

JILPT 資料シリーズ

No. 8 2005年11月

# 少子化問題の現状と政策課題

## ーワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けてー



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 少子化問題の現状と政策課題

—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—

独立行政法人 **労働政策研究・研修機構**

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## まえがき

我が国で少子化が本格的に注目されるようになったのは、1989年の合計特殊出生率「1.57ショック」以降である。1990年代を通して推進された「少子化対策」の重要な柱になったのが、「仕事と子育ての両立支援」であった。育児休業法の施行をはじめ、仕事と子育ての両立を支援する環境整備が集中的に行われてきた。しかし出生率は上昇の兆しをみせず、一貫して低下傾向が続いている。一連の施策が効果をあげていない理由として、少子化対策が「働く女性」の就業支援と位置付けられたことが考えられる。仕事と子育ての両立支援は、子どもをもつ男性や、これから子どもを持つ人にとっても重要な施策である。近年の次世代育成支援対策においては、男性を含めた「働き方の見直し」が強調されている。

働き方の見直しに当たっての重要な視点は、子どもの年齢が小さいときの「育児」だけでなく、長期的な視点から行うということである。子育てにとどまらない「生活」の仕事との調和、すなわち「ワーク・ライフ・バランス」が求められる。ここでいう「生活」の中には子育てや家庭生活はもちろん、地域コミュニティでの生活や個人の趣味、学習など幅広い活動が含まれる。これまでの「ファミリー・フレンドリー施策」よりも広い施策を包含する概念として、近年国際的にも注目され、取り組みが進んでいる。

本研究では、少子化社会において求められる「働き方の見直し」の方策を考えるため、このワーク・ライフ・バランスをキーワードとして、欧米の取り組みの動向を把握することを試みた。まず第1章で、我が国及び我が国と同様に少子化を経験してきた欧米先進諸国の少子化対策を概観したうえで、それらの国の施策においてワーク・ライフ・バランスの考え方がどのように位置づけられているかを整理した。次いで、第2章において、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいる代表的な国としてイギリス、アメリカの動向に注目するとともに、「超少子化国」としてワーク・ライフ・バランスに最近取り組むようになったドイツの動向を紹介している。

ワーク・ライフ・バランスは、少子化問題にアプローチする一つの視点である。同時に、長時間労働や「働き過ぎ」が問題となっているわが国の社会に照らして考えても、働き方の見直しという視点はやはり重要である。父親が母親とともに子育てに関わり、家族と過ごす時間がとれるような環境をつくることは、全ての労働者にとって働きやすい環境を整えることにつながる。そうした社会の実現のために、本研究が政策の一助になれば幸いである。

2005年11月

労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

執筆担当者（執筆順）

武石恵美子（ニッセイ基礎研究所上席主任研究員）	序章
町田 敦子（労働政策研究・研修機構国際研究部調査員）	第1章、第2章(2-4節)、 第3章(3-1節)
横田 裕子（労働政策研究・研修機構国際研究部主任調査員）	第2章(2-1、2-2及び2-3節)、第3章(3-2節)

## 目 次

序章 少子化問題におけるワーク・ライフ・バランスの視点 .....	1
第1章 日本と欧米における「少子化対策」の特徴と課題 .....	7
はじめに .....	7
1-1 我が国の「少子化問題」とは .....	8
1-2 先進諸国の少子化の現状と対策 .....	14
1-3 「ワーク・ライフ・バランス」の重要性 - EU、アメリカ、イギリス、ドイツを例に - .....	27
第2章 ワーク・ライフ・バランス先進国の現状 - イギリス、アメリカ及びドイツを例に - .....	33
2-1 イギリス、アメリカ及びドイツに注目した理由 .....	33
2-2 イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス支援の展開 .....	34
参考資料 .....	54
2-3 アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み .....	60
2-4 ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み .....	70
第3章 まとめ及び今後の課題	
3-1 「少子化社会」における働き方の見直しの必要性 .....	77
3-2 欧米のワーク・ライフ・バランスへの取り組みからいえること .....	78

## 序章 少子化問題におけるワーク・ライフ・バランスの視点

ニッセイ基礎研究所上席主任研究員 武石恵美子

### 「少子化対策」における両立支援の意義

日本で少子化が本格的に注目されるようになったのは、1989年の合計特殊出生率「1.57ショック」以降である。1990年代を通して、いわゆる「少子化対策」が推進された。この少子化対策の重要な柱になったのが、「仕事と子育ての両立支援」であった。少子化が進んできたのは、女性の労働市場への参画が進んだことそのものに原因があるのではなく、働く女性の増加に対応して仕事と子育ての両立が可能となるような就業を支援する制度や環境が不十分なためと考えられたからである。

国際的なデータにおいても、1980年代半ばまでは出生率の低下傾向は先進国に共通の傾向としてみられ、国別にみた女性の労働力率と出生率には弱い負の相関関係がみられていた。しかし、その後の出生率の動向は、国による違いが顕著になる。出生率が一定水準で維持されているアメリカ、低下傾向にあった出生率が反転上昇傾向にあるフランスやオランダ、上下しながらも一定水準の出生率を維持している北欧諸国、さらに低下傾向から抜け出せない日本やイタリアなど、国によりその動向に特徴がみられるようになっている。1990年代以降になると、女性の労働力率と出生率が正の相関関係をみせるようになり、女性の労働力率の高い国は出生率も高いという関係が強まってきている。つまり、女性の労働市場への参画を所与として就業支援を進めれば、出生率が高まる可能性があるということである。ちなみに、日本国内で都道府県別の女性の労働力率と出生率の関連をみても、同様に正の関係が認められているのである。

こうした現状分析を踏まえ、仕事と子育ての両立支援策の充実が少子化の流れを変える重要な政策と位置づけられた。1992年には育児休業法が施行され、1994年以降5年ごとに「エンゼルプラン」が策定されるなど、職域および地域において仕事と子育ての両立を支援する環境整備が集中的に行われてきた。

### 90年代の少子化対策の評価

それでは、90年代の少子化対策をどう評価できるだろうか。

出生率は上昇の兆しをみせず、一貫して低下傾向が続いている。また、子どもを持つ女性の労働力率をみても、90年以降大きな変化はみられていない。たとえば、0～3歳の子を持つ母親の労働力率は1990年に29.3%であったが、2002年には32.2%にしか増えていない。これまでの少子化対策は、出生率および子どもを持つ女性の労働力率の両面からみて、十分な

効果をあげていないと総括できる（武石（2005））。

また、こうした現状を諸外国と比較してみると、わが国の水準は先進国の中では低いレベルにとどまっている。表 1 に示すように、総合指標はギリシャに次いで下から 2 番目という状況である。

これまでの一連の施策が効果をあげていない理由として、少子化対策が、「働く女性」の就業支援と位置付けられたこと、子育て支援とりわけ低年齢児の子育て支援策に集中し施策の広がりがなかったこと、が考えられよう。

仕事と子育ての両立は、子どもをもつ男性、そしてこれから子どもを持つ人にとっても重要な施策であるにもかかわらず、従来の施策の中でこの点が明確に意識されてはこなかった。このため、2003年の「次世代育成支援に関する当面の取組方針」（2003年3月14日少子化対策推進関係閣僚会議決定）以降の次世代育成支援対策においては、男性を含めた働き方の見直しが強調されているが、こうした取組方針は、90年代の少子化対策の限界を踏まえたものといえる。

## 育児休業制度の課題

仕事と子育ての両立支援策の中で、大きな期待を寄せられてきたのが、育児休業制度である。92年の法施行後、休業中の経済的支援の仕組みの創設・拡充、利用者の不利益取り扱いの禁止等、制度の改善が行われてきた。2005年4月からは改正法が施行になる。就業を継続しながら子育てをしようとするとき、子育てに手がかかる時期に長期休業を取得できる制度は効果的である。しかし、一方で、育児休業制度に対して、両立支援の切り札といった過大な期待がかけられすぎていないだろうか。育児休業制度の意義の大きさを否定するものではないが、仕事と子育ての両立は、当然のことながら育児休業だけで対応できるわけではない。

実際に育児休業を取得している人数を育児休業給付の初回受給者数でみると、2003年で女性は約10万人、男性は459人である。年間に生まれる子どもの数は約110万人であり、多子出産のケースや、公務や自営など給付制度の対象外の人がいるにせよ、給付金を受けて育児休業を取得した母親は生まれた子どもの1割強、男性は0.1%にも満たない状況である。特に男性の取得者数の少なさは、制度開始以来の大きな問題となっている。育児休業制度を利用しているのは主に高学歴のキャリア女性であるとの指摘もある（阿部（2002））。

制度利用者が意外に増えない理由の1つに、育児休業だけで子育ては乗り越えられないという単純な理由があるのではないだろうか。現在の育児休業法は、子が1歳に達するまでの期間を労働者の権利として認めている。それでは1歳を過ぎたらどうなるのか。子育て期に柔軟な働き方ができる制度を持つ企業はあるが、たとえば短時間勤務制度が利用できる事業所は38.5%、子どもが3歳を超えても利用できる制度がある企業は5.6%にすぎない（厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」）。

育児休業により1歳の誕生日までを乗り切っても、その後続く長い子育て期間に対応する施策がなければ、仕事と子育ての両立は困難である。退職コストが大きいキャリア型女性や、職場や家庭の条件に恵まれた一握りの人しか育児休業の恩恵に浴さないという状況になりかねない。育児休業制度を取得しやすい環境を整備するのは、仕事と家庭の両立を進める上では欠かせないが、育児休業制度は子育て支援策の一つのオプションなのである。女性が妊娠・出産を契機に退職しているのは、育児休業を取得しにくいからだけではない。たとえ育児休業を取得できても、その後の長期にわたる子育て期において、長時間労働、転居を伴う転勤を余儀なくされるといった状況が予想されるのであれば、子育てをしながら就業を継続するのが難しいと感じてしまってもやむをえない。育児休業を含めて、長期的な子育てを支援するという視点が重要なのである。

## ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへ

したがって、子どもの年齢が小さいときの「育児」だけでなく、長期にわたる「子育て」と仕事の両立という発想から、多様な働き方と組み合わせたパッケージとしての両立支援策が求められる。ただし、両立支援策を考えるときに、子育てだけを聖域にしていると、子育てをしている労働者が働きやすくなっても、周囲の労働者がそのしわ寄せを受けることになりかねない。現在制度があっても利用しにくいのは、職場で制度利用について否定的にみられるといった理由だけでなく、自分の制度利用が同僚の負荷になりかねない状況下で、労働者自身が制度取得を自制してしまうという面がある。子育てにとどまらない、仕事と「生活」の調和、すなわち、ワーク・ライフ・バランスが重要なのはこのためである。

ワーク・ライフ・バランスは、これまでの「ファミリー・フレンドリー施策」よりも広い施策を包含する。労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方であり、「生活」の中に、子育て、家庭生活はもちろん、地域コミュニティでの生活や個人の趣味、学習など広い活動を含んだ概念で、近年注目される取組である（厚生労働省（2004）など）。アメリカで子育て支援策が従業員の生活全体を包含するワーク・ライフ・バランス施策へと展開してきたのは、子育てをしていない従業員においても仕事と生活の調和を図りたいというニーズが顕在化し、そうした従業員のニーズを軽視しては、子育てをする従業員にとっても、ひいては企業の経営パフォーマンスにとっても問題であると考えられたからである。

ワーク・ライフ・バランスの取組を進めることは、企業にとって一定のコスト負担が求められることになる。しかし、中長期的には、従業員の働く意欲の向上や定着率の上昇などを通じて、ネットで見れば企業経営にプラスがあるといわれている（Dex, S. and Scheibl, F. (1999)、Perry-Smith, J. E. and Blum, T. C. (2000) など）。英米でワーク・ライフ・バランスの取組みが進んでいるのは、まさに企業にとってのメリットが認知されているからなのである。こうした措置を実施した企業の6割近くが、企業にとって有益だったと回答していると

いうイギリスの研究報告 ( Policy Studies Institute ( 1996 )) や、中小企業でも同様のメリットがあるとの調査レポート ( Bevan, S. et al. ( 1999 )) 等が出されている。したがって、従業員のワーク・ライフ・バランス支援策は、企業が従業員に対して一方的、恩恵的に与える施策ではなく、企業経営にとってプラスをもたらす施策といえる。つまり、「従業員福祉施策」ではなく「人的資源管理施策」なのである。

仕事と子育ての両立支援をワーク・ライフ・バランスという幅広い施策の中に位置づけることによって、両立支援策が効果をあげることに加え、子育てをしない従業員のモチベーション向上にもつながり、結果として企業のパフォーマンスにも影響すると考えられる。こうした取組により出生率が回復するかどうかはわからないが、人口が減少する社会において働く人が意欲をもって働くことのできる環境整備は、企業ひいては社会にとって重要性を増すであろう。

#### <参考文献>

- 阿部正浩 ( 2002 ) 「誰が育児休業を取得するのか - 育児休業普及の問題点」( 財団法人家計経済研究所 『停滞する経済、変動する生活：消費生活に関するパネル調査 ( 第9年度 )』、pp61-76.
- 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』
- 武石恵美子 ( 2005 ) 「企業が取り組む次世代育成支援 - ワーク・ライフ・バランスの取組を提案する - 」 『ニッセイ基礎研Report』 2005年 1月号, PP.18-23.
- Bevan, S., Dench, S., Tamkin, P. and Cummings, J. ( 1999 ) *Family-Friendly Employment : The Business Case, Research Report RR136*, UK Department for Education and Employment.
- Dex, S. and Scheibl, F. ( 1999 ) “Business Performance and Family-Friendly Policies”, *Journal of General Management*, Vol.24, No.4, pp22-37.
- OECD ( 2001 ) *Employment Outlook 2001*.
- Perry-Smith, J. E. and Blum, T. C. ( 2000 ) “Work - Family Human Resource Bundles and Perceived Organizational Performance,” *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.6, pp1107-1117.
- Policy Studies Institute, *Family Friendly Working Arrangements in Britain-1996*, Research Report No16., 1996.

表序-1 仕事と家庭の両立支援策及び柔軟な雇用についての国際比較

	3歳未満の 保育力 パー率	3歳以上の 未就学児 の保育力 パー率	出産休暇指 標(休暇期 間及び所得 保障)	出産・育 児休暇	企業独自 の家族休 暇制度	フレック スタイム の導入率	自発的 パートタ イム労働 者比率	総合指標	30-34歳女 性の雇用者 比率(%)	6歳未満の子ど ものいる母親 の雇用率 (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
カナダ	1.1	-1.2	-0.7	-0.8	-	-0.5	0.2	0.2	71.8	70.0 (1999)
アメリカ	1.6	-0.1	-1.4	-1.6	-0.8	2.0	-0.5	1.2	72.0	60.6 (1999)
	<b>-0.6</b>	<b>-2.1</b>	<b>-0.7</b>	<b>-0.6</b>	<b>-2.1</b>	<b>-0.</b>	<b>0.3</b>	<b>-2.</b>	<b>52.6</b>	<b>33.3 (2000)</b>
デンマーク	2.1	1.0	1.3	-0.1	-0.4	-0.3	-0.1	2.9	78.8	-
フィンランド	-0.1	-0.3	1.9	1.6	-0.6	-0.6	-1.2	-0.3	70.7	57.7 (1998)
スウェーデン	1.3	0.4	2.3	0.0	-1.9	0.6	0.2	3.3	76.7	-
ギリシャ	-1.1	-1.4	-0.7	-0.9	1.1	-0.5	-1.6	-3.4	57.1	48.4 (1999)
イタリア	-1.0	1.2	0.2	-0.5	1.2	-0.9	-0.7	-1.9	52.6	44.9 (1999)
ポルトガル	-0.7	0.1	0.8	0.9	-0.1	-0.9	-1.3	-2.2	75.7	70.2 (1999)
スペイン	-1.0	0.6	0.0	1.6	0.6	-0.8	-1.0	-2.5	49.3	41.5 (1999)
アイルランド	0.7	-0.9	-0.5	-0.9	-0.5	-0.9	-0.2	-1.1	69.1	45.5 (1997)
イギリス	0.5	-0.7	-0.7	-0.9	-0.2	0.5	1.1	1.3	69.4	61.3 (1999)
オーストリア	-1.1	-0.2	0.0	0.5	1.5	-0.6	0.3	-0.6	72.6	65.7 (1999)
ドイツ	-0.8	0.3	-0.1	1.6	1.5	0.7	0.8	1.3	68.6	51.4 (1999)
オランダ	-1.0	1.3	0.0	-0.4	0.3	1.0	2.5	2.7	71.5	62.3 (1999)
ベルギー	0.3	1.3	-0.4	-0.4	0.4	-0.1	0.2	0.2	70.8	71.8 (1999)
フランス	0.3	1.4	0.0	1.6	0.2	-0.2	-0.3	-0.1	65.6	56.8 (1999)
オーストラリア	-0.5	-0.7	-1.4	-0.7	-0.1	2.6	1.3	1.9	64.2	48.0 (2000)
30-34歳の女性 労働力率との 相関	0.59	0.20	0.36	-0.04	-0.18	0.26	0.25	0.68		

注：1) 1～7の指標は、各国のデータの平均値を0として、そこから標準偏差を示している。

2) 「8 総合指標」は、1 + 3 + 6 + 7 + (5の1/2)により算出した。

3) 「-」はデータなし。

出所：OECD (2001)

# 第1章 日本と欧米における「少子化対策」の特徴と課題

## はじめに

我が国では、1989（平成元）年のいわゆる「1.57ショック」を契機に、出生率<sup>1</sup>の低下に対する関心が強まった。「1.57ショック」とは、合計特殊出生率（TFR：Total Fertility Rate）<sup>2</sup>が、それまで最低であった「丙午の年」（1966年）の1.58を下回ったことに対する社会の驚きを示した言葉である。以降、1990年代を通じて、政府による「少子化」<sup>3</sup>現象への様々な政策的対応が提言されてきたが、少子化はさらに進行し、2003年の合計特殊出生率は、1.29と1.3を下回った。

一般に「少子化対策」というと、①「仕事と子育ての両立支援（育児休業制度や保育サービスの充実等）」と、②「子育てにかかる親の経済的負担を軽減する施策（税の控除、児童手当、家族手当等）」に大別される。これまでの我が国の「少子化対策」では、特に「仕事と子育ての両立支援」を重要な柱としてきた。女性の社会進出を背景に、「働く女性が安心して子育てができる環境を整備すれば、女性の労働参加と結婚・出産・育児の両立は可能」と考えられたためである。具体的には、1992年施行の育児休業法（現在は、育児・介護休業法）、エンゼルプラン（1994年）、新エンゼルプラン（1999年）の策定等が挙げられる。

こうした仕事と家庭（特に子育て）の両立を支援する施策の充実にもかかわらず、日本の少子化傾向はいっこうに改善していない。また、従来の少子化の要因とされてきた晩婚化・未婚化の進展に加え、「夫婦の出生力そのものの低下」という新しい現象が加わり、我が国の少子化は今後一層進行すると予想される。

この「少子化」という現象は、我が国特有のものではない。欧米先進諸国では、我が国に先んじて少子化に直面してきた。こうした国々では、どのような取り組みがなされてきたのか。もちろん少子化は、様々な要素が複雑に絡み合った現象であり、社会的制度をはじめ、その土台となる文化的背景や人々の意識も、国により異なる。したがって、各施策の有効性

---

<sup>1</sup> 出生率（fertility）は、「ある人口集団が（一定期間に）子どもを産む頻度」と定義され、様々な種類の指標があるが、年次観察に基づく代表的指標としては普通出生率（CBR：crude birth rate 人口千人当たりの年間出生数）と、合計特殊出生率（TFR：Total Fertility Rate ある年齢の女子の年齢別出生数の合計値）が代表的である（阿藤、1982）。

<sup>2</sup> ある年齢（15～49歳）の女子の年齢別出生率を合計したもの。1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で、一生の間に産むとしたときの子どもの数に相当する。厳密に言えば、用いるデータにより、「期間合計特殊出生率」と「コーホート合計特殊出生率」の2種類がある。前者は、ある期間（通常1年間）の出生状況に着目し、その期間における15～49歳の各年代の女性の出生率を合計したもの。「女性の年齢構成の違いを除いた出生率」として、一般に、年次比較、国際比較、地域比較に用いられており、本章においても「合計特殊出生率」というときにはこれをさす。なお、「コーホート合計特殊出生率」は、ある世代の出生状況に着目したもので、同一年生まれ（コーホート）の女性の出生率を過去（若い時）から積み上げたもの（内閣府、2004 b）。

<sup>3</sup> 「少子化」という言葉が、頻繁に使われるようになったのは、『平成4年度国民生活白書』において、「出生率の低下やそれに伴う家庭や社会における子供数の低下傾向」を「少子化」と表現されて以降であったとされる（内閣府、2004 b）。

を求めて、単純に各国の制度を比較することはできない。しかし、こうした国々の経験を知ることが、今後の我が国の取り組みを考えるうえで参考になるであろう。

本章では、まず、我が国の少子化への取り組みを整理し、次いで、我が国と同様に少子化を経験してきた欧米先進諸国の施策を整理する。そして、それらの国の対策の中に、「子育て支援策」ととどまらない「仕事と生活の両立」——「ワーク・ライフ・バランス」——という新しい視点の存在を見出し、我が国ではこれまで十分な対応がとられてこなかった「働き方の見直し」の重要性を指摘したい。

## 1-1 我が国の「少子化問題」とは

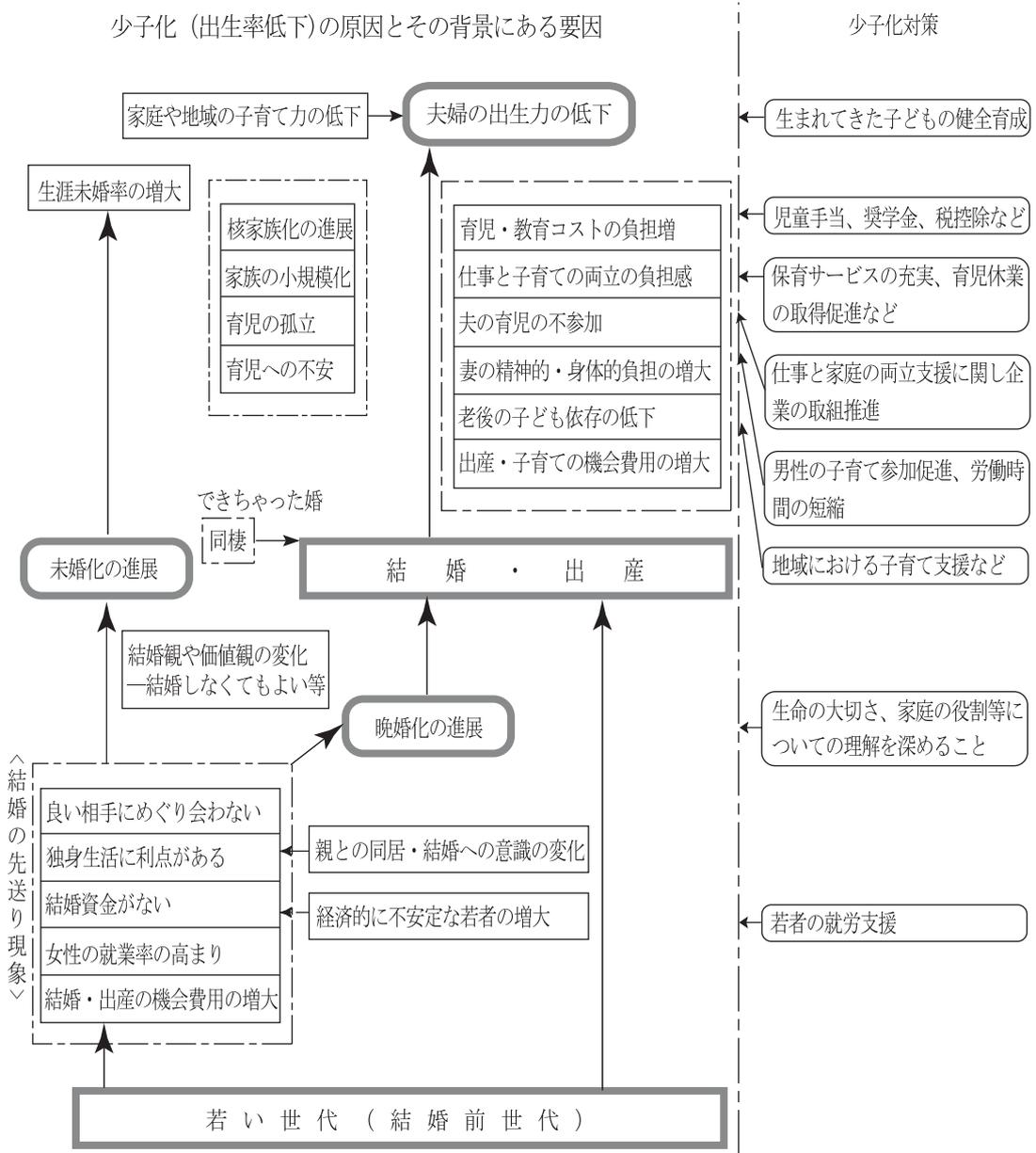
### 1-1-1 我が国の少子化の原因と背景

少子化の進行の原因については、これまでも数多くの調査研究がなされている。例えば、1997（平成9）年の人口問題審議会報告「少子化に関する基本的な考え方について」では、少子化の原因を①未婚率の上昇（晩婚化の進行と生涯未婚率の上昇）、②夫婦の平均出生児数と平均理想子ども数の開き——とし、それぞれの背景となる事項を指摘している。また、『平成16年度版 少子化社会白書』では、①未婚化の進展、②晩婚化の進展、③夫婦の出生力の低下——の3点を少子化の原因とし、その背景について最近のデータを基に改めて分析し、図1-1のようなフローチャートで整理している。

これらの原因の背景として、『少子化社会白書』では、①仕事と子育ての両立できる環境整備の遅れや高学歴化、②結婚・出産に対する価値観の変化、③子育てに対する負担感の増加、④経済的不安定の増大等——を挙げている。特に、「子育てに対する負担感の増加」については、育児・教育費等の経済的負担感の重さに加え、「仕事と家庭に時間をどう配分するか（ワーク・アンド・ファミリーバランス）」が、親にとって大きな問題となっているとしている。その背景のひとつに、「男性（夫）の長時間労働」が存在する。特に子育て期にある30歳代の男性では、約4分の1が週60時間以上労働となっている（図1-2）。

