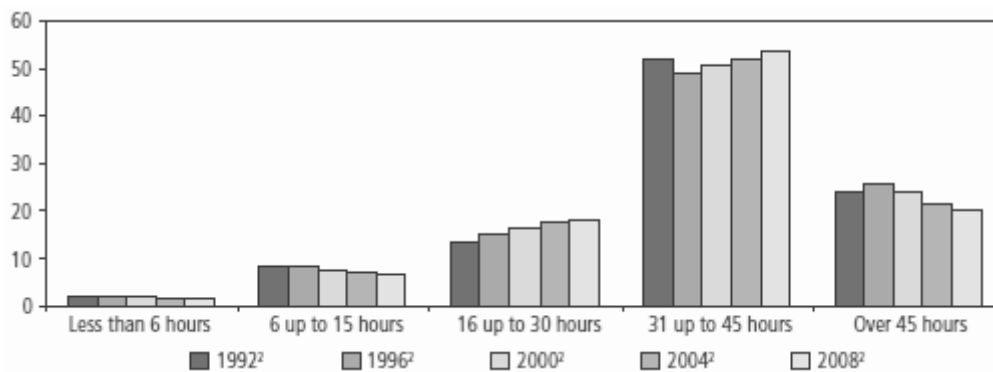


* 主たる仕事と従たる仕事を行う全労働者。季節調整済み。

筆者注：濃線は週総実労働時間数（lhs, 単位：百万時間）、薄線は週平均実労働時間数（rhs, 単位：1時間）

出所：Office of National Statistics, *Social Trends* 41, Labour Market, 2011, p.10, Figure 5.

図 2-3-33 週当たり通常労働時間数¹別の労働者比率(%)の推移、United Kingdom



1：主たる仕事のみ。

2：各年第3四半期（7月から9月）の数値。季節調整済み。

出所：Office of National Statistics, *Economic & Labour Market Review*, Vol.3, No.2, February 2009, p.34, Figure 9.

表 2-3-34 契約上の労働時間数に対する実労働時間数、WLB 第 2 回調査と第 3 回調査

労働時間数	WLB 第 2 回調査	WLB 第 3 回調査
30 時間以下	24%	25%
30 時間超 35 時間	12%	11%
35 時間超 40 時間	55%	55%
40 時間超	8%	8%
サンプル数 (unweighted base)	1,597	1,743

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.32, Table 2.1.

表 2-3-35 性別別、超過労働及び週末を含めた週平均実労働時間の割合 (%)

	全労働者	男性	女性
30 時間未満	3%	3%	2%
30 から 39 時間	45%	37%	64%
40 から 49 時間	39%	46%	25%
50 から 59 時間	9%	11%	5%
60 時間以上	3%	4%	3%
集計対象者数	2,300	1,561	716

集計基礎：全フルタイム労働者

出所：Gavin Ellison, Andy Baker, Tia Kulasuriya, Work and Care: A Study of Modern Parents, *EHRC Research Report*: 15, 2009, p.34, Table5.

また、EHRC Report 15 から引用した表 2-3-35 から、労働時間の区分けをより幅広く見てみると、男女間で差は見られるものの、「週 40 時間から 49 時間」働く者も相当の割合で存在し、かつ、割合はかなり低くなるものの、「週 50 時間から 59 時間」と「週 60 時間以上」働く者も見られる。なお、同表からは、週当たり労働時間の長さの割合が男女間で異なっている点には注意が必要であろう。

では、長時間労働者はどういう属性を持つのだろうか。

表 2-3-36 を見ると、「性別」別では、「女性」よりも「男性」の方が多く 79%であること、「年齢」別では、「31-40 歳」の働き盛り世代が多く 36%であること、「婚姻上の地位」別では、「既婚 / パートナー」が 75%と多いこと、「世帯中の子の数」別では、「0 人」が最も多く 51%だが、子がいる場合には全労働者と比較すると、子の数が「2 人」または「3 人」いる場合には、それぞれ、20%と 8%と若干高くなっていること、「給与額」の別では、全労働者と比較すると、「£ 15,000～£ 29,999」が 44%、「£ 30,000 以上」が 16%とそれぞれ高くなっていること、「管理職責任」別では、全労働者と比べてみると、「管理監督者」である場合の方がそうでない場合よりも長時間労働の割合が多くなっていること、を挙げることができよう。

表 2-3-36 回答者の属性

属性	属性・詳細	長時間労働者に占める割合	全労働者に占める割合
性別	男性	79%	55%
	女性	21%	45%
年齢	16-30 歳	19%	24%
	31-40 歳	36%	30%
	41-50 歳	25%	28%
	51 歳以上	20%	18%
婚姻上の地位	未婚	16%	24%
	既婚 / パートナー	75%	65%
	別居	3%	3%
	離婚	5%	7%
	死別	1%	1%
世帯中の子の数	0 人	51%	57%
	1 人	19%	21%
	2 人	20%	17%
	3 人	8%	5%
	4 人	1%	*
	5 人	*	---
	6 人以上	*	---
給与額	£ 9,000 未満	6%	28%
	£ 9,000 ~ £ 14,999	24%	26%
	£ 15,000 ~ £ 29,999	44%	26%
	£ 30,000 以上	16%	9%
長期間の労働不能 又は疾病の有無	はい	9%	5%
	いいえ	91%	95%
管理職責任	管理監督者	53%	40%
	非管理監督者	47%	60%
契約上の地位	期間の定めなし	94%	91%
	期間の定めあり	6%	9%

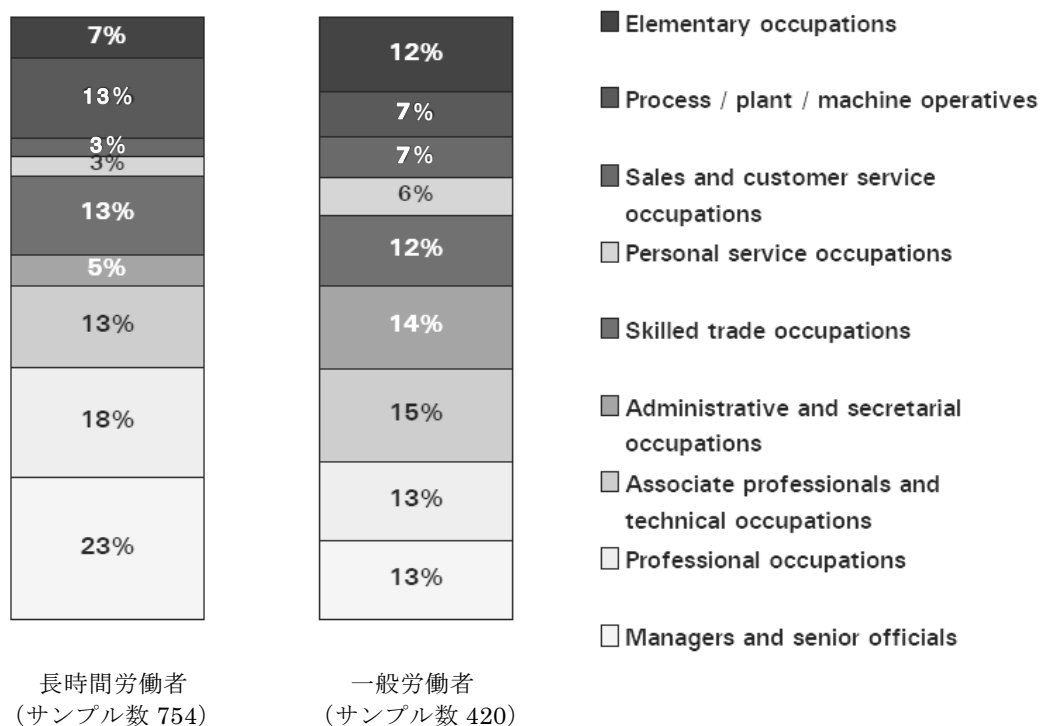
* サンプル数が少ないため算出していない。

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004, p.23, Figure 4.1.

どのような職種について長時間労働が見られるのだろうか。

図 2-3-37 を見ると、長時間労働者の割合の高い順に、「管理職・役員」が 23%、「専門職」が 18%、「準専門・技術職」、「高技能取引職」、「加工等機械操作職」が、いずれもそれぞれ 13%などとなっている。全体として、先に掲げた最後のいわゆるブルーカラー系労働者の場合を除き、長時間労働者の多くはホワイトカラー、とりわけ、会社組織の中で責任を担う役職に就く者であるか、専門・技能・技術職者であると言えそうである。

図 2-3-37 職種別、長時間労働者の割合



筆者注：職種は、右方の上から順に、■単純職、■加工等機械操作職、■販売・顧客サービス職、■個人向サービス職、■高技能取引職、■管理・秘書職、■準専門・技術職、■専門職、■管理職・役員を示す。
 出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series No.31*, 2004, p.24, Figure 4.2.

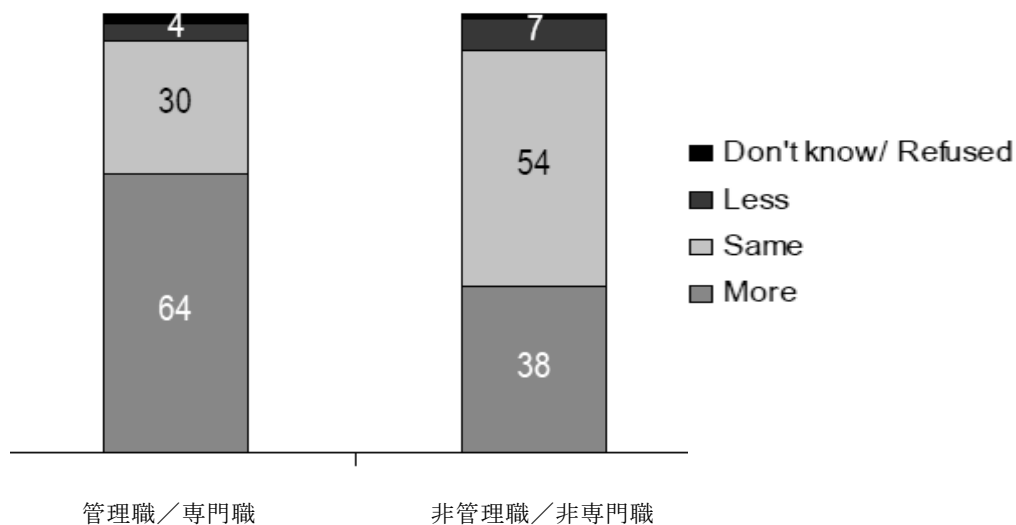
次に、長時間労働は経年でどのように変化しているのかをみる。

図 2-3-38 は、3 年前調査との比較で労働時間の増減について事業所に尋ねたものである。これを見ると、管理職・専門職については、より長く働いているとの回答が 64%、同じとの回答が 30%となっている。一方、非管理職・非専門職種については、より長いとの回答が 38%、同じとの回答が 54%となっている。

他方、3 年前よりも短くなったとの回答は、管理職・専門職については 4%、非管理職・非専門職については 7%と非常に少なかった。

労働時間規則の発効が 1998 年 10 月であり、今回調査が 2007 年、前回調査が 2005 年であることを考えると、労働時間規則の実質的な規制内容はあまり効果がないように思われる。

図 2-3-38 管理職・専門職と非管理職・非専門職の労働時間の増減に係る 2004 年と 2007 年との比較、事業所割合 (%)



集計基礎：回答者が 3 年以上勤務する従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、957 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：右方上から、■Don't know/Refused = 「分からない／回答拒否」、■Less = 「減った」、
 ■Same = 「変わらない」、■More = 「増えた」を示す

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.15, Figure 2.2.

この点、法令との関係では、1998 年の労働時間規則が許容する例外手法であるオプト・アウトのあり方が問題となろう。

個別的オプト・アウトについて、従業員労働時間調査⁸¹によれば、週当たり 48 時間を超えて働く長時間労働者の 34%が週 48 時間を超える労働に同意し、そのうちの 75%が書面契約に署名しているという。しかし、管理職と専門職労働者は、それら職種でない長時間労働者と比べて、個別のオプト・アウトに署名している割合は低くなっている（後者の 46%に対して前者は 25%）。すると、管理・専門職種労働者は、オプト・アウトの有無にかかわらず自ら長時間労働を選択している可能性が非常に高いと言えそうである。

回答者が個別オプト・アウトを約定する主な理由は、第一に、「それが当該事業場での労働条件だと理解しているから」が 44%、第二に、「進んで約定した／より長く働きたいから」が 31%、第三に、「より多く稼ぎたいから」が 15%となっている。これら理由から考えるに、管理・専門職種に限らず長時間労働の希望を選択する者は、むしろ積極的にそのような希望を有している場合が多いと言えるであろう。もっとも、実質賃金が低下しているなどの理由から、仕方なく（外見上は積極的であっても内面的には消極的な理由で）長時間労働を選択している可能性も払拭できないと思われる。

⁸¹ Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, p.25, 2004. 調査方法等については、前掲注 9 参照。

また、表 2-3-39 で、WLB 調査から超過勤務で働く理由について見てみると、割合が高くなっているのは、「仕事が多すぎて通常の時間では終わらない」が 40%超、「より多く給料を稼ぐため」が 20%ほどとなっており、これら 2 つの回答で 6 割超を占めている。

表 2-3-39 超過勤務をする主な理由の割合、WLB 第 2 回調査と第 3 回調査

理由	WLB 第 2 回調査	WLB 第 3 回調査
仕事のプレッシャー	N/A	1%
同僚に迷惑をかけたくない	3%	1%
会社が推奨している	2%	1%
会議 / 能力開発 / イベント	N/A	1%
仕事が好きだから	4%	3%
締切に間に合わせる / 仕事を終わらせる	2%	4%
事業や職務の性質	3%	4%
人員不足	5%	5%
会社が期待するから	11%	8%
より多く給料を稼ぐため	21%	20%
仕事が多すぎて通常の時間では終わらない	42%	45%

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.33, Table 2.4.

では、使用者側が労働時間規則に合わせて約定の週労働時間を 48 時間とした場合の労働者の消極的な捉え方とは具体的にどのようなものだろうか。

表 2-3-40 使用者が週労働時間を 48 時間とした場合に長時間労働者が消極的に解する理由の割合

理由	管理監督者(サンプル数 105)	非管理監督者(サンプル数 95)
給料が減るから	29%	76%
仕事を終わられないから	47%	5%
仕事が楽しいから	9%	6%
仕事の時間を自分で決めたいから	5%	8%
その他	13%	9%
分からない	2%	---

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004, p.28, Figure 4.5.

表 2-3-40 を見ると、「管理監督者」では、「仕事を終わられないから」が 47%と最も高く、次いで「給料が減るから」が 29%となっている。管理監督者であっても約定の残業代支払いがあるとなれば、後者の回答は頷ける。なお、次の表 2-3-41 を見ても、同表の上方の 3 つの回答類型の割合が高いことから、仕事が多いとか終わられないといった回答が多いことと平仄が一致すると思われる。

一方、表 2-3-40 の「非管理監督者」では、「給料が減るから」が 76%と群を抜いて高い割合となっている。

表 2-3-41 長時間働きたい理由の割合

理由	長時間労働者グループ (サンプル数 754)
予期せぬ業務 / 緊急事態のため	33%
繁忙期のため	29%
継続的にサービスを提供する職務だから / 中断できない仕事だから	17%
交通業、海上業務、漁業だから	8%
自営業だから	4%
警備・監視業務だから	4%
短期・臨時雇いだから	2%
長期間失業していたから	1%
上のどれでもない	43%

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004, p.29, Figure 4.6.

なお、表 2-3-41 と表 2-3-42 において回答割合が高かった「給料」の増減に関連しては、就学前幼児の保育費用や、いわゆる学童保育等放課後活動に要する費用と密接なかかわりがありそうである⁸²。

表 2-3-42 労働協約が規定する長時間労働の範囲と内容の割合

労働協約の規定内容	適用対象者の割合 (サンプル数 167)
1998 年規則を超える規定 / 書面契約 / オプト・アウトを規定	12%
週 48 時間を超える労働時間を規定	11%
時間外手当等のためにより長い時間働くことができる規定	6%
長時間労働できない規定	5%
週 48 時間以下の労働時間を規定	5%
長時間労働の場合の休憩取得を規定	4%
代替休暇を規定	2%
次回就業前に 11 時間の休息を取得した場合は長時間労働できる旨規定	1%
週 1 日の休日を取得した場合は長時間労働できる旨規定	1%
労働日に 20 分の休憩を取得した場合は長時間労働できる旨規定	1%
17 週間を平均して週当たり 48 時間を超えて働くことができない旨規定	1%
その他	16%
分からない	40%

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004, p.26, Figure 4.3.

ところで、オプト・アウトの方式には、個別的なものほかに、労働協約による場合も規定されている。労働協約による適用除外等長時間労働規定について、表 2-3-42 を見ると、長時間労働を抑制するという意味で労働者に有利な定めを持つ労働協約も若干見られるが、割合として比較的多いのは、「1998 年規則を超える規定 / 書面契約 / オプト・アウトを規定」の 12%と、「週 48 時間を超える労働時間を規定」の 11%である。先進諸国の中で、イギリスが労働組合組織率の高い国であるとはいえ⁸³、諸外国と同様にイギリスでも組織率が年々低

⁸² See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.69.

⁸³ 2009 年の組織率は 27.4%。前掲注 6・労働政策研究・研修機構 205 頁参照。

下傾向にあること、また、労働協約それ自体には法的効力は認められておらず紳士協定であることを考慮すれば、イギリスの労働協約における労働時間に関する規定は、真に労使間に誠実かつ協力的な関係が形成されていなければ意味をなさないものではないかと思われる。ただし、労働契約において、具体的約定内容を労働協約に委ねるとの規定、いわゆる橋渡条項 (bridge term) が規定されている限りにおいては、個別労働協約の影響力があると考えすることは可能かもしれない⁸⁴。

長時間労働を解決する方法について、表 2-3-43 からは、50%が問題は解決されないとの回答が見られる。これまでの調査結果からすると、長時間労働や超過勤務は所得の増加につながっているという社会的な意味での労働者個々人の経済的問題、また、仕事が多くて終わらないという職場や職務にかかる会社としての仕事管理のあり方の問題が検討されるべき課題ではないかと考えられる。

また、使用者が解決したとの回答が 35%、労働組合が解決したとの回答も 10%見られる。仕事管理の観点から見れば、使用者が解決したとの回答が約 3 分の 1 ほど見られるということは、WLB に限らず、より広い多様な視点から見て適切な取組みといえるであろう。一方で、最も重要な労働条件とされてきた賃金と労働時間は労働組合の関与の下で解決するという従来の考え方に則れば、労働組合の関与割合が低いということは、いかに組織率が低下しているとはいえ、由々しき問題のように思われる。

表 2-3-43 長時間労働問題の解決方法の割合

解決方法	長時間労働に問題があるか影響を受けたと回答した長時間労働者割合 (サンプル数 153)
解決されていない	50%
使用者が解決した	35%
労働組合が解決した	10%
給与や労働条件の変更で解決された	1%
council や地方行政機関により解決された	1%
雇用審判所で解決された	1%
その他	6%

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004, p.31, Figure 4.7.

B. 労働時間と家事時間の男女間格差

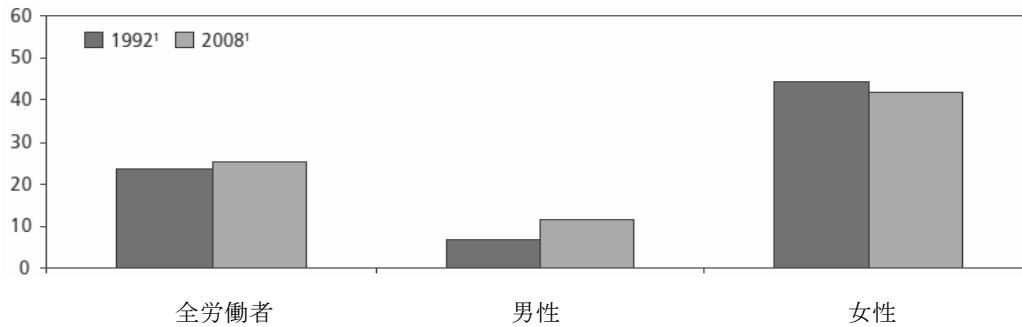
すでに見たように、パートタイム労働者は徐々に増加しており、このため、週当たり 16 時間から 30 時間働く者の割合が増加傾向にある⁸⁵。この点、パートタイム労働者の増加が、週平均実労働時間の低下傾向の要因であると推測できる。

⁸⁴ もっとも、筆者は橋渡条項の普及実態に詳らかではないため、個別の職場において協約の影響力を図ることは困難である。

⁸⁵ なお、総論部分で述べたように、パートタイムで働く男性の増加は、女性の増加よりもやや急速なように思われる。

図 2-3-44 を見ても、1992 年と 2008 年を比較すると、女性のパートは減少しているものの、男性では増加し、全労働者合計でも増加してきていることが分かる。

図 2-3-44 性別別、パートタイム労働者の割合(%)、United Kingdom



1：各年第 3 四半期(7 月から 9 月)の数値。季節調整済み。

出所：Office of National Statistics, *Economic & Labour Market Review*, Vol.3, No.2, February 2009, p.34, Figure 10.

表 2-3-45 子の有無別、性別別週平均労働時間数、United Kingdom

属性		週平均労働時間	
		フルタイム	パートタイム
男性	扶養する子無し	38.8 時間	16.9 時間
	扶養する子有り	39.6 時間	15.9 時間
女性	扶養する子無し	35.2 時間	16.5 時間
	扶養する子有り	31.4 時間	15.8 時間

注：四半期の平均値 (2009 年第 3 四半期から 2010 年第 2 四半期)

出所：Office of National Statistics, *Economic & Labour Market Review*, Vol.4, No.9, September 2010, p.53, Table 2.

表 2-3-45 から、男女別、子の有無別、フルタイム・パートタイム別の週平均労働時間を見ると、パートタイム労働者では、男女ともに、子がない場合はいる場合よりも労働時間は長い、子がいる場合はやや短くなる。また、子がいる場合は男女でほぼ同じ時間数である。

他方、フルタイムの場合、子がない場合でも、男女で 3 時間超ほど差があるが、子がいる場合には、男女で 8 時間超もの差が生じている。

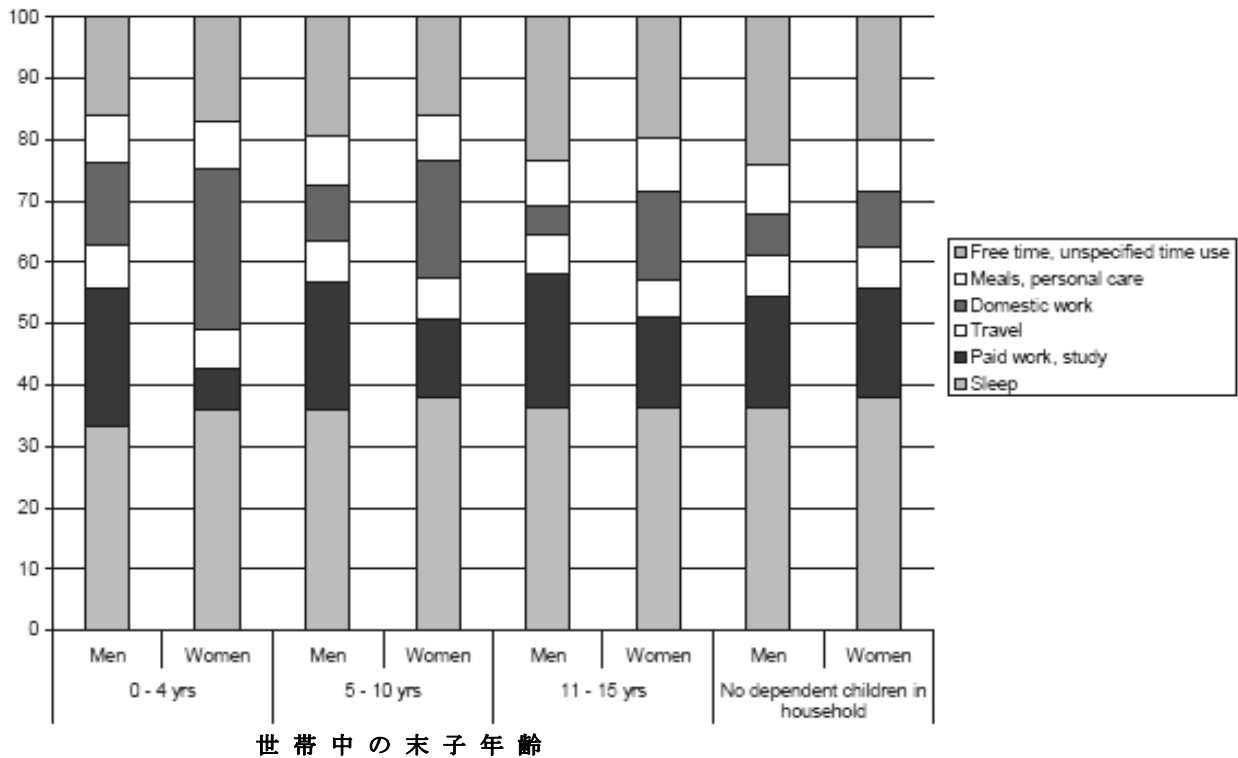
すると、フルタイムの男女労働者の間では、性別役割分担の価値観が根強く残っているものと推測されよう。

表 2-3-46 性別別、主たる活動及び従たる活動としての家事及び育児時間、2000年と2005年、Great Britain

活動	主たる活動		従たる活動	
	2000年	2005年	2000年	2005年
1日1人当たりの平均分数 (当該活動を行う者の割合)				
家事				
男性	128 (86%)	101 (77%)	5 (19%)	6 (12%)
女性	215 (96%)	180 (92%)	13 (34%)	12 (19%)
男女	173 (91%)	142 (85%)	9 (27%)	9 (15%)
世帯の子の育児				
男性	11 (14%)	15 (11%)	8 (11%)	10 (6%)
女性	28 (24%)	32 (21%)	20 (19%)	32 (13%)
男女	20 (20%)	24 (16%)	14 (15%)	21 (10%)
加重サンプル数 (人数)				
男性	8,150	2,385	8,150	2,385
女性	8,906	2,556	8,906	2,556
男女	17,056	4,941	17,056	4,941
非加重サンプル数 (人数)				
男性	7,535	2,238	7,535	2,238
女性	9,031	2,703	9,031	2,703
男女	16,566	4,941	16,566	4,941

出所：National Statistics, *The Time Use Survey 2005*, 31st August 2006 amendment, p.21, Table 3.5.

図 2-3-47 理由別、性別別、子の年齢別、日々の時間消費の内訳(%)、16-49歳、2005年



筆者注：活動時間類型は、右方の上から順に、「自由時間」、「食事等時間」、「家事労働」、「通勤等」、「賃労働・就学」、「睡眠」を示す。

出所：National Statistics, *The Time Use Survey 2005*, 31st August 2006 amendment, p.28, Figure 4.5.

また、表 2-3-46 における男女間の時間消費動向に係る格差は、このことを裏付けるものと思われる。さらに、図 2-3-47 に見られるように、子の年齢別に見ると、子の年齢が低いほど男性よりも女性の方が有償労働に割く時間は短く、家事労働に割く時間が長いことも同様に評価できよう。

なお、以上に関連して、EHRC Research Report 15⁸⁶から見ると、男女がそれぞれ子どもと過ごす時間の適正さについてどのように考えているかなどが分かる。

まず自分自身について、女性では 72%が「適正な時間」と考えているのに対して（なお、「少ない」と考えている女性は 23%）、男性では「適正な時間が」54%と相対的に低い割合にとどまっている（なお、少ないと考えている男性は 44%）。

また、配偶者についてどのように考えているかを見ると、女性の男性に対する考えで最も高い割合は、「適正な時間」が 52%ではあるが、「少ない」も 46%見られ、かつ、男性の女性に対する考えを見ても、「適正な時間」が 72%と、自分自身が考えている子供と過ごす時間の適正さの多少は、配偶者から見ても同じ考えであることが分かる。

WLB を子とかかわること、子育てという観点から見た場合でも、男性が家庭で過ごす時間、特に子どもと過ごす時間が女性と比べてかなり短い反面で、仕事に費やす時間の長さが問題であることを確認できるといえよう。実際、同じ調査では、調査対象の半数の父親が自身の労働時間は長すぎると回答しており、週 40 時間以上働く父親の 64%、週 40 時間未満働く父親でも 34%がそのように考えているという。このことは、子の年齢が低いと顕著なようであり、1 歳未満の子を持つ父親では 56%、1 歳から 6 歳の子を持つ場合だと 46%が自身の労働時間を長いと考えている。なお、女性が男性に対して持つ考えもほぼ同様であり、女性の概ね半数が配偶者あるいはパートナーの労働時間は長いと考えている。

以上要するに、日々の時間消費動向に係る男女間格差は、実際に子を養育責任を女性が負っているということに反映される。同じ調査では、女性の全回答者 2,496 人のうち 76%が「自分」と回答し、男性の全回答者 1,947 人のうち 56%が「配偶者 / パートナー」と回答している。ただ、興味深いのは、「2 人で分担」との回答が、女性では 14%であるのに対して、男性では 31%と倍以上も違いが見られる点であろう。つまり、男性は育児責任を女性と分担しあっているつもりでも、女性の側は必ずしもそのように考えていないのではないかということである。

(4) 弾力的労働時間制度

ここで見る対象としての実態は、後述の柔軟な働き方と重複するパートタイム労働と在宅勤務（完全在宅と部分在宅の両方）を除くため、「ジョブ・シェアリング」、「フレックスタイム」、「圧縮労働（週）（compressed working(week)）」、「短縮労働時間（working reduced hours）」の 4 つの形態である。但し、掲載する図表には、検討から除外する勤務・労働形態

⁸⁶ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, pp.29-31, p.35, Figure 7.

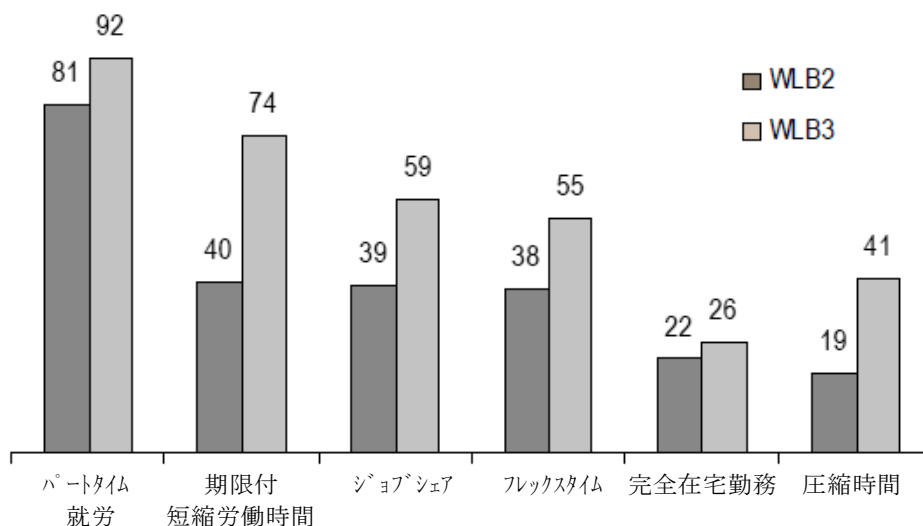
を含んでいる。

A. 使用者調査から

(A) 弾力的労働時間制度の利用可能性

図 2-3-48 を見ると、いずれの勤務形態も、第 2 回調査と比べると第 3 回調査時点の方が利用可能性が高くなってきている。最も利用可能性が高いのは、第 2 回調査、第 3 回調査を通じて「パートタイム就労」であるが（81%と 92%）、利用可能性が高まっている程度の点から見ると、「期限付短縮労働時間」（40%から 74%）と「圧縮労働」（19%から 41%）の利用可能性が比較的高くなっている。

図 2-3-48 弾力的労働時間制度の利用可能性、事業所割合 (%)



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、WLB 第 2 回調査(■)は 1,509 人の管理職、同第 3 回調査(□)は 1,462 人の管理職からの回答に基づく。

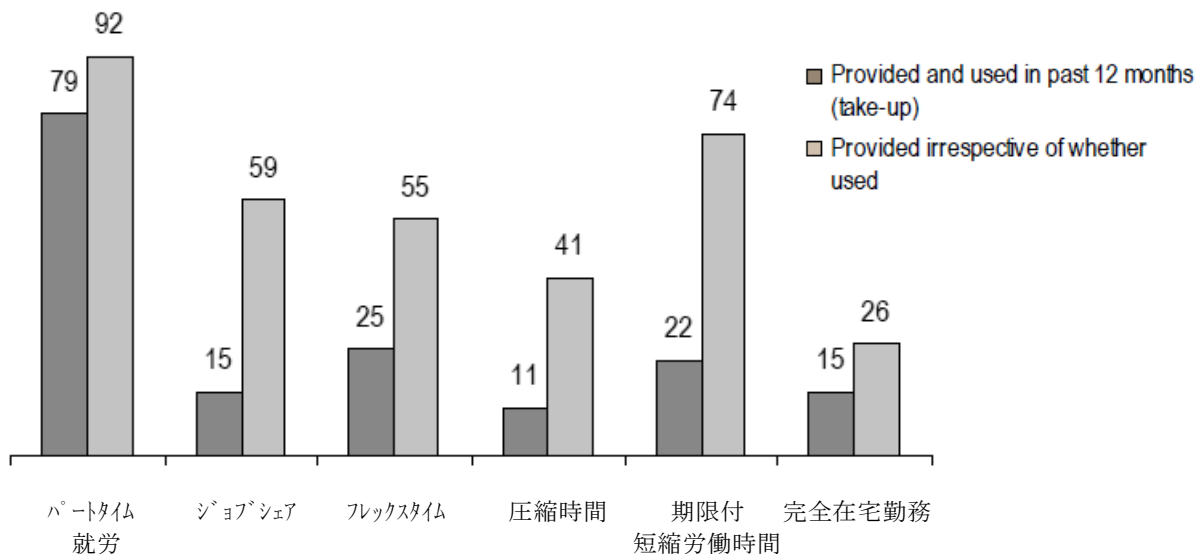
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.26, Figure 4.1.

(B) 弾力的労働時間制度の利用状況

では、図 2-3-49 から、弾力的労働時間制度を実際に利用した従業員の有無について見ると、実際の利用割合が最も高いのは「パートタイム就労」の 79%である。その一方、他の就労形態の利用割合は、利用可能性がある（利用できる）にもかかわらず、10%台から 20%台にとどまっている。

もっとも、図 2-3-50 から、各制度の利用状況の変化を WLB 第 1 回調査から第 3 回調査まで通して見ると、いずれの就労形態でも利用状況は高まってきている。「パートタイム就労」は従来から利用割合が高いが、他の就労形態でも「パートタイム就労」に比べれば利用割合こそかなり低い、それでも、第 1 回調査と第 3 回調査を比較すると、おおむね 2 倍から 3 倍に増加している。

図 2-3-49 弾力的労働時間制度の利用状況、事業所割合(%)



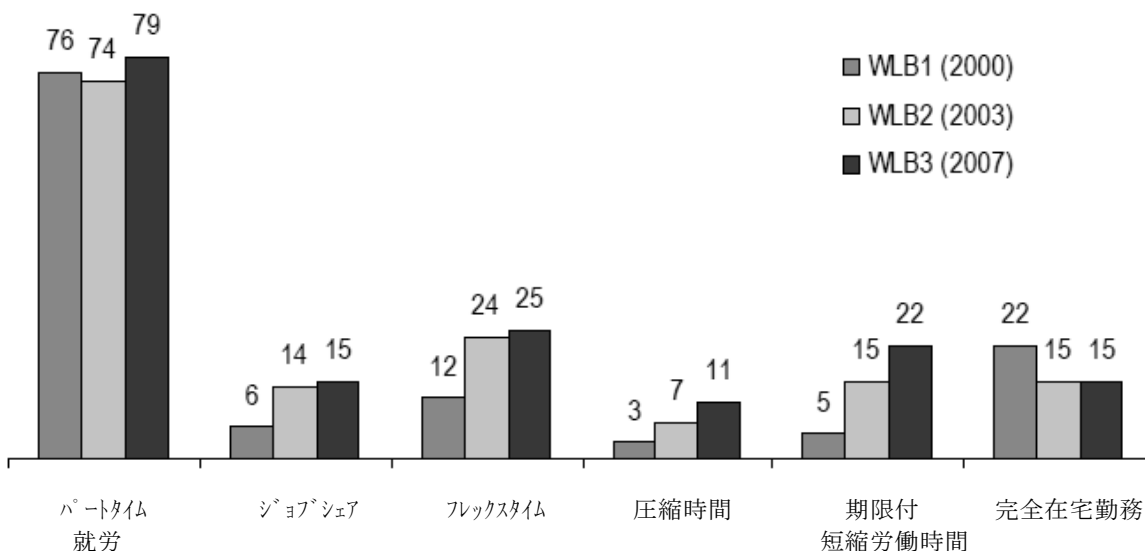
集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、WLB 第 3 回調査における 1,462 人の管理職からの回答に基づく。制度利用(taken-up)とは、従業員に提供されている制度であり、かつ、少なくとも過去 12 カ月間に複数の従業員が制度を利用したことを意味する。

筆者注：右方上から、■は「過去 12 カ月間に制度を提供されかつ利用した従業員がいる」事業所を、□は「利用したか否かにかかわらず制度が従業員に提供された(利用可能性がある)」事業所を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.27, Figure 4.2.

図 2-3-50 弾力的労働時間制度の利用状況の変化、事業所割合(%)、2000-2007 年



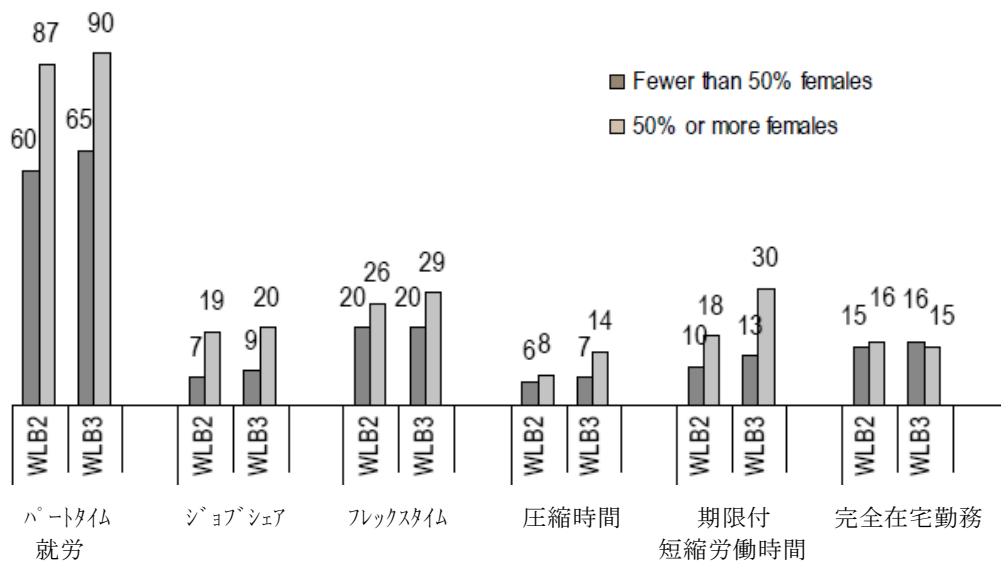
集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、WLB 第 1 回調査(■)は 2,500 人の管理職、WLB 第 2 回調査(□)は 1,509 人の管理職、同第 3 回調査(■)は 1,462 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.28, Figure 4.3.

ところで、女性従業員に絞って弾力的労働時間制度の利用状況を見てみると、図 2-3-51 では、いずれの就労形態でも、第 3 回調査では第 2 回調査と比べて、「女性従業員の半数以上が弾力的労働時間制度を利用した」との回答が、若干ではあるが増加している。もっとも、同様に、「半数以下の女性従業員が利用した」との回答も若干増加している。

図 2-3-51 弾力的労働時間制度を利用した女性労働者がいる事業所割合(%)



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、WLB 第 2 回調査における 1,509 人の管理職、第 3 回調査における 1,462 人から管理職からの回答に基づく。制度利用 (taken-up) とは、従業員に提供されている制度であり、かつ、少なくとも過去 12 カ月間に複数の従業員が制度を利用したことを意味する。

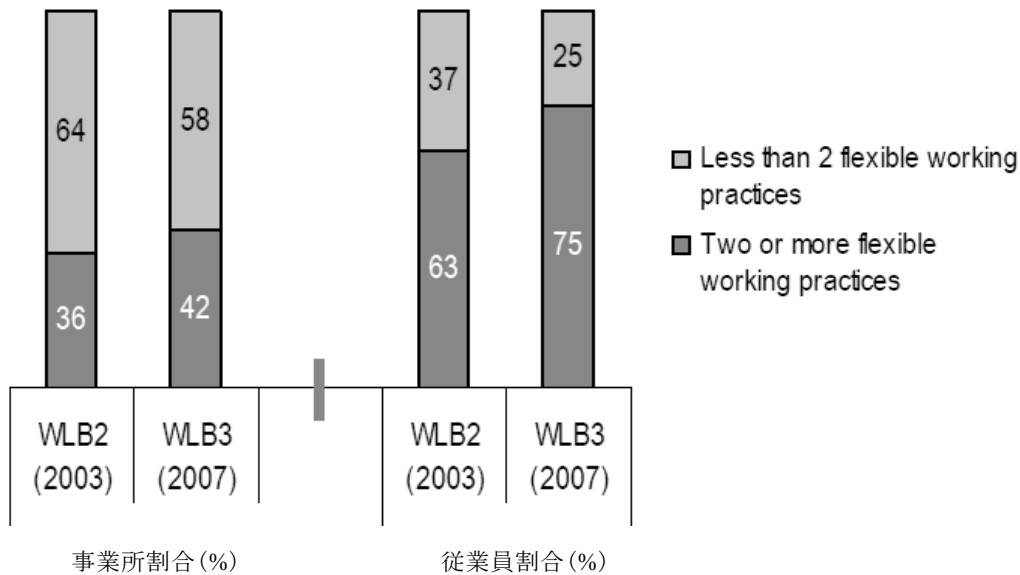
筆者注：右方上から、■は「50%未満の女性従業員が制度を利用した事業所」を、□は「50%以上の女性従業員が制度を利用した事業所」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.29, Figure 4.4.

WLB の推進のためには職場のフレキシビリティ確保が重要であることは言うまでもないが、そのような観点から考えれば、弾力的労働時間制度を複合的に利用できることも重要であろう。この点、図 2-3-52 から、弾力的労働時間制度の複合的利用状況について、事業所割合と従業員割合を見ることができる。

事業所割合、従業員割合ともに、第 2 回調査から第 3 回調査では、利用割合が増加していることが分かる。ただ、従業員割合は事業所割合と比べて、第 2 回調査、第 3 回調査共に比較的高いと考えられるが、事業所割合の方は、いずれの調査でも半数を下回る状況となっている。この点については、思うに、従業員規模の大きい事業所（企業）では複合的利用を認めている反面で、中小規模以下の事業所（企業）では一の制度についてのみ認めるという実態があるのではないかと推測できよう。

図 2-3-52 弾力的労働時間制度の複合的利用状況、事業所割合と従業員割合(%)



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、WLB 第 2 回調査における 1,509 人の管理職、第 3 回調査における 1,462 人の管理職からの回答に基づく。制度利用 (taken-up) とは、従業員に提供されている制度であり、かつ、少なくとも過去 12 カ月間に複数の従業員が制度を利用したことを意味する。

筆者注：右方上から、□ は「2 つ未満の制度を利用」を、■ は「2 つ以上の制度を利用」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.30, Figure 4.5.

表 2-3-53 理由別、従業員に労働時間短縮を認める可能性

	退職時期が近い		育児	育児 (6 歳未満)	育児 (6~16 歳)	高齢の両親・近親者の世話	
	SEAP	WLB 3	SEAP	WLB 3	WLB 3	SEAP	WLB 3
よく認める	37%	41%	49%	48%	38%	34%	34%
認める	78%	79%	82%	82%	76%	74%	76%
認めない	12%	10%	9%	7%	12%	14%	12%
状況による	7%	8%	7%	10%	11%	8%	11%
分からない	3%	3%	3%	1%	1%	3%	1%

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、SEAP 調査では 2,087 人の管理職からの回答、WLB 第 3 回調査では 1,462 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：“SEAP”とは、Survey of Employers’ Policies, Practices and Preferences Relating Age, 2006, Great Britain のことである。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.34, Table 4.1.

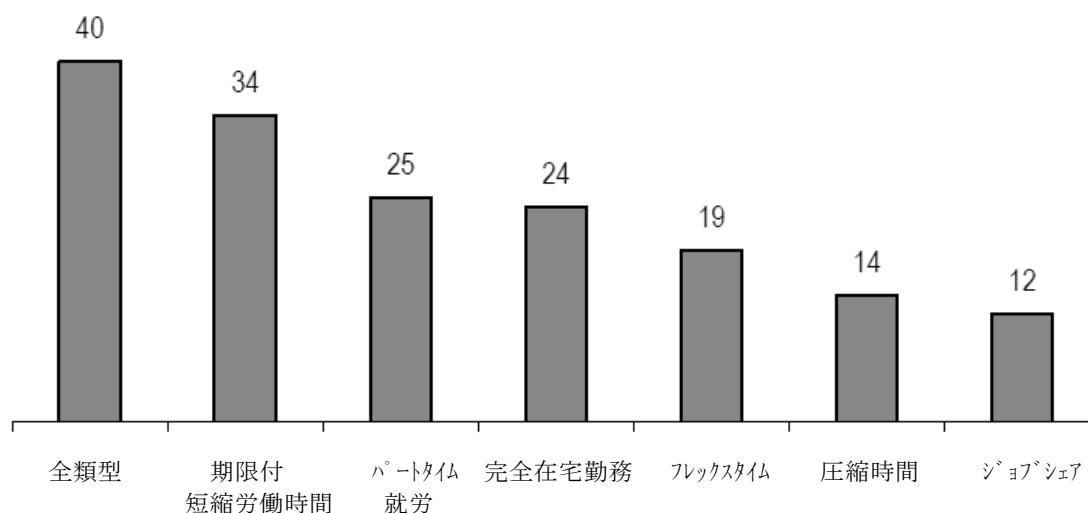
では、弾力的労働時間制度、とりわけ、パートタイム就労や短縮労働時間、ジョブシェアといった就労形態に見られる労働時間の短縮を使用者がその従業員に対して認める理由とは何であろうか。表 2-3-53 を見ると、退職、育児・介護等に限られるが、時間短縮を認める可能性が分かる。

表中に網かけをした部分が認める可能性が高い部分であるが、一般的に「認める」として
 いる割合は、いずれの事由についても非常に高いと言える。中でも育児、とりわけ「育児（6
 歳未満）」の場合には 82%と非常に高くなっていることが分かる。企業が、育児を含めこれ
 ら事由について労働時間短縮を認める真の理由は多様であると思われるが、どのような理由
 であれ、従業員のニーズに企業として応えるという面があるのではないかと思われる。

(C) 弾力的労働時間制度の利用申請

では、弾力的労働時間制度に係る利用申請の状況はどのようになっているのだろうか。図
 2-3-54 からは、利用申請があった事業所割合を見ることができる。

図 2-3-54 過去 12 カ月間における弾力的労働時間制度の利用申請、事業所割合 (%)



集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、左の項目からそれぞれ、1,462 人、1,189 人、1,384 人、581 人、923 人、725 人、1,014 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.35, Figure 4.8.

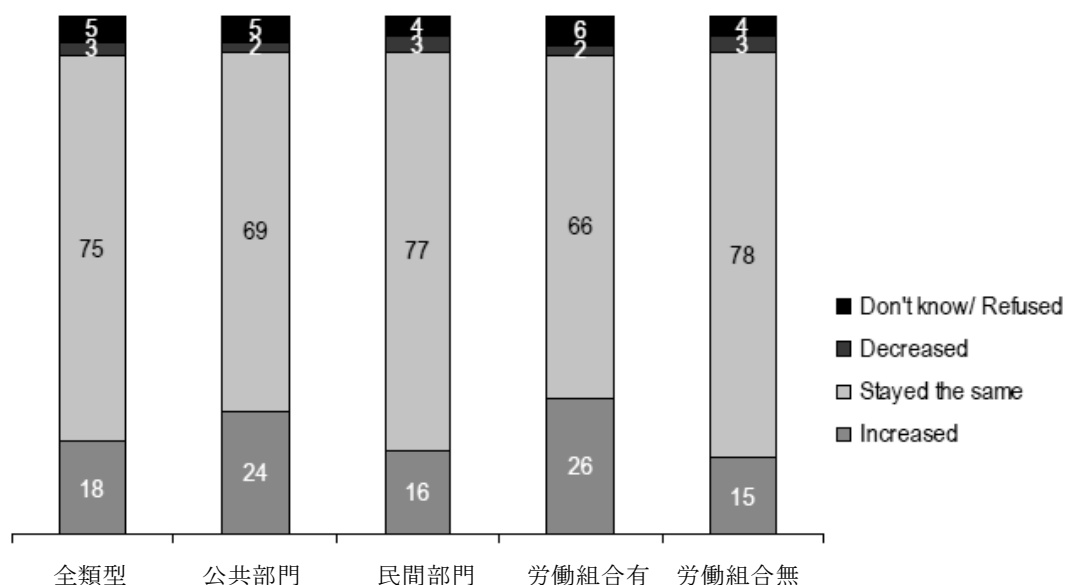
これによると、「期限付短縮労働時間」が最も割合が高く 34%、次いで「パートタイム就
 労」の 25%などとなっている。意外にも「フレックスタイム」の申請割合が低い。また、「圧
 縮時間」が 14%、「ジョブシェア」が 12%と相対的にかなり低くなっている。これはおそら
 く、従業員の立場に立てば、前者については、休日数は増えるが 1 日当たりの労働時間が長
 くなることを懸念しているのではないかと思われる。また、後者については、労働時間の短
 縮にはなるが、もしや「期限付短縮労働時間」や「パートタイム就労」よりも収入の低下を
 もたらす場合が多いことを懸念しているのではないかと推測されよう。

使用者調査の最後に、部門別、労働組合の有無別で見た弾力的労働時間制度の申請割合に
 ついて見てみよう。

図 2-3-55 を見ると、過去 12 カ月間に申請割合がどのように変化したかが分かるが、いず

れの区分においても「変わらない」が概ね 70%と最も多くなっている。しかし、「変わらない」の割合が高くなっているのと、「増えた」の割合が低くなっているのは、「公共部門」よりも「民間部門」で顕著であり、また、「労働組合有」の事業所よりも「労働組合無」の事業所の方で顕著である。したがって、「民間部門」で、かつ「労働組合無」の事業所での申請割合は「変化がない」とはいえ、少なくとも、そういった事業所での弾力的労働時間制度の利用が推進されてきているとはいえないと考えられる。また、一般に、民間部門よりも公共部門の方が労働組合組織率が高いことを考慮すると、「労働組合有」「民間部門」事業所は相当少ないのではないかと推測され、すると、労働組合のない民間部門事業所において弾力的労働時間制度の利用をどのように推進していくかが課題になると考えられる。

図 2-3-55 部門別、労働組合の有無別、過去 12 カ月間における受入可能な弾力的労働時間制度に係る申請割合(事業所、%)の変化



集計基礎：過去 12 カ月間に従業員から弾力的労働時間制度の利用申請を受けた従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、876 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：右方上から、■Don't know/Refused=「分からない/回答拒否」、■Decreased=「減った」、■stayed the same=「変わらない」、■increased=「増えた」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.36, Figure 4.9.

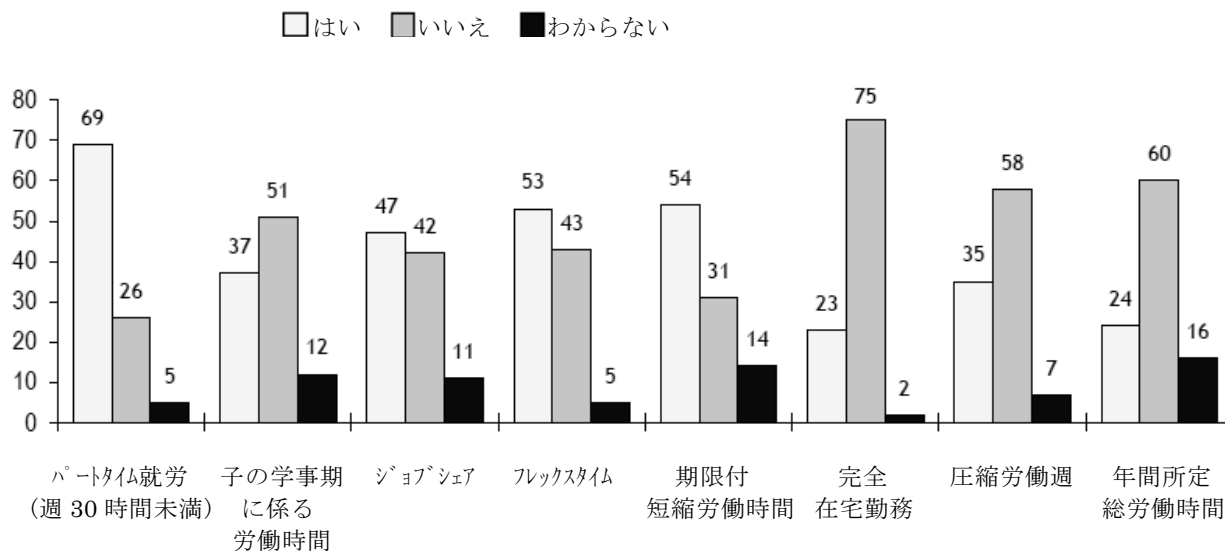
B. 従業員調査から

(A) 従業員の弾力的労働時間制度の利用可能性

図 2-3-56 から、弾力的労働時間制度の利用可能性について見ると、「はい」=可能と回答している割合が高いのは、週 30 時間未満の「パートタイム就労」で 69%、次いで「期限付短縮労働時間」の 54%、ほぼ同じ割合の 53%で「フレックスタイム」、さらに、「ジョブシェア」が 47%と続いている。

反対に、「いいえ」=不可と回答している割合が高いのは、「完全在宅勤務」で75%、次いで「年間所定総労働時間」の約定で60%、ほぼ同じ割合の58%で「圧縮労働週」などとなっている。

図 2-3-56 弾力的労働時間制度の利用可能性の割合(%)



サンプル数(非加重値) = 2,081

出所 : Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.37, Figure 3.1.

なお、EHRC Research Report 15⁸⁷においては、男女別で(回答数、男性:814、女性948)、利用可能性の高い順に、男性では、「フレックスタイム」が46%、上図では回答項目とされていないが、弾力的労働時間(勤務)制度の一つである「時差出勤(staggered hours)」が42%、「在宅勤務」が40%、「圧縮労働」が22%、女性では、「パートタイム就労」が51%、「フレックスタイム」が34%、「時差出勤」が29%、「在宅勤務」が27%となっており、労働時間との関係では、圧縮労働に係る回答状況が異なるが(回答者の職務の傾向にも依存するのではないかと推察される。)、おおむね同様の傾向にあると考えてよさそうである。

また、先に見た使用者調査の結果(前掲図2-3-49)と比べてみると、各種制度の利用可能性の傾向は、数値は異なるものの、傾向としては労使ともに同じ傾向にあると考えられる。

⁸⁷ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.51, Figure 14.

表 2-3-57 弾力的労働時間制度の利用可能性の推移、WLB 調査第 1 回から第 3 回

弾力的労働時間制度の種別	WLB 第 1 回調査*	WLB 第 2 回調査	WLB 第 3 回調査
パートタイム就労	59%	67%	69%
期限付短縮労働時間	55%	62%	54%
フレックスタイム	49%	48%	53%
ジョブシェア	44%	41%	47%
子の学事期に係る労働時間	29%	32%	37%
圧縮労働週	30%	30%	35%
年間所定総労働時間の約定	18%	20%	24%
完全在宅勤務	N/A	20%	23%
一以上の制度の利用が可能	---	85%	90%
弾力的労働時間制度の利用不可 又は分からない	---	15%	10%
サンプル数 (非加重値)	7,561	2,003	2,081

* 「状況による、たぶん」との回答を含む。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.62, Table 3.3.

また、表 2-3-57 から、WLB 第 1 回調査から第 3 回調査までの各制度の利用可能性の変化の状況を見ると、概ね、調査を経るごとに利用可能性は高まってきていると言える。ただし、同表の最下部に記した非加重 (unweighted) サンプル数が、第 1 回調査では約 7,500 であるのに対して、第 2 回及び第 3 回調査では 2,000 を若干超える程度にとどまっている点には留意が必要であろう⁸⁸。

ところで、EHRC Research Report 15⁸⁹では、子を持つ者が新たに求職するに際して弾力的労働時間(勤務)制度の利用可能性をどれくらい重要な要素と考えるかについて調査、集計されている。それによると、女性(回答者数 1,503 人)では、「非常に重要」の 55%と「重要」の 33%の合計 88%が重要な要素であると回答し、男性(回答者数 1,635 人)では、回答割合は女性よりも低くなるが、「非常に重要」が 27%、「重要」が 39%の合計 66%が重要な要素であると回答している。つまり、弾力的労働時間(勤務)制度の利用可能性について、ほとんどの女性は重要視している一方で、男性では 3 人に 2 人が重要視しているということになる。男女間に格差は見られるものの、男女の多くが弾力的労働時間(勤務)制度の重要性を認識していると言えるであろう。

(B) 従業員による弾力的労働時間制度の利用状況

では、実際の利用状況はどのようになっているだろうか。

図 2-3-58 を見ると、図の下方から多い順に、「フレックスタイム」が 49%、「(完全)在宅勤務」が 44%、「(週 30 時間未満の)パートタイム就労」が 38%、「学事期労働」が 36%、「年間所定総労働時間(の約定)」が 28%、「圧縮労働週」が 24%、「(期限付)短縮労働時間」が 18%、「ジョブシェア」が 12%となっている。

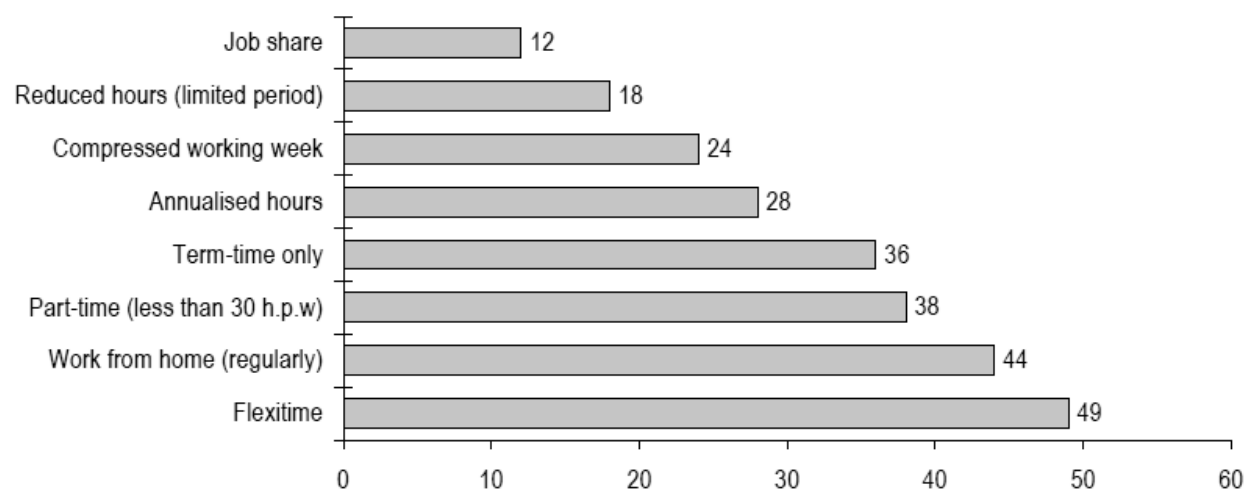
⁸⁸ 以下に掲げる WLB 第 1 回調査から第 3 回調査までの数値を掲げる表についても同様。

⁸⁹ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.53, Figure 16.

ここでは労働時間の観点から見るとして在宅勤務を除くと、利用可能性が三番目に高い割合であった「フレックスタイム」が最もよく利用されているが、利用可能性が最も高かった「パートタイム就労」は、同図を見る限り必ずしも多く利用されているとは言えなさそうである。また、利用可能性が二番目に高かった「期限付短縮労働」、四番目に高かった「ジョブシェア」はかなり低い利用割合にとどまっている。一方で、利用可能性が二番目に低く、かつ、利用可能性の否定されていた割合が二番目に高かった「年間所定総労働時間」は3割弱ほど利用されている。

総じて言えば、制度の存在及びその利用可能性と、実際の利用状況とは異なっていると言える。

図 2-3-58 弾力的労働時間制度の利用状況の割合(%)



注：集計対象は、ニーズがあれば特定の弾力的労働時間制度の利用が可能と回答した全労働者

出所：Department of Trade and Industry, *The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures)*, *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.43, Figure 3.2.

なお、弾力的労働時間制度の利用状況の経年変化について表 2-3-59 から見てみると、確かに、「弾力的労働時間制度の下で現在就労している、又は過去 12 カ月間にそうしていた」との回答は、第 2 回調査の 51%から第 3 回調査では 56%へと割合が若干上昇しているが、各制度の推移を個別に見ると、増加するどころか横ばい、あるいは減少していることが分かる。この点の評価は非常に難しいが、弾力的な労働時間(勤務)制度は、同表に掲げられた類型に必ずしも限られないため、別類型の制度が利用された可能性があるのではないかとと思われる⁹⁰。あるいは、イギリスにおいては、2008 年秋頃のリーマンショック以前に社会経済的な変化が生じ、それが企業や職場組織・職場管理に何らかの影響を与えた可能性もあるのではないかと推察できよう。

⁹⁰ 前掲注 5・中間報告書 133-135 頁に掲げられている、表 2-3-59 に掲げられていない類型の諸制度。

表 2-3-59 弾力的労働時間制度の利用状況の推移、WLB 調査第 1 回から第 3 回

弾力的労働時間制度の種別	WLB 第 1 回調査*	WLB 第 2 回調査	WLB 第 3 回調査
パートタイム就労	24%	28%	26%
フレックスタイム	24%	26%	26%
期限付短縮労働時間	N/A	13%	10%
完全在宅勤務	20% *	11%	10%
圧縮労働週	6%	11%	8%
年間所定総労働時間の約定	2%	6%	6%
ジョブシェア	4%	6%	6%
子の学事期に係る労働時間	14%	15%	13%
過去 12 カ月間に弾力的労働時間制度の下で就労していない	---	49%	44%
弾力的労働時間制度の下で現在就労している、又は過去 12 カ月間にそうしていた	---	51%	56%
サンプル数 (非加重値)	7,561	2,003	2,081

注：* WLB 第 1 回調査のこの設問は、弾力的勤務制度とは別個の設問として尋ねられており、まったく異なる文言が用いられているため、単純な比較はできない。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.63, Table 3.4.

(C) 弾力的労働時間制度に係る従業員の利用ニーズ

では、従業員の制度に対する利用ニーズはどのように考えられているのだろうか。

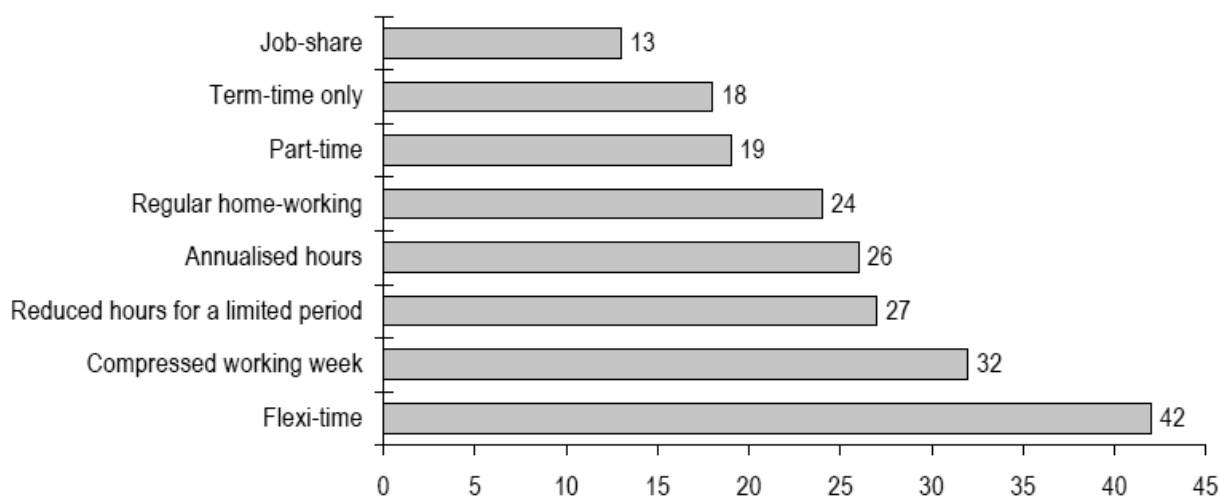
図 2-3-60 から、広く弾力的労働時間制度の利用資格があるが制度を利用していない者の利用ニーズを見てみると、同図の下方から割合の高い順に、「フレックスタイム」が 42%、「圧縮労働週」が 32%、「期限付短縮労働時間」が 27%、「年間所定総労働時間」が 26%、「完全在宅勤務」が 24%、「パートタイム就労」が 19%、「学事期労働」が 18%、「ジョブシェア」が 13%となっている。

特に「フレックスタイム」は、利用可能性も利用状況の割合もともに高かったが、利用していない者の利用ニーズは非常に高いと言える。また、利用可能性が比較的低く利用割合も低い「圧縮労働週」に対する利用ニーズが 3 人に 1 人と比較的高くなっている点が目を惹く。

一方で、利用可能性が最も高く利用割合も比較的高い「パートタイム就労」に対する利用ニーズはおおむね 5 人に 1 人とかなり低いものと理解できる。

これらの理由は、同図を見る限りでは詳らかではない。法制度にかかわる問題なのか、職場や職務あるいは上司や同僚にかかわる問題なのか、はたまた従業員本人の家族関係あるいは収入という経済的問題であるのか、幾つかの理由が考えられるように思われる。この点は後に検討したい。

図 2-3-60 弾力的労働時間制度の利用資格がある者で同制度を利用していない者の利用ニーズの割合(%)



注：集計対象は、特定の弾力的労働時間制度の利用が可能でないか、利用可能な場合でも利用していない者
 出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.50, Figure 3.5.

なお、利用ニーズの推移を表 2-3-61 から見てみると、第 1 回調査から第 2 回調査にかけてはいずれの制度もニーズが高まったものの、第 2 回から第 3 回調査にかけてはその反対に、利用ニーズは低くなってきている。理由は詳らかではないが、この点についても、リーマンショック以前のイギリス国内における社会経済的な変化の影響があるのかもしれない。

表 2-3-61 弾力的労働時間制度の利用ニーズの推移、WLB 調査第 1 回から第 3 回

弾力的労働時間制度の種類別	WLB 第 1 回調査	WLB 第 2 回調査	WLB 第 3 回調査
フレックスタイム	35%	49%	29%
圧縮労働週	33%	34%	27%
年間所定総労働時間の約定	21%	25%	20%
完全在宅勤務	N/A	29%	21%
パートタイム就労	19%	22%	13%
ジョブシェア	15%	17%	11%
子の学事期に係る労働時間	22%	32% *	14%
期限付短縮労働時間	24%	36%	21%
サンプル数 (非加重値)	7,561	2,003	2,081

注：* 19 歳以下の扶養する子を持つ親に対してのみ質問している。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.65, Table 3.6.

関連して、サンプル数は少ないが、表 2-3-62 で、第 2 回調査と第 3 回調査との比較を見ても、「就労時間帯 / 就労日数の変更」と「労働時間を増やす」が 2,3%増加していることから、社会経済情勢の変化に伴って、従業員個々人が WLB に対して重きを置く事柄が若

干変化したとの見方が可能であるかもしれない。但し一方では、僅か1%ではあるが、「タイムオフ / 休暇」に対するニーズが増加している。日々の労働における態様のあり方と、労働から解放されることとを切り分けて WLB を捉えていると言えるかもしれない。

表 2-3-62 弾力的労働時間制度の利用ニーズの推移、WLB 調査第 2 回と第 3 回

弾力的労働時間制度の種別	WLB 第 2 回調査	WLB 第 3 回調査
短時間 / パートタイム就労	29%	24%
就労時間帯 / 就労日数の変更	23%	25%
労働時間を増やす	9%	12%
フレックスタイム	13%	11%
タイムオフ / 休暇	8%	9%
サンプル数 (非加重値) *	314	371

注：* 通常の働き方について変更の申出をしたすべての労働者

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.66, Table 3.7.

(D) 従業員による弾力的労働時間制度の利用申請

次に、制度の具体的利用申請状況を見てみる。なお、この場合、使用者から申請を拒絶されたか否かにかかわらないことに注意が必要である。

表 2-3-63 性別別、部門別、地位別、過去 2 年間に弾力的労働時間制度の利用を申請した従業員の割合

属性	属性・詳細	男性 (%)	女性 (%)	男女 (%)	サンプル数 (非加重値)
部門	公共部門	12%	24%	20%	669
	民間部門	14%	20%	16%	1,401
地位	フルタイム	14%	18%	15%	1,302
	パートタイム	13%	31%	28%	392
弾力的労働時間制度上の地位	パートタイム	28%	30%	30%	548
	その他弾力的労働時間制度利用者	13%	19%	15%	649
	弾力的労働時間制度非利用者	11%	13%	12%	884
子の有無及び子の年齢	扶養する子有り・6歳未満	11%	38%	24%	157
	扶養する子有り・6歳以上	13%	24%	19%	351
	扶養する子無し	14%	20%	17%	1,569
全労働者		14%	22%	17%	2,081
サンプル数 (非加重値)		1,096	985	2,081	---

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.56, Table 3.1.

表 2-3-63 から特徴的な点を挙げると、第一に、総じて、「男性」よりも「女性」の方が利用申請割合が高くなっている。この点、世帯内での男女の性別役割分担意識が残存していると言えそうである。また、養育する子がいる一人親世帯で女性が世帯主となっている場合であり、かつ、近隣に子の養育を頼める近親者がいない場合、必然的に弾力的労働時間制度を利用する必要が生じるからであろう。

第二に、「フルタイム」よりも「パートタイム」の方が利用申請割合が高くなっている。同時に、「弾力的労働時間制度非利用者」よりも「その他弾力的労働時間制度利用者」の方が、さらに、「その他弾力的労働時間制度利用者」よりも、弾力的労働時間制度の一類型である「パートタイム」就労者の方が利用申請割合が高くなっている。このことから、パートタイムで働く者の弾力的労働時間制度の利用に係る現実的ニーズがいかに高いかが分かる。

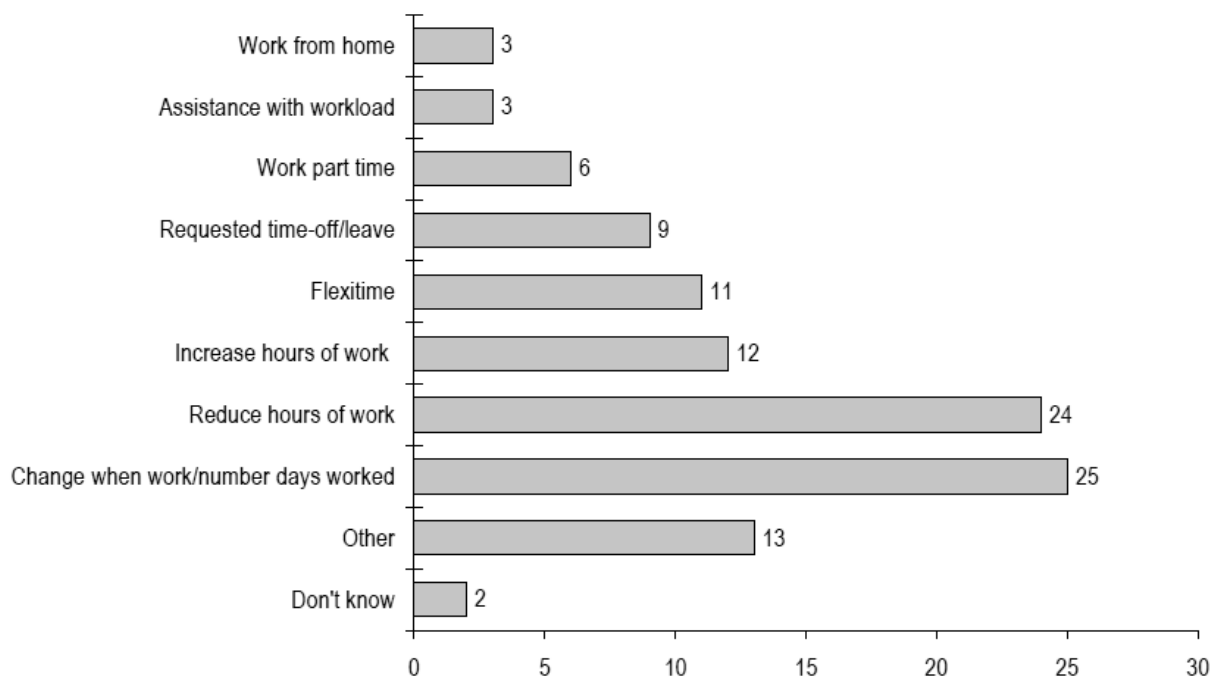
第三に、サンプル数が大きく異なる点に注意が必要であるが、概ね、「扶養する子無し」よりも「扶養する子有り」の方が、さらに、扶養する子が「6歳以上」よりも「6歳未満」の方が利用申請割合が高くなっている。ただし、このことは、男性については当てはまらない。先に述べたこととは反対に、扶養する子の年齢が低いほど利用申請割合は低く、扶養する子がないほど利用申請割合は高い。この点からも、おそらくは男女間の性別役割分担意識が残存していると言えそうである。また、サンプル数から考えて、男性の場合は未婚又は既婚でも扶養する子無しの者も相当数含まれるとすると、男性の場合はむしろ、自身の職務管理あるいは長時間労働の抑制を企図した WLB の観点から、弾力的労働時間制度の利用申請を行っているのではないかと考えられよう。

では、どのような制度について利用申請を行っているのだろうか。

図 2-3-64 を見ると、複数回答で（ただしサンプル数は少ない）高い割合を示しているのが、「働く時間帯 / 日数の変更（Change when work / number days worked）」で 25%と、「短縮労働時間（Reduced hours of work）」の 24%である。利用可能性や利用状況が比較的高い割合を示していた「フレックスタイム（Flexitime）」や「パートタイム就労（Work part time）」の具体的申請割合は、それぞれ、11%と 6%というように、比較的低い割合にとどまっている。もっとも、それら制度の利用割合は実際に比較的高く、それら制度に加えて（重ねて）別の制度を利用申請した割合と解すれば、平仄は合うように思われる。

なお、「労働時間を増やした（Increase hours of work）」が 12%見られることをどのように解するかは非常に難しい。一方では、例えば子の年齢が上がり、養育に割く時間が短くなったために労働時間を増やす申請を行ったと考え得るが、もう一方では、子の養育に割く時間は絶対的に必要ではあるが、現在の会社での雇用を維持・確保するため、やむにやまねず労働時間を増やしたとも考えられるからである。この意味では、弾力的労働時間の利用申請（権）は、両刃の剣となり得るものであるということに留意すべきであろう。

図 2-3-64 弾力的労働時間制度の利用に係る具体的申請の内容の割合 (%)

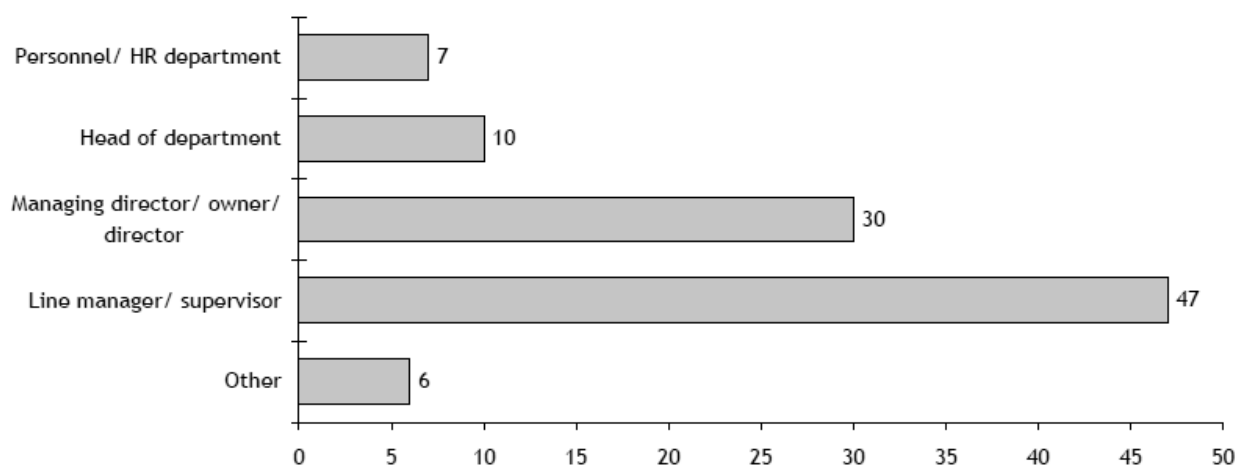


サンプル数(非加重値) = 371 (筆者注: このサンプル数は、従業員からの申請に対して使用者から同意を得た、拒絶された、回答待ちの従業員の合計数である。従業員調査 pp.175-176, Table A4.11)

注: この設問は複数回答である。

出所: Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.57, Figure 3.7.

図 2-3-65 従業員からの申請を扱う会社側権限者の割合 (%)



サンプル数(非加重値) = 371 (筆者注: このサンプル数は、従業員からの申請に対して使用者から同意を得た、拒絶された、回答待ちの従業員の合計数である。従業員調査 pp.175-176, Table A4.11)

出所: Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.58, Figure 3.8.

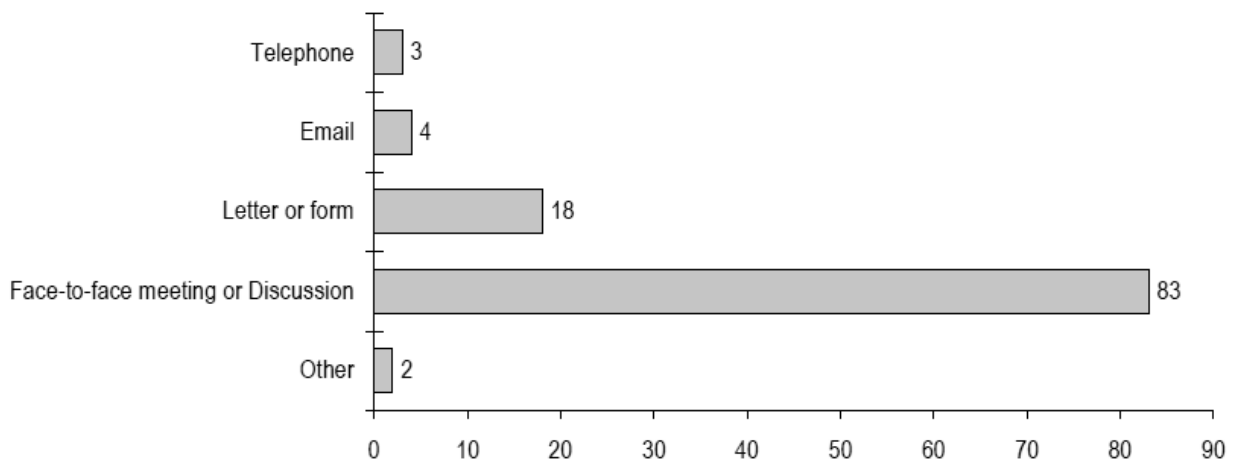
次に、具体的な利用申請の取扱いについて見てみる。

まず、図 2-3-65 から、申請を扱う会社側の権限者を見てみると、「直属の管理監督者 (Line manager / supervisor)」の割合が最も高く 47%、次いで「部長 / 経営者 / 役員 (Managing director / owner / director)」が 30%などとなっている。他方、弾力的労働時間制度の創設や全体の運用にかかわると思われる「人事 (Personnel / HR department)」は僅か 7%と非常に低くなっている。

こうした調査結果に対する一つの推測としては、制度全体の創設や運用については会社組織ないし人事が権限を持つ一方で、制度の実際の運用は各職場に委ねているため、直属の上司が権限を持つ場合が多いと考えられよう。もっとも、調査対象企業が大企業ばかりでなく、中小零細規模も含まれるとすると、実質的には直属の上司と理解される経営者や役員が権限を有しているのではないかと思われる。

いずれにしても、労働者が所属する職場単位で実際の運用がなされているとすると、上司等管理監督者が重要な役割を果たしているため、それらに対する教育や意識啓発、そして何よりも制度の利用を可能とする職務の割当てや配分の適正さ適切さが重要な問題となってくると考えられる。

図 2-3-66 従業員が申請を行った具体的方法の割合 (%)



サンプル数(非加重値) = 371 (筆者注: このサンプル数は、従業員からの申請に対して使用者から同意を得た、拒絶された、回答待ちの従業員の合計数である。従業員調査 pp.175-176, Table A4.11)

注: この設問は複数回答である。

出所: Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.58, Figure 3.9.

具体的な申請方法を図 2-3-66 から見ると、「直接の面談 (Face-to-face meeting or Discussion)」が 83%と群を抜いて高い割合となっている。個々人の主観的な問題であるが、直接の面談ではなかなか言いづらいなど問題もあろう。ならば、次に割合の高い (といて

も 18%であるが)「書面又は様式 (Letter or form)」による方法の方が適切であるとも考えられる。もっとも、弾力的労働時間(勤務)制度の利用は、法的には申請権であり、使用者(側の者)との話し合い (consultation) を通じて実現されうるものであるから、法制度に即した実態であるとはいえる。しかし、面談によるデメリットを乗り越える方策(先に述べたような管理監督者に対する教育や意識啓発、職務の割当てや配分の適正さ適切さ)が充実されなければ、申請権によるという手続的規制の実効性は十分に確保されない可能性があるのではないと思われる。

このように、法制度上は申請権であるため、申請をしても結果的に利用を拒絶される場合も十分想定される。では、実際に利用を拒絶された割合はどれくらいであろうか。

表 2-3-67 を見ると、性別別に、部門別、フルタイム・パートタイム別、制度上の地位別で見た実情を把握できる⁹¹。

非常に特徴的と思われるのは、何よりも、「女性」よりも「男性」の方が拒絶される割合が高いということである。特に、比較可能な「民間部門」の「フルタイム」について顕著であり、加えて、「弾力的労働時間制度非利用者」でも、「女性」よりも「男性」の方が拒絶される割合が高い。このことと理解の一つとして、企業の側においては、制度利用の背景の大きな理由と考えられる育児・介護等家族責任はどちらかといえば女性が負うべきであると考えていることが推測できよう。また、そのこととの関連で、男性は女性に比べて企業・事業の運営に深く組み込まれており、企業としては容易に男性に対して制度の利用を認めることが困難であるとも考えられよう。

表 2-3-67 弾力的労働時間制度の利用を使用者に拒絶された従業員の割合

属性	属性・詳細	男性 (%)	女性 (%)	男女 (%)	サンプル数 (非加重値)
部門	公共部門	*	16%	16%	134
	民間部門	24%	10%	18%	236
地位	フルタイム	24%	12%	19%	206
	パートタイム	*	12%	12%	108
弾力的労働時間制度上の地位	パートタイム	*	10%	9%	165
	その他弾力的労働時間制度利用者	*	*	14%	99
	弾力的労働時間制度非利用者	39%	23%	32%	107
全労働者		23%	13%	17%	371
サンプル数 (非加重値)		153	218	371	---

注：* 当該セルのサンプル数が 10 未満であることを表す (unweighted cell count is less than 10)。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.60, Table 3.2.

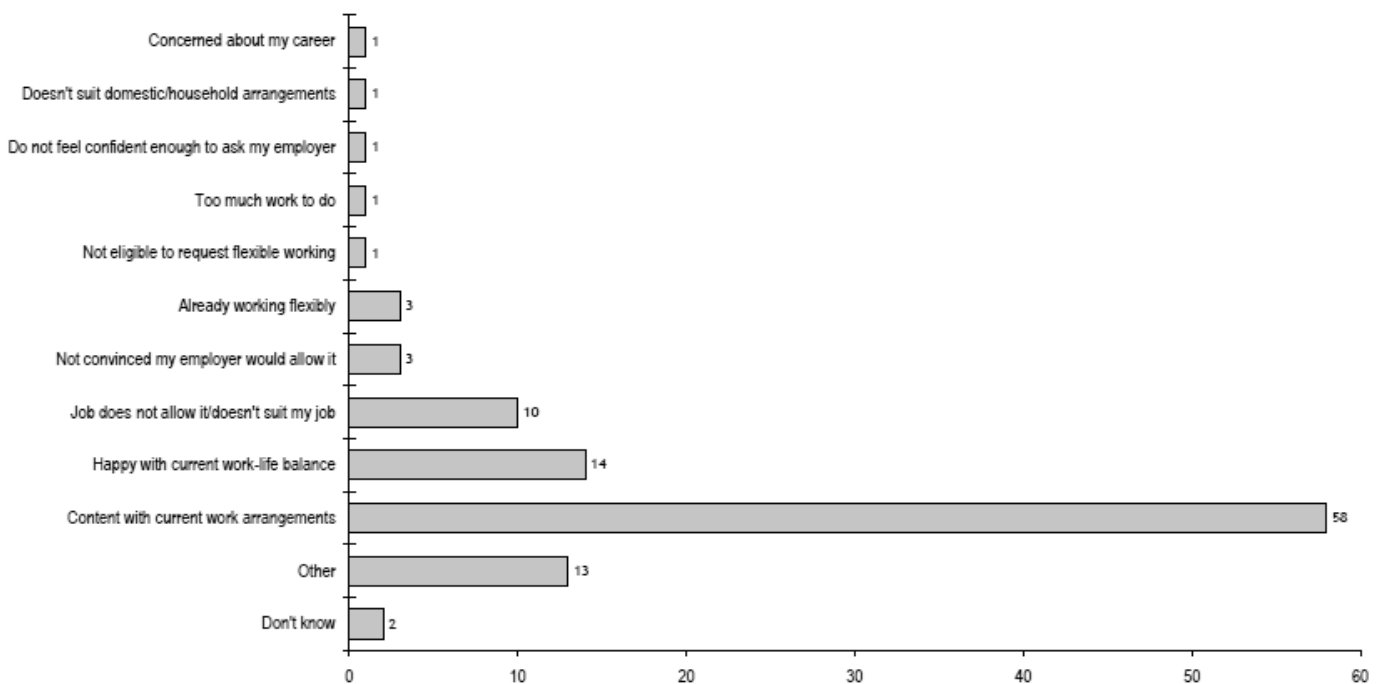
⁹¹ ただし、サンプル数が少ないため、表記されていないセルがあり、単純な比較はできないことに注意する必要がある。

すると、一つには、企業側が持つ性別役割分担意識、もう一つには、そのこととの関連での男性の働き方（職務負荷、割当、配置）の見直しが検討されるべき課題であるように思われる。

以上的一方で、利用申請をしなかった者のその理由とは何であろうか。

図 2-3-68（複数回答）を見ると、「現在の就業形態に満足しているから（Content with current work arrangements）」が 58%と群を抜いて高い割合となっている。割合は相当低下するが、次いで、「現在の WLB に満足しているから（Happy with current work-life balance）」が 14%となっている。いずれの回答項目についても、弾力的労働時間（勤務）制度を利用しているか、利用していなくても利用した場合と同じ結果に至っているのであれば特に問題視する点はないかと思われる。ただ、WLB の満足度（満足感）という視点からは、いわば「まあこんなものだろう」という消極的意識を持つ者も存在しないとは言えず、この点を詳細に明らかにする必要があるように思われる。

図 2-3-68 弾力的労働時間制度の利用申請をしなかった理由の割合 (%)



サンプル数(非加重値) = 1,710

注：この設問は複数回答である。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.61, Figure 3.10.

なお、「職務の性質上利用できないから（Job does not allow it / doesn't suit my job）」という回答が 10%見られる。弾力的労働時間（勤務）制度の利用不可能性が職務の本質と分かちがたく結びついていると客観的に認められる場合にはやむを得ないと思われる。しかし、先に見

たように、利用申請の可否を判断する権限者が管理監督者である場合、職場内での諸要因から、利用申請をしても認められない可能性が極めて高いと考えてしまう従業員がいなくはないとも考えられる。すると、利用申請をしなかった真の理由とは何かが慎重に検討される必要があるだろう。

なお、EHRC Research Report 15⁹²でも、制度の利用申請を思いとどませた諸理由について報告されている。それによると、男女別の回答であるが（回答者数、現在就労中の、男性：1,720人、女性：1,579人）、男女とも概ね回答割合が高い順に、「仕事をしていないと思われるから（Would you mark as not being committed to the job）」（女性：42%、男性：44%）、「昇進の機会にネガティブな影響があるから（Would negatively affect your chances of promotion）」（女性：33%、男性：36%）、「申請を拒絶される懸念があるから（Fear of being refused）」（女性：32%、男性：20%）、「同僚からの反応を懸念するから（Worried about reaction from colleagues）」（女性：28%、男性：23%）などとなっている。

すると、先に述べたように、申請拒否に対する懸念も比較的高い要素であると言えそうである。しかし、むしろより重要なのは、弾力的労働時間（勤務）制度を利用するあるいは利用申請することにより、昇進といった労働条件面での悪影響に対する懸念や、制度の利用なり申請に対する職場の中での懸念があることであり、この点、管理監督者と共に、同僚に対する教育・意識啓発、さらにまた、職場風土の改革が課題であると考えられる。

(E) 従業員が弾力的労働時間制度の下で働く理由・働かない理由

従業員は、どのような理由からどの制度を利用して働いているのだろうか。その前に、図 2-3-69 から、現在利用中か否かにかかわらず、制度別に見た望ましい働き方を見ておこう。特に、図中、薄い灰色と濃い灰色の制度類型に注目したい。

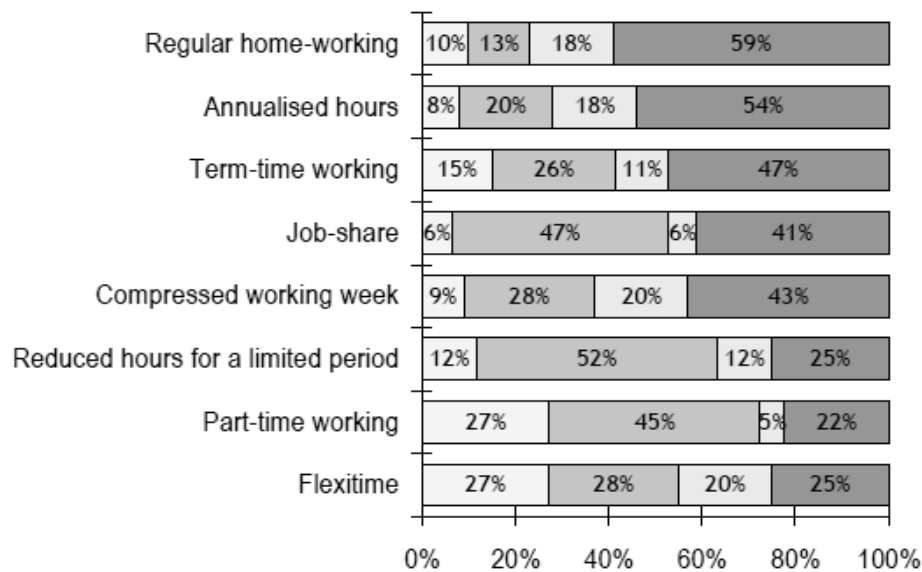
図 2-3-69 を見ると、まず、「フレックスタイム (Flexitime)」と「パートタイム就労 (Part-time working)」の利用割合が他の制度類型よりも高いことが確認できる（いずれも 27%）。一方、利用可能で（利用資格が）あるにもかかわらず利用していない制度類型としては、「期限付短縮労働時間 (Reduced hours for a limited period)」が 52%、「ジョブシェア (Job-share)」が 47%、「パートタイム就労」が 45%などとなっている。

そして、特に注目する灰色で示された制度類型のうち、薄い灰色で示された制度類型は、利用可能ではないが利用したいと思っている制度が分かる。すると、「フレックスタイム」と「圧縮労働週 (Compressed work week)」がそれぞれ 20%、次いで、「年間所定総労働時間（の約定） (Annualised hours)」と「完全在宅勤務 (Regular home-working)」が 18%で比較的高い割合を示している。これら制度類型については、先に見た職場での課題と併せ考えると、弾力的な労働時間管理が必要な諸制度及び場所的に柔軟な勤務制度（在宅勤務）であるため、これらの利用は、利用したいと考えている従業員側が懸念する問題を多分に含んでいると考

⁹² See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.67, Figure 23.

えられる。もっとも、濃い灰色で示された利用したいと考えていない制度類型を見ると、「完全在宅勤務」で 59%、「年間所定総労働時間(の約定)」で 54%と、職務の性質という客観的な理由なのか、他の弾力的労働時間(勤務)制度を利用した現在の働き方に満足しているという主観的理由なのかは分からないが、制度利用について否定的に考えられていることも事実である。イギリスにおける勤労観や、実態としての長時間労働の慣行なのかさえも不明であるが、いずれにしても、否定的に解されている。

図 2-3-69 弾力的労働時間制度別、利用中の及び望ましい弾力的労働時間制度の割合



- 現在弾力的労働時間制度の下で働いているか、過去 12 カ月間の間にそのような働き方をしていた従業員
- 弾力的労働時間制度の利用が可能だが、利用していない従業員
- 利用可能でない弾力的労働時間制度を利用したいと思っている従業員
- 弾力的労働時間制度は利用できず、また、利用したいとも考えていない従業員

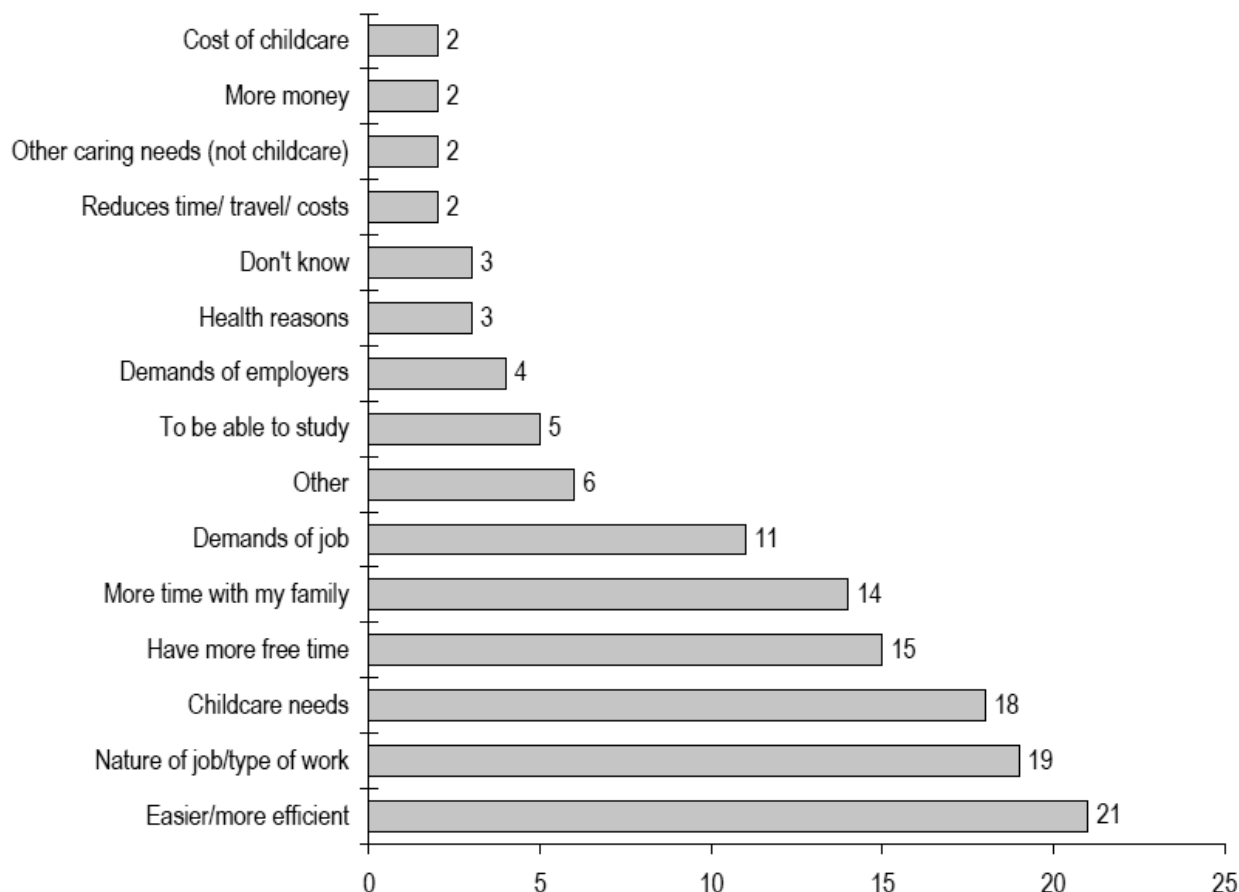
出所 : Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.54, Figure 3.6.

では、図 2-3-70 (複数回答) から、弾力的労働時間制度の下で就労した経験を有する従業員が現在の労働時間制度の下で働く理由を見てみよう。同図の下方から割合の高い順に示されている。

見ると、「効率性 (Easier / more efficient)」が最も高い割合で 21%、次いで、「職務の性質 / 労働の種類 (Nature of job / type of work)」が 19%、「子の養育の必要性 (Childcare needs)」が 18%、「より多くの自由時間が持てる (Have more free time)」が 15%、「より多く家族と過ごす時間が持てる (More time with my family)」が 14%、「職務の必要性 (Demands of job)」が 11%などとなっている。これら割合の高い回答項目だけを見ても、理由には諸種あることが分かるが、敢えて分けると、仕事に着目した回答、家庭・家族生活に着目した回答、

自分自身の生活に着目した回答が高くなっているように思われる。すると、弾力的労働時間（勤務）制度は、これら性質の異なる複数のニーズに応えたり、よい効果があると考えられよう。

図 2-3-70 弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が現在の労働時間制度で働く理由の割合(%)



サンプル数(非加重値) = 1,197

注：この設問は複数回答である。

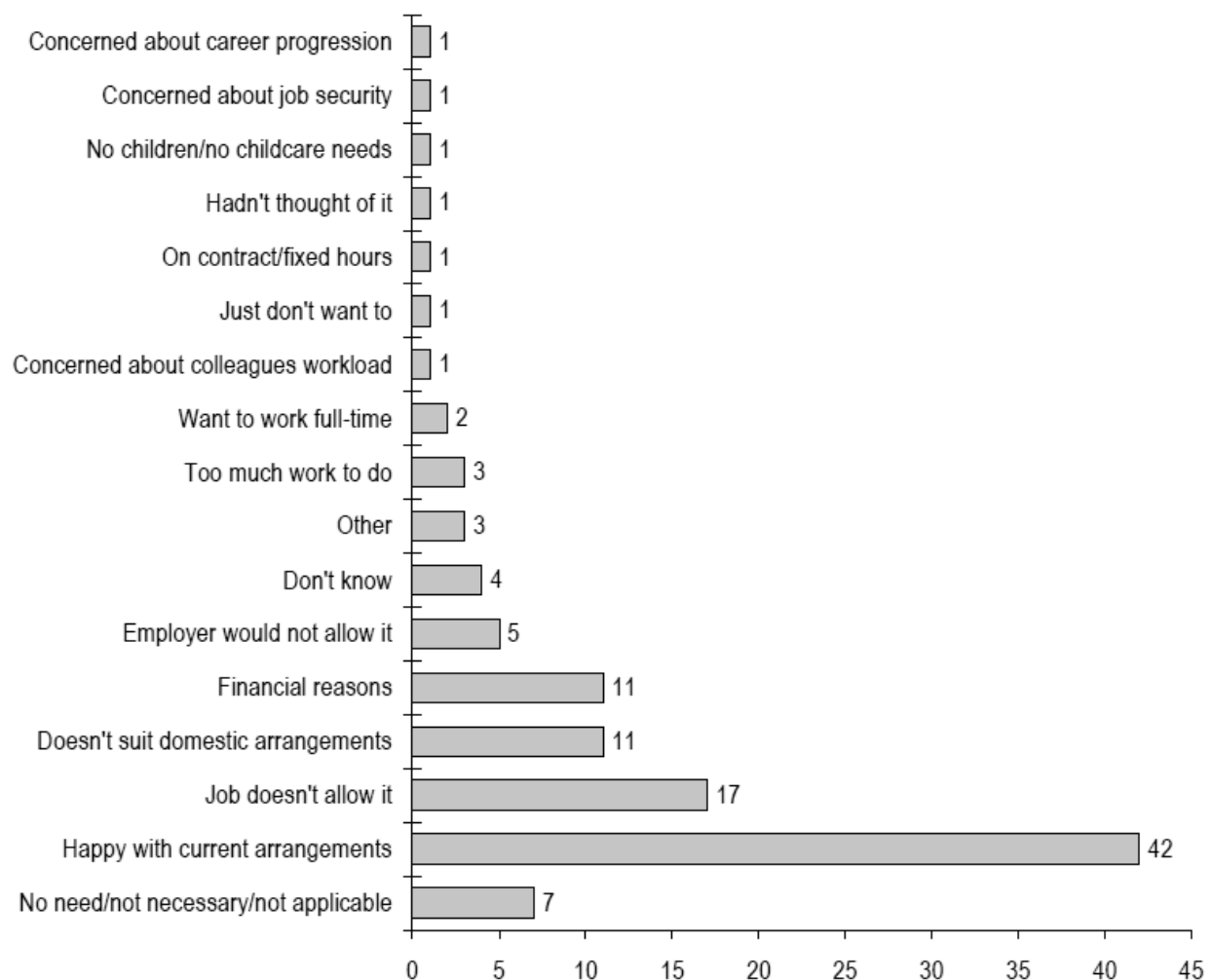
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.68, Figure 4.1.

では他方、弾力的労働時間制度の下で働かない理由とは何であろうか。

図 2-3-71 を見ると、際立って高い回答割合を示しているのが、「現在の働き方に満足しているから (Happy with current arrangements)」の 42%である。これについては、先にも述べたが、果たして真の満足であるのか、慎重に見る必要があるかもしれない。

なお、留意すべきではないかと思われるのは、「(弾力的労働時間制度が)家庭の状況に適していない (Doesn't suit domestic arrangements)」と「経済的理由 (Financial reasons)」が共に 11%見られることである。

図 2-3-71 弾力的労働時間制度を利用可能な従業員が同制度によらないで働く理由の割合 (%)



サンプル数(非加重値) = 684

注：この設問は複数回答である。

出所：Department of Trade and Industry, *The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures)*, *Employment Relations Research Series No.58*, March 2007 (amended June 2011), p.70, Figure 4.2.

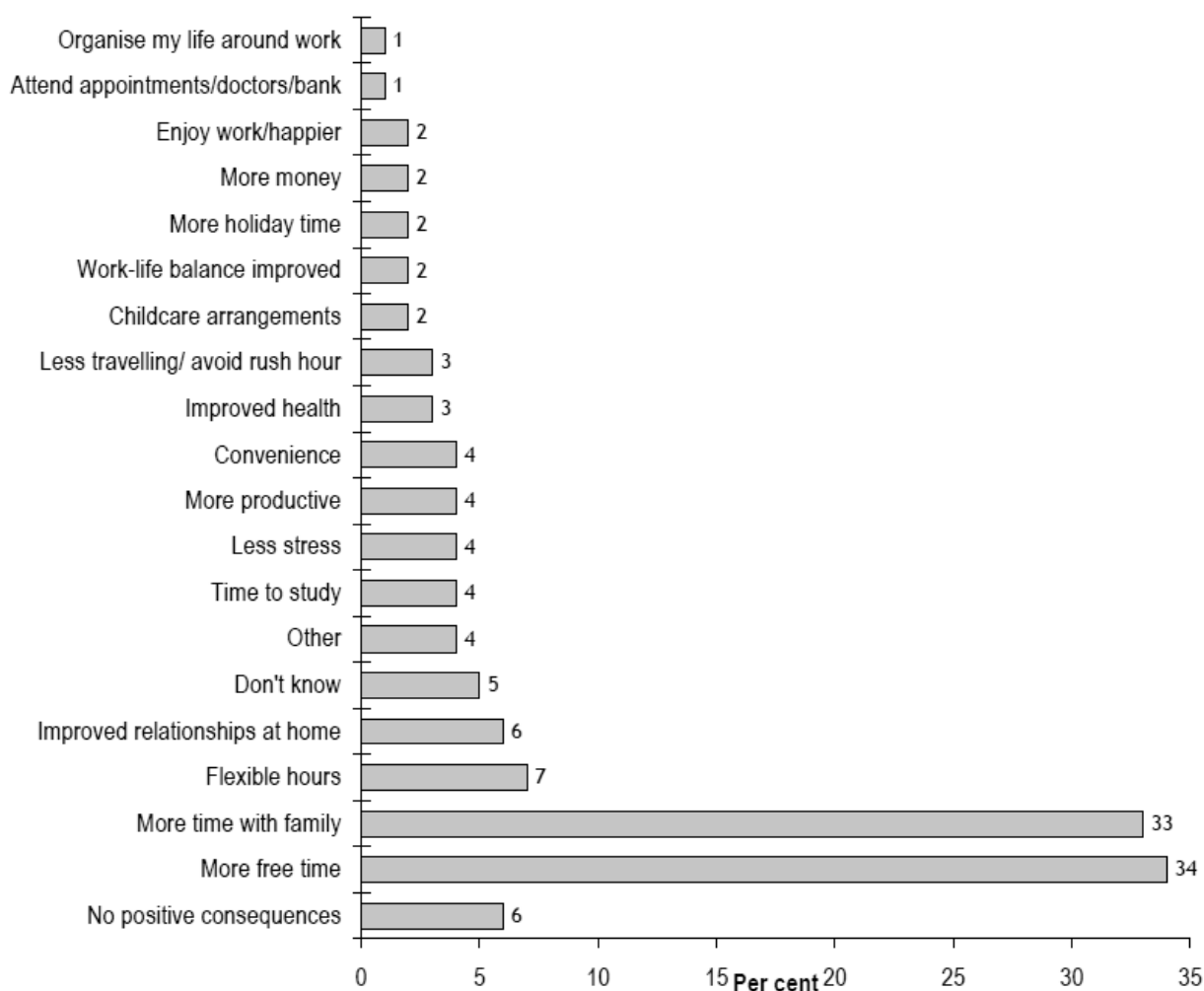
前者については、従業員側が自らのニーズに見合った社内制度の導入の検討を使用者側に求める必要性がある一方で、使用者側においても、せっかく創設した制度が従業員のニーズに見合っていないことを認識することが求められていると言えよう。このことから、例えば、アンケートの実施などによる企業による従業員ニーズの汲み上げの努力が求められていると言える。また、後者については、制度を利用することで賃金が低下するか、低下する懸念が従業員側にあり得ることが理由であろう（なお、また、生活費のために長時間働きたいというニーズも考えられよう。）。賃金低下の懸念については、その懸念が杞憂に終われば最もよいと思われることから、制度利用に係る申請手続において、労使間で十分な話し合い（consultation）が行われることに加え、使用者側からの十分な説明（explanation）も必要であると考えられる。他方、実際に賃金が低下してしまうことについては、利用する当該就

労形態ではやむを得ないこととして（弾力的労働時間制度を利用しない他の従業員との公平性公正性の問題も生じよう。）、むしろ、企業の自助努力のみならず、より広く社会経済的観点から見た労働者個々人の生活ないし所得保障という観点から、政府によるバックアップの政策が検討されるべき課題と言えるかもしれない。

(F) 弾力的労働時間制度に係る従業員の評価

では、弾力的労働時間制度について、従業員はどのように評価しているのだろうか。

図 2-3-72 弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が同制度の利用結果を肯定的に捉える理由の割合(%)



サンプル数(非加重値) = 1,197

注：この設問は複数回答である。

出所：Department of Trade and Industry, *The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures)*, *Employment Relations Research Series No.58*, March 2007 (amended June 2011), p.72, Figure 4.3.

図 2-3-72 (複数回答) から、実際に弾力的労働時間制度の下で働いた経験のある従業員が利用した制度を肯定的に解する理由をしてみる。すると、2つの回答項目が突出して高い割合であることが目を惹く。最も高い割合を示すのが、「より多くの自由な時間が持てた (More free time)」で 34%、そして、ほぼ同じ割合の 33%で「家族と過ごす時間がより多く持てた (More time with family)」が続いている。これら2つの項目に対する回答割合が非常に高くなっているということは、従業員としては、弾力的労働時間制度を利用することによって、“労働から解放されて自分自身の生活上の利益を享受できた”と理解できる。ただ、それが自分自身にのみ向けられた私生活上の利益であるのか、家族とのかかわりにおける自分自身の私生活上の利益であるのかの違いはあると思われ、この意味で、弾力的労働時間制度の意義やそれが生み出す効果は多様であり得、また、広がりがありうるものであると解されよう。

ところで、EHRC Research Report 15⁹³においても、弾力的労働時間(勤務)制度がもたらす主な良い効果とは何かが明らかにされている。その調査結果は、回答時点で弾力的な働き方をしているすべての者、男性：427人、女性：679人それぞれについて、性別別に集計されている。

「女性」では、回答割合の高い順に、「より長い時間家族と過ごすことができる (Spending more time with the family)」が 72%、「子どもの生活の質が向上する (Improve the children's quality of life)」が 66%、「自分自身の生活の質が向上する (Improve your quality of life)」が 55%、「(家計の)支出が少なく済む (Fewer costs-for childcare for example)」が 54%、「始業終業時刻を自由に設定できる (More control of starting and finishing times)」が 52%などとなり、これら項目が比較的高い回答割合となっている。

他方、「男性」では、回答割合の高い順に、「自分自身の生活の質が向上する」が 67%、「より長い時間家族と過ごすことができる」が 66%、「始業終業時刻を自由に設定できる」が 61%、「子どもの生活の質が向上する」が 59%、そして、「家族的責任をパートナーとより公平に分担することができる (Being able to more evenly share family tasks with your partner)」が 55%などとなっている。

男女それぞれについて回答割合が高い項目を抜き出してみたが、男女で比較してみると、それぞれの中で比較的回答割合が高い項目は、おおむね、家族と過ごす時間の確保や子どもあるいは自身の生活の質の向上である。また、始業終業時刻の設定の自由さも、これら回答項目と密接に関連があると思われることから、回答割合が高いのは頷けよう。

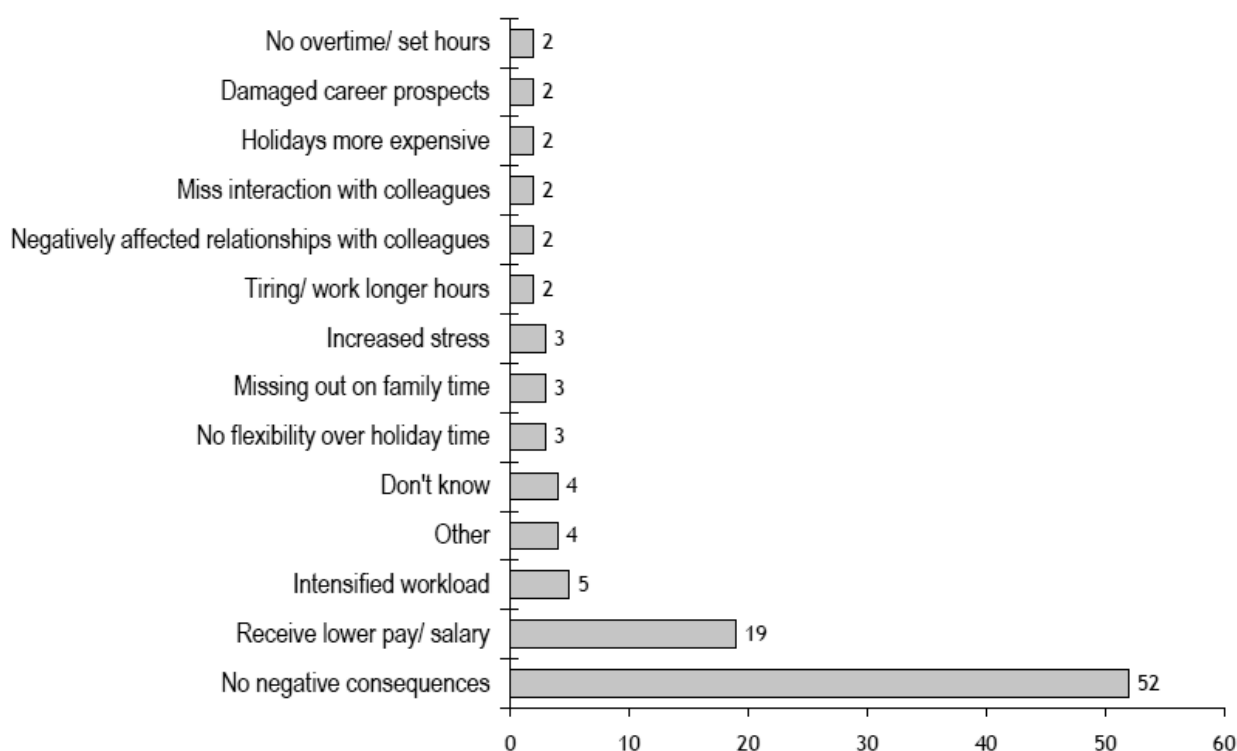
男女間で回答割合に格差が認められるのは、(保育にかかる)家計支出の減少と家族的責任の分担である。女性の方では、子の養育について実質的かつ現実的に負担を負っている分、保育など子の養育にかかるコスト負担を気にかけている状況が伺える(なお、同じ回答項目にかかる男性の回答割合は 38%であった。)。また、男性の方では、もともと長時間労働の傾

⁹³ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.74, Figure 25.

