

## IV 検討

以下では、これまで見てきた諸外国の政策の状況と日本の状況を比較検討してみる。ただし、個別事項の比較については各国の政策の概観は行ったものの、個別制度の運用など実態についてはほとんどカバーしていない。また、実態と照らし合わせた個別制度のあり方についても検討していない。このため、日本の個別政策との比較は最終報告への課題としておく。

そこで、この中間報告書では、まず、各国における総体的なワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）政策との対比で、日本のWLB政策の特徴や位置付けを描き出し、その上で、日本のWLB政策の法規範的根拠を見究めようとする。最後に、最終報告に向けた検討課題を簡潔に述べる。

なお、以下は、必ずしも研究会メンバー全員の共通認識ではないことをお断りしておく。

### 1 日本と諸外国との若干の比較

#### (1) 日本のWLB政策の概要

まず、今一度、日本のWLB政策の、定義、背景、目的・期待される効果、政策事項を列挙してみる。

**WLBの定義**は、仕事と生活の調和であり、これには、家庭や家族に関する責任と仕事との両立を中心に、単に男女のみならず、既婚・未婚、さらには若年や高齢といった年齢の違いを問わず、働く人々全般の生活と仕事との調和が含まれている。また、ライフ・ステージに応じた生活状況も想定されている。

**WLBを目指す背景**は、ミクロには、働く人々個人の生活と仕事との調和を図るべきことだが、マクロには、少子高齢化社会における人口減少への歯止め（少子化対策）、労働力の確保、企業競争力の確保、持続可能な経済社会に向けての基盤の整備、企業においては、多様な人材の維持・確保や、それを通じた生産性の向上、企業競争力の維持・強化がある。

**WLBの目的、あるいは、目指すべき今後の社会像及び期待される効果**は、ミクロには、仕事と家庭の両立支援を始め、働く人々のニーズを満たし、また、多様な価値観や生活スタイルが尊重されること、それにより企業は人材を確保し、その活性を図り、また、生産性を高め、競争力を維持向上させていく。マクロには、人口減少を抑制し、労働力を確保する、そして持続可能な経済社会を達成することである。

**WLBのための具体的施策**の主なものは、① 労働時間（時短推進（時間＋休日・年休等取得）、柔軟化推進（制度、短時間勤務）等）、② 就業場所（転勤、テレワーク等）、③ 差別禁止・公正処遇（女性・年齢差別、均衡処遇）、④（出産・）育児・保育及び所得保障又は費用負担軽減、⑤（女性・若年・高齢者に対する）能力開発・就業支援促進、⑥ 税・社会保険の

中立性)であった。

## (2) 日本と諸外国との若干の比較と日本の特徴

日本は、WLB 憲章という形で明確な政策を掲げている点、また、社会経済のさまざまな変化に対応しつつ、持続可能な経済社会を構築していくための手段として WLB を位置付けている点でドイツに近いと考えられる。イギリスでも「家族にやさしい政策」という形で明確な政策が掲げられているが、ドイツにおけるのとは若干異なる基礎、つまり、社会的排除を克服するための社会的包摂という概念の上に成り立っているという点で、WLB の位置付けあるいは基盤はドイツや日本とやや異なっているように思われる。

とはいえ、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおいては、WLB 政策の明確さ（目に見える形で政策を掲げていること）や具体的施策への結実という点で大きな違いはあるものも、いずれの国も基本的には、家族を中心とした政策を志向しているとの評価が可能であろう。他方、日本では、家族よりもむしろ、雇用労働者全般、加えて近時では、働く人々全般を対象とした議論<sup>1</sup>が展開されている<sup>2</sup>。

したがって、日本の WLB 政策は、包括性があるという意味で諸外国と大きく異なるという特徴があると言えるだろう。WLB に「仕事と生活の調和」という訳語を当てるならば、家族を中心とした政策よりも、カバーされる人や事項が包括的網羅的になるのは必然であろう。

確かに、仕事と、家族にかかわる問題を含む生活との調和なりバランスを志向するとき、仕事時間と生活時間の配分、とりわけ、生活時間の確保を可能としようとするよう仕事時間を調整できるようにすることは、WLB 政策にとって極めて重要な問題である。この意味で、政府から出されている WLB 関連の報告書や提言に労働時間問題、とりわけ我が国企業における所定外労働を含む長時間労働問題が含まれていることは適切妥当と言えよう。

