

# 各 国 報 告

## 第1章 フランス

フランスでは、女性の就業率は65%<sup>1</sup>を超えており、出生率も、2.00人<sup>2</sup>と欧州の中でも高い水準にある(2009年)<sup>3</sup>。こうした状況にあるフランスでも、職業生活と家庭生活との間の両立(すなわち、ワーク・ライフ・バランスの実現)は、子育て中の労働者や家族、企業、そして、政府にとって、重要な関心事となっている。

フランスでは、職業生活と家庭生活との間の両立は、主として、雇用における男女間の平等の問題に還元されると考えられている。したがって、雇用における男女間の平等促進施策の一環として、ワーク・ライフ・バランス施策が実施されるケースも多い。

以下、目次に沿って、フランスにおけるワーク・ライフ・バランスのための企業支援策について、確認して行きたい。

### 第1節 経済的支援制度(助成金・税の優遇制度等)

#### 1. 助成金

##### (1) 企業内保育所に対する支援

まず、企業が、直接経費を負担して、企業内保育所または企業合同保育所を創設・運営する場合、全国家族手当金庫(CNAF)から経済的支援が実施される<sup>4</sup>。

フランスでは、従来、場所及び費用の問題、ならびに、規制の厳しさ等から、企業内保育所は、あまり盛んではなかった。しかし、企業内保育所に対するニーズの高まりを受けて、2000年代半ば以降、企業による保育所の設立を促進するために、その運営・資金調達に関する規制が、大幅に緩和されることとなった<sup>5</sup>。

こうした動きの中で、病院附設保育所や小規模保育所と並んで、企業内保育所が、数多く開設されることとなった(=保育の多様化)<sup>6</sup>。CNAFが国と締結した2005-2008年の目

<sup>1</sup> 2009年における15歳以上65歳未満の就業率は、男性で74.9%、女性で66.1%であった。また、2007年に実施されたINSEE(注3参照)の調査では、25歳から49歳までの女性の85.9%が、就労していることが確認されている。

<sup>2</sup> ここ数年におけるフランスの出生率は、次の通りである。2005年：1.94、2006年：2.00、2007年1.98、2008年：2.01、2009年：2.00。

<sup>3</sup> 以上の数値については、INSEE(Institut national de la statistique et des études économiques：全国統計経済研究機構)のHP(<http://www.insee.fr/fr/default.asp>)を参照した。

<sup>4</sup> 児童・青少年契約(CEJ)の枠内で、企業に対する金銭的支援がなされることもある。CEJは、CAF(家族手当金庫)が、地方自治体、市町村連合、企業、国の行政機関との間で締結する目標・共同出資契約である。その目的は、満17歳未満の子の受入れに関する政策を推進し、最適化することにある。企業については、CEJを締結すると、被用者の6歳未満の子の受入れ場所の供給のために、CAFから金銭的支援がなされることとなる。CNAF, *Le point sur...le contrat 'enfance et jeunesse'*, pp. 4・7.

<sup>5</sup> 財団法人こども未来財団『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調査研究報告書』(2008年)72・73頁。

<sup>6</sup> 2004年には308,000であった保育所定員は、2008年までに340,000に増大した。CNAF, *Temps forts et chiffres clés 2008*, p. 10.

標・運営協定（COG）に、保育所の定員を1万5,000人増加させることが定められたこともこの動きを後押しした<sup>7</sup>。そして、その結果、2008年の段階で、フランス全土には、242の企業内保育所が存在することとなった。2008年現在、1万5,000人以上の子どもが、企業内保育所で受け入れられており、これは、保育所に入所している子どもの7%を占めている<sup>8</sup>。

このように、フランスでは、企業が保育所を創設・運営する場合に、CNAFから経済的支援がなされることとなっている。なお、CNAFは、2008年には、保育所内に新たに4,500人の定員を創設するために、5,000万ユーロの予算を用意した。そのうちの少なくとも10%（=500万ユーロ）が、企業内保育所の創設に充てられている<sup>9</sup>。また、2009年には、2012年までに保育所定員を3万人創設するため、トータルで3億3,000万ユーロが用意されることとなった。この予算のうちの20%が、企業内保育所のために使用される予定である<sup>10</sup>。

## （2）出産休業中の従業員の代替にかかる費用の支援

この他、男女間の賃金の平等に関する2006年3月23日の法律<sup>11</sup>10条（旧労働法典L.122-25-2-1条）では、国は、従業員数50人未満の企業に対して、出産・養子休業を取得する従業員の代替要員にかかる費用について、支援を実施しなければならない旨が規定された<sup>12</sup>。

2006年法は、男女間の賃金の平等を図ることを目的とする法律であり、男女間の賃金格差を解消するための諸手段を数多く定めているが（例えば、産業レベルでの義務的交渉に際する男女間賃金格差解消目標の設定、男女間賃金格差の現状の確認・診断、企業レベルでの男女間賃金格差の解消に関する交渉の義務化）、同時に、雇用と子育てとの間の両立を支援するための方策も定めている<sup>13</sup>。フランスでは、職業生活と家庭生活との間の両立は、主として、雇用における男女間の平等の問題に還元されると考えられていることの表れと言えよう。2006年法が定める雇用と子育てとの間の両立支援策としては、上記の従業員数50人未満の企業に対する支援の他に、妊娠を理由とする差別の禁止や、出産・養子休業から復帰した者の有給休暇に対する権利の確認、個別職業訓練休暇に対する権利の取得に必要な勤務期

<sup>7</sup> CNAF, L'essentiel de la Cog 2005 > 2008, p. 1.

<sup>8</sup> 上記・財団法人子ども未来財団報告書（2008年）72・73頁。

<sup>9</sup> CNAF, Notre activité 2008, p. 12.

<sup>10</sup> CNAF, Rapport d'activité 2009, p. 13. 参考までに、2009年におけるCNAFの総支出は、722億ユーロに及んだ（前年比+5.5%）。このうち、乳幼児のための社会活動（=保育所・一時託児所業務）の項目での支出が、20億6300万ユーロを占めた。CNAF, Rapport d'activité 2009, p. 37. CNSAの財源は、多岐にわたり、その2009年における構成は、使用者分担金（44.2%）、国または社会保障金庫が負担する社会分担金（1.4%）、CGT・その他の税（21.7%）、国または県による給付分担金（20.5%）、住宅手当の一部に対する国庫負担（9.9%）、その他（2.2%）となっている。CNAF, Temps forts et chiffres clés 2009, p. 11.

<sup>11</sup> Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, JORF n° 71 du 24 mars 2006, p. 4440.

<sup>12</sup> ただし、本規定は、新労働法典では削除されている。

<sup>13</sup> 2006年法第2部のタイトルは、「職業活動と私生活・家庭生活との間の接続」となっている。

間への出産休業・育児休業等の算入、家族控除の対象となる費用の拡大等がある<sup>14</sup>。

## 2. 企業のワーク・ライフ・バランス施策に対する税制優遇

### (1) 家族控除

子どもを持つ従業員が、仕事と家庭のより一層の両立を図ることが出来るように、企業が一定の支出をした場合、税制上の優遇措置である家族控除（*crédit d'impôt famille*）が認められる。家族控除は、2004年に導入された新しい法人税税額控除の制度であり、2008年12月30日の法律<sup>15</sup>で、現在の形に整えられている<sup>16</sup>。

現行の家族控除の仕組みは、以下の通りである（租税一般法典 244 条の 4 F I）。

#### A 費用の 50%を控除

まず、企業が、当該企業の従業員の3歳未満の子を受け入れる保育所や6歳未満の子を受け入れる保育所・一時託児所の創設・運営に、一定の金銭的支援を行った場合には、その費用の50%が、家族控除として認められる。

#### B 費用の 25%を控除

次に、企業が、従業員への金銭的支援として以下の費用を負担した場合、その費用の25%が、家族控除として認められる：

- ①対人サービスの費用<sup>17</sup>；
- ②6歳未満の子を受け入れる保育所や認定保育ママによって提供される（保育<sup>18</sup>）サービスの費用<sup>19</sup>。

#### C 費用の 10%を控除

最後に、企業が、以下の費用を負担した場合には、その費用の10%が、家族控除として認められる：

- ①育児休業を取得した当該企業の従業員のためになされる職業訓練の費用；
- ②育児休業中に辞職または解雇された後採用された新規従業員のためになされる職業訓練

<sup>14</sup> Liasons sociales quotidien, Lundi 27 février 2006, N°14574, pp.1-2, Liasons sociales quotidien, Lundi 20 mars 2006, N°14589, p.1.

<sup>15</sup> Loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008, JORF n° 0304 du 31 décembre 2008, p. 20518.

