

# 研究の概要

## 1 研究の趣旨・目的

ワーク・ライフ・バランス（以下“WLB”という。）という考え方や政策については、体系建てて統一的に把握可能な法的考え方がよく示されていないように思われる。そこで本研究は、法律学から考えられうる WLB とはいったい何であるのかを、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの主要 4 カ国における WLB 政策と日本のそれとを比較検討することを通じて明らかにする。

比較法研究を行う理由の一つには、諸外国における WLB 政策の近時の状況をアップ・トゥ・デイトなものにすることがある。もう一つは、諸外国の経験から、日本において WLB を実現していくための法的規制のあり方や手法について手がかりを得ていくことである。

比較研究においては、現在の日本の WLB 政策において取り上げられている事項について可能な限り幅広く法律制度の観点から検討する。さらに、諸外国における WLB にかかる歴史や捉え方、法律制度、その運用実態及び評価、労使や民間企業その他民間組織における WLB に関する取組みなど、幅広く取扱う。

ただし、本年度は中間的な報告にとどまるため、この中間報告書では、基本的に、各国における法律制度の内容を中心に取り上げ、当該国における WLB 政策の現状や国のスタンスを描き出すことに主眼を置いている。

## 2 日本の WLB 政策の現状と歴史

比較法研究を行うに当たって、WLB にかかわる一応の政策事項を選択、判断するため、日本における WLB にかかわる政府の主な政策の変遷や内容を概観する。

### (1) 現状

政府が出している WLB にかかわる主な文書には以下の 5 つ（厳密には 6 つ）がある。

- ① 厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004 年 6 月）
- ② 内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006 年 5 月）
- ③ 内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第 1 次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』（2007 年 4 月）
- ④ 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『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』（2007 年 7 月）

- ⑤ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）  
b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）

これら文書を見ると、i) WLB の定義については、いずれも概ね、仕事と生活の調和を挙げ、特に生活についてみると、家庭や家族にかか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を指していると思われる。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。

ii) WLB を目指す背景や目的、期待される効果については、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が述べられている。マクロレベルの問題としては、少子高齢化社会における人口減少への歯止め、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といったことが挙げられている。加えて、企業の側の側面に着目してみると、多様な人材を維持・確保し、その活性を図ることを通じた生産性の向上、企業競争力の維持・強化、といったことが掲げられている。

iii) WLB のための具体的施策についてみると、労働条件として取り上げられている大括りの事項で、挙げられている頻度が多いと思われるものは、順不同で、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）であり、これらが中心の問題であると言えそうである。

これらの事項について、男女や年齢など属性別で考えてみると、各事項のすべてがかかわり、明確には分類できないものの、強いて分けると、おおよそ、上記①のうち、時短については、主に青年・壮年期男性にかかわる問題であるが、①のうち後者の柔軟化と、②～⑥までは、事実として家庭責任を負っていることが多い女性の問題として、また、③⑤は高齢者の問題として、⑤は若年者の問題としても理解されていると考えられるだろう。

このように、WLB にかかわる個別問題の多くは、働く男女、特に女性の職業生活と家庭生活の両立の問題であるという仮説が成り立つと思われる。次にこの仮説を検証してみる。

## (2) 歴史

### ア 男女機会均等政策

女性の職業生活と家庭生活の両立の問題が社会的に大きく議論され始めたのは、法政策の観点からは、女性差別撤廃条約の署名・批准と、国内法整備としての男女雇用機会均等法（以下、「雇均法」という。）の制定に向けた議論がされ始めた時期からであったと思われる。したがって、この問題は、女性に対する差別の是正という非常に大きな政策目的と共に議論されていたことになる。

しかし、この時期以前、雇均法の前身である勤労婦人福祉法（以下、「勤福法」という。）

においても、女性の職業生活と家庭生活の問題は法政策として取り上げられている。

勤福法第 1 条〔目的〕、第 2 条〔基本理念〕では、勤労婦人の職業生活と家庭生活との調和が掲げられ、また、第 11 条〔育児に関する便宜の供与〕では、事業主の勤労婦人に対する育児休業等の便宜供与にかかる努力義務が定められていた。

その後、制定当初の雇均法においても勤福法の流れを汲み、ほぼ同様に女性労働者の職業生活と家庭生活との調和が述べられ、また、女性労働者に対する事業主の育児休業等の便宜供与にかかる努力義務が定められていた。

勤福法、雇均法におけるこれら規定の趣旨は、女性が事実上家庭責任を負っていることにかんがみた規定であり、均等取扱い等の実現にとってより効果的であること、また、暫定的な措置であると説明されている。すると、女性の能力発揮を妨げる差別を是正していく車の両輪の一方として、職業生活と家庭生活との調和が必要と解されていたと言える。

### イ 少子化対策

その後、1989 年に合計特殊出生率が戦後最低の 1.57 を記録すると、出生率低下の一因は女性の育児責任と仕事の両立が困難となっていることではないかという理解が急速に広がり、1991 年の育児休業法（以下、「育休法」という。）法制化につながった。しかも、育休法における育児休業は法的には労働者の育児休業取得申請「権」として構成されたこと、少なくとも法制上は男女が等しく取得しうるものとして制度化された点で大きな変化をみた。

しかし、1.57 ショックは雇用労働政策にとどまらず、「少子化対策」として、児童手当や保育といった社会保障制度、住宅や教育といった多方面にわたる総合的かつ国家的な政策として変貌を遂げていった。また、「少子化対策プラスワン」では、育児と仕事の両立支援のほか、男性を含めた働き方の見直しや、多様な働き方の実現が含まれていた。

加えて、この間、多様な就業形態、特にパートや派遣といった非正規就業者の拡がり雇用労働政策、少子高齢化社会の下でのフリーターやニートの若年者問題、就業促進や年齢差別といった高齢者問題、格差社会とワーキング・プアといった問題が、目まぐるしく政策課題として取り上げられるなどして、社会問題化していた。

### ウ WLB 政策の構造

このように見てくると、WLB は、当初は職業生活と家庭生活の問題として男女の機会均等政策の片方の車輪として政策的に取り上げられていたこと、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加えられたこと、この過程で男女の働き方の見直しや多様な働き方の実現が取り上げられ加えられたこと、さらに後には若年者や高齢者の雇用労働問題等が社会問題化してきたことから、これらの問題も含めて議論されてきたことを確認できる。したがって、先の仮説、つまり WLB 政策の核心とは、特に女性の仕事と家庭の両立の問題であるということが政策史の概観を通じて証明できる。

ただ、現実の WLB とは、少子化対策や多様な就業形態の選択可能性、若年者や高齢者、さらには未婚者の生活と仕事の両立等の問題であるということもまた事実である。したがっ

て、WLB 政策の全体像とは、女性労働問題を中核としつつも、その外延が広がりを持つ雇用労働問題の総体とでもいえるべき多面的な側面を有し、また、さまざまな社会的及び法規範的価値を包み込むものであると言えそうである。

### 3 諸外国の WLB 政策の比較

本研究では、日本の政策を概観して得た事項を踏まえ、1. 休暇・休業及びそれらにかかる(それらと一体の)手当、2. 労働時間 (1) 長時間労働規制 (2) 弾力的労働時間制度、3. 柔軟な働き方 (1) パートタイム(短時間)勤務 (2) ジョブ・シェアリング (3) 派遣労働 (4) 在宅勤務 (5) 有期契約、4. 経済的支援(社会保障や税制上の措置を含む。)、5. 差別禁止(全体像並びに性差別及び非正規差別)、6. 妊娠・出産保護(母体保護)、7. 保育サービス (1) 公的サービス (2) 民間サービス、8. その他 (1) 配転 (2) 労使団体、NPO/NGO、企業による取組み (3) 能力開発、就業促進支援、を比較法における具体的検討事項とした。8. (2)を検討事項に含めたのは、WLB を推進あるいは実践していく主体として、国家以外にも多様な主体が考えられると共に、職場に対して影響を及ぼし得るものと考えられるからである。

個別の事項について、特徴的な点、共通点又は相違点の析出といった比較検討などを行うと、以下のようなだろう。

#### (1) 休暇・休業及び手当

##### ア 年次有給休暇

欧州諸国では、4 週間から 5 週間の休暇が保障されている。取得要件に勤続期間が設けられていても比較的短くかつ実労働要件が付いていないドイツ、勤続期間なしに実労働要件を設けかつそれがかなり短いフランス、いずれもないイギリス、といった点が各国の特徴であろう。また、一定期間のまとまった連続付与や、退職の場合を除き手当に代えられない(買上げできない)という点にも特色があると思われる。

##### イ 育児介護休業

ドイツとフランスでは、子が 3 歳になるまでの育児休業が認められている点に特色がある。また、それらの国では、短時間勤務という選択肢がある点も特徴的と思われる。イギリスではそれよりも長く、子が 5 歳になるまでだが、期間は 13 週間と短い。その分、かなり長期の出産休暇が法定されている。イギリスでは、出産休暇からの復職の権利が、フランスでは、親休暇からの復職後に職業教育を受ける権利が法定されている点は興味深い。

育児休業・休暇の他にも、養子や父親休暇(フランス、イギリス)、さらに、看護や付き添いのための休暇やタイム・オフ(同)といった、職務から解放されうる、あるいは離脱しうるためのさまざまな事由が法定されている点にも特徴がある。

これら休暇・休業は、概して経済的保障制度とセットになっているが、仔細に見ると、国

によってヴァリエーションがある。ドイツでは、両親時間と共に両親手当が法定されている。フランスでは、休暇の付与とは別個に、伝統的に社会保障法における家族給付が発展してきた経緯の延長線上に、現在の家族給付としての諸手当が経済的保障として存在している。イギリスでは、親休暇や被扶養者のためのタイム・オフでは給付は設けられていないが、出産、養子、父親の各休暇では、休暇と平行に法定給付が定められている。

## **(2) 労働時間**

### **ア 長時間労働規制**

アメリカを除き、各国とも1日、1週間、あるいは一定期間における1日当たりの労働時間が8時間を超えてはならないなどと規制している。長時間労働規制として原則的な時間数が定められてはいるものの、協約や当局が関係した一定の手続を踏むことで、弾力性のある制度運用が可能とされている。また、以上のことは、一定時間帯の深夜労働についても当てはまるようである。ただ、深夜労働については、ドイツとフランスでは、労働者が家族にかかる理由で深夜労働勤務から昼間労働へ変更する要求を可能とし、加えてフランスでは、深夜労働を拒否できる（解雇事由とはならない。）としている。なお、フランスでは、深夜労働従事者に6カ月に1度、医師の診察を受けることが義務付けられ、イギリスでは、深夜労働従事者について、就労前の無料の健康診断の提供及び就労中の定期的な無料の健康診断の提供が義務付けられている。

また、欧州3カ国に特徴的と思われるのは休息時間の確保であり、労働の後11時間以上の休息時間が確保されねばならないと定められている点である。この点は、EU労働時間指令による各国制定法に対する規制が利いているためであろう。

