

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、最新の实態について述べる。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政策の全体像とは、…際限なく広がりを持つ雇用労働問題の総体とでもいふべき多面的な側面」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ことを再度確認する。

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/siryu/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）⁷

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」と様々に組み合わせ、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、結果的に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發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、特に高齢者の能力發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

⁷ 憲章は、内閣府 HP、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf> 参照、行動指針は、同、<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf> 参照。

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、政労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、知恵や思いやりといったことが働く場面で求められるが、これは働く者の自己研鑽を通じて醸成される。そこで、誰も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、これを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す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ら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に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、結語では、「今後、我々が目指すべきは、個々の働く者が労働時間と生活時間を場所等も含め様々に組み合わせ、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懐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力の向上、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）を以下のように整理する（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）、在宅勤務、複数就業
- c) 所得確保：生活のための所得確保、最低賃金制度、退職金税制、企業年金制度等の中立的確保、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「子育て世代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、背景として大きく3つの点を挙げる。

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がちであるし、既婚男性が家族と過ごす機会を少なくしている。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いるし、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、「男女が希望する生き方を選択できる「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

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な、また、働き方の選択を制約することが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、より多くの人々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してもらう。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、国民の認識の改革として、制度を整えるだけでなく、国民にこのような考え方が定着し、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：すべての人を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、多様な就業類型に応じた能力開発支援
- 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（厚生年金の適用のあり方等）、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等）、育児休業中の所得保障のあり方、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

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」こと

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圧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、働き手を巡る変化として、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することができていないとして、克服すべき6つの壁を掲げる。

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的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、労働需給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、労働時間の短縮と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、完全週休二日制、年次有給休暇の完全取得、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、バウチ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

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）

- 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る。）、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、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、次のように表現している。

「男女一人ひとりが、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と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、以上の他、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。

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）

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、仕事と子育てや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」ことを挙げる。

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人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おり、多様な働き方が模索されている」ことも、WLB 社会を目指す背景の一つとされている。

iii) WLB の目的、目指すべき今後の社会像、期待される効果：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」が求められており、「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⁸。特に国の取組みについて掲げると、以下のとおりである。

⁸ 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>）。

x) 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、下請適正取引等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、パートタイム労働法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、働く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、さらには若年や高齢といった年齢の違いを問わず、働く人々全般の生活を指していると思われる。また、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の整備といったことが挙げられている。加えて、企業の側の側面に着目すると、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ものは、

- 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、高年齢者・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た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、従前の我が国の伝統的雇用慣行の下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を射程に入れた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。また続けて、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⁹

(1) 実情の概観

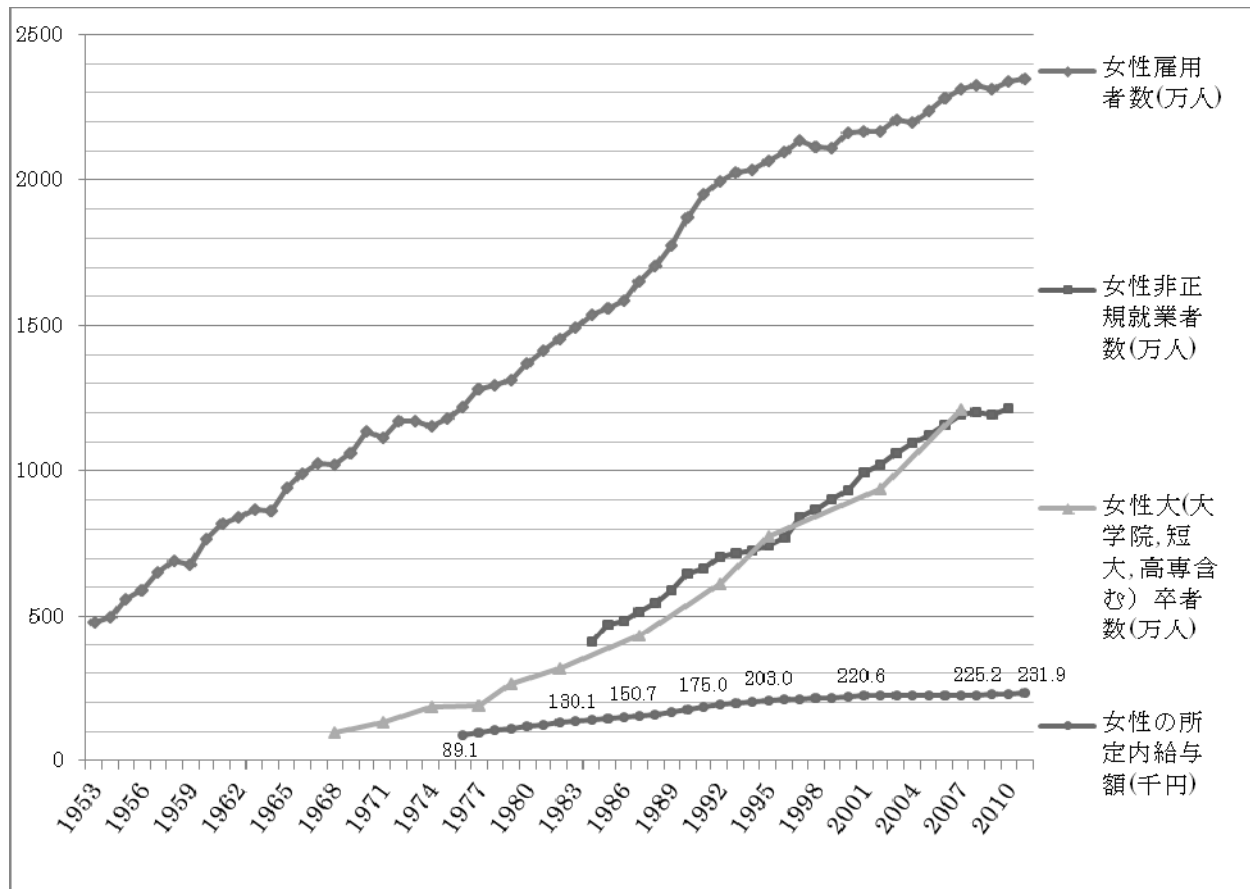
女性の働き方、特に雇用 (employment) に注目して昭和 20 年代後半から近年に至るまでの実情を、筆者が各種統計調査に基づき捕捉可能な数値から任意に作成した図 3-1-1 から概観してみる。

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と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、概ね平成 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)。

⁹ 第二次大戦後における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な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な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ケースが多く見られ、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、男女固定的役割分担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され始めた時期からであったと思われる。したがって、女性の仕事と生活の問題は、女性に対する雇用上の差別の是正、すなわち、換言すると男女雇用平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いたことになろう¹⁰。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¹¹。

勤福法は、1条〔目的〕で、次のように定めていた。「この法律は、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）…し、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、次代をになう者の育成について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により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¹²。

すると、均等法制定以前より、女性は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緒につき始めた中であって、つと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と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。また勤福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向けた流れを辿る。制定当初の均等法においても勤福法の流れを汲み、ほぼ同様に女性労働者の職業生活と家庭生活との調和が述べられていた。ちなみにこの点は、勤福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、法の下で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保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〔基本的理念〕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にかんがみ、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しかも性別により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」と定められていた。そして育児休業についても、均等法は勤福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規定であり、女性に対する家庭責任の軽減措置が均等取扱いの実現にとってより効果的であるということが、また、暫定的な措置であるということが説明されている¹³。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たと言える。

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、男女が等しく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、こういった背景や政策的経緯から表出し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。

(1) 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 年代初めまでは、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 年代後半以降は 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 と微かに上昇している。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。

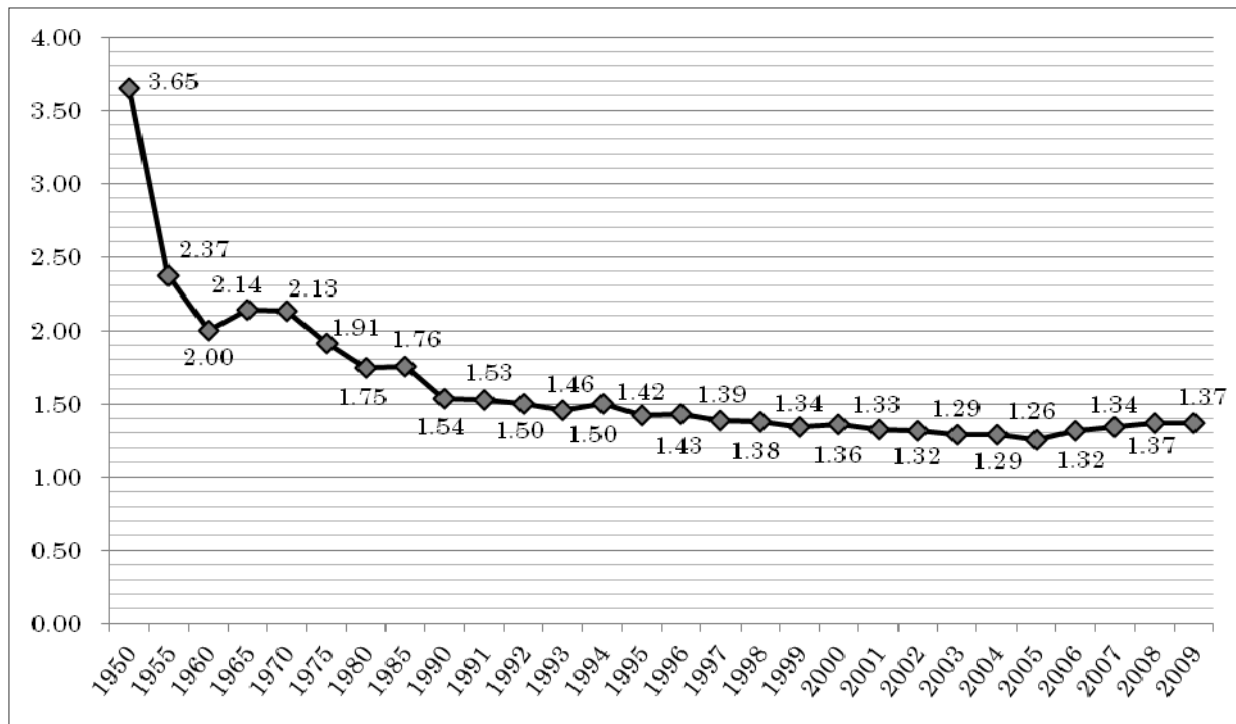
こうした出生率低下の原因の一つとしては、先に図 3-1-1 で見た女性雇用者数の増加と無縁でないと思われる。つまり、働く女性（全てが有配偶者でかつ有子であるわけではないが）が増加しているのに、一方では子を産み育てるという家庭生活と仕事との両立ないし調和が困難となっている（いた）のではないかと考えられる。そこで、政府をして現在の WLB 政策の端緒となる少子化対策が推し進められたものと考えられる。

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。これを見ると、少子化の原因として、晩婚化による未婚率の増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。こういうことから、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こう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。

図 3-1-2 日本の合計特殊出生率の年次推移



出所：国立社会保障・人口問題研究所（2011）人口統計資料集、Ⅳ．出生・家族計画、表 4-5、表 4-16 より筆者作成

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んがみ、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、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」と定め、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ができる。

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、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」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ろう。

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講ず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よう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、少子化社会対策基本法と同様に、子の養育責任を有する父母等、国及び地方公共団体、そして企業という関係各者がそれぞれの責務を果たすべき方向性を国として示したものと解せられよう。

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人以上の事業主）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¹⁹、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）。したがって本法は、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、関係各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、（包含すると解しうるにせよ）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「少子化対策プラスワン」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育児休業のみが取り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いわゆる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月末において、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/general/seido/koyou/jisedai/dl/jyoukyou_h23_12.pdf 参照。

²⁰ 厚生労働省HP、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/09/h0920-1.html> 参照。

²¹ 育休法制定の経緯や同法の当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、先んじて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よう。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

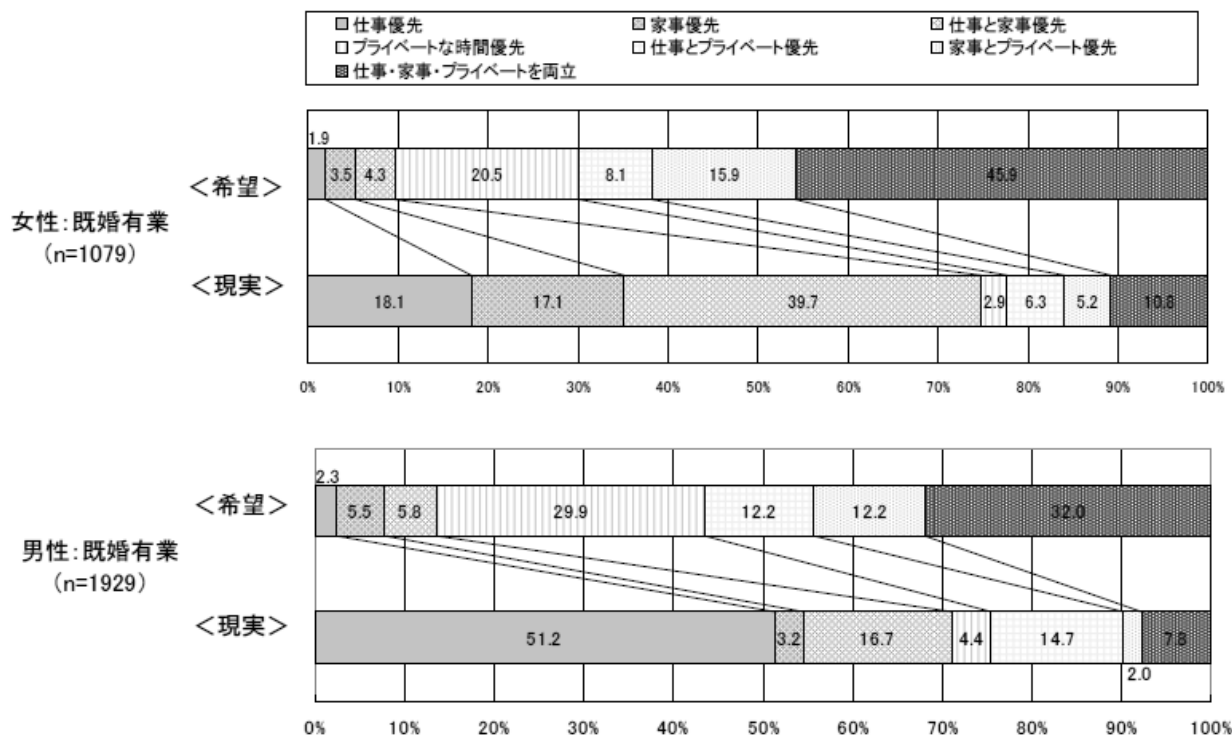
まず、働く個人の問題として男女の働き方の見直しやWLBについて考えてみた場合、これらは、広く「私生活の尊重」というように言い換えることもできる。

この点に関して、政府による意識調査（内閣府「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～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」、同「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」）²³から引用した図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」志向がある者の割合は、男女とも概ね2%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、現実には、女性で約11%、男性で約8%に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、浅倉むつ子（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。

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。

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



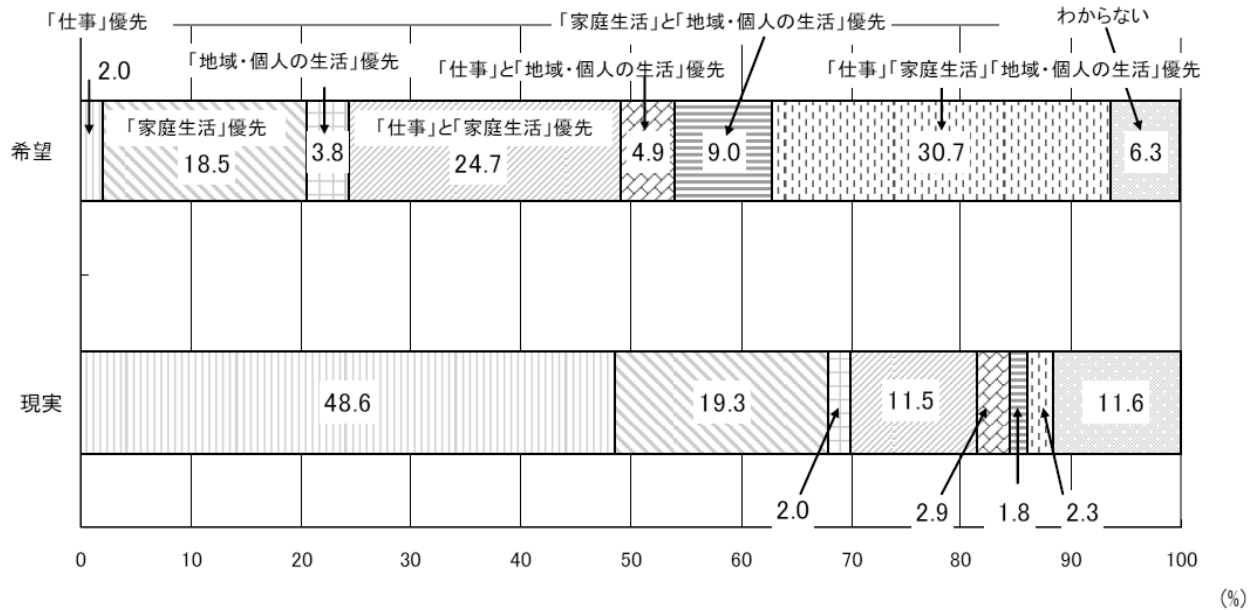
出所：内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」図表 1 より筆者抜粋

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ということは、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、男女別で見ても（図 3-1-6 参照）、年代別で見ても（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。

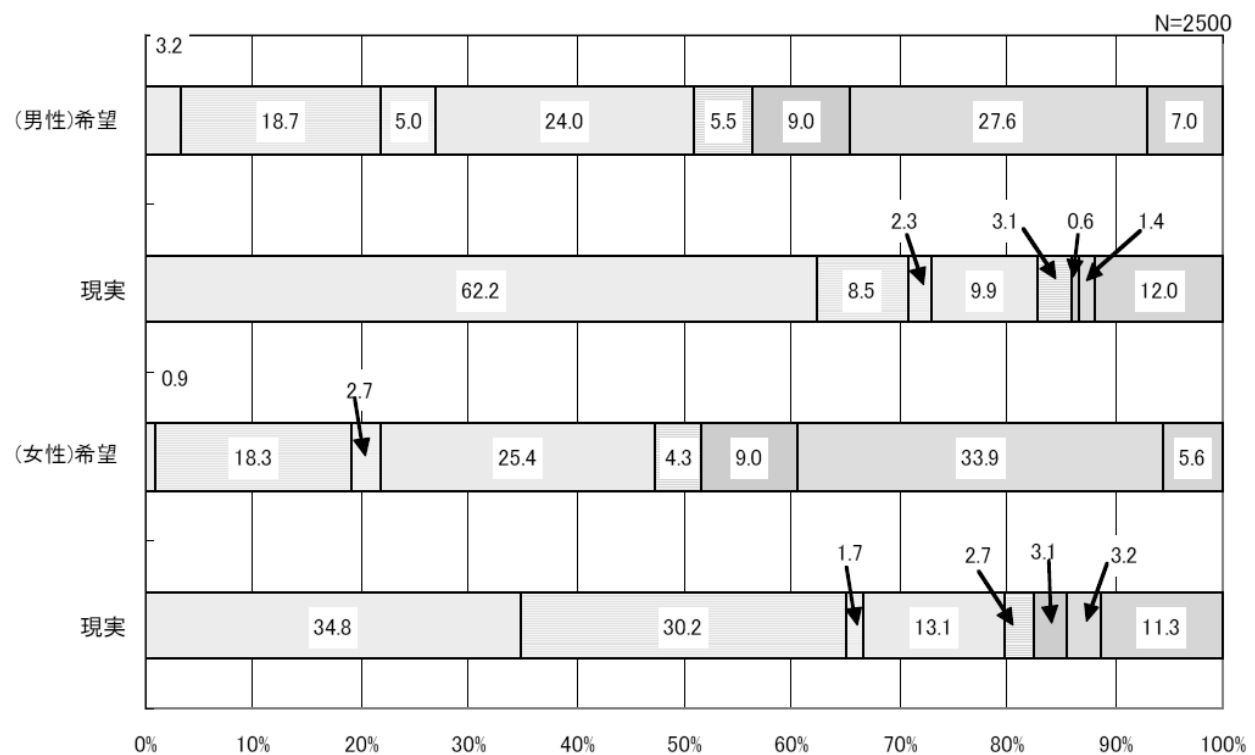
このような調査結果から、「あなたのワーク・ライフ・バランス度を点数にすると何点か」という問いに対しては、やはり性別や年代に関係なく、概ね 50 点前後というスコアが付けられている（図 3-1-8 参照）。

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



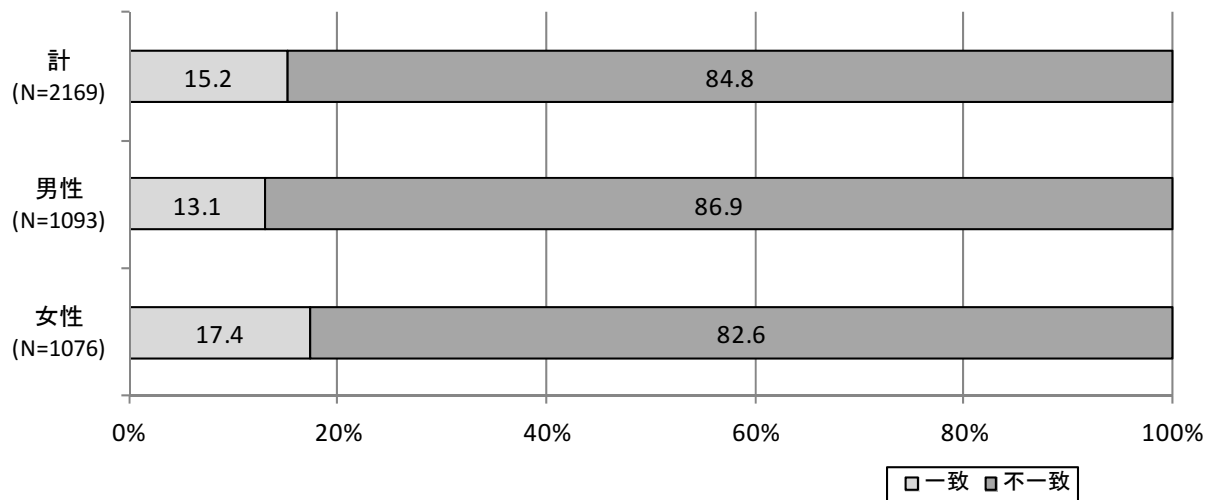
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について 図 1-1

