

序章 調査研究の概要

第1節 調査の目的と背景

1. 調査の趣旨

ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）、「仕事と生活の調和」と訳されるこの言葉だが、そのまま使われるようになってからもう久しい。この言葉をキーワードに様々な調査研究がなされ、フォーラムやシンポジウムなどの啓蒙活動も随所で頻繁に行われている。そのせいかすいぶん耳慣れてきた感があるが、実際にはどのくらいわが国の社会に定着しているのだろうか。

労働政策研究・研修機構が2008年から2009年にかけて、全国の中小・中堅企業約1万社を対象に行った調査がある¹。これによると、WLB施策に関して自らを積極的（「積極的」＋「やや積極的」）と評価した企業は全体の約2割にとどまり、約7割の企業が自らを消極的（「消極的」＋「やや消極的」）であるとしている（図表1）。もちろん企業の取り組みに関しては、企業規模によりかなりの差異が認められる。企業規模1,000人以上の企業では、自らを「積極的」と評したのは4割を超えるが、30人未満の企業にあつては1割にも満たない。中小規模の企業においてはそもそも対象者が少ないという事情もあるが、わが国の中小企業の非常に大きな構成比を勘案すれば考えさせられる結果である。また一方、同じ調査でWLB施策の利用状況を従業員に問うたものがある（図表2）。WLB施策のうち、唯一育児休業について利用経験ありの回答については7割を超えるが、他の関連施策については3割以下のものが多い。しかもこれは女性についての数字であり、男性に関しては子の看護休暇が10%、育児休暇はわずか2%にとどまっている。このような結果を見る限り、わが国に十分にWLBが定着しているというレベルにはまだ程遠いと言えるだろう。では、WLBを推進するにはどのようなアプローチが必要なのだろうか。

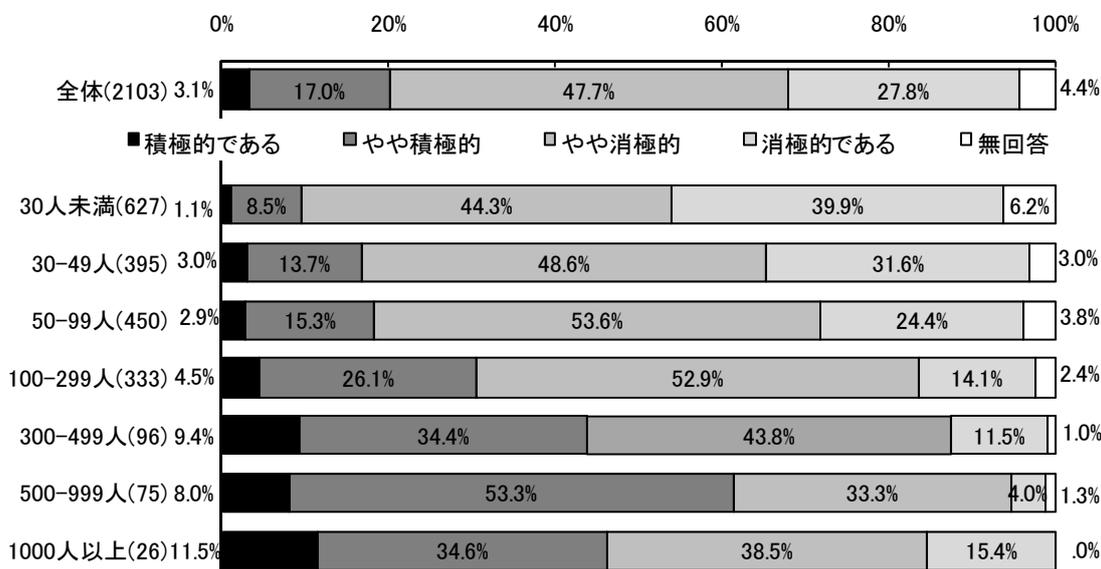
これには、「なぜWLB施策に消極的なのか」という質問に対する企業の答えがヒントになりそうだ。この問いに対して多くの企業（45.0%）が、「法律の範囲内で制度を設けており、それ以上の負担は困難」と回答している²。つまり、激しい市場競争に晒されている企業においては「最低限の義務を果たすのが精一杯でそれ以上の対応は無理」ということなのであろう。最近の経済環境を考えるとこれは企業の率直な本音と解することができるが、しかしこれは一面で重要な政策的示唆を含んでいる。すなわち、もし法律を超える範囲でWLB施策を講じるための何らかのインセンティブを企業に与えられるとすれば、企業はそ

¹ 中村良二・坂井計史（2009）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No.54、労働政策研究・研修機構及び同（2010）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果（2）』JILPT 調査シリーズ No.69、労働政策研究・研修機構