こうした男性（夫）の長時間労働は、家事・育児負担の女性（妻）への集中につながる。5割近くの女性が週40時間以上働いている一方で、家事関連時間は男性と比較すると極端に長くなっている（図1-2、表1-1）。こうしたことから、「男は仕事、女は家庭」という従来の性別役割分業に加え、「男は仕事、女は仕事も家庭も」という新たな役割分業が形成されてしまった現状がうかがえる。

図1-1 少子化フローチャート

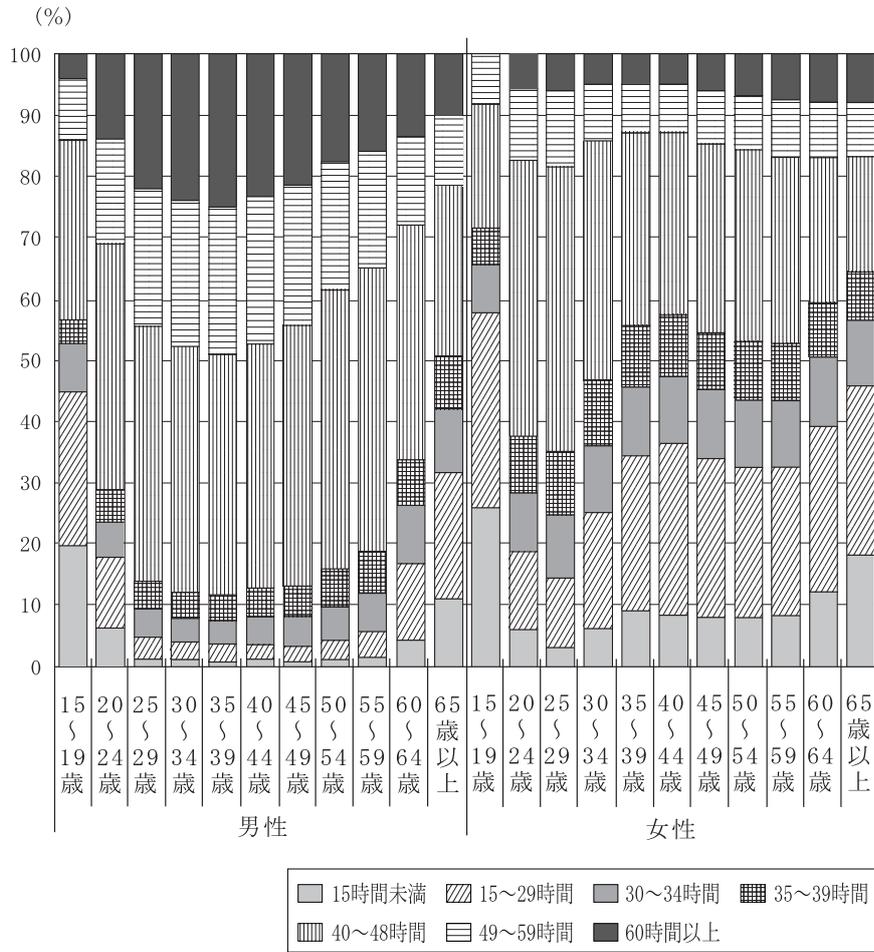


注：少子化の原因とその要因及び少子化対策のイメージ図である。

○ は少子化(出生率低下)の原因、□ はその要因、◇ はその対策を示す。

出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p16

図1-2 就業時間別従業者割合



資料：総務省統計局「労働力調査」(2003(平成15)年)  
 出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p40

表1-1 夫と妻の家事関連時間（子どものいる世帯）

			合計	家事	介護・看護	育児	(参考) 仕事
6歳未満の子どもがいる世帯	平日	夫(有業)	0:21	0:04	0:01	0:16	9:17
		妻(無業)	8:30	4:30	0:04	3:56	0:01
		妻(有業)	5:00	3:04	0:04	1:52	4:32
	土曜日	夫(有業)	0:55	0:12	0:01	0:42	5:09
		妻(無業)	7:08	3:55	0:03	3:10	0:01
		妻(有業)	5:26	3:25	0:03	1:58	2:04
	日曜日	夫(有業)	1:06	0:15	0:01	0:50	2:25
		妻(無業)	6:03	3:23	0:02	2:38	0:01
		妻(有業)	4:58	3:09	0:03	1:46	0:57
6歳未満の子どもがいない世帯	平日	夫(有業)	0:08	0:06	0:01	0:01	8:23
		妻(無業)	5:50	5:28	0:10	0:12	0:04
		妻(有業)	3:37	3:27	0:04	0:06	5:19

資料：総務省統計局「社会生活基本調査」(2001(平成13)年)  
 出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p41

## 1-1-2 これまでの少子化対策と新たな課題

我が国では、男女平等を推進する国際的な流れを背景に、「男女雇用機会均等法」（1985年）の施行以来、女性の社会進出が進み、20代後半から30代の女性の労働力率は徐々に上昇していった。その一方で、出生率の低下が指摘されるようになり、政府の「少子化」に対する関心が高まった。こうしたなか、政府は「1.57ショック」以降、「仕事と家庭（特に子育て）の両立支援」を柱に、様々な少子化対策を打ち出してきた。1992年施行の育児休業法（現在は、育児・介護休業法）、エンゼルプラン<sup>4</sup>（1994年）、新エンゼルプラン<sup>5</sup>（1999年）の制定等がその代表例である。

一連の少子化対策が、「仕事と家庭（子育て）の両立支援」を重要な柱としてきた背景には、「女性が働き始めたために少子化が進行するのではなく、女性が働いても安心して子育てができる環境が整備されさえすれば、女性の労働参加と出産は両立可能である」という考えが存在する。

しかし、残念ながら「仕事と家庭（子育て）の両立支援」に力を入れてきた諸政策の効果はみられない。「1.57ショック」以降、10年以上が経過した現在でも、出生率の低下傾向は止まらず、女性の労働力率の描くカーブは、結婚・出産を機に退職し、子育てが落ち着いた頃にまた働き始めるという、いわゆる「M字型」のままである（図1-3）。

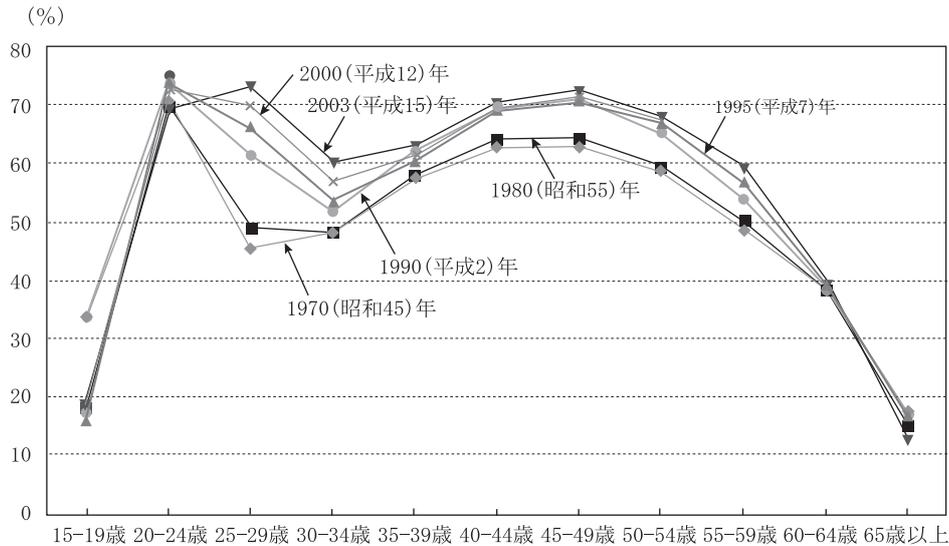
出産を機に、仕事を辞める女性は何のくらいいるのか。厚生労働省が2001（平成13）年に出生した約5万人の子の親に対して行った「21世紀出生児縦断調査」<sup>6</sup>の結果によれば、初めて出産した母親の場合、出産1年前には仕事を持っていた人（有職者）のうち、7割近く（67.4%）が出産半年後に無職になっており、出産を契機に仕事を辞める女性が多いことがわかる。

<sup>4</sup> 1994（平成6）年12月、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」（エンゼルプラン）は、文部、厚生、労働、建設の4大臣合意により策定された。その狙いは、①子育てを夫婦や家庭だけの問題にとらえるのではなく、国や地方公共団体をはじめ、企業・職場や地域社会も含めた社会全体で子育てを支援していくこと、②政府部内において、今後概ね10年間に取り組むべき基本的方向と重点施策を定め、その総合的・計画的な推進を図ること——であり、我が国の少子化社会対策の本格的な取組の第一歩とされる。

<sup>5</sup> 1999（平成11）年12月、少子化対策推進基本方針に基づく重点施策の具体的実施計画として、「重点的に推進すべき少子化対策の具体的実施計画について」（新エンゼルプラン）は、大蔵、文部、厚生、労働、建設、自治の6大臣合意により策定された。従来のエンゼルプランと緊急保育対策等5か年事業を見直したもので、2000（平成12）年度を初年度として2004（平成16）年度までの計画となっている。最終年度である2004年度に達成すべき目標値の項目には、これまでの保育サービス関係ばかりでなく、雇用、母子保健、相談、教育等の事業も加えた実施計画となっている。施策の主な内容は、①保育サービス等子育て支援サービスの充実、②仕事と子育ての両立のための雇用環境の整備、③働き方についての固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正、④母子保健医療体制の整備、⑤地域で子どもを育てる教育環境の整備、⑥子どもたちがのびのび育つ教育環境の実現、⑦教育に伴う経済的負担の軽減、⑧住まいづくりやまちづくりによる子育ての支援——の8つの分野ごとに、具体的に列挙されている（内閣府、2004b）。

<sup>6</sup> 厚生労働省が、全国の2001（平成13）年に出生した約5万人の子を対象とし、その親に対して、2002（平成14）年から毎年継続的に調査を実施しているもの。

図1-3 年齢階級別女性の労働力率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p26

これまで「仕事と家庭（子育て）の両立」支援策を充実させてきたにもかかわらず、働く女性たちは「仕事も子育ても」という状況にはなく、「結婚・出産を機に退職するか、仕事を継続するならば出産しない（場合によっては結婚もしない）か」の二者択一型の雇用環境から脱却していないといえる<sup>7</sup>。

では、「仕事と家庭（子育て）の両立支援」を中心とした一連の少子化に関する施策は、なぜ効果が上がらなかったのか。その理由として、以下の3点が挙げられる<sup>8</sup>。

- ①両立支援が、「働く女性のための施策」と位置付けられていた
- ②両立支援の導入は、企業にとってコストが高いと考えられていた
- ③多くの施策が子育て支援、つまり子どもをもつ労働者への施策に集中し、働き方全般の見直しが行われてこなかった

ここで我々は、「両立支援とは、誰のためのものなのか」ということを考える必要がある。これまで「仕事と家庭の両立」というと、「家庭＝子育て」であり、「働く女性のために必要」と考えられる傾向があった。しかし、今日、仕事と家庭生活の両立を望む声は、男性の中からも多数あがっている<sup>9</sup>。仕事と家庭を両立させることは、働く「男女」に共通するニーズであるといえる。

<sup>7</sup> 今田幸子（2004）

<sup>8</sup> 武石恵美子（2005）

<sup>9</sup> 内閣府による「男女共同参画に関する世論調査—男性のライフスタイルを中心に」（平成12年）でも、20代、30代、40代の男性において、仕事と家庭における男性の望ましい生き方として「仕事と家庭を両立する生き方」の支持率が最も高くなっている（20代：55.0%、30代：45.6%、40代：49.6%）。

また、子育ての負担感も、決して働く女性だけが感じているのではない。こども未来財団による「子育てに関する意識調査」（平成13年）によれば、子育ての負担感が大きいと答えた女性は、「共働き」で29.1%なのに対して、「片方のみ就労等」では45.3%にも及ぶ。専業主婦の女性の方が、働く女性よりも負担感が大きいことがわかる。この背景には、「専業主婦の女性が子育て責任を一手に引き受け、夫が育児役割を十分発揮していない」状況が予想される<sup>10</sup>。

こうしたなか、厚生労働省では2002（平成14）年9月、これまでの少子化対策の課題を明らかにし、一層の充実を図る提案として「少子化対策プラスワン」を取りまとめた。従来の取り組みが、「仕事と子育ての両立」という観点から、保育に関する施策中心であったのに対し、「子育てをする家庭の視点」にたち、「より全体として均衡のとれた取り組み」を着実に進めていくという考え方を基本としている点が新たな特徴である。そして、「男性を含めた働き方の見直し」、「地域における子育て支援」、「社会保障における次世代支援」、「子どもの社会性の向上や自立の促進」——という新たな4つの柱に沿って、社会全体が一体となって総合的な取り組みを進めるという方針が示された。

この「少子化対策プラスワン」を踏まえて、2003（平成15）年3月に、「次世代育成支援に関する当面の取り組み方針」が、少子化対策推進関係閣僚会議において決定された。同方針では、急速な少子化の進行は、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与えるものであるとし、これまで以上に政府、地方公共団体、企業等が一体となって、「少子化の流れを変える」ための対策に取り組む必要があることが明示されている。これに基づき、同年7月には、次世代育成支援対策推進法及び児童福祉の一部を改正する法律が成立し、さらにそれまで審議が続いていた「少子化対策基本法」も成立した（同年9月施行）。続いて、2004（平成16）年6月に「少子化対策大綱」が策定され、同年12月には、その具体的実施計画として「新新エンゼルプラン（仮称）」がとりまとめられた<sup>11</sup>。

少子化対策基本法の制定や少子化対策大綱の策定により、我が国の少子化対策は、新たなステップを踏み出したともいわれる。しかし、こうした新たな取り組みも、これまでのように「少子化対策＝仕事と家庭の両立支援＝子育て支援＝働く女性のための施策」という図式に基づいた施策では、その効果は限定的にならざるをえない。これまで以上に「子育て」に特化した施策を充実させても、長時間労働や柔軟性を欠いた働き方のままであれば、その施策の普及状況に変化は望めない。負担が女性に偏る傾向も変わらず、結果的には、これまでの少子化対策の繰り返しになってしまうことは否めないであろう。

---

<sup>10</sup> 武石恵美子（2005）

<sup>11</sup> 「子育て期にある30代男性の労働時間短縮」や「男性の家事・育児時間を現状の2.5倍（1日2時間程度）に延ばす」など、数値目標を導入し、従来の保育支援中心の取り組みから子育て世代の働き方や若者自立策にまで対策の幅を広げたことが特徴とされる。

こうした「限界」を超えるためにも、我々は、これまでの少子化対策において十分に対応されてこなかった「働き方の見直し」を進める必要がある<sup>12</sup>。人口の減少、高齢化、そして労働力人口も減少する「少子化社会」において、人々の「働き方」は、より重要な問題となる。そして、「働き方の見直し」にも、これまでにない新しい視点が必要とされよう。

今後、このような「働き方の見直し」を含めた新たな少子化対策に向けて、具体的にどう取り組んでいくかが、大きな課題となる。その際に、我が国に先んじて「少子化」に直面してきた先進諸国の状況や施策も参考になるであろう。しかし、そうした国々の施策をそのまま導入するのではなく、我が国の社会・経済構状況にあった施策の実現が望まれる。

## 1-2 先進諸国の少子化の現状と対策

### 1-2-1 「少子化国」と「超少子化国」

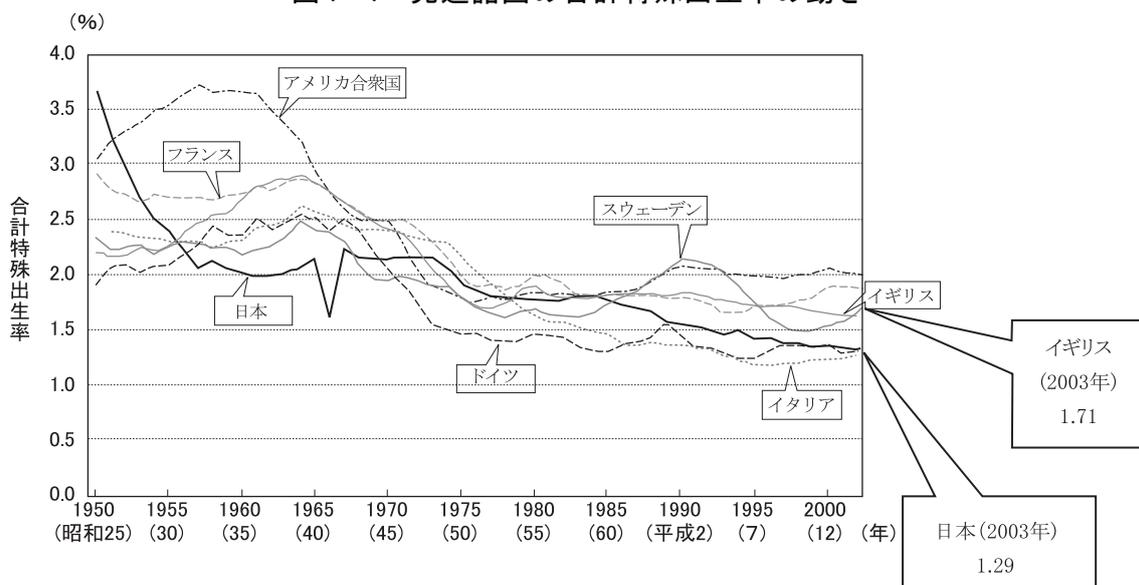
先にも触れたように、「少子化」は我が国特有の現象ではない。ヨーロッパ等では、我が国に先んじて少子化を経験している。では、我が国を含め、先進諸国の少子化はどのような状況にあるのだろうか。

まず、先進諸国における出生率の動きを、1960年からみてみると、その傾向は以下の二つのグループに大別されることがわかる。ひとつは、1960年代からの低下傾向が、80年代に入りおおよそストップがかかり、その後は上昇傾向に転じるか、出生率1.3前後を境に、上の水準を維持しているグループである。これらは、「少子化国」とされ、スウェーデン等の北欧諸国、フランス、アメリカ、イギリスなどである。もうひとつは、80年代以降も、一貫して出生率を下げ続けているグループであり、「超少子化国」とされる。ドイツ、イタリア、そして日本がこれにあたる（図1-4）。特に日本の出生率の低下は、その速さと、上昇傾向がみられない点が大きな特徴とされる。

---

<sup>12</sup> 内閣府が2004（平成16）年9月9日～19日に、全国の20歳以上の者3,000人を対象として実施した「少子化対策で特に期待する政策」に関する特別世論調査の結果（回収率70.3%）によれば、「働き方の見直しの促進」と回答した人は、51.1%にのぼり、仕事と家庭の両立とともに「働き方の見直し」を多くの人々が求めていることがわかる。なお、同調査は複数回答形式をとっており、その他の回答をみると、「子育てにおける経済的負担の軽減」（50.5%）、「生命の大切さ、家庭の役割についての理解促進」（41.7%）となっている。

図1-4 先進諸国の合計特殊出生率の動き



出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p111

表1-2 主要国の合計特殊出生率の動き

(%)

地域	国	1960年	1970年	1980年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
北部ヨーロッパ	デンマーク	2.57	1.95	1.55	1.67	1.80	1.77	1.74	1.72
	フィンランド	2.72	1.82	1.63	1.78	1.81	1.73	1.73	1.72
	アイスランド	4.17	2.81	2.48	2.30	2.08	2.10	1.95	1.93
	アイルランド	3.76	3.93	3.25	2.11	1.84	1.89	1.98	1.97
	ノルウェー	2.91	2.50	1.72	1.93	1.87	1.85	1.78	1.75
	スウェーデン	2.20	1.92	1.68	2.13	1.73	1.54	1.57	1.65
	イギリス	2.72	2.43	1.90	1.83	1.71	1.64	1.63	1.63
南部ヨーロッパ	ギリシア	2.28	2.39	2.21	1.39	1.32	1.29	1.29	1.27
	イタリア	2.41	2.42	1.64	1.33	1.18	1.24	1.24	1.27
	ポルトガル	3.10	2.83	2.18	1.57	1.40	1.52	1.42	1.47
	スペイン	2.86	2.90	2.20	1.36	1.18	1.23	1.25	1.26
西部ヨーロッパ	オーストリア	2.69	2.29	1.62	1.45	1.40	1.34	1.29	1.40
	ベルギー	2.56	2.25	1.68	1.62	1.55	1.66	1.65	1.62
	フランス	2.73	2.47	1.95	1.78	1.70	1.88	1.90	1.88
	ドイツ	2.37	2.03	1.56	1.45	1.25	1.36	1.29	1.34
	ルクセンブルク	2.28	1.98	1.49	1.61	1.69	1.80	1.70	1.63
	オランダ	3.12	2.57	1.60	1.62	1.53	1.72	1.69	1.73
	スイス	2.44	2.10	1.55	1.59	1.48	1.50	1.41	1.40
北アメリカ	カナダ	3.80	2.26	1.71	1.83	1.64	1.49	1.51	1.50
	アメリカ	3.64	2.48	1.84	2.08	1.98	2.06	2.03	2.01
オセアニア	オーストラリア	3.45	2.86	1.90	1.91	1.82	1.75	1.73	1.75
アジア	日本	2.00	2.13	1.75	1.54	1.42	1.36	1.33	1.32

資料：ヨーロッパはEurostat（ただし、ノルウェーの2001年以降、アイスランド、イギリスの2002年を除く）、アメリカ（1960年のみ）、カナダ（1995年まで）、オーストラリア（1980年まで）はUnited Nations “Demographic Yearbook”，その他は各国資料。日本は厚生労働省「人口動態統計」による。

注：ドイツは旧東ドイツを含む。

出典：『平成16年版 少子化社会白書』内閣府 p112

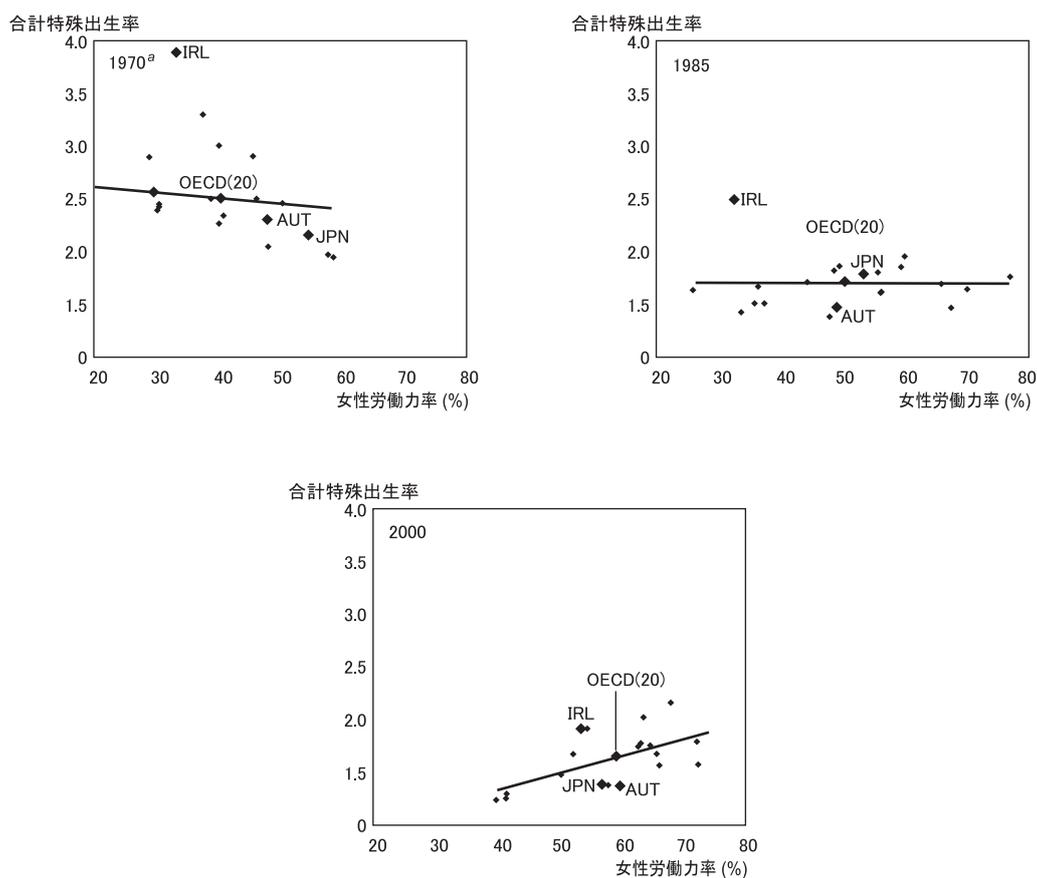
## 1-2-2 「少子化国」と「超少子化国」との違い

こうした「少子化国」と「超少子化国」では、どのような違いがあるのか。まず、女性の労働力率と出生率の関係についてみる。

少子化が社会的に認識され始めた当初、「女性の社会進出が進むと、少子化が進行する」と指摘されていた。確かに、OECD諸国において、1970年代には、女性の労働力率と出生率は負の関係にあったが、80年代半ばを境に正の関係に転じている（図1-5）。

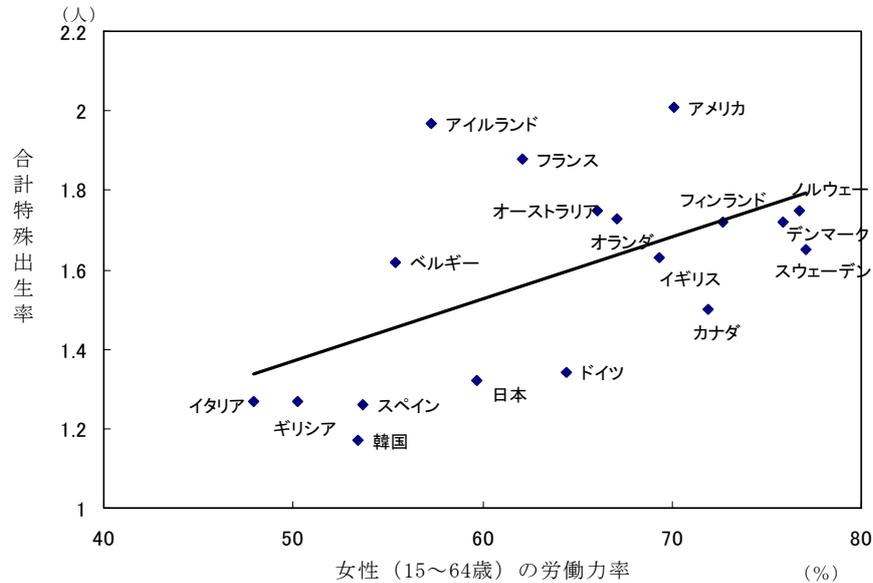
2002年のデータを見ると、「少子化国」では、出生率とともに女性の労働力率も比較的高く、「女性の社会進出が進むと、出生率が下がる」とはいえないことがわかる。このなかで「超少子化国」の日本は、女性の労働力率も出生率もともに低いレベルに位置している（図1-6）