<sup>16</sup> 2008年法改正以前の家族控除の仕組みについては、財団法人子ども未来財団『フランスにおける子育て支援とワーク・ライフ・バランスに関する調査研究報告書』（2008年）68・74頁に詳しい。

<sup>17</sup> 対人サービスには、家族を対象とするもの（在宅保育、自宅外保育、児童通学支援、就学支援等のサービス）、日常生活を支援するもの（家事、クリーニング、庭仕事、日曜大工、住宅メンテナンス等）、及び、障害者や高齢者等を対象とするもの（看護、介護、移動支援、付添支援、車の運転等）がある。

[http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/tous-les-services-\(1399\).cml](http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/tous-les-services-(1399).cml)

<sup>18</sup> 筆者（＝訳者）挿入。

<sup>19</sup> ここには、普遍的サービス利用小切手（CESU : *chèque emploi service universel*）の支給を通じて、企業が、従業員の利用する保育サービスの費用の一部を負担する場合が含まれる。CESUは、従来の制度を統合して2006年1月1日に創設された制度で、20を超える対人サービス（例えば、保育サービス、高齢者の介護サービス、家事サービス）に対する支払いのために利用される。CESUの費用の全部または一部は、その従業員のために、企業や企業委員会、公的部門の使用者が負担する。

<http://www.cr-cesu.fr/>, <http://www.ticket-cesu.fr/Pages/Default.aspx>

(ただし、採用後3カ月以内かつ育児休業終了後6カ月に実施される職業訓練に限る)の費用；

③出産・育児休業、父親休暇、病児休暇を利用する従業員に支払われる報酬の費用；

④予期できない突発的な時間外労働のために従業員が支払わなければならなくなった保育費用を補償するための費用。

企業には、以上のような家族控除が、1年につき50万ユーロの範囲で認められることとなっている<sup>20</sup>。

なお、家族控除が認められる範囲は、今後、段階的に、次の2つのカテゴリーに限定されることとなっている。すなわち、①従業員の3歳未満の子を受け入れる保育所または6歳未満の子を受け入れる保育所の創設・運営費用、及び、②保育サービス等の対人サービスに対する金銭的支援にかかった費用の2つである。育児休業や職業訓練に関連する費用や、例外的に生じた保育費を補償する費用は、2009年12月31日までに支出された分しか家族控除の対象とはならない。2010年1月1日以降になされた、これらの支出は、家族控除の対象から外されている<sup>21</sup>。

## 第2節 認定・表彰制度

### 1. 認定制度：平等認定制度 (La Label Egalité)

#### (1) 概要

フランスでは、認定制度として、平等認定制度が存在している。これは、企業における職業上の平等を改善するという強い政策目標を具体化するために、2004年末、内閣のイニシアティブによってスタートしたものである。

同制度の導入の背景には、2003年に上院が実施したアンケートにおいて、2001年5月9日の男女間の職業上の平等に関する法律<sup>22</sup>が定める労使交渉の実施<sup>23</sup>を通じて男女間の職業上の平等を図っているフランス企業は、全体の30%にすぎないことが判明したことがある。

<sup>20</sup> ただし、上記の費用に対する補助金が支払われる場合、当該補助金の部分は、控除の計算から外される。

<sup>21</sup> 以上の記述については、租税一般法典の規定の他、下記HPを参照した。

[http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/professionnels.impot?paf\\_dm=popup&paf\\_gm=content&pageId=prof\\_ba&espId=2&typePage=cpr02&paf\\_gear\\_id=500018&docOid=documentstandard\\_4168](http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/public/professionnels.impot?paf_dm=popup&paf_gm=content&pageId=prof_ba&espId=2&typePage=cpr02&paf_gear_id=500018&docOid=documentstandard_4168)

<sup>22</sup> Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les homes, JORF n° 108 du 10 mai 2001, p. 7320.

<sup>23</sup> 2001年法は、産業別及び企業別の労使交渉を通じて、男女間の職業上の平等を推進していくことを内容の1つとする法律であった。男女間の職業上の平等の推進のため、2001年法は、労使に対し、産業レベル及び企業レベルで、男女間の職業上の平等に関する交渉を実施することを義務付けた。鈴木尊紘「フランスにおける差別禁止法及び差別防止機構法制」外国の立法 242号(2009年)47・48頁。Liasons sociales quotidien, Vendredi 27 avril 2001, N°13391, pp.1-2.

この事態を懸念した Nicole Ameline 職業平等担当大臣が、非営利組織 Arborus<sup>24</sup>の創設者である Cristina Lunghi 氏が提案した認定制度のアイデアを採用し、平等認定制度が始まることとなった<sup>25</sup>。

こうして始まった平等認定制度は、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」を授与するものである。その規模や業種に関わらず<sup>26</sup>、全ての企業がこの平等認定を受けることが出来る。国は、この制度を奨励しており、労使も、これを支持している。認定の授与にあたっては、とりわけ、労働時間の調整や労働条件の再編、出産・育児休業の開始方法、出産・育児休業からの復職の方法等の、職業生活と子育ての両立に関する事項が、重要とされる。

## (2) 認定手続き

平等認定の手続きは、以下の通りである。

まず、平等認定の授与を受けたい企業は、Afnor Certification<sup>27</sup>という名称の認定機関に、必要な書類を提出する。次いで、同機関は、提出された資料を見て、当該企業において実施されている職業上の平等を促進するための諸活動の評価を行う。その後、同機関は、報告書を作成し、それを認定委員会に提出する。

なお、同機関による評価は、以下の3つの領域について設けられている複数の基準に基づいて実施される：

- －職業上の平等のために企業が実施している諸活動；
- －人的資源管理、及び、企業経営・企業管理機能；
- －雇用の枠内での子育て支援。

次いで、報告書の提出を受けた認定委員会（国の代表、労働組合の代表、子育て支援に関する機関の代表から成る）が、認定の可否に関する Afnor Certification の意見を考慮した上で、多数決を取り、過半数によって、平等認定を認容するか、却下するかの決定を行う。

## (3) 認定の効果等

平等認定は、当該企業が、男女間の平等を実現している革新的企業であることを真に証明するものである。また、この平等認定は、企業の模範的実践に報いるものであるとも言える。

---

<sup>24</sup> Arborus は、決定過程における女性の地位向上を目的とする非営利組織である。1995年に Cristina Lunghi 氏によって創設され、現在では、350以上の加入者を有する。<http://www.arborus.org/>

<sup>25</sup> <http://www.arborus.org/Label-Egalite/club-egalite-label.php>

<sup>26</sup> 中小企業を対象とする認定制度は、2006年より開始された。

<sup>27</sup> Afnor (Association française de normalisation) は、1926年に設立された非営利組織で、4つの専門分野（規格化、認定付与、専門書出版、教育・訓練）における活動を展開している。Afnor certification が、そのうちの認定付与の活動を実施する部門を担っている。<http://www.afnor.org/groupe/a-propos-d-afnor/qui-sommes-nous>

初回の認定が実施された2005年3月10日以降、この平等認定を受けようとする企業の数は、増えつつある。また、認定を受けようとしている企業の業種（電子工学、交通、保険、商業等）も、多様なものとなっている。2011年1月24日現在、平等認定を受けた企業は、46企業に登っており<sup>28</sup>、66万7,599人の被用者が、認定の恩恵を受けている。

なお、2006年10月には、平等認定を受けた企業が参加するクラブも創設されており、前掲・非営利組織Arborusが、同クラブの活動をリードしている。3カ月に1回、クラブの会員となっている企業において、交代で、職業上の平等に関するグッド・プラクティスの交換会が開催され、企業における男女間の平等促進が図られている<sup>29</sup>。

## 2. その他の認定制度

この他、フランスには、La Label Diversité（多様性認定）という名称の認定制度も存在している。これは、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与えられるものである。

平等認定を受けている企業は、多様性認定も、同時に受けることが出来る。また、それぞれの認定制度は、補完的関係にあるとされている。加えて、国際規格であるISO 9001も、平等認定・多様性認定と補完的関係にあるとされている<sup>30</sup>。

【平等認定マーク】



【多様性認定マーク】



## 第3節 その他の支援制度

### 1. 託児所&企業クラブ（Club Crèches & Entreprises）

その他の支援制度としては、「託児所&企業クラブ」を挙げることが出来る。

「企業における子育て支援評価機構」（後述）が2009年に実施した調査によって、子育て中の労働者が企業に期待するサービスの大部分が、乳幼児の保育に関するものであることが

<sup>28</sup> 2011年1月24日に開催された認定委員会において、新たに、3企業が認定を受けている。

<sup>29</sup> 以上の記述については、以下の連帯・社会結束省のHP（2011年1月現在）を参照した。

<http://www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772/dossiers,773/egalite-professionnelle,1720/promotion-de-l-egalite,896/le-label-egalite,5923.html>

<sup>30</sup> <http://www.afnor.org/certification/lbh004#p18714>

判明した。そこで、同機構の協力のもと、2010年2月16日に、労働・社会的関係・家族・連帯省（当時）<sup>31</sup>が創設したのが、「託児所&企業クラブ」である。