働く女性の問題、とりわけ女性の能力発揮を妨げる差別の禁止や育児責任等という「狭義の WLB」の点から労働時間問題を見れば、特に男性正社員の長時間労働が家庭・家族における男性の参加を妨げていると見ることができる<sup>3</sup>。また、働く人々全般を対象とした仕事と生活の調和という「広義の WLB」という観点から見ると、日本人の勤勉性と相俟って、働く人々全体にかかわる問題と言える<sup>4</sup>。このようなことから、労働時間問題は WLB 政策にと

<sup>1</sup> 内閣府、男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）に関する専門調査会「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（2009年7月、<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb-zentai.pdf>）では、第2章で、雇用者以外の就業者の仕事と生活の調和を実現するための課題が検討されている。

<sup>2</sup> なお、近年の憲法学においては、憲法24条に同13条を加味して検討することを通じて、家族（家族生活、家族内での個人）は憲法上尊重・保護されると述べる学説があるという。尾澤恵「憲法の家族規定と社会保障」季刊社会保障法研究41巻4号（2006年）368頁以下参照。

<sup>3</sup> 例えば、上田貴子「正規雇用者の生活時間」日本労働研究雑誌552号（2006年）40頁は、男性の平日における家事労働時間の総平均が15分に過ぎないと述べる。

<sup>4</sup> 日本人の長時間労働の実像に多角的に迫る貴重な仕事として、小倉一哉『エンドレス・ワーカーズ』（日本経

って重要な位置づけを与えられるに至っていると考えられる。

このように考えてくると、WLB という考え方に基づく政策は、現代社会においてさまざまな要因の下にさまざまに生起する社会政策的問題に対して政策対応が可能であると考えられることから、大きな利点を有すると思われる。一般的労働条件事項である労働時間問題と同様の労働条件事項として、例えば、所得保障としての最低賃金問題、また、正規・非正規の間の賃金その他の労働条件格差や、これらの問題に連なる貧困、これへの対処としての就業促進、ひいては、もはや労働条件事項とは言えない生きがいや幸福（なお、先の貧困が労働条件事項でないことは言うまでもない。）、といった問題にまで政策的課題の外延が広げられ、WLB 政策に取り込まれるに至っている。

### (3) 日本の政策の問題

しかし、日本の WLB 政策が包括性を有することが、他国に比して優れていることを必ずしも意味するわけではない。すなわち、WLB 政策のフォーカスがぼやけ<sup>5</sup>、国として何をどのようにして目指すのかが曖昧になりうるという問題も考えられる。特に、雇用における女性に対する差別の是正と、その一方で事実上多くを負っている家庭責任との調和を基軸とした WLB に対する当初の考え方<sup>6</sup>が、少子化対策プラスワン以降の男女の働き方の見直しや、多様な働き方の実現といった基軸のやや異なる要素、さらに近時では、若年者や高齢者の雇用就業問題といった要素が追加されてきたことにより、霞の向こうで微かな光を発しているに過ぎないような状況になってきている<sup>7</sup>。このような問題は、WLB 政策が広く国民に向けて発信されているにもかかわらず、受け手の国民の側が国の明確な意図を理解しにくい状況を生み、かえって、何についてどのような形で行動すればよいのか混乱を招きかねないうえ、不透明な社会的規範しか受け取ることができないのではないかという懸念も生じさせよう。また、限りある政策資源投入の点で、WLB 政策にとって相対的に重要ではないかと思われる事項が、他の事項に比べて劣後した位置付けを与えられてしまうという懸念も考えられな

---

済新聞社、2007 年)を参照。

<sup>5</sup> 「2008 年労働政策研究会議報告・ワーク・ライフ・バランス (WLB) の現状と課題【パネルディスカッション・討議概要】」日本労働研究雑誌 583 号 (2009 年) 45 頁 [藤井発言]。

<sup>6</sup> 浅倉むつ子「労働法と家族生活—「仕事と生活の調和」政策に必要な観点」法律時報 78 卷 11 号 (2006 年) 27 頁は、「1980 年代後半から 90 年代にかけての家族生活にかかわる法政策においては、男女の機会均等、性別役割分業の見直し、職業生活と家族生活の両立は、少なくとも理念上は尊重されるべき法原則であった」と述べる。