図1-5 OECD諸国における女性の労働力率と合計特殊出生率（1970, 1985, 2000）



出典：OECD（2003） *Babies and bosses Volume 2 Austria, Ireland and Japan* P112

図1-6 女性の労働力率と合計特殊出生率の相関図（2002年）



（備考）労働力率についてはOECD “Labour Force Statistics 1982-2002”（2003）のデータより作成。  
出生率については、表1-2を参照のこと（韓国は、韓国統計庁資料による）。

年齢階級別にみると、「少子化国」の国々は、いわゆる「M字型」を脱却して、「逆U字型」となっている。また、「超少子化国」であるドイツやイタリアも、「M字型」を解消しつつあるのに対し、日本は未だに「M字型」を脱却していないことがわかる（図1-7）<sup>13</sup>。

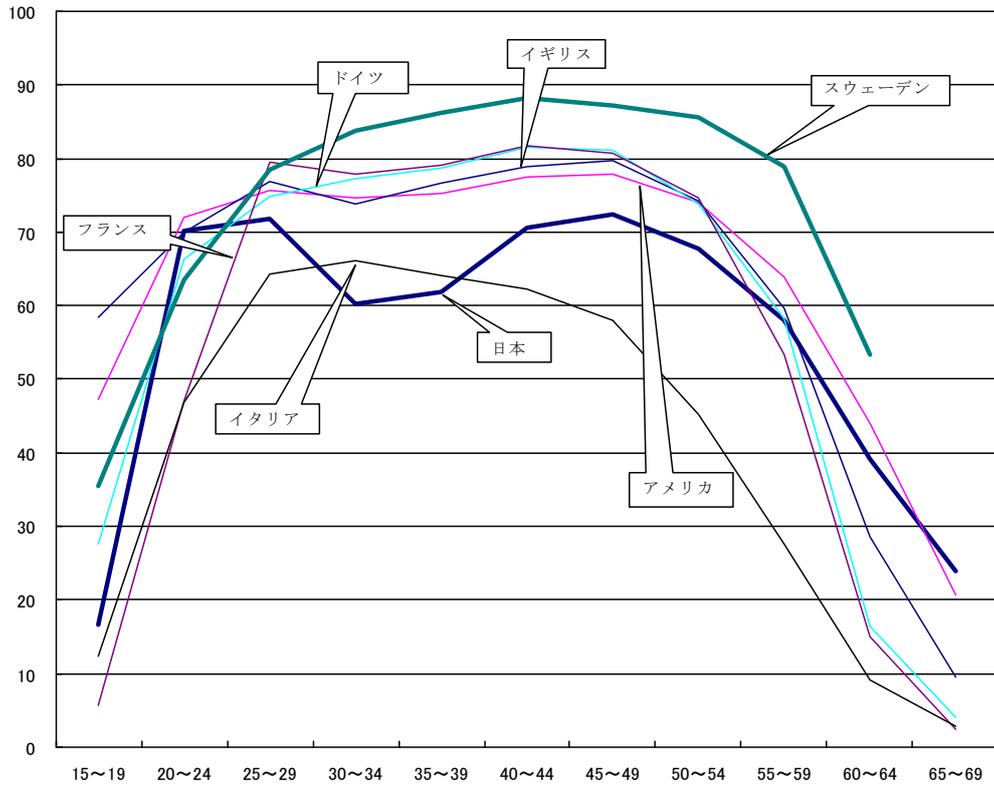
また、男性の家事参加時間と出生率の関係をみてみると、「少子化国」の方が「超少子化国」よりも、男性の家事・育児負担度合いが高い（図1-8）。育児休業の取得状況をみても、制度が国によって異なるものの、日本の男性の取得率はドイツと並んで非常に低い水準であることがわかる（表1-3）。

以上のことから、「少子化国」と「超少子化国」とでは、「性別役割分業システムの解消の度合い」に大きな差があることが指摘できる。「少子化国」の方が、①女性の労働力が高く、②男性の家事・育児負担度合いが高い。つまり、「少子化国」では、職場（社会）の男女平等だけでなく、家庭における男女平等が進んでいるといえる。さらに、「少子化国」では、「超少子化国」に比べ、「両立支援や経済的支援の強化」という特徴が指摘されている<sup>14</sup>。ただ、これらの特徴は、それぞれ独立したものではなく、相互に関連しあっており、「両立支援や経済的支援の強化」を実現することにより、「少子化国」では、職場（社会）と家庭の双方における男女平等が推進されたと考えられる。

<sup>13</sup> 我が国でも、1990（平成2）年頃から、M字型カーブの一番の谷間は、25～29歳層から30～34歳層に移行するとともに、労働力率も上昇している（図1-3）。

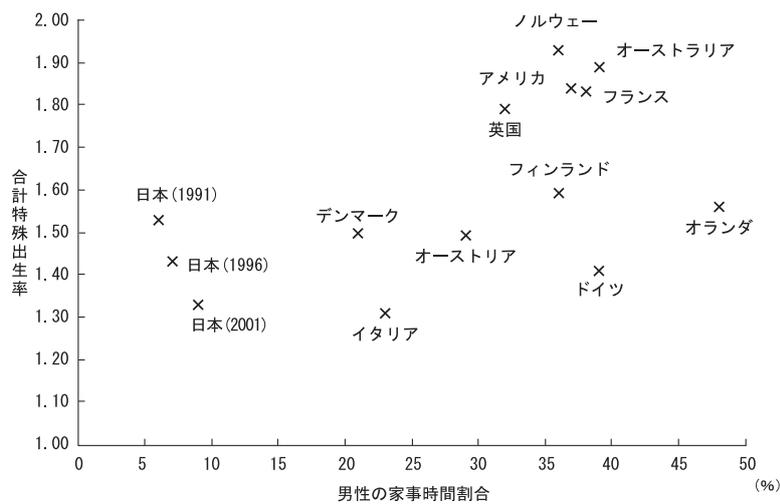
<sup>14</sup> この他に、「少子化国」の方が「超少子化国」に比べ、「高年齢の出産の増加」、「婚外子の増加」という特徴をもつとされる（阿藤誠、2004）。

図1-7 女性年齢階級別労働力率（2002年）



注：労働政策研究研修機構『データブック国際比較2005』より作成。具体的な数値、資料出所等については、同書P62～65を参照。

図1-8 先進諸国における男性の家事時間割合と出生率



資料：UNDP. Human Development Report 1995, 1995. 総務省統計局『社会生活基本調査報告書(第1巻)』各年版。

注：諸外国のデータは各国の調査年次が異なるため1985-92年にまたがる。

出典：阿藤誠（国立社会保障・人口問題研究所長）シンポジウム「超少子化と向き合う—問われる生き方・施策」（2004年5月22日）資料

表 1-3 育児休業取得状況の国際比較

<p>日本（2002年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 出産した女性労働者の64.0%、男性の0.33%が取得。</li> <li>・ 取得者の男女比は女性98.1%、男性1.9%。</li> </ul> <p>アメリカ（2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族および医療休暇取得者のうち女性の16.0%、男性の13.9%が育児を理由に取得。</li> </ul> <p>スウェーデン（1999年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性はほぼ完全取得。</li> <li>・ 取得者の男女比は女性約64%、男性約36%。</li> </ul> <p>ドイツ（2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女計の有資格者の約95%が取得、父親の2.4%が育児休業を取得。</li> <li>・ 取得者の98.5%が女性、1.5%が男性。</li> </ul> <p>イギリス（2000年）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 男女とも12%が取得。</li> </ul>
--

出所：内閣府『平成15年度 男女共同参画白書』（2003）を一部修正

出典：『男性の育児休業』（2004）p101

### 1-2-3 少子化対策の特徴とその効果<sup>15</sup>

出生率の回復をみせた「少子化国」では、「両立支援や経済的支援の強化」への積極的な取り組みにより、「職場（社会）と家庭の双方における男女平等」が実現した。一方、我が国をはじめとする「超少子化国」も、少子化に対して何の取り組みもしてこなかったわけではない。

表 1-4 は、『世界の厚生労働2004海外情勢白書』<sup>16</sup>（厚生労働省）の調査結果等をもとに、

<sup>15</sup> 欧米において、出生率を増加させるために『政府が何らかの政策介入をしている』と公式に認めている国はあまり多くない。1960年代半ば以降の出生率低下に際して、西欧諸国のなかではっきり「出生奨励策」を採用している国は、フランスと一部の小国にとどまる。戦後の西欧諸国において「出生奨励策」がためらわれた理由としては、①出生政策が戦前の国家主義、人種主義と結び付けられやすい、②世界や発展途上地域では人口の抑制が求められているのにそれに相反する、③社会工学（social engineering）への反発、④西欧諸国においては家族の多様化が進んでいるため特定のタイプの家族を重視することを嫌う、⑤西欧諸国の生活水準の下では出生政策に必要な財源をどこに求めるかが大きな問題である——等が指摘されている。もっとも、出産奨励策と位置付けてはいないものの、実際には、出生率の上昇に影響を与えるような施策を実施している国は複数あり、そうした施策がすなわち「家族政策プログラム」であり、先進国においては、出生促進目的を明示せずに男女平等あるいは家族福祉の向上目的を掲げて家族政策プログラムを実施する国が多い（阿藤誠、1992、1998）。

また、少子化の要因とされる分野に関連する施策は、諸外国ではいずれも「家族政策」と総称され共通の括りで認識される場合が多いが、その内容に必ずしも共通の理解があるとはいえない。その背景には、歴史や文化、個人の意識のあり方等に由来する各国のそれぞれの特性が存在すると思われる。また、個別の施策が出生率の上昇に与える影響を厳密に定量化することは基本的に困難との認識は各国の専門家に共通しており、各国の施策を個別に抜き出して単純に国際比較を行うことは問題がある（厚生労働省、1999）。

<sup>16</sup> 厚生労働省では、少子化の進行が、我が国だけでなく、ヨーロッパやアジア諸国共通の課題となっているとし、「諸外国の少子化の動向と次世代育成支援策」を特集に取り上げている。特に、フランス、ドイツ、イタリア、オランダ、ノルウェーを対象とし、各国の「育児に対する経済的支援」、「子育てと仕事の両立を支援する制度」、「保育サービス」などの施策に関する調査結果を報告している。

先進諸国（フランス、オランダ、ノルウェー、スウェーデン、アメリカ、イギリス、ドイツ、イタリア、日本）の少子化関連施策の概要をまとめたものである。これをみると、「超少子化国」であるドイツは、経済的支援や育児休暇制度は比較的高水準であることがわかる。パートタイム労働の推進など、「多様な働き方の実現」にも取り組んでいる。イタリアも、「第2子以降の子を出産した母親に対し、国が一時金（1,000ユーロ）を支給する」という制度が創設（2003年9月）されるなど、育児に対する経済的支援には力を入れている。しかし、ドイツとイタリアに共通する点は、「保育所の整備の遅れ」である<sup>17</sup>。保育所の整備の遅れは、「仕事と家庭の両立」を困難にする要因のひとつとされ、両国ともに、乳幼児向けの集団託児施設の整備が急務となっている<sup>18</sup>。また、日本は、育児休暇制度など、各国と比較して決して低い水準ではない。だが、「多様な働き方の実現のための取り組み」が遅れていることがわかる。これは、イタリアにも共通する点である。

では、「少子化国」では、どのような特徴がみられるのか。表1-4からもわかるように、少子化関連施策は、各国で様々である。例えば、フランスや、ノルウェー、スウェーデンでは、育児に対する経済的支援が充実している。さらに、ノルウェーとスウェーデンでは、保育所の整備も進んでおり、育児休暇についても「両親」を対象とし、「父親の育児参加」を促進している。また、オランダでは、育児休暇の取得可能な期間は比較的短いものの、ワークシェアリングの推進や、フルタイムと同等の権利をもつパートタイム労働などにより、女性が「育児をしながら働くこと」が容易となっている。アメリカやイギリスも、保育所が全般的に不足しているが、柔軟な雇用形態の促進等、「多様な働き方」の実現に積極的に取り組んでいる。

このように、出生率の回復をみせた「少子化国」は、育児に対する経済的支援の充実だけでなく、「保育所の整備」と「父親の育児参加の促進」、そして「多様な働き方の実現への積極的な取り組み」という特徴をもつことがわかる。以下では、こうした「少子化国」のなかから、フランス、北欧諸国、アメリカ、そしてイギリスを取上げ、その取り組みを紹介する。

#### ① フランス<sup>19</sup>

フランスは明確な家族政策のもと、「家族に対する手厚い経済的支援」と「働く母親へのサービス提供」に力を入れてきた。家族給付制度は、広く市民全体（原則として外国人で

<sup>17</sup> この背景には、根強い「伝統的な家族観や男女の固定的役割分担意識」の影響を受けた「子どもは母親が家でみるべき」という考え方が存在すると思われる。

<sup>18</sup> 例えばイタリア政府は、2003年に、職場内に保育所を設置する事業主に対する助成制度を新たに創設している（厚生労働省、2004b）。

<sup>19</sup> フランスの家族政策は大変独特で、諸手当も複雑であるが、「フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」（林雅彦、日本労働研究機構欧州事務所、特別レポートVol.5）において、その歴史の変遷も含めたいへん詳細に報告されており、参考にされたい。

あっても居住者は受給可能) を対象としており、手厚く多岐にわたる<sup>20</sup>。さらに、「(男女が結婚によって築く) 伝統的家族モデル」は覆されたという認識のもと、こうした政策の対象となる「家族」は、非婚カップル、別居カップル、離婚、再婚家庭、ひとり親家庭、同性カップルなど多様な形態となっていることも、大きな特徴である。

近年、フランスの家族政策は、「タテの連帯」つまり「所得再分配」という視点から低所得家族への資金援助が重視され、同時に両立支援も大きな比重を占めるようになっていった。子育てや家庭と仕事の選択は、個人が自由に行うべきであり、そのための環境づくりが重要であるという認識が広まりつつあり、両立支援は政策課題としても近年重視されつつある<sup>21</sup>。家族給付は、「出産、育児、養育を支援するためのもの」として、この10年間で何度か改正されてきたが、その間に乳幼児の託児能力が増え、かつ、多様化したことで、特に「保育サービスのさらなる充実」という課題が浮上し、働く女性の仕事と家庭の両立を支援する措置の導入が検討された。

フランスでは、経済的支援制度や休暇制度は整備されているが、市町村の財政難により、保育所の受け入れ能力が頭打ちになり、保育所の整備はやや遅れをとっていた。そこで、政府は、家庭における託児支援を重点的に行った。家庭での託児を援助する措置の強化策の代表例としては、「認定保育ママ」<sup>22</sup>を雇用する家庭に対する援助制度 (AFEAMA) の導入 (1990年) が挙げられる。こうした取組みの結果、認定保育ママの受け入れ能力も拡大し、現在では保育サービスの主流となっているほどである。

フランスの家族政策に関する取組みの中でも、特筆すべきは、毎年開催される、「家族問題全国会議」<sup>23</sup>である。同会議には、家族政策の当事者として政府、県、市町村連合会の代表のほか、労使団体、家族代表団体が集まり、今後の家族政策における優先課題を決定する。家族代表団体や労使団体を、家族政策や男女平等政策における国家の重要なパートナーととらえているのが、特徴的である。2001年には、「父親と母親の同等な責任分担を支援する」、「仕事と家庭を両立させる」、「成人して間もない若者の自立を支援する」、「社会的に不安定な立場あるいは低収入の家族を援助する」、「障害児のある家族を援助する」——をテーマとして開催され、「父親休暇の導入 (従来3日から最大14日までに拡大)」等が決定された。

財源をどこから捻出するかという困難を抱えつつも、家族給付の水準の引き上げをはじめ、減税措置なども次々に導入し、経済的支援の充実を図るフランスだが、その一方で、ラファラン内閣では、「父親の責任」を強調し、「父親と子どもの接触を高める必要がある」という

<sup>20</sup> 社会保障法典の規定によると、厳密な意味での家族給付は、①家族手当、②乳幼児手当、③養子手当、④家族補足手当、⑤住宅手当、⑥特別教育手当、⑦家族支援手当、⑧新学年手当、⑨孤立した親手当、⑩養育手当——の10種類とされる。また、①在宅保育手当、②認定保育ママを雇用する家庭に対する援助、③住宅改善融資、④女性の社会復帰援助——も広義の家族給付ととられることができる (林雅彦、2003)。

<sup>21</sup> 厚生労働省 (2004b)

<sup>22</sup> 認定された保育ママが、雇用契約を結んだ親の子どもを、保育ママの自宅か、子どもの自宅で預かる制度。1977年に、「認定保育ママ」資格が法により制定され、1979年の通達により制度化された。

<sup>23</sup> 第1回会議は、1982年に開催され、1996年以降は毎年開催されている (林雅彦、2003)。

スタンスからの両立支援に力を入れている。前ジョスパン内閣における「父親と母親の役割の均等化」という方針で展開されてきた両立支援が、「父親の責任」という新たな視点にたち今後どのような展開をみせるのかが注目される<sup>24</sup>。

## ② 北欧諸国

一般に「高福祉国」というイメージが定着している北欧諸国（スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェー等）の家族政策は、①児童手当、②出産・育児休業制度、③保育サービス——の3つの柱があるとされ、国によってその内容や程度に差はあるが、どれも非常に充実していることで知られる。特に「両親の仕事と家族生活の両立」を支援する施策に力を入れ、男女平等と子どものニーズ・権利に重きをおいた政策を積極的に展開してきたことは、大きな特徴のひとつとされる<sup>25</sup>。

世界で初めて「両親」を対象とした、スウェーデンの「親保険（総合的な出産・育児・介護休業制度）」（1974年）や、当初から「男女」を対象としてきたノルウェーの出産・育児休業制度（1977年）の導入等にみられるように、北欧諸国では、労働はもとより、出産・育児への参加においても男女平等が政策理念・目標の一つとされてきた。それでも、育児休業の取得は、女性に偏りがちであった。そこで、男性の育児参加は、北欧全体の問題としてとらえられ、ノルウェーの「パパ・クォータ制」<sup>26</sup>の導入（1993年）を皮切りに、父親の育児休業取得を義務づける動きはさらに活発化している<sup>27</sup>。

北欧諸国における各種手当、保育サービス<sup>28</sup>や休暇制度等の内容は、各国の経済・社会状況を背景に、国によって異なるが、「両立支援」の対象を「男女」と明確に捉えている点は共通の特徴といえる。そしてこれは、我が国の今後の取組みを考える際にも、参考とすべき点といえよう。

## ③ アメリカ

伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強いアメリカでは、保育も全国に一律の制

<sup>24</sup> 2005年6月に、ドビルバン新内閣が発足。同年9月には、さらなる人口増加促進を狙い新家族政策案が発表された。同案では、3人目出産後の月額休業手当を増額することで働く母親の復職への配慮がなされている（詳細は、表1-4参照）。

<sup>25</sup> 北欧4カ国（ノルウェー、スウェーデン、フィンランド、デンマーク）では、家族政策によって出生率を上げようという政策的な意図はない（厚生労働省、2004b）。

<sup>26</sup> 国民健康法（National Insurance Act）において規定される制度。ノルウェーでは、産前・産後休業と育児休業が一体となって規定されており、産前3週間及び産後6週間は母親に割り当てられ、その後子どもが満1歳になるまでの間の最長4週間は父親に割り当てられる。父親が休業を取得しない場合は、その分の手当支給がなくなるため、男性が休業を取得する大きなインセンティブとなっている。同制度の導入により、男性の育児休業取得率は飛躍的に増加し、2000年には8割強の男性が取得するまでになっている（佐藤博樹・武石恵美子、2004）。

<sup>27</sup> スウェーデンでは1995年（「パパの月」）、デンマークでは1999年に、父親の育児休業取得が義務付けられた。

<sup>28</sup> 働く母親の子育てだけを支援する（保育所の整備等）のではなく、家で子どもの世話をする親に対しても手当を支給する「在宅育児手当」の存在も注目すべき制度である。スウェーデンやデンマークでは、保育所の普及率及び利用者の満足度が高いこともあり、「在宅育児手当」は廃止された経緯があるものの、「保育所の整備だけを進めるのではなく、親が働くか家で子どもの面倒をみるかの選択の自由を実質的な意味で保障する」ことを目的として、同制度は常に議論されている（池本美香、2003、p95）。

度はない。育児休業も年間で12週間の無給休暇が法律で定められているにとどまる。保育所の数や質も非常にレベルが低く、ベビーシッターを雇うとしても経済的負担が大きい。子育てしながら働くには、決して良い環境とはいえない。しかし、女性の社会進出が進むなか、結婚・育児のために優秀な人材が辞めてしまうことは企業にとってマイナスとなるという考えから、企業は「育児支援」を中心に従業員の「家庭生活に配慮した（ファミリー・フレンドリー）」就業環境の整備に着手し始めた<sup>29</sup>。

90年代に入ると、「子どもや家族を持たない従業員のニーズにも応えていく必要性があるのではないか」という課題が浮上し、育児支援、ファミリー・フレンドリー施策から、全従業員のプライベートな生活全般にも配慮していくという「ワーク・ライフ・バランス」<sup>30</sup>へと、施策の幅は広がった。現在では、より優秀な人材を確保・定着させ、生産性や業績、顧客の満足度、さらには従業員の仕事へのモラルを向上させる上で、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは重要視されている。

このように、近年のアメリカでは、「仕事と家庭の両立」から「家庭と生活の両立」に向けて、企業ベースでの取り組みが進んでいる。

#### ④ イギリス

イギリスも、体系的な家族政策と呼ばれるものはない。両立支援の法整備は遅れ、企業主導ですすめられてきた。育児休業制度などは「労使の自主的な協定にゆだねられるのが適当である」という考え方から、各企業で任意に育児・介護休業制度が実施されてきたとされる。しかし、1997年に労働党が政権に返り咲き、以降、ブレア政権のもと「家族に優しい諸政策（ファミリー・フレンドリー）」を重要課題として取り組みが活発化している。

育児休暇も、2003年からは有給（平均週給の90%、上限あり）の母性休業26週間、無給の26週間を合わせて、1年間の休業が付与されることになり、有給の「父親休暇制度」が実施された。保育サービスについては、整備が遅れている。公立の保育所は数が少ないうえに、働く母親の支援という目的で設置されたものではなかった。その背景には、「育児は家庭が担うべき」とする考え方から、乳幼児の母親の大半が育児に専念しているという状況がある。しかし、1998年に「全国保育戦略」が策定され、保育施設数の拡大、保育の質の向上、保育費用の支援などの取り組みが進められている。

<sup>29</sup> 『Working Mother』誌では、こうした企業による女性の登用や支援策、特に育児サポートに焦点をあてて、1985年から「ワーキング・マザーのための職場ベスト100」として、働く母親にとっての優良企業評価を毎年発表している。「WM100」に選ばれる企業は、①給与水準、②女性の昇進のチャンス、③育児サポート、④勤務形態の柔軟性、⑤ファミリー・フレンドリーな福利厚生——等の基準を満たしていなければならない。特に最近では、就学年齢に達した（7歳から12歳くらいまでの）子どもたちのケアサポート体制の充実度が注目されている。ランキングの常連は、日本でも紹介されることの多いジョンソン・エンド・ジョンソン社やIBMコーポレーションなどのほか、医薬品メーカー、金融・保険、サービス業などとなっている（町田敦子、2003）。

<sup>30</sup> ワーク・ライフ・バランスに一律の定義はない。例えばイギリスの貿易産業省（DTI）では、「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整すること」と定義している。

2000年3月からは、政府が「ワーク・ライフ・バランス」キャンペーンを開始するなど、アメリカ同様、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが活発化している。近年では、子どもをもつ親や介護を抱える労働者が「仕事を続けながら家族的責任を果たすことを可能にする」という視点から、柔軟な働き方に注目が集まっている。2003年4月6日からは、6歳未満の子ども（もしくは18歳未満の障害をもつ子）をもつ従業員は、フレックス勤務や在宅勤務を請求できるという規定が新設された<sup>31</sup>。

これまでイギリスでは、アメリカ同様に、企業が両立支援を担ってきたが、政府によるここ数年の両立支援に対する積極的な取り組みは、その効果も含めて注目される。

#### 1-2-4 注目すべき視点

こうした「少子化国」の取り組みから、「これを実施したから、出生率が上昇した」というような絶対的な「処方箋」を見出すことはできない。これらの施策は、各国が社会的・経済的状況を踏まえたうえで、労働政策、家族政策の中で様々に行われてきたものだからである。

しかしながら、ここで注目したいのは、アメリカやイギリスの両立支援のなかにみられる「ワーク・ライフ・バランス」という新たな視点である。なぜなら、「(男性も含めた)働き方の見直し」を求められる我が国にとっても、この視点は重要なポイントとなると考えられるからである。

我が国のこれまでの「仕事と家庭の両立支援」支援の限界を超えるには、男女ともに、「働き方の柔軟性」を高めていくことが必要である。だが、「家庭や育児との両立」という視点からのみ「働き方の見直し」を促進しようとするれば、その対象は限定されてしまい、効果さえも限定的になる恐れがある。

多様な働き方を実現し、こうした「限界」を超えるためにも、男性、女性に限らず、全ての労働者の仕事と「生活」の調和—「ワーク・ライフ・バランス」という新たな視点にたった、「働き方の見直し」が必要であると思われる。

---

<sup>31</sup> 申請日までに26週間以上連続して働いていれば、フレックス勤務を請求できる。事業主は、従業員からフレックス勤務を要求された場合、規定理由（8項目）により請求を拒否できる。請求できる内容や、事業主の拒否理由等、詳細については本報告書第2章第2節及び労働政策研究・研修機構ホームページ([http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003\\_07/englandP01.html](http://www.jil.go.jp/jil/kaigaitopic/2003_07/englandP01.html))を参照されたい。

