

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得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を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。もともと、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時間を超えてとし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の具体例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ime、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

荻谷秀信『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」に対象を限定したものではなく、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

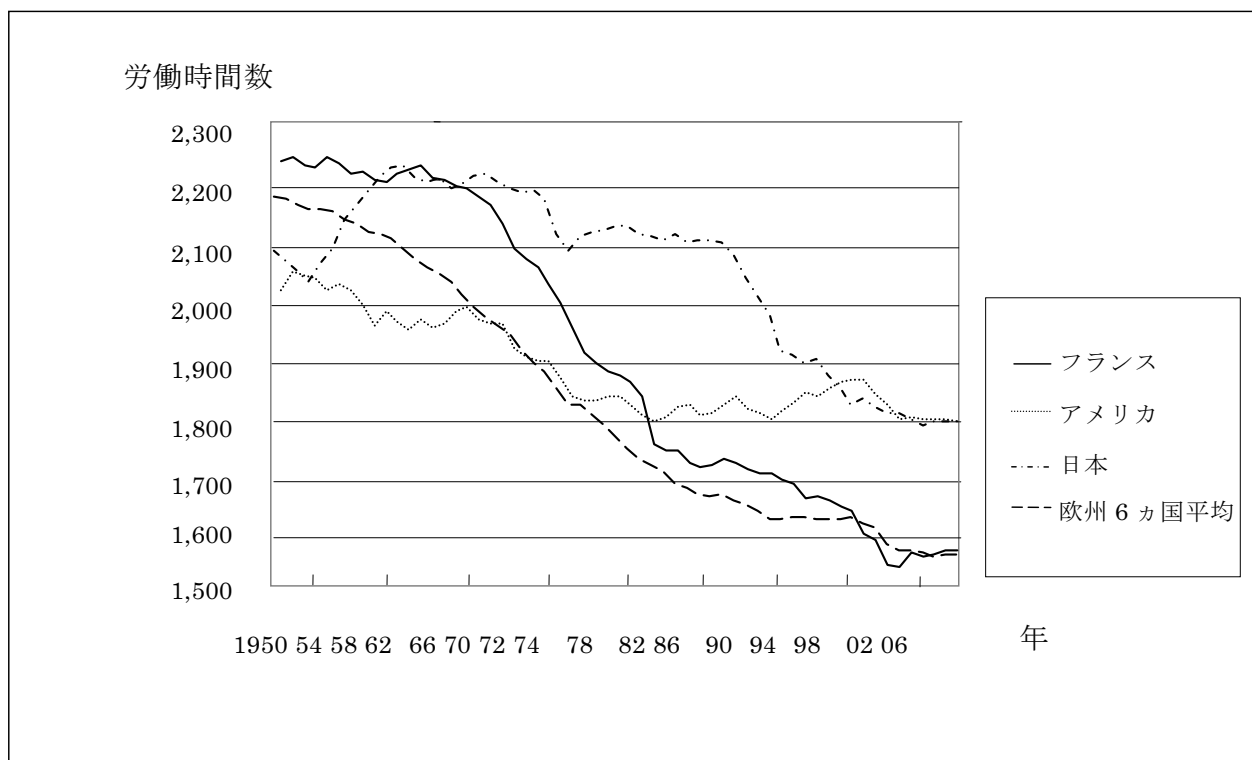
⁴ *JORF* du 26 juin 1936 p. 6699 Loi du 21 juin 1936 INSTITUANT LA SEMAINE DE 40 HEURES DANS LES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX ET FIXANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES MINES SOUTERRAINES.

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 SUPLOT, *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じ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、出産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

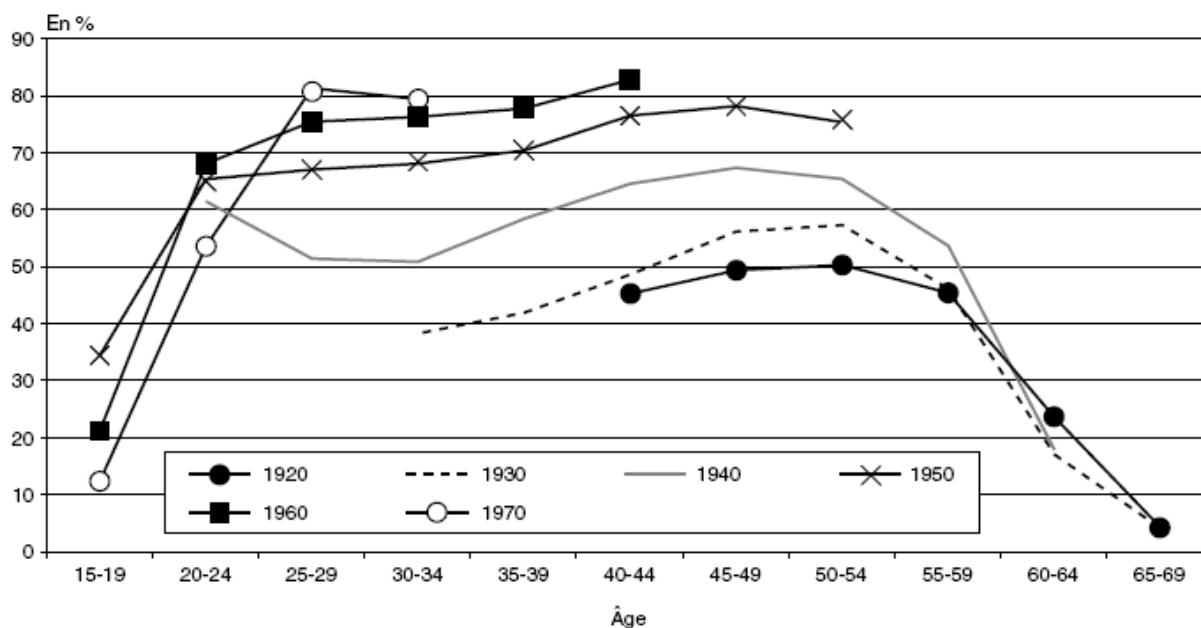
⁴⁸ décrets-lois du 31 mars et du 14 juin 1938 La loi du 29 Juillet 1939.

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肢を与える」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。

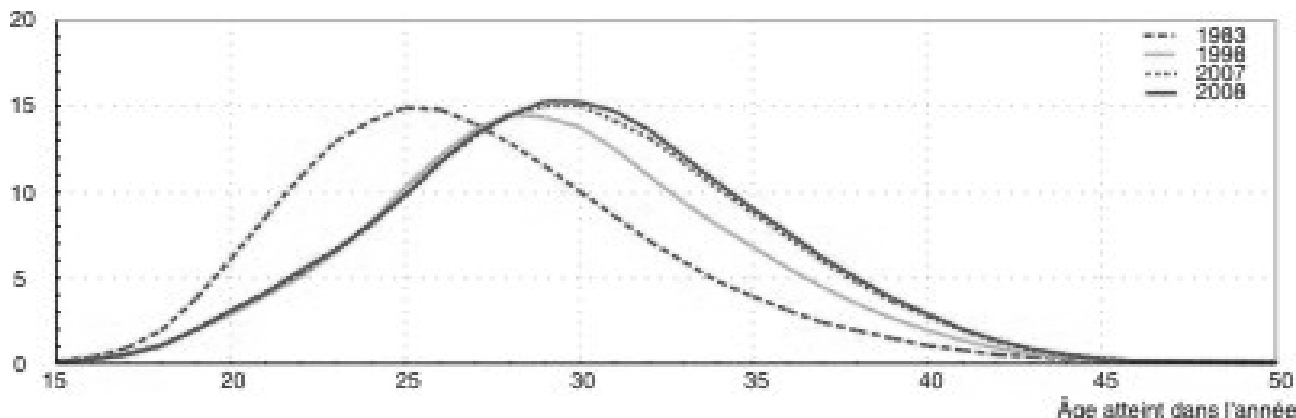
表 2-2-6 フランスにおける出生数と両親の国籍

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できる。

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

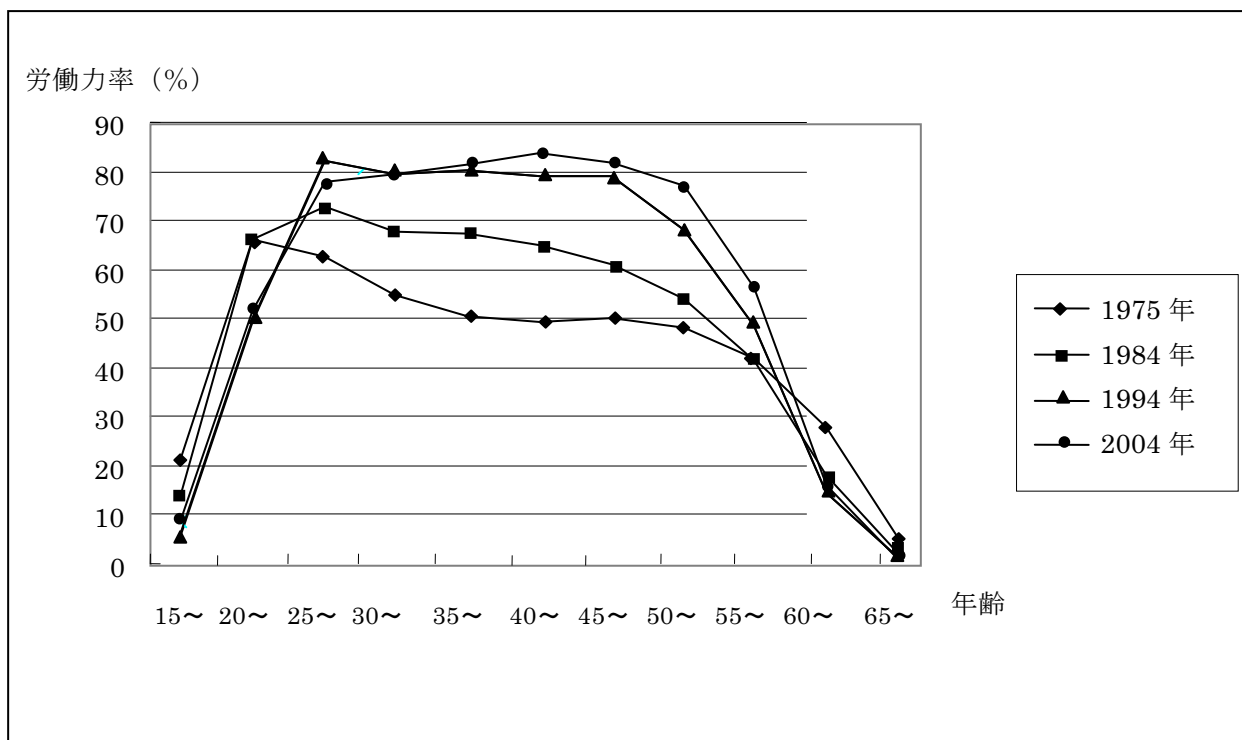
ヨーロッパにおいて、少子化は、女性の社会進出が進んでいる国では後退し、女性の社会進出が遅れている国において顕著に見られる現象となっており、合計特殊出生率は北欧で高く、イタリアで低いことが指摘されている。ヨーロッパの中で比較すると、フランスは、北欧（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン）に次いで女性の就業率が高く、高い出生率に加え、出産・子育て期にある女性の就業率が高い状況にあることが特徴である⁵⁸。

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したと指摘している。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、出産後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、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。

A. 家族手当 (allocations familiales : AF)

AF は、1932 年に創設された、20 未満の子を対象とする、生活を維持するための制度である。2011 年現在 (12 月 31 日まで)、AF の受給に所得制限はなく、第 2 子から支給され、20 歳未満の子どもの養育を担っていることが受給要件とされている。給付額は毎年見直され、2011 年現在の月額、次のとおりである。

- ・ 2 人の子どもがいる場合 月額 125.78 €
- ・ 3 人の子どもがいる場合 月額 286.94 €
- ・ 第 4 子から 1 人につき 月額 161.17 €
- ・ 年齢加算 11 歳から 16 歳未満の子どもに対して 35.38 €
 16 歳以上の子どもに対して 62.90 €

B. 乳幼児受入手当 (Prestation d'accueil du jeune enfant : PAJE)

PAJE は、子どもが誕生した場合、あるいは、養子を受け入れた場合に給付されるものである。2004 年に、従来の乳幼児手当、養子手当、家庭保育手当、保育ママ雇用援助、育児親手当を統合する形で創設された⁷³。CNAF への聞き取りによると、PAJE 創設による制度改革の目的は、女性が子どもを持ちたいと考える環境を整備することであり、働く女性を支援し、いかに家庭生活と仕事を両立できるように、「女性に選択肢を与えた」点に意義がある点が強調されていた。すなわち、女性が休職して自ら保育に当たり、高い金額の PAJE を受け取るのか、短時間労働を選択し、賃金減額を補足する PAJE を受け取るのか、あるいは、フルタイムで復職し、保育料を補足する PAJE を受け取るのか、ということである。

従来の乳児手当は分割支給されていたが、PAJE の妊娠・出産・養子受入給付は、子どもの誕生・養子を迎え入れた場合、903.07 ユーロ、複数の子が誕生あるいは複数の子を養子を迎え入れた場合、1806.14 ユーロが一時金として一括支給される。PAJE は、この一時給付金と、3 歳の誕生日までの 3 年間、あるいは養子受け入れから 3 年間 (養子の年齢は 20 歳まで)、月額給付される基礎手当 (allocation de Base. 基礎給付の月額は、子ども 1 人の場合、月額 180.62 ユーロ。2011 年現在) と、自由選択補足手当の 2 階建て構成になっている。これら 2 つの手当のうち、基礎手当の受給には所得制限がある (表 2-2-19 参照)。PAJE の創設に当たり、3 歳以下の子どもの持つ家庭の 90% が対象となるように基礎手当の所得要件が緩和されている。

⁷³ L.no 94-629, 25 Juillet 1994, mod.L.no 2003-1199, 18 Décembre 2003.

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 déterminée 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。もともと、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制を採用して、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要因となっている。

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 (contorat 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 (contorat 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。

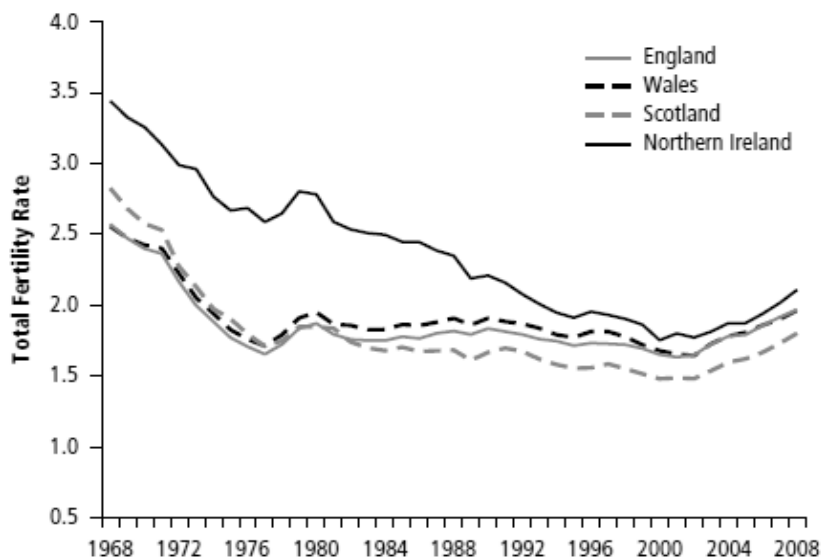
図2-3-1からイギリスの合計特殊出生率の推移を見ると、1960年代から1970年代後半まで下降し続け、その後、2002年ないし2003年あたりから緩やかに上昇している。

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。

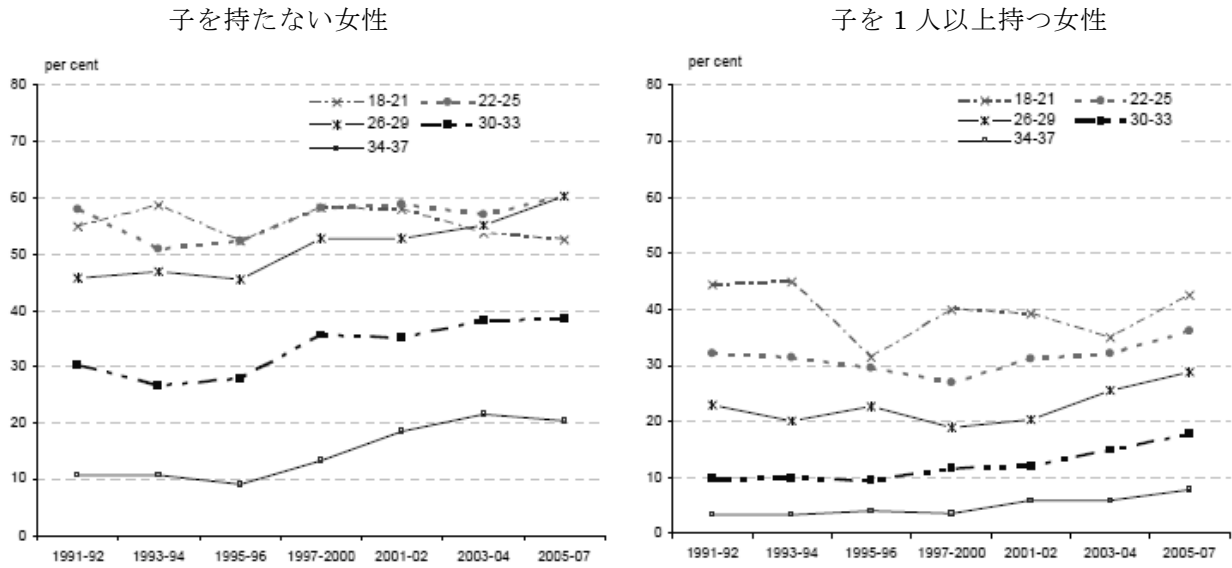
表 2-3-2 合計特殊出生率と女性の出生時年齢、1976-2009 年

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.

