ワーク・ライフ・バランス比較法研究
＜最終報告書＞

労働政策研究・研修機構
ワーク・ライフ・バランス比較法研究
＜最終報告書＞
まえがき

本研究は、当機構第2期中期計画における「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の在り方に関する調査研究」の一つとして行われたものである。

本研究では特に、非常に多義的に捉えられている「ワーク・ライフ・バランス」（以下、「WLB」という。）に焦点を当て、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要4ヶ国におけるWLB政策の全体像などを明らかにするとともに、各国におけるWLBにかかわる個別の政策・制度の内容を概観し、それらが各国の現実の企業社会・労働社会においてどの程度普及し、活用され、またどのような課題があるのか、さらに、日本にとって示唆的と考えられる事柄は何であるかを検討している。

その上で、日本におけるWLB政策の全体像を先の4ヶ国と対比して明らかにすると同時に、日本におけるWLBにかかわる政策・制度及びその実態を踏まえ、今後の日本においてWLBにかかわる個別の政策・制度をさらに推進していく上での検討の方向性を試みに提示している。

法的観点から見た場合、我が国では労働関係においてWLBに相当する概念は、労働契約法3条3項において「仕事と生活の調和」との文言により用いられている。また、WLBとのかわりが非常に深い育児・介護の問題については、育児・介護休業法によって、その規制内容が多様で豊富なものへと漸次改正されてきている。さらに、労働時間の問題についても、例えば限時立法であった労働時間短縮促進臨時措置法が労働時間等設定改善特別措置法へと恒久法化されており、同法2条2項においては、事業主の義務として「子の養育又は家族の介護を行う労働者」も「特に配慮を必要とする労働者」に含め、事業主は、彼(彼女)らについて「その事情を考慮して」労働時間の設定等の改善に努めなければならないと定められている。加えて、日本においてWLB推進の契機の一つとなった少子化問題に関しては、少子化社会対策基本法が、また、次代を担う子的社会全体での養育の問題に関しては、次世代育成支援対策推進法が、それぞれ制定され、施策が進められてきている。

本研究が、それら既存の立法や関連する諸施策の今後の在り方を検討していく上で活用されるならば幸いである。

なお、本報告書のとりまとめは、当機構主任研究員 池添 弘邦が行った。

2012年6月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 山口 浩一郎
ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞ 執筆分担（執筆箇所初出順）

<table>
<thead>
<tr>
<th>氏 名</th>
<th>所 属</th>
<th>担当章・節</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>奥山 明良</td>
<td>成城大学法学部教授</td>
<td>第 1 章, 第 3 章, 第 4 章</td>
</tr>
<tr>
<td>池添 弘邦</td>
<td>労働政策研究・研修機構主任研究員</td>
<td>第 1 章, 第 2 章第 3 節 (はじめに, 1, 2(1)(2)(5), まとめ), 第 2 章第 4 節,第 3 章, 第 4 章</td>
</tr>
<tr>
<td>川田 知子</td>
<td>亜細亜大学法学部准教授 (執筆時)</td>
<td>第 2 章第 1 節</td>
</tr>
<tr>
<td>水野 圭子</td>
<td>法政大学法学部講師</td>
<td>第 2 章第 2 節</td>
</tr>
<tr>
<td>伊岐 典子</td>
<td>労働政策研究・研修機構主席統括研究員</td>
<td>第 2 章第 3 節 (2(2)ア(), 2(3)(4)(5))</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(注) 担当章・節が重複している場合は共著である。

「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の整備の在り方に関する調査研究」

サブテーマ「ワーク・ライフ・バランス比較法研究」

研究会メンバー

◎奥山 明良 成城大学法学部教授
川田 知子 亜細亜大学法学部准教授（執筆時）
水野 圭子 法政大学法学部講師
浅尾 裕 労働政策研究・研修機構研究所長
伊岐 典子 労働政策研究・研修機構主席統括研究員（2010年9月から）
池添 弘邦 労働政策研究・研修機構主任研究員
内藤 忍 労働政策研究・研修機構研究員（2011年7月まで）

（注）◎は座長を表す。
目 次

まえがき
執筆分担・研究会メンバー一覧

研究の概要 ........................................................................................................ 3

第 1 章 研究の趣旨・目的 ................................................................. 17

第 2 章 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

法政策の全体像並びに現状及び課題

第 1 節 ドイツ .................................................................................. 25
1. 総論 ..................................................................................... 25
(1) 背景 .............................................................................. 25
(2) 家庭（家族）と仕事の調和を重視したワーク・ライフ・バランス政策 .......... 26
(3) 連邦家庭省主導のワーク・ライフ・バランス政策 ................................. 27
2. 各論 .................................................................................. 28
(1) 育児等休業及び経済的保障 ...................................................... 29
(2) 労働時間（長時間規制、弾力的制度） ......................................... 33
(3) 柔軟な働き方（就業形態） ..................................................... 38
(4) 保育サービス ..................................................................... 41
(5) ドイツ政府による政策、労使・企業・地域の取組み .............................. 46
3. まとめ .............................................................................. 50
(1) 国としての考え方 .............................................................. 50
(2) ドイツのワーク・ライフ・バランス政策の特徴 ................................. 50
(3) 企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制の在り方 .......... 51
(4) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスや

ファミリー・フレンドリー施策 ...................................................... 52
(5) 日本への示唆 ..................................................................... 53

第 2 節 フランス ........................................................................... 61
1. 総論 .............................................................................. 61
(1) フランスにおけるワーク・ライフ・バランスのライフとは何か .......... 61
(2) 1936年有給休暇法と週40時間制の下でのワーク・ライフ・バランスのライフとは何か ................................................................. 62
(3) 週35時間制の導入 .................................................................. 70
労働時間短縮政策から労働時間の延長へ

フィヨンによるオブリー法の修正

2008年の労働時間法制の改正

家族政策

家族政策

各論

各論

第3節 イギリス

はじめに

1. 総論

(1) 「家族に優しい政策」の経緯と内容の概観

(2) 家族関係・構成の変化と労働市場の状況

(3) 労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の実現に向けて望むこと

2. 各論

(1) 休暇・休業及び経済的保障

(2) 労働時間

(3) 柔軟な働き方

(4) 保育サービス

(5) ワーク・ライフ・バランス全般に係る企業と従業員の意識や対応等

まとめ

第4節 アメリカ

1. 総論

(1) 連邦雇用法制の様相とワーク・ライフ・バランスとの関係

(2) 価値観とワーク・ライフ・バランスとの関係

(3) 少子化とワーク・ライフ・バランスとの関係

(4) 連邦議会に見るワーク・ライフ・バランス政策の動向

(5) ワーク・ライフ・バランス推進の原動力

(6) 各論における検討課題

2. 各論

(1) 保育サービス

(4) 保育サービス

(5) 保育サービス
第3章 日本のワーク・ライフ・バランス法政策の全体像並びに現状及び課題 335

第1節 総論 335
1．ワーク・ライフ・バランス政策の概観 335
(1) 実情の概観 347
(2) 法政策の概観 349
2．少子化対策の視点 350
(1) 実情の概観 351
(2) 法政策の概観 352
3．男女の働き方の見直しの視点 354
(1) 働く個人の視点から見た男女の働き方の見直しと
ワーク・ライフ・バランス 355
(2) 企業の人材活用等の視点から見た男女の働き方の見直しと
ワーク・ライフ・バランス 369
5．労働市場政策の視点 376
6．行政関係団体、民間組織によるワーク・ライフ・バランス推進に係る取組み 380

第2節 各論 383
1．育児等休暇・休業及び経済的保障 383
(1) 育児休業法の制定（平成3年）（概要） 383
(2) 育児・介護休業法への改正等（概要） 385
(3) 休業中の経済的保障 392
(4) 育児休業、育児のための所定労働時間短縮等の措置に係る実態 394

(2) 労働時間（長時間規制、弾力的制度（正社員の短時間勤務等）） 296
(3) 柔軟な働き方（就業形態） 311
(4) 保育サービス 315

3．まとめと含意 323
(1) 国としての考え方 324
(2) 法の企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制のスタンス（法の役割） 324
(3) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー施策 325
(4) 労働組合の役割 328
(5) 民間組織の役割 329
(6) 日本への示唆 330
2. 労働時間－長時間労働規制 等 ................................. 405
(1) 現行労働基準法における労働時間規制の概要と立法史概説 ................................. 405
(2) 労働基準法改正による労働時間短縮政策の推進と
弾力的労働時間制度等の導入 ................................. 409
(3) 労働時間短縮政策から労働時間設定改善政策へ ................................. 411
(4) 長時間労働等に係る実態と諸施策 ................................. 413
3. 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度等 ................................. 419
(1) パートタイム労働法 ................................. 419
(2) 弾力的労働時間制度 ................................. 436
4. 保育サービス ................................. 445
(1) 乳幼児の保育制度と実態 ................................. 445
(2) その他保育関連の制度と実態 ................................. 460
(3) 企業による従業員のための保育関連制度と実態 ................................. 463
まとめ ................................. 465

第4章 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討及び
日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の方向性 ................................. 479

第1節 総論－各国のワーク・ライフ・バランス政策の背景と全体像 ................................. 479
1. ドイツ ................................. 479
2. フランス ................................. 481
3. イギリス ................................. 483
4. アメリカ ................................. 484
5. 日本 ................................. 486
6. 小括 ................................. 488

第2節 各論－各国のワーク・ライフ・バランス関連法制度等の現状と特徴 ................................. 490
1. ドイツ ................................. 490
(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障 ................................. 490
(2) 労働時間－長時間労働規制 等 ................................. 491
(3) 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度 等 ................................. 492
(4) 保育サービス ................................. 493
2. フランス ................................. 496
(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障 ................................. 496
(2) 労働時間－長時間労働規制 等 ................................. 496
(3) 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度 等 ................................. 498
(4) 保育サービス ................................. 499
第3節 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカのワーク・ライフ・バランス関連法制度等の比較検討と今後の日本における検討の方向性

1. 休暇・休業及び経済的保障
   (1) 育児・介護休業法の規制の概要及び休業期間中の経済的保障
   (2) 育休の期間と取得方法
   (3) 育休期間中の経済的保障
2. 長時間労働規制
   (1) 長時間労働規制に対する基本的アプローチ
   (2) 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索
3. 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）
   (1) パートタイム労働
   (2) 弾力的労働時間制度
4. 保育サービス
研究の概要
研究の概要

研究の目的

本研究は、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして実施したものであり、現状において非常に多義的に解されている「ワーク・ライフ・バランス」（以下、「WLB」という。）という考え方の意味、とりわけ法的観点から見た場合の意味に焦点を当てて検討し、今後の日本におけるWLBをめぐる法政策に貢献しようとするものである。

『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞』（労働政策研究報告書 No.116。以下、本報告書において「中間報告書」という。）においては、日本におけるWLB政策の歴史と現状を概観し、WLBにかかわる個別論点を析出した上で、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおける、①休暇・休業及びそれらと一体的な経済的保障、②労働時間（長時間労働規制、弾力的労働時間制度）、③柔軟な働き方（就業形態や在宅勤務等）、④社会障害や税制上の措置を含む経済的支援（①におけるものを除く。）、⑤差別禁止規制、⑥妊娠・出産保護、⑦保育サービスをめぐる法制度の現状を概観し、また可能な場合、⑧配置転換、企業・労使・民間組織による取組み、能力開発・就業促進支援についてもWLBにかかわる事項として取り上げ、先の4ヵ国と日本におけるWLB政策の全体像を把握しようと試みた。

中間報告書では、加えて、日本におけるWLBは、雇用労働法制全般にかかわる様々な問題を包み込む非常に大きな広がりを持つものなのではないかと解し、WLBの中心的課題を析出しようと試みた。

その結果、WLBの中核（狭義のWLB）は、働く男女の問題であり、とりわけ性別役割分担という規範意識と不可分に結びついた女性の労働問題、換言すれば男女平等問題ではないかと指摘し、その上でWLBにかかわる法的規範論を試みに提示した。

しかし、現実の企業・労働社会などにおいて、WLB政策がどの程度の広がりと奥行きをもって浸透しているのか、また浸透していないとすればそこにどのような課題があるのかなど、各国におけるWLB政策の運用実態を見なければならないが、今後の日本におけるWLBをめぐる法政策のさらなる推進に対する示唆を得ることは難しいと考えられる。

そこで、この最終報告書では、以上のような問題意識に立て、中間報告書において検討事項とした論点のうち、検討事項を、①育児等休暇・休業及びその間の経済的保障、②労働時間規制（長時間労働規制等）、③柔軟な働き方（就業形態、弾力的労働時間制度）、④保育サービスに絞り込んだ。

そして、まず各国の「総論」において、先の4ヵ国におけるWLB政策の全体像を、WLB政策が問題となった背景や理由、その対象、当該国における雇用労働法制度の在り方などとの関係から再度丹念に検討するとともに、各国「各論」においては、上記4点に係る法
制度とその運用実態等について既存調査や文献等に基づく事例を示し、WLBにかかわる政策・制度・取組みが各国の現実の企業・労働社会においてどの程度普及し、活用され、またどのような課題があるのか、さらに日本にとって示唆的と考えられる事柄は何であるかを検討した。

その上で、日本におけるWLB政策の全体像を先の4ヶ国と対比して明らかにするとともに、日本におけるWLBにかかわる政策・制度の現状及びその実態などを踏まえ、今後の日本においてWLBにかかわる個別の政策・制度をさらに推進していく上での検討の方向性を試みに提示することとした。

研究結果の概要
1. 各国総論の要旨

WLB政策導入・推進の契機として、ドイツ、フランス、日本では少子化対策としての視点が見られた。他方、イギリスとアメリカでは少子化対策の視点はなく、むしろ労働市場政策的視点があった。とはいえ、中長期的に見た国力、生産力、国際競争力の確保につなげていくという意味で、両者のWLBの捉え方に大きな違いはないと考えられる。

また、どの国でも程度の差はあれば性役割分担意識があると認識されていることや、日本を除いて女性労働力率はM字型カーブを描いていないものの、国民の意識の中長期的な変化、男性稼ぎ手・女性主婦モデルという家族関係あるいは家族構成・形態の変化を受け、当初は女性をターゲットとしていたが、現在では男性も含めた働き方の見直しや、労働市場における人材確保・離職防止というように視点の拡がりが見られた。

こうした契機や背景を踏まえた国としての取組み方として、フランスやアメリカのように明確な政策を掲げずにWLBを進めている国がある一方、少子化対策や中長期的な国の生産性あるいは人材の有効活用といったわが労働市場政策的視点を併せ持ち、国として明確に政策を掲げている国として、ドイツ、イギリス、日本があった。しかし、国が明確な政策を掲げていないフランスやアメリカにおいても、他国と同じような視点をそれぞれのWLB政策の中に見出すことができる。したがって、国として明確な政策を掲げているかどうかという違いは実質的な意義を持たない。明確な政策を掲げているといえど、また、積極性・消極性に程度の差はあれ、関係各方面に対して働き掛けていく事実があることがその理由である。

また、程度の差があるため一概にはいえないが、特にドイツ、イギリス、日本では政労使のパートナーシップによって取り組まれているという実態が非常に興味深く、かつ、重要な事実と思われる。

実際のWLB政策の進め方としては、いずれの国でも新規立法措置や法改正によって対応している。ただしこの点は、国が労働市場や経済市場に対してどのような理念・思想をもって臨むかということと強固に結びついていると考えられる。アメリカの連邦レベルでは、
WLB を企図した立法措置は連邦家族医療休暇法だけであるが、他国では WLB にかかわる様々な制度改正や新規立法を行っているからである。

主な関心事項を見ると、各国ともとりわけケア責任、すなわち男性を含め次代を担う子どもを育て育者する働く親、特に女性にフォーカスした仕事と生活・家庭・家族とのバランスの確保が主要な関心事項であった。

関連する個別の法政策としては、子育て期にある働く親の休暇・休業制度、またその間の経済的保障、日々の労働時間のあり方、特に長時間労働規制といえる。また、弾力的な働き方を許容する法制度もある。これには、就労形態と労働時間の弾力性の方針を含め次代を担う子どもを育てる働く親、特に女性にフォーカスした仕事と生活・家庭・家族とのバランスの確保が主要な関心事項であった。

2．各国各論の要旨
ドイツやフランスでは、育児休業（以下、「育休」という。）について、休暇取得が短時間就労かという選択肢が法制度上用意されており、また、雇用創出等といった異なる意図を有しているものの、近年では WLB の視点をも記経していると評価し得るようなパートタイム労働制度が整えられている。他方、イギリスでは、いわゆる育休等様々な休暇制度の改革が進められている上に、前政権中に弾力的勤務制度としてパートタイム労働を含め様々な彈力的勤務形態や労働時間形態が法制度上あるいは行政から提示され、それら制度の企業における導入が推進されている。

これらの WLB に関連する諸制度は法律に根拠を持っており、労働者のニーズに適合する労働者のニーズに適合する労働者に選択肢が与えられ、それを使用者に対して「申請する権利」が定められていることが欧州 3 国に共通する非常に特徴的な点ではないかと思われる。一定事由が拒否理由として使用者に認められているにしても、申請権として定められているということは、労働者からの申出に対して使用者は真摯に検討することが求められていると考えられる（特に、ドイツとイギリス）。

申請権であることをのポイントは、申請した労働者と使用者が協議、つまり話し合いを持つということである。基本的には、労使双方が対面して話し合い、希望や実行可能な工夫を協議し合う中で、相互に歩み寄って調整するというプロセスになるのではないかと推察される。この点は、さらに詳細な実態調査による更に進めが必要と考えられるが、少なくとも法制上はそのような制度運営が想定されて設計されているものと思われ、したがって申請権は手続き権利と表現できよう。

実体的権利が法定される場合、このようなプロセスを定めることは困難なように思われる。
すなわち、一方には権利があるがゆえにもう一方には義務があり、必ず認めなければならぬというように、結果的その権利は硬い弾力性のない権利となってしまうと思われるからである。しかし、欧州 3 ヶ国（特に、イギリス）にあっては、子の養育などを理由としたパートタイム労働請求権を法制度上定めている場合、個別労使間での協議や調整といったプロセスを経て、双方、納得の上で仕事と生活のバランスを図っているのではないかと考えられる。

WLQ にかかわるニーズ、特に子の養育、男女役割分担意識を前提とした子育てや働き方から、男女等しい子育てや働き方への変革という視点から見ると、労働者個々人のニーズは多様であると思われ、一律に実体的権利を立法技術として用いることが妥当であるのか検討を要すると思われる。それと同時に、個別の企業や事業所ごとの申請権という形で労働者が手続的権利を与えることで、より多様なニーズへの対応が可能となり、また、企業や事業所に対する労働者のコミットメントや同僚への良い意味での波及効果、職場全体の職務遂行の効率性といった良い効果をもたらすのではないかと思われる。

以上の弾力的勤務制度やそのための申請権に加えて、欧州 3 ヶ国では、EU 指令の国内法化によるものではあるが、11 時間の休息時間の確保を法定し、また、考慮要素は国により異なるようであるが、パートタイム労働に対する時間比例原則に基づく処遇の法定化も非常に特徴的な点であるといえる。なお、アメリカについて敢えて言えば、使用者が定めている年次有給休暇制度を法律上は無給とされている連邦家族医療休暇法上の休暇として取り扱うことが認められている点は、今後日本において年休制度改革がなされる場合、参考になるかもしれない。これら諸点についても、WLQ に資する側面を有していると評価できるよう。

保育サービスに関しては、子自身の養育や教育の側面も有しながら、同時に働く親の WLQ に資する面も併せ持つという意味で、複合的な意義があると思われる。制度面では、ドイツの入園（入所）請求権とそれに対応した国の義務が特徴的であるが、フランスやイギリスでも就学前幼児教育が法制度的に保障されている点はドイツと共通する。もっとも、働く親の子に対する保育という点に着目して言えば、早期幼児教育は無料であるのに対して保育是有料である。この点フランスは、保育においても親・保育実施主体・企業に対して他国と比べて比較的手厚い制度を整えているように思われる。ただ、乳幼児受入手当（PAJE）創設との関係で見ると、仕事と育児の二者択一ではない選択肢が整えられる必要があるように思われる。というのは、イギリスに見られるように、費用のかかる保育よりも無料の早期教育制度を利用することで、女性はフルタイムで働くのではなくパートタイムを選択している可能性を否定できないからである。同様に、アメリカにおいても貧困層に収まっていた方が（保育の質は別として）保育料が減免されることから、働く親はフルタイム就業を選択しない可能性がある。したがって、ドイツのように 3 歳神話がある国についてはもちろん、それがない国にあっても保育のインフラ整備や人材の確保の育成は必要と考えられるが、こと WLQ の観点からは、子を持つ親が（できればフルタイムの）就業継続を選択しつつ保育が可能となるようにすること、また保育の費用について子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育
を提供する企業への経済的援助をバランスよく整えていくことが必要であると考えられよう。

3. 日本と4ヵ国の比較検討と今後の日本における検討の方向性（要旨）
   (1) 休暇・休業及び経済的保障
   ア. 育休の期間と取得方法
   日本の育休制度は、ドイツとフランスの最長3年間よりは短いが、それでも日本の制度は最長1年6か月である。しかし、フランスでは、父親休暇の期間は短く、かつ、分割取得できない。またイギリスでも、父親休暇の期間は短く、むしろ非常に長い出産休暇が実質的に育休の機能を果たしていると考えられる（もっとも、52週間すべてが取得されているとは限らないが）。さらに、各国と同様に日本でも、母親の産前休業中に夫は育休を取得できないが、フランスやイギリスと異なり、日本の制度は妻の産後休業中に夫の育休取得が可能で、かつその場合は二度目の育休も取 Ableであるという点は、WLB、とりわけ男女が共に仕事と家庭生活を両立・調和させたりする制度と評価できる。なお、アメリカの育休期間は12ヵ月で、12週間と非常に短い。またいずれの国でも、労働者に求めると始めて育休を取得できることから、権利行使を本人の選択にかからせている。したがって日本の育休制度は、期間はドイツ・フランスよりは短いといえるものの、イギリス・アメリカよりは充実していること、また育休取得を本人の選択にかからせている点で共通している。

さらに休暇取得の方法として、どの国でも法制度上は、パートタイム労働といった短時間勤務による取得が認められている。日本では法内残業（所定時間外労働で、かつ、法定内労働時間）や、法外残業（法定外労働時間）の制限が定められている上に、労働時間短縮措置義務が定められている。この点、実質的には休暇取得が短時間勤務かという選択肢が法制度上労働者に認められており、欧米諸国制度は同様の制度が整えられている。

しかし、日本の育児・介護休業法（以下、「育介休法」という。）では、育休取得に関し労働者の申出に対して使用者は拒否できないと定められている。この点、育休すなわち子の養育と弾力的な働き方という2つの観点から併せて考えると、日本の制度は「硬い制度」との評価が可能であると思われる。つまり、育休取得は労働者の権利であって育休取得は使用者の義務ということである。

労働者が子を養育しながら弾力的な働き方をする、WLBを確保するためのプロセスとして、実際上、会社や職場での協議、対話、調整（以下、まとめて「コミュニケーション」という。）が必要と考えられるが、育休取得に際してこのようなプロセスは法律上明記されていない。育休付与の指針でも明確には書かれていない。このことは、日本の育休制度が「硬い制度」であることと無関係ではないように思われる。育休取得の権利を等視する意図は全くないが、労働者個々人のWLBはもちろん、それに含まれ、かつ、政策的に非常に重要な課題である子の養育と仕事の両立・調和の問題は個々人ごとに異なり得るというように極め
て多様であり、また、その者が働く職場のあり方も多様であろう。これらの事情を踏まえれば、職場でのコミュニケーションこそが重要であると考えられる。先行実証研究においてもこの点を指摘するものがある。欧州 3ヵ国における弾力的な働き方について定めた法制度と比べてみると、日本の制度はこの点を担保する制度設計とはなっていないように思われる。

このように考えると、日本の育休法の目的である「雇用の継続」にそぐわないように思われるとともに、男性をして育休取得申請を躊躇させ、かえって男女役割分担を固定化してしまう懸念を払拭できないように思われる。したがって、法改正の目的の一つである男性も育休を取り易くする制度であるとは遠かに評価し難いように思われ、直近の改正後の日本の育休法には、育休取得申請に際しての個別労使間におけるコミュニケーションの促進あるいは確保という課題が依然として残されているのではなかろうか。

イ．育休期間中の経済的保障

育休中の経済的保障について見ると、ドイツでは平均賃金の 67%を14ヵ月間、フランスでは乳幼児受入相当当第1子から支給され、一時金である出生給付金、90%の世帯に可処分所得を考慮した基礎手当が3年間、そして就労自由選択補足が産休休暇終了後から6ヵ月など、比較的手厚い所得等の保障がなされている。イギリスでも、育休を代替していると思われる出産休暇の最初の6週間は平均賃金の90%、その後33週間は週当たり日本円で1万5千円程か平均賃金の90%のいずれか低い方（法定出産給付）、父親休暇も支給期間は2週間と非常に短いが、額や率は法定出産給付と同様である。ただし、イギリスでは親休暇期間中は無給とされているため、直ちにはWLBに資する制度とは考えられない（もっとも、現政権は近い将来、これら諸休暇の制度改革を行うようである）。アメリカでは、法制度上は無給で、ごく一部の州が家族休暇保険として全額労働者が負担の所得保障制度を設けているに過ぎない。

日本では、雇用保険財政から従前賃金の50%が育児休業給付金として支払われる。レートの問題などがあるため厳密な比較はできないが、ドイツの14ヵ月にわたる67%や、フランスの多様で手厚い所得補償・費用補助制度と比べると、日本の給付率は若干低い印象があるかもしれない。もっとも、イギリスと比べると同程度のようには思われるし、アメリカに比べれば日本の方がはるかに良い。しかし、育休法の目的規定を見ると、明確に「雇用の継続」と規定されている。すると、現在の給付率が一概に低いとはいえないように思われる。

また、この問題の本質には男女間賃金格差があると考えられる。育休中の所得保障は一定割合でなされることから、従前の賃金額が決まるかは非常に重要な問題である。フルタイム労働者の中位所得における2006年の男女間賃金格差を見ると、ドイツが23%、イギリスとアメリカでは20%程度、フランスは12%だが、日本では実に33%の格差がある。このような状況では、よりほど妻がフルタイムの正社員で男性と同程度の給与所得を得ていない限り世帯収入が相当程度減少するだけであり、夫婦間で夫が育休を取る選択肢をすることは経済的に極めて不合理となり得る。したがって、WLBの推進、とりわけ男女間での公平な
育児分担あるいは男性の育休取得を推進していくためには、男女間格差の解消も極めて重要な政策的課題であると考えられる。

(2) 長時間労働規制

ア. 長時間労働規制に対する基本的アプローチ

日本における労働時間の原則は労働基準法（以下、「労基法」という。）32条が定めている。しかし、この原則は厳格に貫かれているわけではない。すなわち労基法36条は、大略、事業場における過半数労働組合または過半数代表者との書面協定（36条協定）の締結とその行政官庁の届出を要件として法定労働時間に対する例外を許容しているからである。

諸外国でも1日または1週当たりの最長労働時間の定めが置かれているが、特に欧州3ヵ国では実質的には協約や個別契約による例外ないし逸脱が許容されている。この点、日本における現行規制とほぼ相違ない。したがって、ドイツに見られるように、労働時間法の立法理由において労働時間規制にはWLBの視点が含まれていると微かに評価できるところを除き、各国、総じて最長労働時間規制は明確にはWLBの視点を有していないように思われる。

イ. 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索

特に、欧州3ヵ国と比較して日本に見られない規制として休憩時間規制が挙げられる。日本では、法定外労働時間規制として法定外労働時間の限度基準が定められているが、この限度を超える時間を定める労使協定内容が違法・無効になるとは解されていない（強制力ないし私法上の実効性の欠如）。むしろ、法令上の根拠を持つ基準であるととらえ、36協定の締結・届出は労働者に時間外労働義務を発生させるものではなく、労基法の労働時間原則に対する違反については懲罰的効力を有するにとどまる。こうした法令の構造を前提に考えると、就業規則ないし労働契約上定められた時間外労働命令要件の緩和が要因の一つとなって長時間労働を誘発していると考えられる。

法的安定性や企業における実務を考慮すると、限度基準を労基法の定めとすることも選択肢の一つとして考えられる。他方、比較法の見地からはWLBに資する最長労働時間規制の選択肢として休憩時間の法定が検討されてよいのではないかと思われる。もっとも、WLBに資するという観点からは何時間の休憩時間が適当であるのか、また休憩時間規制の個々の職場への導入にかかる法的技術の在り方を示す必要があろう。

また、労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という。）のさらなる活用を図る方針が検討されてよいのではないか。改善法は、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げており（1条）、事業主の責務として、家族的責任などの事情を考慮して労働時間等の設定の改善に努めなければならないと定めている（2条2項）。また、事業主は労使代表者を構成員とする労働時間等設定改善委員会の設置等必要な体制の整備に努めなければならない（6条）。さらに、改善法の指針は、具体的方策として労使の自主的な取組み、労使間の話し合いをベースにした取組みを例示している。
現行改善法は事業主の努力義務を定めるものではあるが、真に必要だと思う企業が自主的に労働時間の問題を含めてWLBを進めていかなければならない。WLB推進の鍵は、何よりも個々の職場での風土改革や理解の促進といった取組みであること。比較法の観点からは労使間のコミュニケーションがWLB関連法制度の中に取り込まれていることから、現行改善法がさらに有効活用されるような方策がWLB推進のために検討されてよいようにと思われる。

(3) 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）

ア．パートタイム労働

欧州3ヵ国では、EU指令の国内化法として、パートタイム労働者に対する処遇の時間等による比例原則を定めている。文言としては、均衡処遇と換言できるよう。

日本の短時間労働者雇用管理改善法（以下、「パート法」という。）改正時に注目を集めたのは、8条の差別的取扱い禁止規定であったと思われる。同条の差別的取扱い禁止という意味だけを見れば、欧州3ヵ国における規制と異ならないように見える。しかし、8条の適用範囲は極めて狭いため、こうした規制を設けた実質的な意義は乏しいと評価できる。したがって、この点は、パートタイム労働者の就業の実態を総合的かつ丹念に調べた上で要件を緩めていくことが検討されてよいと思われる。

適用範囲が狭過ぎないかという点は、パート法9条2項における、一定期間において人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一のパート労働者の賃金決定について当該期間は通常の労働者と同一の方法により決定するよう努める、との規定にも当たる。一般的に、期間の定めのない正規労働者とパートタイム労働者のような非正規労働者とでは人材活用の仕組みが同一であることは、ごく例外的な場合を除いて想定し難しい。むしろ、9条2項が努力規定であることを考えれば職務内容の同一性のみを要件とすれば足りるようと思われる。

ところで、パート法9条2項のような「努める」との表現ぶりに関しては、労使間でのコミュニケーションを図ることをもって「努め」たと評価する解釈もあり得よう。パート法の指針では、「労使の話し合いの促進」が明示的に掲げられていることから、解釈として必ずしも不可能ではないと思われる。比較法の見地から述べてきたように、WLBの推進にかかる法政策としての労使間コミュニケーションは極めて重要であり、かつ、他国と同様に日本においてもパートタイム労働者は女性の比率が高いこと、さらには性別役割分担意識の残存や男女間賃金格差の為に実際の子の養育責任は女性が負っている実情を考慮するとき、女性労働者が共に企業が、そして国全体が生産性を向上させていくには、企業や職場での現実的な取組みを可能とする法政策が整えられが必要がある。したがって、先のような解釈が採られることが検討されてよいと思われる。

また、労使間コミュニケーションの先にある働く側の納得性の問題も極めて重要であろう。先行研究を見ると、正社員との賃金格差についてパート労働者が納得できる事柄として、仕事内容や働きぶりが反映されることや、会社や上司による説明といった主観的納得性要素が
比較的高い割合で回答されている。この点、パート法13条は、事業主に対して、その雇用するパートタイム労働者から求めがあった場合には、パート労働者に待機の決定に当たって考慮した事項を説明する義務を課している。しかし、行政解釈によれば、労働者側の納得はパート法13条は関知しないとされている。

パート法にいう「説明」は労使間のコミュニケーションでもあり得る上に、賃金等対価の効用が期待できると考えれば、納得性のより一層の向上を目指した「説明」の在り方が検討されてよいのではないか。比較法の観点からも、個別労使間における真摯な協議の発展可能性を秘めていると考えられる説明義務は有用な措置ではないかと考えられる。

イ. 弾力的労働時間制度

ドイツでは労働協約に基づくフレクスタイム制が労働時間の配分にかかる自由裁量を労働者に与えるという意味でWLBへの貢献が期待され、また労働時間口座制も弾力的労働時間編成が可能となるゆえにWLBに寄与する可能性を秘めているようである。フレクスタイム制はフランスでも労働協約等に基づいて導入されるが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で個人のニーズに適合的な労働時間配分が可能であると考えられる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、弾力的勤務制度の利用を申請権として法典し、多様な労働時間配分、就労方法を可能としていることごとにWLBへの貢献が期待される。一方、日本の労基法に定められた弾力的労働時間制度の場合、変形労働時間制については繁忙期と閑散期の労働時間の長さが異なってくるため、直ちにはWLBに資するとはいえないが、たとえば繁忙期における相対的な長時間労働への事前対処が可能という意味で全くWLBに資さないとはいえないうえで、フレクスタイム制に関しては、さらに短時間勤務と組み合わせて利用するならばWLBに大いに貢献し得ると思われる。すると日本の弾力を労働時間制度も、諸外国、特に欧州3ヵ国の制度にほぼ相違ないと考えられる。

ただ、労基法における弾力的労働時間制度は、国としての労働時間短縮政策推進の必要性や経済のサービス化を受けた企業側のニーズに応える形で法制化されたのであって、総じて事業運営の柔軟性を確保するが目的であったと思われる。すると、日本の弾力的労働時間制度は必ずしも労働者からの利用性を持つものではないと考えられる。この点、現行労基法の弾力的労働時間制度の活用をもってWLBの推進を考えるならば、少なくともWLBの推進に資する形での弾力的労働時間制度の普及及び利用促進が図られる必要があると思われる。すなわち、「働き方」の弾力性ではなく、「働き方」の弾力性をいかに確保していくかが重要な課題となろう。

また、日本の弾力的労働時間制度は、労基法という罰則付強行法規である「硬い」法律に
定められていることなどから、WLB という発想を持たないようにと思われる。したがって、この点をどのように乗り越えていくかが重要な鍵となる。それが不可能な場合、改善法のさらなる有効活用の方向を検討することにより対処するという選択肢もあり得よう。

（4）保育サービス

比較検討から、保育サービスについては次のことが言えよう。

第一に、日本は諸外国と同様に非常に多様な制度を整えている。認可保育所にはつまり、認証保育所、家庭の保育施設（保育ママ）、認可外保育所（企業内保育施設を含む）、幼稚園における一時預かり事業、認定子ども園、さらには学童クラブもある。しかも、いずれも概ね、各事業等が始められた当初よりも箱の数が増加し、需要側のニーズに追いついてきているといえる。ただし、依然として都市部においては待機児童が見られるなど需要と供給のミスマッチがあるようにと思われる。したがって、今後はこの多様な保育制度を維持・発展させていきながら、都市部における待機児童をどのように解消していくか、またいかが検討される必要があるし、加えてこうしたミスマッチの背景要因を詳細に調べる必要があると考えられる。

第二に、親の保育費用負担と就業行動との関係である。特にフランスでは、乳幼児受入当導入の目的として子を持つ母親の両立支援が挙げられており、女性労働者をして労働市場へ再参入させようとの意図があった。こうした制度環境の整備は非常に興味深い。他国に目を転じると、特に低賃金・貧困層の場合、当該国における保育制度が幼児に対する無料の早期教育制度と重なり合うことや、フランスで就労して保育費負担を負うようなならば無料の早期教育を保育代わりにし、フルタイムではなくパートタイムで働くというような形で就業を自ら抑制してしまう（低賃金・貧困層にとどまってしまい）可能性が考えられる。フランスにおける乳幼児受入当の創設、そしてその先にある就労・保育方法自由選択補足の目的はこうした就労抑制回避策であったとも考えられる。

日本では所得に応じて保育費用が決定されるという意味で、また認可外保育施設についても上限を定めている地方自治体があるなど、就労抑制回避策が設けられていると評価できるように思われる。しかし、特に認可外保育施設は、福祉政策の自由化、市場への開放の流れの中で当事者が自由に料金等を設定できる建前になっている。とはいえ、認可外保育施設についても都道府県知事の届出が必要であり、また行政の指導監督基準を遵守する必要があることから、この実効性をより一層高めていくこと、同時にそのための工夫が求められていると思われる。そしてこの一環として、例えばフランスの乳幼児受入当のように、子を持つ働く親側の仕事か育児か、あるいは両方かという選択肢を保障しながら、かつ詳細に基準を定めて費用負担を軽減していくことが検討されても良いのではないかと思われる。なお、行政による指導監督との関係では、各保育施設の質的向上がより一層求められていることは言うまでもない。子を持つ働く親の就業時間に即した保育時間の設定を含め、多様なニーズに即していくこと、その一方では就業時間の短縮・抑制であるとか柔軟な労働時間制度の普
第三に、保育実施主体や企業に対する経済的援助である。欧州諸国、特にドイツとフランスでは地方自治体や他の保育実施主体に対して補助金あるいは税法上の優遇措置により保育施設の設置・運営に係るインセンティブを与えている。日本においてもそのような形で経済的援助が行われている。財政上の問題とも関係するため一概には言えないが、援助の内容を不断に検討することを通じて多様な保育施設をさらに拡充していくことが望ましい。

企業内保育施設の拡充については言及すると、近傍な例ではあるが、電車通勤が一般的な日本の社会と自転車通勤が比較的多いと思われる諸外国の社会とは一概に比較できないように思われる。すると、企業内あるいは事業所内保育が有用である場合もあればそうではない場合もあろう。しかし少なくとも、企業としては上司や職場あるいは人事部を通じた従業員個々人とのコミュニケーションを図ることによってその保育に関するニーズを、他のWLBにかかわる（企業内での）制度とともに把握する必要がある。その上で、当該事業所や企業の実情に即した保育等育児支援策が図られる必要があるように思われる。国あるいは行政としては、先の経済的インセンティブを含め、そうしたコミュニケーションを促進していくための担保となるようなサポートを検討していく必要があるように思われる。

なお、先に若干触れただように、保育政策は教育政策と分かちがたく結びついている。近年の政策である認定子ども園の普及促進、さらには子ども・子育て新システムなる政策が動き出している。こうした教育政策の側面を従来よりも色濃く持つ保育政策の検討は他の機会に譲るしかない。しかし少なくとも、このような政策動向及び実施がWLBという考え方との関係でどういった影響や効果をもたらしていくのか、また、いるのか、将来的には実態を詳しくした上で改めて検討する必要があるように思われる。
第1章

研究の趣旨・目的
第1章 研究の趣旨・目的

1. 本研究は、プロジェクト研究「多様な働き方への対応、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた就業環境の在り方に関する調査研究」のサブテーマとして実施したものであり、特に、日本では非常に多義的に解されている「ワーク・ライフ・バランス」（以下、「WLB」こと。）という考え方に込められている意味、とりわけ、法的観点から見た場合の意味に焦点を当てて検討し、今後の日本における WLB をめぐる法政策に貢献しようとするものである。

2. 2010年3月に取りまとめた『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞』（労働政策研究報告書No.116）（「中間報告書」）においては、日本における WLB 政策の歴史と現状を概観して、WLB にかかわる個別論点を析出した上で、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要4ヵ国における、
① 休暇・休業及びそれらと一体的な経済的保障
② 労働時間（長時間労働規制、弾力的労働時間制度）
③ 柔軟な働き方（就業形態や在宅勤務など）
④ 社会保障や税制上の措置を含む経済的支援（ただし、①におけるものを除く。）
⑤ 差別禁止規制
⑥ 妊娠・出産保護
⑦ 保育サービス
をめぐる法制度の現状を概観し、また、その他に可能な場合、
⑧ 配置転換、企業・労使・民間組織による取組み、能力開発・就業促進支援
についても WLB にかかわる事項として取り上げ、先の4ヵ国における WLB 政策の全体像を把握しようと試みた。
つまり、先の中間報告書は、主として WLB にかかわる各国の法制度の現状を把握して、それぞれにおける WLB 政策の全体像を描写出そうと試みたものであった。
加えて、現在の日本における WLB の考え方は、雇用労働法制全般にかかわる様々な問題を包み込む非常に大きな広がりを持つものなのではないかと解し、WLB の中心的課題を析出しようと試みた。
その結果、WLB の中核（狭義の WLB）は、働く男女の問題であり、とりわけ性別役割分担という規範意識と不可分に結びついた女性の労働問題、換言すれば男女平等問題ではないかと指摘し、その上で、WLB にかかる法的規範論を試みに提示した。

3. もっとも、中間報告書の成果としての内実は、各国の関連法制度の紹介と法規範的根拠の試論の提示にとどまったともいうことができる。したがって、改めて各国において WLB
に関連する法制度が実際にどのように運用されているのか、また、法制度によらずとも、企業や労使が独自に従業員や組合員のために WLB 施策を推進している場合もあるのではないか、さらには、NPO や NGO 等の民間組織が WLB にかかわる問題に取り組んでいる場合もあるのではないかいったように、現在の企業社会や労働社会などにおいて、WLB 政策どの程度の広がりと奥行きをもって浸透しているのか、また浸透していないとすればそこにどのような課題があるのかなど、各国における WLB 政策の運用実態を見なければ、今後の日本における WLB をめぐる法政策のさらなる推進に対する示唆を得ることは難しいと考えられる。

4. そこで、この最終報告書では、以上のような問題意識に立って、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米主要 4 国とも、中間報告書において検討事項とした論点のうち、検討事項を、基本的に、
   ① 育児等休暇・休業及びその間の経済的保障
   ② 労働時間規制（長時間労働規制、弾力的労働時間制度）
   ③ 柔軟な働き方（就業形態、働く場所の柔軟性、弾力的労働時間制度）
   ④ 保育サービス
に絞り込んだ。

そして、まず各国の「総論」において、先の 4 国における WLB 政策の全体像につき、WLB 政策が問題となってきた背景や理由、その対策、当該国における雇用法制度の在り方などとの関係から再度丹念に検討した。

また、各国の「各論」においては、上記 4 点にかかわる法制度とその運用実態、あるいは法制度によらないか、法制度による援助を受けるなどしながら企業や民間組織等が独自に行っている WLB に関連する取組みの実態を、企業・従業員等へのアンケートによる調査、文献を通じた企業又は労働組合の事例を示し、WLB にかかわる政策・制度・取組みが、各国の現実の企業社会・労働社会においてどの程度普及し、活用され、またどのような課題があるのか、さらに日本にとって示唆的と考えられる事柄は何であるかを検討した。

その上で、日本における WLB 政策の全体像を先の 4 国と対比して明らかにするとともに、日本における WLB にかかわる政策・制度の現状及びその実態などを踏まえ、今後の日本において WLB にかかわる個別の政策・制度をさらに推進していく過程での検討の方向性を試みに提示することとした。

5. 以下の第 2 章各節では、総論として WLB 政策の全体像について、また、各論として先の 4 つの事項について、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの状況を述べる。

---

1 弾力的労働時間制度については、国によって位置付けや記述構成が異なる場合があることに留意頂きたい。
2 同上。
続く第 3 章では、日本における WLB 政策の経緯などについて改めて検討し、また、先の 4 つの事項に関する現行法制とその経緯を概観した上で、各事項に関する実態について、統計調査を中心に述べていくこととする。

最後の第 4 章の第 1 節と第 2 節では、日本と諸外国 4 ヵ国の比較検討の前提として、各国の制度と実態を簡潔に述べてまとめ、第 3 節で日本と諸外国との比較検討を行い、今後の検討の方向性を提示する。
第2章

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・バランス法政策の全体像並びに現状及び課題
第2章

第1節 ドイツ
第2章 第1節 ドイツ

1．総論

（1）背景

ドイツのワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）政策は、「家庭（家族）と仕事の調和（Vereinbarung von Familie und Beruf）」が中心になっている。その要因として、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1、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が一般的に指摘されている。特に、出生率の低下は深刻であり、女性1人当たりの子どもの数（出生率）の低下傾向について見ると、1960年には2.37、1965年には2.5、1970年には2.03、1980年には1.56、1985年には1.37、1990年には1.45、1995年には1.25、2000年には1.38、2002年には1.34、2007年には1.37となっている3。

また、女性の高学歴化と就業率の上昇によって、従来のドイツの「男性稼ぎ手・女性専業主婦モデル」から「男女共稼ぎモデル」へと雇用モデルが大きく変化した。しかし、ドイツ（特に旧西ドイツ）では、「子育ては母親が行うべきものである」という根強い社会観念（いわゆる「3歳神話」）があり、3歳未満の幼児を保育所に預けることに拒絶感を有する母親が多い。そのため、保育サービスへの取組みが発達せず、子どもを持つ母親のフルタイム就労を妨げていたという問題がある。

さらに、母親の就業や女性と男性の分業に関する德国国民の意識が変化したことである。女性及び母親の就業を支持するとともに、伝統的な性別役割分業を否定的にとらえる割合は、1982年〜2004年(68%)の間に2倍以上増加した(45歳以下では84%の人が支持してい

---

1 2008年のドイツ国民の年齢層を見ると、20歳以下は19%、20〜64歳は61%、65歳以上は20%となっており、2030年には65歳以上が29%になると予想されている。Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,”Familien Report 2010” Stand: Juni 2010, S.14. また、連邦統計局によれば、ドイツでは2020年までに23歳以下の人口は2007年に比較し310万人減少し(-14.9%)、平均寿命79.0歳(男子)、84.2歳(女子)になると予想されている。厚生労働省「「新たな次世代育成支援のためにの包括的・一元的な制度」の設計に向けた諸外国の実態調査報告書」(2010年)81頁。

2 (財)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』(2009年)37頁以下参照。

3 ドイツにおいて出生率が低下したその他の原因として、未成年期の延長（Verlängerte Adoleszenzphase）が指摘されている。ドイツでは、1950年頃から、子どもを持たない若い女性が多く現れ始めるようになり、同時に子どもの数が多い家庭も減少したという。その理由として、教育を受ける若者が増大し、教育期間が長くなり、その間は両親の経済的に依存するようになったため、若者の自立が遅くなり、初婚年齢や初産年齢が高くなったという。（以前は初産年齢は24歳くらいであったが、28歳以上になった。）。また、子どもが両親に長期に依存することとは、扶養権（Unterhaltsrecht）によって援助されているが、第7次家族報告書によれば、子どもを長い間両親に依存させる政策は、独自の家族の基盤を促進するよりむしろ妨げている、とされているDüwell/Göhle/Kohte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2009 juris GmbH, S.2f.
このような問題に対する総合的な解決策として、WLBの中でもとりわけ家庭（家族）と仕事の調和が重要であると考えられている。

(2) 家庭（家族）と仕事の調和を重視したワーク・ライフ・バランス政策

ドイツにおけるWLB政策の法的根拠は明らかではない。しかし、WLB政策の主軸ともいえる「家庭（家族）と仕事の調和」については、ドイツ法の中に幾つかの規定を見出すことができる。

まず、ドイツ基本法（以下、「基本法」という。）第6条は、婚姻・家族の保護について規定している。特に、「婚姻および家族は、国家秩序の特別の保護を受ける」（同条1項）、「子の看護および教育は、両親の自然的権利であり、かつ何よりも先に両親に課せられた義務である。その実行については、国家共同社会がこれを監視する」（同条2項）、および、「すべての母は、共同社会の保護と扶助を求める権利を有する」（同条4項）との規定は、ドイツのWLB政策の根拠となりうる規定である。

また、1990年8月31日「ドイツ連邦共和国とドイツ民主共和国との間に於けるドイツ統一の樹立に関する条約（Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands. 以下、「統一条約」という。）」の第31条は、「家庭と女性」という見出しの下で、統一ドイツの立法者に対して、①男性と女性の同権に関する立法を更に発展させること（1項）、②母親と父親の就業における法的及び制度的に異なる状況に鑑みて、法的状況を家庭（家族）と職業の調和を考慮して形成すること（2項）、という2つの使命を与えている。同条を受けて、94年基本法改正によって男女の事実上の平等が謳われ、同年に女性と男性の同権化のための法律が制定された。さらに、2001年「女性と男性の平等の実現のための法律」（以下、「平等実現法」という）は、家庭（家族）と仕事の調和のための制度として、家庭（家族）と仕事の両立を容易にするための労働条件（特に労働時間）の提供、家族的責任を有する労働者のパートタイムやテレワーク及び休業の権利、パートタイム労働者のフルタイム勤務への転換や職場復帰、家族的責任を有する労働者のパートタイムやテレワーク及び休業の際の不利益取扱い等について規定している。

---

5 Gesetz zur Druchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz DggleichG). 藤原由子「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」外国の立法213号 (2002年) 77頁以下参照。
6 同法の家庭と仕事の両立に関する規定は以下のようになっている：
第12条「事業所は、重大な勤務上の利益がこれを妨げない限り、女性及び男性に家庭と稼得活動の両立を容易にするための法律及びその他の基本条件を提供しなければならない」
３）連邦家族省主導のワーク・ライフ・バランス政策

ドイツのWLビは、「連邦家族・高齢者・女性・青少年省」（以下、「連邦家族省」という。）の強いインセンティブのもと、「新しい家族政策」を中心とした政策が推し進められているといえる。

もっとも、ドイツでは、長い間、男性が稼ぎ、女性が育児・家事を担当する「典型的家族」をもとに税制をはじめ多くの法制度が設計されてきた。そのため、これまでは、連邦家族省により、親への経済的援助（育児手当、児童手当）や、母性保護制度、児童休業制度に力が注がれてきた。しかし、それにかかわらず、出生率の伸びは見られなかった。

そこで、1998年～2005年の社会民主党SPDと緑の連立政権下において、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（家族）と仕事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針は、男性を含んだ社会全体を対象とした家庭（家族）と仕事の両立を支援する方向へと大きく転換した。2003年からは、「子どもが増える環境づくり」、「家族に優しい環境づくり」をスローガンに育児と仕事の両立への環境作りが重視され、連邦家族省と企業

第13条「（1）家族的責任を有する就業者によってパートタイム勤務又は休業を求める申請がなされた場合には、長の任務及び指導的任務を負う職務の場合を含め、重大な勤務上の利益がこれを妨げない限り、これに応じなければならない。勤務上の可能性の範囲内において、家族的責任を有する就業者には、テレワーク勤務又はサバティカル年若しくは労働時間短縮を例とする特別な労働時間モデルを提供しなければならない。事業所は、申請の拒否については、その理由を個別に文書で示さなければならない。（2）パートタイム勤務、その他の労働時間モデル又は休業を求める就業者には、特にパートタイム勤務及び休業の定義上、労働法、労働法及び年金法上の効果の有無に及ぼす影響及びその効果について指摘しなければならない。事業所は、就業者のその労働時間短縮に対してその勤務上の任務を軽減されるように、及びその結果として当該事業所のその他の就業者に勤務上の負担増が生じないように配慮しなければならない」

第14条「（1）家族的責任を有するパートタイム勤務者がフルタイム勤務を求める申請の場合及び家族的責任を有する就業者が休業を求める場合には、人員補充を行う際に、業務規則及び利益収益の禁止を遵守しつつ、これら者を優先的に考慮しなければならない。（2）事業所は、適当な措置により、家庭の理由により若者者や就業者に対し職務へのつながり及び職場復帰を容易しなければならない。就業者及び被保険者の代替勤務の提供、継続教育プログラム等の適時情報提供及び休業中又は休業後の継続教育への参加機会の提供も、これに含まれる。休業中の継続教育活動への参加は、休業後の有給の勤務免除又は労働免除に対する請求権の根拠となる。有給の勤務免除又は労働免除の期間は、継続教育の期間を基準とする。（3）就業者には、休業期間終了の前に適時に、休業後の就業の可能性について情報を提供する面接相談を行わなければならない」

第15条「（1）パートタイム勤務者が昇進を妨げることは、許されない。パートタイム勤務者についてフルタイム勤務者と異なる扱いをすることが許されるのは、重大な客観的理由によりこれが正当化される場合に限られる。パートタイム勤務者が勤務上の評価に不利をもたらすことは、許されない。（2）テレワーク勤務の就業者及び家族的責任を有する就業者については第1項の規定を準用するが、勤務期間、パートタイム勤務期間及びフルタイム勤務期間及びフルタイム勤務期間を規則的に同一扱いすることは、これを義務付けられない。（3）家庭の理由とする休業から生じる職業上の経過においての遅滞は、事前の任用によって対応がとれた場合には、その限りにおいて昇進の際に対応されなければならない。」

（4）昇進順位及び上位グループ又は上位等級への格上げの可能性に対して休業が利益に働くことは、許されない」

7 ナチス時代の優生政策の記憶から出産促進政策はタブーであり、少子化が社会問題として取り上げられることもなかった。しかし最近では、人口減少の経済・社会全体への負の影響が認識され始め、少子化対策の観点から家族政策の効果が論じられるようになってきた。
2005年にキリスト教民主同盟・社会民主党の運立政権になって以降も、この政策はウルズラ・フォン・ライエンが親まもとでさらに強化され推進されている。2005年に提出された連邦家族省による「第7次家族報告書」において、「持続可能な家族政策（nachhaltige Familienpolitik）」が提起されたことにより、家族概念が大きく転換した。この報告書では、現実の家族の変化と多様化を認めた上で、様々な形態の家族が、男女・世代を超えて、互いにケアし、責任を担う存在として保証されるよう、新たな社会の制度設計が提出された。また、家族政策は社会と経済の持続可能性と深く結びついているため、ドイツの社会と経済の長期的な発展のためには、国をあげてこの持続的家族政策を推進することが必要であることを強調している。さらに、2007年から実施された両親手当、事業所内保育施設の整備の奨励、企業内の柔軟な労働時間システムの導入と「家族に優しい環境づくり」の家族政策に移行している。

ドイツの新たな家族政策は、具体的には、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（両親が子どもと共に過ごす時間の確保）の三つの柱を軸としている。ドイツでは、この柱を軸として、WLB政策が推し進められている。このように、ドイツでは2000年代に入ってから、連邦家族省主導で新たな家族政策が進められ、その中で「家庭（家族）と仕事の調和」を中心とする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考えるべきであろう。

2．各論

以下では、中間報告書の記述（ドイツのWLBに係る現行法制度の全体像を概観）をもとに、ドイツにおけるWLB政策の実態や取組状況を検証する。

前述したように、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（両親が子どもと共に過ごす時間の確保）の三つの柱を軸としている。ドイツでは、この柱を軸として、WLB施策が推し進められているといえる。

---
8 田中洋子「ドイツにおける仕事と家族の調和システム—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。
10 前掲注1・委嘱調査報告書83頁。
12 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。
える。再配分政策として、育児・介護等家族的な責任を果たしうるための休暇・休業政策・制度およびそれに付随する手当（以下（1））、時間政策として、労働時間（以下（2））と柔軟な働き方（以下（3））、インフラ政策として、保育サービス（以下（4））があり、この三つの柱をドイツ政府による政策、労使・企業・地域の取組み（以下（5））で補強している。そこで、以下では、（1）〜（5）を順に見ていくこととする。

（1）育児等休業及び経済的保障

ア. 労働者の年間休日日数

ドイツでは「連邦年次休暇法」（Bundesurlaubsgesetz v.8.1.1963, BGBI. I S.1529.）に基づき、6ヵ月以上の継続勤務をしている労働者（及び労働者類似の者）は年間で最低24日間の有給休暇を取得する権利が保障されている（同法3条・4条）労働協約によってこの法定基準を上回ることができ、2011年の労働協約で合意した有給休暇の付与日数は、大半が法定基準を大規模に上回る30日だった13。年次有給休暇は、差し迫った経営上の必要性がない限り、または、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とされている14。

厚生労働省「平成 20 年就労条件総合調査」によると15、2007年の各国の年次有給休暇日数は16、日本は 8.2 日、アメリカ（2006年）は 13.2 日、イギリスは 24.6 日、ドイツは 30.0 日、フランスは 25.0 日であった。また、年間休日数（週休日＋休業休日以外の休日＋年次有給休暇）は、日本は 127.2 日、アメリカは 127.2 日、イギリスは 136.6 日、ドイツは 144.5 日、フランスは 140.0 日であり、ドイツの年次有給休暇は日本の 3 倍以上であり、他の国と比較しても年次有給休暇及び年間休日日数は最も長いことが分かる。

イ. 親時間（Elternzeit）と親手当（Elterngeld）

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 日から施行されている17。

（ア）親時間と取得状況

連邦親手当・親時間法によれば、子どもが同一世帯で生活し、その子を養育・世話する労働者は、子どもが満 3 歳になるまで合計 36 カ月分の親時間を請求することができる。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。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

14 (独) 労働政策研究・研修機構・荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』 (労働政策研究・研修機構、2006 年) 84 頁。
15 (独) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較 2009』。なお、アメリカのみ 2006 年の統計。
16 年次有給休暇は付与日数。日本は取得日数。
17 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～」みずほリポート（2008 年 6 月 26 日）。
同時に取得することもできる。また、親時間の期間中であっても、労働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①。そのため、親時間は両親がともに就労を制限しながら、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。

ドイツの親時間は両親双方に開かれた制度であるが、主として母親が取得する傾向が見られる。連邦家族省によると、親時間取得申請者に占める父親の割合は、親手当が導入された2007年には3.5％であり②、その後、2008年には15.6％、2009年には18.5％と上昇した②。親手当が導入された2007年以降、父親による親時間の取得率は明らかに増加している。その理由は、平均所得の67％に相当する給付により、父親の親時間の取得に伴う家計の負担が縮小されたこと、請求しなければ消滅する「パートナー月」の権利が父親の権利意識を刺激したこと、職場で親時間を取得しやすい雰囲気の醸成に貢献したことなどが挙げられるという。連邦家族省は、今後、親手当の申請のうち父親による申請が占める割合は24％にまで上昇すると予測している。

また、親時間がの取得期間については、旧西地域と旧東地域に差異が見られる。旧西地域では、親時間を3年取得した後で職場復帰する母親の割合は約50％だが、旧東地域では、親時間取得1年後に復帰する母親が50％であったという。もともと、旧東地域の母親の就業率は高く、出産のために仕事を離れるも、短期あるいは長期の休業後に職場復帰する母親が多かった。これに対して、旧西地域では家庭で子どもを育てる傾向があり、旧東地域では、保育園などに子どもを預けて働く母親が多いことによるものであるといえる。

(4)親手当とその受給状況

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どもの養育者のうち、育児手当の代わりに親手当（Elterngeld）が支給されることとなった。親時間を取得する者は、子どもが生まれる前の平均賃金（子どもが生まれる前の12月の平均賃金）の67％相当を毎月親手当として受給することができる（同法第2条）。所得制限はないが、月ごとの給付は、最高で1,800ユーロ、最低でも300ユーロ支払われる。平均賃金が月額1,000ユーロ未満の場合、1,000ユーロと平均賃金の差額2ユーロ当たり0.1％ずつ給付率が引上げられることなど、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する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・低所得者のための低所得者、③多胎児出産の場合の算定、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増加などがある（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ヵ月である。この14ヵ月の意味は、片方の親が受給できるのは12ヵ月経過後
されており、もう一方の親が育児休業を取得する場合に受給期間が2ヶ月間延長されることによる。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、連邦政府が負担する（同法12条）。

連邦統計局の調査によると、2009年育児休業を取得して「親手当」を受けた父親は15.7万人で、新生児数の66.5万人に対する受給率は23.6%に当たるという。受給期間が2ヶ月（いわゆる「パートナー月」）だった父親の割合は75%を占めたが、この割合は2008年の72%より若干増加しているという。また、父親の育休期間は大半が2か月間と短いものの、「パートナー月」の制度の導入によって2007年以前には3%に過ぎなかった男性の育休取得が大幅に増加し、父親の育児参加が進んだとされている。また、2008年と2009年に実際に取得された親手当を比較すると、2008年（2009年）には300ユーロ以下が30.5%（28.4%）、300〜500ユーロが22.5%（20.6%）、500〜1,000ユーロが28.4%（29.1%）、1,000〜1,500ユーロが11.7%（13.8%）、1,500〜1,800ユーロが6.7%（8.1%）であった。親手当の平均は、母親617ユーロ、父親996ユーロとなっている。子どもが生まれる前の平均賃金が算定の基礎になるため、父親の両親手当の方が高くなることが多い。

また、親手当は子どもが生まれる前の12暦月の平均額を基礎にするので、前年の欠勤期間に応じて金額が変動する。例えば、月額1,200ユーロの収入を得ていた労働者が、子どもが生まれる前の欠勤期間が9ヶ月間あった場合（平均月間就業所得は300ユーロ）、親手当は下限の300ユーロ支払われる。6ヶ月欠勤した場合（平均額は600ユーロ）、親手当は522ユーロ、3ヶ月欠勤した場合（平均額は900ユーロ）、親手当は648ユーロ、前年に欠勤月がなかった場合（平均額は1,200ユーロ）には、親手当は804ユーロとなる。また、例えば、月額2,400ユーロの収入を得ていた労働者が、子どもが生まれる前の欠勤期間が9ヶ月間あった場合（平均額は600ユーロ）、親手当は522ユーロ支払われる。6ヶ月欠勤した場合（平均額は1,200ユーロ）、親手当は804ユーロ、3ヶ月欠勤した場合（平均額は1,800ユーロ）、親手当は1,206ユーロ、前年に欠勤月がなかった場合（平均額は2,400ユーロ）、親手当は1,608ユーロとなる。

ドイツにおいて親手当の評判は良好である。家庭生活モニター2010年によると、73%の人が親手当は良い規定であると評価している。特に、子どもを欲しそ望む若い人々の77%、また、18歳以下の子どもを有する両親の80%が親手当を評価していた。また、出産前と出産後1年の家計収入に大きな聞きがみられないことから、親手当によって家計の収入が安定

---

http://www.ekff.admin.ch/c_data/WS4_impuls_06_93KB.pdf#search=WSI 2006 Elterngeld Voller Anspruch“
従来は、第 3 子までは一子家族の発育を軽減するように設計されたのが「児童手当（Kinder geld）」と前述した「親手当」である。

ドイツの児童手当制度は、原則として 18 歳未満のすべての子どもについて所得制限なしに児童手当を支給する普遍的な制度である。例的に、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 歳未満の子どもや、大学などで勉学中あるいは職業訓練中の 25 歳未満の子どもについて、児童手当を受給することができる（所得税法第 32 条 4 項）。児童手当の請求権は、基本的には子自身に認められるものではなく、子を扶養している者（大抵の場合、親）に対して認められる。

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、2010 年 1 月の成長促進法（Wachstumsbeschleunigungsgesetz）によって、同年から 20 ユーロずつ引き上げられた。その結果、第 1 子及び第 2 子については、月額 164 ユーロから 184 ユーロに、第 3 子については月額 170 ユーロから 190 ユーロ、第 4 子以降は月額 195 ユーロから 215 ユーロにそれぞれ引き上げられた。同時に、児童控除も 6,024 ユーロから 7,008 ユーロに引き上げられた。

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

26 “Familien Report 2010”.
27 “Familien Report 2010”.
28 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。
29 「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どもが対象とされ、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。岩村健史『社会福祉国家ドイツの現状』（三修社、2006 年）18 頁。
30 エーファ・マリア・ホーネルライン（倉田賀訳訳）「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。
31 角本純子「ドイツの児童手当と新しい家族政策」レファレンス（2010 年 9 月）58 頁。
32 クリスト教民主同盟（CDU）とセファ・キリスト教社会同盟（CSU）、自由民主党（FDP）は、2009 年 10 月 26 日に、今後の基本方針を定める連立政権合意書に調印し、連立政権は 2010 年 1 月 1 日から実施すべき税務上の即時プログラムに沿って、2009 年 11 月 9 日に成長促進の政策案を公表、同年 12 月 4 日に連邦議会、同月 18 日に連邦参議院で可決された。
33 『持続 2・調査研究報告書 101 頁』。
降で月額に段階がつけられている33。この改正の目的は、多くの子どもを抱える家庭の貧困を回避することにある34。

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。労働者は、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方が多い場合には税務署に申し出れば不足分が払い込まれる35。2010年度の児童手当総額は389億ユーロであった36。

（4）児童手当給付
また、自らの生計を賄えるものの、同居する未婚の子（ただし満25歳未満）の生計を賄うには不足する所得しかない親に対し、子1人あたり最高140ユーロ（月額）の「児童手当給付（Kinderzuschlag）」が支給される。児童手当給付の支給要件は、①当該子のために親が児童手当を受給していること、②親の月収が最低所得限度額以上であること、③考慮の対象となる所得と資産が最高所得限度額以下であること、④家族の需要が児童手当給付の受給によりカバーされ、失業手当Ⅱや社会手当の請求権が生じないことである37。

（2）労働時間（長時間規制、弾力的制度）

（7）労働時間法（Arbeitszeitgesetz）38
1994年「労働時間法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。）39では、第1編に労働時間の規制とその実態「労働時間法（Arbeitszeitrechtsgesetz）」が設けられている。同法の目的は、「労働者の安全と健康保護」とともに、「労働時間のた

33 http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/stichwortverzeichnis.dieid=118.
34 子ども数が多いと、両親が以前のように働くことが出来ず、長期間の子育ての後に仕事に復帰することが困難であるため、経済的負担が重くなることがある。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。
35 田中耕太郎『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。
37 前掲注30・著者論文62頁以下。なお、「失業給付Ⅱ」は、ハルツ第Ⅳ法によって創設された制度であり、失業給付期間を過ぎた後に支給されていた「失業援助」と、生活保護に相当する「社会扶助」を一本化したものである。ハルツ第Ⅳ法による改革以前のドイツでは、失業給付（ハルツ第Ⅳ法によって、従前の「失業給付」が「失業給付Ⅰ」とされた。）の期間を終えた長期失業者は、無期限の「失業援助」を受給できた（http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2005_3/germany_01.htm）。また、長期失業者の一部は、職場から退職して「社会扶助」も受給できた。しかし、両者の区別は曖昧であるため、再就職給付が問題となり、社会保障制度上も効率化であることから、ハルツ第Ⅳ法で「失業援助」と「社会扶助」を統合し、「失業給付Ⅱ」とされた。佐々木昇『ドイツの雇用問題と「ハルツ」改革』福田大学学術論叢第54巻（2010年3月）191頁以下参照。なお、ハルツ法については、(独)労働政策研究・研修機構『ドイツにおける労働市場改革－その評価と展望－（労働政策研究報告書No.69）』（2006年）が詳しい。
38 本研究中間報告書、ドイツ部分参照。
39 ドイツの労働時間法は、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年に改正されたものである。ドイツの労働時間の記述については、和田亜子『ドイツの労働時間法』（日本評論社、1998年）101頁以下、宇谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）156頁を参照している。
めの基本条件を改善すること」とされており、同法は WLB を目的としたものではない。この点、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。

同法によると、労働時間は原則として 8 時間を超えてはならない（3 条 1 文）。しかしこれにはいくつかの例外がある。

まず、6 歳月または 24 週の間で週日の労働時間が 8 時間を超えない限りで、それを 10 時間まで延長することができる。

また、労働協約又は労働協約に基づく事業所協定あるいは個別契約によって、第 3 条（1 日 8 時間労働）の規制を適用除外することも可能である。さらに、労働時間法第 7 条によれば、「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 3 条にかかわらず、（a）労働時間のなかに常時かつ相当程度、労働待機が含まれている場合は、調整期間なく 1 日労働において 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」とされている。

また、時間外労働、「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 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 e）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。

（4）労働時間の実態と問題

A 労働時間の実態

今日、若い母親と父親の多くが、自分の子どもの世話をしながら、仕事を続けたいと望んでいる。そのため、労働時間の配分を大幅に労働者の裁量に委ねることは、家庭（家族）と仕事の両立にとって重要な要素である。

ドイツの週平均実労働時間は 35.5 時間であり、EU 主加盟国 15 カ国（平均 37.2 時間）の中では、オランダ（30.8 時間）に次いで 2 番目に短くなっている。ドイツのフルタイム労働者の平均週実労働時間は 41.7 時間であり、EU15 カ国平均（41.8 時間）とほぼ同じになっている。週 48 時間を超えて働いている労働者の比率は、欧州 31 カ国の中では、フランス、フィンランド、ルクセンブルク、オランダ、スウェーデンに次いで低く、自営業者と労働者を合わせても 10%未満であった。

欧州の女性の週平均実労働時間を比較してみると、ハンガリー 39.3 時間、ポーランド 37.8

40 “Familien Report 2010”, S.104
41 (独) 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）（以下、「JILPT 資料シリーズ No.59」という。）。
42 前掲 JILPT 資料シリーズ No.59。
43 (独) 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）（以下、「JILPT 資料シリーズ No.41」という。）51 頁。
時間、スウェーデン 33.8 時間、フランス 33.6 時間、イタリア 33.1 時間、イギリス 31.4 時間、ドイツ 30.0 時間、オランダ 24.3 時間となっており、ドイツの女性の週平均実労働時間は全体に比べると、比較的短いことが分かる44。

ドイツにおける男女労働者の週平均労働時間を比較してみると45、子どものいない夫婦は、比較的、平等な労働時間の分配をしている（女性 32.4 時間、男性 39.7 時間）。これに対して、子どものいる夫婦は役割分業が依然として根強く残っている。例えば、子ども 1 人の夫婦の場合（母親は 25.9 時間、父親は 40.7 時間）、子どもが 2 人の夫婦の場合（母親 21.6 時間、父親 41.6 時間）、子どもが 3 人以上の場合（母親 21.4 時間、父親 41.8 時間）となっている。つまり、ドイツでは、子どもがいる場合、父親がフルタイム、母親がパートタイムで働くことが多く、男性稼ぎ手モデルが根強く残っていることを表している。

また、子どもを扶養している場合には、男性は労働時間が長くなり（週平均 1.2 時間増）、女性は短くなる（週平均 7.6 時間減）傾向が見られるから、男性と女性の労働時間のジェンダー・ギャップを読み取ることができる。もっとも、労働時間の格差は男女間（父親・母親間）だけで生じているわけではない。旧東地域と旧西地域の母親間や、職業能力の高い（低い）母親間、子ども数や年齢、標準的労働時間で働く父親と長時間のフルタイムで働く父親間、共働き夫婦と母子家庭（父子家庭）間などでも生じる。

B. 実際の労働時間と希望する労働時間の乖離

(A) まず、実際の労働時間と希望する労働時間に関する調査によると、以下のことが明らかになる。
① フルタイム就労の母親の実際の労働時間は 41.6 時間、希望する労働時間 28.3 時間（−13.3）。
② パートタイム就労の母親の実際の労働時間は 23.0 時間、希望 23.7 時間（+0.7）。
③ フルタイム就労の父親の実際の労働時間は 44.9 時間、希望 36.9 時間（−8.0）。
④ パートタイム就労の父親の実際の労働時間は 32.1 時間、希望 31.9 時間（−0.2）。

ここから、フルタイム就労の母親と父親はともに、大幅な労働時間の短縮を希望しているのに対して、パートタイム就労の父親と母親は、実際の労働時間と希望する労働時間の間に大きな差はないことが分かる。

(B) 次に、実際の週平均労働時間と希望する労働時間を父親と母親の組み合わせで見てみる。
① 父親が通常フルタイム＋母親が通常フルタイムの場合（雇用労働者全体に占める割合は 10%）。母親の実際の労働時間は 38.5 時間、希望する労働時間は 26.7 時間（差は−

11.8）であり、父親の実際の労働時間は37.6時間、希望する労働時間は34.5時間（差は−3.1）であった。

② 父親と母親がともにフルタイムだが、どちらか一方が長時間フルタイム、あるいは、両方が長時間フルタイムの場合（割合は16％）、母親の実際の労働時間は44.7時間、希望する労働時間28.2時間（差は−16.5）、父親の実際の労働時間は48.3時間、希望する労働時間は37.1時間（差は−11.2）であった。

③ 父親がパートタイム就労＋母親もパートタイム就労の場合（割合は16％）、母親の実際の労働時間は44.7時間、希望する労働時間28.2時間（差は−16.5）、父親の実際の労働時間は48.3時間、希望する労働時間は37.1時間（差は−11.2）であった。

④ 父親が通常フルタイム＋母親がパートタイム就労の場合（割合は23％）、母親の実際の労働時間は44.7時間、希望する労働時間28.2時間（差は−16.5）、父親の実際の労働時間は48.3時間、希望する労働時間は37.1時間（差は−11.2）であった。

⑤ 父親が長時間フルタイム＋母親がパートタイム就労の場合（割合は16％）、母親の実際の労働時間は44.7時間、希望する労働時間28.2時間（差は−16.5）、父親の実際の労働時間は48.3時間、希望する労働時間は37.1時間（差は−11.2）であった。

この結果から、ドイツの夫婦の就業形態の組み合わせとしては、父親通常フルタイム＋母親フルタイム型が最も多く、次いで、父親フルタイム＋母親パートタイム型、父親フルタイム＋母親フルタイム（どちらかあるいは双方ともに長時間フルタイム）型、父親通常フルタイム＋母親フルタイム型、父親パート＋母親パート型となっていることが分かれる。また、基本的にはフルタイム就労の場合には、実際の労働時間と希望する労働時間に差があり、労働時間の短縮を希望する傾向が見られる。例外的に、夫婦ともどもパートタイム労働の場合や、妻がパートタイムの場合には、もう少し長く働くことを希望する傾向が見られた。

以上を踏まえると、ドイツにおいても仕事と家庭のバランスは必ずしも多くの男女労働者が希望する労働時間の実現、とりわけフルタイム労働者の労働時間の短縮が重要であることを示している。WLBの実現には、男女労働者が希望する労働時間の実現、とりわけフルタイム労働者の労働時間の短縮が重要であるといえる。また、従来男性によって形成されてきた標準的労働時間の見直しや労働時間のジェンダー・ギャップの解消も重要な課題となっている。

イ．柔軟な労働時間
ドイツにおいても柔軟な労働時間制度が普及している。労働時間の長さの柔軟性に関
しかし、例えば、操業時間短縮（Kurzarbeit）47、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（働く時間帯）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（条件つきの）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。

このような柔軟な労働時間制度のうち、WLの資するものとして、フレックスタイム制、労働時間口座制、パートタイム労働がある（なお、パートタイム労働については後述する。

(7)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。フレックスタイム制度は、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度の種類としては、コアタイムが定められ、1日の労働時間の長さが予め決められている「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「可変的労働時間制」の3種類がある。全労働者の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、個々の労働者の生活に応じた労働時間の配置を可能にするものである。

(4)労働時間口座制度（Arbeitszeitkonten）48

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、休暇等の目的で好きな時にこれを使えるという仕組みである。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、それを労働者個々人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労働協約上の制度である。労働時間口座制度のメリットとしては、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、WLの施策として活用することが期待されている。

労働時間口座制度には、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1年以内に清算する「短期口座」と、清算期間がより長く、長期的な営業での労働時間調整を可能にする「長期口座」がある。調整期間が最大1年の「短期口座」が主流で、製造業の企業規定は、調整期間を平均40週、産業界全体では31週となっている49。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

47 政府の助成の下で契約上の労働時間を一時的に短縮することにより、入件費の節減を可能とする制度。
48 以下の記述は、「JILPT 資料シリーズ No.41」及び、(独)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月号)30頁以下参照。
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が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（就業形態）
企業は、従業員に対して、パートタイム労働、フレクスタイム、労働時間口座制の採用、あるいは、ジョブ・シェアリングなど「柔軟な労働時間モデル（Flexible Arbeitsmodelle）」を提供する。このうち、パートタイム労働とジョブ・シェアリングは、もとより、失業問題を背景とする雇用の創出・維持とワーク・シェアリングを実現する重要な手段として、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位置付けられてきた。しかし、近年では、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。

ア．法制度
（7）労働時間の短縮
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。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。フルタイム労働者が労働時間の短縮を申し出た場合には、使用者は、労働時間の変更が経営上の障害をもたらさないかぎり、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。使用者が労働者の労働時間短縮請求を拒否することができるのは、経営上の理由がある場合である。経営上の理由は、特に労働時間の短縮が事業所内での組織、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。

（4）労働時間の延長
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そ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の求人する

同法は、パートタイム労働者に対する差別の禁止や不利益取扱いの禁止、短時間労働の促進、労働ポストに関する情報提供、職業訓練・継続職業訓練に関する規定が置かれている。詳細は、本研究中間報告書、ドイツ部分参照。
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付けたものと解されている。使用者は、「差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。

(9) 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、複数の労働者が一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、各労働者が予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、各労働者が予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）」の二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。

(10) 両親時間中の短時間就労

前述の連邦親手当・親時間法（2007年1月1日施行）では、子どもを養育する両親の親時間の取得を権利として保障している。また、両親時間の期間中であっても、労働者は週30時間以内の就労を行うことができる51。そのため、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。

(11) 有期契約の客観的理由

ドイツでは、有期契約労働は、原則として、正当事由がある場合に許容される（パート・有期法14条1項）。同条は客観的理由を例示列挙しており、その中に、他の労働者の代理として雇用する場合（3号）や、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）が挙げられている。

注）同法は、親時間中の短時間就労について、以下のように規定している。
15条4項：「被用者は、親時間の期間中、週労働時間が30時間を超えない範囲で就労することが許される。社会法典第8編第23条にいう適切な昼間保育者は、週労働時間が30時間を超えるとしても昼間保育において5人の子を世話することができる。第1文の規定により他の使用者のもとでのパートタイム労働又は独立的就業を行う場合、使用者の同意を要する。当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由から、文書により同意を拒否することができる」。
同条5項：「被用者は労働時間の短縮及びその具体的方法を申請することができる。当該申請について、被用者及び使用者は、4週間以内に合意するものとする。申請は、第7項第1文第5号に規定する文書による通知に結び付けることができる。第4項を遵守する限りにおいて親時間の期間開始の前に行っていたパートタイム労働を親時間の期間中に変更なく継続する権利及び、親時間の期間終了後に親時間の期間開始の前に合意していた労働時間に戻す権利は、影響を受けない」。
同条6項：「第5項に規定する合意が不可能である場合には、被用者は、第7項の要件のもとに、親時間の全期間中2回、使用者に対して自らの労働時間の短縮を請求することができる。労働時間の短縮請求権については、第7項に掲げる事項を要件とする。7項は省略。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。
3号の典型例は、病気や休暇その他の理由で一時的に労務給付ができない労働者の代理を有期契約で雇用する場合である。また、母性保護法に基づく雇用禁止期間中の代理や、海外派遣中の労働者の代理、経営組織法の規定によって労働者が労働を免除されている期間中の代理も、3号の客観的理由に該当する。

6号の典型例は、例えば、①滞在許可を取得している期間中の労働を希望する場合、②労働者の教育訓練・継続教育訓練・再教育訓練契約、③学業と労働の調和を希望する学生との労働契約、④副業、⑤定年、⑥労働者の希望、⑦雇用創出措置、⑧社会扶助措置など、多様な理由が考えられる。基本的に6号の「労働者の個人的な理由」という上位概念には、労働者を有期で雇うことが本人の自由な意思に基づく場合や、社会的な架橋のためという目的を追及する場合が含まれている。ここで最も重要な点は、有期労働契約を締結する時点において、期間の定めのある雇用が労働者にとっては利益になるという客観的な根拠を明示しなければならないということである。そのような客観的根拠としては、家庭の事情や教育訓練がまだ終了していないなど、労働者は自分から期間の定めのある労働関係を望んでいる場合でなければならず、使用者の影響を受けずに実質的に労働者の希望に基づくものでなければならない。

イ．柔軟な働き方の実態—パートタイム労働—

ドイツにおいて90年代初めからパートタイム労働者の数が増加し続けている。90年代以降、パートタイム労働者は増加している。特に2000年以降パートタイム労働者が増加した原因として、2001年に制定されたパート・有期法によって短時間労働請求権に関する規定が導入されたことや、家庭と仕事の調和が重要な政策課題となる中で、パートタイム労働の働き方に注目が集まっていることから、パートタイム労働は、職業と家庭責任の両立を可能にする柔軟な働き方として積極的に促進されるべきであるが、他方で、収入が低く、また、社会保障システムによる保障が不足しているという問題が指摘されている。

労働者に占める短時間労働者の割合（2007年）をみると、オランダ（36.1%）とオーストリア（24.1%）に次いで、ドイツは23.3%となっている52。連邦統計局による53、ドイツでは2008年には、週労働時間が21時間未満のパートタイム雇用を主たる職業とする者は約490万人であった（1998年には350万人）。

ドイツではパートタイム労働者の大多数は女性である。労働者に占める短時間労働者の割合（2007年）を見ると、男性は7.9%、女性は39.2%となっている54。ドイツではパートタイム労働者の代理を有する労働者の割合は、男性が7.9%、女性が39.2%となっている54。ドイツではパートタイム労働者の代理を有する労働者の割合は、男性が7.9%、女性が39.2%となっている54。ドイツではパートタイム労働者の代理を有する労働者の割合は、男性が7.9%、女性が39.2%となっている54。ドイツではパートタイム労働者の代理を有する労働者の割合は、男性が7.9%、女性が39.2%となっている54。ドイツではパートタイム労働者の代理を有する労働者の割合は、男性が7.9%、女性が39.2%となっている54。
イム労働者のグループとその年齢構成を見ると、35～54歳の年齢層がパートタイム労働者全体の60%を占めている。過去10年間のパートタイム労働者の増加率を見ると、45～54歳の年齢層が6%上昇し、25～34歳の年齢層は8%減少した。


(4) 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、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、男女平等を基盤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57。そのため、仕事と子育ての両立を前提と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され、幼稚園は就学前教育として国民教育制度の中に法的に位置付けられていた。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東西ドイツが統一20年を経て、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58。

ア．法制度

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ども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

55 http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/10/PD09_391_122,templateId=renderPrint.psm1
36e70e16a1c9fe980662892fc7f6c9=d729529e999e9d43178b23a4f1d7e4c
57 前掲注12・魚住論文25頁。
58 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。
としての「保育所（Kinderkrippe）」59、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）」60、また、就学後の児童を対象とする「学童保育（Kinderhort）」などがある61。保育所も幼稚園も連邦家庭省の管轄下にある。ドイツでは連邦政府が関与するのは大まかな法的規制だけである。これに対しては各州の主体が委譲されているシステムになっている。そのため、運営面では州によって大きな違いがある。これらの施設は、公立（地域市、町、村立、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62。

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、親と保育者の再契約の契約関係によるものであり、他の子どもを両親の住居以外の場所で対価し、価格替えに週 15 時間以上、かつ、3ヵ月以上保育する者については、青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）」（Tagesbetreuungsausbaugesetz）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 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%分の需要に見合う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63。

さらに、「児童支援法（Kinderfürderungsgesetz）」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した施設を増設して、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。保育施設等の建設等費用の 3 分の 1 までを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歳以下の子どもを施設に預けることが法律上の権利となる（希望する親は子どもを預けることができることであり、預

59 保育所の保育スタッフの多くは「教育者」であるが、小児看護士や保育助手もいる。保育料は保護者の収入によって異なる。
60 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「教育項権」に委ねられる。スタッフは、教師、社会教育、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。保育主体は、教会系、個人、州、町村、国、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伝統的形態が多い。
61 保育所、幼稚園、学童保育所の 3 機能を合体させて 1 施設に設けたもので、乳幼児・児童保育センターワルクルールされた、通称 KITA（Kindertagesstätte）もある。
62 前掲注 2、調査研究報告書 46 頁以下参照。
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、すべての子どもに平等なチャンスを与えることにある。

イ. 保育サービスの実態

(7) 保育施設

2006年のヨーロッパにおける3歳以下の保育率を見ると、EU25カ国の平均26%に対し、ドイツは18%と平均を下回っている。ただし、ドイツの数値を引き下げているのは旧西ドイツの9.8%であり、旧東ドイツは41.0%と高い数値を示している。また、3歳から6歳の子どもの保育率（2007年）では、デンマーク96%、フランス94%に続いて、ドイツは93%となっている。前述したように、ドイツ（特に旧西ドイツ）では、伝統的に子どもは家庭で育てるものとされていたため、3歳以下の保育施設の整備が遅れたことは、このデータからも分かる。

ドイツ国内を見てみると、2007年に、連邦政府と各州は、保育・幼児教育施設のために120億ユーロの財源措置を行い、連邦政府はそのうち、40億ユーロの援助をすることができる。2008年から2013年までに連邦政府は、21億5千万ユーロを設備拡大に投資し、18歳5千万ユーロは施設の運営費に当てられる。2014年からは、設備運営（設備、職員の経費）に年間7億7千万ユーロの援助をすることになっている。

公立・私立の保育・幼児施設の合計数の推移を見ると、1998年には48,206（公立20,087/私立28,116）、2002年には48,017（公立19,148/私立28,869）、2006年には48,201（公立17,759/私立30,442）であった。旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域では、公立施設と私立施設の割合がほとんど反対で、東ドイツでは公立施設の整備が整っている。2008年3月時点では、3歳未満を対象とした施設は1,006カ所、2〜8歳（未就学）を対象とした施設は25,069カ所、年齢混合型施設が20,468カ所となっている。

保育園の利用は、旧東ドイツでは、1日保育の数が圧倒的に多く、旧西ドイツでは半日保育が一般的であるという。また、公立の幼稚園の利用率は、旧東西ドイツの差は少ないが、依然として旧東ドイツでは長時間の保育の率が高いという。

(4) 家庭保育、保育ママ・パパ

保育園に空きがない場合や、開園時間が適当でない場合に、家庭託児保育サービス

64 以下の記述は、前掲注2・調査研究報告書参照。
65 デンマーク73%、オランダ45%、スウェーデン44%、ベルギー40%、スペイン39%、ポルトガル33%、イギリス33%、フランス31%、ルクセンブルク31%、スロバキア29%、イタリア26%、フィンランド26%、キプロス25%、ドイツ・エアストニア・ラトビア18%などとなっている。Kinderbetrachtungsquoten für Unter-3-Jährige Europäische Union 2006。
66 続いて、アイルランド93%、スウェーデン92%、スペイン91%、イタリア90%、オランダ89%、イギリス89%、ベルギー88%、キプロス87%、エストニア85%、EUの平均が84%となっている。Betreuungsquoten 3 bis 6-Jähriger Kinder Europäische Union, 2007。
67 前掲注1・委嘱調査報告書85頁。
68 前掲注2・調査研究報告書10頁。
69 前掲注1・委嘱調査報告書86頁。
(Kindertagespflege)が利用されている。そこには、保育ママ・保育パパ（Tagesmutter/vater）が直接両親と契約する他、親達による自助グループ（Eltern-Selbsthilfegruppen）が互いの子どもを自宅などで預かりあげる。2008年には、公的な助成を受けている家庭託児サービスによる保育を受けている乳幼児は、3歳未満が51,076人、3〜6歳が16,499人であった。70. その他にも、自主管理幼稚園や両親ー子どもグループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどがあり、これらは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。

(9) 企業による保育施設

公的サービス以外としては、企業内保育園がある。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地方公共団体からの補助金や連邦政府からの補助金、親による一定の負担、企業からの資金という三層構造で賄われている。

連邦家族省によると、企業が保育園を設置するに至った理由としては、従業員の働きモチベーションを高めることや、優秀で産業性の高い従業員を確保し続けること、親時間の取得した従業員に早期に復職してもらうこと、従業員の企業への忠誠心を高めること、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、企業のイメージアップや社会貢献など、様々な要因が指摘されている。

企業における育児支援に際しては、育児支援の需要の分析、分析の結果から本当に必要とされている施策の検討（通常必要とされる施策と臨時に必要とされる施策、コスト負担の程度、当該施策を提供することによる効果や影響など）がある。このような分析が必要なのは、企業規模に関じて育児支援の内容が異なるからである。例えば、企業による幼稚園の設営・運営は、大企業の従業員の家庭（家族）と仕事の調和にとって最善の解決策である。しかし、自社の保育施設の運営が難しい中小企業にとっては、企業で保育者を雇用する、あるいは、他の保育施設を利用できる環境を整える方が効果的である。したがって、企業はまず、従業員が保育に対してどのようなニーズを有しているのかを把握し、自社にあ

70 前掲注2・調査研究報告書10頁。
71 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』（2000年3月）（小宮山潔子・ドイツ執筆担当）35頁。
72 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.“Unternehmen Kinderbetreuung − Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung”, Stand: Mai 2010,3.Auflage（以下、「Unternehmen Kinderbetreuung」）という。
73 企業内保育については、前掲注2・調査研究報告書46頁以下参照。
74 “Unternehmen Kinderbetreuung”, S.5.
75 この分析は、現在必要とされている育児支援と今後期待される育児支援のどの程度か、である。ここで重要な要素は、育児を必要とする子どもの数と年齢、望まれる育児支援の種類（保育園、幼稚園、託児所、保育ママ・パパ）が望まれる保育施設の場所や保育時間などである。“Unternehmen Kinderbetreuung”, S.6.
76 “Unternehmen Kinderbetreuung”, S.6.
った保育のための適切な手段を見つける必要がある。

企業による育児支援の具体的な施策を見ると、「通常の育児支援」と「臨時の育児支援」があるという。通常の育児支援」としては、①自社で保育施設（全日制託児所・保育園）を設け運営する、②他の会社と提携して大規模施設を共有する、③保育会社に委託する（一つあるいは多数の企業が全日制託児所の経営者と契約を締結して、従業員の利用をして、一定の時間に必要な保育の場所を使用できるようにする）、④両親のニーズアドバイブによる支援（私設共同保育所の創設など）、⑤保育ママなどとの協働、⑥家族サービスの委託などがある。また、「一時的な育児支援」としては、①緊急に育児支援を必要とする場合の施設、②緊急の場合の企業内における育児支援の提供（おもちゃのある公園の遊び場、授乳やオムツ代えの部屋、両親と子どもの部屋など）、③緊急の場合に利用できる地域の施設、④子どもの休暇期間（夏休みなど）の提供などである。

(5) 企業による保育施設の具体例

ドイツ銀行やダイヤモンドなどの大企業は、企業内保育園を整備している。企業と従業員のニーズを強めること、従業員の働きモチベーションを高めること、優秀な従業員を確保すること、ドイツの国際競争力を長期的に高める、企業の社会的責任などが設置の理由であるという。その他の企業の保育施設の具体例を以下で紹介する。

A. DKB 不動産株式会社…小企業の企業内託児所

この会社は、子会社を有する特定の地域の枠を超えた不動産会社として、約 31,000 の住居を管理している。30 人の従業員に対して柔軟な保育の可能性を提供する。従業員の子どものために、会社の近くにある子どもの家「Fridolhn」を予約している。この子どもの家は、子どもの誕生から小学校入学までの子どもを、1 年中 6 時から 20 時まで世話してくれる。必要があれば、週末あるいは 24 時間の保育が提供される。費用の一部は会社が負担する。将来的に、この会社は、従業員のために介護についても支援しようと計画している。この不動産会社は、建設プロジェクトの中で、バリアフリーの住居を従業員の介護者にも提供する計画を立てている。さらに、DKB 不動産会社の労働時間は最も柔軟である。従業員のコアタイムは存在しない。6 時から 23 時までの就業日に働くことができる。もちろん、仕事（任務）を達成するために、それぞれのチームと労働時間を調整しなければならない。

B. シュペーリン湖の AHG クリニックの例

ここでは、事業所の育児施設（Kinderbetreuung）のおかげで、家庭と仕事を互いに調和させているという。従業員は、クリニックの企業内幼稚園において、3 歳から小学校入学前の子どもの世話を受けることができる。そのためのコストは使用者が負担する。従業員だけでなく、人材不足の中で、最良の従業員を獲得することができるという点で、クリニックにとってはメリットがある。「我々は、厳しい人材獲得競争において、有意な人材を獲得すること

77 “Unternehmen Kinderbetreuung”, S.8.
78 “Unternehmen Kinderbetreuung”.
可能になる」と管理者のChristoph Essmannは言う。このクリニックは、地域の7つの会社と3つの自治体と一緒に、政府からの支援を受けて、大きな保育施設を建設しているという。

C. ザクセン州のKomsa AG

ザクセン州のKomsa AGの従業員の保育ニーズに対応するために、2003年11月に事業内の保育施設「Weltenbaum」がスタートした。2007年には2つの事業所の保育施設が開園した。今では、従業員の70名の子どものための場所が用意されている。「この事業所の保育施設は、会社と従業員双方にとってメリットになる」と、会社の創設者であるGunnar Grosseは言う。「従業員は、自分の子どもを良く世話してもらっていること、あるいは、必要に応じて家族の介護をする時間を得ることができることを認識している場合、仕事に集中する」という。同時に、（企業にとっては）、この地域で若い専門労働者を獲得することができるという。開園時はフレキシブルで、親の労働時間に対応している。加えて、この会社は、母性保育（産前・産後休暇）あるいは親休暇前に早霧に職場復帰できるよう従業員をサポートするとともに、親時間中の職業に関する再教育訓練を提供している。

(5) ドイツ政府による政策、労使・企業・地域の取組み

ア. 「家族のための連合（Allianz für die Familie）」

家族に優しい労働世界や家族に優しい企業文化的推進といったものは、持続力ある家族政策の本質部分を成している。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、ドイツ連邦家族省が中心となり、ベルトレスマン財団との協力のもと、企業における家族に優しい環境作りを推進するために「家族のための連合（Allianz für die Familie）」という労使連携のイニシアティブが展開された。ドイツの経済界、労働組合、財団、学識者など各界の代表者が参加し、各種のプロジェクト（企業文化的改革、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。

イ. 「家族のための地域同盟（Lokale Bündnisse für Familie）」

2004年に連邦家族省とドイツ商工会議所との合意から発展した「家族のための地域同盟」がある。これは、市議会、地域行政、企業、労働組合、商工会、教会、関係施設、各種の協会・協同組合、家族をはじめとするボランティアが、地域ぐるみの横断的パートナーシップを形成することにより、家族に優しい環境作りを推進しようとする活動である。連邦家族省は、この地域同盟の活動を推進するために、地域同盟の設立・運営に関する無料相談に応じたり、相互の地域同盟の連携を仲介したりする「サービススピロー・家族のための地域同盟」を設置した。活動内容は、個々の地域同盟に対する助言や支援、地域同盟ファミリーの中で知識移転を加速するための紹介・評価・広報などである。
ウ. 企業プログラム「成功要因としての家族」

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、企業の人事担当者や経営陣、従業員代表委員会をターゲットとしている。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、家族に優しいことを経営のテーマとして確立すること、家族を考慮した人事制度のメリットを企業に一層信頼させること、高い政治レベルに対して、もっと家族に優しくなることへの問題提起をすることなどである。このプログラムに参加する企業は、2007年1月には484社であったが、2009年12月には2,531社に増加している79。

また、企業コンクールも行われ、家族と仕事の両立支援に積極的な企業のモデルを提示し、それによって家族に優しい企業をドイツに広めようとする活動を展開している。2007年12月に行われた企業コンテストの結果を見ると、503の参加企業の中で、総合優勝した企業は、Fraport AG、Bau-Fritz GmbH、promeos GmbH、特別賞「企業内保育施設」は、Heraeus Holding GmbH、Klinil Scweriner See、DKB Immobilien AG、特別賞「職場復帰」は、IBM Deutschland GmbH、「インパッション賞」は、Aschenbrenner Werkzeug- und Maschinenbau GmbHであった。具体的な企業の取組みについては、後述、オを参照。

エ. ドイツ連邦労働省「2010 ファミリー・フレンドリー企業調査」80

ドイツ連邦家族省は2010年4月21日、「2010年ファミリー・フレンドリー企業調査」の結果を公表した。この調査は、ケルンの経済研究所（Institut der deutschen Wirtschaft Köln）が、1,300社以上の企業の経営者・人事責任者を対象として2009年秋に実施したものであり、2003年、2006年に続き、今回が3回目となる。

2008年の深刻な経済危機にもかかわらず、2009年の企業のファミリー・フレンドリー施策は、危機前の2006年と変わらない高水準を維持していることが分かった。経済危機の影響によって、ファミリー・フレンドリー施策を廃止もしくは導入の延期を余儀なくされた企業は7%にとどまり、ほとんどの企業が現在の水準を維持するか、あるいは新たな施策を行っていた。

この調査によると、企業がファミリー・フレンドリー施策を実施する動機は、有能な従業員の維持・確保（93%）、仕事の満足度の向上（93%）、生産性の向上（80%）、親時間から復帰する従業員の早期統合（77%）となっている。家庭責任を有する従業員に魅力的な労働条件を提供する使用者は、従業員の高齢化による有能な（専門）労働者不足の中で、有能な労働者の獲得競争においてチャンスを得ることができること、そしてその結果、企業は将来的に、国内及び国際的な市場で成功を収めることができるとする。

また、この調査では、「労働時間の柔軟化・テレワーク」、「育児休業・育児休業中の支援」、「看護・介護」、「ファミリー・サービス」という具体的な四つの施策についてアンケート調査している。これによると、「労働時間の柔軟化・テレワーク」については、調査対象企業の95.8%の企業が実施しており、パートタイム労働、在宅勤務、労働時間の個別合意、柔軟な労働時間制度を導入しているという。「育児休業・育児休業中の支援」については、約9割の企業が育児休業前後に対策を実施しているという。例えば、育児休業中の従業員に対するパート勤務などが挙げられている。「看護・介護」については、3分の2弱の企業で少なくとも一つの施策を提供している。「ファミリー・サービス」は、保育手段の斡旋やアイロンがけ、買い物サービスなどの支援であり、このサービスを行っているのは、ごく僅かの企業であった。

ファミリー・フレンドリー施策（以下、「FF施策」又は単に「FF」）に対する評価を見ると、約8割の企業が、企業の成功にとってFF施策は「重要」、「どちらかというと重要」と評価している。また、将来的（今後5年間）にFF施策の重要性は増すかとの質問に対して、「増す」と答えたのは18.6%、「低下する」と答えたのは8.7%、「重要性は変わらない」と答えたのは72.7%であった。

(7) IBM－両親のためのネットワーク

親時間に入る前に、従業員のネットワークである“Coaches for Working Mums”が、母親と父親を支援する。すでに子どもを有する従業員が、これから両親になるようとする従業員に、代母・代父として援助する。この任务は、自身の経験を後輩に伝授すること、職場の変化について報告すること、また、コンタクトを取ることにある。この、両親のためのネットワークは、企業内女性ネットワーク「ドイツ女性リーダーシップ協議会」と人事部によって、2007年5月に発足した。「従業員の半分は家庭責任を負っている。我が社のこの施策によって、子どもを有する従業員を積極的に職場復帰するように支援している」という。また、IBM独自のインタネットサイトは、母性保護、親時間、職場復帰などの情報を提供している。

(8) アントーン・シェーンベルグ会社

この会社は、従業員に対し、適性、チーム能力、人生経験及び職業経験を期待しているため、経験豊かな高齢労働者も積極的に雇用する。家庭に優しい人事政策は、従業員に事業所で長く働いてもらうためであり、また、会社の業務を支障なく遂行するための前提条件である。

この会社は、企業コンテスト「成功要因としての家族2005」において、小規模の会社の分野で優勝した。同様に、2005年には、この企業に対して、仕事と家庭の調和に関する基本証明書が与えられた。また、2002年にはすでに、女性および家庭に適合した人事政策のための2002年バイエルンの女性支援（助成）賞を受賞した。

また、この会社は、家庭と仕事のよりよい調和のために以下の様々な措置を講じている。
例えば、父親はパートナーの妊娠検査のために仕事を免除されること、従業員の子どもは事業所で歓迎され、玩具やお絵かき道具やベッドが備え付けられた部屋で遊ぶことができること、大きな子どもはコンピューターを使うことができること、全従業員に対して非課税の幼稚園手当（補助金）、長期間の労働時間口座、例外的な場合に援助の斡旋（例えば、家事手伝い）、住居探しや幼稚園探しの支援、結婚記念日・誕生日・初聖体拝領・母の日・入学など個人的な記念のサービスと仕事の免除、基本的に継続教育・再教育措置の費用を企業が支払うことなどである。これらすべての措置は全家族に適用される。企業は、従業員やその家族に対してサービス提供者として存在している。従業員と経営者の信頼関係によって、従業員が個人的な事情を話し、全体で解決を見出すことを可能にしている。

（9）フォード

ドイツのフォードの工場では、50以上の国々の労働者が働いており、企業の中で個々の従業員の違い（個性）に対する尊重と尊敬が、生産的な共同作業の前提となっている。人間の尊重は、上から指示されるものではなく、内面の醸成されるものである。したがって、個々の労働者を尊重することによって形成された環境が、人格を発展させ、また、抜群の仕事を行う環境を作り上げた。労務部長によれば、「フォードは両親とその能力を評価している。この考えを企業内に持ち込むために、フォードは適切な労働条件を提供している。すなわち、働く親に適合した労働時間、信頼できる子どもの世話（Kinderbetreuung）である。フォードは、「2005年の成功要因としての家族」という連邦家族省のコンテストで、模範的な企業として表彰された。

また、フォードの工場では、家族に優しい労働世界のために様々な提案をしている。それは、部分的には企業から、部分的には従業員自らの発意によって提案されている。

① 労働時間モデル
② 保育「フォードPänz」・・・これは、通常の保育が突然中止になってしまった例外的な場合のための保育施設である。専門教育を受けた教育者が、従業員の子ども（6ヶ月から12歳まで）の世話をする。施設の開園時間は、両親の労働時間と一致している（ただし深夜勤務は除く）。フォードPänzは、働く父親によく利用されている。少し前から、この施設は、他企業の従業員にも開かれている。
③ 多様性（ダイヴァーシティ）とワークライフの週・・・フォードは、従業員のために、ダイヴァーシティとワークライフの週を開催している。これは、すべての従業員に対し、多くのセミナーや講演あるいはその他の催し物において、ダイヴァーシティと家庭と職業の調和について情報提供する機会を提供している。
④ 両親ネットワーク・・・従業員間のネットワークは、両親に対して、知識（情報）の交換並びに情報に関するフォーラムを提供したり、働く両親にとっての特別の必要（需要）に関する意識の高揚に役立っている。このネットワークは、企業での実際の出来事について両親に情報提供することによって、フォード工場を支えている。両親が集まる会合
は、通常、2ヵ月毎に開催される。両親時間後の新たなスタートのための「職場復帰」や「新しい父親」のようなワークショップは、父親を勇気付けて父親の役割を知覚（発見）させるものである。同様に、女性は、職業上のキャリアを継続して追及するように支援されている。また、両親ネットワークは、労働時間や労働場所、その他にもフレックスタイム、在宅勤務、経営スタッフ（管理者陣）に属している者も含めた全従業員のパートタイム労働の可能性などのさらなる柔軟化のための推進者である。

（x）アッセンブレナー機械製造会社－若い両親のためのパートタイム職業教育訓練
この会社では、若い両親はパートタイムで職業教育訓練を行うことができる。通常、見習い期間は週40時間であるが、それを週30時間にして、そのうち22時間は事業所で勤務する。それによって、2人の見習い（職業教育訓練生）は一つの職業教育訓練ポットを分け合うことができる。教育訓練を受けていない若い両親が多く、また、彼らは家庭責任を負っているためにフルタイムで働くことができない。そこで、職業教育期間を3年から2年に短縮する代わりに、この会社では、3年の職業教育期間の場合には週労働時間を短縮することを可能にした。2人の若い母親は、この会社においてパートタイムベースで教育訓練を受けるが、午前中と午後で交替して勤務する。

3. まとめ

（1）国としての考え方
現在のドイツは、グローバル競争の激化、少子高齢化、女性の就業率の上昇、出生率の低下、専門的労働者の減少、専業主婦モデルから共稼ぎモデルへの転換など、社会的変化や人口動態の変化に対応することが喫緊の課題となっている。
この課題を達成するために、ドイツでは、家庭（家族）と仕事の調和や家族にやさしい環境の整備に重点を置いた政策を展開している。家族に優しい制度や支援策が提供されると、労働者は仕事と生活を両立し易くなる。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。
ドイツでは、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、国力強化のために、家庭と仕事の調和や家族に優しい環境整備が重要であると考えられている。そのために、ドイツでは2000年代に入りから、連邦家族省主導で新たな家族政策が進められ、その中で「仕事と家庭の調和」を中心とする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。

（2）ドイツのワーク・ライフ・バランス政策の特徴
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・子どもに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。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、法的婚姻関係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、子どもを有する再婚者同士が新たに子ども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政策が重要な課題として位置付けられている。

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と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方である。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、社会的位置付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、とりわけ労働時間制度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。

第三に、ドイツ固有の「コーポラタリズム」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取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。

(3) 企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制の在り方

ドイツでは、WLBが法律上直接規律されているわけではないが、総論で述べたように、基本法6条・統一条約31条・平等実現法などに、ドイツのWLBに関連する「家族」や「仕事と家庭の調和」に関する規定が置かれている。

また、WLBに関わる規制を見ると、(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%保障）や、(2) 役的な労働時間制度（フレックスタイムや労働時間口座制）、(3) 女性が家庭（家族）と仕事の両立を実現するために大きく貢献しているのが、労働者の希望に沿った柔軟な働き方（パートタイム労働、在宅勤務、労働時間を短縮する仕組み）が整備されていること、(4) 経済的保障・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政策、児童控除などの家族の負担を調整するための政策などがあること、(5)「保育拡充法（保育設置促進法）」（Tagesbetreuungsausbaugesetz）や「児童支援法

81前掲注29・エーファ・マリア・ホーネルライン（倉田賀世訳）論文129頁。
（Kinderförderungsgesetz）による保育施設の充実などがある。

このような WLB施策の中で、企業に対する WLBに関わる法的規制として重要するのは、「弾力的な労働時間規制」、「親手当・親時間」、「柔軟な働き方」である。このうち、もともとの法制度自体が WLB（とりわけ仕事と家庭の調和）を目的として導入されたのは「親手当・親時間」である。パートタイム労働に関する規制は、失業問題を背景とする雇用の維持・創出とワークショップを実現する手段として位置付けられており、また、労働時間の規制は労働者の安全と健康の保護を目的としていることから、労働時間や柔軟な働き方に関する規制は、WLB政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る。

ドイツにおいて企業に対する WLBに関わる規制は、育児等のための休暇制度とそれに付随する労働者の保護（職場復帰や柔軟な働き方の保障など）と労働時間政策と実にシンプルに見えるかもしれない。しかし、WLBが注目される以前から既に存在する様々な規制や制度が WLB政策として取り上げられないまでも、ドイツの WLBを支えていることを付け加えておく。

(4) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー施策

ドイツの企業は、従業員に対して、WLB施策というより、むしろ FF施策を講じている。ドイツ連邦労働省「2010 ファミリー・フレンドリー企業調査」によれば、「育児休業・育児休業中の支援」や「労働時間の柔軟化やテレワーク」は、調査対象の 9割以上の企業が実施している。具体的には、これから父親・母親になろうとする従業員に対する情報提供などの支援、親時間の取得や両親時間取得後の職場復帰に関する支援、父親の親時間取得のサポート、職業教育訓練の提供、働く両親のネットワークなど様々な施策を講じている。また、労働時間の柔軟化については、パートタイム労働、労働時間の短縮、ジョブ・シェアリング、フレックスタイム制、労働時間口座制などが利用されている。もっとも、労働時間については、子どもを有する両親の実際の労働時間と希望する労働時間間に聞きが見られることからも分かるように、労働時間政策とりわけ柔軟な労働時間政策は、ドイツにおいて今後の WLB政策にとって重要な課題となるだろう。

また、現在の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 歳児のための保育施設の整備はこれまで遅々として進まなかった②。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。ドイツ政府も 3 歳未満の児童に対する保育施

① WLB は、男女労働者を含む従業員に対して、専ら最近では、労働時間政策や働き方改革に関わる一般的な施策として論じられているのに対して、FF は、従業員の仕事と家庭（家族）の両立を支援するための様々な施策である。その意味では、FF は狭義の WLB といえる。
② 本節冒頭で論じたように、その理由として、ドイツでは「3 歳神明」が根強く、3 歳未満の幼児を保育施設に預けることに拒否感を有する母親が多いことを指摘できる。
設の増設に向けた取組みを始めたばかりであるが、保育支援に関する企業の取組みも活発である。具体的には、企業規模や従業員のニーズに応じて、通常の育児支援（企業の保育施設、他企業との連携による施設の運営、従業員の子どもが利用するための企業外の保育場所の確保、両親の協力による私設共同保育、保育ママやパパによる保育）や、臨時の育児支援（緊急の場合に子どもを預けることができる保育場所の確保、地域の施設の確保、子どもの長期休暇中の保育）などに積極的に取り組んでいる。このような企業の取組みは法律で強制できないため、連邦家族省は、家族と仕事の両立支援に積極的な企業モデルをインターネットや広報活動を通じて紹介したり、企業コンテスト行い表彰することによって、家族に優しい企業の取組みを推奨している。

（5）日本への示唆

中間報告書及び本稿において、ドイツの WLB に係る現行法制度、WLB 政策の実態や取り組み状況について検討を行った。検討対象が広範囲にわたっているため、それぞれの事項について十分検討が行い届いていない点もあるが、以下では、これらの検討から日本法に対する示唆を検討し、まとめとしてしたい。

ア．WLB 政策の核心

ドイツの WLB は、日本と同様、もともと男女の機会均等政策として職業生活と家庭生活の問題が取り上げられ、次いで、子供化対策の流れの中で育児と仕事の両立支援がクローズアップされ、現在の議論に至っている。その意味では、女性の労働問題を中核としつつも、現在では男女労働者の仕事と家庭の調和を実現する政策へと拡大していると見ることができる。そのため、ドイツでは、「家族と仕事の調和」、もっぱら「育児と仕事の調和」に重点をおいた施策が展開されている。具体的には、ドイツの WLB 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（両親が子どもと共に過ごす時間の確保）の 3 つの柱を軸としており、地域や企業における子育て支援への取組みがそれと補強している。

本来、WLB にいう「ライフ」は、家庭や育児に限定されるものではなく、地域、学習、ボランティア活動など「仕事以外の活動」すべてを意味するものである。近年、日本で議論されている WLB 政策は、広い意味での「ライフ」の充実を目指すものであり、語句本来の意味での WLB といえるであろう。しかし、「ライフ」の外延は際限なく広がりを持っており、WLB 実現のための具体的政策もあらゆる分野にわたっている。そのため、日本では、WLB の中核となるべき考え方や政策がばやけてしまった感を否めない。

広義の WLB 政策にも目を向けつつ、WLB 政策の核心には、やはり、女性に対する差別禁止と男女双方にとっての家庭と仕事の調和が重要な政策課題とされていることに鑑みると、まずは、「家族と仕事の調和」、「家庭に優しい環境」を実現する政策に重点を置いた WLB 政策の展開が必要であると考える。
イ．育児休業及び経済的保障

ドイツでは、子が3歳になるまでの親時間（育児休業）が認められていることから、両親手当が共に法定されている点に特徴がある。また、親時間の期間中であっても、労働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。そのため、親時間は両親がともに就労を抑制しながら、育児・家事を分担することができ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。

日本の育児休業は1年（あるいは1年6ヵ月）とドイツに比べると短い。長期の休業が職場復帰を困難にするという事情を考慮すると、ドイツのように休業期間を3年にすることが妥当とは考えられないかもしれない。しかし、労働者が置かれている環境は様々であり、育児休業期間の長さや取得方法には可能である柔軟性が求められることがある。そこで、それぞれの状況に応じた柔軟性の確保（例えば、ドイツのように休業中であっても短時間勤務ができる仕組み）や、職場復帰向けた職業教育や情報提供などの整備を検討する必要があるだろう。

なお、ドイツにおいても日本と同様、母親に比べると父親の親時間が得割合は依然として低い。しかし、2007年に施行された「連邦親手当・親時間法」によって、父親の親時間取得率が徐々に上昇しているという。日本においても、父親が育児休業を取得しやすい職場の雰囲気や職場復帰・キャリア中断に対する不安の解消など、様々な取組みが求められているが、併せて、父親が育児休業を取得した場合の家計収入の安定が重要な課題となるだろう。

ウ．労働時間政策と柔軟な雇用形態

ドイツのWLB政策の中で非常に興味深いのは、労働時間制度である。労働者はWLB政策として、労働時間口座制やフレックスタイム制などの柔軟な労働時間制度を好む。企業も様々な形で労働時間の柔軟化を図っている。現在では、ドイツ最大規模の労働組合であるサービス労組やIGメタルをはじめ、多くの労働組合の労働協約で長期間労働時間口座制度が設けられており、育児や介護、教育訓練など、家族や自分のニーズに応じて長期の休暇を取ることができるようになっているという。

また、仕事と家庭の調和のために最もよく利用されているのが、パートタイム労働である。統計によると、パートタイム労働者の圧倒的多数が女性であり、そのほとんどが、有子の女性（母親）のパートタイム労働者である。前述したように、パートタイム労働者の場合、実際の労働時間と希望する労働時間にほとんど差がないことから、労働者にとって働き方の満足度が高いことが分かる。また、ドイツでは、多様な雇用形態に対する公正な処遇を保障する法制度も整備されている（パート・有期法における不利益取扱い禁止規定、パートタイムからフルタイムへの転換、短時間請求権など）。

日本でも、パートタイム労働のような柔軟な働き方や、フレックスタイム制のような柔軟
労働時間制度は多くの企業で利用されている。しかし、労働者が労働時間の短縮を請求できる権利が保障されたり、短時間正社員制度の普及は進むが十分とは言い難い。また、柔軟な労働時間制度として、ドイツのような労働時間口座制度は日本においても WLB 政策として検討すべきであるだろう。何よりも、ドイツの「時間政策」という考え方が非常に興味深く、男女双方が家庭責任を果たすための狭義の WLB にとっても、働く人々全般を対象とした仕事と生活の調和を意味する広義の WLB にとっても、日本の WLB 政策を考える上で重要な視点であるといえるだろう。

エ. 保育サービスと政府・企業・地域の連携

ドイツ（とりわけ旧西ドイツ）の保育サービスは、十全とは言い難い。そのため、ドイツ政府は、「保育拡充法」や「児童支援法」などの法整備を行い、達成すべき目標値を設定し、保育施設の拡充に努めている。日本では、公立保育園がドイツに比べると充実しているものの、多くの待機児童を抱える現状は、保育サービスが不十分であることを物語っている。

保育サービスの充実は、基本的には政府が取り組むべき課題であるが、それだけでは十分とはいええない。そのため、ドイツ連邦家族省は、企業が積極的に WLB あるいは FF 施策として保育サービスを促進するための広報活動や表彰制度を行っている。日本も同様に、広報活動や表彰制度などによって、企業の FF に対する取組みが紹介されている。また、ドイツでは、「家族のための連合」や「家族のための地域同盟」など、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んで大規模な取り組みが行われている。とりわけ、保育サービスは、政府だけではなく、企業や地域の連携が必要不可欠であることから、このような政府主導の連携が今後の課題であるといえる。

（2010年11月30日 脱稿）

[参考文献]

[邦語文献]
岩村偉史『社会福祉国家ドイツの現状』（三修社、2006年）
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～」みずほリポート（2008年）1-40頁
苧谷秀信『ドイツの労働』（日本労働研究機構、2001年）
倉田賀世『社会保障給付体系における乳児手当の位置づけ～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
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『子育て支援の理念と方法ードイツ法の視点』（北海道大学出版会、2008年）
倉田賀世「保育所入所の法的性質をめぐる考察ー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
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』（2000 年）
厚生労働省委嘱調査『新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度』の設計に向けた諸外国の実態調査報告書』（2010 年）
（財）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』（2009 年）1-119 頁
齋藤純子「ドイツにおける公務部門の男女平等のための連邦平等法の制定」外国の立法 213 号（2002 年）77-84 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
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「ドイツの児童手当と新しい家族政策」レファレンス（2010年 9月）58頁以下
佐々木昇「ドイツの雇用問題と「ハルツ」改革」福岡大学学術論叢第 54 巻（2010年 3月）191 頁以下
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」
週刊社会保険第 2544 号 54-59 頁 2545 号 54-59 頁（2009年）
田中耕太郎「家族手当」古瀬徹・塩野谷祐一編『先進諸国のかがく世保』（東大出版会、1999年）141-149 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）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 年）33-49 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）1-174 頁
エーファ・マリア・ホーネルライン（倉田貢世 訳）「家族給付・社会サービスによる家族支援」本沢由代子・ベルント・フォン・マイル編『家族のための総合政策』（信山社、2007 年）129-162 頁
本沢由代子・ベルント・フォン・マイル編『家族のための総合政策』（信山社、2007 年）
（独）労働政策研究・研修機構・荒木尚志・山川隆一編『諸外国の労働契約法制』（2006 年）
（独）労働政策研究・研修機構『ドイツにおける労働市場改革—その評価と展望—（労働政策研究報告書 No.69）』（2006年）
（独）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）1-68 頁
（独）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月号）30-33 頁
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）1-44頁
(独)労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2009』
和田肇『ドイツの労働時間と法』（日本評論社、1998年）

【ドイツ語文献・資料等】

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“Familien Report 2010”
Stand: Juni 2010
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Siebter Familienbericht:
Familie zwischen Flexinilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene familienpolitik, 2006
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung”, Stand: Mai 2010,3.Auflage
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,“Gewinnen mit Familie-
Effekte von Familienfreundlichkeit” Stand: Juli 2010,6. Auflage
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Stand: April 2010,1.Auflage
Düwell/Göhle/Kohte, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2009 juris GmbH
Monitor Familienleben 2010, Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien.
Ergebnisse einer Repräsentativbefragung · Berichtsband · Nachdruck,
Vervielfältigung oder Veröffentlichung dieser Daten, ganz oder teilweise, nur mit Genehmigung des INSTITUTS FÜR DEMOSKOPIE ALLENSEBACH
GfK Nürnberg: “Personalmarketingstudie”,im Auftrag des BMFSFJ（09/2010）
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
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
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/10/PD09__391__122,templateId=renderPrint.psml
http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/wegweiser/familienstart.html
http://www.frauenmachtenkarriere.de/Themen/Familie_und_Beruf/article_frauenportal/zwei_drittel_der_muetter_arbeiten_teilzeit.html?36e70e0e16a1c9fe980662892fc7f6c9=d729529e999c9d43178b23a4f11d7e4c
第2章

第2節 フランス
第2章 第2節 フランス

1. 緒論

（1）フランスにおけるワーク・ライフ・バランスのライフとは何か

フランスにおいては、ワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）と銘打った政策が直接的に展開されているものではなく、日本のWLB憲章に当たるようなものも策定されていない。しかし、フランスにおいても、職業生活と私的生活の両立が軽視されているわけではない。むしろ従来から、価値をおくべきものであり、生活において重要な要素であると認識されている。フランスには生活を語る際によく使われる「Art de vivre（美しき生活）」という言葉がある。日々の生活を美しく楽しく生きるという意味であり、一種の生活指標であるが、人生において追求すべき目標であると言っても過言ではない。当然「美しき生活」のためには、職業生活と私的生活のバランスを取り、生活の質を高め、日々の暮らしを楽しむことが不可欠であるから、職業生活と私的生活のバランスを取ることは當然のものであるとの認識がフランスでは見られる。

このような私生活を重視する傾向やあるいは勤勉な傾向を宗教的な理由や文化的な伝統伝統によるという指摘する向きがある。すなわち、古代ギリシャでは、哲学や政治的活動を行うといった理性を発展させることが人間の努めであると考え、労働は卑しい活動であり、哲学や政治的活動を行うことこそ自由で人間的な活動であると考えられており、このような自由と労働を対置して労働を軽蔑するギリシャの「労働」観は、ローマ帝国の支配を経て中世の末期に至るまで、西欧社会で存在し続けた。キリスト教においても、特に、旧約聖書の「創世記」の解釈において、「労働」はアダムが犯した罪に対して神が課した罰とされていたことは広く知られている。一般的には、新約聖書において、労働の理念により高い価値が与えられたとされており、ルターがカトリックの教義を批判してプロテスタンティズムを創始し、プロテスタントであるカルヴァンは勤勉と節約を旨とする教義を説いた。さらに、マックス・ウェーバーは、あまりにも有名な『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』において、資本主義とカルヴィニズムの間の因果関係を指摘している。

このためであろうか、勤勉を旨とする労働観はカトリックよりもプロテスタントに強く影響があられており、カトリックの人口が多いフランスにおいて、プロテスタントが多いドイツなどの国よりも、職業生活よりも私的生活を重視する傾向をこのような宗教的な理由に説明を求めるのである。

しかしながら、1950年代から60年代半ばまでを見ると、日本と比較して労働時間は短い

---

1. ドミニク・メーデ『労働社会の終焉 経済学に挑む政治哲学』（法政大学出版、2000年）、31頁以下。
2. 前掲注1・メーデ書69頁。なおメーデは、このような見解に疑問を提示している。
ものではない。宗教的な理由ではフランスの労働観を説明することはできないのである。むしろフランスにおいては、1910年代から行われてきた様々な政策の結果として、「美しき生活」を重視し、職業生活と私的生活のバランスを取ることは当然のものであるとの認識が作り上げられてきたのではないだろうか。

それらの政策の柱を成すものとして、一つには、1936年から始まった長期有給休暇制度や休日制度、労働時間を短縮してきた労働政策を指摘することができる。二つには、1910年代から始まる子育て支援政策を端緒とする家族政策が挙げられる。フランスにおいては、家庭に対する責任を持たない場合、1936年際のワーク・ライフ・バランスのライフとは何か

フランスにおいては、第二次世界大戦前の1936年民戦線内閣の下、6月に労働時間を

(2) 1936年有給休暇法と週40時間制の下でのワーク・ライフ・バランスのライフとは何か

フランスにおいては、第二次世界大戦前の1936年人民戦線内閣の下、6月に労働時間を
週40時間に規制する労働時間短縮法（1936年6月21日法）、2週間の年次有給休暇法（1936年6月20日法）が成立した。

『現代フランス政治史』において、渡辺和行教授は、これらの法律によって、「週末」と「ヴァカンス」が誕生し、さらに、興味深い点として、当時のブルム内閣がスポーツ・余暇担当次官の職を新設し、余暇が単なる労働の停止とならないように、スポーツ・旅行・文化といった面で余暇を享受できるよう、余暇の過ごし方の方向づけを行ったと指摘している。余暇の過ごし方のうち、旅行振興策としては、いわゆるヴァカンスの始まりであろうが、鉄道運賃割引制度を設け、遠距離旅行を促進した。スポーツ振興策としては、屋内プールやスポーツ施設を設立し、指導者不足を解消するために、高等体躯師範学校や国立スポーツ研究所を新設した。文化事業としては、劇団助成金を与えたり、労働学校を援助したり、移動図書館を設けるほか、国立劇場に低価格席を用意し、オペラや演劇、バレエ、コンサートが労働者の手に届くことも、広く労働者の労働以外の生活を対象として、労働生活だけの生活に有意義な余暇、つまり私的生活を創設することであり、広い意味で職業生活と私的生
活の両立をはかる目的をもっていたといえる。しかしながら、1936年は、第二次世界大戦開戦直前に当たる時期であり、政府が提唱した創造的な休暇、有給休暇による新しいライフスタイルは、戦後に待たなければならなかった。だが、週40時間法、2週間の有給休暇法を端緒としてフランス人のライフスタイルが変わっていたと指摘されている。

次に、労働時間短縮と余暇の創設によって、どのようにライフスタイルが変わっていたか、フランスにおける労働時間法制の変遷を概観する。

ア・労働時間短縮への動き

1936年6月21日法は、週の法定労働時間を40時間と定めていた。しかし、第二次世界大戦後の復興期の1946年においては、週平均実労働時間は44時間、1946年から66年までは45時間を超えていた。この時代においては、フランスにおいても短時間労働が実現して

4 JORF du 26 juin 1936 p. 6699 Loi du 21 juin 1936 INSTITUANT LA SEMAINE DE 40 HEURES DANS LES ETABLISSEMENTS INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX ET FIXANT LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES MINES SOUTERRAINES.

5 JORF du 26 juin 1936 page 6698 Loi du 20 juin 1936 INSTITUTION D'UN CONGE PAYE ANNUEL DANS L'INDUSTRIE, LE COMMERCE, LES PROFESSIONS LIBERALES, LES SERVICES DOMESTIQUES ET L'AGRICULTURE.

6 1930年代の労働時間短縮や年次有給休暇制度が導入された状況については、渡辺和行『第2章 後期第三共和制（1914～1940年）』渡辺和行・南光彦・森本哲朗『現代フランス政治史』（ナカニシヤ出版、1997年）を参照した。
いたわけではなかったのである。年間の総実労働時間も、フランス、日本共に 2,000 時間を超えている。フランスにおいて労働時間が減少し始めるのは 1960 年代後半からである（図 2-2-1 参照）。特に、フランスにおいては、この 60 年間において年間実労働時間が 501 時間減少しており（表 2-2-2 参照）、特に、1960 年代後半から実労働時間の減少が著しい。

図 2-2-1 年間実労働時間、50 年の推移

出所：国立統計経済研究所（'Institut national de la statistique et des études économiques. 以下、本文中の記述を含め "INSEE" という。）premiere no1273 Janvier 2010.
筆者注：欧州 6 か国とは、ドイツ、イタリア、オランダ、スペイン、スウェーデン、イギリスである。
表 2-2-2 1950年以降のフランスにおける被雇用者の年間実労働時間減少の推移

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>年平均の週実労働時間</td>
<td>45.1</td>
<td>45.5</td>
<td>45.6</td>
<td>42.7</td>
<td>39.4</td>
<td>38.5</td>
<td>38.4</td>
<td>35.9</td>
</tr>
<tr>
<td>労働者の年間実労働時間</td>
<td>1,952</td>
<td>1,920</td>
<td>1,952</td>
<td>1,763</td>
<td>1,615</td>
<td>1,585</td>
<td>1,532</td>
<td>1,451</td>
</tr>
<tr>
<td>1950年と比較した実労働時間の減少時間数</td>
<td>0</td>
<td>-32</td>
<td>0</td>
<td>-189</td>
<td>-337</td>
<td>-367</td>
<td>-367</td>
<td>-420</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：INSEE premiere no1273 Janvier 2010。

1960年代における実労働時間減少の理由として、1968年の五月革命の影響、特に、Grenelle協定締結交渉によるところが大きいと指摘される。周知のことであるが、五月革命は学生の抗議運動に端を発し、1,000万人の労働者が参加する3週間にわたったゼネストを引き起こし、フランス社会に様々な影響を与えた争乱である。この争乱を沈静化するために、ボンピドゥ内閣の代表者、労働組合、使用者団体との間で交わされた（しかし署名されていない。）合意文書ないし協定をGrenelle協定という。この内容として最低賃金の引き上げ、賃金の引き上げ、法定労働時間に実労働時間を収めるよう労働時間の短縮、家族給付、組合の権利などが含まれていた。

1966年頃の日本とフランスの年間実労働時間は2,200時間以上を超えていたが（図2-2-1参照）、Grenelle協定後1968年以降、フランスの実労働時間が減少していくのに対し、日本は大きな減少は見られない。その後、フランスでは、1974年のオイルショックによって労働時間短縮の傾向は助長され、法定労働時間内の40時間に収まるようになった8。

この後、労働時間法の改正による39時間制の導入

その後、法定労働時間が改正され40時間を切るのは、1982年である。「労働時間および有給休暇に関する1982年1月16日のオルドナンス9（以下、「1982年1月16日オルドナンス」という。）は、5週間の有給休暇、法定労働時間を週39時間とする制度を導入し、労働時間短縮を図った。1982年の労働時間短縮政策に伴い、日本と同様に、労働時間短縮と労働時間制度の柔軟化を2つの柱として様々な改変が行われた10。例えば、使用者が変形労働時...