向があるため、あるいは性別役割分担の意識があるためか、弾力的労働時間(勤務)制度を利用することによる公平な家事分担の実現にかかる意識が表れているといえよう（なお、同じ回答項目にかかる女性の回答割合は30%である。女性は従来から家族的責任を負っているという事実があることから、回答割合が低くなっているのではないかと推察される。）。

以上のように肯定的に評価される一方で、弾力的労働時間制度を利用した場合のデメリットとして否定的に解される理由とはどのようなものであろうか。

図 2-3-73 弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が同制度の利用結果を否定的に捉える理由の割合(%)



サンプル数(非加重値) = 1,197

注：この設問は複数回答である。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.75, Figure 4.4.

図 2-3-73 を見ると、過半数の 52%は「何も問題はなかった (No negative consequences)」と回答している。しかし、回答割合はかなり低下するものの、2 番目に高い回答割合を示す項目は、「給料が下がった (Receive lower pay / salary)」の 19%である。賃金額決定の背景要因は多岐に亘りかつ複雑であると思われるため即断はできないが、実質賃金が上昇していないとすれば、それに加えて子の保育等にかかる費用の問題の観点からは、特に労働時間を短くすることを内容とする弾力的制度の利用は賃金額の低下につながるため、否定的に評価されている可能性があるだろう。法制度・政策による賃金規制は、最低賃金規制を除けば、市場の

決定に委ねられるため、国が積極的に介入することには慎重であるべきだが、子の養育、特に保育にかかる費用の補填やそれに代替する措置の拡充の必要性を示唆すると言えそうである。

さらに、表 2-3-74 から、詳細に弾力的労働時間制度別に見た否定的理由を見てみる。

すると、制度類型別にサンプル数が大きく異なることには注意が必要であるが、割合では、先に見たように「消極的結果なし」が 57%とやはり過半数を超えている。しかし他方、「経済的損失があった」が全体で 25%、制度類型別には、「パートタイム就労」では 41%、「ジョブシェア」では 33%、「短縮労働時間」では 32%、「子の学事期に係る労働時間」では 31%と、何らかの形で労働時間を減少させる勤務形態を利用した場合、減少させた労働時間分の賃金減額を伴いがちであるため、否定的に解されているのではないかと思われる。

表 2-3-74 利用した制度の類型別、弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が同制度の利用結果を否定的に捉える理由の割合

		経済的損失 があった	WLB を 低下させた	消極的結果 なし	サンプル数 (非加重値)
一以上の弾力的労働時間制度の下で就労した全労働者		25%	20%	57%	1,096
利用した 弾力的 労働時間 制度の 種別	パートタイム就労	41%	15%	46%	515
	子の学事期に係る 労働時間	31%	21%	49%	278
	ジョブシェア	33%	17%	53%	106
	フレックスタイム	15%	18%	68%	512
	短縮労働時間	32%	15%	55%	187
	在宅勤務	8%	24%	69%	191
	圧縮労働週	18%	31%	52%	153
	年間所定総労働時間 の約定	26%	24%	51%	116

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.77, Table 4.2.

また、「WLB を低下させた」との回答割合は全体では 20%となっているが、「圧縮労働週」では 31%と比較的高い割合を示している。これはおそらく、休日数が増える一方で特定の日には長時間労働となる勤務形態であることから、広い意味で WLB の低下という理解が見られるためであろう。また、「在宅勤務」と「年間所定総労働時間の約定」がともに 24%と全体よりもやや割合が高くなっている。これら勤務形態はいずれも、弾力的労働時間(勤務)制度ではあるが、働く労働者側の自主自律性が強く求められる働き方であると思われる。例えば、前者では仕事と家庭生活の区別の付け方が問題となるであろうし、後者では、短期・中期・長期の仕事配分と家庭生活とのバランスをセルフ・コントロールする能力が求められていると言えよう。したがって、制度を利用する労働者側の意識や能力の問題とかかわって、場合によっては結果的に使い勝手が悪かったと否定的に解されているのではないかと思われ

る。すると例えば、企業あるいは企業外の第三者が関与する形での意識付けや啓発的措置がなされることによって、使い勝手の良い制度へと転換させていくといったことが政策的には考えられよう。

なお、「1. 総論」「(3) 労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の実現に向けて望むこと」で触れたことに関連して、EHRC Research Report 15⁹⁴では、弾力的労働時間制度（ないし勤務制度）の申請権について、全回答者数 4,433 人のうち、「6 歳未満の子を持つ親」では 86%が、「6 歳から 18 歳の子を持つ親」では 75%が、申請権に対する何らかのサポートがなされるべきであると考えていることが明らかにされている（なお、全労働者でそのように回答した者の割合は 36%である。）。子を持つ親としての労働者からは、法制度としての申請権、すなわち使用者との協議（consultation）を通じた弾力的勤務（時間）の確保は、真に弾力的な働き方を実現しうるものとは映っていないことの表れと言えるかもしれない。法技術的な観点からは、手続的規制よりもむしろ実体的規制を望んでいるのではないかと考えられる。

(3) 柔軟な働き方

ア. 法律制度の概要と進展

弾力的勤務に係る法制度の概要、政権交代前後の法制度の普及・促進等に係るスタンスについては、前項（2）労働時間、ア（イ）に譲る。したがってここでは、（2）労働時間で概観した労働時間関係の弾力的勤務以外の選択肢である、パートタイム就労と在宅勤務の実態について述べていくことにする。

イ. 実態

(ア) 弾力的勤務の利用可能性

まず弾力的勤務の利用可能性について見ていこう。

従業員調査では、回答者の 90%が、自分の働く職場においてもし自分が必要とした場合に何らかの弾力的勤務制度が利用可能であると答えており、利用可能でないと答えたのは 8%に過ぎない⁹⁵。

弾力的勤務形態ごとに見ていくと、「パートタイム就労（週 30 時間以内）」が最も多く、69%が利用可能と回答しており、「期限付労働時間短縮」が 54%、「フレックスタイム」が 53%と続いている。一方、「在宅勤務」を利用可能と回答したのは 23%にとどまり、75%が利用不可能と回答している（前掲図 2-3-56 参照）。ただし、これでも、日本に比べると非常に高い率で在宅勤務が利用可能であることは注目すべきであろう。さらに注目すべきは、86%が「パートタイム就労」【以外】で少なくとも 1 つの弾力的勤務形態が利用可能であると回答

⁹⁴ See *ibid* 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.81, Figure 28.

⁹⁵ 従業員調査 p.41 参照。

していることである⁹⁶。結局、平均すると 3 タイプ以上の弾力的勤務形態が利用可能であることになる⁹⁷。

使用者調査では、「パートタイム就労」、「労働時間の短縮（期間限定）」、「ジョブシェアリング」、「フレックスタイム」、「圧縮労働」、「在宅勤務」の 6 タイプに絞って企業の人事労務担当管理職に質問しているが、95%がこのうちの少なくとも 1 つの勤務形態が利用可能であると回答している⁹⁸。勤務形態別の利用可能性では、「パートタイム就労」が 92%、「在宅勤務」が 26%となっている（前掲図 2-3-48）。2 つのタイプの利用可能性の率が従業員調査よりもそれぞれ高いのは、パートタイム就労については定義の違い（従業員調査では週 30 時間未満に限定されている。）のほか、労働者が制度の存在を知らないといった理由によるものであろう。なお、この使用者調査においても、2 種類以上の弾力的勤務を利用可能（available）と答えている職場が 84%に上っている⁹⁹。

(イ) 弾力的勤務制度の利用実態

次に、実際の利用実態について見ていこう。

従業員調査では、弾力的勤務が利用可能と答えた労働者の 62%が、現在、弾力的勤務を利用（take up）しているか、または過去 12 カ月の間に現在の雇用主の下で最低 1 種類の弾力的勤務を利用していると回答している。総じて、全体の 56%が現在弾力的勤務を利用しているか、または過去 12 カ月の間に現在の雇用主の下で最低 1 種類の弾力的勤務を利用したことになる¹⁰⁰。使用者調査では、85%が、職場で弾力的勤務が利用可能で、かつ、直近 12 カ月間に労働者によって利用されたと回答している。

一方、従業員調査では、過去 2 年間に正式に弾力的勤務制度の申請を行った者は全体の 17%（男性 14%、女性 22%）と低い（前掲表 2-3-63 参照）。申請を行った者のうちの 60%が申請内容どおりに承認され、18%が部分的に承認されている¹⁰¹。拒否されたのは 17%である（前掲表 2-3-67 参照）。このように、法令に基づく正式の申請を行った労働者の割合と、実際に弾力的勤務をしている労働者の割合には乖離があり、後者の方が高くなっていることは興味深い。この理由としては、2 年以上前に正式の弾力的勤務の申請をしてその後継続的にその勤務を続けているケース、あるいは、雇い入れの時点から弾力的な勤務形態であったケースがあると考えられるが、そのほかに、何らかの理由で正式な申請なしに弾力的勤務形態に変更している可能性があるかどうかについては、この調査だけでは分からない。ただ、前述の EHRC Research Report 15 でも、先のようなケースがありうることが指摘されている。

使用者調査では、過去 12 カ月の間に 6 つタイプのうち少なくとも 1 つのタイプの弾力的

⁹⁶ 従業員調査 p.41 参照。

⁹⁷ 従業員調査 p.41 参照。

⁹⁸ 使用者調査 p.25 参照。

⁹⁹ 使用者調査 p.26, Table C13 in Annex C 参照。

¹⁰⁰ 従業員調査 p.45 参照。

¹⁰¹ 従業員調査 p.56, Table 3.1 および Table A4.11 参照。

勤務を利用可能とする職場において労働者から実際に申請を受けたかを尋ねており、40%は職場で申請があったと回答している。また、このうちの90%が、すべての申請を受け入れた（承認した）と回答しており、少なくとも1つの申請について拒否したと回答したのは9%である¹⁰²。

(ウ) パートタイム就労と在宅勤務の利用実態

次に、特にパートタイム就労と在宅勤務を個々に見ていこう。

従業員調査では、パートタイム就労が利用可能な労働者のうち、実際にパートタイム就労をしているか、過去12カ月間にパートタイム就労をしたことがあるのは38%となっている。したがって、回答者全体のうち、実際にパートタイム就労を行っているか、過去12カ月間に現在の雇用主の下でパートタイム就労を行ったことがあるのは26%となる。

在宅勤務については、利用可能な者のうち現在行っている又は過去12カ月の間に現在の雇用主との間で行った者が44%となっていて、回答者全体に占める、実際に在宅勤務に就いているか、過去12カ月間に現在の雇用主の下で在宅勤務に就いたことがある者の割合は10%となる。正式な弾力的勤務の申請において、これらパートタイム就労や在宅勤務を選択した者の割合は、それぞれ6%、3%であるので、そもそも申請した者の割合が17%であることを考えると（結局、制度を利用してパートタイム就労又は在宅勤務に変更することを申請したのは、計算上それぞれ全体の1%、0.5%と極めて少ない割合となり、これが使用者によって承認されたかどうかを見ていくと、さらに低い率となる。）、そもそもの弾力的勤務の利用率と、法制度に基づく申請による利用との間には大きな乖離があることが伺える。

使用者調査を見てみると、全回答者の79%が過去12ヵ月間に実際にパートタイム就労の利用者がいたと回答しており、同じく15%が在宅勤務利用者がいたと回答している。パートタイム就労の利用者は多くの職場で見られるのに対して、在宅勤務利用者がいる職場の広がりには限定的で、WLB第2回調査と比べても増加がなく、低迷状態とも言える。パートタイム就労を利用可能とする職場（全体の92%）の25%が、過去12ヵ月間に実際に利用申請を受けたとしており、在宅勤務についても利用可能な職場（全体の26%）の24%が申請を受け付けたとしている（前掲図2-3-54参照）。すると、計算上、パートタイム就労の申請が提出された職場が全体の23%、在宅勤務についての申請が提出された職場が6%にとどまることとなり、ここでも、実際の弾力的勤務利用者が法令上の正式な申請者だけではない可能性を示唆している。

(エ) 弾力的勤務形態の実現可能性、利用希望

弾力的勤務形態の実現可能性であるが、従業員調査において、現在利用可能でない弾力的勤務形態について、自分の職務において実現可能かを尋ねたところ、在宅勤務は10%、パートタイム就労も21%と、ジョブシェアリングの50%やフレックスタイムの42%と比べて相

¹⁰² 使用者調査 p.35 参照。

対的に低い割合である。なお、在宅勤務を実現可能と回答した労働者は、相対的に恵まれた条件下の労働者（産業別には、銀行・保険・金融業で世帯収入 4 万ポンド以上、管理・上級職務、大企業勤務等）に多かった。

また、弾力的勤務形態の利用希望として、従業員調査において、現在利用可能でない又は利用可能だが利用していない勤務形態についての利用希望を聞くと、パートタイム労働 19%、在宅勤務 24%と、フレックスタイムの 42%等に比べて相対的に低くなっているが（前掲図 2-3-60 参照）、在宅勤務の場合は、利用可能性がないと答えている者の割合が 75%と高いこと等を考えると（前掲図 2-3-56 参照）、全体から見た在宅勤務の利用希望者の割合（21%、前掲図 2-3-61 参照）は決して低くないと言えるだろう。逆にパートタイム就労については、利用可能でないケースは少ないことから、これに加えての利用希望者（13%、前掲図 2-3-69 参照）は少ないのであろう。

(オ) 従業員の弾力的勤務制度の認知度

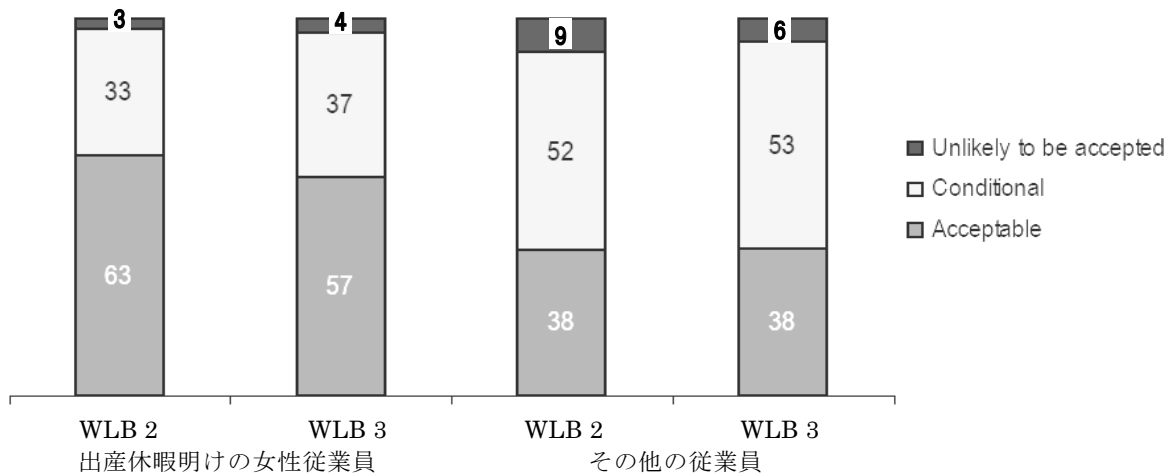
法制度上の弾力的勤務申請制度の認知度を見てみると、従業員調査では、全回答者のうち 56%の者が認知していた。特に、6 歳未満の子を持つ者の認知度は高く、65%に上っている。しかし、既に述べたように、実際に法制度上の申請をした者は全体の 17%に過ぎない。申請しなかった者にその理由を聞いたところ、現在の働き方に満足しているとの答えが 58%と過半数を占めている。

イギリスの WLB 調査は、第 1 回調査が 2000 年、第 2 回調査が 2002/03 年に行われており、第 3 回の調査を概観すると、従業員調査において、弾力的勤務の利用可能性については、パートタイム就労が 59%→67%→69%、在宅勤務は第 1 回調査のデータはないが、第 2 回の 20%→23%とある程度は増加しているとも言える。しかし、実際の利用率については、特に設問の関係から、直接比較可能な第 2 回調査と第 3 回調査の関係だけ見ると、パートタイム就労が全回答者の 28%から 26%、在宅勤務が同じく 11%から 10%と低迷している。

しかし、これらの働き方が有用でないかという点、そうではない。従業員調査において、それぞれの働き方を利用した労働者に対し、その働き方が WLB にどのようなポジティブな結果をもたらしたかを尋ねたところ、パートタイム就労は、様々な弾力的勤務形態の中で、「より時間ができた」との回答が最高率の 78%、在宅勤務は「利便性」の 30%、「WLB の向上」が 27%と最高率になっているし、「ネガティブな結果が何もなかった」との回答は、在宅勤務で最高率の 69%となっているのである。

また、図 2-3-75 として掲げた使用者調査では、特にフルタイム就労からパートタイム就労への変更申請について取り上げているのが興味深い。それによれば、フルタイム就労からパートタイム就労への転換は、出産休暇明けの女性労働者について、第 3 回調査では 57%が「承認可能」と答えており、その他の労働者についての 38%に比べて非常に高くなっている。もっとも、「場合による」との回答も、それぞれ 37%、53%見られることから、結局、産休明けの女性労働者については 94%、その他の労働者についても 91%の使用者が、フルタイムから

図 2-3-75 フルタイムからパートタイムへの変更を考える従業員の希望の受入可能性、2003 から 2007 年の変化、事業所割合 (%)



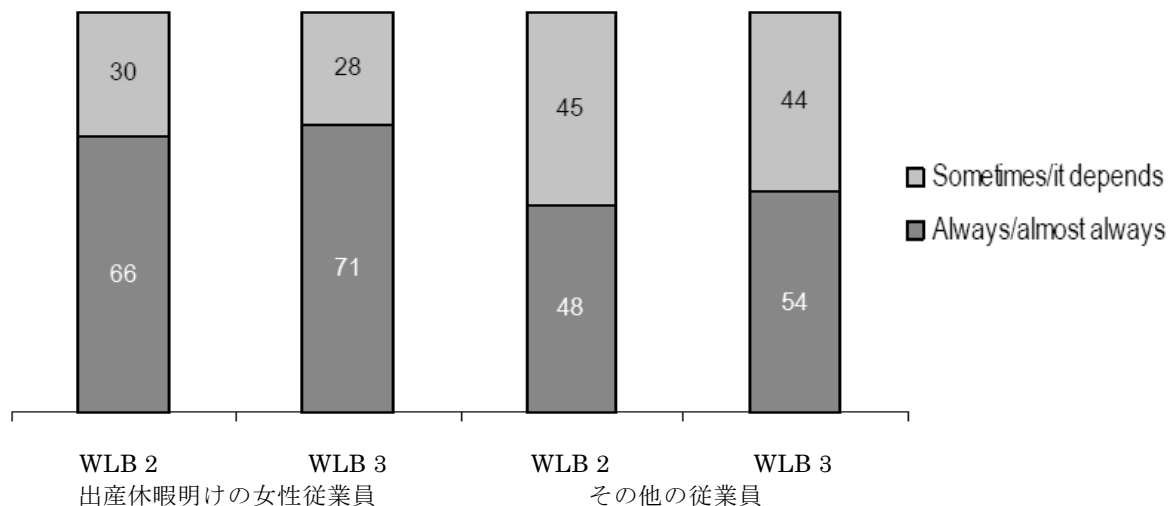
集計対象：女性従業員がいる従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、WLB 第 2 回調査では 1,464 人と 1,509 人の管理職からの、WLB 第 3 回調査では 1,444 人と 1,462 人の管理職からの回答に基づいている。

筆者注：右方上から、■Unlikely to be accepted = 「認めない」、□Conditional = 「状況による」、■Acceptable = 「認める」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.31, Figure 4.6.

図 2-3-76 フルタイムからパートタイムに転換した従業員が従前の職及びセニORITYを維持できているか、2003 から 2007 年の変化、事業所割合 (%)



集計対象：女性又はその他の従業員に対して短縮時間又はパートタイムでの復職を認めたことがある従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値であり、WLB 第 2 回調査では 1,284 人と 1,102 人の管理職からの、WLB 第 3 回調査では 1,261 人と 1,145 人の管理職からの回答に基づいている。

筆者注：右方上から、■Sometimes/it depends = 「時々 / 状況による」、■Always/almost always = 「常に / ほとんど常に」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.33, Figure 4.7.

パートタイムへの変更を否定していないわけではあるが、産休明けの女性労働者に対してはより確実に申請を認める姿勢が見られる。また、図 2-3-76 から、現職を維持し、先任権も同じレベルのまま転換できるかについて見ても、産休明けの女性労働者に対しては 71%が必ずそうするとしているのに対し、他の労働者に対しては 54%と差が見られる。

ウ. 個別企業での実施事例

ここでは、2002 年雇用法に基づく弾力的な勤務が個別の企業でどのように実施されているか事例を通して見ていくこととする。なお、その際、便宜上、前項 (2) で触れているパートタイム就労や在宅勤務以外の働き方にも言及する。

(7) Centrica (総合エネルギー会社、ブリティッシュ・ガスの親会社。従業員は全世界で 37,000 名、英国内で 30,000 名)¹⁰³

Centrica は、従業員のうち 70%が男性社員であり、男性が子育てや介護においてより大きな役割を果たすようになってきた社会的・人口学的変化を認識した結果、母親である従業員のみならず父親である従業員にも焦点を当てて社内制度を構築した。The Work wise programme (賢く働くプログラム) と称される制度は、ロンドンの 3 つの事業所を閉鎖する機会に導入され、働き方に関する企業文化を変え、新しい仕事のやり方を明確にして実行し、在宅勤務やモバイル勤務を可能にする最新の技術を活用するものであると同時に、より効率的なオフィススペースの使い方にも資するものであった。2007 年には 60%の従業員が柔軟な働き方をしており、その 41%が正式な働き方の調整を行っている。同社は広範な弾力的な勤務時間制度を有しており、時間労働への変更、フレックスタイム、交代労働、ジョブシェアリング、短縮労働時間、パートタイム就労、圧縮労働等のメニューがある。働く場所に関しても、事業所での労働、モバイル、現場・出先ベース、自宅ベース等の労働者がいる。2009 年には従業員の 74%が弾力的勤務制度で働いており、その範囲は企業内全ての職位に広がっている。職位の低い層の 40%、上位の管理職層の 20%が弾力的勤務をしている。全ての取締役や部所長の役職も弾力的勤務ができるように設定されている。

特に父親である従業員に焦点を当てた取組みが功を奏し、2009 年に弾力的勤務者の 58%が男性であり、自宅ベースの勤務者の 91%が男性であった。Centrica の全てのエンジニア (8,500 人。そのうち 83%が男性) は、自宅をベースとするモバイルワーカー、即ち在宅勤務者であった。

Centrica は、このほか 2 週間の有給父親休暇を導入するとともに、2011 年 4 月から施行された未取得の母親休暇を利用した追加的父親休暇制度の導入も歓迎するなど、様々な形で父親である男性労働者の WLB の実現に注力している。

特に、弾力的勤務のメリットを増大させるため、在宅勤務者の管理などを含め管理職に対するコーチングセッションや、管理職が部下の相談に対応できるようにするためのコーチン

¹⁰³ Centrica:supporting work-life balance for men and women, *Equal Opportunities Review* 212 (May, 2011) Michael Rubenstein Publishing.

グ、チームの中で弾力的な勤務を成功させるため個々人がどのような役割を果たすべきかについてのワークショップ、一対一の相談対応等にも注力している。

Centrica は、このような WLB 施策や取組みが企業のパフォーマンスに与える効果を計測しているが、2010 年の従業員満足度調査によると、WLB については 2008 年の 63%から 74%に向上し、個人の違いの受け入れについては同じく 68%から 75%に、全体としての企業へのコミットメントについては 57%から 64%に向上したとしている。欠勤の減少にもつながっており、そのレベルも、2007 年の 9.3 労働日から 2010 年には 6.8 労働日に減少している。

(4) **Nationwide Building Society** (スウィンドンに本拠を置くイギリス最大の住宅金融組合。金融や住宅ローンがメイン業務。720 ほどの支店と 16,000 人の従業員を抱える。) ¹⁰⁴

Nationwide 住宅金融組合は、1997 年に正式の弾力的勤務制度を導入した。それ以前からパートタイム労働等の柔軟な働き方は存在したが、顧客と従業員のニーズに対応するため弾力的勤務施策を強化した。

顧客のニーズとは、通常の営業時間以外のサービスであり、オンラインや電話での預貯金取扱いが 24 時間体制となったため、様々なパターンでの働き方を促進する必要に迫られた。従業員のニーズとは、従業員の 70%を女性が占めることから、彼女らの知識や技能が失われることのないよう雇用継続を図る必要があるためである。また、ファミリーフレンドリーな企業であることが募集にも良い影響があるもとの判断もあった。基本の契約内容は、午前 8 時から午後 8 時までの間、月曜日から土曜日までの間の 35 時間である。会社には、この 35 時間のほか、短時間勤務、圧縮労働（週 4 日で 35 時間の労働等）年間労働時間契約、学期間労働、ジョブシェアリング、フレックスタイム、在宅勤務などがある。働き方を変えたい従業員は申込書に記入し、ラインマネージャーに申込書を提出する必要がある。この申請は公正、前向きに検討される。このプロセスの中では、ラインマネージャーと申請した従業員との忌憚のない話し合いが重要と考えられており、選択可能な方法についての議論が実現可能な申請に結び付くし、従業員のニーズの理解が、申請どおりの働き方の提供が困難な場合の問題解決に役立つという。具体的な利用率は、2009 年 9 月 28 日現在、年間労働時間契約が 3%、ジョブシェアリングが 0.5%、学期間労働が 0.5%、在宅勤務が 1%、その他パートタイムや短時間勤務が 30%となっており、トータルで 35%の従業員が弾力的な勤務を行っている。

この会社では、コンスタントに新しい管理職を採用したり、従業員を管理職に昇格させており、初めて弾力的勤務に対応する管理職が常態的に発生している。したがって、会社では、このような管理職に弾力的勤務のメリットを説明し、弾力的勤務の申請を承認するかどうかの判断に際して、どのように会社の経営ニーズを反映させるかについての理解を助ける必要がある。そのため、会社の方針や役に立つ資料等がイントラネットで利用できるよ

¹⁰⁴ Flexible working, *IDS HR Studies* 913.

ており、管理職が業績管理やコーチング等の問題、パートタイマーが働いている場合のミーティングのスケジュールの決め方等についてについて役立てられるようになってきている。在宅勤務については、勤務時間の全部または大半を在宅で行うサービス関係又は IT 関係の「正式の」在宅勤務者が全国で 150 人いるのに対し、それよりもずっと多い人数が臨時又は不定期に非公式に在宅勤務している。全ての労働者が在宅で独りで労働することに向いているわけではないため、将来、正式の在宅勤務を考えている労働者が在宅勤務申請前に十分検討できるようなガイドを作成し、公表している。業績管理プロセスの中で、管理職はそのチームメンバーと個々人の業績計画について面談し、合意することになっているが、労使関係を管理する最良の方法を検討する中で、労働時間の裁量制や在宅勤務が可能かどうかも考慮に入れる。

毎年行われる従業員に対する調査では、こうした働き方の調整には肯定的な回答がなされている。60%以上の従業員が 5 年以上勤続しているが、その率は、弾力的な勤務をしている従業員の場合には 76%になるなど、弾力的勤務が従業員の勤続の長期化に貢献しているとの間接的な証拠が見られる。この会社の弾力的勤務制度やファミリーフレンドリーな福利厚生は、外部の幾つもの表彰を受けている。このことが、従業員の募集・採用にも良い効果をもたらしていると考えられる。経済環境の悪化で弾力的勤務の利用は停滞したが、経済環境が好転すれば、働き方を変えたい労働者がさらに出てくると予想される。

(4) 保育サービス

ア. 保育制度の変遷

(ア) ブレア政権による保育制度の充実

イギリスでは、1997 年の政権交代を契機に家族政策が本格的にスタートした。それまでは、育児など家庭生活にかかわることは「私的なもの」とする考え方が強く、国が関与する事項ではないと認識されており、公的保育施設は極めて限定され、働く親の子どもは私立の施設でケアされてきた¹⁰⁵。ニュー・レイバーと言われたブレア政権の誕生によって方針転換がなされたわけであるが、その理由には、①イギリス国内の貧困問題への対処として「福祉から労働へ」の理念のもと、貧困者を就労によって貧困から脱出させる必要があり、失業家庭の就労の実現のために保育政策の充実が求められたこと、②ブレア政権が国力の向上と教育を結び付け幼児教育を重視したこと、③ニュー・レイバーとしてのブレア労働党が女性が働くことを積極的に支持したこと等が挙げられている¹⁰⁶。

ブレア政権は、1998 年 5 月、「全国保育戦略」(National Childcare Strategy) を発表し、保育の質の向上、保育を親にとって経済的に手が届くようにすること、保育を情報面及び施

¹⁰⁵ (財)こども未来財団『イギリスにおける家族政策とワークライフバランス推進に関する調査研究報告書』(2010 年) p.100.

¹⁰⁶ 同上。

設数の面で利用し易くすることの 3 点をその目標に掲げた¹⁰⁷。保育の質の向上に関しては、より良い早期教育と保育の統合が志向され、モデル施設を少なくとも 25 ヶ所設置することなどが示された。保育に関する経済的措置としては、新しく保育タックスクレジット（税額控除）が労働者家庭タックスクレジットの一部として導入することとされ、これによれば、当時、子ども 1 人の場合、週 70 ポンドの、2 人の場合 105 ポンドの保育費用が賄えるというものであった。施設面の拡充は、3 億ポンドをかけて 5 年間で保育施設を増設すること、1998 年からすべての 4 歳児に無料早期教育を開始すること、1999 年から国の基準に合致する地域の施設に関する情報提供サービスを提供する旨が明記された。

これと並行して、地方公共団体の具体的取組みに関しては“**Sure Start**”と称される取組みが 1998 年に発表されている¹⁰⁸。この **Sure Start** は、総合的な歳出点検の一環として 1997 年に政府が着手した子どもや若者のためのサービスの横断的な点検を端緒としている。この点検で、①乳幼児とその家族に対するサービス提供の質に地域によって非常にバラつきがあること、②多くの地域で調整不十分のつぎはぎだらけのサービスが一般化していること、③特に 1997 年までは放置されていた 4 歳以下の年齢層のサービスが混乱していたこと、が指摘され、この点検の中で、最も不利益を被っている地域の出生直後から 4 歳までの子どもとその家族の健康と福祉を向上させるために、“**Sure Start**”と呼ばれるプログラムを立ち上げることが提言されたのである¹⁰⁹。**Sure Start** では、問題解決に向けて、地域社会のニーズに即した適切な一貫性のあるサービスを親達とコミュニティに提供することとしており、また、これをサポートするため財政的な投資が行われるものとされた。このため、**Sure Start** は、サービス提供の点だけでなく、長期的視点での社会変革を大きな目的とするものであった。

Sure Start の最初の段階の取組みは、最も不利益を被っている地域における 4 歳以下の子ども達とその家族に、健康、早期教育、家庭支援といった一定領域についての一貫性のあるサービスを行う **Sure Start Local Programmes** (**Sure Start** 地域プログラム) を 500 を超えて立ち上げることであった。この目標は 2004 年までに達成されている¹¹⁰。

この地域プログラムの成功の上に、2004 年の **Every Child Matters** 計画¹¹¹では、2006 年 3 月までに、下位 20%の貧困地域に幼児教育、家族支援、雇用指導、保育、健康サービスを 1 ヶか所で提供する、**Sure Start Children Center** を設けることとなった。

2004 年 12 月に発表された「親の選択、子どものベストなスタート・10 カ年保育戦略」

¹⁰⁷ The Secretary of State for Education and Employment and The Secretary of State for Social Security and Minister for Women, *Meeting the childcare challenge — A framework and consultation document* (1998).

¹⁰⁸ Department for Education and Skills, *Sure Start* (2003).

¹⁰⁹ Department for Children, Schools and Families, *The Sure Start Journey—A Summary of Evidence* (2008) p.5.

¹¹⁰ HM Treasury, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, Department of Trade and Industry, *Choice for parents, the best start for children : a ten year strategy for childcare* (2004).

¹¹¹ 2004 年児童法 (Childrens Act) でサポートされた改革プログラム。http://www.education.gov.uk/childrenandyoungpeople/sen/earllysupport/esinpractice/a0067409/every-child-matters 参照。

(*Choice for parents, the best start for children :a ten year strategy for childcare*) では、①選択と柔軟性：両親が仕事と家庭生活の調和により大きな選択肢を持つこと、②利用可能性：すべての家庭の保育を必要とする 14 歳までの子どもに、その状況に適した、適正価格の、柔軟で質の高い保育を提供すること、③利用可能な保育の質が高いスキルの労働力による世界最高レベルのものであること、④適正な費用：質の高い保育に要する費用が家庭で無理なく賄えること、といった 4 つの柱が示された¹¹²。

それぞれの柱のもとで示された具体的な目標には、次のようなものがあった。まず、**Sure Start Children Center** を、2010 年までに 3,500 カ所（これによりすべての地域に少なくとも 1 つのセンターを）設置する（この戦略策定前の段階ですでに 2008 年にまでに 2,500 カ所の設置が可能な資金の拠出を政府は約束していたが、これを拡張するものであった。）ことである。そして、2008 年までに地方政府に対し、地域のニーズに対応した十分な保育の供給を確保することを新しく義務付ける法令を国会の承認を得てスタートさせることである。さらに、2006 年から、3 歳 4 歳児について無料で利用できる週 12.5 時間の早期教育を 38 週まで拡張することである。その上で、2007 年からは、この無料の早期教育の週 15 時間への延長を開始し、2010 年までにすべての 3 歳 4 歳児について 15 時間とする。そして最終的には、3 歳 4 歳児の早期教育を 38 週間について 20 時間とする（これらにより、3 歳 4 歳児については、適正費用による保育と組み合わせて、1 年中、午前 8 時から午後 6 時までの預かりが利用可能となるようにする。）ことを目標としたのである。なお、この 10 年戦略では、5 歳から 14 歳までの児童についても目標が示され、2010 年までに 5 歳から 11 歳までの子どもについて、年間を通じて適正価格の学校をベースにした保育が午前 8 時から午後 6 時まで提供され、2010 年以前に半数の親がこれを十分活用することができるようになること、2010 年までに音楽やスポーツ等の活動を提供する第二学校が、年間を通じて午前 8 時から午後 6 時まで開校すること等が示されている。

(イ) キャメロン政権による見直し

2010 年の労働党ブレア政権から保守党一自由党連立キャメロン政権への交代が保育政策にどのような変化を与えているかを見てみよう。

まず、政権交代後の 2010 年 11 月に子ども担当大臣 **Sarah Teather** が表明した改革が挙げられる¹¹³。大臣は、貧困状況にある子どもについては、2013 年から、2 歳から週 15 時間の無料の早期教育を受けられるよう法令改正を行うとしている。一方で、最も貧困な地域の **Sure Start Childcare Center** が求められていた週 40 時間の全日保育提供の要件を、全日保育があまり利用されていないことや、地方政府の補助金を必要とするため他の活動への財政支出を圧迫する要因となっていること等を理由に廃止するとしている。もっとも、これは、

¹¹² HM Treasury, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, Department of Trade and Industry, *Choice for parents, the best start for children :a ten year strategy for childcare* (2004).

¹¹³ 英国教育省のウェブサイトにおけるニュースリリース参照。http://www.education.gov.uk/inthenews/inthenews/a0067775/government-moves-to-free-up-childrens-centres.

Sure Start Childcare Center が全日保育を全く実施しないということではなく、3歳4歳児の無料早期教育の周辺サービスとして構築することになるが、そのサービスは地域のニーズに適応したものとなるよう調整することが期待されている。いずれにしても、政権交代後においても3歳4歳児の無料早期教育を廃止するとか、Sure Start Childcare Center を廃止するといったドラスティックな政策変更は行われず、むしろ、一部手厚くする面も見られる一方、財政制約等を背景に、サービスの弾力化も一部模索されているということが言えよう。

イ. 保育制度の現状

イギリスでは、前述のようなキャメロン政権下での見直しが予定されるものの、現在のところ、制度上、義務教育以前の3歳4歳段階での早期教育が無料で提供されるシステムを中心に、様々な保育サービスが様々な種類のサービス提供者によって展開されている状況である。

(7) 3歳4歳段階での無料早期教育 (free early learning)

現在、すべての3歳4歳児は、週15時間の無料のnursery educationを年に38週受ける権利がある。この権利は義務教育年齢に達するまで適用される。イギリスでは、学期ごとの入学システムが採られており、義務教育は満5歳に達した後の最初の学期¹¹⁴から始まる。したがって、この早期教育についても、権利発生時期は1学年で3期に分かれる。4月1日から8月31日までに誕生日を迎える子は、3歳の誕生日を迎えた後の9月1日または秋学期の最初の日に無料早期教育の権利が発生する。同様に、9月1日から12月31日までに誕生日を迎える子は、1月1日または春学期の最初の日、1月1日から3月31日までに誕生日を迎える子は、4月1日または夏学期の最初の日が権利発生日である¹¹⁵。

無料の早期教育が行われる場所は、保育所、公立または私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレイグループ及びプレスクール、小学校の受入れ学級（4歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）、そして、早期教育実施が認められたネットワークに属しているチャイルドマインダー、子どもセンターなど様々な施設である。

3歳4歳児の無料早期教育を提供するために政府の財政援助を受ける施設は、次の要件を満たす必要がある。①該当する地方自治体の提供事業者名簿に登録されていること、②早期教育基礎段階 (Early Years Foundation Stage) ¹¹⁶で述べられた「早期教育の目標」に向け児童の発達を支援すること、③定期的にオフステッド（各学校を定期的に視察し、教育水準を監視する政府機関）の監督を受けること。

ある子どもが特定の提供者の早期教育を受けられる保証はないが、すべての子どもについて、地方自治体は希望を考慮しつついずれかの施設で早期教育を受けさせる必要がある。

¹¹⁴ 学期は3期制が基本となっている。

¹¹⁵ http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Preschooldevelopmentandlearning/NurseriesPlaygroupsReceptionClasses/DG_10016103.

¹¹⁶ 0歳から5歳までの児童に適用される早期教育と保育の基準として2008年に設定された。http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Preschooldevelopmentandlearning/NurseriesPlaygroupsReceptionClasses/DG_171007.

ただ、この3歳4歳児の無料早期教育は、週15時間と時間数も少なく、期間も年38週と学校が開校している期間と平行に9ヵ月程度のため、親がフルタイムで働いている場合、それだけでは子どものケアとしては十分でない。したがって、そのような場合は無料早期教育と、次に述べる保育とを組み合わせる利用することになる。

(4) 保育 (child care)

無料早期教育以外の保育も、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレイグループ及びプレスクール、チャイルドマインダー、子どもセンターで行われている。したがって、一つの施設で無料早期教育と保育の両方が提供される場合が多々あるということになる。この場合の保育の部分は有料となる。このような保育の各施設での提供状況について、その無料早期教育の提供状況と共にまとめると、表2-3-77のようになる。

また、上記のほか、前述のように4歳児の無料早期教育を行うものとして小学校の受け入れ学級 (reception class) (4歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの) がある。さらに、5歳~11歳の保育 (学校教育を除く。) 関係施設としては、表2-3-78のようなものがある。

上記の外にも、この年代の子どもの保育について、チャイルドマインダーやナニー・自宅保育者が利用されている。

表 2-3-77 0 歳－5 歳の早期教育及び保育に関わる施設

施設の種類	概要	開所時間	料金
子どもセンター (Sure Start Children's Centres)	子どもの出生時からの親のサポート機関として次のようなことの全部または一部を行う、 ・早期教育 ・全日保育 ・短時間保育 ・健康・家族支援 ・子育てアドバイス等。 全日保育を行う子どもセンターは 800 ヲ所。	午前 8 時～午後 6 時。 月～金。 年間。 週末開所施設も有。 貧困層の集積する地域に手厚く所在。	3,4 歳児無料早期教育対応。それ以外は有料(料金は様々)。無料早期教育以外の保育の経費については、2 分の 1 程度が親の払う保育料金でその余が公的補助である。
保育学校・保育学級 (Nursery schools and classes)	3~5 歳の早期教育と保育を行う。公立と私立有。子どもセンターを基盤としていたり、学校と連携していることが多い。	午前 9 時～午後 3 時半(全日又は半日)。学校と同様の開校日、開校学期に開校。一部時間外、休日の開校有。	公立学校は無料、私立学校は学期あたり 800 ポンド以上。 3,4 歳児無料早期教育対応。
プレスクール・プレイグループ (Preschool s and Playgroups)	ボランティア団体などが運営することが多い。5 歳未満の短時間の遊びと早期教育を行う。	2 時間半～4 時間の間の一定時間。 学校と同様の開校日、開校学期に開所。週日すべてでない場合有。	1 時間につき 4 ポンドから 7 ポンドが典型。 3,4 歳児無料早期教育を受けることのできる施設有(短時間)。
保育所 (Day nurseries)	企業やボランティア団体が運営する。しばしば職場に置かれること有。0 歳から 5 歳までの保育と学習活動を行う。	午前 7 時から午後 7 時が通例だが、施設により異なる。終日又は一定の時間に預けることが可能で、早い時間の預けや遅い時間の引取りを可能とする施設も有。	料金は多様だが、多くは 1 日につき 25 ポンドから 50 ポンド。 3,4 歳児無料早期教育を受けることのできる施設有。
チャイルド minder (Childminders)	通常、12 歳以下の子どもをチャイルド minder の自宅で保育する。チャイルド minder 1 人当たり 8 歳未満の子どもは 6 人まで(そのうち 5 歳未満の子どもは 3 人以下)。	一般的には午前 8 時から午後 6 時までだが弾力的。週末にも保育を提供する者有。	地域やチャイルド minder が何人保育しているかによるが、時間当たり 2.5 ポンドから 7.5 ポンドの間。 一部のチャイルド minder は 3,4 歳児無料早期教育対応可。
ナニー・自宅保育者 (Nannies and home-based carers)	年齢を問わず、子どもの保育を子どもの自宅で行う。	多くは子どもの家に住み込むが、住み込むか否かを問わず、時間は弾力的。	1 時間 6 ポンド(ロンドンでは 9 ポンド)ぐらいからスタートするが、料金は非常に格差が大きい。ナニーを雇用するため税金や社会保障の負担も必要。

出所：Diregov ウェブサイトを参考に筆者作成¹¹⁷。

¹¹⁷ 0 歳から 5 歳までの保育については、http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Childcare/DG_181206、
5 歳から 11 歳までの保育については、http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Childcare/DG_181084

表 2-3-78 5歳－11歳の保育（学校教育を除く）関係施設

施設の種類	概要	開所時間	料金
学校による延長サービス (Extended services through schools)	学校が学校教育の他に生徒や親のためにサービスを提供する。 授業の前後の保育の他、朝食、宿題、スポーツクラブといった活動。	拡張サービスを行うかどうか及び拡張サービスの内容は学校の裁量による。	保育やクラブの費用は有料。低所得者には財政的支援が利用可能。
アフタースクールクラブ (After-school clubs)	生徒に安全に遊び、休息し、友人と触れ合う場を提供する。 学校の校舎で行う場合と、青少年クラブ、公会堂、コミュニティセンターで行う場合とがあり、運営は学校の他、私企業やボランティア団体により行われることがある。	通例、午後3時30分から6時までの間、学期期間中の開所。 学校の休日中でも運営する施設もある。	平均的には1回あたり通例7ポンド程度。ただし料金は様々。
ブレックファーストクラブ (Breakfast clubs)	健康的な食事と学校が始まるまでの間の安全な場所を提供する。 保育者が始業時までに学校に送り届けるか、クラブが学校にある場合は授業が始まるまで保育する。	通例7時半前後に預けることができる。	1日2ポンドから。ただし料金は様々。
休日プログラム・クラブ (Holiday playschemes/clubs)	学校の拡張サービスとして行われることもあるが、私企業又はボランティア団体が運営することもある。 学校の校舎で行う場合と、青少年クラブ、公会堂、コミュニティセンターで行う場合とがあり、学校休日における広い範囲の活動を提供する。	午前8時から午後6時まで。 夏休み期間中開所。 イースター休みや学期休みに開所する施設有。	平均的には1日20ポンドほどかかるが、料金は様々。

出所：Diregov ウェブサイトを参考に筆者作成。

(ウ) 保育費用の負担軽減

有料の保育を利用する低所得者については、Child Tax Credit と称する税額控除により、一定の負担軽減がなされる¹¹⁸。2011年11月現在、子ども1人の場合、週あたり122.5ポンドを上限として、保育費用の70%までが還付され、子ども2人の場合、週210ポンドが上限となる。

また、使用者によっては、子育て手当やバウチャーを支給したりする場合もある。特に、使用者からの補助で保育料がカバーされ、その分の賃金が減額された場合、減額分は税額控除の対象とはならない一方で、賃金減額スキームで減額された賃金分の所得税や国民保険料が減額されるという「賃金減額」(salary sacrifice) スキームがある。これが一定額以上の所得のある者にとってメリットがある仕組みとなっている。具体的には、使用者と労働者が書

¹¹⁸ ワーク・ライフ・バランスに関する経済的支援、特に税額控除の内容とその変遷については、前掲注5・中間報告書135-138頁参照。

面で賃金を減額する雇用契約の変更を約定し、減額分は現金以外の手当で、通常は保育バウチャーにする。このことにより、週 55 ポンド（月当たり 243 ポンド）を上限として所得税や国民保険料から控除される仕組みである。

(エ) 企業内保育施設

企業によっては、事業所内に保育施設を設置するケースもある。多くは公的部門でこのような取組みがなされているが、民間部門にも積極的な会社がある¹¹⁹。このような事業所内保育施設が一定の要件を満たした場合、労働者は税や国民保険の控除といった便益を受ける。この要件を満たすためには、保育施設のスキームについて全ての労働者が申込み可能なものであり、施設自体が承認されている必要がある。また、預けられる子は、当該会社の従業員の子または養子あるいは親としての責任を有する子でなければならない。子どもの年齢は、15 歳に達して以降最初の 9 月 1 日まででなければならない。

このような施設を設置する使用者も、運営費用が法人税免税申請の対象になり、施設に要した費用は資本的支出控除の対象となり、税額免除の対象にもなる。

例えば、配電と上下水道網を管理経営する公益事業会社であるユナイテッド・ユーティリティ（United Utilities）では、2 か所の事業内保育施設を有している。預かり時間は、朝 8 時から夕方 6 時で、週末と祝日は休みである。5 歳までの児童を預かり、1 か所が 83 人、もう 1 か所が 34 人の定員である。入所の方法は先着順で、待機リストが設けられているが、既に入所している児童がいる場合の兄弟等は優先入所の対象となる。保育費用は、フルタイムで週 139.25 ポンド（2009 年現在）である。会社からの直接の補助はないが、会社が土地建物や公共料金を負担しているので、その分の便益が月約 140 ポンド分ある。

また、イギリス四大銀行の一つであるファースト・ダイレクト（First Direct）では、2 か所の施設を運営している。預かり時間は、朝 7 時から夕方 6 時までで、週末と祝日は休みである。定員は、2 か所合わせて 337 人で、3 か月から 5 歳までの子どもを預かる。先着順であるが、待機リストがある。料金は、2009 年からは 1 時間 3 ポンドで、その費用は、柔軟な福利厚生スキームか、賃金減額スキームでカバーされる。

両社とも、会社が直接保育施設を運営するのではなく、別会社にアウトソーシングを行っている。

イ. 保育の実態

以上のように、イギリスの就学年齢以下の子どもについては、いわゆる保育と早期教育が併存しており、それらのサービスを提供する施設も様々である。教育省が実施した 2010 年保育・早期教育提供事業者状況調査（*Childcare and Early Years Providers Survey 2010*）によれば、保育及び早期教育併せて提供事業者数は 105,100、そのうち早期教育提供事業者が 15,700、保育提供事業者が 89,500 であった。その具体的な内訳は、表 2-3-79 のとおりである。

¹¹⁹ IDS Childcare Support, *IDS HR Studies* No. 898, 2009.

表 2-3-79 種類別の施設の数と定員・欠員

	2,010	2,006
全日保育	16,700	12,700
	716,700	544,200
	122,700	81,000
うち子どもセンターの全日保育	800	800
	40,300	37,700
	4,000	6,600
学期保育	8,300	9,700
	251,000	278,300
	41,700	29,300
アフタースクールクラブ	9,500	7,700
	368,100	260,100
	63,800	54,400
ホリデークラブ	7,700	6,400
	349,400	263,900
	75,500	76,700
チャイルド・マインダー(美働)	47,400	57,900
	245,100	272,600
	61,500	67,000
保育合計	89,500	94,400
	1,930,300	161,900
	365,200	248,000
保育学校	400	450
	25,300	28,100
	3,000	2,000
保育学級と受け入れ学級のある小学校	6,700	6,500
	491,800	477,300
	48,500	45,800
受け入れ学級のみ的小学校	8,600	9,200
	308,400	286,100
	24,100	42,900
早期教育合計	15,700	16,200
	825,500	791,500
	75,600	90,700
総計	105,100	110,600
	2,755,800	2,410,600
	440,800	399,100

筆者注：上段が提供事業者の数、中段（網かけ）が定員、下段（網掛け、斜線）が欠員である。
出所：2010年保育・早期教育提供事業者状況調査より筆者作成

なお、表 2-3-79 の業者の種別は、表 2-3-77 と表現が異なっているが、学期保育 (sessional) はプレスクール・プレイグループのことであると思われる。

ここから分かることは、まず、2006年から2010年にかけて全日保育の事業者が増え、定員が17万人以上、率にして30%以上増加していることである。しかし、ブレア政権における保育政策の目玉でもあったはずの子どもセンターで行う全日保育の伸びは、定員で僅か2,600人、率にして7%以下の伸びにとどまっている。これは、そもそも全日保育を行う子どもセンターの数が増加していないことが原因であり、おそらくは、子どもセンターを運営する地方自治体の財政上の問題も絡んでいるものと思われる。子どもセンターは、3歳4歳児の無料早期教育のほか、全日保育、短時間保育等を提供し、親に対する相談機能も備えた子どもに関するワンストップサービスの機能を果たすものとして期待されたはずであるが、現実には必ずしもそのようになっていないことがうかがわれる。加えて、チャイルドマインダーは、施設数、定員とも減少している。

また、全体として、定員に対し欠員が多いことも課題であろう。特に、費用のかかる「保育」関係施設の欠員率は合計で 19%、全日保育施設の欠員率は 17%、チャイルド minder に至っては 25%に上る。費用のかからない早期教育施設での欠員率が 9%なので、やはり差があるようである。国や自治体が期待するほど保育施設の利用が伸びないということは、保育に費用のかかるフルタイム就労より、無料の早期教育でカバーされる範囲でのパートタイム就労を選好する母親が依然としてかなり存在することを示すものともいえる。

(5) ワーク・ライフ・バランス全般に係る企業と従業員の意識や対応等

ア. 使用者調査から

実態調査の最後として、企業と従業員が WLB に対して有する意識や対応などを見てみよう。

表 2-3-80 WLB に対する企業の考え（10 項目に係る賛否の程度）、事業所割合

	賛成 する	どちらでも ない	反対 する
人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる	92%	3%	4%
使用者は、障害を持つ子を養育する親が仕事と生活のバランスについて直面する相当な困難に対して特別な配慮をすべきだ	87%	6%	6%
弾力的な働き方をする人々は、通常の働き方をする人と同様に昇進されると思う	78%	6%	13%
事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務形態の変更を期待すべきでないと思う	73%	8%	18%
従業員らに異なる勤務形態を整えるのは容易でない	67%	8%	23%
全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ	67%	9%	24%
弾力的勤務制度の提供は顧客サービスを向上させる	50%	13%	34%
ある従業員が弾力的勤務を利用した場合、他の従業員に不満をもたらす	45%	12%	39%
従業員が仕事とその他の利益のバランスを取るための施策は、他の従業員にとってしばしば不公平である	41%	12%	43%
人々が仕事と生活のバランスを取るのを手助けするのは使用者の責任ではない	35%	10%	53%

集計対象：「わからない(Don't know)」と「回答拒否(Refusal response)」を除く従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値で、1,455 人の管理職からの回答に基づく。

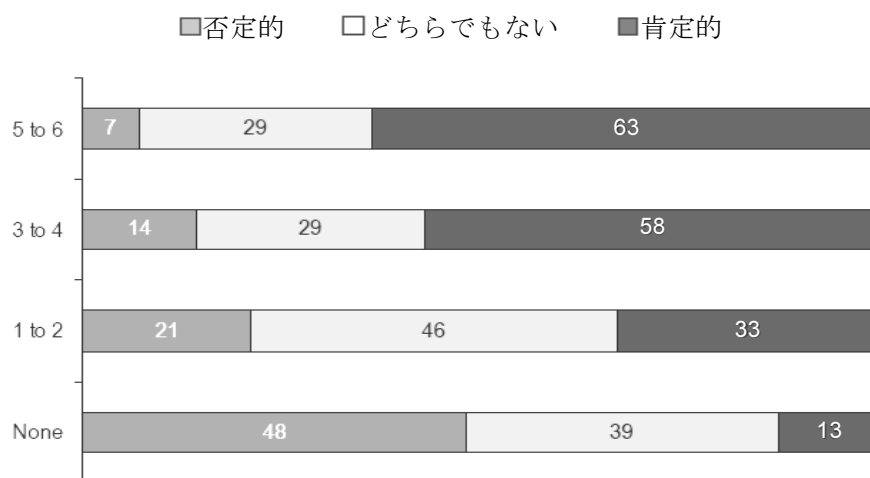
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.62, Table 9.1.

表 2-3-80 から、企業の WLB に対する考え方を見ると、「人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる」との考えには 92%が、「使用者は、障害を持つ子を養育する親が仕事と生活のバランスについて直面する相当な困難に対して特別な配慮をすべきだ」との考えには 87%が、「弾力的な働き方をする人々は、通常の働き方をする人と同様に昇進されると思う」との考えには 78%が、「全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ」には 67%が、「弾力的勤務制度の提供は顧客サービスを向上させる」には 50%が賛成している。しかし一方で、「事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務

形態の変更を期待すべきでないと思う」には 73%が、「従業員らに異なる勤務形態を整えるのは容易でない」に 67%が賛成している。

大方の意見としては、従業員の仕事と生活のバランスについて好意的な回答が多いと考えられるものの、それはあくまでも適宜のバランスの問題であって、仕事に支障を来す場合にはバランスを欠いていると考えていること、また、企業の従業員規模や従業員が就く職種にもよると思われるが、弾力的勤務制度を幅広に整えていくことの実務的難しさを読み取ることができよう。

図 2-3-81 職場で利用可能な弾力的勤務制度の数別、WLB に対する企業の賛否、事業所割合 (%)



集計対象：「わからない(Don't know)」と「回答拒否(Refusal response)」を除く従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値で、1,455 人の管理職からの回答に基づく。

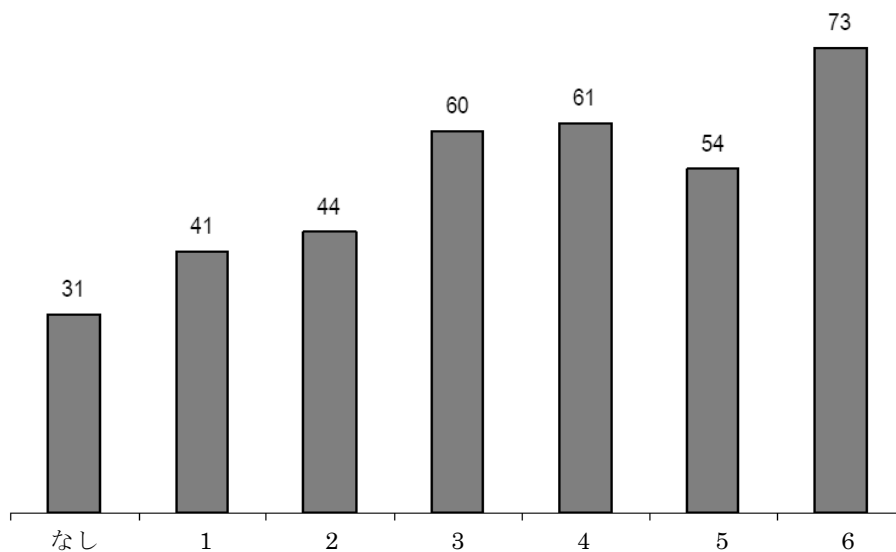
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, p.64, Figure 9.1.

しかし、ひとたび弾力的勤務制度を設け、それを拡充していくにしたがって、WLB に対する考え方は好意的になるようである。

図 2-3-81 を見ると、職場において利用可能な弾力的勤務の種類が多いほど、回答者の WLB に対する考え方が肯定的になっており、「1~2 種類」の場合、肯定的であるのは 33%に過ぎないが、「3~4 種類」になると 58%に、「5~6 種類」になると 63%に増加している。すると、実務的には、ステップ・バイ・ステップで弾力的勤務制度を拡充していくこと、また、政策的には、それをどのようにサポートしていくことができるかが、WLB に対する理解を深めていくに当たっての鍵となるであろう。

職場で導入されている弾力的勤務制度の数は、職場で実際に従業員、つまり部下の WLB についてアドバイスしたり制度利用の申請を受けたりする管理職の対応にも反映されているようである。

図 2-3-82 利用された弾力的勤務制度の数別、管理職が弾力的勤務制度及び休暇制度の利用を促進した事業所割合（％）



集計対象：従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、1,454 人の管理職からの回答に基づく。また、「利用 (Taken-up)」とは、制度が提供されていて、かつ、複数の従業員が過去 12 ヶ月間に利用したことを意味する。

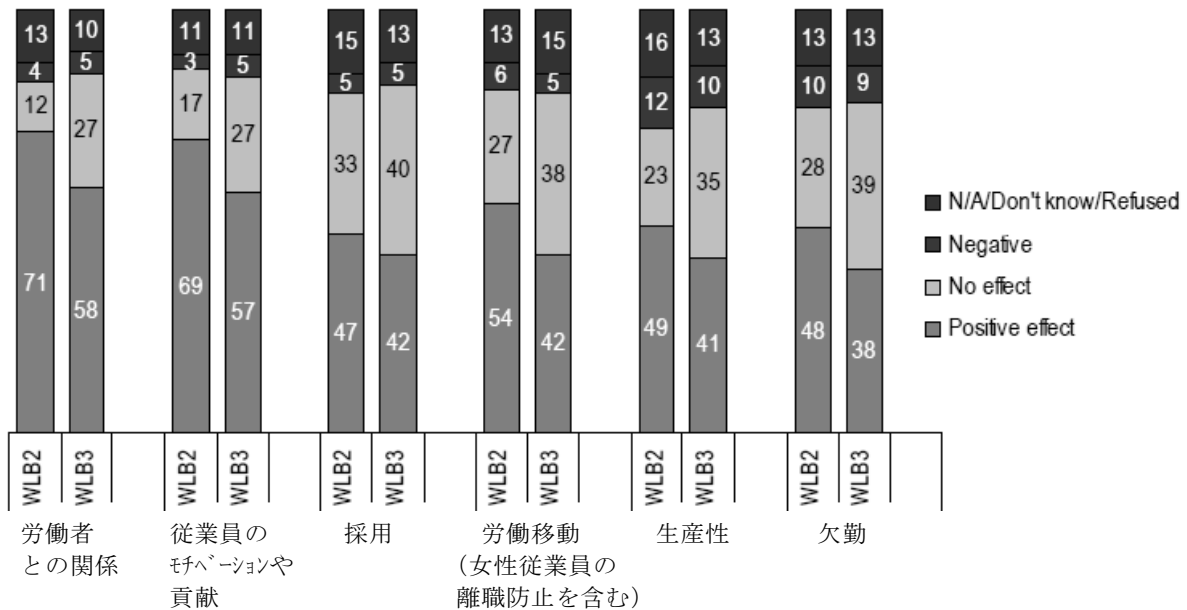
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.75, Figure 10.3.

図 2-3-82 を見ると、概ね、利用可能な弾力的勤務制度の数が多くなるほど、管理職が従業員に対して利用を促進していることが読み取れよう。もちろん、導入している制度の数だけでは単純に測れないとは思われるが、少なくとも、導入している制度の数は、企業がその従業員に対して、「我が企業は従業員に対して働き方の選択肢を幾つも用意している」というメッセージ効果があると思われ、この点から言えば、管理職は企業の方針に従って弾力的勤務制度の利用を促進しているという結果につながるのではないかとと思われる。

では、少し視点を変えて、企業が実利として WLB への取組みから得る効果とはどのようなものであろうか。

図 2-3-83 から、弾力的勤務制度の影響についての見方を尋ねたところ、「企業における労働者との関係」についてポジティブな影響があるとするのが 58%、「従業員のモチベーションや貢献」については 57%、「採用」については 42%、「労働移動（女性の離職防止等）」に関しては 42%、「生産性」について 41%、「欠勤率（の改善）」について 38%が、ポジティブな影響があると回答している。

図 2-3-83 弾力的勤務制度及び休暇制度の影響、事業所割合 (%)



集計対象：従業員数5人以上の全事業所

注：数値は加重値で、WLB第2回調査は1,505人の、第3回調査は1,456人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：凡例は、上から、■N/A/Don't know/Refused=「無回答/分からない/回答拒否」、■Negative=「ネガティブな影響あり」、□No effect=「なんら影響なし」、■=「ポジティブな影響あり」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, p.65, Figure 9.2.

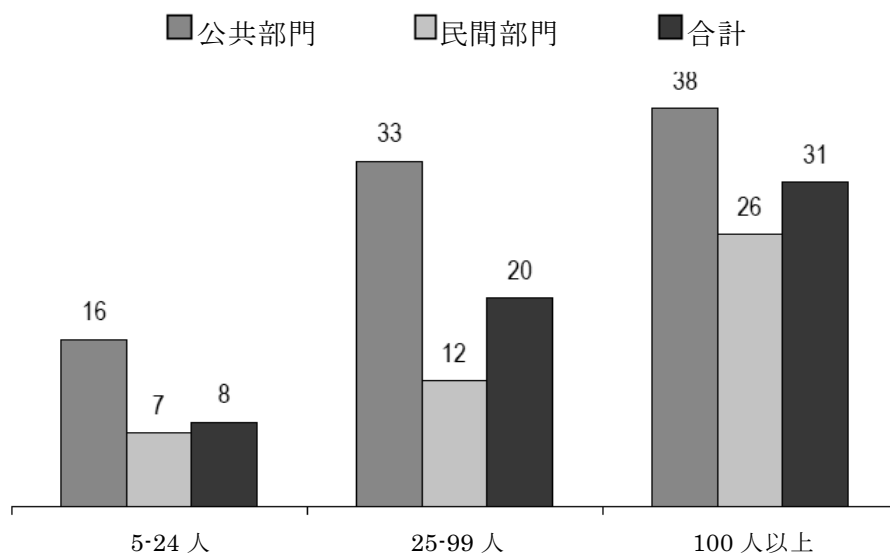
ただ、注意すべきは、WLB第2回調査に比べて、第3回調査では、いずれの項目についても数値が低下していることである。この理由は定かではないが、例えば、弾力的勤務制度の導入当初は、目に見えて効果があったように感じられていたところ、弾力的勤務が普及するに従って、制度が半ば当然のこととして受け入れられてきたため、中長期的な効果が薄らいだと感じられたのかもしれない。あるいは、企業を取り巻く経済情勢の悪化に伴う要素が含まれているのかもしれない。

いずれにしても、弾力的勤務制度が明確にネガティブな効果をもたらしたとする回答割合は高くないことにも留意すべきであろう。

では、弾力的勤務制度を導入した2002年雇用法について、企業はどのように考えているのだろうか。

図2-3-84を見ると、良い影響があったと考える事業所割合は、「100人以上」の事業所で31%、「25-99人」で20%、「5-24人」の企業で8%と、厳しい見方が大勢である。もっとも、公共部門に比べれば民間部門の方が相対的に低い割合となっている点は興味深い。これは、人事管理制度や職場組織の柔軟性が影響しているのかもしれない。

図 2-3-84 事業所の従業員数別、部門別、2002 年雇用法による良い影響があった事業所割合 (%)



集計対象：従業員数 5 人以上の全事業所（人事部門での経験が 4 年以上ない回答者を除く。）

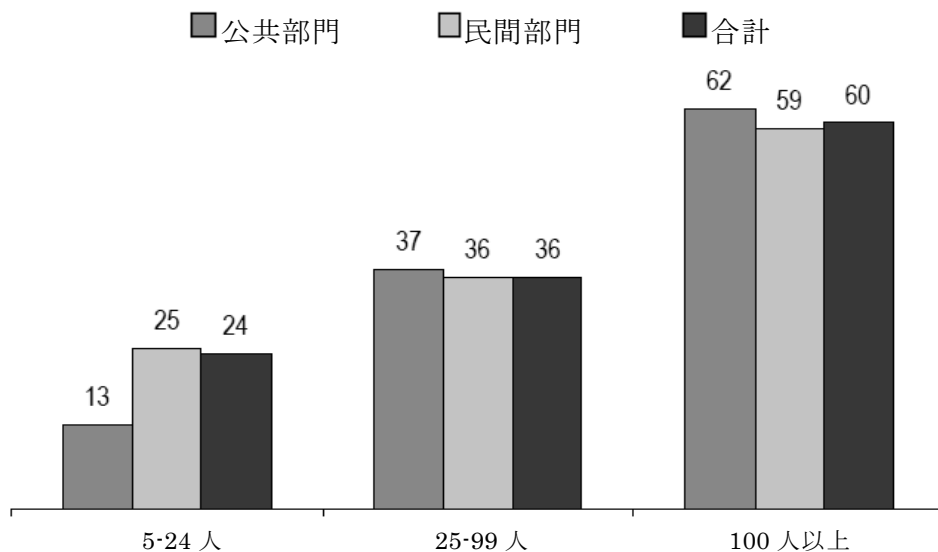
注：数値は加重値で、948 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.67, Figure 9.3.

また、図 2-3-85 から、2002 年雇用法の施行によるコスト増加があった事業所割合を見ると、従業員数「100 人以上」で 60%、「25-99 人」で 36%、「5-24 人」で 24%と、大企業になるほど高い割合となっている。従業員数が多くなればなるほど、従業員一人ひとりの WLB にかかるニーズが多様なものとなり、その分、対応に係る諸コストが増加することになるからであろう。

さらに、図 2-3-86 から、コストとベネフィットの関係を見ると、「ベネフィットがコストを上回る」とする回答の方が「コストがベネフィットを上回る」という回答よりも多いのは「100 人以上」の事業所のみで、それぞれ 19%と 11%、「25-99 人」の事業所では 15%と 30%、「5-24 人」の事業所では 6%と 39%となっており、全体でも前者が 9%、後者が 34%となっている。法制度が企業に対して与えるインパクトの一つとしてのコスト・ベネフィットのバランスをいかにして政策面から軽減するサポートをしていくことができるかが課題となるように思われる。この場合特に、小零細企業に対するきめ細かなサポートが求められていると言えるであろう。

図 2-3-85 事業所の従業員数別、部門別、2002 年雇用法によるコスト増加があった事業所割合 (%)

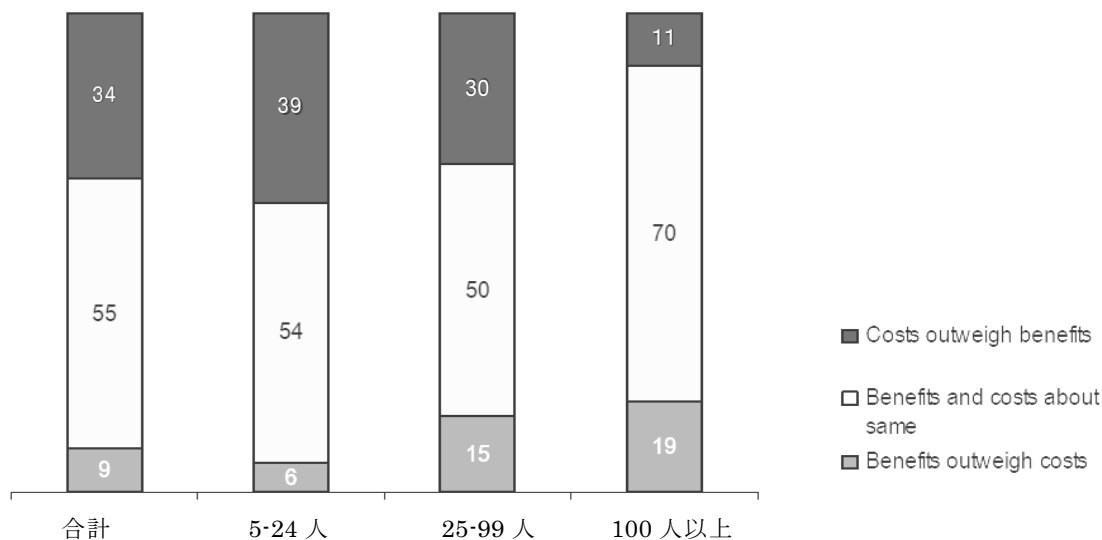


集計対象：従業員数 5 人以上の全事業所（人事部門での経験が 4 年以上ない回答者を除く。）

注：数値は加重値で、949 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, p.68, Figure 9.4.

図 2-3-86 職場の従業員数別、2002 年雇用法によるコスト・ベネフィットのバランス、事業所割合 (%)



集計対象：2002 年雇用法はコスト増をもたらすと考える従業員数 5 人以上の全事業所

注：数値は加重値で、354 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：凡例は、上から、■Cost outweigh benefits=「コストがベネフィットを上回る」、□Benefits and costs about same=「ベネフィットとコストはほぼ同じ」、■=「ベネフィットがコストを上回る」を示す。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, p.69, Figure 9.5.

なお、最後に、従業員との協議ないし労使協議を実施している事業所の割合について見ておこう。

まず、表 2-3-87 から、WLB に係る諸制度の導入に関して従業員との協議を実施している事業所割合を、特に「行っている」に注目して見ると、事業所の従業員数が多くなるほど協議を行っている割合が高くなる傾向が見られる。もっとも、企業組織全体の従業員数別では顕著な差はないと考えてよさそうである。

表 2-3-87 WLB に係る諸制度の導入に関して従業員との協議を実施している事業所割合

	行っている	行っていない	わからない	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	78%	17%	5%	1,454	1,454
事業所の従業員数					
5-9 人	76%	17%	7%	637	209
10-24 人	77%	19%	4%	468	385
25-49 人	83%	12%	4%	185	235
50-99 人	83%	15%	2%	91	169
100-249 人	83%	17%	*	48	177
250-499 人	93%	7%	---	9	92
500 人以上	96%	4%	*	17	187
企業の従業員数					
100 人未満	79%	16%	5%	806	573
100 人以上 1,000 人未満	85%	9%	6%	172	298
1,000 人以上 10,000 人未満	73%	21%	6%	244	283
10,000 人以上	78%	20%	---	128	186
組合の認証状況					
組合無し	77%	17%	6%	1,049	722
組合有り、承認無し	73%	26%	1%	75	121
承認組合有り	82%	15%	2%	257	544
女性従業員の割合					
いない	67%	31%	2%	52	28
10%未満	70%	26%	1%	65	124
10-24%	77%	13%	9%	275	229
25-49%	76%	18%	6%	255	283
50%以上	81%	16%	4%	807	788
利用可能な弾力的勤務制度の数					
なし	70%	14%	10%	64	39
1~2 の制度	65%	25%	9%	344	240
3~4 の制度	84%	12%	4%	557	525
5~6 の制度	81%	17%	2%	477	647

集計対象：従業員数 5 人以上の全事業所

注：割合の数値は加重値であり、1,454 人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：原表頭中、「回答拒否 (Refused)」、並びに、原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, pp.179-180, Table 48.

また、「組合無し」の事業所よりも、「承認(recognised)組合有り」の事業所の方が高い割合で協議を行っている。「承認(recongnition)」とは、使用者による団体交渉の一方当事者としての労働組合の承認であるから(1992年労働組合・労働関係(統合)法178条3項)、使用者としては当然、団体交渉事項に当たる勤務形態の変更について、組合と協議を行っていることになる。個別企業におけるWLBの一形態としての弾力的勤務制度の導入を担保するものとして、労働組合の存在意義が(相対的にではあるが)見られると言えよう。さらに、先に述べたことと関連して、利用可能な弾力的勤務制度の数が多いほど、協議を行っている割合が高い点も注目される。

表 2-3-88 職場における労使協議機関の有無、事業所割合

	ある	ない	わからない	加重 サンプル数	非加重 サンプル数
全事業所	21%	76%	3%	1,452	1,452
事業所の従業員数					
5-9人	16%	82%	2%	637	209
10-24人	16%	80%	4%	467	384
25-49人	24%	74%	3%	185	235
50-99人	42%	55%	4%	91	169
100-249人	51%	43%	6%	47	176
250-499人	60%	39%	1%	9	92
500人以上	76%	23%	1%	17	187
企業の従業員数					
100人未満	13%	85%	2%	804	572
100人以上 1,000人未満	30%	69%	1%	172	298
1,000人以上 10,000人未満	33%	61%	6%	244	283
10,000人以上	32%	65%	4%	128	186
組合の認証状況					
組合無し	13%	85%	2%	1,049	722
組合有り、承認無し	43%	56%	1%	75	121
承認認証組合有り	47%	50%	3%	257	544
女性従業員の割合					
いない	10%	89%	1%	52	28
10%未満	28%	67%	5%	65	124
10-24%	15%	84%	1%	275	228
25-49%	14%	86%	1%	255	283
50%以上	25%	71%	4%	805	787
利用可能な弾力的勤務制度の数					
なし	9%	86%	5%	64	39
1~2の制度	21%	77%	2%	343	239
3~4の制度	20%	77%	3%	556	524
5~6の制度	23%	73%	3%	477	647

集計対象：従業員数5人以上の全事業所

注：割合の数値は加重値であり、1,452人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, pp.181-182, Table 49.

加えて、一般的に広く職場において労使協議を行う機関の有無について見ておくと、表 2-3-88 からは、職場に労使協議機関が「ある」のは、事業所の従業員数が多ければ多いほど、企業組織における従業員数が多ければ多いほど、また、組合がある場合、さらに承認組合がある場合、利用可能な弾力的勤務制度の数が多いほど、労使協議機関が設置されているといえる。

WLB に係る諸制度の導入との関連は定かではないが、労使協議機関が組合とは別個に果たす役割として、幅広い事項について労使間のコミュニケーションを促進する機能を果たしているならば、また、特に弾力的勤務制度が手続的権利を労働者に付与するものであるならば、その担保として労使協議機関が果たす役割はどのようなものであるのか、今後精査されるべきように思われる。

イ. 従業員調査から

では一方で、表 2-3-89 から、従業員の WLB に対する考え方を見てみよう。

表 2-3-89 従業員の WLB に対する考え方の割合

	強く支持する	支持する	どちらでもない	否定する	強く否定する
人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる	36%	58%	3%	3%	*
使用者は弾力的勤務の申請を考慮する際、全従業員を等しく扱うべきだ	28%	62%	4%	6%	*
勤務形態により多くの選択肢があれば職場のモラルは向上する	27%	62%	5%	5%	*
全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ	24%	57%	7%	11%	1%
子どものいない従業員も、子どもを持つ従業員と同じく勤務形態が弾力的であるべきだ	19%	59%	6%	14%	1%
弾力的勤務を提供する使用者は従業員をより尊重すべきだ	13%	49%	17%	20%	2%
事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務形態の変更を期待してはならないと思う	8%	44%	13%	31%	4%
弾力的勤務をする人はもっと仕事をすべきだ	8%	32%	26%	31%	3%
人々が仕事と生活のバランスを取るのを手助けするのは使用者の責任ではない	4%	34%	11%	41%	10%
弾力的勤務をする人はあまり昇進されないと思う	5%	27%	17%	45%	6%
弾力的勤務をする人は他者の負担を増やしている	4%	26%	16%	47%	8%
弾力的勤務をする人には詳細な管理が必要だ	3%	19%	12%	56%	10%

サンプル数(非加重値) = 2,081

注：* は 0 以上 0.5 未満を示す。

出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.95, Table 4.5.

同表上方にある 5 つの肯定的選択肢に対する回答割合が高くなっている。仔細には、「強く支持する」と「支持する」の合計値で、「人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる」が 94%と最も高い割合で、次いで回答割合が高い順に、「使用者は弾力的勤務

の申請を考慮する際、全従業員を等しく扱うべきだ」が 90%、「勤務形態により多くの選択肢があれば職場のモラルは向上する」が 89%、「全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ」が 81%、「子どものいない従業員も、子どもを持つ従業員と同じく勤務形態が弾力的であるべきだ」が 78%などとなっている。総じて特徴的と思われるのは、設問における選択肢の書きぶりによるとは思われるが、私生活の充実による仕事への良い影響、また、子の有無にかかわらず従業員間での平等取扱いが意識されていると考えられる。

以上のような肯定的回答が大勢を占める一方で、回答割合は低下するものの、否定的な回答も見られる。「強く支持する」と「支持する」の合計値で、回答割合の高い順に、「事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務形態の変更を期待してはならないと思う」が 52%、「弾力的勤務をする人はもっと仕事をすべきだ」が 40%、「人々が仕事と生活のバランスを取るのを手助けするのは使用者の責任ではない」が 38%などとなっている。事業運営への支障を意識する回答は、先にも述べたが、WLB とはまさに仕事と生活のバランスを取ることこそが重要であって、バランスを欠くことへの自制心が作用していることの表れかもしれない。また、もっと仕事をすべきとの回答は、イギリスの人々は長時間労働のマインドが刻み込まれていることに起因する側面があるのではないかと思われる。この点からは、人々の意識改革と同時に、長時間労働が生じないような職務割当てや従業員間配分が可能となるような職場での方策、またそれを促進できるような政策の検討の必要性を想起させよう。さらに、WLB の推進は使用者の責任ではないとの回答については、(政策的、法的手法のあり方はさておき、) 端的に国が中心的役割を果たすべきであるという意識の表れであると思われる。

いずれにしても、従業員は総じて、WLB に対して肯定的かつ働く人を幅広く対象とした捉え方をしていること、とはいえ、否定的見方も捨ておける割合ではないと思われることから、政策的対処が必要な課題があるといえる。

なお、ここでは掲げていないが、従業員調査¹²⁰を見ると、2000 年実施の第 1 回調査から 2006 年実施の第 3 回調査まで一貫して、先に述べ、また、表 2-3-89 で表した回答傾向に顕著な変化は見られない。

次に、従業員が弾力的勤務など WLB に係る労使間の協議についてどのように認知しているかを見ておこう。

ここでは特に図表は掲げないが、従業員調査¹²¹を見ると、回答割合は大きく、「はい」= 協議していると、「いいえ」= 協議していないで分かれており、全体平均で、前者が 49%、後者が 41%となっている。属性別に見て特徴的と思われる類型を挙げると、以下のとおりである。

部門別では、「公共部門」(非加重サンプル数 669) で、「はい」の 56%が「いいえ」の 36%

¹²⁰ 従業員調査 p.99, Figure 4.9.

¹²¹ 従業員調査 pp.200-201, Table A4.24.

を大きく上回っている。

事業所の従業員規模別では、「5-24人」では、「はい」との回答が44%であるのに対して、「250人以上」では57%というように、従業員数が増えるほど協議している割合が高くなっている。

従業員の年齢別では、「16-24歳」（非加重サンプル数289）の層で、「はい」の54%が「いいえ」の36%を大きく上回っている。

弾力的勤務形態の地位別では、「弾力的勤務に就いていない者」（非加重サンプル数884）で「はい」と回答したのは43%、「いいえ」と回答したのは48%と、協議していない割合の方が高いのに対して、弾力的勤務に就いている者の方は、そうでない者よりも「はい」の回答割合が高く、「パートタイム労働者」（非加重サンプル数548）で51%、「その他の弾力的勤務就労者」（非加重サンプル数649）で57%となっている。

職種別では、「監督職・専門職」（非加重サンプル数878）で、「はい」の54%が「いいえ」の38%を大きく上回っている。

従業員の家計の収入別では、「£4万以上」（非加重サンプル数475）で、「はい」の57%が「いいえ」の36%を大きく上回っている。

なお、「労働組合への加入の有無」に関しては、加入しているか否かにかかわらず、「はい」が平均を上回っている（「加入者」（非加重サンプル数648）で55%、「未加入者」（非加重サンプル数484）で57%）。

使用者調査と従業員調査とで表の類型や属性が同じでないため単純な比較はできないが、強いて言えば、事業所の従業員数が多いほど、また、組合の有無及び加入の有無にかかわらず労使協議が行われていると言えそうである。

まとめ

ブレア前労働党政権が措置してきた様々な政策の中心的課題は、端的には子を持つ親、特に女性をして労働市場に参入させていく政策であったと考えられる。それは、第三の道の理論に基づく社会的包摂政策に基づくものであったのであり、日本にいうWLB政策に通じるところがあると考えられる。だがそれも、労働力としての女性の活用を通じた企業競争力の維持・向上、国としての国際競争力の維持・向上を包含していたものと思われ、労働市場政策的視点、より踏み込めば経済政策の一環としての視点を有していたと評価できよう。

しかし、女性を労働力として活用していくということは、一般的にいえば配偶者たる男性の働き方をも見直す必要があったのであり、併せて、子を養育する男女にあっては、子を養育しながら就業を継続していくことも必要な措置であった。そこで、以前の保守党政権からの政策を転換させ、EU指令に基づく様々な法的措置を講じていったものと考えられる。

なお、日本では議論されていないようだが、イギリスを含めた他国においては、伝統的家族形態が変化してきたことも、社会的包摂理論に基づく政策を行ってきた背景にある。その

一方で、先進諸国における人口置換水準を下回るにもかかわらず、イギリスにおける「家族に優しい政策」は、少子化対策の視点を有していなかった。この点が欧州の他国と比べて異なるという意味で興味深い。

さらに近時のキャメロン政権下では、労働党政権の政策を実質的に引き継ぐ形で、現行法制を見直すなどの検討が進められ、実際に運用が開始されている制度もある（追加的父親休暇制度）。

このように考えてくると、「家族に優しい政策」（現政権下では「現代の職場」）とは、自由主義経済の推進及び労働市場の柔軟化政策と、労働者保護及び雇用促進施策であったといえよう。端的には、マーケット・プロテクション・バランスとでも表現できようか。経済至上主義でもなく、しかし労働者保護一辺倒でもなく、まさに第三の道を選択したことになる。

そのような全体的政策の下、休暇・休業及び経済的保障、労働時間、弾力的勤務制度、保育政策が行われてきたのだが、いずれも日本にいう WLB 政策と軌を一にすると評価できると考えられる（もともと、少子化対策の視点はないのだが。）。

休暇・休業改革は段階的に今も進められており、すでに追加的父親休暇制度は運用を開始されているようであり、その一方での長期にわたる出産休暇期間の短縮政策の今後の動向などに注視しておく必要がある。

労働時間政策に関しては、個別契約による適用除外すなわちオプト・アウトが法制度上課題とされているようだが、現実には、労働時間が短くなると給料が減るなどの意見も見られることから、オプト・アウト制度が好ましくないとは一概には言えないかもしれない。しかし、こと WLB の観点から考えたとき、仕事や職場を離れて子を養育したり家族と過ごす時間を確保することは、マクロの政策としては重要なことであろう。したがってこの点、労働者の意識をどのようにして変えていくことができるか、またそもそも、安定し、かつ、快適な生活を送ることのできるような所得の保障という経済政策的あるいは社会保障政策的視点をも踏まえた取組みも重要な課題となってこよう。

労働者の意識の改革も必要と思われるが、併せて、企業や職場あるいは上司・同僚の意識改革も重要であることがこれまでの調査から明らかになった。特に、法制度上措置されている弾力的勤務制度は、研究者の間では賛否両論あるようではあるが、思うに、企業や事業所の状況、その一方での労働者の状況も様々であることを考えると（労使双方のニーズの多様性や実行可能性）、弾力的勤務の「権利」ではなく、弾力的勤務の「申請権」とされていることは非常に興味深い。つまり、先に述べたように、個別労使当事者間で弾力的勤務の利用可能性について協議をしながら、当該職場において可能な措置を利用していくというものであり、当該利用された措置は現実的なものである上、その過程において労使間のコミュニケーションが図られうるという大きなメリットを見い出せるからである。すなわち法的観点から簡潔に表現すると、実体的規制から手続的規制への変容というように表現できる。

こうした柔軟な法制度が日本において実現可能かは分からないが、少なくとも、法制度環

境として整えていくべきであるかが大いに議論される必要があると思われる。また併せて、そうした柔軟な制度を導入した場合の実際の実効性（法的なものではない）についても検討を要しよう。つまり、イギリスにおいて見られたように、弾力的な勤務によって被りうる不利益、これは労使双方ともに考えられるであろうが、不利益を乗り越えてでも実施することに労使双方ともに意義を見出していくことができるインセンティブをどのように付与していくことができるのか、その工夫が国や行政において検討されてよいと思われる。

なお、日本においては、すでに労働基準法においてフレックスタイム制が、また、労使の自助努力による労働時間短縮や年休取得に向けた改善などを促す労働時間設定改善特別措置法が存在している。こうした既存法令の更なる活用に向けた工夫が検討されることによっても、WLBを企図した弾力的な働き方は達成され得るとと思われる。

[参考文献]

[邦語文献]

- 有田謙司「EU労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌 590号（2009年）17頁以下
岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」（財）労働問題リサーチセンター・（社）日本労使関係研究協会『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』（2008年）33頁以下
神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」（財）労働問題リサーチセンター・（財）日本ILO協会『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』（2006年）111頁以下
アンソニー・ギデنز著、佐和隆光訳『第三の道—効率と公正の新たな同盟』（日本経済新聞社、1999年）。
（財）こども未来財団『イギリスにおける家族政策とワークライフバランス推進に関する調査研究報告書』（2010年）
小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）
小宮文人「イギリス労働法制の検討と分析」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』（成文堂、2009年）88頁以下
内藤忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展」労働法律旬報 1609号（2005年）39頁以下
内藤忍「イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する一考察—当事者の自律的取組を促す機能に注目して』JILPT ディスカッションペーパー09-05（2009年）
幡野利通「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本的構造と日本の制度の再構築（上）（下）」季刊労働法 221号 166頁以下、222号 175頁以下（2008年）
ロジェ・ブランパン著／小宮文人・濱口桂一郎監訳『ヨーロッパ労働法』（信山社、2003年）
古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質—現代イギリス労働法のグランド・デザインと規制対象・方法の分析のために」季刊労働法 211号（2005年）157頁以下

古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』（成文堂、2009年）228頁以下

山下幸司「英国サッチャー政権下における労働時間の柔軟化」関東学院法学第14巻第3・4合併号（2005年）245頁以下

労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究（労働政策研究報告書No.67）』（2006年）204頁以下〔岩永昌晃執筆部分〕

労働政策研究・研修機構『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査（JILPT資料シリーズNo.41）』（2008年）

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＞（労働政策研究報告書No116）』（2010年）

労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2011』（2011年）

[英語文献]

Lucy Anderson, Recent Legislation-Sound Bite Legislation: The Employment Act 2002 and New Flexible Working 'Rights' for Parents, 32 *Industrial Law Journal* 37, 2003

Catherine Barnard, The Working Time Regulations 1998, 28 *Industrial Law Journal* 61, 1999

Catherine Barnard, Recent Legislation-The Working Time Regulations 1998, 29 *Industrial Law Journal* 167, 2000

Catherine Barnard, Simon Deakin, Richard Hobbs, Opting Out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice? An Empirical Study of the Operation of Article 18(1) (b) of the Working Time Directive in the UK, 32 *Industrial Law Journal* 4, p.223, 2003

Paul Blyton, Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality, 27 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2, p.129, 2011

Centrica: supporting work-life balance for men and women, *Equal Opportunities Review* 212, May 2011, Michael Rubenstein Publishing

Hugh Collins, The Right to Flexibility, in Joanne Conaghan, Kerry Rittich eds., *Labour Law, Work, and Family*, Oxford University Press, 2005

Hugh Collins, *Employment Law*, 2nd ed., Oxford University Press, 2010

Joanne Conaghan, Work, Family and the Discipline of Labour Law, in Joanne Conaghan, Kerry Rittich eds., *Labour Law, Work, and Family*, Oxford University Press, 2005

Paul Davies, Mark Freedland, *Toward a Flexible Labour Market*, Oxford University Press, 2007

Simon Deakin, Gillian S. Morris, *Labour Law*, 5th ed., Hart Publishing, 2009

Department for Business Enterprise and Regulatory Reform (BERR), *Time Off for Dependants: A Guide for Employers and Employees*, URN 07/1495, October 2007

Department for Business, Innovation and Skills, *Consultation on Modern Workplaces*, May 2011

Department for Children, Schools and Families, *The Sure Start Journey—A Summary of Evidence*, 2008

Department for Education and Skills, *Sure Start*, 2003

Department of Trade and Industry (DTI), *White Paper on Fairness at Work*, Cm 3698, 1998.

Equality and Human Rights Commission, *Working Better*, 2009

Gavin Ellison, Andy Baker, Tia Kulasuriya, *Work and Care: A Study of Modern Parents, EHRC (Equality and Human Rights Commission) Research Report: 15*, 2009.

The Family Friendly Working Hours Task Force, *Flexible Working: Working for Families, Working for Business, A Report by the Family Friendly Working Hours Task Force*, 2010

Anthony Giddens, *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Polity, 1998

Stephen Hardy, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, Kluwer Law International, 2007

Ariane Hegewisch, *Flexible Working Policies: A Comparative Review, EHRC (Equality and Human Rights Commission) Research Report: 16*, 2009

HM Government, *Flexibility for the Future: The Government Response to the Recommendations of the Family Friendly Working Hours Task Force*, 2010

HM Treasury, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, Department of Trade and Industry, *Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for childcare*, 2004

HM Treasury, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, Department of The Secretary of State for Education and Employment and The Secretary of State for Social Security and Minister for Women, *Meeting the childcare challenge — A framework and consultation document*, 1998

Grace James, *The Working Families Act 2006: Legislation to Improve Choice and Flexibility?*, 35 *Industrial Law Journal* 3, 2006

Claire KilPatrick, *Has New Labour Reconfigured Employment Legislation?*, 32 *Industrial Law Journal* 3, p.135, 2003

Steve Williams, Peter Scott, *Shooting the Past? The Modernisation of Conservative Party Employment Relations Policy under David Cameron*, 41 *Industrial Relations Journal* 1, 2010.

[調査・統計資料]

ACAS, *Annual Reports*

Department of Trade and Industry (Department for Business Innovation and Skills),
The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings, *Employment
Relations Research Series* No.58 (Revised Edition with Corrected Figures), March
2007 (Amended June 2011)

Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, The Third Work-Life
Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series*
No.86, December 2007

Department of Trade and Industry, A Survey of Workers' Experiences of the Working
Time Regulations, *Employment Relations Research Series* No.31, 2004

IDS Childcare Support, *IDS HR Studies* 898, 2009

IDS Flexible working, *IDS HR Studies* 913, 2010

IRS, *Flexible Working Survey 2010*: Take-up and Employee Requests

National Statistics, *The Time Use Survey 2005*, 31st August 2006 amendment

Office for National Statistics, *Labour Force Survey*: Employment Status,
Full-time/Part-time and Second Jobs

Office for National Statistics, *Labour Force Survey*, 2005

Office of National Statistics, *Economic & Labour Market Review*, Vol.3, No.2, February
2009

Office of National Statistics, *Economic & Labour Market Review*, Vol.4, No.9, September
2010

Office of National Statistics, *Population Trends*, No.138, Winter 2009

Office of National Statistics, *Population Trends*, No.140, Summer 2010

Office of National Statistics, *Population Trends*, No.141, Autumn 2010

Office of National Statistics, *Population Trends*, No.142, Winter 2010

Office of National Statistics, *Social Trends* 41: Households and Families, 2011

Office of National Statistics, *Social Trends* 41, Labour Market, 2011

第2章

第4節 アメリカ

第2章 第4節 アメリカ

ここでは、本研究における各国共通の論点について、アメリカ合衆国（以下、「アメリカ」という。）におけるワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）にかかわる実情を見ていく。その中では、特に企業における WLB にかかわる取組みがどのような内容を持ってどの程度普及し、どのような課題があると考えられているのか、また、企業における取組みが法制度とどのように結び付いており、ひいては、WLB という視点からみた場合、法制度がどのような課題を抱えていると考えられるのか、といったことについて検討していく。なお、法制度にかかる詳細な記述は本研究中間報告書（JILPT 労働政策研究報告書 No.116）に譲り、以下では必要な記述にとどめる。

1. 総論

(1) 連邦雇用法制の様相とワーク・ライフ・バランスとの関係

アメリカは、欧州諸国と異なり、伝統的に法を通じて個別の労働関係に介入する度合いは非常に低い。著名な差別禁止諸法制を除けば、個別的労働関係に関しては、主な連邦制定法として 1938 年公正労働基準法、1970 年職業安全衛生法、1974 年被用者退職所得保障法、1988 年労働者調整・再訓練予告法、1993 年家族医療休暇法がある程度であり、かつ、各制定法が規制する事項は、制定法によって異なるものの、概ね、必ずしも幅広いわけではなく、また、必ずしも十分な実効性が確保されるように仕立てられているわけではない。このことは、州政府も独自の憲法を持ち、独自の規制権限を有していることから、連邦政府が労働関係に介入しうる余地は非常に小さいことと強く関係しているからであると思われる。また同時に、自由市場経済を優位なものと捉える政治的社会的価値観が根強く存在することとも強くかかわっていると考えられる。したがって、国として、個別の労働関係についても経済市場に委ねるという市場優位アプローチを取っているものと理解できる。以上のことは、WLB にかかわる政策や制度についても少なからず影響を及ぼしていると考えられる。

(2) 価値観とワーク・ライフ・バランスとの関係

また同時に、アメリカでは、個人主義的価値観と共に、伝統的家族観、具体的には、成人男性は仕事をして給料を稼ぎ、成人女性は配偶者を支えまた子を養育するという性別役割分担をもって理解される家族というものが社会一般におけるスタンダードであるという考え方が根強いように思われる。このことは、先に述べた、国の法制度を通じた労働関係への介入の程度が低いことと相俟って、家庭や家族のことはその構成員たる特に父母・両親が自らの手で行うべきであって、国や他者が介入すべきではないという考え方に行く着くことになる。つまり、WLB において仕事と対をなすライフあるいはファミリーに関して逃げ道のない最も重たい問題であると思われる育児や介護の問題は、国をあげて各方面に働き掛けつつ、法政策・制度を通じて積極的に実際に対処していくべき問題と捉えられていないということになる。

(3) 少子化とワーク・ライフ・バランスとの関係

法制度や伝統的価値観の問題と共に、日本をはじめ欧州諸国で WLB が問題とされてきた背景の一つに少子化対策がある。しかしアメリカでは、1980 年代後半に合計特殊出生率が 1.92 となって以降、概ね 2.00 以上の水準で推移し、最新の確定的な数値である 2006 年時点では 2.10 となっており、1971 年以降で最も高く、かつ、人口置換水準とほぼ同じ値である¹。したがって、アメリカでは少子化対策という視点をもって WLB が考えられているわけではない。

(4) 連邦議会に見るワーク・ライフ・バランス政策の動向

では、アメリカにおいて考えられている WLB とはどのようなものか。この点は、すでに中間報告書において述べた連邦上下両院により採択された決議を手掛かりに垣間見ることができる²。

アメリカの上下両院は、2000 年代初めころから、また近年ではほとんど毎年、10 月を「全米仕事と家族月間」とする旨の決議を採択し、多方面に宣言的な働きかけを行っている。決議においては、同月間を置くに当たって、「職務の生産性と健全な家族のために仕事と家族生活のバランスを取ることの重要性」、また、「その際の仕事上重要な点は、労働者が家族と過ごす時間を取ることを可能とするワークスケジュールであることを理解すること」、これらのために議会は、「同月間の目的と理念を支持しつつ、関係する公務従事者、使用者、労働者、そして社会一般が共に仕事と生活のバランスをよりよく達成できるようになることを求め」、かつ、「大統領に対して、同月間に伴う催事や取組みに全米の市民が参加するよう宣言的に呼び掛けることを求め」ている。さらにその前提として、公的私的の各組織が公表している実態調査に基づく様々な社会的事象、例えば、仕事の質や職場のサポートは生産性や職務満足度あるいは労働者の企業に対するコミットメントの重要な鍵であるということや、仕事と生活のバランスが取れている労働者は取れていない労働者に比べて転職行動に出ない傾向があること、また、心身ともに健康な状態にあつてストレスが少ないこと、さらには、長時間労働³がもたらす弊害であるとか、労働者が家族、特に子どもと過ごす時間が少なくなっていることによる子どもの生活・教育・育ちをめぐる諸問題を生じさせることなど幾多の事象を取り上げて、仕事と生活のバランスを取ることの重要性を強調している。

上下両院によるこのような決議は、法的拘束力のない宣言的なものであるから、社会一般に対する意識喚起の意味が強いものと理解できる。視点を変えれば、国は法制度など実際の政策を通じて WLB を推進していく意思はさしあたりないというようにも理解できる。

¹ Centers for Disease Control and Prevention, *National Vital Statistics Reports*, Volume 57, Number 7, January 7, 2009.

² 最新のものは、2010 年 7 月 30 日に連邦下院(111th Congress 2nd Session)で採択された H.RES.1598.

³ アメリカにおいて週労働時間 50 時間以上の労働者の割合は、2004-05 年の数値で 18.1%である。JILPT『データブック国際労働比較 2010』第 6-3 表・長時間労働者の割合。

(5) ワーク・ライフ・バランス推進の原動力

では、アメリカで WLB を推進する原動力は何か。イギリスと同様に、従来のファミリー・フレンドリー（以下、“FF” という。）施策が WLB 施策へと発展してきた、その発祥国であるアメリカでは、特に企業が中心となって WLB にかかる取組みが行われている。WLB にかかわる法制度が貧弱で、かつ、国をあげての取組みが行われていないとなれば、企業が自主的に行っているとみることができるとは、実際にもそうである。そして、企業の自主的取組みを手助けする民間組織が大小数多く設立され、セミナーを開催したり、アワードを設けて表彰したり、情報提供するなどしている。なお、保育に関しては、企業の自主的取組みに加え、州政府や各地方自治体が連邦政府からの補助金の下で地域の実情を考慮しつつ自助努力を行っているものと推察される。

では、企業が WLB に取り組む背景として主にどのような理由が考えられるだろうか。先に述べた伝統的家族観や個人主義的価値観に即して、誰が WLB にかかるニーズを特に欲しているかを考えるに、妊娠・出産・育児等にかかる責任を実質的に負っている（負わされている）のは、女性であるとの前提に立って考えてみることにする。

アメリカでは、従来から女性の労働市場参入率が高く、2008 年の数値で、女性労働力率は 59.5%となっている。また、日本と異なり、30 歳代での労働力率が大幅に低下しておらず⁴、いわゆる M 字型カーブを描いていない。この点、法制度に即せば、性差別を含め禁止事由が幅広く設けられている差別禁止法により雇用上のあらゆる差別が禁止されているということが、女性をして労働市場へ参入することを後押ししているのではないかと考えることができるであろう。また、差別禁止法による規制を除けば、雇用関係において解雇が基本的に使用者の自由に属する分、労働市場における人材の流動性が非常に高いということから、使用者との間で何か問題を抱えた場合に、他社へ転じることが日本と比べて比較的容易であろうということも言えるだろう（外部労働市場の発達）。つまり、女性は企業にとって活用すべき人材として労働市場に参入しているという事実が、企業をして WLB に取り組ませる重要な契機の一つとして捉えることができる。

ではさらに、特に子を有する・養育する母親として女性の属性を考えたとき、実情はどのようなになっているのか。家族と就業の状況に関する行政の調査データから見てみる。

連邦労働省労働統計局が公表している、**Employment Characteristics of Families - 2009** を見ると、2009 年の世帯数は年間平均推計値で約 7,836 万世帯となっている。そして、同統計から引用した表 2-4-1 を見ると、雇用されている者がいる婚姻関係にある夫婦世帯は約 4,788 万世帯で、そのうち 48.5%に当たる約 2,821 万世帯が共働き世帯である。従来から女性の労働市場参入率が高く、また、M 字型カーブを描かず、加えて共働き世帯が多いとなれば、伝統的家族観、すなわち、男性が働き女性は家事・育児責任を負うというような夫婦モ

⁴ 以上につき、JILPT『データブック国際労働比較 2010』第 2-11 表・性別・年齢階級別人口・労働力人口・労働力率。

デルはいったいいつの現実であったのかという疑問が持たれるであろう⁵。

表 2-4-1 世帯構成別構成家族属性別雇用者がいる世帯の割合、
2009 年平均（抄） 単位：千

	世帯数	割合 (%)
婚姻関係にある夫婦世帯 計	58,124	100.0%
被雇用者がいる世帯	47,876	82.4%
夫のみ雇用	11,371	19.6%
妻のみ雇用	4,909	8.4%
夫婦ともに雇用	28,211	48.5%
その他に被雇用者がいる	3,384	5.8%
被雇用者がいない世帯	10,248	17.6%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Employment Characteristics of Families - 2009, Table 2.*

筆者注：この統計データは Current Population Survey (CPS) を利用し、全米の 6 万世帯をサンプルとして推計されたものである。

さて、表 2-4-2 によって、子のいる世帯での親の雇用状況を見てみると、末子の年齢が 6-17 歳の場合の母親の雇用率は 72.1%、両親雇用率は 63.8% と比較的高くなっている。一方、末子の年齢が 6 歳未満の場合は雇用率が下がり、母親雇用率は 59.1%、両親雇用率は 52.8% となる。末子の年齢によって、特に母親の雇用状況は異なっているようである。このことは、婚姻関係になく、女性または男性が維持している世帯の数値を見ても同様である。状況によるそういった違いが見られるにせよ、子を持つ母親でも働いているといえるであろう。

次に、世帯構成にかかわらず、子を持つ女性であることに注目して統計数値を見てみる。

表 2-4-3 によると、末子 6-17 歳の子を持つ女性の参入率は 77.3%、雇用率は 71.8%、末子 6 歳未満の女性の場合は、相対的に低いものの、参入率は 64.2%、雇用率は 57.8% となっている。注目すべきと思われるのは、パートタイムよりもフルタイムで働く女性の方が圧倒的に多くなっているということである。また、表 2-4-4 によって、さらに末子年齢が低い子を持つ女性について見ても同じことが言える。確かに、国際比較的に見ても、アメリカでは女性就業者が短時間のパートタイムで働く割合はかなり低い部類に属する⁶。すると、女性、特に子を持つ女性が働く企業においては、従業員のニーズを受けて WLB にかかる取組みを行

⁵ ステファニー・クーンツ著／岡村ひとみ訳『家族という神話—アメリカン・ファミリーの夢と現実』（1998 年、筑摩書房）。

⁶ JILPT『データブック国際労働比較 2010』第 3-8 表・就業者に占める短時間労働者の割合。

う必要に迫られると同時に、流動的な市場における人材の獲得、あるいはそのことをも含めた市場における企業価値の向上、さらには、企業の社会的責任や社会貢献といった経営戦略の一環として、WLB にかかる取組みを主体的に行っていく必要があると認識するに至ることになるものと考えられよう。

表 2-4-2 有子世帯構成別子の年齢別構成家族の雇用状況、2009 年平均（抄） 単位：千

	世帯数	割合 (%)
末子の年齢 6-17 歳の世帯 計	19,699	100.0%
親が雇用	17,465	88.7%
親が非雇用	2,234	11.3%
婚姻関係にある夫婦世帯	13,449	100.0%
親雇用	12,867	95.7%
母雇用	9,691	72.1%
両親雇用	8,582	63.8%
母雇用、父非雇用	1,109	8.2%
父雇用、母非雇用	3,176	23.6%
親非雇用	582	4.3%
女性が維持する世帯 計	4,928	100.0%
母雇用	3,578	72.6%
母非雇用	1,350	27.4%
男性が維持する世帯 計	1,321	100.0%
父雇用	1,019	77.1%
父非雇用	302	22.9%
子の年齢 6 歳未満の世帯 計	15,063	100.0%
親が雇用	13,056	86.7%
親が非雇用	2,007	13.3%
婚姻関係にある夫婦世帯	10,774	100.0%
親雇用	10,312	95.7%
母雇用	6,364	59.1%
両親雇用	5,688	52.8%
母雇用、父非雇用	676	6.3%
父雇用、母非雇用	3,948	36.6%
親非雇用	462	4.3%
女性が維持する世帯 計	3,380	100.0%
母雇用	2,053	60.8%
母非雇用	1,327	39.2%
男性が維持する世帯 計	910	100.0%
父雇用	691	75.9%
父非雇用	219	24.1%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Employment Characteristics of Families - 2009*, Table 4.

表 2-4-3 子の年齢別性別親の雇用上の地位、2009 年平均 (抄) 単位：千人

	合計	男性	女性
末子の年齢 6-17 歳			
民間就業人口	35,885	15,982	19,903
民間労働力人口	30,200	14,821	15,379
参入率(%)	84.2%	92.7%	77.3%
雇用者数	28,059	13,775	14,284
雇用率(%)	78.2%	86.2%	71.8%
フルタイム	23,864	13,067	10,798
パートタイム	4,194	708	3,486
失業者数	2,141	1,046	1,095
失業率(%)	7.1%	7.1%	7.1%
末子の年齢 6 歳未満			
民間就業人口	28,969	12,796	16,173
民間労働力人口	22,549	12,164	10,384
参入率(%)	77.8%	95.1%	64.2%
雇用者数	20,562	11,214	9,348
雇用率(%)	71.0%	87.6%	57.8%
フルタイム	17,138	10,517	6,622
パートタイム	3,424	697	2,726
失業者数	1,987	950	1,036
失業率(%)	8.8%	7.8%	10.0%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Employment Characteristics of Families—2009*, Table 5.

表 2-4-4 3 歳未満子を有する母親の婚姻上の地位別雇用上の地位、2009 年平均（抄）

単位：千人

	民間 就業 人口	民間労働力人口							
		計	対民間 就業 人口比	雇用者				失業者	
				計	対民間 就業 人口比	フル タイム	パート タイム	失業者 数	対民間 労働力 人口比
母親 計									
末子 3 歳未満	9,476	5,787	61.1%	5,191	54.8%	3,629	1,565	595	10.3%
末子 2 歳	2,848	1,855	65.1%	1,693	59.4%	1,195	498	162	8.7%
末子 1 歳	3,398	2,104	61.9%	1,880	55.3%	1,314	566	224	10.6%
末子 1 歳未満	3,231	1,828	56.6%	1,619	50.1%	1,117	502	209	11.4%
婚姻、配偶者あり									
末子 3 歳未満	6,784	4,047	59.7%	3,780	55.7%	2,657	1,123	267	6.6%
末子 2 歳	2,053	1,288	62.7%	1,208	58.8%	858	350	80	6.2%
末子 1 歳	2,425	1,465	60.4%	1,369	56.4%	963	406	96	6.6%
末子 1 歳未満	2,306	1,293	56.1%	1,204	52.2%	836	368	90	7.0%
他の婚姻上の地位									
末子 3 歳未満	2,693	1,740	64.6%	1,411	52.4%	969	442	328	18.9%
末子 2 歳	795	567	71.3%	485	61.0%	337	148	82	14.4%
末子 1 歳	973	639	65.6%	511	52.5%	351	160	127	20.0%
末子 1 歳未満	925	534	57.8%	415	44.9%	281	134	119	22.3%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Employment Characteristics of Families - 2009*, Table 6.