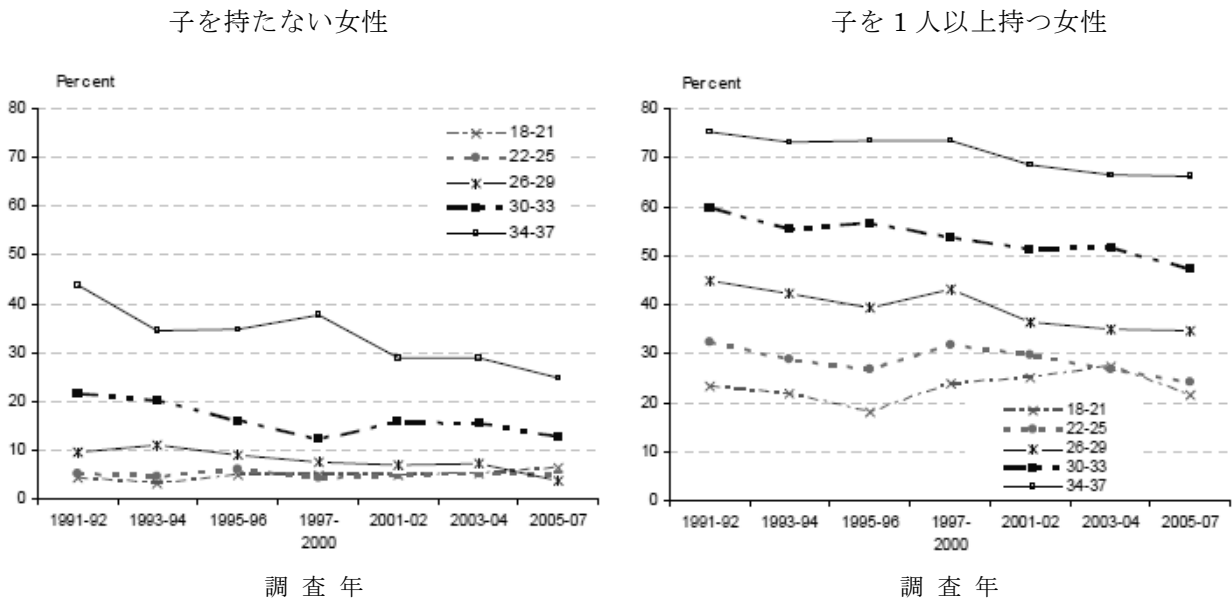
⁵ 労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書> (労働政策研究報告書 No.116)』(2010 年) 144 頁参照。

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。

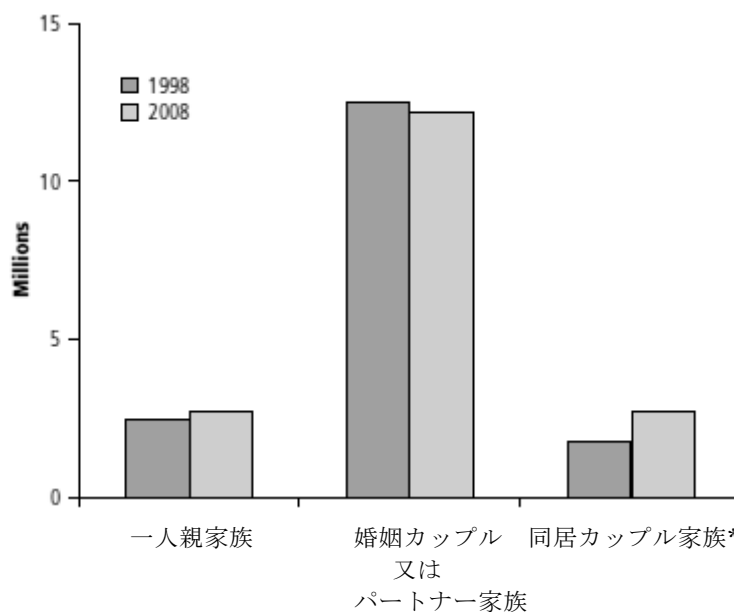
すると、うまく機能していない法制度部分は何であるのか、何が問題であるのかが見極められる必要があると言える。

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。

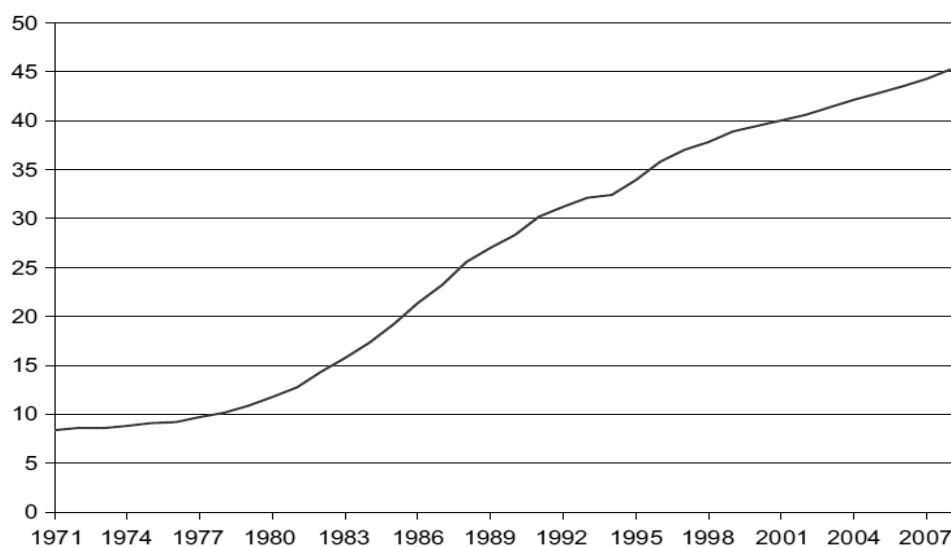
注2: これら世帯は家族でない者を含みうる。両親世帯(カップル)には少数の同性カップル及びパートナー関係(civil partner)を含む。

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)。

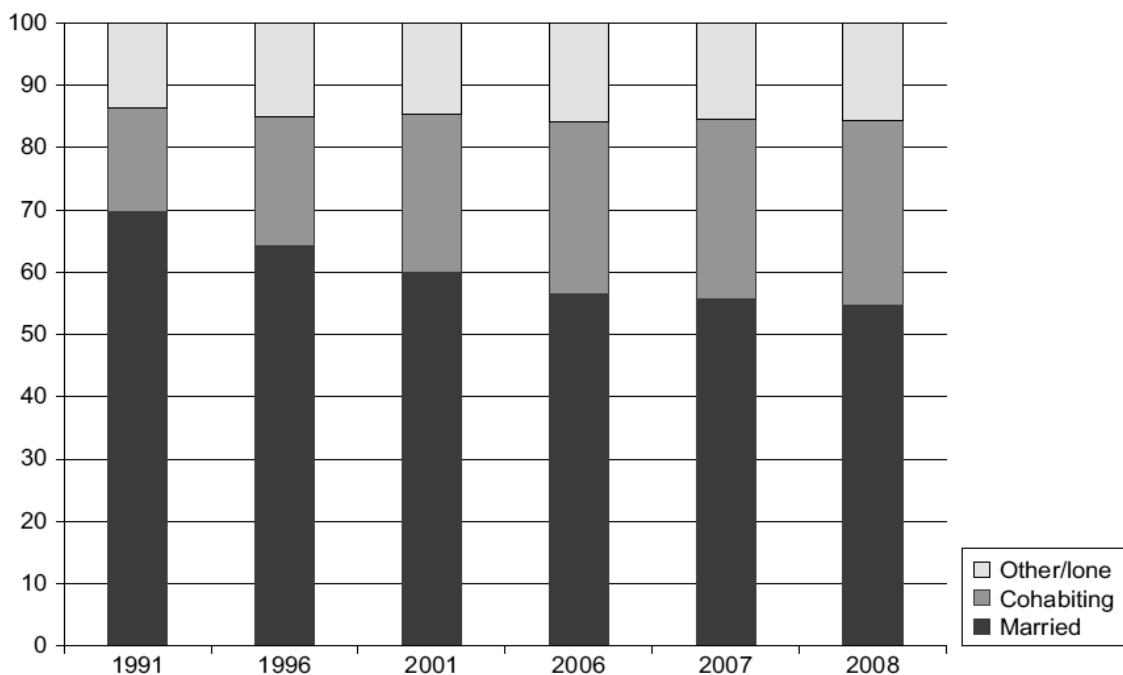
後者の同居パートナーに関しては、図2-3-8を見ると、イングランドとウェールズに限られる数値ではあるが、過去40年間の間に婚外子の出生割合が右肩上がりでも上昇し続けている。この点はおそらく、若年女性の未婚出産が多いことも要因であろうが、さらに図2-3-9を見ると、婚内子割合が減る一方で、同居又は一人親として子を出生する女性が徐々に増加してきていることと関係があらう。

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。

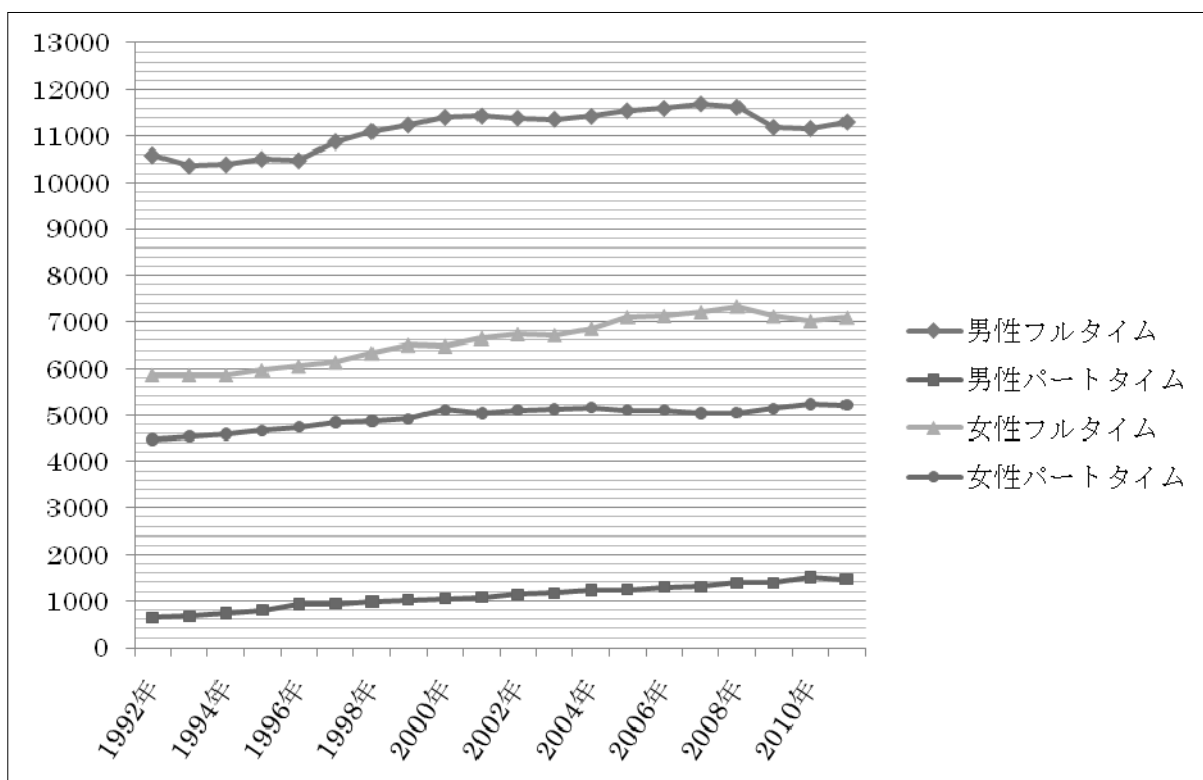
出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.140, Summer 2010, p.18, Figure 8.

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）



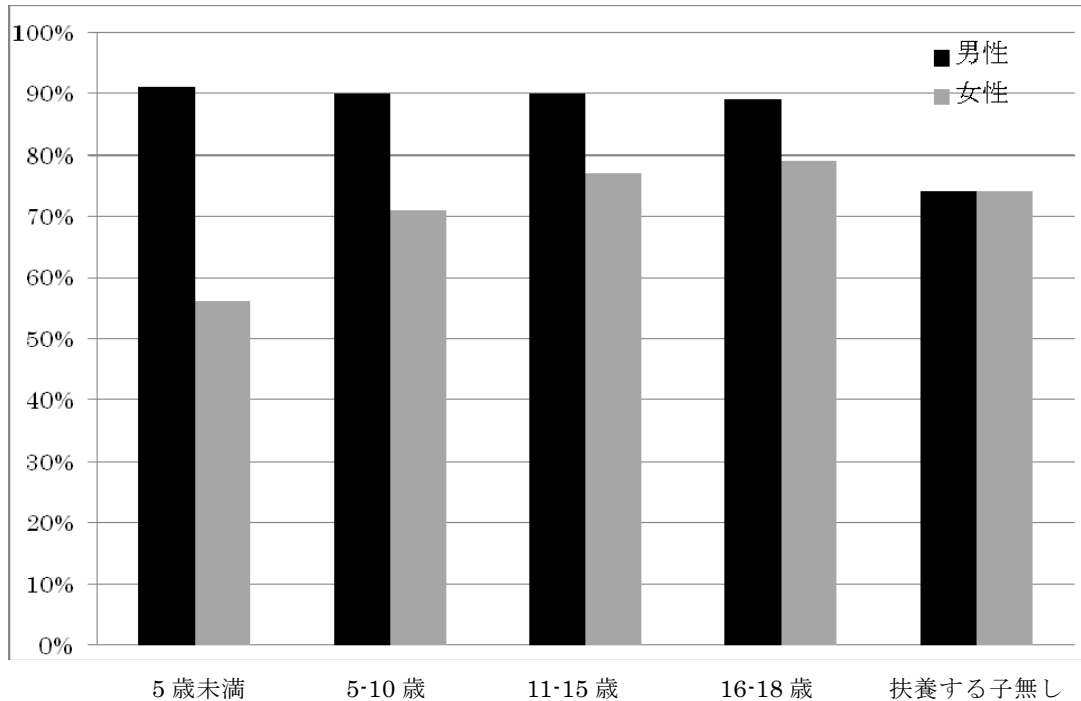
注：United Kingdom における各年第 3 四半期の数値。但し 2011 年の数値は第 1 四半期。季節調整済。