同クラブは、保育所の定員の増設や、従業員の子どものための出資に関し、模範的な取り組みをしている企業を集結させたものである。創設にあたっては、60の企業が、同クラブに参加した。労働・社会的関係・家族・連帯省（2011年1月現在は、労働・雇用・厚生省、及び、連帯・社会的結束省）による庇護のもと、同クラブは、この分野における使用者の投資を促進するために、精力的な活動を行うこととしている。

同クラブは、次に掲げる3つを目的として、その活動を実施している：

- －既に、子育て中の従業員のために、乳幼児の受入場所の創設や、その財源調達に取り組んでいる企業の経験を共有する；
- －乳幼児の受入サービスの現状や進展に関して考えることを活発化させる；
- －企業の後援を受けつつ、子育て中の従業員のために、乳幼児受入サービスを発展させる<sup>32</sup>。

同クラブは、既に、託児所プロジェクトや、被用者の子どものための出資プロジェクトを実施しており、その援助によって、多くの企業内保育所における定員数の増大に寄与している<sup>33</sup>。

#### 第4節 ワーク・ライフ・バランスの指標、政策評価

##### 1. 評価機関

###### （1）企業における子育て支援評価機構（L'observatoire de la parentalité en entreprise）

企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の評価を実施する機関としては、「企業における子育て支援評価機構」が存在している。同機構は、子育て中の従業員のために具体的活動を実施する使用者を助成し、多くの子育て中の親が職業生活と家庭生活とを両立できるよう支援するための機関として、2008年11月20日、正式に発足したものである。

同機構の創設は、2008年4月11日に発表された「企業における子育て支援憲章（Charte de la parentalité en entreprise）」<sup>34</sup>を具体化するものであった。同憲章は、企業における子育て支援策を発展させること、及び、家庭責任を負う従業員に最も適応した環境を提供する

<sup>31</sup> フランスでは、頻繁に、行政組織の再編がなされる。2011年1月現在、「託児所&企業クラブ」については、2010年11月25日のデクレ（Décret n°2010-1449 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, JORF n°0274 du 26 novembre 2010, p. 21069）、及び、2010年11月25日のデクレ（Décret n°2010-1455 du 25 novembre 2010 relatif aux attributions du ministre des solidarités et de la cohésion sociale, JORF n°0274 du 26 novembre 2010, p. 21086）の下、労働・雇用・厚生省と連帯・社会的結束省とが、共同で管轄している。

<sup>32</sup> 以上の記述については、以下の労働・雇用・健康省のHP（2011年1月現在）を参照した。

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/actualite-presse,42/dossiers-de-presse,46/creation-du-club-creches,11266.html>, <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/le-club-creches-et-entreprises,1809/60-membres-fondateurs-pour-le-club,11896.html>

<sup>33</sup> <http://www.observatoire-parentalite.com/>

<sup>34</sup> 2011年2月11日現在、225の企業及び非営利組織が、同憲章に署名している。



よう企業を促すことを目的とするものであり、また、子育てに従事する従業員の職業キャリアにおける差別禁止原則の遵守も謳っている。

こうして創設された「企業における子育て支援評価機構」は、1901年法に基づく非営利組織（association）であり、以下の2つのことを使命としている：

- －より多くの企業が、「企業における子育て支援憲章」に署名するよう、促すこと；
- －「企業における子育て支援憲章」が、企業における具体的活動によって具体化されることを監視すること。

また、同機構は、次の7つをその活動の目的としている：

- －企業における子育て支援策（より広くは、職業生活と私生活との間の両立に関するもの全体）について、情報・資料・研究を収集、分析し、知らせること；
- －同機構のメンバーである企業が、子育て支援策について考え、行動するのを支援すると同時に、必要な諸手段を提供すること；
- －同機構のメンバーが有する経験・情報のメンバー間での交換を促進すること；
- －フランス及び海外に既に存在する「グッド・プラクティス」を確認・特定すること；
- －考えることを活発化させ、企業の代表、専門家、大学教員、及び、社会学者を集結させること；
- －政治的・経済的・社会的・制度的責任を負う者が、企業における子育て支援策（より広くは、労働者の労働条件）、及び、職業生活と私生活との間の両立に関する研究に、より高い関心を持つようにすること；
- －フランス国内、EU、及び、世界における関係当事者、及び、関係ネットワークとのパートナーシップの構築を容易にすること。

この他に、同機構は、一定の指標（baromètre）を通じて、毎年、職業生活と家庭生活との間の両立のための使用者の実践を評価する任も負っている<sup>35</sup>。

## 2. ワーク・ライフ・バランスの指標

### （1）「企業における子育て支援評価機構」による評価に際し利用される指標

上述したように、企業における子育て支援評価機構は、一定の指標を通じて、毎年、職業生活と家庭生活との間の両立のための使用者の実践を評価することとなっている。2010年には、次の3つの側面から、企業における職業生活と家庭生活との間の両立施策に関する評

<sup>35</sup> 以上の記述については、以下の政府HP（2008年11月21日の記事）、及び、「企業における子育て支援評価機構」のHPを参照した。<http://www.gouvernement.fr/gouvernement/lancement-de-l-observatoire-de-la-parentalite-en-entreprise>, <http://www.observatoire-parentalite.com/>

価がなされている。すなわち、被用者（A）、企業（B）、青少年から見た親たちの就労（C）の3つの側面である。以下、順に、それぞれの側面において評価の対象とされている事項（すなわち、指標）を確認していきたい。

### A 被用者

まず、被用者から見た側面の調査は、2010年2月10日から17日にかけて、電話で、世帯に25歳未満の子を抱える被用者1,002人に対して実施されたものである。本調査のサンプル（*échantillon*）は、フランス本土に在住する被用者（公的部門及び民間部門）を代表するサンプル（*échantillon représentatif*）の中から抽出されている。

被用者から見た側面では、初めに、被用者の側の意識調査が実施されている。ここで調査の対象となっている事項は、以下の通りである：

- －被用者として、親として、職業生活と家庭生活との間の両立は、重要な関心テーマか？
- －企業において、職業生活と家庭生活に関するあなたの関心について、どのぐらい意見を聞かれたか？
- －職業生活と家庭生活との間の両立に、満足しているか？満足している理由は何か？
- －職業生活と家庭生活との間の両立に関し、企業（上司）は、どのぐらい支援をしてくれているか？

続いて、具体的な解決策に関する調査が、実施されている。ここでは、被用者が、職業生活と家庭生活との間の両立のために、いなかの制度を必要としているのか？についての調査を行った上で、それらの制度が、企業において既に導入されているか否かの確認・調査がなされている。確認・調査の対象とされている制度は、全部で18制度に及んでいる：①家族のための相互扶助給付、②出産（等）手当、③その後のキャリアに否定的影響を与えないパートタイム就労、④その後のキャリアに否定的影響を与えない育児休業の整備、⑤早朝・深夜の会合を避ける等の日常生活上のルール、⑥（育児や高齢者・障害者の介護等のための）有給の家族休暇、⑦社会保険の適用上限を超える賃金を得ている被用者のための、出産・父親休業中の賃金の維持、⑧子育て中の被用者を差別しない人事管理、⑨出産等の家族行事に際する上司との特別面談、⑩保育費用に対する支援、⑪教育費用・文化的活動費用に対する支援、⑫毎年実施される上司との面談への職業生活と家庭生活との間の両立に関する意見交換の統合、⑬在宅ワーク・テレワーク、⑭恒久的な保育解決策（企業内保育所）、⑮家族状況を考慮にいたした上司による特別訓練、⑯一時的な保育解決策（緊急時の対策等）、⑰家族の日常生活を容易にするサービスへのアクセス（家事サービス・クリーニング）、⑱教育や家族の専門家へのアクセス（小児科医やカウンセラーの常時配置）。

### B 企業

次に、企業から見た側面の調査は、2010年10月4日、電話で、上記・「企業における子育て支援憲章」に署名している182企業（2010年6月30日現在）に対して実施された。最

最終的に、86の企業<sup>36</sup>から回答が得られている。

企業から見た側面では、企業規模別に調査の結果が示されている。調査は、被用者の場合と同様に、企業の意識調査から始まっている。企業に対してなされた質問事項は、以下の通りである：

- －使用者として、職業生活と家庭生活との間の両立は、重要な関心テーマか？
- －あなたの会社の従業員は、職業生活と家庭生活に関する関心について、どのぐらい意見を聞かれているか？
- －会社（上司）は、子育て中の従業員に対する支援をどのぐらい行っているか？
- －経営者として、家庭の事情で従業員が退社することを単独で（すなわち、複雑な許可手続きを経ることなく）決定できるよう、労働力に余裕を持たせているか？

続いて、企業で実施されている子育て支援策についての確認・調査がなされている。導入の有無が問われている制度は、上記①～⑱に加えて、家庭で問題が発生した際の一時的な労働時間の調整制度である。