<sup>7</sup> 高島淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」季刊労働法 220 号 (2008 年) 25 頁は、「対象や施策の内容が拡大されたことで、議論の方向性が不明確になるというマイナス面も指摘できる」と述べる。なお、神尾真知子「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局『総合調査報告書 少子化・高齢化とその対策 (調査資料 2004-2)』(2005 年) 37 頁は、少子化対策の拡大を指摘する。また、浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報 1609 号 (2005 年) 6 頁は、少子化対策があらゆる施策の上位概念にまで拡大していることについて懸念を抱く。さらに、菅野淑子「少子化対策と労働法」日本労働法学会誌 106 号 (2005 年) 90 頁は、少子化対策社会基本法について、「若年失業者の増加とその就業対策は、労働法の分野でもたしかに大きな課題ではあるが、これが少子化の流れを変えるための視点に加えられることには抵抗を感じざるを得ない」とする。

くはない<sup>8</sup>。

とはいえ、上述のように現在の WLB とは、女性に対する差別禁止と男女双方が家庭・家族責任を果たせるようにするということがペアになっている「狭義の WLB」と、働く人々全般を対象とした仕事と生活の調和という「広義の WLB」で構成されていると考えられる。ならば、現在及び将来において、いずれが（あるいは、どの個別具体的な施策が）社会政策上及び／又は法規範上重要な問題かは一概には論じ得ないのであろう。しかし、法政策史上比較的長い歴史があり、現在でも、少子化対策という衣を纏ってはいるが、女性差別の是正とその一方の車輪である家庭・家族責任の問題は、WLB 政策において重要な位置付けが与えられるべきであろう。検討した各国が、基本的に家族にかかる政策を志向しているとの評価も、このように考えることを通じてこそ理解可能であるように思われる。さらに近年では、そのような問題にとどまらず、未婚者や子供を有しない夫婦、若年や高齢といった年齢にかかわりなく、働く人すべてに向けて仕事と生活の調和が重要な政策的課題とされていることもまた、確かな事実である。

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

## 2 日本の WLB 政策の法規範的根拠

### (1) 伝統的な雇用労働法規制の法規範的根拠

日本の WLB 政策の法規範的根拠を検討するに当たっては、まず、WLB 政策が、伝統的な労働法においてどのような位置づけを与えられるかという観点から考えてみる必要がある。

日本を含め、労働法は、当初、女性や年少者に対する長時間労働規制を主たる事項として生成し、その後次第に、成人男性労働者をも対象とした労働時間規制や、健康・安全確保、最低賃金規制、災害補償などといった領域にまで拡大してきた。このことは、概ね、次のよ

---

<sup>8</sup> 前掲注 5・パネルディスカッション・討議概要 45 頁で、仁田は、「ワーク・ライフ・バランスはライフ一般を問題にしているのではなく、育児や介護など、家族が再生産するためのベーシックなニーズに対応するものではないか」との意見を述べて、同 46 頁で、長谷川は、「ワーク・ライフ・バランスという幅広い問題設定において、優先して取り組むべき課題が何かを議論することが重要ではないか」と述べている。また、前掲注 7・浅倉論文 11 頁は、2004 年 6 月に公表された厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』について、「報告書が提起する個別施策の方向性には評価しうることも多いが」としつつも、「家族的責任も含めた「仕事以外の活動」を、単に「生活」とひと括りにしていることには、根本的な疑問を持たざるをえない」と述べている。加えて、前掲注 6・浅倉論文 28 頁では、「自己啓発、社会貢献活動の容認は、職場全体の雰囲気を変えるかもしれない、それ自体は重要である、しかし、そのことは、妊娠・出産・育児・介護といった再生産 (reproduction) 活動が自己啓発活動等と同列に扱われればよいということの意味しない」とも述べている。なお、前掲注 7・神尾論文 37 頁は、少子化対策について、「少子化対策として盛り込むことが効果的なのか、妥当なのか、少子化対策の範囲を議論することが必要な時期に来ているのではないだろうか」と述べる。

うに要約できる。産業や工業の発達と共に労働集約型産業が普及して経済社会が発展していく一方で、近代市民法上の原理・原則の下に、国は働く人々の労働や生活の実態を顧みず半ば放置していた。ところが、人権思想の台頭と共に生存権理念が広がっていくなどする中で、国がその経済社会の発展や国力の増強を目指していくには、働く人々がその生活や働く場面で被りうる不利益を是正する必要があるとの認識に基づいて、国が法律制度をもって生活保障を図っていくと同時に、働く場面においても、企業や事業主との関係で弱い立場に立たされる労働者を保護していこうとする営みであった。法政策的には、国による市民法上の原理・原則の修正と労働者保護制度の構築である。