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。

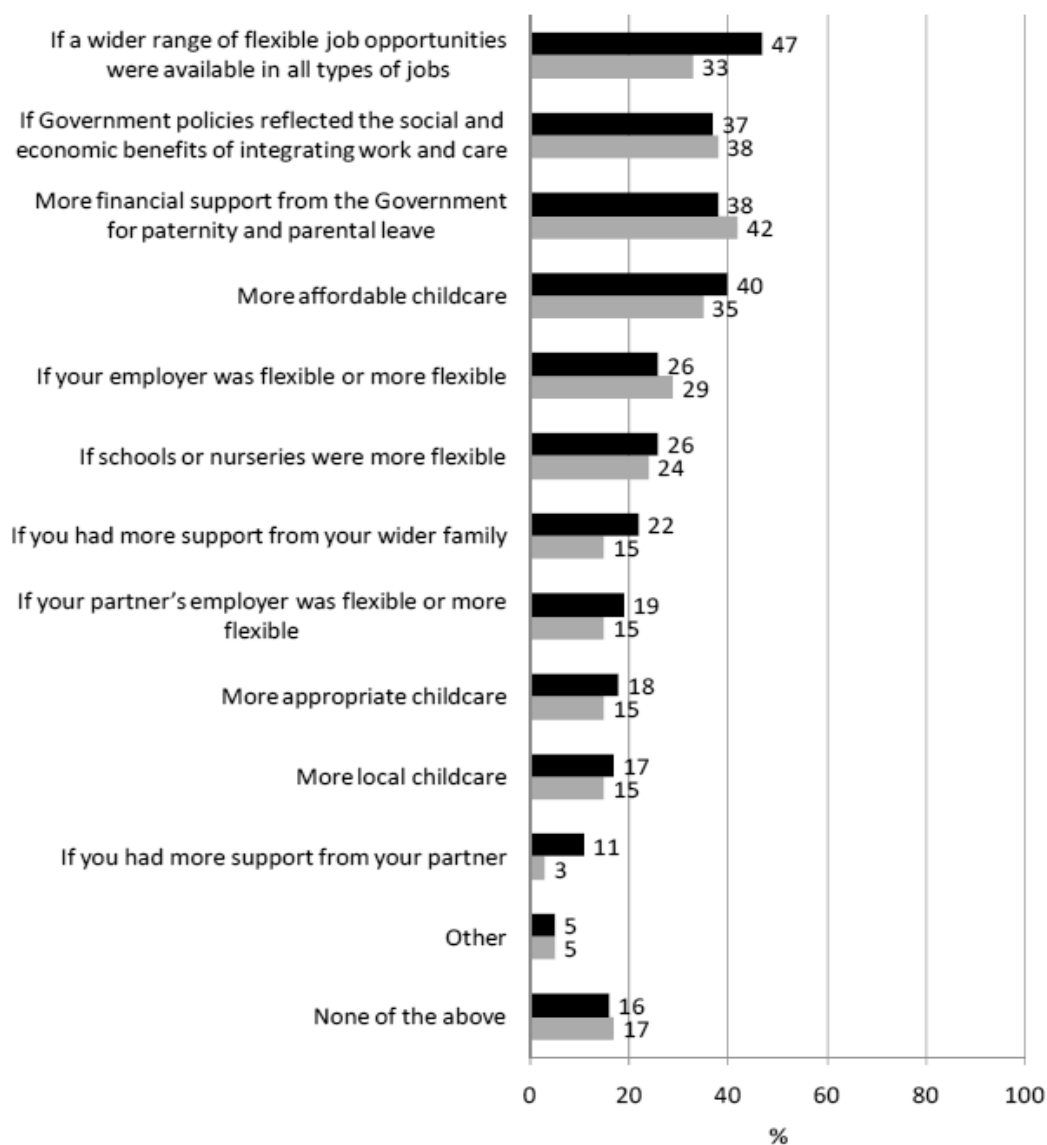
(3) 労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の実現に向けて望むこと

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。

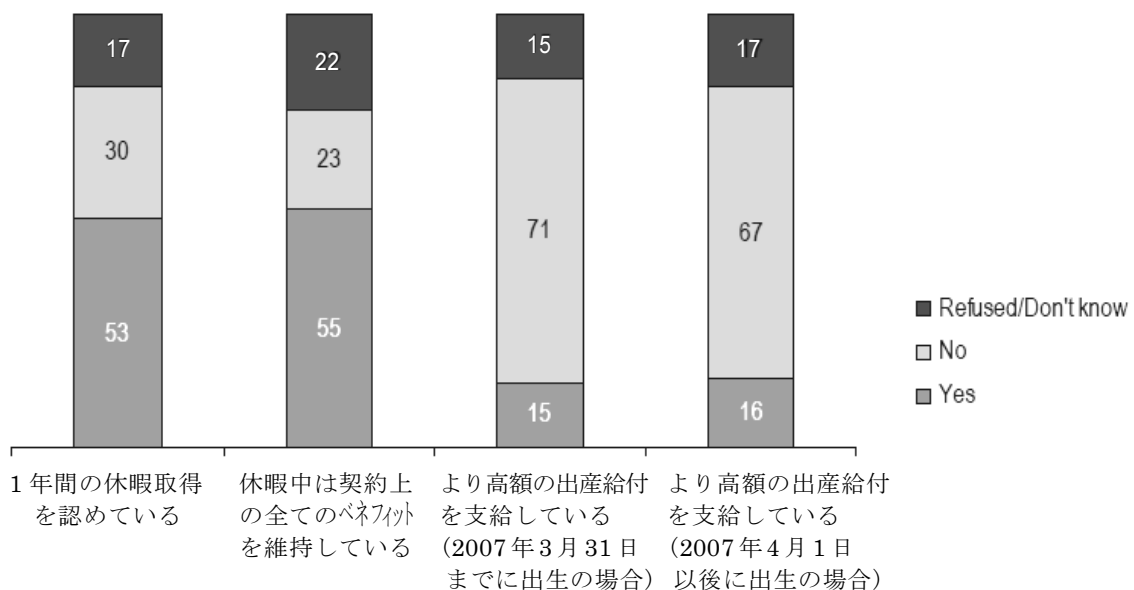
ところで、女性従業員の就労期間によって取得可能な出産休暇期間は異なるが、2007年4月1日施行の改正法以前から、法律が使用者の労働者に対する付与義務を課していない1年

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

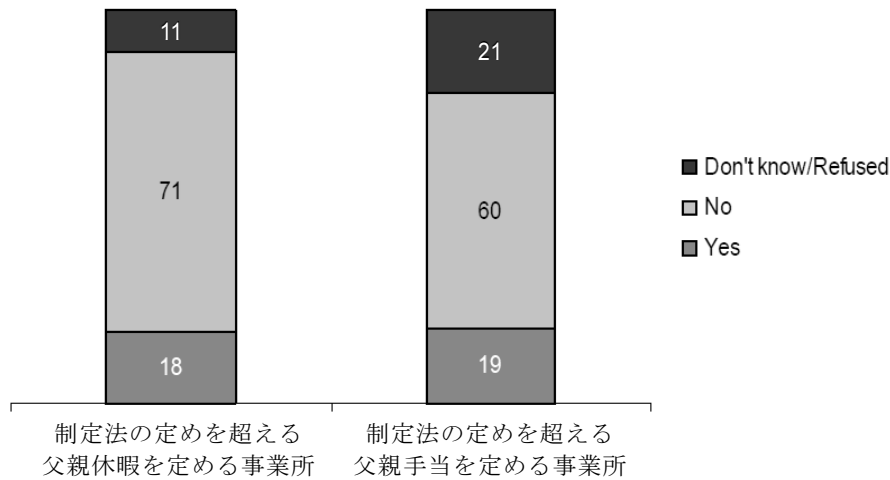
集計基礎：過去 2 年間に於いて子の出生の時期にタイムオフを取得週他父親のいる従業員数 5 人以上の全事業所
注：割合の数値は加重値であり、733 人の管理職からの回答に基づく

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 (%)



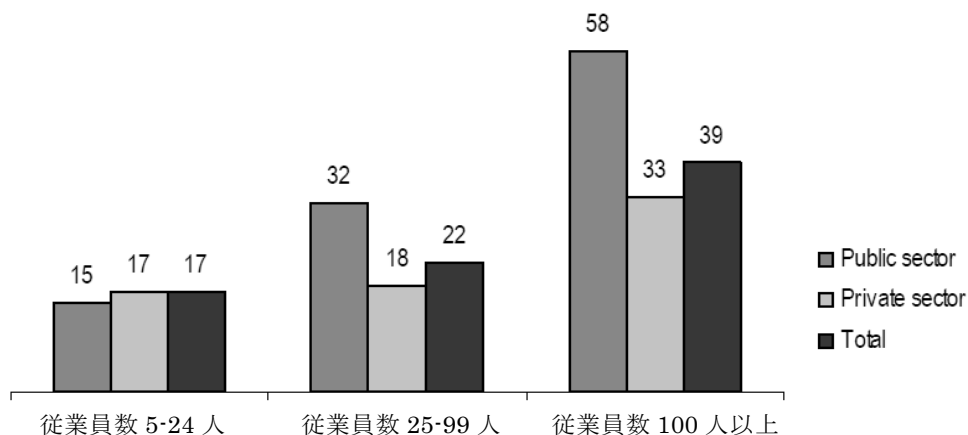
集計基礎：新生児を持つ男性従業員がいる従業員数 5 人以上の全事業所

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。

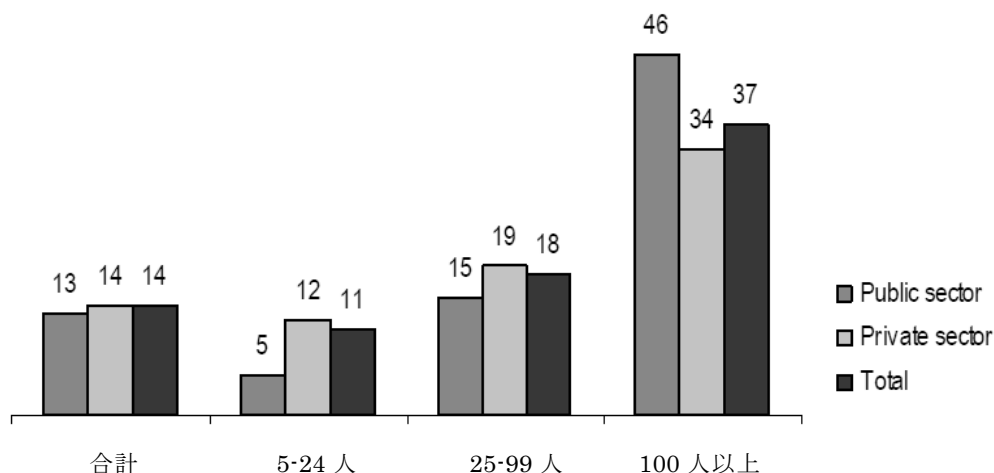
要するに、回答者の属性などによって回答傾向が異なるということである。この意味では、制度的には、配偶者・パートナー間で柔軟に活用できる制度の方がより有用である可能性が高いと言えそうである。

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。

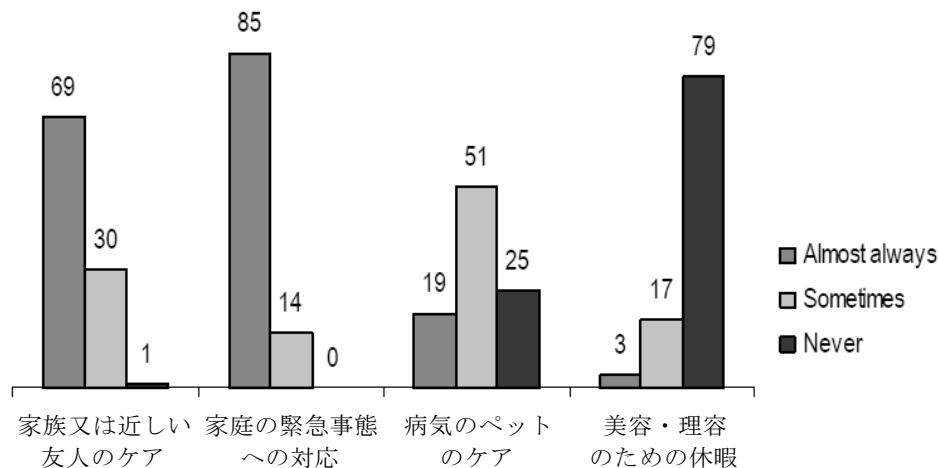
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, pp.143-144, Table C32.

(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.

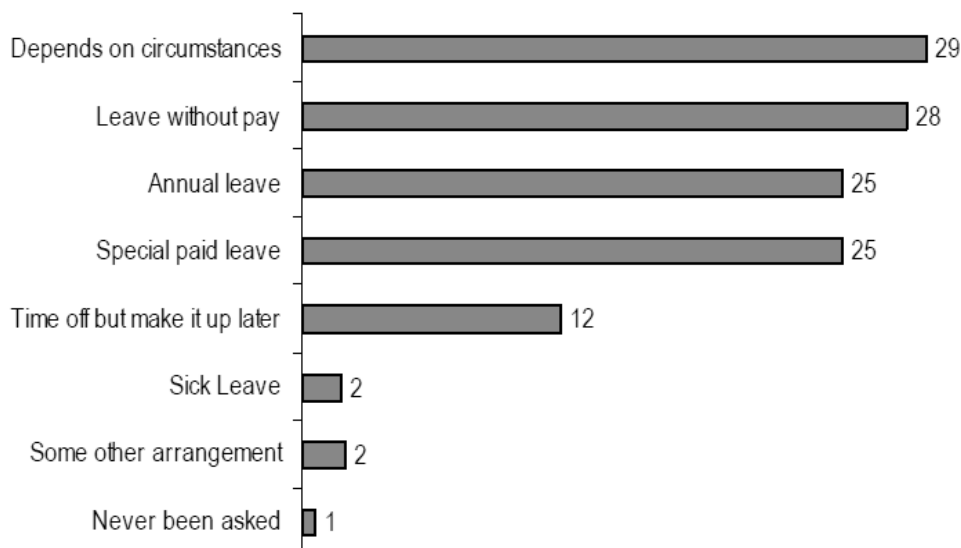
図 2-3-23 を見ると、「家庭の緊急事態への対応」の場合（使用者調査本文で例示されているのは「洪水」である。）には「ほとんど常に」認められており、割合としては 85%であり、次いで、「家族又は近い友人のケア」が 69%となっている。反対に、本人の「美容や理容」の場合は殆ど認められない（79%）が、「ペットのケア」の場合は「時々」は認められるようである（51%）。企業によってはペットも家族とみなしているのかもしれない（当地のカルチャーかもしれないが）。いずれにしても、家庭や家族にかかわる緊急の問題への対処については、それ以外の場合に比べてかなり高い割合で認められていると言える。

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。

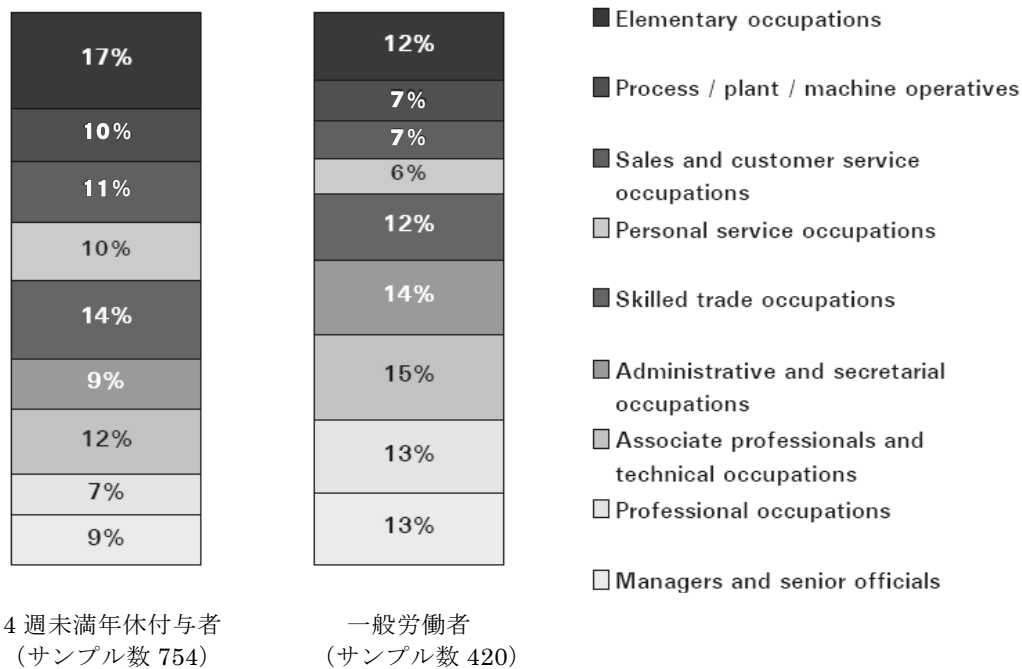
組合加入の有無別には、「加入」の場合は「31日以上」が最も高く37%、「未加入」の場合、最も割合が高いのは「26-30日」の30%となっている。組合加入の有無は付与日数に影響を与えていると言えるだろう。

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% と言われている中で、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。

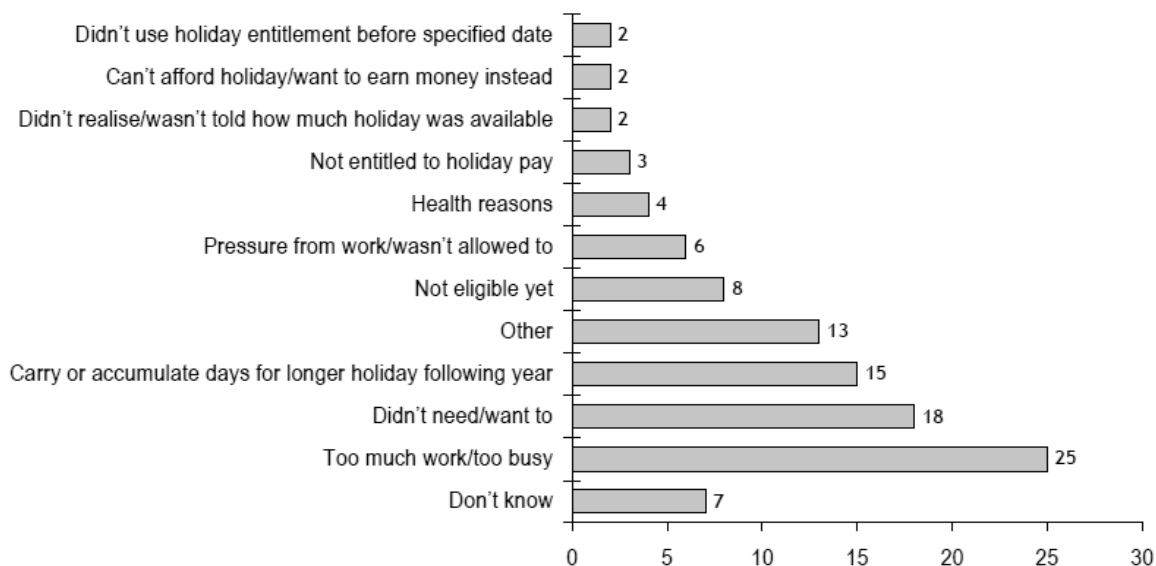
次いで、「必要なかった / 取りたくなかった (Didn't need / want to)」が 18%、そして、「翌年により長期の休暇を取得するために繰り越す又は貯めておく (Carry or accumulate days for longer holiday following year)」が 15% と続いている。