表1-4 各国の少子化関連施策概要

		フランス	オランダ	ノルウェー	スウェーデン	アメリカ	イギリス	ドイツ	イタリア	日本
合計特殊出生率		1.76 ('95~'00年)	1.72 (2002年)	1.75 (2002年)	1.65 (2002年)	2.01 (2002年)	1.71 (2003年)	1.36 (2000年)	1.27 (2002年)	1.29 (2003年)
女性 (15~64歳) の労働力率		48.4% (2002年)	70.9% (2002年)	76.7% (2002年)	77.1 (2002年)	70.1% (2002年)	69.3% (2002年)	64.4% (2002年)	36.8% (2002年)	48.3% (2003年)
育児に 対する 経済的 支援	育児に対する手当	家族手当 (2人以上いる世帯対象) 乳幼児迎え入れ手当の基礎 手当 基礎手当	児童手当 (年齢により 異なるが6歳未満の子 1人に対して3ヶ月で、 172.62ユーロ) か、 税制上の優遇措置の いずれかが選択可能	児童手当 (18歳未満の子をもつ 親に対して、子1人当たり月額 972クローネが支給される) 家庭保育手当 (1~2歳児を家庭等 で保育する親対象)	児童手当 (第1子より。原則16歳未満。 所得制限なし。第3子以降より加算される)	児童手当制度はなし	児童手当 (第1子より 16歳未満の児童について 給付。所得制限なし)	児童手当 (子1人につき 月額154ユーロ) か、 児童扶養控除 (年間5,808 ユーロの税額控除) を選択	農家や自営業者は、家族手当 被用者には、核家族手当 一時金支給制度 (第2子以降の 子を出産した母親対象)	児童手当 (就学前児童対象) 第1子・第2子には、 月額5,000円で、 第3子には月額10,000円 所得制限あり
	出産休暇	出産予定日に先立つ6週間、 出産後の10週間で、 最長計16週間 (3人目の子どもからは、 出産予定日前8週間、出産後 18週間の計26週間 双子の場合は、出産予定日 前 12週間、出産後22週間の計 22週間 三つ子以上は、出産 予定日前24週間、出産後22 週間の計46週間)	産前6~4週間、 産後10~12週間で、 計16週間	産前12週間、産後6週間で、 計18週間 父親も出産休暇 (無給) を 取得できる (出産前後の2週間)	出産前後各7週間 子どもの出生後60日以内の10日間は、 父親も出産休暇 (有給) を取得できる	12週間	有給の母性休業26週間、 無給の休業26週間で 計1年間 (2003年)	産前6週間、産後8週間で、 計14週間	産前1~2ヶ月、産後4~3ヶ月で、 計5ヶ月間	産前6週間、産後8週間で、 計14週間
	出産休暇に支給される手当	出産休暇手当 (休暇前賃金の80%を支 給)	賃金補償 (休暇前賃金の100%を 支給)	出産手当 (育児休暇給付金と統合)	出産手当 (育児休暇給付金と統合)	無給	出産手当 (平均週給の90%支給。 上限あり)	母性手当 (休暇直前の平均手取り日額 を支給)	出産手当 (休暇前賃金の80%を支給)	出産手当金 (被用者対象。日額換算で 休業前給与の6割程度支給)
	育児休暇	子供が3歳になるまで、①1 ~3年求職する、②パートタ イム労働 (週16~32時間) に移行する、③職業教育を 受ける—のいずれかの方法 又はその組み合わせ	8歳までの6ヶ月間、 週労働時間の半分に 当たる休暇を時間単位 で取得可能。 父親休暇 (2001年12月 施行の「労働とケア法」 により法的権利に)	3歳まで 産後6週間の出産休暇明けから 子どもが1歳になるまでの期間は 両親が分割して取得できる 残る2年間については、父母が それぞれ最長1年ずつ育児休暇を 取得できる (1人親の場合1人で 2年取得可能) パパ・クォータ制 (国民保険から の手当が支給される期間のうち 4週間については、父親が取得 しないとその分の手当の支給期間 が減らされる)	子どもが8歳になるまでの間、 夫婦で合計480日間取得可能 (父親と母親 双方の休業取得の義務付け。「パパの月」、 「ママの月」) 全日休業：生後18ヶ月 パートタイム労働型：18ヶ月以降、8歳に 達するまで	1歳まで12週間	5歳までに13週間 1年につき最大4週間で、 1週間単位で取得可能 父親休業 (有給) の権利 付与 (2003年)	最長3年間の両親休暇 (2001年までは、育児休暇 という名称であったが、育児 手当法改正により、両親が 同時に休暇を取得することが できるようになり、名称が 変更された。父親のみが取得 できる休暇制度はない)	子どもが満8歳に達するまでに、 両親は合計10ヶ月 (母親は最大6ヶ月、 父親は最大7ヶ月) の育児休暇を取得 できる 父親休暇 (2000年)	1歳まで
	育児休暇に支給される手当	第1、2子については、3年 間休業し、月512ユーロを上 限とする手当を受け取る。 第3子については、第1、2子 と同じタイプか、1年間休業 して月750ユーロを上限とす る手当を受け取るかを選択 することができる。(2006 年7月より実施予定)	民間労働者は労働協約に 特別の定めが無い限り無給 公的部門労働者は、賃金の 75%支給	国民保険から支給 休暇前賃金の80%か100%の いずれかを選択。80%の場合、 有給の出産・育児休暇期間は、 52週間、100%の場合は42週間 になる	親保険により、480日間の休業中 のうち390日間は、80%の所得保障。 次の3ヶ月間は、1日定額保障が ある。	無給	無給	育児手当 (月額307ユーロを 24ヶ月又は月額460ユーロを 12ヶ月)	賃金の30%	雇用保険加入者対象 休業前給与の3割支給 復帰後、同1割×育休取得月数
保育サービス	認定保育ママ 保育所の整備推進の必要性	保育所の整備推進の必要性	低年齢児向けを中心に保育施設が 不足	待機は、ほぼ解消 乳幼児期から児童期まで、公的保育 施設が整備され、親の費用負担は 地方政府により異なるが10~15% 程度	全国的に不足。全国的な 制度はない。公設民営 が中心。企業や協会など 多様な主体がサービス を提供	保育所の整備推進の 必要性 「全国保育戦略」策定 (1998年)	保育所の整備推進の必要性	保育所整備推進のため、保育所を 整備する事業主に助成開始 (2003年)	保育所整備推進の必要性	
多様な働き方の実現のための取り組み	労働時間の減少 フレックスタイム サバティカル休暇制度 世代間ワークシェアリング	ワークシェアリング フレックスワーク	タイムコント (勤務時間の短縮 勤務時間をフルタイムの 90、80、75、60、50%に短縮 しながら有給期間を延長する ことができる。最長、子どもが 2歳に達するまで)	タイムバンク (育児休業における 有給休業期間を6ヶ月間取得したのち、 残りは子どもが18ヶ月~8歳までの間、 父母どちらかがパートタイムで 勤務しながら休業できる。	ワーク・ライフ・バランス	ワーク・ライフ・バランス 柔軟な雇用形態の促進 ワーク・ライフ・バランス	労働時間貯蓄口座制度 パートタイム労働の推進 ワーク・ライフ・バランス			

(備考) 厚生労働省『2003~2004年 海外情勢白書』(2004年) 及び、  
内閣府『少子化と男女共同参画~これまでの研究成果を踏まえて~』「少子化と男女共同参画に関する第1回専門調査会」資料 (2004年) 等より作成

### 1-3 「ワーク・ライフ・バランス」の重要性—EU、アメリカ、イギリス、ドイツを例に—

先述のアメリカやイギリスに限らず、近年では、国際的に「ワーク・ライフ・バランス」の重要性が強調されている。ワーク・ライフ・バランスは、これまでの「ファミリー・フレンドリー」施策よりも、より広い施策を包含する。性別や年齢に関係なく、労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方であり、この「生活」のなかには、子育てや家庭生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動が含まれる<sup>32</sup>。

特に欧米では、働く人々の意識は、仕事と「子育て」の両立から、仕事と「家庭」（ワーク・ファミリー）のバランスへ、さらには仕事と「（個人の）生活」（ワーク・ライフ）のバランスへ、と広まっており、いかにして「仕事と生活の両方を充実させる働き方」を実現するかということが大きな関心事となっている。そして、業績向上のため、優秀な人材を確保し、その人材が能力を十二分に発揮できる環境の整備を試みる企業にとって、働く人々が望む方向は重要なテーマである。企業経営にとっても、「ワーク・ライフ・バランス」はキーワードとなっている<sup>33</sup>。

ここではEUの動向を紹介するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組む代表的な国としてアメリカ、イギリス及びドイツの動向にふれる。これらの3つの国の取り組みについては、第2章においてより詳細に述べることとする。

#### ① EU

EU諸国でも、労働組合が労働時間の短縮、柔軟化を要求する動きが強まっており、最近では、業務の必要度に応じた労働時間の調整——「ワーク・ライフ・バランス」（「ファミリー・フレンドリー・アレンジメント」）が、政策議題として浮上している。EUの雇用に関するガイドラインは、ソーシャルパートナーがより柔軟な働き方の調整、パートタイム労働及び労働時間の短縮について話し合うことを促しており、議論はさらに活発化している。

2000年3月のリスボンサミットで採択された『欧州雇用戦略』では、全体雇用率の向上が、最も主要な目的のひとつとされた。この目的の実現は、女性のさらなる労働市場への参加に頼るところが大きい。『European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions』<sup>34</sup>では、EU諸国において、男女双方が仕事と家庭にバランスよく参加できる——「ワーク・ライフ・バランス」という視点にたった、労働時間や働き方のあり方の積極的な見直しをすることにより、女性の雇用率を向上させると同時に、家庭内における男女の役割分担の再編が可能になるとしている。

こうした動きを背景に、過去10年間における労使の交渉において、EU諸国では、労働時

<sup>32</sup> 武石恵美子（2005）

<sup>33</sup> 佐藤博樹・武石恵美子（2004）

<sup>34</sup> EU諸国における労働時間の選好や働く者のワーク・ライフ・バランスの向上に向けた取組み等に関する調査報告書（2003）。

間の短縮、労働時間の「年換算」、パートタイム労働の促進、生涯教育、そして育児休暇等という形で、「労働時間の柔軟化」が実現した。こうした「交渉による柔軟性の実現を促進する」という努力は、「ライフコースにおける労働時間の多様性を増大させる」という考えに部分的に沿ってはいる。しかし、依然として断片的な政策であり、家族政策、社会的保護制度、時間配分における改革を結びつけるような総合型政策の一環ではない<sup>35</sup>。

EU諸国では、「長時間のフルタイム」という働き方は、家庭責任に適合せず、健康へのダメージも大きいとして、男女問わず、家庭生活や社会生活と両立できる就労時間を求める傾向が強くなっている。働く人々のワーク・ライフ・バランスの問題については、国レベルだけでなく、EUレベルにおいても、重要な課題のひとつとして議論が展開されると予想される。

## ②アメリカ及びイギリス

出生率が相対的に高い「少子化国」たるアメリカでは、女性の社会進出等を背景として、企業が「いかに優秀な人材を確保し、生産性を向上させるか」という観点からファミリー・フレンドリー施策を充実させてきた。さらに1980年代後半以降、企業の取り組みは子供をもたない労働者をも対象とするワーク・ライフ・バランスへと広がっている。企業が模索と試行錯誤を重ねた結果、現在までに開発されたワーク・ライフ・バランスのプログラムは多種多様であり、パク（2002）によれば①フレキシブル・ワーク、②保育サポート、③介護サポート、④養子縁組サポート、⑤転勤サポート、⑥EAP（社員援護プログラム）、⑦ヘルス・アンド・ウェルネス、⑧各種保険制度、⑨休暇制度、⑩教育サポート等があるという<sup>36</sup>。なかでもフレキシブル・ワーク、すなわち正社員の働き方に柔軟性をもたせるプログラムは、ワーク・ライフ・バランス施策の中核として位置づけられる。具体的な勤務形態としてはフレックス・タイム、ジョブ・シェアリング、テレコミュート（在宅勤務）などがある。

同じく「少子化国」であるイギリスにおいても、近年は大企業を中心としてワーク・ライフ・バランスの取り組みが進んでいる。アメリカと異なる点は、イギリス政府が、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを普及させるために、企業の取り組みを後押しする政策を講じている点にある。ワーク・ライフ・バランスの支援は、政策上の中心課題として位置づけられている。取り組みの中核となるのはやはりフレキシブル・ワークで、2002年には親が雇用主に対して「柔軟な働き方」を要求する権利が、法律上規定されている。また、「父親休暇」が法制化されるなど、父親の家庭参加を支援する姿勢が政策上明確に打ち出されている。

出生率が一時落ち込みながらも、その後回復をみせたイギリスにおけるワーク・ライフ・バランス政策の動向は、本研究として大いに注目すべきである。第2章ではイギリスの取り組みを最も詳しく紹介している。

<sup>35</sup> Dominique Anxo (2004)

<sup>36</sup> ワーク・ライフ・バランスのプログラムは145種類以上にも及び、ここにあげた以外にも、例えば「コンシェルジュ・サービス」（ベビーシッターの手配やコンサート・チケットの予約など、社員の様々な雑用を代行するサービス）などのユニークなプログラムが開発されている（パク、2002）。

### ③ドイツ

ドイツでは従来、高い失業率を背景に、雇用創出を目的として労働時間や働き方の見直しが進められており、ジョブ・シェアリングやパートタイム労働が推進されるなど、「多様な働き方」が実現されてきた。さらに近年は「国力を高める」という視点から、ワーク・ライフ・バランスの重要性が注目され始めている。我が国と同様に「超少子化国」であるドイツでは、ワーク・ライフ・バランスに取り組むにあたり出生率の動向が意識されている。

例えば、連邦例府が2003年夏に、政財界の協力のもとに結成した「家族のためのアライアンス」は、その取り組みの前提として「ドイツにとって出生率の上昇は不可欠である」という発想を掲げている。また、その活動プロジェクトの一つである「ドイツで最も家族にやさしい企業を表彰するためのコンクール」においては、家族に優しい企業であることが求められる理由を「少子化の時代において、子供が増える環境をつくれば国力と国民の生活の質が向上するため」としている。まさにわが国と共通の関心のもとにワーク・ライフ・バランスへの取り組みが支援されている。

このほか、州政府による取り組みの事例として、ノルドラインウェストファーレン州政府の「100社運動」というキャンペーン（2000年1月）も注目される。州政府が中小企業支援に対し、無料で「フレキシ・ワーク（Flexi Work）」<sup>37</sup>すなわち柔軟な働き方の導入に必要なアドバイスを提供するというもので、当初の目的の100社の倍以上の企業が参加した。最終的には、68社が様々な形態のフレキシ・ワークを導入し、500の新規雇用につながったとされる<sup>38</sup>。フレキシ・ワークのなかでは「労働時間貯蓄口座制度」<sup>39</sup>の人气が高かったようである。

こうしたドイツのワーク・ライフ・バランスへの取り組みについては、第2章を参照されたい。

#### 1-3-2 結びにかえて—「少子化社会における働き方の見直し」の重要性—

2004年6月に、我が国の2003年の合計特殊出生率が発表され、その「1.29」という数字に、人々の「少子化」に対する関心はこれまで以上に高まった。シンポジウムやフォーラムなども、様々な視点から数多く開催されている。

こうしたなか、内閣府は「男女共同参画社会に関する世論調査」の結果を発表した（2005年2月5日付）。それによると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方に

<sup>37</sup> ドイツのマスコミなどでは、「フレキシ・ワーク」が、ワーク・ライフ・バランスの代名詞としてよく使われている（伊藤美保、2004）。

<sup>38</sup> Lore Arthur（2002, p10）

<sup>39</sup> 実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭的に清算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間貯蓄口座に記録していく制度。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺できる。導入は労使の合意による（厚生労働省、2004b）。

「反対」と答えた人が48.9%で、「賛成」の45.2%を1979年の調査開始以降初めて上回った。内閣府は「女性の社会進出に対する意識変化に加え、夫婦で働かないと生活が苦しい経済状況も背景にあるのでは」と分析している。

ところが、労働政策研究・研修機構が2004年8月から9月に実施した「第4回勤労生活に関する調査」<sup>40</sup>によれば、家庭生活と仕事について望ましいと思う生き方について「男性は仕事優先、女性は家庭優先」とする割合が約4割（44.0%）と最も高く、次いで「男性は仕事優先、女性は仕事も家庭も」が約2割（20.3%）となっている。つまり、男女ともおよそ6割が、「男性は仕事優先」という生き方を望ましいと考えていることがわかる。こうした調査結果をみると、人々の「意識」は、昔に比べれば変化をみせているのは確かだが、男女の性別役割観には、やはり根強いものがあるといえる。

少子化時代において我々は、少ない労働力人口で、生産性の維持・向上を求められ、今後共働き世帯はますます増加するであろう。こうしたなか、やはりこれまでの働き方では、男性の家事・育児参加は難しく、女性の負担は重くなっていくばかりである。そして、子どもをもつことが「負担」と感じられるようになってしまう。また、これまでのように、「乳幼児期」を対象とした育児支援では、親の負担はあまり減らない。就学期を迎えても、子どもにかかわる問題は多い。乳幼児期だけの支援では、仕事を続けながら、これから長く続く子育て期を乗り切るには限界がある。

こうしたことを考えても、「両立支援＝育児支援＝働く女性が対象」というようなこれまでの支援策から、仕事と生活の調和—「ワーク・ライフ・バランス」支援へのシフトは有効であると思われる。少子化時代において、性別や世代に関係なく、人々が、個々の能力や適性に応じて、「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活」を調和させ、バランスよく発展させるサポート体制を整えることが求められる。「仕事と家庭の両立」から「仕事と生活の両立」に向けて、政府、企業が協同で取り組むこと、そしてまた、人々の「意識改革」も重要なポイントになるであろう。

先にみたように、欧米では、働く人々の意識の変化を背景に、企業の活力、競争力維持のために従業員の生活全般に配慮した施策が極めて重要であるという認識のもと、ワーク・ライフ・バランス策への取り組みが活発化している。もちろん、ワーク・ライフ・バランス施策は、「少子化対策」と同義ではない。しかし、少子化社会における働き方の見直しには、性・人種・年齢に関係なく、働く人の生活と仕事の調和を考えるという視点が、重要となってくる。我が国の次世代育成支援策も、これまでの一連の少子化対策のように「子どものいる人のための施策」と矮小化するのではなく、「全ての働く人の仕事と生活のバランスを図るための施策」という位置付けにたち、無理なく子育てができる環境の整備に向けて取り組

---

<sup>40</sup> 労働政策研究・研修機構が、勤労生活の実態を把握するために、勤労意識の多様な諸側面について明らかにすることを目的に、全国の20歳以上の男女4,000人を対象に実施した調査（訪問面接調査。有効回答率68.2%）。1999年、2000年、2001年と実施し、今回の調査が第4回目となる。

むことが求められよう。

また、「仕事と生活のバランス」と一言で言っても、それは人によって異なり、同じ一人の人でさえ、ライフステージに応じて多様にならざるを得ない。労働者の希望に添った働き方と処遇の組み合わせをどうするかといった問題もある。こうした課題もあるが、欧米の取り組みなどを参考に、我が国の社会経済状況や人々の意識などを考慮しながら、ワーク・ライフ・バランス施策を進めることが期待される。

「少子化」という現象を考えてみると、長時間労働、フリーター、パラサイトシングルが増加等、現在の我が国の抱える多くの課題が見えてくる。「少子化問題を考える」ということは、「少子化の流れを変える」ことを考えるとともに、こうした課題に向き合うきっかけにもなるのではないだろうか。

#### <参考文献>

- 阿藤誠（1992）「日本における出生率の動向と要因」『シリーズ・人口学研究 2 低出生力をめぐる諸問題』大明堂
- （1998）「人口・家族政策の展開と有効性」『シリーズ・人口学研究 8 世界の人口問題』大明堂
- （2004）「少子化と男女共同参画 —国際比較の視点から—」男女共同参画推進連携会議全体会議資料 2004年7月 国立社会保障・人口問題研究所
- 池本美香（2003）『失われる子育ての時間 少子化社会脱出への道』勁草書房
- 伊藤美保（2004）「ワーク・ライフ・バランスを支援するワークプレイス：欧州の先進動向」BPIセミナー「ワーク・ライフ・バランス～今、日本人に求められる『仕事とプライベートライフの調和』～」講演資料 2004年5月
- 今田幸子（2004）「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labour Trend』2004年1月号、pp. 2-5. 労働政策研究・研修機構
- 厚生労働省（1999）人口問題審議会報告「少子化に関連する諸外国の取り組みについて」
- （2004 a）「米国におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組みについて」第4回仕事と生活の調和に関する検討会議資料 2004年1月
- （2004 b）『世界の厚生労働2004海外情勢白書』TKC出版
- 国立社会保障・人口問題研究所（2003 a）「特集 先進諸国の少子化の動向と少子化対策に関する比較研究 その2」『人口問題研究』第59巻第2号
- （2003 b）「特集 第7回厚生政策セミナー こども、家族、社会—少子社会の政策選択—」『海外社会保障研究』Summer 2003 No.143
- 佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業』中公新書
- 武石恵美子（2005）「企業が取り組む次世代育成支援 — ワーク・ライフ・バランスの取り組みを提案する —」『ニッセイ基礎研Report』2005年1月号、pp. 18-23.

- 内閣府 (2000) 「男女共同参画に関する世論調査 ―男性のライフスタイルを中心に―」  
—— (2003) 『平成15年版 男女共同参画白書』 国立印刷局  
—— (2004 a) 『平成16年版 男女共同参画白書』 国立印刷局  
—— (2004 b) 『平成16年版 少子化社会白書』 株ぎょうせい
- 日本労働研究機構 (2002) 「特集 ワーク・ライフ・バランスを求めて」 『日本労働研究雑誌』 503号、2002年6月号
- パク・ジョアン・スックチャ (2002) 『会社人間が会社をつぶす』 朝日新聞社
- 林雅彦 (2003) 「フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」 日本労働研究機構欧州事務所
- 町田敦子 (2004) 「米は『ファミフレ』から『WLB』へ」 『Business Labour Trend』 2004年1月号、pp. 30-31. 労働政策研究・研修機構
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『データブック 国際労働比較2005』
- European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions (2003) *Working-time preferences and work-life balance in the EU : some policy considerations for enhancing the quality of life*
- Dominique Anxo (2004) *Patterns of Labour Market Integration in Europe, A Gender and Life Course Perspective* 国際シンポジウム「欧州雇用戦略からなにを学ぶか ―わが国の政策への示唆―」 労働政策研究・研修機構主催 (2004年10月) 報告論文
- Lore Arthur (2002) *Work-life Balance : Towards an Agenda for Policy Learning Between Britain and Germany*, Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society
- OECD (2001) *Babies and bosses Volume 2 Austria, Ireland and Japan*  
—— (2003) *Employment Outlook 2001*

## 第2章 ワーク・ライフ・バランス先進国の現状 - イギリス、アメリカ及びドイツを例に -

### 2-1 イギリス、アメリカ及びドイツに注目した理由

「少子化」問題を考える上でワーク・ライフ・バランスの視点が重要であることを、序章及び第1章で述べた。本章ではワーク・ライフ・バランスの支援に取り組む欧米の先進国として、イギリス、アメリカ及びドイツの取り組みをとりあげる。3つの国に注目した趣旨は以下のとおりである。

第1章でみたとおり、先進諸国は長期的な合計特殊出生率の動向によって「少子化国」と「超少子化国」とに大別される。「少子化国」の中でもアメリカ、イギリスでは、仕事と家庭の両立支援というファミリーフレンドリー施策から発展した、より広い概念であるワーク・ライフ・バランス施策の充実に企業が取り組んできている。これらの2つの国の労働市場には、いくつかの共通の特徴がある。例えば女性の社会進出を背景に、職場や家庭での男女均等レベルが相対的に高いこと（職場での男女機会均等の浸透、男性の家庭参加度の高さ）、労働市場が柔軟であること等である（バク）<sup>1</sup>。こうした特徴はワーク・ライフ・バランスの取り組みと無縁ではない。ワーク・ライフ・バランス施策の中核となっているのはフレキシブル・ワーク、すなわち柔軟な働き方の導入である。長時間労働を背景に、男性を含む正社員の働き方の見直しが行われてきており、わが国にとって大いに関心があるところだ。本章ではまず先進的な「少子化国」として、イギリス、アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みをみる。

そのうち特に注目した国はイギリスである。イギリスでは一部の大企業を中心として進められてきたワーク・ライフ・バランス支援を広く普及させるべく、政府が法制度及び周知啓発の両面から支援策を講じている。労働政策に資するという本研究の目的から、その動向を詳細に把握するべきと考えたためである。

本章で取りあげるもう一つの国は、わが国と同じ「超少子化国」たるドイツである。ドイツに注目する理由は、この国では「少子化」や出生率の動向という要因を意識しつつ、ワーク・ライフ・バランスに取り組み始めたことによる。しかも「超少子化国」に分類されているとはいえ、近年のドイツの出生率は上昇傾向にある。出生率が低下の一途をたどるわが国としては、共通の関心をもつドイツの取り組みは注目すべきである。

---

<sup>1</sup> 本研究のために行われたブリーフィングより。

## 2-2 イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス支援の展開

### 2-2-1 序

近年のイギリスでは、ワーク・ライフ・バランスという概念が企業の雇用制度及び政策の双方において、相当の重要性を占めるようになってきている。雇用主は労働需給の逼迫等の要因から、従業員の採用・定着のためにより働きやすい雇用制度の提供を迫られるようになった。政府は従来のファミリーフレンドリー施策ないし仕事と子育ての両立支援を、ワーク・ライフ・バランスというより幅広い施策の中に位置づけるようになった。

少子化問題との関連でいえば、イギリスではワーク・ライフ・バランス政策の直接的な政策目標として出生率の上昇を掲げているわけではない。しかし、イギリスでも長期的には人口の高齢化が進んでおり、生産年齢人口の伸びが低下している。そのために潜在的な労働力をフルに活用する必要があることはわが国と同様である。また、女性就業率の高まり、共稼ぎ夫婦の増加、育児・介護責任を抱える労働者の増加、男性の長時間労働など、わが国と共通の背景がある。そうした中で、貴重な労働力をフルに活用するために働きやすい環境を整備するというイギリスの取り組みは、まさにわが国の少子化問題を考える上での重要な視点に立って行われている。

以下では、ワーク・ライフ・バランスの支援に関する政策と雇用主の取り組みの現状を把握したうえで、わが国が何を学べるかを考えることとする。

### 2-2-2 ワーク・ライフ・バランスが官民の関心を集める理由

#### 1 イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスの定義

イギリスではワーク・ライフ・バランスという概念が、雇用主、政策担当者をはじめマスコミや研究者、専門家たちの高い関心を呼んでいる。それにも関わらず統一的な定義は存在しない。DTI（貿易産業省）によれば次のように定義される<sup>2</sup>。

「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方を調整すること。」

この定義によれば、ワーク・ライフ・バランスは全ての労働者に与えられるべきものである。仕事以外の責任（例えば育児、介護）を果たすためだけでなく、個人的な希望をかなえるため、あるいは単に労働時間を減らしたいという労働者にも与えられるべきものだともみなされている。

---

<sup>2</sup> DTI ホームページより。

## 2 ワーク・ライフ・バランスへの関心がどのように高まっていったか

### (1) 雇用主の関心は「人材確保のための魅力的な環境づくり」

イギリスの社会においてワーク・ライフ・バランスの概念がどのように広まっていったか。その経緯を把握することは容易ではないが、Nelsonら（2004）<sup>3</sup>によれば、ワーク・ライフ・バランスへの関心の高まりは、まず経営上の理由という雇用主の視点から始まったようである。イギリスは欧州一労働時間が長いにも関わらず、生産性のレベルは近隣の欧州主要国に比べて低い。労働時間と生産性が相関せず、むしろ労働者の心身の健康が損なわれるというマイナスの影響がある。従って、労働者に対して柔軟な雇用制度を提供することは経営上の合理的な理由がある。そうした主張を立証するための研究が、1990年代の後半には行われるようになった。

様々な状況の変化によって、ワーク・ライフ・バランスへの雇用主の関心はより高められた。雇用情勢が改善し、様々な分野で人材不足が生じたため、雇用主にとって人材の採用、定着は大きな課題となった。共働き家庭や出産後に仕事に復帰する女性は増加を続けており（これらについては次項で詳しく述べる）、人材確保のためにはもっと魅力的な雇用環境を提供する必要があると多くの雇用主が考えるようになった。現在労働市場に参入していない潜在的な労働力（例えば片親家庭や育児中の母親）を活用していくためにも、労働者のワーク・ライフ・バランスを支援する必要性を雇用主は少なからず認識するようになった。

2000年に入ってからIndustrial SocietyやCIPD(Chartered Institute for Personnel and Development)のような研究所や専門機関から、ワーク・ライフ・バランス支援に関する雇用主向けのマニュアルが発行された。大企業を中心にワーク・ライフ・バランス支援の導入が進み、多くの雇用主が法律の規定を上回る権利を親たちに与え、柔軟な雇用制度を提供した。しかし中小企業では必要性は認識されながらも、施策を導入するよりは問題が発生した時点で個別に対応する傾向があった<sup>4</sup>。

### (2) ワーク・ライフ・バランスに関する国際動向と政府のスタンスの変化

イギリス政府は、ワーク・ライフ・バランスに関してどのようなスタンスをとってきたのか。

1997年にブレア首相率いる労働党政権が誕生する以前は、政府はワーク・ライフ・バランス政策にあまり力を入れてこなかった。それはワーク・ライフ・バランスの問題が労使間の自主的な決定に委ねられるべき事柄であり、政府が介入するべきではないという伝統的な考

<sup>3</sup> Nelson et al. The evaluation of the Work-life balance Challenge Fund, 2004.