² 同様に、『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査』（2009）より

うした行動をとる可能性があることを意味しているからである。

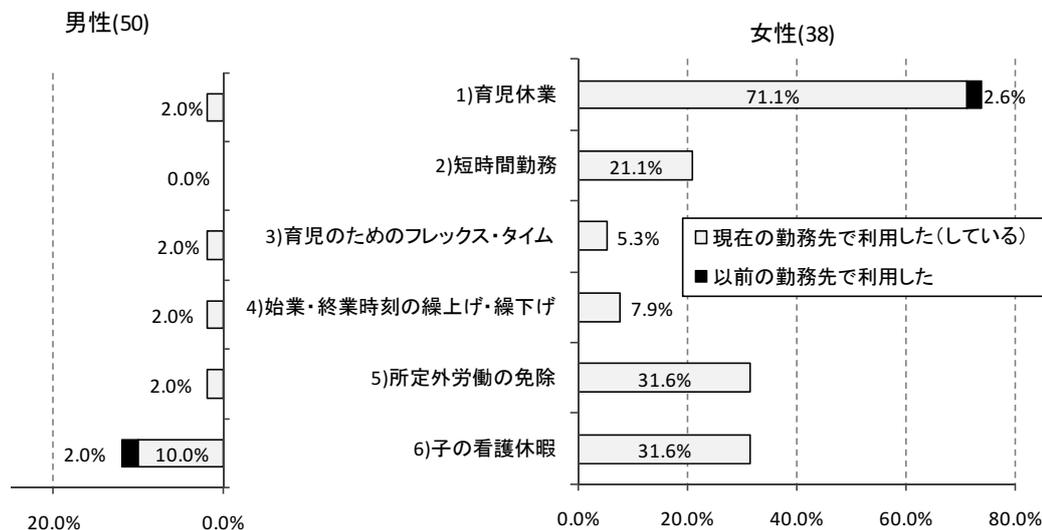
図表 1 企業規模別 ワーク・ライフ・バランス支援策の取り組みへの積極度



出所：JILPT 調査シリーズ No54 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査」(2009)

図表 2 男女別・仕事と育児の両立に関する支援策の利用経験者(経験者の%)

[小学校入学前の子供のいる人のみ]



出所：JILPT 調査シリーズ No69 「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査」(2010)

WLB の政策的アプローチは一般に、対個人と対企業の二つのアプローチに大別される。前者は、労働時間規制や育児休業の取得など法規制という形で個の生活時間を確保するというアプローチであり、また育児補助や子供手当といった直接の経済的支援策であり、さらに

保育施設の整備などインフラの拡充策などである。後者においては、労働者保護の観点から違反企業を取り締まる施策のほかに、WLB 導入企業に対する助成制度や優遇税制措置、ならびに表彰制度などで企業に WLB を促進するインセンティブを与えるという施策がある。

WLB の定義、意味するところは施策のアプローチによってそれぞれ異なるが、本調査は上記二つのアプローチのうち後者の企業へのアプローチに焦点をあてたものである。従って個人に対するアプローチを論じるものではない。また、企業へのアプローチの中でも罰則を伴うような法規制に類するものは除外した。つまり、仕事と家庭生活を両立できる社会を WLB のゴールと捉え、これを推進する企業の自主的な取り組みをバックアップする国の支援策がどのように展開されているかを考察した。これが第一の調査目的である。さらに第二の目的として、こうした施策の促進を図るために、国はどのような啓発活動を行っているかというテーマを加えた。施策の導入は、最終的には企業の自主性に委ねられるわけで、施策の有効性をいかに周知するかが重要な鍵となる。

こうしたテーマに関しては早くから WLB に取り組んできた欧米先進諸国の事例が参考になり得る。そこで本調査では、調査対象をフランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカといった欧米先進国とした。これら諸国を対象に、企業の自主的な取り組みを促す支援策を明らかにするとともに、合わせて、WLB を推進するために各国政府が行っている広報施策についての調査を行った。本資料シリーズは、その調査結果をとりまとめたものである。なお、本調査は、平成 22 年度における厚生労働省からの要請に基づき実施された。