### **イ 弾力的労働時間制度**

欧州諸国では、弾力的な労働時間制度が発達している。特に、従業員代表等の関与や協約を媒介とした、ドイツやフランスの変形労働時間制、フレックスタイム制がその中心のようである。

また、ドイツにおける協約上の制度としての労働時間口座制や、イギリスにおける子の養育又は近親者等にかかる看護や介護のための弾力的勤務制度は、ユニークな措置のように思われる。これら諸制度は、協約を通じて導入される、もしくは使用者との協議を通じて申請が許可されるという意味で、手続的規制が付着している点に特色があるろう。

## **(3) 柔軟な働き方**

### **ア パートタイム（短時間）勤務**

ドイツ、フランス、イギリスでは、労働者は使用者に対して短時間労働を請求することができるという点で類似の制度を有している。ドイツの制度はWLBの実現を直接的な契機とするものではないが、それに寄与しうることが期待されている。フランスでは労働者は家族

を理由とする短時間労働の要求が可能であり、イギリスでは弾力的勤務制度において家族的責任を有する労働者に短時間労働を申請する権利を保障しているという点で、WLB への直接的な寄与が考えられる。

ドイツとイギリスでは労働者と使用者の協議に基づいて、フランスでは協約・協定・規則に基づいて実施されるという一定の手続的規制が施されている点で類似している。

なお、ドイツでは、パートタイムからフルタイムへの移行希望につき優先的に考慮するなどの制度上の担保があることは、特徴的な点のように思われる。

#### イ 派遣労働

ドイツでは、派遣元事業主には、派遣労働者に対する派遣先での均衡待遇原則が義務付けられ、これに反した場合、労働契約も労働者派遣契約も無効とされ、派遣労働者は派遣先との労働関係を擬制されるという点が非常に特徴的と思われる。また、フランスでは、派遣労働は一つの明確で一時的な業務を遂行する場合にのみ認められ、かつ、派遣期間は原則 18 カ月とされており、非常に制約的な活用のみ許容している点が特徴的と思われる。

#### ウ 有期契約

ドイツ、フランスにおける有期契約は、原則として正当事由がある場合（ドイツ）、あるいは限定的な事由がある場合（フランス）にのみ活用可能とされている点、つまり法政策上契約締結時点におけるいわば入口規制を行っている点が特徴的である。

### (4) 経済的支援

いずれの国でも、社会保障法上又は税法上の措置を講じている。しかし、例えば同じ児童手当でも、ドイツのように税法上の措置として所得から控除する（天引く）方法と、フランスのように社会保障法上の措置として給付という形で措置する方法という違いが見られる。ただ、この点、イギリスに見られるような給付（還付）つき税額控除という仕組みは、給付（還付）つきゆえに、税法上で社会保障法上の措置を代替するものと理解可能のようにも思われ、そうであるならば、制度間連携の一例として参考となりえよう。

また、いずれの国でも、制度適用の対象となる第 1 子の年齢が比較的高いように思われる。さらに、税法上の措置としても社会保障法上の措置としても、国により濃淡はあるようだが、低所得層・貧困層への支援あるいは貧困回避という文脈があることも見出せるだろう。なお、フランスにおいて、企業がその従業員に対して WLB にかかる措置を講じた場合の税制上の優遇措置を講じている点は特徴的であると思われ、非常に興味深い。

### (5) 差別禁止

近年、差別禁止（あるいは不利益取扱禁止）に関しては、各国で今まで以上に発達してきている。イギリスの規則を含め、個別の実体法において、伝統的な差別禁止事由である人種や性に加え、年齢や障害、さらに、パート・派遣・有期契約労働者といった、いわゆる非正

規労働者の契約上の地位等に起因する差別や不利益取扱いを禁止するのが趨勢であると言えよう。そして、これら非正規労働者に対する差別等の規制においては、長期雇用フルタイム正社員との均衡処遇が設けられている。また、従来型の直接差別に加え、間接差別も禁止される差別とされている。

#### **(6) 妊娠・出産保護（母体保護）**

欧州の国では、概して、妊娠・出産期の前後にある母体の保護が、そして、妊娠・出産を理由とする不利益な取扱いが禁止されていると言える。この点、イギリスでは、産前ケアを受けるための有給のタイム・オフが保障されている。アメリカでは、妊娠差別禁止法理との兼ね合いもあって、制定法において直接的に母体保護が図られているわけではないが、医療提供の場面における母体保護により間接的に規制されている。

#### **(7) 保育サービス**

欧州の国では、さまざまな主体がさまざまな内容で保育サービスを行っている。保育サービスは、地域住民のニーズと密接なかかわりがあると思われるが、このため、公的なものでも民間のものでも、保育サービスに関しては、概ね、地方・地域のニーズを反映できるような設置や運営がなされているように思われる。ただ、保育サービス提供主体の増加・普及や質的向上などの発展は今後の課題とされているようである。この点に関し、イギリスでは、1990年代後半から、家族にやさしい政策の下、保育（及び幼児教育）戦略が全国規模で実施され、サービス提供主体数が当初の目標数をクリアしている点が目を惹く。ドイツでは、公的保育に関しては、3歳以上の幼児に保育施設に通う権利が保障されている点、また、民間保育サービスに関してもサービス提供主体に対して公的な経済的援助が施されている点が特徴的であろう。後者の点は、フランスもドイツと同様の状況にある。

#### **(8) その他**

ドイツにおいて、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み進めている、「家族のための連合」や「家族のための地域同盟」は特徴的である。ドイツとは進め方において趣が異なるが、イギリスにおいても、1990年代後半から、家族にやさしい政策が実施されている。だが、目に見える形での積極的な取り組みがなされていないからといって、WLBにかかる政策が行われていないかというところではない。フランスに伝統的な家族政策、あるいは、アメリカで近年ようやく連邦レベルにおいて認識され始めた仕事と家族の問題の存在は、個別具体的な制度政策への結実度合いや国家的総体的な施策の進め方に相違があるとはいえ、いずれの国でも基本的に国として仕事と家族の問題を重要な政策的論点と位置付けていることを意味するのではないかと考えられる。

### **(9) WLB にかかる国のスタンスと特徴**

WLB にかかわる総体的な政策を国として掲げている国はドイツとイギリスである。それらの国の政策では、家族が対象とされており、働く男女が家族的責任を果たし得るようになるための休暇・休業及び経済的保障や保育サービスといった、特に子の養育の問題と仕事との両立が中心となっている。しかし、大局的に見れば、それぞれの国の雇用労働に対する規制の伝統や特徴を反映して、相対的に手厚いドイツと、ドイツほど手厚くはない（むしろ特定の社会層に属する者らへの対策としての色合いを濃く残している）イギリスとで相違が見られるように思われる。

フランスは、伝統的に家族政策に対して積極的である反面、明示的な WLB 政策を打ち出しているわけではない。しかし、フランスでは、ドイツやイギリスと同じように家族を対象として WLB をめぐる個別政策を採っている。また、アメリカでは、連邦政府としての明確な政策的取組みはないものの、少なくとも連邦議会のレベルでは、働く家族と仕事の両立支援に向けた取組みを行うべきであるとの認識が見られる。

このように見てくると、少なくとも検討対象の各国については、WLB 政策とは実質的に家族にかかわる政策であると言える。

### **(10) WLB にかかる国のスタンスの具体的制度とのかかわり**

各国における WLB にかかわる個別の法制度は、必ずしも WLB にかかわるものとして新たに措置されているわけではなく、既存の制度を活用して行われている場合が多い。したがって、WLB にかかわる個別の法制度は、結果的に WLB に寄与していると評価しうる場合もある。加えて、WLB にかかわる個別の法制度が存在するからといって、必ずしも国家的統一的施策が存在しているわけではない。したがって、WLB にかかる国家的総体的政策の有無が、必ずしも直ちに WLB にかかわる個別の法制度の有無やあり方に直結しているわけではないと言えよう。むしろ、国が労働(市場)に着目して、どのような理由で、どのように介入しようとしている（していた）かが、WLB にかかわる政策としての個別制度の在りようを形成していると言えるだろう。

このように考えると、日本の WLB 政策に沿って各国の法制度やその他の政策を見た場合、検討した各国では、必ずしも体系的統一的に、かつ法的にも、明確な規範的価値の体現という形で WLB 政策が実施されているわけではないと言えそうである（もっとも、ドイツでは、基本法において、家庭や子供に対する特別の配慮がなされているという。）。

### **(11) 国による WLB 政策の中核と構造、そして法規範的根拠**

国によって方向性は異なるとはいえ、長期的な国の在り方を考えるとき、労働力である国民とそれを支える家族や家庭、労働力の再生産と良質な労働力の育成という観点は、国の生産性や経済成長、また、安定的な国際競争力の確保という問題にとっては不可欠のものである。

ることから、これらを実現可能なものとしていくための目前にある対処すべき課題として WLB は捉えられているように思われる。先のような観点を考えるとき、現在の生産性等を維持しながら国の長期展望を考えていくためには、どうしても現在の家族・家庭や労働市場が抱える問題を見捨てることはできないため、仕事と家庭・家族の両立、とりわけ、貴重な労働力としての女性の能力発揮と、そのための性別役割分業の変革、性差別の禁止、育児等休業の保障、その間の経済的保障、また、男性も家族的責任を果たしうる社会的環境を整えること（労働時間規制、柔軟な働き方の保障、保育サービスの提供など）が極めて重要な政策課題となってくると考えられる。

このような視角から見れば、総合的な WLB 政策の中核は、これまではむしろ女性に対する差別禁止と、それとペアで車の両輪を形作る育児等休業の保障及びその間の経済的保障こそ、これに当たるものと考えられることができるだろう。すると、これら以外の問題、つまり、年齢差別禁止法制や就業促進等労働市場政策は、相対的に WLB 政策の周辺的な問題として、また、新たな問題として位置付けられるということになる。

諸外国比較からみても、WLB 政策とは、第一に中長期的な国家戦略、とりわけ経済戦略という観点が重視されていると言えそうであり、これについては、法規範的価値や根拠を云々しうるというよりもむしろ、その時々政治・経済情勢に左右されるものである（政治や行政が国の経済力等を考えるのは当然のことである。ただし、そのことは、非法律的な社会政策的規範価値が否定されることを意味しない）。第二に、経済戦略を考える上では、その支え手である労働力としての国民が家庭や職場で置かれている状況を見捨てることはできないため、とりわけ女性、併せて配偶者たる男性、そして家族に対する政策が取られていると言えそうである。平等原則などの法規範的根拠や価値は、この段階において初めて見出すことができそうである。そして第三に、経済戦略や労働力確保という観点からみれば、若年者や高齢者の労働力としての価値を十二分に見出せるようにしていくため、女性を含めた就業率の向上などの労働市場政策が採られていると言えるだろう。