<sup>4</sup> DTI, Work and Parents: competitiveness and choice, 2000 より。

え方が根強かったこと、また、ワーク・ライフ・バランス支援の結果として優秀な人材の獲得や従業員の定着というメリットを受けるのは雇用主なのだから、その対策を打ち出し費用を捻出するのも企業であるべきという、受益者負担の考え方がとられてきたためであることが指摘されている（藤森、2004）<sup>5</sup>。

育児休業制度が導入されるまでの経緯にも、そうしたスタンスが現れている。佐藤及び武石（2004）<sup>6</sup>によれば、従来イギリスでは女性だけを対象とした出産休暇制度が実質的に育児休業を代替する形になっており、育児の負担が女性に偏っていた。EUでは「育児休業に関する指令」の案が1983年という早い段階で提出されていたが、政府はそれに対して拒否の姿勢を貫いてきた。当時の保守党政権下では、育児休業の法制化は企業の負担が大きいとの反対があり、制度導入に伴う雇用への悪影響も懸念されたため、制度は労使協議に委ねるのが適当というのが政府の主張であった。

1996年にイギリスが同意したため、ようやくEU指令は採択された。それを受けてイギリス国内で育児休業に関する法整備が行われたが、それは現労働党政権への交代後の1999年であり、EU加盟国の中では最も遅れていた。

現政権が1997年に発足して以降は、ファミリーフレンドリー施策が重視されるようになった。

2000年にはワーク・ライフ・バランス・キャンペーンが開始された。2002年には父親休暇が法律により規定され、男性の育児への関与を高める姿勢が打ち出された。

2003年1月、ワーク・ライフ・バランスに関する政府の戦略を示した文書が公表された。HM Treasury（財務省）及びDTIによる“Balancing work and Family life: enhancing choice and support for parents”である。それによれば、政府は仕事と生活を両立させるための柔軟な働き方を可能にすることが、いまや社会的、経済的、経営上の中心的課題と位置づけている。

### 3 政策が講じられた背景

仕事と生活の両立を政策によって支援することが必要な理由として、政府は次のような要因をあげている。

家庭における働き方の編成が変化していること。特に、夫婦の働き方が片稼ぎから共稼ぎへと変化していること。また一人親の就業率が継続的に増加していること

育児・介護責任を有する労働者の割合が劇的に高まっていること。

競争的なビジネス環境と現在の労働市場背景が組み合わさり、労使双方に新たな試練をもたらしていること。

<sup>5</sup> 藤森克彦「英国の「仕事と生活の調和策」から学ぶこと」（2004）

<sup>6</sup> 佐藤博樹、武石恵美子「男性の育児休業」第4章（2004）

以下ではこれらに即して、ワーク・ライフ・バランスの重要性が高まり、政策が講じられるに至った背景を整理する。

なお、以下で引用したデータは注釈により出所を示した場合を除き、前出の“Balancing work and Family life”に基づいている。

#### (1) 夫婦の働き方の変化：女性就業率の高まりと共稼ぎ世帯の増加

多くの先進国と同様に、イギリスでも女性の労働参加が進み、労働市場における相対的な地位は向上しつつある。2002年の女性の労働力率は69.4%<sup>7</sup>で、欧州の中ではデンマーク、スウェーデンに次いで高い。特に育児世代の女性では労働力率が高まっており、女性の年齢層別労働力率における30歳代での落ち込み、いわゆるM字カーブは現在みられなくなっている（第1章図1-7参照）。管理職や専門職に就く女性も増えており、管理的職業従事者に占める女性の割合は31.4%（2002年）<sup>8</sup>である。なお、日本でこれに相当する割合は9.6%<sup>9</sup>である。

こうした女性の労働参加と一体となって、夫婦の働き方も大きく変化してきた。片稼ぎ夫婦（男性稼ぎ手モデル）の割合の減少及び共稼ぎ夫婦の増加は、政府によれば過去20年間の労働市場における最大の変化である。なお、イギリスでは専業主婦世帯（片稼ぎ世帯）はヴィクトリア時代に定着し、1840年頃から第1次大戦までの間に労働者層にも拡大、一般化した。しかし、その後は既婚女性の労働力参加が進み、共稼ぎ世帯が優位を占めるようになった（今田、2004）<sup>9</sup>。

現在片稼ぎをしている夫婦でも、それが希望通りの働き方とは限らない。イギリスを含む欧州諸国の多くに共通の傾向として、小さな子供を持つ夫婦でも希望どおりの働き方が実現するなら、片稼ぎ夫婦の多くが共稼ぎへとシフトする（OECD, 2001）<sup>10</sup>。イギリスでは表2-2-2に示すように、片稼ぎモデル（夫フルタイム、妻無職）が1998年時点で3割を占めているが、その中には妻がパートタイムで働きたいと希望しつつ実現していない夫婦が含まれている。彼らの希望が実現すれば、片稼ぎモデルの発生率は半分以下になる。

<sup>7</sup> OECD調査（労働政策研究・研修機構「データブック国際比較2005」より。）

<sup>8</sup> ILO調査（労働政策研究・研修機構「データブック国際比較2005」より。）

<sup>9</sup> 今田幸子「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』2004年1月号

<sup>10</sup> OECD, Employment Outlook, 2001

表2-2-1 6才未満児をもつ夫婦の働き方の変化

(%)

	1984年	1999年
共稼ぎ（夫婦ともにフルタイム）	7.3	19.5
共稼ぎ（夫フルタイム、妻パートタイム）	22.5	38.4
片稼ぎ（夫フルタイム、妻無職）	54.8	29.4
どちらも無職	13.1	7

資料：OECD, Employment Outlook (2001)

表2-2-2 6才未満児をもつ夫婦の働き方の選好と現状(1998年)

(%)

	現状	選好
共稼ぎ（夫婦ともにフルタイム）	24.9	21.3
共稼ぎ（夫フルタイム、妻パートタイム）	31.9	41.8
片稼ぎ（夫フルタイム、妻無職）	32.8	13.3

資料：OECD, Employment Outlook (2001)

このほか、片親世帯（母親又は父親と子供）の親の就業率も上昇している。2002年では54%だが、政府は2010年までにこれを70%にするという目標を掲げている。

## (2) 育児・介護責任を抱えながら働く労働者の増加

女性の就業率が高まり共稼ぎ夫婦が増加するとともに、育児や親の介護など、家庭責任を抱えながら働く労働者は増えつつある。世話が必要な子供をもつ労働者は全体の36%を占め、女性のパートタイム労働者では56%である。

育児の主たる担い手は、イギリスでもやはり女性である。OECD<sup>11</sup>のデータにより4才以下の子供をもつ男女が1日の中で育児に費やす時間をみると、女性は専業主婦（3時間22分）、パートタイム労働者（3時間13分）とも、男性（1時間30分）の2倍以上である（1999年）。ただし、男性の育児参加は長期的には進みつつある。男性の育児時間は1983・87年時点では44分であったものが、10年余りで倍増している。

なお日本の状況についてみると、5才以下の子供をもつ男性の場合、1日にわずか25分しか子育てに関わっていない（平成13年）<sup>12</sup>。

先述のように、小さな子供をもつ女性はパートタイムという働き方を最も好む。出産休暇前にフルタイムで働いていた女性の多く（1996年には42%）がパートタイムで復帰し

<sup>11</sup> OECD, Employment Outlook, 2001

<sup>12</sup> 総務省「平成13年社会生活基本調査」

ている。女性労働者全体に占めるパートタイム比率は44.4%<sup>13</sup>で、これは欧州で2番目に高い比率である。このパートタイム比率は、一つには労働者の選好の反映である。欧州統計局の2000年の調査によれば、パートタイム女性の73%はフルタイムでは働きたくないという回答した。また、再就業を考えている女性の7割から8割はパートタイムを好んでいるという調査結果もある(2001年)。

しかし、イギリスにおける一般的なパートタイム労働のイメージは、低収入で、研修や昇進の機会も制限されているというものである。そうだとすれば、パートタイム比率の高さは単なる労働者の選好だけでなく、フルタイムで働きながら家庭責任との両立ができるような柔軟な雇用制度の選択肢がないという、制約された状況の反映でもあると考えられる。

なお、育児や家庭責任を抱えながら働く女性がいる一方、働くことをあきらめてしまう者もいる。世話が必要な子供がいる女性の労働力率は、そうした子供がいない女性に比べて一貫して低い状況が続いている。2002年の労働力調査によれば、5才以下の子供の母親120万人が家庭責任のために非労働力化しているという。

以上のように、近年のイギリスの労働市場においては女性就業率の高まりとともに共稼ぎ夫婦の増加、育児・介護責任を抱える労働者の増加といった変化がみられた。現状ではそうした家庭責任は、主に女性がパートタイム労働に就くことで担っている。しかし、パートタイム労働も含め、様々な働き方を労働者が選ぶことができれば、育児や家庭責任を夫婦が分かちあうことができ、一人親が子育てをしながら働くことが容易になり、非労働力化した母親の就業促進につながる。こうした考え方がワーク・ライフ・バランス政策の背景にある。

### (3) 企業にとっては人材確保・定着が課題に

イギリスの失業率は1993年には10%を超えるほど高かったが、2003年には5.0%<sup>14</sup>まで低下し、現在も過去20年来の最低水準で推移している。この「歴史的に逼迫した」労働市場のため、多くの分野でスキルをもつ人材の不足が生じており、企業にとって優秀な人材を採用し定着させることは格別の課題となった。ある調査(2001年)によれば、雇用主の半数が従業員の定着に関して困難を報告した。また、採用コストの増加にもつながった。2002年の調査では、平均的な採用コストは1人当たり3,462ポンド(約70万円)に及んだ。

<sup>13</sup> 労働力調査によれば2000年秋時点で女性550万人、男性130万人がパートタイム労働に就いている。

<sup>14</sup> 労働力調査16才以上、季節調整済み。

中長期的にみても人口の高齢化が進み、生産年齢人口の成長率は近年鈍化しつつある<sup>15</sup>。育児・介護責任を抱える労働者や高齢労働力などの活用は、経営上の重要課題となっている。雇用主はより魅力的な雇用環境を提供する必要に迫られたことは、さきにもたとおりである。

#### (4) 「働き方を変えたい」という労働者の欲求の高まり

イギリスの労働市場の大きな特長の一つとして、「長時間労働」がしばしばあげられる。すでに述べたようにフルタイム労働者の週労働時間は欧州（EU15か国）で最も長く、43.5時間である（2001年）。製造業の生産労働者について年間総実労働時間（2002年）をみると1888時間で、日本（1954時間）やアメリカ（1952時間）よりは少ないが、ドイツ、フランスの1500時間台を大幅に上回っている<sup>16</sup>。

イギリスでは「EU労働時間指令」を受けて1998年に初めて労働時間規制が整備され、週労働時間の上限は週48時間と規定されている。ただし例外規定として、労働者は個別に合意すれば週48時間を超えて働くことができる（オプト・アウト）。しかし労働力調査（2002年）によれば、フルタイム男性労働者の26%が週48時間を超えて働いている。CIPDの2003年の調査<sup>17</sup>では、週48時間超の労働者はやはり26%で、しかも1998年の10%から大幅に増加した。また同年の別の調査<sup>18</sup>によれば、週48時間超労働者の7割がオプト・アウトの契約を結んでいなかった。

週60時間を超える長時間労働者も約1割に上ることが、いくつかの調査から示されている。Hogarth（2001）<sup>19</sup>によればフルタイム労働者の11%であり、父親では14%と高い。またマネージャー・管理職、専門職は労働時間が長く、無給で超過勤務をする傾向がある。

労働時間規制が導入された1998年以降、フルタイム労働者の週労働時間はわずかながら減少傾向にある<sup>20</sup>。しかし多くの労働者は長時間労働に不満を抱き、もっと多くの時間を家庭や個人生活に費やしたいと考えている。2004年のDTIの調査<sup>21</sup>によれば、労働者の28%が「労働時間が長すぎるために、私生活を犠牲にしている」と答えた。また、38%が仕事と生活との両立のために、実際に労働時間を変更していた。

イギリスの労働組合のナショナル・センターである労働組合会議（TUC）は、ワーク・ライフ・バランスが全ての労働者に提供されることを求めて、従来から運動を展開して

<sup>15</sup> National Statisticsによれば、経済活動人口（16～64歳（男性）～59歳（女性））の成長率は2001年以降低下している。

<sup>16</sup> 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2005」より。

<sup>17</sup> CIPD, Living to work?, 2003

<sup>18</sup> MORI, The second Work-life Balance study: Results from the Employees' Survey, 2004

<sup>19</sup> Hogarth et al. Work-life Balance2000:Baseline study of work-life balance practices in Great Britain, 2001.

<sup>20</sup> CIPD, Working hours in the UK, 2004

<sup>21</sup> DTI, "Britain's workers crave more time with friends in 2004," Jan. 2004

いる。2003年9月には長時間労働文化に対抗するために「そろそろ時間だ ( Its' about time )」キャンペーンを展開した<sup>22</sup>。

先にみたように、男性が育児に関わる時間は女性よりも大幅に短い、それでも長期的には時間数を伸ばしている。ワーク・ライフ・バランスのために働き方を変えたいという労働者の欲求が、雇用主にプレッシャーを与えるとともに、政策の動機付けとなっている。

#### 4 ワーク・ライフ・バランス政策の貢献：出生率上昇の要因となる可能性

イギリスの合計特殊出生率は、先進諸国の中で相対的に高いグループに属する。1964年の2.95をピークとして長らく低下傾向が続いたが、2001年の1.63を底として上昇に転じ、2003年には前年より0.6%高い1.71となった<sup>23</sup>。

出生率の低下が続いた時期にも、「少子化」あるいは将来の労働者不足の問題は、わが国のように深刻な議論を呼ばなかった。それは、将来の人口の減少が日本ほど急激ではないと予想されていること<sup>24</sup>や、英国に移住する外国人数が増加しており<sup>25</sup>、EU拡大の影響により今後も増加が見込まれることなどが背景にあると思われる。

すでに述べたように、ワーク・ライフ・バランス政策を講じる理由として、少子化対策あるいは出生率を上昇させることが直接的に位置づけられているわけではない。しかし2003年の出生率の上昇に関し、国立統計局は「ここ数年子供をもつことを控えていた女性が遅れを取り戻した ( catching up )」可能性を指摘している<sup>26</sup>。近年の政府のワーク・ライフ・バランス支援策が、その要因として貢献している可能性もあろう。

##### 2-2-3 ワーク・ライフ・バランスの政策展開

#### 1 ワーク・ライフ・バランスの条件整備のための政策

ワーク・ライフ・バランスを下支えする政策には、労働時間規制から出産・育児休暇、育児の経済的支援、保育所整備など幅広い範囲が含まれる。

以下ではこれらの政策を概観する。なお、ここにあげたほかにも、例えば働く親を支援す

<sup>22</sup> European industrial relations on-line, "Unions launch new campaign against long working hours", Oct. 2003

<sup>23</sup> National Statistics on line, 13 May 2004

<sup>24</sup> 国連の推計 ( World population to 2300, 2004 ) によれば、2000～2050年にかけて日本の人口は平均年率0.29%で減少するのに対し、イギリスは年率0.24%で増加する。しかしイギリスも2050～2100年にかけては年率0.05%で減少すると予想されている。

<sup>25</sup> イギリスの人口増加の要因は、1990年代後半以降は自然増 ( 出生数が死亡数を回ることによる ) よりも国外から移住する外国人数の増加が大きな要因となっている ( National Statistics on line, 24 June 2004 )

<sup>26</sup> The Guardian, May 14, 2004

る制度として勤労者世帯税額控除（Working Families Tax Credit：低・中所得家庭に対する経済的援助を目的とする）、片親のためのニューディール（New Deal for Lone Parents：夫のいない母親を社会福祉制度から分離し仕事に復帰させることを目的とする）、シュア・スタート・プログラム（Sure Start Program：貧困とされる地域の4歳以下の子供がいる家庭に対して支援を行う）などの関連政策がある。

## (1) 労働規制

労働時間に関する規制（Working Time Directive）

労働時間規制は、EUの「労働時間指令」によって加盟国の国内法の整備が要請されていることを受け、1998年に初めて整備された。労働時間の上限を週48時間とすること、労働時間6時間当たりの休憩時間の設定、最低4週間の年次有給休暇の付与、夜間労働時間の上限を8時間とすることなどが規定されている。ただし例外規定として、労働者は個別に合意すれば、週48時間を超えて働くことができる（オプト・アウト）。

パートタイム労働に関する規制（Part-Time Workers Regulations 2000）

EUの「パートタイム労働に関する指令」を受けて定められた同規則は、パートタイム労働者が労働契約条件において、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いを受けないことを保障するものである。

## (2) 仕事と家庭生活の両立支援に関する法制度

2003年4月から施行されている2002年雇用法（Employment Act 2002）では、父親休暇が新設されたのをはじめ、ワーク・ライフ・バランスの支援に関する重要な規定が盛り込まれた。次の～に示すもののほか、養子休暇の新設、16才未満子供がいる家庭への経済的支援として児童税控除の新設などが行われた。

父親休暇の導入

2003年4月以降に生まれた子供の父親は、連続する1週又は2週の有給休暇が取得できる。ただし休暇の最終日が子供の誕生から8週以内でなくてはならない。休暇中は法定父親給付（SPP）が雇用主から支給される。これは法定出産給付（SMP）と同水準、すなわち週100ポンド（今回の法改正で引き上げられた。）又は平均週給の90%のいずれか低い方である。

雇用主に対してはやはりSMPと同様に、労働者に支払ったSPPの92%（中小企業は100%）が国民保険制度（National Insurance）から支弁される。また労働者への支払いに先立ち、

必要な雇用主は内国歳入庁 ( Inland Revenue ) から財政援助を受けることができる。

なお、EUでは2002年に「男女均等待遇指令」の内容が拡充され、その中に父親休暇取得の権利承認の項目が設けられている。

#### 柔軟な働き方 ( flexible working ) を要求する権利の新設

6才未満の子供又は18才未満の障害をもつ子供の親は、柔軟な働き方を要求する権利がある。請求日までに26週以上連続して働いていることが条件である。

柔軟な働き方とは労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれかである。雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。要求を断ることができるのは、業務上の理由があると認められる場合のみである。すなわち 追加費用の負担、顧客需要への対応能力に不利益な影響、現在のスタッフの間で職務を組み直すことができない、

追加スタッフを雇用することができない、業務の質への不利益な影響、業績への不利益な影響、申請した労働者が希望する就労期間では十分に職務を果たせない、組織の構造的な改編の予定がある、のいずれかである。

手続きの流れについては、まず従業員が希望する柔軟な働き方、働き方の変更を開始する期日、世話をする子供との関係などを明らかにした文書を提出し、提出後28日以内に雇用主と従業員との間で希望する勤務体制について話し合いがなされる。話し合いから14日以内に、雇用主は要求の許諾について従業員に文書で通知することになっている。

#### 柔軟な働き方の具体例

柔軟な働き方の具体的な例としては、パートタイム労働のほか次のような勤務形態がある<sup>27</sup>。

- ・ 年間労働時間契約制 Annualised hours  
年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する。
- ・ 圧縮労働時間制 Compressed hours  
通常よりも短い期間内での総労働時間数を契約する。例えば週5日ではなく4日勤務で、総労働時間は同じ5日分とするなど。
- ・ フレックス・タイム Flexitime  
勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。

<sup>27</sup> DTI, Flexible working: The right to request and the duty to consider: A guide for employers and employees, 2003 ほか。

- ・ 在宅勤務 Homeworking  
フルタイム契約である必要はなく、労働時間を職場と自宅とに分割してもよい。
- ・ ジョブ・シェアリング Job-sharing  
パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担する。
- ・ シフト労働 Shift working  
営業時間が1日8時間よりも長い雇用主向け。あらかじめ契約すれば割り増し賃金を払う必要はない。
- ・ 時差出勤・終業 Staggered hours  
業務の開始・終業時間を人によって変える。時間帯によって必要な人員数が変動する小売業などでは都合がよい。
- ・ 学期間労働 Term-time working  
子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。
- ・ 期間限定労働時間短縮 Reduced hours for a limited period  
連続した一定の期間（例えば6か月）労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。

#### 出産休暇の拡充

出産休暇は通常出産休暇（有給）26週及び追加出産休暇（無給）26週、合わせて最長1年とされた。（同法の施行前は、有給休暇18週、追加休暇（無給）29週であった。）また、法定出産給付（SMP）の上限額が週75ポンドから100ポンドに引き上げられた。

#### 育児休暇

育児休暇についてはEUの「育児休業に関する指令」を受け、1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999）に基づき、出産・育児休業等に関する規則（Maternity and Parental Leave etc. Regulations 1999）により規定されている。

1年以上勤続する労働者は、1週単位で1年間に4週まで、子供が5才になるまでに合計13週の育児休暇（無給）を取得できる（障害をもつ子供の親は子供が18才になるまでに18週）。

### (3) 保育サービス

1998年より全国保育戦略（the National Childcare Strategy）に基づき、14歳までの子供を対象とした保育サービスが地方自治体、企業、ボランティア団体との連携のもとに提供されている。同戦略に基づき、2004年末までに全国で52万5千か所の保育所が新設された。また、初期教育プログラムとして3～4歳児に対して週12.5時間の初期教育が無料で提供

されている。また2004年12月には、新たに「育児10か年戦略」が公表された<sup>28</sup>。

## 2 ワーク・ライフ・バランスの普及促進のためのキャンペーンの展開

2000年3月、「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」の展開がブレア首相から発表された。その目的は、ワーク・ライフ・バランス施策を導入することによって次のような経営上のメリットが得られることを雇用主に示し、取り組みを促すことにあった。

労働力を最大限に活用できる

社員のモラルアップ、ストレス軽減

高齢者や育児、介護などのケアリングの担い手を含む、広範な人材の採用可能性

常習欠勤の減少、生産性の向上

優秀な社員の定着

キャンペーンは5年を期間として、長時間労働という文化の改善に取り組むこと、導入が遅れている分野に集中的に働きかけることとされた。雇用主の取り組みが自発的にかつ事業目標を達成しながら行われるよう、次のような枠組みのもとに展開された。

### (1) チャレンジ基金：雇用主の取り組みに対する経済的支援

キャンペーンの中核として設置されたのが「チャレンジ基金（Work-life challenge fund）」である。これはワーク・ライフ・バランス施策の導入のために専門のコンサルタント機関を利用する雇用主に対して、資金援助を行うことを目的とするものであった。雇用主への援助は、以下のようなしくみで行われた<sup>29</sup>。

資金援助の対象となる雇用主は、それぞれがワーク・ライフ・バランス施策の導入プロジェクト（最長12か月）を作成し、コンサルティング機関の支援を受けながらそれを実行する。プロジェクトでは経費の節約、常習欠勤の減少、従業員の定着レベル、従業員によるワーク・ライフ・バランス制度の利用状況を把握する。それぞれの取り組みの内容はDTIにより分析され、他企業への情報として公表された。

