

## 1. はじめに

わが国では、非正規雇用者数が増加し、2006年には雇用者全体の3分の1を占めるようになるなど、雇用形態の多様化と呼ばれる現象が進行している。同時に、ワークライフバランスに対する関心が高まっている。平成19年度版の労働経済白書のサブタイトルは、「ワークライフバランスと雇用システム」となっており、仕事と生活の調和が取れた柔軟な働き方を実現するための施策を進めるために、日本人の労働時間の現状、外国におけるワークライフバランスの実態が紹介されている。また、ワークライフバランスをタイトルの中を含めた書籍も多く出版されている（例えば大沢 2006）。ワークライフバランスに対する関心が高まっている背景には、長期にわたって出生率が低下し続けている一方、女性の就業率が欧米と比較すると低いこと、あるいは男性労働者の労働時間が長いことなどがあげられるだろう。

単純に考えると、出生率の低下と女性の就業率の間には負の関係があると考えられる。日本においては、育児や家事役割は主に女性によって担われており、女性の就業率が上昇すれば、育児や家事に割く時間が減り、出生率も低下すると考えられるからだ。一時期、OECD諸国において女性の就業率が高い国で出生率が高い、すなわち、女性の就業率と出生率の間に正の相関があるとする議論があったが（例えば阿藤 2002）、このような議論には理論的根拠がないとして、赤川（2004）などによって厳しく批判された。山口（2005）は、OECD諸国の女性の労働力参加と出生率の変化に関する経時的データに固定効果モデルを適用して分析し、女性の労働力参加と出生率の間の独自の関連は、負の関係にあることを明らかにしたうえで、以下のような結論を出した（山口 2005 P.23）。

（多くのOECD諸国では）1980年代以前に比べ1990年以降女性の労働力参加の増加が少子化に与える負の影響が減ったことには理論的には交互作用仮説と相殺的間接効果増加仮説が考えられるが、

- ① 「女性の労働力参加率の出生率への負の効果は仕事と家庭の両立度に依存するという相互作用効果があり、両立度が高まれば平均的に負の効果が弱まる」という交互作用仮説については、職場や労働市場の柔軟性による両立度に対しては成り立つが、育児と仕事の両立度に対しては成り立たない。
- ② 「女性の労働力参加率は仕事と家庭の両立度に近年より強く相関し、一方仕事と家庭の両立度は出生率を高めるため、女性の労働力参加率の出生率への負の直接効果を相殺する正の間接効果が増大した」という相殺的間接効果増加仮説は育児と仕事の両立度に対しては成り立つが、職場や労働市場の柔軟性による両立度に対しては成り立たない。
- ③ 育児と仕事の両立度については1980年以前に既に女性の労働力参加率の進んだ国により主として推し進められ結果としてそれらの国々で少子化が更に進む歯止めとなったが、この20年間で後発的に女性の労働力参加率の進んだ国々で育児と仕事の両立度を高める社会環境が比較的伴わず、そのことはこれらの国々での少子化傾向に拍車をかけるこ

とになった。

山口（2005）によると、女性の就業率と出生率の間に相関があるように見えるのは、第3の変数、「仕事と家庭の両立度」、すなわち、ワークライフバランスが女性の就業率と出生率の双方を高める効果があるためだというのである。

確かに日本では、少子化傾向が進行しているにもかかわらず、女性の就業率は大きく上昇せず、M字型の就業率カーブも維持され続けている。これは、日本においてワークライフバランスにかんする政策や施策が十分に機能していないことを示しているのかもしれない。

また、平成19年度版の労働経済白書が指摘しているように、日本の労働者の労働時間は欧米と比べて長く、労働時間当たりのGDPで労働生産性を計算すると、日本の生産性は先進7カ国中で最も低いというOECDの発表は議論を呼んだ。女性の就業率の上昇、出生率の改善、労働時間を少なくし生産性を向上させるといった政策課題に、ワークライフバランスは深くかかわっている。

こうした現状を踏まえ、本資料シリーズでは、ヨーロッパにおけるワークライフバランスに関連する政策や施策について解説している。後で詳しく述べるが、1997年にヨーロッパ連合（Europe Union: EU）は、ルクセンブルクで行われたヨーロッパ雇用サミットにおいて、ヨーロッパ雇用戦略（Europe Employment Strategy）と呼ばれる統合的な政策を打ち出した。

ヨーロッパ雇用戦略の目的は、EU加盟国における雇用情勢を改善すると同時に、EU加盟諸国を情報や知識を基盤とした新しい産業に根差す脱工業経済社会への変換を促し、EU加盟諸国の国際競争力の強化を目指すことにある。ヨーロッパ雇用戦略の特徴は、こうした目的を達成するために過度な競争を強いるのではなく、市民の福祉に重点を置き、高齢者、若年者、女性、障害者などの社会的弱者、労働市場から排除されてきた人々を社会的に統合（Social Inclusion）することを重要視している。こうした考え方は、ヨーロッパ雇用戦略の4つの柱と呼ばれているものによく表れている。4つの柱とは以下の重点政策を意味する。

- ① 雇用可能性（employability）
- ② 企業家精神（entrepreneurship）
- ③ 適応可能性（adaptability）
- ④ 機会均等（equal opportunity）

ここでは、これらの4つの柱について詳細に述べることはしないが<sup>1</sup>、「適応可能性」、「機会均等」の重視に、ヨーロッパ雇用戦略の特徴がよく表れている。「適応可能性」は、近年、後で詳しく述べるように、Flexicurityという新しい言葉に置き換えられているが、そこには、ワークライフバランスと深くかかわる考え方がある。

ヨーロッパ雇用戦略はEU加盟諸国の失業率の減少など、一定の成果を上げている（濱口2003）。図1-1は、EUに加盟している15カ国の失業率を1995年から2006年までの10年

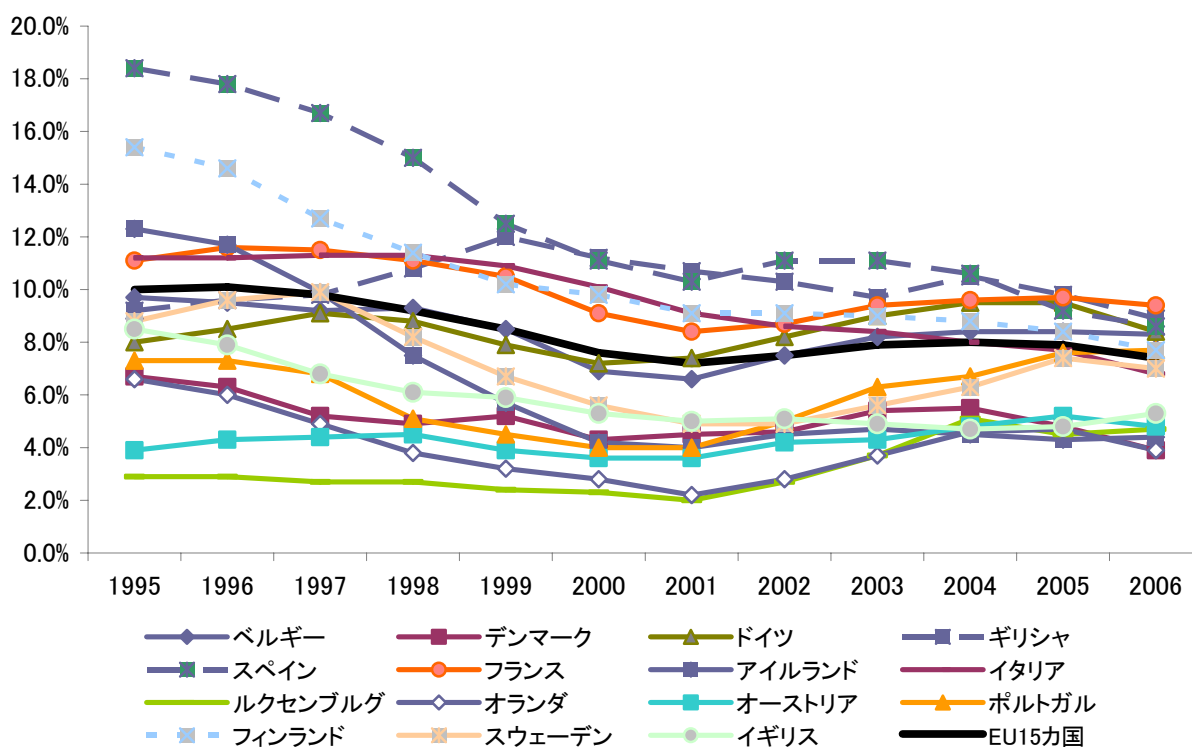
---

<sup>1</sup> ヨーロッパ雇用戦略については、平田（2006）などを参照されたい。

余りの間の推移を示している。ヨーロッパ雇用戦略が開始される以前の 1995 年における EU15 カ国の平均失業率は 10%であった。中でも、スペイン、フィンランドでは失業率が特に高く、同年、スペインの失業率は 18.4%、フィンランドでは 15.4%であった。一方、失業率が 2%台で推移しているルクセンブルグ、4%前後で推移しているオーストリアなど、国毎に大きな差があることも見逃せない。

1997 年にヨーロッパ雇用戦略が開始されて以降、ほとんどの国で失業率が低下する。15 カ国平均の失業率は、2001 年には 7.2%にまで低下している。スペインにおいても、2001 年には失業率は 10.3%にまで下がり、フィンランドにおける 2001 年の失業率は 9.1%にまで減少した。また、オランダは、1995 年の失業率は 6.6%であり、15 カ国平均よりは低いとはいえ、十分に低い失業率とは言えないが、1997 年以降失業率が急速に低下し、2001 年には 2.2%にまで下がっている。スウェーデンも同様に、1995 年から 1997 年の間に失業率は 8.8%から 9.9%と、むしろ上昇しているが、1997 年以降、失業率の低下が示され、2001 年には 4.9%となり、1997 年と比べて 5%も失業率が下がっている。ワークシェアリング政策の大規模な導入を図ったオランダのように、国毎に独自の政策をとった効果も考慮する必要があるが、ヨーロッパ雇用戦略が、少なくとも失業率の減少に何らかの寄与をしていると考えてよさそうだ。

図 1-1 EU 主要 15 カ国の失業率の推移



しかし、2002年以降、以前の水準にまで戻ってはいないが、EU加盟国の多くで失業率の上昇がみられる。2001年と2002年を比較すると、図に示した15カ国のうち11カ国で失業率が上昇している。また、ギリシャやドイツのように、ヨーロッパ雇用戦略が開始されて以降も、失業率の水準がほとんど変わらない国もみられる(ギリシャではむしろ上昇している)。15カ国の平均失業率も、2001年には7.2%であったが、2002年には7.5%、2003年には7.9%、2004年には8%と、徐々に上昇している。このように、2002年以降のEU加盟諸国における失業率の上昇、加盟諸国間での格差、あるいは2005年にフランスで起きたアフリカ系移民による暴動など、ヨーロッパ雇用戦略は、まだ、多くの問題を抱えていることも事実だ。しかし、EU加盟国の多くで、積極的なワークライフバランス政策への取り組みが行われ、事実、ほとんどの国で女性の就業率が上昇している。また、EU加盟国では、行政府が主体的にワークライフバランス政策を施行するという形をとっており、こうした意味でも、日本におけるワークライフバランス政策の立案、施行に対し、EU諸国におけるワークバランス政策、実際の企業における実態について検討することは重要であろう。

本資料では、さまざまなワークライフバランス政策の中から、出産、育児に関連するものを中心に検討する。まず、EU加盟諸国におけるワークバランス政策の背景について述べ、次に、実際のワークライフバランス政策、ワークライフバランス政策の効果と企業の対応、さらにイギリスにおけるワークライフバランス政策と、実際の企業の例を紹介する。

## 2. ヨーロッパにおけるワークライフバランス:その背景

ヨーロッパでは、ヨーロッパ連合（Europe Union: EU）が中心となって加盟国におけるワークライフバランスに関連する施策、政策の改善、普及を進められている。ワークライフバランスに対する関心は、1980年代からあったが、当時の最大の関心は、どのようにして女性が仕事と家事・育児などを両立させるかということだった（Demetriades, Meixner, and Barry 2006）。女性が仕事と家事・育児を両立させるために、まず、問題とされるのが、出産、育児にかかわる問題である。

まず、育児休暇（Parental Leave）については、1989年に提出され、1991年に採択された「労働者の基本的社会権に関する共同体憲章（Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers）」の中で、すでに、男性そして女性が仕事と家族の上での義務を調和させるための方策がとられなければならないことが述べられている。この時点では、育児休暇に関する具体的な政策の合意に至らなかったが<sup>2</sup>、1993年の欧州連合条約（通称：マーストリッヒ条約）が結ばれたのを契機に法制の整備が進み、1996年には、次のような条件をEU加盟国に義務付けた（Demetriades, Meixner, and Barry 2006）。

- （EU加盟国の）男女は、子供の出生もしくは養子を引き取った後、その子供が8歳になるまでの間に、育児を目的とした休暇を最低3カ月取ることができる義務がある。
- 育児休暇をとるための条件などの規則については、各国の法律に定められていなければならない。それらの法律は、育児休暇がフルタイムもしくはパートタイムであるのか、分割してとることができるのか、あるいは代替時間制度であるのかについて定める。また、育児休暇をとるための要件として勤続期間を最大1年間とする。
- 従業員は、育児休暇期間中、解雇されない。また、育児期間終了後は、開始前と同じ、もしくは同様の仕事に戻ることができ、既得の権利は侵されない。
- 家族の成員の病気や事故などにより、従業員が仕事を休まざるをえないような不可抗力が生じた場合、有給の休暇を与えなければならない。

子供に対するケア（Childcare）については、1998年に欧州理事会（European Commission）は、1992年にまとめられた子供の育児に関する提言を採択し、仕事と生活の調和にとって重要な、子供および被保護者に対するケアを援助するために適切な方策を取るよう加盟諸国に要請した。その要請の中で、子供に対するケアは仕事と生活の調和にとって非常に重要であり、子供のケアに対するサービスの向上、育児休暇の普及、職場における配慮の必要性について改めて強調している。

さらに、2002年、欧州理事会は、保育施設の需要に照らして、加盟国が2010年までに、

---

<sup>2</sup> イギリス政府の強い反対があったとされている（Demetriades, Meixner, and Barry 2006）。

3歳から学齢期に達するまでの幼児の90%と、3歳までの乳幼児の少なくとも3分の1をカバーできるだけの保育サービスを提供することに合意し、ヨーロッパ雇用戦略の中に、これを課題として盛り込んだ。欧州委員会は、ヨーロッパ雇用戦略において地域格差を是正するための構造基金による資金援助を通じてこれらの施設の整備を支援することを提案しており、構造基金の中心の一つである、ヨーロッパ構造基金（European Social Fund）の2007年から2013年間の男女の平等（Gender Equality）に関する活動計画においても、仕事と生活の調和は重要課題とされている。

駐日欧州委員会による広報誌、「ヨーロッパ」の2007年夏号によると、ワークライフバランスに関連する政策として、第1に、手頃で質の高い保育サービスの提供、第2に、「低年齢児やその他の扶養家族（高齢の親、障害のある親戚など）がいる労働者を対象とする、育児休業や融通可能な勤務時間など、休業と柔軟な勤務形態に関する改善措置を求めた。EUは勤務時間、妊娠中の労働、および育児休業についての最低条件を採択した。EUの社会的パートナーは、柔軟な勤務形態は労働者の希望に基づいて導入すべきこと、また、休業制度は労働者の労働市場における地位を脅かすことのない形にすべきことを強調している（駐日欧州委員会2007 p.4）」。

また、対象者は最長で連続14週間の出産休暇を取得することができることが規定されているが、その期間は、EU加盟国の中でさまざまである。最短は14週間だが、チェコやスロヴァキアでは、最も長い28週間の出産休暇が保障されている。育児休業については、出産もしくは養子縁組を理由とした場合も含めて、父親・母親ともに最低3カ月の休職が定められている。育児休業の期間も加盟国によって大きく異なっており、「一部の加盟国では3~4カ月であるのに対し、フランス、ドイツ、ポーランド、スロヴァキアなどでは3年となっている。一部の加盟国（ギリシャ、スペイン、アイルランド、マルタ、オランダ、ポルトガル、英国）では育児休業は無給であり、その他の国では何らかの手当てが支給される（駐日欧州委員会2007 pp.4-5）」。

あとで述べるように、EU加盟国では女性の就業率が増加している。しかし、「子供や他の扶養家族の世話をを行う役割は、主に女性であるため、女性は仕事と生活を両立させようとすることから生じるさまざまな葛藤の影響を受けやすい。そのため、男女平等の観点から、EUレベルではいくつかの措置が採択された。また、2006年3月に採択された男女平等推進のためのロードマップ（行程表）は、ワークライフバランスを優先分野として掲げている。圧倒的に女性が多いパートタイム労働に関しては、フルタイム労働者と同様の扱いを受けられるようにし、また、不本意なパートタイム労働や臨時雇用を廃止すべきとの立場をとっている（駐日欧州委員会2007p.5）」。