このように、WLB にかかる総合的政策は、仔細に見れば段階的重層構造をなしており、同時に、全体的に見て多様な視点を含む極めて多面的なものであると理解できると考えられる。そして、全体を指して「広義の WLB」と呼ぶことができよう。一方、先に述べた女性労働、とりわけ差別禁止や育児責任等の観点は「狭義の WLB」と言うことができるだろう。

#### 4 検討

日本の個別政策との比較は最終報告への課題とする一方、ここでは、各国における総合的な WLB 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、以下の見解は必ずしも研究会メンバー全員の共通認識ではない。

## (1) 日本と諸外国との若干の比較

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、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が展開されている。

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 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。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、国家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。例えば、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。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、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くはない。

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。特に近年では、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らず、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

伝統的な雇用労働法は、憲法 25 条の理念が反映されている同 27 条に基づいて措置されてきた。したがって、国家が強行法規など強力な法的手法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家が介入し、労働者を保護していく法規範的根拠となりうる。

しかし、WLB 政策における働く人々の「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。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。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。育児介護休業法における休業申請権も、労働契約の解釈としての配置転換の違法・無効も、そのような権利を行使したり違法・無効を裁判所において主張するかどうかは、労働者自身の選択判断に委ねられていると言える。

したがって、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。

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。日本の政策史や諸外国の WLB 政策を通覧した結果から考えられるように、その中核は、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、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。加えて、実態を踏まえた政策の経緯などから考えれば、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。すると、法規範的価値に基づいて政策的に非常に重要な位置づけを与えられる 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族責任ということになるろう。

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、生存権に根ざした規制である。

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。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。

すると、「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。

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。

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。

### (3) 今後の検討課題

今後は、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、以下のことを課題として検討を進めていく。

- ①統計的に見た個別法制度の運用の実態を調査検討すること
- ②それを踏まえた個別法制度のあり方を議論すること
- 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くこと
- 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
- 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ること

諸外国におけるWLBにかかわる法制度等概要表＜中間報告書＞

	ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
1. 休暇・休業及び手当				
(1) 年次有給休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦年次休暇法による規制。</li> <li>・労働者及び労働者類似の者に契約関係6カ月間の存続により暦年で最低24週日の休暇を保障。(団体協約によっては日数の追加も可能。通常、暦日で合計4～6週間が認められている。)</li> <li>・休暇時期設定に当たり、使用者は労働者の希望を考慮する必要がある。ただし、差し迫った経営上の必要性がある場合又は社会的観点の下で優先されるべき他の労働者の休暇時期の希望がある場合にはこの限りではない。</li> <li>・連続付与が基本だが、分割する場合でも最低12週日の連続付与義務。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典に規定</li> <li>・同一使用者の下で最低10日間の実労働に等しい労働を行った場合、1労働月当たり2日半の年休権が発生し、休暇日数は30日を超えないとされる。したがって、30日+週休日+5週間の休暇を保障。</li> <li>・なお、協約により法定以上の日数が定められている場合が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1998年労働時間規則による規制</li> <li>・適用対象はworker(一定の自営業者を含む。)</li> <li>・年間4週間の休暇を保障。</li> <li>・退職の場合を除き手当に代えることはできない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制定法による年休は定められていない。</li> <li>・なお、使用者(エンプロイヤー・ハンドブック)又は協約に基づき任意の定めはある(勤続年数に応じた日数増付与)。</li> </ul>
(2) 育児介護休業	<ul style="list-style-type: none"> <li>【出産休暇】</li> <li>・母性保護法による規制。</li> <li>・産前6週間、産後8週間の就労禁止。</li> <li>・医師の証明書により母子の生命及び健康を害するおそれがある場合、禁止期間の前であっても就労は禁止。</li> <li>・妊婦である労働者が積極的に就労意思を主張した場合、就労は許されるが、この主張はいづれでも撤回可能。</li> <li>・出産後の最初の1カ月間に、医師の証明書により就労能力が完全ではないとされた女性は、出産後の就労禁止期間の終了後、その能力を超えて労働に協力させられてはならないと</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典に規定。なお、協約・協定において法定を上回る休暇が規定されている。</li> <li>・【出産休暇】産前2週間産後6週間を含む計8週間の就労禁止。出産にかかる医療費は出産保険でカバー。加入期間10カ月の被保険者であること、800時間の就労又は最低賃金の2030倍に等しい保険料を支払っていること、最低8週間労働を停止していることを要件に給付がなされる。保険料は、賃金の12.8%が使用者、0.75%が労働者の負担。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【出産休暇】</li> <li>【休暇】</li> <li>・52週間。前26週間の通常出産休暇と後26週間の追加的出産休暇。</li> <li>・出産予定日11週間前から休暇取得可能。産後2週間(工場勤務の場合は4週間)は強制休業期間。</li> <li>・employeeであることが要件。勤務期間要件なし。</li> <li>・休暇中、休暇を取得しなければ適用されていたすべての契約上の利益(報酬を除く。)を得る権利。</li> <li>・休暇終了時、休暇前に就いていた職と同じ職に、休暇を取得しなかつ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦レベルでは、家族医療休暇法、州レベルでも、類似の休暇法が制定されている。</li> <li>・連邦法では、従業員数50人以上の企業に雇用される者が年間1250時間就労した場合に12か月で12週間の無給休暇を付与。なお、州によっては連邦法より低い資格要件を設定。</li> <li>・カリフォルニア、ニュー・ジャージー、ワシントンの3州では、既存の労働不能保険の一部として、育児介護休業制度(保険料は全額労働者拠出)を創設</li> </ul>

		<p>規定。</p> <p><b>【両親時間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦親手当・親時間法による規制。</li> <li>・子供が同一世帯で生活し、その子を養育・世話する被用者には、子が満3歳になるまで合計36か月分の育児休業請求権がある。</li> <li>・使用者の同意を得て、1年まで子が満8歳になるまで繰り延べ可能。</li> <li>・両親の分担取得、両親いずれかの単独または同時取得が可能。</li> <li>・期間中、使用者の同意を得て、週30時間以内の就労が可能。</li> </ul> <p><b>【両親手当】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基本支給月額、€1800を上限とする子の出生前の平均賃金の67%（最低€300）。</li> <li>・特例により、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・低所得者、多胎児出生、兄弟姉妹がいる場合などには加算される。</li> <li>・無所得者・低所得者には最低額が保障される。</li> <li>・パートタイム就業の場合は再算定される。</li> </ul> </li> <li>・所得制限なし。</li> <li>・最長受給期間14か月（片方の親は最長12か月で、もう一方の親が休業する場合に14か月の受給が可能）。</li> <li>・費用は連邦政府が負担。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【養子休暇】最長6週間、無給。ただし、出産休暇と同じ給付あり。</li> <li>・【父親休暇】普通出産の場合最長11日、多胎出産の場合最長18日。分割不可。加入期間10カ月、6カ月間に少なくとも最低賃金の1050倍に等しい保険料を支払っていること又は3か月か90日の間に少なくとも200時間就労していること、全ての雇用労働を停止していることを要件に給付がなされる。手取基礎日額全額保障。</li> <li>・【育児親休暇】最低1年の勤続年数ある労働者が取得可能。労働契約停止型（終日休暇タイプ）と短時間労働タイプ（労働時間の少なくとも1/5の削減だが、労働時間は1週16時間を下回ることができない。）の2種。最長で子の3歳の誕生日に終了（最長1年間の回更新可）。子に重大な疾病、事故、障害がある場合は最長1年延長可。復職後、職業教育を受ける権利あり。</li> <li>・【子供の病気等のための休暇】16歳未満の子が診断書で証明される疾病・事故の場合に1年につき最長3日の無給休暇取得可。子が1歳未満又は16歳未満の子が3人以上の場合は最長5日。</li> <li>・【親付添休暇】扶養する子が重大な疾病、事故、障害により付添を必要とする場合のパートタイム労働</li> </ul>	<p>った場合と同様の条件で復帰する権利。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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を理由とする不利益を受けない権利。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不正解雇として救済を受ける権利。</li> </ul> <p><b>【給付】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・39週間の法定出産給付。最初の6週間につき平均賃金の90%、後の33週間につき週€123.06もしくは平均賃金の90%の低い方が使用者から支払われる。</li> <li>・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もしくは月給€412以上の収入があることが要件。</li> <li>・使用者は、企業規模に応じて、被用者に支払った法定出産給付の92%以上の補償を国から受けることができる。</li> <li>・法定出産給付の要件を満たさない場合、出産手当制度がある（社会保障給付）。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もしくは自営している、13週間につき平均で週€30の収入があれば、39週間にわたり受け取ることができる。出産手当の額は、週€123.06もしくは平均賃金の90%の低い方。</li> </ul>	<p>している。</p>
--	--	---	--	--	--------------

働をする権利。労働契約停止型の選択も可能で、当初は最長4か月。

- 【養子休暇】**
- 【休暇】**
- ・52 週間。前 26 週間の通常養子休暇と後 26 週間の追加的養子休暇。
  - ・夫婦で養子縁組した場合は 1 人のみ取得可。未取得の養親等は父親休暇を取得可。
  - ・26 週間の勤続要件。
  - ・休暇中の権利、休暇終了後の復帰、不利益取扱い及び解雇については、出産休暇と同じ。
- 【給付】**
- ・39 週間の法定養子給付。週 ¥ 123,06 もしくは平均賃金の 90%の低い方が使用者から支払われる。
  - ・休暇取得の要件に加え、直近 8 週間の週給が一定額を下回らないことなどが要件。
  - ・使用者は支払った給付の補償を国から受けることができる。
- 【父親休暇】**
- 【休暇】**
- ・出生：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。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」であることが要件。また、子の養育責任を負う予定もしくは負っている必要

			<p>がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・養子縁組：養子縁組から56日間以内に連続した1週間もしくは2週間のいづれか1回のみ。26週間の継続雇用を有する「被用者」であること。</li> <li>・休暇中の権利、休暇終了後の復帰、不利益取扱い及び解雇については、出産休暇と同じ。</li> </ul> <p><b>【給付】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最長 2 週間の法定父親給付。週 £ 123.06 もしくは平均賃金の90%の低い方が使用者から支払われる。</li> <li>・父親休暇取得の要件に加え、直近 8 週間の週給が一定額を下回らないことなどが要件。</li> <li>・使用者は支払った給付の補償を国から受けることができる。</li> </ul> <p><b>【親休暇】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1人の子につき5歳（障害児の場合は18歳）になるまで13週間（障害生活給付を受ける障害児の場合は18週間）。1人の子につき1年間当たり最長4週間で、単位は1週間。</li> <li>・1年間の継続雇用要件あり。</li> <li>・休暇中、解雇予告、剰員整理補償、懲戒・苦情処理手続の権利がある。</li> <li>・休暇終了後の復帰、不利益取扱い及び解雇については、出産休暇と同じ。</li> <li>・給付なし。</li> </ul>
--	--	--	---