(6) 各論における検討課題

以上、アメリカにおける WLB の特徴を概括的に示そうとしてみた。基本的理解としては大きく外れていないと思われるが、社会における実態は非常に多様であろう。それは、特にアメリカでは法制度が個々の WLB に関する取組みをリードするのではなく、各企業が多様な意図を込めつつ様々な形で戦略的取組みとして自主的に行っているからである。ただ、アメリカ企業における大まかな傾向という意味での潮流を確認することはできると思われる。次の各論では、本研究が今年度取り上げている 4 つのトピックごとに、関連する法制度と WLB という考え方との関連の有無を確認しながら、特に企業における取組みの傾向がどのようなものであるのかを見ていくことにする。

2. 各論

まず、企業における WLB あるいは従来から見られた FF 施策の変遷と概要について見ていく⁷。

現在用いられている WLB という用語は、当初は FF であったようである。FF とは、育児や介護といった家庭や家族にかかわる責任を果たすための職場における取組みというように、非常に部分的・限定的な対処を指向していた。いふならばワーク・ファミリー・バランスである。このことは、特に、家族・家庭責任は個人や家族の問題であるとして、事実上、主として女性が負っている負担であったため、そういった責任を有する女性従業員への特別なベネフィット⁸として職場では認識されていたようである。このため、企業が制度を用意したとしても、ニーズのある従業員、特に女性は、自らも、また周囲からも特別扱いを受けているというネガティブな認識から、制度を利用しにくく、活用状況は芳しくはなかったようである。同時に、部分的・限定的な対応では、問題の表面的な解決にしかならないため、私生活上の問題を解決していくための職場における根本的な問題は何であるのかということが意識され始めるようになっていった⁹。

そういう状況の一方で、従業員が性別をはじめ人種や出身国など多種多様な属性を持つアメリカ企業の職場では、差別禁止法制との関係もあって、機会均等への取組みの一環としてアファーマティブ・アクションが行われていた。しかしやがて、機会均等への取組みとしてではなく、企業組織における従業員の属性の違い、すなわち多様性を企業競争力の源泉（いわば経営戦略の一環）として捉えていこうとする試みへと変化していく動きが見られたという¹⁰。いわゆるダイバーシティ・マネジメントの興隆である。

こうした情勢から、企業の側は「ファミリー」という限定的なものから「ライフ」という包括的なものへと、また、対象者や対象事由を「育児・介護責任を有する女性」から「ボランティアや地域活動を行うあらゆる従業員」へと幅を広げた施策を取るようになってきているようである。そしてそのために、職場において従業員のライフを妨げる事柄や慣行は何か、どのようにすればそれらを是正できるかがプラクティカルな面から議論され、実現に向けた取組みが行われているようである。

このように考えてくると、おそらくは、従業員規模が大きく、先進的な取組みを行っている企業においては（もちろん、従業員規模が小さい企業においても人材採用等の戦略として行っているところはあると思われるが）、いわゆる家族・家庭生活と仕事の両立支援のみなら

⁷ 以下の記述は、萩原久美子『迷走する両立支援』（太郎次郎社エディタス、2006年）115頁以下、Jacqueline Wallen, *BALANCING WORK AND FAMILY*, Allyn & Bacon, 2002、中村艶子「ファミリー・フレンドリー企業」日本労務学会誌第4巻第1号（2002年）pp.64-73、中村艶子「米国企業による家族支援の意義」同志社アメリカ研究第35号（1999年）pp.115-126に負うところが大きい。

⁸ この点、アメリカにおいては、従業員の WLB 確保にかかわる事項を含めた労働諸条件は、必ずしも日本における契約内容（権利義務関係）としての労働条件を意味するわけではないことに留意が必要である。

⁹ 藤本哲史「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」日本労働研究雑誌 No.459(1998), pp.63-72.

¹⁰ 谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」日本労働研究雑誌 No.574(2008), pp.69-84.

ず、若年従業員や単身の従業員に対しても、勤続年数が短い（セニヨリティが低い）ということにかかわりなく、様々なベネフィットを提供しているものと思われる。また、退職時期が現実的に見え始めた従業員に対しては、退職後の再就職や転職、あるいは地域での諸活動に向けた準備期としての段階的な退職に向けた措置が様々に取られているのではないかとと思われる。いうなれば、企業は従業員のライフサイクルに応じて必要な措置をベネフィット¹¹として従業員に提供するという取組みであろう。

ただ、注意が必要と思われるのは、アメリカにおける WLB にかかる取組みは確かに広がりを持ってきてはいるが、問題の中心は依然として子（あるいは家庭）を持つ親の就労にかかる WLB であり、仕事を離れて子の養育などに割くための時間を確保することや、親の就労を可能とするための保育である。表 2-4-5 で示した企業における諸施策のメニューはそのことを物語っているといえるだろう。

表 2-4-5 アメリカ企業における仕事と生活(の調和)施策

種別	効果	具体例
仕事の場所の柔軟性を支える施策	<ul style="list-style-type: none"> ・通勤時間の削減 ・仕事と生活のより良いバランス ・生産性の向上 ・オフィススペースの削減が可能 ・時差のある地域間での労働を容易にする 	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅勤務にかかる諸施策 ・サテライト・オフィスにかかる諸施策
柔軟な労働時間管理を可能とする施策	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員がその仕事と生活それぞれのニーズに応じてそれぞれの活動をよりよくスケジューリングできる ・企業が有能な従業員を採用したり引き留めたりするのに役立つ 	<p>施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フレックスタイム ・圧縮労働週 ・ジョブ・シェアリング ・パートタイム労働 <p>慣行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・週末に働かない ・就業時間間際または就業時間後に会議を開かない ・日曜日を出張の移動日としない
キャリアにおける柔軟性確保を可能とする施策	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員が個人的な理由（例えば子を持つ）で一時的に仕事を離れることが可能となる 	<p>施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種休暇 ・新たに親となる従業員の復職及び段階的退職等にかかる諸施策
育児介護を援助する施策	<ul style="list-style-type: none"> ・育児や介護にかかわる場所や利用上の問題を減少させる ・企業が女性従業員を採用したり引き留めたりするのに役立つ 	<p>施策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内保育 ・事業所内における保育支援 ・両親等が良質な保育、学校、又は介護を見つけるのに助力する各種サービス

出所：Mireia Las Heras, Fred Van Deusen, Family-Responsible Businesses in the U.S.-Why, How, and with What Results?, Nuria Chinchilla, Mireia Las Heras, and Aline D. Masuda (eds.), *BALANCING WORK AND FAMILY*, HRD Press, Inc., 2010, p. 41.

¹¹ 前掲注 8 参照。

そしてまた、依然として、事実上女性が負っている家事育児責任といった性別役割分担を解消していくことができるのかということが問題となっているのである¹²。その証左の一つになると思われるが、表 2-4-6 によって、子を持つ夫婦の 1 日における主な活動時間の配分を見てみよう。表を見ると、フルタイムで働く女性の労働時間は、フルタイムで働く男性のそれよりも短く、また、育児時間は長い（ただし、この調査によれば、両者とも子の年齢が上がるにつれて労働時間は長く、家事時間は短くなる傾向にはある。）。女性がフルタイムでなく、パートや非雇用（いわゆる専業主婦）であれば、労働関連時間は当然短くなり、一方で育児時間は長くなる。ところが、男性の方は、配偶者である女性の状況がどのような場合であっても労働時間の長さがほぼ同じであり、同時に育児時間もほぼ同じであって、女性よりも短い。このことから、女性の置かれている職業上の地位や状況がどのようなものであっても、配偶者である男性は育児などにかかわる時間は少なく、結局、家庭内あるいは夫婦間においては依然として性別役割分担が根強く残っているということの一端を示しているように思われるのである。

表 2-4-6 雇用上の地位別 18 歳未満の子を養育する夫婦が 1 日の活動のうち
費やす平均時間数、2003-06 年（抄）

単位：時間

活動内容	1 日当たり費やす平均時間数					
	男女とも フルタイム		女性がパートタイム 男性がフルタイム		女性が非雇用 男性がフルタイム	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
養育する子のケアや援助	1.20	0.79	1.88	0.84	2.54	0.83
労働及び関連する活動	5.14	5.98	2.72	6.17	0.11	6.26

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Married Parents' Use of Time 2003-06*, Table 2 より筆者作成。

では、以下、各論における本題である 4 つのトピックそれぞれについて見ていくことにする。

(1) 育児等休業及び経済的保障

ア. 連邦家族医療休暇法の WLB との結びつき

まず、本研究の検討枠組みにのっとって、法制度が WLB という考え方と結びついているかを見てみる（後述の各検討事項についても同じ。）。

1993 年家族医療休暇法 (Family and Medical Leave Act of 1993. 以下、“FMLA” という。) は、本人や家族の健康状態に基づく、あるいは、子の育児や家族の介護を理由とする無給の休暇を、一定要件を満たした労働者に与えることを基本的な内容とする。休暇取得事由は 4 つと多彩である。

¹² See eg. Joan Williams, *UNBENDING GENDER*, Oxford University Press, 2000.

FMLA 2 条を見ると、立法に当たっての議会の認識と立法目的が掲げられている。議会の認識としては、①働く家族世帯の増加、②両親が幼少期の子の養育にかかわることは子の育ちと共に両親にとっても重要であること、また、重篤な健康状態にある家族のケアの重要性、③しかし、働く両親に対して便宜を図る雇用政策が欠如しており、このことは、各人をして仕事か育児かの選択を迫る、④また、短期間就労できないような重篤な状態にある労働者に対して適切な雇用保障がない、⑤社会における男女の役割の性質によって、家族的責任を主として負うのは女性であり、そのような家族的責任は男性の職業生活に与えるよりもより大きな影響を女性の職業生活に与えることになる、⑥この場合、一方の性に対してのみ適用される雇用基準は、使用者をしてその性に属する労働者や求職者を差別することを助長するという重大な懸念を有することになる、ということが掲げられている。

議会はこれらのことを踏まえて、FMLA の目的を次のように述べている。①仕事上の負担と家族上のニーズとのバランスを取ること、家族の安定と経済的保障を促進すること、そして家族に健全さを保持することで国益を増進させること、②そのために、健康上の問題、子の出生や養子縁組、重篤な健康状態にある子・配偶者・親のケアのために、労働者が合理的な休暇を取得する権利を与えること、③使用者の正当な利益に対して便宜を図る方法で上記①②の目的を達成すること、④性に中立的な基準に立って、連邦憲法第 14 条修正の平等保護条項と一貫性があり、また、資格ある健康上の理由（出産に関連する就労不能を含む。）及びやむにやまれぬ家族に関する理由によって休暇を取得することを広く確保することを通じて性を理由とする雇用差別の危険性を最小化する方法で、上記①②の目的を達成すること、⑤そして、平等保護条項にのっとり、女性と男性の均等な雇用機会という目的を増進させること。

休暇取得事由が多彩な分、議会の意図と法の目的は見えにくいですが、煎じ詰めれば、おそらく、家族生活とその子どもの養育の問題であり、事実上家庭責任を負っている女性の仕事、特に雇用上の差別の問題であると理解することができるのではないだろうか。

ところで、FMLA の立法の契機や経緯などをまとめている先行研究¹³によれば、FMLA の立法論議をもたらしたのは、女性労働者に 4 ヶ月の無給の出産休暇を与えるカリフォルニア州制定法が性差別の禁止を定めた 1964 年公民権法第七編（以下、「第七編」という。）に反するかが争われた事件（いわゆる Cal Fed 事件）において、1984 年に連邦地裁がカリフォルニア州制定法は第七編に反して無効であると判断したため（しかし後、1987 年に連邦最高裁でカリフォルニア州制定法は第七編に反しないと判断された。）、出産休暇の権利を擁護すべく FMLA 制定に向けた活動が始められたことであるという。しかしその後、女性だけに保護を与えることは性別役割分担をさらに強固なものとしかねないのではないかとの懸念から、

¹³ 中窪裕也「アメリカにおける「仕事と家庭」の法状況－1993 年家族・医療休暇法を中心に」山口浩一郎、菅野和夫、中嶋士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009 年）395 頁以下、403 頁。なお、立法過程の詳細については、菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成 3」労働法律旬報 1338 号（1994 年）28 頁以下が詳しい。

出産休暇の権利擁護よりも、出産休暇について性に中立的な身体的一時的労働不能として扱うという方向性が生じ、さらに後、立法議論の過程で子の育児の重要性が強調された結果、子の福祉という観点から育児休暇あるいは親休暇が休暇事由として盛り込まれたとのことである。なお、親休暇という文言をめぐっては、(働く)親が病気の子をケアする場合と、(働く)子が親をケアする場合とがあり得、議論に混乱が生じたようであるが、結果的には、いずれの場合でも介護として休暇事由になるという扱いにされている。

このように見てくると、FMLA の当初の立法目的は、州制定法が定める出産休暇の第七編違反の当否という形で表面化したものの、その本質は男女平等をいかに推進していくかという点に求めることができるだろう。したがって、FMLA による自身の健康上の問題を含め家族責任を果たすための諸休暇は、一面では WLB に貢献するであろうが、WLB は法制度の目的ではなく、むしろ男女平等を推進していくことであり、そのための手法として多彩な諸休暇が性中立的に設けられていると理解することができるであろう。

イ. FMLA の施行状況

次に、連邦労働省が公表している FMLA の施行状況をみる。表 3-4-7 は、2008 会計年度を含めそれ以前 8 年間における運用の状況を表している。これをみると、第一に、法違反にかかる申告の件数が経年で大幅に減少していることが分かる。公表資料ではこの理由について分析されていないので定かでないが、推測の一つには、家族医療休暇にかかる法制度があるという認識が社会に広がり、職場における個別の話し合いなどによって申告を要しない状況にあるのかもしれない。あるいはその反対に、経済情勢の影響を受けた職場の変化が、休暇制度はあっても利用しにくくさせ、法違反の申告を控かせたり、申告に対する使用者の報復を懸念して申告を躊躇させているのかもしれない。なお、申告件数が大幅に低下していることに伴って、各項目にかかる数値も減少している。

第二に、各年度ごとに見た各項目の割合や比率に大きな変化はない。最新の 2008 会計年度にかかる数値を例に取ってみると、申告件数に対する法違反の割合は 47%、件数にして 995 件となっている。また、法違反にかかる内訳は明らかでないが、申告内容の内訳をみると、「解雇」が最も多く 757 件、次いで「差別」が 457 件、三番目に「休暇付与拒否」で 416 件となっており、これら 3 つの事由で申告内容の 8 割以上をなす。あくまでも推測だが、違反事由の内訳もこれと同じであると言えるかもしれない。

表 2-4-7 FMLA の施行状況、2008 年度（抄）

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
申告件数	2,790	3,501	3,565	3,350	2,784	2,161	1,983	1,889
違反率	48%	50%	54%	55%	51%	49%	45%	47%
申告内容（件数）								
FMLA 休暇付与拒否	629	741	815	697	647	522	459	416
同等地位の復職確保拒否	360	400	370	369	328	261	242	220
解雇	1,123	1,503	1,567	1,473	1,132	870	764	757
健康給付の不維持	62	71	46	48	50	31	29	39
差別	616	786	767	763	627	477	489	457
遵守状況（件数）								
法違反なし	1,343	1,766	1,911	1,848	1,429	1,069	896	894
使用者は法適用範囲外	58	63	68	75	37	39	27	29
労働者は資格要件不充足	164	224	199	238	176	152	82	105
有効な申告でない	953	1,281	1,417	1,301	1,058	765	689	655
その他	168	198	227	234	158	113	98	105
法違反あり	1,447	1,735	1,654	1,502	1,355	1,092	1,087	995
関係する労働者数	1,627	2,077	1,867	1,742	1,626	1,200	1,675	1,082

出所：アメリカ連邦労働省、雇用基準局、賃金時間部 HP（執筆時において最新のもの）。

ウ．企業における FMLA 等休暇施策にかかる調査

続いて、FMLA による休暇を中心に、育児等家族責任にかかる休暇及びその間の経済的保障について、企業における実情を見ていくことにする。

まず、連邦労働省が外部の調査会社に委託して行った調査や民間団体における各種調査があるが、ここでは主に、筆者が入手しえた 2 つの調査を用いて見ていく。一つは、連邦労働省が調査会社 (Westat) に委託して行った **Balancing the Needs of Families and Employers: The Family and Medical Leave Survey** であり、2000 年時点の調査結果である（以下、「2000 年調査」という。）。この調査の目的は、FMLA の活用とインパクトを調べることにあり、1995 年の第 1 回目の調査に引き続いて行われた第 2 回目の調査である¹⁴。もう一つは、非営利の

¹⁴ 2007 年に、調査手法や内容をアップデートする報告書が出されているが、大部の調査結果としては、現在でも 2000 年のものが最新であることから、本節ではこれを引用している。なお、2000 年調査の手法等は以下のとおりである。従業員調査については、約 24,500 の電話番号からランダムに抽出した世帯に対して、2000 年 7 月中旬から同年 10 月中旬に電話インタビューを行い、そのうち、1999 年 1 月 1 日以降調査時点まで就労（公務、民間の両方を含む。）している 18 歳以上の者がいる世帯を対象に、当該世帯の中で就労している 18 歳以上のすべて者で、1999 年 1 月 1 日以降に休暇を取得したか取得を希望している者ならびに休暇を取得していない者に回答を求めたものである。サンプル数は 2,558 である。一方、事業所調査については、従業員調査と異なり民間事業所のみに対し、2000 年 7 月中旬から同年 10 月中旬にかけて、従業員ベネフィットに精通する者に

民間組織である家族と仕事研究所（Families and Work Institute）が行った 2008 National Study of Employers である（以下、「2008 年調査」という。）¹⁵。こちらの調査では、同研究所が広く家族と仕事との調和やかかわりなどについて調査研究を行っていることとの関係で、調査事項は FMLA などの休暇に限られず、後掲のように柔軟なスケジュールや保育、介護などといった問題を幅広く扱うものである。また、こちらの調査は、以前の調査である 1998 年と 2005 年に続く 3 回目の調査である。これら 2 つの調査について、FMLA を中心に休暇にかかる企業の施策状況を見ていくが、適宜、以前の調査の数値も掲げていくことにする。

(7) FMLA の適用事業と従業員数の割合

まず、2000 年調査に依って、FMLA が適用される事業所と従業員の割合を表 2-4-8 で見る。というのも、FMLA は従業員数 50 人以上など一定要件を満たす事業所に適用されるため、適用範囲の広さが問題となるためである。表を見ると、1995 年の調査と相違なく、2000 年の調査でも、適用事業所の割合は 10.8%と低い。また、適用従業員の割合も、58.3%と 3 人に 2 人未満の労働者にしか適用がないことが分かるが、非適用事業所における従業員の割合よりは高くなっている。

表 2-4-8 FMLA の適用事業所及び従業員割合、2000 年

	事業所割合		従業員割合	
	1995 年調査	2000 年調査	1995 年調査	2000 年調査
FMLA 適用事業所	10.8%	10.8%	59.5%	58.3%
FMLA 非適用事業所	89.2%	89.2%	40.5%	41.7%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 3.1.

なお、2000 年調査に掲げられている表 3.3.によると、FMLA 上の休暇を取得する資格（過去 12 ヶ月間に 1,250 時間以上の就労）を有する者（以下、「有資格者」という。）の 74.5%は配偶者と同居する既婚者であること、また、58.6%は 18 歳未満の子 1 人以上を持つ者である。

また、表 3.2.によると、適用事業所で働く従業員のうち、49.0%が適用事業所であるかについて不知であり、13.1%が、適用事業所であるにもかかわらず非適用事業所であるとの誤った情報を知らされている。なお、適用事業所においてその旨知らされている従業員は 37.9%である。

対する電話インタビューによって行われた。調査対象企業の抽出には、アメリカ企業を網羅したと考えられる包括的なリストが用いられ、事業所規模と産業分類ごとに抽出した 1,839 社（サンプル数）に対して回答を求めたものである。

¹⁵ 調査対象は従業員数 50 人以上の 1,100 社であり、77%が営利組織、23%が非営利組織としての使用者である。

(イ) 取得できる休暇の週数

次に、表 2-4-9 で、適用事業所と非適用事業所の別に、休暇取得の事由ごとに 12 週の休暇を定める事業所の割合を見ると、すべての事由について適用事業所で 9 割前後とかなり高い割合となっているのに対して、非適用事業所及び適用・非適用を含めた全事業所では、概ね 5 割から 7 割と相対的に低い割合にとどまっており、格差が認められる。FMLA 上のすべて事由による休暇制度に至っては、適用対象事業所で 83.7%とかなり高いのに対して、全事業所では 39.1%と 4 割を下回っている。

表 2-4-9 適用の有無別事業所別最長 12 週の休暇を定める事業所の割合、2000 年

	適用事業所に占める割合	非適用事業所に占める割合	全事業所に占める割合
従業員自身の重篤な健康状態を理由の休暇			
はい	91.9%	66.4%	69.2%
いいえ	2.8%	21.3%	19.3%
場合による	5.3%	12.2%	11.5%
母親の妊娠・出産関連を理由の休暇			
はい	94.1%	65.7%	68.8%
いいえ	3.4%	23.2%	21.0%
場合による	2.5%	11.1%	10.1%
新生児を養育する両親の休暇			
はい	87.8%	50.5%	54.5%
いいえ	5.1%	33.5%	30.4%
場合による	7.2%	16.1%	15.1%
養子、里子を養育する両親の休暇			
はい	85.7%	43.5%	48.1%
いいえ	6.6%	35.9%	32.7%
場合による	7.7%	20.6%	19.2%
重篤な健康状態にある子、配偶者、親のケアを理由とする休暇			
はい	88.6%	57.1%	60.6%
いいえ	4.6%	29.3%	26.6%
場合による	6.8%	13.6%	12.9%
上記すべての FMLA に定められている事由を理由とする休暇			
はい	83.7%	33.5%	39.1%
いいえ又は場合による	16.3%	66.5%	60.9%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 5.1.

なお、適用事業所について見ると、各事由の間で 12 週の休暇を定める割合に若干差があるが、これはおそらく、本人理由の休暇取得が従来から存する一時的労働不能給付（各州政府が運営する）との関係で認められてきたことと関連性があるのではないかと思われる。したがってその分、本人以外の者にかかる理由で休暇取得を認めることは比較的新しい制度であるため、休暇週数に若干の差が出てきているのではないかと思われる。

では、FMLA が定める 12 週を上回る休暇や、緩やかな要件を定める企業はないのだろうか。この点について表 2-4-10 から見ると、適用事業所においても非適用事業所などにおいても、概ね 5 割前後の事業所が否定的な回答をしている。ただし、2,3 割の企業では、12 週を超える休暇を定めたり、法定の資格要件よりも緩やかな要件を定めたりしている点は見逃すべきではないであろう。

表 2-4-10 適用の有無別事業所別 FMLA の定めを超える休暇を定める割合、2000 年

	適用事業所に占める割合	非適用事業所に占める割合	全事業所に占める割合
年間 12 週を超える休暇取得を許容している			
はい	22.9%	21.1%	21.4%
いいえ	49.6%	52.7%	52.3%
場合による	27.5%	26.1%	26.3%
12 か月未満の就労でも資格を与えている			
はい	28.7%	28.0%	28.1%
いいえ	43.6%	45.0%	44.8%
場合による	27.7%	27.0%	27.1%
1,250 時間未満の就労でも資格を与えている			
はい	27.0%	26.8%	26.8%
いいえ	45.9%	44.9%	45.0%
場合による	27.0%	28.3%	28.2%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 5.4.

ここで、取得可能な休暇数週についても調査している家族と仕事研究所による 2008 年調査も見ておく。表 2-4-11 を見ると、各種の休暇とも 12 週が一般的と言ってよさそうである。なお、母親と父親で休暇週数が若干異なる割合となっている。

表 2-4-11 各種家族休暇取得可能週数の割合、2008 年（サンプル数 1,100）

	12 週未満	12 週	12 週超
母親休暇	15%	63%	22%
父親休暇	24%	63%	13%
養子・里親休暇	19%	67%	14%
重篤な病状にある家族の看護休暇	16%	69%	15%

出所：家族と仕事研究所, 2008 *National Study of Employers*, Table 5.

では、表 2-4-12 によって以前との変化の様子を見てみると、1998 年の調査と 2008 年の調査のサンプルサイズが異なるので、この点に注意しなければならないと思われるが、各休暇事由とも、やはり 12 週がスタンダードのようである。なお、表にある週数は、復帰後の職を保障する最長週数である。ただ、子の出生後の女性従業員に関しては、1998 年の調査と 2008 年の調査とでは、12 週とする企業の割合が高くなっている。一方、子の出生後の男性従業員に関しては、12 週と 12 週超の割合がわずかだが下がり、12 週未満の割合が増加している。なお、表 2-4-13 からは、「ケア、個人的理由、家族責任のための勤続中断期間の延長」という形で、企業内で定められている休暇期間を一部の従業員（例えば、職種や職務内容、あるいは企業が当該従業員に対して有している評価や期待）について延長する企業が 6 割超、全ての従業員にあるいは従業員規模が異なっても 5 割弱の企業では期間の延長を認めていることが分かる。

表 2-4-12 各種家族休暇取得週数の変化、2008 年

休暇施策／ベネフィット	1998 年調査	2008 年調査
子の出生後の 女性 従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間	522 社	350 社
12 週未満	13%	11%
12 週	55%	65%
12 週超	31%	24%
平均最長期間	16.1 週	15.2 週
子の出生後の 男性 従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間	487 社	335 社
12 週未満	15%	20%
12 週	69%	67%
12 週超	15%	13%
平均最長期間	13.1 週	12.6 週
養子縁組後の従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間	494 社	332 社
12 週未満	13%	16%
12 週	72%	71%
12 週超	15%	13%
平均最長期間	13.4 週	13.0 週
健康上重篤な状態にある家族の介護を行う従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間	501 社	340 社
12 週未満	14%	11%
12 週	73%	76%
12 週超	13%	13%
平均最長期間	13.5 週	13.4 週

出所：家族と仕事研究所, 2008 *National Study of Employers*, Table 6.

表 2-4-13 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008 年（抄）

（サンプル全数 1,100，小規模事業所 583，大規模事業所 96）

柔軟性確保の種別	一部の従業員に提供	すべて又はほとんどの従業員に提供	事業所の従業員数による相違	
			小規模企業 (50-99 人)	大規模企業 (1,000 人以上)
柔軟なキャリア				
退職前一定期間に短時間勤務を行い段階的に退職	53%	25%	25%	20%
サバティカル休暇取得と同等職への復職	38%	21%	24%	14%
技能向上の教育・訓練のための有給・無給の休暇	74%	40%	41%	33%
ケア、個人的理由、家族責任のための勤続中断期間の延長	64%	47%	48%	44%
中断された勤続期間の延長の後、復職の際、特別な配慮を受ける	45%	28%	29%	21%

出所：家族と仕事研究所、2008 *National Study of Employers*, Table 3.

では、再び 2000 年調査に戻って、FMLA に基づく最長休暇である 12 週を取得した者の割合を見てみると、表 2-4-14 からは、2000 年の調査結果では、全従業員の 1.9%、全休暇取得者の 11.7%、そして、FMLA の適用対象でかつ有資格者の 18.3%が 12 週の休暇を取得している。1995 年の調査結果と比較すれば増加傾向にあると言えようが、むしろ、これだけの者しか最長期間の休暇を取得していないとも言える。

そして、その最長期間の休暇が連続したものか断続的なものかの別でみると（FMLA は断続休暇の取得も許容している。）、表 2-4-15 によれば、非断続つまり連続休暇として取得した者は 80.9%、断続休暇として取得した者は 19.1%と、後者の利用はあまりないようである。

表 2-4-14 FMLA に基づく最長休暇取得者の割合、2000 年

FMLA に基づく最長休暇の取得	割合	
	1995 年調査	2000 年調査
全従業員に占める割合	1.2%	1.9%
全休暇取得者に占める割合	7.2%	11.7%
FMLA の適用がある有資格労働者に占める割合	11.6%	18.3%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 3.5.

表 2-4-15 FMLA に基づく断続的最長休暇取得者の割合、2000 年

	FMLA に基づく休暇の取得者に占める割合
断続休暇	19.1%
非断続休暇	80.9%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 3.7.

最長休暇取得の理由について、表 2-4-16 を見ると、1995 年調査とほぼ同じような傾向にあり、2000 年調査では、「自身の健康」が最も高く 37.8%、次いで「子の養育」が 24.2%、「病児の世話」が 13.5%となっており、子にかかる最長休暇事由は育児について高いと言えそうである。

表 2-4-16 FMLA に基づく最長休暇取得者の休暇取得理由の割合、2000 年

	FMLA に基づく休暇取得者の割合	
	1995 年調査	2000 年調査
自身の健康上の問題	48.1%	37.8%
妊娠関連疾病	11.3%	10.9%
新生児、養子、里子のケア	21.2%	24.4%
病児のケア	---	13.5%
疾病配偶者のケア	---	---
疾病親のケア	---	10.6%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 3.8.

(ウ) 休暇取得にかかる問題

では、以上のような定めや取得の実情が見られる休暇について、どのような問題があるのか。

まず、休暇取得の容易さについて、表 2-4-17 から見ると、「非常に容易」との回答は 59.6%と、1995 年調査よりも低下している。次に高い割合の「いくぶん容易」は 18.2%であり、1995 年調査よりも 2 ポイントほど高くなっている。この間の職場の変化が分からないので即断はできないが、取得の容易さを減じる何らかの変化が職場で生じたのかもしれない。なお、「いくぶん難しい」と「難しい」の合計は、1995 年調査よりも 2000 年調査での結果の方が 2 ポイントほど高くなっている（計 14.0%）。

表 2-4-17 休暇取得者に占める休暇取得の容易さの割合、2000 年

	休暇取得者に占める割合	
	1995 年調査	2000 年調査
非常に容易	65.0%	59.6%
いくぶん容易	16.3%	18.2%
どちらでもない	6.7%	8.2%
いくぶん難しい	6.7%	9.2%
非常に難しい	5.4%	4.8%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 4.2.

休暇取得の容易さの問題とも繋がるが、休暇取得者がそれに際して懸念することは何であるのか。表 2-4-18 を見ると、収入にかかる懸念が最も多く 53.8%となっている。FMLA は休暇期間中の無給の扱いを許容していることから、当然の懸念であると思われる。このため、中間報告書のアメリカ部分で述べたように、幾つかの州が一時的就労不能保険を活用するなどして、休暇期間中の所得保障を図る制度を用意しているのである。次いで、行政の施行統計で申告内容として最も多かった解雇とほぼ同じ意味合いの「職を失うこと」が 26.9%、そして「キャリアへの悪影響」が 26.2%となっている。

表 2-4-18 休暇取得者が懸念することの割合、2000 年

	休暇取得者に占める割合
職を失うことを懸念	26.9%
将来のキャリアへの悪影響を懸念	26.2%
セニョリティを失うことを懸念	12.9%
支払のための十分な収入が得られるか懸念	53.8%
その他の懸念	13.2%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 4.1.

では、家族責任に限らず、休暇期間中に賃金保障を受けた従業員はどれくらいいて、家族責任を理由とする休暇の場合ほどの程度賃金を保障されているのだろうか。表 2-4-19 を見ると、ほぼ 3 人に 2 人が何らかの賃金保障を受けている。家族と仕事研究所の 2008 年調査を示した表 2-4-20 を見ても、「就労日に賃金を失うことなく家族又は個人の重要な理由による休暇の取得」という形で休暇の内容を広く取ると、休暇取得中の賃金保障は一部の従業員に限ってみれば 7 割を超える。

表 2-4-19 最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた休暇取得者割合、2000 年

	休暇取得者に占める割合	
	1995 年調査	2000 年調査
最長休暇取得期間中に少なくとも幾らかの賃金保障を受けた	66.4%	65.8%
最長休暇取得期間中に何ら賃金保障を受けていない	33.6%	34.2%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys*, 2000, Table 4.4.

表 2-4-20 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008 年（抄）

（サンプル全数 1,100, 小規模事業所 583, 大規模事業所 96）

柔軟性確保の種別	一部の 従業員に 提供	すべて又は ほとんどの 従業員に提供	事業所の従業員数による相違	
			小規模企業 (50-99 人)	大規模企業 (1,000 人以上)
その他休暇				
就労日に賃金を失うことなく家族又は個人の重要な理由による休暇の取得	73%	45%	46%	47%
補償的休暇プログラムの利用	36%	18%	21%	9%
通常の労働時間内にボランティア活動	47%	21%	24%	20%

出所：家族と仕事研究所、*2008 National Study of Employers*, Table 3.

ところが、表 2-4-21 を見ると、育児等家族責任を理由とする休暇で賃金保障を受ける割合は非常に低くなっており、両親休暇を取得した場合に賃金保障を受ける割合は僅か 7.7%にとどまっている。なお、疾病休暇の場合に賃金保障がなされる割合が高いのは、各州政府が所管する一時的就労不能給付があるためであると考えられるところ、これによる給付を賃金とみなしている回答があるためではないかと一応推測される（あるいは使用者による直接的な賃金保障の可能性も考えられなくはない）。

表 2-4-21 最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた根拠別割合、2000 年

	最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた休暇取得者の割合
疾病休暇	61.4%
バケーション休暇	39.4%
個人休暇	25.7%
両親休暇	7.7%
一時的就労不能保険	18.0%
その他ベネフィット	11.4%
賃金保障を受けた休暇取得者数	15,620,658 人

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 4.5.

では、賃金保障を金額の点から見てみると、表 2-4-22 によれば、全休暇期間中について満額の支払いを受けている者は 72.2%に達する。それ以外は実質的に見て一部額の支払いしかかなされていないことになるが、表 3-4-23 によると、「半額以上」が 4 割超と最も多いが、「半額未満」も 3 割超見られ、就労する企業によってバラつきが見られると言えそうである。

表 2-4-22 休暇取得期間中に賃金保障を受けた種別割合、2000 年

	最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた休暇取得者の割合
全休暇期間中について満額の支払いを受けた	72.2%
全休暇期間中について一部賃金の支払いを受けた	21.6%
一部の休暇期間中について満額の支払いを受けた	2.6%
一部の休暇期間中について一部賃金の支払いを受けた	3.6%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 4.6.

表 2-4-23 休暇取得期間中に一部賃金の支払いを受けた休暇取得者の一部賃金の通常の賃金に対する割合、2000 年

	最長休暇取得期間中に一部賃金保障を受けた休暇取得者の割合
半額未満	31.1%
およそ半額	25.0%
半額以上	43.9%
一部賃金の支払いを受けた休暇取得者数	4,401,295 人

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 4.7.

では、FMLA の適用の有無別に見た賃金保障の休暇取得事由別の割合を、表 3-4-24 で見てみる。

FMLA が定める育児等家族にかかるケアを理由とする休暇の場合には、本人理由の休暇と比べて無給である割合が、概ね 5 割から 6 割と比較的高くなっている。育児介護にかかる賃金保障の割合は概ね 2 割前後に過ぎない。その一方で、本人理由の休暇期間については、概ね 4 割から 5 割程度について全額または一部額が支払われているようである。この点は、一時的労働不能給付の活用が可能であると考えられるため、子など家族理由の所得保障との間で割合 (%) に差が出るのではないかと思われる。

さらに、家族と仕事研究所の 2008 年調査から引用した表 2-4-25 を見ると、母親休暇の場合は、サンプル全数のほぼ半分に当たる 52% の企業が休暇中の所得を保障しており、企業規模が大きくなるほど保障される割合は高くなると言える。一方で、父親については、休暇週数でも母親よりも相対的に不利に扱われているように見えたところ、加えて所得保障についても、母親と比べれば所得保障がなされている割合は 16% と非常に低くなっている。また、母親と異なり、企業規模が大きくなっても割合に変化は見られない。

なお、表 2-4-26 は、休暇取得中の所得保障の割合の変化を見たものだが、特に、最下部の父親の有給休暇の付与に関しては、提供する企業の割合は非常に低くなっていることが確認できる。

表 2-4-24 FMLA の適用有無別休暇取得理由別休暇取得期間中の賃金保障割合、2000 年

	適用事業所に占める割合	非適用事業所に占める割合	全事業所に占める割合
新生児を養育する両親の休暇			
全額	17.3%	24.9%	24.0%
一部額	6.0%	7.2%	7.0%
場合による	22.7%	17.6%	18.2%
無給	54.1%	50.4%	50.8%
養子・里子を養育する両親の休暇			
全額	16.5%	20.1%	19.8%
一部額	2.7%	3.5%	3.5%
場合による	20.5%	19.8%	19.9%
無給	60.3%	56.5%	56.9%
従業員自身の重篤な健康状態による休暇			
全額	32.9%	39.3%	38.6%
一部額	17.0%	6.5%	7.6%
場合による	20.3%	19.8%	19.8%
無給	29.8%	34.5%	33.9%
母親の妊娠・出産関連理由の休暇			
全額	30.7%	34.9%	34.4%
一部額	18.1%	6.3%	7.6%
場合による	16.3%	15.2%	15.4%
無給	35.0%	43.6%	42.7%
重篤な健康状態にある、子、配偶者、親のケアが理由の休暇			
全額	15.9%	27.8%	26.5%
一部額	3.6%	5.5%	5.3%
場合による	21.1%	23.2%	23.0%
無給	59.4%	43.5%	45.3%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 5.6.

表 2-4-25 母親休暇と父親休暇にかかる所得保障の割合、2008 年

(サンプル全数 1,092, 小規模事業所 552, 大規模事業所 93)

	休暇中の所得 保障あり	事業所の従業員数による相違	
		小規模企業 (50-99 人)	大規模企業 (1,000 人以上)
母親休暇	52%	48%	76%
父親休暇	16%	17%	17%

出所：家族と仕事研究所, 2008 National Study of Employers, Table 7.

表 2-4-26 各種家族休暇取得中の経済的補償の割合の変化、2008 年

慣行、施策又はベネフィット	1998 年調査	2008 年調査
重篤な病状ではない子の看護のために、賃金を失わず又は他の休暇日を用いるのを命じることなく、数日の休暇を提供する企業の割合	554 社 49%	378 社 47%
子を産出した 女性 従業員は、労働不能期間中に、何らかの金銭給付を受領しているか	512 社	345 社
はい	53%	56%
いいえ	47%	44%
出産に関連した労働不能期間中に何らかの金銭給付を受領していた従業員の受取額は、全額か一部額か	256 社	189 社
全額	27%	16%
一部額	60%	67%
状況による	13%	17%
労働不能給付は、一時的労働不能保険給付の一つとして提供されるか	269 社	190 社
はい	81%	85%
いいえ	19%	15%
男性 従業員は子の出生後に有給休暇を提供されるか	476 社	319 社
はい	13%	16%
いいえ	87%	84%

出所：家族と仕事研究所, 2008 National Study of Employers, Table 8.

以上のことは、連邦労働省労働統計局による従業員福利厚生調査によっても確認することができる。表 2-4-27 を見ると、家族休暇を提供されても無給である割合が 8 割以上と高くなっていること、あるいは、従業員規模が大きくなるほど有給である割合が高くなることである（もともと、この調査によると、同時に無給である割合も高くなっている。）。加えて、ブルーカラーやサービス職よりもホワイトカラーの方が、パートタイムよりもフルタイムの方が、時間当たり平均賃金が低いよりも高い方が、また、従業員規模が大きいほど、有給で家族休暇を与えられる割合が高いことも分かる。

表 2-4-27 属性別家族休暇アクセス可能割合、2006 年

	有給家族休暇	無給家族休暇
全労働者	8%	82%
労働者属性別		
ホワイトカラー	11%	86%
ブルーカラー	4%	78%
サービス職	5%	75%
フルタイム	9%	85%
パートタイム	3%	70%
組合員	6%	89%
非組合員	8%	81%
1 時間当たり平均賃金\$15 未満	5%	77%
1 時間当たり平均賃金\$15 以上	11%	88%
事業所属性別		
製造系	7%	83%
サービス系	8%	81%
従業員数 99 人以下	6%	73%
従業員数 100 人以上	10%	92%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局 HP、*National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States*, March 2006, Table 19.

表 2-4-28 適用の有無別事業所別休暇取得後の復職を保障する事業所の割合、2000 年

	適用事業所に占める割合	非適用事業所に占める割合	全事業所に占める割合
従業員自身の重篤な健康状態を理由の休暇			
はい	94.1%	88.5%	89.2%
いいえ	---	1.5%	1.3%
場合による	5.5%	10.0%	9.4%
母親の妊娠・出産関連を理由の休暇			
はい	98.2%	93.2%	93.9%
いいえ	---	1.3%	1.2%
場合による	1.6%	5.5%	5.0%
新生児を養育する両親の休暇			
はい	96.7%	93.8%	94.2%
いいえ	---	1.9%	1.7%
場合による	2.8%	4.3%	4.0%
養子、里子を養育する両親の休暇			
はい	93.8%	89.7%	90.3%
いいえ	---	---	1.3%
場合による	5.6%	8.9%	8.4%
重篤な健康状態にある子、配偶者、親のケアを理由とする休暇			
はい	93.4%	87.7%	88.5%
いいえ	---	1.4%	1.3%
場合による	5.8%	10.9%	10.2%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 5.3.

では、休暇取得者にとって懸念すべき別の問題である復職についてはどうなっているのか。表 2-4-28 を見ると、自身や家族関連の事由の内容にかかわらず、また、FMLA の適用の有無にかかわらず、9 割前後とほとんどの事業所が休暇取得後の復職を定めている。2000 年調査の表 3.9 によれば、実際にも、98.0%の者が FMLA 上の事由による休暇の取得後に同じ使用者の元へ復職しており、かつ、表 4.13 によれば、FMLA 上の事由に限らず最長休暇期間取得後に復職した者の 97.1%が、休暇取得前と同じか同等の職位に戻っている。なお、2008 年調査による表 2-4-29 を見ると、育児等休暇の後の復職に際して一部の従業員に段階的な復職措置を用意している企業が 8 割弱見られ、また、全体的に 5 割を大きく超える企業がそのような措置を講じているようである。さらに、勤務を中断した（休暇を取得した）期間を延長した後の復職に際して特別の配慮を一部の従業員に対して行う企業が 5 割弱、全体

としても 2,3 割の企業が何らかの配慮を施しているようである。

表 2-4-29 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008 年（抄）

（サンプル全数 1,100, 小規模事業所 583, 大規模事業所 96）

柔軟性確保の種別	一部の 従業員に 提供	すべて又は ほとんどの 従業員に提供	事業所の従業員数による相違	
			小規模企業 (50-99 人)	大規模企業 (1,000 人以上)
育児等休暇				
子の出生や養子縁組後の段階的復職	77%	57%	56%	54%
柔軟なキャリア				
退職前一定期間に短時間勤務を行い段階的に退職	53%	25%	25%	20%
サバティカル休暇取得と同等職への復職	38%	21%	24%	14%
技能向上の教育・訓練のための有給・無給の休暇	74%	40%	41%	33%
ケア、個人的理由、家族責任のための勤続中断期間の延長	64%	47%	48%	44%
中断された勤続期間の延長の後、復職の際、特別な配慮を受ける	45%	28%	29%	21%

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 3.

ところで、社会保障の対象者が低賃金・貧困層に限定されるアメリカでは、一般的な健康保険は企業が従業員にベネフィットとして与えており、休暇を取得した従業員にとってそれが継続されることは非常に重要である。FMLA は、使用者は従業員の休暇取得期間中もそのベネフィットを継続しなければならない旨定めているが、実際のところも、適用事業所に限ってみれば、9 割前後の事業所が健康ベネフィットの継続を定めており、否定する事業所割合は 1%程度しかない。また、非適用事業所について見ても、7 割 8 割の事業所は、各休暇事由について、健康ベネフィットの継続を定めている（表 2-4-30 参照）。

表 2-4-30 適用の有無別事業所別休暇取得期間中の健康ケアベネフィット継続を定める
事業所の割合、2000年

	適用事業所に占める割合	非適用事業所に占める割合	全事業所に占める割合
従業員自身の重篤な健康状態を理由の休暇			
はい	87.0%	84.0%	84.5%
いいえ	0.8%	4.4%	3.8%
場合による	12.2%	11.6%	11.7%
母親の妊娠・出産関連を理由の休暇			
はい	91.0%	89.0%	89.3%
いいえ	---	2.4%	2.1%
場合による	8.4%	8.6%	8.6%
新生児を養育する両親の休暇			
はい	89.4%	78.0%	80.1%
いいえ	1.2%	7.1%	6.0%
場合による	9.4%	14.9%	13.9%
養子、里子を養育する両親の休暇			
はい	89.4%	76.2%	78.7%
いいえ	1.3%	6.6%	5.6%
場合による	9.3%	17.2%	15.7%
重篤な健康状態にある子、配偶者、親のケアを理由とする休暇			
はい	85.1%	81.7%	82.3%
いいえ	1.4%	4.0%	3.5%
場合による	13.5%	14.4%	14.2%

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 5.2.

エ. 労働協約に定められている家族等休暇の現状

労働組合も民間企業と同じように、その構成員、組合員のニーズを汲み上げている。ここで触れる家族等を理由とする休暇や、後述の柔軟な時間管理、保育を雇用条件として団体交渉のテーブルに乗せ、協約化しているのである。

AFL-CIOによれば、傘下の産別労組のローカル・ユニオンが協約化しているいわゆる「仕事と家族給付 (work and family benefits)」にかかる交渉の結果が (一部ではあると思われるが) 公表されている。以下では、本研究の趣旨に沿う項目の内容を掲げていく¹⁶。

¹⁶ AFL-CIO, *Bargaining Fact Sheet-Family Leave and Expanding the Family and Medical Leave Act*.

(7) **無給休暇** : AFSCME Council 31 は、イリノイ州 Central Management Service と交渉し、組合員が家族責任を果たすための上限 1 年間の無給休暇を協約化した (FMLA に従うと、1 年間に 12 週間=3 ヶ月である。)

(4) **有給休暇** : SEIU Local 250 は、Catholic Healthcare West との交渉で、組合員が、通院や家族理由など様々な事由を理由とする休暇を有給で取得できる旨協約化した。

(9) **FMLA の定めを上回る休暇** :

A. **資格要件の縮減** : ATU Local 192 は、AC Transit との交渉で、FMLA が定める休暇取得の資格要件 (雇用期間 12 ヶ月、就労時間 1,250 時間) を半分に減じることを協約化した。したがって、就労期間は 6 ヶ月、就労時間は 625 時間となる。

B. **取得事由の拡大** : AFGE が社会保障庁と交渉した結果、組合員は、1 年間に 24 時間を上限として、子の学校での保護者会や行事への参加、家族の通院への付き添いができることなどを協約化した (FMLA に従うと、前者は休暇取得事由とはされず、また、後者については、休暇取得要件である「重大な健康状態」に該当しない。)

C. **家族の範囲の拡大** : OPEIU Local 3 は、United Way of the Bay Area との交渉で、同居パートナー (domestic partner) を FMLA における家族の範囲に含めることを協約化した (FMLA に従うと、同居パートナーは、休暇取得にかかる「家族」の範疇には含まれない。)

D. **使用者の適用範囲の拡大** : SEIU Local 1877 は、50 人未満の従業員しか雇用していない Standard Parking LP と交渉し、FMLA と同様の休暇の定めを協約化した (FMLA に従うと、従業員規模 50 人以上の企業に雇用される従業員のみが休暇取得の資格を得ることができるとされている。)

(5) **子の出生等の後のパートタイム勤務** : CWA は Bell Atlantic と交渉し、組合員が子の出生後または養子縁組にかかる休暇取得後に、12 ヶ月を最長期間としてパートタイム勤務で復職することを可能とすることを協約化した (FMLA にはそのような形での復職は特に定められていない。)。組合員は休暇取得前と同じ地位及びベネフィットをもって復職できる。短時間勤務の時間的範囲は、本来はフルタイムで働く時間に収められる。

また、AFT Local 3695 がコネティカット大学と行った交渉の結果もほぼ同様であるが、こちらの協約では、組合員は 6 ヶ月を上限に従来の所定労働時間の半分の時間のみ就労でき、また、12 ヶ月を上限に従来の所定労働時間の半分の時間で就労することを使用者に求めることができる。なお、後者の場合は会社側の承認が必要となる。さらに AFT は、組合員が 6 週間の育児休暇を取得しうることを大学側と約定し、かつ、6 週間を上限とする、会社側の承認が不要な、父親母親が共に取得可能な有給の蓄積時間 (paid accrued time) を協約化している。

(2) 労働時間（長時間規制、弾力的制度（正社員の短時間勤務等））

ア. 公正労働基準法の WLB との結びつき

アメリカの連邦レベルにおける労働時間規制は、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938. 以下、“FLSA”という。）によりなされている。もっとも、FLSAは、週40時間を超える労働に対する1.5倍の割増賃金の支払いを使用者に義務づけるという間接的な規制方法を採用している。このような規制手法という点から見れば、FLSAがWLBに貢献する程度はかなり低いものと評価できるだろう。なぜなら、労働することから離れてライフにかかわる時間を確保することが政策的に重要なことであると考えれば、その部分を等閑視して間接的に割増賃金という経済的プレッシャーを使用者に課するにとどまるからである。

なお、FLSAには、労働協約に基づく26週間単位または52週間単位の変形労働時間制が許容される旨、定められている。すなわち、26週間単位の変形制の場合で、労働協約が26週間あたりの労働時間の上限を1,040時間と定めている場合、特定の週に法定の40時間を超えて労働した場合でも割増賃金の支払いを要しない。また、52週間単位の場合で、1,840時間以上2,080時間以下の労働時間、当該定められた時間分の賃金が保障されること、2,080時間を超えた場合には割増賃金が支払われること、そして2,240時間を超えて労働させられないことが労働協約に定められている場合、特定の週に法定の40時間を超えて労働した場合でも割増賃金の支払いを要しない。なお、いずれの変形労働時間制についても、1日12時間1週間52時間を超えて労働した場合には割増賃金が発生する。したがって、FLSA上は弾力的な労働時間制度が用意されているといえる。しかし、このような弾力的労働時間規制の活用実態は詳らかではなく、むしろ、普及度合いは低いように思われる¹⁷。したがって、先の週法定労働時間に対する間接的な規制と共に、FLSAのWLBに対する貢献度は高くはないと考えられる。

ところで、FLSAのWLBとのかかわりを考える際に無視できないのが、FLSAの立法背景である。FLSAは、1929年の世界大恐慌ののちのニュー・ディール期に制定された連邦法の一つである。したがって、労働に係る規制の面から内需拡大に貢献するという文脈において制定された意図を読み取ることができ、この点からもWLBとの連関はないと考えられるであろう。

FLSAの目的規定（2条）を見ると、具体的には、長時間労働に対する間接的規制と併せて、最低賃金の確保及び年少労働規制を通じて、低質な労働条件が州際通商へもたらす悪影響の排除という経済的政策が主たる目的であり、これに付随して、公正な労働基準の確保という考え方が取られていると理解できる。したがって、FLSAはWLBという考え方を持たないと理解できる。

¹⁷ かなり古い調査だが、BNA, *BACIS PATTERNS IN UNION CONTRACTS 14th ed.*, 1995, p.45によると、調査対象の400協約の大部分が、1日8時間、1週間40時間、またはそれら以下の時間と定めているようである。

となれば、現代のアメリカにおいて労働時間を規制していく主体は、労働組合を除けば、企業が WLB という考え方の下に行う自主的なものである。そこで次に、(FLSA の施行状況は省略して、)企業における柔軟な時間あるいはスケジュール管理の普及の程度を見ていくことにする。

イ. 企業における柔軟な労働時間管理またはスケジュール管理にかかる調査

まず、連邦労働省労働統計局が行った調査、Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004 を見てみる。表 2-4-31 では、男女別、また、婚姻上の地位別・子の有無別などで柔軟なスケジュールの適用の有無を見ることができる。すると、男女合計で 27.5% のフルタイム労働者が柔軟なスケジュール管理の適用を受けていることが分かる。そして、男性の場合は、子を有している方が有していない場合よりも適用割合が高いのに対し、女性の場合は反対に、子を有していない方が有している場合よりも適用割合が高い。あくまでも適用割合なので、利用割合とは異なるとして区別すれば、男女差や子の有無による差が実態を反映しているとはいえないかもしれない。仮に反映しているとすれば、男性の方は柔軟なスケジュールを利用することによって子どもと接触する時間を増やそうとしているのに対して、女性の方は、子どもの活動時間に合わせて仕事のスケジュールを組み立てている、つまり通常の日中のスケジュールを選択しているため、柔軟なスケジュールを活用する割合が低いという推測が成り立つかもしれない。

表 2-4-31 属性別柔軟なスケジュールの適用者数と割合、2004 年 (抄) 単位：千人

	男女計			男性			女性		
	計	柔軟なスケジュールの適用あり		計	柔軟なスケジュールの適用あり		計	柔軟なスケジュールの適用あり	
		人数	割合		人数	割合		人数	割合
16 歳以上合計	99,778	27,411	27.5%	56,412	15,853	28.1%	43,366	11,558	26.7%
婚姻上の地位									
既婚	57,630	16,270	28.2%	34,926	10,382	29.7%	22,704	5,888	25.9%
未婚	42,148	11,141	26.4%	21,486	5,471	25.5%	20,662	5,670	27.4%
子の有無と年齢									
18 歳未満の子無	61,761	16,759	27.1%	34,680	9,410	27.1%	27,081	7,349	27.1%
18 歳未満の子有	38,018	10,652	28.0%	21,733	6,443	29.6%	16,285	4,209	25.8%
末子 6-17 歳	21,739	5,960	27.4%	11,477	3,341	29.1%	10,262	2,619	25.5%
末子 6 歳未満	16,279	4,692	28.8%	10,256	3,102	30.2%	6,023	1,590	26.4%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004, Table 1 より筆者作成。

では、柔軟なスケジュールとは会社としての正式な制度として運用されているものであるのだろうか。表 2-4-32 を見ると、フルタイム労働者の 10.7%が正式なフレックスタイム制度の適用下にあり、これは、柔軟なスケジュールが適用されるフルタイム労働者の 38.8%に当たる。正式であるかどうかは、企業内においてルール化されているか否かであると考えれば、正式な制度でない場合は、運用や改廃は労働者にとって安定的な形で行われないのではないかと思われる。

表 2-4-32 正式なフレックスタイム制度の適用があるフルタイム労働者数と割合、2004 年（抄） 単位：千人

	合計	柔軟なスケジュールの適用あり		正式なフレックスタイム制度の適用あり		
		人数	割合	人数	割合	柔軟なスケジュールが適用される者に占める割合
16 歳以上合計	99,778	27,411	27.5%	10,642	10.7%	38.8%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004*, Table 3 より筆者作成。

連邦労働省労働統計局の調査では、シフト種別ごとの割合についても調査している。表 2-4-33 を見ると、属性にかかわらず、大多数の労働者は通常の日中のスケジュールで働いている。その一方、シフトで働く労働者は、属性別合計で 14.8%となっており、利用（従事）割合は低いと言えるだろう。男女別で見ると、ともに、既婚者よりも未婚者が、子有りよりも子無しの方で高い割合になっていると言ってよいようである。子どもがいる者について見ると、女性よりも男性の方が割合が高くなっている。シフト種別で見ると、第一に夕方、第二に夜間と、この二つのシフトの利用割合が子を有する男女ともに相対的に高くなっている。

表 2-4-33 シフト種別フルタイム労働者の割合、2004 年 (抄)

単位：千人

	合計	通常の日中 スケジュール	シフト種別労働者割合						
			計	夕方	夜間	交替制	分割	レギュラー	他
16 歳以上合計	99,778	84.6%	14.8%	4.7%	3.2%	2.5%	0.5%	3.1%	0.7%
男性									
既婚	34,926	84.8%	14.9%	3.9%	3.3%	2.9%	0.5%	3.4%	0.9%
未婚	21,486	79.5%	19.7%	7.4%	3.9%	2.6%	0.7%	4.0%	1.0%
18 歳未満の子無	34,680	81.8%	17.6%	6.0%	3.6%	2.7%	0.6%	3.8%	0.9%
18 歳未満の子有	21,733	84.3%	15.3%	4.0%	3.6%	3.0%	0.5%	3.2%	1.0%
末子 6-17 歳	11,477	85.1%	14.6%	3.9%	3.2%	3.1%	0.2%	3.4%	0.8%
末子 6 歳未満	10,256	83.5%	16.1%	4.2%	3.9%	2.9%	0.8%	3.0%	1.2%
女性									
既婚	22,704	90.4%	9.2%	2.8%	2.4%	1.4%	0.3%	1.9%	0.3%
未婚	20,662	83.2%	16.0%	5.6%	3.2%	3.0%	0.6%	2.9%	0.6%
18 歳未満の子無	27,081	86.4%	13.0%	4.1%	2.7%	2.5%	0.6%	2.7%	0.4%
18 歳未満の子有	16,285	87.9%	11.5%	4.3%	2.9%	1.7%	0.3%	1.9%	0.4%
末子 6-17 歳	10,262	89.1%	10.5%	3.4%	3.0%	1.6%	0.2%	1.8%	0.5%
末子 6 歳未満	6,023	86.0%	13.2%	5.8%	2.7%	1.8%	0.4%	2.1%	0.4%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004*, Table 4 より筆者作成。

表 2-4-34 によると、労働者がシフトで働く理由を見ることができる。すべてのシフトで最も多い回答割合は「職務の性質」で、次いで「個人的志向」である。しかし、合計値で 3 番目に多いのは、「家族や子の養育にとってより良い就業形態だから」となっており、シフト別に見ると、特に「夕方」と「夜間」のシフトで比較的高い割合を示している。シフトで就労する理由には様々あろうが、子や家庭の問題との関係でシフトが選択されるということもありえると言えるであろう。

表 2-4-34 シフト種別フルタイム労働者のシフトで働く理由、2004 年（抄） 単位：千人

	シフト 労働者計	夕方	夜間	交替制	分割	イレギュラー	その他
人数	14,805	4,736	3,221	2,526	497	3,064	715
割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
家族や子の養育にとってより 良い就業形態だから	8.2%	11.0%	15.9%	1.6%	5.8%	2.6%	4.3%
より高い賃金のため	6.8%	7.1%	10.1%	6.5%	6.0%	3.5%	6.1%
学業の時間を取るため	3.2%	6.0%	2.5%	1.4%	3.7%	1.5%	1.8%
他に職がなかったから	8.1%	13.9%	8.2%	5.5%	3.8%	3.2%	3.2%
職務の性質	54.6%	37.8%	32.8%	76.7%	70.3%	80.4%	68.3%
個人的志向	11.5%	15.9%	21.0%	3.0%	5.9%	3.6%	8.0%
その他の理由	5.6%	6.2%	7.0%	3.8%	3.9%	4.6%	7.1%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004*, Table 6 より筆者作成。

では次に、同じく連邦労働省労働統計局が公表している *Work at Home 2004* を見て、企業が行っている柔軟な働き方施策の一環としての在宅勤務の実施状況を概観してみる。

表 2-4-35 によると、普段自宅で仕事をする雇用者の割合は 15.1% であり、そのうちの 16.2% が給与を支払われて行う在宅勤務者である。すると反対に、無給の場合は自宅に持ち帰ってのいわゆるサービス残業としての在宅勤務であろうと思われる。したがって、WLB に寄与しうる前者の有給の在宅勤務者の割合は非常に低いものと思われる。なお、性別・子の有無別で見ると、女性で末子の年齢 6 歳未満の子を有する有給在宅勤務者の割合が 23.4% と、他の属性よりも高い割合となっている点が目を惹く。この点に関しては、子の養育あるいは保育との関係から、企業が制度としてその雇用する女性労働者に対して提供している在宅勤務制度活用の可能性があると考えられるかもしれない。

表 2-4-35 性別子の年齢別在宅勤務者数、割合、2004 年（抄）

単位：千人

	雇用者 総数	普段自宅で仕事をする者					
		雇用者 数	雇用者 割合	計	就業形態別割合		
					賃金労働者		自営業者
					有給在宅勤務	無給在宅勤務	
16 歳以上合計	136,602	20,673	15.1%	100.0%	16.2%	49.3%	33.7%
男性 16 歳以上	72,417	10,780	14.9%	100.0%	14.7%	47.3%	37.6%
末子 6-17 歳	13,861	2,547	18.4%	100.0%	14.5%	46.3%	38.8%
末子 6 歳未満	12,042	1,986	16.5%	100.0%	15.8%	51.0%	33.0%
女性 16 歳以上	64,185	9,893	15.4%	100.0%	17.8%	51.4%	29.4%
末子 6-17 歳	14,777	2,438	16.5%	100.0%	17.7%	49.3%	30.8%
末子 6 歳未満	9,331	1,614	17.3%	100.0%	23.4%	42.6%	32.6%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Work at Home 2004*, Table 2 より筆者作成。

では、在宅勤務の頻度はどれくらいか。表 2-4-36 を見ると、「最低週 1 回」という回答が 8 割超見られることから、大多数の者は週 1 回は行っているようである。ただ、この表（元の表）からは、有給無給の別にみた頻度は分からない。

表 2-4-36 性別在宅勤務頻度の割合、2004 年（抄）

単位：千人

	在宅勤務者数	最低週 1 回	最低 2 週間に 1 回	最低月 1 回	月 1 回未満
16 歳以上計	25,437 (100.0%)	20,673 (81.3%)	1,929 (7.6%)	1,637 (6.4%)	881 (3.5%)
男性	13,309 (100.0%)	10,780 (81.0%)	1,093 (8.2%)	836 (6.3%)	438 (3.3%)
女性	12,128 (100.0%)	9,893 (81.6%)	835 (6.9%)	800 (6.6%)	443 (3.7%)

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Work at Home 2004*, Table 8 より筆者作成。

では、在宅勤務時間数はどれくらいか。表 2-4-37 を見ると、無給での在宅勤務の場合は、おそらくは持ち帰り残業である可能性が高いこととも関係して、週当たり「8 時間未満」との回答が約半分ほどとなっている。これに対して、有給での在宅勤務の場合は、「8 時間超」の割合が約半分、また、「35 時間超」との回答も 15%弱ほど見られる。「週当たりの平均在宅勤務時間数」も、無給の場合と比べて約 3 倍ほどである。すると、有給の在宅勤務の場合は、何らかの理由によって恒常的に自宅で仕事をしていると考えられ、その分、時間数が長くなるのであろう。

表 2-4-37 有給無給別在宅勤務時間の割合、2004 年（抄）

単位：千人

	在宅勤務者数	在宅勤務時間数の割合					週当たり平均在宅勤務時間数
		合計	時間数は異なる	8時間未満	8時間超		
					計割合	35時間超	
有給在宅勤務者							
16歳以上計	3,349	100.0%	29.0%	21.1%	49.5%	14.8%	18.6hs
男性	1,589	100.0%	30.0%	22.2%	47.2%	14.7%	18.3hs
女性	1,760	100.0%	28.0%	20.0%	51.6%	14.8%	18.9hs
無給在宅勤務者							
16歳以上計	10,189	100.0%	29.6%	47.8%	21.9%	0.9%	6.8hs
男性	5,099	100.0%	31.6%	45.8%	21.8%	0.8%	6.9hs
女性	5,090	100.0%	27.6%	49.7%	22.1%	1.1%	6.8hs

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Work at Home 2004*, Table 3, Table 4 より筆者作成。

では、在宅勤務をする理由であるが、表 2-4-38 を見ると、男女別では、「仕事を終えるか追いつく」と「職務の性質」がいずれも 3 割超と比較的高い割合となっているが、特に女性の場合は、「個人・家族理由によるスケジュール調整の結果」が 7.3%と、男性の割合に比べて 2 倍ほど高い割合となっている。また、有給在宅勤務者についても、「職務の性質」が約 40%見られるが、「個人・家族理由によるスケジュール調整の結果」が 9.3%となっており、無給在宅勤務者で最も高い回答比率の「仕事を終えるか追いつく」は 13%しか見られない。となれば、有給在宅勤務者のうちの 1 割ほどの女性は、WLB に寄与するものとして在宅勤務を行っているのではないかと考えることができるかもしれない。

表 2-4-38 性別有給無給別在宅勤務理由の割合、2004 年（抄）

単位：千人

	在宅勤務者数	自宅で仕事をする理由						
		仕事を終えるか追いつく	通常自宅で仕事をする	職務の性質	個人・家族理由によるスケジュール調整の結果	通勤時間・費用の削減	交通・公害規制	その他
16 歳以上計	20,673	35.5%	21.0%	30.8%	5.4%	1.6%	0.1%	5.2%
男性	10,780	35.4%	21.7%	31.4%	3.6%	1.7%	0.1%	5.5%
女性	9,893	35.6%	20.3%	30.2%	7.3%	1.5%	---	4.8%
賃金労働者	13,678	44.9%	8.2%	34.3%	4.8%	2.0%	0.1%	5.3%
有給在宅勤務者	3,349	13.0%	23.5%	40.4%	9.3%	5.2%	0.2%	7.7%
無給在宅勤務者	10,189	55.8%	2.7%	32.3%	3.4%	1.0%	---	4.5%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Work at Home 2004*, Table 7 より筆者作成。

では次に、柔軟なワークスケジュールの実情について幅広く調査した、家族と仕事研究所の 2008 年調査、そして、非営利民間組織である WorldatWork と Alliance for Work-Life Progress が行った調査である Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005（以下、「2005 年調査」という。）を見ながら、職場における柔軟なスケジュール管理や時間管理を見ていくことにする。

2008 年調査の一部を示した表 2-4-39 を見ると、時間やスケジュールにかかる多様な柔軟性確保の施策の割合が掲げられている。

掲げられている 3 つの項目について特に見ると、まず、「時間と場所の柔軟性」については、「一定期間ごと一定時間内での始業終業時刻の変更」はいわゆるフレックスタイムであると思われるが、「一部の従業員に提供」という回答項目に限って見れば、79%の企業がそれを許容している。また、全体的に見ると、4 割程度の企業で許容していると見ることができる。さらに、「日々、始業終業時刻を変更」することもフレックスタイムであると思われるが、相対的な割合こそ低い、「一部の従業員」では 32%、全体としては 10%程度の企業が許容していると考えられる。

また、全体としては低い割合ではあるが、「一部の従業員」で見ると、「通常の労働時間の一部を自宅で時々働く」ことを認める企業が 50%、「圧縮労働週」を取り入れている企業が 4 割弱ほど見られる。

表 2-4-39 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008年（抄）

（サンプル全数 1,100，小規模事業所 583，大規模事業所 96）

柔軟性確保の種別	一部の従業員に提供	すべて又はほとんどの従業員に提供	事業所の従業員数による相違	
			小規模企業 (50-99人)	大規模企業 (1,000人以上)
時間と場所の柔軟性				
一定期間ごと一定時間内での始業終業時間の変更	79%	37%	40%	37%
日々、始業終業時間を変更	32%	10%	11%	7%
年間の一部日数に、より長い時間働く圧縮労働週 ¹⁸	38%	8%	10%	5%
通常の労働時間の一部を自宅で時々働く	50%	3%	3%	2%
通常の労働時間の一部を自宅で通常働く	23%	1%	1%	1%
時間の使い方の裁量				
いつ休憩を取るかについての裁量	84%	55%	54%	51%
どのシフトに働くかについての裁量	38%	16%	16%	16%
有給無給の定時外労働についての裁量	27%	13%	14%	15%
勤務時間の短縮				
同じ地位又は処遇でのフルからパートへの又はその反対の変更	41%	13%	12%	12%
ジョブ・シェアリング	29%	8%	9%	5%
年間ごとの短時間勤務	27%	11%	10%	11%

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 3.

「時間の使い方の裁量」については、「休憩を取る裁量」を認める企業の割合が高く、「一部の従業員」については 8 割超、全体では 5 割程度の企業が許容している。また、「どのシフトで働くかの裁量」を「一部の従業員」に認める企業は 4 割弱、全体では低くなるものの、16%の企業がそれを認めている。

「勤務時間の短縮」については、「フルからパートその逆の変更」を一部の従業員に認める企業が 4 割ほど見られるが、全体的な導入割合は低いように思われる。なお、「一部の従業員」について「ジョブ・シェアリング」と「年間ごとの短時間勤務」を認める企業が 3 割弱ほど見られる。

以上を全体として見ると、一部の従業員に対してはスケジュール管理の柔軟性を認める企

¹⁸ 圧縮労働週（compressed workweek）とは、1 週間当たりの就労日を毎週あるいは隔週で少なくすることであり（反面で休日を増やすこと）、例えば、1 日 10 時間労働を月火水木の 4 日行い、金曜日を休日にする、あるいは、1 日 9 時間労働をある連続した 2 週間（いずれの週も月から金）のうちの 8 日と、1 日 8 時間労働をその 2 週間のうち 1 日行うことで、この 2 週間の就労日のうちの 1 日を休日にするというように、特定の日の労働時間を長くすることで休日を創出することをいう。

業は一定程度（事項によってはかなりの程度）見られると言えそうであるが、ほとんどまたはすべての従業員について認めるといふ企業は、フレックスタイムと休憩取得の裁量を除けば、低い割合にとどまっていると言えそうである。

では、次に、2005年調査¹⁹を用いて職場の柔軟性について見ていく。まず、柔軟なスケジュール管理を導入している企業の割合であるが、同調査によると、正式の施策として取り入れている企業が44%、非正式な制度として行っている企業が52%となっている。なお、いずれもないとの回答が5%ある。

そして、正式な施策として行っている企業について、その施策はどれくらい前に創設されたかを聞いたところ、10年以上前が7%、6-10年前が16%、1-5年前が25%、1年未満が2%と、4割以上の企業が過去10年間に導入したと回答している。

表2-4-40によって、従業員の給与支払い形態別に制度の導入状況を見ると、フレックスタイムは、いずれの類型別で見ても導入割合はある程度認められるようで、3割から4割程度となっている。ただ、年俸制従業員の非公式の制度としては5割弱と、ほぼ2人に1人は勤務時間に裁量があると言える。同様に、日々のフレックスタイムについても、非公式の制度としてであれば、年俸制従業員でも時給制従業員でも、2人に1人ないし3人に1人は許容されているようである。

また、在宅勤務について、年俸制従業員の方でよく許容されていると言えそうであり、正式な制度としての導入は3割弱だが、非正式には2人に1人以上は在宅勤務を認められているようである。

さらに、短時間勤務は、年俸制、時給制にかかわらず、正式な制度として3人に1人以上の者が利用を許容されている。

ところが、表2-4-41によると、以上のような柔軟な職場管理の諸施策は、職種別で見ても、概ね7割から8割の従業員が利用可能であるにもかかわらず、実際の各職種での利用者が5割以上の割合は13%前後となっており、利用状況は低調であると言えそうである。

その理由に関しては、2005年調査によると、従業員へのサポートについては、40%の回答者が「上司に大きく依存する」と答え、また、5%が「上司がサポートするという職場カルチャーが企業にない」ということを挙げており、上司次第という属人的な要素と、職場のカルチャーが大きな障害となっているようである。

さらに、表2-4-42を見ると、従業員が柔軟な職場制度を利用しない理由として、「会社が提供しても職場のカルチャーが利用を促進しない」という回答が最も高く34%となっており、利用のしにくさがあるようである。なお、「制度が従業員のニーズに合っていないから」という回答も11%見られる。

¹⁹ 調査の回答者は、調査実施団体のメンバーである10年以上の実務経験を有する人事管理の実務家で、北米に拠点を置く従業員1,000人以上の企業で部長職以上の地位にある者である。2005年調査では、4,645人にE-mailで調査票を送付し、うち552人から得た回答の結果が紹介されている。

表 2-4-40 給与形態別、正式非正式制度別、職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、
2005 年

	年俸制従業員		時間給制従業員		利用不可
	正式制度	非正式制度	正式制度	非正式制度	
フレックスタイム	37%	49%	29%	31%	15%
日々のフレックスタイム	13%	53%	8%	30%	33%
圧縮労働週	24%	23%	23%	16%	46%
在宅勤務	28%	54%	15%	19%	19%
事業場外労働	18%	16%	9%	6%	60%
短時間勤務	36%	27%	32%	20%	28%
ジョブシェア	19%	10%	14%	9%	61%

出所：WorldatWork, *Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005, Figure 3.

表 2-4-41 職種別柔軟な職場の制度の利用可能性と利用割合、2005 年

	利用可能	5 割以上が利用	利用不可
事務／管理従業員	73%	13%	19%
技術職	74%	14%	16%
専門職	84%	15%	10%
管理職	78%	14%	14%
営業／顧客サービス職	54%	11%	28%

出所：WorldatWork, *Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005, Figure 4.

表 2-4-42 従業員が柔軟な職場制度を利用しない主な理由、2005 年

理由	割合
会社が提供していても、職場のカルチャーが利用を促進しないから	34%
制度が従業員のニーズに合っていないから	11%
従業員が制度を知らないから	5%
わからない	13%
適用がないから	19%
その他	18%

出所：WorldatWork, *Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005, Figure 6.

ところで、利用にかかる手続はどのようになっているのか。表 2-4-43 で見てみると、申請方法は、「直属の上司に口頭で」が 89%、「直属の上司に E-mail で」が 49%と、実際の職場において管理を柔軟にするという趣旨からであろうが、上司を通して行われる割合が非常に高くなっていることが分かる。なお、2005 年調査によると、柔軟な職場管理制度・慣行について管理権限を有するのは、人事部が 59%、職場の上司レベルが 31%と、人事部の方で割合が高くなっているが、柔軟さを確保するのはまさに実際の各職場であることから、手続上は直属の上司を通すということになっている場合が多いのであろう。いずれにしても、上司や同僚に対する意識改革やそのための啓発といったことが非常に重要であることを想起させる調査結果であろう。

表 2-4-43 従業員が柔軟な職場制度を申請する方法、2005 年

申請方法	割合
直属の上司に口頭で	89%
直属の上司に E-mail で	49%
人事部に口頭で	36%
人事部に E-mail で	23%
申請様式への記入と提出	22%
同僚に口頭で	5%
オンライン申請	5%
仕事と生活部署に口頭で	4%
仕事と生活部署に E-mail で	3%

出所：WorldatWork, *Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005, Figure 7.

以上のことに関連して、2005 年調査では、過去 2 年間に於いて人事管理専門職と各職場の管理職に対して柔軟な職場管理にかかるトレーニング実施の有無の割合が示されている。それによれば、おおよそ 70%から 80%の企業が不実施と回答している。なお、実施率は概ね 15%前後にとどまっている。また、2005 年調査では、企業が従業員に対して定期的に仕事と家族に関するニーズを調査しているかが示されている。それによると、実施している企業は僅か 14%にとどまり、実施していない企業は 86%にも上るといふ実情がある。従業員ニーズの汲み上げと柔軟な職場管理にかかるトレーニングは、日々の職場管理にとって非常に重要と思われることから、定期的な実施が望まれると言えそうである。

ところで、どのような事由であれば柔軟なスケジュール管理の利用が認められるのであろうか。表 2-4-44 は、様々な事由について認められそうかどうかを尋ねた結果を表している。それによると、育児、介護、家族、あるいは本人を含めそれらの健康問題を理由とする利用

申請は概ね認められるといえそうである（筆者が網掛けした部分は、合計が70%以上の項目である。）。

表 2-4-44 柔軟な職場制度の利用が認められる理由と程度、2005年

	全く認められ そうにない	認められ そうにない	どちらでも ない	認められ そう	よく認め られそう
育児に関する短期間の問題	2%	4%	13%	50%	32%
子の短期の疾病	1%	1%	7%	40%	50%
家族の健康上の問題	1%未満	1%	13%	45%	41%
家族の終末医療	1%未満	1%未満	9%	34%	56%
従業員の慢性的な健康問題	1%未満	2%	13%	40%	44%
子の慢性的な健康問題	1%未満	2%	16%	43%	38%
高齢の親の介護	1%未満	5%	22%	47%	26%
子の学校での問題	4%	12%	44%	29%	11%
マラソンのトレーニング	23%	35%	30%	9%	3%
子の治療の予約	3%	4%	22%	46%	25%
従業員の傷病の治療	2%	2%	11%	40%	46%
退学させられた子の問題	6%	13%	43%	25%	13%
自身の薬物・アルコール治療	2%	2%	15%	37%	44%
家族の薬物・アルコール治療	3%	7%	32%	39%	19%
病気のペットの世話	20%	25%	36%	14%	5%
障害を持つ子の世話	1%	2%	18%	44%	35%
自身の心の病の治療	2%	2%	15%	38%	44%
家族の心の病の治療	3%	5%	26%	41%	26%
教育等自己啓発	5%	9%	33%	38%	15%

出所：WorldatWork, *Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005, Figure 11.

ウ．柔軟な労働時間管理又はスケジュール管理と事業運営上の効果

最後に、柔軟な職場管理はどのような面で事業運営に良い効果をもたらすと考えられているのだろうか。表 2-4-45 によれば、比較的高い割合（合計で70%以上）の回答は、従業員の引き留め、従業員の職務満足度向上、従業員の帰属意識の向上、従業員とその家族のQOLの向上、従業員のWLBの向上、従業員のモラルの向上となっている。これらの結果からは、柔軟な職場管理の導入とは、従業員各人の職場や家庭での満足度を上昇させることを通じて、事業運営を十全なものとしていこうという意味合いが読み取れるのではなかろうか。いわば、

企業と従業員との間に win-win の関係を形成することが、柔軟な職場管理を通じて目指されているように思われる。

表 2-4-45 従業員に柔軟な職場制度の利用を認めた場合の事業運営上の効果、2005 年

	大変小さい	小さい	どちらでもない	大きい	大変大きい
従業員の引き留め	3%	5%	21%	45%	27%
従業員の生産性向上	4%	8%	31%	37%	21%
従業員の職務満足度向上	3%	3%	17%	52%	25%
従業員のストレス減少	3%	8%	31%	42%	16%
従業員の心の問題の減少	3%	11%	46%	29%	10%
従業員の帰属意識の向上	2%	5%	22%	50%	22%
従業員と家族の QOL の向上	2%	4%	21%	47%	26%
多様な人材のリクルート	4%	11%	31%	36%	19%
従業員の勤怠の改善	3%	7%	29%	44%	18%
従業員の WLB の向上	2%	5%	21%	46%	27%
従業員のモラルの向上	2%	4%	18%	52%	25%
従業員の欠勤の改善	2%	7%	29%	45%	16%
全従業員の公正さの理解の向上	4%	15%	42%	28%	10%
企業イメージの向上	5%	8%	30%	40%	17%
社会的責任達成度の上昇	6%	13%	42%	28%	11%

出所：WorldatWork, *Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005, Figure 12.

エ. 労働協約に定められている柔軟な労働時間管理の現状

先に見たように、柔軟な時間管理には様々な類型があるが、それらは労働協約においても取り入れられている。AFL-CIO 傘下の各産別のローカル・ユニオンでは、以下の事項を協約化しているものが見られる²⁰。

(ア) 所定労働時間の自発的な削減：SEIU Local 715 は、サンタ・クララ郡との交渉で、組合員が、6 か月を上限に、所定労働時間の 1%、2%、5%、20%の削減を当局に求めることができることを協約化した。その間、組合員は、ベネフィットとセニョリティについてフルタイム従業員としての地位を維持できる。なお、先に育児等休暇の個所で述べた、AFT Local 3695 がコネティカット大学と協約化している休暇取得後のパートタイム勤務による復職の協約化も、この類型に含まれる。

²⁰ AFL-CIO, *Bargaining Fact Sheet-Control Over Work Hours and Alternative Work Schedule*.

(イ) **義務的残業時間の上限規制**：Verizon Inc.と交渉した CWA は、サービス系職種の組合員については 1 週間当たり 7.5 時間、工場で就労する組合員については 1 週間当たり 8 時間を義務的残業時間の上限とする協約を締結した。なお、自発的な残業時間もそれら上限時間数にカウントされる。

(ウ) **圧縮労働週 (compressed workweek)**：NTEU は、合衆国食品・薬品局との交渉により、組合員が、2 週間のうち 9 時間働く日を 9 日間設定することで 10 日目の労働日を休日とするか、あるいは、1 週間のうち 10 時間働く日を 4 日設定し、残り 1 日を休日にするを選択できることを協約化した。なお、この場合の就業時間は午前 6 時から午後 6 時までの間とされている。

(エ) **短縮労働週 (shorter workweek)**：上の圧縮労働週と類似するものに、この短縮労働週がある。IBEW 1060 が Thomas Industries と交渉したところ、12 時間労働を週 3 日行う代わりに、組合員は 40 時間分の賃金を受けるといった内容の協約を締結した。12 時間労働は、午前 7 時から午後 7 時、あるいは午後 7 時から午前 7 時であり、就労日は金土日である。所定日に 12 時間を超える労働をする場合、自発的なものに限られるが、時間当たり 1.5 倍の賃金が支払われる。

また、SEIU Local 616 は、アラメダ郡メディカル・センターと交渉し、フルタイムの組合員は 12 時間労働を 3 日間行うことで 40 時間分の賃金を支払われるという内容の協約を締結した。実働時間数は短い、休暇の累積はフルタイム従業員のものと同様に扱われる。所定の休日にシフトが組まれた組合員には、1.5 倍の賃金が支払われ、かつ、12 時間分の休日（暦日の時間数に不足するので、正確には 12 時間の休息ではないかと思われる〔筆者注〕）が与えられる。

なお、圧縮労働週と短縮労働週との違いは明確には分からないが、特徴を抜き出すと、前者が、労働者側の発意による 1 日当たりの労働時間がより長い日の決定とそれによる休日の創出であり、後者は、使用者側の発意によって、1 日当たりの労働時間が長く固定された労働日を決定する代わりに、40 時間労働分の賃金を保障し、かつ、労働者により多くの休日を付与する、ということではないかと思われる。労働者側の発意によるものであれば、そのニーズに適した WLB の確保に資すると思われると共に、使用者側の発意によるものであっても、賃金が保障され、かつ、労働者がより多くの休日を確保できるならば、WLB に資する面があると評価できよう。

(オ) **ジョブ・シェアリング**：AFSCME Local 2505 と Executive Dept. of State of Oregon は、交渉によって、一定の要件を満たした職員がジョブ・シェアリングで働くことを要求することを認める協約を締結した。ジョブシェアした職員は、ベネフィットにかかる給付を就労時間に応じて蓄積するほか、健康保険ベネフィットについても、フルタイム職員が持つ資格を労働時間に応じてシェアする資格が与えられる。

(カ) **シフト交換**：IBT Local 445 は、St. Luke's Hospital との交渉で、組合員が、使

用者の承認の下で他の従業員と既定の就労日を交換することを許容する旨協約に規定した。

(キ) **シフト制におけるフレックスタイム**：IBET Local 1245 は、サンフランシスコ・コンピューター・センター・アウトプット・プロセッシングとの交渉で、24 時間連続操業におけるシフト勤務についてフレックスタイムの導入を協定化した。第 1 シフトは 7.5 時間労働で、午前 6 時半から午前 8 時半の間に始業し、午後 3 時から午後 5 時の間に終業する。第 2 シフトは 7 時間労働で、午後 11 時から午前 1 時の間に始業し、午前 7 時から午前 9 時の間に終業する。

(ク) **在宅勤務**：従来、組合は、従業員の労働強化への懸念や組織化の困難さの観点から、在宅勤務について否定的な態度を示してきたようだが、近年では、労働者に資するとして在宅勤務を協約化する組合が現れている。AFSCME Council 31 と Local 3368 は、Clerk of the Circuit Court of Cook County との交渉で、1 歳未満の子の養育のニーズがある組合員が、6 ヶ月を上限に週当たり 1 日、在宅で働くことを認めるパイロットプログラム条項を締結した。このプログラムに参加して在宅勤務を認められる者は、労使委員会により選択される。

(ケ) **パートタイム労働者に対するベネフィット**：UNITE Local 14A は、ゼロックスとの交渉で、1 週間当たりの労働時間が 20 時間から 30 時間のパートタイム勤務の組合員について、フルタイム従業員の 50% 分のベネフィットの享受を獲得し、また、1 週間当たり最低 30 時間就労するパートタイムの組合員については、フルタイム従業員と同じベネフィットを得るとの協約を締結した。

(3) 柔軟な働き方（就業形態）

ア. 就業形態にかかる規制と WLB との結びつき

アメリカには、連邦レベルでも、州レベルでも、他国のような(柔軟な働き方としての)各就業形態に焦点を当てた規制は存在しない。また、州レベルでは、幾つかの州が派遣事業者に登録・届出制を用いているほか、職業紹介サービス事業に関して許可制を取る州があるが（しかしその数は減少傾向にあるようである。）、事業規制というほどの強力な規制ではないと思われる。もっとも、派遣や請負といったいわゆる三者間における労務供給関係については、就労先での労務提供の態様や指揮命令の状況などから、通常の労働者－使用者関係が認められるとして、既存の雇用関係法令が適用される場合がある。また、法令によっては、労務提供先も共同使用者として、法令上の諸措置が義務付けられる場合もある²¹。いずれにしても、アメリカにおいては、柔軟な働き方が WLB の推進に寄与するものとして捉える法制度上の素地は見られない。

では、実態として、柔軟な働き方は WLB に貢献するものとして活用されているのだろうか。先に見てきたように、短時間（パートタイム）勤務は、柔軟な時間管理・スケジュール

²¹ 日本労働研究機構『アメリカの非典型雇用』（2001 年）109 頁以下参照。

ル管理の一つとして WLB に貢献しうるものと捉えられているようであるし、一定程度の活用実態も見られる。では、その他の柔軟な働き方はどうであろうか。

イ. 柔軟な働き方の実情

柔軟な働き方や就業形態に相当するものは、アメリカでは、Contingent and Alternative Employment Arrangement と呼ばれる。これについて調査している連邦労働省労働統計局による Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005 を用いて検討する。

表 2-4-46 を見ると、コンティンジェントの類型にかかる推計が 3 パターンある。この推計では、基本的に、現実の 1 年以下の就労とその先 1 年以下の雇用継続の期待及び自営業者を含めるか含めないかによって推計の範囲を狭めたり広げたりしている。雇用労働者のみに着目した場合は推計 1 によることになるが、その割合は就業者数の 1.8% に過ぎず、ごく少数にとどまる。

表 2-4-46 では、コンティンジェントの 3 つの推計のほかに、いわゆる非正規就業形態として、自営業等の独立契約者、オン・コール労働者、派遣労働者、請負企業労働者の 4 つの類型が掲げられている。就業人口に対する割合は独立契約者が最も多いが、それとて 7.4% に過ぎず、近時の日本で社会問題として取り上げられている派遣労働者や請負企業労働者の割合は、アメリカではいずれも 1% に満たない。

このようなコンティンジェントや非正規就業形態で働く労働者は、確かに、通常の雇用の下で働く労働者と比べて、実際の雇用期間や雇用条件の面で不利な立場にあると捉えられているが、労働市場において問題視されるほどの規模はなく、その分、政策的な対応がなされていないと理解することができるであろう。

表 2-4-46 コンティンジェント労働者別非正規就業形態別の就業割合、2005 年 (抄)

コンティンジェント労働者の定義と種別	就業割合
推計 1 1 年以下就労し今後 1 年以下の雇用継続が予想される者 (自営業者を除く)	1.8%
推計 2 同上 (自営業者を含む)	2.3%
推計 3 雇用継続が予想されない者 (自営業者を含む)	4.1%
非正規就業形態	
独立契約者 (自営業者やフリーランスの就業者)	7.4%
オン・コール労働者 (必要に応じて呼び出され就労する労働者)	1.8%
派遣労働者 (派遣会社の労働者)	0.9%
請負企業労働者 (業務請負企業の労働者)	0.6%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005, Table A.

コンティンジェントと非正規就業形態それぞれの数や比率、そして正規労働者と比べた場合の特徴の一端は、表 2-4-47 と表 2-4-48 で見る事ができる。コンティンジェントの方では、パートタイムで働く者の比率が 4 割を超えるという特色がある。正規労働者におけるパートタイムの割合が 2 割弱であるのと比較すると、比率で 2 倍以上いることになる。また、非正規就業形態の方では、正規労働者とはほぼ同様のフルタイム・パートタイム比率であると考えてよさそうであるが、オン・コール労働者については、コンティンジェント類型と同じく、パートタイムで働く者の比率が 4 割超と高くなっている。なお、2 つの表からは、正規労働者に占めるパートタイマーの割合も見ることができ、正規労働者のうちのおおよそ 17% 程度がパートタイムで働く者であることが分かる。なお、統計表には記載がないが、コンティンジェントや非正規就業形態を含めたパートタイム労働者の雇用者総数に占める割合は、約 18.1%である（表 3-4-47 から筆者算出）。

表 2-4-47 性別、フル・パート別コンティンジェント推計別労働者数、割合、2005 年（抄）

単位：千人

	雇用者総数	コンティンジェント労働者			正規労働者数(%)
		推計 1 (%)	推計 2 (%)	推計 3 (%)	
性別					
16 歳以上計	138,952	2,504 (100.0%)	3,177 (100.0%)	5,705 (100.0%)	133,247 (100.0%)
男性 16 歳以上	73,946	1,325 (52.9%)	1,648 (51.9%)	2,914 (51.1%)	71,032 (53.3%)
女性 16 歳以上	65,006	1,180 (47.1%)	1,529 (48.1%)	2,790 (48.9%)	62,216 (46.7%)
フルタイム・パートタイム別					
フルタイム	113,798	1,367 (54.6%)	1,812 (57.0%)	3,410 (59.8%)	110,387 (82.8%)
パートタイム	25,154	1,137 (45.4%)	1,364 (43.0%)	2,194 (40.2%)	22,860 (17.2%)

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005*, Table 1, Table 2 より筆者作成

表 2-4-48 性別、フル・パート別非正規類型別労働者数、割合、2005 年

単位：千人

	雇用者 総数	非正規労働類型				正規労働者
		独立契約者	オン・コール 労働者	派遣労働者	請負企業 労働者	
性別						
16 歳以上計	138,952	10,342 (100.0%)	2,454 (100.0%)	1,217 (100.0%)	813 (100.0%)	123,843 (100.0%)
男性 16 歳以上	73,946	6,696 (64.7%)	1,241 (50.6%)	574 (47.2%)	561 (69.0%)	64,673 (52.2%)
女性 16 歳以上	65,006	3,647 (35.3%)	1,212 (49.4%)	643 (52.8%)	252 (31.0%)	59,170 (47.8%)
フルタイム・パートタイム別						
フルタイム	113,798	7,732 (74.8%)	1,370 (55.8%)	979 (80.4%)	695 (85.4%)	102,889 (83.1%)
パートタイム	25,154	2,611 (25.2%)	1,084 (44.2%)	238 (19.6%)	119 (14.6%)	20,954 (16.9%)

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005*,
Table 5, Table 6 より筆者作成

コンティンジェントと非正規就業者の今後の就業志向は、表 2-4-49 と表 2-4-50 で見ることが出来る。コンティンジェント労働者の場合は、6 割前後の者がコンティンジェントで働くことを望んでいない。また、非正規就業形態で働く者については、自営やフリーランスの独立契約者の場合は、大多数の者がそのままの非正規形態が良いと回答しているが、オン・コール労働者の場合はおおよそ半々程度、派遣労働者の場合は正規の労働者として働きたいという希望を持っていることが分かる。非正規就業形態の場合は、その種別ごとに回答の傾向が明確に分かれるが、おそらくは、仕事の仕方や専門性、報酬など条件面での違いが志向に反映されていると考えることができるであろう。雇用労働に着目して考えると、コンティンジェント労働や非正規就業が WLB に貢献する働き方であるとは一概には考えにくいのではないかと思われる²²。

²² 社会学による分析では、非正規就業は賃金の低下をもたらすため、夫婦ともに正規のフルタイムで働くカップルよりも収入が少なくなる。しかし一方で、非正規就業は、働く母親にとって仕事と家庭責任のバランスを取ることに有効であるとの気持ちを醸成させるが、配偶者である正規のフルタイムで働く夫の家庭生活にかかる満足度を低下させる。したがって、非正規就業は、働きたいカップルが仕事と家庭生活のバランスを取るのに有効か否かは一概に判断できない、との評価がある。Janet H. Marler, Pamela S. Tolbert, George T. Milkovich, *Alternative Employment Arrangements*, Phyllis Moen(ed.), *IT'S ABOUT TIME*, Cornell University Press, 2003, pp.242-258.

表 2-4-49 コンティンジェント労働者の今後の就業志向割合、2005 年

	コンティンジェント労働者		
	推計 1	推計 2	推計 3
16 歳以上割合 (人数 : 千人)	100.0% (2,504)	100.0% (3,177)	100.0% (5,705)
コンティンジェントでない方が良い	62.7%	57.3%	55.3%
コンティンジェントの方が良い	31.3%	35.1%	35.5%
場合による	3.9%	4.9%	5.7%
わからない	2.2%	2.6%	3.5%

出所 : アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005*, Table 10.

表 2-4-50 非正規就業形態労働者の今後の就業志向割合、2005 年

	非正規就業形態		
	独立契約者	オン・コール労働者	派遣労働者
16 歳以上割合 (人数 : 千人)	100.0% (10,134)	100.0% (2,454)	100.0% (1,217)
正規就業形態の方が良い	9.1%	44.6%	56.2%
非正規就業形態の方が良い	82.3%	46.1%	32.1%
場合による	5.2%	6.8%	6.5%
わからない	3.4%	2.5%	5.2%

出所 : アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005*, Table 11.

(4) 保育サービス

ア. 保育にかかる法制度と WLB との結びつき

中間報告書のアメリカ部分で述べたように、アメリカには保育それ自体を目的とした社会福祉サービスの制度は連邦レベルでは存在しないと考えられる。その反面、福祉から就労へという政策目的の下に制定された 1996 年個人責任・就労機会再調整法 (以下、「1996 年法」という。) により創設された TANF (temporary assistance for needy families) において、子を有する貧困層に属する親が就労あるいは職業訓練を受講する際に子の養育を親に代わって行ってもらおうという目的での保育は、連邦政府の政策上に見られる。

他方、貧困層に限らず、子に対する暴力やネグレクトなどといった子に対する大人の抑圧行為が問題視される中、子ども一般に対する保護、ケア、援助が必要であるという認識の下では、子の保育に対する関心が連邦政府の政策に含まれていると考えられるであろう。

前者については 1996 年法が規律しているが、後者については、1990 年児童保育振興補助金法 (以下、「1990 年法」という。) が規律している。しかし、いずれの連邦法も連邦保健・福祉省 (Dept. of Health and Human Services) の子ども・家庭局 (Administration for

Children and Families) が所管していることから、いずれも社会保障法制の一環として位置付けてよいのではないかと思われる。

各法令では、保育にかかる詳細な規制については触れられていない。反対に、連邦政府としては、各州政府等地方自治体に補助金を拠出し（2004年度から2008年度までの児童保育振興補助金にかかる連邦政府の拠出合計額は約68億ドル²³）、具体的な規制内容を州政府に委ねる立場であり、連邦政府は枠組みを定めるにとどまっているようである。

1996年法と1990年法の目的規定を見てみると、文言を含め同じである。すなわち、TANFにおけるChild Careにかかる部分の目的規定（1996年法Part A, Sec.602(b)）では、①各州における子どもとその両親のニーズによく適合する保育施策やプログラムを発展させていくに当たって各州に最大限の柔軟（裁量）性を認めること、②働く両親が家族のニーズによく適合する保育を判断することができるよう両親の選択（肢）を拡げること、③両親が保育にかかる情報を選択判断するのを援助するため、各州が消費者教育にかかる情報を提供することを促進すること、④公的援助からの自立を試みる両親に対して、各州が保育を提供することを援助すること、⑤州の規則における健康、安全、認可、登録にかかる基準を州が運用するのを援助すること、と明文をもって定められており、他方、1990年法の目的規定（Sec.658 A (b)）においても、全く同一の定めが置かれている。なお、おそらくはこれら2つの法令における保育にかかる目的規定が同じであるといったことを理由とすると思われるが、TANFについて各州に対して拠出される連邦政府の補助金の一部は、児童保育振興補助金へと移管することが可能とされている²⁴。

すると、連邦政府は、保育政策について、貧困層家庭に属する子ども、子に対する暴力やネグレクトといった問題が見られる家庭に属する子ども、連邦政府として積極的かつ主体的に施策を立てたり関与したりせず、むしろ各地域の実情に応じた施策を各地域ごとに推進しようとして、補助金を配分し、間接的にコントロールしていこうという立場であるとの評価が可能であろう。また、保育政策の対象が限られているため、広く子を持つ働く親一般に対する保育政策ではないという推測も成り立つであろう。したがって、保育に関しては、働く親のうち特定の状況にあるという限定が付された極めて狭いWLBであるという理解が可能であるように思われる。とはいえ、こうした保育施策も、アメリカの社会状況を反映したWLB施策の一つであって、WLBの視点を有しているとの評価が可能であると考えられる。

イ. 保育の実情の一断面

では次に、アメリカにおける保育の現状はどのようになっているのかについて見ていく。もっとも、国が直接に関与して保育政策が展開されているわけではなく、かつ、州ごとに認可等規制の内容も異なることから、真に精密な数値を把握することは難しい。また、家庭の問題に政府等公的機関は介入しないという考え方が根強かったためでもあると思われるが、

²³ 連邦保健・福祉省、子ども・家庭局児童保育部、2008 CCDF State Expenditure Data.

²⁴ 同上

公立保育園は皆無ではないであろうが、ほとんど普及していないのではないかとと思われる。以下に掲げる保育所数は、連邦政府から補助金を受けた州政府が、その定める独自の認可基準に適合している各種認可施設をカウントしたものである。

表 2-4-51 を見ると、2008 年時点で、最も多い施設は、認可を受けた者が自分の家で複数の子どもたちを保育する家庭型認可保育で、20 万弱ある。しかし、定員数が最も多いのは認可保育所 (Child Care Center) で、施設数こそ 10 万 7 千余りだが、定員は約 743 万 6 千人と最も多くなっている。なお、統計には表れてこないいわゆる無認可保育所やベビーシッターサービスの提供者も加えるとすると、(保育の質の問題はあろうが)施設数と共に定員も大幅に増加するのではないかとと思われる。

表 2-4-51 全米の認可保育等施設数と定員、2008 年

施設の種類	施設数	定員
認可保育所 (Child Care Center)	107,199	7,435,774
家庭型認可保育 (Family Child Care Homes)	199,216	1,775,494
小規模	155,230	1,271,163
大規模/グループ型	43,986	504,331
その他認可施設*	23,467	663,568
合計	329,882	9,874,836

出所：National Child Care Information and Technical Assistance Center and the National Association for Regulatory Administration, *The 2008 Child Care Licencing Study*, 2010, Table 2.2., Table 2.3 より筆者作成。

* その他の認可施設には、part-day preschools and nursery schools, school-age care facilities, registered FCC homes, Head Start programs, child placing agencies, residential programs, and others が含まれる。

以上の数値だけを見ても、働く親の立場から見た保育の状況はよくわからない。例えば待機児童数や待機率の問題である。しかし、実体規制が各州など地方ごとに設けられているのが実情であるため、全国規模での数値は管見の限りでは入手し得なかった。

ただ、他の既存データから、大雑把ではあるが推測することはできよう。NACCRRRA (National Association of Child Care Resource & Referral Agencies) の 2008 Child Care Capacity によれば、2008 年時点で 0-4 歳の子の数が 20,724,125 人、ChildStats.gov の America's Children at a Glance によると、2005 年時点で 0-6 歳の子で幼稚園に通わず通常親以外の者に保育されている子が 61%とされており、子の年齢が合わない点で非常に無理があるが、約 2,072 万人の子どものうちの 6 割、およそ 1,243 万人の子が何らかの保育を必要としていると推測する。先に見たとおり、認可保育施設の定員総数は約 987 万人分であるから、その差、約 256 万人の子は、保育を受けたくても受けられない状態にあると推測できる。待機率は待機数を利用数で除して算出するので、256 万人を待機児童数と、定員総数である 987

万人を利用児数と仮定すると、待機率はおよそ 26%となる。また、やや古い数値だが、カリフォルニア州では、2005 年時点での 0-13 歳の要保育児童数は約 384 万人である一方、保育施設の定員は約 100 万人とされており、すると当然、親が不労か就労していても近親者等に世話を頼める子を除いたとしても、待機児童は相当な数に上ると考えてよいであろう²⁵し、待機率も、先の全米規模での推測を超えるものとなりそうである。

定員ばかりでなく、保育料についても相当の懸念が見られる。先の NACCRRRA が公表している 2008 Price of Child Care によると、預ける子の年齢や保育の形態、あるいは地域によって保育料は大きく異なるが、例えば、定員数が最も多かった認可保育所に朝から夕方まで乳幼児を預けた場合の年間平均保育料は、概ね、5 千ドルから 1 万 2 千ドル、4 歳児の場合は、5 千ドルから 1 万ドルくらいである。また、2005 年時点のカリフォルニア州での年間平均保育料は、乳児が 1 万 765 ドル、4 歳児が 7,485 ドルとのことであり、1 人の子どもについて 1 週当たり、概ね 150-200 ドルの保育料がかかるということになる。また、手のかかる乳幼児ほど保育料は高く、かつ、定員は極めて少ないようである。もちろん、質の高いサービスを提供してくれる保育施設では、さらに高額な保育料を支払わねばならないことになる。

保育料の支払いは親の収入に依存する。この点、貧困世帯向けには、保育料の減免措置が用意されており、例えば、2005 年当時のカリフォルニア州で保育料の減免措置が適用される年収は、3 万 5 千ドル以下とのことであり（他の 3 分の 1 の州では年収 2 万 5 千ドルを設定しているようである。）、連邦の貧困線（3 人家族）の 2 倍の所得額に設定されている。しかし、減免措置の適用年収を少し超える程度の所得があったとしても、所得の 8 割から 9 割が、家賃、食費、交通費（自動車やガソリン）、保険や医療に支出されてしまうことから²⁶、残りの 1 割程度の残額すべてを用いるとしても、中所得層と低所得層の狭間にいる世帯は保育料を支払うことが極めて難しくなる。同時に、減免措置の適用がないことから、低所得・貧困層向けの保育も利用できない状況にあり、結果的に、質の良くない保育を利用せざるを得ない実情があるようである。（なお、反対に、貧困世帯がその努力によって減免措置を免れると、途端に保育料全額負担という状況に追い込まれる。これを、cliff effect と呼ぶようである。）

ところで、比較的保育料が高い状況の中で、保育の質は確保されているのかということ、必ずしもそうではないようである。民間組織である全米児童教育協会（NAEYC, National Association for the Education of Young Children）は、自己評価、実地調査、委員会での審査という 3 段階の審査を経て保育所の認定を行っているというが、申請件数の 1 割ほどしか認定を受けられないという厳しい認定制度を運用しているという。しかし、ある別の調査では、認定時点での質を維持できるのは認定後の 3 年間ほどとされており、かつ、優秀との認

²⁵ この部分を含め、以下の記述は主として萩原久美子『迷走する両立支援』（太郎二郎エディタス、2006 年）pp.157-202 に基づく。また、Dan Lesser, A Federal Agenda for Affordable, Quality Child Care, 42 CLEARINGHOUSE REV. 394 (2008) にも拠る。

²⁶ 連邦労働省労働統計局、Consumer Expenditure - 2009

定を受けた保育所の約 3 割は、優秀から普通あるいは悪いというように質の低下が見られるという。考えられるその原因としては、保育サービス従事者の賃金が低いこと²⁷と、離職率が高いこと（カリフォルニア州の一部では年間離職率が 45%とのことである。）があるようである。

なお、このような保育の危機的な状況の中で、後述するように、労組と企業・地域とが連携して、保育所の設置・運用などを含めチャイルドケア・コンソーシアムを立ち上げて活動しているケースが見られる。

ウ．企業における実情

では、各企業における従業員の子の保育にかかる取り組みはどのようになっているのか。まずは、連邦労働省労働統計局が公表している、2006 年民間企業における従業員給付調査からその一端を見てみる。

表 2-4-52 を見ると、横軸で、非常に幅広く使用者の従業員に対する給付を捉えている。また、育児・保育にかかる援助措置として 3 つの選択肢を用意し、複数回答形式で調査している。ここでは特に、育児・保育にかかる項目に焦点を当てると、「保育情報提供」が 11%で、これでも最も高い割合となっている。縦軸で労働者の属性別、事業所規模別で見ると、「ホワイトカラー」、「フルタイム」、「組合員」、「1 時間当たりの平均賃金 15\$以上」という属性の方が、他の属性よりも高い割合で援助措置が提供されているという実情が分かる。また、業種・業態の別でのさしたる相違は見られないものの、従業員規模別では、従業員数 99 人以下の小規模事業所よりも、100 人以上の中規模以上の企業での方が提供されている割合が高くなっている。

²⁷ NACCRRA の統計、*What Child Care Providers Earn* によれば、2008 年の平均時給は 9.43 ドル、平均年収は約 1 万 9,600 ドルである。

表 2-4-52 属性別企業による育児支援の種別導入割合、2006 年

	育児・保育にかかる使用者の援助				養子 縁組 援助	長期 養育 保険	柔軟な 職場	使用者 提供の 自宅用 PC	通勤費 補助
	計 (M.A.)	使用者の 基金の 利用	企業 内外 保育	保育 情報 提供					
全労働者	15%	3%	5%	11%	10%	12%	4%	2%	5%
労働者属性別									
ホワイトカラー	20%	4%	7%	15%	15%	17%	7%	4%	7%
ブルーカラー	8%	1%	2%	7%	7%	7%	1%	2%	3%
サービス職	10%	2%	5%	5%	2%	4%	1%	---	2%
フルタイム	16%	4%	6%	12%	12%	13%	5%	3%	6%
パートタイム	10%	2%	4%	6%	5%	6%	2%	1%	2%
組合員	19%	3%	6%	17%	14%	15%	3%	2%	6%
非組合員	14%	3%	5%	10%	10%	11%	4%	2%	5%
1 時間当たり平均賃 金\$15 未満	9%	2%	3%	5%	5%	7%	2%	1%	2%
1 時間当たり平均賃 金\$15 以上	22%	4%	8%	17%	16%	18%	7%	5%	8%
事業所属性別									
製造系	13%	2%	3%	10%	11%	10%	4%	4%	4%
サービス系	15%	3%	6%	11%	10%	12%	4%	2%	5%
従業員数 99 人以下	5%	1%	2%	3%	4%	5%	3%	1%	2%
従業員数 100 人以上	26%	5%	9%	19%	17%	20%	5%	4%	8%

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局 HP、*National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States*, March 2006, Table 23.

では、さらに、家族と仕事研究所の 2008 年調査でも、育児・保育にかかる使用者の援助措置の普及の程度を見てみる。表 2-4-53 によると、提供している割合が最も高くなっているのは、「従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン」で 46%である。これは、5 千ドルまで非課税の従業員給付である。次に高い割合は、「地域の保育所施設にかかる情報提供」で 35%である。そして、次いで高い割合の項目を強いて挙げれば、「保育施設の提供」が 9%、「地域の保育施設への経済的援助」が 8%となっている。従業員規模別で比較してみると、いずれの項目についても、概ね、小規模企業よりも大規模企業の方が提供・導入の割合が高くなっている。全体的には、使用者にとってコストのあまりかからない育児・保育サービスを提供しているのではないかと思われる。コストがかかったり、多様なメニュー

一を用意できるという意味では、資力のある大規模企業の方が、より提供割合が高いということが言えるであろう。

表 2-4-53 企業による育児支援種別導入割合、企業規模別割合、2008 年

(サンプル全数 1,100, 小規模事業所 583, 大規模事業所 96)

提供する援助の種別	提供している	事業所の従業員数による相違	
		小規模企業 (50-99 人)	大規模企業 (1,000 人以上)
地域の保育所施設にかかる情報提供	35%	30%	57%
事業所内や近隣での保育施設の提供	9%	7%	21%
企業によるバウチャーによる保育料負担や経費支払い	5%	5%	13%
従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン	46%	37%	76%
夜間に勤務する従業員の保育料の償還	3%	2%	4%
出張する従業員の保育料の償還	6%	6%	5%
学齢期にある子の休暇中の育児支援	5%	4%	7%
通常の保育が立ちいかなかった場合の従業員に対する支援や緊急措置	6%	6%	10%
従業員の子が罹患した場合の疾病ケア	6%	5%	10%
基金や企業の拠出を通じた地域の保育に対する経済的支援	8%	6%	13%

出所：家族と仕事研究所、2008 *National Study of Employers*, Table 9.

エ. 労働協約における保育にかかる取扱いの実情

労働協約では、育児や保育にかかる組合員のニーズを満たそうという取組みも見られる。AFL-CIO 傘下の産別労組のローカル・ユニオンでは、育児・保育をめぐる様々な事項を協約化するなどしている²⁸。

(ア) 情報提供サービス：CWA は、AT&T との交渉により、13 歳未満の子を持つ組合員向けに、全米規模での質の高い育児施設の場所、評価、運営にかかる情報の提供を、使用者が関与して行うことを協約化した。このサービスは社外の専門組織により提供されるが、その組織は、既存のサービスの利用や新たなサービス提供者の開拓について責務を持つ。サービス利用料金、利用時間、所在場所、交通アクセス、カリキュラムにかかる情報は、電話

²⁸ AFL-CIO, *Bargaining Fact Sheet-Child Care and Early Childhood Education*.