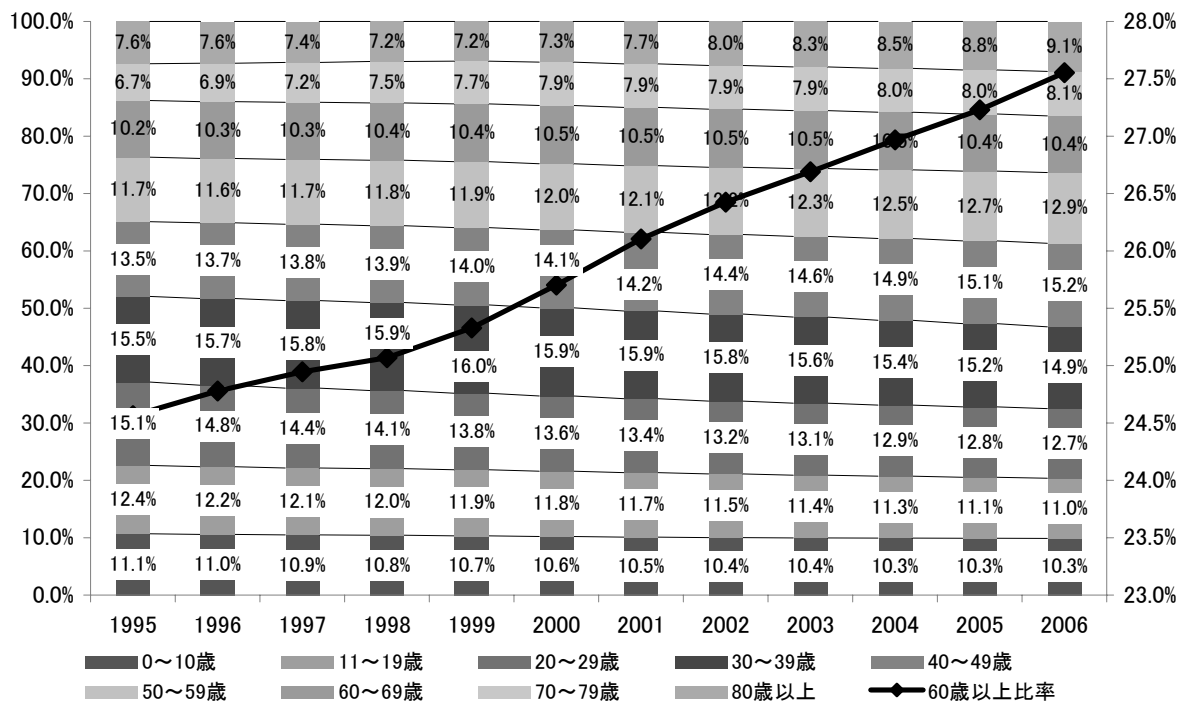
このように、EU 加盟諸国において、ワークライフバランスに関する施策が進んでいるのには次のような背景がある。

- ① 女性や高齢者の就業率の増加
- ② 労働形態の変化
- ③ 人口の高齢化

以下、これらの背景について簡単に述べる。

図 2-1 は、EU 主要 12 カ国の人口構成比と 60 歳以上の人口比率の推移を示している<sup>3</sup>。1995 年の段階では、20 歳未満のものの比率は 23.5% で、60 歳以上の者の比率、24.6% より若干少ない程度であった。しかし、その後 20 歳未満の比率は徐々に減少する一方、60 歳以上の人口比率は上昇を続けている。5 年後の 2000 年には、20 歳未満の比率は 22.4%、60 歳以上の人口比率は 25.7% となり、2005 年では、それぞれ、21.3%、27.2% となっている。1995 年から 2006 年までの間に、20 歳未満の比率は 2.2% 減少し、60 歳以上の人口比率は 3% 上昇している。

図 2-1 EU12 カ国における人口構成・60 歳以上人口比率の変化

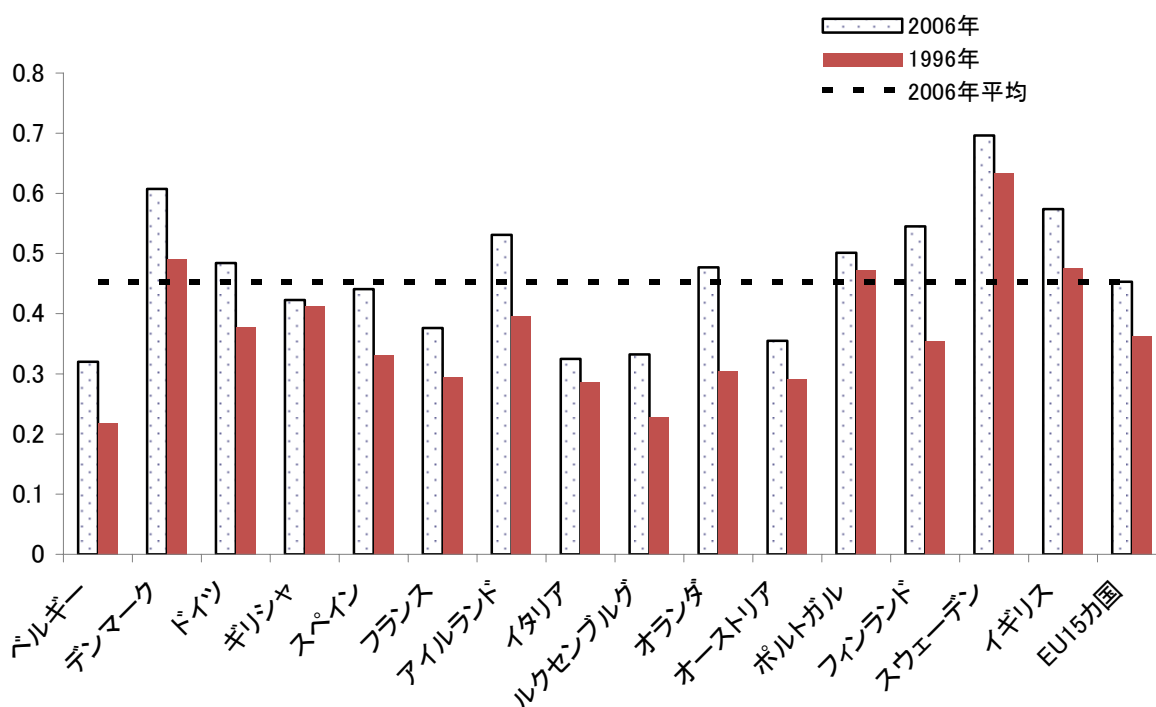


出所: EuroStat <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

<sup>3</sup> ここに示されているのは、1993 年にヨーロッパ連合が設立された当初の加盟国、ベルギー、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、スペイン、フラン、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、ポルトガル、イギリスの 12 カ国のデータを合計した結果である。

このように、ヨーロッパにおいても人口の高齢化が進行している一方、ヨーロッパ雇用戦略などで高齢者の雇用の促進を進めていることもあり、高齢者間での雇用率は上昇を続けている。図 2-2 は、1996 年と 2006 年の EU 主要 15 カ国における 60 歳以上の高齢者の雇用率を示している。10 年間の間に、すべての国で高齢者の雇用率は上昇しており、15 カ国を平均すると 1996 年の 36.3% から 2006 年の 45.3% まで高齢者の雇用率が上昇している。もっとも上昇の幅が大きい国はフィンランドで、10 年間の間に約 19% の上昇がみられる。次に上昇の幅が大きい国はオランダで、約 17% の上昇、3 番目はアイルランドで、約 13% 上昇している。逆に上昇の幅が少ない国は、少ない方から順に、ギリシャ (1.1%)、ポルトガル (2.8%)、イタリア (3.9%) である。

図 2-2 EU 主要 15 カ国の高齢者就業率



出所: Employment in Europe 2007

高齢者と同時に、女性の雇用率も EU 加盟国では上昇している。高齢者と同様、1996 年と 2006 年の女性の雇用率が図 2-3 に示されている。女性の雇用率もすべての国で上昇しており、15 カ国の平均は 1996 年で 50.2%、2006 年には 58.4% となっている。2006 年の段階で 15 カ国平均 (図 2-3 で横棒で示されている) より女性の就業率の低い国は、ベルギー、ギリシャ、スペイン、イタリア、フランス、ルクセンブルグの 6 カ国である。これらの国では、1996 年から 2006 年までの女性の就業率の上昇の幅はフランスを除いて 15 カ国平均 (8.2%) を上回っており、伝統的に女性の就業率が低い国であると考えられる。1996 年ではもっとも女性の就業率が低いスペイン (33.1%) は、10 年間の間に 20.1% 女性の就業率が上昇した。

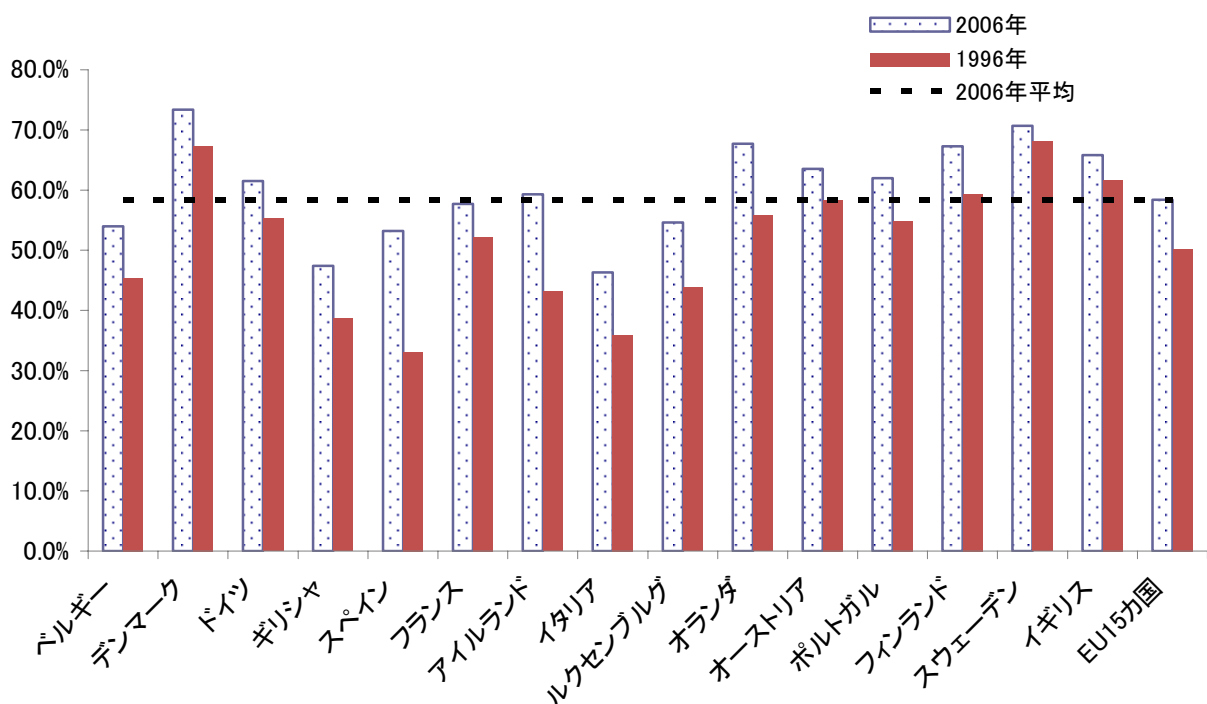


次に女性の就業率が大きく上昇した国はアイルランドで、1996年の女性の就業率は43.2%で、15カ国平均よりも低かったのが、2006年には16.1%上昇し59.3%となり、15カ国平均を上回っている。

逆に、女性の就業率の上昇の幅がもっとも小さい国はスウェーデンの2.6%だが、スウェーデンはもともと女性の就業率が高いため（1996年は68.1%で15カ国中1位、2006年は70.7%で、デンマークの73.4%に次いで2位）、このような結果になったのだろう。

2006年において、15カ国平均より女性の就業率が、わずかだが低いフランスは、1996年から2006年の間に5.5%しか上昇しておらず、上昇の幅についても15カ国平均を大きく下回っている。CromptonとLyonette（2006）は、2002年に行われたInternational Social Survey Programme (ISSP)のデータを用いて英国、フランス、フィンランド、ノルウェー、ポルトガルの5カ国についてワークライフバランスの普及状況に関する比較を行っているが、フランスでも特に、子供を持つ女性に対し広範なサポートが行われているが、北欧諸国のように、ワークライフバランス政策の大きな社会的影響をみることはできなかったとしている。フランスでは、家庭内における役割分業が伝統的な形で維持されており、このことが、仕事と生活の間の高いコンフリクトにつながっていると考えられる。女性の就業率が伸び悩んでいることも、こうした伝統的な性別役割分業の維持と関係しているのだろうか。

図2-3 EU主要15カ国の女性の就業率



出所: Employment in Europe 2007

フランス以外で、女性の就業率が主要 15 カ国平均よりも低い国々の中には、スペイン、ギリシャ、イタリアなど地中海諸国が目立つ。これらの国々は、高齢者の就業率も低い。スペイン、ギリシャ、イタリアなどの国は女性の就業率と出生率の関係について議論された時、女性の就業率も出生率もともに低いとされた国々であった。山口が述べているように、ワークライフバランスの施策がうまくいっている国であれば、女性の就業率も出生率も、共に高くなると考えられる。しかし、このように、EU 加盟国の中でも分散が見られるということは、ワークライフバランス政策についても、EU 加盟国の中でばらつきがあるということを示している。この問題については、後で実際のワークライフバランス施策について述べる際に改めて言及する。

EU 諸国において、ワークライフバランス施策が重要視されている背景には人口の高齢化、女性、高齢者の就業率の増加があると述べた。しかし、女性や高齢者の就業率が増加することは、ヨーロッパ雇用戦略の重要な目的であった。したがって、女性や高齢者の就業率が増加したため、ワークライフバランス施策が重要になってきたというよりも、あとで述べるように、ワークライフバランス施策を充実させることによって女性や高齢者の就業率が増加していると考えの方が自然だ。

もうひとつ、EU 諸国においてワークライフバランス政策の重要性が増している背景には、日本と同様、EU 諸国においてもパートタイムや契約社員などの非典型（atypical）労働者が増加していることがある。非典型労働者の増加と EU 諸国における労働政策の関係についての詳細は後で述べるが、ここでは、非典型労働者の推移を示す。

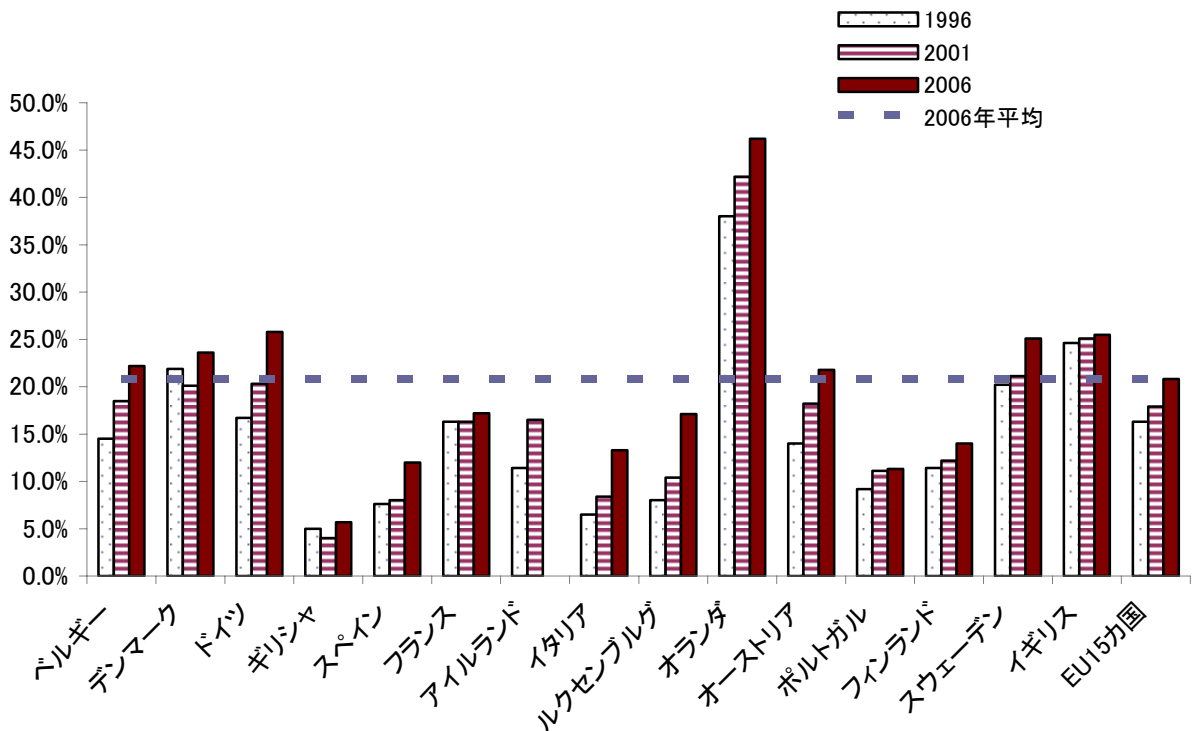
図 2-4 は、1996 年から 5 年毎に EU 主要 15 カ国における就業者の中でパートタイム労働者が占める比率を示している。また、図 2-5 は、契約社員が雇用者の中で占める比率の推移を示している。ほとんどすべての国で、過去 10 年間の間にパートタイム労働者の数は増加しており、15 カ国全体では、1996 年にパートタイム労働者の占める比率は 16.3%であったのに対し、2006 年には 20.8%となり、4.5 ポイント増加している。

国別にみるとパートタイム労働者の比率が群を抜いて高いのはオランダで、2006 年には 46.2%と、半分近くの高い比率を示している。しかし、オランダは、独自のワークシェアリングの政策をとっており、その結果パートタイム労働者の比率が高いと考えられる。2006 年時点で、オランダに次いでパートタイム労働者の比率が高いのはドイツ（25.8%）だが、1996 年では、15 カ国平均よりわずかに高いだけだったのが、10 年間に 9.1 ポイント増加している。一方、3 番目にパートタイム労働者の比率が高いイギリス（25.5%）の場合は、もともとパートタイム労働者の比率が高く、上昇の度合いは少ない。パートタイム労働者の比率の上昇が最も大きい国は、ドイツとルクセンブルクで、ルクセンブルクでは 1996 年には 8%に過ぎなかったパートタイム労働者の比率が、2006 年には 17.1%にまで上昇している。

逆に、2006 年時点でパートタイム労働者の比率が最も少ない国はギリシャで、5.7%でしかない。次いで、ポルトガル（11.3%）、スペイン（12.0%）、イタリア（13.3%）と続く。こ

