

Ⅲ 諸外国のWLB政策の現状と歴史

(1) 先のⅡでの検討から、日本での総合的な政策においては、おおむね、

- 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、テレワークなど）
- 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）

が中心的事項として取り上げられ、議論されていると言える。

そして本研究では、これら事項を踏まえ、また、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）にかかわる法政策の概観を通じて得た諸外国において特徴的と思われる施策等も加味して参集者で議論した結果、

1. 休暇・休業およびそれらにかかる（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（1. におけるものを除き、かつ、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。なお、8. その他の(2) 労使団体、NPO/NGO、企業による取組み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。

以下の各国の記述では、上の1から8までの各事項について、WLB政策の歴史などを踏まえながら、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの4カ国における法制度の現状を概観する。なお、法制度の運用や評価、統計的実態、民間企業や組織における個別の取組みについては、最終報告の課題としていることを改めてお断りしておく。

(2) ところで、以下に見る各国の政策等取組みのほか、国際的あるいは超国家レベルでの取組みも見られる。日本の施策においてもそうであったように、労働者一般に対する施策と

いうよりもむしろ、差別禁止や、差別の是正に向けた家事育児等家庭責任の負担軽減といった、特に女性労働者を取り巻く状況にフォーカスを当てた取組みとして行われている。

ア 国連

まず、1979年に採択され、1981年に発効した、国連の女性差別撤廃条約を挙げることができる¹。日本はこの条約を1985年に批准、締結している。同条約は女性に対するあらゆる形態の差別撤廃を目指していることから、まず、男女差別のベースにある性別役割論に基づく行動様式の修正を締約国に義務付ける（5条(a)）。その上で、社会経済分野における差別の一類型として、雇用の分野における男女平等の実現を定める（11条）。雇用上の男女平等規定は、同一の雇用機会（1項(a)）や同一価値労働同一報酬（1項(d)）といった権利規定を設けている一方で、生殖機能の保護を含む健康の保護及び安全、つまり母体保護にかかる権利も定めている（1項(f)）。さらに、妊娠期にある女性労働者に対する特別の保護の付与を定めている（2項(d)）。すると、男女差別の撤廃を目指すとはいえ、女性が有する妊娠・出産機能という特性については権利や保護を与え、このような取扱いを男女平等の阻害要因すなわち差別とはみなさないという考え方を採っているとみられる。

このような平等と保護をめぐる議論とは別に、家庭責任については、両親(性)の役割であるという理解の下（前文13パラグラフ）、社会的サービス（特に保育）の提供によって、親が家庭責任と職業上の責務等を両立させることを可能とすることを締約国に対して求めている（11条2項(c)）。ただし、11条2項本文は、女性に対して実効的な労働の権利を確保するための措置として(c)の措置を掲げていること、つまり、女性が事実上家庭責任を負っていることにかんがみた措置であることに留意する必要があるだろう。

イ 国際労働機関（ILO）

次いで、国際労働機関（以下“ILO”という。）における幾つかの条約を挙げることができる²。

時系列で見ると、まず、差別禁止にかかわる条約として、性別による区別なく同一価値の労働に同一報酬を支払う原則を定める1951年同一報酬条約（100号条約）³、雇用・職業の場面で性別を含むさまざまな事由を理由とする差別待遇の除去を企図した1958年差別待遇

¹ 女子差別撤廃条約については、浅倉むつ子「「婦人に対するあらゆる形態の差別撤廃条約」の現代的意義と内容」労働法律旬報997号（1980年）4頁以下、大脇雅子「世界婦人会議・婦人差別撤廃条約の今日的意義」季刊労働法118号（1980年）17頁以下、木村愛子「婦人に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」日本労働法学会誌57号（1981年）132頁以下、田畑茂二郎「女性差別撤廃条約とその問題点」『女性と法（法学セミナー増刊）』（1984年）10頁以下、大脇雅子「女子差別撤廃条約の意義と問題点」『女性の現在と未来（ジュリスト増刊総合特集No.39）』（1985年）10頁以下を参照。

² 女性労働とILO条約の変遷の歴史については、中窪裕也「女性労働と国際労働基準」秋田成就編「国際労働基準とわが国の社会法」（日本評論社、1987年）161頁以下及び木村愛子「ILOの女子労働基準」世界の労働1992年6月号25頁以下を参照。なお、以下に掲げる条約の規定内容については、ILO駐日事務所のHPで参照できる（<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/standards/list.htm>）。

³ 日本1967年批准。本研究対象国4カ国のうちアメリカは未批准。なお、100号条約については、高崎愛子「ILO100号条約の採択過程と問題点」季刊労働法37号（1960年）145頁以下、木村愛子「100号条約をめぐる加盟諸国の足跡と日本の課題」世界の労働51巻10号（2001年）26頁以下を参照。

(雇用及び職業) 条約 (111 号条約)⁴が採択されている。

次いで、育児や介護にかかる責任を有する男女労働者が家庭と仕事を両立しうる施策が取られるべきこと、また、そのような状況にある男女労働者に対して均等な機会と待遇の実現を目指すための措置などを規定する、1981 年家族的責任を有する労働者条約 (156 号条約)⁵が採択されている。同条約の前文を見ると、同条約は、111 号条約が家族的責任に基づく区別を明示していないことを補足する意義を併せ持つこと、そして、女性差別撤廃条約に触れながら性別役割分業観念の修正を念頭に置いていることが読み取れる。

家族的責任との関係では、労働時間の問題は重要である。この点に関連しては、従来女性のみを深夜業に使用することを禁じていた 1948 年夜業 (婦人) 条約 (改正) (89 号条約) に加え、1990 年夜業条約 (171 号条約)⁶が採択されている。本条約は、深夜業自体を禁止してはいないものの、男女共通の基準 (健康確保措置や応急手当など) が設定されている。また、同条約では、妊娠出産期にある女性労働者の夜業については代替措置を図るべきことなど保護的規制も置かれている。

家族的責任との関係では、また、就業形態の問題ともかかわりがある。この問題に関しては、1994 年パートタイム労働条約 (175 号条約)⁷が採択されている。同条約は、短時間労働者であっても労働にかかわる基本的な権利 (団結等権利、健康及び安全、差別禁止) やベネフィット (社会保障、諸休暇休業) は享受すべきこと、また、比較可能なフルタイム労働者と比例的な賃金の受領を確保することなどを定めている。

最後に、母性保護にかかわる条約を見る。まず、1952 年母性保護条約 (改正) (103 号条約) を改正する、2000 年母性保護条約 (183 号条約) がある。この条約は前文で、これまで見てきた (触れていないものも含めて) 女性労働者にかかわる国際条約について留意すると触れながら、妊娠出産期にある女性に対する差別の禁止、出産休暇の最低期間を 14 週とすること、休暇期間中の所得保障 (2/3 を下回らないこと)、復職の権利、母子の健康保護、哺育時間を取る権利などについて定めている。次に、半世紀前に遡るが、1952 年社会保障 (最低基準) 条約 (102 号条約)⁸では、妊娠・分娩が給付事由に含まれる医療給付 (第 2 部) が

⁴ 日本、アメリカ、未批准。なお、111 号条約については、林弘子「雇用・職業における差別禁止と ILO 条約 (111 号) の示唆するもの」世界の労働 51 巻 10 号 (2001 年) 36 頁以下を参照。

⁵ 日本 1995 年批准。ドイツ、イギリス、アメリカ未批准。なお、156 号条約については、浅倉むつ子、相馬照子、早川紀代「家族的責任と調和する労働生活をもとめて」労働法律旬報 1173 号 (1987 年) 4 頁以下、大脇雅子「ILO156 号条約の批准と今後の立法課題」労働法律旬報 1382 号 (1996 年) 6 頁以下、前田信彦「仕事と家庭生活の調和－ILO 条約の日本的適用」日本労働研究機構研究紀要 17 号 (1999 年) 1 頁以下を参照。

⁶ 日本、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ未批准。なお、171 号条約をはじめ、ILO 条約における深夜業規制については、斎藤周「ILO 基準にみる夜間労働規制の変容」早稲田法学会誌第 41 巻 (1991 年) 227 頁以下を参照。

⁷ 日本、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ未批准。なお、175 号条約については、中嶋晴代「フルタイム労働者との均等待遇を定めた ILO パートタイム労働条約・勧告」季刊労働総研クォーターリー 18 号 (1995 年) 44 頁以下、鎌田耕一「多様化する雇用形態と ILO 条約 (175・177・181 号) の示唆するもの」世界の労働 51 巻 10 号 (2001 年) 44 頁以下を参照。

⁸ 日本 1976 年批准。ドイツ、フランス、イギリスも批准。アメリカ未批准。なお、102 号条約については、佐藤進「102 号条約 (社会保障最低基準) の足跡と今後の課題をめぐって」世界の労働 51 巻 10 号 (2001 年) 16

定められ、さらに、女性と並んで男性の妻も対象とした母性給付（第 8 部）では、妊娠・分娩に対する医療給付と共に、勤労所得の停止に対する定期金（periodical payment）の給付が、休業期間中の所得保障として定められている。また、子を扶養する責務を給付事由とする家族給付（第 7 部）では、定期金給付や子にかかる衣食住の現物給付が定められている。なお、現物給付の中には、子に関し与えられる休暇（holidays）が含まれている。

ウ 欧州連合（EU）

以上の国際条約は、当然各国の法政策にインパクトを与えるが、さらに、後に見るドイツ、フランス、イギリスなどが加盟する欧州連合（以下“EU”という。）のレベルでは、本研究が WLB にかかわるものと捉えている事項について指令（ディレクティブ）が定められ、加盟各国に対して強い拘束力を有しながら存在している⁹。

EU では、まず、旧 EEC（欧州経済共同体）を設立する 1957 年のいわゆるローマ条約 119 条（現 141 条）で男女同一賃金が規定され、これを受けて、1975 年男女同一賃金原則指令（75/117 指令）が採択された。そして翌年には、1976 年男女均等待遇原則指令（76/207 指令）が採択されている。この 1976 年指令では、昇進を含む雇用及び職業訓練へのアクセス、労働条件、社会保障に関する条件について男女均等待遇原則を宣明し、直接差別と並んで間接差別をも禁じると共に、性差別に婚姻又は家族的地位に関する性差別も含んでいる。なお、間接差別に関しては、欧州司法裁判所の判決などを受けて、1996 年性差別訴訟における举证責任に関する指令（97/80 指令）が採択されている（のち、2002/73 指令により修正）。

男女均等待遇に関しては、他にも、1978 年社会保障における男女均等待遇原則指令（79/7 指令）、1986 年職域社会保障制度における男女均等待遇原則指令（86/378 指令。のち、96/97 指令により改正）、1986 年自営業における男女均等待遇原則並びに妊娠・出産期にある女性自営業者の保護に関する指令（86/613 指令）が採択されており、男女均等待遇原則がカバーする領域は広がりを見せている。なお、均等待遇原則は、男女という性別のほかにも、人種的又は民族的出身（2000/43 指令）、宗教・信条、年齢、障害、性的志向（2000/78 指令）を理由とする差別についても適用されるに至っている。

一方で、先の 1976 年指令（76/207 指令）は深化してきている。すなわち、同指令を改正する 2002 年指令（2002/73 指令）は、間接差別を詳細に定義づけると共に、セクシュアル・ハラスメントを定義づけた上で、これを性差別の一類型と位置付けている。また、女性の出

頁以下を参照。

⁹ 以下については、ロジェ・ブランパン著／小宮文人、濱口桂一郎監訳『ヨーロッパ労働法』（信山社、2003 年）、柴山恵美子、中曽根佐織編著『EU の男女均等政策』（日本評論社、2004 年）、柴山恵美子、中曽根佐織編著『EU 男女均等法・判例集』（日本評論社、2004 年）、宮崎由佳「EU におけるジェンダー平等へのアプローチ」労働法律旬報 1609 号（2005 年）15 頁以下、神吉知郁子「EU におけるワーク・ライフ・バランスの拡がり」（財）労働問題リサーチセンター、（財）日本 ILO 協会『労働関係の多様化・個別化と労働条件決定システムの課題』（2007 年）136 頁以下、櫻庭涼子「EU の雇用平等法制の展開」法律時報 79 巻 3 号（2007 年）64 頁以下、濱口桂一郎「EU 派遣労働指令の成立過程と EU 諸国の派遣法制」季刊労働法 225 号（2009 年）83 頁以下等を参照のうえ、記述している。

産休暇からの復帰の権利及び休暇期間中に得ていたであろう利益の享受を定め、かつ、男性についても同様の内容で、父親出産休暇及び養子縁組休暇を加盟国が措置することを容認している（男女均等待遇指令に反しないと意）。さらに、加盟国がポジティブ・アクションを採ることを可能としていると評価しうる定めも含まれている。

2000年代に入ってからようやく、男女均等待遇指令において父親出産休暇が政策的に認められたが、育児休業については、すでに1996年両親休暇に関する枠組み協定指令（96/34指令）が採択されていた。同指令は、両親育児休暇の枠組みに関する欧州レベルの労使協定を発効させるものである。この指令にかかる労使協定は、子の出生又は養子縁組を理由とする育児両親休暇の権利を女性と共に男性にも認め、子が8歳になるまでの間に最低3か月の休暇期間を保障している。権利保障のため休暇取得等を理由とする解雇からの保護を定め、また、休暇終了後について従前と同等の職務への復帰の権利及び休暇開始時点の権利の保全も定めている。さらに、負傷・疾病・事故等の家族的理由によるタイム・オフの権利についても定めている。なお、1996年指令では休暇の権利は譲渡できないとされていたが、2009年改正協定では、休暇期間が3か月から4か月に延長されると共に、1か月につき譲渡できない（つまり3か月分は譲渡可能で、1ヶ月分はパパクオータ）とされている。

このように、男女均等待遇政策が深化していくと共に、それを補完する家族的責任、とりわけ育児にかかる休暇が男女双方に保障されていくなど深まっていると言えるだろう。

その一方で、妊娠・出産期における女性労働者の保護、つまり母体保護については均等政策とは区分されて取り扱われている。すなわち、先の1976年指令（76/207指令）及び2002年指令（2002/73指令）は、同指令は妊娠・出産に関する規定を侵害してはならないと定めており、妊娠・出産期における保護は均等待遇の推進により奪われるものではないとして、均等待遇と母体保護とを明確に区別していると言えよう。

また、1992年産前産後及び授乳期にある女性労働者の安全と健康の改善を促進する措置の導入に関する指令（92/85指令）は、次のような定めを置いて、産前産後・授乳期にある女性労働者の保護を図ろうとしている。妊娠中又は授乳中の女性労働者は、安全又は健康を損なう恐れのあることが明らかな作業を行うことを強制されないこと、労働者はその安全又は健康にとって必要であることを認める医師の診断書を提出することにより夜間労働を強制されず、また、昼間作業への転換及び出産休暇等の延長の措置が取られること、産前産後に連続14週間の出産休暇を取得する権利が保障されること、出産休暇には産前及び／又は産後に最低2週間の強制出産休暇が含まなければならないこと、就業時間中に産前検診を受ける必要がある場合には、賃金を失うことなく休暇を取得する権利を保障すること、出産休暇中における解雇からの保護等。

では次に、WLBに資すると思われる柔軟な労働諸形態についてはどのような指令が定められているかを見る。

1997年パートタイム労働枠組み協定指令（97/81指令）は、欧州レベルでの労使協定を実施するために採択された。本指令にかかる協定は、パートタイム労働者は比較可能なフルタイム労働者より不利に扱われてはならないとの非差別原則を宣明した上で、適当な場合には時間比例原則が適用されなければならないと定める。また、使用者が可能な限り配慮を払わなければならない事項として、パートタイムからフルタイムへの移行及び労働時間延長にかかる労働者の要求、フルタイムからパートタイムへの移行又はその逆の移行を容易にするための情報提供を掲げている。

1999年有期労働枠組み協定指令（1999/70指令）も、欧州レベルでの労使協定を実施するために採択されたものである。同指令にかかる協定も非差別原則を掲げ、有期労働者は比較可能な常用労働者より不利に扱われてはならないとする。そして、適当な場合には時間比例原則が適用されなければならないと、また、特別の雇用条件の取得に必要な勤続期間資格は、異なった期間が客観的理由によって正当化されない限り、有期労働者についても常用労働者と同じでなければならないと定める。また協定は、有期契約の濫用防止措置として、更新を正当化する客観的理由、最長総期間等、更新回数にかかる措置の導入を加盟国及び／又は労使に義務付けている。さらに、「継続的」とみなされる場合や、期間の定めのない契約とみなされる場合とは何かを明確にすることも求めている。

2008年派遣労働指令（2008/104指令）も均等待遇原則を用い、派遣労働者の労働条件は、派遣期間中、派遣先に採用されていれば同一職務に適用されていた条件を下回らないことと定めている。また、均等待遇原則の濫用防止措置として、指令の規定内容を回避するための反復継続した派遣を防止するため、加盟国は適切な措置を取るとされている。

以上に加え、一般的な労働条件である労働時間にかかる規制もまた、WLBの一翼を担うものであろう。労働時間指令（93/104指令、2000/34指令）は、その目的を労働時間の編成のための安全と健康の最低要件を定めるものとしている。その上で、指令は以下の諸原則を定めている。24時間毎に最低連続11時間の休息時間を取得する権利を労働者に保障すること、労働時間が6時間以上の場合には労働者に休憩を取る権利を保障すること、週7日毎に、原則として日曜日を含む、1日11時間の休息プラス最低連続24時間の休息の取得を労働者に保障すること、法律や協約等によって週労働時間を制限し、また、超過労働時間を含めた7日毎の平均労働時間が48時間を超えないこと、最低4週間の年次有給休暇を労働者に保障し、この最低有給休暇期間は、雇用関係が終了した場合を除いて金銭に代替できないこと、夜間労働については、24時間につき8時間を超えないこと、心身に特別な負荷をもたらす夜間労働については最長8時間とすること、そして、夜間労働者に健康診断を受ける権利を保障し、夜間労働により健康を脅かされた労働者を昼間労働に転換させること。

なお、最後に付言すると、EUレベルにおけるWLB政策は、今後の更なる少子高齢化を背景に、社会保障にかかる給付や負担の増加を抑制しつつ、持続可能な社会を目指していく

ため、高齢者、福祉給付依存者、そして女性の就業率を向上させていくための戦略として位置づけられているという¹⁰。

エ 小括：国際的動向の変遷

以上のように、国際的レベルでは、女性労働者に対する差別を禁止することから始まり、続いて、差別禁止との兼ね合いから、従来から存在した女性労働者一般に対する保護を縮減して男女で等しい労働条件保護規制が目指されてきた。そして、実態として家族的責任を負っている女性労働者が事実上多く就労している非正規の雇用に対する正規の雇用との処遇格差の是正、差別の禁止を図りながら、一方で、家族的責任は女性のみが負うものではなく男性労働者も相応に負担すべきであるという施策が採られている。しかし、妊娠・出産機能は女性のみが有するものであることから、そのような時期にある女性労働者の母体保護という考え方は、女性一般に対する伝統的な性別役割分業とは区別されて残されている。国際的レベルでの WLB、とりわけ女性労働者に対する差別と保護、処遇の在り方を歴史的に見ると、以上のようにまとめることができる。このような考え方は、国際的レベルでほぼ共通の認識となっていると考えられ、また、一般的な WLB にかかる考え方のグローバルスタンダードということもできると思われる。

¹⁰ 濱口桂一郎「EU のワーク・ライフ・バランス政策」IMF-JC282 号（2006 年）13 頁以下。

第1節 ドイツ

はじめに

(1) 背景

ドイツにおいてワーク・ライフ・バランス（以下“WLB”という。）は重要な政策課題として位置付けられている。WLBの議論を推し進めた要因としては、まず、1990年以降にドイツが直面した深刻な問題、すなわち、ヨーロッパの中で最低レベルになった出生率とそれに伴う少子高齢化の加速、女性労働力の未活用、ドイツの若者のOECD内での学力水準の低下、グローバル市場でのドイツの経済競争力への不安などの問題を指摘することができる¹。また、ドイツ（特に西ドイツ）では、長い間、子供は家庭で育てるものとされており、子供の世話や教育はもっぱら女性の手任せられてきたことから、保育サービスへの取組みが発達せず、子供を持つ母親のフルタイム就労を妨げていたという問題もある。このような問題に対する総合的な解決策として、ドイツにおいてもWLBの議論が積極的に推し進められてきた。

(2) 目的

ドイツでは、WLBの実現が国全体の力を強める可能性を持つという考えに基づいている。グローバル競争が激化し、少子高齢化や学力低下、高学歴女性の未婚の増加などが進行する中で、WLBの実現を目指して、育児をはじめ雇用労働以外のことを行う時間を積極的に社会の中に導入することは、長期的には社会的資本及び人的資本や持続的な経済的活動を保障し、強化していく重要な鍵となるからである²。ドイツ社会を将来にわたって持続可能な社会にするため、また、ドイツの国力強化のためには、家庭と仕事の調和や家族に優しい環境が重要である³。このように、ドイツでは持続可能な社会の実現や、経済成長及び社会安定化の原動力としてWLBが位置づけられている。

(3) 特徴

ドイツのWLBは、「家庭と仕事の調和（Vereinbarung von Familie und Beruf）」という呼称の下で展開されている。「ライフ」全般というよりむしろ「家庭」が中心になっている理由としては、「連邦家族・高齢者・女性・青少年省」（以下、「連邦家族省」という。）が強いイニシアティブを発揮していることを指摘することができる。

ドイツでは、1998年～2005年の社会民主党SPD・緑の党の連立政権下において、家庭と仕事の調和のための積極政策を展開してきた。連邦家族省大臣のクリスティーネ・ベルクマン、レナート・シュミットの時期に、女性の育児と仕事の両立を助けるための女性支援策という方

¹ 財団法人こども未来財団『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』（平成21年6月）37頁以下参照。

² 前掲報告書（注1）40頁。

³ 家族に優しい制度や支援策が提供されると、労働者にとって仕事と生活を両立させやすくなる。企業も優秀な人材を確保し、働き続けてもらうことで、結局はコスト削減につながる。国家及び社会も、労働人口の増加による税収増加が見込まれ、若い労働人口の増加による新たな産業や市場創生の可能性が広がる。

針は、男性を含む社会全体を対象とした家族と仕事の調整を支援する方向へと大きく転換した。2005年にキリスト教民主同盟・社会民主党の連立政権になって以降も、この政策はウルズラ・フォン・ライエン家族相のもとでさらに強化され推進されている⁴。また、最近では、有子家庭への経済支援に重点を置いたこれまでの家族政策に加えて、家庭と職業の両立支援を中心とする包括的な家族政策への転換が示されている。新しい家族政策は、再配分政策（有子家庭の経済的負担への支援）、インフラ政策（保育制度等の整備）、時間政策（両親が子供と共に過ごす時間の確保）の3つの柱を軸とするものであり、地域や企業における子育て支援への取組みがそれを補強している⁵。

このように、ドイツでは2000年代に入ってから、連邦政府主導でWLB政策が積極的に進められ、その重要性が認識されるようになったといえる。しかし、ドイツの既存の法制度や様々な施策は、WLB施策として導入されたというよりは、むしろ、WLBに寄与している、あるいは、それに適合するように制度の見直しが行われていると見るべきであろう。

そこで、本節では、ドイツのWLBに係る現行法制度の全体像を概観し、WLBに対する基本的な考え方やそれを実現するための基本的な法的手段について検証する。

1. 休暇・休業およびそれらにかかる（それらと一体の）手当

(1) 有給休暇—連邦年次休暇法（Bundesurlaubsgesetz v.8.1.1963,BGBl. I S.1529.）

ドイツにおける年休制度は、「連邦年次休暇法」によって規定されている。同法第3条は、年次休暇は暦年で最低24週日を保障しており、また、同法第4条は、労働者及び労働者類似の者は労働関係ないし契約関係が6ヵ月間存続すると完全な年次休暇請求権を取得することができる」と規定している。また、労働協約によって、更に日数の追加も可能であり、この結果、通常、暦日で合計4～6週間が認められている。

休暇の時期設定に当たっては、使用者は労働者の希望を考慮する必要があるが、差し迫った経営上の必要性がある場合、または、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（7条1項）。また、労働者の個人的な都合で休暇を分割する必要がない限り、連続して与えられなければならない、分割する場合でも、最低12週日の休暇が連続付与されなければならない（7条2項）。

(2) 両親休暇⁶

ドイツでは、2006年12月11日に「連邦親手当・親時間法」が公布され、翌年1月1日から

⁴ 田中洋子「ドイツにおける仕事と家族の調整システム—労働概念・家族概念の再定義をめぐって—」世界の労働 58巻6号（2008年）40頁。

⁵ 魚住明代「ドイツの新しい家族政策」海外社会保障研究 160号（2007年）22頁。

⁶ ドイツの両親休暇及び手当に関する以下の記述は、齋藤純子「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」外国の立法 232号（2007年）51頁以下、同「短信：ドイツ「育児手当」から「親手当」へ—家族政策のパラダイム転換」外国の立法 229号（2006年）164頁、大嶋寧子「父親の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ—成果の背景と日本への示唆—」みずほレポート（2008年6月26日）を参考にしている。

施行されている。

ア 育児休業制度（両親時間 Elternzeit）

両親時間は、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、子供が満 3 歳になるまで合計 36 ヶ月分の育児休業を請求する権利を与えている。両親時間の期間のうち 1 年までは、使用者の同意があれば子が満 8 歳になるまでの期間に繰り延べることができる。両親時間は、両親が分担して取得することも、両親のどちらかが単独で又は同時に取得することもできる。また、両親時間の期間中であっても、被用者は使用者の同意を得て週 30 時間以内の就労を行うことができる⁷。そのため、両親時間は両親がともに就労を抑制しながら、育児・家事を分担するという新しい家族のあり方を可能にする制度となっている。

イ 育児期間中の給付制度～育児手当（Erziehungsgeld）から親手当（Elterngeld）へ～

2006 年改正前の連邦育児手当法によれば、育児手当は、育児のために休業する者に、子供が生後 24 ヶ月になるまで月 300 ユーロ支給する制度であった。育児手当は、子供の養育のために完全に休業している者だけではなく、週 30 時間以内のパートタイム労働を行う者にも給付される。1999 年以降は親や子供の数に応じて所得制限が設けられ、給付の範囲・額ともに限定的なものになっていたため、出産・子育て期の家庭にとって効果的な所得保障になっていなかった。このことは、ドイツの父親が育児休業を取得する上での障壁になっていた。すなわち、ドイツでも家計の主たる担い手は男性であり、また、男女の賃金格差も EU 内で比較的大きいため、休業による家計負担がより小さい母親が育児休業を取得するケースがほとんどであった。

2006 年に改正された「連邦親手当・親時間法」によれば、2007 年 1 月 1 日以降に生まれた子供の養育者には、育児手当の代わりに両親手当（Elterngeld）が支給されることとなった。両親手当の基本支給月額、子の出生前の平均賃金の 67% が支給される。ただし、1800 ユーロを最高支給額とする（第 2 条）。所得制限はないが、月ごとの給付は最大で 1800 ユーロ、最低でも 300 ユーロ支払われるなど、高所得者への過大な給付を抑制するとともに、低所得者の所得保障をより確実にを行うための仕組みが盛り込まれている。また、特例として、①低所得者のための支給率の加算、②無所得者・低所得者のための最低額保障、③多胎児出生の場合の加算、④パートタイム就業の場合の再算定、⑤兄弟姉妹がいる場合の支給率の加算などがある（同法第 2 条第 2 項ないし第 9 項）。親手当の最長受給期間は 14 ヶ月である。この 14 ヶ月は、片方の親が受給できるのは 12 ヶ月分までとされており、もう一方の親が育児休業する場合に受給期間が 2 ヶ月分延長されることを意味している。これは、母親に代わり父親が 2 ヶ月間休業又は勤務時間の短縮を行うことを想定した「パートナー月」に関する規定である。管轄は、州政府又はその委任を受けた機関である。親手当の支給に必要な費用は、連邦が負担する（12 条）。

このように、2007 年からドイツで新たな育児休業中の所得保障制度として親手当が導入されたことにより、①中低所得世帯を対象に小額の給付を行う制度から、高所得者も対象に所得に比例した給付を行う制度へと転換したこと、②親手当の受給期間の配分に一定の制限が設けることによって、二人目の親（主に父親）は育児休業を取得しやすくなったこと、③育児手当は

⁷ 同法に基づく労働時間の短縮に両者が同意しない場合でも、パート・有期法第 8 条における労働時間短縮の請求権が認められる。これについては、本節 3 の (1) のア参照。

24 ヶ月であったが、両親手当は 12 ヶ月短縮されたことによって、長期の離職によって親（主に母親）の復職の困難さを回避することができるかと期待されている⁸。

2. 労働時間

(1) 長時間労働規制—労働時間法 (Arbeitszeitgesetz)

ドイツの労働時間法制は、かつては営業法上の労働時間規定、及び、1938 年制定の労働時間法 (Arbeitsordnung) によって構成されていたが、1994 年にこれらを改正する「労働時間法制の統一及び弾力化のための法律」(Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts. 以下、「労働時間法」という。) が成立した。

労働時間法では、その第 1 編に労働時間法制を包括的に規制する新しい「労働時間法」(Arbeitszeitrechtsgesetz) が設けられている⁹。同法の目的は、「労働者の安全と健康保護」とともに、「弾力的な労働時間のための基本条件を改善すること」とされている。なお、労働時間法制定の際に国会に提案された SPD 法案には、同法の目的として「労働生活と家庭生活との調和を図ることが挙げられていた点は注目すべきであろう。

ア 労働時間

ドイツの労働時間法は、管理職を除く全雇用者に適用される。同法によると、労働時間は、労働者の1日の労働時間が8時間を超えてはならない(3条1文)。週日の法定労働時間は8時間であり、1週間の労働時間は規定されておらず、日曜日が祝日になるので、計算上は週48時間となる。しかし、1日8時間、1週48時間は、通常の労働時間を意味するのではなく、一定の調整期間を通じての労働時間の長さの目安としての意味を有するに過ぎない。なお、後述するように、労働時間の具体化に当たってのより詳細な取り決めは労働協約や事業所協定によって行われている。

州の労働保護官署の監督官は、事業所に立入り検査をすることができる。労働時間規制に違反している事業主に対して、州の労働保護官署は必要な措置を命じることができるとともに(17条2項及び5項)、故意又は過失による違反に対しては、単純違反及び命令違反について過料が科せられる(22条)。

イ 変形労働時間

労働時間法3条2文によれば、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。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である(事業所組織法第87条1項2号「休憩を含む始・終業時間及び労働時間の一定の曜日への割振り」、3号「事業所内の労働時間の短縮又は延長」)。

ウ 例外規定(労働協約等による特例)

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)

⁸ こども未来財団・前掲報告書(注1)5頁によると、この新しい制度により、男性の育児休業取得率は、導入前の3%から直近(平成21年1月頃)では16%程度にまで上昇しているという。

⁹ 以下のドイツの労働時間の記述については、和田肇『ドイツの労働時間と法』(日本評論社、1998年)101頁以下、荻谷秀信『ドイツの労働』(日本労働研究機構、平成13年)156頁を参照している。

の規制を適用除外とすることも可能である。労働時間法第7条は以下のように規定する。

「労働協約において、または労働協約に基づく事業所協定において、次のことを認める定めを置くことが許される。

第1項：第3条にかかわらず、**(a)** 労働時間の中に常時かつ相当程度、労働待機が含まれている場合は、調整規定なく1労働日において10時間を超えて労働時間を延長すること、**(b)** 他の調整期間を設けること、**(c)** 調整を行うことなく1年間で60日を限度として、週日の労働時間を10時間まで延長すること」

このように、労働協約で法の規定とは異なる調整期間を設けた変形労働時間制が可能になり、また、フレックスタイム制については、1日の労働時間が時間外労働によらなくとも10時間まで可能になった。

エ 時間外労働

時間外労働は、「特別な場合の例外」として、非常時（同法14条）と監督官庁の許可を受けた場合（同法第15条1項1号、2号）、あるいは、前述したように労働協約によって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）のみ、認められている。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。

オ 深夜・交替労働

労働時間法第6条は、深夜・交替労働について規定している。第1項は、「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」と規定し、労働科学上の研究成果を取り入れることが要求されている。深夜労働者の変形労働時間制の調整期間が、同法3条（6暦日あるいは24時間）によるのではなく、1暦日あるいは4週間に短縮されている（同条2項）。

また、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、それぞれ昼の仕事に配転することを要求する権利を労働者に認めている（同条4項）。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るが、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。

さらに、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（同条第5項）。

カ 日曜・法定祝日の休息

日曜日及び法定祝祭日には、0時から24時まで労働者は働いてはならない（9条1項）。重要なのは、同条が、日曜・祝日労働が認められる要件として、その仕事を「週日に行うことができない場合」としている点である。また、1年間で最低15日間の日曜日は、非労働日として確保されなければならない（同法11条1項）。さらに、日曜労働に対しては2週間の、また祝日労働に対しては8週間の間に、必ず代替休日を与えられなければならない（11条3項）。

なお、10条は、例外として日曜・祝日労働が認められる16の業種を明確にしている¹⁰。

¹⁰ 16 業種とは、救急・救命・消防業務、公共・防衛業務、医療・介護業務、宿泊・飲食店での業務、興行業務、非

キ 休憩時間

労働時間法第4条は、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分以上の長さで、あらかじめ決められた休憩時間によって労働を中断することができるとして、使用者に対して労働時間の長さに応じて休憩時間を与えるべきことを規定している（第1文）。また、1文にいう休憩時間は、少なくとも15分ごとに分割して取ることができる（最低分割時間、2文）。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、3文）。

休憩時間の法的定義は、労働時間法に規定されていない。連邦労働裁判所の判例によれば、休憩時間はあらかじめ決められた労働時間の中断であり、休憩時間中は、労働者は仕事を行うことも、仕事の準備をする必要もなく、どこでどのように労働者が休憩時間を使うかについては労働者の自由である、とされている¹¹。休憩時間の目的は、労働者を過労やそれによってもたらされる健康及び事故のリスクから保護する点にあるため、労働の準備時間は4条にいう休憩時間ではない¹²。

同法第4条によれば、休憩時間は「あらかじめ」決められていなければならない。あらかじめ休憩時間を決めておくことによって、労働者は休憩の心構えをして、その時間を休養のために利用することができるからである。また、労働がいつ中断されるか（中断の開始）とその長さ（休憩時間の長さ）を決めておく必要がある¹³。もっとも、休憩時間の決定は、時間的に正確に固定されていなければならないというわけではない。むしろ、労働時間の間に休憩時間を入れる「時間的範囲」を決定しておくことが認められている。したがって、使用者は、休憩時間を与える義務を果たせば十分であり、例えば、12時から14時までに昼休みを取ることを指示しておくことで足りる。

事業所組織法第87条1項2文によれば、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。しかし、個別事例において、休憩時間の配置が労働者と個別に同意されている場合には、事業所委員会は共同決定を行う必要はない。

ク 休息時間

労働時間法第5条1項は、労働時間の終了から次の日の開始までの間に最低11時間の休息時間を置くべきことを定めている。1日（24時間）に最低11時間の休息時間を設けることにより、残り13時間が連続拘束時間（残業を含めた労働時間）の限度となる。EUの労働時間指令第3条も、「加盟国は、すべての労働者に、24時間の期間ごとに最低11時間の継続する毎日の休息期間を得る権利を確保するために必要な措置を取るものとする」として、連続11時間の休息時間について規定している。

営利団体での業務、余暇・娯楽・観光・博物館での業務、マスメディアでの業務、メッセ・展示場での業務、運送業務、エネルギー・水供給・ゴミ処理場での業務、農業・畜産業、監視業務、保守・保全業務、材料や生産物の損傷防止・継続的業務、製造施設の損壊防止業務である。

¹¹ BAG 23.9.1992 AP AZO Kr. §3 Nr.6.

¹² Rolf Wank, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Auflage, 2008, 45 ArbZG Rdn.1.

¹³ BAG 29.10.2002 AP BGB §611 Nr.11.

休息時間の法的定義について、ドイツの労働時間法は規定していないが¹⁴、一般に、休息時間とは、当該労働日の労働時間の終了と翌労働日の労働開始の間の時間を意味している¹⁵。2003年9月9日の判決において、欧州司法裁判所は、欧州法が推進する休息時間の性質を具体化した。それによれば、使用者は、労働者が休息時間中、自由に又自身の利益を中断されることなく休息に専念することを妨げてはならない。

休息時間の目的は、労働者に対して日々の労働時間後に、特に食事や睡眠によって労働の負担から回復する機会を与えることにある。したがって、労働者が休息時間中に短期間でも仕事や仕事の準備に動員されることは、休息時間と両立し得ない¹⁶。

(2) 弾力的労働時間規制

ドイツにおいても柔軟な労働時間制度が普及してきている。労働時間の長さの柔軟性に関しては、例えば、（操業短縮などによる賃金カットを伴う）労働時間短縮（Kurzarbeit）、時間外労働（Mehrarbeit）、パートタイム労働などがある。労働時間の配置の柔軟性に関しては、例えば、交代制労働時間モデルやフレックスタイム制などがある。柔軟な労働時間の長さ及び配置に関しては、特別な（条件付きの）フレックスタイム制、呼び出し労働、ジョブ・シェアリングがある¹⁷。

ア フレックスタイム制（Gleitzeit）

柔軟な労働時間制度は、1960年代に導入されたフレックスタイムがその始まりである。ドイツでは、フレックスタイム制度に関する法律上の一般規定は存在しておらず、同制度は、一般に、日々の労働時間の長さあるいは配置を労働者が決定できる制度とされている。フレックスタイム制の種類としては、コアタイムが定められ、1日の労働時間の長さがあらかじめ決められている「単純フレックスタイム制」、1日の最長労働時間枠内で労働者が出退勤時間を決定できる「弾力的フレックスタイム制」、コアタイムも定められていない「可變的労働時間制」の3種類がある。全就業者の20～25%は、フレックスタイムを利用している。フレックスタイムの導入によって、企業と従業員が、通常の労働時間の強い拘束から解放されることを可能にし、限定的ではあるものの1日単位の柔軟な時間編成を可能にした。特に、労働者にとって、フレックスタイム制度は、柔軟な労働時間の配分（配置）に対する自由裁量を与え、個々の労働者の生き方に応じた労働時間の配置を可能にするものである。

イ 労働時間口座制度（Arbeitszeitkonten）¹⁸

労働時間口座制度は、労働者が企業で残業した時間を労働時間口座に貯めておき、それを利用して自分の希望により休日にすることができる制度である。具体的には、所定労働時間と実働時間（時間外労働を含めて）の差を計算し、それを労働者個人毎の労働時間に関する口座に預金または借金のように貸しまたは借りとして記録する協約上の制度である。労働時間口座のメリット

¹⁴ EUの労働時間指令第2条2項によると、休息期間とは、労働時間でないすべての期間をいう、と規定している。

¹⁵ BAG 23.11.1960 AP AZO §12 Nr.6.

¹⁶ Rolf Wank, in:Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,8.Auflage,2008, §5 ArbZG Rdn.2.

¹⁷ Rolf Wank, in:Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,8.Auflage,2008, §3 ArbZG Rdn.17.