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 (%)



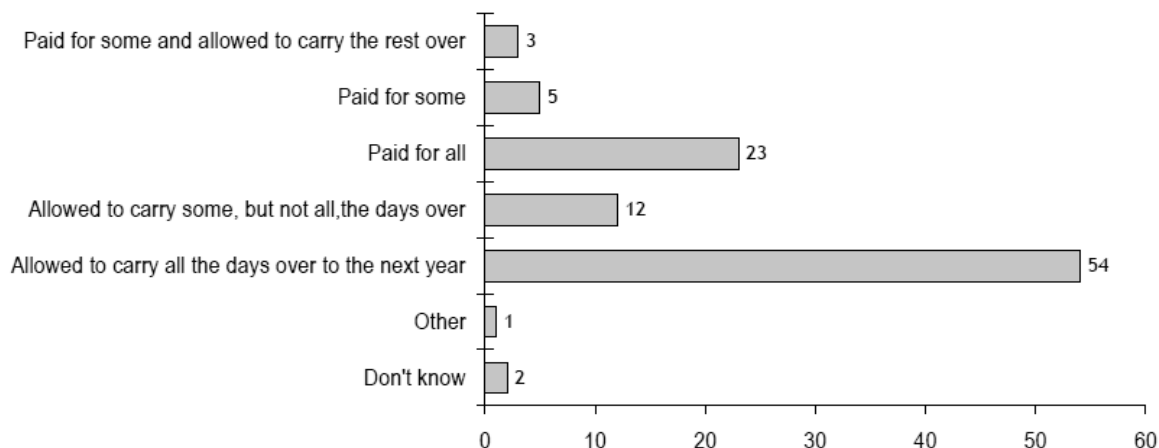
サンプル数 (非加重値 = unweighted. 以下同じ。) = 548

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

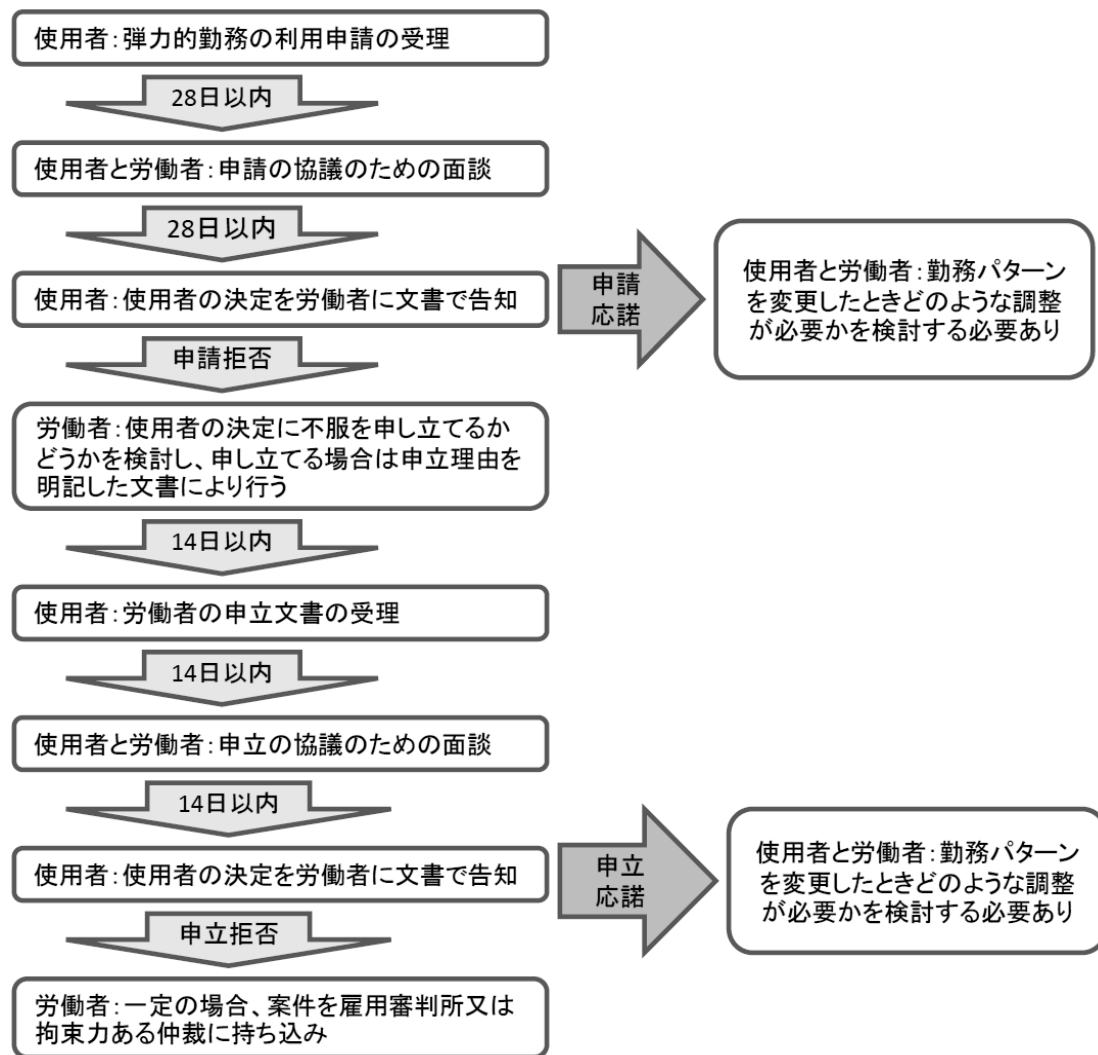
ブレア労働党政権によって 2002 年雇用法により 2003 年 4 月から導入された弾力的勤務制度 (Flexible Working. 以下“FW”と表記する場合がある。)は、26 週間継続して雇用されている労働者であって、6 歳未満 (障害児の場合は 18 歳未満) の子の養育責任を負っている者を対象に弾力的な勤務を申請する権利を認めるものであった。したがって、弾力的労働時間(勤務)制度は、子の養育責任という表現からして、家族に優しい政策の一環、すなわち WLB 政策の一環と解せよう。

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.

では、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の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。

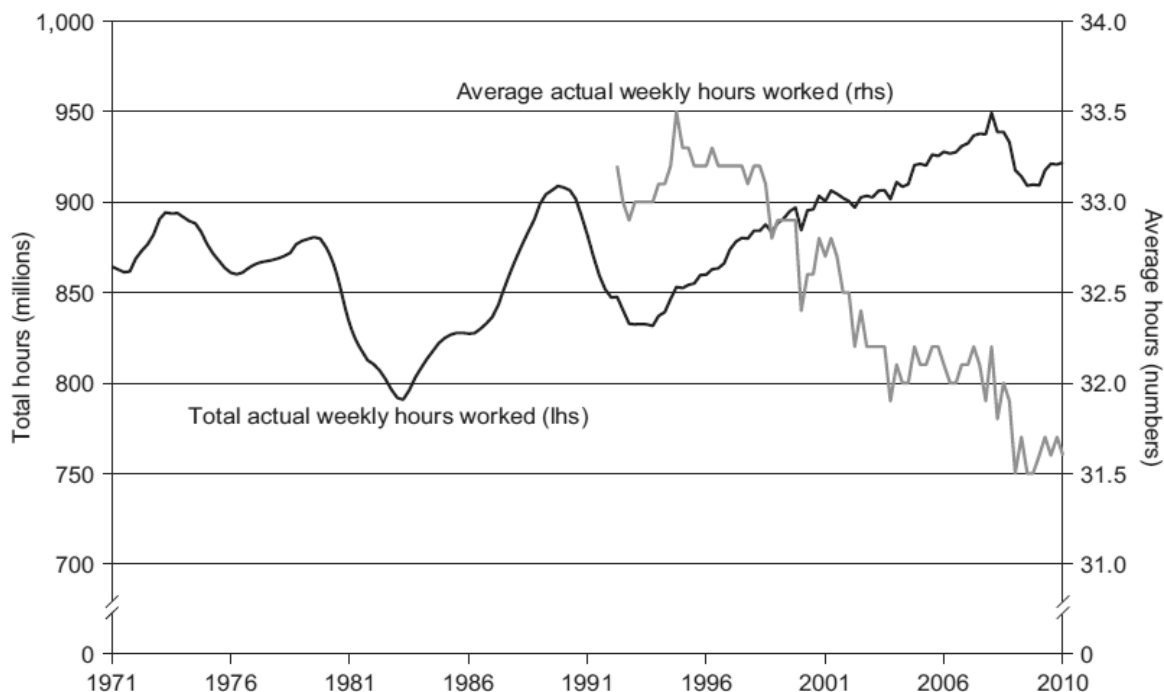
(ア) 長時間労働規制

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

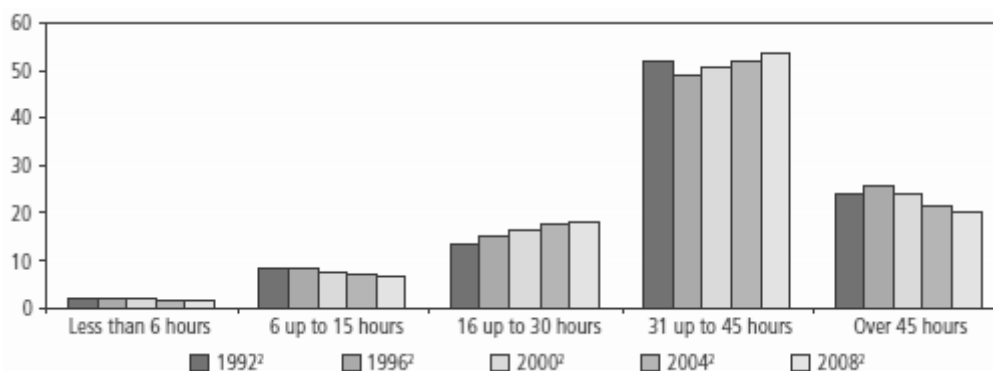


* 主たる仕事と従たる仕事を行う全労働者。季節調整済み。

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%

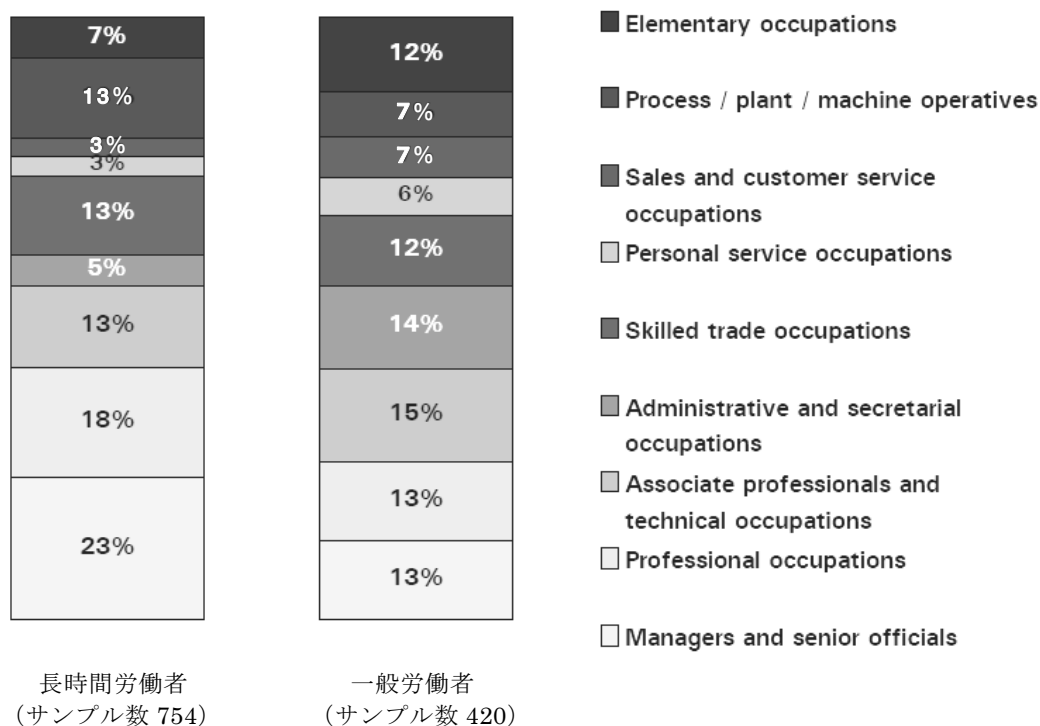
* サンプル数が少ないため算出していない。

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.

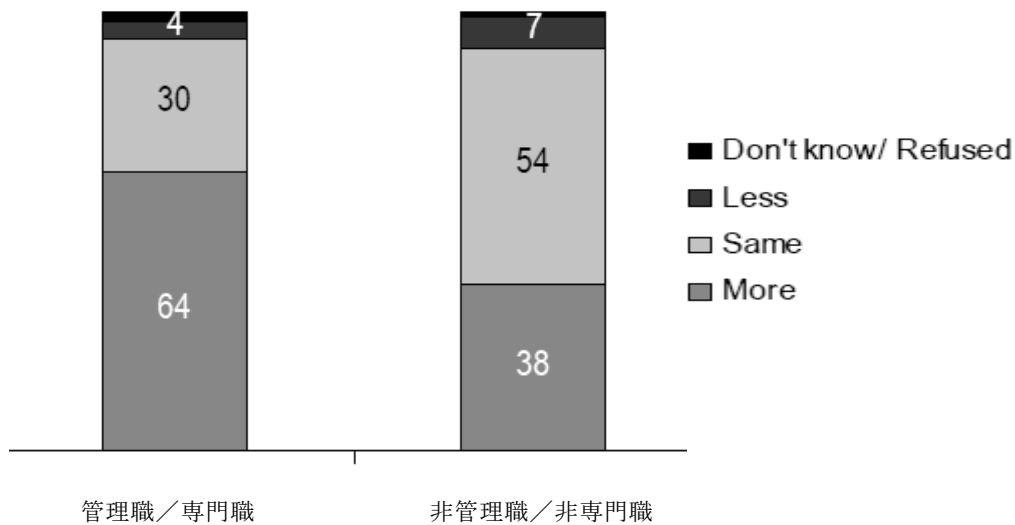
次に、長時間労働は経年でどのように変化しているのかをみる。

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

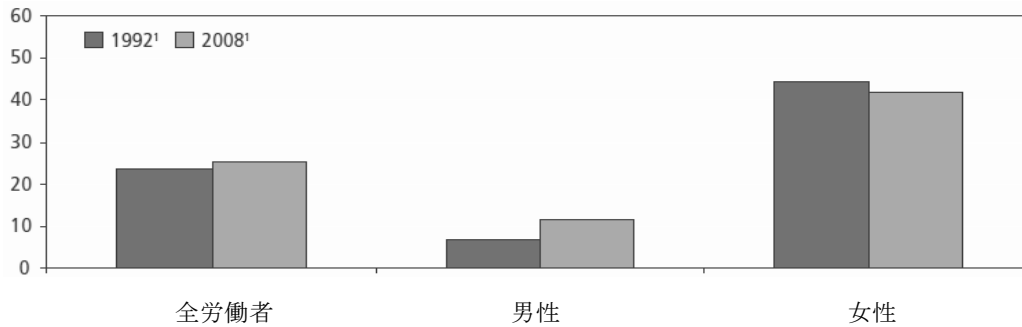
すでに見たように、パートタイム労働者は徐々に増加しており、このため、週当たり 16 時間から 30 時間働く者の割合が増加傾向にある⁸⁵。この点、パートタイム労働者の増加が、週平均実労働時間の低下傾向の要因であると推測できる。