こでも、前に触れた女性や高齢者の就業率が低い国で、パートタイム労働者の比率が低いという結果になっている。

図 2-4 EU 主要 15 カ国のパートタイム雇用者の比率



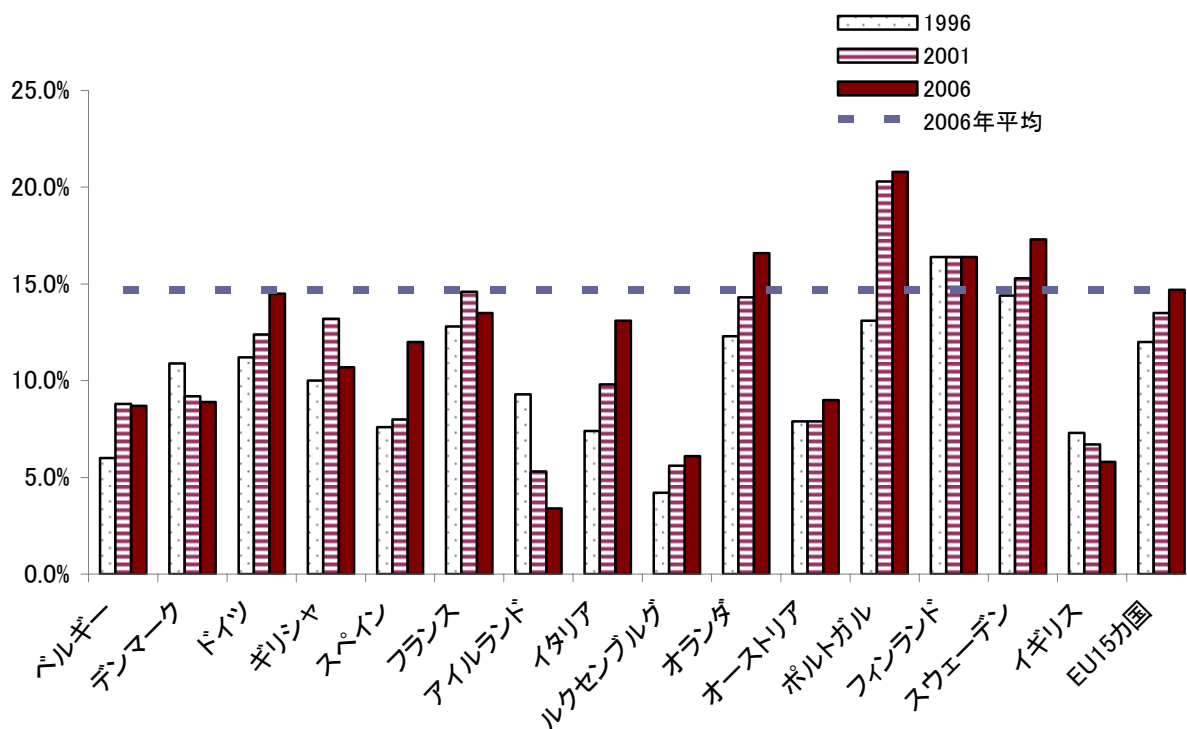
契約社員の趨勢は、パートタイム労働者の比率と比べて複雑である<sup>4</sup>。EU 主要 15 カ国全体では、契約社員が占める比率は 1996 年の 12.0% から、2001 年の 13.5%、2006 年の 14.7% と徐々に増加している。多くの国で契約社員の比率は増加しているが、デンマーク (-2.0%)、アイルランド (-5.9%)、イギリス (-1.5%) のように比率が減少している国もある。このうち、イギリスはパートタイム労働者の比率が多い国だが、契約社員の比率はほかの国と比べて低い。デンマークも比較的パートタイム比率の高い国だが、やはり契約社員の占める比率は低い。一方、アイルランドのパートタイム比率は高い方ではないが、契約社員の比率は 2006 年時点で 15 カ国中最も低い (3.4%)。また、パートタイム労働者の比率が圧倒的に高いオランダの契約社員の比率は比較的高く、2006 年時点で 15 カ国中、ポルトガル (20.8%) に次いで 2 番目 (16.6%) である。ポルトガルのパートタイム労働者の比率は高いとはいえず、2006 年時点でギリシャに続いて 2 番目に低い (11.3%)。ポルトガルと同じく、パートタイム労働者の比率が高い国では、契約社員の占める比率が高い傾向がある。パートタイム労働者の比率が低い順に、契約社員の占める比率は、ギリシャ (10.7%)、ポルトガル (20.8%)、

<sup>4</sup> ここで契約社員の占める比率とは、雇用期間が固定されている雇用者 (Fixed term contracts) が全雇用者の中に占める割合をいう。

スペイン（12.0%）、イタリア（13.1%）となっているが、ポルトガルを除くと 15 カ国平均よりも低い値になっている。

契約社員の占める比率が 15 カ国平均（14.7%）よりも高い国は、高い方から順にポルトガル（20.8%）、スウェーデン（17.3%）、オランダ（16.6%）、フィンランド（16.4%）の 4 カ国である。

図 2-5 EU 主要 15 カ国の契約社員の比率



### 3. Flexicurity : EUにおけるワークライフバランスへの取組

女性の就業率の増加、高齢化などの社会構造、人口構造の変化、グローバル化の進行に対応して、ヨーロッパ連合（EU）も本格的にワークライフバランスへの取り組みを開始した。2007年6月、欧州委員会（European Commission）は、『Flexicurityという共通原理に向けて（Towards Common Principles of Flexicurity）』と題された政策文書（コミュニケーション）を発表した（European Commission 2007）。Flexicurityとは、柔軟性、流動性を意味する flexibility と安全、安定を意味する security の2つの言葉合わせた造語である。先に述べたように、1997年に開始したヨーロッパ雇用戦略の4つの柱の一つに適応可能性（adaptability）というものがあるが、ヨーロッパ雇用戦略が開始した当初における「適応可能性」の概念について、小倉（2004）は、英語の Flexibility と Security を合わせた概念であって、「大陸欧州諸国に典型的であった、厳格な解雇規制、賃金や労働時間制度の硬直性が強かった労働市場に弾力性を持たせ、他方では労働市場の柔軟化の悪影響を最大限抑制するためのセーフティーネットの創設や教育訓練制度の充実を意味している」としている。Flexicurity という概念、政策は、まさに適応可能性を積極的に言い換えたものと言ってい

だろう。

2007年6月に発表された政策文書の中で、Flexicurity という政策は次のような内容を含んでいるとのべている。

- ① 流動的で信頼性の高い雇用契約に関する協定
- ② 包括的な生涯学習、訓練
- ③ 効果のある積極的な労働市場政策
- ④ 近代的な社会保障システム

流動的で信頼性の高い雇用契約とは、過度に厳格な雇用保障法が、時には、若年層、女性、高齢層などの労働市場への参入に困難を伴う人々の就業を阻害しているという現実の是正を意味する。例えば、家事労働に多くの時間を割かなければならない女性は、ワークライフバランスのとれる仕事を探そうとするが、しばしば、雇用保障法によって求人自体が少なくなり、就業することが困難となり、短期的で不安定な仕事に就かざるを得ない。

包括的な生涯学習・訓練という戦略は、労働市場の急速な変化や技術革新に対応した人的資源を確保するために掲げられている。2006年の「ヨーロッパの雇用（Employment in Europe 2006）」によると、生涯学習・訓練プログラムへの参加率が高い国々では就業率が高く失業率が低いとされている（European Commission 2006）。

近代的な社会保障システムと積極的な労働市場政策は互いに補完的なものである。社会保障システムの根幹にある失業手当は、失業中の求職者の生活をサポートするためになくはない。しかし、失業手当は時には求職活動のインセンティブを下げる効果を持つ。こうしたことがないよう、積極的な労働市場政策によって職探しをサポートし、仕事に就くこと

へのインセンティブを上げる必要がある。

ヨーロッパ雇用戦略において、柔軟性（flexibility）と雇用保障（security）の問題に新たに取り組み始めたのにはいくつかの理由がある<sup>5</sup>。

- 急速に進行するグローバル化の進行。
- グローバル化とも関連するが、労働資源の豊かな国々の国際市場への参入。
- 情報、通信の分野における急速な技術革新。
- ヨーロッパ社会における広範な高齢化。そして、高齢者の就業率は、まだまだ低い。
- 労働市場が断片化し、「保護されている労働者」と「保護されていない労働者」の両方が混在している労働市場がある。

グローバル化の進行、それに伴う構造的な変化は、ヨーロッパ社会の成長、及び雇用の増加に欠くことができない。しかし、急速に進行するグローバルイゼーションに適応しようとすることは、しばしば、労働者や企業に対して不都合を生み出している。企業は国境を越えた需要に対応するために柔軟な態勢をとる必要があり、競争力を保つために新しい技術を取り入れ、組織の革新を続けていかなければならない。このような企業で働く労働者は、必然的に新しい技術を学ぶことを強いられ、変化する企業に対応していかなければならない。

このように、グローバル化の進行への対応だけでも、労働者に対する負担が強いられているのに加えて、近年、EU加盟国においても非典型労働者（atypical workers）の数が急増している。派遣労働者や派遣業の増加など、非典型労働者の増加は、企業がグローバル化する業務に適応するのを助けているが、一方、労働者サイドにおいては、不安定な雇用、低い給与、将来のキャリアへの不安などをもたらしている。このような状況の変化に対して、「柔軟」かつ「安定した」労働状況を目指す Flexicurity という政策概念が必要となったのである。

Flexicurity という概念は、最初、オランダにおいて議論されるようになった。1999年にオランダで新しい労働法が設定されたのを契機に、より柔軟な労働市場、企業の組織、労使関係を目指すと同時に、安定した雇用、給与の保証が特に弱い層に対しても保障されるような議論が行われた。Wilthagen と Tros（2004）によると、Flexicurity とは「仕事、雇用、収入、そしてこれらを組み合わせたものにおける安定であり、これによって、比較的弱い立場にいる者のキャリア・アップ、雇用が容易になり、持続的で質の高い労働市場参加と社会統合に寄与する。同時に、機能的な賃金の柔軟性がもたらされ、労働市場（そして個々の企業）が、変化する状況に対して時を得た、適切な対応を行い、競争力、生産性が維持されるものだ」と述べている。

オランダの次に、現在の Flexicurity の概念に寄与したのはデンマークにおける労働政策で

---

<sup>5</sup> 以下の記述は、ヨーロッパの雇用 2006（European Commission 2006）による。

ある。デンマークのモデルは「黄金の三角形 (Golden Triangle)」と呼ばれ、次のような3つの柱からなっている。

- ① 雇用安定に関する規制は比較的弱い。
- ② 失業に対する豊かな社会的セーフティネット。
- ③ 失業に対する密度の濃い積極的な労働市場政策 (Active Labour Market Policies)。

デンマークは、その良好な労働市場環境から、EU 加盟国の中でも注目を集めていた (Madsen 2005)<sup>6</sup>。前に示したように、デンマークにおける失業率は総じて低い一方、女性の就業率など、EU が労働市場環境を計測するために用いている指標も良好な値を示している (例えば、2006年の女性の就業率はEU加盟国中で最も高い)。

デンマークにおける失業率の年平均は低い値を示しているが、デンマークの労働者の4分の1は平均すると、毎年、1度は失業する、すなわち、仕事を辞める (Bredsgaard, T. et.al. 2005)。しかし、低い失業率が示しているように、長期にわたって失業状態にとどまるものの数は極めて少ない。仮に一定の期間仕事をみつけられなかった場合、公共職業安定所に相談すれば、技能向上、新しい技術に適応するための訓練を受けることができる。デンマークでは、公共職業安定所に関連した機関のほかに、公共の教育機関における職業訓練も充実しており、生涯にわたって自由に職業訓練を受けることができる。かといって、デンマークで解雇がたやすく行われているわけではない。解雇を行う場合、雇用主は、前もって、十分な期間において雇用者に解雇を告げなければならないと法律で定められている。解雇を告げられた雇用者は、解雇されるまでの間、次の仕事を探す、あるいは必要な職業訓練を受けるために、多くの時間を割くことができる。

デンマークにおける失業手当は手厚いものだが、積極的に職業訓練を奨励する政策によって、失業期間が長期にわたることを防いでいる。また、失業手当を給付されているものは、失業期間中は絶えず、仕事を探す努力を行うことが義務付けられている<sup>7</sup>。

デンマークは比較的小さな社会であり、伝統的に労働市場が流動的で、転職率が高いという特徴をもっている。だからこそ、デンマークモデルといわれる労働市場政策が可能だったことに留意する必要がある。いずれにしても、EU におけるワークライフバランス政策は、まず、労働者の保護に重点を置き、「流動性」という言葉がつかわれる場合も、雇用者が自由にかつ安全に仕事や勤め先、働き方を選べるという意味で用いられている。

EU におけるワークライフバランスに関する取り組みは、前述の2007年6月に採択された欧州委員会の政策文書から始まったわけではない。1997年に合意された新欧州連合条約 (通称アムステルダム条約：正式な発効は1999年)、及び同年から開始されたヨーロッパ雇用戦略 (European Employment Strategy : EES) において、硬直的だった労働市場を規制緩和などによって柔軟 (flexible) なものに変革すると同時に、雇用保障 (security) も強調する労働政

<sup>6</sup> デンマークの労働市場政策については、(Hendeliowits and Woolhead 2005) でも詳しく紹介されている。

<sup>7</sup> デンマークの失業手当についてもヘンデリオウィッツとウルヘッド (2005) を参照されたい。

策を打ち出している<sup>8</sup>。また、後述するように、アムステルダム条約が合意される以前から、「欧州生活労働条件改善財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: EuroFound）」という機関を設け、労働条件の改善に関する調査、研究がおこなわれている<sup>9</sup>。

仕事と家族生活の調和は、ほとんどの EU 加盟国で、労使間の交渉の重要なテーマとなっている。また、子供のケア、家族の介護、育児休業に関する法律など、ワークライフバランスに関する法律の制定は、EU 加盟国の多くで重要な役割を果たしている。しかしながら、ワークライフバランスが重要な政策テーマとして議論されるようになったのは比較的最近のことである。以下に、幾つかの国別にワークライフバランスに関する政策論議の推移について述べる<sup>10</sup>。

#### ● ベルギー

ベルギーでは、1980年代に政府が率先して、柔軟な労働時間制度、労働時間の短縮に取り組んだ。しかし、その目的は労働コストの削減と、労働時間を再配分し雇用量を増やすためであり、2000年頃まで、ワークライフバランスが政策イシューとして議論されることはなかった。

2000年になってベルギー労働省は、再び、労働時間の短縮を再び試みる。労働組合、企業との交渉の結果、2003年より、賃金水準を減らすことなく、一週間当たりの所定労働時間を39時間から38時間に短縮することが合意された。この時点では、ベルギー労働省は、企業の業績を損なうことなく、労働者の仕事と生活の調和を図ることを意識していた。

典型的な労働者の労働時間の短縮ばかりでなく、増加する派遣労働者についても法律が定められた。その結果、派遣労働者に対して手厚い保護が与えられるようになったと同時に、企業も幅広い分野で多くの派遣労働者を活用できるようになった。このように需要側、供給側の双方を見た法律の制定は、ヨーロッパ雇用戦略で重要視されているソーシャル・パートナーとのコミュニケーションがベルギーでも実践された結果である。

2001年には、政府、労働者、使用者の3者が参加した労働評議会が開かれ、仕事と生活の調和を促進するために労働者が持つ権利について合意した。これらの権利は、一年間の間、労働時間を累積できる制度（time credit）を活用できる権利、キャリア・ブレイクをとることができる権利、50歳以上の労働者は、労働時間を半分から80%に短縮することができる権利などが含まれる。同時に、育児休暇や介護休暇をとることができる権利についても定められた。

<sup>8</sup> ヨーロッパ雇用戦略については、平田（2005）、濱口（2000）などを参照。

<sup>9</sup> 欧州生活労働条件改善財団は、1975年、EUが発足する以前に欧州共同体（European Community: EC）によって設立された。欧州生活労働条件改善団体については次のURLを参照されたい。<http://www.eurofound.europa.eu>

<sup>10</sup> 以下の記述は、多くをDemetriades, Meixner, and Barry（2006）によっている。また、国の選定は、前述の女性や高齢者の就業率などを考慮し、筆者が任意に行った。



## ● デンマーク

EU が Flexicurity という政策概念のモデルを求めたデンマークでは、相対的に、早くからワークライフバランスに関する議論が行われていた。1991 年、所定労働時間が 37 時間に定められた時、柔軟な労働時間制度に関する議論も行われた。この議論の目的は雇用の確保のようなものではなく、特に小さな子供がいる労働者の就業環境の向上であった。

1998 年以降、柔軟な労働時間制度に加えて、さまざまな休暇制度についても議論されるようになり、公的セクター、農業セクター、金融セクターなどで年休日数が延長された。

2000 年以降、新たに関心を集めたものは在宅勤務（home-based teleworking）であった。ある調査によれば、デンマークで在宅勤務の形式で働くものの数は 2002 年現在で 9,000 人であったが、10 年後の 2012 年には 280,000 人にのぼり、労働力の 10.5% を占めるだろうと予測されている。2000 年の秋、デンマーク商工会議所（Danish Commerce and Service: 使用者団体）と民間事務職雇用者組合（Union of Commercial and Clerical Employees）は、在宅勤務を選択することを容易にする、在宅勤務に関する新しい取り決めに合意した。デンマークでは、政府による立法が果たす役割は比較的小さい一方、労使団体などのソーシャル・パートナーが立法プロセスに参加する機会が多い。

前に述べたように、デンマークは小さな国であり、伝統的に労働市場が柔軟であるという特徴をもっている。このようなデンマーク社会の特徴が、デンマークのワークライフバランス政策に大きく関係していると考えられる。

## ● フランス

フランスでは、ワークライフバランスは労使交渉、政府の政策の双方で重要なイシューとなっている。

1998 年、労働時間の短縮に関するガイドラインの設定の議論が開始され、20 人以上の従業員がいる企業では所定労働時間を一週間当たり 35 時間とすることが決定された<sup>11</sup>。使用者側からの様々な抵抗はあったが、2002 年、中小企業に対してもこの規則が適用されることが決定した。

2000 年には、契約社員（fixed-term employment contracts）に関する議論が行われ、民間企業における不安定な雇用者の解消と、公共部門における雇用管理の向上に関する法改正が行われた。以降、2002 年までに契約社員数は 40 パーセント増加し、パートタイムで働く者の賃金は、2002 年の雇用者の賃金全体の 17% を占めるようになった。