¹⁸ 以下の記述は、JILPT「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」JILPT資料シリーズ No.41（2008年5月）、独立行政法人労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーパー・トレンド」（2008年8月）30頁以下参照。

としては、企業と従業員が通常の労働時間の強い拘束から解放されること、柔軟な労働時間編成が可能であること、従業員は短い時間を積み立てて家庭や職場外の活動に自由に使うことができることから、WLB施策として活用することが期待されている。

労働時間口座には、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て一年以内に清算する「短期口座」と、清算期間が長く長期的スパンでの労働時間調整を可能にする「長期口座」がある。ドイツで普及率が高いのは短期口座であり、長期口座を導入している企業は7%程度である。特に、長期口座の普及が進展すれば、積み立てた労働時間を充当することで、資格取得や育児・介護、老齢年金受給までの移行期間といった利用目的に対応した長期休暇を取得しやすくなることや、また、パートタイム就労を選択する場合、当該期間中の給与をフルタイム相当に増額する目的で活用することも可能であり、減給・無給扱いを受けることなく柔軟な時間調整が促されるという。

3. 柔軟な働き方

(1) パートタイム（短時間）勤務

ドイツにおけるパートタイム労働は、失業問題を背景とする雇用の維持・創出とワークシェアリングを実現する重要な手段として位置づけられている。また、企業の労働時間編成における柔軟化への要望を実現させる手段として、他方で労働者の様々な理由による短時間労働の希望を実現させる労働形態として、特に、家族的責任を有する労働者の職業生活と家庭生活を調和させ、あるいは、高齢者の職業生活から引退への円滑な移行を実現させる手段として機能することが期待されている。

ドイツではパートタイム労働については、「パートタイム労働・有期労働契約法 (Teilzeit- und Befristungsgesetz v.21.12.2000, BGBl. I 1966.)」(以下、「パート・有期法」という。)に規定されている。同法は、パートタイム労働者・有期雇用労働者の定義(2、3条)、差別の禁止(4条)、不利益取扱いの禁止(5条)、短時間労働の促進(6条)、労働ポストに関する情報提供(7、18条)、所定労働時間の短縮及び延長(8、9条)、職業訓練・継続職業訓練(10条、19条)、解雇の禁止(11条)、呼出労働(12条)、ジョブ・シェアリング(13条)、有期雇用の期限設定の許容性(14条)¹⁹、有期労働契約の終了(15条)などについて規定している。以下では、柔

¹⁹ 有期契約労働は、原則として、正当事由がある場合にのみ許容されるが(パート・有期法14条1項)、使用者が、当該労働者と初めて労働関係を結んだ場合(同法14条2項)、又は、労働者が満52歳に到達しており、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には(同法14条3項)、この限りではない。同法14条1項2文は、期限設定の正当事由を列挙している。すなわち、一時的な追加的労働需要に対応する場合(1号)、職業訓練又は大学課程の終了に引き続き雇用する場合(2号)、他の労働者の代理として雇用する場合(3号)、労務給付の独自性から期限設定が許容される場合(4号)、試用目的で雇い入れる場合(5号)、労働者の個人的事由から期限設定が正当化される場合(6号)、公的財政による臨時雇用の場合(7号)、裁判上の和解に基づく期限設定である場合(8号)である。また、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を許容している。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回まで可能である。ドイツの有期契約労働については、拙稿「有期労働契約に関する一考察(一)(二)(三・完)―有期労働契約の法的性質と労働契約法制における位置づけ―」亜細亜法学第40巻第1号(2005年)127頁以下、第41巻第1号(2006年)37頁以下、第42巻第1号(2007年)35頁以下参照。

軟な働き方として、所定労働時間の短縮及び延長（3（1）ア及びイ）、ジョブ・シェアリング（3（2））、呼出労働（3の（3））について紹介し、差別の禁止については5（3）で取り上げる。

ア 労働時間の短縮

パート・有期法第8条は、パートタイム労働を促進するという目的から、労働時間の短縮請求権を認めている。同条は以下のような仕組みになっている。

(ア) 従業員数が通常15人を超える事業所で6ヵ月を超えて働いている労働者が、所定労働時間の短縮を希望する場合には、予定される労働時間短縮開始の3ヵ月前までに申請し、労働時間の労働日への配分の希望があれば、その内容を通知しなければならない。

(イ) 使用者は、合意に達することをめざして、請求に関して、労働者と協議しなければならない。使用者は、労働時間の変更が経営上の支障をもたらさない限り、労働者の希望にしたがって、労働時間の縮減と時間配分を認めなければならない。自らの労働時間縮減を申請した労働者は、予定される縮減開始の1ヵ月前までに通知（回答）を受ける。

(ウ) 労働者による労働時間短縮請求に対する使用者側の対抗手段として、パート・有期法第8条は以下のように規定している。「使用者は、経営上の理由によって妨げられない限り、労働時間の短縮に同意し、労働時間の配分を労働者の希望に応じて定めなければならない。かかる経営上の理由は、特に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に認められる。労働協約によって、拒否事由を定めることができる。かかる労働協約の適用範囲内においては、労働協約に拘束されない使用者及び労働者は、拒否の理由に関する労働協約の規定の適用を合意することができる」。

(エ) 使用者の「経営上の理由」について、パート・有期法の立法理由書は、「労働時間の短縮を希望する労働者の仕事を補うことができるような職業能力を有する適切な追加の労働力を見つけないことができない場合であり、使用者がそれを主張・立証した場合」との具体例を挙げている。したがって、使用者が労働者の労働時間短縮請求権を拒否するには、特に、労働時間の短縮を希望する労働者の仕事が代替不可能なものであり、当該労働者のポストを補う職業能力を有する代替労働者を見つけないことができないこと、またそれによって、事業所内の組織・作業の流れが阻害されたことを主張・立証することが求められることになる²⁰。

イ 労働時間の延長

また、パート・有期法第9条は、短時間で働いているパートタイム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または他のパートタイム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として、そのパートタイム労働者の希望を優先的に考慮しなければならない、と規定している。同条は、フルタイム労働への復帰権を規定したものではなく、パートタイムからフルタイムに戻ることを容易にするために、使用者が新たに設けるフルタイムのポストに求人する際に、労働時間の延長を希望するパートタイム労働者を優先することを義務づけたものと解されている。使用者は、「差

²⁰ 「経営上の理由」が問題になった事案では、この基準にあてはめて労働者の短時間請求権を肯定したもの（ArbG Mönchengladbach-Ca 1157/01, Urt. v.30.5.2001, NZA 2001, 970; ArbG Stuttgart, Urt. 5.7.2001, 21 Ca 2762/01）、否定したもの（ArbG Nürnberg, Urt. v.23.1.2001 Ca 603/01）がある。

し迫った経営上の理由がある場合」には、労働者の希望を拒否することができるが、例えば、多くのパートタイム労働者がフルタイム労働のポストを希望したため、使用者がその中から決定しなければならないような場合には、使用者は公平に選択・決定しなければならない。

(2) ジョブ・シェアリング (Arbeitsplatzteilung)

パート・有期法第13条は、「使用者および労働者は、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（ジョブ・シェアリング）を合意することができる」と規定している。その分割の仕方は、1日の勤務時間を午前と午後に分割する方法、1日おきに交代で勤務する方法、週あるいは月単位で交代する方法など様々である。この労働形態は、各労働者があらかじめ定められた勤務時間表に応じて交代で勤務するが、個々の勤務においては各々が互いに独立して勤務を行う形で労働ポストが分割される「ジョブ・スプリッティング (job splitting)」と、各労働者があらかじめ定められた勤務時間表に応じて交代で勤務するが、業務の遂行については共同で責任を負う形で労働ポストが分割される「ジョブ・ペアリング (job pairing)」の2つに区別されている。ジョブ・シェアリングは、もともと、失業対策として登場したものであるが、これをWLB施策の一つとして活用することが期待されている。

(3) 呼び出し労働 (Arbeit auf Abruf)²¹

パート・有期法第12条は、呼び出し労働について規定している。これは、労働契約により当該労働者への適用が合意され、業務量に応じて使用者から呼出を受けて就労する制度である。呼出は4日以上前に行われなければならない、労働は連続3時間以上行われなければならない。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である。これは、WLBの視点とは異なり、企業に対して必要に応じて柔軟に労働力を確保することを可能にする制度である。

(4) 派遣労働

派遣労働については、後述5の(4)で紹介する。

(5) 在宅勤務

在宅勤務については、在宅勤務における勤務形態、従業員の地位、自宅での機器、職務内容などについては、労働協約や事業所協定で規定されている。ドイツでは情報化社会の発達に伴い、1974年に家内労働法 (Heimarbeitsgesetz) を改正して、情報通信機器を使用した在宅ワークが適用の対象となった。在宅ワーカーは必要に応じて「家内労働 (Heimarbeit)」「被用者類似 (Arbeitnehmerähnliche)」「見せかけの自営 (Scheinselbständige)」のいずれかに分類され、弱い立場の自営型在宅ワーカーは、総じて日本より手厚い保護がされている。もし何らかのトラブルが発生した場合、分類に応じて家内労働法や労働法の適用対象となり、労働裁判所

²¹ これは、1985年就業促進法4条において初めて明文化された際には、KAPOVAZ (=Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit、「生産能力に応じた変動的労働時間」と呼ばれた。現在では、パート・有期法12条に「呼び出し労働」として規定されている。

など紛争処理機関での迅速な法的救済が可能になっている。これが副次的に在宅ワーカーへの保護制度として機能している。

4. 経済的支援²²

基本法においては、家庭は社会的秩序の基礎として、また子供は将来の社会の担い手として、特別の配慮がなされている。これに基づいて、子供のための教育や職業訓練、および育児の負担を軽減するために設けられたのが「児童手当 (Kindergeld)」と前述した「親手当」である。

「児童手当」は 1955 年の初めに導入された。1961 年からは低所得世帯については第 2 子も児童手当受け取ることができるようになり、1964 年にはそれまでの使用者の一部負担から国による全額負担へと変わり、1975 年からはすべての子供が対象とされ、親の所得水準による支給制限が撤廃された。現在、ドイツの児童手当は、原則として所得税法上に規定されている²³。

ドイツに居住して子供を養育している人は、原則として、「児童手当」を受給する権利がある。児童手当の対象となるのは、両親によって扶養されている児童であり、原則として 18 歳未満の子供である。例外的に、失業中でありドイツ国内の労働局において求職者として登録している 21 歳未満の子供や、大学など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、児童手当を受給することができる (所得税法第 32 条 4 項)。児童手当は、両親の所得の多寡にかかわらず支給される。児童手当の金額は、第 1 子及び第 2 子については月額 164 ユーロ、第 3 子については月額 170 ユーロ、第 4 子以降は月額 195 ユーロとなっている²⁴。従来は、第 3 子までは一律の給付となっていたが、2009 年 1 月 1 日以降は、連邦政府の新たな家族給付法 (Familienleistungsgesetz) の発効により、第 1 子及び第 2 子と第 3 子以降で月額に段階がつけられている²⁵。この改正の目的は、多くの子供を抱える家庭の貧困を回避することにある²⁶。

児童手当の支給は、事業主が直接に毎月の給与にあわせて徴収する税から差し引く形で支給される。被用者は、連邦雇用庁の家族金庫 (Familienkasse) から児童手当の支給に関する証明書を受け取り、事業主に提出する。徴収する税よりも支給する児童手当のほうが多い場合に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には税務署に申し出れば不足分が払い込まれる²⁷。児童手当は税財源によって賄われるが、財源の担い手である連邦が全体の 74%、ラントが 26%をそれぞれ負担する。

²² 田中謙一「海外研究 (上) (下) ドイツの公的年金保険における育児及び介護に対する支援」週刊社会保障第 2544 号 (2009 年) 54 頁以下、2545 号 (2009 年) 54 頁以下。

²³ 岩村偉史「社会福祉国家ドイツの現状」(三修社、2006 年) 18 頁、エーファ・マリア・ホーネルライン (倉田賀世訳)「家族給付・社会サービスによる家族支援」本沢巴代子・ベルント・フォン・マイデル編『家族のための総合政策』(信山社、2007 年) 140 頁以下参照。

²⁴ <http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=39986.html>

²⁵ <http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=118...>

²⁶ 子供の数が多いと、両親が以前のように働くことが出来ず、長期間の子育て後に仕事に復帰することが困難であるため、経済的負担が重くのしかかってくる点や、その他の負担 (大きな家や電気・ガス代、洗濯機の稼働率など非常に具体的な点) が指摘されている。

²⁷ 田中耕太郎「第 7 章 家族手当」古瀬徹・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障④ドイツ』(東大出版会、1999 年) 141 頁。

児童手当は税の「児童扶養控除」と密接な関係を有している。これに関しては、ドイツにおいて長い議論の歴史がある²⁸。最近では、1996年の租税法改正によって²⁹、これまでの児童手当と児童扶養控除という二元方式を廃止して、児童扶養控除との選択的な一元化を実現する新たな仕組みが創設された。児童の最低限度の生活水準に完全に対応する額を所得税の算定に当たって控除すること、低所得層の家族の助成の大幅な改善を図ること、そのために新たに税法による一元的・選択的な児童手当と児童扶養控除の仕組みを創設してそれぞれについて大幅な引き上げを行うこと、そしてそれとともに名称も「家族負担調整 (Familienlastenausgleich)」から「家族給付調整 (Familienleistungsausgleich)」に改められた。「家族給付調整」(所得税法第31条)は、所得課税額から児童の最低生活費額を控除することを目的としている。扶養を必要とする児童に対して所得控除すべき額は、児童のために物質的な最低生活費額(児童の食料・住居・被服のような基礎的な生活需要のための費用を含む)と児童の保育・教育・職業教育のために必要な費用である³⁰。子ども一人に対する児童扶養控除額は年間3,864ユーロ(両親のうち一方は1,932ユーロ)、保育・教育・職業教育に対する控除は年間2,160ユーロ(両親のうち一方は1,080ユーロ)である。

また、稼得の少ない両親が未成年の子どもに対する養育費負担のみにより公的扶助を請求せざるを得ない状況を回避するために、2005年1月1日に「児童付加手当」(連邦児童手当法第6a条)が導入された。児童付加手当は、18歳未満の児童とともに生活し、当該児童が児童手当の給付対象である場合に、その両親に支給される手当である。給付額は、未成年の児童1人につき月140ユーロであり、支給期間は最長36ヶ月である。児童付加手当は、規定の所得要件を充足しているか否かに左右される。その結果、両親の所得が家族構成員の最低生活需要をカバーできる程度に高い場合、および、付加給付を受給しても、社会法典第2編に基づいた彼ら自身の最低生活需要が完全にカバーできない場合には生じない³¹。

さらに、乳幼児の子育て期間のうち一定期間は、正規の保険料納付期間と同様に扱われる。1992年以降の出産については、子育て期間とされるのは出生月後の36ヵ月間である(1992年以前の出産については12ヵ月間)。これらの子育て期間は保険料納付期間となり、国が費用を負担する。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)。また、4歳から10歳の子どもの養育期間中(育児考慮期間)に、平均水準以下しか所得を得ることができなかった親を支援するために、2001年年金保険法改正により、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%から最大で100%まで割り増しされる。

²⁸ 1974年までは児童手当と児童扶養控除の2つの制度による経済負担の軽減が可能、1975年から1983年にかけて児童手当のみによる負担軽減、1983年に児童扶養控除が再導入された。その後、児童手当法の頻繁な改正を受けて、1996年に、それまで社会法上の給付とされてきた児童手当を、新たに税法上の家族履行調整へと位置づけ直した。前掲エーファ・マリア・ホーネルライン/倉田賀世訳(注23)141頁以下。

²⁹ 同法改正の契機となったのは、「家族への課税に当たってはその最低限度の生活水準に対応する支出は課税に際して控除しなければならない」とした連邦憲法裁判所の決定であるとされている。田中・前掲論文(注27)139頁。

³⁰ <http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/stichwortverzeichnis,did=39986.html>

³¹ 前掲エーファ・マリア・ホーネルライン(倉田賀世訳)(注23)151頁以下。

5. 差別禁止

ドイツ労働法における平等取扱並びに差別禁止法制を概観してみると、基本法 3 条（法の前の平等、男女同権、差別的取扱いの禁止）、同法 33 条（公職就任における平等）、民法旧 611a 条（性別に関連する不利益取扱）・旧 611b 条（労働ポストの公募）、と旧 612 条 3 項（報酬）³²、事業所組織法 75 条 1 項（事業所における一般的な差別禁止）、社会法典第 9 編 81 条 2 項（障害に基づく不利益取扱）、パート・有期法 4 条（差別禁止）、労働者派遣法 3 条 1 項 3 号（派遣許可の拒否）・同法 9 条 2 号（均等待遇違反を理由とする約定の無効）・同法 10 条 1 項 4 文（均等待遇請求権）、包括的な差別禁止を定める「一般平等取扱法」がある。

(1) ドイツ労働法における包括的な平等取扱法

基本法 3 条 1 項は、一般的な平等原則を定めており、すべての者に国家に対する平等権を保障している。第 2 項（後述）及び第 3 項はこれを具体化する規定である。第 3 項 1 文は、性、血統、人種、言語、出身国、出自、信仰、宗教および政治的見解を理由として不利益に取扱われてはならず、または、優遇されてもならないと規定している。

「一般平等取扱法」(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz=AGG) は、2000 年「人種・民族均等指令 (2000/43/EC)」や「一般雇用均等指令 (2000/78/EC)」など、国内法化を求められていた EC 指令に基づいて制定されたものである。同法は、労働問題だけではなく、一般民法上の問題にも適用がある。年齢差別については、一般平等取扱法によって初めて禁止されたが、年齢という基準を利用した雇用慣行や労働立法が数多く存在しているため、その影響は少ない。この年齢差別については、年齢に特化した例外事由（同法 10 条）を認めているが、ドイツの現行法規定がこの例外にはあらず、年齢差別に該当するとした EU 裁判所の判決もある。

(2) 性差別、妊娠・出産期の女性

基本法第 3 条第 2 項 1 文は男女同権の原則を定め、現存する性差別を排除するだけでなく、将来的に男女同権を実現することを目指すとともに、第 2 文は、国家に男女同権の実行及び不利益の除去を課している。また、ドイツでは、1976 年「均等待遇指令」を受ける形で、1980 年に「職場における男女の均等待遇および営業譲渡の際の請求権確保法」が成立し³³、男女平等に関する規定がはじめて民法典に導入された。（前述した一般平等取扱法制定以前の）民法典には、雇用における男女平等取扱いに関する法規定として、民法第 611a 条（男女平等取扱い）、611b 条（性に中立的な公募義務）、612 条 3 項（同一価値労働同一賃金原則）及び 612a 条があった。また、男女同権運動の高まりの中で成立した 1994 年第二次男女同権法による民法典の改正により、採用差別問題における損害賠償の範囲が拡大された。このように、2006 年一般平等取扱法制定以前から、性差別についてはすでに様々な形で規制されていた。（妊娠・出産期の女

³² 民法 611a 条、611b 条、612 条 3 項は、後述する「一般的平等取扱法」によって削除されたので、ここでは旧条文として表記した。

³³ BGB1. I 1980, S.1308.

性については、後述 6 参照)。

(3) パート・有期法

パート・有期法は、パートタイム労働者及び有期雇用労働者について、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している(4条1項1文、2項1文)。これらの規定は、1997年「パートタイム労働指令」³⁴と1999年「有期労働指令」³⁵を国内法に転換したものである。「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を指す。

ドイツでは、すでに1985年就業促進法において³⁶、パートタイム労働者に対する差別禁止が明文化されていたが、パート・有期法の特徴は、パートタイム労働者について、「賃金又はその他の分割可能な金銭価値を有する給付」を、少なくとも、比較可能なフルタイム労働者の労働時間に対するその労働時間の割合に応じて保障しなければならない(同条1項2文)として、「報酬における時間比例原則」を規定した点にある。この点、パートタイム労働に関するILO175号条約は、基本賃金を単にパートタイム労働で働いているという理由からフルタイム労働者より低くしないことを定め、また同時に採択された182号勧告も、基本賃金だけでなく、これに加算される金銭的報酬についても、フルタイム労働者と公平に受け取ることを確保すると規定している。さらに、EUのパートタイム労働指令4条も、パートタイム労働者に対する差別を禁止し、労働時間との比例原則(**pro rate principle**)による賃金を保障することを要求している。

また、パート・有期法においては、期間の定めなく雇用される労働者(日本でいわゆる正規雇用労働者)に対する有期雇用労働者の差別禁止が初めて導入された点も注目される。また、同法は、パートタイム労働者の報酬における時間比例原則と同様、就労期間の長さ按比例して、「賃金その他の分割可能な金銭的価値を有する給付」を有期労働者に付与しなければならない(同条2項2文)と規定している。

(4) 労働者派遣法³⁷

ドイツでは、2002年の労働者派遣法改正によって、派遣労働者と派遣先の比較可能な正規労働者との均等待遇原則が導入された。この法改正は、大量失業を克服するために、派遣労働の

³⁴ 「UNICE (欧州産業経営者連盟)、CEEP (欧州公共企業体センター) 及び ETUC (欧州労連) が締結したパートタイム労働の枠組み協定に関する 1997 年 12 月 15 日の理事会指令 (97/81/EC)」

³⁵ 「ETUC (欧州労連)、UNICE (欧州産業経営者連盟) 及び CEEP (欧州公共企業体センター) が締結した有期労働の枠組み協定に関する 1999 年 6 月 28 日の理事会指令 (99/70/EC)」

³⁶ 同法については、水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』(有斐閣、1997年)参照。

³⁷ ドイツの労働者派遣法については、大橋範雄「労働者派遣法の改正について」労働法律旬報 1542 号(2002年)4頁、同「ドイツにおける派遣法の弾力化と均等待遇原則」労働法律旬報 1594 号(2005年)4頁、同『派遣労働と人間の尊厳』(法律文化社、2007年)、拙稿「格差社会における派遣労働～ドイツの派遣労働の実態と法制度の経験から」季刊コーポレートコンプライアンス第 13 号(2008年)102頁以下、拙稿「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」季刊労働法 225 号(2009年)111頁以下、拙稿「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の憲法適合性」亜細亜法学第 44 巻第 1 号(2009年)参照。

規制緩和を行いつつ、同時に均等待遇原則の確立によって派遣労働者の処遇の改善や社会的地位の向上を目指して行われたものである。

ドイツ労働者派遣法の均等待遇原則は、①許可制度を前提とした擬制労働関係制度と、②均等待遇原則に反する約定を無効とする仕組みの上に導入されたという点に大きな特徴がある³⁸。

まず、①について、ドイツの労働者派遣法は、すべての派遣元に対して連邦雇用エージェンシーの派遣許可の取得を義務づけている（同法 1 条 1 項）³⁹。そして、同法 3 条 1 項 3 号は、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 (*vergleichbar*) 派遣先労働者に適用される主要な労働条件 (*wesentlich Arbeitsbedingung*) を保障しなければならない旨規定し、派遣元が均等待遇原則に違反した場合には、同法 1 条の派遣許可及び延長が取り消される（3 条 1 項本文）。また、派遣元が同法 1 条による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には、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になる（9 条 1 項）。そしてその代わりに、派遣先と派遣労働者の労働関係が擬制される（10 条 1 項）。

また、②について、派遣先事業所において、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、無効であると規定する（同法 9 条 2 号。但し、2 号後段で、後述する 2 つの例外はこの限りではないとする。）。そして、派遣元の約定が無効になると、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（10 条 4 項）。すなわち、派遣労働者は派遣元に対して、派遣先の従業員との均等待遇を要求することができる。

もともと、ドイツ労働者派遣法の均等待遇原則も完全なものではなく、同法は、均等待遇原則の適用を回避するために 2 つの例外規定を認めている。すなわち、一つは、直前に失業者であった派遣労働者に対する均等待遇原則の適用除外であり、もう一つは、労働協約による均等待遇原則の適用除外である。特に、後者の例外によって、今日、ドイツでは、ほとんどの派遣労働関係が派遣法の均等待遇原則の適用から除外されている⁴⁰。そしてその結果、派遣労働の均等待遇はむしろ例外になっており、協約による報酬が無効である場合にのみ、平等賃金・平等取扱い (*equal pay/equal treatment*) が適用されると言われている⁴¹。ドイツの均等待遇原則も磐石なものではなく、むしろ、平等原則を回避する例外が一般化している現状を見ることができる。

³⁸ 大橋・前掲書（注 37）117 頁。

³⁹ 派遣元にとっては、派遣許可及び許可延長の拒否は死活問題であるため、これによって派遣労働者と派遣先事業所の正規従業員との均等待遇が実現されると期待されている。

⁴⁰ *Bayreuther, Tarifpolitik im Spiegel der verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung – Zum „equal-pay“ – Beschluss des BVerfG, NZA 2005, S.343* によると、2003～2005 年の時点ではその数字は 99%とされている。

⁴¹ *Schüeren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar, 3.Auflage, 2007, München, §9 Rn.106.113.*

6. 妊娠・出産保護（母体保護）⁴²

母性保護法は、女性労働者の健康への危険から女性労働者を保護することを目的として、出産直近の6週間につき妊婦の就労、分娩後8週間までの産婦の就労、妊産婦の超過時間労働、深夜労働、日曜・祝祭日労働などを禁止している。

まず、産前産後の母性保護については、出産前の6週間の就労は禁止されており（同法3条第2項）、医師の証明書によって母子の生命および健康を害するおそれがある場合には、禁止期間の前であっても就労は禁止される（同条第1項）。妊婦である労働者が積極的に就労意思を主張した場合には就労は許されるが、労働者はいつでもこの主張を撤回することができる（同条第2項）。出産後8週間（早産及び多胎出産の場合は12週間）は就業が禁止される（同法6条1項）。この他にも、出産後の最初の1ヵ月間に、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、同第6条第1項の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規定されている（同法第6条第2項）。

このような就労禁止・制限期間の他に、使用者は、労働ポストの新設及び維持をする際に、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（同法第2条）。また、肉体的に重労働である業務や有害業務への就労の原則禁止（同法第4条第2項）、妊産婦の時間外・深夜労働および日曜・休日労働の原則禁止（同法第8条第1項）、妊婦の請求により1日に1時間の休憩の付与（同法第7条第1項）などが規定されている。また、妊娠中および出産後4ヵ月以内の解雇は禁止されている（同法第9条第1項）が、監督行政機関による許可のある場合、使用者は有効に解約告知をすることができるとされている（同法第9条第3項）。就労禁止期間中の賃金保障は、母性手当（Mutterschaftsgeld）が健康保険から支払われるが、労働者がこれを受けていない場合には、母性保護法に基づく母性保護賃金（Mutterschutzlohn）が支払われる（同法第11条）。

7. 保育サービス

第二次世界大戦後、東西に分断されたドイツは、保育・就学前教育において大きく異なる発展を遂げてきた。旧西ドイツは、ナチス政権下での人口政策の教訓から、国家は私的領域に介入せず、社会的公正のための経済上の不平等を是正するに過ぎないとする助成原則を基本理念としていた⁴³。家族政策においては、子育ては家庭の責任・女性の役割という認識が根強く、家族支援策もこの立場から行われてきた。そのため、保育施設の不足が従来から指摘されていた。

これに対して、旧東ドイツでは、男女平等を建前として生産労働を最重視する社会主義体制の下で、女性のフルタイム就労が奨励された⁴⁴。そのため、仕事と子育ての両立を前提にした公的な児童福祉策が進められ、0歳からの保育所も完備し、幼稚園は就学前教育として国民教育制

⁴² 財団法人労働問題リサーチセンター『雇用差別禁止法制の比較法的研究』（2004年3月）149頁以下参照。

⁴³ 魚住・前掲論文（注5）25頁

⁴⁴ 魚住・前掲論文（注5）25頁。

度の中に法的に位置づけられていた。

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旧西東ドイツが、統一後 20 年間を経て、日本と同様に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⁴⁵。

(1) 公的サービス

1990 年「児童・青少年扶助法（Kinder- und Jugendhilfegesetz）」は、3 歳以上の就学前の幼児に保育施設に通う権利を保障している。すなわち、3 歳になった全ての子供は幼稚園に入園する法律上の請求権を持つことになる。それに対応するため、同法は、各州に保育施設の整備を義務付けている。ドイツの保育施設としては、0～3 歳未満児を対象にした施設としての「保育所（Kinderkrippe）」⁴⁶、3 歳以上の就学前年齢までの子どもを対象にした施設としての「幼稚園（Kindergarten）」⁴⁷、また、就学後の児童を対象とする「学童保育（Kinderhort）」などがある⁴⁸。保育所も幼稚園も連邦家族省（BMFSFJ）の管轄下にある。ドイツでは連邦政府が関与するのは大まかな法的規程だけで、運営に関しては各州の主体に委譲されているシステムになっている。そのため、運用面では州によって大きな違いがある。これらの施設の運営主体は、公立（地域立、広域立、州立、青年局のない市町村立）および公益団体を中心とした私立から成る。ドイツでは、幼稚園は整備されているが、保育所や学童保育は十分整備されているとは言い難い状況にあるという⁴⁹。

また、児童・青少年扶助法 23 条は、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制度として、「家庭託児（Tagespflege）」が規定されている。この保育制度の保育者は「保育ママ」「保育パパ」と呼ばれる。これは保育園などではなく、保育ママや保育パパの家庭で保育するものである。この保育形態は、親と保育者の私的な契約関係によるものである。他人の子供を両親の住居以外の場所で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については、青少年局による許可が必要となる。

政府は、2005 年 1 月に施行された「保育拡充法（保育設置促進法）」（Tagesbetreuungsbaugesetz）によって、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 2010 年までに行うとともに、保育施設建設のための補助を自治体に対して行うこととなった。同法によって、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することとしている。また、2007

⁴⁵ 豊田和子「統一後のドイツにおける保育・就学前教育事情（その 1）」桜花学園大学保育学部研究紀要第 7 号 2009 頁以下参照。

⁴⁶ 保育所の保育スタッフの多くは「教育者」であるが、小児看護師や保育助手もいる。保育料は保護者の収入によって異なる。

⁴⁷ 幼稚園は家庭教育の補完と学校への基礎段階としての機能を有しているが、通園は両親の「教育請求権」に委ねられる。スタッフは、教師、社会教育者、保育助手、社会福祉助手など様々な職種で構成されている。経営主体は、教会系、個人、州、町村、協会、親のイニシアティブによるものなど様々であるが、旧西ドイツ地域には私立が多く、旧東ドイツ地域には公立が圧倒的に多い。

⁴⁸ 保育所、幼稚園、学童保育所の 3 機能を合体させて 1 ヶ所に設けたもので、児童通園施設ないし乳幼児・児童保育センターとも呼ばれる、通称 KITA（Kindertagesstätte）もある。

⁴⁹ こども未来財団・前掲報告書（注 1）46 頁以下参照。

年の保育整備に関する連邦及び州の合意によれば、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ともに、保育拡充法を超える整備について、その7割を保育所で、その3割を家庭的保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⁵⁰。

さらに、「児童支援法（Kinderförderungsgesetz）」が2008年12月16日に制定されている。これは、3歳までの児童を対象にする施設を増設して、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を目標にしている。保育施設の建設等の3分の1まで連邦政府が補助することになっている。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（希望する親は子供を預けることができることであり、預けなければならないわけではない）。この法律の目的は、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であり、また、質の高い保育により、すべての子供に平等なチャンスを与えることにある。

(2) 民間サービス

公的サービス以外としては、企業内保育園がある⁵¹。企業内保育園の特徴は、公立の保育園よりも開園時間が長く、また柔軟に親の仕事時間に対応する制度になっている点にある。運営主体は企業だけではなく、教会や赤十字、福祉団体、教育団体を含む様々な公益団体である。資金の提供は、ヨーロッパ社会基金からくる地方公共団体の補助金、連邦政府からくる補助金、親からの一定の負担、企業からの資金という三層構造で賄われている。企業が保育園を設置するに至った理由としては、従業員の働くモチベーションを高めることや優秀な従業員を確保し続けること、業務上の特殊性（24時間営業）だけではなく、少子高齢化社会による従業員減少に対処すること、ドイツの国際競争力のために教育立地条件を改善し、知的好奇心旺盛な子どもを育成すること、顧客である保育園数の増加に対して、企業からも社会的責任として貢献するなど、様々な要因が指摘されている。

その他にも、両親自助グループ（Eltern-Selbsthilfegruppen）による保育活動がある。自主管理幼稚園や両親一子どもグループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどであり、両親がイニシアティブをとって成立したものであるという⁵²。

8. その他

(1) 配置転換⁵³

配置転換（Versetzung）については、(ア) 労働契約上と、(イ) 事業所組織法上の2つの次元で規制が存在している。

⁵⁰ <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>.

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung,did=118986.html>.

⁵¹ 企業内保育については、こども未来財団・前掲報告書（注1）46頁以下参照。

⁵² 厚生省厚生科学研究（子ども家庭総合研究事業）『諸外国における保育制度の現状及び課題に関する研究総合報告書』（平成12年3月）（小宮山潔子ドイツ執筆担当）35頁。

⁵³ 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構編『諸外国の労働契約法制』128頁以下参照。

(7) 使用者は、労働契約の予定する範囲内であれば労務指揮権に基づく配転命令を行うことができる。職種を変えることなく同一事業所内での勤務場所ないし配属部署などを変更すること（Umsetzung）は、労務指揮権の範囲内で使用者が行うことができる。使用者がどの程度までの配転を労務指揮権の行使によって労働者に命令することができるか否かについては、労働契約の内容の解釈によって判断する。使用者が、労務指揮権の範囲を超えて労働の種類・場所を変更しようとする場合には、当該労働者の個別の同意を得る、もしくは、変更解約を締結する、あるいは、変更解約告知を行う⁵⁴。

(4) また、事業所組織法は、配置転換の概念と、使用者による配転が事業所委員会の共同決定の対象となり得ることを規定している。すなわち、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置をいう。労働関係の特質上、労働者が特定の職場で就労しないことを常とする場合には、その都度の職場の決定はこれを配転とみなさない」（事業所組織法 95 条 3 項）として、配転の概念が法律上定められている。また、事業所委員会は、同法 99 条 2 項に定められた要件の下で⁵⁵、個別的な配転について同意を拒絶することができる。同意を拒絶されると、当該配転は無効となる。この場合、使用者は労働裁判所に同意を代替する判決を求めて提訴するか（99 条 4 項）、仲裁委員会の裁定を求めることができる（76 条 1 項）。

(2) 政府、労使団体、企業による取組み

家族に優しい労働世界や家族に優しい企業文化の推進は、持続力ある家族政策の本質部分をなしている。社会の領域における、特に経済活動において家族の役割を強化するため、2003 年夏からドイツ連邦家族省は戦略的な「家族のための連合（Allianz für die Familie）」を発足させた。ドイツの経済界、労働組合、著名な学者ならびに企業の代表者などのトップ連合が、そのパートナーになっている。このように、連邦家族省は 2003 年に、「企業における家族に優しい環境づくり」を推進するイニシアティブをとって、各種のプロジェクト（企業文化の改革、女性の社会進出、家族支援のためのサービスなど）を推進している。また、政府は、企業の取組み促進を図るために、休暇取得者との個別面談や、休暇取得者のための相談窓口や復帰プログラムの開設、休業取得者向けのテレワーク制度などの具体策を示している。

また、連邦家族省は 2006 年に、家庭に優しい企業文化の定着を目指す新たなプログラム「成

⁵⁴ 例えば、労働協約等によって賃金グループ格付けが定められている場合には、他の賃金グループへの配置転換を使用者が一方的に命ずることはできず、これらの方法を取る必要があるとされている。荒木・山川・前掲書（注 53）129 頁。

⁵⁵ 要件としては、①人事上の措置が法律、法規命令、労災防止規程、労働協約もしくは事業所協定上の規定、判例、官庁による命令に違反するおそれがある場合（99 条 2 項 1 号）、②事業所組織法 95 条による人選指針に違反するおそれがある場合（同 2 号）、③人事上の措置により、事業所で就労する労働者が解雇される、もしくはその他の不利益を受けることとなり、そのことが経営上もしくは個人的な理由により正当化されないことについて、事実裏付けられた懸念が存する場合（3 号）、④人事上の措置により、当該労働者が、経営上もしくは個人的な理由により正当化されることなく、不利益な取扱いを受ける場合（4 号）、⑤事業所組織法 93 条（労働ポストの補充に当たり、事業所委員会が事業所内における募集を行うよう使用者に要求し得る旨を定める）により要求される事業所内での募集が行われない場合（5 号）、⑥人事上の措置について見込まれる応募者もしくは労働者が、法律違反行為ないし 75 条 1 項の基本原則の著しい侵害、特に人種差別的・外国人敵対的な活動によって事業所の平和を損なうことへのおそれが事実により裏付けられる場合（6 号）である。

功要因としての家族（Erfolgsfaktor Familie）」をスタートさせた。この企業プログラムは、企業の人事担当や経営陣、従業員代表委員会をターゲットとしており、その目的は、家族に優しいことをドイツ経済のトレンドマークにすることにある。

地域レベルでは、2004年に連邦家族省とドイツ商工会議所の合意から発展した「家族のための地域同盟（Lokal Bündnisse für Familie）」が、家族にやさしい環境を地域レベルで作り出すために、サービスビューローと呼ばれる連携機関のもと、様々な地域のネットワークを活性化する活動を全国400箇所以上で行っている。

まとめ

ドイツでは現在、連邦政府主導によってWLBに取り組んできたことに加え、以下のような特徴を確認することができる。

第一に、ドイツの新たな家族政策がWLB政策に大きな影響を与えている点である。すなわち、ドイツの従来の家族像は保守的な家族像、いわゆる完全家族と呼ばれる父親・母親・子供により構成される家族であり、父親は生計を維持し、母親はもっぱら家事と子育てを担当する伝統的な役割分担が根強く残っていた⁵⁶。しかし、女性の社会進出が進み、母親だけでなく父親も含めた両親対象の子育て支援の必要性が生じるとともに、新しい家族形態として、法的婚姻を結ばない共同生活や未婚の親も増加してきている。さらに、最近では、子どもを有する再婚者同士が新たに子供をもうける家族など、様々な家族形態が社会全般に受け入れられるようになりつつある。このような多様な家族像を踏まえたWLB施策が重要な課題として位置づけられている。

第二に、ドイツのWLBは、ドイツが独自に発展させてきた新しい社会像や労働の概念に基づいて展開されている点である。それは、企業での雇用労働と家庭や社会的労働を同じ労働として評価し、それを個人の人生設計上、必要に応じて移動可能な形で調整できる社会にするという考えである。従来は、雇用労働とそれ以外（家事労働や家族の世話・育児・介護、福祉・ボランティアなどの社会的労働など）と区別され、社会的位置づけにも差異が設けられていたが、これを改善することが目標とされている。具体的には、柔軟な労働時間、とりわけ労働時間口座制によって家族や社会のために柔軟に時間を使うことが可能になるだろう。将来あるべき労働論を展開してWLBを促進している点に、ドイツ独自のワーク・ライフ・バランスを見ることができる。

第三に、ドイツ固有の「コーポラティズム」的あり方にもドイツのWLBの特徴を見出すことができる。政府・労働組合・経営者団体の三者連携をとりながらの取組みも注目すべき点である。また、地方分権が進んでいるドイツの特徴を生かした地域連携の推進も重要である。地域レベルにおける産官学のネットワークの形成が進んでおり、様々な団体がネットワークを組んで「家族に優しい環境づくり」の実現に取り組んでいる。

⁵⁶ エーファ・マリア・ホーネルライン/倉田賀世訳（注23）129頁。

以上のような特徴の下で展開されているドイツの WLB の具体的な施策としては、(1) 2007 年連邦親手当・親時間法改正により、両親双方が育児休暇を取得すれば最大 14 ヶ月まで親手当が支給されること（所得の 67% 補償）や、(2) 弾力的な労働時間制度として注目される労働時間口座制の活用、(3) 女性が仕事と家庭の両立を実現するために大きく貢献しているのが柔軟な働き方として、パートタイム労働や有期雇用だけではなく、労働時間の希望に沿って労働時間を短縮する仕組みが整備されていること、(4) 経済的支援としては、前述した親手当や児童手当及び児童付加給付のように家族支援関連施策と、児童扶養控除などの家族の負担を調整するための施策などがあること、(5) 包括的な差別禁止法の整備と雇用形態差別を禁止する法制度により、多様な働き方に対する公正な処遇を保障していること、などがある。これらの制度の中には、ドイツにおいて WLB が認識される以前からすでに存在していたものもあれば、ここ数年の間に WLB 施策として法改正が行われた、あるいは、法改正が行われた結果、さらに WLB に寄与する制度となったものもある。

現在、ドイツの最大の課題は、保育サービスの充実である。3 歳～6 歳のすべての児童は幼稚園に入学する権利を有しており、幼稚園の整備は進んでいたが、0～3 歳児への対応や 3 歳児以上の保育施設の整備はこれまで遅々として進まなかった。そのため、3 歳未満児に対する保育場所が圧倒的に少ないことが指摘されている。そのため、ドイツ政府は、2005 年の保育拡充法（保育設置促進法）や 2008 年児童支援法によって、3 歳未満の児童に対する保育施設の増設に向けた取り組みを始めたところである。ドイツにおける WLB は、「家族と仕事の調和」、もっぱら「育児と仕事の調和」であることに鑑みると、育児と仕事の両立を図る上で保育サービスは喫緊の課題である。保育サービスの拡充により、ドイツの WLB は大きく進展することが期待されている。

最後に、本稿は、ドイツにおける WLB にかかる歴史及び捉え方や、WLB にかかる法制度の内容を幅広く概観・整理した、中間的報告にとどまるものである。ドイツにおける WLB 政策の研究には、法制度とその運用の実態及び評価、労使や民間企業における取り組みの検証が不可欠であることはいうまでもない。とりわけ、労働時間や休暇制度は WLB にどのような影響を及ぼしうるのか、パートタイム労働や派遣労働など柔軟な働き方は WLB に有効に機能しているのか、ドイツの保育サービスの整備の現状や利用実態等、残された課題は多い。この中間報告をもとに、次年度（22 年度）は、法制度の運用の実態や評価、労使や民間企業等における取り組みについて検証し、日本の WLB 政策について検討したいと考えている。

<参考文献>

【著書】

荒木尚志・山川隆一・労働政策研究・研修機構編『諸外国の労働契約法制』（労働政策研究・研修機構、2006 年）

岩村偉史『社会福祉国家ドイツの現状』（三修社、2006 年）

大橋範雄『派遣労働と人間の尊厳』（法律文化社、2007 年）

倉田賀世『子育て支援の理念と方法—ドイツ法の視点』(北海道大学出版会、2008年)
土田武史／田中耕太郎／府川哲夫編著『社会保障改革』(ミネルヴァ書房、2008年)
古瀬徹・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障④ドイツ』(東京大学出版会、1999年)
本沢巴代子・ベルント・フォン・マイデル編『家族のための総合政策』(信山社、2007年)

【報告書等】

財団法人こども未来財団『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』(平成21年6月)1-119頁
独立行政法人労働政策研究・研修機構「ヨーロッパにおけるワークライフバランス—労働時間に関する制度の事例」JILPT資料シリーズNo.59(2009年7月)1-44頁
独立行政法人労働政策研究・研修機構「欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査」JILPT資料シリーズNo.41(2008年5月)1-68頁。
独立行政法人労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」(2008年8月)30-33頁
内閣府経済社会総合研究所編『フランスとドイツの家庭生活調査』(2005年4月)1-174頁
財団法人労働問題リサーチセンター『雇用差別禁止法制の比較法的研究』(2004年3月)1-269頁
厚生省厚生科学研究(子ども家庭総合研究事業)『諸外国における保育制度の現状及び課題に関する研究総合報告書』(平成12年3月)。

【論文】

魚住明代「ドイツの新しい家族政策」海外社会保障研究160号(2007年)22-23頁。
大嶋寧子「父親の育休取得拡大を実現しつつあるドイツ—成果の背景と日本への示唆—」みずほりポート(2008年)1-40頁
川田知子「有期労働契約に関する一考察(一)(二)(三・完)—有期労働契約の法的性質と労働契約法制における位置づけ—」亜細亜法学第40巻第1号(2005年)127頁以下、第41巻第1号(2006年)37頁以下、第42巻第1号、35-61頁(2007年)
川田知子「格差社会における派遣労働—ドイツの派遣労働の実態と法制度の経験から」季刊コーポレートコンプライアンス第13号(2008年)102-115頁
川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の機能と限界」季刊労働法225号(2009年)111-122頁
川田知子「ドイツ労働者派遣法における均等待遇原則の憲法適合性」亜細亜法学第44巻第1号(2009年)191-212頁
倉田賀世「保育所入所の法的性質をめぐる考察—1997年児童福祉法改正を契機として(特集 社会保障と契約)」季刊社会保障研究45巻1号(2009年)36-45頁
倉田賀世「海外研究 ドイツの育児支援政策に見る低出生率からの脱却の試み」週刊社会保障2443号(2007年)50-53頁
倉田賀世「社会保障給付体系における児童手当の位置づけ—要保障事故としての子育て」社会保

障法第 21 号 (2006 年) 198-209 頁

小宮山潔子「第 11 章 児童福祉」古瀬徹・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障④ドイツ』(東大出版会、1999 年) 259-302 頁

齋藤純子「ドイツの連邦親手当・親時間法—所得比例方式の育児手当制度への転換」外国の立法 232 号 (2007 年) 51-76 頁

齋藤純子「短信：ドイツ「育児手当」から「親手当」へ—家族政策のパラダイム転換」外国の立法 229 号 (2006 年) 164-170 頁

田中謙一「海外研究 (上) (下) ドイツの公的年金保険における育児及び介護に対する支援」週刊社会保障第 2544 号 (2009 年) 54-59 頁、2545 号 (2009 年) 54-59 頁

田中耕太郎「第 7 章 家族手当」古瀬徹・塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障④ドイツ』(東大出版会、1999 年) 131-150 頁

田中洋子「ドイツにおける仕事と家族の調整システム—労働概念・家族概念の再定義をめぐって—」世界の労働 58 巻 6 号 (2008 年 6 月) 40-47 頁。

豊田和子「統一後のドイツにおける保育・就学前教育事情 (その 1)」桜花学園大学保育学部研究紀要第 7 号 (2009 頁) 33-49 頁

福田博子「ドイツの幼児教育施設についての考察」八重洲学園大学紀要第 5 号 (2009) 1-13 頁

袖木理子「ドイツにおける仕事と家庭の両立策」川村学園女子大学研究紀要第 13 巻第 2 号 (2002 年) 141-158 頁

【独語文献】

Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 8. Auflage, C.H. Beck München 2008

Münchener Handbuch Arbeitsrecht Band 1, 3. Auflage, C.H. Beck München, 2009

Däubler/Hjort/Hummel/Wolmerath [Hrsg.], Arbeitsrecht Handkommentar, 1. Auflage, Nomos, Baden-Baden 2008

Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht 2, Reinbeck bei Hamburg, 2009.

Buchner/Becker, Mutterschutzgesetz Bundeserziehungsgeldgesetz 7. Auflage, München, 2003

Schüeren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar, 3. Auflage, C.H. Beck, München, 2007

Christina Klemmer/Tanja Schmidt (2007), Beruf und familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an— Ein empirische Analyse, in Diskussionspapiere Nr. 155

Hartmut Seifert (2007), Flexible working time patterns Germany and Role of Works Councils

Hildebrandt, E., Wotschak, P. (2006), Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik, in WSI-Mitteilungen

tempora - Journal für moderne Arbeitszeiten zum Thema "Arbeitszeitkonten" (mai 2006)

Herausgeber Zeitbüro NRW

Kindergeldanspruch auch bei Arbeit zwischen Ausbildung und Studium, in: Welt online. 29.

Juni 2009, Abgerufen am 13. September 2009.

<http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/familienstart.html>

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>.

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung,did=118986.html>.

第2節 フランス

はじめに

フランスにおいて、ワーク・ライフ・バランス（以下“WLB”という。）と銘打った政策が展開されているものではない。しかしながら、労働法典は、5週間の長期有給休暇を規定し、法定労働時間は35時間であり、女性の就労率も85%前後という高い状況にある。また、日本において社会問題となっている少子化についてであるが、メディア等でも報道されているように、一定の改善が認められる。2006年1月、フランス国立統計経済研究所（INSEE）が、フランスの2006年の合計特殊出生率は2.005であり、アイルランドと並んで出生率の高い国であり、ヨーロッパにおいて例外的な地位を占めていると発表した¹。これは、出産可能な年齢にある女性が、生涯に2人以上子供を産むということを意味する。少子化に歯止めがかかることが直ちに、仕事と私生活の両立が図られている社会であると断言することは早計であろう。しかし、その一方で、仕事と私生活のバランスが取れていなければ、男性と女性が仕事以外の余暇を享受しカップルとして成立し共同生活を営み双方が家庭責任を果たし、なおかつ、仕事を継続することは困難であるということも、また、事実であろう。少なくとも、フランスでは、第二子を出産するという選択肢が一般的に可能であるという程度には、WLBが図られていると言い得るのではないであろうか。

上述のような状況がなぜフランスにおいてのみ生じたのか、その要因とそれを形作る法制度について検討することが、本節の目的である。ただ、WLBの実現においてはある特定の法制度が主たる要因となるものでなく、WLBという仕事と私生活が調和した状況が維持されるためには、さまざまな法制度が複合的に相互作用することが必要であり、これらのうちの何らかの要因が欠落した場合には、WLBという調和した状況は、実現し得ないのではないと思われる。このような認識から、本節では、フランスにおけるWLBを構成する政策・法制度について個別的に法制度の概略を検討した。取り上げた諸要因としては、各国共通なものではあるが、フランスの独自性がみられるものとしては、家族政策、家族手当、婚姻制度の改革、短時間労働・長期有給休暇が1930年代の早期から実施されていたことを指摘しうるのではないかと考える。

特に、フランスでは、ドイツ・イギリス・アメリカと異なり、プライベートな領域である家族政策について従来から、積極的な政策が取られてきたということができよう。

第一次世界大戦とスペイン風邪の流行により、フランスにおいては、人口が約300万人激減し、合計特殊出生率も急激に低下した²。フランス政府は、この人口減少を兵力の減少によ

¹ Insee Première N°1118 - janvier 2007.