を通じて組合員に提供される。

(イ) **税額控除プログラム**: TWU Local 100 は、ニュー・ヨーク市交通公社との交渉で、育児費用について課税前拠出が可能な被扶養者ケアにかかる償還口座の設置を協約化した。組合員は、賃金のうち5千ドルを上限にこの口座に振り替えることができ、法令が許容する範囲で課税前の金額を被扶養者ケア資金として積み立てておくことができる。

(ロ) **育児基金**: ATU Local 192 は AC Transit と交渉し、使用者が、労組側が範囲を定めた全ての従業員が労働した全ての時間について従業員1人当たりの1時間の労働につき3セントを拠出することで合意した。この拠出金は、チャイルドケアのニーズがある ATU 組合員に対する支援に用いられる。なお、チャイルドケア委員会なるものがケアプログラムの実施について責任を持つとの記載があるが、委員会についてもプログラムについても、残念ながら詳細は明らかでない。

CWA と IBEW は、Verizon Inc. と交渉し、同社が、被扶養者ケアにかかる基金の額を1年間当たり165万ドル、向こう3年間にわたり増やすことで合意した。基金を利用したプログラムとして、**Kids in the workplace** なるものが立ち上げられ、子の学校が休日でケアが必要であるのに仕事をしなくてはならない5歳から12歳の子を持つ親を対象に行われている。これは、年間約15日間、30の事業所で行われている。

UAW は、ニュー・ヨーク州のトナワンダに所在する企業各社と協働し、チャイルドケア・コンソーシアムを設立した。これは、日中のケアプログラムを充実させており、子の就学時間前後のプログラム、長期休暇期間中のプログラムなどがある。また、通常のケアを受けることができない緊急時のバックアップケアを提供するためのネットワーク(電話によるもの)を形成している。

Canadian Auto Workers は、クライスラー、GM、フォードの3社と、延長保育が可能な保育施設の設置と、子をより家庭的な雰囲気の中で預けることができることを望むシフト制で働く労働者のための家庭型保育のネットワーク構築のための育児基金について交渉した。各使用者は、労働者1人が1時間当たり働いた場合に4セントを拠出する。組合によって非営利の事業が立ち上げられ、これが保育者を雇用するが、保育者は、有給休暇、疾病休暇、健康ケア、年金などベネフィットを享受する(一般的に雇用条件が低い福祉従業者に対して手厚い条件を提供しているという趣旨であろう〔筆者注〕)。

(エ) **事業所内/事業所近隣託児施設**: AFSCME Local 2415 は、Toledo Medical College of Ohio との交渉により、費用の70%以上を大学側が助成する事業所内託児施設を設置した。施設の職員はオハイオ州が雇用する。その職員は Local 2415 の組合員であるため、給与やベネフィットは良いようである。

カリフォルニア州サンマテオ郡中央労働協議会、サンフランシスコ空港で就労する者らが加盟する複数の組合、組合員の使用者、そしてサンフランシスコ空港委員会は、共同で、Palcare という名称の非営利の、通常の時間とは異なる時間に子を預けることができる託児

施設を創設した。子どもたちの親はサンフランシスコ国際空港および関連の事業で働いているため、その多くは一般の 9 時～5 時以外の時間帯に働いている。そのため、親たちは、ワークスケジュールの変更に応じて毎月、保育時間や保育日を変更できる。

UAW とフォード自動車及び Visteon 社は、Family Service and Learning Centers Program (FSLC) を発足させた。このプログラムの下で、15 の州で FSLC ネットワークが創設される。ネットワークは、幼稚園での早期幼児教育を提供したり、24 時間対応のチャイルドケアやバックアップケアなども提供される。また、家族や大人たちへの教育プログラム、子の就学時間前後のプログラム、サマーキャンプ、地域サービスにかかる啓発やボランティアプログラムも行われる。

(オ) 緊急時の子または病児のケア：RWDSU Local 3 は Bloomingdale's 社との交渉により、組合員にチャイルドケアセンターを通じて緊急時の育児を提供する 1 年間のパイロットプログラムを設置することで合意した。組合員は、1 回につき使用者が助成する 10 ドルで病児をセンターに預けることができる。ただし、このプログラムの利用条件は使用者とセンターの間で締結されたプログラムにかかる合意により定められる。

また、SEIU Local 535, 616, 790 は、カリフォルニア州アラメダ郡と交渉し、同郡が、病児を持つ両親あるいは他の緊急の理由により通常の保育施設を利用できない両親に対して、そういった費用を償還するための基金を創設することを協約化した。組合員は、1 日当たり 80 ドルを上限に 90%まで費用償還を受けることができ、年間の上限額は 350 ドルである。

(カ) 保育費助成：Raritan Valley Community College に勤務する職員らで組織する組合は、使用者側との交渉により、組合員が既存の育児施設を使用者の料金助成により値引き価格で利用できる旨協約化した。値引額は組合員の収入に応じて段階的に設定され、年収 3 万ドル未満の場合は 37.5%の値引き、3 万ドルから 3 万 9 千ドルの場合は 25%の値引き、4 万ドルから 4 万 9 千ドルの場合は 12%の値引きとなっており、年収 5 万ドル以上の組合員については値引きはない。なお、組合員が 2 人目以降の子を保育施設に預ける場合の料金は、最初の子の時に支払った料金の半額となっている。

(キ) 家族看護：OPEIU Local 3 は、Northern California Council for the Community と交渉し、一定要件を満たす組合員が、1 歴年当たり 5 日を上限に、負傷疾病状態にある家族をケアするために休暇を取得することを認める協約を締結した。

3. まとめと含意

自由経済市場を優位に考え、労働関係に対する規制に乏しい反面で、企業や労組、そして民間組織による多くの取組みが見られるアメリカにおける WLB とは、また、それをめぐる法政策とは何かを適確に述べることは極めて困難であろう。以下では、これまで述べてきたことをまとめながら、WLB にかかわる各主体それぞれが負う役割について考えてみる。そしてその中から、日本が参考としうる点は何かを考えてみたい。

(1) 国としての考え方

アメリカでは、国として WLB にかかる政策は形成されていないといってよい。あるのは、連邦上下両院による決議、仕事と家族月間の設定という各方面に対する宣言的な働き掛けである。したがって、国としては、法政策・制度を通じて、積極的に WLB を推進しようという態度を取っていない。これは、経済的側面では、自由経済市場を優位なものとして捉えているということ、労働関係規制の面では、企業の経済活動を縛るからという経済的な面もあるが、WLB に関しては、国は私的な事柄に介入しない、また、ある種の幻想ではないかと思われるが、伝統的家族観という社会規範（価値観）があるためと思われる。

しかし、連邦議会の決議では、少子化問題は俎上には上らないものの（合計特殊出生率は 2.10）、特に母子世帯が従来に比べて増加していることなど、家族形態が変容してきていることと相俟って、子を持つ働く家族・親が抱える深刻な問題としてのその生活と対立関係に立つ仕事の問題や雇用保障について懸念を示している。そこで主にフォーカスが当てられるのは、子を持つ働く家族・親である。

それとの関連では、決議で子の育ちについても触れられていることを考えると、次世代の健全な育成ということへの配慮が見られると評価することもできるであろう。なお、アメリカには少子化対策の視点はないが、そうであっても、多面的な子の育ちが重要な社会的課題として意識されている点は、WLB を捉える視点として注目すべきであろう。すなわち、子の育ちは、教育面では将来の人材の育成ひいては経済政策と結びつきうるものであり、また、授乳や食生活面は健康や医療にかかる社会保障政策と結びつく。さらに、子が親と過ごす時間の多少が子の犯罪率に影響を与えうるという研究もあるようであり、それが妥当な考えであるならば、子の育ちは刑事政策（あるいは広く社会政策）にも影響を及ぼしうる。

ともあれ、アメリカにおける国としての WLB は、日本にいわれるような、広く働き方の見直しを目指すという体のものではなく、競争市場を優位に捉える思想や、個人主義、自主自律、伝統的家族観を背景に、既存の労働関係あるいは社会福祉上の措置を活用した最小限の対処にとどまる。このようにアメリカでは、国全体を規律するような根強い思想や価値観、考え方がある中で、今後の国において憂慮すべき問題を挙げ、今後国が目指すべき指針を理想として掲げる、という範囲での役割に徹して（あるいはとどまって）いるように思われる。

(2) 法の企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制のスタンス（法の役割）

アメリカは、労働関係に対して規制を行うことについて極めて禁欲的である。このことは、自由経済市場を優位なものとする思想と関連しているのではないかと思われる。また、法的には、連邦政府が法律を通じて規制しうる権限が制約されているということにもよる。したがって、WLB、連邦議会の決議における問題意識に即せば、仕事と家族にかかわる事項についても同様であり、極めて禁欲的であると考えられる。家族の問題に着目すれば、伝統的

家族観や自主自律の考えによって制約されているともいえるであろう。そうすると、国が企業に対して、その従業員の仕事と家族にかかわる問題について従業員側に有利な規制を掛けていくということは、将来においても想像しえないように思われる。

その意味では、民主党のクリントン政権下で制定された FMLA は非常に象徴的な法律である。しかしながら、FMLA は休暇取得事由が多彩な一方で、休暇期間が 12 週と限られており、また、休暇取得に際しての資格要件が 12 カ月の勤務と 1,250 時間の就労と高く設定されていると思われること、適用対象の利用者は 50 人以上の従業員を使用しているというように適用範囲が狭いこと、そして何とんでも、休暇取得期間中は無給とされていることが従来から今でも最大の問題とされている²⁹。難産の末に政治的妥協を経て制定されたという立法史が反映されているといってもよさそうである。加えて、FMLA は、WLB に貢献する側面もあると考えられるが、当初の目的からすれば、男女平等推進の一翼を担うツールとして理解される必要も同時にあるであろう。

先に見てきたように、企業における実情の多くは、FMLA を遵守する形で、多様な事由について 12 週の休暇を設けている。その意味では、WLB に寄与する法制度を設けることは、企業実務における強力なメッセージを発信する役割を果たすということが言えるかもしれない。また、FMLA の当初の目的である男女平等の推進の一翼としての性に中立的な休暇の付与という観点から見れば、企業実務における WLB、アメリカ流には、仕事と家族の両立・調和に寄与すると共に、休暇の取得の中に埋め込まれた形で男女平等の推進にも貢献するといえるのかもしれない。もっとも、この点に関しては、併せて男女平等の推進が前面に押し出された様々な政策を行っていくことによって、企業や職場カルチャーの在り方や管理職その他の従業員の意識を変えていく必要があると言えるのではないだろうか。その証左の一つとして、12 週未満の休暇しか認められていない割合が、女性よりも男性の方が高いという調査結果から示唆されるであろう（女性の方は 12 週かそれ以上）。

要するに、WLB を推進するための法の役割とは、アメリカを例にとれば、象徴的な法令の制定による企業や社会に向けた国としての強いメッセージの発信、そして、そのメッセージの中に埋め込まれた関連する別の政策目的の別途の推進ではないかと思われる。もっとも、労働関係に対する規制が貧弱であるという土壌の中での象徴的な FMLA の制定という事実を見逃すべきではないであろう。

(3) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー施策

企業における WLB や FF に関する施策は、従業員の仕事と対立関係に立つ家庭や家族をめぐる様々な事由や事情を背景に、広がりを見せているといっていよいであろう。ただし、FMLA により義務づけられている 12 週間の無給休暇を除けば、法制度により企業が従業員

²⁹ See eg. Thomas A. Kochan, *RESTORING THE AMERICAN DREAM*, MIT Press, 2005, p.40 & 187.

に提供するよう義務づけられているものではなく、したがって、企業における諸施策は法制度との結びつきとはかかわりなく独自に行われているものである。その観点から見れば、WLBにかかわる諸給付はまさにベネフィットであり、労働条件ではない。

企業規模で見ると、一概に言えないと思われるが、小規模の企業でも諸施策を導入しているところがあることが伺える。しかし、導入にコストのかかるもの（例えば企業内保育所）の導入割合は低くなっているようである。一方、大規模企業では財政的に相対的に潤沢であることもあってか、コストの要する施策でも導入しているところが比較的広がっているように見受けられる。

こういった WLB にかかわる施策は、従業員を引き留める目的で用いられていることが多いようである（表 2-4-54 参照。また、先に掲げた表 2-4-45 も参照）。しかし、企業が WLB にかかわる施策を導入する理由はそれにとどまらず、企業の回答状況を見ると、極めて多種多様な目的の下に行われているとあってよい。WLB というものが、従業員個人を取り巻く私生活上の様々な事由や状況を対象にしていることと関係があるのではないかと思われる。とはいえ、アメリカでは、諸施策のほとんどが法令に基づいて行われているものでないことを考えると、企業にとって現実的にメリットがあるからこそ導入しているという面は否定できないであろう。そのようにややうがった視点から改めて表（先に掲げた 2 つの表）を見ると、先行研究においてつとに指摘されているように、企業は、ベネフィット（従業員に対する給付）という形で WLB にかかわる施策を提供することによって、従業員の働きが事業運営に貢献するような形で反映されることを意識・期待して WLB 施策を行っていると思われる。それはすなわち、人事戦略の一環であるといえるであろう。また、おそらく研究開発費を除けば、人事にかかるコストが企業の事業運営にとって最も高くつくものであると考えるならば、経営戦略的な側面も見出せるように思われる。

企業においては WLB 施策が人事・経営戦略の一環であると捉えるならば、それが法令により義務づけられていないで行われていることと相俟って、当然、コスト・ベネフィットの観点から、導入の是非について精査される。そういう視点から表 2-4-55 を見ると、コストや生産性の面での懸念があると、企業をして施策導入を逡巡させてしまうといえるであろう。しかし、先行研究や調査によれば、WLB にかかわる施策の導入は、人事管理や事業運営に良い効果をもたらすとされており³⁰、企業側が抱える懸念は抽象的なリスクにとどまる可能性が高いのではないかと考えられる。

³⁰ 松原光代・脇坂明「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス(I)(II)(III)」学習院大学経済論集第 41 巻第 4 号（2005 年 2 月）pp.295-302、第 42 巻第 2 号（2005 年 7 月）pp.99-117、第 42 巻第 4 号（2006 年 1 月）pp.251-259、Alliance fo Work-Life Progress, *Business Impact Matrix*, 2005.

表 2-4-54 仕事と生活にかかる施策を行う主な理由、2008 年（サンプル数 1,100）

理由	割合	理由	割合
広く従業員を引き留める	37%	柔軟なスケジュールがビジネスニーズに合う	2%
従業員の仕事と家族生活の調整を手助け	18%	他企業との競争	
広く従業員をリクルート	9%	より良い就業環境の提供	
職場モラルの向上		職務満足度の提供	
なすべきこと	7%	スキルの高い従業員をリクルート	
法律により義務付けられている	6%	従業員の要求に応える	1%
自らがケアを行う組織である		従業員に助力する	
スキルの高い従業員を引き留める	5%	従業員を幸福にする	
従業員の帰属意識を高める		将来の職場を質の高いものにする	
生産性の向上	4%	経営計画の一環	
自らが家族に関する組織であり、我々がなしていることである		会社の方針	
地域支援	3%		
行っているビジネスの性質上			

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 21.

とはいえ、施策導入後、一朝一夕に効果が上がるものではもちろんなく、様々に課題があると理解されている。表 2-4-41 から 43 にかけて示し、またそれら表について述べる中で検討してきたとおり、職場カルチャーの変革や直属の上司の意識改革といった問題があるところ、上司、従業員、加えて人事管理専門職員に対するトレーニングはほとんど実施されておらず、また、定期的な従業員ニーズの吸い上げも行われていないという状況では、企業におけるこのような点についての地道な積み重ね、取組みがまずは必要かつ重要であるといえるであろう。

以上のことについて今一度法的な側面から考えてみる。アメリカでは多くの場合、国が実定法をもって WLB にかかる企業の取組みをリードしていない。このような状況の中では、WLB の推進は、実際の職場である企業の自主的取組みに大きく依存することになるといえる。しかしその分、従業員のニーズに従って、かつ、企業独自の主体的創意工夫をもって WLB 施策に取り組むことができる。

このことによる従業員にとっての懸念は、提供される施策がベネフィットであって労働条件ではないことである（交渉代表組合が使用者との間で協約を通じて提供を受けている場合を除く）。理由の一つは、繰り返し述べているように、WLB 施策の提供は使用者の法的義務ではないことである。今一つに、雇用関係上の労働条件でもないということである。アメ

リカの企業では、エンプロイー・ハンドブック（あるいはマニュアル）なるものが日本でいう就業規則のような役割を果たしているが、それには例外なく免責条項（disclaimer）が挿入されている。つまり、使用者は一方的にハンドブックの内容を変更することができるのである。従業員がそれに異を唱えたとしても、解雇に正当理由は不要なのが一般的であるから、従業員を法的に（日本流に）救済することは困難である。このような法的な説明と、WLB施策の人事・経営戦略の一環、すなわちコスト・ベネフィットに基づく経営判断とによって、従業員に対して安定的にWLB施策が提供されない場合が多分にありえるという帰結に至る。

もっとも、このことは、法的理解・評価の側面であって、社会的にあるいは市場において信頼を獲得している企業がそういったドラスティックな施策方針の転換を図るとは考えにくい。とはいえ、法的な下支えがないことによる底抜けが生じうるという点は、留意しておく必要があるのではないかと思われる。

表 2-4-55 仕事と生活にかかる施策を行う際の主な課題、2008年（サンプル数 1,100）

理由	割合	理由	割合
莫大なコスト／限られた資金	30%	全ての従業員を平等に扱う必要がある	3%
生産性の潜在的損失	11%	柔軟でない就業形態を活用している	
経営上の障害はない	7%	従業員が施策を必要としていない	2%
業種の性質上現実的でない		施策にかかる情報を持っていない	
従業員を管理するのは困難	6%	仕事を完遂して顧客を満足させる必要	1%
実施する人材がいらない	5%	生産性への見返りがあると確信できない	
運営に混乱を来す		他に差し迫った経営上の問題がある	
悪用の可能性がある		(他の)従業員が憤慨する	
時間の制約がある	4%	管理職が嫌がる	
職務上の要求や責任と相容れない		法により義務付けられている	
費用対効果の投資に見合わない	3%	全ての従業員にとって公平である必要	
小規模企業だから			
施策が必要という声を聞かない			

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 22.

(4) 労働組合の役割

アメリカの労働組合は、産別組織がその傘下のローカル・ユニオンも含め、産別としての統一的な労働条件基準を定めるような交渉を使用者側と行う場合もある。この場合にWLBにかかわる事項が含まれているとすれば、当該産別組織を構成するローカル・ユニオンも、産別組織本部が使用者側と妥結した内容の労働条件基準を、締結した労働協約を通じて享受できる。それと同時に、当該ローカル・ユニオンがその交渉単位内に属する労働者の代表者

として、相対する使用者と独自に交渉を行い、さらに上乘せした基準を妥結することも可能となる。したがって、産別全体での構成組合員が WLB にかかわるニーズを強く持っているとなれば、産別交渉のテーブルに、関心を寄せている WLB にかかわる事項を乗せることができるし、使用者側も、交渉事ではあるが、従業員のニーズに応じて一定程度応じなければならぬと判断する場合もあろう。あるいは、産別ではなくローカル・ユニオンが独自に、相対する使用者との交渉で、構成組合員（正確には、交渉単位内労働者）が有する WLB に関するニーズを交渉事項として取り上げ、妥結することも可能である。つまり、組合員が WLB にかかわるニーズを有していることこそが、組合に求心力を与えるといえる。しかし反対に、組合員にそういったニーズがなければ、団体交渉を通じた WLB にかかわる事項の向上は望めない。そういう意味で、アメリカでは、労働組合が WLB の推進に寄与する活動を行うか否かは、組合員のニーズ如何にかかっているといつてよい。

とはいえ、先に見てきたように、ごく一部の例であるとは思われるが、一部の産別や様々なローカル・ユニオンが、家族休暇や労働時間管理、あるいは保育にかかる問題について使用者側と交渉し、協約化している。さらには、特に保育について、通常であれば対立関係に立つ使用者側と手を取り合って、活動している地域に保育コンソーシアムを設立するといった取組みが見られ、組合員に対してのみ向けられてきた組合活動の目が、組合員を含めた地域全体の活動へと発展していく好例として評価しうる事例もあった。組合の規模や当該地域での影響力の大きさの程度ということとも関係すると思われるが、労働組合が地域における WLB 推進のキーパーソンになりうる存在として考えることができるということであろう。

(5) 民間組織の役割

アメリカにおいては、国による労働関係規制が貧弱であるにもかかわらず、一方では、WLB にかかわる問題は社会的に大きな問題であるという認識があるといつてよさそうである。このことは、連邦議会の決議もそうであるが、それが引用する多くの民間組織における調査の実施が物語っているように思われる。

このことは、自主自律の価値観や、あるいはおそらく、ボランティア精神と言われるような倫理観と相俟って、WLB に関して民間活力が機能する余地が非常に大きい土壌があるものと思われる。先に引用した調査を行ったり触れたりした幾つかの組織は非営利・非政府組織であるし、大学や研究機関が中心になって地域の組織や企業などと手を組んで活動している例も見られるようである。

筆者管見の限りでは、休暇・休業や労働時間の問題については、民間組織による調査の実施と公開、啓発活動、セミナー開催、情報提供が行われているし、また、保育の領域では、私的認証、管理運用チェック等や調査研究を行っているようである。

このような民間組織・活力は、中長期的な歴史の中で、特定の事項について国が全くあるいは不十分にしか規制をかけておらず、特定の者の間でその特定の事項にかかる状況が社会

的に問題であると認識されて設立、運営されているものであろう。思想的・価値観的、あるいは法的な障害を理由に、少なくとも労働関係や社会保障・社会福祉関係については国による規制・保護が十全ではないアメリカに特徴的な事実ではないかと思われる。

(6) 日本への示唆

アメリカは、労働関係はもちろん、WLB にかかわる法的規制がほとんどないと考えられるため、日本への示唆を析出するのは極めて難しい。強いて述べるならば次の点であろうか。

アメリカ企業は、法的規制がない分、従業員のニーズに応じた、また、費用便益分析を踏まえた WLB への柔軟な取組みが可能であり、また期待される。それは、主として人材の確保といった機能を果たしたり、そういう効果が期待されたりしている。ただし、企業内での WLB 施策は実体法規制に基づくものではないということにより、投資に見合わないコストと判断されればすぐさま廃止され、従業員にとって安定的な利用や運用がなされない可能性が高い。すると、企業による創意工夫の余地を残しつつ、安定的な運用を可能とする法制度的下支えを検討することが一つの論点になるのではないだろうか（なお、日本の労働法の基礎や歴史を踏まえると、日本法において、人事・経営戦略の一環として WLB や FF を捉えることに筆者はやや違和感を覚える。）。また、労使自治の部分は法的には介入し得ない領域であるため、国としては不介入とせざるを得ないが、他方で、民間組織・活力に WLB の取組みを幅広く委ねることを通じて、地域の実情に適した WLB 支援を国として下支えることを考える必要があるのではないだろうか。もっとも、個別の企業における取組みを実質的にチェックする機能を公的な制度として取り入れる（保持しておく）必要はないのか、検討されるべきではないか考える。

[参考文献]

[邦語文献]

菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成 1～4」労働法律旬報 1336 号 43 頁以下、1337 号 16 頁以下、1338 号 28 頁以下、1339 号 49 頁以下（1994 年）。

ステファニー・クーンツ著／岡村ひとみ訳『家族という神話』（1998 年、筑摩書房）。

谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」日本労働研究雑誌 No.574(2008), pp.69-84.

中窪裕也「アメリカにおける「仕事と家庭」の法状況－1993 年家族・医療休暇法を中心に」山口浩一郎、菅野和夫、中嶋士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009 年）395 頁以下。

中村艶子「ファミリー・フレンドリー企業」日本労務学会誌第 4 巻第 1 号（2002 年）pp.64-73.

中村艶子「米国企業による家族支援の意義」同志社アメリカ研究第 35 号（1999 年）pp.115-126.

日本労働研究機構『アメリカの非典型雇用』（2001年）。

萩原久美子『迷走する両立支援』（太郎次郎社エディタス、2006年）115頁以下。

藤本哲史「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」日本労働研究雑誌 No.459(1998), pp.63-72.

松原光代・脇坂明「米英における両立支援策と企業のパフォーマンス（Ⅰ）（Ⅱ）（Ⅲ）」学習院大学経済論集第41巻第4号（2005年2月）pp.295-302、第42巻第2号（2005年7月）pp.99-117、第42巻第4号（2006年1月）pp.251-259.

[英語文献]

AFL-CIO, *Bargaining Fact Sheet: Child Care and Early Childhood Education*.

AFL-CIO, *Bargaining Fact Sheet: Control Over Work Hours and Alternative Work Schedule*.

AFL-CIO, *Bargaining Fact Sheet: Family Leave and Expanding the Family and Medical Leave Act*.

Alliance of Work-Life Progress, *Business Impact Matrix*, 2005.

Stephen F. Befort, John W. Budd, *INVISIBLE HANDS, INVISIBLE OBJECTIVES*, Stanford University Press, 2009.

Richenda Gambles, Suzan Lewis, Rhona Rapoport, *THE MYTH OF WORK-LIFE BALANCE*, John Wiley & Sons, Ltd., 2006.

Mireia Las Heras, Fred Van Deusen, Family-Responsible Businesses in the U.S.-why, How, and with What Results?, Nuria Chinchilla, Mireia Las Heras, and Aline D. Masuda (eds.), *BALANCING WORK AND FAMILY*, HRD Press, Inc., 2010.

Thomas A. Kochan, *RESTORING THE AMERICAN DREAM*, MIT Press, 2005.

Dan Lesser, A Federal Agenda for Affordable, Quality Child Care, 42 *CLEARINGHOUSE REV.* 394, 2008.

Janet H. Marler, Pamela S. Tolbert, George T. Milkovich, Alternative Employment Arrangements, Phyllis Moen (ed.), *IT'S ABOUT TIME*, Cornell University Press, 2003, pp.242-258.

Jacqueline Wallen, *BALANCING WORK AND FAMILY*, Allyn & Bacon, 2002.

Joan Williams, *UNBENDING GENDER*, Oxford University Press, 2000.

[統計・調査資料]

BNA, *BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS* 14th ed., 1995.

Centers for Disease Control and Prevention, *National Vital Statistics Reports*, Volume 57, Number 7, January 7, 2009.

ChildStats.gov, *America's Children at a Glance*.

Families and Work Institute, *2008 National Study of Employers*.

JILPT 『データブック国際労働比較 2010』 .

NACCRRRA, *What Child Care Providers Earn/2008 Price of Child Care/2008 Child Care Capacity*.

National Child Care Information and Technical Assistance Center and the National Association for Regulatory Administration, *The 2008 Child Care Licensing Study*, 2010.

U. S. Department of Health and Human Services, Administration for Children & Families, Child Care Bureau, *2008 CCDF State Expenditure Data*.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Consumer Expenditure—2009*.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Contingent and Alternative Employment Arrangements*, 2005.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Employment Characteristics of Families—2009*.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Married Parents' Use of Time 2003-06*.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *National Compensation Survey: Employee Benefits in Private Industry in the United States*, March 2006.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Work at Home 2004*.

U. S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, *Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004*.

U. S. Department of Labor, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division, *Enforcement Statistics*, December, 2008).

Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: The Family and Medical Leave Survey*, 2000.

World at Work / Alliance for Work-Life Progress, *Flexible Work Schedules / A Survey of Members of WorldatWork and AWLP*, Oct. 2005.

第3章

日本のワーク・ライフ・バランス法政策の 全体像並びに現状及び課題

第3章 日本のワーク・ライフ・バランス法政策の全体像並びに現状及び課題

本章では、これまで見てきた各国の記述構成に倣い、まず総論として、日本におけるワーク・ライフ・バランス（以下、引用部分を除き、“WLB”という。）政策を概観し、当該政策を捉える幾つかの視点を確認する。その上で、各論において、本報告書が焦点を当てている4つの事項にかかる法制度の変遷や内容を概観し、また、最新の实態について述べる。加えて各論の中では、実態を踏まえた諸課題を可能な限り示したい。

第1節 総論

『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>』（以下、「中間報告書」という。）において、本研究は、WLBの核心を「女性の仕事と家庭の両立」の問題（狭義のWLB）であると捉え、同時に、日本の「WLB政策の全体像とは、...際限なく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」があること（広義のWLB）を指摘した¹。以下では、日本のWLB政策を今一度概観しつつ、それが幾つかの重要な視点を有し、かつ、当該重要な視点が契機となってWLB政策が進められてきたということを確認する。

1. ワーク・ライフ・バランス政策の概観

政府が公表しているWLBにかかわる主な文書としては、以下の5つ（厳密には6つ）がある²。

- ① 厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004年6月）³
- ② 内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006年5月）⁴
- ③ 内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第1次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』（2007年4月）⁵
- ④ 内閣府、男女共同参画会議、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』（2007年7月）⁶

¹ 中間報告書 55頁、194頁参照。

² 実態調査や国際比較調査を除く。なお、本報告書において「日本のWLB政策」などという場合、基本的に、以下に掲げる文書をまとめて捉えていることを意味する。

³ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf> 参照。

⁴ 内閣府 HP、<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryoka/ka23-5-2.pdf> 参照。

⁵ 内閣府 HP、<http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision0406.pdf> 参照。

⁶ 内閣府 HP、<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf> 参照。

- ⑤ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）
- b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）⁷

以下では、これら文書が公表された時系列順に、特に、i) WLBの定義、ii) WLBを目指す背景、iii) WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果、iv) WLBのための具体的事項を意識しながら概観する。

① 厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004年6月）

- i) WLBの定義：「誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な「仕事以外の活動」すなわち「生活」と様々に組み合わせ、両者〔仕事と生活：筆者注〕の「調和」を図ることができるようにする」こと
- ii) WLBを目指す背景：この定義の実現に向けて、報告書はまず、働き方をめぐる現状認識について概ね以下のように述べる。

現在では、ものの豊かさから心の豊かさを求める方向へと人々の意識がシフトしてきている。会社中心の生活は、正社員と非正社員の二極化を生み、結果的に女性が非正社員に位置づけられる傾向があった。国際競争が激化する中で、企業は短期的な利益を重視し、また、少子高齢化の急速な進行は国民経済に重大な影響を及ぼしつつある。働き方をめぐるこのような変化の中で、働く側は総じて不安感を持つに至っているが、持続的成長が可能な経済社会を実現していくためには、働く者の不安感を解消し、人材としてその能力を發揮できるような環境が不可欠である。

次いで、このような変化を受けて生じている具体的問題として、次のことを挙げる。

第一に、人口構造の変化に伴う問題として、少子高齢化、特に高齢者の能力發揮と若年者の職業的自立。

第二に、企業間競争が激化する中での問題として、消費者ニーズが多様化していること、また、産業構造がサービス化していることを背景に、知的労働力の確保や活躍、対人サービスが重要であると認識するが、従来型の雇用管理や労働時間管理が制約要因となっている可能性を指摘する。加えて、製造業でもサービス業でも、コストを削減するため企業は非正社員を用い、その結果、正社員と非正社員との処遇の均衡が問題となっている。

第三に、心の豊かさへのシフトを背景に、所得水準よりも生き方や働き方の選択肢の多さが重視されるようになってきている中で、広く、仕事と生活の調和を重視する人の割合が増加しつつある。しかし、労働時間について見ると、長時間労働者の割合が増加する一方で、多くの失業者も発生し、また、世代間、男女間でも労働時間に格差が生じており、仕事や生活に対する意識の多様化に応じた生き方や働き方を選べる状況ではない。この理

⁷ 憲章は、内閣府 HP、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf> 参照、行動指針は、同、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf> 参照。

由としては、正社員と非正社員の二極化、主たる稼ぎ手と家族的責任を担うという働き方の二極化が考えられる。

iii) **WLB** の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：以上のような現状や問題を受け、報告書は解決の方向性を次のように述べる。

持続的成長が可能な社会を構築するためには、従来同様、今後も人材活用が重要である。多様な個性や価値観を持つ個々人が生涯にわたって可能な限り意欲と能力を発揮できるようにすると共に、急速な人口構造の変化が進む中で、次代を支える意欲と能力を備えた人材が早急かつ着実に育成されるよう、政労使が一体となって取り組むことが必要である。一方で、産業がサービス化などしていく中で、知恵や思いやりといったことが働く場面で求められるが、これは働く者の自己研鑽を通じて醸成される。そこで、誰もが生涯の各々の段階で希望に応じて様々な社会参画（仕事、地域・ボランティア活動）を実現し、これを通じた主体的な人生キャリアの形成を図ることができるようにすることが重要である。

そして、多様な価値観を持った働く者一人一人が自律的な選択により仕事と生活の調和を実現していけば、心身共に充実した状態で潜在する能力を十分発揮することが可能となる。企業の雇用管理の面では、正社員・非正社員という固定的な当てはめの下で従業員が必ずしも十分に能力を発揮してこられなかったなどの問題を解消し、自律的に働く者について仕事の成果や能力発揮の状況に即して個々人を評価する道を開くことにつながる。このようにすることで、活力と夢に満ちた経済社会の実現への足掛かりとなる。なお、報告書は、次のようにも述べている。「仕事と生活の調和は、企業にとってはより独創性と工夫に富んだ従業員の貢献に不可欠であると共に優秀な人材の確保にも資する。同時に、働く人々の人間力の向上を阻害しない企業活動の実践でもあり社会の一員としての要請にもかなうものとなる。…（中略）…社会全体としても、持続的成長、次世代育成支援につながるものとなる」。さらに、結語では、「今後、我々が目指すべきは、個々の働く者が労働時間と生活時間を場所等も含め様々に組み合わせ、均衡のとれた人間的なリズムのある働き方や生き方を実現し、その意欲と能力を十分発揮できる懐の深い社会の実現である。そうした社会では、働く者が主体的に働き方や生き方を選択し、充実した人生を送ることが可能になるとともに、社会全体として企業活力の向上、家庭生活の充実及び地域社会の活性化が図られることとなる」と述べる。

iv) **WLB** 実現のための具体的事項：報告書は以上を受けて、個別具体的な政策課題（検討事項）を以下のように整理する（簡潔に事項のみを列挙。以下同じ。）。

- a) 労働時間：労働時間の在り方の見直し、労働時間短縮（所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進）、労働時間規制にとらわれない働き方
- b) 就業場所：就業場所の明示（転勤）、在宅勤務、複数就業
- c) 所得確保：生活のための所得確保、最低賃金制度、退職金税制、企業年金制度等の中立的確保、職業生涯の過程における多様な資金需要への対応

d) 均衡処遇

e) キャリア形成・展開

② 内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006年5月）

i) WLBの定義：「働き方の柔軟性を通じて、多様な生き方を可能とすること」あるいは「子育て世代に対する両立支援の取組を契機として、すべての人を対象とした「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」

ii) WLBを目指す背景：提案は、背景として大きく3つの点を挙げる。

第一に、女性の継続就業あるいは再就業が困難な状況。育児休業取得者は増加しているものの、出産前後を超えて就業を継続している者の割合は増えていない一方で、子育て期女性の就業希望率は高い。人口減少下の社会経済において、労働力確保という観点からは就業継続を実現できる環境整備が求められる。

第二に、雇用形態・就業形態別の労働時間や賃金収入における格差。男性の長時間労働が見られる一方で、若年層の男女では非正規化が進み、短時間で就労する者が増加している。また、長時間労働は、家事・育児時間の確保を希望する女性にとって、継続就業や再就業を困難にしがちであるし、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくしている。このため、基礎的な環境として、長時間労働を是正したり、有給休暇の取得を促進したりするなど働き方の見直しが必要である。さらに、男女を問わず、一般労働者とパート労働者の賃金格差が拡大している。このような労働時間や収入の格差は、結婚・出産・子育てが困難な状況をもたらす要因の一つであると考えられ、労働時間と賃金収入の組み合わせにおいて、極端に偏らない選択を可能とする必要がある。加えて、男性に関しても多様な働き方を選択できるようにする必要がある。

第三に、子育て世代・未婚者・中高年層についても、様々な理由から生活時間を必要としている。子育て世代については、子育ての期間や対象を絞ることは困難である。未婚者については、仕事以外の多様な活動に参加することを求めているし、そうした機会の確保は結婚につながる機会になりうる。中高年層については、親の介護や自身の高齢期における地域活動の準備などの時間として必要である。このように、多様な世代が様々な目的について仕事以外の生活に使える時間を確保することが必要とされている。

iii) WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：提案は、以上の背景を踏まえて、「仕事と子育ての両立のみならず、すべての人々が仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある。」と述べる。さらに、「男女が希望する生き方を選択できる「働き方の見直し」を、人生のあらゆる時期に行うということは、各人が希望する結婚や出産・子育ての選択をしやすい環境をつくることに

つながる。」という。そして本提案は、施策の方向性として次の5点を述べる。

第一に、生活の質を高める働き方の実現として、長時間労働の是正をはじめ、仕事の進め方や時間管理の効率化を行い、他にも、短時間勤務や在宅勤務、多目的長期休業など多様な就業時間・就業場所を選択できる柔軟な就業環境を実現する必要がある。

第二に、ライフステージに即して働き方を選択できる環境の実現として、就業形態のほか、労働市場への退出入のハードルを低くし、労働市場の柔軟化を図ることが必要とする。そのために、多様な能力開発や、情報提供の仕組みが重要である。

第三に、正規社員の働き方の柔軟性の確保と非正規社員の処遇改善として、どのような働き方を選んでも制度的に不利にならないような、また、働き方の選択を制約することがないような中立的な仕組みづくりを進める必要がある。そのために、仕事内容や働き方の適正な評価に基づいた処遇の仕組みが必要である。

第四に、個人・組織の双方にメリットのある取組みが必要である。人口の減少やサービス産業化の下で、女性を含め多様な人材を確保する必要があるが、そのためには、柔軟な働き方の仕組みを用意し、より多くの人々が仕事に参加できる機会を広げる取組みは組織にとっても重要である。それは、個人の就労意欲を刺激したり、仕事以外の活動で得た経験を仕事に活かしてもらう。企業等にこうした取組みの必要性やメリットを提示し、取組みのために必要な情報の提供を行う必要がある。

第五に、国民の認識の改革として、制度を整えるだけでなく、国民にこのような考え方が定着し、これまでの固定的な働き方や家庭内の役割分担にとらわれずに生き方を自ら選択できるようにすることが重要である。

iv) **WLB** のための具体的事項：以上の検討から提案は、取り組むべき施策として以下を例示する。

- a) 個人の意識啓発・能力開発にかかる施策：すべての人を対象とした働き方に関する意識啓発、男性を中心とした家庭・地域における活動への参画に関する意識啓発、多様なライフプラン設計のための情報提供・機会提供、多様な就業類型に応じた能力開発支援
- b) 組織の雇用環境整備にかかる施策：組織のトップ・管理職の意識啓発：マネジメント・評価システムの開発支援にかかる取組み、正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対する国の支援
- c) 関連する法・制度の整備にかかる施策等：短時間労働者の処遇等雇用管理の改善（厚生年金の適用のあり方等）、公正な処遇が図られた多様な働き方の導入（短時間正社員の導入、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入等）、育児休業中の所得保障のあり方、長時間にわたる時間外労働を行っている者の減少、企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率の増加、女性の再チャレンジ支援の取組の一層の推進

③ 内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第1次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』（2007年4月）

i) WLBの定義：「多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができるようになる」こと

ii) WLBを目指す背景：本報告では、問題認識として大きく二つの問題を挙げる。

一つには、企業をめぐる変化として、グローバル化に伴う国際競争圧力が強まっていること、IT分野での技術革新が急速に進展していること、そして、経済成長が減速する中で経済の不確実性が高まっていることが述べられている。もう一つには、働き手を巡る変化として、生産年齢人口が減少していること、労働力人口が高齢化していること、女性就業が拡大していること、外国人労働者が増加していることを挙げている。

iii) WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：本報告は、日本の現在の労働市場における雇用システムはこのような変化する状況に十分に対応することができていないとして、克服すべき6つの壁を掲げる。

第一に、正規・非正規の壁、第二に、働き方の壁（これについては、配置転換、労働時間、転職が問題とされている。）、第三に、性別の壁、第四に、官民の壁（これについては、職業紹介・職業訓練をめぐる官民の問題が述べられている。）、第五に、年齢の壁、第六に、国境の壁（これについては、入管制度、在留管理、外国人に対する社会保障などが挙げられている。）である。

これら6つの壁は、「生活の豊かさを享受する機会を狭めるとともに、将来に向けて意欲をもって働く機会を狭め」、マクロ的にも「人々の豊かさの源泉となる経済成長を制約する要因ともなっている」。さらに、「働きたい人が働けない、あるいは働くことができても十分に能力が発揮できないことは、人口減少時代にあつて貴重な人的資源を浪費することを意味する。また、働くことと生活が両立できないことは、結婚・出産を抑制し、少子化を加速させる」という認識に立つ。

また、報告では、先の6つの壁が働き方にひずみを生じさせ、経済成長を制約しているという。具体的には、労働生産性の低下、少子化による生産年齢人口の減少、労働参加率の抑制、労働需給のミスマッチ拡大というマクロ経済的観点からの問題が挙げられている。

そして、目指すべき労働市場の姿について整理し、大きく分けて以下の8点を掲げている（括弧内は具体的内容の概要）。

A) 生涯を通じて多様な働き方が選択可能になること（多様な働き方の確保、生涯にわたり現役として働く、働く時間・場所の柔軟性、ワークライフバランスの確保）

B) 外部労働市場が整備され、合理的根拠のない賃金差が解消されること（外部労働市場の整備、専門性を重視した職種別賃金の形成、企業からの自律性の向上）

- C) 多様な働き方に対して横断的に適用される共通原則が確立すること（共通原則の確立、紛争の防止・解決）
- D) 税制・社会保障制度が働き方に中立的になっていること
- E) 職業紹介・職業訓練が充実していること（職業紹介機能の高度化・多様化、職業訓練機能の外部化、職業能力形成システムの整備、企業支援から個人支援へ、教育機関と連携）
- F) セーフティーネットが就労機会促進型になっていること（個人の就業能力の向上、労働市場のあり方に応じた最低賃金の設定、福祉から雇用へ）
- G) 労働条件が高い透明性を有していること（透明性、労働をめぐる権利・義務に関する教育）
- H) 国と地方の間に連携がとれていること

報告では、WLBはA)の多様な働き方の選択可能性において言及されているが、「その実現にあたっては、全ての就業希望にとって充実した働き方が可能となるよう、就業率の向上を図る必要がある。また、そうした就業が豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせてその取り組みを進めなければならない」と述べ、具体的には、若年者・女性・高齢者の就業率の向上と共に、労働時間短縮のために、完全週休二日制、年次有給休暇の完全取得、残業時間の半減、フルタイム労働者の年間実労働時間の1割減を提案する。

iv) WLBのための具体的取組み：さらに仔細には以下を提言する。

- a) 若年者の就業率向上について、採用時期の多様化、トライアル雇用の期間延長、バウチャー制等による職業訓練支援、職業能力形成システムの普及、職業紹介機能の高度化、大学・高等専門学校等の教育機関との連携
- b) 女性の就業率向上について、雇用機会均等に係る企業の説明責任の強化、テレワークや在宅勤務の拡充、多様な保育サービスの確保、出産・子育ての費用負担軽減、税制・社会保険制度の働き方に対する中立化
- c) 高齢者の就業率向上については、年齢差別撤廃、多様な働き方の確保、介護サービスの充実、高齢者へのジョブカードの拡充、定年制の見直し
- d) 労働時間短縮については、責任や成果に基づく賃金制度への転換、週休二日制の原則化、年休の計画的取得の推進、休日労働の上限規制

また、本報告では最後に、以下を柱とするワーク・ライフ・バランス憲章の策定について提案する。

第1条：多様な働き方の権利を含め、働き方の共通原則の確立

第2条：税・社会保障等、働き方に中立的な制度への改革

第3条：多様な保育サービスの提供、保育所の整備による待機児童の解消

第4条：働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減

第5条：政労使による合意形成の仕組み

④ 内閣府、男女共同参画会議、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』（2007年7月）

- i) WLBの定義：「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、〔人生の段階に応じて：筆者挿入〕自ら希望するバランスで展開できる状態」。また、「このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である」。
- ii) WLBを目指す背景：本報告では、背景にある問題意識を、総論的に、「少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがある。働く側の価値観の多様化等も働き方の変化を促してきたが、特にバブル崩壊に続く経済の長期低迷や国内外の競争の激化等を背景として、非正規など不安定又は経済的基盤の確保が難しい雇用の増加や、正規雇用者に見られる長時間労働など、個人にとって働き方をめぐる様々な問題が生じている」と述べる。

具体的には、まず、個人にとっての必要性（希望するバランスの実現）として、仕事と家庭の両立が困難であること（男性は希望に反して仕事中心になる一方、女性は重い家庭責任を負い、継続就業や再就職が難しい状況にある。）、自己啓発や地域活動への参加が困難になっていること、長時間労働が心身に悪影響を及ぼすことが問題点として述べられている。次いで、社会経済にとっての必要性（経済社会の活力向上）として、労働力不足の深刻化、生産性の低下・活力の衰退、少子化の急速な進行、地域社会のつながりの希薄化が問題とされる。そして、個々の企業・組織にとっての必要性（多様な人材を生かし競争力を強化）としては、人材の確保・定着と競争力強化を結びつけ、WLBは明日への投資、経営戦略であるとしている。

- iii) WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：その上で本報告は、WLBの実現を通じて目指す社会像を、次のように表現している。

「男女一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会である。また、企業・組織が、働き手一人ひとりの価値観・必要性・希望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に満ちた社会である。そこでは、男女がともに希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がもたらされる。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものである」。

- iv) WLBのための具体的事項：本報告では、具体的取組みが関係する主体ごとに網羅的に述べられているが、雇用労働政策にかかわる論点を抜き出すと以下のとおりである。

育児・介護、長時間労働、就業継続・再就職支援、労働時間規制、柔軟な働き方、若年・

高齢労働力支援、多様な休暇制度の創設や取得促進、自己啓発・能力開発支援、保育・放課後対策、テレワーク推進、働き方に中立な制度の在り方や運用（税・社会保障・教育等の関連制度も含む）、時間から成果へ評価方法を転換、従業員ニーズへの配慮、多能工的人材育成、女性の積極育成・登用、均衡処遇、従業員の健康維持の取組み。

なお、関連する問題として、以上の他、中小企業支援、企業に対する公契約上の優遇措置、投資家・取引先・消費者等の企業への影響力に対する働きかけ、経営者・管理職の意識改革やマネジメント改革といったことを挙げる。

⑤ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）

b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）

i) WLBの定義：「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことと定義し、今後はこのような社会を目指すべきであるとする。

ii) WLBを目指す背景

しかし、現実の社会では、「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。」

この背景には、「国内外における企業間競争の激化」や「長期的な経済の低迷や産業構造の変化」によって、「生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加」していること。その一方で、「正社員の労働時間は高止まりしたままであること」を挙げる。また、「利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する」ことを挙げる。

さらに、女性の社会参画等が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていないことや、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っていると述べる。

このような状況下では、「結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族団らんの時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっており、このような諸問題が、「少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっている」という認識を示す。加えて、「人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない」とも述べる。

また、働く人の側においても、「様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等

をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている」ことも、WLB 社会を目指す背景の一つとされている。

iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：以上の理解に立って、憲章は、「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組」が求められており、「働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない」と述べる。

そして、以上のような取組みは、「人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである」として、企業の側にメリットがあることも述べる。

iv) WLB のための具体的事項

そして、憲章は、先に述べた定義にみるような社会像を描き、大括りで以下の 3 点を具体的事項として述べている（なお、憲章は、以下を実践していく主体として、「企業と働く者」、「国民」、「国」、「地方公共団体」を挙げ、各々が取り組むべき方向性を示している。）。

A) 就労による経済的自立が可能な社会：経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる

B) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会：働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる

C) 多様な働き方・生き方が選択できる社会：性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている

以上を受け、行動指針は取組みをさらに具体化する⁸。特に国の取組みについて掲げると、以下のとおりである。

⁸ なお、その後、内閣府は、当面取り組むべき事項を取りまとめ、公表している。そこでは、雇用労働にかかわる国の取組みが非常に詳細に挙げられている。内閣府、仕事と生活の調和推進室、仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項」（2008年7月）（<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/toumen/pdf/s3.pdf>）。

x) 総論

- xa) 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する
- xb) 次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等を進め、生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みを構築する
- xc) 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する
- xd) 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業等の生産性向上（地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、ITを活用した財務会計の整備、下請適正取引等の推進や資金供給の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する
- xe) 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する
- xf) 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化する
- xg) 顕彰制度や企業の取組みの診断・点検を支援すること等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する
- xh) 働く者等の自己啓発や能力開発の取組みを支援する
- a) 就労による経済的自立
 - aa) 一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期から行う
 - ab) フリーターの常用雇用化を支援する
 - ac) 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する
- b) 健康で豊かな生活のための時間の確保
 - ba) 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組みを支援する
 - bb) 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする
- c) 多様な働き方の選択
 - ca) 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する
 - cb) 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する
 - cc) 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る
 - cd) 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する
 - ce) 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する
 - cf) 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する

以上、政府公表の WLB 関連文書を概観した。先の 4 つの点に即して各々の提案を整理してみる。

WLB の定義は、いずれも概ね、仕事と生活の調和を挙げ、特に生活について見ると、家庭や家族にかかる責任と仕事との両立を中心に、単に男女のみならず、既婚・未婚、さらには若年や高齢といった年齢の違いを問わず、働く人々全般の生活を指していると思われる。また、各々のライフステージに応じた生活状況も想定されている。

WLB を目指す背景は、ミクロには働く人々個々人の仕事と生活との調和を図るべきこと、マクロに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すると、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挙げられている。

WLB の目的あるいは目指すべき今後の社会像及び期待される効果は、ミクロには仕事と生活の両立支援を始め、働く人々のニーズを満たし、また、多様な価値観や生活スタイルが尊重されること、それによって企業は人材を確保し、その活性を図り、生産性を高め、競争力を維持向上させていくこと、ひいては人口減少を抑制し労働力を確保する、そして持続可能な経済社会を達成するということが、WLB 政策の背景にあるとみられる。

WLB のための具体的施策として、労働条件として取り上げられている大括りの事項で挙げられている頻度が多いと思われるものは、

- ① 労働時間（時短推進（時間＋休日・年休等取得）、柔軟化推進（制度、短時間勤務）等）
- ② 就業場所（転勤、テレワーク等）
- ③ 差別禁止・公正処遇（女性・年齢差別、均衡処遇）
- 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、これらが中心的問題であると言えるであろう。なお、これらに続いて、

- ⑦ 賃金制度（時間から成果へ）
- ⑧ 所得確保
- ⑨ 健康維持

が挙げられている。

日本の WLB 政策において取り上げられている事項を男女や年齢の属性別で考えると、各事項のすべてがかかわり、明確には分類できないが、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（現状認識として WLB の推進を妨げるかあるいは改善すべき問題という意味。以下同じ。）だが、①のうち後者の柔軟化と、②～⑥までは事実上家族的責任を負っている女性の問題として、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、日本における政策としての WLB は、女性の家庭生活との両立あるいは調和との兼ね合いでの労働問題、それに起因する少子化対策問題、配偶者たる男性を含めた男女の働き方の見直しを中心に、高年齢者・若年者及び母子(父子)家庭に係る労働市場政策的視点が含まれた広がりのある政策といえるが、一方で留意すべきは、WLB にかかわる個別問題の多くは、従前の我が国の伝統的雇用慣行の下での男女の雇用機会や待遇上の格差の解消を背景とした、働く男女の雇用平等を射程に入れた女性の職業生活と家庭生活の両立・調和であったといえる。

そこで次に、女性の働き方に注目してその実態と法政策を概観する。また続けて、少子化対策の視点、男女の働き方の見直しの視点、労働市場政策の視点について概観していく。

2. 女性の働き方の視点⁹

(1) 実情の概観

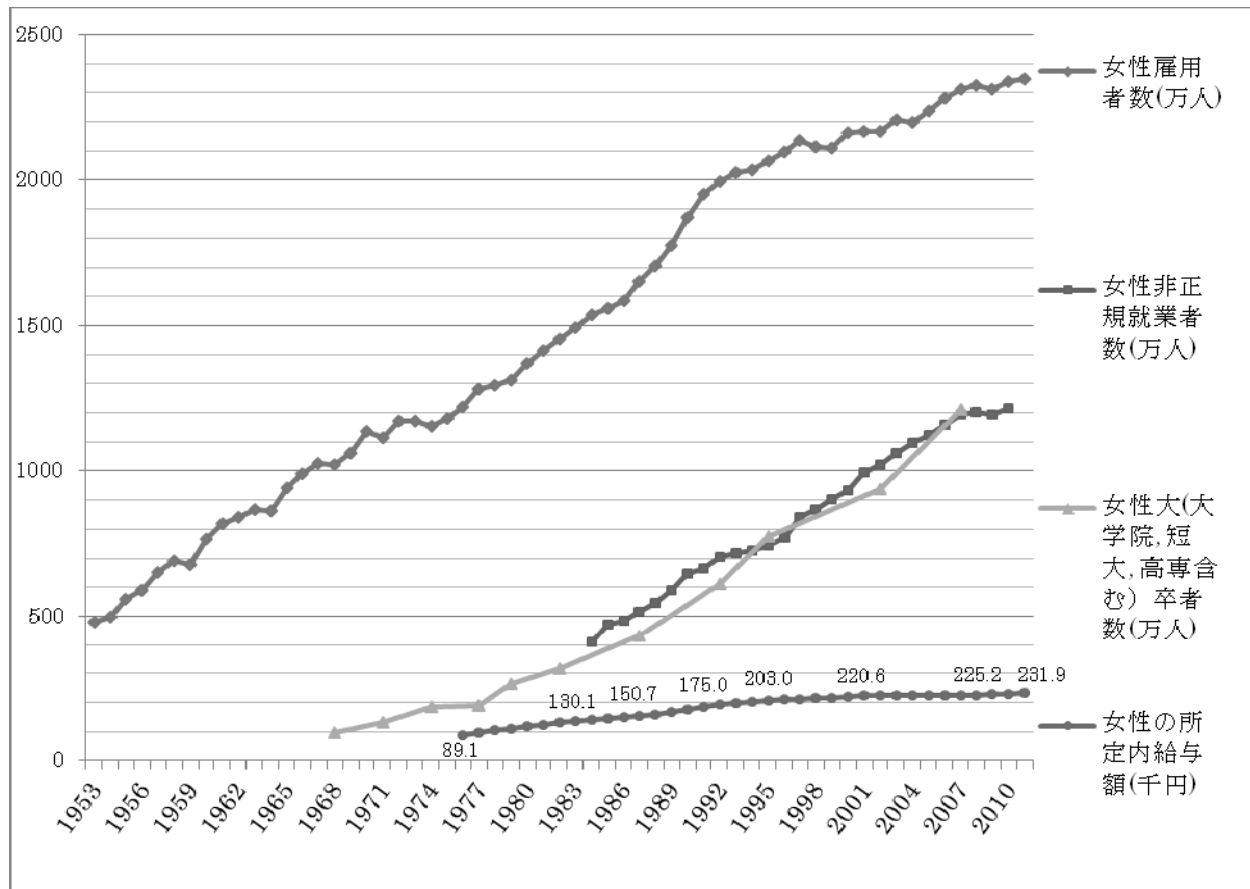
女性の働き方、特に雇用 (employment) に注目して昭和 20 年代後半から近年に至るまでの実情を、筆者が各種統計調査に基づき捕捉可能な数値から任意に作成した図 3-1-1 から概観してみる。

これを見ると、まず女性雇用者数については、年によっては前年よりも減少している場合が見られるが、昭和 20 年代後半から近年まで増加していることが分かる。人口増加に伴って女性の労働市場参入率が高まっているかは、人口構成比や男女比で比較してみる必要があるが、重要な事実は、女性雇用者が確実に増加しているということである。

次に、捕捉可能であった昭和 50 年代後半以降の女性非正規就業者数を見ると、女性雇用者数の伸びと並行して増加していることが分かる。この点、後述の労働市場政策の視点の項に掲げる図から見られるように、非正規就業者の多くは短時間 (パートタイム) 労働者 (以下、「パート」などという。) であり、かつ、パートのうち、おおむね 60 ないし 70% は女性であること、さらに、女性雇用者中パートで働く者の割合は、概ね平成 10 年以降から 40% 程度存在することから、「雇用」とはいえ、非正規パートとして働く女性が相当程度いると考えてよいであろう (ただしここでは、契約期間 (有期か無期か) 並びにいわゆる疑似パートか否かは問題としていない)。

⁹ 第二次大戦後における日本の女性労働政策の変遷を詳細に跡付け、その変遷の意義を精緻に検討する研究として、伊岐典子 (2011) 『女性労働政策の展開—「正義」「活用」「福祉」の視点から労働政策レポート Vol.9』 (労働政策研究・研修機構) を参照。なお、本節における諸問題 (女性労働の実情や法政策の変遷) については同レポートも参照されたい。

図 3-1-1 女性雇用等の経年変化



出所：女性雇用者数及び女性非正規就業者数については総務省統計局「労働力調査」。なお、女性雇用者数の数値は各年 12 月のもの、女性非正規就業者数の数値は、平成 13 年までは各年 2 月のもの、平成 14 年以降は年平均。女性大卒等者数については総務省統計局「就業構造基本調査」。なお、昭和 43 年から昭和 54 年までの調査における数値は短大・高専卒であり、昭和 57 年以降の数値は大卒・大学院卒を加えた数値。女性の所定内給与額については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。本図は以上諸調査より筆者作成。

また、昭和 40 年代前半（1960 年代後半）からではあるが、女性の大卒者数も同様に増加傾向にある。すると、女性雇用者の大半ではないにせよ、フルタイムの正規雇用ではなくパートタイムの非正規で働く女性の中には、大学等高等教育を受けた者が少なからず含まれているのではないかと考えられる。近年では労働組合による取組み並びに法政策の進展によってパートの処遇改善が徐々に進みつつあるが、大学等を卒業しているにもかかわらず、パート等非正規で働く女性が少なからず存在していることなどから（それが必ずしも唯一の理由ではないとはいえ）、女性の月当たり所定内賃金も低い額にとどまっていると考えられる。

要するに、女性が大学等において高等教育を受け卒業してもパートタイムの非正規雇用として就業するケースが多く見られ、その分低い賃金額にとどまっているという傾向が確認できるといえよう。

こうした実態の背景には、後述する男女の働き方の見直しの視点の項で述べるように、男女共に見られる WLB 実現に係る理想と現実とのギャップの存在や、男女固定的役割分担意識の存在があると考えられる。これらの問題は、煎じ詰めれば「仕事」と「生活」の問題、

特に生活については、何かと手間暇のかかる子の養育の問題があると考えられる。この点、先に見てきたように、政府が公表している諸文書から見られる中心的課題としての働く男女の子の養育の問題とも平仄が一致する。そこで次に、女性の働き方、特に子の養育を巡る法政策を概観する。

(2) 法政策の概観

女性の仕事（職業生活）と生活（家庭生活）の問題が社会的に大きく議論され始めたのは、女性差別撤廃条約の署名・批准と、国内法整備としての男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という。）の制定に向けた議論がされ始めた時期からであったと思われる。したがって、女性の仕事と生活の問題は、女性に対する雇用上の差別の是正、すなわち、換言すると男女雇用平等の実現という非常に大きな政策目的と共に議論されていたことになろう¹⁰。もっとも、この時期以前においても、女性の仕事と生活の問題は法政策上取り上げられている。均等法の前身である勤労婦人福祉法（以下、「勤福法」という。）がそれである¹¹。

勤福法は、1条〔目的〕で、次のように定めていた。「この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、…（中略）…職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進…（中略）…し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」。また2条〔基本理念〕において、「勤労婦人は、次代をになう者の育成について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする」と定められている。そして、これらの規定を受けて、国が諸施策を講じると共に、事業主に対して様々な配慮努力義務を課している。そうした配慮努力義務のうち、11条〔育児に関する便宜の供与〕は次のように定めていた。「事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（…（中略）…）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。」

家事や育児といった家庭生活については、「夫婦協力して解決していくべきものであるが、当時の状況では、「勤労婦人の中にはそれらの家庭責任を負っている者が多数にのぼる」ため、「現実に着目して、勤労婦人の職業生活と家庭生活との調和を図ることが大きな課題であるとの考えに基づいて立案」されたと説明されている¹²。

すると、均等法制定以前より、女性はその能力を有効に発揮していくための障壁となっている差別の是正に向けた取組みが緒につき始めた中であって、つとに指摘されているように車の両輪の一方として、職業生活と家庭生活との調和として育児休業の取得を確保していく

¹⁰ この点及び男女雇用機会均等法については、赤松良子（1985）『詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（日本労働協会）を参照。

¹¹ 勤労婦人福祉法については、労働省婦人少年局婦人労働課編（1973）『勤労婦人福祉法早わかり』（婦人少年協会）を参照。

¹² 前掲注 11・労働省婦人少年局婦人労働課編書 73 頁。

ための措置が取られていたといえる。また勤福法におけるこの規定が、特に民間企業について女性にかかる職業生活と家庭生活との調和を図ることへの先鞭をつけたものといえる。

その後、女性差別撤廃条約の署名・批准や、これを受けた均等法制定に向けた流れを辿る。制定当初の均等法においても勤福法の流れを汲み、ほぼ同様に女性労働者の職業生活と家庭生活との調和が述べられていた。ちなみにこの点は、勤福法の改正という形で均等法が制定されたという立法経緯に負うところが大きい。

当初の均等法 1 条〔目的〕は、次のとおりに規定していた。「この法律は、法の下での平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確保されることを促進するとともに、女子労働者について、…（中略）…職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」。また 2 条〔基本的理念〕では、「女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の育成について重要な役割を有する者であることにかんがみ、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることをその本旨とする」と定められていた。そして育児休業についても、均等法は勤福法と同様の定めを置いていた。すなわち、均等法 28 条〔育児休業の普及等〕1 項は、「事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（…（中略）…）の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない」と定めていたのである。

これら制定当初の均等法の規定については、女性が事実上家庭責任を負っていることにかんがみ規定であり、女性に対する家庭責任の軽減措置が均等取扱いの実現にとってより効果的であるということが、また、暫定的な措置であるということが説明されている¹³。すると、男女の雇用機会の均等を志向する制定当初の均等法においても、女性の能力発揮を妨げる差別を是正していく車の両輪の一方として、仕事（職業生活）と生活（家庭生活）との調和が必要と解されていたと言える。

現在では、かような育児休業に係る定めは、後述の各論で述べるように、当初は育児休業法（以下、「育休法」という。）として、現在では介護なども含めた育児・介護休業法（以下、「育介休法」という。）として単独立法化されている。加えて、現在の育児休業には権利性（形成権）があり、かつ、男女が等しく取得しうるものとなっている。

3. 少子化対策の視点

では、女性労働問題に起因すると見られる少子化対策の視点は、こういった背景や政策的経緯から表出してきたのか確認してみる。

¹³ 前掲注 10・赤松書 252 頁、256 頁参照。

(1) 実情の概観

図 3-1-2 から日本における合計特殊出生率（以下、単に「出生率」という場合がある。）の推移を見ると、長期的には、第二次世界大戦後の 1950 年の 3.65 から急激に低下し、その後は徐々に数値を下げてきていることが分かる。短期的に見ると、1970 年代初めまでは、先進諸国において人口置換水準とされる 2.08 以上であった。しかしその後は、おおむね徐々に数値を下げてきており、図には記載がないが、1989 年に戦後最低の 1.57 を記録した。さらに後、1990 年代後半以降は 1.4 前後、2000 年以降は 1.3 前後で推移し、直近の 2008 年と 2009 年においては 1.37 と微かに上昇している。しかし基本的には、日本は 1970 年代中頃から人口置換水準を下回る出生率を記録してきており、長らく少子化社会であり、現在では少子社会となっているといえる。

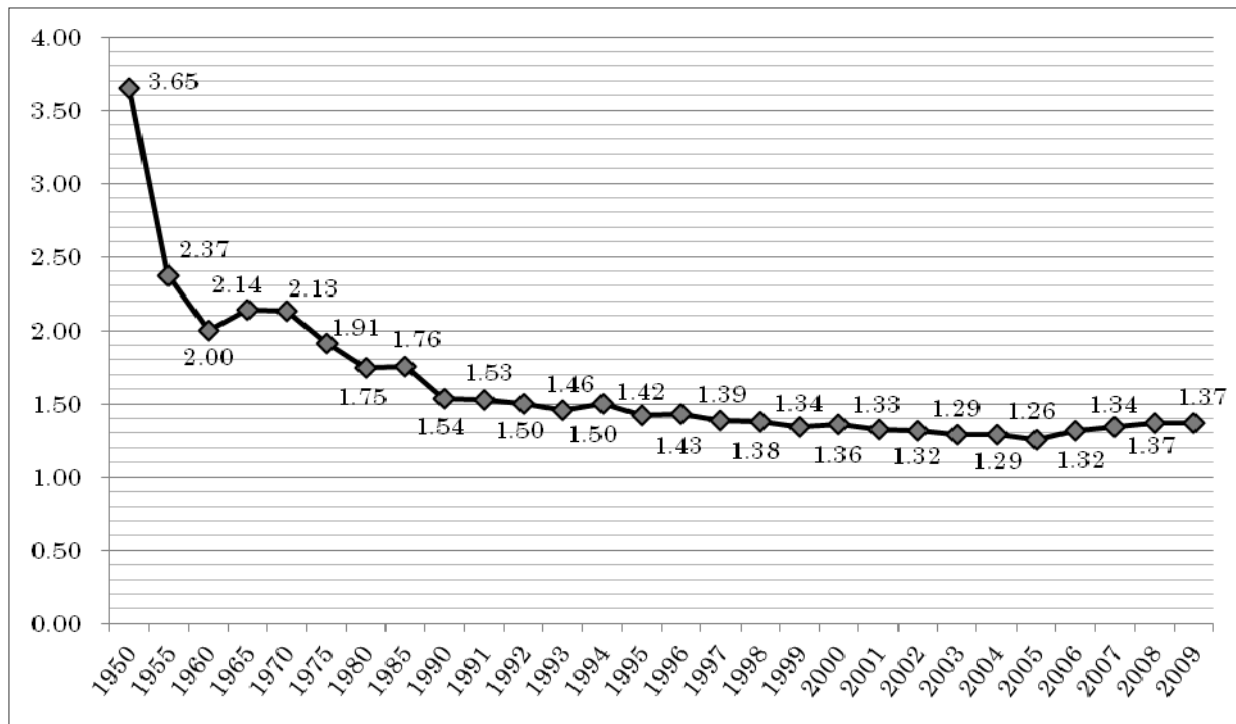
こうした出生率低下の原因の一つとしては、先に図 3-1-1 で見た女性雇用者数の増加と無縁でないと思われる。つまり、働く女性（全てが有配偶者でかつ有子であるわけではないが）が増加しているのに、一方では子を産み育てるという家庭生活と仕事との両立ないし調和が困難となっている（いた）のではないかと考えられる。そこで、政府をして現在の WLB 政策の端緒となる少子化対策が推し進められたものと考えられる。

少子化対策にかかる政府の考え方について見ると、1994 年に、当時の文部省、厚生省、労働省、建設省の連名による文書、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」¹⁴ が公表されている。これを見ると、少子化の原因として、晩婚化による未婚率の増大と夫婦の出生力の低下が挙げられている。そして、これらの要因として、女性の高学歴化、女性の自己実現意欲が高まったことによって女性の職場進出が進み、子育てと仕事の両立が難しくなったこと¹⁵、さらに、子育てに対する精神的・肉体的負担感、関連して、住宅事情や子どもの教育コストの問題ということも挙げられている。こういうことから、同文書には、子育て支援にかかわる多面的な施策を進めることによって少子化に歯止めをかけていこうという狙いがあったと考えられる。

¹⁴ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/angelplan.html> 参照。

¹⁵ なお、以上のようなことと、後述の性別役割分担意識とが相俟って、日本は他国と異なり女性の労働力率が M 字型カーブを描いていたと考えられる。

図 3-1-2 日本の合計特殊出生率の年次推移



出所：国立社会保障・人口問題研究所（2011）人口統計資料集、Ⅳ．出生・家族計画、表 4-5、表 4-16 より筆者作成

なお、同文書に関して特に留意すべきと考えられるのは、「子育ては家庭の持つ重要な機能であることに鑑み、その機能が損なわれないよう、夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境作りなどを含め、家庭生活における子育て支援策を強化する」と述べていることである。

またその後、1997年に、当時の厚生省・人口問題審議会から出された、「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」という文書¹⁶では、さらに進んで明確に固定的な男女役割分担意識や仕事優先の固定的な雇用慣行の是正が今後の少子化への対応のあり方として示されている。この点、国民の意識や企業風土の改革といったことも、先の2つの固定的な考え方を改めていく上で重要視されている。

おそらくこれら2つの文書が示す方向性が、後に政府から公表された様々なWLB関連の文書において述べられている男女の働き方の見直しの視点や、国や地方自治体、企業、そして個人のレベルそれぞれにおけるWLBの実現・推進に係る諸課題を示す端緒となったのではないと思われる。

(2) 法政策の概観

法政策の観点から見ると、その後の1999年に男女共同参画社会基本法が制定されている。同法は、先に述べた少子化対策及びWLBに関連する規定として、4条〔社会における制度

¹⁶ 厚生労働省 HP、<http://www1.mhlw.go.jp/shingi/s1027-1.html> 参照。

又は慣行についての配慮]において、「男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない」と、また、6条〔家庭生活における活動と他の活動の両立〕において、「男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない」と定め、社会における基本方針を示している。先の2つの文書との関連では、固定的性別役割分担の解消と男女による子育てが国策として示されたと解することができる。

また、さらに後の2003年には少子化社会対策基本法が制定されている¹⁷。同法は2条〔施策の基本理念〕において、「少子化に対処するための施策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するとの認識の下に、国民の意識の変化、生活様式の多様化等に十分留意しつつ、男女共同参画社会の形成とあいまって、家庭や子育てに夢を持ち、かつ、次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備することを旨として講ぜられなければならない」と定め、基本的施策として、国及び地方公共団体を主体に、雇用環境の整備（10条）、保育サービス等の充実（11条）、地域社会における子育て支援体制の整備（12条）等について施策を講じたり、環境を整備したりすることと定めている。加えて、同法は事業主の責務についても言及している。すなわち、同法5条〔事業主の責務〕は、「事業主は、子どもを生み、育てる者が充実した職業生活を営みつつ豊かな家庭生活を享受することができるよう、国又は地方公共団体が実施する少子化に対処するための施策に協力するとともに、必要な雇用環境の整備に努めるものとする」と定めている。これらの規定から確認できることは、少子化対策が男女共同参画社会の実現と分かちがたく結びついていると認識されていること、また、子育ての責任はまず当該父母等にあるが、国及び地方公共団体、そして企業においてもなすべき方針を示していることであろう。

2003年には加えて、次世代育成支援対策推進法も制定されている¹⁸。同法2条〔定義〕規定は、次世代育成支援対策を「次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」と定義する。その上で同法3条〔基本理念〕は、「次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭そ

¹⁷ 同法については、前掲注9・伊岐書184頁以下参照。

¹⁸ 同法については、労務行政編（2004）『次世代育成支援対策推進法』（労務行政）、前掲注9・伊岐書186頁以下参照。

の他の場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない」とし、4条〔国及び地方公共団体の責務〕において、「国及び地方公共団体は、前条の基本理念…にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない」と、また、5条〔事業主の責務〕は、「事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない」と定めている。このように、次世代育成支援対策推進法も、少子化社会対策基本法と同様に、子の養育責任を有する父母等、国及び地方公共団体、そして企業という関係各者がそれぞれの責務を果たすべき方向性を国として示したものと解せられよう。

また、次世代育成支援対策推進法は、市町村（8条）及び都道府県（9条）並びに事業主（12条以下。現在では常用労働者101人以上の事業主）において、同対策推進に係る行動計画を策定することとされており¹⁹、主務大臣（厚生労働大臣）は、行動計画策定に係る指針を定めることとされている（7条）。したがって本法は、先の二法（男女共同参画社会基本法、少子化社会対策基本法）を踏まえ、関係各者が少子化対策に係る具体的な取組みを進めるための基礎を提供しているものと解されよう。

4. 男女の働き方の見直しの視点

これまで見てきた文書や法律は、（包含すると解しうるにせよ）必ずしも明確に「男女の働き方の見直し」という視点を述べていない。この点、2002年9月に厚生労働省が公表した「少子化対策プラスワン」²⁰は、育児と仕事の両立支援のほか、男性を含めた子育てと仕事の両立支援からさらに進んで、「男性を含めた働き方の見直し」を提案していた。また同時に、多様な働き方の実現も含んでいた。

ところで、当初の均等法が努力義務としていた育児休業が1991年に育休法として法制化されるに至ったことは先に述べた。また、均等法が育児休業を事業主の努力義務としていたことと比べ、育休法上の育児休業は法的には労働者の育児休業取得「権」として構成され、また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いも禁止されたという点で大きな変化をみた。さらに、従来、均等法において女性労働者の育児休業のみが取り扱われていたのに対し、育休法では男女が等しく取得しうるものとして制度化された点も大きな変化であった²¹。

しかし、出生率が戦後最低を記録したいわゆる1.57ショックは、育児休業の単独法制化という雇用労働の側面のみにとどまらず、「少子化対策」として、児童手当や保育といった社会

¹⁹ なお、平成23年12月末において、一般事業主行動計画の届出をし、認定された企業数は1,185社となっている。厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_h23_12.pdf 参照。

²⁰ 厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0920-1.html> 参照。

²¹ 育休法制定の経緯や同法の当初の規制内容等については、後掲注46・松原書参照。

保障制度や、住宅や教育といった多方面にわたる総合的かつ国家的な政策として変貌を遂げていった²²。このような政策の流れが、2007年のWLB憲章とその行動指針につながっていく。もちろん2007年の時点においては、先んじて制定されていた男女共同参画社会基本法、少子化社会対策基本法、次世代育成支援対策推進法の三法を踏まえた形での憲章と行動指針を意味している。

すると、国は子育てと仕事を両立できるような法制度などを整えていくこと、加えて企業風土を改めたり個人の意識改革を促しつつ、男性も含めた働き方の見直しを進めていこうということで一貫した方向性を有していたものと評価できよう。本項冒頭で述べた「少子化対策プラスワン」も当然、このような方向性と軌を一にした政策の一つとして位置づけることができる。

以下では、男女の働き方の見直しの視点について、個人の視点と企業の視点に分けて順次見ていくことにする。

(1) 働く個人の視点から見た男女の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス

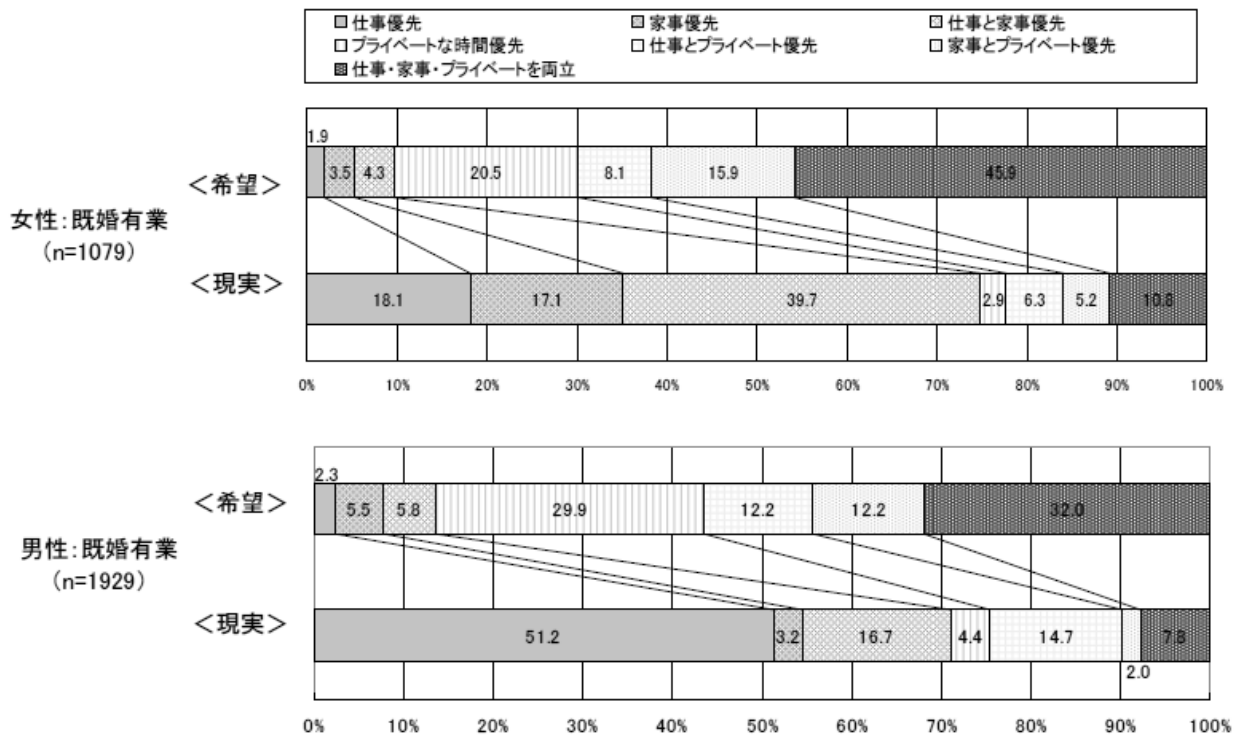
まず、働く個人の問題として男女の働き方の見直しやWLBについて考えてみた場合、これらは、広く「私生活の尊重」というように言い換えることもできる。

この点に関して、政府による意識調査（内閣府「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」、同「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査について」）²³から引用した図3-1-3を見ると、既婚の有業者について、希望として「仕事優先」志向がある者の割合は、男女とも概ね2%程度となっているが、現実には、女性で約18%、男性で約51%の者が「仕事優先」になってしまっていることがわかる。反面で、「仕事・家事・プライベートを両立」したいとの希望は、女性では約46%、男性では32%見られるが、現実には、女性で約11%、男性で約8%になってしまっている。同様の傾向は図3-1-4でも見られるし、また、図3-1-5による男女別の傾向からも見られる。

²² 少子化対策の変遷や内容に関しては、神尾真知子（2005）「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）』23頁以下、浅倉むつ子（2005）「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報1609号4頁以下参照。

²³ 内閣府HP、<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/g-work.pdf> 並びに <http://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf> 参照。

図 3-1-3 男女（既婚有業）別、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実



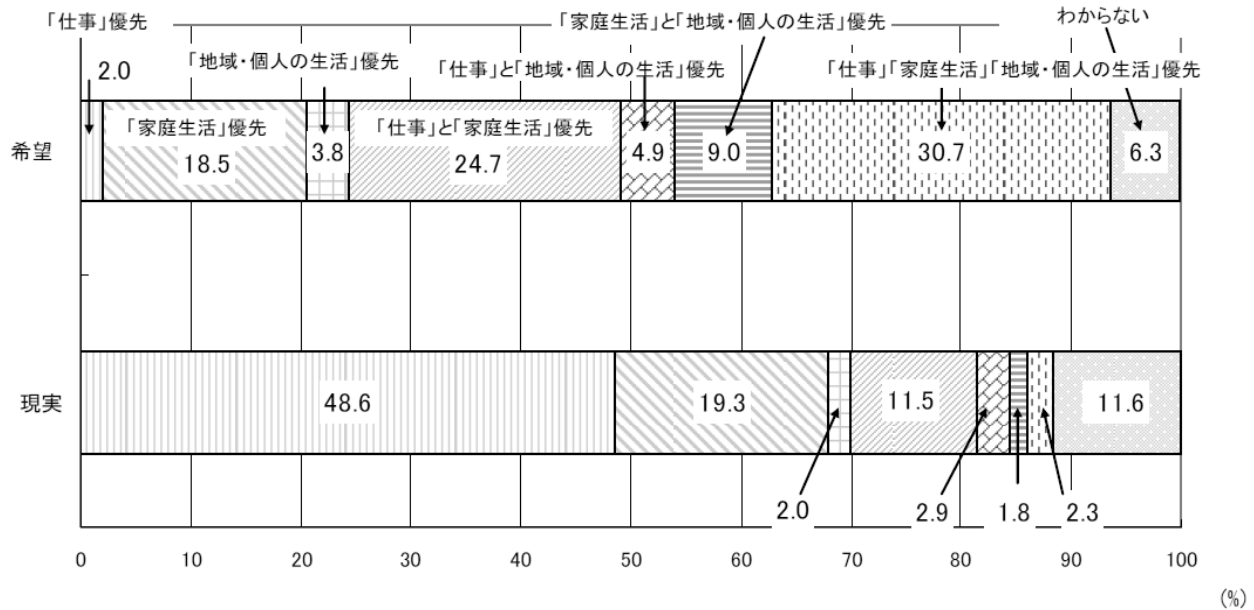
出所：内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」図表 1 より筆者抜粋

ここでは 2 つの調査しか引用していないが、異なる複数の調査から同様の傾向がうかがわれるということは、個人レベルでの WLB に係る希望と現実にギャップがあることはかなり確からしいと考えられるということである。また同時に、男性と女性では希望と現実がそれぞれに異なっているということも見て取ることができよう。

こうした働く男女の希望と現実とのギャップあるいは WLB の実情は、男女別で見ても（図 3-1-6 参照）、年代別で見ても（図 3-1-7 参照）相違なく、概ね 8 割超 9 割弱の者が感じているといえる。

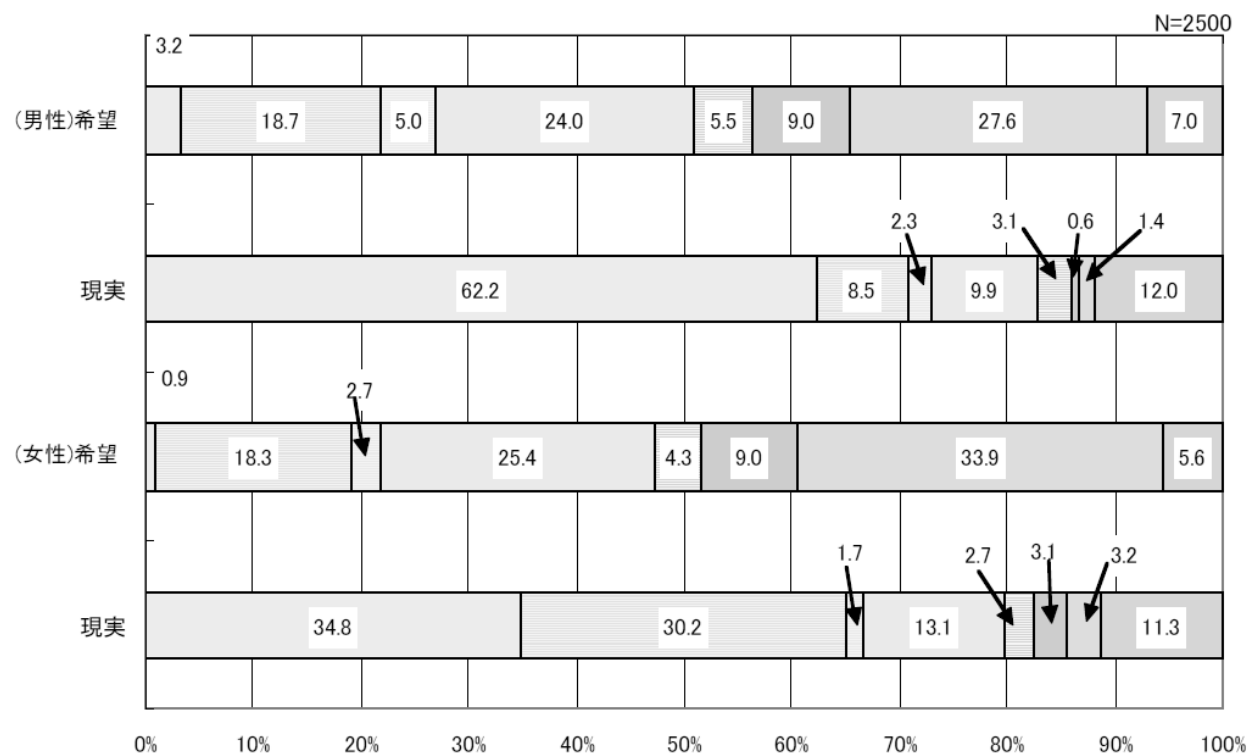
このような調査結果から、「あなたのワーク・ライフ・バランス度を点数にすると何点か」という問いに対しては、やはり性別や年代に関係なく、概ね 50 点前後というスコアが付けられている（図 3-1-8 参照）。

図 3-1-4 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度 n=2500



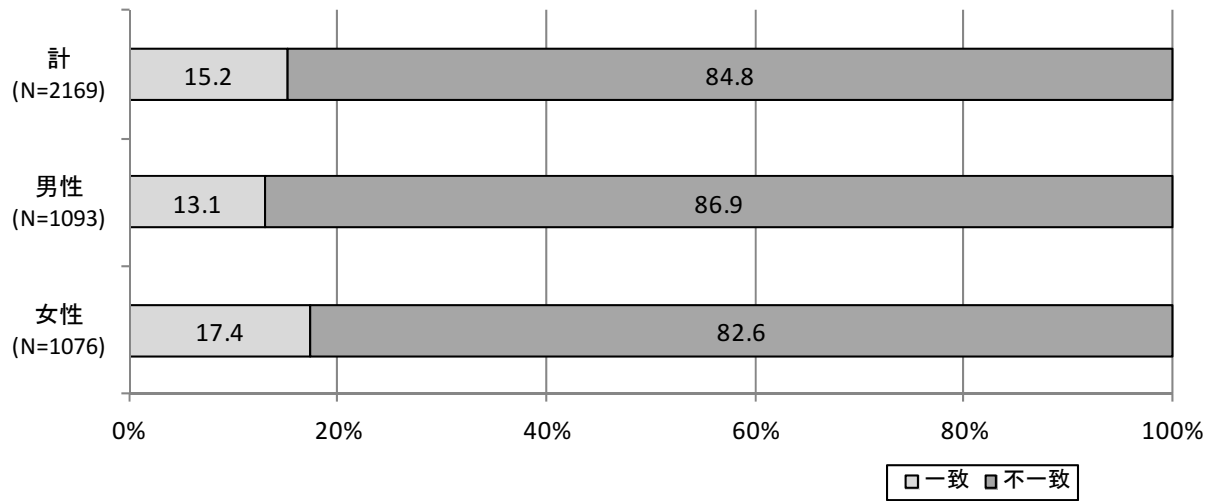
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 1-1

図 3-1-5 男女別、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度



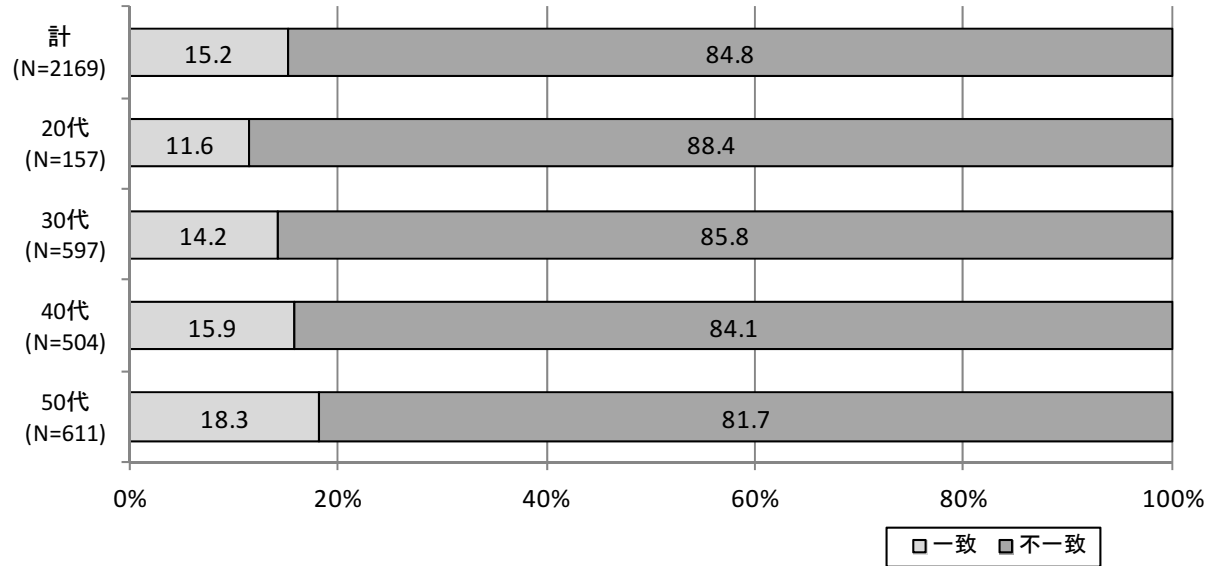
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 1-2
 筆者注：本図の選択事項は、先の図 3-1-4 と同じく、左から順に、「仕事」優先、「家庭生活」優先、「地域・個人の生活」優先、「仕事」と「家庭生活」優先、「仕事」と「地域・個人生活」優先、「家庭生活」と「地域・個人生活」優先、「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」優先、「わからない」、である。

図 3-1-6 男女別、希望と現実の不一致



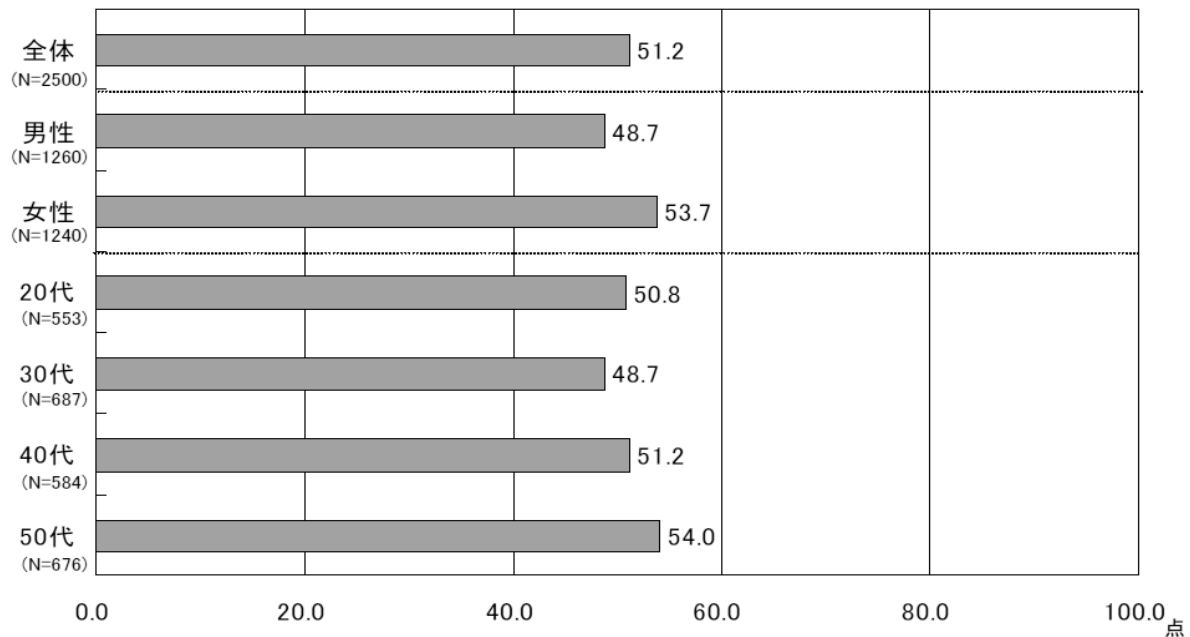
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 2-1

図 3-1-7 年代別、希望と現実の不一致



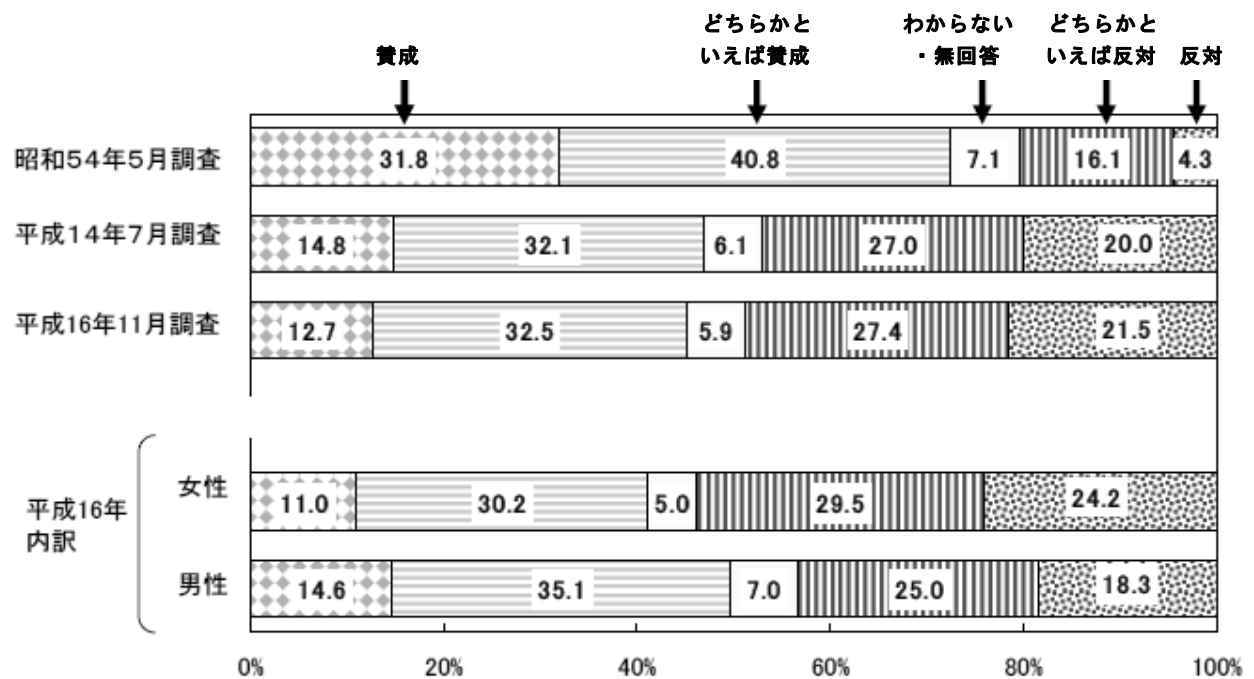
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 2-2

図 3-1-8 ワーク・ライフ・バランス度（全体、性別、年代別）



出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 4-1

図 3-1-9 固定的役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべき）に対する意識



出所：内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」の＜参考＞内閣府「男女共同参画に関する世論調査」図表 16

また、私生活に関しては、育児や介護あるいは家事分担といった役割分担に係る男女間の意識（性別役割分担意識）が大いに関係してくると考えられる。

この点について図 3-1-9 から見てみると、昭和 54 年の調査では、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計（以下、「賛成派」という。）が 72.6%見られた一方で、「どちらかといえば反対」と「反対」の合計（以下、「反対派」という。）が 20.4%であり、性別役割分担意識を肯定的に捉える割合が大勢を占めていた。しかし、平成 16 年の調査では、「賛成派」45.2%、「反対派」48.9%と、「反対派」が「賛成派」を上回るに至っている。

また、直近の調査結果である平成 21 年 10 月公表の「男女共同参画に関する世論調査」²⁴（図 3-1-10 参照）を見ると、「賛成派」41.3%、「反対派」55.1%と、「反対派」と「賛成派」の支持割合がさらに広がってきていることが分かる。

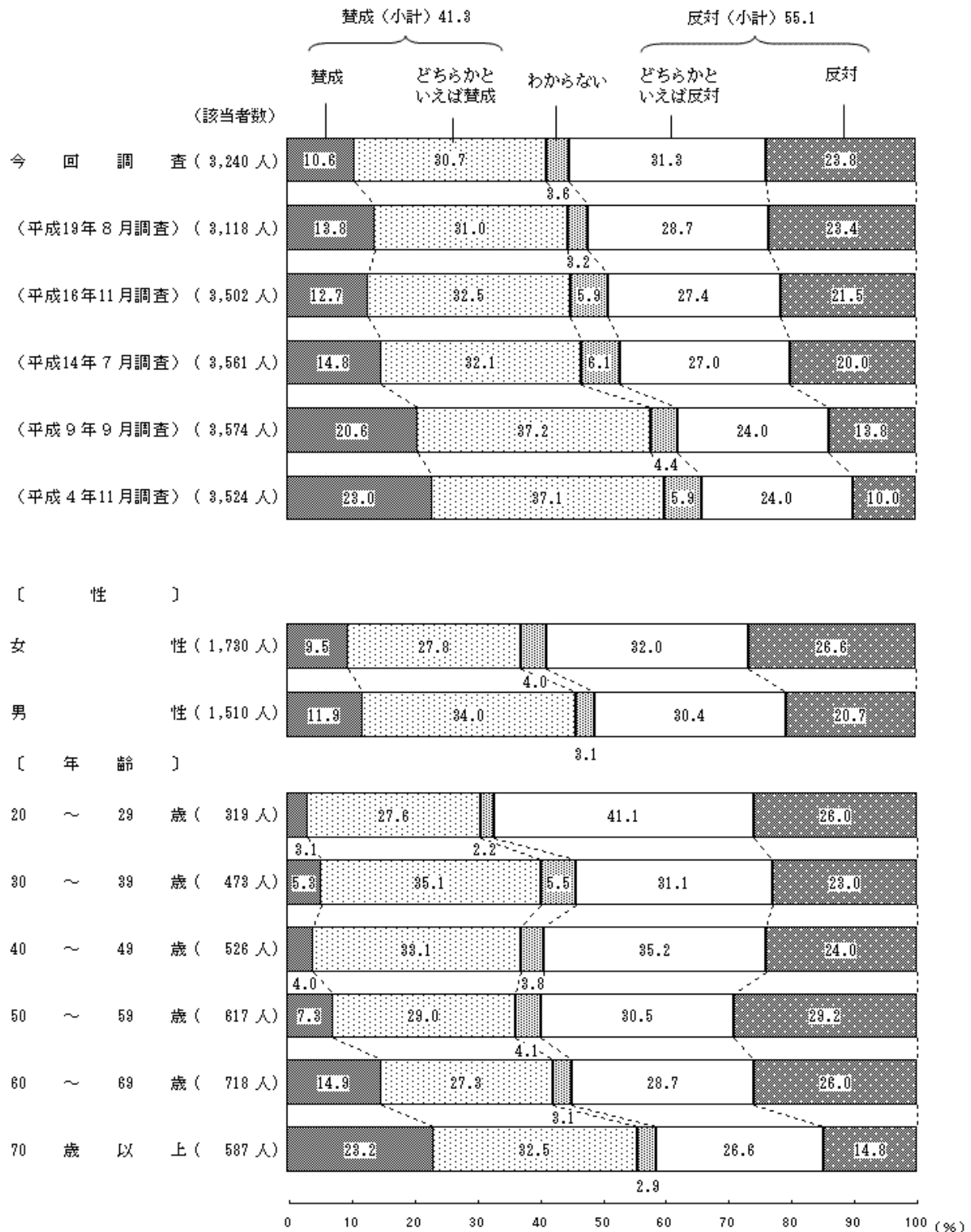
もっとも、図 3-1-9、そして図 3-1-10 から、男女間で温度差があることも分かる。すなわち、相対的に「女性」で「反対派」の割合が高く、一方では「男性」で「賛成派」の割合が高くなっているということである。また同時に、図 3-1-10 から年齢別の「賛成」「反対」割合の相違を見ると、おおむね、年齢が低いほど「賛成」の割合が低く、「反対」の割合が高くなっている一方で、年齢が高くなるほど「賛成」の割合が高く、「反対」の割合が低くなっている傾向がうかがえる。

こうした世論の意識の変化もあって、女性が働くことに対する意識も変化してきている。図 3-1-11 から、昭和 40 年代以降平成 16 年までのこの点に関する変化を見てみると、「子どもができてみずっと職業をつづけるほうがよい（継続就業）」という意識は男女共に増加傾向にある。反対に、「女性は職業を持たないほうがよい」、「結婚するまでは職業をもつほうがよい」、「子どもができるまでは職業をもつほうがよい」という三つの選択肢はいずれも低下傾向にある。

ただ、評価が難しいのは「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい（一時中断・再就職）」という選択肢の割合である。これについては、男女共に平成 4 年の時点では高い割合を示していたが、その後は男女共に低下傾向にある。しかし、当の女性自身がそうした意識を男性よりも比較的高く有しているのも事実であろう。妊娠・出産という女性特有の生理的機能の面に着目すれば当然ともいえようが、その後の育児に関しては、先に見てきた諸法に見られるように、男女が共に行うべきものという理解からはやや乖離している感を否めないであろう。もっとも、図 3-1-12 として掲げた直近の平成 21 年 10 月公表の調査結果から当該選択肢の女性の支持割合を見ると 34.2%へと減少してきていることから、当該選択肢に対する女性の支持割合は、年々徐々に低下してきていると考えてよさそうである。

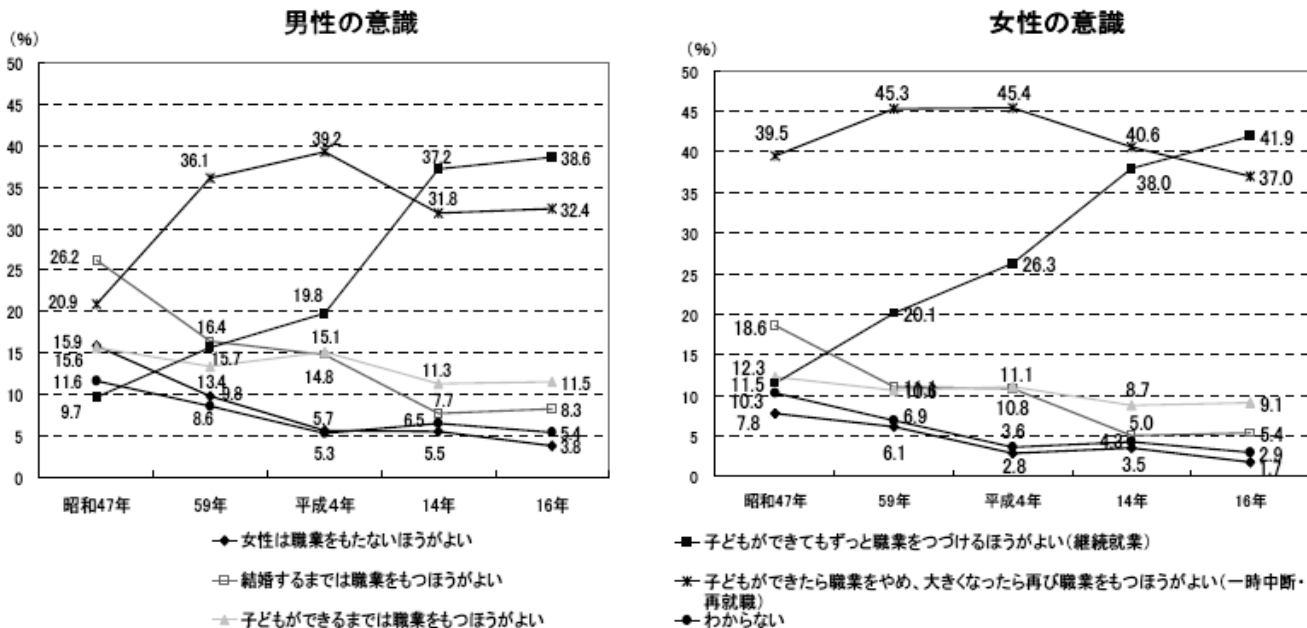
²⁴ 内閣府 HP、<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html> 参照。

図 3-1-10 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」とする考え方について



出所：内閣府（2009）「男女共同参画に関する世論調査」（平成21年10月）図15

図 3-1-11 男女別、一般的に女性が職業を持つことに対する意識



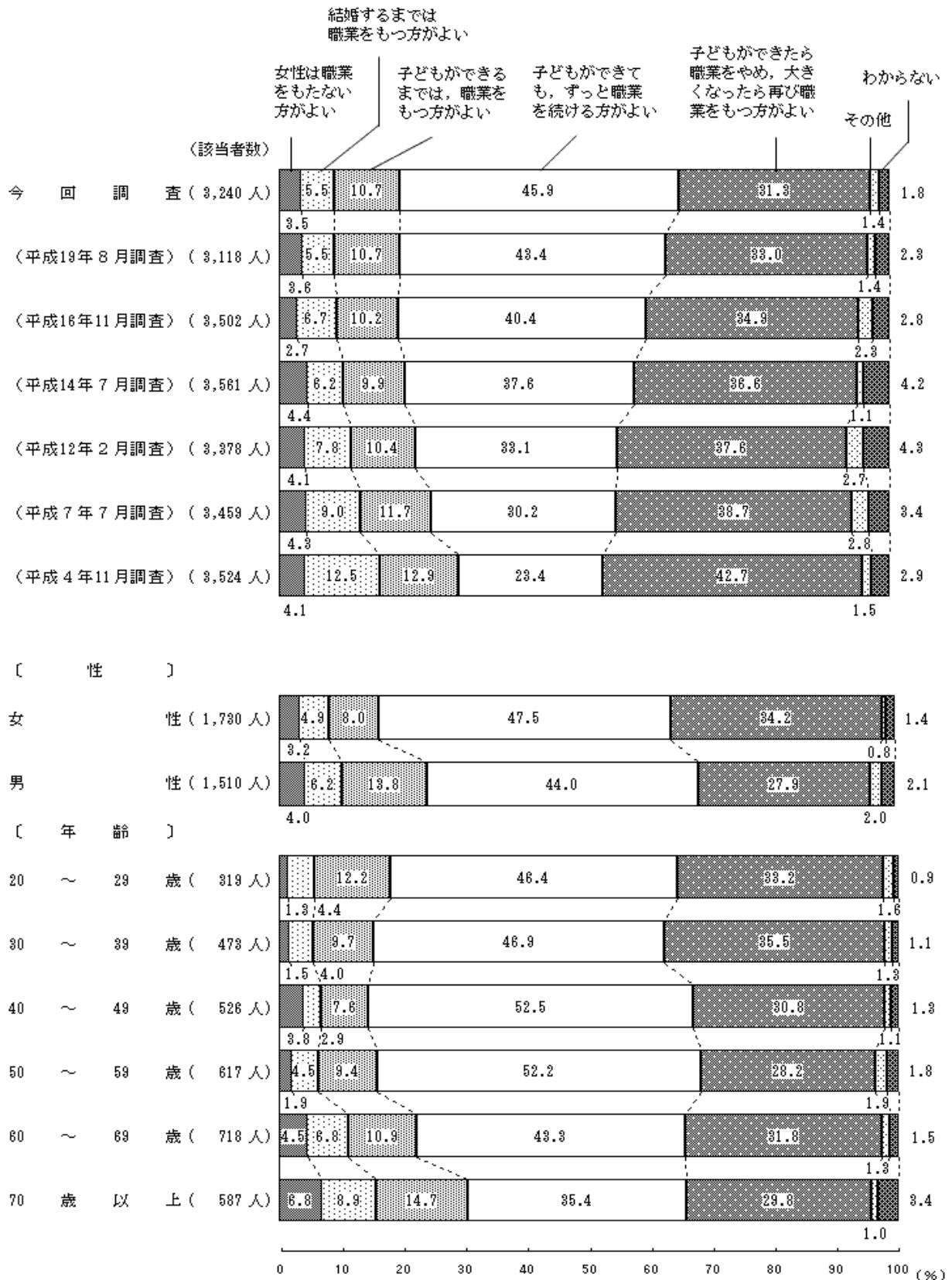
出所：内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」の＜参考＞内閣府「男女共同参画に関する世論調査」図表 17

なお、図 3-1-12 からは、直近の調査において、「継続就業」に対する全体の支持割合が約 46% 見られ、また、40 歳から 59 歳の中老年世代による支持割合が 52% 超となっている。働き盛り世代ほど女性の継続就業に対する肯定的評価が見てとれる。

ところが、別の調査からは、質問事項の選択肢の設け方の違いもあってか、仕事と子育てに関する意識の持ち方は男女間で異なる傾向が見られる。

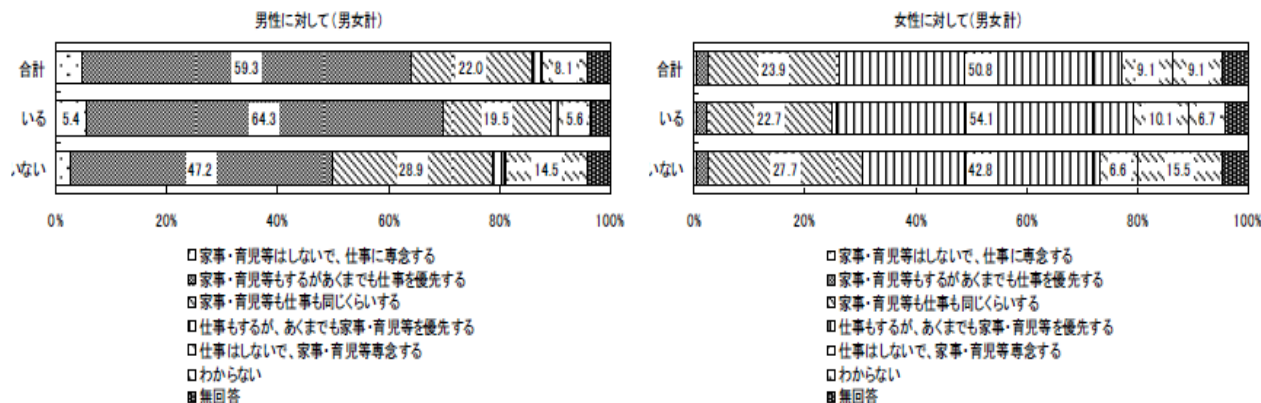
図 3-1-13 を見ると、配偶者が「いる」「男性」については（左方の図）、約 64% が「家事育児等もするがあくまで仕事を優先する」と回答している一方で、配偶者が「いる」「女性」については（右方の図）、約 54% が「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」と回答している。先に見た政府の調査からは確かに、性別役割分担意識は年々低下傾向にあり、また、子どもができて女性も職業を続ける方がよいとの意識は広がりを見せてきてはいる。しかし、仕事と子育てのバランスの取り具合に関しては、誤解を恐れずに言えば、男性は仕事優先、女性は家事・育児優先という考え方が、男性ばかりでなく女性にも見られる。したがって、WLB の観点から性別役割分担意識（あるいは男女平等問題）を見た場合、こうした男女それぞれの意識に差があることをも考慮した政策の検討がなされる必要があることが示唆されよう。

図 3-1-12 女性が職業を持つことについての考え方



出所：内閣府（2009）「男女共同参画に関する世論調査」（平成21年10月）図15

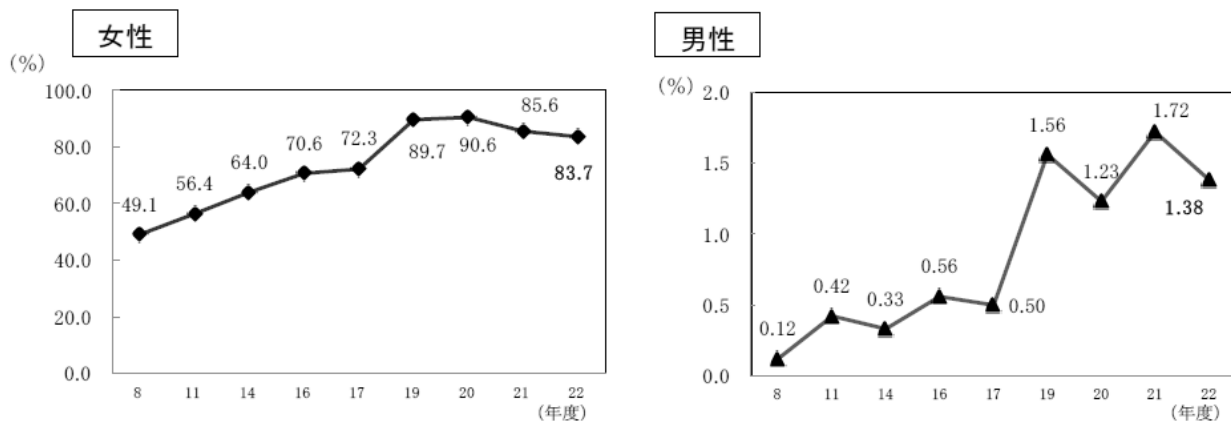
図 3-1-13 性・配偶者の有無別にみた家事・育児等についての望ましい生き方



出所：労働政策研究・研修機構(2011)『平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査(調査シリーズ No.89)』第 1 分冊 p.32, 図表 2-4-2

では次に、以上のような WLB に係る希望と現実のギャップ、人々の意識の変化や男女間の意識の差を踏まえた上で、特に育児の問題に焦点を当てて実情の一端を見てみることにする。

図 3-1-14 育児休業取得率の推移 (単位：%)



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出所：厚生労働省「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」(平成 23 年 7 月 15 日発表) 図VI

例えば平成 22 年度の雇用均等基本調査²⁵を見ると(図 3-1-14 参照)、男性の育児休業取得率は、以前に比べれば上昇してきてはいるものの、僅か 1.38%にとどまっている。育児休業を取得するのは圧倒的に女性であって、平成 22 年度において約 84%の女性が取得している。

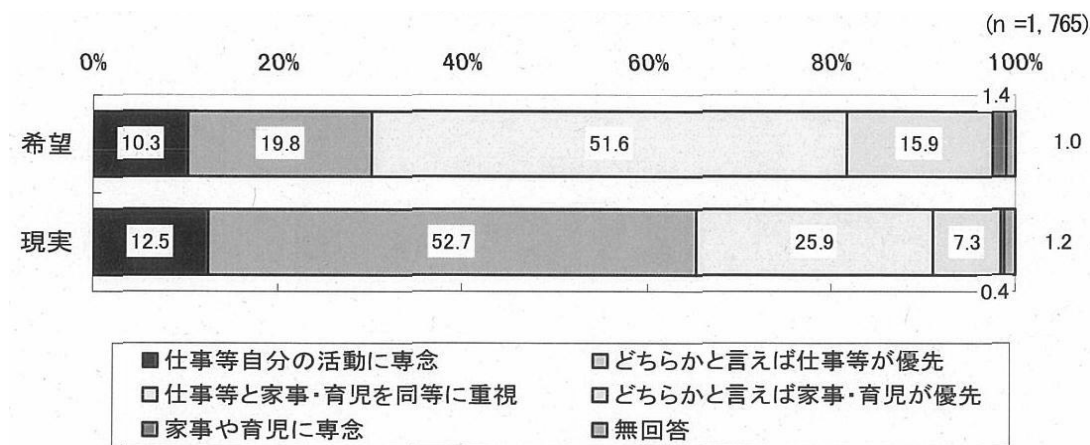
²⁵ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001iz9v.pdf> 参照。

調査数値に見られる男女間の格差は、職場における問題や経済的問題（もとより男女間賃金格差があるため育児休業給付にも格差が生じるということ）などもあると考えられるが、先に見た男女間での「仕事」と「家事・育児」に係る意識の相違というものも多分に反映されていると考えるのが自然であろう。

とはいえ、中期的に見た男性の育休取得率の向上傾向や、これまで見てきた調査データから推測するに、仕事と共に家事・育児等を両立させたいとの希望を持つ男性は2～3割程度は存在するのではないかと考えられる。この点に関し、育休取得希望の男性がどの程度存在するか、管見の限りでは知り得なかったが、8年ほど前の調査²⁶によると、父親の子育て優先度を知ることができる。