			<p><b>【被扶養者のためのタイム・オフ】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1996年雇用権法による規制</li> <li>・被扶養者の負傷、疾病、出産、事件・事故への巻き込まれ、あるいはケアの手配等への対処のために、労働時間中に合理的長さのタイム・オフを取る権利</li> <li>・被扶養者は、被用者の配偶者、子、親、一定の同一世帯居住者。</li> <li>・継続雇用要件なし。</li> <li>・不利益取扱い及び解雇については出産休暇と同じ。</li> <li>・給付なし。</li> </ul>	
<p>2. 労働時間</p> <p>(1) 長時間労働規制</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主に労働時間法による規制。</li> </ul> <p><b>【労働時間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1日8時間を超えてはならない。ただし、6カ月間平均で8時間を超えなければ1日10時間まで延長が可能。</li> <li>・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。</li> <li>・日曜日及び法定祝祭日は0時から24時まで就労不可。</li> <li>・労働時間に関する詳細な取り決めは労働協約や事業所協定により行われている。</li> <li>・なお、労働時間法は管理職を除く全労働者に適用。</li> </ul> <p><b>【時間外労働】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外労働は「特別な場合の例外」に認められる。具体的には、非常時</li> </ul>	<p><b>【週法定労働時間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・35時間</li> <li>・最長労働時間規制は週平均最長労働時間（継続12週平均で週44時間）</li> <li>・部門別協約・協定締結後のデクレーションにより週平均46時間を超えないと定められる場合、</li> <li>・特定の部門・区域・企業で一定期間労働時間の超過が認められる場合、上限は46時間</li> <li>・週絶対的最長労働時間（48時間）</li> <li>・業務量が一時特許以上に増加する場合、週60時間が上限（企業委員会又は従業員代表委員の意見添付と労働監督官への申請、地方雇用労働長官の承認決定）</li> <li>・なお、週法定労働時間を超える場合、最初の8時間については25%増、それを上回る時間は50%増の割合</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1998年労働時間規則による規制</li> </ul> <p><b>【労働時間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・17週の基準期間中、時間外労働を含めて各週平均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。ただし、労働者は使用者と規制を適用除外する「オプト・アウト」の合意（書面）が可能。</li> </ul> <p><b>【休日】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・24時間ごとに連続した11時間以上の休息時間を取る権利を保障。</li> <li>・7日間ごとに24時間以上の中断されない休日の権利を保障。</li> <li>・適用対象者はworker（一定の自営業者を含む。）。</li> <li>・日曜日に働いていないかかった労働者の日曜労働を免除するための規定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦レベルでは、公正労働基準法が、週40時間を超える労働に対して1.5倍の割増賃金の支払いを義務付け（間接規制。純粹な長時間労働規制ではない。）。</li> </ul>

	<p>(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)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>また、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)、時間外労働が可能。</li> <li>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。</li> </ul> <p>【休憩時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>使用者は労働時間の長さに応じてあらかじめ決められた休憩時間を労働者に与える義務(合計6時間を超え9時間以下の労働については30分以上、9時間を超える労働については45分以上)を負う。</li> <li>休憩時間は少なくとも15分ごとに分割して取得可能(最低分割時間)。</li> <li>使用者は、6時間を超える場合には、労働者を休憩時間なしに雇用してはならない(最長連続労働時間)。</li> <li>事業所委員会は休憩時間を決める場合に共同決定を行わなければならない。ただし、休憩時間の配置が労働者と個別に同意されている場合、共同決定は不要。</li> </ul> <p>【休憩時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間の終了から次の日の開始までの間に最低11時間の休憩時間を置くべきことが定められている(1日24時間、最低11時間の設けるこ</li> </ul>	<p>増賃金が支払われる(ただし、10%を下限に拡張部門別協約・協定、企業協定・協約、事業所協定で異なる定め可)。また、企業協約・協定、事業所協約・協定に定めがある場合、割増賃金支払に代えて、振替代償休日の付与も可能。</p> <p>【一日の法定労働時間】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>10時間</li> <li>ただし、デクレに定められた条件を満たす非典型協定により変更可能。</li> <li>季節労働等特定期間の労働が集中する労働については労働監督官の許可を得て変更可能。</li> <li>拡張適用された部門別協定、企業協定、事業所協定により最長12時間まで延長可能(ただし、年間労働時間協約がある場合は最長10時間)。</li> </ul> <p>【休日】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>与えられる週休日は少なくとも24時間。</li> <li>日々の労働の後、連続して最低11時間、労働から離れる休息時間が与えられなければならない。</li> <li>休日の場合も、休日に休息時間が与えられた時間だけ労働から離れているなければならない(休息時間11時間+休日24時間=計35時間の労働から離れた時間を与えてはじめて休日が保障され</li> </ul>	<p>あり(1996年雇用法による規制)。ただし、継続して雇用され、労働契約上日曜労働義務がない場合。他方、契約上日曜労働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は、使用者に適用除外予告をなして免除される。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>日曜労働拒否を理由とする、不利益取扱いを受けない権利の保障、解雇の不正解雇みなし規定あり。</li> </ul> <p>【深夜労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協約により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が深夜労働。</li> <li>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。</li> <li>労働者は深夜労働に就く前に無料の健康診査の機会を与えなければならない。深夜労働に従事後も、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。</li> </ul>	
--	--	---	---	--

		<p>とにより、残り 13 時間が連続拘束時間（残業を含めた労働時間）の限度。）。</p> <p>【深夜・交替労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・深夜・交替労働者の労働時間は、労働科学により人間らしい労働の形成として確認されている知見に従って設定されなければならない。</li> <li>・深夜労働が労働者の健康に害を及ぼす場合、世帯に要保護児童あるいは要介護親族がいる場合に、それぞれの仕事の配転することを要求する権利を労働者に認めている。使用者は緊急の経営上の必要性がある場合には労働者の請求を拒否することができ、この場合には、事業所委員会の意見聴取が義務づけられている。</li> <li>・労働協約に調整規定が存しない場合に、深夜労働に対して有給の休日を与えらるか、あるいはその分の割増手当の支給が必要であるとしている。</li> </ul>	<p>る。）。ただし、企業活動の性質により、連続したサービスを提供し続ける必要がある場合、デクレの定める範囲内で企業および事業所における協約・協定を締結して休息時間を短縮できず、事故等緊急の場合も協定で休息時間を短縮を定めうる。</p> <p>【深夜労働】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・21 時から 6 時まで（ただし、拡張適用される協約・協定あるいは企業協定・事業所協定により、21 時から 7 時までの間を、その時間帯に代わるものとして定めることが可能。）。</li> <li>・深夜労働は 8 時間を超えてはならない（ただし、協約・協定又は労働監督官の許可により異なる定めが可能。）。</li> <li>・深夜労働が一定の週に集中する場合は 40 時間を超えてはならない。ただし、企業活動により正当化できる場合は協約・協定の締結により 44 時間まで延長可能。</li> <li>・深夜労働が緊急に生じた家族にかかわる義務と両立しえないとき、労働者は深夜労働を拒否することができ（解雇事由とならない）、また、日勤への配置を要求できる。</li> <li>・なお、深夜労働者に日勤への配置希望があり、深夜勤への配置を希望する日勤者がいる場合、深夜労働者は優先的に日勤に配置されうる。</li> <li>・深夜労働従事者は健康管理のために 6 か月に 1 度医師の診察を義務付け。</li> </ul>	
--	--	---	--	--

<p><b>(2) 弾力的労働時間制度</b></p>	<p><b>【変形労働時間】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・6ヶ月間で平均して8時間を超えなければ、1日の労働時間を10時間まで延長することができる（労働時間法3条2文）。</li> <li>・ただし、調整期間の設定及び労働時間制度の変更には、事業所委員会の共同決定が必要（事業所組織法第87条1項2号及び83号）。</li> </ul> <p><b>【フレックスタイム制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「単純フレックスタイム制」：1日の労働時間の長さが決められている。</li> <li>・「弾力的フレックスタイム制」：1日の最長労働時間の枠内で出勤を決定できる。</li> <li>・「可変的労働時間制」：コアタイムが定められていない。</li> </ul> <p><b>【労働時間口座制度】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・協約上の制度。</li> <li>・残業時間を貯めておいて、それを利用して労働者が自分の希望で休日を取ることができる。</li> <li>・所定労働時間と実働時間（時間外労働を含む。）の差を計算し、それを労働者個人の人々の労働時間口座に預金のように貸し又は借金のようになりとして記録。</li> <li>・短期口座：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、一年以内に清算。</li> <li>・長期口座：清算期間が長く、長期的スパンでの労働時間調整が可能。</li> <li>・短期口座の方が普及率が高いとされ</li> </ul>	<p><b>【フレックスタイム制】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・デクレが定めた時間数の限度内である週の労働時間を別の週に繰り越せる制度。割増賃金に影響を与えないことなく労働時間の延長が可能。</li> <li>・労働者からの申請により、企業委員会又は従業員代表委員の反対がない場合に実施可能。労働監督官等に対する事前通知。</li> <li>・または、労働者の個別同意により、労働監督官の承認を得て実施可能。</li> </ul> <p><b>【変形労働時間制】</b> 協約の締結が必要。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2008年法制定後： <ul style="list-style-type: none"> <li>・週法定労働時間を超過する定めがある協定を締結する必要。また、変更条件（賃金、欠勤、出勤退勤の扱い）、変更期間、割増賃金を差し引く上限等定める必要。</li> <li>・年単位：1607時間を超えた場合に割増賃金が発生。なお、週最長労働時間を定めた協約があり、その上限を超えた場合は割増賃金が発生。</li> <li>・複数週単位：協定で定められた期間の週平均で35時間を超えた場合と、協定で定められた週当たりの変形労働時間数を超えた場合に、割増賃金が発生。</li> </ul> </li> <li>・2008年法制定前： <ul style="list-style-type: none"> <li>・年単位： <ul style="list-style-type: none"> <li>・2000年1月19日法以前（18</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	<p><b>・2002年雇用法（1996年雇用法への規定）による規制</b></p> <p><b>【弾力的勤務制度】</b></p> <p><b>【対象者】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・26週間継続雇用される employee で、①17歳未満の子（障害児は18歳未満）の養育責任を有する（もしくはは負う予定の）母親、父親、養親、後見人、里親、これらの者の配偶者・パートナー等、もしくはは、②成人（18歳以上）の配偶者・パートナー、親戚、同居者の看護・介護（care）を行っている（もしくはは行う予定の）者が対象。</li> </ul> <p><b>【内容・種類等】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一使用者に対し12か月に1回、弾力的に働くこと（労働条件の変更）を申請する権利を有する。</li> <li>・申請できる労働条件の変更は、(a)労働時間の変更、(b)労働時間帯の変更、(c)就業場所（自宅と会社間）の変更、等。</li> <li>・政府等のガイドでは、(f)短時間労働（勤務時間短縮）、(g)フレックスタイム、(h)年間労働時間制、(i)圧縮労働時間制、(j)時差出勤、(k)ジョブ・シェアリング、(l)在宅労働、(m)シフト勤務、(n)シフト交換勤務、(o)希望シフト勤務、(p)時間外・休日労働の代休、(q)学期間労働、(r)自発的・一時的な短時間勤務、(s)キャリア・ブレイクを例示。</li> </ul> <p><b>【手続】</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制定法（こおける定めなし（なお、強いて挙げれば、ホワイトカラー・イグゼンプション制度。）。</li> <li>・民間企業における実態として、フレックスタイム等が存在すると思われる。</li> </ul>
-----------------------------	--	---	--	---