² フランス国立統計経済研究所（INSEE）のHPによると、1914年の人口は、約4163万人であるが、1919年には3860万人となり約300万人減少し、1914年には2.34であった合計特殊出生率が1916年には1.23にまで

り国防力が低下し、労働力の減少により、農業生産の低下、経済力の低下が懸念される国家的危機と認識し、積極的に家族政策を推進する動きがみられたのである。1917年に公務員に対する家族手当の支給が始まり、特に家族責任に対する手当の支給という形式で、民間労働者に対しても拡張されるようになった³。1932年3月11日法によって、工業・商業労働者に対する家族手当給付を支給する金庫が設立され⁴、1938年5月31日のデクレと1938年6月14日のデクレにより農業従事者もカバーされることになる。その後、1938年に制度が拡張され⁵、1939年7月29日の政令法 (décret-loi) により、公務員、商工業に従事する労働者だけではなく、農業労働者、弁護士・医師などの自由業者、自営業者など広く職業に従事するものがカバーされる法制度となった。さらに、ヴィーシー政権下における41年から42年にかけて、家族手当の給付の種類が多様化し、第二次世界大戦後の1945年ビヴァレツプランに影響を受けたラロックプランに基づき、健康保険、労働災害補償制度、家族給付における社会保障法制度の整備が行われるのである⁶。家族給付制度については、1946年8月22日法により、妊娠手当 (allocation prénatale)、家族手当、出産手当の増額を内容とするものである。このように、フランスでは第一次世界大戦をきっかけとする人口激減を契機に、家族政策が積極的に行われ、これをフランス国民も受け入れてきたという背景がある⁷。事実、1985年時点での合計特殊出生率は、日本とフランスではともに、1.81であり、一方日本は1984年に1.81、1985年に1.76であり極端に大きな違いは生じていない⁸。しかし、フランスはこの状況を経済状況に悪影響を及ぼす状況と捉え、その後、積極的に家族政策に推進する政策を採るのである。現在、日本とフランスの合計特殊出生率には大きな差がみられるのは周知の通りである。

さらに、1932年という早い時期に、15日間を最小期間とする継続する年次有給休暇が創設され、社会党政権のもと労働時間の短縮が進められ、私生活を重視する労働政策が行われてきた。

加えて、1968年5月革命以後、従来の家族形態や女性の社会的役割に大きな変化がみられた。これは、現在の法律婚という形態をとらない内縁関係 (concubinage) に対しても住民票の登録があり一定の法的保護を受けること、婚外子に対する平等取扱、PACS (Pacte Civil de Solidarité、民事連帯規約) に基づく男女の共同生活などにつながる動きであろう⁹。

低下している。www.insee.fr/fr/ppp/ir/sd2005/dd/excel/sd2005_t1_1ab.xls

³ フランスにおいては、1917年から一部の公務員に対する家族手当の支給が1917年4月7日法により行われた。

⁴ 使用者の金庫加入が義務付けられ、家族手当の最低基準が定めた。

⁵ 1938年から社会保障法制の整備が行われ、1938年11月12日の政令法 (décret-loi) により、成人男性の平均賃金を基準として、5歳未満の第一子に5%、第二子に10%、第三子に15%を最定額として保障し、専業主婦に対して給付を定めた。

⁶ Jean-Jacques Dupeyroux *Droit du la sécurité sociale* Dalloz 13 édition 1998 p.273 et suiv.

⁷ 20世紀前半の社会保障制度の概略については前掲6) p.14以下を参照した。

⁸ フランス国立統計研究所のHPの資料による。日本については、厚生労働省の「平成20年人口動態統計の年間推計」の第2表「人口動態総覧(率)の年次推移」による。

⁹ PACSについては各法典に条文が散在しているが、定義等についてはcode civil, art. 515-1 et s. 疾病・妊娠・出産に関する保険については社会保障法典 art. L. 161-14 et R. 家族給付の給付対象について art. R. 553-2 et R.

また、雇用における男女平等取扱、育児や保育に対する支援は女性の社会進出を促進し、結婚・出産した女性の就業率は、M字カーブを描かず、ほぼ80%を維持している。また、1995年以後、社会保障給付としての家族手当を増額し、育児に対する金銭的援助を強化されている。

これらの様々な政策が総合的な効果をもたらし、フランスにおける私生活と仕事のバランスすなわち、WLBが達成されているのではないであろうか。このような観点から、フランスの特徴であると指摘されている休暇、労働時間、家族手当、家族制度について若干の重点を置き、検討を行うこととしたい。

1. 休日・休暇・年次有給休暇制度

(1) 休日

ア 週休日

原則として、同一の労働者を一週につき6日を超えて労働させてはならず(L.3132-1)、与えられる週休日は少なくとも24時間である。数多くの例外規定はあるが、原則として休日は日曜に付与される(L.3132-3)。週休原則の例外として休日労働を行えるものとして、①救護、急迫する災害の予防、災害復旧の緊急労働(L.3132-4)、②取り扱う原材料が急を要するものであり、労働の激増が求められる場合(L.3132-5)、③港、埠頭、地下鉄の駅・バスターミナル(stations)(L.3132-6)、④季節的な労働(L.3132-7)、⑤工場等において機械の清掃・整備等の業務(L.3132-8)、⑥国防に関するもの(L.3132-9)、⑦操業を継続し続ける工業(L.3132-10)、⑧工場の守衛、警備業、また、家庭内労働についての例外規定がある。

イ 休息時間と休息時間の休日への加算

休息時間は日常の休養(repos quotidien)といわれており、日々の労働の後、例えば翌日、仕事を開始するまでに、労働から離れる時間が連続して最低11時間が与えられなければならないと定めるものである(L.3131-1)。例えば、22時に仕事を終了させた場合には、それから11時間経過した9時以後でなければ、就労を開始することが認められないことになる。この規定の趣旨は、残業などで長時間勤務した場合であっても、次の勤務との間に一定の時間が置かれることにより、労働日であっても、日々、労働者が疲労を回復し、労働から離れた私的な生活時間を享受することを保障するものである。長時間労働で就労時間が延長された場合には、翌日の始業時刻が遅くなることとなるので、長時間労働に対する抑制にもなるであろうし、労働者が長時間労働の連続によって疲労を蓄積させることを防止する上でも一定の効果があると考えられる。ただし、企業活動の性質によって、連続したサービスを提供

755-0-1、住宅給付については、art. D. 542-8、身体障害者(成人に対する)障害者給付については、code de la sécurité sociale, art. D. 821-2 et D. 821-5.

し続ける必要がある場合、デクレの定める範囲内において、企業および事業所における協約・協定を締結し、この休息時間を短縮することが可能である（L.3131-2）。また、事故などの緊急の場合などについても、協定において休息時間を短縮する規定を定めうる（L.3131-2）。

休日の場合も、休日の他に休息時間が確保されなければ、つまり、休日に休息時間が加えられた時間だけ、労働から離れていなければ休日を与えたことにはならない。労働の後、仕事から離れる 11 時間、これに加えて、休日 24 時間が与えられ、合計 35 時間労働から離れた時間を与えてはじめて、週休として、暦日 1 日の休日が保障されたと考えられるのである。

（2）休暇

ア 年次有給休暇

フランスにおける年次有給休暇の制度の創設は 1932 年「工業、商業、自由業、家庭業務及び農業における年次有給休暇を設定する 1936 年 6 月 20 日の法律」によってであり、1 年勤務の経過後に、15 日の連続有給休暇、6 ヶ月後にヴァカンス時期が来る場合には 1 週間の連続休暇を規定していた。その後、1944 年に、勤続要件が 1 ヶ月に緩和され、40 年代から 50 年代にかけて、休暇分割、休暇時期の決定方法、女子労働者等の追加休暇などの休暇の枠組みを制定し、1956 年には、休暇日数が 3 週間（年間 18 労働日＋週休）となり、1969 年には 4 週間（24 労働日＋週休日）となり、1982 年には 5 週間（30 労働日＋週休日）となっている。

なお、これは、法定の最低限の休暇であり、労働協約によりこれ以上の有給休暇が定められている場合も多く、管理職が長期の有給休暇を取得することも通常であるといわれる。また、有給の消化率も一般的に高いと言われている。有給の取得の実態、消化率、協約の実態については次年度の検討課題としたい。なお、有給の消化率が低いという指摘を行っている資料・報道を見つけることはできなかった¹⁰。

イ 年次有給休暇の取得要件

すべての労働者に年次有給休暇が認められているが（L.3141-1）その取得要件は、①同一使用者の下で、②最低 10 日間の実労働に等しい労働をなすと、③1 労働月当たり 2 日半の年次有給休暇の権利が生じ、これにより生じた有給休暇日数は 30 労働日を超えないとされている。労働月は 4 労働週、24 労働日に等しいとされる（L.3141-4）。有給休暇の期間、出産休暇、父親休暇、養子休暇の取得による欠勤を実労働期間とみなしている。

¹⁰ 大手スーパー（例えばモノプリ）なども、夏季に閉店することが珍しくなく、一般的に年次有給休暇を取得することは、当然の権利として捉えられていると思われる。むしろ問題となっているのは、貧困家庭においてヴァカンス時期に遠出をする費用が賄えないという点であり、これに対する給付が行われている。

(3) 出産・育児・家族に関連する休暇

ア 出産、育児、家族に関連する休暇

これらに係る休暇としては、出産のための出産休暇、養子のための養子休暇、出産時のパートナーのための父親休暇、育児のための育児親休暇、子供の病気等のために休暇、子どもの病気等の付き添いのための親付添休暇、終末期の家族のための家族連帯休暇（看取り休暇）、家族の出来事休暇がある。このような休暇は、労働法典（Code du travail）に規定されている。労働法典に規定されている休暇は、法が強制する最低限の休暇であり、実際には、労働協約や協定によって、法規定を上回る休暇が規定されている場合がある¹¹。

(ア) 出産休暇（congé de maternité, L.1225-16～L.1225-29）

女性労働者は、出産休暇を短縮することができるが、総計 8 週間は就労が禁止されている。そのうち、産前 2 週間、産後 6 週間を含まなければならない。妊娠・出産の時期に受ける医薬品代、診察、検査等の医療費は、出産保険（assurance maternité）によってカバーされる¹²。なお、通常の医療については、20%から 30%の自己負担がある。

(イ) 養子休暇（congé d'adoption, L.1252-37）

労働者は、無給の養子休暇の権利を有している。最長 6 週間の休暇を取ることができる。

(ウ) 父親休暇（congé de paternité, L.1225-35）

労働者は、子供が誕生した場合、普通出産では最長 11 日、多胎出産では最長 18 日、父親休暇を取ることができる。ただし、父親休暇は分割することはできない。

(エ) 出産休暇・養子休暇・父親休暇中の所得保障

出産休暇・養子休暇については、出産保険の被保険者であり、加入期間が 10 ヶ月あること、事前に 800 時間の就労経験又は最低賃金の 2030 倍に等しい保険料を払っていること、最低 8 週間労働を停止していることが、受給要件である。出産保険は社会保険の一つであり、その財源は、労使の拠出する保険料である。疾病、出産、障害、死亡保険全体で、使用者負担は賃金の 12.8%、労働者負担は賃金の 0.75%である。父親休暇については、加入期間が 10 ヶ月あること、6 ヶ月間に少なくとも最低賃金の 1015 倍に等しい保険料を払っていること又は 3 ヶ月あるいは 90 日の間に少なくとも 200 時間就労していること、すべての雇用労働を停止していることが、受給要件である。手取り基礎日額の 100%が所得保障される。

(オ) 育児親休暇（congé parental d'éducation, L.1225-47～L.1225-60）

育児親休暇は、最低でも 1 年間の勤続年数のある労働者が労働法典あるいは労働協約・協定で定める出産休暇又は養子休暇の終了後、取得することができる。育児親休暇には、2 つのタイプがある。第 1 のタイプは、労働契約を停止する育児親休暇であり、終日休むタイプである。第 2 のタイプは、当該事業所に適用される労働時間を少なくとも 5 分の 1 削減する

¹¹ 労働法典の条文については、Edition 2009 Code du travail Dalloz を使用した。

¹² 具体的な項目については、(社会保障法典 L.331-2 および、公衆衛生法典 L.212 1 al.2 L.2122-3～L.2132-2) ならびに、社会保障省の命令 (arrêté) によって、リストが示されている。

短時間労働タイプである。この場合、労働時間は1週16時間を下回ることはできない。

育児親休暇及びパートタイム（短時間）労働期間は、最長で子供の3歳の誕生日に終了する。3歳未満の養子の場合、子供の引き取りから3年間で終了する。育児親休暇及びパートタイム労働期間は、最初は最長1年間であり、期間終了時に2回更新できる。なお、子供に重大な疾病、事故、障害がある場合、育児親休暇又はパートタイム（短時間）労働期間は、定められた期限よりも最長1年延長することができる。

育児親休暇後、復職した労働者は、技術や労働方法の変化があった場合は、職業教育を受ける権利がある。育児親休暇又はパートタイム（短時間）労働期間は、受給要件に合えば、就業自由選択補足手当（旧育児親手当）を受給することが可能である。

(d) 子供の病気等のための休暇 (congé pour enfant malade, L.1225-61)

労働者は、扶養する16歳未満の子供が、診断書で証明される疾病又は事故の場合に、無給の休暇を取得することができる。当該休暇期間は、1年につき最長3日である。子供が1歳未満の時又は16歳未満の3人以上の子供を扶養する時は、最長5日である。

(e) 親付添休暇 (congé de présence parentale, L.1225-62~ L.1225-69)

社会保障法典 L.513-1 に定める扶養する子供（家族給付の受給要件を満たす被扶養の子供）が、疾病、事故、重大な障害で付き添いを必要とする時、労働者は、労働時間の短縮を使用者に申請し、パートタイム（短時間）労働をする権利が認められている。原則として使用者はこの申請を拒否することができない。パートタイム（短時間）労働ではなく、労働契約を停止する親付添休暇を選択することも可能である。この場合、パートタイム（短時間）労働又は労働契約の停止期間は、最初は最長4ヶ月である。

2 手当・家族給付

(1) 担当省庁・行政機関

家族手当の支給を行うのは連帯・保健・家族省 (ministère des solidarités, de la santé et de la famille) である。フランスは省庁の改変が多い国であるが、これは、従来の家族・子供省が2004年11月に、保健・社会的保護省と統合され、連帯・保健・家族省となったものであり家族政策を担当している。

実際に、実施機関となるのは、全国家族手当金庫 (caisse nationale des allocations familiales. 以下“CNAF”という。) であり、地域においては、家族手当金庫 (caisse des allocations familiales. 以下“CAF”という。) である。

CAF が、申請者に対する説明、書類の交付、申請の受付などの窓口となる。家族給付、医療社会保険保障、住宅給付などが扱われている (社会保障法典 L.223-1)。このうち、家族に対する援助に該当するものが複数存在するが、総称して家族給付と呼ばれている。

(2) 家族給付の動向

ア 家族給付の動き

フランスにおける最初の公的措置は 1938 年政令による家族手当であるとされる。しかし本格的に実施されたのは、第二次世界大戦後の 1946 年法で社会保障法の家族部門が給付する家族手当、産前手当、出産手当の創設以後である。1948 年には、住宅手当が導入されている。このうち、フランスの家族給付の中で特に注目されているのは、1985 年に創設された 育児親手当 (allocation d'éducation parentale) ・乳幼児手当 (allocation pour jeune enfant) であろう。

しかしながら、この給付が出生率の向上に、統計上、大きな影響をもたらしたと指摘されるのは、1994 年に育児親手当「第 3 子から支給」が「第 2 子から支給」に変更されてからである (施行は 1995 年)。実際に、特殊合計出生率は、1994 年 1.68 であったものが、1996 年には、1.75 に向上する。しかし、低所得者の女性が、受給後労働市場に復帰しないという問題も同時に生じた。低所得の場合、手当を受給し、さらに就労を継続すると、保育費用、保育場所への送り迎えなどの費用が生じるので、経済的なメリットが少ないと判断されたためであると考えられている。このため、現在の制度は、保育費用に対する手当を充実させるという改変がなされ、2004 年に乳幼児手当、養子手当、育児親手当、公認保育ママ雇用家庭援助手当、自宅保育手当の 5 つの手当を乳幼児受入手当 (prestation d'accueil du jeune enfant. 以下“PAJE”という。) に統合した形態となっている¹³。これにより 3 歳以下の子供を持つ家庭の 90% と広い範囲が給付の対象となっている点にフランスの家族給付の特徴があろう。

イ 家族給付の受給要件

フランスに居住し、1 人あるいは複数の子を養育しているすべてのフランス人あるいは外国人は、その子らに対する家族給付を規定要件にしたがって享受する。2004 年以後、フランス国籍は要件とされず、フランスに居住することが要件である。ただし、一定期間フランスに派遣されて業務を行いフランスの社会保障制度への加入を免除されている労働者は対象とされない (社会保障法典 L.511-1)¹⁴。

EU 加盟国の国民とヨーロッパ経済圏協定に加盟している国の国民、スイス人は、適用対象となる。そのほかの外国籍の居住者は給付を受けるために、正規滞在資格が必要である (社会保障法典 L.512-1)。受給者は、子供を実際にかつ永続的に扶養していなければならない。この場合、扶養とは通常、子供の養育費と教育の責任を持っていることであると解される。子供が被扶養の状態にあるとされるのは、次の二つの場合である (社会保障法典 L. 512-3)。

①義務教育修了まで：16 歳未満の年齢の全ての子供。

¹³ 2004 年の改正後の家族給付については、神尾真知子「第五章 フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』(2005 年) 65 頁以下に詳細な研究がある。

¹⁴ 社会保障法典の条文については、2010 年 Code de la Sécurité sociale Litec 版を使用した。

②義務教育修了後：169 時間（SMIC〔最低賃金〕の計算の際に使われる月間労働時間）で計算して最低賃金の 55%を超えない収入しか得ていない場合は、20 歳未満の全ての子供（一定の手当については 21 歳未満）。

子供は、原則としてフランスに滞在していることが条件である（数ヶ月の海外滞在はフランス居住とみなされる。）。なお、家族給付は、就労を条件とはしておらず、就労と無関係に受給要件に該当すれば受給が可能である。

ウ 家族給付の種類（社会保障法典 L.511-1、L.521-1～L.544-8）

家族給付は 4 つのカテゴリーに分類される。一つ目のカテゴリーは、子育て費用の補助となる養育手当である。養育手当に該当するものとしては、第 2 子から支給される i) 家族手当（allocations familiales : AF）、第 3 子から支給され所得要件がある ii) 家族補足手当（le complément familiales、所得要件があり文房具など学用品の購入など就学費用の補助となる iii) 新学期手当（allocation de rentrée scolaire : ARS）である。

二つ目のカテゴリーとしては、第 1 子から支給される iv) 乳幼児受入手当（PAJE）である（社会保障法典 L.531-1～L.531-10）¹⁵。

PAJE には、給付に際して所得の上限がある基礎手当（妊娠・出産手当金 800 ユーロ、子供が 3 歳になるまで 160 ユーロが支給される。）と自由選択補足手当の二階建て構成になっている。2004 年以降、所得要件が緩和されたために、3 歳以下の子供を持つ家庭の 90%が対象となっている。この選択補足手当には二つのタイプがあり、一つは親が保育所や保育ママに子供を預ける場合に支給される保育方法自由選択補足手当であり、月額で一定の所得がある就業（一人親€350、カップル€700）を行っていることが要件となる。二つめはどちらかの親が子育てのために職業活動を一時停止する場合に支給される就業選択補足手当であり、所得制限はない。マスコミ等では、フランスの家族手当は第 2 子からであると報道されている。確かに、純粋な養育手当として第 2 子から支給される給付の名称は家族手当である。しかし、その他の給付の性質を検討してみると、PAJE の制度により、3 歳以下の子を持つ 9 割の家庭が対象とされ、第 1 子から子供が家庭に存在する場合に基礎手当が支給され、就労を行い保育に他者を頼る場合には保育費用の支援として、保育方法自由選択補足手当が支給され、就労を中断し自ら保育に当たる場合は就業選択補足手当が支給される。このように、子育てに関する費用を広く社会が負担する形で給付が行われている点に注目するべきであろう。

PAJE の制度は、出産後に、どちらかの親が就労を一時的に停止するかどうかの選択を可能にするものであると説明される。就業選択補足制度は以前の育児親手当に代替する制度である。上述のように、育児親手当という金銭給付は低所得の女性が、給付を受けた後、労働市場に復帰しないという問題を生んだ。子供を持つ労働者が仕事に復帰する場合、生じる金

¹⁵ L.no 94-629, 25 juill 1994, mod.L.no 2003-1199, 18 dec. 2003.

銭的負担として保育費用があるが、低所得の場合、就労して保育費用等を負担した場合の金銭的メリットと、旧育児親手当を受給し家庭にとどまる場合のメリットを考慮し、就労を断念するという選択を行ったためと推定される。この問題の解決を図るために、PAJE は基礎手当の所得制限を緩和し、問題となる保育費用補助を規定したと説明される。保育方法に対しても、集団保育と個人保育の選択が可能であり、集団保育を選択する場合であっても、個人保育を選択する場合であっても、給付が行われることとなる。

第三の категорияとして、単身家族援助として、二親の片方からの養育援助がない子に対するあるいは双方の親を失った子に対する補償がある。v) 一人親手当 (allocation de parent isolé. 社会保障法典 L.524-1~L.524-8)、vi) 孤児養育を対象とする家族支 hands 手当 (allocation de soutien familial : ASF. 社会保障法典 L.523-1~L.523-3) である。これらの制度は、子に対する貧困の影響を緩和すると共に、一人親というライフスタイルを選択した場合であっても、子を養育しうる、あるいは、出産しうるための補助となるものであろう。

第四の categoriaとして、特別な目的を持った給付であり、障害を持つ子ども、病気を抱える子供に対する援助がある。vii) 障害を持つ子供のための教育手当 (allocation d'éducation de l'enfant handicapé. 社会保障法典 L.541-1~L.541-4)、子供が病気になり看護を必要とする場合に看護休暇を取得した際の所得保障である viii) 親付添手当 (allocation journalière de présence parentale : APP. 社会保障法典 L.544-1~L.544-9)、家族給付受給者に対する補助として ix) 住宅補助手当 (allocations de logement familial 社会保障法典 L.542-1~L.543-2) がそれらの給付に該当する。

3. 労働時間

(1) 2008 年による労働時間法制の改正—2008 年 8 月 20 日法

ア 労働規制の新しい動向

(ア) 35 時間規制の緩和

フランスにおける労働時間法制は、ここ数年の間に労働時間短縮という動きから、働きたい人が働ける自由な労働時間法制へ大きく転換している¹⁶。現在、労働時間法制上は週法定 35 時間労働が維持されている。しかし、社会党から保守党への政権交代以降、労働時間に対する規制緩和が進められてきている。

このような動きが生じた理由の一つとして、労働時間短縮の協約締結により、雇用の増大が本当にもたらされたのか、35 時間制の導入の効果を疑問視する考えがみられることが挙げ

¹⁶ 1987 年までのフランスの労働時間法制については、野田進「フランスの労働時間制度」『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』山口浩一郎=渡辺章=菅野和夫編 (日本労働協会、1988 年) 127 頁以下。奥田香子「『35 時間法』をめぐる諸問題—フランス時短労働法制の新たな展開」労働法律旬報 1476 号 4 頁 (2000 年)。拙稿「フランス労働時間制の変遷—35 時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集労働保護法制の再生』(信山社、2005 年) 235 頁以下。

られよう。事実、国立統計研究所によれば、1998年から2001年に創出された雇用は正規のフルタイム労働ではなく、賃金も最低賃金の1.3倍程度であるとされている。その一方で、政府によれば、30万の雇用が創出されたと算定されており、労働時間短縮による賃金の減額はほとんど見られず、労働時間短縮は雇用の創出によって行われたと述べている。実際に、失業率も97年の12.6%から2001年には8.8%となる。しかしこれ以後、失業率の減少はストップし、時短による失業率の減少はわずか4%にとどまったといえよう。

この一方で、若年失業率の減少には確たる効果が認められない。むしろ、時短による仕事密度増、新しい仕事の追加などが労働者のストレスを増大させたとも指摘されている。59%の労働者が生活が改善されたとする一方で、13%が生活が悪化した、28%は時短は生活にいかなる影響もなかったとする。労働条件についても、悪化した28%、改善した26%、時短は何も変えなかった46%となっている。その一方で、使用者は、経済的負担の大きい労働時間短縮政策に批判的であった。

このような世論の中で、労働組合やマスメディアなどからは強い批判があるが、経営者側が従来から主張してきたように、また、サルコジ大統領が述べたように「稼ぎたい人が稼げる労働時間制度」、すなわち、35時間を超えた長時間労働が低コストで行えるような法制度への改正が行われたのである。

(イ) 年間総労働時間制の規制緩和

2002年には、時間外労働が比較的 low コストの割増賃金で可能となる「年間割当時間」が、130時間から180時間に延長された。年間の法定労働時間は1600時間のままであるが、これに時間外労働を足すと、1780時間の労働が可能であり、これは週39時間労働を行った場合の年間総労働時間とほぼ同様となる。すでに、「年間割当時間」の延長により、2007年の統計において、労働時間の平均は、35時間ではなく平均41時間になっている。

(ウ) 協定による労働時間延長

2008年8月に労働時間法制の改革があり、企業協定が時間外労働の上限を自由に設定できる法制度に改正が行われた。原則として、時間外労働の上限を定める場合に、1日、1週の絶対労働時間の範囲内においてであれば、使用者は、労働監督官の許可を得る必要もないのである。

(2) 現在の労働時間制度

ア 法定労働時間

(ア) 週・日法定労働時間

a 週法定労働時間

現在においても、週の法定労働時間は35時間が維持されている。(L.3121-10)。法定労働時間を超えた場合には、割増賃金が支払われる。元来、フランスにおける法定労働時間の実際の運用に関しては、各職業分野におけるデクレに規定されており、法定労働時間は最長労働

働時間の上限を規定するものではない。

最長労働時間規制という意味で規制を定めているのは、週平均最長労働時間 (*durée maximale hebdomadaire moyenne*) および週絶対的最長時間 (*durée maximale hebdomadaire absolue*) である。週絶対的最長労働時間は、同一の 1 週間において 48 時間である。破毀院判決 2003 年 11 月 5 日がこの規定を、公序 (強行法規 : *ordre public*) であると判示している。ただし例外的に、業務量が一時的に異常に増加するという例外的な場合、労働時間を週 60 時間を限度として延長が認められる (L.3121-35)。使用者は例外的な業務量増加について企業委員会か従業員委員の意見を添付して労働監督官へ申請し、この申請に対して、地方雇用労働長官が承認の決定を行う (L.3121-37, R.3121-48)。

また、週平均最長労働時間は継続する 12 週を平均して、労働時間が週 44 時間を超えてはならない (L.3121-36) とされる。なお、法が例外規定を定めており、一つは、部門別協約或いは協定締結の後のデクレによって、週平均労働時間が 46 時間を超えてはならないというものである (L.3121-36)。二つ目は、例外的な場合に、特定の部門において、或いは特定の地域において、或いは、特定の企業において、一定期間において労働時間の超過が認められる場合、上限は 46 時間とされる (L.3121-36)。

b 一日の法定労働時間

各日の労働時間は 1 日 10 時間を超えてはならないと定められている。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って、これを変更することが可能である (L.3121-34)。行政許可による労働時間の延長が認められる場合として、デクレは、労働監督官の許可を要件としている (D.3121-15~3121-18)。例えば、季節労働・週の特定の期間に集中する労働などは監督官の許可がある場合、延長が可能であるとしている (D.3121-15)。行政許可によらない形での法定労働時間の延長が可能なが場合は、拡張適用された部門別協定、企業協定、事業所協定を締結することにより、最長 12 時間まで延長することが可能である (L.3121-19)。年間労働時間協定を締結している場合は、10 時間までしか延長することができない。

(i) 割増賃金

L. 3121-10 に定める法定労働時間である 35 時間を超過した場合、最初の 8 時間に対しては、25%、それ以後の時間に対しては 50%の割増賃金が支払われる。拡張部門別協約・協定、企業協定・協約、事業所協定により、別の割増賃金の割合を定める場合、この規定より 10% 下回ることはできない (L.3121-22)。

割増賃金の計算は次のようになる。協約などによって週 35 時間以上の労働時間が可能となっている場合、例えば、38 時間を定めた場合であるが、この場合、38 時間×52 週を 12 箇月で割ると月の労働時間は、164.67 時間である。35 時間の法定労働時間によれば、35 時間×52 週を 12 箇月で割るので、151.67 時間となる。したがって、月に 13 時間の割増賃金が発生することになる (L. 3121-23)。

(g) 振替代償休日

法定労働時間を超過した場合、割増賃金の支払いに代えて、企業協約・協定、事業所協約・協定が締結された場合、L.3121-10 の規定に等しい代償休日に振り分けることができる (L.3121-24)。すなわち、最初の 8 時間に対しては、125%の代償休日を、8 時間を超える時間数については 150%の代償休日に振り返ることが可能である。これにより、使用者は割増賃金の支払いにかかる賃金コストを削減することが可能であり、さらに、休日に振り替えることにより労働時間の増加を抑制することができることになる。

(e) 義務代償休日

20 名以上の労働者を雇用する企業において、企業協定あるいは規則で定めた年間割当時間に対する割増賃金は義務代償休日に対する権利を生じさせる (L.3121-26)。また、41 時間を超過した場合には、1 時間毎に 50%の義務代償休日となり、年間割当時間を超過した場合は各時間の超過割増は 100%の義務代償休日となる。

(f) 女性労働者

1987 年法による改正により、雇用の権利、職業的平等という優先されるべき女性の経済活動という権利に適合しないとの理由から、成年に達した女性労働者に対する労働時間規制保護は撤廃されている¹⁷。ただし、妊娠期・出産後の深夜労働への従事は認められない。

(h) 深夜労働

21 時から 6 時までの間の労働はすべて深夜労働 (*travail de nuit*) とみなされる。ただし、拡張適用される協約・協定あるいは企業協定、事業所協定を締結することによって、21 時から 7 時までの間の時間を、第 1 項に代わるものとして定めることができる。この時間には 24 時から 5 時までの時間も含むことが可能である。

協定を欠く場合、企業の特定の活動が深夜労働を正当化しうるものであり、組合代表、企業代表委員、従業員代表委員などの意見を聴き、労働監督官の認可を受けることができれば、深夜労働時間の変更が可能である (L.3122-29)。

労働者 1 人が行う深夜労働を伴う労働は、8 時間を超えてはならない。しかし、協定・協約、労働監督官の許可により、これと異なる規定を定めることが可能である (L.3122-34) また、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とされる。その部門の企業活動によって、正当化できる場合は、協約・協定を締結することにより、44 時間まで延長することが可能である (L.3122-35)。

このような形で、協約・協定により深夜労働を広範囲に認める法制と共に、子の養育や介護に対する配慮が行われている。深夜労働が、緊急に生じた家族の義務、特に、子の世話や保護責任がある家族に対する義務と両立しえないとき、労働者は深夜労働の要請を拒否することが可能であり、この拒否は、非行 (*une faute*)、解雇事由とならない (L.3122-37)。

¹⁷ Circulaire No 1/1987 du 30 juin 1987, Application de la loi No87-423 du 19 juin 1987 sur la duree et l'aménagement du temps travail, Liaisons social Législation sociale No5972 du 7 juillet 1987.p.7.

また、深夜労働に従事する労働者の健康管理のために、6ヶ月に一度、医師の診察が義務付けられている（L.3122-42）。

さらに、日勤労働への転換が規定されている。深夜労働に従事する労働者が日勤への復帰を希望しており、また、日勤労働者で、同じ事業所や企業内で同じ職種や職能に従事しているものが、深夜勤務を希望している場合、優先的な日勤労働への配置がなされる（L.3122-43）

また、深夜労働が家族のやむにやまれぬ事情によって両立し得ない場合、特に、子の養育や監護責任を負う者に対する世話である場合、労働者は日勤勤務への配置を要求できる（L.3122-44）。また、深夜労働に従事する労働者は、産業医が証明する健康状態を理由として、永続的な或いは一時的な、その者の職能に相当する日勤労働あるいは以前の労働に相当するポストへの就労を要求することができる（L.3122-45）。

(3) 弾力的労働時間制度

ア フレックスタイム制 (horaires Individualisés)

フレックスタイム制は、フランスにおいては可動性労働時間 (horaires mobile) 或いは個別的労働時間 (horaires Individualisés) と呼ばれ、労働時間を弾力化する手段・技術として最も古いものである。1960年代に行われるようになり、1973年には法制化が行われている。フレックスタイム制は、使用者の主導によるものであるとしても、それに従事する労働者の都合に合わせ、労働時間構成に自由を与えるものであると考えられている。

法的な手続としては、使用者は一定の労働者の申請に応じて、集团的労働時間規制と異なる個別的労働時間を、権限を付与された企業委員会のもとで、あるいは、企業委員会を欠くときには、従業員代表委員のもとで、その反対がない場合に、実施することができる。労働監督官と、あるいは同視される監督業務を担う公務員は事前にその通知を受けることとなっている（L.3122-23）。

一方、従業員代表制度を有しない企業では、フレックスタイム制の実施は、労働者の個別的同意 (accord du personnel) が証明された後に、労働監督官により承認される（L.3122-23）。

フレックスタイム制は、デクレが定めた時間数の限度内という制限のもとで、ある週の労働時間を別の週へ繰り越すことができる。この時間は、労働者が自由に選択するものであって、このような労働時間制を選択した場合にのみ、割増賃金に計算されず、割増賃金の支払いに影響を及ぼすことなく、労働時間の延長を行うことが可能である（L.3122-2）。

イ 変形労働時間制 (répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année)

変形労働時間制は、1970年代の半ばから行われており、1986年、1987年、第2オブリー法、2000年1月19日法により改変が行われていたが、2008年の8月20日法によって再度改定された。

2008年8月20日法は、それまでの労働時間の配分方法 (cycle, modulation, jours de

réduction du temps de travail sur une période de 4 semaines ou dans un cadre annuel) を廃止するものである。変形労働時間制を導入するためには、従来と同様に労働協約が必要である。しかしながら、2008年8月20日法以前に締結された変形労働時間制に関する協約は、その効力を維持しているため、現在の変形労働時間制には複数の制度が並存することになっている。本稿では、その詳細について、検討することは避け、概略のみについて触れることとする。

(7) 2008年8月20日法による変形労働時間制

変形制には、大きく分けて、複数の週を単位とするものと、年単位のものがある。週の法定労働時間規制を超過する協定を締結することによって可能となる。協定は、変更の諸条件と労働時間を変更する期間、割増賃金を差し引く上限などを定める必要がある。諸条件には、賃金、欠勤、期間中の出退勤などが含まれる (L.3122-2)。

a 年を単位とする変形労働時間制

年を単位とする変形労働時間制の場合、1607時間を超えた場合、割増賃金が発生する。また、協定で定めた時間を下回った場合であっても、週の最長労働時間を定めた協約が締結されており、その上限を超えた場合には、割増賃金が発生する。

b 複数の週にわたる変形労働時間制

複数の週にわたる変形労働時間制の場合、協定で定められた期間の平均が35時間を超えた場合、割増賃金が発生する。

例えば、協定で定めた変形労働時間が週40時間であり、期間を6週とした場合、週40時間を超えた場合と、35時間×6週の合計210時間を超えた場合に割増賃金が発生する。すなわち、ある週、42時間働き、トータルで210時間以内に労働時間が収まった場合、2時間の割増賃金が発生する。ある週42時間働き、トータル212時間の場合、2時間の割増賃金が発生する。ある週42時間働き、トータル213時間労働の場合、3時間の割増賃金が発生する。

(4) 2008年8月20日法以前に締結された労働時間分配の協約によって定められる変形労働時間制

a 複数の週を単位とするもの

複数の週を単位とするものとしては、次の2つが想定されている。4週を単位とし、日々の労働時間を調整するものであり、割増賃金は週39時間を超過した場合、4週間で140時間(35時間×4)を超えた場合に発生するものである。もう一つは、サイクル労働であり、平均週35時間を超える場合、割増賃金が発生する。

b 年労働時間 (L'annualisation du temps de travail)

1993年の12月20日法(旧労働法典のL.212-2-1)の規定に基づくものである。この条文は、2008年の1月19日法によって廃止された。しかし、この法律の8V条は、以前に締結された年変形労働時間制の労働協約の有効性を肯定している。したがって、旧労働法典の

L.212-2-1の規定に基づき、週労働時間の平均が35時間を超えた場合、割増賃金が発生する年変形労働時間制が存在する。

(a) 年単位の労働時間配分 (La modulation du temps de travail)

労働協約の締結時期により、割増賃金の発生は4パターンに分けられる。

① 変形労働制を定める協約が2000年1月19日に至る以前に締結され2008年法によって有効と認められている場合、割増賃金が発生する。したがって、協約が2000年1月18日までに締結されているか、あるいは2000年1月19日以後に締結されたかによって、割増賃金の発生は異なる。

② 2000年1月19日に至る以前(18日まで)に締結された協約による場合は、35時間を超えた場合に割増賃金が発生する。

③ 2000年1月19日(19日を含む。)以後に締結された協約による場合は年間の総労働時間が1607時間を超えた場合、またこれを下回った場合であっても協約で定めた週の労働時間を超えた場合には、割増賃金が発生する。

④ 旧労働法典L.3122-19によるものであり、協定により年にわたる労働時間配分と労働時間の短縮を定めるものである。2008年8月20日法の20V条はその協定の効力を肯定している。週39時間、あるいは協約で定めた上限を超えた場合に割増賃金が発生するというものである。

4. 柔軟な働き方

(1) パートタイム(短時間)労働 (temps partiel)

2007年において、短時間労働者の割合は約18%となり、1982年に約8%であったことを考えると、急激に増加していると言える。これは、1997年12月15日のEU指令と関連していると考えられる。短時間労働者の87%は女性であり、経済的、政治的な面において雇用対策の意味をも持っている。フランスにおけるパートタイム(短時間)労働は、日本のそれと違い、必ずしも有期労働契約に基づくものではない。

短時間労働は二つの特徴を持つと指摘される。一つには、協約ではなく、契約によって労働時間が定まるという側面である。通常、フランスにおいて、労働時間は協約・協定によって集団的に定められるのであるが、パートタイム(短時間)労働は、契約により自由に決定できる(à la carte)形態をとり、規則に定められた、あるいは、協約に定められた労働時間より短時間の労働を行うものと性格づけられる。

パートタイム(短時間)労働の特性は、労働契約により規定されることにあるが、第二の特徴として、企業の必要に対処して、柔軟な雇用をもたらさうるものであり、そのための法的な技術の一つであると捉えられている点である。協定に依拠しないのであるから、非常に

高い柔軟性を持っているとみなされている¹⁸。しかし、この点についても、2008年度において、協約・協定に対する規制緩和が進行し、協約の柔軟性が増している点には留意すべきであろう。

労働法典は、短時間労働とは、法定労働時間、あるいは、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就労を行う労働者と定義している。年間の労働時間は1607時間より短いことになる(L.3123-1)。

2000年1月19日法以前の破産院ではあるが、協約による労働時間が39時間である場合、週32時間労働に従事する場合は、短時間労働に該当するとされている。したがって、32時間を超えた場合、短時間労働とはみなされない。しかしながら、このような分類を満たさない短時間労働契約も存在し、事実上の所定外労働を要求するものもあり、線引きが曖昧になる傾向が伺える。

パートタイム（短時間）労働を導入する場合は、拡張された部門別協約、企業・事業所協定に基づいて行われる。協定を欠く場合には、企業委員会、それを欠く場合には従業員代表委員の意見を聴取した上で実施することができる。それらの代表を欠く場合は、使用者の発意による場合、あるいは労働者から要求があった場合、労働監督官に通知を行った後で、実施することができる(L.3123-3)。

労働者がパートタイム（短時間）労働への就労を拒否したとしても、非行（*une faute*）、解雇事由を構成しない(L.3123-4)。

労働時間が労働者側から要求される場合、通常の短時間労働要求と家族を理由とする短時間労働要求がある。

通常の短時間労働の場合、労働法典は、実施される短時間労働の諸条件についても、労働者からの申し出によって企業協定あるいは事業所協定に規定されると定めている。この場合、年1回の団体交渉が義務づけられる(L.2242-8)。協定・協約は、同じ事業所内、それができない場合は同一企業内で、フルタイム労働に従事している者が短時間労働に、あるいは短時間労働に従事している者がフルタイム労働にという方式で行われ、労働者からの申し出により開始し、一定期間内に使用者は返答を行うが労働者の要望に答えられない場合は、その理由を説明しなければならない。協約・協定に短時間労働の規定がない場合、労働者は就業規則に短時間労働時間制を規定することを求めることが可能であり、この要求を拒否することはできない。

家族を理由とする短時間労働の場合、労働者は、労働時間短縮を、1回或いは複数回の期間、少なくとも1週間の間、家庭生活上の理由に基づき要求しうる(L.3123-7)。年にわたる労働時間配分が行われる場合、協定に定める必要はなく、労働契約の追加条項によって可能である。しかしながら、企業の運営上差し支える場合などには、労働者の申し出を拒否す

¹⁸ Antoine Mazeaud *Droit du travail* Montchrestien 6^e édition 2008, 598p et suiv.