図3-1-15を見ると、男性（父親）の希望としては、「仕事と家事・育児を同等に重視する」が約52%、「どちらかといえば家事・育児優先」が約16%で、合計約68%、つまり3人に2人が家事・育児に対する希望や積極的意欲を持っていることが分かる。しかし現実には、「仕事と家事・育児を同等に重視する」が約26%、「どちらかといえば家事・育児優先」が約7%の合計約33%と、希望の半分程度にまで減少してしまっている。

図 3-1-15 父親の子育て優先度



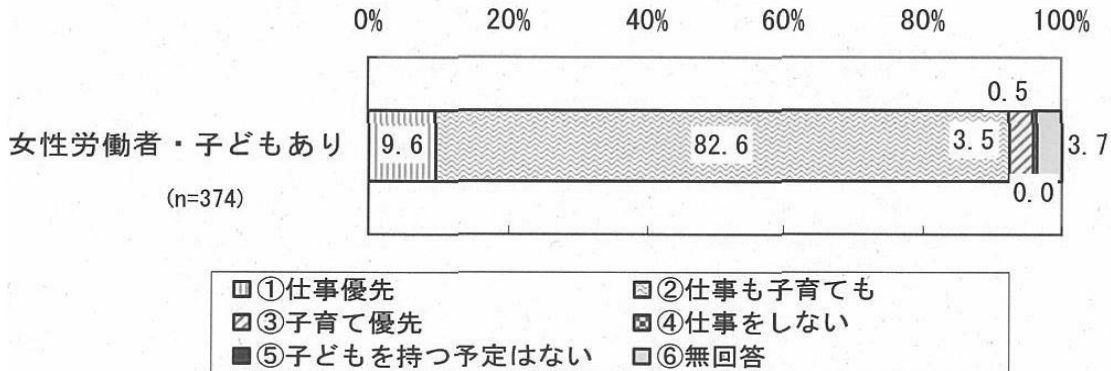
出所：UFJ 総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
 調査対象：未就学児を持つ父親

こうした実情を踏まえて働く有子の女性から見た夫の働き方についての希望を見ると（図3-1-16 参照）、「仕事も子育ても」との回答が約83%となっている。先にみたように、女性が家事や育児を仕事に優先させるという考え方が男女共にあるとしても、働く有子の女性か

²⁶ UFJ 総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載。

から見れば、配偶者たる男性にもっと子育てをしてもらいたいという希望があることが分かる。また、このような働く有子女性の希望は、父親たる男性の希望にも沿うものと思われる。すると、このような希望はどのようにしたら実現していくことができるのかが検討されるべき課題ということになるろう。

図 3-1-16 夫の働き方についての希望



出所：こども未来財団（2005）「平成 16 年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
 調査対象：従業員数 300 人未満の中小企業の従業員

育休取得に限らず、幅広く男性の子育てへの関与を可能にすることを考えるとき、最も大きな問題は労働時間、特に長時間労働であろう。また、子育てに限らず、働く時間が長いということは私生活のための時間を確保できないということになるため、私生活のための時間を確保したいという希望を持つ人々にとっても大きな問題である²⁷。

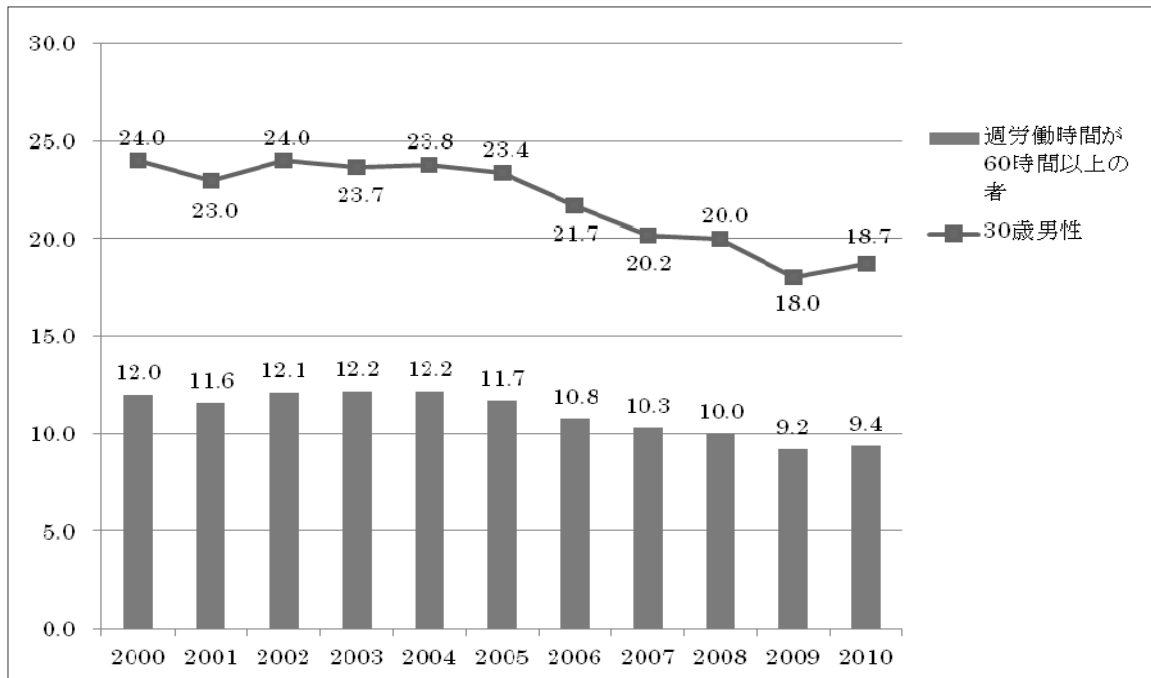
日本は、現在、年間総実労働時間が 1,800 時間ほどとなっている。しかし、労働市場政策の視点の項で後述するようにパートタイム労働者の増加を考慮すると、非正規のパートタイム労働者と正規のフルタイム労働者の実労働時間格差が生じていると理解することができる。そのように考えると、フルタイムで長期の安定的な雇用に就いている人達に限って見れば、年間総実労働時間は 2,000 時間をゆうに超えると考えられる。

図 3-1-17 を見ると、年々緩やかな減少傾向にはあるものの、2010 年時点で 1 週間の実労働時間が 60 時間を超える人の割合は 9.4%となっている。そのうち、働き盛りで、かつ、子育て世代と考えられる 30 代の男性は 18.7%となっている。したがって、私生活を重視したいと考える人達にとって長時間労働は大きな壁となっていると考えられる。同時に、既婚で有子の男性フルタイム労働者の場合、男性自身の子育てへの関与を実現できないばかりか、

²⁷ 以下、当該部分のほか、特に本章各論における労働時間に係る記述部分は、池添弘邦（2011）「日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について」労働政策研究・研修機構（2011）『第 11 回日韓ワークショップ報告書 長時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較』所収 59-101 頁を本報告書の構成に即して再構成し、かつ、加除修正したものである。

その配偶者の希望にも反し、さらに間接的には、配偶者である女性に家事や育児等のしわ寄せが行く結果、性別役割分担意識を温存、固定化してしまうという懸念も考えられよう。

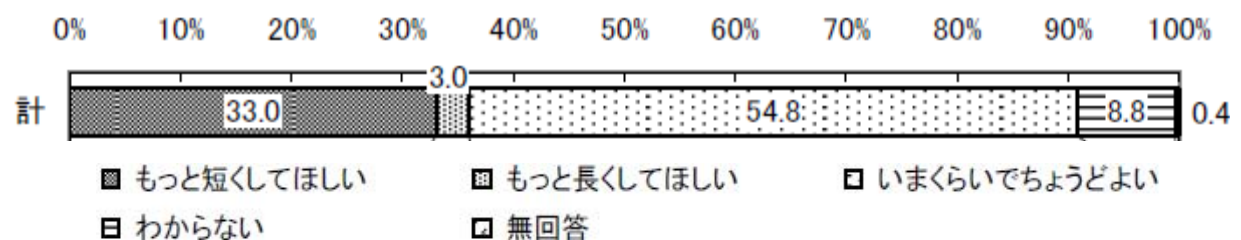
図 3-1-17 週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合の推移 (単位：%)



出所：厚生労働省「11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施」(平成23年10月19日発表)、別添2、図1
 原出所：総務省統計局「労働力調査」

こうした現存する男性の長時間労働について、その配偶者たる妻はどのように捉えているのか。図 3-1-18 を見ると、「もっと短くしてほしい」が 33%と、3分の1の妻は夫の労働時間ももっと短い方がよいと考えている。ただし、「いまくらいでちょうどよい」との回答が約55%と半数以上見られることには注意を要しよう。この点に係る一つの推測としては、先に見た男女間での「仕事」と「家事・育児」に係る優先度合が男女間で異なるということが作用していると考えられよう。

図 3-1-18 夫の仕事時間に対する妻の希望



出所：労働政策研究・研修機構(2011)『妻から見た夫の労働時間(労働政策研究報告書 No.127)』p.54,図表 2-3-13 から筆者抜粋

表 3-1-19 夫の仕事を短くしてほしい理由

	(短くしてほしい妻)							(複数回答、%)	
	少し無理をしていると思うから	早く帰宅して子育てを分担して欲しい	早く帰宅して家事を分担して欲しい	早く帰宅して介護を分担して欲しい	そうあくせく働かなくてもよいから	ご主人自身の趣味を大切にしたい	家族と過ごす時間を増やしてほしい	その他	無回答
計	71.0	15.7	11.3	0.4	12.3	12.7	51.3	6.6	0.0
30歳未満	60.7	42.9	17.9	0.0	12.5	10.7	73.2	1.8	0.0
30～34歳	64.1	34.1	18.0	0.0	6.6	10.8	64.1	5.4	0.0
35～39歳	66.0	27.7	13.5	0.0	10.7	8.5	62.3	6.0	0.0
40～44歳	70.0	17.1	11.3	0.7	9.9	11.5	56.0	6.0	0.0
45～49歳	74.1	5.2	7.9	0.6	13.1	15.7	43.4	6.7	0.0
50～54歳	78.4	1.5	10.4	0.8	15.8	15.8	33.2	8.5	0.0
55～59歳	77.6	0.0	4.1	0.0	22.4	15.3	40.8	10.2	0.0
60歳以上	76.9	0.0	7.7	0.0	30.8	23.1	15.4	15.4	0.0

出所：労働政策研究・研修機構（2011）『妻から見た夫の労働時間（労働政策研究報告書 No.127）』p.54,図表 2-3-14

では、3分の1の妻が支持する夫の仕事を短くしてほしい理由を表3-1-19から見ると、合計では「少し無理をしていると思うから」が71%と最も高く、次いで「家族と過ごす時間を増やしてほしい」が約51%となっている。

前者の回答は、当然ながら、ほぼ年齢の区別なく最も高い回答割合であり、夫の心身の健康を憂慮する妻の心理が見てとれよう。他方、後者の回答は、家庭での生活時間を増やしてほしいという妻の意向であるが、家庭生活との関連づけをするならば、回答割合はそれほど高いとは言えず、また、むしろ低い、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」、あるいは「早く帰宅して家事を分担して欲しい」という選択肢に係る回答ともつながりうるであろう。こうした傾向は、子が乳幼児あるいは学童期にあると考えられる比較的若い子育て世代ほど高いという点に注目しておく必要がある。

以上から見ると、WLBを実現、推進していくためには、男性の働き方としての労働時間の短縮が大きな課題であるといえる。

なお、こうした長時間労働問題に関しては、年次有給休暇の取得や年休の未消化という問題も考えられる。これまでの厚生労働省の統計（「就労条件総合調査」各年²⁸）から見ると（表3-1-20参照）、従業員数の多い企業ほど年休取得率は高くなる傾向にあるが、それでも消化率は、おおむね4割から5割となっている。しかし注意すべきは、年休取得率の算出方法は、取得日数を当該年度の付与日数で割ったものゆえ、前年度から繰り越された年休日数は入っていない。労働基準法（以下、「労基法」という。）では年休の最高日数は20日（労基法39条2項）で、繰り越しも認められている（同法115条）ことから、年休取得可能な最高日数は年間40日あることになる。しかし、実際の取得日数は8日ないし10日程度であることから、取得可能日数の概ね4分の1程度の日数しか取得されていないことになる。したがって現実には、2～3割程度の取得率でしかないものと思われる。すると、労働時間の短縮に加え

²⁸ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html> 参照。

て、年休の取得促進も、WLBの実現、推進にとって重要な課題の一つといえよう²⁹。

表 3-1-20 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況

年、企業規模	付与日数	取得日数	取得率
2011 年	17.9 日	8.6 日	48.1%
2010 年	17.9 日	8.5 日	47.1%
2009 年	18.0 日	8.5 日	47.4%
2008 年	17.6 日	8.2 日	46.7%
1,000 人以上	18.9 日	10.5 日	55.3%
300~999 人	18.3 日	8.4 日	46.0%
100~299 人	17.3 日	7.7 日	44.7%
30~99 人	16.8 日	7.0 日	41.8%

出所：厚生労働省（2010）「平成 22 年就労条件総合調査」第 5 表、同（2011）「平成 23 年就労条件総合調査」第 5 表より筆者抜粋。なお、企業規模別の数値は後者の数値である。

注 1：「付与日数」には繰越し日数を含まない。

注 2：「取得日数」は、平成 21 年（又は平成 20 年度）1 年間に実際に取得した日数である。

注 3：「取得率」は、（取得日数計／付与日数計）×100（%）である。

（2）企業の人材活用等の視点から見た男女の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス

これまで見てきたように、働く個人の意識は従来と比べて変化してきていたり、仕事と生活あるいは子育てへの関与に係る希望と現実にギャップが見られるなどしている。企業としては、このように従来とは異なる意識や希望を持つ従業員に意欲的に働いてもらう必要に迫られることになる。だが、ごく自然に考えれば、よほど好きな仕事であるとか、自己実現ややりがいを非常に感じているという従業員以外は、その持つ意識や希望と現実とのミスマッチ、特に例えば、労働時間が長かったり年休が思うように取れない、家族や子どもがいるにもかかわらず共に過ごす時間が持てない、育休も取れない、という事態が多ければ多いほど、会社に貢献しようとする意欲を低減させてしまうであろう。その結果、職場や企業の生産性や作業効率は落ちるのではないかと思われる。

法的には、そういった就業意欲あるいは所属する企業への貢献意欲が低減した従業員は当該企業を自由に辞することができる（民法 627 条 1 項参照）が、現実的にはそういった事態はよほどのことがない限り想定しにくい。他方、企業としても、単に作業能率が低いとか勤務状況が芳しくない、あるいは貢献意欲に乏しいといった理由では簡単に従業員を解雇できない（労働契約法 16 条参照）ため、企業にとどまらせておかざるを得ない。

また、労働市場の視点から考えると、産業や業種、あるいは職種によっては人材が頻繁に移動するマーケットもあるかと思われるが、従業員の意識や希望と現実とのミスマッチが生

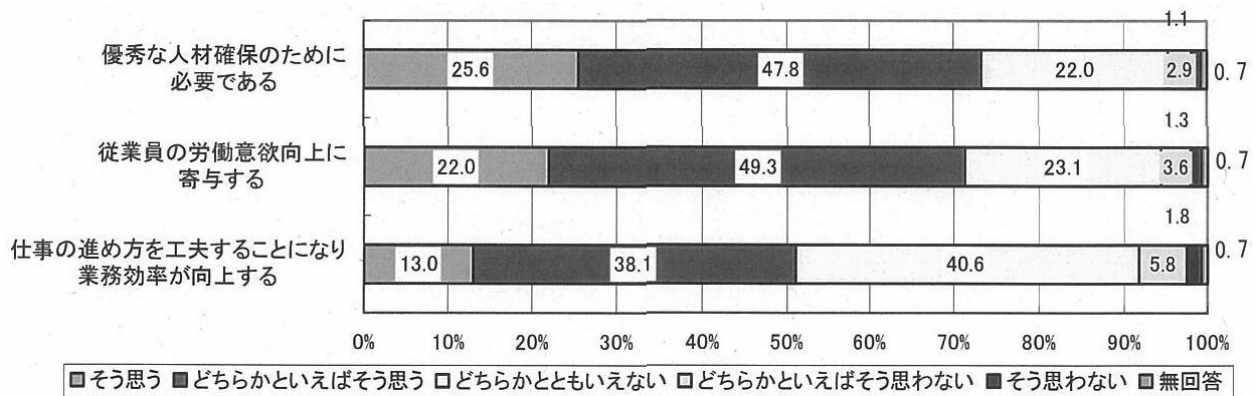
²⁹ 以上検討してきたような働く男女の WLB に係る意識に関しては、職場の仕事と生活の調和の図り易さは生活の満足と共に職務満足にも良い影響を与えている可能性が高いとする調査結果がある（内閣府 仕事と生活の調和推進室（2011）『「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査報告書』参照、<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/sougo/sougo.pdf>）。

じている企業では、人材がなかなか定着しないといった問題が生じないとも限らない。

したがって企業は、人材の有効活用や獲得・定着、さらには作業効率や生産性の向上に向けた取組みの一環として、その従業員（潜在的な従業員も含む）のニーズ、一言でいえば従業員のWLBニーズに応えていく必要が生じてくると考えられよう。

以下では、幾つかの既存調査を参照しながら、企業の人材活用の視点から見た男女の働き方の見直しやWLBの実現・推進の状況などについて見ていくことにする。

図 3-1-21 両立支援の取組みに対する企業の考え



出所：ニッセイ基礎研究所（2005）「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー」掲載

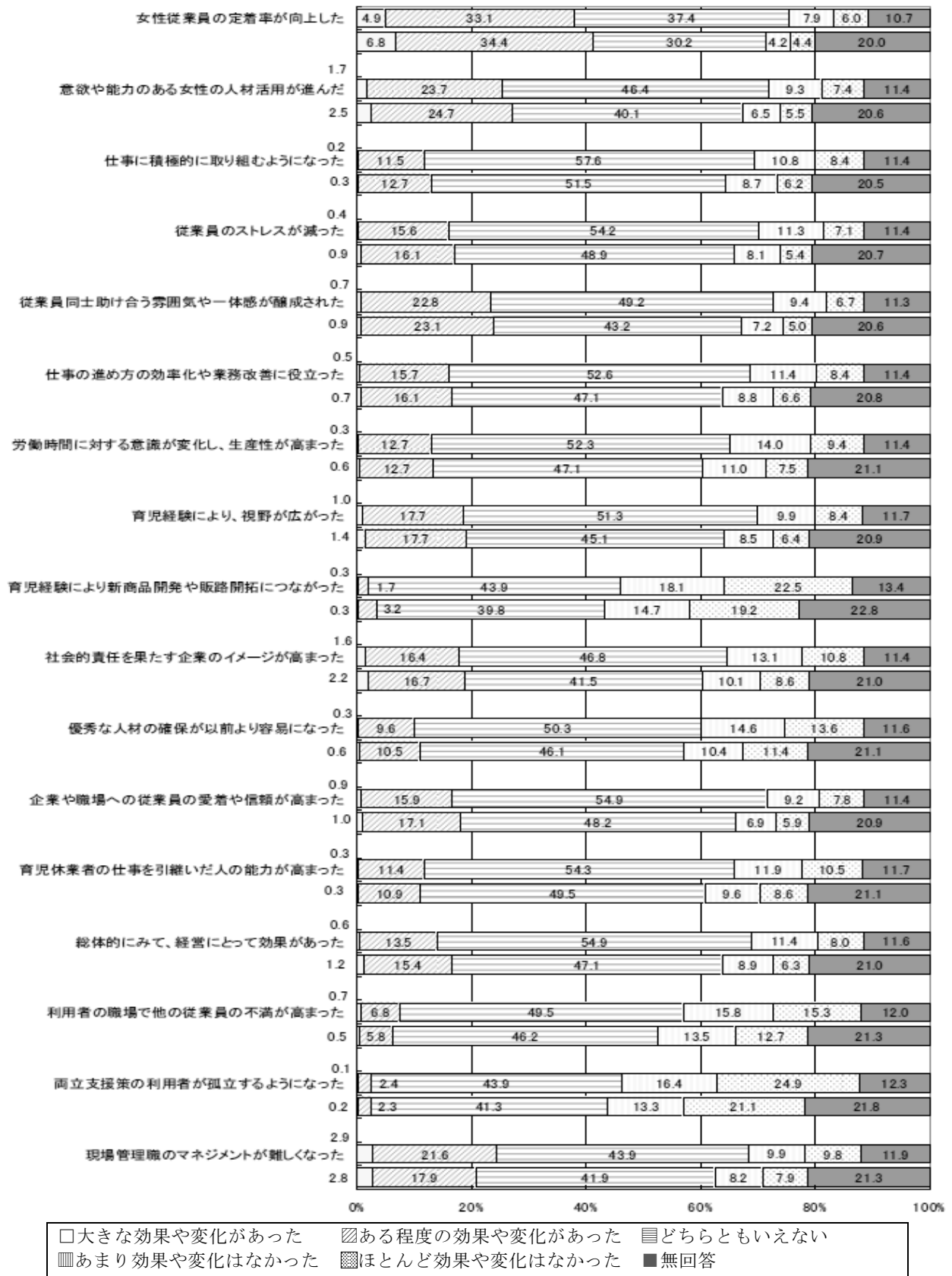
まず、企業として両立支援策に取り組む背景を図 3-1-21 から見てみる。すると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計で回答割合が高い順に、「優秀な人材確保のために必要である」が73.4%、「従業員の労働意欲向上に寄与する」が71.3%、「仕事の進め方を工夫することにより業務効率が向上する」が51.1%となっている。企業としては、人材確保と既存の従業員の労働意欲のさらなる喚起に多くの関心が寄せているといえる。

では、企業が両立支援策を導入したとして、どのような効果・変化があったといえるのか。図 3-1-22 は、企業によるいわゆる仕事と子育ての両立支援施策導入の効果・変化を示したものである。

これを見ると、凡例にある「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」の合計で回答割合が高い選択肢から順に、「女性従業員の定着率が向上した」、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」、「従業員同士助け合う雰囲気や一体感が醸成された」、「育児経験により視野が広がった」、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」、「従業員のストレスが減った」などとなっている。なお、これらの肯定的効果・変化は、回答率が高いものは40%前後、低いものは16%前後となっている。

図 3-1-22 両立支援策導入・実施による効果・変化

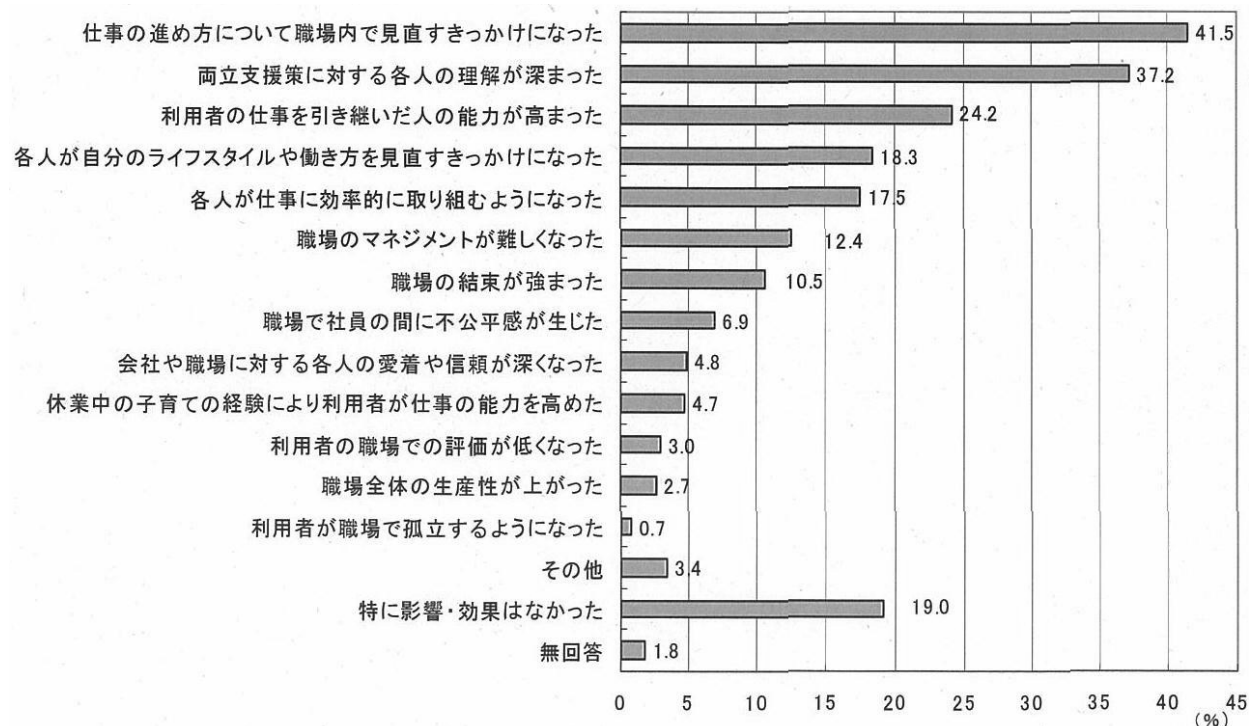
(上段：短期的、下段：長期的)



出所：内閣府政策統括官（共生社会政策担当）（2006）「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（平成 18 年 3 月）p.79, 図表 3-28

これら選択肢の多くは数値化には馴染まない主観的認識に立つものと思われるだけに評価は難しい。またその分、「どちらともいえない」との回答率が多くなるのは致し方ないと考えられる。しかし少なくとも、目に見える効果や変化としての女性の定着や人材としての女性の活用の進展は相対的にかなりの程度の成果を上げているといえよう。また、目に見えない効果や変化についても、当該企業や職場に実際に身を置く者にしか分からない独特の雰囲気や感じ方、あるいは経験に信頼を置くとすれば、WLBの一環としての両立支援策の導入は一定程度の効果を上げ得るものと考えられよう。

図 3-1-23 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響 (n=764)

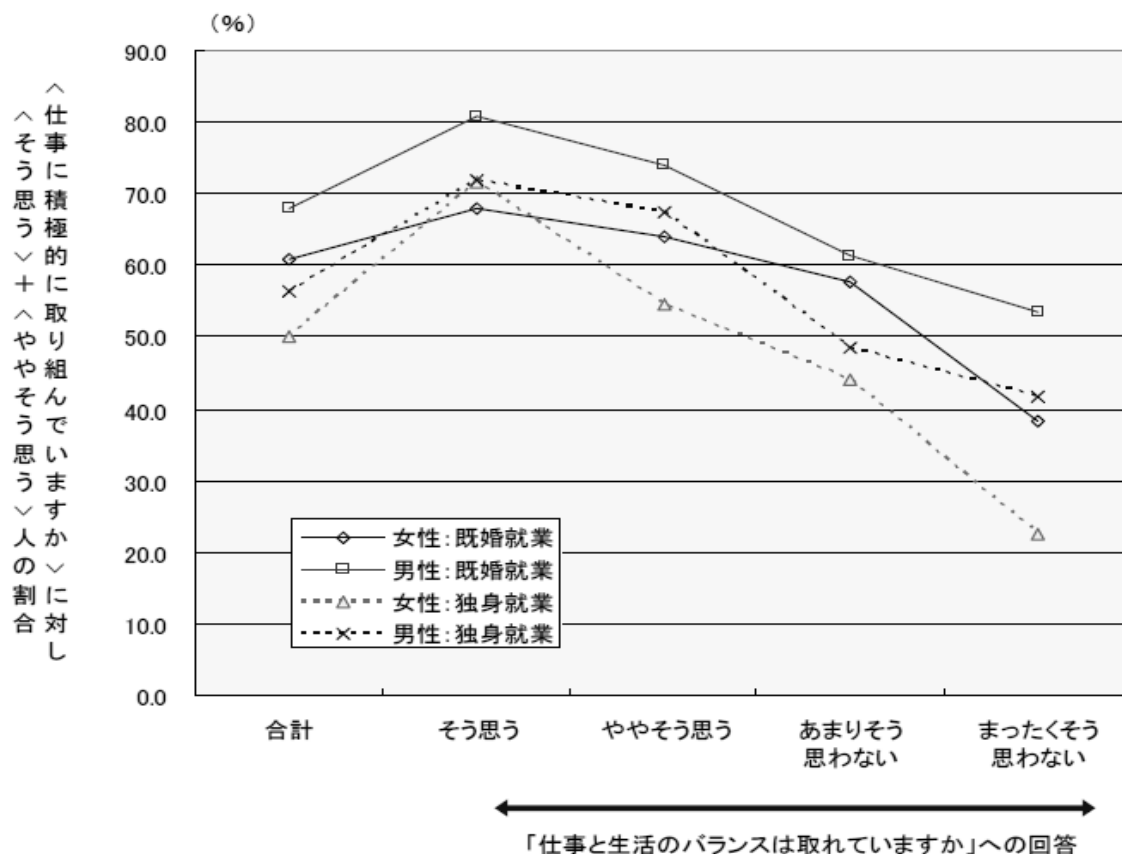


出所：内閣府（2005）「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査（調査結果概要）」図表 8
 調査対象：企業（従業員規模 100 人～300 人：1,000 社、300 人超：3,000 社）において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者

また、両立支援策に含まれる「育児休業制度」と「短時間勤務制度」の利用が職場に与えた影響に係る管理職の認識を図 3-1-23 から見てみると、回答率が比較的高いのは、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」の 41.5%、「両立支援策に対する各人の理解が深まった」の 37.2%であり、これらを中心に、続いて、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」が 24.2%、「各人が自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけになった」が 18.3%、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」が 17.5%などとなっている。これら回答も多くの場合、管理職個人の主観的認識を問うものではあるが、仕事の進め方の見直しについては、当該管理職を含めた職場における複数人数により行われる事柄

であろうから、管理職による客観的な認識として理解できよう。その他の回答選択肢についても、通常の職責を果たしている管理職であれば日常的に認識可能な事柄であると思われる。こうした回答に信頼を置くならば、育児休業制度と短時間勤務制度の利用は、職場全体の問題、個々人におけるこれら制度に対する理解の深化、個々人が自らの働き方を見直すこと、さらには他の従業員の能力開発にも貢献しているといえそうである。

図 3-1-24 仕事と生活の調和実現度と仕事への意欲



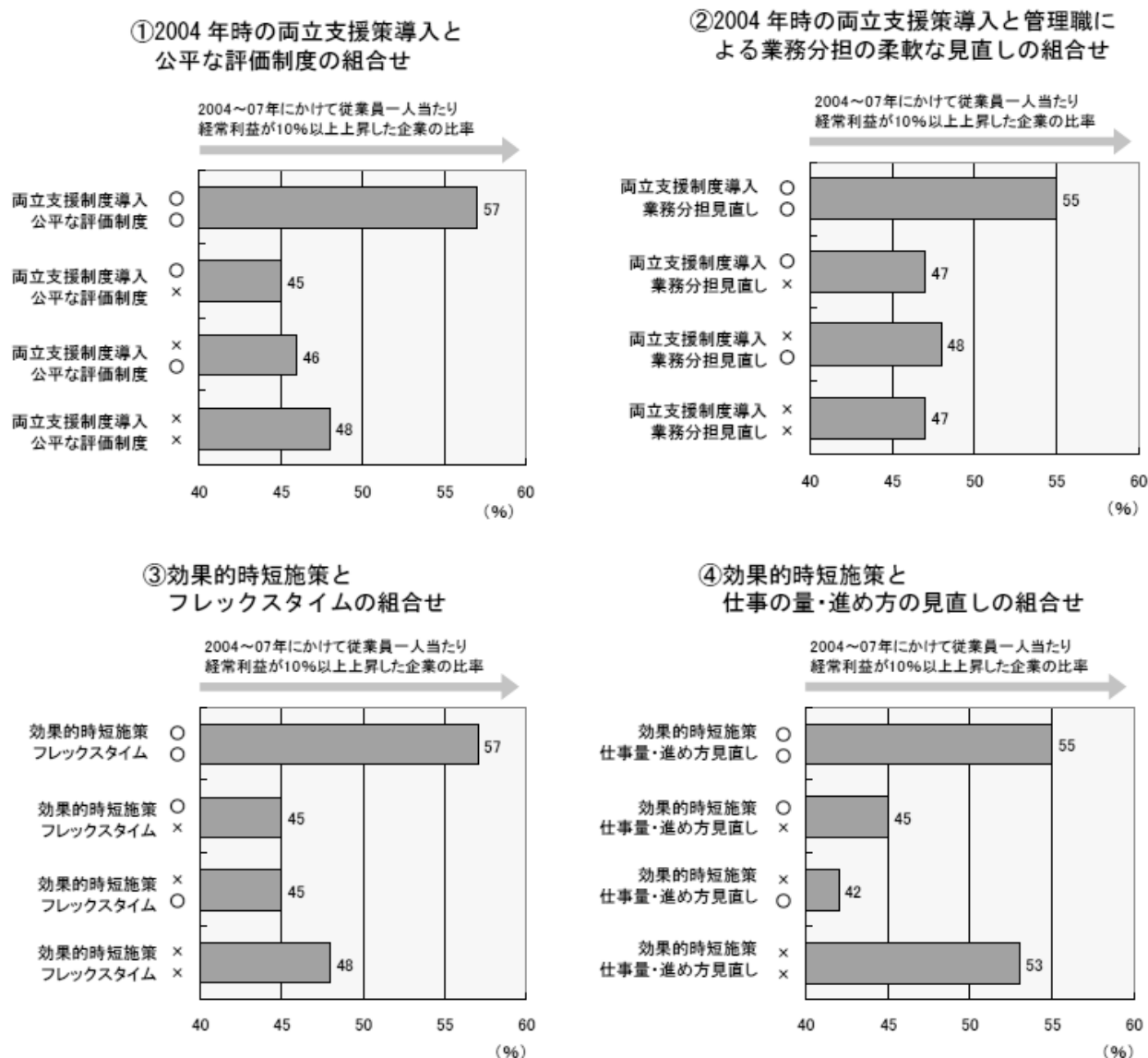
(備考)

1. 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」(2006年)より作成
 2. 調査対象は25歳~44歳の男女、調査時期は2006年1月
 3. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」:「あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか」への回答。「仕事への意欲」:「あなたは今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか」への回答
- 出所: 男女共同参画会議・仕事と生活の調査(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会(2009)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」(平成21年7月) p.30, 図表 1-3

次に、図 3-1-24 から、従業員の仕事への意欲の程度を見てみる。すると、「仕事と生活のバランスが取れていますか」との問いに対して、「そう思う」と肯定的な評価に向けた回答をしていればいるほど、「仕事に積極的に取り組んでいますか」との問いに対して「そう思う」と「ややそう思う」の回答割合が高くなっていることが分かる。この点、傾向としては、男

女別並びに既婚・独身別にかかわりなく同様である。したがって、企業が従業員のニーズに応える形で WLB の実現に貢献しているほど従業員の企業に対する貢献意欲が高まるといえよう。またその分、企業が従業員の WLB に関心を払い、施策を導入し、かつ、効果的に運用していく必要性が理解されよう。

図 3-1-25 ワーク・ライフ・バランス施策とその他の施策との組み合わせによる生産性向上効果



(備考) 1. 内閣府経済社会総合研究所「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」結果（2009年5月）より作成
 2. 従業員数300人以上の企業3,000社を対象とした郵送アンケート調査による（回収数457社）。調査時期は2008年9～11月
 出所：男女共同参画会議・仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2009）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（平成21年7月）p.35, 図表1-8

では、従業員の仕事に対する意欲、企業に対する貢献度が高まったとして、実際に生産性が上がったと評価できるのかが問題となる。この点、管理職を対象とした調査であった図 3-1-23 によれば、「職場全体の生産性が上がった」と認識している管理職の割合は 2.7%にとどまっていた。ただしこの場合、職場単位での損益計算といった形で客観的に数値化された生産性向上指標がある企業であればともかく、そういった職場は多くはないと考えられるため、管理職の認識としてはなかなか目には見えにくい視点ではないかと思われる(もともと、部・課単位で達成すべき業績目標が設定される場合はあるであろう)。そこで、より客観的な数値として生産性向上効果を図 3-1-25 から見てみることにする。

図 3-1-25 を見てみると、①から④まで四つの図が掲げてある。これらは、①が「両立支援策導入と公平な評価制度」、②が「両立支援策導入と管理職による業務分担の柔軟な見直し」、③が「効果的時短施策とフレックスタイム」、④が「効果的時短施策と仕事の量・進め方の見直し」というそれぞれの組み合わせごとに、各支援策や施策と制度(導入)や見直しなどの組み合わせの有無によって、「2004～07年にかけて従業員一人当たり経常利益が10%以上上昇した企業の比率」を見たものである。

同図の①から④までをそれぞれ見てみると、いずれの組み合わせについても、各支援策や施策と制度(導入)や見直しなどを両方セットで実施することにより、従業員1人当たりの経常利益が10%以上上昇するという生産性向上効果が認められる企業の割合が高くなっている。そうだとすれば、単に両立支援制度を導入したり労働時間短縮を推進したりするばかりではなく、同時に、評価制度といった人事管理上の問題への対処、フレックスタイム制度導入によるより柔軟な労働時間制度の導入、そしてまた職場単位での業務分担・仕事量・仕事の進め方の見直し³⁰を行うことによって、従業員個人々人にとっての WLB がよりいっそう推進されるとともに、企業全体の生産性が向上するということに留意すべきであろう³¹。

なお、以上に加え、内閣府(2008)「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する意識調査について」³²の図 5-2「企業の取組みとして最も重要なもの」を見ると、「社長や取締役がリーダー・シップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が 27.3%、「無駄な業務・作業をなくす」が 16.9%と、相対的に高い回答割合を示している(n=2500)。後者は先に見た仕事の量・進め方の見直しに通じる回答であろう。前者は、トップダウンによる企業全体の意識改革の必要性・重要性が強調されてよい点であると考えられる。

³⁰ この点については、内閣府 仕事と生活の調和推進室(2009)『ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書』(<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/kouritsu/index.html>)が公表されており、また同報告書では、個別企業の取組み事例も紹介されている。

³¹ なお、前掲注 29・内閣府 仕事と生活の調和推進室報告書によると、企業の WLB を図り易い職場を目指す取組みにより個人の WLB の図り易さに係る認知度が向上すると、個人のライフが充実し、それが当該個人の仕事パフォーマンスを向上させる可能性があること、また、ライフを経由せずに個人の職務満足度を高める可能性があることと分析されている。しかし、夫と妻が異なる職場で働いている場合、一方の職場が WLB を図り易い職場を目指しても、もう一方の職場がそうでなければ、前者における取組み効果が表れにくくなる可能性があることから、取組みの効果を高めるには社会全体で取り組むことが重要であるとも述べている。

³² 内閣府 HP、<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf> 参照。

また、同じ調査から、図 5-4「政府の取組みとして最も重要なもの」を見ると、「保育所など子育て支援を拡充する」が 24.5%、「ワーク・ライフ・バランスのための法規制を強化する」が 16.9%、「ワーク・ライフ・バランスの重要性について PR する」が 15.1%が相対的に高い割合を示している（n=2500）。

子育て支援拡充については、後述の各論における該当項で述べるように、保育所等のインフラなどが以前にも増して整備されてきているものの、地域によっては依然として待機児童が見られることから、保育ニーズとインフラや保育士等人的資源をどのようにマッチさせていくかが課題となろう。なおこの点、「子ども・子育て新システム」なる政策が動き出しつつある。

PR については回答が示すとおりであると考えられるが、WLB は子育て等個々人の生活の面と共に、仕事との両立や調和が問題とされる事柄であるため、人材を活用する企業において取組みを促すための啓発活動と併せて、取組みの推進に係るインセンティブをどのように措置していくかが鍵になると思われる。この点、先に見た職場内で肯定的評価を引き出せる取組みであるとか、企業をして生産性が目に見えて向上するとの認識を普及させていくことが重要であると考えられる。

問題は法規制の強化である。WLB に係るニーズは個人ごとに異なり、また、企業や職場の状況も様々であることを考えると、一律に法規制を強化すれば WLB が実現、推進されると考えるのは早計であろう。ましてや、WLB に係る重要な問題としての、例えば労働時間規制は主として罰則付強行法規たる労基法において定められていることから、法規制の強化は極めて困難であると考えられる。この時点での結論づけは早計であろうが、簡潔には WLB の実現、推進に係る多様なメニューを法令上整備することや、企業や職場において個別労使の相互理解の下で柔軟に対応していくことができる制度環境をさらに整えていくことが必要なのではないかと考えられる。

5. 労働市場政策の視点

文脈を総論の大きな流れに戻そう。

これまで、女性の働き方の視点、少子化対策の視点、男女の働き方の見直しの視点について、各種調査や統計資料に基づいて日本の WLB 政策の背景や経緯を探ってきた。これら視点に係る従前からの変化が、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、「WLB 憲章」という。）及びその行動指針の策定につながっていることに異論はなからう。

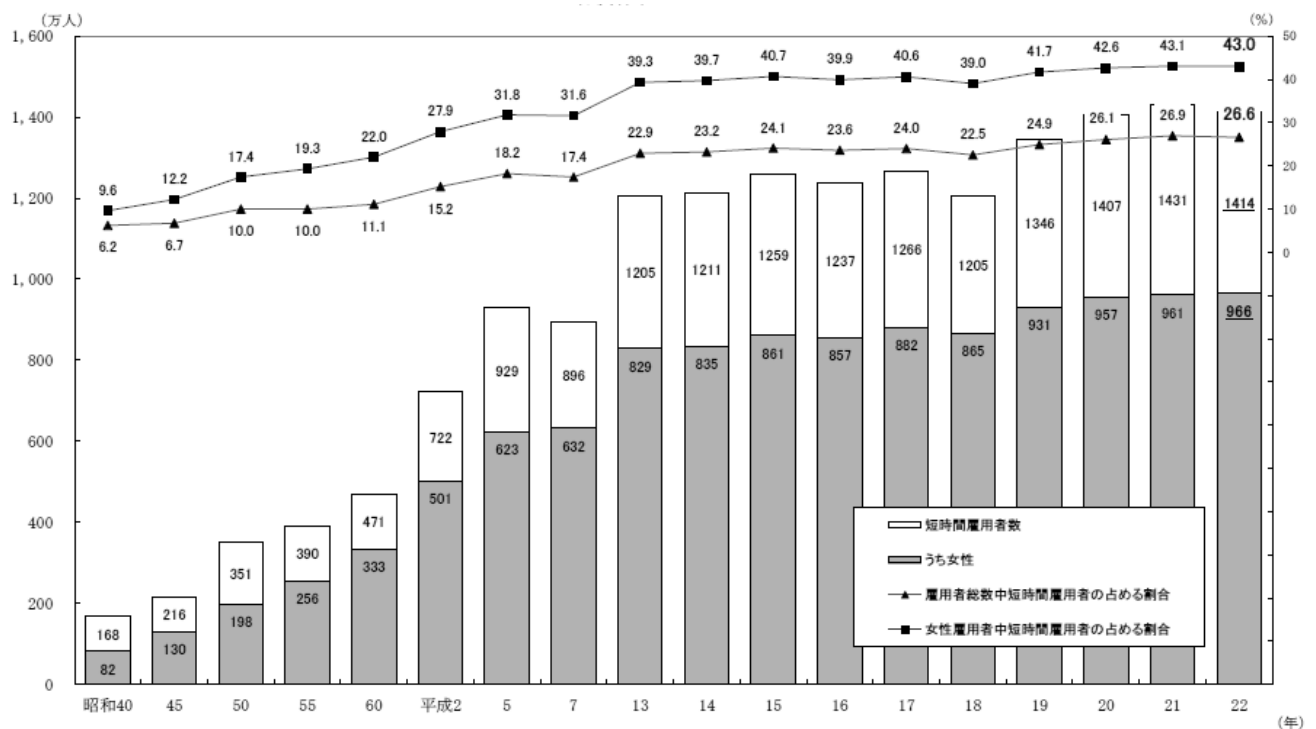
しかし、この間の労働市場全体の動向を見渡すと、多様な就業形態、特にパートや派遣といった非正規就業者の拡がりや雇用労働政策（図 3-1-26、図 3-1-27 参照）、少子高齢化社会の下でのフリーターやニートの若年者雇用問題（図 3-1-28 参照）、就業促進や年齢差別あるいは年金制度と相俟った高年齢者雇用問題（図 3-1-29 参照）、格差社会とワーキング・プアといった問題（図 3-1-30 参照）、母子・父子家庭といった“一人親世帯の増加”という問題

(図 3-1-31) も見られた。

これら背景事情のために、従来はファミリー・フレンドリーと呼ばれていた子を持つ家族や両親にフォーカスした施策から、そういった人々を含めてライフ全般、個々人のライフステージや置かれている状況に応じた仕事と生活の調和（ないし両立）という WLB へとその内実は変貌を遂げてきているといえよう。

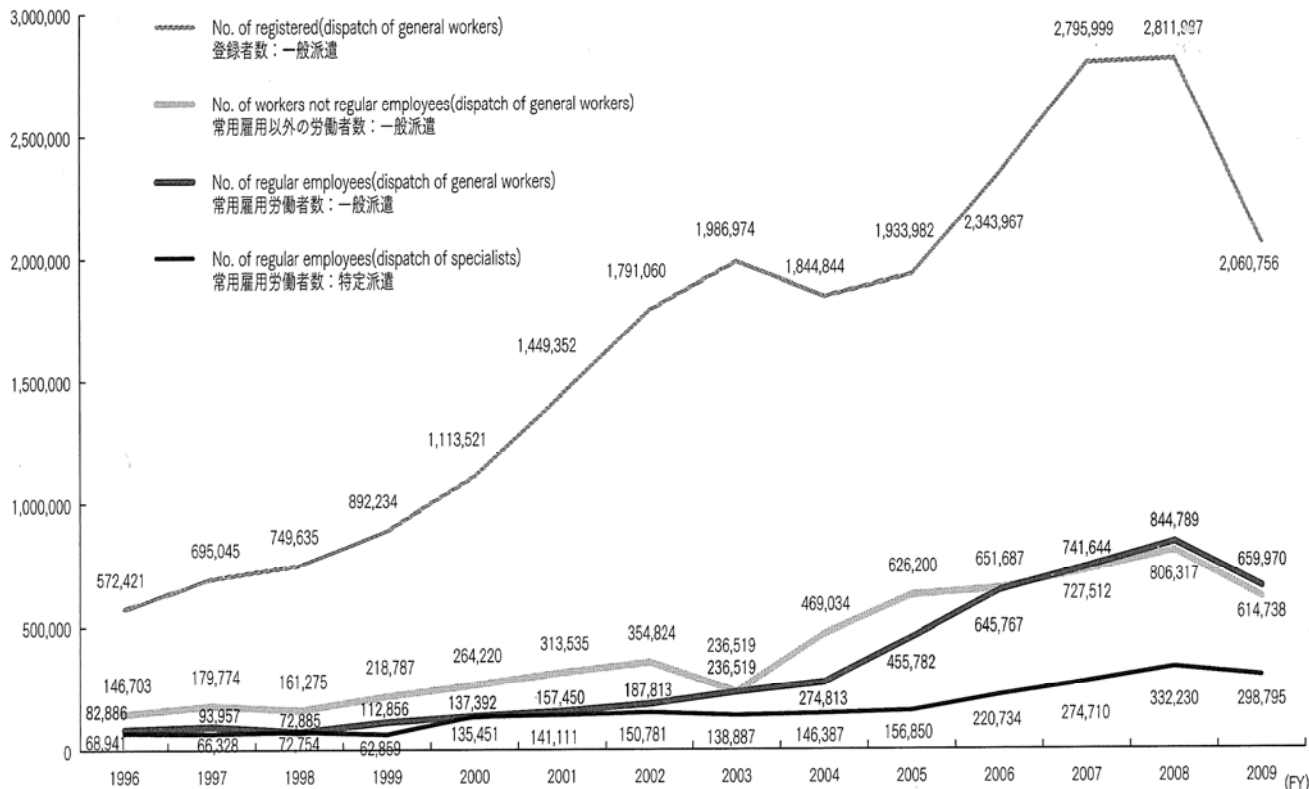
以上のことは、先に見てきたように、2004年に厚生労働省から公表された「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」、また、内閣府からは幾つもの重要な政策文書が出されているが、特に2007年に策定された WLB 憲章及びその行動指針から読み取ることができる。

図 3-1-26 パートタイム労働者の推移（短時間雇用者（週間就業時間 35 時間未満の者）の数・割合の推移—非農林業—）



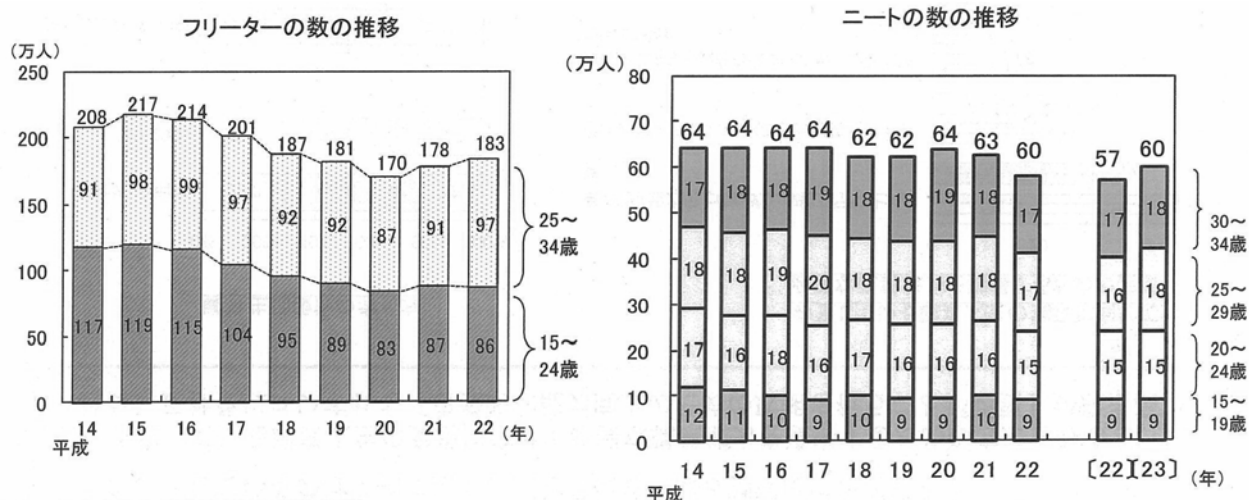
出所：厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』（平成 23 年 9 月）
 原出所：総務省労働力調査

図 3-1-27 派遣労働者数の推移



出所：労働政策研究・研修機構（2011）、「Japanese Working Life Profile 2011/2012—Labor Statistics, p.37」
 原出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」（報道発表資料、各年）

図 3-1-28 フリーター、ニートの推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、
 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

資料出所：総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注1)「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。
 (注2) []を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

出所：労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会（第10回、平成24年2月1日開催）、配布資料1、「勤労青少年を取り巻く状況について」7頁

図 3-1-29 60 歳以上の常用労働者の推移

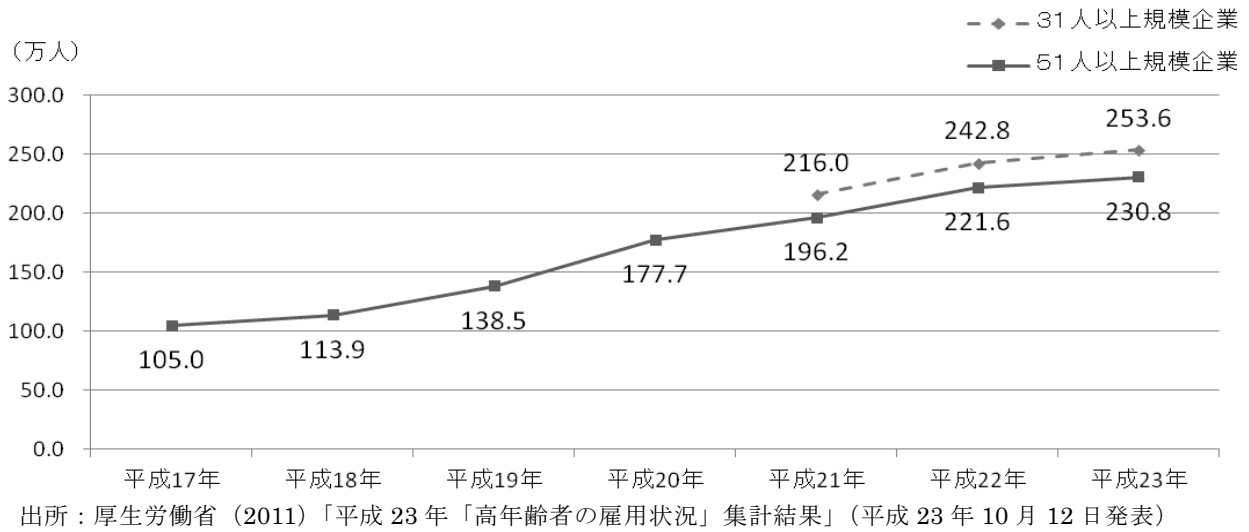
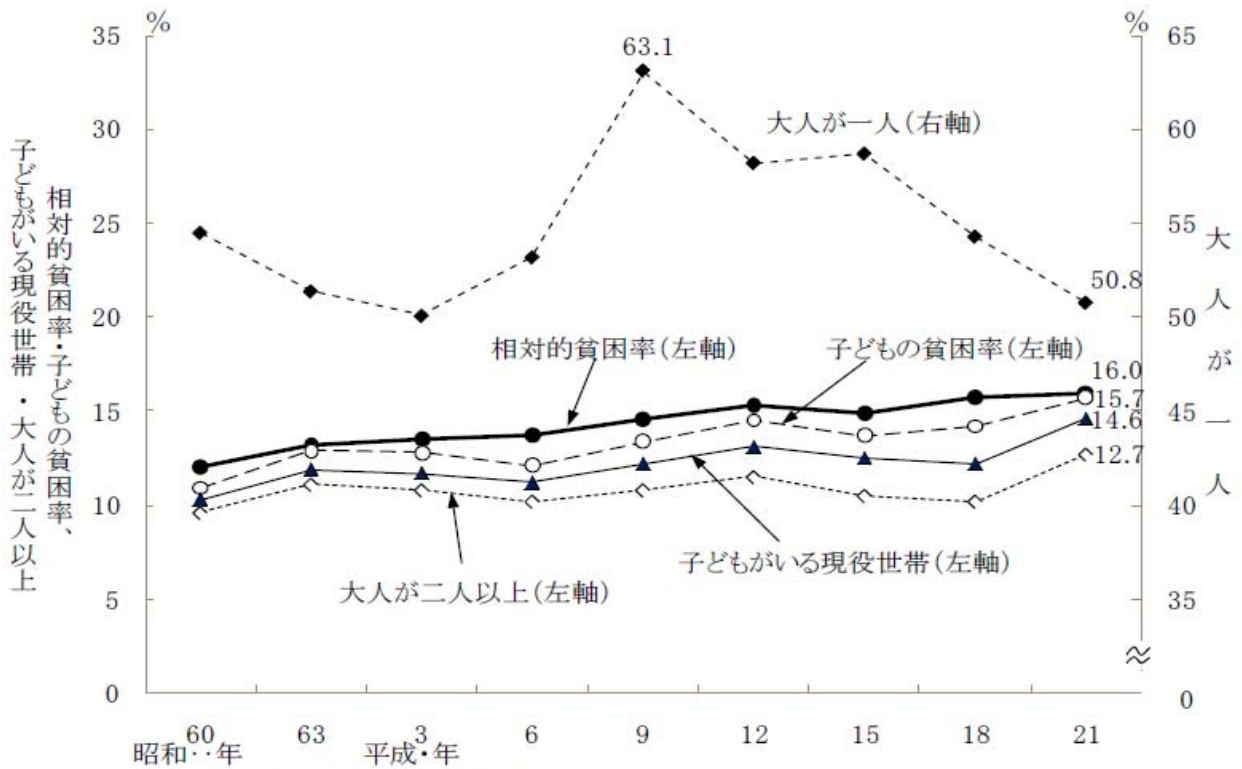


図 3-1-30 貧困率の年次推移



- 注：1) 平成6年の数値は、兵庫県を除いたものである。
 2) 貧困率は、OECDの作成基準に基づいて算出している。
 3) 大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。
 4) 等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年国民生活基礎調査の概況」（平成 23 年 7 月 12 日発表）図 21

表 3-1-31 児童（18歳未満の未婚者）がいる一人親（母子・父子。子は20歳未満）世帯の
年次推移（推計）

単位：千世帯

年次	児童のいる世帯 (全世帯に占める割合)	核家族世帯のうち、 一人親と未婚の子のみの世帯 (児童のいる世帯に占める割合)	母子世帯 (全世帯に 占める割合)	父子世帯 (全世帯に 占める割合)
1986	17,364 (46.2%)	722 (4.2%)	600 (1.6%)	115 (0.3%)
1989	16,426 (41.7%)	677 (4.1%)	554 (1.4%)	100 (0.3%)
1992	15,009 (36.4%)	571 (3.8%)	480 (1.2%)	86 (0.2%)
1995	13,586 (33.3%)	580 (4.3%)	483 (1.2%)	84 (0.2%)
1998	13,453 (30.2%)	600 (4.5%)	502 (1.1%)	78 (0.2%)
2001	13,156 (28.8%)	667 (5.1%)	587 (1.3%)	80 (0.2%)
2004	12,916 (27.9%)	738 (5.7%)	627 (1.4%)	90 (0.2%)
2007	12,499 (26.0%)	844 (6.8%)	717 (1.5%)	100 (0.2%)
2008	12,151 (25.3%)	827 (6.8%)	701 (1.5%)	94 (0.2%)
2009	12,323 (25.7%)	863 (7.0%)	752 (1.6%)	93 (0.2%)
2010	12,324 (25.3%)	813 (6.6%)	708 (1.5%)	77 (0.2%)

出所：厚生労働省(2011)「平成22年国民生活基礎調査の概況」(平成23年7月12日発表)表5表1より作成

なお、WLB憲章と行動指針は、2007年12月、関係閣僚、経済界（日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭）、労働界（日本労働組合総連合会会長）、地方公共団体の代表（全国知事会会長）等からなる「官民トップ会議」において策定され、さらに、2010年6月、政労使トップによる新たな合意が結ばれている。このことはいわば、ネオ・コーポラティズムによるWLBの推進と言えるであろう。先に触れたようにWLBの実現、推進が必ずしも法規制の強化によってのみ達成される（べき）ものではないとの理解に立てば、こうした関係各方面のトップによる取組みがなされたことは大いに歓迎されるべきであろう。もっとも、それは内実を伴っていなければ意味がない。したがって、法制度的環境の整備と共に、個別企業における様々な取組みを実質的に促す合意である必要があるであろう。この点、次項で見ると、関係各組織や団体はそれぞれに具体的な取組みを行っている。

そこで次に、行政関係団体のほか、民間組織（労働組合、経営者団体等）によるWLB推進に係る取組みを見ていくことにする。

6. 行政関係団体、民間組織によるワーク・ライフ・バランス推進に係る取組み

これまで述べてきたWLBの実現、推進は、主として政府、現在ではとりわけ内閣府を中心とした取組みであった。そしてここまでの検討は、政府により推進されているWLB政策の背後にある社会や人々の意識の変化を探るものであった。

しかし、政府のほかにも、事実認識をほぼ同じくして、政府関係団体その他の組織がWLBの実現、推進に係る取組みを行っている。ここでは、政府以外の団体や組織における取組みについて述べていく（ただし、網羅的ではないことに留意されたい）。

（財）21世紀職業財団では、「ワーク・ライフ・バランス企業診断・認証事業」を行ってい

る³³。同事業は、WLBを経営戦略の一環と位置付けた上で、企業がWLBに係る自己診断と自主的取組みを奨励したり、また、企業に対して、商標登録されている“WLB”を使用することを認め、「社員を大切に作るエクセレント・カンパニー」として認証したりするものである。

企業診断指標と認証基準は基本的に同様に、以下の6つの基軸から構成されている³⁴。すなわち、

- ① WLBに取り組むことが、経営・人事方針として明らかになっているか
- ② 心身へ過大な負荷を与えるような長時間労働となっていないか
- ③ 仕事と仕事以外の生活との両立を困難にするような恒常的な時間外・休日労働が行われていないか
- ④ 休日・休暇など仕事から自由になる機会が確保されているか
- ⑤ 家庭責任として最も就業に影響を及ぼす要因である育児・介護について、仕事との両立に配慮がなされているか
- ⑥ 社員の多様なニーズに配慮し、仕事以外の生活において自己実現を図ることを支援しているか

の6つの軸である。

ただし、認証の申請条件として、原則として次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定を受けていることが必要とされている。またこのため、先の診断指標と認証基準は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準と重複しないように設定されている。なお、認証は、企業単位でも事業所単位でも申請することができる³⁵。

また、(公財)日本生産性本部は、2006年8月に「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議」を立ち上げ(日本生産性本部は同会議の事務局)、実践的な運動を展開している³⁶。例えば、他団体・組織が行った各種調査研究結果の情報提供、セミナーやカンファレンスの開催、実践ハンドブックの作成、さらには同会議自らの調査研究に基づく提言も行っている。

ところで、WLB憲章策定合意の当事者であった日本労働組合総連合会(以下、「連合」という。)や(社)日本経済団体連合会(以下、「経団連」という。)はどのような取組みをしているのだろうか。

前者の連合は、「目指そう「ワーク・ライフ・バランス社会」」と題した特設HP³⁷を設け、傘下の労組を中心に労働界における取組みを進めている。連合は、「狭い意味の「少子化対策」や「子育て支援」を超えた、生活時間を取り戻すためのトータルな「働き方改革」を目指し

³³ (財)21世紀職業財団HP、<http://www.jiwe.or.jp/worklife/tabid/142/Default.aspx> 参照。

³⁴ 同上、<http://www.jiwe.or.jp/worklife/tabid/143/Default.aspx> 参照。

³⁵ 同上、<http://www.jiwe.or.jp/worklife/tabid/145/Default.aspx#jyouken> 参照。

³⁶ <http://www.jisedai.net/index.php> 参照。

³⁷ 連合HP、<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/index.html> 参照。

ており、WLB にかかわる政策・施策を一つの「政策パッケージ」として捉え、その推進に取り組んでいる。具体的には、連合は WLB の基軸を次のように整理している³⁸。

- ① 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障されること
- ② すべての男女労働者に等しく保障されるものであること
- ③ 働く側にとって選択可能な働き方であること
- ④ 子育て・介護等を支える社会基盤が確立されていること
- ⑤ 個人生活を尊重し、質の高い働き方を求める企業文化、社会システムに転換すること
- ⑥ 企業の社会的責任の観点からも積極的に推進すること

また、後者の経団連は、連合のように特設の HP を設けていないものの、様々な形で発言、提言したり、加盟各社に対して情報を提供するなどしている。例えば、毎年策定されている「経営労働政策委員会報告」においては、人材戦略の一環として WLB の推進を掲げている³⁹。また、WLB に積極的に取り組んでいる企業の具体的事例を冊子に取りまとめて公表し、加盟企業に対して情報提供している⁴⁰。さらに、企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）を果たすことと関連して、社会的責任に関する新たな国際規格である ISO26000（これには、労働慣行に対する課題と具体的行動が含まれている）の周知・啓発も積極的に行っている⁴¹。

ところで、人事関連制度が整備され、また労働組合が存在して比較的健全な労使関係が見られる大企業では、相当程度に WLB 関連施策は浸透してきているのではないと思われる。その一方で、そういう状況にはない場合が多いであろう中小規模企業における WLB の実現、推進が問題となってくるのではないかと考えられる。この点、先行研究⁴²からは、中小規模企業では規模が小さければ小さいほど、基本的な人事制度に始まり、WLB にかかわる制度としての両立支援策は進展しておらず、同時に多くの中小企業は WLB を推進することについて消極的であることなどが明らかにされている。

しかし、全国中小企業団体中央会は、個別の中小企業の現状とは裏腹に、むしろ積極的に WLB 施策を推進する立場でいると考えられる。例えば、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定・届出義務が平成 23 年 4 月 1 日から 101 人以上の従業員を雇用する企業にまで拡大されたことに伴い、「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定

³⁸ 連合 HP、<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/kihon.html> 参照。

³⁹ 「2012 年版経営労働政策委員会報告」においても同様である。<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2012/006.html> 参照。

⁴⁰ 経団連 HP、「「家族の日」・「家族の週間」にちなんだ各社の取組み(2010 年 11 月 4 日)」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/104.pdf>)、「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集— (2012 年 3 月 21 日)」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2012/017.pdf>) 参照。

⁴¹ 同上、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/csr.html#iso26000> 参照。

⁴² 労働政策研究・研修機構 (2011)『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題 (労働政策研究報告書 No.135)』参照。

取得マニュアル（2010.3 全国中央会）」を作成、公表している⁴³。また、それに先立ち、次世代育成支援対策推進法施行後、中小企業では同法に基づく認定企業数が少ないことから、認定企業数の増加を企図して、すでに認定を受けている企業を好事例としてとりまとめ（「子育て支援認定中小企業事例集（2008.3 全国中央会）」）、情報提供を積極的に図っている⁴⁴。この点、先行研究⁴⁵の調査結果とマッチする適切な取組みといえよう。

このように見てくると、政府ばかりでなく、政府関連組織や民間組織、また労使の各団体が WLB の実現、推進を目指した取組みを行っている現状が分かる。

第2節 各論

以下の各論では、本報告書が焦点を当てて検討する四つの事項それぞれについて、WLB すなわち仕事と家庭・家族生活や子の養育との両立・調和の關係に目を向けながら、各法令等の変遷を概観し、また各事項や法令に係る実態を見ていくこととする。

1. 育児等休暇・休業及び経済的保障

1989年に合計特殊出生率が戦後最低の1.57を記録したことを契機に、当初は均等法における事業主の努力義務規定であった育児休業措置が単独立法化され育休法として、その後、高齢社会問題の観点から育介休法へと改正され、育児や介護の家庭・家族的責任を有する労働者に対して、一定期間の休業を権利として保障する制度が法制化されるなどしている。以下では、育休法制定時から現行育介休法に至るまでの規制の概要を述べる。

(1) 育児休業法の制定（平成3年）（概要）⁴⁶

育休法の1条、目的規定は、「この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする」と定めていた。したがって、育休法の究極の目的は「労働者の福祉の増進」であり、劣後するものの、もう一つの目的として「経済及び社会の発展」が掲げられていることになる。

こうした主たる目的である「労働者の福祉の増進」は、「育児休業に関する制度を設ける」と、「勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めること」を通じて「子を養育する労働者の雇用の継続を促進」することによって導かれることになる。つまり、マクロの観点から見た場合の目的である「労働者の福祉の増進」の下位にある「労働者の雇用の継続」こそ

⁴³ 全国中小企業団体中央会 HP、<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/manual1003.html> 参照。

⁴⁴ 同上、<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/200803kosodate.html> 参照。

⁴⁵ 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究報告書 No.122）』64頁以下参照。

⁴⁶ 同法の制定経緯と内容については、高橋柵太郎（1991）『詳説 育児休業等に関する法律』（労務行政研究所）、松原亘子（1992）『よくわかる育児休業法の実務解説』（労務行政研究所）参照。

が個々人においてかなえられるべき法目的であったと解することができる。この点について立法趣旨を見ると、「子を養育する労働者が退職することを防いでその雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活が調和できる状態を導くことによって労働者の福祉を増進しようというもので」と説明されている⁴⁷。したがって、育休法は WLB を企図した立法措置であったと考えられる。

しかし他方、「経済及び社会の発展」については、「労働者の雇用の継続の副次的効果として、労働者自身がそれまでの経験を生かし、能力を十分に発揮することによる企業の発展、また、これが産業・経済の発展にもつながるという考え方であり、出生率を念頭において規定されてものではありません」と、この文言の趣旨が述べられている⁴⁸。したがって、育休の法制化は、出生率向上対策でもなければ人口政策でもないということになる⁴⁹。育休法の立法趣旨との関係で考えれば、それはあくまでも労働者の職業生活と家庭生活との調和にあることから、確かに人口政策には当たらない。しかし、(因果関係は明確ではないにせよ、)出生率の急激な低下が客観的事実として生じていたことが立法措置を講じた背景の一つにあったことを完全に否定することはできないと思われる。同時に、労働者に対して職業生活と家庭生活の両立支援策を措置することを通じて間接的に、出生率の向上に資する一手段として育休制度が単独立法化されたと考えるのがごく自然ではないかと思われる⁵⁰。

いずれにしても、従前は均等法において事業主の雇用する女性労働者に対する努力義務規定であった育休制度が、後述するように男女共通の権利性のある制度へと変貌を遂げたことは間違いがなく、この文脈において育休法は、総論で述べてきた女性の働き方、男女の働き方の見直し、また敢えて言えば間接的な少子化対策の一環として WLB 政策の一つであったと評価できるように思われる。

では次に、育休法の規制内容を概観する。

育休は、労働者から事業主に申し出ることによって、満1歳に満たない子の養育のために1回限り、当該申し出た期間について取得することができる(2条。当時の条文。以下の法改正の記述についても同じ。)。ただし、日々雇用者と有期契約者は除外されていた。

そして、事業主は、労働者から育休取得の申出があった場合はこれを拒むことはできないとされた(3条)。ただし、雇用期間が1年未満の労働者、常態として子の養育が可能な配偶者がいる労働者等は、労使協定で育休取得対象から除外する旨を定めることにより、事業主は育休取得の申出を拒むことができるとされた(3条但書)。

育休の取得を拒むことができないことについては、「休業申出の法律効果をなくさしめる行

⁴⁷ 前掲注 46・高橋書 201-202 頁、松原書 55 頁参照。

⁴⁸ 前掲注 46・高橋書 191 頁参照。

⁴⁹ 前掲注 46・高橋書 190 頁参照。

⁵⁰ なお、立案担当者は後の育休法改正に伴って、出生率低下の抑制や回復に係る効果も一定程度期待されている面がある旨、述べるに至っている(前掲注 9・伊岐書 181 頁参照)。法政策を通じた女性の働き方と家庭・家族生活をめぐる理想と現実との擦り合わせがいかに難しいかを物語っているようにも思われる。

為を指し、そのような行為は「できない」、すなわち休業申出が事業主の行為によって法律効果をなくすことはないことを表している⁵¹。したがって、育休の取得には権利性があり、かつそれは労働者の一方的な意思表示により法律効果を発生させる形成権であると解されることになる。

その他、7条：育休申出又は育休取得を理由とする解雇の制限規定（ただし、不利益取扱い禁止は当時の指針において定められていた。）、8条：育児休業に関する定め等の措置に係る努力義務規定、9条：雇用管理に関する措置努力義務規定、10条：1歳に満たない子を養育する労働者で育休を取得しない労働者に対する労働者の申出に基づく勤務時間短縮等の措置義務規定、11条：1歳から小学校就学始期までの子を養育する労働者に対する育休制度又は勤務時間短縮等の措置努力義務規定、12条：労働大臣による指針の策定及び事業主に対する助言・指導・勧告規定、などが定められていた。

(2) 育児・介護休業法への改正等（概要）

ア. 平成7年改正⁵²

少子・高齢化の急速な進展に伴って、育児と共に家族の介護を行う労働者の福祉の増進に係るニーズが増大してきていることにかんがみて、育休法に介護休業制度が加えられる形で法制化され、育介休法とされた。これにより、1条の目的規定は次のように改められた。

「この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

また、1条の目的規定を敷衍する形で、3条1項では、次のように基本的理念を定めている。

「この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることを本旨とする。」

こうした規定を見ると、介護休業が加えられたことのほかに、幾つかの重要な転換点を見出し得る。

第一に、育休法の目的規定には見られなかった「職業生活と家庭生活との両立」との表現が加えられたことである。従来は均等法に規定されていた、妊娠・出産・育児のほかに介護

⁵¹ 前掲注 46・高橋書 219 頁、松原書 87 頁参照。

⁵² 介護休業法制化の経緯と内容については、松原亘子（1996）『詳説 育児・介護休業法』（労務行政研究所）、渡邊信（1996）『育児・介護休業法の実務解説』（日刊労働通信社）参照。

を理由として退職した者に係る再雇用特別措置の実施について、育介休法で事業主に対し努力義務を課し（21条）、また、そういった者に対して国は再就職援助措置を講じることについて育介休法で規定され（25条）、女性だけでなく男女共通の休業制度へと変貌を遂げたことから、当時の均等法の考え方をさらに進め、育介休法においても「職業生活と家庭生活との両立」という表現が加えられたものと考えられる。

第二に、「職業生活と家庭生活との両立」との表現が加えられたことにより、育休法には見られなかった基本理念規定が3条1項として定められていることである。これは先に述べたように、「職業生活と家庭生活との両立」の内容を具体的に明らかにする意味があるものとされている⁵³。加えて、育休法の目的規定の解釈としては明示的ではないものの、「職業生活と家庭生活との調和」が意図されていたところ、育介休法に至っては、「両立」との文言が用いられている。立法意図としては「基本的に同趣旨」とされてはいるが、「調和」は全体としての釣合いを重視する意味合いであるのに対して、「両立」はともに並び立つことを重視する意味合いである⁵⁴と説明されており⁵⁴、「政策の志向が微妙に変化した」⁵⁵との評価も可能であろう。この「両立」との文言が用いられたことについてやや穿った見方をすれば、更なる女性の就業促進と、その一方で男性の働き方の見直しを同時に実現・推進していくため、またさらに踏み込めば、固定的な性別役割分担意識の解消へ向けた政策的措置の一つと解することができるようにも思われる。

第三に、既に指摘されているように⁵⁶、「雇用の継続」と「再就職の促進」が労働者の「福祉の増進」に直接的に結びつけられずに、その間に「職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて」という表現が付加されていることである。この点については、先に第一と第二で述べたことが大きく寄与しているように思われる。

いずれにしても、（本研究の検討対象ではないが、）こと育休法が育介休法へと改正されたことによって、さらにWLBを推し進めていく法制度環境が整えられてきたといえよう。なお、介護休業制度は本研究の対象ではないので、新設された同制度に係る記述は割愛する。

イ．平成9年改正⁵⁷

1990年代後半において均等法が実質的な性差別禁止法へと改正されてきたことに伴って、労基法上残存していた女性保護規定も解消されることとされた。しかし、現実として育児や介護責任を有する女性労働者にとっては、こうした法改正により、その仕事と生活に大きな影響を受けかねないことから、激変緩和措置の一環として育介休法が改正され、深夜業の制限規定が新設された（16条の2、16条の3）。

⁵³ 前掲注52・松原書281頁、渡邊書116頁参照。

⁵⁴ 前掲注52・松原書264頁、渡邊書103頁参照。

⁵⁵ 前掲注9・伊岐書143頁参照。

⁵⁶ 前掲注9・伊岐書143頁参照。

⁵⁷ 平成9年の法改正の経緯及び内容については、前掲注9・伊岐書153頁以下、労働省女性局監修／労働基準調査会編（1997）『改正 男女雇用機会均等法 労働基準法 育児介護休業法 決定版』（労働基準調査会）70頁以下参照。

特に育児に関して具体的に規制内容を見ると、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者から請求があった場合、事業主はそれら者を深夜時間帯（午後 10 時から午前 5 時まで）において就業させることができないというものである。ただし幾つかの例外があり、日々雇用者、勤続 1 年未満の労働者、深夜時間帯において常態として子の保育を行うことができる家族などがいる者などは除かれる。また、事業の正常な運営を妨げる場合も除かれる⁵⁸。

ウ. 平成 13 年改正⁵⁹

家族的責任を有する労働者がその責任を果たすためには、職場から離れ、家族（子どもや要介護家族）と共にする時間を確保する必要がある。そこで育介休法では、この時の法改正以降、一定要件に該当する労働者に対して、企業が定める所定労働時間や個別に命じられる時間外労働時間に制約を掛けるなどの諸措置が定められた。その最初が法定時間外労働（法定労働時間を超える労働時間）の制限（17 条）である。

改正育介休法 17 条 1 項は、「事業主は、…（中略）…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」が「請求した時は、制限時間（1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間…（以下略））を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない」と定められた。なお、事業の正常な運営を妨げる場合のほかの例外として、勤続期間 1 年未満の労働者、また、常態として配偶者が子を養育できる者も除かれている。

また、短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの選択的措置義務に係る子の対象年齢が 1 歳に達するまでから 3 歳に達するまでへと拡大されている。他にも、育休・介休の申し出や取得に対する不利益取扱いの禁止が条文化されたこと（育休法制定当初は指針において定められていた。したがって規制内容の格上げといえる。）、労働者の配置に関する配慮規定が創設されたこと、小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇制度の導入の努力義務規定が創設されたことなどを改正事項として挙げることができる。なお、この時の法改正に至る議論では、実質的に無期契約である労働者（以下、「実質無期契約者」という。）も改正法の適用対象とすることが検討されたが、法改正はなされず、指針⁶⁰において法適用の対象となる旨の解釈が示されるにとどまった⁶¹。

⁵⁸ 事業の正常な運営を妨げる場合に該当するかについては、「当該労働者の所属する事業所の基準として、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易度など諸般の事情を考慮して客観的に判断すべき」とされたが、「事業主は、労働者が深夜業の制限を請求した場合には、当該労働者が請求どおりに深夜業の制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきであること」とされ、「業務遂行上不可欠な人員について、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお代替者が確保できない場合」がこれに当たるとされた（平成 10 年 6 月 11 日女発第 171 号）。

⁵⁹ 平成 13 年の法改正については、厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ikuji/houritu4.html> 参照。

⁶⁰ 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」平成 14 年厚生労働省告示第 13 号

⁶¹ 以上の平成 13 年法改正に係る記述は、前掲注 9・伊岐書 180-183 に基づく。

エ. 平成 16 年改正⁶²

本改正では、従来は適用対象から除外されていた有期契約労働者のうち一定の者も育休を取得できることとされた。すなわち、「当該事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者」であって、「その養育する子が 1 歳に達する日（以下…「1 歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の 1 歳到達日から 1 年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）」は育休取得が可能とされた（5 条 1 項但書及び 1 号 2 号）。したがって、平成 13 年の法改正に係る指針で示された「実質無期契約者」に加えて、一定期間の雇用継続が見込まれる有期契約労働者も育休取得が可能とされた点で大きな法改正であったといえる。

また、保育所に入所できない場合等における育休期間の、子の 1 歳から 1 歳 6 ヶ月までの延長措置が講じられた（5 条 3 項本文）。この場合、「当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の 1 歳到達日において育児休業をしている場合」（5 条 3 項 1 号）であって、かつ、「当該子の 1 歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合」（同条項 2 号）のいずれの要件も満たす必要がある。そして厚生労働省令で定める場合として、「保育所における保育を希望し、申込みを行っているが、当該子が 1 歳に達する日後の期間について、当面その実施が行われない場合」が定められている（育介休法施行規則 4 条の 2 第 1 号）⁶³。

そして、平成 13 年の法改正では努力義務として規定されていた子の看護休暇制度が権利性のある制度へと改正された（16 条の 2）。制度の実質が前進したといえる。条文上は、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において 5 労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇…を取得することができる」と定められている。

本条の解釈については、育休と同様に要件該当労働者は看護休暇取得の意思表示を事業主に対して行うことで労務提供義務を消滅させることができるという形成権であること（ただし、休暇期間中の賃金支払い義務は事業主に義務づけられていない。）、「一の年度」とは、就業規則等において別段の定めがなされない限り 4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までであること、「5 労働日」における「労働日」とは暦日単位であること（ただし、5 労働日を上回る日数を付与したり、半日単位や時間単位といった法の定めを上回る制度を導入することは可能とされている。なお、後者の半日単位や時間単位について「法の内容を上回る」と解されて

⁶² 平成 16 年の法改正については、日刊労働通信社編（2005）『新版 育児・介護休業法の解説』（日刊労働通信社）参照。

⁶³ なお、他にも、常態として子を養育していた配偶者が子の 1 歳到達後において子を養育するものであったところ、死亡した場合（2 号イ）、負傷・疾病・障害により子を養育することが困難となった場合（2 号ロ）、婚姻の解消等により育休申出に係る子と同居しないこととなった場合（2 号ハ）、6 週間以内に出産予定であるか又は産後 8 週間を経過していない場合（2 号ニ）、が掲げられている。

いることは非常に興味深い。)、労働日に関しては、加えて、有期契約労働者について契約期間に応じて5労働日を例えば2.5労働日とすることは認められないこと、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」について、「負傷」や「疾病」の種類及び程度に制限はない(この点、介護とは異なる。)こと、が示されている。ただし、育休との対比でいえば、事業主はいかな理由をもってしても看護休暇に係る申出を拒むことはできない。しかし他方、日々雇用者は適用を除外されており、また、勤続6ヵ月未満の労働者(16条の3第2項)と、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者(育介休法施行規則30条の2)は、事業所の過半数労使協定に定めることにより適用除外されうる。なお、看護休暇の申出や取得に対する不利益取扱いが禁じられることとされた(16条の4)⁶⁴。

さらに、今回の改正においても労働時間にかかわる法改正が措置されている。23条の勤務時間の短縮等の措置等である。特に子の養育に係る同条1項を見ると、「事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳(当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあっては、1歳6ヵ月。…)に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつては労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置(以下…「勤務時間の短縮等の措置」という。)を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない」と定められている。

本条項の趣旨としては、心身の発達する3歳までは子の養育に特に手のかかる時期であることから、勤務時間の短縮等の措置は雇用を継続するために必要性が高いとして事業主に措置義務を課したとされている。こうした措置義務は、事業の種類や労働者の状況などによってニーズや対応可能性が様々であることから、措置義務の内容を勤務時間の短縮に限定せず、また、育休等のように民事上の権利とすることまではしていないとされている⁶⁵。したがってこの点、措置義務の内容が労働契約の内容となって初めて労働者に権利が生じると解されることになる。

勤務時間の短縮等の措置の具体的な内容を見ると、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業又は終業時刻を繰り上げる又は繰り下げる制度、④所定労働時間を超えて労働させない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与が選択肢として掲げられている(育介休法施行規則34条1項)。

本条項の解釈としては、「育児休業をしないもの」とは現に育休をしていない者という意であつて、育休取得後に当該育休に係る子について勤務時間の短縮等の措置の適用を受けることは可能とされている。また、「1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者」について

⁶⁴ 以上につき、前掲注62・日刊労働通信社編書123頁以下参照。

⁶⁵ 前掲注62・日刊労働通信社編書174-175頁参照。

も、事業主は先のような選択的な勤務時間の短縮等の措置を講じる必要がある⁶⁶。

23 条に加えて、それに類似する規定として、24 条：3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の規定が置かれた。同条 1 項は、「事業主は、その雇用する労働者のうち、その 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない」と定めている。

本条項の趣旨は、学校教育開始前の時期であり、子の養育について親が全責任を負う時期であることと、3 歳に達するまでの時期ほどではなくとも親自身はその養育のためにかなりの時間と労力を費やす必要がある時期であることから、労働者の雇用の継続のために必要な措置を講じるよう事業主に努力義務を課したとされている⁶⁷。

本条項の解釈として、「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて」については、労働者の状況や事業における業務の態様、事業所の地域の状況、子の年齢などに応じて必要と認められる措置とされている。「必要な措置を講ずる」とは、労働者が希望した場合に、定めた必要な措置の適用を受けることができるようにするとの意であって、本人の選択が前提とされている。「努めなければならない」と定められた意図は、3 歳以上小学校就学前の子は 3 歳未満の子に比してその養育に関して親自身が相当程度の時間と労力を費やす必要性が一般に少ないと考えられることにあるとされる⁶⁸。

なお、今回の改正においては、平成 13 年改正において努力義務とされていた子の看護休暇制度が休暇取得の権利へと規制の実質が変更されたことに伴い、目的規定に「子の看護に関する休暇制度」という表現が付加されている。

オ. 平成 21 年改正⁶⁹

最後に、直近の法改正について見ていく。

まず育休関係の法改正としては、父親の育休取得を促進していくための措置として、休業可能な期間が延長された。つまり、父母がともに育休を取得する場合、その養育する子が 1 歳 2 ヶ月に達するまで延長された (9 条の 2)。いわゆる、「パパ・ママ育休プラス」である⁷⁰。なお、父母それぞれが取得できる育休期間の上限は、従前どおり 1 年間である。また、こうした法改正との関係から、従前は特別な事情がない限り同じ子について再度の育休取得は認

⁶⁶ 前掲注 62・日刊労働通信社編書 179-180 頁参照。

⁶⁷ 前掲注 62・日刊労働通信社編書 188 頁参照。

⁶⁸ 前掲注 62・日刊労働通信社編書 190 頁参照。

⁶⁹ 平成 21 年の法改正の経緯及び概要については、前掲注 9・伊岐書 218 頁以下、法改正の内容の詳細については、労働法令協会編 (2010)『わかりやすい改正育児・休業法の解説』(労働法令)、厚生労働省 (2011)「育児・介護休業法のあらまし (平成 23 年 2 月 パンフレット No.2)」(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/27a_001.pdf) 参照。また、改正法を法的に検討する論稿として、神尾真知子 (2009)「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題」季刊労働法 227 号 10 頁以下、橋本陽子 (2009)「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 76 頁以下参照。

⁷⁰ パパ・ママ育休プラスの具体例については、前掲注 69・労働法令協会編書 21 頁以下、厚生労働省「あらまし (パンフレット)」17 頁以下参照。

められていなかったが、妻の出産後 8 週間以内に父親が最初の育休を取得した場合、特別な事情がなくとも再度の育休取得が認められることとされた（5 条 2 項）。さらに、従前は事業所の過半数労使協定により専業主婦（夫）の夫（妻）や、配偶者が育休取得中の者について、事業主は育休取得の申出を拒否できるとされていたが（つまり配偶者が常態として子を養育できる場合。改正前の 6 条 1 項 2 号）、法改正によりその旨定める規定が削除され、労使協定の有無にかかわらず、子を養育する全ての父母が育休を取得できることとされた（6 条 1 項）。なお、こうした父親の育休取得促進施策については、「イクメンプロジェクト」⁷¹の立上げや、ハンドブック⁷²の作成・公表を通じた周知啓発によって具体的に推進されている。

次に、看護休暇関係の改正としては、従前は「一の年度につき 5 労働日」とされていた日数が、「（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、10 労働日）」との括弧書きが追加された（16 条の 2 第 1 項）。また、「疾病の予防を図るために必要な…世話」が看護休暇取得事由として追加された（同条項）。これは具体的には、「予防接種又は健康診断」である（育介休法施行規則 29 条の 3）。

そして、労働時間関係の改正としては、今回の法改正では所定外労働の制限が定められた（16 条の 8）。所定外労働時間とは、法定労働時間を超えない労働時間であって、労働契約上定められた時間を超える労働時間である（いわゆる法内超勤・法内残業）。法文では、「事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者…（中略）…が請求した場合において、所定労働時間を超えて労働させてはならない」（同条 1 項本文）と定められている。このような所定外労働の制限は、平成 21 年の法改正以前には事業主が措置すべき選択肢の一つとされていたが、法改正により義務化された。なお、日々雇用者のほか、事業所の過半数労使協定により、勤続期間 1 年未満の者（同条項但書 1 号）と 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者（育介休法施行規則 30 条の 8）は適用除外され得る。

また、所定労働時間の短縮措置義務も定められた（23 条）。「事業主は、…3 歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものに関して、…所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない…」（23 条 1 項）と定められている。つまり、養育する子が 3 歳までの場合で育休を取得していない者に対し、事業主は短時間勤務制度を措置しなければならない。短縮された 1 日の所定労働時間は「原則として 6 時間」を含むものとしなければならないとされている（育介休法施行規則 34 条）。ただし、日々雇用される者のほか、1 日の所定労働時間が 6 時間以下の者（育介休法施行規則 33 条の 2）、また、事業所の過半数労使協定により適用除外者として定められる①勤続期間 1 年未満の者（23 条 1 項 1 号）、②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者（育介休法施行規則 33 条の 3）、③「業務の性質上又は業務の実施

⁷¹ <http://ikumen-project.jp/index.html> 参照。

⁷² 厚生労働省 HP、「父親のワーク・ライフ・バランス WLB HAND BOOK」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/09a.pdf>）参照。

体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」(23条1項3号)⁷³は対象とされない(23条1項但書)。しかし、上記③に該当する労働者に対して、「事業主は、…当該労働者に関して、…労働者の申出に基づく育児休業に関する制度の準ずる措置又は労働基準法第32条の3の規定〔フレックスタイム制：筆者注〕により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置…を講じなければならない」とされている(23条2項)。そして、育児休業法施行規則34条2項は、フレックスタイム制(同規則同条項1号)、「始業又は終業の時刻の繰り上げ又は繰り下げの制度を設けること」(同規則同条項2号)、「保育施設の設置運営その他これの準ずる便宜の供与」(同規則同条項3号)を定めている。

平成21年法改正最後の点として、実効性確保に係る制度すなわち紛争解決に係る諸制度の整備が挙げられる。

まず、育児休業法に係る苦情の申出を受けた事業主は、事業所に設置される苦情処理機関に当該苦情の処理を委ねる等自主的な解決を図るよう努めなければならない(52条の2)。

その上で、紛争が外部化した場合、「都道府県労働局長は、…紛争の当事者双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる」とされた(52条の4)。なお、労働者がこうした援助を求めたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁じられている(同条2項)。

そして、「都道府県労働局長は、…紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、…〔個別労働関係解決促進法6条1項の：筆者注〕紛争調整委員会に調停を行わせる」と定められた(52条の5。先の紛争調整委員会は、実際には「両立支援調停会議」と呼称される)。なお、労働者から調停申請があった場合にもこれを理由とする不利益取扱いは禁じられる(同条項2項)。この場合の調停については、均等法上の調停手続が準用されている(52条の6)。

なお、必ずしも上記のような紛争解決制度との関連でのみ設けられているわけではないが、「厚生労働大臣は、…必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる」(56条)とされている。事業主がその勧告に従わない場合、「厚生労働大臣は、…その旨を公表することができ」(56条の2)、また、「報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処せられる」(68条)。

以上のように見てくると、現行育児休業法は、制定当初の育児休業法に比べて随分と発展し、WLBの実現・推進に係るメニューとしての法制度環境は相当に充実してきているといえる。

(3) 休業中の経済的保障

育児休業を取得した場合、育児休業給付が支給されるが、当初は休業前賃金の25%が支給され

⁷³ 育児休業法23条1項3号にいう労働者については、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年12月28日厚生労働省告示第509号)第二、九(三)参照。

ていた。このうち 20%は休業期間中に（育児休業基本給付金。旧雇用保険法 61 条の 4）、残り 5%は職場復帰 6 ヶ月経過後に（育児休業者職場復帰給付金。旧雇用保険法 61 条の 5）支給されていた。

その後、支給率は合計で、休業前賃金の 25%から 40%に引き上げられた（平成 12 年の雇用保険法改正による）。このうち、30%は休業期間中に（育児休業基本給付金。旧雇用保険法 61 条の 4）、残り 10%は職場復帰 6 ヶ月経過後に（育児休業者職場復帰給付金。旧雇用保険法 61 条の 5）支給されることとされた。

さらに後には、支給率は 40%から（当分の間）50%に引き上げられた（平成 19 年の雇用保険法改正、附則 12 条による）。このうち、30%は休業期間中に（育児休業基本給付金。旧雇用保険法 61 条の 4）、残り 20%は職場復帰 6 ヶ月経過後に（育児休業者職場復帰給付金。旧雇用保険法 61 条の 5）支給されることとされた。

現在では、支給率こそ（当分の間）50%のままであるが、平成 21 年の雇用保険法改正によって、育休取得中に支給されていた育児休業基本給付金と、育休終了後で職場復帰後 6 ヶ月が経過した後に支給されていた育児休業者職場復帰給付金とが統合され、「育児休業給付金」とされた。支給期間は基本的に最長 1 年間であるが、子が保育所に入所できないなど一定の場合には、最長 1 年 6 ヶ月まで支給される（現行雇用保険法 61 条の 4）。また、育休取得中に休業前賃金の 50%の受給が可能となっている（現行雇用保険法 61 条の 4 第 4 項及び附則 12 条）⁷⁴。

以上のような育児休業給付については、労働法・社会保障法学説上様々な議論があるが、とりわけ、「給付水準が低く、所得保障機能としては不十分」で、「健康保険法の傷病手当金なみの 60%給付が確保されるべき」といったような議論⁷⁵が多く見られるようである。しかし一方では、育児休業給付のみ給付率が引き上げられ、介護休業給付をはじめ雇用保険法上の他の給付との格差が生じていることを問題視し、そもそもの育児休業給付の目的は何かを再検討すべきではないかという見解⁷⁶も見られる。

思うに、行政組織上の所管が育介休法と雇用保険法で異なるとはいえ、育休取得に伴って育児休業給付が支給されるのであるから、敢えて言えば育休が主で、給付金は従の関係にあると考えることもできよう。すると、育児休業給付は、育介休法の副次的な目的である「雇

⁷⁴ なお、育休の取得は労働契約の相手方たる使用者（事業主）に賃金支払債務を発生させるものではないが（いわゆるノーワーク・ノーペイ）、育児休業給付金に加えて賃金を支払うことは差し支えない。しかし、育児休業給付金との関係では、賃金と給付金の合計が休業前賃金の 80%を超える場合、給付金の減額がなされ、給付金と賃金の合計 80%で高止まりとされる。また、休業中に支払われる賃金額だけで休業前賃金の 80%を超える場合、育児休業給付金は支給されない（現行雇用保険法 61 条の 4 第 5 項）。

⁷⁵ 清正寛（2000）「少子・高齢社会の労働法の課題」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 1 巻 21 世紀労働法の展望』（有斐閣）所収 104 頁、水島郁子（2001）「育児・介護休業給付」日本社会保障法学会編『講座 社会保障法 第 2 巻』（法律文化社）所収 267 頁、また近時の、衣笠葉子（2009）「育児休業の取得促進と所得保障に関する課題」ジュリスト No.1383, 41 頁参照。

⁷⁶ 神尾真知子（2010）「雇用保険法の育児休業給付の再検討」荒木誠之・桑原洋子編『社会保障法・福祉と労働法の新展開』（信山社）所収 528 頁参照。なお、神尾教授は、こうした給付率の大幅な格差の原因として、「育児休業の背景に少子化対策があるからである」と指摘している。

用の継続及び再就職の促進」に適う制度でなければならないであろう。すると、育児休業給付は所得保障（＝生活保障）ではなく、あくまでも休業期間中の所得“補填”⁷⁷であると考えるのが妥当であろう。したがって、仮に当初の休業前賃金の25%が低かったと考えるにしても、現在の休業前賃金の50%はむしろ妥当な水準であると考えられよう。

なお、この問題の本質は給付率の高低ではなく、男性の育休取得促進との関係で妻が就業を継続するという選択判断をし難いという男女間賃金格差であろう⁷⁸。2009年時点の日本の男女間賃金格差は、男性を100とした場合、女性は69.8である⁷⁹。つまり、夫をして育休取得を逡巡させること、妻にしてみれば、夫が育休を取得して自らが就業を継続しても世帯での総収入が減ることこそが問題であると考えられる。したがって、こうした格差をどのようにしたら縮めていくことができるかという政策の在り方こそ検討される必要があるのではないかと思われる。

ところで、育休取得者本人に対する経済的保障ではなく、育休取得者を雇用している企業に対する経済的支援制度もある。平成18年度から23年度までの時限措置であるが、「中小企業子育て支援助成金（両立支援助成金（中小企業両立支援助成金）」がそれである（育介休法30条、雇用保険法62条1項5号、雇用保険法施行規則116条及び139条）。

この助成金制度は、先の題目にみられるように、あくまで中小企業を対象としたものであり、常時雇用する従業員が100人以下であり、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し都道府県労働局長に届け出ていること、また、改正育介休法に対応した、①育児休業、②改正育介休法23条1項に定められている所定労働時間の短縮措置、③前記②の適用除外者について改正育介休法23条2項に定められている代替措置、を労働協約又は就業規則に規定していること、助成金支給対象従業員に対して書面等により育児休業の申出等を受けた旨通知していること、平成18年4月1日以降にはじめて育休取得者がいたこと、という要件を満たす事業主に対し、支給対象従業員1人目について70万円、2人目から5人目までは50万円の助成金が支給されるというものであった。

(4) 育児休業、育児のための所定労働時間短縮等の措置に係る実態

では、以上を踏まえて、特に育休取得や育児に係る短時間勤務、並びに育休法の施行状況から実態を概観してみる。

図3-2-1は、総論で掲げながら述べた図3-1-14を再掲したものである。ここ数年、女性の育休取得率は8割超あるいは9割前後となっており非常に高いが、男性のそれは、中期的には上昇傾向にあるものの、直近の平成22年度では1.38%と、女性と比べると依然として低い割合にとどまっているのが現状である。

では、平成16年の法改正で設けられた有期契約労働者の育休取得状況はというと、表3-2-2

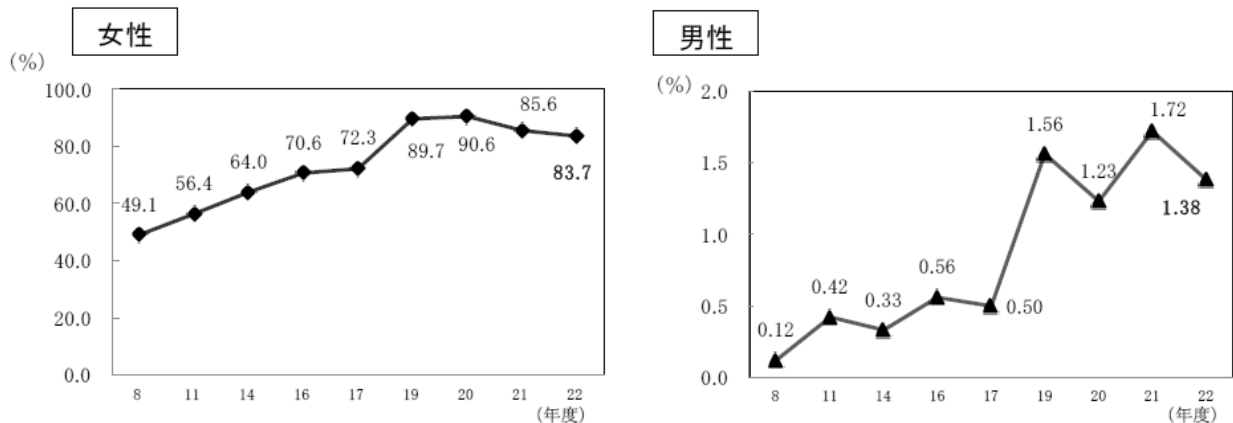
⁷⁷ 労務行政研究所編（2004）『新版雇用保険法コンメンタール』（労務行政）761頁参照。

⁷⁸ 菅野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」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）所収250頁参照。

⁷⁹ 労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際比較2011』173頁、第5-10表参照。

を見ると、女性については、リーマンショックのあった平成 20 年度には 86.6%と高い割合を示しているが、平成 22 年度にあつては 71.7%と約 15%も低下している。有期契約労働者をめぐって生じた、経済情勢の劇的な変化を受けた企業の人材活用の変化や職場での何らかの変化が育休取得率の低下を惹起したのではないかと一応推測できよう。

図 3-2-1 育児休業取得率の推移（単位：％）—図 3-1-14 の再掲—



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）図 VI

表 3-2-2 有期契約労働者の育児休業取得率（単位：％）

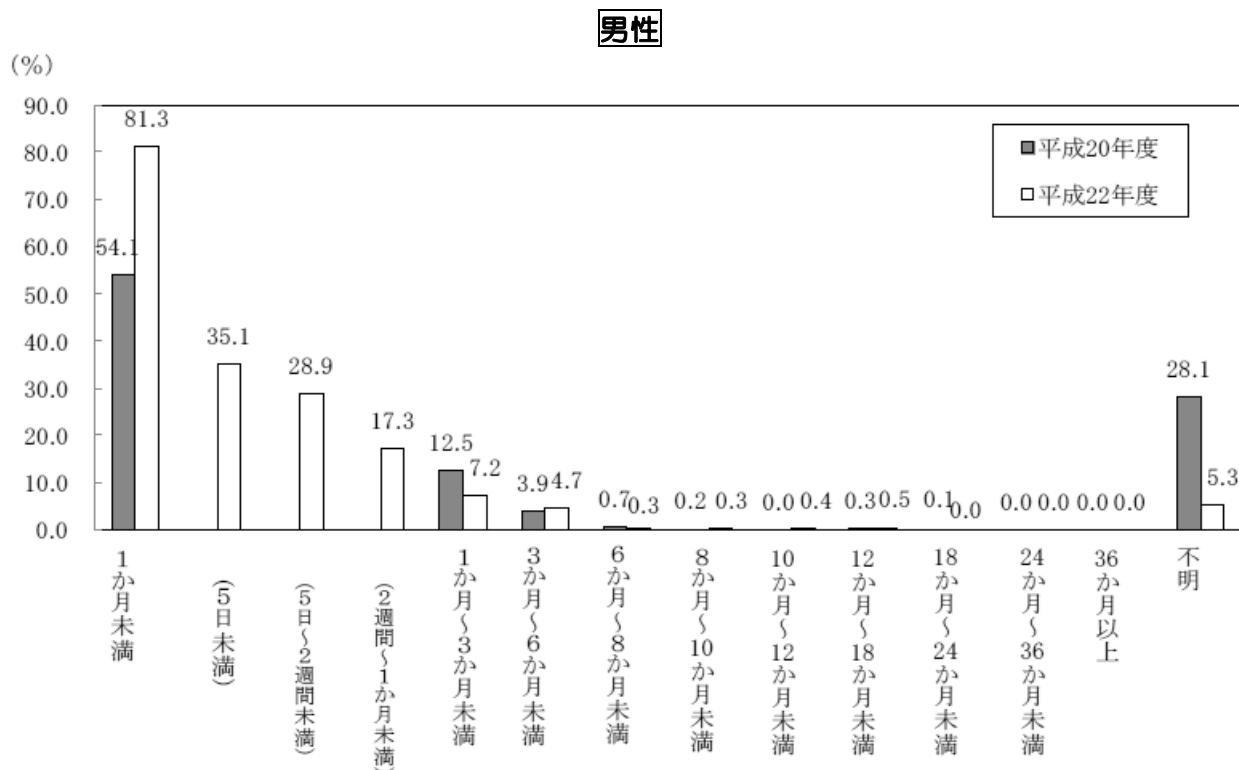
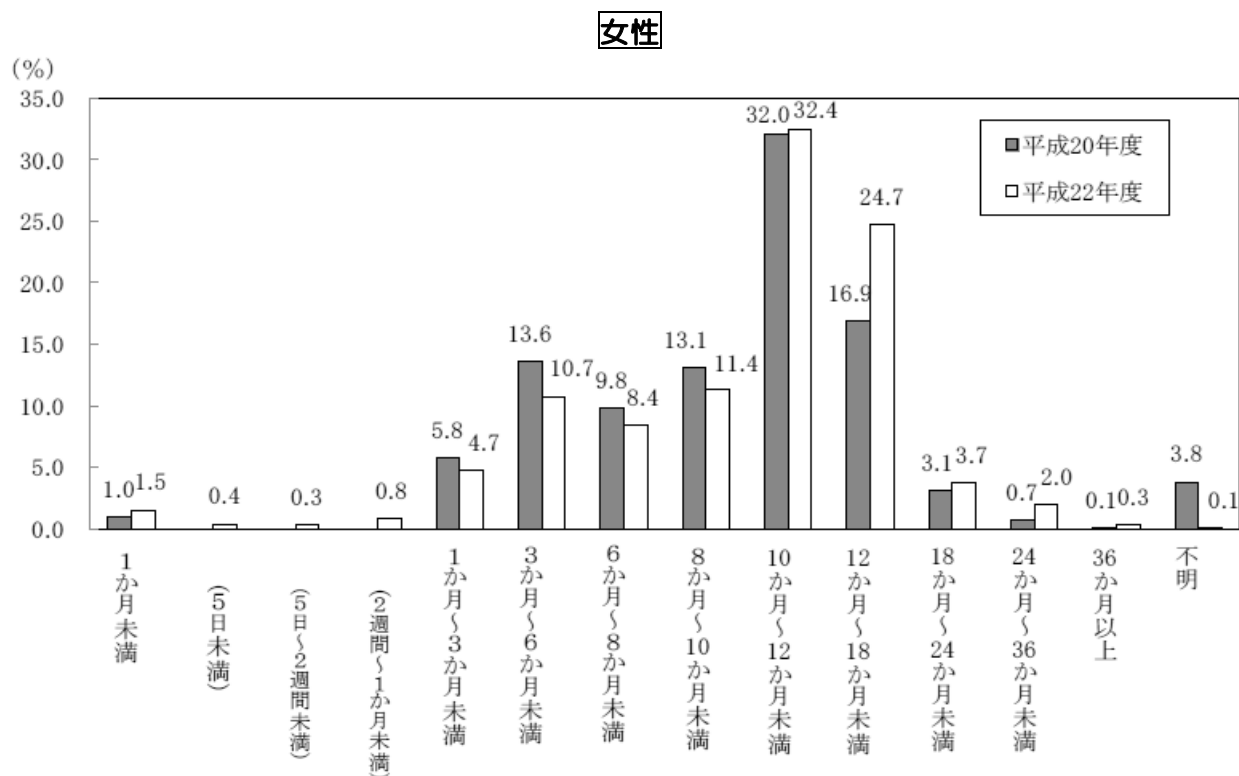
	平成 17 年度	平成 20 年度	平成 22 年度
女性有期契約労働者	51.5	86.6	71.7
男性有期契約労働者	0.10	0.30	2.02

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 8

他方、男性について見ると、平成 22 年度よりも前の時期には 1%にも満たなかった非常に低い割合の育休取得率が、平成 22 年度に至って急上昇し、2.02%となるに至っている。この事実に対する評価は難しいが、一つの可能性としては、男性の場合、その働き方が有期契約ではあっても、女性の場合よりも職場において基幹化しているからと考えることができるのではないかとと思われる。

図 3-2-3 取得期間別育児休業後復職者割合（単位：％）



注：（ ）内集計は平成 22 年度のみ。平成 20 年度調査では 1 か月未満で集計した。

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）図Ⅷ

次に、図 3-2-3 から、男女別に育休取得期間を見てみる。そこでは、女性について取得期間が高いのは「10 か月～12 か月未満」と、次いで「12 か月～18 か月未満」となっており、概ね半数の女性は、1 年前後から 1 年超休業している。もっとも、出産時期や保育所等への入所等時期との関係もあると考えられるが、「3 か月～6 か月未満」や「8 か月から 10 か月未満」の休業の場合も、他の休業期間と比べて相対的にやや高い割合を示していると言えそうである。

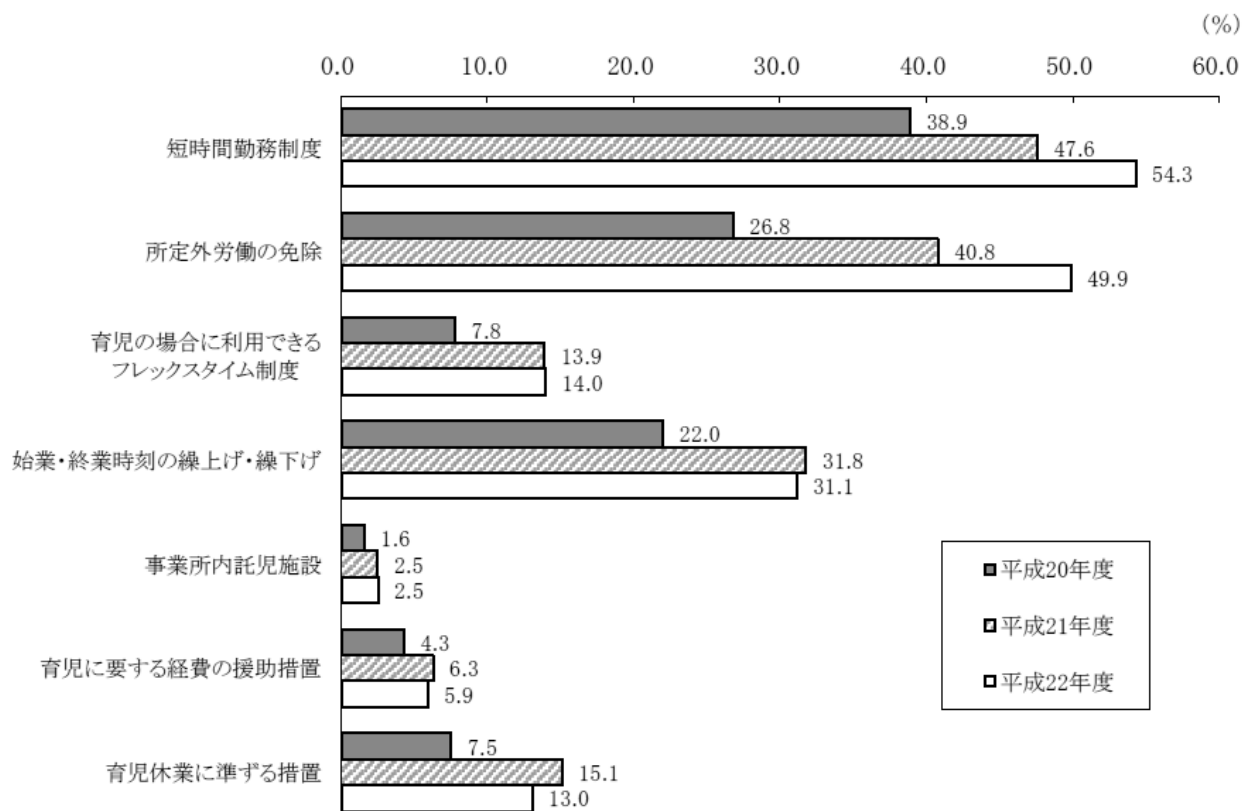
他方、男性については、「1 か月未満」が圧倒的に高い割合となっている。特に、平成 22 年度における集計で採用されている 1 ヶ月未満を小分けにした休業期間区分で見ると、「5 日未満」が 35.1%と最も高くなっている。一般的に想定される土曜日曜の週休 2 日制導入企業に勤務している場合、労働義務日のある平日の両端にある 2 回の土曜、日曜を通算して合計 9 日間しか育児に関与していないということになるのではないかと考えられる。平成 22 年度における男性の取得率に関しては、次いで、「5 日～2 週間」が 28.9%、「2 週間～1 か月未満」が 17.3%となっている。それよりも長期となると、「1 か月～3 か月未満」の 7.2%と「3 か月～6 か月未満」の 4.7%の合計 11.9%となる。こうした比較的長期の育休を取得する男性は、配偶者が男性と同様のフルタイム正社員で、男性が比較的長期の育休を取得しても経済的に変化が見られない世帯に属しているということが理由の一つとして考えられるように思われる。加えて、経済的側面と共に、育児に参加しようという男性の意識の変化もあるのではないかと考えられよう。

次に、育児のための勤務時間短縮等の措置に係る制度導入の状況はどのような状況にあるのかを見てみる。

図 3-2-4 を見ると、特に上方から四つの各措置や制度の割合が年々上昇してきていることが分かる。一方で、法令上必ずしも制度の導入や措置が義務づけられているわけではない下方三つの措置等の割合は相対的に、あるいは事項によってはかなり低い割合にとどまっている。特に、平成 22 年度の数値で、「育児に要する経費の援助措置」は 5.9%、「事業所内託児施設」は 2.5%と、殆ど措置されていないといってよい状況にあるといえる。この点、図 3-2-4 の上方四つの措置や制度と比べると、それらが企業あるいは職場での仕事量や仕事の進め方の見直し、配置の見直しといった既存の事柄への対処というコストを比較的要しない措置ないし制度であるのに対して、託児施設や経費の援助はインフラの整備と共に相応のコストを要する措置であることから、企業をして逡巡させている場合があるのではないかと考えられる。

