

欧州における長期休暇制度

——ワーク・ライフ・バランス政策の試み

前田 信彦

(立命館大学教授)

目次

- I はじめに
- II 欧州における長期休暇制度
- III イギリスの事例
- IV ベルギーの事例
- V 日本への含意

I はじめに

近年の欧州においては、積極的労働市場政策 (Active Labour Market Policy) の展開から、賃金のみならず労働時間に関する新たな制度変更が試みられている。特に職業生涯 (ライフコース) という長いスパンの中で、労働時間のあり方を考えるパラダイムが登場しつつある。フレックスタイムや裁量労働制にみられるような従来型の労働時間の柔軟化とともに、職業生涯の生活時間の再配分を個人の生活設計にあわせて柔軟に設計できるような制度が模索されている (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003b, 2003c, O'Reilly, 2003)。

このような新たな労働時間政策に関するパラダイムシフトの背景にはいくつかの要因があるが、なかでも重要な政策的論点の一つは、人口の高齢化にともなう職業生涯の長期化という課題であろう (Commission of the European Communities, 2005, Walker, 1999)。欧州では1990年代初頭まで高齢者の早期引退が促進されてきたが、失業に対する効果的な制度として機能していないこと、

あるいは高齢人口の増加による社会保障給付費の膨張という問題から、早期引退制度の廃止と年金制度へのインセンティブシステムの導入などが各国で試みられ始めている¹⁾。つまり早期退職慣行の是正と高齢期の就業期間の延長によって、労働者のライフコース (職業生涯) が長期化する傾向があり、そのため職業キャリアにおける労働時間・休暇時間の再配分 (redistribution of working-time) が政策的に議論されているのである。実際、若年期から高齢期までの労働時間や賃金の配分を柔軟に再編成する労働市場政策に結びつきつつある (de Vroom and Guillemard, 2002)。

労働時間政策の変化で注目されるもう一つの論点は、欧州の一部でも長時間労働と労働の強度 (intensity) が問題になっており、職場におけるストレスや精神疾患の増大がみられるという点であろう。例えば欧州生活労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) は、欧州全体でも過去10年間で労働の強度が高まる傾向があり、欧州労働者の半数以上が、厳しい締め切りに追われながら働いていると報告している。財団の調査によれば、欧州労働者の3人に1人は仕事に関連する背中の痛みを訴えており、雇用労働者の半数以上は平均で10%労働時間を短縮したいと希望し、また、雇用労働者の20%以上は、報酬なしでも3カ月間のサバティカル休暇を選択したいと希望しているという。このため同報告書は労働時間を生涯全般に渡って再配分できるように時間と所得の選択肢を改善し、特に人生でストレスを受

けやすい期間により多くの有給休暇が必要であると主張している (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004)。

このように、近年の欧州における労働時間政策のパラダイムシフトは、高齢化による職業生涯の長期化や、労働強度の上昇によるストレスの増加などによって促されており、最終的には労働時間制度の見直しによる職業生涯における生活の質 (Quality of Life) と生産性の向上やワーク・ライフ・バランスを目指すものであるといえるだろう。本稿のテーマである「欧州の長期休暇制度」という新たな試みも、このようなより大きな労働時間制度の見直しとワーク・ライフ・バランスの構築という文脈において捉えていくことが可能であろう。このような視点から、本稿では、1) 欧州におけるいくつかの長期休暇制度の実態、2) イギリスおよびベルギーの長期休暇制度とワーク・ライフ・バランス政策、3) 日本への含意、を述べる。

II 欧州における長期休暇制度

1 スウェーデン

キャリアブレイク制度などの長期休暇制度は北欧の国々に多くみられる。なかでも新しい試みはスウェーデンのサバティカル休暇制度である。スウェーデンは2005年1月からそれまで地域で試験的に行ってきたサバティカル休暇制度を全国に拡張することになった。この制度においては、勤続2年以上の労働者が、賃金の68%の手当を支給されながら、最長1年間の休暇を取得できる。移民や障害者などの長期失業者が代替要員として仕事に就くことが規定されているため、失業対策としての効果も期待されている (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002, 2005)。2002年2月からの試験期間中には、10の地方自治体でサバティカル休暇制度を導入し、おおむね成功という評価が得られている。試験期間中2004年10月までに1万4400人がサバティカル休暇を申請したが、約半数が50歳以上であり、55~59歳の労働者が