---

7 Gérard COUTURIER, Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail 3e édition, PUF, 1996, pp.428 et suiv.
8 前掲注7・COUTURIER, p.429.
9 オルドナンスとは行政権によって発せられる命令の一種であるが、時代及び体制により性質、適用範囲が異なり、①法律(loi)の効力を持つものの、②デクレ（後掲注26参照）の効力しか持たないものの、③デクレ・ロワ（後掲注47参照）と同様に法律的価値を持つもの、④憲法の明文規定（第五共和制憲法旧92条）により法律的価値を持つとするもの、⑤第五共和国憲法38条に基づく授権法律による委任立法としてのもの等がある。1982年1月16日のオルドナンスは⑤に該当する。
間制を導入したり、労働者に対して時間外労働を容易に命じることができる仕組みを導入するなど、時間外労働の要件を緩和し、企業委員会、労働監督官への通知のみによって、年間130時間の範囲で時間外労働を命ずることができるようになった。また、1年単位の変形労働時間制（modulation des horaires）は、①週労働時間を増減しても1年を平均して法定労働時間を超過しないこと、②その増減方法の諸条件が拡張協約もしくは団体協定もしくは企業事業所の協定に規定されることを要件として、週労働時間の増減を認めるという簡易な手法によるものであった。「1982年1月16日オルドナヌス」は、法定労働時間の短縮と有給休暇の期間を延長するという方法により、単なる労働時間短縮だけではなく「労働者の生活の諸条件、我々の社会の構造、企業の活動状態を本質的に転換する機能」を果たすことを目的としていた。具体的には「失業の減少、労働条件の向上、柔軟な労働時間制度により労働者も自らの時間を有効に活用し、男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少する」ことであった。1982年の法定労働時間改正は失業対策に主眼を置いておりが、「男性と女性が生活において労働に費やす割合を減少」することも目的として掲げられており、制度目的として、WLBの視点も併せ持っていたといえる。

「1982年1月16日のオルドナヌス」により、フランスにおける1982年の週実労働時間は、39.4時間、年間実労働時間は1,615時間に下がる。11当然のことではあるが労働時間の削減と賃金の維持が問題となった。この解決として、1985年3月には労働時間の削減が行われても賃金が維持されるという場合は、実質賃上げと解されるとの判断が破毀院において示され、賃金の引き上げを行わない代わりに、賃金を維持しつつ労働時間の削減が進められた。

ウ. 1986年2月28日法による労働時間制の強化

1986年2月28日法は、1年単位の変形労働時間制についても定めるものであるが、同法によって、使用者は、コストを抑えつつ1年単位の変形労働時間制を導入することが可能となった。1982年法では、割増賃金は、原則どおり、法定労働時間を超えた時間において支払われ、代償休暇の付与も定められていた。しかし、1986年法は、変形労働時間制を採用することによって、週労働時間を週41時間ないし44時間にまで延長することを可能とした上で、これら労働時間を超過しないのであれば、割増賃金の支払いは必要ではないとした上で、年間割当時間外労働時間に算入する必要もないとした。ただし、週の平均労働時間は、38時間（週41時間に限らず、44時間にまで延長することを可能とした場合）または37.5時間（週44時間に満たず、37.5時間の限界を限度とする場合）を超えてはならないとされ、超過勤務の年間割当時間を80時間（通常は130時間）に制限していた。

11 このオルドナヌスは、Code du Travail Art.L212-6 に条文化された。Un contingent annuel（d'heures supplémentaires）．直訳すると、「年間割当（超過労働時間）」である。
12 Rapport au président de la République sur l'ordonnance No 82-41 16 Janvier 1982.
13 INSEE premiere no 1273 Janvier 2010.
また、労使交渉・協約についても次のような変更がなされた。1986年2月28日法は、労働時間を弾力的に運用する場合に、部門別協定（accord branche. 産業部門別の協定をいう。）の定めに基づく必要があると規定していた。公序（l'ordre public）である法律に抵触する規定を定めるためには、部門別協定を労使当事者が締結することが必要とされていたのである。
つまり、労働時間調整に関する団体交渉と協定締結については、企業別交渉と企業別の協約・協定のレベルではなく、部門別交渉と部門別協定の締結が求められていた。これは、使用者からみれば、企業の事業運営に即した労働時間制を入導できないという問題があった。

エ. 1987年6月19日法による労働時間編成決定にかかわる協約締結の柔軟化15

部門別協定において進められてきた労使交渉・労働協約制度の「柔軟化政策」が企業協定・協約にまで拡張され、企業・事業所レベルでの交渉によって、労働時間を「柔軟に」設定することも認めたのである。国家による画一的な労働時間規制あるいは産業別、地域別といった大枠で設計された労働時間から、企業という小さな単位で労使交渉し協定締結を行うことにより、企業の実情に即した労働時間設計へ移行するという意味において大きな方向転換であった。1987年6月19日法は、部門別・地域別のレベルの協約・協定によってのみ可能であった労働時間設定の機能を企業協定というレベルにおいて可能としたという意味で、大きな変革を導入し、法律に代わり、企業協約・協定に対し、新たな労働時間の法源としての地位を与えたといえる。企業協約・協定は、公序である法律を代わって労働時間を規定するのであって、企業協約・協定を締結することによって、1年間の変形労働時間制の導入、時間外労働報酬金の代償利息付与に替えること等が可能となった。また、数週間を単位として、同一の労働時間配分が繰り返される場合に、週平均39時間を超えた時間のみが超時労働となるサイクル労働や、部門別協定を締結することを条件として、経済的理由であっても交代休日制を採用することも可能となった。

日本における労働時間の短縮は、変形労働時間制やフレックスタイム制など労働時間の弾力化と共に進められてきたが、フランスにおける労働時間短縮は、フレックスタイム制や変形労働時間制などの労働時間の弾力化に加えて、従来、労働時間を設定してきた部門別協定や地域別協約のレベルではなく、一段階下の企業協約や事業所協定において労働時間編成を可能とする協約締結の柔軟化と共に進められ、労働協約法制に大きな影響を与え、新たな時代を築き上げていくことが期待される。

1992年12月31日法と1993年12月20日法の施行以前においては、労働時間の決定が部門別あるいは地域別の協約という労働の現場とは距離があるレベルで行われていたが、企

15Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

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』労働法広報台本1476号4頁（2000年）、水野圭子『フランス労働時間制の変容－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論集労働保護法制の再生』（信山社、2005年）325頁以下参照。
業レベル、事業所レベルで使用者と労働者の間で自主的に設定し得る制度に方向転換したととらえられている。労働時間編成を、部門別協約・地域別協約のレベルではなく、企業協約・事業所協定によって定め得ることにより、簡易に、より仕事の場所に即した労働時間制の設定が可能になったといえる。企業協定と事業所協定は、労働時間決定、労働時間編成において、現在、重要な役割を占めており、1992年12月31日法と1993年12月20日法の施行によって、企業レベル、事業所レベルで使用者と労働者の間で、自主的に解決する制度に方向転換したといえよう。

社会党政権の下でも引き続き経済合理化路線が取られたが、景気後退に対して有効な政策を打ち出することはできなかった。1993年の総選挙で、保守中道連合が圧勝し、パラデュール内閣が誕生する。新内閣も、社会党政権を引き継いで緊縮財政を取るしか方策がなかった。ユーロの導入の前提条件として、財政赤字の削減が求められていたからである。公務員の賃上げ凍結、関係の賃金カット、間接税の増税、大規模な民営化などの改革が行われた。しかし、失業問題に関しては、政策を推し進めることができなかった。失業者を再雇用する障害の一つとして、社会党政権によって、高い水準に引き上げられた最低賃金制度（Salaire minimum interprofessionnel de croissance、以下、“SMIC”という）が指摘される。パラデュールは、94年、企業が職業訓練を実施する代わりに、若年層について従来の最低賃金を8割に引き下げる提案を行ったが、激しいデモにあい、導入の撤回を余儀なくされる。失業問題は未解決のまま残ったのである。

政府は労働時間短縮を、労使の協約自治によって定めるという基本的な姿勢を変えなかった。労使は労働時間の削減について労使交渉を行い、様々な異なる内容の労働協約が締結された。労働時間短縮の目的は、第一は、使用者の社会保険料負担と雇用という意味での社会保障制度（社会的保護：protection sociale）であり、第二は、余暇の調整であり、第三は、失業対策であった。フランスの労働時間短縮政策においては、失業対策が主眼との間が強かったか、常に余暇が目的として設定されており、WLBとしての役割も果たしていたのである。その一方で、効果的な失業対策を取ることができないがために、労働時間短縮政策を一層進めざるを得なかったという側面も持っている。失業対策として公共事業によって雇用を創出しようとすると、財政赤字が増大するので、EUの通貨統合基準を満たすことができなくなるからである。効果的な景気浮揚政策を取ることができないため、失業率は依然として

17 Marie-Armelle SOURICAR-ROTHSCHILD « Le controrle de la législative interne des conventions et accords collectifs », Dr.Soc.1996, p.419.
18 前掲注10・Gérard LYON-CAEN, Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, p.893.
12%という高い状況にあった。1993年になると、深刻な失業問題に対応するため、政府の
導により、フランスの労働時間政策は雇用対策として労働時間短縮とワークシェアリングを
追求するようになり、さらに政府は、協力による労働時間短縮という路線を踏襲し、これを
支援するような法の制定を進めていった。

オ. 1993年12月20日の雇用対策5ヵ年法（loi quinquennale du 20 décembre1993）
この雇用対策は、労働時間短縮による雇用の維持・創出を目的としたものであり、企業・
事業所レベルの協約によって労働時間短縮が実施され、雇用が維持・創出された場合には、
使用者に対し国が社会保険料の減免措置を認めるというものであった20。しかし、この実施
条件は非常に厳しく（例えば、1年間の変形労働時間の導入に伴って、労働時間の削減が義
務づけられていた。）、大きな効果をもたらすものではなかった21。1995年4月の大統領選挙
では、シラクとジョスバンが決選投票を争うこととなったが、失業問題に対する2人の公約
を見てみると、ジョスバンは、週労働時間を37時間に短縮してワークシェアリングを進め
るとするのに対し、シラクは、失業者を雇用する企業の社会保険を免除するという政策を掲
げた。その結果、勝利したのはシラクであった。大統領選公約の実現として策定された法律
が、ロビアン法であった。

カ. 1996年6月11日法（ロビアン法）
ロビアン法は、1993年12月20日の雇用対策5ヵ年法を改正したものであり、部門別・
企業協定によって時短・雇用の促進を進めようとするものであった。ロビアン法は、雇用対
策5ヵ年法の問題点を踏まえ、社会保険料減免となる範囲を拡大したものと捉えることができる。
ロビアン法の適用を受ける二つの形態は、①雇用創出（offensive）と、②経済的解雇を
回避する雇用維持型（diffensive）である。雇用創出タイプは10%から15%の労働時間短縮を
実施し、かつ、10%から15%の雇用創出を行うというものである。雇用維持型は社会計画
(plan social)を策定し、経済的解雇を回避する、あるいは雇用を削減することなく労働時
間を10%短縮するというものである。雇用維持型の場合、拡張部門別協定あるいは企業協定
を締結する。雇用維持型の場合は企業協定を締結する。各々の協定にしたがって労働時間の
短縮が実施されると、国は企業との協定に基づき、使用者に対し労働時間を10%短縮した場
合、1年目は40%、その後6年間は30%と、7年間にわたって社会保険料の企業拠出額を免
除するというものであり、さらに、1997年11月には、労働時間の短縮割合が15%の場合、
1年目は50%、その後6年間は40%の社会保険料免除された。ロビアン法に基づいて、
1997年の11月末までに、1,500の協約が締結されたが、これにより、15万人の労働者がカ
バーされていた。ロビアン法によって、団体交渉による労働時間短縮とワークシェアリング
という手法が広い範囲で導入されたといえる。しかし、ロビアン法に問題がなかったわけで

20 Journal officiel du 21 décembre 1993。
が掲載されている。
は、社会保険料の減免期間が限定されている上に、社会保険料の減収が生じるため、政府の財政負担が大きいことが指摘されていた21。

(3) 週 35 時間制の導入
1998 年の第一次オブリー法によって週 35 時間制が導入され、法定労働時間は週 39 時間からさらに週 35 時間に短縮された。第一次オブリー法は、2001 年までに時短協約を締結のうえ、35 時間制を導入し、賃金を維持しつつ労働時間の削減を行い、新たな雇用を行った場合に、企業に対して社会保険料の減免を行うというものであった。第一次オブリー法は、労働時間短縮を実施する労働協約締結を促進することを目的とし、そのために、社会保険料の減免を定めた。社会保険料の減免は、社会保障家族手当保険料徴収組合（Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales : URSSAF）に対して、変更された（労働時間短縮を定めた）労働協約が届け出られた場合に実施される。第一次オブリー法はさらに、年間の時間外労働の上限である年間割当時間を 130 時間に削減するとともに、削減賃金の割増率を 25%から 50%に引き上げた。これによって時間外労働の抑制を図った。すなわち、社会保険料の減免というメリットと、年間割当時間を削減し、削減率を引き上げることによって労働時間を削減しようとするものであった。その結果、週平均実労働時間と年間実労働時間は、それぞれ、1999 年に 38.1 時間、1630 時間、2000 年に 37.3 時間、1591 時間、2001 年には 36.7 時間、1578 時間にまで減少した22。

ア. 第一次オブリー法の 35 時間制導入の方法
タイムリミットの設定と社会保険料の減免　第一次オブリー法の 1 条は、労働者が 20 名を超える企業においては、2000 年 1 月 1 日から、20 名以下の企業においては 2002 年 1 月から、法定労働時間を 39 時間から 35 時間にするという時短導入の基期を定めていた。第一次オブリー法の特徴は、このタイムリミットまでに、35 時間制の導入に向けて、企業レベルあるいは部門レベルで、労使交渉と 35 時間制の協約締結を促進しようとするところにあった23。したがって、35 時間制導入の期限である 2000 年（労働者数が 20 名以下の場合は 2002 年）より早い時期に、①10%以上の労働時間短縮を行って週労働時間を 35 時間以下とする、②この時短により、従業員全体の 6%以上の雇用の創出・維持を企業協約・拡張部門協約で締結する、という２つを条件として、社会保険・労災保険・家族手当などの使用者の社会保険負担金を減免（1 年目は労働者 1 人当たり 9,000 フラン、2 年目以降は 1,000 フランずつ逓減され、5 年後に 5,000 フランとなる。なお、1 フランは約 20 円）するとした。社会保険負担金を減免するという財政援助によって時短政策を促進させようとしたのである。

21 前掲注 19・J.BUÉ, Jean-Luc METZGER, Dominique ROUX-ROSSI, pp.24 et suiv.
23 Jean-Emmanuel RAY, Quelles questions collectives : concurrence ou complémentarité, Dr.Soc.1998, p.428.
なお、協定で定めた雇用の創出を実現するための新規採用は、時短の実施から 1 年以内に行わなければならないとされ、また、少なくとも 2 年間は達成された水準の雇用が継続されなければならないとの条件も課せられた。しかし、社会保険料の減免を受けるためには、新規雇用の数が問題とされるだけなので、賃金コストの低い労働者を雇う方が企業は社会保険の減免から得る利益が大きくなる。このため、有期契約による雇用は増大しても、正規従業員の雇用の増大には至らない可能性が指摘されていた。

イ. 第二次オブリー法

第二次オブリー法は、週 35 時間に移行する過程で生じる諸問題を解決することを目的とした極めて技術的法律であり、政令（décret. 以下、「デクレ」という。）及び省令によってさらに詳細な点について補完されている。第二次オブリー法、すなわち、《労働時間の短縮に関する団体交渉と労働に関する決定（第二オブリー法）》は、1999 年 12 月 15 日に国民議会で採択されたが、違憲の疑いがあるとして憲法院に付託され、一部修正がなされた上で、憲法院は上記の規定を憲法に違反するとしたものの、法律自体は合憲とする判断を下した。そして、憲法院により違憲と宣告された諸規定が削除された上で、第二次オブリー法は、2000 年 1 月 13 日の決定として認可され、2000 年 1 月 19 日に公布、2000 年 2 月 1 日から施行された。

協約締結を促進するために、第一次法では、委任（mandatement）の手法や、従業員代表委員・企業代表委員など組合代表以外のものとの協約締結の方法が既に定められていた。さらに、第二次オブリー法では、協約で、週 35 時間あるいは年間 1,600 時間という短い労働時間と、「雇用の創出と維持」を定めた企業に対して、社会保険料の減免がなされると規定された。協約・協定に定める協約の具体的な内容としては、適用を受ける企業の集団労働時間、

---

25 前掲注 19・J.BUÉ, Jean-Luc METZGER, Dominique ROUX-ROSSI, pp.24 et suiv.
26 主権者・行政責任者の命令。
28 これを受けた憲法院は、1958 年 10 月 4 日憲法、1958 年 11 月 7 日オルドナンス、第一次オブリー法、労働法典、社会保障法典などに違反しないかどうか検討し、オブリー法の主たる改正部分については、合憲としたものの、幾つかの特異のうち、労使による自由な協約締結と平等の原則に反するとして、違憲とした。
関連する労働者、組織の変更と削減される労働時間、賃金に対する労働時間短縮の影響、労働時間の短縮によって創出・維持される雇用の状況、予想される企業の雇用に対する影響、非典型雇用のみが増えることを防ぐために、臨時の有効雇用から正規の無期雇用への移行を優遇するための方法が定められる必要があった（第二次オブリー法19条のA）。

ウ．オブリー法による労働時間関連規定の主たる改正内容

オブリー法による労働時間関連規定の改正のうち、WLBにかかわる現行労働時間法制について概観する。

ア．週定労働時間の変更、休暇時間の導入

労働法典は、週労働時間を39時間と定めていたが、第一次・第二次オブリー法により、週定労働時間は35時間となった。これを受けて、超過労働、週休の規定も変更された。超過勤務が行われる場合、連続12週間を期間として計算される変形労働時間の週平均労働時間は44時間を超えることはできないとされ、最長労働時間は週46時間から週44時間に引き下げられた。

また、第二次オブリー法によって休暇時間が導入された。すなわち、週休は、最低、連続して24時間与えられなければならないとされている。さらに、週休に加え、連続11時間与えなければならないとされる休暇時間が加算され、週休日は合計35時となった。

イ．年間超過労働時間に対する規制

フランスでは、デクレによって、1年間に可能な超過労働時間関係が割り当てられているが、オブリー法以前に認められていた年間（超過労働）割当時間は、労働者1人当たり130時間であり、この範囲においては労働監督官および企業委員会への通知のみで、使用者は労働者に時間外労働を命じることができた。さらに、拡張部門協定によってこの時間数を増減することが認められていた（労働法典L.212-6条2項）。このため、第一次オブリー法の成立後、使用者は短縮された労働時間分を埋め合わせようとして、年間超過労働時間を大幅に延長する協定が締結され、問題となっていたのである。

オブリー法は、これらの超過労働時間に対しては、10％から150％の割増賃金、あるいは100%で計算された代償休暇（8時間労働に対して1日の休暇）の付与を規定した。この年間超過労働時間の取扱いによっては、週35時間労働の運用をかなり柔軟にすることが可能となってしまう。例えば、協約等によって、この年間割当時間を180時間に拡大すると、割増賃金の支払い義務は生じるが、週39時間労働を45週間継続することが可能となる。このため、第二次オブリー法は、デクレによって年間超過労働時間に対する規定を強化したのである。

30 D.n°82-101,27.Janvier 1982。例えば、ホテル・カフェレストランなどで、130時間より長い割当時間を協定に定めていた。
31 例えば、金属労組協定である。Bilan des accords de branche 35 heures, Liaisons sociales, convention et accords, n°62, 10 Juin 1998.
2002年に出された労働時間短縮に関する政府報告では、労働時間短縮政策を次のように評価している。2001年度末には860万人が雇用されており、管理職、公共的な分野の労働者などは除き、補助的業務に従事する労働者の53%の労働時間が短縮されている。このため政府は、企業において労働時間短縮のための団体交渉を促進するという政策は大きな成果を上げたとみている。これは、とりわけ、企業内交渉と企業協定によるものである。1998年以来、3万5千の協定が各年に締結されている。その一方で、部門別協定は締結されていないと等しい。これは、2000年以降、大部分の小規模の企業において、オブリー法によって労働時間短縮に関する協約締結手続が改正され、企業・事業所で直接、協約を締結することが可能となったからである。

同時に、労働時間の柔軟化は、変形労働時間制の導入という手法によって大いに促進された。労働時間短縮のために企業が好んで活用する形態は、労働時間短縮休日を年間か一定期間に設定する、あるいは、労働時間半休を1週間か14日間の間に設定するといったものである。INSEEの統計に基づく試算によると10名前後の労働者を雇用する企業において、1996年度末と比較して約2.9時間の労働時間の短縮が行われ、2001年度末には7.5%減少し約36時間になるとされている。この穴を埋めるために、3万の雇用が創出されたとされる。正社員を雇う場合に、使用者に重い負担となっていた社会保険料の減免措置が可能したといえよう。また、統計上、労働時間の短縮に伴う賃金の減額はほとんど見られない。結論として、労働時間の短縮は、賃金の削減によってではなく、雇用を創出することによって達成されたことができる。したがって、労働時間が短縮された労働者は、週35時間制の導入に対しておおむね肯定的に評価している。これは、職業資格を持った層が週35時間制に強く反対していることと対照的である。一方、労働時間短縮の切り札となった超過時間割増賃金手当は、超過勤務が一部変形労働時間に移り、減少が見られるものの、依然として高い水準を保っている。労働者10人のうち1人の割合で、年間割当時間である130時間を超えている。さらに報告書は、政府が負担する労働時間短縮のための公的補助は、2001年には900万ユーロとなるとしている（FORCE（fonds de financement de la réforme de cotisations patronales de sécurité sociale）の算定）。これは、政府にとって非常大きな財政負担になると警告されている。

幾つかの問題があるにせよ、第一次・第二次オブリー法の施行は、統計上、失業対策として一定の効果をもたらしたことがみてとれる。INSEEの失業率の推移によると、1997年6月に12.6%であった失業率は、1998年から減少し始め、1999年12月には10.6%まで下がり、2000年6月には10%を下回る9.6%となっている。その後、2001年2月には8.8%と

---

29 FORCE とは、Le fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité socialeの略であり、国の行政機関であり、社会保障、雇用、予算を扱う各省の下部機関として設置されている（社会保障法典R.131-8）。

- 73 -
なり、週35時間制の効果は絶大であるかに思われた。しかしながら、失業率の減少傾向は2001年5月に終止符を打ち、徐々に増加に転じ始める。2001年12月の失業率は9％であった。多少の増減はあるものの、それ以後、失業率は9％前後で推移することになる。2002年12月の失業率も9％である。これらの事実を踏まえたとしても、1997年の12.6％から約3年で失業率は4％程度減少したこととなり、雇用対策として一定の効果があったと評価をすることができるよう。

しかし、週35時間制は、若年労働者の失業対策に十分な効果をもたらすものではなかった。パラロウア資格の取得した後の若者の失業率は、2000年10月に14.9％まで減少するが、2001年1月には16.2％と、やはり徐々に増加傾向に転じ、2002年6月には20％に達している34。

一方で使用者は、週35時間制に強い拒否感を持っている。1998年の第一次オブリー法の制定段階から、企業の競争力の低下、時短が雇用を創出しない、時短の導入方法において対話に欠ける等の強い批判があった35。経営者団体であるMEDEF（Mouvement des Entreprises de France＝フランス企業の運動）は、1999年9月に、「オブリー法の11の過ち」という提言を出し、フランスの突然の時短、使用者が負の経済的負担、失業対策としての時短に対する疑問、使用者との対話を軽視したこと、最低賃金制度が複雑であること、管理職区分設定が実効的でないこと、賃金コストの上昇、協約・協定が労働条件決定に果たす役割が大き過ぎること等の問題点を指摘した。

(4)労働時間短縮政策から労働時間の延長へ～フィヨンによるオブリー法の修正

2002年4月、フランス大統領選挙は大波乱を迎える。大統領選の決選投票に選出されたのは、社会党のジョスフ・サンダールではなく、極右政党党首ルペンであった。総選挙実施時に政党であった社会党は得票数を減らし、シラク・ジョスフ・サンダール共同政権から、シラク・ラファレン保守中道政権に交代する。この時のシラク大統領の選挙公約は、週35時間制の見直しであった。2002年6月、社会党ジョシュパン首相から保守派ラファレン首相に政権が変わると、週35時間制の見直しが検討され始め。そして、2003年1月、週35時間制とSMICに関する「労働者と労働時間と雇用の維持に関する2003年4月14日法」（以下、「フィヨン法」という。）によって週35時間労働制度は大きく姿を変えることとなった36。法制度上は週35時間制度が維持されるのであるが、実際には、使用者は大きな負担を被ることなく、労働者を週39時間労働に従事させることが可能となったのである。

このような法改正は、社会的、経済的な必要性ではなく、政治的な判断であるとの見方もある。特にフィヨン法以降の改正については、MEDEFのオブリー法に対する批判を反映し

34時短による若年失業率の改善は、パラロウア資格を得たあと、2年間大学などで高等教育を受けた層（BAC＋2）に対しては、効果的であったとされる。
35前掲注16・奥田論文、p.6。
た形で改革が進められており、MEDEF寄りの保守中道政権へ交代したことと週労働時間の延長は少なからず関連している。

しかし、失業率の減少が止まったこと、若年失業率の減少に効果が薄いこと、短時間労働が労働密度を上げるので労働の軽減とはいかない場合も多いこと、労働時間の短縮による使用者の負担が大きく、使用者団体から強い反発があることなどが週35時間制の問題であり、労働時間延長の理由ともなっているのである。

ラファラン内閣で雇用連帯相となったラファランは、オブリー法の改革に着手した。改革の対象となったのは、複雑化していた最低賃金と、オブリー法によって定められた週35時間制の柔軟化であった。2002年9月、フィヨン社会問題労働連帯相は、週35時間制の一部緩和、及びSMICの一本化を主たる内容とする「給与・労働時間・雇用促進法案」を提出する。

フィヨン法の主たる改正は、次の3点であった。第一には、第二次オブリー法が規定する年間割当時間を130時間から180時間に延長することである。第二に、非常な大きな負担をしていた超過労働手当を引き下げるということである。第三は、オブリー法によって労働時間の短縮によって大きな影響を受けないようにオブリー法制定以前のSMICによって定められた5タイプの月額制最低賃金（garantie mensuelle de rémunération。以下“GMR”という。）からなる最低賃金制度の格差をなくし調整を図ることであった。

ア. 2003年1月17日仏による年間割当時間の変更

フィヨン法は、第二次オブリー法が定めた年間割当超過労働時間を130時間から180時間に変更した。これによって、2003年からはすべての企業に対して、50時間増の年間180時間が超過労働時間として認められる。1人当たりの年間の法定労働時間は1,600時間とされ、法制上は週35時間労働が維持される。しかし実際には、これに年間割当超過労働時間を加算した年間1,780時間の労働が可能であり、これは週39時間労働とほぼ同じである。また、割増賃金率については、協約を欠く（協約によるない）場合、週35時間を超える最初の8時間、つまり43時間までは25％である。協約による場合、割増賃金率は、拡張部門別協定によって10％を下限として引き下げることが可能である。ただし、協約は労働監督官の許可を得なければならないとされている。なお、協約によって、超過労働時間のうち最初の4時間を休暇に振り替えること、あるいはすべてを休暇に振り替えることが可能とされている。代償休暇の仕組みはフィヨン法でも維持されたといえる。

---


イ．ラファラン政権による更なる週 35 時間制の改革

ラファラン内閣の最初の立法は、週 35 時間制の改正であった。労働時間を短縮し、雇用を増やすことではなく、企業の負担を軽減することによる経済発展を選択したのである。ただ、この政策が広く受け入れられたわけではない。2004 年 3 月の地域県議会選挙では、政権与党（保守中道）が勝利（議長職を獲得したことを意味する。）したのは、22 地域県のうち、わずか 2 地域県、アルザスとコルシカだけであった。これは、ラファラン社会労働政策に対する厳しい批判であると考えられる。特に、労働時間法制の改革も含め、労働政策、社会保障政策の軽視に批判が集まった。首相更迭の声も聞かれたが、政権は続投を決め、2004 年 4 月第三次ラファラン内閣が誕生した。この内閣において、2004 年 12 月 9 日、週 35 時間制の見直しが再び提言された。この改革の骨子は、①週法定 35 時間を維持する、②しかし、収入増を望む労働者が労働時間を増やすことを可能とする、③20 名以下の企業に認められていた超過労働時間の削減金率を 3 年間延長するというものであった。また、超過労働時間の条件は、年間割当労働時間の上限を範囲とするとしていた。現在、超過労働時間は 180 時間であるが、これを 220 時間に延長するものである。このことによって、1 年間に可能となる労働時間は 1,820 時間となり、これは週 40 時間とほぼ同じとなる。さらに、従業員 20 名以下の企業に対する経過措置も延長された。延長期間は 2005 年 12 月末とされていたが、3 年延長され、2008 年まで、超過労働時間に対する削減金率は 25%のところ、10%に据え置かれる。2005 年 2 月 9 日、提言されていた労働時間改正法案が国民議会を通過し、年間割当労働時間は 180 時間から 220 時間に延長された。

(5) 2008 年の労働時間法制の改正

2008 年 8 月 20 日法④（2008 年 8 月 20 日、「民主的労使関係の刷新と労働時間の改革に関する法律」）が制定された。この法律は、第 1 編において労使関係制度の改正を定め、第 2 編において労働時間制度の改正について規定している。労働時間制度の改正については、週の法定労働時間 35 時間が維持されているが、企業協定により時間外労働の上限を自由に設定できる法制度に改正された。従来、フランスにおいて、労働時間は部門別協約あるいは地域別協約により定められていた。企業協定という下位の協定によって労働時間を定めることができるという。2008 年の法改正は、労働時間の決定方法を根本的に変えるものであった。時間外労働の上限を定める場合、原則として、1 日 10 時間、1 週 48 時間の絶対的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ずとも、企業協定のみによって週 35 時間を超える労働時間を設定することが可能となった。また、時間外労働時間枠を超える残業の実施や代償休憩の付与等において、労使交渉で規定できる範囲が大幅に拡大されている。


(6) 家族政策

フランス計院が2010年に出した社会保険に関する年次報告書を見ると、政府は家族政策（ならびに高齢者政策）に多くの予算を割いている41。フランスにおいては、多様な家族手当のほかに、職業生活と家庭生活の両立支援を家族政策の重要な側面と位置づけ、1970年代から1990年代にかけて、子どもがいても女性が仕事を続けられるように、産前産後休暇、在宅保育サービスや保育ママを利用する家庭への給付、子どもの数に応じた減税措置、保育施設の拡充など積極的な施策を行ってきた。近年におけるこれらの政策の視点として特徴的な点は、「女性に多様な選択肢を与えること」である。具体的には、女性が仕事を持つか子どもを持つかの二者択一を迫らないことに始まり、妊娠した女性が出産休暇、例えば産前6週を3週にし、産後8週を11週に延長するなどアレンジした取給が可能であるが、子どもを持つ女性が休業して自ら保育に当たるのか、あるいは仕事を継続し、保育ママや保育園を利用するのか、保育者を雇うのかといったこと、あるいは、仕事を継続する場合、短時間勤務を利用するのかフルタイムで働くのかというように、出産後の働き方においても保育方法においても多様な選択肢を提供している。

フランスにおけるWLBの現状の「ライフ」とは、個人の私的生活と家庭生活両方を対象とするものであり、特に女性が職業生活と家庭生活のWLBを取ることができる「ライフ」を念頭に置いている。これは、女性の就労を促進するという意味で男女の雇用平等という意味も含んでいる。これらのWLB政策を実行する重要な柱として家族政策が位置づけられている。同時にこれは、フランスが従来から重要な政策として位置づけてきた少子化対策（子育て支援）ともなっている（なお、フランスでは少子化対策ではなく「子育て支援」と言われており、本節でも以下、「子育て支援」という。）42。

フランスにおいては、イギリスの「家族に優しい生活」や日本の「ワーク・ライフ・バランス憲章」に該当する政策がないため、休日、休暇、労働時間などの労働時間政策と家族政策を中心として、その実態について検討を加えることとする。法制度については、すでに中間報告で言及しているので、WLBと特に関係のある部分についてのみ言及する

ア. 家族政策の重視

第一次世界大戦とスペイン風邪の流行により、フランスでは人口が約300万人激減し、合計特殊出生率も急激に低下した。INSEEのHPによると、1914年の人口は約4,163万人であったが、1919年には3,860万人と約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にまで低下している43。一方、フランス政府も、第一次大戦それに続く出生率の低下による人口減少を兵力の減少により国防力が低下すると共に、労

42 フランスの子育て支援・家族政策については多くの先行研究がある。例えば、神尾真知子「フランスの子育て支援―家族政策と選択の自由―」海外社会保障研究 Autumn 2007, No. 160。
労働力の減少により農業生産力の低下、経済力の低下が懸念される国家的危機と認識し、人口増加に転じ、労働力を生み出すべく出産奨励の政策を採った。この状況を打破するため、まずは1920年7月に中絶禁止を法制化し、1921年からは、3人以上の子どもを持つ家族の13歳以下の子どもに年額90フランの児童手当を支給した。また、託児所を設けたり、幼稚園の数を増やしたりした。

一方、家族給付は、1917年に公務員に対する家族手当の支給に始まり、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44。1918年にはグルノーブルの金属工業を営む企業において、家族手当支出の負担を企業間で均等に分担、軽減し、併せて労働者の福祉に利することを目的として、家族手当補償金庫（以下、「補償金庫」という。）が創設された。1914年から1919年までの間、フランスの普通出生率は死亡率を下回しており、その後、一時的に出生率の回復傾向が見られたものの、1929年には再び死亡率が出生率を上回るなど深刻な状況が生じていた。このため、家族政策・人口政策の観点から家族手当を制度化しようとする動きが始まり、1932年3月に「家族手当法」が公布される。家族手当の支給が全使用者に義務づけられ、家族手当は国の制度となった。しかし、この家族手当法は、農業者を対象外となっていること、家族手当の最低額は定められているものの、各補償金庫の支給水準に格差がある等の問題があった。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補償金庫が設立され46、その後、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った。さらに、1938年に制度が拡張され46、1939年7月29日の政令法（décret-loi.以下、「デクレ・ロワ」という。）47により、公務員、商工業に従事する労働者だけでなく、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者がカバーされる法制度になった。こうして、補償金庫創設の動きは、1926年には160金庫、加入企業数1万、適用者数115万人にまで拡大した。この背景には、第一次大戦の長期化やインフレの進行によって家族を扶養する労働者が貧困に陥り、経営側が対応を迫られたという実情がある。このようなフランスの家族手当は、企業が労働者に対して手当を給付するという形態で開始されたことに特徴がある。

1937年7月には家族手当の引上げと初産手当などが規定され、出産が奨励された。この政策は第二次世界大戦中のヴィシー政権にも引き継がれ、大家族は税金面で優遇され、出産が奨励され、養育手当が支給された。家族政策には、人口政策の観点から家族手当の充実・改善が求められた。1938年のデクレ・ロワにより、家族手当の支給額が引上げられ、適

44 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。
45 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られた。
46 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1子に5%、第2子に10%、第3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。
47 法律に等しい効力を有する政令。
用対象が拡大されるなどし、さらに、財源として税金が投入されるようになった。1939年2月には、上院に人口問題高等委員会が設置され、同年7月に「家族法典（Code de la famille et de l'aide sociale）」が制定された。家族法典は、家族給付等によって、家族の経済的な向上と安定を図り、これによって出生率を向上させることを目的としていた。

その後、家族給付は労働法典から家族法典に移行され、出生率の向上という目的に即して、労働者だけでなく、自由業・自営業者、さらに使用者も含めた児童を扶養する全ての就業者を対象として適用対象が拡大された。

ただし、家族給付は、産前手当、結婚後一定期間の第1子の出産に出産奨励金を創設する一方で、第1子への手当は削除した。また、出生率の向上のため、出産によって所得を失う主婦への専業主婦母親手当を創設し、特に専業主婦のいる多子家庭（3人以上の子どものいる家庭）を支援することで出生率の回復を図ろうとした。専業主婦母親手当は、1941年には、稼ぎ手が1人である世帯に対する単一賃金手当となった。この時代の家族手当は、出産率向上のために女性を専業主婦に押しとどめる役割も果たしており、WLBの制度とは距離のある政策であった。事実、単一賃金手当と家族手当は1950年代まで家族政策の中心であり、就労率においても、25歳から34歳において就労率の低下があり、統計を見ると、女性の就労率はM字型を描いている（図2.2.3参照）。

第二次世界大戦中のヴィシー政権下においても、家族手当の給付の種類が多様化した。1940年11月18日法、1941年2月15日法、1942年9月9日法によって、失業によって収入が低下した場合に対する給付や疾病に対する給付が行われた。

第二次世界大戦後、フランスにおけるの社会保障制度の基礎となったのは、イギリスのベッカム体系の影響を受けたといわれるラロック・プランによる社会保障制度であり、国による機出ではなく、保険料を納付した者が被保険者とする点に特徴があった。1945年10月4日のオルドナンスにより、ラロック・プランに基づく社会保険、労災補償、家族給付に関する法律が制定され、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。

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（allocation familiale）、出産手当の増額が図られ、1948年には住宅給付（allocation logement）が設立された。

1950年代には多様な家族給付が行われていく。例えば、1953年12月31日法は、すべての妊娠した女性に妊娠手当（allocation prénatale）の権利を与えた。1955年8月6日法、1956年12月11日法は、子の養育に当たる専業主婦に対する給付を改正した。

その後、1960年代から、家族給付は、出生率向上という限定された目的ではなく、より広く子どものいる家庭に対する支援へと拡大されていく。例えば、1963年7月31日法に

よって、未成年の身体障害者の教育に対する給付制度が創設された。
さらに、1970 年代に入ると、片親あるいは孤児に対する手当50、新学期における文房具や通学費など修学費用を補助する新学期手当などが創設された。また、導入当初は家族を対象としていた住宅手当（1948 年導入）が個人に対しても導入され（1977 年導入）51、就労努力を行っている生活困窮者に対する参入最低限所得の創設（1988 年）など、家族というカテゴリー以外の給付も行われるようになった52。

図 2-2-3 年代別に見た女性の就労率の変化

フランスは、「自由、平等、博愛」を掲げているが、この平等はあくまで男性の間における平等であり、ナポレオン法典も、女性の権利は、「夫が妻の財産を管理」し、就労するには夫の許可が必要」などと妻の能力を制限していたため、1965 年 7 月 13 日法によって、「妻は、夫の同意がなくとも職業に従事する権利を有する」と規定されるまで、自由な就労ができなかった状態にあった。しかし、1968 年の五月革命や、1970 年代の女性解放運動を通じて女性の社会進出が進み、1970 年 6 月 4 日法による民法の改正により、夫婦の地位は対等なものとなった。協議離婚を導入した離婚法大改正（1975 年）が行われた結果、それまで有責主義で裁判離婚が原則であり、極めて難しかった離婚が協議離婚によって可能となるなど女性の地

50 1970 年 12 月 23 日法：孤児に対する給付。
51 1971 年 7 月 13 日法：未成年身体障害者に対する給付。1971 年 7 月 16 日法：高齢者、身体障害者、若年労働者に対する家賃補助給付。
52 1977 年 1 月 3 日法：家賃補助給付。1977 年 7 月 12 日法：収入の低い家庭に対する家族手当補償給付。1980 年 7 月 17 日法：大家族に対する家族給付、収入の低い家庭に対する家族手当補償給付。

このような女性の社会進出に対応して家族政策においても、1970年代には、専業主婦と子どもと働き手を家族モデルとして支援するという形態から、1972年には、両親が共に働く家族とその子どもに対する最初の家族給付である保育費手当、1976年には、一親と子どもといった家庭に対する支援である単親手当の創設という特徴が見られるようになり、さらに、1977年には、保育ママの認可制度の導入、1978年には、単一賃金手当・専業主婦親手当・保育費手当を家族補足手当として統合された。1979年には合計特殊出生率は、1.855に回復した。

出所：INSEEのHP。
筆者注：図中の"Naissance totales"は「死産を含む出生数」（実線）を、「Naisance Vivantes」は「生存出生数」（点線）を表す。なお、出生数単位は1,000である。

する。

1981年に誕生したミッテラン社会党政権は、社会的不平等の是正を掲げ、家族への給付の増額、家族・子どもに対する支援としての保育所増設、女性の権利の保障を公約した。1981年には1.946を回復している。社会党政権は1983年家族手当金庫による保育所設置支援の新制度創設など、女性の就業や保育に関する給付、また、保育施設に対する直接的な給付が行われるようになった54。また、1983年には男女職業平等法が制定されているが、この年特殊合計出生率は1.912に再び下がる。

女性の社会進出が進むにつれ、保育所の不足が社会問題となり、保育制度の改革も進められ、家族手当金庫が個人に対する手当て給付のみではなく、保育所の設立運営に対する支援を行うようになり、一定の要件を充たした保育施設を団体などが設立運営する場合に補助金を支出する「保育所設置運営支援制度（直訳すると「保育所契約」（Contrat Crèche）である。）」も創設された。

これらの取組みにもかかわらず合計特殊出生率は、再び徐々に減少し、1985年には1.814に落ち着く。

このような状況の中、1985年には育児親手当（allocation d'éducation parental）・乳幼児手当（allocation pour jeune enfant）が創設される。1986年12月29日（巴サック）法により、親給付が改正され、家庭で子を養育する場合に対する給付が設けられた。また、1988年1月5日法により、母親自らが保育を担っているか、あるいは就労しているか、母親の状況に合わせて給付が行われ、「家庭の母親の状況に対する給付」（statut social de la mere de famille）が創設された。この給付は、1990年7月6日ドルラック法によって、保育ママを雇用する家庭に対する給付が保育ママ給付に代替され、さらに家族給付の改正が行われた。これらの改正は、子育てか仕事という二者択一を女性に迫ることなく、「女性に多様で自由な選択肢を与える」という家族政策の視点を示すものであった。

また、1991年から1993年にかけて財政法が改正され、住宅手当の適用範囲がパリ市周辺、海外県DOMにまで拡張され、給付対象者も拡張された。

---

54 1972年1月3日法：子を養育する専業主婦に対する給付の改正、家族給付制度の改正、ならびに、養育手当の創設、子の養育に当たった専業主婦に対する年金の創設。1974年7月16日法：新学期手当の創設。1976年法：妊娠手当に代替する出産手当の創設。1975年7月4日法：就労補償手当。1976年7月4日法：一人親家庭に対する給付。
<table>
<thead>
<tr>
<th>年度</th>
<th>15-24歳</th>
<th>25-29歳</th>
<th>30-34歳</th>
<th>35-39歳</th>
<th>40歳以上</th>
<th>合計</th>
<th>累計</th>
<th>合計</th>
<th>累計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1946</td>
<td>8.0</td>
<td>18.5</td>
<td>14.4</td>
<td>8.1</td>
<td>1.3</td>
<td>299.8</td>
<td>28.8</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1947</td>
<td>9.3</td>
<td>18.4</td>
<td>13.1</td>
<td>7.7</td>
<td>1.3</td>
<td>303.7</td>
<td>28.4</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1948</td>
<td>9.4</td>
<td>18.3</td>
<td>12.9</td>
<td>7.6</td>
<td>1.3</td>
<td>302.0</td>
<td>28.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1949</td>
<td>9.5</td>
<td>18.4</td>
<td>12.8</td>
<td>7.3</td>
<td>1.2</td>
<td>300.4</td>
<td>28.2</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1950</td>
<td>9.4</td>
<td>18.0</td>
<td>12.5</td>
<td>7.1</td>
<td>1.2</td>
<td>294.7</td>
<td>28.2</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1951</td>
<td>9.1</td>
<td>17.1</td>
<td>11.7</td>
<td>6.7</td>
<td>1.1</td>
<td>280.6</td>
<td>28.1</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1952</td>
<td>8.9</td>
<td>17.0</td>
<td>11.6</td>
<td>6.6</td>
<td>1.1</td>
<td>277.7</td>
<td>28.1</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1953</td>
<td>8.8</td>
<td>16.7</td>
<td>11.1</td>
<td>6.3</td>
<td>1.0</td>
<td>270.4</td>
<td>28.0</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1954</td>
<td>8.9</td>
<td>16.8</td>
<td>11.1</td>
<td>6.4</td>
<td>1.0</td>
<td>271.4</td>
<td>28.0</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1955</td>
<td>8.8</td>
<td>16.9</td>
<td>10.8</td>
<td>6.1</td>
<td>1.0</td>
<td>268.4</td>
<td>27.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1956</td>
<td>8.9</td>
<td>16.9</td>
<td>10.8</td>
<td>5.9</td>
<td>1.0</td>
<td>267.4</td>
<td>27.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1957</td>
<td>8.8</td>
<td>17.5</td>
<td>10.9</td>
<td>5.9</td>
<td>1.0</td>
<td>269.5</td>
<td>27.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1958</td>
<td>8.9</td>
<td>17.4</td>
<td>10.7</td>
<td>5.7</td>
<td>1.0</td>
<td>268.4</td>
<td>27.8</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1959</td>
<td>9.2</td>
<td>17.8</td>
<td>10.9</td>
<td>5.7</td>
<td>1.0</td>
<td>275.2</td>
<td>27.7</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1960</td>
<td>9.4</td>
<td>17.7</td>
<td>10.8</td>
<td>5.5</td>
<td>0.9</td>
<td>274.0</td>
<td>27.6</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1961</td>
<td>9.8</td>
<td>18.3</td>
<td>11.0</td>
<td>5.6</td>
<td>0.9</td>
<td>282.4</td>
<td>27.5</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1962</td>
<td>8.7</td>
<td>18.1</td>
<td>10.8</td>
<td>5.4</td>
<td>1.0</td>
<td>279.6</td>
<td>27.5</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1963</td>
<td>8.9</td>
<td>18.6</td>
<td>11.1</td>
<td>5.5</td>
<td>1.0</td>
<td>289.6</td>
<td>27.4</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1964</td>
<td>8.9</td>
<td>18.5</td>
<td>11.1</td>
<td>5.5</td>
<td>1.0</td>
<td>291.5</td>
<td>27.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1965</td>
<td>8.9</td>
<td>18.0</td>
<td>10.8</td>
<td>5.3</td>
<td>1.0</td>
<td>284.9</td>
<td>27.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1966</td>
<td>9.0</td>
<td>17.6</td>
<td>10.7</td>
<td>5.2</td>
<td>0.9</td>
<td>280.1</td>
<td>27.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1967</td>
<td>8.8</td>
<td>16.8</td>
<td>10.2</td>
<td>5.0</td>
<td>0.8</td>
<td>267.1</td>
<td>27.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1968</td>
<td>8.9</td>
<td>16.3</td>
<td>9.9</td>
<td>4.8</td>
<td>0.8</td>
<td>258.8</td>
<td>27.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1969</td>
<td>9.1</td>
<td>16.0</td>
<td>9.7</td>
<td>4.7</td>
<td>0.7</td>
<td>253.4</td>
<td>27.3</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1970</td>
<td>9.4</td>
<td>15.7</td>
<td>9.3</td>
<td>4.5</td>
<td>0.7</td>
<td>248.0</td>
<td>27.2</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1971</td>
<td>9.6</td>
<td>15.9</td>
<td>9.2</td>
<td>4.5</td>
<td>0.7</td>
<td>249.7</td>
<td>27.1</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1972</td>
<td>9.5</td>
<td>15.4</td>
<td>8.7</td>
<td>4.2</td>
<td>0.6</td>
<td>241.9</td>
<td>27.0</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1973</td>
<td>9.1</td>
<td>14.8</td>
<td>8.2</td>
<td>3.9</td>
<td>0.6</td>
<td>230.9</td>
<td>26.9</td>
<td>.</td>
<td>.</td>
</tr>
<tr>
<td>1974</td>
<td>8.4</td>
<td>13.7</td>
<td>7.5</td>
<td>3.4</td>
<td>0.5</td>
<td>211.2</td>
<td>26.8</td>
<td>102.8</td>
<td>100.2</td>
</tr>
<tr>
<td>1975</td>
<td>7.6</td>
<td>12.7</td>
<td>6.8</td>
<td>2.9</td>
<td>0.4</td>
<td>192.7</td>
<td>26.7</td>
<td>94.0</td>
<td>91.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1976</td>
<td>7.2</td>
<td>12.5</td>
<td>6.5</td>
<td>2.5</td>
<td>0.3</td>
<td>182.9</td>
<td>26.6</td>
<td>89.1</td>
<td>87.1</td>
</tr>
<tr>
<td>1977</td>
<td>7.3</td>
<td>13.0</td>
<td>6.7</td>
<td>2.4</td>
<td>0.3</td>
<td>186.2</td>
<td>26.5</td>
<td>90.6</td>
<td>88.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1978</td>
<td>7.0</td>
<td>13.0</td>
<td>6.7</td>
<td>2.3</td>
<td>0.3</td>
<td>182.2</td>
<td>26.6</td>
<td>88.7</td>
<td>86.9</td>
</tr>
<tr>
<td>1979</td>
<td>6.8</td>
<td>13.6</td>
<td>7.0</td>
<td>2.4</td>
<td>0.3</td>
<td>185.5</td>
<td>26.7</td>
<td>90.3</td>
<td>88.5</td>
</tr>
<tr>
<td>1980</td>
<td>6.9</td>
<td>14.4</td>
<td>7.4</td>
<td>2.6</td>
<td>0.3</td>
<td>194.5</td>
<td>26.8</td>
<td>94.7</td>
<td>92.9</td>
</tr>
<tr>
<td>1981</td>
<td>6.6</td>
<td>14.5</td>
<td>7.7</td>
<td>2.8</td>
<td>0.3</td>
<td>194.6</td>
<td>27.0</td>
<td>94.7</td>
<td>92.8</td>
</tr>
<tr>
<td>1982</td>
<td>6.4</td>
<td>14.4</td>
<td>7.7</td>
<td>2.8</td>
<td>0.3</td>
<td>191.2</td>
<td>27.1</td>
<td>93.1</td>
<td>91.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1983</td>
<td>5.9</td>
<td>13.5</td>
<td>7.2</td>
<td>2.6</td>
<td>0.3</td>
<td>178.4</td>
<td>27.1</td>
<td>87.0</td>
<td>85.4</td>
</tr>
<tr>
<td>1984</td>
<td>5.8</td>
<td>13.9</td>
<td>7.5</td>
<td>2.7</td>
<td>0.3</td>
<td>180.2</td>
<td>27.2</td>
<td>87.9</td>
<td>86.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1985</td>
<td>5.5</td>
<td>14.2</td>
<td>7.9</td>
<td>2.8</td>
<td>0.3</td>
<td>181.4</td>
<td>27.5</td>
<td>88.4</td>
<td>86.9</td>
</tr>
<tr>
<td>1986</td>
<td>5.2</td>
<td>14.4</td>
<td>8.3</td>
<td>3.0</td>
<td>0.3</td>
<td>183.1</td>
<td>27.7</td>
<td>89.2</td>
<td>87.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1987</td>
<td>4.8</td>
<td>14.2</td>
<td>8.5</td>
<td>3.1</td>
<td>0.4</td>
<td>180.1</td>
<td>27.9</td>
<td>87.9</td>
<td>86.5</td>
</tr>
<tr>
<td>1988</td>
<td>4.6</td>
<td>14.2</td>
<td>8.8</td>
<td>3.3</td>
<td>0.4</td>
<td>180.5</td>
<td>28.0</td>
<td>88.0</td>
<td>86.6</td>
</tr>
<tr>
<td>1989</td>
<td>4.4</td>
<td>13.9</td>
<td>8.9</td>
<td>3.5</td>
<td>0.4</td>
<td>178.8</td>
<td>28.2</td>
<td>87.3</td>
<td>85.9</td>
</tr>
</tbody>
</table>
年度 | 年齢別による合計特殊出生率（100人の女性が出産する子どもの数） | 合計特殊出生率（100人の女性が出産する子どもの数） | 母親となる平均年齢 | 人口の再生率（100人の女性による）
--- | --- | --- | --- | ---
1990 | 4.2 | 13.8 | 9.1 | 3.6 | 0.4 | 177.8 | 28.3 | 86.6 | 85.3
1991 | 4.1 | 13.8 | 9.1 | 3.7 | 0.4 | 177.0 | 28.4 | 86.2 | 84.9
1992 | 3.9 | 13.4 | 9.2 | 3.7 | 0.4 | 173.3 | 28.5 | 84.4 | 83.1
1993 | 3.6 | 12.9 | 9.0 | 3.6 | 0.4 | 166.0 | 28.7 | 81.0 | 79.8
1994 | 3.4 | 12.9 | 9.3 | 3.8 | 0.4 | 166.3 | 28.8 | 81.1 | 80.0
1995 | 3.3 | 13.2 | 10.0 | 4.0 | 0.4 | 171.3 | 29.0 | 83.6 | 82.5
1996 | 3.2 | 13.1 | 10.4 | 4.2 | 0.4 | 173.3 | 29.1 | 84.3 | 83.3
1997 | 3.0 | 12.8 | 10.4 | 4.3 | 0.4 | 172.6 | 29.2 | 84.0 | 83.0
1998 | 3.0 | 12.9 | 10.8 | 4.5 | 0.5 | 176.4 | 29.3 | 86.0 | 85.0
1999 | 3.0 | 12.9 | 11.1 | 4.7 | 0.5 | 179.1 | 29.3 | 87.2 | 86.2
2000 | 3.2 | 13.4 | 11.6 | 5.0 | 0.5 | 187.4 | 29.4 | 91.3 | 90.3
2001 | 3.3 | 13.2 | 11.7 | 5.1 | 0.5 | 187.7 | 29.4 | 91.7 | 90.7
2002 | 3.2 | 13.0 | 11.7 | 5.1 | 0.5 | 186.4 | 29.5 | 91.0 | 90.0
2003 | 3.1 | 12.9 | 11.9 | 5.2 | 0.6 | 187.4 | 29.5 | 91.6 | 90.7
2004 | 3.2 | 12.9 | 12.0 | 5.4 | 0.6 | 189.8 | 29.6 | 92.6 | 91.7
2005 | 3.1 | 12.8 | 12.3 | 5.6 | 0.6 | 192.0 | 29.7 | 93.7 | 92.9
2006 | 3.2 | 13.0 | 12.7 | 6.0 | 0.6 | 198.0 | 29.8 | 96.7 | 95.8
2007 | 3.1 | 12.8 | 12.7 | 6.0 | 0.7 | 195.9 | 29.8 | 95.6 | 94.8
2008 | 3.1 | 12.9 | 13.0 | 6.2 | 0.7 | 198.9 | 29.9 | 97.3 | 96.4
2009 | 3.1 | 12.8 | 13.1 | 6.3 | 0.7 | 198.6 | 30.0 | 97.0 | 96.1
2010 | 3.0 | 12.7 | 13.3 | 6.4 | 0.7 | 199.7 | 30.1 | 97.5 | 96.7

出所：INSEEのHP
http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/bilan-demo/xls/fecondeite-fm.xls
注：フランスの合計特殊出生率の統計は100人の女性が出産する子どもの数という基準で表記されている。対象地域はフランス本国であり、フランス海外県は含まれていない。


出生率の回復に貢献したと分析されている政策が、1994年7月25日Veil法による改正後の育児親手当である。Veil法は、女性に子育て、仕事の二者択一を迫らず、「女性に多様で自由な選択肢を与える」という家族政策の視点に立って、子育てを行っている女性の家庭生活と職業生活の両立問題の解決を図る目的の1つとしていた。従来の家族手当は出生率の向上という目的が強く残り、その支給を「第3子から支給」としていたが、「第2子から支給」に改正し、1995年に施行された。さらに、保育所の増設に限界がある中で、保育支援として、保育ママを雇用する家庭に対する給付、ベビーシッターを雇い、家庭で
子どもを養育する場合に対する給付も増額した。また、1996年1月24日法によって、さらに子の養育に対する給付の種類と内容が増加している。実際に、合計特殊出生率は、1994年1.68であったのが、1996年には1.75に上昇する。現在の制度は、保育費用に対する手当を充実させ、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。）に統合したものである。

Veil法以後、出生率が回復したことから、第2子から給付を開始したこと、給付額を増額したこと、保育ママやベビーシッターを雇用する場合に対する援助は、出生率の回復に大きく寄与したと考えられている（図2-2-4、表2-2-5参照）。

なお、フランスの出生率の回復が論じられる場合、フランス人の出産の子が産んでいるわけではないとの見解が一部で報じられている。しかし、外国籍の母親から出産した子の割合は、1996年には9.6%であり、2006年には12.0%である（表2-2-6参照）。一方、フランス国籍の女性の出産は88%を占めており、INSEEも、移民による出生率の回復という見解を否定している。

これに加え、INSEEは、出生率の向上とともに出産年齢の上昇を指摘している（図2-2-7参照）。一般的に、女性が高等教育を受け、社会進出が進むと、一般的に出産率が低下することが指摘されている。フランスにおいても、男女雇用機会均等法が施行された1983年には上記のように出生率が低下し、出産年齢のピークが1983年には25歳前後である。しかし、2007年、2008年になると、出産年齢のピークが30歳前後に移動している。また、1998年の2007年、2008年には、30代後半から40代前半の出産が増加しているため、年齢の上昇に伴う出生数の減少の幅が減りカーブが緩やかになっていると、合計特殊出生率の上昇に貢献していると分析されている。

55 2004年の改正後の家族給付については、神尾真知子「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。
### 表2-2-6 フランスにおける出生数と両親の国籍

<table>
<thead>
<tr>
<th>年度</th>
<th>誕生した子の数</th>
<th>両親ともフランス人</th>
<th>片親がフランス人で片親が外国籍</th>
<th>両親ともに外国籍</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1977</td>
<td>744,744</td>
<td>83.0</td>
<td>2.9</td>
<td>9.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1978</td>
<td>737,062</td>
<td>82.6</td>
<td>3.1</td>
<td>9.4</td>
</tr>
<tr>
<td>1979</td>
<td>757,354</td>
<td>82.4</td>
<td>3.2</td>
<td>9.2</td>
</tr>
<tr>
<td>1980</td>
<td>800,376</td>
<td>82.2</td>
<td>3.1</td>
<td>9.0</td>
</tr>
<tr>
<td>1981</td>
<td>805,483</td>
<td>81.4</td>
<td>3.2</td>
<td>9.4</td>
</tr>
<tr>
<td>1982</td>
<td>797,223</td>
<td>80.6</td>
<td>3.3</td>
<td>9.5</td>
</tr>
<tr>
<td>1983</td>
<td>748,525</td>
<td>79.7</td>
<td>3.4</td>
<td>9.9</td>
</tr>
<tr>
<td>1984</td>
<td>759,939</td>
<td>79.3</td>
<td>3.5</td>
<td>9.6</td>
</tr>
<tr>
<td>1985</td>
<td>768,431</td>
<td>79.1</td>
<td>3.5</td>
<td>9.1</td>
</tr>
<tr>
<td>1986</td>
<td>778,468</td>
<td>78.9</td>
<td>3.6</td>
<td>8.6</td>
</tr>
<tr>
<td>1987</td>
<td>767,828</td>
<td>79.0</td>
<td>3.7</td>
<td>8.1</td>
</tr>
<tr>
<td>1988</td>
<td>771,268</td>
<td>77.8</td>
<td>4.0</td>
<td>8.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1989</td>
<td>765,473</td>
<td>77.9</td>
<td>4.1</td>
<td>8.2</td>
</tr>
<tr>
<td>1990</td>
<td>762,407</td>
<td>77.5</td>
<td>4.3</td>
<td>8.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1991</td>
<td>759,056</td>
<td>77.4</td>
<td>4.5</td>
<td>8.2</td>
</tr>
<tr>
<td>1992</td>
<td>743,658</td>
<td>77.1</td>
<td>4.8</td>
<td>8.1</td>
</tr>
<tr>
<td>1993</td>
<td>711,610</td>
<td>80.4</td>
<td>5.5</td>
<td>8.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1994</td>
<td>710,993</td>
<td>81.1</td>
<td>5.7</td>
<td>7.8</td>
</tr>
<tr>
<td>1995</td>
<td>729,609</td>
<td>82.6</td>
<td>5.9</td>
<td>7.3</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>734,338</td>
<td>82.9</td>
<td>6.0</td>
<td>6.8</td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>726,768</td>
<td>82.1</td>
<td>6.2</td>
<td>6.5</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>738,080</td>
<td>85.5</td>
<td>7.8</td>
<td>6.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>744,791</td>
<td>85.1</td>
<td>8.3</td>
<td>6.6</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>774,782</td>
<td>84.9</td>
<td>8.6</td>
<td>6.5</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>770,945</td>
<td>84.1</td>
<td>9.1</td>
<td>6.8</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>761,630</td>
<td>83.1</td>
<td>9.8</td>
<td>7.1</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>761,464</td>
<td>82.6</td>
<td>10.3</td>
<td>6.9</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>767,816</td>
<td>81.8</td>
<td>10.9</td>
<td>6.7</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>774,355</td>
<td>81.4</td>
<td>11.5</td>
<td>7.1</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>796,896</td>
<td>81.1</td>
<td>11.9</td>
<td>7.0</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>785,985</td>
<td>80.8</td>
<td>12.3</td>
<td>6.9</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>796,044</td>
<td>80.5</td>
<td>12.6</td>
<td>6.9</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>793,420</td>
<td>79.9</td>
<td>13.1</td>
<td>7.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注: 対象地域はフランス本国で、海外県を含まない。戸籍（état civil）より作成。98年以前の統計は父親の国籍の記入のない申請も受け付けていたため、合計は100%にならない。
図 2-2-7 年代別女性 100 人の出産数

出所：INSEE Première N°1220・Janvier 2009。

筆者注：25 歳の女性 100 人あたり、2008 年には 9.7 人の子を出産しているが、1983 年には 14.9 人の子を出産している。対象者はフランス国籍所有者であり、対象地域に海外県は含まれない。なお、図の縦軸は「出生した子の人数」を、横軸は「女性の年齢」を表している。

年齢別の合計特殊出生率（表 2-2-5）に基づいて、数値を詳細に確認すると、1975 年において、15 歳から 24 歳の女性 100 人が何人の子どもを産むかという合計特殊出生率は 7.6 であり、初めて母となる年齢も 26.7 歳であったが、2010 年には 3.0 に低下しており、女性の社会進出や高学歴化にともない、15 歳から 24 歳の女性の出生率が低下していると考えられる。

一方、出生率が低下していた 1975 年における 25 歳から 29 歳の女性 100 人の合計特殊出生率は 12.7 であり、経年で増減はあるものの、出生率が回復した 2010 年にも 12.7 であり、子どもを持つ場合、25 歳から 29 歳にかけて多くの女性が出産を選択していると考えられる。しかし、母親になる年齢が遅くなる傾向は顕著であり、2010 年には 30.1 歳となっている。

さらに、1975 年における 30 歳から 34 歳までの女性 100 人の合計特殊出生率は 6.8 であるが、2010 年には 13.3 へと上昇し、また、1975 年における 35 歳から 39 歳までの女性 100 人の合計特殊出生率は 2.9 であるが、2010 年には 6.4 にまで上昇しており、母となる年齢も、2010 年には 30.1 歳に上昇している。また、40 歳代以上の女性の出生率は、1975 年に 0.4 であったが、2010 年には 0.7 に上昇している。

本節の年齢別の統計とことなる海外県をも含めた調査に基づいて、2006 年 1 月、INSEE は、フランスの 2006 年の合計特殊出生率は 2.05 である（なお、フランスでは 100 人の女性が産む子の数を合計特殊出生率として表記する場合もあり、表 3-2-12 の統計表では、100 人の女性が産む子の数として 200.5 人という意味で 200.5 数値が使用されている。）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ている。これは一時的なものではなく 2009 年の合計特殊出生率は 2.07 であり、生

56 INSEE Première N°1220・Janvier 2009. この統計も 100 人の女性が出生する数である。
57 INSEE Première N°1118・Janvier 2007. フランス本土と海外県を対象とした統計であり、本節のフランス本国のみで取られた年齢別の合計特殊出生率の統計より高い出生率を示している。
生涯に女性が2人以上の子どもを出産することを意味し、少子化に歯止めがかかったとみることができる。

上述の年齢別の合計特殊出生率を伴せ考えると、フランスの女性は20代後半で1子を、さらに30歳から30代後半にかけて第2子を出産するという選択をしていると考えられ、30歳から30歳半の第2子の出産が合計特殊出生率の回復に貢献していると考えられる。フランスにおいては、第2子を出産するという選択が一般的に可能であるという程度には、他ヨーロッパ諸国よりも、もちろん日本よりもWLBが図られていると言え得るのではないか。

20代後半において女性が子どもと仕事の二択一を迫られず、さらに30歳から30歳半の第2子を出産するという選択が一時期可能であったと、次に次に、高いといわれているフランスの女性の就業率を見てみることとする。

イ．高い女性の就業率

ヨーロッパにおいて、少子化は、女性の社会進出が進んでいる国では後退し、女性の社会進出が遅れている国において顕著に見られる現象となっており、合計特殊出生率は北欧で高く、イタリアで低いことが指摘されている。ヨーロッパの中で比較すると、フランスは、北欧（デンマーク、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン）に次いで女性の就業率が高く、高い出生率に加え、出産・子育て期ににある女性の就業率が高い状況にあることが特徴である58。

日本では、出産・子育てを担う年齢の女性が離職し、子育て終了後に復職するために、就業率がM字カーブを描いている。また、日本の合計特殊出生率は、1984年にはフランスと同じく1.81であったが、2009年に1.37まで低下し、2010年に若干の回復を示し1.39である59。

59 INSEEのHPによる。日本については、厚生労働省「平成20年人口動態統計の年間推計」第2表「人口動態総覧（率）の推移」を用いた。

- 88 -
フランスにおいては、1940年にはくっきりと、1975年と1984年には、緩やかなM字カーブを描いており、子育て期に当たる25歳から34歳まで、女性労働力率の低下があらわれている。合計特殊出生率の上昇が見られた1994年においても同様にM字型カーブが見られるが、2004年になるとこれが解消し、出産・子育て期の女性も就業を継続し、逆U字型といわれる男性の就業率に現れるのと類似した形を取っている（図2-2-8参照）。また、2009
年度において出産・育児に当たっていると考えられる25歳から49歳の女性の就労率は84.0%である（表2-2-9参照）。

2009年度は、平均して、15歳以上の女性の51.5%が働いている（表2-2-9参照）。これは、男性の61.9%より10%低い値となっている。さらに、子育て期にある25歳から49歳の女性の就業率は84%であり、その年齢層に属する女性の4人に3人以上が働いている計算になる（表2-2-9参照）。ただ、世帯別、性別による就業状況を見ると、子どもがいる世帯の女性の就業率は、25歳から49歳の女性の就業率よりも低くなっており、3歳以下の子どもが1人いる場合、2009年には79.0%であり、子どもが1歳以下と3歳以下の2人の場合は66%となっている（表2-2-10参照）。これは、子育て期にある1歳以下から3歳までの子どもを持つ女性が出産休暇、親育児休暇などを取得し、一時的に就労から離れ、その後、保育施設や保育ママの利用、ベビーシッターなどを雇用する場合に対する補助などの家族給付を利用し、比較的早期に復職していることによると考えられる。とはいえ、子どもの数が1歳以下と3歳以下の3人になると、就業率が38.3%に急激に低下する（表2-2-10参照）。さらには、2人親世帯において、子が2人で1ヵ月から3才の場合、女性の労働率は61.3%（男性は96.8%）、フルタイム就労の場合には31.7%（男性は88.5%）に、子が3人で1才から3才になると39%（男性は96.6%）、フルタイム就労率は17.3%（男性は87.7%）に低下する（表2-2-11参照）。

これは、乳幼児を3人持つことになると、仕事か子育てかの選択を迫られ子育てを選択し、フルタイムかパートタイムあるいは短時間労働に就労形態を切り替えて子育て年ごとの両立を選択していることによると考えられる。しかし、このような急激な低下は、子どもが3歳になるまでのことであり、子どもが3歳以上になると、子どもが1人の場合は69.8%、2人の場合は70.3%，3人以上であっても52.9%に上昇する。これは、保育学校という保育システムへの入学が3歳からであることと関連していると考えられる。

フランスでは、2歳あるいは3歳から、保育学校と呼ばれる公立の教育機関への入学が可能である。就学は義務ではないが、3歳児のほぼ100%が就学する。子が保育学校に入学するため、復職が可能となるのではないかと推察される。反対に男性は、子を持つ場合、就業率が高くなる傾向が見られる。25歳から49歳の就業率は95%（表2-2-9参照）であるが、子ども1人で3歳以下の場合は96.8%であり（表2-2-10参照）、子ども2人で1歳以下と3歳以下の場合も95.7%と高い（表2-2-10参照）。ただし、子どもが3人以上で1歳以下と3歳以下の場合は86.7%であり、25歳から49歳の平均より下回る。これは、父親に認められている子育てに関する休暇制度を父親が利用することと関連性を見出せるかもしれない。

また、子どものいない単身者世帯の就業率は、男性41.9%、女性42.4%と、ともに全体平均の56.5%と比べて低く、就業と子どもを持つことには一定の関連性があることが読み取れる。

日本においても、安定した雇用と結婚並びに子どもを持つこととの関連性が指摘されている。
るが、フランスにおいても、就業と子どもを持つことに関連性があることが読み取れる。
WLBにおいては、若年者に対する就労支援や教育訓練も重要な課題となり得るであろう。

表 2-2-10 世帯構成別・性別による就業状況 2009年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>女性</th>
<th>男性</th>
<th>全体</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>単身者</td>
<td>34.0</td>
<td>61.4</td>
<td>45.5</td>
</tr>
<tr>
<td>一人親世帯</td>
<td>59.9</td>
<td>56.4</td>
<td>58.7</td>
</tr>
<tr>
<td>子どものいない単身者世帯</td>
<td>42.4</td>
<td>41.9</td>
<td>42.2</td>
</tr>
<tr>
<td>子どものいる世帯</td>
<td>66.0</td>
<td>77.6</td>
<td>71.9</td>
</tr>
<tr>
<td>内訳</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども1人</td>
<td>71.6</td>
<td>79.2</td>
<td>75.5</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども2人</td>
<td>69.7</td>
<td>80.3</td>
<td>75.1</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども3人以上</td>
<td>50.6</td>
<td>70.4</td>
<td>60.7</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども1人 3歳以下</td>
<td>79.0</td>
<td>96.8</td>
<td>87.9</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども2人 1歳以下と3歳以下</td>
<td>66.0</td>
<td>95.7</td>
<td>80.8</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども3人以上 1歳以下と3歳以下</td>
<td>38.3</td>
<td>86.7</td>
<td>62.7</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども1人 3歳以上</td>
<td>69.8</td>
<td>75.3</td>
<td>72.7</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども2人 3歳以上</td>
<td>70.3</td>
<td>77.8</td>
<td>74.1</td>
</tr>
<tr>
<td>・子ども3人 3歳以上</td>
<td>52.9</td>
<td>67.4</td>
<td>60.3</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の家族形態</td>
<td>43.9</td>
<td>55.6</td>
<td>49.3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：INSEE, Enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009.
表2-2-11 世帯構成別・就業形態別に見た就労状況 2009年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>労働率</th>
<th>フルタイム</th>
<th>短時間時間労働</th>
<th>失業</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>女性</td>
<td>男性</td>
<td>女性</td>
<td>男性</td>
</tr>
<tr>
<td>二人親世帯</td>
<td>77.4</td>
<td>91.8</td>
<td>48.7</td>
<td>84.5</td>
</tr>
<tr>
<td>子どもなし</td>
<td>76.7</td>
<td>84.9</td>
<td>53.3</td>
<td>76.6</td>
</tr>
<tr>
<td>子1人 3才以下</td>
<td>80.6</td>
<td>97.7</td>
<td>53.6</td>
<td>88.0</td>
</tr>
<tr>
<td>子2人 1月〜3歳</td>
<td>61.3</td>
<td>96.8</td>
<td>31.7</td>
<td>88.5</td>
</tr>
<tr>
<td>子3人 1月〜3歳</td>
<td>39.0</td>
<td>96.6</td>
<td>17.3</td>
<td>87.7</td>
</tr>
<tr>
<td>子1人 3歳以上</td>
<td>82.3</td>
<td>92.3</td>
<td>54.5</td>
<td>85.8</td>
</tr>
<tr>
<td>子2人 3歳以上</td>
<td>85.0</td>
<td>95.8</td>
<td>50.7</td>
<td>90.7</td>
</tr>
<tr>
<td>子3人 3歳以上</td>
<td>70.3</td>
<td>95.0</td>
<td>33.1</td>
<td>86.6</td>
</tr>
<tr>
<td>一人親世帯</td>
<td>79.8</td>
<td>83.6</td>
<td>56.2</td>
<td>69.9</td>
</tr>
<tr>
<td>子どもなし</td>
<td>78.3</td>
<td>82.8</td>
<td>58.9</td>
<td>69.0</td>
</tr>
<tr>
<td>子1人以上</td>
<td>82.0</td>
<td>91.4</td>
<td>52.3</td>
<td>79.4</td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
<td>78.0</td>
<td>89.9</td>
<td>50.6</td>
<td>81.1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：INSEE, Enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009。

2. 各論

フランスのWLBは、労働時間の短縮と有給休暇による余暇の創出、家族政策によって女性に子の養育か仕事かの選択を迫らず、多様な選択肢を提供してきたことにある。その結果が、子育て期にある女性の高い就業率と合計特殊出産率の回復であり、2006年に200.5を超えている（100人の女性が200.5人の子を産むということであり、女性1人とすると2.005人。表2-2-12参照）。

以下の各論では、労働時間の運用実態と家族政策の運用実態をみることとしたい。具体的には、短時間労働や有給休暇などによるゆとりのある働き方、高い女性の就業率を支える男女平等の法制度、家族給付制度、保育制度など、WLBの現状を支える具体的な労働法制度・社会保障法制度・行政サービスについて検討することとする。
<table>
<thead>
<tr>
<th>年度</th>
<th>合計</th>
<th>15・24歳</th>
<th>25・29歳</th>
<th>30・34歳</th>
<th>35歳以上</th>
<th>母親になる平均年齢（歳）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1994</td>
<td>168.3</td>
<td>33.7</td>
<td>64.5</td>
<td>46.9</td>
<td>23.2</td>
<td>28.8</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>175.0</td>
<td>31.9</td>
<td>65.5</td>
<td>51.9</td>
<td>25.7</td>
<td>29.0</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>177.9</td>
<td>31.0</td>
<td>64.6</td>
<td>54.3</td>
<td>28.0</td>
<td>29.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>189.3</td>
<td>33.3</td>
<td>66.6</td>
<td>58.4</td>
<td>31.0</td>
<td>29.4</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>188.0</td>
<td>33.0</td>
<td>64.8</td>
<td>58.1</td>
<td>32.1</td>
<td>29.4</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>189.1</td>
<td>32.4</td>
<td>64.6</td>
<td>59.3</td>
<td>32.8</td>
<td>29.5</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>191.6</td>
<td>32.7</td>
<td>64.7</td>
<td>60.4</td>
<td>33.8</td>
<td>29.6</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>194.3</td>
<td>32.5</td>
<td>64.4</td>
<td>62.1</td>
<td>35.3</td>
<td>29.7</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>200.5</td>
<td>32.6</td>
<td>65.3</td>
<td>65.0</td>
<td>37.6</td>
<td>29.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：INSEE Première No 1059·Janvier 2006。
注：フランス本土・海外県含む数値である。

(1) 労働時間

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、働きたい人が働く自由な労働時間法制へと大きく転換している。このような動きが生じた理由の一つとして、労働時間短縮協約の締結により雇用の増加が本当にもたらされたのかという、週35時間制の導入効果を疑問視する考えがみられるところを指摘できる。事実、INSEE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、また、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、30万人分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創出によって行われたと述べられている。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、失業率の低下はストップし、時短による雇用創出はわずか4%にとどまったといえる。

法制上も、総論で触れたように、時間外労働に対する年間割当時間が、週35時間制導入時の130時間から220時間に増加され、さらに、以前は義務づけられていた割当時間内における時間外労働に対する代償休息付与の制度も、割当時間内であれば使用者は付与義務を課せられない（ただし、労働協約、企業協約等により割当時間内の付与を定めることは可能である。）。さらに、2008年時点で、労使協定によって時間外労働の年間割当時間や割増賃金率を定めることができるなど、かなり柔軟な労働時間法制となっている61。

次に、このような状況において、現在どのような労働時間制が適用されているか検討する。

---
①法定労働時間：1週間の法定労働時間は35時間である（L.3121-10）。
②時間外労働：時間外労働の増賃金、には上限があり、使用者は、1日について10時間を超えて労働させなくてはならない。また、週48時間かつ12週間平均で週44時間を超えて労働させなくてはならない。1年間の時間外労働の上限は、デクレで220時間と規定（D3121-3）されている。しかし、事業所協約・協定、企業協約・協定、部門別協約・協定などにおいて、年間割当時間外労働時間を超過した部分についての増賃金をL.3121-22で定めた方式に従って、また、同様に年間割当時間外労働時間を超えた代償休息について協約・協定で定めることが可能である。
③増賃金率：増賃金率は、週35時間を超えて8時間超の43時間までが25%、43時間超が50%である（L.3121-22）。
④代償休憩：年間時間外労働時間枠内に収まる時間外労働に対する代償休憩の付与義務は、2008年8月20日の法律により廃止された。ただし、年間時間外労働時間枠を超えた場合、20名以下の規模の企業においては、25%の代償休憩（1時間の時間外労働に対して1時間15分の休憩）、20名以上の規模の企業においては50%の代償休憩（1時間30分の休憩）を与える必要がある。

協約により増賃金率を引下げて設定できること、年間時間外労働時間枠の220時間内であっても、付与義務があった代償休憩が廃止されたことなどから、実労働時間の大幅な延長が生じるかと思われた。しかし統計上、実労働時間の延長は生じていない（表2-2-13参照）。

2005年から2009年において大きな変化は生じておらず、2008年の労働法制改正によっても、労働時間の延長は生じていないということである。この理由について、フランスの代表的労働組合であるCGTでの聞き取り調査によると、理由は2つ考えられとして、1つは、現在、フランス、またEUにおいて経済状況が悪化しているため、企業において協定による年間労働時間の枠組みを変更してまで時間外労働を行う必要性がないこと。2つには、週35時間制が制定時から現在までにおいて十分フランス社会に浸透し、それによるライフスタイルがある程度生活に組み込まれており、労働者は時間外労働を行って多くの賃金を得ようとは考えておらず、長時間労働を好まないということである。ただし、労働時間管理の枠から外れる上級管理職の労働時間は延長の傾向があるとのことである。CGTも、企業協定・事業所協定等に規定をしていて、年間労働時間の上限を引き上げて労働時間を延長するという動きは、まだ生していないと見ているとのことである。
### 表 2-2-13 職種別週平均労働時間

<table>
<thead>
<tr>
<th>職種別</th>
<th>2005年</th>
<th>2008年</th>
<th>2009年</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>管理職・専門職</td>
<td>43時間7分</td>
<td>43時間38分</td>
<td>43時間54分</td>
</tr>
<tr>
<td>(Cadres et prof. intellect. sup.)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>中間管理職</td>
<td>38時間32分</td>
<td>38時間45分</td>
<td>38時間38分</td>
</tr>
<tr>
<td>(professions intermédiaires)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ホワイトカラー</td>
<td>38時間16分</td>
<td>38時間23分</td>
<td>38時間17分</td>
</tr>
<tr>
<td>(employés)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ブルカラー</td>
<td>37時間46分</td>
<td>37時間56分</td>
<td>37時間20分</td>
</tr>
<tr>
<td>(Ouvriers)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
<td>39時間2分</td>
<td>39時間17分</td>
<td>39時間20分</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: *Tableaux de l'économie française édition 2010*.

### ア. 過35時間制の影響

雇用連帯省が2001年5月に発表した、「週35時間制が生活に与えた影響に関する調査」結果（以下、「週35時間制調査結果」という。）（表2-2-14参照）によると、過半数の労働者は労働時間の短縮（時短）によって日常生活が改善しているとみており、週35時間制の導入によって大きく生活が変化したと指摘している。この調査は、1年以上前から週35時間制へ移行したフルタイム労働者1,618人を対象に、2000年11月から2001年1月にかけて実施されたものである。

調査対象者の59.2%は、自分達の日常生活が「改善された」と答えている。ただし、13%は「悪化した」、28%は「いかなる影響もなかった」と回答している62。しかし、女性管理職（cadre）の72.5%、中間管理職（intermédiaire）の73.3%、女性有職位者の60.4%が向上したと答えている点に注目したい。フランスにおいて、残業などの負担を負うのは無職位者ではなく有職位者であるため、特に労働時間短縮の影響を受け、生活の質の向上につながったと考えられる。また、男性管理職（cadre）の64.9%、中間管理職（intermédiaire）の57.1%、有職位者の56.5%が生活の質が向上したと答えている。

一方、労働条件に対する時短の影響についての評価は芳しくない。「改善された」（26%）と「悪化した」（28%）はほぼ同じ割合だが、それ以上に「時短は何も変えなかった」（46%）が圧倒的な多数を占めている。週35時間制導入の際にジェラルド・リオン・カーンが指摘したように63、実際にはひとつの仕事を分割して何人かで行うことは困難であり、労働時間の短縮は労働密度の上昇をもたらし、ストレスの増加を生じさせている。数値としても、「兼務の要求が増加した」（48%）、「同じ仕事に費やせる時間が減った」（42%）、「仕事でのストレスの増加」（32%）、「新しい仕事の追加」（23%）など、兼務と労働密度の上昇が労働者

---


の目には労働条件の悪化と映っているようである。

表 2-2-14 性別・職位別に見た週 35 時間制導入による生活の質の向上

<table>
<thead>
<tr>
<th>性別</th>
<th>職位</th>
<th>生活の質</th>
<th>向上した</th>
<th>下がった</th>
<th>変化なし</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>男性</td>
<td>管理職（cadre）</td>
<td>64.9</td>
<td>6.7</td>
<td>28.4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>中間管理職（intermédiaire）</td>
<td>57.1</td>
<td>13.4</td>
<td>29.3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>有職位者（qualifié）</td>
<td>56.5</td>
<td>14.3</td>
<td>29.2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>無職位者（non qualifié）</td>
<td>57.2</td>
<td>15.4</td>
<td>27.4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>全体</td>
<td>58.4</td>
<td>12.7</td>
<td>28.9</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>管理職（cadre）</td>
<td>72.5</td>
<td>8.0</td>
<td>19.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>中間管理職（intermédiaire）</td>
<td>73.3</td>
<td>7.4</td>
<td>19.3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>有職位者（qualifié）</td>
<td>60.4</td>
<td>14.0</td>
<td>25.6</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>無職位者（non qualifié）</td>
<td>40.2</td>
<td>20.4</td>
<td>39.5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>全体</td>
<td>61.0</td>
<td>13.0</td>
<td>26.0</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
<td></td>
<td>59.2</td>
<td>12.8</td>
<td>28.0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: RTT et Modes de Vie Mes·DARES.

イ. 週 35 時間労働時間制のもとでのライフとは何か

では次に、週 35 時間の法定労働時間制による労働生活と法定 5 週間の有給休暇によって創出された私的生活とは、具体的にどのような生活の内容であろうか。

表 2-2-15 を見ると、週 35 時間制の導入は、就業後の余暇時間が増えるとともに、週休を 3 日にし、他の日に労働時間を集中させ、1 週当たりの休日を増やすことにもつながったといえる。また、フランスでは、法定労働時間を超過した場合には割増賃金の支払いが義務づけられているが、法定労働時間を一定以上超えた場合にはさらに、代償休息が義務づけられているため、これによって生じた休息時間は、半日あるいは 1 日単位での休暇として消化されていた。労働時間の短縮は代償休息を生み出し易い状況となっている。

雇用連帯省が 2001 年 5 月に発表した「週 35 時間制調査結果」によると、32%の男性、38%の女性が、時短後、家庭生活と職業生活の両立が容易になったと回答している。週 35 時間制によって、働く男性が家事や育児に参加する時間が増加したといわれている。フランスにおいては、子の小学校への送迎が義務づけられているが、週 35 時間制以前は、小学校終了の午後 4 時台に子どもを迎えに行くことはフルタイムの男性には不可能であった。しかし、週 35 時間制の導入により、男性が送迎を迎えを行うことが可能となり、家事の分担が進んだといわれている（なお、表 2-2-16、表 2-2-17 を参照）。
### 表 2-2-15 時短による代償休息の利用

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>全部</th>
<th>一部</th>
<th>どちらもある</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>過休を延長する</td>
<td>64.6</td>
<td>26.6</td>
<td>91.2</td>
</tr>
<tr>
<td>学校の長期休暇にあわせて利用する</td>
<td>57.2</td>
<td>30.1</td>
<td>87.2</td>
</tr>
<tr>
<td>あわせて短い休日を取る</td>
<td>51.2</td>
<td>25.0</td>
<td>76.2</td>
</tr>
<tr>
<td>休暇に加える</td>
<td>43.7</td>
<td>27.9</td>
<td>71.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

### 表 2-2-16 時短以後、子どもと過ごす時間がどのように変化したか

<table>
<thead>
<tr>
<th>変化の態様</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ヴァカンスの期間子どもと過ごす日数が増加した</td>
<td>52.1</td>
<td>56.5</td>
</tr>
<tr>
<td>水曜日子どもと過ごす時間が増えた（学齢の子がいる場合）</td>
<td>48.1</td>
<td>43.2</td>
</tr>
<tr>
<td>水曜日以外の週日にも子どもと過ごす時間が増えた</td>
<td>58.3</td>
<td>58.2</td>
</tr>
<tr>
<td>土曜日子どもと過ごす時間が増えた</td>
<td>26.7</td>
<td>27.1</td>
</tr>
<tr>
<td>日曜日子どもと過ごす時間が増えた</td>
<td>24.9</td>
<td>24.0</td>
</tr>
<tr>
<td>週日の全日において子どもと過ごす時間が増えた</td>
<td>29.7</td>
<td>32.3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: RTT et Modes de Vie Mes-DARES.

### 表 2-2-17 労働時間短縮によって行っていた家事・行うようになった家事の変化

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ブリコラージュ (大工仕事・家の修繕等)</th>
<th>庭仕事</th>
<th>洗濯</th>
<th>アイロンかけ</th>
<th>食事の支度</th>
<th>掃除</th>
<th>片付け・整理</th>
<th>買物</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>主に家事を行っている</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>73.7</td>
<td>50.6</td>
<td>2.2</td>
<td>1.8</td>
<td>11.2</td>
<td>4.0</td>
<td>5.1</td>
<td>23.8</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>3.8</td>
<td>12.6</td>
<td>92.7</td>
<td>85.8</td>
<td>74.0</td>
<td>74.0</td>
<td>77.7</td>
<td>73.6</td>
</tr>
<tr>
<td>時短後行う時間が増えた (一部行う場合含む)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>46.0</td>
<td>33.7</td>
<td>7.1</td>
<td>3.8</td>
<td>19.1</td>
<td>18.9</td>
<td>20.4</td>
<td>21.6</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>17.5</td>
<td>31.2</td>
<td>6.7</td>
<td>9.4</td>
<td>16.6</td>
<td>15.3</td>
<td>29.3</td>
<td>13.5</td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
<td>40.0</td>
<td>33.1</td>
<td>6.9</td>
<td>5.6</td>
<td>18.4</td>
<td>17.9</td>
<td>22.8</td>
<td>19.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: RTT et Modes de Vie Mes-DARES.
ウ．休息時間・休日・休暇・年次有給休暇制度

(7) 休日（週休日制と休息時間）

オブリー法によって短時間労働が導入された時に、労働と労働の間に一定時間をおおく「休息時間（直訳すると「日常の休養（repos quotidiens）」）と呼ばれる連続した 11 時間をおかなければいけないと定められた。この制度は現在も維持されている（L.3131-1）。

週休日については、原則として、同一の労働者を 1 週につき 6 日を超えて労働させてはならないとされている（L.3132-1）。また、を与えられる週休日は少なくとも 24 時間でなければならない（L.3132-2）。したがって、暦週 1 日の休日を労働者に与える義務が使用者に課せられている。さらに「休息時間」は平日のみならず、休日にも適用される。したがって、休日を付与したい得るためには、実質 35 時間、労働から離れた時間を与えなければならず、これにより、暦日 1 日の休日が保障されるのである。労働と労働の間に労働から完全に離れた連続した 11 時間を労働者に与えることを使用者に義務づけることによって、労働が連続することを防ぎ、労働と労働の間に確実に時間を与える仕組みである。また、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ので、翌日の就労時間を遅くさせるを得ない。したがって同時に、恒常的な長時間労働を防止する仕組みを提供しているといえる。

数多くの例外規定はあるが、休日は原則として日曜に付与される（L.3132-3）。

フランスでは、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、急迫災害の予防、災害復旧の緊急労働（L.3132-4）、②取扱う原材料が急を要するものであり、労働の激増が求める場合（L.3132-5）、③港、埠頭、地下鉄の駅・バスの停留所（L.3132-6）、④季節的な労働（ホテルなども含む）（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工場の警備・管理人が定められている。なお、④と関連するものであるが、2009 年 8 月 10 日法によって、観光地域においては非売業の小売業が日曜日に営業できるようになった。

日曜日に休日が付与されるということは、スーパー、デパート、レストランなどの施設も閉店することとなり、日本の現状と比べるとかなり不便な休日を過ごすことになる。この点について、聞き取り調査では、「サービス業で働く人も可能な限り日曜に休み、家族との時間をゆっくりと過ごすことが重要だと思う。そのために多少不便であっても問題はない。また、休日に買い物などせず、家族や友人と過ごす方が望ましいのではないか。」との意見が多かった。

なお、この週休日に、週 35 時間制の導入で生じた半日休日または 1 日休日加え利用する労働者は、64.7％である（週 35 時間制調査結果）。

(4) 短時間労働に対する対処

聞き取り調査結果によると、週 35 時間制により労働時間が短縮され、かつ、多様化する中で、個人個人が効率的に仕事を進めるために、パリ市では興味深い取組みが行われている。
A. 時間局（Le bureau des Temps）の創設

時間局は、2002年にパリ市長の主導によって創設されたパリ市の部局である。フランスにおける働き方、生活のリズムがここ数10年の間に大きく変わり、パリ市民の3人に1人は、深夜労働や週末労働に従事している。また、これに伴い、生活形態が変わり、平均的な就寝時間は、1950年に21時であったのに対し、今では23時過ぎである。また、自由時間も、1日当たり、男性3時間、女性2時間30分と差が出ている。このような状況から、公共サービスの利用に際して、「時間による不平等」が生じている点が問題であるとして、パリ市は、就業者が公的サービスを使用できるように、また、労働時間を短縮した上で効率的な業務遂行が行われるように、地域や企業に対して多様な提案・仲介・アドバイスなどの行政サービスを行っている。これは、男性と女性の間の「時間の不平等」を是正し、また、就業形態によって行政サービスから排除されることを防ぐことを目的とするものである。

どのような活動を行っているか、具体的な例を一部紹介すると、

① 区役所の開所時間と同じ時間帯が就業時間であると、住民票などの書類を受け取ることができないという問題が生じるが、これに対してインターネットによる書類の申請・取得を可能とした。

② 育児中であり、早朝と夜間に労働時間を変更して就業している女性が子どもの保育を希望する場合、10区と18区では、家庭に保育者を派遣し、家庭で保育を行うサービスを提供している。サービスを受ける家庭の収入が十分でない場合は、料金が減額される。

③ パリ市に居住し、パリの郊外で夜間に就業するが、車を所有していないため交通手段を欠くという者について、深夜バスを0時30分から5時30分まで運行させるよう変更した。これは、深夜・早朝勤務を行う労働者だけではなく、若者や観光客にもよく利用されている。

④ パリ市では、庁内の清掃は始業前の早朝と終業後の夜間に行われていたが、清掃に従事している労働者のWLBを図るために、昼間の就業時間中に行うように業務形態の変更を行った。

⑤ 6区において、夜間に図書館を利用できるように、開館時間を平日夜19時まで、土曜日18時まで延長した。

⑥ 16区において、公共プールの利用時間を、夜10時までに延長した。

⑦ パリでは従来、朝に食料品市場が開かれていたが、生活のリズムが変わり、仕事の後に利用したいという希望が多いので、パリ市内の6ヵ所の市場の午後開催、週末開催が行われるようにした。

⑧ また、ある施設の食堂を、地域にある企業が共通して利用できるようにして、効率的な昼の休憩が取れるようにするための各種の仲介・アレンジを行うなどのサービスを行っている。
B. PIMMS（pont information mediation multi services：総合サービス提供局）
週 35 時間労働を遵守しつつ、効率的な行政サービスを提供するために、パリ市の提供する行政サービスへのアクセス、行政サービスに対するアドバイスなどを行い、さらに、その申請用紙の配布・記入、添付書類のチェックを行う部局を市内に 4 ッ所に設けた。例えば、家族給付の申請と雇用に関する申請について、PIMMS において異なる行政官庁間のサービスや提出書類について、1 ッ所で説明を受けることができる。
従来、その書類の記入の不備や添付すべき証明書の説明のために、行政の窓口に長い行列ができ、業務終了時間までに申請が終わらないとか、待ち時間が極めて長いなど効率が悪かったが、PIMMS によって窓口業務での処理が画期的に早くなら、職員の労働時間の短縮に対応し、市民の待ち時間も短縮されたとのことである。

(2) 休暇

ア. 年次有給休暇
フランスにおける年次有給休暇制度は、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」によって創設された。同法は、1 年間の継続勤務が経過すると 15 日の連続有給休暇が与えられるというものであったが、勤務開始後 6 ヶ月の後に既にヴァカンス時期が到来する場合には、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 ヶ月に緩和された。さらに、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）となり、1982 年には 5 週間（30 労働日＋週休）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日数が定められている場合も多々、管理職は労働契約に長期の有給休暇が規定されるのが通例である（CGT での聞き取り調査に基づく。）。
また、有給休暇の取得率も一般的に高いといわれている。実際に、CGT で行った聞き取り調査では、有給休暇の取得率について、「極めて高い。法定 5 週間の有給休暇の消化率は、ほぼ 100％に近いのではないか」という見解であった64。また、30 日のうち 12 日が連続して付与されるとなっているが、実際に年次有給休暇を取得する場合、4 週連続して夏季のヴァカンスに充て、残りの 1 週を冬季に充てることが一般的とのことである。さらにこれらに、労働時間を超過した場合に与えられる代償休暇（congés supplémentaires）を加えて有給を

---

64 実際に、大手スーパー（例えばモノブリ）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支えないという点であり、これに対する手当の給付が行われている。
取得し、より長い有給休暇を取得することが可能である。また、年齢や労働契約、労働協約に基づいて法定休暇より長い休暇を付与される中間管理職や労働者も多い（L.3141-8〜3141-11）。実際に、7月から8月のヴァカンス期間には、肉屋・魚屋・八百屋・パン屋など生活に不可欠な商店も1ヶ月程度閉店し、ヴァカンス休暇に入ることを普通のことであることを受け取られている。このようなことからも、長期休暇を取りることが社会において当然のこととして認識され、仕事と余暇のバランスが図られ、WLBに寄与していると考えられる。

イ．出産・育児・家族に関連する休暇

出産、育児、家族に関連する休暇としては、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、育児のための育児休暇、子どもの病気等のための休暇、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（L.3142-1）などがある。これらの休暇は、労働法典（Code du travail）に規定されているものであり、法が強制する最低限の休暇である。年齢や勤続年数に応じて、あるいは管理職などは、労働協約や企業協定によって、法定の期間を上回る休暇が付与されている。

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

労働者は、医師の診察を受けることを条件に出産休暇を取得することが可能である。この休暇期間の賃金は、出産保険によって全額補償される（後述）。出産休暇の取得に際しては、実労働期間と同様に扱われる（L.1225-16）。休暇期間は、産前6週間、産後10週間であり、双子（産前12週、産後22週（L.1225-18））や、すでに家庭に2人の子どもがいる場合（産前8週、産後18週）、妊娠・出産に異常があった場合（産前2週間、産後4週L.1225-21）は延長される（L.1225-19）。

産前6週間・産後10週間（L.1225-17）の出産休暇が認められているが、産前・産後合計8週間の間、使用者は出産前あるいは出産後の労働者を就労させることができるが禁止されており、また、産後6週間は就労させることができるが禁止されている（L.1225-29）。したがって、出産休暇は、産前2週間、産後6週間まで短縮される。出産休暇においても、家族政策における『自由で多様な選択』ができるとの視点が活かされており、産前休暇を2週間取得し、産後14週間取得することも可能である（L.1225-17）。

出産休暇中に昇給が行われる場合、部門別協定・企業協定によって、昇給が保証されていない場合、男女平等取扱の観点から、2006年3月23日法に基づいて、最低でも同じ職位の同僚と同様の昇給がなされる（L.1225-26）。

出産休暇を取得した労働者が復職する場合、使用者に対して復職後の短期間勤務や教育訓練などの労働条件について面談を請求する権利がある（L.1225-27）。

出産後の労働者には、1年間、1日1時間の哺乳時間が付与され（L.1225-30）、企業内で哺乳を行うことができ（L.1225-31）、100名以上を雇用する使用者は、そのための場所を設置しなければならない（L.1225-32）。

（4）養子休暇（congé d’adoption, L.1252-37）

労働者は、最長6週間の無給の養子休暇を取得する権利を有している。

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

労働者は、子どもが誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の父親休暇を取得することができる。父親休暇は分割することはできない。父親休暇の取得後に復職する場合、以前の職あるいは賃金の等しい同様の職に復職することができる（L.1225-36）。

父親休暇は2002年から11日に増加された。その取得の状況を見ると、2003年には76万1,000人の出生数のうち、36万6,000人の父親が、2004年には76万400人の出生数のうち、36万9,000人の父親が取得し、その平均取得日数は10.8日であった。年齢別に傾向を見るとき、若い母親（25歳から34歳）が71%であるのに対し、年齢の高い父親（35歳以上）は58%である。そして、半数の父親が第1子の出産に際して取得している。取得の理由は、第1子の場合、子どもと過ごす時間が85%であり、出産に立ち会うためが78%である。しかし、第2子以降は、他の子どもの世話のために、出産に際しての雑事を処理するためといった必要性から取得するケースが増加する。休暇を取得する割合は、農業従事者では低く22%、上級管理職や医師・弁護士などの自由業では49%、中間管理職が69%、ホワイトカラーが81%、ブルーカラーが75%となっている。

（6）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・父親休暇については、出産保険（assurance maternité）の被保険者であり、一定の条件を充たした場合に、所得保障として金銭給付が行われる（社会保障法典L.333-1,L.331-2,L.331-3,L.323-4,L.323-5。これは日本の出産手当金とは別のものであり、出産に関する一時手当はPAJEに規定がある。）。その条件は、加入期間が10ヶ月であることである。さらに、休暇前の3ヶ月間に200時間従事している場合、あるいは休暇前の6ヶ月間に最低賃金であるSMICの1,015倍の保険料を納付している場合、節季労働や継続的な労働ではない労働に従事し、休暇中の条件を充たさない場合で、休暇期間が800時間以下の場合は、SMICの2,010倍の保険料を休暇取得前の12ヶ月間に納付していることが必要である。

給付には限度額が定められており、毎年見直される。2011年度（12月末日まで）は、1日当たり77.79ユーロ（一部地域別額）である。なお、部門別協定、労働協約によって、使用者が不足分を負担し、賃金を維持する規定を設けている場合もある。

66 統計の出所は、direction de la recherche des Etudes de l’Evaluation et de statistique（DREES）による父親休暇に対するアンケート調査による。Etudes et résultat no.442 Novembre 2005。
67 前掲注49・Jean-Jacques DUPEYROUX, p.553. 疾病保険のHPより。
（d）育児休暇（congé parental d’éducation, L.1225·47〜L.1225·60）

育児休暇は、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、または養子休暇の終了後、取得することができる。

育児休暇には2つのタイプがある。第一のタイプは、労働契約を停止する育児休暇であり、終日休むタイプである。第二のタイプは、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。

育児休暇及び短時間労働期間は、最長でも子どもの3歳の誕生日に終了する。3歳未満の養子の場合は、子どもの引取りから3年間で終了する。育児休暇及び短時間労働期間は、最初は最長1年間であり、期間終了時に2回更新できるため、合計3年間取得できる。なお、子どもに重大な疾病、事故、障害がある場合、育児休暇または短時間労働期間は、定められた限度を超えて最長1年延長することができる。

育児休暇後、復職した労働者は、職場で労働の技術や方法に変化があった場合は、職業教育を受ける権利がある（L.1225·59）。これは、復職後の就業支援として重要な意味を持つものであろう。また、復職後、休暇前と同様の職種・地位に就けること、少なくとも同じ賃金の職種に就けることを使用者に要求することができる（L.1225·55）。なお、親育児休暇を取得した労働者は、労働法L.6313·1の職業訓練を受けることができる。

育児休暇の取得後、同じ職種・職位に戻れるかという聞き取り調査での質問に対しては、「通常の場合に戻る」との回答であった。「同じ職種・職位に戻ることは法の要請」であり、戻さずに解雇する場合は違法解雇になるため、使用者にとって解雇はメリットが少なく、別の職種に就けたとしても同じ賃金を支払うことになるからである。

育児休暇または短時間労働期間は、後述のPAJEの就労自由選択補足（旧育児親手当）によって、所得の一部が補償される。労働者は、使用者に対して、育児休暇の開始日と終了日を明記し、2ヵ月前までに書留の手紙（lettre recommandée）で申し出ればよい（R.1225·13）。育児休暇の付与は使用者の義務であり、労働者が要件を満たした場合、使用者は付与を拒否することはできない。また、育児休暇の取得は解雇事由を構成しない。

（e）子ども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歳未満の子どもが、診断書で証明される疾病または事故の場合は、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。子どもが1歳未満の場合または16歳未満の3人以上の子どもを扶養する場合は、1年につき最長5日である。

（f）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どもで、社会保障法典L.512·3に定める家族給付の受給要件を満たす子どもが、疾病、身体障害、事故による重傷によって、付き添い看護を必要とする時、労働者は、デクレに定めた期間（現在、D.1225·16は最長3年間の休暇を
定めている）の休暇を取得することができる。親付添休暇の年間の日数は最長 310 労働日であり、分割されない。

親付添休暇の期間中、親付添給付（allocation journalière présence parentale 社会保障法典 L.544-1 L.544-2）が最長 310 労働日の間支給されるが、このためには社会保障法典 L.544-2 が規定する医師の証明が必要であり、延長はデクレが定める方法にしたがって行われる。現在、D.1225-17 が、親付添休暇を延長する場合には 6 ヵ月ごとに医師の証明書を提出しなければならないと定め、その証明書に付添いを必要とする期間が明記される。

(3) 手当・家族給付

ア. 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 solidarité 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、同省は、2004 年 11 月に、従来の家族・子供省が保健・社会的保護省と統合されたものであり、家族政策を担当している。

実施機関となるのは、全国手当金庫（caisse nationale des allocation familiales. 以下 "CNAF" という。）と家族手当金庫（caisse des allocation familiales. 以下 "CAF" という。）である。現在、家族手当の給付等の窓口となっている CAF については、1949 年 2 月の法律により、CAF の独立が保障され、1967 年の社会保障制度改正により、CAF の全国組織である CNAF が設置された。CNAF は、家族給付を運営する役割を担い、給付だけではなく、社会福祉活動に財源を支出する役割も果たしている。

給付として、家族に対する援助、住宅援助、経済的不安定に対する援助（103 億 6,000 ユーロ＝約 1 兆 3,842 億 1,781 万円）、その他の援助（55 億 9,000 ユーロ＝約 7,391 億 4,621 万円）などがある。このうち、家族に対する援助に当たるもののが家族給付である。社会福祉活動に対する財源支出としては、保育園、若年労働者の居住施設、乳幼児入所施設への援助（12 億 5000 ユーロ＝約 1,612 億 6,867 万円）が行われており、保育所の建設・運営などに充当されている（いずれも 2003 年の金額）。

CNAF の財源は、使用者と独立就業者（自由業など）の負担金が全体の 59.0%（事業主は負担金総額の 5.4%の負担金）、一般社会拠出金（contribution sociale généralisée: CSG）20.7%、経費として受け取る手数料 7.6%、障害者手当・単親手当の CNAF への償還 11.5%、国から委託されて支給した障害者手当・単親手当の費用に対する国からの償還その他 1.2%となっている。家族給付は、従来、使用者の負担金で賄ってきが、1990 年 12 月 28 日法により導入された一般社会拠出金も充当されている。

CAF は CNAF の下部組織である。CAF が、申請者に対する説明、書類の交付、申請の受理などの窓口となり、医療社会保険保障、低所得者住宅のあっせん、賃貸住宅に対する家賃補助である住宅給付、家庭・家族に対する手当などの業務を行っている（社会保障法典 L.223-1）。パリ 20 区内には CAF が 5 ヶ所あり、複数の区を担当している。
イ．家族給付

フランスの WLB において、休暇中の所得保障、育児にかかるコスト負担を担うなど、重要な役割を果たしているのが家族給付である。フランスにおける最初の公的措置は、1938年政令法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 年からであり、妊娠手当、第 1 子からの出産手当が創設され、社会保障法典の V 章に規定が置かれた。その後、1948 年には、住宅手当が創設され、現在の家族給付の原型が形作られた。

現在の家族給付には 2 つの特徴を見て取ることができる。一つは、出産・育児、育児と仕事の両立に対する公的支援が多岐にわたっていると同時に、給付対象を細かく区分して設定していることである。二つには、公的支出の割合が極めて高いことである。フランスの家族政策に関する予算は、2005年度において 518 億 3920 万ユーロ（約 5 兆 9000 億円）、国内総生産（GDP）の 3％であり、OECD の平均である 2.4％を超えている（表 2-2-18 参照）。

一方、日本は 4 兆 735 億円で、GDP の 0.81％と、OECD 加盟国平均の 2.4％を大きく下回る。

| 表 2-2-18 2005年度の家族政策に対する政府支出額 |
|-----------------|--------|--------|
| 対 GDP 比       | フランス | 日本   |
| 公共支出       | 3.0    | 0.81   |
| 育児休暇       | 0.4    | 0.23   |
| 家族給付       | 1.0    | 0.12   |
| 保育サービス   | 1.2    | 0.14   |
| その他         | 0.4    | 0.14   |

出所：OECD, Social Expenditure Database, November 2008.

(7) 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、その子に対する家族給付を、法定の要件にしたがって受給し得る。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となっている。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.512-1）。

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。その他の外国籍の居住者が給付を受けるためには、正規の滞在資格が必要である。

68 Le décret-loi du 12 Novembre 1938.
69 loi du 22 aout.
70 loi du 1er Septembre 1948.
71 OECD, Social Expenditure Database, November 2008.
72 社会保障法典の条文については、2010 年 Code de la Securité sociale litec を使用した。
ただし、子どもがフランスで出生している、難民であるなど、幾つかの例外がある（社会保障法典 L.512-2）。受給者は、子どもを実際に、かつ、永続的に扶養していなければならない。扶養とは、通常、子ども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ている。

（4）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。

第一のカテゴリーは、日常生活を維持するための費用補助であり、子育て費用の補助となる手当である。該当するものとしては、①所得要件なく、養育している 20 歳までの一子、第 2 子から支給される家族手当（les allocations familiales : AF 社会保障法典 L.521-1〜L.521-3）、②第 3 子から支給され、所得要件がある家族補足手当（le complément familiales : CF 社会保障法典 L.522-1〜L.522-2）、③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新学期手当（l'alloction de rentrée scolaire : ARS. 社会保障法典 L.543-1〜L.543-2）である。

第二のカテゴリーは、出生・子の養育に関連して給付される手当である。④子育てを自ら行うか、就労して保育施設を利用するかという、子育ての方法を支援する乳幼児受入手当（Prestation d'accueil du jeune enfant : PAJE. 社会保障法典 L.531-1〜L.531-10）であり、第 1 子から支給が行われる。

PAJE には、給付に際して所得の上限がある基礎手当と、所得制限のない自由選択補足の二階建て構成になっている。自由選択とは、子の養育をどのような方法で行うかについて、親の自由な選択を可能とするという意味であり、短時間勤務の利用も含め、就労を維持して保育園・保育ママを利用するか、あるいは、父母の一方が休暇を取得し完全に仕事から離れて自ら子育てを行うか選択をできることを指している。これら選択に対応して、保育費用に対する補償給付あるいは、完全に仕事から離れたことに対する補償給付を受けることができる。

第三のカテゴリーは、単身家族援助として、⑤両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である一人親手当（allocation de parent isole : API. L.524-1〜L.524-8）、⑥孤児養育を対象とする家族支援手当（allocation de soutien familial : ASF. L.523-1〜L.523-3）である。

第四のカテゴリーは、特定の目的を持った給付であり、⑦障がいを持つ子どものための教育手当（allocation d'éducation de l'enfant handicapé : AEEH. L.541-1〜L.541-4）、⑧子ども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補償である親付添手当（allocation journalière de présence parentale : APP. L.544-1〜L.544-9）、⑨家族給付受給者に対する補助である住宅補助手当（allocations de longement familial : ALF. L.542-1〜L.542-9）である。

以下では、これら給付のうち、給付対象が広く、WLB に関連の深い AF と PAJE を中心に取り上げる。
A. 家族手当（allocations familiales：AF）

AFは、1932年に創設された、20歳未満の子を対象とする、生活を維持するための制度である。
2011年現在（12月31日まで）、AFの受給に所得制限はなく、第2子から支給され、
20歳未満の子どもの養育を担っていることが受給要件とされている。給付額は毎年見直され、
2011年現在の月額は、次のとおりである。

・2人の子どもがいる場合  月額 125.78 €
・3人の子どもがいる場合  月額 286.94 €
・第4子から1人につき  月額 161.17 €
・年齢加算  11歳から16歳未満の子どもに対して 35.38 €
       16歳以上の子どもに対して  62.90 €

B. 乳幼児受入手当（Prestation d'accueil du jeune enfant：PAJE）

PAJEは、子どもが誕生した場合、あるいは、養子を受け入れた場合に給付されるものである。
2004年に、従来の乳児手当、養子手当、家庭保育手当、保育ママ雇用援助、育児親手当を統合する形で創設された。
CNAFへの聞き取りによると、PAJE創設による制度改廃の目的は、女性が子どもを持ちたいと考える環境を整備することであり、働く女性を支援し、いかに家庭生活と仕事を見つめ直すかを高めるPAJEを受け取るのか、あるいは、フルタイムで復職し、保育料を補足するPAJEを受け取るのか、ということである。

従来の乳児手当は分割支給されていたが、PAJEの妊娠・出産・養子受入給付は、子どもの誕生・養子を迎え入れた場合、903.07ユーロ、複数の子が誕生あるいは複数の子を養子を迎え入れた場合、1806.14ユーロが一時金として一括支給される。
PAJEは、この一時給付金と、3歳の誕生月までの3年間、あるいは養子受け入れから3年間（養子の年齢は20歳まで）、月額給付される基礎手当（allocation de Base）が月額180.62ユーロ。2011年現在）と、自由選択補足手当の2階建て構成になっている。
これら2つの手当のうち、基礎手当の受給には所得制限がある（表2-2-19参照）。PAJEの創設に当たり、3歳以下の子どもを持つ家庭の90%が対象となるように基礎手当の所得要件が緩和されている。

表 2-2-19 PAJE の基礎手当受給の所得要件（2011 年 12 月 31 日まで）

<table>
<thead>
<tr>
<th>家庭内にいる子どもの数</th>
<th>両親の一方が</th>
<th>一人親あるいは両親が</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>就業しているカップル</td>
<td>就業しているカップル</td>
</tr>
<tr>
<td>1 人</td>
<td>33,765 €</td>
<td>44,621 €</td>
</tr>
<tr>
<td>2 人</td>
<td>40,518 €</td>
<td>51,374 €</td>
</tr>
<tr>
<td>3 人</td>
<td>48,622 €</td>
<td>59,478 €</td>
</tr>
<tr>
<td>それ以上の場合の子ども 1 人当たりの加算額</td>
<td>8,104 €</td>
<td>8,104 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

ちなみに、2008 年における一世帯当たりの可処分所得の平均は、34,450 ユーロであり、夫婦と子ども 1 人によって構成される世帯の場合、45,450 ユーロ、夫婦と子ども 2 人によって構成される場合、49,970 ユーロ、子どもが 3 人以上いる場合、53,640 ユーロである（表 2-2-20 参照）。

表 2-2-20 世帯構成別による可処分所得、2008 年年収

<table>
<thead>
<tr>
<th>年</th>
<th>単身家庭</th>
<th>一人親家庭</th>
<th>夫婦のみ</th>
<th>夫婦と子ども 1 人</th>
<th>夫婦と子ども 2 人</th>
<th>夫婦と子ども 3 人以上</th>
<th>複合的な家族</th>
<th>家族全体</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1996</td>
<td>17,800</td>
<td>24,550</td>
<td>32,350</td>
<td>37,790</td>
<td>41,530</td>
<td>40,540</td>
<td>28,620</td>
<td>30,160</td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>17,760</td>
<td>24,240</td>
<td>32,300</td>
<td>37,620</td>
<td>41,550</td>
<td>41,770</td>
<td>28,920</td>
<td>30,100</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>17,930</td>
<td>24,590</td>
<td>33,320</td>
<td>39,000</td>
<td>42,270</td>
<td>42,830</td>
<td>29,350</td>
<td>30,730</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>18,490</td>
<td>24,990</td>
<td>34,600</td>
<td>39,740</td>
<td>43,010</td>
<td>44,310</td>
<td>30,490</td>
<td>31,470</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>18,770</td>
<td>25,290</td>
<td>35,000</td>
<td>40,420</td>
<td>44,140</td>
<td>45,910</td>
<td>31,760</td>
<td>31,960</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>19,370</td>
<td>26,310</td>
<td>35,530</td>
<td>41,890</td>
<td>44,970</td>
<td>46,560</td>
<td>31,760</td>
<td>32,630</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>19,150</td>
<td>27,070</td>
<td>36,140</td>
<td>43,010</td>
<td>46,140</td>
<td>49,850</td>
<td>38,860</td>
<td>33,320</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>19,110</td>
<td>26,200</td>
<td>36,460</td>
<td>42,070</td>
<td>46,430</td>
<td>49,040</td>
<td>36,690</td>
<td>33,040</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>18,910</td>
<td>26,270</td>
<td>36,450</td>
<td>42,090</td>
<td>46,270</td>
<td>48,680</td>
<td>37,240</td>
<td>32,840</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>19,410</td>
<td>25,870</td>
<td>36,610</td>
<td>42,420</td>
<td>47,070</td>
<td>49,650</td>
<td>37,650</td>
<td>33,060</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>19,560</td>
<td>26,140</td>
<td>38,300</td>
<td>43,990</td>
<td>48,210</td>
<td>49,650</td>
<td>37,410</td>
<td>33,700</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>19,970</td>
<td>26,310</td>
<td>38,590</td>
<td>44,440</td>
<td>48,400</td>
<td>52,160</td>
<td>39,350</td>
<td>34,030</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>20,130</td>
<td>26,570</td>
<td>38,780</td>
<td>45,450</td>
<td>49,970</td>
<td>53,640</td>
<td>40,750</td>
<td>34,450</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：INSEES の HP。
C. 就労自由選択補足と保育方法自由選択補足

これら基礎手当の支給要件を超えた収入を得ている世帯であっても、就労自由選択補足か保育方法自由選択補足を受けることが可能である。自由選択とは、就労を継続して保育園・保育ママを利用して子の養育を行うか、あるいは、父母の一方が休暇を取得するか、あるいは短時間時間勤務を行いつつ自ら子育てを行うかを自由に選択できることを指している。

（A）就労自由選択補足（Complément de libre choix d'activité）

自らが保育に当たる場合、休暇の取得（表 2-2-21 参照）あるいは労働時間を削減（表 2-2-22、表 2-2-23 参照）によって減少する収入を補償する役割を担うのが、就労自由選択補足である。さらに、旧の育児親手当は第 2 子から支給されていたが、就労自由選択補足は第 1 子から出産休暇終了後の 6 ヶ月間給付されるよう改正された。なお、2 人以上の子どもがいる場合には 3 歳まで給付される。

表 2-2-21 完全に休暇を取得している場合

<table>
<thead>
<tr>
<th>基礎手当の給付</th>
<th>基礎手当を受給している場合</th>
<th>基礎手当を受給していない場合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>就労自由選択補足の月額</td>
<td>379.79 €</td>
<td>560.40 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

表 2-2-22 短時間労働を行っている場合

<table>
<thead>
<tr>
<th>就業状況</th>
<th>所定内労働時間の 50%を超えない</th>
<th>所定労働時間の 50%から 80%以内の労働時間の場合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>基礎手当を受給している場合</td>
<td>245.51 €</td>
<td>141.62 €</td>
</tr>
<tr>
<td>基礎手当を受給していない場合</td>
<td>426.12 €</td>
<td>322.24 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。
表 2-2-23 短時間労働を 76 時間以下、あるいは 76 時間から 122 時間の間で行い、一定の収入を得ている場合

<table>
<thead>
<tr>
<th>就労状況</th>
<th>労働時間が月 76 時間以下であり、労働による収入が 1616.06 €以下の場合</th>
<th>労働時間が月 77 時間から 122 時間以内であり、収入が 2585.70 €以下の場合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>基礎手当を支給されている場合</td>
<td>245.51 €</td>
<td>141.62 €</td>
</tr>
<tr>
<td>基礎手当を支給されていない場合</td>
<td>426.12 €</td>
<td>322.24 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF からの入手資料。

（B）就労自由選択オプション補足（Complément optionnel de libre choix d’activité）

2006 年の法改正により、就労自由選択補足手当に新たな制度が加えられた。3 番目の子どもが生まれるか養子に迎え入れる場合、完全に休暇を取得し、親自らが子育てを行うことを条件として、給付期間を 1 年とし、給付額を増額する制度である。人口増加に転じるためには、家庭に子どもが 3 人いなければならず、家庭に 3 人の子どもがいる状態を作り出すことは難しく、従来から「第 3 子問題」として認識されていた。また、3 人の乳幼児を抱える女性の就業率は 50.3%、2 人の子を持つ女性の場合は 63.6%であり、仕事と子育てとの両立支援に有効な支援となっていたかった。就労自由選択オプション補償は、すでに 2 人の子どもを持つ女性で、継続して仕事を行っている女性労働者が 3 人目の子どもを持つことを支援するものである。このため、支給要件として、子どもの誕生までに 1 つの仕事を 5 年継続していること、社会保険料を 8 期納付していることが条件とされている。

表 2-2-24 就労自由選択オプション補足の給付額

<table>
<thead>
<tr>
<th>基礎手当の給付</th>
<th>基礎手当を受給している場合</th>
<th>基礎手当を受給していない場合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>月額給付額</td>
<td>620.78 €</td>
<td>801.39 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

対象となる子は 1 人であり、受給途中に新たな子どもが家庭に誕生、あるいは養子として迎え入れられた場合は補足給付を変更する必要がある。

フランスにおいて世帯可処分所得として平均的な所得を得ているカップルに子どもが 1 人誕生した場合、PAJE の出生成給付金 903.07 ユーロに加え、月額の給付として、基礎給付が 180.62 ユーロ、休暇を取得し自らの子の養育に当たった場合、就労自由選択補足（3 年の場合）で 379.79 ユーロの、合計 560.41 ユーロ（約 61,645 円／1 ユーロ＝110 円換算）を毎月受
給することになる。3人目の子どもが誕生した場合、休暇取得期間を1年とすると、基礎給付が180.62ユーロ、就労自由選択オプション補足（1年の場合）が620.78ユーロ、家族手当が286.94ユーロの、合計1,088.34ユーロ（約119,717円／1ユーロ＝110円換算）が毎月給付されることになる。

(C) 保育方法自由選択補足（Complément de libre choix du mode de garde）

また、旧来の育児親手当には、一定水準以下の所得の場合、給付を受けた後、労働市場に再参入しないという問題があった。子どもを持ち、家庭責任を主として担う労働者が仕事に復帰する場合、保育費用を捻出する必要が生じる。低所得者の場合、就業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比較考慮し、就業を断念するという選択を行ったと考えられる。就業を継続する場合、保育施設を利用するか、保育ママ・保育者を自宅で雇用するかの選択がある。保育施設を利用する場合、すでに保育施設には公的な補助が行われており、保育費用は所得に応じて決定されるので、費用負担についてはあまり問題とならない。しかし、保育施設を利用できない場合で、保育ママやベビーシッターを雇用する場合には、保育者への給与と社会保険料を負担する必要が生じるため、経済的負担が大きくなり、就業を断念せざるを得ないという問題が生じる。フランスにおいても、保育施設に入所できる児童の割合は1割から3割程度である（後述の保育の項を参照）。このような状況に対し、保育方法自由選択補足（Complément de libre choix du mode de garde）は、保育者への給与・社会保険料を補助することにより、保育ママを雇用するという保育方法の選択をできるようにして、この問題解決を図ったものである。給与補助額は収入に応じて定められている（表2-2-25〜表2-2-27参照）。

a. 保育ママ・保育者を家庭で雇用する場合

この場合、
① 6歳未満の子どもを扶養し、保育ママあるいは保育者を雇用していること
② 一人親家庭は395.04ユーロ、二人親家庭は790.08ユーロ以上の収入を得ていること
③ 保育ママの給与は、SMICの5倍、あるいは1日45ユーロまで

という条件を充たした場合、家庭の収入と、保育する子どもの年齢によって補助される保育ママ・保育者の給与補助額が決定される。資格のある保育ママを雇用しても無資格の保育者を雇用しても給与の一部が補助される。しかし、社会保険料の補助は保育ママを雇用する場合と無資格の保育者で異なる（表2-2-28参照）。
### 表 2-2-25 保育方法自由選択補足の給付額

<table>
<thead>
<tr>
<th>子どもの数と収入の制限</th>
<th>給与補助額</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども 1 人: 20,079 €</td>
<td>3 歳以下の子どもにつき、448.25 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 2 人: 23,118 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 3 人: 26,765 €</td>
<td>3 歳から 6 歳の子どもにつき、224.13 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 4 人: 30,412 €</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF より入手の資料ならびに CAF の HP。

### 表 2-2-26 保育方法自由選択補足の給与補助額

<table>
<thead>
<tr>
<th>子どもの数と収入</th>
<th>給与補助額</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども 1 人: 20,079 €から 44,621 €</td>
<td>3 歳以下の子ども 1 人につき、282.65 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 2 人: 23,118 €から 51,374 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 3 人: 26,765 €から 59,478 €</td>
<td>3 歳から 6 歳の子どもにつき、141.35 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 4 人: 30,412 €から 67,582 €</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

### 表 2-2-27 保育方法自由選択補足の給与補助額

<table>
<thead>
<tr>
<th>子どもの数と収入</th>
<th>給与補助額</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども 1 人: 44,621 €</td>
<td>3 歳以下の子ども 1 人につき、169.57 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 2 人: 51,374 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 3 人: 59,478 €</td>
<td>3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、84.79 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 4 人: 67,582 €</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。
表 2-2-28 保育ママ・保育者を家庭で雇用する場合 CAF から補助される社会保険料

CAF から補助される社会保険料

<table>
<thead>
<tr>
<th>資格を持っている保育ママ</th>
<th>無資格の保育者 (Garde à domicile)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども全員に対する社会保険料が CAF から給付される。</td>
<td>以下の金額を上限として 50% まで補助される</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• 3 歳の誕生日まで：月額 419 €</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>• 3 歳から 6 歳の誕生日まで：月額 210 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。

b. 企業・団体の雇用する保育ママ・家庭保育者を利用する場合
企業・団体の雇用する保育ママなどを利用する場合、一定の条件を充たす必要がある。
① 6 歳以下の子どもがいること
② 保育ママを雇用する企業・団体に属し、保育ママがその自宅で子どもをみるか、保育ママが子どもをその自宅でみる場合
③ 保育ママを月 16 時間以上利用すること
④ 賃金が、一人親の場合 396.04 ユーロ、二人親の場合 790.08 ユーロ以上であること
⑤ 企業・団体は、保育ママを雇用する許可・資格があること
⑥ 企業・団体が、CAF から運営補助給付を受けていないこと
という給付条件を充たすことと、収入に応じて CAF から雇用費用が補助される（表 2-2-29～表 2-2-31 参照）。

表 2-2-29 CAF から給付される保育ママ・家庭保育者雇用補助

<table>
<thead>
<tr>
<th>子どもの数と収入</th>
<th>保育ママの雇用に対して 1 か月に支払われる給付額</th>
<th>家庭保育者の雇用に対して 1 か月に支払われる給付額</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども 1 人： 20,079 €</td>
<td>3 歳以下の子ども 1 人につき、678.32 €</td>
<td>3 歳以下の子ども 1 人につき、819.67 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 2 人： 23,118 €</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 3 人： 26,765 €</td>
<td>3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、339.16 €</td>
<td>3 歳から 6 歳の子ども 1 人につき、409.84 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども 4 人： 30,412 €</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびに CAF の HP。
表 2-2-30  CAF から給付される保育ママ・家庭保育者雇用補助
収入が一定範囲内の場合

<table>
<thead>
<tr>
<th>子どもの数と収入</th>
<th>保育ママの雇用に対し</th>
<th>1ヶ月に支払われる給付額</th>
<th>家庭保育者の雇用に対し</th>
<th>1ヶ月に支払われる給付額</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども1人: 20,079 € + 44,21 €</td>
<td>3歳以下の子ども1人につき、565.27 €</td>
<td></td>
<td>3歳以下の子ども1人につき、706.57 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども2人: 23,118 € + 51,374 €</td>
<td></td>
<td>3歳から6歳の子ども1人につき、282.64 €</td>
<td></td>
<td>3歳から6歳の子ども1人につき、353.29 €</td>
</tr>
<tr>
<td>子ども3人: 26,765 € + 59,478 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども4人: 30,412 € + 67,582 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびにCAF のHP。

表 2-2-31  CAF から給付される保育ママ・家庭保育者雇用補助
収入が一定額を超える場合

<table>
<thead>
<tr>
<th>子どもの数と収入</th>
<th>保育ママの雇用に対し</th>
<th>1ヶ月に支払われる給付額</th>
<th>家庭保育者の雇用に対し</th>
<th>1ヶ月に支払われる給付額</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子ども1人: 44,621 €</td>
<td>3歳以下の子ども1人につき、452.22 €</td>
<td></td>
<td>3歳以下の子ども1人につき、593.53 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども2人: 51,374 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども3人: 59,478 €</td>
<td>3歳から6歳の子ども1人につき、226.12 €</td>
<td></td>
<td>3歳から6歳の子ども1人につき、296.77 €</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子ども4人: 67,582 €</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：CAF 配付パンフレットならびにCAF のHP。

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、家族手当（AF）と訳される給付の支給は第2子からである。しかし、実際にPAJEの給付内容を検討してみると、第1子の子どもが生まれたとき、あるいは養子を受け入れたときから、妊娠・出産給付、あるいは養子授与給付給付がなされる。さらに、育児休業・短時間勤務を取得し、自らが保育に当たる場合の所得補償である就労自由選択補助、さらに、9割の家庭が毎月基礎給付を受けていることになる。

(4) 保育サービス
フランスにおいて、WLBの実現に重要な役割を果たしているのが保育サービスである。フランスにおいては、機能や運営形態が異なる様々な種類の保育施設、保育ママ制度、ベビーシッターなどによる家庭における保育、また、義務教育ではないが、3歳からの学校
教育の開始、学校修了後の学童保育施設などが整備されている。フランスにおいても、公立保育園の入園希望者全てが入園できるわけではない。パリ市内で提供されている保育施設は、100名に対して33名分、パリ近郊都市ではもっと低下し、la Seine-et-Marneeとle Val-d'Oiseでは、100名に対し2名、Seine-Saint-Denisでは100名に対して13名、Les Hauts-de-Seineは100名に対し28名である。

日本と同様に、公立保育園への入園においては、経済的に弱い立場にある家庭の児童、家庭に問題がある児童が優先される。訪問したパリ4区の保育園行政担当者、「公立保育園は質の高い保育を提供できるため、入園希望は多いが、収入の多い家庭は公立保育園に入園できなくても、ベビーシッターなど他の解決策を見い出すことが可能であるので、収入の低い家庭の児童、何か問題がある家庭の児童が優先される。」と述べていた。

公立保育園に入園できなかった場合には、私立の各タイプの保育園、親保育所として、企業保育所として、あるいは団体として保育所を設立する、保育ママを雇用する、保育ママを共同で雇用する、ベビーシッターなどに依頼するなどの解決方法を採ることになる。

ア．保育施設の種類について

保育施設は、まず、通年保育（accueil régulier）か、あるいは一時保育（accueil occasionnel）かによって区別される（公衆衛生法典 R.2324-17）。さらに、専門の保育士が、法定の条件を満たした設備を備えた建物において、保育を団体で行う集団保育（établissements accueil collective）と、家庭などで保育ママが小規模の保育を行う家庭保育（acceuil familial）とに分けられる。

さらに、通年保育（accueil régulier）あるいは一時保育（accueil occasionnel）と、集団保育（accueil collective）あるいは家庭保育（acceuil familial）の両方が行われるような総合保育（multi-accueil）の形態がある。例えば、通年保育施設において一時保育をも受け入れる場合、同じ施設において、特定の曜日に家庭保育が行われる場合などである。

イ．保育施設において集団保育を行うもの

（7）保育所（crèche collective）

通年・全日の保育を、小児専門看護士、幼児教育、保育士など専門の資格を持った職員が基準を満たした施設で行うものである。

施設は、施設内で調理された食事が提供される必要があり、その他、午睡用のベッドを備えた寝室（20名当たり24㎡が2部屋）、遊び部屋（20名に対し31㎡が2部屋）、トイレ・洗面所・シャワー（20名につき5㎡を2つずつ）など、子どもの生活に必要な設備と受付、親の待機室、ベビーカー置き場など送迎に必要とされる施設、職員の休憩室、備品置き場、洗濯室など、施設運営に必要な設備などについての条件を満たさなければならない。

訪問した第4区の保育園では、園長が小児専門看護士の資格を持ち、保育士、調理師、建

----

74 Note rapide № 482 - Juillet 2009.
物や備品の管理・修理者など25名の職員によって構成されていた。

建物は地下1階に備品倉庫、調理室、修理などを行う作業室があり、1階に事務室、職員休憩室、ベビーカー置き場、親が哺乳瓶などを洗う台所があり、2階から4階が保育室となっていた。各保育室の入室に際しては、子どもは靴を履き替え室内履きにを利用して入室する。親も室内に入ることができるが、その際には靴カバーを着用するなど衛生面に対する配慮がされている。

各フロアには、遊び部屋が2部屋ずつあり、さらに部屋4角を利用して、ままごとやブロッコなど遊びの種類に応じた区分がなされている。遊び部屋には子ども用の洗面所、トイレ、シャワーが備えられている。その他に、寝室がある。4区はパリ市の中でも古い地区でありかつ中心街であるため、地価も高く土地や建物の取得が極めて困難であるため、訪問した保育所において園庭はなく、代わりにテラスに遊具が設置され園庭の代わりとされていた（園庭の有無はパリ市の公立保育園の条件とはなっていないが、園庭がある保育所もある）。

保育所に入ることには、親が仕事を行っているか求職中であること、あるいは親が病気療養中で保育に欠けることが申込みの条件となる。また、家庭に何らかの問題があり、子どもの保育を補助する必要がある場合においても入園が可能である。

入所対象となる年齢は2か月半から3歳、すなわち保育学校入学前までの乳幼児が対象となる。通常、0歳から1歳未満、1歳から2歳未満、2歳から3歳まで入所される対象となる年齢は、1年ごとに20名、10施設60名を定員としているところが多い（聞き取り前の保育所は66名が定員であった。）。

保育者1人につき、まだ歩けない子どもを5人まで、または歩きはじめた子ども8人を担当する。

保育時間は通常月曜から金曜までで、7時30分から18時30分まで開所している。

保育料は、所得家数や子どもの数に応じてCNAFによって決定される。すなわち、家庭内における子どもの数によって、収入と連動させて保育料が減額される。子どもの数によって計算式の係数が決まっており、家庭内における子ども人数が増えると係数が減ることになる。

子ども1人は0.0006、2人は0.0005、3人は0.0004、4人以上は0.0003である。例えば、2人の子どもがいて、年間の収入が35,000ユーロであり、1,680時間の保育が必要であるとするとき、計算式は、(35,000/12)×0.0005＝1.46ユーロ（1時間ごとの費用）、1,680時間/12ヵ月＝140時間（1ヵ月当たり）、1.46ユーロ/1時間×140時間/1ヵ月＝月額204.4ユーロとなる。

さらに、収入と連動して保育料の上限・下限が定められている。パリ市においては、月収7,145ユーロを上限とし、1日の保育料は、子ども1人の場合、1日42.87ユーロ、2人の場合、1日35.73ユーロ、3人の場合、1日28.25ユーロ、4人の場合、1日21.44ユーロであり、また、1時間当たりの保育料は、1人の場合、1時間4.28ユーロ、2人の場合1時間3.57ユーロ、3人の場合1時間2.85ユーロ、4人の場合1時間2.14ユーロである。
下限はCNAFによって決められており、579.72ユーロである。その場合の保育料は、子ども1人の場合、1日3.48ユーロ、2人の場合、1日2.90ユーロ、3人の場合、1日3.32ユーロ、4人の場合、1日1.74ユーロ、また、1時間当たりの保育料は、1人の場合、1時間0.35ユーロ、2人の場合、1時間0.29ユーロ、3人の場合、1時間0.23ユーロ、4人の場合、1時間0.17ユーロである（保育料金については2008年の金額である。）75。

(4) 短時間保育所（haltes-garderies）
保育所と短時間保育所の違いは、保育所が3歳までであるのに対して、それより年齢の高い4歳以上6歳以下の子どもを対象として、全日保育ではなく、短時間保育あるいは一時保育として預かる点である。通常、1時間から半日の保育を行う。保育所が通年で子どもを受入れるのに対し、週単位で子どもを受け入れており、利用には予約が必要である。しかし、短時間保育所であっても、施設がその設備にかかる条件（食事の提供、午睡が行える設備）を満たすことを条件として、3歳以下の子どもに対して全日の保育を行うことも可能であり、多くの短時間保育所が全日保育を行っている。
一般的に、短時間保育所は20名から30名を受け入れる中規模の保育施設である。短時間保育所は、就業のために保育を必要とする場合だけでなく、遊びの場を提供するため、自宅で保育されている子どもに集団生活に入る準備をさせるため、何らかの家庭の都合で一時的な保育が必要な場合において、就業を条件とせずに受入れが可能である。

(5) 家庭保育所（crèche familiale）
2.5か月から3歳まで（あるいは保育学校入園まで）の子どもを対象として、認定された保育ママ（assistante maternelle）の自宅で受け入れられる形態と、自治体・団体に雇用された保育ママがチームとして施設において保育を行う形態の2つが、家庭保育所という名称で分類される。施設において保育を行う場合、保育を職業とする集団が保育に当たることとなる。
施設において保育が行われる場合、家庭保育所の受入人数は最大で150名である。この施設は、市などの自治体によって運営される公立の家庭保育所（crèche familiale municipale）、あるいは民間の団体（associatives）によって運営される家庭保育所（crèche familiale associatives）があるが、公立の家庭保育所が全体の87％を占め、大多数である。
民間（親が団体を作る場合も含む。）には、CAFからの運営共通給付（prestation de service unique）という補助がある。受け入れに要した費用の66％を限度としてCAFが負担し、さらに、運営費については、最低年額6,225ユーロ（519ユーロ/月額）、最高年額49,076ユーロ（4,089ユーロ/月額）を補助する。

(6) 親保育所（crèche parentale）
保育所とは異なり、子の親が団体を組織し、共同で運営する形態の保育所であって、公立のものはない。親は団体の代表となり、主として保育所の管理運営を担い、団体が雇用した資

75 délibération du Conseil de paris des 7 et 8 Juillet 2008.
格を持った保育士が保育の中心的役割を担うが、一部の親が保育の役割を分担し、親が保育に参加する場合もある。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。また、市町村、県、CAFから、設立・運営に際して補助金を受けることが可能である。

(4) 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保障されることとなり、創設された教育機関である（教育法典 L.112-1）。保育学校は教育省の管轄下にあり、保育所と小学校の中間に位置する教育機関としている。義務教育ではないが、保育料は無料である。従って公立の制度しかない。

保育学校では、読み書きを含むフランス語の習得、小学校入学のための準備としての訓練（着替え、トイレ、集団生活への適応）、体育、図画工作、音楽などのカリキュラムが組まれ、すべての生徒に週24時間の就学が義務付けられており、一般的に、月曜、火曜、金曜の週4日、毎日6時間の授業が、水曜日に半日の授業を行う。希望すれば2歳から入園することができ、2010年の2歳児の11.6％が入学し、3歳から5歳まではほぼ100％の入学率である。

聞き取りを行ったマラコフ市の保育学校は、年齢に応じて18名から25名によってクラス編成がなされており、2名から3名の教員が1クラスを担当することであった。施設は、校庭を備え、体操場、音楽室があり、体育、音楽などの教員が指導に当たるとのことであった。保育学校は、対象年齢から、幼稚園に近いものと受け取られがちであるが、むしろ小学校に近い設備であり、教育を行うための施設・設備を整えていた。ただ、幼児を対象としているので、午睡のためのベッドが並べられていた部屋が複数設置され、シャワーなどの設備も備えていた。また、給食を提供するための調理施設、食堂も備えており、食卓のいすの高さは年齢に合わせて中・小のサイズが揃えていた。

マラコフ市の保育学校において、待機児童はゼロであり、希望すれば入園が可能ということであった。また、ほぼ100％の就学率という点からも、全国的に見ても待機児童の問題は生じていないと推察される。

(3) 学童保育（centre loisir enfant）

原則として、保護者が就労のため児童の保育に欠ける場合に、2歳から6歳の児童に対し、小学校が始まる前と小学校が終わる後（多くの場合、朝7時から8時半までと16時から18時半まで）に児童を預かり、様々な活動を行う。原則として、保護者が就業していることが条件であるが、例外的に状況を検討の上、受け入れる場合もある。また、フランスでは、一般的に水曜日は小学校が休みなので、水曜日には全日で児童を受け入れる施設が多い。さらに、ヴァカンスの間、児童の受け入れを行う施設もある。学童保育は保育所と同様に、公立ものと民間団体によって運営されているものがある。

77パリ郊外に位置する。メトロでパリと30分ほどで結ばれており、パリまでの通勤圏である。
学童保育の利用には登録が必要であり（保護者の就業証明書、労働契約の写しなどの提出が求められる）、有料である。

聞き取り調査を行ったマラコフ市の学童保育では、小学校・保育学校と隣接する敷地に建物があり、児童は小学校から学童保育へ向かい、学童保育では、演劇、工作、絵画制作、調理、スポーツなど指導者が付いて行う活動に自由に参加するようになっていた。また、児童が施設内に設置してある遊具を使い、自分達だけで自由に遊ぶこともできる。一方、3歳から5歳の低年齢の児童の場合、グループとして活動することもある。

学童保育の保育費は、どのような活動を行うかではなく、収入に応じて決まっている（表2-2-32参照）。

### 表2-2-32 マラコフ市の学童保育費

<table>
<thead>
<tr>
<th>親の週給額</th>
<th>180〜539 €</th>
<th>540〜787 €</th>
<th>788〜978 €</th>
<th>988〜1,212 €</th>
<th>1,213〜1,622 €</th>
<th>1,623〜2,031 €</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>早朝：学期内</td>
<td>0.10〜0.45 €</td>
<td>0.45〜0.75 €</td>
<td>0.75〜1.15 €</td>
<td>1.15〜1.70 €</td>
<td>1.40〜1.60 €</td>
<td>1.60〜1.80 €</td>
</tr>
<tr>
<td>放課後：学期内</td>
<td>0.40〜1.00 €</td>
<td>1.00〜1.40 €</td>
<td>1.40〜1.70 €</td>
<td>1.70〜1.90 €</td>
<td>1.90〜2.20 €</td>
<td>2.20〜2.50 €</td>
</tr>
<tr>
<td>水曜日・ヴァカンス期間：全日（食事含まず）</td>
<td>0.45〜3.60 €</td>
<td>3.60〜4.75 €</td>
<td>4.75〜5.25 €</td>
<td>5.25〜5.75 €</td>
<td>5.75〜7.20 €</td>
<td>7.20〜7.60 €</td>
</tr>
<tr>
<td>主要日・ヴァカンス期間：半日（食事含まず）</td>
<td>0.73〜1.80 €</td>
<td>1.80〜2.35 €</td>
<td>2.35〜2.60 €</td>
<td>2.60〜2.90 €</td>
<td>2.90〜3.60 €</td>
<td>3.60〜3.80 €</td>
</tr>
<tr>
<td>食事</td>
<td>0.90〜2.30 €</td>
<td>2.30〜3.05 €</td>
<td>3.05〜3.60 €</td>
<td>3.60〜4.15 €</td>
<td>4.15〜4.50 €</td>
<td>4.50〜5.20 €</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: マラコフ市学童保育所提供資料。

（5）幼稚園（jarden d’enfant）

2歳から6歳の子どもを受け入れ、幼稚園教諭が園児の知的発育を育む活動を行う。開園時間は、母親児童保護局（protection maternelle et infantile）の通知によって定められる。

幼稚園は、保育学校や保育所と同じ時間に開園しており、費用も、保育所の費用の計算式を用いて所得に応じて定まる。公立の幼稚園は、両親が働いている場合に2歳から4歳の子どもを受け入れており、保育所に近い機能を果たしている。

ウ．運営方法

上述した様々な園の保育施設のうち、親保育所に公立のものではなく、保育学校に私立のものはない。それ以外の施設は、下記の様々な方法によって運営される。

（7）公立（municipale）

市町村などが直接施設を運営する形態である。パリ市の場合、この割合が比較的高い。集団保育を行う708施設のうち、417施設が公立である。
(4) 団体（associative）による場合

パリ市において初めて保育所の運営を行ったのが子の親が組織した団体（associative）であり、以来、伝統的に民間の団体が保育所を運営している。708 施設のうち 256 施設が団体によるものである。団体による場合は公立でないということになる。

(5) 企業による場合（公衆衛生法典 L.2324-1 以下）

企業は優秀な人材を確保し、その長期間の就業を支援するために、企業内保育所を設ける動きがある。例えば、フランス原子力発電の Areva は、民間会社と契約して施設内に企業内保育所を設置している。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78。

企業内保育園の経営方式としては、
① 保育園の経営は、企業の特定の部署や企業委員会が直接行う
② 保育園を営む団体に経営を委託する
③ 保育園の経営を専門とする企業に委託する
④ 保育サービスを受ける従業員のために、保育園の定員を買い取る方法による。これは多くの企業で行われており、家庭保育所の集団を企業保育所に導入するものである。つまり、保育ママは 1 名から 4 名を保育することが可能であるが、保育ママを集団で雇用し、必要な定員を満たす規模の企業内保育所を経営する方法である。

使用者は、一定の条件を満たした場合に、3 歳以下の従業員の子どもを受け入れる施設の設立、運営に費やした費用の 50% を法人税から減免される家族控除がある（le crédit d'impôt famille）79。

企業内保育園が 6 歳以下の子どもを受け入れる場合には、公衆衛生法上の、6 歳以下の子どもを受け入れる施設の定義に従わなければならない（公衆衛生法 L.2324-1〜4, R.2324-16）。企業内保育所の建設や運営に対しては、地域の児童を定員の 3 割受け入れるという条件の下で、自治体と CAF から経済的支援が行われる。

フランスにおいて、家族政策に大きな役割を果たしているのが「全国家族会議 Conférence de la famille」である。首相の主催によって年に 1 度開催され、関係する閣僚、上院の社会問題委員長、国民議会の文化・家族・社会問題委員会委員長、家族政策についての全国的団体である全国家族協会連合会、家族手当金庫、地域県などの地方自治体や CGT や MEDEF などの労使団体代表の参加によって構成する会議である。この会議において家族政策の進捗状況が報告され、新たな家族政策が発表される80。2003 年 4 月の家族会議（la conférence de

78 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）。
79 loi de finances rectificative pour 2008 no 2008-1443 du 30 Décembre 2008, art.96, JORF no 0304 Décembre 2008。
80 柳沢房子『フランスにおける子少化と政策対応』レファレンス 682 号（国立国会図書館、2007 年 11 月）。1982 年に第 1 回が開催され、1994 年に「家族に関する法律（25）」によって法的根拠が与えられ、1998 年に会議を所管する家族問題関係省庁連絡会が設置された。「全国家族会議」が新たな政策を発表する場となっている。
2004年から、CNAFは、一定の条件を満たした場合、乳児1人を受け入れる場合に1万ユーロを上限として、受け入れに要した費用（建物の取得や改築など）の85%を負担し、運営費用の55%を負担する子ども企業契約（contrat enfanf entreprise）を締結し、経済的な支援を行っている。

（c）保育ママ（assistante maternelle）

未成年の子ども1人から3人までを、原則、保育ママの自宅で保育する制度である（公衆衛生法L.421-1）。保育ママになろうとする者の家族状況、子どもを受け入れる自宅の状況、職業経験、保育を行う期間等について申請を行い、医師が訪問し、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、政機関（母子保育センター：Centre dela permanence Maternelle Infantile PMI）の認可を受けなければならない。

保育ママは、親を雇用主とする労働者であり、部門別協約による有給休暇など労働法典に定められた権利が保証されている。社会保険料も雇用者が負担するが、家庭の収入に応じて50%から70%がCAFから給付される。

2009年より、保育ママが自宅以外の場所で社会保障法上の6歳以下の子を保育する際の基準を充たすことを条件として、保育ママ4人までが集団で保育することができるようになった。

個別保育の場合、雇用主は保護者となる。保育料は、親が直接保育ママに支払う。この場合、保育方法自由選択補足がCAFから支給される。

（d）個別保育者（garde à domicile）

親が自宅に保育者を雇う制度である。2家族が共同して1人の保育者を雇用し、複数の子どもの保育を依頼する場合もある。保育ママによる在宅もあるが、保育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く、労働条件が守られないなどの問題が生じている。

エ．保育施設に対する管理・監督

フランスの保育施設の特徴として、保護者や企業・団体が保育施設を自ら設立することを推奨する制度設計となっている。このため、保育施設の認可・管理・運営の補助が重要となっているが、その役割を果たすのが家族・乳児局（direction des familles et de la petttie enfance，以下、“DFPE”という。）である。

聞き取り調査を行ったパリ市のDFPEは、保育施設設置の支援・認可を行うとともに、その保育施設が設置基準を維持できているか監督を行っている。親保育所、企業内保育所、あるいは団体による保育所が経営困難に陥り、基準を維持できない場合は、DFPEが保育施設の定員（place）を買い取り、保育施設を公立化し、サービスの提供と基準を維持するとのことである。2009年までの3年間に、パリ市DFPEは12施設の保育所を買い取り、104名定員が増加している。

保育所の運営に対しては、市町村・県・CAFから補助金が支給される。DFPEによると、
パリ市の場合、公立であれば、運営費用の約 50%がパリ市から支給されるとのことである。また、団体による保育施設・企業内保育所に対しては、CAF の審査をクリアすることを条件として、設立費用の約 40%がパリ市から補助される。さらに、団体あるいは労働者が設立する保育施設に対して、建物の建設費用の 40%を上限として補助される（補助が認められない場合もある）。

2009 年度、パリ市は、保育所に約 2 億 4,188 万 7 千ユーロ、家庭保育所に約 2,709 万ユーロ、一時保育所に約 2,212 万ユーロ、公立幼稚園に約 400 万 7 千ユーロ、保育にかけるという要件を満たさない場合であっても乳児園 (jardins maternels) に約 152 万 8 千ユーロの、合計約 2 億 9,663 万ユーロを支出している。パリ市の場合、乳児園には公立のものと団体によって運営されるものがある。子どもを受け入れは昼間に限られており、18 か月から 3 歳の子どもを受け入れ、保育を行い、集団生活に適応できるよう保育学校の準備教育を行っている。

CAF は、企業内保育所に対して金銭給付は行わないが、PAJE を利用する親の雇用、基準を充たした保育施設の設置、有給の休暇制度、育児休暇を取得した従業員に対する教育訓練などを条件として、家族税を最高 80%減免する優遇措置を採っており、企業において、保育施設の設置や、有給の親休暇、出産休暇、育児親休暇、病休休暇制度、休暇後の職業訓練などの実施を促す動機となっている。

(5) 柔軟な働き方

ア. WLB と柔軟な働き方

日本において柔軟な働き方という場合には、パートタイム労働や派遣労働などを指していると考えられる。そして、それらの労働者が柔軟な働き方であるということは、正社員が 36 協定・就業規則・労働協約によって時間外労働義務を負い、時間外労働が恒常化している現状においては、パートタイム・派遣労働は、労働時間が正社員と比較して短いため、私的生活と職業生活の両立が図りやすい点に着眼して呼称されていると考えられる（表 2-2-33 参照）。もう一つの類型としてテレワークが考えられる。しかし、これらの働き方は WLB にどのような影響を及ぼすかという点については、否定的な見解もみられる。

---

81 DFEP の 2009 年会計資料（compte administratif 2009 ancien et nouveau parc）による。
82 先行研究として大沢真知子『ワークライフバランス社会へ—個人が主役の働き方』 (岩波書店、2006)、神谷隆之『在宅勤務による女性の雇用継続』 (JILPT Discussion Paper Series 05-005、2005 年)。柔軟な働き方は WLB に貢献しないという見解としては、松田茂樹「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」 Life Design Report 2008,7-8 号。
表2-2-33 日本の就労形態別労働時間

<table>
<thead>
<tr>
<th>企業規模 1,000人以上の就労形態</th>
<th>実労働時間数（総実労働時間数）</th>
<th>実労働時間数（所定内）</th>
<th>実労働時間数（所定外）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>【月間労働時間】</td>
<td>【月間労働時間】</td>
<td>【月間労働時間】</td>
</tr>
<tr>
<td>2007年 一般労働者</td>
<td>166.1</td>
<td>146.6</td>
<td>19.5</td>
</tr>
<tr>
<td>2007年 パート労働者</td>
<td>96.6</td>
<td>92.3</td>
<td>4.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年 一般労働者</td>
<td>164.2</td>
<td>145.9</td>
<td>18.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年 パート労働者</td>
<td>97.5</td>
<td>92.9</td>
<td>4.6</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年 一般労働者</td>
<td>157.6</td>
<td>144.3</td>
<td>13.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年 パート労働者</td>
<td>96.8</td>
<td>92.6</td>
<td>4.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査 全国調査」。

労働時間の項で触れたように、フランスの労働時間は日本と比べて短く、また、子の養育に当たる正社員に短時間労働が認められている。したがって、フランスの雇用形態は、有期雇用と、一般的な雇用より短い時間に勤務する短時間労働との組み合わせによって、①期間の定めのない契約でフルタイムで働く正社員（contrats à durée indéterminée à temps-complet：CDI-TC）、②期間の定めのない契約で短時間労働を行う正社員（contrats à durée indéterminée à temps partiel：CDI-TP）、③期間の定めのある雇用でフルタイムで働く場合（contrats à durée déterminée à temps complet：CDD-TC）、④期間の定めのある契約で短時間労働を行う場合（contrats à durée déterminée à temps partiel：CDD-TP）がある。

このため、CDI-TPと比較すると、労働時間に関して、日本でいうパートタイム労働や派遣労働といった働き方は、正社員と比べてWLに貢献するとはいっても難しい側面がある。2009年におけるフランスの平均的な労働時間は39時間20分であり、また、フランスにおいて、2009年には、就業する男性の6％を、女性の29.8％を、全体として17.3％が短時間労働（temps partiel）で働いており（表2-2-34参照）、労働時間も39時間40分である（統計にはCDD-TCが含まれる）。

もっとも、短時間労働を行う労働者は、必ずしも自ら希望して短時間労働を行っているわけではない場合もあり、その傾向は、バカロレアなどの資格を持たない者など、正規雇用を獲得することが難しいカテゴリーの労働者に強くなっている。したがって、法制度はむしろ、雇用の安定や労働条件に関して正規雇用より脆弱な側面を持つ雇用形態について一定の規制を行っているものと思われる。

83 Tableaux de l'économie française・édition 2011.
84 INSEE premiere N° 1061・Janvier 2006.
<table>
<thead>
<tr>
<th>国名</th>
<th>全体</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
<th>賃金労働者（時間）</th>
<th>非賃金労働者（時間）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ドイツ</td>
<td>26.1</td>
<td>9.7</td>
<td>45.3</td>
<td>40.6</td>
<td>51.0</td>
</tr>
<tr>
<td>オーストリア</td>
<td>24.6</td>
<td>8.7</td>
<td>42.9</td>
<td>42.1</td>
<td>54.6</td>
</tr>
<tr>
<td>ベルギー</td>
<td>23.4</td>
<td>8.6</td>
<td>41.5</td>
<td>39.1</td>
<td>55.4</td>
</tr>
<tr>
<td>ブルガリア</td>
<td>2.3</td>
<td>2.0</td>
<td>2.7</td>
<td>41.3</td>
<td>45.5</td>
</tr>
<tr>
<td>キプロス</td>
<td>8.4</td>
<td>5.2</td>
<td>12.5</td>
<td>40.8</td>
<td>48.8</td>
</tr>
<tr>
<td>デンマーク</td>
<td>26.0</td>
<td>15.3</td>
<td>37.9</td>
<td>37.7</td>
<td>47.9</td>
</tr>
<tr>
<td>スペイン</td>
<td>12.8</td>
<td>4.9</td>
<td>23.0</td>
<td>40.5</td>
<td>48.3</td>
</tr>
<tr>
<td>エストニア</td>
<td>10.5</td>
<td>7.0</td>
<td>13.8</td>
<td>40.6</td>
<td>43.5</td>
</tr>
<tr>
<td>フィンランド</td>
<td>14.0</td>
<td>9.2</td>
<td>19.0</td>
<td>39.0</td>
<td>47.8</td>
</tr>
<tr>
<td>フランス</td>
<td>17.3</td>
<td>6.0</td>
<td>29.8</td>
<td>39.4</td>
<td>53.5</td>
</tr>
<tr>
<td>ギリジア</td>
<td>6.0</td>
<td>3.2</td>
<td>10.4</td>
<td>40.7</td>
<td>49.8</td>
</tr>
<tr>
<td>ハンガリー</td>
<td>5.6</td>
<td>3.9</td>
<td>7.5</td>
<td>40.5</td>
<td>43.0</td>
</tr>
<tr>
<td>アイルランド</td>
<td>21.2</td>
<td>10.5</td>
<td>33.8</td>
<td>38.3</td>
<td>48.0</td>
</tr>
<tr>
<td>イタリア</td>
<td>14.3</td>
<td>5.1</td>
<td>27.9</td>
<td>39.0</td>
<td>45.9</td>
</tr>
<tr>
<td>ラトビア</td>
<td>8.9</td>
<td>7.5</td>
<td>10.2</td>
<td>40.8</td>
<td>42.9</td>
</tr>
<tr>
<td>リトアニア</td>
<td>8.3</td>
<td>7.0</td>
<td>9.5</td>
<td>39.7</td>
<td>41.5</td>
</tr>
<tr>
<td>ルクセンブルク</td>
<td>18.2</td>
<td>5.6</td>
<td>35.1</td>
<td>40.1</td>
<td>51.5</td>
</tr>
<tr>
<td>マルタ</td>
<td>11.3</td>
<td>5.1</td>
<td>23.6</td>
<td>40.4</td>
<td>46.5</td>
</tr>
<tr>
<td>オランダ</td>
<td>48.3</td>
<td>24.9</td>
<td>75.8</td>
<td>38.9</td>
<td>51.0</td>
</tr>
<tr>
<td>ポーランド</td>
<td>8.4</td>
<td>5.8</td>
<td>11.6</td>
<td>41.0</td>
<td>47.9</td>
</tr>
<tr>
<td>ポルトガル</td>
<td>11.6</td>
<td>7.5</td>
<td>16.4</td>
<td>40.2</td>
<td>46.9</td>
</tr>
<tr>
<td>チェコ共和国</td>
<td>5.5</td>
<td>2.8</td>
<td>9.2</td>
<td>41.3</td>
<td>49.2</td>
</tr>
<tr>
<td>ルーマニア</td>
<td>9.8</td>
<td>9.1</td>
<td>10.6</td>
<td>41.2</td>
<td>40.0</td>
</tr>
<tr>
<td>ヨギリス</td>
<td>26.1</td>
<td>11.8</td>
<td>42.5</td>
<td>42.2</td>
<td>46.4</td>
</tr>
<tr>
<td>スロヴァキア</td>
<td>3.6</td>
<td>2.7</td>
<td>4.7</td>
<td>40.6</td>
<td>45.6</td>
</tr>
<tr>
<td>スロヴェニア</td>
<td>10.6</td>
<td>8.4</td>
<td>13.2</td>
<td>41.1</td>
<td>48.2</td>
</tr>
<tr>
<td>スウェーデン</td>
<td>27.0</td>
<td>14.2</td>
<td>41.2</td>
<td>39.9</td>
<td>48.9</td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
<td>18.8</td>
<td>8.3</td>
<td>31.5</td>
<td>40.4</td>
<td>48.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Tableaux de l’Économie Française・Édition 2011
イ．テレワーク（E-administration, télétravail）

次に、テレワークについてであるが、このような勤務形態は増加の傾向が著しいと指摘されている85。もっとも、労働法典にテレワークに関する規定はなく、従事する企業の部門別労働協約の労働協約が適用されている（労働法典L.7413-2）。

表2-2-35 業種別、テレワーク実施企業の割合、2008年1月と2007年1月 単位：%

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>商業</td>
<td>19</td>
<td>25</td>
<td>13</td>
<td>20</td>
<td>24</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>小売業</td>
<td>10</td>
<td>16</td>
<td>5</td>
<td>12</td>
<td>14</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>工業（食品・エネルギー含む）</td>
<td>17</td>
<td>23</td>
<td>5</td>
<td>11</td>
<td>23</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス</td>
<td>12</td>
<td>17</td>
<td>5</td>
<td>12</td>
<td>15</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>情報提供サービス</td>
<td>45</td>
<td>55</td>
<td>37</td>
<td>48</td>
<td>50</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>金融</td>
<td>44</td>
<td>49</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
<td>39</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>他の企業に対するサービス</td>
<td>18</td>
<td>27</td>
<td>11</td>
<td>21</td>
<td>23</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>不動産</td>
<td>12</td>
<td>22</td>
<td>×</td>
<td>×</td>
<td>18</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>運輸</td>
<td>12</td>
<td>17</td>
<td>4</td>
<td>10</td>
<td>15</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>ホテル・レストラン</td>
<td>7</td>
<td>14</td>
<td>4</td>
<td>12</td>
<td>11</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>建設</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>9</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>全体</td>
<td>16</td>
<td>22</td>
<td>9</td>
<td>15</td>
<td>21</td>
<td>27</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：INSEE, Enquêtes TIC 2007 et 2008, statistique publique。
注："×"は十分なサンプル数を得られなかったため掲記していない。

ウ．短時間労働（temps partiel）

短時間労働は2つの特徴を持つとアントワーヌ・マゾ教授は指摘する。一つには、フランスで一般的に労働時間を決定し労働時間規制の根拠となる労働協約ではなく、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、短時間労働は、契約により自由に決定できる（à la carte）形態を取り、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労働を行うというものと性格付けられる。しかし、短時間労働は労働契約により規定されるため、協約のような集団的な力関係による締結という制約から逃れており、第二の特徴として、企業の必要に対処して、利便性の高い雇用をもたらすものであり、そのための法的な技術の一つであると捉えられている。協約・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86。

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時間就業する労働者と定義している。したがって、年間の労働時間は1,607時間より短いことになる（L.3123-1）。破毀院は、企業において労働協約によってフルタイムの所定労働時間が週39時間と定められている場合

85 INSEE premiere N° 1228 - Mars 2009.
86 Antoine MAZEAUD, Droit du travail 6e édition, Montchrestien, 2008, pp.598 et suiv.
に、所定労働時間の週 32 時間労働に従事する場合は、短時間労働に該当すると判示してい
る。したがって、1 週間の実労働時間が 32 時間を超えた場合、短時間労働とはみなされない。
短時間労働を導入することによって、正社員に対する影響が考えられるので（正社員も短
時間労働が可能であるため）、短時間労働の導入に対しては、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に、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）。
使用者の発意による場合、労働者が短時間労働への就業を拒否したとしても、解雇事由と
しての非行（une faute）を構成しない（L.3123-4）。
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、
使用者には年 1 回の団体交渉が義務付けられる（L.2242-8）。協定・協約は、同じ事業所内
で、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転換するという方式で行われ、労
働者からの申出により開始し、一定期間内に使用者は返答を行うが、労働者の要望に応え
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、労働者は単独の労働規則に短時間労働制の規定をおくように求めることが可能であり、使用
者はこの要求にしたがって短時間労働制を定めなければならない。
家族を理由として短時間労働を希望する場合、労働者は、労働時間短縮を、1 回あるいは複
数回、少なくとも 1 週間の間、家庭生活上の理由に基づき要求することができる（L.3123-7）。
年単位の変形労働時間を採用して、このような理由に基づいて短時間労働を導入する場合、
通常の変形労働時間制の導入と異なり、企業協定等に定める必要なく、労働契約の追加条
項によって可能である。しかしこの場合、使用者は、同等の資格・職能を持った代替労働者
の配置が困難であることを証明するなど、特定の理由を示して、労働者の申出を拒否しよう
（L.3123-5, L.3123-6）。
また、親教育休暇であればさらに述べたように、子の養育に当たる場合、出産休暇、養子休暇の
後、育児休暇を取得するか、短時間労働を選択的に要求することも可能である。
これらの短時間労働は、フルタイムと短時間労働の互換性についての規定であり、短時間
正社員に類似する状況にあるといえよう。
E. 派遣労働（travail temporaire）並びに有期契約（contrat de travail à durée
déterminée）
フランスにおいても、不定期契約（contrat précaires）と分類される雇用の典型的な例と
して、派遣労働（travail temporaire）、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。不安定契約の端绪は、1985年2月5日のオ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、違法な形態での就業が増加する危険があるとして、このような雇用を制限すべきであるとした。その方向は、「柔軟化」という名の下に、「不安定な雇用を適法化」するのではなく、正当化しうる産業部門のみに不安定な雇用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日のソワゾン法が、「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の枠組み協定が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EU指令が出されている。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（lois modernisation sociale）は、不安定労働に対する対策（Lutte）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を労働監督官に通知することが可能であり、このような雇用を行った使用者は処罰を受けうる。

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

A. 期間の定めのある契約

期間の定めのある契約（CDD）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。

フランスにおいて、CDDに基づき労働者を雇用できる場合は限定されている。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、季節的な産業部門において、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、農業分野の雇用では、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をなしえない産業部門としては、文化活動、職業的なスポーツ活動などが挙げられるが、その産業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、観光地のホテルやレストランなどは季節的な影響を大きく受けるため、拡張契約によって、ホテルやレストランにおいても用いられている。

このように、CDDに対して、法制度は、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、若年層の雇用の不安定の一因となっている。

企業において日常的な恒常的企業活動を行う常用雇用を対象としてはならず、また、常用

87 全员注 86・MAZEAUD, p.362.
雇用の代替という結果を生じない場合に限って、CDD が認められている（L.1242-1）。契約期間は、原則として最長で 18 カ月である。しかし、労働者が期間の定めのない契約を締結する労働者の着任の間まで雇用された場合や、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 カ月に短縮される。その一方で、契約が海外で行われる場合などは 24 カ月まで延長が可能である（L.1242-8）。なお、CDD を職業実習契約（contrat d'apprentisage）のために締結することはできず、また、派遣会社と派遣契約（contrat de mission）を締結する場合にも用いることはできない。

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。更新を拒否する場合、使用者は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 カ月以内ならば 2 週間、6 カ月以上の場合是 2 ヶ月間である。

B. 期間を定めた契約に対する改変：計画契約あるいは「定め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。

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する試み、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取り、2008 年 6 月 25 日法に基づいて行われる。2008 年 6 月 25 日法は、契約期間を試験的に 5 年間とし、「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かという点が問題である。「計画契約」に基づいて就業する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ケース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、労働者の長期的な雇用に資すると考える見解と、労働者の地位を不安定にするのではないかとの見解がある。

(4) 派遣契約（contrat de travail temporaire）

日本と同様に、フランスにおける派遣労働とは、派遣労働者（travailleurs intérimaires）

例えば、MEDEF（フランス企業の運動。経営者連盟）が提唱する「le CDI de mission a rupture précausee」などである。
派遣契約（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（contorat de mise à disposition）に基づいて、派遣労働者によって提供される労働をいう、と規定されている（L.1251-1,1251-2）。

派遣契約は、派遣先企業の常用的通の常の業務のために用いることも、また目的とするこれも、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「任務（mission）」と名付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行われ、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で書面を交換した場合、
e）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後で廃止が決定しているポストに就く場合、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産業部門として定められ、企業の営業の性質、雇用の一時性という特徴から、期限の定めのない契約による常勤的な雇用ができない場合、
④ 職人的な業務、工場ある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。
その一方、経済的理由に基づく解雇を行ってから6ヵ月以内に派遣労働者を雇用することは認められない（L.1251-9）。
また、派遣労働契約には、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）。
さらに、派遣労働契約の期間は18ヵ月を超えてはならない（L.1251-12）。新しく雇用した期間の定めの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ヵ月に短縮される。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年間延長することが可能である。その場合の更新は1回で、18ヵ月（L.1251-12が定める期間）を超えることはできない（L.1251）。

3. まとめ

フランスにおいては、1930年代から進められてきた時短政策や有給休暇制度、また、失業対策やEUの通貨統合へ向けての財政赤字の改善などの目的もあって導入された週35時間制などによって創設された余暇が、子育て支援という面だけではなく、労働者の私生活の
面において WLB を生み出す政策を作り出していた。
さらに、1970 年代の出生率の低下をきっかけとして、子育てと仕事の両立をせまらず、
女性が多様な選択を可能とするという視点を明確に打ち出し、女性が職業生活と家庭生活を
両立させるために、家族政策としての家族給付を充実させ、労働法上、各種の出産・育児にか
かわる休暇を定め、また、保育施設や保育ママにかかる制度などを拡充し、保育費用補助な
ど保育支援に取り組んできた。
フランスでは、WLB という概念が唱えられる以前に、他国よりも早い時期に少子化や人
口減少という問題に直面し、その問題を解決するために、様々な試行錯誤の末に、「女性が多
様な選択を可能とする」社会という状態を目指して様々な政策を行った結果、子育て期にある
84%の女性が働き、なおかつ、子どもを 2 人持つ選択が可能であるという状況に至ってい
る。また、目標とする社会の状態を想定し、個々の労働法制、社会保険法制を制定し長い時
間をかけてその実現に取り組んできた結果、フランスにおいては一定レベルの目標としてい
た社会に近づきつつあり、その目標としていた社会は結果として、WLB が取れた社会と近
似していたのではないか。フランスにおいて WLB に貢献している労働法上の制度と
しては、短時間労働と有給休暇がある。時間外労働のコントロールを行うことは大きな意
味があるであろう。このような観点から、フランスですでに行われているような時間外労働の年間
規制や、年間労働時間の規制は、日本においても示唆を与えるものではないだろうか。また、
パリ市時間局が、清掃を日中に行うなど企業の労働時間編成をサポートしたり、企業の社員
食堂を地域に開放するなど、短い労働時間への利便を図った民間施設の利用を促進するサー
ビス、深夜・朝の労働など多様な労働時間を対応した公的サービスを実施し、生活支援を
行っている点も注目されるよう。
さらには、平日に休息時間を確保するための制度は、日本の週休制度においても示唆を与
えるものと思われる。
フランスにおいては、育児親休暇の後、同じポスト・賃金が等しい同様の業務に戻ること
を請求する権利、そのための教育訓練を受けることができる権利が保障されている点も大き
な意義を有しているのではないだろうか。今日では、育児のために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。
フランスにおける家族給付の特徴は、収入や家族構成に合わせて制度設計がなされている
点である。仕事と育児の両立という目的に応じて親が子育てのために職業活動を一時的に停
止する場合や就労時間を削減する場合には、所得あるいは収入に応じて給付を減額する就労自
由選択補足手当、両親が保育所や保育ママに子どもを預ける場合に支給される保育方法自由
選択補足手当など給付対象を明らかにし、2 人以上子どもがいれば一律給付される生活維持の
ための家族給付、子どもを生み育てたいという希望をサポートする PAJE の基礎給付、制度
設計が緻密である点に特徴がある。このような点は、日本の家族給付を検討する上で示唆を与えるのではないだろうか。さらに、GDPに占める子どもの経営に対する公的支出の割合が、フランスでは約3%であるのに対して、子ども手当半額導入後も、日本は僅か0.81%である点も、重要な相違点として指摘しておきたい。

保育施設についても、保育所、一時保育所、家庭保育所、3歳から就学可能な公立の保育学校、企業保育所、保育ママ、親保育所、介護保育者など多様な制度設計が行われている。とはいえ、フランスでも、公立保育所に入所できる児童は2割から3割程度である。しかし、公立保育所に入所できない場合であっても、認定保育ママ数を増やすことによって、保育ママの家庭での保育や、企業や団体で認定保育ママを雇用する形で保育システムを提供したり、あるいは親自らが団体を作り保育施設を整えることによって、公立保育所の不足を補っている。さらに、パリ市の乳幼児差別による保育所の設立、就学可能の公立の保育学校、企業内保育所、保育ママ、親保育所、個別保育者などは多様な制度設計が行われている。

WLBにおいて多くの問題を抱えている現状において、フランスにおける仕事と家庭生活あるいは私生活のバランスがなぜフランスでは取れているのか、出生率が回復したのかという点について尋ねたところ、「長い年月をかけて、ニーズに合わせた労働法、社会保障制度の整備の総合的な結果にあると思う。労働時間の短縮、有給休暇、休日が必要なことはいうまでもない。しかし、女性が働きつつ子どもを育てられる環境が整わなければ、職業生活と私の生活は両立し得ない。保育施設の整備だけでは不十分であり、育児のコストを社会が負担する仕組みが必要である。」との回答であった。

WLBにおいて多くの問題を抱えている現状において、フランスにおける仕事と家庭生活・子の養育を両立させるための多様な法制度・政策は、日本に対する示唆に富んでいると思われる。

[参考文献]
[邦語文献]
大沢真知子『ワークライフバランス社会へ〜一人が主役の働き方』 （岩波書店、2006年）
奥田香子「フランスにおける労働条件決定システムの変容と労働協約の機能」『日本労働法学』 会誌92号（1998年）167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（2000年）4頁以下
神尾真知子「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
神尾真知子「フランスの子育て支援―家族政策と選択の自由―」『海外社会保障研究』No.160（Autumn, 2007）
神谷隆之『在宅勤務による女性の雇用継続―適正な仕事配分と労働時間制の緩和の必要性』
JILPT Discussion Paper Series 05-005（労働政策研究・研修機構、2005年）
厚生労働省『世界の厚生労働』2009年
厚生労働省「毎年勤労統計調査 全国調査」
厚生労働省「平成20年人口動態統計の年間推計」
国立社会保障・人口問題研究所「第12回出生動向基本調査 結果の概要結婚と出産に関する全国調査夫婦調査の結果概要」
(財)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)
野田進「フランス労働時間制度」山口浩一郎＝渡辺章＝菅野和夫編『変容する労働時間制度―主要五カ国の比較研究』(日本労働協会、1989年)127頁以下
松田茂樹「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」Life Design Report, 2008年、7-8号
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
ドミニク・メダ『労働社会の終焉 経済学に挑む政治哲学』(法政大学出版、2000年)
柳沢房子「フランスにおける少子化と政策対応」レファレンス682号(国立国会図書館、2007年11月)
渡辺和行・南充彦・森本哲朗『現代フランス政治史』(ナカニシヤ出版、1997年)

[フランス語文献]
Gérard CUTURIER, Droit du travail 1/Les relations individuelles de travail 3e édition, PUF, 1996.
Gérard LYON-CAEN,《Considerations intempespestives sur le temps 》Dr.Soc. 2000, p.236.
Gérard LYON-CAEN, Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Droit du travail 19e DALLOZ, paris 1998.
Dominique MEDA, *Qu’est-ce que La richesse?*, Flammarion, 2001 Avril
Nadine Jasmin *Exploitées ? Le travail invisible des femmes* Les points sur i 2010 Mars.
Mari-Armelle SOURIAC ROCHILD «Le controole de la législatif interne des conventions et accords collectifes », Dr.Soc.1996, p.419.
_Duree du travai, Le temps de travail, L'organisation du temps de travail, Liaisons sociales, no15332 du Mars 2009._
**ÉCONOMIE ET STATISTIQUE** N° 398-399 2006.
_Études et résultat, No 442 Novembre 2005._
INSEE, *Enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009._
INSEE _Première_ N° 1059 · Janvier 2006.
INSEE _Première_ N° 1061 · Janvier 2006.
INSEE _Première_ N° 1118 · Janvier 2007.
INSEE _Première_ N° 1220 · Janvier 2009.
INSEE _Première_ N° 1228 · Mars 2009.
INSEE _Première_ N° 1273 · Janvier 2010.
INSEE _Tableaux de l’économie française édition 2010._
INSEE _Tableaux de l’économie française édition 2011._
JORF No 0304 Décembre 2008.
JORF du 26 Juin 1936.
JORF du 26 Juin 1936.
_Journal officiel du 21 Décembre 1993._
_Liaisons sociales._
Note rapide N° 482 · Juillet 2009.
OECD, *Social Expenditure Database, November 2008._
Rapport au président de la République sur l’ordonnance No82-41 16 Janvierv1982.
_Tableaux de l’économie française édition 2010._
第2章

第3節 イギリス
第2章 第3節 イギリス

はじめに

本章では、イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス（以下、“WLB”という。）政策、すなわちブレア労働党前政権が推進した「家族に優しい政策」にかかる法制度の運用実態等について検討する。この「家族に優しい政策」が現保守党政権下でも完全に継承されているとは必ずしも思われないが、前政権のいわゆる“ニュー・レイバー”は、自由主義経済を尊重しつつ個別労働者の権利を拡大し、労使パートナーシップ、すなわち法的には実体規制よりも手続規制にシフトする形で雇用労働法規制の全体像を描いていたことから、現保守党政権下でも継承可能な個別政策は十分あるものと推測される。したがって本稿では、依然として「家族に優しい政策」が継承され、個々の政策が進められているという理解の下で検討を行っていくこととする。なお、以下では、本研究中間報告書を基に記述し、適宜、必要な限りにおいて個別具体的な法制度の内容について触れることとする。

1. 総論

ここでは、ニュー・レイバーが行ってきた「家族に優しい政策」を軸に、ブレア労働党前政権前後のイギリスにおける雇用労働に関する法政策の変遷と内容を概観し、検討する。併せて、「家族に優しい政策」の背景となった労働市場の変化等に係る実情を見ていくこととする。

(1) 「家族に優しい政策」の経緯と内容の概観

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、WLBにかかわる法制度はほとんど存在していなかった。就労する女性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・出産に関係する諸権利、すなわち一部の母性保護の規定のみであった。

---

この理由の一つには、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分担意識の存在が指摘される。そして、もう一つの理由として、いわゆる「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をめぐる問題においても同様であり、政府および労使は、従前、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、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制度」、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「家族に優しい政策」を採るに至ったもう一つの理由として、労働党政権が、ギデンズ（Anthony Giddens）の「包摂」（inclusion）概念に強い影響を受けていることが挙げられる。ギデンズによれば、「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指している。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。そして、「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。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。具体的には、出産休暇の改善、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」が展開されていった。

(2) 家族関係・構成の変化と労働市場の状況

まず、「家族に優しい政策」がターゲットとする家族にかかわる状況を見てみよう。

図2-3-1からイギリスの合計特殊出生率の推移を見ると、1960年代から1970年代後半まで下降し続け、その後、2002年ないし2003年あたりから緩やかに上昇している。

---

2 Department of Trade and Industry (DTI), White Paper on Fairness at Work, Cm 3698, 1998.
4 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。
図 2-3-1 合計特殊出生率の推移、1968-2008 年

出所：Office of National Statistics, Population Trends, No.138, Winter 2009, p.11, Figure 8.