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。

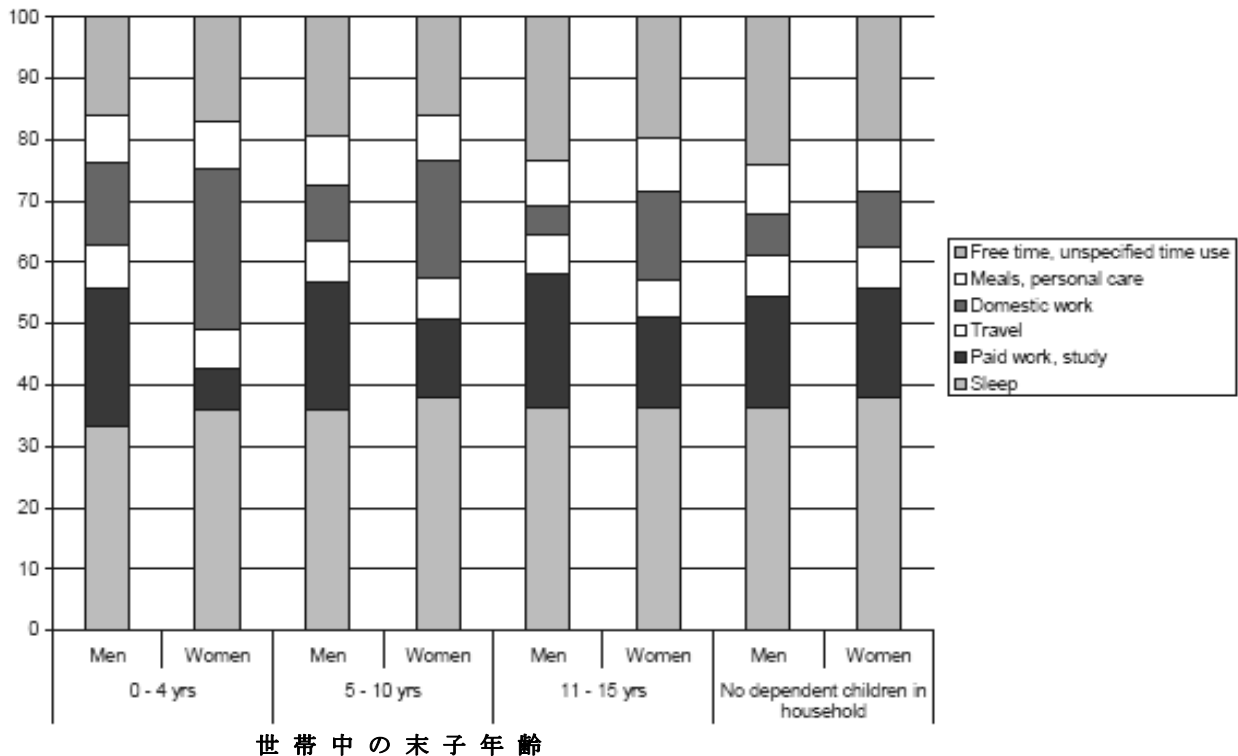
すると、フルタイムの男女労働者の間では、性別役割分担の価値観が根強く残っているものと推測されよう。

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.

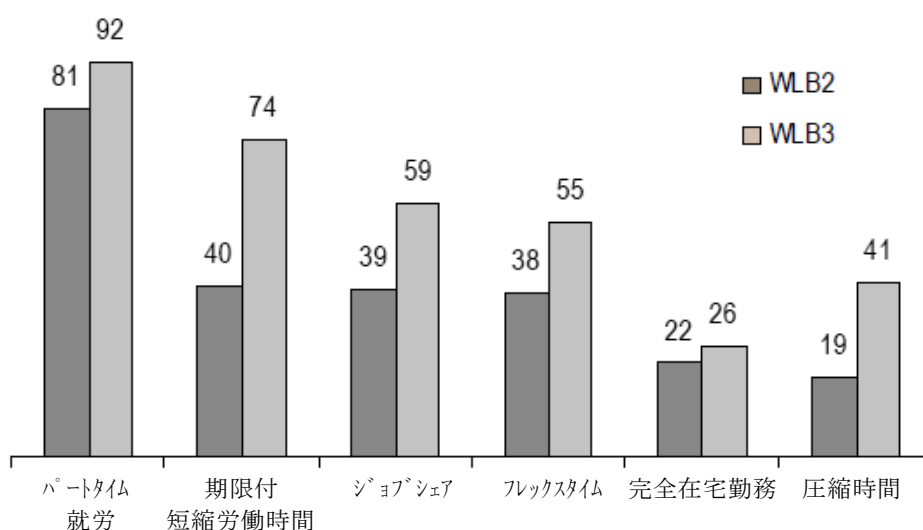
を含んでいる。

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。

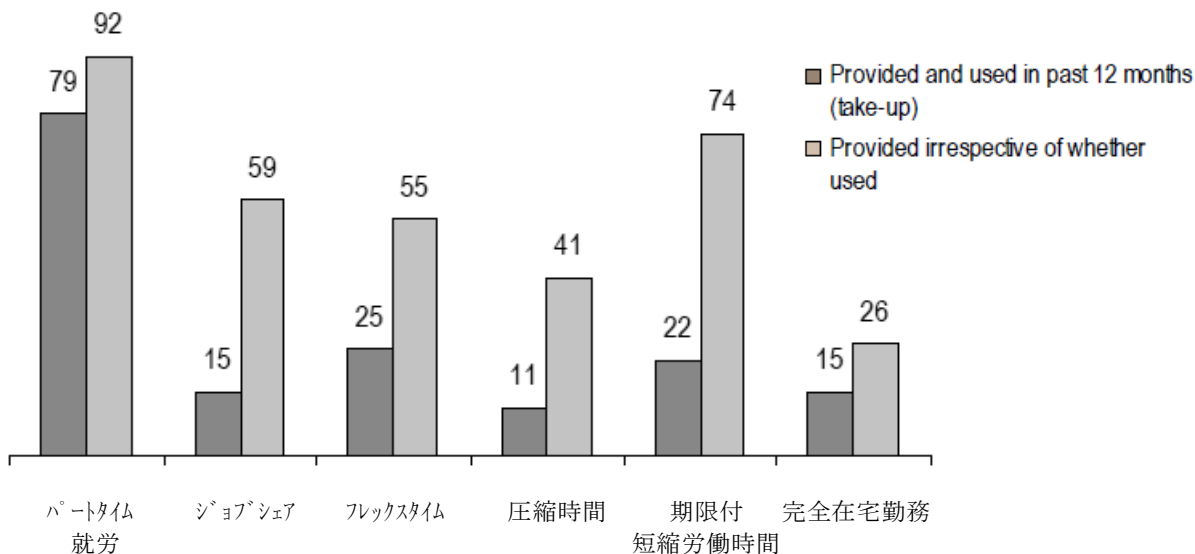
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.26, Figure 4.1.

(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(%)



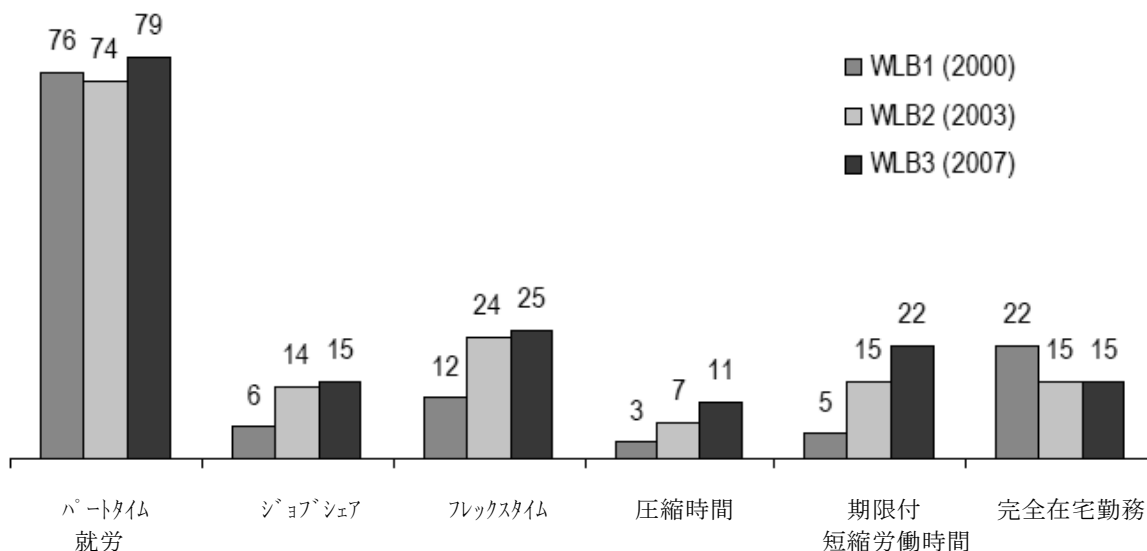
集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

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



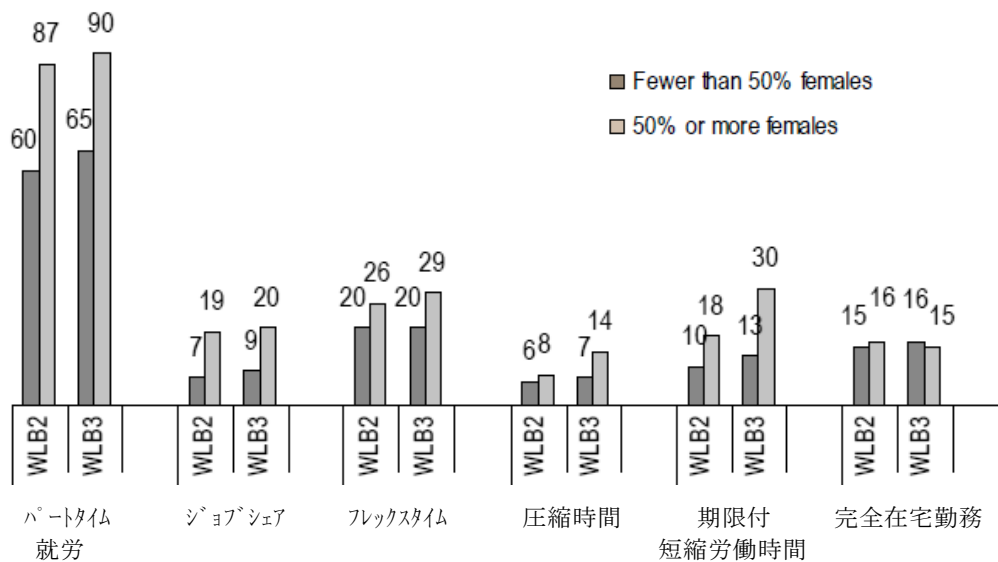
集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所

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。

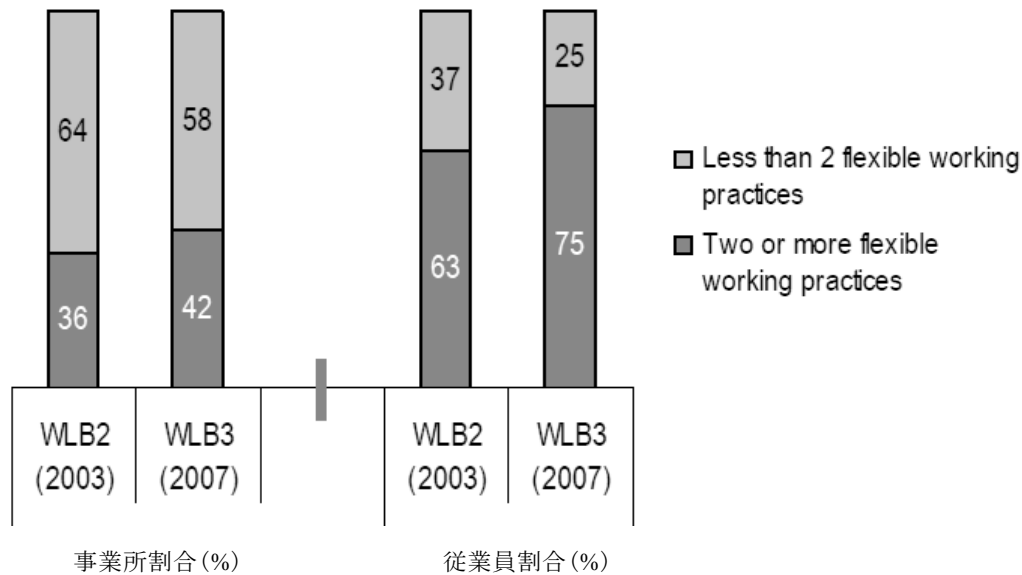
筆者注：右方上から、■は「50%未満の女性従業員が制度を利用した事業所」を、□は「50%以上の女性従業員が制度を利用した事業所」を示す。

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す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.

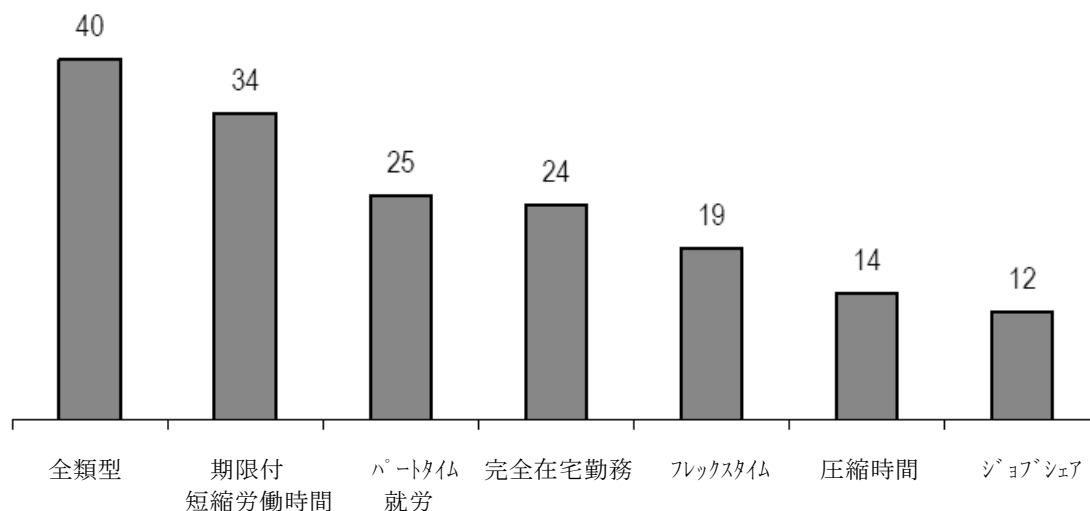
では、弾力的労働時間制度、とりわけ、パートタイム就労や短縮労働時間、ジョブシェアといった就労形態に見られる労働時間の短縮を使用者がその従業員に対して認める理由とは何であろうか。表 2-3-53 を見ると、退職、育児・介護等に限られるが、時間短縮を認める可能性が分かる。

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.

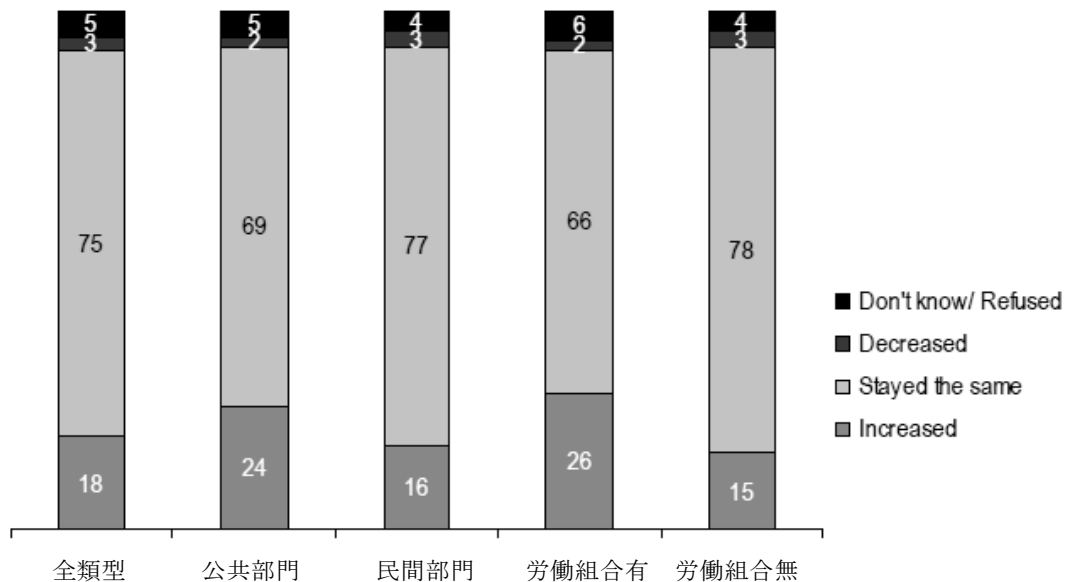
これによると、「期限付短縮労働時間」が最も割合が高く 34%、次いで「パートタイム就
 労」の 25%などとなっている。意外にも「フレックスタイム」の申請割合が低い。また、「圧
 縮時間」が 14%、「ジョブシェア」が 12%と相対的にかなり低くなっている。これはおそら
 く、従業員の立場に立てば、前者については、休日数は増えるが 1 日当たりの労働時間が長
 くなることを懸念しているのではないかとと思われる。また、後者については、労働時間の短
 縮にはなるが、もしや「期限付短縮労働時間」や「パートタイム就労」よりも収入の低下を
 もたらす場合が多いことを懸念しているのではないかと推測されよう。

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.