日本においては、憲法 25 条を基礎とする憲法 27 条 2 項に基づいて、労働基準法等の労働者保護法が措置されている。労働者保護法では、罰則付きで、労働基準監督制度という履行確保制度が付された強行法規によって労働条件の最低基準等を定め、国が市民法上の原理・原則を修正するという手法が採られている。このことは、労働者保護という社会政策上の問題が、生存権という最高法規範において承認されている権利に根ざしていることに基づいている。

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

## (2) 働く人々の私「生活」と雇用労働法規制との関係

以上の文脈によれば、仕事と生活の調和における「仕事」の場面では、従来どおりの法規範的根拠が妥当し続けるものの、これに加えて、「生活」との「調和」というキーワードが登場すると、異なる思考経路を辿らざるを得ない。すなわち、働く人々の「仕事」以外の「生活」上の問題は、総じて完全に私的な事柄であり、「何を」「どのように」「するか」・「しないか」という選択判断は、企業や事業主とは無縁な完全に個人の自由の領域に属する事柄である<sup>9</sup>。ボランティアや地域活動と同様に、妊娠・出産・育児・介護といった再生産活動も、個人の選択判断に委ねられているという意味では同次元の問題である<sup>10</sup>。したがって、働く人々の私「生活」上の問題について、国は法律制度をもって介入することに極めて禁欲的でなければならないと考えられる。

<sup>9</sup> 両角道代「職業生活と家庭生活の両立と法」『岩波講座 現代の法 12 職業生活と法』(岩波書店、1998 年) 283 頁、橋本陽子「短時間正社員・短時間勤務制度—ワーク・ライフ・バランスと労働法」ジュリスト 1383 号 (2009 年) 78 頁。

<sup>10</sup> 妊娠・出産・育児・介護につき、前掲注 7・浅倉論文 4-5 頁。

ただ、私「生活」上の問題が「仕事」とのかかわりで生じている場合、つまり「仕事」が原因となって、これと「生活」との「調和」が図られていないと考えられる場面では、これまでも、例えば配置転換について、契約上の信義則による制約を検討したり<sup>11</sup>、権利濫用によって制限する考え方<sup>12</sup>が裁判所において示されてきた。また、法制度について見れば、育児介護休業法においては、いずれの休業についても、労働者からの申請があれば、事業主は「申出を拒むことができない」（6条本文、12条1項）とされており、かつ、休業取得の申出や実際の取得を理由とする不利益取扱いが禁止されている（10条、16条）。

しかし、配置転換は、一般に、「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」を被る場合でなければ違法とはされない<sup>13</sup>うえ、長期継続雇用を前提とした企業における人材育成措置として労働者側に有利な効果が認められる場合も考えられる。そうであれば、自身に命じられた配置転換を裁判所で争うほどに私生活に重大な不利益を及ぼすものとするかどうかは、労働者本人自身の選択判断の問題であり、また、法的には労働契約上の問題として国が積極的なスタンスで一律に労働者を保護すべく規制をかける必要がある問題であるとは考えにくい。また、育児介護休業法についても、確かに法的には労働者に休業権があると解されている<sup>14</sup>が、法文上は「申出をすることができる」（5条、11条）と表現されており、休業を取得するかどうかは労働者自身の選択判断に委ねられていると言える。

以上の具体例からも分かるように、私「生活」が「仕事」の影響によって「調和」を欠くと考えられる場合であっても、私「生活」とかかわりがある「仕事」の場面での問題について、国が直ちに何らかの法的規制を行うべきであると考えすることはできないということになる。

### **(3) WLB 政策の主たる法規範的根拠**

すると、一方では生存権をベースとした伝統的な労働条件規制手法は WLB 政策の法規範的根拠とはなりえないし、また一方では、働く者の私「生活」に国家は介入しえない、すなわち介入の契機となる法規範的根拠を欠くということになる。では、WLB 政策は何を法規範的根拠としていると考えるべきか。

先述Ⅱで検討し、また、諸外国の WLB 政策を通覧した結果から考えられるように、WLB 政策の中核は、女性の能力発揮を妨げる雇用における差別の是正と、女性が現在でも事実上多くを負っている育児等家庭・家族責任と仕事との調和であると評価できよう。したがって、WLB 政策の法規範的契機及び根拠は、制定当初の男女雇用機会均等法 1 条が定めていたよ