2. 調査の背景

(1) わが国の WLB 政策をとりまく状況―「次世代法」成立までの経緯

わが国で仕事と生活の調和に関する議論に社会の関心が大きく向けられ始めたのは、男女平等を推進する国際的な流れの中で成立した「男女雇用機会均等法」(1985 年)が一つの契機になったのは間違いないだろう。女性の社会進出が進み、20 代後半から 30 代女性の就労率が上昇する一方で、少子化という現象が序々に社会問題化した。職場における女性の差別撤廃という「男女均等推進」に主な議論が集中している間にも出生率の低下は進み、ついに「1.57 ショック」(1989 年特殊合計出生率)という事態に至る。ここで少子化の進行を食い止めることが喫緊の政策課題となり、政策の重心は大きく少子化対策へとシフトした。当時の施策を見ると「エンゼルプラン」(1994 年)、「新エンゼルプラン」(1999 年)と相次いで少子化対策がとられ、同時に仕事を続けながら生活(特に子育て)の環境を整える意味での「両立支援(ファミリー・フレンドリー)策」としての「育児休業法」(1992 年)、「育児・介護休業法の改正」(2001 年)といった措置が並んでいる。こうした「両立支援(ファミリー・フレンドリー)策」が重要視された背景には、「女性が働きながらも子育てのできる環境を整えてあげれば、女性の就労率を落とすことなく少子化の進行も食い止められる」との考えがあったものと思われる。しかし、こうした諸施策の努力にもかかわらず、残念ながら出

生率の低下傾向はその後も続いた。少子化という現象はわが国固有の問題ではなく先進国に共通の現象である。しかしわが国の場合は特に深刻であった。資源の乏しいわが国においては、人材（労働力）の枯渇は将来における国力の減退を直接意味する。持続可能な経済社会の構築には労働力の確保が必須で、一義的には少子化の克服が必要となる。こうしたことから少子化進行の原因を探る調査研究が多くなされるようになり、少子化を食い止めるには女性（妻）の就労環境を整えるだけではだめで、男性の働き方も変える必要があるとの流れが生じ、そしてこれは、特に諸外国との比較でも際立っていた「男性（夫）の長労働時間」をめぐる議論に発展していった。つまり、男性（夫）の長時間労働を放置すれば女性（妻）への家事・育児負担の偏在という図式は変わらず、すなわち女性の就労率が上がらないだけでなく将来設計が望めない状況下では出生率も上がらないといった議論である。こうした議論は、「男性が外で働き、女性が家庭で育児」という従来型のモデルから「子育ては男女共同で行うもの」という考え方に人々の選好するライフスタイルが変わってきたことにも支えられた。さらにこの議論は、「働きながら子育てしやすいすべての環境を整えることが必要」との観点から、男性の労働環境見直しの議論にとどまらず、関連すると思われるすべての問題—すなわち、パートや派遣といった就業形態多様化の問題、少子高齢化社会下でのフリーターやニートなどの若年者問題、格差社会やワーキングプアの問題—なども包摂しながらさらなる広がりを見せていく。

こうしてわが国の仕事と生活の調和に関する議論は、「男女均等推進」に始まり、少子化対策としての「両立支援（ファミリー・フレンドリー）策」へと重心を移し、さらには「男性の働き方の見直し」、「地域社会における子育て支援」、「社会保障による次世代支援」なども抱合した包括的な「ワーク・ライフ・バランス（WLB）政策」へと発展していった。

現在、WLBの実現はわが国において、持続可能な経済社会を構築するための重要な課題の一つである。その実現のため、多様な働き方に対応した労働者の健康と生活への配慮は「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」において規定され、また、企業が最低限守らなければならない基準については「育児・介護休業法」等で規定されている。しかし、より一層WLBを進めるためには法による規制だけでは十分でなく、併せて企業の自主的な取り組みを促すことが必要となってくる。WLB促進のための「官民トップ会談」（2007年12月）で定められた『WLB憲章』および同行動指針においても、企業の自主的な取り組みが求められている。

わが国のWLBを促進する企業への経済的支援策としては、育児・介護休業者がスムーズに職場復帰できるよう事業主を支援する「育児・介護雇用安定等助成制度」や、事業所内の託児施設設置・運営を助成する措置、または中小企業における子育て支援助成などがあるが、現在のWLB政策を形成するベースとなったのが2003年に成立し2005年から施行された「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」であった。これは「企業の自主的なWLBの取り

組みを促すため」に定められた時限立法であり、罰則規定はないが 301 人以上の企業に対し WLB の行動計画策定を義務付け（300 人以下企業は努力義務）、都道府県労働局に提出させるとしたものである。同時に 2007 年からは、適切な行動計画を策定し目標と達成する基準をすべて満たした事業主を、次世代支援に対する取り組みを行っている優良企業として認定する制度をスタートさせた。この制度で優良企業と認定された企業には「くるみん」（愛称）というマークが与えられ、これを取得した企業は企業イメージがアップすることから WLB 促進が図られるという仕組みである。2010 年 12 月末現在で 41,849 社（規模計）の届け出があり、1,016 社が認定を受けた。また、2011 年には 101 人以上の企業にも対象を拡大した。