また、表 2-3-2 から近年の数値を見ると、1.9 中盤台となっており、先進諸国の中では、おおむね 2.0 であるアメリカとフランスに次いで高い部類に属する。「家族に優しい政策」は、もとより少子化対策の視点がないとされていたが、少なくとも近時の値から見ると、一層少子化対策の視点を有していないと考えられる。

表 2-3-2 合計特殊出生率と女性の出生時年齢、1976-2009 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>年</th>
<th>合計特殊出生率</th>
<th>女性の出生時年齢（中央値）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1976</td>
<td>1.74</td>
<td>26.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1981</td>
<td>1.82</td>
<td>27.0</td>
</tr>
<tr>
<td>1986</td>
<td>1.78</td>
<td>27.4</td>
</tr>
<tr>
<td>1991</td>
<td>1.82</td>
<td>27.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>1.73</td>
<td>28.2</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>1.63</td>
<td>28.6</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>1.96</td>
<td>29.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>1.94</td>
<td>29.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>


労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランス比較研究<中間報告書>(労働政策研究報告書 No.116)』（2010 年）144 頁参照。
合計特殊出生率の緩やかな増加の背景には、図 2-3-3 に見られるように、女性が子を持ちたいという希望を持っている割合が経年変化で上昇していることと関係があるとも思われる（なお、一方では、「子持ちたくないと思う女性の割合」は減少傾向にある。図 2-3-4 参照）、一方で、表 2-3-5 を見ると、実際には子を持たない女性の割合はほぼ横ばいか上昇する形で推移している。この点、女性の希望と現実にギャップがあるばかりでなく、「家族に優しい政策」の下での法制度がいま一つ機能していない部分があるためではないかと推測される。
すると、うまく機能していない法制度部分は何であるのか、何が問題であるのかが見極められる必要があると言える。

表 2-3-5 年齢別、子を持たない女性の割合、1991-2007

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18-21歳</td>
<td>84.4%</td>
<td>84.1%</td>
<td>84.0%</td>
<td>84.9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22-25歳</td>
<td>64.0%</td>
<td>68.3%</td>
<td>69.5%</td>
<td>67.4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26-29歳</td>
<td>41.0%</td>
<td>47.0%</td>
<td>54.0%</td>
<td>56.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30-33歳</td>
<td>24.8%</td>
<td>30.5%</td>
<td>37.7%</td>
<td>36.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34-37歳</td>
<td>17.7%</td>
<td>19.2%</td>
<td>22.1%</td>
<td>26.3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>38-41歳</td>
<td>14.2%</td>
<td>14.8%</td>
<td>17.0%</td>
<td>18.3%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


図 2-3-6 家族形態別、1998年と2008年の比較（家族数、単位百万）

では、家族形態はどのように変化しているのだろうか。

図 2-3-6 から、1998年と2008年とで家族形態の変化を見ると、婚姻やパートナーの関係にある家族の数が低下している一方で、一人親家族と同居カップル家族の数が増加していることが分かる。

また、表 2-3-7 から、家族形態の詳細、特に複数人数で構成される家族の形態（一家族世帯＝One family household）を見ると、両親世帯（カップル）では、子のいない世帯が緩やか
に増加し、反面で、1人ないし2人の子がいる世帯と3人以上の子がいる世帯の割合が、過去50年間の間に大幅に減少しているのがはっきりと分かる。さらに、子のいる一人親世帯は、割合は多くはないが、こちらは増加していることが明確に分かる。

表2-3-7 家族形態別、割合の推移、Great Britain

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>一人世帯</td>
<td>12%</td>
<td>18%</td>
<td>22%</td>
<td>27%</td>
<td>29%</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>一人家族世帯</td>
<td>26%</td>
<td>27%</td>
<td>26%</td>
<td>28%</td>
<td>29%</td>
<td>28%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親世帯(カップル)注2</td>
<td>30%</td>
<td>26%</td>
<td>25%</td>
<td>20%</td>
<td>19%</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>子無し</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
<td>6%</td>
<td>5%</td>
<td>4%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>扶養する子3人以上注3</td>
<td>10%</td>
<td>8%</td>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>一人親世帯注2</td>
<td>2%</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>6%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>扶養する子有り注3</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>4%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>近親関係ない2人以上の成人</td>
<td>5%</td>
<td>4%</td>
<td>5%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>複数家族世帯</td>
<td>3%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>全世帯(=100%，単位：100万)</td>
<td>16.3</td>
<td>18.6</td>
<td>20.2</td>
<td>22.4</td>
<td>23.9</td>
<td>25.3</td>
</tr>
</tbody>
</table>


注1: 上記数値は各年第2四半期のもので、季節調整していないものである。
注2: これら世帯は家族でない者を含みうる。両親世帯(カップル)には少数の同性カップル及びパートナーを含む。
注3: 「扶養する子」とは(両)親と生活の16歳未満の子及び16歳から18歳で終日の教育を受けている子を意味し、配偶者、パートナー、又は子と世帯を共有する者を除く。これら家族は同時に、扶養しない子を含むうる。

中長期的に見て合計特殊出生率は上昇してきているが、伝統的な家族関係において扶養する子を持つ世帯割合は減少傾向にある。このように考えると、一人親あるいは同居パートナーにおいて扶養される子が増えていることになると考えられる（一人親世帯に関しては図2-3-7参照）。

後者の同居パートナーに関しては、図2-3-8を見ると、イングランドとウェールズに限られる数値ではあるが、過去40年間の間に婚外女子の出生割合が右肩上がりで上昇し続けている。この点はおそらく、若年女性の未婚出産が多いことも要因であろうが、さらに図2-3-9を見ると、婚内子割合が滅る一方で、同居又は一人親として子を出生する女性が徐々に増加してきていることと関係がある。
図 2-3-8 婚外子の出生割合(%)の推移、イングランとウェールズ、1971-2008 年
出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.140, Summer 2010, p.11, Figure 2.

図 2-3-9 婚姻等関係別子の出生割合(%)、イングランとウェールズ
筆者注：右方上から、□Other/lone＝「その他/一人親家族」、■Cohabiting＝「同居家族」、
■Married＝「婚姻夫婦家族」を示す。
出所：Office of National Statistics, *Population Trends*, No.140, Summer 2010, p.18, Figure 8.
このように、家族構成や家族関係の変化、特に、扶養する子を持つあるいは養育する家族、同居関係、パートナー関係の増加に伴って生じる社会政策上の諸問題への対処が、「家族に優しい政策」の背景の一つとしてあるのではないかと思われる。
では、子を持つ親たちの働く状況はどのようにであろうか。
図2-3-10から、特に就業上の地位について見ると、おそらくは2008年のリーマンショック後の雇用情勢の悪化から、2010年頃までは「男性フルタイム」及び「女性フルタイム」労働者が減少したが、一方では、ブレア前労働党政権が発足する以前から現在まで、「女性パートタイム」と「男性パートタイム」労働者が、緩やかにではあるが増加してきている。人数自体は「女性パートタイム」の方が多いが、図を見る限り、「男性パートタイム」の増加の方が割合としては顕著であるように思われる。

図2-3-10 フルタイム・パートタイム別、性別別、労働者数の推移（単位：千人）


また、子の年齢別の親の就業率を図2-3-11から見ると、2005年の数値で、性別別に、「男性」では「扶養する子無し」の場合は概ね75%の就業率であるが、扶養する子（同表によれば18歳以下の子）がいる場合は子の年齢にかかわらず概ね90%となっている。
一方、「女性」では、「扶養する子無し」の場合は概ね75%であるが、子が「5歳未満」の場合は概ね55%、「5・10歳」の場合は概ね70%、「11・15歳」の場合は概ね77%、「16・18歳」の場合は概ね79%の就業率となっている。すると、女性の場合は男性と異なり、子が親の世話の手から離れるにつれて就業率が上昇しているものと考えられる。

図2-3-11 子の年齢別、親の就業率（%、2005年）


なお、関連して、2009年の統計数値であるが、イギリスにおいても、日本を除く他国と同様に女性の労働力率は30歳代でほとんど低下しておらず、いわゆるM字型カーブを描いていない。したがって、子の年齢によって就業率は異なるものの、多くの女性は就業意思を有しているものと考えておきようである。

また、先に見てきたように、家族・世帯関係あるいは形態が変化していることに伴って生じている社会政策上の問題とともに、少なくとも統計データから見る限り、子の年齢が低いほど女性の就業率は低くなっていることを考えれば、特に家族や世帯における子に対する実際の養育責任が女性の側に偏っていると考えることができるであろう。

労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2011』(2011年)68頁、第2-11表参照。
依然としてパートタイム労働者の多くは女性であること、また、男性のパートタイム労働者が増えつつあることも踏まえると、一般にパートタイム労働者の賃金額はフルタイム労働者に比べて低いであろうから、女性が労働市場に参入していく必要性が家族・世帯において多く見られると考えられる。そこで、養育を必要とする子の世話をどのように解消していくべきかが問題となるであろう。

すると、イギリスに見られる「家族に優しい政策」においては、社会的に排除されている者としての貧困層などと共に、特に、家庭や世帯において子の養育責任を担っている女性の労働市場への参入あるいは定着を促す様々な取組みや、法制度による一定の保護の必要性が含まれていると評価できるように思われる。

（3）労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の実現に向けて望むこと

イギリスでは、WLB、とりわけ子の養育と仕事とのよりよいバランスの確保や両立に向けて、個々の労働者は実際にどのような希望を持っているのだろうか。

図2-3-12を見ると（なお、同表は複数回答による数値を示しているものと思われる。）、回答割合が高いものとして、女性（黒棒グラフ）では、「全ての仕事でより幅広な弾力的就労機会があること（一番上、If a wider range of flexible job opportunities were available in all types of jobs）」が最も回答割合が高く 47%，次いで「より利用しやすい保育（上から四番目、More affordable childcare）」が 40%，さらに、「父親及び両親休暇に対する政府からのより充実した経済的支援（上から三番目、More financial support from Government for paternity and parental leave）」が 38%，「政府の政策が仕事とケアに係る社会的経済的ベネフィットに反映されること（上から二番目、If Government policies reflected the social and economic benefits of integrated work and care）」が 37%などとなっている。

一方、男性では、「父親及び両親休暇に対する政府からのより充実した経済的支援（上から三番目、More financial support from Government for paternity and parental leave）」が 42%で最も高く、続いて、「政府の政策が仕事とケアに係る社会的経済的ベネフィットに反映されること（上から二番目、If Government policies reflected the social and economic benefits of integrated work and care）」が 38%，「より利用しやすい保育（上から四番目、More affordable childcare）」が 35%，「全ての仕事でより幅広な弾力的就労機会があること（一番上、If a wider range of flexible job opportunities were available in all types of jobs）」が 33%，などとなっている。
図 2-3-12 性別別、労働者が考える仕事と子の養育のより良いバランスの実現にとって役立つこと、割合（％）

<table>
<thead>
<tr>
<th>情報内容</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>如果有更广泛的工作机会, 适用于所有类型的工作。</td>
<td>33</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>如果政府政策反映了工作和护理的社交和经济利益。</td>
<td>37</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>政府提供更多的财政支持, 用于父权和产后休假。</td>
<td>38</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>更便宜的托儿所。</td>
<td>40</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>如果雇主提供更宽松的福利。</td>
<td>26</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>如果学校或托儿所更灵活。</td>
<td>26</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>如果你从家里得到更多的支持。</td>
<td>22</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>如果你的雇主提供更宽松的福利。</td>
<td>19</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>更适宜的托儿所。</td>
<td>18</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>更近的托儿所。</td>
<td>17</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>如果你从伴侣那里得到更多的支持。</td>
<td>11</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>其他。</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>上述内容不适用。</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：全回答者。男性 1,947 人、女性 2,496 人
筆者注：■は女性を、Ⅲは男性を示す。

回答割合は男女間で差が見られるものの、男女ともに同じ項目について高い回答割合を示していると言える。回答内容を問題別に分けて要点を掲げると、“弾力的な勤務形態”、育児休暇や子の養育に係る“経済的問題”、そして“実際の子の養育（保育）”という 3 つの問題に集約されることを考えられる。また、これら問題は、同表下方に見られる相対的に回答割合が低い項目とは若干異なって、必ずしも企業や家族間の他者に対して向けられている問題ではなく、むしろ政府の関与の下に、法制度の整備や財政出動を求める問題であるとも考える。
とができる。したがって、労働者としては、WLB に係る政策・制度のさらなる推進を国に求めていると評価することができると思われる。

2. 各論

以下では、総論における検討を踏まえ、本報告書が検討対象としている 4 つの事項に係る法制度と WLB との関係を確認しながら、企業内における実態を見ていく。なお、実態、特にアンケート調査から見た実態を記述するに当たって頻繁に参照するのは、

①Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings (Employment Relations Research Series No.86), December 2007（以下、「使用者調査」という。）

②Department of Trade and Industry (Department for Business Innovation and Skills), The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Employment Relations Research Series No.58) (Revised Edition with Corrected Figures), March 2007（以下、「従業員調査」）

③Department of Trade and Industry, A Survey of Workers' Experiences of the Working Time Regulations (Employment Relations Research Series No.31) 2004（以下、「従業員労働時間調査」という。）

7 使用者調査の結果は、2007年 12月に貿易産業省 (Department of Trade and Industry, 以下、本文を含め“DTI”という。) が実施した企業・規制改革省 (Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, 以下、本文を含め“BERR”という。) から公表された。この調査は、BERR の委託を受けた BMRB Social Research によって、2007年 3月から 8月にかけて、Inter-Departmental Business Registerからランダムに抽出したものので、在英國 (in Great Britain) で従業員数 5人以上の1,462事業場に対して行われた。また、この調査では、大企業や特定産業のサンプルが多かったため、調査結果の数値が、代表性を確保するためにウェイト付けがある。調査手法としては、コンピューターを利用して電話インタビュー (Computer Assisted Telephone Interview, 以下 “CATI”という。) が用いられ、インタビューは、平均40分間、人事労務担当の管理職に対し行われた。なお、使用者調査の回答率は39%である。

8 従業員調査の結果は、2007年 3月に DTI から公表された。従業員調査は、Institute for Employment Studies と ICM Research が協力して実施したものであり、調査時点である2006年2月から3月において、ランダムに抽出 (Random Digit Dialing による。以下 “RDD”という。) した者の中、英国に在住し、従業員数5人以上の組織体 (公務部門を含む。) で働く、労働年齢 (男性16-64歳、女性16-59歳) の従業員2,081人に対して、CATI を用いて実施された。従業員調査の回答率は32%である。なお、2011年には、BERR の任務を引き継いだ事業刷新・能力省 (Department for Business Innovation and Skills, 以下、本文を含め“BIS”という。) から、訂正されたデータが反映された改訂版が公表されており、本節で用いているのはこの改訂版である。

9 従業員労働時間調査は、2001年 3月に BMRB Social Research が実施したものであり、RDD により抽出されたサンプルについて、簡単な質問を用いてスクリーニングした上で、CATI を用いて、「週 48時間以上の人長時間就業者 (Long hours workers)」、「年間 4週間未満の人短期休暇付与者 (Those who work with less than four weeks' paid annual leave)」、「深夜就業者 (Night workers)」、「休息時間未取得就業者 (Those who works without full rest breaks)」の四つの調査対象それぞれに対応する 400 人に対してのインタビュー調査を行い行われた (自身で一の顧客のために働いている自営業者も調査対象に含まれるため「就業者」と記述している。)。この調査対象の 400 人に対するインタビューでは、結果的に調査対象が重複する場合があるため、各調査対象について 400 以上のケースが収集されている (先の調査調査順に、754, 615, 767, 741 ケース)。また、この調査では、以上の調査対象との比較検討のために、420 人的一般労働者に対しても同じ手法でインタビュー調査が実施されており、かつ、同じ質問がなされている。このため、回答者によっては先の四つの調査対象に含まれるか、この 420 人に対するインタビュー調査の趣旨は、あくまでも比較対象データの収集である。
の3つの調査である。加えて、適宜、関連する調査等についても参照しながら検討を進め
る。

(1)休暇・休業及び経済的保障

A.休暇・休業及び経済的支援に係る法律・規則とWLBとの関係

まず、各種休暇・休業制度及び経済的支援制度のWLBとの関係の有無について確認することとする。なお、中間報告書では養子休暇に係る記述があるが、次のイで述べる実態との関係で、養子休暇についての実態調査資料の入手が叶わなかったため、養子休暇についての記述は割愛する。

(7)出産休暇及び手当

A.休暇の適用要件

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.以下、“ML”という。)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.以下、“OML”という。)と、後期26週間の「追加的出産休暇」(Additional Maternity Leave.以下、“AML”という。)に分けられている。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)」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、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。休暇期間の長さには問題はあろうが、出産休暇制度は働く女性にとってのWLBの側面を有していたといえよう。

B.休暇中の手当の適用要件

出産休暇に対する給付は39週間まで支払われる。出産予定週から数えて15週間目に入るとまでに26週間の継続雇用があり、週給£95（約13,826円）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.以下、"SMP"
の3つの調査である。加えて、適宜、関連する調査等についても参照しながら検討を進め
る。

(1)休暇・休業及び経済的保障

A.休暇・休業及び経済的支援に係る法律・規則とWLBとの関係

まず、各種休暇・休業制度及び経済的支援制度のWLBとの関係の有無について確認することとする。なお、中間報告書では養子休暇に係る記述があるが、次のイで述べる実態との関係で、養子休暇についての実態調査資料の入手が叶わなかったため、養子休暇についての記述は割愛する。

(7)出産休暇及び手当

A.休暇の適用要件

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.以下、“ML”という。)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.以下、“OML”という。)と、後期26週間の「追加的出産休暇」(Additional Maternity Leave.以下、“AML”という。)に分けられている。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)」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、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。休暇期間の長さには問題はあろうが、出産休暇制度は働く女性にとってのWLBの側面を有していたといえよう。

B.休暇中の手当の適用要件

出産休暇に対する給付は39週間まで支払われる。出産予定週から数えて15週間目に入るとまでに26週間の継続雇用があり、週給£95（約13,826円）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.以下、"SMP"
の3つの調査である。加えて、適宜、関連する調査等についても参照しながら検討を進め
下、"SMP" という。）の受給権がある。SMP は、最初の 6 週間につき平均賃金の 90%、その後の 33 週間につき週 £ 123.06（約 17,910 円、2009 年 4 月 6 日以降）か平均賃金の 90% のいずれか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。また、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ある。

SMP の適用条件を満たさない場合、出産手当（Maternity Allowance、以下、「MA」という。）制度の適用可能性がある17。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 週間にのうち 26 週間に雇用されているか自営（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 週間にわたり受給できる。MA の額は、週 £ 123.06（約 17,910 円、2009 年 4 月 6 日以降）か平均賃金の 90% のいずれか低い方である。

C. 休暇中及び復帰の権利

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18、2008 年に規則が改正され19、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20。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、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21。

D. 不利益取扱い及び解雇

使用者は、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22。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23。

使用者は、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

---

17 MA については、1992 年社会保障観出及び給付法 35 条。
18 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） 46 頁参照。
19 Maternity and Parental Leave etc and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2008, SI 2008/1966。
20 1999 年出産及び親休暇等規則 9 条 (1) (a)。
21 1999 年出産及び親休暇等規則 18 条 (1)、(2)、18A 条 (1)。
22 1996 年雇用規法 47C 条 (1)、(2) (b)；1999 年出産及び親休暇等規則 19 条 (1)、(2) (d)。
23 1996 年雇用規法 99 条 (1)、(3) (b)；1999 年出産及び親休暇等規則 20 条 (1)、(3) (d)。

- 150 -
提起できる。訴えに理由があると審判所が判断する場合、不利益取扱いについては補償金の裁定が行われ、不公正解雇については復職または再雇用の命令が出されるが、それが実行不可能な場合には補償金の裁定が行われる。

(4) 父親休暇及び手当

A. 休暇の適用要件

2002年雇用法により、父親休暇（Paternity Leave）が導入された。この休暇制度には、出生の場合と養子縁組の場合とがあり、子の母親や、母親による子の養親をサポートすることが、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。したがって、父親休暇の制度はWLBを意図していたと評価できる。

出生の場合、休暇を取得できるのは、出産予定週から15週目に入るまでに26週間の継続雇用があり、その生母がまた養子縁組の場合は、子の生母もしくは母の夫・パートナー（同性を含む）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（同性を含む）である。養子縁組の場合は、生母がまた養子縁組の場合は、養父母がまた養子縁組の場合は、養父母を養育すること、出生や養子縁組後の初日の時期の育児を手伝うことを目的として導入された。したがって、父親休暇の制度はWLBを意図していたと評価できる。

B. 休暇中の手当の適用要件

法定父親給付（Statutory Paternity Pay．以下、“SPP”という。）の受給要件は、父親休暇の取得要件に加え、直近8週間の週給が一定額を下回らないこと26等となっている。SPPは、週£123.06（約17,910円、2009年4月6日以降）か平均賃金の90%のいずれか低い方が最長2週間まで使用者から支払われる27。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）。

24 1996年雇用法80AA条、80BB条。
25 1992年社会保障拠出及び給付法171ZE～171ZEE条。
26 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)。
27 1992年社会保障拠出及び給付法171ZE条。
C. 休暇中及び復帰の権利
被用者は、OML と同様に、2 週間の父親休暇中につき休暇を取得しなければ適用されていなかったすべての契約上の利益（ただし報酬を除く。）を得る権利が与えられる。また、休暇終了時には、休暇取得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。

D. 不利益取扱い及び解雇
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を理由として、使用者によるいかなる行為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する。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。

(9) 親休暇及び手当
労働党は、政権に復帰した翌月の 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、社会条項全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の改正を行うことが必要となった。

その一方、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条約に関する指令」（親休暇指令、96/34/EC）である。同指令は、もっとも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）が導入された。

したがって、親休暇制度は WLB の実現・推進を意図したものであると考えられる。

A. 休暇の適用要件
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先に挙げたが、この親休暇は、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た障害児の場合は 18 週間）にとどまる。子が養子の場合は、養子縁組の日から 5 年目の日

---

28 2002 年父親及び養子休暇規則 12 条 (1) (a)。
29 2002 年父親及び養子休暇規則 13 条 (1)。
30 1996 年雇用規則 47C 条 (1), (2) (ca); 2002 年父親及び養子休暇規則 28 条 (1) (a)。
31 1996 年雇用規則 99 条 (1), (3) (ca); 2002 年父親及び養子休暇規則 29 条 (1), (3) (a)。
32 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、本節では、原語の Parental Leave の意に忠実に「親休暇」の訳語を用いる。
33 1999 年出産及び親休暇等規則 14 条 (1), (1A)。
週従前と同等といった限定された権利しか保っていたを労働者にば、{}を取めた。1999年、「年雇用権法」にこの権利は、合した場合の労働者であり、使用年雇用者」であり、親休暇を取れる。年休暇を取ることは、1999年出産をしたことを理由として解雇された場合、当該解雇は自動的に不公正解雇とみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する。

B. 休暇中及び復帰の権利
出産休暇等と異なり、被用者には、親休暇中、解雇予告、剩余解雇の補償、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。一方、休暇後は、休暇取得前に就いていた職と同じ職に休暇取得前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原職に復帰させることができない場合、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。なお、親休暇期間中の給付については規定されていない。

C. 不利益取扱い及び解雇
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を理由として、使用者によるいかなる作為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する。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、当該解雇は自動的に不公正解雇とみなされ、不公正解雇制度上の救済を受ける権利を有する。

(2) 緊急時のタイムオフ及び手当
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）。すなわち加盟国は、「国内法、労働協約または慣行に従って、病気や事故のため労働者が至急にいなければならないような場合における緊急の家族的療養に基づく業務からのタイムオフの権利を労働者に付与するために必要な措置を講じなければならない」という。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 Dependents）の権利を1996年雇用権法に導入した。この制度はWLBの実現・推進を企図した制度であると評価できるよう。

A. 休暇の適用要件
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、暴力を受けたときに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

34 1999年出産及び親休暇等規則15条。
35 1999年出産及び親休暇等規則附則2の8項。
36 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者を有する場合は1週間単位で取得しなくてもよい。
37 1999年出産及び親休暇等規則13条(1)。
38 1999年出産及び親休暇等規則17条(1)。
39 1999年出産及び親休暇等規則18条(1)、(2)。
40 1996年雇用権法47C条(1)、(2)(e); 1999年出産及び親休暇等規則19条(1)、(2)(e)(ii)。
41 1996年雇用権法99条(1)、(3)(e); 1999年出産及び親休暇等規則20条(1)、(3)(e)(ii)。
42 ロジェ・プランバン著／中宮文人・濱口桂一郎監訳『ヨーロッパ労働法』（信山社、2003年）482頁。
教育施設の監督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」のタイムオフを取得できるというものである。

権利行使の対象者は、被労働者を有する被用者である。「被労働者」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、間借り人、下宿人は除く。）と定義されており、子に限らない。同居していれば、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。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。

B. 不利益取扱い及び解雇

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を理由として、使用者によるいかなる作為もしくは意図的な不作為による不利益を受けない権利を有する。また、同タイムオフを取得したこと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。

(4) 年次有給休暇

年次有給休暇（以下、「年休」という。）については、1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998. 以下、「WTR」という。）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労働時間指令を国内法化する同規則で初めて年休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））。

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判決で違法と判断され、同年に削除された。

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（規則13条9項(b)）。

（4）政権交代前後における休暇・休業及び経済的保障政策の動向

総論でも述べたように、1990年代後半から2000年代にかけて、2002年雇用法等による法改正も含め、イギリスにおける休暇・休業等に関する法政策は進展という形で変化し続けてきた。このことは、ブレア労働党前政権の末期においても同様であった。すなわち、国内調査及び諸外国比較調査の結果に基づいて、“Working Better”（以下、“WB”という。）なる文書が、2009年に平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission、以下、“EHRC”という。）から公表されており、親休暇改革の方向が示されているのである。

WBは、次のような問いを立て、それに対する知見及び結論を示した上で、提言を述べている。その問いとは、

１ 働く親が仕事と子の養育の両立を図ろうとする時、その選択判断に影響を与えるものの何か、
２ 働く親が仕事と子の養育のより良い両立を図ることができるために最も有用なもの何か、
３ 女性が子を養育し、かつ、そのキャリアにおける不利益の存続を強固にしてしまうような出産休暇の拡充は果たして前進であるのか、
４ 男性が父親としての役割を果たすのを阻むのは、父親休暇を取得することによる経済的損失か、
５ 父親が子の養育においてより大きな役割を果たすのを可能にするものは何か、
というものをある。

そして、既存の調査に基づき、次のとおりに知見を示している。

（1）今日の親達は性別役割分担に抗し、むしろ仕事と家族のケアをより平等に分かち合いたいと考えている。
（2）しかし彼・彼女らの選択判断は、伝統的に見られる仕事とケアの分離に基づく非弾
力的でかつ手当額の低い家族関係休暇の規定により制約を受けている。

③ 国際的に見て、イギリスは、母親に対する長期の休暇を提供する一方で、その手当額は低く、また、親休暇制度は相当程度貧弱であり、さらに、父親休暇の期間は非常に短い点で際立っている。

④ 他国は、弾力的勤務形態と共に弾力的な親休暇制度を定めているが、イギリスにそのような定めはない。

⑤ 父親達からは、子どもと過ごすためのより長期の休暇を求める意見が多く聞かれる。

⑥ 親達は、第一に、あらゆる種類の仕事において非常に幅の広い弾力的勤務の機会を求めている。また、仕事とケアを統合することの社会的経済的利益が反映された諸政策、父親休暇及び親休暇にかかる政府からのより充実した経済的保障、そして、より利用しやすい保育（システム・施設）をも求める。

⑦ 他国のこれまでの経験からは、父親達は親休暇政策の改革に敏感に反応しており、彼らに最大限の理解を得るための政策とは、次の諸問題を総合的に検討することである。a）父親のための休暇への振替不可能（な出産休暇）、b）取得又は喪失といった父親休暇取得にかかるインセンティブ、c）父親が収入を失うことに対する最低60-80%の所得保障、d）出産休暇の一部の取得よりもむしろ、出産休暇に上乗せする形での父親休暇。

WBはこれらの知見を踏まえて、

① 過去10年間にわたって定められた両親の新たな権利は、趣旨は明確であったが、両性間における仕事とケアの不平等な分断を強固なものとし、かつ、男女平等に反う形で機能した。

② したがって、親休暇政策の大胆な改革が必要である。

③ また、他の欧州諸国におけるような性に中立な両親休暇は、男性にとっては休暇取得によるケア責任を果たすこと、女性にとっては自身のスキルを経済的活動においてよく活用させる真の選択を可能とするだろう。

という結論を導いている。

そして最後に、提案として、「新たなアプローチ、それはイギリスに世界標準の親休暇政策を2020年までに設けるというものである。このことにより、子の出生後1年において家族が真の選択を行うことを可能にし、また、子が5歳になるまでの間に、有給の親休暇を選択することができるようになる」と述べる。新たなるアプローチは、大きく分けて2つのパートから構成されている。

① 一連の幅広い制度改革は、男性が家族のために休暇を取得することを促進し、休暇期間を長期なものとし、より高価の保障を与え、より柔軟に取得させるものである。この制度改革は次の3つの段階を経て進められる。

第1段階：小幅な制度改革であり、資格対象者を広げることを通じて低賃金層に
第2段階：子が6ヵ月に達するまでの休暇を出産休暇から父親休暇へと移行する。このような制度の導入は2012年までに行い、振替不可能な出産休暇期間を父親休暇に振り替えること可能とする。

第3段階：母に中立的な親休暇の導入である。2020年までに、両親が有給の親休暇を平等に取得できるようにする。

② 父親休暇、出産休暇、そして親休暇を、数日、数週間、あるいはより長期のまとまった期間取得することができるようにすることが考えられる。一時的なパートタイム就労は、短縮労働時間が可能であるか不可能であるかを考える一つの試みを提供するであろう。

このような改革は今後10年間においてなされるべきであり、結果的にイギリスにおける諸休暇制度の種類は、他の欧州諸国において見られるような性に中立的な親休暇により近似したものとなるであろう。このことによって、母親と父親が休暇取得と子育てを分かち合うための選択が可能となるのである。

なお、WBは、結論において、非常に重要と思われる2つの点について述べている。一つ目は、「我々の提言の柱は、‘性に中立な家族休暇制度の創設という大きな政策改革である’という点。二つ目は、後述する弾力的勤務制度と関連するものだが、‘家族休暇政策と弾力的勤務政策は両輪として機能するものであり、相互補完的に機能するものである’という点である。WLBが包含する政策目的は多様であり、WLB政策は多面的である分、これら2つの指摘は非常に重要であろう。

ではその後、親休暇政策は、キャメロン保守党一自由党連立政権の下ではどのように取り扱われているのだろうか。政権交代があれば、それまでの政策は何らかしきの方針転換がなされると考えるのがごく自然であろう。しかし、現政権下においても、労働党政権下で実施されてきた政策は継続され、かつ、さらなる拡充の方向へと進んでいるのが実情である。その証左は、2011年5月にBISから公表された、Consultation on Modern Workplaces（以下、“CMW”という。）と題された文書において認められる。そこで、簡潔ではありませんが、現政権の休暇・休業政策に係る考え方を紹介しよう。

① 現政府は現代の職場に適し、かつ、子を持つ働く両親、さらに家族と使用者の重要なチャレンジとなる両親休暇制度を導入している。このCMWは、現政府が提案する、子を持つ両親が今の職場にとどまることに助力しつつ、子の養育について選択肢を与え、かつ、公平に分担した子育てを提供する、真に柔軟な両親休暇制度について意見を求めるものである。

なお、現在では実施されている。
② 現政府は、妊娠中または出産直後の女性が強く求めていることを認識している。したがって、現政府は、18週間の出産休暇を維持する考えである。この休暇は、専ら母親についてのみ取得が認められているものであり、子の出生前後の継続した一定期間に取得される制度として維持される。同時に、2週間の父親休暇及び手当と同様に、出産休暇中に支払われるSMPとMAも維持される。出産休暇中の雇用保障も然りである。

③ 現政府は、以上の制度とは別に、残りの出産休暇（期間）は親休暇として再編されるべきであると考えている。すなわち、(養子を受け入れた親及び同性カップルも同様に、) 子を持ついずれの親も等しく取得可能な制度にすべきであると考える。具体的には、個々の親は4週間の有給休暇を独自に取得できるようになるべきであり、このことは、子の出生の初期段階において父親が子育てに幅広く関与するインセンティブを与えるであろう。そして、残りの数週間はいずれの親もが取得可能なものであって、子を持つ親は2人同時に休暇を取得できるというものである。すると、子を持つ親がそのような選択をするのであれば、母親は、現行制度でも可能のように父親と同様に休暇を取得できるのであり、政府としては、子を持つ父親のために有給の休暇期間を4週間まで伸長することを考えている。ただしこのような政策は財政支出の問題と関連するため、制度導入までの期間における実現可能性に依存するが、政府としては重要な政策と位置付け、新たな休暇制度を2015年4月に導入することを目指している。

④ 新たな両親休暇制度は、子が1歳を超えて取得される既存の無給親休暇の権利(制度)に組み入れられる形となる。したがって、子を持つ両親はそれぞれ、出産休暇終了後から取得可能で、子の人生のごく初期の段階を通じて親休暇の権利を持つことになる。以上は、使用者と労働者にとって制度を簡潔なものへと改編することになり、また、休暇取得資格が全ての親休暇について同じになることを意味する。したがって、新たな制度は、付加的親休暇及び手当の資格要件に代わるものとなる。

⑤ 以上のような、子を持つ親が同時に休暇を取得する可能性を認める（ゆえに例えば、父親が子の出生時に、より長期の休暇を取得することも可能となる。）ことに加え、現政府としては、休暇取得に際して、使用者と労働者より幅広く柔軟な合意ができる望ましいあり方、例えば、パートタイム就労という形での休暇取得を認めたり、休暇期間を二以上に分けて取得することを認める、といったことについて広く意見を求めたい。休暇改革の提案と並んで、政府としては、柔軟な親休暇制度の提案及び休暇取得プロセスはどのように改善されるかについて、使用者にとっての重要なチャレンジに関する意見の提出を熱望する。

⑥ この意見照会において検討された他の諸問題として、無給の親休暇を取得できる子の年齢の上限である5歳を引き上げること、父親に出生前診断(診察)へ付き添うのため
の無給休暇の権利の付与、父親が取得する親休暇の資格要件、がある。

また、CMW は、WTR における年休についても各方面的意見照会を求めている。背景には、様々な理由によって年休を取得できなかった労働者は当該未取得の年休を次年度に繰り越されねばならないという、欧州労働時間指令（European Working Time Directive、以下 “EWTD” という。）に則った EU 裁判所判決が出されたことがある。CMW はこのことを受けて、以下の予案提案を示し、意見照会を求めるようである。背景には、様々な理由によって年休を取得できなかった労働者は当該未取得の年休を次年度に繰り越さないようにするよう EWTD が定める 4 週間までに制限する権利の付与を提案したい（WTR が定める 1.6 週の付加的年休期間と契約上上積みされた休暇期間を除く。）。

① 政府は、EU 裁判所判決に則って WTR を改正する必要があると考えている。なぜなら、この改正改正は、家族に関する休暇取得の権利を行使した結果として、子を持つ親が年休の取得資格を喪失しないことに資することであるから、政府が提案する親休暇に関係る全体的な制度改正と一貫性を持つ考えからである。ある従業員が病気休暇を取得した場合、政府としては、使用者に、年休の繰り越しを EWTD が定める 4 週間までに制限する権利の付与を提案したい（WTR が定める 1.6 週の付加的年休期間と契約上上積みされた休暇期間を除く。）。

② 政府の提案は、使用者が望む場合、従業員が病気のために休暇を未取得の場合で、当該未取得の休暇は、可能な場合には繰り越してはなく、当休暇年次に取得されねばならないと従業員に対して求めることが可能とするものである。また提案は、事業運営上の必要性により正当化される場合、使用者に、休暇を翌年に繰り越すことを認めるという付加的な柔軟性を持与することである。

③ また政府は、制定法上の年休の運用について使用者の柔軟性を増大させる方法について意見を求めている。例えば、使用者に、1.6 週の付加的年休の買い上げを認めることが、事業運営上の必要性から正当化される場合には、翌年の最初の 6 カ月まで未取得年休の繰り越しを従業員に対して求めることが可能にすること、である。

イ．実態

次に、以上の法制度及び法制度と WLB との関係を踏まえて実態を見ていく。

(7) 出産休暇及び手当～統計調査から

使用者調査から、出産休暇取得者がいる事業所の割合について、過去 2 年間に妊娠した女性従業員がいる職場で出産休暇を取得した女性従業員がいると回答した事業所は 94% となっている。他方、全使用者でみると、過去 2 年間に出産休暇を取得した女性従業員がいると回答した使用者は 32% となっている。また、女性従業員の割合でいうと、使用者調査の対象となった事業所で就労する全女性従業員の約 6% が過去 2 年間に出産休暇を取得している。そして、出産休暇を取得した女性従業員のうちの 80% が SMP の支給を受けている 56。

ところで、女性従業員の就労期間によって取得可能な出産休暇期間は異なるが、2007 年 4 月 1 日施行の改正法以前から、法律が使用者の労働者に対する付与義務を課していない 1 年

56 使用者調査 pp.39-40 参照。
間の休暇期間、つまり制定法の定めを超える休暇期間を付与している使用者はどれくらいいるだろうか。図 2-3-13 を見ると、「1 年間の休暇取得を認めている」事業所の割合は、過半数の 53%である。もっとも、認めていない事業所も約 3 分の 1 に当たる 30%見られることから、子を出産した多くの女性従業員は、従来から制定法の定めを超える休暇を取得できているとしても、数値の評価に当たっては慎重さを要しよう。また政策的には、制定法の定めが職場での基準になる規範となるべきであろう。

また、同じく図 2-3-13 から、休暇期間中のペネフィットの維持についてみると、55%の事業所が、休暇の長さにかかわらず、賃金を除いて「維持している（= Yes）」と回答している。もっとも、この点は、事業所規模に依存するようであり、従業員数 5 人から 24 人規模だと 51%であるのに対して、100 人以上規模の場合は 78%となる。加えて、労働組合の有無も影響しているようであり、組合がない場合は 52%であるのに対して、組合がある場合は 65%になる（使用者調査 41 頁）。

図 2-3-13 制定法上の出産関連規定を超える定めを持つ事業所割合（％）

集計基礎：新生児を持つ女性従業員がおらず制度の適用例がないと回答した事業所を除く全事業所
注：数値は加重値(weighted, 以下同様)である。それぞれの類型別に、1,230 人、1,269 人、1,253 人、1,332 人の管理職(manager, 以下同様)の回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.41, Figure 5.3.

次に、休暇取得中の経済的保障として重要な出産給付について見ていきろう。

図 2-3-13 の右方にある 2 つのグラフは、改正法が施行された 2007 年 4 月 1 日を境に、使用者が制定法の定める出産給付を上回る額を支給しているかを示している。見ると、改正法の施行前後とも「支給している」と回答した事業所の割合に相違は見られない（施行前 15%、施行後 16%）。

- 160 -
まず、改正法施行前の状況について見ると、事業所規模によって大きな違いがあり、100人未満だと13%であるが、100人以上だと33%となる。結局のところ、41%の従業員がより高額の給付を受けている。また、労働組合の有無が大きく影響している。すなわち、組合がない事業所では7%に過ぎないが、組合がある事業所では34%と割合が大きく高まるのである。加えて、当該事業所が属する企業の従業員規模が大きいほど、制定法の定めを上回る給付がなされている割合が高くなる傾向にある。

このような制定法の定めを上回る給付には、資格要件が付されている場合もある。確かに、78%の事業所は資格要件を付さず、子を持つすべての女性従業員に給付をなしているが、資格要件が付される場合、長期の十分な勤続期間が用いられている。すなわち、制定法の定めを上回る給付規定を持つ事業所の42%が、‘一定の条件’を満たすことを要件とし、10%の事業所が、当該要件を充足した場合に全休暇期間について、制定法の定めを上回る満額の給付を与えて説明している。

一方、改正法施行後の見通しについても、概ね、改正法施行前の状況と比べて大きな相違はなく、制定法の定めを上回る給付を行う考えている事業所割合は16%で、これにより女性従業員の40%がカバーされるという。また、事業所規模が大きいほど制定法の定めを上回る給付を行う事業所割合は高くなり（100人以上の事業所は32%、100人未満の事業所は15%）、かつ、労働組合の有無が大きく影響しているという。加えて、75%の使用者が、改正法施行期日以降に出産した女性従業員に対して何らの資格要件がない状況を設けずに制定法の定めを上回る給付を提供している。ただし、資格要件を設ける場合には、勤続期間が用いられているので、14%の使用者は、そういった要件の充足の下で全休暇期間について制定法の定めを上回る給付を提供している。

では、出産休暇に関連する諸制度、特に、出産休暇を取得した女性従業員に対するサポートに関してはどのように規定が置かれているのだろうか。使用者調査によれば、47%の事業所が（復職のための）再訓練制度（re-training scheme）を、44%の事業所が（休暇取得中の職場との）連絡・意思疎通制度（keep-in-touch scheme）を設けており、2007年の使用者調査のこのような結果は、2002/03における使用者調査の結果（前者が24%、後者が35%）と比べて増加していると言える。

ただし、やはり事業所の従業員規模と労働組合の有無が、これら制度の導入・運用割合に大きな影響を与えている。

従業員規模については、連絡・意思疎通制度に関し、従業員数5人から24人の事業所で

57 使用者調査 pp.41-42およびp.127, Table C24 参照。
58 ある一定の条件は事業所や企業等により異なると思われる。
59 使用者調査 p.42 参照。
60 使用者調査 p.42 参照。
61 使用者調査 pp.42-43 参照。
62 使用者調査 p.43 参照。
は40%の導入・運用割合であるが、100人以上規模になると72%にまで増加する。また、再訓練制度に関しても、5人から24人規模の場合は45%だが、100人以上の場合は60%となる。

労働組合の有無については、労働・意思疎通制度に関し、組合がない事業所では38%となっているが、承認組合（recognised trade union）が存在する事業所の場合は63%が導入・運用していると回答している。再訓練制度に関しても、組合がない事業所では43%であるのに対して、承認組合がある事業所での導入・運用割合は57%となっている。

なお、直近の過去2年間に妊娠した女性従業員がいた事業所では、いなかった事業所に比べてこれら制度の導入・運用割合は高くなっており、絡・意思疎通制度については、「いた」事業所では53%、「いなかった」事業所では32%、また、再訓練制度については、「いた」事業所では57%、「いなかった」事業所では34%となっている。

では、出産休暇についてはどのような問題あるのだろうか。

まず、問題の有無について見ると、過去2年間に事業所の管理職（manager）が問題があったと回答した割合は僅かに2%（26事業所）であった。その殆ど（92%）が民間部門である。問題とは、具体的に、多くの場合、出産休暇を取得した従業員は弾力的勤務を利用して復職したいということや、有給休暇（paid leave）期間を伸長したいというものであった。サンプル数は極めて少なく、一般化は不可能であろうが、要するに、休暇の長さそれ自体の問題か、復職の仕方が実務的な問題となっているようである。休暇の長さの問題については後述し、復職の方法と関係のある弾力的勤務制度については、後に若干触れるとどめ、労働時間や柔軟な働き方の項で別途検討する。ここでは、制定法が定める原職復帰あるいは同等の職務への復職の問題について、次に掲げる表を参照しながら見ていくこととする。

表2-3-14を見ると、全事業所平均で、「全員を、同じく同等の職務へ復職」が83%と高い割合を示している。これを事業所の従業員数別で見ると、従業員数が増えるに従って割合が低下する傾向にあるとみてよさそうである。もっとも、「殆どを、同じく同等の職務へ復職」の類型（全事業所平均で9%）をも併せ見ると、事業所の従業員数が10人以上だと、従業員数区分のそれぞれの合計で90%以上の割合となる。同様のことは、企業の従業員数別で見ても言える。ただし、「1,000人以上10,000人未満」の企業では合計しても81%と、他の従業員数区分とは異なる傾向にある。この理由を明らかにするには、当該区分に当てはまる企業の様々な特性を考慮したより詳細な検討が必要であろうが、ここでは省くこととする。

使用者調査 p.43, p.127, Table C24参照。
使用者調査 p.43参照。
使用者調査 pp.43-46参照。
表2-3-14 職場の状況別、過去2年間に出産休暇から復職した女性従業員が同じ職務に復帰しているか否か、事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>全員を、同じか</th>
<th>殆どを、同じか</th>
<th>変更を、同じか</th>
<th>加重</th>
<th>非加重</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>同等の職務へ</td>
<td>同等の職務へ</td>
<td>同等の職務へ</td>
<td>標準</td>
<td>標準</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>復職</td>
<td>復職</td>
<td>復職</td>
<td>サンプル数</td>
<td>サンプル数</td>
</tr>
<tr>
<td>全事業所</td>
<td>83%</td>
<td>9%</td>
<td>5%</td>
<td>423</td>
<td>770</td>
</tr>
<tr>
<td>事業所の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5-9人</td>
<td>81%</td>
<td>3%</td>
<td>6%</td>
<td>101</td>
<td>32</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24人</td>
<td>84%</td>
<td>6%</td>
<td>8%</td>
<td>115</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49人</td>
<td>88%</td>
<td>9%</td>
<td>3%</td>
<td>88</td>
<td>120</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99人</td>
<td>88%</td>
<td>8%</td>
<td>3%</td>
<td>57</td>
<td>111</td>
</tr>
<tr>
<td>100-249人</td>
<td>79%</td>
<td>15%</td>
<td>4%</td>
<td>38</td>
<td>142</td>
</tr>
<tr>
<td>250-499人</td>
<td>74%</td>
<td>25%</td>
<td>1%</td>
<td>9</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td>54%</td>
<td>42%</td>
<td>1%</td>
<td>15</td>
<td>174</td>
</tr>
<tr>
<td>企業の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人未満</td>
<td>91%</td>
<td>3%</td>
<td>6%</td>
<td>173</td>
<td>173</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td>82%</td>
<td>14%</td>
<td>2%</td>
<td>73</td>
<td>219</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人未満</td>
<td>68%</td>
<td>13%</td>
<td>7%</td>
<td>85</td>
<td>184</td>
</tr>
<tr>
<td>10,000人未満</td>
<td>89%</td>
<td>10%</td>
<td>*</td>
<td>55</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>10,000人以上</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>組合の承認状況</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>組合無し</td>
<td>83%</td>
<td>7%</td>
<td>6%</td>
<td>246</td>
<td>270</td>
</tr>
<tr>
<td>組合あり、承認無し</td>
<td>83%</td>
<td>12%</td>
<td>5%</td>
<td>28</td>
<td>78</td>
</tr>
<tr>
<td>承認組合無し</td>
<td>85%</td>
<td>11%</td>
<td>3%</td>
<td>127</td>
<td>387</td>
</tr>
<tr>
<td>女性従業員の割合</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10%未満</td>
<td>84%</td>
<td>9%</td>
<td>7%</td>
<td>5</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24%</td>
<td>78%</td>
<td>5%</td>
<td>17%</td>
<td>40</td>
<td>81</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49%</td>
<td>84%</td>
<td>9%</td>
<td>4%</td>
<td>72</td>
<td>166</td>
</tr>
<tr>
<td>50%以上</td>
<td>83%</td>
<td>9%</td>
<td>4%</td>
<td>307</td>
<td>483</td>
</tr>
<tr>
<td>利用可能な弾力的勤務制度の数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>なし</td>
<td>78%</td>
<td>---</td>
<td>22%</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>1〜2の制度</td>
<td>75%</td>
<td>7%</td>
<td>6%</td>
<td>51</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>3〜4の制度</td>
<td>85%</td>
<td>8%</td>
<td>5%</td>
<td>166</td>
<td>278</td>
</tr>
<tr>
<td>5〜6の制度</td>
<td>86%</td>
<td>10%</td>
<td>2%</td>
<td>197</td>
<td>423</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：過去2年間において復職しなかった者を除き出産休暇を取得し復職した女性従業員がいる従業員数5人以上の全事業所
注：割合の数値は加重値であり、770人の管理職からの回答に基づく
筆者注：原表頭中、「分からない(Don’t Know)」と「回答拒否(Refused)」、並びに、原表側中、「公共部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」の別は省略している。

さて、表2-3-14から、さらに特徴的な傾向があるかを見るに、「利用可能な弾力的勤務制度の数」が影響している。すなわち、概ね、制度の数が増えるに従って、「全員」又は「殆ど」を「同じか同等の職務へ復職」させている割合が高まっているのである。したがって、出産休暇後の復職に際しては、配偶者やパートナーの協力があるにせよ、子の養育との関係などから、多様な弾力的勤務制度の存在が出産休暇を取得した女性従業員の復職を相当程度担保すると言えよう。
表 2-3-15 職場の状況別、女性従業員が出産休暇取得中に使用者が当該者の従前の職務を開けたまま確保しておく困難さの程度、事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>全事業所</th>
<th>全く難しくない</th>
<th>僅かに難しい</th>
<th>やや難しい</th>
<th>殆ど困難</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>事業所の従業員数</td>
<td>79%</td>
<td>2%</td>
<td>8%</td>
<td>10%</td>
<td>470</td>
<td>815</td>
</tr>
<tr>
<td>5-9人</td>
<td>73%</td>
<td>5%</td>
<td>6%</td>
<td>16%</td>
<td>119</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24人</td>
<td>76%</td>
<td>...</td>
<td>12%</td>
<td>11%</td>
<td>134</td>
<td>125</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49人</td>
<td>81%</td>
<td>1%</td>
<td>7%</td>
<td>10%</td>
<td>94</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99人</td>
<td>91%</td>
<td>1%</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>60</td>
<td>119</td>
</tr>
<tr>
<td>100-249人</td>
<td>81%</td>
<td>4%</td>
<td>10%</td>
<td>4%</td>
<td>39</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>250-499人</td>
<td>72%</td>
<td>8%</td>
<td>13%</td>
<td>6%</td>
<td>9</td>
<td>87</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td>80%</td>
<td>6%</td>
<td>2%</td>
<td>5%</td>
<td>15</td>
<td>174</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 企業の従業員数 | 79% | 2% | 8% | 10% | 470 | 815 |
| 100人未満 | 69% | 1% | 11% | 18% | 196 | 195 |
| 100人以上 | 78% | 2% | 12% | 7% | 77 | 225 |
| 1,000人未満 | 86% | 8% | 3% | 1% | 94 | 190 |
| 10,000人未満 | 94% | 1% | 3% | 1% | 65 | 136 |

| 組合の承認状況 | 73% | 3% | 10% | 13% | 279 | 295 |
| 組合有り、承認無し | 83% | * | 10% | 7% | 30 | 81 |
| 承認組合有り | 88% | 1% | 4% | 6% | 134 | 401 |

| 女性従業員の割合 | 70% | ... | 5% | 19% | 5 | 41 |
| 10%未満 | 86% | 4% | 4% | 1% | 42 | 87 |
| 10-24% | 81% | 1% | 15% | 3% | 81 | 176 |
| 25-49% | 77% | 3% | 6% | 12% | 341 | 510 |
| 50%以上 | 80% | 2% | 10% | 7% | 210 | 435 |

利用可能な弾力的勤務制度の数

| なし | 72% | ... | ... | ... | 5 | 4 |
| 1〜2の制度 | 84% | ... | 3% | 12% | 64 | 77 |
| 3〜4の制度 | 75% | 4% | 7% | 14% | 185 | 298 |
| 5〜6の制度 | 80% | 2% | 10% | 7% | 210 | 435 |


とはいえ、使用者としては、出産休暇を取得する女性が就いていた職務を空けておくか、事業運営上の必要性から、休暇取得期間中のみ活用する代替要員を確保するなどの対応が必要となる。これらの点にかかる使用者の困難の程度は如何ほどであろうか。

まず前者の問題について、表 2-3-15 を見て、全事業所平均で、「全く難しくない」が 79%、「難しい」と「困難」の合計が 20%と、殆どの事業所では何ら困難を感じていない。

なお、合計値が100%にならないのは集計誤差のためと思われる。

- 164 -
事業所の属性別で見ると、おおむね、事業所の従業員数が25人以上になると「全く難しくない」との回答が80%を超えている。また、企業の従業員数で見た場合には、よりクリアに、従業員数が多くなるほど「全く難しくない」の回答割合が高くなっていることが分かる。

他に特徴的と思われる点を挙げると、組合の有無及び承認状況であろう。すなわち、労働組合がない場合には、73%と高率とはいえ、相対的には、「組合有り、承認無し」の83%、「承認組合有り」の88%と比較すると、10ないし15%の差があることから、労働組合の存在は、出産休暇取得者の従前の職をその復職のために空けておくことに関して相当の効果があると言えるであろう。

反対に、弾力的勤務制度の有無及び導入している制度の数の点から見ると、「全く難しくない」との回答割合は確かに8割前後と高くなってはいるが、「難しい」や「困難」に係る回答割合の状況（おおむね20%前後）を考慮すると、必絶的に良い効果をもたらしているとはいえないと思われる。

では、後者の問題、つまり休暇取得者の代替要員の確保などについて、使用者はどのように感じているのだろうか。

使用者調査によれば、出産休暇に係る問題に直面した事業所で多く見られた課題とは、「一時的な代替要員の確保」であり、67%の事業所が回答している。他にも、「代替要員確保に係る費用が高くつく」との回答が12%、「生産性に悪影響を及ぼす」との回答が9%、「休暇取得者と他の者との間にスキル・ギャップが生じる」との回答が8%見られたが、不測の所用と異なり、出産休暇は事前に分かっている事柄であるから、確かに費用の面では問題があるが、代替要員の確保それ自体はさしたる課題とは思われない。スキル・ギャップの問題も、先に見たような休暇取得中の職場との意思疎通や復職に際しての再訓練の実施により解消される問題であろう。さらに、生産性に悪影響を及ぼすとの回答も、制定法上認められた権利の行使による悪影響は使用者としては甘受せねばなるまい。労働法による規制を事業規制という観点から見た場合、悪影響を甘受しなければ公正な競争に反するとの見方も可能だからである。

では、出産休暇の最後に、出産休暇等の今後のあるべき期間について、表2-3・16から見てみよう。

67使用者調査p.45参照。
表 2-3-16 性別別、5 歳未満の子にかかる出産・父親・親休暇の期間の伸長（13 週間までの無給休暇）を支持する意見の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>男女平均</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>出産休暇はより長くあるべき</td>
<td>21%</td>
<td>20%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>父親休暇はより長くあるべき</td>
<td>50%</td>
<td>47%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>現行の無給親休暇期間はより長くあるべき</td>
<td>12%</td>
<td>12%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>全回答者数</td>
<td>4,433人</td>
<td>1,947人</td>
<td>2,496人</td>
</tr>
</tbody>
</table>


現行の出産休暇期間はより長くあるべきであるとの選択肢を支持する意見の割合は、男女共に20%程にとどまっている。むしろ、父親休暇期間こそ長くあるべきであるとの回答が概ね半数に上っている。このような回答傾向は、おそらく、女性自らのキャリア形成への憂慮、例えば、先に触れた休暇取得によるスキルギャップの発生や、昇進・昇格など処遇面への影響、あるいは職場での不利益な取扱いといったことに加え、母親のみが取得する出産休暇期間に比べて、父親休暇期間が短か過ぎるがゆえに、配偶者・パートナー間で男女間格差が認識され、それを乗り越えるための方策としての父親休暇期間の伸長が望まれているということを表しているのではないかと思われる。

(4) 父親休暇及び手当～統計調査から

まず、父親休暇の取得状況について見てみよう。この際、使用者調査並びに従業員調査にはこれに関するデータがないことから、EHRC Research Report 15 (pp.54-55) に依拠する。

父親休暇制度の施行後に子が出生した父親の53%が、法規定上の2週間の休暇を取得している。しかもその効果は顕著なようであり、先の回答者のうちの56%が、父親休暇の取得は子の養育において大きな役割を果たすことにつながった、また、69%が、家庭生活の質の向上につながったと回答している。

加えて、聴取り調査が行われたほとんどの家族が、子の人生の初期段階に両親が共に過ごしてあげることは非常に重要であると述べている。このような回答は、特に新たに親となった家族から聞かれたというが、子を持つことによる生活上の、また精神的な変化には計り知れないものがあるようで、新たに親となった人は、子の出生後の最初の数週間にパートナーのサポートを必要と考えていたという。

このような調査結果を見ると、父親休暇の重要性と必要性が改めて確認できると共に、今後この制度の拡充の検討が求められていると考えられる。

See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya. このレポートにおける調査は、YouGov online のリサーチパネル、イギリスの約23万5千人の成人から抽出した男女計6千人の親達に対して、2008年12月から2009年1月にかけて実施したネット調査（quantitative online survey）であり、男女計4,443人の親達から回答があった（男性2,181人、女性2,261人）。回答率は74%である。また、性別、年齢、人種を考慮した上で、一人親世帯を含む18組の親達に対する聴取り調査（qualitative immersion interviews）も行われた。こちらの調査のサンプルについても、YouGov online のリサーチパネルから抽出されている。
もっとも、以上のような結果の一方で、休暇の取得資格があるにもかかわらず取得しなかった者は 34%に上る。そのうち、取得しなかった理由として多く挙げられているのが、「休暇を取る余裕がなかった（could not afford to take the time off）」というものであり、47%の回答率である。このような回答は、建設業や運輸業の者に多く見られた。

また、父親休暇の取得率が比較的低かった業種・業態としては、「個人営業者（sole traders）」の 43%、「零細事業者（'micro' business）」の 37%であり、これらに多く見られた休暇不取得の理由としては、「非常に忙しいから（too busy）」というものであった。ただ、父親休暇の不取得者においても休暇取得の希望は持っているようで、「大いに取りたかった（a lot）」は 69%、「少しは取りたかった（a little）」は 21%と、合計で 90%の父親が休暇の取得希望をしていた。この点、業種・業態あるいは職種の特性を考慮した休暇取得促進策の検討が必要であると思われる。

では、父親休暇取得者がいる職場の特性とはどのようなものであろうか。表 2-3-17から特徴的な点をみてみよう。

まず、事業所の従業員規模別では、当然のことながら、従業員数が多くなるほど父親休暇取得者が「いる」割合は高くなっている。ただ、企業規模では必ずしもうそうではなく、「100 人未満」規模よりは「100 人以上」規模の方が休暇取得者が「いる」割合は確かに高く、7 割前後となるが、規模によって差異が見られる。

次に、組合の承認状況だが、「承認組合有り」の場合は、休暇取得者が「いる」割合はおよそ 7 割となる。承認組合の存在が影響しているように思われる。ただし、「組合無し」でも休暇取得者が「いる」のは 54%であるのに、「組合有り、承認なし」だと 47%へと低下している。

そして、利用可能な弾力的勤務制度の数別に見ると、その数が多ければ多いほど、父親休暇取得者が「いる」割合は高くなっている。弾力的勤務制度の普及が父親休暇取得に良い効果を及ぼしていると言えそうである。
表 2・3・17 職場の状況別、休日や年次休暇を活用しつつ父親休暇を上限日数まで取得した父親がいる事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>いる</th>
<th>いない</th>
<th>わからない</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全事業所</td>
<td>56%</td>
<td>39%</td>
<td>6%</td>
<td>420</td>
<td>733</td>
</tr>
</tbody>
</table>

事業所の従業員数

<table>
<thead>
<tr>
<th>従業員数</th>
<th>いる</th>
<th>いない</th>
<th>わからない</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5-9人</td>
<td>56%</td>
<td>41%</td>
<td>3%</td>
<td>105</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24人</td>
<td>43%</td>
<td>54%</td>
<td>3%</td>
<td>130</td>
<td>110</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49人</td>
<td>54%</td>
<td>34%</td>
<td>12%</td>
<td>73</td>
<td>90</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99人</td>
<td>63%</td>
<td>27%</td>
<td>10%</td>
<td>55</td>
<td>101</td>
</tr>
<tr>
<td>100-249人</td>
<td>74%</td>
<td>21%</td>
<td>4%</td>
<td>34</td>
<td>137</td>
</tr>
<tr>
<td>250-499人</td>
<td>79%</td>
<td>18%</td>
<td>2%</td>
<td>8</td>
<td>83</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td>88%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
<td>16</td>
<td>178</td>
</tr>
</tbody>
</table>

企業の従業員数

<table>
<thead>
<tr>
<th>従業員数</th>
<th>いる</th>
<th>いない</th>
<th>わからない</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100人未満</td>
<td>47%</td>
<td>45%</td>
<td>8%</td>
<td>224</td>
<td>199</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td>77%</td>
<td>20%</td>
<td>3%</td>
<td>57</td>
<td>204</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人未満</td>
<td>67%</td>
<td>32%</td>
<td>1%</td>
<td>74</td>
<td>171</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>73%</td>
<td>22%</td>
<td>4%</td>
<td>35</td>
<td>113</td>
</tr>
</tbody>
</table>

経組合の承認状況

<table>
<thead>
<tr>
<th>組合の有無</th>
<th>いる</th>
<th>いない</th>
<th>わからない</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>組合無し</td>
<td>54%</td>
<td>41%</td>
<td>5%</td>
<td>275</td>
<td>291</td>
</tr>
<tr>
<td>組合有り</td>
<td>47%</td>
<td>47%</td>
<td>6%</td>
<td>30</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>承認組合有り</td>
<td>69%</td>
<td>25%</td>
<td>5%</td>
<td>93</td>
<td>342</td>
</tr>
</tbody>
</table>

女性従業員の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>割合</th>
<th>いる</th>
<th>いない</th>
<th>わからない</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>いない</td>
<td>72%</td>
<td>28%</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>10%未満</td>
<td>49%</td>
<td>43%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24%</td>
<td>45%</td>
<td>52%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49%</td>
<td>64%</td>
<td>29%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>50%以上</td>
<td>58%</td>
<td>36%</td>
<td>6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

利用可能な弾力的勤務制度の数

<table>
<thead>
<tr>
<th>制度</th>
<th>いる</th>
<th>いない</th>
<th>わからない</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>なし</td>
<td>37%</td>
<td>57%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>1〜2の制度</td>
<td>41%</td>
<td>54%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>3〜4の制度</td>
<td>54%</td>
<td>41%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>5〜6の制度</td>
<td>67%</td>
<td>26%</td>
<td>7%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎: 過去 2 年間において子の出生の時期にタイムオフを取得週他父親のいる従業員数 5 人以上の全事業所
注: 割合の数値は加重値であり、733 人の管理職からの回答に基づく
筆者注: 原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地」等の別は省略している。

制定法の定めを超える休暇期間及び給付の定めの有無を図 2・3・18 から見ると、定めを超える規定を持つ事業所割合は、「父親休暇」については 18%、「父親手当」については 19% と、概ね 2 割弱の事業所が従業員にとって有利な規定を置いていると言える。ただ、6 割から 7 割の事業所は、休暇及び手当について制定法と同様（あるいは場合によっては下回る）規定を置いているものと見られ、制定法の定めがスタンダードとなっているようである。
図 2-3-18 制定法上の父親休暇及給付を超える規定を定める事業所割合（%）

図 2-3-19 部門別、従業員規模別、制定法の定めを超える父親給付を定める事業所割合（%）

集計基礎：新生児を持つ男性従業員がいる従業員数 5人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、それぞれの類型別に、1,282人、1,462人の管理職からの回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.48, Figure 6.1.

以上のことを部門別、従業員規模別で図 2-3-19から見ると、先に見たのと同様に、従業員規模が大きくなるほど制定法の定めを超える給付規定を置いている。しかし、99人以下の事業所だと、合計で、2割前後にとどまり、100人以上規模でも39%である。さらに、公共部門と民間部門では格差があり、「25-99人」規模では14%の、「100人以上」規模では25%の格差が見られる。公共部門に牽引役を期待すると共に、民間部門に特化した取組みの重要性を想起させよう。
実数としては不明確であるが、父親休暇を取得している者は一定程度いるものと考えてよさそうである。では、同休暇に関連する問題とは何であろうか。使用者調査69を見ると、次のように述べられている。

過去2年間に父親休暇を取得した従業員がいる職場のうち6%が具体的問題を挙げており、それは、休暇取得者が十分な期間（余裕）を持った事前の申告をしていた、というところである。また、5%の職場でも問題があったと述べられているが、サンプル数が少なすぎて（事業所数43）、問題の類型化は困難なようである。

さて、子を持つ働く親達は、父親休暇の今後についてどのように考えているのだろうか。EHRC Research Report 1570の記述も参照しながら検証していこう。

まず、先に出産休暇の項で掲げた表2-3-16を見ると、男女平均、また、男女共に回答割合が最も高かったのが「父親休暇はより長くあるべき」で50%前後であった。この背景には、他の選択肢である出産休暇を長くすることについては、男性（配偶者、パートナー）の就労及び世帯の経済的問題が、また、現行の無給親休暇の長期化については、おそらく端的に経済的問題があるがゆえに父親休暇の長期化が選択されているのではないかと思われる。

なお、表2-3-16における回答傾向の補足として、平均よりも高い割合で父親休暇の長期化を望むのはマイノリティの女性で58%、1歳未満の子を持つ親で61%となっている。このような比較的高率の回答の背景には、おそらく、自らが置かれている仕事と家庭生活をめぐる状況認識が含まれているからであろう。またその分、彼（女）らにとってみれば非常に切実な問題であると言える。

なお、先にも触れた個人営業者や零細事業者については、父親休暇の長期化をほとんど望んでいない。さらに、5歳未満の子を持ち親に取得資格がある無給の13週間の親休暇に対するニーズも相当程度低い。

では、より具体的に、父親休暇制度を向後どのようにしていくのがよいと考えているのか。調査では、表2-3-20にあるように、ありうる政策として2つの選択肢が用意されている。なお、下方の選択肢については、「子が1歳に達するまでの間に4週間の休暇を意味している。

同表を見ると、いずれの選択肢についても「賛成」が「反対」を大きく上回り、いずれも過半を超えている。特に、父親休暇それ自体を長期化すべきとの意味が込められていると考えられる下方の選択肢が高い割合を示している。このことは、先に見た表2-3-16における結果と一致する。ただし、いずれの選択肢についても、「分からない」との回答割合が高いより高く、概ね4人に1人が判断しかねている。自分たちの生活や仕事の実情に即した経済的問題やその他実際に直面する問題が詳細に特定されなければならない判断のしようがないということであろうか。

69 使用者調査 p.50 参照。
70 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, pp.75-79.
表2-3-20 父親休暇の今後に係る二つの選択肢に対する賛成又は反対意見の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>未取得出産休暇からの振替による有給父親休暇</th>
<th>賛成</th>
<th>反対</th>
<th>分からない</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全回答者数</td>
<td>4,433人</td>
<td>1,947人</td>
<td>2,496人</td>
</tr>
</tbody>
</table>


各選択肢について男女別の相違を見ると、出産休暇からの父親休暇の振替は男女間でほぼ同じ回答割合とのことだが、付加的な4週間の有給父親休暇については、男性の61%が賛成しているのに対して、女性の賛成割合は68%とやや高くなる。

また、4週間の有給父親休暇を選択するのは、若いう世帯で新たに親となる者に多くなっている。つまり、45歳から64歳の年齢層による賛成割合は48%であるのに対して、18歳から34歳の年齢層の賛成割合は73%となっているのである。

さらに、年収5万ポンド以上の世帯の57%では、出産休暇からの父親休暇の賛成するのに対して、年収1万5千ポンド未満世帯だと45%に低下する。同様に、年収3万ポンドから5万ポンドの世帯の69%が付加的な4週間の有給父親休暇に賛成するのに対して、年収5万ポンド以上世帯では62%に低下する。

加えて、産業間及び企業規模によっても回答傾向は異なり、小零細規模企業よりも大規模企業で働く者の方が先の2つの選択肢に対する賛成割合が高くなっている。

要するに、回答者の属性などによって回答傾向が異なるということである。この意味では、制度的には、配偶者・パートナー間で柔軟に活用できる制度の方がより有用である可能性が高いと言えそうである。

聴取り調査では、現行の出産休暇を、子を知り、絆を深める機会という意味で肯定的に捉えているものの、経済的保障の面で貧弱さを払拭できず、貯蓄などに頼らざるを得ない不安な様子が伺える。このような意味からも、(有給の)父親休暇の長期化が望まれているようであり、また、父親も母親と共に子との絆を深め、配偶者・パートナーをサポートする機会として考えられている。

(9) 親休暇及び手当～統計調査から

先に表2-3-16で見たように、「現行の無給休暇期間はより長くあるべき」との回答は12〜13%にとどまっているのが現状である。つまり、その回答者に限ってみれば、親休暇に対して肯定的な理解を示していないことの表れとも考えられる。では、そのような親休暇取得の実情はどのようにになっているのだろうか。
図 2-3・21 部門別、従業員規模別、親休暇を取得した従業員がいる事業所割合（%）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Public sector</th>
<th>Private sector</th>
<th>Total</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>合計</td>
<td>13</td>
<td>14</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>5-24人</td>
<td>5</td>
<td>11</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td>25-99人</td>
<td>15</td>
<td>19</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td>18</td>
<td>37</td>
<td>55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：従業員数 5人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、1,462人の管理職からの回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.53, Figure 7.1.

図 2-3-21 を見ると、部門別の合計で13ないし14%となっており、取得状況は低調と言える。ただし、事業所の従業員規模によって大きく異なっており、合計値で、「5-24人」規模では11%、「25-99人」規模では18%、「100人以上」規模では37%となっている。同様に従業員規模別で見た場合、民間企業では、「5-24人」規模と「25-99人」規模では合計を上回り、かつ、公共部門での取得割合を上回って、それぞれ、12%と19%となっている。しかし、「100人以上」規模になると、公共部門の46%を12%下回って34%となっている。従業員規模によって取得状況が大きく異なることの背景としては、従業員規模の大きい事業所ないし企業ほど他の休暇制度や多様な勤務形態制度が整えられているため、取り立てて親休暇を取得する必要性が生じていないことが一つ考えられよう。とはいえ、事業所規模が大きくなるほどに親休暇を取得した従業員がいる事業所割合が高くなっていることは事実のようである。

さらに、表 2-3-22 から、親休暇を取得した従業員がいる事業所割合について見ていこう。なお、全事業所平均では、親休暇を取得した従業員が「いる」のは14%、「いない」のは84%となっている。

以下特に、親休暇を取得した従業員が「いる」に着目して見ていくと、企業の従業員数別では数値の顕著な変動は見られないが、事業所の従業員数別では、従業員数が多くなるほど親休暇を取得した従業員が「いる」割合が急激に高まっている。この点、事業所（職場）の従業員数の多寡に応じて何らかの取得のしやすさが背景にあるように思われる。また、利用可能な弾力的勤務制度の数別では、「いない」に比べれば相対的に相当程度低い割合にとどまっているものの、制度の数が多くなるほど取得した従業員が「いる」割合が高まって
いる。ただし、利用可能な弾力的勤務制度「なし」の事業所では、「1〜2」の制度がある事業所の7%よりも高く、11%となっている。むしろ弾力的勤務制度がないがゆえに、せめて親休暇を取得するという場合もあり得るのでないかと思われる。

いずれにしても、親休暇の取得状況は非常に低調であり、制度を利用のしやすくするための方策の検討が求められていると言える。

| 表 2-3-22 職場の状況別、親休暇を取得した従業員がいる事業所割合 |
|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
|                 | いる             | いない           | わからない      | 加重サンプル数 |
|                 |                 |                 |                 |                 |
| 全事業所       | 14%             | 84%             | 3%              | 1,462          |
|                |                 |                 |                 |                 |
| 事業所の従業員数 |                 |                 |                 |                 |
| 5-9人          | 11%             | 86%             | 3%              | 637            |
| 10-24人        | 16%             | 82%             | 2%              | 388            |
| 25-49人        | 21%             | 75%             | 4%              | 92             |
| 50-99人        | 32%             | 64%             | 4%              | 171            |
| 100-249人      | 37%             | 61%             | 2%              | 92             |
| 250-499人      | 51%             | 40%             | 9%              | 187            |
| 500人以上      |                 |                 |                 |                 |
|                | 14%             | 85%             | 1%              | 575            |
| 企業の従業員数 |                 |                 |                 |                 |
| 100人未満      | 14%             | 82%             | 4%              | 298            |
| 100人以上      | 15%             | 79%             | 6%              | 283            |
| 10,000人未満   | 12%             | 83%             | 5%              | 186            |
| 組合の認証状況  |                 |                 |                 |                 |
| 組合無し        | 13%             | 85%             | 1%              | 722            |
| 組合有り、認証無し | 15%             | 85%             | 1%              | 121            |
| 認証組合有り    | 16%             | 80%             | 4%              | 544            |
| 女性従業員の割合 |                 |                 |                 |                 |
| いない          | 8%              | 92%             | ...             | 29             |
| 10%未満        | 13%             | 86%             | 1%              | 125            |
| 10-24%         | 9%              | 89%             | 1%              | 229            |
| 25-49%         | 11%             | 86%             | 3%              | 284            |
| 50%以上        | 16%             | 80%             | 4%              | 793            |
| 利用可能な弾力的勤務制度の数 |                 |                 |                 |                 |
| なし            | 11%             | 89%             | ...             | 39             |
| 1〜2の制度      | 7%              | 90%             | 2%              | 244            |
| 3〜4の制度      | 14%             | 83%             | 3%              | 525            |
| 5〜6の制度      | 19%             | 77%             | 4%              | 651            |

どのような理由がある場合に従業員の急な事情のために特別休暇（タイムオフ）の取得を認めるのであろうか。

図 2-3-23 取得理由別その他特別休暇規定があり休暇取得を認めるのある事業所割合（%）

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、1,462 人の管理職からの回答に基づく。
筆者注：■＝Almost always は「ほぼ常に休暇取得を認める」、□＝Sometimes は「時々は認める」、□＝Never は「認めない」を示す。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.54, Figure 7.2.

図 2-3-23 を見ると、「家庭の緊急事態への対応」の場合（使用者調査本文で例示されているのは「洪水」である。）には「ほとんど常に」認められており、割合としては 85%であり、次いで、「家族又は近しい友人のケア」が 69%となっている。反対に、本人の「美容や理容」の場合は殆ど認められない（79%）が、「ペットのケア」の場合は「時々」は認められるようである（51%）。企業によってはペットも家族とみなしているのかもしれない（当地のカルチャーより）。いずれにしても、家庭や家族にかかわる緊急の問題への対処については、それ以外の場合に比べてかなり高い割合で認められていると言える。

では、よく認められるという家庭や家族の急な用事のために利用される休暇の類型とは何であろうか。

図 2-3-24 を見ると、最も割合の高い「状況による（Depends on circumstances）」29%を除くと、「無給休暇（Leave without pay）」の 28%、次いで同割合で、「年次休暇（Annual leave）」と「特別有給休暇（Special paid leave）」が 25%と高い割合となっている。緊急に取得する休暇であるから、労務遂行からの離脱が許容されれば最大の目的は果たされると思われる。この意味で、複数の休暇の活用があり得るということは労働者にとってメリットであろう。とはいえ、労働者本人を基準に WLB の確保を考える時、有給であることは一つの重要な要素となりうるようにも思われる。もっとも、図を全体として見れば、緊急時のタイムオフを
規定する事業所割合が3割を下回っている点で、政策的課題が残されていると考えられる。

図2-3-24 家族等の緊急時に係るタイムオフの類型別、導入事業所割合（％）

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Depends on circumstances</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Leave without pay</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Annual leave</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Special paid leave</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>Time off but make it up later</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Sick Leave</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Some other arrangement</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Never been asked</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：従業員数5人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、1,462人の管理職からの回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.55, Figure 7.3.

特別休暇をさらに詳細に見ると、表2-3-25に記載したとおりである。

特徴的と思われる点を挙げてみると、特に「特別有給休暇」について、事業所の従業員数が増えるほど制度の導入割合が高くなっている。また概ね、企業の従業員数が多いほど導入割合は高いと言えるであろう。そして、組合がある場合でかつ承認組合がある場合に制度導入率は高い。さらに、必ずしも確証を持って言えるわけではないが、利用可能な弾力的勤務制度の数が多いほど導入割合が高いと言えそうである。ただ、利用可能な弾力的勤務制度がない事業所でも、「年次休暇」の導入割合は、弾力的勤務制度に劣らない程度にあるといえそうである。

なお、「無給休暇」と「年次休暇」については、事業所及び企業の従業員数にほぼかかわりなく、概ね3割前後の導入割合と評価してよいであろう。
表2-3-25 職場の状況別、制度類型別、家族等の緊急時のためのタイムオフに利用される制度を導入している事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>特別有給休暇</th>
<th>病気休暇</th>
<th>無給休暇</th>
<th>年次休暇</th>
<th>事後申請</th>
<th>タイムオフ</th>
<th>状況次第</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全事業所</td>
<td>25%</td>
<td>2%</td>
<td>28%</td>
<td>25%</td>
<td>12%</td>
<td>29%</td>
<td></td>
<td>1,462</td>
<td>1,462</td>
</tr>
<tr>
<td>事業所の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5-9人</td>
<td>24%</td>
<td>2%</td>
<td>29%</td>
<td>26%</td>
<td>11%</td>
<td>30%</td>
<td></td>
<td>637</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24人</td>
<td>24%</td>
<td>1%</td>
<td>27%</td>
<td>23%</td>
<td>13%</td>
<td>29%</td>
<td></td>
<td>473</td>
<td>388</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49人</td>
<td>27%</td>
<td>2%</td>
<td>27%</td>
<td>24%</td>
<td>13%</td>
<td>32%</td>
<td></td>
<td>187</td>
<td>238</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99人</td>
<td>29%</td>
<td>...</td>
<td>30%</td>
<td>9%</td>
<td>22%</td>
<td></td>
<td></td>
<td>92</td>
<td>171</td>
</tr>
<tr>
<td>100-249人</td>
<td>29%</td>
<td>3%</td>
<td>36%</td>
<td>33%</td>
<td>14%</td>
<td>28%</td>
<td></td>
<td>48</td>
<td>177</td>
</tr>
<tr>
<td>250-499人</td>
<td>45%</td>
<td>...</td>
<td>31%</td>
<td>23%</td>
<td>13%</td>
<td>23%</td>
<td></td>
<td>9</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td>53%</td>
<td>5%</td>
<td>30%</td>
<td>24%</td>
<td>18%</td>
<td>17%</td>
<td></td>
<td>17</td>
<td>187</td>
</tr>
<tr>
<td>企業の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人未満</td>
<td>20%</td>
<td>2%</td>
<td>26%</td>
<td>27%</td>
<td>12%</td>
<td>18%</td>
<td></td>
<td>807</td>
<td>575</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td>26%</td>
<td>1%</td>
<td>33%</td>
<td>25%</td>
<td>8%</td>
<td>7%</td>
<td></td>
<td>172</td>
<td>298</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人未満</td>
<td>35%</td>
<td>*</td>
<td>31%</td>
<td>24%</td>
<td>13%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
<td>244</td>
<td>283</td>
</tr>
<tr>
<td>10,000人未満</td>
<td>36%</td>
<td>1%</td>
<td>42%</td>
<td>21%</td>
<td>9%</td>
<td>1%</td>
<td></td>
<td>128</td>
<td>186</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>組合の認証状況</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>組合無し</td>
<td>22%</td>
<td>2%</td>
<td>30%</td>
<td>27%</td>
<td>11%</td>
<td>13%</td>
<td></td>
<td>1,049</td>
<td>722</td>
</tr>
<tr>
<td>組合有り、承認無し</td>
<td>28%</td>
<td>...</td>
<td>28%</td>
<td>28%</td>
<td>19%</td>
<td>7%</td>
<td></td>
<td>75</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>承認組合有り</td>
<td>39%</td>
<td>1%</td>
<td>23%</td>
<td>19%</td>
<td>12%</td>
<td>6%</td>
<td></td>
<td>257</td>
<td>544</td>
</tr>
<tr>
<td>女性従業員の割合</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>いない</td>
<td>11%</td>
<td>...</td>
<td>26%</td>
<td>32%</td>
<td>3%</td>
<td>26%</td>
<td></td>
<td>53</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>10%未満</td>
<td>33%</td>
<td>1%</td>
<td>19%</td>
<td>22%</td>
<td>2%</td>
<td>28%</td>
<td></td>
<td>66</td>
<td>125</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24%</td>
<td>19%</td>
<td>2%</td>
<td>23%</td>
<td>25%</td>
<td>8%</td>
<td>32%</td>
<td></td>
<td>275</td>
<td>229</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49%</td>
<td>26%</td>
<td>3%</td>
<td>32%</td>
<td>28%</td>
<td>12%</td>
<td>27%</td>
<td></td>
<td>257</td>
<td>284</td>
</tr>
<tr>
<td>50%以上</td>
<td>28%</td>
<td>1%</td>
<td>30%</td>
<td>25%</td>
<td>14%</td>
<td>29%</td>
<td></td>
<td>812</td>
<td>793</td>
</tr>
<tr>
<td>利用可能な弾力的勤務制度の数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>なし</td>
<td>29%</td>
<td>4%</td>
<td>17%</td>
<td>24%</td>
<td>4%</td>
<td>20%</td>
<td></td>
<td>64</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>1～2の制度</td>
<td>17%</td>
<td>1%</td>
<td>30%</td>
<td>23%</td>
<td>10%</td>
<td>29%</td>
<td></td>
<td>349</td>
<td>244</td>
</tr>
<tr>
<td>3～4の制度</td>
<td>27%</td>
<td>3%</td>
<td>30%</td>
<td>25%</td>
<td>12%</td>
<td>27%</td>
<td></td>
<td>557</td>
<td>525</td>
</tr>
<tr>
<td>5～6の制度</td>
<td>29%</td>
<td>1%</td>
<td>27%</td>
<td>27%</td>
<td>13%</td>
<td>31%</td>
<td></td>
<td>479</td>
<td>651</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：従業員数5人以上の全事業所
注：割合の数値は加重値であり、1,462人の管理職からの回答に基づく。
筆者注：原表頭中、「申し出られたことがない（Never been asked）」、「その他制度類型の回答（Other specific answer）」、「分からない/無回答（Don't Know / Not Stated）」、並びに、原表側中、「公共部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.149-150, Table C34.

(d) 年次有給休暇等その他の休暇及び手当～統計調査から
付与される年次休暇日数と属性別の傾向を表2-3-26から見てみる。
### 表 2-3-26 休日日数別、従業員の属性別、毎年付与される休日日数の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>20日未満</th>
<th>20-24日</th>
<th>25日</th>
<th>26-30日</th>
<th>31日以上</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全労働者</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>性別別</td>
<td>男性</td>
<td>11%</td>
<td>27%</td>
<td>16%</td>
<td>26%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>女性</td>
<td>9%</td>
<td>29%</td>
<td>17%</td>
<td>27%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>部門別</td>
<td>公共部門</td>
<td>10%</td>
<td>11%</td>
<td>12%</td>
<td>31%</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>民間部門</td>
<td>12%</td>
<td>33%</td>
<td>18%</td>
<td>25%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>年齢</td>
<td>16-24歳</td>
<td>20%</td>
<td>36%</td>
<td>12%</td>
<td>20%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>25-34歳</td>
<td>13%</td>
<td>31%</td>
<td>20%</td>
<td>21%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>35-44歳</td>
<td>11%</td>
<td>25%</td>
<td>18%</td>
<td>27%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>45-54歳</td>
<td>6%</td>
<td>23%</td>
<td>14%</td>
<td>33%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>55歳以上</td>
<td>12%</td>
<td>21%</td>
<td>15%</td>
<td>29%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>就業上の地位</td>
<td>フルタイム</td>
<td>28%</td>
<td>23%</td>
<td>5%</td>
<td>23%</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>パートタイム</td>
<td>5%</td>
<td>28%</td>
<td>20%</td>
<td>29%</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>役力の勤務制度別</td>
<td>パートタイム就労</td>
<td>30%</td>
<td>24%</td>
<td>6%</td>
<td>22%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>その他</td>
<td>6%</td>
<td>20%</td>
<td>19%</td>
<td>30%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員規模</td>
<td>5-24人</td>
<td>16%</td>
<td>39%</td>
<td>12%</td>
<td>20%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>25-99人</td>
<td>10%</td>
<td>30%</td>
<td>19%</td>
<td>24%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-249人</td>
<td>10%</td>
<td>22%</td>
<td>18%</td>
<td>28%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>250人以上</td>
<td>8%</td>
<td>14%</td>
<td>17%</td>
<td>34%</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>管理監督の有無</td>
<td>有り</td>
<td>6%</td>
<td>23%</td>
<td>17%</td>
<td>31%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>無し</td>
<td>15%</td>
<td>29%</td>
<td>15%</td>
<td>23%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>組合加入の有無</td>
<td>加入</td>
<td>7%</td>
<td>13%</td>
<td>10%</td>
<td>33%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>未加入</td>
<td>10%</td>
<td>23%</td>
<td>17%</td>
<td>30%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>家計収入</td>
<td>£15,000未満</td>
<td>20%</td>
<td>35%</td>
<td>11%</td>
<td>22%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>£15,000-24,999</td>
<td>11%</td>
<td>32%</td>
<td>17%</td>
<td>26%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>£25,000-39,999</td>
<td>7%</td>
<td>25%</td>
<td>18%</td>
<td>27%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>£40,000以上</td>
<td>7%</td>
<td>18%</td>
<td>21%</td>
<td>31%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の有無</td>
<td>6歳未満の扶養する子有り</td>
<td>17%</td>
<td>21%</td>
<td>20%</td>
<td>24%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6歳以上の扶養する子有り</td>
<td>14%</td>
<td>23%</td>
<td>14%</td>
<td>28%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>扶養する子無し</td>
<td>10%</td>
<td>28%</td>
<td>16%</td>
<td>26%</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>職種</td>
<td>機械操作・非熟練職</td>
<td>15%</td>
<td>33%</td>
<td>10%</td>
<td>25%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>サービス・販売職</td>
<td>14%</td>
<td>27%</td>
<td>14%</td>
<td>26%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>事務・熟練職</td>
<td>15%</td>
<td>36%</td>
<td>16%</td>
<td>24%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>監督・専門職</td>
<td>8%</td>
<td>19%</td>
<td>20%</td>
<td>27%</td>
<td>26%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：* は非加重サンプル数が10未満であることを示す (Unweighted cell count is less than 10)


全労働者平均で、最も高い割合は「20-24日」の27%、次いで「26-30日」の26%である。「25日」を挟んで2つの日数別に分かれるのは、労働者の勤続期間など性別に由来するのであろう。

性別別には、「男性」で最も高い割合が「20-24日」の29%、次いで「26-30日」の27%であり、一方「女性」では、最も高い割合は、僅差で、「26-30日」の25%、次に「20-24日」の24%となっており、男女間で割合が高い付与日数が逆転している。

部門別には、「公共部門」では「31日以上」が36%であるのに対して、「民間部門」で最
も高い割合は「20-24 日」の 33%となっている。

年齢別では、「16-24 歳」の 36%と「25-34 歳」の 31%が高い割合を示しているが、35 歳以上の各年齢階では「26-30 日」が最も高い割合となっている。おそらく、勤続年数やキャリア、就いている職種による相違であろう。

就業上の地位別には、「フルタイム」では「26-30 日」が 29%と最も高い割合になっているのに対して、「パートタイム」では「20 日未満」が 28%と最も高くなっている。付与される年休日数は、労働時間に応じた比例付与がなされているケースが多いのではないかと思われる。

したがって、弾力的勤務制度上の地位別で見ても、「パートタイム」で最も高い割合となっているのは「20 日未満」の 30%であり、「その他」の弾力的勤務制度利用者で「26-30 日」が 30%となっているのとは対照的である。なお、「非弾力的勤務」就労者の場合、最も高い割合を示すのは「20-24 日」の 33%である。

事業所の従業員規模別で見ると、「5-29 人」と「25-99 人」で、「20-24 日」について、それぞれ、39%と 30%であるのに対して、「100-249 人」と「250 人以上」について、それぞれ、28%と 34%となっている。年休付与日数には従業員規模によっても規定されるということであろう。

管理監督的責任の有無別では、「有り」の場合は「26-30 日」が 31%と最も高く、一方、「無し」の場合は、「20-24 日」が 29%と最も高くなる。管理監督的責任が上がっていくほど、ベネフィットとしての年休付与日数が増えること、またあるいは、その労働者数が長くなり、付与日数が増えているのではないかと思われる。

組合加入の有無別には、「加入」の場合は「31 日以上」が最も高く 37%、「未加入」の場合、最も割合が高いのは「26-30 日」の 30%となっている。組合加入の有無は付与日数に影響を与えていると言えるだろう。

家計の収入別をみると、「£ 15,000 未満」と「£ 15,000-24,999」では「20-24 日」で最も割合が高く、それぞれ 35%と 32%であるが、「£ 25,000-39,999」と「£ 40,000 以上」では、「26-30 日」で最も高くなってしまい、それぞれ、27%と 31%である。就いている職種や勤務形態の違いが付与日数に差生じさせている可能性があるろう。

子の有無別では、「扶養する子有り」の方がでは「26-30 日」が最も高い割合で 24 ないし 28%だが、「扶養する子無し」だと「20-24 日」が 28%と最も高くなっている。

職種別には、「機械操作・非熟練職」、「サービス・販売職」、「事務・熟練職」で最も高い割合は、「20-24 日」であり、それぞれ 33%、27%、36%となっている。一方で、「監督・専門職」の場合は、「26-30 日」が 27%と最も高い割合を示している。この点、従業員勤務時間調査から引用する図 2-3-27 を見ても、「一般労働者」と比べて「4 週間未満年休付与者」の割合が高くなっているのが、同図上方の、「単純職」、「加工等機械操作職」、「販売・顧客サービス職」を含めたすべての職種の 5 職種であり、下方にある管理・専門的な職種は相対的に低い割合にとどまっていることと、おおむね平仄が一致する。
図 2-3-27 職種別、年間 4 週間未満の年次休暇付与者の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>職種別</th>
<th>4 週未満年休付与者</th>
<th>一般労働者</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Elementary occupations</td>
<td>17%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>Process / plant / machine operatives</td>
<td>10%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sales and customer service occupations</td>
<td>9%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Personal service occupations</td>
<td>12%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>Skilled trade occupations</td>
<td>11%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>Administrative and secretarial occupations</td>
<td>11%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Associate professionals and technical occupations</td>
<td>9%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>Professional occupations</td>
<td>7%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Managers and senior officials</td>
<td>7%</td>
<td>9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

4 週未満年休付与者 (サンプル数 754) 一般労働者 (サンプル数 420)

筆者注: 職種は、右方の上から順に、単純職、加工等機械操作職、販売・顧客サービス職、個人向サービス職、高技能取引職、管理・秘書職、準専門・技術職、専門職、管理職・役員を示す。


年休付与日数を属性別に詳細に見るとより多くのとおりとなるが、同じ属性の中でも付与日数の割合が高い日数類型が複数あることには留意すべきであろうし、また、総じて、「パートタイム」就労者を除けば、おおむね 3 週間から 4 週間の年休が付与されているものとみてよいであろう。

では、休暇を取得する資格があるにもかかわらず休暇をすべて取得しなかった理由とは何であろうか。

図 2-3-28 を見ると、「仕事が多すぎる / 忙しすぎる (Too much work / too busy)」が最も高い回答割合で 25%となっている。一般に、欧米諸国では年休消化率はほぼ 100%と言われている中で、イギリスでは長時間労働の傾向が強いこともあって、多忙を理由に年休を消化しない割合が高いようである。

次いで、「必要なかった / 取りたくないかった (Didn't need / want to)」が 18%、そして、「翌年により長期の休暇を取得するために繰り越す又は貯めておく (Carry or accumulate days for longer holiday following year)」が 15%と続いていている。

前者に関しては、仕事が忙しいという最高割合の回答とも相俟って、企業内における昇進やポストの獲得競争のために年休を取らずに仕事をしていることが一つ推測されるよう。また
関連して、年休を取ると上司や同僚の心証が悪くなるという懸念も推測できるよう。
後者に関しては、中期的な観点からの労働者自身の選択による WLB の確保が可能という意味で肯定的に理解されるよう。

図 2-3-28 休暇取得資格のある従業員で休暇をすべて消化しなかった理由の割合（%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Didn't use holiday entitlement before specified date</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Can't afford holiday/want to earn money instead</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Didn't realise/wasn't told how much holiday was available</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Not entitled to holiday pay</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Health reasons</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Pressure from work/wasn't allowed to</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Not eligible yet</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Other</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Carry or accumulate days for longer holiday following year</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>Didn't need/want to</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Too much work/too busy</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Don't know</td>
<td>25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

サンプル数（非加重値=unweighted.以下同様。）= 548
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007 (amended June 2011), p.29, Figure 2.2.

では、休暇を取得しなかった場合の使用者側の対応はどのようなものであろうか。
図 2-3-29 を見ると、「翌年への繰越し (Allowed to carry all the days over to the next year)」が際立って高い割合で 54%である。次いで、その数値の半分以下となるが、「未消化の全休暇日数について金銭補償を受けた (Paid for all)」が 23%、また、さらにその半分の数値で、「何日かは翌年へ繰り越した (Allowed to carry some, but not all, the days over)」が 12%となっている。特に前者について、実際に取得することにこそ休暇の意味があると考えれば、金銭的補償による未消化年休の処理は果たして妥当であるのか、検討の余地が多分にあると思われる。
図 2-3-29 補償類型別、休暇未取得従業員が補償を受けている割合（%）

サンプル数（非加重値）= 331
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007 (amended June 2011), p.30, Figure 2.3.

(2) 労働時間
ここでは、労働時間規制、特に長時間労働規制と弾力的労働時間制度の概要について述べながら、それら規制の目的が WLB とかかわりを有するかを確認した上で、各規制の実態について見ていく。なお、後者の弾力的労働時間制度は、後述の柔軟な働き方にも合致する弾力的勤務制度の一構成部分であるが、ここでは特に労働時間規制について論じるため、弾力的勤務制度から弾力的労働時間制度のみを抜き出して検討していくこととする。

ア. 労働時間に係る法律・規則と WLB とのかかわり
まず、長時間労働規制と弾力的労働時間制度の目的と WLB、すなわち「家族に優しい政策」とのかかわりないし結びつきについて確認することなどから検討をはじめる。

(7) 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制限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。

A. 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

---

71 93/104/EC. 現在は 2003/88/EC.
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）を使用者とることができる。

B. 休日

(A) 日・週ごとの休息時間（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 時間以上の休息時間を（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憩時間を（weekly rest period）、すなわち休日の権利が保障されている（11 条(1)）。

(B) 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 年雇用権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は小売業労働者（shop workers）と賭博場労働者（betting workers）である。これら労働者は、1994 年法施行時に小売業労働者として（日曜限定で働くものではなく）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、日曜労働に反する「適用除外予告」（opting-out notice）を使用者に与えて免除され得る（41 条）。これら労働者が日曜労働の拒否を理由に解雇もしくは解雇された場合、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意図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)）。

C. 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 時間を超えてならないとされている（6 条(1)、(3)）。使用者は、労働者が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ぬ。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）。

D. 保守党 - 自由党連立政権による WTR における長時間労働規制に対するスタンス

先に触れた CMW は、WTR それ自体あるいはそこにおける長時間労働規制についても若干ではあるが触れている。曰く、「現政府の重要な政策意図はあらゆる交渉において見出され
るが、これほどの労働者はなく、これはすなわち、労働者であって、労働時間が規定されるか否かを考慮するに、以前の保守党から政権を引くか否かを考えるのかを考えてみることである。そこで政府は、調査を絶えずすること、また適宜、EU 裁判所判決や労働時間規制は、EU 階層における政策の変更を考慮することとする。

結局のこと、WTR における長時間労働規制は WLB とどのような関係があると評価できるのかを考えると、以前の保守党から政権を引くか否か、労働時間を規定されるか否か、家族に優しい政策（「家族に優しい政策」を掲げていた経緯）を考えると、労働時間規制は、直接か否か不明だが、間接的に人々の WLB への貢献を期待していたのでなあかと推察される。

(4) 弹力的労働時間（勤務）制度

A. 労働政策による弹力的勤務制度の導入

ブレア労働党政権によって 2002 年雇用法により 2003 年 4 月から導入された弾力的勤務制度（Flexible Working, 以下 “FW” と表記する場合がある。）は、26 週間維続して雇用されている労働者であって、6 歳未満（障害児の場合は 18 歳未満）の子の養育責任を負っている者を対象に弾力的な勤務を申請する権利を認めているのであった。したがって、弾力的労働時間（勤務）制度は、子の養育責任という表現からして、家族に優しい政策の一環、すなわち WLB 政策の一環と解せよう。

弾力的な勤務形態として法律上明記されているものには、①労働時間（hours）の変更、②労働時間帯（times）の変更、③勤務場所の変更、④その他担当大臣が規則で定める労働条件の変更の 4 種があり、法律上これ以上は定められていない。しかし運用におい

72 弾力的労働時間（勤務）制度については次の文献を参照した。岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下(特に 37 頁)、神吉知郁「イギリスの柔軟労働申請権(財)労働問題リサーチセンター・(財)日本 ILO 協会「労働法における規制手段・規制対象の新展開と契約自由・労使自由・法規制」(2006 年) 111 頁以下、小宮文人「現代イギリス雇用法」(信山社、2006 年) 132 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)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) 33 頁以下、幡野幡野「ワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(財)
ては、短時間労働（パートタイム）、フレックスタイム、圧縮労働時間制、在宅勤務、年間労働時間制、学期間労働、ジョブシェアリング、自発的・一時的な勤務時間短縮や労働時間貯蓄など、多様な雇用形態・勤務時間調整を総称するものとなっている。

图 2-3-30 弾力的勤務申請手続の流れ

使用者：弾力的勤務の利用申請の受理
28日以内

使用者と労働者：申請の協議のための面談
28日以内

使用者：使用者の決定を労働者に文書で告知

申立応諾

使用者と労働者：勤務パターンを変更したときどのような調整が必要かを検討する必要あり

労働者：使用者の決定に不服を申し立てるかどうかを検討し、申し立てる場合は申立理由を明記した文書により行う
14日以内

使用者：労働者の申立文書の受理
14日以内

使用者と労働者：申立の協議のための面談
14日以内

使用者：使用者の決定を労働者に文書で告知

申立応諾

労働者：一定の場合、案件を雇用審判所又は拘束力ある仲裁判決に持ち込み

出所：Department of Business, Innovation and Skills, Consultation on Modern Workplaces, May 2011, p.32

筆者（池添）注：フローチャート末尾の囲みに記載の「拘束力ある仲裁（binding arbitration）」とは、労使当事者間の任意の合意に基づいてACAS（Advisory, Conciliation and Arbitration Services. 助言斡旋仲裁局）の関与の下に行われるものであり、この場合、労使当事者はET（Employment Tribunal. 雇用審判所）に申立を行うことはできない。The ACAS Arbitration Scheme for the Resolution of Flexible Working Disputes, p.6, reffering to ACAS（Flexible Working） Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2003.

なお、それぞれの就業形態の説明については、後述「イ．実態」及び前掲注5・中間報告書133-135頁を参照。
労働者の弾力的勤務の申請は、使用者によって適正手続に則って検討され、合理的な拒否理由がなく限りは拒否できないことが明定された。言い換えれば、この権利は、一般的に、より弾力的な労働の遂行について契約を変更することを求める制度的（あるいは手続的）な権利を労働者に与えるものであり、使用者に労働者の申請を真摯に検討する義務を課したものと言える（申請手続の流れについては、図2-3-30参照）。以上の点について付言しておくと、弾力的勤務制度申請は労働者の法的権利であるから、紛争が生じれば法的解決が必要となるところ、表2-3-31を見ると、少なくとも法的紛争として発現している弾力的勤務に係る紛争件数及び割合は非常に少ないのが現状であると考えてよいであろう。

なお、弾力的勤務の法制度は、2007年4月からは、成人の家族等の看護・介護を行う労働者にも適用対象が拡大され、2009年4月からは、子の年齢が17歳未満にまで引き上げられた。さらに2010年には、2011年4月から子の年齢を障害の有無を問わず18歳未満に引き上げる規則改正が公布されたが、政権交代によりこの改正規則は廃止され、2011年8月現在有効な最新の改正は2009年4月施行のものである。

表2-3-31 雇用審判所からACASに移送された弾力的労働時間制度に係る調整事案件数

及び全調整事案件数に対する割合（%）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>FWが主内容の事案</th>
<th>FWが二次的主内容の事案</th>
<th>FWに係る全事案</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>件数</td>
<td>割合</td>
<td>件数</td>
</tr>
<tr>
<td>2003/04</td>
<td>72</td>
<td>0.1%</td>
<td>129</td>
</tr>
<tr>
<td>2004/05</td>
<td>70</td>
<td>0.1%</td>
<td>170</td>
</tr>
<tr>
<td>2005/06</td>
<td>91</td>
<td>0.1%</td>
<td>146</td>
</tr>
<tr>
<td>2006/07</td>
<td>58</td>
<td>0.1%</td>
<td>167</td>
</tr>
<tr>
<td>2007/08</td>
<td>54</td>
<td>0.0%</td>
<td>191</td>
</tr>
<tr>
<td>2008/09</td>
<td>58</td>
<td>0.0%</td>
<td>188</td>
</tr>
<tr>
<td>2009/10</td>
<td>...</td>
<td>...</td>
<td>...</td>
</tr>
</tbody>
</table>


筆者注：“...”部分は、統計方法が変更されたため、Annual Reportに記載されていないことを示す。

B. 労働党政権による弾力的勤務制度の検討

上記のように、ニュー・レイバーと言われたブレア労働党政権によって導入された弾力的勤務制度は、その適用対象を6歳未満（障害を有する子の場合は18歳未満）の子の養育をする労働者から始まり、その後、成人の家族等の看護・介護を行う労働者が追加され、子の年齢も引き上げる等拡大してきており、一貫して何らかの家族的責任を有する労働者に対象を限定してきた。後述するように、キャメロン保守-自由連立政権においては、これをすべての労働者に拡大することを目指しているが、このような動きはキャメロン政権によって始ま

ったわけではなく、労働党政権の末期に既に始まっていたものである。
その一例として、EHRC が 2009 年 3 月に公表した WB から紹介する。

WB は、EHRC の“Working Better Project”，即ち、EHRC が 21 世紀における家族や労働者、使用者のニーズの変化に対応した新しい計画課題を設定することを狙いとしたプロジェクトの一環としてまとめられたものである。このプロジェクトの目的は、働き方の選択の幅を広げ、公正・平等を推進し、長期の経済展望を改善するための解決策を見い出すことである。

そして、WB は、仕事や育児、家庭生活にかかる英国の状況についての調査75、及び英国と他国における弾力的勤務の状況の調査76等に基づき、使用者、政府、組合等、様々なステークホルダーの意見を勘案してまとめられており、両親休暇の改正及び弾力的勤務の拡張というの 2 つのテーマについて一定の問いを立て、調査からの知見をまとめ、結論を導き、提言を行っている。

「弾力的勤務」の拡張についての【問い】とは次のようなものである。

・すべての使用者と個人が、現在の景気後退期において、かつ景気回復への準備をしていた状況下において、十分にベネフィットを得られるようにするには、弾力的勤務の利用可能性を拡大するためにどのような方策を取ることができるか。

・他の数つかのヨーロッパ諸国のように弾力的勤務の「申請をする」権利から「行使する」権利に転換し、弾力的勤務をすべての労働者に利用可能とするためにさらなる法制改正が必要か。

そして、調査等を通じ次のような【認識】をしている。

・この景気後退の中で、弾力的勤務や労働者、労働時間、報酬の革新的な管理の仕方へのアプローチを含む代替的な働き方の調整が経営側にベネフィットを与えるという証拠が拡大している。

・多くの弾力的勤務をしている労働者にとって、その弾力性はもともとの労働者の職務の特性としてそのまま働き方となっているものであり、あるいは 2 番目の原因として非公式の要求によるものであり、権利を行使したことによるとの報告は最も少ない。

・弾力的な勤務が当たり前のこととなっている職場と、伝統的な働き方のパターンにほとんど変化が見られない職場との間の格差が広がっている。

・英国の「申請の権利」という法制は、他国の法制に比べて幅広い範囲の代替的な働き方の調整を可能とするものである。

・しかし、他の数つかの国では、弾力的勤務制度は、失業対策等、より広範囲の政策目的に対応するものであったり、短時間休暇といった選択肢を含め、より充実した両親

75 See ibid 52, Ellison, Barker, Kulasuria.
76 See ibid 53, Hegewisch. 英国と他のヨーロッパ諸国との比較調査。
休暇の制度と連動している。
・他国と異なり、英国の法制は労働時間の恒久的変更を含むものであり、この制度は、特に女性を低い報酬や将来展望の劣るパートタイム労働者に閉じ込める可能性がある。
・弾力的勤務を行使する権利がある国でも、英国より幅広い勤務の利用が増加しているわけではない。
・親達が WLB について最も重視していることは、より広い範囲の弾力的な仕事を持つことである。
・運動的な勤務をする権利がある国でも、英国より幅広い勤務の利用が増加しているわけではない。
・親達が WLB を最も重視していることは、より広い範囲の弾力的な仕事を持つことである。
・彈力的な勤務をする権利がある国でも、英国より幅広い勤務の利用が増加しているわけではない。
・弾力的勤務を行使する権利がある国でも、英国より幅広い勤務の利用が増加しているわけではない。
・弾力的な勤務をすることは、女性よりも男性にとって難しいことである。
・弾力的な勤務をする労働者に対して管理監督責任を持つ管理職は、より多くの弾力的な仕事を持つことである。
・弾力的な勤務をする労働者に対して管理監督責任を持つ管理職は、より多くの弾力的な仕事を持つことである。
・弾力的な勤務をすることは、女性より男性にとって難しいことである。

そして、次のような【結論】を導いている。
・英国の申請の権利方式の法律制度は、他のどの国よりも個々の弾力的勤務の選択肢を提供しており、制度を、女性だけでなく男性にとっても魅力的なものにしている。このことは、他の方法では弾力的勤務を要求するのは困難である。弾力的勤務に よるベネフィットをもたらした例がない職場にいる被用者をサポートするには重要である。
・弾力的勤務は、正式の権利の行使よりも非公式の交渉や、使用者側からの変更で実施されてきた。
・弾力的勤務が職場での労使対話をより広く行い、特に一人親や介護者といった他のグループのニーズに合致するかどうかを見きわめたいと考える。
・EHRC としての考えは、弾力的勤務が軽い生活を通じてすべての労働者に拡大するべきだということである。このことにより、幼い子を持つ親といった特定のグループが弾力的な勤務によりキャリア上の制裁を受けるリスクを減少させるであろう。

そしてレポートは、関係する多方面に対して次のような【提言】を行っている。
まず、〔政府〕に対しては、
・【法令】に関して、
  ・労働時間の変更後、フルタイム就労に戻る申請権を導入し、また、経営上の必要に応じた交渉権を導入すること、
  ・求職者に弾力的勤務への選択肢を提供し得るよう、26 週の継続勤務以後に初めて弾力的勤務を申請できるという要件を削除すること、
  ・より弾力性を増大させることを含む親休暇の改善に関する提言の検討と共に、申請の権利をすべての労働者に拡大すること。
・また、〔関連する政策〕に関して、
  ・現在の管理職向け能力開発プログラム、小規模企業への新技能ファンディングバ
ッケージのようなもの等を通じ、弾力的勤務を導入し、弾力的勤務をする労働者を管理する管理職の訓練への投資、
・申請の権利について多くの労働者線認識できるよう、特に父親をターゲットとした広報、
・弾力性が少ない部門や職場に対し、特に男性に機会を開くようにするキャンペーンの実施、
・良質なパートタイム職業ファンドを使って、消極的な使用者をターゲットとして、新たに父親になる者に特別の1ヶ月間の労働時間短縮、フレックスタイム、圧縮労働を提供することによって弾力的勤務を試らせること、
・BERRが使用者と共に、特に小規模企業に対する税の調整の変更等の助成を通じて独創的な方法の働き方を開発しサポートすること。このことにより、景気後退期においても、異なる労働形態の調整によって労働者の雇用の維持を効果的に支援すること。
・より柔軟で、費用面で利用可能性が高まる保育の提供。

〔雇用技能委員会〕に対しては、
・国及び地域レベルでの運営戦略において、弾力的勤務を雇用能力政策の重要事項に含めること。

〔地方機関〕に対しては、
・地域政府に、商工会議所や地域政府が共同して幾つかの都市で弾力的勤務においてのアドバイスセンターを設置しているスウェーデンやドイツのように、弾力的勤務の機会について、親達や介護者に地域での個別のアドバイスを提供すること。

〔使用者〕に対しては、
・事業と労働者のニーズに合う弾力的勤務の選択肢の情報提供すること、
・働き方の弾力性と事業のニーズを合わせるための議論やチームでの交渉を促進すること、
・求人広告に弾力的勤務の選択肢を盛り込むこと、
・短縮労働時間を利用している労働者に、労働時間を増やしたり、フルタイムの労働時間に戻る選択肢があることを明確にすること。

〔EHRC〕に対しては、
・弾力的勤務を開発し管理する管理職のための訓練パッケージを、使用者団体と協働して作成することにより、経営者と労働者の双方にベネフィットを与えること、
・景気後退の間、使用者が選択肢を狭めてしまうリスクに対抗し、弾力的勤務のベネフィットを促進するキャンペーンを強化すること、
・使用者と協働して、弾力的勤務が経営者にもたらすベネフィットを構築し周知すること。

・使用者に助言・指導を行うこと、

- 188 -
EHRC は、使用者と共により良い仕事の方法の例を含む双方向のウェブサイト等や、2009年6月に出版されるガイドといった新たなツールを提供すること。様々な異なる仕事を持つ労働者や事業に結果をもたらす革新的な仕事の方法をみきわめるために産業部門（公私）ごとに使用者と連携して行く予定である。

C. 保守党 - 自由党連立政権による適用対象拡張の検討

上記のような弾力的な働き方の推進の方針は、保守 - 自由党連立のキャメロン政権になっても変わらず、むしろ強化する方向が模索されている。同政権は2011年5月、前掲CMWを発表し、併せて専用のウェブサイトを設けて公開した。ここでは、①母親の出産休暇及び両親休暇制度を再構成し、より柔軟に利用できるようにすること、②子の養育や介護責任のない者も含めたすべての労働者に弾力的勤務制度を適用すること、③WTRを改正し、病気欠勤や母親出産休暇、両親休暇を取得したことにより年次有給休暇、両親休暇を取得したことが年次有給休暇を取ることができない労働者に対し、有給休暇の権利の翌年へ繰越しを認めること、④平等賃金法（Equal Pay Act）の実効を上げるため、賃金差別を行った使用者に対し雇用裁判所が賃金監査をできるようにすることという4つの提案がなされており、国民に対して2011年8月8日までに意見を提出するよう求めた。

ここでは、CMWにおける4つの提案のうち、2番目に挙げられている「弾力的勤務制度」の対象の拡大について述べることとする。

CMWによれば、この提案がなされたのは、弾力的勤務の申請の権利をすべての雇用労働者に拡大することによって、その「仕事、家族及び個人生活」をよりバランスの取れたものにすることを約束した連立政権合意の実行のためである。連立政権は、弾力的な勤務の実施を（企業あるいは労働社会において）当然のものにしたいと志向している。これは単に（普遍的な弾力的勤務の権利を）法制化することよりももっと難しいことを承知の上である。そのため、弾力的勤務促進のために法制的な措置以外の方策をも取る予定であるとしている。

CMWによれば、連立政権は、現在の弾力的勤務制度はよく機能していると認識している。人事労務の専門家による最近の調査77においても、80%から90%の申請が受け入れられている状況があり、労働者、その家族、使用者、そして幅広く経済にメリットを与えている。

しかしCMWは、連立政権はもっと先へ進みたいと考えている旨表明している。この弾力的勤務を申請する権利をすべての労働者に拡張することにより、弾力的勤務がもたらすメリットを社会・経済のすべての領域に広げられると考えている。経済界（企業）にとっても、経験・技能のある社員を確保することは質を維持しコストを抑制するために重要である。弾力的勤務の機会を与えることは社員をつなごとし、能力ある社員を増やすことに役立つので、使用者はより技能のある労働者を採用することができる、社員の使用者（企業）に対する貢献度や忠誠心を高めることにもなる。それらのことは、生産性の向上、利益の増大へとつなが

77 IRS, Flexible Working Survey 2010: Take-up and Employee Requests.
CMWは、弾力的勤務は労働者にとっても、その生活と家族的責任とのより良いバランスにつながっていくとも予測する。今日の社会では、男性も女性も共に仕事と育児や介護責任のバランスを取りたいと考えている。したがって弾力的勤務は、全体で見ると労働市場に対する参入レベルを増大させ、そのことによって雇用の増大と社会保障への依存の減少に貢献し、最終的に財政赤字の減少や成長の促進に貢献する可能性があるとするのである。

さらにCMWは、弾力的勤務は、多くの現政府の重要政策を下支えすることにもなるとする。社会福祉改革、児童の貧困問題、男女賃金格差問題、障害者問題、介護問題、高齢者問題、男性の家事育児参加、人間関係などである。

一方、CMWではこうも指摘する。現在の法制度は、確かにこれらの目的を追求するのに重要な貢献をしている。しかし、これらの目的を達成することに関する弾力的勤務の潜在的特性は、次のようなことがあって初めて実現するであろう。すなわち、弾力的勤務制度に基づく勤務形態は、子を持つ親や介護をしている者、そして特に女性だけに正当づけられ役立つといった間違った考え方を断固として対処することにより、弾力的勤務を飛躍的に普及させることである。現行の法制度は、これらのグループに権利を限定することにより、不注意にもこの間違った考え方を補強してしまっている可能性があるのである。弾力的勤務の利用可能性は、明らかに産業分野や労働者の職務や性別で異なる。この偏向は、女性や、より労位の職位に向かがちである。その上、幾つかの弾力的勤務は他の勤務形態よりもはるかに広く利用可能となっている。パートタイムは最も一般的に利用可能で、69%の労働者がもし必要なら利用可能であると回答している。しかし対照的に、在宅労働については23%しか利用可能であると認識していない。また、大多数の労働者が少なくとも一形態の弾力的勤務をした（可能である）と報告しているのに、管理職が積極的に弾力的勤務を推進していると答えた使用者は半数以下である。CMWは次のように述べて、「法制度上の申請の権利をすべての労働者に拡張するという考えは、こういう問題にも対応するものとなるだろう。」としている。

なお、CMWでは手続面での課題について次のように述べている。使用者の中には、弾力的勤務にメリットがあるとしても、提案された適用対象者の拡張に懸念を持つもいることは認識している。弾力的勤務の申請を検討するための手続は不必要に指示が細かく、柔軟性に欠ける。使用者がよく言っているように、法規律は、政府が企業にどうしてほしいかを定めるだけでなく、彼らに最も適した方法で手続を進めることを認めるものであるべきである。したがって、「申請の権利を拡大すると同時に、現行法制度上の検討の手続を「行為準則」78

78 イギリスの労働法においては、制定法が特定の行為に対する実務的ガイダンスを与えるために、国務大臣等に「行為準則（Code of Practice）」と呼ばれる文書の作成権限を与える場合が多く、この場合、使用者は実行可能な限りその規定に従うよう求められるが、その不遵守自体によって法的責任を追及されるものではない。しかし行為準則の規定は、雇用審判所又は裁判所の手続において証拠として取り扱われ、場合によっては法的原則として評価されることもあるとされる。前掲注1・小宮書45頁参照。なお、「行為準則」と日本の雇用均等
に従った検討に切り替えることにより、弾力的勤務制度がより機能する方法を提案する。」と
している。
そしてCMWは、弾力的勤務制度の項の最後に、以下のような提案を掲げている。
【提案】
1. 弾力的勤務を申請する法制度上之權利をすべての労働者に広げるよう規定すること。
2. 現行法令、規則で定められている弾力的勤務の申請を検討する手続を行為準則に切り
替えすること。
3. 権利の対象者が広がることにより、使用者がすべての労働者の申請を認めることがで
きないケースが増えると考えられるが、どのように労働者を優先するかについては、
使用者に他の要素を勘案することを認めるにとどめること。
4. 弾力的勤務の申請に要する26週間の継続勤務の申請を検討する手続を行為準則に
切り替えること。
5. 最初の申請時に1年以内に弾力的勤務の変更を希望することを明記しておけば変更が
可能なようにする（元の制度は12カ月間に1度だけ継続的な勤務形態の変更を求める
ことができるというものであり、一時的な変更が不可能なわけではないが、それは予め
期間が明確でなければならないのである。適用対象の拡張により、地域の仕事を一
時的に引き受けることとか、終末期の親を看取るというニーズには応えられない。そこ
で、その他病院への急な付添いで休むことを申請しようと考えている労働者
への対応は、行為準則で使用者にベストプラクティスを推奨する。）。
6. 雇用労働者10人未満の小規模企業や、開業間もない企業の新しい国内法の適用は3
年間猶予されておりが、弾力的勤務申請の権利の拡張に関する適用猶予はどうするのか
検討中である。EUの両親休暇指令によると、休暇終了時に弾力的勤務の権利を認めね
ばならず、この制度に小規模企業の例外はない。このことも考慮に入れなければならない。
7. 使用者が政府や使用者団体から継続的なメッセージを受けており、協調的なアプロー
チを受けて初めて、カルチャーチェンジ（企業・職場組織の文化・風土の変革）が起き
ることは明らかである。そこで、弾力的勤務による企業の利益を促進するワーキンググ
ループを設置した。メンバーは、ワーキングファミリーズの会長：サラ・ジャクソン、

関係法制における「指針」との比較的考察を行ったものとして、内藤忍「イギリスの行為準則（Code of
Practice）に関する一考察—当事者の自律的取組を促す機能に注目して（JILPTディスカッションペーパー
09-05）」（2009年）がある。
英国商業会議所（BCC）、公認人事開発協会（CIP）、英国産業連盟（CBI）、小規模企業連盟（FSB）、英国労働組合会議（TUC）、Women Like Usなどである。企業のメリットを理解・促進することにより、弾力的勤務の利用可能性を奨励するための実用的なアイディアや意見を集めるため、私企業部門の労働に造詣深い様々な専門家を集めようというものである。また、ジョブセンタープラス（公共職業安定所）がカルチャーチェンジの促進にとって鍵となる役割を果たしている。

なお、政権交代前の 2009 年、当時の政府は柔軟な働き方の機会（flexible working opportunities）を増大させるための取組みを検討する時間的なタスクフォースを設置した。このタスクフォースは経済界、非政府組織、使用者団体や労働者を代表する団体等の専門家から構成されていた。このタスクフォースは 2010 年レポート79を出し、①使用者向けの政府のポータルサイトの改善により柔軟な働き方の経営上のメリットや導入の仕方などの情報提供を充実することや、特に専任の人事部門を持たない使用者への助言、支援を充実すること、②公務部門が率先して柔軟な働き方の事例を集積するよう、募集採用において特別の努力を払うこと、③職業紹介機関、特にジョブセンタープラスといった公的職業紹介機関が柔軟な働き方での雇用機会を増やすよう使用者に働きかけること等を提言した。政府は 2010 年 3 月 29 日、これに対する応答80を発表し、概ね上記提言を受け入れ、取組みを進める旨表明している。

イ．実態

以下では、先に見た長時間労働制度及び弾力的労働時間制度の内容や制定の背景を前提に、各制度の運用や広く職場における実態を見ていくことにする。なお、労働党政権から保守党政権へと移行する中で、保守党政権下で実施されてきた調査や統計が実施されなくなったか依然公表されていない場合があるため、以下に引用する統計データや調査結果が先行研究・調査等と重複する場合が多いことをご容赦頂きたい。

実態調査を統計等から見ていくに当たって、基本的な用語（弾力的労働時間（勤務）制度と認知されている主なものです）の定義を以下に示しておく。

●年間所定総労働時間の約定（annualised hours）：労働時間が年間を通じて決められていることであり、例えば、週 40 時間労働と定める（約定する）代わりに、年間 1,900 時間労働 Doesn't translate

●圧縮労働（週）（compressed work（week））：1 週間のうちより短い日数でフルタイム就労すること。例えば、4 日間で 40 時間就労したり、2 週間で 9 日間就労したりすること。シフト労働と同義ではない。

●フレックスタイム（flexi-time）：週間又は月間の労働時間数は決められているが、日々

の始業時刻と終業時刻を労働者自ら決めることができる就労形態。フォーマルに合意される場合もあればインフォーマルに認められる場合もある。

● ジョブシェア（job-sharing）: 一般に2人でフルタイムの仕事を分け合う就労形態で、パートタイム就労の一種である。仕事を分け合う2人は、それぞれ使用者との契約に基づいてジョブシェアの就労形態を取る。ジョブシェアする2人は異なる時間に就労し、賃金やベネフィットをフルタイム就労に比例して享受する。

● パートタイム就労（part-time working or worker）: 以下に見る調査では、週30時間未満の就労をパートタイムと定義し、その労働時間の下で就労する者をパートタイム労働者としている。また、過去12カ月間においてパートタイム就労を行ったことがある者についてもパートタイム労働者として扱っている。

● 期限付短縮労働時間（Reduced hours for a limited period）: 労働者が使用者との合意に基づいて一定の期間についてのみ所定労働時間よりも短い就労時間を設定し、当該期間終了後に通常の労働時間に戻すこと。

● 子の学年期に係る労働時間（term-time working）: 労働者が子の学年期についてのみ就労する時間（の長さ）。

● 在宅勤務（working from home）: 労働者が就労のすべて又は一部を自宅で行うこと。

(7) 長時間労働規制

A. 長時間労働

図2-3-32からは、週【平均】実労働時間の中長期的低下傾向が伺える。しかし、総論部分で見たように、パートタイム労働者の緩やかな増加を考慮すると、国全体、労働者全体とみて労働時間が減少傾向にあるとは必ずしも言えないと考えられる。

図2-3-33からは、週当たりの労働時間は31時間から45時間が経年変化で見て最も高い割合を示している。しかし次いで、(中長期的には低下傾向はあるものの、)45時間以上働く者の割合が高く、全体として長時間労働の傾向が一部に見られる。以上のことばは、表2-3-34のWLB調査ともほぼ平仄が一致する。パートタイム労働者の労働時間とフルタイム労働者の労働時間は二極化する傾向にある。
図 2-3-32 週総実労働時間数*及び週平均実労働時間数*の推移

* 主たる仕事と従たる仕事を行う全労働者。季節調整済み。
筆者注：濃線は週総実労働時間数（lhs, 単位：百万時間）、薄線は週平均実労働時間数（rhs, 単位：1時間）
出所：Office of National Statistics, Social Trends 41, Labour Market, 2011, p.10, Figure 5.

図 2-3-33 週当たり通常労働時間数1別の労働者比率(%)の推移、United Kingdom

1: 主たる仕事のみ。
2: 各年第3四半期（7月から9月）の数値。季節調整済み。
表 2-3-34 契約上の労働時間数に対する実労働時間数、WLB 第 2 回調査と第 3 回調査

<table>
<thead>
<tr>
<th>労働時間数</th>
<th>WLB 第 2 回調査</th>
<th>WLB 第 3 回調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>30 時間以下</td>
<td>24%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>30 時間超 35 時間</td>
<td>12%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>35 時間超 40 時間</td>
<td>55%</td>
<td>55%</td>
</tr>
<tr>
<td>40 時間超</td>
<td>8%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>サンプル数 (unweighted base)</td>
<td>1,597</td>
<td>1,743</td>
</tr>
</tbody>
</table>


表 2-3-35 性別別、超過労働及び週末を含めた週平均実労働時間の割合 (%)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>全労働者</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>30 時間未満</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>30 から 39 時間</td>
<td>45%</td>
<td>37%</td>
<td>64%</td>
</tr>
<tr>
<td>40 から 49 時間</td>
<td>39%</td>
<td>46%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>50 から 59 時間</td>
<td>9%</td>
<td>11%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>60 時間以上</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>集計対象者数</td>
<td>2,300</td>
<td>1,561</td>
<td>716</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：全フルタイム労働者

また、EHRC Report 15 から引用した表 2-3-35 から、労働時間の区分けをより幅広く見てみると、男女間で差は見られるものの、「週 40 時間から 49 時間」働く者も相当の割合で存在し、かつ、割合はかなり低くなるものの、「週 50 時間から 59 時間」と「週 60 時間以上」働く者も見られる。なお、同表からは、週当たり労働時間の長さの割合は男女間で異なっている点には注意が必要であろう。

では、長時間労働者はどういう属性を持つのだろうか。

表 2-3-36 を見ると、「年齢」別では、「女性」よりも「男性」の方が多く、79%であること、「年齢」別では、「31・40 歳」の働き盛り世代が多く、36%であること、「婚姻の状況」別では、「既婚」の働き盛り世代が75%と多いこと、「世帯中の子の数」別では、「0 人」が最も多く、51%だが、子がいる場合には全労働者と比較すると、子の数が「2 人」または「3 人」いる場合には、それぞれ、20%と8%と若干高くなっていること、「給与額」の別では、「給与額」の別では、全労働者と比較すると、「£15,000 ～ £29,999」が44%、「£30,000 以上」が16%とそれぞれ高くなっていること、「管理職の責任」の別では、全労働者と比べてみると、「管理監督者」である場合の方がそうでない場合よりも労働時間の割合が多くなっていること、を挙げることができる。
どのような職種について長時間労働が見られるのだろうか。

図 2-3-37 を見ると、長時間労働者の割合の高い順に、「管理職・役員」が 23%、「専門職」が 18%、「準専門・技術職」、「高技能取引職」、「加工等機械操作職」が、いずれもそれぞれ 13%などとなっている。全体として、先に掲げた最後者のいわゆるブルーカラーキー労働者の場合を除き、長時間労働者の多くはホワイトカラー、とりわけ、会社組織の中で責任を担う役職に就く者であるか、専門・技能・技術職者であると言えそうである。
図 2-3-37 職種別、長時間労働者の割合

筆者注: 職種は、右方の上から順に、単純職、加工等機械操作職、販売・顧客サービス職、個人向サービス職、高技能取引職、管理・秘書職、准専門・技術職、専門職、管理職・役員を示す。
出所: Department of Trade and Industry. A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, Employment Relations Research Series No.31, 2004, p.24, Figure 4.2.