2001 年には社会保障基金が施行され、15 億フランを投じて、家族手当、子供のデイケア施設の充実、子供が深刻な病気である親が育児休暇を取れるようにする努力などが図られるようになった。また、父親の出産休は 3 日から 2 週間に延長された。

---

<sup>11</sup> 2007 年に新しくフランス大統領となったサルコジ大統領は、労働時間を見直して所定労働時間を増やすことを示唆している。

## ● ドイツ

ワークライフバランスの向上に関する議論は、労使交渉、政府による政策決定の両方で行われている。特に、柔軟な労働時間制度とファミリー・フレンドリーな雇用環境という問題のプライオリティが高い。

柔軟な労働時間制度に関する議論は、1980年代以降、長い間盛んに議論されてきたが、ドイツにおける議論では、ソーシャル・パートナーの間で議論の一致を見なかった問題がいくつかある。まず、所定労働時間について、多くの労働組合は、これを短縮することによって失業率を軽減できると主張してきた。一方、使用者側は、所定労働時間は各企業が守るべきものではなく、単に賃金を計算する際の基準だと主張してきた。

柔軟な労働時間制度について、組合側は基本的に反対ではないが、使用者が業務の変動に対応するためだけに、柔軟な労働時間制度を使用する危険があると主張してきた。また、長時間労働に対する報酬について、組合側はこれを維持するように求めていたが、使用者側は廃止を要求していた。柔軟な労働時間制度の導入についても、組合側は、労使交渉の中で決定されるべきだと主張していたが、使用者側は、労使交渉の影響力を制限し、個々の労働者と企業の間で決定することを主張した。

事実、1999年には、銀行業の組合は土曜日を営業日に定めるという使用者側の提案を拒絶した。しかし、2001年、約470,000人の雇用者をカバーする取り決めが銀行業の組合と労使の間で合意された。この取り決めの中には残業時間を累積し、休暇や早期退職のために振り替える制度の導入が含まれている。鉄鋼業の企業においては、2000年に、残業時間の振替制度導入についての合意がなされた。

2001年、ドイツ政府と使用者団体は、民間セクターにおいて男女間の雇用機会の均等とファミリー・フレンドリーな雇用環境の促進を図る取り決めで合意した。この取り決めは以下のような努力を企業に促している。

- ① 企業は、雇用機会均等及びファミリー・フレンドリーな雇用環境の充実に関する達成目標を作成し、これを公表しなくてはならない。
- ② 均等な雇用機会の実現と仕事と生活の調和を図ることは、管理的地位にある雇用者の主要な義務である。
- ③ 企業は、管理的地位に就く女性の比率の増加を図らなければならない。このために、より多くの女性を研修などの訓練プログラムに参加させ、管理的地位に従事する者にパートタイム制度を導入する。
- ④ 女性が長期を見越した教育や訓練に参加するような誘因を提供する。
- ⑤ フレックスタイム制度、労働時間の振替制度、サバーティカル制度、在宅勤務、ジョブ・シェアリングなどを導入して、子供を持つ男女の労働者の仕事と生活の調和を図る。
- ⑥ 育児休暇をより柔軟に運用する。

## ● アイルランド

アイルランドでは、近年、ワークライフバランスの問題が盛んに議論されるようになってきた。しかし、所定労働時間については大きな変化はなく、旧来通り、1週間当たり39時間となっている。所定労働時間以外の問題については、例えば、在宅勤務に関しては、多くの組合がガイドラインを作成しているが、実際に労使交渉の場には上がることは少ない。

1997年、EUはパートタイムの雇用に対する勧告を行っているが、アイルランドでこの勧告が実際に施行されたのは2001年の「パートタイム労働者保護法 (the Protection of Employees (Part-Time Work))」である。

2000年、政府、組合、使用者の3者が仕事と生活の調和を図るプログラム、the Programme for Prosperity and Fairness (PPF)について合意した。PPFには子供のケアや家庭生活の向上を図り、ワークライフバランスを促すための多くの施策が含まれている。特に、子供のケアのための施設の増加を公共、民間の双方で進めること、および、学校の外での子供のケアを地域コミュニティと学校で向上させていくことが強調されている。

2003年3月には、ワークライフバランスのより一層の前進を図ることが、全国の主要なソーシャル・パートナーの間で合意され、ファミリー・フレンドリーな政策を支持し、ワークライフバランスのための制度を企業への導入を図るためにソーシャル・パートナーはより一層の努力することが確認された。雇用主と組合の双方が共同して幅広い子供のケアを企業レベルでサポートすること、特に、企業が組合と話し合いながら、子供のケアを援助に対するイニシアティブをとることが望ましいことが強調されている。

加えて、アイルランド政府は、育児休暇制度の強化について議論している。例えば、①子供が障害者である場合、育児休暇を取れる期間を16歳に延長する、②育児休暇中に病気になり、子供の世話が出来なくなった場合、育児休暇以外に病気休暇を適用するなどの課題が検討されている。

## ● イタリア

2006年現在、イタリアにおける女性や雇用者の就業率は、EU15カ国の平均を大きく下回っている。しかし、イタリア国内では女性の就業が増え、企業も成長のためにより多くの労働力を必要としている。また、派遣労働者、パートタイム労働者などの非典型雇用者の数は増えており、雇用増分の3分の2を占めるとされている。また、イタリア特有の労働形態として、企業から仕事を請け負う形で働くフリーランスの労働者、あるいは日雇い労働者 (on-call jobs) の数も増えている。

こうした変化により、ワークライフバランス政策の重要性が増している。特に、労働時間をめぐる問題について議論されている。一方、育児休暇、出産休暇、キャリア・ブレイクなどの様々な休暇制度について議論されることは少ない。

## ● スウェーデン

古くからの福祉国家であり、女性や高齢者の就業率も非常に高いスウェーデンでは、仕事と生活の調和に関する議論も盛んにおこなわれており、その歴史は 20 年にもわたる。それでも、様々な課題についての議論が現在でも行われている。

現在議論されている課題の一つは、増加する派遣業者と派遣労働者の問題である。また、育児休暇の延長、充実についても、多くの企業が従業員を確保し、競争力を維持するために取り組んでいる。

スウェーデンにおけるワークライフバランス政策で重要なものをいかに述べる。

- 2005 年、スウェーデン政府は EU による勧告に従い、一週間当たりの労働時間を最大 48 時間とすることを取り決めた。また、就業時間の間隔を少なくとも連続 11 時間とすることも決められた。ただし、警察や軍隊などの公共サービスにおける例外が認められる。
- 2001 年、パートタイム労働、派遣労働に関する法律が定められた。この法律では、パートタイム労働者、派遣労働者に対して収入をはじめとする労働環境に格差をつけてはならないと定められている。労働組合は、この法律の施行を労使交渉を通して実現させようとしているが、使用者の間には反対が多い。
- スウェーデンでは、育児休暇に関する法律は 1974 年に初めて導入された。現在、EU が求めている育児休暇に関する要請は、すべて満たされており、スウェーデンは EU 加盟国の中で最も充実した育児休暇制度を持っている。

## ● イギリス

イギリスにおけるワークライフバランス政策の現状については、後で詳しく述べるが、ここでは、イギリスでワークライフバランス政策が重要視されるようになった経緯について述べる。

イギリスにおけるワークライフバランスに対する関心は、労働時間、夜間勤務、休暇制度などをめぐる問題が主に企業レベルで議論されてきた。背景には、1980 年代以降の生産技術の変化、パートタイム労働者の増加があり、変動する業務の繁閑に対応しながら生産性、従業員のモラルを維持するというニーズがあった。一方、EU からの強い圧力もあった。イギリスにおけるワークライフバランスに関する施策は EU が要請する基準を満たしておらず、他の EU 諸国と比較して労働時間も長く、労働者のストレスも高いとされていた。

労働時間に関して、2000 年、法律が改定され、所定労働時間を、マニュアルワーカーは 38.2 時間、ノンマニュアルワーカーは 36.8 時間、雇用主がマニュアルかノンマニュアルかの区別がつかない場合は 37.5 時間と定められた。しかし、実際の労働時間は長いままであった。Fagan, Hegewisch, and Pillinger (2006) によると、イギリスには長時間労働の伝統があり、2005 年現在で約 360 万人の雇用者が週 48 時間以上働き、500 万人以上の雇用者が週に 1 日は、無

給の超過勤務を行っている<sup>12</sup>。一方、パートタイム労働者や契約労働者が増加し、柔軟な労働時間制度に関する議論も多くなってきた。結果として、幾つかの企業においてジョブ・シェアリング、フレックスタイム制度などを取り入れる動きが出てきているが、長時間労働が一般的であるのには変わりはない。

柔軟な労働時間制度に対しても、イギリスでは、特に使用者側は保守的な態度をとっていた。2003年、6歳未満の子供、および18歳未満の障害を持つ子供を持つ従業員は柔軟な労働時間を要求する権利を持つという法律が制定された直前には、使用者団体は、法律による介入に反対し、この法律が制定されれば企業のパフォーマンスに重大な影響を及ぼすだろうとした。一方、労働組合は、使用者側のこうした態度に懸念を示した。しかし、Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) が2003年に行った雇用主を対象とした調査では、多くの雇用主は、新しい法律の順守に大きな困難を感じておらず、76%の雇用主が法律の施行による影響は微々たるものであると答えた (CIPD 2006)。

これまで述べてきたように、多くのEU加盟国では、高齢者や女性の就業率の上昇、パートタイム労働者や派遣労働者の増加といった共通の問題を抱え、これらの問題に対応してワークライフバランス施策を、政府、使用者、労働組合の3者で進められてきた。しかし、スウェーデンの様に様々な側面において、ワークライフバランスを進めている国もあれば、イタリアのように、ある意味で立ち遅れている国もある。また、もともと労働市場が非常に流動的であるデンマーク、長時間労働の伝統が根強いイギリスなど、それぞれの国の持つ特徴によってもワークライフバランス施策は異なっている。

こうした多様性に加え、ここでは取り上げなかったが、ポーランドやラトビアなど、最近EUに加盟した東ヨーロッパの国々ではワークライフバランスに関する政策論議はほとんど行われていない。

このように、EUは全体として、ワークライフバランス施策の拡大と普及を進めようとしているが、EU加盟国のそれぞれでは、個々の事情、伝統もあり、様々なバリエーションがある。一方、女性や高齢者の就業率の上昇、パートタイム労働者や派遣労働者といった非典型雇用者の増加というEU加盟国の多くに共通した問題もある。特に、女性の就業率が上昇することによって、少子化傾向が加速することへの懸念と非典型雇用者の増加が、EU加盟国全体における、ワークライフバランス施策の拡大の重要な要因となっている。

---

<sup>12</sup> 2005年現在のイギリスの15歳から64歳の雇用者総数は、約2410万人 (ヨーロッパの雇用2007より推定)。

#### 4. EUにおける労働環境とワークライフバランス

EU圏内における労働条件、生活条件に関する調査研究の多くは、EUの専門機関の一つである「欧州生活労働条件改善財団（European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: EuroFound）」によって行われている。EuroFoundは、1975年に設立され、1. 労働時間、雇用の柔軟性などを含む労働条件の向上、2. 仕事と生活のバランスを含む生活条件の向上、および、3. 労使関係に関する情報の収集、調査研究を行う機関とされている（[http://europa.eu/agencies/community\\_agencies/eurofound/index\\_en.htm](http://europa.eu/agencies/community_agencies/eurofound/index_en.htm)）。

そのEuroFoundは、1990年から5年おきに“European Survey on Working Conditions”という調査を行っている<sup>13</sup>。2000年に行われた第3回調査の報告書によると（Paoli and Merllie 2001）、調査回答者の83%が雇用者、17%が自営であり、平均労働時間は1週間当たり約38.2時間であったが、自営労働者の労働時間は46時間であるのに対し、雇用者は36.5時間であった。また、1週間当たり労働時間が30時間未満のものが17%、逆に、1週間当たり45時間以上働いている長時間労働者は14%を占めている。1995年には、それぞれが、15%と16%を占めており、労働時間については、同調査が始まった1990年以来、大きな変化が見られないとされている。

回答者のうち、17%がパートタイム労働者であった。男女別にみると、女性の32%がパートタイム労働者であるのに対し、男性では、パートタイム労働者が占める比率は6%であり、女性のほうがパートタイム労働者は圧倒的に多い。しかし、パートタイム労働者の定義はEU加盟国ごとに異なっており、オランダや英国のように、他の加盟国と比べてパートタイム労働者が明らかに多い国もある<sup>14</sup>。パートタイム労働者に、労働時間について尋ねたところ、24%のものがもっと長く働きたいと回答し、もっと労働時間を短くしてほしいと答えたものは9%に過ぎなかった。

2005年に行われた第4回調査では、2004年にEUの拡大が行われ加盟国が27カ国に増加したため、全体での平均労働時間は38.6時間に増えている（Parent-Thirion et.al. 2006）。2000年調査と同じく、対象をEU主要15カ国に限定すると、1週間当たりの平均労働時間は37.4時間に減少している<sup>15</sup>。

国別にみると、第4回調査で調査対象となった国々の中で、1週間当たりの平均労働時間が最も長い国はトルコの54.1時間であり、ルーマニア（46.4時間）、ギリシャ（45.4時間）、

<sup>13</sup> European Survey on Working Conditionsは調査時点におけるEU加盟国に対して行われ、回答者の数は、2000年で約21,500人、2005年では約30,000人で、調査時点で仕事に就いているものが対象者である。調査は面接で行われ労働条件、雇用一般に関する100以上の質問からなっている（2005年調査の調査票については補遺を参照）。

<sup>14</sup> OECDでは、1週間当たりの労働時間が35時間未満のものをパートタイムと呼ぶと定義されている。

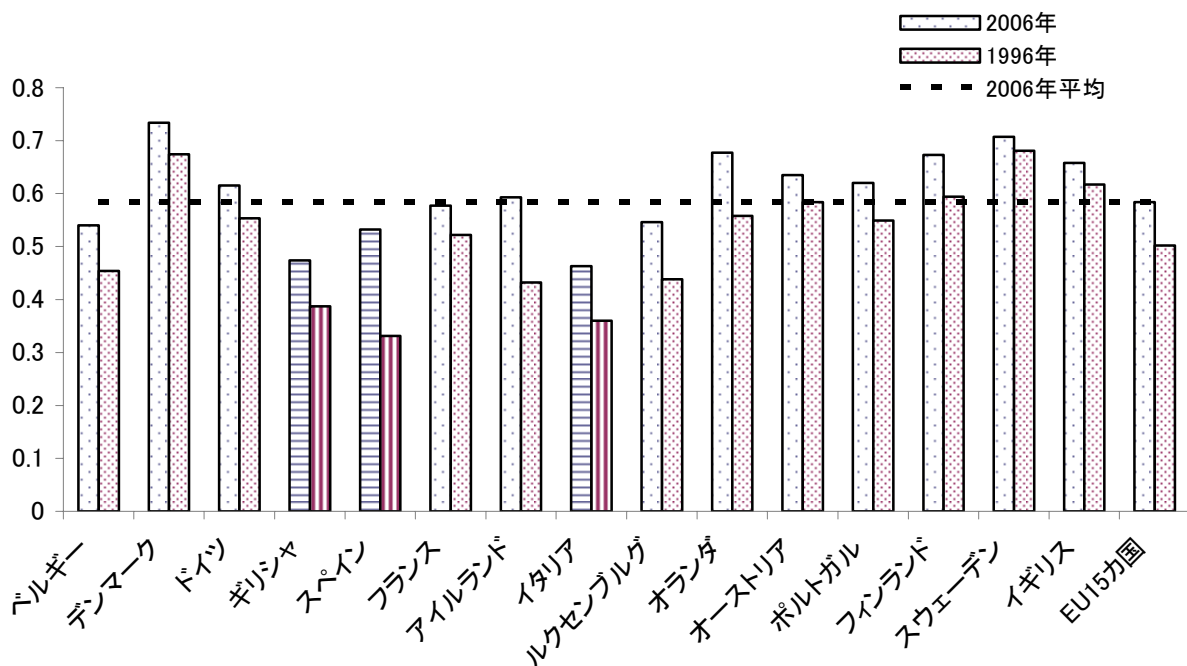
<sup>15</sup> 2000年調査の対象となっている主要15カ国は、ベルギー、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、スペイン、フランス、アイルランド、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ、オーストリア、ポルトガル、フィンランド、スウェーデン、イギリス。2005年調査では、これに新たな加盟国である、チェコ、エストニア、キプロス、ラトヴィア、リトアニア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、スロヴェニア、スロヴァキアが対象に加わり、さらに、将来の加盟国候補であるブルガリア、ルーマニア、クロアチア、トルコが加えられている。

ブルガリア（44.3時間）、ポーランド（43.9時間）がこれに続く。当然のことながら、パートタイム労働者の比率が少ない国々では労働時間が長い。

EU 主要 15 カ国の中では、ギリシャに続いて労働時間が長い国はポルトガルの 41.9 時間であり、3 番目はイタリアの 38.4 時間であり、以下、1 週間当たりの平均労働時間は 40 時間を割っている。逆に、労働時間の最も短い国はオランダで、1 週間当たりの平均労働時間は 33 時間である。オランダでは、ワークシェアリングが進み、前述のようにパートタイム労働者の比率も高いことの結果だといえる。次に労働時間の短い国はイギリス（34.8 時間）、フランス（35.5 時間）、デンマーク（36 時間）である。前に述べたように、イギリスでは長労働時間の伝統があるが、これは主にフルタイム労働者の間においてであり、この結果はパートタイム労働者や派遣労働者が急速に増えていることの表れだと考えられる。

第 4 回調査におけるパートタイム労働者の比率は 17% で、第 3 回調査と変わらない。ただし、第 4 回調査のほうが対象国の数が多い。男女別の比率は若干変化していて、女性の 29%、男性の 7% がパートタイム労働者であった。国別にみると、パートタイム労働者が多い国は、イギリスとアイルランドの 28%、および北欧諸国とオランダの 26% である。逆にチェコ、ハンガリー、ポーランドなどの東欧諸国ではパートタイム労働者の割合が平均 11% と少なく、ギリシャ、スペイン、イタリアなどの南ヨーロッパ諸国でもパートタイム労働者の割合は少ない（平均 13%）。これらのパートタイム労働者の割合が少ない国々の多くは女性の就業率も低く、パートタイム労働者の割合と女性の就業の関連が強いことをうかがわせる（表 2-1 を参照）。