ることが可能である。

また、親休暇の箇所ですでに述べたように、子の養育に当たる場合に、出産休暇、養子休暇の後、親休暇を取得するか、短時間労働を要求することも可能である。

上述したように、パートタイムは、日本で言うパートタイム労働、非典型労働者とは異なり、フルタイム労働者とパートタイム（短時間）労働との間に互換性があり、短時間正社員に類似の状況にあるといえよう。

(2) 間歇労働 (travail intermittent)

間歇労働とは、常用的雇用 (emploi permanent) であって就労の期間と不就労の期間が交互に来るという性質を持つと定義される (L.3123-31)。その部門が行う活動の年間の変動、とりわけ、学校の休暇と授業期間の周期、観光、商業的興業、季節的なサイクルというものを考慮し、間歇労働を容認している。例えば、労働時間がヴァカンス期間中忙しくなる観光地の観光部門・商業部門などを対象とし、このような労働に従事する労働者の労働契約関係の安定と利益保護の必要性をはかるものである¹⁹。この様な観点から次のような法的な規制が取られている。間歇労働契約の締結は、拡張適用される協約・協定あるいは企業・事業所協約・協定の規定に基づいて行われる (L.3123-31)。ただし、障害者雇用の場合は、例外的に、協約・協定を欠く場合であっても契約の締結が可能である (L.3123-32)。間歇労働契約は書面で行われなければならない、労働者の資格付け、賃金を構成する要素、労働者の最低年間労働時間、労働期間、その期間内における労働時間の配分について、記載しなければならない (L.3123-33)。間歇労働契約に規定された年間最低労働時間を超えて行われる超過労働は、労働者の同意がなければ、規定された時間の 3 分の 1 を超えることができない (L.3123-34)。また、活動の性質により、正確な就労時期、その期間内における労働時間の配分について特定できない部門においては、この部門はデクレのリストによって定められるのであるが、労働協約・協定において、必要な調整、特に、そのような場合において労働者が提示された労働時間・労働日数を拒否しうる条件が、規定されなければならない (L.3123-35)。間歇労働の労働者は、フルタイム労働者に対して認められている諸権利を享受しうるのであるが、協約・協定等によって定められた諸権利については、拡張された労働協約・協定、或いは企業あるいは事業所・協約・協定の留保のもとで認められる。在職期間と関係する諸権利の確定については、不就労期間も総在職期間に算入される。(L.3123-36)。関連する諸権利としては、年次有給休暇や親育児休暇などが想定される。

¹⁹ Circ. 3 mars 2000, *Legis.soc.A2-No8070, 10 mars 2000.*

(3) 派遣労働契約 (contrat de travail temporaire) ならびに有期契約(contrat de travail à durée déterminée)

フランスにおいても、不安定契約 (contrat précaires) と分類される雇用の典型的な例として、派遣労働契約 (contrat de travail temporaire. 以下“CTT”という。)、有期労働契約 (contrat de travail à durée déterminée. 以下“CDD”という。)、すなわち、「期間の定めのある契約」が挙げられる。不安定契約の端緒は、1985年2月5日のオールドナンスによるものである。立法者は、経済的有用性を認識しつつも、違法な形態での就労が増加する危険があるとして、このような雇用に制限すべきであるとした。その方針は、「柔軟化」という名の下に、「不安定な雇用に適法化」するのではなく、正当化しうる部門のみに不安定な雇いを隔離するというものである。1985年には、派遣における全国協定が締結され、続いて、1990年3月24日の全産業に及ぶ全国協定が結ばれ、不安定雇用に変革をもたらした。その後、1990年7月12日のソワソン法が、「不安定雇用の割合を減少させる」ことを目的として成立したが、効果は見られなかった。その後、ヨーロッパレベルで枠組み協定が1999年3月18日に締結され、1999年6月28日には、有期雇用に対するディレクティブが出されている。

さらに、このような雇用契約の費用を高く設定し、平等取扱いを課して不安定雇用に対する保護を行う手法が導入されている。2002年1月17日の社会改良法 (loi modernisation sociale) は不安定な労働に対する是正を試みており、企業委員会は、違法な不安定契に基づく雇用に労働監督官に通知することが可能であり、このような雇用は処罰を受ける²⁰。

ア 有期労働契約(contrat de travail à durée déterminée : CDD)

(7) フランスにおいて、CDDに基づく労働者を雇用できる場合は限定されている。企業において通常の活動を行う常用雇用に、絶対的に、目的とせず、結果として生じない場合である (L.1242-1)。契約期間は、原則として最長で18ヶ月である。しかし、労働者が期間の定めのない契約を締結するまでの期間に雇用された場合や安全上の理由から、また、緊急性が認められる目的で雇用された場合などは6ヶ月に短縮することが可能であり、その一方で、契約が海外で行われる場合などは24ヶ月まで延長が可能である (L.1242-8)。CDDを職業実習契約 (contrat d'apprentissage) の場合に締結することはできないし、派遣会社と派遣契約 (contrat de mission) を締結する場合に用いることもできない。

契約更新を規定する条項は、最長期間内において、1回のみ認められる。更新された期間が、最初の期間を上回ることも可能である。更新拒否の場合、その理由を示さなければならない。CDDの場合であっても、試用期間を設けることが可能であるが、その期間は短く設定されており、週においては1日、6ヶ月以内であるならば2週間、それ以上の場合であっても、2ヶ月間である。

CDDが想定されているのは、①病気休暇や妊娠などで、一定の期間労働者が欠勤する場

²⁰ Antoine MAZEAUD *op.site* p.362.

合、②企業の業務が一時的に増大した場合、③季節的な雇用、あるいは、その部門において、期間定めのない雇用をなし得ない場合である。季節的な雇用とは、農業分野の雇用で、ワイン用のぶどうの収穫などが典型的な例として考えられる。CDD をなしえない部門としては、文化活動、職業的なスポーツ活動などが挙げられるが、その部門の活動によっては、デクレにより有期契約の利用が認められている。このほか、拡張協約によって、ホテルやレストランにおいても CDD が用いられている。

このように、CDD に対しては、契約の目的、契約期間、契約形態によって規制をかけている。しかしながら、期間の定めのある契約は特に、若年層を対象とする場合が多く、若年層に雇用不安定をもたらす一因となっている。

なお、契約は、書面によって行われ、CDD を締結する理由、期間が明示される必要がある。

(イ) 期間を定めた契約に対する改変 計画契約あるいは「定められた目的を完成するための契約」

CDD、有期契約あるいは「期間の定めのある契約」は、非常に不安定な雇用として認識されているが、CDD と対照的な地位を持つ契約が、正規雇用の場合に締結される「期間の定めのない契約 (contrat de travail à durée indéterminée. 以下“CDI”という。)」である。

L.ANI の 2008 年 1 月 11 日の労働市場に対する改革は、この CDD と CDI の垣根を取り除こうと試みる、労働市場の分断に対する争いを緩和する「計画契約 (contrat de projet)」を導入するものである。

雇用期間は、CDD とも CDI とも異なり、「定められた目的を完成するまでの契約」となる。この規定は、2008 年の労働法典の改定に盛り込まれていないのであるが、計画契約は 2008 年 6 月 25 日法の 6 条に転写される形式をとると説明されており、実際には、6 月 25 日法に基づいて、行われることとなる模様である。計画契約については、6 月 25 日法に基づく実際の計画契約の詳細などが不明であるので、次年度の検討課題としたい。

問題となる 2008 年 6 月 25 日法であるが、契約期間を試験的に 5 年とし、「期間の定めのない契約への移行の可能性」を示している。その期間において、経験が決定的なものであれば、「正式雇用の可能性」、すなわち、「CDI への契約の変更」が検討される。しかし、いつそれが実現するのかという問題が生じる可能性がある。反対に「計画契約」に基づいて就労を行う労働者が何らかの過失を行った場合、CDD よりもかえって労働者に不利益に働くのではないか、あるいは、最初から CDI による労働契約を締結する場合が減少するのではないかなど、正規雇用に与える影響についても懸念が示されている。

この他にも、CDD には新しい形態が導入されており、使用者は労働者の長期的な雇用に資するとする一方で、かえって、労働者の地位を不安定にするのではないかとの批判がある²¹。

²¹ 例えば、Medef (経営者連盟) が提唱する「le CDI de mission a rupture precausee」などである。

イ 派遣労働契約 (contrat de travail temporaire)

日本と同様に、フランスにおける CTT とは、派遣労働者 (travailleur intérimaire) を任務契約 (contrat de mission) と呼ばれる有期の労働契約によって雇用する労働者派遣企業 (entreprise de travail temporaire) が、派遣労働が認められる場合に、認められる条件の下で、派遣先企業 (entreprise utilisatrice) と締結する派遣労働提供契約 (contrat de mise à la disposition) に基づいて、派遣労働者によって提供される三者間の労働契約関係をいうと規定されている (L.1251-1,1251-2)。

CTT は、派遣先企業の常用的な通常の業務のために、用いることも目的とすることも、どのような理由であれ認められない (L.1251-5)。

派遣労働者を雇用できるのは、一つの明確で、一時的な「任務 (mission)」と名づけられる業務を遂行する、次のような場合のみである。

①労働者の代替が、a) 欠勤の場合、b) 一時的な短時間労働への移行がおこなわれ、労働契約の追加条項による場合あるいはその労働者と使用者の間に書面を交換した場合、c) 労働契約が中断した場合、d) 前任者が辞職し、企業委員会あるいは従業員代表委員の助言のあとで廃止が決定しているポストの場合、e) 期間の定めのない労働者を雇用し業務に従事させ、その者の入社を待っている場合に行われる場合、

②企業の業務が一時的に増大した場合、

③季節的な雇用であって、デクレによって、あるいは、拡張された協約・協定の規定により特定の部門として定められ、企業の営業の性質、雇用の一時的である性質という特徴から、期限の定めのない契約による常用的な雇用ができない場合、

④職人的な業務、工場或いは商業の企業長の代替、

⑤農業経営の場合の長の代替などである。

また次のような場合は、雇用が認められない。経済的理由に基づく解雇を行ってから、6ヶ月以内に派遣労働者を雇用すること (L.1251-9)。また、CTT には、どのような労働者の代替となるのか、すなわち、上述したどの場合に当てはまるのか、記載する必要がある (L.1251-11)。

また、CTT の全期間は 18 ヶ月であり (L.1251-12)、新しく雇用した期間の定めない労働者が着任するまでの代替の場合、安全対策のため緊急な業務を行う場合は、9 ヶ月に短縮することが可能である。反対に、海外で業務が行われる場合、前任者が退職し、そのポストが廃止される場合は 2 年間に延長することが可能である。更新は 1 回で L.1251-35 が定める期間を超えることはできない。

5. 経済的支援

(1) 家族を単位とする所得税優遇措置

所得税は世帯単位で、N分N乗方式で課税している。すなわち、世帯合計所得を家族人員Nで割った所得に対する税額を算出し、それにNをかけて所得税額を求めている。この場合において、子供2人までは、0.5人分、3人目からは、1人分として家族人員Nに算定するので、累進課税のもとでは、子供の数が多いほど税制上優遇を受けることになる。

(2) 企業のWLB制度に対する税制優遇

子供を持つ従業員が仕事と家庭の両立を図ることができるようにするため、企業が支出した場合、税制上の優遇措置である家族控除が行われている。該当するものとして、保育所、託児所の創設運営への財政援助、育児休暇中の親に対して行われる職業訓練費用、突発的な時間外労働のために支払われる保育費用の補償、育児親休暇、病児休暇を利用する労働者に支払われる報酬などである。

6. 差別禁止

(1) 差別禁止規定の原則

労働法典の第1巻第3編が差別禁止規定であり、求職段階において、就職活動、スタージュエ（日本でいうインターンシップに該当するが、無給でない場合もあり労働時間規制など労働法適用対象となる。）の応募において、また、研修期間においていかなる労働者も懲罰、解雇について直接的あるいは間接的に差別をされないと規定している。また、労働者については、賃金、訓練、昇進、配置、転籍、契約の更新などについて、その出身、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、事実あるいは推定として帰属している、あるいはしていないこと、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と定めがある（L.1131-2）。

(2) 男女差別禁止規定

第4編に職業における男女の平等の規定があり、女性差別禁止ではなく性差別禁止が規定されている。禁止規定に関する違反は無効とされる。禁止される内容は、募集、採用に関して性別或いは家族の状況に言及すること（L.1142-1）、性別に基づき或いは、家族の状況や妊娠を理由として雇用を拒否し、配置転換を命じ、契約の更新を取消したりあるいは拒絶すること、性別、或いは、妊娠に基づき、賃金、教育訓練、配置、職能資格の分類(classification)、

昇進、配置転換を行うことであり、このような違反は無効とされる²²。

なお、女性の差別的現状を改善するポジティブアクションは認められている（L.1142-4）。このほか、協定として、2001年5月9日男女職業平等法²³、全国労働協約・協定に規定がある。（部門別・地域別協定であっても、協約の拡張的拘束力が労働大臣によって承認された場合、広い範囲で拘束力を持つこととなる。）なお、差別に基づき利益を得るような協定・協約は無効となる（L.1142-3）。

(3) 間接差別に関する規制

2002年11月の改正により労働法典の条文に、「いかなる人も、採用手続き、（主として学生の）見習研修、企業での教育訓練から排除されてはならず、いかなる労働者も、直接あるいは間接を問わず、懲戒、解雇、差別の対象とされてはならないのである。特に、賃金、教育訓練、再配置、配属、資格、等級、昇進、人事異動、契約の更新について、その者の出身、性、慣習、性的傾向、年齢、家族構成、「遺伝的性質」に帰するかどうか、真実か仮定かにかかわらず、民族、国、人種によって、政治的信条、組合あるいは共済組合活動、宗教的信条、身体的外観、名字を理由に差別してはならない。ただし、その者の健康状態、ハンディキャップを理由に労働法典 IV-II の枠内で産業医が不適であると認定している場合を除く」に、**直接あるいは間接**という文言が挿入された（L.1132-1）。

また、労働・雇用の場における差別が問題となった事例では、従来から、立証責任の転換が必要ではないかとされてきたが、これについても、労働者側に有利な修正がなされている。

(4) 派遣・パートタイム（短時間）労働に対する差別禁止

ア 派遣に対する差別禁止

フランスにおいて派遣労働が従事できる業務は極めて限定されており、正社員の代替業務に限定される。通常業務を恒常的に行うということは認められない。

イ パートタイム労働に対する差別禁止

(7) パートタイム労働者に対する試用期間は、フルタイム労働者に対する試用期間を超えてはならない（L.3123-9）。

(4) パートタイム労働者の労働時間と企業における在職期間を考慮し、その企業、事業所におけるフルタイム労働者の同じ職能資格の労働者の賃金と比較して、同価値でなければならないと規定されている（L.3121-10）。

ウ 間歇労働に対する差別禁止

間歇労働の労働者は、フルタイム労働者に対して認められている諸権利を享受するので

²² 期間の定めのある契約から、期間の定めのない契約に変更された直後、妊娠を告げたところ、期間の定めのない雇用契約に定められた賃金の適用を拒否され、賃金についての合意がないことを理由として解雇された。破産院は、妊娠状態を理由とした解雇であるとして解雇を無効とし（L.122-25-2 違反）、原告が希望する場合は復職が可能であるとした。 Cass.soc., 30 avril 2003.

²³ JO 10 mai 2001, *laisons soc.*, no8180.

あるが、協約・協定等によって定められた諸権利については、拡張された労働協約・協定、或いは企業あるいは事業所・協約・協定の留保のもとで認められる。在職期間と関係する諸権利の確定については、不就労期間も総在職期間に算入される (L.3123-36)。

7. 妊娠・出産保護 (母体保護)

第 2 巻労働契約の第 2 編労働契約の形成と実行の第 5 章が妊娠・出産・父親・養子と子の教育に関する規定であり、第 1 節が、妊娠・母性保護の規定である。

採用・配置転換・解雇における禁止規定

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、異動は禁止されている。また、求職者の妊娠状態の情報を収集することも禁止されている (L.1225-1)。求職者は妊娠状態にあることを告げる義務はないとされている (L.1225-2)。差別的な取扱いが行われた場合、正当な理由に基づくものであるとの立証責任は使用者側にある (L. 1225-3)。使用者は、女性労働者が妊娠中である時、妊娠出産の休暇によって労働契約期間が中断している間、その休暇の権利を行使する、しないにかかわらず、その期間の終了後 4 週間は、労働契約を解約することができない (L.1225-4)。

妊娠中又は出産後で、深夜業で働く女性は、妊娠中又は産後休暇中、請求により、昼のポストに配属される。医学的に深夜業ができない状態の場合も同様である。(L.1225-9)。

8. 保育サービス

(1) 公的サービス

公的な保育サービスとしては、年齢によって二つに分けることができる。一つは、3 歳未満の子供に対する乳幼児保育である。二つには、就学前の 3~5 歳児を対象に、保育学校で行われるものである。3 歳未満の乳幼児の保育サービスは多様な形態によって行われている。

ア 保育所 (crèche collective)

親が働いている 2 ヶ月~3 歳までの幼児が対象となる。市町村、あるいは県により運営されている。30 人から 60 人の子を一つの保育所で預かっており、保育者 1 人につき子供は 5~8 人。保育時間は通常月曜から金曜まで、通常 8 時間から 12 時間であり、7 時 30 分から 18 時 30 分まで開所しているところが多いようである。迎えが遅れる事が続く場合は保育を断られる場合もある模様である。保育料は所得水準や子どもの数により異なる²⁴。保育所の

²⁴ 家庭内における子どもの数が増えると、係数が減ることになる。子ども 1 人は 0.06%、2 人は 0.05%、3 人は 0.04%、4 人以上は 0.03%である。例えば、2 人子供がいて、年間の収入が€35,000 であり、1680 時間の保育が必要であると、 $[(35,000/12) \times 0.05\%] = €1.46$ (1 時間ごとの費用) $\times (1680 \text{ 時間}/12) = 140 \text{ 時間}$ (1 月当たり) = 月額€204.40 となる。

運営に対しては、市町村・県・家族手当金庫から補助金を受けている。また、実際に入所できる児童の割合は、3歳以下の児童の1割程度であるという数字も示されている。実態については、次年度の課題としたい。

イ 家庭保育所 (crèche familiale)

市町村が保育ママを雇って運営する家庭内の保育所である。保育ママは18歳から65歳であり、公衆衛生法に規定がある(公衆衛生法典 L.165)。受け入れる子の年齢は2か月から3歳までで、通常3人までを保育する。親の仕事の都合により保育時間の融通が利く病児保育も可能であるなど、保育所より利便性がある制度とされる。実態については次年度の課題としたい。

ウ 保育学校

1989年法により、3歳以上の幼児に無償の就学前教育が補償されることとなり(教育法典 L.112-1)、就学率はほぼ100%であると指摘されている。保育学校は国民教育省の管轄にあり、保育所・託児所と小学校の中間に位置する教育機関とされている。義務教育でないにも関わらず、保育料は無料である。希望すれば2歳から入園することができるが、2歳児の入園率は受入率の減少により低下しており、2007年で20%である。

(2) 民間サービス²⁵

ア 企業保育所

企業は優秀な人材を確保し、長期間就労を支援するために、企業内保育所を設置する動きがある。企業内保育所の建設や運営に対しては、家族手当金庫(CAF)から経済的支援が行われる。例えば、フランス原子力発電のArevaは企業内保育所を民間会社を使って施設内に設置している。石油会社のトタル(Total)、化粧品会社のロレアルも企業内あるいは企業隣接の保育所を設置しているとの調査報告がある²⁶。

イ 保育ママ (assistante maternelle)

フリーの保育者が自宅で数人の子供を保育する制度である。家族状況、子どもを受け入れる自宅の状況、職業経験、保育を行う期間に等について、申請を行ったうえで、医師が訪問を行い、保育ママの心身の健康状態、ワクチン接種などについて検査を受けた上で、行政機関の認可を受ける。保育料は、親が直接保育ママに支払うこととなるが、保育方法自由選択補足手当がCAFから支給される。

ウ 親保育所 (crèche parentale)

保育所と異なり、子の親が組織し、共同で運営する形態の保育所である。職業保育士が保育の中心的役割を担うこととなる。パート勤務を行う親によって組織されることが多いよう

²⁵ 企業保育所以外の民間サービスについては、前掲注13・神尾論文114頁以下を参照した。

²⁶ 財団法人子ども未来財団『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調査研究報告書』(2008年)

であり、子を預ける親も保育に参加する形態が通常である。保育料は保育所と同じように、子の数、収入によって定められる。市町村・県・CAF から補助金を受けている。また、親に対しては、保育方法自由選択補足手当が CAF から支給される。

エ 個別保育者 (garde à domicile) あるいは保育ママによる在宅保育

親が自宅に保育者を雇う制度。外国人労働者など無資格者がベビーシッターとして保育に当たる場合も多い。

このように、フランスでは約 8 割の女性が出産後も仕事を続けるため、保育学校に通えるようになるまでの乳児を預かる施設・制度において多様な保育システムが整備されているといえよう。保育に関しては、その具体的な制度運営や待機児童の状況等、実態について調べることができなかつたので、次年度の課題とすることとしたい。

9. その他

(1) 配転

フランスにおいては、日本のように就業規則の規定に基づいて、遠隔地に配置転換されるということは日本と比べて少ない。通常、労働契約において就労場所・地域が特定されているからである。

しかしながら、パリからボルドーに転勤を命じられた事例があり、これに対して破毀院は「平穏な家庭生活を送る権利」を侵害するものとして、配転命令を無効としている。

(2) 柔軟な家族形態

フランスにおいては、家族形成という私的生活において、どのようなライフスタイルを選択するか、幾つかの選択肢があるといわれている。男女の共同生活において法律婚を選択するかどうか、事実婚を選択するかどうか、リ・プロダクションの面においても同様である。

フランスにおける法律婚以外のカップルから生まれる子の割合が高いことはよく指摘される。しかし、これは、日本でいう婚外子という概念ともまた異なるものである。自然子（婚外子）に対する法的地位の差別は 1970 年代に撤廃され、相続において差別されることはない²⁷。また、法的な結婚という制度を採らないとしても、現在の法律婚という形態を採らない内縁関係 (concubinage) に対しても住民票の登録を行うことが可能であり、一定の法的保護を受けることが可能である。この登録があれば当然に社会保障制度による給付の対象として取り扱われることとなる。このような制度を一層拡張したものが、PACS (Pacte Civil de Solidarité. 民事連帯規約) である。

法律婚を避ける傾向は PACS が成立してから顕著となっていると指摘されている。99 年

²⁷ 日本における戸籍に近い役割を果たすのが、市庁舎・区役所における住民票の登録 (état civil) であるが、嫡出子の記載はないが、父親、母親を記入する欄がある。

に導入された PACS 契約を当事者間で締結すれば、年金の受給、家族給付、健康保険など社会保障上の受給権が認められ、住居の居住権なども保護される。さらに、税制面でも婚姻に準じた優遇措置を受けられる。これは、異性、同性を問わず、例えば、親族間においても可能である（例えば、叔母と同居し面倒をみている姪、兄を介護している妹など）。

しかし、PACS 以前から、フランスにおいては、事実婚に対する法的保護が確立しており、家族形成に関する様々な改革が起きていることを指摘できよう。70 年代半ばの人工中絶合法化や避妊用経口ピルの薬局での販売解禁は、女性に妊娠・出産に関する決定権を与えたこととされ、72 年、79 年の親子法改正で婚外子の税制や社会保障上の権利が嫡出子同様に保障されている²⁸。

女性に妊娠・出産の決定権が与えられているのであるから、一人親として、単身で出産という選択を行う女性もまれではないようである。上述の「一人親手当 (allocation de parent isolé. 社会保障法典 L.524-1~L.524-8)」は離婚家庭に対する手当であると同時に、婚外子を生む女性に対する所得補償という性質も備えている。また、婚外子を出産する女性を対象とした保育所を備えた低賃金住宅なども存在する。この点について、また福祉サービスの実態については次年度の課題としたい。

まとめ

フランスの WLB について、主として、休暇休日制度、労働時間制度、手当・給付制度、保育制等について、検討を行った。検討対象が広範囲にわたり、また、法改正後の状況が不明な点もあるので、日本法に対する示唆と次年度の課題について、検討しまとめとすることとしたい。

(1) 休日・休暇・年次有給休暇制度について

フランスの休日制度は、一見すると日本のそれと大差のないように思われる。しかしながら、大きな違いは、「日常の休養 (repos quotidien)」ではないだろうか。労働と労働の間に、連続した 11 時間の完全に労働から離れた時間を義務付けることによって（労働法典 L.3132-2）、連続した長時間労働が行えない法制度となっている。日本と異なり、法定労働時間を超えた長時間労働が行われた場合には、11 時間後でなければ、再び就労することができないからである。また、休日を付与したと言いうるためには、実質、35 時間労働から離れた時間を与えなければならず、これをもって、暦日一日の休日が保障されるのである。日本の休日制度においては、このような視点が欠けているのではあるまいか。

年次有給休暇については、年間 5 週間であり、消化率も高いことが推定され、日本と比較

²⁸ 家族制度については、日仏法学会編『日本とフランスの家族観』（有斐閣、2003 年）を参照した。

するとあまりにも大きな違いが存在するように思われる。しかしながら、フランスは元来、農業国であり、ヴァカンスの習慣も 1932 年法による 15 日間の有給休暇から始まったものであり、歴史的文化的違いと捉えるよりもむしろ、あくまで法により確立された制度として認識すべきなのではないだろうか。さらに、年次有給休暇の消化率が高い背景には、ヴァカンス時期には事務所や店舗を閉鎖し完全休業とすることが比較的頻繁に行われている。また、日本の計画年休に近い形で、順番に長期休暇を取得する、学齢の児童がいる労働者は優先して、学校の夏季休暇にあわせてヴァカンスを取得するよう利便を図るなどの方法が採用されているようである。有給休暇の取得の実態については、次年度の課題としたい。

また、出産・育児・家族に関連する休暇についてであるが、産前産後の休業は日本と比較しても短いものである（ただし、協約によって延長されている可能性は否定できない）。この点、注目すべきは、出産後の育児休業制度の期間の長さではなく、種類の充実であろう。育児親休暇が 1 年あるいは延長して 3 年・父親休暇が 11 日～18 日という制度は、日本の育児休業が 1 年であり、延長して 1 年半、日本の企業でも 3 年の育児休業を認める企業が見られ、育児休業制度に父親が育児休業を取得したことによる延長などを考慮すると、基本的な制度設計には類似性が認められよう。これに対し、フランスにおける育児休暇制度において注目すべき点は、育児休暇を終了した後、子どもの病気等のための休暇・親付き添い休暇によって、休暇を申請できる点ではないだろうか。

また、日本で問題となっている育児親休暇後、復職した労働者に対する支援体制が整っている点についても、注目すべきであろう。今日では、育児のため長期にわたって、労働の現場から離れた場合、OA 機器などの技術変化をはじめ、労働環境や労働方法に大きな変化が生じる可能性が高い。このような場合に、職業教育を受ける権利が認められている点は大きな意味があると考えられる。また、育児休暇中の所得保障として、育児親休暇又はパートタイム（短時間）労働期間中は、受給要件に合えば、就業自由選択補足手当を受給できる点も大きな意味があると考えられる。このような点についての実態については、次年度の課題としたいと考えている。

(2) 手当・家族給付

フランスにおける家族手当の特徴は、就労している労働者や国籍を要件とするものでなく、また、フランスに居住し子を養育する者を、すなわち、第一子からを対象として給付する制度も存在し、これにより、約 90% の家庭が給付対象となっている点に特徴がある。

これら手当は、子育て費用の補助となる養育手当、所得要件を設けた上での養育手当である家族補足手当、就学支援手当であり、所得要件がある新学期手当、子育てと仕事を両立するための保育費用支援であり、両親が保育所や保育アシスタントに子供を預ける場合に支給される保育方法自由選択補足手当（一定以上の収入がある労働であることが要件となる。）、親が子育てのために職業活動を一時停止する場合に支給される就業選択補足手当（所得制限

はない。)などによって構成され、手当が子の養育に対する一律的なものではない。すなわち、子供の養育が社会の責任であるとの視点から、第一子であっても子を養育することに対する費用にかかる手当、所得制限を課し、子の養育に対する補助的な性格を持つ手当、就労支援、保育費用の負担、育児休業中の所得補償と手当の制度設計が緻密である点に特徴があり、このように多様かつ子を持つ家庭が経済的に負担する費用を公的に補助するという形態を採っている。特に、日本では社会保障費の削減のため、母子加算が廃止されていたのに対し、フランスでは、一人親手当、家族補足手当が低所得者層や離婚家庭、母(父)子家庭に対して所得保障の役割を果たしている点について、注目すべきであろう。また、保育費用を手当することによって、低所得者である女性労働者が育児と就労を両立しえるという点についても着目すべきである。

これらの手当制度のうち、日本において行われているものは、妊娠に対する検診補助、出産に対する医療費の補助、所得制限を設けた上での養育補助、一定の要件を満たした場合の保育費用補助であり、フランスの家族手当・給付政策から受ける示唆は大きいものがあると考えられる。

また、これらの諸手当・給付の実態について、また、協約によるもの、企業サービスとして行われているもの等については、次年度の課題としたい。

(3) 労働時間法制について

2008年8月20日法により、労働法典労働の改正があり、労働時間等の分野においては、大きな改正が行われている。すでに上述したように、協約による労働時間制度設計が認められ、労使自治に基づいて、労働時間をかなり自由に設定できるように変化している。新しい労働法典の条文に基づく協約・協定がどのような労働時間設定を行っているかという点については、次年度の課題としたい。まだ明らかではないが、統計上は労働時間は延長される傾向にあり、このような変化がWLBにどのような影響を及ぼすのかという点についても、次年度の課題としたい。

(4) 柔軟な働き方

フランスにおいては、パートタイム労働、派遣労働に対する規制が行われているのに対し、期間の定めのない雇用が企業の雇用の調節弁の役割を果たし、不安定雇用として問題視されてきた。期間の定めのない契約に従事している労働者層、その労働条件等の実態については不明であるので、次年度の課題としたい。また、2008年の労働法典の改正にあわせ、新たな契約制度である「計画契約」が行われている。この制度の詳細についても、次年度の課題としたい。

(5) 保育サービスについて

公的なサービスとして、保育所 (crèche collective)、家庭保育所 (crèche familiale)、保育学校(2) 民間サービスとして、企業保育所、保育ママ (assistante maternelle)、親保育所 (crèche parentale)、個別保育者 (garde à domicile) など多様な制度設計が行われている。しかしながら、公的な保育所に入所できない、的確な保育ママが見つからず、アルバイトや不法労働者に頼るなどの実態もその一方で存在する模様である。保育サービスの実態、特に民間サービスとしての企業保育所、保育ママ等については、次年度の課題としたい。

(6) 柔軟な家族形態

フランスと日本を比較した場合、根本的に異なる法制度が婚姻制度と婚外子に対するものであろう。周知のように、日本においては婚外子と嫡出子の取り扱いの差異が存在し、結婚せずに子供を出産することが珍しいことではないといえる状況にはない。この点、PACSなどの法制度の下で、50%が法律婚以外のカップルから出生しているフランスとは、大きな違いがあろう。日本における婚外子と嫡出子の取り扱いの差異は、限定的な問題であり、WLBにおいて大きな違いを生じさせているとはいえないという見方もある。しかしながら、現在の日本においては、結婚せずに出産を行うことは、一般的ではなく、法制度上も、出産・育児が結婚を前提としているため、子の養育に対する費用も両親双方が負担することを前提とした制度設計になっており、一人親家庭、離婚家庭あるいは婚外子を持つ女性に対する補償・手当という視点が極めて弱い制度となっているのではないだろうか。また、現実には、出産年齢にある女性が、パート・アルバイト・派遣などの非典型雇用であればいうまでもなく、あるいは正社員であっても、現在の育児休業制度、保育制度、育児に対する休暇や手当の制度の下では、結婚せずに妊娠・出産を行うことは極めて困難であろう。このように考えると、リ・プロダクションという基本的な自己決定権の一つであり、私生活において大きな意義を持つ妊娠する・出産するという決定が、日本においては、真実、女性にあるとは言い難い状況にあるとみることができるのではあるまいか。

反対に、この点、フランスでは、法律婚以外の婚外子を想定しているため、低所得者層の女性であっても、法律婚を行わずに仕事と出産・育児を両立するために、妊娠・出産に対する差別的取り扱いの禁止、妊娠・出産に対する休暇制度、育児休暇制度、子の養育に関する手当・給付、低所得者層に対する所得保障、保育制度などの法制度を整備する必要があり、一人親家庭や婚外子を持つ女性労働者に対する補償といった視点を踏まえた上で、法制度設計がなされていると見ることができよう。このように考えると、婚姻制度がWLBに与える影響を無視しえないのではないだろうか。

フランスにおいては、その一方で、女性が仕事を持ち社会参加することが当たり前である

という認識、あるいは、女性に対するプレッシャーがあると指摘されている²⁹。夫婦別産制度、結婚契約に基づいて、婚前の夫の財産に対する権利が限定的であることなども、経済的な側面から女性の社会参加を後押しする理由となろう。また、保育制度においても、保育所の利用を希望する保護者がすべて子どもを保育所に入所させられるわけではなく、私的な保育、保育ママ、アルバイトのベビーシッターなどに頼らざるを得ないという現実も報告されている³⁰。このような女性の就労実態、また、保育制度の利用の実態についても、次年度の検討課題としたい。

しかしながら、WLB にかかわるフランスと日本との法制度を比較検討すると、法改正が行われ労働時間の延長が見られるとはいえ、平均的な労働時間は週 40 時間強であり、長時間労働が恒常的に行われるという状況ではない。また、長期の有給休暇、子の養育に対する国と企業からの手当・給付・支援、保育制度、柔軟な家族形態などの要因が複合的に作用した結果、現時点において、フランスでは WLB が一定限度実現されているといえよう。そして、その複合的な産物として、特殊合計出生率が 2.0 を回復するという結果がもたらされたのではないだろうか。

<参考文献>

奥田香子「『35 時間法』をめぐる諸問題—フランス時短労働法制の新たな展開」労働法律旬報 1476 号 4 頁 (2000 年)

神尾真知子「第五章 フランスの家族政策」内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』(2005 年)

財団法人子ども未来財団『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調査研究報告書』(2008 年)

内閣府経済社会総合研究所『フランスとドイツの家庭生活調査』(2005 年)

中島さおり『パリの女は産んでいる』(ポプラ社、2005 年)

中島さおり『パリママの 24 時間 仕事・家族・自分』(集英社、2008 年)

日仏法学会『日本とフランスの家族観』(有斐閣、2003 年)

野田進「フランスの労働時間制度」『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究』山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編 (日本労働協会、1988 年) 127 頁以下

水野圭子「フランス労働時間制の変遷—35 時間法の衰退—」佐藤俊一・鎌田耕一編『水野勝先生古稀記念論集労働保護法制の再生』(信山社、2005 年) 235 頁以下

Insee Première N°1118 - janvier 2007

²⁹ 中島さおり『パリの女は産んでいる』(ポプラ社、2005 年)。

³⁰ 中島さおり『パリママの 24 時間 仕事・家族・自分』(集英社、2008 年)。

Liaisons social Législation sociale A2-No8070, 10 mars 2000

Liaisons social Législation sociale No5972 du 7 juillet 1987

Liaisons social, Législation sociale No8180, 10 mai 2001

Mars 2009 Numéros juridiques Liaisons social Durée du travail

Les cotisations de sécurité sociale Décembre 2008 Numéro 15268 de décembre 2008

Cahier no 2

Antoine MAZEAUD *Droit du travail* Montchrestien 6^e édition 2008

Jean-Jacques Dupeyroux *Droit de la sécurité sociale* Dalloz 13 édition 1998

第3節 イギリス

はじめに

イギリスでは、1997年にブレア首相率いる労働党政権が誕生するまで、ワーク・ライフ・バランス（以下“WLB”という。）にかかる法制度はほとんど存在していなかった。女性の就労は増加していたものの、女性労働者に与えられていたのは、妊娠・出産に関連する諸権利、すなわち一部の母性保護の規定のみであった。

これは一つには、育児などの家族的責任は女性が担うべきものという伝統的な性別役割意識があったからである。そして、もう一つの理由は、「ボランタリズム」である。ボランタリズムもしくは「集団的自由放任主義」（collective laissez-faire）とは、労使関係の問題は、労使間の自主的な決定に委ねられるべき事柄であり、政府が介入すべきでないというイギリスの伝統的な考え方である。こうした考え方は、WLBの問題においても同様であり、政府および労使は、これにかかる法政策の推進に対して消極的な態度を取ってきた。

しかし、1997年5月の総選挙で大勝したブレア労働党政権は、労働法全般の改革構想を発表し¹、そのなかで、「被用者の公正な処遇の基礎となる個人の権利の保障」、「労働における集団的な代表のための手続」、そして、「男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する家族にやさしい政策」の3つの要素からなる改革案を掲げた。このように、労働党政権が「家族にやさしい政策」を採ると宣言するに至った直接的な理由は、EUという外部からのインパクト、すなわち、EC指令によって課せられた国内法化という課題をクリアしなければならないという事情が存在したからであった。

一方、労働党政権が「家族にやさしい政策」を採るに至ったもう一つの理由として、労働党政権が、ギデنز（Anthony Giddens）の「包摂」（inclusion）概念に強い影響を受けていることを挙げなければなるまい。ギデنزによれば、「包摂」とは、社会の全構成員が日常生活において保有する市民としての権利・義務、政治的な権利・義務を尊重することであり、機会を与えること、公共領域に参加する権利を保障することをさしている。ドロップ・アウトによる「排除」（exclusion）をできる限り防止することによって貧困を撲滅しようというのが、「第三の道」の立場である²。「第三の道」の理論に従い、労働党政権は、社会的排除の原因となる構造上の様々な問題に対処していくことを課題とした³。そして、労働市場から個人が排除される原因の一つに、個人が負う家族等に対する責任があると判断して、労働者が負う家族や被扶養者に対する義務・負担を軽減するための政策を推進することになった。具

¹ Department of Trade and Industry (DTI), *White Paper on Fairness at Work*, Cm 3698, 1998.

² Anthony Giddens, *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Polity, 1998. 邦訳はアンソニー・ギデنز著、佐和隆光訳『第三の道—効率と公正の新たな同盟』（日本経済新聞社、1999年）。

³ 古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質—現代イギリス労働法のグランド・デザインと規制対象・方法の分析のために」季刊労働法 211号（2005年）157頁参照。

体的には、出産休暇の改善や、親休暇、被扶養者のためのタイム・オフ、父親休暇、養子休暇、弾力的勤務制度の導入や、包括的な保育戦略といった「家族にやさしい政策」を展開していく。

本稿は、イギリス政府が導入したこれらの「家族にやさしい政策」を中心に、WLBにかかる現行法政策の全体像を把握し、イギリスにおけるWLBの特徴をつかんだうえで、同問題に関する今後の研究課題を探ることを目的とする。

1. 休暇・休業およびそれらにかかる手当

(1) 年次有給休暇制度

年次有給休暇については、1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998）において、年間4週間の休暇を取得する権利が保障されている（13、16条）。イギリスにおいては、1993年に採択されたEC労働時間指令⁴を国内法化する同規則で初めて年次有給休暇に関する制定法上の保障が導入された。

この休暇の適用対象は、イギリス労働法で規定されることが多い「被用者（employee）」より広い概念の「労働者（worker）」である。「労働者」とは、一定の自営業者を含むものであり、①雇用契約（contract of employment）、もしくは②明示・黙示を問わず、また（明示の場合）口頭・書面を問わず、専門職や事業の顧客とはいえない契約の相手方に対して自分自身で何らかの労働またはサービスを行う契約を締結し、もしくは、これに基づいて働く（もしくは、働いていた）者と定義されている（2条(1)）⁵。なお、軍隊・警察、市民保護サービスといった特定の活動に従事する者に特有の性質が同規則の規定と必然的に衝突する場合や、研修中の医師等は適用除外となる（18条(2)）。もともと同規則では、13週間の勤続雇用があることを適用条件としていたが、EC指令には存在しないこの制限は、2001年のECJ判決⁶で違法と判断され、同年削除された⁷。

同規則で保障された4週間の休暇は、EC指令にも規定されているとおり（指令7条2項）、労働者が退職した場合を除き、手当をもって代替することはできないとされている（規則13条9項(b)）。

(2) 出産・育児・看護に関する休暇と手当

ア 出産休暇と手当

⁴ 93/104/EC. 現在は2003/88/EC.

⁵ イギリスにおける労働者概念について詳しくは、小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）73頁及び134頁以下、労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』（労働政策研究報告書No.67、2006年）204頁以下（岩永昌晃執筆部分）参照。

⁶ BECTU v Secretary of State for Trade and Industry [2001] ECR I-4881 (Case C-173/99).

⁷ The Working Time (Amendment) Regulations 2001 (SI 2001/3256).

前述のように、イギリスでは、1997年5月にブレア首相率いる労働党政権が誕生するまで、仕事と家庭の両立のための法制度⁸はほとんど整備されていなかった。女性の就労は増加していたものの、女性労働者に与えられていたのは、妊娠・出産に関連する諸権利、すなわち母性保護の規定のみであった。とはいえ、出産休暇等の母性保護規定がなくては、女性労働者は妊娠・出産にあたって退職しなければならない、仕事の継続が見込めない。この意味で、母性保護の規定は、女性労働者が仕事と家庭を両立することを容易にする制度の基礎的な部分をなすといえる。したがって、本稿では、仕事と家庭の両立のための制度について、母性保護規定の出産休暇（とその手当）から触れていく。なお、母性保護規定のうち、出産休暇以外の妊娠・出産を理由とする解雇の禁止や妊娠中のタイム・オフなどについては、6において後述する。

(7) 休暇と適用要件

比較法的に最も特徴的な制度の一つが、52週間（1年間）という長期の出産休暇（Maternity Leave）である。52週間は、法律上、前期26週間の「通常出産休暇」（Ordinary Maternity Leave（OML））と、後期26週間の「追加的出産休暇」（Additional Maternity Leave（AML））に分けられている⁹。52週間の出産休暇は、女性なら継続雇用期間にかかわらず、取得することができるが、「被用者（employee）」¹⁰であることが要件である。休暇開始は出産予定日の11週間前から可能であり¹¹、産後2週間（工場勤務の場合は4週間）は強制休業期間である¹²。

(i) 休暇中の手当と適用要件

出産休暇に対する給付は、39週間まで支払われる¹³。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（約13,826円¹⁴）もしくは月給£412（約59,962円）以上（2009年度）の収入がある被用者は、法定出産給付（Statutory Maternity Pay（SMP））を受け取る権利がある。SMPは、最初の6週間につき平均賃金の90%、その

⁸ イギリスの仕事と家庭の両立に関わる近年の法制度全般について書いたものとして、岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』（労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究協会、2008年）33頁、内藤忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展」労働法律旬報1609号（2005年）39頁、小宮文人「イギリスにおける育児休業制度」労働法律旬報1558号（2003年）6頁以下等参照。

⁹ 1996年雇用権法（Employment Rights Act 1996）71、73条。

¹⁰ 出産休暇について規定する1996年雇用権法では、「被用者」（employee）は「雇用契約にもとづいて働く（もしくは、働いていた）者」と定義されている（同法230条）。雇用契約とは、雇傭契約（contract of service）ないし徒弟契約（apprenticeship contract）を意味する。明示・黙示を問わず、明示の場合、口頭・書面を問わない。イギリス労働法において、「被用者」に自営業者は含まれず、派遣労働者（agency workers）も通常含まれない。

¹¹ 1999年出産及び親休暇等規則（Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999）4条(2)(b)。

¹² 1996年雇用権法72条。

¹³ 1986年法定出産給付（一般）規則（Statutory Maternity Pay（General）Regulations 1986）2条(2)。SMP全般については、1992年社会保障拠出及び給付法（Social Security Contributions and Benefits Act 1992）164～171条。なお、以前SMPおよびMAが支払われる期間はOMLの26週間であったが、2007年4月に改正され、39週間となった。

¹⁴ 本稿では2009年12月27日時点の為替レートに基づき、£1=145.54円で計算している。

後の 33 週間につき週 £ 123.06 (約 17,910 円) (2009 年 4 月 6 日以降) 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。

なお、使用者は、企業規模に応じて、被用者に支払った SMP の 92%以上の補償を国から受けることができる (後述の養子休暇、父親休暇についても同様)。小規模企業の場合は、100%以上の補償を受けることができる。キャッシュ・フロー上の問題がある場合は、事前に受け取ることもできる。

SMP の適用条件を満たさない場合、出産手当 (Maternity Allowance (MA)) という制度がある¹⁵。MA は、公共職業安定所 (Jobcentre Plus) を通して、仕事と年金省 (Department for Work and Pensions (DWP)) から支給される社会保障給付である。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 (self-employed) していて、13 週間につき平均で週 £ 30 (約 4,366 円) の収入があれば、39 週間にわたり受け取ることができる。MA の額は、週 £ 123.06 (約 17,910 円) (2009 年 4 月 6 日以降) もしくは平均賃金の 90%の低い方である。

(d) 休暇中および復帰の権利

前期 26 週間の OML と後期 26 週間の AML の期間中の権利について、従前、両者は大きく異なっていたが¹⁶、2008 年に規則が改正され¹⁷、被用者は、52 週間の全出産休暇中につき、休暇を取得しなかったら適用されていたであろうすべての契約上の利益 (報酬を除く。) を得る権利を与えられることになった¹⁸。また、休暇終了時には、休暇前に就いていた職と同じ職に、休暇を取得しなかった場合と同様の条件で復帰する権利を有する。ただし、前期 26 週間の OML の場合と異なり、後期 26 週間の AML の途中もしくは終了時に復帰する場合は、使用者が合理的な理由で被用者を同じ職に復帰させることができないときには、従前と同等以上の労働条件である他の適切な職に復帰する権利を有することになる¹⁹。

(e) 不利益取扱いおよび解雇

被用者は、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のために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益 (detriment) を受けない権利を有する²⁰。また、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、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度 (unfair dismissal) 上の救済を受ける権利を有する²¹。

被用者は、不利益取扱いもしくは雇用終了から原則として 3 か月以内に雇用審判所に訴え

¹⁵ MA については、1992 年社会保障拠出及び給付法 35 条。

¹⁶ 内藤・前掲注 8) 論文 46 頁参照。

¹⁷ Maternity and Parental Leave etc and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2008, SI 2008/1966.

