



労働政策研究報告書 No. 151

サマリー 2012

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

ワーク・ライフ・バランス比較法研究
〈最終報告書〉

サマリー

労働政策研究・研修機構

『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>』サマリー

執筆者（初出順）

おくやま 奥山	あきら 明良	成城大学法学部教授
いけぞえ 池添	ひろくに 弘邦	労働政策研究・研修機構主任研究員
かわだ 川田	ともこ 知子	亜細亜大学法学部准教授（執筆時）
みずの 水野	けいこ 圭子	法政大学法学部講師
いき 伊岐	のりこ 典子	労働政策研究・研修機構主席統括研究員

研究期間

平成 22 年度～平成 23 年度

研究の目的

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

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

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

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

しかし、現実の企業・労働社会などにおいて、WLB 政策がどの程度の広がりとおもって浸透しているのか、また浸透していないとすればそこにどのような課題があるのかな

ど、各国における WLB 政策の運用実態を見なければ、今後の日本における WLB をめぐる法政策のさらなる推進に対する示唆を得ることは難しいと考えられる。

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

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

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

研究結果の概要

1. 各国総論の要旨

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

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

こうした契機や背景を踏まえた国としての取組み方として、フランスやアメリカのように明確な政策を掲げずに WLB を進めている国がある一方、少子化対策や中長期的な国の生産性あるいは人材の有効活用といったいわば労働市場政策的視点をも併せ持ち、国として明確に政策を掲げている国として、ドイツ、イギリス、日本があった。しかし、国が明確な政策を掲げていないフランスやアメリカにおいても、他国と同じような視点をそれら国の WLB 政策の中に見出すことができる。したがって、国として明確な政策を掲げているかどうかと

いう違いは実質的な意義を持たない。明確な政策を掲げていようといまいと、また、積極性・消極性に程度の差はあれ、関係各方面に対して働き掛けている事実があることがその理由である。

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

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

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

関連する個別の法政策としては、子育て期にある働く親の休暇・休業法制、またその間の経済的保障、日々の労働時間のあり方、特に長時間労働規制といえる。また、弾力的な働き方を許容する法制度もある。これには、就労形態と労働時間の弾力性の双方が含まれ得るが、伝統的・固定的な労働時間や雇用形態ではない働き方を許容するという点で共通する。これと共に、伝統的な働き方ではない働き方をした場合の労働条件、特に経済的労働条件について不利益を受けず、ある程度の経済的な担保を措置していくということも重要な措置であると思われる。なお、一般的労働条件や非正規労働者の処遇のあり方について、欧州諸国では **EU** 指令の存在が非常に大きく、これが重要な意義と効果を有している。さらに、子を持つ働く親に対する支援策としての保育サービス施策も重要であった。

2. 各国各論の要旨

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

これらの **WLB** に関連する諸制度は法律に根拠を持っており、労働者のニーズに適合すべく労働者に選択肢が与えられ、それを使用者に対して「申請する権利」が定められていることが欧州 3 ヶ国に共通する非常に特徴的な点ではないかと思われる。一定事由が拒否理由として使用者に認められているにしても、申請権として定められているということは、労働者

からの申出に対して使用者は真摯に検討することが求められていると考えられる（特に、ドイツとイギリス）。

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

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

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

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

保育サービスに関しては、子自身の養育や教育の側面も有しながら、同時に働く親のWLBに貢献する面も併せ持つという意味で、複合的な意義があると思われる。制度面では、ドイツの入園（入所）請求権とそれに対応した国の義務が特徴的であるが、フランスやイギリスでも就学前幼児教育が法制度的に保障されている点はドイツと共通する。もっとも、働く親の子に対する保育という点に着目して言えば、早期幼児教育は無料であるのに対して保育は有料である。この点フランスは、保育についても親・保育実施主体・企業に対して他国と比べて比較的手厚い制度を整えているように思われる。ただ、乳幼児受入手当（PAJE）創設

との関係で見ると、仕事か育児かの二者択一ではない選択肢が整えられる必要があるように思われる。というのは、イギリスに見られるように、費用のかかる保育よりも無料の早期教育制度を利用することで、女性はフルタイムで働くのではなくパートタイムを選択している可能性を否定できないからである。同様に、アメリカにおいても貧困層に収まっていた方が(保育の質は別として)保育料が減免されることから、働く親はフルタイム就業を選択しない可能性がある。したがって、ドイツのように3歳神話がある国についてはもちろん、それが無い国にあっても保育のインフラ整備や人的資源の育成は必要と考えられるが、ことWLBの観点からは、子を持つ親が(できればフルタイムの)就業継続を選択しつつ保育が可能となるようにすること、また保育の費用について子を預ける親と共に保育実施主体や従業員に保育を提供する企業への経済的援助をバランスよく整えていくことが必要であると考えられよう。