次に、長時間労働は経年でどのように変化しているのかをみる。
図 2-3-38 は、3 年前調査との比較で労働時間の増減について事業所に尋ねたものである。これを見ると、管理職・専門職については、より長く働いているとの回答が 64%、同じとの回答が 30%となっている。一方、非管理職・非専門職については、より長いとの回答が 38%、同じとの回答が 54%となっている。
他方、3 年前よりも短くなったとの回答は、管理職・専門職については 4%、非管理職・非専門職については 7%と非常に少なかった。
労働時間規則の発効が 1998 年 10 月であり、今回調査が 2007 年、前回調査が 2005 年であることを考えると、労働時間規則の実質的な規制内容はあまり効果がないように思われる。
図2-3-38 管理職・専門職と非管理職・非専門職の労働時間の増減に係る2004年と2007年との比較、事業所割合（％）

管理職/専門職 非管理職/非専門職

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Don't know/Refused</th>
<th>Less</th>
<th>Same</th>
<th>More</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>30</td>
<td>64</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>54</td>
<td>38</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：回答者が3年以上勤務する従業員数5人以上の全事業所

注：数値は加重値で、957人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：右方上から、「Don't know/Refused=「分からない／回答拒否」、Less=「減った」、
Same=「変わらない」、More=「増えた」を示す

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.15, Figure 2.2.

この点、法令との関係では、1998年の労働時間規則が許容する例外手法であるオプト・アウトのあり方が問題となる。

個別的オプト・アウトについて、従業員労働時間調査81によれば、週当たり48時間を超えて働く長時間労働者の34%が週48時間を超える労働に同意し、そのうちの75%が書面契約に署名しているという。しかし、管理職と専門職労働者は、それら職種でない長時間労働者と比べて、個別のオプト・アウトに署名している割合は低くなっている（後者の46%に対して前者は25%）。すると、管理・専門職労働者は、オプト・アウトの有無にかかわらず自ら長時間労働を選択している可能性が非常に高いと言えそうである。

回答者が個別オプト・アウトを約定する主な理由は、第一に、「それが当該事業場での労働条件だと理解しているから」が44%、第二に、「進んで約定した／より長く働きたいから」が31%、第三に、「より多く稼ぎたいから」が15%となっている。これら理由から考えると、管理・専門職種に限らず長時間労働の希望を選択する者は、むしろ積極的にそのような希望を有している場合が多いと言えるであろう。もっとも、実質賃金が低下しているなどの理由から、仕方なく（外見上は積極的であっても内面的には消極的な理由で）長時間労働を選択している可能性も払拭できないと思われる。

また、表 2-3-39 で、WLB 調査から超過勤務を働く理由について見てみると、割合が高くなっているのは、「仕事が多すぎて通常の時間では終わらない」が 40%超、「より多く給料を稼ぐため」が 20%ほどとなっており、これら 2 つの回答で6割超を占めている。

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>WLB 第 2 回調査</th>
<th>WLB 第 3 回調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>仕事のプレッシャー</td>
<td>N/A</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>同僚に迷惑をかけたくない</td>
<td>3%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>会社が推奨している</td>
<td>2%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>会議 / 能力開発 / イベント</td>
<td>N/A</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事が好きだから</td>
<td>4%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>緊締切に関わる / 仕事を終わらせる</td>
<td>2%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業や職務の性質</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>人員不足</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>会社が期待するから</td>
<td>11%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>より多く給料を稼ぐため</td>
<td>21%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事が多すぎて通常の時間では終わらない</td>
<td>42%</td>
<td>45%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


では、使用者側が労働時間規則に合わせて約定の週労働時間を 48 時間とした場合の労働者の消極的な捉え方とは具体的にどのようなものだろうか。

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>管理監督者(サンプル数 105)</th>
<th>非管理監督者(サンプル数 95)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>給料が減るから</td>
<td>29%</td>
<td>76%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事を終えられないから</td>
<td>47%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事が楽しいから</td>
<td>9%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事を自分で決めていから</td>
<td>5%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>13%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>分からない</td>
<td>2%</td>
<td>...</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: Department of Trade and Industry, A survey of workers’ experiences of the Working Time Regulations, Employment Relations Research Series No.31, 2004, p.28, Figure 4.5.

表 2-3-40 を見ると、「管理監督者」では、「仕事を終えられないから」が 47%と最も高く、次いで「給料が減るから」が 29%となっている。管理監督者であっても約定の残業代支払いがあるとすれば、後者の回答は頑ける。なお、次の表 2-3-41 を見ても、同表の上方の 3 つの回答類型の割合が高いことから、仕事が多いとか終えられないといった回答が多いことと平行が一致すると思われる。

一方、表 2-3-40 の「非管理監督者」では、「給料が減るから」が 76%と群を抜いて高い割合となっている。

- 199 -
表 2-3-41 長時間働きたい理由の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>長時間労働者グループ（サンプル数 754）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>予期せぬ業務 / 緊急事態のため</td>
<td>33%</td>
</tr>
<tr>
<td>繁忙期のため</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>継続的にサービスを提供する職務だから / 中断できない仕事だから</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>交通業、海上業務、漁業だから</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>自営業だから</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>警備・監視業務だから</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>短期・臨時雇いだから</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>長期間失業していたから</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>上のどれでもない</td>
<td>43%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, Employment Relations Research Series No.31, 2004, p.29, Figure 4.6.

なお、表 2-3-41 と表 2-3-42 において回答割合が高かった「給料」の増減に関連しては、就学前幼児の保育費用や、いわゆる学童保育等放課後活動に要する費用と密接なかかわりが有りそうである82。

表 2-3-42 労働協約が規定する長時間労働の範囲と内容の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>労働協約の規定内容</th>
<th>適用対象者の割合（サンプル数 167）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1998年規則を超える規定 / 書面契約 / オプト・アウトを規定</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>週48時間を超える労働時間を規定</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>時間外手当等のためより長い時間働くことができる規定</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>長時間労働できない規定</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>週48時間以下の労働時間を規定</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>長時間労働の場合の休憩取得を規定</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>代替休暇を規定</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>次回就業前に11時間の休憩を取得した場合は長時間労働できる旨規定</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>週1日の休日を取得した場合は長時間労働できる旨規定</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働日中に20分の休憩を取得した場合は長時間労働できる旨規定</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>17週間を平均して週当たり48時間を超えて働くことができない旨規定</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>分からない</td>
<td>40%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Department of Trade and Industry, A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, Employment Relations Research Series No.31, 2004, p.26, Figure 4.3.

ところで、オプト・アウトの方式には、個別的なもののはかに、労働協約による場合も規定されている。労働協約による適用除外等長時間労働規定について、表 2-3-42 を見ると、長時間労働を抑制するという意味で労働者に有利な定めを持つ労働協約も若干見られるが、割合として比較的多いのは、「1998年規則を超える規定 / 書面契約 / オプト・アウトを規定」の12%と、「週48時間を超える労働時間を規定」の11%である。仏先諸国の中で、イギリスが労働組合組織率の高い国であるとはいえ83、諸外国と同様にイギリスでも組織率が年々低

82 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.69.
83 2009年の組織率は27.4%。前掲注6・労働政策研究・研修機構 205頁参照。
下傾向にあること、また、労働協約それ自体には法的効力は認められておらず紳士協定であることを考慮すれば、イギリスの労働協約における労働時間に関する規定は、真に労使間に誠実かつ協力的な関係が形成されていなければ意味をなさないものではないかと思われる。ただし、労働契約において、具体的条約内容を労働協約に委ねるとの規定、いわゆる橋渡条項（bridge term）が規定されている限りにおいては、個別労働協約の影響力があると考えることは可能かもしれない。

長時間労働を解決する方法について、表2-3-43からは、50%が問題は解決されないとの回答が見られる。これまでの調査結果からとると、長時間労働や超過勤務は所得の増加につながっているという社会的な意味での労働者個人の経済的問題、また、仕事が多くて終わらないという職場や戦略における会社としての仕事管理のあり方の問題が検討されるべき課題ではないかと考えられる。

また、使用者が解決したとの回答が35%、労働組合が解決したとの回答も10%見られる。仕事管理の観点から見れば、使用者が解決したとの回答が約3分の1ほど見られるということとは、WLBDに限らず、より広い多様な視点からみて適切な取組みといえるであろう。一方で、最も重要な労働条件とされてきた賃金と労働時間は労働組合の関与の下で解決するという従来の考え方に則れば、労働組合の関与割合が低いということは、いかに組織率が低下しているとはいえ、由々しき問題のように思われる。

表2-3-43 長時間労働問題の解決方法の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>解決方法</th>
<th>長時間労働に問題があるか影響を受けたと回答した長時間労働者割合（サンプル数 153）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>解決されていない</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>使用者が解決した</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働組合が解決した</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>給与や労働条件の変更で解決された</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>councilや地方行政機関により解決された</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>雇用審議所で解決された</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Department of Trade and Industry. A survey of workers' experiences of the Working Time Regulations, Employment Relations Research Series No.31, 2004, p.31, Figure 4.7.

B. 労働時間と家事時間の男女間格差

すでに見たように、パートタイム労働者は徐々に増加しており、このため、週当たり16時間から30時間働く者の割合が増加傾向にある84。この点、パートタイム労働者の増加が、週平均実労働時間の低下傾向の要因であると推測できる。

84もっともっと、筆者は橋渡条項の普及実態に詳らかではないため、個別の職場において協約の影響力を図ることは困難である。

85なお、総論部分で述べたように、パートタイムで働く男性の増加は、女性の増加よりもやや急速なように思われる。
図 2-3・44 を見ても、1992 年と 2008 年を比較すると、女性のパートは減少しているものの、男性では増加し、全労働者合計でも増加してきていることが分かる。

図 2-3・44 性別、パートタイム労働者の割合(%)、United Kingdom

1: 各年第 3 四半期(7 月から 9 月)の数値。季節調整済み。

表 2-3・45 子の有無別、性別別週平均労働時間数、United Kingdom

<table>
<thead>
<tr>
<th>属性</th>
<th>週平均労働時間</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>フルタイム</td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>扶養する子無し</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>扶養する子有り</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>扶養する子無し</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>扶養する子有り</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注: 四半期の平均値 (2009年第3 四半期から 2010年第2 四半期)

表 2-3・45 から、男女別、子の有無別、フルタイム・パートタイム別の週平均労働時間を見ると、パートタイム労働者では、男女ともに、子がいない場合はいる場合よりも労働時間は長いが、子がいる場合はやや短くなる。また、子がいる場合は男女ではほぼ同じ時間数である。他方、フルタイムの場合、子がいない場合でも、男女で3 時間超ほど差があるが、子がいる場合には、男女で8 時間超もの差が生じている。すると、フルタイムの男女労働者の間では、性別役割分担の価値観が根強く残っているものと推測されるよう。
### 表 2-3-46 性別、主たる活動及び従たる活動としての家事及び育児時間、2000年と2005年、Great Britain

<table>
<thead>
<tr>
<th>活動</th>
<th>主たる活動</th>
<th>従たる活動</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1日1人当たりの平均分数（当該活動を行う者の割合）</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>家事</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>128 (86%)</td>
<td>101 (77%)</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>215 (96%)</td>
<td>180 (92%)</td>
</tr>
<tr>
<td>男女</td>
<td>173 (91%)</td>
<td>142 (85%)</td>
</tr>
<tr>
<td>世帯の子の育児</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>11 (14%)</td>
<td>15 (11%)</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>28 (24%)</td>
<td>32 (21%)</td>
</tr>
<tr>
<td>男女</td>
<td>20 (20%)</td>
<td>24 (16%)</td>
</tr>
<tr>
<td>加重サンプル数（人数）</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>8,150</td>
<td>2,385</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>8,906</td>
<td>2,556</td>
</tr>
<tr>
<td>男女</td>
<td>17,056</td>
<td>4,941</td>
</tr>
<tr>
<td>非加重サンプル数（人数）</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>7,535</td>
<td>2,238</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>9,031</td>
<td>2,703</td>
</tr>
<tr>
<td>男女</td>
<td>16,566</td>
<td>4,941</td>
</tr>
</tbody>
</table>


### 図 2-3-47 理由別、性別別、子の年齢別、日々の時間消費の内訳（%）、16-49歳、2005年

出所：National Statistics, *The Time Use Survey 2005*, 31st August 2006 amendment, p.28, Figure 4.5.
また、表2-3-46における男女間の時間消費動向に係る格差は、このことを裏付けるものと
と思われる。さらに、図2-3-47に見られるように、子の年齢別に見ると、子の年齢が低いほど
男性よりも女性の方が有償労働に割く時間は短く、家事労働に割く時間が長いことも同様に
評価できるよう。

なお、以上に関連して、EHRC Research Report 1586から見ると、男女がそれぞれ子ども
と過ごす時間の適正さについてどのように考えているかなどが分かる。

まず自分自身について、女性では72%が「適正な時間」と考えているのに対して（なお、
「少ない」と考えている女性は23%）、男性では「適正な時間が」54%と相対的に低い割合
にとどまっている（なお、少ないと考えている男性は44%）。

また、配偶者についてどのように考えているかを見ると、女性の男性に対する考え方で
も最も多い割合は「適正な時間」で52%であるが、「少ない」も46%観られ、かつ、男性の女性
に対する考え方を見ても、「適正な時間」が72%と、自分自身が考えている子供と過ごす時間の
適正さの多少は、配偶者から見ても同じ考えであることが分かる。

WLBを子どもかかわること、子育てという観点から見た場合でも、男性が家庭で過ごす時
間、特に子どもと過ごす時間が女性と比べてかなり短い反面で、仕事に費やす時間の長さが
問題であることを確認できるといえよう。実際、同じ調査では、調査対象の半数の父親が自
身の労働時間は長すぎると回答しており、週40時間以上働く父親の64%、週40時間未満働
く父親でも34%がそのように考えているという。このことは、子の年齢が低いと顕著なよう
であり、1歳未満の子を持つ父親では56%、1歳から6歳の子を持つ場合だと46%が自身の
労働時間を長いと考えている。なお、女性が男性に対して持つ考えもほぼ同様であり、女性
の概ね半数が配偶者あるいはパートナーの労働時間は長いと考えている。

以上を要するに、日々の時間消費動向に係る男女間格差は、実際に子を養育責任を女性が負
っているということに反映される。同じ調査では、女性の全回答者2,496人のうち76%が「自
分」と回答し、男性の全回答者1,947人のうち56%が「配偶者/パートナー」と回答してい
る。ただ、興味深いのは、「2人で分担」との回答が、女性では14%であるのに対して、男性
では31%と倍以上も違いが見られる点であろう。つまり、男性は育児責任を女性と分担しあ
っているつもりでも、女性の側は必ずしもそのように考えていないのではないかということ
である。

（4）弾力的労働時間制度

ここで見られる対象としての実態は、後述の柔軟な働き方と重複するパートタイム労働と在宅
勤務（完全在宅と部分在宅の両方）を含むため、「ジョブ・シェアリング」、「フレックスタイ
ム」、「圧縮労働（週）（compressed working(week)）」、「短縮労働時間（working reduced
hours）」の4つの形態である。但し、掲載する図表には、検討から除外する勤務・労働形態

86 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, pp.29-31, p.35, Figure 7.
を含んでいる。

**A. 使用者調査から**

(A) 弾力的労働時間制度の利用可能性

図 2-3・48 を見ると、いずれの勤務形態も、第 2 回調査と比べると第 3 回調査時点の方が利用可能性が高くなってきている。最も利用可能性が高いのは、第 2 回調査、第 3 回調査を通じて「パートタイム就労」であるが（81％と 92％）、利用可能性が高まっている程度の点から見ると、「期限付短縮労働時間」（40％から 74％）と「圧縮労働」（19％から 41％）の利用可能性が比較的高くなっている。

**(A) 弾力的労働時間制度の利用可能性、事業所割合(%)**

![図2-3-48 弾力的労働時間制度の利用可能性、事業所割合(%)](image)

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値で、WLB 第 2 回調査(■)は 1,509 人の管理職、同第 3 回調査(□)は 1,462 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.26, Figure 4.1.

(B) 弾力的労働時間制度の利用状況

では、図 2-3・49 から、弾力的労働時間制度を実際に利用した従業員の有無について見ると、実際の利用割合が最も高いのは「パートタイム就労」の 79％である。その一方、他の就労形態の利用割合は、利用可能性がある（利用できる）にもかかわらず、10％台から 20％台にとどまっている。

もっとも、図 2-3・50 から、各制度の利用状況の変化を WLB 第 1 回調査から第 3 回調査まで通じて見ると、いずれの就労形態でも利用状況は高まってきている。「パートタイム就労」は従来から利用割合が高いが、他の就労形態でも「パートタイム就労」に比べれば利用割合こそかなり低いが、それでも、第 1 回調査と第 3 回調査を比較すると、おおむね 2 倍から 3 倍に増加している。
図 2-3-49 弾力的労働時間制度の利用状況、事業所割合（％）

図 2-3-50 弾力的労働時間制度の利用状況の変化、事業所割合（％）、2000-2007 年
そこで，女性従業員に絞って弾力的労働時間制度の利用状況を見てみると，図 2-3-51 では，いずれの就労形態でも，第 3 回調査では第 2 回調査と比べて，「女性従業員の半数以上が弾力的労働時間制度を利用した」との回答が，若干ではあるが増加している。もっとも，同様に，「半数以下の女性従業員が利用した」との回答も若干増加している。

図 2-3-51 弾力的労働時間制度を利用した女性労働者がいる事業所割合（％）

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値で，WLB 第 2 回調査における 1,509 人の管理職，第 3 回調査における 1,462 人から管理職からの回答に基づく。制度利用（taken-up）とは，従業員に提供されている制度であり，かつ，少なくとも過去 12 カ月間に複数の従業員が制度を利用したことを意味する。
筆者注：右方上から， ■ は「50％未満の女性従業員が制度を利用した事業所」を， □ は「50％以上の女性従業員が制度を利用した事業所」を示す。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.29, Figure 4.4.

WLB の推進のためには職場のフレキシビリティー確保が重要であることは言うまでもないが，そのような観点から考えれば，弾力的労働時間制度を複合的に利用できることも重要であろう。この点，図 2-3-52 から，弾力的労働時間制度の複合的利用状況について，事業所割合と従業員割合を見ることができる。

事業所割合，従業員割合ともに，第 2 回調査から第 3 回調査では，利用割合が増加していることが分かる。ただ，従業員割合は事業所割合と比べて，第 2 回調査，第 3 回調査共に比較的高いと考えられるが，事業所割合の方は，いずれの調査でも半数を下回る状況となっている。この点については，思うに，従業員規模の大きい事業所（企業）では複合的利用を認めている反面で，中小規模以下の事業所（企業）ではどちらの制度についてのみ認めるという実態があるのではないかと考えられる。
図 2-3-52 弾力的労働時間制度の複合的利用状況、事業所割合と従業員割合(％)

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加揃値で、WL 工第 2 回調査における 1,509 人の管理職、第 3 回調査における 1,462 人の管理職からの回答に基づく。尺度利用(taken-up)とは、従業員に提供されている制度であり、かつ、少ないと過去 12 カ月間に複数の従業員が制度を利用したことを意味する。
筆者注：右方上から、□は「2 つ未満の制度を利用」を、■は「2 つ以上の制度を利用」を示す。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.30, Figure 4.5.

表 2-3-53 理由別、従業員に労働時間短縮を認める可能性

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>SEAP</th>
<th>WLB 3</th>
<th>SEAP</th>
<th>WLB 3</th>
<th>SEAP</th>
<th>WLB 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>退職時期が近い</td>
<td>37%</td>
<td>41%</td>
<td>49%</td>
<td>48%</td>
<td>38%</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>認める</td>
<td>78%</td>
<td>79%</td>
<td>82%</td>
<td>82%</td>
<td>76%</td>
<td>74%</td>
</tr>
<tr>
<td>認めない</td>
<td>12%</td>
<td>10%</td>
<td>9%</td>
<td>7%</td>
<td>12%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>状況による</td>
<td>7%</td>
<td>8%</td>
<td>7%</td>
<td>10%</td>
<td>11%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>分からない</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計基礎：従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加揃値で、SEAP 調査では 2,087 人の管理職からの回答、WL 工第 3 回調査では 1,462 人の管理職からの回答に基づく。
筆者注：“SEAP” とは、Survey of Employers’ Policies, Practices and Preferences Relating Age, 2006, Great Britain のことである。

では、弾力的労働時間制度、とりわけ、パートタイム就労や短縮労働時間、ジョブシェアといった就労形態に見られる労働時間の短縮を使用者がその従業員に対して認める理由としては何であろうか。表 2-3-53 を見ると、退職、育児・介護等に限られるが、時間短縮を認める可能性が分かる。
表中に網かけをした部分が認める可能性が高い部分であるが、一般的に「認める」としている割合は、いずれの事由についても非常に高いと言える。中でも育児、とりわけ「育児（6歳未満）」の場合には82%と非常に高くなっていることが分る。企業が、育児を含めこれら事由について労働時間短縮を認める真の理由は多様であると思われるが、どのような理由であれ、従業員のニーズに企業として応えるという面があるのではないかと思われる。

(C) 弾力的労働時間制度の利用申請
では、弾力的労働時間制度に係る利用申請の状況はどのようになっているのだろうか。図2-3-54からは、利用申請があった事業所割合を見ることができる。

図2-3-54 過去12カ月間における弾力的労働時間制度の利用申請

これによると、「期限付短縮労働時間」が最も割合が高く34%、次いで「パートタイム就労」の25%などとなっている。意外にも「フレックスタイム」の申請割合が低い。また、「圧縮時間」が14%、「ジョブシェア」が12%と相対的にかなり低くなっている。これはおそらく、従業員の立場に立てば、前者については、休日数は増えるが1日当たりの労働時間が長くなることを懸念しているのではないかと思われる。また、後者については、労働時間の短縮にはなるが、もし「期限付短縮労働時間」や「パートタイム就労」よりも収入の低下をもたらす場合が多いことを懸念しているのではないかと推測されるよう。

使用者調査の最後に、部門別、労働組合の有無別で見た弾力的労働時間制度の申請割合について見てみよう。

図2-3-55を見ると、過去12カ月間に申請割合がどのように変化したかが分かるが、いず
れの区分においても「変わらない」が概ね 70%と最も多くなっている。しかし、「変わらない」の割合が高くなっているのと、「増えた」の割合が低くなっているのは、「公共部門」よりも「民間部門」で顕著であり、また、「労働組合有」の事業所よりも「労働組合無」の事業所の方が顕著である。したがって、「民間部門」で、かつ「労働組合無」の事業所での申請割合は「変化がない」とはいえ、少なくとも、そういった事業所での弾力的労働時間制度の利用が推進されてきているとはいえないと考えられる。また、一般に、民間部門よりも公共部門の方が労働組合組織率が高いことを考慮すると、「労働組合有」「民間部門」事業所は相当少ないのではないかと推測され、すると、労働組合のない民間部門事業所において弾力的労働時間制度の利用をどのように推進していくかが課題になると考えられる。

図 2-3-55 部門別、労働組合の有無別、過去 12 カ月間における受入可能な弾力的労働時間制度に係る申請割合（事業所、%）の変化

集計基礎：過去 12 カ月間に従業員から弾力的労働時間制度の利用申請を受けた従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、876 人の管理職からの回答に基づく。

出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.36, Figure 4.9.

B. 従業員調査から

(A) 従業員の弾力的労働時間制度の利用可能性

図 2-3-56 から、弾力的労働時間制度の利用可能性について見ると、「はい」＝可能と回答している割合が高いのは、週 30 時間未満の「パートタイム就労」で 69%、次いで「期限付短縮労働時間」の 54%、ほぼ同じ割合の 53%で「フレックスタイム」、さらに、「ジョブシェア」が 47%と続いている。
反対に、「いいえ」＝不可と回答している割合が高いのは、「完全在宅勤務」で 75％、次いで「年間所定総労働時間」の約定で 60％、ほぼ同じ割合の 58％で「圧縮労働週」などとなっている。

図 2-3-56 弾力的労働時間制度の利用可能性の割合（％）

サブプール数（非加重値）＝2,081

なお、EHRC Research Report 1587においては、男女別で（回答数、男性：814、女性 948）、利用可能性の高い順に、男性では、「フレックスタイム」が 46％、上図では回答項目とされていないが、弾力労働時間（勤務）制度の一つである「時差出勤（staggered hours）」が 42％、「在宅勤務」が 40％、「圧縮労働」が 22％、女性では、「パートタイム就労」が 51％、「フレックスタイム」が 34％、「時差出勤」が 29％、「在宅勤務」が 27％となっており、労働時間との関係では、圧縮労働に係る回答状況が異なるが（回答者の職務の傾向にも依存するのではなかいか推察される。）、おおむね同様の傾向にあると考えてよさそうである。

また、先に見た使用者調査の結果（前掲図 2-3-49）と比べてみると、各種制度の利用可能性の傾向は、数値は異なるものの、傾向としては労使ともに同じ傾向にあると考えられる。

87 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.51, Figure 14.
表2-3-57 弾力的労働時間制度の利用可能性の推移、WLB調査第1回から第3回

<table>
<thead>
<tr>
<th>弾力的労働時間制度の種別</th>
<th>WLB第1回調査*</th>
<th>WLB第2回調査</th>
<th>WLB第3回調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>パートタイム就労</td>
<td>59%</td>
<td>67%</td>
<td>69%</td>
</tr>
<tr>
<td>期限付短縮労働時間</td>
<td>55%</td>
<td>62%</td>
<td>54%</td>
</tr>
<tr>
<td>フレックスタイム</td>
<td>49%</td>
<td>48%</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>ジョブシェア</td>
<td>44%</td>
<td>41%</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の学年期に係る労働時間</td>
<td>29%</td>
<td>32%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>圧縮労働週</td>
<td>30%</td>
<td>30%</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>年間所定総労働時間の約定</td>
<td>18%</td>
<td>20%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>完全在宅勤務</td>
<td>N/A</td>
<td>20%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>一以上の制度の利用が可能</td>
<td>---</td>
<td>85%</td>
<td>90%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的労働時間制度の利用不可又は分からない</td>
<td>---</td>
<td>15%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>サンプル数（非加重値）</td>
<td>7,561</td>
<td>2,003</td>
<td>2,081</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*「状況による、たぶん」との回答を含む。


また、表2-3-57から、WLB第1回調査から第3回調査までの各制度の利用可能性の変化の状況を見ると、概ね、調査を経るごとに利用可能性は高まってきていると言える。ただし、同表の最下部に記した非加重(unweighted)サンプル数が、第1回調査では約7,500であるのに対して、第2及び第3回調査では2,000を若干超える程度にとどまっている点には留意が必要であろう。

ところで、EHRC Research Report 15では、子を持つ者が新たに求職するに際して弾力的労働時間（勤務）制度の利用可能性をどれくらい重要な要素と考えるかについて調査、集計されている。それによると、女性（回答者数1,503人）では、「非常に重要」の55%と「重要」の33%の合計88%が重要な要素であると回答し、男性（回答者数1,635人）では、回答割合は女性よりも低くなるが、「非常に重要」が27%、「重要」が39%の合計66%が重要な要素であると回答している。つまり、弾力的労働時間（勤務）制度の利用可能性について、ほとんどの女性は重要視している一方で、男性では3人に2人が重要視しているということになる。男女間に格差は見られるものの、男女の多くが弾力的労働時間（勤務）制度の重要性を認識していると言えるであろう。

（B）従業員による弾力的労働時間制度の利用状況

では、実際の利用状況はどのようになっているだろうか。

図2-3-58を見ると、図の下方から多い順に、「フレックスタイム」が49%、「（完全）在宅勤務」が44%、「（週30時間未満の）パートタイム就労」が38%、「学年期労働」が36%、「年間所定総労働時間（の約定）」が28%、「圧縮労働週」が24%、「（期限付）短縮労働時間」が18%、「ジョブシェア」が12%となっている。

88 以下に掲げるWLB第1回調査から第3回調査までの数値を掲げる表についても同様。
89 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.53, Figure 16.
ここでは労働時間の観点から見ると、宅勤務を含まず、利用可能性が三番目に高い割合であった「フレックスタイム」が最もよく利用されているが、利用可能性が最も高かった「パートタイム就労」は、同図を見る限り必ずしも多く利用されているとは言えなさそうだ。また、利用可能性が二番目に高かった「期限付短縮労働」、四番目に高かった「ジョブシェア」はかなり低い利用割合にとどまっている。一方で、利用可能性が二番目に低く、かつ、利用可能性の否定されていた割合が三番目に高かった「年間所定総労働時間」は3割弱ほど利用されている。

総じて言えば、制度の存在及びその利用可能性と、実際の利用状況とは異なっていると言える。

図2-3-58 弾力的労働時間制度の利用状況の割合（％）

<table>
<thead>
<tr>
<th>制度形式</th>
<th>利用割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Job share</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>Reduced hours (limited period)</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td>Compressed working week</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>Annualised hours</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>Term-time only</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>Part-time (less than 30 h.p.w)</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>Work from home (regularly)</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>Flextime</td>
<td>49</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：集計対象は、ニーズがあれば特定の弾力的労働時間制度の利用が可能と回答した全労働者
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007 (amended June 2011), p.43, Figure 3.2.

なお、弾力的労働時間制度の利用状況の経年変化について表2-3-59から見てみると、確かに、「弾力的労働時間制度の下で現在就労している、或は過去12カ月間にそうしていた」との回答は、第2回調査の51％から第3回調査では56％へと割合が若干上昇しているが、各制度の推移を個別に見ると、増加するところか横ばい、あるいは減少していることがある。この点の評価は非常に難しいが、弾力的な労働時間（勤務）制度は、同表に掲げられた類型に必ずしも限られないため、別類型の制度が利用された可能性があるのではないかと思われる90。あるいは、イギリスにおいては、2008年秋頃のリーマンショック以前に社会経済的な変化が生じ、それが企業や職場組織・職場管理に何らかの影響を与えた可能性もあるのではないかと推察できるよう。

90 前掲注5・中間報告書133-135頁に掲げられている、表2-3-59に掲げられていない類型の諸制度。
表2-3-59 役売的労働時間制度の利用状況の推移、WLB調査第1回から第3回

<table>
<thead>
<tr>
<th>役売的労働時間制度の種別</th>
<th>WLB第1回調査</th>
<th>WLB第2回調査</th>
<th>WLB第3回調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>パートタイム就労</td>
<td>24%</td>
<td>28%</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>フレックスタイム</td>
<td>24%</td>
<td>26%</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>期限付短縮労働時間</td>
<td>N/A</td>
<td>13%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>完全在宅勤務</td>
<td>20%*</td>
<td>11%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>压縮労働週</td>
<td>6%</td>
<td>11%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>年間所定総労働時間の約定</td>
<td>2%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>ジョブシェア</td>
<td>4%</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の学年期に係る労働時間</td>
<td>14%</td>
<td>15%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>過去12カ月間に役売的労働時間制度の下で就労していない</td>
<td>---</td>
<td>49%</td>
<td>44%</td>
</tr>
<tr>
<td>役売の労働時間制度の下で現在就労している、又は過去12カ月間にそうしていた</td>
<td>---</td>
<td>51%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>サンプル数（非加重値）</td>
<td>7,561</td>
<td>2,003</td>
<td>2,081</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：*WLB第1回調査のこの設問は、役売的勤務制度とは別個の設問として尋ねられており、まったく異なる文言が用いられているため、単純な比較はできない。


(C) 役売的労働時間制度に係る従業員の利用ニーズ

では、従業員の制度に対する利用ニーズはどのように考えられているだろうか。

図2-3-60から、役売的労働時間制度の利用資格があるが制度を利用していない者の利用ニーズを見てみると、同図の下方から割合の高い順に、「フレックスタイム」が42%、「圧縮労働週」が32%、「期限付短縮労働時間」が27%、「年間所定総労働時間」が26%、「完全在宅勤務」が24%、「パートタイム就労」が19%、「学年期労働」が18%、「ジョブシェア」が13%となっている。

特に「フレックスタイム」は、利用可能性も利用状況の割合とともに高かったが、利用していない者の利用ニーズは非常に高いと言える。また、利用可能性が比較的低く利用割合も低い「圧縮労働週」に対する利用ニーズが3人に1人と比較的高くなっている点が目を惹く。

一方で、利用可能性が最も高く利用割合も比較的高い「パートタイム就労」に対する利用ニーズはおおむね5人に1人となり低いものと理解できる。

これらの理由は、同図を見る限りでは明らかではない。法制度にかかわる問題なのか、職場や職務あるいは上司や同僚にかかわる問題なのか、または従業員本人の家族関係あるいは収入という経済的問題であるのか、幾つかの理由が考えられるように思われる。この点は後に検討したい。
図 2-3-60 弾力的労働時間制度の利用資格がある者で同制度を利用していない者の利用ニーズの割合（％）

![chart]

注：集計対象は、特定の弾力的労働時間制度の利用が可能でないか、利用可能な場合でも利用していない者
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007 (amended June 2011), p.50, Figure 3.5.

なお、利用ニーズの推移を表 2-3-61 から見てみると、第 1 回調査から第 2 回調査にかけてはいずれの制度もニーズが高まったものの、第 2 回から第 3 回調査にかけてはその反対に、利用ニーズは低くなってきている。理由は詳らかではないが、この点についても、リーマンショック以前のイギリス国内における社会経済的な変化の影響があるのかもしれない。

表 2-3-61 弾力的労働時間制度の利用ニーズの推移、WLB 調査第 1 回から第 3 回

<table>
<thead>
<tr>
<th>弾力的労働時間制度の種別</th>
<th>WLB 第 1 回調査</th>
<th>WLB 第 2 回調査</th>
<th>WLB 第 3 回調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>フレックスタイム</td>
<td>35%</td>
<td>49%</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>壓縮労働週</td>
<td>33%</td>
<td>34%</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>年間所定総労働時間の約定</td>
<td>21%</td>
<td>25%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>完全在宅勤務</td>
<td>N/A</td>
<td>29%</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム就労</td>
<td>19%</td>
<td>22%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>ジョブシェア</td>
<td>15%</td>
<td>17%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の学年期に係る労働時間</td>
<td>22%</td>
<td>32% *</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>期限付短縮労働時間</td>
<td>24%</td>
<td>36%</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>サンプル数（非加算値）</td>
<td>7,561</td>
<td>2,003</td>
<td>2,081</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：* 19 歳以下の扶養する子を持つ親に対してのみ質問している。

関連して、サンプル数は少ないが、表 2-3-62 で、第 2 回調査と第 3 回調査との比較を見ると、「就労時間帯 / 就労日数の変更」・「労働時間を増やす」が 2.3%増加していることから、社会経済情勢の変化に伴って、従業員個々人が WLB に対して重きを置く事柄が若
干変化したとの見方が可能であるかもしれない。但し一方では、僅か1%ではあるが、「タイムオフ/休暇」に対するニーズが増加している。日々の労働における態様のあり方と、労働から解放されることを切り分けてWLBを捉えていると言えるかもしれない。

表2-3-62 弾力的労働時間制度の利用ニーズの推移、WLB調査第2回と第3回

<table>
<thead>
<tr>
<th>弾力的労働時間制度の種別</th>
<th>WLB第2回調査</th>
<th>WLB第3回調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>短時間/パートタイム就労</td>
<td>29%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>就労時間帯/就労日数の変更</td>
<td>23%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働時間を増やす</td>
<td>9%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>フレックスタイム</td>
<td>13%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>タイムオフ/休暇</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>サンプル数（非加重値）*</td>
<td>314</td>
<td>371</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：* 通常の働き方について変更の申出をしたすべての労働者


(D) 従業員による弾力的労働時間制度の利用申請

次に、制度の具体的利用申請状況を見てみる。なお、この場合、使用者から申請を拒絶されたか否かにかかわらないことに注意が必要である。

表2-3-63 性別別、部門別、地位別、過去2年間に弾力的労働時間制度の利用を申請した従業員の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>属性</th>
<th>属性・詳細</th>
<th>男性 (%)</th>
<th>女性 (%)</th>
<th>男女 (%)</th>
<th>サンプル数（非加重値）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>部門</td>
<td>公共部門</td>
<td>12%</td>
<td>24%</td>
<td>20%</td>
<td>669</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>民間部門</td>
<td>14%</td>
<td>20%</td>
<td>16%</td>
<td>1,401</td>
</tr>
<tr>
<td>地位</td>
<td>フルタイム</td>
<td>14%</td>
<td>18%</td>
<td>15%</td>
<td>1,302</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>パートタイム</td>
<td>13%</td>
<td>31%</td>
<td>28%</td>
<td>392</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的労働時間制度上の地位</td>
<td>パートタイム</td>
<td>28%</td>
<td>30%</td>
<td>30%</td>
<td>548</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>その他弾力的労働時間制度利用者</td>
<td>13%</td>
<td>19%</td>
<td>15%</td>
<td>649</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>弾力的労働時間制度非利用者</td>
<td>11%</td>
<td>13%</td>
<td>12%</td>
<td>884</td>
</tr>
<tr>
<td>子の有無及び子の年齢</td>
<td>扶養する子有り・6歳未満</td>
<td>11%</td>
<td>38%</td>
<td>24%</td>
<td>157</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>扶養する子有り・6歳以上</td>
<td>13%</td>
<td>24%</td>
<td>19%</td>
<td>351</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>扶養する子無し</td>
<td>14%</td>
<td>20%</td>
<td>17%</td>
<td>1,569</td>
</tr>
<tr>
<td>全労働者</td>
<td>14%</td>
<td>22%</td>
<td>17%</td>
<td>2,081</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

表 2-3-63 から特徴的な点を挙げると、第一に、総じて、「男性」よりも「女性」の方が利用申請割合が高くなっている。この点、世帯内での男女の性別役割分担意識が残存していると言えそうである。また、養育する子がいる一親世帯で女性が世帯主となっている場合であり、かつ、近隣に子の養育を頼める近親者がいない場合、必然的に弾力的労働時間制度を利用する必要が生じるからであろう。

第二に、「フルタイム」よりも「パートタイム」の方が利用申請割合が高くなっている。同時に、「弾力的労働時間制度非利用者」よりも「その他弾力的労働時間制度利用者」の方が、さらに、「その他弾力的労働時間制度利用者」よりも、弾力的労働時間制度の一類型である「パートタイム」就労の者の方が利用申請割合が高くなっている。このことから、パートタイムで働く者の弾力的労働時間制度の利用に係る現実的ニーズがいかに高いかが分かる。

第三に、サンプル数が大きく異なる点に注意が必要であるが、概ね、「扶養する子無し」よりも「扶養する子有り」の方が、さらに、扶養する子が「6 歳以上」よりも「6 歳未満」の方が利用申請割合が高くなっている。ただし、このことは、男性については当てはまらない。先に述べたことは反対に、扶養する子の年齢が低いほど利用申請割合は低く、扶養する子がいないほど利用申請割合は高い。この点からも、おそらく男女間の性別役割分担意識が残存していると言えそうである。また、サンプル数から考えて、男性の場合は未婚又は既婚でも扶養する子無しの者も相当数含まれるとすると、男性の場合はむしろ、自身の職務管理あるいは長時間労働の抑制を企図した WLB の観点から、弾力的労働時間制度の利用申請を行っているのではないかと考えられるよう。

では、どのような制度について利用申請を行っているのだろうか。

図 2-3-64 を見ると、複数回答で（ただしサンプル数は少ない）高い割合を示しているのが、 「働く時間帯 / 日数の変更 (Change when work / number days worked)」で 25％と、「短縮労働時間 (Reduced hours of work)」の 24％である。利用可能性や利用状況が比較的高い割合を示していた「フレキスタイム (Flexitime)」や「パートタイム就労 (Work part time)」の具体的申請割合は、それぞれ、11％と 6％と、これらは、比較的低い割合にとどまっている。もっとも、それら制度の利用割合は実際に比較的高く、それら制度に加えて（重ねて）別の制度を利用して申請した割合も解すれば、平反は合うように思われる。

なお、「労働時間を増やした (Increase hours of work)」が 12％見られることをどのように解するかは非常に難しい。一方では、例えば子の年齢が上がり、養育に割く時間が短くなったために労働時間を増やす申請を行ったと考え得るが、もう一方では、子の養育に割く時間は絶対的に必要ではあるが、現在の会社での雇用を維持・確保するため、やむにやまれず労働時間を増やしたとも考えられるからである。この意味では、弾力的労働時間の利用申請（権）は、両刃の剣となり得るものであるということに留意すべきであろう。
図 2-3-64 弾力的労働時間制度の利用に係る具体的申請の内容の割合(％)

サンプル数(非加重値)=371（筆者注：このサンプル数は、従業員からの申請に対して使用者から同意を得た、
拒絶された、回答待ちの従業員の合計数である。従業員調査 pp.175-176, Table A4.11）
注：この設問は複数回答である。
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings
(Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007
(amended June 2011), p.57, Figure 3.7.

図 2-3-65 従業員からの申請を扱う会社側権限者の割合(％)

サンプル数(非加重値)=371（筆者注：このサンプル数は、従業員からの申請に対して使用者から同意を得た、
拒絶された、回答待ちの従業員の合計数である。従業員調査 pp.175-176, Table A4.11）
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings
(Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007
(amended June 2011), p.58, Figure 3.8.
次に、具体的な利用申請の取扱いについて見てみる。

まず、図2-3-65から、申請を扱う会社側の権限者を見てみると、「直属の管理監督者 (Line manager / supervisor)」の割合が最も高く47%、次いで「部長 / 経営者 / 役員 (Managing director / owner / director)」が30%などとなっている。他方、労働時間制度の創設や全体の運用にかかわると思われる「人事 (Personnel / HR department)」は僅か7%と非常に低くなっている。

こうした調査結果に対する一つの推測としては、制度全体の創設や運用については会社組織ないし人事が権限を持つ一方で、制度の実際の運用は各職場に委ねているため、直属の上司が権限を持つ場合が多いと考えられよう。もっとも、調査対象企業が大企業ばかりでなく、中小規模の企業も含まれるとすると、実質的には直属の上司と理解される経営者や役員が権限を有しているのではないと考えられる。

いずれにしても、労働者が所属する職場単位で実際の運用がなされているとすると、上司等管理監督者が重要な役割を果たしているため、それに対する教育や意識啓発、そして何よりも制度の利用を可能とする職務の割当てや配分の適正さ適切さが重要な問題となってくると考えられる。

図2-3-66 従業員が申請を行った具体的方法の割合(%)
も18%であるが、「書面又は様式（Letter or form）」による方法の方が適切であるとも考えられる。もっとも、弾力的労働時間（勤務）制度の利用は、法的には申請権であり、使用者（側の者）との話し合い（consultation）を通じて実現されうるものであるから、法制度に即した実態であるといえる。しかし、面談によるデメリットを乗り越える方法（先に述べたような管理監督者に対する教育や意識啓発、職務の割当てや配分の適正さ適切さ）が充実されなければ、申請権によるという手続的規制の実効性は十分に確保されない可能性があるのではないかと思われる。

このように、法制度上は申請権であるため、申請をしても結果的に利用を拒絶される場合も十分想定される。では、実際に利用を拒絶された割合はどれくらいであろうか。

表2-3-67を見ると、性別別に、部門別、フルタイム・パートタイム別、制度上の地位別で見た実情を把握できる。

非常に特徴的と思われるのは、何よりも、「女性」よりも「男性」の方が拒絶される割合が高いということである。特に、比較可能な「民間部門」の「フルタイム」について顕著であり、加えて、「弾力的労働時間制度非利用者」でも、「女性」よりも「男性」の方が拒絶される割合が高い。このことの理解の一つとして、企業の側においては、制度利用の背後の大きな理由と考えられる育児・介護等家族責任はどちらかといえば女性が負うべきであると考えていることが推測できる。また、そのこととの関連で、男性は女性に比べて企業・事業の運営に深く組み込まれており、企業としては容易に男性に対して制度の利用を認めることが困難であるとも考えられる。

表2-3-67 弾力的労働時間制度の利用を使用者に拒絶された従業員の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>属性</th>
<th>属性・詳細</th>
<th>男性(%)</th>
<th>女性(%)</th>
<th>男女(%)</th>
<th>サンプル数(非加重値)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>部門</td>
<td>公共部門</td>
<td>*</td>
<td>16%</td>
<td>16%</td>
<td>134</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>民間部門</td>
<td>24%</td>
<td>10%</td>
<td>18%</td>
<td>236</td>
</tr>
<tr>
<td>地位</td>
<td>フルタイム</td>
<td>24%</td>
<td>12%</td>
<td>19%</td>
<td>206</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>パートタイム</td>
<td>12%</td>
<td>12%</td>
<td>108</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的労働時間制度上</td>
<td>弾力的労働時間制度利用者</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
<td>14%</td>
<td>99</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>非利用者</td>
<td>39%</td>
<td>23%</td>
<td>32%</td>
<td>107</td>
</tr>
<tr>
<td>全労働者</td>
<td>23%</td>
<td>13%</td>
<td>17%</td>
<td>371</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>サンプル数(非加重値)</td>
<td>153</td>
<td>218</td>
<td>371</td>
<td>---</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：*当該セルのサンプル数が10未満であることを表す(unweighted cell count is less than 10)。


91 ただし、サンプル数が少ないため、表記されていないセルがあり、単純な比較はできないことに注意する必要がある。
すると、一つには、企業側が持つ性別役割分担意識、もう一つには、そのこととの関連での男性の働き方（職務負荷、割当、配置）の見直しが検討されるべき課題であるように思われる。

以上の方で、利用申請をしなかった者のその理由とは何であろうか。

図 2.3.68 (複数回答) を見ると、「現在の就業形態に満足しているから (Content with current work arrangements)」が 58%と群を抜いて高い割合となっている。割合は相当低下するが、次いで、「現在の WLB に満足しているから (Happy with current work-life balance)」が 14%となっている。いずれの回答項目についても、弾力的労働時間（勤務）制度を利用しているか、利用していなくても利用した場合と同じ結果に至っているのであれば特に問題視する点はないかと思われる。ただ、WLB の満足度（満足感）という視点からは、いわば「まぁこんなものだろう」という消極的意識を持つ者も存在しないとは言えず、この点を詳細に明らかにする必要があるように思われる。

図 2.3.68 弾力的労働時間制度の利用申請をしなかった理由の割合（%）

サンプル数（非加重値）＝ 1,710
注：この設問は複数回答である。

なお、「職務の性質上利用できないから (Job does not allow it / doesn’t suit my job)」という回答が 10%見られる。弾力的労働時間（勤務）制度の利用不可能性が職務の本質と分かちがたく結びついていると客観的に認められる場合にはやむを得ないと思われる。しかし、先に見
たように、利用申請の可否を判断する権限者が管理監督者である場合、職場内での諸要因から、利用申請をしても認められない可能性が極めて高いと考えてしまう従業員がいなくはないとも考えられる。すると、利用申請をしなかった真の理由とは何かが慎重に検討される必要がある。

なお、EHRC Research Report 152でも、制度の利用申請を思いとどまらせた諸理由について報告されている。それによると、男女別の回答であるが（回答者数、現在就労中の、男性：1,720人、女性：1,579人）、男女とも概ね回答割合が高い順に、「仕事をしていないと思われてしまうから（Would you mark as not being committed to the job）」（女性：42%、男性：44%）、「昇進の機会にネガティブな影響があるから（Would negatively affect your chances of promotion）」（女性：33%、男性：36%）、「申請を拒絶される懸念があるから（Fear of being refused）」（女性：32%、男性：20%）、「同僚からの反応を懸念するから（Worried about reaction from colleagues）」（女性：28%、男性：23%）などとなっている。

すると、先に述べたように、申請拒否に対する懸念も比較的高い要素であると言えそうである。しかし、むしろより重要のは、弾力的な労働時間利用（勤務）制度を利用するあるいは利用申請することにより、昇進といった労働条件面での悪影響に対する懸念や、制度の利用なり申請に対する職場の中での懸念があることであり、この点、管理監督者と共に、同僚に対する教育・意識啓発、さらにまた、職場風土の改革が課題であると考えられる。

（E）従業員が弾力的な労働時間制度の下で働く理由・働きたい理由
従業員は、どのような理由からどの制度を利用して働いているのだろうか。その前に、図2-3-69から、現在利用中か否かにかかわらず、制度別に見た望ましい働き方を見ておこう。
特に、図中、薄い灰色と濃い灰色の制度類型に注目したい。

図2-3-69を見ると、まず、「フレックスタイム（Flexitime）」と「パートタイム就労（Part-time working）」の利用割合が他の制度類型よりも高いことが確認できる（いずれも27%）。一方、利用可能で（利用資格があるにもかかわらず利用していない制度類型としては、「期限付短縮労働時間（Reduced hours for a limited period）」が52%、「ジョブシェア（Job-share）」が47%、「パートタイム就労」が45%などとなっている。

そして、特に注目する灰色で示された制度類型のうち、薄い灰色で示された制度類型は、利用可能ではないが利用したいと思っている制度が分かる。すると、「フレックスタイム」と「圧縮労働週（Compressed work week）」がそれぞれ20%、次いで、「年間所定総労働時間（の約定）（Annualised hours）」と「完全在宅勤務（Regular home-working）」が18%で比較的高い割合を示している。これら制度類型については、先に見た職場での課題と併せ考えると、弾力的な労働時間管理が必要な諸制度及び場所的に柔軟な勤務制度（在宅勤務）であるため、これらの利用は、利用したいと考えている従業員側が懸念する問題を多分に含んでいると考える。

92 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.67, Figure 23.
えられる。もっとも、濃い灰色で示された利用したいと考えていない制度類型を見ると、「完全在宅勤務」で 59％、「年間所定総労働時間（の約定）」で 54％と、職務の性質という客観的な理由なのか、他の弾力的労働時間（勤務）制度を利用した現在の働き方に満足しているという主観的理由なのかは分からないが、制度利用について否定的に考えられていることも事実である。イギリスにおける勤労観や、実態としての長時間労働の慣行なのかさえも不明であるが、いずれにしても、否定的に解されている。

図 2-3-69 弾力的労働時間制度別、利用中の及び望ましい弾力的労働時間制度の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>制度タイプ</th>
<th>現在利用中</th>
<th>望ましい利用</th>
<th>合計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regular home-working</td>
<td>10%</td>
<td>13%</td>
<td>59%</td>
</tr>
<tr>
<td>Annualised hours</td>
<td>8%</td>
<td>20%</td>
<td>54%</td>
</tr>
<tr>
<td>Term-time working</td>
<td>15%</td>
<td>26%</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td>Job-share</td>
<td>6%</td>
<td>47%</td>
<td>41%</td>
</tr>
<tr>
<td>Compressed working week</td>
<td>9%</td>
<td>28%</td>
<td>43%</td>
</tr>
<tr>
<td>Reduced hours for a limited period</td>
<td>12%</td>
<td>52%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>Part-time working</td>
<td>27%</td>
<td>45%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>Flextime</td>
<td>27%</td>
<td>28%</td>
<td>20%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

図では、図 2-3-70（複数回答）から、弾力的労働時間制度の下で就労した経験を有する従業員が現在の労働時間制度の下で働く理由を見てみよう。同図の下方から割合の高い順に示されている。

見ると、「効率性（Easier / more efficient）」が最も高い割合で 21％、次いで、「職務の性質 / 労働の種類（Nature of job / type of work）」が 19％、「子の養育の必要性（Childcare needs）」が 18％、「より多くの自由時間が持てる（Have more free time）」が 15％、「より多く家族と過ごす時間が持てる（More time with my family）」が 14％、「職務の必要性（Demands of job）」が 11％などとなっている。これら割合の高い回答項目だけを見ても、理由には諸種あることが分かるが、敢えて区分けすると、仕事に着目した回答、家庭・家族生活に着目した回答、
自分自身の生活に着目した回答が高くなってきているように思われる。すると、弾力的労働時間（勤務）制度は、これら性質の異なる複数のニーズに応えたり、よい効果があると考えられよう。

図 2-3.70 弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が現在の労働時間制度で働く理由の割合（%）

サンプル数（非加算値）= 1,197
注：この設問は複数回答である。

では他方、弾力的労働時間制度の下で働かない理由とは何であろうか。
図 2-3.71 を見ると、際立って高い回答割合を示しているのが、「現在の働き方に満足しているから (Happy with current arrangements)」の 42%である。これについては、先にも述べたが、果たして真の満足であるのか、慎重に見る必要があるかもしれない。
なお、留意すべきではないかと思われるのは、「(弾力的労働時間制度が) 家庭の状況に適していない (Doesn't suit domestic arrangements)」と「経済的理由 (Financial reasons)」が共に11%見られることである。
図2-3-71 弾力的労働時間制度を利用可能な従業員が同制度によらないで働く理由の割合（％）

サンプル数（非加重値）＝684
注：この設問は複数回答である。

前者については、従業員側が自らのニーズに見合った社内制度の導入の検討を使用者側に求める必要性がある一方で、使用者側においても、せっかく創設した制度が従業員のニーズに見合っていないことを認識することが求められていると言えよう。このことからは、例えば、アンケートの実施などによる企業による従業員ニーズの汲み上げの努力が求められていると言える。また、後者については、制度を利用することで賃金が低下するか、低下する懸念が従業員側にあり得ることが理由であろう（なお、また、生活費のために長時間働きたいというニーズも考えられる）。賃金低下の懸念については、その懸念が杞憂に終われば最もよいと思われることから、制度利用に係る申請手続において、労使間で十分な話し合い（consultation）が行われることに加え、使用者側からの十分な説明（explanation）も必要であると考えられる。他方、実際に賃金が低下してしまうことについては、利用する当該就
労形態ではやむを得ないこととして（弾力的労働時間制度を利用しない他の従業員との公平性公正性の問題も生じよう。）、むしろ、企業の自助努力のみならず、より広く社会経済的観点から見た労働者個々人の生活ないし所得保障という観点から、政府によるバックアップの政策が検討されるべき課題と言えるかもしれない。

（F）弾力的労働時間制度に係る従業員の評価
では、弾力的労働時間制度について、従業員はどのように評価しているのだろうか。

図 2-3.72 弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が同制度の利用結果を肯定的に捉える理由の割合（%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>百分比</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Organise my life around work</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Attend appointments/doctor/bank</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Enjoy work/happiness</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>More money</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>More holiday time</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Work-life balance improved</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Childcare arrangements</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Less travelling/avoid rush hour</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Improved health</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Convenience</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>More productive</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Less stress</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Time to study</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Other</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Don’t know</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Improved relationships at home</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Flexible hours</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>More time with family</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>More free time</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>No positive consequences</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

サンプル数（非加重値）= 1,197
注：この設問は複数回答である。
出所：Department of Trade and Industry, The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings (Revised Edition with corrected figures), Employment Relations Research Series No.58, March 2007 (amended June 2011), p.72, Figure 4.3.
図2-3-72（複数回答）から、実際に弾力的労働時間制度の下で働いた経験のある従業員が利用した制度を肯定的に解する理由を見てみる。すると、2つの回答項目が突出して高い割合であることが目立つ。最も高い割合を示すのが、「より多くの自由な時間が持てた (More free time)」で34％、そして、ほぼ同じ割合の33％で「家族と過ごす時間がより多く持てた (More time with family)」が続いている。これら2つの項目に対する回答割合が非常に高くなっているということは、従業員としては、弾力的労働時間制度を利用することによって、「労働から解放されて自分自身の生活上の利益を享受できた」と理解できる。ただ、それが自分自身にのみ向けられた私生活上の利益であるのか、家族とのかかわりにおける自分自身の私生活上の利益であるのかの違いはあると思われ、この意味で、弾力的労働時間制度の意義やそれが生み出す効果は多様であり得、また、広がりがありうるものであると解されるよう。

ところで、EHRC Research Report 15thにおいても、弾力的労働時間（勤務）制度がもたらす主な良い効果とは何かが明らかにされている。その調査結果は、回答時点で弾力的な働き方をしているすべての者、男性：427人、女性：679人それぞれについて、性別別に集計されている。

「女性」では、回答割合の高い順に、「より長い時間家族と過ごすことができる（Spending more time with the family）」が72％、「子どもの生活の質が向上する（Improve the children's quality of life）」が66％、「自分自身の生活の質が向上する（Improve your quality of life）」が55％、「（家計の）支出が少なくて済む（Fewer costs-for childcare for example）」が54％、「始業終業時刻を自由に設定できる（More control of starting and finishing times）」が52％などとなっており、これら項目が比較的高い回答割合となっている。

他方、「男性」では、回答割合の高い順に、「自分自身の生活の質が向上する」が67％、「より長い時間家族と過ごすことができる」が66％、「始業終業時刻を自由に設定できる」が61％、「子どもの生活の質が向上する」が59％、そして、「家族的責任をパートナーとより公平に分担することができる（Being able to more evenly share family tasks with your partner）」が55％などとなっている。

男女それぞれについて回答割合が高い項目を抜き出してみたが、男女で比較してみると、それぞれの中で比較的割合割合が高い項目は、おおむね、家族と過ごす時間の確保や子どもあるいは自身の生活の質の向上である。また、始業終業時刻の設定の自由さも、これら回答項目と密接に関連があると思われることから、回答割合が高いのは頼けるよう。

男女間で回答割合に格差が認められるのは、（保育にかける）家計支出の減少と家族的責任の分担である。女性の方では、子の養育について実質的かつ現実的に負担を負っている分、保育など子の養育にかかるコスト負担を気にかけている状況が伺える（なお、同じ回答項目にかかる男性の回答割合は38％であった。）。また、男性の方では、もともと長時間労働の傾
向があるため、あるいは性別役割分担の意識があるためか、弾力的労働時間（勤務）制度を利用することによる公平な家事分担の実現にかかる意識が表れているといえよう（なお、同じ回答項目にかかる女性の回答割合は30%である。女性は従来から家族的責任を負っているという事実があることから、回答割合が低くなっていているのではないかと推察される。）。

以上のように肯定的に評価される一方で、弾力的労働時間制度を利用した場合のデメリットとして否定的に解される理由とはどのようなものであろうか。

図 2-3-73 弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が同制度の利用結果を否定的に捉える理由の割合（%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>No overtime / set hours</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Damaged career prospects</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Holidays more expensive</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Miss interaction with colleagues</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Negatively affected relationships with colleagues</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Tiring / work longer hours</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Increased stress</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Missing out on family time</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>No flexibility over holiday time</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Don't know</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Other</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Intensified workload</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>Receive lower pay / salary</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td>No negative consequences</td>
<td>52</td>
</tr>
</tbody>
</table>

サンプル数（非加算値）＝1,197
注：この設問は複数回答である。

図 2-3-73 を見ると、過半数の52%は「何も問題はなかった (No negative consequences)」と回答している。しかし、回答割合はかなり低下するものの、2番目に高い回答割合を示す項目は、「給料が下がった (Receive lower pay / salary)」の19%である。賃金額決定の背景要因は多岐に亘りかつ複雑であると思われるため即断はできないが、実質賃金が上昇していないとすれば、それに加えて子の保育等にかかる費用の問題の観点からは、特に労働時間を短くすることを内容とする弾力的制度の利用は賃金額の低下につながるため、否定的に評価されている可能性がある。法制度・政策による賃金規制は、最低賃金規制を除けば、市場の
決定に委ねられるため、国が積極的に介入することには慎重であるべきだが、子の養育、特に保育にかかる費用の補填やそれに代替する措置の拡充の必要性を示唆すると言えそうである。

さらに、表2-3-74から、詳細に弾力的労働時間制度別に見た否定的理由を見てみる。

すると、制度類型別にサンプル数が大きく異なることにには注意が必要であるが、割合では、先に見たように「消極的結果なし」が57%とやや過半数を超えている。しかし他方、「経済的損失があった」が全体で25%、制度類型別には、「パートタイム就労」では41%、「ジョブシェア」では33%、「短縮労働時間」では32%、「子の学事期に係る労働時間」では31%と、何らかの形で労働時間を減少させる勤務形態を利用した場合、減少させた労働時間分の賃金減額を伴いがちであるため、否定的に解されているのではないかと思われる。

表2-3-74 利用した制度の類型別、弾力的労働時間制度の下で就労したことのある従業員が同制度の利用結果を否定的か否否否を捉える理由の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>制度タイプ</th>
<th>経済的損失があった</th>
<th>WLBを低下させた</th>
<th>消極的結果なし</th>
<th>サブレ数 (非加重値)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>一以上の弾力的労働時間制度の下で就労した全労働者</td>
<td>25%</td>
<td>20%</td>
<td>57%</td>
<td>1,096</td>
</tr>
<tr>
<td>利用した弾力的労働時間制度の種別</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム就労</td>
<td>41%</td>
<td>15%</td>
<td>46%</td>
<td>515</td>
</tr>
<tr>
<td>子の学事期に係る労働時間</td>
<td>31%</td>
<td>21%</td>
<td>49%</td>
<td>278</td>
</tr>
<tr>
<td>ジョブシェア</td>
<td>33%</td>
<td>17%</td>
<td>53%</td>
<td>106</td>
</tr>
<tr>
<td>フレックスタイム</td>
<td>15%</td>
<td>18%</td>
<td>68%</td>
<td>512</td>
</tr>
<tr>
<td>短縮労働時間</td>
<td>32%</td>
<td>15%</td>
<td>55%</td>
<td>187</td>
</tr>
<tr>
<td>在宅勤務</td>
<td>8%</td>
<td>24%</td>
<td>69%</td>
<td>191</td>
</tr>
<tr>
<td>壓縮労働週</td>
<td>18%</td>
<td>31%</td>
<td>52%</td>
<td>153</td>
</tr>
<tr>
<td>年間所定総労働時間の約定</td>
<td>26%</td>
<td>24%</td>
<td>51%</td>
<td>116</td>
</tr>
</tbody>
</table>


また、「WLBを低下させた」との回答割合は全体では20%となっているが、「圧縮労働週」では31%と比較的高い割合を示している。これはおそらく、休日数が増える一方で特定の日には長時間労働となる勤務形態であることから、広い意味でWLBの低下という理解が見られるためであろう。また、「在宅勤務」と「年間所定総労働時間の約定」がともに24%と全体よりもやや割合が高くなっている。これら勤務形態はいずれも、弾力的労働時間（勤務）制度ではあるが、働く労働者側の自主自律性が強く求められる働き方であると思われる。例えば、前者では仕事と家庭生活の区別の付け方が問題となるであろうし、後者では、短期・中長期の仕事配分と家庭生活とのバランスをセルフ・コントロールする能力が求められていると言えよう。したがって、制度を利用する労働者側の意識や能力の問題とかかわって、場合によっては結果的に使い勝手が悪かったと否定的に解されているのではないかと思われ
る。すると例えば、企業あるいは企業外の第三者が関与する形での意識付けや啓発の措置がなされることによって、使い勝手の良い制度へと転換させていくといったことが政策的には考えられるよう。

なお、「1．総論」「(3) 労働者がワーク・ライフ・バランス（仕事と子の養育のバランス）の実現に向けて望むこと」で触れたことに関連して、EHRC Research Report 1594では、弾力的労働時間制度（ないし勤務制度）の申請権について、全回答数 4,433 人のうち、「6歳未満の子を持つ親」では 86%が、「6歳から18歳の子を持つ親」では 75%が、申請権に対する何らかのサポートがなされるべきであると考えていることが明らかにされている（なお、全労働者でそのように回答した者の割合は 36%である。）。

子を持つ親としての労働者からは、法制度としての申請権、すなわち使用者との協議（consultation）を通じた弾力的勤務（時間）の確保は、真に弾力的な働き方を実現しようるものとは思っていないことの表れと言えるかもしれない。法技術的な観点からは、手続的規制よりもむしろ実体的規制を望んでいるのではないかと考えられる。

(3) 柔軟な働き方

A. 法律制度の概要と進展

弾力的勤務に係る法律制度の概要、政権交代前後の法律制度の普及・促進等に係るスタンスについては、前項（2）労働時間、A(4)に譲る。したがってここでは、(2)労働時間で概観した労働時間関係の弾力的勤務以外の選択肢である、パートタイム就労と在宅勤務の実態について述べていくことにする。

イ. 実態

(①) 弾力的勤務の利用可能性

まず弾力的勤務の利用可能性について見ていくこと。

従業員調査では、回答者の 90%が、自分の働く職場においてもし自分が必要とした場合に何らかの弾力的勤務制度が利用可能であると答えており、利用可能でないと答えたのは 8%に過ぎない95。

弾力的勤務形態ごとに見ていくと、「パートタイム就労（週 30 時間以内）」が最も多く、69%が利用可能と回答しており、「期限付労働時間短縮」が 54%、「フレックスタイム」が 53%と続いている。一方、「在宅勤務」を利用可能と回答したのは 23%にとどまり、75%が利用不可能と回答している（前掲図 2-3-56参照）。ただし、これでも、日本に比べると非常に高い率で在宅勤務が利用可能であることは注目すべきであろう。さらに注意すべきは、86%が「パートタイム就労」【以外】で少なくとも 1 つの弾力的勤務形態が利用可能であると回答

---

94 See ibid 52, Ellison, Baker, Kulasuriya, p.81, Figure 28.
95 従業員調査 p.41参照。
していることである96。結局、平均すると3タイプ以上の弾力的勤務形態が利用可能であることになる97。

使用者調査では、「パートタイム就労」、「労働時間の短縮（期間限定）」、「ジョブシェアリング」、「フレックスタイム」、「圧縮労働」、「在宅勤務」の6タイプに絞って企業の人事労務担当管理職に質問しているが、95％がこのうちの少なくとも1つの勤務形態が利用可能であると回答している98。勤務形態別の利用可能性では、「パートタイム就労」が92％、「在宅勤務」が26％となっている（前掲図2-3-48）。2つのタイプの利用可能性の率が従業員調査よりもそれぞれ高いのは、パートタイム就労については定義の違い（従業員調査では週30時間未満に限定されている。）ほか、労働者が制度の存在を知らないといった理由によるものであろう。なお、この使用者調査においても、2種類以上の弾力的勤務を利用可能（available）と答えている職場が84％に上っている99。

(4) 弾力的勤務制度の利用実態

次に、実際の利用実態について見ていきたい。

従業員調査では、弾力的勤務が利用可能と答えた労働者の62％が、現在、弾力的勤務を利用（take up）しているか、または過去12カ月の間に現在の雇用主の下で最低1種類の弾力的勤務を利用しているか。または過去12カ月の間に現在の雇用主の下で最低1種類の弾力的勤務を利用したことになる100。使用者調査では、85％が、職場で弾力的勤務が利用可能で、かつ、直近12カ月間に労働者によって利用されたと回答している。一方、従業員調査では、過去2年間に正式に弾力的勤務制度の申請を行った者は全体の17％（男性14％、女性22％）と低い（前掲表2-3-63参照）。申請を行った者のうちの60％が申請内容どおりに承認され、18％が部分的に承認されている101。拒否されたのは17％である（前掲表2-3-67参照）。このように、法令に基づく正式の申請を行った労働者の割合と、実際に弾力的勤務をしている労働者の割合には乖離があり、後者の方が高くなっていることは興味深い。この理由としては、2年以上前に正式の弾力的勤務の申請をしてその後継続的にその勤務を続けているケース、あるいは、雇い入れの時点で弾力的な勤務形態であったケースがあると考えられるが、そのほかに、何らかの理由で正式な申請なしに弾力的勤務形態に変更している可能性があるかどうかについては、この調査だけからは分からない。ただ、前述のEHRC Research Report 15でも、先のようなケースがありうることが指摘されている。

使用者調査では、過去12カ月の間に6つタイプのうち少なくとも1つのタイプの弾力的

96 従業員調査 p.41参照。
97 従業員調査 p.41参照。
98 使用者調査 p.25参照。
99 使用者調査 p.26, Table C13 in Annex C参照。
100 従業員調査 p.45参照。
101 使用者調査 p.56, Table 3.1およびTable A4.11参照。
勤務を利用可能とする職場において労働者から実際に申請を受けたかを尋ねており、40%は職場で申請があったと回答している。また、このうちの90%が、すべての申請を受け入れた（承認した）と回答しており、少なくとも1つの申請について拒否したと回答のものは9%である。

(9) パートタイム就労と在宅勤務の利用実態

次に、特にパートタイム就労と在宅勤務を個々に見ていきましょう。

従業員調査では、パートタイム就労が利用可能な労働者のうち、実際にパートタイム就労をしているか過去12カ月間にパートタイム就労をしたことがあるのは38%となっている。したがって、回答者全体の中で、実際にパートタイム就労を行っているか、過去12カ月間にパートタイム就労を行ったことがあるのは26%となる。

在宅勤務については、利用可能な者のうち現在行っている又は過去12カ月間に現在の雇用主との間で行った者が44%となっていて、回答者全体に占める、実際に在宅勤務に就いているか過去12カ月間に現在の雇用主との間で在宅勤務に就いたことがある者の割合は10%となる。正式な弾力的勤務の申請において、これらパートタイム就労や在宅勤務を選択した者の割合は、それぞれ6%、3%であるので、そもそも申請した者の割合が17%であることを考慮すると（結局、制度を利用してパートタイム就労又は在宅勤務に変更することを申請したのは、計算上それぞれ全体の1%、0.5%と極めて少ない割合となり、これが使用者によって承認されたかどうかを見ていくと、さらに低い率となる。）、そもそも弾力的勤務の利用率と、法制度に基づく申請による利用との間には大きな乖離があることが伺える。

使用者調査を見てみると、全回答者の79%が過去12カ月間に実際にパートタイム就労の利用者がいたと回答しており、同じく15%が在宅勤務利用者がいたと回答している。パートタイム就労の利用者は多くの職場で見られるのに対して、在宅勤務利用者がいる職場の広がりは限定的で、WLB第2回調査と比べても増加がなく、低迷状態とも言える。パートタイム就労を利用可能とする職場（全体の92%）の25%が過去12カ月間に実際に利用申請を受けたとしており、在宅勤務についても利用可能な職場（全体の26%）の24%が申請を受け付けている（前掲図2-3-54参照）。すると、計算上、パートタイム就労の申請が提出された職場が全体の23%、在宅勤務についての申請が提出された職場が6%にとどまることとなり、ここでも、実際の弾力的勤務利用者が法令上の正式な申請者だけではない可能性を示唆している。

(10) 弾力的勤務形態の実現可能性、利用希望

弾力的勤務形態の実現可能性であるが、従業員調査において、現在利用可能でない弾力的勤務形態について、自分の職務において実現可能かを尋ねたところ、在宅勤務は10%、パートタイム就労も21%と、ジョブシェアリングの50%やフレックスタイムの42%と比べて相
対的に低い割合である。なお、在宅勤務を実現可能と回答した労働者は、相対的に高まっている条件の労働者（産業別には、銀行・保険・金融業で世帯収入4万円以上、管理・上級職務、大企業勤務等）に多かった。

また、弾力的勤務形態の利用希望として、従業員調査において、現在利用可能でない又は利用可能だが利用していない勤務形態についての利用希望を聞くと、パートタイム労働19％、在宅勤務24％と、フレックスタイムの42％等に比べて相対的に低いとなっているが（前掲図2-3-60参照）、在宅勤務の場合は、利用可能性がないと答えている者割合が75％高くなっているが（前掲図2-3-60参照）、全体から見た在宅勤務の利用希望者の割合（21％、前掲図2-3-69参照）は決して低くないと考えられる。逆にパートタイム就労については、利用可能でないケースは少ないことから、これに加えての利用希望者（13％、前掲図2-3-69参照）は少ないのである。

(4) 従業員の弾力的勤務制度の認知度

法制度上の弾力的勤務申請制度の認知度を見てみると、従業員調査では、全回答者のうち56％の者が認知していた。特に、6歳未満の子を持つ者の認知度は高く、65％に上っている。しかし、既に述べたように、実際に法制度上の申請をした者は全体の17％に過ぎない。申請しなかった者がその理由を聞いたところ、現在の働き方に満足しているとの答えが58％と過半数を占めている。

イギリスのWLB調査は、第1回調査が2000年、第2回調査が2002/03年に行われており、第3回の調査を除値すると、従業員調査において、弾力的勤務の利用可能性については、パートタイム就労が59％→67％→69％、在宅勤務は第1回調査のデータはないが、第2回の20％→23％とある程度は増加しているとも言える。しかし、実際の利用率については、特に設問の関係から、直接比較可能な第2回調査と第3回調査の関係だけ見えると、パートタイム就労が全回答者の28％から26％、在宅勤務が同じく11％から10％と低迷している。

しかし、これらの働き方が有用でないかというと、そうではない。従業員調査において、それぞれの働き方を利用した労働者に対し、その働き方がWLBにどのようなポジティブな結果をもたらしたかを見たところ、パートタイム就労は、様々な弾力的勤務形態の中で、「より時間ができた」との回答が最高率の78％、在宅勤務は「利便性」の30％、「WLBの向上」が27％と最高率になっているし、「ネガティブな結果が何もなかった」との回答は、在宅勤務で最高率の69％となっているのである。

また、図2-3-75として掲げた使用者調査では、特にフルタイム就労からパートタイム就労への変更申請について取り上げているのが興味深い。それによれば、フルタイム就労からパートタイム就労への転換は、出産休暇明けの女性労働者について、第3回調査では57％が「承認可能」と答えており、その他の労働者についての38％に比べて非常に高くなっている。もっとも、「場合による」との回答も、それぞれ37％、53％と見られることから、結局、産休明けの女性労働者については94％、その他の労働者についても91％の使用者が、フルタイムから
図2-3-75 フルタイムからパートタイムへの変更を考える従業員の希望の受入可能性、2003から2007年の変化、事業所割合（%）

集計対象：男性従業員がいる従業員数5人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、WLB第2回調査では1,464人と1,509人の管理職からの、WLB第3回調査では1,444人と1,462人の管理職からの回答に基づいている。
筆者注：右方上から「Unlikely to be accepted＝「認めない」、「Conditional＝「状況による」、「Acceptable＝「認める」を示す。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.31, Figure 4.6.

図2-3-76 フルタイムからパートタイムに転換した従業員が従前の職及びセニョリティを維持できているか、2003から2007年の変化、事業所割合（%）

集計対象：女性又はその他の従業員に対して短縮時間又はパートタイムでの復職を認めたことがある従業員数5人以上の全事業所
注：数値は加重値であり、WLB第2回調査では1,284人と1,102人の管理職からの、WLB第3回調査では1,261人と1,145人の管理職からの回答に基づいている。
筆者注：右方上から「Sometimes/it depends＝「時々/状況による」、「Always/almost always＝「常に/ほとんど常に」を示す。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.33, Figure 4.7.
パートタイムへの変更を否定していないわけではあるが、産休明けの女性労働者に対してはより確実に申請を認める姿勢が見られる。また、図2・3・76から、現職を維持し、先任権も同じレベルのまま転換できるかについて見ても、産休明けの女性労働者に対しては71%が必ずそうするとしているのに対し、他の労働者に対しては54%と差が見られる。

ウ．個別企業での実施事例

ここでは、2002年雇用法に基づく弾力的な勤務が個別の企業でどのように実施されているか事例を通して見ていくこととする。なお、その際、便宜上、前項（2）で触れているパートタイム就労や在宅勤務以外の働き方にも言及する。

(7) Centrica（総合エネルギー会社、ブリティッシュ・ガスの親会社。従業員は全世界で37,000名、英国内で30,000名）103

Centricaは、従業員のうち70%が男性労働者であり、男性性子育てや介護においてより大きな役割を果たすことになった社会的人口学的変化を認識した結果、母親である従業員のみならず父親である従業員にも焦点を当てて社内制度を構築した。The Work wise programme（賢く働くプログラム）と称される制度は、ロンドンの3つの事業所を閉鎖する機会に導入され、働き方に関する企業文化を変え、新しい仕事のやり方を明確にして実行し、在宅勤務やモバイル勤務を可能にする最新の技術を活用するものであると同時に、より効率的なオフィススペースの使い方にも資するものであった。2007年には60%の従業員が柔軟な働き方をしており、その41%が正式な働き方の調整を行っている。同社は広範な弾力的な勤務時間制度を有しており、時間労働への変更、フレックスタイム、交代労働、ジョブシェアリング、短縮労働時間、パートタイム就労、圧縮労働等のメニューがある。働く場所に関しても、事業所での労働、モバイル、現場・出先ベース、自宅ベース等の労働者がいる。

2009年には従業員の74%が弾力的勤務制度で働いており、その範囲は企業内全ての職位に広がっている。職位の低い層の40%、上位の管理職層の20%が弾力的勤務をしている。全ての取締役や部所長の役職も弾力的勤務ができるように設定されている。

特に父親である従業員に焦点を当てた取組みが力を奏し、2009年に弾力的勤務者の58%が男性であり、自宅ベースの勤務者の91%が男性であった。Centricaの全てのエンジニア（8,500人。そのうち83%が男性）は、自宅をベースとするモバイルワーカー、即ち在宅勤務者であった。

Centricaは、このほか2週間の有給父親休暇を導入するとともに、2011年4月から施行された未取得の母親休暇を利用した追加的父親休暇制度の導入も歓迎するなど、様々な形で父親である男性労働者のWLBの実現に注力している。

特に、弾力的勤務のメリットを拡大させるため、在宅勤務者の管理などを含め管理職に対するコーチングセッションや、管理職が部下の相談に対応できるようにするためのコーチング

---

Centrica は、このような WLB 施策や取組みが企業のパフォーマンスに与える効果を計測しているが、2010 年の従業員満足度調査によると、WLB については 2008 年の 63%から 74% に向上し、個人の違いの受け入れについては同じく 68%から 75%に、全体としての企業へのコミットメントについては 57%から 64%に向上したとしている。欠勤の減少にもつながっており、そのレベルも、2007 年の 9.3 労働日から 2010 年には 6.8 労働日に減少している。

Nationwide Building Society (スウィンドンに本拠を置くイギリス最大の住宅金融組合。金融や住宅ローンがメイン業務。720 ほどの支店と 16,000 人の従業員を抱える。) 104

Nationwide 住宅金融組合は、1997 年に正式の弾力的勤務制度を導入した。それ以前からパートタイム労働等の柔軟な働き方は存在したが、顧客と従業員のニーズに対応するため弾力的勤務施を強化した。

顧客のニーズとは、通常の営業時間以外のサービスであり、オンラインや電話での預貯金取扱いが 24 時間体制となったため、様々なパターンでの働き方を促進する必要に迫られた。従業員のニーズとは、従業員の 70%を女性が占めることから、彼女らの知識や技能が失われることのないような雇用継続を図る必要があるためである。また、ファミリーフレンドリーな企業であることが募集にも良い影響があるものとの判断もあった。基本の契約内容は、午前 8 時から午後 8 時までの間、月曜日から土曜日までの間の 35 時間である。会社には、この 35 時間のほか、短時間勤務、圧縮労働（週 4 日で 35 時間の労働等）年間労働時間契約、学期間労働、ジョブシェアリング、フレックスタイム、在宅勤務などがある。働き方を変えたい従業員は申込書に記入し、ラインマネージャーに申込書を提出する必要がある。この申請は公正、前向きに検討される。このプロセスの中では、ラインマネージャーと申請した従業員との懸念のない話し合いが重要と考えられており、選択可能な方法についての議論が実現可能な申請に結び付くと、従業員のニーズの理解が、申請どおりの働き方の提供が困難な場合の問題解決に役立つという。具体的な利用率は、2009 年 9 月 28 日現在、年間労働時間契約が 3%、ジョブシェアリングが 0.5%、学期間労働が 0.5%、在宅勤務が 1%、その他パートタイムや短時間勤務が 30%となっており、トータルで 35%の従業員が弾力的な勤務を行っている。

この会社では、コンサルタントに新しい管理職を採用したり、従業員を管理職に昇格させており、初めて弾力的勤務に対応する管理職が常態的に発生している。したがって、会社では、このような管理職に弾力的勤務のメリットを説明し、弾力的勤務の申請を承認するかどうかの判断に際して、どのように会社の経営ニーズを反映させるかについての理解を助ける必要がある。そのため、会社の方針や役に立つ資料等がインプラネットで利用できるようになっ

104 Flexible working. IDS HR Studies 913.
ており、管理職が業績管理やコーチング等の問題、パートタイマーが働いている場合のミーティングのスケジュールの決め方等についてについて役立てられるようになっている。在宅勤務については、勤務時間の全部または大半を在宅で行うサービス関係又はIT関係の「正式」在宅勤務者が全国で150人いるのに対し、それよりもずっと多い人数が臨時又は不定期に非公式に在宅勤務している。全ての労働者が在宅で独りで勤務することに向けではないため、将来、正式の在宅勤務を考えている労働者が在宅勤務申請前に十分検討できるようガイドを作成し、公表している。業績管理プロセスの中で、管理職はそのチームメンバーと個々人の業績計画について面談し、合意することになっているが、労使関係を管理する最良の方法を検討する中で、労働時間の裁量制や在宅勤務が可能かどうかも考慮に入れる。

毎年行われる従業員に対する調査では、こうした働き方の調整には肯定的な回答がなされている。60%以上の従業員が5年以上勤続しているが、その率は、弾力的勤務をしている従業員の場合には76%になるなど、弾力的勤務が従業員の勤続の長期化に貢献しているとの間接的な証拠が見られる。この会社の弾力的勤務制度やファミリーフレンドリーな福利厚生は、外部の若者 Uh もの労働を受けている。このことが、従業員の募集・採用にも良い効果をもたらしていると考えられる。経済環境の悪化で弾力的勤務の利用は停滞したが、経済環境が好転すれば、働き方を変えたい労働者がさらに出てくると予想される。

(4) 保育サービス

ア. 保育制度の変遷

イギリスでは、1997年の政権交代を契機に家族政策が本格的にスタートした。それまでは、育児など家庭生活にかかわることは「私的なもの」とする考え方方が強く、国が関与する事項ではないと認識されており、公的保育施設は極めて限定され、働く親の子どもは自己の施設でケアされてきた。ニュー・レイバーと言われたブレア政権の誕生によって方針転換がなされたわけであるが、その理由にも、①イギリス国内の貧困問題への対処として「福祉から働くへ」の理念のもと、貧困を就労によって貧困から脱出させる必要があり、失業家庭の就労の実現のために保育政策の充実が求められたこと、②ブレア政権が国力の向上と教育を結び付け幼児教育を重視したこと、③ニュー・レイバーとしてのブレア労働党が女性が働くことを積極的に支持したこと等が挙げられている。

ブレア政権は、1998年5月、「全国保育戦略」(National Childcare Strategy)を発表し、保育の質の向上、保育を親にとって経済的に手が届くようにすること、保育を情報面及び施

105 (財)こども未来財団『イギリスにおける家族政策とワークライフバランス推進に関する調査研究報告書』 (2010年) p.100。
106 同上。
設数の面で利用し易くすることの3点をその目標に掲げた107。保育の質の向上に関しては、より良い早期教育と保育の統合が志向され、モデル施設を少なくとも25ヶ所設置することなどが示された。保育に関する経済的措置としては、新しく保育タックスクレジット（税額控除）が労働者家庭タックスクレジットの一部として導入することとされ、これによれば、当時、子ども1人の場合、週70ポンドの、2人の場合105ポンドの保育費用が賄えるというものであった。施設面の拡充は、3億ポンドをかけて5年間で保育施設を増設すること、1998年からすべての4歳児に無料早期教育を開始すること、1999年から国の基準に合致する地域の施設に関する情報提供サービスを提供する旨が明記された。

これと並行して、地方公共団体の具体的取組みに関しては“Sure Start”と称される取組みが1998年に発表されている108。このSure Startは、総合的な歳出点検の一環として1997年に政府が着手した子どもや若者のためのサービスの横断的な点検を端緒としている。この点検で、①乳幼児とその家族に対するサービス提供の質に地域によって非常にバラつきがあること、②多くの地域で調整不十分のつぎはぎだらけのサービスが一般化していること、③特に1997年までは放置されていた4歳以下の年齢層のサービスが混乱していたこと、が指摘され、この点検の中で、最も不利益を被っている地域の出生直後から4歳までの子どもとその家族の健康と福祉を向上させるために、“Sure Start”と呼ばれるプログラムを立ち上げることが提言されたのである109。Sure Startでは、問題解決に向けて、地域社会のニーズに即した適切な一贯性のあるサービスを親達とコミュニティに提供することとしており、また、これをサポートするため財政的な投資が行われるものとされた。このため、Sure Startは、サービス提供の点だけでなく、長期的視点での社会変革を大きな目的とするものであった。

Sure Startの最初の段階の取組みは、最も不利益を被っている地域における4歳以下の子ども達とその家族に、健康、早期教育、家庭支援といった一定領域についての一貫性のあるサービスを行うSure Start Local Programmes（Sure Start地域プログラム）を500を超え立上げることであった。この目標は2004年までに達成されている110。

この地域プログラムの成功の上に、2004年のEvery Child Matters計画111では、2006年3月までに、下位20%の貧困地域に幼児教育、家族支援、雇用指導、保育、健康サービスを1か所で提供する、Sure Start Children Centerを設けることとなった。

2004年12月に発表された「親の選択、子どものベストなスタート・10カ年保育戦略」

110 HM Treasury, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, Department of Trade and Industry, Choice for parents, the best start for children ’a ten year strategy for childcare’ (2004).
111 2004年児童法（Children's Act）でサポートされた改革プログラム。http://www.education.gov.uk/childrenandyoungpeople/sen/earlysupport/esinpractice/a0067409/every-child-matters参照。
Sure Start Childcare Center が無にどのような変化を与えているかを見てみよう。

① 選択と柔軟性：両親が仕事と家庭生活の調和により大きな選択肢を持つこと、② 利用可能性：すべての家庭の保育を必要とする 14 歳までの子どもに、その状況に適した、適正価格の、柔軟で質の高い保育を提供すること、③ 利用可能な保育の質が高いスキルの労働力による世界最高レベルのものであること、④ 適正な費用：質の高い保育に要する費用が家庭で無理なく賄えること、といった 4 つの柱が示された 112。

それぞれの柱のもとで示された具体的な目標には、次のようなものがあった。まず、Sure Start Children Center を、2010 年までに 3,500 収所（これによりすべての地域に少なくとも 1 台のセンターを）設置する（この戦略策定前の段階までに 2008 年末にまでに 2,500 収所の設定があるため、これを拡張するものであった。）ことである。そして、2008 年までに地方政府に対し、地域のニーズに対応した十分な保育の供給を確保することを新しく義務付ける法令を国会の承認を得てスタートさせることである。さらに、2006 年から、3 歳 4 歳児について無料で利用できる週 12.5 時間の早期教育を 38 週まで拡張することである。その後で、2007 年からは、この無料の早期教育の週 15 時間への延長を開始し、2010 年までにすべての 3 歳 4 歳児について 15 時間とする。そして最終的には、3 歳 4 歳児の早期教育を 38 週間について 20 時間とする（これらにより、3 歳 4 歳児については、適正費用による保育と組み合わせて、1 年中、午前 8 時から午後 6 時までの預かりが利用可能となるようにする。）ことを目標としたのである。なお、この 10 年戦略では、5 歳から 14 歳までの児童についても目標が示され、2010 年までに 5 歳から 11 歳までの子どもについては、年間を通じて適正価格の学校をベースにした保育が午前 8 時から午後 6 時まで提供され、2010 年以前に半数の親がこれを十分活用することができるようになること、2010 年までに音楽やスポーツ等の活動を提供する第二学校が、年間を通じて午前 8 時から午後 6 時まで開校すること等が示されている。

(4) キャメロン政権による見直し

2010 年の労働党ブレア政権から保守党―自由党連立キャメロン政権への交代が保育政策にどのような変化を与えているかを見てみよう。

まず、政権交代後の 2010 年 11 月に子ども担当大臣 Sarah Teather が表明した改革が挙げられる 113。大臣は、貧困状況にある子どもについては、2013 年から、2 歳から週 15 時間の無料の早期教育を受けられるよう法令改正を行うとしている。一方で、最も貧困な地域の Sure Start Childcare Center が求められていた週 40 時間の全日保育提供の要件を、全日保育があまり利用されていないことや、地方政府の補助金を必要とするため他の活動への財政支出を圧迫する要因となっていること等を理由に廃止することも考えられている。もっとも、これは、

Sure Start Childcare Centerが全日保育を全く実施しないということではなく、3歳4歳児の無料早期教育の周辺サービスとして構築することになるが、そのサービスは地域のニーズに適応したものとなるよう調整することが期待されている。いずれにしても、政権交代後においても3歳4歳児の無料早期教育を廃止するとか、Sure Start Childcare Centerを廃止するといったドラスティックな政策変更は行われず、むしろ、一部手厚くする面も見られる一方、財政制約等を背景に、サービスの弾力化も一部模索されているということが言えよう。

イ．保育制度の現状

イギリスでは、前述のようなキャメロン政権下での見直しが予定されるものの、現在のところ、制度上、義務教育以前の3歳4歳段階での早期教育が無料で提供されるシステムを中心に、様々な保育サービスが様々な種類のサービス提供者によって展開されている状況である。

(7) 3歳4歳段階での無料早期教育（free early learning）

現在、すべての3歳4歳児は、週15時間の無料のnursery educationを年に38週受ける権利がある。この権利は義務教育年齢に達するまで適用される。イギリスでは、学期ごとの入学システムが採られており、義務教育は満5歳に達した後の最初の学期114から始まる。したがって、この早期教育についても、権利発生時期は1学年で3期に分かれる。4月1日から8月31日までに誕生日を迎える子は、3歳の誕生日を迎えた後の9月1日または秋学期の最初の日に無料早期教育の権利が発生する。同様に、9月1日から12月31日までに誕生日を迎える子は、1月1日または春学期の最初の日、1月1日から3月31日までに誕生を迎える子は、4月1日または夏学期の最初の日が権利発生日である115。

無料の早期教育が行われる場所は、保育所、公立または私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレイグループ及びプレスクール、小学校の受入れ学級（4歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）、そして、早期教育実施が認められたネットワークに属しているチャイルドミンダー、子どもセンターなど様々な施設である。

3歳4歳児の無料早期教育を提供するために政府の財政援助を受ける施設は、次の要件を満たす必要がある。①該当する地方自治体の提供事業者名簿に登載されていること、②早期教育基礎段階（Early Years Foundation Stage）116で述べられた「早期教育の目標」に向け児童の発達を支援すること、③定期的にオフステット（各学校を定期的に視察し、教育水準を監視する政府機関）の監督を受けること。

ある子どもが特定の提供者の早期教育を受けられる保証はないが、すべての子どもについて、地方自治体は希望を考慮しつついずれかの施設で早期教育を受けさせる必要がある。

114学年は1期制が基本となっている。
115http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Preschooldevelopmentandlearning/NurseriesPlaygroupsReceptionClasses/DG_10016103。
1160歳から5歳までの児童に適用される早期教育と保育の基準として2008年に設定された。http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Preschooldevelopmentandlearning/NurseriesPlaygroupsReceptionClasses/DG_171007。
ただ、この3歳4歳児の無料早期教育は、週15時間と時間数も少なく、期間も年38週と学校が開校している期間とパラレルに9ヶ月程度のため、親がフルタイムで働いている場合、それだけでは子どものケアとしては十分でない。したがって、そのような場合は無料早期教育と、次に述べる保育とを組み合わせて利用することになる。

(4)保育 (child care)
無料早期教育以外の保育も、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレイグループ及びプレスクール、チャイルドマインダー、子どもセンターで行われている。したがって、一つの施設で無料早期教育と保育の両方が提供される場合が多々あるということになる。この場合の保育の部分は有料となる。このような保育の各施設での提供状況について、その無料早期教育の提供状況と共にまとめて、表2-3-77のようになる。
また、上記のほか、前述のように4歳児の無料早期教育を行うものとして小学校の受け入れ学級 (reception class) （4歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）がある。さらに、5歳~11歳の保育 (学校教育を除く。) 関係施設としては、表2-3-78のようなものがある。
上記の外にも、この年代の子どもの保育について、チャイルドマインダー・ナニー・自宅保育者が利用されている。
### 0歳〜5歳の早期教育及び保育に関わる施設

<table>
<thead>
<tr>
<th>施設の種類</th>
<th>概要</th>
<th>開所時間</th>
<th>料金</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子どもセンター（Sure Start Children’s Centres）</td>
<td>子どもの出生時からの親のサポート機関として次のようなことの全部または一部を行う、 ・早期教育 ・全日保育 ・短時間保育 ・健康・家族支援 ・子育てアドバイス等。全日保育を行う子どものセンターは800ヶ所。</td>
<td>午前8時〜午後6時。月〜金。年間。 週末開所施設も有。貧困層の集積する地域に手厚く所在。</td>
<td>3.4歳児無料早期教育対応、それ以外は有料（料金は様々）。無料早期教育以外の保育の经费については、2分の1程度が親の払う保育料金でその他が公的補助である。</td>
</tr>
<tr>
<td>保育学校・保育学級（Nursery schools and classes）</td>
<td>3〜5歳の早期教育と保育を行う。公立と私立有。子どもセンターを基盤としており、学校と連携していることが多い。</td>
<td>午前9時〜午後3時半（全日又は半日）。学校と同様の開校日、開校学期に開校。 一部時間外、休日の開校有。</td>
<td>公立学校は無料、私立学校は学期あたり800ポンド以上。 3.4歳児無料早期教育対応。</td>
</tr>
<tr>
<td>プレスクール・プレイグループ（Preschools and Playgroups）</td>
<td>ボランティア団体などが運営することが多い。5歳未満の短時間の遊びと早期教育を行う。</td>
<td>2時間半〜4時間の間の一定時間。学校と同様の開校日、開校学期に開校。 週日すべてでない場合有。</td>
<td>1時間につき4ポンドから7ポンドが標準。 3.4歳児無料早期教育を受けることのできる施設有（短時間）。</td>
</tr>
<tr>
<td>保育所（Day nurseries）</td>
<td>企業やボランティア団体が運営する。しばしば職場に置かれること有。0歳から5歳までの保育と学習活動を行う。</td>
<td>午前7時から午後7時が通例だが、施設により異なる。終日又は一定の時間に預けて可能で、早い時間の預けや遅い時間の引取りを可能とする施設有。</td>
<td>料金は多様だが、多くは1日につき25ポンドから50ポンド。 3.4歳児無料早期教育を受けることのできる施設有。</td>
</tr>
<tr>
<td>チャイルドマインダー（Childminders）</td>
<td>通常、12歳以下の子どもをチャイルドマインダーの自宅で保育する。チャイルドマインダー1人当たり8歳未満の子どもは6人まで（そのうち5歳未満の子どもは3人以下）。</td>
<td>一般的には午前8時から午後6時までだが弾力的。週末にも保育を提供する者有。</td>
<td>地域やチャイルドマインダーが何人保育しているかによるが、時間当たり2.5ポンドから7.5ポンドの間。 一部のチャイルドマインダーは3.4歳児無料早期教育対応可。</td>
</tr>
<tr>
<td>ナニー・自宅保育者（Nannies and home-based carers）</td>
<td>年齢に関わらず、子どもの保育を子どもの自宅で行う。</td>
<td>多くは子どもの家に住み込むか、住み込むか否かを問わず、時間は弾力的。</td>
<td>1時間6ポンド（ロンドンでは9ポンド）くらいからスタートするが、料金は非常に格差が大きい。ナニーを雇用するため税金や社会保障の負担も必要。</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Diregovウェブサイトを参考に筆者作成117。

---

### 表 2.3.78 5歳-11歳の保育（学校教育を除く）関係施設

<table>
<thead>
<tr>
<th>施設の種類</th>
<th>概要</th>
<th>開所時間</th>
<th>料金</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>学校による延長サービス（Extended services through schools）</td>
<td>学校が学校教育の他に生徒や親のためにサービスを提供する。授業の前後の保育の他、朝食、宿題、スポーツクラブといった活動。</td>
<td>拡張サービスを行うかどうか及び拡張サービスの内容は学校の裁量による。</td>
<td>保育やクラブの費用は有料。低所得者には財政的支援が利用可能。</td>
</tr>
<tr>
<td>アフタースクールクラブ (After-school clubs)</td>
<td>生徒に安全に遊び、休憩、友人と触れ合う場を提供する。学校の校舎で行う場合と、青少年クラブ、公会堂、コミュニティセンターなどで行う場合があり、運営者は学校他、私企業やボランティア団体により行われることがある。</td>
<td>通例、午後3時30分から6時までの間、学期期間中の開所。学校の休日中も運営する施設もある。</td>
<td>平均的には1回あたり通例7ボンド程度。ただし料金は様々。</td>
</tr>
<tr>
<td>ブレックファーストクラブ (Breakfast clubs)</td>
<td>健康的な食事と学校が始まるまでの間に安全な場所を提供する。保育者が授業時までに学校に送り届けるか、クラブが学校にある場合は授業が始まるまで保育する。</td>
<td>通例7時半前後に予めすることができる。</td>
<td>1日2ボンドから。ただし料金は様々。</td>
</tr>
<tr>
<td>休日プログラム・クラブ（Holiday playschemes/clubs）</td>
<td>学校の拡張サービスとして行われることもあるが、私企業又はボランティア団体が運営することもある。学校の校舎で行う場合と、青少年クラブ、公会堂、コミュニティセンターで行う場合があり、学校休日における広い範囲の活動を提供する。</td>
<td>午前8時から午後6時まで。休日はイースター休みや学期休上映所する施設有。</td>
<td>平均的には1日20ボンドほどかかるが、料金は様々。</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Diregovウェブサイトを参考に筆者作成。

(ゲ) 保育費用の負担軽減

有料の保育を利用する低所得者については、Child Tax Creditと称する税額控除により、一定の負担軽減がなされる。2011年11月現在、子ども1人の場合、週当たって122.5ボンドを上限として、保育費用の70％までが還付され、子ども2人の場合、週210ボンドが上限となる。

また、使用者によっては、子育て手当やパウチャーを支給したりする場合もある。特に、使用者からの補助で保育料がカバーされ、その分の賃金が減額された場合、減額分は税額控除の対象とはならない一方で、賃金減額スキームで減額された賃金分の所得税や国民保険料が減額されるという「賃金減額」(salary sacrifice)スキームがある。これが一定額以上の所得のある者にとってメリットがある仕組みとなっている。具体的には、使用者と労働者が書

118 ウーク・ライフ・バランスに関する経済的支援、特に税額控除の内容とその変遷については、前掲注5・中間報告書135-138頁参照。
面で賃金を減額する雇用契約の変更を約定し、減額分は現金以外の手当て、通常は保育パウ
チャーにする。このことにより、週 55 ポンド（月当たり 243 ポンド）を上限として所得税
や国民保険料から控除される仕組みである。

(3) 企業内保育施設
企業によっては、事業所内に保育施設を設置するケースもある。多くは公的部門でこのよ
うな取組みがなされているが、民間部門にも積極的な会社がある。このような事業所内保
育施設が一定の要件を満たした場合、労働者は税や国民保険の控除といった便益を受ける。
この要件を満たすためには、保育施設のスキームについて全ての労働者が申込む可能なもの
であり、施設自体が承認されている必要がある。また、預けられる子は、当該会社の従業員
の子または養子あるいは親としての責任を有する子でなければならない。子どもの年齢は、
15 歳に達して以降最初の 9 月 1 日まででなければならない。
このような施設を設置する使用者も、運営費用が法人税免税申請の対象になり、施設に要
した費用は資本的支出控除の対象となり、税額免除の対象にもなる。
例えば、配電と上下水道網を管理経営する公益事業会社であるユナイテッド・ユーティリティ
（United Utilities）では、2 カ所の事業所内保育施設を有している。預かり時間は、朝
8 時から夕方 6 時で、週末と祝日は休みである。5 歳までの児童を預かり、1 カ所が 83 人、
もう 1 カ所が 34 人の定員である。入所の方法は先着順で、待機リストが設けられているが、
既に入所している児童がいる場合の兄弟等は優先入所の対象となる。保育費用は、フルタイム
で週 139.25 ポンド（2009 年現在）である。会社からの直接の補助はないが、会社が土地
建物や公共料金を負担しているので、その分の便益が月約 140 ポンド分ある。
また、イギリス四大銀行の一つであるファースト・ダイレクト（First Direct）では、2 カ
所の施設を運営している。預かり時間は、朝 7 時から夕方 6 時まで、週末と祝日は休みで
ある。定員は、2 カ所合わせて 337 人で、3 カ月から 5 歳までの子どもを預かる。先着順で
あるが、待機リストがある。料金は、2009 年からは 1 時間 3 ポンドで、その費用は、柔軟
な福利厚生スキームか、賃金減額スキームでカバーされる。
両社とも、会社が直接保育施設を運営するのではなく、別会社にアウトソーシングを行っ
ている。

イ. 保育の実態
以上のように、イギリスの就学年齢以下の子どもについては、いわゆる保育と早期教育が
併存しており、それらのサービスを提供する施設も様々である。教育省が実施した 2010 年保
育・早期教育提供事業者状況調査（Childcare and Early Years Providers Survey 2010）に
よれば、保育及び早期教育併せて提供事業者数は 105,100、そのうち早期教育提供事業者が
15,700、保育提供事業者が 89,500 であった。その具体的な内訳は、表 2-3-7 に掲載とおりである。

表 2-3-79 種類別の施設の数と定員・欠員

<table>
<thead>
<tr>
<th>種類</th>
<th>数（提供者数）</th>
<th>定員（定員）</th>
<th>欠員（欠員）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全日保育</td>
<td>18,100</td>
<td>12,100</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>うち子どもセンターの全日保育</td>
<td>122,000</td>
<td>81,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>40,000</td>
<td>37,000</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>学級保育</td>
<td>8,300</td>
<td>4,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>251,000</td>
<td>278,300</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>41,700</td>
<td>29,300</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>アマラースクールクラブ</td>
<td>5,500</td>
<td>7,000</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>368,100</td>
<td>260,100</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>63,800</td>
<td>54,700</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10,000</td>
<td>6,000</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25,500</td>
<td>36,700</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>47,400</td>
<td>67,500</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>245,100</td>
<td>272,500</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>81,500</td>
<td>67,000</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>保育協力</td>
<td>89,700</td>
<td>94,400</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1,930,300</td>
<td>1,016,900</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>365,200</td>
<td>248,000</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>保育学校</td>
<td>400</td>
<td>450</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25,300</td>
<td>28,100</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3,000</td>
<td>2,000</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6,700</td>
<td>6,600</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>491,800</td>
<td>477,300</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>48,500</td>
<td>45,900</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8,600</td>
<td>9,200</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>308,400</td>
<td>286,100</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24,100</td>
<td>22,900</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>早期教育合計</td>
<td>15,100</td>
<td>16,200</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>825,000</td>
<td>791,500</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>73,500</td>
<td>70,700</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>総計</td>
<td>10,610,100</td>
<td>11,080,600</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2,795,800</td>
<td>2,410,600</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>140,800</td>
<td>122,100</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

筆者注：上段が提供事業者の数、中段（網かけ）が定員、下段（網掛け、斜線）が欠員である。
出所：2010年保育・早期教育提供事業者状況調査より筆者作成

なお、表 2-3-79 の業者の種別は、表 2-3-77 と表現が異なっているが、学期保育（sessional）はプレスクール・プレイグループのことであると思われる。

ここから分かることは、まず、2006年から2010年にかけて全日保育の事業者が増え、定員が17万人以上、率にして30%以上増加していることである。しかし、ブレア政権における保育政策の目玉でもあったはずの子どもセンターで行う全日保育の伸びは、定員で僅か2,600人、率にして7%以下ですべてとまっている。これは、そもそも全日保育を行う子どもセンターの数が増加していないことが原因であり、おそらく、子どもセンターを運営する地方自治体の財政上の問題も絡んでいるものと思われる。子どもセンターは、3歳4歳児の無料早期教育のほか、全日保育、短時間保育等を提供し、親に対する相談機能も備えた子どもに関するワンストップサービスの機能を果たすものとして期待されたはずであるが、現実は必ずしもそのようになっていないことがうかがわれる。加えて、チャイルドマインダーは、施設数、定員とも減少している。
また、全体として、定員に対し欠員が多いことも課題であろう。特に、費用のかかる「保育」関係施設の欠員率は合計で 19%、全日保育施設の欠員率は 17%、チャイルドマインダーに至っては 25%に上る。費用のかからない早期教育施設での欠員率が 9%なので、やはり差があるようである。国や自治体が期待するほど保育施設の利用が伸びないということは、保育に費用のかかるフルタイム就労より、無料の早期教育でカバーされる範囲でのパートタイム就労を選好する母親が依然としてかなり存在することを示すものともいえる。

(5) ワーク・ライフ・バランス全般に係る企業と従業員の意識や対応等

A. 使用者調査から

実態調査の最後として、企業と従業員が WLB に対して有する意識や対応などを見てみよう。

表 2-3-80 WLB に対する企業の考え (10 項目に係る賛否の程度)、事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>賛成する</th>
<th>どちらでもない</th>
<th>反対する</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる</td>
<td>92%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>使用者は、障害を持つ子を養育する親が仕事と生活のバランスについて直面する相当な困難に対して特別な配慮をすべきだ</td>
<td>87%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的な働き方をする人々は、通常の働き方をする人と同様に昇進されると思う</td>
<td>78%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務形態の変更を期待すべきでないと思う</td>
<td>73%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員らに異なる勤務形態を整えるのは容易でない</td>
<td>67%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ</td>
<td>67%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的勤務制度の提供は顧客サービスを向上させる</td>
<td>50%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>ある従業員が弾力的勤務を利用した場合、他の従業員に不満をもたらす</td>
<td>45%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員が仕事とその他の利益のバランスを取るための施策は、他の従業員にとってしばしば不公平である</td>
<td>41%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>人々が仕事と生活のバランスを取るのを手助けするのは使用者の責任ではない</td>
<td>35%</td>
<td>10%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計対象：「わからない(Don’t know)」と「回答拒否(Refusal response)」を除く従業員数 5人以上の全事業所注：数値は加重値で、1,455 人の管理職からの回答に基づく。


表 2-3-80 から、企業の WLB に対する考え方を見ると、「人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる」との考えには 92%が、「使用者は、障害を持つ子を養育する親が仕事と生活のバランスについて直面する相当な困難に対して特別な配慮をすべきだ」との考えには 87%が、「弾力的な働き方をする人々は、通常の働き方をする人と同様に昇進されると思う」との考えには 78%が、「全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ」には 67%が、「弾力的勤務制度の提供は顧客サービスを向上させる」には 50%が賛成している。しかし一方で、「事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務
形態の変更を期待すべきでないと思う」には 73%が、「従業員らに異なる勤務形態を整えるのは容易でない」に 67%が賛成している。

大方の意見としては、従業員の仕事と生活のバランスについて好意的な回答が多いと考えられるものの、それはあくまでも適宜のバランスの問題であって、仕事に支障を来す場合にはバランスを欠いていると考えていること、また、企業の従業員規模や従業員が就く職種にもよると思われるが、弾力的勤務制度を幅広に整えていくことの実務的難しさを読み取ることができるよう。

図 2-3-81 職場で利用可能な弾力的勤務制度の数別、WLB に対する企業の賛否、事業所割合（%）

集計対象：「わからない（Don't know）」と「回答拒否（Refusal response）」を除く従業員数５人以上の全事業所
注：数値は加重値で、1,455 人の管理職からの回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.64, Figure 9.1.

しかし、ひとたび弾力的勤務制度を設け、それを拡充していくにしたがって、WLB に対する考え方は好意的になるようである。

図 2-3-81 を見ると、職場において利用可能な弾力的勤務の種類が多いほど、回答者の WLB に対する考え方が肯定的になっており、「1〜2 種類」の場合、肯定的であるのは 33%に過ぎないが、「3〜4 種類」になると 58%に、「5〜6 種類」になると 63%に増加している。すると、実務的には、ステップ・バイ・ステップで弾力的勤務制度を拡充していくこと、また、政策的には、それをどのようにサポートしていくことができるかが、WLB に対する理解を深めていくに当たっての鍵となるであろう。

職場で導入されている弾力的勤務制度の数は、職場で実際に従業員、つまり部下の WLB についてアドバイスしたり制度利用の申請を受けたりする管理職の対応にも反映されているようである。
図 2-3-82 利用された弾力的勤務制度の数別、管理職が弾力的勤務制度及び休暇制度の利用を促進した事業所割合（％）

集計対象：従業員数 5 人以上の全事業所
注：数値は加重値で、1,454 人の管理職からの回答に基づく。また、「利用 (Taken-up)」とは、制度が提供されていて、かつ、複数の従業員が過去 12 ヶ月間に利用したことを意味する。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.75, Figure 10.3.

図 2-3-82 を見ると、概ね、利用可能な弾力的勤務制度の数が多くなるほど、管理職が従業員に対して利用を促進していることが読み取れる。もちろん、導入している制度の数だけでは単純に満たないとは思われるが、少なくとも、導入している制度の数は、企業がその従業員に対して、「私が企業は従業員に対して働き方の選択肢を幾つも用意している」というメッセージ効果があると思われ、この点から言えば、管理職は企業の方針に従って弾力的勤務制度の利用を促進しているという結果につながるのではないかと思われる。

では、少し視点を変えて、企業が実利として WLB への取組みから得る効果とはどのようなものであろうか。

図 2-3-83 から、弾力的勤務制度の影響についての見方を尋ねたところ、「企業における労働者との関係」についてポジティブな影響があるとするのが 58%、「従業員のモチベーションや貢献」については 57%、「採用」については 42%、「労働移動（女性の離職防止等）」に関しては 42%、「生産性」について 41%、「欠勤率（の改善）」について 38%が、ポジティブな影響があると回答している。
図 2-3-83 弾力的勤務制度及び休暇制度の影響、事業所割合（%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>労働者との関係</th>
<th>従業員のマネージャや貢献</th>
<th>採用</th>
<th>労働移動</th>
<th>生産性</th>
<th>欠勤</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>WLB2</td>
<td>13</td>
<td>11</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB3</td>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>15</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB2</td>
<td>12</td>
<td>17</td>
<td>33</td>
<td>27</td>
<td>23</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB3</td>
<td>27</td>
<td>40</td>
<td>38</td>
<td>36</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB2</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>42</td>
<td>42</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB3</td>
<td>71</td>
<td>42</td>
<td>49</td>
<td>41</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB2</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>WLB3</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

図 2-3-84 を見ると、良い影響があったと考える事業所割合は、「100 人以上」の事業所で31%、「25・99 人」と20%、「5・24 人」の企業で8%と、厳しけい見方が大勢である。もっとも、公共部門に比べれば民間部門の方が相対的に低い割合となっている点は興味深い。これは、人事管理制度や職場組織の柔軟性が影響しているのかもしれない。

注：数値は加重値で、WLB第2回調査は1,505人の、第3回調査は1,456人の管理職からの回答に基づく。

筆者注：凡例は、上から、「無回答/分からない/回答拒否」、「ネガティブな影響あり」、「No effect」「なし」、「ポジティブな影響あり」を示す。
図 2-3-84 事業所の従業員数別、部門別、2002年雇用法による良い影響があった
事業所割合（％）

集計対象：従業員数5人以上の全事業所（人事部門での経験が4年以上ない回答者を除く。）
注：数値は加重値で、948人の管理職からの回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.67, Figure 9.3.

また、図 2-3-85 から、2002年雇用法の施行によるコスト増加があった事業所割合を見ると、従業員数「100人以上」で60%、「25-99人」で36%、「5-24人」で24%と、大企業になるほど高い割合となっている。従業員数が多くなるほど、従業員一人ひとりのWLBにかかるニーズが多様なものとなり、その分、対応に係る諸コストが増加することになるからであろう。

さらに、図 2-3-86 から、コストとベネフィットの関係をみると、「ベネフィットがコストを上回る」とする回答の方が「コストがベネフィットを上回る」という回答よりも多いのは「100人以上」の事業所のみで、それぞれ19%と11%、「25-99人」の事業所では15%と30%、「5-24人」の事業所では6%と39%となっており、全体でも前者が9%、後者が34%となっている。法制度が企業に対して与えるインパクトの一つとしてのコスト・ベネフィットのバランスをいかにして政策面から軽減するサポートをしていくことができるかが課題となるように思われる。この場合特に、小中細企業に対するきめ細かなサポートが求められていると言えるであろう。
図 2-3-85 事業所の従業員数別、部門別、2002年雇用法によるコスト増加があった事業所割合（％）

<table>
<thead>
<tr>
<th>従業員数</th>
<th>公共部門</th>
<th>民間部門</th>
<th>合計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>5-24人</td>
<td>13</td>
<td>25</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>25-99人</td>
<td>24</td>
<td>36</td>
<td>60</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計対象：従業員数5人以上の全事業所（人事部門での経験が4年以上ない回答者を除く。）
注：数値は加重値で、949人の管理職からの回答に基づく。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.68, Figure 9.4.

図 2-3-86 職場の従業員数別、2002年雇用法によるコスト・ベネフィットのバランス、事業所割合（％）

<table>
<thead>
<tr>
<th>従業員数</th>
<th>Costs outweigh benefits</th>
<th>Benefits and costs about same</th>
<th>Benefits outweigh costs</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>合計</td>
<td>34</td>
<td>39</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>5-24人</td>
<td>55</td>
<td>54</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>25-99人</td>
<td>30</td>
<td>30</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td>11</td>
<td>70</td>
<td>19</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計対象：2002年雇用法はコスト増をもたらすと考える従業員数5人以上の全事業所
注：数値は加重値で、354人の管理職からの回答に基づく。
筆者注：凡例は、上から、Costs outweigh benefits=「コストがベネフィットを上回る」、Benefits and costs about same=「ベネフィットとコストはほぼ同じ」、Benefits outweigh costs=「ベネフィットがコストを上回る」を示す。
出所：Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, The Third Work-Life Balance Employer Survey: Main Findings, Employment Relations Research Series No.86, December 2007, p.69, Figure 9.5.
なお、最後に、従業員との協議ないし労使協議を実施している事業所の割合について見ておこう。

まず、表2-3-87から、WLBに係る諸制度の導入に関して従業員との協議を実施している事業所割合を、特に「行っていない」に注目して見ると、事業所の従業員数が多くなるほど協議を行っている割合が高くなる傾向が見られる。もっとも、企業組織全体の従業員数別では顕著な差はないと考えてよさそうである。

表2-3-87 WLBに係る諸制度の導入に関して従業員との協議を実施している事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>事業所の従業員数</th>
<th>行っている</th>
<th>行っていない</th>
<th>わからない</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全事業所</td>
<td>78%</td>
<td>17%</td>
<td>5%</td>
<td>1,454</td>
<td>1,454</td>
</tr>
<tr>
<td>5-9人</td>
<td>76%</td>
<td>17%</td>
<td>7%</td>
<td>637</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24人</td>
<td>77%</td>
<td>19%</td>
<td>4%</td>
<td>468</td>
<td>385</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49人</td>
<td>83%</td>
<td>12%</td>
<td>4%</td>
<td>185</td>
<td>235</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99人</td>
<td>83%</td>
<td>15%</td>
<td>2%</td>
<td>91</td>
<td>169</td>
</tr>
<tr>
<td>100-249人</td>
<td>83%</td>
<td>17%</td>
<td>*</td>
<td>48</td>
<td>177</td>
</tr>
<tr>
<td>250-499人</td>
<td>93%</td>
<td>7%</td>
<td>4</td>
<td>9</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td>96%</td>
<td>4%</td>
<td>*</td>
<td>17</td>
<td>187</td>
</tr>
<tr>
<td>企業の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人未満</td>
<td>79%</td>
<td>16%</td>
<td>5%</td>
<td>806</td>
<td>573</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人未満</td>
<td>85%</td>
<td>9%</td>
<td>6%</td>
<td>172</td>
<td>298</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>73%</td>
<td>21%</td>
<td>6%</td>
<td>244</td>
<td>283</td>
</tr>
<tr>
<td>10,000人未満</td>
<td>78%</td>
<td>20%</td>
<td>4%</td>
<td>128</td>
<td>186</td>
</tr>
<tr>
<td>企業の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人未満</td>
<td>79%</td>
<td>16%</td>
<td>5%</td>
<td>806</td>
<td>573</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人未満</td>
<td>85%</td>
<td>9%</td>
<td>6%</td>
<td>172</td>
<td>298</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>73%</td>
<td>21%</td>
<td>6%</td>
<td>244</td>
<td>283</td>
</tr>
<tr>
<td>10,000人以上</td>
<td>78%</td>
<td>20%</td>
<td>4%</td>
<td>128</td>
<td>186</td>
</tr>
<tr>
<td>組合の認証状況</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>組合無し</td>
<td>77%</td>
<td>17%</td>
<td>6%</td>
<td>1,049</td>
<td>722</td>
</tr>
<tr>
<td>組合有り、承認無し</td>
<td>73%</td>
<td>26%</td>
<td>1%</td>
<td>75</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>承認組合有り</td>
<td>82%</td>
<td>15%</td>
<td>2%</td>
<td>257</td>
<td>544</td>
</tr>
<tr>
<td>女性従業員の割合</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>いない</td>
<td>67%</td>
<td>31%</td>
<td>2%</td>
<td>52</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24%</td>
<td>70%</td>
<td>26%</td>
<td>1%</td>
<td>65</td>
<td>124</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49%</td>
<td>77%</td>
<td>13%</td>
<td>9%</td>
<td>275</td>
<td>229</td>
</tr>
<tr>
<td>50%以上</td>
<td>81%</td>
<td>16%</td>
<td>4%</td>
<td>807</td>
<td>788</td>
</tr>
<tr>
<td>利用可能な弾力的勤務制度の数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>なし</td>
<td>70%</td>
<td>14%</td>
<td>10%</td>
<td>64</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>1〜2の制度</td>
<td>65%</td>
<td>25%</td>
<td>9%</td>
<td>344</td>
<td>240</td>
</tr>
<tr>
<td>3〜4の制度</td>
<td>84%</td>
<td>12%</td>
<td>4%</td>
<td>557</td>
<td>525</td>
</tr>
<tr>
<td>5〜6の制度</td>
<td>81%</td>
<td>17%</td>
<td>2%</td>
<td>477</td>
<td>647</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計対象：従業員数5人以上の全事業所
注：割合の数値は加重値であり、1,454人の管理職からの回答に基づく。
筆者注：原表頭中、「回答拒否（Refused）」、並びに、原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。
また、「組合無し」の事業所よりも、「承認(recognised)組合有り」の事業所の方が高い割合で協議を行っている。「承認(recongnition)」とは、使用者による団体交渉の一方当事者としての労働組合の承認であるから（1992年労働組合・労働関係（統合）法178条3項）、使用者としては当然、団体交渉事項に当たる勤務形態の変更について、組合と協議を行っていることになる。個別企業におけるWLBの一形態としての弾力的勤務制度の導入を担保するものとして、労働組合の存在意義が（相対的にではあるが）見られると言えるよう。さらに、前に述べたことと関連して、利用可能な弾力的勤務制度の数が多いほど、協議を行っている割合が高い点も注目される。

### 表 2-3-88 職場における労使協議機関の有無、事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>事業所の従業員数</th>
<th>ある</th>
<th>ない</th>
<th>わからない</th>
<th>加重サンプル数</th>
<th>非加重サンプル数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全事業所</td>
<td>21%</td>
<td>76%</td>
<td>3%</td>
<td>1,452</td>
<td>1,452</td>
</tr>
<tr>
<td>事業所の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5-9人</td>
<td>16%</td>
<td>82%</td>
<td>2%</td>
<td>637</td>
<td>209</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24人</td>
<td>16%</td>
<td>80%</td>
<td>4%</td>
<td>467</td>
<td>384</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49人</td>
<td>24%</td>
<td>74%</td>
<td>3%</td>
<td>185</td>
<td>235</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99人</td>
<td>42%</td>
<td>55%</td>
<td>4%</td>
<td>91</td>
<td>169</td>
</tr>
<tr>
<td>100-249人</td>
<td>51%</td>
<td>43%</td>
<td>6%</td>
<td>47</td>
<td>176</td>
</tr>
<tr>
<td>250-499人</td>
<td>60%</td>
<td>39%</td>
<td>1%</td>
<td>9</td>
<td>92</td>
</tr>
<tr>
<td>500人以上</td>
<td>76%</td>
<td>23%</td>
<td>1%</td>
<td>17</td>
<td>187</td>
</tr>
<tr>
<td>企業の従業員数</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100人未満</td>
<td>13%</td>
<td>85%</td>
<td>2%</td>
<td>804</td>
<td>572</td>
</tr>
<tr>
<td>100人以上</td>
<td>30%</td>
<td>69%</td>
<td>1%</td>
<td>172</td>
<td>298</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人未満</td>
<td>33%</td>
<td>61%</td>
<td>6%</td>
<td>244</td>
<td>283</td>
</tr>
<tr>
<td>10,000人未満</td>
<td>32%</td>
<td>65%</td>
<td>4%</td>
<td>128</td>
<td>186</td>
</tr>
<tr>
<td>組合の認証状況</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>組合無し</td>
<td>13%</td>
<td>85%</td>
<td>2%</td>
<td>1,049</td>
<td>722</td>
</tr>
<tr>
<td>組合有り、承認無し</td>
<td>43%</td>
<td>56%</td>
<td>1%</td>
<td>75</td>
<td>121</td>
</tr>
<tr>
<td>承認認証組合有り</td>
<td>47%</td>
<td>50%</td>
<td>3%</td>
<td>257</td>
<td>544</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 女性従業員の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>ない</th>
<th>10%</th>
<th>89%</th>
<th>1%</th>
<th>52</th>
<th>28</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10%未満</td>
<td>28%</td>
<td>67%</td>
<td>5%</td>
<td>65</td>
<td>124</td>
</tr>
<tr>
<td>10-24%</td>
<td>15%</td>
<td>84%</td>
<td>1%</td>
<td>275</td>
<td>228</td>
</tr>
<tr>
<td>25-49%</td>
<td>14%</td>
<td>86%</td>
<td>1%</td>
<td>255</td>
<td>283</td>
</tr>
<tr>
<td>50%以上</td>
<td>25%</td>
<td>71%</td>
<td>4%</td>
<td>805</td>
<td>787</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 利用可能な弾力的勤務制度の数

<table>
<thead>
<tr>
<th>なし</th>
<th>9%</th>
<th>86%</th>
<th>5%</th>
<th>64</th>
<th>39</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1〜2の制度</td>
<td>21%</td>
<td>77%</td>
<td>2%</td>
<td>343</td>
<td>239</td>
</tr>
<tr>
<td>3〜4の制度</td>
<td>20%</td>
<td>77%</td>
<td>3%</td>
<td>556</td>
<td>524</td>
</tr>
<tr>
<td>5〜6の制度</td>
<td>23%</td>
<td>73%</td>
<td>3%</td>
<td>477</td>
<td>647</td>
</tr>
</tbody>
</table>

集計対象：従業員数5人以上の全事業所
注：割合の数値は加重値であり、1,452人の管理職からの回答に基づく。
筆者注：原表側中、「公共部門」と「民間部門」、「産業類型」、「事業所所在地域」等の別は省略している。
加えて、一般的に広く職場において労使協議を行う機関の有無について見ておくと、表2・3・88からは、職場に労使協議機関が「ある」のは、事業所の従業員数が多ければ多いほど、企業組織における従業員数が多ければ多いほど、また、組合がある場合、さらに承認組合がある場合、利用可能な弾力的勤務制度の数が多いほど、労使協議機関が設置されているといえる。

WLBに係る諸制度の導入との関連は定かではないが、労使協議機関が組合とは別個に果たす役割として、幅広い事項について労使間のコミニュケーションを促進する機能を果たしているならば、また、特に弾力的勤務制度が手続的権利を労働者に付与するものであるならば、その担保として労使協議機関が果たす役割はどのようなものであるのか、今後精査されると考えられる。

イ．従業員調査から

では一方で、表2・3・89から、従業員のWLBに対する考え方を見よう。

表2・3・89 従業員のWLBに対する考え方の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>強く支持する</th>
<th>支持する</th>
<th>どちらでもない</th>
<th>否定する</th>
<th>強く否定する</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる</td>
<td>36%</td>
<td>58%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>使用者は弾力的勤務の申請を考慮する際、全従業員を等しく扱うべきだ</td>
<td>28%</td>
<td>62%</td>
<td>4%</td>
<td>6%</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>勤務形態により多くの選択肢があれば職場のモラルは向上する</td>
<td>27%</td>
<td>62%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ</td>
<td>24%</td>
<td>57%</td>
<td>7%</td>
<td>11%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>子どもがいない従業員も、子どもを持つ従業員と同様勤務形態が弾力的であるべきだ</td>
<td>19%</td>
<td>59%</td>
<td>6%</td>
<td>14%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的勤務を提供する使用者は従業員をより尊重すべきだ</td>
<td>13%</td>
<td>49%</td>
<td>17%</td>
<td>20%</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業運営に支障を来すなら、従業員は勤務形態の変更を期待してならないと思う</td>
<td>8%</td>
<td>44%</td>
<td>13%</td>
<td>31%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的勤務をする人はもっと仕事をすべきだ</td>
<td>8%</td>
<td>32%</td>
<td>26%</td>
<td>31%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>人々が仕事と生活のバランスを取るのを手助けするのは使用者の責任ではない</td>
<td>4%</td>
<td>34%</td>
<td>11%</td>
<td>41%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的勤務をする人はあまり昇進されないと思う</td>
<td>5%</td>
<td>27%</td>
<td>17%</td>
<td>45%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的勤務をする人は他者への負担を増やしている</td>
<td>4%</td>
<td>26%</td>
<td>16%</td>
<td>47%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>弾力的勤務をする人は詳細な管理が必要だ</td>
<td>3%</td>
<td>19%</td>
<td>12%</td>
<td>56%</td>
<td>10%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

サンプル数（非加算値）=2,081
注：*は0以上0.5未満を示す。

同表上方にある5つの肯定的選択肢に対する回答割合が高くなっている。仔細には、「強く支持する」と「支持する」の合計値で、「人々は仕事と生活のバランスが取れた時に良い仕事ができる」が94%と最も高い割合で、次いで回答割合が高い順に、「使用者は弾力的勤務
の申請を考慮する際、従業員を等しく扱うべきだ」が 90%、「勤務形態により多くの選択肢があれば職場のモラルは向上する」が 89%、「全ての人は自分の望むように仕事と生活のバランスを取れるようになるべきだ」が 81%、「子どものいない従業員も、子どもを持つ従業員と同じく勤務形態が弾力的であるべきだ」が 78%などとなっている。総じて特徴的と思われるのは、設問における選択肢の書きぶりによればは思われるが、私生活の充実による仕事への良い影響、また、子の有無にかかわりなく従業員間での平等取扱いが意識されていると考えられる。

以上のような肯定的回答が大勢を占める一方で、回答割合は低下するものの、否定的な回答も見られる。「強く支持する」と「支持する」の合計値で、回答割合の高い順に、「事業運営に支障を来すなら従業員は勤務形態の変更を期してはならないと思う」が 52%、「弾力的勤務をする人はもっと仕事をすべきだ」が 40%、「人々が仕事と生活のバランスを取るのを手助けするのは使用者の責任ではない」が 38%などとなっている。事業運営への支障を意識する回答は、先にも述べたが、WLB とは まさに仕事と生活のバランスを取ることこそが重要であるべきであると考えられる。これについては、従業員は総じて、WLBに対して肯定的かつ働く人を幅広く対象とした捉え方をしていること、といえ、否定的見方を捨ておける割合ではないと思われることから、政策的対処が必要な課題があるといえる。

なお、ここでは掲げていないが、従業員調査120を見ると、2000 年実施の第 1 回調査から 2006 年実施の第 3 回調査まで一貫して、先に述べ、また、表 2-3-89 で表した回答傾向に顕著な変化は見られない。

次に、従業員が弾力的勤務など WLB に係る労使間の協議についてどのように認知してい るかを見ておく。

ここでは特に図表は掲げないが、従業員調査121を見ると、回答割合は大きく、「はい」＝協議していると、「いいえ」＝協議していないで分かれており、全体平均で、前者が 49%、後者が 41%となっている。属性別に見て特徴的と思われる類型を挙げると、以下のとおりである。

部門別では、「公共部門」（非加重サンプル数 669）で、「はい」の 56%が「いいえ」の 36%
を大きく上回っている。
事業所の従業員規模別では、「5-24人」では、「はい」との回答が44%であるのに対して、「250人以上」では57%というように、従業員数が増えるほど協議している割合が高くなっている。
従業員の年齢別では、「16-24歳」（非加重サンプル数289）の層で、「はい」の54%が「いいえ」の36%を大きく上回っている。
職種別では、「監督職・専門職」（非加重サンプル数878）で、「はい」の54%が「いいえ」の38%を大きく上回っている。

まとめ
ブレア前労働党政権が措置してきた様々な政策の中心的課題は、端的には子を持つ親、特に女性をして労働市場に参入させていく政策であったと考えられる。それは、第三の道の理論に基づく社会的包摂政策に基づくものであったのであり、日本にいうWLB政策に通じるところがあると考えられる。だがそれも、労働力としての女性の活用を通じた企業競争力の維持・向上、国としての国際競争力の維持・向上を包含していたものと思われ、労働市場政策的視点、より踏み込めば経済政策の一環としての視点を有していたと評価できるよう。
しかし、女性を労働力として活用していくということは、一般にいえば配偶者たる男性の働き方を見直す必要があったのであり、併せて、子を養育する男女にあっては、子を養育しながら就業を継続していくことも必要な措置であった。そこで、以前の保守党政権からの政策を転換させ、EU指令に基づく様々な法的措置を講じていったものと考えられる。
なお、日本では議論されていないようだが、イギリスを含めた他国においては、伝統的家庭形態が変化してきたことも、社会的包摂理論に基づく政策を行ってきた背景にある。
一方で、先進諸国における人口置換水準を下回るにしてもかかわらず、イギリスにおける「家族に優しい政策」は、少子化対策の視点を有していなかった。この点が欧州の他国と比べて異なるという意味で興味深い。

さらに近時のキャメロン政権下では、労働政党の政策を実質的に引き継ぐ形で、現行法制を見直すなどの検討が進められ、実際に運用が開始されている制度もある（追加的父親休暇制度）。

このように考えると、「家族に優しい政策」（現政権下では「現代の職場」）とは、自由主義経済の推進及び労働市場の柔軟化政策と、労働者保護及び雇用促進策であるという意味で興味深い。

特に近時のキャメロン政権下では、労働者保護及び雇用促進策を実質的に引き継ぎ、現行法制を見直すなどの検討が進められ、実際には運用が開始されている制度もある（追加的父親休暇制度）。

このように考えると、「家族に優しい政策」（現政権下では「現代の職場」）とは、自由主義経済の推進及び労働市場の柔軟化政策と、労働者保護及び雇用促進策であるといえる。この点が欧州の他国と比べて異なるという意味で興味深い。

さらに近時のキャメロン政権下では、労働政党の政策を実質的に引き継ぐ形で、現行法制を見直すなどの検討が進められ、実際に運用が開始されている制度もある（追加的父親休暇制度）。

このような全体的政策の下、休暇・休業及び経済的保障、労働時間、弾力的勤務制度、保育政策が行われてきたのだが、いずれも日本にいう WLB 政策と軌を一にすると評価できると考えられる（もっとも、少子化対策の視点にはないのだ）。

休暇・休業改革は段階的に今も進められており、すでに追加的父親休暇制度は運用を開始されているようであり、その一方での長期にわたる出産休暇期間の短縮政策の今後の動向などに注視しておく必要がある。

労働時間政策に関しては、個別契約による適用除外すなわちオプト・アウトが法制度上課題とされているようだが、実際には、労働時間が短くなると経済が減るなどの意見も見られる。端的には、マーケット・プロテクション・バランスとでも表現できるか。経済主義ではなく、しかも労働者保護斜め倒めなく、まさに第三の道を選択したことになる。

そのような全体的政策の下、休暇・休業及び経済的保障、労働時間、弾力的勤務制度、保育政策が行われてきたのだが、いずれも日本にいう WLB 政策と軌を一にすると評価できると考えられる（もっとも、少子化対策の視点にはないのだ）。

休暇・休業改革は段階的に今も進められており、すでに追加的父親休暇制度は運用を開始されているようであり、その一方での長期にわたる出産休暇期間の短縮政策の今後の動向などに注視しておく必要がある。

労働者の意識の改革も必要と思われるが、併せて、企業や職場あるいは上司・同僚の意識改革も重要であることがこれまでの調査から明らかになった。特に、法制度上措置されている弾力的勤務制度は、研究者間では賛否両論あるようであるが、それに、企業や事業所の状況、その一方での労働者の状況も様々であることを考えると（労使双方のニーズの多様性や実行可能性）、弾力的勤務の「権利」ではなく、弾力的勤務の「申請権」とされていることは非常に興味深い。つまり、先に述べたように、個別労使当事者間で弾力的勤務の利用可能性について協議をしながら、当該職場において可能な措置を利用していくというものであり、当該利用された措置は現実的なものである上、その過程において労使間のコミュニケーションが図られうるという大きなメリットを見い出すことである。すなわち法的観点から簡潔に表現すると、実体的規制から手続き規制への変容というように表現できる。

こうした柔軟な法制度が日本において実現可能かは分からないが、少なくとも、法制度環境
境として整えていくべきであるかが大いに議論される必要があると思われる。また併せて、そうした柔軟な制度を導入した場合の実際の実効性（法的なものではない）についても検討を要しよう。つまり、イギリスにおいて見られたように、弾力的な勤務によって被りうる不利益、これは労使双方ともに考えられるであろうが、不利益を乗り越えてでも実施することに労使双方ともに意義を見出していくことができるインセンティブをどのように付与していけることができるのか、その工夫が国や行政において検討されてよいと思われる。

なお、日本においては、すでに労働基準法においてフレックスタイム制が、また、労使の自助努力による労働時間短縮や年休取得に向けた改善などを促す労働時間設定改善特別措置法が存在している。こうした既存法令の更なる活用に向けた工夫が検討されることによっても、WLB を企図した弾力的な働き方は達成され得るとと思われる。

【参考文献】
【邦語文献】
有田謙司「EU 労働法とイギリス労働法制」日本労働研究雑誌 590 号 (2009 年) 17 頁以下
岩永昌晃「イギリスにおけるワークライフバランス」(財)労働問題リサーチセンター・(社)
日本労働関係研究協会『多様な雇用形態をめぐる法的諸問題』(2008 年) 33 頁以下
神吉知郁子「イギリスの柔軟労働申請権」(財)労働問題リサーチセンター・(財)日本 ILO 協会『労働法制における規制手法・規制対象の新展開と契約自由・労使自治・法規制』(2006 年) 111 頁以下
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)。
(財)こども未来財団『イギリスにおける家族政策とワークライフバランス推進に関する調査研究報告書』(2010 年)
小宮文人『現代イギリス雇用法』(信山社、2006 年)
小宮文人「イギリス労働法制の検討と分析」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』(成文堂、2009 年) 88 頁以下
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 頁以下
内藤忍『イギリスの行為準則（Code of Practice）に関する一考察—当事者の自律的取組を促す機能に注目して』JILPT ディスカッションペーパー 09-05 (2009 年)
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的構造と日本の制度の再構築」季刊労働法 221 号 166 頁以下、222 号 175 頁以下 (2008 年)
ロジェ・ブランパン著／小宮文人・渋口恵一郎監訳『ヨーロッパ労働法』(信山社、2003 年)
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 頁以下
古川陽「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質」イギリス労働法研究会編『イギリス労働法の新展開』（成文堂、2009年）228頁以下
山下幸司「英国サッチャー政権下における労働時間の柔軟化」関東学院法学31巻第3・4合併号（2005年）245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
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资料シリーズNo.41）』（2008年）
労働政策研究・研修機構『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞（労働政策研究報告書No116）』（2010年）
労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2011』（2011年）

【英語文献】
Centrica: supporting work-life balance for men and women, Equal Opportunities Review 212, May 2011, Michael Rubenstein Publishing
Hugh Collins, Employment Law, 2nd ed., Oxford University Press, 2010
Paul Davies, Mark Freedland, Toward a Flexible Labour Market, Oxford University Press, 2007

Department for Business, Innovation and Skills, *Consultation on Modern Workplaces*, May 2011


Department for Education and Skills, *Sure Start*, 2003


HM Treasury, Department for Education and Skills, Department for Work and Pensions, Department of Trade and Industry, *Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for childcare*, 2004


ACAS, *Annual Reports*


IDS Childcare Support, *IDS HR Studies* 898, 2009

IDS Flexible working, *IDS HR Studies* 913, 2010

IRS, *Flexible Working Survey 2010*: Take-up and Employee Requests


第2章

第4節 アメリカ
第２章 第４節 アメリカ

ここでは、本研究における各国共通の論点について、アメリカ合衆国（以下、「アメリカ」という。）におけるワーク・ライフ・バランス（以下、「WLB」という。）にかかわる実情を見していく。その中では、特に企業におけるWLBにかかわる取組みがどのような内容を持ってどの程度普及し、どのような課題があると考えられているのか、また、企業における取組みが法制度とどのように結び付いており、ひいては、WLBという視点からみた場合、法制度がどのような課題を抱えていると考えられるのか、といったことについて検討していく。なお、法制度にかかる詳細な記述は本研究中間報告書（JILPT労働政策研究報告書No.116）に譲り、以下では必要な記述にとどめる。

１．総論
（1）連邦雇用法制の様相とワーク・ライフ・バランスとの関係
アメリカは、欧州諸国と異なり、伝統的に法を通じて個別の労働関係に介入する度合いは非常に低い。著名な差別禁止諸法制を除けば、個別的労働関係に関しては、主な連邦制定法として1938年公正労働基準法、1970年職業安全衛生法、1974年被用者退職所得保障法、1988年労働者調整・再訓練予告法、1993年家族医療休暇法がある程度であり、かつ、各制定法が規制する事項は、制定法によって異なるもの、概ね、必ずしも幅広いものではない。また、必ずしも十分な実効性が確保されるように仕立てられているわけではない。このことは、州政府も独自の憲法を持ち、独自の規制権限を有していることから、連邦政府が労働関係に介入しうる余地は非常に小さいことと強く関係しているからと思われる。また同時に、自由市場経済を優位なものと捉える政治的社会的価値観が根強く存在することも強くかかわっていると考えられる。したがって、国として、個別の労働関係についても経済市場に委ねるという市場優位アプローチを取っているものと理解できる。以上のことから、WLBにかかわる政策や制度についても少なくからず影響を及ぼしていると考えられる。

（2）価値観とワーク・ライフ・バランスとの関係
また同時に、アメリカでは、個人主義的価値観と共に、伝統的家族観、具体的には、成人男性は仕事をして給料を稼ぎ、成人女性は配偶者を支えまた子を養育するという性別役割分担をもって理解される家族というものが社会一般におけるスタンダードであるという考え方がある。これは家庭の構成員たち特に父母・両親が自らの手で行うべきであるが、国や他者が介入すべきではないという考え方に行く着くことになる。つまり、WLBにおいて仕事と対をなすライフあるいはファミリーに関して逃げ道のない最も重たい問題であると思われる育児や介護の問題は、国をあえて各方面に働き掛けつつ、法政策・制度を通じて積極的に実際に対処していくべき問題と捉えられていないということになる。
（3）少子化とワーク・ライフ・バランスとの関係

法制度や伝統的価値観の問題と共に、日本をはじめ欧州諸国で WLB が問題とされてきた背景の一つに少子化対策がある。しかしアメリカでは、1980 年代後半に合計特殊出生率が 1.92 となって以降、概ね 2.00 以上の水準で推移し、最新の確定的な数値である 2006 年時点では 2.10 となっており、1971 年以降最も高く、かつ、人口置換水準とほぼ同じ値である。したがって、アメリカでは少子化対策という視点をもって WLB が考えられているわけではない。

（4）連邦議会に見るワーク・ライフ・バランス政策の動向

では、アメリカにおいて考えられている WLB とはどういうものか。この点は、すでに中間報告書において述べた連邦上下両院により採択された決議を手掛かりに垣間見ることができる。アメリカの上下両院は、2000 年代初めから、また近年ではほどんど毎年、10 月を「全米仕事と家族月間」とする旨の決議を採択し、多方面に宣言的な働きかけを行っている。決議においては、同月間を置くに当たって、「職務の生産性と健全な家族のために仕事と家族生活のバランスを取ることの重要性」、また、「その際の仕事上重要な点は、労働者が家族と過ごす時間を取ることを可能とするワークスケジュールであること理解すること」、これらのために議会は、「同月間の目的と理念を支持しつつ、関係する公務従事者、使用者、労働者、そして社会一般が共に仕事と生活のバランスをよりよく達成できるようになることを求め」、かつ、「大統領に対して、同月間に伴う催事や取組みに全米の市民が参加するよう宣言的に呼び掛けることを求め」ている。さらにその前提として、公的私的の各組織が公表している実態調査に基づく様々な社会的事象、例えば、仕事の質や職場のサポートは生産性や職務満足度あるいは労働者の企業に対するコミットメントの重要な鍵であるということや、仕事と生活のバランスが取れている労働者は取れていない労働者に比べて転職行動に出ない傾向があること、また、心身ともに健康な状態にあってストレスが少ないこと、さらには、長時間労働がもたらす弊害であるとか、労働者が家族、特に子どもと過ごす時間が少なくなっていることによる子どもの生活・教育・育ちをめぐる諸問題を生じさせることなど幾多の事象を取り上げて、仕事と生活のバランスを取ること的重要性を強調している。

上下両院によるこのような決議は、法的拘束力のない宣言的なものであるから、社会一般に対する意識喚起の意味が強いものと理解できる。視点を変えれば、国は法制度など実際の政策を通じて WLB を推進していく意思はさしあたりないというようにも理解できる。

---

2 最新のものは、2010 年 7 月 30 日に連邦下院(111th Congress 2nd Session)で採択された H.RES.1598.
3 アメリカにおいて週労働時間 50 時間以上の労働者の割合は、2004-05 年の数値で 18.1％である。JILPT『データブック国際労働比較 2010』第 6-3 表・長時間労働者の割合。
ワーク・ライフ・バランス推進の原動力

では、アメリカで WLB を推進する原動力は何か。イギリスと同様に、従来のファミリー・フレンドリー（以下、「FF」という。）施策が WLB 施策へと発展してきた。その発祥国であるアメリカでは、特に企業が中心となって WLB にかかる取組みが行われている。WLB にかかわる法制度が貧弱で、かつ、国をあげての取組みが行われていないとなれば、企業が自主的に行っているとみることができるが、実際にもそうである。そして、企業の自主的取組みを手助けする民間組織が大数多く設立され、セミナーを開催したり、アワードを設けて表彰したり、情報提供するなどしている。なお、保育に関しては、企業の自主的取組みに加え、州政府や各地方自治体が連邦政府からの補助金の下で地域の実情を考慮しつつ自労を行っているものと推察される。

では、企業が WLB に取り組む背景として主にどのような理由が考えられるだろうか。先に述べた伝統的家族観や個人主義的価値観に即して、誰が WLB にかかるニーズを特に欲しているかを考えるに、妊娠・出産・育児等にかかる責任を実質的に負っているのは、女性であることの前提に立って考えてみることにする。

アメリカでは、従来から女性の労働市場参入率が高く、2008 年の数値で、女性労働力率は 59.5% となっている。また、日本と異なり、30 歳代での労働力率が大幅に低下しておらず、いわゆる M 字型カーブを描いていない。この点、法制度に即せば、性差別を含め禁止事由が幅広く設けられている差別禁止法により雇用上のあらゆる差別が禁止されているということは、女性をして労働市場へ参入することを後押ししているのではないかと考えることができるであろう。また、差別禁止法による規制を除けば、雇用関係において解雇が基本的に使用者の自由に属する分、労働市場における人材の流動性が非常に高いということから、使用者との間で何か問題を抱えた場合に、他社へ転じることが日本と比べて比較的容易であろうということも言えるだろう（外部労働市場の発達）。つまり、女性は企業にとって活用すべき人材として労働市場に参入しているという事実が、企業をして WLB に取り組ませる重要な契機の一つとして捉えることができる。

ではさらに、特に子を有する・養育する母親として女性の属性を考えたとき、実情はどのようにになっているのか。家族と就業の状況に関する行政の調査データから見てみる。

連邦労働省労働統計局が公表している、Employment Characteristics of Families - 2009 を見ると、2009 年の世帯数は年間平均推計値で約 7,836 万世帯となっている。そして、同統計から引用した表 2-4-1 を見ると、雇用されている者がいる婚姻関係にある夫婦世帯は約 4,788 万世帯で、そのうち 48.5%に当たる約 2,821 万世帯が共働き世帯である。従来女性の労働市場参入率が高く、また、M 字型カーブを描かず、加えて共働き世帯が多いとなれば、伝統的家族観、すなわち、男性が働き女性は家事・育児責任を負うというような夫婦モ
デルはいったいいつの現実であったのかという疑問が持たれるであろう。

さて、表 2-4-1 によって、子のいる世帯での親の雇用状況を見てみると、末子の年齢が 6-17 歳の場合の母親の雇用率は 72.1%、両親雇用率は 63.8%と比較的高くなっている。一方、末子の年齢が 6 歳未満の場合は雇用率が下がり、母親雇用率は 59.1%、両親雇用率は 52.8%となる。末子の年齢によって、特に母親の雇用状況は異なっているようである。このことは、婚姻関係なく、女性または男性が維持している世帯の数値を見ても同様である。状況によるそういった違いが見られるにせよ、子を持つ母親でも働いているといえるであろう。

次に、世帯構成にかかわらず、子を持つ女性であることに注目して統計数値を見てみる。
表 2-4-3 によると、末子 6-17 歳の子を持つ女性の参入率は 77.3%、雇用率は 71.8%、末子 6 歳未満の女性の場合は、相対的に低いものの、参入率は 64.2%、雇用率は 57.8%となっていている。注目すべきと思われるのは、パートタイムよりもフルタイムで働く女性の方が圧倒的に多くになっているということである。また、表 2-4-4 によって、さらに末子年齢が低い子を持つ女性について見てても同じことが言える。確かに、国際比較的見ても、アメリカでは女性就業者が短時間のパートタイムで働く割合はかなり低い部類に属する。すると、女性、特に子を持つ女性が働く企業においては、従業員のニーズを受けて WLB にかかわる取組みを行

表 2-4-1 世帯構成分別構成家族属性別雇用者がいる世帯の割合、

<table>
<thead>
<tr>
<th>単位 : 千</th>
<th>世帯数</th>
<th>割合 (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>婚姻関係にある夫婦世帯 計</td>
<td>58,124</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>被雇用者がいる世帯</td>
<td>47,876</td>
<td>82.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>夫のみ雇用</td>
<td>11,371</td>
<td>19.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>妻のみ雇用</td>
<td>4,909</td>
<td>8.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>夫婦ともに雇用</td>
<td>28,211</td>
<td>48.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他に被雇用者がいる</td>
<td>3,384</td>
<td>5.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>被雇用者がいない世帯</td>
<td>10,248</td>
<td>17.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Employment Characteristics of Families - 2009, Table 2.