¹⁸ 1999 年出産及び親休暇等規則 9 条(1)(a)。

¹⁹ 1999 年出産及び親休暇等規則 18 条(1)、(2)、18A 条(1)。

²⁰ 1996 年雇用権法 47C 条(1)、(2)(b); 1999 年出産及び親休暇等規則 19 条(1)、(2)(d)。

²¹ 1996 年雇用権法 99 条(1)、(3)(b); 1999 年出産及び親休暇等規則 20 条(1)、(3)(d)。

を提起することができる。審判所が訴えに理由があると判断するときは、不利益取扱いの場合は補償金の裁定、不公正解雇の場合は、復職または再雇用の命令、それが実行不可能な場合には、補償金の裁定が行われる。

イ 養子休暇と手当

(ア) 休暇と適用要件

養子休暇 (Adoption Leave) は、2002 年雇用法により、養子縁組をした被用者が養子と親子関係を形成するための休暇として導入された。休暇を取得できるのは養親である「被用者」であるが、夫婦 2 人で養子縁組した場合にはいずれか 1 人のみが休暇を取得することができる。養子休暇を取得しないもう 1 人の養親と、養親ではないが養親の配偶者もしくはパートナー (同性含む。) は、後述の父親休暇の権利を有する。継続雇用期間については、養子縁組幹旋所で養子となる子が選ばれ、被用者にその旨連絡される週を含め、26 週間が必要である²²。休暇期間は、出産休暇と同様、52 週間 (1 年間) であり、法律上、前期 26 週間の「通常養子休暇」 (Ordinary Adoption Leave (OAL)) と後期 26 週間の「追加的養子休暇」 (Additional Adoption Leave (AAL)) に分けられている²³。

(イ) 休暇中の手当と適用要件

法定養子給付 (Statutory Adoption Pay (SAP)) が得られる要件は、養子休暇取得の要件に加えて、直近 8 週間の週給が一定額を下回らないこと²⁴等となっている。SAP は、週 £ 123.06 (約 17,910 円) (2009 年 4 月 6 日以降) もしくは平均賃金の 90% の低い方が、出産休暇と同様に、39 週間まで使用者から支払われる²⁵。なお、使用者は、支払った SAP の補償を国から受けることができる (上記出産給付の箇所を参照)。

(ロ) 休暇中および復帰の権利

出産休暇の場合と同様に、前期 26 週間の OAL と後期 26 週間の AAL の期間中の権利について、従前、両者は大きく異なっていたが²⁶、2008 年に規則が改正され²⁷、被用者は、52 週間の全養子休暇中につき、休暇を取得しなかったら適用されていたであろうすべての契約上の利益 (報酬を除く。) を得る権利を与えられることになった²⁸。また、休暇終了時には、休暇前に就いていた職と同じ職に、休暇を取得しなかった場合と同様の条件で復帰する権利を有する。ただし、前期 26 週間の OAL の場合と異なり、後期 26 週間の AAL の途中もしくは終了時に復帰する場合は、使用者が合理的な理由で被用者を同じ職に復帰させることができ

²² 2002 年父親及び養子休暇規則 (Paternity and Adoption Leave Regulations 2002) 15 条(2)(b)。

²³ 1996 年雇用法 75A、75B 条。

²⁴ 社会保険料 (national insurance contributions (NICs)) が課せられる下限の収入。1992 年社会保障拠出及び給付法 171ZL 条(2)(b)および(d)。

²⁵ 2002 年法定父親給付及び養子給付 (一般) 規則 (Statutory Paternity Pay and Adoption Pay (General) Regulations 2002) 21 条(5)。

²⁶ 法改正前の制度については、内藤・前掲注 8) 論文 46 頁参照。

²⁷ 注 13 参照。

²⁸ 2002 年父親及び養子休暇規則 19 条(1)(a)。

ないときには、従前と同等以上の労働条件である他の適切な職に復帰する権利を有することになる²⁹。

(エ) 不利益取扱いおよび解雇

被用者は、養親休暇を取得したこと、もしくは取得しようとしたことのために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益を受けない権利を有する³⁰。また、養親休暇を取得したことを理由として解雇された場合は、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する³¹。

ウ 父親休暇と手当

(ア) 休暇と適用要件

2002年雇用法により、父親休暇 (Paternity Leave) の制度が導入された。この制度には、出生の場合と養子縁組の場合とがあり、子の母親や養親をサポートすることと、出生や養子縁組後の最初の時期の育児を手伝うことを目的として導入された。

出生の場合、休暇を取得できるのは、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。休暇を取得しようとする被用者は、その子の養育責任を負う予定もしくは負っている必要があり、特に、子の父親ではないが、母親の夫・パートナーである場合には、主たる養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇の期間は、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回のみとされている。

養子縁組の場合、休暇を取得できるのは、養親の配偶者もしくはパートナー（同性含む。）であり、養子縁組幹旋所で養子となる子が選ばれ、養親にその旨連絡される週を含め、26週間の継続雇用を有する「被用者」である。休暇を取得しようとする被用者は、その子の主たる養育責任を負う予定もしくは負っている必要がある。休暇の期間は、養子縁組から56日間以内に連続した1週間もしくは2週間のいずれか1回のみとされている。

なお、2006年仕事と家庭法 (Work and Families Act 2006) は、出生後もしくは養子縁組後の1年間に最大26週間の「追加的父親休暇」 (Additional Paternity Leave (APL)) の権利を1996年雇用権法に導入した³²。また、このAPLに対する給付についても規定された³³。しかし、これらの権利についてはまだ施行されていない（施行日も未定）。

(イ) 休暇中の手当と適用要件

法定父親給付 (Statutory Paternity Pay (SPP)) が得られる要件は、父親休暇取得の要件に加えて、直近8週間の週給が一定額を下回らないこと³⁴等となっている。SPPは、週

²⁹ 2002年父親及び養子休暇規則26条(1)、(2)。

³⁰ 1996年雇用権法47C条(1)、(2)(ba); 2002年父親及び養子休暇規則28条(1)(a)。

³¹ 1996年雇用権法99条(1)、(3)(ba); 2002年父親及び養子休暇規則29条(1)、(3)(a)。

³² 1996年雇用法80AA条、80BB条。

³³ 1992年社会保障拠出及び給付法171ZE~171ZEE条。

³⁴ 注24参照。

£ 123.06 (約 17,910 円) (2009 年 4 月 6 日以降) もしくは平均賃金の 90%の低い方が、最長 2 週間まで使用者から支払われる³⁵。なお、使用者は、支払った SPP の補償を国から受けることができる (上記出産給付の箇所を参照)。

(ウ) 休暇中および復帰の権利

被用者は、通常出産休暇 (OML) と同様に、2 週間の父親休暇中につき、休暇を取得しなかったら適用されていたであろうすべての契約上の利益 (報酬を除く。) を得る権利を与えられる³⁶。また、休暇終了時には、休暇前に就いていた職と同じ職に、休暇を取得しなかった場合と同様の条件で復帰する権利を有する³⁷。

(エ) 不利益取扱いおよび解雇

被用者は、父親休暇を取得したこと、もしくは取得しようとしたことのために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益を受けない権利を有する³⁸。また、父親休暇を取得したことを理由として解雇された場合は、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する³⁹。

エ 親休暇

労働党は、政権に復活した翌月の 1997 年 6 月、欧州理事会においてアムステルダム条約に調印した。EU の労働社会政策は、イギリスを適用除外 (オプト・アウト) するために条約付属議定書および協定 (社会条項) という形が採られていたが、この条約調印により、EU の労働社会政策のイギリスへの適用拡大はもちろん、社会条項自体も条約本文に盛り込まれることになった。こうして、イギリスは社会条項に基づいて採択された EC 指令を履行するために国内法改正を行うことが必要となった。

その一つが 1996 年 6 月に採択された欧州理事会の「UNICE、CEEP および ETUC によって締結された親休暇の枠組み協約に関する指令」(親休暇指令、96/34/EC) である。同指令は、もともと立法審議中からイギリスが強硬に反対し、ついにイギリスを除外して採択に至ったものであったが、ブレア新政権によるオプト・イン表明半年後の 1997 年 12 月、イギリスへ同指令を適用拡大する指令 (97/75/EC) が採択された。これが契機となり、1999 年、イギリスにおいて初めて親休暇 (Parental Leave) ⁴⁰が導入された。

(7) 休暇と適用要件

比較法的に最も特徴的な制度の一つとして長期の出産休暇を上で挙げたが、この親休暇は

³⁵ 1992 年社会保障拠出及び給付法 171ZE 条。

³⁶ 2002 年父親及び養子休暇規則 12 条(1)(a)。

³⁷ 2002 年父親及び養子休暇規則 13 条(1)。

³⁸ 1996 年雇用権法 47C 条(1)、(2)(ca); 2002 年父親及び養子休暇規則 28 条(1)(a)。

³⁹ 1996 年雇用権法 99 条(1)、(3)(ca); 2002 年父親及び養子休暇規則 29 条(1)、(3)(a)。

⁴⁰ Parental Leave の日本語訳として一般的に「育児休暇」が用いられているが、イギリスの Parental Leave の制度・運用は日本の育児休業制度と大きく異なること等から、本稿では、原語の Parental Leave の意に忠実に「親休暇」の訳語を用いる。

反対にその期間の短さが特徴的な制度である。親休暇を取得できる期間は、子 1 人につき、子が 5 歳（障害児の場合は 18 歳）になるまでの期間のうち、13 週間（障害生活給付を受ける障害児の場合は 18 週間）にとどまる⁴¹。子が養子の場合は、養子縁組の日から 5 年目の日もしくは子が 18 歳になる日までの早い方となる⁴²。

取得については、1 人の子につき 1 年間に最長 4 週間までとなっており⁴³、かつその取得単位は例外を除き 1 週間とされている⁴⁴。休暇の適用対象となるのは、親責任を有する「被用者」であり、1 年間の継続雇用が必要である⁴⁵。

(イ) 休暇中および復帰の権利

出産休暇等と異なり、被用者には、親休暇中、解雇予告、剰員解雇の補償、懲戒・苦情処理手続といった限定された権利しか保障されていない⁴⁶。一方、休暇後は、休暇前に就いていた職と同じ職に、休暇を取得しなかった場合と同様の条件で復帰する権利を有する。ただし、親休暇が 4 週間以上の場合、使用者が合理的な理由で被用者を同じ職に復帰させることができないときには、従前と同等以上の労働条件である他の適切な職に復帰する権利を有することになる⁴⁷。なお、親休暇期間中の給付は規定されていない。

(ロ) 不利益取扱いおよび解雇

被用者は、親休暇を取得したこと、もしくは取得しようとしたことのために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益を受けない権利を有する⁴⁸。また、親休暇を取得したことを理由として解雇された場合は、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する⁴⁹。

オ 被扶養者のためのタイム・オフ

欧州理事会の親休暇指令は、その具体的な中身である枠組み協約において、親休暇だけでなく、「被扶養者のためのタイム・オフ」についても規定している（枠組み協約第 3 条）。すなわち、「労働者の迅速な参加が不可欠な疾病もしくは事故の場合の、緊急の家族的理由による不可抗力にもとづく業務離脱（タイム・オフ）の権利を労働者に与えるために必要な措置」を加盟国に義務づけるものである。イギリスは同指令を受けて、1999 年、「被扶養者のためのタイム・オフ」（Time Off for Dependants）の権利を 1996 年雇用権法に導入した。

(7) 休暇と適用要件

この権利は、(a)被扶養者が病気になり、出産し、負傷し、または、暴行を受けたときに、

⁴¹ 1999 年出産及び親休暇等規則 14 条(1)、(1A)。

⁴² 1999 年出産及び親休暇等規則 15 条。

⁴³ 1999 年出産及び親休暇等規則附則 2 の 8 項。

⁴⁴ 1999 年出産及び親休暇等規則附則 2 の 7 項。ただし、子が障害生活給付受給権を有する場合は 1 週間単位で取得しなくてもよい。

⁴⁵ 1999 年出産及び親休暇等規則 13 条(1)。

⁴⁶ 1999 年出産及び親休暇等規則 17 条(a)。

⁴⁷ 1999 年出産及び親休暇等規則 18 条(1)、(2)。

⁴⁸ 1996 年雇用権法 47C 条(1)、(2)(c); 1999 年出産及び親休暇等規則 19 条(1)、(2)(e)(ii)。

⁴⁹ 1996 年雇用権法 99 条(1)、(3)(c); 1999 年出産及び親休暇等規則 20 条(1)、(3)(e)(ii)。

援助を提供する場合、(b)傷病にある被扶養者のケアの手配をする場合、(c)被扶養者が死亡した場合、(d)被扶養者のケアの手配が、不意に中断もしくは終了した場合、(e)子どもが通う教育施設の責任下にある時間帯に発生し、被用者の子どもを巻き込む不測の事件・事故に対処する場合に必要な対処をするために、労働時間中に「合理的な長さ」⁵⁰のタイム・オフを取得する権利である⁵¹。

権利行使の対象者は、被扶養者を有する被用者である。「被扶養者」は、被用者の配偶者、子、親、同一世帯に住む者（被用者が雇っている者、借家人、間借人、下宿人は除く。）と定義されており、子に限らない。一緒に住んでいれば、事実婚のパートナー（同性含む）、そのパートナーの子、祖父母など親戚もこれに含まれる⁵²。継続雇用期間の要件はない。また、タイム・オフ中の給付は規定されていない。

(i) 不利益取扱いおよび解雇

被用者は、1996年雇用権法 57A 条に基づくこのタイム・オフを取得したこと、もしくは取得しようとしたことのために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益を受けない権利を有する⁵³。また、同タイム・オフを取得したことを理由として解雇された場合は、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する⁵⁴。

2. 労働時間

(1) 長時間労働規制

従来、イギリスでは、労働時間規制は女性と年少者を対象に行われており、成人男性については、安全上規制が必要な業種にのみ限定的に行われていただけであったが、1980年代、サッチャー政権になってからは、さらにほぼすべての労働時間規制を廃止した。一方で、ECでは労働時間規制の動きが始まっており、1993年に労働時間指令⁵⁵が成立した。保守党政権のイギリスは、同指令の無効を主張し、抵抗したが、1997年にブレア労働党政権が復活すると、直ちに同指令の履行義務として、1998年労働時間規則を作成し、同指令の国内法化を実

⁵⁰ この「合理的な長さ」について、雇用審判所でも解釈が分かれていたが、雇用上訴審判所（EAT）では、合理的な長さのタイム・オフとは何かということを検討するに当たっては、当該個人の状況を常に考慮し、使用者側の混乱や不便さは考慮することがないと判断した（*Qua v John Ford Morrison Solicitors* [2003] IRLR 184）。なお、貿易産業省（BERR、現在はビジネス・イノベーション・技術省（BIS）に名称変更）のガイドでは、「状況によって大きく異なるが、多くの場合、緊急的な事態に対応するためには「1～2日」が妥当である」と説明されている（Department for Business Enterprise and Regulatory Reform (BERR), *Time Off for Dependents: A Guide for Employers and Employees*, URN 07/1495, October 2007, pp.6）。また、導入時の議会においてもその旨述べられている（Hansard (HL Debates) 8 July 1999, cols 1084-85）。

⁵¹ 1996年雇用権法 57A 条(1)。

⁵² 1996年雇用権法 57A 条(3)。

⁵³ 1996年雇用権法 47C 条(1)、(2)(d); 1999年出産及び親休暇等規則 19 条(1)、(2)(e)(iii)。

⁵⁴ 1996年雇用権法 99 条(1)、(3)(d); 1999年出産及び親休暇等規則 20 条(1)、(3)(e)(iii)。

⁵⁵ 93/104/EC. 現在は 2003/88/EC.

施した。以下では、同規則のうち、WLBにかかわる部分について紹介する。

ア 労働時間

1998年労働時間規則においては、労働者が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とされている(4条(1)、(2))。ただし、労働者は、この労働時間規制の適用を除外する「オプト・アウト」の合意(書面)を使用者とすることができる。

イ 休日

(7) 日・週ごとの休息时间(休日)

1998年労働時間規則において、労働者は、24時間ごとに、連続した11時間以上の休息时间(daily rest period)を取る権利が保障されている(10条(1))。前述のとおり、同規則上、この権利が与えられる対象者は、一定の自営業者を含む広い概念の「労働者」(worker)となっている。また、労働者は、7日間ごとに、24時間以上の中断されない休息时间(weekly rest period)、すなわち休日の権利が保障されている(11条(1))。

(4) 日曜労働の免除

1994年日曜営業法等が制定され、日曜日の営業禁止が廃止されたが、それまで日曜日に働いていなかった労働者の日曜労働を免除するために、1996年雇用法に特定の労働者の日曜労働の免除の規定が置かれた(36~43条)。対象となる特定の労働者とは、小売業労働者(shop workers)と賭博場労働者(betting workers)である。これらの労働者は、1994年法施行時に小売業労働者として(日曜限定で働くためではなく)雇用されていて、その後も同じ職で継続して雇用され、労働契約上日曜労働の義務がない場合、日曜労働を免除される(36条)。また、契約上日曜労働の義務があるが、日曜日に限定して雇用されていない労働者の場合、日曜労働に反対する「適用除外予告」(opting-out notice)を使用者に与えて、免除されることができる(41条)。これらの労働者が、日曜労働の拒否を理由に解雇もしくは剰員解雇された場合、不公正解雇とみなされる(10条(1))。また、日曜労働の拒否もしくは拒否の申出のために、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益を受けない権利を有する(45条(1))。

ウ 深夜労働

ECの労働時間指令では、午前0時から5時までに行われる労働を深夜労働と定義しているが、イギリスの1998年労働時間規則においては、適切な労働協約で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を深夜労働と定義している(2条(1))。深夜労働者(通常、3時間以上の深夜労働を行う労働者等)の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とされている(6条(1)、(3))。使用者は、労働者を深夜労働に就かせる前に無料の健康診査の機会を与えなければならない。また、深夜労働に従事後も、それぞれの労働者に適した期間ごとに定期的に

無料の健康診査の機会を与えなければならない（7条1、2項）。

（2）弾力的労働時間制度

家族的責任を負っている労働者にとっては、休暇・休業以外にも、就労を継続しながらその責任を全うできる制度が必要である。このため、労働党政権は、2002年雇用法により、2003年4月から弾力的勤務制度（Flexible Working）を導入した（1996年雇用法80F～80I条に規定）。この制度は、当初、6歳未満（障害児は18歳未満）の子の養育責任を負っている（もしくは負う予定の）被用者を対象に施行されたが⁵⁶、2007年4月より、育児だけでなく、成人の家族等の看護・介護を行う被用者にも対象を拡大した。また、子の年齢についても、17歳未満に引き上げられた。

ア 適用要件

現在この制度を利用できるのは、26週間の継続雇用を有する「被用者」で⁵⁷、①17歳未満の子（障害児は18歳未満）の養育責任を有する（もしくは負う予定の）母親、父親、養親、後見人（guardian and special guardian）、里親（foster parent or private foster carer）、これらの者の配偶者・パートナー等⁵⁸、もしくは、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）⁵⁹を行っている（もしくは行う予定の）者である⁶⁰。イギリスでは、「被用者」には通常、派遣労働者は含まれないとされるが、本制度に関しては、対象者から明示的に排除されている⁶¹。

イ 申請できる弾力的勤務

これらの被用者は、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⁶²。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)就労場所（自宅と会社間）の変更、(d)その他大臣が規則で定める労働条件である⁶³。法律や規則ではこれ以上定められていないが、政府の労働者向けのガイドでは、(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（annualised hours）、(e)圧縮労働時間制（compressed hours）、(i)時差出勤（staggered hours）、(k)ジョブ・シェ

⁵⁶ 法改正前の制度については、内藤・前掲注8）論文48頁、神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』（労働問題リサーチセンター・日本ILO協会、2006年）111頁参照。

⁵⁷ 2002年弾力的勤務（資格、申立及び救済）規則（Flexible Working (Eligibility, Complaints and Remedies) Regulations 2002）3条(1)(a)、3B条(a)。

⁵⁸ 2002年弾力的勤務（資格、申立及び救済）規則3条、3A条。

⁵⁹ care（看護・介護）について法律や規則では定められていないが、政府の企業向け情報サイト「Business Link」ではこの制度上のcareの該当例として次のもの等が挙げられている。精神的サポート、与薬・薬剤管理、医者への同行、付き添い、金融関係の問題や書類の援助、身体に関わる援助（例：着服、入浴、排泄）、移動動作に関わる援助（例：歩行、ベッド乗降）、家事（例：炊事、買物、掃除）、看護（例：毎日の血液検査）。

<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?type=RESOURCES&itemId=1073791181>

⁶⁰ 2002年弾力的勤務（資格、申立及び救済）規則3B条。

⁶¹ 1996年雇用法80F条(8)。

⁶² 1996年雇用法80F条(1)、(4)。

⁶³ 1996年雇用法80F条(1)(a)。ただし、(d)に関し、規則では現在のところ定められていない。

アリング、(キ)在宅労働 (homeworking) の例が挙げられている⁶⁴。また、独立行政機関の ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service (助言・斡旋・仲裁局)) のガイドでは、(ク)シフト勤務 (shift working) などの例も挙げられている⁶⁵。また、これらの例に加え、政府の使用者向けのガイドでは、これら以外に、(ケ)シフト交換勤務 (shift swapping)、(コ)希望シフト勤務 (self rostering)、(カ)時間外・休日労働の代休 (time off in lieu)、(シ)学期間労働 (term-time working)、(ス)自発的・一時的な短時間勤務 (v-time working)、(セ)キャリア・ブレイク (sabbatical/career break) の例が挙げられている。これらの働き方の詳細については、次節で紹介する。

なお、被用者の申請が認められ、労働条件が変更した後に、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。

ウ 使用者の拒否理由

使用者は、被用者から労働条件変更の申請を受けたら、規則に従って対応する義務がある⁶⁶。規則では、被用者の申請後、協議の開催 (被用者には同僚を同伴する権利が保障されている。)、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が定められている。

一方、使用者は、法に列挙された業務上の理由が存在する場合には申請を拒否することができる。制度上、被用者に「弾力的に働く権利」が保障されているわけではないことに注意が必要である。拒否できる理由は、1996年雇用権法に限定列挙されている (80G条(1)(b))。すなわち、(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、(i)その他大臣が規則で定める理由がそれである。

被用者は、使用者が上記の規則に定める手続に従わないこと、もしくは、誤った事実に基づいて申請を拒否する決定が使用者によってなされた場合には、雇用審判所に訴えを提起することができる⁶⁷。

⁶⁴ http://direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/DG_10029491 この情報は、政府が運営する国民向けサイト「Directgov」にある。なお、同サイトおよび注 59 で触れた企業向け情報サイト「Business Link」は、労働分野を含む様々な制度等の情報をまとめてわかりやすくかつ詳細に案内しており、法制度等の周知方法の点で参考になる。

⁶⁵ ACAS, *Flexible Working and Work-life Balance*, advisory booklet, April 2009, pp.8-9, 12. なお、この ACAS のブックレットでは、そのほかに、弾力的な労働時間の例として、時間外労働 (overtime)、弾力的な契約の例として、臨時労働 (temporary working)、有期契約 (fixed-term contracts)、下請け契約 (sub-contracting)、ゼロ時間契約 (zero hours contracts)、テレワーク (在宅労働以外) (mobile work and hot-desking) が挙げられ推奨されているが、いずれも労働者の WLB という観点からすると、適切な労働条件変更であるとは思えず、疑問である。

⁶⁶ 1996年雇用権法 80G条(1)(a)。規則は、2002年弾力的勤務(手続要件)規則 (Flexible Working (Procedural Requirements) Regulations 2002)。

⁶⁷ 1996年雇用権法 80H条。

エ 不利益取扱いと解雇

被用者は、労働条件の変更を申請したこと（もしくは申請しようとしたこと）、規則に定める申請後の手続上の権利を行使したこと（もしくは行使しようとしたこと）、審判所に訴えを提起したこと、審判所に訴えを提起した理由となる状況が存在することを主張したことを理由として、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為による不利益を受けない権利を有する⁶⁸。また、同様の理由のために解雇された場合は、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する⁶⁹。

3. 柔軟な働き方

前項で紹介したとおり、1996年雇用権法では、一定の被用者を対象とした弾力的勤務制度が規定されており、被用者は、労働時間、労働時間帯、就労場所の変更について使用者に申請することができるかとされている。どのような働き方への変更なのかについて法律上はそれ以上具体的には定められていないので、以下では、政府やACASが労使向けに提示している同制度上の労働条件変更の例を紹介する⁷⁰。

・短時間労働（勤務時間短縮）（part time）

「短時間労働」とは、その名の通り、通常のフルタイムの労働時間より少ない労働時間で契約を結ぶことを指す。決まった形というものではなく、フルタイムの場合より遅い始業時間と早い終業時間としたり、午前だけ・午後だけの労働としたり、週労働日を減らしたりするなど様々なその他の合意があり得る。賃金は、通常、短縮した労働時間に応じて減少する。なお、短時間（パートタイム）労働者に対しては、法制度上不利益取扱いが禁止されているが、これについては5で後述する。

・フレックスタイム（flexi time）

「フレックスタイム」とは、通常、一定の合意されたコアタイム以外で、始業終業時間を被用者が指定できる勤務をさす。被用者は、通常、一定の計算期間内（4週間が多い）にあらかじめ合意された時間分を働く必要がある。

・年間労働時間制（annual/annualised hours）

「年間労働時間制」とは、被用者の契約労働時間を1年間を通じて設定する仕組みである。賃金は、支払期間ごとに働いた労働時間に応じて支払われる。

⁶⁸ 1996年雇用権法 47E 条(1)。

⁶⁹ 1996年雇用権法 104C 条。

⁷⁰ 本節の働き方の例は主に、政府サイト「Business Link」(<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?type=RESOURCES&itemId=1073791178>) および「Directgov」(前掲注 64 リンク参照)、ACAS・前掲注 65) ブックレット、DTI, *Flexible Working: The Right to Request and the Duty to Consider: A Guide for Employers and Employees*, February 2003, pp.10 から紹介している。

- ・ **圧縮労働時間制 (compressed hours)**

「圧縮労働時間制」とは、従来の労働時間を従来より少ない労働日数でカバーする仕組みである。例えば、週 5 日 40 時間労働を、週 4 日 40 時間労働にするというものである。なお、イギリスには法律上定められた時間外・休日手当はなく、これらについては労働協約で定めていることが多いが、圧縮労働時間制に変更した場合は、時間外手当は付かない。

- ・ **時差出勤 (staggered hours)**

「時差出勤」とは、同じ職場で異なる時間で被用者が始業・終業・休憩することであり、長い営業時間をカバーする方法としても有効である。

- ・ **ジョブシェアリング (job sharing)**

「ジョブシェアリング」とは、1 つのフルタイムの仕事を、それぞれの労働時間について合意した 2 人で分担して行うことである（仕事が 2 つに分かれているわけではない。）。決まった形というものはなく、1 日や 1 週間内で労働時間を分けることもあれば、隔週交代で仕事を行う場合もあり得る。賃金はそれぞれの労働時間に応じて支払われる。

- ・ **在宅労働 (homeworking)**

「在宅労働」とは、その名の通り、在宅で仕事することである。これは、必ずしも毎日である必要はなく、1 週間の労働のうち、全日もしくは一部の日について、在宅で働くことができるという仕組みである。

- ・ **シフト勤務 (shift working)**

「シフト勤務」とは、24 時間以内に同じ仕事の担当が交代する勤務のことである。

- ・ **シフト交換勤務 (shift swapping)**

「シフト交換勤務」とは、シフト勤務のヴァリエーションの一つで、被用者同士でシフトを再調整し労働時間を話し合うことを認める仕組みである。ただし、この場合、労働が必要なシフトは必ず誰かがカバーしなければならないという条件付きである。

- ・ **希望シフト勤務 (self rostering)**

「希望シフト勤務」とは、シフト勤務のヴァリエーションの一つで、あらかじめ被用者に働きたいシフトを提示させ、それから使用者が、労働が必要なシフトをすべて埋めつつ、被用者の都合にも合わせたシフトパターンを調整していく仕組みである。

- ・ **時間外・休日労働の代休 (time off in lieu)**

「時間外・休日労働の代休」とは、被用者が行った時間外・休日労働の代わりにタイム・オフ（業務離脱＝休日）を取らせる仕組みである。

- ・ **学期間労働 (term-time working)**

「学期間労働」とは、常勤の契約を保持しながら、学校の長期休暇に合わせた有給もしくは無給の休暇を取得することを認めるものである。

- ・自発的・一時的な短時間勤務 (v-time working)

「自発的・一時的な短時間勤務」とは、被用者があらかじめ合意した期間につき、労働時間を短くすることを合意するもので、その期間の終了時にはフルタイム雇用に戻れることが保証されている仕組みである。

- ・キャリア・ブレイク (sabbatical/career break)

「キャリア・ブレイク」とは、被用者が、長期のタイム・オフを有給もしくは無給で取るものである。あらかじめ合意された期間が終了したら、仕事に復帰できることが保証されている。

4. 経済的支援

(1) 児童手当

WLBにかかわる経済的支援として、児童手当 (Child Benefit) が存在する。児童手当は、①16歳未満の子、②16～19歳 (一定のケースでは20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・里親に支給される。2009年度の支給額は、第1子が週£20.00 (約2,911円)、第2子以降は週£13.20 (約1,921円) となっている。支給額は毎年少しずつ上がっている。財源は国庫負担である。

両親が死亡した子 (一定の場合是一方の親が死亡した子) を養育する保護者 (guardian) には、上記の児童手当に加えて、「保護者手当」 (Guardian's Allowance) が支給される。支給額は1人の子につき週£14.10 (約2,052円) である。財源は同じく国庫負担である⁷¹。

(2) 税額控除 (タックス・クレジット)

イギリスには、現在、就労税額控除 (就労タックス・クレジット、Working Tax Credit (WTC)) と、児童税額控除 (児童タックス・クレジット、Child Tax Credit (CTC)) という税額控除 (タックス・クレジット) が存在する⁷²。これらは、税額の控除だけでなく、控除すべき税額がない低所得世帯には、社会保障給付を支給するというところに特徴がある。低所得世帯が給付を受け取る、すなわち、マイナスの税を支払うということで、「負の所得税」とも呼ばれる。なお、こうしたタイプの税額控除が日本には導入されていないことから、日

⁷¹ 本項「経済的支援」に関する最新のレートは以下歳入関税庁サイト参照。 <http://www.hmrc.gov.uk/rates/taxcredits.htm>

⁷² イギリスの税額控除に関する邦文文献として、白石浩介「給付つき税額控除による所得保障」一橋大学 PIE/CIS Discussion Paper No. 456 (2009年)、森信茂樹『給付つき税額控除—日本型児童税額控除の提言』(中央経済社、2008年) 21、23頁、山下篤史「所得税による子育て支援—児童税額控除の課題」ESRI Discussion Paper Series No.190 (2007年)、神吉知郁子「イギリスにおける最低賃金制度と稼働年齢世帯への最低所得保障」イギリス労働法研究会『イギリス労働法の新展開—石橋洋教授、小宮文人教授、清水敏教授還暦記念』(成文堂、2009年) 156-164頁参照。

本においては、「給付つき税額控除」、「還付つき税額控除」、「還付可能な税額控除」などと表現されることも多い。

イギリスの現在の税額控除の原型は、1971年の家族所得補助制度である。これは、週30時間以上就労し子どもを有する低所得世帯を対象とする給付制度であった。1988年に導入された家族クレジット（Family Credit (FC)）では、給付対象を週16時間以上就労する世帯に拡大した。しかし、就労所得が増えると給付額が7割削減される制度であったため、就労インセンティブが低く、モラルハザードを招いていた。そこで、政権に就いた労働党政府は、アメリカで既に導入されていた勤労所得税額控除（勤労所得タックス・クレジット、Earned Income Tax Credit (EITC)）を参考にして、1999年、16時間以上の就労と、子どもを有することを主たる要件とした就労家族税額控除（就労家族タックス・クレジット、Working Families Tax Credit (WFTC)）を導入した。2003年になると、この就労家族税額控除を改組し、就労税額控除（就労タックス・クレジット（WTC））と、児童税額控除（児童タックス・クレジット（CTC））に分離させ、従前の就労家族税額控除のうち、子どもを有するという要件を児童税額控除に移した。

ア 就労税額控除

就労税額控除（Working Tax Credit (WTC)）は、雇用されているか自営しており、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人が、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時間以上働く場合に受けることができる。夫婦双方が週16時間以上働く場合には、共同申請し、どちらか一方が就労税額控除を受ける。

就労税額控除には、控除額を決定する様々な構成要素がある。①就労税額控除の対象となるすべての人に適用される「基本要素」（Basic element）に加え、②夫婦もしくは一人親であると適用になる「夫婦・一人親要素」（Couple and lone parent element）、③労働時間が30時間以上であると適用になる「30時間要素」（30 hour element）、④障害を持っていると適用される「障害要素」（Disability element）、⑤重い障害を持っていると適用される「重度障害要素」（Severe disability element）、⑥50歳以上の再就職者に適用される「50歳以上再就職要素」（50 plus element）、⑦保育費用を支出していると適用される「保育費用要素」（Childcare element）の諸要素によって控除額が決まる⁷³。就労税額控除においては、特に、保育費用の支出についてその構成要素とされている点が、WLBの観点からは重要である。

イ 児童税額控除

児童税額控除は、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歳未満の子を養育する親・養親・里親等が受けることができ、働いていなくてもよい。夫婦の場合は共同申請し、どちらか一方が就労税額控除を受ける。就労税額控除との併給は可能

⁷³ 2002年就労税額控除（資格及び最大額）規則（The Working Tax Credit (Entitlement and Maximum Rate) Regulations 2002）4～18条。

である。

就労税額控除にも、控除額を決定する構成要素があり、①「家族要素」(Family element)、②「家族要素 (0歳児加算)」(Family element, baby addition)、③「子ども要素」(Child element)、④「障害児要素」(Disabled child element)、⑤「重度障害児要素」(Severely disabled child element) の諸要素によって控除額が決まる⁷⁴。

ウ 税額控除額

2009年度の就労税額控除の各要素の控除額は、①£1,890(約275,071円)(年間額。保育費用要素を除き以下同じ)、②£1,860(約270,704円)、③£775(約112,794円)、④£2,530(約368,216円)、⑤£1,075(約156,456円)、⑥£1,300(約189,202円、週労働16~29時間)、£1,935(約281,620円、週労働30時間以上)、⑦週£175(約25,470円、子1人)、£300(約43,662円、子複数)である。世帯の年間収入が£6,420(約934,367円)までは原則としてこれらの控除合計額がそのまま適用となるが、年間収入がこの額を超えると、収入増加分の39%が税額控除(給付)から削減され、通常、世帯年収£20,000(約2,910,800円)前後で控除額がなくなる。

⑦「保育費用要素」に関しては、週の申請の上限があるが、最高80%まで控除される仕組みである。保育費用を支払っている対象の子が1人の場合は、週に£175まで申告することができ、そのうち、週に最高80%の£140(約20,376円)の税額控除を受けることができる。対象の子が2人以上の場合は、週に£300まで申告することができ、そのうち、週に最高80%の£240(約34,930円)の税額控除を受けることができる⁷⁵。

後述するように、イギリスにおいては、特に私立の託児施設の保育料金が高騰しているが、就労税額控除の保育費用要素の適用を受けられれば、子1人につき年間最大£7,300(約1,062,442円)の税額控除(給付)を受けられることになり、子を有する低所得就労世帯にとっては実質上大きな経済的支援となっていると考えられる。

2009年度の児童税額控除の各要素の控除額は、①£545(約79,319円)(年間額。以下同じ)、②£545(約79,319円)、③£2,235(約325,282円)、④£2,670(約388,592円)、⑤£1,075(約156,456円)である。就労税額控除も児童税額控除も併給している場合は、「家族要素」以外の児童税額控除は、世帯の年間収入が£6,420まで⁷⁶原則としてこれらの控除合計額がそのまま適用となり、年間収入がこれらの額を超えると、収入増加分の39%が税額控除(給付)から削減され、通常、世帯年収£20,000前後で控除額がなくなる。「家族要素」の児童税額控除は世帯の年間年収が£50,000(約7,277,000円)までは原則としてこれらの控除合計額がそのまま適用となり、年間収入がこれらの額を超えると、収入増加分の6.67%

⁷⁴ 2002年児童税額控除規則(The Child Tax Credit Regulations 2002) 7-8条。

⁷⁵ http://direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/TaxCreditsandChildBenefit/TaxCredits/Gettingstarted/whoqualifies/Childrenandtaxcredits/DG_073803

⁷⁶ 児童税額控除のみ適用されている世帯の場合は、世帯の年間収入が£16,040(約2,334,462円)までは原則としてこれらの控除合計額がそのまま適用となる。

が税額控除（給付）から削減され、通常、世帯年収 £ 59,000 前後（約 8,586,860 円）で控除額がなくなる。

(3) 保育バウチャー制度

2005年4月より、「保育バウチャー制度」(Childcare Vouchers)が導入された。これは、労働者の賃金から、希望する保育バウチャーの金額をあらかじめ差し引くことによって、同額分の賃金に賦課される税金と社会保険料を免除する仕組みである。この制度によって、労働者だけでなく、使用者もその分の税金等の賦課を免除されるメリットがある。この制度では、1人の労働者につき、子どもの数にかかわらず、週 £ 55（約 8,005 円）もしくは月 £ 243（約 35,366 円）まで保育バウチャーを購入することができ、結果として、標準税率の場合は年間で £ 904（約 131,568 円）、高税率の場合は £ 1,196（約 174,066 円）⁷⁷まで税金と社会保険料の賦課を免除され得る。夫婦が2人とも働き、それぞれの使用者に請求した場合は、夫婦で最高 £ 2,391（約 347,986 円）まで免除され得る⁷⁸。

前述の就労税額控除とも併用できるが、保育バウチャー相当分の金額は、就労税額控除における保育費用要素としては計上できない。

5. 差別禁止

(1) 性差別

性差別に関する法律は、1975年性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) と 1970年同一賃金法 (Equal Pay Act 1970) である。前者は、使用者は、個人に対し、性別もしくは婚姻上の地位を理由として、直接的もしくは間接的に、差別してはならないことを定めている。雇用に関しては、ジェンダー、婚姻、妊娠、出産休暇取得、性転換を理由とした差別、報復 (victimisation)、ハラスメントを禁止している。

1970年同一賃金法は、賃金およびその他雇用契約上の条件における男女の差別的取扱いを禁止している。同法では、同一雇用において、男性と女性が、①類似労働 (like work)、②同等労働 (work rated as equivalent)、③同一価値労働 (equal value work) に従事しているにもかかわらず、賃金に格差がある場合、その賃金格差が実質的な要因によるものでないときには、女性の契約条件が、平等条項 (equality clause) の効果によって、男性の契約条件と同じものに修正されるとしている。

(2) 人種差別

1976年人種関係法 (Race Relations Act 1976) は、個人に対し、人種、肌の色、国籍、

⁷⁷ 2010年4月からは £ 1,487（約 216,418 円）まで引き上げられる予定。

⁷⁸ <http://www.hmrc.gov.uk/childcare/interaction-tc-cv.htm>

民族的ないし国家的出身を理由として、直接的もしくは間接的に、差別することを禁止している（1条）。個人は、差別、報復、ハラスメントを受けない権利を有する（2、3A条）。

（3） 障害者差別

1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995）は、障害を理由とした差別を禁止している（3A条）。また、障害者が実質的な不利益を受けないようにするために、慣習、政策、手続、設備における合理的な調整を行う義務がある（18B条）。

（4） パートタイム労働者

EUのパートタイム労働指令（97/81/EC）の制定を契機に、イギリスにおいて、2000年パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則（The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000）が制定された。同規則において、パートタイム労働者は、使用者によって、労働条件上、もしくは、使用者の作為または意図的な不作為によるその他の不利益を受けることによって、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（5条(1)）。パートタイム労働者が比較可能なフルタイム労働者より不利益に取り扱われているか否かを決定するに当たっては、不適切でない限り、比例原則（pro rata principle）が適用される（同条(3)）⁷⁹。

（5） 有期契約労働者

EUの有期労働指令（99/70/EC）の制定を契機に、イギリスにおいて、2002年有期被用者（不利益取扱防止）規則（Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002）が制定された。同規則において、有期被用者は、使用者によって、労働条件上、もしくは、使用者の作為または意図的な不作為によるその他の不利益を受けることによって、比較可能な無期契約被用者に比べ、不利益に取り扱われない権利を有する（3条(1)）。有期被用者が不利益に取り扱われているか否かを決定するに当たっては、不適切でない限り、比例原則（pro rata principle）が適用される（同条(5)）。また、反復更新された有期契約により被用者が連続する4年間を超えて雇用されることになる場合、当初の契約締結時また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と定められている（8条(2)）。

（6） 年齢差別

EC一般雇用均等指令（2000/78/EC）の制定を受け、2006年雇用平等（年齢）規則（Employment Equality (Age) Regulations 2006）が制定された。同規則は、使用者が、被

⁷⁹ 同規則について詳しくは、宮崎由佳「パートタイム労働の法制度：イギリス」海外労働時報2002年増刊号No.331、36頁参照。

用者に対し、年齢を理由として、直接的もしくは間接的に、採用・昇進および訓練において、差別、報復およびハラスメントを行うことを違法としている。65歳未満の定年については、使用者が当該定年年齢を正当化できない場合、不公正解雇の規制が及ぶことになった⁸⁰。

(7) 派遣労働者

EUで2008年11月、派遣労働指令(2008/104/EC)が成立したことを契機に⁸¹、イギリスにおいても2010年1月、これに対応する2010年派遣労働者規則(Agency Workers Regulations 2010)が制定された。これまで、イギリス労働法上、派遣労働者は「被用者」ではなく「労働者」とみなされてきており、与えられている法的保護は、最低賃金や労働時間(上述の年休や休息時間を含む。)などの限定された権利しか保障されておらず、上述した出産休暇、親休暇、弾力的勤務制度などの適用対象とはされていなかった(ただし、出産手当は受けられる。)。しかし、同規則によって、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)を保障されることになった。

(8) その他の差別

上記EC一般雇用均等指令は、宗教・信条、性的指向による差別禁止をも求めていたため、2003年雇用平等(宗教又は信条)規則(Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003)と2003年雇用平等(性的指向)規則(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003)が制定された。両規則においては、宗教・信条、性的指向を理由として、直接的もしくは間接的に、差別、報復およびハラスメントを行うことを禁止している。

6. 妊娠・出産保護(母性保護)

イギリスにおいては、妊娠・出産時の金銭給付以外の妊娠・出産に関する諸権利は、1891年に産後の強制休業が定められて以来80年以上、法制度上全く拡充されてこなかった。しかし、1973年のEC加盟の結果、ILO103号(母性保護(改正))条約や、そこで定められた基準を満たした欧州先進国の労働基準を無視することができなくなった。そして、1975年に初めて、妊娠もしくは妊娠に関連するその他の理由によって解雇することが不公正解雇として禁止されることになった。現在、同規定は1996年雇用権法に規定されており、被用者は、妊娠、出産もしくは母性ゆえに、使用者によるいかなる作為もしくは故意的な不作為

⁸⁰ 同規則については詳しくは、櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』(信山社、2008年)259頁参照。

⁸¹ 同指令の成立過程については、濱口桂一郎「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」季刊労働法225号(2009年)83頁参照。

による不利益を受けない権利を有する⁸²。また、これらのことを理由として解雇された場合は、自動的に不公正に解雇されたとみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する⁸³。

また、1980年には、妊娠中のタイム・オフの権利が制定された。妊娠している被用者は、医師等の助言にもとづき、産前のケアを受けるために、有給で業務を離脱することができる（現行法規定は1996年雇用権法55、56条）⁸⁴。なお、母性保護のうち、出産休暇とその手当については、前述の1(2)を参照されたい。

7. 保育サービス

イギリスでは、「育児は母親が家庭で担うべき」という伝統的な考え方が存在していたため、保育に関する政策は1997年の政権交代まではあまり実施されておらず、保育サービスの整備が遅れていた。1960年代以降は、働く母親のニーズに応え、公的サービスの不在を埋めるように、民間サービスのチャイルド・マインダー（childminders）、プレイ・グループ（play group）、そして、ナーサリー・スクール（nursery school）、デイ・ナーサリー（day nursery）などが急増していった⁸⁵。

しかし、労働党が政権を取ると、「家族にやさしい政策」を推し進める政策の一つとして、1998年より全国保育戦略（National Childcare Strategy）を策定するなど、積極的に保育サービスに関する政策に力を入れるようになった。同戦略は、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つの目標を掲げた⁸⁶。この戦略は、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⁸⁷に基づいて作られたものである。同戦略に基づき、1998年6月より「シュア・スタート（確かなスタート）」（Sure Start）プロジェクト、2004年12月には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」（Ten Year Childcare Strategy）が策定された。同戦略の内容は、①2008年までに、地方政府に対して地域住民世帯のニーズを満たす保育所の設置を義務づける法案を策定すること⁸⁸、②2008年までに、地域の家庭に対して情報提供などのサービスを行うチルドレン・センター（Sure

⁸² 1996年雇用権法47C条(1)、(2)(a); 1999年出産及び親休暇等規則19条(1)、(2)(a)(b)。

⁸³ 1996年雇用権法99条(1)、(3)(a); 1999年出産及び親休暇等規則20条(1)、(3)(a)(b)。

⁸⁴ イギリスにおける妊娠・出産の保護制度の歴史については、内藤・前掲注8)論文40頁参照。また、イギリスの妊娠・出産労働者の不利益取扱いに関する判例法理については、白鳥蓉子「妊娠・出産労働者の不利益取扱いをめぐる法的課題—EUとイギリスの判例法理」労働法律旬報1609号（2005年）28頁参照。

⁸⁵ イギリスの保育サービスの歴史について詳しくは、埋橋玲子『チャイルドケア・チャレンジャーイギリスからの教訓』（法律文化社、2007年）75頁以下参照。

⁸⁶ Department for Education and Employment (DfEE), *Meeting the Childcare Challenge*, Cm 3959, 1998, pp.15.