3. 日本と4カ国の比較検討と今後の日本における検討の方向性(要旨)

(1) 休暇・休業及び経済的保障

ア. 育休の期間と取得方法

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

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

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

者の義務ということである。

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

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

イ．育休期間中の経済的保障

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

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

続」と規定されている。すると、現在の給付率が一概に低いとはいえないように思われる。

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

(2) 長時間労働規制

ア. 長時間労働規制に対する基本的アプローチ

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

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

イ. 長時間労働規制に対する従来と異なるアプローチの模索

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

法的安定性や企業における実務を考慮すると、限度基準を労基法の定めとすることも選択肢の一つとして考えられよう。他方、比較法の見地からは、WLB に資する最長労働時間規制の選択肢として休息時間の法定が検討されてよいのではないかと思われる。もっとも、WLB に資するという観点からは何時間の休息時間が適当であるのか、また休息时间規制の個々の

職場への導入にかかる法的技術の在り方も併せて検討される必要があるだろう。

また、労働時間等設定改善特別措置法（以下、「改善法」という。）のさらなる活用を企図した方策が検討されてよいのではないかと考えられる。改善法は、「労働者の健康で充実した生活の実現」を目的の一つとして掲げており（1条）、事業主の責務として、家族的責任などの事情を考慮して労働時間等の設定の改善に努めなければならないと定めている（2条2項）。また、事業主は労使代表者を構成員とする労働時間等設定改善委員会の設置等必要な体制の整備に努めなければならない（6条）。さらに、改善法の指針は、具体的方策として労使の自主的な取組み、労使間の話し合いをベースにした取組みを例示している。

現行改善法は事業主の努力義務を定めるものではあるが、真に必要と思う企業が自主的に労働時間の問題を含めてWLBを進めていこうとする時の足がかりになる可能性があるのではないかと考えられる。WLB推進の鍵は、何よりも個々の職場での風土改革や理解の促進といった取組みであること、比較法の観点からは労使間のコミュニケーションがWLB関連法制度の中に取り込まれていることから、現行改善法がさらに有効活用されるような方策がWLB推進のために検討されてよいように考えられる。

(3) 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）

ア. パートタイム労働

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

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

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

ところで、パート法9条のような「努める」との表現ぶりに関しては、労使間でのコミュニケーションを図ったことをもって「努め」と評価する解釈もあり得よう。パート法の指針では、「労使の話し合いの促進」が明示的に掲げられていることから、解釈として必ずしも不可能ではないと思われる。比較法の見地から述べてきたように、WLBの推進にかかる法政策としての労使間コミュニケーションは極めて重要であり、かつ、他国と同様に日本にお

いてもパートタイム労働者は女性の比率が高いこと、さらには性別役割分担意識の残存や男女間賃金格差の為に実際の子の養育責任は女性が負っている実情を考慮するとき、女性労働者と共に企業が、そして国全体が生産性を向上させていくには、企業や職場での現実的な取組みを可能とする法政策が整えられる必要があるだろう。したがって、先のような解釈が採られることが検討されてよいと思われる。

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

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

イ. 弾力的労働時間制度

ドイツでは労働協約に基づくフレックスタイム制が労働時間の配分にかかる自由裁量を労働者に与えるという意味で WLB への貢献が期待され、また労働時間口座制も弾力的労働時間編成が可能となるゆえに WLB に寄与する可能性を秘めているようである。フレックスタイム制はフランスでも労働協約等に基づいて導入され得るが、その利用は労働者の自由選択に委ねられているという点で個人のニーズに適合的な労働時間配分を可能とするように思われる。とりわけ特徴的なのはイギリスであり、弾力的勤務制度の利用を申請権として法定し、多様な労働時間配分、就労方法を可能としていることは非常に示唆的である。

