

イギリスにおける ワーク・ライフ・バランス事情

労働政策研究・研修機構

国際研究部主任調査員

横田裕子

ワーク・ライフ・バランス支援の経緯と背景ー 1

(DTI,2004)

- 1990年代後半から研究が開始される
イギリスの労働時間はEU15か国で最長
(週43.5時間、2001年)

しかし労働生産性は近隣主要国よりも低い。
長時間労働は労働者の心身の健康を損なうことが
指摘されるようになった。

- 労働需給の逼迫 多くの分野で人材不足、労働者の採用・定着が大きな課題に
失業率 1993年春 10.5% 2000年春 5.6%

ワーク・ライフ・バランス支援の経緯と背景ー2

- 労働者がより働きやすい環境の整備が必要
- 潜在的な労働力(育児中の母親、1人親など)活用のためにも柔軟な働き方の支援が必要
 - ワーク・ライフ・バランスへの雇用主の関心が高まる
- 1990年代終わりには諸機関がマニュアル発行
- 2000年に政府が最初の網羅的な調査を実施
 - 「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」を開始

ワーク・ライフ・バランスに関する政府の考え方 (HM Treasury & DTI,2003)

- ワーク・ライフ・バランス支援のために柔軟な働き方の選択肢を増やすことは「いまや社会的、経済的、経営上の中心的課題」
- ワーク・ライフ・バランスの支援が必要となった要因
社会経済の変化への対応
夫婦の働き方の変化(片稼ぎから共稼ぎへ)
育児・介護責任を有する労働者の割合の増加
競争的な経営環境と最近の労働市場の状況

ワーク・ライフ・バランスの支援政策ー1

2003年4月から施行されている2002年雇用関係法により重要な規定が新設された。

柔軟な働き方 (*flexible working*) を要求する権利

6才未満の子供又は18才未満の障害をもつ子供の親は柔軟な働き方を請求できる。

請求日までに26週以上連続して働いていることが条件。

雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。

要求を断ることができるのは業務上の理由があると認められる場合のみ：

追加費用の負担

顧客需要への対応能力に不利益な影響

現在のスタッフの間で職務を組み直すことができない

追加スタッフを雇用することができない

業務の質への不利益な影響

業績への不利益な影響

申請した労働者が希望する就労期間では十分に職務を果たせない

組織改編を予定

柔軟な働き方の具体例(DTIのガイドより) - 1

- 年間労働時間契約制 *Annualised hours*
週当たりではなく年間の労働時間数を契約し、それに基づいて労働時間を決める。
- 圧縮労働時間制 *Compressed hours*
通常よりも短い期間内での総労働時間数契約する。例えば週5日ではなく4日勤務で総労働時間は同じ(5日分)とするなど。
- ジョブシェアリング *Job-sharing*
パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担して行う。

柔軟な働き方の具体例－2 (DTIのガイドより)

- 学期間労働 *Term-time working*
 - 子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。
- 期間限定労働時間短縮 *Reduced hours for a limited period*
 - 連続した一定の期間(例えば6か月)労働時間を短縮し、その後通常的时间に戻すという契約のもとに働く。

ワーク・ライフ・バランスの支援政策－2

- 父親休暇の導入

- 2003年4月以降に生まれた子供の父親は連続する1週又は2週の有給休暇が取得できる。
- ただし休暇の最終日が子供の誕生から8週以内でなくてはならない。
- 休暇中は法定父親給付(SPP)が雇用主から支給される(法定出産給付(SMP)と同水準 = 週100ポンド又は平均週給の90%のいずれか低い方)。

ワーク・ライフ・バランスの支援政策ー3

- ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン
 - チャレンジ基金
 - 雇用主団体 *Employers for work-life balance* との連携
- ー ワーク・ライフ・バランスの促進に取り組む先進的な22の雇用主の団体。会員には大手銀行のLloyds TSBやHSBC、通信大手のBTなどを含む。
- ー EfWLBは2003年3月に解散したが、事業はThe Work Foundationに引き継がれている。
HP(www.employersforwork-lifebalance.org.uk)