図 3-1-5 男女別、生活の中での「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度



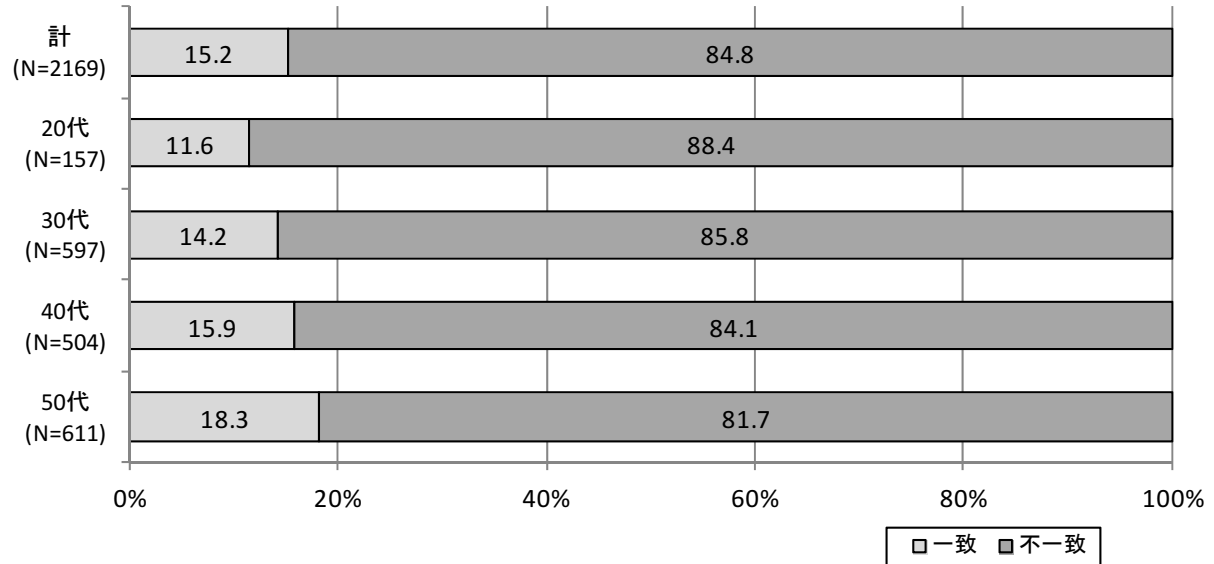
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について 図 1-2
 筆者注：本図の選択事項は、先の図 3-1-4 と同じく、左から順に、「仕事」優先、「家庭生活」優先、「地域・個人の生活」優先、「仕事」と「家庭生活」優先、「仕事」と「地域・個人生活」優先、「家庭生活」と「地域・個人生活」優先、「仕事」「家庭生活」「地域・個人生活」優先、「わからない」、である。

図 3-1-6 男女別、希望と現実の不一致



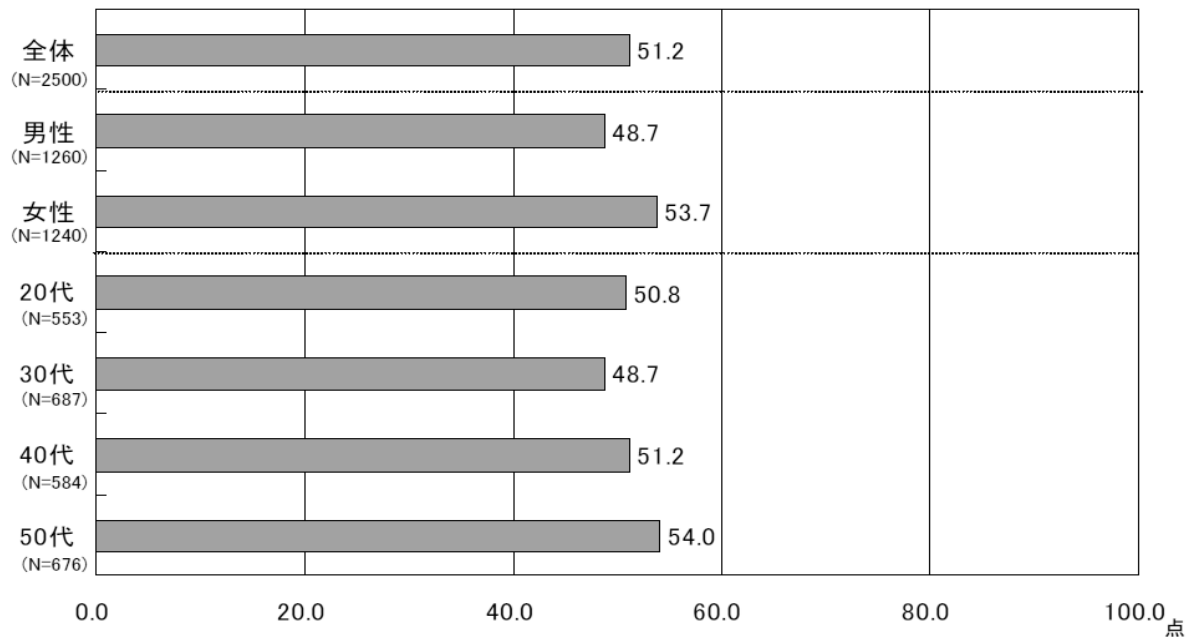
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 2-1

図 3-1-7 年代別、希望と現実の不一致



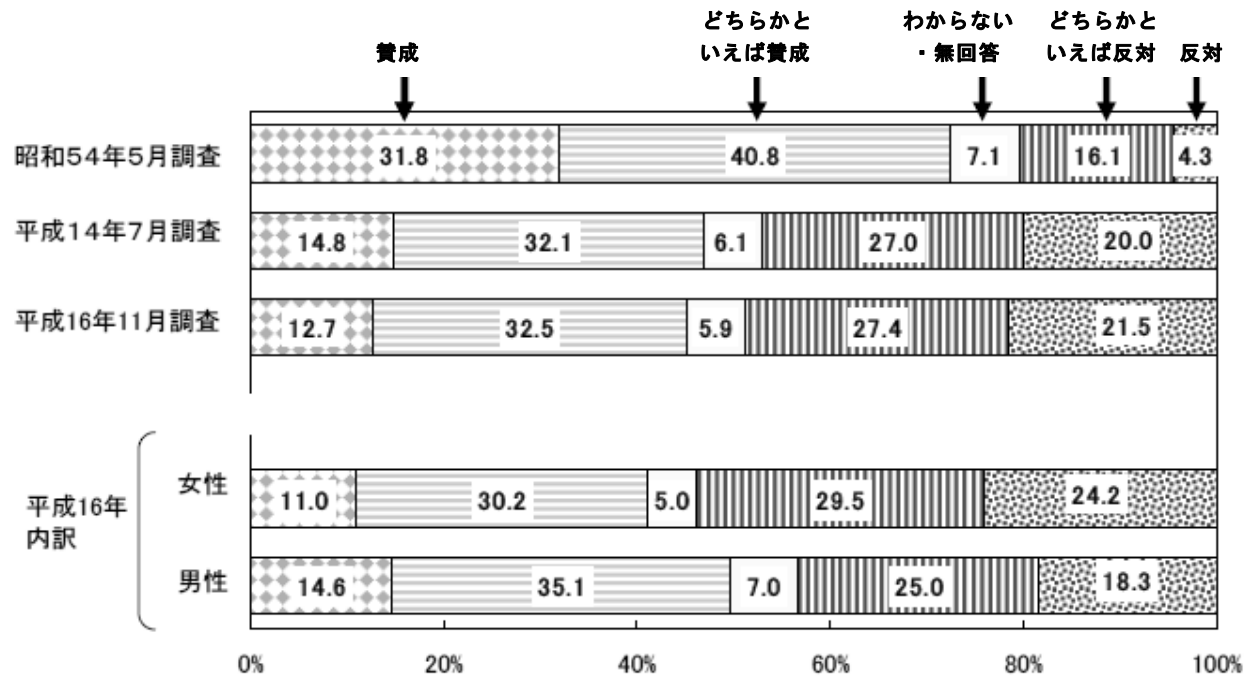
出所：内閣府（2008）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する意識調査」について」図 2-2

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（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～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。

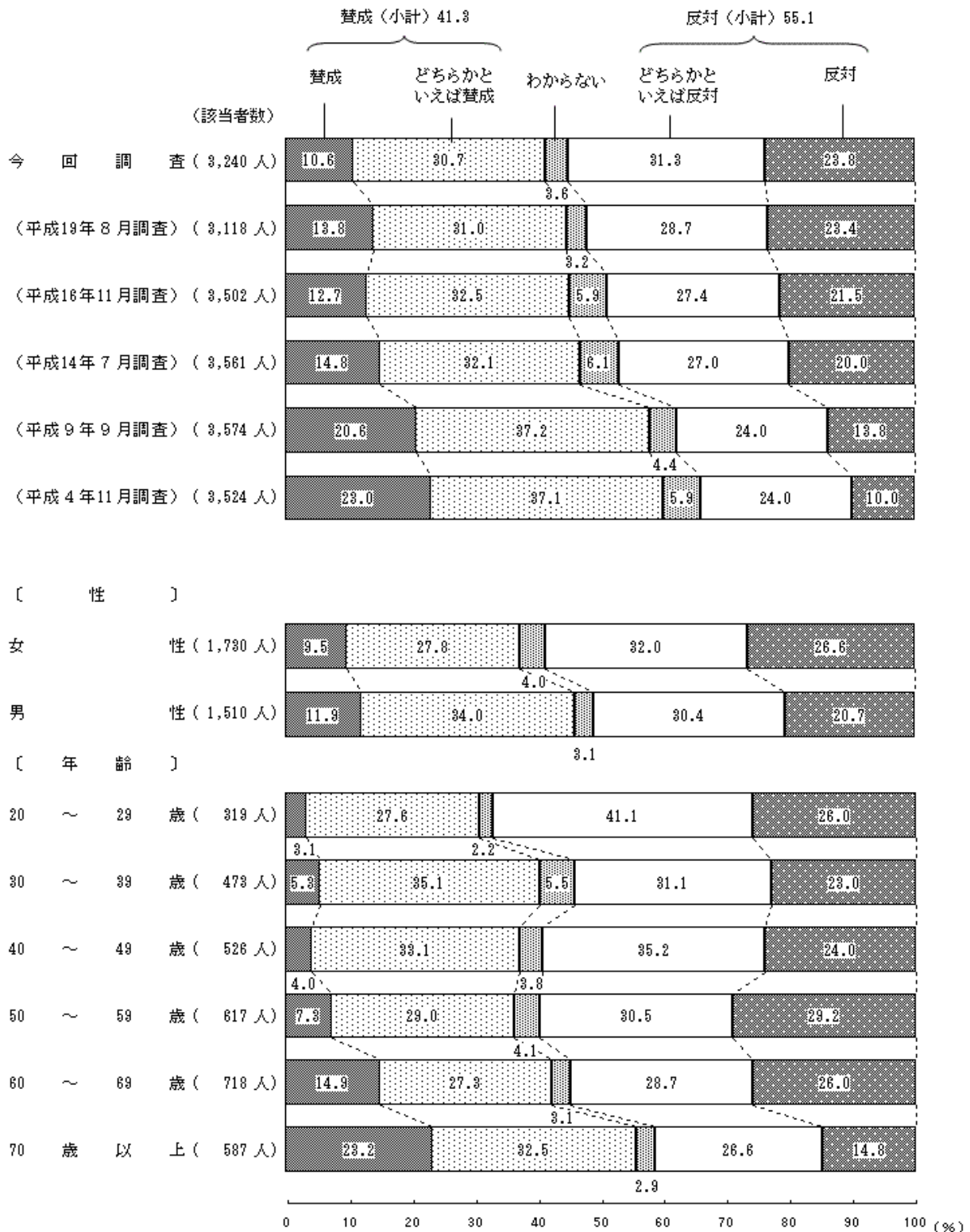
もっとも、図 3-1-9、そして図 3-1-10 から、男女間で温度差があることも分かる。すなわち、相対的に「女性」で「反対派」の割合が高く、一方では「男性」で「賛成派」の割合が高くなっているということである。また同時に、図 3-1-10 から年齢別の「賛成」「反対」割合の相違を見ると、おおむね、年齢が低いほど「賛成」の割合が低く、「反対」の割合が高くなっている一方で、年齢が高くなるほど「賛成」の割合が高く、「反対」の割合が低くなっている傾向がうかがえる。

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、「子どもができてみずっと職業をつづけるほうがよい（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ほうがよい」、「結婚するまでは職業をもつほうがよい」、「子どもができるまでは職業をもつほうがよい」という三つの選択肢はいずれも低下傾向にある。

ただ、評価が難しいのは「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい（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。

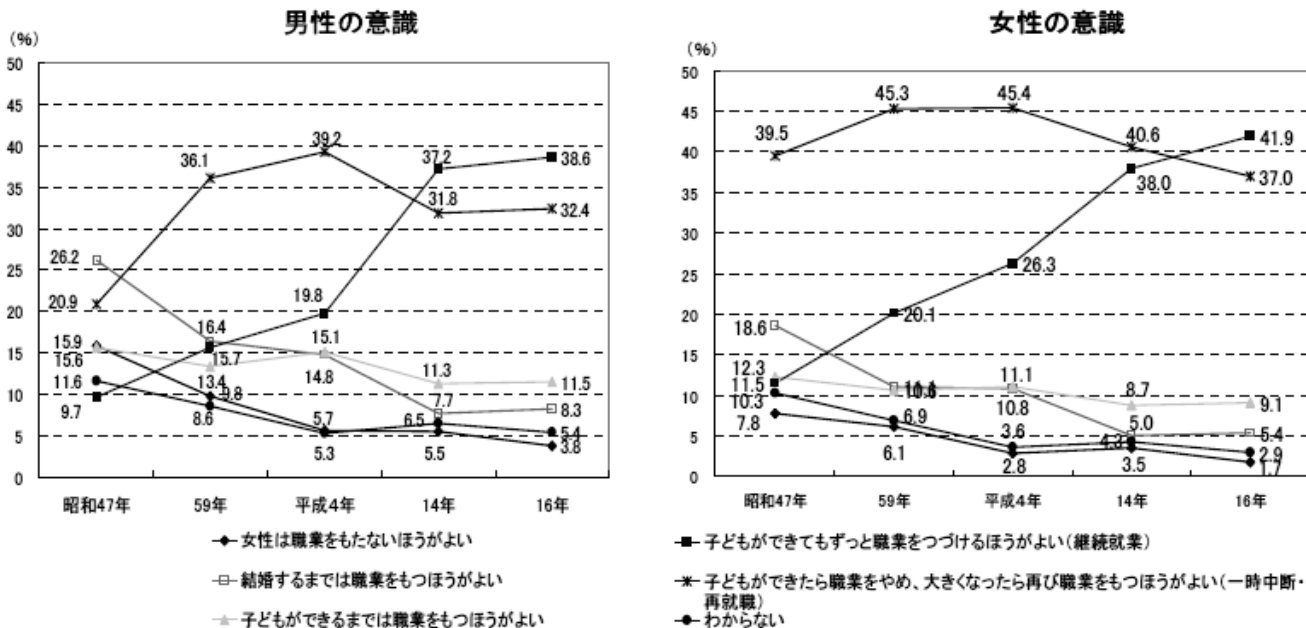
²⁴ 内閣府 HP、<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html> 参照。

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、一般的に女性が職業を持つことに対する意識



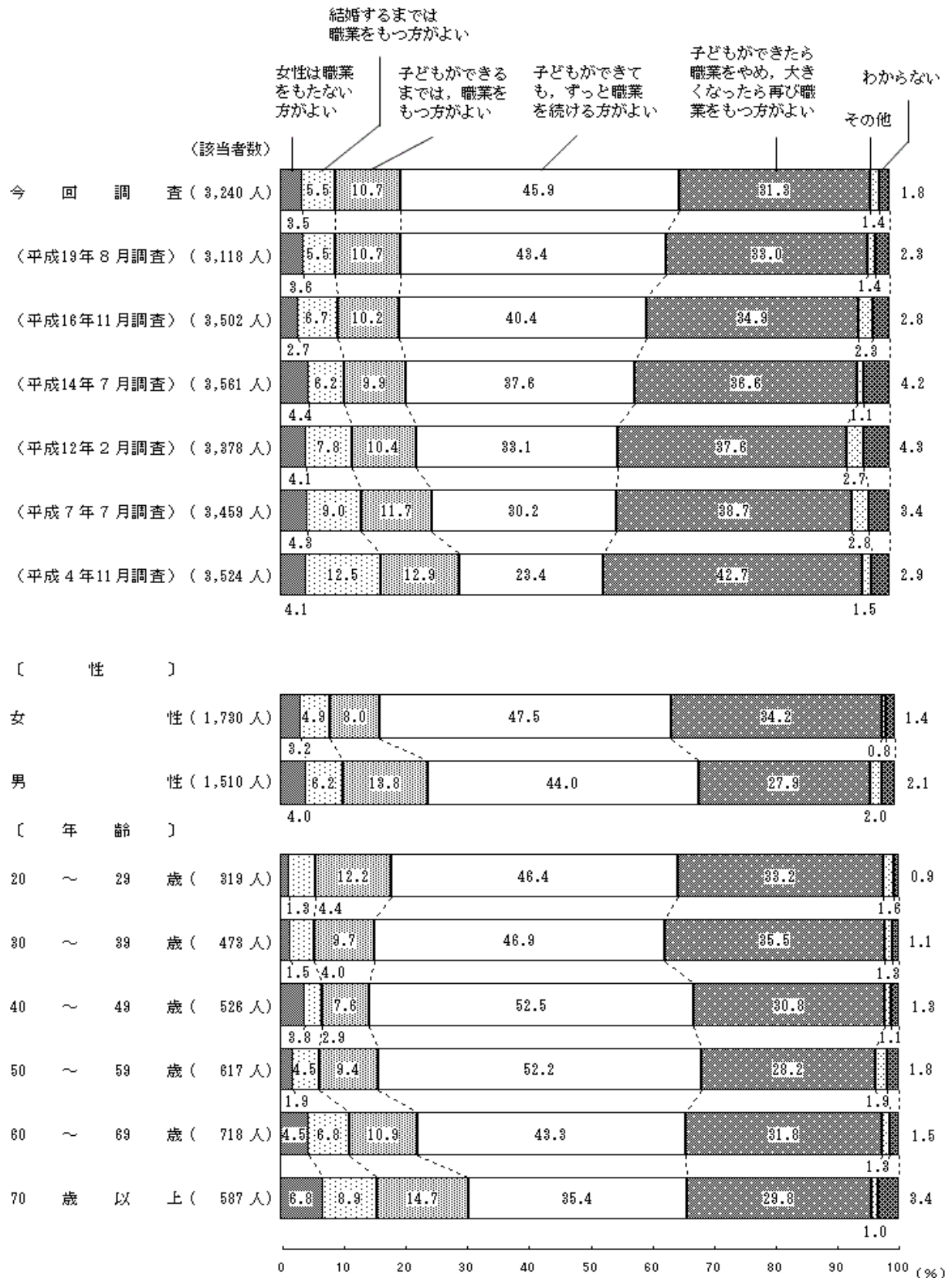
出所：内閣府（2006）「男女の働き方と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する調査結果概要～少子化と男女共同参画に関する意識調査より～」の＜参考＞内閣府「男女共同参画に関する世論調査」図表 17

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 歳の中老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てとれる。

ところが、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。

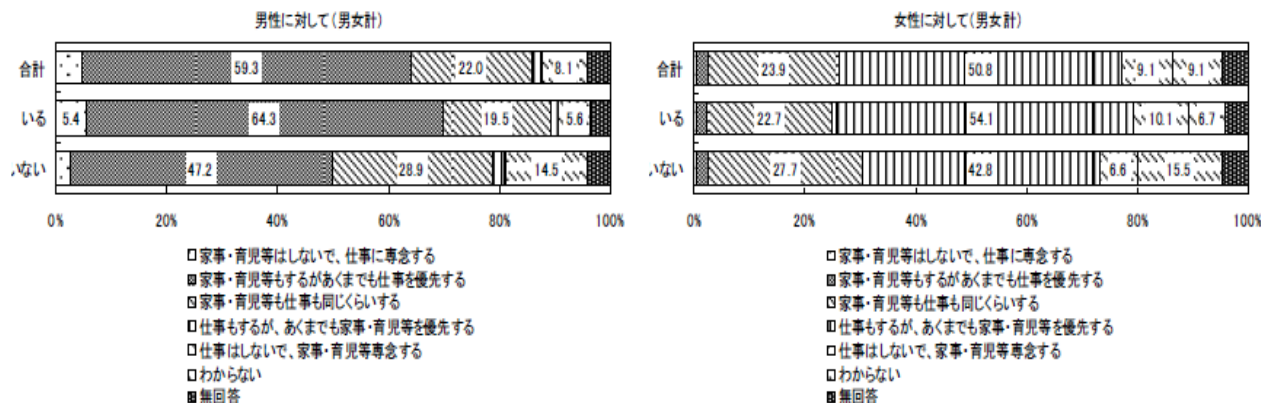
図 3-1-13 を見ると、配偶者が「いる」「男性」については（左方の図）、約 64%が「家事育児等もするがあくまで仕事を優先する」と回答している一方で、配偶者が「いる」「女性」については（右方の図）、約 54%が「仕事もするが、あくまでも家事・育児等を優先する」と回答している。先に見た政府の調査からは確かに、性別役割分担意識は年々低下傾向にあり、また、子どもができては女性が職業を続けるほうがよいとの意識は広がりを見せてきてはいる。しかし、仕事と子育てのバランスの取り具合に関しては、誤解を恐れずに言えば、男性は仕事優先、女性は家事・育児優先という考え方が、男性ばかりでなく女性にも見られる。したがって、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に差があることをも考慮した政策の検討がなされる必要があることが示唆されよう。

図 3-1-12 女性が職業を持つことについての考え方



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

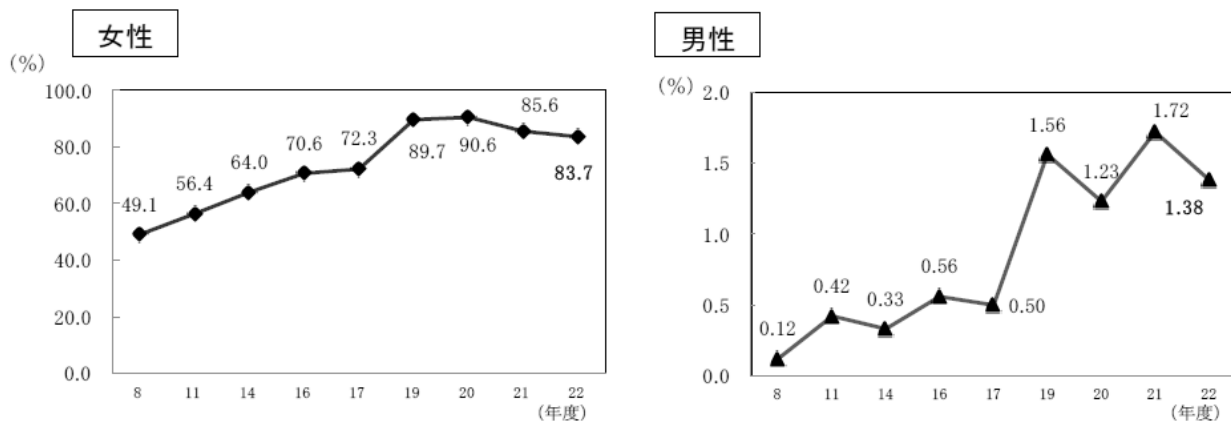
図 3-1-13 性・配偶者の有無別にみた家事・育児等についての望ましい生き方



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：%)



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

出所：厚生労働省「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はいるものの、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。

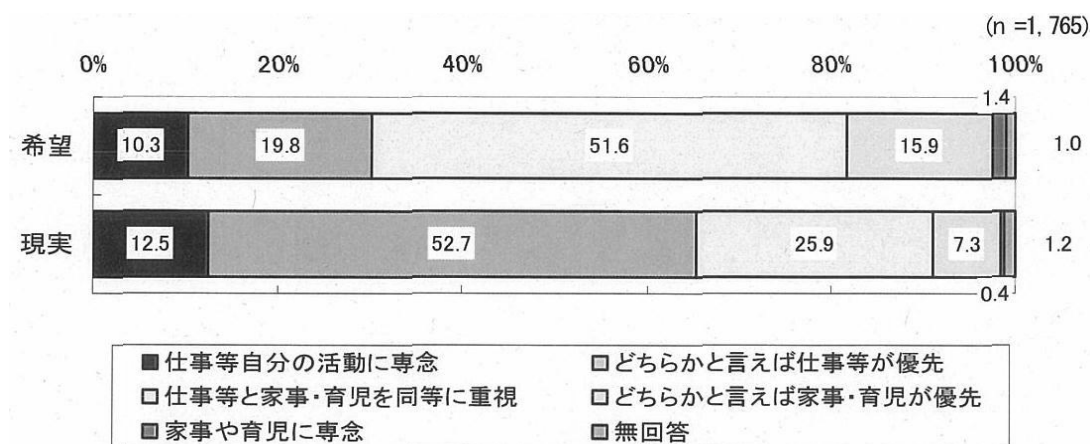
²⁵ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001ihm5-att/2r9852000001iz9v.pdf> 参照。