（２）欧州における WLB 政策

さて、以上が日本の WLB をとりまく状況であるが、それでは欧州の文脈における WLB とはどのようなものだろうか。

欧州委員会は WLB について、「職業生活、プライベートな生活および家族生活のバランスを取る政策は、男女両方の生活の質を改善し、とりわけ女性の労働市場への参加を増やし、また人口の高齢化に対応するうえでも重要な要素である」とした上で、WLB の改善を、欧州の成長戦略および雇用戦略の中核をなすものと位置付けている。ここで特徴的なのは、欧州における WLB 政策の対象は、これまで「家族」に力点が置かれてきたという点である。しかも欧州各国の施策を俯瞰すると、この「家族」とは主に子のある「家族」を指し、政策はその子を育てる女性（母親）への支援であるように見える。欧州においては概ね、各国の法制度は WLB のために編纂されたものではなく、WLB に関する個別の法制度を総称して WLB 政策と呼んでいるに過ぎない。従ってここには明確な政策区分があるわけではないが、これらの政策が意図するターゲットは「家族（子のある）」という点で共通していた。すなわち、育児に対する金銭的支援、子育てのための休暇取得措置、両立支援のための柔軟な就労慣行への移行促進、子育てを行う就労者を雇用する企業への支援など、諸々の施策を総称して WLB 政策と呼ぶが、この時政策のターゲットは明確に「家族」なのであり、換言すると家族と仕事の両立を支援する政策（ファミリー・フレンドリー政策もしくはワーク・ファミリー・バランス政策）が欧州における政策の本質であったと言えるだろう。欧州においても 2000 年代に入りファミリー・フレンドリー政策から WLB 政策への読み替えが徐々に始まったが、多くの国では政策の本質にさほどの劇的な変化はなかったように思われる。つまり、欧州における WLB の“L”は個としてのライフではなく家族のライフを指すというニュアンスが強い。

（３）ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへ

このように家族への支援という側面に特化して展開してきた欧州の政策であるが、近年に

においてはより包括的な概念である広義の WLB 政策へ転換しようとする動きが見える。それは、やはり仕事とのバランスは家庭生活だけに限定されるものではなく、性別や年齢に関係なく、家族への支援を必要とする人もそうでない人も対象となるような施策が必要との考え方が広まってきたからであろう。例えばイギリスにおいては、2000年から「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」が開始されたが、企業の間でも人材確保の観点から柔軟な働き方に対する関心が高まり、育児を行う女性だけでなく全従業員を対象とした働き方の柔軟化へと拡大した。またアメリカにおいては、これまで主にワーキングマザーを対象とした「ワーク・ファミリー・バランス」が展開されてきたが、男性従業員のみならず子どものいない従業員、独身の従業員へも対象を拡大して欲しいとの要請から対象範囲が広がりつつある。他方フランス・ドイツにおいても、中身はまだ両立支援の色彩が強いものの、施策の総称は WLB へと変わってきた。

以上のような日欧米における WLB をとりまく状況を踏まえた上で、各論に入る前に、欧米諸国における WLB 政策の位置づけを明らかにし、WLB に関する企業の自主的な取り組みを促すための施策、並びに WLB を推進するために各国政府が行っている広報施策について概観してみたいと思う。なお、次節の末尾に各国の施策を比較した表「ワーク・ライフ・バランスの企業支援策と広報政策（各国比較）」を付したので参照いただきたい。

第2節 諸外国における諸政策の展開

1. 各国における WLB 政策の位置づけ

各国で WLB 政策はどのように位置づけられているのか。それはその国の WLB をとりまく社会環境がどのようなものかによる。WLB が理想とする社会を単純に指標化するとすれば、それは出生率が高くかつ女性の就業率が高い社会であろう。下の図（図表3）は今回の調査対象国を中心に出生率と就業率の指標から見ると各国がどこに分布されるのかを示したものである。これを見るとやはりスウェーデンとフランスは出生率、女性就業率ともに高く、女性が働きながら子育てのできる WLB のモデル国であることがわかる。対して日本・韓国は、女性就業率はそれほど低くないものの出生率は低く、女性の社会進出は進んだものの子育てをするにはまだ厳しい社会だという見方ができよう。こうした社会環境の違いから各国の WLB 政策における比重は自ずから異なってくる。