図 4-1 EU 主要 15 カ国の女性の就業率（再掲）



出所: Employment in Europe 2007

年齢別にみると、男性の場合は、15歳から29歳の若年層でパートタイム労働者が多く、30～49歳層では減少し、50歳以上になると再び増加するというパターンをとっているが、女性の場合は年齢が上がるにつれてパートタイム労働者の比率は徐々に上昇する。パートタイム労働者の半数以上は、現在の労働時間に満足しており、フルタイムで働きたいというものの比率は22%、もっと長く働きたいとするものの比率は15%である。

一つ注意しなければならないことは、ここでパートタイム労働者という場合、自営業や家族従業者も含まれていることである。雇用者のいない自営業主、すなわち、単独業種の17%、雇用者のいる自営業主の8%がパートタイムで働いていると回答している。また、派遣労働者や契約社員の中でパートタイムであるものの比率も高い。雇用期間に定めのある契約社員の25%、派遣業者から派遣されているものの37%がパートタイム労働者である。

日本と同様 EU 諸国においても、近年、派遣労働者や契約社員の数が増えているが、第4回調査の対象となった EU27 カ国を平均すると、雇用者の78%が契約期間に定めのない雇用者である。国別にみるとルクセンブルグとベルギーでは契約期間に定めのない雇用者の比率が、それぞれ90%と89%で、非常に高い。一方、キプロスとマルタでは、それぞれ46%と50%で、契約期間に定めのない雇用者の比率が低い。全体的に、ベルギー、デンマーク、フランス、ルクセンブルク、オーストリアなど西ヨーロッパ大陸の国では契約期間に定めのない雇用者の比率が高い(85%)。一方、アイルランド、イギリス、およびキプロス、マルタを含む南ヨーロッパ諸国では契約期間に定めのない雇用者の比率が低い(アイルランドで68%、イギリスで70%、南ヨーロッパ諸国の平均は70%)。



## 5. ヨーロッパの企業におけるワークライフバランス

### (1) 労働時間

2004年から2005年にかけてEuroFoundは、EU主要15カ国と2004年に新たにEUに加盟した6カ国、併せて21の国における10人以上の従業員がいる事業所、約2,675,000の事業所を対象に、労働時間とワークライフバランスに関する調査（European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance: 以下、ESWTと略称）を行った（Riedman et.al. 2006）。

10人以上の従業員がいる企業のおよそ半分（48%）は何らかの形で従業時間の柔軟化を図る対策を取っている。ただし、ESWTでは、従業時間の柔軟化について4段階のカテゴリーを設けている。柔軟性の低いほうから順に、以下のようなカテゴリーが設けられている。

- ① 就業開始時間及び終業時間の変更が可能。ただし、累積就業時間は変更できない。
- ② 累積就業時間の変更が可能。ただし、代休はない。
- ③ 累積就業時間の変更が可能。振替休日がある。
- ④ 累積就業時間の変更が可能。長期の休暇に振替が可能。

これらのうち、いずれかの措置を取っている企業がおよそ半分以上を占めるのであり、カテゴリー別にみると、①が16%、②が7%、③が12%、④が13%を占める。

国別にみると、4つのカテゴリーを累積するとラトビアの実績率が最も高く、次いでスウェーデン、フィンランド、イギリスが続いている（図5-1参照）。もっとも柔軟性の高い制度を施行している企業の比率が最も高い国はオーストリアであり、スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ドイツが続いている。

逆に、実績率の低い国は、下から、キプロス、ポーランド、ギリシャ、ハンガリー、ベルギーである。これらの国々では、もっとも柔軟性が高い④の制度をとっている企業の比率も低い（ただし、ベルギーは10%を超えている。）調査対象となっている21カ国の平均より累積実績率が低い国の中には、南ヨーロッパ、東欧の国が多く、パートタイム労働者の少ない国と共通している点が興味深い。

産業別にみると、建設業を含む製造業での実績率は43%であるのに対して、販売・サービス業では50%の実績率がある。最も実績率が高いのは不動産・賃貸業の事業所の65%、逆に最も実績率が低いのは建設業の36%であった。また、事業所規模別にみると従業員数が多い事業所ほど実績率が高い傾向にある。

柔軟な労働時間制度の導入理由とその効果について述べる。ESWTでは、調査対象者として、事業所の管理職全員、個々の管理職員と管理下にある従業員の代表、従業員全体の代表を選んで、それぞれ、個別にインタビューを行っている。それぞれのインタビューで柔軟な労働時間制度を導入した理由についての回答の結果が図5-2に示されている。なお、回答は複数回答である。

図 5-1 EU21 各国における就業時間制度

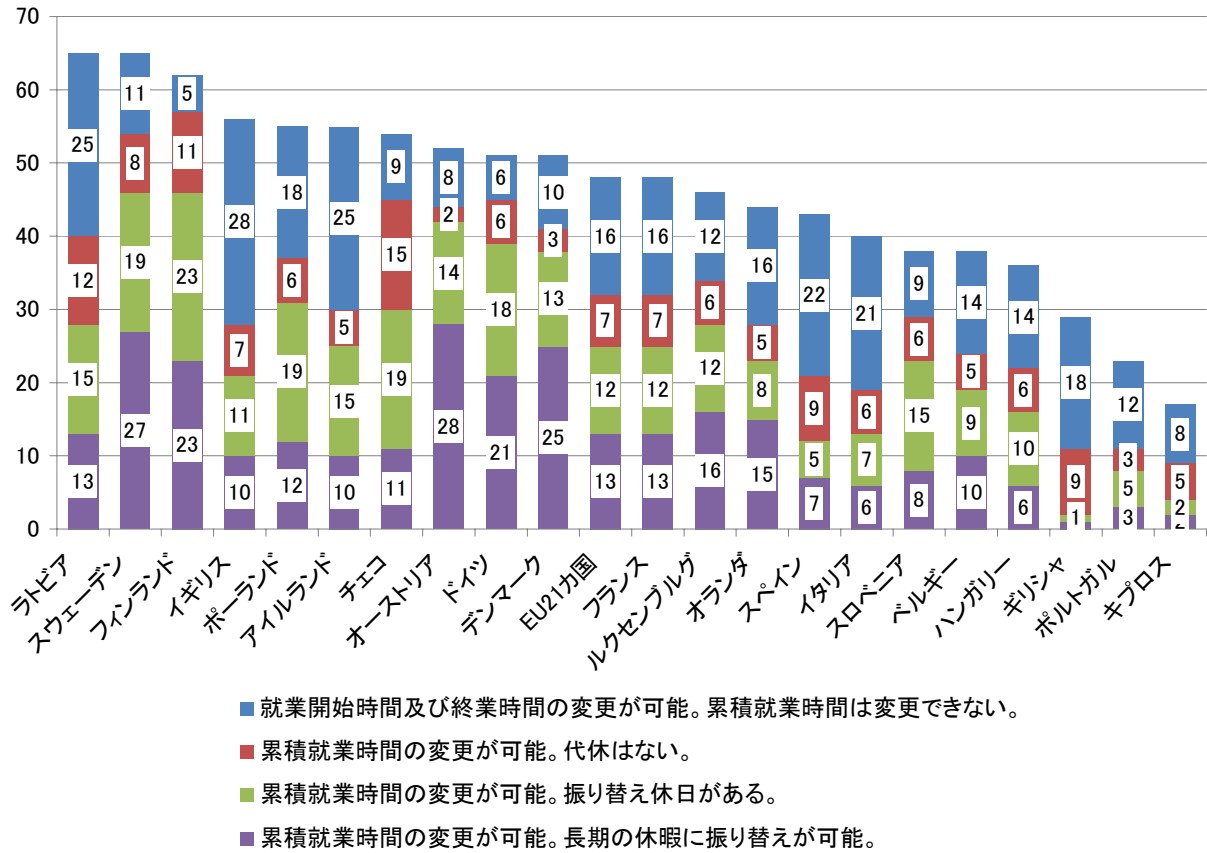
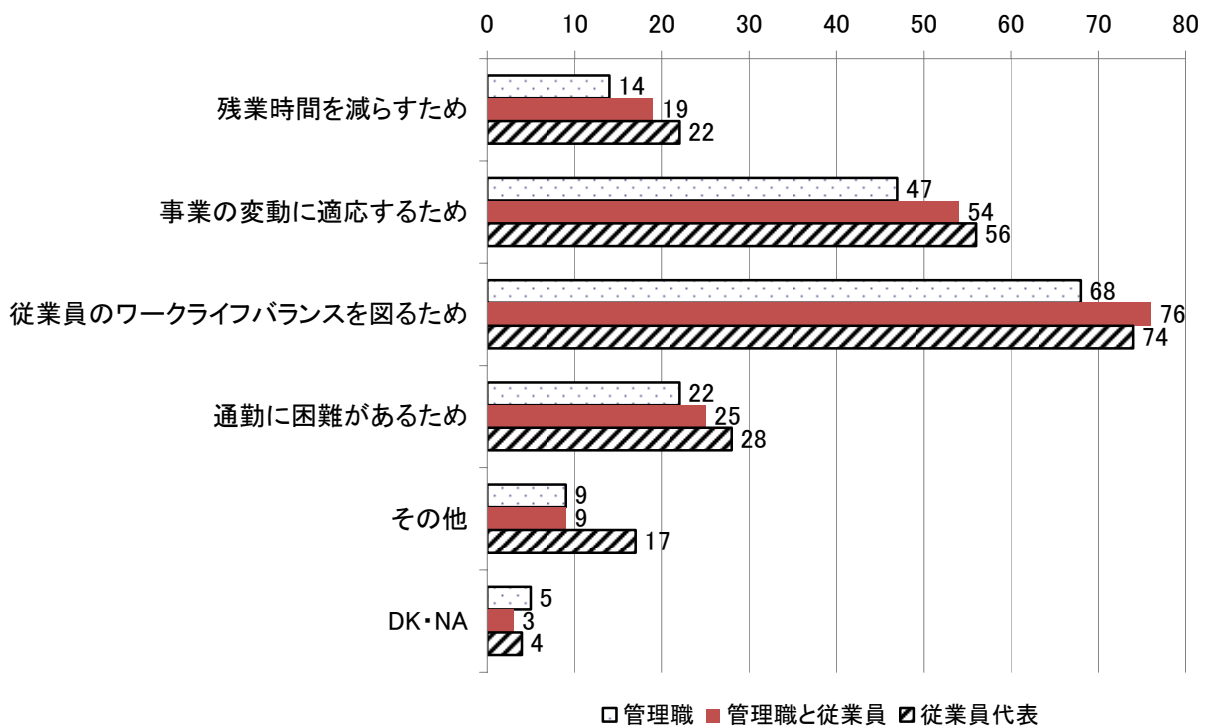


図 5-2 柔軟な労働時間制度の導入理由



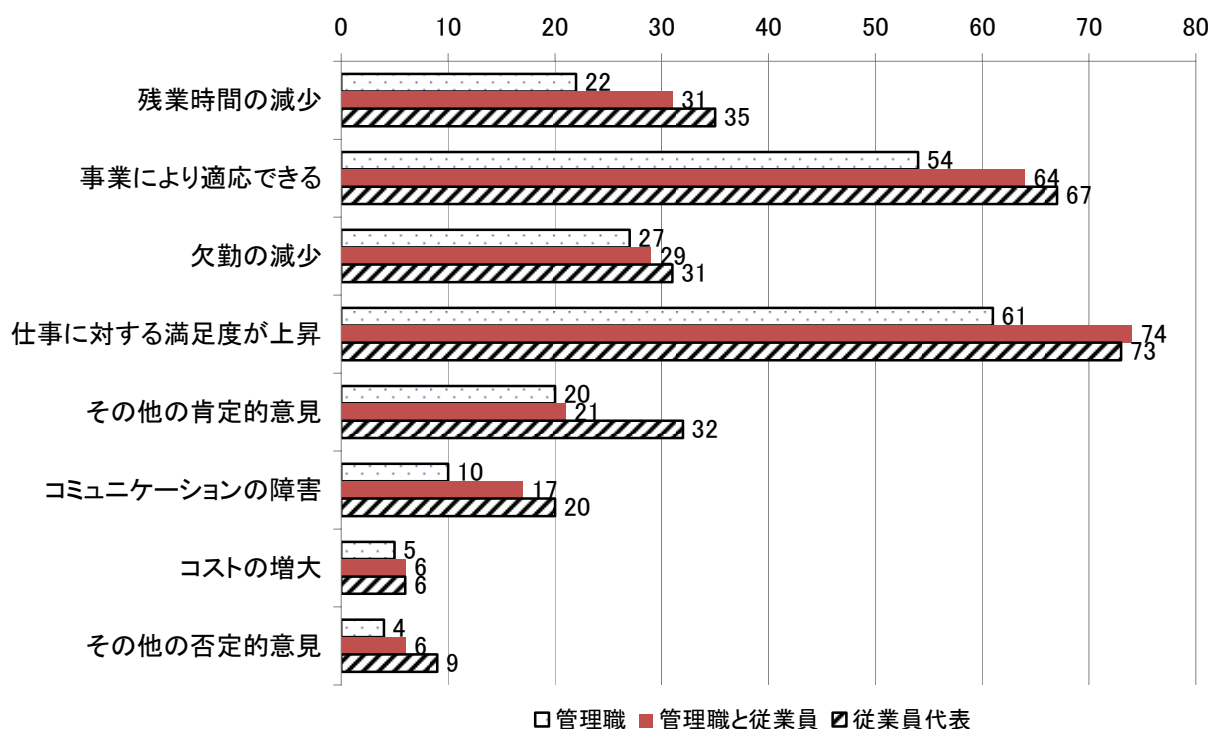
最も回答数の多かった理由は、「従業員のワークライフバランス」を図るためというもので、管理職全員の68%、管理職と従業員のインタビューで76%、従業員代表で74%がこの理由をあげている。次に、多く回答された理由は「事業の変動に対応するため」であり、前と同じ順番で、それぞれ、47%、54%、56%となっている。事業の変動は、販売・サービス業で多いと考えられるが、グローバル化の進展により、国外の需要、経済の変動に対応する必要がどの産業でも高まっており、こうした理由から労働時間を柔軟に運営する必要は今後増大するだろう。

柔軟な労働時間を導入した効果について、導入理由についてと同様にインタビューの種類別にまとめられたものが図5-3に示されている。これも、前と同様複数回答となっている。

最も多く挙げられている効果は、「従業員の満足度の上昇」で、管理職全員の61%、管理職と部下で74%、従業員代表で73%がこの効果を上げている。次に多く挙げられたのが「事業に対応できるようになった」であり、さらに、「残業時間の減少」が続く。数は少ないが、否定的な効果もあげられている。最も多い否定的な意見は「コミュニケーションの障害」であった。また、わずかだが、「コストが増加した」とする意見もあった。

どのような事業所が柔軟な労働時間制度を導入しているのだろうか。まず、恒常的に事業に変動があるとする事業所で制度を導入している傾向がある。事業に変動があるとする事業所では、50%が柔軟な労働時間制度を導入しているのに対して、事業が安定していると答えた事業所で柔軟な労働時間制度を導入しているのは43%にとどまっている。

図5-3 柔軟な労働時間制度導入の効果



一般に公共部門に属する事業所では、柔軟な労働時間制度を導入しているところが多い。しかし、国によって違いがある。ベルギー、フィンランド、アイルランド、イタリア、ラトビア、スウェーデンでは公共部門に属する事業所での柔軟な労働時間制度が進んでいるが、デンマーク、フランス、ギリシャ、ハンガリーなどでは公共部門の事業所より民間の事業所の方がフレックスタイム制度の導入が進んでいる。

1週間当たりの労働時間については、EuroFoundが行っている”European Survey on Working Conditions”の調査結果を引用して既に述べたが、ESWTでは、超過労働時間（overtime）についての調査も行っている。調査対象となった企業の75%で、調査時点の年の初めから、調査時点までの間に超過時間労働が発生したと報告されている。調査対象となった21カ国のほとんどで、超過時間労働が発生したと報告した企業の比率は70%を超えている。しかし、南欧のギリシャ（53%）、ポルトガル（58%）、また、新たにEUの加盟国となったハンガリー（44%）、ラトビア（46%）、ポーランド（57%）では超過時間労働が発生したとする企業の比率が比較的少ない。前にみたように、南欧の国々では、労働時間自体は長いにもかかわらず超過労働時間の発生は少ない。したがって、労働時間の長さはパートタイム労働者の少なさに起因すると考えられる。

超過時間労働に対する補償は、多くの場合超過勤務手当という形で行われている。34%の事業所が金銭による補償のみと答え、相当する時間の休暇を与えることが通例となっていると答えた事業所は23%にとどまっている<sup>16</sup>。また、39%の事業所が金銭による補償と代替休暇の両方の形態をとっていると答えている。

超過時間労働に対する補償の形態は、国別にも異なっている。南ヨーロッパの国々（ギリシャ、ポルトガル、スペイン、イタリア）、および、アイルランド、ルクセンブルグ、イギリスでは、金銭による補償が一般的である。一方、ドイツ、ベルギー、デンマーク、スウェーデン、オランダでは代替休暇を与える企業の方が多い。例えば、ドイツでは、通常、代替休暇を与えるとした企業の比率は65%であるのに対し、金銭で補償すると答えた企業は21%であった。また、ベルギーでは代替休暇でと答えた企業は58%、金銭でと答えた企業は15%にとどまっている。

前述のように、ESWTでは従業員代表に対する面接調査を個別に行っている。超過時間労働が発生した企業の40%で、管理者は、事前に超過時間労働が発生するということを従業員代表に知らせる、または相談を行っている。しかし、45%の企業では事前の通告は全く行われていない。従業員代表の28%は、超過時間労働を減少させるよう努力していると答えている。一方、従業員代表の12%は、超過時間労働は従業員の収入を上げる効果があるとして、むしろ歓迎している。また、半数の者が事業のピーク時には超過時間労働の発生をいたしかたがないものと認めている。