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ふこと）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・育児等を両立さ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



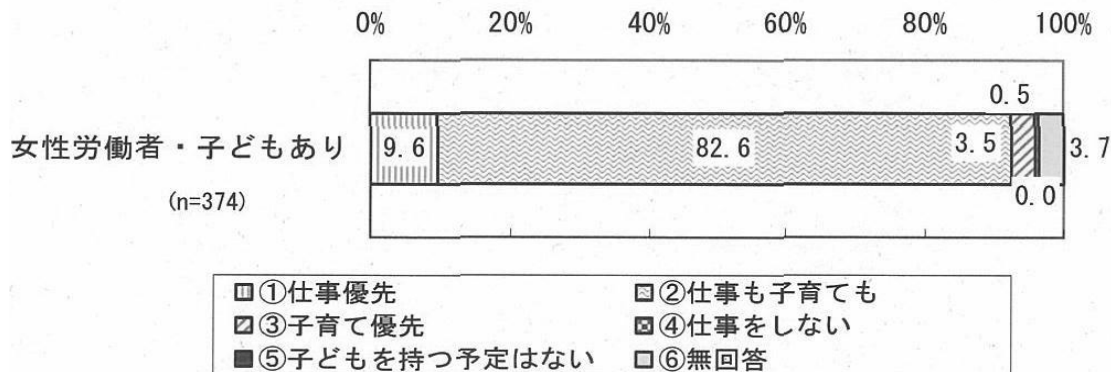
出所：UFJ 総合研究所（2003）「子育て支援等に関する調査研究報告書」、厚生労働省・男性が育児参加できるワーク・ライフ・バランス推進協議会（2006）「男性も育児参加できるワーク・ライフ・バランス企業へ—これからの時代の企業経営—」掲載
 調査対象：未就学児を持つ父親

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。

から見れば、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るろう。

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²⁷。

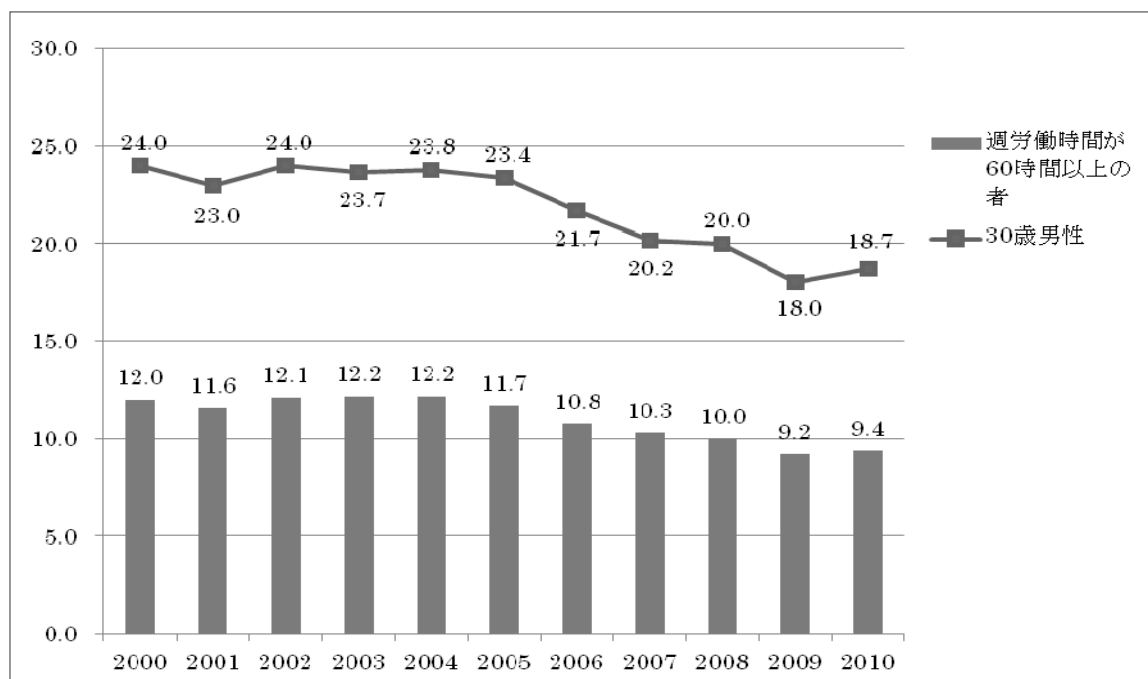
日本は、現在、年間総実労働時間が 1,800 時間ほどとなっている。しかし、労働市場政策の視点の項で後述するようにパートタイム労働者の増加を考慮すると、非正規のパートタイム労働者と正規のフルタイム労働者の実労働時間格差が生じていると理解することができる。そのように考えると、フルタイムで長期の安定的な雇用に就いている人達に限って見れば、年間総実労働時間は 2,000 時間をゆうに超えると考えられる。

図 3-1-17 を見ると、年々緩やかな減少傾向にはあるものの、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：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よう。

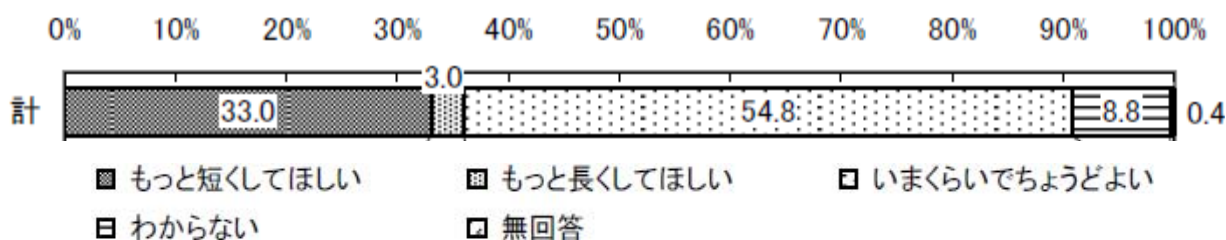
図 3-1-17 週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合の推移 (単位：%)



出所：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)、別添2、図1
 原出所：総務省統計局「労働力調査」

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」が 33%と、3分の1の妻は夫の労働時間も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よう。

図 3-1-18 夫の仕事時間に対する妻の希望



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 2-3-13 から筆者抜粋

表 3-1-19 夫の仕事を短くしてほしい理由

	(短くしてほしい妻)							(複数回答、%)	
	少し無理をしていると思うから	早く帰宅して子育てを分担して欲しい	早く帰宅して家事を分担して欲しい	早く帰宅して介護を分担して欲しい	そうあくせく働かなくてもよいから	ご主人自身の趣味を大切にしたい	家族と過ごす時間を増やしてほしい	その他	無回答
計	71.0	15.7	11.3	0.4	12.3	12.7	51.3	6.6	0.0
30歳未満	60.7	42.9	17.9	0.0	12.5	10.7	73.2	1.8	0.0
30～34歳	64.1	34.1	18.0	0.0	6.6	10.8	64.1	5.4	0.0
35～39歳	66.0	27.7	13.5	0.0	10.7	8.5	62.3	6.0	0.0
40～44歳	70.0	17.1	11.3	0.7	9.9	11.5	56.0	6.0	0.0
45～49歳	74.1	5.2	7.9	0.6	13.1	15.7	43.4	6.7	0.0
50～54歳	78.4	1.5	10.4	0.8	15.8	15.8	33.2	8.5	0.0
55～59歳	77.6	0.0	4.1	0.0	22.4	15.3	40.8	10.2	0.0
60歳以上	76.9	0.0	7.7	0.0	30.8	23.1	15.4	15.4	0.0

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「家族と過ごす時間を増やしてほしい」が約51%となっている。

前者の回答は、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慮する妻の心理が見てとれよう。他方、後者の回答は、家庭での生活時間を増やしてほしいという妻の意向であるが、家庭生活との関連づけをするならば、回答割合はそれほど高いとは言えず、また、むしろ低い、「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りうるであろう。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大きな課題であるといえる。

なお、こうした長時間労働問題に関しては、年次有給休暇の取得や年休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（「就労条件総合調査」各年²⁸）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は、取得日数を当該年度の付与日数で割ったものゆえ、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、取得可能日数の概ね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²⁹。

表 3-1-20 労働者 1 人平均年次有給休暇の取得状況

年、企業規模	付与日数	取得日数	取得率
2011 年	17.9 日	8.6 日	48.1%
2010 年	17.9 日	8.5 日	47.1%
2009 年	18.0 日	8.5 日	47.4%
2008 年	17.6 日	8.2 日	46.7%
1,000 人以上	18.9 日	10.5 日	55.3%
300~999 人	18.3 日	8.4 日	46.0%
100~299 人	17.3 日	7.7 日	44.7%
30~99 人	16.8 日	7.0 日	41.8%

出所：厚生労働省（2010）「平成 22 年就労条件総合調査」第 5 表、同（2011）「平成 23 年就労条件総合調査」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いたり、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、よほど好きな仕事であるとか、自己実現ややりがいを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ミスマッチ、特に例えば、労働時間が長かったり年休が思うように取れない、家族や子どもがいるにもかかわらず共に過ごす時間が持てない、育休も取れない、という事態が多ければ多いほど、会社に貢献しようとする意欲を低減させてしまうであろう。その結果、職場や企業の生産性や作業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ができる（民法 627 条 1 項参照）が、現実的にはそういった事態はよほどのことがない限り想定しにくい。他方、企業としても、単に作業能率が低いとか勤務状況が芳しくない、あるいは貢献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

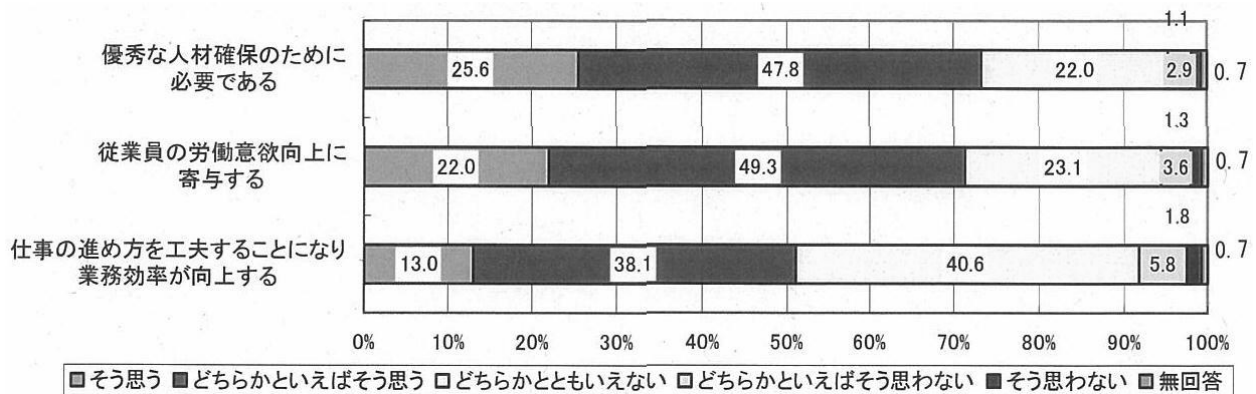
²⁹ 以上検討してきたような働く男女の WLB に係る意識に関しては、職場の仕事と生活の調和の図り易さは生活の満足と共に職務満足にも良い影響を与えている可能性が高いとする調査結果がある（内閣府 仕事と生活の調和推進室（2011）『「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査報告書』参照、<http://www8.cao.go.jp/wlb/research/sougo/sougo.pdf>）。

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



出所：ニッセイ基礎研究所（2005）「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」、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・バランス企業へーこれからの時代の企業経営ー」掲載

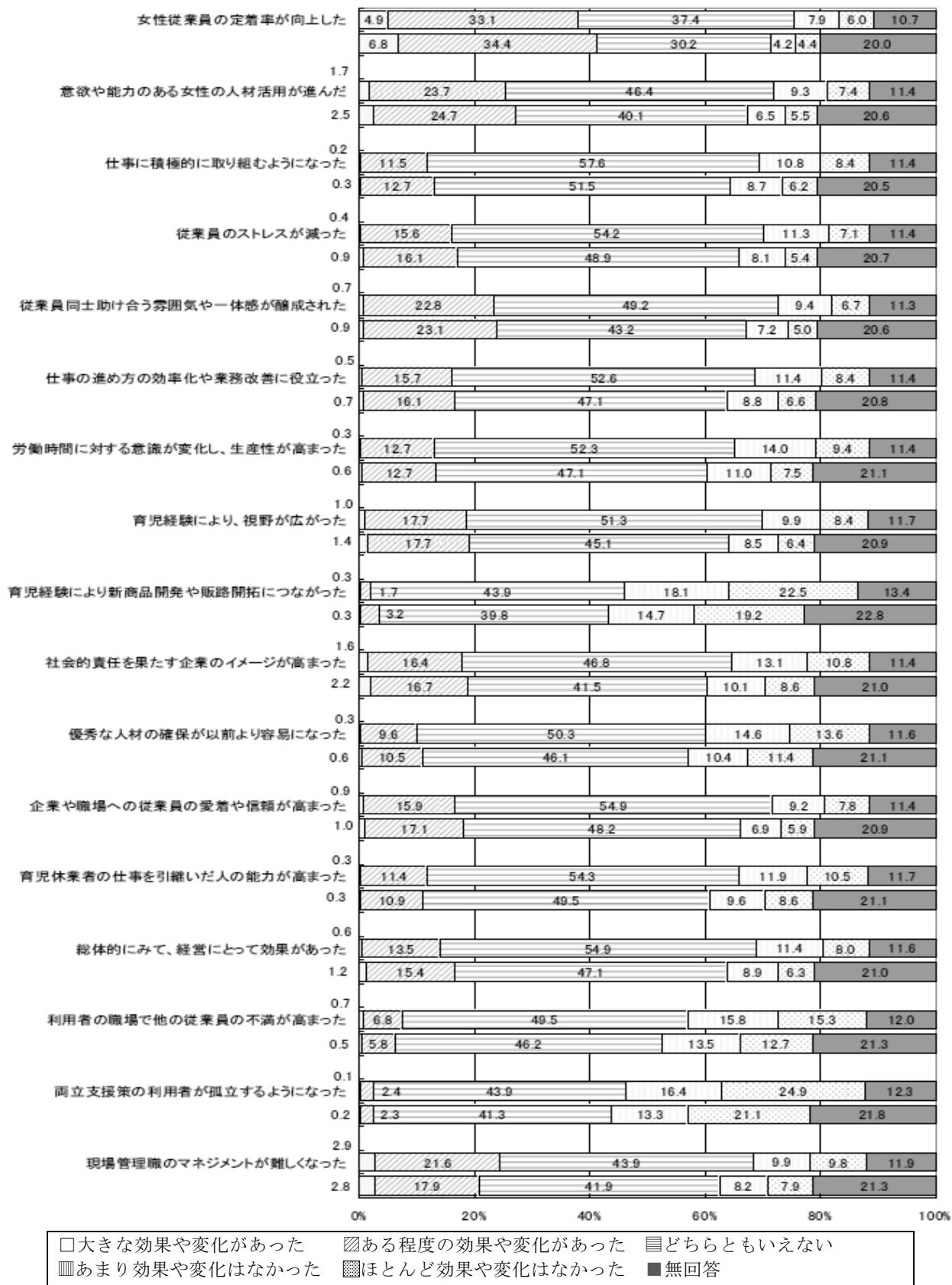
まず、企業として両立支援策に取り組む背景を図 3-1-21 から見てみる。すると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計で回答割合が高い順に、「優秀な人材確保のために必要である」が73.4%、「従業員の労働意欲向上に寄与する」が71.3%、「仕事の進め方を工夫することにより業務効率が向上する」が51.1%となっている。企業としては、人材確保と既存の従業員の労働意欲のさらなる喚起に多くの関心が寄せているといえる。

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」、「従業員同士助け合う雰囲気や一体感が醸成された」、「育児経験により視野が広がった」、「社会的責任を果たす企業のイメージが高まった」、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」、「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

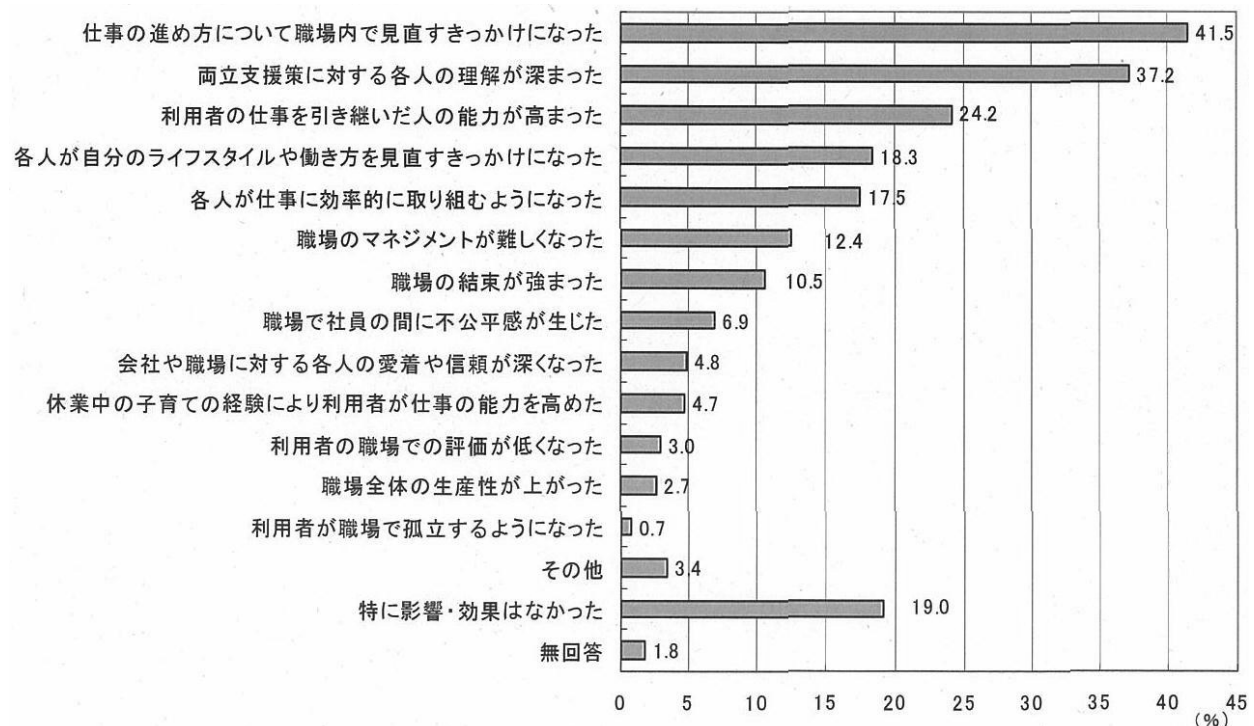
(上段：短期的、下段：長期的)



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」との回答率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得るものと考えられよう。

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 (n=764)

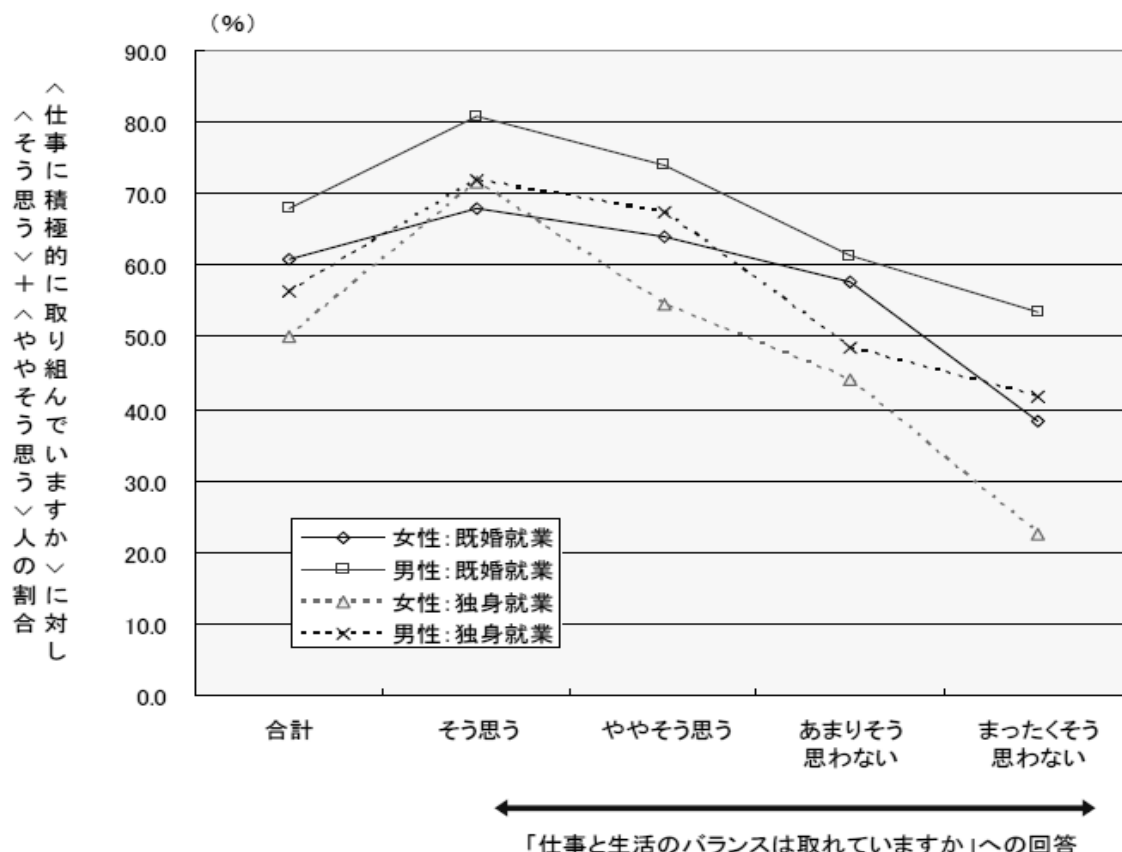


出所：内閣府（2005）「管理職を対象とした両立支援策に関する意識調査（調査結果概要）」図表 8
 調査対象：企業（従業員規模 100 人～300 人：1,000 社、300 人超：3,000 社）において両立支援策を利用した社員がいる部門の管理者

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、続いて、「利用者の仕事を引き継いだ人の能力が高まった」が 24.2%、「各人が自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけになった」が 18.3%、「各人が仕事に効率的に取り組むようになった」が 17.5%などとなっている。これら回答も多くの場合、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よう。その他の回答選択肢についても、通常の職責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