最後に、①被用者から最も信任を得ている手段に関する質問、②企業における子育て支援憲章への署名の理由を問う質問、③職業生活と家庭生活との間の両立支援策は何らかの価値を生み出していると思うか？という点に関する質問、④会社における子育て支援策にかかる予算・費用に関する質問、⑤企業における職業生活と家庭生活との間の両立支援策に対する従業員の満足度を測る手段の導入の有無に関する質問等がなされている。

### C 青少年から見た親たちの就労

最後に、青少年から見た親たちの就労に関する調査は、2010年12月3日から6日にかけて、電話で、14歳から17歳の500人をサンプルとして実施された。500人のサンプルは、フランス本土に在住する14歳から17歳の青少年を代表している。

青少年から見た親たちの就労に関する調査では、以下の①から⑨の質問が実施された。これらの質問は、14歳から17歳の青少年たちが、その親の職業をどのように認識しているのかを調査・分析したものである。

質問は、①母親・父親の仕事の内容を知っているか、②母親・父親と職業について話をすることがあるか、③母親・父親の職場に行ったことはあるか、④母親・父親の職場に行ったとき、どのような印象を持ったか（それは何故か）、⑤母親・父親にとって、働くことはどのようなものか（それは何故か）、⑥成人後のあなたにとって、職業生活はどのぐらい重要か（それは何故か）、⑦憧れる職業人は誰か、⑧働きたい企業はどこか、⑨将来住みたいと思う理想の社会はどのようなものか、に関して実施されている。

青少年から見た親たちの就労についての調査は、直接的には、ワーク・ライフ・バランスの実施に関する指標となりうるものを含んでいないように思われるが、近い将来、親になる

<sup>36</sup> 内訳は、下記の通りである。従業員数 1,000 人以上：28 企業、従業員数 100 人から 999 人：16 企業、従業員数 10 人から 99 人：24 企業、従業員数 10 人未満：18 企業。

世代を対象とするものであり、興味深い調査と言えよう<sup>37</sup>。

## (2) 企業の社会的責任 (RSE) の枠内で定められた追跡指標

この他、企業の社会的責任観測機構 (ORSE: Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises)<sup>38</sup>が、企業の社会的責任 (RSE) を推進する活動 (情報収集・分析、情報提供、情報交換等) を行っている。その中で、ORSE は、同機構のメンバーとなっている企業に対し、ワーク・ライフ・バランス施策の実施の追跡指標となり得る事項を提示している。ORSE が、指標として提示しているものには、下記のものがある。

- －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否か；
- －職業・性別ごとのデータ：
  - ・パートタイム労働を選んだ労働者の数；
  - ・パートタイム労働を選び、その後フルタイムにもどった労働者の数；
- －父親休暇、出産・養子休業の場合に使用者が支払う賃金補足手当の有無；
- －休業・休暇に関するデータ (男女別)：
  - ・職業ごとの分布；
  - ・6カ月以上の休暇の数や種類 (労働時間貯蓄口座、育児休業、サバティカル休暇等)；
- －職業別のデータ：
  - ・通常の休暇日数に対する、賃金労働者が取得した父親休暇の日数<sup>39</sup>。

## 第5節 ワーク・ライフ・バランス政策に関する広報政策

最後に、フランスにおいて、ワーク・ライフ・バランスに関する広報活動を行っている機関としては、①家族情報拠点、及び、②家族手当金庫を挙げることが出来る。

### 1. 家族情報拠点

「家族情報拠点 (Point Info Famille)」は、家族政策に関する情報へのアクセスを保障すると同時に、手続きを簡素化するために、2003年4月29日の家族会議において、その創設が決定されたものである。同拠点は、早急かつ効果的に、家族を適切な機関 (structures) へと向かわせることの出来る、アクセス可能な情報提供拠点とされている。

家族情報拠点は、家族を受け入れ、情報を提供する場所、及び、相談・指導を行う場所として構想されたものである。拠点の使命は、①家族に対して、アクセス可能なサービスに関

<sup>37</sup> <http://www.observatoire-parentalite.com/barometre-2010.html>

<sup>38</sup> ORSE (<http://www.orse.org/>) は、2000年6月に創設された、1901年法上の非営利組織である。

<sup>39</sup> Pratiques d'égalité professionnelle en entreprise, ORSE, Mars 2009, p.4.

する、最新の、多分野にまたがる、完全な情報を提供すること、及び、②それぞれの家族が、そのニーズに最も適した家族支援制度や子育て支援策を利用できるように、相談・指導サービスを提供することにある。

家族情報拠点が扱う領域は、出産から親の介護にまで及んでいる。例えば、母子の保護、乳幼児の家庭への受入れ、児童の保護、就学・課外活動支援、夫婦関係の相談、子育て、介護等が、家族情報拠点が扱う領域に含まれる。

家族情報拠点による情報提供は、拠点が開設する HP<sup>40</sup>でも実施されている。この HP において、家族は、家族に関する全領域の全国・地方レベルの情報に直接アクセスすることが可能となっている。

多くの家族情報拠点は、関係機関（市町村、市町村社会福祉センター、非営利組織）の中に、そのスペースを確保している。拠点の開設の様子は、市町村による完全なる開設から、家族手当金庫や非営利組織等により創設された既存の情報提供機関を利用したものまで様々であるが、共通のロゴ・マークのもとに、これを識別することが可能となっている。2005 年の段階で、約 480 の拠点がフランス全土に創設され、家族に関する情報を提供している<sup>41</sup>。

#### 【家族情報拠点のロゴ・マーク】



## 2. Mon-enfant.fr

この他、CNAF（全国家族手当金庫）による情報提供も行われている。CNAFは、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）を開設し、家族に対し子育て支援情報の提供を行っている。

同サイトでは、とりわけ、0歳から12歳の子どもの受入れ解決策（集団保育施設等の保育方式、保育ママの仲介、母子受入れ施設、余暇中の受入れ場所等）に関する情報の提供がなされている。また、家族は、同サイト上で、集団保育施設等に子どもを預けた場合にかかる費用等をシミュレーションすることも出来ることとなっている。2009年末までに、同サイトへのアクセス回数は、92万5,514件を数え、同サイトは、大きな成功を収めている。

なお、同サイトは、上記の情報提供を目的とするものであり、CAF（家族手当金庫）か

<sup>40</sup> <http://www.point-infofamille.fr/>

<sup>41</sup> 家族情報拠点に関しては、以下の連帯・社会的結束省 HP の記事（2011年1月現在）を参照した。  
<http://www.cohesionsociale.gouv.fr/espaces,770/enfance-famille,774/dossiers,725/soutien-a-la-parentalite,1794/les-points-info-familles,5592.html>

ら支払われる家族給付・社会給付に関する情報等の提供は行っていない<sup>42</sup>。

## 第6節 終わりに（総括）

以上、フランスにおけるワーク・ライフ・バランス実現のための、企業への支援策等について確認してきた。フランスにおいても、ワーク・ライフ・バランスの実現は、子育て中の労働者、企業、政府にとって、非常に関心の強いテーマとなっている。

企業に対する支援の中心は、CNAFによる企業内保育所の創設・運営支援、及び、企業のワーク・ライフ・バランス施策に対する税制優遇制度（＝家族控除）にある。企業内保育所の創設・運営費については、CNAFからの支援があることに加え、その費用の50%が家族控除として認められることとなっていることから、現在のフランスでは、企業内保育所の創設・運営への支援が、非常に手厚くなっていると言えることが出来る。

認定制度としては、男女間の職業上の平等を促進することを目的とする「平等認定制度」が存在している。平等認定に際しては、職業生活と子育ての両立に関する事項も、重要な考慮要素とされている。したがって、平等認定を受けている企業は、ワーク・ライフ・バランス施策に力を入れている企業であると評価することが出来る。

また、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の評価を実施する機構としては、2008年に、「企業における子育て支援評価機構」が創設されている。同機構は、企業が実施する子育て支援策に関する情報の収集や分析、提供、グッド・プラクティスの確認・特定、企業の子育て支援策の評価等を主たる活動としている。こうした同機構の活動は、今後、フランスの企業における子育て支援策の発展に寄与するものと言えよう。

フランスでは、以上のように、企業に対する金銭的な支援策や、認定制度、企業における子育て支援に関する情報収集・評価等の多様な制度・仕組みを通じて、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の促進が図られている。

<sup>42</sup> 以上の記述については、<http://mon-enfant.fr/>、及び、CNAF, Rapport d'activité 2009, p. 12 を参照した。

## 第2章 ドイツ

ドイツにおけるワーク・ライフ・バランス政策には、ひとつの確立した体系があるわけではない。そのため「ワーク・ライフ・バランス (Balance von Familie und Arbeitswelt)」という言葉のほか、「家庭と仕事の調和 (Vereinbarung von Familie und Beruf)」、「ファミリー・フレンドリー」、「家族政策」「男女平等」、「労働時間の柔軟化」などの言葉もあり、異なる政策的文脈で語られている。なお、「ワーク・ライフ・バランス」関連政策の多くは、労働社会省 (BMAS) ではなく、家族省<sup>1</sup> (BMFSFJ) が担っている。