全体の22%を占めていた。また72%が女性であったと報告されている。また産業別ではヘルスケアセクターの労働者がサバティカル休暇制度に最も関心が高く、申請者の55%がこのセクターの労働者であった。これらの試験期間中のサバティカル休暇制度が全国に適用されることにより、今後1万2000人分のサバティカル休暇の適用が可能であり、これは全国の地方自治体にある雇用サービス事務所に対して、その規模に応じて配分されることとなっている (Sjöström, 2004)。

2 フィンランド

フィンランドでは、ジョブローテーション制度が長期休暇制度の一つとして1996年に導入されている (Natti, 1999)。この制度では、フルタイムの従業員は90~359日の範囲で休暇を取得でき、この間使用者は代替要員として失業者を雇用する義務が生じる。休暇の用途は制限がなく、教育訓練、リハビリテーション、子どものケア、趣味や休暇などに使用できる。この休暇期間の間は、雇用契約は「凍結」とされ、休暇取得者は1日最高4500FIN (フィンランド通貨) を限度として、失業手当の60%が支給される。フィンランド政府の統計によると、1996年の1年間に5500名が休暇を取得したが、フィンランドの全雇用者数のうち0.3%という取得率であった。休暇取得者の平均年齢は42.6歳、代替要員の多くは若年労働者であり、この休暇制度によって多くの若年者が労働市場に参入できたと評価されている。職種別みると、休暇取得者は教員、医療、看護分野に多く、次いで、事務職や福祉職に多い。これらの職種は女性に多いこともあり、全体的に女性の取得率が高いという傾向がある。

3 フランス²⁾

フランスにはいくつかの種類長期休暇制度がある。主な制度の一つは、サバティカル休暇で、これは用途に制限がなく、期間は6~11カ月となっている。対象者は、申請時に勤務する企業における勤務年数が3年以上、かつ通算の勤務年数が6年以上であり、また当該企業で過去6年間に長期休暇を利用していないことが条件となっている。

またサバティカル休暇の申請が複数になり、人数が一定水準を超える場合には、休暇の取得時期を遅らせることができる。また当該従業員がサバティカル休暇を取得することによって企業の円滑な業務に支障が出る場合には、企業は休暇の申請を拒否することが可能である。サバティカル休暇の終了後は、従業員は元と同じ仕事もしくはそれに類する仕事に復帰でき、元と同等もしくはそれ以上の給与が支給される。このようなサバティカル休暇制度は実際のところあまり頻繁に利用されることはなく、無給のために申請がきわめて限られている。ルノーにおける利用状況を見ても、全従業員数4万4000人のうち、調査時点の取得者は15名である。

もう一つの制度は、休暇積立口座制度である。これは最大で年間22日間の有給休暇を積み立てる制度である。原則2カ月以上の無給休暇を取る場合に、休暇中の給与または従業員が（労働時間短縮による）パートタイム勤務を選択した場合に、働かない時間の給与の全額もしくは一部を補償するために用いることができる。この制度では、積み立てた休暇を年5日を上限として現金で受け取ることも可能である。この休暇積立口座制度を実施するためには、企業または産別ごとに労使協定を締結する必要があり、対象者、取得可能な休暇の種類などを労使協定で定めることとなっている。このほかフランスでは、「企業の創設または再生のための休暇」あるいは「職業教育休暇」などが制度化されている。

III イギリスの事例³⁾

1 ワーク・ライフ・バランス政策

イギリスは欧州の中でも労働時間が長い点で特徴的であり、長時間労働の問題が深刻化している(DTI, 2002)。イギリスにおいて10人に4人の管理職は恒常的に契約時間を超えて働いており、平均的な管理職でも週9時間のサービス残業を行っているといわれている(労働政策研究・研修機構, 2005)。このため長時間労働の是正に向けて近年「ワーク・ライフ・バランス」のキャンペーン