⁸⁷ Iain Dale, *Labour Party General Election Manifestos 1900-1997*, Routledge, 2000, pp.366.

⁸⁸ この目標は、2006年7月に2006年保育法（Childcare Act 2006）制定で達成した。

Start Children's Centres) を 2,500 か所設置すること⁸⁹、③全ての 3～4 歳児に対して週 20 時間のハイレベルな幼児教育を 38 週分無料で提供すること、まず第 1 歩として 2010 年までに、週 15 時間、38 週分を提供すること、④2010 年までに、全ての 3～4 歳児が学校以外の保育所を平日の 8～18 時まで利用できるようにすることであった⁹⁰。

同戦略③の無償幼児教育に関しては、現在、希望する 3～4 歳児に対し、学期中 (年 38 週) の週 12.5 時間 (1 日 2.5 時間) の無料の幼児教育が提供されている。公立・私立にかかわらず、ナーサリー・スクール (ナーサリー・クラス)、プレスクール (プレイ・グループ)、デイ・ナーサリー、チャイルド・マインダー等においてこの時間分が無料になる⁹¹。

現在、イギリスの保育サービスは、公立 (地方自治体)、営利企業、非営利企業、個人等の多様な実施主体が提供しているが、公立のものは、以下の①デイ・ナーサリーの一部、④ナーサリー・スクール (ナーサリー・クラス) の一部、⑥チルドレン・センターの全部、⑦レセプション・クラスの一部と、とても少ない。また、公立のチルドレン・センターは、一人親家庭や低所得家庭等、特定の社会階層に所属する家庭の子を優先的に入所させており、スティグマ性が高いことが指摘されている⁹²。

以下では、主に働く親のための託児を目的とした施設と、主に幼児教育を目的とした施設に分けて、主要なサービスを紹介する⁹³。

(1) 託児施設

主に働く親のために託児を目的とした施設として、①デイ・ナーサリーがある。日本の保育園に近い。対象は、生後 3 か月から義務教育が始まる 5 歳までで、毎日、週数日、午前・午後セッションのみなど利用日は選ぶことができる。時間は様々であるが、通常 7～19 時まで開所している。公立も私立もあるが、ほとんどが私立である。保育料は多様であるが、平均 1 日につき £ 25～50 (約 3,639～7,277 円) と高い。

複数の子どもを自宅に集めて保育する者を②チャイルド・マインダーといい、日本の保育ママに近い。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する。時間は通常 8～18 時までであるが、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がある。保育料は住んでいる地域と保育されている子どもの数によるが、通常 1 時間につき £ 2.50～7.50 (約 364～1,092 円) である。

⁸⁹ この 2,500 か所設置という目標は既に達成し、2010 年までに全ての地域に 3,500 か所設置という目標が掲げられている。 <http://www.dcsf.gov.uk/everychildmatters/earlyyears/surestart/surestartchildrenscentres/history/history/>

⁹⁰ Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions and DTI, *Choice for Parents, the Best Start for Children: A Ten Year Strategy for Childcare*, December 2004.

⁹¹ なお、この無償幼児教育は、上述の「10 か年保育戦略」で示された通り、2010 年より週 15 時間に増加される予定である。

⁹² 埋橋・注 85) 書 160 頁参照。

⁹³ 託児施設・幼児教育施設については、以下サイトを参照。 http://direct.gov.uk/en/Parents/Childcare/DG_181206

③ナニー（nanny）は、通常、子どもの家に来て保育をし、何歳の子でも可能である。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である。保育料は、1時間約£6.00（約873円、ロンドンの場合は£9.00（約1,310円））からであるが、ナニーによって大きく異なる。さらに、ナニーの使用者として、ナニーの税金と社会保険料を支払う必要がある。

(2) 幼児教育施設

主に幼児教育を目的とした施設として、④ナーサリー・スクール（ナーサリー・クラス）がある。3～5歳（2歳半～の場合も）の子どもに対する幼児教育と保育サービスを提供している。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。開所時間は学期中の通常9～15時半であり、一日の場合と、半日の午前・午後クラスの場合がある。料金は、州の教育システムの一部である場合は無料であるが、私立の場合は1学期につき£800（約116,432円）かそれ以上かかる。

非営利で親やボランティアによって運営されているものとして、⑤プレスクール（プレイ・グループ）がある。5歳以下の子どもに対し、通常、学期中、週に数日もしくは毎日、2時間半から4時間程度、遊びと幼児教育を提供している。料金は、通常、1時間につき£4.00～7.00（約582～1,019円）である。イギリスでは約半数の子どもが通うといわれる。

⑥チルドレン・センターは、地方自治体が運営し、地域で一元的に育児等に関するサービスの提供を行う施設で、2003年から始まり、現在2,500か所を超え、2010年までに全ての地域に3,500か所を設置するという目標が掲げられている。同センターでは、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。多くのセンターが、平日の8～18時まで開所している。休日に開いているところもある。保育サービスの利用料は各地域のセンターによって異なる。

⑦レセプション・クラスとは、5歳からの義務教育前の1年間、4～5歳の子どもが通うクラスで、小学校に併設されている。クラスは、学期中の平日毎日9～15時半までであり、半日のセッションを受けた後、全日制に移行するケースが多い。クラスの人数は30人までであり、担任のほか、アシスタントがつくことが多い。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である。

8. その他

ブレア政権は、仕事と家庭の両立支援について、新制度の導入や法改正などの新たな法的基準の設定を進める一方、企業の自主的取組みを促すため、2000年3月、「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」を開始した。このキャンペーンは、企業に対する啓蒙活動に加え、

具体的事例から調和策が労働者・ビジネス双方にとって有益であることを強調している点が特徴的である。政府は、同キャンペーンの中心的活動として「チャレンジ基金」という使用者のための無料コンサルティングサービスを行った。この基金では、2003年までに448企業に対し1,150万ポンド（約27億円）が投入された⁹⁴。

まとめ

イギリスにおけるWLBにかかる法制度の特徴を挙げれば次のようになる。第一に、イギリスにおけるWLBにかかる法制度は、妊娠・出産・育児等に関連する法制度・権利などの「家族にやさしい政策」、すなわち、家族的責任を有する者を対象としたものがほとんどであって、家族的責任を有しない者が対象になるものは年次有給休暇と労働時間くらいと少ない。

第二に、WLBにかかる法制度は、その多くが、EUの各指令成立を受け、国内法化する必要性に迫られて導入したものである。特に1997年以降、労働党政権は積極的にWLB政策を推し進めてきたが、それは欧州の他国に先駆けて先進的に行ってきたものではなく、これまでイギリスにおける同政策の推進が遅れていたからである。

第三に、これまで紹介してきたイギリスのWLBにかかる法制度は、貧困対策の色彩が強い。税額控除、保育バウチャー制度といった経済的支援は低所得層に多く配分されるしくみである。また、保育サービス政策に関しても、公的施設に一人親家庭や低所得家庭等、特定の社会階層に所属する家庭の子どもを優先入所させるなど、一般的な働く親の両立のための政策というより、貧困家庭の子の福祉の視点からの貧困対策の意味合いが大きいものとなっている。

第四に、WLBにかかる法制度の中心となる家族的責任に関する権利においては、家族的責任の「家族」の拡大がみられる。従来は、母性保護や出産休暇や出産手当のように、法制度の対象が「子」を有する者だけであったが、1999年には「被扶養者（緊急時のタイム・オフの場合）」のケアを行う者へ、2007年には「子、配偶者・パートナー、親戚、同居者（弾力的勤務制度の場合）」のケアを行う者へと、ケアを受ける「家族」を拡大している。

第五に、イギリスの出生率は1990年に1.83%、1995年に1.71%、2000年に1.64%、2005年に1.78%、2008年に1.96%と推移しているが、イギリスのWLB政策においては、「少子化対策」という根拠は一切挙げられていない。50年間で最大の増加になった2008年を除き、決して高い出生率とはいえないが、イギリスは、従来、出生率の水準に関して、「満足な水準」

⁹⁴ Adrian Nelson et al., The Tavistock Institute, *The Evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund*, DTI Employment Relations Research Series No.32, 2004 および、藤森克彦「英国におけるワークライフバランスに向けたコンサルティング制度—『ワークライフバランス・チャレンジ基金』の内容と評価」共済新報48巻11号（2007年）2頁参照。

とし、かつ、「介入しない」という政策スタンスをとってきている。

次に、イギリスの WLB にかかる法制度の問題点を挙げよう。第一に、法制度・権利の対象者の範囲の問題である。WLB にかかる法制度の中心となる家族的責任に関する権利のうち、出産・育児・看護に関する権利の対象者は、出産手当を除き、「被用者」とされており、法律上「労働者」とみなされる派遣労働者や自営業者は対象から排除されている。派遣労働者と派遣先の通常労働者との均等待遇原則が EC 指令で定められた、イギリスにおいても 2010 年派遣労働者規則が成立した今、イギリスがこの問題に対してどのような対応をしているのか注目が必要である。

第二の問題点は、長期の出産休暇と短期の父親休暇・親休暇の制度を一体としてとらえると、休暇制度全体が性別役割分業を前提にしていると思われる点である。現行制度では、養子休暇の場合を除き、父親は 2 週間の父親休暇と 13 週間の親休暇の最大 15 週間しか休暇を取得できない。それに比べて、母親は 52 週間の出産休暇と 13 週間の親休暇の最大 65 週間の休暇が法律上取得可能である。確かに、妊娠・出産女性には、母体保護のために、一定の休暇が必要である。しかし、母体保護が男女間での 50 週間もの休暇期間の差を正当化しうるかどうかは疑問である。出産休暇の実態は、一部が育児のために利用されているのであり、その休暇が女性のみには保障されているのは、性別役割分業を前提としたジェンダーバイアスといえる。この点につき、2006 年仕事と家庭法は、出生後もしくは養子縁組後の 1 年間に最大 26 週間の「追加的父親休暇」(APL) の権利と APL に対する給付を導入した。しかし、これらの権利についてはまだ施行されておらず、施行日も未定である。今後の施行の成り行きに注目したい。

第三の問題点は、保育サービスの未整備である。積極的に政策を進めているが、現在でも公的施設の整備が遅れているため、チルドレン・センターなどの限られた公的保育施設は一人親家庭や低所得家庭など貧困層の子に偏り、一般的な働く親の両立のための施設となりえていない。また、私的サービスは多数存在するが、幼児教育施設においては学期間・学校時間しか開所していないなど開所時間・期間などの問題から働く親には利用しにくいものになっている。また、フルタイム開所している保育施設のデイ・ナースリーはその保育料金が月に 14 万円を超えることもあり、その高騰が問題になっている。

ところで、イギリスの WLB にかかる法政策に関しては、今後どのようなことが研究課題となるであろうか。上でも述べたとおり、イギリスは、WLB に関わる事項について、ほぼ EU の規制を国内法化するだけの最低限な法制度整備しか行わない態度を取っている。この一つの理由が、イギリスの労働法政策の特徴である「ボランティアリズム」の影響であることは冒頭で述べたとおりである。とすれば、イギリスにおける WLB を考える上では、WLB に関する労使の自発的な取組みを誘導する政策や、WLB に関する事項を労使の交渉事項とさせるしくみが、特徴的かつ日本にとって示唆的である可能性がある。この点については今後の

研究課題である。

<参考文献>

アンソニー・ギデンズ（著）、佐和隆光（訳）『第三の道—効率と公正の新たな同盟』（日本経済新聞社、1999年）

岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』（労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究協会、2008年）33頁

埋橋玲子『チャイルドケア・チャレンジ—イギリスからの教訓』（法律文化社、2007年）

神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」『労働法における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』（労働問題リサーチセンター・日本ILO協会、2006年）111頁

神吉知郁子「イギリスにおける最低賃金制度と稼働年齢世帯への最低所得保障」イギリス労働法研究会『イギリス労働法の新展開—石橋洋教授、小宮文人教授、清水敏教授還暦記念』（成文堂、2009年）127頁

小宮文人「イギリスにおける育児休業制度」労働法律旬報 1558号（2003年）6頁

小宮文人『現代イギリス雇用法』（信山社、2006年）

櫻庭涼子『年齢差別禁止の法理』（信山社、2008年）

白石浩介「給付つき税額控除による所得保障」一橋大学 PIE/CIS Discussion Paper No. 456（2009年）

白鳥蓉子「妊娠・出産労働者の不利益取扱いをめぐる法的課題—EUとイギリスの判例法理」労働法律旬報 1609号（2005年）28頁

所 道彦「ブレア政権の子育て支援策の展開と到達点」海外社会保障研究 160号（2007年）87頁

内藤 忍「イギリスにおける仕事と家庭生活の両立のための法政策の進展」労働法律旬報 1609号（2005年）39頁

内閣府政策統括官(共生社会政策担当)『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』（2006年）95-109頁（みずほ情報総研株式会社に委託）

濱口桂一郎「EU派遣労働指令の成立過程とEU諸国の派遣法制」季刊労働法 225号（2009年）83頁

藤森克彦「英国におけるワークライフバランスに向けたコンサルティング制度—『ワークライフバランス・チャレンジ基金』の内容と評価」共済新報 48巻 11号（2007年）2頁

古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質—現代イギリス労働法のグランド・デザインと規制対象・方法の分析のために」季刊労働法 211号（2005年）157頁

宮崎由佳「パートタイム労働の法制度：イギリス」海外労働時報 2002年増刊号 No.331（2002年）36頁

森信茂樹『給付つき税額控除—日本型児童税額控除の提言』（中央経済社、2008年）
山下篤史「所得税による子育て支援—児童税額控除の課題」ESRI Discussion Paper Series
No.190（2007年）
労働政策研究・研修機構『少子化問題の現状と政策課題—ワーク・ライフ・バランスの普及
拡大に向けて—』（JILPT資料シリーズNo.8、2005年）33-59頁（横田裕子執筆部分）
労働政策研究・研修機構『「労働者」の法的概念に関する比較法研究』（労働政策研究報告書
No.67、2006年）204-232頁（岩永昌晃執筆部分）
労働政策研究・研修機構『欧州における働き方の多様化と労働時間に関する調査』（JILPT
資料シリーズNo.41、2008年）3-33頁（樋口英夫執筆部分）
脇坂 明「英国におけるワーク・ライフ・バランス」佐藤博樹編『ワーク・ライフ・ balan
ス—仕事と子育ての両立支援』（子育て支援シリーズ第2巻）（ぎょうせい、2008年）167
頁

ACAS, *Flexible Working and Work-life Balance*, advisory booklet, April 2009

Paul Blyton et al, *Work-Life Integration: International Perspectives on the Balancing of
Multiple Roles*, Palgrave Macmillan, 2006

Hugh Collins, The Right to Flexibility, in J Conaghan and K Rittich (eds), *Labour Law,
Work, and Family*, Oxford University Press, 2005, pp.99

Joanne Conaghan, The Family-Friendly Workplace in Labour Law Discourse: Some
Reflections on *Lodon Underground Ltd v. Edwards*, in J. Conaghan et al (eds),
Labour Law in an Era of Globalization: Transformative Practices and Possibilities,
Oxford University Press, 2000, pp161

Joanne Conaghan, Work, Family, and the Discipline of Labour Law, in J Conaghan and K
Rittich (eds), *Labour Law, Work, and Family*, Oxford University Press, 2005, pp.19

Iain Dale, *Labour Party General Election Manifestos 1900-1997*, Routledge, 2000

IDS, Childcare Support, *IDS HR Studies* No.898, 2009

Department for Business Enterprise and Regulatory Reform (BERR), *Time Off for
Dependants: A Guide for Employers and Employees*, URN 07/1495, October 2007

BERR, *Pregnancy and Work: What You Need to Know as an Employer*, URN 09/804,
March 2009

BERR, *Pregnancy and Work: What You Need to Know as an Employee*, URN 09/805,
March 2009

Department for Education and Employment (DfEE), *Meeting the Childcare Challenge*,
Cm 3959, 1998

Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions and

- Department of Trade and Industry (DTI), *Choice for Parents, the Best Start for Children: A Ten Year Strategy for Childcare*, December 2004
- DTI, *White Paper on Fairness at Work*, Cm 3698, 1998
- DTI, *Flexible Working: The Right to Request and the Duty to Consider: A Guide for Employers and Employees*, February 2003
- Richenda Gambles et al (eds), *The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*, John Wiley and Sons Ltd, 2006
- Anthony Giddens, *The Third Way. The Renewal of Social Democracy*. Polity, 1998
- Susan Lewis and Cary L. Cooper, *Work-Life Integration: Case Studies of Organisational Change*, John Wiley and Sons Ltd, 2005
- Jane Lewis and Mary Campbell, Work/Family Balance Policies in the UK since 1997: A New Departure?, *Journal of Social Policy*, Vol.36, No.3, 2007, pp.365
- Jane Lewis and Mary Campbell, What's in a Name? 'Work and Family' or 'Work and Life' Balance Policies in the UK since 1997 and the Implications for the Pursuit of Gender Equality, *Social Policy and Administration*, Vol.42, N0.5, 2008, pp.524
- Adrian Nelson et al., The Tavistock Institute, *The Evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund*, DTI Employment Relations Research Series No.32, 2004

第4節 アメリカ

はじめに

ワーク・ライフ・バランス（以下。“WLB”という。）という言葉や考え方を先行して用いていた国の一つはアメリカであったと思われる¹。確かに近年では、後述のように、伝統的に労働者保護規制あるいは労働条件規制が希薄なアメリカにおいてさえ、WLBを企図した法的規制が僅かに見られる²。しかし、アメリカにおける法的規制によるWLBの展開は他国に比して鈍く、多くの文献等ですでに紹介されているように、むしろ企業等組織における任意の取組みによって行われていると考えられる。

本節では、本調査研究の趣旨・対象に則り、アメリカにおけるWLBにかかわる法律規制について幅広く鳥瞰する。特に、民間企業を対象とした法律規制に焦点を当てる。

なお、本報告書は中間報告であることから、法律制度を概観した上で、そこから析出されるアメリカにおけるWLBにかかわる法律制度の特徴を検討することとし、基本的に、法律制度の運用実態や評価、諸種の統計、個別企業、労使（労働協約）、民間組織における取組みの実情については、最終報告において報告・検討することとする³。

1. 休暇・休業およびそれらにかかる（それらと一体の）手当

(1) 家族医療休暇法

ア 連邦レベルの規制

連邦レベルでこの点について規制しているのは、周知のとおり、家族医療休暇法（Family

¹ 日本におけるその端緒は、パク・ジョアン・スックチャ『会社人間が会社をつぶす』（朝日新聞社、2002年）ではないかと思われる。

² アメリカにおけるWLBについて検討した労働法分野の先行研究として、邦語文献では、梶川敦子「アメリカにおけるワークライフバランス—代償休暇制度の検討を中心に」以下財団法人労働問題リサーチセンター／社団法人日本労使関係研究協会『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』（2008年）17頁以下、長谷川珠子「アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス—立法による多様な労働者への配慮の可能性」財団法人労働問題リサーチセンター・財団法人日本ILO協会『労働関係の多様化・個別化と労働条件規制システムの課題』（2007年）238頁以下、中窪裕也「アメリカにおける「仕事と家庭」の法状況—1993年家族・医療休暇法を中心に」山口浩一郎、菅野和夫、中嶋士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働法務の理論と実務』（中央経済社、2009年）395頁以下がある。また、WLBにかかる検討を含む原語文献としては、さしあたり、Stephen F. Befort, John W. Budd, INVISIBLE HANDS, INVISIBLE OBJECTIVES, Stanford University Press, 2009, Richenda Gambles, Suzan Lewis, Rhona Rapoport, THE MYTH OF WORK-LIFE BALANCE, John Wiley & Sons, Ltd., 2006, Ruth Colker, AMERICAN LAW IN THE AGE OF HYPERCAPITALISM, New York University Press, 1998, Joan Williams, UNBENDING GENDER, Oxford University Press, 2000がある。

³ 本節の執筆に当たって参照したアメリカ雇用労働法にかかる文献は以下のとおりである。なお、特に必要がない限り、逐一注は掲げない。中窪裕也『アメリカ労働法[第2版]』（弘文堂、2010年）、Rothstein, Mark A., Craver, Charles B., Schroder, Elinor P., Shoben, Elaine W., EMPLOYMENT LAW 3rd ed., Thomson/West, 2005, Hood, Jack B., Hardy, Jr., Benjamin A., Lewis, Jr., Harold S., WORKERS' COMPENSATION AND EMPLOYEE PROTECTION LAWS, Thomson/West, 2005, Player, Mack A., FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION, Thomson/West, 2004.

and Medical Leave Act of 1993. 以下“FMLA”という。)である⁴。

(7) 適用対象

本法が適用される使用者は、州際通商に従事するか又は影響を与える活動を行う、前暦年又は当該暦年における 20 以上の暦週の各労働日に 50 人以上の労働者を雇用する使用者である (101 条(4))。

他方、本法の休暇を取得できる労働者は、現在の使用者に 12 ヶ月以上雇用されており、かつ、直近の 12 ヶ月間に 1,250 時間以上勤務した労働者である (101 条(2)(A))。ただし、休暇を取得しようとする労働者の就労場所から半径 75 マイル以内に、使用者が計 50 人以上の労働者を使用していない場合には、休暇を取得する資格を有しないとされている (101 条(2)(B))。

(4) 休暇の事由

休暇を取得できる事由は、①休暇を取得する労働者の息子または娘の誕生および世話のため、②労働者が養子縁組または里子養育によって息子または娘を受け入れるため、③労働者の配偶者、息子、娘、または親が危機的健康状態にある場合にその世話をするため、④労働者が就いている地位の職務を遂行することができないような危機的健康状態にあるため、の 4 つである (102 条(a)(1))。

「息子または娘」には、実子、養子、里子、継子、法律上後見している子、自身親代わりの立場にある子、が範囲とされている。しかし、18 歳未満または 18 歳以上でも心身に障害があるために自分自身の世話ができない者に限られている。

「配偶者」は、夫または妻を意味し、法律婚でなくてはならない (101 条(13))。

「親」は、被用者の実親または親代わりの立場にあった者であって、義理の親は含まれない (101 条(7))。

「危機的健康状態」とは、病院などの医療施設への入院や、そこにおける継続的な治療を要する疾病・負傷・損傷ないし肉体的・精神的状態をいう (101 条(11))。この中の「継続的な治療」は、連続 3 日以上にわたって日常生活が不能になることを要するが、i) 妊娠によって日常生活が不能になることおよび産前のケア、ii) 重大な慢性疾患、iii) 治療が困難な永続的または長期的な日常生活不能、iv) 他の治療と併せてなされる複合的な治療については、連続 3 日以上にわたって日常生活が不能になることを必要とせず、「継続的な治療」に該当するとされている。

休暇理由には条件が付されている。①と②の休暇の権利は、誕生または受け入れから 12 ヶ月以内に限定されている (102 条(b))。夫と妻が同一の使用者に雇用されている場合には、①と②の休暇と、③における親の世話をするための休暇について、2 人の合計で 12 ヶ月の期間中に 12 労働週を休暇期間の上限とすることが可能とされている (102 条(f))。また、③と

⁴ FMLA については、菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成 1~4」労働法律旬報 1336 号 43 頁、1337 号 16 頁、1338 号 28 頁、1339 号 49 頁 (1994 年)、前掲注 2 中窪論文を参照。See also *supra* note 2 Colker.

④による休暇取得に対して、使用者は診断書の提出を求めることができる（103条(a)）。

(ウ) 休暇の期間

有資格労働者は、以上の理由によって休暇を取得することができるが、その期間は、12ヶ月の期間中で合計12労働週である（102条(a)(1)）。休暇は必ずしも連続して取得することに限られず、「断続的休暇（intermittent leave）」や「時間短縮による休暇（reduced leave schedule: 1日または1週の労働時間の短縮）」という方法によっても取得することができる。取得する休暇の最小単位は定められていないので、時間単位で取得することも可能である。

ただし、前述の①や②を理由とする休暇をこれらの方法によって取得する場合は、使用者の同意が必要となる。他方、③や④を理由とする休暇で医学的に必要とされるならば、使用者は断続的休暇や時間短縮による休暇を認めなければならない（102条(b)(1)）。

(エ) 休暇の取得方法

①や②を理由とする休暇で、休暇取得の必要性が予見可能である場合（出産予定日や養子の受け入れ予定日）、休暇の取得を希望する労働者は、原則として30日前までにその意思を使用者に通知しなければならない（102条(e)(1)）。③や④を理由とする休暇についても、治療の予定から休暇を取得する必要性が予見できる場合には、労働者は、使用者の事業運営を不当に阻害しないように治療予定を設定するための合理的な努力を行い、原則として30日前までに休暇を取得する意思を使用者に通知しなければならない（102条(e)(2)）。この場合、断続的休暇や時間短縮による休暇を利用するならば、使用者は、休暇を取得する労働者を、賃金・諸給付が同等であることを条件に、調整がより容易な他の職に配置転換を行うことができる（102条(b)(2)）。

(オ) 休暇中およびその後の労働条件

休暇中は無給でよい。しかし、使用者が有給の休暇制度を採用している場合には、取得した分の休暇をこの法律上の休暇期間、12労働週の中にも含めることができる（102条(d)(2)）。

休暇期間中のベネフィットについて、使用者は、休暇を取得している労働者の健康保険給付を、その労働者が勤務を継続していたならば与えられていたはずの内容と同じ内容で継続しなければならない（104条(c)(1)）。ただし、労働者が休暇終了後に職場復帰をしない場合、危機的健康状態の継続・再発など本人がコントロールしえない理由でない限り、使用者は、健康保険給付継続のために拠出した保険料額分をその労働者に償還させることができる（104条(c)(2)）。他方、健康保険以外の権利やベネフィットは、休暇取得期間中には継続ないし蓄積されない（104条(a)(2)(3)）。

休暇後、労働者は、休暇開始時の元のポジション又は労働条件が等しいポジションに復帰する権利を有する（104条(a)(1)(A)(B)）。

(カ) その他

休暇取得の権利を使用者が制限、妨害、否定することは違法行為として禁じられており、

また、法違反の申告等、この法律に定められている手続を利用することに対する報復的行為も違法行為として禁じられている（105条(a)(1), (2)(b)）。なお、本法には、刑事罰と制裁金を科す規定は置かれていない。

(キ) 小括

以上、FMLAを概観した。考えられる問題点は、まず、使用者への適用要件がかなり高く設定されていること（50人以上の被用者を雇用する使用者）であろう。仕事と家庭の両立を必要としている労働者は、より規模の小さい事業所にも多く存在すると考えられるからである（小規模な事業所ではコストの面から休暇制度を整えていない場合が相対的に多いと考えられるだろう）。

しかし、休暇事由が詳細に定められていて複雑という若干の難点はあるが、育児休暇、介護休暇、病気休暇、出産休暇と幅広く設定されていること（マルチパーパス）、断続的休暇や時間短縮による休暇が認められていることから、employee-friendlyのように思われる。

また、確かに休暇中は無給でよいと規定されていることには問題がある⁵と思われるが、使用者が任意に設けている他の諸休暇⁶との連携をはかり、有給で休暇を取ることができるように設計されている点は評価できよう。

健康保険に関しても、休暇中のその継続を使用者に義務付けており、アメリカにおける健康保険給付が使用者の提供に依存していることからすると、重要な定めである。

さらに、休暇終了後の復職の権利が定められている点も重要である。

イ 州レベルの規制

州制定法は一般に、同一の事項にかかる連邦制定法が先占条項（preemption clause）を設けていない場合、連邦制定法をベースに規制を行い、それに加えて各州独自の規制を設けている。このため多くの州では、FMLAと同様の規制内容を含む制定法を定めている。また、FMLAは連邦公務員を適用除外しているため（FMLA101条(2)(B)(i)）、州政府等地方自治体職員についてのみ適用があると定める州制定法を設けている。では、民間企業に適用がある州制定法を定めている州はどれくらいあり、どのような独自の内容で定めているのだろうか。

以下の23州は、2007年時点で民間企業に適用がある家族医療休暇法を制定している州で、かつ、民間企業に対して規制を及ぼしている州制定法の概要、特に、FMLAとの比較という

⁵ 本法の有用性に疑問が投げかけられる大きな論点であることから、一時、失業保険財政からの拠出により対応策（Birth and Adoption Unemployment Compensation : BAA-UC）が設けられようとしていたが（拙稿「アメリカにおける女性労働者の母性保護」日本労働研究機構『諸外国における女性労働者の母性保護』（2002年）93頁、132頁以下）、共和党政権下で、その対応策にかかる連邦失業保険規則は廃止されている（前掲注2中程論文414頁）。

⁶ アメリカには年休を始めさまざまな休暇にかかる制定法上の規制は、少なくとも民間企業に関しては存在しない。一方で、求職者・労働者へのインセンティブとして各使用者は独自にさまざまな休暇を定め、ベネフィットとして提供している（筆者所有の在アメリカ日系企業のエンプロイー・ハンドブックに基づく）。また、多くの労働協約においても諸休暇が定められている（BNA, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS, 14th ed., 1995）。

点で、①従業員数要件、②取得要件、③取得可能週数、④休暇取得期間中の給与の有無、⑤復職の権利をピックアップしたものである⁷。

- ◆カリフォルニア州 ①家族医療休暇については 50 人以上・停学中の子にかかる学事については全使用者・学事やデイケア等については 25 人以上 ②家族医療休暇については最低 1 年間勤続し年間 1,250 時間就労したこと・学事又はデイケアについてはすべての労働者 ③家族医療休暇については 12 か月で 12 週・デイケア及び停学以外の学事理由については 1 暦月当たり 8 時間を超えない範囲で年間 40 時間 ④有給休暇が利用されない限り無給・乳児や家族の療養にかかる休暇については州障害プログラムが最長 6 週間に賃金の約 55%を補償 (Paid Family Leave Insurance) ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション
- ◆コネティカット州 ①75 人以上 ②最低勤続 1 年であつ 1,000 時間の就労 ③2 年間で 16 週 ④無給可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション
- ◆ワシントン DC ①家族休暇については 20 人以上・学事休暇については全使用者 ②最低 1 年間の勤続と 12 ヶ月間で 1,000 時間の就労 ③家族医療休暇については 24 か月で 16 週・学事休暇は 1 年間で 24 時間 ④無給可だが他の有給休暇への代替可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション
- ◆ハワイ州 ①100 人以上 ②連続 6 ヶ月の勤続・学事休暇については全労働者 ③家族医療休暇については 1 暦年で 4 週間・学事休暇は年間 4 時間 ④使用者は短期障害保険法の下で求められる日数を超える累積した又は利用可能な病気休暇の利用を認めなくてはならない・学事休暇は有給 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション
- ◆イリノイ州 ①両親休暇については 50 人以上 ②両親休暇については最低 6 ヶ月の勤続と、1 週間当たりの平均労働時間がフルタイムの同様のポジションにある労働者の少なくとも半分と等しい就労 ③学年歴中 8 時間で 1 日あたり最長 4 時間 ④無給可 ⑤復職の権利なし
- ◆アイオワ州 ①4 人以上 ②規定なし ③8 週又は労働不能の期間のいずれか短い期間 ④無給可 ⑤規定なし
- ◆ルイジアナ州 ①妊娠関連休暇については 25 人以上・学事休暇については全使用者 ②規定なし。なお、妊娠関連休暇は女性労働者に対してのみ適用 ③妊娠・出生に伴う労働不能については 6 週・妊娠休暇は 4 カ月を超えない期間・学事休暇は 12 か月で 16 時間 ④無給可 ⑤直接的な規定はないようだが、休暇取得労働者は同様の状況にある別の労働者と同じベネフィットや利益を受ける権利がある。
- ◆メイン州 ①15 人以上 ②連続する 12 ヶ月の雇用 ③2 年間で 10 週・25 人以上の使用ユーザーで有給休暇を与えている場合は最低 40 時間の家族介護目的の有給休暇を与えなければ

⁷ John F. Buckley IV, Ronald M. Green, 2007 STATE BY STATE GUIDE TO HUMAN RESOURCES LAW, Wolters Kluwer, 2007, Table 6-22.

ばならない ④使用者の裁量による ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション

◆マサチューセッツ州 ①出産休暇については6人以上・他の休暇については50人以上
②出産休暇については最低で連続する3ヶ月のフルタイム雇用又は試用期間の終了・細事
休暇については断続するものを含め最低12ヶ月の雇用又は休暇前12ヶ月における最低
1,250時間の就労 ③出産休暇は最長8週・細事休暇は12カ月間で最長24時間 ④使用
者の裁量による ⑤出産休暇については復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジ
ション。ただし、休暇期間中にレイオフが実施されていない限りにおいて。

◆ミネソタ州 ①子の出生及び養子縁組又は疾病については21人以上・学事休暇につい
ては1人以上 ②1週間当たりの平均労働時間がフルタイムの同様のポジションにある労
働者の少なくとも半分と等しい就労を最低1年間行ったこと ③出生及び養子縁組又は疾
病については6週。なお、労働者数21人未満の使用者で出産休暇を与えているものは養
子縁組について4週間の休暇を与えなくてはならない・学事休暇については年間16時間
④有給休暇が利用されない限り無給可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポ
ジション

◆モンタナ州 ①全使用者 ②規定なし ③合理的期間・出生した子の父又は養子縁組の
場合は15労働日以内 ④無給可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジ
ション。ただし、状況の変動がある場合又は使用者にとって不合理な場合を除く。

◆ネブラスカ州 ①全使用者 ②③規定なし ④無給可 ⑤規定なし

◆ネヴァダ州 ①妊娠休暇については全使用者 ②③④妊娠休暇については使用者が疾病
又は労働不能休暇給付を行う場合は妊娠及び関連する状況についてベネフィットの提供を申
し出る義務がある・子の出生又は養子縁組については規定なし、12週、無給可 ⑤規定なし

◆ニュー・ハンプシャー州 ①6人以上 ②③規定なし ④無給可 ⑤復職の権利あり。
休暇取得前と同じか等しいポジション。ただし、業務上の必要性により不可能か不合理な場
合を除く。

◆ニュー・ジャージー州 ①50人以上 ②最低1年間に1,000時間の就労 ③24か月で
12週 ④使用者の裁量。現在、2008年に家族休暇保険法（Family Leave Insurance Law）
が一時的労働不能給付法（Temporary Disability Benefits Law）に付加される形で制定さ
れ、休暇取得期間中の経済的保障が一定程度確保されるに至っている（後述）。⑤出産休
暇については復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション。ただし、休暇期間
中にレイオフが実施されていない限りにおいて。

◆ニュー・ヨーク州 ①全使用者 ②③④規定なし。ただし養子縁組した労働者に対する
ベネフィットは子が出生した労働者に対するものと同じでなくてはならない⁸。⑤規定なし

⁸ なお、ニュー・ヨーク州では、一時的労働不能給付（Temporary Disability Benefit）プログラムにおいて、

- ◆ノース・カロライナ州 ①両親休暇については全使用者 ②両親休暇については学校教育を受けている子の親や保護者であること ③両親休暇については年間4時間 ④両親休暇については無給可 ⑤直接的な規定はないようだが、使用者は労働者の休暇取得を理由に解雇、降格その他不利益な取り扱いをしてはならないと定められている。
- ◆オレゴン州 ①25人以上 ②両親休暇については180日の雇用・家族休暇については180日の雇用と週平均25時間の就労 ③12か月で12週・出産関連休暇又は両親休暇を取得の場合は別事由でそれぞれさらに12週を取得可能 ④規定なし ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション
- ◆ロード・アイランド州 ①50人以上 ②同一使用者の下で連続する最低12ヶ月間に週当たり平均最低30時間就労したこと ③家族休暇については2暦年で13週・学事休暇は12か月当たり10時間 ④家族休暇については使用者が13週未満の有給休暇を与える場合は無給可・学事休暇については無給可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション
- ◆テネシー州 ①100人以上 ②出生した新生児又は養子縁組した子の母は連続する12ヶ月にフルタイムで就労したこと・養子縁組した両親であること ③4か月だが累積している有給を取得することで延長可能 ④使用者の裁量による ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション。3か月前の予告が必要だが、医療・健康上の理由により予告できなかった場合を除く。なお、休暇取得労働者の職務内容が特異な場合は復職を認めなくともよい。
- ◆ヴァーモント州 ①両親休暇は10人以上・家族休暇は15人以上 ②最低12ヶ月間に週平均30時間就労したこと ③両親又は家族休暇については12か月間で12週・短期休暇については30日当たり4時間を超えない範囲で年間24時間 ④無給可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション。ただし、休暇期間中にレイオフが行われるか、休暇取得労働者の職務が特異なため使用者の経済的理由から永続的代替者(permanent replacement)の雇用が必要であった場合を除く。
- ◆ワシントン州 ①100人以上 ②先行する12ヶ月に週当たり平均最低35時間就労したこと ③24か月間で12週 ④無給可。現在、運用は開始されていないものの、2007年に家族休暇保険法(Family Leave Insurance Act)が制定されている(後述)。⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション。ただし、使用者の事業状況が劇的に変化しない限りにおいて。
- ◆ウィスコンシン州 ①50人以上 ②1年以上の勤続でかつ休暇に先行する52週におい

妊娠を理由とする労働不能について最長26週の給付の権利が労働者に与えられている。また、無給の出産休暇を取得している場合で、休暇取得前の最後の就労日から4週間以内に労働不能となった場合には使用者から、休暇取得前の最後の就労日から4週間を超えて以降労働不能となった場合でかつ失業給付を申請又は受給している場合には、労働不能給付特別基金から労働不能給付を受ける権利を有するとされている。ニュー・ヨーク州政府 HP (http://www.wcb.state.ny.us/content/main/offthejob/CommonQuestions_DB.jsp) 参照。

て 1,000 時間就労したこと ③12 か月で最長 8 週・子の出生及び養子縁組又は里子のケアについては最長 6 週・子、配偶者、親のケアについては最長 2 週・自身の疾病については最長 2 週 ④無給可 ⑤復職の権利あり。休暇取得前と同じか等しいポジション

いずれの州の規制もそれぞれにユニークなものだが、目を惹くのは、休暇事由によって適用対象使用者の要件を変えていることが挙げられる。また、有資格労働者の要件を FMLA よりも低く設定している州が見られることも挙げられよう。さらに、カリフォルニア、ニュー・ジャージー、ワシントンの 3 州においては、休暇法における定めではないものの、休暇取得期間中の経済的保障を制定法上の制度として行っている点は大いに注目される。また、復職の権利については、おおむね認められていると言えるが、使用者の経営状況等による留保が付されている点は致し方ないとしても、職務によっては実質的に復職が保障されない場合があり、この点は今後の検討課題となろう。

なお、アメリカには法定の年次有給休暇制度は存在しない。

(2) 家族休暇保険

かつて、失業保険財政からの拠出により、FMLA による休暇期間中の所得保障を行おうとの試みが企図された。連邦失業保険規則における出生・養子縁組失業補償規則 (Birth and Adoption Unemployment Compensation : BAA-UC) である。しかし、失業保険財政からの拠出は同財政の目的にそぐわないとして、共和党政権下の 2003 年、あえなく廃止されてしまった。したがって、FMLA による休暇については、依然無給のままである。

しかし、上に見たように、近年の州制定法においては、休暇取得期間中の経済的保障が模索され始めている。家族休暇保険 (Family Leave Insurance) がそれである。すでに制定法で定めている州として、先に触れたカリフォルニア州が 2002 年に、次いでワシントン州が 2007 年に、そしてニュー・ジャージー州が 2008 年に制定法を定めた。もっとも、ワシントン州の制度は、財政難から、当初の発効時期である 2009 年 10 月から 2012 年に延期されたようである。3 州の法制度を概観すると、以下のとおりである。

ア カリフォルニア州

先行して制度を設けたカリフォルニア州⁹では、州の労働不能保険プログラム (State Disability Insurance Program. 以下“SDIP”という。)を活用し、家族的一時労働不能保険プログラム (Family Temporary Disability Insurance Program) として有給家族休暇保険 (Paid Family Leave Insurance. 以下“PFLI”という。)を創設した。

任意保険の提供者が SDIP によって企業の労働不能保険を提供している場合には、PFLI を保険範囲に含めなければならない。

保険料は、労働者自らが州の失業保険料として、賃金の 0.1%以上 1.5%を超えない範囲で

⁹ カリフォルニア州政府 HP、FAQ (http://www.edd.ca.gov/Disability/FAQs_for_Paid_Family_Leave.htm)、Paid Family Leave Law (http://info.sen.ca.gov/pub/01-02/bill/sen/sb_1651-1700/sb_1661_bill_20020926_chaptered.pdf)。

決定される額を拠出する。

この保険は賃金補填としての意味を有することから、企業規模や就労要件はなく、SDIPに拠出してさえいればよい。したがって、断続的に就労するパートタイム労働者であっても受給が可能である。

給付期間は12カ月間で最長6週間である。一の事由によって受給した場合は、別の事由によって再度受給することはできない。また、他の事由による労働不能給付、失業給付、労災補償給付及び使用者の任意によるベネフィットの提供がある場合、PFLIは受給できない（最後のものは賃金とみなされるので、受給額によっては、PFLIは減額又は不支給とされる。）。

受給したベネフィットは、内国歳入庁（Internal Revenue Service）によって連邦税法上の課税対象となる収入とされている。他方、州税法上は非課税とされている（これらの点は、後述のニュー・ジャージー州の制度についても同様である。）。

使用者は、当該労働者に未消化の有給休暇等がある場合には、PFLIベネフィットに先立って、最長2週間の有給休暇（vacation leave）の取得を求めることができる。他方、使用者は病気休暇（sick leave）の活用を求めることはできない。

ベネフィット支給の待機期間は原則7暦日であり、受給には8暦日の労働不能が必要である。なお、妊娠関連事由で労働不能保険を受給している場合で、子を出生した女性労働者の場合は、待機期間なしに自動的にPFLIに移行される。

なお、PFLIは、休暇法本体とは別個の賃金補填制度であることから、FMLA及びカリフォルニア州家族権利法（California Family Rights Act）の適用関係には影響を及ぼさず、したがって、休暇後の復職を保障するものではない。

イ ニュー・ジャージー州

ニュー・ジャージー州¹⁰では、一時的労働不能給付法（Temporary Disability Benefit Law：以下、“TDBL”という。）において家族休暇保険給付（Family Leave Insurance Benefit：以下“FLIB”という。）が設けられている。そして、州の公的プランと使用者の私的プランの2種あることが特徴的ではないかと思われる。

まず、公的プランについて。

適用対象となる労働者は、家族休暇の直前の52週間をベース（base year）として、この期間中の20暦週に1週当たり143ドル以上、又は、52週において7,200ドル以上の賃金支払を受けていることが必要となる。

保険料は、全額労働者の賃金から拠出され（控除による処理）、使用者は拠出しない。保険料は毎年改定されるが、2009年においては、課税対象基礎賃金の0.09%、基礎賃金を28,900ドルとした場合の最高額は26.01ドルである。

¹⁰ ニュー・ジャージー州政府 HP、Family Leave Insurance Benefits (http://lwd.dol.state.nj.us/labor/fli/content/program_info_menu.html)。

給付申請をした最初の日から連続する 7 日間は待機期間となる。この期間中に給付はなされない。ただし、自身の疾病により州の一時的労働不能給付を受けた直後に家族休暇を取得するなどした場合、待機期間はない。

州の FLIB は、①他の一時的労働不能給付、労災補償給付、失業給付を受給している期間、②使用者が提供する有給休暇を取得している期間、③休暇の対象となる家族が医療ケア提供者の下でケアを受けていない期間、などにおいては給付されない。なお、②について、使用者は労働者に対して、2 週間を上限に、有給の病気休暇や長期休暇の取得を求めることができるが、その場合、労働者は、2 週間分の FLIB を減じられることになる。

給付額は、労働者の週平均賃金に基づいて算定されるが、週当たりのベネフィットの基礎額（weekly benefit rate）は労働者の週平均賃金の 2/3 であって、上限は 546 ドルである。1 日あたりのベネフィットの基礎額（daily benefit rate）は、週基礎額の 1/7 である。

労働者は、12 ヶ月のうち 6 週を上限にした給付、又は、ベース・イヤーにおける賃金の 1/3 に等しい給付のいずれか少ない方を受けることができる。12 ヶ月とは、有効な家族休暇保険の申請の最初の日から始まる連続した 365 日をいう。

FLIB は復職を保障していない。しかし、休暇期間中は雇用上の権利や利益の変動をもたらさないとされている。

次に、使用者が提供する私的プランについて。

TDBL は、使用者が、州の公的プランに代えて、州一時的労働不能保険部の認可を受けた私的プランを通じて雇用する労働者に FLIB を提供することを認めている。保険者は、使用者、保険会社、又は組合福利基金である。私的プランは使用者ごとに異なり、一様ではない。しかし、給付には、州のプランと等しいかそれ以上のものであること、有資格要件は州のプランよりも厳しくないこと、労働者の負担額が州のプランのそれよりも高くないこと、が求められる。

ウ ワシントン州

ワシントン州¹¹では、家族休暇保険（Family Leave Insurance. 以下“FLI”という。）として設けられている。なお、このプログラムは未施行のため、執筆時点においては、ベネフィット・システムの詳細は明らかにされていない。

保険料は労働者が全額負担するとされているようである。

適用対象とされている労働者は、新たな両親であって、直近過去の 5 四半期における 4 四半期において 680 時間就労したことである。

週 35 時間以上就労する労働者は、最長 5 週にわたって 1 週当たり 250 ドルのベネフィットを受給できる。しかし、週 35 時間以上就労する労働者が週 35 時間未満 8 時間以上の休暇

¹¹ ワシントン州政府 HP、Protected Family Leave Laws (<http://www.lni.wa.gov/WorkplaceRights/files/FamilyLeaveLawsTable.pdf>), Ch.49.86 RCW, Family Leave Insurance (<http://apps.leg.wa.gov/RCW/default.aspx?cite=49.86>).