筆者注：この統計データはCurrent Population Survey(CPS)を利用し、全米の 6 万世帯をサンプルとして推計されたものである。

5 ステファニー・クーンツ著／岡村ひとみ訳『家族という神話—アメリカン・ファミリーの夢と現実』(1998年、筑摩書房)。
6 JILPT『データブック国際労働比較 2010』第 3-8 表・就業者に占める短時間労働者の割合。
う必要に迫られると同時に、流動的な市場における人材の獲得、あるいはそのことをも含めた市場における企業価値の向上、さらには、企業の社会的責任や社会貢献といった経営戦略の一環として、WLB にかかる取組みを主体的に行っていく必要があると認識するに至ることになるものと考えられよう。

表 2-4-2 有子世帯構成別子の年齢別構成家族の雇用状況、2009年平均（抄） 単位：千

<table>
<thead>
<tr>
<th>末子の年齢6-17歳の世帯 計</th>
<th>世帯数</th>
<th>割合(%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>親が雇用</td>
<td>19,699</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>親が非雇用</td>
<td>17,465</td>
<td>88.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>婚姻関係にある夫婦世帯</td>
<td>2,234</td>
<td>11.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>親雇用</td>
<td>13,449</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>母雇用</td>
<td>9,691</td>
<td>72.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>8,582</td>
<td>63.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>親非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>女性が維持する世帯 計</td>
<td>12,867</td>
<td>95.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>母雇用</td>
<td>9,691</td>
<td>72.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>母非雇用</td>
<td>8,582</td>
<td>63.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、父非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>655</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>母雇用、父非雇用</td>
<td>655</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>親非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>655</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>親非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>女性が維持する世帯 計</td>
<td>9,691</td>
<td>72.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>母雇用</td>
<td>6,364</td>
<td>59.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>母非雇用</td>
<td>5,688</td>
<td>52.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>676</td>
<td>6.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>3,948</td>
<td>36.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>親非雇用</td>
<td>462</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>676</td>
<td>6.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>3,948</td>
<td>36.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>462</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>655</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>父雇用、母非雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>親非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>655</td>
<td>4.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親雇用、母非雇用</td>
<td>1,109</td>
<td>8.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>親非雇用</td>
<td>3,176</td>
<td>23.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Employment Characteristics of Families – 2009, Table 4.
表2-4-3 子の年齢別性別親の雇用上の地位、2009年平均（抄） 単位：千人

<table>
<thead>
<tr>
<th>子の年齢</th>
<th>合計</th>
<th>男性</th>
<th>女性</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>6-17歳</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>民間就業人口</td>
<td>35,885</td>
<td>15,982</td>
<td>19,903</td>
</tr>
<tr>
<td>民間労働力人口</td>
<td>30,200</td>
<td>14,821</td>
<td>15,379</td>
</tr>
<tr>
<td>参入率(%)</td>
<td>84.2%</td>
<td>92.7%</td>
<td>77.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>雇用者数</td>
<td>28,059</td>
<td>13,775</td>
<td>14,284</td>
</tr>
<tr>
<td>雇用率(%)</td>
<td>78.2%</td>
<td>86.2%</td>
<td>71.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>フルタイム</td>
<td>23,864</td>
<td>13,067</td>
<td>10,798</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム</td>
<td>4,194</td>
<td>708</td>
<td>3,486</td>
</tr>
<tr>
<td>失業者数</td>
<td>2,141</td>
<td>1,046</td>
<td>1,095</td>
</tr>
<tr>
<td>失業率(%)</td>
<td>7.1%</td>
<td>7.1%</td>
<td>7.1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>子の年齢 6歳未満</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>民間就業人口</td>
</tr>
<tr>
<td>民間労働力人口</td>
</tr>
<tr>
<td>参入率(%)</td>
</tr>
<tr>
<td>雇用者数</td>
</tr>
<tr>
<td>雇用率(%)</td>
</tr>
<tr>
<td>フルタイム</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム</td>
</tr>
<tr>
<td>失業者数</td>
</tr>
<tr>
<td>失業率(%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、*Employment Characteristics of Families－2009, Table 5.*
<table>
<thead>
<tr>
<th>母親</th>
<th>計</th>
<th>民間</th>
<th>就業人口</th>
<th>民間労働力人口</th>
<th>雇用者</th>
<th>失業者</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>計</td>
<td>對民間就業人口比</td>
<td>雇用者</td>
<td>對民間就業人口比</td>
<td>フルタイム</td>
</tr>
<tr>
<td>末子3歳未満</td>
<td>9,476</td>
<td>5,787</td>
<td>61.1%</td>
<td>5,191</td>
<td>54.8%</td>
<td>3,629</td>
</tr>
<tr>
<td>末子2歳</td>
<td>2,848</td>
<td>1,855</td>
<td>65.1%</td>
<td>1,693</td>
<td>59.4%</td>
<td>1,195</td>
</tr>
<tr>
<td>末子1歳</td>
<td>3,398</td>
<td>2,104</td>
<td>61.9%</td>
<td>1,880</td>
<td>55.3%</td>
<td>1,314</td>
</tr>
<tr>
<td>末子1歳未満</td>
<td>3,231</td>
<td>1,828</td>
<td>56.6%</td>
<td>1,619</td>
<td>50.1%</td>
<td>1,117</td>
</tr>
<tr>
<td>婚姻、配偶者あり</td>
<td>末子3歳未満</td>
<td>6,784</td>
<td>4,047</td>
<td>59.7%</td>
<td>3,780</td>
<td>55.7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子2歳</td>
<td>2,053</td>
<td>1,288</td>
<td>62.7%</td>
<td>1,208</td>
<td>58.8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子1歳</td>
<td>2,425</td>
<td>1,465</td>
<td>60.4%</td>
<td>1,369</td>
<td>56.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子1歳未満</td>
<td>2,306</td>
<td>1,293</td>
<td>56.1%</td>
<td>1,204</td>
<td>52.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>他的婚結上の地位</td>
<td>末子3歳未満</td>
<td>2,693</td>
<td>1,740</td>
<td>64.6%</td>
<td>1,411</td>
<td>52.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子2歳</td>
<td>795</td>
<td>567</td>
<td>71.3%</td>
<td>485</td>
<td>61.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子1歳</td>
<td>973</td>
<td>639</td>
<td>65.6%</td>
<td>511</td>
<td>52.5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子1歳未満</td>
<td>925</td>
<td>534</td>
<td>57.8%</td>
<td>415</td>
<td>44.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Employment Characteristics of Families—2009, Table 6.

（6）各論における検討課題

以上、アメリカにおけるWLBの特徴を概説的に示そうとしてみた。基本的原理として大きく外れていないと思われるが、社会における状況は非常に多様であろう。それは、特にアメリカでは法制度が個々のWLBに関する取組みをリードするのではなく、各企業が多様な意図を込めて様々な形の戦略的取組みとして自発的に行っているからである。ただ、アメリカ企業における大まかな傾向という意味での潮流を確認することはできると思われる。次に各論では、本研究が今年度取り上げている4つのトピックごとに、関連する法制度とWLBという考え方との連関の有無を確認しながら、特に企業における取組みの傾向がどのようにものであるのかを見いくことにする。
2. 各論

まず、企業における WLB あるいは従来から見られた FF 施策の変遷と概要について見ていく。

現在用いられている WLB という用語は、当初は FF であったようである。FF とは、育児や介護といった家庭や家族にかかわる責任を果たすための職場における取組みというように、非常に部分的・限定的な対処を指向していた。いわばワーク・ファミリー・バランスである。このことは、特に、家族・家庭責任は個人や家族の問題であるとして、事実上、主として女性が負っている負担であったため、そういった責任を有する女性従業員への特別なベネフィットとして職場では認識されていたようである。このため、企業が制度を用意したとしても、ニーズのある従業員、特に女性は、自らも、また周囲からも特別扱いを受けているというネガティブな認識から、制度を利活用しにくく、活用状況は芳しくなかったようである。同時に、部分的・限定的な対応では、問題の表面的な解決にしかならないため、私生活上の問題を解決していくための職場における根本的な問題は何かであるのかということが意識され始めるようになっている。

そういう状況の一方で、従業員が性別をはじめ種族や出身国など多種多様な属性を持つアメリカ企業の職場では、差別禁止法制との関係もあって、機会均等への取組みの一環としてファミリーベンチ・アクションが行われていた。しかしやがて、機会均等への取組みとしてではなく、企業組織における従業員の属性の違い、すなわち多様性を企業競争力の源泉（いわば経営戦略の一環）として捉えていることにより、組織におけるダイバーシティ・マネジメントの興隆である。

こうした情勢から、企業の側は「ファミリー」という限定的なものから「ライフ」という包括的なものへと、また、対象者や対象事由を「育児・介護責任を有する女性」から「ボランティアや地域活動を行うあらゆる従業員」へと幅を広げた施策をとるようになってきているようである。そしてそのために、職場において従業員のライフを妨げる事柄や慣行は何か、どのようにすればそれらを是正できるかが特に重要であるという。いわゆるダイバーシティ・マネジメントの導入である。

このように考えると、おそらくは、従業員規模が大きく、先進的な取組みを行っている企業においては（もちろん、従業員規模が小さい企業においても人材採用等の戦略として行っているところはあると思われるが）、いわゆる家族・家庭生活と仕事を両立支援ののみなら

7 以下の記述は、著者久美子『迷走する両立支援』（太郎次郎社エディタス、2006年）115頁以下、Jacqueline Wallen, BALANCING WORK AND FAMILY, Allyn & Bacon, 2002、中村美子「ファミリー・フレンドリー企業」日本労務学会誌第2卷第1号（2002年）pp.64-73、中村美子「米国企業による家族支援の意義」同志社アメリカ研究第35号（1999年）pp.115-126に負うところが大きい。

8 この点、アメリカにおいては、従業員の WLB 確保にかかわる事項を含めた労働諸条件は、必ずしも日本における契約内容（権利義務関係）としての労働条件を意味するわけではないことに留意が必要である。

9 藤本哲史「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」日本労働研究雑誌 No.459（1998年）pp.63-72。

10 谷口真美「組織におけるダイバーシティ・マネジメント」日本労働研究雑誌 No.574（2008年）pp.69-84。
ず、若年従業員や単身の従業員に対しても、勤続年数が短い（セニヨリティが低い）ことによりかかわりなく、様々なベネフィットを提供しているものと思われる。また、退職時期が現実的に見え始めた従業員に対しては、退職後の再就職や転職、あるいは地域での諸活動に向けた準備期としての段階的な退職に向けた措置が様々なに取られているのではないかと思われる。いうなれば、企業は従業員のライフサイクルに応じて必要な措置をベネフィット11として従業員に提供するという取組みであろう。

ただ、注意が必要と思われるのは、アメリカにおけるWLBにかかる取組みは確かに広がりを持ってきているが、問題の中心は依然として子（あるいは家庭）を持つ親の就労にかかるWLBであり、仕事を離れて子の養育などに割くための時間を確保することや、親の就労を可能とするための保育である。表2-4-5で示した企業における諸施策のメニューはそのことを物語っているといえるだろう。

### 表2-4-5 アメリカ企業における仕事と生活（の調和）施策

<table>
<thead>
<tr>
<th>種別</th>
<th>効果</th>
<th>具体例</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>仕事の場所の柔軟性を支える施策</td>
<td>・通勤時間の削減</td>
<td>・在宅勤務にかかわる諸施策</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・仕事と生活のより良いバランス</td>
<td>・サテライト・オフィスにかかる諸施策</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・生産性の向上</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・オフィススペースの削減が可能</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・時差のある地域間での労働を容易にする</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>柔軟な労働時間管理を可能とする施策</td>
<td>従業員がその仕事と生活それぞれのニーズに応じてそれぞれの活動をよりよくスケジューリングできる</td>
<td>施策</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・企業が有能な従業員を採用したり引き留めたりするのに役立つ</td>
<td>・フレックスタイム</td>
</tr>
<tr>
<td>キャリアにおける柔軟性確保を可能とする施策</td>
<td>従業員が個人的な理由（例えば子を持つ）で一時的に仕事を離れることが可能となる</td>
<td>・圧縮労働週</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・各種休暇</td>
<td>・ジョブ・シェアリング</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・新たに親となる従業員の復職及び段階的退職等にかかわる諸施策</td>
<td>・パートタイム労働</td>
</tr>
<tr>
<td>育児介護を援助する施策</td>
<td>育児や介護にかかわる場所や利用上の問題を減少させる</td>
<td>施策</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>・企業が女性従業員を採用したり引き留めたりするのに役立つ</td>
<td>・事業所内保育</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>・事業所内における保育支援</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>・両親等が良質な保育、学校、又は介護を見つけるのに助力する各種サービス</td>
</tr>
</tbody>
</table>


11 前掲注8参照。
そしてまた、依然として、事実上女性が負っている家事育児責任といった性別役割分担を解消していくことができるのかもしれないということが問われているのである。
その証左の一つになると思われるが、表 2:4:6 によって、子を持つ夫婦の 1 日における主な活動時間の配分を見てみよう。表を見ると、フルタイムで働く女性の労働時間は、フルタイムで働く男性のそれよりも短く、また、育児時間は長い（ただし、この調査によれば、両者とも子の年齢が上がるにつれて労働時間は長く、家事時間は短くなる傾向にはある。）。女性がフルタイムでなく、パートや非雇用（いわゆる専業主婦）であれば、労働関連時間は当然短くなり、一方で育児時間は長くなる。ところが、男性の方は、配偶者である女性の状況がどのような場合であっても労働時間の長さがほぼ同じであり、同時に育児時間もほぼ同じであって、女性よりも短い。このことからは、女性の置かれている職業上の地位や状況がどのようなものであっても、配偶者である男性は育児などにかかわる時間は少なく、結局、家庭内あるいは夫婦間においては依然として性別役割分担が根強く残っているということの一端を示しているように思われるのである。

表 2:4:6 雇用上の地位別 18 歳未満の子を養育する夫婦が 1 日の活動のうち費やす平均時間数、2003-06 年（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>活動内容</th>
<th>1 日当たり費やす平均時間数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>男女とも</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>フルタイム</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>女性</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>男性</td>
</tr>
<tr>
<td>養育する子のケアや援助</td>
<td>1.20</td>
</tr>
<tr>
<td>労働及び関連する活動</td>
<td>5.14</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Married Parents’ Use of Time 2003-06, Table 2 より筆者作成。

では、以下、各論における本題である 4 つのトピックそれぞれについて見ていくことにする。

(1) 育児等休業及び経済的保障

ア. 連邦家族医療休暇法の WLB との結びつき

まず、本研究の検討枠組みの一つとして、法制度が WLB という考え方と結びついているかを見てみる（後述の各検討事項についても同じ。）。

1993 年家族医療休暇法（Family and Medical Leave Act of 1993、以下、“FMLA”）とある。は、本人や家族の健康状態に基づく、あるいは、子の育児や家族の介護を理由とする無給の休暇を、一定要件を満たした労働者に与えることを基本的な内容とする。休暇取得事由は 4 つと多彩である。

FMLA 2 条を見ると、立法に当たっての議会の認識と立法目的が掲げられている。議会の認識としては、①働く家族世帯の増加、②両親が幼少期の子の養育にかかわることは子の育ちと共に再親にとっても重要であること、また、重篤な健康状態にある家族のケアの重要性、③しかし、働く両親に対して便宜を図る雇用政策が欠如しており、このことは、各人をして仕事が育児の選択を迫る、④また、短期間就労できないような重篤な状態にある労働者に対して適切な雇用保障がない、⑤社会における男女の役割の性質によって、家族的責任を主として負うのは女性であり、そのような家族的責任は男性の職業生活に与えるよりも大きい影響を女性の職業生活に与えることになる、⑥この場合、一方の性に対しての先適用される雇用基準は、使用者をその性に属する労働者や求職者を差別することを助長するという重大な懸念を有することになる、ということが掲げられている。

議会はこれらのことを踏まえて、FMLA の目的を次のように述べている。①仕事上の負担と家族上のニーズとのバランスを取ること、家族の安定と経済的保障を促進すること、そして家族に健全さを保つことで国益を増進させること、②そのために、健康上の問題、子の出生や養子縁組、重篤な健康状態にある子・配偶者・親のケアのために、労働者が合理的な休暇を取得する権利を与えること、③使用者の正当な利益に関して便宜を図る方法で上記①②の目的を達成すること、④性に中立的な基準に立って、連邦憲法第 14 条修正の平等保護条項と一貫性があり、また、資格ある健康上の理由（出産に関連する就労不能を含む。）及びやむを得ぬ家族に関する理由によって休暇を取得することを広く確保することを通じて性を理由とする雇用差別の危険性を最小化する方法で、上記①②の目的を達成すること、⑤そして、平等保護条項にのっとって、女性と男性の均等な雇用機会という目的を増進させること。

休暇取得事由が多彩な分、議会の意図と法の目的は見えにくいが、定義詰めれば、おそらく、家族生活とその子どもの養育の問題であり、事実上家庭責任を負っている女性の仕事、特に雇用上の差別の問題であると考えることができるのではないかだろうか。

ところで、FMLA の立法の契機や経緯などをまとめている先行研究13によれば、FMLA の立法論議をもたらしたのは、女性労働者に 4 ヶ月の無給の出産休暇を与えるカリフォルニア州制定法が性差別の禁止を定めた 1964 年公職員法第七編（以下、「第七編」という。）に反するかが争われた事件（いわゆる Cal Fed 事件）において、1984 年に連邦地裁がカリフォルニア州制定法は第七編に反して無効であると判断したため（しかし後、1987 年に連邦最高裁でカリフォルニア州制定法は第七編に反しないと判断された。）、出産休暇の権利を擁護すべく FMLA 制定に向けた活動が始められたことがある。しかしその後、女性のみに保護を与えることは性別役割分担をさらに強固なものとしかならないのではないかとの懸念から、

13 中尾裕也『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、中崎士元也、渡邊岳編『安西愈先生古希記念論文集 経営と労働法の理論と実務』（中央経済社、2009 年）395 頁以下、403 頁。なお、立法過程の詳細については、菅野淑子『アメリカ家族休暇制度の形成Ⅲ』労働法律月報 1338 号（1994 年）28 頁以下が詳しい。
出産休暇の権利擁護よりも、出産休暇について性に中立的な身体的一時的労働不能として扱うという方向性が生じ、さらに後、立法議論の過程で子の育児の重要性が強調された結果、子の福祉という観点から育児休暇あるいは親休暇が休暇事由として盛り込まれたとのことである。なお、親休暇という文言をめぐっては、（働く）親が病気の子をケアする場合と、（働く）子が親をケアする場合があり得、議論に混乱が生じたようであるが、結果的には、いずれの場合でも介護として休暇事由になるという扱いにされている。

このように見てくると、FMLAの当初の立法目的は、州制定法が定める出産休暇の第七編違反の当否という形で表面化したものの、その本質は男女平等をいかに推進していくかという点に求めることができるだろう。したがって、FMLAによる自身の健康上の問題を含め家族責任を果たすための諸休暇は、一面ではWLBに貢献するようであるが、WLBは法制度の目的ではなく、むしろ男女平等を推進していくことであり、そのための手法として多彩な諸休暇が性中立的に設けられていると理解することができるだろう。

イ．FMLAの施行状況

次に、連邦労働省が公表しているFMLAの施行状況をみる。表3-4-7は、2008会計年度を含めそれ以前8年間における運用の状況を表している。これをみると、第一に、法違反にかかる申告の件数が経年で大幅に減少していることが分かる。公表資料ではこの理由について分析されていないので定かでないが、推測の一つには、家族医療休暇にかかる法制度があるという認識が社会に広まり、職場における個別の話し合いなどによって申告を要しない状況にあるのかもしれない。あるいはその反対に、経済情勢の影響を受けた職場の変化が、休暇制度はあっても利用しにくくさせ、法違反の申告を挫かせたり、申告に対する使用者の報復を懸念して申告を躊躇させているのかもしれない。なお、申告件数が大幅に低下していることに伴って、各項目にかかる数値も減少している。

第二に、各年度ごとに見た各項目の割合や比率に大きな変化はない。最新の2008会計年度にかかる数値を例に取ってみると、申告件数に対する法違反の割合は47%、件数にして995件となっている。また、法違反にかかる内訳は明らかでないが、申告内容の内訳をみると、「解雇」が最も多く757件、次いで「差別」が457件、三番目に「休暇付与拒否」で416件となっており、これら3つの事由で申告内容の8割以上をなす。あくまでも推測だが、違反事由の内訳もこれと同じであると言えるかもしれない。
表2-4-7 FMLAの施行状況、2008年度（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>年度</th>
<th>申告件数</th>
<th>違反率</th>
<th>申告内容（件数）</th>
<th>遵守状況（件数）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2001</td>
<td>2,790</td>
<td>48%</td>
<td>FMLA休暇付与拒否: 629</td>
<td>法違反なし: 1,343</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>3,501</td>
<td>50%</td>
<td>至: 741</td>
<td>使用者: 1,766</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>3,565</td>
<td>54%</td>
<td>同等地位の復職確保拒否: 360</td>
<td>労働者: 63</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>3,350</td>
<td>55%</td>
<td>解雇: 1,123</td>
<td>68</td>
</tr>
<tr>
<td>2005</td>
<td>2,784</td>
<td>51%</td>
<td>健康給付の不維持: 62</td>
<td>有効な申告でない: 953</td>
</tr>
<tr>
<td>2006</td>
<td>2,161</td>
<td>49%</td>
<td>差別: 616</td>
<td>その他: 168</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>1,983</td>
<td>45%</td>
<td>違反あり: 1,447</td>
<td>法違反あり: 1,477</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>1,889</td>
<td>47%</td>
<td>他: 1,627</td>
<td>関係する労働者数: 1,675</td>
</tr>
</tbody>
</table>

申告内容（件数）
- FMLA休暇付与拒否: 2,790
- 至: 3,501
- 同等地位の復職確保拒否: 3,565
- 解雇: 3,350
- 健康給付の不維持: 2,784
- 差別: 2,161
- 違反あり: 1,983
- 他: 1,889

遵守状況（件数）
- 法違反なし: 1,343
- 使用者: 1,766
- 労働者: 63
- 有効な申告でない: 953
- その他: 168
- 法違反あり: 1,447
- 関係する労働者数: 1,627

出所：アメリカ連邦労働省、雇用基準局、賃金時間部 HP（執筆時において最新のもの）。

ウ．企業におけるFMLA等休暇施策にかかる調査

続いて、FMLAによる休暇を中心にして、育児等家族責任にかかる休暇及びその間の経済的保障について、企業における実情を見ていくことになる。

まず、連邦労働省が外部の調査会社に委託して行った調査や民間団体における各種調査があるが、ここでは主に、筆者が入手した2つの調査を用いて見っていく。一つは、連邦労働省が調査会社（Westat）に委託して行ったBalancing the Needs of Families and Employers: The Family and Medical Leave Surveyであり、2000年時点の調査結果である（以下、「2000年調査」という）。この調査の目的は、FMLAの活用とインパクトを調べることにあり、1995年の第1回目の調査に引き続いて行われた第2回目の調査である。もう一つは、非営利の
民間組織である家族と仕事研究所（Families and Work Institute）が行った2008 National Study of Employersである（以下、「2008年調査」という。）15。こちらの調査では、同研究所が広く家族と仕事との調和や、わがわがわりなどについて調査研究を行っていることとの関係で、調査事項はFMLAなどの休暇に限らず、後掲のように柔軟なスケジュールや保育、介護などといった問題を幅広に扱うものである。また、こちらの調査は、以前の調査である1998年と2005年に続く3回目の調査である。これら2つの調査について、FMLAを中心に休暇にかかる企業の施策状況を見ていくが、適宜、以前の調査の数値も掲げていくことにする。

(7) FMLAの適用事業と従業員数の割合

まず、2000年調査に依って、FMLAが適用される事業所と従業員の割合を表2-4-8で見ることも、FMLAは従業員数50人以上など一定要件を満たす事業所に適用されるため、適用範囲の広さが問題となるためである。表を見ると、1995年の調査と相違なく、2000年の調査でも、適用事業所の割合は10.8％と低い。また、適用従業員の割合も、58.3％と3人に2人未満の労働者にしか適用がないことが分かるが、非適用事業所における従業員の割合よりは高くなっている。

<table>
<thead>
<tr>
<th align="center">表2-4-8 FMLAの適用事業所及び従業員割合、2000年</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td align="center"></td>
</tr>
<tr>
<td align="center">FMLA適用事業所</td>
</tr>
<tr>
<td align="center">FMLA非適用事業所</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers' Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 3.1.

なお、2000年調査に掲げられている表3.3によると、FMLA上の休暇を取得する資格（過去12ヵ月間に1,250時間以上の就労）を有する者（以下、「有資格者」という。）の74.5％は配偶者と同居する既婚者であること、また、58.6％は18歳未満の子1人以上を持つ者である。

また、表3.2によると、適用事業所で働く従業員のうち、49.0％が適用事業所であるかについて不詳であり、13.1％が、適用事業所であるにもかかわらず非適用事業所であるとの誤った情報を知られている。なお、適用事業所においてその旨知らされている従業員は37.9％である。

対する電話インタビューによって行われた。調査対象企業の抽出には、アメリカ企業を網羅したと考えられる包括的なリストが用いられ、事業所規模と産業分類ごとに抽出した1,839社（サンプル数）に対して回答を求めたものである。

15調査対象は従業員数50人以上の1,100社であり、77％が営利組織、23％が非営利組織としての使用者である。
(4) 取得できる休暇の週数
次に、表2-4-9で、適用事業所と非適用事業所の別に、休暇取得の事由ごとに12週の休暇を定める事業所の割合を見ると、すべての事由について適用事業所で9割前後とかなり高い割合となっているのに対して、非適用事業所及び適用・非適用を含めた全事業所では、概ね5割から7割と相対的に低い割合にとどまっており、格差が認められる。FMLA上のすべて事由による休暇制度に至っては、適用対象事業所で83.7%とかなり高いのに対して、全事業所では39.1%と4割を下回っている。

表2-4-9 適用の有無別事業所別最長12週の休暇を定める事業所の割合、2000年

<table>
<thead>
<tr>
<th>事由</th>
<th>適用事業所に占める割合</th>
<th>非適用事業所に占める割合</th>
<th>全事業所に占める割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>従業員自身の重篤な健康状態を理由の休暇</td>
<td>91.9%</td>
<td>66.4%</td>
<td>69.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>2.8%</td>
<td>21.3%</td>
<td>19.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>5.3%</td>
<td>12.2%</td>
<td>11.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>母親の妊娠・出産関連を理由の休暇</td>
<td>94.1%</td>
<td>65.7%</td>
<td>68.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>3.4%</td>
<td>23.2%</td>
<td>21.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>2.5%</td>
<td>11.1%</td>
<td>10.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>新生児を養育する両親の休暇</td>
<td>87.8%</td>
<td>50.5%</td>
<td>54.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>5.1%</td>
<td>33.5%</td>
<td>30.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>7.2%</td>
<td>16.1%</td>
<td>15.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>養子、里子を養育する両親の休暇</td>
<td>85.7%</td>
<td>43.5%</td>
<td>48.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>6.6%</td>
<td>35.9%</td>
<td>32.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>7.7%</td>
<td>20.6%</td>
<td>19.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>重篤な健康状態にある子、配偶者、親のケアを理由とする休暇</td>
<td>88.6%</td>
<td>57.1%</td>
<td>60.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>4.6%</td>
<td>29.3%</td>
<td>26.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>6.8%</td>
<td>13.6%</td>
<td>12.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>上記すべてのFMLAに定められている事由を理由とする休暇</td>
<td>83.7%</td>
<td>33.5%</td>
<td>39.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ又は場合による</td>
<td>16.3%</td>
<td>66.5%</td>
<td>60.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 5.1.
なお、適用事業所について見ると、各事業の間で12週の休暇を定める割合に若干差があるが、これはおそらく、本人理由の休暇取扱が従来から存する一時的労働不適能給付（各州政府が運営する）との関係で認められていたことと関連性があるのではないかと思われる。したがってその分、本人以外の者にかかる理由で休暇取得を認める事情は比較的新しい制度であるため、休暇週数に若干の差が出てきているのではないかと思われる。

では、FMLAが定める12週を上限する休暇や、緩やかな要件を定める企業はないのだろうか。この点について表2-4-10から見ると、適用事業所において非適用事業所などにおいても、概ね5割前後の事業所が否定的な回答をしている。ただし、2,3割の企業では、12週を超える休暇を定めたり、法定の資格要件よりも緩やかな要件を定めたりしている点は見過ごすべきではないであろう。

| 表2-4-10 適用の有無別事業所別 FMLAの定めを超える休暇を定める割合、2000年 |
|---------------------------------|----------------|----------------|
| 適用事業所に占める割合 | 非適用事業所に占める割合 | 全事業所に占める割合 |
| 年間12週を超える休暇取得を許容している |
| はい | 22.9% | 21.1% | 21.4% |
| いいえ | 49.6% | 52.7% | 52.3% |
| 場合による | 27.5% | 26.1% | 26.3% |
| 12か月未満の就労でも資格を与えている |
| はい | 28.7% | 28.0% | 28.1% |
| いいえ | 43.6% | 45.0% | 44.8% |
| 場合による | 27.7% | 27.0% | 27.1% |
| 1,250時間未満の就労でも資格を与えている |
| はい | 27.0% | 26.8% | 26.8% |
| いいえ | 45.9% | 44.9% | 45.0% |
| 場合による | 27.0% | 28.3% | 28.2% |


ここで、取得可能な休暇数週についても調査している家族と仕事研究所による2008年調査も見ておく。表2-4-11を見ると、各種の休暇とも12週が一般的と言ってよさそうである。なお、母親と父親で休暇週数が若干異なる割合となっている。
表 2・4・11 各種家族休暇取得可能週数の割合、2008 年（サンプル数 1,100）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>12 週未満</th>
<th>12 週</th>
<th>12 週超</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>母親休暇</td>
<td>15%</td>
<td>63%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>父親休暇</td>
<td>24%</td>
<td>63%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>養子・里親休暇</td>
<td>19%</td>
<td>67%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>重篤な病状にある家族の看護休暇</td>
<td>16%</td>
<td>69%</td>
<td>15%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所, 2008 National Study of Employers, Table 5.

では、表 2・4・12 によって以前との変化の様子を見てみると、1998 年の調査と 2008 年の調査のサンプルサイズが異なるので、この点に注意しなければならないと思われるが、各休暇事由とも、やはり 12 週がスタンダードのようなである。なお、表にある週数は、復帰後の職を保障する最長週数である。ただ、子の出産後の女性従業員に関しては、1998 年の調査と 2008 年の調査とでは、12 週とする企業の割合が高くなっている。一方、子の出産後の男性従業員に関しては、12 週と 12 週超の割合がわずかだが下がり、12 週未満の割合が増加している。なお、表 2・4・13 からは、「ケア、個人的理由、家族責任のための勤続中断期間の延長」という形で、企業内で定められている休暇期間を一部の従業員（例えば、職種や職務内容、あるいは企業が当該従業員に対して有している評価や期待）について延長する企業が 6 割超、全ての従業員あるいは従業員規模が異なっても 5 割弱の企業では期間の延長を認めていることが分かる。
表 2-4-12 各種家族休暇取得週数の変化、2008年

<table>
<thead>
<tr>
<th>休暇施策／ベネフィット</th>
<th>1998年調査</th>
<th>2008年調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>子の出生後の女性従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間</td>
<td>522社</td>
<td>350社</td>
</tr>
<tr>
<td>12週未満</td>
<td>13%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週</td>
<td>55%</td>
<td>65%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週超</td>
<td>31%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>平均最長期間</td>
<td>16.1週</td>
<td>15.2週</td>
</tr>
<tr>
<td>子の出生後の男性従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間</td>
<td>487社</td>
<td>335社</td>
</tr>
<tr>
<td>12週未満</td>
<td>15%</td>
<td>20%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週</td>
<td>69%</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週超</td>
<td>15%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>平均最長期間</td>
<td>13.1週</td>
<td>12.6週</td>
</tr>
<tr>
<td>養子縁組後の従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間</td>
<td>494社</td>
<td>332社</td>
</tr>
<tr>
<td>12週未満</td>
<td>13%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週</td>
<td>72%</td>
<td>71%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週超</td>
<td>15%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>平均最長期間</td>
<td>13.4週</td>
<td>13.0週</td>
</tr>
<tr>
<td>健康上重篤な状態にある家族の介護を行う従業員に復帰後の職を保障する最長休暇期間</td>
<td>501社</td>
<td>340社</td>
</tr>
<tr>
<td>12週未満</td>
<td>14%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週</td>
<td>73%</td>
<td>76%</td>
</tr>
<tr>
<td>12週超</td>
<td>13%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>平均最長期間</td>
<td>13.5週</td>
<td>13.4週</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所, 2008 National Study of Employers, Table 6.
表 2・4・13 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008 年（抄）
（サンプル全数 1,100, 小規模事業所 583, 大規模事業所 96）

<table>
<thead>
<tr>
<th>柔軟性確保の種別</th>
<th>一部の従業員に提供</th>
<th>すべて又はほとんどの従業員に提供</th>
<th>事業所の従業員数による相違</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>退職前一定期間に短時間勤務を行い段階的に退職</td>
<td>53%</td>
<td>25%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>サバティカル休暇取得と同等職への復職</td>
<td>38%</td>
<td>21%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>技能向上の教育・訓練のための有給・無給の休暇</td>
<td>74%</td>
<td>40%</td>
<td>41%</td>
</tr>
<tr>
<td>ケア、個人的自由、家族責任のための勤続中断期間の延長</td>
<td>64%</td>
<td>47%</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>中断された勤続期間の延長の後、復職の際、特別な配慮を受ける</td>
<td>45%</td>
<td>28%</td>
<td>29%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

柔軟なキャリア

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 3.

では、再び 2000 年調査に戻って、FMLA に基づく最長休暇である 12 週を取得した者の割合を見てみると、表 2・4・14 からは、2000 年の調査結果では、全従業員の 1.9%、全休暇取得者の 11.7% そして、FMLA の適用対象でかつ有資格者の 18.3% が 12 週の休暇を取得している。1995 年の調査結果と比較すれば増加傾向にあると言えようが、むしろ、これだけの者しか最長期間の休暇を取得していないとも言える。そして、その最長期間の休暇が連続したものか断続的なものかの別でみると（FMLA は断続休暇の取得も許容している。）、表 2・4・15 によれば、非断続つまり連続休暇として取得した者は 80.9%、断続休暇として取得した者は 19.1% と、後者の利用はあまりないようである。

表 2・4・14 FMLA に基づく最長休暇取得者の割合、2000 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>FMLA に基づく最長休暇の取得</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1995 年調査</td>
</tr>
<tr>
<td>全従業員に占める割合</td>
<td>1.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>全休暇取得者に占める割合</td>
<td>7.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>FMLA の適用がある有資格労働者に占める割合</td>
<td>11.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 3.5.
表 2-4-15 FMLA に基づく断続的最長休暇取得者の割合、2000 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>断続休暇</th>
<th>FMLA に基づく休暇の取得者に占める割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>19.1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>非断続休暇</td>
<td>80.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers' Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 3.7.

最長休暇取得の理由について、表 2-4-16 を見ると、1995 年調査とほぼ同じような傾向にあり、2000年調査では、「自身の健康」が最も高く37.8%、次いで「子の養育」が24.2%、「病児の世話」が13.5%となっている。子にかかる最長休暇事由は育児について高いと言えそうである。

<table>
<thead>
<tr>
<th>FMLA に基づく最長休暇取得者の休暇取得理由の割合、2000 年</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>自身の健康上の問題</td>
</tr>
<tr>
<td>妊娠関連疾病</td>
</tr>
<tr>
<td>新生児、養子、里子のケア</td>
</tr>
<tr>
<td>病児のケア</td>
</tr>
<tr>
<td>疾病配偶者のケア</td>
</tr>
<tr>
<td>疾病親のケア</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers' Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 3.8.

(9) 休暇取得にかかる問題

では、以上のような定めや取得の実情が見られる休暇について、どのような問題があるのか。

まず、休暇取得の容易さについて、表 2-4-17 から見ると、「非常に容易」との回答は59.6%と、1995年調査よりも低下している。次に高い割合の「いくぶん容易」は18.2%であり、1995年調査よりも2ポイントほど高くなっている。この間の職場の変化が分からないので即断はできないが、取得の容易さを減じる何らかの変化が職場で生じたのかもしれない。なお、「いくぶん難しい」と「難しい」の合計は、1995年調査よりも2000年調査での結果の方が2ポイントほど高くなっている（計14.0%）。
休暇取得の容易さの問題とも繋がるが、休暇取得者がそれに際して懸念することは何であるのか。表 2-4-18 を見ると、収入にかかる懸念が最も多く 53.8%となっている。FMLA は休暇期間中の無給の扱いを許容していることから、当然の懸念であると思われる。このため、中間報告書のアメリカ部分で述べたように、幾つかの州が一時的就労不能保険を活用するなどして、休暇期間中の所得保障を図る制度を用意しているのである。次いで、行政の施行統計で申告内容として最も多かった解雇とほぼ同じ意味合いの「職を失うこと」が 26.9%、そして「キャリアへの悪影響」が 26.2%となっている。

では、家族責任に限らず、休暇期間中に賃金保障を受けた従業員はどれくらいいて、家族責任を理由とする休暇の場合はどの程度賃金を保障されているのだろうか。表 2-4-19 を見ると、ほぼ 3 人に 2 人が何らかの賃金保障を受けている。家族と仕事研究所の 2008 年調査を示した表 2-4-20 を見ても、「就労日に賃金を失うことなく家族又は個人の重要な理由による休暇の取得」という形で休暇の内容を広く取ると、休暇取得中の賃金保障は一部の従業員に限ってみれば 7 割を超える。
表 2-4・19 最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた休暇取得者割合、2000年

<table>
<thead>
<tr>
<th>最長休暇取得期間中に少くとも幾らかの賃金保障を受けた</th>
<th>休暇取得者に占める割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1995年調査</td>
<td>2000年調査</td>
</tr>
<tr>
<td>最長休暇取得期間中に少くとも幾らかの賃金保障を受けた</td>
<td>66.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>最長休暇取得期間中に何ら賃金保障を受けていない</td>
<td>33.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 4.4.

表 2-4・20 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008年（抄）

（サンプル全数1,100、小規模事業所583、大規模事業所96）

<table>
<thead>
<tr>
<th>柔軟性確保の種別</th>
<th>一部の従業員に提供</th>
<th>すべて又はほとんどの従業員に提供</th>
<th>事業所の従業員数による相違</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>その他休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>就労日に賃金を失うことなく家族又は個人の重要な理由による休暇の取得</td>
<td>73%</td>
<td>45%</td>
<td>46%</td>
</tr>
<tr>
<td>補償的休暇プログラムの利用</td>
<td>36%</td>
<td>18%</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>通常の労働時間内にボランティア活動</td>
<td>47%</td>
<td>21%</td>
<td>24%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: 家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 3.

ところで、表 2-4・21を見ると、育児等家族責任を理由とする休暇で賃金保障を受ける割合は非常に低くなっており、両親休暇を取得した場合に賃金保障を受ける割合は僅か7.7%にとどまっている。なお、疾病休暇の場合には賃金保障がなされる割合が高いのは、各州政府が所管する一時的就労不能給付があるためであると考えられるところ、これによる給付を賃金とみなしている回答があるためではないかと一応推測される（あるいは使用者による直接的な賃金保障の可能性も考えられなくなる）。
表 2-4-21 最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた根拠別割合、2000 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>根拠別</th>
<th>最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた休暇取得者の割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>疾病休暇</td>
<td>61.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>バケーション休暇</td>
<td>39.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>個人休暇</td>
<td>25.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>両親休暇</td>
<td>7.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>一時的就労不能休暇</td>
<td>18.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他ベネフィット</td>
<td>11.4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

賃金保障を受けた休暇取得者数 15,620,658 人

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 4.5.

では、賃金保障を金額の点から見てみると、表 2-4-22 によれば、全休暇期間中について満額の支払いを受けている者は 72.2%に達する。それ以外は実質的に見て一部額の支払いしかなされていないことになるが、表 3-4-23 によると、「半額以上」が 4 割超と最も多いが、「半額未満」も 3 割超見られ、就労する企業によってバラつきが見られると言えそうである。

表 2-4-22 休暇取得期間中に賃金保障を受けた種別割合、2000 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>種別</th>
<th>最長休暇取得期間中に賃金保障を受けた休暇取得者の割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全休暇期間中について満額の支払いを受けた</td>
<td>72.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>全休暇期間中について一部賃金の支払いを受けた</td>
<td>21.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部の休暇期間中について満額の支払いを受けた</td>
<td>2.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部の休暇期間中について一部賃金の支払いを受けた</td>
<td>3.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 4.6.

表 2-4-23 休暇取得期間中に一部賃金の支払いを受けた休暇取得者の一部賃金の通常の賃金に対する割合、2000 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>割合</th>
<th>最長休暇取得期間中に一部賃金保障を受けた休暇取得者の割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>半額未満</td>
<td>31.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>およそ半額</td>
<td>25.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>半額以上</td>
<td>43.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

一部賃金の支払いを受けた休暇取得者数 4,401,295 人

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 4.7.
では、FMLAの適用の有無別に見た賃金保障の休暇取得事由別の割合を、表3-4-24で見てみる。

FMLAが定める育児等家族にかかるケアを理由とする休暇の場合には、本人理由の休暇と比べて無給である割合が、概ね5割から6割と比較的高くなっている。育児介護にかかる賃金保障の割合は概ね2割前後に過ぎない。その一方で、本人理由の休暇期間については、概ね4割から5割程度について全額または一部額が支払われているようである。この点は、一時的労働不能給付の活用が可能であると考えられるため、子など家族理由の所得保障との間で割合（％）に差が出るのではないかと思われる。

さらに、家族と仕事研究所の2008年調査から引用した表2-4-25を見ると、母親休暇の場合は、サンプル全体のほぼ半分に当たる52%の企業が休暇中の所得を保障しており、企業規模が大きくなるほど保障される割合は高くなると言える。一方で、父親については、休暇週数でも母親よりも相対的に不利に扱われているように見えたところ、加えて所得保障についても、母親と比べれば所得保障がなされている割合は16%と非常に低くなっている。また、母親と異なり、企業規模が大きくなっても割合に変化は見られない。

なお、表2-4-26は、休暇取得中の所得保障の割合の変化を見たものだが、特に、最下部の父親の有給休暇の付与に関しては、提供する企業の割合は非常に低くなっていることが確認できる。
### 表 2-4-24 FMLA の適用有無別休暇取得理由別休暇取得期間中の賃金保障割合、2000 年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>適用事業所に占める割合</th>
<th>非適用事業所に占める割合</th>
<th>全事業所に占める割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>新生児を養育する両親の休暇</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全額</td>
<td>17.3%</td>
<td>24.9%</td>
<td>24.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部額</td>
<td>6.0%</td>
<td>7.2%</td>
<td>7.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>22.7%</td>
<td>17.6%</td>
<td>18.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給</td>
<td>54.1%</td>
<td>50.4%</td>
<td>50.8%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>養子・里子を養育する両親の休暇</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全額</td>
<td>16.5%</td>
<td>20.1%</td>
<td>19.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部額</td>
<td>2.7%</td>
<td>3.5%</td>
<td>3.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>20.5%</td>
<td>19.8%</td>
<td>19.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給</td>
<td>60.3%</td>
<td>56.5%</td>
<td>56.9%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>従業員自身の重篤な健康状態による休暇</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全額</td>
<td>32.9%</td>
<td>39.3%</td>
<td>38.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部額</td>
<td>17.0%</td>
<td>6.5%</td>
<td>7.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>20.3%</td>
<td>19.8%</td>
<td>19.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給</td>
<td>29.8%</td>
<td>34.5%</td>
<td>33.9%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>母親の妊娠・出産関連理由の休暇</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全額</td>
<td>30.7%</td>
<td>34.9%</td>
<td>34.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部額</td>
<td>18.1%</td>
<td>6.3%</td>
<td>7.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>16.3%</td>
<td>15.2%</td>
<td>15.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給</td>
<td>35.0%</td>
<td>43.6%</td>
<td>42.7%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>重篤な健康状態にある、子、配偶者、親のケアが必要による休暇</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>全額</td>
<td>15.9%</td>
<td>27.8%</td>
<td>26.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部額</td>
<td>3.6%</td>
<td>5.5%</td>
<td>5.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>21.1%</td>
<td>23.2%</td>
<td>23.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給</td>
<td>59.4%</td>
<td>43.5%</td>
<td>45.3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

表2-4-25 母親休暇と父親休暇にかかる所得保障の割合、2008年
（サンプル全数1,092、小規模事業所552、大規模事業所93）

<table>
<thead>
<tr>
<th>休暇中の所得保障あり</th>
<th>事业所の従業員数による相違</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>母親休暇</td>
<td>小規模企業（50-99人）</td>
</tr>
<tr>
<td>52%</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>父親休暇</td>
<td>16%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所, 2008 National Study of Employers, Table 7.

表2-4-26 各種家族休暇取得中の経済的補償の割合の変化、2008年

<table>
<thead>
<tr>
<th>慣行、施策又はベネフィット</th>
<th>1998年調査</th>
<th>2008年調査</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>重篤な病状ではない子の看護のために、賃金を失わず又は他の休暇日を用いるのを命じることなく、数日の休暇を提供する企業の割合</td>
<td>554社</td>
<td>378社</td>
</tr>
<tr>
<td>子を出産した女性従業員は、労働不能期間中に、何らかの金銭給付を受領しているか</td>
<td>512社</td>
<td>345社</td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>49%</td>
<td>47%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>53%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>出産に関連した労働不能期間中に何らかの金銭給付を受領していた従業員の受取額は、全額か一部額か</td>
<td>256社</td>
<td>189社</td>
</tr>
<tr>
<td>全額</td>
<td>27%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>一部額</td>
<td>60%</td>
<td>67%</td>
</tr>
<tr>
<td>状況による</td>
<td>13%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働不能給付は、一時的労働不能保険給付の一つとして提供されるか</td>
<td>269社</td>
<td>190社</td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>81%</td>
<td>85%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>19%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>男性従業員は子の出生後に有給休暇を提供されるか</td>
<td>476社</td>
<td>319社</td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>13%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>87%</td>
<td>84%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所, 2008 National Study of Employers, Table 8.
以上のことは、連邦労働省労働統計局による従業員福利厚生調査によっても確認することができる。表2-4-27を見ると、家族休暇を提供されても無給である割合が8割以上と高くなっていること、あるいは、従業員規模が大きくなるほど有給である割合が高くなることである（もっとも、この調査によると、同時に無給である割合も高くなっている）。加えて、ブルーカラーおよびサービス職よりもホワイトカラーの方が、パートタイムよりもフルタイムの方が、時間当たり平均賃金が低いために高い方が、また、従業員規模が大きいほど、有給で家族休暇を与えられる割合が高いことも分かる。

表2-4-27 属性別家族休暇アクセス可能割合，2006年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>有給家族休暇</th>
<th>無給家族休暇</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>全労働者</td>
<td>8%</td>
<td>82%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働者属性別</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ホワイトカラー</td>
<td>11%</td>
<td>86%</td>
</tr>
<tr>
<td>ブルーカラー</td>
<td>4%</td>
<td>78%</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス職</td>
<td>5%</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>フルタイム</td>
<td>9%</td>
<td>85%</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム</td>
<td>3%</td>
<td>70%</td>
</tr>
<tr>
<td>組合員</td>
<td>6%</td>
<td>89%</td>
</tr>
<tr>
<td>非組合員</td>
<td>8%</td>
<td>81%</td>
</tr>
<tr>
<td>1時間当たり平均賃金$15未満</td>
<td>5%</td>
<td>77%</td>
</tr>
<tr>
<td>1時間当たり平均賃金$15以上</td>
<td>11%</td>
<td>88%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業所属性別</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>製造系</td>
<td>7%</td>
<td>83%</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス系</td>
<td>8%</td>
<td>81%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員数 99人以下</td>
<td>6%</td>
<td>73%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員数 100人以上</td>
<td>10%</td>
<td>92%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

表 2-4-28 適用の有無別事業所別休暇取得後の復職を保障する事業所の割合、2000年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>適用事業所に占める割合</th>
<th>非適用事業所に占める割合</th>
<th>全事業所に占める割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>従業員自身の重篤な健康状態を理由の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>94.1%</td>
<td>88.5%</td>
<td>89.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>...</td>
<td>1.5%</td>
<td>1.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>5.5%</td>
<td>10.0%</td>
<td>9.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>母親の妊娠・出産関連を理由の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>98.2%</td>
<td>93.2%</td>
<td>93.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>...</td>
<td>1.3%</td>
<td>1.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>1.6%</td>
<td>5.5%</td>
<td>5.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>新生児を養育する両親の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>96.7%</td>
<td>93.8%</td>
<td>94.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>...</td>
<td>1.9%</td>
<td>1.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>2.8%</td>
<td>4.3%</td>
<td>4.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>養子、里子を養育する両親の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>93.8%</td>
<td>89.7%</td>
<td>90.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>...</td>
<td>...</td>
<td>1.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>5.6%</td>
<td>8.9%</td>
<td>8.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>重篤な健康状態にある子、配偶者、親のケアを理由とする休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>93.4%</td>
<td>87.7%</td>
<td>88.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>...</td>
<td>1.4%</td>
<td>1.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>5.8%</td>
<td>10.9%</td>
<td>10.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, *Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000*, Table 5.3.

では、休暇取得者にとって懸念すべき別の問題である復職についてはどうなっているのか。表 2-4-28 を見ると、自身や家族関連の事由の内容にかかわりなく、また、FMLA の適用の有無にかかわりなく、9 割前後とほとんどどの事業所が休暇取得後の復職を定めている。2000年調査の表 3.9 によれば、実際にも、98.0%の者が FMLA 上の事由による休暇の取得後に同じ使用者の元へ復職しており、かつ、表 4.13 によれば、FMLA 上の事由に限らず最長休暇期間取得後に復職した者の 97.1%が、休暇取得前と同じか同等の職位に戻っている。なお、2008年調査による表 2-4-29 を見ると、育児等休暇の後の復職に際して一部の従業員に段階的な復職措置を用意している企業が 8 割弱見られ、また、全体的に 5 割を大きく超える企業がそのような措置を講じているようである。さらに、勤務を中断した（休暇を取得した）期間を延長した後の復職に際して特別の配慮を一部の従業員に対して行う企業が 5 割弱、全体
としても2,3割の企業が何らかの配慮を施しているようである。

表2-4-29 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008年（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>柔軟性確保の種別</th>
<th>一部の従業員に提供</th>
<th>すべて又はほとんどの従業員に提供</th>
<th>事業所の従業員数による相違</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>育児等休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>子の出産や養子縁組後の段階的復職</td>
<td>77%</td>
<td>57%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>柔軟なキャリア</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>退職前一定期間に短時間勤務を行い段階的に退職</td>
<td>53%</td>
<td>25%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>サバティカル休暇取得と同等職への復職</td>
<td>38%</td>
<td>21%</td>
<td>24%</td>
</tr>
<tr>
<td>技能向上の教育・訓練のための有給・無給の休暇</td>
<td>74%</td>
<td>40%</td>
<td>41%</td>
</tr>
<tr>
<td>ケア、個人的理由、家族責任のための勤続中断期間の延長</td>
<td>64%</td>
<td>47%</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>中断された勤続期間の延長の後、復職の際、特別な配慮を受ける</td>
<td>45%</td>
<td>28%</td>
<td>29%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 3.

ところで、社会保障の対象者が低賃金・貧困層に限定されるアメリカでは、一般的な健康保険は企業が従業員にベネフィットとして与えており、休暇を取得した従業員にとってそれが継続されることが非常に重要である。FMLAは、使用者は従業員の休暇取得期間中もそのベネフィットを継続しなければならない旨定めているが、実際のところも、適用事業所や労働市場に限ってみれば、9割前後の事業所が健康ベネフィットの継続を定めており、否定する事業所割合は1%程度しかない。また、非適用事業所について見ても、7割8割の事業所は、各休暇事由について、健康ベネフィットの継続を定めている（表2-4-30参照）。

- 293 -
表 2-4-30 適用の有無別事業所別休暇取得期間中の健康ケアベネフィット継続を定める
事業所の割合、2000年

<table>
<thead>
<tr>
<th>用途の有無別の健康ケアベネフィット継続を定める事業所の割合</th>
<th>適用事業所に占める割合</th>
<th>非適用事業所に占める割合</th>
<th>全事業所に占める割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>従業員自身の重篤な健康状態を理由の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>87.0%</td>
<td>84.0%</td>
<td>84.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>0.8%</td>
<td>4.4%</td>
<td>3.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>12.2%</td>
<td>11.6%</td>
<td>11.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>母親の妊娠・出産関連を理由の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>91.0%</td>
<td>89.0%</td>
<td>89.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>2.4%</td>
<td>2.1%</td>
<td>8.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>8.4%</td>
<td>8.6%</td>
<td>8.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>新生児を養育する両親の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>89.4%</td>
<td>78.0%</td>
<td>80.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>1.2%</td>
<td>7.1%</td>
<td>6.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>9.4%</td>
<td>14.9%</td>
<td>13.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>養子、里子を養育する両親の休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>89.4%</td>
<td>76.2%</td>
<td>78.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>1.3%</td>
<td>6.6%</td>
<td>5.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>9.3%</td>
<td>17.2%</td>
<td>15.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>重篤な健康状態にある子、配偶者、親のケアを理由とする休暇</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>はい</td>
<td>85.1%</td>
<td>81.7%</td>
<td>82.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>いいえ</td>
<td>1.4%</td>
<td>4.0%</td>
<td>3.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>13.5%</td>
<td>14.4%</td>
<td>14.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：Westat, Balancing the Needs of Families and Employers: Family and Medical Leave Surveys, 2000, Table 5.2.

エ．労働協約に定められている家族等休暇の現状

労働組合も民間企業と同じように、その構成員、組合員のニーズを汲み上げている。ここで触れる家族等休暇を理由とする休暇は、後述の柔軟な時間管理、保育を雇用条件として団体交渉のテーブルに乗せ、協約化しているのである。

AFL-CIOによれば、傘下の産別労組のローカル・ユニオンが協約化しているいわゆる「仕事と家族給付（work and family benefits）」にかかる交渉の結果が（一部ではあると思われることが）公表されている。以下では、本研究の趣旨に沿う項目の内容を掲げていく16。

16 AFL-CIO, Bargaining Fact Sheet-Family Leave and Expanding the Family and Medical Leave Act.
(7) 無給休暇：AFSCME Council 31 は、イリノイ州 Central Management Service と交渉し、組合員が家族責任を果たすための上限 1 年間の無給休暇を協約化した（FMLA に従うと、1 年間に 12 週間＝3 ヵ月である。）。

(4) 有給休暇：SEIU Local 250 は、Catholic Healthcare West との交渉で、組合員が、通院や家族理由など様々な事由を理由とする休暇を有給で取得できる旨協約化した。

(9) FMLA の定めを上回る休暇：

A. 資格要件の縮減：ATU Local 192 は、AC Transit との交渉で、FMLA が定める休暇取得の資格要件（雇用期間 12 ヵ月、就労時間 1,250 時間）を半分に減じることを協約化した。したがって、就労期間は 6 ヵ月、就労時間は 625 時間となる。

B. 取得事由の拡大：AFGE が社会保障庁と交渉した結果、組合員は、1 年間に 24 時間を上限として、子の学校での保護者会や行事への参加、家族の通院への付き添いができることなどを協約化した（FMLA に従うと、前者は休暇取得事由とはされず、また、後者については、休暇取得要件である「重大な健康状態」に該当しない。）。

C. 家族の範囲の拡大：OPEIU Local 3 は、United Way of the Bay Area との交渉で、同居パートナー（domestic partner）を FMLA における家族の範囲に含めることを協約化した（FMLA に従うと、同居パートナーは、休暇取得にかかる「家族」の範疇には含まれない。）。

D. 使用者の適用範囲の拡大：SEIU Local 1877 は、50 人未満の従業員しか雇用していない Standard Parking LP と交渉し、FMLA と同様の休暇の定めを協約化した（FMLA に従うと、従業員規模 50 人以上の企業に雇用される従業員のみが休暇取得の資格を得ることができると言われている。）。

(8) 子の出生等の後のパートタイム勤務：CWA は Bell Atlantic と交渉し、組合員が子の出生後または養子縁組にかかる休暇取得後に、12 ヵ月を最長期間としてパートタイム勤務で復職することを可能とすることを協約化した（FMLA にはそのような形での復職は特に定められていない。）。組合員は休暇取得前と同じ地位及びベネフィットをもって復職できる。短時間勤務の時間的範囲は、本来はフルタイムで働く時間に収められる。

また、AFT Local 3695 がコネチカット大学行った交渉の結果もほぼ同様であるが、こちらの協約では、組合員が6 ヵ月を上限に従来の所定労働時間の半分の時間のみ就労でき、また、12 ヵ月を上限に従来の所定労働時間の半分の時間で就労することを使用者に求めることができる。なお、後者の場合は会社側の承認が必要となる。さらに AFT は、組合員が6 週間の育児休暇を取得しようすることを大学側と約定し、かつ、6 週間を上限とする、会社側の承認が不要な、父親母親が共に取得可能な有給の蓄積時間（paid accrued time）を協約化している。
労働時間（長時間規制、弾力的制度（正社員の短時間勤務等））

ア. 公正労働基準法の WLB との結びつき

アメリカの連邦レベルにおける労働時間規制は、1938 年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938. 以下、“FLSA”という。）によりなされている。もっとも、FLSA は、週 40 時間を超える労働に対する 1.5 倍の割増賃金の支払いを使用者に義務づけるという間接的な規制方法を採っている。このような規制手法という点から見れば、FLSA が WLB に貢献する程度はかなり低いものと評価できるだろう。なぜなら、労働することから離れてライフにかかわる時間を確保することが政策的に重視されているからである。なお、FLSA には、労働協約に基づく 26 週間単位または 52 週間単位の変形労働時間制が許容される旨、定められている。すなわち、26 週間単位の変形労働時間の上限を 1,040 時間と定めている場合、特定の週に法定の 40 時間を超えて労働した場合でも割増賃金の支払いを要しない。また、52 週間単位の場合で、1,840 時間以上 2,080 時間以下の労働時間、当該定められた時間分の賃金が保障されること、2,080 時間を超えた場合には割増賃金が支払われること、そして 2,240 時間を超えて労働させられないことが労働協約に定められている場合、特定の週に法定の 40 時間を超えて労働した場合でも割増賃金の支払いを要しない。なお、いずれの変形労働時間制についても、1 日 12 時間 1 週間 52 時間を超えて労働した場合には割増賃金が発生する。したがって、FLSA 上は弾力的な労働時間制度が用意されているといえる。しかし、このような弾力的労働時間規制の活用実態は明らかでなく、むしろ、普及度合いは低いように思われる。したがって、先の週法定労働時間に対する間接的な規制と共に、FLSA の WLB に対する貢献度は高くはないと考えられる。

ところそで、FLSA の WLB とのかかわりを考える際に無視できないのが、FLSA の立法背景である。FLSA は、1929 年の世界大恐慌ののちのニュー・ディール期に制定された連邦法の一つである。したがって、労働に係る規制の面から内需拡大に貢献するという文脈において制定された意図を読み取ることができ、この点からも WLB との連関はないと考えられるであろう。

FLSA の目的規定（2 条）を見ると、具体的には、長時間労働に対する間接的規制と併せて、最低賃金の確保及び年少労働規制を通じて、低質な労働条件が州際通商へもたらす悪影響の排除という経済的政策が主たる目的であり、これに付随して、公正な労働基準の確保という考え方がとらえられていると理解できる。したがって、FLSA は WLB という考え方を持たないと理解できる。

17 かなり古い調査だが、BNA, Basic Patterns In Union Contracts 14th ed., 1995, p.45 によると、調査対象の 400 協約の大部分が、1 日 8 時間、1 週間 40 時間、またはそれら以下の時間と定めているようである。
とならば、現代のアメリカにおいて労働時間を規制していく主体は、労働組合を除けば、企業がWLBという考え方の下に行う自主的なものである。そこで次に、（FLSAの施行状況は省略して）、企業における柔軟な時間あるいはスケジュール管理の普及の程度を見ていくこととする。

イ．企業における柔軟な労働時間管理またはスケジュール管理にかかる調査

まず、連邦労働省労働統計局が行った調査、Workers’ on Flexible and Shift Schedule in May 2004を見てみる。表2・4-31では、男女別、また、婚姻上の地位別・子の有無別などで柔軟なスケジュールの適用の有無を見ることができる。すると、男女合計で27.5%のフルタイム労働者が柔軟なスケジュール管理の適用を受けていることが分かる。そして、男性の場合は、子を有している方が有していない場合よりも適用割合が高いのに対し、女の場合は反対に、子を有していない方が有している場合よりも適用割合が高い。あくまでも適用割合なので、利用割合とは異なるとして区別すれば、男女差や子の有無による差が実態を反映しているとはいえないかもしれない。仮に反映しているとすれば、男性の方は柔軟なスケジュールを利用することによって子どもと接触する時間を増やそうとしているのに対して、女性の方は、子どもの活動時間に合わせて仕事のスケジュールを組み立てている、つまり通常の日中のスケジュールを選択しているため、柔軟なスケジュールを活用する割合が低いという推測が成り立つかもしれない。

| 表2・4-31 属性別柔軟なスケジュールの適用者数と割合、2004年（抄） 単位：千人 |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|------------------|
|  | 男女計 | 男性 | 女性 |
|  | 柔軟なスケジュールの適用あり | 柔軟なスケジュールの適用あり | 柔軟なスケジュールの適用あり |
| 16歳以上合計 | 99,778 | 56,412 | 43,366 |
|  | 27.4% | 28.1% | 26.7% |

婚姻上の地位

|  | 既婚 | 未婚 |
|  | 57,630 | 42,148 |
|  | 16,270 | 11,141 |
|  | 28.2% | 26.4% |

子の有無と年齢

|  | 18歳未満の子無 | 18歳未満の子有 | 末子6-17歳 | 末子6歳未満 |
|  | 61,761 | 38,018 | 21,739 | 16,279 |
|  | 16,759 | 10,652 | 5,960 | 4,692 |
|  | 27.1% | 28.0% | 27.4% | 28.8% |

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Workers’ on Flexible and Shift Schedule in May 2004, Table 1 より筆者作成。
では、柔軟なスケジュールとは会社としての正式な制度として運用されているものであるのだろうか。表 2-4-32 を見ると、フルタイム労働者の 10.7%が正式なフレックスタイム制度の適用下にあり、これは、柔軟なスケジュールが適用されるフルタイム労働者の 38.8%に当たる。正式であるかどうかは、企業内においてルール化されているか否かであると考えるとすれば、正式な制度でない場合は、運用や改廃は労働者にとって安定的な形で行われないのではないかと思われる。

表 2-4-32 正式なフレックスタイム制度の適用があるフルタイム労働者数

<table>
<thead>
<tr>
<th>合計</th>
<th>柔軟なスケジュールの適用あり</th>
<th>正式なフレックスタイム制度の適用あり</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>人数</td>
<td>割合</td>
</tr>
<tr>
<td>16歳以上合計</td>
<td>99,778</td>
<td>27,411</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004, Table 3 より筆者作成。

連邦労働省労働統計局の調査では、シフト種別ごとの割合についても調査している。表 2-4-33 を見ると、属性にかかわらず、大多数の労働者は通常の日中のスケジュールで働いている。その一方、シフトで働く労働者は、属性別合計で 14.8%となっており、利用（従事）割合は低いと言えるだろう。男女別で見ると、ともに、既婚者よりも未婚者、子有りよりも子無しの方が高い割合になっていると言ってよいようである。子どもがいる者について見ると、女性よりも男性の方が割合が高くなっている。シフト種別で見ると、第一に夕方、第二に夜間と、この二つのシフトの利用割合が子を有する男女ともに相対的に高くなっている。
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>合計</th>
<th>通常の日中</th>
<th>シフト種別労働者割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>16 歳以上合計</td>
<td>99,778</td>
<td>84.6% 14.8% 4.7% 3.2% 2.5% 0.5% 3.1% 0.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>男</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>既婚</td>
<td>34,926</td>
<td>84.8% 14.9% 3.9% 3.3% 2.9% 0.5% 3.4% 0.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末婚</td>
<td>21,486</td>
<td>79.5% 19.7% 7.4% 3.9% 2.6% 0.7% 4.0% 1.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18 歳末満の子無</td>
<td>34,680</td>
<td>81.8% 17.6% 6.0% 3.6% 2.7% 0.6% 3.8% 0.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18 歳末満の子有</td>
<td>21,733</td>
<td>84.3% 15.3% 4.0% 3.6% 3.0% 0.5% 3.2% 1.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子 6-17 歳</td>
<td>11,477</td>
<td>85.1% 14.6% 3.9% 3.2% 3.1% 0.2% 3.8% 0.8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子 6 歳未満</td>
<td>10,256</td>
<td>83.5% 16.1% 4.2% 3.9% 2.9% 0.8% 3.0% 1.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>女</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>既婚</td>
<td>22,704</td>
<td>90.4% 9.2% 2.8% 2.4% 1.4% 0.3% 1.9% 0.3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末婚</td>
<td>20,662</td>
<td>83.2% 16.0% 5.6% 3.2% 3.0% 0.6% 2.9% 0.6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18 歳末満の子無</td>
<td>27,081</td>
<td>86.4% 13.0% 4.1% 2.7% 2.5% 0.6% 2.7% 0.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18 歳末満の子有</td>
<td>16,285</td>
<td>87.9% 11.5% 4.3% 2.9% 1.7% 0.3% 1.9% 0.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子 6-17 歳</td>
<td>10,262</td>
<td>89.1% 10.5% 3.4% 3.0% 1.6% 0.2% 1.8% 0.5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>末子 6 歳未満</td>
<td>6,023</td>
<td>86.0% 13.2% 5.8% 2.7% 1.8% 0.4% 2.1% 0.4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: アメリカ連邦労働省、労働統計局、Workers' on Flexible and Shift Schedule in May 2004, Table 4 より筆者作成。
では次に、同じく連邦労働省労働統計局が公表している Work at Home 2004 を見て、企業が行っている柔軟な働き方施策の一環としての在宅勤務の実施状況を概観してみる。

表 2-4-35 によると、普段自宅で仕事をする雇用者の割合は 15.1%であり、そのうちの 16.2% が給与を支払われて行う在宅勤務者である。すると反対に、無給の場合は自宅に持ち帰ってのいわゆるサービス残業としての在宅勤務であるとと思われる。したがって、WLB に寄与しうる者の有給の在宅勤務者の割合は非常に低いものと思われる。なお、性別・子の有無別で見ると、女性で未子の年齢 6 歳未満の子を有する有給在宅勤務者の割合が 23.4%と、他の属性よりも高い割合となっている点が目を惹く。この点に関しては、子の養育あるいは保育との関係から、企業が制度としてその雇用する女性労働者に対して提供している在宅勤務制度活用の可能性があると考えることができるかもしれない。

<table>
<thead>
<tr>
<th>表 2-4-34 シフト種別フルタイム労働者のシフトで働く理由、2004年（抄） 単位：千人</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>シフト</td>
</tr>
<tr>
<td>半日労働者計</td>
</tr>
<tr>
<td>割合</td>
</tr>
<tr>
<td>家族や子の養育にとってより良い就業形態だから</td>
</tr>
<tr>
<td>より高い賃金のため</td>
</tr>
<tr>
<td>学業の時間を取るため</td>
</tr>
<tr>
<td>他に職がなかったから</td>
</tr>
<tr>
<td>職務の性質</td>
</tr>
<tr>
<td>個人的志向</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の理由</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Workers’ on Flexible and Shift Schedule in May 2004, Table 6 より筆者作成。
表 2-4-35 性別子の年齢別在宅勤務者数、割合、2004年（抄） 単位：千人

<table>
<thead>
<tr>
<th>16 歳以上合計</th>
<th>136,602</th>
<th>20,673</th>
<th>15.1%</th>
<th>100.0%</th>
<th>16.2%</th>
<th>49.3%</th>
<th>33.7%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>男性 16 歳以上</td>
<td>72,417</td>
<td>10,780</td>
<td>14.9%</td>
<td>100.0%</td>
<td>14.7%</td>
<td>47.3%</td>
<td>37.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>末子 6-17 歳</td>
<td>13,861</td>
<td>2,547</td>
<td>18.4%</td>
<td>100.0%</td>
<td>14.5%</td>
<td>46.3%</td>
<td>38.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>末子 6 歳未満</td>
<td>12,042</td>
<td>1,986</td>
<td>16.5%</td>
<td>100.0%</td>
<td>15.8%</td>
<td>51.0%</td>
<td>33.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>女性 16 歳以上</td>
<td>64,185</td>
<td>9,893</td>
<td>15.4%</td>
<td>100.0%</td>
<td>17.8%</td>
<td>51.4%</td>
<td>29.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>末子 6-17 歳</td>
<td>14,777</td>
<td>2,438</td>
<td>16.5%</td>
<td>100.0%</td>
<td>17.7%</td>
<td>49.3%</td>
<td>30.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>末子 6 歳未満</td>
<td>9,331</td>
<td>1,614</td>
<td>17.3%</td>
<td>100.0%</td>
<td>23.4%</td>
<td>42.6%</td>
<td>32.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Work at Home 2004, Table 2 より筆者作成。

では、在宅勤務の頻度はどれくらいか。表 2-4-36 を見ると、「最低週 1 回」という回答が約 8 割超えることから、大多数の者は週 1 回は行っているようである。ただ、この表（元の表）からは、有給無給の別にみた頻度は分からない。

表 2-4-36 性別在宅勤務頻度の割合、2004年（抄） 単位：千人

<table>
<thead>
<tr>
<th>16 歳以上合計</th>
<th>25,437 (100.0%)</th>
<th>20,673 (81.3%)</th>
<th>1,929 (7.6%)</th>
<th>1,637 (6.4%)</th>
<th>881 (3.5%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>男性 16 歳以上</td>
<td>13,309 (100.0%)</td>
<td>10,780 (81.0%)</td>
<td>1,093 (8.2%)</td>
<td>836 (6.3%)</td>
<td>438 (3.3%)</td>
</tr>
<tr>
<td>女性 16 歳以上</td>
<td>12,128 (100.0%)</td>
<td>9,893 (81.6%)</td>
<td>835 (6.9%)</td>
<td>800 (6.6%)</td>
<td>443 (3.7%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Work at Home 2004, Table 8 より筆者作成。

では、在宅勤務時間数はどれくらいか。表 2-4-37 を見ると、無給での在宅勤務の場合は、おそらくは持ち帰り残業である可能性が高いこととも関係して、週当たり「8 時間未満」との回答が約半分ほどとなっている。これに対して、有給での在宅勤務の場合は、「8 時間以上」の割合が約半分、また、「35 時間以上」との回答も 15%弱ほど見られる。「週当たりの平均在宅勤務時間数」も、無給の場合と比べて約 3 倍ほどである。すると、有給の在宅勤務の場合は、何らかの理由によって恒常的に自宅で仕事をしていると考えられ、その分、時間数が長くなるのである。
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>在宅勤務者数</th>
<th>在宅勤務時間数の割合</th>
<th>過当たり平均時間数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>合計</td>
<td>未満</td>
<td>8時間</td>
</tr>
<tr>
<td>有給在宅勤務者</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16歳以上計</td>
<td>3,349</td>
<td>100.0%</td>
<td>29.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>1,589</td>
<td>100.0%</td>
<td>30.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>1,760</td>
<td>100.0%</td>
<td>28.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給在宅勤務者</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16歳以上計</td>
<td>10,189</td>
<td>100.0%</td>
<td>29.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>5,099</td>
<td>100.0%</td>
<td>31.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>5,090</td>
<td>100.0%</td>
<td>27.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Work at Home 2004, Table 3, Table 4より筆者作成。

では、在宅勤務をする理由であるが、表2-4-38を見ると、男女別では、「仕事を終えるか追いつく」と「職務の性質」がいずれも3割超と比較的高い割合となっているが、特に女性の場合は、「個人・家族理由によるスケジュール調整の結果」が7.3%と、男性の割合に比べて2倍ほど高い割合となっている。また、有給在宅勤務者についても、「職務の性質」が約40%見られるが、「個人・家族理由によるスケジュール調整の結果」が9.3%となっており、無給在宅勤務者で最も高い回答比率の「仕事を終えるか追いつく」は13%しか見られない。ならば、有給在宅勤務者のうちの1割ほどの女性は、WLBに寄与するものとして在宅勤務を行っているのではないかと考えることができるかもしれない。
表2-4-38 性別有給無給別在宅勤務理由の割合、2004年（抄）

| 出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Work at Home 2004, Table 7より筆者作成。 |

<table>
<thead>
<tr>
<th>在宅勤務者数</th>
<th>在宅で仕事をする理由</th>
<th>自宅で仕事をする理由</th>
<th>個人・家族理由によるスケジュール調整の結果</th>
<th>通勤時間・費用の削減</th>
<th>交通・公害規制</th>
<th>その他</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16歳以上計</td>
<td>20,673</td>
<td>35.5%</td>
<td>21.0%</td>
<td>30.8%</td>
<td>5.4%</td>
<td>1.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>10,780</td>
<td>35.4%</td>
<td>21.7%</td>
<td>31.4%</td>
<td>3.6%</td>
<td>1.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>9,893</td>
<td>35.6%</td>
<td>20.3%</td>
<td>30.2%</td>
<td>7.3%</td>
<td>1.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>賃金労働者</td>
<td>13,678</td>
<td>44.9%</td>
<td>8.2%</td>
<td>34.3%</td>
<td>4.8%</td>
<td>2.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>有給在宅勤務者</td>
<td>3,349</td>
<td>13.0%</td>
<td>23.5%</td>
<td>40.4%</td>
<td>9.3%</td>
<td>5.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>無給在宅勤務者</td>
<td>10,189</td>
<td>55.8%</td>
<td>2.7%</td>
<td>32.3%</td>
<td>3.4%</td>
<td>1.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


2008年調査の一部を示した表2-4-39を見ると、時間やスケジュールにかかる多様な柔軟性確保の施策が掲げられている。

掲げられている3つの項目について特に見ると、まず、「時間と場所の柔軟性」については、「一定時間ごと/一定時間内外の始業終業時刻の変更」はいわゆるフレックスタイムであると思われるが、「一部の従業員に提供」という回答項目に限って見れば、79%の企業がそれを許容している。また、全体的に見ると、4割程度の企業で許容していると見ることができる。

さらに、「日々、始業終業時刻を変更」することもフレックスタイムであると思われるが、相対的な割合こそ低いかが、「一部の従業員」では32%、全体としては10%程度の企業が許容していると考えられる。

また、全体としては低い割合ではあるが、「一部の従業員」で見ると、「通常の労働時間的一部を自宅で時々働く」を認める企業が50%、「圧縮労働週」を取り入れている企業が4割弱ほど見られる。
表 2-4-39 職場の柔軟性にかかる施策の導入割合、企業規模別割合、2008年（抄）
(サンプル全数 1,100、小規模事業所 583、大規模事業所 96)

<table>
<thead>
<tr>
<th>柔軟性確保の種別</th>
<th>一部の従業員に提供</th>
<th>すべて又はほとんどの従業員に提供</th>
<th>事業所の従業員数による相違</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>小規模企業</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(50-99人)</td>
</tr>
<tr>
<td>時間と場所の柔軟性</td>
<td></td>
<td></td>
<td>79%</td>
</tr>
<tr>
<td>一定期間ごと一定時間内での始業終業時間の変更</td>
<td>79%</td>
<td>37%</td>
<td>40%</td>
</tr>
<tr>
<td>日々、始業終業時間を変更</td>
<td>32%</td>
<td>10%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>年間の一部日数に、より長い時間働く圧縮労働週18</td>
<td>38%</td>
<td>8%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>通常の労働時間の一部を自宅で時々働く</td>
<td>50%</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>通常の労働時間の一部を自宅で通常働く</td>
<td>23%</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>時間の使い方の裁量</td>
<td></td>
<td></td>
<td>84%</td>
</tr>
<tr>
<td>いつ休憩を取るかについての裁量</td>
<td>84%</td>
<td>55%</td>
<td>54%</td>
</tr>
<tr>
<td>どのシフトに働くかについての裁量</td>
<td>38%</td>
<td>16%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>有給無給の定時外労働についての裁量</td>
<td>27%</td>
<td>13%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>勤務時間の短縮</td>
<td></td>
<td></td>
<td>41%</td>
</tr>
<tr>
<td>同じ地位又は処遇でのフルからパートへの又はその反対の変更</td>
<td>41%</td>
<td>13%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>ジョブ・シェアリング</td>
<td>29%</td>
<td>8%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>年間ごとの短時間勤務</td>
<td>27%</td>
<td>11%</td>
<td>10%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 3.

「時間の使い方の裁量」については、「休憩を取る裁量」を認める企業の割合が高く、「一部の従業員」については8割超、全体では5割程度の企業が許容している。また、「どのシフトに働くかの裁量」を「一部の従業員」に認める企業は4割弱、全体では低くなるものの、16%の企業がそれとなっている。「勤務時間の短縮」については、「フルからパートその逆の変更」を一部の従業員に認める企業が4割ほど見られるが、全体的な導入割合は低いように思われる。なお、「一部の従業員」について「ジョブ・シェアリング」と「年間ごとの短時間勤務」を認める企業が3割弱ほど見られる。

以上を全体として見ると、一部の従業員に対してはスケジュール管理の柔軟性を認める企

18圧縮労働週（compressed workweek）とは、1週間当たりの就労日を毎週あるいは隔週で少なくなずすることであり（反面で休日を増やすこと）、例えば、1日10時間労働を月火水木の4日行い、金曜日を休日にする、あるいは、1日9時間労働をあたえ連続した2週間（いずれの週も月から金）のうちの8日と、1日8時間労働をその2週間のうち1日行うことで、この2週間の就労日のうちの1日を休日にするというように、特定の日の労働時間を長くすることで休日を削出することをいう。
業は一定程度（事項によってはかなりの程度）見られると言えそうであるが、ほとんどまたはすべての従業員について認めるという企業は、フレクスタイムと休憩取得の裁量を除けば、低い割合にとどまっていると言えそうである。

では、次に、2005 年調査19 を用いて職場の柔軟性について見ていく。まず、柔軟なスケジュール管理を導入している企業の割合であるが、同調査によると、正式の施策として取り入れている企業が 44%、非正式な制度として行っている企業が 52% となっている。なお、いずれもとの回答が 5%ある。

そして、正式な施策として行っている企業について、その施策はどれくらい前に創設されたか聞いたところ、10 年以上前が 7%、6 - 10 年前が 16%、1 - 5 年前が 25%、1 年未満が 2% と、4 割以上の企業が過去 10 年間に導入したと回答している。

表 2・4・40 によって、従業員の給与支払い形態別の制度の導入状況を見ると、フレクスタイムは、いずれの類型別で見ても導入割合はある程度認められるようで、3 割から 4 割程度となっている。ただ、年俸制従業員の非公式の制度としては 5 割弱と、ほぼ 2 人に 1 人は勤務時間に裁量があると言える。同様に、日々のフレクスタイムについても、非公式の制度としてであれば、年俸制従業員でも時給制従業員でも、2 人に 1 人ないし 3 人に 1 人は許容されているようである。

また、在宅勤務については、年俸制従業員の方がよく許容されていると言えそうであり、正式な制度としての導入は 3 割弱だが、非正式には 2 人に 1 人以上は在宅勤務を認められているようである。

さらに、短時間勤務は、年俸制、時給制にかかわらず、正式な制度として 3 人に 1 人以上の者が利用を許容されている。

ところが、表 2・4・41 によると、以上のような柔軟な職場管理の諸施策は、職種別で見て、概ね 7 割から 8 割の従業員が利用可能であるにもかかわらず、実際の各職種での利用者が 5 割以上の割合は 13% 前後となっており、利用状況は低調であると言えそうである。

その理由に関しては、2005 年調査によると、従業員へのサポートについては、40%の回答者が「上司に大きく依存する」と答え、また、5%が「上司がサポートするという職場カルチャーが企業にない」ということを挙げており、上司次第という属人的な要素と、職場のカルチャーが大きな障害となっているようである。

さらに、表 2・4・42 を見ると、従業員が柔軟な職場制度を利用しない理由として、「会社が提供しても職場のカルチャーが利用を促進しない」という回答が最も高く 34% となっており、利用のしにくさがあるようである。なお、「制度が従業員のニーズに合っていないから」という回答も 11% 見られる。

19 調査の回答者は、調査実施団体のメンバーである 10 年以上の実務経験を有する人事管理の実務家で、北米に拠点を置く従業員 1,000 人以上の企業で部長職以上の地位にある者である。2005 年調査では、4,645 人に E-mail で調査票を送付し、うち 552 人から得た回答の結果が紹介されている。
### 表 2-4-40 給与形態別、正式非正式制度別、職場の柔軟性に関する施策の導入割合、2005年

<table>
<thead>
<tr>
<th>制度</th>
<th>館内制従業員</th>
<th>時間制従業員</th>
<th>利用不可</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>正式制度</td>
<td>非正式制度</td>
<td>正式制度</td>
</tr>
<tr>
<td>フレックスタイム</td>
<td>37%</td>
<td>49%</td>
<td>29%</td>
</tr>
<tr>
<td>日々のフレックスタイム</td>
<td>13%</td>
<td>53%</td>
<td>8%</td>
</tr>
<tr>
<td>压縮労働週</td>
<td>24%</td>
<td>23%</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>在宅勤務</td>
<td>28%</td>
<td>54%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業場外労働</td>
<td>18%</td>
<td>16%</td>
<td>9%</td>
</tr>
<tr>
<td>短時間勤務</td>
<td>36%</td>
<td>27%</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>ジョブシェア</td>
<td>19%</td>
<td>10%</td>
<td>14%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: WorldatWork, Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005, Figure 3.

### 表 2-4-41 職種別柔軟な職場の制度の利用可能性と利用割合、2005年

<table>
<thead>
<tr>
<th>職種</th>
<th>利用可能</th>
<th>5割以上が利用</th>
<th>利用不可</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>事務／管理従業員</td>
<td>73%</td>
<td>13%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>技術職</td>
<td>74%</td>
<td>14%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>専門職</td>
<td>84%</td>
<td>15%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>管理職</td>
<td>78%</td>
<td>14%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>営業／顧客サービス職</td>
<td>54%</td>
<td>11%</td>
<td>28%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: WorldatWork, Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005, Figure 4.

### 表2-4-42 従業員が柔軟な職場制度を利用しない主な理由、2005年

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>会社が提供していても、職場のカルチャーが利用を促進しないから</td>
<td>34%</td>
</tr>
<tr>
<td>制度が従業員のニーズに合っていないから</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員が制度を知らないから</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>わからない</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>適用がないから</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>18%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: WorldatWork, Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005, Figure 6.
そこで、利用にかかる手続きはどのようにになっているのか。表 2-4-43 で見てみると、申請方法は、「直属の上司に口頭で」が 89%、「直属の上司に E-mail で」が 49%と、実際の職場において管理を柔軟にするという趣旨からであろうが、上司を通じて行われる割合が非常に高くなっていることが分かる。なお、2005年調査によると、柔軟な職場管理制度・慣行について管理権限を有するのは、人事部が 59%、職場の上司レベルが 31%と、人事部の方で割合が高くなっているが、柔軟さを確保するのはまさに実際の職場であることから、手続き上は直属の上司を通すということになっている場合が多いのである。いずれにしても、上司や同僚に対する意識改革やそのための啓発といったことが非常に重要であることを想起させる調査結果であろう。

表 2-4-43 従業員が柔軟な職場制度を申請する方法、2005 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>申請方法</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>直属の上司に口頭で</td>
<td>89%</td>
</tr>
<tr>
<td>直属の上司に E-mail で</td>
<td>49%</td>
</tr>
<tr>
<td>人事部に口頭で</td>
<td>36%</td>
</tr>
<tr>
<td>人事部に E-mail で</td>
<td>23%</td>
</tr>
<tr>
<td>申請様式への記入と提出</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>同僚に口頭で</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>オンライン申請</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事と生活部署に口頭で</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事と生活部署に E-mail で</td>
<td>3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: WorldatWork, Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005, Figure 7.

以上のことに関連して、2005年調査では、過去2年間において人事管理専門職と各職場の管理職に対して柔軟な職場管理にかかるトレーニング実施の有無の割合が示されている。それによれば、おおよそ70%から80%の企業が不実施と回答している。なお、実施率は概ね15%前後にとどまっている。また、2005年調査では、企業が従業員に対して定期的に仕事と家族に関するニーズを調査しているかが示されている。それによると、実施している企業は僅か14%にとどまり、実施していない企業は86%にも上るという実情がある。従業員ニーズの汲み上げと柔軟な職場管理にかかるトレーニングは、日々の職場管理にとって非常に重要と思われることから、定期的な実施が望まれると言えそうである。

ところで、どのような事由であれば柔軟なスケジュール管理の利用が認められるのであろうか。表 2-4-44 は、様々な事由について認められるかどうかを尋ねた結果を表している。それによると、育児、介護、家族、あるいは本人を含めそれらの健康問題を理由とする利用
申請は概ね認められるといえそうである（筆者が網掛けした部分は、合計が70%以上の項目である。）。

表2-4-44 柔軟な職場制度の利用が認められる理由と程度、2005年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>全く認められそう</th>
<th>認められそう</th>
<th>どちらでもない</th>
<th>認められそう</th>
<th>よく認められそう</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>育児に関する短期間の問題</td>
<td>2%</td>
<td>4%</td>
<td>13%</td>
<td>50%</td>
<td>32%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の短期の疾病</td>
<td>1%</td>
<td>1%</td>
<td>7%</td>
<td>40%</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>家族の健康上の問題</td>
<td>1%未満</td>
<td>1%</td>
<td>13%</td>
<td>45%</td>
<td>41%</td>
</tr>
<tr>
<td>家族の臨末医療</td>
<td>1%未満</td>
<td>1%未満</td>
<td>9%</td>
<td>34%</td>
<td>56%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の慢性的健康問題</td>
<td>1%未満</td>
<td>2%</td>
<td>13%</td>
<td>40%</td>
<td>44%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の慢性的な健康問題</td>
<td>1%未満</td>
<td>2%</td>
<td>16%</td>
<td>43%</td>
<td>38%</td>
</tr>
<tr>
<td>高齢者の介護</td>
<td>1%未満</td>
<td>5%</td>
<td>22%</td>
<td>47%</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の学校での問題</td>
<td>4%</td>
<td>12%</td>
<td>44%</td>
<td>29%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>マラソンのトレーニング</td>
<td>23%</td>
<td>35%</td>
<td>30%</td>
<td>9%</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>子の治療の予約</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
<td>22%</td>
<td>46%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の傷病の治療</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>11%</td>
<td>40%</td>
<td>46%</td>
</tr>
<tr>
<td>退学させられた子の問題</td>
<td>6%</td>
<td>13%</td>
<td>43%</td>
<td>25%</td>
<td>13%</td>
</tr>
<tr>
<td>自身の薬物・アルコール治療</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>15%</td>
<td>37%</td>
<td>44%</td>
</tr>
<tr>
<td>家族の薬物・アルコール治療</td>
<td>3%</td>
<td>7%</td>
<td>32%</td>
<td>39%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>病気のペットの世話</td>
<td>20%</td>
<td>25%</td>
<td>36%</td>
<td>14%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>病害を持つ子の世話</td>
<td>1%</td>
<td>2%</td>
<td>18%</td>
<td>44%</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>自身の心の病の治療</td>
<td>2%</td>
<td>2%</td>
<td>15%</td>
<td>38%</td>
<td>44%</td>
</tr>
<tr>
<td>家族の心の病の治療</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>26%</td>
<td>41%</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>教育等自己啓発</td>
<td>5%</td>
<td>9%</td>
<td>33%</td>
<td>38%</td>
<td>15%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

資料: WorldatWork，Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005, Figure 11.

ウ．柔軟な労働時間管理又はスケジュール管理と事業運営上の効果

最後に、柔軟な職場管理はどのような面で事業運営に良い効果をもたらすと考えられているのだろうか。表2-4-45によれば、比較的高い割合（合計で70%以上）の回答は、従業員の引き留め、従業員の職務満足度向上、従業員の帰属意識の向上、従業員とその家族のQOLの向上、従業員のWLBの向上、従業員のモラルの向上となっている。これらの結果からは、柔軟な職場管理の導入は、従業員各人の職場や家庭での満足度を上昇させることを通じて、事業運営を十全なものとしているという意味合いが読み取れるのではないか。いわば、
企業と従業員との間に win-win の関係を形成することが、柔軟な職場管理を通じて目指されているように思われる。

表 2-4-45 従業員に柔軟な職場制度の利用を認めた場合の事業運営上の効果、2005 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>主要項目</th>
<th>大変小さい</th>
<th>小さい</th>
<th>どちらでもない</th>
<th>大きい</th>
<th>大変大きい</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>従業員の引き留め</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>21%</td>
<td>45%</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の生産性向上</td>
<td>2%</td>
<td>8%</td>
<td>31%</td>
<td>37%</td>
<td>21%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の職務満足度向上</td>
<td>3%</td>
<td>3%</td>
<td>17%</td>
<td>52%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員のストレス減少</td>
<td>3%</td>
<td>8%</td>
<td>31%</td>
<td>42%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の心の問題の減少</td>
<td>3%</td>
<td>11%</td>
<td>46%</td>
<td>29%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の帰属意識の向上</td>
<td>2%</td>
<td>5%</td>
<td>22%</td>
<td>50%</td>
<td>22%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員と家族の QOL の向上</td>
<td>2%</td>
<td>4%</td>
<td>21%</td>
<td>47%</td>
<td>26%</td>
</tr>
<tr>
<td>多様な人材のリクルート</td>
<td>4%</td>
<td>11%</td>
<td>31%</td>
<td>36%</td>
<td>19%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の勤怠の改善</td>
<td>3%</td>
<td>7%</td>
<td>29%</td>
<td>44%</td>
<td>18%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の WLB の向上</td>
<td>2%</td>
<td>5%</td>
<td>21%</td>
<td>46%</td>
<td>27%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員のモラルの向上</td>
<td>2%</td>
<td>4%</td>
<td>18%</td>
<td>52%</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の欠勤の改善</td>
<td>2%</td>
<td>7%</td>
<td>29%</td>
<td>45%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>全従業員の公正さの理解の向上</td>
<td>4%</td>
<td>15%</td>
<td>42%</td>
<td>28%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>企業イメージの向上</td>
<td>5%</td>
<td>8%</td>
<td>30%</td>
<td>40%</td>
<td>17%</td>
</tr>
<tr>
<td>社会的責任達成度の上昇</td>
<td>6%</td>
<td>13%</td>
<td>42%</td>
<td>28%</td>
<td>11%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：WorldatWork, Flexible Work Schedules/A Survey of Members of WorldatWork and AWLP, Oct. 2005, Figure 12.

エ. 労働協約に定められている柔軟な労働時間管理の現状

先に見たように、柔軟な時間管理には様々な類型があるが、それらは労働協約においても取り入れられている。AFL・CIO 傘下の各産別のローカル・ユニオンでは、以下の事項を協約化していることが見られる。20

(7) 所定労働時間の自発的な削減：SEIU Local 715 は、サンタ・クララ郡との交渉で、組合員が、6か月を上限に、所定労働時間の 1%、2%、5%、20%の削減を当局に求めてみることができることを協約化した。その間、組合員は、ペネフィットとセニョリティについてフルタイム従業員としての地位を維持できる。なお、先に育児等休暇の個所で述べた、AFT Local 3695 がコネチカット大学と協約化している休暇取得後のパートタイム勤務による復職の協約化も、この類型に含まれる。

20 AFL・CIO, Bargaining Fact Sheet-Control Over Work Hours and Alternative Work Schedule.
(イ) 業務的残業時間の上限規制：Verizon Inc.と交渉した CWA は、サービス系職種の組合員については 1 週間当たり 7.5 時間、工場で就労する組合員については 1 週間当たり 8 時間を業務的残業時間の上限とする協約を締結した。なお、自発的な残業時間もそれら上限時間数にカウントされる。

(ロ) 壊縮労働週（compressed workweek）：NTEU は、合衆国食品・薬品局との交渉により、組合員が、2 週間のうち 9 時間働く日を 9 日間設定することで 10 日目の労働日を休日とするか、あるいは、1 週間のうち 10 時間働く日を 4 日設定し、残り 1 日を休日にすることを選択できることを協約化した。なお、この場合の就業時間は午前 6 時から午後 6 時までの間とされている。

(エ) 短縮労働週（shorter workweek）：上の圧縮労働週と類似するものに、この短縮労働週がある。IBEW 1060 が Thomas Industries と交渉したところ、12 時間労働を週 3 日行う代わりに、組合員は 40 時間分の賃金を受けるという内容の協約を締結した。12 時間労働は、午前 7 時から午後 7 時、あるいは午後 7 時から午前 7 時であり、就労日は金土日である。所定日に 12 時間を超える労働をする場合、自発的なものに限られるが、時間当たり 1.5 倍の賃金が支払われる。

また、SEIU Local 616 は、アラメダ郡メディカル・センターと交渉し、フルタイムの組合員は 12 時間労働を 3 日間行うことで 40 時間分の賃金を支払われるという内容の協約を締結した。実労働時間は短いが、休暇の累積はフルタイム従業員のものと同様に扱われる。所定の休日にシフトが組まれた組合員には、1.5 倍の賃金が支払われ、かつ、12 時間分の休日（暦日の時間数に不足するので、正確には 12 時間の休息ではないかと思われる）が与えられる。

なお、圧縮労働週と短縮労働週との違いは明確には分からないが、従来を抜き出すと、前者が、労働者側の発意による 1 日当たりの労働時間がより長い日の決定とそれに伴う休日の創造であり、後者は、使用者側の発意によって、1 日当たりの労働時間が長く固定された労働日を決定する代わりに、40 時間労働分の賃金を保障し、かつ、労働者が多くの休日を付与することであるが、いうことではないかと思われる。労働者側の発意によるものであれば、そのニュースに適した WLB の確保に資すると思われると共に、使用者側の発意するものであっても、賃金が保障され、かつ、労働者がより多くの休日を確保できるならば、WLB に資する面があると評価できるよう。

(オ) ヨブ・シェアリング：AFSCME Local 2505 と Executive Dept. of State of Oregon は、交渉によって、一定の要件を満たした職員がヨブ・シェアリングで働くことを要することを認める協約を締結した。ヨブシェアした職員は、ベネフィットにかかる給付を就労時間に応じて蓄積するほか、健康保険ベネフィットについても、フルタイム職員が持つ資格を労働時間に応じてシェアする資格を与えられる。

(ハ) シフト交換：IBT Local 445 は、St. Luke's Hospital との交渉で、組合員が、使
用者の承認の下で他の従業員と既定の就労日を交換することを許容する旨条約に規定した。

(イ) シフト制におけるフレックスタイム：IBET Local 1245 は、サンフランシスコ・コンピューター・センター・アウトプット・プロセッシングとの交渉で、24 時間連続操業におけるシフト勤務についてフレックスタイムの導入を協定化した。第 1 シフトは 7.5 時間勤務で、午前 6 時半から午前 8 時半の間で始業し、午前 3 時から午後 5 時の間に終業する。第 2 シフトは 7 時間勤務で、午後 11 時から午前 1 時の間に始業し、午前 7 時から午前 9 時の間に終業する。

(ウ) 在宅勤務：従来、組合は、従業員の労働強化への懸念や組織化の困難さの観点から、在宅勤務について否定的な態度を示してきたようだが、近年では、労働者に賠償するとして在宅勤務を協約化する組合が現れている。AFSCME Council 31 と Local 3368 は、Clerk of the Circuit Court of Cook County との交渉で、1 優未満の子の養育のニーズがある組合員が 6 ケ月を上限に週当たり 1 日、在宅で働くことを認めるパイロットプログラム条項を締結した。このプログラムに参加して在宅勤務を認められる者は、労使委員会により選択される。

(ケ) パートタイム勤労者に対するベネフィット：UNITE Local 14A は、ゼロックスとの交渉で、1 週間当たりの労働時間が 20 時間から 30 時間のパートタイム勤務の組合員について、フルタイム従業員の 50%分のベネフィットの享受を獲得し、また、1 週間当たり最低 30 時間労労するパートタイムの組合員については、フルタイム従業員と同じベネフィットを得るとの協約を締結した。

(3) 柔軟な働き方（就業形態）

ア. 就業形態にかかる規制と WLB との結びつき

アメリカには、連邦レベルでも、州レベルでも、他国のような（柔軟な働き方としての）各就業形態に焦点を当てる規制は存在しない。また、州レベルでは、幾つかの州が派遣事業者に登録・届出制を用いているほか、職業紹介サービス事業に関して許可制を取る州があるが（しかしその数は減少傾向にあるようである。）、事業規制というほどの強力な規制ではないと思われる。もっとも、派遣や請負といったいわゆる三者間における労務供給関係については、就労先での労務提供の態様や指揮命令の状況などから、通常の労働者－使用者関係が認められると、既存の雇用関係法令が適用される場合がある。また、法令によっては、労務提供先も共同使用者として、法令上的諸措置が義務付けられる場合もある。いずれにしても、アメリカにおいては、柔軟な働き方が WLB の推進に寄与するものとして捉える法制度上の要地は存在しない。

では、実態として、柔軟な働き方は WLB に寄与するものとして活用されているのであろうか。先に見てきたように、短時間（パートタイム）勤務は、柔軟な時間管理・スケジュール
ル管理の一つとして WLB に貢献しうるものと捉えられているようであるし、一定程度の活用実態も見られる。では、その他の柔軟な働き方はどうであろうか。

イ．柔軟な働き方の実情

柔軟な働き方や就業形態に相当するものは、アメリカでは、Contingent and Alternative Employment Arrangement と呼ばれる。これについて調査している連邦労働省労働統計局による Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005 を用いて検討する。

表 2-4-46 を見ると、コンティンジェントの類型にかかる推計が 3 パターンある。この推計では、基本的に、現実の 1 年以下の就労とその先 1 年以下の雇用継続の期待及び自営業者の含めるか含めないので推計の範囲を狭めたり広げたりしている。雇用労働者のみに着目した場合は推計 1 によることになるが、その割合は就業者数の 1.8%に過ぎず、ごく少数にとどまる。

表 2-4-46 では、コンティンジェントの 3 つの推計のほかに、いわゆる非正規就業形態として、自営業等の独立契約者、オン・コール労働者、派遣労働者、請負企業労働者の 4 つの類型が掲げられている。就業人口に対する割合は独立契約者が最も多いが、それとて 7.4%に過ぎず、近時の日本で社会問題として取り上げられている派遣労働者や請負企業労働者の割合は、アメリカではいずれも 1%に満たない。

このようなコンティンジェントや非正規就業形態で働く労働者は、確かに、通常の雇用の下で働く労働者と比べて、実際の雇用期間や雇用条件の面で不利な立場にあると捉えられているが、労働市場において問題視されるほどの規模はなく、その分、政策的対応がなされていないと理解することができるであろう。

表 2-4-46 コンティンジェント労働者別非正規就業形態別の就業割合、2005 年（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>コンティンジェント労働者の定義と種別</th>
<th>就業割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>推計 1 1年以下就労し今後1年以下の雇用継続が予想される者（自営業者を除く）</td>
<td>1.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>推計 2 同上（自営業者を含む）</td>
<td>2.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>推計 3 雇用継続が予想されない者（自営業者を含む）</td>
<td>4.1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

非正規就業形態

<table>
<thead>
<tr>
<th>労働者</th>
<th>就業割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>独立契約者（自営業者やフリーランスの就業者）</td>
<td>7.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>オン・コール労働者（必要に応じて呼び出され就労する労働者）</td>
<td>1.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>派遣労働者（派遣会社の労働者）</td>
<td>0.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>請負企業労働者（業務請負企業の労働者）</td>
<td>0.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005, Table A.
コンティンジェントと非正規就業形態それぞれの数や比率、そして正規労働者と比べた場合の特徴の一端は、表 2-4-47 と表 2-4-48 で見ることができる。コンティンジェントの方では、パートタイムで働く者の比率が 4 割を超えるという特色がある。正規労働者におけるパートタイムの割合が 2 割弱であるのと比較すると、比率で 2 倍以上いることになる。また、非正規就業形態の方では、正規労働者とほぼ同様のフルタイム・パートタイム比率であると考えてよさそうであるが、オン・コール労働者については、コンティンジェント類型と同じく、パートタイムで働く者の比率が 4 割超と高くなっている。なお、2 つの表からは、正規労働者に占めるパートタイムの割合も見ることができ、正規労働者のうちのおおよそ 17% 程度がパートタイムで働く者であることが分かる。なお、統計表には記載がないが、コンティンジェントや非正規就業形態を含めたパートタイム労働者の雇用者総数に占める割合は、約 18.1%である（表 3-4-47 から筆者算出）。

表 2-4-47 性別、フル・パート別コンティンジェント推計別労働者数、割合、2005年（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>雇用者総数</th>
<th>コンティンジェント労働者</th>
<th>正規労働者数(%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>推計 1 (%)</td>
<td>推計 2 (%)</td>
</tr>
<tr>
<td>性別</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16歳以上計</td>
<td>138,952</td>
<td>2,504 (100.0%)</td>
<td>3,177 (100.0%)</td>
</tr>
<tr>
<td>男性 16歳以上</td>
<td>73,946</td>
<td>1,325 (52.9%)</td>
<td>1,648 (51.9%)</td>
</tr>
<tr>
<td>女性 16歳以上</td>
<td>65,006</td>
<td>1,180 (47.1%)</td>
<td>1,529 (48.1%)</td>
</tr>
<tr>
<td>フルタイム・パートタイム別</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>フルタイム</td>
<td>113,798</td>
<td>1,367 (54.6%)</td>
<td>1,812 (57.0%)</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム</td>
<td>25,154</td>
<td>1,137 (45.4%)</td>
<td>1,364 (43.0%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005, Table 1, Table 2 より筆者作成
### 表 2-4-48 性別、フル・パート別非正規類型別労働者数、割合、2005 年

<table>
<thead>
<tr>
<th>性別</th>
<th>雇用者総数</th>
<th>非正規労働者</th>
<th>正規労働者</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>独立契約者</td>
<td>オン・コール労働者</td>
<td>派遣労働者</td>
</tr>
<tr>
<td>16 歳以上計</td>
<td>138,952</td>
<td>10,342 (100.0%)</td>
<td>813 (100.0%)</td>
</tr>
<tr>
<td>男性 16 歳以上</td>
<td>73,946</td>
<td>6,696 (64.7%)</td>
<td>561 (69.0%)</td>
</tr>
<tr>
<td>女性 16 歳以上</td>
<td>65,006</td>
<td>3,647 (35.3%)</td>
<td>252 (31.0%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>フルタイム・パートタイム別</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>フルタイム</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: アメリカ連邦労働省、労働統計局、"Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005", Table 5, Table 6 より筆者作成

コンティンジェントと非正規就業者の今後の就業志向は、表 2-4-49 と表 2-4-50 で見ることができる。コンティンジェント労働者の場合は、6 割前後の者がコンティンジェントで働くことを望んでいない。また、非正規就業形態で働く者については、自営やフリーランスの独立契約者の場合は、大多数の者がそのままの非正規形態が良いと回答しているが、オン・コール労働者の場合はおおよそ半ずれ程度、派遣労働者の場合は正規の労働者として働きたいという希望を持っていることが分かる。非正規就業形態の場合は、その種別ごとに回答の傾向が明確に分かれるが、おそらくは、仕事の仕方や専門性、報酬など条件面での違いが志向に反映されていると考えることが可能である。雇用労働に着目して考えると、コンティンジェント労働や非正規就業が WLB に貢献する働き方であるとは一概には考えにくいのではないかと思われる22。

---

表 2-4-49 コンティンジェント労働者の今後の就業志向割合、2005 年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>コンティンジェント労働者推計 1</th>
<th>コンティンジェント労働者推計 2</th>
<th>コンティンジェント労働者推計 3</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>16歳以上割合（人数：千人）</td>
<td>100.0% (2,504)</td>
<td>100.0% (3,177)</td>
<td>100.0% (5,705)</td>
</tr>
<tr>
<td>コンティンジェントでない方が良い</td>
<td>62.7%</td>
<td>57.3%</td>
<td>55.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>コンティンジェントの方が良い</td>
<td>31.3%</td>
<td>35.1%</td>
<td>35.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>3.9%</td>
<td>4.9%</td>
<td>5.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>わからない</td>
<td>2.2%</td>
<td>2.6%</td>
<td>3.5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005, Table 10.

表 2-4-50 非正規就業形態労働者の今後の就業志向割合、2005 年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>非正規就業形態</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>独立契約者</td>
</tr>
<tr>
<td>16歳以上割合（人数：千人）</td>
<td>100.0% (10,134)</td>
</tr>
<tr>
<td>正規就業形態の方が良い</td>
<td>9.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>非正規就業形態の方が良い</td>
<td>82.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>場合による</td>
<td>5.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>わからない</td>
<td>3.4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：アメリカ連邦労働省、労働統計局、Contingent and Alternative Employment Arrangement 2005, Table 11.

(4) 保育サービス

ア. 保育にかかる法制度と WLB との結びつき

中間報告書のアメリカ部分で述べたように、アメリカには保育を目的とした社会福祉サービスの制度は連邦レベルでは存在しないと考えられる。その反面、福祉から就労へという政策目的の下に制定された 1996 年個人責任・就労機会再調整法（以下、「1996 年法」という。）により創設された TANF（temporary assistance for needy families）において、子を有する貧困層に属する親が就労あるいは職業訓練を受講する際に子の養育を親に代わって行ってもらうという目的での保育は、連邦政府の政策上に見られる。

他方、貧困層に限らず、子に対する暴力やネグレクトなどといった子に対する大人の抑圧行為が問題視される中、子ども一般に対する保護、ケア、援助が必要であるという認識の下では、子の保育に対する関心が連邦政府の政策に含まれていると考えられるであろう。

前者については 1996 年法が規律しているが、後者については、1990 年児童保育振興補助金法（以下、「1990 年法」という。）が規律している。しかし、いずれの連邦法も連邦保健・福祉省（Dept. of Heath and Human Services）の子ども・家庭局（Administration for
Children and Families) が所管していることから、いずれも社会保障法制の一環として位置付けてよいのではないかと思われる。

各法令では、保育にかかる詳細な規制については触れられていない。反対に、連邦政府としては、各州政府等地方自治体に補助金を拠出し（2004年度から2008年度までの児童保育振興補助金にかかる連邦政府の拠出合計額は約68億ドル23）、具体的な規制内容を州政府に委ねる立場であり、連邦政府は枠組みを定めるにとどまっているようである。

1996年法と1990年法の目的規定を見てみると、文言を含め同じである。すなわち、TANFにおけるChild Careにかかる部分の目的規定（1996年法PartA, Sec.602(b)）では、①各州における子どもとその両親のニーズに応じて適切な保育を提供すること、②働く両親が家族のニーズに応じて適切な保育を提供すること、③両親が保育にかかる情報を適切に提供すること、④公的援助からの自立を試みる両親に対して、各州が保育を提供すること、⑤公共援助からの自立を試みる両親に対して、各州が保育を提供すること、⑥州の規則における健康、安全、認可、登録にかかる基準を州が適用するのを援助すること、と明文で定められている。他方、1990年法の目的規定（Sec.658A(b)）においても、全く同一の定めが置かれている。なお、おそらくはこれら2つの法令における保育にかかる目的規定が同じであるといったことを理由とすると思われるが、TANFについて各州に対して拠出される連邦政府の補助金の一部は、児童保育振興補助金へと移管することが可能とされている24。

すると、連邦政府は、保育政策について、貧困層家庭に属する子でも、子に対する暴力やネグレクトといった問題が見られる家庭に属する子でも、連邦政府として積極的かつ主体的に施策を立てたり関与したりせず、むしろ各地域の実情に応じた施策を各地域ごとに推進しようとして、補助金を配分し、間接的にコントロールしているという立場にあるとの評価が可能であろう。また、保育政策の対象が限られているため、広く子を持つ働く親一般に対する保育政策ではないという推測も成り立つであろう。したがって、保育に関しては、働く親のうち特定の状況にあるという限定が付された極めて狭いWLBであるという理解が可能であるように思われる。とはいえ、こうした保育施策も、アメリカの社会状況を反映したWLB施策の一つであって、WLBの視点を有しているとの評価が可能であると考えられる。

イ．保育の実情の一断面

では次に、アメリカにおける保育の現状はどのようになっているのかについて見ていく。もっとも、国が直接に関与して保育政策が展開されているわけではなく、かつ、州ごとに認可等規制の内容も異なることから、真に精密な数値を把握することは難しい。また、家庭の問題に政府等公的機関は介入しないという考え方が根強かったためでもあると思われるが、

---

23 連邦保健・福祉省、子ども・家庭局児童保健部、2008 CCDF State Expenditure Data.
24 同上
公立保育園は皆無ではないであろうが、ほとんど普及していないのではないかと思われる。以下に掲げる保育所数は、連邦政府から補助金を受けた州政府が、その定める独自の認可基準に適合している各種認可施設をカウントしたものである。

表2-4-51を見ると、2008年時点で、最も多い施設は、認可を受けた者が自分の家で複数の子どもたちを保育する家庭型認可保育で、20万7千余りだが、定員数が最も多いのは認可保育所（Child Care Center）で、施設数こそ10万7千余りだが、定員は約743万6千人と最も多くなっている。なお、統計には表れてこないいわゆる無認可保育所やベビーシッターサービスの提供者も加えるとすると、（保育の質の問題はあるが）施設数と共に定員も大幅に増加するのではないかと思われる。

表2-4-51 全米の認可保育等施設数と定員、2008年

<table>
<thead>
<tr>
<th>施設の種類</th>
<th>施設数</th>
<th>定員</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>認可保育所（Child Care Center）</td>
<td>107,199</td>
<td>7,435,774</td>
</tr>
<tr>
<td>家庭型認可保育（Family Child Care Homes）</td>
<td>199,216</td>
<td>1,775,494</td>
</tr>
<tr>
<td>小規模</td>
<td>155,230</td>
<td>1,271,163</td>
</tr>
<tr>
<td>大規模／グループ型</td>
<td>43,986</td>
<td>504,331</td>
</tr>
<tr>
<td>その他認可施設*</td>
<td>23,467</td>
<td>663,568</td>
</tr>
<tr>
<td>合計</td>
<td>329,882</td>
<td>9,874,836</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：National Child Care Information and Technical Assistance Center and the National Association for Regulatory Administration, The 2008 Child Care Licensing Study, 2010, Table 2.2., Table 2.3より筆者作成。
* その他の認可施設には、part-day preschools and nursery schools, school-age care facilities, registered FCC homes, Head Start programs, child placing agencies, residential programs, and othersが含まれる。

以上の数値だけを観ても、働く親の立場から見た保育の状況はよくわからない。例えば待機児童数や待機率の問題である。しかし、実体規制が各州など地方ごとで設けられているのが実情であるため、全国規模での数値は管見の限りでは入手し得なかった。

ただ、他の既存データから、大雑把ではあるが推測することはできる。NACCRRRA（National Association of Child Care Resource & Referral Agencies）の2008 Child Care Capacityによれば、2008年時点で0-4歳の子の数が20,724,125人、ChildStats.govのAmerica’s Children at a Glanceによると、2005年時点で0-6歳の子で幼稚園に通わず通常親以外の者に保育されている子が61%とされており、子の年齢が合わない点で非常に無理があるが、約2,072万人の子どものうちの6割、およそ1,243万人の子が何らかの保育を必要としていると推測する。先に見たとおり、認可保育施設の定員総数は約987万人人であるから、その差、約256万人の子は、保育を受けたくても受けられない状態にあると推測できる。待機率は待機数を利用数で除して算出するので、256万人を待機児童と、定員総数である987
万人を利用児数と仮定すると、待機率はおおよそ 26%となる。また、やや古い数値だが、カリフォルニア州では、2005 年時点での 0-13 歳の要保育児数は約 384 万人である一方、保育施設の定員は約 100 万人とされており、すると当然、親が不就労か就労していても近親者等に世話を頼める子を除いたとしても、待機児童は相当な数に上ると考えてよいであろう25し、待機率も、先の全米規模での推測を超えるものとなりそうである。

定員ばかりでなく、保育料についても相当の懸念が見られる。先の NACCRRA が公表している 2008 Price of Child Care によると、預ける子の年齢や保育の形態、あるいは地域によって保育料は大きく異なるが、例えば、定員数が最も多くかった認可保育所に朝から夕方まで乳幼児を預けた場合の年間平均保育料は、概ね、5 千ドルから 1 万 2 千ドル、4 歳児の場合は、5 千ドルから 1 万ドルくらいである。また、2005 年時点のカリフォルニア州での年間平均保育料は、乳児が 1 万 765 ドル、4 歳児が 7,485 ドルとのことであり、1 人の子どもについて 1 週当たり、概ね 150-200 ドルの保育料がかかることになる。また、手のかかる乳幼児ほど保育料は高く、かつ、定員は極めて少ないようである。もちろん、質の高いサービスを提供してくれる保育施設では、さらに高額の保育料を支払わねばならないことになる。

保育料の支払いは親の収入に依存する。この点、貧困世帯向けには、保育料の減免措置が用意されており、例えば、2005 年当時のカリフォルニア州で保育料の減免措置が適用される年収は、5 万 5 千ドル以下とのことであり（他の 3 分の 1 の州では年収 2 万 5 千ドルを設定しているようである。）、連邦の貧困線（3 人家族）の 2 倍の所得額に設定されている。しかし、減免措置の適用年収を少し超える程度の所得があったとしても、所得の 8 割から 9 割が、家賃、食費、交通費（自動車やガソリン）、保険や医療に支出されてしまうことから26、残りの 1 割程度の残額すべてを用いるとしても、中所得層と低所得層の狭間にいる世帯は保育料を支払うことが極めて難しくなる。同時に、減免措置の適用がないことから、低所得・貧困層向けの保育も利用できない状況にあり、結果的に、質の良くない保育を利用せざるを得ない実情があるようである。（なお、対象に、貧困世帯がその努力によって減免措置を免れると、途端に保育料全額負担という状況に追い込まれる。これを、cliff effect と呼ぶようである。）

ところで、比較的保育料が高い状況の中で、保育の質は確保されているのかというと、必ずしもそうではないようである。民間組織である全米児童教育協会（NAEYC, National Association for the Education of Young Children）は、自己評価、実地調査、委員会での審査という 3 段階の審査を経て保育所の認定を行っているというが、申請件数の 1 割ほどしか認定を受けられないという厳しい認定制度を運用しているという。しかし、ある別の調査では、認定時点でその質を維持できるのは認定後の 3 年間ほどとされており、かつ、優秀との認

25 この部分を含め、以下の記述は主として萩原久美子『迷走する両立支援』(太郎二郎エディタス、2006 年) pp.157-202 に基づく。また、Dan Lesser, A Federal Agenda for Affordable, Quality Child Care, 42 CLEARINGHOUSE REV. 394 (2008) にも掲載する。
26 連邦労働省労働統計局、Consumer Expenditure—2009
定を受けた保育所の約3割は、優秀から普通あるいは悪いというように質の低下が見られるという。考えられるその原因としては、保育サービス従事者の賃金が低いこと27と、離職率が高いこと（カリフォルニア州の一部では年間離職率が45%とのことである。）があるようである。

なお、このような保育の危機的な状況の中で、後述するように、労組と企業・地域とが連携して、保育所の設置・運用などを含むチャイルドケア・コンソーシアムを立ち上げて活動しているケースが見られる。

ウ．企業における実情

では、各企業における従業員の子の保育にかかる取り組みはどのようになっているのか。まず、連邦労働省労働統計局が公表している、2006年民間企業における従業員給付調査からその一端を見てみる。

表2-4-52を見ると、横軸で、非常に幅広く使用者の従業員に対する給付を捉えている。また、育児・保育にかかる援助措置として3つの選択肢を用意し、複数回答形式で調査している。ここでは特に、育児・保育にかかる項目に焦点を当てるとき、「保育情報提供」が11%で、これでも最も高い割合となっている。縦軸で労働者の属性別、事業所規模別で見ると、「ホワイトカラー」、「フルタイム」、「組合員」、「1時間当たりの平均賃金15$以上」の属性の方が、他の属性よりも高い割合で援助措置が提供されているという実情が分かる。また、業種・業態の別でのさしたる相違は見られないものの、従業員規模別では、従業員数99人以下の小規模事業所よりも、100人以上の中規模以上の企業での方が提供されている割合が高くなっている。

27 NACCRRRAの統計、What Child Care Providers Earnによれば、2008年の平均時給は9.43ドル、平均年収は約1万9,600ドルである。
### 表 2-4-52 属性別企業による育児支援の種別導入割合、2006 年

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>育児・保育にかかる使用者の援助</th>
<th>養子</th>
<th>柔軟な</th>
<th>使用者</th>
<th>通勤費</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>使用者の基金の利用</td>
<td>企業</td>
<td>保育</td>
<td>締組</td>
<td>長期</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(M.A.)</td>
<td>内外</td>
<td>情報</td>
<td>助</td>
<td>手当</td>
</tr>
<tr>
<td>全労働者</td>
<td>15%</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>11%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働者属性別</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ホワイトカラー</td>
<td>20%</td>
<td>4%</td>
<td>7%</td>
<td>15%</td>
<td>15%</td>
</tr>
<tr>
<td>ブルーカラー</td>
<td>8%</td>
<td>1%</td>
<td>2%</td>
<td>7%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス職</td>
<td>10%</td>
<td>2%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>パートタイム</td>
<td>16%</td>
<td>4%</td>
<td>6%</td>
<td>13%</td>
<td>12%</td>
</tr>
<tr>
<td>フルタイム</td>
<td>10%</td>
<td>2%</td>
<td>4%</td>
<td>6%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>組合員</td>
<td>19%</td>
<td>3%</td>
<td>6%</td>
<td>17%</td>
<td>14%</td>
</tr>
<tr>
<td>非組合員</td>
<td>14%</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>10%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>1 時間当たり平均賃金$15 未満</td>
<td>9%</td>
<td>2%</td>
<td>3%</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>1 時間当たり平均賃金$15 以上</td>
<td>22%</td>
<td>4%</td>
<td>8%</td>
<td>17%</td>
<td>16%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業所属性別</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>製造系</td>
<td>13%</td>
<td>2%</td>
<td>3%</td>
<td>10%</td>
<td>11%</td>
</tr>
<tr>
<td>サービス系</td>
<td>15%</td>
<td>3%</td>
<td>6%</td>
<td>11%</td>
<td>10%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員数 99 人以下</td>
<td>5%</td>
<td>1%</td>
<td>2%</td>
<td>3%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員数 100 人以上</td>
<td>26%</td>
<td>5%</td>
<td>9%</td>
<td>19%</td>
<td>17%</td>
</tr>
</tbody>
</table>


では、さらに、家族と仕事研究所の 2008 年調査でも、育児・保育にかかる使用者の援助措置の普及の程度を見てみる。表 2-4-53 によると、提供している割合が最も高くなっているのは、「従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン」で 46%である。これは、5 千ドルまで非課税の従業員給付である。次に高い割合は、「地域の保育所施設にかかる情報提供」で 35%である。そして、次いで高い割合の項目を強めて挙げれば、「保育施設の提供」が 9%、「地域の保育施設への経済的援助」が 8%となっている。従業員規模別で比較してみると、いずれの項目についても、概ね、小規模企業よりも大規模企業の方が提供・導入の割合が高くなっている。全体的には、使用者にとってコストのあまりかからない育児・保育サービスを提供しているのではないかと思われる。コストがかかったり、多様なメニュー
ーを用意できるという意味では、資力のある大規模企業の方が、より提供割合が高いということが言えるであろう。

表 2-4-53 企業による育児支援種別導入割合、企業規模別割合、2008 年
(サンプル全数 1,100、小規模事業所 583、大規模事業所 96)

<table>
<thead>
<tr>
<th>提供する援助の種別</th>
<th>提供している</th>
<th>事業所の従業員数による相違</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>小規模企業 (50-99 人)</td>
<td>大規模企業 (1,000 人以上)</td>
</tr>
<tr>
<td>地域の保育所施設にかかる情報提供</td>
<td>35%</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td>事業所内や近隣での保育施設の提供</td>
<td>9%</td>
<td>7%</td>
</tr>
<tr>
<td>企業によるバウチャーによる保育料負担や経費支払い</td>
<td>5%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン</td>
<td>46%</td>
<td>37%</td>
</tr>
<tr>
<td>夜間に勤務する従業員の保育料の償還</td>
<td>3%</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>出張する従業員の保育料の償還</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>学齢期にある子の休暇中の育児支援</td>
<td>5%</td>
<td>4%</td>
</tr>
<tr>
<td>通常の保育が立ちいかなくなった場合の従業員に対する支援や緊急措置</td>
<td>6%</td>
<td>6%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の子が罹患した場合の疾病ケア</td>
<td>6%</td>
<td>5%</td>
</tr>
<tr>
<td>基金や企業の拠出を通じた地域の保育に対する経済的支援</td>
<td>8%</td>
<td>6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 9.

エ．労働協約における保育にかかる取扱いの実情

労働協約では、育児や保育にかかる組合員のニーズを満たそうという取組みも見られる。AFL-CIO 傘下の産別労組のローカル・ユニオンでは、育児・保育をめぐる様々な事項を協約化するなどしている28。

(7) 情報提供サービス：CWA は、AT&T との交渉により、13 歳未満の子を持つ組合員向けに、全米規模での質の高い育児施設の場所、評価、運営にかかる情報の提供を、使用者が関与して行うことを協約化した。このサービスは社外の専門組織により提供されるが、その組織は、既存のサービスの利用や新たなサービス提供者の開拓について責任をもつ。サービス利用料金、利用時間、所在場所、交通アクセス、カリキュラムにかかる情報は、電話

28 AFL-CIO, Bargaining Fact Sheet-Child Care and Early Childhood Education.
を通じて組合員に提供される。

（4）税額控除プログラム：TWU Local 100 は、ニューヨーク市交通公社との交渉で、育児費用について課税前拠出が可能な被扶養者ケアにかかる償還口座の設置を協約化した。組合員は、賃金のうち 5 千ドルを上限にこの口座に振り替えることができ、法令が許容する範囲で課税前の金額を被扶養者ケア資金として積み立ておくことができる。

（5）育児基金：ATU Local 192 は AC Transit と交渉し、使用者が、労組側が範囲を定めた全ての従業員が労働した全ての時間について従業員 1 人当たりの 1 時間の労働につき 3 セントを拠出することで合意した。この拠出金は、チャイルドケアのニーズがある ATU 組合員に対する支援に用いられる。なお、チャイルドケア委員会なるものがケアプログラムの実施について責任を持つとの記載があるが、委員会についてもプログラムについても、残念ながら詳細は明らかでない。

CWA と IBEW は、Verizon Inc.と交渉し、同社が、被扶養者ケアにかかる基金の額を 1 年間当たり 165 万ドル、向こう 3 年間にあたり増やすことで合意した。基金を利用したプログラムとして、Kids in the workplace なるものが立ち上げられ、子の学校が休日でケアが必要であるのに仕事をしなくてはならない 5 歳から 12 歳の子を持つ親を対象に行われている。これは、年間約 15 日間、30 の事業所で行われている。

UAW は、ニューヨーク州のトナワンダに所在する企業各社と協働し、チャイルドケア・コンソーシアムを設立した。これは、日中のケアプログラムを充実させており、子の就学時間前後のプログラム、長期休暇期間中のプログラムなどがある。また、通常のケアを受けることができない緊急時のバックアップケアを提供するためのネットワーク（電話によるもの）を形成している。

Canadian Auto Workers は、クライスラー、GM、フォードの 3 社と、延長保育が可能な保育施設の設置と、子をより家庭的な雰囲気の中で預けることができることを望むソフト制で働く労働者のための家庭型保育のネットワーク構築のための育児基金について交渉した。各使用者は、労働者 1 人が 1 時間当たり働いた場合に 4 セントを拠出する。組合によって非営利の事業が立ち上げられ、これが保育者を雇用するが、保育者は、有給休暇、疾病休暇、健康ケア、年金などベネフィットを享受する（一般的に雇用条件が低い福祉従業者に対して手厚い条件を提供しているという趣旨であろう（筆者注））。

（6）事業所内／事業所近隣託児施設：AFSCME Local 2415 は、Toledo Medical College of Ohioとの交渉により、費用の 70%以上を大学側が助成する事業所内託児施設を設置した。施設の職員はオハイオ州が雇用する。その職員は Local 2415 の組合員であるため、給与やベネフィットは良いようである。

 Califonia 州サンマテオ郡中央労働協議会、サンフランシスコ空港で就労する者らが加盟する複数の組合、組合員の使用者、そしてサンフランシスコ空港委員会は、共同で、Palcare という名称の非営利の、通常の時間とは異なる時間に子を預けることができる託児
施設を創設した。子どもたちの親はサンフランシスコ国際空港および関連の事業で働いているため、その多くは一般の9時～5時以外の時間帯に働いている。そのため、親たちは、ワークシェジュールの変更に応じて毎月、保育時間や保育日を変更できる。

UAWとフォード自動車及びVisteon社は、Family Service and Learning Centers Program（FSLC）を発足させた。このプログラムの下で、15の州でFSLCネットワークが創設される。ネットワークは、幼稚園での早期幼児教育を提供したり、24時間対応のチャイルドケアやバックアップケアなども提供される。また、家族や大人たちへの教育プログラム、子の就学時間前のプログラム、サマーキャンプ、地域サービスにかかわる啓発やボランティアプログラムも行われる。

(4) 緊急時の子または病児のケア: RWDSU Local 3はBloomingdale's社との交渉により、組合員にチャイルドケアセンターを通じて緊急時の育児を提供する1年間のパイロットプログラムを設置することで合意した。組合員は、1回につき使用者が助成する10ドルで病児をセンターに預けることができる。ただし、このプログラムの利用条件は使用者とセンターの間で締結されたプログラムにかかる合意により定められる。

また、SEIU Local 535, 616, 790は、カリフォルニア州アラメダ郡と交渉し、同郡で、病児を持つ両親あるいは他の緊急的理由により通常の保育施設を利用できない両親に対して、そういった費用を償還するための基金を創設することを協約化した。組合員は、1日当たり80ドルを上限に90％まで費用償還を受けることができ、年間の上限額は350ドルである。

(5) 保育費用助成: Raritan Valley Community Collegeに勤務する職員らで組織する組合は、使用者側との交渉により、組合員が既存の育児施設を使用者の料金助成により値引き価格で利用できる旨協約化した。値引き額は組合員の収入に応じて段階的に設定され、年収3万ドル未満の場合は37.5％の値引き、3万ドルから3万9千ドルの場合は25％の値引き、4万ドルから4万9千ドルの場合は12％の値引きとなっており、年収5万ドル以上の組合員については値引きはない。なお、組合員が2人目以降の子を保育施設に預ける場合の料金は、最初の子の時に支払った料金の半額となっている。

(6) 家族看護: OPEIU Local 3は、Northern California Council for the Communityと交渉し、一定要件を満たす組合員が、1年1日固定5日を上限に、負傷疾病状態にある家族をケアするために休暇を取得することを認めると約を締結した。

3. まとめと含意
自由経済市場を優位に考え、労働関係に対する規制に乏しい反面で、企業や労組、そして民間組織による多くの取組みが見られるアメリカにおけるWLBとは、また、それをめぐる法政策とは何かを適確に述べることは極めて困難であろう。以下では、これまで述べてきたことをまとめながら、WLBにかかわる各主体それぞれが負う役割について考えてみる。そしてその中から、日本が参考にしうる点は何かを考えてみたい。
（1）国としての考え方

アメリカでは、国として WLB にかかる政策は形成されていないといってよい。あるのは、連邦上下両院による決議、仕事と家族間の設定という各方面に対する宣言的な働き掛けである。したがって、国としては、法政策・制度を通じて、積極的に WLB を推進しようという態度を取っていない。これは、経済的側面では、自由経済市場を優位なものとして捉えてい るという観点、労働関係規制の面では、企業の経済活動を縛るからという経済的な面もあるが、WLB に関しては、国は私的な事柄に介入しない、また、ある種の幻想ではないかと思われるが、伝統的家族観という社会規範（価値観）があるためと思われる。

しかし、連邦議会の決議では、少子化問題は圏上には上らないものの（合計特殊出生率は 2.10）、特に母子世帯が従来に比べて増加していることなど、家族形態が変容してきていることと相俟って、子を持つ働く家族・親が抱える深刻な問題としてのその生活と対立関係に立つ仕事の問題や雇用保障について懸念を示している。そこで主にフォーカスが当てられるのは、子を持つ働く家族・親である。

それとの関連では、決議で子の育ちについても触れられていることを考えると、次世代の健全な育成ということへの配慮が見られると評価することもできるであろう。なお、アメリカには少子化対策の視点はないが、そうであっても、多面的な子の育ちが重要な社会的課題として意識されている点は、WLB を捉える視点として注目すべきであろう。すなわち、子の育ちは、教育面では将来の人材の育成ひいては経済政策と結びつきうるものであり、授乳や食生活面は健康や医療にかかる社会保障政策と結びつく。さらに、子が親と過ごす時間の多少が子の犯罪率に影響を与えるという研究もあるようであり、それが妥当な考えであるならば、子の育ちは刑事情報（あるいは広く社会政策）にも影響を及ぼしうる。

ともあれ、アメリカにおける国としての WLB は、日本にいわれるような、広く働き方の見直しを目指すという体のものではなく、競争市場を優位に捉える思想や、個人主義、自主自律、伝統的家族観を背景に、既存の労働関係あるいは社会福祉上の措置を活用した最小限の対処にとどまる。このようにアメリカでは、国全体を規制するような根強い思想や価値観、考え方がある中で、今後の国において憂慮すべき問題を挙げ、今後国が目指すべき指針を理想として掲げる、という範囲での役割に徹して（あるいはとどまって）いるように思われる。

（2）法の企業に対するワーク・ライフ・バランスにかかわる規制のスタンス（法の役割）

アメリカは、労働関係に対して規制を行うことについて極めて禁欲的である。このことは、自由経済市場を優位なものと考える思想と関連しているのではないかと思われる。また、法的には、連邦政府が法律を通じて規制をうする権限が制約されているということにもよる。したがって、WLB、連邦議会の決議における問題意識に即せば、仕事と家族にかかわる事項についても同様であり、極めて禁欲的であると考えられる。家族の問題に着目すれば、伝統的
家族観や自主自律の考えによって制約されているともいえるであろう。そうすると、国が企業に対して、その従業員の仕事と家族にかかわる問題について従業員に有利な規制を掛けていくということは、将来においても想像しえないように思われる。

その意味では、民主党政権下で制定されたFMLAは非常に象徴的な法律である。しかしながら、FMLAは休暇取得事由が多彩な一方で、休暇期間が12週と限られており、また、休暇取得に際しての資格要件は50人以上の従業員を使用しているというように適用範囲が狭いこと、そして何といっても、休暇取得に際しての資格要件が12カ月の勤務と1,250時間の就労と高く設定されていることが将来においても想像し得ないように思われる。

その意味では、民主党政権下で制定されたFMLAは非常に象徴的な法律である。しかし、FMLAは休暇取得事由が多彩な一方で、休暇期間が12週と限られており、また、休暇取得に際しての資格要件は50人以上の従業員を使用しているというように適用範囲が狭いこと、そして何といっても、休暇取得期間中は給与とされていることが将来においても想像し得ないように思われる。

(3) 企業の従業員に対するワーク・ライフ・バランスやファミリー・フレンドリー施策

企業におけるWLBやFFに関する施策は、従業員の仕事と対立関係に立つ家庭や家族をめぐる様々な事由や事情を背景に、広がりを見せているといえるであろう。ただし、FMLAにより義務づけられている12週間の無給休暇を除けば、法制度により企業が従業員

に提供するよう義務づけられているものではなく、したがって、企業における諸施策は法制度との結びつきとはかかわりなく独自に行われているものである。その観点から見れば、WLBにかかわる諸給付はまさにベネフィットであり、労働条件ではない。

企業規模で見ると、一概に言えないと思われるが、小規模の企業でも諸施策を導入しているところがあることが伺える。しかし、導入にコストのかかるもの（例えば企業内保育所）の導入割合は低くなっているようである。一方、大規模企業では財政的に相対的に潤沢であることもあってか、コストの要する施策でも導入しているところが比較的広がっているように見受けられる。

こういったWLBにかかわる施策は、従業員を引き留める目的で用いられていることが多いようである（表2-4-54参照。また、先に掲げた表2-4-45も参照）。しかし、企業がWLBにかかわる施策を導入する理由はそれにとどまらず、企業の回答状況を見ると、極めて多様な目的の下に行われているといってよい。WLBというもののが、従業員個々人を取り巻く私生活上の様々な事由や状況を対象にしているのではないかと思われる。とはいえ、アメリカでは、諸施策のほとんどが法令に基づいて行われているものでないこと、企業にとって現実的にメリットがあるからこそ導入しているという面は否定できないであろう。そのようにやややがった視点から改めて表（先に掲げた2つの表）を見るとき、先行研究においてつつとに指摘されているように、企業は、ベネフィット（従業員に対する給付）という形でWLBにかかわる施策を提供することによって、従業員の働きが事業運営に貢献するような形で反映されることを意識・期待してWLB施策を行っていると思われる。それはすなわち、人事戦略の一環であるといえるであろう。また、おそらく研究開発費を除けば、人事にかかるコストが企業の事業運営にとって最も高くつくものであると考えるならば、経営戦略的な側面も見出せるようにと思われる。

企業においてはWLB施策が人事・経営戦略の一環であると捉えるならば、それが法令により義務づけられていないで行われていることで相俟って、当然、コスト・ベネフィットの観点から、導入の是非について精査される。そういう視点から表2-4-55を見ると、コストや生産性の面での懸念があると、企業をして施策導入を遅延させてしまうといえるであろう。しかし、先行研究や調査によれば、WLBにかかわる施策の導入は、人事管理や事業運営に良い効果をもたらすとされており10、企業側が抱える懸念は抽象的なリスクにとどまる可能性が高いのではないかと考えられる。

表2-4-54 仕事と生活にかかる施策を行う主な理由、2008年（サンプル数1,100）

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>広く従業員を引き留める</td>
<td>37%</td>
<td>柔軟なスケジュールがビジネスニーズに合う</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の仕事と家族生活の調整を助ける</td>
<td>18%</td>
<td>他企業との競争</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>広く従業員をリクルート</td>
<td>9%</td>
<td>より良い就業環境の提供</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>職場モラルの向上</td>
<td></td>
<td>職務満足の提供</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>なすべきこと</td>
<td>7%</td>
<td>スキルの高い従業員をリクルート</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>法律により義務付けられている</td>
<td>6%</td>
<td>従業員の要求に応える</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>自らがケアを行う組織である</td>
<td>5%</td>
<td>従業員を幸福にする</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>スキルの高い従業員を引き留める</td>
<td></td>
<td>従業員を幸福にする</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>従業員の帰属意識を高める</td>
<td></td>
<td>将来の職場を質の高いものにする</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>生産性の向上</td>
<td>4%</td>
<td>経営計画の一環</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>自らが家族に関する組織であり、我々がなしていることである</td>
<td>3%</td>
<td>会社の方針</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>地域支援</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>行っているビジネスの性質上</td>
<td>3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 21.

とはいえ、施策導入後、一朝一夕に効果が上がるものではもちろんなく、様々な課題があると理解されている。表2-4-41から43にかけて示し、またそれら表について述べる中で検討してきたとおり、職場カルチャーの変革や直属の上司の意識改革といった問題があるところ、上司、従業員、加えて人事管理専門職員に対するトレーニングはほとんど実施されておらず、また、定期的な従業員ニーズの吸い上げも行われていないという状況では、企業におけるこのような点についての地道な積み重ね、取組みがまずは必要かつ重要であるといえるであろう。

以上のことについて今一度法的な側面から考えてみる。アメリカでは多くの場合、国が法定法をもってWLBにかかる企業の取組をリードしていないう。このような状況の中では、WLBの推進は、実際の職場である企業の自主的取組に大きく依存することになるといえる。しかしその分、従業員のニーズに従って、かつ、企業独自の主体的創意工夫をもってWLB施策に取組むことができる。

このことによる従業員にとっての懸念は、提供される施策がペネフィットであって労働条件ではないことである（交渉代表組合が使用者との間で協約を通じて提供を受けている場合を除く。）。理由の一つは、繰り返し述べているように、WLB施策の提供は使用者の法的義務ではないことである。今一つに、雇用関係上の労働条件でもないということである。アメ
リカの企業では、エンプロイエ・ハンドブック（あるいはマニュアル）なるものが日本でいう就業規則のような役割を果たしているが、それには例外なく単純なコツ（disclaimer）が挿入されている。つまり、使用者は一方的にハンドブックの内容を変更することができるのである。従業員がそれに異を唱えたとしても、解雇に正当理由は不要なので一般的であるから、従業員を法的に（日本法に）救济することは困難である。このような法的な説明と、WLB施策の人事・経営戦略の一環、すなわちコスト・ベネフィットに基づく経営判断とによって、従業員に対して安定的にWLB施策が提供されない場合が多分にありえるという帰結に至る。

もっとも、このことは、法的理解・評価の側面であって、社会的にあるいは市場において信頼を獲得している企業がそういったドライプックな施策方針の転換を図ることは考えにくい。とはいえ、法的な下支えがないことによる底抜けが生じうるという点は、留意しておく必要があるのではないかと思われる。

表2-4-55 仕事と生活にかかる施策を行う際の主な課題、2008年（サンプル数1,100）

<table>
<thead>
<tr>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
<th>理由</th>
<th>割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>莫大なコスト／限られた資金</td>
<td>30%</td>
<td>全ての従業員を平等に扱う必要がある</td>
<td>3%</td>
</tr>
<tr>
<td>生産性の潜在的損失</td>
<td>11%</td>
<td>柔軟でない就業形態を活用している</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>経営上の障害はない</td>
<td>7%</td>
<td>従業員が施策を必要としていない</td>
<td>2%</td>
</tr>
<tr>
<td>業種の性質上現実的でない</td>
<td>6%</td>
<td>施策にかかる情報を持っていない</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>従業員を管理するのは困難</td>
<td>6%</td>
<td>仕事で完遂して顧客を満足させる必要</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>実施する人材がいない</td>
<td>5%</td>
<td>生産性への見返しがあると確信できない</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>運営に混乱を来す</td>
<td></td>
<td>他に差し迫った経営上の問題がある</td>
<td>1%</td>
</tr>
<tr>
<td>悪用の可能性がある</td>
<td>4%</td>
<td>（他の）従業員が懐疑する</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>時間の制約がある</td>
<td></td>
<td>管理職が嫌がる</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>職務上の要求や責任を相容れない</td>
<td></td>
<td>法により義務付けられている</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>費用対効果の投資に見合わない</td>
<td></td>
<td>全ての従業員にとって公平である必要</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>小規模企業だから</td>
<td>3%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>施策が必要という声を聞かない</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：家族と仕事研究所、2008 National Study of Employers, Table 22.