ドイツでは伝統的な男女役割分担意識が残る中で、長期的な出生率低下が続いてきた。こうした事態に対して2000年代に入って、家族省が中心となって政府主導でワーク・ライフ・バランスを含む包括的な家族政策に取り組んでいる<sup>2</sup>。

本章では、ドイツにおいて政府がワーク・ライフ・バランスを促進させるために「企業に対してどのような支援策を実施しているか」に焦点を当てて見ていく。まず第1節で企業への経済的支援策について見た後、第2節では企業の取り組みを奨励するための認定や表彰制度について述べる。第3節で州政府の公共調達に関する取り組みについて若干触れた後、第4節でドイツ政府が掲げるワーク・ライフ・バランス関連の指標・数値目標を概観し、第5節で関連の広報政策とその効果について言及する。最後に第6節でまとめる。

### 第1節 経済的支援制度 (助成金・税の優遇制度等)

#### 1. 保育費用補助手当 (Kinderbetreuungskostenzuschuss) の非課税措置

ドイツ政府は、企業におけるワーク・ライフ・バランスを促進するために、使用者が従業員に対して賃金のほかに追加的な保育費用補助手当を支給する場合、その分を非課税とする支援策を講じている (所得税法第3条第33号)。非課税となるのは、①従業員の子どもに就学義務がなく原則6歳未満で、②定期的に保育施設に通っており、③その保育費用の補てんのためにのみ使用される場合、の全ての条件を満たす場合である。保育費用補助手当は条件を満たす場合、非課税になるが、それに加えて社会保険の保険料負担義務も免除される。つまり、使用者にとっては社会保険料の使用者負担分を節約することができ、従業員にとっては税金と社会保険を節約することができる。

補助手当は、前述の通り給与に追加して支払う必要があるが、例えば使用者と従業員の間で給与を引き上げる代わりに保育費用補助手当を受けるようにお互い取り決めることもできる。通常通り給与を引き上げると、社会保険料負担が大きな所得課税等級になってしまう場

<sup>1</sup> 連邦家族・高齢者・女性・青少年省 (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) .

<sup>2</sup> 財団法人こども未来財団 (2009) 『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』、p.3。

合など、この手法によって労使双方に社会保険料免除と非課税というメリットがもたらされる。ただし、集団交渉の結果得られる労働協約賃金など、定められたもともと受け取る権利のある賃金の引き上げ分を保育費用補助手当とすることはできない。

なお、使用者は従業員の子どもの就学義務年齢に達した場合でも、保育費用を経済的に支援することができる。その場合、保育補助費用は課税され、社会保険料負担義務も生じるが、使用者はその全額と社会保険料を事業経費として計上することができる。保育費用補助手当の適用条件と個別の運用事例は以下の通りである。

#### 【適用条件】

- ・もともと支払い義務のある労働賃金に追加して支払われる給付（現金給付もしくは現物給付）でなければならない。保育費用補助手当が合意した労働賃金に算入される場合、または合意した労働賃金を転用することで提供される場合には、追加的な給付とはならない。
- ・従業員への現金給付は、従業員が使用者に対して目的に合致した使用を証明した限りにおいて非課税となる。使用者はその証明を原本で、賃金台帳に証拠書類として保存しなければならない。
- ・託児および保育は、企業内および企業外施設どちらでも可能。また保育施設に類する施設として、幼稚園、保育園、託児所、保育ママ・パパ（日／週単位）※、全日制保育施設、全寮制施設（就学義務のない子どもを受け入れる場合）が該当する。なお、これらの施設は、託児および保育に適したものでなければならない。世帯内での単独保育（例えばホームヘルパーや家族などによるもの）は不十分とみなされ非課税対象外適用対象外となることがある。  
 ※保育ママ・パパ (Tagesmutter/vater) とは、デイケア保育をする人（いわゆるベビーシッター）で、1日単位や週単位で契約をする。
- ・非課税となるのは、宿泊や食事を含めた託児・保育のための使用者からの給付で、上限額は設けられていない。
- ・保育に直接関係のない給付（例えば家から保育所までの交通費）は課税対象となる。
- ・対象となるのは、就学義務のない子の託児および保育のための給付に限られる。就学義務のない子とは、満6歳未満、もしくは7月1日以降に満6歳に達する子をいう。ただし、就学を早期に開始する場合にはその限りではない。6月30日以前に満6歳に達した子の託児および保育のための給付は、同年の7月31日まで対象として優遇される。その他、就学資質に欠けるため、就学を猶予されている就学義務のある子は、就学義務のない子と同等に扱われる。

#### 【主な個別の運用事例】

- ・従業員が育児休暇期間中の場合：  
 保育費用補助手当は給与に追加する形でのみ支給が可能のため、給与が支払われていない場合には（育児休業期間中はこれに該当）、補助手当も支給することはできない。ただし、従業員が育児休暇期間中に、パートタイムで就業する場合には補助手当を支払うことができ、非課税となる。
- ・保育費用補助手当の上限：  
 額は自由に選択できるが、補助手当は実際に発生した保育費用を超えてはならない。
- ・ミニジョブ（月収400ユーロ以下の雇用、または短期雇用）の場合の補助手当額の制限の有無：  
 適切な保育費用が実際に発生する限り、補助手当に上限はない。従って月額報酬が400ユーロのミニジョブの場合に、月500ユーロの補助手当を支払うことも可能である。
- ・補助手当の請求権：  
 保育費用補助手当は使用者の任意給付であり、使用者と個別に交渉する必要がある。
- ・幼稚園の旅行費用：  
 幼稚園の単発の遠足旅行などは、補助手当が給付可能な保育費用には該当しない。
- ・ボーナスの代わりに保育費用補助手当の支払いを受けるよう使用者と取り決めることは可能か：  
 一時金のボーナスが通例は任意のものである以上、毎年定期的な請求権も存在しない。そのため、使用者との交渉で、毎月の保育費用補助手当のためにボーナス支給を中止させることも可能である。



- ・従業員が家族に子供の世話をしてもらいたい場合、保育費用補助金の支払いは可能か：  
可能。保育費用を証明するために、保育をする家族と契約書を締結して、その家族に毎月、計算書を作成してもらい、支払いが証明できるようにすることが必要である（銀行振込や継続的な自動口座振替を使用するなど）。
- ・毎月の保育費用金額が異なる場合（例えば保育ママ・パパなどによる保育の場合など）：  
毎月、その都度の金額を使用者に報告する必要がある。ただし、使用者にとって管理上大きな負担となるため、一定の平均基準月額を保育者と取り決めることで、この額を計算書にも計上してもらい、使用者がそもそも保育費用を総額では支払わない場合であれば、必ずどの月でも発生する基準額を設定することも可能。その場合には両親は確定申告で、補助金で賄われない保育費用を申告することが可能。
- ・補助金の使用に関してどのような証明を提出する必要があるか。だれが証明書類をチェックするか：  
実際に発生した保育費用に関する証明書を使用者に提出する必要がある。幼稚園や保育者の計算書は原本で提出する。保育費用補助金は非課税および社会保険料免除に該当するため、チェックは税理士あるいは税務職員によって、または企業監査の一環として行われる。
- ・従業員がもらう権利がある協約賃金の引き上げ分を保育費用補助金として支払ってもらうことは可能か：  
従業員がもともと受け取る権利のある協約賃金の引き上げ分を、保育費用補助金として支払うことはできない。

以上の保育費用補助手当に関する情報は、専用サイト「中小企業と家庭<sup>3</sup>」に掲載されている。このサイトは、家族省とベルテルスマン財団<sup>4</sup>が共同で2003年から実施しているワーク・ライフ・バランスの基幹プロジェクトの一つで、特に中小企業支援のための情報提供サイトである。その背景には、企業に対する政府の支援策は、特に中小企業向けの支援に重点を置く必要があるという関係者共通の認識がある。また、このサイトは「家族のための連合（Allianz für die Familie）」（後述）の構成要素の一つでもある。

設立当初は欧州社会基金<sup>5</sup>の資金助成を受けていたが、2008年7月1日からはサイトの開発を担当した「pmeファミリーサービス有限会社<sup>6</sup>」が、家族省の支援を受けながら運営している。同社は、研究所「ワーク&ライフ（work & life）」と人事労務管理のコンサルタント会社「ファウト・ヘルクナー&パートナー（Fauth-Herkner & Partner）」に協力を仰ぎながら「バーチャル人事部」として機能するようサイトを運営している。

このサイトには、上記の補助手当に関する情報を含め、中小企業のワーク・ライフ・バランス支援のための解決モデルの提供や人事担当者向けのコンサルティングサービスのほか、幅広い関連情報が掲載されている。

<sup>3</sup> 「中小企業と家庭」ホームページ <http://www.mittelstand-und-familie.de/>.