		<p>ている（長期口座導入企業は7%とされている。）。</p>	<p>日まで）に締結の場合に割増賃金を発生。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2000年1月19日法以後（19日を含む。）に締結の協約：年間総労働時間が1607時間を超えるか協約で定める週労働時間を超えた場合に割増賃金が発生。</li> <li>・複数週単位： <ul style="list-style-type: none"> <li>・4週単位：週39時間を超えた場合、4週で140時間を超える場合に割増賃金が発生。</li> <li>・サイクル労働：週平均35時間を超える場合に割増賃金が発生。</li> </ul> </li> </ul>	<p>申請後、協議の開催（同僚同伴権を保障）、決定の通知、被用者の異議申立て、異議申立て協議、異議申立てに関する決定などの手続を法定。</p> <p><b>【使用者の拒否理由】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・(a)追加的な費用負担、(b)顧客の需要に対応する能力への悪影響、(c)既存従業員間で業務を再編することとが不可能であること、(d)追加の人員採用が不可能であること、(e)品質への悪影響、(f)企業業績への悪影響、(g)被用者が労働を申請する時期・時間に業務が十分でないこと、(h)組織改編が予定されていること等。</li> </ul> <p><b>【その他】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・元の労働条件に復帰する権利は法律上保障されていない。</li> <li>・労働条件の変更を申請したこと等を理由として不利益を受けない権利。</li> <li>・解雇は不公正解雇とみなされ救済を受ける権利。</li> </ul>	
<p>3. 柔軟な働き方</p>	<p>(1) パートタイム勤務</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム労働・有期労働契約法による規制。</li> <li>・なお、同法は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の定義、差別の禁止、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、所定労働時間の短縮及び延長、職業訓練・継続職業訓練、解雇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定労働時間又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の労働（年間1607時間より短い労働、労働法典）</li> <li>・必ずしも有期ではない（短時間正社員に類似）。</li> <li>・拡張された部門別協約、企業・事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・弾力的勤務制度の一例として紹介されている。</li> <li>・なお、5. 差別禁止の項も参照。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制定法による規制なし。</li> <li>・民間企業における実態として活用されている。</li> </ul>

	<p>の禁止、呼出労働、ジョブ・シェアリング、有期雇用の期限設定の許容性、有期労働契約の終了などについて規定している。</p> <p><b>【労働時間短縮】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート労働促進という目的から、労働者の労働時間短縮請求権を法定。</li> <li>・従業員数 15 人以上の事業所で 6 か月を超えて働く労働者は 3 か月前までに申請。</li> <li>・使用者は合意を旨として労働者と協議し、経営上の支障（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、職務の代替が不可能な場合、代替者の確保が困難な場合等）がない限り希望を認める義務。</li> </ul> <p><b>【労働時間延長】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート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又は他のパート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に、そのパート労働者の希望を優先的に考慮する義務。</li> <li>・パートからフルへの移行を容易にするための措置と解されている。</li> <li>・希望者が複数いる場合、使用者は、公平に選択・決定する義務。</li> </ul>	<p>所協定に基づいて、又は企業委員会・従業員代表委員の意見聴取の上、又は使用者の発意か労働者の要求に基づいて労働監督官に通知した上で、実施可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者がパートタイム労働を拒否しても解雇事由にはならない。</li> <li>・労働者が要求する場合</li> <li>・通常の短時間要求：企業・事業所協定、又は就業規則規定（労働者は規定要求可能。）に基づき実施。協定に基づく場合は年 1 回の団交義務あり。</li> <li>・家族を理由とする短時間要求：1 回につき少なくとも 1 週間について要求可能。使用者は労働者の申出拒否可能。ただし、労働者は親休暇の取得又は子の養育の目的で短時間労働を要求可能。</li> <li>・なお、5. 差別禁止の項も参照。</li> </ul>		
<p>② ジョブ・シェアリング</p>	<p>・パート・有期法による規制。</p>	<p>-----</p>	<p>・弾力的勤務制度の一例として紹介</p>	<p>・制定法による規制なし。</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>同法により、使用者と労働者は、複数の労働者が1つのポストの労働時間を分割することの合意が可能。</li> <li>分割の方法は多様（午前と午後、1日おき、週又は月単位の交代）。</li> <li>独立した勤務の「ジョブ・スプリッティング」と業務遂行に共同責任を負う「ジョブ・ペアリング」がある。</li> </ul>		<p>されている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>民間企業における実態として行われている可能性がある。</li> </ul>
<p><b>(3) 派遣労働</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者派遣法による規制（以下は、擬制労働関係制度にかかわる記述）。</li> <li>すべての派遣元に対し、連邦雇用エンジェンシーの派遣許可の取得を義務づけ。</li> <li>派遣元事業主は派遣労働者に対して、原則として派遣先事業所において比較しうる派遣先労働者に適用される主要な労働条件を保障する義務。</li> <li>派遣元が均等待遇原則に違反した場合、派遣許可及び延長が取り消される。</li> <li>派遣元が必要な許可を得ていない、あるいは許可を取り消された場合、派遣元と派遣労働者との間の労働契約、および派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約は無効。</li> <li>代わって、派遣先と派遣労働者の労働関係が擬制される。</li> <li>なお、併せて、5. 差別禁止の項も参照。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>派遣労働は、一つの明確で一時的な業務を遂行する場合にのみ認められる（一時的な代替労働、業務の一時的増大への対応、季節的雇用、職人的業務・工場又は商業の企業長の代替、農業経営の長の代替）。</li> <li>経済的理由に基づく解雇の後6か月以内に派遣労働者を活用することは認められない。</li> <li>派遣労働契約では、どのような労働者の代替であるかを記載する必要。</li> <li>派遣期間は原則18か月</li> <li>なお、5. 差別禁止の項も参照。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. 差別禁止の項を参照。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定法による規制なし。</li> <li>既存法令の適用対象となるのみ。</li> <li>なお、連邦雇用機会均等委員会、連邦労働部等には、派遣労働者等にかかわる差別禁止法の適用に関するガイダンスを發出している。</li> </ul>
<p><b>(4) 在宅勤務</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務形態、従業員の地位、職務内容等詳細は、協約や事業所協定で規定。</li> </ul>	<p>----</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>弾力的勤務制度の一例として紹介されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定法による規制なし。</li> <li>民間企業における実態として活用されていると思われる。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>なお、1974年改正家内労働法は在宅ワークを適用対象とし、法制上の分類により労働法規が適用され、また、労働裁判所等での救済が可能。</li> </ul>			
(5) 有期契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>パート・有期法による規制。</li> <li>原則として正当事由がある場合のみ有期契約の締結が許容される（最初の労働契約締結及び労働者が52歳以上で、かつ、有期雇用の開始以前に少なくとも4ヶ月間失業状態にあった場合を除く。）。</li> <li>期限設定の正当事由は、一時的な追加的労働需要に対応する場合、職業訓練又は大学課程の終了に引き続き雇用する場合、他の労働者の代理として雇用する場合、労務給付の独自性から期限設定が許容される場合、試用目的で雇い入れる場合、労働者の個人的事由から期限設定が正当化される場合、公的財政による臨時雇用の場合、裁判上の和解に基づく期限設定である場合。</li> <li>パート・有期法は、例外として、正当事由を必要としない労働契約の期間設定も許容している。この場合、最長2年間まで許容され、この期間内であれば契約更新は最大3回まで可能。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>限定的に活用可能（一時的な欠勤や業務の増加への対応、季節的雇用）。なお、協約によりホテルやレストランへでも活用されている。</li> <li>最長期間は原則18カ月。更新は最長期間において1回のみ。ただし、更新された期間は最初の期間よりも長く設定可能。</li> <li>更新拒否の場合に理由を明示する義務。</li> <li>書面契約が必要（理由と期間を記載）。</li> <li>なお、近年、「計画契約」又は「定められた目的を完成するための契約」にかかる政策的動きが見られる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5. 差別禁止の項を参照。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定法による規制なし。</li> <li>随意雇用原則の下で有期契約を活用するメリットが企業側に存しない。</li> <li>ただし、一定期間のみ存続する事業（例えば、映画撮影等）や一部の高給労働者については有期契約を締結している場合があると考えられる。</li> </ul>
(6) その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>【呼び出し労働】</li> <li>パート・有期法による規制。</li> <li>労働契約上の合意により、業務量に応じて使用者から呼び出しを受けて就労。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【間歇労働】 常用的雇用であって、就労する期間と不就労の期間が交互に交差する労働。</li> <li>拡張適用される協約・協定あるいは企業・事業所協約・協定に基づいて</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2(2) 弾力的労働時間制度の項を参照。</li> </ul>	-----