結局、企業としては、主に勤務時間の柔軟化を図る措置等を行っているということになる。では、こうした勤務時間短縮等の利用は従業員が養育する子が何歳まで利用できるかとされているのか。

図 3-2-4 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況（複数回答）



出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）図 3

表 3-2-5 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合（単位：％）

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間								【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥	制度なし	不明
			3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで ④	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	不明				
平成 20 年度	100.0	49.3 (100.0)	21.3 (43.1)	2.8 (5.7)	16.9 (34.3)	3.2 (6.4)	1.4 (2.8)	3.8 (7.6)	— (-)	25.3 (51.2)	50.2	0.5	
平成 21 年度	100.0	58.6 (100.0)	24.4 (41.7)	3.1 (5.2)	20.9 (35.7)	4.0 (6.9)	1.8 (3.1)	4.4 (7.4)	— (-)	31.1 (53.1)	41.4	0.1	
平成 22 年度	100.0	59.8 (100.0)	26.3 (43.9)	3.7 (6.1)	19.3 (32.2)	4.2 (7.0)	1.7 (2.8)	4.8 (8.0)	— (-)	29.9 (50.0)	40.0	0.2	

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 11

表 3-2-5 を見ると、平成 22 年度の数值で、「3 歳に達するまで」が 43.9%と最も高く（「制度あり」の企業 59.8%を 100.0%とした場合の数值。以下同じ）、次いで、「小学校就学の始期に達するまで」が 32.2%となっており、表頭の①から③までを合わせると 82.2%となる。保育所等への送り迎えのことを考えると、状況は適当であるようにも思われる。しかし、小学校入学後の低学年児には学童クラブによる事実上の保育はあるものの、子の迎え時間（退出時間）が厳密に切られている場合があることも事実であり、従業員が居住する地域や子が入所等している学童クラブの状況によっては、最長利用可能期間はさらに延長されてもよい場合があるのではないかと考えられる。したがって、企業としては適宜従業員のニーズを汲み上げたり、それに応じた柔軟な対応を検討していく必要があると思われ、また一方では、従業員の側においてもその抱えるニーズを発信することが重要であるのではないかとと思われる。

では、短時間勤務とは具体的に何時間程度の時間を短縮する措置であろうか。その傾向を表 3-2-6（ただし、注にあるように、平成 20 年度と 22 年度では集計の取り方が異なることに留意されたい。）から見ると、平成 20 年度においては、短縮される時間として「1 時間以上 2 時間未満」が 49.9%と最も高い割合であり、また、平成 22 年度においても、短縮後の所定労働時間として「5 時間 45 分以上 6 時間以下」が最も高く 46.9%となっている。法定労働時間が休憩時間を除いて 1 日 8 時間（労基法 32 条 2 項）であることを考えると、特に経年変化はなく、1 日当たり概ね 1 時間半前後の時間、短縮されているのではないかとと思われる。

表 3-2-6 育児のための短時間勤務制度の短縮時間別事業所割合（単位：％）

	短時間勤務制度がある事業所計	1 時間未満	1 時間以上 2 時間未満	2 時間以上 3 時間未満	3 時間以上	その他	不明
平成 20 年度	100.0	12.2	49.9	17.9	7.7	11.5	0.8

注1:平成 20 年度調査では、労働日 1 日に短縮する時間の長さを集計した。

注2:職種等により短縮する時間が異なる場合は、短縮する時間が最も長いものを集計した。

	短時間勤務制度がある事業所計	4 時間未満	4 時間以上 5 時間未満	5 時間以上 5 時間 45 分未満	5 時間 45 分以上 6 時間以下	6 時間超 7 時間未満	7 時間以上 8 時間未満	隔日勤務	その他
平成 22 年度	100.0	15.9	8.3	13.3	46.9	27.7	12.7	2.9	10.5

注1:平成 22 年度調査では、短縮後の 1 日の所定労働時間で集計した。

注2:短縮時間の異なる複数の制度がある場合は複数回答を可とし、集計した。

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 13

こうした勤務時間の短縮措置の利用者は実際にどれくらいいるだろうか。表 3-2-7 を見ると、調査年度にかかわらず男女で傾向が異なっていることが分かる。すなわち、平成 22 年度の数值で、女性では「事業所内託児施設利用者」が最も高く 54.4%、次いで「短時間勤務制度利用者」が 35.5%などとなっている。一方、男性の場合、統計数值に表されていない項

目があるものの、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が 56.2%と過半数が同制度を活用している。職種や職務内容別に詳細に見てみないと明確なことは言えないが、男女共に仕事を継続しながら子の養育を行っていると評価できるものの、どちらかといえば、育児期にあって、女性は男性と比べて子の養育により深くかかわる制度を利用する傾向が見られるのに対して、男性の場合はそういった女性のスタンスをベースに日々柔軟に仕事と家庭なり子の養育との両立を図るスタンスでいるのではないかと思われる。この点おそらく、総論で見た男女間での仕事と子の養育との関係に対する意識差の表れの一つと解することも可能であろう。

表 3-2-7 育児のための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合（単位：％）

		各制度がある事業所における育児休業後復職者計	短時間勤務制度利用者	所定外労働の免除利用者	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度利用者	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用者	事業所内託児施設利用者	育児に要する経費の援助措置利用者
女性	平成 20 年度	100.0	40.1	14.0	29.5	20.7	63.2	52.1
	平成 22 年度	100.0	35.5	19.8	21.2	17.8	54.4	14.4
男性	平成 20 年度	100.0	1.1	0.3	29.6	0.3	22.4	17.8
	平成 22 年度	100.0	1.1	—	56.2	—	—	14.9

注1:「育児休業後復職者」は調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

注2:「利用者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者のうち、調査時点までに各制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)をいう。

注3:同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上し、同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上した。

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 17

表 3-2-8 育児のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金の取扱い別事業所割合

(単位：％)

	短時間勤務制度がある事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成 20 年度	100.0	9.1	8.6	81.0	1.3
平成 22 年度	100.0	9.6	10.8	79.6	0.0

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 14

次に、短時間勤務分の給与の取扱いについて、表 3-2-8 から見てみると、殆どの事業所が「無給」としている。育児休業法上は当該措置に係る給与の取扱いについて何ら定めていないことから法令上は特に問題を生ぜず、また、育児休業法の目的は「雇用の継続」であることから、この目的が達成されれば法令の目的とも齟齬は生じない。ただ、短時間分の稼得収入が

減少することは、当該世帯における将来の家計運営に影響を及ぼすことを考えると、可能な限り、一部ではあっても給与を支払うのがよいようにも思われる。もっとも一方では、その場合、短時間勤務をしていない者に対する取扱いとの整合性について配慮する必要性が企業側には生じよう。この点、適切な人件費の分配と短時間勤務非利用者に対する代替措置について、労使間でよく協議される必要があるのではないかとと思われる。

では、短時間勤務制度が適用されない者に対する代替措置としてどのような措置が設けられているのかを、表 3-2-9 から見てみると、最も割合が高いのは「フレックスタイム制度」の 51.6%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 38.0%などとなっている。職種・職務によっては適用除外とせざるを得ない場合があることを考えれば、せめて柔軟な労働時間管理制度の整備が望ましく、また、一定程度はそういった措置が行われていると見ることもできる。しかし統計数値を見る限り、今後はよりいっそうの制度の整備が図られる必要があるように思われる。

表 3-2-9 育児のための短時間勤務制度の適用除外の代替措置の種類別事業所割合

(複数回答)

(単位：%)

	短時間勤務制度の適用除外業務ありの事業所計	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	事業所内保育施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置	代替措置はない
平成 22 年度	100.0	51.6	38.0	21.1	27.2	15.3	16.8

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 15

ところで、パートタイム労働とも関連して、厚生労働省の政策においては短時間正社員制度の普及、促進が図られている途上にある⁸⁰。しかし、表 3-2-10 から見る限り、殆どの事業所においてそういった制度は設けられていない（「制度なし」86.6%）。総論で見たような働く側の意識の変化や WLB に係る希望と現実のギャップ、あるいは企業側における有能な人材の定着・活用さらには生産性の向上など、働くことをめぐる様々な問題を考えるとき、旧来型の男性フルタイム正社員という働き方ばかりでなく、柔軟な発想で新たな人材活用、事業運営を目指し、多様な働き方の選択肢の一つとして短時間正社員制度をより普及させていくのが望ましいのではないかとと思われる。

⁸⁰ 厚生労働省 HP、<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>参照。なお、この URL では、導入事例や導入マニュアル、また、導入した際に支給される「奨励金」が紹介されている。

表 3-2-10 短時間正社員制度の有無別事業所割合（単位：％）

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
平成 22 年度	100.0	13.4	86.6	0.0

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 18

次は調査結果から離れて、育介休法の施行状況を見ることにする。この場合、厚生労働省「平成 22 年度育児・介護休業法施行状況について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）⁸¹から得られる情報を用いる。

まず、育介休法に関する総相談件数は、平成 20 年度が 51,207 件、21 年度が 73,509 件、22 年度が 143,068 件と、ここ 3 年の間に万単位で件数が増加してきており、特に平成 21 年度から 22 年度にかけてはほぼ倍増の状況にある（同施行状況図 1 参照）。

表 3-2-11 相談者別相談内容の内訳（抄）

（件数）

相談内容		労働者	事業主	その他	合計	21 年度
育 児 関 係	育児休業関係	3,164	21,609	4,023	28,796	17,503
	子の看護休暇関係	611	8,599	1,392	10,602	4,942
	不利益取扱い関係	1,735	836	378	2,949	2,638
	所定外労働の制限関係	254	4,181	850	5,285	
	時間外労働の制限関係	221	6,430	1,113	7,764	3,301
	深夜業の制限関係	276	4,943	937	6,156	2,984
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	1,744	14,997	2,880	19,621	10,532
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	112	1,489	187	1,788	1,369
	労働者の配置に関する配慮関係	177	42	22	241	225
	休業期間等の通知関係	42	1,983	374	2,399	
	その他	862	11,777	2,189	14,828	11,813
	小計	9,198	76,886	14,345	100,429	55,307

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度育児・介護休業法施行状況について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）表 1
より筆者抜粋

次に、特に育休に着目して（以下、特に断りのない限り同じ。）表 3-2-11 から平成 22 年度の相談件数を見ると、最も件数の多いのは「育児休業関係」の 28,796 件であり、かつ、「事

⁸¹ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001dk1v.html> 参照。

業主」からの相談が 21,609 件と約 75%を占めている。次いで件数が多いのは、「所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係」の 19,621 件で、これについても「事業主」からの相談件数が多く 14,997 件（合計の約 76%）となっている。その次は「子の看護休暇関係」の 10,602 件（「事業主」からの相談件数 8,599 件、合計の約 81%）である。このような傾向は前年の平成 21 年度と同様である。

こうした状況の背景に何があるのかは、個別企業の事例調査によらなければ明確には述べることができないが、育児休業法におけるメニューの多様さと共に、一見したところの法令の複雑さが重なって、法令の基本的な解釈・適用であるとか、実際の職場で現実的にどのような形で法令順守が可能であるのかといった相談が多いのではないかと推測される。

表 3-2-12 労働者からの権利等に関する相談内容内訳（抄） （件数）

相談内容		22年度		21年度	
		女性	男性		
育児関係	育児休業関係(期間雇用者の休業関係を除く)	1,001	921	80	900
	期間雇用者の休業関係	325	315	10	228
	子の看護休暇関係	165	155	10	120
	休業に係る不利益取扱い関係	1,543	1,510	33	1,657
	休業以外に係る不利益取扱い関係	178	166	12	
	所定外労働の制限関係	57	50	7	
	時間外労働の制限関係	49	42	7	41
	深夜業の制限関係	102	95	7	99
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	678	656	22	572
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	38	35	3	29
	労働者の配置に関する配慮関係	177	158	19	148
	紛争解決援助制度に係る不利益取扱い関係	14	14	0	
	休業期間等の通知関係	16	15	1	
	その他	261	248	13	263
	小計	4,604	4,380	224	4,057

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度育児・介護休業法施行状況について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）表 2 より筆者抜粋

次に、表 3-2-12 から、労働者からの相談内容について見ると、最も多いのが「休業に係る不利益取扱い関係」で 1,543 件、しかも全てと云ってよいほどの件数が「女性」からであり 1,510 件となっている。もっとも、育休取得率の男女間格差を考えれば当然のことであろう。次いで、「育児休業関係（期間雇用者の休業関係を除く）」の 1,001 件、「所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係」の 678 件がそれに続く。この傾向も前年度と同じである。

平成 21 年の法改正によって、都道府県労働局長による紛争解決援助制度が設けられた。

平成 22 年度における援助申立件数は合計 266 件となっている。

援助申立ての内容について、同施行状況の図 2（本章では不掲記）を見ると、最も多いのが「休業に係る不利益取扱い事案」で 156 件（58.6%）、次いで、「期間雇用者の休業関係」の 35 件（13.1%）、「育児休業関係」28 件（10.5%）、「所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係」20 件（7.5%）と続いている。表 3-2-12 の傾向と比べると、期間雇用者の育休取得に関して労使間で問題が生じ、かつ、それがこじれているように思われる。なお、平成 22 年度中に解決援助を終了した事案 272 件のうち、8 割超の 218 件について都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行い、解決を見ている。

さらに、平成 22 年 4 月 1 日より運用が開始された両立支援調停会議による調停の動向について見ると、平成 22 年度における調停申請受理件数は 21 件であった。属性別には、女性からの申請 18 件、男性からの申請 2 件、事業主からの申請 3 件であり、申請内容別には、「育児休業に係る不利益取扱い」17 件、「期間雇用者の育児休業」2 件、「育児に係る所定労働時間の短縮措置等」1 件など（残る 1 件は「介護に係る配置の配慮」）となっている。調停が行われた件数は 15 件であり、調停案の受諾勧告を行った 8 件のうち 4 件において双方が調停案を受諾し、解決している。

また、育介休法における実効性確保手法としては、以上のような紛争処理手法とは別個に、都道府県労働局雇用均等室による指導等がある。

平成 22 年度における報告徴収は、育児休業関係と介護休業関係合わせて 5,552 事業所について実施され、そのうち 4,968 事業所に対して 26,816 件の指導等が行われている。この場合、前年度からの継続事案も含めて、約 8 割の事案が平成 22 年度中に是正されている。

育休関係に着目した表 3-2-13 を見ると、指導件数の高い順に、「育児休業関係」が 3,714 件、「子の看護休暇関係」が 3,584 件、「時間外労働の制限関係」が 2,522 件、「所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係」が 2,251 件、「所定外労働の制限関係」が 2,078 件、「所定労働時間の短縮措置等（第 24 条）関係」が 1,642 件、などとなっている。

相談や申立、あるいは調停申請においては不利益取扱い事案が多かったが、行政による指導等では不利益取扱いは目に見えにくいのであろう。指導件数の少なさはそれを表しているように思われる。その分、労働者からの相談や申立等の制度が設けられたことには意義があるといえよう。

表 3-2-13 指導件数推移 (抄)

育児関係	平成22年度	平成21年度
育児休業関係	3,714	3,108
子の看護休暇関係	3,584	2,604
不利益取扱い関係	16	29
所定外労働の制限関係	2,078	
時間外労働の制限関係	2,522	2,408
深夜業の制限関係	816	1,626
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	2,251	2,450
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	1,642	2,888
労働者の配置に関する配慮 関係	0	5
休業期間等の通知関係	397	
その他		986
小計	17,020	16,104

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度育児・介護休業法施行状況
について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）表 5 より筆者抜粋

2. 労働時間—長時間労働規制 等

(1) 現行労働基準法における労働時間規制の概要と立法史概説

日本における労働時間規制は、専ら労基法において定められている⁸²。なお、近年では、後述するように労働時間の短縮を企図したり、先述のように育児や介護に従事する労働者に対する労働時間にかかる規制が労基法以外に立法措置されている。

ア. 労働時間規制の原則

(ア) 労基法の基本理念

労基法 1 条 1 項は、労働時間を含む「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない」と定め、また、同条 2 項では、「この法律で定

⁸² 労基法上の労働時間に係る問題のほか、労働契約上の労働時間や労働時間と賃金の問題など、労働時間をめぐる論稿をまとめた近時の業績として、道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編（2009）『変貌する労働時間法理』（法律文化社）参照。また、研究者や労使の各方面からの見解を鳥瞰できる近時の文献として、島田陽一・和田肇・小倉一哉・鶴光太郎・長谷川裕子・荻野勝彦（2009）「座談会 労働時間規制の現状と課題」季刊労働法 227 号 58 頁以下参照。

める労働条件は最低基準のものである」と定めている。労基法は、憲法 27 条 2 項の勤務条件基準の法定規定を受けて制定されているところ、憲法 27 条は、憲法 25 条 1 項、すなわち、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」との生存権に基づいている。先の労基法 1 条 1 項はこのことを表現しているのである。したがって、労基法において定められている労働条件基準は最低限の基準であると同時に、生存権(の理念ないし原理)に根差している⁸³。したがって、労基法上の労働時間規制は、基本的にそのような考え方を基軸に解されるべきものと考えられ、WLB 政策に関連はするものの、必ずしも WLB 政策の実現、推進を意図して措置されているわけではないといえる。

(4) 労働時間の原則

労基法における労働時間規制について、具体的には、労働時間の原則として、32 条 1 項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない」と、2 項は、「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」と定めている⁸⁴。1 日 8 時間で 1 週間 40 時間が最長時間原則であれば、法制度上、週休 2 日制になると考えるのがごく自然であろう。しかし他方で、休日については、35 条 1 項が、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない」と定めていることから、直接的に週休 2 日制を法定することは企図されていない。むしろ、32 条の 1 週間及び 1 日当たりの労働時間の長さの規制を通じて週休 2 日制を実現しようという政策意図を読み取ることができる。その理由としては、「週の所定労働時間の短縮が進めば自然に週休 2 日制は普及する」、「法定労働時間と週休制を守る限り、週の労働時間の配分は労使に委ねるべき」であると解されている⁸⁵からである。

ところで、労基法の起草準備段階においては、先の法定労働時間の原則を 1 週間及び 1 日何時間に設定するのが適切妥当であるのか、紆余曲折があったことが明らかになってきている⁸⁶が、労基法制定当初は、国際的な基準に合わせて、1 週間 48 時間、1 日 8 時間が原則とされていた⁸⁷。もっとも、この点については、労基法の適用対象の広さや総合性ゆえに保護の最低基準性が前面に現れてこざるをえず、高い水準（他国におけるような週 40 時間制）

⁸³ 厚生労働省労働基準局編（2011）『平成 22 年版 労働基準法コンメンタール(上)』（労務行政研究所）64 頁参照。

⁸⁴ 特に労基法上、あるいは労働契約における労働時間概念にかかる論争については、荒木尚志（1991）『労働時間の法的構造』（有斐閣）210 頁以下、石橋洋（2000）『労基法上の労働時間の概念と判断基準』日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』（有斐閣）203 頁以下、東京大学労働法研究会編（2003）『注釈労働基準法 下巻』（有斐閣）507 頁以下〔小畑史子執筆部分〕参照。なお、最高裁判所は、労基法上の労働時間について、「使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」との一般論を述べている。三菱重工工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件・最一小判平 12.3.9 民集 54 卷 3 号 801 頁以下参照。

⁸⁵ 菅野和夫（2010）『労働法〔第 9 版〕』（弘文堂）278 頁参照。

⁸⁶ 野田進（2000）「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌 95 号 88 頁以下参照。なお、労基法前史である工場法との比較を含め、労基法起草過程の鳥瞰については、渡辺章（2000）「立法資料からみた労働基準法」日本労働法学会誌 95 号 5 頁以下参照。

⁸⁷ 東京大学労働法研究会（1990）『注釈労働時間法』（有斐閣）57 頁以下、前掲注 84・東京大学労働法研究会編書 516 頁以下〔野川忍執筆部分〕参照。

を設定することはできなかつたこと、また、当時の日本の実情に見合った労働基準の設定という配慮が強かつたと指摘されている⁸⁸。

なお、後述するように、昭和 62 年の労基法の大改正によって、1 週間の最長労働時間数は、段階的に 40 時間とされた（なお、1 日当たりの最長労働時間数に変更はない。）。

イ. 原則に対する例外

もっとも、先の原則が厳格に貫かれていたわけではない。すなわち、労基法制定当初より、法定外労働時間（法定労働時間の原則を逸脱すること）を許容する制度（労基法 33 条、36 条）が設けられていた。

(ア) 33 条による例外の設定

33 条は、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働」を許容する規定である。これは、労基法の前史に当たる工場法においても定められており⁸⁹、結果的にそれを引き継いでいるように思われる。

同条 1 項の条文上は、「災害その他避けることのできない事由」であつて「臨時の必要がある場合」に限定されている。前者については、「業運営上通常予想し得ない事由がある場合」を指すものと解されており⁹⁰、後者については、本条が、通常の業務運営に対する例外的必要性を要件としていることからして、「たとえ避けることのできない事由による場合であつても、それが恒常的なものである場合は、通常、それに応じた措置が講じられるべきであり、臨時の必要性は認められず、本条の適用はない」と解されている⁹¹。また、「行政官庁の許可」が要件とされている（ただし、「事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出」ることが許容されている。）。

(イ) 36 条による例外の設定

長時間労働との関係で問題となるのは 36 条〔時間外及び休日の労働〕であろう。現行 36 条 1 項の条文上は、大略、事業場における過半数労働組合（以下、労働組合を単に「労組」という。）または過半数代表者との書面協定締結（いわゆる 36 協定）とその行政官庁への届出を要件として定め、法定労働時間及び法定休日（35 条）の原則に対する例外を許容している⁹²。

しかし、そのような例外がなぜ労基法制定当初より許容されていたのだろうか。立法史研究によれば、「労働者に最長労働時間を規制する理由を認識させて余暇時間を確保させる」こ

⁸⁸ 前掲注 86・野田論文 91 頁参照。

⁸⁹ 前掲注 87・東京大学労働法研究会 292 頁以下参照。

⁹⁰ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 450 頁参照。

⁹¹ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 451 頁参照。

⁹² もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日の例外を設定するといういわゆる免罰的効力を定めるのみで、実際に使用者が労働者に対して法定時間外労働又は法定休日労働を命じることを可能とするためには、労働契約（就業規則）上の根拠を必要とするのが判例・学説である。日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3.11.28 民集 45 卷 8 号 1270 頁以下、前掲注 85・菅野書 298 頁以下参照。なお、労働者の時間外・休日労働義務に関する学説の展開については、前掲注 84・東京大学労働法研究会編書 621 頁以下〔中窪裕也執筆部分〕参照。

と、その一方で、当時の大多数の労働者は賃金が低く、労働時間の上限を法律で厳格に制限することに反対するであろうから、労働者が望むならば労組等を通じて労働時間の延長に合意する自由を残す（集团的自己決定）ということであったとされる⁹³。

また、現在では、労基法施行規則 16 条 1 項が、「時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない」と定めているが、労基法制定当初は、事由・限度ともに無限定であった⁹⁴。この点については、1 日 8 時間労働を導入するための前提であったということ、また、労基法の起草過程に関与した連合国側が、法定外労働時間に対する報酬として 50%以上を強く主張したとされるが、日本政府側は、ILO 条約が 2 割 5 分増しを定めていたこと、当時の日本経済の現状と労基法の適用対象の広さを考える時、割増賃金率は 25%とするほかないと考えたようである⁹⁵。

なお、後述するように、1 ヶ月当たりの法定外労働時間の長さによって割増率を逡増させるなどの法改正が行われている。

ウ. 年次有給休暇

長時間労働との関係では、年次有給休暇（以下、「年休」という。）の取得状況も大いに関係があると思われる。

現行労基法 39 条 1 項は、「使用者は、その雇い入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない」と定めている（労基法制定当初の取得要件は、1 年間の継続勤務に対して 8 割以上出勤した労働者に対して 6 労働日の年休を付与することとされていた⁹⁶）。労働者は、これらの客観的要件を充足することによって「年休権」を取得すると解されている。もっとも、同条 5 項では、「使用者は、……有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない」として、年休の実際の取得を労働者の発意に求めている（いわゆる時季指定権）。また、使用者には、「事業の正常な運営を妨げる」と考える場合、「他の時季に与えることができる」として、いわゆる時季変更権の行使が認められている⁹⁷。

したがって、労働者は客観的要件を満たすことで年休権を取得するが、39 条 1 項の規定ぶり（条文上の表現）にもかかわらず、労働者は使用者に対して時季指定権を行使しなければならず、かつ、使用者が時季変更権を行使しないことで現実に年休を取得できることとなる⁹⁸。

⁹³ 前掲注 86・野田論文 93-96 頁参照。

⁹⁴ 前掲注 86・野田論文 96 頁参照。

⁹⁵ 前掲注 86・野田論文 99-100 頁参照。

⁹⁶ 前掲注 85・菅野書 327 頁参照。

⁹⁷ 年休権の法的性質論争、時季指定権の意義、時季変更権の要件については、前掲注 87・東京大学労働法研究会書 630 頁以下、前掲注 84・東京大学労働法研究会編書 715 頁以下〔川田琢之執筆部分〕参照。

⁹⁸ 年休権に関するリーディングケースとして、林野庁白石営林署事件・最二小判昭 48.3.2 民集 27 卷 2 号 191 頁以下参照。なお、同事件最高裁判決は、年休付与義務者である使用者の義務とは、労働者の年休取得を妨げてはならない不作為義務である旨述べる。立法者意図とは異なるこのような法解釈が適切妥当であるのか、再考の余地があると思われる。

ところで、後述するように、日本における年休取得率の低さは顕著である。立法史との関係では、事業主の付与義務構成から労働者の請求権構成へと変わり、再び付与義務構成に変わったとされているが、いずれにせよ立法者の意図としては、労働者に年休を取得させることは事業主の義務と自覚されていたようである⁹⁹ ¹⁰⁰。そして、この点が、労基法施行規則旧 25 条の制定へとつながり、同条は、「使用者は、法 39 条の規定による年次有給休暇について、継続 1 年間の期間満了後、直ちに労働者が請求すべき時季を聴かなければならない」として、使用者の労働者に対する年休取得時季聴取義務を課していた。しかし、同条は昭和 29 年（1954 年）に削除されてしまったという¹⁰¹。年休制度のあり方については、この点も含めて、日本と諸外国との相違点、すなわち、特に欧州諸国では長期の連続した計画的な付与が行われているという点を慎重かつ十分に考慮した上で法政策を検討すべきではないかと考える。

(2) 労働基準法改正による労働時間短縮政策の推進と弾力的労働時間制度等の導入

ア. 国際的外圧

統計データを見ると、日本では、おそらくは戦後から平成の初め頃まで、労働者 1 人当たりの年間総実労働時間は 2,000 時間以上であった¹⁰²。その主因は、週休 2 日制の未普及、恒常的な残業、年休消化率の低さにあったと考えられる。一方、欧米主要国においては、週 40 時間制がすでに普及していたし、また、年休消化率が非常に高いという状況から、先進諸国との間に大きな実労働時間格差が見られた。

そのような中、経済市場が国際化し、各国企業が国際的に競争していくに当たって、先進国として認知された日本の長時間労働が公正な競争を阻害しているとして、強い批判が欧米各国から寄せられた。そのため日本では、世界経済の中で日本が孤立していくことを避けるなど国としての方針の下に、欧米先進諸国並みの年間総労働時間及び週休 2 日制の実現が喫緊の課題とされたのであった。日本の労働時間短縮政策は、要するに国際的外圧を契機に推進されたのである¹⁰³。

⁹⁹ 前掲注 86・野田論文 105 頁参照。

¹⁰⁰ この点、筆者が過去に諸外国の法制を調べてみたところ、諸外国と日本では幾つかの点で相違が見られた。日本では年休取得率の低さの背景に休むことへの職場への気兼ねなどがあるようであるが、欧州諸国の中では年休権は放棄不可能な高次の権利とされている国もあり（イタリア。フランスでは労働者の義務）、年休取得にかかる意識が大きく異なるようである（日本でも高次の権利と解されているようではある。前掲注東京大学労働法研究会（1990）592 頁参照）。また、日本では法文上、出勤要件（実労働要件）が定められているが、欧州諸国ではそのような要件は求められていない（定められているとしても非常に短い。フランスの 1 カ月）。さらに、日本では条文上分割休暇を許容しているが、特に欧州諸国では年休取得は連続する 2,3 週間の休暇であり、基本的に分割休暇が認められていない（もちろん、夏季と冬季の分割はありうる。）。そして、付与方法については、使用者が労働者の意向を汲み上げたうえで付与を決定するが（労使協議による場合もある。）、基本的に計画的付与を行っている。なお、注 98 に掲げた林野庁白石宮林署事件最高裁判決は、年休の自由利用原則を述べるが、欧州諸国では休息権と理解されており、この点でも日本と欧州では年休に対する理解が大きく異なると言えよう。

¹⁰¹ 前掲注 86・野田論文 105 頁ならびに 108 頁注(48)参照。

¹⁰² 労働政策研究・研修機構（2011）, *Japanese Working Profile 2011/12—Labor Statistics*, p.56.

¹⁰³ 菅野和夫（1995）『労働法〔第 4 版〕』（弘文堂）207 頁以下参照。

イ. 週 48 時間制から 40 時間制へ

かくして、従来の週 48 時間制から 40 時間制を目指して段階的に法定労働時間を短縮することを中心に、昭和 62 年に労基法の大改正が行われた。実際には、法改正・施行の当初は、週 48 時間を 46 時間とし、以降 3 年間の経過ごとに週労働時間を 2 時間ずつ削減していき、平成 6 年に至って週 40 時間制の原則が完全に実施される手順が取られた。

しかしその際、業種や企業（従業員）規模による労働時間短縮実施の困難性を政策的に考慮して、一部の事業（いわゆる猶予事業）については、労基法改正当初においても週 48 時間制が維持され、平成 3 年から 3 年おきに週当たりの労働時間を 2 時間ずつ削減していき、平成 9 年に至って週 40 時間制が完全実施されることとされた¹⁰⁴。したがって、10 年間をかけて段階的に週 40 時間労働の原則が法制度上確立されていったということになる。

なお、小規模の特定の事業については、依然として週 44 時間制が適用され、例外とされている（労基法 40 条を根拠とする労基法施行規則 25 条の 2）。例外の趣旨は、「公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるもの」（労基法 40 条）であり、「その他特殊の必要」とは、「業種、業態における労働の特殊性からして企業経営が困難となる」場合を指すとされている¹⁰⁵。

労基法施行規則 25 条の 2 は、「使用者は、法〔労基法：筆者注。以下同じ。〕別表第 1 第 8 号、第 10 号（映画の制作事業を除く。）、第 13 号及び第 14 号に掲げる事業のうち常時 10 人未満の労働者を使用するものについては、法第 32 条の規定にかかわらず、1 週間については 44 時間、1 日については 8 時間まで労働させることができる」と定めている（以下、「特例措置」という。）。具体的には、「8 号：物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業」「10 号：映写、演劇その他興行の事業（映画の制作の事業を除く。）」「13 号：病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業」「14 号：旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業」である。

なお、これら事業では、1 週間 44 時間、1 日 8 時間を基準として、後述の 1 カ月単位の変形労働時間制（労基法 32 条の 2）並びにフレックスタイム制（労基法 32 条の 3）を採用することが可能とされている（労基法施行規則 25 条の 2 第 2 項及び第 3 項）が、1 年単位の変形労働時間制及び 1 週間単位の非定形的変形労働時間制を採用する場合には、先の特例措置の適用は否定され（労基法施行規則 25 条の 2 第 4 項）、労働時間規制の原則に立ち返って、1 週間 40 時間、1 日 8 時間が基準とされることとなる。

ウ. 年次有給休暇の計画的付与、付与日数の増加、取得要件の緩和、パートタイム労働者に対する比例付与規定の創設（39 条）

さらに、昭和 62 年の労基法改正時には、年休についても大きな改正が行われている。

第一に、従来は個人的な権利とされていた年休を、事業場の過半数労使協定の締結によっ

¹⁰⁴ 前掲注 85・菅野書 272 頁参照。

¹⁰⁵ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 615 頁参照。

て5日を超える部分について労使間で計画的に年休を取得可能としたことである。なお、この場合、個人単位で取得する年休にかかる時季指定権と使用者の時季変更権は排除されると解されている¹⁰⁶。

第二に、付与する年休日数の増加である。従来、年間最低日数は6日とされていたが、年間10日へと引き上げられた。この点、計画年休が導入されたこととも関係がある。さらにその後、平成10年の労基法改正により、従来の1年間継続勤務につき年休日数が1日増加する方式から、継続勤務が2年6ヵ月を超えた後には1年ごとに年休日数が2日ずつ増加していく方式へと法改正されている。したがって、現在では、勤続6年6ヵ月をもって、法定日数の最高である年間20日の年休が付与されることとなっている。

第三に、取得要件の緩和である。もっとも、この点は、昭和62年の労基法改正時ではなく、その後の議論により、年休取得要件を国際的水準に近づけるなどの政策的意図から、平成5年の法改正によって、勤続要件を従来の1年間から6ヵ月間へと改正されている。

第四に、パートタイム（短時間勤務）労働者に対する比例付与制度の創設である。この点は、昭和62年の法改正時に既に導入されたものであり、週の所定労働日数が4日以下のパートタイム労働者について、その所定労働日数及び継続勤務期間に応じて、最低で年間1日、最高で年間15日の年休が付与（いわゆる比例付与）される。なお、法令上、パートタイム労働者とは週所定労働時間が30時間未満の者とされている（労基法施行規則24条の3第1項）ことから、週5日勤務する労働者又は週所定労働時間が30時間以上の者は通常の労働者と同様の日数の年休が付与されることとなる。

(3) 労働時間短縮政策から労働時間設定改善政策へ

ア. 労働時間等設定改善特別措置法の概要

先に述べたように、昭和62年の労基法の大改正によって段階的に法定労働時間が短縮されていくことと併せて、労働時間短縮にかかる法制度的環境整備の一環として、平成4年に「労働時間短縮臨時措置法」（以下、「時短法」という。）が制定された。時短法では、政府が労働時間短縮計画を閣議決定すると定められ（4条）、また、企業内において労使が時間短縮について協議する場を設けることを事業主の努力義務として定める（6条）などしていた。時短法制定に先んじて、政府は、「生活大国5ヵ年計画」を策定しており、この中で、年間総労働時間1,800時間を達成することが目標として定められていたことから、時短法は、その目標達成のための暫定的な措置とされており、このため、時短法は施行後5年以内に廃止されるという限時立法であった（附則2条）¹⁰⁷。

しかし時短法は、法律名と実質的な規制趣旨が変更され、依然、効力のある法令として存続している。すなわち、この項の標題にある労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」

¹⁰⁶ 前掲注83・厚生労働省労働基準局編書610頁参照。裁判例として、三菱重工業長崎造船所事件・福岡高判平6.3.24 労民集45巻1・2号123頁以下参照。

¹⁰⁷ 前掲注103・菅野書211-212頁参照。

という。)である。

改善法は、1条の目的規定で、「労働時間の現状及び動向にかんがみ」つつも、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げている。このこととの関係もあって、1条の2の定義規定では、改善法にいう「労働時間等」とは、「労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇」とされている。つまり、労働時間の短縮を推進していくためには、単純に労働時間の短縮を直截的に問題とするばかりでなく、とりわけ年休等休暇の取得促進が課題とされていることが時短法と比較して読み取れる。

また、改善法では、2条で、事業主の責務として、「業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備」等の措置を講ずることが努力義務とされており(1項)、加えて、事業主は、労働者の健康保持、家族的責任、教育訓練受講者について、それら事情を考慮して、労働時間等の設定の改善に努めなければならないとされている(2項)。また、事業主は、労使代表者を構成員とする、いふなれば労働時間等設定改善委員会の設置等、必要な体制の整備に努めなければならないとも定められている(6条)。

改善法では、その他にも、事業主団体にその構成事業主に対する助言、協力、援助の努力義務(3項)、取引先事業主が行う労働時間等の設定改善を阻害する取引条件をつけないよう配慮する努力義務(4項)も定めている。

さらに、国や地方公共団体の責務も定められており(3条)、関係者の自主的努力を尊重しつつ、適宜指導援助を行い、また、国民一般に対する広報・啓発活動等、「総合的かつ効果的」な労働時間等の設定の改善を推進するよう努めなければならないとされている(1項)。とりわけ、国の責務として重要と思われるのは、次に述べる労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)の策定(1条、4条)であろう。

イ. 近時の施策(厚生労働省『労働時間等見直しガイドラインの改正』(平成22年3月19日発表)、「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」¹⁰⁸)

本ガイドライン(以下、「改善指針」という。)は非常に詳細に記述されているため、それをここで詳しく述べる余裕はないが、大要、社会全体として見れば長時間労働は縮減傾向にあるものの、依然として、正社員等一部労働者については長時間労働が見られるとともに、長時間労働に起因した社会的問題すなわち、過労死や仕事と生活の調和を図るといった問題が生じており、これら問題は、労働者個人にとってはもちろん、国にとっても重要な問題であるため、年休を含めた労働時間にかかる実情を変えていくための具体的方策を、労使の自主的な取り組みを中心に例示する内容となっている。

なお、近時見直しがなされた改善指針では、年休の取得促進が中心であるため、この点については後述することとする。

¹⁰⁸ 平成20年3月24日厚生労働省告示第108号、平成22年3月19日一部改正厚労告89号及び同年12月9日厚労告409号

(4) 長時間労働に係る実態と諸施策

ここまで、長時間労働に深くかかわると思われる法制度上の論点について、労基法の立法史にも言及しながら現行法の状況を概観してきた。以下では、これまで述べてきた論点にかかわる近時の実情を紹介しながら、近年の政策的対応を概観することとする¹⁰⁹。

ア. 実態

図3-2-14から、過去10年間に於いて週当たりの労働時間が60時間以上の労働者の推移を経年変化で見ると、緩やかな減少傾向にあり、2009年（平成21年）においては、週当たり労働時間が60時間以上の労働者の割合は9.2%となっている（棒グラフ）。とりわけ、働き盛りあるいは子育て世代に当たる30歳代の男性では18.0%と、やはり緩やかな減少傾向にはあるものの、比較的高水準で推移している状況にあると言える（折線グラフ）¹¹⁰。

このような長時間労働者の割合が減少傾向にあることの背景には、短時間労働者の増加、つまり母数としての労働者に含まれる短時間労働者の割合が増加していることがあると思われる¹¹¹。このことを考慮して考えれば、実労働時間数及び長時間労働者割合はさらに高い値になると思われる。特に年間総実労働時間数は、フルタイム労働者に限ってみれば、2,000時間をゆうに超えるのではないかと思われる¹¹²。

¹⁰⁹ なお、労働時間問題及びそれに関連する問題について俯瞰する論稿として、濱口桂一郎（2010）「労働時間法制」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』（日本経済新聞出版社）173頁以下がある。

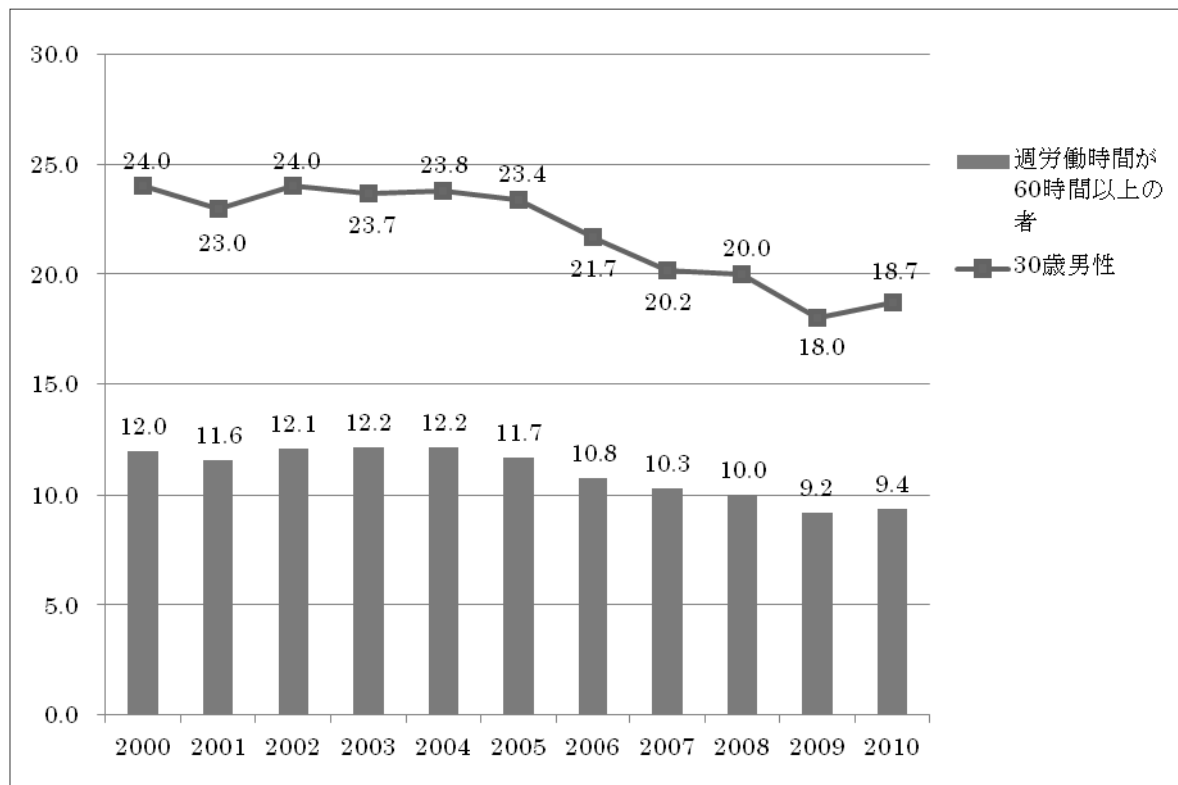
¹¹⁰ 本論からは外れるが、近年におけるパート・派遣といった非正規労働者のさらなる増加に伴い、非正規労働者の正規労働者化が法政策上の論点として取り上げられるようになってきている。この点、非正規労働者が正規労働者になりたい（転換したい）との希望を持っていたとしても、非正規労働者の側が、正社員の長時間労働や週当たり多回数の残業（法内残業を含む。）に対する懸念（あるいは嫌悪感）を有しているとすれば、長時間労働問題は、非正規労働者の正規労働者化を阻む一要因になりうるのではないかと思われる。この文脈からすると、長時間労働はより大きな労働市場全体の問題として把握されることも必要なのではないかと思われる。先のような推測を直接的に表すものではないが、参考になる調査研究として、連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』237-240頁参照。

¹¹¹ 同旨、浜村彰（2006）「労働時間政策の変容と時間規制の多様化」季刊労働法 214号 6-7頁。なお、労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較 2011』113頁の第3-8表によると、2009年において就業者に占める短時間労働者の割合は、過去10年間で最も高い20.3%であり、また、115頁の第3-9表によれば、2009年において短時間労働者に占める女性の割合は、過去10年間で最も低い69.9%となっている。したがって、短時間労働者が依然として増加傾向にあることと、一方では、短時間労働者の女性の割合が低下している反面で、男性の短時間労働者が増加してきていると言える。

¹¹² 前掲注111・浜村論文7頁の図1参照。

図 3-2-14 週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合の推移 (単位：%)

—図 3-1-17 の再掲—



出所：厚生労働省（2011）「11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施」（平成23年10月19日発表）、別添2、図1

原出所：総務省統計局「労働力調査」

イ. 従来からの施策

(7) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」(平成13年4月6日付基発第339号)

本基準（以下、「労働時間適正把握措置基準」という。）は、労基法が「労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らか」であることを前提に、現状では、「割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に把握していない状況」が見られるという現状認識の下に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかに」している。

適用対象としては、労基法の労働時間規制が適用される「全ての事業場」とされているが、対象労働者は、「管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての者」としながらも、「なお、」として、「本基準の適用から除外する労働者についても、健康保護を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」と述べており、結局、全労働者が本基準に適用下にあることになる。この点については、一部労働法学者及び経営者団体から、法的根拠の欠如（基準では「義務」ではなく「責務」と述べられている

こと)、ホワイトカラー労働者には適格的ではないことなどから強い批判が寄せられている¹¹³。

労働時間適正把握措置基準の概要としては、①使用者は、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」、②就業・終業時刻を確認し、記録する方法として、「使用者が自ら現認すること」あるいは「タイムカード、ICカード等」により客観的に確認し、記録すること、③労働者の自己申告制による場合、自己申告制度導入前に対象労働者に対して、「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告などを行うことについて十分な説明を行うこと」、把握した時間と実際の労働時間の合致について適宜実態調査を行うこと、④その他にも、記録の3年間の保存、労務管理部署責任者は労働時間管理上の問題点を把握しその解消を図ること、労使協議組織を活用して現状を把握し、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと、とされている。

(イ) 延長時間限度の「目安」から「基準」へ（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長に限度等に関する基準」¹¹⁴）

当初、労使間で法定外労働時間を削減する自主的努力を要請する行政指導基準として、いわゆる時間外労働指針（昭和57年労働省告示第69号、最終改正平成5年労働省告示第70号）が定められた¹¹⁵。しかし、この指針は法律上に根拠を持つものではなく¹¹⁶、あくまでも上限の「目安」であった¹¹⁷ため、平成10年の法改正において労基法36条2項として、厚生労働大臣（以下、「厚労大臣」という。）に労働時間延長限度等に係る基準（以下、「限度基準」という。）の策定権限を付与する条項が設けられた（労基法36条2項）。さらに、平成20年の法改正では、厚労大臣が定めることができる事項に「割増賃金の率」が付加されている。

もっとも、法令上根拠のない目安から法令上に根拠を持つ基準へと変更されたからといって、法的効力、すなわち、労使協定で延長時間の限度基準を超える労働時間を定めた内容が違法・無効になるかという点、そのようには解されておらず、また、法定労働時間に対する免罰的効力もないと解されている（強制力ないし私法上の実効性の欠如¹¹⁸。実際、1年間の法定外労働時間数を700時間や1,000時間としている企業があるという¹¹⁹）。むしろ、法令上に根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協定に対する行政指導の強化が企図されているものと考えられている¹²⁰。なお、36協定の締結・届出に加

¹¹³ 小嶋典明（2005）「雇用・労働分野の法改正とその将来」阪大法学（大阪大学）第54巻第6号1294-1297頁参照。

¹¹⁴ 平成10年12月28日労働省告示第154号、平成15年10月22日基発第1022003号により一部改正、最終改正平成21年5月29日厚労告第316号

¹¹⁵ 菅野和夫（1993）『労働法〔第3版〕』（弘文堂）224頁参照。

¹¹⁶ 前掲注83・厚生労働省労働基準局編書494頁参照。

¹¹⁷ 前掲注115・菅野書224頁参照。

¹¹⁸ 中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」前掲注84・日本労働法学会編書所収200頁はこの点を捉えてか、1日及び1週間の時間外労働の上限を法律上明記すべきとする。

¹¹⁹ 前掲注82・島田・和田・小倉・鶴・長谷川・荻野「座談会」75頁〔長谷川発言〕参照。

¹²⁰ 前掲注85・菅野書296-297頁参照。なお、この点に関連して、和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号72頁は、労働時間規制のもっとも重要な目的としての労働者の健康維持の観点から、前回労働から次回労働までの一定の休息時間を確保する法政策とともに、限度基準の強行法規化を主張する。

え、就業規則ないし労働契約上に時間外労働命令の根拠規定があるとしても、これら時間外労働に係る法令上及び契約上の要件の緩慢さが日本の長時間労働の法的要因でもあろう¹²¹ ¹²²。

限度基準の具体的定めを見ると、1週間で15時間、2週間で27時間、4週間で43時間、1箇月で45時間、2箇月で81時間、3箇月で120時間、1年間で360時間とされている（限度基準3条）。ただし、1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、1週間で14時間、2週間で25時間、4週間で40時間、1箇月で42時間、2箇月で75時間、3箇月で110時間、1年間で320時間とされている（限度基準4条）。

なお、①工作物等の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発の業務、④季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの、については限度基準の適用が除外されている（限度基準5条）。

ウ. 近時の施策と実態

近時では、行政によるキャンペーン実施（以下(ア)）や、電話相談（以下(イ)）が行われ、長時間労働削減にかかわる施策を浸透させていくための取組みが行われている。加えて、2008年の労基法改正によって、法定時間外労働の長さに応じた割増賃金率の引上げなどの措置が法定されるなどされている（以下(ウ)）。

(ア) 厚生労働省『11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施』（平成23年10月19日発表）

本施策は、①時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減、②長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に関する措置の徹底、③労働時間の適正な把握の徹底、の3点について重点的に取組みが行われるとのことである（具体的内容は以下の囲み（抄）を参照）。要するに、時間外労働の削減、長時間労働従事者の健康管理、労働時間の適正把握（不払残業回避）について、労使への協力要請、相談受付、周知・啓発である。法令順守という厳正な手法というよりも、ソフトな手法による対応といえよう。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 実施期間：＜略＞2. 重点的に取り組みを行う事項：<ol style="list-style-type: none">(1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減<ul style="list-style-type: none">・時間外労働協定（36協定）は、時間外労働の延長の限度等に関する基準に適合したものとする・特別条項付き36協定により月45時間を超える時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう努めること など(2) 長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に係る措置の徹底 |
|---|

¹²¹ 梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575号 21頁参照。

¹²² 現状では、限度基準は行政指導の根拠として機能しているため、労使協定の締結当事者である過半数労組または過半数代表者（以下、まとめて「過半数労組等」という。）に法的責任を問うことは困難であると思われる（菅野和夫・安西愈・野川忍編（2006）『実践・変化する雇用社会と法』（有斐閣）177頁以下参照）。この点に関し、私見では、過半数労組等にも何らかの法的責任を負わせる政策が検討されてもよいのではないかと考えている。そのようにすることで、法定外労働時間に対するチェックや監視の効果が期待できるのではないかと考えるからである。

- ・産業医の選任や衛生委員会の設置など健康管理に関する体制を整備し、また、健康診断等を確実に実施すること
 - ・長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなど
- (3) 労働時間の適正な把握の徹底
賃金不払残業を起すことのないようにするため、労働時間適正把握基準を遵守すること など
3. 主な実施事項：
- (1) 使用者団体や労働組合に対する協力要請
使用者団体や労働組合に対し、労働時間の適正化に関する積極的な周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。
- (2) 職場の労働時間に関する情報提供の受け付け
職場の労働時間に関する情報を下記 URL に設置する「労働基準関係情報メール窓口」で受け付けます。
- (3) 周知・啓発の実施
事業主へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて広く国民に周知を図ります。

(イ) 厚生労働省『「労働時間相談ダイヤル」における相談受理結果』（平成 21 年 11 月 26 日発表）

本施策の結果概要は以下に掲記のとおりである（上記報道発表資料からの抜粋）。関心を惹かれるのは、家族からの相談が約 3 割あることと、1 ヶ月の残業時間が 80 時間を超える件数が約 160 件あることである。いずれも比較すべき数値がない点で断定はできないが、前者については、労働者自身が長時間労働や不払残業から抜け出せないでいる事実を家族が心配していると推測され、それら事実の背景にあるメカニズムが解明される必要があると考えられる¹²³。また、後者については、ここにいう「残業」が法定外労働時間を指すかは不明であるが、後述する労災認定事案において認定件数が多くなる残業時間数（こちらの方は法定外労働時間を指すと思われる。）と符合している点である。仮に、労働者やその家族がやむにやまれずに相談してきているのだとすれば、労災認定基準における時間外労働時間数の目安や労働安全衛生法上の医師との面談措置に係る時間労働時間数を今後どのように考えていくべきかの一つの参考になるのではないかと思われる。

- 総相談件数 901 件。相談内容（複数回答）で最も多いのが「賃金不払残業」で 480 件、次いで「長時間労働」で 282 件。これら 2 項目が群を抜いて多い。
 - ・前者については、「残業手当一切なし」が 201 件で最多。また、1 ヶ月当たりの残業時間は「20～40 時間未満」130 件で最多。
 - ・後者については、「100 時間超」108 件で最多。
 - ・なお、労働者自身からの相談が最も多く 558 件だが、労働者の家族からの相談がそれに次いで多く 260 件。
- 平成 21 年度の「労働時間相談ダイヤル」（平成 21 年 11 月 21 日実施）に寄せられた相談の概要
 - 相談件数：901 件（平成 20 年度の相談件数：879 件）
 - ・労働者本人からの相談：558 件（62%）
 - ・労働者の家族からの相談：260 件（29%）
 - 主な相談内容
 - ・長時間労働に関するもの：282 件（31%）

¹²³ 労働政策研究・研修機構（2011）『仕事特性・個人特性と労働時間（労働政策研究報告書 No.128）』は、そのような成果の一つであろう。

このうち 1 か月の総残業時間について、
100 時間を超えるもの：108 件
80 時間を超え 100 時間以下のもの：51 件
・賃金不払残業に関するもの：480 件（53%）
このうち、
残業手当が一切支払われていないというもの：201 件
残業手当が一定の残業時間を超えると一律カットされているもの：75 件
残業手当が「定額払い」されているもの：47 件
上記の他、労働時間管理が不適切というもの：84 件

ところで、こうした長時間労働対策として企業における有効な取組みとしては、長時間労働それ自体に対して働きかける方法、すなわち、「ノー残業デー」「長時間労働の者やその上司への注意・助言」「退勤時刻の際の就業の呼びかけ・強制消灯」であると分析する先行研究がある¹²⁴。もっとも、法政策としては、労基法との関連以外で、こうした取組みを促進していくことができるような例えば改善法に基づく措置をさらに進めていくことができないか、検討していく必要があるということになるであろう。

エ. 平成 20 年労基法改正：割増賃金率の引上げ等

時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いは、法定労働時間原則の維持に加え、過重な労働に対する経済的補償¹²⁵、また、使用者の経済的負担による時間外・休日労働の抑制¹²⁶を企図している。

しかしながら、依然として一部年齢層（主に 30～40 歳代）を中心に長時間労働が見られ、また、近年では、長時間労働に起因する労災補償給付申請件数の増加、さらには、仕事と生活の調和といった様々な要因によって、長時間労働のさらなる抑制等を企図した労基法改正が平成 20 年に行われた。ここでは、労基法改正のうち、割増賃金率の引上げについて概説する。

従来においては、労基法 37 条などで、時間外労働については 2 割 5 分増（1 項本文、2 項、割増賃金令・最終改正平成 12 年 6 月 7 日第 309 号）、休日労働については 3 割 5 分増（同前）、深夜労働については 2 割 5 分増（4 項）と定められていた。

今回の改正では、まず、労基法 37 条 1 項ただし書きで、1 箇月の法定外労働時間が 60 時間を超える場合、当該超えた分の労働時間に対しては 5 割以上の率で計算した賃金を使用者は支払わねばならないと定められた。もっとも、事業場の過半数代表との労使協定によって、60 時間を超える時間分に対しては、5 割増しの賃金支払いに代えて代替休暇を付与することも可能とされている。ただしこの場合でも、通常の 2 割 5 分増の割増賃金の支払いは必要であるので、60 時間を超えた時間数×0.25（0.5－0.25 の意）で計算した時間分の（通常の有給休暇とは異なる有給の）代替休暇を付与できるととどまる。また、これに加え、使用者と

¹²⁴ 前掲注 123・労働政策研究・研修機構報告書 No.128、第 6 章、特に 101-102 頁参照。

¹²⁵ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 494 頁参照。

¹²⁶ 前掲注 85・菅野書 296-297 頁参照。

しては、60時間以内の法定外労働時間に対する割増賃金の支払いは必要となる¹²⁷。

ただ、この点については、労使協定による取扱いが可能とされている。すなわち、最終改正された限度基準において、①臨時的な特別の事情がある場合に、1箇月当たりの限度基準45時間を超えて労働させることを過半数労使協定で定める場合、当該労使協定において1箇月45時間を超える労働に対する割増賃金率を定めること(限度基準3条1項ただし書き)、②労使当事者は、この割増率について2割5分増とするよう努めること(同3条3項)、さらに、③労使当事者は、1箇月45時間を超える法定外労働時間をできる限り短くするよう努めること(同3条2項)が定められている。

以上のような1カ月60時間を超える法定外労働時間に対する割増賃金の支払い等については、一定額以下の資本金額または出資総額であること、あるいは常時使用する労働者数が少ない中小企業については、「当分の間...適用しない」(労基法138条)とされている。

3. 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度

WLBの実現や推進を可能とする働き方を表す文言として、いわゆる“柔軟な働き方”が考えられる。しかし“柔軟”であることは、本項の標題に付したように就業形態であったり、労働時間の日々における配分や配置であったりするであろう。前者については、特に本来的な意味でのパートタイム(短時間)労働が中心的課題となろうし(この場合、もちろん、育児休業法における短時間勤務の文脈におけるものもありうるし、政策として推進されている短時間正社員制度もありうる。)、後者については、日本の法制度上、変形労働時間制やフレックスタイム制、あるいは時として、事業場外並びに専門型及び企画業務型裁量労働制といったみなし労働時間制が検討課題となろう。

以下では、パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」。以下、標題を含め「パートタイム労働法」又は「パート法」という。)と弾力的労働時間制度について、順次、法制度の概要を概観し、また、それぞれの実態の断片を見ていくことにする。

(1) パートタイム労働法

ア. パートタイム労働法の制定¹²⁸

平成5年に制定されたパートタイム労働法は、先の総論で見たように中長期的なパートタイム労働者の増加と、その社会経済における活躍・活用の重要性等にかんがみて法政策的措置が必要と判断され、制定されたものである。

パート法の制定に先立っては、昭和30年代後半からすでに、“婦人又は女子労働問題”〔当

¹²⁷ 時間外労働に係る賃金の割増率引上げについて、前掲注120・和田論文74頁は、「長時間労働の削減という立法目的にはほど遠」と評している。おそらくは、残業の促進ということが懸念の一つとして考えられているのではないかと思われる。

¹²⁸ パートタイム労働法の制定の経緯及び内容の詳細については、征矢紀臣(1994)『パートタイム労働法の理論』(日刊労働通信社)、松原亘子(1994)『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律』(労務行政研究所)参照。なお、前掲注9・伊岐書127-134頁も参照。以下の記述はこれら文献に負う。

時の表現：筆者注]としての「パートタイム雇用」に係る政策的議論が、パート法制定の直接的契機となった平成4年「パートタイム労働問題に関する研究会」に至るまで連綿と続けられてきていた。そしてその過程では、審議会による建議、行政による対策あるいは指針の策定という形で政策的措置が図られてきた。また、それら議論や政策的措置においては、先文から推察されるように、パートタイム労働者の大半は女性であり、かつ、女性は家庭責任（家事・育児責任）を負っているという社会的事実を前提として、女性の職業生活と家庭生活との両立を図り、また、労働条件の明確化や適正化、さらには職業訓練の付与や職業情報の提供などがなされる必要があるなどととされていた¹²⁹。

パート法に目を向けると、その適用対象は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者…の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」（2条。現行法において同じ。）とされ、比較対象とされている「通常の労働者」とは、「いわゆる正規型の労働者」を指しており、「年功序列的な賃金体系のもとで終身雇用的な長期勤続を前提として雇用される者」であると解されていた¹³⁰。

そして、1条の目的規定について重要と思われる点を絞って見ると、「短時間労働者について…その福祉の増進を図ること」、すなわちパートタイム労働者の「福祉」が究極の目的とされている。この点、目的規定に見られる「短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ」という背景事情から、もう一つの目的である「短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように」するというパートタイム労働者の「活用」の視点が見られるとの評価がなされている¹³¹。

このためもあってか、制定当時のパート法3条1項は、「事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善…を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする」〔下線筆者〕と定められていた。したがって、パートタイム労働者の雇用管理を改善していくための政策的措置としては、パートタイム労働者が果たす社会経済における役割は重要であるけれども、需要側（企業側）の活用理由とともに供給側（労働者側）がパートで働く理由の双方に配慮した上で、通常の労働者との処遇の“バランス”を図る方向を目指していくことを本旨としていたものと考えられる¹³²。

しかしこの点、労働法学説では、「均衡の理念」を「私法上の根拠」、すなわち「著しい労働条件格差や雇用上の差別を違法とする…意義を認めるべき」との有力な見解が見られた¹³³。もっとも、「均衡」ではなく「均等」待遇の解釈についてはあるが、後述する平成19年の

¹²⁹ 前掲注128・征矢書15頁以下、松原書43頁以下参照。

¹³⁰ 前掲注128・征矢書63頁、松原書162頁参照。

¹³¹ 前掲注9・伊岐書130-131頁参照。

¹³² 前掲注128・征矢書71頁、松原書169頁参照。

¹³³ 土田道夫（1999）「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商法雑誌第119巻第4・5号552頁参照。

パートタイム労働法改正前の裁判所の判断は分かれている¹³⁴。

制定当初のパート法の規制内容に立ち返ると、4条：国及び地方公共団体の責務に係る規定、5条：労働大臣による短時間労働者対策基本方針の策定に係る規定、9条：短時間雇用管理者の選任、10条：報告の徴収並びに助言、指導及び勧告、11条：職業訓練の実施等に係る規定、12条：職業紹介の充実等に係る規定、13条以下：短時間労働援助センターの指定に係る規定、31条：雇用管理の改善等の研究等に係る規定が置かれ、国等をしてパートタイム労働(者)に対し法令上明文の規定をもって様々な取組み、支援を行う旨が定められた¹³⁵。

ところで、パート法における「雇用管理の改善」という文言を見ると、パート労働者の労働条件規制はどのように措置されたのかも重要な点であろう。制定当初のパート法では、6条で「労働条件に関する文書の交付」に係る努力義務規定が、7条で「就業規則の作成の手続」について、パート労働者の過半数を代表する者から意見を聴取する努力義務規定が置かれた。また8条では、労働大臣が「指針」を定める旨の規定が置かれ、指針では、①パート労働者も労働者である限り労基法等の既存法令を遵守すること、②雇入通知書の交付、③労働時間管理、④年休、⑤有期契約の取扱い、⑥賃金・賞与及び退職金の取扱い、⑦健康診断の実施、⑧教育訓練の実施、⑨福利厚生施設の利用、⑩育介休制度の利用に係る措置の実施、⑪雇用保険の適用、⑫高年齢者の短時間労働の促進、⑬通常の労働者への応募機会の付与、そして、⑭所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い等、について措置された¹³⁶。

このように見てくると、パートタイム労働法は、事実としてパートタイム労働者には女性が多いことを考慮して、それを基軸に据えながらも(女性の働き方の視点)、パート労働の活用と利用の理由、さらに高年齢者のパート労働というように、労働市場政策的な視点もを有していたと考えられよう。したがって、パート労働法は直截的にWLBへ貢献することを意図した立法政策ではなく、間接的な貢献意図があったものと評価できるのではないかと思われる。

イ. 平成19年パートタイム労働法の大改正¹³⁷

制定当初のパート法では、その附則2条が、同法施行後3年経過後に同法について検討し、必要な措置を講じる旨定められていた。このため、「パートタイム労働に係る調査研究会」など、研究会や審議会において議論が重ねられてきた。それら議論においては、パートタイム労働者の多様な就業実態に応じたパートタイム労働者のタイプごとの雇用管理の在り方、いわゆる正規従業員との労働条件・待遇の均衡、キャリア形成・教育訓練の重要性が大括りの

¹³⁴ 丸子警報器事件・長野地上田支判平 8.3.15 労判 690 号 32 頁以下は、同一(価値)労働同一賃金の原則に実定法上の根拠はないものの、労基法 3 条 4 条の均等待遇理念を公序と解して、臨時社員の賃金額が、同一労働に従事する勤続年数の同じ女性正社員の 8 割以下の場合、公序違反を構成すると解した。一方で、日本郵便運送事件・大阪地判平 14.5.22 労判 830 号 22 頁以下は、同一労働同一賃金の原則は実定法上の規範であるとは認め難く、正社員・非正社員間の賃金格差は契約自由の帰結であるとして異なる考え方を採っている。

¹³⁵ 前掲注 128・征矢書 71 頁以下、松原書 169 頁以下、前掲注 9・伊岐書 131 頁以下参照。

¹³⁶ 指針における各事項の詳細は、前掲注 128・征矢書 84 頁以下、松原書 182 頁以下参照。

¹³⁷ 平成 19 年の法改正については、高崎真一(2008)『コンメンタール パートタイム労働法』(労働調査会)参照。なお、前掲注 9・伊岐書 201-210 も参照。

論点として扱われた¹³⁸。

これらのうち特に問題とされたのが、改正前パート法 3 条における「通常の労働者との均衡」処遇であった。なぜなら、「均衡」を測る客観的指標が存在しなかったからである。そこで、「均衡」の概念やそれを実現するためのあるべき法制について検討が行われてきた¹³⁹。しかしながら、平成 19 年にパート法が改正される直前における措置は、指針において通常の労働者との均衡を考慮した処遇を示すことにより、そうした考え方を社会的に浸透、定着させていくことが必要とされ、法改正にまでは至らなかった¹⁴⁰。

しかしその後、社会経済情勢の変化、すなわち、女性の働き方や少子高齢化問題、人々の仕事と生活つまり WLB や性別役割分担に係る意識の変化、これらのための多様な働き方の実現や推進、さらにはパート労働者を含めた非正規労働者の更なる増加と共に浮上してきた正規・非正規の格差問題、若年者雇用問題、ワーキング・プアといった先の総論・労働市場政策の視点の項で述べてきた様々な社会的問題が生じてきたことを背景に、パート労働者に対する公正な処遇を法的措置として講じる必要性が社会的に認識されてきた。また、このような公正処遇に係る認識は、平成 18 年の均等法改正時の附帯決議や当時の経済政策の一環として策定された幾つかの政府発出文書における雇用・労働問題の一つとして取り上げられるに至っていた（端的には、均衡処遇の法制化又は推進）¹⁴¹。

大略、このような経緯を経て平成 19 年に現行の改正パート法（以下、単に「改正法」という場合がある。）が成立した。

改正パート法においても、適用対象とされるパート労働者は改正前と同じである。しかし、1 条の目的規定はその姿を大きく変えた。全文を掲げると次のとおりである。

「この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」〔下線筆者〕

改正前パート法との大きな相違点は下線部である。改正前パート法においては、その究極の目的が「福祉」であったのに対して、「福祉」に劣後する位置付けとはいえ、究極の目的のもう一つとして「経済及び社会の発展に寄与」という表現が加えられている点で、パート法の究極の目的が微妙に変化したと考えられる。このことは、パート労働者が労働市場におい

¹³⁸ パート法施行後に見直しの経緯については、前掲注 137・高崎書 91 頁以下、前掲注 9・伊岐書 134 頁参照。

¹³⁹ 前掲注 137・高崎書 92 頁参照。

¹⁴⁰ 前掲注 137・高崎書 97 頁以下参照。

¹⁴¹ 前掲注 137・高崎書 103 頁以下、前掲注 9・伊岐書 201 頁以下参照。

て立法政策上ますます無視できない存在となっていることを表していると思われる。この点については既に総論で述べたとおり、パート労働者のさらなる増加傾向から推察されよう。加えて、「就業構造の変化等の社会経済情勢の変化」という表現が加えられたこともまた、同様と思われる。

また、新たに付加された「経済及び社会の発展に寄与」という表現は、パート労働者の多くが女性であることと関係していると思われる。なぜなら、法目的の前提たる「少子高齢化の進展」という事実認識が、女性の出産・育児と就業継続、つまり女性にとっての WLB の実現・推進と結びついて、法改正の背景事情の一つとしてあったように思われるからである。さらに、女性に限られず、また、将来的な政策課題を示すものではあるが、改正法案に係る参議院での附帯決議において、「長時間労働が常態化している男性正社員の働き方の見直しを含め、短時間労働者と通常の労働者の双方において、仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めること。あわせて、短時間正社員制度が社会的に定着するよう一層の取組に努めること」とされている点も、改正法の趣旨・目的を踏まえていると解され、改正パート法においては改正前パート法よりもより濃く WLB の色彩が表出していると評価できよう。

さらに、改正前パート法の目的規定においては見られなかった「均衡」の文言が、改正法のそれに採り入れられたことも大きな相違点として挙げることができる。この「均衡」という文言は、その前にある「適正な労働条件の確保」や「雇用管理の改善」などの「措置を講ずることによ」って達成されると解されているが¹⁴²、均衡概念が目的規定に置かれたことによって、「福祉」と「活用」に加え、「正義」の視点も加えられた¹⁴³と考えることも十分可能であると考えられる（もっとも、改正前パート法の 3 条の事業主等の責務に係る規定においても「均衡」の文言は置かれていたのではあるが。）。この点、改正法の規制内容について後述するように、差別的取扱い禁止が新たに定められていることをも考慮すれば、そのような評価ができようし、仮に「正義」までは到達していないとしても、少なくとも、パートタイム労働者の処遇は社会的に“公正”であることが求められているものと解し得るであろう。

では、改正法の内容について見ていく¹⁴⁴。なお、改正後も、3 条：事業主等の責務、4 条：国及び地方公共団体の責務、5 条：厚生労働大臣による短時間労働者対策基本方針策定措置の各規定については相違ない。

まず、改正法 6 条から 13 条までがパートタイム労働者の労働条件に関する規定になっている。すなわち、労働条件明示義務（6 条 1 項）、就業規則作成手続における意見聴取努力義務（7 条）、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止（8 条）、均衡考慮賃金決定努力義務（9 条 1 項）、一定要件を満たす期間における通常労働者と同一方法

¹⁴² 前掲注 137・高崎書 181 頁以下参照。

¹⁴³ 前掲注 9・伊岐書 209 頁ならびに同頁注釈 57 参照。

¹⁴⁴ 改正法の詳細な内容については、前掲注 137・高崎書 177 頁以下、概要については、前掲注 9・伊岐書 208 頁以下参照。

賃金決定努力義務（9条2項）、職務内容同一短時間労働者に対する教育訓練実施義務（10条1項）、均衡考慮教育訓練実施努力義務（10条2項）、福利厚生施設利用に係る配慮義務（11条）、通常の労働者への転換措置義務（12条1項）、待遇決定考慮事項説明義務（13条）である（以下、単に条項数で記述する。）。

改正前パート法との異なる規制としては、6条1項が努力義務規定から義務規定とされたこと、8条、9条1項2項、10条1項2項、11条、12条1項、13条の各規定が新設されたことである。これら規制手法が変更された規定及び新設された規定のうち、9条1項、10条2項、11条、12条は、改正前パート法に係る指針（平成5年12月1日労働省告示第118号）において事業主の努力義務として規定されていたが、11条は配慮義務へと、12条は措置義務へと規制が強化される形で法文上明記されたものである。そういう意味では、形式上、従来の規制が格上げされたことになるが、実務上は規制のソフトランディングを志向していたと考えることもできよう。

そして、これら内容としても手法としても多様な規制について、改正法は、パートタイム労働者を4つの類型に分けた上で、パート労働者にかかる規制を仕分けしている。この点は、パート法制定後の政策的議論において念頭に置かれていた「パートタイム労働者の多様な就業実態」を考慮したものと思われるが、パートの類型別規制仕分けによる政策対応は特徴的な点であると思われる。

パートタイム労働者の4類型について、規制が掛けられる条項数も併せて述べると、具体的には、第一に「すべてのパート」、第二に「職務内容同一パート」（10条1項）、第三に「職務内容＋人材活用の仕組み・運用が少なくとも一定期間通常の労働者と同一パート」（9条2項）、そして第四に「職務内容同一＋人材活用・運用同一＋契約期間が無期又は実質無期パート」（8条）という4類型である。つまり、第一から第四の類型へと順に適用要件が多くなっていることが分かるが、そのことによって同時に、適用範囲が狭くなっていくことになる。

従来からの政策議論にあったように、一口にパートタイム労働者といってもその就業実態は実に多様でありうることから、規制事項と共に、こうした規制の手法あるいは規制の適用要件が適切・妥当なものであるかは俄かに判断し難い。もっとも、行政が設置した研究会の報告書¹⁴⁵においても述べられているように、特に、差別的取扱いの禁止（8条）、均衡待遇の確保（9条）、待遇に関する納得性の向上（13条）、教育訓練（10条）、通常の労働者への転換の推進（12条）に関する規制の今後の在り方については、近時の実態調査や統計資料を踏まえれば、改正法の目的に即したより良い運用がなされるよう検討すべき点があると思われる。

また、改正法では、19条：苦情の自主的解決規定（事業主の努力義務規定）、21条：都道府県労働局長による助言・指導・勧告といった紛争解決援助規定、22条：個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会（正確には、「均衡待遇調停会議」（均等法施行規則8条

¹⁴⁵ 厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』（平成23年9月15日公表。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001on6w-att/2r9852000001ougk.pdf>）21頁以下参照。

1 項から読み替える改正パート法施行規則 9 条参照)) による調停規定も新設され、改正パート法の実効性を高める措置も採られている (なお、パート法制定当初より、厚生労働大臣は事業主に対して報告の徴収、助言・指導・勧告を行う権限が定められている (改正パート法 16 条))。

これら改正法の実効性を高める規定の在り方についても、先の報告書は、取り扱う紛争の対象を義務規定事項のみとしていることなどから、よりいっそうの実効性確保に向けた紛争解決援助の在り方について検討する必要があると述べている (なお、報告徴収、助言・指導・勧告制度についても、事業主に対してより強力に法の遵守を求める方策について検討する必要があるとしている。) ¹⁴⁶。

なお、パートタイム労働法の施行・運用とともに、行政は、改正パート法の参議院での附帯決議に盛り込まれていた短時間正社員制度の普及、促進に係る政策に取り組んでいる¹⁴⁷。また、こうしたパートタイム労働者の処遇改善の一環として、従来より設けられ支給されていた「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」とが整理・統合され、新たに「均衡待遇・正社員化推進奨励金」(改正パート法施行規則 13 条) が設けられ、平成 23 年 4 月 1 日から運用されている¹⁴⁸。この奨励金支給制度、詳細には、①正社員転換制度、②共通処遇制度、③共通教育訓練制度、④短時間正社員制度、⑤健康診断制度は、それぞれ一定の要件を満たした事業主であって一定の要件を満たす対象労働者がいる事業主に対して、企業規模に応じた一定額が支給される。また、この制度は、先に見た中小企業両立支援助成金制度と異なり、大企業も対象とされている。ただし、企業規模の別や上記①から⑤の制度の別によって、支給額は異なっている (例えば、①の制度の場合、対象労働者 1 人目の場合、中小企業は 40 万円、大企業は 30 万円、それぞれ 2 人目以降は 1 人目の支給額の半額等)。

ウ. パートタイム労働の実態

では次に、パートタイム労働の実態について、行政による調査結果や法律の施行状況結果から見てみる。

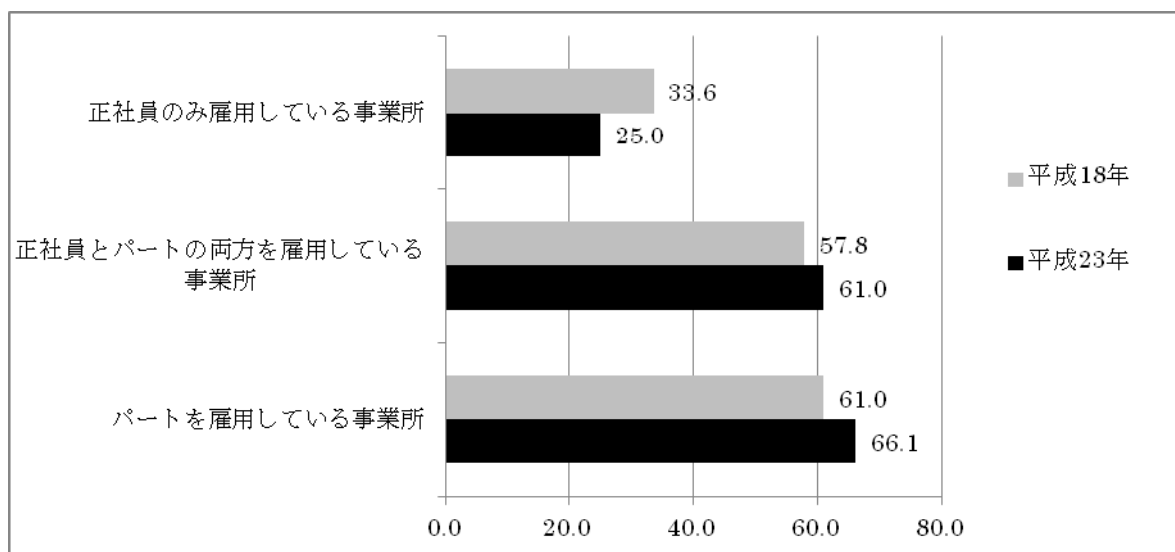
総論で掲げた図 3-1-26 で見たように、パート労働者は概ね増加の一途をたどっているといわれてよい。さらに、次に掲げた図 3-2-15 から、パート労働者を雇用している事業所割合を見てみると、「正社員のみ雇用している事業所」は、平成 18 年と比べて平成 23 年では 8~9% 減少している一方で、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」は約 3%、パートを雇用している事業所は約 5% 増加している。それだけ企業側は、正社員ではなくパート労働者を雇用する必要に迫られているといえよう。

¹⁴⁶ 前掲注 145・厚生労働省報告書参照。

¹⁴⁷ 厚生労働省 HP、「短時間正社員制度 導入支援ナビ」(<http://tanjikan.mhlw.go.jp/>) 参照。そこでは、同制度の「導入企業事例」の紹介や「導入マニュアル」「手引き」にアクセスできる。

¹⁴⁸ 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/dl/110411_2-1.pdf 参照。

図 3-2-15 パートを雇用している事業所の割合（単位：％）



出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）第 1 図より筆者作成

そして、表 3-2-16 から、「就業形態」別に「正社員以外の労働者」について平成 18 年と平成 23 年の数値を比べてみると、男性は約 5%増加し、女性は約 2%増加している。そのうち「パート」を見てみると、女性が 0.3%減少しているのに対して、男性は 2.4%増加している。こうした傾向は、数値こそ異なるが、「性別」で見ても同様である。すなわち、「正社員以外の労働者」について、男性は約 5%増加しているが、女性は約 5%減少しており、また、「パート」で見ても、女性は約 4%減少しているが、男性は約 4%増加している。確かに、現在でもパート労働者の男女比を見れば女性の方が多いのは事実ではあるが、ともすれば従来はパート労働者＝女性であるがゆえにジェンダーの問題として議論されてきた問題が、もはや女性に限らず男性労働者の問題としても議論されなくてはならなくなってきたことを表しているように思われる。

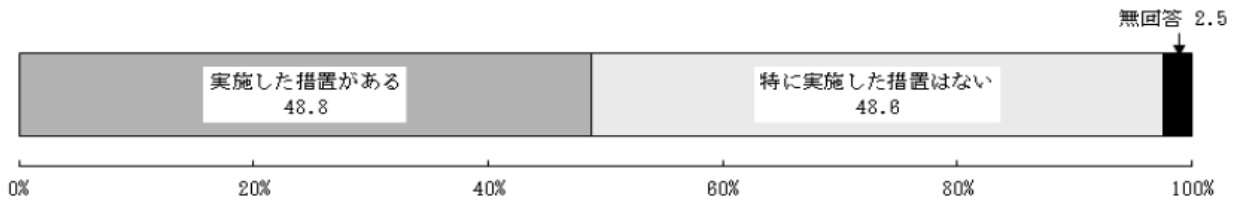
表 3-2-16 就業形態別、性別別労働者の割合（単位：％）

		就業形態					性別の割合 (%)				
		総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他	総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他
平成23年	計	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	47.9
平成18年	計	100.0	69.1	30.9	25.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	84.3	15.7	11.4	4.3	58.8	71.6	29.9	26.0	49.6
	女	100.0	47.5	52.5	46.2	6.3	41.2	28.4	70.1	74.0	50.4

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）第 2-1 表

パート法との関係に文脈を戻そう。パート法の改正に伴って何らかの措置を実施した事業所の割合を図 3-2-17 から見ると、実施した措置が「ある」と回答した事業所は 48.8%、「ない」と回答した事業所が 48.6%とほぼ拮抗している。

図 3-2-17 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所=100)



出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）第 13-1 図

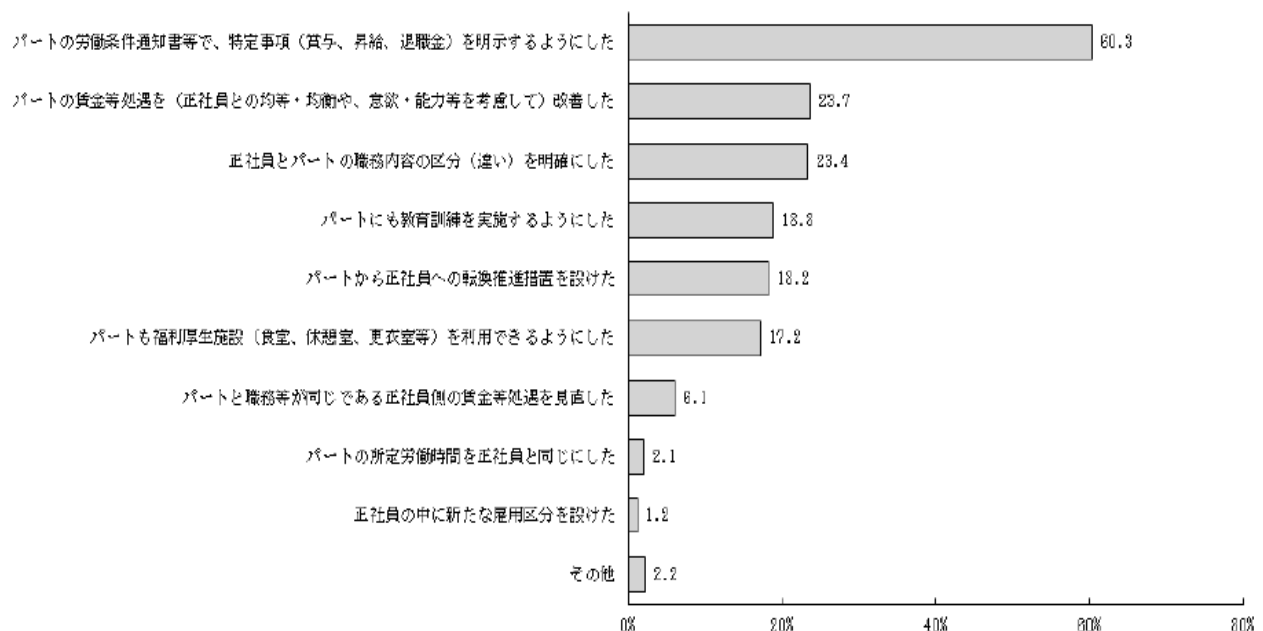
改正パート法には努力義務規定もあるが、差別取扱い禁止規定（8 条）をはじめ、実施義務（10 条 1 項）、配慮義務（11 条）、措置義務（12 条）、説明義務（13 条）というように一定の義務規定も見られるところ、「特に実施した措置はない」との回答が約半数もあるということをごどのように理解すべきであろうか。すでにパート労働者が基幹化しているなどの理由から措置を講じているため重ねて措置を講じる必要がないか、あるいは、もともとパート労働者にも正社員と同様の企業内制度が利用可能であるために措置を講じていない、さらには、上記各規定の適用要件に該当するパート労働者がいない、といった理由が考えられるであろう。この点は、不実施の理由について詳細な事業所調査が行われ、それに基づいて適切な政策的対処が検討される必要があるであろう。

では、「実施した措置がある」事業所の措置の内容別に見た事業所の割合を、図 3-2-18 から見てみる。すると、「パートの労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」が群を抜いて高く 60.3%見られる。次いで、「パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡や、意欲・能力等を考慮して）改善した」が 23.7%、「正社員とパートの職務内容の区分（違い）を明確にした」が 23.4%と、これら 2 つの回答が横並びの割合で続き、そして、「パートにも教育訓練を実施するようにした」が 18.8%、「パートから正社員への転換推進措置を設けた」が 18.2%、「パートも福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」が 17.2%と、これら 3 つの回答がほぼ横並びで続いている。

ただし、やや気にかかるのは、「処遇改善」といったときの改善後の在りようがどのようになっているのかまでは分からない点である。また、「パートと職務等が同じである正社員側の賃金等処遇を見直した」との回答が、相対的に低い割合ながらも 6.1%見られることもある。これらのことを考慮すると、パート労働者の賃金等処遇が目を見張るほど改善されたとは考えにくく（もちろん、劇的に改善されるとは考えられないが）、むしろ正社員の処遇をやや引

き下げる一方で、パート労働者の処遇をやや引き上げる形で改善した事業所もあるのではないかと推測される。合理的な事業者・企業としてはそういった選択・判断もあり得るとは思われるが、そうした選択・判断がパート法の趣旨・目的から著しく逸脱しているとは言い切れない。また、パートで働くニーズ、パートを活用するニーズの双方を考えると、法制度による規制の限界と考えるべきであろう。すると、法制度によるよりもむしろ、パート労働者の処遇改善に係る諸問題は、人材としてのパートの活用戦略と結びついた正社員を含めた人事管理や処遇の在り方について集团的労使関係において協議していく中で改善されていくべき事柄であるように思われる。

図 3-2-18 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の内容別事業所割合
(複数回答) (実施した措置がある事業所=100)



出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）第 13-2 図

では、パート労働者の規制類型別にそれぞれの実態の断片を見ていくことにする。

表 3-2-19 パートの人事異動の有無及び人事異動の実施状況別事業所割合

産業・事業所規模	(単位：%)							
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	パートの人事異動を行っている	正社員と同じ	正社員とは異なる	人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない	人事異動を正社員にもパートにも行っていない	無回答	
総数	[61.0]	100.0	15.8	5.3	10.5	39.4	41.6	3.2

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 5 より筆者抜粋

まず、パート法 8 条の差別的取扱い禁止規定関係についてだが、「通常の労働者と同視すべき労働者」の 3 つの要件のうちの一つである配置の変更の範囲の正社員との同一性に関して、表 3-2-19 から見てみる。すると、「パートの人事異動」を「正社員と同じ」く行っている事業所は僅か 5.3%に過ぎないことが分かる。すると当然、他の 2 つの要件である無期雇用又は実質無期雇用であり、かつ、職務内容が正社員と同一であるパート労働者はより少ない割合にとどまることになる。

表 3-2-20 正社員と同視すべきパート労働者等の割合

(単位：%)

	パート		職務の内容が正社員と同じパート	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパート	無期労働契約を締結しているパート(実質無期を含む)	
	数	[37.0]				
総	数	[37.0]	100.0	8.1	2.1	1.3

注：[]は、正社員とパートの両方を雇用している事業所におけるパートの労働者割合である。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 16-2

そして、表 3-2-20 を見ると分かるように、パート労働者を 100.0%とした場合に先の三要件を満たすパート労働者は僅かに 1.3%となる。パート労働者がもはや女性だけの問題ではなく男性労働者の問題ともなってきたことや性別役割分担意識の長期的な変化が見られることを考えると、差別的取扱い禁止規定の適用範囲の狭さ、在り方が検討される必要があるだろう。なお、パート法 8 条違反の状況については、後述のパート法施行状況の箇所ですべて述べることにする。

次に、パート法 9 条 2 項の、通常の労働者と少なくとも一定期間人材活用の仕組みと運用が同じ職務内容同一短時間労働者の一定期間に係る通常の労働者と同一方法による賃金決定努力義務規定の実態を見てみる。

表 3-2-21 は、一定期間について通常の労働者と同一の範囲において職務内容及び配置の変更が見込まれるパート労働者であることを想定していない。しかし、実態としてはその適用範囲は決して広くはないことを示すことができる。

同表によれば、「正社員と同様の算定方法に基づいている」事業所が 14.1%見られるが、他方「正社員の算定方法とは異なる」事業所割合は全体の 3 分の 2 にも達しそうな 64.9%見られる。しかも仔細には、「正社員とは算定要素が全く異なる」事業所は 33.9%、「正社員と算定要素が一部共通している」事業所は 21.6%と、「正社員と職務が同じパートがいる事業所」の実に半数以上が基本給の算定方法及び算定要素が異なると回答している。多くの事業所がそのような形でパート労働者の処遇決定を行っているのだとすれば、パート法 9 条 2 項が努力義務規定であることも併せ考えると、雇用期間中の少なくとも一定期間について職務

内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同一であるからといって、一概に通常の労働者と同一の方法によって賃金を決定しているとは俄かに信じ難い。

すると当然、パート労働者の賃金額は正社員（「通常の労働者」）と異なろう。

表 3-2-21 正社員と職務が同じパートの基本賃金（基本給）の支払状況別事業所割合

(単位：%)

基本賃金	[16.7]	100.0	正社員と職務が同じパートが いる事業所				無回答	
			正社員と同様の 算定方法 (制度・基準) に基づいて いる	正社員の算定 方法(制度・ 基準)とは異 なる	正社員と算定 要素が全て共 通している	正社員と算定 要素が一部共 通している		正社員とは算 定要素が全く 異なる
			14.1	64.9	9.4	21.6	33.9	21.0

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 17-1

表 3-2-22 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の 1 時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合

(単位：%)

総数	[16.7]	100.0	正社員の基本賃金に対する割合						無回答	
			正社員より 高い	正社員と 同じ(賃 金差はな い)	正社員よ り低い	正社員の 8 割以上	正社員の 6 割以上 8 割未満	正社員の 4 割以上 6 割未満		正社員の 4 割未満
			6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

注：[] は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 18

表 3-2-22 を見ると、「正社員より高い」の 6.4%と「正社員と同じ」の 27.9%の合計 34.3%の事業所では、パート労働者の賃金額は正社員のそれよりも同じか高い。しかし、「正社員より低い」事業所は 61.6%見られる。もっとも、仔細には「正社員の 8 割以上」の事業所は 27.8%、「正社員の 6 割以上 8 割未満」の事業所は 26.9%で、合計 54.7%の事業所は正社員の 6 割以上の賃金を支払っているとみられる。ただ、前者の 8 割以上ならいざ知らず、6 割以上 8 割未満の賃金額の男性・既婚・有子パート労働者であったと仮定した場合、経済的には相当苦しい状況ではないかと推測される。すると、一律にパートタイム労働者であることという雇用上の地位のみならず、その属性や世帯においておかれている状況を十分勘案した政策が検討されたり、集团的労使関係の中で協議されていく必要があるのではないかとと思われる。

表 3-2-23 職務が同じ正社員よりもパートの 1 時間当たりの基本賃金が低い理由別事業所割合（複数回答）

		複数回答 3 つまで（単位：％）											
		正社員と職務が同じパートと正社員との間に賃金格差がある理由											
	職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所	パートは勤務時間の自由が利くから	パートは残業の時間数、回数が多いから	パートは人事異動頻度が少ないから	正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	正社員の賃金を下げることができるから	パートの賃金を上げることができないから	定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	そういった契約内容でパートが納得しているから	その他	無回答		
総	数	[61.6]	100.0	48.6	19.7	21.1	36.5	9.0	16.9	21.3	35.2	10.6	1.7

注：[] は、正社員と職務が同じパートがいる事業所のうち、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所の割合である。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 19

では、なぜパート労働者の賃金額は低いのか。表 3-2-23（複数回答）から見ると、「パートは勤務時間の自由が利くから」と回答する事業所が 48.6%、次いで「正社員は企業への将来的な貢献度への期待が高いから」が 36.5%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」が 35.2%などとなっている。他の選択肢も見てみると、要するに、企業との結びつきのゆるさ・拘束度合いの弱さ、中長期的な貢献度の低さの想定といった事柄が企業側において考えられている反面で、パート労働者の側も、パートという働き方とはそういうもののだとの肯定的か否定的かは分からないが、ある種の諦観があるように思われる。

では次に、パート法 9 条 1 項の均衡考慮賃金決定努力義務規定の関係について見ていく。

表 3-2-24 は、正社員とパートの双方の賃金決定の際に事業所側が考慮した要素を複数回答により割合を示したものである。同表を見ると、「正社員」については、「職務の内容」が 81.2%、「能力、経験」が 73.5%といずれの選択項目も群を抜いて高くなっているといつてよい。またそれらに続けて、「職務の成果」の 56.0%、「勤続年数」の 46.0%などとなっている。

他方「パート」については、「正社員」と比べるとかなりのバラつきがあるように思われる。比較的高い回答割合となっているのは、「能力、経験」の 52.5%、「職務内容」の 48.7%、「地域での賃金相場」の 37.3%、「職務の成果」の 30.2%などとなっている。

「正社員」と「パート」でそれぞれ何が賃金決定の際に重要な考慮要素とされているのかを判断するのは同表だけからでは非常に難しいが、極論するならば、「正社員」と「パート」では正反対ということになるのではなかろうか。このことは、すなわち（パート労働者が基幹化されている事業所なり企業であれば格別、そうでない企業では）一般論として、パート労働者を重要な人材とみなしておらず、むしろ使い勝手のよい人材と捉え一時的に活用しているに過ぎないと理解できなくもなかろう。

しかし、現在の労働市場の状況などを反映した人材活用戦略とはそうではなく、また同時に法制度上もパート労働者を有用な人材とみなしているからこそ適宜の規制を措置してきているのであろう。したがって、企業そしてまた労働組合を中心とした集团的労使関係においては、こうした背景に十分留意して当該企業における適切な対応を労使協議を通じて創意工

夫していくことが求められているといえよう。

表 3-2-24 労働者の種類、賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合

	正社員とパートの両方を雇用している事業所	賃金決定の際に考慮した内容										無回答
		職務の内容 (業務の内容及び責任の重さ)	職務の成果	能力、経験	転勤可能性の有無	地域での賃金相場	最低賃金	勤続年数	年齢	学歴	その他	
正社員	100.0	81.2	56.0	73.5	7.8	18.4	5.3	46.0	32.1	18.7	7.9	3.1
パート	100.0	48.7	30.2	52.5	1.2	37.3	21.2	22.2	8.2	2.3	9.0	5.3

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 7

ところで、パート労働者はこうした賃金決定の在り方に対して決して納得しているわけではないことに十分留意する必要もあろう。すなわち先行研究¹⁴⁹⁾によれば、「賃金水準について納得できない理由」として、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」が 73.9%と高い割合を示している。しかし一方では、同じ仕事を行っている正社員よりも賃金水準は低いと納得している者が 53.1%見られるのも事実である¹⁵⁰⁾。

次に、パート法 12 条の通常の労働者への転換推進措置義務の関係について見ていく。

表 3-2-25 を見ると、同措置を「実施している」事業所割合は 41.5%、「実施していない」事業所は 56.6%と、過半数が実施していない。もっとも、「実施している」事業所（を 100.0%とした場合）について仔細にみると、「正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している」が 58.7%、「正社員のポストを社内に公募する場合、パートにも応募機会を与えている」が 41.1%、「試験制度等、正社員転換制度を導入している」が 37.1%などとなっており、何らかの措置が実施されている。

しかし、義務的事項とされる措置の内容自体は、決してパート労働者をして積極的に「通常の労働者」（正社員）へと転換させるものではなく、また、パート労働者本人の意向も十分汲む必要があるため、法制度による措置としてはこれが限界であるとも考えられよう。したがってこの点、集团的労使関係が果たす役割の大きさを感ぜざるを得ない。

¹⁴⁹⁾ 労働政策研究・研修機構（2011）『「短時間労働者実態調査」結果—改正パートタイム労働法施行後の現状—（調査シリーズ No.88）』p.42, 第 2-7-2 図参照。

¹⁵⁰⁾ 同上、p.41, 第 2-7-1 図参照。

表 3-2-25 パートの正社員転換推進措置の実施方法別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	実施している	正社員転換推進措置の実施方法 (複数回答)				実施していない	無回答
			正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している	正社員のポストを社内公募にする場合、パートにも応募機会を与える	試験制度等、正社員転換制度を導入している	その他 (例えば正社員として必要な能力取得のための援助等)		
総数	[61.0] 100.0	41.5 (100.0)	(58.7)	(41.1)	(37.1)	(12.7)	56.6	1.9

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課 (2011)「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査 (事業所調査) の概況」(平成 23 年 12 月 14 日発表) 表 10 より筆者抜粋

パート法上の規制に係る実態の最後として、同法 13 条の待遇決定考慮事項説明義務についてみていく。

表 3-2-26 は、処遇に関する説明をパート労働者から求められた事業所割合などを示すものである。同表によると、「説明を求められたことがある」事業所は 15.6%に過ぎず、「説明を求められたことがない」事業所の方が 73.5%と割合が高くなっている。この点、パート労働者と事業所側との間の力関係の不均衡ゆえか、あるいは先に述べたようなパート労働者側が持つかもしれない諦観ゆえからか、理由は分からないが、いずれにしても説明を求めるパート労働者は少ない。もっとも、事業所側としては、説明を求められれば必ずと言ってよいほど「説明している」(99.0%) のも事実であろう。

こうした点が政策上問題であると考えるならば、まずはパート労働者側において説明を求めない理由を探り、その上で適宜の措置を検討していくこととなろう。例えば、事業所側担当者とパート労働者側と力関係の不均衡が問題なのであれば、組合代表者あるいは従業員代表者の同席が認められるように措置するといったことが考えられそうである。

表 3-2-26 過去 3 年間におけるパートからの処遇に関する説明を求められたかの有無及び求められた内容についての説明の有無別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	説明を求められたことがある	求められた内容について			説明を求められたことがない	わからない	無回答
			説明している	説明していない	不明			
総数	[61.0] 100.0	15.6 (100.0)	(99.0)	(0.0)	(1.0)	73.5	10.2	0.7

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課 (2011)「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査 (事業所調査) の概況」(平成 23 年 12 月 14 日発表) 表 13 より筆者抜粋

では、パートタイム労働者の実態の最後に、厚生労働省「平成 22 年度パートタイム労働法の施行状況等について」¹⁵¹から、同法の施行状況を概観してみる。

¹⁵¹ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001djs9-att/2r9852000001djtq.pdf> 参照。

表 3-2-27 相談者別相談内容の内訳

(単位：件)

事 項	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	283 (12.5%)	352 (12.7%)	174 (13.5%)	809 (12.8%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	59 (2.6%)	105 (3.8%)	18 (1.4%)	182 (2.9%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	130 (5.8%)	186 (6.7%)	90 (7.0%)	406 (6.4%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	171 (7.6%)	141 (5.1%)	92 (7.2%)	404 (6.4%)
第10条関係 (教育訓練)	78 (3.5%)	47 (1.7%)	18 (1.4%)	143 (2.3%)
第11条関係 (福利厚生施設)	66 (2.9%)	50 (1.8%)	18 (1.4%)	134 (2.1%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	217 (9.6%)	505 (18.3%)	215 (16.7%)	937 (14.9%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	235 (10.4%)	70 (2.5%)	62 (4.8%)	367 (5.8%)
第14条関係 (指針)	163 (7.2%)	199 (7.2%)	114 (8.9%)	476 (7.5%)
第15条関係 (短時間雇用管理者の選任)	5 (0.2%)	190 (6.9%)	15 (1.2%)	210 (3.3%)
その他 (年休・解雇・社会保険等)	848 (37.6%)	922 (33.3%)	469 (36.5%)	2,239 (35.5%)
合計	2,255 (100.0%)	2,767 (100.0%)	1,285 (100.0%)	6,307 (100.0%)

注：「指針関係」とは、法定の措置を講ずるに当たっての留意事項等を明らかにするために定めた指針に関するものである。

出所：厚生労働省、雇用均等・児童家庭局、短時間・在宅労働課（2011）「平成 22 年度パートタイム労働法の施行状況等について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）表 1

表 3-2-27 を見ると、平成 22 年度におけるパート法に係る総相談件数は 6,307 件であり、パート労働者（「短時間労働者」）からの相談件数は 2,255 件、事業主からの相談件数は 2,767 件で、事業主からの相談件数がパート労働者からの相談件数よりも 500 件ほど多くなっている（なお、「その他」からの相談も 1,285 件見られる。）。一つの見方としては、パート法の改正とその施行に伴う解釈や、個別企業における実務的な観点からのコンプライアンスにかかわる相談ではないかと推測される。

次いで、法条・事項別に多い相談（「合計」）は、件数の多い順に（ただし、「その他（年休、解雇、社会保険等）」は除く。以下同じ。）、「第 12 条関係（通常の労働者への転換）」の 937 件、「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」の 809 件、「第 14 条関係（指針）」の 476 件、「第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）」406 件、「第 9 条関係（賃金の均衡待遇）」の 404 件などとなっている。こうした傾向は、「事業主」における相談内容の多い件数とおおむね一致しており、法令や指針に関する実務上の留意点に関する相談が多いのではないかと推測される。

その一方で、パート労働者からの相談内容の多少はやや趣が異なっているように思われる。パート労働者の相談内容を件数の多い順に示すと、「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」

の 283 件、「第 13 条関係（待遇に関する説明）」の 235 件、「第 12 条関係（通常の労働者への転換）」の 217 件、「第 9 条関係（賃金の均衡待遇）」の 171 件、「第 14 条関係（指針）」の 163 件、「第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）」130 件などとなっているのである。パート労働者の側に立って見ると、労働条件がそもそも曖昧であったり、説明が通り一遍で納得がいくものでなかったり、正社員に転換したいと考えてもなかなか情報が得られないとか機会がない、あるいは賃金や処遇に不満があるといったように、事業主側の対応の在り方に疑問などを有しているのではないかと考えられるであろう。

したがって、規制の在り方についても検討すべき点はあるが、労使双方の法令や指針に係る理解不足を解消し、次に見る是正指導等を通じて法令・指針の運用を普及させていくことも、また重要な課題ではないかと思われる。

その是正指導について、平成 22 年度の件数を表 3-2-28 から見てみる。

表 3-2-28 是正指導件数

(単位：件)

事項	是正指導件数
第 6 条関係 (労働条件の文書交付等)	6,133 (23.5%)
第 7 条関係 (就業規則の作成手続)	2,963 (11.4%)
第 8 条関係 (差別的取扱いの禁止)	3 (0.0%)
第 9 条関係 (賃金の均衡待遇)	1,323 (5.1%)
第 10 条関係 (教育訓練)	300 (1.1%)
第 11 条関係 (福利厚生施設)	3 (0.0%)
第 12 条関係 (通常の労働者への転換)	7,193 (27.6%)
第 13 条関係 (待遇に関する説明)	1 (0.0%)
第 15 条関係 (短時間雇用管理者の選任)	5,094 (19.5%)
その他 (指針等)	3,078 (11.8%)
合計	26,091 (100.0%)

出所：厚生労働省、雇用均等・児童家庭局、短時間・在宅労働課（2011）「平成 22 年度パートタイム労働法の施行状況等について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）表 2

合計では 26,091 件実施されているが、法条・事項別では、件数の多い順に、「第 12 条関係（通常の労働者への転換）」が 7,193 件、続けて、「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」が 6,133 件、「第 15 条関係（短時間雇用管理者の選任）」が 5,094 件、「その他（指針等）」が 3,078 件、「第 7 条関係（就業規則の作成手続）」が 2,963 件、「第 9 条関係（賃金の均衡待遇）」が 1,323 件などとなっている。意外にも規制内容のハードルが決して高くはない事項について比較的多く是正指導がなされているように思われる。これは、昨今の経済情勢が

ら、個別企業においては改正法への対応が後手に回っていることの表れの一つかもしれない。他方で、「第 8 条関係（差別的取扱い禁止）」が僅かに 3 件にとどまっているという事実は、行政をして企業に入り込んで是正指導することの限界を示しているようにも思われる。繰り返しになるが、徐々にではあろうが集团的労使関係が果たす役割に大いに期待したいところである。

(2) 弾力的労働時間制度

1987 年の労基法改正時及びそれ以降には、先に述べた週当たり法定労働時間の短縮などの他にも、労働時間関係法の大きな改正が行われている。それは、以下に掲げる、法定労働時間を弾力的に運用できる制度、すなわち変形労働時間制、フレックスタイム制、そして労働時間のみなしにかかわる事業場外みなし制及び裁量労働制である。

これら労働時間制については、基本的に、労働時間短縮政策の一環あるいは社会経済構造の変化に対応した新たな労働時間規制ということができ、必ずしも WLB を企図した法政策ではない。もっとも、育児休業法の項で見たように、フレックスタイム制については、育児・介護等家庭生活と職業生活との両立支援策に資する面があるとともに、労基法におけるフレックスタイム制それ自体を捉える視点として WLB が考慮されている¹⁵²。

ア. 変形労働時間制

(ア) 1 カ月単位（32 条の 2）、1 年単位（32 条の 4）、1 週間単位（32 条の 5）

これらの変形労働時間制¹⁵³は、変形時間制を採用する期間は異なるものの、いずれについても、おおむね、事業場において過半数労組または過半数代表者との労使協定の締結あるいは就業規則その他これに準ずるものに定めること（1 カ月単位の変形制の場合）（以下、まとめて「労使協定等」という。）、また、労働基準監督署に当該労使協定等を届け出ることを要する（労基法施行規則 12 条の 2 の 2 第 2 項、12 条の 4 第 6 項、12 条の 5 第 4 項。なお、これら変形制は、単位となる期間が異なるため、適用対象や要件についてそれぞれに特有の定めが置かれている。）。

これら変形労働時間制は、一定の期間における実際の労働時間を平均して、週当たりの労働時間が 40 時間を超えない限り、32 条に定められている法定労働時間の原則にもかかわらず、法定労働時間を超えたものとして扱わない（法定労働時間を超えて労働させることができる）という点に意義がある。また、労使協定等により定められた法定労働時間を超える労働時間（労使協定等上の所定労働時間）を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生すると取り扱う一方で、法定労働時間を下回る労働時間を定めた日や週であっても、32 条が定める法定労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生するという点にも意義が認められる。

¹⁵² 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 417 頁は、「フレックスタイム制は、労働者がその生活と仕事の都合との調和を図りながら効率的に働くことができる制度であり、今後の望ましい勤務形態の一つとして考えられる」と述べる。

¹⁵³ 文献として、野間賢（2000）「変形労働時間制・フレックスタイム制」前掲注 84・日本労働法学会編書所収 240 頁以下参照。

なお、1週間単位の変形労働時間制については、「小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業」であって、常時使用する労働者の数が30人未満であることが適用の要件とされている（労基法施行規則12条の5）が、その他の変形労働時間制については、事業や従業員数の要件は定められていない。

また、先に述べたように、1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、限度基準において法定時間外労働の上限基準が低く設定されており、1週間で14時間、2週間で25時間、4週間で40時間、1箇月で42時間、2箇月で75時間、3箇月で110時間、1年間で320時間とされている（限度基準4条）。1年単位の変形労働時間制を採用する場合、事前に業務の繁閑を見込んだ上で労働時間を配分するため、恒常的な時間外労働は行われなことが前提とされていると考えられる。このため、時間外労働の時間数は減少するものと考えられ、1年単位の変形制が適用されない労働者よりも少ない時間数が上限基準とされている¹⁵⁴。

(イ) フレックスタイム制（32条の3）

フレックスタイム制¹⁵⁵は、一定期間において一定時間労働を提供することを条件に、労働者に出退勤時間の裁量を与えるという制度である。つまり、午前中及び午後の数時間の幅の時間帯に自由に出勤及び退勤可能となる。もっとも、正午を挟んだ数時間の時間帯については、コアタイムとして、必ず労働を提供していなければならない時間が設定される場合がある。一方で、コアタイムを一切設けないスーパーフレックスタイム制を設けている企業も現実存在している。

フレックスタイム制の導入要件は、就業規則に導入する旨などを記載し、過半数労使協定を締結することであり、労働基準監督署への届出は要件とされていない。

イ. みなし労働時間制

(ア) 事業場外労働時間のみなし制（38条の2）

この労働時間のみなし制は、事業場外労働について活用されうるもので、労働「時間を算定し難い」場合に、所定労働時間労働したものとみなす制度である¹⁵⁶。具体的には例えば、営業や販売職種、記者等取材の業務に従事する者が想定される。また、いわゆる在宅勤務についても本条の適用がありうるとされている¹⁵⁷。

在宅勤務については、使用者の労働者に対する指揮命令が希薄化するとともに、実労働時間の管理が容易ではないことから、本稿の主題である長時間労働の問題と関係してくる可能性が多分にある。この点筆者は、在宅勤務(制度)導入企業に対する聴き取り調査の結果から、

¹⁵⁴ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 501 頁参照。

¹⁵⁵ 文献として、前掲注 153・野間論文参照。

¹⁵⁶ 文献として、後藤勝喜（2000）「労働時間の算定と事業場外労働」前掲注 84・日本労働法学会編書所収 226 以下参照。

¹⁵⁷ 「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第 38 条の 2 の適用について」（改正平成 20 年 7 月 28 日基発第 0728002 号、平成 16 年 3 月 5 日基発第 0305001 号）、前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 534・535 頁参照。

少なくとも調査結果分析の時点において、在宅勤務に対して労働時間の側面から規制することには疑問があると考えている¹⁵⁸。もっとも、一方では、実態としては「持ち帰り」残業という形でインフォーマルに行われている在宅勤務をも含めて考え、「例えば、1日当たりの労働時間の上限の設定…、休日そのものの確保、その他の健康確保措置…の実施を労使協定等で定めることを条件とする等の制度設計が…行われるべき」との主張も見られる¹⁵⁹。しかし、企業内で正式にあるいは正式なものとして認める前段階での準正式な在宅勤務と、持ち帰り残業としての非正式な在宅勤務とでは、活用の目的や背景事情がまったく異なるのであり、同列に論じることには慎重であるべきである。もっとも、在宅勤務に係る労働時間規制の検討の方向性として、「ホワイトカラー労働者の労働時間制度の見直し全般に関連付けつつ行われるべきである」¹⁶⁰との指摘には同意できる。

(イ) 裁量労働制（専門業務型（38条の3）、企画業務型（38条の4））

同様に、みなし労働時間制としては、昭和62年の労基法改正当初より、専門業務型裁量労働制が導入された。のち、経営者側の強い要望や総合規制改革に基づき、業務運営の中核を担う労働者については労働時間の弾力化を図るべきであるという観点から、企画業務型裁量労働制が導入されている¹⁶¹。

A. 対象業務

専門業務型では、労基法施行規則等により、対象となる専門的業務が列挙されている（労基法施行規則24条2の2第2項並びに労基法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務¹⁶²）。

一方、企画業務型では、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」が対象とされている（38条の4第1項1号）。具体的には、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働

¹⁵⁸ 労働政策研究・研修機構（2009）『働く場所と時間の多様性に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.106）』164頁参照。

¹⁵⁹ 竹内(奥野)寿（2009）「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」ジュリスト1383号89頁参照。

¹⁶⁰ 同上。

¹⁶¹ これら2種の裁量労働制に係る文献として、吉田美喜夫（2000）「裁量労働制」前掲注84・日本労働法学会編書所収262頁以下参照。

¹⁶² 改正平成15年10月22日厚生労働省告示第354号。労基法施行規則24条の2の2の第2項では、新商品・新技術の研究開発業務又は人文・自然科学研究業務（1号）、情報処理システム分析・設計業務（2号）、新聞・出版・放送事業の取材・編集業務（3号）、デザイン考案業務（4号）、放送・映画等事業におけるプロデューサー又はディレクター業務（5号）が、労基法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（改正平成15年10月22日厚労告354号）では、コピーライター業務（1号）、情報処理システム関連（システムコンサルタント）業務（2号）、インテリアコーディネーター業務（3号）、ゲームソフト開発業務（4号）、証券アナリスト業務（5号）、金融商品開発業務（6号）、大学における教授研究業務（7号）、公認会計士業務（8号）、弁護士業務（9号）、建築士業務（10号）、不動産鑑定士業務（11号）、弁理士業務（12号）、税理士業務（13号）、中小企業診断士業務（14号）が列挙されている。