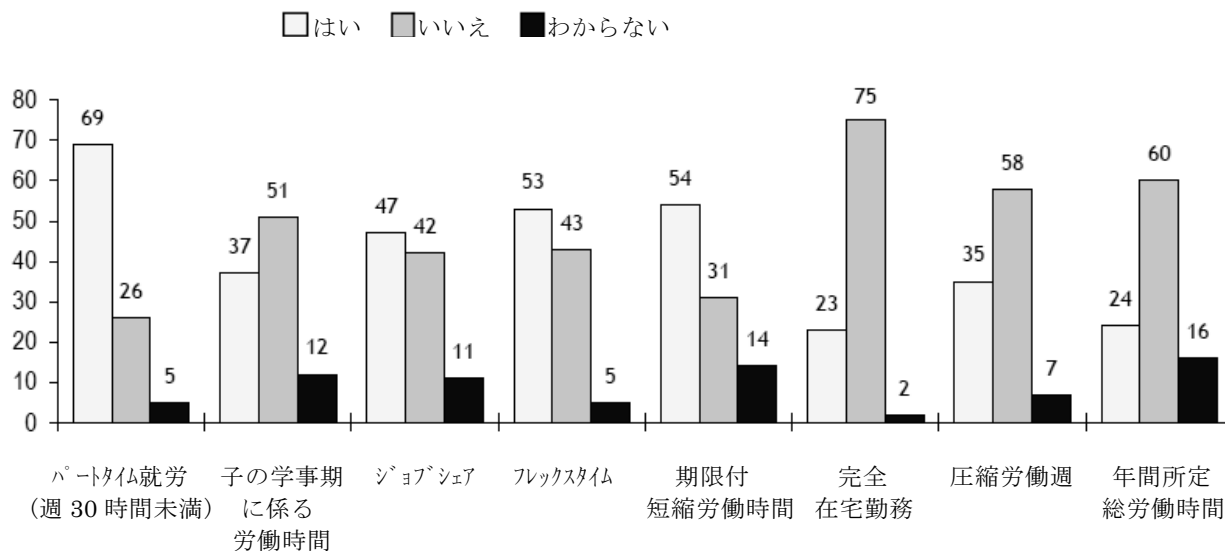
B. 従業員調査から

(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」の約分で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。

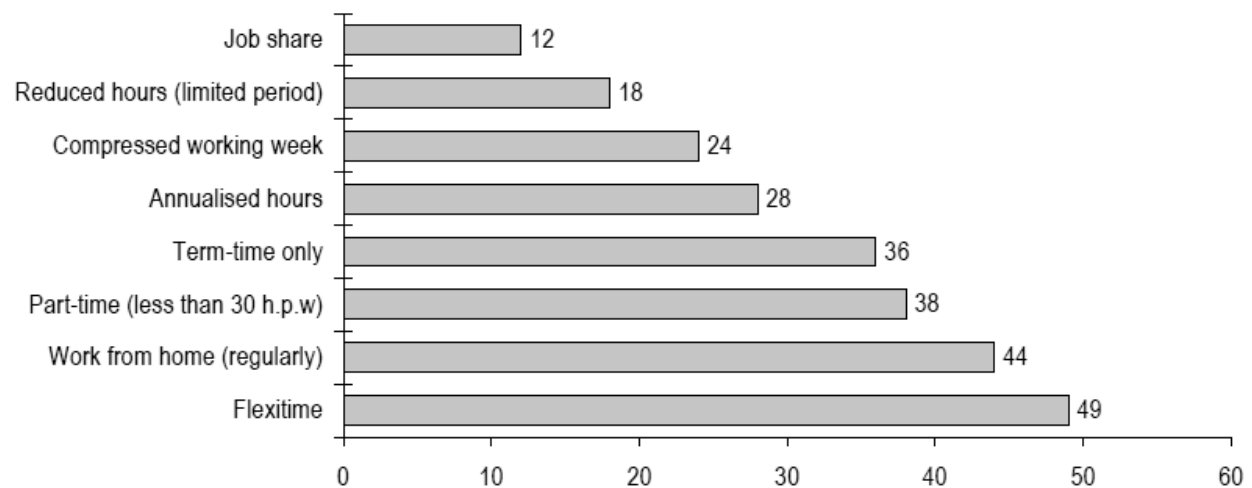
⁸⁸ 以下に掲げる WLB 第 1 回調査から第 3 回調査までの数値を掲げる表についても同様。

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。

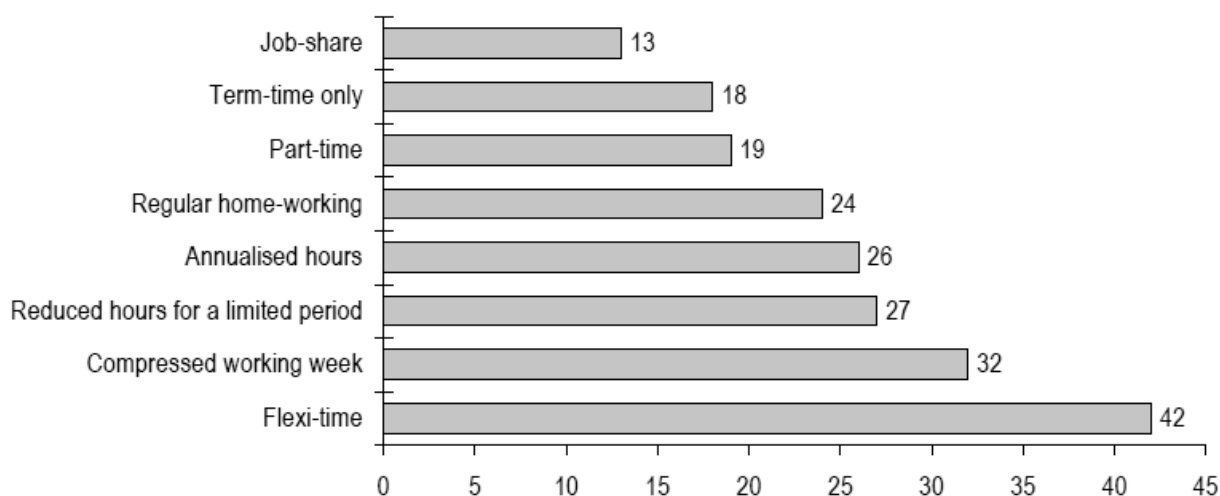
図 2-3-60 から、広く弾力的労働時間制度の利用資格があるが制度を利用していない者の利用ニーズを見てみると、同図の下方から割合の高い順に、「フレックスタイム」が 42%、「圧縮労働週」が 32%、「期限付短縮労働時間」が 27%、「年間所定総労働時間」が 26%、「完全在宅勤務」が 24%、「パートタイム就労」が 19%、「学事期労働」が 18%、「ジョブシェア」が 13%となっている。

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。

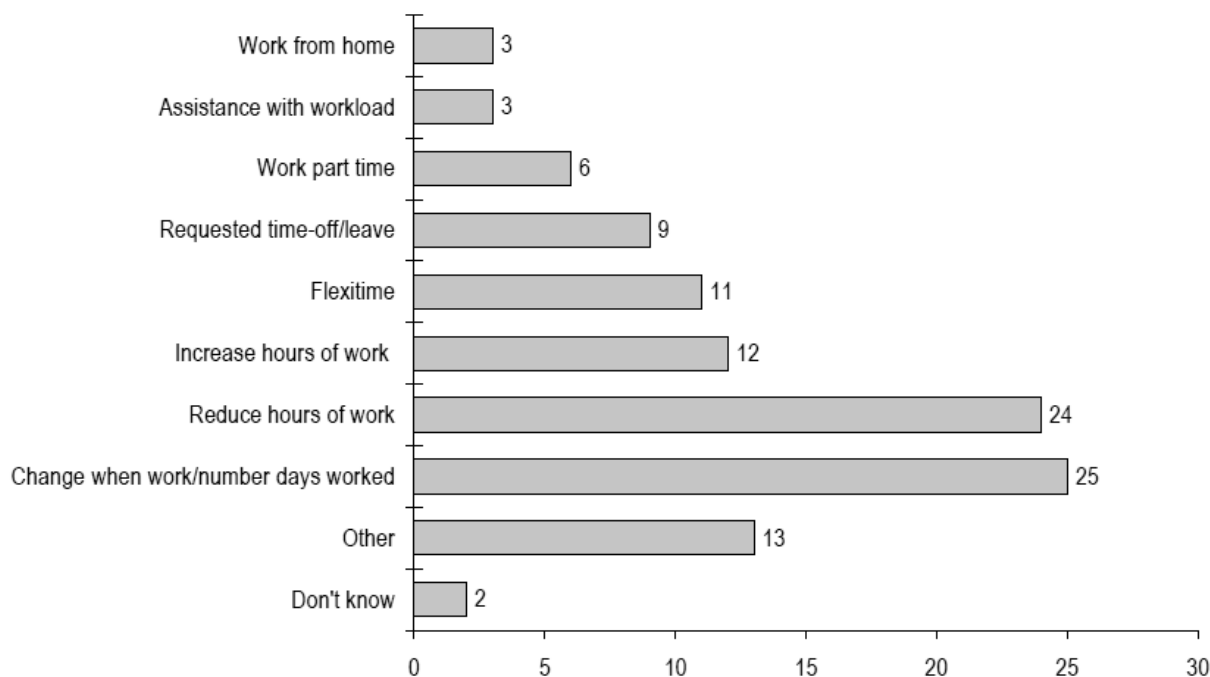
第三に、サンプル数が大きく異なる点に注意が必要であるが、概ね、「扶養する子無し」よりも「扶養する子有り」の方が、さらに、扶養する子が「6歳以上」よりも「6歳未満」の方が利用申請割合が高くなっている。ただし、このことは、男性については当てはまらない。先に述べたこととは反対に、扶養する子の年齢が低いほど利用申請割合は低く、扶養する子がないほど利用申請割合は高い。この点からも、おそらくは男女間の性別役割分担意識が残存していると言えそうである。また、サンプル数から考えて、男性の場合は未婚又は既婚でも扶養する子無しの者も相当数含まれるとすると、男性の場合はむしろ、自身の職務管理あるいは長時間労働の抑制を企図した 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 (%)

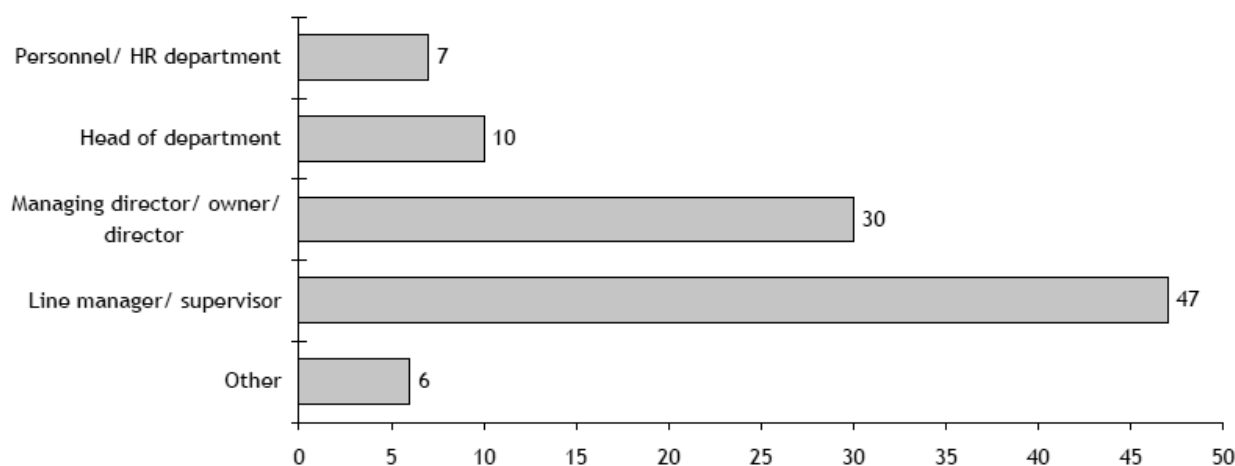


サンプル数(非加重値) = 371 (筆者注: このサンプル数は、従業員からの申請に対して使用者から同意を得た、拒絶された、回答待ちの従業員の合計数である。従業員調査 pp.175-176, Table A4.11)

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.

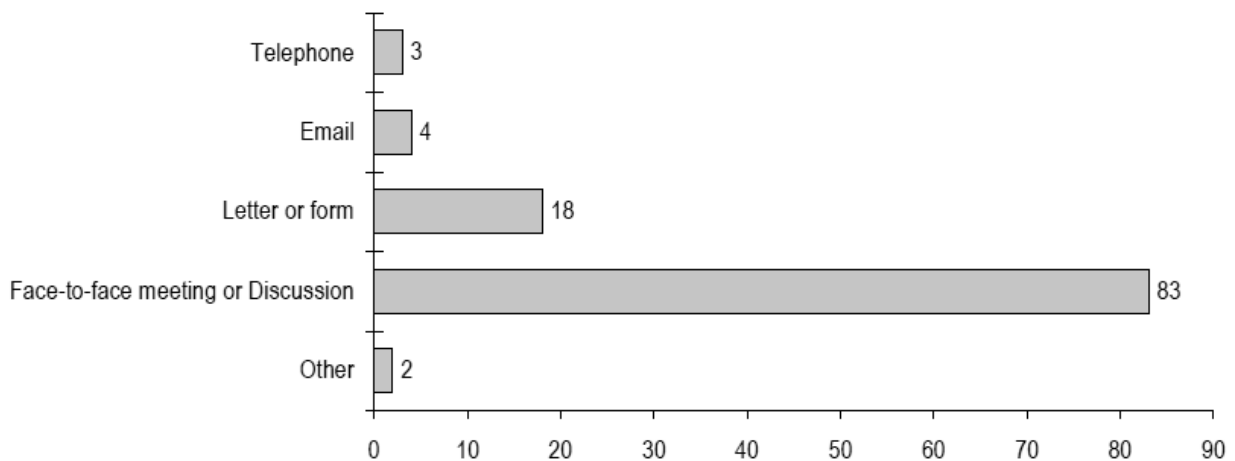
次に、具体的な利用申請の取扱いについて見てみる。

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.

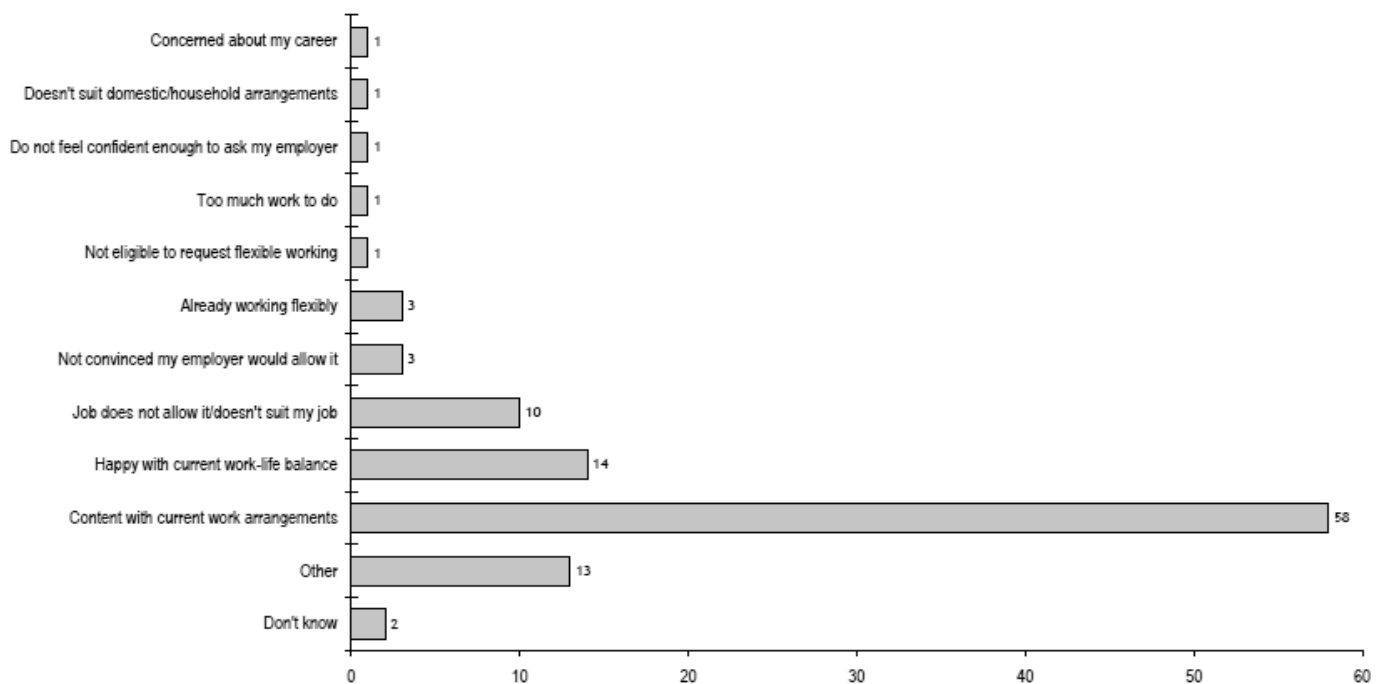
⁹¹ ただし、サンプル数が少ないため、表記されていないセルがあり、単純な比較はできないことに注意する必要がある。