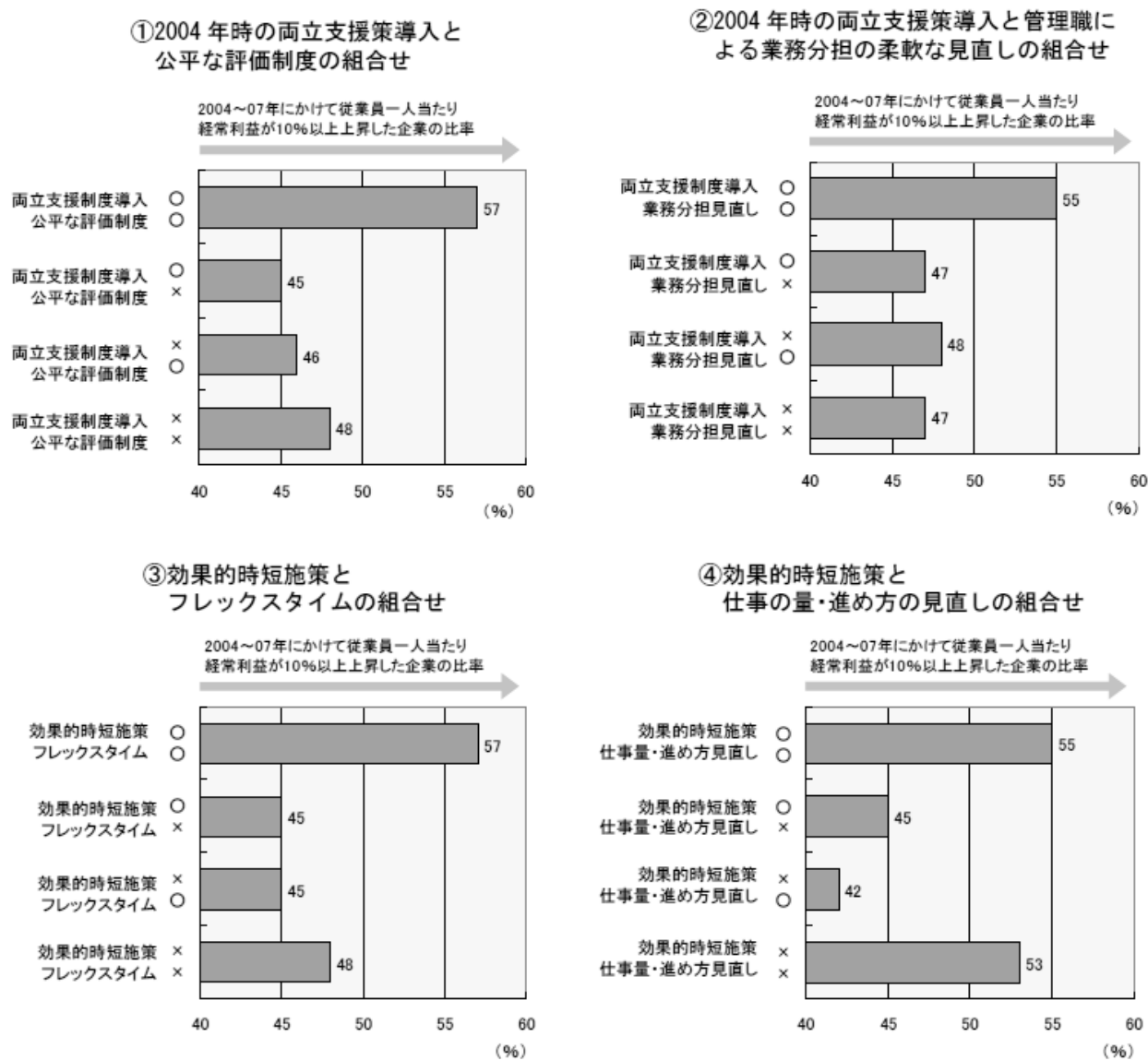
(備考)

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.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いるほど、「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分かる。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 に関心を払い、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) 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と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は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(もともと、部・課単位で達成すべき業績目標が設定される場合はあるであろう)。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 を見てみると、①から④まで四つの図が掲げられている。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経常利益が10%以上上昇した企業の比率」を見たものである。

同図の①から④までをそれぞれ見てみると、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%以上上昇す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への対処、フレックスタイム制度導入によるより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³⁰を行うことによって、従業員個人々人にとっての WLB がよりいっそう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事に留意すべきであろう³¹。

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%、「無駄な業務・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)。後者は先に見た仕事の量・進め方の見直しに通じる回答であろう。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こと、また、ライフを経由せずに個人の職務満足度を高める可能性があることと分析されている。しかし、夫と妻が異なる職場で働いている場合、一方の職場が WLB を図り易い職場を目指しても、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も述べている。

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など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人的資源をどのようにマッチさせていくかが課題となろう。なおこの点、「子ども・子育て新システム」なる政策が動き出しつつある。

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併せて、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せる取組みであるとか、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、推進されると考えるのは早計であろう。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たる労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はないかと考えられる。

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ついて、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からの変化が、「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らう。

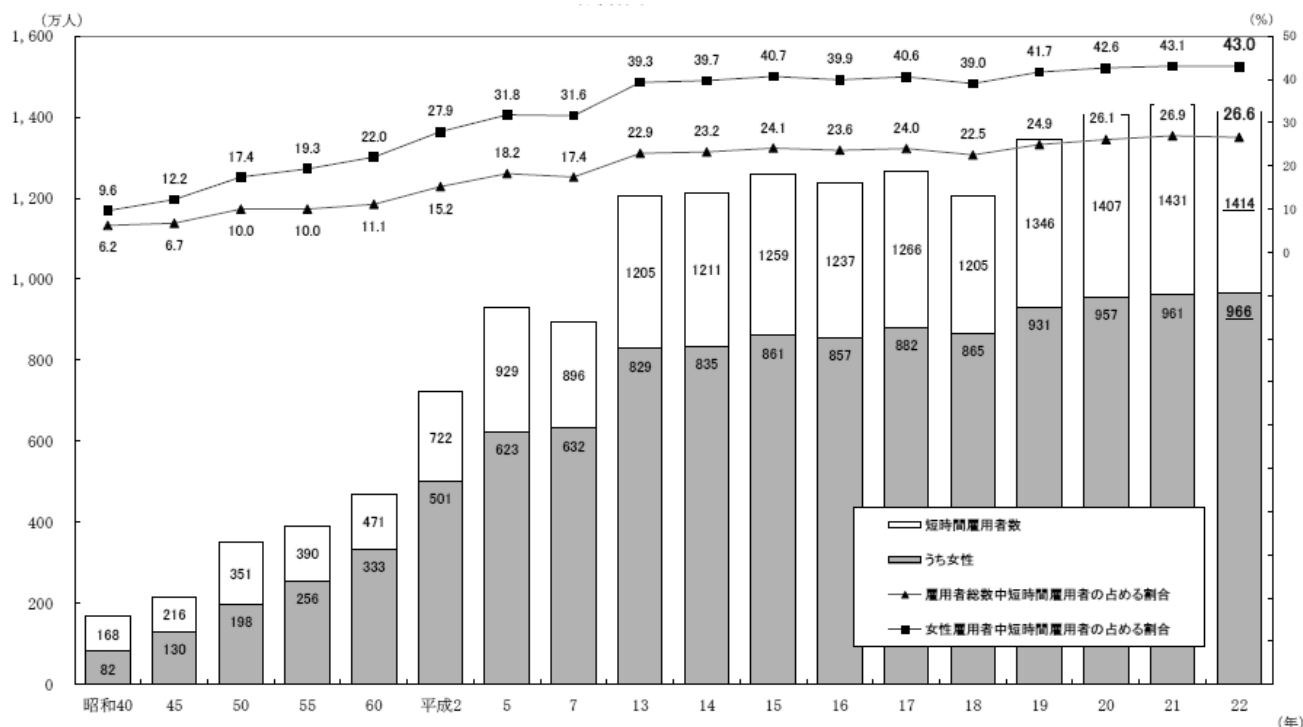
しかし、この間の労働市場全体の動向を見渡すと、多様な就業形態、特にパートや派遣といった非正規就業者の拡がりや雇用労働政策（図 3-1-26、図 3-1-27 参照）、少子高齢化社会の下でのフリーターやニートの若年者雇用問題（図 3-1-28 参照）、就業促進や年齢差別あるいは年金制度と相俟った高年齢者雇用問題（図 3-1-29 参照）、格差社会とワーキング・プアといった問題（図 3-1-30 参照）、母子・父子家庭といった“一人親世帯の増加”という問題

(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。

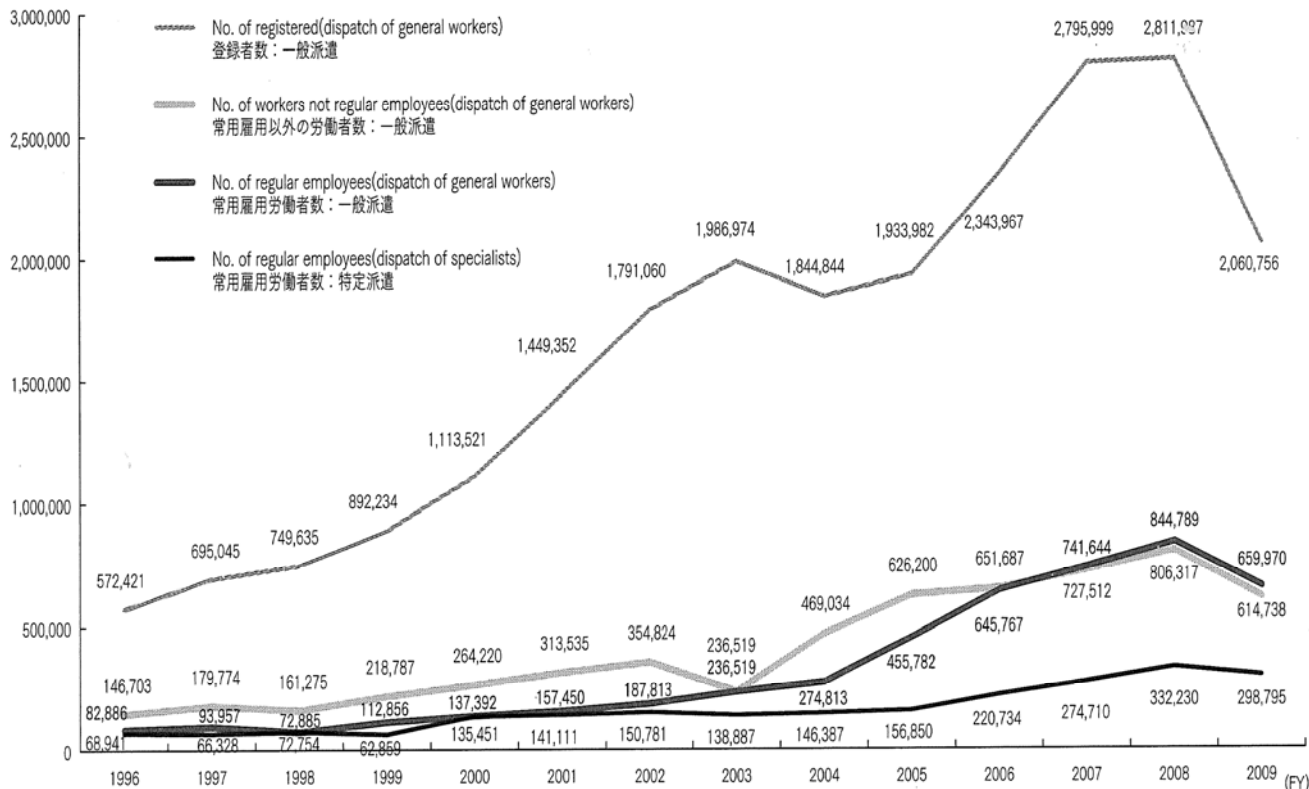
以上のことは、先に見てきたように、2004年に厚生労働省から公表された「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」、また、内閣府からは幾つもの重要な政策文書が出されているが、特に2007年に策定されたWLB憲章及びその行動指針から読み取ることができる。

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—）



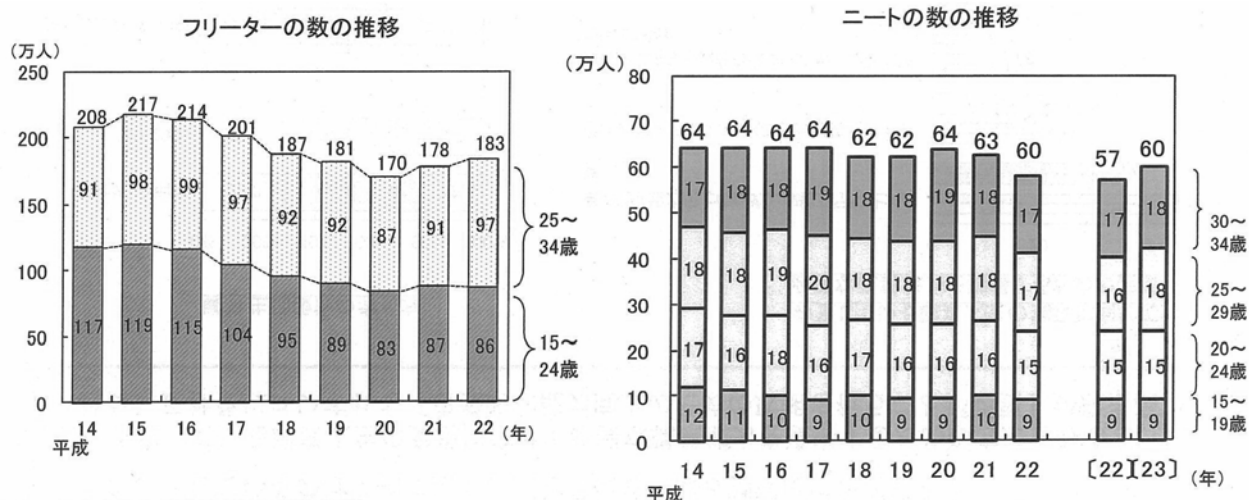
出所：厚生労働省（2011）『今後のパートタイム労働対策に関する研究会報告書』（平成 23 年 9 月）
 原出所：総務省労働力調査

図 3-1-27 派遣労働者数の推移



出所：労働政策研究・研修機構（2011）、「Japanese Working Life Profile 2011/2012—Labor Statistics, p.37」
 原出所：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）

図 3-1-28 フリーター、ニートの推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」

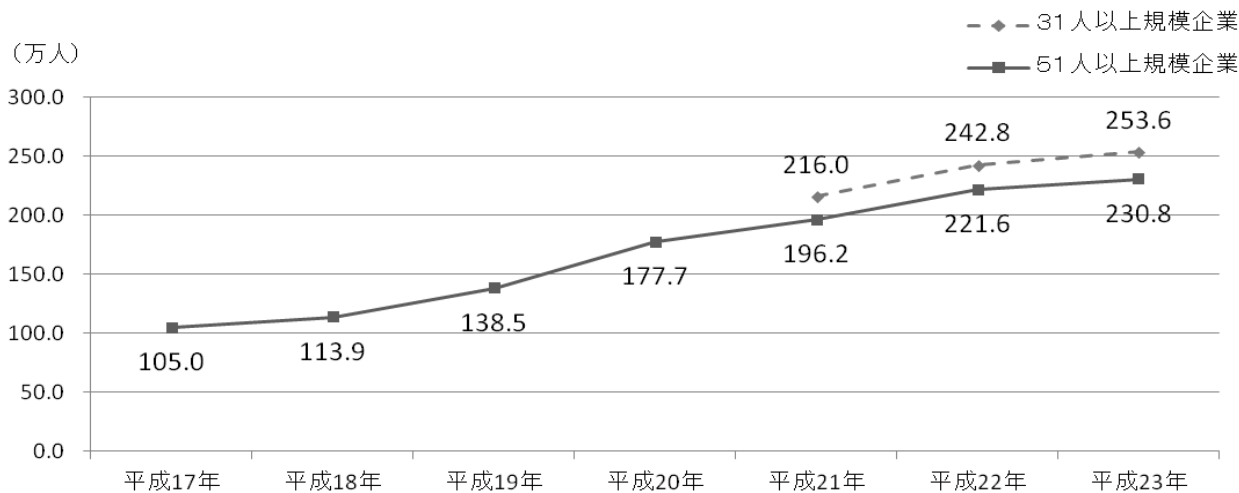
(注)「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、
 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

資料出所：総務省統計局「労働力調査(基本集計)」

(注1)「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。
 (注2) []を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

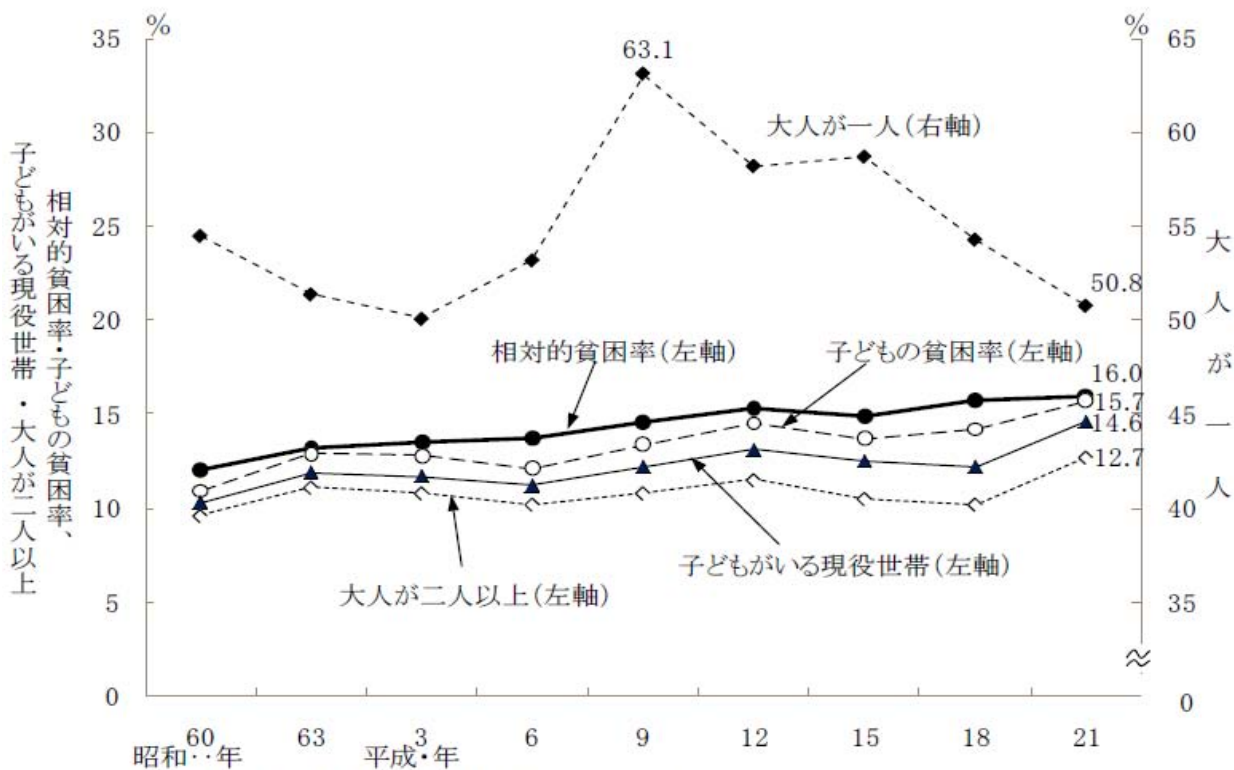
出所：労働政策審議会職業能力開発分科会若年労働者部会（第10回、平成24年2月1日開催）、配布資料1、「勤労青少年を取り巻く状況について」7頁

図 3-1-29 60 歳以上の常用労働者の推移



出所：厚生労働省（2011）「平成 23 年「高齢者の雇用状況」集計結果」（平成 23 年 10 月 12 日発表）

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、OECD 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 22 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）

単位：千世帯

年次	児童のいる世帯 (全世帯に占める割合)	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)	母子世帯 (全世帯に 占める割合)	父子世帯 (全世帯に 占める割合)
1986	17,364 (46.2%)	722 (4.2%)	600 (1.6%)	115 (0.3%)
1989	16,426 (41.7%)	677 (4.1%)	554 (1.4%)	100 (0.3%)
1992	15,009 (36.4%)	571 (3.8%)	480 (1.2%)	86 (0.2%)
1995	13,586 (33.3%)	580 (4.3%)	483 (1.2%)	84 (0.2%)
1998	13,453 (30.2%)	600 (4.5%)	502 (1.1%)	78 (0.2%)
2001	13,156 (28.8%)	667 (5.1%)	587 (1.3%)	80 (0.2%)
2004	12,916 (27.9%)	738 (5.7%)	627 (1.4%)	90 (0.2%)
2007	12,499 (26.0%)	844 (6.8%)	717 (1.5%)	100 (0.2%)
2008	12,151 (25.3%)	827 (6.8%)	701 (1.5%)	94 (0.2%)
2009	12,323 (25.7%)	863 (7.0%)	752 (1.6%)	93 (0.2%)
2010	12,324 (25.3%)	813 (6.6%)	708 (1.5%)	77 (0.2%)

出所：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)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の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であろう。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、事実認識をほぼ同じくして、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³³。同事業は、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、「社員を大切に作るエクセレント・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に、以下の6つの基軸から構成されている³⁴。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ることを支援しているか

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³⁵。

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³⁶。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、セミナーやカンファレンスの開催、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-rengo.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³⁸。

- 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、後者の経団連は、連合のように特設の HP を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 の推進を掲げている³⁹。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⁴⁰。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⁴¹。

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て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、そういう状況にはない場合が多いであろう中小規模企業における WLB の実現、推進が問題となってくるのではないかと考えられる。この点、先行研究⁴²からは、中小規模企業では規模が小さければ小さいほど、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いると考えられる。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

³⁸ 連合 HP、<http://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashi/worklifebalance/kihon.html> 参照。

³⁹ 「2012 年版経営労働政策委員会報告」においても同様である。<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2012/006.html> 参照。

⁴⁰ 経団連 HP、「「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)」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/104.pdf>)、「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)」(<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2012/017.pdf>) 参照。

⁴¹ 同上、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/csr.html#iso26000> 参照。

⁴² 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)』参照。

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（「子育て支援認定中小企業事例集（2008.3 全国中央会）」）、情報提供を積極的に図っている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節 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・調和の關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、一定期間の休業を権利として保障する制度が法制化されるなどしている。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）（概要）⁴⁶

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」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」することによって導かれることになる。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

⁴³ 全国中小企業団体中央会 HP、<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/manual1003.html> 参照。

⁴⁴ 同上、<http://www2.chuokai.or.jp/hotinfo/200803kosodate.html> 参照。

⁴⁵ 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）』64頁以下参照。

⁴⁶ 同法の制定経緯と内容については、高橋柵太郎（1991）『詳説 育児休業等に関する法律』（労務行政研究所）、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）参照。

が個々人においてかなえられるべき法目的であった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」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、労働者自身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こと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独立法化されたと考えるのがご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がなく、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方、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は、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しめる行

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る面がある旨、述べるに至っている(前掲注 9・伊岐書 181 頁参照)。法政策を通じた女性の働き方と家庭・家族生活をめぐる理想と現実との擦り合わせ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歳から小学校就学始期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ていることにかんがみて、育休法に介護休業制度が加えられる形で法制化され、育介休法とされた。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充実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にすることを本旨とする。」

こうした規定を見ると、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め、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⁵³。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」が意図されていたところ、育介休法に至っては、「両立」との文言が用いられている。立法意図としては「基本的に同趣旨」とされてはいるが、「調和」は全体としての釣合いを重視する意味合いであるのに対して、「両立」はともに並び立つことを重視する意味合いである⁵⁴と説明されており⁵⁴、「政策の志向が微妙に変化した」⁵⁵との評価も可能であろう。この「両立」との文言が用いられたことについてやや穿った見方をすれば、更なる女性の就業促進と、その一方で男性の働き方の見直しを同時に実現・推進していくため、またさらに踏み込めば、固定的な性別役割分担意識の解消へ向けた政策的措置の一つと解することができるようにも思われる。

第三に、既に指摘されているように⁵⁶、「雇用の継続」と「再就職の促進」が労働者の「福祉の増進」に直接的に結びつけられずに、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介休法が改正され、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、渡邊書116頁参照。

⁵⁴ 前掲注52・松原書264頁、渡邊書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年の法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 育児介護休業法 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、事業主はそれら者を深夜時間帯（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。ただし幾つかの例外があり、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い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⁵⁸。

ウ. 平成 13 年改正⁵⁹

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ある。そこで育介休法では、この時の法改正以降、一定要件に該当する労働者に対して、企業が定める所定労働時間や個別に命じられる時間外労働時間に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。

改正育介休法 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、短時間勤務制度やフレックスタイム制度などの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。）、労働者の配置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看護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、この時の法改正に至る議論では、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することが検討されたが、法改正はなされず、指針⁶⁰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⁶¹。