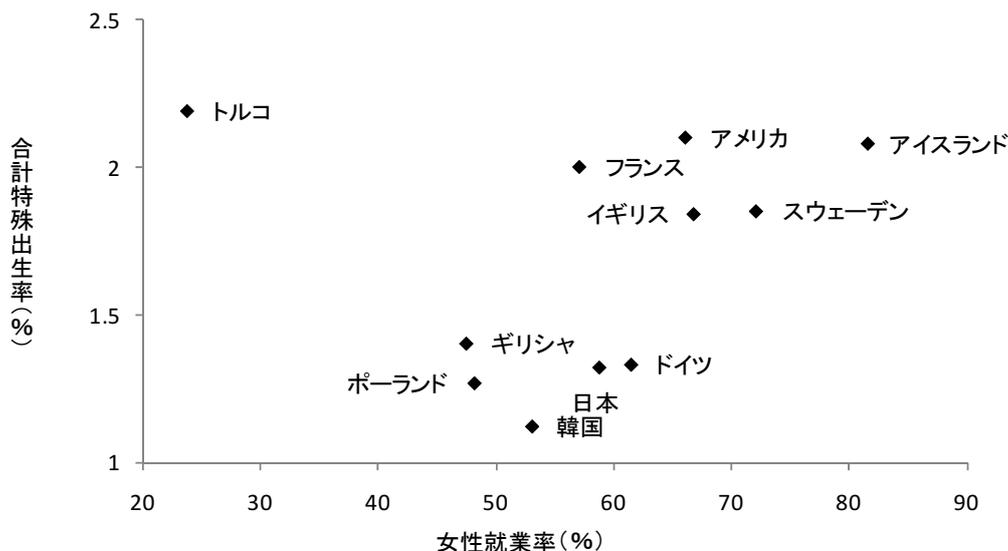
図を見ても明らかなように、わが国に最も近いのがドイツ。出生率が比較的 low 日本と同様に少子高齢化問題を抱えるドイツにおいては、必然的に両立支援に関する政策の比重が大きくなる。ドイツではそのため、WLB 関連施策は労働社会省（BMAS）ではなく、家族問題を専門に担当する「家族・高齢者・女性・青年省（BMFSFJ）」が設けられ主に少子化対策の観点から施策が展開されている。

これに対して、出生率と女性就業率がともに高いスウェーデンとフランスにおいては、少子化対策の視点は政策の中にほとんど見られない。逆に言うところの両国においては、すでに子育てしやすい環境が整えられている（維持されている）ということもできよう。従って WLB 政策の主な関心は、女性の社会進出が進んでいるが故の問題、つまり男女均等促進に関する政策に向けられている。

一方、イギリスは欧州の中で WLB の後進国と目されてきた。これは私的領域の問題に国家が介入すべきでないとの考え方がとられていたためである。このため保守党政権時代には、WLB は労使間で解決すべき問題であるとされ、政策としては扱われてこなかった。しかし 90 年代後半、労働党政権下でファミリー・フレンドリー政策がとられるようになり、さらに 2000 年からは「ワーク・ライフ・バランスキャンペーン」が開始され WLB への関心が高まった。政府は WLB 政策導入の目的として「家庭における親の責任、就労促進による貧困対策、男女平等の確保、労働生産性の向上」をあげており、WLB 政策をより包括的な方向に拡大させようとする意向が伺える。

出生率が 2 を超えるアメリカには、少子化対策という文脈は政策の中にはない。WLB の取り組みはイギリスと同様、政府の施策としてではなく、企業および民間団体の自発的な努力により、主には女性の社会進出に伴う男女均等促進に力点を置いたワーク・ファミリー・バランスとして発展してきた。しかし最近ではここでも、対象を女性に限定せず、多様な労働者にとっての就労環境を整えるという意味での WLB、もしくはダイバーシティといった概念への移行が進展しつつあるようだ。