者の適正な労働条件の確保を図るための指針¹⁶³が、経営計画策定業務、社内組織編成業務、人事制度策定業務、社員教育・研修計画策定業務、財務計画策定業務、広報企画立案業務、営業計画策定業務、生産計画策定業務を掲げている（同指針第三1(2)ロ(イ)）。

B. 対象事業場

ところで、企画業務型裁量労働制の対象となる事業場は、法制度創設当初は、「事業運営上重要な決定が行われる事業場」との限定が掛けられており、企業の本社あるいは本社に類する事業場のみが企画業務型裁量労働制の適用対象事業場と解されていた。しかし、政府の規制改革推進政策等もあって、平成15年の法改正により先の限定的文言が削除された。したがって現在では、本社あるいは本社に類する事業場のほか、支社や支店であっても、先に掲げた対象業務が存在する事業場のすべてにおいて企画業務型裁量労働制を導入しうることとされた¹⁶⁴。

C. 制度導入要件

裁量労働制導入の要件は、専門業務型にあつては、事業場における過半数労使協定の締結と、その労働基準監督署への届出である。過半数労使協定では、具体的な対象業務、みなし時間のほか、対象業務に従事する労働者の健康・福祉確保措置と苦情処理措置も定めることを要する（38条の3第1項）。

一方、企画業務型にあつては、いわゆる働き過ぎ防止の観点から、過半数労使協定ではなく、より厳しく規制されている。すなわち、事業場に労使委員会（委員の半数は労働者の過半数代表者であること）を設置し、対象業務及び対象労働者の具体的な範囲、みなし労働時間数、対象労働者の健康等確保のために使用者が講ずる措置、苦情処理手続等を、5分の4の多数決により決議し、決議の内容を労働基準監督署に届出ることが要件とされている。加えて、労使委員会では、対象とする労働者に対して使用者は同意を得ること及びその拒否に対して不利益取扱いをしないことも決議することを要する（38条の4第1項）。

この労使委員会については、労基法上の他の労使協定締結機能をも併有している（38条の4第5項）ことから、企画業務型裁量労働制の対象事業場の限定が法改正により外されることと相俟って、企画業務型裁量労働制についての決議をせずに協定代替決議だけを行う事業場が増えることに懸念が示され、労使委員会設置届出義務の廃止に疑問を呈する見解が見られる¹⁶⁵。

なお、企画業務型裁量労働制については、「対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図る」という観点から、先に触れた指針が詳細な内容を置いている¹⁶⁶。

¹⁶³ 平成11年12月27日労働省告示第149号、改正平成15年10月22日厚生労働省告示第353号

¹⁶⁴ 前掲注83・厚生労働省労働基準局編書559-561頁参照。

¹⁶⁵ 盛誠吾（2003）「裁量労働制の要件変更」労働法律旬報1554号13-14頁、盛誠吾（2004）「裁量労働制をめぐる運用上の論点」労働法律旬報1567/68号12頁以下参照。

¹⁶⁶ 現行規制の内容と諸学説を踏まえて裁量労働制の法解釈を論じた比較的近時の論稿として、野間賢（2005）「裁量労働制の解釈論的問題」水野勝先生古希記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』（信山社）225頁以下参照。

以上 2 種の裁量労働制の規制手法に関し、専門業務型裁量労働制については、「実体規制から…適切な労働者代表による手続規制に比重を移すべき」、また、企画業務型裁量労働制についても、「労働者・就業形態の多様化を踏まえると…手続規制にシフトするのは妥当な方向」との評価がなされている¹⁶⁷。しかし他方で、先に述べた企画業務型裁量労働制対象事業場の拡大が企図されたものを含め、企画業務型裁量労働制の導入要件緩和の法改正について、企画業務型を専門業務型に近づける形で企画業務型裁量労働制に加重要件を付し、両制度間の要件の整合性を図ろうとした点（専門業務型の導入要件としての労働者の健康・福祉確保措置並びに苦情処理処置）について評価しつつも、労使委員会決議要件の委員全員の合意から 5 分の 4 への緩和、労働者代表委員の信任手続の廃止、労使委員会設置の届出及び制度実施状況に係る報告義務の簡素化、労使委員会決議の有効期間の廃止に対して一部の学説から強い批判が見られ、また、専門業務型についても企画業務型と同様に本人同意が要件とされるべきではなかったかとの見解が見られる¹⁶⁸。

このような学説上の見解の相違は、労働時間規制の本来の趣旨あるいは労働時間短縮問題とホワイトカラーの多様な職種や働き方に適した労働時間規制のあり方の模索という二律背反的な要素を基軸とした政策をいかにして調和的に実現させていくかという非常に困難な問題であることを示していると思われる¹⁶⁹。

D. 賃金との関係

以上の裁量労働制、特に専門業務型及び企画業務型の裁量労働制に関しては、その事実上の効果として、労働の量つまり労働時間の長さではなく、労働の質や成果によって報酬を支払うことを可能にしたとの理解¹⁷⁰があるが、後述するように、統計的に見て裁量労働制の採用ないし適用の実情が低調である反面、成果主義賃金制度を採用している企業が多いことを理由に、裁量労働制と成果主義賃金との相関性は否定できないが、法定労働時間の原則下においても成果主義賃金の採用は可能であり、また、裁量労働制が成果主義賃金を可能にするという理解は実証されていないとして否定的に解する考え方¹⁷¹も見られる。

他にも、裁量労働制の下で働くことから生じる長時間労働が心身の健康問題を生じさせ、労災保険法政策や労働安全衛生政策と結びついており、使用者は労働時間管理からは完全に解放されないことから、裁量労働制を労基法 36 条の特例及び 37 条の適用除外、つまり割増賃金規制が及ばない法的構成に変えることなどが主張されたり¹⁷²、法定労働時間に後述の労働時間延長限度基準に定められた時間を労働時間の上限として、これを裁量労働制と共に労

¹⁶⁷ 荒木尚志（2009）『労働法』（有斐閣）169 頁、171 頁参照。

¹⁶⁸ 前掲注 118・中島論文 201 頁、前掲注 165・盛（2003）論文 9 頁、島田陽一（2003）「裁量労働制」ジュリスト 1255 号 44 頁参照。

¹⁶⁹ 前掲注 111・浜村論文 9-10 頁参照。

¹⁷⁰ 前掲注 85・菅野書 319 頁参照。

¹⁷¹ 林和彦（2004）「労働法の規制緩和論からみた裁量労働制の再検討」季刊労働法 207 号 71-72 頁参照。

¹⁷² 濱口桂一郎（2003）「労働時間法政策の中の裁量労働制」季刊労働法 203 号 56-57 頁参照。同論文では、他にも、労使による総労働時間の上限設定を制度導入の要件としたり、在社時間の上限と休息時間の下限を設定することが提案されている。

働時間適用除外制度についても適用される最低基準とすべきという主張が見られる¹⁷³。

産業や業種、職種間では相似する賃金制度が設けられている可能性もあると思われるが、仔細にはおそらく、個別の企業ごとに賃金や処遇制度は異なっていると思われ、そのように考えた場合に、多様な賃金・処遇制度に対応する形でホワイトカラー一般に適用がある一律の労働時間規制を設計することは限りなく困難なように思われる。もっとも、重要と思われるのは、労働時間規制とともに賃金・処遇制度も「適正に機能する条件」とは何であるのかが「慎重に検討され」ることであろう。またその際、一口にホワイトカラーといってもその裁量性の程度は実に多様であると思われることから、「多様な制度を構想する必要がある」のではないかとの見解が見られる¹⁷⁴。

なお、(7)(1)で述べた労働時間のみなし制では、みなし時間が法定労働時間を超える場合には、36協定の締結届出及び割増賃金の支払いが必要となる。また、深夜時間帯において労働が行われた場合には、深夜業に係る割増賃金の支払いが必要となる¹⁷⁵。

ウ．弾力的労働時間制度の実態

筆者の理解では、変形労働時間制及びみなし労働時間制は、実際の現場での活用の仕方によっては労働者にとって非常に良い制度、つまり、従来から問題とされてきた長時間労働の短縮や、少子・高齢化問題と相俟って取り沙汰されている仕事と生活の調和といった近時の問題について、労働者個々人のレベルで対処するのに適合的であると思われる。

しかし、これら弾力的労働時間制度導入の契機は、国際的外圧に起因する労働時間短縮政策推進の一方で、国内企業が国際的な経済活動の面で競争力を維持・向上させていくための方策の一つとして措置されたものであったと思われる。そのため、これら制度は、法定外労働時間に対する割増賃金支払いは免れないとしても、労使協定等で定めたみなし労働時間が法定内労働時間であって、かつ所定外労働時間すなわち法内残業について、通常であれば労働契約上の割増賃金が支払われる場合にこれを支払わなくて済むという形で、使用者にとっては柔軟な労働力の投入、事業運営を可能とする一方で、労働者にとっては、一般的にいえば不利な制度であると理解することも可能ではないかと思われる。以下では、弾力的労働時間制度の活用状況にかかる実情を見ていく。

(7) 変形労働時間制

表 3-2-29 を見ると、直近の過去 3 年間において「変形労働時間制を採用している企業」の割合は 5 割超となっている。もっとも、従業員規模別では、従業員数が多いほど変形労働時間制を採用している割合が高い実情にある。

¹⁷³ 前掲注 171・林論文 74 頁参照。同論文の主張するところは、前掲注 172・濱口論文が指摘する後段部分に相似する見解であろう。

¹⁷⁴ 前掲注 168・島田論文 47 頁参照。

¹⁷⁵ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 540-541,554,567 頁、前掲注 85・菅野書 321 頁参照。

表 3-2-29 変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

年、企業規模	全企業	変形労働時間制を採用している企業	変形労働時間制の種類（複数回答）			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
2011年	100.0	53.9	36.9	14.1	5.9	46.1
2010年	100.0	55.5	37.0	15.3	5.9	44.5
2009年	100.0	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8
2008年	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	74.4	24.4	38.5	32.0	25.6
300～999人	100.0	67.8	32.2	27.5	17.6	32.2
100～299人	100.0	56.9	35.4	17.2	8.6	43.1
30～99人	100.0	51.4	38.0	11.4	3.5	48.6

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成 22 年就労条件総合調査結果の概況」第 6 表、同（2011）「平成 23 年就労条件総合調査の概況」第 7 表より筆者抜粋。

注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1 週間単位の非定形的変形労働時間制」数を含む。

採用している変形労働時間制別で見ると、全体としては、「1 年単位の変形労働時間制」を採用している企業がおおむね 3 割代半ばとなっている。仔細に見ると、従業員規模が大きいほど「1 カ月単位の変形労働時間制」や「フレックスタイム制」を導入している割合が高く、反対に、従業員規模が小さいほど「1 年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高くなっている。

また、表 3-2-30 から、「変形労働時間制の適用を受ける労働者」の割合を見ると、数値は表 3 の企業の割合とは異なるものの、全体の傾向としては、企業が変形労働時間制を採用している割合とほぼ符合していると言えそうである。

この点、表 3-2-29 と表 3-2-30 を併せ見ると、推測の域を出ないが、従業員規模が小さいほど事業の範囲が狭く、その分、長期的な業務の繁閑を読み易いため、「1 年単位の変形労働時間制」を採用・適用している割合が高い一方で、中・大規模企業では、小・零細規模の企業に比べて事業の範囲が広く、その分、長期的にみた業務の急な繁閑に備えて、「1 カ月単位の変形労働時間制」を採用・適用するにとどめたり、職場組織の構成や職務の細分化の考慮あるいは専門化などから、「フレックスタイム制」を採用・適用している割合が高くなっているのではないかと思われる。

表 3-2-30 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合

(単位：%)

年、企業規模	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
2011年	100.0	48.9	24.6	15.9	8.4	51.1
2010年	100.0	49.8	24.6	17.0	8.1	50.2
2009年	100.0	49.5	24.1	16.8	8.5	50.5
2008年	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	47.8	10.5	22.2	15.1	52.2
300~999人	100.0	51.9	24.4	18.6	8.9	48.1
100~299人	100.0	46.7	29.5	12.6	4.7	53.3
30~99人	100.0	49.8	38.5	8.9	2.4	50.2

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成 22 年就労条件総合調査結果の概況」第 6 表、同（2011）「平成 23 年就労条件総合調査結果の概況」第 8 表より筆者抜粋。なお、企業規模別の数値は後者の数値である。

注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1 週間単位の変形労働時間制」数を含む。

ただ、表 3-2-30 を見ると、「変形労働時間制の適用を受ける労働者」の割合は、表 3-2-29 における「変形労働時間制を採用している企業」の割合に比べて低くなっている。この点は、企業内における職種や従業員の契約上の地位が影響しているのではないかと推測できる。

(イ) みなし労働時間制

では、みなし労働時間制についてはどうであろうか。

表 3-2-31 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

(単位：%)

年、企業規模	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
2011年	100.0	11.2	9.3	2.2	0.7	88.8
2010年	100.0	11.2	9.1	2.5	0.8	88.8
2009年	100.0	8.9	7.5	2.1	1.0	91.1
2008年	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	25.9	19.0	8.8	5.9	74.1
300~999人	100.0	21.6	18.7	4.5	2.0	78.4
100~299人	100.0	14.4	11.8	3.3	1.0	85.6
30~99人	100.0	9.0	7.6	1.6	0.4	91.0

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成 22 年就労条件総合調査結果の概況」第 8 表、同（2011）「平成 23 年就労条件総合調査結果の概況」第 9 表より筆者抜粋。なお、企業規模の数値は後者のものである。

表 3-2-31 を見ると、変形労働時間制の導入割合に比べるとかなり低い割合になっている。直近の過去 3 年間の変化では、おおむね 1 割前後が「みなし労働時間制を採用」し、従業員規模別には、従業員数が多い企業ほど導入割合が高くなってはいるものの、1,000 人以上の

大規模企業でも3割を下回っている。

みなし労働時間制の種別では、「事業場外のみなし労働時間制」の採用割合が相対的に高くなっている一方で、「専門・企画業務型裁量労働制」の採用割合は低くなっており、1割を切るどころか、全体的には僅か1～2%である。もっとも、従業員規模別で見ると、1,000人以上規模の大企業においては相対的に採用割合は高いと言える。

表 3-2-32 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者数割 (単位：%)

年、企業規模	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者				みなし労働時間制の適用を受けない労働者
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制		
2011年	100.0	7.3	5.6	1.2	0.4	92.7
2010年	100.0	6.9	5.3	1.3	0.3	93.1
2009年	100.0	6.3	4.8	1.1	0.4	93.7
2008年	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	9.4	6.6	1.8	1.0	90.6
300～999人	100.0	8.9	7.7	0.9	0.3	91.1
100～299人	100.0	5.8	4.6	1.1	0.1	94.2
30～99人	100.0	4.6	3.7	0.8	0.1	95.4

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成22年就労条件総合調査結果の概況」第8表、同（2011）「平成23年就労条件総合調査結果の概況」第9表より筆者抜粋。なお、企業規模の数値は後者のものである。

みなし労働時間制が適用される労働者の割合を表3-2-32から見ると、制度の採用割合と比べると相当程度低くなっている。全体として最も割合が高い「事業場外労働のみなし労働時間制」でさえも、おおむね4ないし6%前後となっている。また、「専門業務型裁量労働制」にあっては1ないし2%程度、「企画業務型裁量労働制」に至っては1%にも満たない適用割合である。

表3-2-31と表3-2-32から見られる調査結果からは、総じて労働時間のみなし制は使い勝手が悪いのか、制度を採用・適用する業務が存在しないか、あるいは、特に裁量労働制については、業務遂行を労働者個々人の裁量に委ねる前提であるにもかかわらず、労働者の健康確保等法制度上の諸措置にかかるコスト負担を憂慮してか、明確な理由は不明であるが、活用状況は芳しくないと言える。

4. 保育サービス¹⁷⁶

子を持つ働く親の WLB の実現・推進のためには、保育サービスの更なる整備は欠かせない。この点すでに、児童福祉法に基づく保育所などが整備・拡充され、また、学校教育法に基づく幼稚園が預かり保育を実施し、さらに、地域の実情に応じた多様な取組みを促す制度が次世代育成支援対策推進法などにより整備されてきている。

以下では、以上のような様々な取組みに係る制度を、WLB の実現・推進という観点から概観した上で、各制度の実態についてみていく。また適宜、各制度の実態について若干の検討、評価を加えることとする。

(1) 乳幼児の保育制度と実態

乳幼児（就学前の子）の保育制度・施設としては、公立・認可保育所（いわゆる保育園）をはじめ、認証保育所、保育室、幼稚園による預かり保育、家庭的保育（保育ママ）、認可外保育施設、認定子ども園がある。

ア. 保育所等

(ア) 認可（公立・私立）保育所

A. 制度概要

法令上、「保育所」とは、児童福祉法 7 条 1 項にいう「児童福祉施設」を指し、保育所は、「日日保護者の委託を受けて、保育に欠けるその乳児又は幼児を保育することを目的とする施設」である（同法 39 条 1 項）。

そして、「市町村は、保護者の労働又は疾病その他政令で定める基準に従い条例で定める事由により、その監護すべき乳児、幼児…の保育に欠けるところがある場合において、保護者から申込みがあったときは、それらの児童を保育しなければならない」（同法 24 条 1 項。なお、「市町村」には「特別区」も含まれる。以下同じ。）。また同時に、「国、都道府県及び市町村以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県知事の認可を得て、児童福祉施設を設置することができる」（同法 35 条 4 項）。

したがって、保育所の設置・運営主体としては公立保育所と私立の認可保育所（以下、「私立」などという。）があり、また、「保護者の労働」等を理由としてその乳幼児が「保育に欠ける」ことが入所要件とされている。つまり保育所は、法令上、子を持つ働く親の WLB のための制度・施設でもあるとの理解が可能であろう。

なお、公立保育所については、「市町村は、厚生労働省の定めるところにより、あらかじめ、厚生労働省で定める事項を都道府県知事に届け出て、児童福祉施設を設置することができる」ところ、当該厚生労働省令で定める事項は、同法施行規則 37 条 1 項に掲げられている。私立についても公立と同様の事項を具し、都道府県知事に申請することで認可を受けることが

¹⁷⁶ 保育サービスの法政策的現状と将来に向けた課題については、橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383 号 29-34 頁参照。

できる（同法施行規則 37 条 2 項）¹⁷⁷。

また、設置ばかりでなく、厚生労働大臣による児童福祉施設の設備及び運営等にかかる最低基準の設定（同法 45 条 1 項）や、これを受けての都道府県知事による立入検査（同法 46 条 1 項）、改善勧告・改善命令（同法同条 3 項）についても定められている¹⁷⁸。これら基準や検査は、保育の質の維持・向上のために必要であり、また、既存施設の保育の質を向上させていくための取組みのとしても重要であろう。

なお、「一時預かり事業」（児童福祉法 6 条の 2 第 7 項、同法施行規則 1 条の 8）も保育所等で行われるが、「一時的に預かり、必要な保護を行う」ことから、子の養育者たる親の就業（労働）を理由とした乳幼児の「保育に欠ける」状態には必ずしも該当しないと考えられるため、同事業は、子を持つ働く親の WLB に資する制度として設けられたものではないと考えられる。

保育時間についてみると、例えば世田谷区（以下、単に「区」という場合がある。）では、区立保育所の開所時間は午前 7 時 15 分から午後 6 時 15 分までとなっているが、延長保育として、午後 6 時 15 分から午後 7 時 15 分までの保育が可能である。一方、私立保育所の基本的な開所時間は、ほとんどの保育所で区立保育所に準じているが、延長保育については、午後 8 時 15 分まで、あるいは午後 10 時 15 分まで可能な保育所が見られ、さらには、24 時間対応可能な保育所も見られる¹⁷⁹。

世田谷区における保育料は、公立・私立にかかわらず、保育を委託する子の年齢と親の収入（所得税額、住民税額）により決定される。ただし、家庭の経済的事情を考慮し、減額又は免除される場合がある。前者の減額措置については、収入（税額）により逡減される仕組みとなっている¹⁸⁰。

B. 実態

厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）¹⁸¹に基づく図 3-2-33 から全国の保育所数などを経年変化で見ると、保育所数、定員数、利用児童数は年々増加しており、特に平成 22 年から 23 年にかけての増加が著しいことが分かる。したがって、保育所のインフラ整備施策は年を追うごとに拡充されてきているといえる。

¹⁷⁷ 例えば東京都では、「保育所設置認可等事務取扱要領」（http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/nintei.hoikuen/n_syousai/files/ninkajimutoriatukaiyoukou.pdf）が定められている。

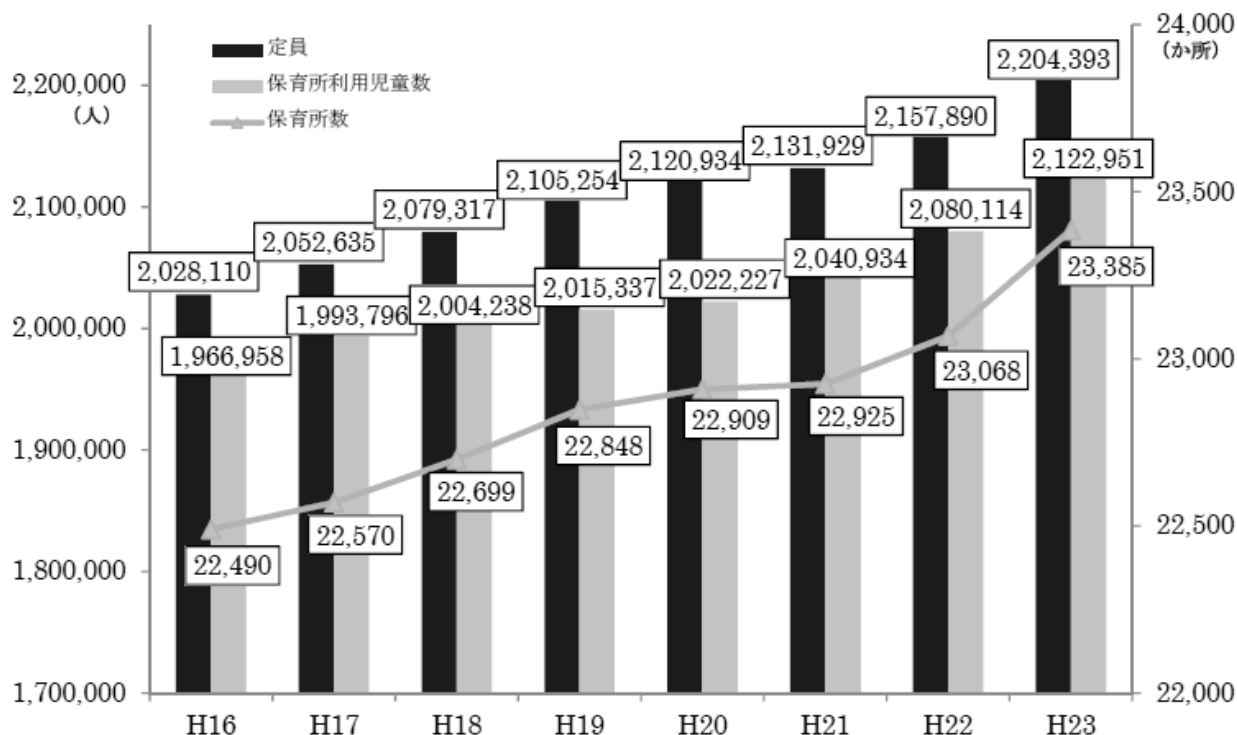
¹⁷⁸ 例えば東京都では、「保育施設指導検査等実施方針」（ただし、平成 23 年度における方針。<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kiban/jigyosha/youkoutou/sidoukijyun/files/housin2hoiku.pdf>）が策定されている。

¹⁷⁹ 世田谷区 HP、「保育所の開所時間」（<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005743.html>）参照。

¹⁸⁰ 世田谷区 HP、「保育料・延長保育料一覧表」（http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/pdf/5744_1.pdf）参照。

¹⁸¹ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001q77g-att/2r9852000001q8bp.pdf> 参照。

図 3-2-33 保育所定員数、利用児童数及び保育所数の推移



出所：厚生労働省（2011）「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）

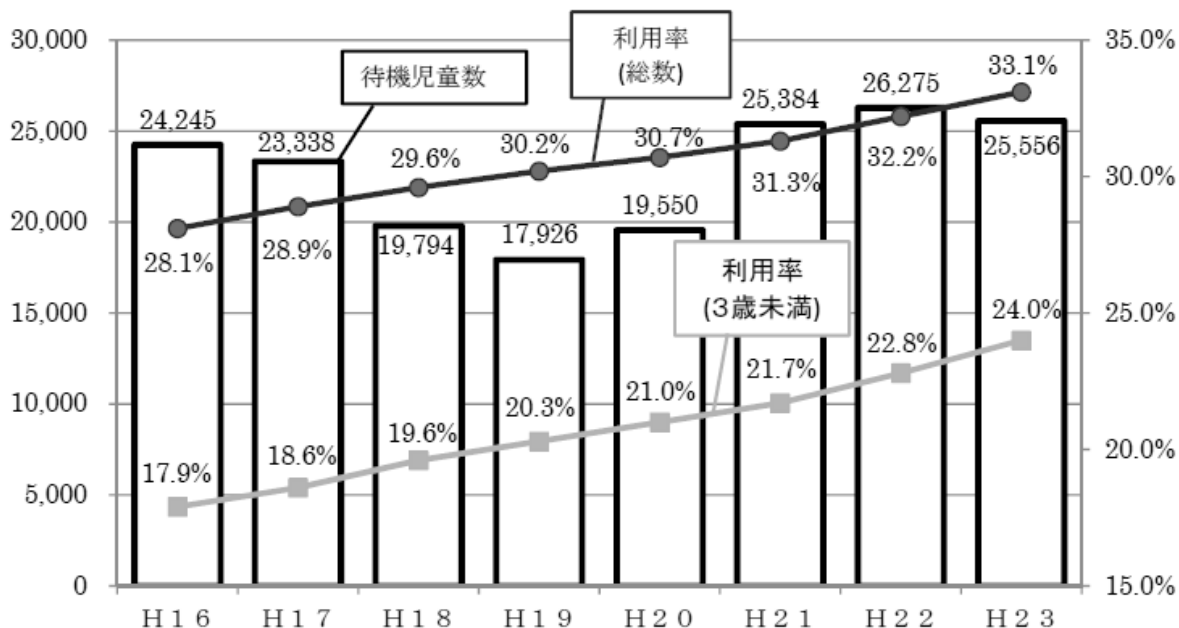
注：平成 23 年の保育所定員・利用児童数等 8 市町（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いた集計値

また、図 3-2-34 から保育所利用率を見ると、利用率総数とともに 3 歳未満の乳幼児の利用率も増加傾向にある。それだけ保育所の利用ニーズが高いことを示していると思われるが、このことは、先の図 3-2-33 に見る保育所数や定員数の増加に対応できているかのように見える。

しかし、待機児童数は、平成 19 年を底に、平成 20 年からは再び急激な増加に転じ、直近の平成 23 年においては、前年と比べて減少はしたものの、依然として全国で 2 万 5 千人超もの待機児童が存在している。平成 23 年において保育所数と定員数が過去最高数となっているにもかかわらずである。このような現象が生じている背景には、各自治体等地域の実情があると考えられると同時に、おそらく、親の保育ニーズと国・都道府県・市区町村との間に何らかのミスマッチがあるのではないかとと思われる¹⁸²。

¹⁸² この点、地域間格差もあるものと思われるが、先行研究によると、女性の就業継続との関係では、「復職後の勤務時間が保育時間に対応していなければ就業継続は難しくなる」と分析するものがある。前掲注 45・労働政策研究・研修機構報告書 No.122, 43 頁以下参照。保育時間の問題とともに、育児休法における短時間勤務制度のより効果的な活用に係る検討が必要であるように思われる。

図 3-2-34 保育所待機児童数及び保育所利用率の推移



出所：厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）

表 3-2-35 年齢区別の待機児童数

	平成 23 年利用児童数 (%)	平成 23 年待機児童数 (%)
低年齢児 (0~2 歳)	773,311 人 (36.4%)	21,109 人 (82.6%)
うち 0 歳児	105,366 人 (5.0%)	3,560 人 (13.9%)
うち 1・2 歳児	667,945 人 (31.5%)	17,549 人 (68.7%)
3 歳以上児	1,349,640 人 (63.6%)	4,447 人 (17.4%)
全年齢児計	2,122,951 人 (100.0%)	25,556 人 (100.0%)

出所：厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）表 3

この点、表 3-2-35 から推察するに、0 歳から 2 歳の低年齢児、とりわけ 1・2 歳児の待機率が 68.7%となっていることから、育児休業明けにおける保育所入所が大きな課題となっているのではないかと考えられる。

なお、平成 23 年 4 月 1 日現在で待機児童数の多い主な都道府県は、多い順に、東京都 7,855 人、神奈川県 3,095 人、沖縄県 2,295 人、大阪府 1,710 人、千葉県 1,432 人、愛知県 1,422 人、埼玉県 1,186 人、兵庫県 1,071 人、福岡県 1,063 人となっている¹⁸³。

¹⁸³ なお、先行研究（労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』第 3 章、特に 64 頁）によると、育児休業に加えて 0-2 歳児の低年齢児保育等が就業継続を高める効果があるため、これら制度を柔軟に利用できるようにすることで都市部における就業継続の混和される分析している。

(4) 認証保育所

A. 制度概要

認証保育所は、各地方が単独かつ独自に設置基準などを設け、民間事業者等の大幅な参入を認めながら、子を持つ親の保育ニーズに適した保育サービスを提供する保育所といえる。しかし、認証保育所は児童福祉法など法令に根拠を持つ制度ではないため、制度上は後述の認可外保育施設に分類されると考えられる。

例えば、全国で最も待機児童数が多い東京都について見ると、A型とB型があり、民間事業者による設置（A型）か個人による設置（B型）か、また、対象児童の年齢（A型：0～5歳、B型：0～2歳）、受入児童数の多少（A型：20～120人、B型：6～29人）により区別されている。

しかし、事業及び施設の管理運営に関する基準は、A型とB型で同じ内容となっている。また、A型B型ともに、施設基準、職員（保育従事職員）については認可保育所に係る基準と同様かそれに準じたものとされ、さらに開所時間は13時間を基本とすること、料金設定は基本的に自由だが、月220時間以上利用した場合、3歳児未満は8万円、3歳児以上は7万7千円が上限額として設定されている¹⁸⁴。

また、設置や管理運営に係る基準ばかりでなく、基準遵守の実地検査を1年に1回以上受けねばならない¹⁸⁵。

B. 実態

東京都福祉保健局によると、平成24年3月1日現在（以下同じ。）、A型は533カ所、B型は91カ所となっており、合計で624カ所ある。

A型の設置・運営主体は株式会社が多く402カ所となっており、次いで有限会社39カ所、個人34カ所、特定非営利法人25カ所、学校法人19カ所などとなっている。これらA型537カ所の定員総数は19,093人、保育時間は、概ね、午前7時から午後9時前後までとなっている。

B型は個人により設置されるものゆえ、設置・運営主体は個人が多く68カ所となっているが、特定非営利法人によるものが17カ所、任意団体によるものが5カ所みられる。B型の定員総数は1,856人、保育時間は、概ね、午前7時から午後9時前後となっている¹⁸⁶。

なお、厚生労働省の後掲調査では、認証保育所も認可外保育所としてそれに含まれている。

¹⁸⁴ 東京都健康福祉局 HP (<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n.hoikusyo/index.html>)
並びに東京都認証保育所事業実施要領及び東京都認証保育所事業実施細目参照。

¹⁸⁵ 児童福祉法施行規則38条：「都道府県知事は、当該職員をして、1年に1回以上、国以外の者が設置する児童福祉施設が法〔児童福祉法：筆者挿入〕第45条第1項の規定に基づき定められた最低基準を遵守しているかどうかを実地につき検査させなければならない。」

¹⁸⁶ 以上につき、東京都福祉保健局 HP、「認証保育所一覧」（平成24年3月1日現在）([http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n.hoikusyo/ichiran/files/ninsyouichiran120301\(G\).pdf](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n.hoikusyo/ichiran/files/ninsyouichiran120301(G).pdf)) 参照。

(ウ) 保育室

保育室は、児童福祉法など法令に根拠を持つ制度ではない。また、都道府県レベル、少なくとも東京都では従来設置・運営が認められていた保育室制度は平成 22 年度末に廃止されている。したがって、保育室は、後述の認可外保育施設に分類されると思われる。

しかし、市区町村レベルでは、おそらく当該地域のニーズに対応するために、依然として保育室の設置・運営を行っている自治体が存在する。例えば、世田谷区では保護者の就労やその同居親族の常時の介護などを理由とする、すなわち児童福祉法にいう「保育に欠ける」ことに準じた事由に基づいて保育室制度を運用している。その背景には、同区における待機児童数の増加があるものと思われる（表 3-2-36 参照）。

表 3-2-36 世田谷区における年齢別待機児童数（各年度 4 月 1 日現在）

	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
0 歳児	38	57	156	188	242
1 歳児	110	170	305	344	288
2 歳児	84	89	138	160	141
3 歳児	17	16	14	32	17
4 歳児	0	3	0	0	0
5 歳児	0	0	0	1	0
計	249	335	613	725	688

出所：世田谷区 HP, <http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00031371.html>
(最終更新日 2011 年 5 月 28 日)

保育室の設置・運営に当たっては、区が設定する一定の基準を満たした施設を区が認定している。世田谷区には現在、17 か所の保育室がある。定員総数は 416 であるが、平成 24 年 4 月 1 日以降の空き定員数は 1 となっている。

区では、施設に対してその運営費を補助し、また保育に従事する職員に対する様々なテーマでの研修会、施設長研修、巡回訪問・巡回指導を実施して保育の質の向上を図る取組みを行っている¹⁸⁷。ただし、研修を年に 1 回も受講していない保育室も見られる（未受講理由は不明）。

保育の対象は、生後 43 日すなわち産休明けから 3 歳未満の乳幼児である（0 歳児から 2 歳児まで）。

保育室は小規模であり（乳幼児数 9～29 人）、各施設に保育の内容としての特色は異なっているようである。

保護者は、区から提供される情報などを基に保育所を選択し、保育所に対して直接申し込み、契約する。

基本的な保育時間は午前 7 時 30 分から午後 6 時までとされており、各施設により異なる

¹⁸⁷ 世田谷区 HP、「平成 22 年度保育室質の向上関係」(<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00008663.html>)参照。

が、適宜、午後 6 時以降午後 7 時までの延長保育（時間外保育）にも対応してもらえる場合がある。

保育料は、子 1 人につき月額 4 万 5 千円であり、時間外保育料は 1 時間 500 円となっている（ただし、最初の 30 分については 350 円である。）。ただし、世帯の収入状況（所得税額、区民税額）に応じて、区から当該世帯に対して保育料が補助される。なお、この補助は、収入（税額）に応じて漸次低減される¹⁸⁸。

(エ) 幼稚園による預かり保育

A. 制度概要

保育は保育所により実施されるものだけでなく、学校教育法 22 条以下に基づく幼稚園によっても行われている。例えば、世田谷区では、保護者の就労（労働）や介護などにより「保育に欠ける」、すなわち児童福祉法に準じた事由により保育を必要とする幼児に対して、区内の私立幼稚園合計 33 園が、一定時間帯及び期間において預かり保育を実施している（以下は世田谷区の事例）。なお、33 園のうち 26 園は、各園が独自の預かり保育を実施している。

対象となる幼児は、3 歳から 5 歳の在園児であって、上記の理由により保育を必要とする幼児である。

預かり保育実施日は園により異なるが、土曜、日曜、祝祭日及び年末年始を除く毎日で、定員は各園 20 人程度とされている。

預かり保育時間は、基本的に幼稚園教育時間開始前の午前 7 時半から 9 時半まで、同終了後の午後 1 時半から 6 時半まで、及び長期休業期間（夏休み、冬休み、春休み）における午前 7 時半から午後 6 時半までとされている。

預かり保育利用料も各園により異なるが、区が示している保育利用料の目安は、基本月額 1 万円以内に食事代とおやつ代の実費を加えた額である。

区は以上のような情報を提供しており、保護者は任意に預かり保育実施園を選択し、直接申込み、契約することとされている。

なお、預かり保育実施幼稚園に対して、区はその運営費の一部を補助している¹⁸⁹。

B. 実態

文部科学省の「平成 22 年度幼児教育実態調査」¹⁹⁰を見ると、幼稚園において預かり保育を実施している割合は年々増加してきており、平成 22 年度において公立・私立の合計（以下、特に断りのない限り同じ。）で 75.4%（10,058 園）となっている（図 3-2-37 参照）。

先の実態調査から、預かり保育を行う条件（複数回答）を見ると、「特に理由は問わない」

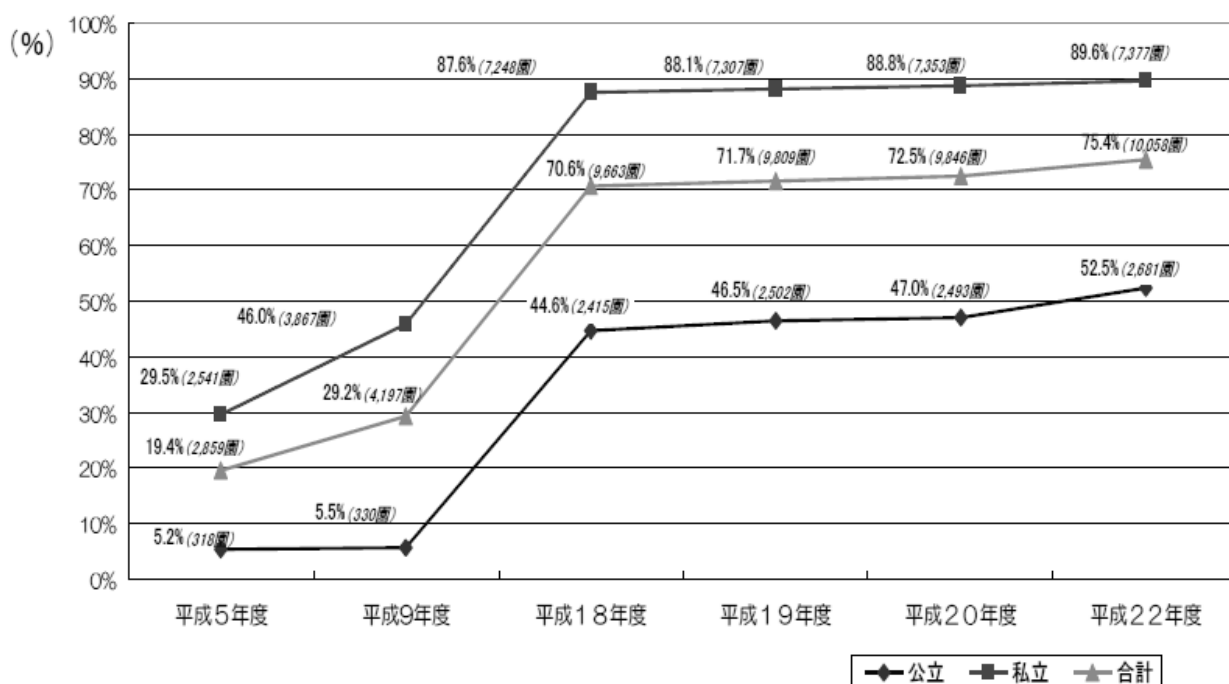
¹⁸⁸ 以上につき、世田谷区 HP、「保育室のご案内」（<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005747.html>）参照。

¹⁸⁹ 以上は、世田谷区 HP、「私立幼稚園の預かり保育のご案内」（<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00018488.html>）による。

¹⁹⁰ 文部科学省 HP、http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/05/31/1278591_02_1.pdf 参照。

が最も割合が高く 64.8% (6,516 園) となっており、次いで「保護者の就労」が 50.7% (5,098 園)、「保護者の他の子供の学校行事参加等」が 48.9% (4,915 園)、「保護者の近親者（高齢者等）の介護等」が 35.5% (3,562 園)、「保護者の育児からのリフレッシュ等」が 31.8% (3,200 園) などとなっている。ただし、公立と私立では、高い割合の条件の順が異なっている。すなわち、私立で最も高い割合を示しているのは「特に理由を問わない」の 74.4% (5,486 園) であるのに対し、公立では、「保護者の就労」が最も割合が高く 52.1% (1,398 園) となっている点である。

図 3-2-37 幼稚園における預かり保育の実施率



出所：文部科学省（2011）「平成 22 年度幼児教育実態調査」（平成 23 年 5 月）

WLB の観点から見ると就労と介護が問題になると思われるが、ここでは特に就労に着目してみる。表 3-2-38 を見ると、平成 22 年中の一定期間において預かり保育を実施した幼稚園の割合が分かる。表 3-2-38 によれば、保護者の就労を理由として週 4 日以上預かり保育を利用した幼児数は 13.4% で、そのうちの 79.6% が保護者の就労を理由とした利用状況となっている。つまり、（公立・私立の合計ではあるが、）10.7% の幼児が保護者の就労を理由として利用した計算になる。なお、同様に計算すると、公立では 34.8% が、私立では約 9% が保護者の就労を理由として利用されていることになる。

このように見てくると、公立幼稚園では保育所を代替する機能を一定程度果たしていると考えられる。

表 3-2-38 平成 22 年 6 月に週 4 日以上預かり保育を利用した幼児数 () 内は園数

	公立	私立	計
週 4 日以上利用した幼児の割合	43.0% (21,171/49,251)	11.3% (81,380/717,295)	13.4% (102,551/766,546)
うち保護者の就労を理由とする 幼児の割合	81.0% (17,146/21,171)	79.3% (64,528/81,380)	79.6% (81,674/102,551)

出所：文部科学省（2011）「平成 22 年度幼児教育実態調査」（平成 23 年 5 月）

注：平成 22 年度に町休業期間以外と各長期休業期間のいずれの期間も週 5 日以上預かり保育を予定している幼稚園のみ回答

次に、長期休業期間中【以外】の預かり保育の実施状況を見ると、公立でも私立でも週当たりの実施日数で最も多いのは「5 日」で、公立では 58.0%、私立では 71.6%となっている。週 5 日以上である「週 6 日」と「週 7 日」を加えると、公立では 64.7%、私立では実に 94.2%にも上る。

また、預かり保育の終了時間については、公立で最も高い割合の時間帯は「午後 3～4 時」で 37.6%となっているが、「午後 5～6 時」「午後 6～7 時」「午後 7 時を超える」の三つを合計すると 34.6%となり、預かり保育を実施している幼稚園の 3 分の 1 以上は、一般的に見て保育所とほぼ相違ない終了時間が設定されているといえる。他方、私立では「午後 5～6 時」が 50.7%と最も高い割合となっており、これと午後 6 時以降の時間帯の終了時間を合計すると 73.5%となり、公立の場合よりも保育所の終了時間に相当するケースが多いと考えられる。

なお、長期休業期間中の実施状況について付言すると、公立、私立ともに、「夏季、冬季及び春季休業日」における実施割合が高く、公立では 62.9%、私立では 77.8%となっている。また、長期休業期間中の預かり保育の時間数も、公立、私立ともに「8 時間を超える」割合が最も高く、公立では 61.2%、私立では 64.2%となっている。

こういった預かり保育に係る費用は当然に保護者が負担するのだが、公立・私立の合計で見ると、「料金のみ徴収」が最も割合が高く 63.5%、次いで「料金・実費とも徴収」が 19.4%、「料金・実費とも不徴収」が 9.9%の順などとなっている。しかし、公立と私立では傾向が大きく異なる。すなわち、

- ① 「料金のみ徴収」については、公立では 33.5%であるのに対して、私立では 74.4%
- ② 「料金・実費とも徴収」については、公立では 32.2%であるのに対して、私立では 14.7%
- ③ 「料金・実費とも不徴収」については、公立が 24.7%であるのに対して、私立では 4.5%

となっている。つまり、誤解を恐れずに評価すれば、私立では「料金のみ徴収」が大勢を占めるのに対して、公立では料金と実費の徴収の有無が明確に 3 つの類型に分かれるのである。この点は、運営主体である各自治体の財政や人員確保の方針などの実情に見合った運営がなされていると考えられる一方で、先にみたように幼稚園における預かり保育の条件として「保護者の就労」が挙げられていたことと関係がないとはいえないように思われる。つまり、「保護者の就労」を理由とする預かり保育に関して、公立幼稚園は保育所の代替機能を果たしている可能性が高いと言えそうだということである。

預かり保育のための人員確保状況についてみると、「人員確保を行った」幼稚園は 65.0% (6,536 園) であり、公立では 57.4% (1,540 園)、私立では 67.7% (4,996 園) と、公立と私立でその割合に開きが見られるものの、概ね 3 分の 2 の幼稚園は預かり保育のために人員確保を必要としているといえるであろう。

この点に関連しては、預かり保育を実施していない理由（複数回答）として、「事業実施に係る人員確保が困難であるため」は 977 園となっており、この数は、「預かり保育に係る業務のため教職員の負担が過大なため」の 1,034 園に次いで 2 番目に多い理由として挙げられている。ただし、公立と私立とでは不実施の理由の多い順が異なっており、回答数の多い順に、

公立では、

- ①「事業実施に必要な人員の確保が困難であるため」 637 園
- ②「保護者からの要請が少ないため」 564 園
- ③「預かり保育に係る業務のため教職員の負担が過大なため」 540 園
- ④「預かり保育に係る経費の確保が困難であるため」 496 園
- ⑤「預かり保育の実施に施設設備が対応できないため」 459 園

であるのに対して、

私立では、

- ①「預かり保育に係る業務のため教職員の負担が過大なため」 494 園
- ②「預かり保育に係る経費の確保が困難であるため」 372 園
- ③「事業実施に必要な人員の確保が困難であるため」 340 園
- ④「預かり保育の実施に施設設備が対応できないため」 256 園
- ⑤「保護者からの要請が少ないため」 206 園

となっている。

このように、公立と私立では直面する課題は異なるものの、総じてこれら課題に対応する考え方としては、人材育成と人材確保のチャネルの整備、事業運営のソフト面及び施設設備のハード面への経費援助等の支援が考えられよう。

イ．家庭的保育（保育ママ＝家庭的保育者）

家庭的保育とは、児童福祉法 6 条の 2 第 9 項にいう「家庭的保育事業」、いわゆる“保育ママ”制度であり、市町村が「都道府県知事に届け出て…行う」事業である（同法 34 条の 14）。保育ママになろうとする者は、一定の資格を持ち、一定の要件ないし基準など（例えば研修の受講）を満たし、市区町村の認定を受ける必要がある（同法施行規則 36 条の 38）。

保育室と同様に、近年急激に待機児童数が増加している世田谷区を例にとると、保育所や保育室と同様に、保護者の就労やその同居する親族の情事の介護などのために保育に欠ける

子がいる場合に保育ママを利用することができる¹⁹¹。

区は、一定の要件を満たした者を保育ママ（なお、保育ママは個人事業主である。）と認定する。平成 24 年 3 月 10 日時点（以下同じ。）で、世田谷区の保育ママ数は 27 人、定員総数は 97 人であり、平成 24 年 4 月 1 日以降の空き定員は 11 人となっている。

区では、保育ママに対してその事業運営費の一部を補助し、また、保育ママに対する研修（施設長の責務、環境整備について、絵本についての 3 点）を実施したり、相談員による巡回訪問を通じて助言・指導し、保育の質の向上を図る取組みを行っている¹⁹²。なお、概ね研修を受けているが、研修を受講していない保育ママも見受けられる（不受講理由は不明）。

保育の対象は、生後 36 日から 3 歳未満の乳幼児である（0 歳児から 2 歳児まで）。

保育は、保育ママの自宅で行われる。

保育ママが保育する乳幼児の数は 3 人までであるが、保育補助者を雇用する場合は 5 人まで保育することができる。少人数ゆえに家庭的な環境下で子を保育する点は保育ママに共通するが、保育ママによって、保育方針、1 日の活動内容、年間行事の内容は異なっている。

保護者は、区から提供される情報などを基に保育ママを選択し、保育ママに対して直接申し込み、契約する。

基本的な保育時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時までの間の 8 時間とされており、保育ママにより異なるが、適宜、午後 5 時以降午後 7 時までの保育（時間外保育）にも対応してもらえる場合がある。なお、区は、保護者に対して保育の終了時刻として午後 7 時を超えないようにすることを求めている。

保育日は基本的に毎日とされているが、日曜・祝祭日、年末年始（12 月 29 日から 1 月 4 日）、年次休業日（年間 20 日）、夏季休業期日（7 月 1 日から 9 月 30 日までの 5 日間）は除かれる。

保育料は、子 1 人につき月額 2 万 5 千円であり、時間外保育料は 30 分 250 円、1 時間 500 円となっている。ただし、世帯の収入状況（所得税額、区民税額）に応じて、区から当該世帯に対して保育料が補助される。なお、この補助は、収入（税額）に応じて漸次低減される。

基本的に、食事とおやつは保護者が持参することになっており、その分の代金は保護者が負担することとなる。ただし、保育ママによっては食事やおやつを用意するが、その場合は 1 日当たり 500 円を上限とした実費を保護者が負担する¹⁹³。

¹⁹¹ 世田谷区 HP、「世田谷区の保育サービスについて」(<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005724.html>) 参照。

¹⁹² 世田谷区 HP、「平成 22 年度保育ママ質の向上関係」(<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00008665.html>) 参照。なお、前掲注 176・橋詰論文 34 頁は、家庭的保育に対する「様々な支援が必要」であろうと述べている。

¹⁹³ 以上について、世田谷区 HP、「保育ママのご案内」(<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005750.html>) 参照。

ウ. 認可外保育施設

A. 制度概要

認可外保育施設とは、児童福祉法に基づく都道府県知事等の認可を受けていない保育施設（いわゆる無認可）を総じて指す（先の認証保育所、保育室を含むと思われる。）。このうち、①夜 8 時以降の保育、②宿泊を伴う保育、③一時預かりの子どもが利用児童の半数以上、のいずれかを常時運営している施設は、厚生労働省の統計集計上、「ベビーホテル」と呼称される¹⁹⁴。

設置・運営主体は多様であり、保育の対象となる乳幼児の年齢、保育時間・料金など、保育に係る様々な面で設置・運営主体の自由裁量に委ねられている。したがって、夜間や泊りの保育をはじめ、比較的高額な保育料の設定などが行われている場合もあるものと思われる。

しかし、例えば東京都では認可外保育施設に係る指導監督要綱及び設置・運営基準が定められており、また、全ての施設は東京都の指導監督（報告徴収、立入調査等）の対象とされ、さらに、設置（移転、再開を含む。）、開設、変更（同一市区町村内移転、設置者や定員等の変更）、休止、廃止（都内・都外移転を含む。）の届出が義務づけられている。

B. 実態

認可外保育施設の実態の一側面を、厚生労働省発表資料から見てみる。なお、この発表資料（取りまとめ）では認証保育所も認可外保育所としてこれに含まれている。ただし、事業所内保育所（「院内保育所」＝病院内保育所）は認可外保育所には含まれていない。

表 3-2-39 認可外保育施設の箇所数・児童数の推移

（児童数単位：千人）

区分		年度												
		平 10	平 11	平 12	平 13	平 14	平 15	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	
認可外 保育施設	施設数	4,783	5,253	5,815	6,111	6,849	6,953	7,176	7,178	7,249	7,348	7,284	7,400	
	児童数	149	160	169	169	179	177	179	180	179	177	176	180	
	ベビー ホテル	施設数	727	838	1,044	1,184	1,386	1,495	1,587	1,620	1,566	1,597	1,756	1,695
		児童数	19	21	25	26	28	29	30	31	30	29	32	31
	その他	施設数	4,056	4,415	4,771	4,927	5,463	5,458	5,589	5,558	5,683	5,751	5,528	5,705
		児童数	130	139	144	143	151	148	149	149	149	148	144	149

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）より筆者作成

注：施設数及び児童数は都道府県が把握した数。平成 10 年度及び平成 11 年度については各年度 1 月 10 日現在、平成 12 年度は 12 月 31 日現在、平成 13 年度以降は 3 月 31 日現在。

¹⁹⁴ 厚生労働省「平成 21 年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）。なお、この取りまとめでは、前記「認証保育所」も集計対象に含まれている。

表 3-2-39 から平成 10 年度から平成 21 年度までの 12 年間の推移を見ると、平成 10 年度から 14 年度までは施設数も児童数も増加傾向にあったが、平成 4 年度以降平成 21 年度までは、施設数も児童数も増減を繰り返しながらも、全体としては微増傾向にある。したがって、統計からは当初の増加の背景にあったであろう利用者ニーズの高まりは落ち着き、近年では、施設数こそ過去最高数を記録しているものの、おそらくは認可保育園や認証保育園等公的保育サービスが拡充されてきたことを受けて、認可外保育施設に対するニーズの高まりは山を越えたように思われる。もっとも、特に保育の開始及び終了時間との関係から、公的保育サービスでは対応できない部分について、依然として認可外保育施設の利用ニーズは消失していないと考えられるであろう。

表 3-2-40 から、乳幼児等の年齢別に平成 21 年度における入所児童数を見ると、4 歳児と 5 歳児を一まとめにした「4 歳以上」という就学前幼児の数及び割合が高いことと区別して考えると、「2 歳」、次いで「3 歳」の数及び割合が高くなっている。そして、それら低年齢の幼児を中心に認可外保育施設が利用されており、平成 21 年度の合計で約 18 万人の乳幼児が入所している。ただし、夜間や宿泊を伴うなどの施設の呼称である「ベビーホテル」の入所乳幼児数は約 3 万 1 千人であり（全入所乳幼児数の約 17%）、ほとんど（約 14 万 9 千人）は「その他の認可外保育施設」への入所である。

表 3-2-40 年齢区分別入所児童数（平成 21 年度）

区分	年齢区分別内訳							合計
	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳以上	学童	不明	
ベビーホテル (割合)	3,045 (10%)	6,633 (22%)	6,821 (22%)	5,335 (17%)	7,201 (23%)	1,626 (5%)	51 (0%)	30,712 (100%)
その他の認可外 保育施設 (割合)	13,336 (9%)	28,530 (19%)	31,664 (21%)	26,409 (18%)	41,941 (28%)	6,960 (5%)	124 (0%)	148,964 (100%)
計 (割合)	16,381 (9%)	35,163 (20%)	38,485 (21%)	31,744 (18%)	49,142 (27%)	8,586 (5%)	175 (0%)	179,676 (100%)

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）より
筆者作成

注：割合については四捨五入しているため、合計が 100%とならない。

先に述べたように、認可外保育施設であっても都道府県の指導監督が実施される。表 3-2-41 から立入調査の実施状況を見てみると、4 分の 3 の施設が立入調査を受けている。

表 3-2-41 認可外保育施設（届出対象施設）に対する立入調査の実施状況

	平成 22 年 3 月現在の施設数	実施箇所数 (実施率)	未実施箇所数 (未実施率)
ベビーホテル	1,564 カ所	1,307 カ所 (84%)	257 カ所 (16%)
その他の認可外保育施設	5,346 カ所	4,011 カ所 (75%)	1,335 カ所 (25%)

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）より筆者作成

表 3-2-42 から立入調査の結果と指導状況を見ると、「ベビーホテル」については 42%が、「その他の認可外保育施設」については 54%と、半数を若干超える程度の施設しか「指導監督基準に適合して」いない。両者の数値はやや異なるものの、おおむね半数は「指導監督基準に適合していない」ということになる。

**表 3-2-42 認可外保育施設（届出対象施設）に対する立入調査結果及び指導状況
(平成 21 年度)**

	指導監督基準に適合しているもの (割合)	指導監督基準に適合していないもの (割合)	計
ベビーホテル	555 カ所 (42%)	752 カ所 (58%)	1,307 カ所 (100%)
その他の認可外保育施設	2,180 カ所 (54%)	1,831 カ所 (46%)	4,011 カ所 (100%)

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）

このような指導監督基準に不適合な施設への指導状況を表 3-2-43 から見ると、「文書指導」による施設数は「口頭指導」による施設数の倍以上もあることが分かる。

表 3-2-43 「指導監督基準に適合していないもの」についての最終的な指導状況 (抄)

区分	口頭指導	文書指導	改善勧告	計
ベビーホテル	201 カ所	551 カ所	—	752 カ所
その他の認可外保育施設	509 カ所	1,321 カ所	1 カ所	1,831 カ所

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）より筆者抜粋

このような実態を踏まえ、かつ、公的保育サービスでは対応しきれない部分を認可外保育施設が担っていると考えるならば、行政に対しては、（人的資源の制約はあろうが、）より多くの立入調査を行う一層の努力が求められているといえ、一方で設置・運営主体に対しては、指導監督基準に適合する一層の努力が求められていると考えることができる¹⁹⁵。

¹⁹⁵ こうした認可外保育サービスの現状を踏まえた今後の方向性に関して、前掲注 176・橋詰論文 34 頁は、「積極的な理由から利用を希望する保育サービスになるように制度上の支援を充実させ、実質的に選択可能といえる保育サービスを準備する必要がある」とする。

エ. 認定子ども園

A. 制度概要

認定子ども園は、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」（平成 18 年 10 月 1 日施行）3 条以下における要件を充足し、都道府県知事の認定手続を経た「幼稚園又は保育所等」の施設をいう。

同法 1 条を見ると、「幼稚園及び保育所等における小学校就学前の子どもに対する教育及び保育並びに保護者に対する子育て支援の総合的な提供を推進するための措置を講じ、もって地域において子どもが健やかに育成される環境の整備に資すること」が目的とされている。つまり、認定子ども園は就学前の子に保育を提供するとともに、幼児教育をも併せて提供し、また、親の就労如何にかかわらずその子育て支援を行うものであると理解できる。なおこのため、認定子ども園は文部科学省と厚生労働省が協働する形で、それぞれの省に幼保連携推進室が設置されて実施されている。

したがって、WLB の観点から認定子ども園を捉えると、子を持つ親の就労と子の養育の両立支援のみならず、幼児教育の側面をも色濃く併せ持つ制度であると考えられる。

認定子ども園には以下の 4 つのタイプがある。

- ①「幼保連携型」：認可幼稚園と認可保育所が連携して一体的な運営を行うタイプ
- ②「幼稚園型」：認可幼稚園が保育に欠ける子どものための保育時間を確保するなど保育所的な機能を備えるタイプ
- ③「保育所型」：認可保育所が保育に欠ける子ども以外の子どもの受け入れるなど幼稚園的な機能を備えるタイプ
- ④「地方裁量型」：幼稚園、保育所いずれの認可もない地域の教育・保育施設が認定子ども園として必要な機能を果たすタイプ

認定基準は、文部科学大臣と厚生労働大臣が協議して定める国の指針を参酌して各都道府県が条例によって定めることとされている。例えば、東京都では、条例、条例施行規則、条例施行規則実施細目、事務取扱要項が定められている¹⁹⁶。

B. 実態

認定子ども園の詳細な実態は詳らかではないが、これについても統計調査から一断片を試みることにする。

認定子ども園の認定件数の推移を見ると、根拠法が施行されて以降、認定件数は増加傾向にあるが、文部科学省が公表している統計から引用し、筆者が作成した表 3-2-44 を見ると、平成 20 年以降、1 年間ごとに 100 以上の施設が認定されており、特に直近の平成 22 年から平成 23 年では、実に 230 の施設が新たに認定されるに至っている（平成 23 年 4 月 1 日時点で認定件数 762 件）。

¹⁹⁶ 東京都保健福祉局 HP、「認定の基準」（http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n_kodomoen/jigyo/kijun/index.html）参照。

この点、平成 20 年において文部科学省と厚生労働省の各幼保連携推進室がさらに協働を進め、当時の実態調査を踏まえた認定子ども園の普及促進施策が奏功したものと考えられるであろう。

表 3-2-44 認定子ども園の認定件数の推移

	認定件数	公私の内訳		類型別の内訳			
		公立	私立	幼保連携型	幼稚園型	保育所型	地方裁量型
平成 20 年 4 月 1 日現在	229	55	174	104	76	35	14
平成 21 年 4 月 1 日現在	358	87	271	158	125	55	20
平成 22 年 4 月 1 日現在	532	122	410	241	180	86	25
平成 23 年 4 月 1 日現在	762	149	613	406	225	100	31

出所：厚生労働省（2011）「認定子ども園の平成 23 年 4 月 1 日現在の認定件数について」（平成 23 年 5 月 2 日発表）より筆者作成

ところで、近い将来において、「子ども・子育て新システム」が新規立法によって措置されることが予定されており、その新システム中では、「幼保一元化」と称して、「総合子ども園」など、これまで以上に多様な子育て支援策の整備・拡充が盛り込まれている。同時に、WLB の視点も踏まえられていることから、今後の政策動向及び制度の運用状況に注視しておく必要があるであろう。

(2) その他保育関連の制度と実態

保育に関しては、以上のほか、保育関連制度として、地域子育て支援拠点事業、放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）がある。

ア. 地域子育て支援拠点事業

(ア) 制度概要

これは、児童福祉法 6 条の 2 第 6 項にいう事業であり、「乳児又は幼児及びその保護者が相互の交流を行う場を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業」とされている。したがって、子の養育にかかわる事業ではあるが、本報告書が焦点を当てる子を持つ親の就労という問題に必ずしも直截的に貢献する事業であるわけではないと考えられる。

もともと、同事業として実施されている、

- ①「ひろば型」（の機能）：常設のつどいの広場を設け、地域の子育て支援機能の充実を図る取組みを実施
- ②「センター型」（の機能）：地域の子育て支援情報の収集・提供に努め、子育て全般に関する専門的な支援を行う拠点として機能するとともに、地域支援活動を実施
- ③「児童館型」（の機能）：民営の児童館内で一定時間、つどいの場を設け、子育て支援活動従事者による子育て支援のための取組みを実施

の 3 類型のうち、「ひろば型」については、子の一時預かりや後述の放課後児童クラブといった保育機能を果たす関連事業との間でネットワークを形成し、それらとの間で有機的連携を図る役割を担っている。その意味では、「ひろば型」は機能拡充型の実施形態も想定されており、また、期待されているといえる。

なお、各類型の実施主体は市区町村であるが、社会福祉法人や民間事業者、また、NPO 法人への委託も可能とされている¹⁹⁷。

(4) 実態

厚生労働省が公表している「地域子育て支援拠点事業実施状況（次世代育成支援対策交付金交付決定ベース）」から「平成 22 年度実施状況」¹⁹⁸を見ると、3 類型それぞれに全国合計（都道府県、政令市及び中核市）で、「ひろば型」が 1,965 ヲ所、「センター型」が 3,201 ヲ所、「児童館型」が 355 ヲ所となっており、全 3 型合計で 5,521 ヲ所となっている。

また、同「実施状況」から「ひろば型」を実施場所の別に見ると、非常に多様な場所が利用されている様子がうかがえるものの、最も多いのが「保育所」で 594 ヲ所（30.9%）、次いで「公共施設」で 542 ヲ所（28.2%）となっており、この 2 つが中心的な役割を担っていると考えてよさそうである。

さらに、「ひろば型」を運営主体別に見ると、こちらの種別についても実に多様であるが、「社会福祉法人」が 605 ヲ所（31.5%）と最も多く、次いで、「市町村直営」の 592 ヲ所（30.8%）、「NPO・NPO 法人」の 348 ヲ所（18.1%）などとなっている。

イ．放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）

(7) 制度概要

これは、児童福祉法 6 条の 2 第 2 項にいう事業であり、「小学校に就学している概ね 10 歳未満の児童であって、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、…授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る」ものであって、いわゆる「放課後児童クラブ」と呼称されている。

根拠条文を見ると分かるように、児童の保護者が労働などを理由として家庭を不在にするため、遊び場と並んで生活の場を児童に提供することから、低学年児童の養育と働く親の就業の両立支援策という側面をも併せ持つ事業であると評価できるであろう。したがって、この事業は子を持つ働く親の WLB に貢献する側面があるといえよう。この点、「放課後児童クラブガイドラインについて」（雇児発第 1019001 号・平成 19 年 10 月 19 日）が述べるように、「仕事と子育ての両立支援…として重要な役割を担っている」との理解からも裏づけられる。

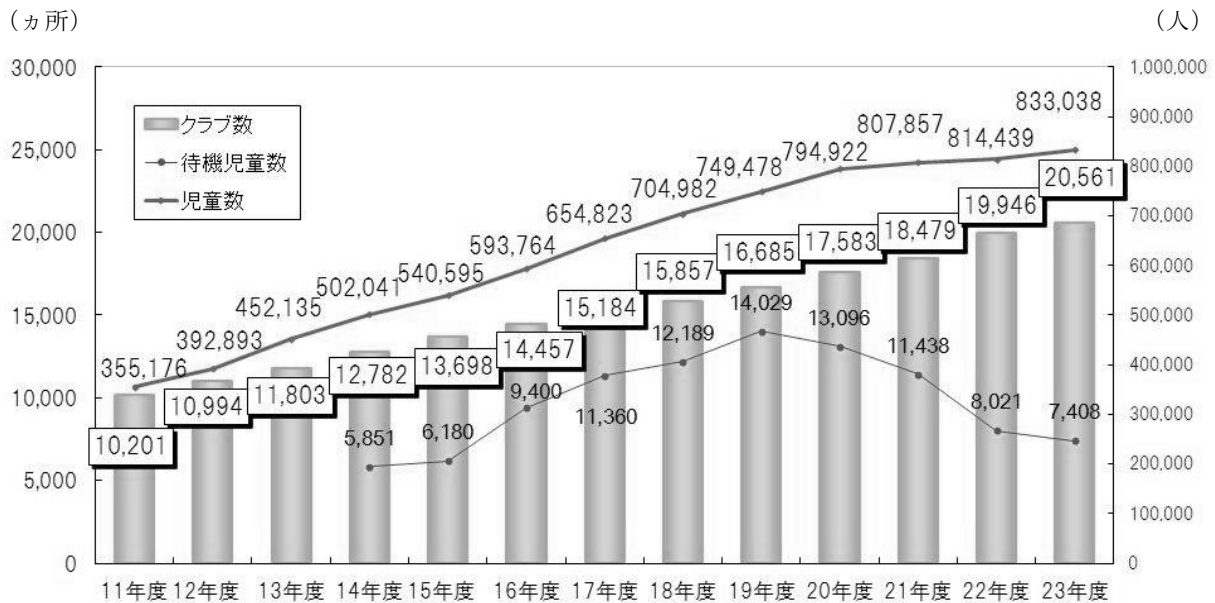
¹⁹⁷ 以上については、厚生労働省 HP、「地域子育て支援事業とは（概要）」（http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/kosodate_sien.pdf）参照。

¹⁹⁸ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/22jokyo-hiroba.pdf> 参照。

(イ) 実態

厚生労働省「平成 23 年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5 月 1 日現在）」（平成 23 年 10 月 21 日発表）¹⁹⁹から引用した図 3-2-45 によると、平成 23 年度における「クラブ数」は 20,561 カ所、「登録児童数」は 833,038 人となっており、経年変化でいずれも右肩上がり増加している。その一方、「待機児童数」は平成 19 年度を境に減少してきており、平成 23 年度においては 7,408 人となっている（以下に掲げる数値も平成 23 年度のものである。）。

図 3-2-45 クラブ数、登録児童数、待機児童数の推移



出所：厚生労働省（2011）「平成 23 年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5 月 1 日現在）」（平成 23 年 10 月 21 日発表）

また、同「実施状況」によると、実施市区町村数は 1,574 市区町村で、その割合は 90.7% となっている。

設置運営主体別クラブ数の状況を見ると、最も多いのが「公立民営」の 8,718 カ所（42.4%）、次に「公立公営」の 8,390 カ所（40.8%）などとなっている。ただし、「私立民営」は 3,453 カ所（16.8%）と、箇所数及び割合は低いが前年度比で 143 カ所増加しており、このことは「公立民営」の増加数 368 カ所とも共通し、「公立公営」の増加数が 104 カ所であることと比べると、民営率は増加しているといえる。

次に、実施場所の状況を見ると、「学校の余裕教室」が 5,827 カ所（28.3%）、次いで「学校敷地内の専用施設」4,686 カ所（22.8%）などとなっており、半数以上が学校内での実施となっている。また、学校内での実施箇所数は、前年度比で 365 カ所増となっており、増加

¹⁹⁹ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001s7i1.html> 参照。

数合計 615 カ所の約 6 割を占めている。

年間開設日数の状況については、「280 日～299 日」が 15,996 か所（77.8%）と圧倒的に多くなっており、次いで、「250 日～279 日」の 3,164 か所（15.4%）である。したがって、土日祝日はもちろん、それらについても一部の日については開設されていると考えられる。

また、平日の終了時刻の状況別では、「18:01～19:00」が 10,410 か所（50.7%）、次いで、「17:01～18:00」が 8,561 か所（41.7%）となっており、殆どのクラブが一般的な終業時刻に対応した時間まで遊び場や生活の場を提供していると評価できるであろう。

このように見てくると、放課後児童クラブは、子を持つ働く親の WLB に大いに貢献していると考えて良さそうである²⁰⁰。それでもなお、減少傾向にあるとはいえ、待機児童の解消が今後の課題として依然残されているといえる。この課題についても、「子ども・子育て新システム」にかかる政策動向及び制度の運用状況を注視していく必要があるだろう。

(3) 企業による従業員のための保育関連制度と実態

保育サービスの項に係る関する最後の論点として、企業におけるその従業員に対する保育サービスの提供や保育支援の状況を概観する。

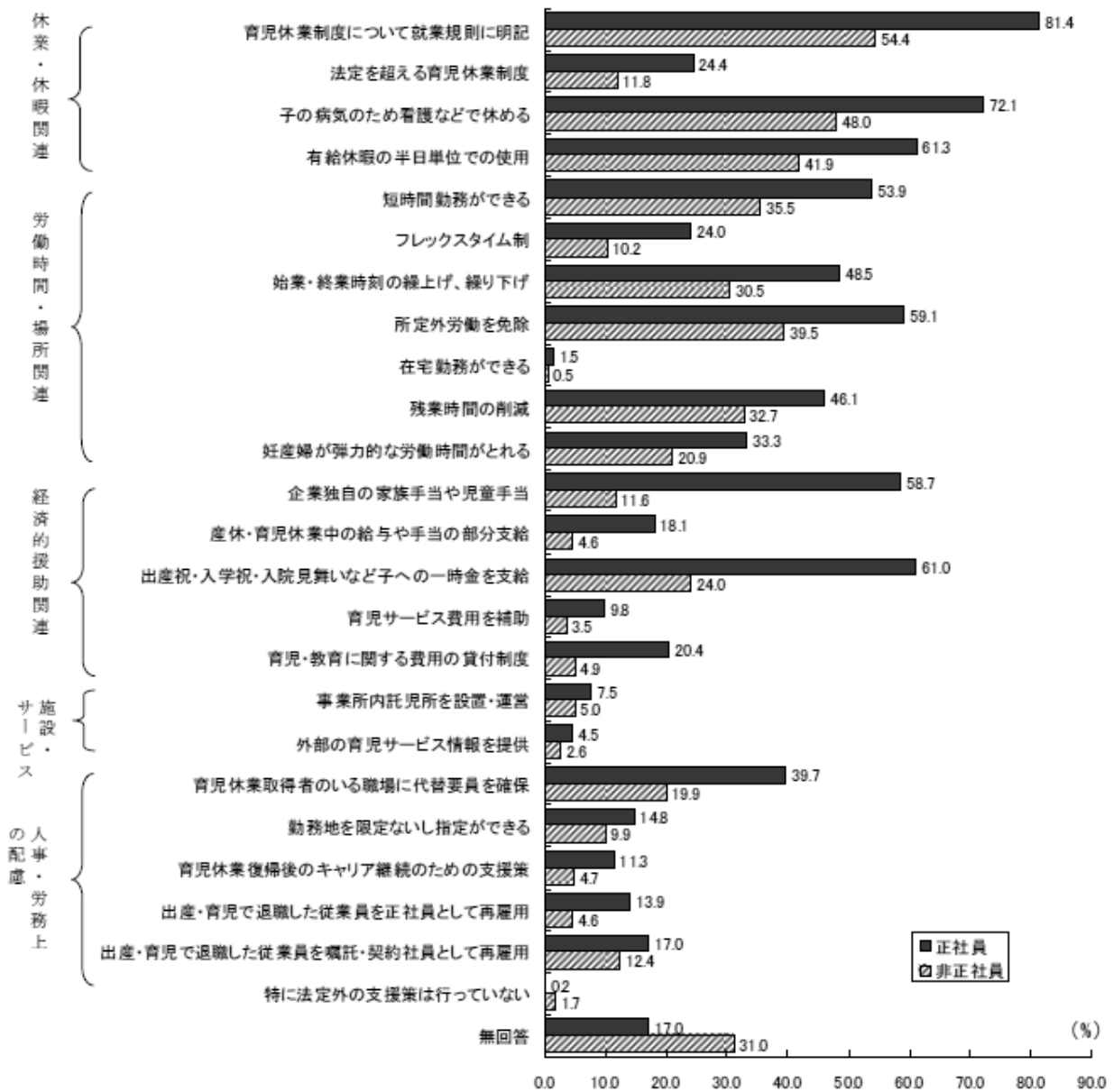
図 3-2-46 を見ると、左側の大括りの項目で、「休業・休暇関連」、「労働時間・場所関連」、「経済的支援関連」が（特に正社員に対して）比較的高い割合で両立支援制度が導入されているのに対して（ただし「在宅勤務」を除く。）、「施設サービス」は非常に低い割合にとどまっている。具体的には、「事業所内託児施設を設置・運営」について、正社員：4.5%、非正社員：5.0%、「外部の育児サービス情報を提供」について、正社員：4.5%、非正社員：2.6%となっている。

前三者が、法令に即したり、それに準じた取扱いであることや、比較的容易に導入しうる従業員のための福利厚生制度の一環として捉えることができるのに対して、実際の保育サービスというインフラの整備あるいは情報提供のための当該情報の獲得にかかるコストという観点から、（複数回答項目であるとはいえ、）従業員に対して保育関連サービス制度を整えることについて、一般に企業は逡巡しているといえよう。

²⁰⁰ この点、前掲注 176・橋詰論文 34 頁は、「保育所の利用率から考えると、就学児の放課後の保育サービスである放課後児童クラブのニーズも高い」として、「就学児童に対する放課後のケアを充実させることは、今後ますます重要となろう」と述べる。

図 3-2-46 両立支援制度導入状況（複数回答）

(N=1,368)



出所：内閣府政策統括官（共生社会政策担当）（2006）『企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究報告書』p.10, 図表 2-1

また、表 3-2-47 から、経年変化で事業所内保育施設数及び児童数の推移を見ると、過去 12 年間に於いて増減を繰り返しつつ、ほぼ横ばいで推移してきていると見てよいであろう。もっとも、平成 20 年度と 21 年度においては、それ以前の年度と比べて施設数及び児童数は増加してきており、ごく近年に至って企業が取組みを始める事例が増加してきたといえる。

この点は、おそらく WLB の国全体での推進や次世代育成支援対策の推進といった政策の進展、さらに個別企業における人材確保と生産性向上ないし業務効率化といったことが作用しているのではないかとと思われる。

表 3-2-47 事業所内保育施設（認可外）の箇所数・児童数の推移

(児童数単位：千人)

区分		年度											
		平 10	平 11	平 12	平 13	平 14	平 15	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21
事業所内 保育施設	施設数	3,549	3,603	3,622	3,534	3,445	3,378	3,371	3,389	3,441	3,617	3,869	3,988
	児童数	54	54	53	52	50	49	48	48	47	51	56	58
(病)院内 保育施設	施設数	2,244	2,255	2,233	2,206	2,175	2,142	2,138	2,126	2,122	2,221	2,371	2,451
	児童数	38	39	38	38	36	35	35	35	33	37	41	43

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）（参考）より筆者作成

注：施設数及び児童数は都道府県が把握した数。平成 10 年度及び平成 11 年度については各年度 1 月 10 日現在、平成 12 年度は 12 月 31 日現在、平成 13 年度以降は 3 月 31 日現在。

なお、企業が設置・運営する企業内保育施設は認可外保育施設であるため、施設の運営や保育の内容などについては都道府県等による指導・監督の対象とされる。

ところで、こうした企業内保育施設は、法制度上、認可外施設と位置づけられるとしても、子を持つ働く親の WLB のためには重要な問題である。そこで、国の政策として、雇用保険の適用事業主、育児・介護休業法の定め即した措置の導入、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定・届出・公表、並びに保育施設の設置・運営等に関する一定要件を満たす施設を「事業所内保育施設」（事業所に隣接する施設あるいは従業員の利便性を考慮した場所に設置する施設を含む。）として助成金支給の対象とし²⁰¹、また、優遇税制制度が設けられている²⁰²。さらに、以上の 2 つの政策は、例えば東京都においても設けられている²⁰³。

まとめ

日本と諸外国との比較検討は次章で行う。このためここでは、比較検討の前提として、これまで累々述べてきた日本の WLB 政策の現状と課題を簡潔にまとめるにとどめる。

第一に、日本の WLB 政策の全体像から導出された中心的課題を確認する。

総論で見たように、現在では WLB 政策は労働市場政策的な側面をも有している。しかし、中長期的には女性の就業率の向上が見られ、その背景には高等教育を経て働く女性の増加があったとみられる。こうしたことから、女性の働き方の在り方が政策的に議論されてきたと考えられる。

しかし、少子社会の観点から見たとき、子の養育責任は現実はともかく理想的には女性の

²⁰¹ 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/02_jimusyo.pdf 参照。

²⁰² 同上、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/jisedaihou.pdf> 参照。

²⁰³ 東京都福祉保健局 HP、http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/jigyousyonaigaiyou/files/goannai_H23-V1.pdf、http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/a0703022_20080819113407149/index.html 参照。

配偶者たる男性も負っているところ、実際には、男性の働き方は女性に比して長時間に及んでおり、夫婦間での性別役割分担意識が温存されてきたと考えられる。とはいえ、女性の就業率は、その働き方がパートタイムであったとしても上昇しており、こうしたこととの関係や、時代・世代による意識の変化もあって、性別役割分担意識を否定的に捉える考え方が年々徐々に広がりつつあった。また同時に、仕事もするが、自分自身の私生活に対する希望を實現させたいという意識が人々の間に広がっていった。しかし、そうした人々の意識とは裏腹に、自分自身の私生活に係る希望と現実とのギャップが見られた。

こうして、女性の働き方、少子高齢社会、性別役割分担に係る人々の意識の変化、仕事ばかりでなく自分の私生活をその希望どおりに過ごしたいという考え方が広がり、WLB という考え方に行き着いたと考えられる。したがって、これらに加えて労働市場政策的観点をも加えて考えれば、中間報告書で述べたように、現下の WLB 政策とは雇用労働問題を広く包含する非常に大きな広がりを持った考え方であるといえる。

しかし、政策の経緯あるいは近年の WLB に係る諸政策の内実を見ると、WLB に係る個別の政策は、実は女性の働き方、またそれとともに配偶者たる男性の働き方及び家庭生活の在り方、とりわけ少子化対策の視点から見たときの子の養育責任を男性もが果たすことができるような、女性とともに男性の働き方を見直す政策が中心的課題であったと考えることができる。

したがって、WLB 政策の中心的課題とは、具体的には家庭生活、とりわけ子の養育責任を果たすことができるような休暇・休業に係る法制度の整備であるとか、仕事なり職場から離れて家庭の中に身を置くことができる時間（生活時間）を確保することができる労働時間政策であったといえる。さらには、依然として現実には多くの女性がパートタイムで働いていることにより被る不利益の改善の必要性や、またこのことは育休等法制度との関係から生じる休業期間中の経済的保障（所得補填）の問題と相俟って、配偶者間で夫と妻のどちらが育休を取得するかといった選択判断に影響を与えていると考えられることから、このような非正規労働に係る処遇の改善の問題や育休取得の選択判断の結果としての性別役割分担の温存が懸念されるものと考えられ、これら問題を解消していくための政策が考えられる必要性が生じたといえよう。

つまり、中間報告書で検討してきたような政策の経緯ばかりでなく、統計調査等実態から見た場合であっても、誤解を恐れずに非常に簡潔に言えば WLB 政策とは“男女の働き方の見直し”の問題であったといえよう。また、WLB に係る個別の政策における中心的課題は、先のとおり育休政策、労働時間政策、柔軟な働き方政策（なおこの場合、非正規労働としてのパートタイム労働の問題とともに、弾力的な労働時間制度も問題となる。）、そして男女の働き方と少子化対策の視点の両方を持つ問題として、保育サービスも挙げることができる。

そこで第二に、そうした中心的課題を受けた個別の法政策の WLB との結びつきを確認し、法規制の現状と課題をまとめると、次のようになろう。

まず、育休政策については、当初、均等法において事業主の努力義務とされていた措置が育休法として単独立法化され、かつ、男女共通の権利性（形成権）ある制度として創設された。したがって、育休制度の法制化はまさに WLB を企図した政策であった。その後育休法は数次の法改正を重ねてきており、現在では育介休法として、労働者が子の養育責任を果たし得るための政策メニューは非常に多様なものとなってきている。

しかし、実態を垣間見ると、依然として男性の育休取得比率は女性に比べて格段に低いこと、また、配偶者間での性別役割分担意識を反映してか、例えば短時間勤務制度の利用者は女性の方で多く、男性の方で少ないといった状況が見られる。また、企業の側においても、短時間正社員制度の導入が進んでいないことや、既存の弾力的労働時間制度の導入による対応が中心で事業所内託児施設といったインフラ整備にコストがかかり、同時にランニングコストがかかる措置が採られている割合は非常に低いといった状況などが見られた。

労働時間政策については、近年では促進法のような労使間での話し合いをもって当該労使及び企業ないし職場に適合的で柔軟な工夫を後押しするような立法措置が採られている。しかし一方で、労働時間法制は従来から一貫して罰則付強行法規たる労基法において定められてきたことから、憲法 27 条及び 25 条の生存権原理に根差す法的措置と見ることができる。したがって、促進法のような近年の立法措置とは異なり、労基法は WLB を企図した法目的を持たないと考えられる。

また、経済発展の面で国際社会の仲間入りを果たしていた日本は、他国に比して長時間労働であった。このことが他の先進諸国との間に軋轢を惹起していた。これによる国際的外圧のため、法定労働時間が従来の週 48 時間から 40 時間へと段階的に減じられる法政策とともに、労働時間短縮に寄与しうる政策として、限時法たる時短法の制定をはじめ年休の取得促進策や変形労働時間制が導入されるに至った。さらには、日本国内における社会経済の大きな変化、とりわけサービス経済化の更なる進展や、職種ないし業務内容の高度化・専門化などを背景に、事業場外、専門業務型及び企画業務型裁量労働制（いわゆる労働時間のみなし制）が新たに設けられるに至っている。

しかし、変形労働時間制やみなし制は、そうした国際的圧力を受けた国策としての労働時間短縮政策の一環又は社会全体のマクロの観点からの変化を受けた労基法改正により導入されたものであったことから、やはり WLB に資することを企図した政策的措置とは評価し難いと考えられる。もっとも、近年の育介休法改正にみられるように、変形労働時間制のうちフレックスタイム制については労働時間の配分や配置について労働者個々人に委ねる制度であることから、同制度それ自体は WLB に寄与することが期待されていると考えられる。この文脈においては、フレックスタイム制という一部の変形労働時間制は後付けの理由でありうるにせよ、WLB に直接・間接に貢献するものと考えられるであろう。なお、みなし労働時間制についても、労働者個々人での働き方の効率化を図るなど工夫を凝らすことで、十分に WLB に貢献する制度であるとも評価できよう。この意味では、みなし制が適用

される労働者個々人に真の意味で職務の遂行方法等が委ねられているかというその上司を含めた職場管理の在り方が問題となつてこよう。

労働時間に係る実態に目を転ずると、中期的には実労働時間は減少傾向にあるといえるし、また、行政は様々な対策を講じてきている。にもかかわらず、依然として長時間労働者は現実に相当程度存在しているし、長時間労働は絶えなく見られる。このことは、企業側の労働時間管理の緩さも解決すべき重要な課題であると思われるが、同時に労働者の側においても仕事の効率的な進め方の工夫をすること、また長時間労働に対する意識や家族・家庭生活を顧みる意識の醸成といった施策が必要なように思われる。

次に、柔軟な働き方に議論を移そう。

まずパートタイム労働であるが、パートタイム労働法は、その制定の背景にあった女性労働問題が大きいように思われると同時に、一方では企業側が簡便な人材として活用するという理由に始まり、現在ではサービス業を中心に基幹化しているパート従業員もおり、需要側のパート活用理由は多様である。また一方では、性別役割分担意識を否定的に見る人々の意識の傾向とは裏腹に、パート労働者の多くは女性であり、これは夫婦間における家庭責任がどちらかといえば女性に偏っていることの表れであるともいえよう。つまり供給側としても、パートタイム労働という働き方は必要性が高いものと思われる。そこで、当初のパート法においてはパート労働者の処遇等について通常の労働者との均衡を考慮するよう努めると規定されていた。

しかし、パートタイム労働は非正規労働であるという偏った意識のためか、労働条件をはじめ、その雇用にかかわる様々な面で不利益を被る事態が生じていた。またそうしたことと併せて、パート労働(者)は男性も含めてさらに増加し、我が国経済社会においてもはや無視できない働き方、人材となつていった。このため、パートタイム労働法が改正されて、パートの類型別にかかる規制が異なる制度が設けられるに至った。特に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については差別的取扱い禁止が定められ、いわばパート差別禁止法といった様相を呈してきた感がある。とはいえ、パート労働者にも様々な類型が見られるため、ある規制事項については事業主の努力義務規定であったり、別の事項については措置義務であったりと、様々なバリエーションの規制が一つの法律の中に見られるようになった。

このように、現行パート法においては改正前に比べて様々な措置が盛り込まれているといえるが、WLB との関係で見ると、パート法の目的には少子高齢化の進展が背景事情と掲げられていることなどから、実態としてパートには女性が多いということが必ずしも否定できない立法事実としてあったように思われる。したがって、パート法には、非正規労働者の処遇の改善という労働市場政策的観点もありつつ、女性の就業状況の改善という WLB 的観点も含まれていたと考えることができるであろう。なお、パート法に関連しては、短時間正社員制度の普及促進等の観点から、奨励金制度が設けられている。

パート労働の実態に目を向けると、パート労働者の更なる増加から当然推察されるように、

パート労働者を雇用する事業所は増えてきている。改正パート法に即して見ると、先に見たように、同法の措置内容を実施した事業所と実施していない事業所の割合はほぼ同じ割合であった。この点、パート労働者が既に基幹化していて先進的に措置している事業所もあろうが、そうではない事業所もあるものと十分考えられよう。もっとも、通常の労働者と同視すべきパートや職務内容同一パートが如何ほど存在するのか詳細には分からないが、いずれについても相当程度低い割合にとどまっていた。このことは、パート法改正を契機として、事業主にとって強い規制がかからないよう正社員を含めて業務内容や人事管理を見直した可能性のあることを否定できないであろう。また、仮にパート労働者の職務が正社員と同じであったとしても、パート労働者の処遇、特に賃金は正社員よりも低い場合が多く、パート労働者のほとんどはそのことについて納得していない実態が見られた。かといって、正社員への転換措置が多くの事業所で実施されているわけでもない。しかしその一方で、同じ仕事をしている正社員よりも賃金水準は低いと納得している者も半数強見られるのも事実である。このように、改正パート法は将来に向けた難しい課題を依然として抱えているといえよう。

柔軟な働き方の2つ目として、変形労働時間制と労働時間のみなし制についてまとめると、先に述べたように、フレックスタイム制を除いては必ずしもWLBが考慮された政策・制度ではないと思われる。先行研究から見ると、こうした労働時間制度が適用されている労働者には長時間労働となりがちな傾向が見られることも理由の一つである。

これら労働時間制度の実態については統計調査から簡潔に垣間見るしかないが、変形労働時間制を3種の合計で見れば導入率は比較的高いといえようが、変形労働時間制それぞれについて見ると、必ずしも多くの企業で採用されてるとは言い難く、またWLBに貢献すると思いきフレックスタイム制についてはさらに導入率は低くなっていた。変形労働時間制それぞれに見た導入率がさほど高くないことは、適用される労働者はさらに少ないことを推測させ、事実、低いといえる割合であった。また、みなし労働時間制について見ると、変形労働時間制と比べると導入企業割合はさらに低かった。当然、適用労働者割合はより低くなっていた。後者のみなし労働時間制の場合、ホワイトカラーのあるべき働き方と長時間労働傾向というアンビバレントな問題をどのように法政策上検討していくか、また、そのアンビバレントな問題を検討しつつ、既存の法制度がさらに有効に活用され得るような法技術を用いていくのが適当であるのか、あるいは法技術とは別個に実行上の措置を講じていくのが将来に向けての大きな課題があるように思われる。

最後に保育サービスについて述べる。子の養育責任を果たしながら職業生活を送るには保育サービスの存在は欠かせない。その意味で、保育それ自体は子の心身の健全な発達を企図したものであり、直截的にはWLBを企図した政策・制度であるとはいえない。しかし、保育を要する（「保育に欠ける」）子とその親との関係で見れば、働く親のWLBに寄与する政策であるとの評価が可能であろう。

近年では、従前に比べて保育所等インフラがかなり整備されてきてはいるものの、保育所

の利用希望がそれを上回っている結果、依然として特に都市部では待機児童問題は解消されていない。このためもあってか、保育サービスは従来から存在した認可保育所以外にも様々な保育サービスが見られる。認証保育所、保育室、幼稚園における預かり保育、保育ママ（家庭的保育事業）、認可外保育施設、認定子ども園、放課後児童クラブなどである。また、近時、子ども・子育て新システムなる政策が動き始めている。今後しばらくは、この新たな政策動向を注視していく必要があるだろう。

保育に関しては先のように極めて多様なものが都道府県や市区町村といった各地域レベルで整えられ、取り組まれていることから、上記各保育サービスについてまとめることは難しい（しかもこの難しさは、子の養育という問題が子の教育の問題と結びついていることにより、いっそう拍車がかかっているように思われる。）。しかし、待機児童数は低年齢児に非常に高い割合で見られることは共通しているように思われる。また、サービスの供給側と需要側のニーズのミスマッチであるとか、先のインフラの問題に加え、人員や保育施設運営者に対する経済的援助の問題、さらに、指導監督といった国や都道府県が策定する基準に適合しているか否かといった問題が検討課題として考えられるであろう。

また、先に育休の箇所でも触れたが、企業の従業員に対する両立支援策としての事業所内託児施設の設置や運営は、休暇・休業制度、労働時間等制度、経済的援助制度と比べると、非常に低い割合でしか導入されていなかった。個別の企業に対する助成金や優遇税制制度があるにもかかわらずである。職住隣接の従業員が多くいる企業においてはこうした託児施設の設置をし運営している場合が比較的多いのではないかと推測されるが、通勤に時間がかかり、また、移動距離が長い従業員に対してどのように子の養育に係る企業内制度を設けていくかが課題であるように思われる。

以上、第3章における検討と総括を行った。次章第4章では、これを踏まえて、諸外国と日本の制度や現状を比較検討することを通じて、今後の日本におけるWLB政策に係る含意、方向性を検討することとする。

[参考文献]

- 赤松良子（1985）『詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（日本労働協会）
- 浅倉むつ子（2005）「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報 1609号 4頁以下
- 荒木尚志（1991）『労働時間の法的構造』（有斐閣）
- 荒木尚志（2009）『労働法』（有斐閣）
- 伊岐典子（2011）『女性労働政策の展開－「正義」「活用」「福祉」の視点から労働政策レポート Vol.9』（労働政策研究・研修機構）
- 池添弘邦（2011）「日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について」労働政策研究・研修機構（2011）『第11回日韓ワークショップ報告書 長時間労働と労働時間の短縮施策：

- 日韓比較』所収 59 頁以下
- 石橋洋 (2000) 「労基法上の労働時間の概念と判断基準」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』(有斐閣) 203 頁以下
- 梶川敦子 (2008) 「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17 頁以下
- 神尾真知子 (2005) 「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)』23 頁以下
- 神尾真知子 (2009) 「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題」季刊労働法 227 号 10 頁以下
- 神尾真知子 (2010) 「雇用保険法の育児休業給付の再検討」荒木誠之・桑原洋子編『社会保障法・福祉と労働法の新展開』(信山社) 所収 511 頁以下
- 菅野淑子 (2000) 「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」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) 所収 241 頁以下
- 衣笠葉子 (2009) 「育児休業の取得促進と所得保障に関する課題」ジュリスト 1383 号 35 頁以下
- 厚生労働省 (2004) 『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』(2004 年 6 月)
- 厚生労働省 (2011) 『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』(平成 23 年 9 月)
- 厚生労働省 (2011) 「育児・介護休業法のあらまし (平成 23 年 2 月 パンフレット No.2)」
- 厚生労働省 (2010・2011) 「平成 22 年・平成 23 年就労条件総合調査」
- 厚生労働省 「賃金構造基本統計調査」(各年)
- 厚生労働省 「労働者派遣事業報告書の集計結果」(報道発表資料、各年)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」(平成 23 年 3 月 25 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「認定子ども園の平成 23 年 4 月 1 日現在の認定件数について」(平成 23 年 5 月 2 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 22 年度育児・介護休業法施行状況について」(平成 23 年 5 月 27 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 22 年国民生活基礎調査の概況」(平成 23 年 7 月 12 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」(平成 23 年 7 月 15 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「保育所関連状況取りまとめ (平成 23 年 4 月 1 日)」(平成 23 年 10 月 4 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 23 年「高年齢者の雇用状況」集計結果」(平成 23 年 10 月 12 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施」(平成 23 年 10 月 19 日発表)
- 厚生労働省 (2011) 「平成 23 年放課後児童健全育成事業 (放課後児童クラブ) の実施状況 (5

月 1 日現在)」(平成 23 年 10 月 21 日発表)

厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課 (2011)「平成 22 年度パートタイム労働法の施行状況等について」(平成 23 年 5 月 27 日発表)

厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課 (2011)「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査 (事業所調査) の概況」(平成 23 年 12 月 14 日発表)

厚生労働省労働基準局編 (2011)『平成 22 年版 労働基準法コンメンタール(上)』(労務行政研究所)

国立社会保障・人口問題研究所 (2011) 人口統計資料集

こども未来財団 (2005)「平成 16 年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会 (2006)「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載

小嶋典明 (2005)「雇用・労働分野の法改正とその将来」阪大法学 (大阪大学) 第 54 巻第 6 号 1291 頁以下

後藤勝喜 (2000)「労働時間の算定と事業場外労働」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』(有斐閣) 所収 226 頁以下

内閣府 (2005)「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査 (調査結果概要)」

内閣府 (2006)「男女の働き方と仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」

内閣府 (2007)『仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章』(2007 年 12 月), 『仕事と生活の調和推進のための行動指針』(2007 年 12 月)

内閣府 (2008)「「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する意識調査」について」

内閣府 (2009)「男女共同参画に関する世論調査」

内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会 (2007)『労働市場専門調査会第 1 次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』(2007 年 4 月)

内閣府 仕事と生活の調和推進室 (2009)『ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書』

内閣府 仕事と生活の調和推進室 (2011)『「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査報告書』

内閣府政策統括官 (共生社会政策担当) (2006)『企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究報告書』(平成 18 年 3 月)

内閣府政策統括官 (共生社会政策担当) (2006)「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」(平成 18 年 3 月)

内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会 (2006)「少子化と

男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006年5月）

内閣府、男女共同参画会議、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』（2007年7月）

島田陽一（2003）「裁量労働制」ジュリスト 1255号 40頁以下

島田陽一・和田肇・小倉一哉・鶴光太郎・長谷川裕子・荻野勝彦（2009）「座談会 労働時間規制の現状と課題」季刊労働法 227号 58頁以下

菅野和夫（1993）『労働法〔第3版〕』（弘文堂）

菅野和夫（1995）『労働法〔第4版〕』（弘文堂）

菅野和夫（2010）『労働法〔第9版〕』（弘文堂）

菅野和夫・安西愈・野川忍編（2006）『実践・変化する雇用社会と法』（有斐閣）177頁以下

清正寛（2000）「少子・高齢社会の労働法の課題」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第1巻 21世紀労働法の展望』（有斐閣）所収 85頁以下

全国中小企業団体中央会（2008）「子育て支援認定中小企業事例集（2008.3全国中央会）」

全国中小企業団体中央会（2010）「中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定取得マニュアル（2010.3全国中央会）」

総務省統計局「労働力調査」（各年）

総務省統計局「就業構造基本調査」（各年）

高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会）

高橋柵太郎（1991）『詳説 育児休業等に関する法律』（労務行政研究所）

竹内（奥野）寿（2009）「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」ジュリスト 1383号 83頁以下

男女共同参画会議・仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2009）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（平成21年7月）

土田道夫（1999）「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商法雑誌第119巻第4・5号 543頁以下

東京大学労働法研究会（1990）『注釈労働時間法』（有斐閣）

東京大学労働法研究会編（2003）『注釈労働基準法 下巻』（有斐閣）

道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編（2009）『変貌する労働時間法理』（法律文化社）

中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収 183頁以下

日刊労働通信社編（2005）『新版 育児・介護休業法の解説』（日刊労働通信社）

ニッセイ基礎研究所（2005）「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参

加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
日本経済団体連合会（2010）「「家族の日」・「家族の週間」にちなんだ各社の取組み（2010年11月4日）」
日本経済団体連合会（2012）「2012年版経営労働政策委員会報告」
日本経済団体連合会（2012）「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集—（2012年3月21日）」
野田進（2000）「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌 95号 88頁以下
野間賢（2000）「変形労働時間制・フレックスタイム制」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収 240頁以下
野間賢（2005）「裁量労働制の解釈論的問題」水野勝先生古希記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』（信山社）225頁以下
橋本陽子（2009）「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 76頁以下
橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383号 29頁以下
濱口桂一郎（2003）「労働時間法政策の中の裁量労働制」季刊労働法 203号 40頁以下
濱口桂一郎（2010）「労働時間法制」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』（日本経済新聞出版社）173頁以下
浜村彰（2006）「労働時間政策の変容と時間規制の多様化」季刊労働法 214号 4頁以下
林和彦（2004）「労働法の規制緩和論からみた裁量労働制の再検討」季刊労働法 207号 64頁以下
従矢紀臣（1994）『パートタイム労働法の理論』（日刊労働通信社）
松原亘子（1992）『よくわかる育児休業法の実務解説』（労務行政研究所）
松原亘子（1994）『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律』（労務行政研究所）
松原亘子（1996）『詳説 育児・介護休業法』（労務行政研究所）
水島郁子（2001）「育児・介護休業給付」日本社会保障法学会編『講座 社会保障法 第2巻』（法律文化社）所収 247頁以下
盛誠吾（2003）「裁量労働制の要件変更」労働法律旬報 1554号 6頁以下
盛誠吾（2004）「裁量労働制をめぐる運用上の論点」労働法律旬報 1567/68号 12頁以下
文部科学省（2011）「平成22年度幼児教育実態調査」（平成23年5月）
UFJ総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
吉田美喜夫（2000）「裁量労働制」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収 262頁以下
連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』

労働省女性局監修／労働基準調査会編（1997）『改正 男女雇用機会均等法 労働基準法 育児
介護休業法 決定版』（労働基準調査会）

労働省婦人少年局婦人労働課編（1973）『勤労婦人福祉法早わかり』（婦人少年協会）

労働政策研究・研修機構（2009）『働く場所と時間の多様性に関する調査研究（労働政策研
究報告書 No.106）』

労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告
書 No.109）』

労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究
報告書 No.122）』

労働政策研究・研修機構（2011）『妻から見た夫の労働時間（労働政策研究報告書 No.127）』

労働政策研究・研修機構（2011）『仕事特性・個人特性と労働時間（労働政策研究報告書
No.128）』

労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課
題（労働政策研究報告書 No.135）』

労働政策研究・研修機構（2011）『「短時間労働者実態調査」結果—改正パートタイム労働法
施行後の現状—（調査シリーズ No.88）』

労働政策研究・研修機構（2011）『平成 21 年度 日本人の就業実態に関する総合調査（調査
シリーズ No.89）』 第 1 分冊

労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際比較 2011』

労働政策研究・研修機構（2011）, *Japanese Working Profile 2011/12—Labor Statistics*
労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会（第 10 回、平成 24 年 2 月 1 日開催）、
配布資料 1、「勤労青少年を取り巻く状況について」

労働法令協会編（2010）『わかりやすい改正育児・休業法の解説』（労働法令）

労務行政編（2004）『次世代育成支援対策推進法』（労務行政）

労務行政研究所編（2004）『新版雇用保険法コンメンタール』（労務行政）

渡辺章（2000）「立法資料からみた労働基準法」日本労働法学会誌 95 号 5 頁以下

渡辺信（1996）『育児・介護休業法の実務解説』（日刊労働通信社）

和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌 110 号 65 頁以下

第4章

日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討
及び

日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の方向性

第4章 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討 及び日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の 方向性

本章では、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米4ヵ国と日本のWLB政策の背景を踏まえてその全体像を概観しながら中心的諸課題を抽出し、諸課題にかかる諸外国と日本の政策・制度比較等を通じて、今後の日本においてWLB関連法政策について検討されるべきと考えられる方向性を提示する。

第1節 総論—各国のワーク・ライフ・バランス政策の背景と全体像

1. ドイツ

(1) 契機

ドイツでWLB政策が採られ始めた契機は、合計特殊出生率が低いことが最も大きな要因である¹。1970年には日本の2.13よりも低い2.03であり、2009年には1.36であった。この値はヨーロッパの中でも最も低い部類に属する。合計特殊出生率が非常に低く、将来的な見通しとして労働力人口の減少や生産力・国力の低下が予測されるということは、他国との国際競争においても後れを取りかねず、国として由々しき事態と認識された。

また、ドイツ国民の間で性別役割分担意識が大きく変化してきており、そういった意識を否定的に捉える人達の割合は、1980年代前半頃と比べると、2000年代中頃では2倍以上に増えて68%となっており、特に45歳以下の年齢層では実に84%の人が性別役割分担意識を否定的に見ている。

これが労働市場の変化にもつながってきている。女性の高学歴化もあって、男性稼ぎ手・女性専業主婦という伝統的な役割モデルが大きく変わり、世帯における、また市場における雇用モデルが変化してきている。このことから、ドイツでは女性労働力率がM字型カーブを描いていない²。

しかし、こういった状況を阻む考え方として、性別役割分担意識にも増して、いわゆる「3歳神話」がある。このため、当の母親、女性自身が子どもを保育園に預けてフルタイムで働きに出ることに拒絶感を有している。このことから、子ども、特に幼児期の子を持つ母親のフルタイム就労が妨げられており、女性労働力の活用が妨げられているという認識が見られる。

¹ 各国の合計特殊出生率の推移については、労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較2011』65頁、第2-9表参照。

² 各国における2009年時点の女性労働力率については、前掲注1・労働政策研究・研修機構67-69頁参照。

(2) 国としての全体的な取組み

このような状況から、国全体としての積極的な WLB の取組みが進められている。すなわち、1998 年頃から「家庭・家族と仕事の調和」という包括的な家族政策が進められている。従来は女性の仕事と育児の両立支援が家族政策の中心であったのが、男性も含めた家族と仕事の両立支援へと変化してきた。つまり、「新しい家族政策」である。

さらに 2003 年からは、「子どもが増える環境作り」、「家族に優しい環境作り」をスローガンとして、育児と仕事の両立が可能な環境づくりのための政策が重視され、また、現在の社会には様々な家族形態が認められるということから、2005 年からは、「持続可能な家族政策」として、性別や世代を超えて互いにケアしたり、その責任を引き受けあったりすることができるような社会制度が必要であるとも考えられてきている。

とはいえ、職場や地域での草の根的な取組みが着実に進められないと政策の意義を減じてしまうことから、ドイツでは 2003 年から、経済界、労働組合、著名な学者をパートナーとして「家族のための連合」を発足させ、「企業における家族に優しい環境作り」を推進している。具体的には、企業カルチャーの改革、家族支援のためのサービスなどを推進するプログラムを実施している。これに伴って政府は、例えば休暇取得者向けの復帰プログラムの提示や相談窓口の開設、テレワークの導入など具体策を示している。

また政府は、2006 年から、「成功要因としての家族」というプログラムを開始している。このプログラムは、企業の経営者や人事担当者、そして従業員代表委員会に対して行われている。

さらに、政府とドイツ商工会議所との 2004 年の合意から発展した「家族のための地域同盟」なる取組みも見られる。これは、地域レベルで家族に優しい環境を作り出していくためのネットワーク作りを推進するものである。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このように見てくると、ドイツでは、子を持つ親、特に女性の仕事と家庭の両立を契機に、やがて男女の働き方の見直しが重要視されてきたといえる。少子化、労働力の減少、将来的な生産力、競争力、国力の低下という観点からは、子の養育、子育て世代の育児と仕事の両立支援が重要な課題であるということになる。

(4) 関連する個別の法政策

こうした重要課題に関連する個別の法政策としては、他国にいう育児休業法制である親手当・親時間法、また労働時間法制、労働協約における労働時間規制のあり方が重要な課題となっている。さらに、子の育児期・養育期の働き方としては、パートタイム労働も重要な施策となっている。加えて、子を持つ働く親の WLB を確保するための保育サービスの拡充も重要な論点となってくる。

(5) ドイツの特徴

以上に見るドイツの WLB 政策の特徴としては、少子化対策を契機とした幅広な家族政策、

とりわけ、国民の意識の変化を受けて、性別役割分担意識の変革をも包含した子を持つ親に関係した政策や取組みを、経済界や労組も巻き込んで国がイニシアチブを取り、国をあげて積極的に取り組んでいるということになる。

付言すると、大陸ヨーロッパの国であるドイツでは、政府、経済界、労働組合という三者がネオ・コーポラティズムを形成しており、社会全体が連帯する、それぞれの立場から利害調整を図る精神・思想があるという点が非常に大きな特徴といえるであろう。

2. フランス

(1) 契機

フランスでも、当初は少子化対策が WLB 政策の契機であった。第一次世界大戦やスペイン風邪の流行によって人口が大激減し、合計特殊出生率は 1916 年に 1.23 を記録したのである。

そこで国としては、兵力が減少して国防力が低下する、労働力が減少して生産力や経済力が低下するといったことから、国をあげて積極的な家族政策を推進した。具体的には、合計特殊出生率の引上げを企図した家族手当制度、経済的な支援制度を導入した。その後、1940 年代前半頃から家族手当の給付の種類が多様なものとなり、第二次世界大戦後は、他国と同様に社会保障制度が創設・普及していくに伴って経済的保障・支援がさらに多様なものとなり、加えて給付額が引き上げられることにより充実してきた。なお、1932 年からは、継続する 15 日間の年休制度の創設や労働時間短縮政策が進められ、私生活を重視する政策が採られていった。

また、1968 年以降、伝統的な家族形態や女性の社会的役割が大きく変化したことも関係して、法律婚と同様に内縁関係にある者にも同様の法的保護を及ぼしたり、婚外子に対する平等取扱いなどが政策として進められた。さらに近年では、民事連帯規約という、様々な人々の間でこの規約による契約関係を結ぶことによる法的保護があり、ケア責任の引受けもその契約関係の中に含まれるようである。つまり、伝統的な家族形態が人々の意識の変化とともに大きく変化し、それに対する法政策的対応が必要となってきたと理解できる。

このような一連の諸政策を早い時期から積極的に取っていったことから、1950 年頃から 75 年頃まで、合計特殊出生率はおおむね 2.5 から 2.9 の間で推移した。その後 1990 年代前半に、合計特殊出生率は、一旦、1.7 を下回る水準まで低下したが、その後は概ね上昇の一途を辿り、2009 年の合計特殊出生率は 2.0 となっている。

しかしそれでも、フランスは手を緩めることなく家族政策をさらに推し進めている。その理由は、男女の関係性、また女性に対する社会の見方にあるといえる。フランスでは、女性は自分のために働くという意識が強いこと、シングルマザーであるために仕事をせざるを得ないこと、共働きで収入を得なければ生活水準を下げざるを得ないことといった様々な個人的側面がある。さらに、特に高学歴・専門職の女性に顕著なようだが、子どもがいるからと

いって働いていないと、世間から能力のない者だと思われるという文化的な側面もあるようである。こういった諸事情が相俟って、フランスでは「3歳神話」はなく、女性労働力率はM字型カーブを描いていない。

(2) 国としての全体的な取組み

ところがフランスでは、国が明確な政策を掲げて少子化対策を進めてきたわけではない。長い時間をかけて少しずつ実行可能な制度を設け、それを拡充していく、またそれとは別個に必要な政策を打ち出していくという方法によって、WLB政策ないし少子化対策を行ってきた。とはいえ、法政策の実行者は立法府ゆえ、国が主導して諸施策を行ってきたと評価できる。

現在では、合計特殊出生率を見る限り、少子化対策という視点は相当程度薄まっていると思われるが、完全に消失したとも言い切れない。それは、今なお積極的に家族政策を進めているからである。

そこで、現在のフランスにおけるWLB政策全体を見る視点としては、伝統的な家族形態の変化、婚外子であっても養育する子であることに変わりはないこと、さらに女性は働く必要がある場合もあれば、働きたいと考えている場合もあるということから、多様な家族形態に対応した個別的措置ということになる。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このように見てくると、フランスでは、家族政策を最も重要な問題として対処してきたといえる。具体的には、合計特殊出生率の向上や私生活の重視、多様な家族形態の中での子の養育の問題ということになる。とりわけ、子を持つ働く親、女性に対する支援策であると評価できる。

(4) 関連する個別の法政策

こうした重要課題に関連する具体的な法政策としては、子育て期の女性の就労支援策であり、これには経済的支援策も含まれるし、保育サービスも該当するが、休暇・休業に係る法制度の整備や労働時間政策、子の養育などのためのパートタイム労働の保護も重要な施策であると考えられる。

(5) フランスの特徴

以上のフランスにおけるWLB政策の特徴的な点としては、国として明確な政策を掲げていないが、国力の維持・向上のための少子化対策に始まる家族政策、子を養育する親、とりわけ女性の就労支援策、現在では多様な家族形態にかかる保護であり、国は、これらの問題に対して個別の新規立法や法令改正を様々に行い、主導的役割を果たして進めてきたといえる。

3. イギリス

(1) 契機

イギリスで WLB 政策が採られ始めた契機は、前政権の労働党がマニフェストとして掲げた「公正処遇に係る権利保障」、「集团的代表手続」、そして「家族に優しい政策」という雇用労働法制の一連の改革案が端緒である。特に、「家族に優しい政策」がイギリスの WLB 政策に関して重要である。

「家族に優しい政策」では、仕事と子の養育の両立、つまり WLB が取れていないことによって、企業は多くの人材を活用できずにいること、あるいは人材を抱えていてもその能力を有効に発揮できていないことによって、国の、またイギリス企業の競争力が低下していくことを非常に懸念している。

こうした政策の背景の一つには、個々人が置かれている状況によって社会的・制度的に排除されている人々がいるということであった。これは、特に貧困層の問題であるが、同時に子の養育の問題によって労働市場から排除されている人々、すなわち、諸般の状況から特に女性と考えるとよいと思われるが、このように社会的に排除された人々が見られるということから、家族、特に子の養育にかかる責任や負担を軽減し、労働市場に参入させたり、人材の有効活用ないし能力を発揮させていくための政策を打ち出す必要があったためだと思われる。