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、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、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、労働者が深夜業の制限を請求した場合には、当該労働者が請求どおりに深夜業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こと」とされ、「業務遂行上不可欠な人員について、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 日女発第 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/houritu4.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 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・伊岐書 180-183 に基づく。

エ. 平成 16 年改正⁶²

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、「その養育する子が 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（当該子の 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」に加えて、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 歳到達日後の期間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該当する場合」（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ついて、当面その実施が行われない場合」が定められている（育介休法施行規則 4 条の 2 第 1 号）⁶³。

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権利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、その事業主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を行うための休暇…を取得することができる」と定められている。

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別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」とは暦日単位であること（ただし、5 労働日を上回る日数を付与したり、半日単位や時間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間単位について「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ものであったところ、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、事業主はいかな理由をもってしても看護休暇に係る申出を拒むことはできない。しかし他方、日々雇用者は適用を除外されており、また、勤続6ヵ月未満の労働者(16条の3第2項)と、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者(育介休法施行規則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うる。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)⁶⁴。

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ヵ月。…)に満たない子を養育する労働者で育児休業をしないものにあつ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つ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、心身の発達する3歳までは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、措置義務の内容を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⁶⁵。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(育介休法施行規則34条1項)。

本条項の解釈としては、「育児休業をしないもの」とは現に育休をしていない者という意であつて、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・日刊労働通信社編書123頁以下参照。

⁶⁵ 前掲注62・日刊労働通信社編書174-175頁参照。

も、事業主は先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⁶⁶。

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始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の規定が置かれた。同条 1 項は、「事業主は、その雇用する労働者のうち、その 3 歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育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と、3 歳に達するまでの時期ほどではなくとも親自身は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⁶⁷。

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 歳未満の子に比してその養育に関して親自身が相当程度の時間と労力を費やす必要性が一般に少ないと考えられることにあるとされる⁶⁸。

なお、今回の改正においては、平成 13 年改正において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伴い、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⁶⁹

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、父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⁷⁰。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

⁶⁶ 前掲注 62・日刊労働通信社編書 179-180 頁参照。

⁶⁷ 前掲注 62・日刊労働通信社編書 188 頁参照。

⁶⁸ 前掲注 62・日刊労働通信社編書 190 頁参照。

⁶⁹ 平成 21 年の法改正の経緯及び概要については、前掲注 9・伊岐書 218 頁以下、法改正の内容の詳細については、労働法令協会編 (2010)『わかりやすい改正育児・休業法の解説』(労働法令)、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)」(http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/27a_001.pdf) 参照。また、改正法を法的に検討する論稿として、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、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 頁以下参照。

⁷⁰ パパ・ママ育休プラスの具体例については、前掲注 69・労働法令協会編書 21 頁以下、厚生労働省「あらまし (パンフレット)」17 頁以下参照。

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」⁷¹の立上げや、ハンドブック⁷²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期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、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）。所定外労働時間とは、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、日々雇用者のほか、事業所の過半数労使協定により、勤続期間 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 8）は適用除外され得る。

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、日々雇用される者のほか、1 日の所定労働時間が 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勤続期間 1 年未満の者（23 条 1 項 1 号）、②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者（育介休法施行規則 33 条の 3）、③「業務の性質上又は業務の実施

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)⁷³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、…労働者の申出に基づく育児休業に関する制度の準ずる措置又は労働基準法第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、育児休業法施行規則34条2項は、フレックスタイム制(同規則同条項1号)、「始業又は終業の時刻の繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること」(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、育児休業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、…紛争の当事者双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ができる」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、…紛争の当事者の双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、労働者から調停申請があった場合にもこれを理由とする不利益取扱いは禁じられる(同条項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き」(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)。

以上のように見てくると、現行育児休業法は、制定当初の育児休業法に比べて随分と発展し、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

育児休業を取得した場合、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

⁷³ 育児休業法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%から（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、附則 12 条による）。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とが統合され、「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）⁷⁴。

以上のような育児休業給付については、労働法・社会保障法学説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なみの 60%給付が確保されるべき」といったような議論⁷⁵が多く見られるようである。しかし一方では、育児休業給付のみ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、そもそもの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⁷⁶も見られる。

思うに、行政組織上の所管が育介休法と雇用保険法で異なるとはいえ、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、敢えて言えば育休が主で、給付金は従の関係にあると考えることもできよう。すると、育児休業給付は、育介休法の副次的な目的である「雇

⁷⁴ なお、育休の取得は労働契約の相手方たる使用者（事業主）に賃金支払債務を発生させるものではないが（いわゆるノーワーク・ノーペイ）、育児休業給付金に加えて賃金を支払うことは差し支えない。しかし、育児休業給付金との関係では、賃金と給付金の合計が休業前賃金の 80%を超える場合、給付金の減額がなされ、給付金と賃金の合計 80%で高止まりとされる。また、休業中に支払われる賃金額だけで休業前賃金の 80%を超える場合、育児休業給付金は支給されない（現行雇用保険法 61 条の 4 第 5 項）。

⁷⁵ 清正寛（2000）「少子・高齢社会の労働法の課題」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 1 巻 21 世紀労働法の展望』（有斐閣）所収 104 頁、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 267 頁、また近時の、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 No.1383, 41 頁参照。

⁷⁶ 神尾真知子（2010）「雇用保険法の育児休業給付の再検討」荒木誠之・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 528 頁参照。なお、神尾教授は、こうした給付率の大幅な格差の原因として、「育児休業の背景に少子化対策があるからである」と指摘している。

用の継続及び再就職の促進」に適う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障（＝生活保障）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にしても、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よう。

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判断をし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逡巡させること、妻にしてみれば、夫が育休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年度までの時限措置であるが、「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（育介休法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、改正育介休法に対応した、①育児休業、②改正育介休法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介休法23条2項に定められている代替措置、を労働協約又は就業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日以降にはじめて育休取得者がいたこと、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、以上を踏まえて、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割超あるいは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、女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

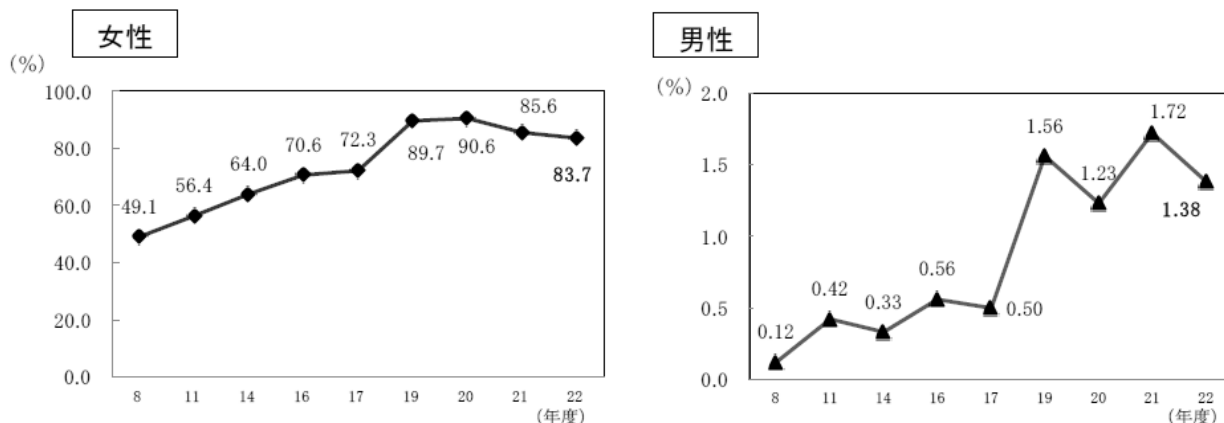
⁷⁷ 労務行政研究所編（2004）『新版雇用保険法コンメンタール』（労務行政）761頁参照。

⁷⁸ 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。

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。

を見ると、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 年度にあつては 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—



$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

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：％）

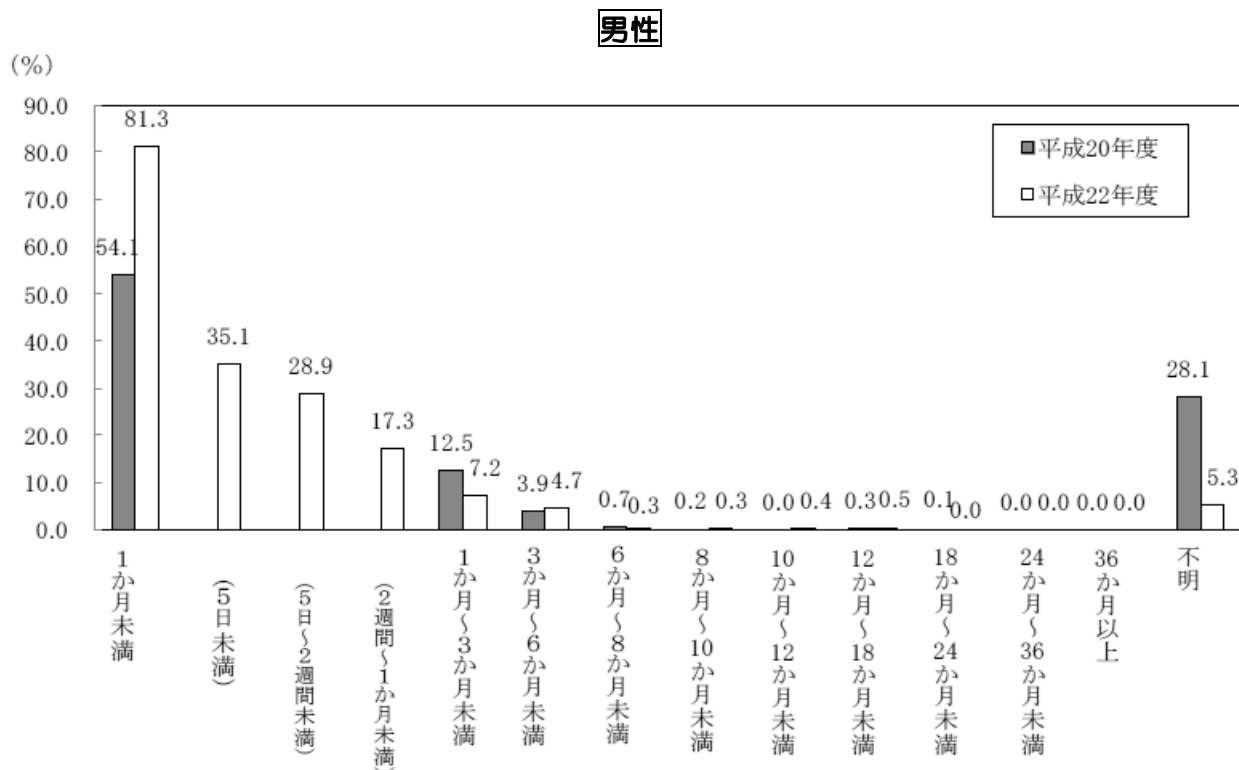
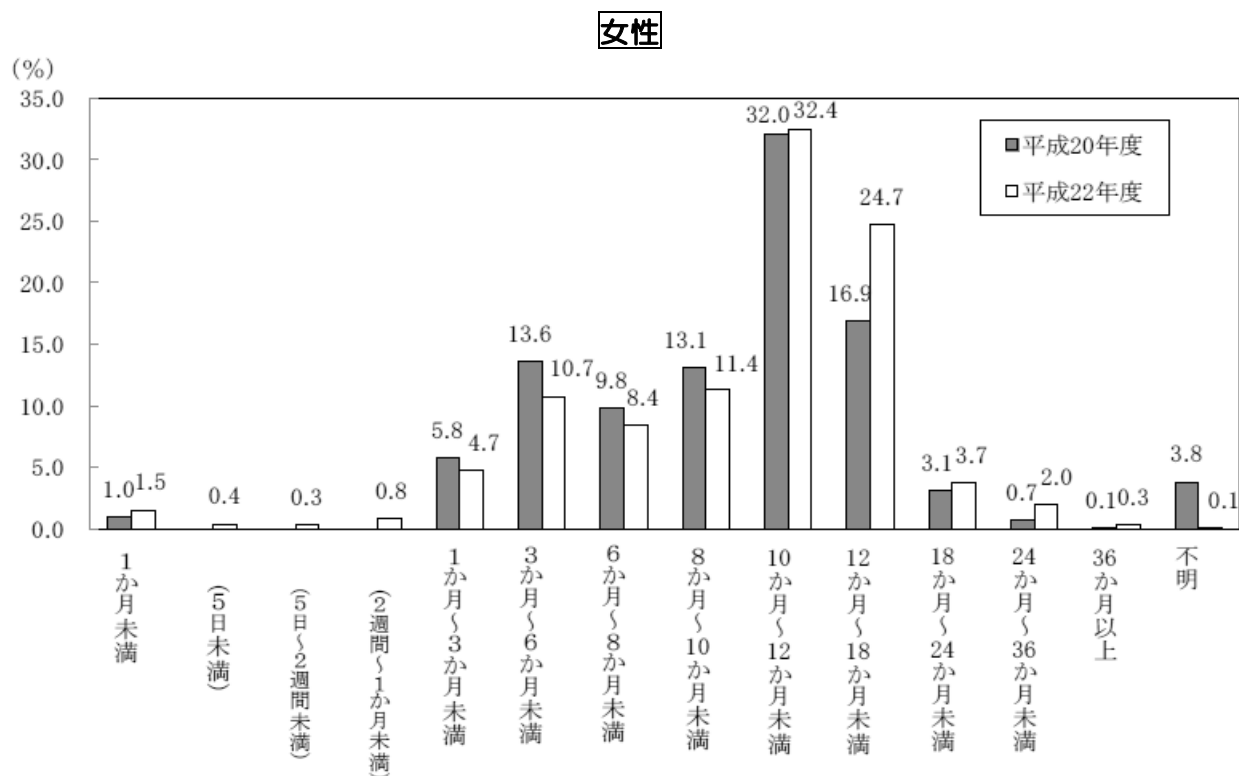
	平成 17 年度	平成 20 年度	平成 22 年度
女性有期契約労働者	51.5	86.6	71.7
男性有期契約労働者	0.10	0.30	2.02

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

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）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：％）



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

次に、図 3-2-3 から、男女別に育休取得期間を見てみる。そこでは、女性について取得期間が高いのは「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 年超休業している。もっとも、出産時期や保育所等への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。

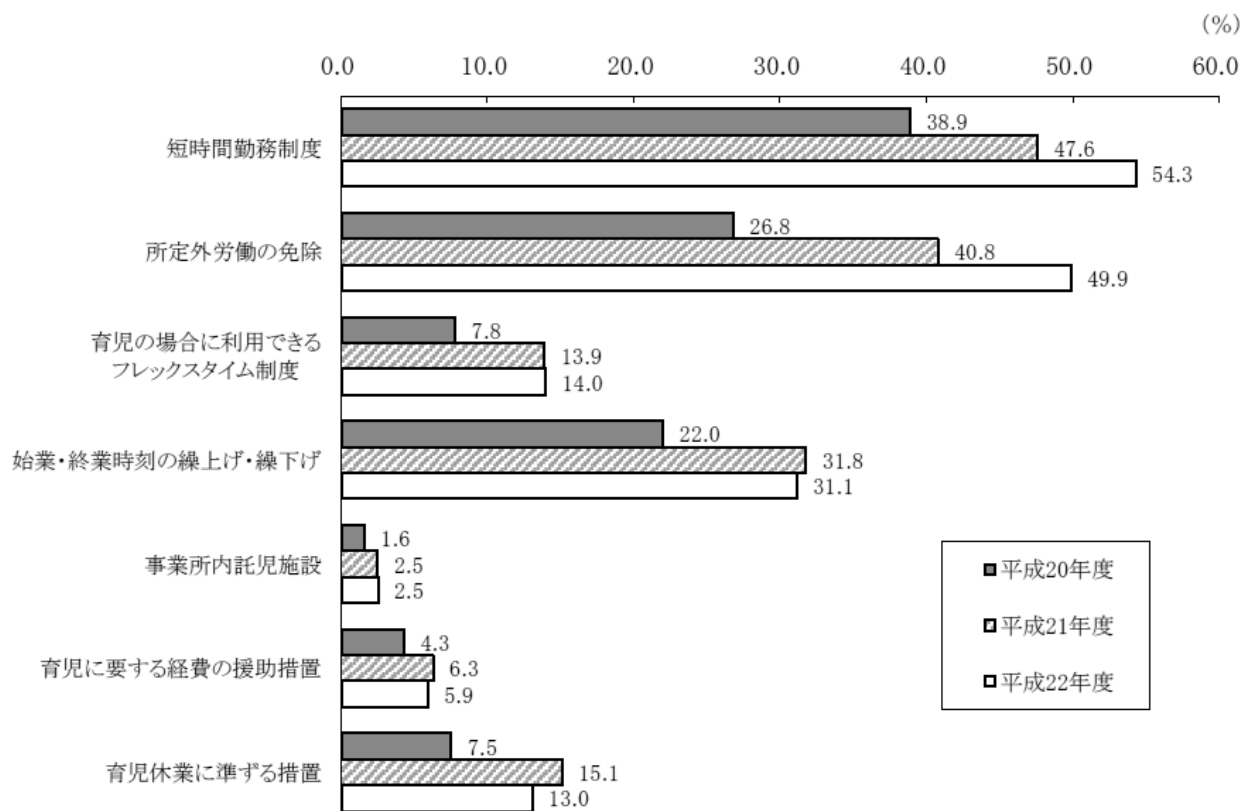
他方、男性については、「1 か月未満」が圧倒的に高い割合となっている。特に、平成 22 年度における集計で採用されている 1 ヶ月未満を小分けにした休業期間区分で見ると、「5 日未満」が 35.1%と最も高くなっている。一般的に想定される土曜日曜の週休 2 日制導入企業に勤務している場合、労働義務日のある平日の両端にある 2 回の土曜、日曜を通算して合計 9 日間しか育児に関与していないということになるのではないかと考えられる。平成 22 年度における男性の取得率に関しては、次いで、「5 日～2 週間」が 28.9%、「2 週間～1 か月未満」が 17.3%となっている。それよりも長期となると、「1 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休を取得する男性は、配偶者が男性と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に思われる。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各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等の割合は相対的に、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%、「事業所内託児施設」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、企業をして逡巡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子が何歳まで利用できるかとされているのか。

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）



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

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：％）

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間								【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥	制度なし	不明
			3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで ④	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	不明				
平成 20 年度	100.0	49.3 (100.0)	21.3 (43.1)	2.8 (5.7)	16.9 (34.3)	3.2 (6.4)	1.4 (2.8)	3.8 (7.6)	— (-)	25.3 (51.2)	50.2	0.5	
平成 21 年度	100.0	58.6 (100.0)	24.4 (41.7)	3.1 (5.2)	20.9 (35.7)	4.0 (6.9)	1.8 (3.1)	4.4 (7.4)	— (-)	31.1 (53.1)	41.4	0.1	
平成 22 年度	100.0	59.8 (100.0)	26.3 (43.9)	3.7 (6.1)	19.3 (32.2)	4.2 (7.0)	1.7 (2.8)	4.8 (8.0)	— (-)	29.9 (50.0)	40.0	0.2	

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 年度の数值で、「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%とした場合の数值。以下同じ）、次いで、「小学校就学の始期に達するまで」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。保育所等への送り迎えのことを考えると、状況は適当であるようにも思われる。しかし、小学校入学後の低学年児に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（退出時間）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等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も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。法定労働時間が休憩時間を除いて 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。

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：％）

	短時間勤務制度がある事業所計	1 時間未満	1 時間以上 2 時間未満	2 時間以上 3 時間未満	3 時間以上	その他	不明
平成 20 年度	100.0	12.2	49.9	17.9	7.7	11.5	0.8

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。

注2:職種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。

	短時間勤務制度がある事業所計	4 時間未満	4 時間以上 5 時間未満	5 時間以上 5 時間 45 分未満	5 時間 45 分以上 6 時間以下	6 時間超 7 時間未満	7 時間以上 8 時間未満	隔日勤務	その他
平成 22 年度	100.0	15.9	8.3	13.3	46.9	27.7	12.7	2.9	10.5

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 年度の数值で、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%などとなっている。一方、男性の場合、統計数值に表されていない項

目があるものの、「育児の場合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な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、育児期にあつて、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い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：％）

		各制度がある事業所における育児休業後復職者計	短時間勤務制度利用者	所定外労働の免除利用者	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度利用者	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ利用者	事業所内託児施設利用者	育児に要する経費の援助措置利用者
女性	平成 20 年度	100.0	40.1	14.0	29.5	20.7	63.2	52.1
	平成 22 年度	100.0	35.5	19.8	21.2	17.8	54.4	14.4
男性	平成 20 年度	100.0	1.1	0.3	29.6	0.3	22.4	17.8
	平成 22 年度	100.0	1.1	—	56.2	—	—	14.9

注1:「育児休業後復職者」は調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

注2:「利用者」は、調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者のうち、調査時点までに各制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)をいう。

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：％)

	短時間勤務制度がある事業所計	有給	一部有給	無給	不明
平成 20 年度	100.0	9.1	8.6	81.0	1.3
平成 22 年度	100.0	9.6	10.8	79.6	0.0

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 から見てみると、殆どの事業所が「無給」としている。育児休業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ぜず、また、育児休業法の目的は「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齟齬は生じない。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、適切な人件費の分配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ように思われる。

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

(複数回答)

(単位：%)

	短時間勤務制度の適用除外業務ありの事業所計	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	事業所内保育施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置	代替措置はない
平成 22 年度	100.0	51.6	38.0	21.1	27.2	15.3	16.8

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 から見る限り、殆どの事業所においてそういった制度は設けられていない（「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 に係る希望と現実のギャップ、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：％）

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
平成 22 年度	100.0	13.4	86.6	0.0

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、育介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用いる。

まず、育介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）

（件数）

相談内容		労働者	事業主	その他	合計	21 年度
育 児 関 係	育児休業関係	3,164	21,609	4,023	28,796	17,503
	子の看護休暇関係	611	8,599	1,392	10,602	4,942
	不利益取扱い関係	1,735	836	378	2,949	2,638
	所定外労働の制限関係	254	4,181	850	5,285	
	時間外労働の制限関係	221	6,430	1,113	7,764	3,301
	深夜業の制限関係	276	4,943	937	6,156	2,984
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	1,744	14,997	2,880	19,621	10,532
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	112	1,489	187	1,788	1,369
	労働者の配置に関する配慮関係	177	42	22	241	225
	休業期間等の通知関係	42	1,983	374	2,399	
	その他	862	11,777	2,189	14,828	11,813
	小計	9,198	76,886	14,345	100,429	55,307

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「事業主」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（「事業主」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ができないが、育児休業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)

相談内容		22年度		21年度	
		女性	男性		
育児関係	育児休業関係(期間雇用者の休業関係を除く)	1,001	921	80	900
	期間雇用者の休業関係	325	315	10	228
	子の看護休暇関係	165	155	10	120
	休業に係る不利益取扱い関係	1,543	1,510	33	1,657
	休業以外に係る不利益取扱い関係	178	166	12	
	所定外労働の制限関係	57	50	7	
	時間外労働の制限関係	49	42	7	41
	深夜業の制限関係	102	95	7	99
	所定労働時間の短縮措置等(第23条)関係	678	656	22	572
	所定労働時間の短縮措置等(第24条)関係	38	35	3	29
	労働者の配置に関する配慮関係	177	158	19	148
	紛争解決援助制度に係る不利益取扱い関係	14	14	0	
	休業期間等の通知関係	16	15	1	
	その他	261	248	13	263
	小計	4,604	4,380	224	4,057

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 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、しかも全てとよい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、育休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 日より運用が開始され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」が 3,714 件、「子の看護休暇関係」が 3,584 件、「時間外労働の制限関係」が 2,522 件、「所定労働時間の短縮措置等（第 23 条）関係」が 2,251 件、「所定外労働の制限関係」が 2,078 件、「所定労働時間の短縮措置等（第 24 条）関係」が 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は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は目に見えにくいのであろう。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設けられ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）