図表 3 出生率と女性就業率からみた分布



* 出生率は 2006 年の数値（トルコのみ 2005 年）

* 女性就業率は 2006 年の数値で、15 歳（米のみ 16 歳）以上

出所：EUROSTAT、OECD Database、JILPT データブック国際比較(2010)に基づき筆者作成

2. 企業に対する経済的支援制度

WLBに関するアプローチの中で、国が企業に対して行なう経済的支援制度が本調査のメインテーマである。しかし、最初にことわっておかねばならないが、今回の調査対象国の中でまったく国が企業に対する経済的支援を行っていない国がある。基本的に国が関与しないとするアメリカはもとより、WLBのモデル国とも目されるスウェーデンがそうである。1970年代以降のスウェーデンにおいて、企業にインセンティブを与えることによって労働者のWLBを推進させるような政策は見られない。つまり、スウェーデンでは労働者個人に対する施策のみでWLBが達成・実現されてきたのである。しかし、これをもってWLBに関する国の経済的支援にはあまり意味がないのではないかと考えるのは早計である。詳しくは第3章を見ていただきたいが、スウェーデンが企業への経済的支援策なしにWLBを達成できたのは、同国のユニークな社会システムに理由がある。すなわち、強固な労使関係システムの基盤がなければこれはなし得なかった。一般的に政策の資本は、当該国の最も影響力の強いシステムを通じて投入されることが効果的である。労使間協約が高いレベルで優先されるスウェーデン社会においては、施策の舵取りは労使に任せておけばよい。一方、企業別労働組合の伝統を持ち、企業と従業員との関係が密接な日本のような慣行を持つ国においては、企業を通じた施策に力点をおき国が支援することが合理的な選択であったとも言える。

それでは、支援策を実施している国の事例を見てみよう。まずフランスであるが、企業内保育所の設置・運営に対する全国家族手当金庫（CNAF）を通じた支援が中心となる。2008年現在、フランス全土に242の企業内保育所が存在し、保育所に入所している全児童の約7%に当たる1万5,000人以上の児童が企業内保育所で受け入れられている。CNAFは2009年、2012年までに保育所定員を30,000創設するため、トータルで3億3,000万ユーロの予算を計上した。CNAFの財源は多岐にわたるが、国または県は給付金の約2割を分担している。また、出産休業中の従業員の代替にかかる費用の支援等も行われている。一方、税制優遇措置としては、企業が子どもを持つ従業員に対して一定の支出をした場合に認められる家族控除がある。これは2004年に導入された法人税優遇措置であり、2008年の法律で一部改正され現在に至っている。

ドイツは、企業が従業員に対して追加的な保育費用補助手当を支給する場合、当該手当にかかる部分を非課税にするという支援策を講じている。なお、この施策は、家族省の支援を受けて運営するポータルサイト「中小企業と家庭」より情報提供がなされる。また、国が関与する助成措置として企業内保育助成プログラム（BuK）がある。これは既存または新設の保育施設における要員確保等に貢献するもので、家族省が所管している。このほか、経済技術省下の経済・輸出管理庁（BAFA）が主管する「中小企業向けコンサルティング費用助成」などの助成措置がある。

イギリスの「チャレンジ基金」もまた、企業に対する経済的支援策としてあげられる。これは「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」の一環として実施されたものである。

WLB 施策の設計に関して、イングランドとスコットランドの民間企業および非営利団体を対象に、コンサルティング企業による 12 カ月にわたる支援を行なった。2003 年までに計 5 回（ラウンド）実施され、選定された 448 組織に対して計 1,130 万ポンドが支出された。この取り組みはすでに終了しているが、同施策に関する報告書によると、WLB 施策の充実により一定の効果が確認されたと評価されている。また、優遇税・社会保険制度の一環として、託児費用の支払いに充当できる「育児バウチャー」の提供に対する国民保険料の免除措置などがあるほか、2005 年からは従業員が提供を受ける育児費用の補助に関して所得税控除が開始されている。

3. 認定・表彰制度

WLB 推進のための認定・表彰制度には、民間のものを含めると現在さまざまなものが存在するが、本稿では国が実施もしくは関与するものに限定した。

まず、「男女均等推進」に重点をおくフランスに「平等認定制度」という認定制度が存在する。企業における職業上の平等を改善するという政策目標を具現化するために 2004 年にスタートした。認定を希望する企業は“Afnor Certification”³ という認定機関に申し出、複数の基準に基づき、同機関が定める認定委員会（政府代表、労組代表、子育て支援機関代表で構成）において認定される。認定企業は、男女間の平等を実現する企業であることが証明されることから、2005 年 3 月以降この平等認定を受けようとする企業の数は増大傾向にあるとの報告がある。このほか人事管理の中での差別予防に関する取り組みや機会の平等、多様性の促進に関する取り組みの実施に対して与えられる「多様性認定」という名称の認定制度等があり、これら制度はお互いに相互補完的な関係をなしている。

ドイツでは、家族省のほか企業や労使団体が連携して、「男女機会均等」を促すための優れた取り組みをした企業を認定する「ドイツ・トータル・イー・クォリティー（TEQ）」協会を設立、この機関のもと優れた企業を認定している。これは WLB の促進に限定して設立されたものではないが、結果的に WLB の環境整備に貢献している。このほかにも、「従業員のための仕事と家庭の監査」による企業認定や「成功要因 家族」プロジェクトで実施されている企業コンテスト等があり、家族省が主催している。