---

<sup>16</sup> Bielenski 等（Bielenski, H et.al. 2002）によると、雇用者の大半は超過時間労働の見返りとして、金銭的な報酬よりも代替休暇を望んでいる。

## (2) パートタイム労働

ESWT ではパートタイム労働に関する調査も行っており、パートタイム労働に問題を限定した報告書もある (Anxo et.al. 2007)。ここでは、その報告書を中心に、パートタイム労働をめぐる問題について述べる。

EU 加盟国におけるパートタイム労働者の数は、急速に増加している。表 5-1 は EU 加盟 25 カ国における 2005 年時点でのパートタイム労働者の比率を示したものである<sup>17</sup>。オランダはワークシェアリング政策を推し進めた結果、際立ってパートタイム労働者の比率が高い<sup>18</sup>。オランダ以外では、イギリス (25%)、ドイツ (24%)、スウェーデン (24%)、ベルギー (22%)、デンマーク (22%) の順でパートタイム労働者の比率が高い。逆にパートタイム労働者の比率が低い国は、東欧、南欧の国々であることは前に述べたとおりである<sup>19</sup>。

ESWT で対象となった事業所の 64% でパートタイム労働者が働いている。企業規模別にみると、従業員が 10~29 人の事業所では 55%、従業員が 20~49 人の事業所では 68%、従業員が 50~199 人の事業所では 80%、従業員が 200 人以上の事業所では 80% を超えており、企業規模が大きくなるほどパートタイム労働者がいる比率が高い。また、製造業よりも販売・サービス業の企業でパートタイム労働者がいる比率が高い (図 5-4 を参照)。

表 5-1 国別パートタイム労働者がいる企業の比率

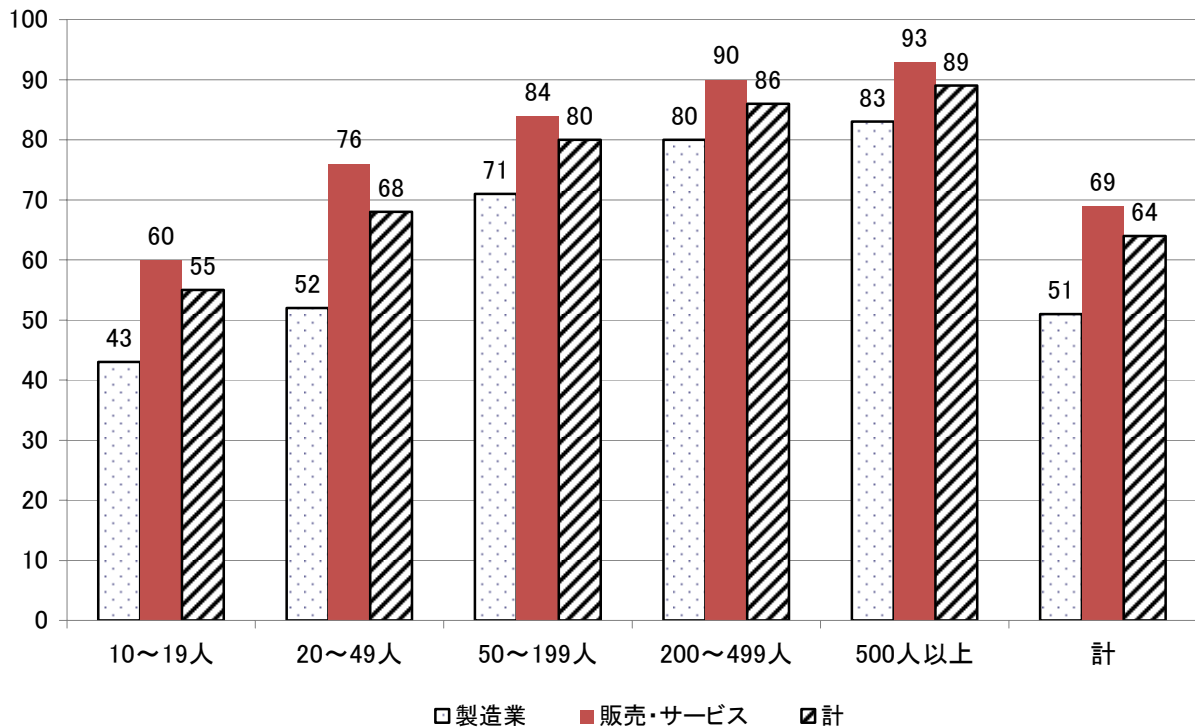
国名	男女計	男性	女性	国名	男女計	男性	女性
オランダ	46	23	75	ポーランド	11	8	15
イギリス	25	10	43	ポルトガル	11	7	16
ドイツ	24	8	43	キプロス	9	5	14
スウェーデン	24	11	38	スロヴェニア	9	7	11
ベルギー	22	8	40	リトビア	7	6	10
デンマーク	22	13	33	ギリシャ	5	2	9
オーストリア	21	6	39	チェコ	5	2	9
ルクセンブルグ	18	2	40	ハンガリー	4	3	6
フランス	17	6	30	<b>EU25 カ国計</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>32</b>
フィンランド	13	9	17				
アイルランド	12	5	22				
イタリア	12	4	25				
スペイン	12	4	23				

<sup>17</sup> ESWT の調査対象国とは異なっている。また、ルクセンブルグの数字は 2004 年のものである。

<sup>18</sup> オランダのワークシェアリング政策については、前田 (2000) を参照されたい。

<sup>19</sup> 前に述べた、European Working Condition Survey の結果と比べて異なった数字が出ているが、European Working Condition Survey の対象者は、自営業主や単独業種を含んでいるのに対し、ESWT の対象者は企業である。

図 5-4 業種別パートタイム労働者がいる企業の比率



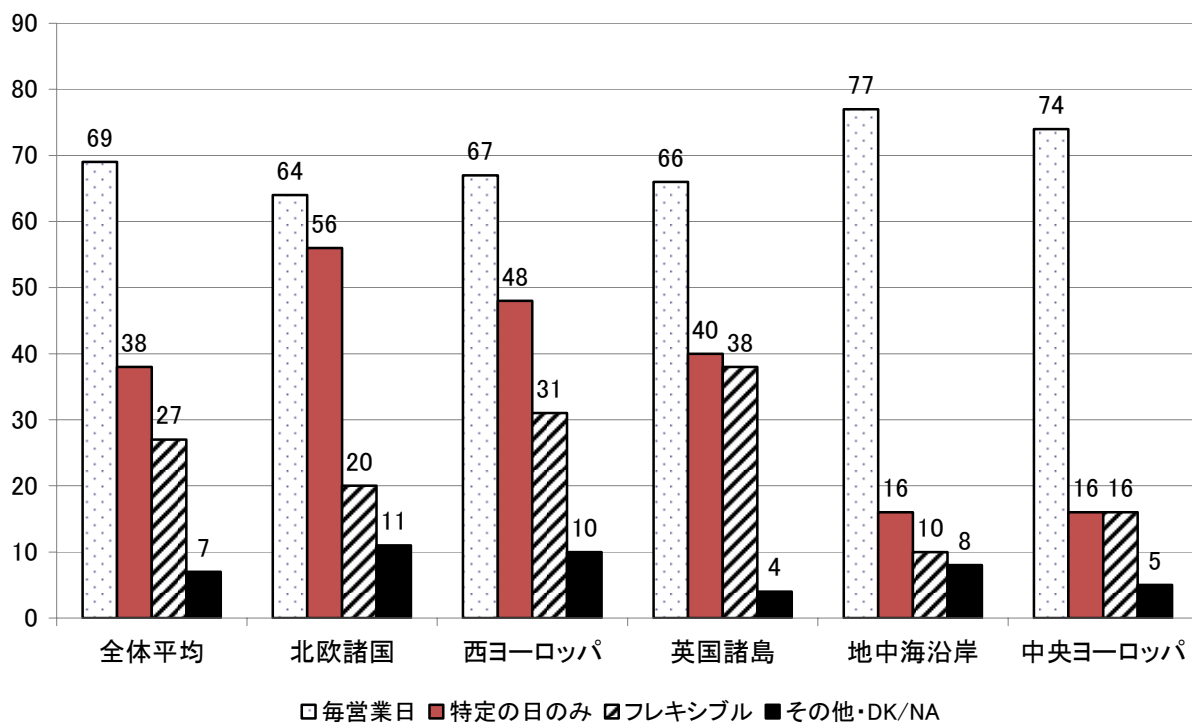
パートタイム労働者がいると答えた事業所の62%では、企業内のパートタイム労働者の比率は20%未満だとしているが、パートタイム労働者の比率が20%以上、60%未満だと回答した企業の比率は26%に達している。デンマーク、ドイツ、ラトビア、スウェーデンでは、パートタイム労働者の比率が80%を超えると答えた企業の比率が5%を超えている。パートタイム労働者の比率が80%を超えている企業のうち97%は販売・サービス業に属し、特に保健・社会福祉業、販売・修理、その他のコミュニティサービス、ホテル・レストラン、教育の企業でパートタイム労働者が多い。また、従業員の60%以上が女性である企業が多く、87%が従業員数10～49人の比較的小さな企業である。

パートタイム労働者は様々な形で働いている。最も多いのは営業日には毎日、固定された時間働くという形態である。ESWTの対象となった企業で働くパートタイム労働者の69%がこの働き方をしている（図5-5を参照）。次に多いのが、毎営業日ではないが、各州、あるいは各月の一定の日に働くというパターンで、38%を占めている。要望に応じてフレキシブルであるというパートタイム労働者も27%を占めている。

パートタイム労働者の勤務形態は地域ごとに異なっている。デンマーク、スウェーデン、フィンランドの北欧諸国、西ヨーロッパ諸国（ベルギー、ドイツ、フランス、ルクセンブルグ、オランダ、オーストリア）、およびイギリスとアイルランドでは、フレキシブルな雇用形態のパートタイム労働者が比較的多いものに対して、地中海諸国（ギリシャ、スペイン、イタリア、キプロス、ポルトガル）、中央ヨーロッパ諸国（チェコ、ラトビア、ハンガリー、ポー

ランド、スロヴェニア)では、毎営業日、定時に働くというものが圧倒的に多い。地中海地域、中央ヨーロッパの国々は、パートタイム労働者の比率自体も低く、パートタイム労働者がいる場合は、フルタイムの労働者と比べて、一日の労働時間が短いだけということになる。

図 5-5 地域別パートタイム労働者の勤務形態

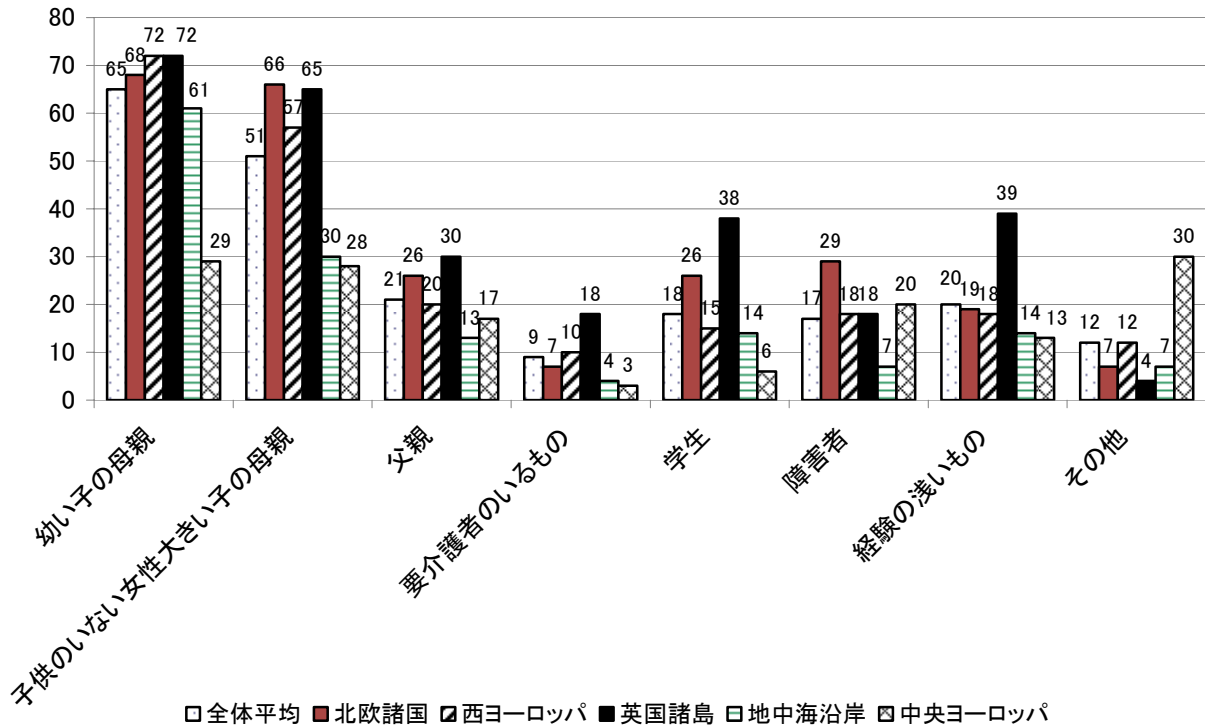


パートタイム労働者の属性をみると、未学齢、または学齢期の子供を持つ女性が最も多い。パートタイム労働者がいると答えた企業の65%が、このような女性がパートタイムで働いていると答えている。また、子供のいない女性、または成長した子供のいる女性がパートタイムとして働いていると答えた企業も51%に達している。

この2つのカテゴリーに次いで多いのが、子供を持つ男性(21%)である。このカテゴリーは特に、ベルギー、オランダ、スウェーデン、イギリスであった。一方、チェコ、イタリア、ポルトガル、スロヴェニアでは子供を持つ男性がパートタイムとして働いていると答えた企業は非常に少ない。

子供を持つ男性の次に多いのは、年齢が若く仕事に就いたばかりで経験の浅いもの(20%)、学生(18%)、障害者(17%)であった。

図 5-6 地域別パートタイム労働者の属性



### (3) 育児休業 (Parental Leave)

ここでは、子供の出生、育児、または類似した理由で休暇をとることを一括して育児休業と呼ぶ。EU では、出生または養子をとった際、育児休業を最低 3 カ月取れる権利があることを加盟国に義務付けており、育児休業を取ったものは解雇されないことが保証されている。育児休業中に、給与が受け取れるか、及び給与の額については加盟国に任されている。また、育児休業に関連して以下のようなカテゴリーがある。

- 出産休暇 (Maternity leave)

出産前と出産後の女性に対して与えられるもので、通常、14 週間から 16 週間の休暇が認められる。EU では出産休暇は標準的な権利であり、出産休暇をとる女性を解雇できず、給与も受け取ることができる。給与の額については国ごとに異なっている。

- 父親の出産休暇 (Paternity leave)

父親が出産に立ち会うために与えられる休暇。通常は数日の休暇が認められる。子の休暇に関しては、EU では法制度を強制しておらず、加盟国の中では、こうした休暇が事実上存在しない国もある。

- 育児休暇 (Parental leave)

子供の出生後、一定の期間、育児に専念するために与えられる休暇。EU では、1998 年以降、加盟国では男女ともに認められる権利として育児休暇を保証しなければいけないと



いう命令を出している。育児休暇中は解雇されず、育児休暇終了後は、開始時と同じあるいは類似した仕事に就くことができる。育児休暇の期間、その間受け取る給与の額については国ごとに異なっている。

- 年齢の高い子供の世のための休暇 (Leave for the care of older children)

いくつかの EU 加盟国で認められているもので、おもに障害を持つ子供の世をするために認められている休暇。EU では、この形式については加盟国に設置を義務付けていない。いくつかの加盟国では、このような休暇制度を推奨しているが、設置は企業の判断にゆだねられている場合もある。

各国の育児休業制度については、巻末に一括して示されている。

ESWT の対象となった企業の 51% で、過去 3 年間の間に育児休暇をとる従業員がいたという回答があった。しかし、スペインの企業では育児休暇が発生したと回答した企業は 25%。一方、フィンランドでは 80%、スウェーデンでは 89%。

男性が育児休暇をとる例があったと回答した企業は、対象国全体では 30%、多かった国は、やはり、スウェーデン (69%)、次いで、スロヴェニア (66%)、フィンランド (59%) と続く。回答数の少ない国は南欧諸国 (ギリシャ (24%)、イタリア (22%)、スペイン (17%)、キプロス (1%))、および東欧諸国 (ポーランド (10%)、ハンガリー (5%)、チェコ (2%)) など。

育児休暇制度をとる場合、長期にわたるので、雇用管理上の様々な問題点が生じる。ESWT の対象となった企業全体では、11% の企業で問題が生じたという回答があった。国別にみると、最も問題が生じたという回答が多かったのはルクセンブルグ (29%)、次いでスウェーデン (23%)、ベルギー (20%) となっている。逆に、少ないのはギリシャ (4%)、スペイン (4%)、ポーランド (5%) など。

雇用管理上の問題として挙げられたのは、「代替要員の確保 (57%)」、「仕事の継続性がなくなる (52%)」、「休暇取得者が仕事に戻るかがわからない (44%)」、「休暇取得者の数が多すぎる (24%)」、「休暇取得後、仕事に復帰するのに困難がある (22%)」

育児休暇取得者が出た場合の問題として最も回答が多かった「代替要員の確保」への対応として、最も回答が多かったのが「定期の契約社員を雇う (52%)」という回答。ほぼ同じ比率で「残っている従業員の間で仕事を再分配する (51%)」という回答。その他の回答は「派遣社員を雇う (13%)」、「新しく正規社員を雇う (13%)」。

育児休暇が長く、休暇取得者も多いスウェーデンでは「契約社員を雇う」が 70% で最も多く、次は「仕事の再配分」で 48% であった。

育児休暇取得者が出たと回答した企業が少なかった国々では、「仕事の再配分」という回答が多い。例えば、ギリシャでは 83%、ポルトガルでは 78%、キプロスでは 75% となっている。

休暇取得後の従業員への対応策として、調査対象企業の22%が、特別な教育プログラムを提供している、または用意していると回答。特に、ポーランド(54%)、スウェーデン(45%)、イギリス(35%)、ラトヴィア(33%)、フィンランド(31%)で比率が高い。