ワーク・ライフ・バランス制度の導入・利用状況

2003年DTI調査 (The Second Work-life Balance Study)

雇用主1500、労働者2000人を対象。

2002年雇用法の施行直前に実施。

参考:

(藤森克彦「英国の「仕事と生活の調和策」から学ぶこと」(みずほ情報総研、2004年))

ワーク・ライフ・バランスへの雇用主の態度

「誰もが好みのやり方で仕事と家庭生活を両立できるべきだ」65%が賛成

「人々が最もよく働くのは仕事とそれ以外の生活とがうまく両立できたときだ」94%が賛成(「大いに賛成する」39%、2年前の調査では31%)

柔軟な雇用制度の導入・利用状況

(%)

	パート	学期間 労働	ジョブ シェア	フレック ス	圧縮 型	年間 時間 契約	期間限 定 時間短 縮	在宅勤 務
制度を導入 している 事業所の割 合	74	16	14	24	7	8	15	15
利用できる と答えた 労働者の割 合	67	32	41	48	30	20	62	20
過去1年間 に制度を 利用した者 の割合	11	46	15	55	36	32	20	54

(注) パートタイムを利用した者の割合は、調査時点でフルタイムで働く者のみの回答割合。調査時点でパートタイムである者は含まれていない。
学期間労働を利用した者の割合は、19才以下の子供を持つ親のみの回答割合。

事業所における柔軟な雇用制度の導入状況 (従業員規模別)

(%)

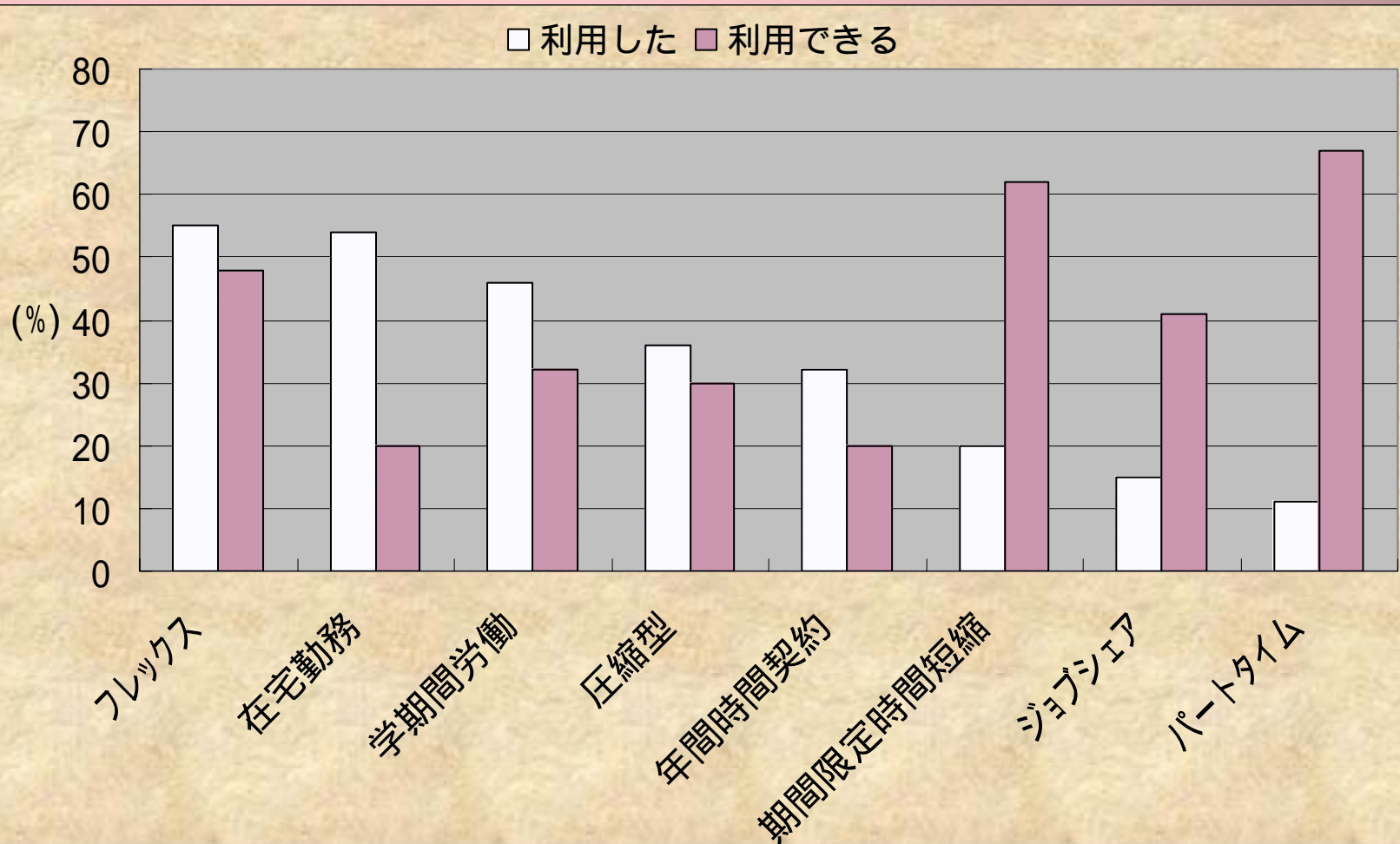
	パート タイム	学期間労働	ジョブシェア	フレックス	圧縮型	年間時間 契約	期間限定 時間短縮	在宅 勤務
全体	74	16	14	24	7	8	15	15
5～9 人	66	8	7	18	2	5	8	9
10～ 24	75	14	11	24	7	8	14	16
25～ 49	83	29	21	28	10	10	19	18
50～ 99	76	19	17	26	14	12	23	14
100 ～ 249	85	27	25	33	12	16	29	32
250 ～ 499	95	25	58	53	21	13	41	39
500 ～	98	55	78	72	56	24	66	50