(2000年3月～)が実施されている。

この背景には、1)長時間労働文化の是正、2)生産性の向上、3)女性の就業率の上昇と育児との調整、4)少子高齢化(長く働くことへの対策)、5)働く条件を整備する(ブレア政権のwelfare to work政策との関連)といった要因がある。当初はファミリー・フレンドリーという形で実施され、EU指令による雇用関係法の整備とともに制度の拡充が図られた。例えば父親休暇の導入により、2003年4月6日以降に生まれた子供の父親に対して2週間の有給休暇の付与、および出産育児休暇の延長により有給の出産育児休業を8週間延長し26週とした。また当該事業所で妊娠前に26週以上勤務の女性は、さらに26週の無給休業が追加され、これにより1年間の育児休業が認められている。これらと並んでワーク・ライフ・バランス政策の新たな展開は、フレックス勤務の請求権の制度化である。これは6歳未満の子どももしくは18歳未満の障害を持つ子どもがいる従業員で、申請日までに26週以上連続して勤務していれば、フレックス勤務を請求できる権利を有するというものである。

このようなワーク・ライフ・バランス政策の展開は、家族を持つ労働者のみならず、一般労働者へ適用を広げる動きに結びついている。つまりファミリー・フレンドリー政策の展開によって、子どもを持つ親と子どもを持たない一般労働者の間に不公平感が広がってきたことが背景としてある。これまでのところ、柔軟な雇用体制に対する評価は高く、貿易産業省(DTI)および経営者団体(CBI)は、その効果として、1)従業員のエンパワーメントを高める、2)生産性の向上、3)労使コミュニケーションの活発化、などが期待できるとしている。

イギリスにはこのような柔軟な勤務制度を法律ではなく、企業のカルチャー(文化・規範)として考えていきたいとする姿勢がある⁴⁾。つまり、好事例(good practice)の積み重ねが重要であり、ケーススタディの重視と、企業自身によるゆとりある労働時間文化の醸成が期待されている。このようなワーク・ライフ・バランス政策の展開のなか、長期休暇制度についても国家による制度化は

なされておらず、もっぱら企業における従業員との個別交渉のなかで実施されている。

2 民間企業の長期休暇制度

このような政府によるワーク・ライフ・バランス政策が進められるなかで、ブリティッシュ・テレコム（以下、BT）は労働時間の柔軟化に積極的に取り組む代表的な企業の一つであり、いくつかの長期休暇制度を実施している点で注目できるだろう。

BTは、多様な消費者および事業者に対して通信サービス業を国際的に展開している。このため事業の遂行にあたっては、多様性に富んだ従業員が事業に参加することが重要であるという認識のもと、1981年以降にフレキシブル・ワーキング制度を導入した。BTでは両親や子どもの有無にかかわらず従業員全員にフレキシブル・ワークを請求する権利を認めている。従業員は事前に申請を行い、管理者が本人と個別に相談の上、取得の可否や賃金等の条件について結論を出すことになる。フレキシブル・ワーキングを採用している従業員の数は、1981年は300名足らずであったが、現在は6万7000名に上っている。

BTが提供するフレキシブル・ワーキングの中でも、長期休暇制度に関するものには「ヘルピングアウト」および「タイムアウト」と呼ばれるものがある。ヘルピングアウトは、BTから政府機関やチャリティの組織団体へ出向する制度である。給与は出向先が負担する場合とBTが負担する場合があるが、出向先からの給与がBTのそれを下回る場合に、年金や社会保険料の水準を維持するために、BTが差額を負担している。

一方、タイムアウトは、目的を限定しない長期休暇であり、全部で2年、4回までの（分割）取得が可能である。例えば、1回に2年間取ることも可能であるし、あるいは分割して4回取ることも可能な仕組みとなっている。給与については、中間管理職と直属の上司が、無給か有給か、有給の場合の支給の程度などについて相談して決定する。