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。

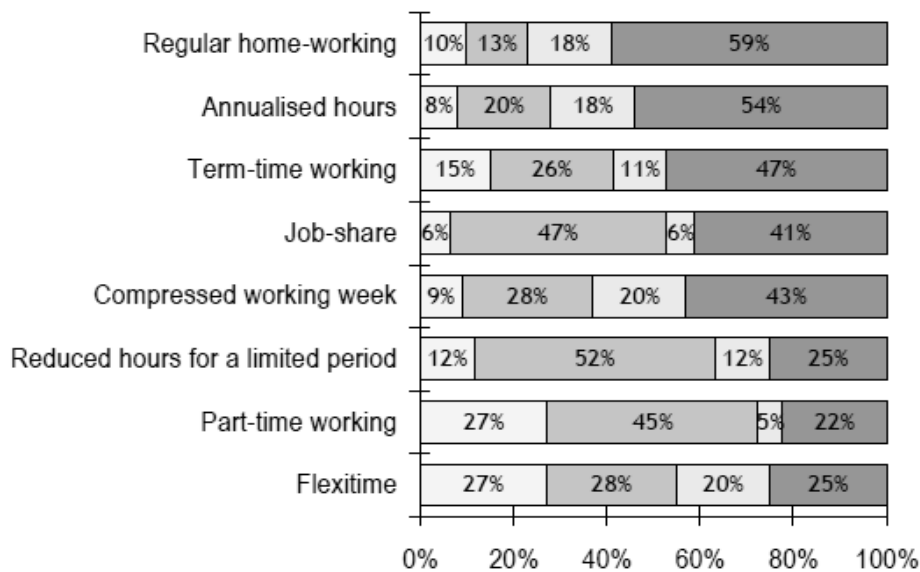
図 2-3-69 を見ると、まず、「フレックスタイム (Flexitime)」と「パートタイム就労 (Part-time working)」の利用割合が他の制度類型よりも高いことが確認できる（いずれも 27%）。一方、利用可能で（利用資格が）あるにもかかわらず利用していない制度類型としては、「期限付短縮労働時間 (Reduced hours for a limited period)」が 52%、「ジョブシェア (Job-share)」が 47%、「パートタイム就労」が 45%などとなっている。

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。もつとも、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

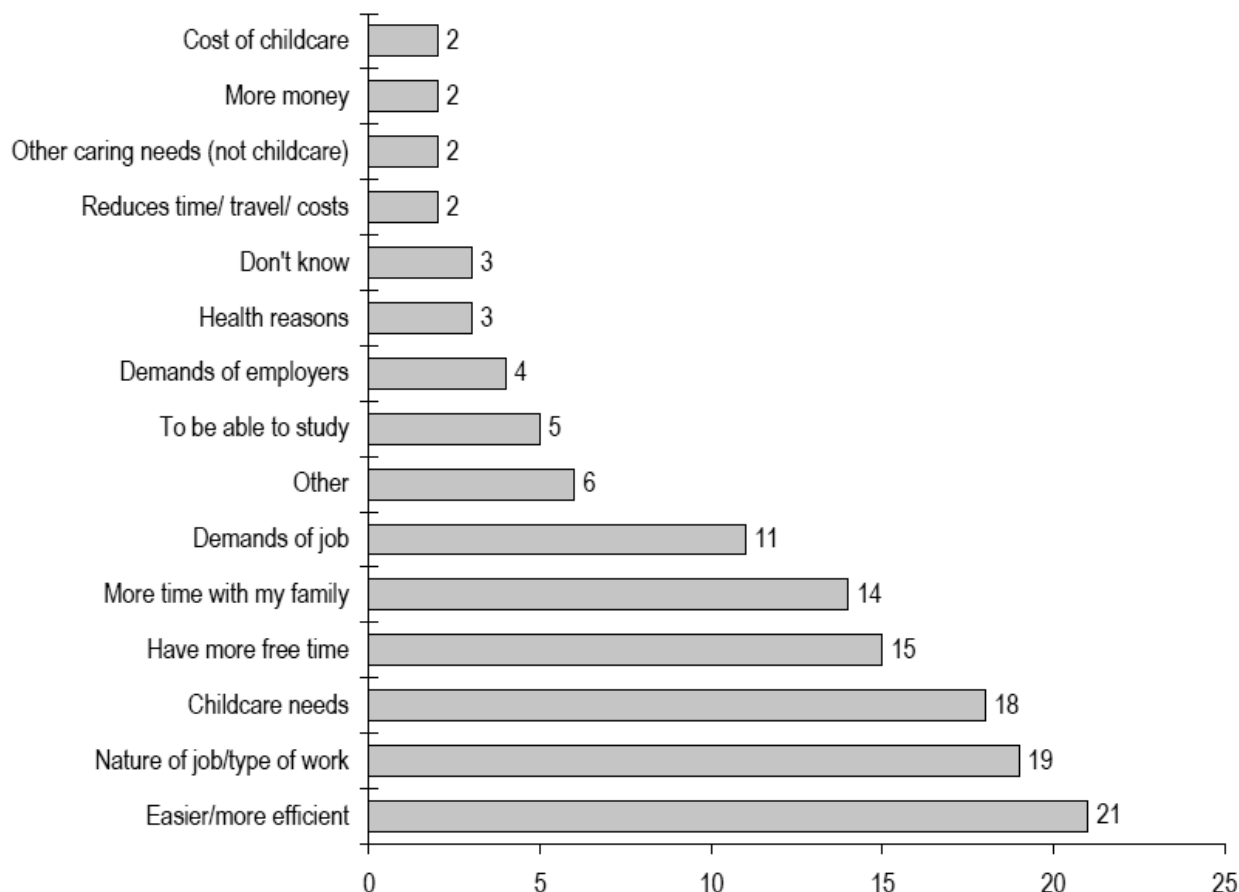
出所 : Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.54, Figure 3.6.

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、敢えて区分けすると、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。

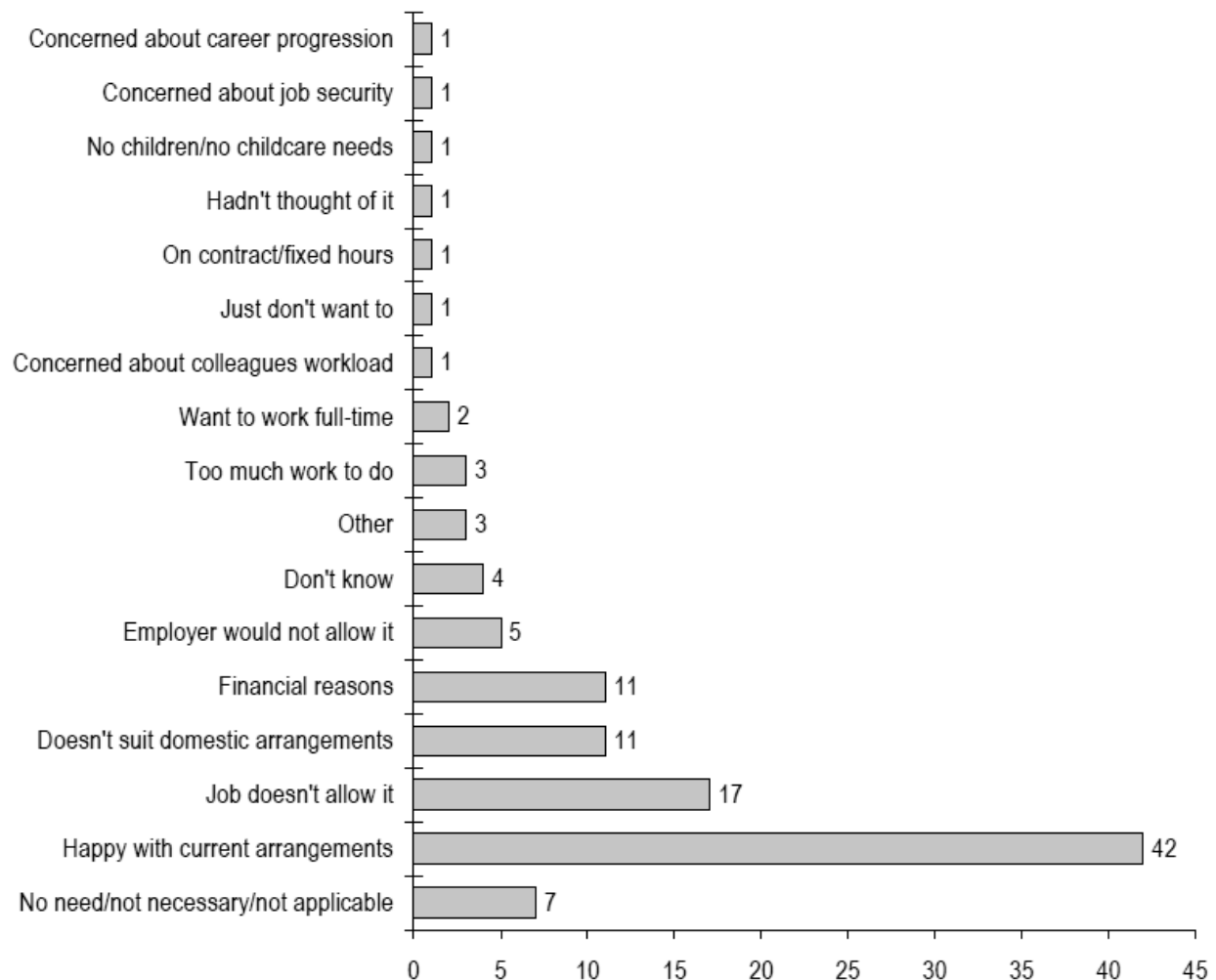
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), *Employment Relations Research Series* No.58, March 2007 (amended June 2011), p.68, Figure 4.1.

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.

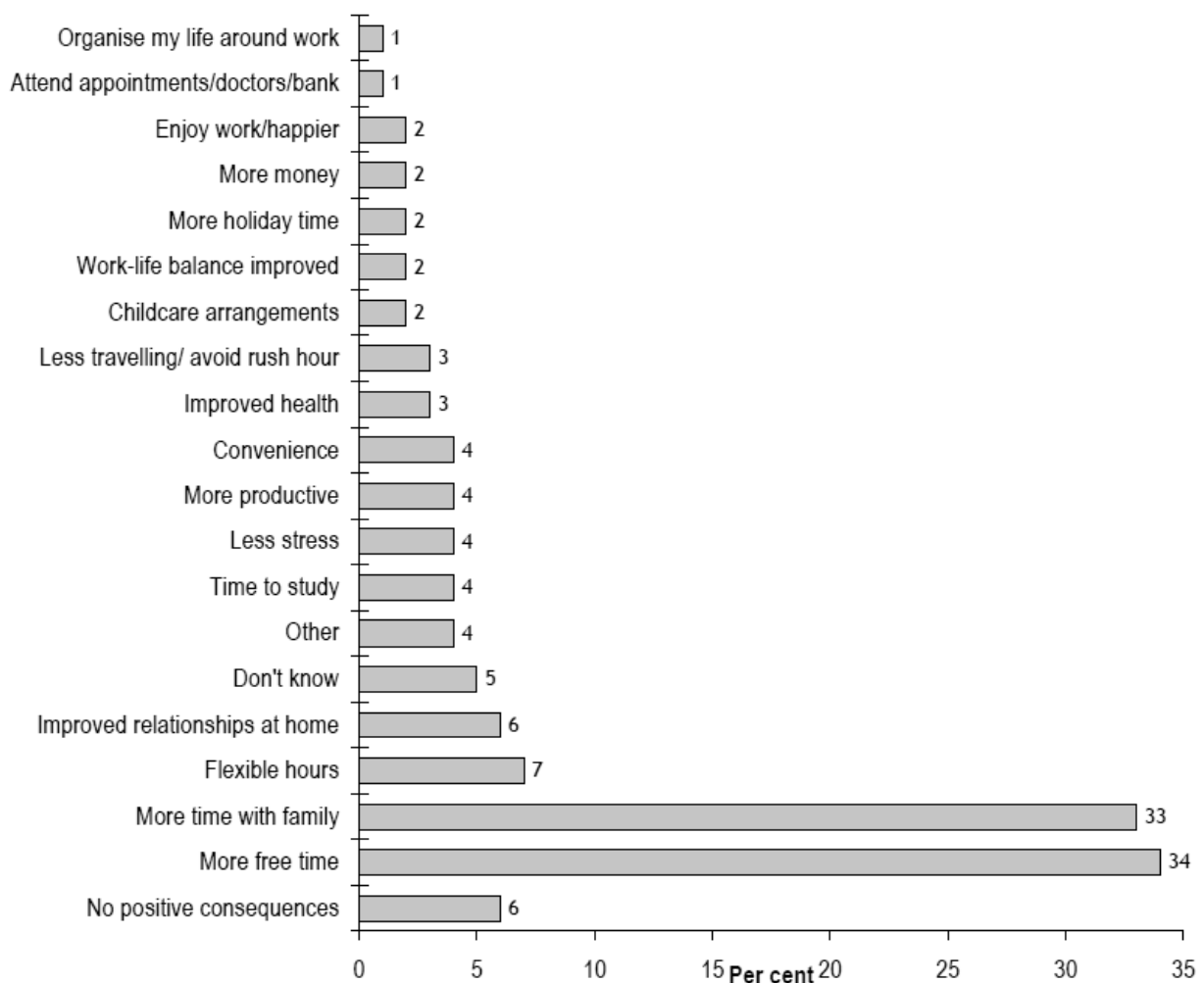
前者については、従業員側が自らのニーズに見合った社内制度の導入の検討を使用者側に求める必要性がある一方で、使用者側においても、せっかく創設した制度が従業員のニーズに見合っていないことを認識することが求められていると言えよう。このことから、例えば、アンケートの実施などによる企業による従業員ニーズの汲み上げの努力が求められていると言える。また、後者については、制度を利用することで賃金が低下するか、低下する懸念が従業員側にあり得ることが理由であろう（なお、また、生活費のために長時間働きたいというニーズも考えられよう。）。賃金低下の懸念については、その懸念が杞憂に終われば最もよいと思われることから、制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見てみる。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。

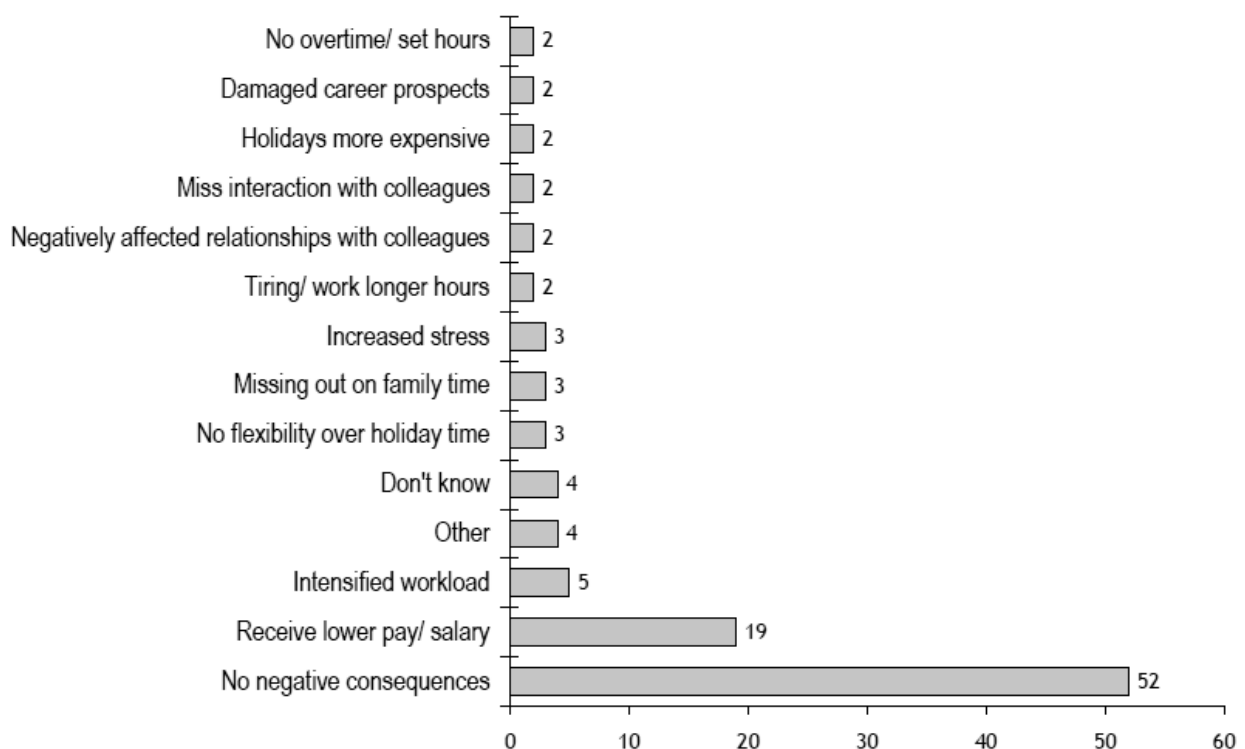
男女間で回答割合に格差が認められるのは、(保育にかかる)家計支出の減少と家族的責任の分担である。女性の方では、子の養育について実質的かつ現実的に負担を負っている分、保育など子の養育にかかるコスト負担を気にかけている状況が伺える(なお、同じ回答項目にかかる男性の回答割合は 38%であった。)。また、男性の方では、もともと長時間労働の傾