<sup>4</sup> ベルテルスマン財団は、ドイツを本拠に世界規模で新聞、出版、放送、レコードなどのメディア事業を展開しているベルテルスマン・グループを母体として1977年に設立された。年間100以上の公益事業を実施している。

<sup>5</sup> 欧州社会基金（European Social Fund:ESF）は、加盟国の不均衡是正のための欧州構造基金の一つ。基金の対象となるのは、公共機関、雇用や社会的一体促進の分野で積極的に協力している社会的企業、NGO、民間企業、その他の利害関係者などである。

<sup>6</sup> 「pmeファミリーサービス有限会社（pme Familienservice GmbH）」は、保育に関するドイツ最大の情報サービス・プロバイダーで、仕事と家庭の調和に関して企業や労働者を支援している。同社が運営する専用サイト「中小企業と家庭」のクライアントは、家族省とベルテルスマン財団である。

## 2. 企業内保育助成プログラム（BuK）

企業内保育助成プログラムは、企業の保育支援を推進し、ワーク・ライフ・バランスの促進をすることで労使双方に利益（メリット）を生み出すことを目的としている。

このプログラムは、家族省が主管して2008年2月に開始し、2010年8月に申請期限を延期した<sup>7</sup>。使用者が企業内保育を実施した場合、欧州社会基金から保育運営費の50%（上限6,000ユーロ）の助成を受けることができる。主な内容は以下の通りである。

### 【期間】

- ・2008年2月1日～2012年12月31日

助成期間は2年間だが、2012年12月31日のプログラム終了までが限度。申請は遅くとも助成が2011年7月1日から開始されるようにしなければならない。企業、大学、保育施設運営者は、この助成プログラムの他に、州や市町村による助成も併願申請することができる。

### 【法的根拠】

2010年8月1日版「欧州社会基金の資金による企業保育助成プログラムに関する家族省基準」およびそれに引用されている全規定。

### 【財源分担】

- ・欧州社会基金の助成金は運営費の50%まで支給（上限6,000ユーロ）
- ・企業負担率は、助成対象運営経費の25%以上
- ・助成期間中の運営費は、企業分担金の他、場合によって父母負担金、保育施設運営者の自己資金、およびその他の公的ないし民間資金によって分担される。
- ・他の欧州社会基金資金による併願助成は禁じる。

### 【申請資格者】

ドイツに本拠をおくあらゆる規模と業種の企業、大学、公的組織、財団等（ただし、連邦、州および地方自治体の行政官庁は助成対象外）。

### 【規定】

助成を受けるためには、既存または新設の保育施設において、従業員の児童の保育定員を最低6人増員するか、新規に設けなければならない。これは複数の企業が合同で行うことも可能。参加保育施設はドイツ国内に本拠を有しなければならない。従業員（申請者が大学である場合は、学生の児童も）の児童の保育については、定員1人当たり年間6,000ユーロを限度として運営経費の50%まで欧州社会基金の助成金が支給される。

### 【助成対象】

- ・原則6人以上の児童の集団に対して助成されるが、正当な理由がある場合は定員の少ない集団でも助成を受けることができる。特例は、個別の場合において当初は十分な人数の児童が見つからないが、子どもが増えると確実に予想できる場合に、実際的な方策を容認する。
- ・原則として助成開始時に満3歳未満の児童に対する保育しか助成されない。助成期間中に子どもが満3歳になる時は、助成終了まで助成定員に含まれる。ただし、従業員の満3歳未満の児童の兄弟姉妹が同一施設で保育されることに両親の正当な利益が存在する場合、同一施設内で満3歳から満6歳までの兄弟姉妹の分も特例として助成対象とすることができる（申請書にその旨を記入する必要あり）。
- ・「社外」の児童を含む定員集団は助成を受けることができない。個々の企業に独自設置への十分な保育ニーズがない時には、複数企業が共同でひとつの集団を設置することができる。また、助成開始後、子どもが増える場合には、承認済みのプロジェクトの終了時まで増員分について助成金を申請することができる。

以上の情報は、企業ネットワーク「成功要因 家族（Erfolgsfaktor Familie）」（後述）のホームページ<sup>8</sup>に掲載されており、企業が助成を得るための相談サービスも提供している。

<sup>7</sup> 家族省ホームページ（2010年8月5日付）“Bundesfamilienministerium verlängert Antragsfrist zum Förderprogramm Betrieblich unterstützter Kinderbetreuung”。

<sup>8</sup> 「成功要因 家族」ホームページ <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/>。

このほか、企業内保育を実施して助成金を申請しようとする使用者に対して「欧州社会基金の助成を得るための企業内保育支援の10のステップ」と題して手順を分かりやすく解説している。

家族省は、この助成プログラムを利用してファミリー・フレンドリーな企業を目指すことは大企業にとっても中小企業にとっても有益であり、主に以下のような効果があると列挙して、企業に取り組みを促している。

#### 【ファミリー・フレンドリー企業のメリット】

- ・人材獲得が容易になる。
- ・従業員の定着率が上がり、退職者が減る（採用経費が減る）。
- ・育児休暇の経費（人員補充、職場復帰）が減る。
- ・企業風土が改善し、従業員のモチベーションと労働意欲が高くなる。
- ・欠勤が減る（病欠者が減り、育児休暇が短くなる）。
- ・生産性が向上する。

家族省は以上にかかれてあるメリットに関する根拠として、複数の研究所や財団が実施した調査結果を例示している。例えば「従業員のモチベーションと労働意欲を改善する」点については、ヘルティ財団<sup>9</sup>が2003年に実施したアンケート結果を挙げ、調査対象企業の3分の2が、ファミリー・フレンドリー施策を導入したことによって従業員の労働意欲が高まったとしている。ドイツ経済研究所<sup>10</sup>が同年実施した企業アンケート調査でも対象企業の4分の3で労働満足度の向上が認められたとしている。また、「欠勤が少なくなり、育児休暇も短くなり、コストが削減される」点については、子どもを持つ従業員のワーク・ライフ・バランスを配慮した企業では、従業員の負担を減らすことで病気にかかる率を減らすと同時に、育児休暇から従業員が復帰しやすくなることで育児休暇期間が短くなり、復帰せずにやめる従業員も減るため、求人費用も削減できるとしている。実例としてアントン・シェンベルガーという金属関連の会社では両立支援によって、病欠者が減少し、転職率が0%になった事例などを挙げている。

### 3. 中小企業向けコンサルティング費用助成

従業員250人以下の中小企業のための経営支援コンサルティング費用を助成するプログラムで、その中の対象項目の一つに「仕事と家庭の両立」が含まれている。企業のワーク・ライフ・バランスの促進を主目的とした助成金ではないが、結果として同様の効果がある助成プログラムである。経済技術省（BMW）の経済・輸出管理庁（BAFA）が主管しており、財源は連邦政府と欧州社会基金である。主な内容は以下の通り。

<sup>9</sup> ヘルティ財団は、1974年に設立された非営利の財団で、民主主義教育や移民の子どもに対する奨学金プログラムなど様々な公益の支援活動を行っている。

<sup>10</sup> ドイツ経済研究所（Institut der deutschen Wirtschaft Krts, IW）は、1951年に設立された民間の経済研究機関である。自由市場経済を基盤とした政策分析や提言を行っている。

**【法的根拠】**

2008年6月27日付官報「中小企業および自由業に関する企業コンサルティングの助成に関する基準」

**【申請】**

コンサルティング料金の支払いから3カ月以内に、完全な申請書類を経済・輸出管理庁（BAFA）に提出すること。申請書には、コンサルティング報告書、コンサルティング料金計算書、支払い証明書としての口座取引明細書、および受取済みの申請者の助成金証明書を添付しなければならない。

**【助成対象】**

一般的な経営支援コンサルティングのほか、「技術革新」、「品質管理」、「従業員参加」、「環境保護」、「防災防止」、「女性事業家または移民の企業管理」、「家庭と仕事の両立改善」などの専門的なコンサルティングも助成対象となる。

**【助成方法と金額】**

助成は予算の範囲内で行われ、企業コンサルタントから請求されたコンサルタント料金に対して企業に補助金が出る。補助率の上限は、旧西ドイツ地域で50%（限度額は1,500ユーロ）、リューネブルクを含めた旧東ドイツ地域では75%（限度額は1,500ユーロ）である。

一般コンサルティングと専門コンサルティングについては、各企業には基準の有効期間の範囲内で、それぞれ総額3,000ユーロのコンサルティング補助枠がある。つまり、一般的コンサルティングと専門的コンサルティングには、合わせて最高6,000ユーロが補助される。この限度は「環境保護」、「防災防止」、「女性事業家または移民の企業管理」、「家庭と仕事の両立改善」には適用されない。