育児関係	平成22年度	平成21年度
育児休業関係	3,714	3,108
子の看護休暇関係	3,584	2,604
不利益取扱い関係	16	29
所定外労働の制限関係	2,078	
時間外労働の制限関係	2,522	2,408
深夜業の制限関係	816	1,626
所定労働時間の短縮措置等 (第23条)関係	2,251	2,450
所定労働時間の短縮措置等 (第24条)関係	1,642	2,888
労働者の配置に関する配慮 関係	0	5
休業期間等の通知関係	397	
その他		986
小計	17,020	16,104

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⁸²。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

(ア) 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

⁸² 労基法上の労働時間に係る問題のほか、労働契約上の労働時間や労働時間と賃金の問題など、労働時間をめぐる論稿をまとめた近時の業績として、道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編（2009）『変貌する労働時間法理』（法律文化社）参照。また、研究者や労使の各方面からの見解を鳥瞰できる近時の文献として、島田陽一・和田肇・小倉一哉・鶴光太郎・長谷川裕子・荻野勝彦（2009）「座談会 労働時間規制の現状と課題」季刊労働法 227 号 58 頁以下参照。

める労働条件は最低基準のものである」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の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 政策に関連はするものの、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、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない」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）

⁸³ 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）64 頁参照。

⁸⁴ 特に労基法上、あるいは労働契約における労働時間概念にかかる論争については、荒木尚志（1991）『労働時間の法的構造』（有斐閣）210 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、東京大学労働法研究会編（2003）『注釈労働基準法 下巻』（有斐閣）507 頁以下〔小畑史子執筆部分〕参照。なお、最高裁判所は、労基法上の労働時間について、「使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる」との一般論を述べている。三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件・最一小判平 12.3.9 民集 54 卷 3 号 801 頁以下参照。

⁸⁵ 菅野和夫（2010）『労働法〔第 9 版〕』（弘文堂）278 頁参照。

⁸⁶ 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 頁以下参照。なお、労基法前史である工場法との比較を含め、労基法起草過程の鳥瞰については、渡辺章（2000）「立法資料からみた労働基準法」日本労働法学会誌 95 号 5 頁以下参照。

⁸⁷ 東京大学労働法研究会（1990）『注釈労働時間法』（有斐閣）57 頁以下、前掲注 84・東京大学労働法研究会編書 516 頁以下〔野川忍執筆部分〕参照。

を設定することはできなかつたこと、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つ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。

(ア) 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、結果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」であつて「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つても、それが恒常的なものである場合は、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を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出」ることが許容されている。）。

(イ) 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 協定）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 頁参照。

⁸⁹ 前掲注 87・東京大学労働法研究会 292 頁以下参照。

⁹⁰ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 450 頁参照。

⁹¹ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 451 頁参照。

⁹² もっとも、36 条は、32 条の法定労働時間並びに 35 条の法定休日の例外を設定するといういわゆる免罰的効力を定めるのみで、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・最一小判平 3.11.28 民集 45 卷 8 号 1270 頁以下、前掲注 85・菅野書 298 頁以下参照。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書 621 頁以下〔中窪裕也執筆部分〕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（集团的自己決定）ということであったとされる⁹³。

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⁹⁴。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える時、割増賃金率は 25%とするほかないと考えたようである⁹⁵。

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逡増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 箇月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、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⁹⁶）。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ている（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 項の規定ぶり（条文上の表現）にもかかわらず、労働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となる⁹⁸。

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・菅野書 327 頁参照。

⁹⁷ 年休権の法的性質論争、時季指定権の意義、時季変更権の要件については、前掲注 87・東京大学労働法研究会書 630 頁以下、前掲注 84・東京大学労働法研究会編書 715 頁以下〔川田琢之執筆部分〕参照。

⁹⁸ 年休権に関するリーディングケースとして、林野庁白石営林署事件・最二小判昭 48.3.2 民集 27 卷 2 号 191 頁以下参照。なお、同事件最高裁判決は、年休付与義務者である使用者の義務とは、労働者の年休取得を妨げてはならない不作為義務である旨述べる。立法者意図とは異なるこのような法解釈が適切妥当であるのか、再考の余地があると思われる。

ところで、後述するように、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は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 人当たりの年間総実労働時間は 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し、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が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った。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で相違が見られた。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次の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はある。前掲注東京大学労働法研究会（1990）592 頁参照）。また、日本では法文上、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が（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 に掲げた林野庁白石常務林署事件最高裁判決は、年休の自由利用原則を述べるが、欧州諸国では休息権と理解されており、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。

¹⁰² 労働政策研究・研修機構（2011）, *Japanese Working Profile 2011/12—Labor Statistics*, p.56.

¹⁰³ 菅野和夫（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（いわゆる猶予事業）については、労基法改正当初においても週 48 時間制が維持され、平成 3 年から 3 年おきに週当たりの労働時間を 2 時間ずつ削減していき、平成 9 年に至って週 40 時間制が完全実施されることとされた¹⁰⁴。したがって、10 年間をかけて段階的に週 40 時間労働の原則が法制度上確立されていったということになる。

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 40 条を根拠とする労基法施行規則 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その他特殊の必要あるもの」（労基法 40 条）であり、「その他特殊の必要」とは、「業種、業態における労働の特殊性からして企業経営が困難となる」場合を指すとされている¹⁰⁵。

労基法施行規則 25 条の 2 は、「使用者は、法〔労基法：筆者注。以下同じ。〕別表第 1 第 8 号、第 10 号（映画の制作事業を除く。）、第 13 号及び第 14 号に掲げる事業のうち常時 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 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、保管若しくは賃貸又は理容の事業」「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」である。

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 32 条の 2）並びにフレックスタイム制（労基法 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 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を採用する場合には、先の特例措置の適用は否定され（労基法施行規則 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

¹⁰⁴ 前掲注 85・菅野書 272 頁参照。

¹⁰⁵ 前掲注 83・厚生労働省労働基準局編書 615 頁参照。

て5日を超える部分について労使間で計画的に年休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休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、付与する年休日数の増加である。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、計画年休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ヵ月を超えた後には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、勤続6年6ヵ月をもって、法定日数の最高である年間20日の年休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年の労基法改正時ではなく、その後の議論により、年休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、勤続要件を従来の1年間から6ヵ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日以下の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日の年休が付与（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休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ヵ年計画」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書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。

という。)である。

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ばかりでなく、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、いふなれば労働時間等設定改善委員会の設置等、必要な体制の整備に努めなければならないとも定められている(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善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」な労働時間等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、労使の自主的な取り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年間に於いて週当たりの労働時間が60時間以上の労働者の推移を経年変化で見ると、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時間をゆうに超えるのではないかと思われる¹¹²。

¹⁰⁹ 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。

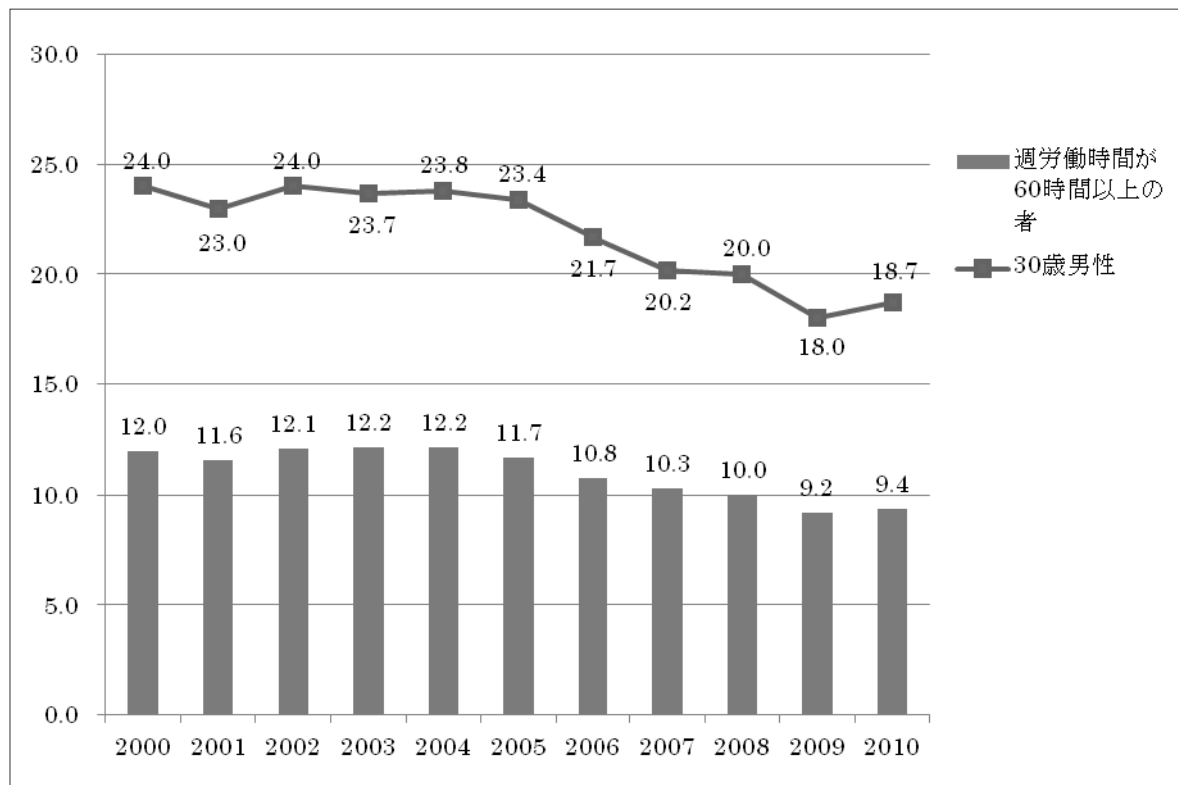
¹¹⁰ 本論からは外れるが、近年におけるパート・派遣といった非正規労働者のさらなる増加に伴い、非正規労働者の正規労働者化が法政策上の論点として取り上げられるようになってきている。この点、非正規労働者が正規労働者になりたい（転換したい）との希望を持っていたとしても、非正規労働者の側が、正社員の長時間労働や週当たり多回数の残業（法内残業を含む。）に対する懸念（あるいは嫌悪感）を有しているとすれば、長時間労働問題は、非正規労働者の正規労働者化を阻む一要因になりうるのではないかと思われる。この文脈からすると、長時間労働はより大きな労働市場全体の問題として把握されることも必要なのではないかと思われる。先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。

¹¹¹ 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きていると言える。

¹¹² 前掲注111・浜村論文7頁の図1参照。

図 3-2-14 週労働時間が 60 時間以上の労働者の割合の推移 (単位：%)

—図 3-1-17 の再掲—



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

(7) 「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日付基発第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」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、「本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、全労働者が本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格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、「使用者が自ら現認すること」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」、把握した時間と実際の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、労務管理部署責任者は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等の検討を行うこと、とされている。

(イ) 延長時間限度の「目安」から「基準」へ（「労働基準法第36条第1項の協定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、この指針は法律上に根拠を持つものではなく¹¹⁶、あくまでも上限の「目安」であった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に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、労使協定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点、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数を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、法令上に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考えられている¹²⁰。なお、36協定の締結・届出に加

¹¹³ 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日基発第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書494頁参照。

¹¹⁷ 前掲注115・菅野書224頁参照。

¹¹⁸ 中島正雄（2000）「労働時間規制の原則と例外」前掲注84・日本労働法学会編書所収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。

¹¹⁹ 前掲注82・島田・和田・小倉・鶴・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。

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慢さが日本の長時間労働の法的要因でもあろう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工作物等の建設等の事業、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季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業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

近時では、行政によるキャンペーン実施（以下(ア)）や、電話相談（以下(イ)）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年の労基法改正によって、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(ウ)）。

(ア) 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、の3点について重点的に取組みが行われるとのことである（具体的内容は以下の囲み（抄）を参照）。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、労使への協力要請、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、ソフトな手法による対応といえよう。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 実施期間：＜略＞2. 重点的に取り組みを行う事項：<ol style="list-style-type: none">(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<ul style="list-style-type: none">・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・特別条項付き36協定により月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) 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係る措置の徹底 |
|---|

¹²¹ 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 21頁参照。

¹²² 現状では、限度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半数労組または過半数代表者（以下、まとめて「過半数労組等」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・安西愈・野川忍編（2006）『実践・変化する雇用社会と法』（有斐閣）177頁以下参照）。この点に関し、私見では、過半数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
- ・長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなど

(3) 労働時間の適正な把握の徹底

賃金不払残業を起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 など

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について広く国民に周知を図ります。

(イ) 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)

本施策の結果概要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 ヶ月の残業時間が 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¹²³。また、後者については、ここにいう「残業」が法定外労働時間を指すかは不明であるが、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を指すと思われる。）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すれば、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 ヶ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 日実施）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 100 時間以下のもの：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というもの：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いるもの：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：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ことができる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 歳代）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ね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 割増し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ととどまる。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。

しては、60 時間以内の法定外労働時間に対する割増賃金の支払いは必要となる¹²⁷。

ただ、この点については、労使協定による取扱いが可能とされている。すなわち、最終改正された限度基準において、①臨時的な特別の事情がある場合に、1 箇月当たりの限度基準 45 時間を超えて労働させることを過半数労使協定で定める場合、当該労使協定において 1 箇月 45 時間を超える労働に対する割増賃金率を定めること(限度基準 3 条 1 項ただし書き)、②労使当事者は、この割増率について 2 割 5 分増とするよう努めること(同 3 条 3 項)、さらに、③労使当事者は、1 箇月 45 時間を超える法定外労働時間をできる限り短くするよう努めること(同 3 条 2 項)が定められている。

以上のような 1 カ月 60 時間を超える法定外労働時間に対する割増賃金の支払い等については、一定額以下の資本金額または出資総額であること、あるいは常時使用する労働者数が少ない中小企業については、「当分の間...適用しない」(労基法 138 条)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

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、育児休業法における短時間勤務の文脈におけるものもありうるし、政策として推進されている短時間正社員制度もありうる。)、後者については、日本の法制度上、変形労働時間制やフレックスタイム制、あるいは時として、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ろう。

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¹²⁸

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んがみて法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

¹²⁷ 時間外労働に係る賃金の割増率引上げについて、前掲注 120・和田論文 74 頁は、「長時間労働の削減という立法目的にはほど遠」と評している。おそらくは、残業の促進ということが懸念の一つとして考えられているのではないかと思われる。

¹²⁸ パートタイム労働法の制定の経緯及び内容の詳細については、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(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)参照。なお、前掲注 9・伊岐書 127-134 頁も参照。以下の記述はこれら文献に負う。

時の表現：筆者注]としての「パートタイム雇用」に係る政策的議論が、パート法制定の直接的契機となった平成4年「パートタイム労働問題に関する研究会」に至るまで連綿と続けられてきていた。そしてその過程では、審議会による建議、行政による対策あるいは指針の策定という形で政策的措置が図られてきた。また、それら議論や政策的措置においては、先文から推察されるように、パートタイム労働者の大半は女性であり、かつ、女性は家庭責任（家事・育児責任）を負っているという社会的事実を前提として、女性の職業生活と家庭生活との両立を図り、また、労働条件の明確化や適正化、さらには職業訓練の付与や職業情報の提供などがなされる必要があるなどととされていた¹²⁹。

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¹³⁰。

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」という背景事情から、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に」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、「事業主は、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、福利厚生の実施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、労働法学説では、「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はあるが、後述する平成19年の

¹²⁹ 前掲注128・征矢書15頁以下、松原書43頁以下参照。

¹³⁰ 前掲注128・征矢書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・征矢書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：報告の徴収並びに助言、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、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も重要な点であろう。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、①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、②雇入通知書の交付、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を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年経過後に同法について検討し、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、研究会や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のタイプごとの雇用管理の在り方、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 丸子警報器事件・長野地上田支判平 8.3.15 労判 690 号 32 頁以下は、同一(価値)労働同一賃金の原則に実定法上の根拠はないものの、労基法 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、公序違反を構成すると解した。一方で、日本郵便運送事件・大阪地判平 14.5.22 労判 830 号 22 頁以下は、同一労働同一賃金の原則は実定法上の規範であるとは認め難く、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・征矢書 71 頁以下、松原書 169 頁以下、前掲注 9・伊岐書 131 頁以下参照。

¹³⁶ 指針における各事項の詳細は、前掲注 128・征矢書 84 頁以下、松原書 182 頁以下参照。

¹³⁷ 平成 19 年の法改正については、高崎真一(2008)『コンメンタール 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 も参照。

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、雇い管理の改善、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ずることにより、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い

¹³⁸ パート法施行後に見直しの経緯については、前掲注 137・高崎書 91 頁以下、前掲注 9・伊岐書 134 頁参照。

¹³⁹ 前掲注 137・高崎書 92 頁参照。

¹⁴⁰ 前掲注 137・高崎書 97 頁以下参照。

¹⁴¹ 前掲注 137・高崎書 103 頁以下、前掲注 9・伊岐書 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・育児と就業継続、つまり女性にとっての WLB の実現・推進と結びついて、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、女性に限られず、また、将来的な政策課題を示すものではあるが、改正法案に係る参議院での附帯決議において、「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」の視点も加えられた¹⁴³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、そのような評価ができようし、仮に「正義」までは到達していないとしても、少なくとも、パートタイム労働者の処遇は社会的に“公正”であることが求められているものと解し得るであろう。

では、改正法の内容について見ていく¹⁴⁴。なお、改正後も、3 条：事業主等の責務、4 条：国及び地方公共団体の責務、5 条：厚生労働大臣による短時間労働者対策基本方針策定措置の各規定については相違ない。

まず、改正法 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、労働条件明示義務（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）、通常の労働者と同視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

¹⁴² 前掲注 137・高崎書 181 頁以下参照。

¹⁴³ 前掲注 9・伊岐書 209 頁ならびに同頁注釈 57 参照。

¹⁴⁴ 改正法の詳細な内容については、前掲注 137・高崎書 177 頁以下、概要については、前掲注 9・伊岐書 208 頁以下参照。

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文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よう。

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している。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」を考慮したものと思われるが、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であると思われる。

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＋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（正確には、「均衡待遇調停会議」（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/2r9852000001ougub.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。

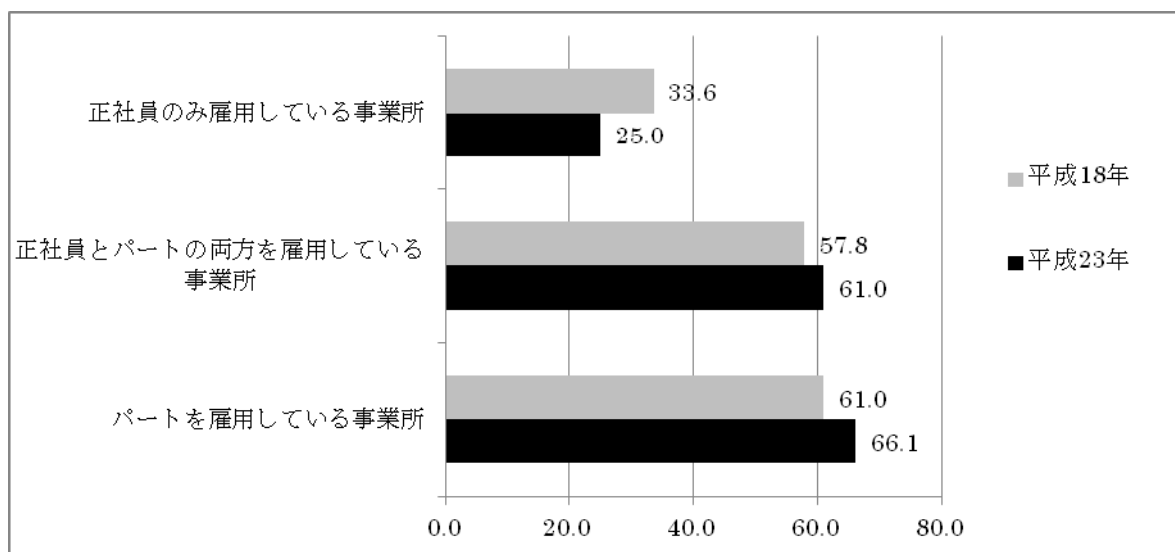
総論で掲げた図 3-1-26 で見たように、パート労働者は概ね増加の一途をたどっているといわれてよい。さらに、次に掲げた図 3-2-15 から、パート労働者を雇用している事業所割合を見てみると、「正社員のみ雇用している事業所」は、平成 18 年と比べて平成 23 年では 8~9% 減少している一方で、「正社員とパートの両方を雇用している事業所」は約 3%、パートを雇用している事業所は約 5% 増加している。それだけ企業側は、正社員ではなくパート労働者を雇用する必要に迫られているといえよう。

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。

図 3-2-15 パートを雇用している事業所の割合（単位：％）



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 図より筆者作成

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はあるが、ともすれば従来はパート労働者＝女性であるが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。

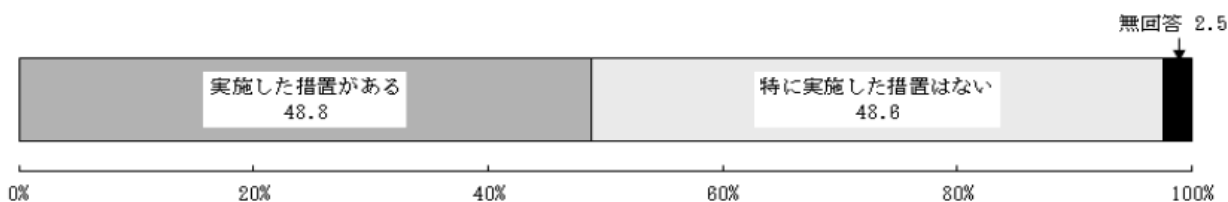
表 3-2-16 就業形態別、性別別労働者の割合（単位：％）

		就業形態					性別の割合 (%)				
		総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他	総数	正社員	正社員以外の労働者	パート	その他
平成23年	計	100.0	65.6	34.4	27.0	7.4	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	79.7	20.3	13.8	6.5	58.6	71.3	34.6	29.8	52.1
	女	100.0	45.6	54.4	45.9	8.5	41.4	28.7	65.4	70.2	47.9
平成18年	計	100.0	69.1	30.9	25.7	5.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	男	100.0	84.3	15.7	11.4	4.3	58.8	71.6	29.9	26.0	49.6
	女	100.0	47.5	52.5	46.2	6.3	41.2	28.4	70.1	74.0	50.4

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 2-1 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