支援対象となる雇用主・プロジェクトの決定には、綿密な手続きがとられた。支援対象

<sup>28</sup> 保育サービスに関しては次のような目標を掲げている： 2008年までに、地方政府に対して地域住民世帯のニーズを満たす保育所の設置を義務づける法案を策定すること。 2008年までに、地域の家庭に対して情報提供などのサービスを行う保育センターを2500か所設置すること。 全ての3～4歳児に対して週20時間のハイレベルの保育を38週分無料で提供すること。まず第1歩として2010年までに、週15時間、38週分を提供すること。 2010年までに、全ての3～14歳児が学校以外の保育所を平日の8時から18時まで利用できるようにすること。このほか、有給出産休暇の期間を2007年4月までに9か月とすること、有給出産休暇の一部を父親に委譲する権利を法制化することも目標とされている。

<sup>29</sup> Nelson et al. The evaluation of the Work-life balance Challenge Fund, 2004

となる雇用主（企業に限らず、公的機関、ボランティア団体も含まれる）は公募され、選考のために委員団（DTI、コンサルティング機関のPricewaterhouseCoopers及び中立委員）が組織された。支援対象は他企業への情報提供の観点から、業種、規模、プロジェクトの内容に関して多様であることが求められた<sup>30</sup>。

委員団が候補者を絞った後、選考委員であるPricewaterhouseCoopersのコンサルタントが各雇用主を訪問してインタビューをしたうえ、最終的な支援対象雇用主が決定された。

各雇用主の支援を行うために政府により選定されたコンサルティング機関は、2002年までに24を数えた<sup>31</sup>。まず委員団が各プロジェクトの内容に応じて最適と思われる機関をリストアップし、その後の説明会で支援対象雇用主とともに一堂に集め、雇用主に希望のコンサルタント機関と接触する機会を与えた。最終的には雇用主の希望によりコンサルタント機関が決定された。

2003年7月に第5期（最終）の応募が締め切れ、少なくとも400を超える雇用主が支援を受けた。支援総額は1,130万ポンド（約22億円）に上っている。

## (2) 「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟」との連携

ワーク・ライフ・バランス・キャンペーンのいま一つの柱は、「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟」( Employers for work-life balance : EfWLB ) の設立であった。これは自らワーク・ライフ・バランス施策を導入してそのメリットを享受している先進的な雇用主が、ワーク・ライフ・バランスの普及促進に取り組むために結成したものである。発足当初から参加していた大手銀行のLloyds TSBやHSBC、通信大手のBTを含む22の雇用主から構成された。( EfWLBは2003年3月に解散したが事業はThe Work Foundationに引き継がれ、ホームページも継続している。)

キャンペーンはDTIとEfWLBとの連携のもとに展開された。DTIはEfWLBを通じて最適な支援策の情報を収集・分析し、その結果をホームページで提供している。またEfWLBのホームページでは、法制、用語解説、困ったときの解決策、一問一答、自社がどれだけ進んで（又は遅れて）いるかを評価するためのベンチマーキング・ツール、多様な業種・規模の事例など幅広い情報を提供している。

<sup>30</sup> 各プロジェクトは次のような基準に基づき評価された： 雇用主が改善したい事業上の分野 コンサルティングを受けることにどういうメリットを期待しているか ワーク・ライフ・バランス向上に関するトップ層の関与の程度（それに費やされる人員と時間のレベルが指標） プロジェクトにおけるトップ層の役割が目標として明示されているか プロジェクトの測定可能な利益。

<sup>31</sup> 藤森克彦「英国の「仕事と生活の調和策」から学ぶこと」(2004)

## 2-2-4 ワーク・ライフ・バランス施策の導入・利用状況

### 1 雇用主及び労働者に対する調査結果

政府（DfEE：教育雇用省）は2000年、職場におけるワーク・ライフ・バランス施策の導入状況を把握するために、事業所2500及び労働者7500人を対象とする広範な調査（The Work-life Balance Baseline Study）を行った。その結果、多くの雇用主がワーク・ライフ・バランスを支持していることがわかった。ワーク・ライフ・バランスの支援は雇用主、労働者双方にメリットをもたらすことが確認された。雇用主の取り組みを支援する政策の導入が期待された。

この調査から3年後の2003年、政府（DTI）は2度目の広範な調査（The second Work-life Balance Study）<sup>32</sup>を実施した。雇用主1500、労働者2000人を対象として2002年雇用法の施行（2003年4月）直前に行われたこの調査は、新法の施行状況、特に柔軟な働き方の要求権と父親休暇の導入状況を評価する際の比較基準をつくることを目的としたものである<sup>33</sup>。ここではその一部を紹介する。

#### (1) 柔軟な勤務形態（flexible working arrangement）の導入・利用

「パートタイム」以外の制度の導入率は1～2割

事業所において導入されている柔軟な勤務形態（過去1年において最低1名の利用があったもの）としては「パートタイム」が圧倒的に多く、74%の事業所が導入している。それ以外の制度を導入している事業所の割合は1割未満ないし1～2割にとどまっている。

一方、労働者が職場で利用できると答えた柔軟な雇用制度をみると、「パートタイム」、「期間限定時間短縮」、「フレックス・タイム」が多く、過半数ないし半数近くの労働者が利用可能である。それに対し、「年間労働時間契約制」や「在宅勤務」、「学期間労働」が利用できる労働者は、2割ないし3割と少ない（表2-2-3）。

制度の利用率が高い「フレックス・タイム」、「在宅勤務」、「学期間労働」

利用可能な制度が実際に利用されているとは限らない。柔軟な雇用制度を利用できると答えた労働者に対して実際に利用したかどうか（過去1年間）を質問したところ、「パー

<sup>32</sup> National Center for Social Research(NCSR),The Second Work-life Balance Study: Results from the Employer Survey, 2003 及びMORI, The second Work-life Balance study: Results from the Employees' Survey, 2004

<sup>33</sup> 調査内容はワーク・ライフ・バランスに関する意識から労働時間、各種休暇制度、託児施設の設置などを含む広範なものである。2005年4月現在で、これに相当する3回目の調査は行われていない。

トタイム」、「期間限定時間短縮」、「ジョブ・シェアリング」は利用可能な労働者の割合が高いにもかかわらず、実際の利用は少ない（ただし、パートタイムについては調査時点でフルタイム労働者であった者のみの回答がベースとなっている）。それに対して「在宅勤務」、「学期間労働」は、利用可能性はそれほど高くないが、利用率は比較的高い。利用可能性が高く、かつ実際の利用も進んでいるのは「フレックス・タイム」である（表2-2-3及び図2-2-1）。

表2-2-3 柔軟な勤務形態の導入率、利用可能性及び利用率

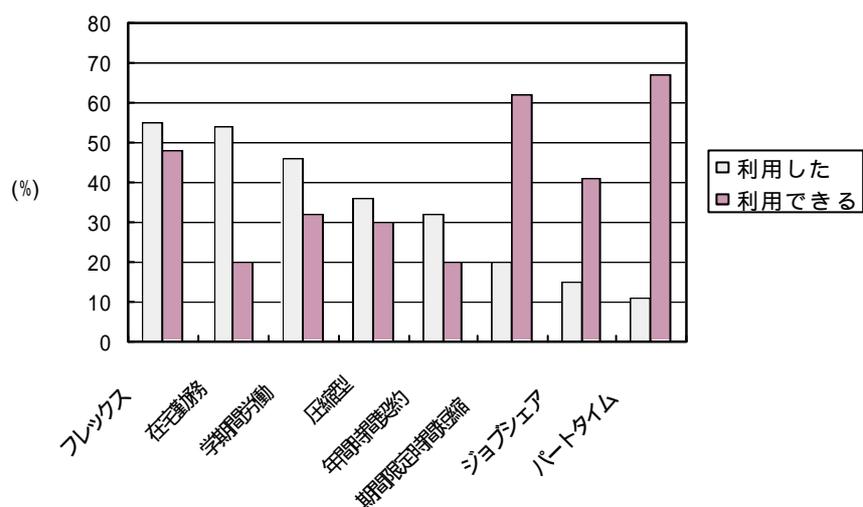
	パート タイム	学期間 労働	ジョブ シェア	フレッ クス	圧縮型	年間時間 契約	期間限定 時間短縮	在宅勤務
制度導入事業所の 割合	74	16	14	24	7	8	15	15
利用できると答え た労働者の割合	67	32	41	48	30	20	62	20
実際に利用した者 の割合	11	46	15	55	36	32	20	54

（注）「パートタイムを利用した」者の割合は、調査時点でフルタイムで働く者のみの回答割合。調査時点でパートタイムである者は含まれていない。

「学期間労働を利用した」者の割合は、19才以下の子供を持つ親のみの回答割合。

資料出所：The second Work-life Balance study: employer survey (2003), employees' survey (2004) をもとに作成。

図2-2-1 柔軟な勤務形態の利用可能性及び利用率



（注）表2-2-3に同じ

資料出所：The second Work-life Balance study: employees' survey (2004) をもとに作成。

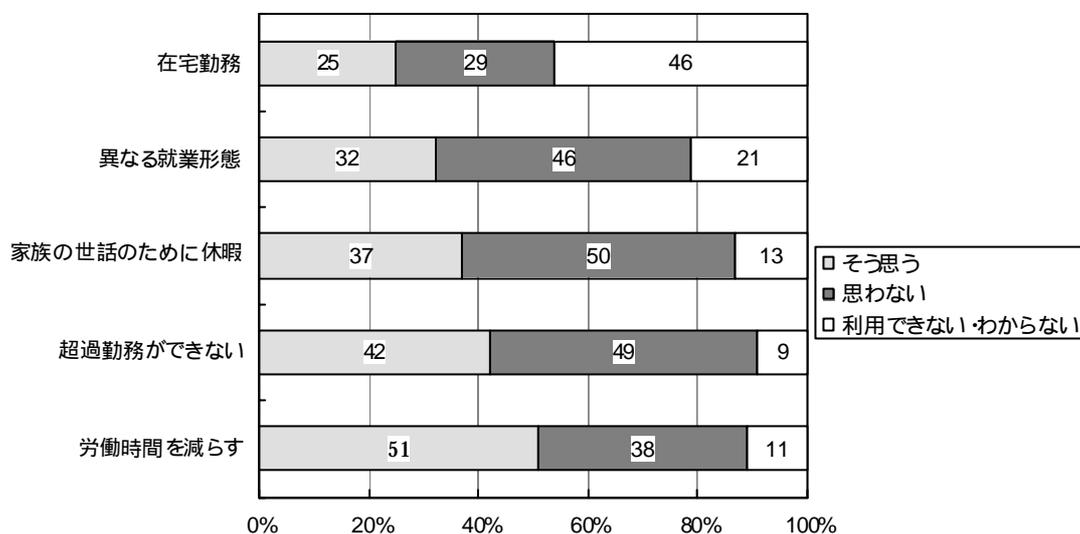
## 労働時間を減らすことのダメージを懸念

さきにみたとおり利用率が低かった「パートタイム」、「期間限定時間短縮」、「ジョブ・シェアリング」は、いずれも労働時間が短くなる「時短型」の働き方である。これに関して藤森(2004)<sup>34</sup>は、雇用保障やキャリア形成へのダメージの懸念が「時短型」を敬遠させている可能性がある」と指摘している。次のような設問への回答結果が、それを裏付けていると思われる。

すなわち、労働者に対して働き方がキャリア形成に及ぼす影響についての考え方を質問したところ、「労働時間を減らす働き方は雇用の保障に悪影響を与える」と考える労働者は43%に上っている。また、過半数の労働者が「労働時間を減らすことはキャリア形成に悪影響を与える」と考えている(図2-2-2)。こうした懸念が、労働時間を減らす働き方の利用が進まない背景にあると考えられる。

図2-2-2 キャリア形成への影響についての考え方

「次のことを日常的に行うことは、自分のキャリア形成に悪影響を及ぼすと思うか。」という問への回答



資料出所：The second Work-life Balance study: employees' survey (2004)

<sup>34</sup> 藤森克彦「英国の「仕事と生活の調和策」から学ぶこと」(2004)

## (2) ワーク・ライフ・バランス施策の導入のメリットとデメリット

### 要員確保が最大の課題

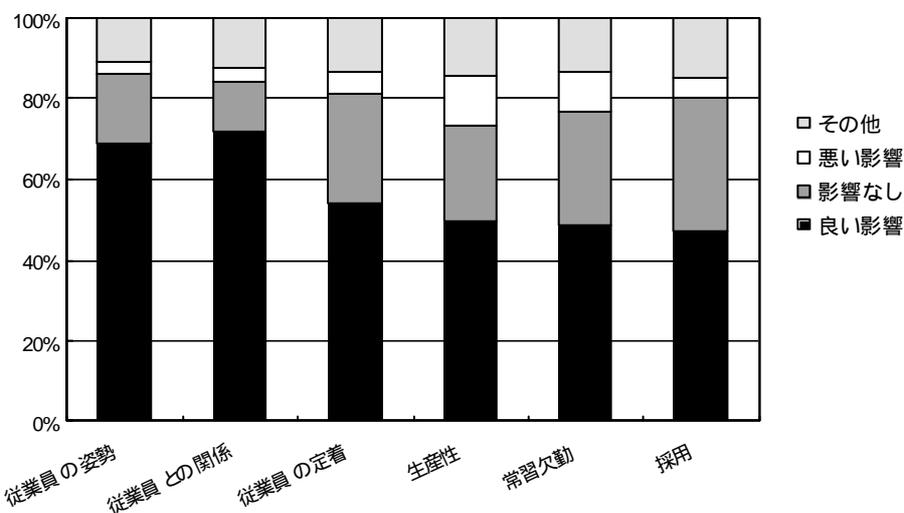
ワーク・ライフ・バランス施策の導入により生じるデメリット又は問題点としては、「人員不足の部署が生じること」が圧倒的に多かった（22%）。それ以外のデメリットはいずれも4%前後の低率であった。

### 社員のモラルや事業所の業績に好影響

ワーク・ライフ・バランス施策の導入は、労使関係や社員の仕事への姿勢、定着率、生産性等に関して良い影響を与えていることが報告された（図2-2-3、参考資料）。

また、導入しているワーク・ライフ・バランス制度の数が多いほど、業種の平均と比較して事業所の経營業績に関する自己評価が高いという傾向がみられた（参考資料）。

図2-2-3 ワーク・ライフ・バランス制度が事業所の業績に与える影響



注) マネージャーからの回答。

資料出所：The second Work-life Balance study (2003)

## 2 企業の実践事例

企業によるワーク・ライフ・バランスの具体的な実践事例は、DTIをはじめEfWLB、TUC、その他様々な機関から提供されている。それらは多様な業種・規模にわたっている。またワーク・ライフ・バランスを実践したことによる経営上のメリットとして、採用コストの削

減、離職率の低下などの具体的な数値を示しているものも多い。ここではある小規模企業の事例として、ラベル製造メーカーのMTM Products Ltdの取り組みを紹介する<sup>35</sup>。地方部でラベル製造工場を営む社員30人余の企業が、ワーク・ライフ・バランスのメリットを享受している例である。同社は2001年にParents at work（現在はWorking Families）からSmall Employer of the Yearとして表彰されている。

#### MTM Products Ltd（ラベル製造業）

イングランド東中部にあるMTM社は、30年以上にわたりラベルやネームプレートを製造してきた。1996年まで数年間、経営上の損失が続き、一時は壊滅寸前の状態にあった。事業を好転させるためには抜本的な対策が必要であった。

同社はフレキシブルな働き方が社員と会社の双方にメリットを与えるという認識に基づき、柔軟な勤務形態を中心とするワーク・ライフ・バランス施策を導入した。社員31名の就業パターンは個別に交渉・決定され、今日25通りに及ぶ。子供の学校の休暇に応じた就業時間の変更、学期間労働、パートタイム、在宅勤務などの選択肢から選ぶことができる。なお同社ではパートタイム労働者も、研修や昇進の面でフルタイム労働者と同様に処遇している。

こうした柔軟な雇用制度に加えて、社員研修への投資、売り場と直結した生産コントロール、マネージャーに対する重点的な研修が行われた。その結果、社員の高い定着率、長期欠勤の減少、モチベーションの向上及び利益率の改善という成果が得られた。社員一人当たりの売り上げは5年間で倍増し（2001年時点）、同社の業績は業界の上位四分の一に入っている。社員の離職率は極めて低く、欠勤率は平均で年2日にまで低下した。

近年行われた2回のストレス調査では、仕事と生活の問題に関して不満を訴える社員はいなかった。社員も会社も、ともに以前よりも幸せになっている。

#### 2-2-5 結びにかえて

現在、EUでは、イギリスの労働時間に大きく影響する「労働時間に関するEU指令」の見直しが進められている。2004年9月に欧州委員会が示した指令の改正案は、満たすべき基準として労働者の健康と安全の保護に最大限配慮すること、労働時間に柔軟性を与えること、仕事と家庭生活との両立を可能にすること等を掲げるなど、ワーク・ライフ・バランスの視

<sup>35</sup> DTI, Work and Parents: competitiveness and choice, 2000 及び Working Families のホームページより。

点を反映したものとなっている。

柔軟な働き方すなわち、フレキシブル・ワークは、イギリスのワーク・ライフ・バランスの支援の中核である。調査結果によれば親の要求権を規定した法律が施行される前でも、相当割合の雇用主が様々な勤務形態を導入していた。しかし、制度の導入率（利用可能性）と実際の利用率の高さは必ずしも一致していなかった。今後どのように収斂していくのか。また、ワーク・ライフ・バランスを支援する上で最大の課題とされた人員不足の部署の問題に、雇用主はどう対応していくのか。今後の動向が注目される。

<参考文献（イギリス関係）>

伊藤さゆり「欧州の人口減少と労働市場改革」『ニッセイ基礎研究所REPORT』（2003年2月号）

今田幸子「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』（2004年1月号）

佐藤博樹、武石恵美子「男性の育児休業」（2004）

藤森克彦「英国の「仕事と生活の調和策」から学ぶこと」『みずほ情報総研研究レポート』（2004年10月）

CIPD, Living to work?, 2003

CIPD, Working hours in the UK, 2004

DTI, Work and Parents: competitiveness and choice, 2000

DTI, Flexible working: The right to request and the duty to consider: A guide for employers and employees, 2003

European Parliament, Report on the organization of working time (Amendment of Directive 93/104/EC) (2003/2165(INI))

HM Treasury & DTI, Balancing work and Family life: enhancing choice and support for parents, 2004

HM Treasury ,department for education and skills, department for Work and pensions & DTI, Choice for parents, the best start for children: a ten year strategy for childcare, 2004

Hogarth et al. Work-life Balance2000:Baseline study of work-life balance practices in Great Britain, 2001

Lore Arthur, Work-life Balance: Britain and Germany Compared, 2002

MORI, The second Work-life Balance study: Results from the Employees' Survey, 2004

National Center for Social Research, The Second Work-life Balance Study: Results from the Employer Survey,2003

National Statistics,Labour market trends,Dec.2004

Nelson et al. The evaluation of the Work-life balance Challenge Fund, 2004

OECD, Employment Outlook,2001

United Nations, World population to 2300,2004

DTIのHP ( [www.dti.gov.uk/bestpractice/people/flexible-working.htm](http://www.dti.gov.uk/bestpractice/people/flexible-working.htm))

Employers for Work-life BalanceのHP( [www.employersforwork-lifebalance.org.uk](http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk))

European industrial relations observatory on- lineのHP( [www.eiro.eurofound.eu](http://www.eiro.eurofound.eu))

National Statistics on lineのHP( [www.statistics.gov.uk](http://www.statistics.gov.uk))

TUCのHP( [www.tuc.org.uk](http://www.tuc.org.uk))

Working Families のHP ( [www.workingfamilies.org.uk](http://www.workingfamilies.org.uk) )

## 参 考 資 料

（「イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス支援の展開」関係）

### 1 雇用主及び労働者に対する調査（The second Work-life Balance Study）より

#### ①ワーク・ライフ・バランスに対する雇用主の態度

多くの雇用主がワーク・ライフ・バランスを肯定的に考えている。例えば「誰もが好みのやり方で仕事と家庭生活を両立できるべきだ」というコメントには、雇用主の 65%が賛成した。「人々が最もよく働くのは仕事とそれ以外の生活とがうまく両立できたときだ」には 94%が賛成し、「大いに賛成する」も 39%であった（2年前の調査では 31%）。

#### ②柔軟な勤務形態の導入状況：業種別

ホテル・飲食店、金融などの第3次産業では、柔軟な勤務形態の導入が比較的進んでいる。また、行政・防衛、教育、医療・社会福祉など、公的部門の雇用主が多いと思われる業種でも制度の提供割合は比較的高い。これに対して農業・漁業・鉱業、製造業、建設業など、第1次産業や第2次産業では柔軟な勤務形態の導入が遅れている

表 参-1 柔軟な勤務形態の導入状況（業種別）

産業	(%)							
	パート タイム	学期間 労働	ジョブ シェア	フレックス	圧縮型	年間時間 契約	期間限定 時短	在宅 勤務
農業・漁業・鉱業	67	8	5	15	6	11	11	11
製造業	60	4	5	15	4	6	12	18
電気・ガス・水道	52	5	10	12	5		10	32
建設	38	1	4	12	2	4	5	12
卸・小売業	78	11	3	17	4	6	13	9
ホテル・飲食店	90	23	10	31	11	11	33	2
運輸・倉庫・通信	68	3	4	16	8	4	14	13
金融	87	10	10	24	18	8	21	21
不動産・賃貸・ ビジネスサービス	66	5	17	28	10	5	14	32
行政・防衛	84	21	50	71	11	7	28	15
教育	87	81	45	21	4	24	10	15
医療・社会福祉	82	13	15	35	12	5	19	18
その他	84	8	20	30	7	13	10	17
産業計	74	16	14	24	7	8	15	15

資料出所：The second Work-life Balance study: employer survey(2003)

### ③柔軟な勤務形態の導入状況：従業員規模別

柔軟な勤務形態の導入状況を事業所の従業員規模別にみると、概ね規模が大きくなるほど制度を導入している事業所の割合が高い。特に500人以上の規模についてみると、「年間時間契約制」を除く全ての制度を過半数以上の事業所が導入している。

表 参-2 柔軟な勤務形態の導入状況（従業員規模別）

(%)

	パート タイム	学期間労働	ジョブシェア	フレックス	圧縮型	年間時間 契約	期間限定 時間短縮	在宅勤務
全体	74	16	14	24	7	8	15	15
5～9人	66	8	7	18	2	5	8	9
10～24	75	14	11	24	7	8	14	16
25～49	83	29	21	28	10	10	19	18
50～99	76	19	17	26	14	12	23	14
100～249	85	27	25	33	12	16	29	32
250～499	95	25	58	53	21	13	41	39
500～	98	55	78	72	56	24	66	50

資料出所：The second Work-life Balance study: employer survey(2003)

### ④柔軟な勤務形態の利用状況：属性別

男女の利用率の差が比較的大きいのは、労働時間が短くなる「時短型」の働き方である。すなわち「パートタイム」、「ジョブ・シェアリング」、「期間限定時間短縮」、「学期間労働」で、いずれも女性の方が高い。それ以外の働き方は男女とも3割から6割と比較的高い利用率である。特に「フレックス・タイム」と「在宅勤務」は男女を問わず5割ないし6割が利用している。

子どもの有無による利用率の差はそれほど大きくない（ただし「学期間労働」を除く。）。しかし職種別にはかなり差がある。特に、長時間労働といわれる専門・管理職では「フレックス・タイム」、「在宅勤務」、「学期間労働」の利用率が高い。一方「パートタイム」、「ジョブ・シェアリング」、「期間限定労働時間短縮」などの「時短型」の働き方は、専門・管理職ではあまり利用されていない。制度の利用にはそれぞれの職種の特性やキャリア形成がどれくらい重視されるか等の要因が関係していると思われる。

表 参-3 柔軟な勤務形態の利用（属性別）

(%)

	パート タイム	学期間 労働	ジョブシェア	フレックス	圧縮型	年間時間 契約	期間限定 時間短縮	在宅勤務
全体	11※	46	15	55	36	32	20	54
男性	9	24	12	53	37	33	18	58
女性	13	59	17	56	34	31	23	47
子供あり	12	46	16	57	38	33	19	60
子供なし	10	0	14	53	34	31	21	49
管理・専門職	8	49	10	60	38	33	15	57
事務職・熟練	12	39	15	53	29	22	19	45
サービス・販売	19	57	22	52	34	36	30	32
製造・非熟練	13	29	27	38	38	33	28	24
フルタイム	11	34	9	54	33	31	15	54
パートタイム	0	65	29	57	44	37	35	51

(注) 「パートタイムを利用した」者の割合は、調査時点でフルタイムで働く者のみの回答割合。調査時点でパートタイムである者は含まれていない。

「学期間労働を利用した」者の割合は、19才以下の子供を持つ親のみの回答割合。

資料出所：The second Work-life Balance study: employees' survey(2004)

⑤ワーク・ライフ・バランス施策が事業所の業績に与える影響

ワーク・ライフ・バランス施策の導入は、労使関係や社員の仕事への姿勢、定着率、生産性等に関して良い影響を与えている。また、導入しているワーク・ライフ・バランス制度の数が多いほど、業種の平均と比較して事業所の経營業績に関する自己評価が高いという傾向がみられた。

表 参-4 ワーク・ライフ・バランス制度が事業所の業績に与える影響

(%)

	良い影響	影響なし	悪い影響	その他
従業員の姿勢	69	17	3	11
従業員との関係	71	12	4	24
従業員の定着	54	27	6	13
生産性	49	23	12	14
常習欠勤	48	28	10	13
採用	47	33	5	15

注) マネージャーからの回答。

資料出所：The second Work-life Balance study(2003)

表 参-5 ワーク・ライフ・バランス制度の数と経営業績の自己評価との関係

(%)

制度の数	平均よりずっと上	平均より上	業種の平均	平均より下	比較できない	不明・無回答
0 か 1	4	26	41	4	15	10
2 か 3	8	27	43	3	11	9
4 以上	10	29	36	4	12	9

注) マネージャーからの回答。

資料出所：The second Work-life Balance study(2003)

#### ⑥父親休暇の導入・利用

法律上の規定がない時点でも、三分の一以上の事業所が父親休暇の制度を設けている。「子供の誕生に伴う父親の休暇取得」を「文書により規定している」事業所は 35%である。従業員規模が大きいほどそうした事業所の割合は高い。ただし従業員規模 9 人以下の事業所（民間部門）でも 24%が文書上の規定を設けている。従業員規模 250 人以上ではその割合は 9 割から 100%に近い。