を取得した場合は、週最高額の 40 分の 1 に当該週に休暇を取得した時間数を乗じた額が受給額となる。また、当該週の休暇取得時間が 8 時間未満の場合は受給できない。

なお、カリフォルニア州と異なって、ワシントン州では、FLI に基づいて受給後の雇用が保障されている。ただし、受給前の 12 カ月間に 1,250 時間就労したことが要件とされている。

いずれの保険についても、全額労働者負担の保険であり、従来から存在した労働不能保険の一部を形成しているという位置づけが可能であろう。休暇期間中の賃金補償という意義が有益であるとしても、意義の現実的実効性、あるいはその運用、特に先行して運用しているカリフォルニア州の状況について、今後検討を要しよう。

2. 労働時間

(1) 長時間労働規制

連邦レベルでは、労働時間は公正労働基準法（Fair Labor Standards Act. 以下“FLSA”という。）によって規制されている。

FLSA の適用範囲は「個人」と「企業」である（6 条(a), 7 条(a)(1), 12 条(c)）。個人とは、「通商に従事する労働者」と「通商のための生産に従事する労働者」である。企業とは、「通商もしくは通商のための商品の生産に従事する企業」である。企業については、また、通商に関連する労働者を使用し、かつ、年間の取引・売上高総額が 50 万ドル以上という要件がある（3 条(r)(s)）。なお、病院、看護施設、学校については、以上の要件にかかわらず適用対象とされ、また、連邦・州政府も適用対象とされている（3 条(s)(1)(B)(C)）。

使用者は通常の賃金の 1.5 倍以上の割増賃金を支払わない限り、週 40 時間を越えて労働者を使用することを禁じられる（7 条(a)(1)）。換言すれば、1.5 倍以上の割増賃金を支払うことで、使用者は労働者を何時間でも働かせることができるという間接規制が用いられている。労使協定の締結や行政官庁への届出などは不要である。また、1 労働日毎の時間規制はない。したがって規制単位は労働週だが、複数の週にわたって週平均 40 時間にすることは認められていない。通常の賃金は 1 時間当たりで計算される。週給制、月給制の場合には、週当たりの賃金額を週所定の労働時間で除した金額とされる。賃金率の計算に当たっては、付加給付もカウントされるが、労働の対価としての性質が希薄な手当、給付は除外される（7 条(e)）。

この法律は刑事罰による履行の担保を図っている。故意の違反者に対しては罰金もしくは禁固、または両方が科される（16 条 (a)）、初めての有罪判決には禁固は科されない。この刑事訴追は司法省によって行われる。また、行政による制裁金（civil penalty）も定められており、1 回の違反に対する金額の上限は 1,000 ドルである。金額は労働長官が決定し、違

反者に支払いを命じうる（16条(e)）。さらに、労働者救済のために、民事訴訟に関する規定を3種類定めている。第一に、労働者本人が提起する民事訴訟で、未払い賃金及び同額の付加賠償金（liquidated damages）を使用者に求める方法（16条(b)）、第二に、労働者に代わって労働長官が職権によって訴訟を提起する方法で、未払い賃金と付加賠償金の支払いを求める訴訟（16条(c)）、第三に、労働長官による法違反の差止訴訟である（17条）。差止訴訟の場合、未払い分も同時に求めることができる。労働長官による訴訟は重複して提起しうるが、労働者自身による訴訟は労働長官による訴訟の提起によって終了するとされている。

(2) 弾力的労働時間制度

FLSAは弾力的労働時間制度を有していないが、強いて挙げれば、適用除外規定であろう（13条(a)）。適用除外に該当する場合、使用者は当該労働者に対して週当たりの労働時間が40時間を超えても割増賃金を支払う義務がない。このため使用者は、業務及び労務の管理を柔軟に行うことができると考えられる。

管理的（executive）、運営的（administrative）、専門的（professional）労働者、外勤セールスマン（outside salesman）などはホワイトカラー・イグゼンプション（“white-collar” exemption. 以下“WCE”という。）と呼ばれ、FLSAの適用から除外される（13条(a)(1)）。その具体的基準は、規則において、職務内容や俸給額などによって非常に詳細に定められており、いずれの категорияに属する労働者も、職務の遂行において独立してその裁量で行動・判断し、かつ非就労時間があっても賃金をカットされないこと、などが条件として定められている（29 C.F.R.541）。なお、FLSAが制定された1930年代後半と比べると、現代の職場や労働は大きく変化しており、旧来のWCE制度は適合的ではなくなっているなどといった認識から、2004年に規則が改正されている¹²。もっとも、法律上の制度枠組み自体は維持されている。

また、1947年ポータル法（Portal-to-Portal Act）が、就労に付随する活動の労働時間性について規定しており、労働者の主たる活動と不可欠か不可欠の一部でない限り、FLSA上の労働時間には該当しないと定めている。この場合使用者は、FLSAが定める最低賃金や割増賃金を支払う必要はない。

ところで、2000年代中頃までは、割増賃金支払い対象の労働時間分を別途休日として与える（「補償時間＝compensation time」、”comp-time”と呼ばれている。）ための法案が経営者団体の後押しを受けて提出されていたが、法改正には至っておらず、現在ではそういった政策の動きもないようである¹³。

¹² 規則改正については、幡野利通「アメリカ」労働政策研究・研修機構『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.36）』（2005年）25頁以下、幡野利通「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本構造と日本の制度の再構築(上)(下)」季刊労働法 221号 166頁以下、222号 175頁以下（2008年）を参照。

¹³ 公共部門労働者については、代償休暇がFLSA上の制度（7条(o)）として認められている。前掲注2 梶川論文参照。

(3) 小括

FLSA はそもそも、世界恐慌後のニューディール政策の一つとして 1938 年に制定された法律であり、公正な企業間競争の確保や雇用創出、内需拡大といった経済的規制としての意義の方に重点が置かれていたものである。したがって、長時間労働を直接的に規制するという労働者保護的発想は相対的に本来希薄であり、このため、間接規制的手法を取っているものと推察することも可能であろう。

また、罰則等による履行確保を図っていることとの関係から厳密な労働時間の算定が要求されるが、それはあくまでも割増賃金支払規制のためである。このような観点から WCE を見ると、労働時間の算定が困難な労働者に対する適用除外というよりもむしろ、割増賃金の支払を必要としないような高給労働者が適用除外対象として想定されていたと考えることができよう。

結局、FLSA は WLB に寄与するような法制度であると解することはできないと考えられる。

3. 柔軟な働き方

(1) パートタイム（短時間）勤務

連邦、州レベル共に、パートタイム労働を正面から規制した制定法は見られない。もっとも、差別禁止法制や FLSA など、労働者であれば適用がある制定法もあれば、FMLA のように休暇取得の要件として一定期間の勤務や一定時間の就労を定める制定法もある。したがって、パートタイム労働者が置かれている家庭生活等の状況に照らして、個別の制定法における適用要件や有資格要件の在り方を検討する必要があると言えるだろう。

実態について見ると、パートタイムの勤務は広く活用されているようである。アメリカにおいてパートタイム労働は、統計調査上、週 35 時間未満の勤務とされているが、いわゆる正規・非正規労働者のうち、おおよそ、前者が約 17%、後者が 40%存在している¹⁴。

(2) ジョブシェアリング

連邦制定法における規制は存在しないようである。また、州制定法も存在しないと思われる。他方、実態については、連邦労働省統計局において統計調査は行われていないようである。したがって、この問題については今後、労働法分野以外の文献等を狩猟して実態を見ていく必要があるだろう。ただ、社会立法政策について消極的であり、かつ、個別・集団双方の労使関係において自治・自由が広範に認められているアメリカでそのような立法があるとは容易には想像し難い。

¹⁴ U.S. DOL, BLS, Contingent and Alternative Employment Arrangements, 2005.

(3) 派遣労働

派遣労働 (Temporary Help Agency Work) 事業については、連邦レベルでも、州レベルでも、制定法による規制はほぼ皆無であり、ごく僅かの州が登録や届出といった手続的規制を設けているに過ぎない。また、派遣労働について正面から規制する制定法は存在しない。しかし、派遣労働者も派遣事業者の労働者であるから、その限りにおいて、連邦や州の制定法の適用がある。加えて、先に FMLA や FLSA の箇所で触れたように (また、後述する差別禁止法についても同様に)、派遣先での就労について派遣先も共同使用者 (joint employer) とされる場合があり、派遣先も派遣元と共に、派遣先での就労にかかわる問題について使用者としての責任を負う¹⁵。

他方、実態について見ると、2005 年の調査¹⁶では、就業人口の 0.9%、数にして約 122 万人である。WLB の観点から実態を若干見ると、派遣就業を志向した理由について、個人的理由のうちの「家庭責任の問題」は男女共にかなり低い割合 (男性 1%未満、女性 4%弱) にとどまっており、経済的理由のうち、「見つけたのが今の職種のみであったから」という回答が男女計で 4 割ほどを占めている¹⁷。すると、アメリカでは派遣就業が WLB にまったく寄与していないとは言えないにしても、派遣労働者が派遣で働く理由の最たるものが WLB のためであるわけではないということが言える。

(4) 有期契約

有期雇用 (Fixed-Term Employment) を規制する制定法は連邦レベルでは存在しない。また、雇用労働にかかる州制定法としても存在しないと思われる。もっとも、制定法がないからといって有期雇用の保護が図られないわけではない。期間の定めのない雇用は多くの場合 at-will employment (随意雇用) であり、当事者双方からいつでも解約可能なため、雇用が不安定と考えられるのに対して、有期雇用の場合、雇用期間中は解約が制限される、つまり期間の定めそれ自体が契約内容となって当該期間中は雇用保障が図られるという意味で、むしろその期間中は雇用が安定していると言える。なお、有期雇用労働者も使用者が直接雇用する限りにおいて、使用者に連邦及び州制定法等に基づく使用者としての責任がかかる (もっとも、FMLA のような就労時間要件がある制定法については資格要件が発生しないことが十分ありうる。)。したがって、企業としては事業運営の人的数量的柔軟性の確保のために有期雇用労働者を活用するということにメリットはなく、いわゆる正規従業員として有期雇用労働者を採用することはごく僅かしかないと考えられる (例えば、企業の上級管理者、研究者、映画の撮影や舞台芸術など一定期間のみ業務が存在する就業)。

他方で、企業外部の人材としての独立契約者 (independent contractor. 請負) や派遣労働

¹⁵ 日本労働研究機構 (中窪裕也・池添弘邦執筆)『アメリカの非典型雇用』(2001年) 87頁以下、小畠典明、藤川恵子「非典型労働をめぐる日米の法制度」大沢真知子、スーザン・ハウスマン編著『働き方の未来』(日本労働研究機構、2003年) 394頁以下。

¹⁶ See *supra* note 14, U.S. DOL, BLS.

¹⁷ 前掲注 15 日本労働研究機構書 44 頁表 20 参照。

者を含めたコンティンジェント労働者（contingent workers）を一定の限られた期間において限定的に活用するという職場管理が広く行われているようである¹⁸。したがって、アメリカにおける有期雇用の実像はほとんどの場合コンティンジェント労働であり、また、形式的には就労先企業に使用者としての責任がかからない就業形態について既存の雇用労働法令をどのように適用していくかが法的問題として現われてくる。この点については、各制定法における共同使用者概念により適用の有無が決められる。

なお、アメリカの労働者はさまざまなベネフィットの提供を使用者に頼っているが、コンティンジェント労働者は、ベネフィットの適用にかかる就労期間・時間などの資格要件を満たせない場合が多く、フルタイムの正規労働者に比べてベネフィットの点でとても不利な立場に置かれている。このため、制定法によってベネフィットの提供を使用者に義務付けるべきであるとの議論がある一方、コンティンジェント労働者の労働条件やキャリアを積み上げていくという実際上の良い効果が立法規制によって薄れ、また、労働市場の柔軟性が失われるなどとして、コンティンジェント労働に対する規制に反対する主張もある。現時点では、真正面からコンティンジェント労働に関して制定法を定めた州はなく、議論は停滞している¹⁹。

(5) 在宅勤務

民間企業における在宅勤務について正面から規制する制定法は、連邦、州ともに存在しない。もっとも、連邦政府職員については法制度としての在宅勤務が導入されているようであり、また、州政府職員についても一部の州で法律制度による規制の例が見られるようである²⁰。

なお、在宅ワークと表現する場合、これは一般に請負就業者（contract worker or independent contractor）であり、労働関係法の人的適用範囲である「労働者（employee）」に該当するかが主要な法的問題である。また、一部法令における政策措置上の取扱いの状況が論点となる。請負就業については本調査研究の範囲を超えると思われるので、ここでは主要な論点の指摘にとどめる。

(6) 小括

このように見てくると、アメリカにおいてこれらの働き方、就業形態が WLB に寄与するものとして理解できるかと考えるに、答えはどちらかというところではないかと思われる。制定法においてこれらの働き方がよく保護されているかといえば、正面からの規制はなく、また、実態的には活用が見られるものの、制定法とのかかわりでは好んで選択すべき就業形態ではないように思われる。残る検討の視点は、企業における人事管理・職場管理においてこ

¹⁸ 前掲書 41 頁表 18 参照。

¹⁹ *Eg.* Symposium on the Regulation of Contingent Employment, 52 WASH. & LEE L. REV. 3 (1995). もっとも、ロード・アイランド州では、テンポラリー労働者について差別のない雇用の権利が与えられているようである。*See supra* note 7, Buckley & Green at 3-65.

²⁰ 梶川敦子「アメリカにおけるテレワークの労働法上の諸問題」（財）労働問題リサーチセンター、（社）日本労使関係研究協会『テレワークの法と政策』（2007年）73頁以下及び同論文で引用・参照されている論文等を参照。

れら就業形態がどのように取り扱われているのか、果たして WLB に寄与しうるものであると客観的に考えられるのかであろう。この点については今後の検討課題とする。

4. 経済的支援

(1) 社会保障給付

アメリカの社会保障制度の対象は、低所得層（あるいは貧困層）の高齢者や家族（児童を含む。）に限られている。したがって、一般の労働者に幅広く適用がある社会手当としての児童手当は存在しない。現在行われている給付の一つには、貧困家庭一時扶助（Temporary Assistance Needy Families. 以下“TANF”という。）がある²¹。TANFには、児童福祉サービスが含まれており、対象が貧困層に属する者や家庭であるとはいえ、WLBの観点から子の養育に係る措置として、アメリカでは連邦レベルの規制として重要な意義を持つと考えられる。

TANFは、1996年の福祉制度改革の一環として設けられた制度であり、連邦制定法である1996年個人責任・就労機会再調整法（Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996）に基づいて各州政府等に一定額の補助金（block grant）を拠出する（正確には、3/4が州政府に、1/4が地方自治体や民間産業協議会に対して補助される。）。州、郡、及び市はTANFの運営を管理するが、連邦政府から得る補助金を超える額は州政府が独自に財源を充てることとなる。補助金の使途は州政府等の裁量に委ねられるため、各州のTANFにおいてどのような内容の給付制度やプログラムを設けるかは各州の判断による。例えば、現金給付、養育・保育補助、あるいは教育・職業訓練である。また、補助金の使途が州等の裁量に任されることから、TANF及びその内容である個々の給付なりプログラムの適用要件についても独自に定めることができる。

やや古いだが、2003年時点の状況を見ると²²、金銭給付については、1家庭1カ月当たり平均353ドルで、当時の貧困線を大きく下回っている。しかも、連邦法の定めでは、支給期間が1家庭当たり1回につき2年が上限で、累積5年までと限られている。州によっては累積5年を超え、あるいは最長年限の定めを置いていない州が10州あるが、累積5年未満としている州が9州ある。もっとも、約半数の州では、子の出生に伴う経済支援の増加を認めている。その他の州では、当初給付時の家族の人員数などによって給付レベルに制限を設けている。

このような受給システムが設けられている一方で、TANFは一般に、就労を給付の重要な要件としている。というのも、1996年の福祉制度改革は“from welfare to work”と呼ばれ、

²¹ TANFについては、後掲注23の大関論文267頁以下、白波瀬論文106頁、奥西好夫「雇用政策と労働保険」藤田伍一、塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障7 アメリカ』（東京大学出版会、2000年）135頁以下を参照。See also Andrew W. Dobelstein, UNDERSTANDING THE SOCIAL SECURITY ACT, Oxford University Press, 2009, pp.187-193. 以下の記述はこれら文献に基づく。

²² *Id.* Dobelstein at 189.

クリントン政権の重要課題であった。その背景には、TANF 以前の制度である扶養児童家庭扶助 (Aid to Families with Dependent Children) では、支給総額に上限がなく、かつ、連邦政府が財政の半分を負担しており、また、3 歳未満の子を持つ母親の就労が免除されていたため、財政が逼迫すると共に、受給世帯に福祉依存が染みついてしまっていた。そこで、制度改革によって財政を立て直すと同時に、福祉依存からの脱却を図ることが狙いとされた。したがって、TANF における重要な点の一つは、貧困層家庭の就労促進であると言えるだろう。このことは、2 年以上の受給者は原則として、就労や職業訓練の受講等が義務付けられていることから裏付けられる。

2003 年時点での TANF の就労要件を見ると、扶養児童が 6 歳以上の場合、受給者は即就労しなければならないとしている州もあれば、24 か月以内に就労しなければならないと定める州まである。また、扶養児童が 6 歳未満の場合については、扶養児童が何歳でも適用除外されないとする州から、2 歳までは就労を免除するとしている州まである。

TANF は受給者の就労促進を重要な政策課題として対応しているのだから、視点を変えると、一つには就労中の扶養児童の保育・養育が、もう一つには就労促進のための支援が課題となる。これらの点は、後述「7. 保育サービス」と「8. その他」の中の「職業訓練」の項で述べることにする。

(2) 税制

アメリカには社会福祉としての児童手当制度は存在せず、むしろ税制上の対策として間接的な経済支援が図られている。以下では、そのような間接的経済支援としての税制上の措置を概観する²³。

まず、所得控除については、扶養控除 (Dependent Exemption) がある。これは、配偶者及び 19 歳未満の子供を扶養している場合に適用され、2007 年時点の控除額は、被扶養者 1 人当たり 3,200 ドルであった。ただし、所得額が一定額 (2004 時点では夫婦共同申告で総所得額が 21 万 4,050 ドル) 以上になると、2,500 ドルを超えるごとに 2%減額される。

次に、税額控除についてだが、これには、児童税額控除 (Child Tax Credit : 以下“CTC”という。) と所得税額控除 (Earned Income Tax Credit : 以下“EITC”という。) がある。

CTC は、2005 年時点で 17 歳未満の子供 1 人当たり 1 千ドルとされ、夫婦共同申告の場合は 11 万ドル、別申告の場合は 5 万 5 千ドル、1 人親世帯は 7 万 5 千ドルを超えると減額される。共同申告の場合では、11 万ドルを超えて 1 千ドルごとに 50 ドルが減額される。

EITC は、子供がいる低所得世帯に対する措置であり、年間に、子供が 2 人以上の場合は 3,816 ドルまで、子供が 1 人の場合は 2,353 ドルまで税額が控除される。ただし、所得が 3 万 580 ドルを超えた場合は控除されない。

²³ 以下の記述については、大関由美子「アメリカの家族と家族政策」樋口美雄、財務省財務総合政策研究所編著『少子化と日本の経済社会』(日本評論社、2006 年) 239 頁以下及び白波瀬佐和子「アメリカの子育て支援」海外社会保障研究 160 号 (2007 年) 99 頁以下に基づく。なお、それら論文が引用する文献も参照。

三番目に、所得税の減税措置として、児童保育税控除（**Dependent Care Tax Credit**）がある。これは、求職活動を含め就労している夫婦共働き世帯に対する措置であり、就労等の活動に伴い保育サービスを利用する世帯に対して適用される（なお、配偶者等の介護サービスを利用する世帯も含まれる。）。そのような世帯が、13歳未満の子供のために保育サービスを利用した場合（祖父母等に対して支払った場合も含む。）、所得額に応じて、利用料の20ないし35%が減税の対象とされる。総所得額が1万5千ドル以下の世帯では35%の減税率が適用されるが、1万5千ドルを超え2千ドルごとに1%引き下げられ、総所得額が4万3千ドル以上になると減税率は一律20%となる。ただし、サービスを利用する子供が1人の場合は3千ドル、2人以上の場合は6千ドルが上限額とされる。

なお、近年では、連邦税法の一部をなす2004年就労家庭税優遇法（**Working Families Tax Relief Act of 2004**：以下“**WFTR**”という。）が制定されている²⁴。WFTRは、**working families**という文言を用いてはいるが、必ずしも就労家庭を支援する意味での税制上の措置だけではなく、低賃金層でない一般家庭向けあるいは企業向けの措置をも含んでおり、また、従前制定されていた税法上の時限措置を延長することを主な目的としていた。しかし、就労家庭向けの措置として、先のCTCに関して、2010年まで1千ドルの税額控除が維持されている。また、年収1万750ドルを超える所得の15%について児童控除分が還付される。児童税額控除及び還付措置は2010年以降まで継続される。児童を養育する世帯にとって重要と思われる改正点は、対象となる子の要件であろう。従来、控除や税額控除の種類によって対象となる子の要件は異なっていたが、WFTRによって子の要件が統一され、同居していること（**residency test**）、法律など公的に承認された関係性があること（**relationship test**）、そして、19歳未満、フルタイムの学生にあっては24歳未満（**age test**）とされた。

(3) 賃金規制

ア 最低賃金規制

アメリカにおける賃金規制の主たるものは最低賃金規制である²⁵。連邦レベルではFLSAにより規制されている。1時間当たりの賃金額は、現在7.25ドルである（6条(a)(1)）。賃金の計算方法の決定は、上記額を上回る限り使用者と労働者の自由に委ねられており、週給、月給、出来高などでも構わない。しかし、法違反の有無は、労働週を単位として判断されるため、基準を下回った分を翌週以降に埋め合わせることはできない。賃金額の計算には、食事などの便益供与分と、月額30ドル以上のチップを受け取る労働者についてはチップの50%をカウントすることが認められている。

²⁴ See website of CCH Tax Briefing (<http://tax.cchgroup.com/tax-briefings/2004-10-working-families.pdf>), National Association of Tax Professionals (<http://www.natptax.com/taxact2004.pdf>), The New York State Society of Certified Public Accountants (<http://www.nysscpa.org/cpajournal/2005/105/essentials/p42.htm>).

²⁵ 最低賃金規制については、笹島芳雄「アメリカ合衆国の最低賃金制度の経緯、実態と課題」日本労働研究雑誌593号（2009年）55頁以下及び北沢謙「アメリカ合衆国の最低賃金制度」労働政策研究・研修機構編『欧米諸国における最低賃金制度（資料シリーズNo.50）』（2009年）7頁以下参照。

また、州制定法においても最低賃金規制があり、カリフォルニア、コネティカット、ワシントン DC、イリノイ、マサチューセッツ、オレゴン、ヴァーモント、ワシントンの各州は、FLSA よりも高く一時間当たり 8 ドルかそれ以上の最賃額を設定している。

イ 生活賃金

FLSA における最賃額は、1997 年以降 1 時間当たり 5.15 ドルであったが、10 年ぶりに改定された最賃額は 5.85 ドル、以降漸次引き上げられ、2009 年に現在の額となった。一方で、物価上昇率を考慮すると、実質的な最賃額は低下していると考えられている。

ところで、2008 年時点で、18 歳未満の子供 2 人に両親の 4 人世帯について貧困状態と判定される収入水準は、10 ドルを超えている。したがって、連邦、州共に、制定法で定められている最賃額は、特に子供のいる世帯については依然低いと言える。

このような事情から、1990 年代前半以降、各地で生活賃金 (Living Wage) にかかる運動が起こった。生活賃金とは、まさに生活費 (cost of living) を満たす賃金のことをいう。そして、1994 年に全米で初めて、メリーランド州ボルチモア市が生活賃金条例 (Living Wage Ordinance : 以下 “LWO” という。) を制定するに至った。現在では、140 以上の市や郡で LWO が定められているという²⁶。

規制の内容と方法は、地方自治体が、それとの間で一定の条件を満たす契約を締結したり補助金を受けている事業者 (下請け企業を含む場合もある。) に対して、当該事業者の下で就労する労働者に、連邦貧困指標 (Federal Poverty Index) を活用するなどして算出した一定額 (おおよそ、貧困線の額の 1.1 倍) を賃金として支払うことを義務付けるというものである。州によっては、インフレ指標による調整算出を行っているという。また、額については、年間労働時間を 2 千時間ほどに設定し、かつ、子供 2 人と両親で構成される世帯を想定して算出する州がある。さらに、使用者が労働者に対して健康医療プランを提供している場合はその分を差し引いた低い額が、提供していない場合はその分を足し入れた高い額が設定される。

LWO には実効性確保措置も設けられている。記録保存義務、報告義務などであり、条例違反の事業者に対しては、公契約の解約あるいは支払の停止、罰金が適用される。

ところで、LWO が全国に広まりつつある中、州政府が地方自治体による LWO の制定を禁じる州制定法を定める動きも見受けられる。ユタ、ルイジアナ、テキサス、ウィスコンシン、フロリダ、ジョージア、オレゴン、アリゾナ、コロラド、サウス・カロライナの 10 州がそれである。裁判所の判断が求められたルイジアナ州では、州最高裁が、地方自治体が定める LWO は、州からその権限を奪うものであって州憲法に反して無効と判断した。しかしその一方で、カリフォルニア州では、各地方自治体に対して生活賃金を含め労働条件について定める権限を付与する州制定法を定めるという動きがあるというのも事実である (なお、メリ

²⁶ LWO については、前掲注 25 笹島論文 63 頁以下参照。See also, *supra* note 7, at 1-37, *supra* note 2, Befort *et al.* at 71, 153. 以下の記述はこれら文献に基づく。

ーランド州やニュー・メキシコ州でも、州制定法による権限付与が定かでないが、地方自治体に LWO の制定権限が認められている。)

このように、LWO は全米の地方自治体において広がりを見せてはいるものの、州によってスタンスはまちまちであり、したがって、依然議論が続いているという状況にある。

(4) 小括

これまで見てきたように、社会保障上の給付は特に貧困層がターゲットであるし、税制も、上限額規制がかけられていることを考えると、どちらかといえば低所得層が対象とされていると言えそうである。また、連邦及び州制定法で定められている最低賃金額は依然として低く、そのために、LWO が地方自治体で定められるに至っている。

そうすると、経済的支援の側面でも、WLB に資するためというよりもむしろ、低所得層あるいは貧困層に属する者や家庭のための対策として理解することができるだろう。

5. 差別禁止

(1) 連邦レベル

ア アメリカ差別禁止法制の全体像

アメリカにおける差別禁止法制とは、以下、制定順に掲げる連邦雇用差別禁止立法を総じて指す。

- ◆1866年公民権法 1981条 (Civil Rights Act of 1866, §1981, 1991年公民権法 101条) : 人種を理由とする契約の締結及び執行 (make and enforce contracts) に係る差別の禁止
- ◆1963年同一賃金法 (Equal Pay Act of 1963. FLSA6条(d). 以下“EPA”という。) : 性を理由とする賃金差別の禁止
- ◆1964年公民権法第七編 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964. 42 U.S.C.A. §2000e et seq. 以下“Title VII”という。) : 人種 (race)、皮膚の色 (color)、宗教 (religion)、性 (sex)、出身国 (national origin) を理由とする差別の禁止
- ◆1965年大統領令 11246号 (Executive Order 11246) : タイトル・セブンと同じ差別禁止事由につき、一定の要件を満たす事業者に対して連邦政府契約において Affirmative Action Program の実施を義務付け
- ◆1967年雇用における年齢差別禁止法 (Age Discrimination in Employment Act of 1967. 29 U.S.C. §621 et seq. 以下“ADEA”という。) : 年齢を理由とする差別の禁止
- ◆1978年妊娠差別禁止法 (Pregnancy Discrimination Act of 1978. Title VII 701条(k). 以下“PDA”という。) : 妊娠・出産を理由とする差別の禁止 (「性」の解釈の拡張)
- ◆1990年障害を持つアメリカ人法 (Americans with Disabilities Act of 1990. 42 U.S.C. §12101 et seq. 以下“ADA”という。) : 障害を理由とする差別の禁止

代表的な差別禁止法は TitleVII である。TitleVII は 5 つの差別禁止事由を定めており、しかも使用者は、募集・採用から雇用関係の展開を経て退職・解雇に至るまでの雇用のあらゆる段階において労働条件に関して労働者に対して差別を行うことを禁止される (TitleVII 703 条 (a))。この点は、ADEA (4 条(a))、PDA、ADA (102 条) も同様である。TitleVII、ADEA、PDA、ADA はいずれも、明らかな差別的取扱い (disparate treatment) を禁じると共に、表面上は差別禁止事由に対して中立的な取扱いであっても、当該取扱いが差別的効果 (disparate impact) を有する場合には、やはり法違反が成立するとしている (TitleVII 703 条(k)(1)、ADA 103 条(a))²⁷。

TitleVII、PDA、ADA の適用範囲は、州際通商に影響を与える産業に従事し、前暦年又は当該暦年における 20 暦週以上の各労働日に 15 人以上の労働者を使用する使用者である (TitleVII 701 条(b)、ADA 101 条(5))。ADEA の適用範囲は、TitleVII における要件に加え、企業の使用する労働者数については 20 人以上である (ADEA 11 条(b))。EPA は FLSA の一部として定められているため、適用範囲は前述の FLSA と同じである。1866 年公民権法 1981 条は、「合衆国内のすべての者は、契約の締結及び執行などすべての法及び法的利益について、白人市民が享受している権利と同じ権利を有する (傍点筆者)」と定めており、「契約の締結及び執行」とは、契約の履行・改訂・終了及び契約上のすべての利益・権利・利益の享受を含むものである。したがって、使用者の範囲を問題とするまでもなく、本条は合衆国内のすべての市民に適用があることになり、そのような者と雇用契約を締結する使用者すべてが本条の範疇に含まれることとなる²⁸。

差別の救済については、差別是正のための専門行政機関 (雇用機会均等委員会 : Equal Employment Opportunity Commission. 以下、“EEOC” という。) が設置され、労働者はまずそこに救済を申し立て、そこでの解決が不調に終わった場合には裁判所に民事訴訟を提起しうる。そして、差別的行為があったと認定された場合に、裁判所は、差別的行為の差止め、採用、復職、賃金の遡及払い、弁護士費用の支払い等が加害者たる使用者に対して命じうる。

イ 性差別・妊娠差別

労働者保護規制が希薄な反面、従来から禁止事由が多様で、しかも就労過程全般に及ぶ差別禁止法が発達しているアメリカでは、差別禁止が WLB について果たす役割も大きいものと思われる²⁹。

WLB の中でも特に、男女の仕事と家庭の両立に焦点を当てるとき、事実上家庭責任の多

²⁷ ただし、ADEA については、連邦最高裁は年齢差別の主張についてかろうじて差別的効果の援用を認めたが、反対意見も付されており、見解は激しく対立している。Smith v. City of Jackson, 544 U.S. 228 (2004).

²⁸ なお、General Building Contractors Association v. Pennsylvania, 458 U.S. 375 (1982)によれば、本条は「意図的な (intentional)」人種差別にしか適用されない。したがって、TitleVII における差別的効果は本条に基づいては援用され得ない。

²⁹ 前掲注 2 長谷川論文は、差別禁止法における合理的便宜 (reasonable accommodation) 概念あるいは労働者に対する配慮という観点から、差別禁止法が WLB の確保・推進に寄与する可能性を検討している。

くを負っている女性労働者が仕事をする上で差別を受けないことを推し進めることは最も大きな問題であるといえる。したがって、アメリカにおける性差別は、他国と同様に女性に対する差別問題であった。ただ、立法過程に目を向ければ、歴史的には偶然の産物であるとの評価も可能である³⁰。しかし性差別は、そのような契機であったにもかかわらず、大きく発展してきている。現在でのそれがセクシュアル・ハラスメントであることに異論はないと思われるが、性差別にかかる法理が発展してきた歴史を大まかに振り返ってみると、一つには州制定法による女性労働者保護規制の性差別該当性が、もう一つには妊娠・出産をめぐる取扱いの性差別該当性が、発展に寄与していると考えられるだろう。

以下では、この二つの点に焦点を当てて概説する。なお、EU や欧州諸国におけるようなパートタイム、派遣、有期労働者に対する差別禁止法制はアメリカには存在しない。

(7) 女性労働者の就労を制限する州制定法の性差別該当性³¹

連邦法では従来から、女性労働者保護法、すなわち長時間労働や深夜業、あるいは重量物運搬制限に対する規制はまったく存在しなかった。他方、各州では、1900 年前後から、そのような女性労働者保護法が制定、維持されていた。それは、今なお現存する、女性は家庭を守るべきであるとか、弱き性であるといった社会的理解が今よりも当然根強く存在し、このことが連邦最高裁判決³²によってより強固なものとされたからであった。

しかし、このような州制定法は、1970 年代にほぼすべて廃止されるか改正された。それは、Title VII が制定されてからは、保護規制が女性の就労を阻害するとの認識から、違法な性差別に当たると判断された判決が相次ぐなどしたためである。

ところで、Title VII は、性、宗教、出身国については、真正な職業上の資格 (*bona fide occupational qualification*. 以下“BFOQ”という。703 条(e)(1)) という例外を認めている。BFOQ は、一定の属性が当該労働者の就労について本質的な要素を構成し、かつ、合理的に必要であると判断される場合に認められるという、極めて限定的な例外規定であると解されている。裁判所及び EEOC の解釈は当初、女性労働者保護立法はこの BFOQ 例外に当たると解して法違反を否定していたが、後に EEOC は解釈を改め、保護立法を差別禁止法違反と解し、また、連邦巡回区控訴裁判所において BFOQ 該当性を否定する判決が大勢を占めるに至り³³、州制定法による女性労働者保護立法は姿を消すに至った。

なお、Title VII は、州制定法に対する先占規定 (*preemption clause*. 連邦法が州制定法に優

³⁰ 立法史を含む詳細な先行研究は、奥山明良「アメリカにおける雇用差別とその法的救済(一)~(三・完)」成城法学 4, 5, 6 号(1979~80)、藤本茂「アメリカ合衆国における雇用上の平等(一)~(三・完)」法学志林 85 卷 1, 2, 3 号(1987)を参照。

³¹ この問題については、木村愛子「アメリカにおける女子労働者保護の改廃とその諸背景」日本労働法学会誌 52 号(総合労働研究所、1978 年) 25 頁以下。See also, Joseph P. Kennedy, *Sex Discrimination: State Protective Laws Since Title VII*, 47 NOTRE DAME LAWYER 514, 1972.

³² *Muller v. Oregon*, 208 U.S. 412 (1908).

³³ 代表的な裁判例として、*Weeks v. Southern Bell Tel. & Tel. Co.*, 408 F. 2d. 228 (5th Cir. 1969), *Rosenfeld v. Southern Pacific Co.*, 444 F. 2d. 1219 (1971).

越する効力を有するという規定)を有しており、上記のように女性に対する保護が性差別に当たるとされるならば、先占規定により、州保護立法はその効力を失うこととなる。

現在、女性労働者のみに対する保護立法が残存しているか詳らかではないが、あるとしても、男性労働者にも同様に適用されるように改正されているのではないかと推測される。

(イ) 妊娠・出産にかかる取扱いの性差別該当性

a. 妊娠・出産にかかる給付・休暇に関する問題³⁴

1970年代前半において、EEOCは、妊娠・出産を理由として女性労働者を排除するなどの措置を取っている場合、あるいは、他の事由に基づく一時的労働不能と同様に妊娠・出産を取り扱っていない場合には、性差別の法違反となるとの考えを示していた。しかし、法文上明確に性差別に妊娠・出産を理由とする取扱いが含まれていなかったため、妊娠・出産が性差別に該当するか議論が分かれていた。

そのような中、Gilbert事件連邦最高裁判決³⁵は、妊娠した女性と妊娠していない者を区別する場合、前者には女性のみが属するゆえに、妊娠差別は性差別を構成しない(妊娠した女性の除外に過ぎない)として、妊娠・出産について一時的労働不能給付(temporary disability benefit)から除外する使用者の措置をTitle VII違反には当たらないと判断した。

しかし、連邦最高裁のこのような考え方には批判が強く、連邦議会は、PDAの制定によってTitle VIIを改正し、性差別に妊娠・出産を理由とする差別を加えた(701条(k)の追加)。この改正は、「性を理由とする」という文言には、「妊娠、出産又はこれらに関連する健康状態(pregnancy, childbirth, or related medical conditions)」が含まれることを明らかにし、かつ、先の理由によって影響を受ける女性労働者は、付加給付の受給を含め雇用上の関連する目的について他の労働不能状態にある者と同様に取り扱われなければならないと定められた。

だが、性差別により保護されるのは女性だけではない。Newport News Ship Building & Dry Dock Co.事件連邦最高裁判決³⁶は、使用者が、妊娠し出産を予定する女性労働者に対してはベネフィットを提供していたところ、配偶者が妊娠し出産予定である男性労働者に対してはベネフィットの対象外とする措置を、妊娠を理由とする区別を含むゆえに性差別として法違反になると判示した。

すると、妊娠・出産に関して男女間で異なる扱いをすることは、一方の性に対する差別が成立するものと理解できる。しかしPDAは、妊娠・出産をめぐる男女間の平等な取扱いのみならず、妊娠・出産に関して女性を優遇するような措置をも許容している。

³⁴ この問題については、浅倉むつ子「米国における雇用上の性差別禁止原則と出産休暇をめぐる法理」季刊労働法109号(1978)162頁以下、武田万里子「アメリカ合衆国における出産休暇と男女平等」早稲田大学大学院法研論集第41号(1987)223頁以下を参照。

³⁵ General Electric v. Gilbert, 429 U.S. 125 (1976).

³⁶ Newport News Ship Building & Dry Dock Co v. EEOC 462 U.S. 669 (1983).

Guerra 事件連邦最高裁判決³⁷では、カリフォルニア州制定法が妊娠・出産によって一時的労働不能となった女性労働者に対して復職を保障する規定を設けており、使用者が女性の復職の申し出を拒否したところ、このカリフォルニア州制定法の PDA 違反性が争点となった。連邦最高裁は州制定法を有効と判断し、女性労働者の出産休暇後の復職の権利を肯定した。その理由付けとして、妊娠・出産を他の理由による就労不能に比して優遇する立法や措置は、妊娠を理由とする差別を除去して平等な雇用機会を達成するという PDA の目的に合致すると述べている。また、PDA の目的について、連邦最高裁は、女性に対して家庭生活への十分な参加という基本的な権利を否定することなく職場への十分かつ平等な参加を保障することであると述べている。

しかし、連邦最高裁のこのような考え方には強い批判もありえる。なぜなら、男性は妊娠・出産はしないが、それと同様に一時的労働不能による休暇と復職が認められていなかったならば、妊娠・出産する女性だけが有利な地位にあって保護されるのに対して、男性は相対的に不利な立場に立たされ、そこから、女性、特に妊娠・出産に着目したパターンリスティックな思想の時代へと時間を巻き戻すことになると考えられるからである。

そのような問題が考えられるとしても、現在の州制定法は、妊娠・出産を他の事由による一次的労働不能と区別することなく保障等の対象とし、取り扱っているようである。また、男女の区別なく健康・医療などの理由から休暇を取得し得るような措置として結実したのが、先の FMLA である。

b. 妊娠・出産機能に影響がある職務への就労制限³⁸

妊娠・出産差別に関するもう一つの問題としては、女性のみが持つ妊娠・出産機能を保護するという目的の下に、妊娠可能性がある女性労働者を有害物質（X線や有毒化学物質など）を取扱う一定の業務から排除できるか、そのことが性差別を生じさせないかという問題がある（いわゆる「胎児保護措置（fetal protection program）」）。具体的には、そのような措置を使用者が行った場合、差別の例外である BFOQ に当たるか否かとして議論されてきたが、Johnson Controls 事件連邦最高裁判決³⁹によって決着した。

連邦最高裁は、使用者は労働者の妊娠可能性とバッテリーを製造する職務能力との関連性を立証していないので、バッテリー製造職からその職務遂行能力を持つ妊娠可能性がある女性を排除しえず、ゆえに将来の子供を保護する目的の措置として妊娠可能な女性労働者が特定の職務に就くことを禁じることは Title VII に反すると判断した。つまり、使用者の措置は妊娠可能性のみよりもむしろ、性と実際の妊娠能力に基づく分類であって、表面上差別的であ

³⁷ Cal. Fed. Savings & Loan Ass'n v. Guerra, 479 U.S. 272 (1987).