このような長期休暇制度の実際の運用は、燃え尽き症候群の予防、あるいは技能の取得、ボラン

ティアへの参加や旅行までさまざまな理由がある。BTとしてはこうした柔軟な働き方を通して、長期休暇を取得した従業員が新しい技能や考え方を身につけて戻ってくることを期待している。そのため、長期休暇制度を使って職場復帰した従業員は、どれだけ能力が高まったかを示さなければならず、アピール次第では短期間に昇進するケースもあり、従業員の復帰後のキャリア形成に反映される。このような長期休暇制度のほか、BTでは、「責任の軽減」や「労働時間の変更」など類似のオプションがある。これらのオプションを含めた制度への申請は、過去18カ月で1000件未満にとどまっているものの、実際に拒否されるケースは少なく、BTはこれらの制度が円滑に運営されていると評価している。

IV ベルギーの事例⁵⁾

1 キャリアブレイク制度

欧州でも先進的な長期休暇制度として注目されてきたのが、ベルギーのキャリアブレイク制度である。フィンランドのジョブローテーション制度もベルギーのキャリアブレイク制度が原型であるといわれる（Natti, 1999）。ベルギーのキャリアブレイク制度は近年、タイムクレジット制度として再編されている。

先行的に施行されたキャリアブレイク制度は、1985年7月以降2001年12月まで適用されてきた制度で、職業キャリアの中断制度としては欧州において最初に導入されたものである（Simoens and Denys, 2001）。キャリアブレイクの利用者は全従業員の3%と上限が定められており、利用者数は2019名（1985年）、3万7610名（1989年）、5万6000名（1997年）となっている。キャリアブレイク制度の利用者の分布は、公共セクターに多く、また女性に多い。年齢をみると25～39歳の子育て期、また50歳以上の高齢期に多くなっている。キャリアブレイク制度においては、従業員が利用した場合、その代用要員として失業者を使用する義務がある（これは以下の2002年からのタイムクレジット制度により廃止された）。休業中は

表1 タイムクレジット取得中の手当

完全休業		1/2 労働時間短縮	
勤続5年未満	勤続5年以上	勤続5年未満	勤続5年以上
394.59EUR	526.12EUR	197.29EUR	263.06EUR

注：これらの手当は2003年6月1日現在でスライドされたものである。

資料出所：Feuille info, LE <CREDIT-TEMPS> Office national de l'emploi (ONEM) (2003) p.3より作成。

月額で最高385.42ユーロ（約4万9333円。1ユーロ=128円で換算）が支給され、休業中の解雇から法的に保護される。

2 タイムクレジット制度

現在、ベルギーにおける仕事と生活の調和に関する制度としてタイムクレジット（職業キャリアの中断）制度がある。これは、①出産・育児休暇（15週間）、②父親の育児休暇（子どもの出産時から12日以内で10日間）、③介護休業（終末ケアを受けている家族への介護（パリアティブ休業）および重病の家族の入院への付き添い）といった休暇制度とは別途に法制化されているもので、1985年以降のキャリアブレイク制度を改訂し、2002年1月から民間セクターに適用された制度である。タイムクレジット制度は、雇用と生活の質の調和に関する法（2001年8月）によって導入されたもので、2002年1月から企業規模が10人以上の民間企業へ適用されたものである。公的セクターへは以前からのキャリアブレイク制度が適用されている。タイムクレジット制度の適用は産業別協約または企業協約によって異なるが、一事業所の全従業員数の上限5%まで利用が認められている。制度の取得理由は問われないが、取得希望者が全従業員数の5%を超えた場合、優先メカニズムにより決定される。すなわち、第1位「介護休業取得者の継続利用」、第2位「共働き家庭、シングルペアレント家庭および12歳以下の子どもが1人以上いる家庭」、第3位「50歳以上の高齢労働者」、第4位「職業訓練」の順で優先的に適用される。休業中の手当は、公的な職業サービス機関から完全休業でかつ在職年数が5年以上の場合に最大で月額526.12ユーロ（約6万7000円=1ユーロ=128円で換算）が支給される（表1を参照）。