文書による規定がある場合、休暇日数は 10 日という事業所が最も多く(28%)、有給（全額）とする事業所が 73%である。

また、父親休暇の文書上の規定はないが「任意の休暇（年休以外）」を与えるという事業所も 27%を占めている。

一方、労働者（16 才以下の子供を持つ父親）に対して子供の誕生時に利用できる制度を質問したところ、「父親休暇」（19%）、「文書により規定された特定日数の休暇」（7%）をあわせて 26%の労働者が制度上の休暇取得が可能である。また「上司の裁量による休暇」を 10%があげている。

過去 1 年間に父親休暇を取得したと答えた者は 10%である。（ただし回答数が 36 人と少なく、また一部の回答者が父親休暇の定義を正確に理解していない可能性があるという注釈つきである。）その取得平均日数は 6 日、77%が有給（全額）である。

## 2 大手企業の実践事例：MSN UK 社

MSN は、ソフトウェアの超大手 Microsoft 社が運営するインターネットサイトである。グローバルに事業展開を行う多国籍企業の、イギリスにおける事業本部が MSN UK 社である。同社のワーク・ライフ・バランスに関する次のような取り組みが評価され、2004 年には Working Families から Innovation Employer of the Year として表彰されている。

### MSN UK 社の取り組み

長時間労働、離職率の高さ、若手スタッフの「燃え尽き症候群」などで、ソフトウェア業界の風土は悪名高い。MSN UK 社でも事業の急成長とは裏腹に、社員の意識調査の結果から、いわゆる「出勤主義」がモラルの低下に結びついていることが判明した。これに取り組むために風土改善プロジェクトが 2002 年に立ち上げられ、ワーク・ライフ・バランスが事業目的の一つとなった。

過剰な長時間労働を解消する戦略の一つとして、全社員に対して働き方の広範な選択肢が示された。例えば在宅勤務、就業場所選択制度、フレックス・タイム、圧縮型労働、長期休暇などである。それらの実施状況は月次調査、半年ごとの仕事・生活評価、年次調査及び検討委員会によって、継続的にモニタリングされている。

各部署の社員のワーク・ライフ・バランス制度を統括する責任者がマネージャーである。マネージャーたちには研修や一对一のトレーニングの受講が義務づけられる。毎週のプロジェクトにおいて、マネージャーは部署内の問題に速やかに対処しているか、コミュニケーションがとれているか、全体にうまくいっているかを報告することになっている。

### 成果：社員の意識のポジティブな変化、業績の向上

風土改善プロジェクトのおかげで、社員とマネージャーが働き方や仕事・生活の問題について自由に意見交換できるようになった。プロジェクト導入前の意識調査では、社員の 64% が退社を考えていた。しかし、最近の調査結果は次のように、社員の意識がポジティブに変化したことを示すものであった。

- ・フレックスに働けるなら勤務を継続する 89%
- ・フレックス・ワークのおかげで仕事の生産性と能率が向上した 78%
- ・会社の取り組みは顧客から「うらやましい」と思われている 71%
- ・自宅でのストレスが軽くなった 84%

- ・通勤が楽になった 64%
- ・より効率的な働き方がわかった 61%
- ・長時間労働は「高い成果」と同義ではない 64%

現在では社員の85%がフレックスに働いており、その49%は男性である。新たな風土へと生まれ変わる間に全社員がめざましく働いたおかげで、事業は66%の成長を示した。プロジェクトの成功は英国内のみならず、米 Microsoft 本社にも影響を与えるほどの大きな意味があったといえる。

### **プログラム・マネージャー M氏のケース**

M氏は7時半から15時半まで働き、帰宅後は妻を助けて子育てをしている。唯一の問題は仕事が終わったあとのつきあいができないためにネットワークを失ってしまうことで、それを避けるためにミーティングをセットするようにしている。しかしM氏はつきあいを犠牲にしても育児ができることを喜んでおり、「コースの向き不向きは人それぞれ」だと語っている。

当初は、早く帰宅すると昇進にマイナスなのではないかと心配だったが、マネージャーに相談したところ自分の業績にはなんの問題もなく、またフレキシブルに働くことは会社での評価や将来のキャリアに何ら悪影響を及ぼさないということであった。

## 2-3 アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

### 2-3-1 序

アメリカでもイギリスと同様に、雇用主にとって社員のワーク・ライフ・バランスの支援は、人的資源管理施策の一環である。当初の保育サポートを中心とするワーク・ファミリー・バランス（仕事と家庭の両立）から、「働き方の見直し」へと支援の視点は変容してきた。近年の取り組みの中核となっているのは、イギリスと同様にフレキシブル・ワーク、すなわち柔軟な勤務形態に関するプログラムである。

アメリカのワーク・ライフ・バランスの取り組みは様々な点で、イギリスよりも進んでいると言えるかもしれない。雇用主がワーク・ライフ・バランスの支援に取り組み始めた時期は1980年代後半から1990年とされており、それはイギリスよりも少し早かったようだ。柔軟な勤務形態の導入率も、一部の調査結果をみる限り、イギリスより高い。しかも政策の力を借りず、雇用主や民間団体が自主的に取り組んできている。

アメリカは欧米諸国の中で最も出生率が高い国であり、2002年の合計特殊出生率は2.01である。したがって「少子化問題」が議論され、ワーク・ライフ・バランスと関連づけて論じられるような社会情勢ではない。

しかし、アメリカのワーク・ライフ・バランス事情に詳しいパク・ジョアン・スックチャ<sup>1</sup>は、少子化が進むわが国においては男性正社員の働き方の見直しが必要だと指摘した上、その実践例をアメリカ企業のワーク・ライフ・バランス支援の取り組みに求める。わが国において出生率の低下に歯止めがかからない背景には、育児や家庭責任が女性に偏っていた性別役割分業の実態がある。夫婦が経済的責任と育児・家庭責任をともに担っていくためには、特に男性の正社員の働き方を見直すことが必要であるとする。男性が仕事と家庭のバランスをとりながら、しかも仕事への支障が最低限に抑えられるような支援システムの導入、すなわち正社員の柔軟な勤務形態を導入することが必要だと提言している。

こうした観点から、以下で紹介するアメリカ企業のワーク・ライフ・バランスの取り組みは、わが国との様々な社会的背景の相違はあるにせよ、今後の働き方や雇用システムを考えるうえで大いに参考になるものと考えられる。

---

<sup>1</sup> 本研究のためのブリーフィングより。また、本研究テーマに関連して開催したフォーラム「少子化問題と働き方を考える」において、パクが報告を行った際の資料も参考にされたい。  
[http://www.jil.go.jp/event/ko\\_forum/sokuho/20050311.htm](http://www.jil.go.jp/event/ko_forum/sokuho/20050311.htm)

## 2-3-2 アメリカにおけるワーク・ライフ・バランス支援の経緯

### 1 アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスの定義

アメリカでは「ワーク・ライフ・バランス」という概念がどのように定義されているのか。イギリスと同様に統一的な定義が確立しているわけではないが、一つの例として、ワーク・ライフ・バランス促進協会 ( the Alliance for Work/Life Progress: AWLP )<sup>2</sup>及びその他の団体が主体となって展開しているワーク・ライフ・バランスの普及促進キャンペーン ( National Work-life Initiative ) による定義をみる。

「ワーク・ライフとは、広義においては『企業において社員の仕事、家庭及び個人生活を効率的に管理することにより、彼らの幸福を満たすことを目的とするような企業方針、プログラム、サービス及び態度』である。」

これをイギリスのDTIによる定義と比較すると、企業が社員のワーク・ライフ・バランスに責任をもつという発想が、より明確であるように思われる。

また、このキャンペーンではワーク・ライフ・バランスのより具体的な定義を、表2-3-1のようにリストの形で示している。これらは定義であると同時に、いわばワーク・ライフ・バランスの効用でもある。

表2-3-1 ワーク・ライフ・バランスの具体的な定義の例

- ・ ワーク・ライフとは仕事、家庭及び個人生活を効率的に管理する能力である。
- ・ ワーク・ライフは労働者及びその職場の幸福と生産性に貢献する。
- ・ ワーク・ライフは仕事への満足度、雇用主への忠誠心及び定着率を向上させる。
- ・ ワーク・ライフは仕事のストレスを軽減し、そのため社員はより幸福感をもって熱心に仕事をすることができる。
- ・ ワーク・ライフは仕事のパフォーマンスを高める。
- ・ ワーク・ライフは社員の健康管理制度の利用を減らす。
- ・ ワーク・ライフは自尊心を高め、不満や怒りを減らす。
- ・ ワーク・ライフは家族の絆を強める。
- ・ ワーク・ライフは社員の仕事・家庭責任の管理を支援する。
- ・ ワーク・ライフは親が子どもの生活により関わることを可能にする。

資料出所：National Work-life Initiativeのホームページより。

<sup>2</sup> ワーク・ライフ・バランスの効果を広め、取り組みを促進するために設立された非営利団体。

## 2 支援の背景：労働市場はイギリスと類似、公的制度は手薄

アメリカにおける女性の労働力率は70.1%（2002年）<sup>3</sup>で、イギリスとほぼ同水準である。女性の要職への登用も進み、管理的職業の労働者に占める女性の割合は46%（2002年）<sup>4</sup>と約半数を占めている。共働き世帯も増加しており、特に夫婦ともにフルタイムという働き方が増えている。OECD<sup>5</sup>によれば6才未満の子どもがいる世帯のうち、「夫婦ともフルタイム」で働く世帯の割合は36.5%（1999年）と、三分の一を超えている。一方「夫がフルタイム、妻が専業主婦」という世帯も、減少傾向にあるとはいえほぼ同じ割合を占めており、いわば二極化した状況にある。

なお、「夫がフルタイム、妻がパートタイム」の世帯は18.6%である。イギリスではこの働き方が全体の約4割を占めていたが、同じ英語圏でも異なる特徴がある。

労働時間については、製造業の生産労働者のデータからみる限り、アメリカは日本と同水準の長労働時間の国である。なお週労働時間が50時間以上の労働者の割合は20%（2000年）で、西欧先進諸国の中では最も高くなっている<sup>6</sup>。

こうした労働市場の状況 - 女性の労働参加、共稼ぎ世帯の増加、長時間労働など - は、イギリスと類似点がある。また、「家庭は個人の領域」との考え方がやはり根強く、政府や自治体の家庭への介入度は小さいとされる。育児支援に関する法制度は、イギリスと較べてもあまり手厚いものではない。法定出産休暇、育児休暇はともに無給（それぞれ12週）で、児童手当制度もない。保育サービスも全般に不足気味とされ、公立の保育園は少なく公設・民営の保育サービスが中心である。

そうした中、夫婦間の育児の分担はどうか。OECDのデータにより4歳以下の子供をもつ男女の育児時間をみると、1995年の時点では、男性の平均は1日あたりわずか33分である。一方女性はフルタイム労働者でも62分と、男性の約2倍の時間を育児に費やしている。10年前の時点ではたとえフルタイムで働いていても、育児の主たる担い手は女性であった。

しかし、以下でみるように企業のワーク・ライフ・バランス施策が充実し、男性社員を含めた働き方の見直しが行われることにより、父親がより多く子育てに関与するようになってきている。

<sup>3</sup> アメリカ商務省調査（労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2005」より。）

<sup>4</sup> ILO調査（労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2005」より。）

<sup>5</sup> OECD、Employment Outlook 2001

<sup>6</sup> ILO調査。日本は28.1%、イギリスは15.5%である。（労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2005」より。）

### 3 ワーク・ライフ・バランスの支援がどのように行われてきたか

#### (1) 雇用主の関心は「人材確保」、その後「仕事のあり方」の見直しが必要に

アメリカの企業は、どのように社員のワーク・ライフ・バランスの支援に取り組んできたのか。その経緯はパク(2002)<sup>7</sup>に詳しい。

いわく、1980年代後半、技術革新による産業構造の変化を背景に企業では人材不足が生じ、優秀な女性の能力を活用する必要に迫られた。そのため企業は主に働く母親を対象として、子どもの保育に関する情報提供等の保育サポートを中心とする支援策を導入し始めた。その後1990年代に入ってから、独身者や子どものいない女性社員、男性社員からも、働きながら私生活とのバランスがとれるようにしてほしいとの要求がでるようになった。これにこたえて、保育サポート以外にも介護サポート、自己啓発学習のための学費補助、心身の健康維持の支援など、社員全体の私生活に配慮した制度が導入された。このように働く母親のためのワーク・ファミリー・バランスは、全社員の私生活と仕事との両立に配慮したワーク・ライフ・バランスへと変容していった。

しかし1990年代の中期になると、ワーク・ライフ・バランスの支援プログラムはある程度出そろったものの、有効に機能していないことがわかった。それは当初のワーク・ライフ・バランスの取り組みがいわゆる従業員福祉と位置づけられていたため、社員は制度の利用がキャリアにマイナスに働くことを懸念してそれを敬遠し、また経営者のほうもワーク・ライフ・バランスの福祉型のアプローチは企業のコストであると判断したためとされる。

一方、1990年代初期の不況時に企業は大がかりなリストラを行い、その結果として社員1人当たりの負荷が増え、ストレスの増大やモラルの低下などが問題となった。それをきっかけに従来の仕事のあり方が問題視されるようになり、ワーク・ライフ・バランスについても単なるプログラムの導入にとどまらず、仕事のあり方そのものを見直すアプローチがとられるようになった。1993年に開始されたフォード財団によるプロジェクトでは「どのように仕事のやり方を変えれば期待する成果を出し、同時に私生活を充実させることができるか」という発想からワーク・ライフ・バランスの研究を進め、その後の展開に大きな影響を与えた。

フォード財団が開発した「仕事の再設計」のトレーニング・プログラムは「既成概念の見直し」及び「仕事のやり方の見直し」の2段階から成っている。その特色は個人ではなくチームを核として改革を進めること、そのためにチーム及びチームリーダーをトレーニングの対象としたことにある。また、働き方の見直しには全社的な意識改革が必要であることから、管理職層の考え方や態度の柔軟性が重視され、管理職を対象としたトレーニングも行われている。このトレーニング・プログラムに基づきいくつかの革新的な企業がワーク・ライ

<sup>7</sup> パク・ジョアン・スックチャ「会社人間が会社をつぶす」(2002)

フ・バランスに取り組んだ結果、様々な支援施策の導入が進んだ（以上はパク（2002）より要約）

## (2) 柔軟な勤務形態の導入が中核的施策に

現在、ワーク・ライフ・バランスの支援施策は多岐にわたっている<sup>8</sup>。中でも仕事の柔軟性、すなわち勤務形態に柔軟性をもたせるプログラムは、ワーク・ライフ・バランス支援の中核的施策である。次に示すのは、具体的な勤務形態としてパク（2002）があげるものである。これらの多くは先にみたイギリスと共通である。

- ・ フレックス・タイム（一定時間のコアタイムを含んでいれば始業・就業時間を自由に設定できる。）
- ・ 裁量労働制（コアタイムもなく、好きな時間帯に働くことができる。ただし1日の最低時間数の制約がある場合や残業手当が支給されない場合がある。）
- ・ 週労働時間圧縮（compressed work week 週の総労働時間数は変えずに1日当たりの労働時間を増やして出勤日数を減らす。）
- ・ 時短勤務（1日の勤務時間を短くする。出産後の一定期間、又は段階的な変更など。）
- ・ テレコミュート（IT機器を利用した在宅勤務）
- ・ ジョブ・シェアリング（2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を担当して行う。）

資料出所：パク・ジョアン・スックチャ「会社人間が会社をつぶす」(2002)より作成

### 2-3-3 ワーク・ライフ・バランス施策の導入・利用状況

アメリカではイギリスと異なり、中央ないし地方政府がワーク・ライフ・バランスの支援政策を講じている例はみられない。企業の支援状況についても、イギリスのような政府による網羅的な調査は行われているのかもしれないが、筆者には見つけることはできなかった。

<sup>8</sup> 前出のAWLPによれば、ワーク・ライフ・バランス施策は次の7カテゴリに分類される： 勤務の柔軟性（workplace flexibility） 有給・無給休暇（paid/unpaid time off） 健康（health and well-being） 世話を要する者のケアリング（dependant caring） 経済援助（financial support） 社会貢献（community involvement） 風土改革の取り組み（culture change initiative）(AWLPのホームページより。)

## 1 「フォーチュン」誌の選出企業調査<sup>9</sup>

雑誌「フォーチュン」が毎年選出している「働きやすい企業ベスト100」の2000年版にランクインした企業では、次のように「柔軟な勤務形態」が普及している。「フレックス・タイム」はほとんど全ての企業が導入しており、「テレコミュート」、「週労働時間圧縮制」の導入率も9割近い。

・フレックス・タイム	99%
・テレコミュート	89%
・週労働時間圧縮制	87%
・ジョブ・シェアリング	72%
・裁量労働制	70%

しかし、一般の企業における導入率はこれより低いようだ。ある調査結果では「フレックス・タイム」の導入率が6割、「テレコミュート」、「週労働時間圧縮制」はともに3割台だという。働き方に柔軟性がある企業は、労働者にとってより働きやすいと評価されている。

## 2 サンフランシスコ・ベイ・エリアにおける雇用主・労働者調査

カリフォルニア州サンフランシスコ・ベイ・エリアの雇用主団体One Small Stepは、サンタ・クララ郡との協力のもと、会員企業、サンタ・クララ郡の企業及び労働者を対象としてワーク・ライフ・バランス施策の導入・利用状況を調査した(2001年)<sup>10</sup>。高名なシリコン・バレーを含むこのベイ・エリアは人口7百万人、国内第5位の大都市圏である。同調査からは次のような結果が得られたという。

<sup>9</sup> パク(2002)による。

<sup>10</sup> One Small Step and the County of Santa Clara, The Bay Area Work/Life Inventory, 2001

様々なワーク・ライフ・バランス施策の中で、雇用主が「最もうまくいった」と考えている施策は「柔軟な勤務形態」であった。

導入率が高い勤務形態は次のとおりであった。

- ・フレックス・タイム 会員企業の92%が導入
- ・週労働時間圧縮制 会員企業の72%が導入
- ・ジョブ・シェアリング 会員企業の60%が導入
- ・正社員のパートタイム雇用 会員企業の60%が導入

柔軟な勤務形態の導入状況を業種別にみると、金融サービス、専門サービス企業で特に普及していた。

労働者が「最も有益である」と考えているワーク・ライフ・バランス施策は、「フレックス・タイム」であった。それは、この制度を現在利用できるかどうかに関わらず共通していた。

そのほか、労働者が「有益である」と考える施策としては「週労働時間圧縮制」、「テレコムミュート」が上位に入っていた。

以上のように、相当割合の企業がワーク・ライフ・バランス施策として柔軟な勤務形態のプログラムを導入している。なかでも「フレックス・タイム」が最も普及し、かつ人気があるようだ。

#### 2-3-4 最近の動き

##### 1 ワーク・ライフ・バランスに関する上院決議とキャンペーンの展開

アメリカ上院議会で2003年9月、ワーク・ライフ・バランスに関する決議（Senate Resolution 210）が満場一致で成立した。この決議によれば、アメリカの労働者は11の大きな課題<sup>11</sup>に直面しており、ワーク・ライフ・バランスはそれらに対処する方策である。また、ワーク・ライフ・バランス施策は仕事の生産性、満足感、雇用主への忠誠、定着率を規定するものである。こうした考え方に立ち、同決議では次のように宣言を行った。

- ・ 仕事と生活の対立を減らすことは国の重要課題である。
- ・ 毎年10月を「仕事と家庭の国民月間（National Work and Family Month）」と定めるべきである。

また同決議では、この「月間」について、大統領が国民に「適切な式典と活動をもってこ

<sup>11</sup> 例えば「賃金労働者の85%が、仕事以外に日々の差し迫った家庭責任を抱えている。」「賃金労働者の46%が、18才未満で少なくとも半日は生活をともにする子どもの親である。」「ほぼ4人に1人、4千5百万人超のアメリカ人が、昨年家族又は友人の介護をしたか、その手配をしたことがある。」「退職年齢を迎えるベビーブーム世代の増加とともに、ますます多くの者が高齢の親の介護という試練に直面している。」といった課題があげられている。（National Work-Life Initiativeキャンペーンのホームページより。）

の月間を実行する」ことを求める布告を出すよう要請している。

この上院決議を受けて開始されたキャンペーンが、ナショナル・ワーク・ライフ・イニシアチブ（National Work-Life Initiative）である。その目的は雇用主に対する意識啓発であり、実施主体はAWLP、フォーチュン・マガジン社及びアメリカ経営者連盟（American Business Collaboration）の選出企業9社である。キャンペーンの初年度には「月間」に関する上院決議の実現のための広報活動のほか、記念式典の開催、フォーチュン誌におけるワーク・ライフ・バランスの特集記事の掲載などが行われた。このキャンペーンは複数年にわたって展開することになっており、今後も活動は続くと思われる。

## 2 経営上のメリットの分析と周知

ワーク・ライフ・バランスの支援を普及させる上で重要なポイントは、それが労働者のみならず雇用主にとってもメリットを与えるという点である。人材の確保・定着に有効である、社員のモラルや生産性が向上するといったメリットは、イギリスとアメリカに共通のものである。次表はAWLPが雇用主向けにホームページで提供している啓発資料<sup>12</sup>の一部であり、「職場の柔軟性」に関する施策がもたらす経営上のメリットを、事例やデータで示している例である。

第2-3-1表 「職場の柔軟性」がもたらす経営上の効果

<p>ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス及び政策研究所による研究結果 労働者のストレスと定着率を決定するのは、仕事の自律性である。労働者が仕事にどれだけプレッシャーやストレス、あるいは動機付けや楽しさを感じるかということは、実際の労働時間の長さよりも、むしろ労働時間をどれだけ自己管理しているかという意識に影響される。</p> <p>IBM社の社員調査の結果 ブリガム・ヤング大学が2001年に行った調査によれば、自分の働き方に柔軟性があると考えている労働者は、週労働時間が8時間増えてもワーク・ライフ・バランスを保っていると考えている。</p> <p>カリフォルニア州コントラ・コスタ郡の事例 在宅勤務をしている郡職員の生産性が、6か月間で平均21%アップした。</p>
--

資料出所：AWLP

こうした事例にとどまらず、ワーク・ライフ・バランス施策の導入と企業業績との関係を検証するために、数多くの研究が行われている。この問題についての関心の高さが伺える。

<sup>12</sup> AWLP, The Categories of Work-Life Effectiveness (AWLPのホームページより)。

## 2-3-5 結びにかえて

これまでみてきたように、アメリカでは過去10余年の間にワーク・ライフ・バランスに取り組む企業が増え、それに伴い施策も充実してきた。とはいえ、全ての企業がワーク・ライフ・バランス支援に取り組んでいるわけではない。毎年10月を「仕事と家庭月間」とするという上院決議やキャンペーンの展開は、そうした啓発活動を必要とする現状の反映ともいえる。

今後、アメリカ企業のワーク・ライフ・バランスの支援はどのような展開をみせるのか。それを考える上でのひとつの参考となると思われるのが、フォーチュン誌がAWLPと共同で編集した、ワーク・ライフ・バランスに関する特集記事である。前出のキャンペーン活動の一環として企画されたもので、これまでに2003年、2004年の2回発行された。2004年の特集では、タイム・ワーナー社、インテル社など大手企業数社からワーク・ライフ・バランス支援の担当者を集めて座談会を開催し、その模様を紹介している。

「職場を見つめ直す」と題されたその座談会では、担当者（企業・団体の管理職や重役、全員が女性。）が現状をどう評価するか、今後の課題はなにかなどを実際の体験を通じて語っており、興味深い。例えば、「ワーク・ライフ・バランスの取り組みを始めるうえで、又は充実させるうえで最大の障害はなにか」というフォーチュン誌からの問いに対して、彼女らは次のように答えている。

- ・(IT関連メーカーのワーク・ライフ・バランス担当マネージャー) ワーク・ライフ・バランス施策を導入するときは、現実的になることがとても重要で、過大な約束をするべきではない。つまり、プログラムに過度な期待を持たせたり、柔軟な勤務形態が全社員の悩みを解決する万能策であるかのように宣伝するべきではない。マネージャーの質が低かったり仕事にやりがいがあれば、柔軟な勤務形態を導入しても意味はないのだから。そうした誇大広告をすると、ワーク・ライフ・バランスの議論そのものに対して上層幹部が不信感を抱いてしまう。
- ・(生命保険会社の重役) ワーク・ライフ・バランスに関する誤った認識が、しばしば大きな障害となる。1人の労働者の不適當なふるまいがプログラム全体をだめにしかねない。また、マネージャーの中には労働者の柔軟な勤務形態を管理することに不安を抱く者もいる。しかし、まずやってみることを勧める。適切なコントロールと目標設定があればうまくいくし、そうでなければ別の解決方法を考える必要があるということだ。
- ・(AWLP幹部) 確実にいえることは、コストの問題は障害とはならない。ワーク・ライフ・バランス施策のコストは人的資源管理費全体の1～2%にすぎない。

こうしたコメントからは、それぞれの企業でワーク・ライフ・バランスの支援を進めるために彼女らが重ねてきたなプロセス - 経営幹部層の説得と折衝、マネージャーの研修と意識

改革、労働者との話し合いと調整、プログラムの失敗と見直しなど - の一端が伺える。

すでに述べたように、組織においてすでに確立されている「働き方」を再構築することは、労使双方の意識改革を必要とする。それはいわば企業文化の改革であり、決して平坦な道ではない。アメリカの企業も挑戦と試行錯誤を重ねてきた。その取り組みから学ぶことは多いだろう。

<参考文献 (アメリカ関係)>

パク・ジョアン・スックチャ「会社人間が会社をつぶす」(2002)

One small Step and the County of Santa Clara, The Bay Area Work/Life Inventory, 2001

AWLP-Fortune Magazine, Special Advertising Section “Work-Life”, 2004

The National Work-life Initiative のホームページ ( <http://www.awlp.org/nwli/homepage.jsp> )

## 2-4 ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスへの取組み

### 2-4-1 はじめに - なぜ、ワーク・ライフ・バランスなのか -

ドイツでは、従来、高い失業率<sup>1</sup>への対策として、労働時間や働き方の見直しが進められてきた。すなわち、雇用創出を目的として、ジョブシェアリングやパートタイム労働が推進されており、企業における柔軟な働き方の導入・取組みはかなり進んでいる<sup>2</sup>。しかし、最近では「国力を高める」という視点から、「仕事と生活のバランス」ワーク・ライフ・バランスを必須とする見解を各省庁が示している。