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

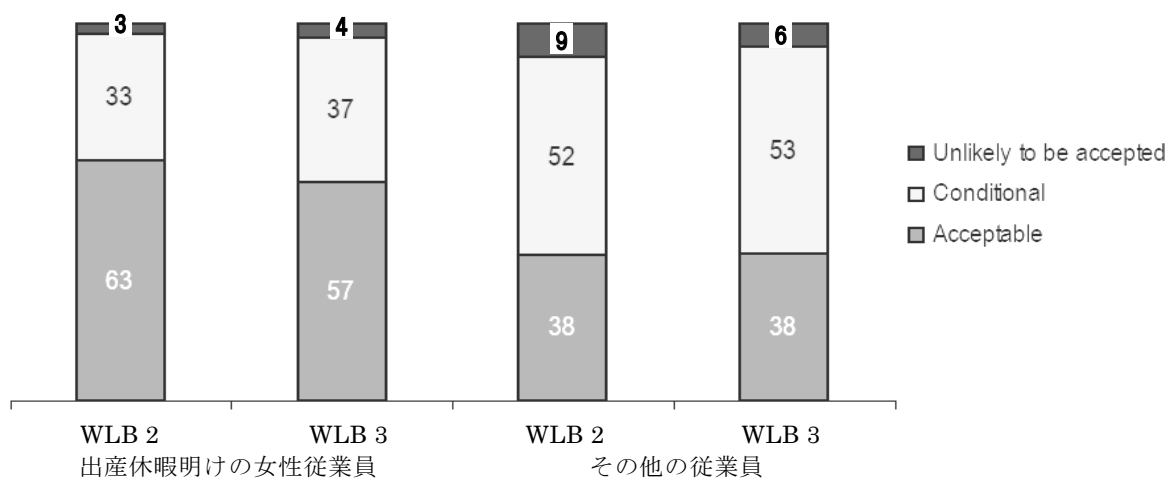
法制度上の弾力的勤務申請制度の認知度を見てみると、従業員調査では、全回答者のうち56%の者が認知していた。特に、6歳未満の子を持つ者の認知度は高く、65%に上っている。しかし、既に述べたように、実際に法制度上の申請をした者は全体の17%に過ぎない。申請しなかった者にその理由を聞いたところ、現在の働き方に満足しているとの答えが58%と過半数を占めている。

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 (%)



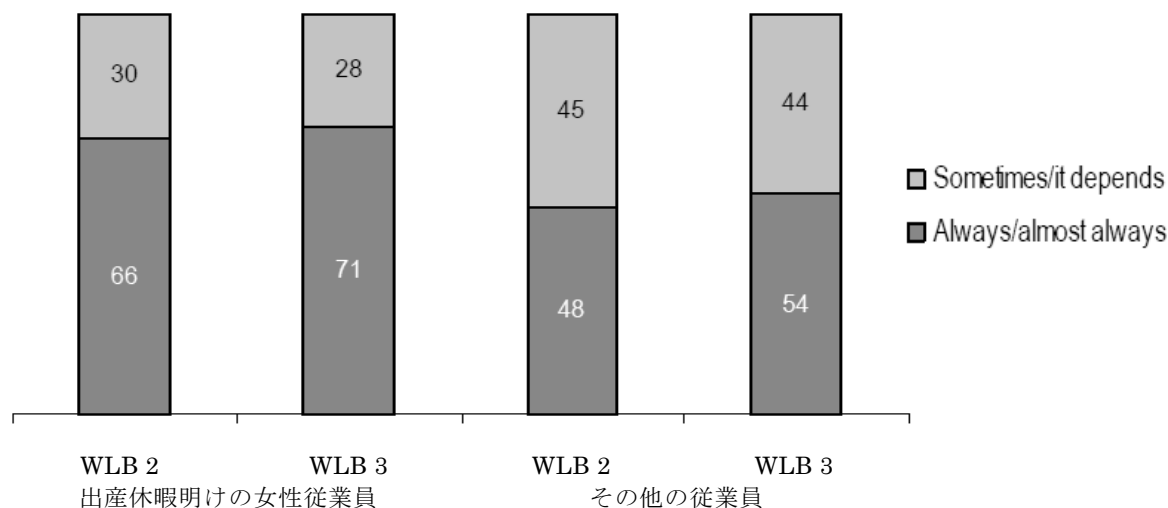
集計対象：女性従業員がいる従業員数 5 人以上の全事業所

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ョリティ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載されていること、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 (Preschools 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%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。

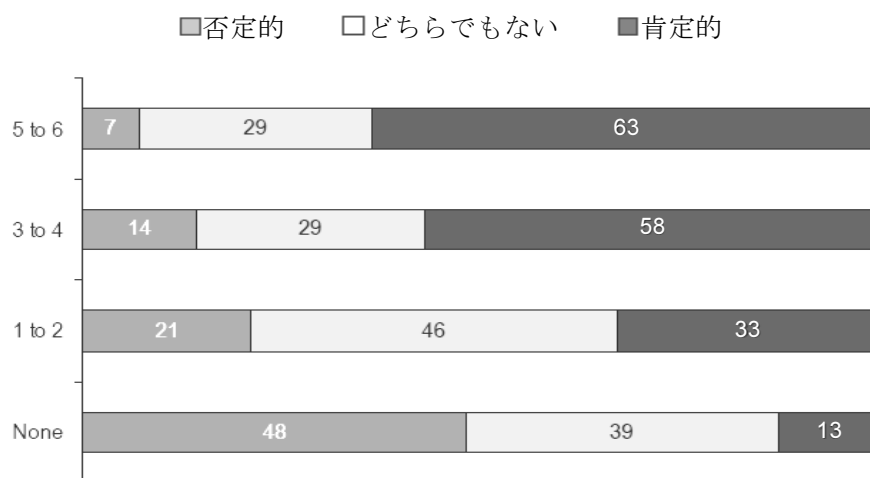
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.62, Table 9.1.

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く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。

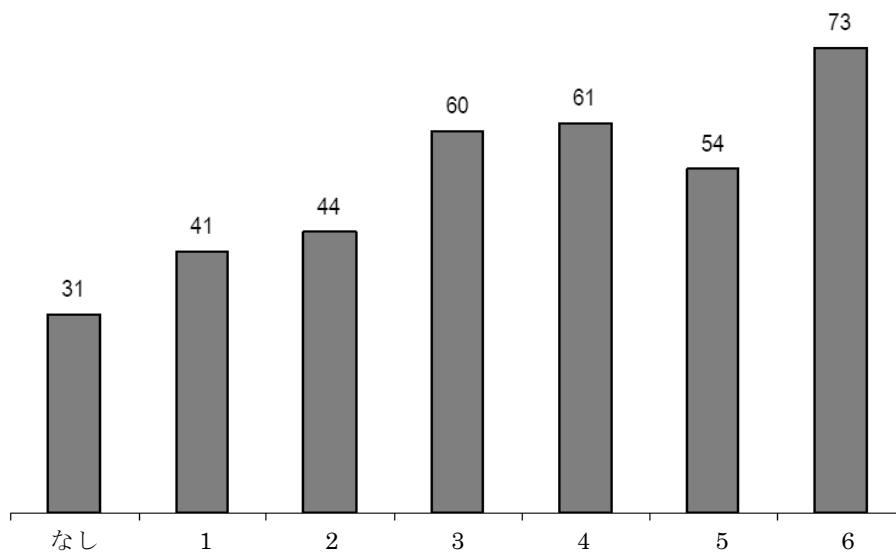
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series No.86*, December 2007, p.64, Figure 9.1.

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。

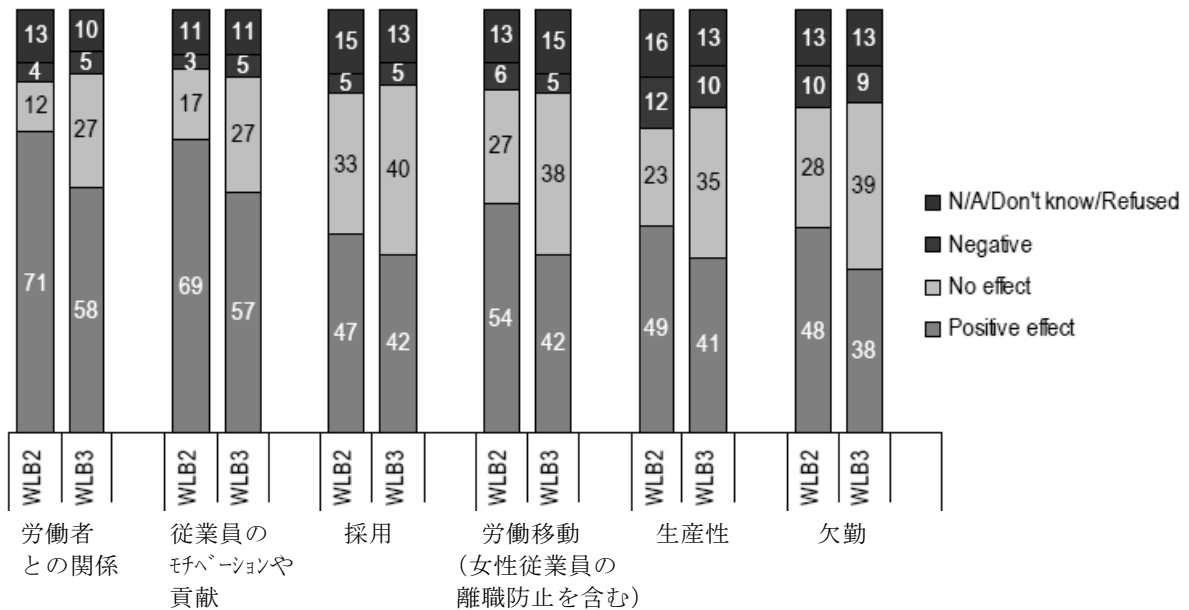
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, *Employment Relations Research Series* No.86, December 2007, p.75, Figure 10.3.

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.

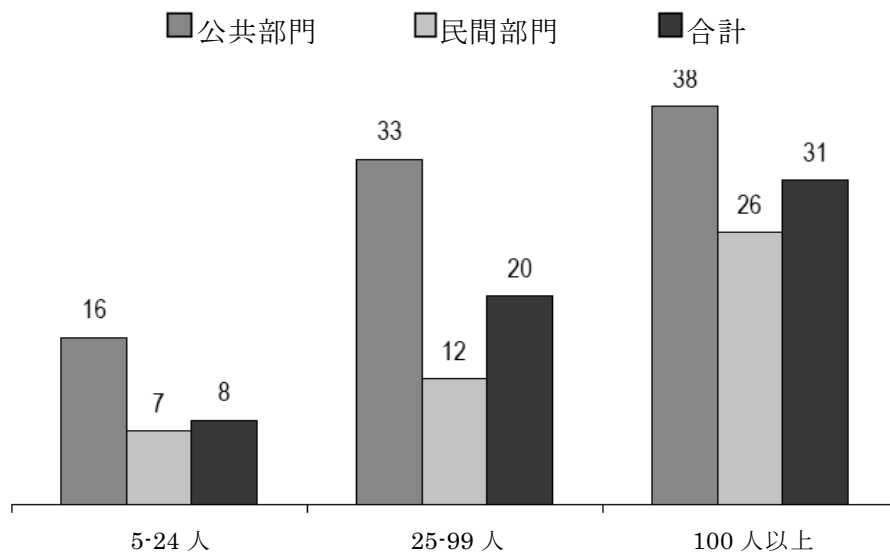
ただ、注意すべきは、WLB第2回調査に比べて、第3回調査では、いずれの項目についても数値が低下していることである。この理由は定かではないが、例えば、弾力的勤務制度の導入当初は、目に見えて効果があったように感じられていたところ、弾力的勤務が普及するに従って、制度が半ば当然のこととして受け入れられてきたため、中長期的な効果が薄らいだと感じられたのかもしれない。あるいは、企業を取り巻く経済情勢の悪化に伴う要素が含まれているのかもしれない。

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。）

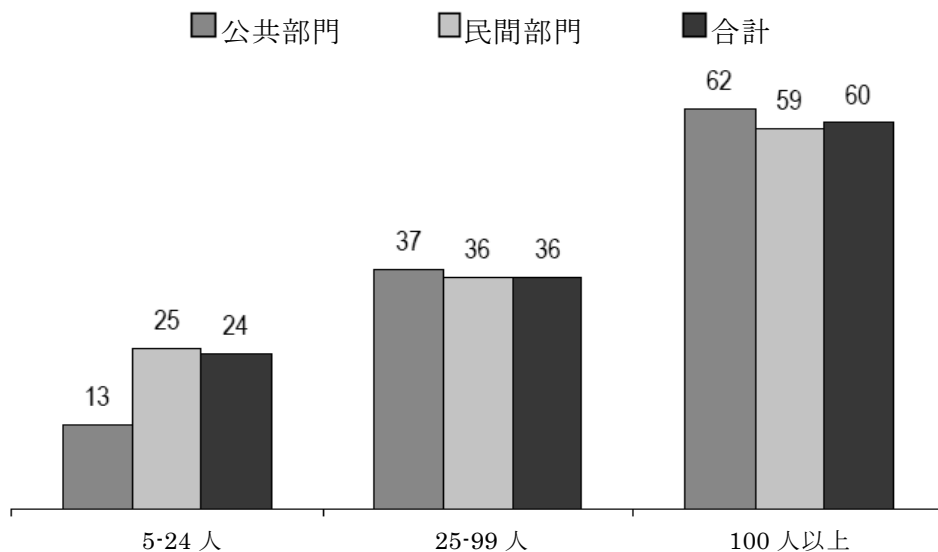
注：数値は加重値で、948 人の管理職からの回答に基づく。

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 (%)

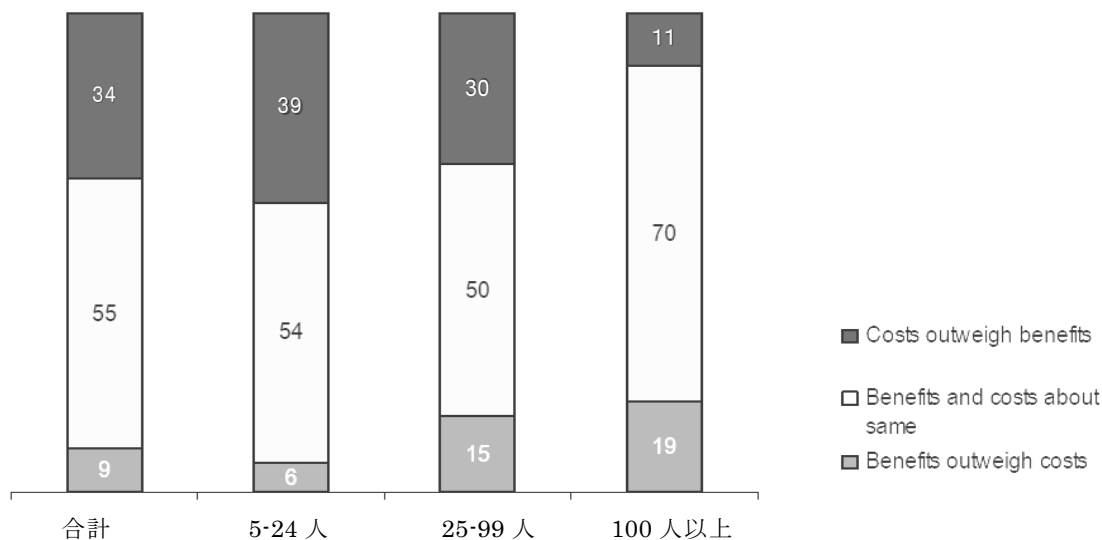


集計対象：従業員数 5 人以上の全事業所（人事部門での経験が 4 年以上ない回答者を除く。）

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、婚姻関係がなく、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。いうなればワーク・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。いふなれば、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して、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なく、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%
子を出産した 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。)

(8) **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	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う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種類にかかる推計が 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 つの種類が掲げられている。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 で見ることができる。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。NACCRRA (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 時間あたり平均賃 金\$15 未満	9%	2%	3%	5%	5%	7%	2%	1%	2%
1 時間あたり平均賃 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。

(ウ) **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、そして何といても、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つてよいであろう。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		3%	
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ない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.