柔軟な雇用制度の導入状況(業種別)

産業	パート タイム	学期間労働	ジョブシェ ア	フレックス	圧縮型	年間時間契約	期間限定時 間短縮	在宅 勤務
農業・漁業・鉱業	67	8	5	15	6	11	11	11
製造業	60	4	5	15	4	6	12	18
電気・ガス・水道	52	5	10	12	5		10	32
建設	38	1	4	12	2	4	5	12
卸・小売業	78	11	3	17	4	6	13	9
ホテル・飲食店	90	23	10	31	11	11	33	2
運輸・倉庫・通信	68	3	4	16	8	4	14	13
金融	87	10	10	24	18	8	21	21
不動産・賃貸・ビジネス サービス	66	5	17	28	10	5	14	32
行政・防衛	84	21	50	71	11	7	28	15
教育	87	81	45	21	4	24	10	15
医療・社会福祉	82	13	15	35	12	5	19	18
その他	84	8	20	30	7	13	10	17
産業計	74	16	14	24	7	8	15	15

柔軟な雇用制度の利用可能性と実際の利用

労働時間が短くなる働き方は利用率が低い傾向。



柔軟な雇用制度の利用状況(労働者の属性別)

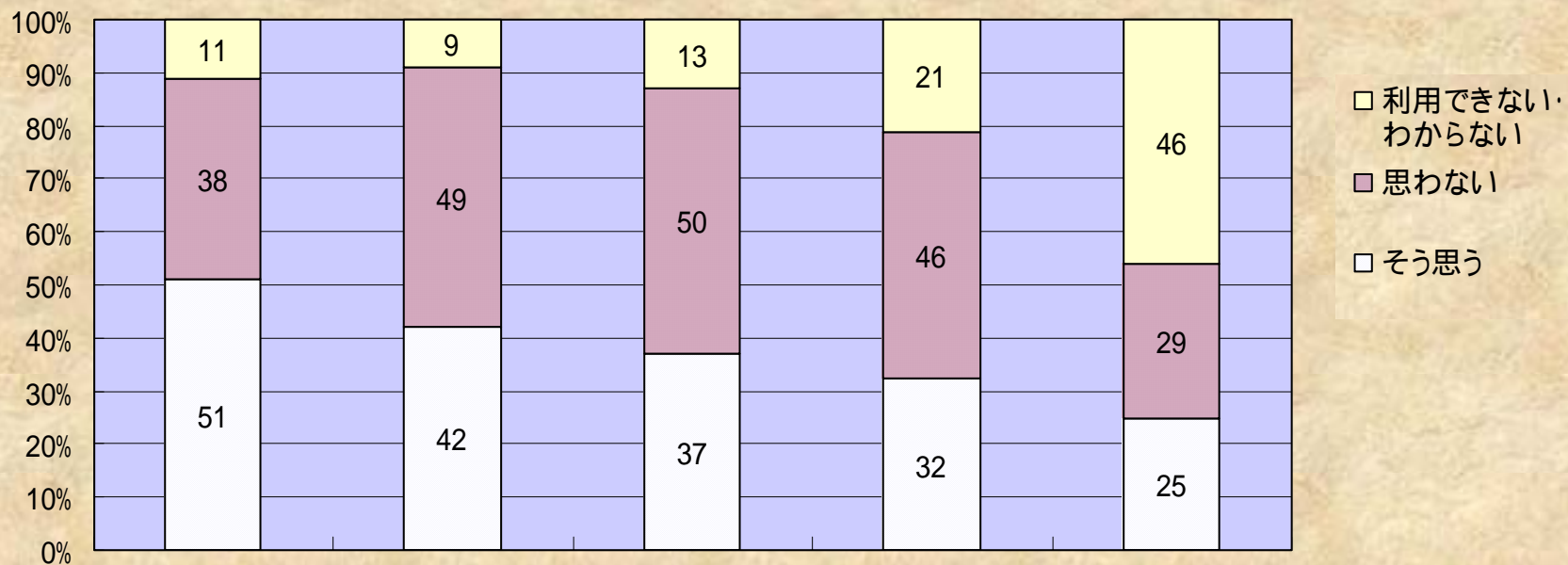
「フレックスタイム」や「在宅勤務」は
男女を問わず、また管理・専門職でも利用されている。

(%)

	パートタイム	学期間 労働	ジョブシェア	フレックス	圧縮型	年間時間契約	期間限定 時間短縮	在宅勤務
全体	11	46	15	55	36	32	20	54
男性	9	24	12	53	37	33	18	58
女性	13	59	17	56	34	31	23	47
子供あり	12	46	16	57	38	33	19	60
子供なし	10	0	14	53	34	31	21	49
管理・専門 職	8	49	10	60	38	33	15	57
事務職・熟 練	12	39	15	53	29	22	19	45
サービス ・販売	19	57	22	52	34	36	30	32
製造・非熟 練	13	29	27	38	38	33	28	24

働き方とキャリア形成への影響についての考え方 (労働者調査)