**【申請資格者】**

最低1年間営業を継続しており、かつ以下の条件を満たす中小企業および自営業者。

- ・従業員数が250人未満（従業員数は原則として年度中に雇用していた正規社員）
- ・年間売上額が5,000万ユーロ未満、もしくは年度貸借対照表総額が4,300万ユーロ未満。基準値は、実施済みの直近の年度決算のもの。計算基礎としては、直近2事業年度を用いる。
- ・資本金または議決権の25%以上が1社または複数社に保有されていない状態であること。企業集中（企業結合の形態での企業集中※、資本参加の場合には、他社の申請企業への資本参加が25%超）の場合、その従業員ないし実績年間売上を合算しなければならない。その他の詳細については、EU中小企業定義（EU-KMU Definition）に従うこと。

※企業集中とは、企業が生産規模の拡大などを目的として、合併またはカルテル・トラスト・コンツェルンなどの形態で結合すること。

以上の情報は、経済技術省（BMWFi）や経済・輸出管理庁（BAFA）のホームページ<sup>11</sup>に掲載されているほか、「成功要因 家族」のホームページにも掲載されている。

**第2節 認定・表彰制度**

**1. トータル・イー・クオリティ（TEQ）認定制度**



企業の自主的な「男女機会均等」を促すために、優れた取り組みをした企業を認定する制度である。家族省のほか、大企業や労使団体が連携して、

1996年に認定事務を行う「ドイツ・トータル・イー・クオリティ（TEQ）」協会<sup>12</sup>を設立した。企業の「ワーク・ライフ・バランス」の取り組み促進を直接意図したものではないが、結果としてワーク・ライフ・バランス環境の醸成に寄与している制度である。認定は、15人以上の従業員がいる企業（もしくは組織、機関）が対象で、毎年

<sup>11</sup> 経済技術省ホームページ“BAFA-Förderung von Unternehmensberatungen für kleine und mittlere Unternehmen sowie Freie Berufe”、経済・輸出管理庁ホームページ“Unternehmensberatungen”。

<sup>12</sup> トータル・イー・クオリティ協会ホームページ <http://www.total-e-quality.de/>。

1回、男女の機会均等政策に模範的な企業に対して証明書が発行される。認定を受けた企業は、その後3年間、上記の認定ロゴの使用が許可される。2010年には計60社が認定を受け、これまでに計299社（従業員数合計は約200万人）が認定を受けた。

#### 【TEQ認定の効果】

TEQ協会が認定を開始した1997年から2008年までに認定を受けたすべての企業に対して効果を測るため、アンケート調査を行った。その結果、認定企業の64.0%がTEQ認定後に企業の社会的イメージが向上したと回答している。同協会は、2010年の認定状況について「経済危機の影響を懸念していたが、2010年の認定企業数は、2009年と比較して1.5倍に増えており、TEQ認定制度の定着と認定企業の拡大が進んだ」と評価している<sup>13</sup>。

## 2. 従業員のための仕事と家庭の監査 (Audit Berufundfamilie)



この監査プログラムは、1998年にヘルティール財団がつくったワーク・ライフ・バランスを促進するための戦略的人事政策ツールが基礎になっている。同財団は「仕事と家庭 (Berufundfamilie) 社」という有限会社を設立し、この会社が企業に対するファミリー・フレンドリー施策の支援と監査（認定）業務を行っている。家族省は後援と運営の助成を行っている。また、欧州社会基金も助成している。仕事と家庭社から監査人が企業に派遣され、ワークショップを実施して現状分析を行い、ワーク・ライフ・バランスの改善に向けた戦略目標を個別設定した上で、企業は初回の仮認定証を受け取る。その後、目標に向けて企業努力を行いながら、同じ目的を持つ企業とのネットワークに参加するほか、毎年進捗状況を仕事と家庭社に報告する義務を負う。そして3年後の再監査を経て、初めてファミリー・フレンドリー企業として認定証（監査証）が授与される仕組みになっている。2010年1月11日は、300社がファミリー・フレンドリー企業として認定された。

#### 【監査プログラムの効果】

監査プログラムの効果について、仕事と家庭社が認定を受けた企業の従業員からインタビュー調査を行ったところ、85%が仕事のモチベーションと満足度が向上したと答え、70%が業務の質と生産性が向上したと回答した<sup>14</sup>。

## 3. 企業ネットワーク「成功要因 家族 (Erfolgsfaktor Familie)」



「成功要因 家族」とは、「企業にとって『家族』は成功の大切な要因だ」という意味である。家族省が主導して、ベルテルスマン財団の協力を得ながら2003年夏に始まった政労使学の連携によるプロジェクト「家族のための

<sup>13</sup> EU Employment, Social Affairs & Inclusion ホームページ（2010年9月1日付）“Germany: Total E-Quality Label”。

<sup>14</sup> 仕事と家庭社 ホームページ <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=21>。

連合 (Allianz für die Familie)」（後述）の構成要素の一つで、ドイツ商工会議所 (DIHK) と家族省が共同で 2006 年に創設した。DIHK がこのようにワーク・ライフ・バランス促進を政府と共同で積極的に実施する背景について、ハンス・ハインリヒ・ドリフトマン DIHK 会長は「ファミリー・フレンドリーな企業経営は、激しさを増す熟練労働者の獲得競争において有利な材料となる。このことを認識する企業は近年確実に増加しており、今後『成功要因 家族』を基点とした企業間ネットワークの重要性はますます拡大するだろう<sup>15)</sup>」と語っている。

企業ネットワーク「成功要因 家族」は、現在、「家庭に配慮した人事政策」を実施する使用者のためのドイツ最大のプラットフォームとなっており、既述の「企業内保育助成プログラム」などの情報を掲載しているほか、中小企業がファミリー・フレンドリー施策を実施する際の助言や支援も行っている。また、ネットワーク参加企業に対して、他社と連携を図る機会の提供や、各企業の独自の取り組みを世間一般に広く紹介する活動も行っている。

企業ネットワーク「成功要因 家族」の中心的な活動として、ファミリー・フレンドリー企業のコンテストがある。企業ネットワーク「成功要因 家族」を 2006 年に創設する前段階として、2005 年に行われたコンテスト「成功要因 家族 2005」では、2004 年 9 月 15 日から同年 12 月 15 日の 3 カ月間にファミリー・フレンドリー施策に積極的に取り組んでいる優良企業を募集したところ、計 336 社が応募した。その中から大企業、中小企業、小企業から各 1 社が最優秀社として表彰され、1 万ユーロの賞金が各社に授与された。また、上位 30 社には無料で「従業員のための仕事と家庭の監査 (Audit Berufundfamilie)」を受ける権利が与えられた。

同コンテスト 2 回目は「成功要因 家族 2008」として実施され、計 503 社が応募した。内容は以下の通りである。

**【主催】**

・家族省主催。メルケル首相が後援。協賛は、経済技術省(BMWi)、ドイツ使用者連盟(BDA)、ドイツ商工会議所 (DIHK)、ドイツ手工業中央連合会(ZDH)、ドイツ産業連盟(BDI)、ドイツ労働総同盟(DGB)およびドイツ青年商工会議所 (Wirtschaftsjunioren) である。ヘルティール財団が設立した「仕事と家庭 (Berufundfamilie) 社」は有資格パートナーとして、提出されたコンテスト書類を審査する。なお、コンテストは欧州社会基金により助成されている。

**【目的】**

今日ますます多くの企業がファミリー・フレンドリーな施策を従業員に提供している。家族省もこれを支援しており、企業コンテスト「成功要因 家族 2008」によって、ドイツで最も家庭に優しい企業を表彰する。その目的は、成功の過程を公に明らかにし、ファミリー・フレンドリー企業の普及に寄与することである。コンテストを通じて、企業は比較的少ない費用でも、ファミリー・フレンドリー施策は実施できることを示し、今後さらにできる限り多くの企業に、好事例を導入してもらおうことを目指している。

<sup>15)</sup> 家族省ホームページ (2010 年 8 月 30 日付) “Familienfreundlichkeit wird immer mehr zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft”.