<sup>11</sup> 帝国臓器製薬事件・東京高判平 8.5.29 労判 694 号 29 頁。

<sup>12</sup> 明治図書出版事件・東京地決平 14.12.27 労判 861 号 69 頁。

<sup>13</sup> 東亜ペイント事件・最一小判昭 61.7.14 労判 477 号 6 頁。

<sup>14</sup> 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について（平 21.12.28 職発第 1228 号第 4 号、雇発第 1228 号第 2 号）」（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-11.pdf>）1 頁参照。

うに法の下での平等、すなわち憲法 14 条 1 項にいう「男女平等」ないし「性差別禁止」であると解されよう<sup>15</sup>。加えて、実態を踏まえた政策の経緯（勤労婦人福祉法から男女雇用機会均等法を経て育児(介護)休業法、さらにその後の少子化にかかる諸対策）などから考えれば、平等・差別禁止をサポートする育児等家族責任との両立支援が、補完的に、憲法 14 条 1 項における法の下での平等規定に含まれていると読み込むことも可能と考えられる<sup>16</sup>。そうすると、法規範的価値に基づいて法政策的に非常に重要な位置付けを与えられる WLB 政策とは、「狭義の WLB」、すなわち差別禁止ないし男女平等と育児等家庭責任ということになる<sup>17</sup>。

#### (4) WLB 政策の補完的法規範的根拠

しかし、それでは足りない。身体的物理的に労働から解放される状態を可能としないければ、働く人々は家庭・家族責任を果たすことができないからである。そこで、例えば、長時間労働を削減したり、育児介護以外の休暇・休業が保障される必要がある。だが、これらの問題は、法規範的には狭義の WLB とは異なり、男女平等が契機となるわけではなく、従来どおり憲法 27 条 2 項に基づく労働基準法など一般的労働条件規制にかかわる問題であると認識される必要がある。したがって、基本的には生存権に根差した規制である。

この点、近時の雇用労働法理論の発展に目を向けてみると、憲法 13 条論議が非常に重要な役割を果たすように思われる。

一つには、個別具体的な権利性が認められていないとしても、一般的な幸福追求権に考慮を払った政策判断が求められるという点で、憲法 13 条は WLB 政策にとって重要な位置づけが与えられるように思われる<sup>18</sup>。なお、この規範的観点からは、個人としての国民が WLB を志向することをサポートするということになる<sup>19</sup>。

また、私「生活」に関して真に自律的な選択判断を可能にできるようにすることと表裏の関係で、「仕事」の面でも自己決定できるようにすること、すなわち憲法 13 条に基づく自己決定可能な政策も重要であると考えられる<sup>20</sup>。ただし、働く者の「生活」上の問題はあくまで私的領域の問題であり、自由な選択判断が可能とされなければならないことから、WLB

<sup>15</sup> 前掲注 9・橋本論文 78 頁。なお、前掲注 6・浅倉論文 29 頁、前掲注 9・両角論文 283 頁、両角道代「ワーク・ライフ・バランスの基本原則」大原社会問題研究所雑誌 594 号（2008 年）40 頁も、明示的ではないが同じ文脈にあると解される。

<sup>16</sup> 前掲注 9・橋本論文 78 頁。

<sup>17</sup> 前掲注 7・高島論文 26 頁。

<sup>18</sup> 荒木尚志『労働法』（有斐閣、2009 年）30 頁。なお、社会保障法制度に関しても同様の規範的論拠をめぐって主張や議論がある。菊池馨実「社会保障の規範的基礎付けと憲法」季刊社会保障研究 41 巻 4 号（2006 年）306 頁以下参照。

<sup>19</sup> 大内伸哉「労働法学における「ライフ」とは」季刊労働法 220 号（2008 年）12 頁。もっとも、どのような法技術を用いてサポートしていくかについては、実態を見据える必要があるものの、さまざまなバリエーションがあると思われる（例えば、罰則なし強行法規、努力義務規定、実体規制なしの間接的な経済的援助システム）。

<sup>20</sup> 労働者の自己決定については、島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報 66 巻 9 号（1994 年）48 頁、和田肇「業務命令権と労働者の生活権」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 7 巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣、2000 年）208 頁、西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004 年）、前掲注 7・高島論文 25 頁を参照。