一方、日本の労基法に定められた弾力的労働時間制度の場合、変形労働時間制については、繁忙期と閑散期の労働時間の長さが異なってくるため、直ちには WLB に資するとはいえないと思われる。ただ、繁忙期における相対的な長時間労働への事前の対処が可能という意味で全く WLB に資さないとはいえないかもしれない。また、フレックスタイム制については、始業終業時刻の自由があるというだけで、清算期間における所定総労働時間は働かねばならないため、必ずしも WLB に資するとはいえない面もあろう。しかし、労働時間配分の柔軟性が確保され得る点で、ニーズに適合する者にとっては有益であり得よう。フレックスタイム制に関しては、さらに短時間勤務と組み合わせて利用するならば WLB に大いに貢献し得ると思われる。すると日本の弾力的労働時間制度も、諸外国、特に欧州 3 カ国の制度とほぼ相違ないと考えられる。

ただ、労基法における弾力的労働時間制度は、国としての労働時間短縮政策推進の必要性

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

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

(4) 保育サービス

比較検討から、保育サービスについては次のことが言えよう。

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

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

日本では所得に応じて保育費用が決定されるという意味で、また認可外保育施設についても上限を定めている地方自治体があるなど、就労抑制回避策が設けられていると評価できるように思われる。しかし、特に認可外保育施設は、福祉政策の自由化、市場への開放の流れの中で当事者が自由に料金等を設定できる建前になっている。とはいえ、認可外保育施設に

ついても都道府県知事への届出が必要であり、また行政の指導監督基準を遵守する必要があることから、この実効性をより一層高めていくこと、同時にそのための工夫が求められていると思われる。そしてこの一環として、例えばフランスの乳幼児受入手当のように、子を持つ働く親側の仕事か育児か、あるいは両方かという選択肢を保障しながら、かつ詳細に基準を定めて費用負担を軽減していくことが検討されても良いのではないかと思われる。なお、行政による指導監督との関係では、各保育施設の質的向上がより一層求められていることは言うまでもない。子を持つ働く親の就業時間に即した保育時間の設定を含め、多様なニーズに即していくこと、その一方では就業時間の短縮・抑制であるとか柔軟な労働時間制度の普及・促進も保育政策との関連において欠かせない検討課題であろう。

第三に、保育実施主体や企業に対する経済的援助である。欧州諸国、特にドイツとフランスでは地方自治体や他の保育実施主体に対して補助金あるいは税法上の優遇措置により保育施設の設置・運営に係るインセンティブを与えている。日本においてもそのような形で経済的援助が行われている。財政上の問題とも関係するため一概には言えないが、援助の内容を不断に検討することを通じて多様な保育施設をさらに拡充していくことが望まれよう。

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

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

報告書本体のもくじ（主要な章・節等）

研究の概要

第1章 研究の趣旨・目的

第2章 ドイツ、フランス、イギリス、アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス

法政策の全体像並びに現状及び課題

第1節 ドイツ 1. 総論／2. 各論／3. まとめ

第2節 フランス 1. 総論／2. 各論／3. まとめ

第3節 イギリス はじめに／1. 総論／2. 各論／まとめ

第4節 アメリカ 1. 総論／2. 各論／3. まとめと含意

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1節 総論 1. ワーク・ライフ・バランス政策の概観／2. 女性の働き方の視点／3. 少子化対策の視点／4. 男女の働き方の見直しの視点／5. 労働市場政策の視点／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

第2節 各論 1. 育児等休暇・休業及び経済的保障／2. 労働時間—長時間労働規制 等／3. 柔軟な働き方—就業形態並びに弾力的労働時間制度／4. 保育サービス

まとめ

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

第1節 総論—各国のワーク・ライフ・バランス政策の背景と全体像

1. ドイツ／2. フランス／3. イギリス／4. アメリカ／5. 日本／6. 小括

第2節 各論—各国のワーク・ライフ・バランス関連法制度等の現状と特徴

1. ドイツ／2. フランス／3. イギリス／4. アメリカ／5. 小括

第3節 日本とドイツ、フランス、イギリス、アメリカのワーク・ライフ・バランス関連法制度等の比較検討と今後の日本における検討の方向性

1. 休暇・休業及び経済的保障／2. 長時間労働規制／3. 柔軟な働き方（パートタイム労働、弾力的労働時間制度）／4. 保育サービス

労働政策研究報告書 No.151 サマリー
ワーク・ライフ・バランス比較法研究＜最終報告書＞

発行年月日 2012年6月11日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 株式会社相模プリント

©2012 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)