言葉こそ競争力というように違えども、国や企業の生産性・生産力にかかる懸念があるという点では、イギリスも他国と同様である。しかし、イギリスの政策には少子化対策の視点は見られない。最新の合計特殊出生率は 2009 年の 1.94 であるが、先進国の人口置換水準よりは低いものの、懸念されていない。したがって、合計特殊出生率の上昇を企図した労働力人口の増加や、競争力・生産性の増加を意図した政策というよりは、男性よりも 10%から 18%ほど低い女性労働力率を引き上げていくための労働市場政策的な意味合いの方が、より色濃い政策であるといえる。

(2) 国としての全体的な取組み

このようなことから、「家族に優しい政策」が取り組まれ、明確に家族との言葉が使われていた。当初こそファミリー・フレンドリーという言葉が使われていたが、やがて WLB という言葉に置き換わっていく。諸政策の中心的な対象は子を持つ親ではあるが、人材の有効活用・能力発揮という観点からは、未婚で子どものいない人達に対しても諸政策を拡げていくべきであるという考え方の変化ないしは拡大があると考え得るかもしれない。

加えて、家族に優しい政策を進めていく中では、公正処遇に係る政策も取り入れられている。さらに、建設的な政策運営のために労使のパートナーシップを重視した政策運営も掲げられていた。実際、後述する弾力的勤務制度を法制化した 2002 年雇用法の立案過程では、代表的労使（英国労働組合会議（TUC）と英国産業連盟（CBI））が政府と共に協議を重ねて制定された経緯がある。

その後、政権交代があり、保守党キャメロン政権が誕生したが、現政権は、看板こそ掲げ

ていないものの、家族に優しい政策を実質的に引き継いで（「現代の職場（Modern Workplaces）」）、これをより拡充していく方向へと進んでいるようである。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このようにイギリスでは、子を持つ親に対する様々な支援制度、特に相対的に見て社会的に排除されている女性に対して子の養育を可能としながら仕事との両立を目指すという女性労働問題を重要な課題として位置づけて WLB 政策を進めてきたと評価できる。同時に、現政権下で検討されているように、より進んだ男女平等の推進、女性と共に男性の働き方をも見直すということも重要な政策課題とされている。

(4) 関連する個別の法政策

こうした課題に関連する諸施策として、従来から存在した出産休暇に加えて、父親休暇、親休暇などがあり、親休暇を除き、これら休暇には法定の給付や手当が措置されている。また、休息时间や年休に係る規制を定める 1998 年労働時間規則、2002 年雇用法による弾力的勤務制度、2000 年パートタイム労働者不利益取扱防止規則が定められている。加えて、貧困の問題とも関連して、WLB の一翼を担うものとしての保育あるいは幼児(早期)教育施策も相当積極的に取り組まれているといえる。

(5) イギリスの特徴

以上見たように、イギリスでは、国が積極的に政策を掲げて WLB を推進している点の特徴として挙げられる。このことは政権交代後でも実質的に変わりがない。そして、少子化の視点は見られないものの、社会的に排除されている人を社会的に包摂するという視点、すなわち相対的に見て子の養育責任を負う女性に対する就労支援策、そしてそれが男性の働き方をも見直すという領域にまで拡大していることである。以上のことは、少子化対策という視点を持たないということから、様々な形で弾力的な勤務を行いながら子の養育との両立を図るという労働市場政策と捉えることができるように思われる。またこのことは、イギリスの国際競争力の維持・強化ということにもつながってこよう。

4. アメリカ

(1) 契機

アメリカでは、国をあげての WLB 政策が採られているわけではない。連邦国家としては自由経済至上主義を貫いているゆえ、その足かせになりかねない雇用労働法制はあまり整備されていない。加えて、伝統的に私的領域たる家族の問題に国は立ち入らないという私生活の尊重、反面での不介入という姿勢がある。したがって、仕事と家庭生活、特に子の養育等家族責任の問題はあらゆるところで認識されているが、国が法政策等により実質的に WLB 政策を進めるということとは行われていない。

しかし、自由経済至上主義であるがゆえに、人材が流動的な労働市場の中にあって、また、雇用労働法制度の整備状況が他国に比べて乏しいということから、企業が独自に設けるベネ

フィットとしてのファミリー・フレンドリー施策、近年では WLB またはダイバーシティ・マネジメントとして、有能な人材の確保や離職の防止のために、とりわけ WLB にかかる勤務条件を設けているといえる。

なお、アメリカの合計特殊出生率は、経年変化で見ると、1970 年代から 80 年代にかけて最も低い 1.8 台であったが、1990 年以降はおおむね 2.05 前後で推移してきており、最新の確定的な数値は 2006 年の 2.10 となっている。したがって、アメリカにおける WLB に少子化対策の視点は含まれていないといえる。

(2) 国としての全体的な取組み

しかし、国として WLB について全く認識、理解していないかという点必ずしもそうではない。なぜなら、2000 年代初め頃から、連邦議会の上下両院がそれぞれ別個に、決議 (Resolution) という法的な拘束力のないものとしてではあるが、10 月を「全米仕事と家族月間」として定めるという宣言的な働きかけを各方面に対して行っているからである。なお、この決議の背景には WLB に関する民間団体が大きく関与している。

決議について簡潔に述べると、人材の確保や離職防止、仕事の効率化や生産性の向上、長時間労働による弊害である健康問題の予防、労働者の子の養育や子の成育といった、自由経済至上主義に起因する様々な問題があるからこそ WLB を推進しようとしているといえる。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

したがって、自由経済至上主義に起因する様々な問題が噴出している諸状況への対処が重要課題であるといえる。加えて、實際上、子の養育責任を負っている女性の働き方の問題、女性差別という点も、並列的にはあるが、加えることができる。

また、アメリカにおいても、国力の低下を懸念することが見え隠れしているようであり、先の決議では「職務の生産性」という言葉が用いられている。したがって、アメリカにおいても、中長期的な観点からの国としての生産性・国力・競争力の維持・向上ということが念頭にあるように思われる。

(4) 関連する個別の法政策

先に述べたように、アメリカでは、他国のような雇用労働法制はあまり発展しておらず、WLB にかかわる個別の法政策としては、一定要件の下に年間 12 週間の無給休暇の取得を認めるという連邦家族医療休暇法があるのみである。他方、労働時間規制は、一週間当たり 40 時間と公正労働基準法で定められているが、40 時間を超える時間については 1.5 倍の割増賃金を支払えばいくらかでも働かせてよいという非常に緩やかな制度になっていることから、WLB に貢献する制度ではない。また、公正労働基準法では、労働組合が労働協約を通じて一定要件の下に 6 ヶ月または 1 年単位の変形労働時間制が認められる旨法定されているが、実際の活用状況は詳らかではない。

なお、連邦家族医療休暇法について一点強調しておくべきは、同法制定の背景となった問題意識や目的規定である。それらを見ると、共働き世帯の増加、子の養育に両親が揃ってか

かわることの重要性、ケア責任を果たすことの重要性、しかしそういった雇用政策は欠如しているため雇用保障がないこと、このため、ケア責任を持つ者は仕事かケアかの二者択一を迫られてしまうということ、そして何よりも、アメリカ社会において依然として性別役割分担意識が根強くあるため、ケア責任を負うのは女性であり、結果的に女性の職業生活に重大な影響を及ぼしてしまうこと、これにより女性に対する差別を助長するという結果を招くことなどが懸念されるとされている。そこで同法の目的として、仕事と家族生活とのバランスを取ることをはじめ、性に中立的な基準によって家族にかかる理由による休暇取得を認めることを通じて、男女の均等な雇用機会を増進させることなどを目的としている。要するに、連邦家族医療休暇法は、子の養育の問題と性別役割分担を乗り越えて男女平等を推進するという他国と同様の問題意識に基づく法政策として位置づけることが可能である。

またアメリカでは、国が全国的な措置として行っているのは各州や自治体に対する補助金制度ではあるが、国としては次代を担う子の養育の問題、すなわち保育政策についても取り組んでいると評価してもよいであろう。ただしこの点、イギリスと同様に貧困対策の側面が見られるものの、働く親ないし労働市場への参入を目指して教育訓練を受ける子を持つ親のWLB施策の側面をも有する保育政策が進められているといえるであろう。

(5) アメリカの特徴

こうしたアメリカにおけるWLB政策の特徴としては、労働市場の状況と相俟って、企業が率先して人材確保や離職防止策としてWLBに関連したベネフィットを提供してきたこと、国としては家庭や家族の問題には不介入ではあるが、経済至上主義から生じる弊害に対する自主的な取り組みが促されていることである。もっとも、連邦家族医療休暇法には、男女差別是正の観点が含まれ、これが同法の目的とされていること、また同法では子の養育等ケア責任が重要な社会政策上の課題となっていることも挙げることができる。

5. 日本

(1) 契機

日本におけるWLB推進の当初の契機として、1989年に合計特殊出生率が戦後最低の1.57を記録したことが非常に大きく作用している。先進諸国の人口置換水準は2.08程度だが、日本ではすでに1970年代中頃から2.0を下回ってきており、少子化社会であった。近年では2005年が1.26、2009年は1.37と低い水準で推移している。このような低水準の合計特殊出生率が政府をして現在のWLB政策の端緒となる少子化対策を推し進めたといえる。

(2) 国としての全体的な取り組み

少子化対策にかかる政府の考え方について見ると、1994年に当時の文部省、厚生省、労働省、建設省が連名で、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」と題した文書を出している。これを見ると、少子化の原因として、晩婚化の進行と夫婦の出生力の低下が挙げられている。そして、これらの要因として、女性の高学歴化、女性の自己実現意欲が高

まったことによって女性の職場進出が進み、子育てと仕事の両立が難しくなったこと³、さらに子育てに対する精神的・肉体的負担感、さらには住宅事情や子どもの教育コストの問題ということも挙げられている。こういうことから、子育て支援にかかわる多面的な施策を進めることによって少子化に歯止めをかけていこうという狙いがあったと考えられる。

特に留意すべきは、同文書が「子育ては家庭の持つ重要な機能であることに鑑み、その機能が損なわれないよう、夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境作りなどを含め、家庭生活における子育て支援策を強化する」と述べていることである。

その後、1997年に、当時の厚生省・人口問題審議会から出された「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」という文書では、明確に固定的な男女役割分担意識や仕事優先の固定的な雇用慣行の是正が今後の少子化への対応の在り方として示されている。この点、国民の意識や企業風土の改革といったことも、先の二つの固定的な考え方を改めていく上で重要視されている。さらに、2002年に厚生労働省が出した「少子化対策プラスワン」では、男性を含めた子育てと仕事の両立支援からさらに進んで、「男性を含めた働き方の見直し」が提案されている。

このような政策の流れが、2007年のWLB憲章とその行動指針につながっていく。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

そこで国は、子育てと仕事を両立できるような法制度などを整えていくこと、企業風土を改めたり個人の意識改革を促しつつ、男性も含めた働き方の見直しを進めていこうということで一貫した方向性を有していたと評価できる。つまり、現在のWLB政策が起こってきた端緒とは、少子化問題と相俟った女性労働問題であり、男女平等問題である。

ただし、労働市場全体を見渡すと、母子・父子家庭問題、年金制度と相俟った高齢者雇用問題、若年者雇用問題もある。すると、従来はファミリー・フレンドリーと呼ばれていた、子を持つ家族や両親にフォーカスした施策から、そういった人々を含めてライフ全般、個々人のライフステージに応じた仕事と生活の調和、WLBへと変貌を遂げてきているといえる。

以上のことは、2004年に厚生労働省から出された『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』、また、内閣府からは幾つもの重要な政策文書が出されているが、特に2007年に出された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、“WLB憲章”という）及び「行動指針」などから読み取ることができる。なお、WLB憲章と行動指針は、2007年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において策定され、さらに、2010年6月、政労使トップによる新たな合意が結ばれており、ネオ・コーポラティズムによるWLBの推進といえる。

³ 以上のようなことと、後述の性別役割分担意識とが相俟って、日本は他国と異なり女性の労働力率がM字型カーブを描いていたと考えられる。

(4) 個別の法政策による対応

WLB 憲章では、まず労働時間が取り上げられている。具体策として、長時間労働の短縮や年次有給休暇の取得促進、あるいは弾力的な労働時間制度の活用の推進である。そして、勤務場所・仕事場所の問題としてテレワークや在宅勤務の推進、また差別禁止や公正処遇の問題、女性労働問題、あるいはパートタイム労働者の増加を受けての均衡待遇の推進についても述べられている。さらに、育児・保育に係るインフラ整備の問題及びそれらに関連する所得保障や費用負担の軽減の問題、加えて若年者、高齢者、女性に対する能力開発や就労支援策も掲げられている。その他、税や社会保険の中立性の問題も取り上げられている。

現在、これら具体策の多くは、労働基準法（以下、「労基法」という）、労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という）、男女雇用機会均等法、短時間労働者雇用管理改善法（以下、「パート法」という）、育児・介護休業法（以下、「育介休法」という）がそれぞれ立法・改正されたり、関連する行政施策を従来よりも拡充することなどによって取り組まれ、措置されている。

また、少子化対策の観点からは、2003年に、少子化対策のバックボーンとなる少子化社会対策基本法が、さらに、現在では従業員数101人以上の企業に一般事業主行動計画策定を義務付ける次世代育成支援対策推進法が制定されており、先の個別的労働関係法を下支えする法制度が整備されている。なお、1999年には、広く社会において男女の共同参画を推進していくための基本法である男女共同参画社会基本法が制定されている。

(5) 日本の特徴

このように見てくると、日本の特徴としては、少子化対策を契機として WLB 政策が推進されていること、そして、女性労働問題あるいは男女平等問題を中心に男性も含めた働き方の見直しが検討され、加えて、若年者や高齢者の働き方・就業促進といった労働市場全般にわたる問題にまで外延を広げつつ発展してきているといえる。

しかし、法政策史の観点から見た日本の仕事と生活の調和ないし両立、すなわち WLB は、とりわけ、勤労婦人福祉法にはじまり、その後、男女雇用機会均等法に引き継がれた育児休業制度に顕著である⁴。したがって、現在の WLB の中心のかつ最重要課題は、子どもを持つ親、特に女性労働問題であり、また、男性を含めた働き方の見直しという観点からの男女平等問題であると評価できよう。

6. 小括

ここで、これまで見てきた日本を含めた各国の WLB 政策をまとめておく。

(1) 契機

まず、WLB 政策導入の契機としては、ドイツ、フランス、日本では少子化対策としての

⁴ 労働政策研究・研修機構（2010）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈中間報告書〉（労働政策研究報告書 No.116）』52-55 頁参照。

視点が見られた。他方、イギリスとアメリカでは少子化対策の視点は見られず、むしろ労働市場政策的視点があった。とはいえ、いずれにしても中長期的に見た国力、生産力、国際競争力の確保につなげていくという意味で、WLB の捉え方に大きな違いは見られないと考えられる。

また、どの国でも性別役割分担意識があると認識されていることや、日本を除いて女性労働力率は M 字型カーブを描いていないものの、国民の意識の中長期的な変化、男性稼ぎ手・女性専業主婦モデルという家族関係あるいは家族構成・形態の変化を受け、当初は女性をターゲットとしていたが、現在では男性も含めた働き方の見直しや、労働市場における人材確保・離職防止という視点が見られた。

(2) 国としての取組み方

こうした契機や背景を踏まえた国としての取組み方としては、フランスやアメリカのように明確な政策を掲げずに、結果として WLB を進めている国がある一方で、少子化対策や中長期的な国の生産性あるいは人材の有効活用といった、いわば労働市場政策的視点をも併せ持って、国として明確な政策を掲げている国として、ドイツ、イギリス、日本があった。しかし、国が明確な政策を掲げていないフランスやアメリカにおいても、他国と同じような視点をそれら国の WLB 政策の中に見出すことができる。

したがって、国として明確な政策を掲げているかどうかという違いは実質的な意義を持たない。なぜなら、明確な政策を掲げていようといまいと、また積極性・消極性に程度の差はあれ、関係各方面に対し働きかけている事実があるからである。

そして、程度の差があるので一概にはいえないが、各国とも、特にドイツ、イギリス、日本では、政労使のパートナーシップによって取り組まれているという実態が非常に興味深く、かつ、重要な事実と思われる。

実際の WLB 政策の進め方としては、どの国でも新規立法措置や法改正によって対応している。この点は、国が労働市場や経済市場に対してどのような理念・思想をもって臨むかということと強固に結びついていると考えられる。アメリカの連邦レベルでは、WLB を企図した立法措置は連邦家族医療休暇法だけであるが、他国では WLB にかかわる様々な制度改正や新規立法を行っているからである。

(3) 主な関心事項

主な関心事項に目を転じると、少子化対策の視点に重要性を見出し得るように思われるが、各国とも、とりわけケア責任、すなわち、男性を含め次代を担う子どもを持ち、養育する働く親、特に女性にフォーカスした仕事と生活・家庭・家族とのバランスの確保が主要な関心事項であったといえる。

(4) 関連する個別の法政策(事項)

主な関心事項と結びついて、関連する個別の法政策としては、子育て期にある働く親の休暇・休業法制、またその間の経済的保障、日々の労働時間のあり方、特に長時間労働規制と

いえるであろう。

また、弾力的な働き方を許容する法制度が考えられる。これには、就労形態と労働時間の弾力性の双方が含まれ得るが、伝統的・固定的な労働時間や就労形態ではない働き方を許容するという点で共通する。これと共に、伝統的な働き方ではない働き方をした場合の労働条件、特に経済的労働条件について不利益を受けず、ある程度の経済的な担保を用意していくということも重要な措置ではないかと思われる。なお、一般的な労働条件事項や日本にいう非正規労働者の処遇のあり方については、欧州諸国では EU 指令の存在が非常に大きく、これが利いているといえる。

さらに、子を持つ働く親に対する支援策としての保育サービス施策も重要であろう。

第2節 各論—各国のワーク・ライフ・バランス関連法制度等の現状と特徴

これまでの検討から、各国ともに家族を中心とした政策が WLB 政策であり、これは、とりわけ子を持つ親の仕事と生活のバランスの確保、そのための女性への就労支援と男性の働き方の見直しにかかる政策であることが分かった。また、政策的課題としては、育児等のための休暇・休業及びその間の経済的保障、労働時間規制、弾力的な働き方の推進（パートタイム労働と弾力的労働時間）、保育サービスの普及・拡充であることも分かった。そこで以下では、これら三つの問題に焦点を当て、各国の制度・政策等について概観し、特徴を描き出すと共に、共通点などを抽出することとする。

1. ドイツ

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

ドイツで育児休業を規制しているのは、2006年連邦親手当・親時間法である。同法は、子が満3歳になるまで合計36ヵ月の親時間の請求を労働者に認めている。親時間の取得方法には、両親の分担取得、片方の親の単独取得、両親の同時取得がある。また同法では、労働者は使用者の同意の下に、選択的に週30時間以内の就労を行うことも可能とされている。したがって親時間は、両親が共に就労を制限しつつ育児等の分担を可能とする制度となっている。

親時間制度の実態を見ると、主として母親が取得する傾向が見られるが、統計によると、親時間取得申請者に占める父親の割合は、2007年に3.5%、2008年に15.6%、2009年に18.5%と上昇傾向にある。その理由としては、親時間取得に対応する親手当は平均所得の67%に相当する給付であること、父親の親時間取得に伴い家計負担が軽減されたこと、請求しなければ権利が消滅する「パートナー月」制度が父親の権利意識を刺激したこと、職場で親時間を取得しやすい雰囲気醸成に貢献したことなどがあるようである。

一方、経済的保障としての親手当については、親時間取得者は子が生まれる前の平均賃金

(子供が生まれる前の12暦月の平均額)の67%相当を毎月親手当として受給することができる。所得制限はなく、毎月の給付は最高1,800ユーロ、最低300ユーロである。この給付制度には、高所得者の給付を抑制する一方で低所得者の保障を確実に行う仕組みが盛り込まれている。

ところで、親手当の最長受給期間は14ヵ月である。これは、片方の親が受給できるのは12ヵ月分までであるが、もう一方の親が親時間を取得する場合に受給期間が2ヵ月分延長されることを意味している。すなわち、父親が有する2ヵ月間の「パートナー月」にかかる定めである。

このような親手当の評価を2010年の家庭生活モニター調査から見ると、73%が良い制度と評価している。特に、子を欲しいと望む若年層の77%、また18歳以下の子を有する両親の80%が親手当を評価している。さらに、出産前と出産後1年間の家計収入に大きな格差が見られないことから、親手当によって家計収入が安定していると評価されている。加えて、親手当を受給していた女性の42%が2年後には職場復帰していることから、親手当が職場への復帰を支援していると報告されている。全体として親手当制度は、WLB、とりわけ女性の就業促進と男女役割分担の是正に寄与していると評価することができよう。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

ア. 日・週の最長労働時間

1994年労働時間法制の統一及び弾力化のための法律(以下、「労働時間法」という。)では、第1編に労働時間法制を包括的に規制する新しい労働時間法が設けられている。同法の目的は、「労働者の安全と健康保護」とともに、「弾力的な労働時間のための基本条件を改善すること」とされており、WLBを直接の目的としたものではない。しかし法案には、同法の目的として、「労働生活と家庭生活との調和を図ること」が挙げられていた。したがって、同法の理念レベルではWLBが含まれていると考えることも可能のように思われる。

ドイツの労働時間法は、管理職を除く全労働者に適用される。同法によると、労働者の1日の労働時間は8時間を超えてはならない。1週間の労働時間は規定されておらず、また、日曜日が休日になるため、計算上は週48時間労働となる。しかし、これら時間は通常の労働時間を意味せず、一定の調整期間を通じての労働時間の長さの目安でしかない。労働時間のより詳細な取り決めは、労働協約や事業所協定によって行われている。

これら規制内容については幾つかの例外がある。

第一に、6ヶ月または24週間の平均で週日の労働時間が8時間を超えない限り、使用者は1日10時間まで労働時間を延長できる。

第二に、労働協約または労働協約に基づく事業所協定あるいは個別契約により、1日8時間労働の規制を適用除外とすることも可能である。

第三に、労働時間法7条によれば、「労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定において、…(中略)…第3条〔1日8時間労働：筆者挿入〕にかかわらず、(a)労働時

間の中に常時かつ相当程度労働待機が含まれている場合は、調整期間なく1労働日において10時間を超えて労働時間を延長すること、(b) 他の調整期間を設けること、(c) 調整を行うことなく1年間で60日を限度として週日の労働時間を10時間まで延長すること」が可能とされている。

イ. 日曜・法定祝日の休日・休息时间

ドイツにおいて、日曜日及び法定祝祭日は、労働者は0時から24時まで働いてはならないとされている。また、1年間で最低15日間の日曜日は非労働日として確保されなければならないと定められている。さらに、日曜労働に対しては2週間の、祝日労働に対しては8週間の間に必ず代替休日が与えられなければならない。なお、例外として日曜・祝日労働が認められる16の業務が明示されている⁵。

他方、労働時間法 5 条 1 項は、労働時間の終了から次の日の労働開始までの間に最低 11 時間の休息時間を置くべきことを定めている。24 時間に最低 11 時間の休息時間を設けることにより、残り 13 時間が連続拘束時間（残業を含めた労働時間）の上限となる。この規定は、1993 年の EU 労働時間指令を国内法化したものである。

ドイツの労働時間法は休息時間を定義していないが、一般には当該労働日の労働時間の終了と翌労働日の労働開始の間の時間を意味している。

休息時間の目的は、労働者に対して日々の労働時間後に、特に食事や睡眠によって労働の負担から回復する機会を与えることにある。したがって、労働者が休息時間中に短時間でも仕事や仕事の準備に動員されることは休息時間と両立し得ないと解されている。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア. パートタイム労働

ドイツのパートタイム労働は、元は失業問題を背景とする雇用の維持・創出を実現する重要な手段として、また企業の労働時間編成における柔軟化への要望を実現させる手段として位置づけられてきた。しかし近年に至り、家族的責任を有する労働者の仕事と生活の調和に貢献することが期待されている。

ドイツにおいてパートタイム労働を規制しているのは、パートタイム労働・有期労働契約法（以下、「パート・有期法」という）である。同法は、パートタイム労働を促進するという目的から、労働者の使用者に対する労働時間の短縮請求権を認めている。

その要件及び手続としては、従業員数16人以上の事業所で6ヵ月を超えて就労している労働者が希望する場合、時間短縮開始の3ヵ月前までに申請するとされている。申請を受けた使用者には、合意に達することを目指して労働者と協議する義務が生じる。使用者は、労働時間の変更が経営上の支障をもたらさない限り、労働者の希望にしたがって労働時間の短縮

⁵ 16 業務とは、救急・救命・消防業務、公共・防衛業務、医療・介護業務、宿泊・飲食店での業務、興行業務、非営利団体での業務、余暇・娯楽・観光・博物館での業務、マスメディアでの業務、メッセ・展示場での業務、運送業務、エネルギー・水供給・ゴミ処理場での業務、農業・畜産業、監視業務、保守・保全業務、材料や生産物の損傷防止・継続的業務、製造施設の損傷防止業務である。

と時間配分を認めなければならない。

また、パート・有期法は、使用者において異なる取扱いを正当化し得る事由がない限り、パートタイム労働者に対して比較可能なフルタイム労働者との差別的取扱いを行うことを禁じている。異なる取扱いを正当化し得る事由とは、労務給付、格付け、職業経験、社会的立場、業務の性質上フルタイム労働者でないとその労働ポストにおける任務が遂行できない場合などを指す。

さらに、パート・有期法は、「賃金またはその他の分割可能な金銭価値を有する給付」を、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて保障しなければならないという「時間比例原則」を規定している。

イ. 弾力的労働時間制度

ドイツの弾力的労働時間制度のうち、WLBに資するものとして、いずれも労働協約に基づくフレックスタイム制と労働時間口座制がある。

フレックスタイム制は、日々の労働時間の長さあるいは配置を労働者が決定できる制度であり、①コアタイムが定められ、1日の労働時間の長さが予め決められている「単純フレックスタイム制」、②1日の最長労働時間の枠内で労働者が出退勤時間を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、③コアタイムも定められていない「可変的労働時間制」の3種がある。なお、全労働者の20～25%はフレックスタイム制を利用しているようである。

フレックスタイム制の導入は、企業と従業員を通常の労働時間の強い拘束から解放し、1日単位の柔軟な時間編成を可能にしたと評価されているようである。特に、労働者にとっては、柔軟な労働時間配分に対する自由裁量を与え、個々の労働者の生活に応じた労働時間配分を可能にするとの評価が可能と思われる。

一方、労働時間口座制は、労働者が企業で残業した時間を労働時間口座に貯めておき、休暇等の目的で貯蓄分の時間を自由に使える制度である。労働時間口座制には、1年以内に清算する「短期口座」と、清算期間がより長い「長期口座」があるが、「短期口座」が主流であり⁶、長期口座を導入している企業は7%程度にとどまっているようである。

労働時間口座制のメリットは、企業と従業員が通常の労働時間の強い拘束から解放されること、柔軟な労働時間編成が可能であること、従業員は短い時間を積み立てて家庭や職場外の活動に自由に使うことができることから、WLB施策として活用することが期待されている。もっともこの点は、今後の長期口座の普及程度如何にかかっているといえるであろう。

(4) 保育サービス

ア. 法制度

1990年児童・青少年扶助法は、3歳になった全ての子どもに幼稚園（以下、まとめて「保育施設」という場合がある。）に入園する法的請求権を保障している。それに対応し、同法は

⁶ 製造業の企業規定では、調整期間を平均40週、産業界全体では31週としているようである。

各州に保育施設の整備を義務づけている。

ドイツの保育施設としては、①0～3 歳未満児を対象にした施設としての「保育所」、②3 歳以上の就学前年齢までの子どもを対象にした施設としての「幼稚園」、③就学後の児童を対象とする「学童保育」がある。

ドイツでは連邦政府が関与するのは法的規制の大枠についてのみであり、運営に関しては各州の主体に委譲されているシステムになっている。このため、運用面では州によって大きな違いがある。またドイツでは、幼稚園は整備されているが保育所や学童保育は十分整備されていない。このことは、特に旧西ドイツ地域においていわゆる三歳児神話があり、性別役割分担が残存していたことと関係している。

保育施設のほかに、「家庭託児」がある。これは、児童・青少年扶助法 23 条に規定されている制度で、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ものである。保育者は「保育ママ」「保育パパ」と呼ばれ、親と保育者の私的な契約関係により、それらの家庭で保育する。週 15 時間以上、かつ、3 ヶ月以上保育する者については、青少年局による許可が必要となる。

政府は、2005 年 1 月に施行された「保育拡充法（保育設置促進法）」によって、親の就業等で保育ニーズのある 3 歳未満児全てに対し、公的運営主体は保育の供給を 2010 年までに行うとともに、保育施設建設のための補助を自治体に対して行うこととなった。また、2007 年の保育整備に関する連邦及び州の合意により、市町村の負担を軽減するため連邦政府が財源措置することとした。

さらに、「児童支援法」が2008年12月16日に制定されている。同法の目的は、親が仕事と家庭生活を両立することができるようにすることであり、質の高い保育によりすべての子どもに平等なチャンスを与えることにある。同法により、2013年8月からは3歳以下の子供を施設に預けることが法律上の権利となる。なお、保育施設等の建設等費用の3分の1までを連邦政府が補助することになっている。

イ．保育サービスの実態

(ア) 保育施設

2006 年のヨーロッパにおける 3 歳以下の保育率を見ると、EU25 カ国の平均 26%に対して、ドイツは 18%と平均を下回っている。ただし、ドイツの数値を引き下げているのは旧西ドイツの 9.8%であり、旧東ドイツは 41.0%と高い数値を示している。

公立・私立の保育・幼児施設の合計数の推移を見ると、1998 年には 48,206（公立 20,087 / 私立 28,116）、2002 年には 48,017（公立 19,148 / 私立 28,869）、2006 年には 48,201（公立 17,759 / 私立 30,442）であった。旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域では、公立施設と私立施設の割合がほとんど反対で、東ドイツでは公立施設の整備が整っている。2008 年 3 月時点では、3 歳未満を対象とした施設は 1,006 ヶ所、2～8 歳（未就学）を対象とした施設は 25,069 ヶ所、年齢混合型施設が 20,468 ヶ所となっている。

保育園の利用は、旧東ドイツでは一日保育の数が圧倒的に多く、旧西ドイツでは半日保育が一般的である。また、公立の幼稚園の利用率は旧東西ドイツの差は少ないが、依然として旧東ドイツでは長時間の保育の率が高い。

(イ) 家庭保育、保育ママ・パパ

保育園に空きがない場合や開園時間が適当でない場合に、家庭託児保育サービスが利用されている。保育ママ・保育パパの他に、親達による自助グループが互いの子どもを自宅などで預かりあう形態もある。2008年には、公的な助成を受けている家庭託児サービスによる保育を受けている乳幼児は、3歳未満が51,076人、3～6歳が16,499人であった。その他にも、自主管理幼稚園や両親一子どもグループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどがあり、これらは親がイニシアティブをとって成立したものである。

(ウ) 企業による保育施設

公的サービス以外としては、企業内保育園がある。企業内保育園の特徴は、公立の保育園よりも開園時間が長く、また柔軟に親の仕事時間に対応する制度になっている点にある。運営主体は企業だけではなく、教会や赤十字、福祉団体、教育団体を含む様々な公益団体である。運営等資金の提供は、連邦政府や地方公共団体からの補助金、親による一定の負担、企業からの資金という三層構造で賄われている。

連邦家族省によると、企業が保育園を設置するに至った理由としては、従業員の働くモチベーションを高めることや、優秀で生産性の高い従業員を確保し続けること、親時間を取得した従業員に早期に復職してもらうこと、従業員の企業への忠誠心を高めること、少子高齢化社会による従業員減少に対処すること、ドイツの国際競争力のために教育立地条件を改善し、知的好奇心旺盛な子どもを育成すること、企業のイメージアップや社会貢献など、様々な事情が指摘されている。

企業における育児支援に際しては、育児支援の需要（ニーズ）の分析、分析の結果から真に必要なとされている施策の検討（通常必要とされる施策と臨時的に必要なとされる施策、コスト負担の程度、当該施策を提供することによる効果や影響など）がなされる。このような分析が必要なのは、企業規模に応じて育児支援の内容が異なってくるからである。

企業による育児支援の具体的な施策を見ると、「通常の育児支援」と「臨時的育児支援」がある。「通常の育児支援」としては、①自社で保育施設（全日制託児所・保育園）を設け運営する、②他の会社と提携して大規模施設を共有する、③保育会社に委託する（一つあるいは多数の企業が全日制託児所の経営者と契約を締結して、従業員の権利として一定の時間に必要な育児の場所を使用できるようにする。）、④両親のイニシアティブによる支援（私設共同保育所を創設等）、⑤保育ママなどとの協働、⑥家族サービスの委託などがある。

また、「一時的な育児支援」としては、①緊急に育児支援を必要とする場合の施設、②緊急の場合の企業内における育児支援の提供（おもちゃのある片隅の遊び場、授乳やオムツ代えの部屋、両親と子供の部屋等）、③緊急の場合に利用できる地域の施設、④子供の休暇期間（夏

休み等)の提供がある。

2. フランス

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

フランスについては、特に、育児親休暇と父親休暇を見ていく。

まず育児親休暇だが、2つのタイプがあり、1つは終日休むタイプ、もう1つは労働時間を少なくとも5分の1削減する短時間労働タイプである。後者の場合、労働時間は1週16時間を下回することはできない。このような育児親休暇や短時間労働の期間は、最長で子の3歳の誕生日に終了する。

育児親休暇中の所得保障について見ると、非常に多彩な所得保障制度が整備されている。そのうち、乳幼児受入手当 (Prestation d'accueil du jeune enfant. 以下、“PAJE”という)の自由選択補足により、所得または保育経費の一部が保障される仕組みが用意されている。

PAJEは、非常に多様な家族給付の一類型であり、子の出生・養育に関連して給付され、第1子から支給される。PAJE創設の目的は、子を持つ働く女性を支援し、家庭生活と職業生活を両立できるようにすることである。

PAJEは、一時給付金に加え、給付に際して所得制限があって子が3歳になるまで支給される基礎手当、そして所得制限のない自由選択補足から構成されている。

基礎手当は、世帯当たりの可処分所得を勘案して制限額が設定されており、3歳以下の子を持つ家庭の90%が対象となるように所得要件が緩和されている。

自由選択補足は、子の養育をどのような方法で行うか、労働者の自由な選択を可能とするという意味であるが、具体的には就労を継続して保育園・保育ママを利用するか、父母の一方が休暇を取得して自ら子育てを行うかを内容としている。これら選択に応じて、保育費用に要する補償給付か休暇取得中の所得補償給付を受けることができる。なお、自由選択補足は、所得額、子の数、保育の方法など幾つかの考慮要素を基に非常に詳細に額が定められている。

他方、父親休暇は、労働者は子が誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の休暇を取得できる。休暇は分割取得できない。

父親休暇中の所得保障は、一定要件を充たした場合に金銭給付がなされるが、給付には1日当たりの限度額が定められている。なお、フランスでは、部門別協定や労働協約によって使用者が賃金よりも不足する分を負担し、賃金額を維持する規定を設けている場合があるようである。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

ア. 法定労働時間 (週・日法定労働時間)

(イ) 週法定労働時間

フランスにおける週法定労働時間は35時間である。しかし、実際の運用は各職業分野の

デクレ（政令。以下同じ）に定められており、法定労働時間は労働時間の上限を定めるものではない。

実質的な最長労働時間規制は、週平均最長労働時間及び週絶対的最長時間である。週絶対的最長労働時間は、同一の1週間において48時間である。ただし、業務量が一時的に異常に増加するという例外的な場合、週60時間を上限に労働時間の延長が認められる。使用者は、例外的な業務量増加について企業委員会または従業員代表委員の意見を添付して労働監督官へ申請し、この申請に対して地方雇用労働長官が承認の決定を行う。

週平均最長労働時間は、継続する12週を平均して週44時間を超えてはならない。しかし、法は二つの例外を設けている。第一に、部門別協約あるいは協定締結の後のデクレにより、週平均労働時間が46時間を超えてはならないと定められる場合であり、第二に、例外的な場合に、特定の部門、地域、企業において一定期間について労働時間の超過が認められる場合、上限時間は46時間とされる。

(イ) 1日の法定労働時間

労働法典では、各日の労働時間は1日10時間を超えてはならないと定められている。ただし、デクレに定められた条件を満たす非典型協定によってこれを変更することができる。

行政許可による労働時間の延長が認められる場合として、デクレは、労働監督官の許可を要件としている⁷。

行政許可によらないで法定労働時間の延長が可能な場合としては、拡張適用された部門別協定、企業協定、事業所協定を締結することにより、1日最長12時間まで労働時間を延長することができる。ただし、年間労働時間協約を締結している場合は1日最長10時間までしか延長することができない。

イ. 週休日制と休息时间

労働法典によれば、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。また、与えられる週休日は少なくとも24時間でなければならない。したがって、使用者は週に1日の休日を労働者に与える義務がある。

さらに、週1日の休日に加え、連続した11時間の休息時間を加えなければならない。休息时间とは、前日の終業と翌日の始業の間を11時間空けることを意味し、平日だけでなく休日にも適用される。したがって、休日を付与したといえるためには、連続した35時間の労働から解放された時間を与えなければならないこととなる。

また、平日についても、法定労働時間を超える労働が行われた場合、11時間後でなければ再び就労させることができない。このため、翌日の始業時間を所定時間の始業時間よりも遅くせざるを得ない。したがって、休息時間は長時間労働を防止する意義をも有している。

⁷ 例えば、季節労働、週の特定の期間に集中する労働などは、労働監督官の許可がある場合に労働時間の延長が可能とされている。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア. パートタイム労働

労働法典によれば、パートタイム労働とは、法定労働時間、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就労する労働と定義されている。したがって、年間の労働時間は1,607時間よりも短い働き方とされる。

フランスでは、一般にパートタイム労働の労働時間は契約により自由に決定でき、規則あるいは協約に定められた労働時間より短い時間に労働を行うことをいうとされている。労働時間は協定に依拠しないため、企業にとって柔軟な人材活用方法と考えられている。

もっとも、就労形態としてのパートタイム労働を導入する場合は拡張された部門別協約、企業・事業所協定に基づいて行われる。協定がない場合は企業委員会、企業委員会がない場合は従業員代表委員の意見を聴取した上で導入できる。それら代表を欠く場合は、使用者の発意あるいは労働者から要求があった場合に、労働監督官に通知した後で導入できる。

したがって、パートタイム労働の労働時間の設定は個別契約に基づいて行われるが、就労形態としてのパートタイム労働の導入は、基本的に集团的労使が関与した手続を踏んで行われる。

労働者側からパートタイム労働の導入を要求する場合、通常のパートタイム労働の要求と家族的責任を理由とするパートタイム労働の要求の2種がある。なお、労働法典は、通常のパートタイム労働の場合、実施されるパートタイム労働の諸条件について労働者からの申出によって企業・事業所協定に規定されると定めており、この場合、年1回の団体交渉が義務づけられる。

協定・協約は、同じ事業所内あるいは同一企業内で、フルタイム労働者がパートタイム労働に転換する方式で行われる（なお、パートタイム労働者がフルタイム労働に転換する場合もある）。この転換は、労働者からの申出によって検討が開始され、使用者は一定期間内に労働者に返答することとされている。労働者の要望に答えられない場合、使用者はその理由を説明しなければならない。なお、協定・協約にパートタイム労働の規定がない場合、労働者は就業規則にパートタイム労働制を定めることを使用者に求めることが可能とされており、使用者はこの要求を拒否することはできない。

家族的責任を理由とするパートタイム労働の場合、労働者は、労働時間短縮を1回あるは複数回の期間、少なくとも1週間の期間について要求できる。1年単位の労働時間配分が行われる場合は協定に定められる必要はなく、労働契約に追加条項を定めることによって可能となる。しかしこの場合、使用者は労働者の申出を拒否することができる。

パートタイム労働者の報酬は、パートタイム労働者の労働時間と企業における在職期間を考慮して、その企業や事業所におけるフルタイム労働者で同じ職能資格の労働者の賃金と比較して同価値でなければならない。つまり、比例処遇でなければならない。

イ．弾力的労働時間制度

WLB に資する可能性のある制度として、フレックスタイム制と変形労働時間制がある。いずれも法制度に基づくものだが、後者は労働協約による非常に詳細な定めに基づいて行われている。

フレックスタイム制は、使用者は一定の労働者の申請に応じて、集团的労働時間規制と異なる個別的労働時間を、権限を付与された企業委員会の関与の下で、企業委員会がない場合は従業員代表委員の関与の下で、反対意見がない場合に実施することができる。労働監督官は、フレックスタイム制の実施について事前にその旨の通知を受けることとなっている。従業員代表制度を有しない企業では、労働者の個別的同意が証明された後に労働監督官によって実施が承認される。つまり、緩やかな集团的労使手続か、公的承認手続に基づいて実施される。そして、デクレが定めた時間数の限度内において、ある週の労働時間を別の週へ繰り越すことができる。フレックスタイム制は、労働者がその利用を自由に選択することを前提とする仕組みであるため、労働者自らがフレックスタイム制を選択した場合にのみ、割増賃金にかかる労働時間は計算されず、割増賃金の支払いに影響を及ぼすことなく労働時間の延長を行うことが可能とされている。

他方、変形労働時間制を導入するためには労働協約の締結が必要になる。直近の改正法である 2008 年法による規制についてのみ簡潔に述べると、変形制には、大きく分けて、年単位のものと複数の週を単位とするものがあり、週法定労働時間 35 時間を超過する協定を締結することによって可能とされる。協定では、変更の諸条件として、賃金、欠勤、期間中の出退勤、労働時間を変更する期間、割増賃金を差引く上限などを定める必要がある。

年単位の変形労働時間制の場合、1,607 時間を超えた場合に割増賃金が発生する。また、協定で定めた時間を下回った場合であっても、週最長労働時間を定めた協約があり、その上限を超えた場合は割増賃金が発生する。他方、複数の週にわたる変形労働時間制の場合、協定で定められた期間の平均で週 35 時間を超えた場合に割増賃金が発生する。

なお、これら労働時間制度が実際に WLB に寄与しているかは判然としない。

(4) 保育サービス

フランスにおいては、機能や運営形態が異なる様々な種類の保育施設、保育ママ制度、ベビーシッターなどによる家庭内の保育、また、義務教育ではないが、3 歳からの学校教育の開始、学校終了後の学童保育施設などが整備されている。しかし、公立保育園については、希望者全てが入園できるわけではない。公立保育園への入園では、経済的に弱い立場にある家庭の児童、家庭に問題がある児童が優先される。公立保育園に入園できなかった場合、①私立の各タイプの保育園、②親保育所、企業保育所あるいは団体として保育所を設立する、③保育ママを雇用する、④保育ママを共同で雇用する、⑤ベビーシッターなどに依頼する、などの解決方法を探ることになる。

なお、フランスにおいて、家族政策に大きな役割を果たしているのが「全国家族会議」で

ある。首相の主催によって年に1度開催され、関係する閣僚、上院の社会問題委員長、国民議会の文化・家族・社会問題委員会委員長、家族政策についての全国的団体である全国家族協会連合会、家族手当金庫（以下、“CAF”という。）、地域県などの地方自治体や CGT や MEDEF などの労使団体代表の参加によって構成される会議である。この会議において家族政策の進捗状況が報告され、新たな家族政策が発表される。

ア．保育施設の形態

保育施設は、通年保育か一時保育かによって区別される。さらに、専門の保育士が法定条件を満たした設備を備えた建物において保育を行う集団保育と保育ママが小規模の保育を行う家庭保育とに分けられる。さらに、通年保育または一時保育と集団保育または家庭保育の両方が行われるような総合保育の形態がある。

イ．保育施設において集団保育を行う形態

(ア) 保育所

保育所は、保育士等の人的資源並びに物的施設及び設備に係る諸条件を満たす必要がある。保育所の入所要件は、親が仕事を行っているか求職中であること、あるいは親が病氣療養中で保育に欠けることである。また、家庭に何らかの問題があり子どもの保育を補助する必要がある場合も入所可能である。入所対象年齢は2ヵ月半から3歳、すなわち保育学校入学前までの乳幼児である。保育時間は、通常、月曜から金曜までの7時30分から18時30分までである。保育料は、所得水準や子どもの数に応じて全国家族手当金庫（CNAF）により決定（場合によっては減額）される。子どもの数によって計算式の係数が決まっており、家庭内における子の人数が増えると係数が減ることになる。さらに、収入と連動して保育料の上限・下限が定められている。

(イ) 短時間保育所

4歳以上6歳以下の子どもを対象として、全日保育ではなく、短時間保育あるいは一時保育として預かる保育所である。通常、1時間から半日の保育を行う。保育所が通年で子どもを受け入れるのに対し、週単位で子どもを受け入れており、利用には予約が必要である。しかし、短時間保育所であっても、施設がその設備にかかる条件（食事の提供、午睡が行える設備）を満たすことを条件として、3歳以下の子どもに対して全日の保育を行うことも可能であり、多くの短時間保育所が全日保育を行っている。一般的に、短時間保育所は20名から30名を受け入れる中規模の保育施設である。短時間保育所は、就業のために保育を必要とする場合だけではなく、遊びの場を提供するため、自宅で保育されている子どもに集団生活に入る準備をさせるため、何らかの家庭の都合で一時的な保育が必要な場合において、就業を条件とせずに受入れが可能である。

(ロ) 家庭保育所

2.5ヵ月から3歳まで（あるいは保育学校入園まで）の子どもを対象として、認定された保育ママの自宅で受け入れる形態と、自治体・団体に雇用された保育ママがチームとして施

設において保育を行う形態の二つが家庭保育所という名称で分類される。施設において保育を行う場合、保育士が保育に当たる。施設において保育が行われる場合、最大受入人数は150名である。この施設には、市などの自治体によって運営される公立の家庭保育所と、民間団体によって運営される家庭保育所があるが、公立の家庭保育所が全体の87%を占める。民間団体（親が団体を作る場合も含む。）の場合には、CAFからの運営共通給付という補助がある。受け入れに要した費用の66%を限度としてCAFが負担し、さらに運営費についても、最低・最高年額の間の額で補助がなされる。

(エ) 親保育所

保育所と異なり、子の親が団体を組織し、共同で運営する形態の保育所であって公立のものはない。親は団体の代表となり、主として保育所の管理運営を担い、団体が雇用した資格を持つ保育士が保育の中心的役割を担うが、一部の親が保育の役割を分担し、親が保育に参加する場合もある。保育料は、保育所と同じように、子の数、親の収入により決まる。また、市町村、県、CAFから、設立・運営に係る補助金を受け得る。

(オ) 保育学校

1989年法により、3歳以上の幼児に無償の就学前教育が保障されることとなって創設された教育機関である。保育学校は教育省の管轄下にあり、保育所と小学校の中間に位置する教育機関とされている。義務教育ではないが、保育料は無料である。したがって公立の制度しかない。保育学校では、読み書き等フランス語の習得、小学校入学準備としての訓練（着替え、トイレ、集団生活への適応）、体育、図画工作、音楽などのカリキュラムが組み入れられ、全ての生徒に週24時間の就学が義務づけられており、一般的、水曜日を除く週4日、各日6時間の授業か、水曜日に半日の授業を行う。希望すれば2歳から入園することができる。2010年において、2歳児の11.6%、3歳から5歳まではほぼ100%の入学率である。

(カ) 学童保育

原則として、保護者が就労のため児童の保育に欠ける場合、2歳から6歳の児童に対し、小学校始業前と終業後に児童を預かり、指導者が付いて様々な活動（生活、文化、運動等）を行う。フランスでは、一般的に水曜日は小学校が休みのため、水曜日には全日で児童を受け入れる施設が多い。さらに、バカンス期間中に受け入れを行う施設もある。学童保育は保育所と同様に、公立のものと民間団体によって運営されているものがある。利用には登録が必要であり（保護者の就業証明書、労働契約の写しなどの提出）、かつ、有料である。保育費用は、活動内容ではなく収入に応じて決まる。

(キ) 幼稚園

2歳から6歳の子どもを受け入れ、幼稚園教諭が園児の知的発育を育む活動を行う。開園時間は母親児童保護局の通達により定められる。幼稚園は保育学校や保育所と同じ時間に開園しており、費用も保育所費用の計算式を用いて所得に応じて定まる。公立幼稚園は両親が働いている場合に2歳から4歳の子どもを受入れており、保育所に近い機能を果たしている。

ウ. 運営方法

以上の様々な集团的保育施設のうち、親保育所に公立のものではなく、保育学校に私立のものはない。それ以外の施設は、企業内保育所、保育ママ、個別保育者といったいずれにも属さないものがある。

(ア) 企業内保育所

企業は、優秀な人材を確保し、その長期間の就業を支援するために、企業内保育所を設置する動きがある。

企業内保育園の経営方式としては、①保育園の経営を企業の特定の部署や企業委員会が直接行うもの、②保育園を営む団体に経営を委託するもの、③保育園の経営を専門とする企業に委託するもの、④保育サービスを受ける従業員のために保育園の定員を買い取る方法によるもの、がある。④は多くの企業で行われており、家庭保育所の集団を企業保育所に導入するものである。保育ママは、1名から4名を保育することが可能であるが、保育ママを集団で雇用し、必要な定員を満たす規模の企業内保育所を経営する方法である。

使用者には、一定の条件を満たした場合に、3歳以下の従業員の子どもを受け入れる施設の設定、運営に費やした費用の50%を法人税から減免される家族控除がある。また、地域の児童を定員の3割受け入れるという条件の下で、自治体とCAFから経済的支援が行われる。

CAFは企業内保育所に対して金銭給付は行わないが、PAJEを利用する親の雇用、基準を充たした保育施設の設定、有給の休暇制度、育児休暇を取得した従業員に対する教育訓練などを条件として、家族税を最高80%減免する優遇措置を採っており、企業において、保育施設の設定や有給の父親休暇、出産休暇、育児親休暇、病児休暇制度、休暇後の職業訓練などの実施を促す動機となっている。

なお、企業内保育所が6歳以下の子どもも受け入れる場合、公衆衛生法上の6歳以下の子どもを受け入れる施設に係る規定に従わなければならない。

(イ) 保育ママ

未成年の子ども1人から3人までを、原則、保育ママの自宅で保育する。保育ママになろうとする者は、その家族状況、子どもを受け入れる自宅の状況、職業経験、保育を行う期間等について申請を行い、医師が訪問し、心身の健康状態、ワクチン接種などについて検査を受けた上で、行政機関（母子保護センター）の認可を受けなければならない。

保育ママは、親を雇用主とする労働者であり、保育料は親が直接保育ママに支払う。部門別協約による有給休暇など労働法典に定められた権利が保障されている。社会保険料も雇用者たる親が負担するが、家庭の収入に応じて50%から70%がCAFから給付される（保育方法自由選択補足）。

なお、2009年より、保育ママが自宅以外の場所で社会保障法上の6歳以下の子を保育する際の基準を充たすことを条件として、保育ママ4人までが集団で保育することができるようになった。

(ウ) 個別保育者

親が自宅に保育者を雇うものである。2家族が共同して1人の保育者を雇用し、複数の子供の保育を依頼する場合もある。保育ママによる在宅もあるが、保育外国人労働者など無資格者がベビーシッターとして保育に当たる場合も多く、労働条件が守られないなどの問題が生じている。

エ. 保育施設に対する管理・監督

フランスの保育施設の特徴は、保護者や企業・団体が保育施設を自ら設立することを推奨する制度設計となっていることにある。このため、保育施設の認可・管理・運営の補助が重要となってくるが、その役割を果たすのが家族・乳児局（以下、“DFPE”という。）である。

DFPEは、保育施設設置の支援・認可を行うとともに、その保育施設が設置基準を維持できているか監督を行っている。親保育所、企業内保育所、あるいは団体による保育所が経営困難に陥り基準を維持できない場合、DFPEが保育施設を定員ごと買い取り、保育施設を公立化し、サービスの提供と基準を維持する。

保育所の運営に対しては、市町村・県・CAFから補助金が支給される。DFPEによると、パリ市の場合、公立であれば、運営費用の約50%がパリ市から支給される。団体による保育施設・企業内保育所に対しては、CAFの審査をクリアすることを条件に、設立費用の約40%がパリ市から補助される。さらに、団体あるいは労働者が設立する保育施設に対して、建物の建設費用の40%を上限として補助され得る。

3. イギリス

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

イギリスでは出産休暇が52週間と非常に長く、実質的にこれが育児のための休暇の役割を果たしていると考えられる。休暇開始は、出産予定日の11週間前から可能で、産後2週間は強制休業期間となっている。

出産休暇にかかる給付は、一定要件を満たした女性に対して39週間支払われる。

法定出産給付は、最初の6週間につき平均賃金の90%、その後の33週間につき週£128.73（£1=¥121.73で約15,670円：2011年12月26日時点）もしくは平均賃金の90%の低い方が使用者から支払われる。法定出産給付の適用条件を満たさない場合は出産手当の適用可能性がある。出産手当の額は、法定出産給付のうちの後者33週間と同じである。

また、イギリスには父親休暇がある。この制度は、子の母親や養親をサポートすること、出生など初期の育児を手伝うことを目的として導入されたものである。休暇期間は出生から56日間以内の連続した1週間もしくは2週間のいずれか1回のみとなっている。

なお、2006年仕事と家庭法は、出生後に1年間で最長26週間取得できる「追加的父親休暇」の権利を導入した。同時に、追加的父親休暇にかかる給付についても定められた。制定当初は各方面に対する意見照会やインパクトのアセスメントを行っていたが、2010年4月

から施行され、2011年4月3日以降に子が出生した場合、父親が実際に取得できるようになっている。

父親休暇中の手当、すなわち法定父親給付は、給付期間が最長2週間であることを除けば、先の法定出産給付と同様である。

さらに親休暇もある。親休暇期間は、子ども1人につき子が5歳になるまでの13週間である。休暇の取得は、1人の子どもにつき1年間に最長4週間までで、しかも取得単位は、例外を除いて1週間とされている。なお、親休暇期間中の給付は規定されておらず、無給である。

以上のように、出産休暇が非常に長い反面で、父親休暇と親休暇は非常に短い期間しかない。また、親休暇を取得した場合の所得保障もない。したがって、法制度上は依然として母親が育児をすることを前提に性別役割分担を固定化するような制度環境になっているといえる。このようなことから、現キャメロン政権は、出産休暇・父親休暇・親休暇の改革を進めようとしている。具体的には、出産休暇の期間を短くする一方で、有給の父親休暇や親休暇の期間を長くし、子を持つ働く家族・男女に選択肢を与え、性別役割分担を解消する方向に持っていくと同時に、子育て家族のニーズに適した柔軟な子育てや働き方を実現していこうとしているようである。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

ア. 長時間労働規制

イギリスでは、1998年労働時間規則（以下、「労働時間規則」という）において、労働者が17週の基準期間中、時間外労働を含め各週平均で48時間以上の労働時間になら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ならないとされている。ただし労働者は、使用者と、この労働時間規制の適用を除外する「オプト・アウト」の合意（書面による）をすることができる。

イ. 休息時間（休日）

労働時間規則は、労働者に24時間ごとに連続した11時間以上の休息時間を取る権利を保障している。同規則上、この権利が与えられる対象者は、一定の自営業者を含む広い概念の「労働者（worker）」となっている。また、労働者は、7日間ごとに24時間以上の中断されない休息時間、すなわち休日の権利が保障されている。この規制も、他の欧州諸国と同様に、1993年EU労働時間指令を国内法化したものである。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア. パートタイム労働

イギリスでは2000年に、パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則が制定された。この規則によると、パートタイム労働者は使用者によって比較可能なフルタイム労働者に比べて不利益に取り扱われない権利を有する、と定められている。パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者より不利益に取扱われているか否かを判断するに当たっては、比例原

則が適用される。要するに、ドイツ、フランスと共に、この規則も EU 指令を国内法化したため、比例原則によってパートタイム労働者に対する不利益取扱いが規制されていると云ってよい。

イ．弾力的労働時間制度

労働党前政権は、2002 年雇用法によって、2003 年 4 月から弾力的勤務制度を導入した。この制度の適用対象者は、現在、育児だけでなく、成人の家族等の看護・介護を行う「被用者 (employee)」にも拡大されている。また、子の年齢についても 17 歳未満にまで拡大されている。働く人達が、より仕事と家庭を柔軟に両立できるようにすることが目的とされていると評価できる。

この制度を利用できるのは、26 週間継続雇用を有する「被用者」で、①17 歳未満の子の養育責任を有する（もしくは負う予定の）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（もしくは行う予定の）者である。これら被用者は、同一使用者に対し、12 ヶ月に 1 回、弾力的に働くという労働条件の変更を申請する権利を有している。

申請できる労働条件の変更の内容は、法規定上、(a)労働時間の変更、(b)労働時間帯の変更、(c)就労場所の変更、(d)その他大臣が規則で定める労働条件であるが、最後の(d)にかかる規則は定められていない。しかし、行政実務では、(ア)短時間労働（勤務時間短縮）、(イ)フレックスタイム、(ウ)年間労働時間制、(エ)圧縮労働時間制、(オ)時差出勤、(カ)ジョブ・シェアリング、(キ)在宅労働、(ク)シフト勤務、(ケ)シフト交換勤務、(コ)希望シフト勤務、(サ)時間外・休日労働の代休、(シ)学期間労働、(ス)自発的・一時的な短時間勤務、(セ)キャリア・ブレイクが弾力的勤務の例として挙げられている。

使用者は、被用者から労働条件変更の申請を受けた場合、法規則に従って対応する義務がある。すなわち、被用者が申請した後、使用者は当該被用者との協議を行い、決定を通知する。また、当該決定に対して被用者は異議申立を行うことができ、使用者は異議申立にかかる協議を被用者と行い、異議申立にかかる決定を通知するという一連の手続を履践しなければならない。

一方、使用者は、法律に列挙された業務上の理由が存在する場合、申請を拒否できる。使用者が弾力的勤務の申請を拒否できる事由は雇用権法に限定列挙されており、(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、(g)被用者が労働条件の変更を申請する時期・時間に業務が十分でないこと、(h)組織改編が予定されていること、などである。

したがって、法制度上は被用者に「弾力的に働く権利」が保障されているわけではなく、あくまでも申請する権利が法定されているということになる。

(4) 保育サービス

ア. 保育制度の現状

イギリスでは、制度上、義務教育以前の 3、4 歳段階での早期教育が無料で行われるシステムを中心に、様々な保育サービスが様々な種類のサービス提供者によって展開されている。

(ア) 3 歳 4 歳段階での無料早期教育

現在、すべての 3、4 歳児は、週 15 時間の無料の早期教育を年に 38 週受ける権利がある。この権利は義務教育年齢に達するまで適用される。イギリスでは学期ごとの入学システムが取られており、義務教育は満 5 歳に達した後の最初の学期から始まる。したがって、この早期教育についても権利発生時期は 1 学年で 3 期に分かれる。

無料の早期教育が行われる場所は、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレイグループ及びプレスクール、小学校の受け入れ学級（4 歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）、そして早期教育実施が認められたネットワークに属しているチャイルドマインダー、子どもセンターなど様々な施設である。

3 歳 4 歳児の無料早期教育を提供するため政府の財政援助を受ける施設は、次の要件を満たす必要がある。①該当する地方自治体の提供事業者名簿に登載されていること、②早期教育基礎段階で述べられた「早期教育の目標」に向け児童の発達を支援すること、③定期的にオフステッド（各学校を定期的に視察し、教育水準を監視する政府機関）の監督を受けること。

ある子どもが特定の提供者の早期教育を受けられる保証はないが、地方自治体は、すべての子どもについてその希望を考慮しつつ、いずれかの施設で早期教育を受けさせる必要がある。

ただし、この 3、4 歳児の無料早期教育は週 15 時間と時間数も少なく、期間も年 38 週と、学校が開校している期間と平行に 9 ヶ月程度であるため、親がフルタイムで働いている場合、子供のケアとしては十分ではない。したがって、そのような場合、無料早期教育と保育とを組み合わせる利用することになる。

(イ) 保育 (child care)

無料早期教育以外の保育も、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレスクール及びプレイグループ、シェアスタート子どもセンターで行われている。したがって、一つの施設で無料早期教育と保育の両方が提供される場合が多々あるということになる。この場合の保育の部分は有料となる。

上記の外、前述のように 4 歳児の無料早期教育を行うものとして、小学校の受け入れ学級（4 歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）がある。また、5～11 歳の保育（学校教育を除く。）関係施設としては、学校による延長サービス、アフタースクールクラブ、ブラックファーストクラブ、休日プログラム・クラブがある。

上記の外、この年代の子どもの保育については、チャイルドマインダーや、ナニー・自宅

保育者が利用されている。

(㊦) 保育費用の負担軽減

有料の保育を利用する低所得者については、**Child Tax Credit** と称する税額控除により一定の負担軽減がなされる。2011年11月現在、子ども1人の場合、週当たり122.5ポンドを上限として保育コストの70%までが還付され、子ども2人の場合、週210ポンドが上限となる。

また、使用者によっては子育て手当やバウチャーを支給したりする場合もある。特に、使用者からの補助で保育料がバウチャーでカバーされ、その分の賃金が減額された場合、その分は税額控除の対象とはならない一方、賃金減額スキームで減額された賃金分の所得税や国民保険料が減額されるという「賃金減額」スキームがある。これが一定額以上の所得のある者にとってメリットがある仕組みとなっている。具体的には、使用者と労働者が書面で賃金を減額する雇用契約の修正を約し、減額分は現金以外の手当て、通常は保育バウチャーにする。このことにより、週55ポンド（月243ポンド）を上限として所得税や国民保険料から控除される仕組みである。

(㊧) 企業内保育施設

企業によっては、事業所内に保育施設を設置するケースもある。多くは公的部門でこのような取り組みがなされているが、民間部門にも積極的な会社がある（ただし、個別企業の事例においては、別会社にアウトソーシングを行っていた。）。このような事業所内保育施設の場合、一定要件を満たした場合には、労働者の受ける便益は税や国民保険の控除の対象となる。この要件を満たすためには、この保育施設のスキームが全ての労働者が申し込みできるものであり、施設自体が承認されている必要がある。また、預けられる施設は当該会社の従業員の子または養子あるいは親としての責任を有する子でなければならない。加えて、子どもの年齢は15歳の直後の9月1日まででなければならない。

このような施設を設置する使用者も、運営費用が法人税免税申請の対象になり、施設に要した費用は資本的支出控除の対象となり、税額免除の対象にもなる。

イ. 保育の実態

以上のように、イギリスの就学年齢以下の子どもについては、いわゆる保育と早期教育が併存しており、それらのサービスを提供する施設も様々である。

教育省が実施した2010年の調査によれば、保育及び早期教育併せて提供事業者数は105,100、うち早期教育提供事業者が15,700、保育提供事業者が89,500であった。それによれば、2006年から2010年にかけて全日保育の事業者が増え、定員が17万人以上、率にして30%以上増加している。しかし、ブレア政権の保育政策として掲げられた子どもセンターで行う全日保育の伸びは、定員で僅か2,600人、率にして7%以下の伸びにとどまっている。これは、そもそも全日保育を行う子どもセンターの数が増加していないことが原因であり、おそらくは、子どもセンターを運営する地方自治体の財政上の問題も絡んでいるものと思わ

れる。子どもセンターは、3, 4 歳児の無料早期教育のほか、全日保育、短時間保育等を提供し、親に対する相談機能も備えた子どもに関するワンストップサービスの機能を果たすものとして期待されたはずであるが、現実には必ずしもそのようになっていないことがうかがわれる。加えて、チャイルドマインダーは、施設数、定員とも減少している。

また、全体として定員に対し欠員が多い。特に、費用のかかる「保育」関係施設の欠員率は合計で 19%、全日保育施設の欠員率は 17%、チャイルドマインダーに至っては 25%に上る。費用のかからない早期教育施設での欠員率が 9%であることを考えれば担当の差がある。国や、自治体が期待するほど保育施設の利用が伸びないということは、保育に費用のかかるフルタイム就労より、無料の早期教育でカバーされる範囲でのパートタイム就労を選好する母親が依然としてかなり存在することを示すものとも言える。

4. アメリカ

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

国レベルでこの点について規制しているのは、連邦家族医療休暇法である。

この法律の適用対象使用者は、州を超えて事業活動を行っていて（州際通商）、50 人以上の労働者を雇用する使用者である。一方、休暇取得資格のある労働者は、12 ヶ月以上の勤続と直近過去 12 ヶ月間に 1,250 時間以上勤務した労働者となっている。従業員規模要件が高く設定されているため、狭い範囲の使用者しかカバーしないという難点がある。

休暇取得事由は、①子どもの養育、②配偶者、子ども、親が危機的健康状態にある場合のケア、③労働者本人が危機的健康状態にある場合である。育児介護だけでなく、労働者自身の病気休暇や出産休暇としても利用できるという意味で、多目的な法制度になっている。なお、休暇理由には条件が付されており、子どもの養育の場合には出生などから 12 ヶ月以内に限定されている。

休暇期間は 12 ヶ月で合計 12 労働週となっている。必ずしも連続取得に限られず、「断続的休暇」や「時間短縮による休暇（1 日または 1 週の労働時間の短縮）」という方法によっても取得可能であり、制度的には柔軟な制度となっている。また、使用者が有給休暇制度を定めている場合には、取得した分の休暇をこの法律上の休暇期間である 12 労働週の中に入れておくことができるとされている。

休暇の取得方法として、労働者は、原則として 30 日前までに休暇取得の意思を使用者に通知することを要する。なお、断続的休暇や時間短縮休暇を利用する場合、使用者は、賃金・諸給付が同等であることを条件に、休暇取得労働者に対して、調整がより容易な他の職に配置転換を行うことができる。

法制度上、休暇中は無給でよいとされている。しかし、企業の実情を見ると、有給で育児などのための休暇を提供している会社も一定程度見られる。また、近年の州制定法では、保険料は労働者自己負担であるが、家族休暇保険という形で休暇取得期間中の経済的保障制度

が設けられている（カリフォルニア、ニュー・ジャージー、ワシントンの各州）。

休暇後、労働者は元の職または等しい条件の別の職に復帰する権利を有する。さらに、休暇開始前に有していた雇用上の権利を全て認められる。

(2) 労働時間—長時間労働規制 等

アメリカには長時間労働を直接的に規制する法令はない。1938年公正労働基準法は、週40時間を超える労働に対して1.5倍の割増賃金を支払うことのみを使用者に対して義務づけており、実質的に時間外労働を規制していないとともに、WLB政策に資する制度ではない。

(3) 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

アメリカにはパートタイム労働に関する法規制はない。一方、労働組合が関与し、労働協約において定められることなどを要件とする弾力的労働時間制度（26週間または52週間単位の変形労働時間制）が公正労働基準法に定められている。しかし、過去の労働協約規定例調査⁸を見ても、活用例はまったくといってよいほどないものと思われる。もっとも、企業における処遇、実態としては、パートタイム労働やフレックスタイム制といった弾力的労働時間制度が見られる。

なお、企業による自主的な制度によってパートタイム労働など労働時間が短くなる場合には賃金額が下がるようである。ヨーロッパ諸国では時間比例原則という形で比較的公平な法制度が設けられているが、アメリカではそのような企業内制度はないものと思われる。ただ、パートタイム労働の場合、いずれの国でも賃金額が下がることは間違いなく、この点、いずれの国であろうと時間短縮による収入減の問題が見られ、子の養育など家族とかかわりを持つ時間を従前よりも確保することができるが、その分収入が下がることについて労働者側に不満がないわけではないようである。

(4) 保育サービス

ア. 保育にかかる法制度とワーク・ライフ・バランス

アメリカには保育それ自体を目的とした社会福祉サービス制度は連邦レベルでは存在しないと考えられる。その反面、福祉から就労へという政策目的の下に制定された1996年個人責任・就労機会再調整法（以下、「1996年法」という。）により創設された略称TANFという制度において、子を有する貧困層に属する親が就労あるいは職業訓練を受講する際に子の養育を親に代わって行ってもらうという目的での保育は、連邦政府の政策上に見られる。

法令では、保育にかかる詳細な規制については触れられていない。連邦政府としては、各州政府等地方自治体に補助金を拠出し、具体的な規制内容を州政府に委ねる立場であり、枠組みを定めるにとどまっている。

1996年法の目的規定を見ると、①各州における子どもとその両親のニーズによく適合する保育施策やプログラムを発展させていくに当たって各州に最大限の柔軟（裁量）性を認める

⁸ See, BNA (1995), BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS 14th ed, pp.49-53.

こと、②働く両親が家族のニーズによく適合する保育を判断することができるよう両親の選択(肢)を拡げること、③両親が保育にかかる情報を選択判断するのを援助するため、各州が消費者教育にかかる情報を提供することを促進すること、④公的援助からの自立を試みる両親に対して、各州が保育を提供することを援助すること、⑤州の規則における健康、安全、認可、登録にかかる基準を州が運用するのを援助すること、と明文をもって定められている。

すると、連邦政府は、保育政策について積極的かつ主体的に政策を立てたり関与したりせず、むしろ各地域の実情に応じた施策を各地域ごとに推進しようとして補助金を配分し、間接的にコントロールしていこうという立場であるとの評価が可能であろう。また、保育政策の対象が限られているため、広く子を持つ働く親一般に対する保育政策ではないという推測も成り立つであろう。したがって、保育に関しては、働く親のうち特定の状況にあるという限定が付された極めて狭い WLB であるという理解が可能であるように思われる。とはいえ、こうした保育施策も、アメリカの社会状況を反映した WLB 政策の 1 つであって、その視点を有しているとの評価も可能であると考えられる。

イ. 保育の実情の一断面

国が直接に関与して保育政策が展開されているわけではなく、かつ、州ごとに認可等規制の内容も異なることから、保育をめぐる正確な統計数値を把握することは難しい。また、家庭の問題に政府等公的機関は介入しないという考え方が根強かったためでもあると思われるが、公立保育園は皆無ではないであろうが、ほとんど普及していないのではないかと思われる。

2008 年時点で、最も多い施設は、認可を受けた者が自分の家で複数の子供たちを保育する家庭型認可保育で、20 万弱ある。しかし、定員数が最も多いのは認可保育所で、施設数こそ 10 万 7 千余りだが、定員は約 743 万 6 千人と最も多くなっている。なお、統計には表れてこないいわゆる無認可保育所やベビーシッターサービスの提供者も加えるとすると、(保育の質の問題はあろうが)施設数と共に定員も大幅に増加するのではないかと思われる。

待機児童数や待機率の問題についてみると、あくまでも既存統計を掛け合わせた推計に過ぎないが、2008 年時点で約 2,072 万人の子どものうちの 6 割、およそ 1,243 万人の子が何らかの保育を必要としていると推測できる。認可保育施設の定員総数は約 987 万人分であるから、その差、約 256 万人の子は、保育を受けたくても受けられない状態にあると推測できる。すると待機率はおよそ 26%となる。

定員ばかりでなく、保育料についても相当の懸念が見られる。既存統計によると、預ける子の年齢や保育の形態、あるいは地域によって保育料は大きく異なるが、例えば定員数が最も多かった認可保育所に朝から夕方まで乳幼児を預けた場合の年間平均保育料は、おおむね 5 千ドルから 1 万 2 千ドル、4 歳児の場合は、5 千ドルから 1 万ドルくらいである。州や地域により異なると思われるが、一般に手のかかる乳幼児ほど保育料は高く、かつ、定員は極めて少ないようである。もちろん、質の高いサービスを提供してくれる保育施設では、さら

に高額な保育料を支払わねばならない。

保育料の支払いは親の収入に依存する。この点、貧困世帯向けには保育料の減免措置が用意されており、例えば 2005 年当時のカリフォルニア州で保育料の減免措置が適用される年収は 3 万 5 千ドル以下とのことであり（他の 3 分の 1 の州では年収 2 万 5 千ドルを設定しているようである。）、連邦の貧困線（3 人家族）の 2 倍の所得額に設定されている。しかし、減免措置の適用年収を少し超える程度の所得があったとしても、所得の 8 割から 9 割が、家賃、食費、交通費（自動車やガソリン）、保険や医療に支出されてしまうことから、残りの 1 割程度の残額すべてを用いるとしても、中所得層と低所得層の狭間にいる世帯は保育料を支払うことが極めて難しくなる。同時に、減免措置の適用がないことから、低所得・貧困層向けの保育も利用できない状況にあり、結果的に質の良くない保育を利用せざるを得ない実情があるようである。（なお、反対に、貧困世帯がその努力によって減免措置を免れると、途端に保育料全額負担という状況に追い込まれる。これは cliff effect と呼ばれる。）

保育料が高い状況の中で保育の質は確保されているのかということ、必ずしもそうではないようである。民間組織である全米児童教育協会は、自己評価、実地調査、委員会での審査という 3 段階の審査を経て保育所の認定を行っているが、申請件数の 1 割ほどしか認定を受けられないという厳しい認定制度を運用している。しかし、別の調査では、認定時点での質を維持できるのは認定後の 3 年間ほどとされており、かつ、優秀との認定を受けた保育所の約 3 割は、優秀から普通あるいは悪いというように質の低下が見られるという。考えられる原因としては、保育サービス従事者の賃金が低いことと離職率が高いことがある。

このような保育の危機的な状況の中で、労組と企業・地域とが連携して、保育所の設置・運用などを含めチャイルドケア・コンソーシアムを立ち上げ活動しているケースが見られる。

ウ. 企業における実情

2006 年民間企業における従業員給付調査からこの一端を見てみると、「保育情報提供」が 11% で最も高い割合となっている。労働者の属性別、事業所規模別で見ると「ホワイトカラー」、「フルタイム」、「組合員」、「1 時間当たりの平均賃金 15US 以上」という属性の方が、他の属性よりも高い割合で援助措置が提供されている。また、従業員規模別では、従業員数 99 人以下の小規模事業所よりも 100 人以上の中規模以上の企業の方が提供されている割合が高い。

別の 2008 年調査では、提供している割合が最も高くなっているのは「従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン」で 46% である。これは、5 千ドルまで非課税の従業員給付である。次に高い割合は「地域の保育所施設にかかる情報提供」で 35%、次いで強いて挙げれば「保育施設の提供」の 9%、「地域の保育施設への経済的援助」の 8% となっている。従業員規模別で比較してみると、おおむね、小規模企業よりも大規模企業の方が提供・導入の割合が高くなっている。全体的には、使用者にとってコストのあまりかからない育児・保育サービスを提供しているのではないかと思われる。コストがかかたり、

多様なメニューを用意できるという意味では、資力のある大規模企業の方が、より提供割合が高いということが言えるであろう。

エ. 労働協約における保育にかかる取扱いの実情

労働協約では、育児や保育にかかる組合員のニーズを満たそうという取組みも見られる。AFL-CIO 傘下の産別労組のローカル・ユニオンでは、育児・保育を巡る様々な事項を協約化するなどしている。例えば、チャイルドケアに関する基金の設立組合員によるその利用、保育費用の助成や償還、産別労組と関係各企業とのチャイルドケア・コンソーシアムの設立・運営、さらには、事業所内託児施設の設置・運営を約定する協約も見られる。このような取組みは、保育を含め、しかしそれだけに限らず早期教育や子の心身の健全な発達を企図したもので幅広く見られる。

5. 小括

ドイツやフランスでは、いわゆる育児休業について、休暇取得か短時間就労かという選択肢が法制度上用意されており、また、雇用創出等といった異なる意図を有しているものの、近年では WLB の視点をも包含していると評価し得るようなパートタイム労働法制が整えられている。他方、イギリスでは、いわゆる育休等様々な休暇制度の改革が進められようとしている上に、前政権中に弾力的勤務制度として、パートタイム労働を含め様々な弾力的勤務形態や労働時間形態が法制度上あるいは行政から提示され、それら制度の企業における導入が推進されている。

これらの WLB に関連する諸制度は法律に根拠を持っており、労働者のニーズに適合すべく労働者に選択肢が与えられ、それを使用者に対して「申請する権利」が定められていることが欧州 3 カ国に共通する非常に特徴的な点ではないかと思われる。一定事由が拒否理由として使用者に認められているにしても、申請権として定められているということは、労働者からの申出に対して使用者は真摯に検討することが求められていると考えられる（特に、ドイツとイギリス）。

申請権であることのポイントは、申請した労働者と使用者が協議、つまり話し合いを持つということであろう。基本的には、労使双方が対面して話し合い、希望や実行可能な工夫を協議し合う中で、相互に歩み寄って調整するというプロセスになるのではないかと推察される。この点は、実態調査による裏づけが必要と考えられるが、少なくとも法制度上はかような制度運営が想定されて設計されているものと思われる。したがって申請権は手続的権利と表現できよう。

少なくとも、実体的権利が定められる場合、このようなプロセスを法定することは困難なように思われる。すなわち、一方には権利があるがゆえにもう一方には義務があり、必ず認めなければならないというように、結果的その権利は硬い弾力性のない権利となってしまうと思われるからである。しかし、欧州 3 カ国（特に、イギリス）にあっては、子の養育など

を理由としたパートタイム労働請求権を法制度上定めている場合、個別労使間での協議や調整といったプロセスを経て、双方、納得の上で仕事と生活のバランスを図っているのではないかと考えられる。

WLB にかかわるニーズ、特に子の養育、男女役割分担意識を前提とした子育てや働き方から、男女等しい子育てや働き方への変革という視点から見ると、労働者個々人のニーズは多様であると思われ、一律に実体的権利を立法技術として用いることが妥当であるのか検討を要すると思われると同時に、個別の企業や事業所ごとの申請権という形で労働者に手続的権利を与えることで、より多様なニーズへの対応が可能となり、また、企業や事業所に対する労働者のコミットメントや同僚への良い意味での波及効果、職場全体の職務遂行の効率性といった良い効果をもたらすのではないと思われる。

以上の弾力的勤務制度やそのための申請権に加えて、欧州 3 カ国では、EU 指令の国内法化によるものではあるが、11 時間の休息時間の確保の法定化、また、考慮要素は国により異なるようではあるが、パートタイム労働に対する時間比例原則に基づく処遇の法定化も非常に特徴的な点であるといえる。なお、アメリカについて敢えて言えば、使用者が定めている年次有給休暇制度を法律上は無給とされている連邦家族医療休暇法上の休暇として取り扱うことが認められている点は、今後日本において年休制度改革がなされる場合、参考になるかもしれない。これら諸点についても、WLB に資する側面を有していると評価できよう。

保育サービスに関しては、子自身の養育や教育の側面も有しながら、同時に働く親の WLB に貢献する面も併せ持つという意味で、複合的な意義があると思われる。制度面では、ドイツの入園（入所）請求権とそれに対応した国の義務が特徴的であるが、フランスやイギリスでも就学前幼児教育が法制度的に保障されている点はドイツと共通する。もっとも、働く親の子に対する保育という点に着目して言えば、早期幼児教育は無料であるのに対して保育は有料である。この点フランスは、保育についても親・保育実施主体・企業に対して他国と比べて比較的手厚い制度を整えているように思われる。ただ、PAJE 創設との関係で見ると、仕事か育児かの二者択一ではない選択肢が整えられる必要があるように思われる。というのは、イギリスに見られるように、費用のかかる保育よりも無料の早期教育制度を利用することで、女性はフルタイムで働くのではなくパートタイムを選択している可能性を否定できないからである。同様に、アメリカでも貧困層に収まっていた方が(保育の質は別として)保育料が減免されることから、働く親はフルタイム就業を選択しない可能性がある。したがって、ドイツのように 3 歳神話がある国についてはもちろん、それが無い国にあっても保育のインフラ整備や人的資源の育成は必要と考えられるが、こと WLB の観点からは、子を持つ親が(できればフルタイムの)就業継続を選択しつつ保育が可能となるようにすること、また保育の費用について子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育を提供する企業への経済的援助をバランスよく整えていくことが必要であると考えられよう。

第3節 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカのワーク・ライフ・バランス関連法制度等の比較検討と今後の日本における検討の方向性

以下では、これまでの検討を踏まえて日本と諸外国との制度比較を行うとともに、今後の日本におけるWLB関連法政策において検討されるべきと考えられる課題を試みとして提示する。

1. 休暇・休業及び経済的保障

(1) 育児・介護休業法の規制の概要及び休業期間中の経済的保障

まず、育介休法の、特に育児休業（以下、「育休」という）について見ると、日本の現行制度は、基本的には子が1歳になるまで、つまり52週間の育休取得が可能である（5条1項）。しかし、父母がともに育休を取得する場合は子が1歳2ヵ月になるまでの間、取得可能とされている（9条の2）。また、保育園に入所できない場合は1歳6ヵ月までの育休取得が可能となっている（5条3項2号、育介休法施行規則4条の2第1号）。すると、父親も育休を取り易くする措置が講じられているとともに、保育園入所の可否にかかる柔軟な制度も用意されているということになる。

これら育休取得は、労働者からの申請に委ねられているところである（5条1項）が、他方、使用者は労働者から申請があった場合はこれを拒むことはできない（6条1項本文）と定められている。これら2ヵ条を併せ読むと、育休取得は労働者の権利であり、使用者には付与する義務があると解されよう。

育介休法の規制内容に戻ると、年に5日（小学校就学始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）の子の看護休暇制度（16条の2）、所定外労働の制限（16条の8）、（法定）時間外労働の制限（17条）、深夜業の制限（19条）が措置されている。加えて、育休を取得しない労働者で3歳未満の子を養育している者に対して、事業主は、原則として所定労働時間短縮措置を講じなければならず（23条1項）、その措置を講じない場合には始業終業時刻の変更等の措置を講じなければならない（同条2項）こと、小学校就学始期までの子を養育する労働者に対する始業終業時刻の変更や短時間措置を講じる努力義務（24条1項）、配置換えの場合の配慮義務（26条）も定められている。すると、子の養育に係る育介休法の規制内容は多様性を有しているといえる。

なお、適用対象者については、有期契約労働者であっても、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上で、かつ、子が1歳になって以降も引き続き雇用される見込みがある場合（子が1歳になって以降1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約が更新されないことが明らかである者は除かれる。）には育休を取得できる制度となっている（5条但書）。パートタイム労働者の大多数が女性であり、かつ、パートタイム労働者は有期契約である場合が多い日本の実情を踏まえると、有意義な措置であると評価できよう。

育休中の所得保障については、雇用保険に加入していることを条件に、育休取得中に従前賃金額の50%が育児休業給付金として支払われる（雇用保険法61条の4第4項及び附則12

条)。

(2) 育休の期間と取得方法

以上を踏まえて、まず、育休の期間について見ると、日本の育休制度はドイツとフランスの最長3年間よりは短い、それでも日本の制度は最長1年6ヵ月である。しかし、フランスでは、父親休暇の期間は短く、かつ、分割取得できない。またイギリスでも、父親休暇や親休暇の期間は非常に短く、むしろ、極めて長い出産休暇が実質的に育休の機能を果たしていると考えられる(もともと、52週間すべてが取得されているとは限らないが)。さらに、各国と同様に、日本でも、母親の産前休業中に夫は育休を取得できないが、フランスやイギリスと異なり、日本の制度は、妻の産後休業中に夫の育休取得が可能で、かつ、その場合は二度目の育休も取得可能であるという点は、WLB、とりわけ男女が共に仕事と家庭生活を両立させたり調和させたりすることを下支えする制度と評価できる。なお、アメリカの育休期間は12ヵ月間で12週間と非常に短い。また、いずれの国でも、労働者が請求して始めて育休を取得できることから、権利行使を本人の選択にかからせている。したがって、日本の育休制度は、期間はドイツ・フランスよりは短いといえるものの、イギリス・アメリカよりは充実していること、また、育休取得を本人の選択にかからせている点で共通している。

さらに、休暇取得の方法として、どの国でも法制度上は、パートタイム労働といった短時間勤務による取得が認められている。日本では、法内残業(所定時間外労働で、かつ、法定内労働時間)や法外残業(法定外労働時間)の制限が定められている上に、労働時間短縮措置義務が定められている。この点、実質的には休暇取得か短時間勤務かという選択肢が法制度上労働者に認められており、欧米諸国の制度と同様の制度が整えられている。

しかし、日本の育介休法では、育休取得に関して、労働者の申出に対して使用者は拒否できないと定められている。この点、育休すなわち子の養育と弾力的な働き方という2つの観点から併せ考えてみると、日本の制度は「硬い制度」との評価が可能であると思われる。つまり、育休取得は労働者の権利であって育休付与は使用者の義務ということである⁹。

労働者が子を養育しながら弾力的な働き方をする、WLBを確保するためのプロセスとして、實際上、会社や職場での協議、対話、調整(以下、まとめて「コミュニケーション」という)が必要と考えられるが、育休取得に際してこのようなプロセスは法律上明記されていない。育介休法の指針でも明確には書かれていない。このことは、日本の育休制度が「硬い制度」であることと無関係ではないように思われる。育休取得の権利を等閑視する意図は全くないが、労働者個々人のWLBはもちろん、それに含まれ、かつ、政策的に非常に重要な課題である子の養育と仕事の両立・調和の問題は個々人ごとに異なり得るというように極めて多様であり、また、その者が働く職場のあり方も多様であろう。これらの事情を踏まえ

⁹ 行政解釈によれば、労働者の育休申請権の法的性質は「形成権」であり、当該申出により労務提供義務が消滅すると解されており(松原亘子(1992)『よくわかる育児休業法の実務解説』(労務行政研究所)67頁)、使用者が「拒む」ことによって当該法律効果をなくすことはできないとされている(同書87頁)。

ば、職場でのコミュニケーションこそが重要であると考えられる。先行実証研究においてもこの点を指摘するものがある¹⁰。しかし、先に述べた欧州 3 ヶ国における弾力的な働き方について定めた法制度と比べてみると、日本の制度はこの点を担保する制度設計とはなっていないように思われる。

このように考えてくると、日本の育介休法の目的である「雇用の継続」にそぐわないように思われるとともに、男性をして育休取得申請を躊躇させ、かえって男女役割分担を固定化してしまう懸念を払拭できないようにも思われる。したがって、法改正の目的の一つである男性も育休を取り易くする制度であるとは俄かに評価し難いように思われ、改正後の日本の育介休法には、育休取得申請に際しての個別労使間におけるコミュニケーションの促進あるいは確保という課題が依然として残されているのではなからうか。

(3) 育休期間中の経済的保障

次に、育休中の所得保障について見ると、ドイツでは平均賃金の 67%を 14 ヶ月間、フランスでは PAJE が第 1 子から支給され、一時金である出生給付金、90%の世帯に可処分所得を考慮した基礎手当が 3 年間、そして就労自由選択補償が出産休暇終了後から 6 ヶ月などと、比較的手厚い所得等の保障がなされている。イギリスでも、育休を代替していると思われる出産休暇の最初の 6 週間は平均賃金の 90%、その後 33 週間は週当たり日本円で 1 万 5 千円程か平均賃金の 90%のいずれか低い方、父親休暇も支給期間は 2 週間と非常に短い、額や率は法定出産給付と同様である。ただし、イギリスでは親休暇期間中は無給とされているため、直ちには WLB に資する制度とは考えられない（もともと、現政権は近い将来、これら諸休暇の制度改革を行うようである）。アメリカでは、法制度上は無給で、ごく一部の州が家族休暇保険として全額労働者負担の所得保障制度を設けているに過ぎない。

日本では、雇用保険財政から従前賃金の 50%が育児休業給付金として支払われる。レートの問題などがあるため厳密な比較はできないが、ドイツの 14 ヶ月にわたる 67%や、フランスの多様で手厚い所得補償・費用補助制度と比べると、日本の給付率は若干低い印象があるかもしれない。もともと、イギリスと比べると同程度のように思われるし、アメリカに比べれば日本の方がはるかに良い。

しかし、育介休法の目的規定を見ると、明確に「雇用の継続」と規定されている。すると、現在の給付率が一概に低いとはいえないように思われる。

また、この問題の本質には男女間賃金格差があると考えられる。育休中の所得保障は一定割合でなされることから、従前の賃金額が幾らであるかは非常に重要な問題である。フルタ

¹⁰ 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究報告書 No.122）』第 5 章（96 頁以下）参照。またそのためには、女性従業員（男女の働き方の見直しをも論点とする本研究にあつては男女従業員）のニーズの把握が重要である（同報告書 93 頁以下及び労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』76 頁以下参照）。なお、中小企業における両立支援とコミュニケーションとの実情や関係について言及する先行実証研究として、労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（労働政策研究報告書 No.135）』99 頁、113 頁、170 頁を参照。

イム労働者の中位所得における 2006 年の男女間賃金格差を見ると、ドイツが 23%、イギリスとアメリカでは 20%程度、フランスは 12%だが、日本では実に 33%の格差がある¹¹。このような状況では、よほど妻がフルタイムの正社員で男性と同程度の給与所得を得ていない限り、世帯収入が相当程度減少するだけであり、夫婦間で夫が育休を取る選択判断をすることは、経済的に極めて不合理となり得る¹²。したがって、WLB の推進、とりわけ、男女間での公平な育児分担、あるいは男性の育休取得を推進していくためには、男女間賃金格差の解消も極めて重要な政策的課題であると考えられる¹³。

2. 長時間労働規制

(1) 長時間労働規制に対する基本的アプローチ

日本における労働時間の原則として、労基法 32 条 1 項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない」と、同条 2 項は、「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」と定めている（以下、これら労働時間を「法定労働時間」という）。

もっとも、この法定労働時間原則は厳格に貫かれていたわけではない。すなわち、労基法 36 条 1 項は、大略、事業場における過半数労働組合（以下、労働組合を単に「労組」という）または過半数代表者との書面協定（いわゆる 36 協定）の締結とその行政官庁への届出を要件として、法定労働時間に対する例外を許容しているからである¹⁴ ¹⁵。

また現在では、平成 10 年の法改正により、労基法 36 条 2 項として、厚生労働大臣に労働時間延長限度等に係る基準（以下、「限度基準」という）¹⁶の策定権限を付与する条項が設けられた。

限度基準の具体的定めを見ると、1 週間 15 時間、2 週間 27 時間、4 週間 43 時間、1 箇月 45 時間、2 箇月 81 時間、3 箇月 120 時間、1 年間 360 時間とされている（限度基準 3 条 1

¹¹ 前掲注 1・労働政策研究・研修機構 173 頁、第 5-11 表参照。

¹² 夫婦間における所得水準格差に起因して男性をして育休取得を逡巡させることから、給付水準の低さを問題視する見解として、菅野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」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）所収 250 頁参照。

¹³ この問題に関する既存研究は、研究分野が多岐にわたり、また、枚挙に暇がないが、近時の実態調査として、さしあたり、労働政策研究・研修機構（2009）『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果（調査シリーズ No.52）』参照。

¹⁴ もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日の例外を設定するといういわゆる免罰的効力を定めるのみで、実際に使用者が労働者に対して法定時間外労働又は法定休日労働を命じることを可能とするためには、労働契約（就業規則）上の根拠を必要とするのが判例・学説である。日立製作所武蔵工場事件・最一小判平 3.11.28 民集 45 卷 8 号 1270 頁以下、菅野和夫（2010）『労働法〔第 9 版〕』（弘文堂）298 頁以下参照。

¹⁵ なお、労基法施行規則 16 条 1 項は、「時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない」と定めている。

¹⁶ 「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長に限度等に関する基準」（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示第 154 号、平成 15 年 10 月 22 日基発第 1022003 号により一部改正、最終改正平成 21 年 5 月 29 日厚労告第 316 号）。

項) 17。

諸外国でも、1日または1週当たりの最長労働時間の定めが置かれているが、特に欧州3カ国では、実質的には協約や個別契約による例外ないし逸脱が許容されている。この点、日本における現行規制とほぼ相違ない。したがって、ドイツに見られるように、労働時間法の立法理由において労働時間規制にはWLBの視点が含まれていると微かに評価できることを除き、各国、総じて、最長労働時間規制は、明確にはWLBの視点を有していないように思われる。

(2) 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索

しかし、特に欧州3カ国と比較して日本に見られない規制として、休息时间規制が挙げられる。

日本では、法定外労働時間規制として限度基準が定められているが、限度基準を超える時間を定める労使協定の内容が違法・無効になるとは解されていない（強制力ないし私法上の実効性の欠如¹⁸）。むしろ、法令上に根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協定に対する行政指導の強化が企図されているものと解されている¹⁹。

36協定の締結・届出は、労働者に時間外労働義務を発生させるものではなく、労基法の労働時間原則に対する違反について免罰的効力を有するにとどまる。こうした法令の構造を前提に考えると、就業規則ないし労働契約上定められた時間外労働命令要件の緩さが要因の一つとなって長時間労働を誘発していると考えられよう²⁰。

法的安定性や企業における実務を考慮すると、限度基準を労基法の定めとすることも選択肢の一つとして考えられようが、比較法の見地からは、WLBに資する最長労働時間規制の選択肢として、休息時間の法定が検討されてよいのではないかと思われる。もっとも、WLBに資するという観点からは、何時間の休息時間が適当であるのか、また、休息时间規制の個々の職場への導入にかかる法的技術の在り方も併せて検討される必要がある。

また、改善法のさらなる活用を企図した方策が検討されてよいのではないか。改善法は、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げており（1条）、事業主の責務として、家族的責任などの事情を考慮して労働時間等の設定の改善に努めなければならないと定めている（2条2項）。また、事業主は労使代表者を構成員とする労働時間等設定改善

¹⁷ ただし、後述の1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、1週間14時間、2週間25時間、4週間40時間、1箇月42時間、2箇月75時間、3箇月110時間、1年間320時間とされている。限度基準4条参照。

¹⁸ 前掲注14・菅野書296-297頁参照。なお、中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収200頁は、この点を捉えてか、1日及び1週間の時間外労働の上限を法律上明記すべきとする。

¹⁹ 労基法36条4項、前掲注14・菅野書296-297頁参照。なお、この点に関連して、和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号72頁は、労働時間規制のもっとも重要な目的としての労働者の健康維持の観点から、前回労働から次回労働までの一定の休息時間を確保する法政策とともに、限度基準の強行法規化を主張する。

²⁰ 梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌575号21頁参照。

委員会の設置等、必要な体制の整備に努めなければならない（6条）。さらに、改善法の指針は、具体的方策として労使の自主的な取組み、労使間の話し合いをベースにした取組みを例示している。

現行改善法は、事業主の努力義務を定めるものではあるが、真に必要と思う企業が自主的に労働時間の問題を含めて WLB を進めていこうとする時の足がかりになる可能性があるのではないかと思われる。WLB 推進の鍵は、何よりも個々の職場での風土改革や理解の促進といった取組みであること、比較法の観点からは、労使間のコミュニケーション²¹が WLB 関連法制度の中に取り込まれていることから、現行改善法がさらに有効活用されるような方策が WLB 推進のために検討されてよいように思われる。

3. 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）

(1) パートタイム労働

パート法は、1週間の所定労働時間が同一事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者を対象としており（2条）、6条から13条までがパートタイム労働者の労働条件に関する規定になっている。すなわち、労働条件明示義務（6条1項）、就業規則作成手続における意見聴取努力義務（7条）、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止（8条）、均衡考慮賃金決定努力義務（9条1項）、一定要件を満たす期間における通常労働者と同一方法賃金決定努力義務（9条2項）、職務内容同一短時間労働者に対する教育訓練実施義務（10条1項）、均衡考慮教育訓練実施努力義務（10条2項）、福利厚生施設利用に係る配慮義務（11条）、通常の労働者への転換措置義務（12条）、待遇決定考慮事項説明義務（13条）である。

これら、内容としても手法としても多様な規制について、パート法は、パートタイム労働者を4つの類型に分けた上で掛ける規制を仕分けしている点が特徴的と思われる。第一に「すべてのパート」、第二に「職務内容同一パート」（10条1項）、第三に「職務内容＋人材活用の仕組み・運用が少なくとも一定期間通常の労働者と同一パート」（9条2項）、そして第四に「職務内容同一＋人材活用・運用同一＋契約期間が無期又は実質無期パート」（8条）という4類型である。つまり、第一から第四の類型へと順に、適用要件が多くなり、また、適用範囲が狭くなっている。

欧州3カ国では、EU指令の国内法化として、パートタイム労働者に対する処遇の時間等による比例原則を定めている。文言としては、均衡処遇と換言できよう。

パート法改正時に注目を集めたのは、8条の差別的取扱い禁止規定であったと思われる。同条の差別的取扱い禁止という意義だけを見れば、欧州3カ国における規制と異ならないように見える。しかし、先に述べたように、8条の適用範囲は極めて狭いため、こうした規制を

²¹ この点につき、前掲注10・労働政策研究・研修機構（2009）（2010）（2011）を参照。また、以下の本文に出現するコミュニケーションの問題についても同様。

設けた実質的な意義は乏しいと評価できる。したがって、この点は、パートタイム労働者の就業実態を継続的かつ丹念に調べた上で要件を緩めていくことが検討されてよいと思われる²²。

適用範囲が狭過ぎないかという点は、パート法 9 条 2 項における、一定期間において人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一のパート労働者の賃金決定について、当該期間は通常の労働者と同一の方法により決定するよう努めるとの規定にも当てはまる。一般的に、期間の定めのない正規労働者と、パートタイム労働者のような非正規労働者とは、人材活用の仕組みが同一であることは、ごく例外的な場合を除いて想定し難い。むしろ、9 条 2 項が努力規定であることを考えれば、職務内容の同一性のみを要件とすれば足りるように思われる²³。

ところで、パート法 9 条のような「努める」との表現ぶりに関しては、労使間でのコミュニケーションを図ったことをもって「努め」と評価する解釈もあり得よう。パート法の指針では、「労使の話し合いの促進」が明示的に掲げられていることから、解釈として必ずしも不可能ではないと思われる。比較法の見地から述べてきたように、WLB の推進にかかる法政策としての労使間コミュニケーションは極めて重要であり、かつ、他国と同様に日本においてもパートタイム労働者は女性の比率が高いこと、さらには性別役割分担意識の残存や男女間賃金格差の為に実際の子の養育責任は女性が負っている実情を考慮するとき、女性労働者と共に企業が、そして国全体が生産性を向上させていくには、企業や職場での現実的な取組みを可能とする法政策が整えられるべきであろう。したがって、先のような解釈が採られることが検討されてよいと思われる。

また、労使間コミュニケーションの先にある働く側の納得性の問題も極めて重要であろう。先行研究²⁴を見ると、正社員との賃金格差についてパート労働者が納得できる事柄として、仕事内容や働きぶりが反映されることや、会社や上司による説明といった主観的納得性要素が比較的高い割合で回答されている。この点、パート法 13 条は、事業主に対して、その雇用するパート労働者から求めがあった場合には、パート労働者に待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する義務を課している。しかし、行政解釈によれば、労働者側の納得はパート法 13 条は関知しないとされている²⁵。

パート法にいう「説明」は、労使間のコミュニケーションでもあり得る上に、賃金等待遇にかかる紛争予防の効用が期待できると考えれば、納得性のより一層の向上を目指した「説明」の在り方が検討されてよいのではないか。比較法の観点からも、個別労使間における真

²² この点を含め、以下のパートタイム労働にかかる記述については、池添弘邦（2011）「非正規労働者に関する労働法制上の課題」（財）連合総合政策開発研究所『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』所収 149-151 頁に基づき、再考したものである。なお、厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』22 頁も参照。

²³ なお、両角道代（2008）「均等待遇と差別禁止」日本労働研究雑誌 576 号 52 頁参照。

²⁴ 連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』246 頁、概要図表 1-25、142 頁、図表 5-22 参照。

²⁵ 高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会）257 頁参照。

摯な協議の発展可能性を秘めていると考えられる説明義務は、有用な措置ではないかと考えられる²⁶。

(2) 弾力的労働時間制度

育児休業法における労働時間関係規制を除くと、弾力的労働時間は労基法において規制されている。弾力的労働時間規制としては、一定期間の変形労働時間制、フレックスタイム制がある²⁷。

ア. 変形労働時間制

変形労働時間制には、1ヵ月単位（労基法 32 条の 2）、1 年単位（同 32 条の 4）、1 週間単位（同 32 条の 5）の 3 種がある。これらの変形労働時間制は、変形制を採用する期間は異なるものの、いずれについても、おおむね、事業場において過半数労組または過半数代表者との労使協定の締結、あるいは就業規則その他これに準ずるものに定めること（1 ヵ月単位の変形制の場合）、また、労働基準監督署に当該労使協定を届け出ることを要する（労基法施行規則 12 条の 2 の 2 第 2 項、12 条の 4 第 6 項、12 条の 5 第 4 項。なお、これら変形制は、単位となる期間が異なるため、適用対象や要件についてそれぞれに特有の定めが置かれている）。

これら変形労働時間制は、一定の期間における実際の労働時間を平均して、週当たりの労働時間が 40 時間を超えない限り、労基法 32 条の法定労働時間原則にもかかわらず、法定労働時間を超えたものとして扱わないという点に意義がある（なお、1 週間単位の変形労働時間制については、「1 日について 10 時間まで労働させることができる」と定められている。同 32 条の 5 第 1 項）。また、法定労働時間を超えて労使協定により定められた労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生すると取り扱う一方で、法定労働時間を下回る労働時間を定めた日や週であっても、労基法 32 条が定める法定労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生するという点にも意義が認められる。

イ. フレックスタイム制

フレックスタイム制（労基法 32 条の 3）は、一定期間（清算期間）において一定時間労務を提供することを条件に、労働者に出退勤時間の裁量を与えるという制度である。つまり、午前中及び午後の数時間の幅の時間帯に自由に出勤及び退勤が可能となる。もっとも、正午を挟んだ数時間の時間帯については、コアタイムとして、必ず労務を提供していなければならない時間が設定される場合がある。一方で、コアタイムを一切設けない、いわゆるスーパーフレックスタイム制を設けている企業もある。

フレックスタイム制の導入要件は、就業規則に導入する旨などを記載し、過半数労使協定を締結することであり、労働基準監督署への届出は要件とされていない。

²⁶ なお、前掲注 22・厚生労働省報告書 22-23 頁参照。

²⁷ 労働時間の弾力的規制の観点からは、事業場外労働のみなし制、専門業務型及び企画業務型裁量労働制も含まれるが、これら三つのみなし労働時間制は、利用可能職種あるいは業務内容が限定されているため、広く WLB に沿った活用可能性は低いと一応考えられるため、比較検討の対象から除外することとする。

なお、フレックスタイム制における時間外労働は、当該一定期間における法定労働時間数を超えた時間である。

ウ．諸外国との比較

ドイツでは、労働協約に基づくフレックスタイム制が労働時間の配分にかかる自由裁量を労働者に与えるという意味で WLB への貢献が期待され、また、労働時間口座制も弾力的労働時間編成が可能となるゆえに、WLB に寄与する可能性を秘めているようである。フレックスタイム制は、フランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で、個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするように思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、弾力的勤務制度の利用を申請権として法定し、多様な労働時間配分、就労方法を可能としていることは非常に示唆的である。

一方、日本の労基法に定められた弾力的労働時間制度の場合、変形労働時間制については、繁忙期と閑散期の労働時間の長さが異なってくるため、直ちには WLB に資するとはいえないと思われる。ただ、繁忙期における相対的な長時間労働への事前の対処が可能という意味で、全く WLB に資さないとはいえないかもしれない。また、フレックスタイム制については、始業終業時刻の自由があるというだけで、清算期間における所定総労働時間は働かねばならないため、必ずしも WLB に資するとはいえない面もあろう。しかし、労働時間配分の柔軟性が確保され得る点で、ニーズに適合する者にとっては有益であり得よう。フレックスタイム制に関しては、さらに短時間勤務と組み合わせて利用するならば、WLB に大いに貢献し得ると思われる。

すると、日本の弾力的労働時間制度も、諸外国、特に欧州 3 カ国の制度とほぼ相違ないと考えられる。

ただ、労基法における弾力的労働時間制度は、国としての労働時間短縮政策推進の必要性や、経済のサービス化を受けた企業側のニーズに応える形で法制化されたのであって、総じて事業運営の柔軟性を確保することが目的であったと思われる。すると、日本の弾力的労働時間制度は必ずしも労働者のための弾力性を持つものではないと考えられる。この点、現行労基法の弾力的労働時間制度の活用をもって WLB の推進を考えるならば、少なくとも、WLB の推進に資する形での弾力的労働時間制度の普及及び利用促進が図られる必要があると思われる。すなわち、「働かせ方」の弾力性ではなく、「働き方」の弾力性をいかに確保していくかが重要な課題となろう。

また、日本の弾力的労働時間制度は、労基法という罰則付強行法規である「硬い」法律に定められていることなどから、WLB という発想を持たないように思われる。したがって、この点をどのように乗り越えていくかが重要な鍵となろう。それが不可能な場合、改善法のさらなる有効活用の方策を検討することにより対処するという選択肢もあり得よう。

4. 保育サービス²⁸

比較検討の結果、この問題について第一にいえるのは、日本は諸外国と同様に非常に多様な制度を整えてきているということである。認可保育所にはじまり、認証保育所、家庭的保育事業（保育ママ）、認可外保育所（企業内保育施設を含む。）、幼稚園における一時預かり事業、認定子ども園、さらには学童クラブもある。しかも、いずれも概ね各事業等が始められた当初よりも箇所数が増加し、需要側のニーズに追いついてきているといえる。ただし、依然として都市部においては待機児童が見られるなど、需要と供給のミスマッチがあるように思われる。したがって、今後はこの多様な保育制度を維持・発展させていながら、都市部における待機児童をどのように解消していくか、またいけるかが検討される必要があるろうし、加えて、こうしたミスマッチの背景要因を詳細に調べる必要があると考えられる。

第二に、親の保育費用負担と就業行動との関係である。特にフランスでは、PAJE 導入の目的として子を持つ母親の両立支援が挙げられており、女性労働者をして労働市場へ再参入させようとの意図があった。こうした制度環境の整備は非常に興味深い。この点、他国に目を転じると、特に低賃金・貧困層の場合、当該国における保育制度が幼児に対する無料の早期教育制度と重なり合うことと相俟って、フルタイムで就労して保育費負担を負うくらいならば無料の早期教育を保育代わりにし、フルタイムではなくパートタイムで働くというような形で就業を自ら抑制してしまう（低賃金・貧困層にとどまってしまう）可能性が考えられる。フランスにおける PAJE の創設、そしてその先にある就労・保育方法自由選択捕捉の目的は、こうした就労抑制回避策であったとも考えられる。

日本では、所得に応じて保育費用が決定されるという意味で、また認可外保育施設についても上限を定めている地方自治体があるなど、就労抑制回避策が設けられているものと評価できるように思われる。しかし、特に認可外保育施設は、福祉政策の自由化、市場への開放の流れの中で当事者が自由に料金等を設定できる建前になっている。とはいえ、認可外保育施設についても都道府県知事への届出が必要であり、また、行政の指導監督基準を遵守する必要があることから、この実効性をより一層高めていくこと、同時にそのための工夫が求められていると思われる。そしてこの一環として、例えば PAJE のように、子を持つ働く親の仕事か育児か、あるいは両方かという選択肢を保障しながら、かつ、詳細に基準を定めて費用負担を軽減していくことが検討されても良いのではないかと思われる。

なお、行政による指導監督との関係では、各保育施設の質的向上がより一層求められていることは言うまでもない。子を持つ働く親の就業時間に即した保育時間の設定を含め（もちろん、保育士等社会福祉労働に従事する労働者の WLB も同時に考えねばならないが）、多様なニーズに即していくこと、その一方では就業時間の短縮・抑制であるとか柔軟な労働時間制度の普及・促進も保育政策との関連において欠かせない検討課題であろう。

²⁸ この問題については、橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383 号 29 頁以下参照。

第三に、保育実施主体や企業に対する経済的援助である。欧州諸国、特にドイツとフランスでは、地方自治体や他の保育実施主体に対して補助金あるいは税法上の優遇措置により、保育施設の設置・運営に係るインセンティブを与えている。日本においてもそのような形で経済的援助が行われている。財政上の問題とも関係するため一概には言えないが、援助の内容を不断に検討することを通じて多様な保育施設の拡充が望まれよう。

企業内保育施設の拡充について付言すると、卑近な例ではあるが、電車通勤が一般的な日本の社会と、自動車通勤が比較的多いと思われる諸外国の社会とは一概に比較できないように思われる。すると、企業内あるいは事業所内保育が有用である場合もあればそうではない場合もあろう。しかし少なくとも、企業としては上司や職場あるいは人事部を通じた従業員個々人とのコミュニケーションを図ることによってその保育に関するニーズを、他の WLB にかかわる(企業内での)制度とともに把握する必要があるように思われる。その上で、当該事業所や企業の実情に即した保育等育児支援策が図られる必要があるように思われる。国あるいは行政としては、先の経済的インセンティブづけを含め、そうしたコミュニケーションを促進していくための担保となるようなサポートを検討していく必要があるように思われる。

なお、先に若干触れたように、保育政策は教育政策と分かちがたく結びついている。近年の政策である認定子ども園の普及促進、さらには、子ども・子育て新システムなる政策が動き出している。こうした教育政策の側面を従来よりも色濃く持つ保育政策の検討は他の機会に譲るしかない。しかし少なくとも、このような政策動向及び実施が WLB という考え方の関係でどういった影響や効果をもたらしていくのか、また、いるのか、将来的には実態を詳らかにした上で改めて検討する必要があるように思われる。

以上、日本と欧米 4 カ国の WLB 政策及びそれにかかわる法制度等の比較検討を通じて、今後の日本における WLB 関連法政策について検討されるべきと考えられる方向性あるいは課題を試みに提示した。仔細に見れば論点は非常に多岐にわたるが、要点を示すと次のとおりとなる。

第一に、WLB、とりわけ、中心的課題である子の養育と仕事の両立にかかるニーズは多様であり得るため、ニーズに適合的な法制度環境を整備すること、すなわち、より多様な「働き方」あるいは「保育」の選択肢を法制度上定めたり、既存制度のよりいっそうの活用に向けた方策の在り方を検討すること。

第二に、労働者側のニーズが多様な一方で、企業や職場の有り様も多様であると考えられることから、労使間でのコミュニケーションを通じた相互の利害調整や相互理解を促進し得るような法制度環境の整備や施策の在り方を検討すること。

第三に、労使間でのコミュニケーションを促進する手法として、「硬い」実体的権利ではなく、“柔らかい”手続的権利を立法技術として用いることの是非を検討すること。

以上を通じて、関係する者ら自らが win-win の関係を真に形成できた時に初めて、WLB

が実現されたといえることになろう。そして、それが社会に広がりを見せた時に初めて、国として WLB を推進できたといえることになろう。

[参考文献]

- 池添弘邦（2011）「非正規労働者に関する労働法制上の課題」（財）連合総合政策開発研究所『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』所収 124-160 頁
- 梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17-26 頁
- 菅野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」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）所収 241-262 頁
- 厚生省、人口問題審議会（1997）「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」
- 厚生労働省（2002）「少子化対策プラスワン」
- 厚生労働省（2004）『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』
- 厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』
- 菅野和夫（2010）『労働法〔第 9 版〕』（弘文堂）
- 高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会）
- 内閣府（2007）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」
- 中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収 183-202 頁
- 橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383 号 29-34 頁
- 松原亘子（1992）『よくわかる育児休業法の実務解説』（労務行政研究所）
- 両角道代（2008）「均等待遇と差別禁止」日本労働研究雑誌 576 号 45-53 頁
- 文部省、厚生省、労働省、建設省（1994）「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」
- 連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』
- 労働政策研究・研修機構（2009）『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果（調査シリーズ No.52）』
- 労働政策研究・研修機構（2010）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞（労働政策研究報告書 No.116）』
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究報告書 No.122）』
- 労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（労働政策研究報告書 No.135）』

労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較 2011』
和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌 110 号 65-75 頁
BNA（1995）*Basic Patterne in Union Contracts* 14th ed.

労働政策研究報告書 No.151

ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>

発行年月日 2012年6月11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

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2012 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/>)