という社会(政策)的価値を押し付けることのないように留意される必要がある<sup>21</sup>。なお、WLB 政策について平等原則をとりわけ強く意識するという観点からは、憲法が、13 条や 24 条において「個人の尊厳」と表記していることからして、ここにいう自己決定とは家族を対象としたものではなく、あくまでも個人を対象としたものであるべきであろう<sup>22</sup>。

「広義の WLB」にかかわる問題は、憲法 14 条 1 項に基づく平等原則を補完するという意義においての憲法 27 条 2 項と 13 条によって実現が目指されるべきであろう。なお、「広義の WLB」にかかわる、多様な働き方の実現や、女性、若年・高齢者の就業促進等諸施策に関しては、従来どおり憲法 27 条 1 項の勤労権の保障が意識される必要がある。

### (5) WLB 実現のための法制度のあり方

このように考えてくると、WLB 政策の法規範的根拠としては、平等原則を定める憲法 14 条 1 項を中心に、補完的に、伝統的な労働条件規制根拠である憲法 27 条 2 項（また、その根底にある憲法 25 条）、加えて憲法 13 条であると考えられよう。

だが、これら法規範的根拠を掲げたとしても、個別具体的な施策・措置が全く異なる趣旨・目的をもって定められ、運用されていたのでは、WLB 政策の推進にとって効果的ではないだろう。そこで、これら法規範的根拠に埋め込まれている価値を WLB の実現に向けた具体現実の実体法規制としていくためには、関連する法制度間の有機的連携が図られていく必要があると考えられる。具体的方向性の検討は次年度の課題とするが、ひとまずは、性差別禁止という車輪と対をなす育児等休暇休業法制及びその間の経済的保障並びに労働時間規制等一般的労働条件の底上げや工夫といった方向での規制が必要であり、このようなことが法制度間の連携ということになる。また、その際、各実体法における制度の実効性の確実な確保の方法が課題となろう<sup>23</sup>。

なお、このように考えると、伝統的な労働条件規制根拠である憲法 27 条 2 項に基づく労働者保護諸立法は、憲法 14 条や 13 条という規範的価値・根拠に基づく WLB 政策によって引き上げられていく(べき)という、パラダイムの転換が予感されるようにも思われる<sup>24</sup>。特に、「広義の WLB」にかかわる問題については、このことが強く意識されていくように思われる。

### (6) WLB の実現と労働契約規制

さらに、WLB 政策を上位から下位に降りてみると、国家戦略 → 法規範的論拠(に基づく

<sup>21</sup> 前掲注 9・両角論文 295 頁、奥山明良「法政策としての職業生活と家庭生活の両立支援問題」成城法学 73 号(2005 年) 179 頁。

<sup>22</sup> 前掲注 7・浅倉論文 5 頁。

<sup>23</sup> 前掲注 7・高嶋論文 24 頁以下、衣笠葉子「少子社会における仕事と家庭の両立支援策の展開と課題」近畿大学法学 55 卷 2 号(2007 年) 241 頁。

<sup>24</sup> すると、憲法 27 条と 14 条ないし 13 条との(緊張)関係について法律学的検討が求められていると言えるだろう。



事項) → 個別具体的法規 → 労働契約(就業規則) → 労働契約の運用、という階層構造が見られることになるが、職場における WLB を政策として行っていく場合、最下層である労働契約の運用の場面で問題となる。このことから、例えば一般的労働条件の底上げ規制について考えていくには、労働契約にかかる規制についても同時に考えていく必要があるということになる<sup>25</sup>。この点、労働契約法 3 条 3 項が、使用者と並んで労働者をも規制の名宛人としていることを考えると、労使間での利害調整プロセスの構築と、それに対する効果的なインセンティブの付与が政策的に検討される必要があるだろう<sup>26</sup>。

### (7) 少子化対策としての WLB 政策

最後に若干付言すると、以上検討してきたことから考えて、国家戦略としての少子化対策にかかる法規範的価値は、少なくとも憲法上はみられないということになるだろう。さらに、国としての国際競争力の維持・確保や不況の克服といった問題についても同様である。