(4) 労働組合の役割

アメリカの労働組合は、産別組織がその傘下のローカル・ユニオンも含め、産別としての統一的な労働条件基準を定めるような交渉を使用者側と行う場合もある。この場合にWLBにかかわる事項が含まれているとすれば、当該産別組織を構成するローカル・ユニオンも、産別組織本部が使用者側と妥結した内容の労働条件基準を、締結した労働協約を通じて享受できる。それと同時に、当該ローカル・ユニオンがその交渉単位内に属する労働者の代表者
として、相対する使用者と独自に交渉を行い、さらに上乗せした基準を妥結することも可能となる。したがって、産別全体での構成組合員が WLB にかかわるニーズを強く持っているとすれば、産別交渉のテーブルに、関心を寄せている WLB にかかわる事項を乗せることができるし、使用者側も、交渉事ではあるが、従業員のニーズに応じて一定程度応じなければならないと判断する場合もある。あるいは、産別ではなくローカル・ユニオンが独自に、相対する使用者との交渉で、構成組合員（正確には、交渉単位内労働者）が有する WLB に関するニーズを交渉事項として取り上げ、妥結することも可能である。つまり、組合員が WLB にかかわるニーズを有していることこそが、組合に求心力を与えるといえる。しかし反対に、組合員にそういったニーズがなければ、団体交渉を通じた WLB にかかわる事項の向上は望めない。そういう意味で、アメリカでは、労働組合が WLB の推進に寄与する活動を行うか否かは、組合員のニーズ如何にかかっているといってよい。

(5) 民間組織の役割

アメリカにおいては、国による労働関係規制が貧弱であるにもかかわらず、一方では、WLB にかかわる問題は社会的に大きな問題であるという認識があるといってよさそうである。このことは、連邦議会の決議もそうであるが、それが引用する多くの民間組織における調査の実施が物語っているように思われる。

このことは、自主自律の価値観や、あるいはおそらく、ボランティア精神と言われるような倫理観と相俟って、WLB に関して民間活力が機能する余地が非常に大きい土壤があるものと思われる。先に引用した調査を行ったり触ったりした多くの組織は非営利・非政府組織であるし、大学や研究機関が中心になって地域の組織や企業などと手を組んで活動している例も見られるようである。

筆者管見の限りでは、休暇・休業や労働時間の問題については、民間組織による調査の実施と公開、啓発活動、セミナー開催、情報提供が行われているし、また、保育の領域では、私的認証、管理運用チェック等や調査研究を行っているようである。

このような民間組織・活力は、中長期的な歴史の中で、特定の事項について国が全くあるいは不十分にしか規制をかけておらず、特定の者の間でその特定の事項にかかる状況が社会
的に問題であると認識されて設立、運営されているものであろう。思想的・価値的、あるいは法的な障害を理由に、少なくとも労働関係や社会保障・社会福祉関係については国による規制・保護が全ではないアメリカに特徴的な事実ではないかと思われる。

(6) 日本への示唆
アメリカは、労働関係はもちろらん、WLB にかかわる法的規制がほとんどないと考えられるため、日本への示唆を析出するのは極めて難しい。強いて述べれば次の点であろう。

アメリカ企業は、法的規制がない分、従業員のニーズに応じた、また、費用便益分析を踏まえた WLB への柔軟な取組みが可能であり、また期待される。そのため、国内での WLB 施策は実体法規制に基づくものではないということにより、投資に見合わないコストと判断されればすくさま廃止され、従業員にとって安定的な利用や運用がなされない可能性が高い。すると、企業による創意工夫の余地を残しつつ、安定的な運用を可能とする法制度的下支えを検討することが一つの論点になるのではないか（なお、日本の労働法の基盤や歴史を踏まえると、日本法において、人事・経営戦略の一環として WLB や FF を捉えることに筆者はやや違和感を覚える。）また、労使自治のうちの一部を法的には介入し得ない領域であるため、国としては不介入とせざるを得ないが、他方で、民間組織・活力に WLB の取組みを幅広く委ねることを通じて、地域の実情に適した WLB 支援を国として下支えすることを考える必要があるのではないか。もっとも、個別の企業における取組みを実質的にチェックする機能を公的な制度として取り入れる（保持しておく）必要はないのか、検討されるべきではないかと考える。

[参考文献]
[邦語文献]
菅野淑子「アメリカ家族休暇制度の形成 1～4」労働法律句報 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）.
ステファニー・クーン著／岡村ひとみ訳『家族という神話』（1998 年、筑摩書房）.
谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」日本労働研究雑誌 No.574(2008)，pp.69-84.
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、中嶋士元も、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.
中村欽子「ファミリー・フレンドリー企業」日本労務学会誌第 4 巻第 1 号（2002 年）pp.64-73.
中村欽子「米国企業による家族支援の意義」同志社アメリカ研究第 35 号（1999 年）pp.115-126.
日本労働研究機構『アメリカの非典型雇用』（2001年）。
萩原久美子『迷走する両立支援』（太郎次郎社エディタス、2006年）115頁以下。
藤本哲史「アメリカにおける企業の家族支援制度の展開」日本労働研究雑誌No.459（1998年）
松原光代・脇坂明「米英における両立対策と企業のパフォーマンス（I）（II）（III）」学習院大学経済論集第41巻第4号（2005年2月）pp.295-302。
第42巻第2号（2005年7月）pp.99-117、第42巻第4号（2006年1月）pp.251-259。

【英語文献】
AFL-CIO, Bargaining Fact Sheet: Child Care and Early Childhood Education.
AFL-CIO, Bargaining Fact Sheet: Control Over Work Hours and Alternative Work Schedule.
AFL-CIO, Bargaining Fact Sheet: Family Leave and Expanding the Family and Medical Leave Act.
Dan Lesser, A Federal Agenda for Affordable, Quality Child Care, 42 Clearinghouse Rev. 394, 2008.
Joan Williams, Unbending Gender, Oxford University Press, 2000.

【統計・調査資料】
BNA, Basic Patterns In Union Contracts 14th ed., 1995.
ChildStats.gov, America's Children at a Glance.
Families and Work Institute, *2008 National Study of Employers*.

JILPT『データブック国際労働比較 2010』.

NACCRRRA, *What Child Care Providers Earn／2008 Price of Child Care／2008 Child Care Capacity*.


U. S. Department of Health and Human Services, Administration for Children & Families, Child Care Bureau, *2008 CCDF State Expenditure Data*.


第3章

日本のワーク・ライフ・バランス法政策の
全体像並びに現状及び課題
第3章 日本のワーク・ライフ・バランス法政策の全体像並びに現状及び課題

本章では、これまで見てきた各国の記述構成に倣い、まず総論として、日本におけるワーク・ライフ・バランス（以下、引用部分を除き、“WLB”という。）政策を概観し、当該政策を捉える幾つかの視点を確認する。その上で、各論において、本報告書が焦点を当てている4つの事項にかかる法制度の変遷や内容を概観し、また、最新の実態について述べる。加えて各論の中では、実態を踏まえた諸課題を可能な限り示したい。

第1節 総論

『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈中間報告書〉』（以下、「中間報告書」という。）において、本研究は、WLBの核心を「女性の仕事と家庭の両立」の問題（狭義のWLB）であると捉え、同時に、日本の「WLB政策の全体像は、...際限なく広がりを持つ雇用労働問題の総体とでもいうべき多面的な側面」があること（広義のWLB）を指摘した1。以下では、日本のWLB政策を今一度概観しつつ、それが幾つかの重要な視点を有し、かつ、当該重要な視点が契機となってWLB政策が進められてきたという点を再度確認する。

1.ワーク・ライフ・バランス政策の概観

政府が公表しているWLBにかかわる主な文書としては、以下の5つ（厳密には6つが）ある2。

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

---

1 中間報告書55頁、194頁参照。
2 実態調査や国際比較調査を除く。なお、本報告書において「日本のWLB政策」などという場合、基本的に、以下に掲げる文書をまとめて捉えていることを意味する。
3 厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/06/dl/s0623-7a.pdf参照。
4 内閣府HP、http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/siryo/ka23-5-2.pdf参照。
5 内閣府HP、http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2007/decision0406.pdf参照。
6 内閣府HP、http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/pdf/wlb19-7-2.pdf参照。
⑤ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）
b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）

以下では、これら文書が公表された時系列順に、特に、i）WLBの定義、ii）WLBを目指す背景、iii）WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果、iv）WLBのための具体的事項を意識しながら概観する。

① 厚生労働省『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004年6月）
i）WLBの定義：「誰もが自らの選択により、家庭、地域、学習やボランティア活動などの様々な「仕事以外の活動」すなわち「生活」と様々な組み合わせ、両者〔仕事と生活：筆者注〕の「調和」を図ることができるようにする」こと

ii）WLBを目指す背景：この定義の実現に向けて、報告書はまず、働き方をめぐる現状認識について概ね以下のように述べる。

現在では、ものの豊かさから心の豊かさを求める方向へと人々の意識がシフトしてきている。会社中心の生活は、正社員と非正社員の二極化を生み出し、したがって女性が非正社員に位置づけられる傾向があった。国際競争が激化する中で、企業は短期的な利益を重視し、また、少子高齢化の急速な進行は国民経済に重大な影響を及ぼしつつある。働き方をめぐるこのような変化の中で、働く側は総じて不安感を持つに至っているが、持続的成長が可能な経済社会を実現していくためには、働く者の不安感を解消し、人材としてその能力を発揮できるような環境が不可欠である。

次いで、このような変化を受けて生じている具体的問題として、次のことを挙げる。

第一に、人口構造の変化に伴う問題として、少子高齢化、特に高齢者の能力発揮と若年者の職業的自立。

第二に、企業間競争が激化する中での問題として、消費者ニーズが多様化していること、また、産業構造がサービス化していることを背景に、知的労働力の確保や活躍、対人サービスが重要であると認識するが、従来型の雇用管理や労働時間管理が制約要因となっている可能性を指摘する。加えて、製造業でもサービス業でも、コストを削減するため企業は非正社員を用い、その結果、正社員と非正社員との処遇の均衡が問題となっている。

第三に、心の豊かさへのシフトを背景に、所得水準よりも生き方や働き方の選択肢の多さが重視されるようになってきている中で、広く、仕事と生活の調和を重視する人の割合が増加しつつある。しかし、労働時間について見ると、長時間労働者の割合が増加する一方で、多くの失業者も発生し、また、世代間、男女間でも労働時間に格差が生じており、仕事や生活に対する意識の多様化に応じた生き方や働き方を選べる状況ではない。この理

由としては、正社員と非正社員の二極化、主たる稼ぎ手と家族的責任を担うという働き方の二極化が考えられる。

iii）WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：以上のようないくつかの現状や問題を受け、報告書は解決の方向性を次のように述べる。

持続的成長が可能な社会を構築するためには、従来同様、今後も人材活用が重要である。多様な個性や価値観を持つ個々人が生涯にわたって可能な限り意欲と能力を発揮できるようにすると共に、急速な人口構造の変化が進む中で、次代を支える意欲と能力を備えた人材が早急かつ着実に育成されるよう、政策使が一体となって取り組むことが必要である。一方で、産業がサービス化などしていく中で、人材莳がよれることが求められるが、これは働く者の中の自己研鑽を通じて醸成される。そこで、誰が生涯の各々の段階で希望に応じて様々な社会参画（仕事、地域・ボランティア活動）を実現し、これが通じた主体的な人生キャリアの形成を図ることができるようになることが重要である。

そして、多様な価値観を持った働く者一人一人が自律的な選択により仕事と生活の調和を実現していけば、心身共に充実した状態で潜在する能力を十分発揮することが可能となる。企業の雇用管理の面では、正社員・非正社員という固定的な当てはめの下で従業員が必ずしも十分に能力を発揮してこれなかったなどの問題を解消し、自律的に働く者について仕事の成果や能力発揮の状況に即して個々人を評価する道を開くことにつながる。このようにすることで、活力と夢に満ちた経済社会の実現への足掛かりとなる。なお、報告書は、次のようにも述べている。「仕事と生活の調和は、企業にとってはより独創性と工夫に富んだ従業員の貢献を不可欠であると共に優秀な人材の確保にも資する。同時に、働く人々の人間力の向上を阻害しない企業活動の実践でもあり社会の一員としての要請にもかなうものとなる。…（中略）…社会全体としても、持続的成長、次世代育成支援につながるものとなる」。さらに、結論では、「今後、我々が目指すべきは、個々の働き者が労働時間と生活時間を場所等も含め様々な組み合わせ、均衡のとれた人間的なリズムのある働き方や生き方を実現し、その意欲と能力を十分発揮できる権の深い社会の実現である。そうした社会では、働く者が主体的に働き方や生き方を選択し、充実した人生を送ることが可能になるとともに、社会全体として企業活動の向上、家庭生活の充実及び地域社会の活性化が図られることとなる」と述べる。

iv）WLB 実現のための具体的な事項：報告書は以上を受けて、個別具体的な政策課題（検討事項）を次のように整理する（簡潔に事項のみを列挙。以下同じ。）。

a) 労働時間：労働時間の在り方の見直し、労働時間短縮（所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進）、労働時間規制にとらわれない働き方

b) 就業場所：就業場所の明示（転勤）、自宅勤務、複数就業

c) 所得確保：所得のための所得確保、最低賃金制度、退職金制度、企業年金制度等の中立性確保、職業生涯の過程における多様な資金需要への対応
d）均衡処遇
e）キャリア形成・展開

② 内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女
共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする
働き方の見直し」について」（2006年5月）

i）WLBの定義：「働き方の柔軟性を通じて、多様な生き方を可能とすること」あるいは「子
育て世帯に対する両立支援の取組を契機として、すべての人を対象とした「仕事と生活の
調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」」

ii）WLBを目指す背景：提案は、背景として
第一に、女性の継続就業あるいは再就業が困難な状況。育児休業取得者は増加している
ものの、出産前後を超えて就業を継続している者の割合は増えていない一方で、子育て期
女性の就業希望率は高い。人口減少下の社会経済において、労働力確保という観点からは
就業継続を実現できる環境整備が求められる。

第二に、雇用形態・就業形態別の労働時間や賃金収入における格差。男性の長時間労働
が見られる一方で、若年層の男女では非正規化が進み、短時間で就労する者が増加してい
る。また、長時間労働は家事・育児時間の確保を希望する女性にとって、継続就業や再
就業を困難にしかがりであると、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくなっている。このため、
基礎的な環境として、長時間労働を是正したり、有給休暇の取得を促進したりするなど働
き方の見直しが必要である。さらに、男女を問わず、一般労働者とパート労働者の賃金格
差が拡大している。このような労働時間や収入の格差は、結婚・出産・子育てが困難な状
況をもたらす要因の一つであると考えられ、労働時間と賃金収入の組み合わせにおいて、
極端に偏らない選択を可能とする必要がある。加えて、男性に関しても多様な働き方を選
択できるようにする必要がある。

第三に、子育て世代・未婚者・中高年層についても、様々な理由から生活時間を必要と
している。子育て世代については、子育ての期間や対象を絞ることは困難である。未婚者
については、仕事以外の多様な活動に参加することを求めており、そうした機会の確保
は結婚につながる機会になりうる。中高年層については、親の介護や自身の高齢期におけ
る地域活動の準備などの時間として必要である。このように、多様な世代が様々な目的に
ついて仕事以外の生活に使える時間を確保することが必要とされている。

iii）WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：提案は、以上のような背景を踏ま
えて、「仕事と子育ての両立のみならず、すべての人々が仕事と生活（ワーク・ライフ・
バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある。」と述べる。さらに、「男女
が希望する働き方を選択できる「働き方の見直し」を、人生のあらゆる時期において行う
ということは、各人が希望する結婚や出産・子育ての選択をしやすい環境をつくることに

- 338 -
つながる。」という。そして本提案は、施策の方向性として次の5点を述べる。

第一に、生活の質を高める働き方の実現として、長時間労働の是正をはじめ、仕事の進め方や時間管理の効率化を行い、他にも、短時間勤務や在宅勤務、多目的長期休業など多様な就業時間・就業場所を選択できる柔軟な就業環境を実現する必要がある。

第二に、ライフステージに即して働き方を選択できる環境の実現として、就業形態のほか、労働市場への退出入のハードルを低くし、労働市場の柔軟化を図ることが必要とする。そのために、多様な能力開発や、情報提供の仕組みが重要である。

第三に、正規社員の働き方の柔軟性の確保と非正規社員の処遇改善として、どのような働き方を選んでも制度的に不利にならないよう、また、働き方の選択を制約することができないような中立的な仕組みづくりを進める必要がある。そのために、仕事内容や働き方の適正な評価に基づいた処遇の仕組みが必要である。

第四に、個人・組織の双方にメリットのある取組みが必要である。人口の減少やサービス産業化の下で、女性を含め多様な人材を確保する必要性があるが、そのためには、柔軟な働き方の仕組みを用意し、より多くの人が仕事に参加できる機会を広げる取組みは組織にとっても重要である。それは、個人の就労意欲を刺激したり、仕事以外の活動で得た経験を仕事に活かそう。企業等にこうした取組みの必要性やメリットを提示し、取組みのために必要な情報の提供を行う必要がある。

第五に、国民の若者の改革として、制度を整えるだけでなく、国民にこのような考え方を定着し、これまでの固定的な働き方や家庭内の役割分担にとらわれずに生き方を自ら選択できるようにすることが重要である。

iv) WLB のための具体的事項：以上の検討から提案は、取り組むべき施策として以下を例示する。

a) 個人の意識啓発・能力開発にかかる施策：すべての人が対象とした働き方に関する意識啓発、男性を中心とした家庭・地域における活動への参画に関する意識啓発、多様なライフプラン設計のための情報提供・機会提供、多様な就業条件による能力開発支援

b) 組織の雇用環境整備にかかる施策：組織のトップ・管理職の意識啓発：マネジメント・評価システムの開発支援にかかる取組み、正規社員と非正規社員との間の均衡処遇に取り組む事業主に対する国の支援

c) 関連する法・制度の整備にかかる施策等：短時間労働者の処遇等雇用管理の改善（厚生年金の適用あり方等）、公正な処遇が図られた多様な働き方の導入（短時間正社員の導入、常勤の国家公務員に育児・介護のための短時間勤務制度を導入し）、育児休業中の所得保障あり方、長時間にわたる時間外労働を行っている者の減少、企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率の増加、女性の再チャレンジ支援の取組の一層の推進

- 339 -
③ 内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会『労働市場専門調査会第 1 次報告「働き方を変える、日本を変える」—《ワークライフバランス憲章》の策定—』(2007 年 4 月)

i）WLB の定義：「多様な働き方が確保されることによって、個人のライフスタイルやライフサイクルに合わせた働き方の選択が可能となり、性や年齢にかかわらず仕事と生活との調和を図ることができるようになる」

ii）WLB を目指す背景：本報告では、問題認識として大きく二つの問題を挙げる。

一つには、企業をめぐる変化として、グローバル化に伴う国際競争力が強まっていること、IT 分野での技術革新が急速に進展していること、そして、経済成長が減速する中で経済の不確実性が高まっていることが述べられている。もう一つには、働き方を巡る変化として、生産年齢人口が減少していること、労働力人口が高齢化していること、女性就業が拡大していること、外国人労働者が増加していることを挙げている。

iii）WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：本報告は、日本の現在の労働市場における雇用システムはこのような変化する状況に十分に対応できていないとして、克服すべき 6 つの壁を挙げる。

第一に、正規・非正規の壁、第二に、働き方の壁（これについては、配置転換、労働時間、転職が問題とされている。）、第三に、性別の壁、第四に、官民の壁（これについては、職業紹介・職業訓練をめぐる官民の問題が述べられている。）、第五に、年齢の壁、第六に、国境の壁（これについては、入管制度、在留管理、外国人に対する社会保障などが挙げられている。）である。

これら 6 つの壁は、「生活の豊かさを享受する機会を狭めるとともに、将来に向けて意欲をもって働く機会を狭め」、マクロ的にも「人々の豊かさの源泉となる経済成長を制約する要因ともなっている」。さらに、「働きたい人が働けない、あるいは働くことができても十分に能力が発揮できないことは、人口減少時代にあって貴重な人材資源を浪費することを意味する。また、働くことと生活が両立できないことは、結婚・出産を抑制し、少子化を加速させる」という認識に立つ。

また、報告では、先の 6 つの壁が働き方にひずみを生じさせ、経済成長を制約しているという。具体的には、労働生産性の低下、少子化による生産年齢人口の減少、労働参加率の抑制、労働給与のミスマッチ拡大というマクロ経済的観点からの問題が挙げられている。

そして、目指すべき労働市場の姿について整理し、大きく分けて以下の 8 点を掲げている（括弧内は具体的内容の概要）。

A) 生涯を通じて多様な働き方が選択可能になること（多様な働き方の確保、生涯にわたり現役として働く、働く時間・場所の柔軟性、ワークライフバランスの確保）

B) 外部労働市場が整備され、合理的根拠のない賃金差が解消されること（外部労働市場の整備、専門性を重視した職種別賃金の形成、企業からの自律性の向上）
C) 多様な働き方に対して横断的に適用される共通原則が確立すること（共通原則の確立、紛争の防止・解決）
D) 税制・社会保障制度が働き方に中立的になっていること
E) 職業紹介・職業訓練が充実していること（職業紹介機能の高度化・多様化、職業訓練機能の外部化、職業能力形成システムの整備、企業支援から個人支援へ、教育機関と連携）
F) セーフティーネットが就労機会促進型になっていること（個人の就業能力の向上、労働市場のあり方に応じた最低賃金の設定、福祉から雇用へ）
G) 労働条件が高い透明性を有していること（透明性、労働をめぐる権利・義務に関する教育）
H) 国と地方の間に連携がとれていること

報告では、WLBはA)の多様な働き方の選択可能性において言及されているが、「その実現にあたっては、全ての就業希望者にとって充実した働き方が可能となるよう、就業率の向上を図る必要がある。また、そうした就業が豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮を合わせてその取り組みを進めなければならない」と述べ、具体的には、若年者・女性・高齢者の就業率の向上と共に、労働時間短縮のために、完璧週休二日制、年次有給休暇の取得、残業時間の半減、フルタイム労働者の年間実労働時間の1割減を提案する。

iv) WLBのための具体的取組み：さらに仔細には以下を提言する。

a) 若年者の就業率向上について、採用時期の多様化、トライアル雇用の期間延長、パワーチャリャー制等による職業訓練支援、職業能力形成システムの普及、職業紹介機能の高度化、大学・高等専門学校等の教育機関との連携

b) 女性の就業率向上について、雇用機会均等に係る企業の説明責任の強化、テレワークや在宅勤務の拡充、多様な保育サービスの確保、出産・子育ての費用負担軽減、税制・社会保険制度の働き方に対する中立化

c) 高齢者の就業率向上については、年齢差別撤廃、多様な働き方の確保、介護サービスの充実、高齢者へのジョブカードの拡充、定年制の見直し

d) 労働時間短縮については、責任や成果に基づく賃金制度への転換、週休二日制の原則化、年休の計画的取得の推進、休日労働の上限規制

また、本報告では最後に、以下を柱とするワーク・ライフ・バランス憲章の策定について提案する。

第1条：多様な働き方の権利を含め、働き方の共通原則の確立
第2条：税・社会保障等、働き方に中立的な制度への改革
第3条：多様な保育サービスの提供、保育所の整備による待機児童の解消
第4条：働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減
第5条：政労使による合意形成の仕組み
内閣府、男女共同参画会議、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～』（2007年7月）

i) WLBの定義：「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、（人生の段階に応じて：筆者挿入）自ら希望するバランスで展開できる状態」。また、「このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である」。

ii) WLBを目指す背景：本報告では、背景にある問題意識を、総論的に、「少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがある。働く側の価値観の多様化等も働き方の変化を促してきたが、特にバブル崩壊に続く経済の長期低迷や国内外の競争の激化等を背景として、非正規など不安定又は経済的基盤の確保が難しい雇用の増加や、正規雇用者に見られる長時間労働など、個人にとっては働き方をめぐる様々な問題が生じている」と述べる。具体的には、まず、個人にとっての必要性（希望するバランスの実現）として、仕事と家庭の両立が困難であること（男性は希望に反して仕事中心になる一方、女性は重い家庭責任を負い、継続就業や再就職が難しい状況にあり。）、自己啓発や地域活動への参加が困難になっていること、長時間労働が心身に悪影響を及ぼすことが問題点として述べられている。次いで、社会経済にとっての必要性（経済社会の活力向上）として、労働力不足の深刻化、生産性の低下・活力の衰退、少子化の急速な進行、地域社会のつながりの希薄化が問題とされる。そして、個々の企業・組織にとっての必要性（多様な人材を生かし競争力を強化）としては、人材の確保・定着と競争力強化を結びつける、WLBは明日への投資、経営戦略であるとしている。

iii) WLBの目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：その上で本報告は、WLBの実現を通じて目指す社会像を、次のように表している。「男女一一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会である。また、企業・組織が、働き手一人ひとりの価値観・必要性・希望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に満ちた社会である。そこでは、男女がともに希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がもたらされる。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものである」。

iv) WLBのための具体的事項：本報告では、具体的な取組みが関係する主体ごとに網羅的に述べられているが、雇用労働政策にかかわる論点を抜き出す以下のとおりである。

育児・介護、長時間労働、就業継続・再就職支援、労働時間規制、柔軟な働き方、若年・
高齢労働力支援、多様な休暇制度の創設や取得促進、自己啓発・能力開発支援、保育・放課後対策、テレワーク推進、働き方に中立な制度の在り方や運用（税・社会保障・教育等の関連制度も含む）、時間から成果への評価方法を転換、従業員ニーズへの配慮、多能工的人材育成、女性の積極育成・登用、均衡処遇、従業員の健康維持の取組み。

なお、関連する問題として、以上の中、中小企業支援、企業に対する公契約上の優遇措置、投資家・取引先・消費者等の企業への影響力に対する働きかけ、経営者・管理職の意識改革やマネジメント改革といったことを挙げる。

⑥ a.内閣府『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007年12月）
b.内閣府『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007年12月）
i）WLBの定義：「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる」ことと定義し、今後はこのような社会を目指すべきであるとする。

ii）WLBを目指す背景

しかし、現実の社会では、「安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、仕事と子育て、老親の介護との両立に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。」

この背景には、「国内外における企業間競争の激化」や「長期的な経済の低迷や産業構造の変化」によって、「生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加」していること。その一方で、「正社員の労働時間は高止まりしたままであること」を挙げる。また、「利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに取り組むことが難しい企業も存在する」ことを見述べる。

さらに、女性の社会参画等が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等々の生き方が多様化している一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていないことや、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っていると述べる。

このような状況下では、「結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族団らんの時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなって」おり、このような諸問題が、「少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっている」という認識を示す。加えて、「人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない」とも述べる。

また、働く人の側においても、「様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等
をより重視する人などもあり、多様な働き方が模索されている」ことから、WLB社会を目指す背景の一つとされている。

iii）WLBの目的、目的すべき今後の社会像、期待される効果：以上の理解に立って、憲章は、「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組が求められ、「働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない」と述べる。

そして、以上のような取組みは、「人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえるべきである」として、企業の側にメリットがあることも述べる。

iv）WLBのための具体的事項

そして、憲章は、先に述べた定義にみるような社会像を描き、大括りで以下の3点を具体的事項として述べている（なお、憲章は、以下を実践していく主体として、「企業と働く者」、「国民」、「国」、「地方公共団体」を挙げ、各々が取り組むべき方向性を示している。）。

A）就労による経済的自立が可能な社会：経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる

B）健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会：働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる

C）多様な働き方・生き方が選択できる社会：性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている

以上を受け、行動指針は取組みをさらに具体化する。特に国の取組みについて掲げると、以下のとおりである。

*なお、その後、内閣府は、当面取り組むべき事項を取りまとめ、公表している。そこでは、雇用労働にかかわる国の取組みが非常に詳細に挙げられている。内閣府、仕事と生活の調和推進室、仕事と生活の調和連携推進・評価部会、仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議「仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項」（2008年7月）（http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/toumen/pdf/s3.pdf）。
総論

xa) 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する
xb) 次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等を進め、生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みを構築する
xc) 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する
xd) 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業等の生産性向上（地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、ITを活用した財務会計の整備、下請適正取引の推進や資金供給の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する
xe) 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する
xf) 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働者等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化する
xg) 顕彰制度や企業の取組みの診断・点検を支援すること等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する
xh) 働く者等の自己啓発や能力開発の取組みを支援する
a) 就労による経済的自立
aa) 一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期から行う
ab) フリーターの常用雇用化を支援する
ac) 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する
b) 健康で豊かな生活のための時間の確保
ba) 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組みを支援する
bb) 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする
c) 多様な働き方の選択
ca) 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働き意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する
cb) 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する
cc) 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る
cd) 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する
ce) 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する
cf) 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する
以上、政府公表の WLB 関連文書を概観した。先の 4 つの点に即して各々の提案を整理してみる。

WLB の定義は、いずれも概ね、仕事と生活の調和を挙げ、特に生活について見ると、家庭や家族にかかる責任と仕事との両立を中心に、単に男女のみならず、既婚・未婚、さらに若年や高齢といった年齢の違いを問わず、働く人々全般の生活を指していると思われる。また、各々のライフステージに応じた生活状況も想定されている。

WLB を目指す背景は、ミクロ的には働く人々個々人の仕事と生活との調和を図るべきこと、マクロには少子高齢化社会における人口減少への歯止め、労働力の確保、企業競争力の確保、持続可能な経済社会に向けての基盤整備といったことが挙げられている。加えて、企業の側の側面に着目すると、多様な人材の維持・確保や、それを通じた生産性の向上、企業競争力の維持・強化といったことが挙げられている。

WLB の目的あるいは目指すべき今後の社会像及び期待される効果は、ミクロには仕事と生活の両立支援を始め、働く人々のニーズを満たし、また、多様な価値観や生活スタイルが尊重されること、それによって企業は人材を確保し、その活性を図り、生産性を高め、競争力を維持向上させていくこと、ひいては人口減少を抑制し労働力を確保する、そして持続可能な経済社会を達成するということが、WLB 政策の背景にあるとみられる。

WLB のための具体的施策として、労働条件として取り上げられている大括りの事項で挙げられている頻度が多いと思われるのは、

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

であり、これらが中心的問題であると言えるであろう。なお、これらに続いて、

⑦ 賃金制度（時間から成果へ）
⑧ 所得確保
⑨ 健康維持

が挙げられている。

日本の WLB 政策において取り上げられている事項を男女や年齢の属性別で考えると、各事項のすべてがかかわり、明確には分類できないが、おおよそ、上記①のうち、時短については、主に青年・壮年期男性にかかわる問題（現状認識として WLB の推進を妨げるかあるいは改善すべき問題という意味。以下同じ。）だが、①のうち後者の柔軟化と、②～⑥までは事実上家族的責任を負っている女性の問題として、また③⑤は高齢者の問題として、⑤は若年者の問題としても理解されていると考えられる。
すると、日本における政策としてのWLBは、女性の家庭生活との両立あるいは調和との兼ね合いでの労働問題、それに起因する少子化対策問題、配偶者たる男性を含めた男女の働き方の見直しを中心に、高齢者・若年者及び母子(父子)家庭に係る労働市場政策的視点が含まれる広がりのある政策といえるが、一方で留意すべきは、WLBにかかわる個別問題の多くは、従前のあらゆる意味での男女の雇用機会や待遇上の格差の解消を背景とした、働く男女の雇用平等等を射程にいたる女性の職業生活と家庭生活の両立・調和であったといえる。

そこで次に、女性の働き方に注目してその実態と法政策を概観する。また続いて、少子化対策の視点、男女の働き方の見直しの視点、労働市場政策の視点について概観していく。

2. 女性の働き方の視点

(1) 実情の概観

女性の働き方、特に雇用(employment)に注目して昭和20年代後半から近年に至るまでの実情を、筆者が各種統計調査に基づき捕捉可能な数値から任意に作成した図3-1-1から概観してみる。

これを見ると、まず女性雇用者数については、年によっては前年よりも減少している場合が見られるが、昭和20年代後半から近年まで増加していることが分かる。人口増加に伴って女性の労働市場参入率が高まっているかは、人口構成比や男女比で比較してみる必要があるが、重要な事実は、女性雇用者が確実に増加しているということである。

次に、捕捉可能であった昭和50年代後半以降の女性非正規就業者数を見ると、女性雇用者数の伸び並行して増加していることが分かる。この点、後述の労働市場政策の視点の項に掲げる図から見られるように、非正規就業者の多くは短時間(パートタイム)労働者(以下、「パート」などという。)であり、かつ、パートのうち、おおむね60ないし70%は女性であること、さらに、女性雇用者中パートで働く者の割合は、概ね平均10年以降から40%程度存在することから、“雇用”とはいえ、非正規パートとして働く女性が相当程度いると考えてよいであろう（ただしここでは、契約期間(有期か無期か)並びにいわゆる疑似パートか否かは問題としていない。)。

※第二次大戦後の日本の女性労働政策の変遷を詳細に跡付け、その変遷の意義を精緻に検討する研究として、伊岐典子(2011)『女性労働政策の展開－「正義」「活用」「福祉」の視点から労働政策レポートVol.9』(労働政策研究・研修機構)を参照。なお、本節における諸問題(女性労働の実情や法政策の変遷)については同レポートも参照されたい。
図 3-1-1 女性雇用等の経年変化

出所：女性雇用者数及び女性非正規就業者数については総務省統計局「労働力調査」。なお、女性雇用者数の数値は各年12月のもの、女性非正規就業者数の数値は、平成13年までは各年2月のもの、平成14年以降は年平均。女性大卒等者数については総務省統計局「就業構造基本調査」。なお、昭和43年から昭和54年までの調査における数値は短大・高専卒であり、昭和57年以降の数値は大卒・大学院卒を加えた数値。女性の所定内給与額については厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。本図は以上諸調査より筆者作成。

また、昭和40年代前半（1960年代後半）からではあるが、女性の大卒者数も同様に増加傾向にある。すると、女性雇用者の大半ではないにせよ、フルタイムの非正規雇用ではなくパートタイムの非正規で働く女性の中には、大学等高等教育を受けた者が少からず含まれているのではないかと考えられる。近年では労働組合による取組み並びに法政策の進展によってパートの処遇改善が徐々に進みつつあるが、大学等を卒業しているにもかかわらず、パート等非正規で働く女性が少からず存在していることなどから（それが必ずしも唯一の理由ではないとはいえ）、女性の月当たり所定内賃金も低い額にとどまっていると考えられる。

要するに、女性が大学等において高等教育を受け卒業してもパートタイムの非正規雇用として就業する場合が多く見られ、その分低い賃金額にとどまっているという傾向が確認できるといえよう。

こうした実態の背景には、後述する男女の働き方の見直しの視点の項で述べるように、男女共に見られる WLB 実現に係る理想と現実とのギャップの存在や、男女固定的役割分割意識の存在があると考えられる。これらの問題は、煎じ詰めれば「仕事」と「生活」の問題、
特に生活については、何かと手間暇のかかる子の養育の問題があると考えられる。この点、先に見てきたように、政府が公表している諸文書から見られる中心的課題としての働く男女の子の養育の問題とも平仄が一致する。そこで次に、女性の働き方、特に子の養育を巡る法政策を概観する。

（2）法政策の概観

女性の仕事（職業生活）と生活（家庭生活）の問題が社会的に大きく議論され始めたのは、女性差別撤廃条約の署名・批准と、国内法整備としての男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という。）の制定に向けた議論がなされた時期からであったと見られる。したがって、女性の仕事と生活の問題は、女性差別の是正、すなわち、換言すると男女雇用平等等の実現という非常に大きな政策目的と共に議論されてきた。もっとも、この時期以前においても、女性の仕事と生活の問題は法政策上取り上げられている。均等法の前身である勤労婦人福祉法（以下、「勤福法」という。）がそれである。

勤福法は、1条〔目的〕で、次のよう定めていた。「この法は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、…（中略）…職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進…（中略）…もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。」また2条〔基本理念〕において、「勤労婦人は、次代を成す者として、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」（中略）…職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつも、性別に差別されることなくその能力を有効に発揮し、継承される者として職業生活を営むことができるように配慮されるものとする」と定められている。そして、これらの規定を受けて、国が諸施策を講じると共に、事業主に対して様々な配慮努力義務を課している。そうした配慮努力義務のうち、11条〔育児に関する便宜の供与〕は次のように定めていた。「事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業…（中略）…の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。」

家事や育児といった家庭生活については、「夫婦協力して解決していくべきものである」が、当時の状況では、「勤労婦人の中にはそれらの家庭責任を負っている者が多数にのぼる」ため、「現実に着目して、勤労婦人の職業生活と家庭生活との調和を図ることが大きな課題であるとの考えに基づいて立案」されたと説明されている。

すると、均等法制定以前より、女性がその能力を有効に発揮していくための障壁となっている差別の是正に向けた取組みが始まりに始まる中において、ついに指摘されているように車の両輪の一方として、職業生活と家庭生活の調和として育児休業の取得を確保していく

10 この点及び男女雇用機会均等法については、赤松良子（1985）『詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基準法』（日本労働協会）を参照。
11 勤労婦人福祉法については、労働省婦人少年局婦人労働課編（1973）『勤労婦人福祉法早わかり』（婦人少年協会）を参照。
12 前掲注11・労働省婦人少年局婦人労働課編書73頁。
ための措置が取られていたといえる。また勤労法におけるこの規定が、特に民間企業について女性にかかる職業生活と家庭生活との調和を図ることへの先鞭をつけたものといえる。

その後、女性差別撤廃条約の署名・批准や、これを受けた均等法制定に対する流れを辿る。制定当初の均等法においても勤労法の流れを汲み、ほぼ同様に女性労働者の職業生活と家庭生活との調和が述べられていた。ちなみにこの点は、勤労法の改正という形で均等法が制定されたという立法経緯に負うところが大きい。

当初の均等法 1 条〔目的〕は、次のとおりに規定していた。「この法律は、法の下の平等を保障する日本国憲法の理念にのっとり雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇が確実されることを促進するとともに、女子労働者について、…（中略）…職業生活と家庭生活との調和を図る等の措置を推進し、もって女子労働者の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする」。また 2 条〔基本的意図〕では、「女子労働者は経済及び社会の発展に寄与する者であり、かつ、家庭の一員として次代を担う者の育成について重要な役割を有する者であることかんがみて、この法律の規定による女子労働者の福祉の増進は、女子労働者が母性を尊重されつつも性別に差別されることなくその能力を有効に発揮して充実した職業生活を営み、及び職業生活と家庭生活との調和を図ることができるようにすることをその本旨とする」と明記されていた。そして育児休業についても、均等法は勤労法と同様の定めを置いていた。すなわち、均等法 28 条〔育児休業の普及等〕1 項は、「事業主は、その雇用する女子労働者について、必要に応じ、育児休業（…（中略）…）の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない」と定めていたのである。

これら制定当初の均等法の規定については、女性が事実上家庭責任を負っていることにかんがみての規定であり、女性に対する家庭責任の軽減措置が均等を実現にとってより効果的であることが、また、暫定的な措置であるということが説明されている。すると、男女の雇用機会の均等を志向する制定当初の均等法においても、女性の能力発揮を妨げる差別を是正していく車の両輪の一方として、仕事（職業生活）と生活（家庭生活）との調和が必要と解されていると言える。

現在では、かような育児休業に係る定めは、後述の各論で述べるように、当初は育児休業法（以下、「育休法」という。）として、現在では介護なども含めた育児・介護休業法（以下、「育介休法」という。）として単独立法化されている。加えて、現在の育児休業には権利性（形成権）があり、かつ、男女が平等に取得しうるものとなっている。

3. 少子化対策の視点

では、女性労働問題に起因すると見られる少子化対策の視点は、どういった背景や政策的経緯から表れてきたのか確認してみる。

13 前掲注 10・赤松書 252 頁、256 頁参照。
実情の概観

図3-1-2から日本における合計特殊出生率（以下、単に「出生率」という場合がある。）の推移を見ると、長期的には、第二次世界大戦後の1950年の3.65から急激に低下し、その後は徐々に数値を下げてきていることが分かる。短期的に見ると、1970年代初めでは、先進諸国において人口置換水準とされる2.08以上であった。しかしその後は、おおむね徐々に数値を下げてきており、図には記載がないが、1989年に戦後最低の1.57を記録した。さらに後、1990年代半以降は1.4前後、2000年以降は1.3前後で推移し、直近の2008年と2009年においては1.37と減少している。しかし基本的には、日本は1970年代中頃から人口置換水準を下回る出生率を記録してきており、長らく少子化社会であり、現在では少子社会となっているといえる。

こうした出生率低下の原因の一つとしては、先に図3-1-1で見た女性雇用者数の増加と無縁でないと思われる。つまり、働く女性（全てが有配偶者でかつ有子であるわけではないが）が増加しているのに、一方では子を産み育てるという家庭生活と仕事との両立ないし調和が困難となっている（いた）のではないかと考えられる。そこで、政府をして現在のWLB政策の端緒となる少子化対策が推し進められたものと考えられる。

少子化対策に関かかかる政府の考え方について見ると、1994年に、当時の文部省、厚生省、労働省、建設省の連名による文書、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」14が公表されている。これをみると、少子化の原因として、晩婚化による未婚率の增大と夫婦の出生力の低下が挙げられている。そして、これらの要因として、女性の高学歴化、女性の自己実現意欲が高まったことによって女性の職場進出が進み、子育てと仕事の両立が難しくなったこと15、さらに、子育てに対する精神的・肉体的負担感、関連して、住宅事情や子どもの教育コストの問題ということも挙げられている。こうしたことから、同文書には、子育て支援にかかわる多面的な施策を進めることによって少子化に歯止めをかけていくという狙いがあったと考えられる。

14 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/angelplan.html参照。
15 なお、以上のようなことと、後述の性別役割分担意識とが相まって、日本は他国と異なり女性の労働力率がM字型カーブを描いていたと考えられる。
図 3-1-2 日本の合計特殊出生率の年次推移

出生・家族計画、表 4-5、表 4-16 より

なお、同文書に関して特に留意すべきと考えられるのは、「子育ては家庭の持つ重要な機能であることに鑑み、その機能が損なわれないよう、夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境作りなどを含め、家庭生活における子育て支援策を強化する」と述べていることである。

またその後、1997年に、当時の厚生省・人口問題審議会から出された、「少子化に関する基本的考え方について―人口減少社会、未来への責任と選択―」という文書16では、さらに進んで明確に固定的な男女役割分担意識や仕事優先の固定的な雇用慣行の是正が今後の少子化への対応のあり方として示されている。この点、国民の意識や企業風土の改革といったことも、先の 2つの固定的な考え方を改めていく上で重要視されている。

おそらくこれら2つの文書が示す方向性が、後に政府から公表された様々なWLB関連の文書において述べられている男女の働き方の見直しの視点や、国や地方自治体、企業、そして個人のレベルそれぞれにおけるWLBの実現・推進に係る諸課題を示す端緒となったのではないかと思われる。

(2) 法政策の概観

法政策の観点から見ると、その後の1999年に男女共同参画社会基本法が制定されている。同法は、先に述べた少子化対策及びWLBに関連する規定として、4条（社会における制度

16 厚生労働省 HP、http://www1.mhlw.go.jp/shingi/s1027-1.html参照。
又は慣行についての配慮]において、「男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかかわらず、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない」とし、また、6条[家庭生活における活動と他の活動の両立]において、「男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない」を定め、社会における基本方針を示している。先の2つの文書との関連では、固定的性別役割分担の解消と男女による子育てが国策として示されたと解することはできるよう。

また、さらに後の2003年には少子化社会対策基本法が制定されている17。同法は2条[施策の基本理念]において、「少子化に対処するための施策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するとの認識の下に、国民の意識の変化、生活様式の多様化等に十分留意しつつ、男女共同参画社会の形成とあいまって、家庭や子育てに夢を持ち、かつ、次代の社会を担う子どもを安心して生み、育てることができる環境を整備することを旨として、講ぜられなければならない」と定め、基本的施策として、国及び地方公共団体を主体に、雇用環境の整備（10条）、保育サービス等の充実（11条）、地域社会における子育て支援体制の整備（12条）等について施策を講じたり、環境を整備したりすることと定めている。加えて、同法は事業主の責務についても言及している。すなわち、同法5条[事業主の責務]は、「事業主は、子どもを生み、育てる者が充実した職業生活を営みつつ豊かな家庭生活を享受することができるように、国又は地方公共団体が実施する少子化に対処するための施策に協力するとともに、必要な雇用環境の整備に努めるものとする」ことと定めている。これらの規定から確認できることは、少子化対策が男女共同参画社会の実現と分かちがたく結びついていると認識されていること、また、子育ての責任はまず当該父母等にあるが、国及び地方公共団体、そして企業においてもなすべき方針を示していることである。

2003年には加えて、次世代育成支援対策推進法も制定されている18。同法2条[定義]規定は、「次世代育成支援対策を「次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が識剝する施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」と定義する。その上で同法3条[基本理念]は、「次世代育成支援対策は、父母その他の保護者が子育てについての第一義的責任を有するという基本的認識の下に、家庭そ

17 同法については、前掲注9・伊岐書184頁以下参照。
18 同法については、労務行政編(2004)『次世代育成支援対策推進法』(労務行政)、前掲注9・伊岐書186頁以下参照。
の他のご場において、子育ての意義についての理解が深められ、かつ、子育てに伴う喜びが実感されるとに配慮して行われなければならない」とし、4条（国及び地方公共団体の責務）において、「国及び地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、相互に連携を図りながら、次世代育成支援対策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない」と、また、5条（事業主の責務）は、「事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない」と定めている。このように、次世代育成支援対策推進法も、少子化社会支援対策基本法と同様に、子の養育責任を有する父母等、次世代育成策を総合的に推進するために具体的な取組みを進めるための基盤を提供しているものと解されよう。

また、次世代育成支援対策推進法は、市町村（8条）及び都道府県（9条）並びに事業主（12条以下。現在では常用労働者101人以上を事業主）において、同対策推進に係る行動計画を策定することとされており、主務大臣（厚生労働大臣）は、行動計画策定に係る指針を定めることとされている（7条）。したがってこの法は、先の二法（男女共同参画社会基本法、少子化社会対策基本法）を踏まえ、関係者が少子化対策に係る具体的な取組みを進めるための基礎を提供しているものと解されるよう。

4. 男女の働き方の見直しの視点

これまで見てきた文書や法律は、（包含すると解しやすいにせよ）必ずしも明確に「男女の働き方の見直し」という視点を述べていない。この点、2002年9月に厚生労働省が公表した「少子化対策プラスポン」20は、育児と仕事の両立支援のほか、男性を含めた子育てと仕事の両立支援からさらに進んで、「男性を含めた働き方の見直し」を提案していた。また同時に、多様な働き方の実現も含んでいた。

ところで、当初の均等法が努力義務としていた育児休業が1991年に育休法として法制化されるに至ったことは先に述べた。また、均等法が育児休業を事業主の努力義務としていたことと比べ、育休法上の育児休業は法的には労働者の育児休業取得「権」として構成され、また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いも禁止されたという点で大きな変化をみた。さらに、従来、均等法において女性労働者のが育児休業のみが取扱われていたのに対し、育休法では男女が等しく取得しうるものとして制度化された点も大きな変化であった21。

しかし、出生率が戦後最低を記録した1988年1.57ショックは、育児休業の単独法制化という雇用労働の側面のみにとどまらず、「少子化対策」として、児童手当や保育といった社会

---
19 なお、平成23年12月時点において、一般事業主行動計画の届出をし、認定された企業数は1,185社となっている。厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/gensan/ibo/gyouyou/jiredai/2012/12/gyouyou_20121229.pdf参照。
20 厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/0921_1.html参照。
21 育休法制定の経緯や同法の初の規制内容等については、後掲注46・松原書参照。
保障制度や、住宅や教育といった多方面にわたる総合的かつ国家的な政策として変貌を遂げていった22。このような政策の流れが、2007年のWLB憲章とその行動指針につながっていく。もちろん2007年の時点においては、先に制定されていた男女共同参画社会基本法、少子化社会対策基本法、次世代育成支援対策推進法の三法を踏まえた形での憲章と行動指針を意味している。

すると、国は子育てと仕事を両立できるような法制度などを整えていくこと、加えて企業風土を改めたり個人の意識改革を促しつつ、男性も含めた働き方の見直しを進めていこうということで一貫した方向性を有していたものと評価できる。本項冒頭で述べた「少子化対策プラスワン」も当然、このような方向性と軌を一にした政策の一つとして位置づけることができる。

以下では、男女の働き方の見直しの視点について、個人の視点と企業の視点に分けて順次見ていくことにする。

(1) 働く個人の視点から見た男女の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス

まず、働く個人の問題として男女の働き方の見直しやWLBについて考えてきた場合、これらは、広く「私の生活の尊重」というように言い換えることもできる。

この点に関して、政府による意識調査（内閣府「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局総合調査報告書少子化・高齢化とその対策（調査資料2004-2）23、内閣府HP、http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/syosika/g-work.pdf並びにhttp://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf参照）を引用した図3-1-3を見ると、既婚の有業者について、希望として「仕事優先」志向である者の割合は、男女とも概ね22%程度となっているが、現実には、女性で約18%、男性で約51%の者が「仕事優先」になってしまっていることがわかる。反面で、「仕事・家事・プライベートを両立」したいとの希望は、女性では約46%、男性では32%見られるが、現実的には、女性で約11%、男性で約8%となってしまっている。同様の傾向は図3-1-4でも見られるし、また、図3-1-5による男女別の傾向からも見られる。

22 少子化対策の変遷や内容に関しては、神尾真知子 (2005)「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局総合調査報告書少子化・高齢化とその対策（調査資料2004-2）23 頁以下、浅倉壮子 (2005)「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報1609号4頁以下参照。
図 3-1-3 男女（既婚有業）別、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

ここでは 2 つの調査しか引用していないが、異なる複数の調査から同様の傾向がうかがわれることには、個人レベルでの WLB に係る希望と現実にギャップがあることはかなり確からしいと考えられるということである。また同時に、男性と女性では希望と現実がそれぞれに異なっているということをも見て取ることができよう。

こうした働く男女の希望と現実とのギャップあるいは WLB の実情は、男女別で見てても（図 3-1-6 参照）、年代別で見てても（図 3-1-7 参照）相違なく、概ね 8 割超 9 割弱の者が感じているといえる。

このような調査結果から、「あなたのワーク・ライフ・バランス度を点数にする何点か」という問いに対しては、やや異性別や年代に関係なく、概ね 50 点前後というスコアが付けられている（図 3-1-8 参照）。
図 3-1-4 生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度 n=2500

出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 1-1

図 3-1-5 男女別の生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度

出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 1-2
筆者注：本図の選択事項は、先の図 3-1-4 と同じく、左から順に、「仕事」優先、「家庭生活」優先、「地域・個人の生活」優先、「仕事」と「家庭生活」優先、「仕事」と「地域・個人生活」優先、「家庭生活」と「地域・個人生活」優先、「わからない」である。
図 3-1-6 男女別、希望と現実の不一致

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>一致 (N=2169)</th>
<th>不一致 (N=2169)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>計</td>
<td>15.2</td>
<td>84.8</td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>13.1</td>
<td>86.9</td>
</tr>
<tr>
<td>女性</td>
<td>17.4</td>
<td>82.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 2-1

図 3-1-7 年代別、希望と現実の不一致

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>一致 (N=2169)</th>
<th>不一致 (N=2169)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>計</td>
<td>15.2</td>
<td>84.8</td>
</tr>
<tr>
<td>20代</td>
<td>11.6</td>
<td>88.4</td>
</tr>
<tr>
<td>30代</td>
<td>14.2</td>
<td>85.8</td>
</tr>
<tr>
<td>40代</td>
<td>15.9</td>
<td>84.1</td>
</tr>
<tr>
<td>50代</td>
<td>18.3</td>
<td>81.7</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 2-2
図 3-1-8 ワーク・ライフ・バランス度（全体、性別、年代別）

出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について 図 4-1

図 3-1-9 固定的役割分担意識（夫は外で働き、妻は家庭を守るべき）に対する意識

出所：内閣府（2008）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」の＜参考＞内閣府「男女共同参画に関する世論調査」図表 16
また、私生活に関しては、育児や介護あるいは家事分担といった役割分担に係る男女間の意識（性別役割分担意識）が大いに関係してくると考えられる。

この点について図 3-1-9 から見てみると、昭和 54 年の調査では、「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計（以下、「賛成派」という。）が 72.6％見られた一方で、「どちらかといえば反対」と「反対」の合計（以下、「反対派」という。）が 20.4％であり、性別役割分担意識を肯定的に捉える割合が大勢を占めていた。しかし、平成 16 年の調査では、「賛成派」45.2％、「反対派」48.9％と、「反対派」が「賛成派」を上回るに至っている。

また、直近の調査結果である平成 21 年 10 月公表の「男女共同参画に関する世論調査」24（図 3-1-10 参照）を見ると、「賛成派」41.3％、「反対派」55.1％と、「反対派」と「賛成派」の支持割合がさらに広がってきていることが分かる。

もっとも、図 3-1-9、そして図 3-1-10 からも、男女間で温差があることも分かる。すなわち、相対的に「女性」で「反対派」の割合が高く、一方では「男性」で「賛成派」の割合が高くなっているということである。また同時に、図 3-1-10 から年齢別の「賛成」、「反対」割合の相違を見ると、おおむね、年齢が高いほど「賛成派」の割合が高く、「反対派」の割合が低くなっている傾向がうかがえる。

こうした世論の意識の変化もあって、女性が働くことに対する意識も変化してきている。

図 3-1-11 から、昭和 40 年代以降平成 16 年までのこの点に関する変化を見てみると、「子どもができてもずっと職業をつづけるほうがよし（継続就業）」という意識は男女共に増加傾向にある。反対に、「女性は職業を持たない方がよし」、「結婚するまでは職業をもつほうがよし」、「子どもができるまでは職業をもつほうがよし」という三つの選択肢はいずれも低下傾向にあらる。

ただ、評価が難しいのは「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよし（一時中断・再就職）」という選択肢の割合である。これについては、男女共に平成 4 年の時点では高い割合を示していたが、その後は男女共に低下傾向にある。しかし、当の女性自身がそうした意識を男性よりも比較的高く有しているのも事実であろう。妊娠・出産という女性特有の生理的機能の面に着目すれば当然ともいえようが、その後の育児に関しては、先に見てきた諸法に見られるように、男女が共に行うべきものという理解からはやや乖離している感を否めないであろう。もっとも、図 3-1-12 として掲げた直近の平成 21 年 10 月公表の調査結果から当該選択肢の女性の支持割合を見ると 34.2％へと減少してきていることから、当該選択肢に対する女性の支持割合は、年々徐々に低下してきていると考えてよさそうである。

24 内閣府 HP、http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html 参照。
図 3-1-10 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」とする考え方について

出所：内閣府（2009）「男女共同参画に関する世論調査」（平成21年10月）図15
図 3-1-11 男女別、一般に女性が職業を持つことに対する意識

出所：内閣府（2006）「男女の働きかたと仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」の＜参考＞内閣府「男女共同参画に関する世論調査」図表 17

なお、図 3-1-12 からは、直近の調査において、「継続就業」に対する全体の支持割合が約 46% 見られ、また、40 歳から 59 歳の中高年世代による支持割合が 52% 超となっている。働き盛り世代ほど女性の継続就業に対する肯定的評価が見られる。

ところで、別の調査からは、質問事項の選択肢の設け方の違いもあってか、仕事と子育てに関する意識の持ち方は男女間で異なる傾向が見られる。

図 3-1-13 を見ると、配偶者「いる」 「男性」については（左方の図）、約 64% が「家事育児もするがあくまで仕事を優先する」と回答している一方で、配偶者が「いる」「女性」については（右方の図）、約 54% が「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」と回答している。先に見た政府の調査からは確かに、性別役割分担意識は年々低下傾向にあり、また、子どもがなくても女性が職業を続ける方がよいとの意識は広がりを見せてきてはいる。しかし、仕事と子育てのバランスの取る具合に関しては、誤解を恐れずに言えば、男性は仕事優先、女性は家事・育児優先という考え方方が、男性ばかりでなく女性にも見られる。したがって、WLB の観点から性別役割分担意識（あるいは男女平等問題）を見た場合、こうした男女それぞれの意識の差があることをも考慮した政策の検討が必要であることが示唆されるよう。
図 3-1-12 女性が職業を持つことについての考え方

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>女性</td>
<td>6.5</td>
<td>6.8</td>
<td>6.9</td>
<td>6.0</td>
<td>7.9</td>
<td>7.9</td>
<td>8.1</td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>3.5</td>
<td>3.2</td>
<td>3.1</td>
<td>3.0</td>
<td>2.1</td>
<td>2.1</td>
<td>1.9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：内閣府（2009）「男女共同参画に関する世論調査」（平成21年10月）図15
図3-1-13 性・配偶者の有無別にみた家事・育児等についての望ましい生き方

出所：労働政策研究・研修機構（2011）『平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査（調査シリーズNo.89）』第1分冊 p.32, 図表2-4-2

では次に、以上のようなWLBに係る希望と現実のギャップ、人々の意識の変化や男女間の意識の差を踏まえた上で、特に育児の問題に焦点を当てて実情の一端を見てみることにする。

図3-1-14 育児休業取得率の推移（単位：%）

出所：厚生労働省「平成22年度雇用均等基本調査結果概要」（平成23年7月15日発表）図VI

例えば平成22年度の雇用均等基本調査25を見ると（図3-1-14参照）、男性の育児休業取得率は、以前に比べれば上昇してきているものの、僅か1.38%にとどまっている。育児休業を取得するのは圧倒的に女性であって、平成22年度において約84%の女性が取得している。

25 厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001iz9v.pdf参照。
調査数値に見られる男女間の格差は、職場における問題や経済的問題（もとより男女間賃金格差があるため育児休業給付にも格差が生じるということ）などもあると考えられるが、先に見た男女間での「仕事」と「家事・育児」に係る意識の相違というものも多分に反映されていると考えるのが自然であろう。

とはいえ、中期的に見た男性の育休取得率の向上傾向や、これまで見てきた調査データから推測するに、仕事と共に家事・育児等を両立せたいとの希望を持つ男性は2〜3割程度は存在するのではないかと考えられる。この点に関し、育休取得希望の男性がどの程度存在するか、管見の限りでは知り得なかったが、8年ほど前の調査26によると、父親の子育て優先度を知ることができる。

図3-1-15を見ると、男性（父親）の希望としては、「仕事と家事・育児を同等に重視する」が約52％、「どちらかといえば家事・育児優先」が約16％で、合計約68％、つまり3人に2人が家事・育児に対する希望や積極的意欲を持っていることが分かる。しかし現実には、「仕事と家事・育児を同等に重視する」が約26％、「どちらかといえば家事・育児優先」が約7％の合計約33％と、希望の半分程度にまで減少してしまっている。

図3-1-15 父親の子育て優先度

出所：UFJ総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
調査対象：未就学児を持つ父親

こうした実情を踏まえて働く有子の女性から見た夫の働き方についての希望を見ると（図3-1-16参照）、「仕事も子育ても」との回答が約83％となっている。先にみたように、女性が家事や育児を仕事に優先させるという考え方が男女共にあるとしても、働く有子の女性か

26 UFJ総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載。
ら見れば、配偶者たる男性にもっと子育てをしてもらいたいという希望があることが分かる。また、このような働く有子女性の希望は、父親たる男性の希望にも沿うものと思われる。すると、このような希望はどのようにしたら実現していくことができるのかが検討されるべき課題ということになろう。

図 3-1-16 夫の働き方についての希望

出所：こども未来財団（2005）「平成16年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
調査対象：従業員数300人未満の中小企業の従業員

育休取得に限らず、幅広く男性の子育てへの関与を可能にすることを考えるとき、最も大きな問題は労働時間、特に長時間労働であろう。また、子育てに限らず、働く時間が長いということは私生活のための時間を確保できないということになるため、私生活のための時間を確保したいという希望を持つ人々にとっても大きな問題である。

日本は、現在、年間総実労働時間が1,800時間ほどとなっている。しかし、労働市場政策の視点の項で後述するようにパートタイム労働者の増加を考慮すると、非正規のパートタイム労働者と正規のフルタイム労働者の実労働時間格差が生じていると理解することができる。そのように考えると、フルタイムで長期の安定的な雇用に就いている人達に限って見れば、年間総実労働時間は2,000時間を超えると考えられる。

図3-1-17を見ると、年々緩やかな減少傾向はあるものの、2010年時点で1週間の実労働時間が60時間を超える人の割合は9.4%となっている。そのうち、働き盛りでかつ、子育て世代と考えられる30代の男性は18.7%となっている。したがって、私生活を重視したいと考える人達にとって長時間労働は大きな壁となっていると考えられる。同時に、既婚で有子の男性フルタイム労働者の場合、男性自身の子育てへの関与を実現できないばかりか、

27 以下、当該部分のほか、特に本章各論における労働時間に係る記述部分は、池添弘邦（2011）「日本の労働時間制にかかる近年の政策と議論について」労働政策研究・研修機構（2011）『第11回日韓ワークショップ報告書 短時間労働と労働時間の短縮施策：日韓比較』所収59-101頁を本報告書の構成に即して再構成し、かつ、加除修正したものである。
その配偶者の希望にも反し、さらに間接的には、配偶者である女性に家事や育児等のしわ寄せが行く結果、性別役割分担意識を温存、固定化してしまうという懸念も考えられる。

図3-1-17 週労働時間を60時間以上の労働者の割合の推移（単位：%）

こうした現存する男性の長時間労働について、その配偶者たる妻はどのように捉えているのか、図3-1-18を見ると、「もっと短くしてほしい」と33%と、3分の1の妻は夫の労働時間はもっと短い方がよいと考えている。ただし、「いまくらいでちょうどよい」との回答が約55%と半数以上見られることには注意を要しよう。この点に係る一つの推測としては、先に見た男女間での「仕事」と「家事・育児」に係る優先度合が男女間で異なるということが作用していると考えられる。

図3-1-18 夫の仕事時間に対する妻の希望
表 3-1-19 夫の仕事時間を短くしてほしい理由

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>短くしてほしい理由</th>
<th>複数回答、%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>計</td>
<td>71.0</td>
<td>15.7</td>
</tr>
<tr>
<td>30歳未満</td>
<td>60.7</td>
<td>42.9</td>
</tr>
<tr>
<td>30～34歳</td>
<td>64.1</td>
<td>34.1</td>
</tr>
<tr>
<td>35～39歳</td>
<td>66.0</td>
<td>27.7</td>
</tr>
<tr>
<td>40～44歳</td>
<td>70.0</td>
<td>17.1</td>
</tr>
<tr>
<td>45～49歳</td>
<td>74.1</td>
<td>5.2</td>
</tr>
<tr>
<td>50～54歳</td>
<td>78.4</td>
<td>1.5</td>
</tr>
<tr>
<td>55～59歳</td>
<td>77.6</td>
<td>0.0</td>
</tr>
<tr>
<td>60歳以上</td>
<td>75.9</td>
<td>0.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: 労働政策研究・研修機構 (2011)『妻から見た夫の労働時間（労働政策研究報告書 No.127）』p.54, 図表 2-3-14

では、3分の1の妻が支持する夫の仕事時間を短くしてほしい理由を表 3-1-19から見ると、合計では「少し無理をしていると思うから」が71%と最も高く、次いで「家族と過ごす時間増やしてほしい」が約51%となっている。

前後の回答は、当然ながら、ほぼ年齢の区別なく最も高い回答割合であり、夫の心身の健康を憂懸する妻の心理であるが、家庭生活との関連性を考えるならば、回答割合はそれほど高いとは言えず、また、むしろ低いのが、「早く帰宅して子育てを分担して欲しい」あるいは「早く帰宅して家事を分担して欲しい」という選択肢に係る回答ともつながるであろう。こうした傾向は、子が乳幼児あるいは学童期にあると考えられる比較的若い子育て世代ほど高いという点に注目しておく必要がある。

以上から見ると、WLBを実現、推進していくためには、男性の働き方としての労働時間の短縮が必要であるという。<sup>28</sup>なお、こうした長時間労働問題に関しても、年次有給休暇の取得年数の未消化という問題も考えられる。これまでの厚生労働省の統計（「就労条件調査」各年<sup>29</sup>）から見ると（表 3-1-20 参照）、従業員数の多い企業ほど年休取得率は高くになる傾向にあるが、それでも消化率は、おおむね4割から5割となっている。しかし注意すべきは、年休取得率の算出方法である。取得日数を当該年度の付与日数で割ったもので、前年度から繰り越された年休日数は入っていない。労働基準法（以下、「労基法」という。）では年休の最高日数は20日（労基法 39条 2項）で、繰り越しも認められている（同法 115条）ことから、年休取得可能な最高日数は年間40日であることになる。しかし、実際の取得日数は8日ないし10日程度であることから、取得可能日数の4分の1程度の日数しか取得されていないことになる。したがって現実には、2〜3割程度の取得率でしかないものと思われる。すると、労働時間の短縮に加え

---

28 厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html 参照。
て、年休の取得促進も、WLB の実現、推進にとって重要な課題の一つといえよう。

表 3-1-20 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況

<table>
<thead>
<tr>
<th>年、企業規模</th>
<th>付与日数</th>
<th>取得日数</th>
<th>取得率</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2011年</td>
<td>17.9日</td>
<td>8.6日</td>
<td>48.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010年</td>
<td>17.9日</td>
<td>8.5日</td>
<td>47.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年</td>
<td>18.0日</td>
<td>8.5日</td>
<td>47.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年</td>
<td>17.6日</td>
<td>8.2日</td>
<td>46.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>18.9日</td>
<td>10.5日</td>
<td>55.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>300～999人</td>
<td>18.3日</td>
<td>8.4日</td>
<td>46.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>100～299人</td>
<td>17.3日</td>
<td>7.7日</td>
<td>44.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>30～99人</td>
<td>16.8日</td>
<td>7.0日</td>
<td>41.8%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2010）「平成22年就労条件調査」第5表、同（2011）「平成23年就労条件調査」第5表より筆者抜粋。なお、企業規模別の数値は後者の数値である。

注1：「付与日数」には繰越し日数を含まない。
注2：「取得日数」は、平成21年（又は平成20年度）1年間に実際に取得した日数である。
注3：「取得率」は、（取得日数計／付与日数計）×100（％）である。

(2) 企業の人材活用等の視点から見た男女の働き方の見直しとワーク・ライフ・バランス

これまで見てきたように、働く個人の意識は従来と比べて変化してきており、仕事と生活あるいは子育てへの関与に係る希望と現実にギャップが見られるなどしている。企業としては、このように従来とは異なる意識や希望を持つ従業員に意欲的に働いてもらう必要に迫られることになる。だが、ごく自然に考えれば、より好きな仕事であるとか、自己実現ややりがいに非常に感じているという従業員以外は、その持つ意識や希望と現実とのギャップが見られるようになる。これが多ければ多いほど、企業に貢献しようとする意欲を低減させるであろう。その結果、職場や企業の生産性や業績効率は落ちるのではないかと思われる。

法的には、そういった就業意欲あるいは所属する企業への貢献意欲が低減した従業員は当該企業を自由に辞することのできる（民法627条1項参照）が、現実的にはそういった事態は今のところ限らない。他方、企業としても、単に作業能率が低いとか勤務状況が著しくない、あるいは賠償意欲に乏しいといった理由では簡単に従業員を解雇できない（労働契約法16条参照）ため、企業にとどまらせておかざるを得ない。

また、労働市場の視点から考えると、産業や業種、あるいは職種によっては人材が頻繁に移動するマーケットもあるかと思われるが、従業員の意識や希望と現実とのミスマッチが生

---

ソートアップを進めてきたような働く男女の WLB に係る意識に関しては、職場の仕事と生活の調和の図り易さは生活の満足と共に職務満足度に良い影響を与える可能性が高いとする調査結果がある（内閣府 仕事と生活の調和推進室（2011）『ワークとライフの相互関係に関する調査報告書』参照、http://www8.cao.go.jp/wlb/research/sougo/sougo.pdf）。
じている企業では、人材がなかなか定着しないといった問題が生じないとも限らない。

したがって企業は、人材の有効活用や獲得・定着、さらには作業効率や生産性の向上に向けた取組みの一環として、その従業員（潜在的な従業員も含む）のニーズ、一言でいえば従業員のWLBニーズに応えていく必要が生じてくると考えられよう。

以下では、幾つかの既存調査を参照しながら、企業の人材活用の視点から見た男女の働き方の見直しやWLBの実現・推進の状況などについて見ていくことにする。

図3-1-21 両立支援の取組みに対する企業の考え

まず、企業として両立支援策を取り組む背景を図3-1-21から見てみる。すると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計で回答割合が高い順に、「優秀な人材確保のために必要である」が73.4%、「従業員の労働意欲向上に寄与する」が71.3%、「仕事の進め方を工夫することにより業務効率が向上する」が51.1%となっている。企業としては、人材確保と既存の従業員の労働意欲のさらなる喚起に多くの関心が寄せられているといえる。

では、企業が両立支援策を導入したとして、どのような効果・変化があったといえるのか。図3-1-22は、企業によるいわゆる仕事と子育ての両立支援施策導入の効果・変化を示したものである。

これを見ると、凡例にある「大きな効果や変化があった」と「ある程度の効果や変化があった」の合計で回答割合が高い選択肢から順に、「女性従業員の定着率が向上した」、「意欲や能力のある女性の人材活用が進んだ」、「従業員間の信頼関係が強化された」、「育児休業により視野が広がった」、「社会的貢献を果たす企業のイメージが高まった」、「企業の形象や職場での従業員の愛着と信頼が高まった」、「仕事の進め方の効率化や業務改善に役立った」、「従業員のストレスが減った」などとなっている。なお、これらの肯定的効果・変化は、回答率が高いものは40%前後、低いものは16%前後となっている。
図 3-1-22 両立支援策導入・実施による効果・変化
（上段：短期的、下段：長期的）

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>短期的</th>
<th>長期的</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>女性従業員の定常率が向上した</td>
<td>4.8%</td>
<td>33.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>就労や能力のある女性の雇用が増加した</td>
<td>25.7%</td>
<td>49.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事に積極的に取り組むようになった</td>
<td>25.7%</td>
<td>49.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>退職者のストレッサーが減った</td>
<td>15.5%</td>
<td>54.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>従業員同士の傾向が改善された</td>
<td>23.8%</td>
<td>49.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>仕事の達成の効果や業績改善に役立った</td>
<td>15.7%</td>
<td>52.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>労働時間に対する意識が変化し、生産性が良くなった</td>
<td>15.7%</td>
<td>52.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>育児経験により、視野が拡がった</td>
<td>12.7%</td>
<td>47.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>社会的責任を果たす企業のイメージが高まった</td>
<td>12.7%</td>
<td>47.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>優秀な人材の確保が容易になった</td>
<td>9.9%</td>
<td>50.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>企業や団体への従業員の愛着が深まった</td>
<td>16.4%</td>
<td>46.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>育児休業者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった</td>
<td>16.4%</td>
<td>46.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>対象的内省、経営にとって効果があった</td>
<td>16.7%</td>
<td>45.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>利用者の数で他の従業員の不活が減った</td>
<td>13.5%</td>
<td>47.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>両立支援策の利用者が退職するようになった</td>
<td>12.4%</td>
<td>42.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>現場管理職のマネジメントが難しくなった</td>
<td>17.3%</td>
<td>41.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：内閣府政策統括官（共生社会政策担当）（2006）「企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究」（平成18年3月）p.79, 図表3-28
これら選択肢の多くは数値化には馴染まない主観的認識に立つものと思われるだけに評価は難しい。またその分、「どちらともいえない」との回答が多くなるのは致し方ないと考えられる。しかし少なくとも、目に見える効果や変化としての女性の定着や人材としての女性の活用の進展は相対的にかなりの程度の成果を上げているといえよう。また、目に見えない効果や変化についても、当該企業や職場に実際に身を置く者にしか分からない独特の雰囲気や感じ方、あるいは経験に信頼を置くとすれば、WLBの一環としての両立支援策の導入は一定程度の効果を上げるものと考えられるよう。

図 3-1-23 「育児休業制度」「短時間勤務制度」の利用による職場への影響

出所：内閣府（2005）「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査（調査結果概要）」図表 8
調査対象：企業（従業員規模 100 人～300 人：1,000 社、300 人超：3,000 社）において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者

また、両立支援策に含まれる「育児休業制度」と「短時間勤務制度」の利用が職場に与えた影響に係る管理職の認識を図 3-1-23 から見てみると、回答率が比較的高いのは、「仕事の進め方について職場内で見直すきっかけになった」の 41.5％、「両立支援策に対する各人の理解が深まった」の 37.2％であり、これらを中心に、『利用者の仕事の力を高めた』『職場全体の生産効率が上がった』『従業員自身が職場で立つことができるようになった』などの影響が示されている。これら回答も多い場合、管理職個人の主観的認識を問うものではあるが、仕事の進め方の見直しについては、当該管理職を含めた職場における複数人数により行われる事柄
であろうから、管理職による客観的な認識として理解できる。その他の回答選択肢についても、通常の職務を果たしている管理職であれば日常的に認識可能な事柄であると思われる。こうした回答に信頼を置くならば、育児休業制度と短時間勤務制度の利用は、職場全体の問題、個々人におけるこれら制度に対する理解の深化、個々人が自らの働き方を見直すこと、さらには他の従業員の能力開発にも貢献しているといえそうである。

図 3-1-24 仕事と生活の調和実現度と仕事への意欲

（備考）
1. 少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する意識調査」（2006年）より作成
2. 調査対象は25歳〜44歳の男女、調査時期は2006年1月
3. 「ワーク・ライフ・バランス実現度」：あなたにとって、仕事と生活のバランスは、うまくとれていると思いますか？への回答。「仕事への意欲」：あなたは今の仕事に目的意識を持って積極的に取り組んでいますか？への回答
出所：男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2009年「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」）平成21年7月p.30 図表1-3

次に、図3-1-24から、従業員の仕事への意欲の程度を見てみる。すると、「仕事と生活のバランスが取れていますか」との問いに対して、「そう思う」と肯定的な評価に向けた回答をしていれば、「仕事に積極的に取り組んでいますか」との問いに対して「そう思う」と「ややそう思う」の回答割合が高くなっていることがある。この点、傾向としては、男
女別並びに既婚・独身別にかかわりなく同様である。したがって、企業が従業員のニーズに応える形で WLB の実現に貢献しているほど従業員の企業に対する貢献意欲が高まるといえよう。またその分、企業が従業員の WLB 関心を払い、施策を導入し、かつ、効果的に運用していく必要性が理解されるよう。

図 3-1-25 ワーク・ライフ・バランス施策とその他の施策との組み合わせによる生産性向上効果

(備考) 1. 内閣府経済社会総合研究所「ワーク・ライフ・バランスと生産性に関する調査」結果（2009 年 5 月）により作成
2. 従業員数 300 人以上の企業 3,000 社を対象とした郵送アンケート調査による（回収数 457 社）。調査時期は 2008 年 9 ～ 11 月
出所：男女共同参画会議・仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2009）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（平成 21 年 7 月）p.35, 図表 1-8
では、従業員の仕事に対する意欲、企業に対する貢献度が高まったとして、実際に生産性が上がった評価できるのかが問題となる。この点、管理職を対象とした調査であった図3-1-23によれば、「職場全体の生産性が上がった」と認識している管理職の割合は2.7％にとどまっていた。ただし、この場合、職場単位での損益計算といった形で客観的に数値化された生産性向上指標がある企業であればともかく、そういった職場は多くないと考えられるため、管理職の認識としてはなかなか目には見えにくい視点ではないかと思われる。そこで、より客観的な数値として生産性向上効果を図3-1-25から見てみることにする。

図3-1-25を見ると、①から④まで四つの図が掲げられる。これらは、①が「両立支援策導入と公平な評価制度」、②が「両立支援策導入と管理職による業務分担の柔軟な見直し」、③が「効果的時短施策とフレックスタイム」、④が「効果的時短施策と仕事の量・進め方の見直し」というそれぞれの組み合わせごとに、各支援策や施策と制度（導入）や見直しなどの組み合わせの有無によって、「2004～07年にかけて従業員一人当たりが増加した企業の比率」を見たものである。

図の①から④までをそれぞれ見ると、いずれの組み合わせについても、各支援策や施策と制度（導入）や見直しなどを両方セットで実施することにより、従業員1人当たりの経常利益が10％以上増えるという生産性向上効果が認められる企業の割合が高くなっている。そうだとすれば、単に両立支援制度を導入したり労働時間短縮を推進したりするばかりではなく、同時に、評価制度といった人事管理上の問題に対する対処、フレックスタイム制度導入による柔軟な労働時間制度の導入、そしてまた職場単位での業務分担・仕事量・仕事の進め方の見直しを行うことによって、従業員個人にとってのWLBがより一層推進されるとともに、企業全体の生産性が向上するということに留意すべきであろう。

なお、以上に加え、内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査について」32の図5-2「企業の取組みとして最も重要なもの」を見ると、「社長や取締役がリーダー・シップを発揮してワーク・ライフ・バランスに取り組む」が27.3％、「無駄な入社・作業をなくす」が16.9％と、相対的に高い回答割合を示している（n=2500）。

後者は前にも述べた仕事の量・進め方の見直しに通じる回答である。前者は、トップダウンによる企業全体の意識改革の必要性・重要性が強調されてよい点であると考えられる。

30 この点については、内閣府 仕事と生活の調和推進室（2009）『ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書』（http://www8.cao.go.jp/wlb/research/kouritsu/index.html）が公表されており、また同報告書では、個別企業の取組み事例も紹介されている。

31 なお、前掲注29 内閣府 仕事と生活の調和推進室報告書によると、企業のWLBを図り易い職場を目指す取組みにより個人のWLBの図り易さに係る認知度が向上すると、個人のライフが充実し、それが当該個人の仕事パフォーマンスを向上させる可能性がある。また、ライフを経由せずに個人の職務満足を高める可能性があると分析されている。しかし、内閣府が異なる職場で働く人々、一方の職場がWLBを図り易い職場を目指して、もう一方の職場がそうでなければ、前者における取組み効果が表れにくくなる可能性があることから、取組みの効果を高めるには社会全体で取り組むことが重要であると考えている。

32 内閣府 HP、http://www8.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy.pdf参照。
また、同じ調査から、図5-4「政府の取組みとして最も重要なもの」を見ると、「保育所など子育て支援を拡充する」が24.5％、「ワーク・ライフ・バランスのための法規制を強化する」が16.9％、「ワーク・ライフ・バランスの重要性についてPRする」が15.1％が相対的に高い割合を示している（n=2500）。

子育て支援拡充については、後述の各論における該当項で述べるように、保育所等のインフラが以前にも増して整備されてきているものの、地域によっては依然として待機児童が見られることから、保育ニーズとインフラや保育士等の人材資源をどのようにマッチさせていくかが課題となる。なおこの点、「子ども・子育て新システム」なる政策が動きつつある。

PRについては回答が示すとおりであると考えられるが、WLBは子育て等個々人の生活の面と共に、仕事との両立や調和が問題とされる事柄であるため、人材を活用する企業において取組みを促すための啓発活動と並せ、取組みの推進に係るインセンティブをどのように措置していくかが鍵になると思われる。この点、先に見た職場内で肯定的評価を引き出す取組みであるとか、企業をして生産性が目に見えて向上するとの認識を普及させていくことが重要であると考えられる。

問題は法規制の強化である。WLBに係るニーズは個々人ごとに異なり、また、企業や職場の状況も様々であることを考えると、一律に法規制を強化すればWLBが実現、推進されるところは早計であろう。ましてや、WLBに係る重要な問題としての、例えば労働時間規制は主として罰則付強行法規だる勞基法において定められていることから、法規制の強化は極めて困難であると考えられる。この時点での結論づけは早計であろうが、簡潔にはWLBの実現、推進に係る多様なメニューを法令上整備することや、企業や職場において個別労使の相互理解の下で柔軟に対応していくことができる制度環境をさらに整えていくことが必要なのであろうかと考えられる。

5．労働市場政策の視点

文脈を総論の大きな流れに戻そう。

これまで、女性の働き方の視点、少子化対策の視点、男女の働き方の見直しの視点において、各種調査や統計資料に基づいて日本のWLB政策の背景や経緯を探ってきた。これら視点に係る従前の変化が、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、“WLB憲章”という。）及びその行動指針の策定につながっていることに異論はなかろう。

しかし、この間の労働市場全体の動向を見渡すと、多様な就業形態、特にパートや派遣といった非正規就業者の拡大や雇用労働政策（図3-1-26、図3-1-27参照）、少子高齢化社会の下でのフリーター・ニュートの若年者雇用問題（図3-1-28参照）、就業促進や年齢差別のない年金制度と相俟った高年齢者雇用問題（図3-1-29参照）、格差社会とワーキング・ブレアといった問題（図3-1-30参照）、母子・父子家庭といった“一人親世帯の増加”という問題
（図 3-1-31）も見られた。

これら背景事情のために、従来はファミリー・フレンドリーと呼ばれていた子を持つ家族や両親にフォーカスされた施策から、そういった人々を含めてライフ全般、個々人のライフステージや置かれている状況に応じた仕事と生活の調和（ないし両立）という WLB へとその内実は変貌を遂げてきているといえよう。

以上のことから、先に見てきたように、2004年に厚生労働省から公表された「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」、また、内閣府からは数多くの重要な政策文書が出されているが、特に2007年に策定された WLB 憲章及びその行動指針から読み取ることができる。

図 3-1-26 パートタイム労働者の推移（短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）の数・割合の推移－非農林業－）

出所：厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』（平成23年9月）
原出所：総務省労働力調査

- 377 -
図 3-1-27 派遣労働者数の推移

![派遣労働者数の推移のグラフ]

原出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」（報告発表資料、各年）

図 3-1-28 フリーター、ニートの推移

![フリーター、ニートの推移のグラフ]

資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」
注）「フリーター」の定義は、15〜34歳で、男性は自営業者、女性は自営業者で未婚の者とし、
1 雇用者の中の専ら、の扣除数を「パート・アルバイト」を含む者。
2 完全失業者のうち、在住者を含むが「パート・アルバイト」を含む者。
3 非労働人口のうち、在住者を含むが「パート・アルバイト」を含む者。

出所：労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会（第10回、平成24年2月1日開催）、配布資料1、「勤労青少年を取り巻く状況について」7頁
図 3-1-29 60歳以上の常用労働者の推移

図 3-1-30 貧困率の年次推移

注：1) 平成6年の数値は、兵庫県を除いたものである。
2) 貧困率は、O E C Dの作成基準に基づいて算出している。
3) 大人とは18歳以上の者、子どもとは17歳以下者の者をいい、現役世帯とは世帯主が18歳以上65歳未満の世帯をいう。
4) 等価可処分所得金額不詳の世帯員は除く。

出所：厚生労働省（2011）「平成23年国民生活基礎調査の概況」（平成23年7月12日発表）図21
表 3-1-31 児童（18 歳未満の未婚者）がいる一人親（母子・父子。子は20歳未満）世帯の年次推移（推計）

<table>
<thead>
<tr>
<th>年次</th>
<th>児童のいる世帯（全世帯に占める割合）</th>
<th>核家族世帯のうち、一人親と未婚の子のみの世帯（児童のいる世帯に占める割合）</th>
<th>母子世帯（全世帯に占める割合）</th>
<th>父子世帯（全世帯に占める割合）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1986</td>
<td>17,364 (46.2%)</td>
<td>722 (4.2%)</td>
<td>600 (1.6%)</td>
<td>115 (0.3%)</td>
</tr>
<tr>
<td>1989</td>
<td>16,426 (41.7%)</td>
<td>677 (4.1%)</td>
<td>554 (1.4%)</td>
<td>100 (0.3%)</td>
</tr>
<tr>
<td>1992</td>
<td>15,009 (36.4%)</td>
<td>571 (3.8%)</td>
<td>480 (1.2%)</td>
<td>86 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>1995</td>
<td>13,586 (33.3%)</td>
<td>580 (4.3%)</td>
<td>483 (1.2%)</td>
<td>84 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>13,453 (30.2%)</td>
<td>600 (4.5%)</td>
<td>502 (1.1%)</td>
<td>78 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>13,156 (28.8%)</td>
<td>667 (5.1%)</td>
<td>587 (1.3%)</td>
<td>80 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>12,916 (27.9%)</td>
<td>738 (5.7%)</td>
<td>627 (1.4%)</td>
<td>90 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>2007</td>
<td>12,499 (26.0%)</td>
<td>844 (6.8%)</td>
<td>717 (1.5%)</td>
<td>100 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>2008</td>
<td>12,151 (25.3%)</td>
<td>827 (6.8%)</td>
<td>701 (1.5%)</td>
<td>94 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>12,323 (25.7%)</td>
<td>863 (7.0%)</td>
<td>752 (1.6%)</td>
<td>93 (0.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>12,324 (25.3%)</td>
<td>813 (6.6%)</td>
<td>708 (1.5%)</td>
<td>77 (0.2%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年国民生活基礎調査の概要」（平成 23 年 7 月 12 日発表）表 5 表 1 より作成

なお、WLB 憲章と行動指針は、2007 年 12 月、関係閣僚、経済界（日本経済団体連合会会長、日本商工会議所会頭）、労働界（日本労働組合総連合会会長）、地方公共団体の代表（全国知事会議会長）等からなる「官民トップ会議」において策定され、さらに、2010 年 6 月、政労使トップによる新たな合意が結ばれている。このことはいわば、ネオ・コーポラティズムによる WLB の推進と言えるであろう。先に触れたように WLB の実現、推進が必ずしも法規制の強化によってのみ達成される（べき）ものではないとの理解に立てば、こうした関係各方面的トップによる取組みがなされたことは大いに歓迎されるべきであろう。もっとも、それは内実を伴っていなければ意味がない。したがって、法制度的環境の整備と共に、個別企業における様々な取組みを実質的に促す合意である必要がある。この点、次項で見るように、関係各組織や団体はそれぞれに具体的な取組みを行っている。

そこで次に、行政関係団体のほか、民間組織（労働組合、経営者団体等）による WLB 推進に係る取組みを見ていくことにする。

6. 行政関係団体、民間組織によるワーク・ライフ・バランス推進に係る取組み

これまで述べてきた WLB の実現、推進は、主として政府、現在ではとりわけ内閣府を中心とした取組みであった。そしてここまでの検討は、政府により推進されている WLB 政策の背後にある社会や人々の意識の変化を探るものであった。

しかし、政府のほかにも、事実認識をもじろもじじして、政府関係団体その他の組織が WLB の実現、推進に係る取組みを行っている。ここでは、政府以外の団体や組織における取組みについて述べていく（ただし、網羅的ではないことに留意されたい。）。

（財）21 世紀職業財団では、「ワーク・ライフ・バランス企業診断・認証事業」を行っている。
同業は、WLBを経営戦略の一環と位置付けた上で、企業がWLBに係る自己診断と自主的取組みを奨励したり、また、企業に対して、商標登録されている“WLB”を使用することを認め、「社員を大切にするエクセレント・カンパニー」として認証したりするものである。

企業診断指標と認証基準は基本的に同様で、以下の6つの基軸から構成されている。
すなわち、
① WLBに取り組むことが、経営・人事方針として明らかになっているか
② 心身へ過大な負荷を与えるような長時間労働となっていないか
③ 仕事と仕事以外の生活との両立を困難にするような恒常的な時間外・休日労働が行われていないか
④ 休日・休暇など仕事から自由になる機会が確保されているか
⑤ 家庭責任として最も就業に影響を及ぼす要因である育児・介護について、仕事との両立に配慮がなされているか
⑥ 社員の多様なニーズに配慮し、仕事以外の生活において自己実現を図っているか
の6つの軸である。

ただし、認証の申請条件として、原則として次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣の認定を受けていることが必要とされている。またこのため、先の診断指標と認証基準は、次世代育成支援対策推進法に基づく認定基準と重複しないように設定されている。なお、認証は、企業単位でも事業所単位でも申請することができる。

また、(公財)日本生産性本部は、2006年8月に「次世代のための民間運動～ワーク・ライフ・バランス推進会議」を立ち上げ（日本生産性本部は同会議の事務局）、実践的な運動を展開している。例えば、他団体・組織が行った各種調査研究結果の情報提供、セミナーの開催、実践ハンドブックの作成、さらには同会議自らの調査研究に基づく提言も行っている。

ところで、WLB憲章策定合意の当事者であった日本労働組合総連合会（以下、「連合」という。）や(社)日本経済団体連合会（以下、「経団連」という。）はどのような取組みをしているのだろうか。

前者の連合は、「目指そう「ワーク・ライフ・バランス社会」」と題した特設HP37を設け、傘下の労組を中心に労働界における取組みを進めている。連合は、「狭い意味の「少子化対策」や「子育て支援」を超えた、生活時間を取り戻すためのトータルな「働き方改革」」を目指し

33 (財)21世紀職業財団HP、http://www.jiwe.or.jp/worklife/tabid/142/Default.aspx参照。
34 同上、http://www.jiwe.or.jp/worklife/tabid/143/Default.aspx参照。
35 同上、http://www.jiwe.or.jp/worklife/tabid/145/Default.aspx#jyouken参照。
36 http://www.jisedai.net/index.php参照。
37 連合HP、http://www.jtuc-irengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/index.html参照。
ており、WLBにかかわる政策・施策を一つの「政策パッケージ」として捉え、その推進に取り組んでいる。具体的には、連合はWLBの基軸を次のように整理している。

①「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」が保障されること
②すべての男女労働者に等しく保障されるものであること
③働く側にとって選択可能な働き方であること
④子育て・介護等を支える社会基盤が確立されていること
⑤個人生活を尊重し、質の高い働き方を求める企業文化、社会システムに転換すること
⑥企業の社会的責任の観点からも積極的に推進すること

また、後の経団連は、連合のように特設のHPこそ設けていないものの、様々な形で発言・提言したり、加盟各社に対して情報を提供するなどしている。例えば、毎年策定されている「経営労働政策委員会報告」においては、人材戦略の一環としてWLBの推進を描げている38。また、WLBに積極的に取り組んでいる企業の具体的事例を冊子に取りまとめて公表し、加盟企業に対して情報提供している39。さらに、企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）を果たすことと関連して、社会的責任に関する新たな国際規格であるISO26000（これには、労働慣行に対する課題と具体的行動が含まれている）の周知・啓発も積極的に行っている40。

ところで、人事関連制度が整備され、また労働組合が存在し比較的健全な労使関係が見られる大企業では、相当程度にWLB関連施策は浸透してきているのではないかと思われる。その一方で、そういう状況はない場合が多いあろう中小規模企業におけるWLBの実現、推進が課題となっているのではないかと考えられる。この点、先行研究41からは、中小規模企業では規模が大きければ小さいほど、基本的な人事制度に始まり、WLBにかかわる制度としての両立支援策は進展しておらず、同時に多くの中小企業はWLBを推進することについて消極的であるということなどが明らかにされている。

しかし、全国中小企業団体中央会は、個別の中小企業の現状とは裏腹に、むしろ積極的にWLB施策を推進する立場で考えられる。例えば、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定・届出義務が平成23年4月1日から101人以上の従業員を雇用する企業にまで拡大されたことに伴い、中小企業のための一般事業主行動計画策定・認定
取得マニュアル（2010.3 全国中央会）」を作成、公表している43。また、それに先立ち、次世代育成支援対策推進法施行後、中小企業では同法に基づく認定企業数が少ないことから、認定企業数の増加を企図して、すでに認定を受けている企業を好事例としてとりまとめて子育て支援認定中小企業事例集（2008.3 全国中央会）を作成、公表している44。この点、先行研究45の調査結果とマッチする適切な取組みといえよう。このように見てくると、政府ばかりでなく、政府関連組織や民間組織、また労使の各団体が WLB の実現、推進を目指した取組みを行っている現状が分かる。

第 2 講 各論

以下の各論では、本報告書が焦点を当てて検討する四つの事項それぞれについて、WLB すなわち仕事と家庭・家族生活や子の養育との両立・調和の関係に目を向けながら、各法令等の変遷を概観し、また各事項や法令に係る実態を見ていくこととする。

1. 育児等休暇・休業及び経済的保障

1989 年に合計特殊出生率が戦後最低の 1.57 を記録したことを契機に、当初は均等法における事業主の努力義務規定であった育児休業措置が単独立法化され育休法として、その後、高齢社会問題の観点から育介休法へと改正され、育児や介護の家庭・家族的責任を有する労働者に対して、一定期間の休業を保証する制度が法制化されるようになる。以下では、育休法制定時から現行育介休法に至るまでの規制の概要を述べる。

(1) 育児休業法の制定（平成 3 年）(要)

育休法の 1 条、目的規定は、「この法律は、育児休業に関する制度を設けるとともに、子の養育を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めることにより、子を養育する労働者の雇用の継続を促進し、もって労働者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする」と定めていた。したがって、育休法の究極の目的は「労働者の福祉の増進」であり、劣後するものの、もう一つの目的として「経済及び社会の発展」が掲げられていることになる。

こうした主たる目的である「労働者の福祉の増進」は、「育児休業に関する制度を設ける」ことと、「勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めること」を通じて「子を養育する労働者の雇用の継続を促進」することによって達成されることになる。つまり、マクロの観点から見た場合の目的である「労働者の福祉の増進」の下位にある「労働者の雇用の継続」こそ
が個々人においてかなえられるべき法的目ないたいと解することができる。この点について立法趣旨を見ると、「子を養育する労働者が退職することを防いたでその雇用の継続を図り、職業生活と家庭生活が調和できる状態を導くことによって労働者の福祉を増進しようというものである」と説明されている47。したがって、育休法は WLB を企図した立法措置であったと考えられる。

しかし他方、「経済及び社会の発展」については、「労働者の雇用の継続の副次的効果として、労働者がそれまでの経験を生かし、能力を十分に発揮することによる企業の発展、また、これが産業・経済の発展にもつながるという考え方であり、出生率を念頭において規定されてものではありません」と、この文言の趣旨が述べられている48。したがって、育休の法制化は、出生率向上対策でもなければ人口政策でもないということになる49。育休法の立法趣旨との関係で考えれば、それはあくまでも労働者の職業生活と家庭生活との調和にあることから、確かに人口政策には当たらない。しかし、(因果関係は明確ではないにせよ、)出生率の急激な低下が客観的事実として生じていたことが立法措置を講じた背景の一つにあっただけを完全に否定することはできないと思われる。同時に、労働者に対して職業生活と家庭生活の両立支援策を措置することを通じて間接的に、出生率の向上に資する一手段として育休制度が単立して法化されたと考えるのがおく自然ではないかと思われる50。

いずれにしても、従前は均等法において事業主の雇用する女性労働者に対する努力義務規定であった育休制度が、後述するように男女共通の権利性のある制度へと変貌を遂げたことは間違いない。この文脈において育休法は、総論で述べてきた女性の働き、男女の働き方の見直し、また敢えて言えば間接的な少子化対策の一環として WLB 政策の一つであったと評価できるようにと思われる。

では次に、育休法の規制内容を概観する。

育休は、労働者から事業主に申し出ることによって、満 1 歳に満たない子の養育のために 1 回限り、当該申し出た期間について取得することができる（2 条。当時の条文。以下の法改正の記述についても同じ）。ただし、日々雇用者と有期契約者は除外されていた。

そして、事業主は、労働者から育休取得の申出があった場合はこれを拒むことはできないとされた（3 条）。ただし、雇用期間が 1 年未満の労働者、常態として子の養育が可能な配偶者がいる労働者等、労使協定で育休取得対象から除外する旨を定めることにより、事業主は育休取得の申出を拒むことができるとされた（3条但書）。

育休の取得を拒むことができないことについては、「休業申出の法律効果をなくさめる行

47 前掲注 46・高橋書 201・202 頁、松原書 55 頁参照。
48 前掲注 46・高橋書 191 頁参照。
49 前掲注 46・高橋書 190 頁参照。
50 なお、立案担当者は後の育休法改正に伴って、出生率低下の抑制や回復に係る効果も一定程度期待されていた面がある旨、述べて示している（前掲注 9・伊東書 181 頁参照）。法政策を通じた女性の働き方と家庭・家族生活をめぐる思想と現実との摩擦がいかに難しいかを物語っているようにも思われる。
為を指し、そのような行為は「できない」、すなわち休業申出が事業主の行為によって法律効果をなくすことはないことを表している」と説明されている51。したがって、育休の取得には権利性があり、かつそれは労働者の一方的な意思表示により法律効果を発生させる形成権であると解されることになる。

その他、7条：育休申出又は育休取得を理由とする解雇の制限規定（ただし、不利益取扱い禁止は当時の指針において定められていた。）、8条：育児休業に関する定めの周知等の措置に係る努力義務規定、9条：雇用管理に関する措置努力義務規定、10条：1歳に満たない子を養育する労働者で育休を取得しない労働者に対する労働者の申出に基づく勤務時間短縮等の措置義務規定、11条：1歳から小学校就学期限までの子を養育する労働者に対する育休制度又は勤務時間短縮等の措置努力義務規定、12条：労働大臣による指針の策定及び事業主に対する助言・指導・勧告規定、などが定められていた。

(2) 育児・介護休業法への改正等（概要）

ア．平成7年改正52

少子・高齢化の急速な進展に伴って、育児と共に家族の介護を行う労働者の福祉の増進に係るニーズが増大してきたことにかんがみて、育休法に介護休業制度が加えられる形で法制化され、育休法とされた。これにより、1条の目的規定は次のように改められた。

この法律は、育児休業及び介護休業に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り、もってこれらの者の職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする。」

また、1条の目的規定を敷衍する形で、3条1項では、次のように基本的理念を定めている。

この法律の規定による子の養育又は家族の介護を行う労働者等の福祉の増進は、これらの者がそれぞれ職業生活の全期間を通じてその能力を有効に発揮して実質した職業生活を営むとともに、育児又は介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようすることを本旨とする。」

こうした規定を見るとき、介護休業が加えられたことのほかに、幾つかの重要な転換点を見出し得る。

第一に、育休法の目的規定には見られなかった「職業生活と家庭生活との両立」との表現が加えられたことである。従来は均等法に規定されていた、妊娠・出産・育児のほかに介護

51 前掲注 46・高橋書 219 頁、松原書 87 頁参照。
52 介護休業法制化の経緯と内容については、松原亘子（1996）『詳説 育児・介護休業法』（労務行政研究所）、渡邊信（1996）『育児・介護休業法の実務解説』（日刊労働通信社）参照。
を理由として退職した者に係る再雇用特別措置の実施について、育介休法で事業主に対し努力義務を課し（21条）、また、そういった者に対して国は再就職援助措置を講じることについて育介休法で規定され（25条）、女性だけでなく男女共通の休業制度へと変貌を遂げたことから、当時の均等法の考え方をさらに進み、育介休法においても「職業生活と家庭生活との両立」という表現が加えられたものと考えられる。

第二に、「職業生活と家庭生活との両立」との表現が加えられたことにより、育休法には見られなかった基本理念規定が3条1項として定められていることである。これは先に述べたように、「職業生活と家庭生活との両立」の内容を具体的に明らかにする意味があるものとされている。加えて、育休法の目的規定の解釈としては明示的ではないものの、「職業生活と家庭生活との調和」が加えられたものとされ、特に育児休業法においても「職業生活と家庭生活の両立」という表現が付加されていることである。この点については、先に第一と第二で述べたことが大きく寄与しているようと思われる。

第三に、既に指摘されているように、「雇用の継続」と「再就職の促進」が労働者の「福祉の増進」に直接的に結びつかれずに、その間に「職業生活と家庭生活との両立に寄与することを通じて」という表現が付加されていることである。この点については、先に第一と第二で述べたことが大きく寄与しているように思われる。

いずれにしても、（本研究の検討対象ではないが、）こと育休法が育介休法へと改正されたことによって、さらに WLB を推し進めていく法制度環境が整えられてきたといえよう。なお、介護休業制度は本研究の対象ではないので、新設された同制度に係る記述は割愛する。

イ．平成9年改正57

1990年代後半において均等法が実質的な性差別禁止法へと改正されてきたことに伴って、労基法上残存していた女性保護規定も解消されることとされた。しかし、現実として育児や介護責任を有する女性労働者にとっては、こうした法改正により、その仕事と生活に大きな影響を受けかねないことから、激変緩和措置の一環として育休法が改正され、深夜業の制限規定が新設された（16条の2、16条の3）。

53 前掲注52・松原書281頁、渡辺書116頁参照。
54 前掲注52・松原書264頁、渡辺書103頁参照。
55 前掲注9・伊岐書143頁参照。
56 前掲注9・伊岐書143頁参照。
57 平成9年等の改正の経緯及び内容については、前掲注9・伊岐書153頁以下、労働省女性局監修／労働基準調査会編（1997）『改正 男女雇用機会均等法 労働基準法 育児介護休假法 決定版』（労働基準調査会）70頁以下参照。
特に育児に関して具体的に規制内容を見ると、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者から請求があった場合、事業主はそれぞれが深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）において就業させることができないというものである。ただし数回の例外があり、日々雇用者、勤続1年未満の労働者、深夜時間帯において常態として子の保育を行うことができる家族などがある者などは除かれる。また、事業の正常な運営を妨げる場合も除かれる。

ウ．平成13年改正

家族的責任を有する労働者がその責任を果たすためには、職場から離れ、家族（子どもや要介護家族）と共にする時間を確保する必要が生じる。そこで育休法では、この時の法改正がう、必要を定める所定労働時間を個別に命じられる時間外労働時間を制約を掛けるなどの諸措置が定められた。その最初が法定時間外労働（法定労働時間を超える労働時間）の制限（17条）である。

改正育休法17条1項は、「事業主は、…（中略）…小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」が「請求した時は、制限時間（1か月について24時間、1年について150時間…（以下略））を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでないと」と定められた。なお、事業の正常な運営を妨げる場合のほかの例外として、勤続期間1年未満の労働者、また、常態として配偶者が子を養育できる者も除かれている。

また、時間帯勤務制度やフレックスタイム制度などは、選択的措置義務に係る子の対象年齢が1歳に達するまでから3歳に達するまでへと拡大されている。他にも、育休・介休の申し出や取得に対する不利益取扱いの禁止が条文化されたこと（育休法制定当初は指針において定められていた。したがって規制内容の格上げといえる。）労働者の施設に関する配慮規定が創設されたこと、小学校就学の始期に達するまでの子の保育休暇制度の導入の努力義務規定が創設されたことなどを改正事項として挙げることができる。なお、この時の法改正により、実質的に無期契約である労働者（以下、「実質無期契約者」という。）も改正法の適用対象となることが検討されたが、法改正はなされず、指針において法適用の対象となる旨の解釈が示されるにとどまった

58 事業の正常な運営を妨げる場合に該当するかについては、「当該労働者の所属する事業所の基準として、当該労働者の所属する作業の内容、作業の緊急、代行者の配置の難易度など諸般の事情を考慮して客観的に判断すべき」とされたが、「事業主は、労働者が深夜休暇の制限を請求した場合においては、当該労働者が請求どおりに深夜休暇の制限を受けることができるように、通常考えられる相当の努力をすべきである」とされ、「業務遂行上不可欠な人について、通常考えられる相当の努力をしたとしてもなお代替者が確保できない場合」がこれに当たるとされた（平成10年6月11日告示第171号）。

59 平成13年の法改正については、厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ikuji/houriitu4.html参照。

60 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立を図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」平成14年厚生労働省告示第13号

61 以上の平成13年法改正に係る記述は、前掲注9・伊藤書180-183に基づく。
エ．平成16年改正

本改正では、従来は適用対象から除外されていた有期契約労働者のうち一定の者も育休を取得できることとされた。すなわち、「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であって、「その養育する者が1歳に達する日（以下・「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該者の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）」は育休取得が可能とされた（5条1項但書及び1号2号）。したがって、平成13年の法改正に係る指針で示された「実質無期契約者」に加え、一定期間の雇用継続が見込まれる有期契約労働者も育休取得が可能とされた点で大きな法改正であったといえる。

また、保育所に入所できない場合等における育休期間の、子の1歳から1歳6ヶ月までの延長措置が講じられた（5条3項本文）。この場合、「当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」（5条3項1号）であって、かつ、「当該子の1歳到達日後の場合について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に当該する場合」（同条項2号）のいずれの要件も満たす必要がある。そして厚生労働省令で定める場合として、「保育所における保育を希望し、申込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間において、当面その実施が行われない場合」が定められている（育休法施行規則4条の2第1号）。

そして、平成13年の法改正では努力義務として規定されていた子の看護休暇制度が利便性のある制度へと改正された（16条の2）。制度の実質が前進したといえる。条文上は、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事務に申し出ることにより、一の年度において5労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話を行うための休暇…取ることを可能とする」点で定められている。

本条の解釈については、育休と同様に要件該当労働者は看護休暇取得の意思表示を事業主に対して行うことで労務提供義務を消滅させることができるという形成権であること（ただし、休暇期間中の賃金支払い義務は事業主に義務づけられていない。）、「一の年度」とは、就業規則等において特段の定めがなされない限り4月1日から翌年の3月31日までであること、「5労働日」における「労働日」とは連日単位であること（ただし、5労働日を上回る日数を付与したり、半日単位や時刻単位といった法の定めを上回る制度を導入することは可能とされている。なお、後者の半日単位や時刻単位について「法の内容を上回る」と解されて

62 平成16年の法改正については、日刊労働通信社編（2005）『新版 育児・介護休業法の解説』（日刊労働通信社）参照。
63 なお、他にも、常態として子を養育していた配偶者が子の1歳到達後において子を養育することであったところ、死亡した場合（2号イ）、負傷・疾病・障害により子を養育することが困難となった場合（2号ロ）、婚姻の解消等により育休申出に係る子と同居しないこととなった場合（2号ハ）、6週間以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過していない場合（2号ニ）、が掲げられている。
いることは非常に興味深い。労働日に関しては、加えて、有期契約労働者について契約期間に応じて5労働日を例えば2.5労働日とすることは認められないこと、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」について、「負傷」や「疾病」の種類及び程度に制限はない（この点、介護とは異なる。）こと、が示されている。ただし、育休との対比でいえば、事業主はいかなる理由をもっても看護休暇に係る申出を拒むことはできない。しかしこ他方、日々雇用者は適用を除外されており、また、勤続6ヶ月未満の労働者（16条の3第2項）とし、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者（同法施行規則30条の2）は、事業所の過半数労使協定に定めることにより適用除外される。なお、看護休暇の申出や取得に対する不利益取扱いが禁じられることとされた（16条の4）。

さらに、今回の改正においても労働時間にかかわる法改正が措置されている。23条の勤務時間の短縮等の措置等である。特に子の養育に係る同条1項を見ると、「事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳（当該労働者が第5条第3項の申出をすることができる場合にあっては、1歳6ヶ月、…）に満たない子を養育する労働者が育児休業をしないものにあっては、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあっては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない」と定められている。本条項の趣旨としては、身の発達する3歳まで子の養育に特に手のかかる時期であることから、勤務時間の短縮等の措置は雇用を継続するために必要性が高いとして事業主に措置義務を課したとされている。こうした措置義務は、事業の種類や労働者の状況などによってニーズや対応可能性が様々であることから、措置義務の内容は勤務時間の短縮に限定せず、また、育休等のように民事上の権利とすることまではしていないとされている。したがってこの点、措置義務の内容が労働契約の内容となって初めて労働者に権利が生じると解されることになる。

勤務時間の短縮等の措置の具体的な内容を見ると、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業又は終業時刻を繰り上げる又は繰り下げる制度、④所定労働時間をを超えて労働させない制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与が選択肢として掲げられている（同法施行規則34条1項）。

本条項の解釈としては、「育児休業をしないもの」とは育休をしていない者という意味であって、育休取得後に当該育休に係る子について勤務時間の短縮等の措置の適用を受けることは可能とされている。また、「1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者」について

---

64 以上につき、前掲注62・日刊労働通信社編著65参照。
65 前掲注62・日刊労働通信社編著174-175参照。
も、事業主は先ののような選択的な勤務時間の短縮等の措置を講じる必要がある。

23条に加えて、それに類似する規定として、24条：3歳から小学校就学の時期に達するまでの子を育児する労働者等に関する措置の規定が設けられている。同条1項は、「事業主は、その雇用する労働者の中、その3歳から小学校就学の時期に達するまでの子を育児する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない」と定めている。

本条項の趣旨は、学校教育開始前の時期であり、子の養育について親が全責任を負う時期であること、3歳未満の時期ほどではないと親がその養育のためにかなりの時間と労力を費やす必要がある時期であることから、労働者の雇用の継続のために必要な措置を講じるよう事業主に努力義務を課したとされている。

本条項の解釈として、「育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて」については、労働者の状況や事業における業務の態様、事業所の地域の状況、子の年齢などに応じて必要と認められる措置とされている。「必要な措置を講ずる」とは、労働者が希望した場合に、定めた必要な措置の適用を受けることができるようにするとの意であって、本人の選択が前提とされている。「努めなければならない」と定められた意図は、3歳以上小学校就学前の子は3歳未満の子に比べてその養育に関して親が相当程度の時間をとる必要がある時期であることが文脈から明らかである。したがって、3歳以上小学校就学前の子に雇用される労働者がその養育に関して親が相当程度の時間をとる必要があると推定される措置を講じるよう努力を要することになる。

なお、今回の改正においては、平成13年改正における努力義務とされていた子の看護休暇制度が休暇取得の権利へと規制の実質が変更されたことにより、目的規定に「子の看護に関する休暇制度」という表現が付加されている。

**オ・平成21年改正**

最後に、直近の法改正について見ていく。

まず育休関係の法改正としては、親の育休取得を促進していくための措置として、休業可能な期間が延長された。つまり、父母がともに育休を取得する場合、その養育する子が1歳2ヶ月に達するまで延長された（9条の2）。いわゆる、「パパ・ママ育休プラス」である。

なお、父母それぞれが取得できる育休期間の上限は、従前どおり1年間である。また、こうした法改正との関係から、従前は特別な事情がない限り同じ子について再度の育休取得は認められない。
められていなかったが、妻の出産後8週間以内に父親が最初の育休を取得した場合、特別な事情がなくとも再度の育休取得が認められることとされた（5条2項）。さらに、従前は事業所の過半数労使協定により専業主婦（夫）の夫（妻）や、配偶者が育休取得中の者について、事業主は育休取得の申出を拒否できるとされていたが（つまり配偶者が常態として子を養育できる場合、改正前の6条1項2号）、法改正によりその旨定める規定が削除され、労使協定の有無にかかわらず、子を養育する全ての父母が育休を取得できることとされた（6条1項）。なお、こうした父親の育休取得促進施策については、「イクメンプロジェクト」の立ち上げや、ハンドブックの作成・公表を通じた周知啓発によって具体的に推進されている。

次に、看護休暇関係の改正としては、従前は「一の年度につき5労働日」とされていた日数が、「（その養育する小学校就学の始め期に達するまでの子が2人以上の場合には、10労働日）」との括弧書きが追加された（16条の2第1項）。また、「疾病の予防を図るために必要な…世話」が看護休暇取得事由として追加された（同条項）。これは具体的には、「予防接種又は健康診断」である（育介休法施行規則29条の3）。

そして、労働時間関係の改正としては、今回の法改正では所定外労働の制限が定められた（16条の8）。所定労働時間とは、法定労働時間を超えない労働時間であって、労働契約上定められた時間を超える労働時間である（いわゆる法内超勤・法内残業）。法文では、「事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者…（中略）…が請求した場合において、所定労働時間を超えて労働させてはならない」（同条1項本文）と定められている。このような所定外労働の制限は、平成21年の法改正以前には事業主が措置すべき選択肢の一つとされていたが、法改正により義務化された。なお、日々従業者のほか、事業所の過半数労使協定により、勤務期間1年未満の者（同条項但書1号）と1週間の所定労働日数が2日以下の者（育介休法施行規則30条の3）は適用除外されるが、また、所定労働時間の短縮措置義務も定められた（23条）。「事業主は、…3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものに関して、…所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない…」（23条1項）と定められている。つまり、養育する子が3歳までの場合で育休を取得していない者に対し、事業主は短時間勤務制度を措置しなければならない。短縮された1日の中の所定労働時間は「原則として6時間」を含むものとしなければならないとされている（育介休法施行規則34条）。ただし、日々従業される者のほか、1日の中の所定労働時間が6時間以下の者（育介休法施行規則33条の2）、また、事業所の過半数労使協定により適用除外者として定められる1勤務期間1年未満の者（23条1項1号）、2勤務期間1年未満の者（23条2項1号）、3勤務期間8時間以下の者（育介休法施行規則33条の3）、4勤務期間8時間以上の者（育介休法施行規則33条の4）に該当しないとされている（育介休法施行規則34条）。

71 http://ikumen-project.jp/index.html参照。
72 厚生労働省HP、「父親のワーク・ライフ・バランス WLB HAND BOOK」(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/09a.pdf)参照。
体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」（23条1項3号）は対象とされない（23条1項但書）。しかし、上記③に該当する労働者に対して、「事業主は、…当該労働者に関して、…労働者の出勤に基づく育児休業に関する制度の準ずる措置又は労基準法第32条の3の規定（フレックスタイム制：筆者注）により労働させることその他の当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置…を講じなければならない」とされている（23条2項）。そして、育休法施行規則34条2項は、フレックスタイム制（同規則同条項1号）、「始業又は終業の時間の繰り上げ又は繰り下げの制度を設けること」（同規則同条項2号）、「保育施設の設置運営その他これの準ずる便宜の供与」（同規則同条項3号）を定めている。

平成21年法改正最後の点として、実効性確保に係る制度すなわち紛争解決に係る諸制度の整備が挙げられる。

まず、育休法に係る苦情の申出を受けた事業主は、事業所に設置される苦情処理機関に当該苦情の処理を委ねる等自主的な解決を図るよう努めなければならない（52条の2）。

その上で、紛争が外部化した場合、「都道府県労働局長は、…紛争の当事者両方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることできる」とされた（52条の4）。なお、労働者がこうした援助を求めたことを理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁じられている（同条2項）。

そして、「都道府県労働局長は、…紛争の当事者両方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、…（個別労働関係解決促進法6条1項の：筆者注）紛争調整委員会に調停を行わせる」と定められた（52条の5）。先の紛争調整委員会は、実際には「両立支援調停会議」と呼称される。なお、労働者から調停申訴があった場合にもこれを理由とする不利益な取扱いは禁じられる（同条第2項）。この場合の調停については、均等法上の調停手続が準用されている（52条の6）。

なお、必ずしも上記のような紛争解決制度との関連でのみ設けられているわけではないが、「厚生労働大臣は、…必要があると認めるときは、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる」（56条）とされている。事業主がその勧告に従わない場合、「厚生労働大臣は、…その旨を公表することがで」（56条の2）、また、「報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、20万円以下の過料に処」せられる（68条）。

以上のよう見えてくると、現行育休法は、制定当初の育休法に比べて経済と発展し、WLBの実現・推進に係るメニューとしての法制度環境は相当に充実してきているといえる。

（3）休業中の経済的保障

育休を取得した場合、育児休業給付が支給されるが、当初は休業前賃金の25%が支給され

⑨ 育休法23条1項3号にいう労働者については、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年12月28日厚生労働省告示第509号）第二、九（三）参照。
ていた。このうち 20%は休業期間中に（育児休業基本給付金。旧雇用保険法 61 条の 4）、残り 5%は職場復帰 6 ヶ月経過後に（育児休業者職場復帰給付金。旧雇用保険法 61 条の 5）支給されていた。

その後、支給率は合計で、休業前賃金の 25%から 40%に引き上げられた（平成 12 年の雇用保険法改正による）。このうち、30%は休業期間中に（育児休業基本給付金。旧雇用保険法 61 条の 4）、残り 10%は職場復帰 6 ヶ月経過後に（育児休業者職場復帰給付金。旧雇用保険法 61 条の 5）支給されることとされた。

さらに後には、支給率は 40%（当分の間）50%に引き上げられた（平成 19 年の雇用保険法改正による）。このうち、30%は休業期間中に（育児休業基本給付金。旧雇用保険法 61 条の 4）、残り 20%は職場復帰 6 ヶ月経過後に（育児休業者職場復帰給付金。旧雇用保険法 61 条の 5）支給されることとされた。

現在では、支給率こそ（当分の間）50%のままであるが、平成 21 年の雇用保険法改正によって、育休取得中に支給されていた育児休業基本給付金と、育休終了後で職場復帰後 6 ヶ月が経過した後に支給されていた育児休業者職場復帰給付金が合併され、「育児休業給付金」とされた。支給期間は基本的に最長 1 年間であるが、子が保育所に入所できないなど一定の場合には、最長 1 年 6 ヶ月まで支給される（現行雇用保険法 61 条の 4）。また、育休取得中に休業前賃金の 50%の受給が可能となっている（現行雇用保険法 61 条の 4 第 4 項及び附則 12 条）。

以下のような育児休業給付については、労働法・社会障害法等上様々な議論があるが、とりわけ、「給付水準が低く、所得保障機能としては不十分」で、「健康保険法の傷病手当金の 60%給付が確保されるべき」といったような議論が多く見られるようである。しかしそ一方では、育児休業給付の 11%給付率が引き上げられ、介護休業給付をはじめ雇用保険法上の他の給付との格差が生じていることを問題視し、そのような育児休業給付の目的は何かを再検討すべきではないかという見解も見られる。

思うに、行政組織上の所管が育休給付法と雇用保険法で異なるというのは、育休取得に伴って育児休業給付が支給されるのであるから、育児休業給付は、育休給付の目的である「雇
用の継続及び再就職の促進」に適する制度でなければならないであろう。すると、育児休業給付は所得保証（＝生活保証）ではなく、あくまでも休業期間中の所得“補填”77であると考えられるのが妥当であろう。したがって、仮に当初の休業前賃金の 25%が低かったと考えるとしても、現在の休業前賃金の 50%はむしろ妥当な水準であると考えられる。

なお、この問題の本質は給付率の高低ではなく、男性の育休取得促進との関係で妻が就業を継続するという選択肢を嫌難いという男女間賃金格差であろう78。2009 年時点の日本の男女間賃金格差は、男性を 100 とした場合、女性は 69.8 である79。つまり、夫をして育休取得を遠ざさせること、妻にしてみれば、夫が育児を取得して自らが就業を継続しても世帯での総収入が減ることこそが問題であると考えられる。したがって、こうした格差をどのようにしたら縮めていくことができるかという政策の在り方こそ検討される必要があるのではないかと思われる。

ところで、育休取得者本人に対する経済的保障ではなく、育休取得者を雇用している企業に対する経済的支援制度もある。平成 18 年度から 23 年度までの措置であるが、「中小企業子育て支援助成金（両立支援助成金（中小企業両立支援助成金））」がそれである（育児介護休業法 30 条、雇用保険法 62 条 1 項 5 号、雇用保険法施行規則 116 条及び 139 条）。

この助成金制度は、先の題目にみられるように、あくまで中小企業を対象としたものであり、常時雇用する従業員が 100 人以下であり、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し都道府県労働局長に届け出ていること、また、改正育児休業法に対応した、①育児休業、②改正育児休業法 23 条 1 項に定められている所定労働時間の短縮措置、③前記②の適用除外者について改正育児休業法 23 条 2 項に定められている代替措置、④労働規則に規定していること、助成金支給対象従業員に対して書面等により育児休業の申出等を受けた旨通知していること、平成 18 年 4 月 1 日以降に助成金を支給する企業がいたこと、という要件を満たす事業主に対し、支給対象従業員 1 人目について 70 万円、2 人目から 5 人目までは 50 万円の助成金が支給されるというものであった。

(4) 育児休業、育児のための所定労働時間短縮等の措置に係る実態

では、以下を踏まえて、特に育休取得や育児に係る短時間勤務、並びに育休法の施行状況から実態を概観してみる。

図 3-2-1 は、総論で掲げながら述べた図 3-1-14 を再掲したものである。ここ数年、女性の育休取得率は 8 割を超えることが 9 割前後となっており非常に高いが、男性のそれは、中期的には上昇傾向にあるものの、直近の平成 22 年度では 1.38%と、男性と比べると依然として低い割合にとどまっているのが現状である。

では、平成 16 年の法改正で設けられた有期契約労働者の育休取得状況はどうかというと、表 3-2-2

77 労務行政研究所編（2004）『新版雇用保険法コンメンタール』（労務行政）761 頁参照。
78 畠野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 7 巻』健康・安全と家庭生活（有斐閣）所収 250 頁参照。
79 労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際比較 2011』173 頁、第 5-10 表参照。
を観ると、女性については、リーマンショックのあった平成 20 年度には 86.6%と高い割合を示しているが、平成 22 年度にあっては 71.7%と約 15%も低下している。有期契約労働者をめぐって生じた、経済情勢の劇的な変化を受けた企業の人材活用の変化や職場での何らかの変化が育休取得率の低下を惹起したのではないかと一応推測できるよう。

図 3-2-1 育児休業取得率の推移（単位：%）—図 3-1-14 の再掲—

出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数

調査前年度 1 年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）図 VI

表 3-2-2 有期契約労働者の育児休業取得率（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>平成 17 年度</th>
<th>平成 20 年度</th>
<th>平成 22 年度</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>女性有期契約労働者</td>
<td>51.5</td>
<td>86.6</td>
<td>71.7</td>
</tr>
<tr>
<td>男性有期契約労働者</td>
<td>0.10</td>
<td>0.30</td>
<td>2.02</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 8

他方、男性について見ると、平成 22 年度よりも前の時期には 1%にも満たなかった非常に低い割合の育休取得率が、平成 22 年度に至って急上昇し、2.02%となるに至っている。この事実に対する評価は難しいが、一つの可能性としては、男性の場合、その働き方が有期契約ではあっても、女性の場合よりも職場において基幹化しているからと考えることができるのではないかと思われる。
図 3-2-3 取得期間別育児休業後復職者割合（単位：%）

女性

男性

注：（ ）内集計は平成 22 年度のみ。平成 20 年度調査では 1 か月未満で集計した。
出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）図 VIII

- 396 -
次に、図3-2-3から、男女別の育体取得期間を見てみる。そこで、女性について取得期間が低いのは「10か月〜12か月未満」と、次いで「12か月〜18か月未満」となっており、概ね半数の女性は、1年前後から1年を経た後に育休している。もっとも、出産時期や保育所等への未入所等時期との関係もあると考えられるが、「3か月〜6か月未満」や「8か月から10か月未満」の休業の場合も、他の休業期間と比べて相対的にやや高い割合を示していると言えそうである。

他方、男性については、「1か月未満」が圧倒的に高い割合となっている。特に、平成22年度における集計で採用されている1か月未満を小分けにした休業期間区分で見ると、「5日未満」が35.1%と最も高くなっている。一般的に想定される土曜日を休む週休2日制導入企業に勤務している場合、労働義務日のある平日の両端にある2回の土曜日を休むと合計9日間しか育児に関与していないということになるのではないかと考えられる。平成22年度における男性の取得率に関しては、次いで、「5日〜2週間」が28.9%、2週間〜1か月未満」が17.3%となっている。それよりも長期となると、「1か月〜3か月未満」の7.2％と「3か月〜6か月未満」の4.7％の合計11.9%となる。こうした比較的長期の育体を得る伝統的男性は、配偶者や男性同様のフルタイム正社員で、男性が比較的長期の育休を取得しても経済的に変化が見られない世帯に属しているということが理由の一つとして考えられるようと思われる。加えて、経済的側面と共に、育児に参加しようという男性の意識の変化もあるのではないかと考えられるよう。

次に、育児のための勤務時間短縮等の措置に係る制度導入の状況はどのような状況にあるのかを見てみる。

図3-2-4を見ると、特に上方から四つの措置や制度の割合が年々上昇してきていることが分かる。一方で、法令上必ずしも制度の導入や措置が義務づけられているわけではない下方三つの措置の割合は相対的に、あるいは事項によってはかなり低い割合にとどまっている。特に、平成22年度の数値で、「育児に要する経費の援助措置」は5.9%、「治内託児施設」は2.5%と、殆ど措置されていないといってよい状況にあるといえる。この点、図3-2-4の上方四つの措置や制度と比べると、それらが企業あるいは職場での仕事量や仕事の進め方の見直し、配置の見直しといった既存の事柄への対処というコストを比較的要しない措置ないし制度であるのに対して、託児施設や経費の援助はインフラの整備と共に相応のコストを要する措置であることから、企業をして遂行させている場合があるのではないかと考えられる。

結局、企業としては、主に勤務時間の柔軟化を図る措置等を行っているということになる。では、こうした勤務時間短縮等の利用は従業員が養育する者が何歳まで利用できるとされているのか。
図 3-2-4  育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況（複数回答）

表 3-2-5  育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合（単位：%）

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）図 3

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 11
表3-2-5を見ると、平成22年度の数値で、「3歳に達するまで」が43.9%と最も高く（「制度あり」の企業59.8%を100.0%とした場合の数値。以下同じ）、次いで、「小学校就学の時期に達するまで」が32.2%となっており、表頭の①から③までを合わせると82.2%となる。保育所等への送迎を迎えることを考えると、状況は適当であるように思われる。しかし、小学校入学後の低学年児童は学童クラブによる事実上の保育はあるものの、子の迎え時間（退所時間）が厳密に切られている場合があることも事実であり、従業員が居住する地域や子が入所している学童クラブの状況によっては、最長利用可能期間はさらに延長されてよい場合があるのではないかと考えられる。したがって、企業としては適宜従業員のニーズを汲み上げたり、それに応じた柔軟な対応を検討していく必要があると思われ、また一方では、従業員の側においてもその抱えるニーズを発信することが重要であるのではないかと思われる。では、短時間勤務とは具体的に何時間程度の時間を短縮する措置であろうか。その傾向を表3・2・6（ただし、注にあるように、平成20年度と22年度では集計の取り方が異なることに留意されたい。）から見ると、平成20年度においては、短縮される時間として「1時間以上2時間未満」が49.9%と最も高い割合であり、また、平成22年度においても、短縮後の所定労働時間として「5時間45分以上6時間以下」が最も高く46.9%となっている。法定労働時間外休憩時間を除いて1日8時間（労基法32条2項）であることを考えると、特に経年変化はなく、1日当たり概ね1時間半前後の時間、短縮されているのではないかと思われる。

<table>
<thead>
<tr>
<th>表3-2-6 育児のための短時間勤務制度の短縮時間別事業所割合（単位：%）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>短時間勤務制度がある事業所合計</td>
</tr>
<tr>
<td>平成20年度</td>
</tr>
<tr>
<td>注1: 平成20年度調査では、労働日1日に短縮する時間の長さを集計した。</td>
</tr>
<tr>
<td>注2: 職場等により短縮する時間が異なる場合は、短縮する時間が最も長いものを集計した。</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 短時間勤務制度がある事業所合計 | 4時間未満 | 4時間以上 5時間未満 | 5時間以上 6時間未満 | 6時間以上 7時間未満 | 7時間以上 8時間未満 | 隔日勤務 | その他 |
| 平成20年度 | 100.0 | 15.9 | 8.3 | 13.3 | 46.9 | 27.7 | 12.7 | 2.9 | 19.5 |
| 注1: 平成22年度調査では、短縮後の1日の所定労働時間で集計した。|
| 注2: 短縮時間の異なる複数の制度がある場合は複数回答を可とし、集計した。|

出所：厚生労働省（2011）「平成22年度雇用均等基本調査結果概要」（平成23年7月15日発表） 表13

こうした勤務時間の短縮措置の利用者は実際にどれくらいいるだろうか。表3・2・7を見ると、調査年度にかかわらず男女で傾向が異なっていることが分かる。すなわち、平成22年度の数値で、女性では「事業所内託児施設利用者」が最も高く54.4%、次いで「短時間勤務制度利用者」が35.5%となっている。一方、男性の場合、統計数値に表されていない項
目的あるものの、「育児の場に利用できるフレックスタイム制度」が56.2%と過半数が同制度を活用している。職種や職務内容別に詳細に見てみたいと明確なことは言えないが、男女共に仕事を継続しながら子の養育を行っていると評価できるものの、どちらかといえば、育児期にあって、女性は男性と比べて子の養育により深くかかわる制度を利用する傾向が見られるのに対して、男性の場合はそういった女性のスタンスをベースに日々柔軟に仕事と家庭なり子の養育との両立を図るスタンスであるのではないかと思われる。この点おそらく、総論で見た男女間での仕事と子の養育との関係に対する意識の差の表れの一つと解することも可能であろう。

表 3-2-7  育児のための勤務時間短縮等の措置の各制度の利用者割合（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>制度</th>
<th>各制度がある事業所数</th>
<th>育児休業</th>
<th>援助制度</th>
<th>育児の場合に利用できる制度利用者</th>
<th>始業・終業時刻の緩上</th>
<th>時間短縮利用者</th>
<th>制度所内</th>
<th>制度割合</th>
<th>制度割合</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>女性</td>
<td>平成20年度</td>
<td>40.1</td>
<td>14.0</td>
<td>28.5</td>
<td>20.7</td>
<td>63.2</td>
<td>52.1</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>平成22年度</td>
<td>35.5</td>
<td>19.8</td>
<td>21.2</td>
<td>17.8</td>
<td>54.4</td>
<td>14.4</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>男性</td>
<td>平成20年度</td>
<td>1.1</td>
<td>0.3</td>
<td>29.6</td>
<td>0.3</td>
<td>22.4</td>
<td>17.8</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>平成22年度</td>
<td>1.1</td>
<td>0.3</td>
<td>56.2</td>
<td>—</td>
<td>—</td>
<td>14.9</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

注1：「育児休業後復職者」は調査前年度1年に育児休業を終了し、復職者をいう。
注2：「利用者」は、調査前年度1年に育児休業を終了し、復職者のうち、調査時点までに各制度の利用を開始した者（開始日別）を含む。注3：同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上し、同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上した。
出所：厚生労働省（2011）「平成22年度雇用均等基本調査結果概要」（平成23年7月15日発表）表17

表 3-2-8  育児のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金の取扱い別事業所割合

（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>短時間勤務制度</th>
<th>有給</th>
<th>一部有給</th>
<th>無給</th>
<th>不明</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>平成20年度</td>
<td>100.0</td>
<td>9.1</td>
<td>8.6</td>
<td>81.0</td>
</tr>
<tr>
<td>平成22年度</td>
<td>100.0</td>
<td>9.6</td>
<td>10.8</td>
<td>79.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成22年度雇用均等基本調査結果概要」（平成23年7月15日発表）表14

次に、短時間勤務分の給与の取扱いについて、表3-2-8から見てもわかると、残などの事業所が「無給」としている。育介休法上は当該措置に係る給与の取扱いについて何ら定めていないことから法令上は特に問題を生せず、また、育介休法の目的は「雇用の継続」であることから、この目的が達成されれば法令の目的とも顕著に生じない。ただ、短時間分の稼得収入が
減少することは、当該世帯における将来の家計運営に影響を及ぼすことを考えると、可能な限り、一部ではあっても給与を支払うのがよいようにも思われる。もっとも一方では、その場合、短時間勤務をしていない者に対する取扱いとの整合性について配慮する必要性が企業側には生じよう。この点、適切な件件の要件と短時間勤務非利用者に対する代替措置について、労使間でよく協議される必要があるのではないかと思われる。

では、短時間勤務制度が適用されない者に対する代替措置としてどのような措置が設けられているのかを、表 3-2-9 から見てみると、最も割合が高いのは「フレックスタイム制度」の 51.6％、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 38.0％などとなっている。職種・職務によっては適用除外とせざるを得ない場合があることを考えれば、せめて柔軟な労働時間管理制度の整備が望ましく、また、一定程度はそういった措置が行われていると見ることもできる。しかし統計数値を見る限り、今後はよりいっそうの制度の整備が図られる必要があると思われる。

表 3-2-9 育児のための短時間勤務制度の適用除外の代替措置の種類別事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>平成 22 年度</th>
<th>フレックスタイム制度</th>
<th>始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ</th>
<th>事業所内保育施設</th>
<th>育児に要する経費の補助措置</th>
<th>育児休業に準ずる措置</th>
<th>代替措置はやらない</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>短時間勤務制度の適用除外事業所外の事業所割合 (%)</td>
<td>100.0</td>
<td>51.6</td>
<td>38.0</td>
<td>21.1</td>
<td>27.2</td>
<td>15.3</td>
<td>16.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）表 15

ところで、パートタイム労働とも関連して、厚生労働省の政策においては短時間正社員制度の普及、促進が図られている途上にある80。しかし、表 3-2-10 から見ると、残業の事業所においてそういった制度は設けていない（「制度なし」 86.6％）。総論で見たような働く側の意識の変化や WLB に係る希望の実現のギャップ、あるいは企業側における有能な人材の定着・活用さらには生産性の向上など、働くことをめぐる様々な問題を考えるとき、旧来型の男性フルタイム正社員という働き方ばかりでなく、柔軟な発想で新たな人材活用、事業運営を目指し、多様な働き方の選択肢の一つとして短時間正社員制度をより普及させていくのが望ましいのではないかと思われる。

80 厚生労働省 HP, http://tanjikan.mhlw.go.jp/参照。なお、この URL では、導入事例や導入マニュアル、また、導入した際に支給される「奨励金」が紹介されている。
表 3-2-10 短時間正社員制度の有無別事業所割合（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>平成22年度</th>
<th>事業所計</th>
<th>制度あり</th>
<th>制度なし</th>
<th>不明</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>100.0</td>
<td>13.4</td>
<td>86.6</td>
<td>0.0</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成22年度雇用均等基本調査結果概要」（平成23年7月15日発表）表18

次は調査結果から離れて、育休法の施行状況を見ることにする。この場合、厚生労働省「平成22年度育児・介護休業法施行状況について」（平成23年5月27日発表）81から得られる情報を使う。

まず、育休法に関する総相談件数は、平成20年度が51,207件、21年度が73,509件、22年度が143,068件と、ここ3年の間に万単位で件数が増加してきており、特に平成21年度から22年度にかけてはほぼ倍増の状況にある（同施行状況図1参照）。

表 3-2-11 相談者別相談内容の内訳（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>相談内容</th>
<th>労働者</th>
<th>事業主</th>
<th>その他</th>
<th>合計</th>
<th>21年度</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>育児休業関係</td>
<td>3,164</td>
<td>21,609</td>
<td>4,023</td>
<td>28,796</td>
<td>17,503</td>
</tr>
<tr>
<td>子の看護休暇関係</td>
<td>611</td>
<td>8,599</td>
<td>1,392</td>
<td>10,602</td>
<td>4,942</td>
</tr>
<tr>
<td>事故等事故者等関係</td>
<td>1,735</td>
<td>836</td>
<td>378</td>
<td>2,949</td>
<td>2,838</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の制限関係</td>
<td>254</td>
<td>4,181</td>
<td>850</td>
<td>5,285</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>時間外労働の制限関係</td>
<td>221</td>
<td>6,430</td>
<td>1,113</td>
<td>7,764</td>
<td>3,301</td>
</tr>
<tr>
<td>深夜休業の制限関係</td>
<td>276</td>
<td>4,943</td>
<td>937</td>
<td>6,156</td>
<td>2,984</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係</td>
<td>1,744</td>
<td>14,997</td>
<td>2,880</td>
<td>19,621</td>
<td>10,532</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係</td>
<td>112</td>
<td>1,489</td>
<td>187</td>
<td>1,886</td>
<td>1,389</td>
</tr>
<tr>
<td>制度の位置に関する配慮関係</td>
<td>177</td>
<td>42</td>
<td>22</td>
<td>241</td>
<td>225</td>
</tr>
<tr>
<td>終業時間等の通知関係</td>
<td>42</td>
<td>1,963</td>
<td>374</td>
<td>2,399</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>862</td>
<td>11,777</td>
<td>2,189</td>
<td>14,826</td>
<td>11,813</td>
</tr>
<tr>
<td>小計</td>
<td>9,198</td>
<td>76,866</td>
<td>14,345</td>
<td>100,429</td>
<td>55,307</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成22年度育児・介護休業法施行状況について」（平成23年5月27日発表）表1より筆者抜粋

次に、特に育休に着目して（以下、特に断りのない限り同じ。）表3-2-11から平成22年度の相談件数を見ると、最も件数の多いのは「育児休業関係」の28,796件であり、かつ、「事

81 厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001dk1v.html参照。
業主からの相談が21,609件と約75%を占めている。次いで件数が多いのは、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」の19,621件で、これについても「業主」からの相談件数が多く14,997件（合計の約76%）となっている。その次は「子の看護休暇関係」の10,602件（「業主」からの相談件数8,599件、合計の約81%）である。このような傾向は前年の平成21年度と同様である。
こうした状況の背景に何があるのかは、個別企業の事例調査によらなければ明確には述べることはできないが、育介休法におけるメニューの多様さと共に、一見したところの法令の複雑さが重なって、法令の基本的な解釈・適用であるとか、実際にの職場で現実的にどのような形で法令順守が可能であるのかといった相談が多いのではないかと推測される。

表3-2-12 労働者からの権利等に関する相談内容内訳（抄）（件数）

<table>
<thead>
<tr>
<th>相談内容</th>
<th>22年度</th>
<th>21年度</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>女性</td>
<td>男性</td>
</tr>
<tr>
<td>育児休業関係（期間雇用者の休業関係を除く）</td>
<td>1,001</td>
<td>921</td>
</tr>
<tr>
<td>期間雇用者の休業関係</td>
<td>325</td>
<td>315</td>
</tr>
<tr>
<td>子の看護休暇関係</td>
<td>165</td>
<td>155</td>
</tr>
<tr>
<td>休業に係る不利益取扱い関係</td>
<td>1,543</td>
<td>1,510</td>
</tr>
<tr>
<td>休業以外に係る不利益取扱い関係</td>
<td>178</td>
<td>166</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の制限関係</td>
<td>67</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>時間外労働の制限関係</td>
<td>49</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係</td>
<td>678</td>
<td>656</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の短縮措置等（第24条）関係</td>
<td>38</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>労働者の配置に関する配慮関係</td>
<td>177</td>
<td>158</td>
</tr>
<tr>
<td>紛争解決援助制度に関する不利益取扱い関係</td>
<td>14</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td>休業期間等の通知関係</td>
<td>16</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>261</td>
<td>248</td>
</tr>
<tr>
<td>小計</td>
<td>4,604</td>
<td>4,380</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所: 厚生労働省（2011）「平成22年度育児・介護休暇法施行状況について」（平成23年5月27日発表）表2より筆者抜粋

次に、表3-2-12から、労働者からの相談内容について見ると、最も多いのが「休業に係る不利益取扱い関係」で1,543件、しかも全てといってよいほどの件数が「女性」からであり1,510件となっている。もっとも、育体取得率の男女間格差を考えれば当然のことであろう。次いで、「育児休業関係（期間雇用者の休業関係を除く）」の1,001件、「所定労働時間の短縮措置等（第23条関係）」の678件がそれに続く。この傾向も前年度と同じである。
平成21年の法改正によって、都道府県労働局長による紛争解決援助制度が設けられた。
平成22年度における援助申立件数は合計266件となっている。
援助申立ての内容について、同施行状況の図2（本章では不掲記）を見ると、最も多いのが「休業に係る不利益取扱い事案」で156件（58.6%）、次いで、「期間雇用者の休業関係」の35件（13.1%）、「育児休業関係」28件（10.5%）、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」20件（7.5%）と続いている。表3-2-12の傾向と比べると、期間雇用者の育休取得に関して労使間で問題が生じ、かつ、それがこじれているように思われる。なお、平成22年度中に解決援助を終了した事案272件のうち、8割超の218件について都道府県労働局長が助言・指導・勧告を行い、解決を見ている。
さらに、平成22年4月1日より運用が始まった両立支援調停会議による調停の動向について見ると、平成22年度における調停申請受理件数は21件であった。属性別には、女性からの申請18件、男性からの申請2件、事業主からの申請3件であり、申請内容別には、「育児休業に係る不利益取扱い」17件、「期間雇用者の育児休業」2件、「育児に係る所定労働時間の短縮措置等」1件など（残る1件は「介護に係る配置の配慮」）となっている。調停が行われた件数は15件であり、調停案の受諾勧告を行った8件のうち4件において双方が調停案を受諾し、解決している。
また、育介休法における実効性確保手法としては、以上のような紛争処理手法とは別個に、都道府県労働局雇用均等室による指導等がある。
平成22年度における報告徴収は、育児休業関係と介護休業関係合わせて5,552事業所について実施され、そのうち4,968事業所に対して26,816件の指導等が行われている。この場合、前年度からの継続事案も含めて、約8割の事案が平成22年度中に是正されている。
育休関係に着目した表3-2-13を見ると、指導件数の高い順に、「育児休業関係」3,714件、「子の看護休暇関係」3,584件、「時間外労働の制限関係」2,522件、「所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係」2,251件、「所定外労働の制限関係」2,078件、「所定労働時間の短縮措置等（第24条）関係」1,642件、などとなっている。
相談や申立、あるいは調停申請において不利益取扱い事案が多かったが、行政による指導等では不利益取扱い目見えにくいのである。指導件数の少なさはそれを表しているように思われる。その分、労働者からの相談や申立等の制度が整ったことには意義があるといえよう。
表 3-2-13 指導件数推移（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>育児関係</th>
<th>平成22年度</th>
<th>平成21年度</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>育児休業関係</td>
<td>3,714</td>
<td>3,108</td>
</tr>
<tr>
<td>子の看護休暇関係</td>
<td>3,584</td>
<td>2,604</td>
</tr>
<tr>
<td>不利益取扱い関係</td>
<td>16</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の制限関係</td>
<td>2,078</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>時間外労働の制限関係</td>
<td>2,522</td>
<td>2,408</td>
</tr>
<tr>
<td>深夜業の制限関係</td>
<td>816</td>
<td>1,626</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の短縮措置等（第23条）関係</td>
<td>2,251</td>
<td>2,450</td>
</tr>
<tr>
<td>所定労働時間の短縮措置等（第24条）関係</td>
<td>1,642</td>
<td>2,888</td>
</tr>
<tr>
<td>労働者の配置に関する配慮関係</td>
<td>0</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>休業期間等の通知関係</td>
<td>397</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td></td>
<td>986</td>
</tr>
<tr>
<td>小計</td>
<td>17,020</td>
<td>16,104</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成22年度育児・介護休業法施行状況について」（平成23年5月27日発表）表5より筆者抜粋

2. 労働時間－長時間労働規制 等

（1）現行労働基準法における労働時間規制の概要と立法史概説

日本における労働時間規制は，専ら労基法において定められている。なお，近年では，後述するように労働時間の短縮を企図したり，先述のように育児や介護に従事する労働者に対する労働時間にかかる規制が労基法以外に立法措置されている。