- 「次のことを日常的に行うことは、自分のキャリア形成に悪影響を及ぼすと思うか。」という問への回答



労働時間を減らす

超過勤務ができない

家族の世のためには休暇

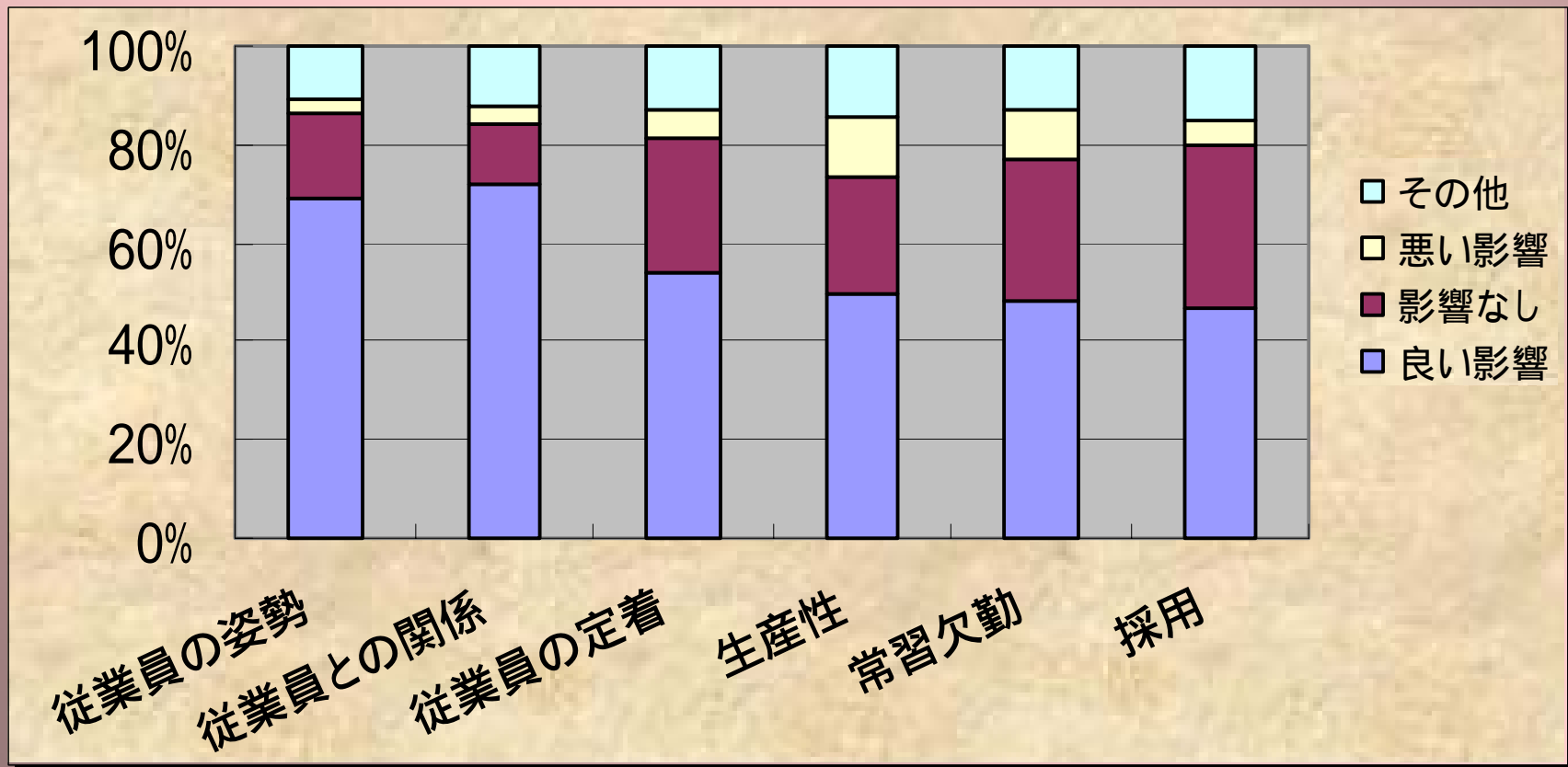
異なる就業形態

在宅勤務

ワーク・ライフ・バランス施策導入の問題点

- 「人員不足の部署が生じること」22%が最多
- 「特になし」も28%

ワーク・ライフ・バランス施策の経営上の影響



企業の取り組み事例にみる経営上のメリット (Working Families ホームページより)

- **大手企業: MSN UK (コンピュータ・ソフトウェア業)**
意識調査の結果、社員の64%が退社を考えていた。
風土改善プロジェクトを立ち上げ、ワーク・ライフ・バランス支援に取り組む

社員の85%がフレックスに働く(男性が5割)。事業は66%成長。
最近の意識調査 「柔軟に働けるなら勤務を続ける」89%
- **中小企業: MTM Products Ltd (ラベル製造業)**
30年以上続いたラベル製造が経営の悪化で壊滅寸前の状態に。
1996年に経営改善のためにワーク・ライフ・バランス支援を導入
社員31名の就業パターンは25通り。
社員一人当たりの売り上げは5年間で倍増、
業績は業界の上位四分の一に入る。
欠勤率は平均年2日に低下

今後注目される点

- 法施行後、柔軟な雇用制度の導入・利用はどれくらい／どのように進むのか。
- 支援する上での問題点は「人員不足の部署の発生」。
ノウハウの蓄積が期待される。

参考：

DTI (www.dti.gov.uk/bestpractice/people/flexible-working.htm)

Working Families (www.workingfamilies.org.uk)