その背景にあるのが、「少子高齢化」の進展である。日本やイタリアと同様に「超少子化国」とされるドイツでは、第二次世界大戦後のベビーブームを経て、1966年から1973年にかけて、合計特殊出生率が著しく低下した。出生率の低下傾向は続き、1995年には1.25まで落ち込んだ。その後、やや回復をみせるものの（2000年：1.36、2002年：1.34）、出生率は常に、人口置換水準（約2.1）を大幅に下回る低い水準で推移している。若年者（15歳以下）の人口割合をみても、1970年には2割を超えていたが、2002年には15.4%となっており、連邦政府も「少子高齢化」の進展を深刻な問題と捉えている<sup>3</sup>。

少子化の要因のひとつに、しばしば「女性の社会進出の進展」が挙げられるが、ドイツでも女性（15～64歳）の労働力率は、1982年に52.1%、1992年に60.8%、2002年に64.4%と、次第に上昇している。こうしたなか、「仕事と子育ての両立支援」への取組みも進められたが、それは「出産・育児休暇の充実、保育サービスの立ち遅れ」という特徴をもつ。その背景には、「子育ては、母親が自宅で行うべきもの」という根強い社会規範が存在し、両立支援策も「女性のため」と位置付けられる傾向が強かった。こうした考えが、育児・家事負担の女性への偏りを強めてしまっていることは否めない<sup>4</sup>。

<sup>1</sup> 2003年に、就業者数が記録的に後退。2004年9月末現在の失業率は、10.3%で、失業者数は425万人（連邦雇用機関発表。ただし、2004年1月より集計方法が変更されたため、昨年との単純比較は出来ない）。さらに、2005年1月には、失業者数が500万人台に達した。同年2月には、失業者数521万6000人、失業率は12.6%を記録。失業率は増加傾向にあり、雇用情勢は悪化している。

<sup>2</sup> ドイツ経済研究所の調査によれば、企業における柔軟な働き方の導入状況は、日・月・年単位での柔軟な労働時間58.0%、一時的なパートタイム労働制40.4%、長期間（1年以上）の柔軟な労働時間制18.3%、ジョブシェアリング9.1%、在宅勤務7.8%、サバティカル休暇4.1%等となっている。（厚生労働省、2004）。

<sup>3</sup> 少子化が生じた要因としては、子供をもつことの意味の変化等、他の先進国と同様の要因によるもの以外に、東西統一後の社会不安の増大なども挙げられる。また、ドイツでは「家庭の事柄に対して国家は介入すべきではない」という考えが広く国民に浸透しているうえ、「国家政策が直接に出生率の上昇につながることはない」との認識が一般的である。さらに、ナチス時代における差別的な人口政策に対する反省から、出生促進策には消極的であったという経緯がある。しかし、近年は、家族政策に対する政策的優先度が高まりをみせる傾向にある（厚生労働省、2004）。

<sup>4</sup> 例えば、「育児手当法（1985年成立）」により、1986年1月1日から「育児手当・育児休暇制度」が導入されているが、育児休暇取得者のほとんどが女性であり、男性の取得者はわずか1.5%であった（厚生労働省、2004）。

しかし、近年、政府は「男女に中立的な制度」の普及に取り組んでいる<sup>5</sup>。そこには、「ドイツの国力強化のためには、家族に優しい環境が必須である」という政府の考えが存在する。「家族に優しい環境」とは、「女性・男性共に、生活と仕事の両立が可能な環境」であり、この「ワーク・ライフ・バランス」の実現は、国全体の力を強める可能性をもつというのが、政府の見解である。

政府は、「家族に優しい環境づくりは、全ての人にとってプラスの効果をもたらす」としている。例えば、家族にとっては、優しい制度や支援策の提供により仕事と生活が両立しやすくなり、生活の満足度が高まる。また、企業にとっては、家族に優しい企業文化により、優秀な人材を確保することができ、人材政策の上でコスト削減に繋がる。さらに、社会や国全体をみると、家族に優しい環境が整備されれば、労働人口が増加し、税収増加や税金控除などが得られるだけでなく、新しいアイデアや創造性、刺激が生まれ、新たな産業や市場の創生が可能となる と、政府は大きく謳っている。

こうした「家族に優しい環境整備」の実現に向けて政府は、政府レベルの政策をただ打ち出すだけでなく、企業に対してどのように政策を進めていくかということにも真剣に取り組んでいる。

では、具体的にどのような取組みがなされているのか。次に、ドイツのワーク・ライフ・バランスへの取組みに対する姿勢と事例について紹介する。なお、以下は、本研究にご協力いただいた伊藤美保氏（ワーク・プレイス・コンサルタント）のブリーフィング内容をまとめたものである。

#### 2-4-2 政府の支援策：『家族のためのアライアンス（“Allianz fuer die Familie”）』

2003年夏から、「家族・シニア・女性・青少年のための省（BMFSFJ）」が主体となって「企業における家族に優しい環境づくり」を推進するためのイニシアティブを展開している。財界、連盟や政界の協力を得ながら「家族の結束力を高める」というスローガンを掲げ、各種プロジェクトを実施しており、その活動の前提は、出生率が増加しなければドイツの国力は低下する、能力ある女性の労働力が不足している、早い時期から子供の教育と躰に取り組むことは国にとっても重要である という3点である。また、社会の意識改革、政策や取組みの意義、先進事例の情報公開、企業や自治体に対する活動支援 等を活動の目的としている。

<sup>5</sup> 男性の育児休暇取得の促進を目的として、2000年7月に「育児手当法」が改正、2001年1月1日より施行された。これにより、「育児休暇」は、「両親が同時に休暇を取得することができる」という意味で、「両親休暇」という名称に変更された。しかしながら、利用状況に大きな変化はなく、父親の休暇取得率は未だ2%に過ぎない。現在、父親の取得促進のため、「両親休暇・育児手当制度」を再度改正するという議論もでている。

こうした目的のもと、企業文化の改革（家族に優しい組織、労働時間、人材育成）、女性の社会進出（特に管理職）、家族支援のためのサービス等が、主要テーマとして取上げられている。なかでも、「企業文化の改革」は特に重要視されている。企業の文化を変えていくには、まず「意識改革」が必要であるということから、「家族に優しい組織とはいかなるものか」ということに関する情報の提供、人事系役員向けの専門セミナーの開催、労働時間や人材育成に関する情報の提供等を積極的に行っている。また、専門的な支援を必要とする中小企業を対象としたセミナーや支援策もある。

「女性の社会進出」については、特に女性管理職を増やす必要性を強調しており、情報提供もかなり手厚く行っている。「家族支援のためのサービス」については、自治体や企業、団体の先進事例の調査分析を実施している。

このほかにも、「家族に優しい企業」を表彰するコンクール<sup>6</sup>の開催や、「地域連携の推進」に取り組んでいる。同コンクールの募集要項には、「家族に優しい企業であることが求められる10の理由」が掲げられており、企業に対して「なぜこのようなことに取り組む必要があるのか」ということを訴えている。ちなみに、10の項目の内容は、以下の通りである。

#### 【家族に優しい企業であることが求められる10の理由】

多くの人が、やりがいのある仕事と幸せな家族生活の両立を望んでいるため

少子化の時代において、子供が増える環境をつくれれば国力と国民の生活の質が向上するため

ドイツ経済を動かす最重要資源は職場で共有される知識であり、それを形成する人の「幸せ」が知識の高低を左右するため

生活が満たされている従業員はモチベーションも生産性も高いため

既婚の従業員は、家庭において、職場でも役立つ組織的及び社会的能力を習得するため  
家族に優しい企業の方が、優秀な人材を確保・維持できるため

企業は、家族に優しい対策を掲げることにより、他社優位性と革新性が高まるため

家族に優しい企業の方が、魅力的で責任感のある雇用者であると評価されるため（企業イメージの向上）

国の継続的な発展は、子供の世代の力に大きく依存するため

全ての国民にとって、子供は将来のための最も優れた投資対象であるため

地域連携の促進については、その背景に、地方分権化が進んでいるというドイツの特徴が存在する。地域レベルにおける産官学のネットワーク（政・官・民・社会施設、宗教団体、

<sup>6</sup> 『成功要因 家族 2005 (Erfolgsfaktor Familie 2005)』。ドイツで最も家族に優しい企業を表彰するためのコンクールで、『家族のためのアライアンス』の中心的なプロジェクト。家族・シニア・女性・青少年のための省（BMFSFJ）及び経済労働省（BMWA）主催。366社が応募し、最終選考には、従業員50人未満の企業から、500人以上の大企業まで、規模も業種も多様な企業35社が残った（2005年3月現在）。

イニシアティブ等)の形成が進んでおり、「家族」についても、地域の様々な団体がひとつのネットワークを組んで、「家族に優しい環境づくり」の実現に取り組んでいる。こうした「家族のための地域連携 ( Lokale Buendnisse fuer Familie )」の主要テーマには、「ワーク・ライフ・バランス」をはじめ、「育児」「住環境」「教育」「父親と母親の家庭における役割」「健康」等、家族にかかわる様々な課題が取上げられている。

同ネットワークは、自律性の高い組織であり、活動のガイドラインも自ら作成し、それぞれの地域で独自の活動を展開している。活動内容は、地域によって異なるが、主にネットワークを形成するためのフォーラムや討論会、ロビーイング活動、具体的な対策の推進活動等を行っている。各種活動への参加費用は基本的に無料である。こうした活動に対して、国は、無料相談所のためのスタッフや若干の資金援助を行っている。

具体的な事例としては、ドイツ北部に位置する Leer 地区の取組みが挙げられる。同地区では、財政状況の厳しいなか、地域の活性化を図ることを目的として、ファミリー支援サービス、公的な人材仲介ネットワーク、「女性と職業」をテーマにした各種プログラム(女性対象)の開催を柱として地域連携に取り組んでいる<sup>7</sup>。地域の自治体が中心となって、こうした活動に積極的に取り組んでおり、かなりの効果が認められている<sup>8</sup>。

#### 2-4-4 企業のワーク・ライフ・バランス導入への取組みをどう促進するか

ドイツ政府は、「家族に優しい環境づくり」のための具体策とその経済的効果を明確に示すことにより、企業のワーク・ライフ・バランスへの取組みの促進を図っている。そこには、「ワーク・ライフ・バランスの推進は、あらゆる人にとってWin-Winの効果をもたらす」という政府の基本理念が存在する。

政府の示す具体策は、休暇取得者のための個別相談、休暇取得者のための相談窓口や復帰準備プログラムの開設等、多様な就業形態、休暇取得者向けのテレワーク制度、企業内託児所の設置、育児助成金の給付等である。また、こうした取組みを行うことによって得られる経済的効果として、休暇中の従業員の補充に係る費用の削減、休暇中の従業員に係る給与等の削減、休暇から復帰した従業員の受け入れ態勢の整備に係る費用の削減、復帰後、家庭の事情による遅刻・早退等の減少の4点を挙げ、この他にも、休暇取得後の復帰率の増加、休暇取得期間の短縮化という効果があると述べている。さらに政府は、モデルケースと試算を示すことでも、企業への取組み促進を図っている。

<sup>7</sup> 各テーマの活動事例は次のようなものがある。託児所、家政婦などのサービスを地域レベルでネットワークを組んでサポートすることを目的とした登録システムの作成(95社が参加)、産休、育児休暇等の空きポストを登録し、仲介所から派遣されたパートやテレワークで人材補充するシステムを構築(120社が参加)、育児休暇中の女性を対象としたキャリアアップ研修等の実施。

<sup>8</sup> ある市議会議員は、「地区の財政状況が悪いにもかかわらず、Leer地区が企業にとって魅力的な地域になるように、数年来、家族に優しい環境づくりへの将来投資を行ってきた。これは政府主導の連携プロジェクトの成果であり、地元の取組みの効果がさらに高まっている」とコメントしている。

例えば、家族・シニア・女性・青少年のための省（BMFSFJ）は、モデル企業（従業員数：1,500人、女性社員の比率：44.6%）を想定し、家族に優しい環境づくりに投資することによるコストメリットを算出している。仮に、この企業が、家族に優しい環境作りの一環として、テレワーク用のワークエリアを5人分設け、託児所（30人収容）や相談所の設置を行い、総額300,000ユーロ（約4,200万円）の投資を行ったとする。逆に、この企業がこうした投資を行わなかった場合のコストはどうかというと、育児休暇手当や欠員分の人材募集・補充・研修費用などに係る費用として、375,000ユーロ（約5,250万円）かかることになる。結果的に、ワーク・ライフ・バランスを推進したことによって、75,000ユーロ（約1,050万円）のコスト削減ができたことになる。また、削減できるコストは、従業員の収入レベルが高くなるほど大きくなるとしている。

こうした政府の働きかけの影響もあり、ワーク・ライフ・バランスを導入し、その効果をあげている企業も出始めている。例えば、カッセル市にある石油会社<sup>9</sup>では、家族に優しい環境づくりに取り組み始めた2000年以降、育児休暇取得期間が大幅に短縮化している<sup>10</sup>。同社が行った取組みの内容は、以下のようなものである。

#### オルタナティブテレワーク制度の導入（対象者：5人）

- ・対象者の自宅にコンピュータを設置（SOHO用家具は提供しない）
- ・会社にテレワーク用ワークステーションを2席設置

#### 社内託児所の設置

- ・2001年に、従業員の要望に応じて設置
- ・会社が所有している本社付近の施設を託児所に改装
- ・収容人数：60人
- ・開所時間：7：00～18：00（緊急時の対応も行う）
- ・運営：外部委託
- ・料金：公立の託児所と同等

育児休暇取得期間が短縮され、復帰率が高まれば、コスト効果はさらに大きくなる。このように効果が目に見えるかたちで現れることは、企業のワーク・ライフ・バランス導入に対する関心が高まるとともに、積極的に取り組む企業が増えてくると政府は考えている。

<sup>9</sup> BASF社100%出資の石油会社。カッセル支社の従業員数789人。女性従業員の比率は34%。

<sup>10</sup> 同社の1998年の育児休暇取得期間は、33ヶ月であったが、「家族に優しい環境づくり」に取り組み始めた2000年は、25ヶ月に短縮された。さらに、2001年は21ヶ月、2002年と2003年は19ヶ月と、年々短縮化されている。

#### 2-4-5 結びにかえて

ドイツでは、「失業対策」という観点から、労働時間の柔軟な運用等、仕事と家庭生活の両立を図る上で重要な「働き方の柔軟化」が伝統的に進んでいる。しかしながら、その背景には、「育児は、母親が自宅で行うべきもの」という根強い社会規範があり、「多様な働き方」が実践されていながらも、子供をもつ女性の負担は減らないという状況にあった。

こうした状況のなか、「国の競争力向上のため」という視点から、「女性・男性共に、生活と仕事を両立させるための環境を整えることが必要」という方向性を明確に示したドイツ政府のワーク・ライフ・バランスへの取組みは注目に値する。そして、この取組みも、単に政府が政策を打ち出すだけでなく、積極的に企業や地域のイニシアティブを求めている。

ワーク・ライフ・バランスの導入と出生率の回復の因果関係については、実証することは困難である。しかし、制度を設けるだけでなく、実際の運用に繋げるために、「官民協同」で取り組む姿勢や、地域ネットワークの形成、企業に推進策をすすめる上で経済効果を訴える等、近年のドイツのワーク・ライフ・バランスへの取組みから得られる示唆は多いといえよう。

#### <参考文献>

伊藤美保(2004)「ワーク・ライフ・バランスを支援するワークプレイス：欧州の先進動向」

BPIセミナー「ワーク・ライフ・バランス～今、日本人に求められる『仕事とプライベートライフの調和』～」講演資料

(2005)「少子化時代における国家と企業の投資：ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスの推進策」労働政策研究研修機構国際フォーラム「少子化問題と働き方を考える」講演資料

厚生労働省(2004)『世界の厚生労働2004海外情勢白書』TKC出版

Lore Arthur(2002) *Work-life Balance : Towards an Agenda for Policy Learning Between Britain and Germany*, Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society

## 第3章 まとめ及び今後の課題

### 3-1 「少子化社会」における働き方の見直しの必要性

第1章では、我が国の少子化の現状とこれまでの対策、そして先んじて少子化という現象を経験してきた先進諸国の取り組み等を見てきた。そこでは、出生率の低下傾向から脱した国々が、育児に対する経済的支援等に加え、「多様な働き方の実現」に向けて積極的に取り組んできたことがわかった。

これまでの我が国の一連の少子化対策は、出生率の低下傾向を止めることはできなかったが、決して不十分だったのではない。保育所の数や質、育児休業制度は、「子育ては家庭の問題、ひいては個人の問題であり、政府は関与しない」というスタンスをとってきたアメリカなどに比べれば、かなり充実しているといえるであろう。しかし、多くの女性が、結婚・出産を期に仕事を辞めるか、働き続けるのであれば子どもは生まないという道を選択している。そして、働き続けながら子どもを生んだ女性は、休む間もなく「労働者と妻と母親」という3役をこなす日々を送っている。

では、男性はどうか。家事・育児参加を求められても、その時間をどう捻出すればいいのかと悩むほどに、男性は長時間労働のなかにいる。人々の声に耳を傾ければ、「男は仕事、女は家庭」という性別役割分業感はやがて年々変わってきており、「家事・育児に参加したい」と思う男性も増えている。にもかかわらず、男性の育児休業取得率は1割にも達しないというのが現実である。

こうした状況のまま、新たな育児支援策を投入しても、大きな変化は起こらないであろう。少子化は高齢化と背中合わせであり、国全体の人口が減少し、社会は高齢化し、労働力人口も減少していく。女性の労働力への期待は、これまで以上に高まるであろうし、高齢者も同じである。そうしたなか、これまでのような働き方で、「仕事も家庭も」という生き方が実現できるのであるだろうか。働く女性が増加すれば、ますます、男性の家庭参加が求められる。しかし、現在の「働き方」を見直さなければ、男性の家事・育児役割の強化を望むことは不可能であろう。

これまでの少子化対策の限界を超えるには、働き方の柔軟性を高めていくことが必要である。我が国でも、一部の企業ではフレックス勤務や在宅勤務制度が実施されているが、利用者の数はまだ多くない<sup>1</sup>。フレックス勤務が「遅く出勤して遅く帰宅する」という単なる「労働時間の移動」に過ぎず、「仕事と家庭の両立」に有効に機能していないというケースも多い。

また、我が国では、柔軟な働き方を求めると、パートタイムや派遣労働などのいわゆる正

<sup>1</sup> わが国で在宅勤務を利用している労働者は、平成14年時点で3.9%である。(厚生労働省「情報通信機器を利用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(2004)より。)

規職員とは別の就業形態となってしまう、大きな賃金格差や不安定な雇用条件を受け入れざるを得ない場合が多い。EUでは、パートタイム労働者とフルタイム労働者の均等待遇に関する指令が成立（1997年）している。こうした取り組みも、参考にする必要があるであろう。

さらに、「家庭や育児との両立」という視点からのみ、「働き方の見直し」を促進させようとするにも限界がある。それは、これまでの両立支援が、「働く女性」を対象としてきたがために生じてしまった限界と同じである。現在、家庭や子供をもっていない従業員のニーズにも応えていかなければ、従業員の中で、不平等感が生じてしまう。そして、「同僚に負担をかける」、「周囲の理解を得られない」等を理由に、育児休業を利用できないといった状況に陥ってしまう恐れがある。

このような「限界」を超えた「働き方の見直し」のために、「子育て」や「家族」にとどまらない、全ての労働者の仕事と「生活」の調和、すなわち「ワーク・ライフ・バランス」という視点が必要となってくるであろう。ワーク・ライフ・バランスは、労働時間の短縮・柔軟化、そして働く「場所」の柔軟化といった「働き方のフレキシビリティ」の確保をポイントとしており、多様な働き方を実現するためにも重要な視点であると思われる。

### 3-2 欧米のワーク・ライフ・バランスへの取り組みからいえること

上記の視点に基づき、第2章ではイギリス、アメリカ及びドイツにおけるワーク・ライフ・バランス支援の取り組みに注目した。特にイギリスでは女性の就業率の高まり、育児等の家庭責任を抱えながら働く労働者の増加、長時間労働などを背景として、ワーク・ライフ・バランスの支援が政策上の重要課題となっていた。イギリスの政策の特徴は柔軟な雇用制度の導入促進を核としつつ、父親休暇の法制化に象徴されるように男性の家庭・育児への関わりを促進するスタンス、先進的な大企業や専門コンサルタント機関との連携、ワーク・ライフ・バランス支援がもたらす経営上のメリットを強調している点などがあげられる。

これらの政策からわが国への示唆を得るためには、イギリスとわが国との様々な社会的背景の相違をふまえたうえでその効果を把握し、評価を行うことが必要である。しかし限られた時間の中で、それは本研究の及ぶところではなかった。ここでは第2章で見たことをもとに、わが国の「働き方」に関して言えることをいくつかあげるにとどめる。

#### 3-2-1 ワーク・ライフ・バランスの土壌づくり

わが国では「次世代育成対策推進法」に基づき、301人以上の労働者を雇用する事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定を義務づけ（300人以下の事業主に対しては努力義務）するなど、政府は少子化対策としての両立支援の促進に力を入れている。働き方の見直し

という観点からも、厚生労働省が「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」(2004)を公表するなど検討が進められている。

しかし、小倉(2005)<sup>2</sup>によれば、わが国ではパートタイマーが増加する一方、正社員中堅層の長時間労働が増える傾向にあるという。週60時間以上働く者は25歳～44歳の男性では全体の2割を超えている(2003年)。「過労死」を認定する際の指標の一つである月80時間を超える超過労働(サービス残業を含む)をしている者は、30歳代男性の16%、20歳代では18%に及ぶ。こうした状況をふまえ、現在進められている時短促進法の見直しに当たっては、個別の労働時間問題をより重視し、労働者の健康や生活への配慮を一層強めていく必要があると小倉は指摘している。

そうした制度面の整備と併せて、まだ広く認識されていないワーク・ライフ・バランスという概念が、今後わが国の社会に浸透することを期待したい。ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、雇用主と個人双方の意識改革が必要だ。柔軟な雇用制度を導入したとしても、それを受け入れるように企業の風土や経営者、労働者の意識が変わっていかねば企業に根付かないし、利用されない。そのためには、第2章でみた国々の取り組みにならえばワーク・ライフ・バランスがもたらす企業経営上のメリットに注目しながら、

経営側と労働者側が協働して取り組むことがポイントとなろう。政策に求められるのはそれをバックアップする機能ということになる。イギリス、アメリカをはじめワーク・ライフ・バランスに取り組む海外企業の事例を紹介することは、その一つの方策であろう。

また、ドイツの取り組みでみたように、地域レベルでの産官学のネットワークが主体となり、「家族に優しい環境づくり」を支援するという取り組みも注目される。労働者の「生活」の土壌をなす地域社会が、ワーク・ライフ・バランスの支援にどうかかわっていくか。今後検討を進める上で、参考となる取り組みである。

### 3-2-2 柔軟な働き方を普及させるために

第2章でみたイギリスの調査結果では、「パートタイム」や「期間限定労働時間短縮」などの労働時間が短くなる「時短型」の働き方は、利用可能性が高いにもかかわらず利用率は低かった。労働時間を減らすことが雇用保障やキャリア形成にダメージをもたらすと、半分以上の労働者が考えていた。そうした懸念が「時短型」制度の利用を阻害している可能性がある。わが国では「短時間正社員制度」の検討が進められているが、イギリスの例を踏まえるなら、制度の利用を進めるためにはそれが雇用の安定や昇進上のダメージにはつながらないことを雇用主が担保する必要がある。特に男性の場合、そうした懸念はなかなか払拭しづらいただろう。労働者、管理者双方の意識改革が必要である。

<sup>2</sup> 小倉一哉「時短促進法の改正/多様な働き方に対応」日本経済新聞(2005年2月28日付)

同時に、「時短型」以外の勤務形態をもっと普及させることも検討すべきだろう。アメリカでは「フレックス・タイム」はフレキシブル・ワークのうち最も導入率が高く、一般的な勤務形態として定着しているといえる。イギリスでも雇用主の四分の一が導入し、労働者の利用率も高い。これらの国では「在宅勤務」(「テレコミュート」)も普及している。わが国でフレックス勤務や在宅勤務がなかなか普及しないのは、雇用主側双方の意識の問題に加え、これらの勤務形態に関する雇用管理や評価システムが確立されていないからとの指摘もある。アメリカやイギリスの取り組みを参考に研究が進められることを期待する。

最後に、雇用主がワーク・ライフ・バランスに取り組む上で「人員不足の部署の発生」が最大の問題であることがイギリスの調査結果から示された。この問題は「時短型」の働き方や、各種の休暇制度が利用される場合に生じてくる。人員不足に対処するための代替要員の確保方策については、組織内での業務の再配分や人員の再配置などの研究が進められている<sup>3</sup>。業務に精通した退職者をパートタイマーとして再雇用し、代替要員として活用している例もある。ドイツの例では、地域の自治体が主体となって企業で生じた育児休業等の空きポストを登録し、人材を仲介するシステムをつくっていた。わが国でも無料職業紹介が地方公共団体に解禁されたところであり、こうした取り組みが参考になるのではないか。

「少子化」はわが国特有の現象ではない。出生率がわが国と同じくらいの低水準、あるいはより低い水準にある国は少なくない。例えば香港や韓国、チェコやハンガリーなどの東欧諸国である。それぞれの国には異なる背景や事情があり、少子化問題についての受け止められ方や、求められる対処の方策も一様ではないだろう。ワーク・ライフ・バランスは少子化問題にアプローチする方策の一つにすぎない。しかし、わが国の社会のあり方に照らしてこの問題を考えるとき、ワーク・ライフ・バランスという切り口はやはり重要である。父親が母親とともに子育てに関わり、家族と過ごす時間がとれるような環境をつくることは、全ての労働者にとって働きやすい環境を整えることにつながる。そうした社会の実現のために、今後講じられるだろう労働政策に期待する。

---

<sup>3</sup> 例えば、脇坂明「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』(2002年6月号)

---

JILPT 資料シリーズ No. 8

少子化問題の現状と政策課題

—ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて—

発行年月日 2005年11月30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

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5102

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2005



独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
The Japan Institute for Labour Policy and Training