WLB 政策に関係する実定法としては、少子化社会対策基本法、次世代育成支援対策推進法、男女共同参画基本法があるが、各法の目的規定をはじめ規定内容を見ると、いずれも、各施策を推進していくための立法であると解され(施策推進立法)、WLB にかかわる事項や問題についての実定法ではないと考えられよう<sup>27</sup>。したがって、法規範的契機を欠くと思われる少子化対策という観点は、WLB 政策とは切り離されて別途議論される必要があるように思われる<sup>28</sup>。

この点、少子化対策が国として重要な施策であり、社会規範的価値がないということを経ずしも意味するわけではない。少子化対策が有する社会規範的価値は、少子化対策を WLB 政策の直接的な目的として実現していくのではなく、むしろ WLB 政策の本来的目的(=「狭義の WLB」)、すなわち女性の能力発揮を妨げる差別の禁止と、男女双方が育児等家庭・家族責任を果たしうる法政策が実効性をあげ、その結果としての反射的效果により実現されていくべきものと理解される必要があるだろう。このように考えてみても、少子化対策は WLB 政策とは切り離されて把握されるべきであろう。

## 3 今後の検討課題

以上検討してきたように、WLB 政策の中核とされるべき法規範的根拠や価値、そしてそれらに基づく政策の方向性が一定程度明確になったと思われる。そこで、今後(次年度に向けて)は、狭義の WLB 政策を中心に、広義の WLB 政策にかかわる事項についても、各国

<sup>25</sup> 前掲注 9・両角論文 294 頁。

<sup>26</sup> 大内伸哉「労働法が「ワーク・ライフ・バランス」のためにできること」日本労働研究雑誌 583 号(2009 年) 39 頁。前掲注 7・高島論文 25 頁、前掲注 23・衣笠論文 241 頁も参照。

<sup>27</sup> 前掲注 7・神尾論文 37 頁は、「少子化対策は、(中略)政策の核になる法理念は存在していない」と述べる。

<sup>28</sup> 前掲注 26・衣笠論文 241 頁。

の個別事項にかかる現行法制度の詳細な内容を明らかにしていくと共に、

- ① 統計的に見た個別法制度の運用の実態を調査検討し、
- ② それを踏まえた個別法制度のあり方を議論したいと考えている。

また、

③個別の民間企業や労使、そして民間組織における取組みの具体的内容を明らかにした上で、その実態や実際の効果を調査検討していこうと考えている。

そして、

④各国における WLB 政策の形をよりクリアにした上で、WLB 政策に対する国の役割、法律の役割とあるべき手法を検討していくこととしたい。

最終的には、

⑤日本における WLB 政策にかかわる個別具体的法制度について、諸外国と比較検討し、あるべき方向性の提示を試みたい。

## 主要文献リスト

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

赤松良子『詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（日本労働協会、1985年）

浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報 1609号（2005年）

浅倉むつ子「労働法と家族生活－「仕事と生活の調和」政策に必要な観点」法律時報 78巻  
11号（2006年）

荒木尚志『労働法』（有斐閣、2009年）

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

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

奥山明良「法政策としての職業生活と家庭生活の両立支援問題」成城法学 73号（2005年）

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

神吉知郁子「EUにおけるワーク・ライフ・バランスの拡がり」（財）労働問題リサーチセンタ  
ー、（財）日本 ILO 協会『労働関係の多様化・個別化と労働条件決定システムの課題』（2007  
年）

菅野淑子「少子化対策と労働法」日本労働法学会誌 106号（2005年）

菊池馨実「社会保障の規範的基礎付けと憲法」季刊社会保障研究 41巻 4号（2006年）

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

櫻庭涼子「EUの雇用平等法制の展開」法律時報 79巻 3号（2007年）

柴山恵美子、中曽根佐織編著『EUの男女均等政策』（日本評論社、2004年）

柴山恵美子、中曽根佐織編著『EU男女均等法・判例集』（日本評論社、2004年）

島田陽一「労働者の私的領域確保の法理」法律時報 66巻 9号（1994年）

高島淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」季刊労働法 220号（2008  
年）

西谷敏『規制が支える自己決定』（法律文化社、2004年）

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

濱口桂一郎「EUのワーク・ライフ・バランス政策」IMF-JC282号（2006年）

濱口桂一郎「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」季刊労働法 225号（2009  
年）

宮崎由佳「EUにおけるジェンダー平等へのアプローチ」労働法律旬報 1609号（2005年）

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

書店、1998年)

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

労働省婦人少年局婦人労働課編『勤労婦人福祉法早わかり』(婦人少年協会、1973年)

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

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)

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