イギリスには国が直接実施する制度はないが、地方自治体バーミンガム・シティ・カウンシルが 2002 年から実施する「Best business award for the development of working-life balance」という表彰制度がある。同自治体には WLB や柔軟な働き方に関する助言や情報提供を行う「雇用主連携チーム」が設置されており、このチームが表彰制度の運営を担っている。

なお、スウェーデン、アメリカにおいては国が直接関与する認定・表彰制度はない。

³ Afnor は Association française de normalisation の略称で 1926 年に設立された非営利組織。

4. WLBの指標・数値目標

WLBを評価するための指標について、フランスではWLB施策の評価を行うため「企業における子育て評価支援機構」が創設されているが、同機構が企業を評価する際用いる指標がある。これは企業の社会的責任（RSE）の枠内で定められた指標であり、「仕事と私生活の両立を容易にする仕事の編成方法が存在するか、父親休暇・出産休暇・養子縁組休暇の場合に使用者が払う賃金の補足手当の有無、性別ごとの休暇に関するデータ、職業別のデータ」などの項目で構成されている。

ドイツは、家族省が主に「児童支援法」に基づき保育に関する数値目標を定めている。現在「2013年までに3歳未満児の3分の1に保育所を提供」という目標が掲げられており、この目標達成のため、ドイツ政府は全費用の3分の1に当たる40億ユーロを負担する予定である。

イギリスには上記バーミンガム・シティ・カウンシルが実施する表彰制度の審査の際用いる指標として、「柔軟な働き方の制度の提供、休暇制度の提供と関連する手当、取り組み状況（従業員に対する周知・促進）、WLBによる利益と達成事項」などがある。

5. WLBの広報政策

WLBを普及させるには、広報活動が重要なポイントとなる。WLB施策にはどのようなものがあり、どこに行けばそうしたサービスを受けられるかという情報を、企業または個人に周知することが、WLBの促進を図る上で重要な鍵をにぎる。

フランスでは2003年4月の「家族会議」において、家族政策に関する情報へのアクセスを向上するため「家族情報拠点（Point Info Famille）」が創設された。「家族情報拠点」は、家族がニーズに最も適した家族支援制度や育児支援制度を利用できるよう相談に応じるとともに、家族を必要に応じて適切な機関へアクセスさせる助言などを行う。2005年段階で約480の拠点がフランス全土に配置され、家族に関する情報提供、WLBの啓発に役立っている。

ドイツでは、労働社会省（BMAS）、家族省（BMFSFJ）、雇用エージェンシー（BA）の三省・機関が合同で「可動労働時間・労使のための指針」という広報政策が展開されている。労働時間の柔軟化推進に貢献するこの取り組みにより、「労働時間貯蓄制度」が普及したと言われている。このほか、家族省が主導して行なう「家族のための連合」がある。これは政労使学の連携によるプロジェクトであり、WLBが企業や社会に有益という広報啓発活動を行っている。

イギリスもワーク・ライフ・バランス・キャンペーンの重要な取り組みの一つとして、企業に対する啓発活動を位置付けている。政府の呼びかけにより民間大手22社が資金を持ち寄り「Employers for Work Life Balance」を結成、政府のバックアップと参加を得てWLBに関する企業の意識を高めるための活動を行っている。

[参考文献]

Eurostat (2009), “Reconciliation between work, private and family life in the European Union”

OECD(2007), “Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries”

OECD 編著・高木郁朗監訳(2009)『国際比較：仕事と家族生活の両立—OECD ベイビー&ボス総合報告書』明石書店

中村良二・坂井計史（2009）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No.54、労働政策研究・研修機構

中村良二・坂井計史（2010）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果（2）』JILPT 調査シリーズ No.69、労働政策研究・研修機構

奥山明良・池添弘邦・川田知子・水野圭子・内藤忍（2010）『ワーク・ライフ・バランス比較法研究<中間報告書>』労働政策研究・研修機構

ワーク・ライフ・バランスの企業支援施策と広報政策(各国比較)