休業の内容については、主に労働者に三つの権利を付与するものとなっている。第一は、完全休

業もしくは1/2労働時間短縮で、これは1回につき3カ月から1年までの休業取得が認められ、また職業生涯において5回まで申請が可能である。第二の権利は、4/5労働時間への短縮であり、5年間まで延長が可能である。つまり、最長5年までの1/5の労働時間の短縮によるパートタイム労働への移行措置といえるものである。第三の権利は50歳以上の高齢労働者に対する労働時間の短縮で、4/5および1/2の労働時間への移行である。キャリアブレイク制度と同様に、タイムクレジット制度では休業中も解雇から保護され、また社会保険の適用が3年まで認められている。

銀行協会に加盟の従業員に対する調査結果では、タイムクレジット制度による長期休暇取得者の内訳は表2のようになる。

これは2003年1月の統計であるが、銀行協会全体で3688人がキャリアブレイク制度もしくはタイムクレジット制度を利用している。これは雇用全体数に対して5.20%で、男性は3.87%、女性は6.82%で、女性のほうが利用者が多い。制度の利用が最も多い年齢層は55歳以上の中高年齢者であり、全体の44.1%を占めている。これに対して30歳未満の若い労働者の割合は6.31%のみとなっている。現行のタイムクレジット制度の中では、1/2労働時間短縮が1146人によって利用されている。次いで1/5労働時間短縮が763人、完全休業（100%労働時間短縮）が463人となっている。このように銀行協会の場合、女性と高齢層でタイムクレジット制度を利用する割合が高い。特に高齢者は、スムーズな引退のために、引退年齢まで労働時間を短縮している。逆に管理職にある壮年期の男性は完全なタイムクレジット制度は利用しにくいといわれ、1/2短縮などに申請する人が多い。

表2 銀行協会におけるキャリアブレイクおよびタイムクレジット制度の利用者数
(単位：人)

	2002年1月1日以前の キャリアブレイク利用者数		タイムクレジット利用者数					
	男性	女性	完全休業		1/2短縮		1/5短縮	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歳未満	4	41	32	81	4	37	0	34
30～39歳	16	209	30	150	8	117	21	220
40～49歳	11	78	27	82	18	59	49	123
50～54歳	34	75	9	15	105	122	135	115
55歳以上	466	382	14	23	470	206	46	20
合計	531	785	112	351	605	541	251	512

資料出所：Association Belge Des Banques (2003) Statistics Sociales. p.9 Tabel 11 より作成。

3 タイムクレジット制度への評価

このようなタイムクレジット制度は2002年施行後わずか3年の経過であり、その評価は定まっていなないが、職業生活の質 (quality of life) の向上という視点から次の二点において評価できるといえよう。

第一に、雇用と生活の質の調和に関する法(2001年8月)によって、育児・介護休業制度とは別途に制度化されているという点である。前述のように育児休業は15週という期間が定められるが、タイムクレジット制度を育児休業として継続利用することが可能である。さらに、タイムクレジット制度のもうひとつのメリットは、育児による休業のみならず、学校教育や職業訓練といった他の理由によっても取得可能であるため、子どもの有無に左右されずに職業キャリアの中断が可能な点である。この点でタイムクレジット制度は、ファミリー・フレンドリーにみられるような家族的責任を前提としない「すべての労働者」の仕事と生活の調和を図る点で評価できるだろう。

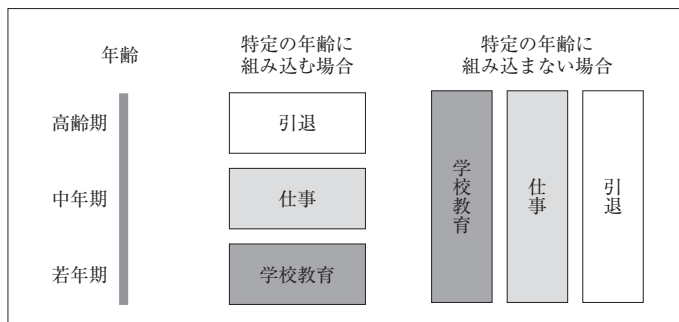
第二に、タイムクレジット制度は失業対策とは制度的には分離しているという点である。先行したキャリアブレイク制度でみられた失業者による代用義務に対しては労使の反対があり、タイムクレジット制度においては廃止された経緯がある。つまりタイムクレジット制度は失業対策との切り離しによって、純粋に労働者の生活と仕事の調和を目的とする制度と位置づけられる点で積極的に評価できるだろう。