ア．労働時間規制の原則

（7）労基法の基本理念

労基法1条1項は，労働時間を含む「労働条件は，労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない」と定め，また，同条2項では，「この法律で定
める労働条件は最低基準ものである」と定めている。労基法は、憲法 27 条 2 項の勤務条件基準の法定規定を受けて制定されているところ、憲法 27 条は、憲法 25 条 1 項、すなわち、「すべて国民は、健康で文化的な最低限度的生活を営む権利を有する」との生存権に基づいている。先の労基法 1 条 1 項はこのことを表現しているのである。したがって、労基法において定められている労働条件基準は最低限の基準であると同時に、生存権（の理念ないし原理）に根差している83。したがって、労基法上の労働時間規制は、基本的にそのような考え方を基軸に解されるべきものと考えられ、WLB政策に関連するものの、必ずしもWLB政策の実現、推進を意図して措置されているわけではないといえる。

(4) 労働時間の原則

労基法における労働時間規制について、具体的には、労働時間の原則として、32 条 1 項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない」と、2 項は、「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」と定めている84。1 日 8 時間で 1 週間 40 時間が最長時間原則であれば、法制度上、週休 2 日制になると考えるのがごく自然であろう。しかし他方で、休日については、35 条 1 項が、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくなとも 1 回の休日を与なければならない」と定めていることから、直接的に週休 2 日制を法定することは企図されていない。むしろ、32 条の 1 週間及び 1 日当たりの労働時間の長さの規制を通じて週休 2 日制を実現しようという政策意図を読み取ることができる。その理由としては、「週の所定労働時間の短縮が進めば自然に週休 2 日制は普及する」、「法定労働時間と週休制を守る限り、週の労働時間の配分は労使に委ねるべきである」と解されている85からである。

ところで、労基法の起草準備段階においては、先の法定労働時間の原則を 1 週間及び 1 日何時間に設定するのが適切妥当であるのか、紆余曲折があったことが明らかになってきている86が、労基法制定当初は、国際的な基準に合わせて、1 週間 48 時間、1 日 8 時間が原則としてされていた87。もっとも、この点については、労基法の適用対象の広さや総合性ゆえに保護の最低基準性が前面に現れてこざるをえず、高い水準（他国におけるような週 40 時間制）
を設定することはできなかったこと、また、当時の日本の実情に見合った労働基準の設定という配慮が強かったと指摘されている88。

なお、後述するように、昭和 62 年の労基法の大改正によって、1 週間の最長労働時間数は、段階的に 40 時間とされた（なお、1 日当たりの最長労働時間数に変更はない。）。

イ. 原則に対する例外

もっとも、先の原則が厳格に貫かれていたわけではない。すなわち、労基法制定当初より、法定外労働時間（法定労働時間の原則を逸脱すること）を許容する制度（労基法 33 条、36 条）が設けられていた。

(7) 33 条による例外の設定

33 条は、「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働」を許容する規定である。これは、労基法の前史に当たる工場法においても定められており89、結局的にそれを引き継いでいるように思われる。

同条 1 項の条文上は、「災害その他避けることのできない事由」であって「臨時の必要がある場合」に限定されている。前者については、「業運営上通常予想し得ない事由がある場合」を指すものと解されており90。後者については、本条が、通常の業務運営に対する例外的必要性を要件としていることからして、「たとえ避けることのできない事由による場合であっても、それが恒常的なものである場合には、通常、それに応じた措置が講じられるべきであり、臨時の必要性は認められず、本条の適用はない」と解されている91。また、「行政官庁の許可」が要件とされている（ただし、「事態急迫のために行政官庁の許可受ける暇がない場合においては、事後に速やかに届け出」することが許容されている。）。

(4) 36 条による例外の設定

長時間労働との関係で問題となるのは 36 条〔時間外及び休日の労働〕であろう。現行 36 条 1 項の条文上は、大略、事業場における過半数労働組合（以下、労働組合を単に「労組」という。）または過半数代表者との書面協定締結（いわゆる 36 関係）とその行政官庁への届出を要件として定め、法定労働時間及び法定休日（35 条）の原則に対する例外を許容している92。

しかし、そのような例外がなぜ労基法制定当初より許容されていたのだろうか。立法史研究によれば、「労働者に最長労働時間を規制する理由を認識させて余暇時間を確保させる」こ

---

88 前掲注 86・野田論文 91 頃参照。
89 前掲注 87・東京大学労働法研究会 292 頃以下参照。
90 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編 450 頃参照。
91 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編 451 頃参照。
92 もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日労働を設けているがいわゆる免労働外労働を定めるもので、実際に使用期限や労働者に対して法定労働時間労働又は法定休日労働を定めることが可能とするためには、労働契約（就業規則）上の根拠を必要とするのである。日立製作所福島工場事件・最訴判平 3.11.28 民集 45 巻 8 号 1270 頃以下、前掲注 85・菅野書 298 頃以下参照。なお、労働者の時間外・休日労働義務に関する学説の展開については、前掲注 84・東京大学労働法研究会編 621 頃以下（中塚裕也執筆部分）参照。
と、その一方で、当時の大多数の労働者は賃金が低く、労働時間の上限を法律で厳格に制限することに反対するであろうから、労働者が望むならば労組等を通じて労働時間の延長に合意する自由を残す（集団的自己決定）ということであったとされる。

また、現在では、労基法施行規則 16 条 1 項が、「時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができる休日について、協定しなければならない」と定めているが、労基法制定当初は、事由・限度ともに無限定であった93。この点については、1 日 8 時間労働を導入するための前提であったということ、また、労基法の起草過程に関与した連合国側が、法定外労働時間に対する報酬として 50%以上を強く主張したとされるが、日本政府側は、ILO 条約が 2 割 5 分増しを定めていたこと、当時の日本経済の現状と労基法の適用対象の広さを考慮した時、割増賃金率は 25%とするほかないと考えたようである94。

なお、後述するように、1 ヶ月当たりの法定外労働時間の長さによって割増率を適用させるなどの法改正が行われている。

ウ．年次有給休暇

長時間労働との関係では、年次有給休暇（以下、「年休」という。）の取得状況も大いに関係があると思われる。

現行労基法 39 条 1 項は、「使用者は、その雇い入れの日から起算して 6 箇月間継続勤務した労働者の日について、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない」と定めている（労基法制定当初の取得要件は、1 年間の継続勤務に対して 8 割以上出勤した労働者に対して 6 労働日の年休を付与することとされていた95）。労働者は、これらの客観的要件を充足することによって「年休権」を取得すると解されている。もっとも、同条 5 項では、「使用者は、……有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない」として、年休の実際の取得を労働者の発意に求める（いわゆる時季指定権）。また、使用者には、「事業の正常な運営を妨げると考える場合、他の時季に与えることができる」として、いわゆる時季変更権の行使が認められている97。

したがって、労働者は客観的要件を満たすことで年休権を取得するが、39 条 1 項の規定通り（条文上の表現）にもかかわらず、使用者は使用者に対して時季指定権を行使しなければならず、かつ、使用者が時季変更権を行使しないことで現実に年休を取得できることはあり得る。

93 前掲注 86・野田論文 93-96 頁参照。
94 前掲注 86・野田論文 96 頁参照。
95 前掲注 86・野田論文 99-100 頁参照。
96 前掲注 85・青野書 327 頁参照。
97 前掲注 86・野田論文 93-96 頁参照。
98 前掲注 87・東京大学労働法研究会 630 頁以下、前掲注 84・東京大学労働法研究会 715 頁以下「川端書」（東京法務法）参照。
ところ、後述のように、日本における年休取得率の低さは顕著である。立法史との関係では、事業主の付与義務構成から労働者の請求権構成へと変わり、再び付与義務構成に変わったとされているが、いずれにせよ立法者の意図としては、労働者に年休を取得させることが事業主の義務と自覚されていたようである99 100。そして、この点が、労基法施行規則旧25条の制定へとつながり、同条は、「使用者は、法39条の規定による年次有給休暇について、継続1年間の期間満了後、直ちに労働者が請求すべき時季を聴かなければならない」として、使用者の労働者に対する年休取得時季聴取義務を課していた。しかし、同条は昭和29年（1954年）に削除されてしまったという101。年休制度のあり方については、この点も含めて、日本と諸外国との相違点、すなわち、特に欧州諸国では長期の連続した計画的な付与が行われているという点を慎重かつ十分に考慮した上で法政策を検討すべきではないかと考える。

(2) 労働基準法改正による労働時間短縮政策の推進と弾力的労働時間制度等の導入

ア．国際的外圧

統計データを見ると、日本では、おそらくは戦後から平成の初め頃まで、労働者1人当たりの年間総労働時間は2,000時間以上であった102。その主因は、週休2日制の未普及、恒常的な残業、年休消化率の低さにあったと考えられる。一方、欧米主要国においては、週40時間制がすでに普及していた。また、年休消化率が非常に高いという状況から、先進諸国との間に大きな実労働時間格差が見られた。

そのような中、経済市場が国際化し、各国企業が国際的に競争していくに当たって、先進国として認知された日本の長時間労働は公正な競争を阻害しているとして、強い批判が欧米各国から寄せられた。そのため日本では、世界経済の中で日本が孤立していくことを避けるなど国としての方針の下に、欧米先進諸国並みの年間総労働時間及び週休2日制の実現が喫緊の課題とされたのである。日本の労働時間短縮政策は、要するに国際的外圧を契機に推進されたのである103。

99 前掲注86・野田論文105頁参照。
100 この点、筆者が過去に諸外国の法制を調べてみたところ、諸外国と日本では幾つかの点が相違が見られた。日本では年休取得率の低さの背景に休むことへの職場への気兼ねなどがあるようであるが、欧州諸国の中では年休権は放棄不可能な高い権利とされている国もあり（イタリア。フランスでは労働者の義務）、年休取得にかかる意識が大きく異なるようである（日本でも高次の権利と解されているようである。前掲注東京大学労働法研究会（1990）592頁参照）また、日本では文面、出勤要件（実労働要件）が定められているが、欧州諸国ではそのような要件は求められていない（定められているとしても非常に短い。フランスの1カ月）。さらに、日本では条文上分割休暇を許容しているが、特に欧州諸国では年休取得は連続する2,3週間の休暇であり、基本的に分割休暇が認められていない（もちろん、夏季と冬季の分割はありうる。）。そして、付与方法については、使用者が労働者の意向を汲み上げたうえで付与を決定するか（労使協議による場合もある。）基本的に計画的付与を行っている。なお、注98に掲げた林野庄白石宮林署事件最高裁裁判は、年休の自由利用原則を述べるが、欧州諸国では休暇有無と理解されており、この点でも日本と欧州では年休に対する理解が大きく異なると言えよう。
101 前掲注86・野田論文105頁ならびに108頁注(48)参照。
103 宮野和夫（1995）『労働法（第4版）』（弘文堂）207頁以下参照。
イ. 週 48 時間制から 40 時間制へ

かくして、従来の週 48 時間制から 40 時間制を目指して段階的に法定労働時間を短縮することを中心に、昭和 62 年に労基法の大改正が行われた。実際には、法改正・施行の当初は、週 48 時間を 46 時間とし、以降 3 年間の経過ごとに週労働時間を 2 時間ずつ削減していき、平成 6 年に至って週 40 時間制の原則が完全に実施される手順が取られた。

しかし、その際、業種や企業（従業員）規模による労働時間短縮実施の困難性を政策的に考慮して、一部の事業（いわゆる“定置”）に限っては、“労働基準法第 9 条”を適用する場がある。具体的には、「労働基準法第 32 条」という。この定義は、「労働基準法第 32 条」を適用することを含め、定義を含む。

なお、小規模の特定の事業については、依然として週 44 時間制が適用され、例外とされている（労基法第 40 条から第 25 条の 2)。例外の趣旨は、「公衆の不便を避けるために必要なものの他特定の必要があるもの」（労基法第 40 条）であり、「他特定の必要」とは、他業務に従事する労働者の特例性を考慮しこそ企業経営が困難となる場合を指すとされている。

労基法施行規則第 25 条の 2 は、「使用者は、法（労基法：筆者注。以下同じ）別第 1 条第 8 号、第 10 号（映画の制作業務を除く。）、第 13 号及び第 14 号に掲げる事項のうち常時 10 人未満の労働者を使用するものについては、法第 32 条の規定にかかわらず、1 週間については満 44 時間、1 日については 8 時間まで労働させることができる」と定めている（以下、「特例措置」という。）。具体的には、「8 号：物品の販売、配給、保管若しくは貸出又は理容の事業」「10 号：映写、演劇その他興行の事業（映画の制作の事業を除く。）」「13 号：病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業」「14 号：旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業」がある。

なお、これら事業では、1 週間 44 時間、1 日 8 時間を基準として、後述の 1 カ月単位の変形労働時間制（労基法第 32 条の 2）及びそのフレックスタイム制（労基法第 32 条の 3）を採用することが可能とされている（労基法施行規則第 25 条の 2 第 2 項及び第 3 項）が、1 年単位の変形労働時間制及び 1 週間単位の非定形的変形労働時間制採用の場合には、先の特例措置の適用は否定され（労基法施行規則第 25 条の 2 第 4 項）、労働時間規制の原則に立ち返って、1 週間 40 時間、1 日 8 時間が基準とされることとなる。

ウ. 年次有給休暇の計画的付与、付与日数の増加、取得要件の緩和、パートタイム労働者に対する比例付与規定の創設（39 条）

さらに、昭和 62 年の労基法改正時には、年休についても大きな改正が行われている。第一に、従来は個人的な権利とされていた年休を、事業場の過半数労使協定の締結によっ
で5日を超える部分については労使間で計画的に年体を取得可能としたことである。なお、この場合、個人単位で取得する年体にかかる時季指定権と使用者の時季変更権は排除されると解されている106。

第二に、付与する年体日数の増加である。従来、年間最低日数は6日とされていたが、年間10日へと引き上げられた。この点、計画年体が導入されたこととも関係がある。さらにその後、平成10年の労基法改正により、従来の1年間継続勤務につき年休日数が1日増加する方式から、継続勤務が2年6ヶ月を超えた後に1年ごとに年休日数が2日ずつ増加していく方式へと法改正されている。したがって、現在では、継続6年6ヶ月をもって、法定日数の最高である年間20日の年体が付与されることとなっている。

第三に、取得要件の緩和である。もっとも、この点は、昭和62年の労基法改正時になく、その後の議論により、年体取得要件を国際的水準に近づけるなどの政策的意図から、平成5年の法改正によって、継続要件を従来の1年間から6ヶ月間へと改正されている。

第四に、パートタイム（短時間勤務）労働者に対する比例付与制度の創設である。この点は、昭和62年の法改正時に既に導入されたものであり、週の所定労働日数が4日以下であるパートタイム労働者について、その所定労働日数及び継続勤務期間に応じて、最低で年間1日、最高で年間15日の年体が付与（いわゆる比例付与）される。なお、法令上、パートタイム労働者とは週所定労働時間が30時間未満の者とされている（労基法施行規則24条の3第1項）ことから、週5日勤務する労働者又は週所定労働時間が30時間以上の者は通常の労働者と同様の日数の年体が付与されることとなる。

(3)労働時間短縮政策から労働時間設定改善政策へ

ア．労働時間等設定改善特別措置法の概要

先に述べたように、昭和62年の労基法の大改正によって段階的に法定労働時間が短縮されていくことと併せて、労働時間短縮にかかる法制度的環境整備の一環として、平成4年に「労働時間短縮臨時措置法」（以下、「時短法」という。）が制定された。時短法では、政府が労働時間短縮計画を閣議決定すると定められ（4条）、また、企業内において労使が時間短縮について協議する場を設けることを事業主の努力義務として定める（6条）などしていた。時短法制定に先んじて、政府は、「生活大国5カ年計画」を策定しており、この中で、年間総労働時間1,800時間を達成することが目標として定められていたことから、時短法は、その目標達成のための暫定的な措置とされており、このため、時短法は施行後5年以内に廃止されるという限時立法であった（附則2条）107。

しかし時短法は、法律名と実質的な規制趣旨が変更され、依然、効力のある法令として存続している。すなわち、この項の標題にある労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」

---
106前掲注83・厚生労働省労働基準局編香610頁参照。裁判例として、三菱重工業長崎造船所事件・福岡高判平6.3.24労民集45巻1・2号123頁以下参照。
107前掲注103・菅野書211-212頁参照。
改善法は、1条の目的規定で、「労働時間の現状及び動向にかんがみ」つつも、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げている。このこととの関係もあって、1条の2の定義規定では、改善法にいう「労働時間等」とは、「労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇」とされている。つまり、労働時間の短縮を推進していくためには、単純に労働時間の短縮を直截的に問題とすることはなく、とりわけ年休等休暇の取得促進が課題とされていることが時短法と比較して読み取れる。

また、改善法では、2条で、事業主の責務として、「業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備」等の措置を講ずることが努力義務とされており（1項）、加えて、事業主は、労働者の健康保持、家族的責任、教育訓練受講者について、それら事情を考慮して、労働時間等の設定の改善に努めなければならないとされている（2項）。また、事業主は、労使代表者を構成員とする、いうなれば労働時間等設定改善委員会の設置等、必要な体制の整備等を講ずることを努められている（6条）。

改善法では、その他にも、事業主団体にその構成事業主に対する助言、協力、援助の努力義務（3項）、取引先事業主が行う労働時間等の設定改革を阻害する取引条件をつけないよう配慮する努力義務（4項）も定めている。

さらに、国や地方公共団体の責務も定められており（3条）、関係者の自主的努力を尊重しつつ、適宜指導援助を行い、また、国民一般に対する広報・啓発活動等、「総合的かつ効果的」な労働時間の設定の改善を推進するよう努めなければならないとされている（1項）。とりわけ、国の責務として重要と思われるのは、次に述べる労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の策定（1条、4条）であろう。

イ．近時の施策（厚生労働省『労働時間等見直しガイドラインの改正』（平成22年3月19日発表）、『労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）』108）

本ガイドライン（以下、「改善指針」という。）は非常に詳細に記述されているため、それをここで詳しく述べる余裕はないが、大要、社会全体として見れば長時間労働は縮減傾向にあるものの、依然として、正社員等一部労働者については長時間労働が見られるとともに、長時間労働に起因した社会的問題すなわち、過労死や仕事と生活の調和を図るといった問題が生じており、これら問題は、労働者個々人にとってはもちろん、国にとっても重要な問題であるため、年休を含めた労働時間にかかる実情を変えていくための具体的方策を、労働の自主的な取組みを中心に例示する内容となっている。

なお、近時見直しがなされた改善指針では、年休の取得促進が中心であるため、この点については後述することとする。

108 平成20年3月24日厚生労働省告示第108号、平成22年3月19日一部改正厚労告89号及び同年12月9日厚労告409号
(4) 長時間労働に係る実態と諸施策

ここまで、長時間労働に深くかかわると思われる法制度上の論点について、労基法の立法史にも言及しながら現行法の状況を概観してきた。以下では、これまで述べてきた論点にかかわる近時の実情を紹介しながら、近年の政策的対応を概観することとする。109

ア. 実態

図3-2-14から、過去10年間において適当な労働時間が60時間以上の労働者の推移を経年変化で見てみると、緩やかな減少傾向にあり、2009年（平成21年）においては、週当たり労働時間が60時間以上の労働者の割合は9.2%となっている（棒グラフ）。とりわけ、働き盛りあるいは子育て世代に当たる30歳代の男性では18.0%と、やはり緩やかな減少傾向にはあるものの、比較的高水準で推移している状況にあると言える（折線グラフ）110。

このような長時間労働者の割合が減少傾向にあることの背景には、短時間労働者の増加、つまり母数としての労働者に含まれる短時間労働者の割合が増加していることがあると思われる111。このことを考慮して考えれば、実労働時間数及び長時間労働者割合はさらに高い値になると思われる。特に年間総実労働時間数は、フルタイム労働者に限ってみれば、2,000時間を越えるのではないかと思われる112。

なお、労働時間問題及びそれに関連する問題について俯瞰する論稿として、濱口桂一郎（2010）「労働時間法制」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』（日本経済新聞出版社）173頁以下がある。

109 本論からは外れるが、近年におけるパート・派遣といった非正規労働者のさらなる増加に伴い、非正規労働者の正規労働化が法政策上の論点として取り上げられるようになってきている。この点、非正規労働者が正規労働者になりたい（転換したい）との希望を持っていたとしても、非正規労働者の側が、正社員の長時間労働や週当たり多回数の残業（法内残業を含む。）に対する懸念（あるいは嫌悪感）を有しているとすれば、長時間労働問題は、非正規労働者の正規労働化を阻む一要因になりうるのではないかと思われる。この文脈からすると、長時間労働はより大きな労働市場全体の問題として把握されることも必要ではないかと思われる。先のような推測を直接的に表すものではないが、参考になる調査研究として、連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』237-240頁参照。

110 同旨、浜村彰（2006）「労働時間政策の変容と時間規制の多様化」季刊労働法 214号 6-7頁。なお、労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較 2011』113頁の第3・8表によると、2009年において就業者に占める短時間労働者の割合は、過去10年間で最も高い20.3%であり、また、115頁の第3・9表によれば、2009年において短時間労働者に占める女性の割合は、過去10年間で最も低い69.9%となっている。したがって、短時間労働者が依然として増加傾向にあることと、一方では、短時間労働者の女性の割合が低下している反面で、男性の短時間労働者が増加していると言える。

111 前掲注111・浜村論文7頁の図1参照。
出所：厚生労働省（2011）「11月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施」（平成23年10月19日発表）、別添2、図1

原出所：総務省統計局「労働力調査」

イ．従来からの施策

(ア)「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成13年4月6日付基準第339号）

本基準（以下、「労働時間適正把握措置基準」という。）は、労基法が「労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかであることを前提に、現状では、「割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に把握していない状況」が見られるという現状認識の下に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかに」としている。

適用対象としては、労基法の労働時間規制が適用される「全ての事業場」とされているが、対象労働者は、管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての者としながらも、「なお、として、「基準の適用から除外する労働者についても、健康保護を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務がある」と述べており、結局、全労働者が基準に適用下にあることになる。この点については、一部労働法学者及び経営者団体から、法的根拠の欠如（基準では「義務」ではなく「責務」と述べられている
こと）、ホワイトカラー労働者には適合的ではないことなどから強い批判が寄せられている113。

労働時間適正把握措置基準の概要としては、①使用者は、「労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること」、②就業・終業時刻を確認し、記録する方法として、「使用者が自ら確認すること」あるいは「タイムカード、ICカード等」により客観的に確認し、記録すること、③労働者の自己申告制による場合、自己申告制度導入前に対象労働者に対して、「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告などを行うことについて十分な説明を行うこと」、把握した時間を実際に労働時間の合致について適宜実態調査を行うこと、④その他にも、記録の3年間の保存、労務管理部門の責任者労働時間管理上の問題点を把握しその解消を図ること、労使協議組織を活用して現状を把握し、労働時間管理上の問題点及びその解消策の検討を行うこと、とされている。

（4）延長時間限度の「目安」から「基準」へ（「労働基準法第36条第1項の基準で定める労働時間の延長に限度等に関する基準」114）

当初、労使間で法定外労働時間を削減する自主的努力を要請する行政指導基準として、いわゆる時間外労働指針（昭和57年労働省告示第69号、最終改正平成5年労働省告示第70号）が定められた115。しかし、この指針は法律上根拠を持つものではなく116、あくまでも上限の「目安」であり117ため、平成10年の法改正において労基法36条2項として、厚生労働大臣（以下「厚労大臣」という）に労働時間延長限度等に係る基準（以下「限度基準」という。）の策定権限を付与する条項が設けられた（労基法36条2項）。さらに、平成20年の法改正では、厚労大臣が定めることができる事項に「割増賃金の率」が付加されている。

もっとも、法令上根拠のない目安から法令上根拠を持つ基準へと変更されたからといって、法的効力、すなわち、労使協議で延長時間の限度基準を超える労働時間を定めた内容が違法・無効になるかというと、そのようには解されておらず、また、法定労働時間に対する免罰的効力もないと解されている（強制力ないし私法上の実効性の欠如118）。実際、1年間の法定外労働時間を700時間や1,000時間としている企業があるという119）。むしろ、法令上根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協議に対する行政指導の強化が企図されているものと考えられている120。なお、36協定の締結・締出に加

113 小鳥雅明（2005）「雇用・労働時間の法改正とその将来」阪大法学（大阪大学）第54巻第6号1294-1297頁参照。
114 平成10年12月28日労働省告示第154号、平成15年10月22日基準第1022003号により一部改正、最終改正平成21年5月29日厚労告第316号。
115 菅野和夫（1993）『労働法』（第3版）（弘文堂）224頁参照。
116 前掲注83・厚生労働省労働基準局編著494頁参照。
117 前掲注115・菅野書224頁参照。
118 中村隆雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」前掲注84・日本労働法学会編著「日本労働法学会編著所収200頁はこの点を捉えて、1日及び1週間の時間外労働の上限を法律上明記すべきとする。
119 前掲注82・島田・和田・小倉・飯・長谷川・荻野「座談会」75頁［長谷川発言］参照。
120 前掲注85・菅野書296-297頁参照。なお、この点に関しては、和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号72頁は、労働時間規制のもっとも重要な目的としての労働者の健康維持の観点から、前回労働から次回労働までの一定の休息時間を確保する法政策とともに、限度基準の強行法規化を主張する。

- 415 -
え、就業規則ないし労働契約上に時間外労働命令の根拠規定があるとしても、これら時間外労働に係る法令上及び契約上の要件の緩和さが日本の長時間労働の法的要因でもあるとされる121 122。限度基準の具体的定めを見ると、1週間で 15 時間、2週間で 27 時間、4週間で 43 時間、1箇月で 45 時間、2箇月で 81 時間、3箇月で 120 時間、1年間で 360 時間とされている（限度基準 3 条）。ただし、1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、1週間で 14 時間、2週間で 25 時間、4週間で 40 時間、1箇月で 42 時間、2箇月で 75 時間、3箇月で 110 時間、1年間で 320 時間とされている（限度基準 4 条）。

なお、①作業時間、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発の業務、④業務の要因等により業務活動若しくは業務量の変動が著しい業務若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの、については限度基準の適用が除外されている（限度基準 5 条）。

ウ．近時の施策と実態

近時は、行政によるキャンペーン実施（以下②）や、電話相談（以下④）が行われ、長時間労働削減にかかわる施策を浸透させていくための取組みが行われている。加えて、2008 年の労基改正によって、法定時間外労働の長さに応じた割増賃金率の引上げなどの措置が法定されるなどされている（以下⑥）。

(7) 厚生労働省『11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施』(平成 23 年 10 月 19 日発表)

本施策は、①時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減、②長時間労働者への医師による面接指導など、労働者の健康管理に関する措置の徹底、③労働時間の適正な把握の徹底、④の 3 点について重点的に実行を進めるとのことである（実施内容は以下の通り）。

要するに、時間外労働の削減、長時間労働従事者の健康管理、労働時間の適正把握（不払残業回避）について、労使両者の協力要請、相談受付、周知・啓発である。法令順守という厳正な手法というよりも、ソフトな手法によって対応といえよう。

1. 実施期間：＜略＞
2. 重点的に取り組む事項：
   (1) 時間外労働協定の適正化などによる時間外・休日労働の削減
   ・時間外労働協定（36 協定）は、時間外労働の延長の限度等に関する基準に適合したものとするものにおいても、特別な申請により月 45 時間を超える時間外労働を行わせることが可能な場合でも、実際の時間外労働については月 45 時間以下とするよう努めることなど
   (2) 労働時間労働者の医師による面接指導など、労働者の健康管理に係る措置の徹底

121 梶川敬子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究誌 575 号 21 頁参照。
122 現状では、労働基準は行政指導の根拠として機能しているため、労使協定の締結当事者である過労死労組または過労死数者（以下、まとめて「過労死労組等」という。）に法的責任を問うことは困難であると思われる（菅野和夫・安西恵・野川恵美（2006）『実践・変化する雇用社会と法』（有斐閣）77 頁参照）。この点に関し、私見では、過労死労組等にも何らかの法的責任を負わせる政策が検討されてもよいのではないかと考えている。そのようにすることで、法定外労働時間に対するチェックや監視の効果が期待できるのではないかと考えるからである。
産業医の選任や衛生委員会の設置など健康管理に関する体制を整備し、また、健康診断等を確実に実施すること

（３）労働時間の適正な把握の徹底
賃金不払残業を起こすことのないようにするため、労働時間適正把握基準を遵守すること

３． 主な実施事項：
（1）使用者団体や労働組合に対する協力要請
使用者団体や労働組合に対し、労働時間の適正化に関する積極的な周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。
（2）職場の労働時間に関する情報提供の受け付け
職場の労働時間に関する情報を下記URLに設置する「労働基準関係情報メール窓口」で受け付けます。
（3）周知・啓発の実施
事業主へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などが広く国民に周知を図ります。

(4) 厚生労働省『「労働時間相談ダイヤル」における相談受理結果』（平成21年11月26日発表）

本施策の結果要綱は以下に掲記のとおりである（上記報道発表資料からの抜粋）。関心を惹かれるのは、家族からの相談が約3割あることと、1か月の残業時間が80時間を超える件数が約160件あることである。いずれも比較すべき数値がない点で断定はできないが、前者については、労働者自身が長時間労働や不払残業から抜け出せないでいる事実を家族が心配していると推測され、それら事実の背景にあるメカニズムが解明される必要があると考えられる。また、後者については、ここにいう「残業」が法定外労働時間指すか不明であるが、後述する労災認定事案において認定件数が多くなる残業時間数（こちらの方は法定外労働時間指すと思われる）と符合している点である。仮に、労働者やその家族がやむにやまれずに相談してきているのだと思えば、労災認定基準における時間外労働時間数の目安や労働安全衛生法上の医師との面談措置に係る時間労働時間数を今後どのように考えていくべきかの一つの参考になるのではないかと思われる。

●総相談件数901件。相談内容（複数回答）で最も多いのが「賃金不払残業」で480件、次いで「長時間労働」で282件。これら2項目が群を抜いて多い。
  ・前者については、「残業手当一切なし」が201件で最多。また、1か月当たりの残業時間は「20～40時間未満」130件で最多。
  ・後者については、「100時間超」108件で最多。
  ・なお、労働者自身からの相談が最も多く558件だが、労働者の家族からの相談がそれに次いで多く260件。

●平成21年度の「労働時間相談ダイヤル」（平成21年11月21日实施）に寄せられた相談の概要
  ○相談件数：901件（平成20年度の相談件数：879件）
    ・労働者本人からの相談：558件（62%）
    ・労働者の家族からの相談：260件（29%）
  ○主な相談内容
    ・長時間労働に関するもの：282件（31%）

123 労働政策研究・研修機構（2011）『仕事特性・個人特性と労働時間（労働政策研究報告書No.128）』は、そのような成果の一つであろう。
このうち1か月の総残業時間について、
100時間を超えるもの：108件
80時間を超えるもの：51件
・賃金不払残業に関するもの：480件（53%）
このうち、
残業手当が一切支払われていないもの：201件
残業手当が一定の残業時間を超えると一律カットされてるものの：75件
残業手当が「定額払い」されているもの：47件
上記の他、労働時間管理が不適切というものの：84件

ところで、こうした長時間労働対策として企業における有効な取組みとしては、長時間労働それ自体に対して働きかける方法、すなわち、「ノー残業デー」「長時間労働の者やその上司への注意・助言」「退勤時刻の際の就業の呼びかけ・強制消灯」であると分析する先行研究がある124。もっとも、法政策としては、労基法との関連以外で、こうした取組みを促進していくような例えば改善法に基づく措置をさらに進めていくことができないか、検討していく必要があるということになるであろう。

エ．平成 20 年労基法改正：割増賃金率の引上げ等

時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いは、法定労働時間原則の維持に加え、過重な労働に対する経済的補償125、また、使用者の経済的負担による時間外・休日労働の抑制126を企図している。

しかしながら、依然として一部年齢層（主に30〜40歳台）を中心に長時間労働が見られ、また、近年では、長時間労働に起因する労災補償給付申請件数の増加、さらには、仕事と生活の調和といった様々な要因によって、長時間労働のさらなる抑制等を企図した労基法改正が平成 20 年に行われた。ここでは、労基法改正のうち、割増賃金率の引上げについて概説する。

従来においては、労基法37条などで、時間外労働については2割5分増（1項本文、2項、割増賃金令・最終改正平成12年6月7日第309号）、休日労働については3割5分増（同前）、深夜労働については2割5分増（4項）と定められていた。

今回の改正では、まず、労基法37条1項ただし書きで、1箇月の法定外労働時間が60時間を超える場合、当該超えた分の労働時間に対しては5割以上の率で計算した賃金を使用者は支払われなければならないと定められた。もっとも、事業場の過半数代表との労使協定によって、60時間を超える時間分に対しては、5割増の賃金支払いに代えて代替休暇を付与することも可能とされている。ただしこの場合でも、通常の2割5分増の割増賃金の支払いは必要であるので、60時間を超えた時間数×0.25（0.5－0.25 の意）で計算した時間分の（通常の有給休暇とは異なる有給の）代替休暇を付与できるにとどまる。また、これに加え、使用者と

124 前掲注123・労働政策研究・研修機構報告書No.128、第6章、特に101・102頁参照。
125 前掲注83・厚生労働省労働基準局編書494頁参照。
126 前掲注85・菅野書296・297頁参照。
3. 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度

WLB の実現や推進を可能とする働き方を表す文言として、いわゆる“柔軟な働き方”が考えられる。しかし“柔軟”であることは、本項の標題に付したように就業形態であったり、労働時間の日々における配分や配置であったりするであろう。前者については、特に本来的な意味でのパートタイム（短時間）労働が中心的課題となろうし（この場合、もちろん、介護休法における短時間勤務の文脈におけるものであるが、政策として推進されている短時間正社員制度を含む。）、後者については、日本の法制度上の、変形労働時間制やフレックスタイム制の時として、事業場外並びに専門型及び企画業務型裁量労働制といったみなし労働時間制が検討課題となる。

以下では、パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）以下、標題を含め「パートタイム労働法」又は「パート法」という。）と弾力的労働時間制度について、順次、法制度の概要を概観し、また、それぞれの実態の断片を見していくことにする。

(1) パートタイム労働法

ア. パートタイム労働法の制定

平成 5 年に制定されたパートタイム労働法は、先の総論で見たように中長期的なパートタイム労働者の増加と、その社会経済における活躍・活用の重要性等にかかわる指針として政策的措置が必要と判断され、制定されたものである。

パート法の制定に先立っては、昭和 30 年代後半からすでに、“婦人又は女子労働問題”（当
労働
133
131
130
129
善を改
雇用管理確
時もっとも、「
置される
契機となった
で、そしてその
を、審議会による
行政による対策
指針の策定
指針の策定
について、その
を、審議会による
行政による対策
指針の策定
指針の策定
する点を
と

パート法に目を向けると、その適用対象は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の…の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」（2条。現行法において同じ。）とされ、比較対象とされている「通常の労働者」とは、「いわゆる正規型の労働者」を指しており、「年功序列的な賃金体系のもとで終身雇用的な長期勤続を前提として雇用される者」であると解されていた129。

そして、1条の目的規定について重要と思われる点を絞って見ると、「短時間労働者について…その福祉の増進を図ること」、すなわちパートタイム労働者の「福祉」が究極の目的とされている。この点、目的規定に見られる「短時間労働者が我が国の経済社会において果たす役割の重要性にかんがみ」いう背景事情から、もう一つの目的である「短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるよう」するというパートタイム労働者の「活用」の視点が見られるとの評価がなされている131。

このためもあってか、制定当時のパート法3条1項は、「産業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利用生の充実その他の雇用管理の改善…を図るために必要な措置を講ずることにより、当該短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする」（下線筆者）と定められていた。したがって、パートタイム労働者の雇用管理を改善していくための政策的措置としては、パートタイム労働者が果たす社会経済における役割は重要であるけれども、需要側（企業側）の活用理由とともに供給側（労働者側）がパートで働く理由の双方に配慮した上で、通常の労働者との処遇の「バランス」を図る方向を目指していくことを本旨としていたものと考えられる132。

しかしこの点、労働法学者では、「均衡の理念」を「私法上の根拠」、すなわち「著しい労働条件格差や雇用上の差別を違法とする…意義を認めるべき」との有力な見解が見られた133。

もっとも、「均衡」ではなく「均等」待遇の解釈についてではあるが、後述する平成19年の

129 前掲注128・証矢書15頁以下、松原書43頁以下参照。
130 前掲注128・証矢書63頁、松原書162頁参照。
131 前掲注9・伊岐書130-131頁参照。
132 前掲注128・証矢書71頁、松原書169頁参照。
133 土田道夫（1999）「パートタイム労働と「均衡の理念」」民商法雑誌第119巻第4・5号552頁参照。
パートタイム労働法改正前の裁判所の判断は分かれている134。

制定当初のパート法の規制内容に立ち返ると、4 条：国及び地方公共団体の責務に係る規定、5 条：労働大臣による短時間労働者対策基本方針の策定に係る規定、9 条：短時間雇用管理者の選任、10 条：報告の徴取並びに助言、指導及び勧告、11 条：職業訓練の実施等に係る規定、12 条：職業紹介の充実等に係る規定、13 条以下：短時間労働援助センターの指定に係る規定、31 条：雇用管理の改善等の研究等に係る規定が置かれ、国等をしてパートタイム労働(者)に対しみ法令上明文の規定をもって様々な取組み、支援を行う旨が定められた135。

ところで、パート法における「雇用管理の改善」という文言を見るとき、パート労働者の労働条件規制はどのように措置されたのか主な点であろう。制定当初のパート法では、6 条で「労働条件に関する文書の交付」に係る努力義務規定が、7 条で「就業規則の作成の手続」について、パート労働者の過半数を代表する者から意見を聴取する努力義務規定が置かれた。また 8 条では、労働大臣が「指針」を定める旨の規定が置かれ、指針では、パート労働者も労働者である限り労基法等の既存法令を遵守すること、雇用通知書の交付、③労働時間管理、④年休、⑤有期契約の取扱い、⑥賃金・賞与及び退職金の取扱い、⑦健康診断の実施、⑧教育訓練の実施、⑨福利厚生施設の利用、⑩育介休制度の利用に係る措置の実施、⑪雇用保険の適用、⑫高年齢者の短時間労働の促進、⑬通常の労働者への応募機会の付与、そして、⑭所定労働時間が通常の労働者とほとんど同じ労働者の取扱い等、について措置された136。

このように見てくると、パートタイム労働法は、事実としてパートタイム労働者には女性が多いことを考慮して、それを基軸に据えながらも（女性の働き方の視点）、パート労働の活用と利用の理由、さらに高年齢者のパート労働というように、労働市場政策的な視点も有していたと考えられよう。したがって、パート労働法は直截的にWLB・WLBへ貢献することを意図した立法政策ではなく、間接的な貢献意図があったものと評価できるのではないかと思われる。

イ．平成19年パートタイム労働法の大改正137

制定当初のパート法では、その附則2条が、同法施行後3年経過後に行法について検討し、必要な措置を講じる旨定められていた。このため、「パートタイム労働に係る調査研究会」など、研究会又は審議会において議論が重ねられてきた。それら議論においては、パートタイム労働者の多様な就業実態に応じたパートタイム労働者ノイ・者拘束の利用管理の在り方、いわゆる正規従業員との労働条件・待遇の均衡、キャリア形成・教育訓練の重要性が大括りの

134 丸子警備事件・長野地上土支平㋐ 8.3.15 労判 690 号 32 費以下は、同一(価値)労働同一賃金の原則に安定法上の根拠はないものの、劳基法 3 条 4 条の均等待遇理念を公序と解して、臨時社員の賃金額が、同一労働に従事する勤続年数の同じ女性正社員の 8 割以下の場合、公序反則を構成するとは考え難く、正社員・非正社員間の賃金格差は契約自由の帰結であるとして異なる考え方を採っている。
135 前掲注 128・証書等 71 費以下、松原書 719 費以下、前掲注 9・伊岐書 131 費以下参照。
136 指針における各事項の詳細は、前掲注 128・証書等 84 費以下、松原書 182 費以下参照。
137 平成 19 年の法改正については、高槻真一（2008）『コンメンタル・パートタイム労働法』（労働調査会）参照。なお、前掲注 9・伊岐書 201-210 也参照。
論点として扱われた138。
これらのうち特に問題とされたのが、改正前パート法3条における「通常の労働者との均衡」処遇であった。なぜなら、「均衡」を測る客観的指標が存在しなかったからである。そこで、「均衡」の概念やそれを実現するためのあるべき法制について検討が行われてきた139。しかしながら、平成19年にパート法が改正される直前における措置は、指針において通常の労働者との均衡を考慮した処遇を示すことにより、そうした考え方を社会的に浸透、定着させていくことが必要とされ、法改正に至るまでは至らなかった140。
しかしその後、社会経済情勢の変化、すなわち、女性の働き方や少子高齢化問題、人々の仕事と生活つまりWLBや性別役割分担に係る意識の変化、これらのための多様な働き方の実現や推進、さらにはパート労働者を含めた非正規労働者の更なる増加と共に浮上してきた正規・非正規の格差問題、若年者雇用問題、ワーキング・プアといった先の総論・労働市場政策の視点の項で述べてきた様々な社会的問題が生じてきたことを背景に、パート労働者に対する公正な処遇を法的措置として講じる必要性が社会的に認識されてきた。また、このような公正処遇に係る認識は、平成18年の均等法改正時の附帯決議や当時の経済政策の一環として策定された幾つかの政府発出文書における雇用・労働問題の一つとして取り上げられているに至っていた（端的には、均衡処遇の法制化又は推進）141。
大略、このような経緯を経て平成19年に現行の改正パート法（以下、単に「改正法」という場合がある。）が成立した。
改正パート法においても、適用対象とされるパート労働者は改正前と同じである。しかし、1条の目的規定はその姿を大きく変えた。全文を掲げると次のとおりである。
「この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間労働者の果たす役割の重要性が増大していることにかんがみ、短時間労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講じることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。」[下線筆者]
改正前パート法との大きな相違点は下線部である。改正前パート法においては、その究極の目的が「福祉」であったのに対して、「福祉」に劣後する位置付けとはいえ、究極の目的のもう一つとして「経済及び社会の発展に寄与」という表現が加えられている点で、パート法の究極の目的が微妙に変化したと考えられる。このことは、パート労働者が労働市場における

138 パート法施行後に見直しの経緯については、前掲注137・高橋著91頁以下、前掲注9・伊崎著134頁参照。
139 前掲注137・高橋著92頁参照。
140 前掲注137・高崎著97頁以下参照。
141 前掲注137・高崎著103頁以下、前掲注9・伊崎著201頁以下参照。
て立法政策上ますます無視できない存在となっているということを表していると思われる。この点については既に総論で述べたとおり、パート労働者のさらなる増加傾向から推察されるよう。加えて、「就業構造の変化等の社会経済情勢の変化」という表現が加えられたこともまた、同様と思われる。

また、新たに付加された「経済及び社会の発展に寄与」という表現は、パート労働者の多くが女性であることと関係していると思われる。なぜなら、法目的の前提たる「少子高齢化の進展」という事実認識が、女性の出産・育児と就労の一貫、つまり女性にとっての WLB の実現・推進を結びついて、法改正の背景事情の一つとしてあったように思われるからである。さらに、女性に限らず、また、新たな文脈を含む文脈において、「長時間労働が常態化している男性正社員の働き方の見直しを含め、短時間労働者と通常の労働者の双方において、仕事と生活の調和の実現に向け、仕事と家庭の両立がしやすい職場環境の整備を進めること。あわせて、短時間正社員制度が社会的に定着するよう一層の取組に努めること」とされている点も、改正法の趣旨・目的を踏まえていると解され、改正パート法においては改正前パート法よりもより濃く WLB の色彩が表出していると評価できるよう。

さらに、改正前パート法の目的規定においては見られなかった「均衡」の文言が、改正法のそれに採り入れられたことも大きな相違点として挙げることができる。この「均衡」という文言は、その前にある「適正な労働条件の確保」や「雇用管理の改善」などの措置を講ずることによって達成されると解されているが142、均衡概念が目的規定に置かれたことによって、「福祉」と「活用」に加え、「正義」の視点も考慮されたと考えることも十分可能であると考えられる（もっとも、改正前パート法の 3 条の事業主等の責務に係る規定においても「均衡」の文言は置かれていたのではあるが。）。この点、改正法の規制内容について後述するように、差別的取扱い禁止が新たに定められていることをも考慮すれば、そのような評価が可能であろう。差別的取扱い禁止が新たに定められていることをも考慮すれば、そのような評価が可能であろう。差別的取扱い禁止が新たに定められていることをも考慮すれば、そのような評価が可能であろう。差別的取扱い禁止が新たに定められていることをも考慮すれば、そのような評価が可能であろう。
賃金決定努力義務（9条2項）、職務内容同一短時間労働者に対する教育訓練実施義務（10条1項）、均衡考慮教育訓練実施努力義務（10条2項）、福利厚生施設利用に係る配慮義務（11条）、通常の労働者への転換措置義務（12条1項）、待遇決定考慮事項説明義務（13条）である（以下、単に条項数で記述する。）。

改正前パート法との異なる規制としては、6条1項が努力義務規定から義務規定とされたこと、8条、9条1項2項、10条1項2項、11条、12条1項、13条の各規定が新設されたことである。これら規制手法が変更された規定及び新設された規定のうち、9条1項、10条2項、11条、12条は、改正前パート法に係る指針（平成5年12月1日労働省告示第118号）において事業主の努力義務として規定されていたが、11条は配慮義務へと、12条は措置義務へと規制が強化される形で法上明記されたものである。そういう意味では、形式上、従来の規制が格上げされたことになるが、実務上は規制のソフトランディングを志向していたと考えることもできる。

そして、これら内容としても手法としても多様な規制について、改正法は、パートタイム労働者を4つの類型に分けた上で、パート労働者にかかる規制を仕分けている。この点は、パート法制定後の政策的議論において念頭に置かれていた「パートタイム労働者の多様な就業実態」を考慮したとも思われるが、パートの類型別規制仕分けによる政策対応は特徴的な点もあると思われる。

パートタイム労働者の4類型について、規制が掛けられる条項数も併せて述べると、具体的には、第一に「すべてのパート」、第二に「職務内容同一パート」（10条1項）、第三に「職務内容人材活用の仕組み・運用が少なくとも一定期間通常の労働者と同一パート」（9条2項）、そして第四に「職務内容同一＋人材活用・運用同一定契約期間が無期又は実質無期パート」（8条）という4類型である。つまり、第一から第四の類型へと順に適用要件が多くなっていることが分かるが、そのことによって同時に、適用範囲が狭くなっていくことになる。

従来からの政策議論にあったように、一口にパートタイム労働者といってもその就業実態は実に多様でありうることから、規制事項と共に、こうした規制の手法あるいは規制の適用要件が適切・妥当なものであるかは俄かに判断し難しい。もっとも、行政が設置した研究会の報告書145においても述べられているように、特に、差別的取扱いの禁止（8条）、均衡待遇の確保（9条）、待遇に関する納得性の向上（13条）、教育訓練（10条）、通常の労働者への転換の推進（12条）に関する規制の今後の在り方については、近時の実態調査や統計資料を踏まえれば、改正法の目的に即したより良い運用がなされるよう検討すべき点があると思われる。

また、改正法では、19条：苦情の自主的解決規定（事業主の努力義務規定）、21条：都道府県労働局長による助言・指導・勧告といった紛争解決援助規定、22条：個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会（正義）、「均衡待遇調整会議」（均等法施行規則8条

145 厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』（平成23年9月15日公表。
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001on6w-att/2r9852000001ougb.pdf）21頁以下参照。
1 項から読み替える改正パート法施行規則 9 条参照)による調停規定も新設され、改正パート法の実効性を高める措置も採られている（なお、パート法制定当初より、厚生労働大臣は事業主に対して報告の徴収、助言・指導・勧告を行う権限が定められている（改正パート法 16 条）。

これら改正法の実効性を高める規定の在り方についても、先の報告書は、取り扱う紛争の対象を義務規定事項のみとしていることなどから、よりいっそうの実効性確保に向けた紛争解決援助の在り方について検討する必要があると述べている（なお、報告徴収、助言・指導・勧告制度についても、事業主に対してより強力に法の遵守を求める方策について検討する必要があるとしている。）146。

なお、パートタイム労働法の施行・運用とともに、行政は、改正パート法の参議院での附帯決議に盛り込まれていた短時間正社員制度の普及、促進に係る政策に取り組んでいる147。また、こうしたパートタイム労働者の処遇改善の一環として、従来より設けられ支給されていた「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」とが整理・統合され、新たに「均衡待遇・正社員化推進奨励金」（改正パート法施行規則 13 条）が設けられ、平成 23 年 4 月 1 日から運用されている148。この奨励金支給制度、詳細には、①正社員転換制度、②共通処遇制度、③共通教育訓練制度、④短時間正社員制度、⑤健康診断制度は、それぞれ一定の要件を満たした事業主であって一定の要件を満たす対象労働者がいる事業主に対して、企業規模に応じた一定額が支給される。また、この制度は、先に見た中小企業両立支援助成金制度と異なり、大企業も対象とされている。ただし、企業規模の別や上記①から⑤の制度の別によって、支給額は異なっている（例えば、①の制度の場合、対象労働者 1 人目の場合、中小企業は 40 万円、大企業は 30 万円、それぞれ 2 人目以降は 1 人目の支給額の半額等）。

ウ．パートタイム労働の実態

では次に、パートタイム労働の実態について、行政による調査結果や法律の施行状況結果から見てみる。

総論で掲げた図 3・1-26 で見たように、パート労働者は概ね増加の一途をたどっているといってよい。さらに、次に掲げた図 3・2-15 から、パート労働者を雇用している事業所割合を見てみると、「正社員のみ雇用している事業所」は、平成 18 年と比べて平成 23 年では 8～9％減少している一方で、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」は約 3％、パートを雇用している事業所は約 5％増加している。それだけ企業側は、正社員ではなくパート労働者を雇用する必要に迫られているといえるよう。

146 前掲注 145・厚生労働省報告書参照。
147 厚生労働省 HP、「短時間正社員制度 導入支援ナビ」 (http://tanjikan.mhlw.go.jp/) 参照。そこでは、同制度の「導入企業事例」の紹介や「導入マニュアル」「手引き」にアクセスできる。
148 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/dl/110411_2-1.pdf 参照。
そして、表3-2・16から、「就業形態」別に「正社員以外の労働者」について平成18年と
平成23年の数値を比べてみると、男性は約5%増加し、女性は約2%増加している。そのうち「パート」を見てみると、女性が0.3%減少しているのに対して、男性は2.4%増加している。
こうした傾向は、数値こそ異なるが、「性別」で見ても同様である。すなわち、「正社員
以外の労働者」について、男性は約5%増加しているが、女性は約5%減少しており、また、「パート」で見ても、女性は約4%減少しているが、男性は約4%増加している。確かに、
現在でもパート労働者の男女比を見れば女性の方が多いのは事実であるが、ともすれば従来
はパート労働者＝女性であるかゆえにジェンダーの問題として議論されてきた問題が、も
はや女性に限らず男性労働者の問題としても議論されなくてはならなくなってきたことを表
しているように思われる。

表3-2・16 就業形態別、性別別労働者の割合（単位：％）

<table>
<thead>
<tr>
<th>就業形態</th>
<th>性別別割合（％）</th>
<th>性別別割合（％）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>総数</td>
<td>正社員</td>
<td>正社員以外</td>
</tr>
<tr>
<td>平成23年</td>
<td>計</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>男</td>
<td>100.0</td>
<td>79.7</td>
</tr>
<tr>
<td>女</td>
<td>100.0</td>
<td>45.6</td>
</tr>
<tr>
<td>平成18年</td>
<td>計</td>
<td>100.0</td>
</tr>
<tr>
<td>男</td>
<td>100.0</td>
<td>84.3</td>
</tr>
<tr>
<td>女</td>
<td>100.0</td>
<td>47.5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所
調査）の概況」（平成23年12月14日発表）第1-21表
パート法との関係に文脈を戻そう。パート法の改正に伴って何らかの措置を実施した事業所の割合を図3-2-17から見ると、実施した措置が「ある」と回答した事業所は48.8%、「ない」と回答した事業所が48.6%とほぼ拮抗している。

図3-2-17 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の有無別事業所割合
(正社員とパートの両方を雇用している事業所＝100)

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成23年12月14日発表）第13-1図

改正パート法には労務義務規定もあるが、差別取扱い禁止規定（8条）をはじめ、実施義務（10条1項）、配慮義務（11条）、措置義務（12条）、説明義務（13条）というように一定の義務規定も見られるところ、「特に実施した措置はない」との回答が約半数もあるということをどのように理解すべきであろうか。すでにパート労働者が基幹化しているなどの理由から措置を講じているため重ねて措置を講じる必要がないか、あるいは、もともとパート労働者にも正社員と同様の企業内制度が利用可能であるために措置を講じていない、さらには、上記各規定の適用要件に該当するパート労働者がいない、といった理由が考えられるであろう。この点は、不実施の理由について詳細な事業所調査が行われ、それに基づいて適切な政策対策が検討される必要があるだろう。

では、「実施した措置がある」事業所の措置の内容別に見た事業所の割合を、図3-2-18から見てみる。すると、「パートの労働条件通知書等で、特定事項（賞与、昇給、退職金）を明示するようにした」が絶を抜いて高く60.3%見られる。次いで、「パートの賃金等処遇を（正社員との均等・均衡、意欲・能力等を考慮して）改善した」が23.7%、「正社員とパートの職務内容の区分（違い）を明確にした」が23.4%と、これら2つの回答が横並びの割合で続き、そして、「パートにも教育訓練を実施するようにした」が18.8%、「パートから正社員への転換推進措置を設けた」が18.2%、「パートも福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）を利用できるようにした」が17.2%と、これら3つの回答がほぼ横並びで続いている。

ただし、やや気にかかることは、「処遇改善」といったときの改善後の在りようがどのようになっているのかまでは分からない点である。また、「パートと職務等が同じである正社員側の賃金等処遇を見直した」との回答が、相対的に低い割合ながらも6.1%見られることもある。これらのことを考慮すると、パート労働者の賃金等処遇が目を見張るほど改善されたとは考えにくく（もちろん、劇的に改善されると考えられないが）、むしろ正社員の処遇をやや引
き下げる一方で、パート労働者の処遇をやや引き上げる形で改善した事業所もあるのではないかと推測される。合理的な事業者・企業としてはそういった選択・判断もあり得るとは思われるが、そうした選択・判断がパート法の趣旨・目的から著しく逸脱しているとは言い切れない。また、パートで働くニーズ、パートを活用するニーズの双方を考えると、法制度による規制の限界と考えるべきであろう。すると、法制度によるよりもむしろ、パート労働者の処遇改善に係る諸問題は、人材としてのパートの活用戦略と結びついた正社員を含めた人事管理や処遇の在り方について集団的労使関係において協議していく中で改善されていくべき事柄であるように思われる。

図 3-2-18 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の内容別事業所割合
（複数回答） (実施した措置がある事業所 = 100)

![図3-2-18 改正パートタイム労働法施行を機に実施した措置の内容別事業所割合（複数回答）](出所:厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課 (2011)「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」 (平成23年12月14日発表) 第13-2 図)

では、パート労働者の規制類型別にそれぞれの実態の断片を見っていくことにする。

表 3-2-19 パートの人事故の有無及び人事故の実施状況別事業所割合

![表3-2-19 パートの人事故の有無及び人事故の実施状況別事業所割合](出所:厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課 (2011)「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」 (平成23年12月14日発表) 表5より筆者抜粋)
まず、パート法 8 条の差別的取扱い禁止規定関係についてだが、「通常の労働者と同視すべき労働者」の 3 つの要件のうちの一つである配置の変更の範囲の正社員との同一性に関して、表 3-2-19 から見てみる。すると、「パートの人事異動」を「正社員と同じ」く行っている事業所は僅か 5.3%に過ぎないことが分かる。すると当然、他の 2 つの要件である無期雇用又は実質無期雇用であり、かつ、職務内容が正社員と同一であるパート労働者はより少ない割合にとどまることになる。

表 3-2-20 正社員と同視すべきパート労働者等の割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>(単位：%)</th>
<th>パート</th>
<th>職務の内容が正社員と同じパート</th>
<th>人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパート</th>
<th>有期労働契約を締結しているパート（実質無期含む）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>総数</td>
<td>100.0</td>
<td>8.1</td>
<td>2.1</td>
<td>1.3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注: [   ]は、正社員とパートの両方を雇用している事業所におけるパートの労働者割合である。

出所: 厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課(2011)「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」(平成23年12月14日発表) 表16-2

そして、表 3-2-20 を見ると分かるように、パート労働者を 100.0%とした場合に先の三要件を満たすパート労働者は僅か 1.3%となる。パート労働者がもはや女性だけの問題ではなく、男性労働者の問題ともなっていることが想像される。差別的取扱い禁止規定の適用範囲の狭さ、在り方が検討されるべきである。なお、パート法 8 条違反の状況については、後述のパート法施行状況の箇所で述べることになる。

次に、パート法 9 条 2 項の、通常の労働者と少なくとも一一定期間人材活用の仕組みと運用が同じ職務内容同一短時間労働者の一定期間に係る通常の労働者と同一方法による賃金決定努力義務規定の実態を見てみる。

表 3-2-21 は、一定期間について通常の労働者と同一の範囲において職務内容及び配置の変更が見込まれるパート労働者であることを想定していない。しかし、実態としてはその適用範囲は決して広くはないことを示すことができる。

同表によれば、「正社員と同様の算定方法に基づいている」事業所が 14.1%見られるが、他方「正社員の算定方法とは異なる」事業所割合は全体の 3 分の 2 に達しそうな 64.9%見られる。しかも詳細には、「正社員とは算定要素が全く異なる」事業所は 33.9%、「正社員と算定要素が一部共通している」事業所は 21.6%と、「正社員と職務が同じパートがいる事業所」の実に半数以上が基本給の算定方法及び算定要素が異なると回答している。多くの事業所がそのような形でパート労働者の処遇決定を行っているのだようこそ、パート法 9 条 2 項が努力義務規定であることも証明されると、雇用期間中の少なくとも一定期間について職務
内容及び配置の変更の範囲が通常の労働者と同一であるからといって、一概に通常の労働者と同一の方法によって賃金を決定しているとは仮かに信じ難い。
すると当然、パート労働者の賃金額は正社員（「通常の労働者」）と異なるだろう。

表 3-2-21 正社員と職務が同じパートの基本賃金（基本給）の支払状況別事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>正社員と職務が同じパートがいる事業所</th>
<th>正社員と同様の算定方法（制度・基準）に基づいている</th>
<th>正社員の算定方法（制度・基準）とは異なる</th>
<th>正社員と算定基準が全て共通している</th>
<th>正社員と算定基準が一部共通している</th>
<th>正社員とは算定基準が全く異なる</th>
<th>無回答</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>基本賃金</td>
<td>[16.7%]</td>
<td>100.0</td>
<td>14.1</td>
<td>64.9</td>
<td>9.4</td>
<td>21.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：[　]は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成23年パートタイム労働者の詳細統計（事業所調査）の概況」(平成23年12月14日発表) 表17-1

表 3-2-22 正社員と職務が同じパートと正社員を比較した場合の1時間当たりの基本賃金の割合別事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>正社員と職務が同じパートがいる事業所</th>
<th>正社員より高い</th>
<th>正社員と同じ（賃金差はない）</th>
<th>正社員より低い</th>
<th>正社員の8割以上</th>
<th>正社員の8割以上8割未満</th>
<th>正社員の6割以上8割未満</th>
<th>正社員の4割以上8割未満</th>
<th>正社員の4割未満</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>総数</td>
<td>[16.7%]</td>
<td>100.0</td>
<td>6.4</td>
<td>27.9</td>
<td>61.6</td>
<td>27.8</td>
<td>26.9</td>
<td>6.5</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：[　]は、正社員とパートの両方を雇用している事業所のうち、正社員と職務が同じパートがいる事業所の割合である。

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成23年パートタイム労働者の詳細統計（事業所調査）の概況」(平成23年12月14日発表) 表18

表 3-2-22を見ると、「正社員より高い」の6.4％と「正社員と同じ」の27.9％の合計34.3％の事業所では、パート労働者の賃金額は正社員のそれよりも同じく高い。しかし、「正社員より低い」事業所は61.6％見られる。もっとも、親子には「正社員の8割以上」の事業所は27.8％、「正社員の8割以上8割未満」の事業所は26.9％で、合計54.7％の事業所は正社員の8割以上の賃金を支払っているとみられる。ただ、前者の8割以上ならいざ知らず、8割以上8割未満の賃金額の男性・既婚・有子パート労働者であったと仮定した場合、経済的には相当苦しい状況ではないかと推測される。すると、一律にパートタイム労働者であることという雇用上の地位のみならず、その属性や世帯においておかれている状況を十分勘案した政策が検討されたり、集団的労使関係の中で協議されていく必要があるのではないかと思われる。
では、なぜパート労働者の賃金額は低いのか。表 3-2-23（複数回答）から見ると、「パートは勤務時間の自由が利くから」と回答する事業所が 48.6%、次いで「正社員は企業への将来的な貢献度への期待が高いから」が 36.5%、「そういった契約内容でパートが納得しているから」が 35.2%などとなっている。他の選択肢も見てみると、要するに、企業との結びつきのゆるさ・拘束度合いの弱さ、中長期的な貢献度の低さの想定といった事柄が企業側において考えられている反面、パート労働者の側も、パートという働き方とはそういうものだからとの肯定的か否定的かは分からないが、ある種の諦観があるようと思われる。

では次に、パート法 9 条 1 項の均衡考慮賃金決定努力義務規定の関係について見ていく。表 3-2-24 は、正社員とパートの双方の賃金決定の際に事業所側が考慮した要素を複数回答により割合を示したものである。同表を見ると、「正社員」については、「職務の内容」が 81.2%、「能力、経験」が 73.5%というそれぞれの選択項目も群を抜いて高くなっているといってよい。またそれらを続けて、「職務の成果」の 56.0%、「勤続年数」の 46.0%などとなっている。

他方「パート」については、「正社員」と比較するとかなりのバラつきがあるように思われる。比較的高い回答割合となっているのは、「能力、経験」の 52.5%、「職務内容」の 48.7%、「地域での賃金相場」の 37.3%、「職務の成果」の 30.2%などとなっている。

「正社員」と「パート」でそれぞれ何方が賃金決定の際に重要な考慮要素とされているのかを判断するのは同表だけからでは非常に難しいが、総論するならば、「正社員」と「パート」では正反対ということになるのではないか。このことは、すなわち（パート労働者が基幹化されている事業所に正社員であれば格別、そうでない企業では）一般論として、パート労働者を重要な人材とみなしておらず、むしろ使い勝手のよい人材と捉え一時的に活用しているに過ぎないと理解できなくとも思わぬ。

しかし、現在の労働市場の状況などを反映した人材活用戦略とはそうではなく、また同時に法制度上もパート労働者を有用な人材とみなしているからこそ適宜の規制を措置してきているのであろう。したがって、企業そしてまた労働組合を中心とした集団的労使関係においては、こうした背景に十分留意して当該企業における適切な対応を労使協議を通じて創意工夫に努めることが肝要である。
夫していくことが求められているといえよう。

表 3-2-24 労働者の種類、賃金決定の際に考慮した内容別事業所割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>賃金決定の際に考慮した内容</th>
<th>正社員</th>
<th>パート</th>
<th>事業所割合（百分率）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>正社員</td>
<td>100.0</td>
<td>81.2</td>
<td>69.9</td>
</tr>
<tr>
<td>パート</td>
<td>100.0</td>
<td>48.7</td>
<td>30.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成23年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」p.7

ところで、パート労働者はこうした賃金決定の在り方に対して決して納得しているわけではないことに十分留意する必要もある。すなわち先行研究149によれば、「賃金水準について納得できない理由」として、「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」と73.9%と高い割合を示している。しかし一方では、同じ仕事を行っている正社員よりも賃金水準が高いが納得している者が53.1%見られるのも事実である150。

次に、パート法12条の通常の労働者への転換推進措置義務の関係について見ていく。

表 3-2-25 に見ると、同措置を「実施している」事業所割合は41.5%、「実施していない」事業所は56.8%と、過半数が実施していない。もっとも、「実施している」事業所（を100.0%とした場合）について詳細にみると、「正社員を募集する場合、その募集内容をパートに周知している」が58.7%、「正社員のポストを社内に公募する場合、パートにも応募協力を与えている」が41.1%、「試験制度等、正社員転換制度を導入している」が37.1%などとなっており、何らかの措置が実施されている。

しかし、義務的証明とされる措置の内容自体は、決してパート労働者をして積極的に「通常の労働者」（正社員）へと転換させるものではない。また、パート労働者本人の意向も十分汲む必要があるため、法制度による措置としてはこれが限界であるとも考えられる。したがってこの点、集団的労使関係が果たす役割の大きさを感ぜざるを得ない。

149 労働政策研究・研修機構（2011）『「短時間労働者実態調査」結果─改正パートタイム労働法施行後の現状─（調査シリーズNo.88）』p.42，第2-7-2 図参照。
150 同上，p.41，第2-7-1 図参照。
パート法上の規制に係る実態の最後として、同法 13 条の待遇決定要項八項説明書の概要についてみていく。

表 3-2-26 は、処遇に関する説明をパート労働者から求められた事業所割合などを示すものである。同表によると、「説明を求められたことがある」事業所は 15.6% に過ぎず、「説明を求
められなかった」事業所の方が 73.5% と割合が高くなっている。この点、パート労働者と事
業所側との関係の不均衡ゆえか、あるいは先に述べたようなパート労働者側が持つかもしれない期待の小ささゆえか、理由は分からないが、いずれにせよ説明を求めるパート労働者は少ない。もっとも、事業所側としては、説明を求められれば必ずと扱ってよいほど「説明をしている」（99.0%）のも事実であろう。

こうした点が政策上問題であると考えるならば、まずはパート労働者側において説明を求める理由を探り、その上で適宜の措置を検討していくこととなる。例えば、事業所側担当者とパート労働者側と力関係の不均衡が問題なのであれば、組合代表者あるいは従業員代表者の間席が認められるように措置するといったことが考えられそうである。

表 3-2-26 過去 3 年間におけるパートからの処遇に関する説明を求められたかの有無及び
求められた内容についての説明の有無別事業所割合

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）表 13 より筆者抜粋

では、パートタイム労働者の実態の最後に、厚生労働省「平成 22 年度パートタイム労働
法の施行状況等について」151 から、同法の施行状況を概観してみる。

151 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001djs9-att/2r9852000001djtq.pdf 参照。
表 3-2-27 相談者別相談内容の内訳

<table>
<thead>
<tr>
<th>事 項</th>
<th>短時間労働者</th>
<th>事業主</th>
<th>その他</th>
<th>合計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>第8条関係</td>
<td>283（12.5%）</td>
<td>352（12.7%）</td>
<td>174（13.5%）</td>
<td>809（12.8%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第7条関係</td>
<td>59（2.6%）</td>
<td>105（3.8%）</td>
<td>18（1.4%）</td>
<td>182（2.9%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第8条関係</td>
<td>130（5.8%）</td>
<td>186（6.7%）</td>
<td>90（7.0%）</td>
<td>406（6.4%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第9条関係</td>
<td>171（7.6%）</td>
<td>141（5.1%）</td>
<td>92（7.2%）</td>
<td>404（6.4%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第10条関係</td>
<td>78（3.5%）</td>
<td>47（1.7%）</td>
<td>18（1.4%）</td>
<td>143（2.3%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第11条関係</td>
<td>66（2.9%）</td>
<td>50（1.8%）</td>
<td>18（1.4%）</td>
<td>134（2.1%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第12条関係</td>
<td>217（9.6%）</td>
<td>505（18.3%）</td>
<td>215（16.7%）</td>
<td>937（14.9%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第13条関係</td>
<td>235（10.4%）</td>
<td>70（2.5%）</td>
<td>82（4.8%）</td>
<td>367（5.8%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第14条関係</td>
<td>163（7.2%）</td>
<td>199（7.2%）</td>
<td>114（8.9%）</td>
<td>476（7.5%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第15条関係</td>
<td>5（0.2%）</td>
<td>190（6.9%）</td>
<td>15（1.2%）</td>
<td>210（3.3%）</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>848（37.6%）</td>
<td>922（33.3%）</td>
<td>469（36.5%）</td>
<td>2239（35.5%）</td>
</tr>
<tr>
<td>合計</td>
<td>2255（100.0%）</td>
<td>2767（100.0%）</td>
<td>1285（100.0%）</td>
<td>6307（100.0%）</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注：「指針関係」とは、法定の措置を講ずるに当たっての留意事項等を明らかにするために定めた指針に関するものである。

出所：厚生労働省・雇用均等・児童家庭局、短時間・在宅労働課（2011）「平成22年度パートタイム労働法の施行状況等について」（平成23年5月27日発表）表1

表3-2-27を見ると、平成22年度におけるパート法に係る総相談件数は6,307件であり、パート労働者（「短時間労働者」）からの相談件数は2,255件、事業主からの相談件数は2,767件で、事業主からの相談件数がパート労働者からの相談件数よりも500件ほど多くなっている（なお、「その他」からの相談も1,285件見られる）。一つの見方としては、パート法の改正とその施行に伴う解釈や、個別企業における実務的な観点からのコンプライアンスにかかわる相談ではないかと推測される。

次いで、法条・事項別に多い相談（「合計」）は、件数の多い順に（ただし、「その他 （年休、解雇、社会保険等）」は除く。以下同じ。）、「第12条関係（通常の労働者への転換）」の937件、「第6条関係（労働条件の文書交付等）」の809件、「第14条関係（指針）」の476件、「第8条関係（差別的取扱いの禁止）」の406件、「第9条関係（賃金の均衡待遇）」の404件などとなっている。こうした傾向は、「事業主」における相談内容の多い件数とおおむね一致しており、法令や指針に関する実務上の留意点に関する相談が多いのではないかと推測される。

その一方で、パート労働者からの相談内容の多少はやや趣が異なっているように思われる。パート労働者の相談内容を件数の多い順に示すと、「第6条関係（労働条件の文書交付等）」
の 283 件、「第 13 条関係（待遇に関する説明）」の 235 件、「第 12 条関係（通常の労働者への転換）」の 217 件、「第 9 条関係（賃金の均衡待遇）」の 171 件、「第 14 条関係（指針）」の 163 件、「第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）」 130 件などとなっているのである。パート労働者の側に立って見ると、労働条件がそもそも曖昧であったり、説明がわかりにくいものであったり、正社員に転換したいと考えてもなかなか情報が得られないとか機会がない、あるいは賃金や処遇に不満があるといったように、事業主側の対応の在り方に疑問などが存在しているのではないかと考えるであろう。

したがって、規制の在り方についても検討すべき点はあるが、労使双方の法令や指針に係る理解不足を解消し、次に見ることは正指導等を通じて法令・指針の運用を普及させていくことも、また重要な課題ではないかと思われる。

その是正指導について、平成 22 年度の件数を表 3-2-28 から見てみる。

<table>
<thead>
<tr>
<th>事項</th>
<th>是正指導件数</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>第 6 条関係（労働条件の文書交付等）</td>
<td>6,133 （23.5%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 7 条関係（就業規則の作成手続）</td>
<td>2,963 （11.4%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 8 条関係（差別的取扱いの禁止）</td>
<td>3 （0.0%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 9 条関係（賃金の均衡待遇）</td>
<td>1,323 （5.1%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 10 条関係（教育訓練）</td>
<td>300 （1.1%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 11 条関係（福利厚生施設）</td>
<td>3 （0.0%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 12 条関係（通常の労働者への転換）</td>
<td>7,193 （27.6%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 13 条関係（待遇に関する説明）</td>
<td>1 （0.0%）</td>
</tr>
<tr>
<td>第 15 条関係（短時間雇用管理者の選任）</td>
<td>5,094 （19.5%）</td>
</tr>
<tr>
<td>その他（指針等）</td>
<td>3,078 （11.8%）</td>
</tr>
<tr>
<td>合計</td>
<td>26,091 （100.0%）</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省、雇用均等・児童家庭局、短時間・在宅労働課（2011）「平成 22 年度パートタイム労働法の施行状況等について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）表 2

合計では 26,091 件実施されているが、法条・事項別では、件数の多い順に、「第 12 条関係（通常の労働者への転換）」が 7,193 件、続いて、「第 6 条関係（労働条件の文書交付等）」が 6,133 件、「第 15 条関係（短時間雇用管理者の選任）」が 5,094 件、「その他（指針等）」が 3,078 件、「第 7 条関係（就業規則の作成手続）」が 2,963 件、「第 9 条関係（賃金の均衡待遇）」が 1,323 件などとなっている。意外にも規制内容のハードルが決して高くはない事項について比較的多く是正指導がなされているように思われる。これは、昨今の経済情勢か
ら、個別企業においては改正法への対応が後手に回っていることの表れの一つかもしれない。他方で、「第 8 条関係（差別的取扱い禁止）」が僅かに 3 件にとどまっているという事実は、行政をして企業に入り込んで正指導することの限界を示しているように思われる。繰り返しになるが、徐々にではあるが集団的労使関係が果たす役割に大いに期待したいところである。

(2) 弾力的労働時間制度

1987 年の労基法改正時及びそれ以降には、先に述べた週当たり法定労働時間の短縮などの他にも、労働時間関係法の大きな改正が行われている。それは、以下に掲げる、法定労働時間を弾的に運用できる制度、すなわち変形労働時間制、フレックスタイム制、そして労働時間のみなしにかわる Werktag である。これら労働時間制は、一貫して労働者がその生活と仕事の事情と調和を図りながら効率的に働くことができる制度であり、今後の望ましい勤務形態の一つとして考えられる。152

ア. 变形労働時間制

(7) 1 カ月単位（32 条の 2）、1 年単位（32 条の 4）、1 週間単位（32 条の 5）

これらの変形労働時間制153は、変形時間制を採用する期間は異なるものの、いずれについても、おおむね、企業において週半数労組または過半数代表者との労使協定の締結あるいは就業規則その他の労使協定等に定めること（1 カ月単位の変形制の場合）（以下、まとめて「労使協定等」という。）、また、労使基準監督署に当該労使協定等を届け出ることを要する（労基法施行規則 12 条の 2 の 2 第 2 項、12 条の 4 第 6 項、12 条の 5 第 4 項。なお、これら変形制は、単位とされる期間が異なるため、適用対象や要件についてそれぞれに特有の定めが置かれている。）。

これら変形労働時間制は、一定の期間における実際の労働時間を平均して、週当たりの労働時間が 40 時間を超えない限り、32 条に定められている法定労働時間の原則にもかかわらず、法定労働時間を超えたものとして扱わない（法定労働時間を超えて労働させることができない）という点に意義がある。また、労使協定等により定められた法定労働時間を超える労働時間（労使協定等上の所定労働時間）を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生すると取扱う一方で、法定労働時間を下回る労働時間を定めた日や週であっても、32 条が定める法定労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生するという点にも意義が認められる。

152 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編 417 頁は、「フレックスタイム制は、労働者がその生活と仕事の都合との調和を図りながら効率的に働くことができる制度であり、今後の望ましい勤務形態の一つとして考えられる」と述べる。

153 文献として、野間賢 (2000)「変形労働時間制・フレックスタイム制」前掲注 84・日本労働法学会編著所収 240 頁以下参照。
なお、1週間単位の変形労働時間制については、「小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業」であって、常時使用する労働者の数が30人未満であることが適用の要件となっている（労基法施行規則12条の5）が、その他の変形労働時間制については、事業や従業員数の要件は定められていない。

また、先に述べたように、1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、限度基準において法定時間外労働の上限基準が低く設定されており、1週間で14時間、2週間で25時間、3週間で40時間、1月で42時間、2月で75時間、3月で110時間、1年間で320時間となっている（限度基準4条）。1年単位の変形労働時間制を採用する場合、事前に業務の繁忙を見込んで上での労働時間の配分をするため、恒常的な時間外労働は行われないことが前提とされていると考えられる。このため、時間外労働の時間数は減少するものと考えられ、1年単位の変形制が適用されない労働者よりも少ない時間数が上限基準としてされている。

(4) フレクスタイム制（32条の3）

フレクスタイム制は、一定期間において一定時間労務を提供することを条件に、労働者に出勤退勤時間の裁量を与えるという制度である。つまり、午前中及び午後の数時間の幅の時間帯に自由に出勤及び退勤可能となる。もっとも、正午を挟んだ数時間の時間帯については、コアタイムとして、必ず労務を提供していなければならならない時間が設定される場合がある。一方で、コアタイムを一切設けないスーパーフレクスタイム制を設けている企業も現実に存在している。

フレクスタイム制の導入要件は、就業規則に導入する旨などを記載し、過半数労使協定を締結することであり、労働基準監督署への届出は要件とされていない。

イ. みなし労働時間制

(7) 事業場外労働時間のみなし制（38条の2）

この労働時間のみなし制は、事業場外労働について活用されるもので、労働「時間を算定し難い」場合に、所定労働時間労働したものとみなす制度である。具体的には例えば、営業や販売職種、記者等取材の業務に従事する者が想定される。また、いわゆる在宅勤務についても本条の適用がありうるとされている。

在宅勤務については、使用者の労働者に対する指揮命令が希薄化するとともに、実労働時間の管理が容易ではないことから、本稿の主題である長時間労働の問題と関係してくる可能性が多分にある。この点筆者は、在宅勤務（制度）導入企業に対する聴取取調査の結果から、
少なくとも調査結果分析の時点において、在宅勤務に対して労働時間の側面から規制することには疑問があると考えている158。もっとも、一方では、実態としては「持ち帰り」残業という形でインフォーマルに行われている在宅勤務をも含めて考え、「例えば、1日当たりの労働時間の上限の設定…。休日そのものの確保、その他の健康確保措置…」の実施を労使協定等で定めることを条件とする等の制度設計が…行われるべき」との主張も見られる159。しかし、企業内で正式あるいは正式なものとして認める前段階での準正式な在宅勤務と、持ち帰り残業としての非正式な在宅勤務とは、活用の目的や背景事情がまったく異なるのであり、同列に論じることには慎重であるべきである。もっとも、在宅勤務に係る労働時間規制の検討の方向性として、「ホワイトカラー労働者の労働時間制度の見直し全般に関連付けつつ行われるべきである」160との指摘には同意できる。

(4) 裁量労働制（専門業務型（38条の3）、企画業務型（38条の4））

同様に、みなし労働時間制としては、昭和62年の労基法改正当初より、専門業務型裁量労働制が導入された。のち、経営者側の強い要望や総合規制改革に基づき、業務運営の中枢を担う労働者については労働時間の権力化を図るべきであるという観点から、企画業務型裁量労働制が導入されている161。

A. 対象業務

専門業務型では、労基法施行規則等により、対象となる専門的業務が列挙されている（労基法施行規則24条2の2第2項並びに労基法施行規則第24条2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務162）。

一方、企画業務型では、「事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務であって、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定に決定に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務」が対象とされている（38条の4第1項1号）。

具体的には、「労働基準法第38条の4第1項の規定により同項第1号の業務に従事する労働

158 労働政策研究・研修機構（2009）『働く場と時間の多様性に関する調査研究（労働政策研究報告書No.106）』164頁参照。
159 竹内（奥野）寿（2009）「在宅勤務とワーク・ライフ・バランス」ジュリスト1383号89頁参照。
160 同上。
161 これら2種の裁量労働制に係る文献として、吉田美喜夫（2000）「裁量労働制」前掲注84年日本労働法学会編著所収262頁参照。
162 改正平成15年10月22日厚生労働省告示第354号。労基法施行規則24条の2の2の2の第2項では、新商品・新技術の研究開発業務又は人文・自然科学研究業務（1号）、情報処理システム分析・設計業務（2号）、新聞・出版・放送事業の取材・編集業務（3号）、デザイン考察業務（4号）、放送・映像等事業におけるプロデューサー又はディレクター業務（5号）が、労基法施行規則第24条の2の2の2の第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務（改正平成15年10月22日厚労告354号）では、コピーライター業務（1号）、情報処理システム関連（システムコンサルタント）業務（2号）、インテリコーディネーター業務（3号）、ゲームソフト開発業務（4号）、証券アナリスト業務（5号）、金融商品開発業務（6号）、大学における教授研究業務（7号）、公認会計士業務（8号）、弁護士業務（9号）、建築士業務（10号）、不動産鑑定士業務（11号）、弁理士業務（12号）、税理士業務（13号）、中小企業診断士業務（14号）が列挙されている。
者、の適正な労働条件の確保を図るための指針」と、経営計画策定業務、社内組織構成業務、人事制度策定業務、社員教育・研修計画策定業務、財務計画策定業務、広報企画立案業務、営業計画策定業務、生産計画策定業務を掲げている（同指針第三条1(2)ロ(4)）。

B. 対象事業場

ところで、企画業務型裁量労働制の対象となる事業場は、法制度創設当初は、「事業運営上重要な決定が行われる事業場」との限定が掛かれており、企業の本社あるいは本社に類する事業場のみが企画業務型裁量労働制の適用対象事業場と解されていた。しかし、政府の規制改革推進政策等もあって、平成15年の法改正により先の限定的文言が削除された。したがって現在では、本社あるいは本社に類する事業場のほか、支社や支店であっても、先に掲げた対象業務が存在する事業場のすべてにおいて企画業務型裁量労働制を導入し得ることとされた。

C. 制度導入要件

裁量労働制導入の要件は、専門業務型にあっては、事業場における過半数労使協定の締結と、その労働基準監督署の届出である。過半数労使協定では、具体的な対象業務、みなし時間のほか、対象業務に従事する労働者の健康・福祉確保措置と苦情処理措置も定めることを要する（38条の3第1項）。

一方、企画業務型にあっては、いわゆる働き過ぎ防止の観点から、過半数労使協定ではなく、より厳しく規制されている。すなわち、事業場に労使委員会（委員の半数は労働者の過半数代表者であること）を設置し、対象業務及び対象労働者の具体的な範囲、みなし労働時間数、対象労働者の健康等確保のために使用者が講ずる措置、苦情処理手続等を、5分の4の多数決により決議し、決議の内容を労働基準監督署に届出することが要件とされている。加えて、労使委員会では、対象とする労働者に対して使用者は同意を得ること及びその拒否に対して不利益取扱をしないことも決議することを要する（38条の4第1項）。

この労使委員会については、労基法上の他の労使協定締結機能をも併有している（38条の4第5項）ことから、企画業務型裁量労働制の対象事業場の限定が法改正により外されることと相俟って、企画業務型裁量労働制についての決議をせずに協定代替決議だけを行う事業場が増えることに懸念が示され、労使委員会設置届出義務の廃止に疑問を呈する見解が見られる。

なお、企画業務型裁量労働制については、「対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図る」という観点から、先に触れた指針が詳細な内容を置いている。

163 平成11年12月27日労働省告示第149号、改正平成15年10月22日厚生労働省告示第353号
164 前掲注83・厚生労働省労働基準局編著559・561頁参照。
165 盛誠吾（2003）「裁量労働制の要件変更」労働法律論文1554号13・14頁、盛誠吾（2004）「裁量労働制をめぐる運用上の諸点」労働法律論文156768号12頁参照。
166 現行規制の内容と諸学説を踏まえて裁量労働制の法解釈を論じた比較的近時の論義として、野間賢（2005）「裁量労働制の解釈論的問題」水野善先生古記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』（信山社）225頁以下参照。
以上２種の裁量労働制の規制手法に関し、専門業務型裁量労働制については、「実体規制から…適切な労働者代表による手続規制に比重を移すべき」、また、企画業務型裁量労働制についても、「労働者・就業形態の多様化を踏まえると…手続規制にシフトするのは妥当な方向」との評価がなされている167。しかしこ他方で、先に述べた企画業務型裁量労働制対象事業場の拡大が企団されたものを含め、企画業務型裁量労働制の導入要件緩和の法改正について、企画業務型を専門業務型に近づける形で企画業務型裁量労働制に加重要件を付し、両制度間の要件の整合性を図ろうとした点（専門業務型の導入要件としての労働者の健康・福祉確保措置並びに苦情処理措置）について評価しつつも、労使委員会決議要件の委員全員の合意から5分の4への緩和、労働者代表委員の信任手続の廃止、労使委員会設置の届出及び制度実施状況に係る報告義務の簡略化、労使委員会決議の有効期間の廃止に対して一部の学説から強い批判が見られ、また、専門業務型についても企画業務型と同様に本人同意が要件とされるべきではなかったかとの見解が見られる168。

このような学説上の見解の相違は、労働時間規制の本来の趣旨あるいは労働時間短縮問題とホワイトカラーの多様な職種や働き方に適した労働時間規制のあり方の模索という二律背反的な要素を基軸とした政策をいかにして調和的に実現させていくかという非常に困難な問題であることを示していると思われる169。

D. 賃金との関係

以上の裁量労働制、特に専門業務型及び企画業務型の裁量労働制に関しては、その事実上の効果として、労働の量つまり労働時間の長さではなく、労働の質や成果によって報酬を支払うことを可能にしたとの理解170があるが、後述するように、統計的に見て裁量労働制の採用ないし適用の実情が低調である反面、成果主義賃金制度を採用している企業が多いことを理由に、裁量労働制と成果主義賃金との相関性は否定できないが、法定労働時間の原則下においても成果主義賃金の採用は可能であり、また、裁量労働制が成果主義賃金を可能にするという理解は実証されていないとして否定的に解する考え方が171も見られる。

他にも、裁量労働制の下で働くことから生じる長時間労働が心身の健康問題を生じさせ、労災保険法政策や労働安全衛生政策と結びついており、使用者は労働時間管理からは完全に解放されないことから、裁量労働制を労基法36条の特例及び37条の適用除外、つまり割増賃金規制が及ばない法的構成に変えることなどが主張されたり172、法定労働時間に後述の労働時間延長限度基準に定められた時間を労働時間の上限として、これを裁量労働制と共に労

167 荒木尚志（2009）『労働法』（有斐閣）169頁、171頁参照。
168 前掲注118・中島論文201頁、前掲注165・盛（2003）論文9頁、島田陽一（2003）「裁量労働制」ジュリスト1255号44頁参照。
169 前掲注111・浜村論文9-10頁参照。
170 前掲注85・菅野書319頁参照。
171 林和彦（2004）「労働法の規制緩和論からみた裁量労働制の再検討」労働法学会207号71-72頁参照。
172 濱口桂一郎（2003）「労働時間法政策の中の裁量労働制」労働法学会203号56-57頁参照。同論文では、他にも、労使による経験労働時間の上限設定を制度導入の要件としたり、在社時間の上限と休憩時間の下限を設定することが提案されている。
働く時間適用除外制度についても適用される最低基準をすべきという主張が見られる173。
産業や業種、職種間では相似する賃金制度が設けられている可能性もあるとは思われるが、
仔細にはおそらく、個別の企業ごとに賃金や処遇制度は異なっていると思われ、そのように
考えた場合に、多様な賃金・処遇制度に対応する形でホワイトカラー一般に適用がある一律
の労働時間規制を設計することは限りなく困難なように思われる。もっとも、重要と思われ
るのは、労働時間規制とともに賃金・処遇制度も「適正に機能する条件」とは何であるのか
が「慎重に検討され」ることであろう。またその際、一時にホワイトカラーといってもその
裁量の程度は実に多様であると思われることから、「多様な制度を普用する必要がある」の
ではないかとの見解が見られる174。
なお、(ア)(イ)で述べた労働時間の見なし制では、見なし時間が法定労働時間を
超える場合には36協定の締結届出及び割増賃金の支払いが必要になる。また、深夜時間帯において労
働が行われた場合には、深夜業に係る割増賃金の支払いが必要になる175。

ウ. 弾力的労働時間制度の実態

筆者の理解では、変形労働時間制及びみなし労働時間制は、実際の現場での活用の仕方に
よっては労働者にとって非常に良い制度、つまり、従来から問題とされてきた長時間労働の
短縮や、少子・高齢化問題と相まって取り沙汰されている仕事と生活の調和といった近時の
問題について、労働者個々人のレベルで対処するのに適当であると思われる。
しかし、これら弾力的労働時間制度導入の契機は、国際的外圧に起因する労働時間短縮政
策推進の一回で、国内企業が国際的な経済活動の面白さを維持・向上させていくための
方策の一つとして措置されたものであったと思われる。そのため、これら制度は、法定外労
働時間に対する割増賃金支払いは免れないとしても、労使協定等で定めたみなし労働時間が
法定内労働時間であって、かつ所定外労働時間すなわち法内残業について、通常であれば労
働契約上の割増賃金が支払われる場合にこれを支払わなくて済むという形で、使用者にとって
は柔軟な労働力の投入、事業運営を可能とする一方で、労働者にとっては、一般的にいえ
ば不利な制度であると理解することも可能ではないかと思われる。以下では、弾力的労働時
間制度の活用状況にかかる実情を見ていく。

(7) 変形労働時間制

表3-2-29を見ると、直近の過去3年間において「変形労働時間制を採用している企業」の
割合は5割超となっている。もっとも、従業員規模別では、従業員数が多いほど変形労働時
間制を採用している割合が高い実情にある。

173 前掲注171・林論文74頁参照。同論文の主張するところは、前掲注172・濱口論文が指摘する後段部分に相
似する見解であろう。
174 前掲注168・島田論文47頁参照。
175 前掲注83・厚生労働省労働基準局編著540-541,554,567頁、前掲注85・菅野書321頁参照。
表3-2-29 変形労働時間制の有無、種類別採用企業数割合

<table>
<thead>
<tr>
<th>年、企業規模</th>
<th>全企業</th>
<th>変形労働時間制を採用している企業</th>
<th>変形労働時間制の種類（複数回答）</th>
<th>変形労働時間制を採用していない企業</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1年単位の変形労働時間制</td>
<td>1カ月単位の変形労働時間制</td>
<td>フレックスタイム制</td>
</tr>
<tr>
<td>2011年</td>
<td>100.0</td>
<td>53.9</td>
<td>36.9</td>
<td>14.1</td>
</tr>
<tr>
<td>2010年</td>
<td>100.0</td>
<td>55.5</td>
<td>37.0</td>
<td>15.3</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年</td>
<td>100.0</td>
<td>54.2</td>
<td>35.6</td>
<td>15.5</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年</td>
<td>100.0</td>
<td>52.9</td>
<td>35.8</td>
<td>14.4</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>100.0</td>
<td>74.4</td>
<td>24.4</td>
<td>38.5</td>
</tr>
<tr>
<td>300〜999人</td>
<td>100.0</td>
<td>67.8</td>
<td>32.2</td>
<td>27.5</td>
</tr>
<tr>
<td>100〜299人</td>
<td>100.0</td>
<td>56.9</td>
<td>35.4</td>
<td>17.2</td>
</tr>
<tr>
<td>30〜99人</td>
<td>100.0</td>
<td>51.4</td>
<td>38.0</td>
<td>11.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成22年就労条件総合調査結果の概況」第6表、同（2011）「平成23年就労条件総合調査の概況」第7表より筆者抜粋。
注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1週間単位の非定形的変形労働時間制」数を含む。

採用している変形労働時間制別で見ると、全体としては、「1年単位の変形労働時間制」を採用している企業がおおむね3割半となっている。従業員規模が大きいほど「1カ月単位の変形労働時間制」や「フレックスタイム制」を導入している割合が高く、反対に従業員規模が小さいほど「1年単位の変形労働時間制」を採用している割合が高くなっている。

また、表3-2-30から、「変形労働時間制の適用を受ける労働者」の割合を見ると、数値は表3の事業の割合とは異なるものの、全体の傾向としては、企業が変形労働時間制を採用している割合とほぼ一致していると言えようである。

この点、表3-2-29と表3-2-30を併せ見ると、推測の域を出ないが、従業員規模が小さいほど事業の範囲が狭く、その分、長期的な業務の繁閑を読み易いため、「1年単位の変形労働時間制」を採用・適用している割合が高い一方で、中・大規模企業では、小・零細規模の企業に比べて事業の範囲が広く、その分、長期的にみた業務の急な繁閑に備えて、「1カ月単位の変形労働時間制」を採用・適用するにとどめたり、職場組織の構成や職務の細分化の考慮あるいは専門化等から、「フレックスタイム制」を採用・適用している割合が高くなっていないのではないかと思われる。
表 3-2-30 変形労働時間制の有無、種類別適用労働者数割合
（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>年、企業規模</th>
<th>労働者計</th>
<th>変形労働時間制の適用を受ける労働者</th>
<th>1年単位の変形労働時間制</th>
<th>1か月単位の変形労働時間制</th>
<th>フレックスタイム制</th>
<th>変形労働時間制の適用を受ける労働者</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2011年</td>
<td>100.0</td>
<td>48.9</td>
<td>24.6</td>
<td>15.9</td>
<td>8.4</td>
<td>51.1</td>
</tr>
<tr>
<td>2010年</td>
<td>100.0</td>
<td>49.8</td>
<td>24.6</td>
<td>17.0</td>
<td>8.1</td>
<td>50.2</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年</td>
<td>100.0</td>
<td>49.5</td>
<td>24.1</td>
<td>16.8</td>
<td>8.5</td>
<td>50.5</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年</td>
<td>100.0</td>
<td>49.3</td>
<td>24.4</td>
<td>17.9</td>
<td>7.0</td>
<td>50.7</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>100.0</td>
<td>47.8</td>
<td>22.2</td>
<td>15.1</td>
<td>9.6</td>
<td>83.4</td>
</tr>
<tr>
<td>300〜999人</td>
<td>100.0</td>
<td>51.9</td>
<td>18.6</td>
<td>9.9</td>
<td>2.4</td>
<td>48.1</td>
</tr>
<tr>
<td>100〜299人</td>
<td>100.0</td>
<td>46.7</td>
<td>12.6</td>
<td>4.7</td>
<td>7.0</td>
<td>53.3</td>
</tr>
<tr>
<td>30〜99人</td>
<td>100.0</td>
<td>49.8</td>
<td>38.5</td>
<td>8.9</td>
<td>2.4</td>
<td>50.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成22年就労条件総合調査結果の概況」第8表より筆者抜粋。なお、企業規模別の数値は後者の数値である。

表3-2-30を見ると、「変形労働時間制の適用を受ける労働者割合は、表3-2-29における「変形労働時間制を採用している企業」の割合に比べて低くなっている。この点は、企業内における職種や従業員の契約上の地位が影響しているのではないかと推測できる。

（イ）みなし労働時間制

では、みなし労働時間制についてはどうであろうか。

表 3-2-31 みなし労働時間制の有無、種類別採用企業数割合
（単位：%）

<table>
<thead>
<tr>
<th>年、企業規模</th>
<th>全企業</th>
<th>みなし労働時間制の適用を受ける企業</th>
<th>みなし労働時間制の種類（複数回答）</th>
<th>みなし労働時間制を採用していない企業</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>事業場内労働のみなし労働時間制</td>
<td>事業場外労働のみなし労働時間制</td>
<td>専門業務型裁量労働制</td>
<td>企画業務型裁量労働制</td>
<td>企画業務型裁量労働制</td>
</tr>
<tr>
<td>2011年</td>
<td>100.0</td>
<td>11.2</td>
<td>9.3</td>
<td>2.2</td>
</tr>
<tr>
<td>2010年</td>
<td>100.0</td>
<td>11.2</td>
<td>9.1</td>
<td>2.5</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年</td>
<td>100.0</td>
<td>8.9</td>
<td>7.5</td>
<td>2.1</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年</td>
<td>100.0</td>
<td>10.5</td>
<td>8.8</td>
<td>2.2</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>100.0</td>
<td>25.9</td>
<td>19.0</td>
<td>8.8</td>
</tr>
<tr>
<td>300〜999人</td>
<td>100.0</td>
<td>21.6</td>
<td>18.7</td>
<td>4.5</td>
</tr>
<tr>
<td>100〜299人</td>
<td>100.0</td>
<td>14.4</td>
<td>11.8</td>
<td>3.3</td>
</tr>
<tr>
<td>30〜99人</td>
<td>100.0</td>
<td>9.0</td>
<td>7.6</td>
<td>1.6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成22年就労条件総合調査結果の概況」第8表、同（2011）「平成23年就労条件総合調査結果の概況」第9表より筆者抜粋。なお、企業規模別の数値は後者のものである。

表3-2-31を見ると、変形労働時間制の導入割合に比べるとかなり低い割合になっている。直近の過去3年間の変化では、おおむね1割前後が「みなし労働時間制を採用」し、従業員規模別には、従業員数が多い企業ほど導入割合が高くなっているものの、1,000人以上の
大規模企業でも3割を下回っている。
みなし労働時間制の種別では、「事業場外のみなし労働時間制」の採用割合が相対的に高くなっている一方で、「専門・企画業務型裁量労働制」の採用割合は低くなっており、1割を切るどころか、全体的には僅か1〜2%である。もっとも、従業員規模別で見ると、1,000人以上規模の大企業においては相対的に採用割合は高いと言える。

表3-2-32 みなし労働時間制の有無、種類別適用労働者数割

<table>
<thead>
<tr>
<th>年、企業規模</th>
<th>労働者計</th>
<th>みなし労働時間制の適用を受ける労働者</th>
<th>事業場外労働のみなし労働時間制</th>
<th>専門業務型裁量労働制</th>
<th>企画業務型裁量労働制</th>
<th>みなし労働時間制の適用を受けない労働者</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2011年</td>
<td>100.0</td>
<td>7.3</td>
<td>5.6</td>
<td>1.2</td>
<td>0.4</td>
<td>92.7</td>
</tr>
<tr>
<td>2010年</td>
<td>100.0</td>
<td>6.9</td>
<td>5.3</td>
<td>1.3</td>
<td>0.3</td>
<td>93.1</td>
</tr>
<tr>
<td>2009年</td>
<td>100.0</td>
<td>6.3</td>
<td>4.8</td>
<td>1.1</td>
<td>0.4</td>
<td>93.7</td>
</tr>
<tr>
<td>2008年</td>
<td>100.0</td>
<td>7.9</td>
<td>6.2</td>
<td>1.3</td>
<td>0.5</td>
<td>92.1</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000人以上</td>
<td>100.0</td>
<td>9.4</td>
<td>6.6</td>
<td>1.8</td>
<td>1.0</td>
<td>90.6</td>
</tr>
<tr>
<td>300〜999人</td>
<td>100.0</td>
<td>8.9</td>
<td>7.7</td>
<td>0.9</td>
<td>0.3</td>
<td>91.1</td>
</tr>
<tr>
<td>100〜299人</td>
<td>100.0</td>
<td>5.8</td>
<td>4.6</td>
<td>1.1</td>
<td>0.1</td>
<td>94.2</td>
</tr>
<tr>
<td>30〜99人</td>
<td>100.0</td>
<td>4.6</td>
<td>3.7</td>
<td>0.8</td>
<td>0.1</td>
<td>95.4</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課（2010）「平成22年就労条件総合調査結果の概況」第8表、同（2011）「平成23年就労条件総合調査結果の概況」第9表より筆者抜粋。なお、企業規模の数値は後者のものである。

みなし労働時間制が適用される労働者の割合を表3-2-32から見ると、制度の採用割合と比べると相当程度低くなっている。全体として最も割合が高い「事業場外労働のみなし労働時間制」でさえも、おおむね4ないし6％前後となっている。また、「専門業務型裁量労働制」にあっては1ないし2％程度、「企画業務型裁量労働制」に至っては1％にも満たない適用割合である。

表3-2-31と表3-2-32から見られる調査結果からは、総じて労働時間のみなし制は使い勝手が悪いが、制度を採用・適用する業務が存在しないか、あるいは、特に裁量労働制については、業務遂行を労働者個人の裁量に委ねる前提であるにもかかわらず、労働者の健康確保等労働制度上の諸措置にかかるコスト負担を憂慮してか、明確な理由は不明であるが、活用状況は芳しくないと言える。
4. 保育サービス

子を持つ働く親の WLB の実現・推進のためには、保育サービスの更なる整備は欠かせない。この点において、児童福祉法に基づく保育所などが整備・拡充され、また、学校教育法に基づく幼稚園が預かり保育を実施し、さらに、地域の実情に応じた多様な取組みを促す制度が次世代育成支援対策推進法などにより整備されてきている。

以下では、以上のような様々な取組みに係る制度を、WLB の実現・推進という観点から概観した上で、各制度の実態についていく。また適宜、各制度の実態について若干の検討、評価を加えることとする。

（1）乳幼児の保育制度と実態

乳幼児（就学前の子）の保育制度・施設としては、公立・認可保育所（いわゆる保育園）をはじめ、認証保育所、保育室、幼稚園による預かり保育、家庭的保育（保育ママ）、認可外保育施設、認定子供園がある。

A. 保育所等

（7）認可（公立・私立）保育所

A. 制度概要

法令上、「保育所」とは、児童福祉法 7 条 1 項にいう「児童福祉施設」を指し、保育所は、「日日保護者の委託を受けて、保育に欠けるその乳児又は幼児を保育することを目的とする施設」である（同法 39 条 1 項）。

そして、「市町村は、保護者の労働又は疾病その他政令で定める基準に従い条例で定める事由により、その監護すべき乳児、幼児・・・の保育に欠けるところである場合において、保護者から申込みがあったときは、それらの乳児を保育しなければならない」（同法 24 条 1 項。なお、「市町村」には「特別区」も含まれる。以下同じ。）。また同時に、「国、都道府県及び市町村以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、都道府県知事の認可を得て、児童福祉施設を設置することができる」（同法 35 条 4 項）。

したがって、保育所の設置・運営主体としては公立保育所と私立の認可保育所（以下、「私立」という。）があり、また、「保護者の労働」等を理由としてその乳幼児が「保育に欠ける」ことが入所要件とされている。つまり保育所は、法令上、子を持つ働く親の WLB のための制度・施設でもあるとの理解が可能であろう。

なお、公立保育所については、「市町村は、厚生労働省の定めるところにより、あらかじめ、厚生労働省で定める事項を都道府県知事に届け出、児童福祉施設を設置することができる」ところ、当該厚生労働省令で定める事項は、同法施行規則 37 条 1 項に掲げられている。私立についても公立と同様の事項を要し、都道府県知事に申請することで認可を受けることが

176 保育サービスの法政策的現状と将来に向けた課題については、橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリス 1383 号 29-34 頁参照。
できる（同法施行規則37条2項）177。

また、設置ばかりでなく、厚生労働大臣による児童福祉施設の設備及び運営等にかかる最低基準の設定（同法45条1項）や、これを受けての都道府県知事による立入検査（同法46条1項）、改善勧告・改善命令（同法同条3項）についても定められている178。これら基準や検査は、保育の質の維持・向上のために必要であり、また、既存施設の保育の質を向上させていくための取組みのとしても重要である。

なお、「一時預かり事業」（児童福祉法6条の2第7項、同法施行規則1条の8）も保育所等で行われるが、「一時的で預かり、必要な保護を行う」とことから、子の養育者たる親の就業（労働）を理由とした乳幼児の「保育に欠ける」状態には必ずしも該当しないと考えられるため、同事業は、子を持つ働く親のWLBに資する制度として設けられたものではないと考えられる。

保育時間についてみると、例えば世田谷区（以下、単に「区」という場合がある。）では、区立保育所の開所時間は午前7時15分から午後6時15分までとなっているが、延長保育として、午後6時15分から午後7時15分までの保育が可能である。一方、私立保育所の基準的な開所時間は、ほとんどの保育所で区立保育所に準じているが、延長保育については、午後8時15分まで、あるいは午後10時15分まで可能な保育所が見られ、さらには、24時間対応可能の保育所も見られる179。

世田谷区における保育料は、公立・私立にかかわらず、保育を委託する子の年齢と親の収入（所得税額、住民税額）により決定される。ただし、家庭の経済的事情を考慮し、減額又は免除される場合がある。前者の減額措置については、収入（税額）により逓減される仕組みとなっている180。

B. 実態

厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成23年4月1日）」（平成23年10月4日発表）181に基づく図3-2-33から全国の保育所数などを経年変化で見ると、保育所数、定員数、利用児童数は年々増加しており、特に平成22年から23年にかけての増加が著しいことが分かる。したがって、保育所のインフラ整備施策は年を追うごとに拡充されてきているといえる。

178 例えば東京都では、「保育施設指導検査等実施方針」（ただし、平成23年度における方針。http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kiban/jigyousha/youkoutou/5744/5744_1.pdf）が策定されている。
179 世田谷区HP、「保育所の開所時間」（http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005743.html）参照。
180 世田谷区HP、「保育料・延長保育料一覧表」（http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/pdf/5744_1.pdf）参照。
181 厚生労働省HP、「http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001q77g-att/2r9852000001q8bp.pdf」参照。
図 3-2-33 保育所定員数、利用児童数及び保育所数の推移

出所：厚生労働省（2011）「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）
注：平成 23 年の保育所定員・利用児童数等 8 市町（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いた集計値

また、図 3-2-34 から保育所利用率を見ると、利用率総数とともに 3 歳未満の乳幼児の利用率も増加傾向にある。それだけ保育所の利用ニーズが高いことを示していると思われるが、このことは、先の図 3-2-33 に見る保育所数や定員数の増加に対応できているかのように見える。

しかし、待機児童数は、平成 19 年を底に、平成 20 年からは再び急激な増加に転じ、直近の平成 23 年においては、前年と比べて減少はしたものの、依然として全国で 2 万 5 千人超もの待機児童が存在している。平成 23 年において保育所数と定員数が過去最高数となっているにもかかわらずである。このような現象が生じている背景には、各自治体等地域の実情があると考えられると同時に、おそらく、親の保育ニーズと国・都道府県・市区町村との間に何らかのミスマッチがあるのではないかと思われる。182

182 この点、地域間格差もあるものと思われるが、先行研究によると、女性の就業継続との関係では、「復職後の勤務時間が保育時間に対応していなければ就業継続は難しくなる」と分析するものがある。前掲注 45・労働政策研究・研修機構報告書 No,122, 43 頁以下参照。保育時間の問題とともに、育介休法における短時間勤務制度のより効果的な活用に係る検討が必要であるように思われる。
図 3-2-34 保育所待機児童数及び保育所利用率の推移

出所：厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）

表 3-2-35 年齢区分別の待機児童数

<table>
<thead>
<tr>
<th>年齢区分</th>
<th>平成 23 年利用児童数 (%)</th>
<th>平成 23 年待機児童数 (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>低年齢児（0〜2歳）</td>
<td>773,311 人（36.4%）</td>
<td>21,109 人（82.6%）</td>
</tr>
<tr>
<td>うち 0歳児</td>
<td>105,366 人（5.0%）</td>
<td>3,560 人（13.9%）</td>
</tr>
<tr>
<td>うち 1〜2歳児</td>
<td>667,945 人（31.5%）</td>
<td>17,549 人（68.7%）</td>
</tr>
<tr>
<td>3歳以上児</td>
<td>1,349,640 人（63.6%）</td>
<td>4,447 人（17.4%）</td>
</tr>
<tr>
<td>全年齢児計</td>
<td>2,122,951 人（100.0%）</td>
<td>25,556 人（100.0%）</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）表 3

この点、表 3-2-35 から推察すると、0歳から2歳の低年齢児、とりわけ1〜2歳児の待機率が68.7%となっていることから、育児休業明けにおける保育所入所が大きな課題となっているのではないかと考えられる。

なお、平成 23 年 4 月 1 日現在で待機児童数の多い主な都道府県は、多い順に、東京都 7,855人、神奈川県 3,095人、沖縄県 2,295人、大阪府 1,710人、千葉県 1,432人、愛知県 1,422人、埼玉県 1,186人、兵庫県 1,071人、福岡県 1,063人となっている。

183 なお、先行研究（労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』第 3 章、特に 64 頁）によると、育児休業に加えて0〜2歳児の低年齢児保育等が就業継続を高める効果があるため、これら制度を柔軟に利用できるようにすることで都市部における就業継続の混和される分析している。
(4) 認証保育所
A. 制度概要
認証保育所は、各地方が独自かつ独自に設置基準などを設け、民間事業者等の大幅な参入を認めながら、子を持つ親の保育ニーズに適した保育サービスを提供する保育所といえる。しかし、認証保育所は児童福祉法など法令に根拠を持つ制度ではないため、制度上は後述の認可外保育施設に分類されると考えられる。
例えば、全国で最も待機児童数が多い東京都について見ると、A型とB型があり、民間事業者による設置（A型）か個人による設置（B型）か、また、対象児童の年齢（A型：0～5歳、B型：0～2歳）、受入児童数の多少（A型：20～120人、B型：6～29人）により区別されている。
しかし、事業及び施設の管理運営に関する基準は、A型とB型で同じ内容となっている。また、A型B型ともに、施設基準、職員（保育従事職員）については認可保育所に係る基準と同様かそれ以上に準じたものとされ、さらに開所時間は13時間基本とすること、料金設定は基本的に自由だが、月220時間以上利用した場合、3歳児未満は8万円、3歳児以上は7万7千円が上限額として設定されている184。
また、設置や管理運営に係る基準ばかりでなく、基準遵守の実地検査を1年に1回以上受けねばならない185。
B. 実態
東京都福祉保健局によると、平成24年3月1日現在（以下同じ）、A型は533ヶ所、B型は91ヶ所となっており、合計で624ヶ所ある。
A型の設置・運営主体は株式会社が最も多く402ヶ所となっており、次いで有限会社39ヶ所、個人34ヶ所、特定非営利法人25ヶ所、学校法人19ヶ所となっている。これらA型537ヶ所の定員総数は19,093人、保育時間は、概ね、午前7時から午後9時前後までとなっている。
B型は個人により設置されるものゆえ、設置・運営主体は個人が多く68ヶ所となっているが、特定非営利法人によるもののが17ヶ所、任意団体によるものが5ヶ所みられる。B型の定員総数は1,856人、保育時間は、概ね、午前7時から午後9時前後となっている186。
なお、厚生労働省の後掲資料では、認証保育所も認可外保育所としてそれに含まれている。

185 児童福祉法施行規則38条：「都道府県知事は、当該職員をして、1年に1回以上、国以外の者に設置する児童福祉施設が法（児童福祉法：筆者注）第45条第1項の規定に基づき定められた最低基準を遵守しているかどうかを実地につき検査させなければならない。」
(9) 保育室

保育室は、児童福祉法など法令に根拠を持つ制度ではない。また、都道府県レベル、少なくとも東京都では従来設置・運営が認められていた保育室制度は平成22年度末に廃止されている。したがって、保育室は、後述の認可外保育施設に分類されると思われる。

しかし、市区町村レベルでは、おそらく当該地域のニーズに対応するために、依然として保育室の設置・運営を行っている自治体が存在する。例えば、世田谷区では保護者の就労やその同居親族の常時介護などを理由とする、すなわち児童福祉法にいう「保育に欠ける」ことにより設置された保育室制度を運用している。その背景には、同区における待機児童数の増加があるものと思われる（表3-2-36参照）。

表3-2-36 世田谷区における年齢別待機児童数（各年度4月1日現在）

<table>
<thead>
<tr>
<th>年齢</th>
<th>平成19年度</th>
<th>平成20年度</th>
<th>平成21年度</th>
<th>平成22年度</th>
<th>平成23年度</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0歳児</td>
<td>38</td>
<td>57</td>
<td>156</td>
<td>188</td>
<td>242</td>
</tr>
<tr>
<td>1歳児</td>
<td>110</td>
<td>170</td>
<td>305</td>
<td>344</td>
<td>288</td>
</tr>
<tr>
<td>2歳児</td>
<td>84</td>
<td>89</td>
<td>138</td>
<td>160</td>
<td>141</td>
</tr>
<tr>
<td>3歳児</td>
<td>17</td>
<td>16</td>
<td>14</td>
<td>32</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>4歳児</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>5歳児</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>計</td>
<td>249</td>
<td>335</td>
<td>613</td>
<td>725</td>
<td>688</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：世田谷区HP http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00031371.html
（最終更新日2011年5月28日）

保育室の設置・運営に当たっては、区が設定する一定の基準を満たした施設を区が認定している。世田谷区には現在、17か所の保育室がある。定員総数は416であるが、平成24年4月1日以降の空き定員数は1となっている。

区では、施設に対してその運営費を補助し、また保育に従事する職員に対する様々なテーマでの研修会、施設長研修、巡回訪問・巡回指導を実施して保育の質の向上を図る取組を行っている。ただし、研修を年に1回も受講していない保育室も見られる（未受講理由は不明）。

保育の対象は、生後43日すなわち産休明けから3歳未満の乳幼児である（0歳児から2歳児まで）。

保育室は小規模であり（乳幼児数9〜29人）、各施設に保育の内容としての特色は異なっているようである。

保護者は、区か提供される情報などを基に保育所を選択し、保育所に対して直接申し込み、契約する。

基本的な保育時間は午前7時30分から午後6時までとされており、各施設により異なる

187 世田谷区HP、「平成22年度保育室質の向上関係」（http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00008663.html）参照
が、適宜、午後6時以降午後7時までの延長保育（時間外保育）にも対応してもらえる場合がある。
保育料は、子1人につき月額4万5千円であり、時間外保育料は1時間500円となっている（ただし、最初の30分については350円である。）。ただし、世帯の収入状況（所得税額、区民税額）に応じて、区から当該世帯に対して保育料が補助される。なお、この補助は、収入（税額）に応じて漸次低減される。

（6）幼稚園による預かり保育

A. 制度概要

保育は保育所により実施されるものではなく、学校教育法22条以下に基づく幼稚園によっても行われている。例えば、世田谷区では、保護者の就労（労働）や介護などにより「保育に欠ける」、すなわち児童福祉法に基づいた事由により保育を必要とする幼児に対して、区内の私立幼稚園合計33園が、一定時間帯及び期間において預かり保育を実施している（以下世田谷区の事例。なお、33園のうち26園は、各園が独自の預かり保育を実施している。
対象となる幼児は、3歳から5歳の在園児であって、上記の理由により保育を必要とする幼児である。

預かり保育実施日は園により異なるが、土曜、日曜、祝祭日及び年末年始を除く毎日で、定員は各園20人程度とされている。

預かり保育時間は、基本的に幼稚園教育時間開始前の午前7時半から9時半まで、同終了後の午後1時半から6時半まで、及び長期休業期間（夏休み、冬休み、春休み）における午前7時半から午後6時半までとされている。

預かり保育利用料も各園により異なるが、園が示している保育利用料の目安は、基本額月額1万円以内に食事代とおやつ代の実費を加えた額である。

区は以上のようない情報を提供しており、保護者は任意に預かり保育実施園を選択し、直接申込み、契約することとされている。

なお、預かり保育実施幼稚園に対して、区はその運営費の一部を補助している。

B. 実態

文部科学省の「平成22年度幼児教育実態調査」を見ると、幼稚園において預かり保育を実施している割合は年々増加してきており、平成22年度において公立・私立の合計（以下、特に断りのない限り同じ。）で75.4％（10,058園）となっている（図3.2-37参照）。

先の実態調査から、預かり保育を行う条件（複数回答）を見ると、「特に理由は問わない」

188 以上につき、世田谷区HP、「保育室のご案内」（http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005747.html）参照。
189 以上は、世田谷区HP、「私立幼稚園の預かり保育のご案内」（http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00018488.html）による。
190 文部科学省HP、http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icesFiles/afieldfile/2011/05/31/1278591_02_1.pdf参照。
が最も割合が高く 64.8%（6,516園）となっており、次いで「保護者の就労」が 50.7%（5,098園）、「保護者の他の子供の学校行事参加等」が 48.9%（4,915園）、「保護者の近親者（高齢者等）の介護等」が 35.5%（3,562園）、「保護者の育児からのリフレッシャ等」が 31.8%（3,200園）などとなっている。ただし、公立と私立では、高い割合の条件の順が異なっている。すなわち、私立で最も高い割合を示しているのは「特に理由を問わない」の 74.4%（5,486園）であるのに対し、公立では、「保護者の就労」が最も割合が高く 52.1%（1,398園）となっている点である。

図 3-2-37 幼稚園における預かり保育の実施率

図 3-2-37 幼稚園における預かり保育の実施率

WLB の観点からみると就労と介護が問題になると思われるが、ここでは特に就労に着目してみる。表 3-2-38 を見ると、平成 22 年中の一定期間において預かり保育を実施した幼稚園の割合が分かる。表 3-2-38 によれば、保護者の就労を理由として週 4 日以上預かり保育を利用した幼児数は 13.4%で、そのうちの 79.6%が保護者の就労を理由とした利用状況となっている。つまり、（公立・私立の合計ではあるが、）10.7%の幼児が保護者の就労を理由として利用した計算になる。なお、同様に計算すると、公立では 34.8%が、私立では約 9%が保護者の就労を理由として利用されていることになる。

このように見てくると、公立幼稚園では保育所を代替する機能を一定程度果たしていると考えることができる。
表 3-2-38 平成 22 年 6 月に週 4 日以上預かり保育を利用した幼児数  ( ) 内は園数

<table>
<thead>
<tr>
<th>項目</th>
<th>公立 (%)</th>
<th>私立 (%)</th>
<th>計 (%)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>週 4 日以上利用した幼児の割合</td>
<td>43.0</td>
<td>11.3</td>
<td>13.4</td>
</tr>
<tr>
<td>(21,171/49,251)</td>
<td>(81,380/717,295)</td>
<td>(102,551/766,546)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>うち保護者の就労を理由とする幼児の割合</td>
<td>81.0</td>
<td>79.3</td>
<td>79.6</td>
</tr>
<tr>
<td>(17,146/21,171)</td>
<td>(64,528/81,380)</td>
<td>(81,674/102/551)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：文部科学省（2011）「平成 22 年度幼稚教育実態調査」（平成 23 年 5 月）
注：平成 22 年度に町休業期間以外と各長期休業期間のいずれの期間も週 5 日以上預かり保育を予定している幼稚園のみ回答

次に、長期休業期間中【以外】の預かり保育の実施状況を見ると、公立でも私立でも過当たりの実施日数で最も多いのは「5 日」で、公立では 58.0%、私立では 71.6%となっている。週 5 日以上である「週 6 日」と「週 7 日」を加えると、公立では 64.7%、私立では実に 94.2%にもなる。

また、預かり保育の終了時間については、公立で最も高い割合の時間帯は「午後 3～4 時」で 37.6%となっているが、「午後 5～6 時」「午後 6～7 時」「午後 7 時を超える」の三つを合計すると 34.6%となり、預かり保育を実施している幼稚園の 3 分の 1 以上は、一般的に見て保育所とほぼ同様の終了時間が設定されているといえる。他方、私立では「午後 5～6 時」が 50.7%と最も高い割合となっており、これと午後 6 時以降の時間帯の終了時間の合計すると 73.5%となり、公立の場合よりも予開放所の終了時間に相当する場合が多いと考えられる。

なお、長期休業期間中の実施状況について付言すると、公立、私立とともに、「夏季、冬季及び春季休業日」における実施割合が高く、公立では 62.9%、私立では 77.8%となっている。
また、長期休業期間中の預かり保育の時間数も、公立、私立ともに「8 時間を超える」割合が最も高く、公立では 61.2%、私立では 64.2%となっている。
こういった預かり保育に係る費用は当然に保護者が負担するのだが、公立・私立の合計で見ると、「料金のみ徴収」が最も割合が高く 63.5%、次いで「料金・実費とも徴収」が 19.4%、「料金・実費とも不徴収」が 9.9%の順などとなっている。しかし、公立と私立では傾向が大きく異なる。すなわち、
①「料金のみ徴収」については、公立では 33.5%であるのに対して、私立では 74.4%
②「料金・実費とも徴収」については、公立では 32.2%であるのにに対して、私立では 14.7%。
③「料金・実費とも不徴収」については、公立が 24.7%であるのにに対して、私立では 4.5%となっている。
つまり、誤解を恐れずに評価すれば、私立では「料金のみ徴収」が大勢を占めるのに対して、公立では料金と実費の徴収の有無が明確に 3 つの類型に分かれるのである。この点は、運営主体である自治体の財政や人員確保の方針などの実情に見た運営がなされて考えられる一方で、先にみたように幼稚園における預かり保育の条件として「保護者の就労」が挙げられていたことに関係がないとはいえないように思われる。つまり、「保護者の就労」を理由とする預かり保育に関して、公立幼稚園は保育所の代替機能を果たしている可能性が高いと言えそうだということである。

- 453 -
預かり保育のための人員確保状況についてみると、「人員確保を行った」幼稚園は 65.0%（6,536園）であり、公立では 57.4%（1,540園）、私立では 67.7%（4,996園）と、公立と私立でその割合に違いが見られるものの、概ね 3 分の 2 の幼稚園は預かり保育のために人員確保を必要としているといえるであろう。

この点に関連しては、預かり保育を実施していない理由（複数回答）として、「事業実施に係る人員確保が困難であるため」977園となっており、この数は、「預かり保育に係る業務のため経費の確保が困難であるため」の 1,034園に次いで 2 番目に多い理由として挙げられている。ただし、公立と私立では不実施の理由の多い順が異なっており、回答数の多い順に、

公立では、
①「事業実施に必要な人員の確保が困難であるため」637園
②「保護者からの要請が少ないため」564園
③「預かり保育に係る業務のため教職員の負担が過大なため」540園
④「預かり保育に係る経費の確保が困難であるため」496園
⑤「預かり保育の実施に施設設備が対応できないため」459園

であるのに対して、

私立では、
①「預かり保育に係る業務のため教職員の負担が過大なため」494園
②「預かり保育に係る経費の確保が困難であるため」372園
③「事業実施に必要な人員の確保が困難であるため」340園
④「預かり保育の実施に施設設備が対応できないため」256園
⑤「保護者からの要請が少ないため」206園

となっている。

このように、公立と私立では直面する課題は異なるものの、総じてこれら課題に対応する考え方としては、人材育成と人材確保のチャネルの整備、事業運営のソフト面及び施設設備のハード面への経費援助等の支援が考えられよう。

イ．家庭的保育（保育ママ＝家庭的保育者）

家庭的保育とは、児童福祉法第 6 条の 2 報告にいう「家庭的保育事業」、いわゆる「保育ママ制度」であり、市町村が「都道府県知事に届け出て…行う」事業である（同法 34条の 14）。保育ママになろうとする者は、一定の資格を持ち、一定の要件ないし基準など（例えば研修の受講）を満たし、市区町村の認定を受ける必要がある（同法施行規則 36条の 38）。

保育所と同様に、近年急激に待機児童数が増加している世田谷区を例に取ると、保育所や保育室と同様に、保護者の就労やその同居する親族の介護などのために保育に欠ける
子がいる場合に保育ママを利用することができる

区は、一定の要件を満たした者を保育ママ（なお、保育ママは個人事業主である。）と認定する。平成24年3月10日時点（以下同じ。）で、世田谷区の保育ママ数は27人、定員総数は97人であり、平成24年4月1日以降の空き定員は11人となっている。

区では、保育ママに対してその事業運営費の一部を補助し、また、保育ママに対する研修（施設長の責務、環境整備について、絵本についての3点）を実施したり、相談員による巡回訪問を通じて助言・指導し、保育の質の向上を図る取組みを行っている。なお、概ね研修を受けているが、研修を受講していない保育ママも見受けられる（不受理理由は不明）。

保育の対象は、生後36日から3歳満者の乳幼児である（0歳児から2歳児まで）。

保育は、保育ママの自宅で行われる。

保育ママが保育する乳幼児の数は3人までであるが、保育補助者を雇用する場合は5人まで保育することができる。少人数ゆえに家庭的な環境下で子を保育する点は保育ママに共通するが、保育ママによって、保育方針、1日の活動内容、年間行事の内容は異なっている。

保護者は、区から提供される情報などを基に保育ママを選択し、保育ママに対して直接申し込み、契約する。

基本的な保育時間は午前8時30分から午後5時までの間の8時間としており、保育ママにより異なるが、適宜、午後5時以降午後7時までの保育（時間外保育）にも対応し得られる場合がある。なお、区は、保護者に対して保育の終了時刻として午後7時を超えないようにすることを求める。

保育日は基本的に毎日とされているが、日曜・祝祭日、年末年始（12月29日から1月4日）、年次休業日（年間20日）、夏季休業期日（7月1日から9月30日までの5日間）は除かれる。

保育料は、子1人につき月額2万5千円であり、時間外保育料は30分250円、1時間500円となっている。ただし、世帯の収入状況（所得税額、区民税額）に応じて、区から当該世帯に対して保育料が補助される。なお、この補助は、収入（税額）に応じて見積も記載される。

基本的に、食事とおやつは保護者が持参することになっており、その分の代金は保護者が負担することとなる。ただし、保育ママによっては食事やおやつを用意するが、その場合は1日当たり500円を上限とした実費を保護者が負担する。

191世田谷区HP、「世田谷区の保育サービスについて」(http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005724.html)参照。
192世田谷区HP、「平成22年度保育ママ質の向上関係」(http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00008665.html)参照。なお、前掲注176・護論文34頁は、家庭的保育に対する「様々な支援が必要」であると述べている。
193以上について、世田谷区HP、「保育ママのご案内」(http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005750.html)参照。
ウ．認可外保育施設

A．制度概要
認可外保育施設とは、児童福祉法に基づく都道府県知事等の認可を受けていない保育施設（いわゆる無認可）を総じて指す（先の認証保育所、保育室を含むと思われる。）このうち、①夜8時以降の保育、②宿泊を伴う保育、③一時預かりの子どもが利用児童の半数以上、のいずれかを常時運営している施設は、厚生労働省の統計集計上、「ベビーホテル」と呼称される184。

設置・運営主体は多様であり、保育の対象となる乳幼児の年齢、保育時間が料金など、保育に係る様々な面で設置・運営主体の自由裁量に委ねられている。したがって、夜間や泊りの保育をはじめ、比較的高額な保育料の設定などが行われている場合もあると思われる。

しかし、例えば東京都では認可外保育施設に係る指導監督要綱及び設置・運営基準が定められており、また、全ての施設は東京都の指導監督（報告徴収、立入調査等）の対象とされ、さらに、設置（移転、再開を含む。）、開設、変更（同一市区町村内移転、設置者や定員等の変更）、休止、廃止（都内・都外移転を含む。）の届出が義務づけられている。

B．実態
認可外保育施設の実態の一例を、厚生労働省発表資料から見てみる。なお、この発表資料（取りまとめ）では認証保育所も認可外保育所としてこれに含まれている。ただし、事業所内保育所「院内保育所」＝病院内保育所）は認可外保育所には含まれていない。

表 3-2-39 認可外保育施設の箇所数・児童数の推移
（児童数単位：千人）

<table>
<thead>
<tr>
<th>区分</th>
<th>年度</th>
<th>平 10</th>
<th>平 11</th>
<th>平 12</th>
<th>平 13</th>
<th>平 14</th>
<th>平 15</th>
<th>平 16</th>
<th>平 17</th>
<th>平 18</th>
<th>平 19</th>
<th>平 20</th>
<th>平 21</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>認可外保育施設</td>
<td>施設数</td>
<td>4,783</td>
<td>5,253</td>
<td>5,815</td>
<td>6,111</td>
<td>6,849</td>
<td>6,953</td>
<td>7,176</td>
<td>7,178</td>
<td>7,249</td>
<td>7,348</td>
<td>7,284</td>
<td>7,400</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>児童数</td>
<td>149</td>
<td>160</td>
<td>169</td>
<td>169</td>
<td>179</td>
<td>179</td>
<td>179</td>
<td>180</td>
<td>179</td>
<td>177</td>
<td>176</td>
<td>180</td>
</tr>
<tr>
<td>ベビーホテル</td>
<td>施設数</td>
<td>727</td>
<td>838</td>
<td>1,044</td>
<td>1,184</td>
<td>1,386</td>
<td>1,495</td>
<td>1,587</td>
<td>1,620</td>
<td>1,566</td>
<td>1,597</td>
<td>1,795</td>
<td>1,695</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>児童数</td>
<td>19</td>
<td>21</td>
<td>25</td>
<td>26</td>
<td>28</td>
<td>29</td>
<td>30</td>
<td>31</td>
<td>30</td>
<td>29</td>
<td>32</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>その他</td>
<td>施設数</td>
<td>4,056</td>
<td>4,415</td>
<td>4,771</td>
<td>4,927</td>
<td>5,463</td>
<td>5,458</td>
<td>5,589</td>
<td>5,558</td>
<td>5,683</td>
<td>5,751</td>
<td>5,528</td>
<td>5,705</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>児童数</td>
<td>130</td>
<td>139</td>
<td>144</td>
<td>143</td>
<td>151</td>
<td>148</td>
<td>149</td>
<td>149</td>
<td>148</td>
<td>144</td>
<td>149</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成21年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成23年3月25日発表）原筆者作成
注：施設数及び児童数は都道府県が把握した数。平成10年度及び平成11年度については各年度1月10日現在、平成12年度は12月31日現在、平成13年度以降は3月31日現在。

184 厚生労働省「平成21年度 認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成23年3月25日発表）。なお、この取りまとめでは、前記「認証保育所」も集計対象に含まれている。
表 3-2-39 から平成 10 年度から平成 21 年度までの 12 年間の推移を見ると、平成 10 年度から 14 年度までは施設数も児童数も増加傾向にあったが、平成 4 年度以降平成 21 年度までは、施設数も児童数も増減を繰り返しながらも、全体としては微増傾向にある。したがって、統計からは当初の増加の背景にあったであろう利用者ニーズの高まりは落ち着き、近年では、施設数こそ過去最高を記録しているものの、おそらくは認可保育園や認証保育園等の公的保育サービスが拡充されてきたことを受けて、認可外保育施設に対するニーズの高まりは山を越えたように思われる。もっとも、特に保育の開始及び終了時間との関係から、公的保育サービスでは対応できない部分について、依然として認可外保育施設の利用ニーズは消失していないと考えられるであろう

表 3-2-40 から、乳幼児等の年齢別に平成 21 年度における入所児童数を見ると、4 歳児と 5 歳児を一まとめにした「4 歳以上」という就学前児の数及び割合が高いことと区別して考えると、「2 歳」、次いで「3 歳」の数及び割合が高くなっている。そして、それら低年齢の児童を中心に認可外保育施設が利用されており、平成 21 年度の合計で約 18 万人の乳幼児が入所している。ただし、夜間や宿泊を伴うなどの施設の呼称である「ベビーホテル」の入所乳幼児数は約 3 万 1 千人であり（全入所乳幼児数の約 17％）、ほとんど（約 14 万 9 千人）は「その他の認可外保育施設」への入所である。

<table>
<thead>
<tr>
<th>区分</th>
<th>年齢区分別内訳</th>
<th>合計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>0 歳</td>
<td>1 歳</td>
</tr>
<tr>
<td>ベビーホテル</td>
<td>3,045</td>
<td>6,633</td>
</tr>
<tr>
<td>（割合）</td>
<td>(10％)</td>
<td>(22％)</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の認可外</td>
<td>13,336</td>
<td>28,530</td>
</tr>
<tr>
<td>保育施設（割合）</td>
<td>(9％)</td>
<td>(19％)</td>
</tr>
<tr>
<td>計</td>
<td>16,381</td>
<td>35,163</td>
</tr>
<tr>
<td>（割合）</td>
<td>(9％)</td>
<td>(20％)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現状取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日発表）より
筆者作成
注：割合については四捨五入しているため、合計が100％とならない。

先に述べたように、認可外保育施設であっても都道府県の指導監督が実施される。表 3-2-41 から入所調査の実施状況を見てみると、4 分の 3 の施設が入所調査を受けている。
表3-2-41 認可外保育施設（届出対象施設）に対する立入調査の実施状況

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>平成22年3月現在の施設数</th>
<th>実施箇所数（実施率）</th>
<th>未実施箇所数（未実施率）</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ベビーホテル</td>
<td>1,564ヶ所</td>
<td>1,307ヶ所（84％）</td>
<td>257ヶ所（16％）</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の認可外保育施設</td>
<td>5,346ヶ所</td>
<td>4,011ヶ所（75％）</td>
<td>1,335ヶ所（25％）</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成21年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成23年3月25日発表）より

表3-2-42から立入調査の結果と指導状況を見ると、「ベビーホテル」については42％、「その他の認可外保育施設」については54％と、半数を若干超える程度の施設しか「指導監督基準に適合していない」いない。両者の数値はやや異なるものの、おおむね半数は「指導監督基準に適合していない」ということになる。

表3-2-42 認可外保育施設（届出対象施設）に対する立入調査結果及び指導状況
(平成21年度)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>指導監督基準に適合しているもの（割合）</th>
<th>指導監督基準に適合していないもの（割合）</th>
<th>計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ベビーホテル</td>
<td>555ヶ所（42％）</td>
<td>752ヶ所（58％）</td>
<td>1,307ヶ所（100％）</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の認可外保育施設</td>
<td>2,180ヶ所（54％）</td>
<td>1,831ヶ所（46％）</td>
<td>4,011ヶ所（100％）</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成21年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成23年3月25日発表）

このような指導監督基準に不適切な施設への指導状況を表3-2-43から見ると、「文書指導」による施設数は「口頭指導」による施設数の倍以上もあることが分かる。

表3-2-43 「指導監督基準に適合していないもの」についての最終的な指導状況（抄）

<table>
<thead>
<tr>
<th>区分</th>
<th>口頭指導</th>
<th>文書指導</th>
<th>改善勧告</th>
<th>計</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ベビーホテル</td>
<td>201ヶ所</td>
<td>551ヶ所</td>
<td>－－－－</td>
<td>752ヶ所</td>
</tr>
<tr>
<td>その他の認可外保育施設</td>
<td>509ヶ所</td>
<td>1,321ヶ所</td>
<td>1ヶ所</td>
<td>1,831ヶ所</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成21年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成23年3月25日発表）より

このような実態を踏まえ、かつ、公的保育サービスでは対応しきれない部分を認可外保育施設が担っていると考えるならば、行政に対しては、（人的資源の制約はあるが、）より多くの立入調査を行う一層の努力が求められているといえ、一方で設置・運営主体に対しては、指導監督基準に適合する一層の努力が求められていると考えることができる195。

195 こうした認可外保育サービスの現状を踏まえた今後の方向性に関して、前掲注176・橋詰論文34頁は、「積極的な理由から利用を希望する保育サービスになるように制度上の支援を充実させ、実質的に選択可能といえる保育サービスを準備する必要がある」とする。
エ．認定子ども園

A．制度概要

認定子ども園は、「就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律」（平成18年10月1日施行）3条以下における要件を充足し、都道府県知事の認定手続きを経た「幼稚園又は保育所等」の施設をいう。

同法1条を見ると、「幼稚園及び保育所等における小学校就学前の子どもに対する教育及び保育並びに保護者に対する子育て支援の総合的な提供を推進するための措置を講じ、もって地域において子どもが健康に育成される環境の整備に資すること」が目的とされている。つまり、認定子ども園は就学前の子に保育を提供するとともに、幼児教育を併せて提供し、また、親の就労などにかかわらずその子育て支援を行うものであると理解できる。なおこのため、認定子ども園は文部科学省と厚生労働省が協働する形で、それぞれの省に幼保連携推進室が設置されて実施されている。

したがって、WLBの観点から認定子ども園を捉えると、子を持つ親の就労と子の養育の両立支援のみならず、幼児教育の側面を色濃く併せ持つ制度であると考えられる。認定子ども園には以下の4つのタイプがある。

①「幼保連携型」：認可幼稚園と認可保育所が連携して一体的な運営を行うタイプ
②「幼稚園型」：認可幼稚園が保育に欠ける子どものための保育時間を確保するなど保育所的な機能を備えるタイプ
③「保育所型」：認可保育所が保育に欠ける子ども以外の子どもも受け入れるなど幼稚園的な機能を備えるタイプ
④「地方裁量型」：幼稚園、保育所いずれの認可もない地域の教育・保育施設が認定子ども園として必要な機能を果たすタイプ

認定基準は、文部科学大臣と厚生労働大臣が協議して定める国の指針を参酌して各都道府県が条例によって定めることとされている。例えば、東京都では、条例、条例施行規則、条例施行規則実施細目、事務取扱要項が定められている196。

B．実態

認定子ども園の詳細な実態は明らかではないが、これについても統計調査から一断片を見せてみるとする。

認定子ども園の認定件数の推移を見ると、根拠法が施行されて以降、認定件数は増加傾向にあるが、文部科学省が公表している統計から引用し、筆者が作成した表3・2-44を見ると、平成20年以降、1年間ごとに100以上の施設が認定されており、特に近い平成22年から平成23年では、実に230の施設が新たに認定されるに至っている（平成23年4月1日時点で認定件数762件）。

この点、平成20年において文部科学省と厚生労働省の各保育連携推進室がさらに協力を進め、当時の実態調査を踏まえた認定子ども園の普及促進施策が奏功したものと考えられるであろう。

表 3-2-44 認定子ども園の認定件数の推移

<table>
<thead>
<tr>
<th>年月</th>
<th>認定件数</th>
<th>公私別の内訳</th>
<th>類型別の内訳</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>公立</td>
<td>私立</td>
</tr>
<tr>
<td>平成20年4月1日現在</td>
<td>229</td>
<td>55</td>
<td>174</td>
</tr>
<tr>
<td>平成21年4月1日現在</td>
<td>358</td>
<td>87</td>
<td>271</td>
</tr>
<tr>
<td>平成22年4月1日現在</td>
<td>532</td>
<td>122</td>
<td>410</td>
</tr>
<tr>
<td>平成23年4月1日現在</td>
<td>762</td>
<td>149</td>
<td>613</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「認定子ども園の平成23年現在の認定件数について」（平成23年5月2日発表）より筆者作成

ところで、近い将来において、「子ども・子育て新システム」が新規立法によって措置されることが予定されており、その新システム中では、「幼保一元化」と称して、「総合子ども園」など、これまで以上に多様な子育て支援策の整備・拡充が盛り込まれている。同時に、WLBの視点も踏まえられていることから、今後の政策動向及び制度の運用状況に注視しておく必要がある。

(2) その他保育関連の制度と実態

保育に関しては、以上のほか、保育関連制度として、地域子育て支援拠点事業、放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）がある。

ア. 地域子育て支援拠点事業

(7) 制度概要

これは、児童福祉法6条の2第6項にいう事業であり、「乳児又は幼児及びその保護者が相互の交流を行う場を開設し、子育てについての相談、情報の提供、助言その他の援助を行う事業」とされている。したがって、子の養育にかかわる事業ではあるが、本報告書が焦点を当てる子を持つ親の就労という問題に必ずしも直截的に貢献する事業であるわけではないと考えられる。

もっとも、同事情として実施されている、

①「ひろば型」（の機能）：常設のつどいの広場を設け、地域の子育て支援機能の充実を図る取組みを実施

②「センター型」（の機能）：地域の子育て支援情報の収集・提供に努め、子育て全般に関する専門的な支援を行う拠点として機能するとともに、地域支援活動を実施

③「児童館型」（の機能）：民営の児童館内で一定時間、つどいの場を設け、子育て支援活動従事者による子育て支援のための取組みを実施
の 3 類型のうち、「ひろば型」については、子の一時預かりや後述の放課後児童クラブといった保育機能を果たす関連事業との間でネットワークを形成し、それらとの間で有機的連携を図る役割を担っている。その意味では、「ひろば型」は機能拡充型の実施形態も想定されており、また、期待されているといえる。

なお、各類型の実施主体は市区町村であるが、社会福祉法人や民間事業者、また、NPO法人への委託も可能とされている197。

(4) 実態

厚労省が公表している「地域子育て支援拠点事業実施状況（次世代育成支援対策交付金交付決定ベース）」から平成 22 年度実施状況198を見ると、3 類型それぞれに全国合計（都道府県、政令市及び中核市）で、「ひろば型」が 1,965 ヵ所、「センター型」が 3,201 ヵ所、「児童館型」が 355 ヵ所となっており、全 3 型合計で 5,521 ヵ所となっている。

また、同「実施状況」から「ひろば型」を実施場所の別に見ると、非常に多様な場所が利用されている様子がうかがえるものの、最も多いのが「保育所」で 594 ヵ所（30.9%）、次いで「公共施設」で 542 ヵ所（28.2%）となっており、この 2 つが中心的な役割を担っていると考えてよさそうである。

さらに、「ひろば型」を運営主体別に見ると、こちらの種別についても実に多様であるが、「社会福祉法人」が 605 ヵ所（31.5%）と最も多く、次いで、「市町村直営」の 592 ヵ所（30.8%）、「NPO・NPO法人」の 348 ヵ所（18.1%）などとなっている。

イ. 放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）

(7) 制度概要

これは、児童福祉法 6 条の 2 第 2 項にいう事業であり、「小学校に就学している概ね 10 歳未満の児童であって、その保護者が労働等により昼間家庭にいないものに、…授業の終了後に児童厚生施設等の施設を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図るものであって、いわゆる「放課後児童クラブ」と呼称されている。

根拠条文を見ると分かるように、児童の保護者が労働などを理由として家庭を不在にするため、遊び場と並んで生活の場を児童に提供することから、低学年児童の養育と働く親の就業の両立支援策という側面をも併せ持つ事業であると評価できるであろう。したがって、この事業は子を持つ働く親の WLB に貢献する側面があるといえよう。この点、「放課後児童クラブガイドラインについて」（雇児発第 1019001 号・平成 19年 10月 19日）が述べるように、「仕事と子育ての両立支援…として重要な役割を担っている」との理解からも裏づけられる。

197 以上については、厚生労働省 HP、「地域子育て支援事業とは（概要）」（http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/kosodate_sien.pdf）参照。
198 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/22jokyo-hiroba.pdf 参照。
(4) 実態

厚生労働省「平成 23年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5月1日現在）」（平成23年10月21日発表）199から引用した図3-2-45によると、平成23年度における「クラブ数」は20,561ヶ所、「登録児童数」は833,038人となっており、経年変化でいずれも右肩上がりで増加している。その一方、「待機児童数」は平成19年度を境に少し減っており、平成23年度においては7,408人となっている（以下に掲げる数値も平成23年度のものである。）。

図3-2-45 クラブ数、登録児童数、待機児童数の推移

出所：厚生労働省（2011）「平成23年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5月1日現在）」（平成23年10月21日発表）

また、同「実施状況」によると、実施市区町村数は1,574市区町村で、その割合は90.7%となっている。

設置運営主体別クラブ数の状況を見ると、最も多いのが「公立民営」の8,718ヶ所（42.4%）、次に「公立公営」の8,390ヶ所（40.8%）などとなっている。ただし、「公立民営」は3,453ヶ所（16.8%）で、箇所数及び割合は低いが前年度比で143ヶ所増加しており、このことは「公立民営」の増加数368ヶ所とも共通し、「公立公営」の増加数が104ヶ所であることと比べると、民営率は増加しているといえる。

次に、実施場所の状況を見ると、「学校の余裕教室」が5,827ヶ所（28.3%）、次いで「学校敷地内の専用施設」4,686ヶ所（22.8%）などとなっており、半数以上が学校内での実施となっている。また、学校内での実施箇所数は、前年度比で365ヶ所増となっており、増加

199 厚生労働省HP、http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001s7i1.html参照。
数合計615ヵ所の約6割を占めている。

年間開設日数の状況については、「280日〜299日」が15,996ヵ所（77.8％）と圧倒的に多くなっており、次いで、「250日〜279日」の3,164ヵ所（15.4％）である。したがって、土日祝日はもちろん、それらについても一部の日については開設されていると考えられる。