Riedmann et al. (2006)によると、大企業および販売・サービスの一部の企業で、こうした教育プログラムが用意されている頻度が高い。逆に、製造業、建設業ではプログラムの普及が相対的に低い。

#### (4) その他のケア休暇

育児休暇は、最も普及している休暇制度だが、他の理由による休暇の取得についての関心も高まっている。EU諸国でも高齢化が進んでおり、高齢者、病気などの理由でケアを必要とするものが家族にいる場合にケア休暇を取れるか否かは重要な問題となっている。

ESWTでは、対象となった企業に、従業員が育児休暇以外の長期休暇、高齢者の介護のため、病気にかかった、あるいは障害を持っている家族の介護のため、より高い教育を受けるためなどの理由で長期休暇が申請できるか否かを尋ねている。このような長期休暇を許可していないと答えた企業の比率は37%であった。同じく37%の企業が高齢者などの家族のケアのための休暇を認めている。また、より高い教育を受けるための休暇を認めている企業の比率は36%、26%の企業型の理由での長期休暇を認めていた(複数回答のため回答に重複のある企業がある)。ここでも、大企業、及び公共部門でこのような休暇を認めている比率が高い(Riedmann et al. 2006)。

## 6. イギリスの企業におけるワークバランス施策

### (1) 出産休暇・育児休暇

本節では、イギリスの企業におけるワークライフバランス施策の事例を紹介する。前述のように、イギリスでは、出産休暇、育児休暇をとることを労働者の権利として認めることを義務付けるという EU の政策に対応して、子供が 5 歳になるまでの間に、両親の双方が、それぞれ、3 カ月ずつの育児休暇をとることができるようになってきている。また、2003 年以降、子供が若い雇用者は雇用主に対し、パートタイムあるいはフレックス制度で働くことを要求できるようになった。

さらに、2005 年、Department for Trade and Industry (DTI：現在は、Department for Business Enterprise and Regulatory Reform ビジネス・企業・規制改革省) は、従来の子産休暇を拡張する法案を提出した (Department for Trade and Industry 2006)。この法律は 2007 年 4 月に施行されたが、それによると、従来から行われている 26 週間の通常出産休暇 (Ordinary Maternity Leave) を義務付ける。加えて、雇用者は 26 週間の追加出産休暇 (Additional Maternity Leave) を要求できる。通常出産休暇を取っている女性は解雇されず、休暇期間は法律で定められた雇用者の権利のための期間に含まれるほか、年功、年金、その他の給与にかかわる制度のための就業期間とみなされる。

出産休暇をとる女性は、休暇期間中も雇用者であり、雇用主と円滑なコミュニケーションをとることが推奨されている。また、実際の訓練や会議への出席などを要する仕事が出産休暇中に生じた場合、最高 10 日まで、こうした仕事をするために出社が許される (Keeping in touch days)。これらの仕事に対する報酬は、雇用主と雇用者の間での交渉に委ねられる。

雇用者が育児休暇をとるためには、出産が予定されている週より 15 週前に雇用主に、出産予定日といつから出産休暇をとるかを知らせなければならない。出産休暇をいつから始めるかについては、28 日前までなら、変更が可能。また、出産休暇は出産が予定されている週より 11 週間以前からは始めることはできない。ただし、4 週間前に妊娠にかかわる理由で雇用者が休暇をとった場合は、自動的にその日より出産休暇が始まる。

通常の出産休暇を終え、仕事に戻る時は、8 週間前までなら変更が可能。復職の意思がない場合は、個別の雇用契約で定められている期間に従ってこれを雇用主に知らせなければならない。通常の出産休暇後を終了して復職する際は、出産休暇の前に行っていたものと同じ仕事に就くことができる。

出産休暇中の給与は、39 週間にわたって保証される。2006 年に成立した Work and Families Act 2006 によって、出産休暇中の保証期間が 26 週から 39 週に変更された。このうち、最初の 6 週間は雇用者の週給の平均の 90%、残りの 33 週は定額の 112.75 ポンドあるいは、女性の週給の平均の 90%のいずれか少ない方が支払われる。

これらの法定の出産休暇中の給与については、雇用主側に対する特待制度がある。前の財

政年度の間に支払った法定の出産休暇中に払った給与のうち、最大 92%が、党外の機関に支払う源泉徴収税、社会保険料、学生ローンなどから差し引かれる。前年に支払った税金の総額が 45,000 ポンド以下の小企業に対しては、100%が差し引かれ、さらに税金の 4.5%が免除される。

### ● 父親休暇

新しく子どもが生まれる父親には、父親休暇 (paternity leave) をとる権利が与えられる。ただし、出産予定日の 15 週間までに、26 週間連続して同じ雇用主のもとで働いていなければならない。父親休暇の期間は、子供が生まれてから 8 週間以内に 1~2 週の連続した休暇をとることができる。女性の出産休暇と同様、112.75 ポンドあるいは週給の 90%のいずれか少ない額の給与を受給できる。

これらの出産休暇制度はイギリスの企業にどのように受け止められているのだろうか。イギリス政府のビジネス・企業・規制改革省 (Department for Business Enterprise and Regulatory Reform : 以下 BERR と略称) では、2000 年以来、Work-Life Balance Survey とよばれる調査を企業と雇業者の双方を対象に行ってきた。ここでは、2007 年の 3 月から 8 月にかけて行われた第 3 回調査の結果から、政府の政策に対する企業の反応とワークライフバランス施策、特に出産休暇、育児休暇の実態についてみてみよう (BERR 2007)。

調査は従業員数が 5 人以上の企業を対象に電話調査が行われたが、最終的に 1462 の企業から回答を得ることができた。そのうち、78%が Work and Families Act 2006 における 4 つの変更点のうち少なくとも一つを挙げることができた。4 つの変更点すべてを挙げることができた企業は 29%を占めている<sup>20</sup>。4 つの変更点のうち、最も認知度が高かったのは、「すべての女性に 12 カ月の出産休暇が与えられる」という項目で、回答企業の 68%が認知をしている。つぎは、「出産休暇手当が給付される期間を 39 週に延長する」という変更点で、回答企業の 59%が認知している。Keeping in Touch Days について認知していた企業の比率は 36%、「復職時の変更についての告知期間の延長」については 45%の企業が認知していた。公的機関と民間企業の認知度はほぼ同じだが、従業員規模の大きい企業ほど認知度が高い。

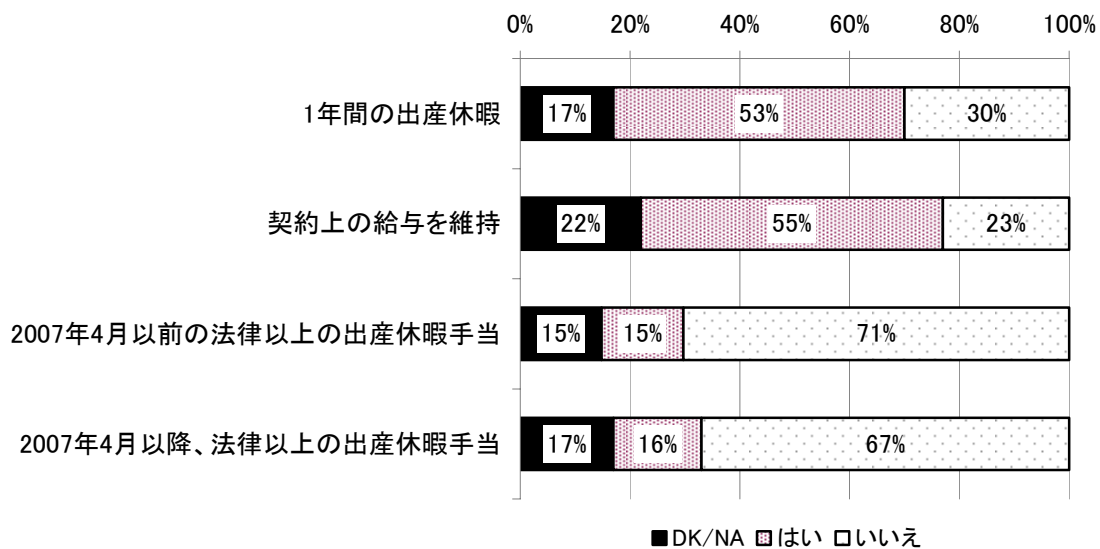
調査時点から 2 年前の間に女性従業員が出産休暇をとった例がある企業は全体で 32%。少なくとも 1 人の女性従業員が妊娠したという企業では 94%が出産休暇をとった例があると回答した。

2007 年の 4 月より施行された Work and Families Act 2006 における変更点で最大のものは、子供を出産した女性が、従来の 6 カ月の出産休暇に加えて、6 カ月の追加出産休暇を取れる

<sup>20</sup> Work-Life Balance Survey では、法制の変更の認知度について、最初に、4 つの変更点を知らせずにおこない、次に 4 つの変更点を挙げて行うという 2 段階の質問が採用されている。ここで挙げられている数字は、4 つの変更点を挙げたのちの回答である。最初の段階で、少なくとも一つの変更点を認知していた企業の比率は 50%であった。

ようになったことだが、新しい法律が施行される以前に1年間の出産休暇を認めていた企業の比率は53%に昇っている。また、給与を除いた、雇用契約上の条件が出産休暇中も維持されていると回答した企業の比率は55%であった。しかし、法律で定められている以上の出産休暇手当が支払われている企業の比率は2007年4月以前で15%、新法律施行以降で16%と少ない。

図 6-1 イギリスの企業における出産休暇の実施率



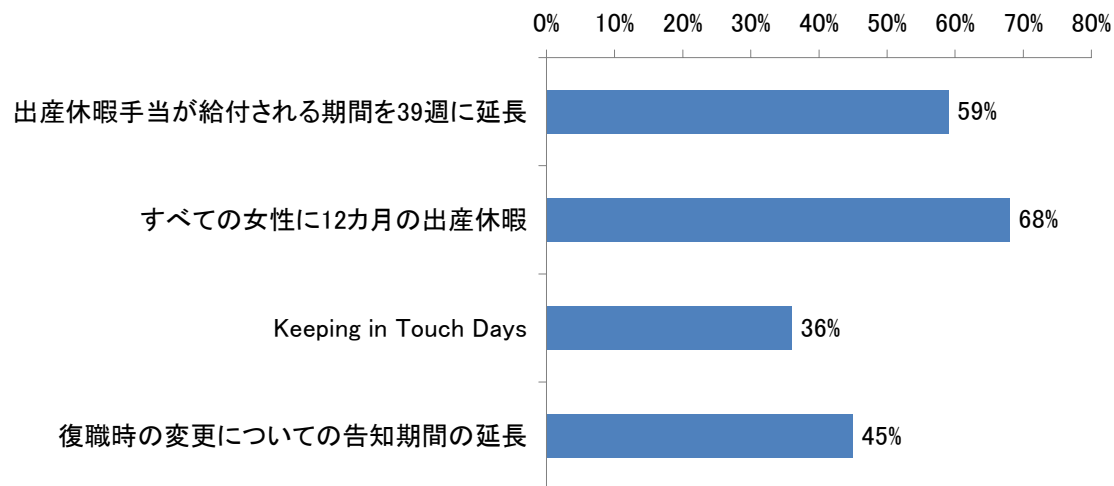
雇用契約上の条件が出産休暇中も維持されているか否かについては、企業規模と関連している。従業員数が100人以上の企業では78%がYesと回答しているのに対し、従業員数が5人から24人の企業ではYesと回答した企業は51%である。また、労働組合の有無とも関連をもっている。労働組合がある企業では「維持されている」と回答した企業の比率は65%であるのに対し、労働組合がない企業では52%であった。ただし、企業規模と労働組合の有無の間にも関連があると考えられるので、それぞれが独自の関連をもっているかについては注意が必要だろう。

法律で定められているよりも高い出産休暇手当が支払われている企業の比率にも、従業員規模と労働組合の有無が関連している。2007年4月以前の段階で法律が定めているよりも高い出産休暇手当を支払っていた企業の比率は、従業員数が100人以上の企業では33%、100人未満の企業では13%である。また、労働組合のない企業で高い出産休暇手当を支払っていた企業に比率は7%であるのに対し、公式の労働組合がある企業では、その比率は40%となっており、労働組合の有無も関連していると考えられる。ただし、ここでも、前述のような企業規模と労働組合の有無の関係を考慮する必要がある。

前述のとおり、新しい法律では出産期間中に給与が保証される期間が26週から39週に延長された。法律が施行された2007年4月以前に、法律で定められた期間よりも長い間給与を

支払ってきた企業の比率は15%に過ぎなかった。

図 6-2 出産休暇制度に関する法律の認知度



## (2) 出産休暇制度における問題

イギリスの Work and Family Act では、育児休暇をとった女性は、休暇終了後、休暇に入る前についていたのと同じ、もしくは類似した仕事に就くことができるとされている。2006年に行われた Work-Life Balance Survey で、過去2年間に出産休暇、育児休暇をとった女性が休暇終了後に以前と同じ仕事に就いたか否かを尋ねている。育児休暇をとった女性が復職しなかった場合を除くと、休暇をとった女性がいると答えた企業の83%で、休暇取得者は同じ仕事に復職していた。しかし、同じ仕事に復職しなかった場合でも、休暇をとった女性が復職後の仕事に不満を持っているわけではないという回答が大勢を占めている。

出産休暇や育児休暇をとった女性が復職する時のために仕事を用意しておくことに困難を感じている企業の比率は約20%であった。特に、民間企業、組合のない企業、小企業などで相対的に困難を感じている企業が多かった。民間企業では、その24%が困難を感じているのに対し、公的部門の事業所で困難を感じていると答えた企業は8%であった。組合のない企業では26%が困難を感じていると答えたが、組合のある企業で困難を感じていると答えた企業の比率は12%だった。また、従業員が1000人未満の企業の28%が困難を感じているのに対し、従業員が1000人以上いる企業で困難を感じていると答えた企業の比率は9%だった。困難を感じていると答えた企業の62%は民間の企業で、従業員数が5から24人の小企業であり、それらの企業の79%が労働組合を持っていない。

出産休暇や育児休暇をとった女性のために仕事を用意しておくことに困難を感じている企業の約半分は、この問題は深刻なものだと答えている。困難の内容については、休暇取得中の間に、一時的に仕事をカバーする要員の確保を上げるものが最も多かった(67%)。次に、多い答えは、こうした一時的要員を確保するためにコストがかかるものだった。この

結果は、前に示した EU で行われた調査の結果とも一致する。

そのほかに挙げられた課題は、事業のパフォーマンスにネガティブな影響が出た、熟練したスタッフが出産休暇をとったことによって組織内にスキルのギャップが生まれてしまったというものだった。

このように、イギリスの企業においても出産休暇、育児休暇の制度の導入は積極的に進められているが、休暇取得者がやっていた仕事をどのようにカバーするかという人事上の課題は残っている。

出産休暇、育児休暇に関するもう一つの問題は、休暇を取得した後に復職しない女性が相当数いるということである。特に、高い技能を持つもの、長い勤務経験を持つものが復職しない場合には問題は深刻になる。

### (3) 父親の出産休暇

イギリスでは、2003年に父親出産休暇制度を法制化した。前述のとおり、妻あるいはパートナーの女性が出産を予定している男性は、最低2週間の出産休暇をとることができ、週112.75ポンドあるいは週給の90%のいずれか少ない額の給与を受給できる<sup>21</sup>。ただし、父親出産休暇をとることができるのは、出産予定日の15週前の時点で26週以上、当該の企業に勤務しているものに限られている。

イギリスのビジネス・企業・規制改革省（Department for Business Enterprise and Regulatory Reform：以下 BERR と略称）が行った第3回 Work-Life Balance Survey の結果をみると、調査対象となった企業の29%が、過去2年の間に男性の従業員が、妻あるいはパートナーの女性の出産前後に休暇をとった例があると報告している。また、約11%の企業で、こうした例が2件以上あった。該当する男性従業員は、法定の父親出産休暇をとる権利があるのだが、すべての場合で父親出産休暇を取得したわけではない。父親出産休暇をとることを選択せずに、年次有給休暇をとった例が少なからずあった。この場合、給与が全額支払われるからである。子供が生まれる前後に休暇をとった男性従業員のうち88%が法定の父親出産休暇を取得している。

法定の父親出産休暇ではなく、年次有給休暇をとる例は公的セクターより民間企業で多くみられる。また、法定の父親出産休暇に年次有給休暇などを上乗せして、法律で定められているよりも長い休暇をとる場合も多い。法定の父親出産休暇をとった例があったとする企業のうち56%で、年次有給休暇などを上乗せした例が報告されている。

現在の法律では、父親出産休暇は連続してとらねばならず、2回以上に分けて取ることはできない。このような規制は、柔軟性に欠けるとした企業の比率は36%であり、大勢（59%）は、柔軟性に欠けるとはしていない。

---

<sup>21</sup> 2003年に法律が定められた時は、父親出産休暇中に与えられる週給は108.85ポンドであった。2006年の改正の際、現行の額に変更された。2006年改正の法律は2007年4月から施行されている。

#### (4) 父親出産期間の延長

法定の父親出産休暇に加えて、さらに長い期間の休暇を与えている企業もある。回答のあった企業の約 18%で、父親出産休暇を延長することができる。ちなみに、女性の出産休暇の延長を認めている企業の比率は 53%であった。

しかし、父親出産休暇の延長を認めている企業の約半数が、法律で父親の出産休暇の延長が期間を限定して認められていることを知らなかった。法律で定められている延長期間を知らなかった企業を除くと、認められている延長期間は 14%の企業で 1 週間、57%の企業で 1～3 週間、29%の企業で 3 週間以上であった。

公的部門の事業所と民間企業の間では、父親出産休暇の延長を認めている比率に差は見られない。従業員規模別にみると、従業員の多い企業ほど、父親出産休暇の延長を認める企業はむしろ少なくなる。従業員数が 5～24 人の企業では 19%が父親出産休暇の延長を認めているのに対し、従業員数が 100 人以上の企業では 8%しか、父親出産休暇の延長は認められていない。また、従業員が 1000 人以上の企業の支社である事業所よりも (13%)、従業員が 1000 人未満の企業の支社である事業所の方が父親の出産休暇の延長が認められている比率は高い (20%)。事業所が一つしかない企業では、24%が父親の出産休暇の延長を認めていると回答している。