	フランス	ドイツ	スウェーデン	イギリス	アメリカ
経済的支援制度 (助成金・税の優遇制度等)	<ul style="list-style-type: none"> ・全国家族手当金庫(CNAF)による企業内保育所の創設・運営への経済的支援。 ・従業員数50人未満の企業に対する出産休業中の従業員の代替にかかる費用の支援(2006年法)。 ・子を持つ従業員に対して企業が一定の支出をした場合、税制上の優遇措置(家族控除:crédit d'impôt famille)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育費用補助手当の非課税措置(所得税法第3条第33号)。 ・企業内保育助成プログラム(BuK)。 ・中小企業向けコンサルティング費用助成。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1970年以降の取り組みで、企業に対する支援策は特にならない(主に労働者個人に対する政策、法律のみ)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・託児費用支援に対して、週55ポンドを上限に国民保険料を免除(1990年～)、また従業員に対しては併せて所得税を控除(2005年～)。 ・「チャレンジ基金」プログラム(2000～2003年)では、応募企業から選定された448社のワークライフバランス施策に対して、コンサルティング企業による1年間の支援を実施、計1,130万ポンドを支出。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業に対する経済的支援制度は、連邦政府、州・市政府を含めて特にならない。
認定・表彰制度	<ul style="list-style-type: none"> ・職業上の平等を促進するための活動を行っている企業に対して、平等認定(La Label Egalité)を付与。 ・人事管理の枠の中で、差別予防に関する取り組みや、機会の平等、多様性の促進に関する取り組みを実施している企業に対して、La Label Diversité(多様性認定)を付与。 	<ul style="list-style-type: none"> ・トータル・イー・クオリティ(TEQ)認定制度。 ・従業員のための仕事と家庭の監査プログラム。 ・企業ネットワーク「成功要因 家族」の企業コンテスト。 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・国が直接実施する制度はない。地方自治体が運営している例としては、バーミンガムの「ワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰制度(Best business award for the development of work-life balance)」(2002年～)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・先進的な取り組みをした企業を労働省が表彰する内容のワークライフ表彰法案(Work Life Award Bill)を2010年3月16日に下院議会へ法案提出、6月15日否決。
その他の支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ・労働・社会的関係・家族・連帯省が「託児所&企業クラブ」を創設。 	<ul style="list-style-type: none"> ・公共調達に関する規定(ブレーメン州、ベルリン州、フランクフルク州、ザールラント州、チューリンゲン州) 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンブズマン制度(市民の権利を保護する機関。オンブズマン制度はスウェーデン社会に広く浸透しており、WLBの中心的課題である育児休業法、男女機会均等法、差別禁止法などの法律を企業に遵守させる強制力を有し、「男女平等」の実現に大きく寄与している) 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体によって、企業のワーク・ライフ・バランス施策の実施に助言等を行うチームを設置している場合がある(例:バーミンガム)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・連邦政府職員育児等有給休暇法(FEPPLA, Federal Employees Paid Parental Leave Act of 2009) ・従業員が無給の育児休暇、看護・介護休暇を取得できるように使用者に義務付けた家族・医療休暇法(FMLA, Family and Medical Leave Act of 1993)を、連邦政府職員が取得する場合は有給とした。現在、民間企業への適用を審議中。民間企業に適用する際の財源として政府支出、労使折半による積立などの方法が検討されている。 ・カリフォルニア州(2004年)、コロンビア特別区(2007年)、ニュージャージー州(2008年)はFMLAの休暇を有給とする州法を制定。 ・医療保険改正法(2009年)企業に対して授乳場所確保の義務付け。
指標・数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ・「企業における子育て支援評価機構」が提示する、職業生活と家庭生活との間の両立を、被用者(A)、企業(B)、青少年から見た親たちの就労(C)の3点から見た指標。 ・企業の社会的責任(RSE)の枠内で定められた追跡指標。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年までに3歳未満児の3分の1は保育の場所を提供され、連邦政府が保育施設等の建設費の3分の1まで補助する。 ・2013年8月1日から満1歳以上の児童は全員、託児所またはデイサービスの支援を受ける権利を持つ。 	-	-	-
政策評価	<ul style="list-style-type: none"> ・「企業における子育て支援評価機構」による評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・政策の浸透度を測るためにアンケート調査等を実施。 	-	-	-
広報政策	<ul style="list-style-type: none"> ・2003年「家族情報拠点」創設。 ・2009年「子どもの保育に関する情報提供に特化したインターネットサイト(mon-enfant.fr)」を開設。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1998年「可動労働時間」キャンペーン。 ・2001年「男女雇用機会均等とファミリー・フレンドリーな環境促進」に関する政府と使用者団体の協定。 ・2003年政労使学の連携によるプロジェクト「家族のための連合」におけるコスト試算や地域拠点づくり。 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」(2000年)の一環として、国内の代表的企業からなる「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟(Employer for Work-Life Balance)」が好事例の紹介など啓蒙活動を実施。 ・企業支援のためのウェブサイトで制度改正やワーク・ライフ・バランス施策の実施に関する情報を提供。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働省がFMLA導入のプラス効果の調査結果を公表。 ・National Work and Family Month(毎年10月)。上院議会(2003年)、下院議会(2008年)に承認。 ・雇用機会均等委員会が、介護、看護を行う従業員に対する差別を防ぐ好事例集(2009年)と、法律違反となる事例集(2007年)を発行。