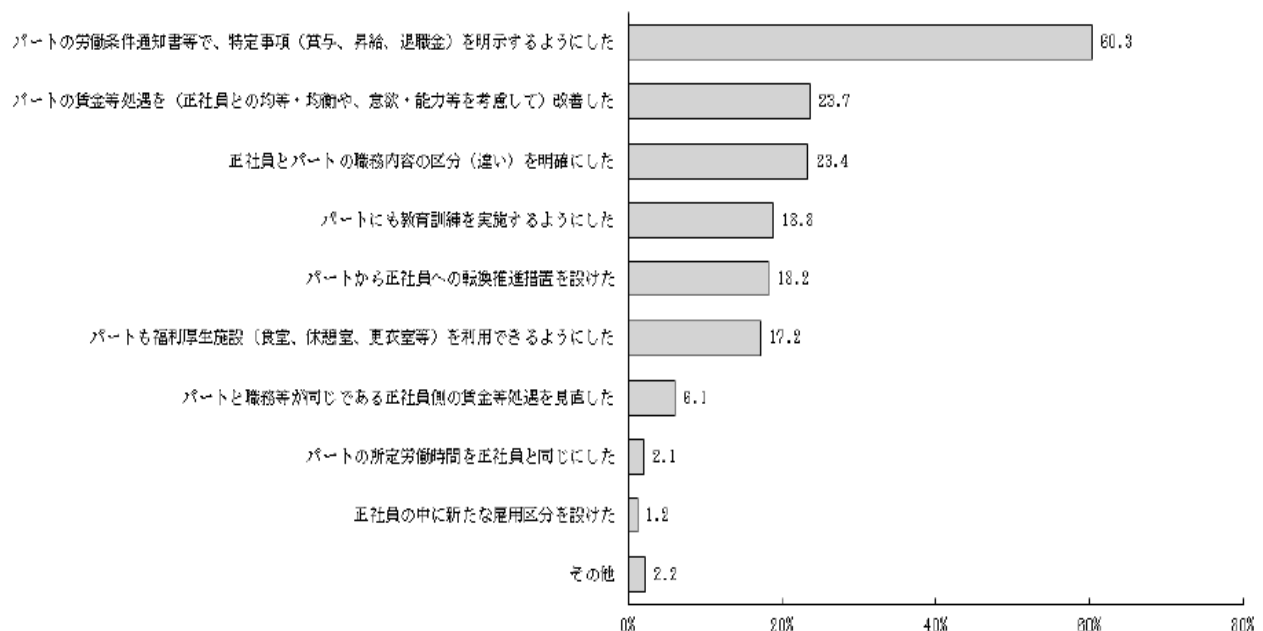
改正パート法には努力義務規定もあるが、差別取扱い禁止規定（8 条）をはじめ、実施義務（10 条 1 項）、配慮義務（11 条）、措置義務（12 条）、説明義務（13 条）というように一定の義務規定も見られるところ、「特に実施した措置はない」との回答が約半数もあるということをごどのように理解すべきであろうか。すでにパート労働者が基幹化しているなどの理由から措置を講じているため重ねて措置を講じる必要がないか、あるいは、もともとパート労働者にも正社員と同様の企業内制度が利用可能であるために措置を講じていない、さらには、上記各規定の適用要件に該当するパート労働者がいない、といった理由が考えられるであろう。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的対処が検討される必要があるであろう。

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」が群を抜いて高く 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・均衡や、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、やや気にかかるのは、「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は考えられないが）、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团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)



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ていくことにする。

表 3-2-19 パートの人事異動の有無及び人事異動の実施状況別事業所割合

産業・事業所規模	(単位：%)							
	正社員とパートの両方を雇用している事業所	パートの人事異動を行っている	正社員と同じ	正社員とは異なる	人事異動を正社員には行っているが、パートには行っていない	人事異動を正社員にもパートにも行っていない	無回答	
総数	[61.0]	100.0	15.8	5.3	10.5	39.4	41.6	3.2

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

(単位：%)

	パート		職務の内容が正社員と同じパート	人事異動の有無や範囲等が正社員と同じパート	無期労働契約を締結しているパート(実質無期を含む)
	数	[37.0]			
総			8.1	2.1	1.3

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に 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きたことや性別役割分担意識の長期的な変化が見られることを考えると、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必要があるだろう。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すべて述べることにする。

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 にも達しそうな 64.9%見られる。しかも仔細には、「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とすれば、パート法 9 条 2 項が努力義務規定であることも併せ考えると、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俄かに信じ難い。

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

(単位：%)

基本賃金	[16.7]	100.0	正社員と職務が同じパートが いる事業所				無回答	
			正社員と同様の 算定方法 (制度・基準) に基づいて いる	正社員の算定 方法(制度・ 基準)とは異 なる	正社員と算定 要素が全て共 通している	正社員と算定 要素が一部共 通している		正社員とは算 定要素が全く 異なる
			14.1	64.9	9.4	21.6	33.9	21.0

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 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

(単位：%)

総数	[16.7]	100.0	正社員の基本賃金に対する割合						無回答	
			正社員と職務が同じパートが いる事業所	正社員より 高い	正社員と 同じ(賃 金差はな い)	正社員よ り低い	正社員の 8割以上	正社員の 6割以上 8割未満		正社員の 4割以上 6割未満
			6.4	27.9	61.6	27.8	26.9	6.5	0.4	4.2

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 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か高い。しかし、「正社員より低い」事業所は 61.6%見られる。もっとも、仔細には「正社員の 8 割以上」の事業所は 27.8%、「正社員の 6 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 6 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、6 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、集团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と思われる。

表 3-2-23 職務が同じ正社員よりもパートの 1 時間当たりの基本賃金が低い理由別事業所割合（複数回答）

		複数回答 3 つまで（単位：％）											
		正社員と職務が同じパートと正社員との間に賃金格差がある理由											
	職務が同じ正社員よりも基本賃金が低いパートがいる事業所	パートは勤務時間の自由が利くから	パートは残業の時間数、回数が少ないから	パートは人事異動頻度が少ないから	正社員は企業への将来的な貢献度の期待が高いから	正社員は賃金を下げることができるから	パートの賃金を上げることができないから	定年後の再雇用制度でパートを雇用しているから	そういった契約内容でパートが納得しているから	その他	無回答		
総	数	[61.6]	100.0	48.6	19.7	21.1	36.5	9.0	16.9	21.3	35.2	10.6	1.7

注：[] は、正社員と職務が同じパートがいる事業所のうち、職務が同じ正社員よりも基本賃金が低い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 19

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で、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のだ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に思われる。

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%といずれの選択項目も群を抜いて高くなっているといつてよい。またそれらに続けて、「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」と比べ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、極論するならば、「正社員」と「パート」では正反対ということになるのではなかろうか。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なり企業であれば格別、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もなかろう。

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团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

	正社員とパートの両方を雇用している事業所	賃金決定の際に考慮した内容										無回答
		職務の内容 (業務の内容及び責任の重さ)	職務の成果	能力、経験	転勤可能性の有無	地域での賃金相場	最低賃金	勤続年数	年齢	学歴	その他	
正社員	100.0	81.2	56.0	73.5	7.8	18.4	5.3	46.0	32.1	18.7	7.9	3.1
パート	100.0	48.7	30.2	52.5	1.2	37.3	21.2	22.2	8.2	2.3	9.0	5.3

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 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ろう。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」が 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は低いと納得している者が 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 を見ると、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 56.6%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）について仔細にみると、「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、パートにも応募機会を与えている」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、義務的事項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く、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よう。したがってこの点、集团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。

表 3-2-25 パートの正社員転換推進措置の実施方法別事業所割合

(単位：%)

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	実施している	正社員転換推進措置の実施方法 (複数回答)				実施していない	無回答
			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	正社員のポストを社内公募にする場合、パートにも応募機会を与える	試験制度等、正社員転換制度を導入している	その他 (例えば正社員として必要な能力取得のための援助等)		
総数	[61.0] 100.0	41.5 (100.0)	(58.7)	(41.1)	(37.1)	(12.7)	56.6	1.9

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 10 より筆者抜粋

パート法上の規制に係る実態の最後として、同法 13 条の待遇決定考慮事項説明義務についてみていく。

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、「説明を求められたことがない」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間の力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諦観ゆえからか、理由は分からないが、いずれにしても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言ってよいほど「説明している」(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ない理由を探り、その上で適宜の措置を検討していくこととなろう。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同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

(単位：%)

産業・事業所規模	正社員とパートの両方を雇用している事業所	説明を求められたことがある	求められた内容について			説明を求められたことがない	わからない	無回答
			説明している	説明していない	不明			
総数	[61.0] 100.0	15.6 (100.0)	(99.0)	(0.0)	(1.0)	73.5	10.2	0.7

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

(単位：件)

事 項	短時間労働者	事業主	その他	合計
第6条関係 (労働条件の文書交付等)	283 (12.5%)	352 (12.7%)	174 (13.5%)	809 (12.8%)
第7条関係 (就業規則の作成手続)	59 (2.6%)	105 (3.8%)	18 (1.4%)	182 (2.9%)
第8条関係 (差別的取扱いの禁止)	130 (5.8%)	186 (6.7%)	90 (7.0%)	406 (6.4%)
第9条関係 (賃金の均衡待遇)	171 (7.6%)	141 (5.1%)	92 (7.2%)	404 (6.4%)
第10条関係 (教育訓練)	78 (3.5%)	47 (1.7%)	18 (1.4%)	143 (2.3%)
第11条関係 (福利厚生施設)	66 (2.9%)	50 (1.8%)	18 (1.4%)	134 (2.1%)
第12条関係 (通常の労働者への転換)	217 (9.6%)	505 (18.3%)	215 (16.7%)	937 (14.9%)
第13条関係 (待遇に関する説明)	235 (10.4%)	70 (2.5%)	62 (4.8%)	367 (5.8%)
第14条関係 (指針)	163 (7.2%)	199 (7.2%)	114 (8.9%)	476 (7.5%)
第15条関係 (短時間雇用管理者の選任)	5 (0.2%)	190 (6.9%)	15 (1.2%)	210 (3.3%)
その他 (年休・解雇・社会保険等)	848 (37.6%)	922 (33.3%)	469 (36.5%)	2,239 (35.5%)
合計	2,255 (100.0%)	2,767 (100.0%)	1,285 (100.0%)	6,307 (100.0%)

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）」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、説明が通り一遍で納得がいくものでなかったり、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を有しているのではないかと考えられるであろう。

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、次に見る是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。

表 3-2-28 是正指導件数

（単位：件）

事項	是正指導件数
第 6 条関係 （労働条件の文書交付等）	6,133 （23.5%）
第 7 条関係 （就業規則の作成手続）	2,963 （11.4%）
第 8 条関係 （差別的取扱いの禁止）	3 （0.0%）
第 9 条関係 （賃金の均衡待遇）	1,323 （5.1%）
第 10 条関係 （教育訓練）	300 （1.1%）
第 11 条関係 （福利厚生施設）	3 （0.0%）
第 12 条関係 （通常の労働者への転換）	7,193 （27.6%）
第 13 条関係 （待遇に関する説明）	1 （0.0%）
第 15 条関係 （短時間雇用管理者の選任）	5,094 （19.5%）
その他 （指針等）	3,078 （11.8%）
合計	26,091 （100.0%）

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、続けて、「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、昨今の経済情勢が

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是正指導することの限界を示しているようにも思われる。繰り返しになるが、徐々にではあろうが集团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、法定労働時間を弾力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かわる事業場外みなし制及び裁量労働制である。

これら労働時間制については、基本的に、労働時間短縮政策の一環あるいは社会経済構造の変化に対応した新たな労働時間規制ということができ、必ずしも WLB を企図した法政策ではない。もっとも、育児休業法の項で見たように、フレックスタイム制については、育児・介護等家庭生活と職業生活との両立支援策に資する面があるとともに、労基法におけるフレックスタイム制それ自体を捉える視点として WLB が考慮されている¹⁵²。

ア. 変形労働時間制

(ア) 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、事業場において過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これに準ずるものに定めること（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、労働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る）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り扱う一方で、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書 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・日本労働法学会編書所収 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されている（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、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）。1年単位の変形労働時間制を採用する場合、事前に業務の繁閑を見込んだ上で労働時間を配分するため、恒常的な時間外労働は行われな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されている¹⁵⁴。

(イ) フレックスタイム制（32条の3）

フレックスタイム制¹⁵⁵は、一定期間において一定時間労働を提供することを条件に、労働者に出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、必ず労働を提供してい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スーパーフレックスタイム制を設けている企業も現実には存在している。

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

(ア) 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うるもので、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¹⁵⁶。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¹⁵⁷。

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き取り調査の結果から、

¹⁵⁴ 前掲注83・厚生労働省労働基準局編書501頁参照。

¹⁵⁵ 文献として、前掲注153・野間論文参照。

¹⁵⁶ 文献として、後藤勝喜（2000）「労働時間の算定と事業場外労働」前掲注84・日本労働法学会編書所収226以下参照。

¹⁵⁷ 「情報通信機器を活用した在宅勤務に関する労働基準法第38条の2の適用について」（改正平成20年7月28日基発第0728002号、平成16年3月5日基発第0305001号）、前掲注83・厚生労働省労働基準局編書534-535頁参照。

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、企業内で正式に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では、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。

(イ) 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、業務運営の中核を担う労働者については労働時間の弾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举されている（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条の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等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）『働く場所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・日本労働法学会編書所収262頁以下参照。

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）、デザイン考案業務（4号）、放送・映画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）、インテリア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）が列举されている。

者の適正な労働条件の確保を図るための指針¹⁶³が、経営計画策定業務、社内組織編成業務、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（同指針第三1(2)ロ(イ)）。

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」との限定が掛けられており、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うることとされた¹⁶⁴。

C. 制度導入要件

裁量労働制導入の要件は、専門業務型にあつては、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への届出である。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、企画業務型にあつては、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い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¹⁶⁵。

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¹⁶⁶。

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書559-561頁参照。

¹⁶⁵ 盛誠吾（2003）「裁量労働制の要件変更」労働法律旬報1554号13-14頁、盛誠吾（2004）「裁量労働制をめぐる運用上の論点」労働法律旬報1567/68号12頁以下参照。

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稿として、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図されたものを含め、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処置）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素化、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」季刊労働法 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」季刊労働法 203 号 56-57 頁参照。同論文では、他にも、労使による総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息時間の下限を設定することが提案されている。

働時間適用除外制度についても適用される最低基準と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、一口にホワイトカラーといってもその裁量性の程度は実に多様であると思われることから、「多様な制度を構想する必要がある」のではないかとの見解が見られる¹⁷⁴。

なお、(7)(1)で述べた労働時間のみなし制では、み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となる。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となる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・高齢化問題と相俟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合的であると思われる。

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方で、国内企業が国際的な経済活動の面で競争力を維持・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書 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

(単位：%)

年、企業規模	全企業	変形労働時間制を採用している企業	変形労働時間制の種類 (複数回答)			変形労働時間制を採用していない企業
			1年単位の 変形労働 時間制	1か月単位の 変形労働 時間制	フレックス タイム制	
2011年	100.0	53.9	36.9	14.1	5.9	46.1
2010年	100.0	55.5	37.0	15.3	5.9	44.5
2009年	100.0	54.2	35.6	15.5	6.1	45.8
2008年	100.0	52.9	35.8	14.4	4.9	47.1
1,000人以上	100.0	74.4	24.4	38.5	32.0	25.6
300~999人	100.0	67.8	32.2	27.5	17.6	32.2
100~299人	100.0	56.9	35.4	17.2	8.6	43.1
30~99人	100.0	51.4	38.0	11.4	3.5	48.6

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 割代半ばとなっている。仔細に見ると、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 の企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符合していると言えそうである。

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などから、「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る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：%)

年、企業規模	労働者計	変形労働時間制の適用を受ける労働者	変形労働時間制の種類			変形労働時間制の適用を受けない労働者
			1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
2011年	100.0	48.9	24.6	15.9	8.4	51.1
2010年	100.0	49.8	24.6	17.0	8.1	50.2
2009年	100.0	49.5	24.1	16.8	8.5	50.5
2008年	100.0	49.3	24.4	17.9	7.0	50.7
1,000人以上	100.0	47.8	10.5	22.2	15.1	52.2
300~999人	100.0	51.9	24.4	18.6	8.9	48.1
100~299人	100.0	46.7	29.5	12.6	4.7	53.3
30~99人	100.0	49.8	38.5	8.9	2.4	50.2

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。

注：「変形労働時間制を採用している企業」には、「1 週間単位の変形労働時間制」数を含む。

ただ、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」の割合は、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：%)

年、企業規模	全企業	みなし労働時間制を採用している企業	みなし労働時間制の種類（複数回答）			みなし労働時間制を採用していない企業
			事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	
2011年	100.0	11.2	9.3	2.2	0.7	88.8
2010年	100.0	11.2	9.1	2.5	0.8	88.8
2009年	100.0	8.9	7.5	2.1	1.0	91.1
2008年	100.0	10.5	8.8	2.2	0.9	89.5
1,000人以上	100.0	25.9	19.0	8.8	5.9	74.1
300~999人	100.0	21.6	18.7	4.5	2.0	78.4
100~299人	100.0	14.4	11.8	3.3	1.0	85.6
30~99人	100.0	9.0	7.6	1.6	0.4	91.0

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。

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はいるものの、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 (単位：%)

年、企業規模	労働者計	みなし労働時間制の適用を受ける労働者				みなし労働時間制の適用を受けない労働者
		事業場外労働のみなし労働時間制	専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制		
2011年	100.0	7.3	5.6	1.2	0.4	92.7
2010年	100.0	6.9	5.3	1.3	0.3	93.1
2009年	100.0	6.3	4.8	1.1	0.4	93.7
2008年	100.0	7.9	6.2	1.3	0.5	92.1
1,000人以上	100.0	9.4	6.6	1.8	1.0	90.6
300～999人	100.0	8.9	7.7	0.9	0.3	91.1
100～299人	100.0	5.8	4.6	1.1	0.1	94.2
30～99人	100.0	4.6	3.7	0.8	0.1	95.4

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のか、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々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法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¹⁷⁶

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。この点すでに、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みていく。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、認定子ども園がある。

ア. 保育所等

(ア) 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がある場合において、保護者から申込みがあったときは、それらの児童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」などという。）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て、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具し、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」ジュリスト 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ろう。

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、「一時的に預かり、必要な保護を行う」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、私立保育所の基本的な開所時間は、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 時間対応可能な保育所も見られる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）により逡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。

¹⁷⁷ 例えば東京都では、「保育所設置認可等事務取扱要領」（http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/nintei.hoikuen/n_syousai/files/ninkajimutoriatukaiyoukou.pdf）が定められている。

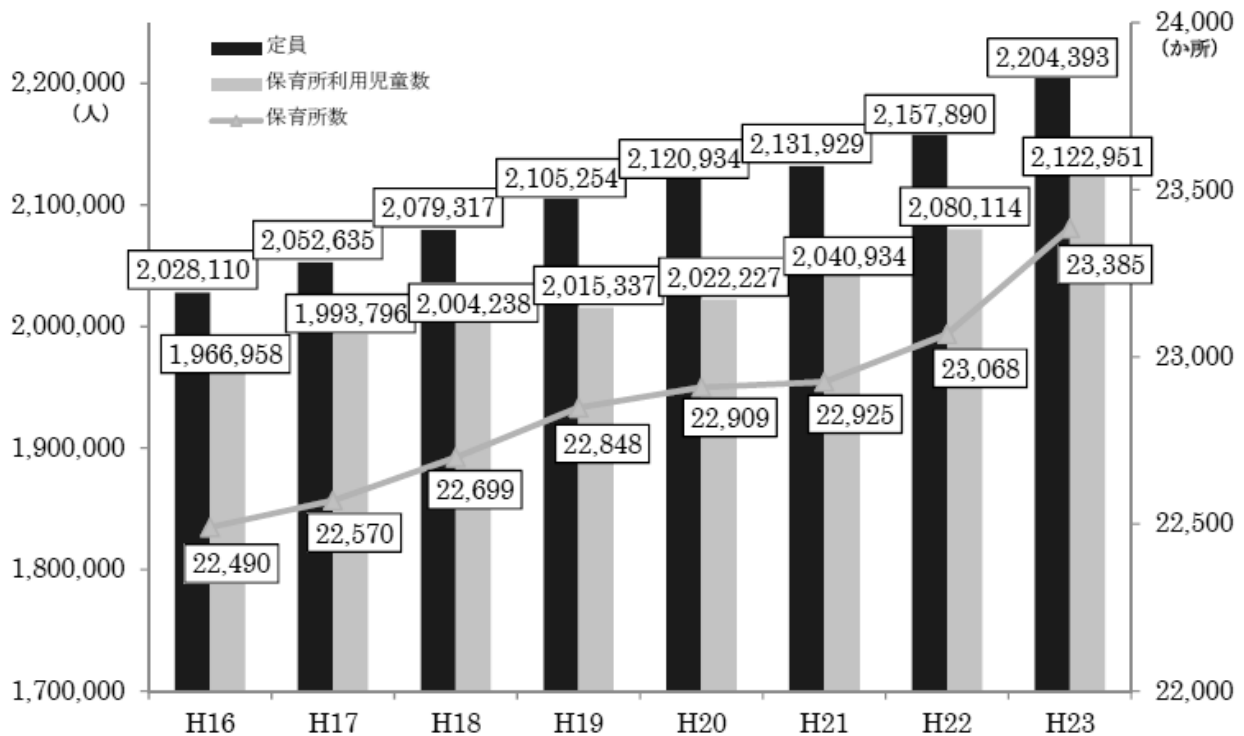
¹⁷⁸ 例えば東京都では、「保育施設指導検査等実施方針」（ただし、平成 23 年度における方針。<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kiban/jigyosha/youkoutou/sidoukijyun/files/housin2hoiku.pdf>）が策定されている。

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



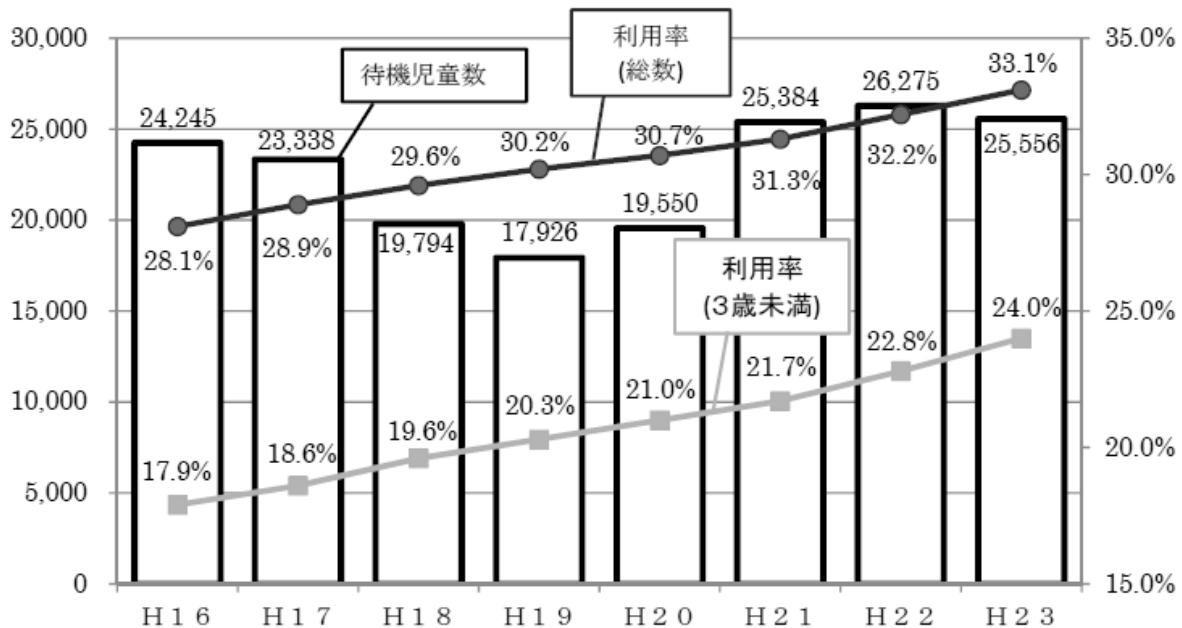
出所：厚生労働省（2011）「保育所関連状況取りまとめ（平成 23 年 4 月 1 日）」（平成 23 年 10 月 4 日発表）
 注：平成 23 年の保育所定員・利用児童数等 8 市町（岩手県陸前高田市・大槌町、宮城県山元町・女川町・南三陸町、福島県浪江町・広野町・富岡町）を除いた集計値

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、育児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 年齢区別の待機児童数

	平成 23 年利用児童数 (%)	平成 23 年待機児童数 (%)
低年齢児 (0~2 歳)	773,311 人 (36.4%)	21,109 人 (82.6%)
うち 0 歳児	105,366 人 (5.0%)	3,560 人 (13.9%)
うち 1・2 歳児	667,945 人 (31.5%)	17,549 人 (68.7%)
3 歳以上児	1,349,640 人 (63.6%)	4,447 人 (17.4%)
全年齢児計	2,122,951 人 (100.0%)	25,556 人 (100.0%)

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 から推察するに、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。

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、各地方が単独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に準じたものとされ、さらに開所時間は13時間を基本とすること、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カ所、B型は91カ所となっており、合計で624カ所ある。