また、平日の終了時刻の状況別では、「18:01〜19:00」が10,410ヵ所（50.7％）、次いで、「17:01〜18:00」が8,561ヵ所（41.7％）となっており、殆どどのクラが一般的な終業時刻に対応した時間まで遊び場や生活の場を提供していると評価できるであろう。

このように見てくると、放課後児童クラブは、子を持つ働く親のWLBに大いに寄与している。

(3)企業による従業員のための保育関連制度と実態

保育サービスの項に係る関係の論点として、企業におけるその従業員に対する保育サービスの提供や保育支援の状況を概観する。

図3-2・46を見ると、左側の大括りの項目で、「休業・休暇関連」、「労働時間・場所関連」、「経済的支援関連」が（特に正社員に対して）比較的高い割合で両立支援制度が導入されているのに対して（ただし「在宅勤務」を除く。）、「施設サービス」は非常に低い割合にとどまっている。具体的には、「事業所内託児施設を設置・運営」について、正社員：4.5％、非正社員：5.0％、「外部の育児サービス情報提供」について、正社員：4.5％、非正社員：2.6％となっている。

前三者が、法令に即した、それ以外の取扱いであることや、比較的容易に導入しうる従業員のための福利厚生制度の一環として捉えることができるのに対して、実際の保育サービスというインフラの整備あるいは情報提供のための当該情報の獲得にかかるコストという観点から、（複数回答項目であるとはいえ、）従業員に対して保育関連サービス制度を整えることについて、一般に企業は遅回しているといえよう。

この点、前掲注176・橋詰論文34頁は、「保育所の利用率から考えると、就学児の放課後の保育サービスである放課後児童クラブのニーズも高い」として、「就学児童に対する放課後のケアを充実させることは、今後ますます重要となろう」と述べる。
図 3-2-46 両立支援制度導入状況（複数回答）
（N=1,368）

また、表 3-2-47 から、経年変化で事業所内保育施設数及び児童数の推移を見ると、過去12年間において増減を繰り返しつつ、ほぼ横ばいで推移してきていると見てよいであろう。もっとも、平成20年度と21年度においては、それ以前の年度と比べて施設数及び児童数は増加してきており、ごく近年に至って企業が取組みを始める事例が増加してきたといえる。

この点は、おそらく WLB の国全体での推進や次世代育成支援対策の推進といった政策の進展、さらに個別企業における人材確保と生産性向上ないし業務効率化といったことが作用しているのではないかと思われる。
表3-2・47 事業所内保育施設（認可外）の箇所数・児童数の推移

<table>
<thead>
<tr>
<th>年度</th>
<th>事業所内</th>
<th>保育施設</th>
<th>(病)院内</th>
<th>保育施設</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>施設数</td>
<td>児童数</td>
<td>施設数</td>
<td>児童数</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>平10</td>
<td>3,549</td>
<td>54</td>
<td>2,244</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>平11</td>
<td>3,603</td>
<td>54</td>
<td>2,255</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>平12</td>
<td>3,622</td>
<td>53</td>
<td>2,233</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>平13</td>
<td>3,534</td>
<td>52</td>
<td>2,206</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>平14</td>
<td>3,445</td>
<td>50</td>
<td>2,175</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td>平15</td>
<td>3,378</td>
<td>49</td>
<td>2,142</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>平16</td>
<td>3,371</td>
<td>48</td>
<td>2,138</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>平17</td>
<td>3,389</td>
<td>47</td>
<td>2,126</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>平18</td>
<td>3,441</td>
<td>47</td>
<td>2,122</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>平19</td>
<td>3,617</td>
<td>51</td>
<td>2,221</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>平20</td>
<td>3,869</td>
<td>56</td>
<td>2,371</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>平21</td>
<td>3,988</td>
<td>58</td>
<td>2,451</td>
<td>43</td>
</tr>
</tbody>
</table>

出所：厚生労働省（2011）「平成21年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成23年3月25日発表）（参考）

注：施設数及び児童数は都道府県が把握した数。平成10年度及び平成11年度については各年度1月10日現在、
平成12年度は12月31日現在、平成13年度以降は3月31日現在。

なお、企業が設置・運営する企業内保育施設は認可外保育施設であるため、施設の運営や保育の内容などについては都道府県等による指導・監督の対象とされる。

ところで、こうした企業内保育施設は、法制度上、認可外施設と位置づけられるとしても、子を持つ働く親のWLBのためには重要な問題である。そこで、国の政策として、雇用保険の適用事業主、育児・介護休業法の定めに即した措置の導入、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定・届出・公表、並びに保育施設の設置・運営等に関する一定要件を満たす施設を「事業所内保育施設」（事業所に隣接する施設あるいは従業員の利便性を考慮した場所に設置する施設を含む）として助成金支給の対象とし201、また、優遇税制制度が設けられている202。さらに、以上の2つの政策は、例えば東京都においても設けられている203。

まとめ

日本と諸外国との比較検討は次章で行う。このためここでは、比較検討の前提として、これまで著述してきた日本のWLB政策の現状と課題を簡潔にまとめるにとどめる。

第一に、日本のWLB政策の全体像から導出された中心的課題を確認する。

総論で見たように、現在ではWLB政策は労働市場政策的な側面をも有している。しかし、中長期的には女性の就業率の向上が見られ、その背景には高等教育を経て働く女性の増加があったとみられる。こうしたことから、女性の働き方の在り方が政策的に議論されてきたと考えられる。

しかし、少子社会の観点から見たとき、子の養育責任は現実はともかく理念的には女性の

---

201 厚生労働省 HP、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/dl/02_jimusyo.pdf 参照。
202 同上、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/jisedaihou.pdf 参照。
配偶者たる男性も負っているところ、実際には、男性の働き方は女性に比して長時間に及んでおり、夫婦間での性別役割分担意識が温存されてきたと考えられる。とはいえ、女性の就業率は、その働き方がパートタイムであったとしても上昇しており、こうしたこととの関係や、時代・世代による意識の変化もあって、性別役割分担意識を否定的に捉える考え方があなた々徐々に広がりつつあった。また同時に、仕事をするが、自分自身の私生活に対する希望を実現させたいという意識が人々の間に広がっていた。しかし、そうした人々の意識は裏腹に、自分自身の私生活に係る希望と現実とのギャップが見られた。

こうして、女性の働き方、少子高齢社会、性別役割分担に係る人々の意識の変化、仕事ばかりでなく自分の私生活をその希望どおりに過ごしたいという考え方が広がり、WLB という考え方に行き着いたと考えられる。したがって、これらに加えて労働市場政策的観点をも加えて考えれば、中間報告書で述べたように、現下の WLB 政策は雇用労働問題を広く含めた非常な大きく広がりを持った考案であるといえる。

しかし、政策の経緯あるいは近年の WLB に関係する個別の政策は、実は女性の働き方、またそれとともに配偶者たる男性の働き方及び家庭生活の在り方、とりわけ少子化対策の視点から見たときの子の養育責任を男性もが果たすことができるように、女性とともに男性の働き方を見直す政策が中心的課題であったと考えることができる。したがって、WLB 政策の中心的課題とは、具体的には家庭生活、とりわけ子の養育責任を果たすことができるよう休暇・休業に係る法制度の整備であるとか、仕事場から離れて家庭の中に身を置くことができる時間（生活時間）を確保することができる労働時間政策であったり、さらには、依然として現実には多くの女性がパートタイムで働くことにより彼らの利益を改善の必要性や、またこのことは育休等の法制度と関係から生じる休業期間中の経済的障害（所得補填）の問題を相まって、配偶者間で夫と妻のどちらが育休を取得するかといった選択判断に影響を与えていると考えられることから、このような非正規労働に係る処遇の改善の問題や育休取得の選択判断の結果としての性別役割分担の温存が懸念されるものと考えられ、さらに問題を解消していくための政策が考えられる必要性が生じたといえよう。

つまり、中間報告書で検討してきたような政策の経緯ばかりでなく、統計調査等実態から見た場合であっても、誤解を恐れずに非常に簡潔にいえば WLB 政策とは“男女の働き方の見直し”の問題であったといえよう。また、WLB に関係する個別の政策における中心的課題は、先のとおり育休政策、労働時間政策、柔軟な働き方政策（なおこの場合、非正規労働としてのパートタイム労働の問題とともに、弾力的な労働時間制度も問題となる。）、そして男女の働き方と少子化対策の視点の両方を持つ問題として、保育サービスも挙げることができる。

そこで第二に、そうした中心的課題を受けた個別の法政策の WLB との結びつきを確認し、法的規制の現状と課題をまとめると、次のようなよう。
まず、育休政策については、当初、均等法において事業主の努力義務とされていた措置が育休法として単独に制定され、かつ、男女共通の労働力（形成権）ある制度として創設された。したがって、育休制度の法制化はまさに WLB を前提とした政策であった。その後育休法は数次の法改正を重ねてきており、現在では育休法として、労働者が子の養育責任を果たしうるための政策メニューは非常に多様なものとなっている。

しかし、実態を垣間見たとして、依然として男性の育休取得比率は女性に比べて格段に低いこと、また、配偶者間での性別役割分担意識を反映して、例えば短時間勤務制度の利用者は女性の方が多く、男性の方で少ないといった状況が見られる。また、企業側においても、短時間正社員制度の導入が進んでいないことや、既存の労働時間制度の導入による対応が中心で事業所内託児施設といったインフラ整備にコストがかかり、同時にランニングコストがかかる措置が採られている割合は非常に低いといった状況などが見られる。

労働時間政策については、近年では促進法のような労使間での話し合いをもって当該労使及び企業ないし職場に適切で柔軟な工夫を後押しするような立法措置が採られている。しかし一方で、労働時間制は従来から一貫して罰則付強行法規の労基法において定められていたことから、憲法 27 条及 25 条の生存権原理に根差す法的措置と見ることができる。したがって、促進法のような近年の立法措置とは異なり、労基法は WLB を企図した法目的を持つないと考えられる。

また、経済発展の面で国際社会の仲間入りを果たしていた日本は、他国に比べて長時間労働であった。このことが他の先進諸国との間に軋轢を惹起していた。これによる国際的外圧のため、法定労働時間が従来の週 48 時間から 40 時間へと段階的に減じられる法政策とともに、労働時間短縮化寄与する政策として、限時法をもつ短法の制定をはじめ年休の取得促進化や変形労働時間制が導入されるに至った。さらには、日本国内における社会経済の大きな変化、とりわけサービス経済化の進展や職種しない業務内容の高度化・専門化などを背景に、事業場外、専門業務型及び企画業務型職務労働制（いわゆる労働時間のみなし制）が新たに設けられるに至っている。

しかし、変形労働時間制やのみなし制は、そうした国際的圧力を受けた国策としての労働時間短縮政策の一環又は社会全体のマクロの観点からの変化を受けた労基法改正により導入されたものであったことから、やはり WLB に資することを企図した政策的措置とは評価し難いと考えられる。もっとも、近年の育休法改正にみられるように、変形労働時間制のうちフレックスタイム制については労働時間の配分や配置について労働者が個人間で交渉の制度であることから、同制度それ自体は WLB に寄与することが期待されていると考えられる。この文脈においては、フレックスタイム制という一部の変形労働時間制は後付けの理由でありうるにせよ、WLB に直接・間接に貢献するものと考えることができるであろう。なお、みなし労働時間制についても、労働者が個人間での働き方の効率化を図るなど工夫を凝らすことで、十分に WLB に貢献する制度であるとも評価できる。この意味では、みなし制が適用
される労働者個々人に真の意味で職務の遂行方法等が委ねられているかというその上司を含めた職場管理の在り方が問題となってこよう。

労働時間に係る実態に目を転ずると、中期的には実労働時間は減少傾向にあるといえるし、また、行政は様々な対策を講じてきている。にもかかわらず、依然として長時間労働者は現実に相当程度存在しているし、長時間労働は絶えなく見られる。このことは、企業側の労働時間管理の緩さも解決すべき重要な課題であると思われるが、同時に労働者の側においても仕事の効率的な進め方の工夫をすること、また長時間労働に対する意識や家族・家庭生活を顧みる意識の醸成といった施策が必要のようにと思われる。

次に、柔軟な働き方に議論を移そう。

まずパートタイム労働であるが、パートタイム労働法は、その制定の背景にあった女性労働問題が大きいように思われると同時に、一方では企業側が簡便な人材として活用するという理由に始まり、現在ではサービス業を中心に基幹化しているパート従業員もおり、需要側のパート活用理由は多様である。また一方では、性別役割分担意識を否定的に見る人々の意識の傾向とは裏腹に、パート労働者の多くは女性であり、これは夫婦間における家庭責任がどちらかといえば女性に偏っていることの表れであるともいえよう。つまり供給側としても、パートタイム労働という働き方は必要性が高いものと思われる。そこで、当初のパート法においてはパート労働者の処遇等について通常の労働者との均衡を考える必要と規定されていた。

しかし、パートタイム労働は非正規労働であるという偏った意識のためか、労働条件をはじめ、その雇用にかかわる様々な面で不利益を被る事態が生じていた。またそうしたことと併せて、パート労働者（者）は男性も含めてさらに増加し、我が国経済社会においてもはや無視できない働き方、人材となっている。このため、パートタイム労働法が改正されて、パートの類型別にかかる規制が異なる制度が設けられに至った。特に、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については差別的取扱い禁止が定められ、いわばパート差別禁止法といった様相を呈してきた感がある。とはいえ、パート労働者にも様々な類型があり現実にあるといえる。ある規制等については事業主の努力義務規定であったり、別の事項については措置義務であったりと、様々なバリエーションの規制が一つの法律の中に見られるようになった。

このように、現行パート法においては改正前に比べて様々な措置が盛り込まれているといえが、WLBとの関係で見ると、パート法の目的には子育て参加の促進が視野に掲げられていることなどから、実態としてパートには女性が多いということが必ずしも否定できない立法事実としてあったように思われる。したがって、パート法には、非正規労働者の処遇の改善という労働市場政策的観点もありつつ、女性の就業状況の改善というWLB的観点も含まれていたと考えることができるであろう。なお、パート法に関連しては、短時間正社員制度の普及促進等の観点から、奨励金制度が設けられている。

パート労働の実態に目を向けると、パート労働者の更なる増加から当然推察されるように、
パート労働者を雇用する事業所は増えてきている。改正パート法に即して見ると、先に見たように、同法の措置内容を実施した事業所と実施していない事業所の割合はほぼ同じ割合であった。この点、パート労働者が既に基幹化していて先進的に措置している事業所もあろうが、そうでない事業所もあるものと十分考えられるよう。もっとも、通常の労働者と同様すべきパートや職務内容同一パートが如何ほど存在するのか詳細には分からないが、いずれにしても、相当程度低い割合にとってこの点を考慮した。このことは、パート法改正を契機として、事業主にとって強い規制がかかるという正社員を含めて業務内容や人事管理を見直した可能性のあることを否定できないであろう。また、仮にパート労働者の職務が正社員と同じであったとしても、パート労働者の処遇、特に賃金は正社員よりも低い場合が多く、パート労働者のほとんどはそのことについて納得していない実態が見られた。かといって、正社員への転換措置が多くの事業所で実施されているわけではない。しかしその一方で、同じ仕事をしている正社員よりも賃金水準は低いが納得している者も半数強見られるのも事実である。このように、改正パート法は将来に向けた難しい課題を依然として抱えているといえよう。

柔軟な働き方の2つ目として、変形労働時間制と労働時間のみなし制についてまとめると、先に述べたように、フレックスタイム制を除いては必ずしもWLBが考慮された政策・制度ではないと思われる。先行研究から見ると、こうした労働時間制度が適用されている労働者には長時間労働となりがちな傾向が見られることも理由の一つである。

これら労働時間制度の実態については統計調査から簡潔に垣間見るしかが、変形労働時間制を3種の合計で見れば導入率は比較的高いといえようが、変形労働時間制それぞれについて見ると、必ずしも多くの企業で採用されているとは言い難く、またWLBに貢献すると考えフレックスタイム制についてはさらに導入率は低くなっていた。変形労働時間制それぞれに見た導入率がさほど高くないことは、適用される労働者はさらに少ないことを推測させ、事実、低いといえる割合であった。また、みなし労働時間制について見ると、変形労働時間制と比べると導入企業割合はさらに低かった。当然、適用労働者割合はより低くなってい。後者のみなし労働時間制の場合、ホワイトカラーのあらべき働き方と長時間労働傾向というアンピレントな問題をどのように法政策上検討していくか、また、そのアンピレントな問題を検討しつつ、既存の法制度がさらに有効に活用され得るような法技術を用いていくのが適当であるのか、あるいは法技術とは別個に実行上の措置を講じていくのかが将来に向けての大きな課題があるように思われる。

最後に保育サービスについて述べる。子の養育要否を果たしながら職業生活を送るには保育サービスの存在は欠かせない。その意味で、保育その自体は子の心身の健全な発達を企図したものであり、直接的にはWLBを企図した政策・制度であるとはいえない。しかし、保育を要する（「保育に欠ける」）子とその親との関係で見れば、働く親のWLBに寄与する政策であるとの評価が可能であろう。

近年では、従前に比べて保育所等インフラがかなり整備されてきてはいるものの、保育所
の利用希望がそれを上回っている結果、依然として特に都市部では待機児童問題は解消されていない。このためもあってか、保育サービスは従来から存在した認可保育所以外にも様々な保育サービスが見られる。認証保育所、保育室、幼稚園における預かり保育、保育ママ（家庭的保育事業）、認可外保育施設、認定子ども園、放課後児童クラブなどである。また、近時、子ども・子育て新システムなる政策が動き始めている。今後しばらくは、この新たな政策動向を注視していく必要がある。

保育に関しては先のように極めて多様なものが都道府県や市区町村といった各地域レベルで整えられ、取り組まれていることから、上記各保育サービスについてまとめることは難しい（しかもこの難しさは、子の養育という問題が子の教育の問題と結びついていることにより、いっそう拍車がかかっているように思われる。）。しかし、待機児童数は低年齢児に非常に高い割合で見られることが共通しているようと思われる。また、サービスの供給側と需要側のニーズのミスマッチであるとか、先のインフラの問題に加え、人員や保育施設運営者に対する経済的援助の問題、さらに、指導監督といった国や都道府県が策定する基準に適合しているか否かといった問題が検討課題として考えられるよう。

また、先に育休の箇所で触れたが、企業の従業員に対する両立支援策としての事業所内託児施設の設置や運営は、休暇・休業制度、労働時間等制度、経済的援助制度と比べると、非常に低い割合でしか導入されていなかった。個別の企業に対する助成金や優遇税制制度があるにもかかわらずである。職住離接の従業員が多くいる企業においてはこうした託児施設の設置をし運営している場合が比較的多いのではないかと推測されるが、通勤に時間がかかり、また、移動距離が長い従業員に対してどのように子の養育に係る企業内制度を設けていかが課題であるように思われる。

以上、第3章における検討と総括を行った。次章第4章では、これを踏まえて、諸外国と日本の制度や現状を比較検討することを通じて、今後の日本におけるWLB政策に係る含意、方向性を検討することとする。

【参考文献】
赤松良子（1985）『詳説 男女雇用機会均等法及び改正労働基本法』（日本労働協会）
浅倉むつ子（2005）「少子化対策の批判的分析」労働法律家 1609号4頁以下
荒木尚志（1991）『労働時間の法的構造』（有斐閣）
荒木尚志（2009）『労働法』（有斐閣）
伊岐典子（2011）『女性労働政策の展開－「正義」「活用」「福祉」の視点から労働政策レポートVol.9』（労働政策研究・研修機構）
池添弘邦（2011）「日本の労働時間法制にかかる近年の政策と議論について」労働政策研究・研修機構（2011）『第11回日韓ワークショップ報告書 長時間労働と労働時間の短縮施策』

-470-
日韓比較』所収 59 頁以下
石橋洋（2000）「労基法上の労働時間の概念と判断基準」日本労働法学会編『講座 21 世紀
の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』（有斐閣）203 頁以下
梶川敦子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17 頁以下
神尾真知子（2005）「少子化対策の展開と論点」国立国会図書館調査及び立法考査局『総合
調査報告書 少子化・高齢化とその対策（調査資料 2004-2）』23 頁以下
神尾真知子（2009）「育児・介護休業法改正の意義と立法的課題」季刊労働法 227 号 10 頁以
下
神尾真知子（2010）「雇用保険法の育児休業給付の再検討」諏訪誠之・桑原洋子編『社会保
障法・福祉と労働法の新展開』（信山社）所収 511 頁以下
菅野淑子（2000）「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」日本労働法学会編『講座 21
世紀の労働法 第 7 巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣）所収 241 頁以下
衣笠葉子（2009）「育児休業の取得促進と所得保障に関する課題」ジュリスト 1383 号 35 頁
以下
厚生労働省（2004）『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』（2004 年 6 月）
厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』（平成 23 年 9 月）
厚生労働省（2011）「育児・介護休業法のあらまし（平成 23 年 2 月 パンフレット No.2）」
厚生労働省（2010・2011）「平成 22 年・平成 23 年就労条件総合調査」
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（各年）
厚生労働省「労働者派遣事業報告書の集計結果」（報道発表資料、各年）
厚生労働省（2011）「平成 21 年度認可外保育施設の現況取りまとめ」（平成 23 年 3 月 25 日
発表）
厚生労働省（2011）「認定子ども園の平成 23 年 4 月 1 日現在の認定件数について」（平成 23
年 5 月 2 日発表）
厚生労働省（2011）「平成 22 年度育児・介護休業法施行状況について」（平成 23 年 5 月 27
日発表）
厚生労働省（2011）「平成 22 年国民生活基礎調査の概況」（平成 23 年 7 月 12 日発表）
厚生労働省（2011）「平成 22 年度雇用均等基本調査結果概要」（平成 23 年 7 月 15 日発表）
厚生労働省（2011）「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4
日発表）
厚生労働省（2011）「平成 23 年「高年齢者の雇用状況」集計結果」（平成 23 年 10 月 12 日
発表）
厚生労働省（2011）「11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施」（平成 23 年 10 月 19
日発表）
厚生労働省（2011）「平成 23 年放課後児童健全育成事業（放課後児童クラブ）の実施状況（5
月 1 日現在）（平成 23 年 10 月 21 日発表）
厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課（2011）「平成 22 年度パートタイム労働法の施行状況等について」（平成 23 年 5 月 27 日発表）
厚生労働省大臣官房統計情報部雇用統計課（2011）「平成 23 年パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）の概況」（平成 23 年 12 月 14 日発表）
厚生労働省労働基準局編（2011）『平成 22 年版 労働基準法コンメンタール（上）』（労務行政研究所）
国立社会保障・人口問題研究所（2011）人口統計資料集
こども未来財団（2005）「平成 16 年度中小企業の子育て支援に関する調査報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
小嶋典明（2005）「雇用・労働分野の法改正とその将来」阪大法学（大阪大学）第 54 巻第 6 号 1291 頁以下
後藤勝喜（2000）「労働時間の算定と事業場外労働」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 5 巻 賃金と労働時間』（有斐閣）所収 226 頁以下
内閣府（2005）「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査（調査結果概要）」
内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要—子育て支援と男女共同参画に関する意識調査より—」
内閣府（2007）『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章』（2007 年 12 月）、『仕事と生活の調和推進のための行動指針』（2007 年 12 月）
内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」
内閣府（2009）「男女共同参画に関する世論調査」
内閣府、経済財政諮問会議、労働市場改革専門調査会（2007）『労働市場専門調査会第 1 次報告「働き方を変える、日本を変える」—ワークライフバランス憲章の策定—』（2007 年 4 月）
内閣府 仕事と生活の調和推進室（2009）『ワーク・ライフ・バランスのための仕事の進め方の効率化に関する調査報告書』
内閣府 仕事と生活の調和推進室（2011）『「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査報告書』
内閣府政策統括官（共共生社会政策担当）（2006）『企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究報告書』（平成 18 年 3 月）
内閣府政策統括官（共共生社会政策担当）（2006）『企業における子育て支援とその導入効果に関する調査研究』（平成 18 年 3 月）
内閣府、男女共同参画会議、少子化と男女共同参画に関する専門調査会（2006）「少子化と
男女共同参画に関する提案 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直し」について」（2006年5月）
内閣府、男女共同参画会議、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会（2007）「ワーク・ライフ・バランス推進の基本的方向報告～多様性を尊重し仕事と生活が好循環を生む社会に向けて～」（2007年7月）
島田陽一（2003）「裁量労働制」ジュリスト1255号40頁以下
菅野和夫（1993）『労働法（第3版）』（弘文堂）
菅野和夫（1995）『労働法（第4版）』（弘文堂）
菅野和夫（2010）『労働法（第9版）』（弘文堂）
道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編（2009）「男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進の推進を多様な人々の能力発揮につなげるために」（平成21年7月）
加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
日本経済団体連合会（2010）「家族の日」・「家族の週間」にちなんだ各社の取組み（2010年11月4日）」
日本経済団体連合会（2012）「2012年版経営労働政策委員会報告」
日本経済団体連合会（2012）「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集—（2012年3月21日）」
野田進（2000）「労働時間規制立法の誕生」日本労働法学会誌95号88頁以下
野間賢（2000）「変形労働時間制・フレックスタイム制」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法』の労働法第5巻賃金と労働時間』（有斐閣）所収240頁以下
野間賢（2005）「裁量労働制の解釈論的問題」水野勝先生古希記念論集編集委員会編『労働保護法の再生』（信山社）225頁以下
橋本陽子（2009）「短時間正社員・短時間勤務制度、ワーク・ライフ・バランスと労働法」ジュリスト1383号76頁以下
橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト1383号29頁以下
濱口桂一郎（2003）「労働時間法政策の中の裁量労働制」季刊労働法203号40頁以下
濱口桂一郎（2010）「労働時間法制」水町勇一郎・連合総研編『労働法改革』（日本経済新聞出版社）173頁以下
浜村彰（2006）「労働時間政策の変容と時間規制の多様化」季刊労働法214号4頁以下
林和彦（2004）「労働法の規制緩和論からみた裁量労働制の再検討」季刊労働法207号64頁以下
征矢紀臣（1994）『パートタイム労働法の理論』（日刊労働通信社）
松原亘子（1992）『よくわかる育児休業法の実務解説』（労務行政研究所）
松原亘子（1994）『短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律』（労務行政研究所）
松原亘子（1996）『詳説 育児・介護休業法』（労務行政研究所）
水島郁子（2001）『育児・介護休業給付』日本社会保障法学会編『講座社会保障法 第2巻』（法律文化社）所収247頁以下
盛誠吾（2003）「裁量労働制の要件変更」労働法律句報1554号6頁以下
盛誠吾（2004）「裁量労働制をめぐる運用上の論点」労働法律句報1567/68号12頁以下
文部科学省（2011）「平成22年度幼児教育実態調査」（平成23年5月）
UFJ総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
吉田美喜夫（2000）「裁量労働制」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法』第5巻賃金と労働時間』（有斐閣）所収262頁以下
連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』
第4章

日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討
及び
日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の方向性
第4章 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカとの比較検討及び日本のワーク・ライフ・バランス法政策の今後の検討の方向性

本章では、ドイツ、フランス、イギリス、アメリカの欧米4ヵ国と日本のWLB政策の背景を踏まえてその全体像を概観しながら中心的諸課題を抽出し、諸課題にかかる諸外国と日本の政策・制度比較を通じて、今後の日本においてWLB関連法政策について検討されるべきと考えられる方向性を提示する。

第1節 総論—各国のワーク・ライフ・バランス政策の背景と全体像

1. ドイツ

(1) 契機

ドイツでWLB政策が採られ始めた契機は、合計特殊出生率が低いことが最も大きな要因である。1970年には日本の2.13よりも低い2.03であり、2009年には1.36であった。この値はヨーロッパの中でも最も低い部類に属する。合計特殊出生率が非常に低く、将来的な見通しとして労働力人口の減少や生産力・国力の低下が予測されるということは、他国との国際競争においても後れを取りかねず、国として由々しき事態と認識された。

また、ドイツ国民の間で性別役割分担意識が大きく変化してきており、そういった意識を否定的に捉える人達の割合は、1980年代前半頃と比べると、2000年代中頃では2倍以上に増えて68%となっており、特に45歳以下の年齢層では実に84%の人が性別役割分担意識を否定的に見ている。

これが労働市場の変化にもつながってきている。女性の高学歴化もあって、男性稼ぎ手・女性専業主婦という伝統的な役割モデルが大きく変わり、世帯における、また市場における雇用モデルが変化してきている。このことから、ドイツでは女性労働力率がM字型カーブを描いていない。

しかし、こういった状況を阻む考え方として、性別役割分担意識にも増えて、いわゆる「3歳神話」がある。このため、当の母親、女性自身が子どもを保育園に預けてフルタイムで働きに出ることに拒絶感を有している。このことから、子ども、特に幼児期の子を持つ母親のフルタイム就労が妨げられており、女性労働力の活用が妨げられているという認識が見られる。

1 各国の合計特殊出生率の推移については、労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較 2011』65頁、第2-9 表参照。

2 各国における2009年時点の女性労働力率については、同註1・労働政策研究・研修機構67-69頁参照。
(2) 国としての全体的な取組み

このような状況から、国全体としての積極的な WLB の取組みが進められている。すなわち、1998 年頃から「家庭・家族と仕事の調和」という包括的な家族政策が進められている。従来は女性の仕事と育児の両立支援が家族政策の中心であったのが、男性も含めた家族と仕事の両立支援へと変化してきた。つまり、「新しい家族政策」である。

さらに 2003 年からは、「子どもが増える環境作り」、「家族に優しい環境作り」をスローガンとして、育児と仕事の両立支援へと変化してきた。つまり、「新しい家族政策」である。

さらに 2003 年からは、「子どもが増える環境作り」、「家族に優しい環境作り」をスローガンとして、育児と仕事の両立支援へと変化してきた。つまり、「新しい家族政策」である。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このように見てくると、ドイツでは、子を持つ親、特に女性の仕事と家庭の両立を契機に、やがて男女の働き方の見直しが重要視されてきたといえる。少子化、労働力の減少、将来的な生産力、競争力、国力の低下という観点からは、子の養育、子育て世代の育児と仕事の両立支援が重要な課題であるということになる。

(4) 関連する個別の法政策

こうした重要課題に関連する個別の法政策としては、他国にいう育児休業法制である親手当・親時間法、また労働時間法制、労働協約における労働時間規制のあり方が重要な課題となっている。さらに、子の育児期・養育期の働き方としては、パートタイム労働も重要な施策となっている。加えて、子を持つ働く親の WLB を確保するための保育サービスの拡充も重要な論点となっている。

(5) ドイツの特徴

以上に見るとドイツの WLB 政策の特徴としては、少子化対策を契機とした幅広な家族政策、
とりわけ、国民の意識の変化を受けて、性別役割分担意識の変革をも含めた子を持つ親に関係した政策や取組みを、経済界や労組も巻き込んで国がイニシアチブを取り、国をあげて積極的に取り組んでいるということになる。

付言すると、大陸ヨーロッパの国であるドイツでは、政府、経済界、労働組合という三者がネオ・コーポラティズムを形成しており、社会全体が連帯する、それぞれの立場から利害調整を図る精神・思想があるという点が非常に大きな特徴といえるであろう。

2. フランス

(1) 契機

フランスでも、当初は少子化対策がWLB政策の契機であった。第一次世界大戦やスペイン風邪の流行によって人口が大激減し、合計特殊出生率は1916年に1.23を記録したのである。

そこで国としては、兵力が減少して国防力が低下する、労働力が減少して生産力や経済力が低下することから、国をあげて積極的な家族政策を推進した。具体的には、合計特殊出生率の引き上げを企図した家族手当制度、経済的な支援制度を導入した。その後、1940年代前半頃から家族手当の種類が多様なものとなり、第二次世界大戦後は、他国と同様に社会保障制度が創設・普及していくということにより充実してきた。なお、1932年からは、継続する15日間の年休制度の創設や労働時間短縮政策が進められ、私生活を重視する政策が採られていた。

また、1968年以降、伝統的な家族形態や女性の社会的役割が大きく変化したことも関係して、法律婚と同様に内縁関係にある者にも同様の法的保護を及ぼしたり、婚外子に対する平等取扱いなどが政策として進められた。さらに近年では、民事連帯規約という、様々な人の間でこの規約による契約関係を結ぶことによる法的保護があり、ケア責任の引受けもその契約関係の中に含まれるようである。つまり、伝統的な家族形態が人々の意識の変化とともに大きく変化し、それに対する法政策的対応が必要となってきていると理解できる。

このような一連の諸政策を早い時期から積極的に取っていったことから、1950年頃から75年頃まで、合計特殊出生率はおおむね2.5から2.9の間で推移した。その後1990年代前半に、合計特殊出生率は、一旦、1.7を下回る水準まで低下したが、その後は概ね上昇の一途を辿り、2009年の合計特殊出生率は2.0となっている。

しかしこれでも、フランスは手を緩めることなく家族政策をさらに推し進めている。その理由は、男女の関係性、また女性に対する社会の見方にあるといえる。フランスでは、女性は自分のために働くという意識が強いこと、シングルマザーであるために仕事をせざるを得ないこと、共働きで収入を得なければ生活水準を下げざるを得ないことといった様々な個人的側面がある。さらに、特に高学歴・専門職の女性に顕著なようだが、子どもがいるからと
いって働いていないと、世間から能力のない者だと思われるという文化的な側面もあるようである。こういった諸事情が相俟って、フランスでは「3歳神話」はなく、女性労働率はM字型カーブを描いていない。

(2) 国としての全体的な取組み
ところがフランスでは、国が明確な政策を掲げて少子化対策を進めてきたわけではない。長い時間をかけて少しずつ実行可能な制度を設け、それを拡充していく、またそれとは別個に必要な政策を打ち出していくという方法によって、WLB政策ないし少子化対策を行ってきた。とはいえ、法政策の実行者は立法府ゆえ、国が主導して諸施策を行ってきたと評価できる。

現在では、合計特殊出生率を見る限り、少子化対策という視点は相当程度薄まっていると思われるのが、完全に消失したとも言い切れない。それは、今なお積極的に家族政策を進めていているからである。

そこで、現在のフランスにおけるWLB政策全体を見る視点としては、伝統的な家族形態の変化、婚外子であっても養育する子であることないし、さらに女性は働く必要がある場合もあれば、働きたいと考えている場合もあるということから、多様な家族形態に対応した個別的措置ということになるだろう。

(3) 何を一番の問題としてきたか？
このように見てくると、フランスでは、家族政策を最も重要な問題として対処してきたといえる。具体的には、合計特殊出生率の向上や私生活の重視、多様な家族形態の中での子の養育の問題ということになるだろう。とりわけ、子を持つ働く親、女性に対する支援策であると評価できる。

(4) 関連する個別の法政策
こうした重要課題に関連する具体的な法政策としては、子育て期の女性の就労支援策であり、これには経済的支援策も含まれるし、保育サービスも該当するが、休暇・休業に係る法制度の整備や労働時間政策、子の養育などのためのパートタイム労働の保護も重要な施策であると考えられる。

(5) フランスの特徴
以上のフランスにおけるWLB政策の特徴的な点としては、国として明確な政策を掲げていないが、国力の維持・向上のためにの少子化対策に始まる家族政策、子を養育する親、とりわけ女性の就労支援策、現在では多様な家族形態にかかる保護であり、国は、これらの問題に対して個別の新規立法や法令改正を様々に行い、主導的役割を果たして進めてきたといえよう。
3．イギリス

（1）契機

イギリスでWLB政策が採られ始めた契機は、前政権の労働党がマニフェストとして掲げた「公正処遇に係る権利保証」、「集団的代表手続」、そして「家族に優しい政策」という雇用労働法制の一連の改革案が端緒である。特に、「家族に優しい政策」がイギリスのWLB政策に関して重要である。

「家族に優しい政策」では、仕事と子の養育の両立、つまりWLBが取れていないことによって、多くの人材を活用できずにいること、あるいは人材を抱えているがその能力を有効に発揮できていないことによって、国の、またイギリス企業の競争力が低下していくことを非常に懸念している。

こうした政策の背景の一つには、個々人が置かれている状況によって社会的・制度的に排除されている人々がいるということであった。これは、特に貧困層の問題であるが、同時に子の養育の問題によって労働市場から排除されている人々、すなわち、諸般の状況から特に女性と考えてよいと思われるが、このように社会的に排除された人々が見られるということから、家族、特に子の養育にかかる責任や負担を軽減し、労働市場に参入させたり、人材の有効活用ないし能力を発揮していくための政策を打ち出す必要があったと思われる。

言葉こそ競争力というように違えども、国や企業の生産性・生産力にかかる懸念がある点では、イギリスも他国と同様である。しかし、イギリスの政策には少子化対策の視点は見られない。最新の合計特殊出生率は2009年の1.94であるが、先進国の人口置換水準よりは低いものの、懸念されていない。したがって、合計特殊出生率の上昇を企図した労働力人口の増加や、競争力・生産性の増加を意図した政策というよりは、男性よりも10％から18％ほど低い女性労働力率を引き上げていくための労働市場政策的な意味合いの方が、より色濃い政策であるといえる。

（2）国としての全体的な取組み

このようなことから、「家族に優しい政策」が取り組まれ、明確に家族との言葉が使われていた。当初こそファミリー・フレンドリーという言葉が使われていたが、やがてWLBという言葉に置き換わっていく。諸政策の中心的な対象は子を持つ親ではあるが、人材の有効活用・能力発揮という観点からは、未婚で子どものいない人達に対しても諸政策を拡げていくべきであるという考え方がの変化ないしは拡大があると考え得るかもしれない。

加えて、家族に優しい政策を進めていく中では、公正処遇に係る政策も取り入れられている。さらに、建設的な政策運営のために労使のパートナーシップを重視した政策運営も掲げられていた。実際、後述する労働市場の法制化を法制化した2002年雇用法の立案過程では、代表的労使（英国労働組合会議（TUC）と英国産業連盟（CBI））が政府と共に協議を重ねて制定された経緯がある。

その後、政権交代があり、保守党キャメロン政権が誕生したが、現政権は、看板こそ掲げ
していないものの、家族に優しい政策を実質的に引き継いで（「現代の職場（Modern Workplaces）」）、これをより拡充していく方向へと進んでいるようである。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

このようなイギリスでは、子を持つ親に対する様々な支援制度、特に相対的に見て社会的に排除されている女性に対しての養育を可能としながら仕事との両立を目指すという女性労働問題を重要な課題として位置づけて WLB 政策を進めてきたと評価できる。同時に、現政権下で検討されているように、より進んだ男女平等の推進、女性と共に男性の働き方をも見直すということも重要な政策課題とされている。

(4) 関連する個別の法政策

こうした課題に関連する諸施策として、従来から存在する出産休暇に加えて、親休暇、親休暇を除き、これら休暇には法定の給付や手当が措置されている。また、休憩時間や年休に係る規制を定める 1998 年労働時間規則、2002 年雇用法による労働の勤務制度、2000 年パートタイム労働者不利益取扱防止規則が定められている。加えて、貧困の問題とも関連して、WLB の一翼を担うものとしての保育あるいは幼児教育施策も相当積極的に取り組まれているといえる。

(5) イギリスの特徴

以上見たように、イギリスでは、国が積極的に政策を掲げて WLB を推進している点が特徴として挙げられる。このことは政権交代後でも実質的に変わらない。そして、少子化の視点は見られないものの、社会的に排除されている人を社会的に包摂するという根拠、すなわち相対的に見て子の養育責任を負う女性に対する就労支援策、そしてそれが男性の働き方をも見直すという領域にまで拡大していることである。以上的ことは、少子化対策という視点を持たないということから、様々な形で労働的な勤務を行いながら子の養育との両立を図るという労働市場政策と捉えることができるように思われる。またこのことは、イギリスの国際競争力の維持・強化ということにもつながってこよう。

4. アメリカ

(1) 契機

アメリカでは、国をあげての WLB 政策が採られているわけではない。連邦国家としては自由経済至上主義を貫いているゆえ、その足かせになりかねない雇用労働法制はあまり整備されていない。加えて、伝統的に私的領域たる家族の問題に国は立ち入らないという私生活の尊重、反面での不介入という姿勢がある。したがって、仕事と家庭生活、特に子の養育等家族責任の問題はあらゆるところで認識されているが、国に法政策等により実質的に WLB 政策を進めるということは行われていない。

しかし、自由経済至上主義であるがゆえに、人材が流動的な労働市場の中にあって、また、雇用労働法制の整備状況が他国に比べて乏しいということから、企業が独自に設けるペネ
フィットとしてのファミリー・フレンドリー施策、近年では WLB またはダイバーシティ・マネジメントとして、有能な人材の確保や離職の防止のために、とりわけ WLB にかかる勤務条件を設けているといえる。

なお、アメリカの合計特殊出生率は、経年変化で見ると、1970 年代から 80 年代にかけて最も低い 1.8 台であったが、1990 年以降はおおよそ 2.05 前後で推移してきており、最新の確定的な数値は 2006 年の 2.10 となっている。したがって、アメリカにおける WLB に少子化対策の観点は含まれていないといってよい。

(2) 国としての全体的な取組み

しかし、国として WLB について全く認識、理解していないかというと必ずしもそうではない。なぜなら、2000 年代初め頃から、連邦議会の上下両院がそれぞれ別個に、決議（Resolution）という法的な拘束力のないものとしてあるが、10 月を「全米仕事と家族月間」として定めるという宣言的な働きかけを各面面に対して行っているからである。なお、この決議の背景には WLB に関する民間団体が大きく関与している。

決議について簡潔に述べると、人材の確保や離職防止、仕事の効率化や生産性の向上、長時間労働による弊害である健康問題の予防、労働者の子の養育や子の成育といった、自由経済至上主義に起因する様々な問題があるからこそ WLB を推進しようとしているといえる。

(3) 何を一番の問題としてきたか?

したがって、自由経済至上主義に起因する様々な問題が噴出している諸状況への対処が重要課題であるといえる。加えて、実際上、子の養育責任を負っている女性の働き方の問題、女性差別という点も、並列的にはあるが、加えることができる。

また、アメリカにおいても、国力の低下を懸念することが見え隠れしているようであり、先の決議では「職務の生産性」という言葉が用いられている。したがって、アメリカにおいても、中長期的な観点からの国としての生産性・国力・競争力の維持・向上ということが念頭にあるように思われる。

(4) 関連する個別の法政策

先に述べたように、アメリカでは、他国のような雇用労働法制はあまり発展しておらず、WLB にかかわる個別の法政策としては、一定要件の下に年間 12 週間の無給休暇の取得を認めるとの連邦家族医療休暇法があるのみである。他方、労働時間規制は、一週間当たり 40 時間と公正労働基準法で定められているが、40 時間を超える時間については 1.5 倍の割増給金を支払えばいくらでも働くことができるという非常に緩やかな制度になっていることから、WLB に貢献する制度ではない。また、公正労働基準法では、労働組合が労働協約を通じて一定要件の下に 6 ヵ月または 1 年単位の変形労働時間制が認められる旨法定されているが、実際の活用状況は詳細ではない。

なお、連邦家族医療休暇法について一点強調しておくべきは、同法制定の背景となった問題意識や目的規定である。それらを見ると、共働き世帯の増加、子の養育に両親が揃ってか
かわることの重要性、ケア責任を果たすことの重要性、しかしこういった雇用政策は欠如しているため雇用保護がないこと、これにより女性に対する差別を助長するという結果を招くことなどが懸念されるとされている。そこで同法の目的として、仕事と家族生活とのバランスを取ることなどをはじめ、性に中立的な基準によって家族にかかる理由による休暇取得を認めることを通じて、男女の均等な雇用機会を増進させることが可能である。

5. 日本

(1) 契機

日本における WLB 推進の契機として、1989年に合計特別出生率が戦後最低の 1.57を記録したことが非常に大きく作用している。先進諸国の人口置換水準は 2.08程度だが、日本ではすでに 1970年代中頃から 2.0を下回っており、少子化社会であった。近年では2005年が1.26、2009年は1.37と低い水準で推移している。このような低水準の合計特別出生率が政府をして現在の WLB 政策の端緒となる少子化対策を推し進めたといえる。

(2) 国としての全体的な取組み

少子化対策にかかる政府の考え方について見ると、1994年に当時の文部省、厚生省、労働省、建設省が連名で、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」と題した文書を出している。これを見ると、少子化の原因として、晚婚化の進行と夫婦の出生力の低下が挙げられている。そして、これらの要因として、女性の高学歴化、女性の自己実現意欲が高
まったことによって女性の職場進出が進み、子育てと仕事の両立が難しくなったこと、さらに子育てに対する精神的・肉体的負担感、さらには住宅事情や子どもの教育コストの問題ということも挙げられている。こういうことから、子育て支援にかかわる多面的な施策を進めることによって少子化に歯止めをかけていくという狙いがあったと考えられる。

特に留意すべきは、同文書が「子育ては家庭の持つ重要な機能であることに鑑み、その機能が損なわれないよう、夫婦で家事・育児を分担するような男女共同参画社会をつくりあげていくための環境作りなどを含め、家庭生活における子育て支援策を強化する」と述べていることである。

その後、1997年に、当時の厚生省・人口問題審議会から出された「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」という文書では、明確に固定的な男女役割分担意識や仕事優先の固定的な雇用慣行の是正が今後の少子化への対応の在り方として示されている。この点、国民の意識や企業風土の改革といったことも、先の二つの固定的な考え方を改めていく上で重要視されている。さらに、2002年に厚生労働省が出した「少子化対策プラスプラン」では、男性を含めた子育てと仕事の両立支援からさらに進んで、「男性を含めた働き方の見直し」が提案されている。

このような政策の流れが、2007年のWLB憲章とその行動指針につながっていく。

(3) 何を一番の問題としてきたか？

そこで国は、子育てと仕事を両立できるような法制度などを整えていくこと、企業風土を改めたり個人の意識改革を促しつつ、男性も含めた働き方の見直しを進めていくということで一貫した方向性を有していたと評価できる。つまり、現在のWLB政策が起こってきた端緒とは、少子化問題と相俟った女性労働問題であり、男女平等問題である。

ただし、労働市場全体を見渡すと、母子・父子家庭問題、年金制度と相俟った高齢者雇用問題、若年者雇用問題もある。すると、従来はファミリー・フレンドリーと呼ばれていた、子を持つ家族や両親にフォーカスした施策から、そういった人々を含めてライフ全般、個々人のライフステージに応じた仕事と生活の調和、WLBへと変貌を遂げてきているといえる。

以上のこととは、2004年に厚生労働省から出された『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』、また、内閣府からは幾つかの重要な政策文書が出されているが、特に2007年に出された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下、“WLB憲章”という）及び「行動指針」などから読み取ることができる。なお、WLB憲章と行動指針は、2007年12月、関係閣僚、経済界・労働界・地方公共団体の代表等からなる「官民トップ会議」において策定され、さらに、2010年6月、政労使トップによる新たな合意が結ばれており、ネオ・コーポラティズムによるWLBの推進といえる。

以上のようなことと、後述の性別役割分担意識とが相俟って、日本は他国と異なり女性の労働力率がM字型カーブを描いていたと考えられる。
(4) 個別の法政策による対応

WLB憲章では、まず労働時間が取り上げられている。具体策として、長時間労働の短縮や月次有給休暇の取得促進、あるいは労働時間制度の活用の推進である。そして、勤務場所・仕事場所の問題としてテレワークや在宅勤務の推進、また差別禁止や公正処遇の問題、女性労働問題、あるいはパートタイム労働者の増加を受けての均衡待遇の推進についても述べられている。さらに、育児・保育に係るインフラ整備の問題及びそれらに関連する所得保障や費用負担の軽減の問題、加えて若年者、高齢者、女性に対する能力開発や就労支援策も掲げられている。その他、税や社会保険の中立性の問題も取り上げられている。

現在、これら具体策の多くは、労働基準法（以下、「労基法」という）、労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という）、男女雇用機会均等法、短時間労働者雇用管理改善法（以下、「パート法」という）、育児・介護休業法（以下、「育介休法」という）がそれぞれ立法・改正されたり、関連する行政施策を従来よりも拡充することなどによって取り組まれ、措置されている。

また、少子化対策の観点からは、2003年に、少子化対策のバックボーンとなる少子化社会対策基本法が、さらに、現在では従業員数101人以上の企業に一般事業主行動計画策定を義務付ける次世代育成支援対策推進法が制定されており、先の個別の労働関係法を下支えする法制度が整備されている。なお、1999年には、広く社会において男女の共同参画を推進していくための基本法である男女共同参画社会基本法が制定されている。

(5) 日本の特徴

このように見てくると、日本の特徴としては、少子化対策を契機としてWLB政策が推進されていること、そして、女性労働問題あるいは男女平等問題を中心に男性も含めた働き方の見直しが検討され、加えて、若年者や高齢者の働き方・就業促進といった労働市場全般にわたる問題にまで外延を広げつつ発展してきているといえる。

しかし、法政策史の観点から見た日本の仕事と生活の調和ないし両立、すなわちWLBは、とりわけ、勤労婦人福祉法にはじまり、その後、男女雇用機会均等法に引き継がれた育児休業制度に顕著である4。したがって、現在のWLBの中心的かつ最重要課題は、子どもを持つ親、特に女性労働問題であり、また、男性を含めた働き方の見直しという観点からの男女平等問題であると評価できるよう。

6. 小括

ここで、これまで見てきた日本を含めた各国のWLB政策をまとめておく。

(1) 契機

まず、WLB政策導入の契機としては、ドイツ、フランス、日本では少子化対策としての

---

4 労働政策研究・研修機構（2010）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞（労働政策研究報告書No.116）』52-55頁参照。
視点が見られた。他方、イギリスとアメリカでは少子化対策の視点は見られず、むしろ労働市場政策的視点があった。とはいえ、いずれにしても中長期的に見た国力、生産力、国際競争力の確保につなげていくという意味で、WLBの捉え方に大きな違いは見られないと考えられる。

また、どの国でも性別役割分担意識があると認識されていることや、日本を除いて女性労働力率はM字型カーブを描いていないものの、国民の意識の中長期的な変化、男性稼ぎ手・女性専業主婦モデルという家族関係あるいは家族構成・形態の変化を受け、当初は女性をターゲットとしていたが、現在では男性も含めた働き方の見直しや、労働市場における人材確保・離職防止という視点が表れた。

(2) 国としての取組み方

こうした契機や背景を踏まえた国としての取組み方としては、フランスやアメリカのように明確な政策を掲げずに、結果としてWLBを進めている国がある一方で、少子化対策や中長期的な国の生産性あるいは人材の有効活用といった、いわば労働市場政策的視点も併せ持って、国として明確な政策を掲げている国として、ドイツ、イギリス、日本があった。しかし、国が明確な政策を掲げていないフランスやアメリカにおいても、他国と同じような視点をそれら国のWLB政策の中に見出すことができる。

したがって、国として明確な政策を掲げているかどうかという違いは実質的な意義を持たない。なぜなら、明確な政策を掲げていないとはいえ、また積極性・消極性に程度の差はある、関係各方面に対し働きかけている事実があるからである。

そして、程度の差があるので一概にはいえないが、各国とも、特にドイツ、イギリス、日本では、政策実のパートナーシップによって取り組まれているという実態が非常に興味深く、かつ、重要な事実と思われる。

実際のWLB政策の進め方としては、どの国でも新規立法措置や法改正によって対応している。この点は、国が労働市場や経済市場に対してどのような理念・思想をもって臨むかということと强固に結びついていると考えられる。アメリカの連邦レベルでは、WLBを企図した立法措置は連邦家族医療休暇法だけであるが、他国ではWLBにかかわる様々な制度改正や新規立法を行っているからである。

(3) 主な関心事項

主な関心事項に目を転じると、少子化対策の視点に重要性を見出し得るように思われるが、各国とも、とりわけケア責任、すなわち、男性を含め次代を担う子どもを持ち、養育する働く親、特に女性にフォーカスした仕事と生活・家庭・家族とのバランスの確保が主要な関心事項であったといえる。

(4) 関連する個別の法政策(事項)

主な関心事項と結びついて、関連する個別の法政策としては、子育て期にある働く親の休暇・休業法制、またその間の経済的保障、日々の労働時間のあり方、特に長時間労働規制と
いえるであろう。
また、弾力的な働き方を許容する法制度が考えられる。これには、就労形態と労働時間の弾力性の双方が含まれ得るものがある。伝統的・固定的な労働時間や就労形態ではない働き方を許容するという点で共通する。これと共に、伝統的な働き方ではない働き方をした場合の労働条件、特に経済的労働条件について不利益を受けず、ある程度の経済的な担保を用意していくということも重要な措置ではないかと思われる。なお、一般的な労働条件や日本にいう非正規労働者の処遇のあり方は、伝統的な働き方ではない働き方をした場合の労働条件、特に経済的労働条件について不利益を受けず、ある程度の経済的な担保を用意していくということも重要であると考えられる。なお、大切な働き方の変更のための手続きは、この法により求められている。
さらに、子を持つ働く親に対する支援策としての保育サービスも重要である。

第2節 各論——各国のワーク・ライフ・バランス関連法制度等の現状と特徴

これまでの検討から、各国ともに家族を中心とした政策がWLB政策であり、これは、とりわけ子を持つ親の仕事と生活のバランスの確保、そのための女性への就労支援と男性の働き方の見直しにかかる政策であることが分かった。また、政策的課題としては、育児等のための休暇・休業及びその間の経済的保障、労働時間規制、弾力的な働き方の推進（パートタイム労働と弾力的労働時間）、保育サービスの普及・拡充であることも分かった。そこで以下では、これら三つの問題に焦点を当て、各国の制度・政策等について概観し、特徴を描き出すと共に、共通点などを抽出することとする。

1. ドイツ

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

ドイツで育児休業を規制しているのは、2006年連邦親手当・親時間法である。同法は、子が満3歳になるまで合計36ヶ月の親時間の請求を労働者に認めてい。親時間の取得方法には、両親の分担取得、片方の親の単独取得、両親の同時取得がある。また同法では、労働者は使用者の同意の下に、選択的に退30時間以内の就労を行うことも可能とされている。したがって親時間は、両親が共に就労を制限しつつ育児等の分担を可能とする制度となっている。

親時間制度の実態を見ると、主として母親が取得する傾向が見られるが、統計によると、親時間取得申請者に占める父親の割合は、2007年に3.5％、2008年に15.6％、2009年に18.5％と上昇傾向にある。その理由としては、親時間取得に対応する親手当は平均所得の67％に相当する給付であること、父親の親時間取得に伴い家計負担が軽減されたこと、請求しなければ権利が消滅する「パートナー月」制度が父親の権利意識を刺激したこと、職場で親時間を取得しやすい雰囲気の醸成に貢献したことなどがあるようである。

一方、経済的保障としての親手当については、親時間取得者は子が生まれる前の平均賃金
（子供が生まれる前の12暦月の平均額）の67%相当を毎月親手当として受給することができる。所得制限はなく、毎月の給付は最高1,800ユーロ、最低300ユーロである。この給付制度には、高所得者の給付を抑制する一方で低所得者の保障を確実に行う仕組みが盛り込まれている。

ところで、親手当の最長受給期間は14ヵ月である。これは、片方の親が受給できるのは12ヵ月分までであるが、もう一方の親が親時間を取得する場合に受給期間が2ヵ月分延長されることを意味している。すなわち、父親が有する2ヵ月間の「パートナー月」にかかる定めである。

このような親手当の評価を2010年の家庭生活モニター調査から見ると、73%が良い制度と評価している。特に、子を欲したいと望む若年層の77%、また18歳以下の子を有する両親の80%が親手当を評価している。さらに、出産前と出産後1年間の家計収入に大きな格差が見られないことから、親手当によって家計収入が安定していると評価されている。加えて、親手当を受給していた女性の42%が2年後には職場復帰していることから、親手当が職場への復帰を支援していると報告されている。全体として親手当制度は、WLB、とりわけ女性の就業促進と男女役割分担の是正に寄与していると評価することができる。

（2）労働時間－長時間労働規制等

ア．日・週の最長労働時間

1994年労働時間法制の統一及び弾力化のための法律（以下、「労働時間法」という。）では、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制が設けられている。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」とされており、WLBを直接の目的としたものではない。しかし法案には、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。したがって、同法の理念レベルではWLBが含まれていると考えることも可能のように思われる。

ドイツの労働時間は、管理職を除く全労働者に適用される。同法によると、労働者の1日の労働時間は8時間を超えてはならない。1週間の労働時間は規定されておらず、また、日曜日が休日になるため、計算上は週48時間労働となる。しかし、これら時間は通常の労働時間を意味せず、一定の調整期間を通じての労働時間の長さの目安でしかない。労働時間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。

これら規制内容については幾つかの例外がある。

第一に、6歴月または24週間の平均で週日の労働時間が8時間を超えない限り、使用者は1日10時間まで労働時間を延長できる。

第二に、労働協約または労働協約に基づく事業所協定あるいは個別契約により、1日8時間労働の規制を適用除外とするものも可能である。

第三に、労働時間法7条によれば、「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、…（中略）…第3条（1日8時間労働：筆者插入）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、調整期間なく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」が可能とされている。

### イ．日曜・法定祝日の休日・休息時間

ドイツにおいて、日曜日及び法定祝日は、労働者は24時まで働いてはならないとされている。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と定められている。さらに、日曜労働に対しては2休日中、祝日労働に対しては8休日の中に必ず代替休日が与えられない。なお、例外として日曜・祝日労働が認められる16の業務が明示されている。

他方、労働時間法5条1項は、労働時間の終了から次の日の労働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。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時間を連続労働時間（残業を含めた労働時間）の上限となる。この規定は、1993年のEU労働時間指令を国内法化したものである。

ドイツの労働時間法は休息時間を定義していないが、一般に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。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時間でも仕事や仕事の準備に動員される場合は休憩時間と両立し得ないと解されている。

### (3) 柔軟な働き方−就業形態並びに弾力的労働時間制度等

#### ア．パートタイム労働

ドイツのパートタイム労働は、元は失業問題を背景とする雇用の維持・創出を実現する重要な手段として、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位置づけられてきた。しかし近年に至り、家族的責任を有する労働者の仕事と生活の調和に貢献することが期待されている。

ドイツにおいてパートタイム労働を規制しているのは、パートタイム労働・有期労働契約法（以下、「パート・有期法」という）である。同法は、パートタイム労働を促進するという目的から、労働者の使用者に対する労働時間の短縮請求権を認めている。

その要件及び手続としては、従業員数16人以上の事業所で6ヵ月を超えて就労している労働者が希望する場合、時間短縮開始の3ヵ月前に申請するとされている。申請を受けた使用者には、合意に達することを目指して労働者と協議する義務が生じる。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短縮を可能とする必要がある。

5 16業務とは、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、インフュエンザ対策での業務、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・維持的業務、製造設備の損壊防止業務である。
と時間配分を認めなければならない。
また、パート・有期法は、使用者において異なる取扱いを正当化し得る事由がない限り、パートタイム労働者に対して比較可能なフルタイム労働者との差別の取扱いを行うことを禁じている。異なる取扱いを正当化し得る事由とは、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などを指す。
さらに、パート・有期法は、「賃金また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応じて保障しなければならないという「時間比例原則」を規定している。

Ⅳ. 弾力的労働時間制度
ドイツの弾力的労働時間制度のうち、WLBに資するものとして、いずれも労働協約に基づくフレクスタイム制と労働時間口座制がある。
フレクスタイム制は、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であり、①コアタイムが定められ、1日の労働時間の長さが予め決まっている「単純フレックスタイム制」、②1日の最長労働時間の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」、③コアタイムも定められていない「可変的労働時間制」の3種がある。なお、全労働者の20～25%はフレックスタイム制を利用しているようである。
フレックスタイム制の導入は、企業と従業員を通常の労働時間の強い拘束から解放し、1日単位の柔軟な時間編成を可能にしたと評価されているようである。特に、労働者にとっては、柔軟な労働時間配分に対する自由裁量を与え、個々の労働者の生活に応じた労働時間配分を可能にするとの評価が可能と思われる。
一方、労働時間口座制は、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、休暇等の目的で貯蓄分の時間を自由に使える制度である。労働時間口座制には、1年以内に清算する「短期口座」と、清算期間がより長い「長期口座」があるが、「短期口座」が主流であり、長期口座を導入している企業は7％程度にとどまっているようである。
労働時間口座制のメリットは、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。もっともこの点は、今後の長期口座の普及程度如何にかかっているといえるであろう。

(4) 保育サービス
ア. 法制度
1990年児童・青少年扶助法は、3歳になった全ての子どもに幼稚園（以下、まとめて「保育施設」という場合がある。）に入園する法的請求権を保障している。それに対応し、同法は

*製造業の企業規定では、調整期間を平均40週、産業界全体では31週となっているようである。
各州に保育施設の整備を義務づけている。

ドイツの保育施設としては、①0～3歳未満児を対象にした施設としての「保育所」、②3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」、③就学後の児童を対象とする「学童保育」がある。

ドイツでは連邦政府が関与するのは法的規制の大枠についてのみであり、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。このため、運用面では州によって大きな違いがある。またドイツでは、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ない。このことは、特に旧西ドイツ地域においていわゆる三歳児神話があり、性別役割分担が残存していたことと関係している。

保育施設のほかに、「家庭託児」がある。これは、児童・青少年扶助法23条に規定されている制度で、主に一部の公共施設に設けられ、その児童を預かり保育するものである。保育者は「保育ママ」「保育パパ」と呼ばれ、親と保育者の私的な契約関係により、それらの家庭で保育する。週15時間以上、かつ、3ヶ月以上保育を受ける者については、児童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）」によって、親の就業等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。また、2007年の保育整備に関する連邦及び州の合意により、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なった。

さらに、「児童支援法」が2008年12月16日に制定されている。同法の目的は、親が仕事と家庭生活を両立することができるようにすることであり、質の高い保育によりすべての子どもに平等なチャンスを与えることにある。同法により、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。なお、保育施設等の建設等費用の3分の1までを連邦政府が補助することになっている。

イ. 保育サービスの実態

(7) 保育施設

2006年のヨーロッパにおける3歳以下の保育率を見ると、EU25カ国の平均26%に対して、ドイツは18%と平均を下回っている。ただし、ドイツの数値を引き下げているのは旧西ドイツの9.8%であり、旧東ドイツは41.0%と高い数値を示している。

公立・私立の保育・幼児施設の合計数の推移を見ると、1998年には48,206（公立20,087/私立28,116）、2002年には48,017（公立19,148/私立28,869）、2006年には48,201（公立17,759/私立30,442）であった。旧西ドイツ地域と旧東ドイツ地域では、公立施設と私立施設の割合がほとんど反対で、東ドイツでは公立施設の整備が進んでいる。2008年3月時点では、3歳未満を対象とした施設は1,006ヵ所、2～8歳（未就学）を対象とした施設は25,069ヵ所、年齢混合型施設が20,468ヵ所となっている。
保育園の利用は、旧東ドイツでは全日保育の数が圧倒的に多く、旧西ドイツでは半日保育が一般的である。また、公立の幼稚園の利用率は旧東西ドイツの差は少ないが、依然として旧東ドイツでは長時間の保育の率が高い。

(4) 家庭保育、保育ママ・パパ

保育園に空きがない場合や開園時間が適当でない場合に、家庭託児保育サービスが利用されている。保育ママ・保育パパの他に、親達による自給グループが互いの子どもを自宅などで預かりあう形も存在する。2008年には、公的な助成を受けている家庭託児サービスによる保育を受けていた乳幼児は、3歳未満が51,076人、3〜6歳が16,499人であった。その他にも、自主管理幼稚園や両親〜子どもグループ、小さな親子クラブ、親子協会、母親センターなどがあり、これらは親がインシアティブを持って成立したものである。

(5) 企業による保育施設

公的サービス以外としては、企業内保育園がある。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。運営等資金の提供は、連邦政府や地方公共団体からの補助金、親による一定の負担、企業からの資金という三層構造で賄われている。

連邦家族省によると、企業が保育園を設置するに至った理由としては、従来の働き方モティベーションを高めることや、優秀で生産性の高い従業員を確保し続けること、親時間を取得した従業員に早期に復職してもらうこと、従業員の企業への忠誠心を高めること、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、企業のイメージアップや社会貢献など、様々な事情が指摘されている。

企業における育児支援に際しては、育児支援の需要（ニーズ）の分析、分析の結果から真に必要とされている施策の検討（通常必要とされる施策と臨時に必要とされる施策、コスト負担の程度、当該施策を提供することによる効果や影響など）がなされる。このような分析が必要なのは、企業規模に応じて育児支援の内容が異なってくるからである。

企業による育児支援の具体的な施策を見ると、「通常の育児支援」と「臨時の育児支援」がある。「通常の育児支援」とは、①自社で保育施設（全日制託児所・保育園）を設け運営する、②他の会社と提携して大規模施設を共有する、③保育会社に委託する（一つあるいは多数の企業が全日制託児所の運営者と契約を締結して、従業員の権利として一定の時間に必要な育児の場所を使用できるようにする。）、④両親のイニシアティブによる支援（私設共同保育所を創設等）、⑤保育ママなどとの協働、⑥家族サービスの委託などがある。

また、「一時的な育児支援」としては、①緊急に育児支援が必要とする場合の施設、②緊急の場合の企業内における育児支援の提供（おもちゃのある片隅の遊び場、授乳やオムツ替えの部屋、両親と子供の部屋等）、③緊急の場合に利用できる地域の施設、④子供の休暇期間（夏
休み等の提供がある。

2. フランス

（1）育児等休暇・休業及び経済的保障

フランスについては、特に、育児休暇と父親休暇を見ていく。
まず育児休暇だが、2つのタイプがあり、1つは終日休むタイプ、もう1つは労働時間を少なくとも5分の1削減する短時間労働タイプである。後者の場合、労働時間は1週16時間を下回ることはできない。このような育児休暇や短時間労働の期間は、最長で子の3歳の誕生日に終了する。

育児休暇中の所得保障について見ると、非常に多彩な所得保障制度が整備されている。そのうち、乳幼児受入手当（Prestation d'accueil du jeune enfant. 以下、“PAJE”という）の自由選択補足により、所得または保育経費の一部が保障される仕組みが用意されている。

PAJEは、非常に多様な家族給付の一類型であり、子の出生・養育に関連して給付され、第1子から支給される。PAJE創設の目的は、子を持つ働く女性を支援し、家庭生活と職業生活を両立できるようにすることである。

PAJEは、一時給付に加え、給付に際して所得制限がある場合に所得補償給付がなされるが、給付には1日当たりの限度額が定められている。なお、自由選択補足は、所得額、子の数、保育の方法など幾つかの考慮要素を基に非常に詳細に額が定められている。

他方、父親休暇は、労働者は子が誕生した場合、普通出産では最長11日、多胎出産では最長18日の休暇を取得できる。休暇は分割取得できない。

父親休暇中の所得保障は、一定期間を充たした場合に金銭給付がなされるが、給付には1日当たりの限度額が定められている。なお、フランスでは、部門別協定や労働協約によって使用者が賃金よりも不足する分を負担し、賃金額を維持する規定を設けている場合があるようである。

（2）労働時間・長時間労働規制等

ア．法定労働時間（週・日法定労働時間）

（7）週法定労働時間

フランスにおける週法定労働時間は35時間である。しかし、実際の運用は各職業分野の
デクレ（政令。以下同じ）に定められており、法定労働時間は労働時間の上限を定めるものではない。

実質的な最長労働時間規制は、週平均最長労働時間及び週絶対的最長時間である。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。ただし、業務量が一時的に異常に増加するという例外的な場合、週60時間を上限に労働時間の延長が認められる。使用者は、例外的な業務量増加について企業委員会または従業員代表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。

週平均最長労働時間は、継続する12週を平均して週44時間を超えてはならない。しかし、法律は二つの例を設けている。第一に、部門別協約あるいは協定締結の後のデクレにより、週平均労働時間が46時間を超えてはならない場合であり、第二に、例外的な場合に、特定の部門、地域、企業において一定期間について労働時間の超過が認められる場合、上限時間は46時間とする。

(イ) 1日の法定労働時間

労働法典では、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できる。

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。

行政許可による勞働時間の延長が可能な場合としては、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、1日最長12時間まで労働時間を延長することができる。ただし、年間労働時間協定を締結している場合は1日最長10時間までしか延長することができない。

イ. 週休日制と休息時間

労働法典によれば、原則として同一の労働者を1週につき6日を超えて労働させることはならない。また、与えられる休日は少なくとも24時間でなければならない。したがって、使用者は週に1日の休日を労働者に与える義務がある。

さらに、週1日の休日に加え、連続した11時間の休憩時間を加えなければならない。休息時間とは、前日の終業と翌日の始業の間を11時間空けることを意味し、平日だけでなく休日にも適用される。したがって、休日を付与したといえるためには、連続した35時間の労働から解放された時間を与えなければならないこととなる。

また、平日についても、法定労働時間を超える労働が行われた場合、11時間後でなければ再び就労させることができない。このため、翌日の始業時間を所定時間を始業時間よりも遅くせざるを得ない。したがって、休息時間は長時間労働を防止する意義をも有している。

7 例えば、季節労働、週の特定の期間に集中する労働などは、労働監督官の許可がある場合に労働時間の延長が可能とされている。
（3）柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度等

ア. パートタイム労働

労働法典によれば、パートタイム労働とは、法定労働時間、部門別あるいは企業・事業所協約により、その企業に適用される労働時間より短い時間労働と定義されている。
したがって、年間の労働時間は1,607時間よりも短い働き方とされる。

フランスでは、一般にパートタイム労働の労働時間は契約により自由に決定でき、規則あるいは協約に定められた労働時間より短い時間に労働を行うことをいうとされている。労働時間は協定に依拠しないため、企業にとって柔軟な人材活用方法と考えられている。

もっとも、就労形態としてのパートタイム労働を導入する場合は拡張された部門別協約、企業・事業所特定に基づいて行われる。協定がない場合は協定委員会、企業委員会がない場合は従業員代表委員の意見を聴取した上で導入できる。それら代表を欠く場合は、使用者の発意あるいは労働者から要求があった場合に、労働監督官に通知した後で導入できる。

したがって、パートタイム労働の労働時間の設定は個別契約に基づいて行われるが、就労形態としてのパートタイム労働の導入は、基本的に集団的労使が関与した手続きを踏んで行われる。

労働者側からパートタイム労働の導入を要求する場合、通常のパートタイム労働の要求と家族的責任を理由とするパートタイム労働の要求の2種がある。なお、労働法典は、通常のパートタイム労働の場合、実施されるパートタイム労働の諸条件について労働者からの申出によって企業・事業所協定に規定されると定めており、この場合、年1回の団体交渉が義務づけられる。

協定・協約は、同じ事業所内あるいは同一企業内で、フルタイム労働者がパートタイム労働に転換する方式で行われる（なお、パートタイム労働者がフルタイム労働に転換する場合もある）。この転換は、労働者からの申出によって検討が開始され、使用者は一定期間内に労働者に返答することとされている。労働者の発意に応えられない場合、使用者はその理由を説明しなければならない。
なお、協定・協約にパートタイム労働の規定がない場合、使用者は就業規則にパートタイム労働を定めることを使用者に求めることができて、使用はこの要求を拒否することはできない。

家族的責任を理由とするパートタイム労働の場合、労働者は、労働時間短縮を1回あるいは複数回の期間、少なくとも1週間の期間について要求できる。1年単位の労働時間配分が行われるのは協定に定められる必要はなく、労働契約に追加条項を定めることによって可能となる。しかしこの場合、使用者は労働者の申出を拒否することができる。

パートタイム労働者の報酬は、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て、その企業や事業所におけるフルタイム労働者で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。つまり、比例処遇でなければならない。
イ．弾力的労働時間制度

WLBに資する可能性のある制度として、フレックスタイム制と変形労働時間制がある。いずれも法制度に基づくものだが、後者は労働協約による非常に詳細な定めに基づいて行われている。

フレックスタイム制は、使用者が一定の労働者の申請に応じて、集団的労働時間規制と異なる個別の労働時間を定めた協約によるものである。使用者が定めた労働時間を、労働者自身が希望する时间制を定めることができる。一方、従業員は、その時間制を従事するか否かを決める。従業員が合意する場合、労働時間変更の手続きが必要である。

変形労働時間制は、使用者が一定の労働者の申請に応じて、集団的労働時間規制と異なる個別の労働時間を定めた協約によるものである。使用者が定めた労働時間を、労働者自身が希望する時間制を定めることができる。一方、従業員は、その時間制を従事するか否かを決める。従業員が合意する場合、労働時間変更の手続きが必要である。

他方、変形労働時間制を導入するためには労働協約の締結が必要になる。直近の改正法である2008年法による規制についてのみ簡潔に述べると、変形制には大きく分けて、年単位のものと複数の週を単位とするものがあり、週内労働時間を定めた場合に労働時間が変更される。協定では、変更の諸条件として、賃金、欠勤、期間中の出勤、労働時間を変更する期間、割増賃金を差引く上限などを定める必要がある。

年単位の変形労働時間制の場合、1,607時間を超えた場合に割増賃金が発生する。また、協定で定めた時間を超えても、週最長労働時間を定めた協約がある場合、その上限を超えた場合は割増賃金が発生する。他方、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で週35時間を超えた場合に割増賃金が発生する。

なお、これら労働時間制度が実際にWLBに寄与しているかは判然としない。

（4）保育サービス

フランスにおいては、機能や運営形態が異なる様々な種類の保育施設、保育ママ制度、ベビーシッターなどによる家庭内の保育、また、義務教育ではないが、3歳からの学校教育の開始、学校終了後の学童保育施設などが整備されている。しかし、公立保育園については、希望者の全てが入園できるわけではない。公立保育園への入園では、経済的に弱い立場にある家庭の児童、家庭に問題がある児童が優先される。公立保育園に入園できなかった場合、①私立の各タイプの保育園、②親保育所、③企業保育所あるいは団体として保育所を設立する、④保育ママを雇用する、⑤保育ママと共同で雇用する、⑤ベビーシッターなどに依頼する、などの解決方法を探ることになる。

なお、フランスにおいて、家族政策に大きな役割を果たしているのが「全国家族会議」で
ある。首相の主催によって年に1度開催され、関係する閣僚、上院の社会問題委員長、国民議会の文化・家族・社会問題委員会委員長、家族政策についての全国的団体である全国家族協会連合会、家族手当金庫（以下、“CAF”という。）、地域県などの地方自治体や CGT や MEDEF などの労使団体代表の参加によって構成される会議である。この会議において家族政策の進捗状況が報告され、新たな家族政策が発表される。

ア. 保育施設の形態
保育施設は、通年保育か一時保育かによって区別される。さらに、専門の保育士が法定条件を満たした設備を備えた建物において保育を行う集団保育と保育ママが小規模の保育を行う家庭保育とに分けられる。さらに、通年保育または一時保育と集団保育または家庭保育の両方が行われるような総合保育の形態がある。

イ. 保育施設において集団保育を行う形態

(1) 保育所
保育所は、保育士等の人的資源並びに物的施設及び設備に係る諸条件を満たす必要がある。保育所の入所要件は、親が仕事を行っているか求職中であること、あるいは親が病気療養中で保育に欠けることである。また、家庭に何らかの問題があり子どもの保育を補助する必要がある場合も入所可能である。入所対象年齢は2ヵ月半から3歳、すなわち保育学園入学前の乳幼児である。保育時間は、通常、月曜から金曜までの7時30分から18時30分までである。保育料は、所得水準や子どもの数に応じて全国家族手当金庫（CNAF）により決定（場合によっては減額）される。子どもの数によって計算式の係数が決まっており、家庭内における子の人数が増えると係数が減ることになる。さらに、収入と連動して保育料の上限・下限が定められている。

(4) 短時間保育所
4歳以上6歳以下の子どもを対象として、全日保育ではなく、短時間保育あるいは一時保育として預かる保育所である。通常、1時間から半日の保育を行う。保育所が通年で子どもを受け入れるのに対し、週単位で子どもを受け入れており、利用には予約が必要である。しかし、短時間保育所であっても、施設がその設備にかかる条件（食事の提供、午睡が行える設備）を満たすことを条件として、3歳以下の子どもに対して全日の保育を行うことも可能であり、多くの短時間保育所が全日保育を行っている。一般的に、短時間保育所は20名から30名を受け入れる中規模の保育施設である。短時間保育所は、就業のために保育を必要とする場合だけではなく、遊びの場を提供するため、自宅で保育されている子どもに集団生活に入る準備をさせるため、何らかの家庭の都合で一時的な保育が必要な場合において、就業の条件とせずに受け入れが可能である。

(9) 家庭保育所
2.5ヵ月から3歳まで（あるいは保育学校入園まで）の子どもを対象として、認定された保育ママの自宅で受け入れる形態と、自治体・団体に雇用された保育ママチームとして施
設において保育を行う形態の二つが家庭保育所という名称で分類される。施設において保育を行う場合、保育士が保育に当たる。施設において保育が行われる場合、最大受入人数は150名である。この施設には、市などの自治体によって運営される公立的家庭保育所と、民間団体によって運営される家庭保育所があるが、公立の家庭保育所が全体の87%を占める。民間団体（親が団体を作る場合も含む）の場合には、CAFからの運営共通給付という補助がある。受け入れに要した費用の66%を限度としてCAFが負担し、さらに運営費についても、最低・最高年額の間の額で補助がなされる。

(2) 親保育所
保育所と異なり、子の親が団体を組織し、共同で運営する形態の保育所であって公立のものではない。親は団体の代表となり、主として保育所の管理運営を担い、団体が雇用した資格を持つ保育士が保育の中心的役割を担うが、一部の親が保育の役割を分担し、親が保育に参加する場合もある。保育料は、保育所と同じように、子の数、親の収入により決まる。また、市町村、県、CAFから、設立・運営に係る補助金を受け得る。

(4) 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保障されることとなって創設された教育機関である。保育学校は教育省の管轄下にあり、保育所と小学校の中間に位置する教育機関とされている。義務教育ではないが、保育料は無料である。したがって公立の制度しかない。保育学校では、読み書き等フランス語の習得、小学校入学準備としての訓練（着替え、トイレ、集団生活への適応）、体育、図画工作、音楽などのカリキュラムが組まれ、全ての生徒に週24時間の就学が義務づけられており、一般的、水曜日を除く週4日、各日6時間の授業、水曜日は休日、授業を行う。希望すれば2歳から入園することができる。2010年において、2歳児の11.6%、3歳から5歳まではほぼ100%の入学率である。

(4) 学童保育
原則として、保護者が就労のため児童の保育に欠ける場合、2歳から6歳の児童に対し、小学校始業前と終業後に児童を預かり、指導者が付いて様々な活動（生活、文化、運動等）を行う。フランスでは、一般的に水曜日は小学校が休みのため、水曜日には全日で児童を受け入れる施設が多い。さらに、パリヌース期間中に受け入れを行う施設もある。学童保育は保育所と同様に、公立のものと民間団体によって運営されているものがある。利用には登録が必要であり（保護者の就業証明書、労働契約の写しなどの提出）、かつ、有料である。保育費用は、活動内容ではなく収入に応じて決まる。

(4) 幼稚園
2歳から5歳の子どもを受け入れ、幼稚園教諭が園児の知的発育を育む活動を行う。園園時間は親親児童保護局の通達により定められる。幼稚園は保育学校や保育所と同じ時間に開園しており、費用も保育所費用の計算形式を用いて所得に応じて定まる。公立幼稚園は両親が働いている場合に2歳から4歳の子どもを受入れており、保育所に近い機能を果たしている。
ウ. 運営方法
以上の様々な集団的保育施設のうち、親保育所に公立のものはなく、保育学校に私立のも
のはない。それ以外の施設は、企業内保育所、保育ママ、個別保育者といったいずれにも属
さないものがある。

⑦ 企業内保育所
企業は、優秀な人材を確保し、その長期間の就業を支援するために、企業内保育所を設置
する動きがある。
企業内保育園の経営方式としては、①保育園の経営を企業の特定の部署や企業委員会が直
接行うもの、②保育園を営む団体に経営を委託するもの、③保育園の経営を専門とする企業
に委託するもの、④保育サービスを受ける従業員のために保育園の定員を買い取る方法によ
るもの、ある。④は多くの企業で行われており、家庭保育所の集団を企業保育所に導入す
るものである。保育ママは、1名から4名を保育することが可能であるが、保育ママを集団
で雇用し、必要な定員を満たす規模の企業内保育所を経営する方法である。
使用者には、一定の条件を満たした場合に、3歳以下の従業員の子どもを受け入れる施設
の設立、運営に費やした費用の50％を法人税から減免される家族控除がある。また、地域の
児童を定員の3割受け入れるという条件の下で、自治体とCAFから経済的支援が行われる。
CAFは企業内保育所に対して金銭給付は行わないが、PAJEを利用する親の雇用、基準を
充たした保育施設の設置、有給の休暇制度、育児休暇を取得した従業員に対する育児休暇のうち、親保育
の設置の設置や有給の父親休暇、出産休暇、育児親休暇、病児休暇制度、休暇後の職業訓練など
の実施を促す動機となっている。
なお、企業内保育所が6歳以下の子どもを受け入れる場合、公衆衛生法上の6歳以下の子
どもを受け入れる施設に係る規定に従わなければならない。

（4）保育ママ
未成年の子ども1人から3人までを、原則、保育ママの自宅で保育する。保育ママになろ
うとする者は、その家族状況、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
等について申請を行い、医師が訪問し、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（母子保護センター）の認可を受けなければならない。
保育ママは、親を雇用主とする労働者であり、保育料は親が直接保育ママに支払う。部門
別協約による有給休暇など労働法典に定められた権利が保障されている。社会保険料も雇用
者たる親が負担するが、家庭の収入に応じて50％から70％がCAFから給付される（保育方
法自由選択補足）。
なお、2009年より、保育ママが自宅以外の場所で社会保険法上の6歳以下の子を保育す
る際の基準を充たすことを条件として、保育ママ4人までが集団で保育することができるよ
うになった。
(9) 個別保育者

親が自宅に保育者を雇うものである。2家族が共同して1人の保育者を雇用し、複数の子供の保育を依頼する場合もある。保育ママによる在宅もあるが、保育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く、労働条件が守られないなどの問題が生じている。

エ. 保育施設に対する管理・監督

フランスの保育施設の特徴は、保護者や企業・団体が保育施設を自ら設立することを推奨する制度設置となっていることにある。このため、保育施設の認可・管理・運営の補助が重要となってくるが、その役割を果たすのが家族・乳児局（以下、“DFPE”という。）である。

DFPEは、保育施設設置の支援・認可を行うとともに、その保育施設が設置基準を維持できているか監督を行っている。親保育所、企業内保育所、あるいは団体による保育所が経営困難に陥り基準を維持できない場合、DFPEが保育施設を定員ごと買い取り、保育施設を公立化し、サービスの提供と基準を維持する。

保育所の運営に対しては、市町村・県・CAFから補助金が支給される。DFPEによると、パリ市の場合、公立であれば、運営費用の約50％がパリ市から支給される。団体による保育施設・企業内保育所に対しては、CAFの審査をクリアすることを条件に、設立費用の約40％がパリ市から補助される。さらに、団体あるいは労働者が設立する保育施設に対して、建物の建設費用の40％を上限として補助され得る。

3. イギリス

(1) 育児等休暇・休業及び経済的保障

イギリスでは出産休暇が52週間と非常に長く、実質的にこれが育児のための休暇の役割を果たしていると考えられる。休暇開始は、出産予定日の11週間前から可能で、産後2週間は強制休業期間となっている。

出産休暇にかかる給付は、一定要件を満たした女性に対して39週間支払われる。

法定出産給付は、最初の6週間につき平均賃金の90％、その後の33週間につき週£128.73（£1＝¥121.73で約15,670円：2011年12月26日時点）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。法定出産給付の適用条件を満たさない場合は出産手当の適用可能性がある。出産手当の額は、法定出産給付のうちの後者33週間と同じである。

また、イギリスには父親休暇がある。この制度は、子の母親や養親をサポートすること、出生など初期の育児を手伝うことを目的として導入されたものである。休暇期間は出生から56日間以内の連続した1週間もしくは2週間のいずれか1回のみとなっている。

なお、2006年仕事と家庭法は、出生後に1年間で最多26週間取得できる「追加的父親休暇」の権利を導入した。同時に、追加的父親休暇にかかる給付についても定められた。制定当初は各方面に対する意見照会やインパクトのアセスメントを行っていたが、2010年4月
から施行され、2011年4月3日以降に子が出生した場合、父親が実際に取得できるようになっている。

父親休暇中の手当、すなわち法定お父方給付は、給付期間が最長2週間であることを除けば、先の法定出産給付と同様である。

さらに親休暇もある。親休暇期間は、子ども1人につき子が5歳になるまでの13週間である。休暇の取得は、1人の子どもにつき1年間に最長4週間までで、しかも取得単位は、例外を除いて1週間とされている。なお、親休暇期間中の給付は規定されておらず、無給である。

以上のように、出産休暇が非常に長い反面で、父親休暇と親休暇は非常に短い期間しかない。また、親休暇を取得した場合の所得保障もない。したがって、法制度上は依然として母親が育児することを前提に性別役割分担を固定化するような制度環境になっているといえる。このようなことから、現キメロン政権は、出産休暇・父親休暇・親休暇の改革を進める具で、有給の父親休暇や親休暇の期間を長くし、子を持つ働く家族・男女に選択肢を与え、性別役割分担を解消する方向に持ちっていくと同時に、子育て家族のニーズに適した柔軟な子育てや働き方を実現していこうとしているようである。

(2) 労働時間－長時間労働規制 等

ア．長時間労働規制

イギリスでは、1998年労働時間規則（以下、「労働時間規則」という）において、労働者が17週の基準期間中、時間外労働を含む週平均で48時間以上の労働時間になら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。ただし労働者は、使用者と、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（書面による）をすることができる。

イ．休息時間（休日）

労働時間規則は、労働者に24時間ごとに連続した11時間以上の休息時間を取る権利を保障している。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時間を、すなわち休日の権利が保障されている。この規制も、他の欧州諸国と同様に、1993年EU労働時間指令を国内法化したものである。

(3) 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度 等

ア．パートタイム労働

イギリスでは、2000年に、パートタイム労働者（不利益取扱防止）規則が制定された。この規則によると、パートタイム労働者は使用者によって比較可能なフルタイム労働者に比べて不利益に取り扱われない権利を有する、と定められている。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扱われているか否かを判断するに当たっては、比例原
則が適用される。要するに、ドイツ、フランスと共に、この規則もEU指令を国内法化したため、比例原則によってパートタイム労働者に対する不利益取扱いが規制されていると言ってよい。

イ．弾力的労働時間制度

労働党前政権は、2002年雇用法によって、2003年4月から弾力的勤務制度を導入した。この制度の適用対象者は、現在、育児だけでなく、成人の家族等の看護・介護を行う「被用者(employee)」にも拡大されている。また、子の年齢についても17歳未満にまで拡大されている。働く人達が、より仕事と家庭を柔軟に両立できるようにすることが目的とされていると評価できる。

この制度を利用できるのは、26週間継続雇用を有する「被用者」で、①17歳未満の子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、里親、これらの者の配偶者・パートナー等、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・介護を行っている（もしくは行う予定の）者である。これら被用者は、同一使用者に対し、12ヶ月に1回、弾力的に働くという労働条件の変更を申請する権利を有している。

申請できる労働条件の変更の内容は、法規定上、(a)労働時間の変更、(b)労働時間帯の変更、(c)就労場所の変更、(d)その他大臣が規則で定める労働条件であるが、最後の(d)にかかる規制は定められていません。しかし、行政実務では、(f)短時間労働（勤務時間短縮）、(i)フレックスタイム、(k)年間労働時間制、(l)圧縮労働時間制、(m)時差出勤、(n)ジョブ・シェアリング、(o)在宅労働、(p)シフト勤務、(q)シフト交換勤務、(r)希望シフト勤務、(s)時間外・休日労働の代休、(t)学期間労働、(u)自発的・一時的な短時間勤務、(v)キャラ・ブレイクが弾力的勤務の例として挙げられている。

使用者は、被用者から労働条件変更の申請を受けた場合、法規則に従って対応する義務がある。すなわち、被用者が申請した後、使用者は当該被用者との協議を行い、決定を通知する。また、当該決定に対して被用者は異議申立を行うことができ、使用者は異議申立にかかる協議を被用者に行い、異議申立にかかる決定を通知するという一連の手続を履行しなければならない。

一方、使用者は、法律に列挙された業務上の理由が存在する場合、申請を拒否できる。使用者が弾力的勤務の申請を拒否できる事由は雇用権法に限定列挙されており、(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)被用者が労働条件の変更を申請する時期・時間に業務が十分にないこと、(h)組織の再編が予定されていること、などである。

したがって、法制度上は被用者に「弾力的に働く権利」という保障が保障されているわけではないが、あくまでも申請する権利が法定されているということになる。
(4) 保育サービス

ア. 保育制度の現状

イギリスでは、制度上、義務教育以前の 3、4 歳段階での早期教育が無料で行われるシステムを中心に、様々な保育サービスが様々な種類のサービス提供者によって展開されている。

(7) 3 歳 4 歳段階での無料早期教育

現在、すべての 3、4 歳児は、週 15 時間の無料の早期教育を年に 38 週受ける権利がある。この権利は義務教育年齢に達するまで適用される。イギリスでは学期ごとの入学システムが取られており、義務教育は満 5 歳に達した後の最初の学期から始まる。したがって、この早期教育についても権利発生時期は 1 学年で 3 期に分かれる。

無料の早期教育が行われる場所は、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレスクール及びプレスクール、小学校の受け入れ学級（4 歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）、そして早期教育実施が認められたネットワークに属しているチャイルドマインダー、子どもセンターなど様々な施設である。

3 歳 4 歳児の無料早期教育を提供するため政府の財政援助を受ける施設は、次の要件を満たす必要がある。
① 該当する地方自治体の提供事業者名簿に登載されていること、
② 早期教育基礎段階で述べられた「早期教育の目標」に向け児童の発達を支援すること、
③ 定期的にオフステッド（各学校を定期的に視察し、教育水準を監視する政府機関）の監督を受けること。

ある子どもが特定の提供者の早期教育を受けられる保証はないが、地方自治体は、すべての子どもについてその希望を考慮しつつ、いずれかの施設で早期教育を受けさせる必要がある。

ただし、この 3、4 歳児の無料早期教育は週 15 時間と時間数も少なく、期間も年 38 週と、学校が開校している期間とパラレルに 9 ヶ月程度であるため、親がフルタイムで働いている場合、子供のケアとしては十分ではない。したがって、そのような場合、無料早期教育と保育を組み合わせて利用することになる。

(4) 保育 (child care)

無料早期教育以外の保育も、保育所、公立又は私立の保育学校、小学校に併設された保育学級、プレスクール及びプレスクール、シュアスタート子どもセンターで行われている。したがって、一つの施設で無料早期教育と保育の両方が提供される場合が多々あるというところになる。この場合の保育の部分は有料となる。

上記の外、前述のように 4 歳児の無料早期教育を行うものとして、小学校の受け入れ学級（4 歳児を受け入れる入学方針で運営されている小学校でのもの）がある。また、5 〜 11 歳の保育 (学校教育を除く) 関係施設としては、学校による延長サービス、アフタースクールクラブ、プレックスファストクラブ、休日プログラム・クラブがある。

上記の外、この年代の子どもの保育については、チャイルドマインダー、ナニー・自宅
保育者が利用されている。

(9) 保育費用の負担軽減
有料の保育を利用する低所得者については、Child Tax Credit と称する税額控除により一定の負担軽減がなされる。2011年11月現在、子ども1人の場合、適当に122.5ポンドを上限として保育コストの70%までが還付され、子ども2人の場合、週210ポンドが上限となる。
また、使用者によっては手当やバウチャーを支給したりする場合もある。特に、使用者からの補助で保育料がバウチャーでカバーされ、その分の賃金が減額された場合、その分は税額控除の対象とはならない一方、賃金減額スキームで減額された賃金分の所得税や国民保険料が減額されるという「賃金減額」スキームがある。これが一定額以上の所得のある者にとってメリットがある仕組みとなっている。具体的には、使用者と労働者が書面で賃金を減額する雇用契約の修正を約し、減額分は現金以外の手当て、通常は保育バウチャーにする。このことにより、週55ポンド（月243ポンド）を上限として所得税や国民保険料から控除される仕組みである。

(10) 企業内保育施設
企業によっては、事業所内に保育施設を設置するケースもある。多くは公的部門でこのような取り組みがなされているが、民間部門にも積極的な会社がある（ただし、個別事業の事例においては、別会社にアウトソーシングを行っていた。）。このような事業所内保育施設の場合、一定要件を満たした場合には、労働者の受ける便益は税や国民保険の控除の対象となる。この要件を満たすためには、保育施設のスキーが全ての労働者が申し込みできるものであり、施設自体が承認されている必要がある。また、預けられる施設は当該会社の従業員の子または養子あるいは親としての責任を有する子でなければならない。加えて、子どもの年齢は15歳の直後の9月1日まででなければならない。
このような施設を設置する使用者も、運営費用が法人税免許申請の対象になり、施設に要した費用は資本的支出控除の対象となり、税額免除の対象にもなる。

イ. 保育の実態
以上のように、イギリスの就学年齢以下の子どもについては、いわゆる保育と早期教育が併存しており、それらのサービスを提供する施設も様々である。
教育者は実施した2010年の調査によれば、保育及び早期教育併せて提供事業者数は105,100、うち早期教育提供事業者が15,700、保育提供事業者が89,500であった。それによれば、2006年から2010年にかけて全日保育の事業者が増え、定員が17万人以上、率にして30%以上増加している。しかし、ブレア政権の保育政策として掲げられた子どもセンターが行う全日保育の伸びは、定員で僅か2,600人、率にして7%以下である。（とどまっている。これは、そもそも全日保育を行う子どもセンターの数が増加していないことが原因であり、おそらくは、子どもセンターを運営する地方自治体の財政上の問題も絡んでいるものと思わ
る。子どもセンターは、3,4歳児の無料早期教育のほか、全日保育、短時間保育を提供し、親に対する相談機能も備えた子どもに関するワンストップサービスの機能を果たすものとして期待されたはずであるが、現実は必ずしもそのようになっていないことがうかがわれる。加えて、チャイルドマインダーは、施設数、定員とも減少している。

また、全体として定員に対しだけ員が多い。特に、費用のかかる「保育」関係施設の欠員率は合計で19％、全日保育施設の欠員率は17％、チャイルドマインダーに至っては25％に上る。費用のかからない早期教育施設での欠員率が9％であることを考えれば必ずしも差がある。国や、自治体が期待するほど保育施設の利用が伸びないということは、保育に費用のかかるフルタイム就労より、国の早稲田は合計で1,250時間以上勤務した労働者が増加、国はこれを雇用するよう求めている。取扱いの規定は、労働者、子ども、親が設けられているため、狭い範囲の使用者しかカバーしないという難点がある。

休暇取得事由は、①子どもの養育、②配偶者、子ども、親が危機的状態にある場合のケア、③労働者が危機的状態にある場合である。育児介護だけでなく、労働者自身の病気休暇や出産休暇としても利用できるという意味で、多目的な法制度になっている。なお、休暇理由には条件が付されており、子どもの養育の場合には出生などから12ヵ月以内に限定されている。

休暇期間は12ヵ月で合計12労働週となっている。必ずしも連続取得に限られず、「断続的休暇」や「時間短縮による休暇（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可能であり、制度的には柔軟な制度となっている。また、使用者が有給休暇制度を定めている場合には、取得した分の休暇をこの法律上の休暇期間である12労働週の中に含めることができるとされている。

休暇の取得方法として、労働者は、原則として30日までに休暇取得の意思を使用者に通知することを要する。なお、断続的休暇や時間短縮休暇を利用する場合、使用者は、賃金・給付が同等であることを条件に、休暇取得労働者に対して、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。

法制度上、休暇中は無給でよいとされている。しかし、企業の実情を見ると、有給で育児などのための休暇を提供している会社も一定程度見られる。また、近年の州制定法では、保険料は労働者自己負担であるが、家族休暇保険という形で休暇取得期間中の経済的保障制度
が設けられている（カリフォルニア、ニューヨーク、ワシントンの各州）。
休暇後、労働者は元の職または等しい条件の別の職に復帰する権利を有する。さらに、休暇開始前に有していた雇用上の権利を全て認められる。

(2) 労働時間－長時間労働規制 等
アメリカには長時間労働を直接的に規制する法令はない。1938年公正労働基準法は、週40時間を超える労働に対して1.5倍の労賃を支払うことのみを使用者に対して義務づけており、実質的に時間外労働を規制していないと同時に、WLB政策に資する制度ではない。

(3) 柔軟な働き方－就業形態並びに弾力的労働時間制度 等
アメリカにはパートタイム労働に関する法規制はない。一方、労働組合が関与し、労働協約において定められることなどを要件とする弾力的労働時間制度（26週間または52週間単位の変形労働時間制）が公正労働基準法に定められている。しかし、過去の労働協約規定例調査8を見ても、活用例はまったくといってよいほどないものと思われる。もっとも、企業における処遇、実態としては、パートタイム労働やフレックスタイム制といった弾力的労働時間制度が見られる。なお、企業による自主的な制度によってパートタイム労働など労働時間が短くなる場合にと、賃金額が下がるようである。ヨーロッパ諸国では時間比例原則という形で比較的公平な法制度が設けられているが、アメリカではそのような企業内制度はないものと思われる。ただ、パートタイム労働の場合、いずれの国でも賃金額が下がることは間違いないが、この点、いずれの国であろうと時間短縮による収入減少の問題が見られ、子の養育など家族とあわらに保持時間を従前よりも確保することができるが、その分収入が下がることについて労働者側に不満がないわけではないようである。

(4) 保育サービス
A. 保育にかかる法制度とワーク・ライフ・バランス
アメリカには保育それ自体を目的とした社会福祉サービス制度は連邦レベルでは存在しないと考えられる。その反面、福祉から就労へという政策目的の下に制定された1996年個人責任・就労機会再調整法（以下、「1996年法」という。）により創設された略称TANFという制度において、子を有する貧困層に属する親が就労あるいは職業訓練を受講する際に子の養育を親に代わって行ってもらうという目的での保育は、連邦政府の政策上に見られる。
法令では、保育にかかる詳細な規制については触れられていない。連邦政府としては、各州政府等地方自治体に補助金を拠出し、具体的な規制内容を州政府に委ねる立場であり、枠組みを定めるにとどまっている。
1996年法の目的規定を見ると、①各州における子どもとその両親のニーズに応じて適切な保育施設やプログラムを発展させていくに当たって各州に最大限の柔軟（裁量）性を認める

こと、②働く両親が家族のニーズによく適合する保育を判断することができるよう両親の選択肢を拡げること、③両親が保育にかかる情報を選択判断するのを援助するため、各州が消費者教育にかかる情報を提供することを促進すること、④公的援助からの自立を試みる両親に対して、各州が保育を提供することを援助すること、⑤州の規則における健康、安全、認可、登録にかかる基準を州が運用するのを援助すること、と明文をもって定められている。

すると、連邦政府は、保育政策について積極的かつ主体的に政策を立てたり関与したりせず、むしろ各地域の実情に応じた施策を各地域ごとに推進しようとして補助金を配分し、間接的にコントロールしているという立場であるとの評価が可能であろう。また、保育政策の対象が限られていることから、広く子を持つ働く親一般に対する保育政策ではないという推測も成り立つであろう。したがって、保育に関しては、働く親のうち特定の状況にあるという限定が付された極めて狭い WLB であるという理解が可能であるように思われる。とはいえ、こうした保育施策も、アメリカの社会状況を反映した WLB 政策の 1 つであって、その視点を有しているとの評価も可能であると考えられる。

イ．保育の実情の一断面

国が直接に関与して保育政策が展開されているわけではなく、かつ、州ごとに認可等規制の内容も異なることから、保育をめぐる正確な統計数値を把握することは難しい。また、家庭の問題に政府等公的機関は介入しないという考え方根強くいったためでもあると思われるが、公立保育園は皆無ではないであろうが、ほとんど普及していないのではないかと思われる。

2008 年時点で、最も多い施設は、認可を受けた者が自分の家で複数の子供たちを保育する家庭型認可保育で、20万弱である。しかし、定員数が最も多いのは認可保育所で、施設数こそ 10 万 7 千余りだが、定員は約 743 万 6 千人と最も多くなっている。なお、統計には表れてこないが、認可保育所やベビーシッターサービスの提供者も加えるとすると、保育の質の問題はあろうが、施設数と共に定員も大幅に増加するのではないかなと思われる。

待機児童数や待機率の問題についてみると、あくまでも既存統計を掛け合わせた推計に過ぎないが、2008 年時点で約 2,072 万人の子どもうちの 6 割、およそ 1,243 万人の子が何らかの保育を必要としていると推測できる。認可保育施設の定員総数は約 987 万人分であるから、その差、約 256 万人の子は、保育を受けたくても受けられない状態にあると推測できる。すると待機率はおおよそ 26％となる。

定員ばかりでなく、保育料についても相当の懸念が見られる。既存統計によると、預ける子の年齢や保育の形態、あるいは地域によって保育料は大きく異なるが、例えば定員数が最も多かった認可保育所に朝から夕方まで乳幼児を預けた場合の年間保育料は、おおむね 5 千ドルから 1 万 2 千ドル、4 歳児の場合は、5 千ドルから 1 万ドルくらいである。州や地域により異なると思われるが、一般に手のかかる乳児ほど保育料は高く、かつ、定員は極めて少ないようである。もちろん、質の高いサービスを提供してくれる保育施設では、さら
に高額の保育料を支払わねばならない。

保育料の支払いは親の収入に依存する。この点、貧困世帯向けには保育料の減免措置が用意されており、例えば 2005 年当時のカリフォルニア州で保育料の減免措置が適用される年収は 3 万 5 千ドル以下とのことであり（他の 3 分の 1 の州では年収 2 万 5 千ドルを設定しているようである。）、連邦の貧困線（3 人家庭）の 2 倍の所得額に設定されている。しかし、減免措置の適用年収を少し超える程度の所得があったとしても、所得の 8 割から 9 割が、家賃、食費、交通費（自動車やガソリン）、保険や医療に支出されてしまうことから、残りの 1 割程度の残額すべてを用いるとしても、中所得層と低所得層の狭間にいる世帯は保育料を支払うことが極めて難しくなる。同時に、減免措置の適用がないことから、低所得・貧困層向けの保育も利用できない状況にあり、結果的に質の良くない保育を利用せざるを得ない実情があるようである。（なお、反対に、貧困世帯がその努力によって減免措置を免れると、途端に保育料全額負担という状況に追い込まれる。これは cliff effect と呼ばれる。）

保育料が高い状況の中で保育の質は確保されているのかというと、必ずしもそうではないようである。民間組織である全米児童教育協会は、自己評価、実地調査、委員会での審査という 3 段階の審査を経て保育所の認定を行っているが、申請件数の 1 割ほどしか認定を受けられないという厳しい認定制度を適用している。しかし、別の調査では、認定時点での質を維持できるのは認定後の 3 年間ほどとされており、かつ、優秀との認定を受けた保育所の約 3 割は、優秀から普通あるいは悪いというように質の低下が見られるという。考えられる原因としては、保育サービス従事者の給金が低く済むことと離職率が高いことがある。

このような両者の危機的な状況の中で、労組と企業・地域が連携して、保育所の設置・運用などを含めチャイルドケア・コンソーシアムを立ち上げ活動しているケースが見られる。

ウ. 企業における実情

2006 年民間企業における従業員給付調査からこの一端を見ると、「保育情報提供」が 11%で最も高い割合となっている。労働者の属性別、事業所規模別で見ると「ホワイトカラー」、「フルタイム」、「組合員」、「1 時間当たりの平均賃金 15USドル以上」という属性の方が、他の属性よりも高い割合で援助措置が提供されている。また、従業員規模別では、従業員数 99 人以下の小規模事業所よりも 100 人以上の中規模以上の企業での方が提供されている割合が高い。

別の 2008 年調査では、提供している割合が最も高くなっているのは「従業員が税引き前保育料を支払うのを援助する被扶養者援助プラン」で 46%である。これは、5 千ドルまで非課税の従業員給付である。次に高い割合は「地域の保育所施設にかかる情報提供」で 35%、次いで強いて挙げれば「保育施設の提供」の 9%、「地域の保育施設への経済的援助」の 8%となっている。従業員規模別で比較してみると、おおむね、小規模企業よりも大規模企業の方が提供・導入の割合が高くになっている。全体的には、使用者にとってコストのあまりかからない育児・保育サービスを提供しているのではないかと思われる。コストがかかかったり、
多様なメニューを用意できるという意味では、資力のある大規模企業の方が、より提供割合が高いということが言えるであろう。

エ、労働協約における保育にかかる取扱いの実情

労働協約では、育児や保育にかかる組合員のニーズを満たそうという取組みも見られる。AFL・CIO傘下の産別労組のローカル・ユニオンでは、育児・保育を巡る様々な事項を協約化するなどしている。例えば、チャイルドケアに関する基金の設立組合員によるその利用、保育費用の助成や償還、産別労組と関係各企業とのチャイルドケア・コンソーシアムの設立・運営、さらには、事業所内託児施設の設置・運営を約定する協約も見られる。このような取組みは、保育を含め、しかしそれぞれに限らず早期教育や子の心身の健全な発達を企図したものまで幅広く見られる。　

5、小括

ドイツやフランスでは、いわゆる育児休業について、休暇取得か短時間就労かという選択肢が法制度上用意されており、また、雇用創出等といった異なる意図を有しているものの、近々ではWLBの視点をも包含していると評価し得るようとなっている上に、前政権中に弾力的勤務制度として、パートタイム労働を含め様々な弾力的勤務形態や労働時間形態が法制度上あるいは行政から提示され、それら制度の企業における導入が推進されている。

これらのWLBに関連する諸制度は法律に根拠を持っており、労働者のニーズに適合すべく労働者に選択肢が与えられ、それぞれ使用者に対して「申請する権利」が定められていることなどが欧州3ヵ国に共通する非常に特徴的な点ではないかと思われる。一定事由が拒否理由として使用者に認められているにしても、申請権として定められているということは、労働者からの申出に対して使用者は真摯に検討することが求められていると考えられる（特に、ドイツとイギリス）。

申請権であることのポイントは、申請した労働者と使用者が協議、つまり話し合いを持つということであろう。基本的には、労使双方が対面して話し合い、希望や実行可能な工夫を協議し合う中で、相互に歩み寄って調整するというプロセスになるのではないかと推察される。この点は、実態調査による裏づけが必要と考えられるが、少なくとも法律制度上はような制度運営が想定されて設計されているものと思われる。したがって申請権は手続き的権利と表現できる。

少なくとも、実体的権利が定められる場合、このようなプロセスを定めすることは困難なように思われる。すなわち、一方には権利があるがゆえにもう一方には義務があり、必ず認めなければならないというように、結果的その権利は硬い弾力性のない権利となっていると思われるからである。しかし、欧州3ヵ国（特に、イギリス）にあっては、子の養育など
を理由としたパートタイム労働請求権を法制度上定めている場合、個別労使間での協議や調整といったプロセスを経て、双方、納得の上で仕事と生活のバランスを図っているのではないかと考えられる。

WLBにかかわるニーズ、特に子の養育、男女役割分担意識を前提とした子育てや働き方から、男女等しい子育てや働き方への変革という視点から見ると、労働者個々人のニーズは多様であると思われ、一律に実体的権利を立法技術して用いることが妥当であるのか検討を要すると考えると同時に、個別の企業や事業所ごとでの申請権という形で労働者に手続的権利を与えることにより、多様なニーズへの対応が可能となり、また、企業や事業所に対する労働者のコミットメントや同僚への良い意味での波及効果、職場全体の職務遂行の効率性といった良い効果をもたらすのではないかと考えられる。

以上の弹力的勤務制度やそのための申請権に加えて、欧州3ヵ国では、EU指令の国内法化によるものであるが、11時間の休憩時間の確保の法定化、また、考慮要素は国により異なるようであるが、パートタイム労働に対する時間比例原則に基づく処遇の法定化も非常に特徴的な点であるといえよう。なお、アメリカにおいて敢えて言えば、使用者が定めている年次有給休暇制度を法律上は無給とされている連邦家族医療休暇法上の休暇として取り扱うことが認められている点は、今後日本において年休制度改革がなされる場合、参考になるかもしれない。これら諸点についても、WLBに資する側面を有していると評価できるよう。

保育サービスに関しては、子自身の養育や教育の側面も有しながら、同時に働く親のWLBに貢献する面も併せ持つという意味で、複合的な意義があると思われる。制度面では、ドイツの入園（入所）請求権とそれに対応した国の義務が特徴的であるが、フランスやイギリスでも就学前幼児教育が法制度的に保障されている点はドイツと共通する。もっとも、働く親の子に対する保育という点着目して言えば、早期幼児教育は無料であるのに対して保育是有料である。この点フランスは、保育についても親・保育実施主体・企業に対して他国と比べて比較的手厚い制度を整えているように思われる。ただ、PAJE創設との関係で見ると、仕事か育児かの二者択一ではない選択肢が整えられる必要があるように思われる。というのは、イギリスに見られるように、費用のかかる保育よりも無料の早期教育制度を利用することと、女性はフルタイムで働くのではなくパートタイムを選択している可能性を否定できないからである。同様に、アメリカでも貧困層に収まっていた方が（保育の質は別として）保育料が減免税されることから、働く親はフルタイム就業を選択しない可能性がある。したがって、ドイツのように3歳神経がある国についてはもちろん、それがない国にあっても保育のインフラ整備や人財資源の育成は必要と考えられるが、ことWLBの観点からは、子を持つ親が（できればフルタイムの）就業継続を選択しつつ保育が可能となるようにすること、また保育の費用について子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育を提供する企業への経済的援助をバランスよく整えていくことが必要であると考えられるよう。
第3節 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカのワーク・ライフ・バランス関連法制度等の比較検討と今後の日本における検討の方向性

以下では、これまでの検討を踏まえて日本と諸外国との制度比較を行うとともに、今後の日本におけるWLB関連法政策において検討されるべきと考えられる課題を試みとして提示する。

1. 休暇・休業及び経済的保障

(1) 育児・介護休業法の規制の概要及び休業期間中の経済的保障

まず、育介休法の、特に育児休業（以下、「育休」とする）について見てみると、日本の現行制度は、基本的には子が1歳になるまで、つまり52週間の育休取得が可能である（5条1項）。しかし、父母がともに育休を取得する場合は子が1歳2ヵ月になるまでの間、取得可能とされている（9条の2）。また、保育園に入所できない場合は1歳6ヵ月までの育休取得が可能となっている（5条3項2号、育介休法施行規則4条の2第1号）。すると、父親も育休を取り易くする措置が講じられているとともに、保育園入所の可否にかかる柔軟な制度も用意されているということになる。

これら育休取得は、労働者からの申請に委ねられているところである（5条1項）が、他方、使用者は労働者から申請があった場合はこれを拒むことはできない（6条1項本文）と定められている。これら2ヵ条を併せ読むと、育休取得は労働者の権利であり、使用者には付与する義務があると解されるよう。

育介休法の規制内容に戻ると、5条の5日（小学校就学始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）の子の看護休暇制度（16条の2）、所定外労働の制限（16条の8）、(法定)時間外労働の制限（17条）、深夜業の制限（19条）が措置されている。加えて、育休を取得しない労働者で3歳未満の子を養育している者に対して、事業主は、原則として所定労働時間短縮措置を講じなければならない（23条1項）、その他措置を講じない場合には始業開始時刻の変更等の措置を講じなければならない（同条2項）こと、小学校就学始期までの子を養育する労働者に対する始業開始時刻の変更や短時間措置を講じる努力義務（24条1項）、配置換えの場合は配慮義務（26条）も定められている。すると、子の養育に係る育介休法の規制内容は多様性を有しているといえる。

なお、適用対象者については、有期契約労働者であっても、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上かつ、子が1歳になって以降も引き続き雇用される見込みがある場合（子が1歳になって以降1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、かつ、労働契約が更新されないことが明らかである者は除かれる。）には育休を取得できる制度となっている（5条1項）。パートタイム労働者の大多数が女性であり、かつ、パートタイム労働者は有期契約である場合が多い日本の実情に踏まえると、有意義な措置であると評価できるよう。

育休中の所得保障については、雇用保険に加入していることを条件に、育休取得中に従前の給金額の50%が育児休業給付金として支払われる（雇用保険法61条の4第4項及び附則12条の規定）。
条)。

(2) 育休の期間と取得方法

以上を踏まえて、まず、育休の期間について見ると、日本の育休制度はドイツとフランスの最長3年間よりは短いが、それでも日本の制度は最長1年6ヵ月である。しかし、フランスでは、父親休暇の期間は短く、かつ、分割取得できない。またイギリスでも、父親休暇や親休暇の期間は非常に短く、むしろ、極めて長い出産休暇が実質的に育休の機能を果たしていると考えられる（もっとも、52週間すべてが取得されているとは限らない）。さらに、各国と同様に、日本でも、母親の産前休業中に夫は育休を取得できないが、フランスやイギリスと異なり、日本の制度は、妻の産後休業中に夫の育休取得が可能で、かつ、その場合は二度目の育休も取得可能であるという点は、WLB、とりわけ男女が共に仕事と家庭生活を両立させたり調和させたりすることを下支えする制度と評価できる。なお、アメリカの育休期間は12ヵ月間で12週間と非常に短い。また、いずれの国でも、労働者が請求して初めて育休を取得できることから、権利行使を本人の選択にかからせている。したがって、日本の育休制度は、期間はドイツ・フランスよりは短いといえるものの、イギリス・アメリカよりは充実しているということである。

さらに、休暇取得の方法として、どの国でも法制度上は、パートタイム労働といった短時間勤務による取得が認められている。日本では、法内残業（所定時間外労働で、かつ、法定内労働時間）や法外残業（法定外労働時間）の制限が定められている上、労働時間短縮措置義務が定められている。この点、実質的には休暇取得が短時間労働かという選択肢が法制度上労働者に認められており、欧米諸国の制度と同様の制度が整えられている。

しかし、日本の育介休法では、育休取得に関して、労働者の申出に対して使用者は拒否できないと定められている。この点、育休すなわち子の養育と弾力的な働き方という2つの観点から併せ考えてみると、日本の制度は「硬い制度」との評価が可能であると思われる。つまり、育休取得は労働者の権利であって育休付与は使用者の義務ということである。

労働者が子を養育しながら弾力的な働き方をする、WLBを確保するためのプロセスとして、実際上、会社や職場での協議、対話、調整（以下、まとめて「コミュニケーション」という）が必要と考えられるが、育休取得に際してこのようなプロセスは法律上明記されていない。育介休法の指針でも明確には書かれていない。このことは、日本の育休制度が「硬い制度」であることと無関係ではないように思われる。育休取得の権利を等視する意図は全くないが、労働者個々人のWLBはもちろん、それに含まれ、かつ、政策的に非常に重要な課題である子の養育と仕事の両立・調和の問題は個々人ごとに異なり得るというように極めて多様であり、また、その者が働く職場のあり方も多様であろう。これらの事情を踏まえれ

行政解釈によれば、労働者の育休申請権の法的性質は「形成権」であり、当該申出により労務提供義務が消滅すると解されており（松原亘子（1992）『よくわかる育児休業法の実務解説』（労務行政研究所）67頁）、使用者が「拒む」ことによって当該法律効果をなくすこととはできないとされている（同書87頁）。
ば、職場でのコミュニケーションこそが重要であると考えられる。先行実証研究においてもこの点を指摘するものがある10。しかし、先に述べた欧州 3 国における弾力的な働き方について定めた法制度と比べてみると、日本の制度はこの点を担保する制度設計とはなっていないように思われる。

このように考えると、日本の育休体法の目的である「雇用の継続」にそぐわないように思われるとともに、男性をして育休取得申請を躊躇させ、かえって男女役割分担を固定化してしまい懸念を払拭できないようにも思われる。したがって、法改正の目的の一つである男性も育休を取り易くする制度であるとは何かに評価し難しいように思われ、改正後の日本の育休体法には、育休取得申請に際しての個別労使間におけるコミュニケーションの促進あるいは確保という課題が依然として残されているのではなかろうか。

(3) 育休期間中の経済的保障

次に、育休中の所得保障について見ると、ドイツでは平均賃金の 67%を 14 ヵ月間、フランスでは PAJE が第 1 子から支給され、一時金である出生給付金、90%の世帯に可処分所得を考慮した基礎手当が 3 年間、そして就労自由選択補償が出産休暇終了後から 6 ヵ月などで、比較的手厚い所得等の保障がなされている。イギリスでも、育休を代替していると思われる出産休暇の最初の 6 週間は平均賃金の 90%、その後 33 週間は週当たり日本円で 1 万 5 千円と平均賃金の 90%のいずれか低い方、父親休暇も支給期間は 2 週間と非常に短いが、額や率は法定出産給付と同様である。ただし、イギリスでは親休暇期間中は無給となっているため、直ちには WLB に資する制度とは考えられない（もっとも、現政権は年と将来、これら諸休暇の制度改革を行うようである）。アメリカでは、法制度上は無給で、ごく一部の州が家族休暇保険として全額労働者負担の所得保障制度を設けていている非給。

日本では、雇用保険財政から従前賃金の 50%が育児休業給付金として支払われる。レートの問題などがあるため厳密な比較はできないが、ドイツの 14 ヵ月にわたる 67%や、フランスの多様で手厚い所得補償・費用補助制度と比べると、日本の給付率は若干低い印象があるかもしれない。もっとも、イギリスと比べると同程度のように思われるし、アメリカに比べれば日本の方がはるかに良い。

しかし、育休体法の目的規定を見ると、明確に「雇用の継続」と規定されている。すると、現在の給付率が一概に低いとはいえないように思われる。

また、この問題の本質には男女賃金格差があると考えられる。育休中の所得保障は一定割合でなされることから、従前の賃金額が幾らであるかは非常に重要な問題である。フルタ

10 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続（労働政策研究報告書 No.122）』第 5 章（96 頁以下）参照。またそのためには、女性従業員（男女の働き方の見直しを含論点とする本研究にあっては男女従業員）のニーズの把握が重要である（同報告書 93 頁以下及び労働政策研究・研修機構（2009）『出産・育児期の就業継続と育児休業（労働政策研究報告書 No.109）』76 頁以下参照。なお、中小企業における両立支援とコミュニケーションとの実情に係る中間報告を言及する先行実証研究として、労働政策研究・研修機構（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題（労働政策研究報告書 No.135）』99 頁、113 頁、170 頁を参照。
イム労働者の中位所得における 2006 年の男女間賃金格差を見ると、ドイツが 23%、イギリスとアメリカでは 20%程度、フランスは 12%だが、日本では実に 33%の格差がある11。このような状況では、よほど妻がフルタイムの正社員で男性と同程度の給与所得を得ていない限り、世帯収入が相当程度減少するだけであり、夫婦間で夫が育休を取る選択肢を取ることとは、経済的に極めて不合理となり得る12。したがって、WLB の推進、とりわけ、男女間での公平な育児分担、あるいは男性の育休取得を推進していくためには、男女間賃金格差の解消も極めて重要な政策的課題であると考えられる13。

2. 長時間労働規制

(1) 長時間労働規制に対する基本的アプローチ

日本における労働時間の原則として、労基法 32 条 1 項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間で 40 時間を超えて、労働させてはならない」と、同条 2 項は、「使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない」を定めている（以下、これら労働時間を「法定労働時間」という）。

もっとも、この法定労働時間原則は厳格に貫かれているわけではない。すなわち、労基法 36 条 1 項は、大略、事業場における過半数労働組合（以下、労働組合を単に「労組」という）または過半数代表者との書面協定（いわゆる 36 協定）の締結とその行政官庁への届出を要件として、法定労働時間に対する例外を許容しているからである14 15。

また現在では、平成 10 年の法改正により、労基法 36 条 2 項として、厚生労働大臣に労働時間延長限度等に係る基準（以下、「限度基準」という）16 の策定権限を付与する条項が設けられた。

限度基準の具体的定めを見ると、1 週間 15 時間、2 週間 27 時間、4 週間 43 時間、1 箇月 45 時間、2 箇月 81 時間、3 箇月 120 時間、1 年間 360 時間とされている（限度基準 3 条 1

---

11 前掲注 1・労働政策研究・研修機構 173 頁、第 5-11 表参照。
12 夫婦間における所得水準格差は起因して男性を育休取得を遠回りさせることから、給付水準の低さを問題視する見解として、菅野淑子（2000）『育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望』日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第7巻 健康・安全と家庭生活』（有斐閣）所収 250 頁参照。
13 この問題に関する既存研究は、研究分野が多岐にわたり、また、検挙に眼がないが、近時の実態調査として、ささやたり、労働政策研究・研修機構（2009）『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果（調査シリーズ No.52）』参照。
14 もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日例を設けるといういわゆる免労働効力の定めのみで、実際に使用者が労働者に対して法定時間外労働又は法定休日労働を命じることを可能とするためには、労働契約（就業規則）上の根拠を必要とするのが判例・学説である。日立製作所武蔵工場事件・最一応判 311.28 民集 45 巻 8 号 1270 頁以下、菅野和夫（2010）『労働法[第 9 版]』（弘文堂）298 頁以下参照。
15 なお、労基法施行規則 16 条 1 項は、「時間外又は休日労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに 1 日及び 1 日を超える一定の期間について延長することができる時間又は労働させることができ休をについて、協定しなければならない」と定めている。
16 「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長に限度等に関する基準」（平成 10 年 12 月 28 日労働省告示第 154 号、平成 15 年 10 月 22 日基準第 1022003 号により一部改正、最終改正平成 21年 5 月 29 日厚労第 316 号）。

- 517 -
選択肢

36

立に考えると、就業していくための労働法に含まれる。\[\text{（2）長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの提案}\]

しかし、特に欧州 3 ヶ国と比較して日本に見られない規制として、休息時間規制が挙げられる。

日本では、法定外労働時間規制として限度基準が定められているが、限度基準を超える時間で定める労使協定の内容が違法・無効になるとは解されていない（強制力ないし私法上の実効性の欠如\(^{19}\))。むしろ、法令上根拠を持つ基準であることをもって時間外労働を適正化していくための労使協定に対する行政指導の強化が企図されているものと解されている\(^{19}\)。36 協定の締結・届出は、労働者が時間外労働義務を発生させるものではなく、労基法の労働時間規則に対する違反について免罰的効力を有することと定められる。こうした法令の構造を前提に考えると、就業規則なしで労働契約を定められた時間外労働命令要件の緩和が要因の一つとなって長時間労働を誘発していると考えられるよう\(^{20}\)。

法的安定性や企業における実務を考慮すると、限度基準を労基法の定めとすることも選択肢の一つとして考えられるよう、比較法の見地からは、WL に資する最長労働時間規制の選択肢、休息時間の法定が検討されてよいのではないかと思われる。もっとも、WL に資するという観点からは、何時間の休息時間が適当であるのか、また、休息時間規制の個々の職場への導入にかかる法的技術の在り方も併せて検討される必要がある。

また、改善法のさらなる活用を企図した方策が検討されてよいのではないか。改善法は、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げており（１条）、事業主の責務として、家族的責任などの事情を考慮して労働時間等の設定の改善に努めなければならないと定めている（2 条 2 項）。また、事業主は労使代表者を構成員とする労働時間等設定改善

\[\text{17} \text{ただし、後述の1年単位の変形労働時間制が適用されている労働者については、1週間14時間、2週間25時間、4週間40時間、1箇月42時間、2箇月75時間、3箇月110時間、1年間320時間となっている。限度基準4条参照。}\]

\[\text{18} \text{前掲注14・菅野書296-297頁参照。なお、中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法 第5巻　賃金と労働時間』（有斐閣）所収200頁は、この点を捉えてか、1日及び1週間の時間外労働の上限を法律上明記すべきとする。}\]

\[\text{19} \text{労基法38条4項、前掲注14・菅野書296-297頁参照。なお、この点に関連して、和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号72頁は、労働時間規制のもっとも重要な目的としての労働者の健康保持の観点から、前回労働から次回労働までの一定の休息時間を確保する法政策とともに、限度基準の強行法规則を主張する。}\]

\[\text{20} \text{桜川教子（2008）「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌575号21頁参照。}\]
委員会の設置等、必要な体制の整備に努めなければならない（6条）。さらに、改善法の指針は、具体的方策として労使の自主的な取組み、労使間の話し合いをベースにした取組みを例示している。

現行改善法は、事業主の努力義務を定めるものではあるが、真に必要と思う企業が自主的に労働時間の問題を含めて WLB を進めていこうとする時の足がかりになる可能性があるのではないかと思われる。WLB 推進の基軸は、何よりも個々の職場での風土改革や理解の促進といった取組みであること、比較法の観点からは、労使間にコミュニケーションが WLB 関連法制度の中に取り込まれていることから、現行改善法がさらに有効活用されるような方策が WLB 推進のために検討されてよいように思われる。

3. 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）

（1）パートタイム労働

パート法は、1 週間の所定労働時間が同一事務所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者を対象としており（2 条）、6 条から 13 条までがパートタイム労働者の労働条件に関する規定になっている。すなわち、労働条件示示義務（6 条 1 項）、就業規則作成手続における意見聴取努力義務（7 条）、通常の労働者と同様すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止（8 条）、均衡考慮賃金決定努力義務（9 条 1 項）、一定要件を満たす期間における通常労働者と同一方法賃金決定努力義務（9 条 2 項）、職務内容同一短時間労働者に対する教育訓練実施義務（10 条 1 項）、均衡考慮教育訓練実施努力義務（10 条 2 項）、福利厚生施設利用に係る配慮義務（11 条）、通常の労働者への転換措置義務（12 条）、待遇決定考案事項説明義務（13 条）である。

これら、内容としても手法としても多様な規制について、パート法は、パートタイム労働者を 4 つの類型に分けた上で掛ける規制を仕分けている点が特徴的と思われる。第一に「すべてのパート」、第二に「職務内容同一-パート」（10 条 1 項）、第三に「職務内容+人材活用の仕組み・運用が少なくとも一定期間通常の労働者と同一パート」（9 条 2 項）、そして第四に「職務内容同一+人材活用・運用同一+契約期間が無期又は実質無期パート」（8 条）という 4 類型である。つまり、第一から第四の類型へと順に、適用要件が多くなり、また、適用範囲が狭くなっている。

欧州 3 カ国では、EU 指令の国内法化として、パートタイム労働者に対する処遇の時間等による比例原則を定めている。文言としては、均衡処遇と換言できるよう。

パート法改正時に注目を集めたのは、8 条の差別的取扱い禁止規定であったと思われる。同条の差別的取扱い禁止という意味だけを見れば、欧州 3 カ国における規制と異ならないように見える。しかし、先に述べたように、8 条の適用範囲は極めて狭いため、こうした規制を

---

21 この点につき、前掲注 10・労働政策研究・研修機構（2009）（2010）（2011）を参照。また、以下の本文に出現するコミュニケーションの問題についても同様。
設けた実質的な意義は乏しいと評価できる。したがって、この点は、パートタイム労働者の就業実態を継続的かつ労働に調えた上で要件を緩めていくことが検討されてよいと思われる。

適用範囲が狭すぎないかという点は、パート法9条2項における、一定期間において人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一のパート労働者の賃金決定について、当該期間は通常の労働者と同一の方法により決定するよう努めるとの規定にも当てはまる。一般的に、期間の定めのない労働者と、パートタイム労働者のような非正規労働者とでは、人材活用の仕組みが同一であることは、ごく例外的な場合を除いて想定し難い。むしろ、9条2項が努力規定であることを考えれば、職務内容の同一性のみを要件とすれば足りるように思われる。

ところで、パート法9条のような「努める」との表現ぶりに関しては、労使間でのコミュニケーションを図ったことをもって「努め」たと評価する解釈もあり得よう。パート法の指針では、「労使の話し合いの促進」が明示的に掲げられていることから、解釈として必ずしも不可能ではないと思われる。比較法の見地から述べてきたように、WLBの推進にかかる法政策としての労使間コミュニケーションは極めて重要であり、かつ、他国と同様に日本においてもパートタイム労働者は女性の比率が高いこと、さらには性別役割分担意識の残存や男女間賃金格差の為に実際の子育育責任は女性が負っている実情を考慮するとき、女性労働者と共に企業が、そして国全体が生産性を向上させていくには、企業や職場での現実的な取組みを可能とする法政策が整えられるべきであろう。したがって、先のような解釈が採られることが検討されてよいと思われる。

また、労使間コミュニケーションの先にある働く側の纳得性の問題も極めて重要であろう。先行研究を見ると、正社員との賃金格差についてパート労働者が納得できる事柄として、仕事内容や働きぶりが反映されることがや、会社や上司による説明といった主観的納得性要素が比較的高い割合で回答されている。この点、パート法13条は、事業主に対して、その雇用するパート労働者から求めがあった場合には、パート労働者に待遇の決定に当たって考察した事項を説明する義務を課している。しかし、行政解釈によれば、労働者给与はパート法13条は関知しないとされている。

パート法にいう「説明」は、労使間のコミュニケーションでもあり得る上に、賃金等待遇にかかる紛争予防の効用が期待できると考えれば、納得性のより一層の向上を目指した「説明」の在り方が検討されてよいのではないか。比較法の観点からも、個別労使間における真

---

22 この点を含め、以下のパートタイム労働にかかる記述については、池添弘邦（2011）「非正規労働者に関する労働法制上の課題」（財）連合総合政策開発研究所『非正規労働者の「発展」の拡大とキャリアアップ』所収149-151頁に基づき、再考したものである。なお、厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働者の推進』総合企画報告書22頁も参照。

23 なお、両角道代（2008）『均等待遇と差別禁止』日本労働研究調査156号52頁以下参照。

24 連合総合生活開発研究所（2011）『非正規労働者の「発展」の拡大とキャリアアップ』所収146頁、概要図表1-1、1-2、142頁、図表5-22参照。

25 高崎光一（2008）『パートタイム労働者』（労働調査会）257頁参照。
（2）弾力的労働時間制度

育介休法における労働時間関係規制を除くと、弾力的労働時間は労基法において規制されている。弾力的労働時間規制としては、一定期間の変形労働時間制、フレックスタイム制がある。

ア、変形労働時間制

変形労働時間制には、1ヵ月単位（労基法32条の2）、1年単位（同32条の4）、1週間単位（同32条の5）の3種がある。これらの変形労働時間制は、変形制を採用する期間は異なるものの、いずれについても、おおむね、事業場において労使協定の締結、あるいは就業規則その他のことに定めるものに定めること（1ヵ月単位の変形制の場合）、また、労働基準監督署に当該労使協定を届け出ることを要する（労基法施行規則12条の2の2第2項、12条の4第6項、12条の5第4項。なお、これら変形制は、単位となる期間が異なるため、適用対象や要件についてそれぞれに特有の定めが設けられている）。

これら変形労働時間制は、一定の期間における実際の労働時間を平均して、週当たりの労働時間が40時間を超えない限り、労基法32条の法定労働時間原則にかかわらず、法定労働時間を超えたものとして扱わないという点に意義がある（なお、1週間単位の変形労働時間制については、「1日について10時間まで労働させることができる」と定められている。同32条の5第1項）。また、法定労働時間を超えて労使協定により定められた労働時間を超えた場合にのみ時間外割増賃金が発生すると取り扱う一方で、法定労働時間を下回る労働時間定めた日や週であっても、労基法32条が定める法定労働時間を越えた場合にのみ時間外割増賃金が発生するという点にも意義が認められる。

イ、フレックスタイム制

フレックスタイム制（労基法32条の3）は、一定期間（清算期間）において一定時間労務を提供することを条件に、労働者に出勤退勤時間の裁量を与えるという制度である。つまり、午前中及び午後の数時間の帯の時間帯に自由に出勤及び退勤が可能となる。もっとも、正午を挟んだ数時間の時間帯については、コアタイムとして、必ず労務を提供していかなければならない時間が設定される場合がある。一方で、コアタイムを一切設けない、いわゆるスーパーフレックスタイム制を設けている企業もある。

フレックスタイム制の導入要件は、就業規則に導入する旨などを記載し、過半数労使協定締結することであり、労働基準監督署への届出は要件とされていない。

---

26 なお、前掲注22・厚生労働省報告書22-23頁参照。
27 労働時間の弾力的規制の観点からは、事業場外労働のみなし制、専門業務型及び企画業務型裁量労働制も含まれるが、これら三つののみなし労働時間制は、利用可能職種あるいは業務内容が限定されているため、広くWLBに沿った活用可能性は低いと一応考えられるため、比較検討の対象から除外することとする。
なお、フレクスタイム制における時間外労働は、当該一定期間における法定労働時間数を超えた時間である。

ウ．諸外国との比較

ドイツでは、労働協約に基づくフレクスタイム制が労働時間の配分にかかる自由裁量を労働者に与えるという意味でWLBへの貢献が期待され、また、労働時間口座制も弾力労働時間編成が可能となるゆえに、WLBに寄与する可能性を秘めているようである。フレクスタイム制は、フランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で、個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするようと思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、WLBへの貢献が期待される。フレクスタイム制は、フランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で、個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするようと思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、WLBへの貢献が期待される。フレクスタイム制は、フランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で、個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするようと思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、WLBへの貢献が期待される。

一方、日本の労基法に定められた弾力労働時間制度の場合、変形労働時間制については、繁忙期と閑散期の労働時間の長さが異なってくるため、直接的にはWLBに資するとはいえないと思われる。たとえば、繁忙期における相対的な長時間労働への対処が可能という意味で、全くWLBに資さないとはいえないと考えられる。また、フレクスタイム制については、始業終業時刻の自由があるというためで、清算期間における所定総労働時間は働くからならばならないため、必ずしもWLBに資することはえない面もある。しかし、労働時間配分の柔軟性が確保され得る点で、ニーズに適合する人にとっては有益であり得よう。フレクスタイム制に関わって、さらに短時間勤務と組み合わせて利用するならば、WLBに大いに貢献し得るとと思われる。

すると、日本の弾力労働時間制度も、諸外国、特に欧州3ヵ国の制度とほぼ相違ないと考えられる。ただ、労基法における弾力労働時間制度は、国としての労働時間短縮政策推進の必要性や、経済のサービス化を受けた企業のニーズに応える形で法制化されたのであって、総じて事業運営の柔軟性を確保することが目的であったと思われる。すると、日本の弾力労働時間制度は必ずしも労働者のための弾力性を持つものではないと考えられる。この点、現行労基法の弾力労働時間制度の活用をもってWLBの推進を考えるならば、少なくとも、WLBの推進に資する形での弾力労働時間制度の普及及び利用促進が図られる必要があると思われる。すなわち、「働き方」の弾力性ではなく、「働き方」の弾力性をいかに確保していくかが重要な課題となろう。

また、日本の弾力労働時間制度は、労基法という罰則付強行法規である「硬い」法律に定められていることなどから、WLBという発想を持たないように思われる。したがって、この点をどのように乗り越えていくかが重要な課題となろう。それが不可能な場合、改善法のさらなる有効活用の方策を検討することにより対処するという選択肢もあり得よう。
4. 保育サービス

比較検討の結果、この問題について第一にいえるのは、日本は諸外国と同様に非常に多様な制度を整えてきているということである。認可保育所にはじまり、認証保育所、家庭的保育事業（保育ママ）、認可外保育所（企業内保育施設を含む。）、幼稚園における一時預かり事業、認定子ども園、さらには学童クラブもある。しかも、いずれも概ね各事業等が始められた当初よりも数所数が増加し、需要側のニーズに追いついてきているといえる。ただ、依然として都市部においては待機児童が見られるなど、需要と供給のミスマッチがあるように思われる。したがって、今後はこの多様な保育制度を維持・発展させていきながら、都市部における待機児童をどのように解消していくか、またいけるかが検討される必要があるし、加えて、こうしたミスマッチの背景要因を詳細に調べる必要があると考えられる。

第二に、親の保育費用負担と就業行動との関係である。特にフランスでは、PAJE導入の目的として子を持つ母親の両立支援が挙げられており、女性労働者をして労働市場へ再参入させようとの意図があった。こうした制度環境の整備は非常に興味深い。この点、他国に目を転じると、特に低賃金・貧困層の場合、当該国における保育制度が幼児に対する無料の早期教育制度と重なり合うことから、フルタイムで就労して保育費用負担を負うくらいならば無料の早期教育を保育代わりにし、フルタイムではなくパートタイムで働くというような形で就業を自ら抑制してしまう（低賃金・貧困層にとどまってしまう）可能性が考えられる。フランスにおけるPAJEの創設、そしてその先にある就労・保育方法自由選択捕捉の目的は、こうした就労抑制回避策であったとも考えられる。

日本では、所得に応じて保育費用が決定されるという意味で、また認可外保育施設についても上限を定める自治体があるなど、就労抑制回避策が設けられているものと評価できるように思われる。しかし、特に認可外保育施設は、福祉政策の自由化、市場への開放の流れの中で当事者が自由に料金等を設定できる建前になっている。とはいえ、認可外保育施設についても都道府県知事への届出が必要であり、また、行政の指導監督基準を遵守する必要があることから、この実効性をより一層高めていくこと、同時にそのための工夫が求められていると思われる。そしてこの一環として、例えばPAJEのように、子を持つ働く親側の仕事か育児か、あるいは両方かという選択肢を保障しながら、かつ、詳細に基準を定めて費用負担を軽減していくことが検討されても良いのではないかと思われる。

なお、行政による指導監督との関係では、各保育施設の質的向上がより一層求められていることは言うまでもない。子を持つ働く親の就業時間に即した保育時間の設定を含め（もちろん、保育士等社会福祉労働に従事する労働者のWLBも同時に考えねばならないが）、多様なニーズに即していくこと、その一方では就業時間の短縮・抑制であるとか柔軟な労働時間制度の普及・促進も保育政策との関連において欠かせない検討課題であろう。

28 この問題については、橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト1383号29頁以下参照。
第三に、保育実施主体や企業に対する経済的援助である。欧州諸国、特にドイツとフランスでは、地方自治体や他の保育実施主体に対して補助金あるいは税法上の優遇措置により、保育施設の設置・運営に係るインセンティブを与えている。日本においてもそのような形で経済的援助が行われている。財政上の問題とも関係するため一概には言えないが、援助の内容を不断に検討することを通じて多様な保育施設の拡充が望まれよう。

企業内保育施設の拡充について付言すると、低近な例ではあるが、電車通勤が一般的な日本の社会と、自動車通勤が比較的多いと思われる諸外国の社会とは一概に比較できない場合もある。しかし少なくとも、企業としては上司や職場あるいは人事部を通じた従業員個人とのコミュニケーションを図ることによってその保育に関するニーズを、他の WLB にかかわる（企業内での）制度とともに把握する必要がある。その上で、当該事業所や企業の実情に即した保育等育児支援策が図られる必要があるように思われる。国あるいは行政としては、近の経済的インセンティブづけを含め、そうしたコミュニケーションを促進していただくための担保となるようなサポートを検討していく必要があるように思われる。

なお、先に若干触れれたように、保育政策は教育政策と分かちがたく結びついている。近年の政策である認定子ども園の普及促進、さらには、子ども・子育て新システムなる政策が動き出している。こうした教育政策の側面を従来よりも色濃く持つ保育政策の検討は他機会に譲るしかない。しかし少なくとも、このような政策動向及び実施が WLB という考え方との関係でどういった影響や効果をもたらしていくのか、また、いるのか、将来的には実態を詳らかにした上で改めて検討する必要があるように思われる。

以上、日本と欧米 4 カ国の WLB 政策及びそれにかかわる法制度等の比較検討を通じて、今後の日本における WLB 関連法政策について検討されるべきと考えられる方向性あるいは課題を試みに提示した。詳細に見れば論点は非常に多岐にわたるが、要点を示すと次のとおりとなる。

第一に、WLB、とりわけ、中心的課題である子の養育と仕事の両立にかかるニーズは多様であり得るため、ニーズに適切な法制度環境を整備すること、すなわち、より多様な「働き方」あるいは「保育」の選択肢を法制度上定めたり、既存制度のよりいっそうの活用に向けた方策の在り方を検討すること。

第二に、労働者側のニーズが多様な一方で、企業や職場の有り様も多様であると考えられることから、労使間でのコミュニケーションを通じた相互の利害調整や相互理解を促進し得るような法制度環境の整備や施策の再考を検討すること。

第三に、労使間でのコミュニケーションを促進する手法として、「硬い」実体的権利ではなく、「柔らかい」手続的権利を立法技術として用いることの是非を検討すること。

以上を通じて、関係する者ら自らが win-win の関係を真に形成できた時に初めて、WLB
が実現されたといえることになろう。そして、それが社会に広がりを見せた時に初めて、国としてWLBを推進できたといえることになろう。

【参考文献】
池添弘邦 (2011)「非正規労働者に関する労働法制上の課題」 (財)連合総合政策開発研究所
『非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ』所収 124-160 頁

梶川敦子 (2008)「日本の労働時間規制の課題」日本労働研究雑誌 575 号 17-26 頁
菅野亜子 (2000)「育児・介護をめぐる法的問題と今後の展望」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法第7巻 健康・安全と家庭生活』(有斐閣)所収 241-262 頁

厚生省、人口問題審議会 (1997)「少子化に関する基本的考え方について—人口減少社会、未来への責任と選択—」
厚生労働省 (2002)「少子化対策プラスワン」
厚生労働省 (2004)『仕事と生活の調和に関する検討会議報告書』
菅野和夫 (2010)『労働者 (第9版)』(弘文堂)

高崎真一 (2008)『コメンタール パートタイム労働法』(労働調査会)
内閣府 (2007)「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 構想」及び「行動指針」
中島正雄 (2000)「労働時間規制の原則と例外」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第5巻 賃金と労働時間』(有斐閣)所収 183-202 頁

橋詰幸代「保育ニーズの多様化と保育サービス」ジュリスト 1383 号 29-34 頁
松原亘子 (1992)『よくわかる育児休業法の実務解説』(労務行政研究所)
両角道代 (2008)「均等待遇と差別禁止」日本労働研究雑誌 576 号 45-53 頁

文部省、厚生省、労働省、建設省 (1994)「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」
連合総合生活開発研究所 (2011)「非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ」

労働政策研究・研修機構 (2009)『出産・育児期の就業継続と育児休業 (労働政策研究報告書 No.109)』
労働政策研究・研修機構 (2009)『変化する賃金・雇用制度と男女間賃金格差に関する検討のための基礎調査結果 (調査シリーズ No.52)』
労働政策研究・研修機構 (2010)『ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜中間報告書＞ (労働政策研究報告書 No.116)』
労働政策研究・研修機構 (2010)『女性の働き方と産・育児期の就業継続 (労働政策研究報告書 No.122)』
労働政策研究・研修機構 (2011)『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題 (労働政策研究報告書 No.135)』
労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際労働比較2011』
和田肇（2007）「労働時間規制の法政策」日本労働法学会誌110号65-75頁
BNA（1995）Basic Pattern in Union Contracts 14th ed.
労働政策研究報告書 №151
ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞

発行年月日  2012年6月11日
編集・発行  独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先)  研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
印刷・製本  株式会社相模プリント

©2012 JILPT
＊労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:http://www.jil.go.jp/)