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・就労 4 日前までの呼び出し、連続 3 時間以上の労働が必要。</li> <li>・事業所委員会が存する場合、導入には同委員会の同意が必要。</li> </ul>	<p>間歇労働契約を締結可能（障害者雇用の場合は協約・協定がなくとも可能。）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・書面契約（資格付、賃金構成要素、最低年間労働時間、労働期間、労働時間配分の記載を要する。）</li> <li>・約定を超過する時間の労働は、労働者の同意がなければ約定の 1/3 を超えることができない。</li> <li>・フルタイム労働者と同様の諸権利を享受。ただし、協約・協定による諸権利はそれらにより留保されていること。在職期間に關係する諸権利について、不就労期間も在職期間に算入される。</li> </ul>		
<p>4. 経済的支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所得税法による規制。児童手当と児童扶養控除との選択的な一元的システム。</li> <li>【児童手当】</li> <li>・ドイツに居住し子供を養育している人は、原則として児童手当受給権がある。</li> <li>・対象児童は、両親によって扶養されている児童で、原則として 18 歳未満の子供。</li> <li>・例外的に、失業中で、国内の労働局で求職者登録している 21 歳未満の子供、大学等で勉学中あるいは職業訓練中の 25 歳未満の子供についても、児童手当の受給が可能。</li> <li>・所得制限なし。</li> <li>・第 1 子 2 子は€164、第 3 子は€170、第 4 子以降は€195（月額、段階措置</li> </ul>	<p>【家族を単位とする所得税優遇措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子供 2 人までは 1 人当たり 0.5 人、3 人以上は 1 人で所得税額を算出。</li> <li>【企業の WLB 制度に対する税制優遇（家族控除）】</li> <li>・保育施設の創設・運営への財政援助、育児休暇取得中の労働者に対する職業訓練費用、突発的時間外労働のために支払われる保育費用補償、育児休暇・病事休暇取得労働者に対する報酬支払い等が対象。</li> <li>【家族手当】</li> <li>・連帯・保険・家族省の下、全国家族手当金庫、家族手当金庫が実施・運用。</li> <li>・乳幼児受入手当（諸手当を統合。3 歳以下の子を持つ家庭の 90%が給付対象。）</li> </ul>	<p>【児童手当】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・①16 歳未満の子、②16～19 歳で一定の教育もしくは研修課程にある子、③16 歳もしくは 17 歳で教育もしくは訓練を終了したがキャリア・サービス等に求職もしくは研修のために登録しなければならなかった子の、親・養親・里親に支給。</li> <li>・支給額は、第 1 子が週 £20.00、第 2 子以降は週 £13.20。</li> <li>・両親が死亡した子を養育する保護者には、加えて、「保護者手当」が支給。支給額は 1 人の子につき週 £14.10。</li> <li>・以上につき全額国庫負担。</li> <li>【税額控除】イギリスの就労税額控除と児童税額控除は、税額の控</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保障制度上、低賃金・貧困層向けの支援策として行われている就業支援策とセットに行なった金銭給付サービスが行われている（貧困家庭一時扶助）。</li> <li>・税制上の所得控除及び税額控除が行われているが、低賃金層又は貧困層に対する支援の色合いが濃厚。</li> <li>・なお、連邦公正労働基準法上の最低賃金額は、1 時間当たり \$7.25。</li> <li>・また、全米大都市には条例による設けられている生活賃金制度があり、1 時間当たり貧困線に等しい額を定めている（おおよそ \$10 超）。ただし、州政府</li> </ul>

	<p>は貧困回避策)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>源泉徴収から控除する形で支給。</li> <li>徴収する税よりも支給する児童手当の方が多い場合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は税務署に申し出れば不足分が払い込まれる仕組み。</li> <li>全額、国 (74%)・州 (26%) 負担。</li> <li>【児童扶養控除 (家族給付調整)】</li> <li>所得課税額から児童の最低生活費 (食料、住居、被服 等) の額と保育・教育等費額を控除。</li> <li>子供 1 人当たり、最低生活費につき年間€1932、保育等費につき年間€1080 (いずれも親 1 人分)。</li> <li>【児童付加手当】</li> <li>連邦児童手当法に基づく。公的扶助請求回避が目的。</li> <li>18 歳未満の児童と共に生活し、当該児童が児童手当の給付対象である場合、その両親に支給される。</li> <li>児童 1 人当たり月額€140。</li> <li>受給期間は最長 36 か月。</li> <li>所得要件あり。</li> <li>【年金期待権の保障】</li> <li>子の出生後 36 カ月間 (子育て期) の年金保険料を国が負担。</li> <li>子育て期間中に両親が仕事をした場合、就労に基づいて支払った保険料により生じる年金受給権が加算される (付加的加算)。</li> <li>子が 4 歳から 10 歳までの間 (育児考慮期間) に平均水準以下の所得し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>受給者はフランス居住が要件 (外国籍者は正規滞在資格が必要)。子は、滞在、16 歳未満であること又は 16 歳以上 20 歳未満の場合は 169 時間に最低賃金の 55% を超えない収入しか得ていないこと。</li> <li>【養育手当】 第 2 子から支給される「家族手当」、所得制限がかかられつつ第 3 子から支給される「家族補足手当」、所得要件がかかられつつ学用品購入などのための「新学期手当」。</li> <li>【乳幼児受入手当】</li> <li>【基礎手当】 第 1 子から支給。妊娠・出産手当€800+子が 3 歳まで€160。</li> <li>【自由選択補足手当】</li> <li>【保育方法自由選択補足手当】 親が子を保育所等に預ける場合の手当。月額所得一人親 €350、カップル€700 の就業があることが要件。</li> <li>【就業選択補足手当】 親の一方が子育てのために就業を一時的に停止する場合の手当。所得制限なし。</li> <li>【単身家族援助】</li> <li>【一人親手当】</li> <li>【孤児養育のための家族支援手当】</li> <li>【障害児・病児援助】</li> <li>【障害を持つ子供の教育手当】</li> <li>【親付添手当】 看護休暇取得の際の所得保障。</li> </ul>	<p>除だけでなく、控除すべき税額がない低所得世帯には、給付金を支給するというしくみ (給付つき税額控除)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>【就労税額控除】</li> <li>雇用か自営で、通常週 16 時間以上働き、その仕事に対して報酬が支払われ、最低 4 週間働くことが予定されている者が、16 歳以上で 1 人以上の子の養育責任を有するか、16 歳以上で障害を持っているか、25 歳以上で通常週 30 時間以上働く場合が対象。</li> <li>夫婦両方が週 16 時間以上働く場合は一方が控除を受ける。</li> <li>控除額の決定要素は、夫婦・一人親か、労働時間が 30 時間以上か、障害の有無、重度障害の有無、50 歳以上の再就職者か、保育費用支出の有無など。</li> <li>保育費用については、子 1 人につき年間最大€7,300 の控除 (給付)。</li> <li>世帯の年間収入が€6,420 を超えると税額控除 (給付) が減っていき、通常、世帯年収€2 万前後で控除額がなくなる。</li> <li>【児童税額控除】</li> <li>16 歳未満の子もしくは全日制の教育が認められた研修課程にある 20 歳未満の子を養育</li> </ul>	<p>等地方自治体と一定額以上の契約を締結している事業者の労働者についてのみの適用。</p>
--	--	---	---	--

	<p>か稼得できなかった場合、平均賃金を得て保険料を納めたものとして、被保険者の就労により生じる年金期待権は、平均賃金を得て保険料を納めた場合の50%から最大100%まで割り増しされる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・【住宅補助手当】家族給付受給者に対する補助。</li> </ul>	<p>する親・養親・里親が対象。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労は要件ではない。</li> <li>・夫婦の場合、一方が控除を受ける。</li> <li>・控除額の決定要素は、0歳児の有無、障害児の有無、重度障害児の有無等。</li> <li>・世帯の年間収入が£6,420(家族要素のみ£5万)を超える</li> <li>・税額控除(給付)が減つていき、通常、世帯年収£2万(家族要素は£5万9千)前後で控除額がなくなる。</li> <li>・【総税額控除額】同居する子どもの数、就労の有無、労働時間数、保育費用を支出の有無、障害の有無、50歳以上の再就職者か否か、総収入額等の諸条件により異なる。</li> </ul> <p><b>【保育バウチャー制度】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用する保育サービス費用について労働者の賃金から保育バウチャーとして天引きすることにより税金と社会保険料の賦課が免除される仕組み。</li> <li>・1人の親につき年間£1,196まで免除可能。共働き夫婦がそれぞれ請求した場合は夫婦で£2,391まで免除可能。</li> </ul>	
<p>5. 差別禁止</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本法：性、血統、人種、言語、出身国、出自、信仰、宗教、政治的見解を理由とする不利益及び優遇取扱い禁止、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典第1巻第3編(出身、性別、慣習、性的傾向、年齢、家族の状況、妊娠していること、遺伝的性質、特定の民族・国家・人種に事実あるい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・性差別については、</li> <li>・1970年同一賃金法、</li> <li>・1975年性差別禁止法</li> <li>・人種差別については、</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦レベルでは、公民権法第7編による規制を中心に、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国、年齢、障害を理由とする差別禁</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・民法(一般平等取扱法制定以前の旧条文)：男女平等、性中立公募義務、</li> <li>・民法612条：性を理由とする賃金差別の禁止、</li> <li>・事業所組織法：事業所における一般的な差別禁止、</li> <li>・社会法典：障害に基づく不利益取扱い、</li> <li>・パート・有期法：比較可能な労働者との差別禁止、時間・期間比例原則、</li> <li>・労働者派遣法：均等待遇原則 等、</li> <li>・一般平等取扱法：包括的差別禁止(年齢差別禁止を含む)、</li> </ul> <p>による規制。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パート・有期法による規制(以下は、差別的取扱い禁止にかかる記述。)</li> <li>・パート労働者及び有期労働者について、異なる取扱いを正当化しうる事由がない限り比較可能なフルタイム労働者及び期限の定めなく雇用される労働者との差別的取扱いを禁止。</li> <li>・異なる取扱いを正当化しうる事由とは、労務給付、格付け、職業経験、社会的立場、業務の性質上フルタイム労働者でないとその労働ポストにおける任務が遂行できない場合、その他客観的な理由。</li> <li>・有期労働者に対し、使用者は、就労期間の長さに比例して、賃金その他の分割可能な金銭的価値を有する給付を付与しなければならぬ。</li> </ul>	<p>は推定として帰属しているあるいははしていないこと、政治的見解、組合あるいは共済組合活動、宗教的信条、身体における外見、氏姓、健康状態、障害、を理由として差別されない。また、間接差別も法定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働法典第1巻第4編(男女平等・性差別禁止規定)。性別、家族の状況、妊娠を理由とする不利益取扱い禁止。法違反行為は無効。なお、ポジェイブ・アクションは可能。</li> <li>・男女職業平等法、全国協約・協定による規制。</li> <li>・派遣・パート差別禁止(派遣につき、正社員の代替に限定。パートにつき、パートの使用期間はフルタイムのそれを超えてはならない。労働時間と在職期間を考慮して、フルタイムで同じ職能資格の労働者の賃金と同価値でなければならぬ。)</li> <li>・間歇労働差別禁止(基本的にフルタイム労働者が享受するのと同じ権利を享受。協約・協定による権利はそれらにより留保されている場合に認められる。在職期間と関係する諸権利の確定には、不就労期間も総在職期間に算入される。)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1976年人種関係法</li> <li>・障害者差別については、</li> <li>・1995年障害者差別禁止法</li> <li>・年齢差別については、</li> <li>・2006年雇用平等(年齢)規則</li> <li>・その他、</li> <li>・2003年雇用平等(宗教又は信条)規則</li> <li>・2003年雇用平等(性的志向)規則</li> </ul> <p>により規制されている。また、同一賃金法と障害者差別禁止法を除き、直接差別と共に間接差別の禁止が法定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・パートタイム差別：2000年パートタイム労働(不利益取扱い防止)規則による規制。パートタイム労働者は比較可能なフルタイム労働者に比べ不利益に取り扱われない権利を有する。不利益取扱いが否かについて比例原則が適用される。</li> <li>・有期契約差別：2002年有期被用者(不利益取扱い防止)規則による規制。趣旨・内容は上記パート差別に同じ。加えて、反復更新された有期契約により連続4年間を超えて雇用される場合、当初の契約締結時又は更新時における特別な客観的な正当理由がない限り期間の定めのない被用者とみなされる。</li> <li>・派遣労働者差別：2010年派遣労働</li> </ul>	<p>止が法定されている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・差別的取扱(直接差別)と共に、差別的効果(間接差別)も法定されている。</li> <li>・州制法では、婚姻上の地位、家族的責任、子の親であることなど、連邦レベルでの規制とは異なる差別禁止事由も法定されている場合がある。</li> <li>・なお、連邦雇用機会均等委員会には、家族に対するケア責任を有する労働者に対する差別的取扱いが、性別等既存法令の差別禁止事由に該当する違法な取扱いの具体例を掲げるガイダンスを發出している。</li> </ul>
---	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者派遣法による規制（以下は、均等待遇原則にかかると記述。）</li> <li>・派遣先の比較し得る労働者に適用されている労働報酬を含む主要な労働条件より劣悪な労働条件を派遣労働者に対して予定する約定は無効。</li> <li>・派遣元は派遣労働者に対して派遣先事業所における比較し得る労働者に適用されている労働報酬を含む主要な労働条件を保障することができる（派遣労働者は派遣元に対して派遣先従業員との均等待遇を要求できる。）</li> <li>・ただし、直前に失業者であった派遣労働者と、協約に基づく均等待遇の場場合は適用除外（特に後者に関してはほとんどの派遣労働者が適用除外下に置かれているのが現状。）</li> <li>・なお、併せて、3. 柔軟な働き方 ③ 派遣労働の項も参照。</li> </ul>		<p>者規則による規制（2011年11月施行）。就業開始から12週間を経た派遣労働者は、当該業務に従事するために直接雇用される場合と同様の労働条件（賃金、労働時間、深夜労働、休息時間、休憩、有給休暇等）が保障される。</p>	
<p>6. 妊娠・出産保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・母性保護法による規制。</li> <li>・使用者は、労働ポストの新設及び維持の際、妊産婦の生命及び健康の保護のために必要な予防的・具体的措置を講ずることを義務付けられている。</li> <li>・肉体的重労働業務及び有害業務への就労の原則禁止。</li> <li>・時間外・深夜、日曜・休日労働の原則禁止。</li> <li>・請求に基づく1日1時間休憩付与。</li> <li>・妊娠中及び出産後4ヵ月以内の解雇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠状態を理由とする採用拒否、試用期間中の労働契約の解約、異動の禁止。</li> <li>・妊娠中、妊娠・出産にかかるとの間の労働契約の期間中及びその後の4週間の労働契約の解約不可。</li> <li>・妊娠中又は出産後に深夜業に就労する女性に、昼間のポストへの配属を求めることができない。</li> <li>・なお、妊娠中・出産後の女性の深夜業への従事は認められない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1996年雇用権法による規制。</li> <li>・妊娠・出産等により不利益を受けない権利が法定。これら事由による解雇は不正解雇として救済を受ける権利。</li> <li>・産前ケアを受けるために有給で業務を離脱する（タイム・オフ）権利。</li> <li>・なお、1. 休暇・休業及び手当 ② 育児介護休業の項のうち【出産休暇】も参照。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制定法による規制なし。</li> <li>・健康維持組織（HMO）や集団健康保険（GHI）にかかるとの州制定法による規制において、妊娠・出産に係る処置を適用対象としている。</li> </ul>