A型の設置・運営主体は株式会社が最も多く402カ所となっており、次いで有限会社39カ所、個人34カ所、特定非営利法人25カ所、学校法人19カ所などとなっている。これらA型537カ所の定員総数は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カ所となっているが、特定非営利法人によるものが17カ所、任意団体によるものが5カ所みられる。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、厚生労働省の後掲調査では、認証保育所も認可外保育所としてそれに含まれている。

¹⁸⁴ 東京都健康福祉局 HP (<http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n.hoikusyo/index.html>) 並びに東京都認証保育所事業実施要領及び東京都認証保育所事業実施細目参照。

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、国以外の者が設置する児童福祉施設が法〔児童福祉法：筆者挿入〕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。」

¹⁸⁶ 以上につき、東京都福祉保健局 HP、「認証保育所一覧」（平成24年3月1日現在）([http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n.hoikusyo/ichiran/files/ninsyouichiran120301\(G\).pdf](http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n.hoikusyo/ichiran/files/ninsyouichiran120301(G).pdf)) 参照。

(ウ) 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の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」ことに準じた事由に基づいて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）

	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
0 歳児	38	57	156	188	242
1 歳児	110	170	305	344	288
2 歳児	84	89	138	160	141
3 歳児	17	16	14	32	17
4 歳児	0	3	0	0	0
5 歳児	0	0	0	1	0
計	249	335	613	725	688

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みを行っている¹⁸⁷。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、区から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¹⁸⁸。

(エ) 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だけでなく、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準じ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（以下は世田谷区の事例）。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、区が示している保育利用料の目安は、基本月額 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¹⁸⁹。

B. 実態

文部科学省の「平成 22 年度幼児教育実態調査」¹⁹⁰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」

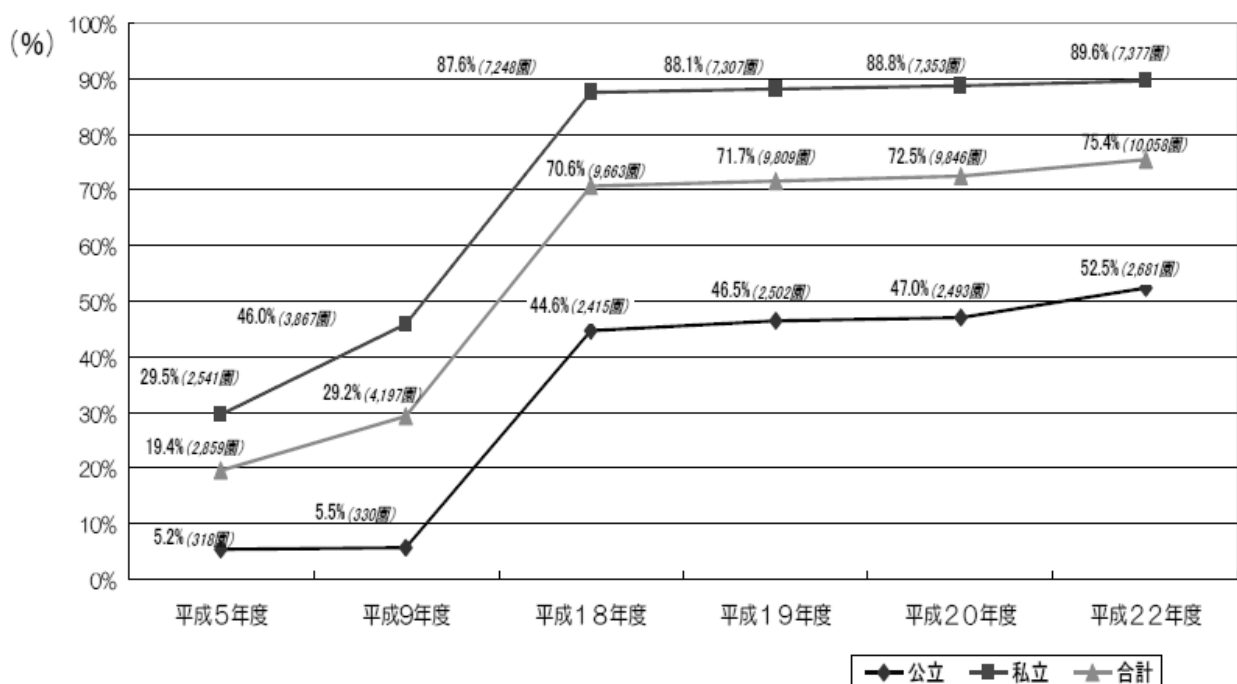
¹⁸⁸ 以上につき、世田谷区 HP、「保育室のご案内」（<http://www.city.setagaya.tokyo.jp/030/d00005747.html>）参照。

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/_icsFiles/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ュ等」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



出所：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）

WLB の観点から見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られる。

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

	公立	私立	計
週 4 日以上利用した幼児の割合	43.0% (21,171/49,251)	11.3% (81,380/717,295)	13.4% (102,551/766,546)
うち保護者の就労を理由とする 幼児の割合	81.0% (17,146/21,171)	79.3% (64,528/81,380)	79.6% (81,674/102,551)

出所：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）

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、公立でも私立でも週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%にも上る。

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相違ない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を合計すると 73.5%となり、公立の場合よりも保育所の終了時間に相当するケース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、運営主体である各自治体の財政や人員確保の方針などの実情に見合った運営がなされていると考えられる一方で、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と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。

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開きが見られるものの、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」は 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教職員の負担が過大なため」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、公立と私立と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ンネルの整備、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 6 条の 2 第 9 項にいう「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）。

保育室と同様に、近年急激に待機児童数が増加している世田谷区を例にとると、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情事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¹⁹¹。

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¹⁹²。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（不受講理由は不明）。

保育の対象は、生後 36 日から 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 時間とされており、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）にも対応してもらえる場合がある。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ている。

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）に応じて漸次低減される。

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¹⁹³。

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・橋詰論文 34 頁は、家庭的保育に対する「様々な支援が必要」であろうと述べている。

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¹⁹⁴。

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・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ものと思われる。

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側面を、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）

区分		年度												
		平 10	平 11	平 12	平 13	平 14	平 15	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21	
認可外 保育施設	施設数	4,783	5,253	5,815	6,111	6,849	6,953	7,176	7,178	7,249	7,348	7,284	7,400	
	児童数	149	160	169	169	179	177	179	180	179	177	176	180	
	ベビー ホテル	施設数	727	838	1,044	1,184	1,386	1,495	1,587	1,620	1,566	1,597	1,756	1,695
		児童数	19	21	25	26	28	29	30	31	30	29	32	31
	その他	施設数	4,056	4,415	4,771	4,927	5,463	5,458	5,589	5,558	5,683	5,751	5,528	5,705
		児童数	130	139	144	143	151	148	149	149	149	148	144	149

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。

¹⁹⁴ 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数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」という就学前幼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、それら低年齢の幼児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。

表 3-2-40 年齢区分別入所児童数（平成 21 年度）

区分	年齢区分別内訳							合計
	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳以上	学童	不明	
ベビーホテル (割合)	3,045 (10%)	6,633 (22%)	6,821 (22%)	5,335 (17%)	7,201 (23%)	1,626 (5%)	51 (0%)	30,712 (100%)
その他の認可外 保育施設 (割合)	13,336 (9%)	28,530 (19%)	31,664 (21%)	26,409 (18%)	41,941 (28%)	6,960 (5%)	124 (0%)	148,964 (100%)
計 (割合)	16,381 (9%)	35,163 (20%)	38,485 (21%)	31,744 (18%)	49,142 (27%)	8,586 (5%)	175 (0%)	179,676 (100%)

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
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 から立入調査の実施状況を見てみると、4 分の 3 の施設が立入調査を受けている。

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

	平成 22 年 3 月現在の施設数	実施箇所数 (実施率)	未実施箇所数 (未実施率)
ベビーホテル	1,564 カ所	1,307 カ所 (84%)	257 カ所 (16%)
その他の認可外保育施設	5,346 カ所	4,011 カ所 (75%)	1,335 カ所 (25%)

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）より筆者作成

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%が、「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。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)**

	指導監督基準に適合しているもの (割合)	指導監督基準に適合していないもの (割合)	計
ベビーホテル	555 カ所 (42%)	752 カ所 (58%)	1,307 カ所 (100%)
その他の認可外保育施設	2,180 カ所 (54%)	1,831 カ所 (46%)	4,011 カ所 (100%)

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合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)

区分	口頭指導	文書指導	改善勧告	計
ベビーホテル	201 カ所	551 カ所	——	752 カ所
その他の認可外保育施設	509 カ所	1,321 カ所	1 カ所	1,831 カ所

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）より筆者抜粋

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ろうが、）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やか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、幼児教育をも併せて提供し、また、親の就労如何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、幼児教育の側面をも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の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詳らかではないが、これについても統計調査から一断片を試みることにする。

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、特に直近の平成 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）。

¹⁹⁶ 東京都保健福祉局 HP、「認定の基準」（http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/n_kodomoen/jigyo/kijun/index.html）参照。

この点、平成 20 年において文部科学省と厚生労働省の各幼保連携推進室がさらに協働を進め、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

	認定件数	公私の内訳		類型別の内訳			
		公立	私立	幼保連携型	幼稚園型	保育所型	地方裁量型
平成 20 年 4 月 1 日現在	229	55	174	104	76	35	14
平成 21 年 4 月 1 日現在	358	87	271	158	125	55	20
平成 22 年 4 月 1 日現在	532	122	410	241	180	86	25
平成 23 年 4 月 1 日現在	762	149	613	406	225	100	31

出所：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）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であろう。

(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

(ア) 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。

もともと、同事業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

厚生労働省が公表している「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 ヲ所、「センター型」が 3,201 ヲ所、「児童館型」が 355 ヲ所となっており、全 3 型合計で 5,521 ヲ所となっている。

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 ヲ所（30.9%）、次いで「公共施設」で 542 ヲ所（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 ヲ所（31.5%）と最も多く、次いで、「市町村直営」の 592 ヲ所（30.8%）、「NPO・NPO 法人」の 348 ヲ所（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。

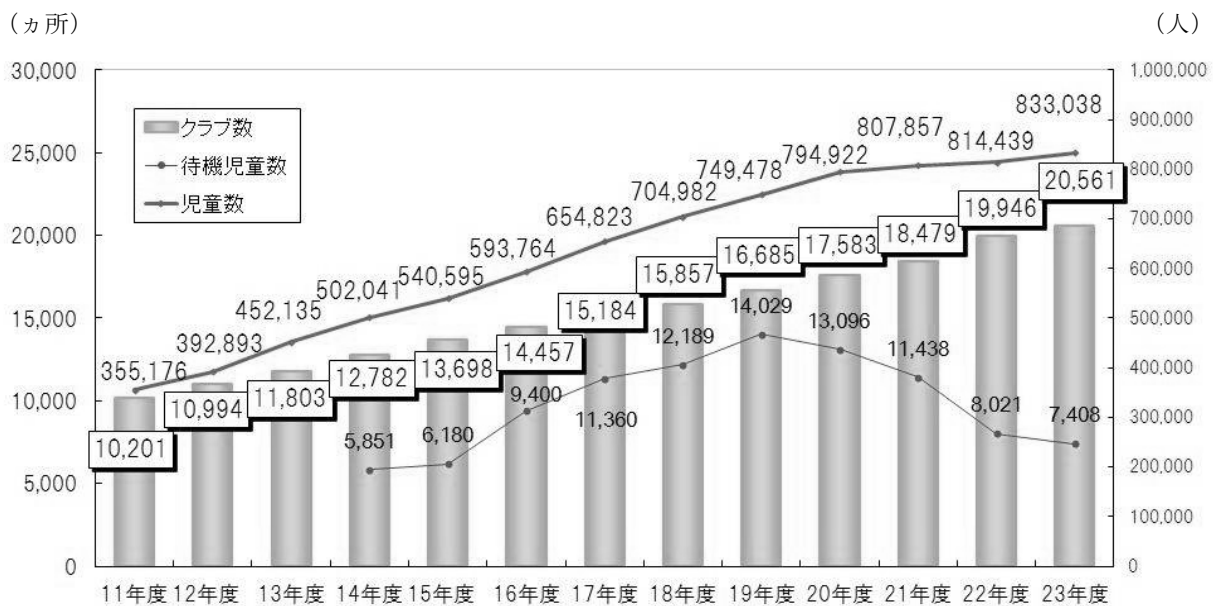
¹⁹⁷ 以上については、厚生労働省 HP、「地域子育て支援事業とは（概要）」（http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/kosodate_sien.pdf）参照。

¹⁹⁸ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kodomo/dl/22jokyo-hiroba.pdf> 参照。

(イ) 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 カ所、「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増加している。その一方、「待機児童数」は平成 19 年度を境に減少してきており、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 カ所（42.4%）、次に「公立公営」の 8,390 カ所（40.8%）などとなっている。ただし、「私立民営」は 3,453 カ所（16.8%）と、箇所数及び割合は低い前年度比で 143 カ所増加しており、このことは「公立民営」の増加数 368 カ所とも共通し、「公立公営」の増加数が 104 カ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 カ所（28.3%）、次いで「学校敷地内の専用施設」4,686 カ所（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 カ所増となっており、増加

¹⁹⁹ 厚生労働省 HP、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001s7i1.html> 参照。

数合計 615 カ所の約 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 か所（77.8%）と圧倒的に多くなっており、次いで、「250 日～279 日」の 3,164 か所（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 か所（50.7%）、次いで、「17:01～18:00」が 8,561 か所（41.7%）となっており、殆どのクラブ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 に大いに貢献していると考えて良さそうである²⁰⁰。それでもなお、減少傾向にあるとはいえ、待機児童の解消が今後の課題として依然残されているといえる。この課題についても、「子ども・子育て新システム」にかかる政策動向及び制度の運用状況を注視していく必要があるだろう。

(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する最後の論点として、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。

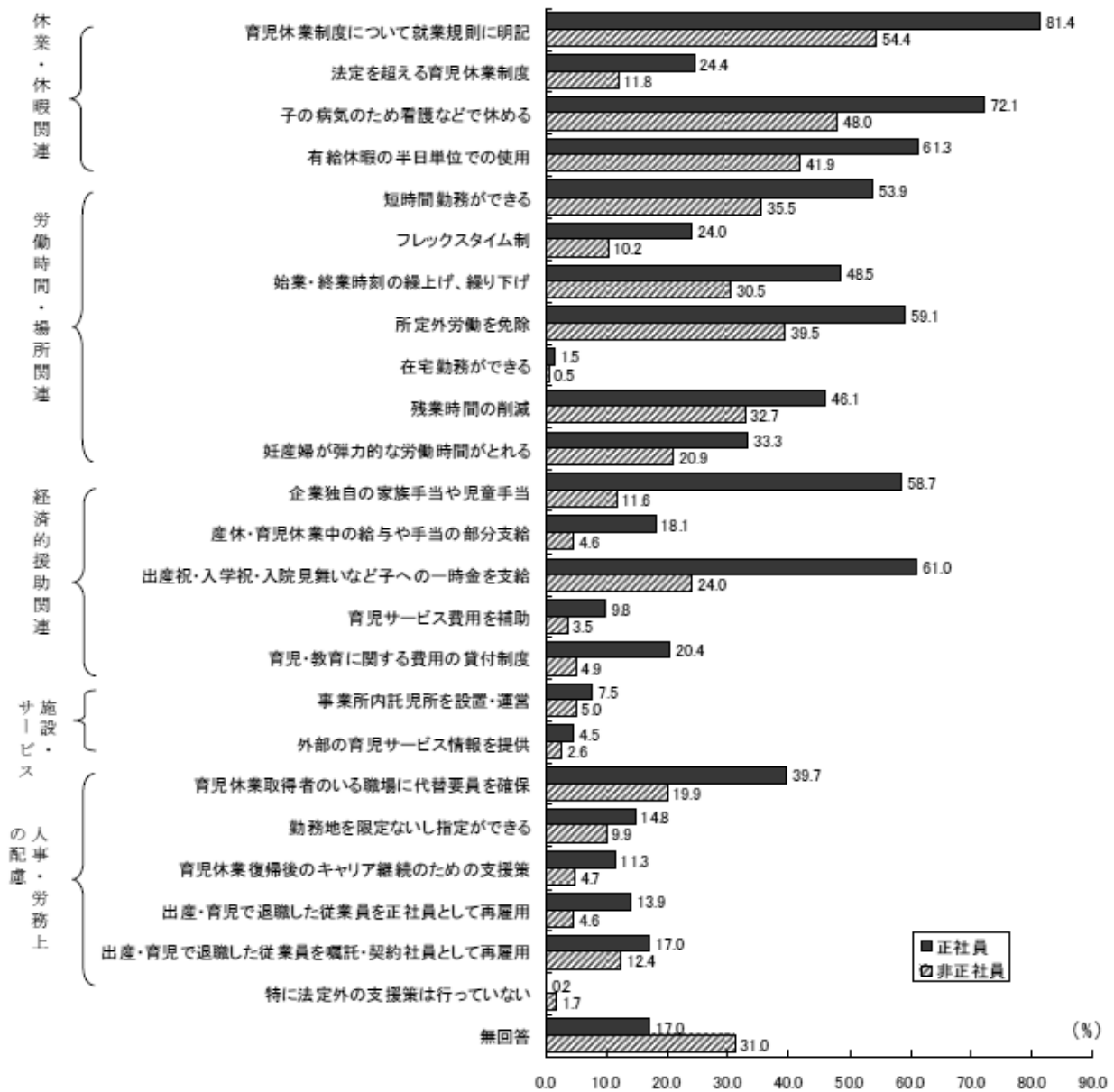
図 3-2-46 を見ると、左側の大括りの項目で、「休業・休暇関連」、「労働時間・場所関連」、「経済的支援関連」が（特に正社員に対して）比較的高い割合で両立支援制度が導入されているのに対して（ただし「在宅勤務」を除く。）、「施設サービス」は非常に低い割合にとどまっている。具体的には、「事業所内託児施設を設置・運営」について、正社員：4.5%、非正社員：5.0%、「外部の育児サービス情報を提供」について、正社員：4.5%、非正社員：2.6%となっている。

前三者が、法令に即したり、それに準じた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、一般に企業は逡巡しているといえよう。

²⁰⁰ 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)



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報告書』p.10, 図表 2-1

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 年間に於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

(児童数単位：千人)

区分		年度											
		平 10	平 11	平 12	平 13	平 14	平 15	平 16	平 17	平 18	平 19	平 20	平 21
事業所内 保育施設	施設数	3,549	3,603	3,622	3,534	3,445	3,378	3,371	3,389	3,441	3,617	3,869	3,988
	児童数	54	54	53	52	50	49	48	48	47	51	56	58
(病)院内 保育施設	施設数	2,244	2,255	2,233	2,206	2,175	2,142	2,138	2,126	2,122	2,221	2,371	2,451
	児童数	38	39	38	38	36	35	35	35	33	37	41	43

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）より筆者作成

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。

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基づいた措置の導入、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、これまで累々述べてきた日本の 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想的には女性の

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。

²⁰³ 東京都福祉保健局 HP、http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/jigyousyonai/jigyousyonaigaiyou/files/goannai_H23-V1.pdf、http://www.fukushihoken.metro.tokyo.jp/kodomo/hoiku/a0703022_20080819113407149/index.html 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年々徐々に広がりつつあった。また同時に、仕事もするが、自分自身の私生活に対する希望を實現させたいという意識が人々の間に広がっていった。しかし、そうした人々の意識とは裏腹に、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 政策とは雇用労働問題を広く包含する非常に大きな広がりを持った考え方であるといえる。

しかし、政策の経緯あるいは近年の WLB に係る諸政策の内実を見ると、WLB に係る個別の政策は、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な、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な休暇・休業に係る法制度の整備であるとか、仕事なり職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といえる。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いていることにより被る不利益の改善の必要性や、またこのことは育休等法制度との関係から生じる休業期間中の経済的保障（所得補填）の問題と相俟って、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、これら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言えば 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 に係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、法規制の現状と課題をまとめると、次のようになろう。

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立法化され、かつ、男女共通の権利性（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 を企図した政策であった。その後育休法は数次の法改正を重ねてきており、現在では育介休法として、労働者が子の養育責任を果たし得るための政策メニューは非常に多様なものとなってきている。

しかし、実態を垣間見ると、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か、例えば短時間勤務制度の利用者は女性の方で多く、男性の方で少ないといった状況が見られる。また、企業の側においても、短時間正社員制度の導入が進んでいないことや、既存の弾力的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た。

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合的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、労働時間法制は従来から一貫して罰則付強行法規たる労基法において定められてきたことから、憲法 27 条及び 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たないと考えられる。

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、他国に比し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、労働時間短縮に寄与しうる政策として、限時法たる時短法の制定をはじめ年休の取得促進策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更なる進展や、職種ないし業務内容の高度化・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裁量労働制（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、近年の育介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個々人に委ねる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られるであろう。なお、みなし労働時間制についても、労働者個々人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よう。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つてこよう。

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なように思われる。

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慮するよう努めると規定されていた。

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)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、人材となつていった。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るに至った。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見られるため、ある規制事項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るが、WLB との関係で見ると、パート法の目的には少子高齢化の進展が背景事情と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、そうではない事業所もあるものと十分考えられよう。もっとも、通常の労働者と同視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、いずれについても相当程度低い割合にとどまっていた。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らないよ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もない。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ながらも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ないが、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るとは言い難く、またWLBに貢献すると思いき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た。後者のみなし労働時間制の場合、ホワイトカラーのあるべき働き方と長時間労働傾向というアンビバ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、そのアンビバ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。子の養育責任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、保育それ自体は子の心身の健全な発達を企図したものであり、直截的には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だろう。

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は共通しているように思われる。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であろう。

また、先に育休の箇所でも触れたが、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。職住隣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く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準法』（日本労働協会）
- 浅倉むつ子（2005）「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報 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：

- 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」荒木誠之・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～少子化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
- 島田陽一・和田肇・小倉一哉・鶴光太郎・長谷川裕子・荻野勝彦（2009）「座談会 労働時間規制の現状と課題」季刊労働法 227号 58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）
- 菅野和夫・安西愈・野川忍編（2006）『実践・変化する雇用社会と法』（有斐閣）177頁以下
- 清正寛（2000）「少子・高齢社会の労働法の課題」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法 第1巻 21世紀労働法の展望』（有斐閣）所収 85頁以下
- 全国中小企業団体中央会（2008）「子育て支援認定中小企業事例集（2008.3全国中央会）」
- 全国中小企業団体中央会（2010）「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）」
- 総務省統計局「労働力調査」（各年）
- 総務省統計局「就業構造基本調査」（各年）
- 高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』（労働調査会）
- 高橋柵太郎（1991）『詳説 育児休業等に関する法律』（労務行政研究所）
- 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 83頁以下
- 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）
- 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 543頁以下
- 東京大学労働法研究会（1990）『注釈労働時間法』（有斐閣）
- 東京大学労働法研究会編（2003）『注釈労働基準法 下巻』（有斐閣）
- 道幸哲也・開本英幸・浅野高宏編（2009）『変貌する労働時間法理』（法律文化社）
- 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頁以下
- 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）
- ニッセイ基礎研究所（2005）「仕事と生活の両立支援策と企業業績に関する調査」、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
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 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
従矢紀臣（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」労働法律旬報 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」労働法律旬報 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』

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
介護休業法 決定版』（労働基準調査会）

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）

労働政策研究・研修機構（2009）『働く場所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）』

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（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）』

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）』

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）』

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）『「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）』

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

労働政策研究・研修機構（2011）『データブック国際比較 2011』

労働政策研究・研修機構（2011）, *Japanese Working Profile 2011/12—Labor Statistics*
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」

労働法令協会編（2010）『わかりやすい改正育児・休業法の解説』（労働法令）

労務行政編（2004）『次世代育成支援対策推進法』（労務行政）

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）

渡辺章（2000）「立法資料からみた労働基準法」日本労働法学会誌 95 号 5 頁以下

渡辺信（1996）『育児・介護休業法の実務解説』（日刊労働通信社）

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 頁以下

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