V 日本への含意

社会経済的背景の異なることから、欧州の長期休暇制度の日本への適用にはより慎重であることはいうまでもないが、人口の高齢化や職場のストレスの増大という問題を抱える日本にとっても、欧州の事例は職業生活の質の向上のためにも参考となるであろう。

欧州の長期休暇制度の持つ含意の一つは、労働時間の再編成という点である。労働時間が長い日本では、心身の健康を損なうケースが増加しているとの報告があり⁶⁾、欧州にみられるような長期休暇制度は職業生活の質を高める上でも効果的であると考える。労働時間を短縮するという従来の政策をさらに積極的に展開するためには、職業生涯を射程に入れた労働時間の再編が重要であろう。特に、本稿で紹介したベルギーのタイムクレジット制度の魅力の一つは、社会学的にいえば、いわゆるライフサイクルの非制度化 (deinstitutionalization) に対応している点である (Simoens and Denys, 2001)。ライフサイクルの非制度化とは、若年期 (学校教育) → 中年期 (仕事) → 高齢期 (引退) という具合に、人生の出来事が特定の年齢に組み込まれるのではなく、若年期にボランティア活動、中年期に一時的な引退 (キャリアの中断) があり、あるいは高齢期に学校教育や職業訓練の機会があるといったように、従来からの典型的に人々に共有されてきた職業生涯 = ライフサイクルからの離脱を意味する (図1)。これは職業生活・キャリアの複線化ともいえる。べ

図1 ライフコースの二つのモデル



資料出所：European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003a) より引用。

ルギーのタイムクレジット制度は、ライフサイクルが非制度化するなかで、個々の労働者の多様な職業生涯を前提として、柔軟な労働時間配分を可能にする試みの一つとしても積極的に評価できるといえるだろう。

第二に、欧州の長期休暇制度がもつ重要な政策的インプリケーションは、ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへという発想の転換であろう。これまで仕事と生活の調和というテーマにおいては、ファミリー・フレンドリーという発想をベースに「労働者の仕事と子育て(ケア)との調整」が念頭に置かれてきた。子育てをしている労働者に対する政策的な配慮が手厚いことは評価すべきであるが、家族のライフスタイルが多様化するなかで、子どもがいない、あるいは子育てをしていない労働者に対する配慮も積極的になされる必要があるだろう。この点で、ベルギーのタイムクレジット制度は育児休業制度とは異なり、ファミリー・フレンドリーという家族的条件付きの政策から、「すべての労働者のワーク・ライフ・バランス」という枠組みへと移行しているといえる。扶養すべき家族を前提としない制度の出現は、換言すれば制度の個人単位化(individuation)ともいえるが、これはわが国においても、すでに賃金や社会保障制度改革の中で議論されていることを考えれば、労働時間制度あるいは休暇取得制度においても同様な個人単位化の議論が必要ではないかと考える。子育てをするかしないかにかかわらず、家族的条件をつけない個人をベースとした労働時間・休暇制度の構築はまた、

すべての労働者の生涯職業キャリアの選択肢を拡大することにもつながるだろう。

*筆者は厚生労働省労働基準局における「職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会(2003年度)」に研究メンバーとして参加し、欧州の長期休暇制度についての現地調査を実施した経緯もあり、現地調査の結果と研究会の報告書(厚生労働省, 2005)を参考としながら、欧州の現状を紹介する。なお本稿での見解は筆者個人のものである。また、ベルギーの実態についてはすでに前田(2004)で一部紹介した。