	<p>禁止（ただし、監督行政機関の許可が場合、使用者は有効に解約告知可能。）。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就労禁止期間中の賃金保障は、健康保険による母性手当又は母性保護法による母性保護賃金の給付によりなされる。</li> </ul>		
<p>7. 保育サービス</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・旧東西ドイツでは、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が、現在、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。</li> <li>・【保育拡充法（保育設置促進法）】 <ul style="list-style-type: none"> <li>・2005年1月施行の同法により、2010年までに親の就業・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行うと共に、保育施設建設のための補助を自治体に対して行う。</li> <li>・同法により、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。</li> <li>・2007年の保育整備に関する連邦及び州の合意は、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共に、保育拡充法を超える整備について、その7割を保育所で、3割を家庭的保</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働党政権成立後、全国保育戦略策定など積極的に保育サービスに関する政策を展開。</li> <li>・保育の質の向上、保育費用の軽減、保育施設増設・施設情報の発信を通じた施設利用促進の3目標。</li> <li>・子どもの福利を促進し、親、特に女性に平等な機会を与え、親の仕事と家庭の両立を支援するという政府の公約に基づく。</li> <li>・1998年6月から「シユア・スタート（確かなスタート）」プロジェクト開始、2004年12月に保育サービスの選択の充実、質の向上を目指した「10か年保育戦略」を策定。</li> <li>・同戦略にしたがい、現在、希望する全ての3～4歳児に対して週12.5時間の幼児教育を年間38週分無料で提供している。</li> <li>* 以下の分類は、必ずしも公立私立の分類と一致しないことに注意。</li> </ul>	

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・【児童支援法】</li> <li>・2008年12月16日制定。</li> <li>・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、質の高い保育により全ての子どもに平等なチャンスを与えること。</li> <li>・3歳までの児童が対象の施設を増設し、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が目標。</li> <li>・保育施設等の建設費等の3分の1までを連邦政府が補助。</li> <li>・2013年8月からは、3歳以下の子供を施設に預けることが法律上の権利となる。</li> </ul>			
<p>(1) 公的サービス</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・児童・青少年扶助法による規制。</li> <li>・3歳以上の幼児に保育施設に通う権利を保障(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)。このため各州は保育施設の整備を義務付けられている。</li> <li>・保育施設には、 <ul style="list-style-type: none"> <li>・【保育所(0～3歳)】</li> <li>・【幼稚園(3歳以上)】</li> <li>・【学童保育(就学児童)】の3種がある。</li> </ul> </li> <li>・運営は各州に委譲されている。このため運用面では州により大きな相違がある。</li> <li>・施設の運営主体は、公立(地域立、</li> </ul>	<p>【3歳未満の乳幼児保育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・【保育所】2か月から3歳が対象。県又は市町村立。一保育所当たり30人から60人を預かり。保育者1人につき子供5～8人。保育は月から金、8時から12時間、7:30から18:30までの開所が多い。時間は厳密。保育料は所得水準による異なる。地方自治体や家族手当金庫からの補助金を受けている。</li> <li>・【家庭保育所】2か月から3歳が対象。市町村が保育ママ(18～65歳。公衆衛生法典に基づく。)を雇用し運営する家庭内保育所。通常3人ま</li> </ul>	<p>【幼児教育施設/ナーサリー・スクール(ナーサリー・クラス)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・3～5歳(2歳半からの場合あり。)の子どもに対する幼児教育と保育サービスを提供。</li> <li>・小学校(多くは公立)に併設している場合と、単体の私立の施設の場合がある。</li> <li>・開所時間は学期中の通常9～15時半。1日の場合と半日(午前・午後)の場合がある。</li> <li>・料金は、州の教育システムの一部である場合は無料だが、私立の場合1学期につき£800かそれ以上。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・貧困世帯に対する就労支援策の一環としての保育サービスが設けられている。</li> <li>・連邦政府は各州に補助金を提供するのみで、実質的な運営主体は各州であり、したがって、州ごとに規制は大きく異なっている(一般的には、州からライセンスを取得し、補助金を受け取る。)</li> <li>・連邦政府は、保育の質向上のため、監査等を実施している。</li> <li>・また、全米保育協会が、質向上にかかわっているようである。</li> </ul>

	<p>広域立、州立、青年局のない市町村立) 及び公益団体を中心とした私立。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・【家庭託児 (保育ママ・パパ) 制度】</li> <li>・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法定の制度。</li> <li>・親と保育者の私的契約に基づく。</li> <li>・他人の子供を両親の住居以外の場所に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は青少年局の許可が必要。</li> </ul>	<p>で保育。保育時間に柔軟性 (病児保育可)。</p> <p>【就学前幼児教育】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・【保育学校】3歳以上の幼児に対する無償の就学前教育を保障 (教育法典に基づく)。保育施設と小学校の中間に位置する教育機関。</li> </ul>	<p>【幼児教育施設／チャイルドレン・センター】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方自治体が運営し地域で一体的に育児等に関するサービスの提供を行う施設</li> <li>・2003年開始、現在2,500か所超、2010年までに全ての地域に3,500か所を設置する目標。</li> <li>・幼児教育、保育、一時預り、保健と家族の支援、育児支援、研修と就労支援など多角的なサービスを行う。</li> <li>・平日8～18時まで開所。休日開所のところもある。</li> <li>・保育サービスの利用料は各地域のセンターにより異なる。</li> </ul> <p>【幼児教育施設／レセプション・クラス】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就学前の1年間、4～5歳の子どもが通うクラスで小学校に併設。</li> <li>・学期中の平日毎日9～15時半まで。</li> <li>・公立小学校に併設されている場合は無料だが、私立小学校の場合は有料。</li> </ul>	<p>-----</p>
<p>② 民間サービス</p>	<p>【企業内保育園】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・設置の背景は、従業員の労働意欲向上、優秀な従業員の確保、少子高齢化による従業員減少への対処、国の国際競争力のための教育投資、企業の社会的責任 等。</li> <li>・公立よりも開園時間が長く、親の仕事</li> </ul>	<p>【企業保育所】人材確保と長期間就労支援。家族手当金庫から企業に経済的支援あり。</p> <p>【保育ママ】フリーの保育者が自宅で保育。行政の認可と衛生基準の充足が必要。保育料は保育ママに直接支払う。家族手当金庫からの手</p>	<p>【託児施設／デイ・ナーサリー】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主に働く親のために託児を目的とした施設。</li> <li>・対象は生後3か月から5歳まで。</li> <li>・利用日や時間帯の選択可。</li> <li>・時間は通常7～19時まで。</li> <li>・公立もあるがほとんどが私立。</li> </ul>	<p>-----</p>

	<p>事時間に柔軟に対応可能。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運営主体は、企業のほか、教会、赤十字、福祉・教育団体など公益団体。</li> <li>・運営資金は、連邦・地方からの補助金、親からの負担金、企業からの資金。</li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・両親自助グループとして、自主管理幼稚園、両親子供グループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどによる保育活動がある。</li> </ul>	<p>当あり。</p> <p>【親保育所】親の共同運営保育所。職業保育者を中心に親も保育に参加。保育料は子の数・収入によって決まる。地方自治体からの補助及び家族手当金庫からの手当あり。</p> <p>【個別保育者】親が自宅に保育者を雇う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育料は平均1日につき£25〜50。</li> </ul> <p>【託児施設/チャイルド・マインダー】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複数の子どもを自宅に集めて保育する者。</li> <li>・通常8歳未満の子を6人まで(そのうち、5歳未満の子は最大3人まで)マインダーの家で保育。</li> <li>・時間は通常8〜18時までだが、多くがその他時間帯にも柔軟に対応し、週末も保育可能な場合あり。</li> <li>・保育料は地域や子どもの数によるが、通常1時間£2.50〜7.50。</li> </ul> <p>【託児施設/ナニー】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通常、子どもの家に来て保育。</li> <li>・何歳の子でも可能。</li> <li>・多くのナニーは同居しており、親の都合に合わせた保育時間が可能。</li> <li>・保育料は1時間約£6.00(ロンドンでは£9.00)からだが、ナニーにより大きく異なる。</li> <li>・ナニーの使用料として、その税金と社会保険料を支払う必要あり。</li> </ul> <p>【幼児教育施設/プレスクール(プレイ・グループ)】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・非営利で親やボランティアにより運営。</li> <li>・5歳以下の子どもが対象。</li> <li>・通常、学期中、週に数日もしく</li> </ul>	
--	--	---	---	--