³⁸ この問題については、林弘子「有害業務就労と男女の雇用機会平等—アメリカにおける労働安全衛生法と公民権法第七編をめぐる問題—」荒木誠之先生還暦祝賀論文集『現代の生存権—法理と制度』（法律文化社、1986）359頁以下、相澤美智子「労働者の妊娠・出産保護をめぐる新たな議論へ向けて」東京都立大学法学会誌第41巻第1号（2000年）193頁以下を参照。See also Sally J. Kenney, FOR WHOSE PROTECTION?, University of Michigan Press, 1992.

³⁹ UAW v. Johnson Controls, Inc., 499 U.S. 187 (1991).

るという理解、差別的取扱いであるという理解の下で、これに対する抗弁としては BFOQ がある。しかし、BFOQ における「職業上の」との文言を、使用者の職務上の要求は職務に関連した技能・能力と関係していなければならないと解し、使用者の措置を、使用者の安全な職務の遂行という考慮が労働者の職務遂行の中心をなすものであるということを使用者が証明しえない限り、BFOQ の例外には該当しないとした。このような女性労働者の将来の子供に対する安全は、業務上の危険が女性の職務遂行能力に影響を与えないかぎり性差別を正当化しないのである。労働者保護規制が弱い反面で、差別禁止については徹底的に是正するという極端な法政策的思考によるものであろうが、このような理解は、保護と平等をめぐるアメリカのアプローチの特徴を際立たせていると思われる。

ウ 派遣会社等により派遣され就労するコンティンジェント労働者に対する雇用機会均等諸法の適用に関する EEOC のガイダンス

EEOC は、所管する Title VII、PDA、EPA、ADEA について、派遣労働者を含むコンティンジェント労働者 (contingent worker) ⁴⁰ に関して法適用の有無にかかるガイドラインを 1997 年に出している⁴¹。そこでは、派遣先も派遣元と並んで、派遣労働者に対して職務遂行にかかるコントロールを及ぼしているか及ぼす権限を有している場合には、派遣先は派遣元と共に、派遣労働者の共同使用者となるとされている。なお、ADA についても、同様のガイドライン⁴²が 2000 年に出されている。

エ ケア責任を有する労働者に対する違法な差別的取扱いに関する EEOC のガイダンス

連邦差別禁止諸法は、労働者が子の親であることやケア責任を有していることを理由とする差別を禁じてはいない。しかし近年、子供等家族のケアに関して責任を有している労働者に対する不当な取扱いが実態においても訴訟においてもみられることから、EEOC は、既存の差別禁止諸法における差別禁止事由に照らして違法な差別的取扱いと考えられる例を紹介しながら、差別禁止諸法令の運用にかかるガイダンス⁴³を発出している。このガイダンスは、差別的取扱い (disparate treatment) のみを扱っており、性、人種、障害の 3 つの差別禁止

⁴⁰ コンティンジェント労働について論じた代表的論稿によれば、「コンティンジェント労働」とは、「ある個人が長期間の雇用を約する明示又は黙示の契約を有しない、又は、就労した最低時間が不規則な就労 (nonsystematic manner) において異なりうる、あらゆる仕事 (job)」であり、「コンティンジェント労働者」とは、このような就労状況にある者をいう。See Anne E. Polivka and Thomas Nardone, *On the definition of 'contingent work'*, MONTHLY LABOR REVIEW, Vol.112, No.12 (December, 1989), at 11. したがって、コンティンジェント労働(者)とは、日本におけるいわゆる非典型労働(者)とおおよそ同じものと解する。なお、コンティンジェント労働を巡る実態と法的問題については、前掲注 15 日本労働研究機構書を参照。

⁴¹ Enforcement Guidance: Application of EEO Laws to Contingent Workers Placed by Temporary Employment Agencies and Other Staffing Firms (1997) (<http://www.eeoc.gov/policy/docs/conting.html>). ガイドラインの翻訳文は、前掲注 15 日本労働研究機構書 179 頁以下〔拙訳部分〕に掲げられている。なお、ガイドラインは法律上裁判所を拘束するものではない。

⁴² EEOC Enforcement Guidance on the Application of the ADA to Contingent Workers Placed by Temporary Agencies and Other Staffing Firms(2000) (<http://www.eeoc.gov/policy/docs/guidance-contingent.html>).

⁴³ Enforcement Guidance: Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities (2007) (<http://www.eeoc.gov/policy/docs/caregiving.pdf>).

事由について述べている。

まず、性に基づくステレオタイプ (**sex-based stereotype**) の観点からは、今後母親になるであろうとの推測や、ケア責任のために時間外労働ができないであろうとの憶測に基づく（他にも、パフォーマンスが落ちるという予測）、あるいは、妊娠中であることを理由に職務の範囲や責任に制約を課すような行為を挙げている。このような主観的恣意的発想に基づく取扱いは差別禁止法に触れることとなる。また、実態として、1人親世帯は特に女性でかつ非白人系人種の者が家計の支え手として就労しているという実態が見られることに注意を払いながら、非白人系人種に属する女性労働者に対する人種、皮膚の色、出身国を理由とする差別的取扱いについても述べている。

また、ケア責任を有する女性労働者よりも、同じ状況下にある男性労働者を優遇すること、反対に、女性労働者に対しては認めている措置を男性労働者に対しては認めないという取扱いも、性を理由とする差別に該当する。

さらに、労働者の子や親が障害を有しており、その労働者がケア責任を有しているという事情がある場合、労働者が障害を有する個人と関係性があるという事情によりステレオタイプに基づいて不利に取扱うことは、やはり禁止される差別に当たる。

そして、労働者がこれらケア責任を有しているか有するであろうという主観的判断によって嫌がらせ (**harassment**) を行うことも、差別禁止事由それぞれにかかる嫌がらせとして法違反となる。

(2) 州レベル⁴⁴

一方、州レベルでは、制定法において独自の差別禁止事由が発展してきており、今後検討を深めていく上でとても興味深い。以下、妊娠・出産差別を含め、関連する多様な差別禁止事由などを概観する。

第一に、「妊娠差別」を制定法に明記し禁止している州は、アラスカ、アーカンソー、カリフォルニア（同時に「子の出生」も禁止事由）、コネティカット、ワシントン DC、ハワイ、アイオワ、ルイジアナ、メイン、メリーランド、マサチューセッツ、ミシガン、ミネソタ、モンタナ、ネブラスカ、ネヴァダ、ニュー・ハンプシャー、ノース・ダコタ、オハイオ、オレゴン、ロード・アイランド、サウス・カロライナ、テキサス、ユタ、ヴァージニア、ワシントン、ウィスコンシンの 27 州ある。

しかし、「性差別」に「妊娠差別」を含むと解している州として、アラバマ、アリゾナ、コロラド、デラウェア、フロリダ、ジョージア、アイダホ、イリノイ、インディアナ、カンザス、ケンタッキー、ミシシッピ、ミズーリ、ニュー・ジャージー、ニュー・メキシコ、ニュー・ヨーク、ノース・カロライナ、オクラホマ、ペンシルヴェニア、サウス・ダコタ、テネシー（同時に出産休暇 **maternity leave** の取得も差別禁止事由）、ヴァーモント、ウェス

⁴⁴ See *supra* note 7, Buckley & Green at Table 3-1 Part A, Part B, Part C.

ト・ヴァージニア、ワイオミングの 24 州があるため、結局、すべての州で妊娠差別は禁止されているといえる。

第二に、「婚姻上の地位 (marital status)」を理由とする差別を制定法に明記し禁止している州は、アラスカ、カリフォルニア、コロラド (ただし「同僚との婚姻」)、コネティカット、デラウェア、ワシントン DC、フロリダ、ハワイ、イリノイ、メリーランド、ミシガン、ミネソタ、モンタナ、ネブラスカ、ニュー・ハンプシャー、ニュー・ジャージー、ニュー・メキシコ、ニュー・ヨーク、ノース・ダコタ、オレゴン、ヴァージニア、ワシントン、ウィスコンシンの 23 州である。

第三に、「家族的責任 (family responsibility)」を理由とする差別の禁止であるが、コネティカット (家族休暇理由)、カリフォルニア (家族ケア休暇理由、また、家族ケアのために病気休暇を利用することを理由とすることも禁止事由)、ワシントン DC、ニュー・ジャージー (家族上の地位 familial status)、オレゴン (家族関係 family relationship、家族休暇)、ウェスト・ヴァージニア (家族上の地位 familial status) の 6 州である。

第四に、「親であること (parenthood)」を理由とする差別を禁止する州として、アラスカ州とコネティカット州の 2 州がある。

第五に、「(職場における)授乳 (breastfeeding) 又は搾乳 (expressing milk) を理由とする差別を禁止」する州として、コネティカット州がある (同時に、使用者はトイレ以外の私的利用場所を職場の近くで提供する合理的努力の義務付けがなされている。)。関連して、母親である労働者の「授乳等の権利を保護」している州として、アラバマ、アリゾナ、コロラド、デラウェア、フロリダ、ジョージア、イリノイ (時間と場所を提供する合理的努力の義務付け)、インディアナ、アイオワ、カンザス、ケンタッキー、メリーランド、ミシガン、ミネソタ、ミシシッピ、ミズーリ、モンタナ、ネヴァダ、ニュー・ハンプシャー、ニュー・ジャージー、ニュー・メキシコ、ニュー・ヨーク、ノース・カロライナ、オハイオ、オクラホマ、オレゴン、ロード・アイランド、サウス・カロライナ、テネシー、テキサス、ユタ、ヴァーモント、ヴァージニア (ただし州政府が権限を有する土地について)、ワシントンの 34 州がある。

なお、その他に、マサチューセッツ州は最長 8 週間の出産休暇付与を使用者に義務付け、また、ニュー・メキシコ州では危機的健康状態 (serious health condition) にある者の差別的取扱いを禁じているようである。

妊娠・出産という女性労働者に直接かかわる事由については差別禁止が広くいきわたっているが、婚姻後に想定されるさまざまなライフ・イベントを想起すると、婚姻上の地位、家族責任、親であることをも差別禁止事由とすることは重要なことであるかもしれない。この点の検討は、州制定法の解釈や運用などを見たうえでの今後の課題としたい。

6. 妊娠・出産保護（母体保護）

アメリカにおいて社会保障制度に基づく公的措置が適用されるのは低所得者層に限られており、ほとんどの労働者は使用者が提供する福利厚生給付として社会保障的なベネフィットを享受している。したがって、一般の労働者に適用される公的社会保障措置はないため、妊娠・出産保護を企図した公的社会保障制度も存在しない。

その一方で、連邦及び州政府、特に州政府は、使用者が提供する福利厚生給付としての各種健康・医療プランの枠組みについて間接的に規制している。ここでは、それら医療プランの枠組みにおける母体保護の取り扱い方を概観することにする。

(1) 集団健康保険プログラム

アメリカでは、公的健康保険制度は、65歳以上の者を対象としたメディケア（Medicare）と、低所得者層を対象としたメディケイド（Medicaid）があるのみである。したがって、大多数の労働者には公的保険制度の適用はない。しかし、これら労働者は使用者が提供する健康保険によってカバーされており、この場合、民間の保険が利用されている。つまりアメリカでは、使用者が民間の保険会社と一定内容の契約を結んで、その範囲内において、雇用する労働者に福利厚生として健康保険を提供している。ここで述べる集団健康保険（Group Health Insurance Program. 以下“GHIP”という。）とは、アメリカの労働者にとってとても重要なシステムなのである。

民間のものとはいえ、労働者に対する給付としての重要性から、各州は、保険の内容について最低限の規制を及ぼしている。規制は、保険会社や健康ケアを提供する者に向けられているが、間接的に、使用者が定める（あるいは選択している）給付の内容にも影響を及ぼしていると考えられる⁴⁵。ここでは、GHIP において母体保護がどのように取り扱われているのかを見ていく⁴⁶。

妊娠（pregnancy）に関して州制定法が GHIP の内容に及ぼしている規制を概観すると、コロラド、マサチューセッツ、ミネソタ、ニュー・ヨーク、ノース・カロライナ、ノース・ダコタ、オレゴンの7州が妊娠を適用対象事項としている。その内容は、出産後の処置のための48時間から96時間の範囲の入院である⁴⁷。なお、マサチューセッツ州においては、産前産後のケアも適用対象事項としている。

一方、上記以外の州は妊娠を適用事項としていないが、おおむね、使用者が妊娠を適用対象としている場合には、ほとんどの州が、出産後の処置のための48時間から96時間の範囲

⁴⁵ なお、福利厚生給付の受給権保護については、1974年労働者退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act of 1974. 以下“ERISA”という。）という連邦制定法があるが、ERISAとGHIPによる給付との関連については、前掲注3中巻書278頁以下を参照。

⁴⁶ See *supra* note 7, Buckley & Green at Table 6-4.

⁴⁷ このような州制定法における措置と同様の措置が、1996年の連邦法においても定められたようである。See *supra* note 7, Buckley & Green at 6-9.

の入院を適用対象としなければならないと定めている。また同様に、アイダホ州では、最長12か月について適用範囲としなければならないとしているようであり、ニュー・メキシコ州では、ハイ・リスクを負う妊婦の救急搬送を適用対象としている。

ところで、連邦制定法⁴⁸により、私生活又は雇用上の地位の変動に伴って GHIP の適用関係が消滅しないよう、保険関係の継続が定められている。先に述べた FMLA 等家族医療休暇との関係では、労働時間の短縮が問題となる。

州制定法を見ると、ほとんどの州では、労働時間の短縮に伴って健康保険の不継続はないと定めている一方で、9州では不継続となるとしている。しかし、それら州でも最短で3か月、最長で18か月、保険関係は継続すると定めている。

(2) 健康維持組織

アメリカでは、前述のような出産前後の入院措置を保険の適用対象と定めたりしている州制定法以外に、政府主導で母体保護にかかわる健康・医療の実体的準則を定めていない。その反面、民間の医療保険が普及・発達している。次に述べる健康維持組織（Health Maintenance Organization.以下、“HMO”という。）は、GHIP と並んで、現在のアメリカで広く普及している医療サービス提供組織である⁴⁹。なお、GHIP が規制されている範囲で、HMO によるプランは規制されていない。

HMO は、1973年のHMO法によって運営が規整されており、一定の要件を満たすHMO（適格HMO）に対しては、連邦政府から財政援助が行われている（なお、1976年の法改正により、資格要件の緩和や連邦補助の拡大がなされている。）。従来、アメリカにおいて診療報酬は出来高払制であったが、医療費の高騰を招いたため、それを抑制するために、法律の制定をもって、前払定額保険料で運営されるHMOを普及促進させる政策が採られている。

HMO は、加入者が前払いの定額保険料を支払うことで、包括的な医療・保健サービスを加入者に提供する。このため、近年では、使用者が労働者に提供するベネフィットの一部としてHMOを利用することがあるようである。ただし、HMOに加入し医療サービスを受ける者は、診療時の自己負担が無い分、医療機関を自由に選択できず、HMOと提携している医療機関でのみサービスを受けることができることになっている。

連邦法による規制は枠組規制であり、実質的には各州がHMOに対して規制を行っている。以下に見るHMOの母体保護への適用内容は、各州の制定法によるものである⁵⁰。

妊娠に関する医療措置にかかるHMO上の取扱いについてみると、コロラド、アイダホ、マサチューセッツ、ニュー・ジャージー、ニュー・ヨーク、ノース・カロライナ、ノース・ダコタ、オハイオ、オレゴンの9州においては、妊娠を適用対象としている。アイダホ州で

⁴⁸ Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act: COBRA. ERISA を一部改正する 1985 年の法律の 601 条以下。

⁴⁹ HMO については、菊池馨実『年金保険の基本構造』（北海道大学図書刊行会、1998 年）337 頁以下の当該箇所を参照。

⁵⁰ See *supra* note 7, Buckley & Green at Table 6-13 Part A.

は、HMO は入院期間の制限を設けることはできないとされ、また、HMO にかかわる施策が打ち切られる場合でも、最長 12 か月はカバーされなければならないとされている。また、マサチューセッツ中では、産前産後の諸措置が適用対象とされている。

一方、その他の州では、妊娠を適用対象事項とはしていないが、妊娠を適用対象事項とする場合には、出産後 48 時間から 96 時間の入院などを適用対象としなければならないとしている。

以上によれば、結局、母体保護にかかる規制は州政府に委ねられているところ、州によってまちまちであると同時に、限定的な範囲でのみ母体保護が図られていると言えそうである。

7. 保育サービス

アメリカの社会保障制度の適用対象が、おおむね貧困層に限られていることはすでに述べた。加えて、「個人」や「自由」が大変重視されるアメリカでは、その反面で自助努力が求められる、また、家族生活上の問題に対して政府は介入しないという態度が伝統的に採られてきた。これらの点からは、WLB という今日的課題があるにもかかわらず、労働者一般に対する公的保育サービスがあまり普及していないことを理由付けることができるだろう⁵¹。以下では、アメリカの保育サービスにかかわる制度を概観する⁵²。

保育サービスの対象は、貧困層あるいは問題のある家庭の子供である。別言すると、不遇な子供の保護に着目した児童福祉であって、いわゆる保育ではない。また、全米に共通の保育サービスが行われているわけではなく、連邦レベルでは各州政府に対する財政補助を行うにとどまる。このため、実質的な規制主体は各州政府であり、州ごとに保育制度に関する基準や運用は異なっている。

1990 年代の民主党クリントン政権下では、仕事と家庭の両立を支援するという意図が含まれる社会サービスとしての保育を充実させていく動きが見られた。これは、先に経済的支援の項で見た TANF が、貧困からの脱出あるいは就労促進を企図して、就労要件を設定したり受給期間を制限したりしていることとパラレルに捉えることができる。したがって、やはりあくまでも特に貧困層に属する世帯の就労支援策としての仕事と家庭の両立であり、保育サービスの拡充と理解できる。

この内容は、従来存在したそれぞれ別建ての保育プログラムを整理統合して、児童保育振興補助金（Child Care Development Block Grant：以下“CCDBG”という。）に一本化し、

⁵¹ 保育を含むアメリカの社会福祉については、仲村優一、一番ヶ瀬康子編『世界の社会福祉 9 アメリカ・カナダ』（旬報社、2000 年）を参照。See also, *supra* note 21, Dobelstein.

⁵² 山本真実「児童福祉サービス」藤田伍一、塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障 7 アメリカ』（東京大学出版会、2000 年）242 頁以下及び前掲注 23 大関論文 262 頁以下参照。以下の記述はこれら文献に基づく。

連邦政府が各州政府に対して児童の割合に応じて一定額の財政補助を行うというものである。実質的な規制主体は州政府であるため、各州が独自に児童保育の振興方法を定め、保育サービス提供者等に補助を行う。各州は、公的保育サービス提供者だけでなく、民間の保育サービス提供者についても補助を提供しているようだが、一般には、州のライセンス、認可を取得している合法的サービス提供者が対象とされている。ただ、ライセンスや認可の基準は、やはり州ごとにまちまちである。このため、一律に保育サービスの質を揃えたり上げたりすることは難しいようである。そこで連邦政府は、保育サービス提供者に対する監査の実施や職員等関係者の教育・研修について関与しているようである。また、全米保育協会（National Child Care Association. 以下“NCCA”という。）などの民間組織がその活動を通じて保育の質的向上にかかる取組みを行っているようである。なお、2001年において、CCDBGにより財政補助を受けた保育サービス提供者は、全米で約80万ヶ所、利用児童数は月平均180万人であるという。

また、貧困家庭の就学前児童を対象とした支援として、ヘッド・スタートと呼ばれる制度がある。これは、公的、民間、あるいは非営利の組織を通じて受給対象世帯に金銭が支給され、貧困を理由とする児童の健康等の状態を改善し、貧困世帯ではない児童と等しく就学を開始できるようにするための制度である。予算は連邦政府財源から拠出され、各州政府に補助される。ここでも、各州政府に制度運用の裁量がある。したがって、給付額は州ごとに大きく異なっている。なお、2002年においては約91万人の児童が支援を受けたという。

ところで、おそらく特に大都市の条例においては、一定基準を超えるビルの建設に際しては、当該ビル内に子供の保育を可能とするスペースの確保や施設・設備を設置することを発注元に義務付ける規定があるのではないかと推測される。この点の調査検討は今後の課題とする。

8. その他

(1) 配転⁵³

アメリカにおける雇用関係はほとんどの場合 at-will（随意雇用）であり、差別禁止など制定法や限定的な契約法上の準則に触れない限り、使用者はいついかなる理由によっても労働者を解雇しうる。したがって理論上は、雇用関係上の問題について使用者は広範な権限を有しており、配転（redeployment）も例外ではない。したがってまた、配転を拒否すれば労働者は有無を言わず解雇の脅威に晒される。配転に対する保護法理はないのである。

(2) 労使等民間団体及び企業における取組み

労働組合が独自に WLB について取組みを行っている例は見られないようである。ただ、

⁵³ 拙稿「アメリカ」荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編『諸外国の労働契約法制』（2006年）349頁、395頁。

FLSA における WCE や、大都市において広がりを見せている Living Wage について、組合は、前者に関して実質賃金の切り下げと強く反対していたし、また、後者に関して比較的積極的に取り組んでいたようである。いずれにしても、組合は、組合員たる労働者の経済的問題には関心が高いといえるだろう。反面で、組合員が職場で WLB を実現するためのさまざまな取り組みを行っているとはいえないようである。

また、使用者団体においては、民間団体に協力する形で（どのような形での協力かは定かではないが）、個別企業における WLB 推進に関心を寄せているようである。こちらについても、WLB を多面的に推進する国家的施策ないし法政策が存在しない中で、企業において、労働者に対して有形無形のベネフィットを与える形で業務遂行へのインセンティブを与え、事業運営を効率的にし、また、生産性を高めるといった経済的側面に着目しているのではないかと推測される。

NPO/NGO などの民間団体については、従来から、全米女性協会（National Organization for Women : NOW）、カタリスト（Catalyst）、仕事と生活推進協会（Alliance of Work/Life Progress : AWLP）、家族と仕事研究所（Families and Work Institute : FWI）、アップジョン研究所（Upjohn Institute）をはじめ数多くの団体が、女性の就労や家庭と仕事などの問題について調査研究や政策提言、あるいは実務的な支援を関係各方面に行うなどしている（この点、先の NCCA も含まれる。）。

また、カリフォルニア州立大学ヘイスティングス校、バークレー校、そしてボストンカレッジが、WLB に関するウェブサイトを開設して、幅広く情報を集め、広く提供するなど活発な活動が見られる。

個別企業における取り組みが具体的に進展していることはよく知られるところだが、これについては、以上に述べた民間団体における具体的取り組みの内容と共に、最終報告に向けての課題としたい⁵⁴。

(3) 能力開発、就業促進支援⁵⁵

従来、アメリカにおける職業能力開発・就業促進は、低所得者向けの貧困脱出策として行われていた。しかし現在では、主として、労働力投資法（Workforce Investment Act of 1998 : 以下“WIA”という。）に基づいて、成人の、しかも一般向けの施策へと変化している。

従来、15 の関係機関にまたがって 163 も存在していた訓練プログラムが整理統合された。そして、利用者にとって最も重要な職業情報の提供を重視し、キャリア形成支援を第一義的に行うこととされている。具体的には、ワンストップ・キャリア・センターを設置し、そこで、オン・ライン・システムによる求人、キャリア・カウンセリング、失業保険手続、さら

⁵⁴ やや古いが、アメリカ企業における 1990 年代時点での取り組みとしては、前掲注 1 パク書を参照。

⁵⁵ アメリカの職業訓練・能力開発施策については、さしあたり、沼田雅之「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」日本労働法学会誌 98 号（総合労働研究所、2001 年）175 頁以下を参照。また、職業訓練政策の歴史については、原ひろみ「アメリカの職業訓練の評価（JILPT 労働政策レポート No.2）」（2004 年）、前掲注 21 奥西論文 132 頁以下を参照。以下の記述はこれら文献に基づく。

に職業教育・訓練プログラムにかかる情報を一体的に提供している。

連邦政府は、主に予算配分にかかわり、具体的なキャリア形成支援、職業教育・訓練施策は州や地方自治体に委ねている。地方の権限を強化し、あるいは裁量を幅広く認めているのである。州ごとに、企業の代表や労組が参加する労働力投資委員会で施策が検討され、実施に移される。さらに、地域に密着した運営を行うべく、地方労働力投資委員会が設置され、ここで当該地域にかかわる重要な決定がなされ、具体的な実施に移される。地域密着かつ民間主導である。

WIA は、また、労働力投資にかかる効果をはかり、利用者や実施主体にフィードバックする措置も有している。これは、利用者にとってはワンストップ・センターでの情報提供の場面で機能する。実施主体にとっては、責任体制の明確化に連結され、また、連邦政府の予算配分等にかかる監督権限と結び付けられている。

WIA に基づくこのような施策は、前述のクリントン政権下での制度改革の一環として、福祉制度改革と並んで、また、その要素（脱福祉依存）も取り入れながら、経済社会が従来と比べて変化し、変化のスピードに追いつく事業運営を可能とするような人材育成施策が企図されている。つまり、現在の職業能力開発・就業促進施策は、労働力と国際競争力の向上という経済的施策でもあると理解できる。

また、従来は住宅・都市開発省（Dept. of Housing and Urban Development）の管轄下にあった若年者向け職業教育・訓練施策を労働省に移管すべく、2006年、WIA が若干改正されている（YouthBuild Transfer Act of 2006 による WIA の改正）。対象は、低学歴や低所得など社会的な不利益を受けやすい属性を持つか、そのような状況にある 16 歳から 24 歳の若年者であり、これらの者について、WIA の下で職業教育・訓練を可能とする法改正である。

なお、WIA の他にも、労働市場政策として、企業がその事業運営の変動に伴って労働者に対して行った職業訓練（employer-based training）費用の補填、あるいは、失業者に対する求職費用（job search allowances）、転職費用の補填（relocation allowances）が行われていたり（Trade Adjustment Assistance Reform Act of 2002）、また、小規模企業が従業員ないし新規雇用者に対して雇用機会を提供していることについて税額控除を行うという趣旨の対策も打たれているようである（Small Business and Work Opportunity Tax Act of 2007）。

9. まとめ

以上、アメリカにおける WLB にかかわる施策を見渡してみた。まとめる前に、アメリカには WLB を企図した国家的施策があるのかを考えてみたい。

確かに、2003 年には上院で、2008 年には下院で、それぞれ WLB にかかわる決議（Resolution）が採択されている。これらはいずれも、子育て世帯が多く存在すること、仕

事を離れ家族と共に過ごす時間を確保することなどは、労働者としての親自身の精神的健康並びに子供の将来の健康及び教育に良い影響があること、高齢者人口のさらなる増加と共に近親者としての労働者に介護責任がのしかかっていること、しかし、それらのような状況を抱える労働者は仕事との兼ね合いで家族生活や家庭責任をなかなか果たせていないことなどから、仕事と家族とのバランスを取ることは労働者の生産性に、ひいては企業や国家の生産性に影響することから、多方面に対して適切な取り組みをするよう呼びかけることを大統領に対して求めるものである。そのツールとして、各決議は、10月を、全国仕事と家庭月間（National Work and Family Month）とするとしている。ただ、ブッシュ前政権下でこのような取り組みが積極的に推進されたという事実はないようであり、あるとすれば、民間の組織や企業などが主体となって政府が関与する形で取り組みが行われたのかもしれない。このような連邦レベルでの対処は、連邦レベルでの法政策として連邦政府が積極的にWLBを推進していないことの表れともいえる。

このような国家的統一的施策が存在しない状況下でのアメリカの法律制度をまとめると、以下のようなになる。

関係者の長年の活動の結実としてFMLAが制定されてはいるが、他国と比べれば無給であるなど規制内容は貧弱である。休暇については、FMLAのほか、州制定法でヴァリエーションのある規制が置かれているが、FMLAを下支えるほど強力なものではなさそうである。また、州ごとに内容は異なるものの、休暇取得中の経済保障も総じて無く、幾つかの州で全額労働者拠出の一時的労働不能保険給付が活用されているに過ぎない。

労働時間規制や柔軟な働き方といった他国では政策対応が進んでいる問題については、アメリカでは半ば放置されたままであり、伝統的に労働者保護規制が希薄な側面が如実に表れている。

働く者の生活という面では、国民皆保険制度はなく、連邦政府は、民間利用組織に財政援助をすると共に、枠組的規制を定めているのみである。

社会保障、税制、最賃、あるいは生活賃金による経済的支援は、ほとんどが実質的に低賃金層及び貧困層対策としての側面を有しており、労働者一般について広く対象とされているものではない。就業促進支援など労働市場政策も同じような側面を有しており、市場政策という観点からは、その最終目標が国としての生産性の底上げや向上が企図されているようである。

しかし他方で、差別禁止法による規制はやはり非常に強力である。男女役割分業など男女の性に関する伝統的固定観念を排斥する形で、女性労働者保護立法は差別禁止法に反して無効とされている。また、妊娠・出産差別についても、これら事由による不利益な取扱いを性差別とすることで、男女平等の実現を志向する。加えて、差別禁止法が、労働者を一定の属性を有するグループとして把握するのではなく、あくまで個人として評価した上で処遇する

ことを求めていることから、母体・胎児保護を理由とする企業の施策を差別禁止の例外には当たらないと解している。当該個人の職務遂行に本質的にかかわる取扱いのみ、限定的に例外とされるに過ぎない。

このように見てくると、アメリカにおける WLB にかかわる法律制度は、各制度の歴史的経緯などがあり一概には言えないものの、経済活動の一環としての労働者の処遇や保護について、連邦(州)政府は総じて消極的であり、また、個人の生活の場面に国は介入しないというスタンスが見て取れる。一方で、いわゆる市場の失敗である貧困問題については、一定程度の介入を施しており、具体的な施策が見られる。貧困問題と区別するとすれば、公共政策としての差別禁止法制の実効については、非常に研ぎ澄まされている。

すると、アメリカは WLB 発信国の一つであるとする、法制度が対処していない問題については民間主導で行われていると推測できるだろう。また、法制度が対処している、例えば差別禁止についても、訴訟コストや企業の社会的評価を考慮すれば、特に企業が自主的に取組みを行っていると考えられることができるだろう。

最終報告に向けては、以上に述べた法制度の運用や解釈、さらには評価の問題と併せて、特に民間企業や組織における WLB にかかわる取組みを調査検討することとしたい。

<参考文献>

相澤美智子「労働者の妊娠・出産保護をめぐる新たな議論へ向けて」東京都立大学法学会誌 第 41 巻第 1 号 (2000 年) 193 頁以下

浅倉むつ子「米国における雇用上の性差別禁止原則と出産休暇をめぐる法理」季刊労働法 109 号 (1978 年) 162 頁以下

Befort, Stephen F., Budd, John W., INVISIBLE HANDS, INVISIBLE OBJECTIVES, Stanford University Press, 2009

BNA, BASIC PATTERNS IN UNION CONTRACTS, 14th ed., 1995

Buckley IV, John F., Green, Ronald M., 2007 STATE BY STATE GUIDE TO HUMAN RESOURCES LAW, Wolters Kluwer, 2007

Colker, Ruth, AMERICAN LAW IN THE AGE OF HYPERCAPITALISM, New York University Press, 1998

Dobelstein, Andrew W., UNDERSTANDING THE SOCIAL SECURITY ACT, Oxford University Press, 2009

藤本茂「アメリカ合衆国における雇用上の平等(一)~(三・完)」法学志林 85 巻 1, 2, 3 号 (1987 年)

Gambles, Richenda, Lewis, Suzan, Rapoport, Rhona, THE MYTH OF WORK-LIFE BALANCE, John Wiley & Sons, Ltd., 2006

- 原ひろみ「アメリカの職業訓練の評価（JILPT 労働政策レポート No.2）」（2004 年）
- 長谷川珠子「アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス—立法による多様な労働者への配慮の可能性」財団法人労働問題リサーチセンター・財団法人日本 ILO 協会『労働関係の多様化・個別化と労働条件規制システムの課題』（2007 年）238 頁以下
- 幡野利通「アメリカ」労働政策研究・研修機構『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究（労働政策研究報告書 No.36）』（2005 年）25 頁以下
- 幡野利通「ホワイトカラー管理職等の労働時間規制の基本構造と日本の制度の再構築（上）（下）」季刊労働法 221 号 166 頁以下、222 号 175 頁以下（2008 年）
- 林弘子「有害業務就労と男女の雇用機会平等—アメリカにおける労働安全衛生法と公民権法第七編をめぐる問題—」荒木誠之先生還暦祝賀論文集『現代の生存権—法理と制度』（法律文化社、1986 年）359 頁以下
- Hood, Jack B., Hardy, Jr., Benjamin A., Lewis, Jr., Harold S., WORKERS' COMPENSATION AND EMPLOYEE PROTECTION LAWS, Thomson/West, 2005
- 池添弘邦「アメリカにおける女性労働者の母性保護」日本労働研究機構『諸外国における女性労働者の母性保護』（2002 年）93 頁以下
- 池添弘邦「アメリカ」荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編『諸外国の労働契約法制』（2006 年）349 頁以下
- 梶川敦子「アメリカにおけるテレワークの労働法上の諸問題」労働問題リサーチセンター・日本労使関係研究協会『テレワークの法と政策』（2007 年）73 頁以下
- 梶川敦子「アメリカにおけるワークライフバランス—代償休暇制度の検討を中心に」財団法人労働問題リサーチセンター／社団法人日本労使関係研究協会『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』（2008 年）17 頁以下
- 菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成 1~4」労働法律旬報 1336 号 43 頁以下、1337 号 16 頁以下、1338 号 28 頁以下、1339 号 49 頁以下（1994 年）
- Kennedy, Joseph P., *Sex Discrimination: State Protective Laws Since Title VII*, 47 NOTRE DAME LAWYER 514, 1972
- Kenney, Sally J., FOR WHOSE PROTECTION?, University of Michigan Press, 1992
- 菊池馨実『年金保険の基本構造』（北海道大学図書刊行会、1998 年）
- 木村愛子「アメリカにおける女子労働者保護の改廃とその諸背景」日本労働法学会誌 52 号（総合労働研究所、1978 年）25 頁以下
- 北沢謙「アメリカ合衆国の最低賃金制度」労働政策研究・研修機構編『欧米諸国における最低賃金制度（資料シリーズ No.50）』（2009 年）7 頁以下
- 小嶋典明、藤川恵子「非典型労働をめぐる日米の法制度」大沢真知子、スーザン・ハウスマン編著『働き方の未来』（日本労働研究機構、2003 年）376 頁以下

- 中窪裕也『アメリカ労働法[第2版]』(弘文堂、2010年)
- 中窪裕也「アメリカにおける「仕事と家庭」の法状況—1993年家族・医療休暇法を中心に」
山口浩一郎、菅野和夫、中嶋士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働
法務の理論と実務』(中央経済社、2009年) 395頁以下
- 仲村優一、一番ヶ瀬康子編『世界の社会福祉 9 アメリカ・カナダ』(旬報社、2000年)
- 日本労働研究機構(中窪裕也・池添弘邦執筆)『アメリカの非典型雇用』(2001年)
- 沼田雅之「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」日本労働法学会誌 98号(総
合労働研究所、2001年) 175頁以下
- 奥西好夫「雇用政策と労働保険」藤田伍一、塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障 7 アメリ
カ』(東京大学出版会、2000年) 135頁以下
- 奥山明良「アメリカにおける雇用差別とその法的救済(一)~(三・完)」成城法学 4, 5, 6号(1979
~80年)
- 大関由美子「アメリカの家族と家族政策」樋口美雄、財務省財務総合政策研究所編著『少子
化と日本の経済社会』(日本評論社、2006年) 239頁以下
- パク・ジョアン・スックチャ『会社人間が会社をつぶす』(朝日新聞社、2002年)
- Player, Mack A., FEDERAL LAW OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION, Thomson/West, 2004
- Polivka, Anne E., Nardone, Thomas, *On the definition of 'contingent work'*, MONTHLY
LABOR REVIEW, Vol.112, No.12, 1989
- Rothstein, Mark A., Craver, Charles B., Schroder, Elinor P., Shoben, Elaine W.,
EMPLOYMENT LAW 3rd ed., Thomson/West, 2005
- 笹島芳雄「アメリカ合衆国の最低賃金制度の経緯、実態と課題」日本労働研究雑誌 593号
(2009年) 55頁以下
- 白波瀬佐和子「アメリカの子育て支援」海外社会保障研究 160号(2007年) 99頁以下
- 武田万里子「アメリカ合衆国における出産休暇と男女平等」早稲田大学大学院法研論集第41
号(1987) 223頁以下
- U.S. DOL, BLS, Contingent and Alternative Employment Arrangements, 2005
- Williams, Joan, UNBENDING GENDER, Oxford University Press, 2000
- 山本真実「児童福祉サービス」藤田伍一、塩野谷祐一編『先進諸国の社会保障 7 アメリカ』
(東京大学出版会、2000年) 242頁以下

第5節 諸外国間比較

本節では、これまで見てきた各国の状況を踏まえ、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など可能な範囲で比較検討を行う。また、各国政府のWLBに対するスタンスを見た上で、それが個別の事項にかかる制度政策等にどのような形で現われているかを検討してみる。

(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おり、このような制度に対する賛否はありうるにしても、女性の育児休業を部分的に代替しているとの見方も可能であるかもしれない。また、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。

また、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ろう。

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、仔細を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。なお、フランスの制度は、社会保障制度として行われていることもあってか、子の保育や教育に要する費用も家族給付の一つとして含まれている点が特徴的と思われる。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、父親の各休暇については、休暇とパラレルにそれぞれ法定給付が定められている。

なお、欧州諸国とは状況が大きく異なるものの、アメリカでも、基本的に無給だが、連邦

レベルでは家族医療休暇が法定されており、また、州レベルでは、欧州諸国のような多様な事由による休暇が制定法において定められている。このことは、妊娠差別禁止法理の発展の延長線上にあると考えられるという意味で、アメリカに特徴的な歴史的な文脈であるように思われる。

(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ろう。

(3) 柔軟な働き方

この問題については、各国間である程度比較可能な、パートタイム勤務、派遣労働、有期契約について述べる。

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（直接的契機は雇用の維持や創出）、それに寄与しうることが期待されている。一方、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、また、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よう。

そして、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。

なお、後掲 (5) 差別禁止 の項でも触れる。

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。アメリカでは随意雇用原則の下で解雇が自由であることから有期契約を活用するメリットが見られないこととの対比で考えると、解雇が比較的難しいと考えられているドイツやフランスにおいて有期契約を活用する使用者側のメリットはあると考えられる。しかし、メリットの範囲を入口規制による事由の限定により画している点で、有期契約によって労働者が被りうる不利益との調整を図っているようにも思われる（裏返せば、その分使用者が享受しうるメリットを縮減している。）。

(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、例えば同じ児童にかかる手当でも、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給付という形で措置する方法という違いが見られる。社会保障法についても税法についても、労働法の観点からだけでは首尾よく政策的選択肢を結論付けることは難しいが、少なくともいずれの方法もありうるということは言えるだろう。ただ、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子の年齢の上限が比較的高いように思われる。このことから、制度の内容を見ると、子が若い年齢の時の保育にかかる費用が控除されたり給付の対象とされたりしていることに加え、教育費用支出に対する援助という意味合いをも有しているようである。

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。特にこの意味合いが強いと思われるのは、アメリカである。

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。なお、アメリカでは、契約上の地位に起因する差別の禁止は制定法上明記されていないが、行政機関が発しているガイダンスにおいて、派遣労働者、あるいは、家族についてケア責任を有する労働者に対しても、現行制定法に照らして差別禁止法違反が成立する可能性が述べられている。

(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（この点、アメリカについては詳らかではないが、同様ではないかと思われる。）。)

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。後者の点については、フランスもドイツと同様の状況にある。

(8) その他

その他の事項については、各国ともに依然調査検討中のため、比較できない項目がある。強いて挙げれば、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」であろう。経済界、企業トップ、労組、研究者をパートナーとして、女性の社会進出や家族への支援を行うなどのためのさまざまなプロジェクト、また、地域ネットワークを活性化するための活動が行われているようである。なお、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。

後に述べるように、このような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ことそうではない。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の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。

ただ、留意すべきは、対象となる「家族」の概念や範囲である。フランスやイギリスでは、同居の親族のほか、事実婚としてのパートナーも家族の範囲に含めているし、さらに、イギリスでは、パートナーには異性ばかりでなく同性が含まれることを想定した政策が行われている。このことは、特に家族にかかわる休暇や休業及びその間の経済的補償などの個別制度として現われている。

したがって、検討した各国における WLB 政策の主たるターゲットが「家族」であるとしても、日本における「家族」の捉え方と同じように理解することには限界があり、この点に注意を払いながら諸外国と日本との比較を行うべきであろう。

また、「家族」こそが国としての問題関心であると考えれば、その傍流には、日本におけるような少子化対策の視点を有している国（ドイツとフランス）があるが、少子化対策としての国の人口政策の歴史や経緯あるいは内容が WLB にかかわる政策と結びついている可能性が考えられる。しかしこの点については、おそらく例えば、経済学や社会学において膨大な先行研究があると思われるものの、その咀嚼と本研究への反映は労働法研究者が容易になしうるところではないため、今後の研究を進めるに当たって考慮することとしたい。

(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(もともと、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)。

ただし、非法律的な社会政策的規範の点からみれば、大陸欧州のドイツ、フランスでは、家庭責任、特に子の育児等責任を有している両親一般に対する家族政策が行われている一方、アングロ・サクソン系のイギリス、アメリカでは、主として低賃金・貧困層にかかる対策として(もちろんこの場合も家族政策の視点は含まれるのであるが)、WLB 的な政策が行われるか志向されていると言えるだろう。さらに、欧州のドイツ、フランス、イギリスは、家族政策に基づいて WLB にかかわる政策を行っているが、イギリスはアングロ・サクソン系で、どちらかと言えばアメリカに近い制度内容であるにもかかわらず、アメリカとは異なり、EU 指令等の影響もあってむしろ大陸諸国に近い政策的スタンスを有している。しかし、イギリスとドイツ、フランスとでは、家族政策の具体的内容には、例えば、休暇・休業の内容や給付の手厚さなどにおいて違いがあるようにも思われる。したがって、同じような政策的スタンスであるからといって、同様の制度を措置しているわけではなく、労働など社会政策の視点の歴史的経緯やその背景にある思想ないし理念によって、個別具体的制度の内容が形成されると言えそうである。

(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無視す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、もちろん、家族や家庭を維持し支えていく権利であるとか、人が人間的に成長・発展しながら幸福を追求していく権利が法的な下支えとしての理論的、かつ規範的根拠になりうるとも思われるが、総体的な 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 政策の周位的

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。

このように考え得るならば、国によって内容や特徴、また各種保障の濃淡は異なるものの、女性労働者とその配偶者たる男性労働者及びそれらの家族をめぐる政策の優先度合いが高いと言える一方で、これ以外の施策は、優先度合いが相対的に低く、かつ、経済情勢やそれに伴う労働市場の状況あるいは企業における雇用管理コスト等の状況を見ながら、国として慎重に介入していくべき問題であるとも言えるだろう。もっとも、性差別や育児等休業についても、あるいは男性労働者の長時間労働など一般的労働条件規制にかかる問題についても同様に、国としては慎重なスタンスで臨むべき問題ではある。とはいえ、少なくとも、政策を検討するテーブルに乗せ、対処していくべき優先順位が高いということは言えると思われる。

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、その時々々の政治・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、非法律的社会的規範的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 にかかる総体的政策は、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。