- 1) 最近の欧州での年金制度へのインセンティブ制度の導入はオランダの事例がある。この点については Sociaal Economische Raad (2000) および Van Dalen and Henkens (2002) を参照。
- 2) フランスの調査結果については厚生労働省(2005)を参照。
- 3) イギリスの事例については、2003年9月にイギリスで行った貿易産業省(DTI)、経営者団体(CBI)等へのヒアリング調査および収集した資料に基づく。詳細は厚生労働省(2005)を参照。
- 4) 貿易産業省(DTI)の担当者によれば、政府の役割は、ポスターやパンフレット作成によって啓蒙することであり、あくまでも企業の自主的な取り組みを期待していると述べている。
- 5) ベルギーの事例については、2003年9月にベルギーで行った雇用労働省、労働組合(FGTB)、経営者団体(VBO)等へのヒアリング調査および収集した資料に基づく。詳細は厚生労働省(2005)を参照。
- 6) 最近の調査として労務行政研究所(2005)を参照。

参考文献

- Association Belge Des Banques (2003) Statistics Sociales.
 de Vroom, B. and A. M. Guillemaard (2002) "From Externalization to Integration of Older Workers: Institutional Changes at the End of the Worklife" Andersen, G. and H. Jensen (eds.) *Changing Labour Markets, Welfare Policies and Citizenship*. The Policy Press. pp.183-207.
 Commission of the European Communities (2005) Green

- Paper "Confronting Demographic Change: A New Solidarity between the Generations." Brussels. COM (2005) 94 final.
- DTI (Department of Trade and Industry) (2002) Working Long Hours in the UK. Employment. (<http://www.dti.gov.uk/er/emar/longhours.htm>)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) Experimental Sabbatical Leave Launched. Eironline.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003a) A New Organization of Time over Working Life (Info Sheet).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003b) A New Organization of Time over Working Life.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003c) Working-Time Preferences and Work-Life Balance in the EU: Some Policy Considerations for Enhancing the Quality of Life.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) Better Work-Life Balance will Improve Europe's Productivity (Press release)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005) Sabbatical Leave Experiment Extended Nationwide. Eironline.
- 厚生労働省 (2005) 『職業生活活性化のための年単位の長期休暇制度等に関する研究会』報告書.
- 前田信彦 (2004) 「仕事と生活の調和に向けて——ベルギーのタイムクレジット制度の試み」『ビジネス・レーパー・トレンド』1号, pp.15-16, 労働政策研究・研修機構.
- Natti, J. (1999) "Sabbatical Leave Scheme in Finland" Jens, Christiansen, *et al* (eds.) *Working Europe: Reshaping European Employment Systems*, Ashgate, pp.393-408.
- Office national de l'emploi (ONEM) (2003) Feuille info, LE <CREDIT-TEMPS>
- O'Reilly, J. (2003) *Regulating Working-Time Transitions in Europe* (Labour Markets and Employment Policy Series), Edward Elgar Publications.
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『海外労働情報——イギリス』. (http://www.jil.go.jp/foreign/labour_system/labour_system_top.htm)
- 労務行政研究所 (2005) 『職場ストレス増大時代：メンタルヘルス対策の最新実態』新聞発表資料 (2005年4月).
- Simoens, P., J. Denys. (2001) The Career Break as An Alternative to Early-Exit Schemes. Marshall, V. M. *et al.* (eds.) *Restructuring work and the Life Course*. London. University of Toronto Press. pp.360-374.
- Sjöström, L. (2004) "Three of Four Sabbatical Year Applicants are Women, Greatest Interest in Norrbotten County," AMS Press.
- Sociaal Economische Raad (2000) Abstract: Promoting Labour Participation among Older People.
- Van Dalen and K. Henkens. (2002) "Early-Retirement Reform: Can It and Will It Work?" *Ageing and Society*, Vol. 22, pp. 209-231.
- Walker, A. (1999) The Principles and Potential of Active Ageing: Keynote Introductory Report for the European Commission. Conference on Active Ageing, pp.15-16, November.

まえだ・のぶひこ 立命館大学産業社会学部教授。最近の著書に『仕事と家庭生活の調和——日本・オランダ・アメリカの国際比較』(日本労働研究機構, 2000年)など。社会学・職業生活論専攻。