				は毎日、2 時間半から 4 時間程度、遊びと幼児教育を提供。 ・料金は通常、1 時間 £ 4.00～7.00。	
8. その他				----	
(1) 配転	<p>【労働契約】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働契約が予定する範囲内であれば、使用者は労働指揮権の行使として配転可能。</li> <li>・労働指揮権を超える配転は、労働者の個別同意、変更解約の締結、変更解約告知による対処がなされる。</li> </ul> <p>【事業所組織法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同法上、配転は共同決定事項。</li> <li>・同法上の配転とは、「1 ヶ月の期間を超えることが予定される、または、労働給付の環境に著しい変更をもたらすような他の労働領域への配転」。</li> <li>・事業所委員会は、一定の要件の下で、個別的な配転について同意を拒絶しうる。</li> <li>・同意が拒絶されると配転は無効。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通常、労働契約において勤務地が特定されているため、遠隔地配転が行われることは少ない。</li> <li>・遠隔地配転について、平穩な家庭生活を送る権利の侵害として、配転を無効とした裁判事例がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法律上の規制は存しない。</li> <li>・なお、随意雇用のため解雇の脅威を背景に使用者は労働者を配転させることは可能だが、実態としてはそのような配転は行われておらず、その都度労働者と協議が行われているよう。</li> </ul>		
(2) 労使団体、企業、NPO/NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連邦家族省による【家族のための連合】経済界、労組、学者、企業トップがパートナー、各種プロジェクトの推進（企業文化改革、女性の社会進出、家族支援サービス等）。</li> <li>・【成功要因としての家族】プログラム、経営者・人事担当者、従業員代表委員会が対象。</li> <li>・【家族のための地域同盟】連邦家族省と商工会議所の合意から発展、地域ネットワーク活性化活動。</li> </ul>	----	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使団体が直接的に WLB にかかわる施策を実施している例は見られないようである。</li> <li>・企業においては、法制度上の推進策が貧弱であるため、従業員確保や生産性向上等を企図した諸施策を実施しているもよう。</li> <li>・民間団体においては、企業や関係諸機関における取組みをサポート等するため、調査研究や</li> </ul>		

	(3) 能力開発・就業促進 支援	-----	-----	-----	<p>具体的支援活動を行っている もよう。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・低賃金、貧困層を対象とした、他の諸給付とセットになった能力開発支援、就業促進策が、州等地域レベルで行われている（運営の枠組みと予算は連邦法による。）。</li> </ul>
9. 国家のスタンス等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府主導の積極的推進。</li> <li>・背景：出生率低下と少子高齢化、女性労働力の未活用、若年者の学力水準の低下、経済競争力への不安。</li> <li>・目的：持続可能な社会の実現、経済成長と社会安定化の原動力。</li> <li>・特徴：家族と仕事の調和、再配分・インフラ・時間政策、既存法制度の活用や適宜の見直し。</li> <li>・法制度等分析を踏まえた特徴：①多様な家族像を踏まえた新たな家族政策の影響、②新たな社会像や労働概念（雇用労働と家庭・社会的労働の同等評価）に基づく政策展開、③ドイツ固有のコーパーラティブイズム（政労使の三者連携、地方分権による地域連携、産官学の地域ネットワーク）の影響。</li> </ul>	<p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・政府主導でWLBを積極的に推進するものではない。</li> <li>・他方、家族政策については従来から積極的な政策が採られてきた。</li> <li>・背景：第1次大戦やスペイン風邪の流行による、兵力減少による国防力の減少、労働力減少による農業生産・経済力の低下。</li> <li>・1980年代からの家族政策の推進、家族手当制度の創設・拡充、年次有給休暇制度の創設、労働時間短縮の推進。</li> <li>・1960年代からの新たな家族形態に対する法的保護の創設</li> <li>* 新たな家族形態に関しては、民事連帯規約（PACS）につながっている。</li> </ul>	<p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1997年以降、政府主導の「家族にやさしい政策」</li> <li>・背景：①EU指令の国内法化という課題、②社会的包摂（social inclusion）概念の影響（個人が労働市場から排除される原因の一つに家族等にかかると責任があるとして、これを軽減すること）。</li> <li>・特徴：上記背景に掲げたことに加え、①家族的責任にかかる「家族」概念の拡大、もともと、②政策の根拠付けに少子化対策が挙げられておらず、政府は不介入のスタンス、また、③貧困対策の色彩が濃い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・政府主導の積極的推進は行われていない（もともと、仕事と家庭の両立支援が労働生産性等に良い影響与えるとの認識から、連邦議会において国として適切な措置を取るよう求める決議が採択されている。）。</li> <li>むしろ、企業等民間が中心的役割果たす。</li> <li>・家族及びそれに関連する政策に関しては、労働条件規制（労働時間、最賃、休暇）面とともに、社会保障（医療、経済的支援）においても貧弱であり、低賃金・貧困層対策の色合いが濃い。</li> <li>・他方、差別禁止法制が雇用関係を強かに規制しており、これとの関連で、一応男女に中立的な育児等休業制度が連邦レベルで制定されている。</li> </ul>	

(注) 本表は、各参集者が執筆した各国の記述に基づいて、事務局（池添）が作成したものである。なお、----- は、依然調査中であることを表す。

## I 研究の趣旨・目的

1. 近年の労働政策においても非常に重要な位置を占めているワーク・ライフ・バランス（以下“WLB”という。）という考え方や政策について、経済学や社会学の分野で活発な議論が見られる<sup>1</sup>。労働法学においても、法律学としてどのような議論や具体的政策が適切・可能であるのか、さまざまな主張が見られる<sup>2</sup>。しかしながら、法律学としての議論は依然確たるものではないと思われる。それは、WLBにかかわる具体的政策を個別に見れば、例えば、育児介護休業やその間の所得保障に関する議論があるが、そもそも WLB という考え方を国家的な政策として捉えた場合、体系建てて統一的に把握可能な法的考え方がよく示されていないように思われるからである<sup>3</sup>。

内閣府は、2007年に WLB 憲章及び行動指針を策定・公表した<sup>4</sup>。その内容を個別に見ると、WLB というものの具体的中身の例示を把握することは可能である。そのこと自体は、例えば職場や地域社会においてその構成員にかかる WLB を実践するための指標を与えてくれるであろう。しかし、それはあくまでも事実としての実態の側面における WLB の内容であって、必ずしも法的に理論的な下支えによって担保されているわけではないように思われる。また、このこととも関係して、WLB の中核となるべき法的考え方が示されているのではなく、したがってまた、個別具体的な WLB の内容が、中核となるべき法的考え方の下に統一的に把握されうるわけではない。

果たして、法律学から考えられうる WLB とはいったい何であろうか？ これが、本研究の契機となる問題意識であり、また、本研究の目的である。

2. 本研究は、上記目的のための手法として、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの主要4カ国における WLB 政策の現状を見ることを通じて、日本と比較検討する方法を用いる。

この理由の一つには、WLB 政策を総体的（事項網羅的）に捉え、諸外国との比較検討を

<sup>1</sup> 例えば、山口一男、樋口美雄編『論争 日本のワーク・ライフ・バランス』（日本経済新聞社、2008年）。

<sup>2</sup> 主なものとして、例えば、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）30頁以下、土田道夫「「仕事と生活の調和」をめぐる法的課題」手塚和彰・中窪裕也・今井貴編集代表『変貌する労働と社会システム』（信山社、2008年）197頁以下、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）4頁以下、高嶋淳子「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）15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巻2号（2007年）199頁以下、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）25頁以下、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）135頁以下がある。

<sup>3</sup> その突破口となりうると思われる論稿として、例えば、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）36頁以下、前掲大内（2009年）論文などがある。

<sup>4</sup> 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>）、同「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf>）。

通じて日本の WLB 政策を検討した先行研究がほとんど見られないことがある。その意味で、本研究は、諸外国における WLB 政策の近時の状況をアップ・トゥ・デイトなものにするという意味がある。また、その過程においては、当該国における WLB に対する基本的な考え方やそれを実現していくための具体的な法的手法についても検証を加えていく。

日本と諸外国との比較検討という手法を用いる理由の二つ目には、諸外国の経験から、日本において WLB を実現していくための法的規制のあり方や手法について手がかりを得ていくことが挙げられる。日本において WLB を進めていくための個別具体的方法には、現在採られているもののほかにも、実はより多様な選択肢や方向性があるのではないかという問題意識を有しているからである。

3. 以上のとおり、本研究では、日本における WLB 政策を法的に検討すべく諸外国との比較法研究を行う。

比較法研究においては、休暇・休業及びそれらに付随する手当、労働時間規制、非正規雇用など柔軟な働き方にかかる規制、社会保障や税制を含む経済的支援システム、差別禁止法制、妊娠・出産保護といった母体保護に関する規制、保育サービスシステム、労働市場政策といった、現在の日本の WLB 政策において取り上げられている事項について可能な限り幅広く法律制度の観点から検討する（この理由については、次のⅡを参照されたい）。さらに、諸外国における WLB にかかる歴史や捉え方、法律制度、その運用実態及び評価、労使や民間企業その他民間組織における WLB に関する取組みなど、幅広く取扱う。

このように、WLB にかかる政策や措置の実施主体と事項を幅広く捉えることで、日本の WLB 政策の特徴や位置付け、また、今後の課題が見えてくるのではないかと思われる。

ただし、本研究は、平成 21 年度と 22 年度の 2 年間に於いて実施する予定であり、初年度の 21 年度については中間的な報告にとどまる。したがって、この中間報告書では、基本的に、各国における法律制度の内容を中心に取り上げ、当該国における WLB 政策の現状や国家のスタンスを描き出すことに主眼を置くこととしている。法律制度の運用実態や評価、労使や民間企業等における取組みについて（あるいは、ある国の一定の事項については）は、次年度の最終報告書において取り上げ、検討することとしている。また、最終的には、WLB にかかわる日本における法政策を個別的に検討していく予定であるが、この点も、最終報告において取り上げることとしたい。