延長された父親の出産休暇中の給与についても法律で定められているが、父親の出産休暇が延長された例があると回答した企業の 19%が、法定以上の給与を支払っていると答えている。休暇中の給与は法定通りとした企業は 60%であり、残りの約 20%の企業は父親の出産休暇が延長された場合に、給与を支払っているかいないかについて分からないと回答している。

男性従業員が出産休暇をとった例があると回答した企業の中で、特に問題があったと回答した企業は少ない。ごく少数の企業で、該当する従業員が前もって十分な報告を行わなかったため問題が生じたとされている。法律では、出産予定日の 15 週間以前に出産休暇をいつから始めるかを告知しなければいけないと定められている。

このように、男性が出産休暇をとる例は少なからずあるが、大体 10 人に 1 人の父親は法律で定められている出産休暇を取ろうとしない。また、法定の出産休暇に加えて年次有給休暇などを取っている男性従業員もいる。しかし、父親出産休暇の延長を認めている企業は少ない。延長を認めている企業の比率は 18%であった。



## 7. イギリスの企業におけるワークライフバランスの事例

以下に、イギリスの企業におけるワークライフバランスの実態に関する事例を紹介する。ここで紹介される事例は、出産休暇、育児休暇に関連する事例に限定されている。これらの事例の出所は、IDS HR Studies 851 (2007)であるが、事例2の Base Connections は、イギリスの Working Families ([www.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk))に拠っている。また、Lloyds の事例は IDS HR Studies 851 と Working Families の双方を参考にした。事例の掲載順序は、アルファベット順である。

### 事例1 ASDA

イギリス有数のスーパーマーケットチェーン、従業員数は、全体で 154,000 人に上る。そのうち 50%以上が女性。また、従業員の 75%がパートタイム従業者。

#### ● 出産休暇

法定の出産休暇が適用されている。追加出産休暇 (Additional Maternity Leave) の間に復職する場合、休暇所得前と同じ仕事、同じ労働時間、同じ地位に戻る。加えて、3年以上勤務していたものに対しては、最高3年の無給の休暇を取得できる。

出産を予定している週以前に 26 週間以上勤務していた時給制の従業員に対しては、法定の出産休暇手当が支払われる。13 週間以下で復職した者に対しては、8 週間分の給与全額と当該の従業員がそれまで受け取った出産休暇の差額が支払われる。

月給制の従業員の場合、26 週の法定の出産休暇が適用される。加えて、会社独自の追加出産休暇を 26 週分とることができる。出産休暇中の給与は、12 週間は全額、14 週間は半額、13 週間は法定の給与のうち低いほうの額が支払われる。したがって、月給制の従業員の場合、法律で定められている条件よりも好条件で出産休暇をとることができる。また、月給制の従業員の場合も、26 週の出産休暇取得で復職した者には、13 から 26 週の間の出産休暇手当の 40%の報酬を受け取ることができる。

その他の事項として、年休は法定出産休暇、追加出産休暇中も発生したものとしてカウントされる。また、出産休暇中の年金の支払いは、会社が全額保証する。

#### ● 父親休暇

すべての従業員は、2 週間の父親休暇をとることができる。その間の給与は全額保証される。双子など、2人以上の子供が同時に生まれる場合は、4 週間の父親休暇をとることができる。2007 年 11 月以降、通常父親休暇を取得後、最長で 52 週の無給の父親休暇を取れるようにする制度が検討されている。

- 育児休暇

1年に1～4週間の育児休暇が認められている。これを超える場合は、事業の様子を考慮して検討されるが、多くの場合、休暇取得が認められている。

## 事例2 Base Connections

Base Connectionsは、通信販売のマーケティングを専門としており、新しいビジネスを始めようとしている、または、新しい顧客を獲得しようとする企業を助けている。従業員数は52人、女性従業員の比率は67%。

Base Connectionsの設立は1994年で、元来、出産、育児を理由に仕事を辞めた女性に育児と両立できる職場を提供する目的で設立された会社であり、これが、Base Connectionsを事例として取り上げる理由でもある。

Base Connectionsは1994年に、出産後に仕事を探していた2人の女性によって設立された。高い技能を持ちながら、労働時間、労働環境について折り合いがつかないでいる人々のために柔軟な働き方ができる職場の設立が目標であった。従業員は入社の際の面接で、働ける時間について尋ねられ、それぞれ適正な労働日、労働時間が定められる。まず、パートタイムで仕事を始めて、徐々にフルタイムに移行する者もいれば、逆に、徐々に労働時間を少なくするものもいる。例えば、ある女性従業員は、1994年の会社設立当時にパートタイムとして働き始め、当時生まれたばかりであった子供が大きくなるにつれて徐々に労働時間を多くし、現在ではフルタイムで働いている。

従業員のすべてが柔軟な労働時間制度のもとで働いており、必要であれば、サバーティカルなどをとることができる。従業員の満足度は高く、小さな企業であるにもかかわらず従業員の定着率はかなり高い。

## 事例3 BG Group

天然ガスの供給を行っており、イギリス国内の従業員数は約1,500人。そのうち、約26%が女性従業員。2006年には女性従業員の5%が出産休暇をとった。出産休暇をとったのち復職する女性の比率は約85%、復職したものの6割がパートタイムあるいはフレックス制度で働いている。

- 出産休暇

法律で定められた出産休暇は100%適用されている。12カ月以上の勤務経験のある女性には6カ月から2年のキャリア・ブレイクが認められている。

- 出産休暇中の給与

6 カ月以上の勤務経験がある者に対しては、最初の 6 カ月は、給与の全額が支給される。後の 6 か月は無給。法律で定められた給与は全て支払われる。ただし、出産休暇が終了した後に復職することが前提となっており、復職しなかった場合、法律で定められた給与を超えた分、会社に返還しなければならない。

- 父親の出産休暇

法定の休暇は 100%適用される。最初の 1 週間は給与の全額が支払われるが 2 週目は無給。

- フレックス制度

すべての従業員が、フレックス制度への移行を希望できる。会社は、フレックス制度で働きたいという要望に対して検討を行うが、実際には、フレックス制度ではなくパートタイムで働く場合が大半である。

#### 事例 4 Centrica（家庭向けのエネルギー他の販売）

家庭向けに電気、ガスなどのエネルギー、および関連商品を販売する。グループ内には倉庫業などを行う会社もあり、フランスやオランダでも業務を行っている。イギリス国内の従業員数は約 30,000 人。そのうち 30%が女性である。グループ内の会社が独自にワークライフバランスに関する制度を持っているが、2007 年現在、グループで共通の制度に改めるよう、労働組合との交渉が続いている。フレックス制度はグループ内企業全体に適用されている。2006 年に出産休暇をとった女性の比率は 1%、復職率は 83%であった。復職者の約 10%がパートタイム、ないしフレックス制度で働いている。

- 出産休暇

法定の出産休暇は 100%適用されている。加えて、1 年以上の勤務経験を持つものは、3 カ月から 2 年のキャリア・ブレイクをとることができる。

- 出産休暇中の給与

26 週から 1 年の間は、法律で定められた給与が支払われる。すなわち、最初の 6 週間は平均週給の 90%、残りの 33 週は法律で定められた給与の低い方が支払われる。1 年を超えて出産休暇が続く場合、7 週間は全額、15 週間は給与の半額と法定の給与の低い方、さらに 17 週間は法定の給与の低いほうの金額が支払われる。12 か月以上の出産休暇を終えて復職した者に対しては、復職手当が支払われる。復職手当の金額は 12 週間分の週給の半分。

- 父親の出産休暇

法律で定められている、父親がとる出産休暇はすべて適用されている。1年以上の勤務経験を持つ従業員に対しては、最初の1週間は給与の全額が支払われ、2週間目は、法定の父親出産手当で定められた金額が支払われる。

- 柔軟な労働時間制度

18歳未満の子供または扶養家族がいる従業員は、柔軟な労働時間制度で働きたいと申し出ることができる。ただし、法律で定められた要件を満たしている従業員が優先される。

柔軟な労働時間制度とは、パートタイム、ジョブ・シェアリング、在宅勤務などを意味する。柔軟な労働時間制度で働きたいと申し出があった場合は、申請者の直属の管理職従事者が申し出を審査する。申請が受理された場合は、書面での許可が申請者に渡される。管理者が申請に問題があると考えた時は、申請者との面接の機会が設けられ、必要であれば人事部の者が同席して議論が行われる。申請が却下された場合、申請者は文書で不服を申し立てることができる。または、より上位の管理者および人事部の担当者が同席する会議が開かれ、そこで意見を述べることができる。人事部は柔軟な労働時間制度について、その管理、運用に責任を持つ。

#### 事例 5 Citi (IDS HR Studies)

Citigroupとして知られている金融サービス会社のイギリス支社。従業員の数は約11,700人で、そのうち36%が女性従業員。2006年中に271人の女性が育児休暇を取得した。育児休暇を取ったものの復職率は、通常、90%を超えている。

- 育児休暇

法定の育児休暇が適用されている。育児休暇を取得し復職した女性は、通常、休暇取得前と同じ仕事に就く。2年以上の勤務経験を持つ女性は、さらに12カ月、無給の育児休暇をとることができる。この場合、3カ月の休暇を上限として、休暇取得者の仕事は空いたままにされる。

育児休暇中の給与は、取得者の勤続期間によって異なる。勤続期間が26週以上1年未満の場合、最初の18週は給与の全額が支払われるが、続く21週の間は法定育児手当の最も低い金額が支払われる。勤続期間が1年以上の場合、最初の26週は給与の全額が支払われる。残りの13週は、法定育児手当のうち低いほうの金額が支払われる。

雇用契約で定められた休日を取得する権利、医療保険、健康保険、雇用者援助プログラムへのアクセスなどの付加給付は通常の育児休暇、および追加の育児休暇のどちらの間でも継続して有効である。企業年金の積み立ても、通常通り行われる。

- 父親の出産休暇

26 週間以上の勤務経験を持つ従業員は、出産後 8 週間以内の間に 2 週間の父親出産休暇をとることができる。父親出産休暇は、1 週間ずつ 2 回に分けて取ることもできるし、2 週間連続でとることもできる。父親出産休暇中は、通常の給与額を上限とする出産手当が会社の裁量によって支払われる。

- 柔軟な労働時間制度

6 カ月以上の勤務経験を持つ従業員は、柔軟な労働時間制度で働きたいと要求できる。柔軟な労働時間制度には、パートタイム、ジョブ・シェアリング、在宅勤務、フレックスタイムが含まれる。

柔軟な労働時間制度で働くことを希望する者は、所定の用紙に希望する労働時間制度、柔軟な労働時間制度に移行することによって、働いている部署の業務および顧客に対してどのような影響が出ると考えられるか、考えられる影響、問題を解決するためのアイデアを記入する。申請者の直属の管理者が、申請の審査に責任を持つが、通常、人事部と相談の上、申請の是非を決定する。

申請が却下される場合、申請者は却下の理由が述べられた文書を受け取る。審査を行った管理者が、申請者が柔軟な労働時間制度に移行したいという理由は正当なものだが、業務上の理由で受理できないと判断した場合、申請者は、人事部に対して他の部署への配属の検討を願い出ることができる。

## 事例 6 Lloyds TSB

Lloyds TSB は、ヨーロッパでも有数の金融機関であり、従業員数は 67,000 人を超える。女性従業員の比率は 62% である。従業員全体の 3 分の 1 がパートタイムで働いている。2006 年には女性従業員の 3.7% が出産休暇を取得し、復職率は 81% であった。Lloyds TSB では、出産休暇が法律で定められる以前から、有能な人材を確保するためにワークライフバランス制度の導入に積極的であり、1999 年以来、出産休暇制度、フレックス労働時間制度、キャリア・ブレイク制度などが導入されている。キャリア・ブレイク制度は 2005 年に見直され、下記に示すようなサバーティカル制度となった。

- 出産休暇

勤務期間にかかわらず、すべての女性従業員が出産予定日の前に 11 週、出産後 52 週の出産休暇をとることができる。出産休暇終了後は、休暇取得前と同じ仕事に戻る権利が与えられているが、元の仕事が業務の都合で縮小されている場合は、協議の上、代替となる仕事と与えられる。また、雇用期間に定めのある契約社員が出産休暇をとった場合、同じ仕事に戻

れるかは保証されていない。出産休暇中の給与は、法律に従って支払われる。

すべての従業員が、要介護者がいる場合、最高5年のサバーティカルをとることができる。この場合、いったん会社を離職することになるが、復帰の際は、会社のサポートを得ることができる。

- 父親の出産休暇

法律で定められた出産休暇が適用されている。休暇中の給与は全額保証される。

- 柔軟な労働時間制度

すべての従業員が、柔軟な労働時間制度に移行する要望を申請できる。柔軟な労働時間制度としてパートタイム労働、ジョブ・シェアリング、時期を限定した労働、在宅勤務などが用意されている。

柔軟な労働時間制度への移行を希望する者は、イントラネット等で応募用のフォームを手に入れ、顧客、同僚、自分が働いている部署への影響などに関する質問に答えて応募する。応募が認められた場合、試行期間が用意されている。応募が拒否された場合、応募者は異議を申し立てることができる。この場合、14週間以内に結論が出される。

## 事例7 Marks and Spencer

衣料品、食料品、家庭用品などの小売、および金融サービスを営む企業。72,000人以上の従業員がおり、その76%が女性である。

- 出産休暇

法定の育児休暇が適用されている。出産休暇中の給与は、勤務経験が26週間未満の場合、最初の2週間は給与の全額が支払われる。勤務経験が26週間以上である場合、所定出産休暇39週のうち、最初の14週間は基本給の全額または平均賃金の90%のうち高いほうの金額が支払われる。残りの25週間は法定出産手当の最も低い金額が支払われる。

健康保険、歯科健康保険、利益分配制度、年金の換算などについては、法定出産休暇、追加出産休暇のいずれについても通常通り施行される。

- 父親出産休暇

法定の父親出産期間の権利が与えられている。父親出産休暇を通常の有給休暇及び育児休暇と掛けて延長することもできる。最初の2週間の間は基本給が全額支払われる。

- 柔軟な労働時間制度

法律で定められた制度を包括する柔軟な労働時間制度が、すべての従業員を対象として設けられている。柔軟な労働時間制度として、短時間労働から初めてフルタイム労働に至る段階的な復職、フレックスタイム、パートタイム、ジョブ・シェアリング、在宅勤務、期間を限定した業務、始業・就業時間の変更がある。

柔軟な労働時間制度への移行の申請については直属の管理者が最終的な責任を持つが、必要であれば人事部門からの援助、アドバイスを得ることができる。申請が却下された場合、子供を持つもの、および、要介護者が家族にいる申請者は人事部門の長に当たる者に対し不服を申し立てることができる。

## 事例 8 PA Consulting Group

経営コンサルタントを業務とする会社で、イギリス国内に 1,756 人の従業員がいる。そのうち、3 分の 1 が女性である。2006 年に 34 人のイギリス人従業員が育児休暇を取得した。育児休暇から復職したものの比率は 94%であった。復職したものの 25%は、何らかの形で柔軟な労働時間制度の仕事についていた。

- 出産休暇

法律で定められた出産休暇が適用されているが、休暇取得には直属の管理者の承認が必要である。出産休暇を取得した従業員は、母親の出産休暇の跡にさらに父親のための出産休暇を続けてとることができる。加えて、出産休暇を取得するまでの業績などで一定の条件を満たしたものは、最高 6 ヶ月の無給のキャリア・ブレイクをとることができる。

- 復職者に対するインセンティブ

復職した時点で 2 年以上の勤務経験を持つ女性従業員に対しては、復職者に対する褒章として、基本給の 25%を 12 ヶ月の間与えられる。ただし、個の報酬も税金、および国民保険の支払いの対象となる。もし、復職後 12 カ月以内に退職した場合、受け取った褒章の全てを返却しなければならない。

- 父親出産休暇

法廷の父親出産休暇が与えられる。26 週間以上の勤務経験を持つものに対しては、父親出産休暇の最初の 2 週間は有給である。取得に当たっては、直属の管理者の承認を必要とする。

- 柔軟な労働時間制度

全ての従業員は、柔軟な労働時間制度の適用を申請する権利があり、申請があった場合は、

これを十分に検討しなければならない。

柔軟な労働時間の申請は直属の管理者に対してなされる。管理者にはガイドラインが与えられているが、審査の全過程において人事部の助言を得ることができる。

柔軟な労働時間制度の適用の申請を受理するか否かについては、該当する従業員が所属する部門の長および事業所の人事部の長が責任を持つ。申請が却下された場合、申請者は聴聞会の開催を申請できる。この聴聞会には、公正な立場にある管理者、および人事部の代表が出席する。

## 事例 9 SAS UK

アメリカに本社を置く、ビジネス用のソフトウェアの提供を業務とする会社。イギリス支社の従業員数は 396 人。32%が女性。女性従業員の 5%が 2006 年に出産休暇を取得した。復職者の比率は 88%であった。復職者の約 5 分の 4 がパートタイムあるいは他の形の柔軟な労働制度で働いている。

### ● 出産休暇

女性の出産休暇は、26 週から最高 2 年まで取ることができる。出産休暇中の給与は、法律で定められているものに従うと、最初の 6 週間は平均週給の 90%、残りの 33 週は法定の出産手当のうち低い額が支払われることになるが、SAS UK では、最初の 8 週間は給与の全額、続く 18 週の間は、給与の 75%、残りの 13 週の間は週 300 ポンド、または、基本給の 50%のいずれか低いほうの給与が支払われる。

### ● 父親の出産休暇

法律で定められた父親の出産休暇が適用されている。勤務期間が 2 年以上ある者に対しては、最初の 2 週間のあいだ給与は全額支払われる。

### ● 柔軟な労働時間制度

法律で定められた制度に従い、柔軟な労働時間制度に移行する権利が与えられている。柔軟な労働時間制度に移行したいとする希望に関しては、希望者の直属の管理者が審査の責任を持ち、人事部と協議を行う。審査の結果は人事部より伝えられる。