**【募集期間】**

2007年10月22日～12月15日

**【応募方法】**

書面、もしくはオンラインによる応募

**【選定方法】**

仕事と家庭社の経験豊富な調査員が最終審査に進む30社を選出し、2008年初頭にその企業を訪問する。調査員の訪問を受けた30社の中から、経済界、学界、政界の代表で構成される審査委員会が話し合いによって、各カテゴリーの受賞者を決定する。

**【参加資格】**

- ・ドイツ国内に本拠を置き、すでに従業員に仕事と家庭の両立支援措置を提供しているすべての企業。企業コンテスト「成功要因 家族 2005」の参加者および受賞者も再度応募可能。すでにヘルティナー財団の従業員のための仕事と家庭の監査（audit berufundfamilie）を終えた企業、または企業ネットワーク「成功要因 家族」の参加企業も参加できる。大学、公共機関および行政当局も、使用者としての役割において、やはり参加することができる。
- ・従業員が自分の使用者を、このコンテストに参加するよう指名することもできる。従業員から指名を受けた企業経営者は、コンテスト事務局からコンテストに応募するよう勧誘され、詳しい情報を受け取る。情報保護の理由から指名した従業員の名前は通知されない。
- ・コンテストに参加するためには、詳細なすべての質問に答える必要があり、すべてに回答するには、企業内の役員、人事部など様々な部門への問合せが必要になるため、登録自体にハードルを設けており、登録完了後に改めてコンテストへの意思表示を行う必要がある。

**【賞】**

- ・最優秀賞 3社（賞金 各5,000ユーロ）
    - 大企業（従業員500人超）から1社
    - 中小企業（従業員50人以上500人以下）から1社
    - 小企業（49人以下）から1社
- さらに受賞10社が、トロフィーを授与され、コンテストに参加した全企業が参加証を受け取る。2008年夏から家族大臣が、成果を上げている企業数社を訪問する予定。この他に各カテゴリー（大、中、小企業）から2社が「企業保育モデル特別賞」と「職場復帰モデル特別賞」を授与され、また、カテゴリーに関係なく1社が「イノベーション賞」を授与される（各特別賞金は2,000ユーロ）。

**【授賞式】**

2008年5月29日にベルリンの旧国家評議会ビル（ESMT）において家族大臣臨席の下で賞が授与される。

**【参加料金、企業にとっての参加効果】**

無料。企業は、コンテストに参加することで、ファミリー・フレンドリー企業としての広報効果や、ファミリー・フレンドリー人事政策を強力な人材獲得ツールとして活用できる可能性を得ることができる。ファミリー・フレンドリー企業は、従業員にとっても顧客にとっても魅力的である。また、最終審査に残った参加企業は、コンテストの広報活動枠内で、詳しく企業活動を紹介する（参加企業がこれを望まない場合は、事務局に伝えることで広報をしないことも可能）。また、最終審査に残った企業はすべて、ベルリンの旧国家評議会ビル（EMST）で開催される授賞式に参加することができる。

このほか、企業ネットワーク「成功要因 家族」の参加企業のための大会も2008年から年1回開催されている。第3回大会は2010年4月21日にベルリンで開かれ、400社以上の企業代表者らが家庭への配慮を向上させる取り組み（グッド・アイデア）などの情報交換を行った。大会で話し合われた議題には、「子どもがいる従業員により一層の支援をする方法」といったテーマで、小学校などが半日で終わってしまうため発生する問題の解決法を話し合ったり、「中小企業で働く父親への配慮」に関する最新の調査結果、企業のための新しいチェックリスト「家庭の優しさ度チェック」（家庭への配慮に関する従業員の満足度を調査

したり、改善案を得たりするためのチェックリスト)の具体的な活用法などが紹介された<sup>16</sup>。

また、2010年には、この企業ネットワーク「成功要因 家族」自体が、ドイツ全土で開催されたイノベーションコンテスト「アイデア国の365の現場 (365 Orte im Land der Ideen)」の受賞団体として表彰された。この表彰は「ドイツーアイデアの国 (Deutschland – Land der Ideen)」プロジェクトという、政府とドイツ産業連盟 (BDI)、大企業などが中心となって実施しているキャンペーンの1つである。

#### 〔成功要因 家族プログラムの効果〕

「成功要因 家族」プログラムの効果について、家族省では参加企業の毎月の増加数などを折に触れてプレスリリース等で発表している。参加企業は設立時から順調に拡大しており、2010年8月末には3,000社に達した。シュレーダー家族大臣から会員証を渡され、3,000番目の会員となったのは、ヘッセン州のEVO (Energieversorgung Offenbach AG) というエネルギー会社である。EVO社では約650人に対して、社員のための積極的なワーク・ライフ・バランス支援を行っている。その例として柔軟な労働時間、結婚や出産の際の金銭給付、終業後研修、親子室「ホタル<sup>17</sup>」などを提供している。従業員のニーズに応じて社内保育所も計画しており、同社代表取締役のミヒャエル・ホーマン氏は今後も両立支援をすすめ、将来的にはニーズが高まるとされる家族を介護する従業員の支援強化に取り組む予定である。家族大臣はこうした企業ネットワークの拡大について「2006年の設立から4年足らずの間に企業ネットワークには3,000社が参加し、今後も拡大し続けるだろう。これはファミリー・フレンドリーがドイツ経済のトレードマークになりつつあることの象徴である。家族省は今後も社会意識の変化を目指して支援を続けていく」との談話を発表している<sup>18</sup>。

なお、同コンテストは、最優秀賞金が第1回の各1万ユーロから、第2回には各5,000ユーロに半減したが、応募企業総数は、逆に336社から503社へ増加している。

このほか、家族省は2008年に『企業プログラム「成功要因 家族」事業報告書<sup>19</sup>』という報告書を発行し、プロジェクトを概説し、これまでの成果を総括している。

### 第3節 その他の支援制度 (州政府の取り組み)

ドイツの連邦レベルでは入札などの公共調達制度を企業のワーク・ライフ・バランス促

<sup>16</sup> 家族省ホームページ (2010年4月21日付) Unternehmenstag “Erfolgsfaktor Familie” 2010: Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsfaktor.

<sup>17</sup> 親子室「ホタル」(Eltern-Kind-Zimmer“Glühwürmchen”)は、オフィスの空き部屋を利用した、子連れで仕事ができるように設備を整えた部屋で、デスクワークをする親の横で子どもが遊べるように玩具なども用意されている。

<sup>18</sup> 家族省ホームページ (2010年8月30日付) “Familienfreundlichkeit wird immer mehr zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft”.

<sup>19</sup> BMFSFJ (2008) *Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“*.



進に利用する動きは見当たらない<sup>20</sup>。しかし、州レベルで見ると、ワーク・ライフ・バランスというよりは、その環境醸成に影響を及ぼす「男女平等の促進」という観点からいくつかの州で公共調達制度を活用する動きがある。以下に概要を紹介する。

#### 〔州政府の公共調達に関する規定〕

ブレーメン州の公共調達制度は、「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬」の取り組みを企業に求めるとともに、落札額が同じ場合は「男女の機会均等」などに取り組み企業を優遇することが規定されている。具体的には、「公共調達における協約賃金遵守、社会的基準および競争の確保のためのブレーメン州法<sup>21</sup>（協約賃金遵守・公共調達法）」第4章18条（社会的基準およびその他の基準の考慮）第2項で「建設サービス、物品納入サービスおよび役務提供サービスの調達の場合は、国際労働機関（ILO）第100号条約『同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約』（連邦法律公報1956年第II部24頁）など、ILO条約で定められている最低基準を無視して得られ、または製造された物品がサービスの目的物にならないように努めなければならない」と規定している。また、同条第3項で「建設サービスおよび役務提供サービスに関する公共調達の場合に、経済的価値が同一の入札がある場合には、社会法典第9編第71条に基づく重度障害者の雇用義務を果たし、職業訓練ポストを提供し、初期職業訓練の確保を目的とする労働協約による賦課制度に参加し、または職業訓練同盟に参加する入札者が落札する。このことは、雇用における男女の機会均等を推進する入札者に対しても同様に適用される」としている。同条第5項では「第3項の規定による前提条件の証明として、入札者は管轄機関の証明書を提出しなければならない、または雇用における男女の機会均等をどのように推進しているかを説明しなければならない」と定めている。

なお、この他にもベルリン州では、公契約の締結や補助金の支給の際に、女性の地位向上に取り組んでいる企業を優遇する規定があるほか、ブランデンブルク州や、ザールラント州、チューリンゲン州にも公契約に関して同様の規定がある<sup>22</sup>。

## 第4節 ワーク・ライフ・バランスの指標・数値目標

### 1. 指標・数値目標

家族省では、主に「児童支援法（Kinderförderungsgesetz）」に基づき、保育に関する数

<sup>20</sup> ただし、民間に対してではなく連邦政府職員に対しては、連邦平等法（2001年12月）に基づき、女性比率が50%未満の空きポストについての女性の割当（クォータ制）や、育児や介護によって獲得した経験・能力の評価を認め、家庭責任を引き受けたことによる職業生活の中断、勤務年数の不足、勤務時間の短縮に対する評価を禁じるなどの措置をとっている。詳細は、男女共同参画局（2007）『諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査—ドイツ共和国・フランス共和国・大韓民国・フィリピン共和国』、p.36参照。

<sup>21</sup> Bremisches Gesetz zur Sicherung von Tariftreue, Sozialstandards und Wettbewerb bei öffentlicher Auftragsvergabe (Tariftreue- und Vergabegesetz TtVG).

<sup>22</sup> GenderKompetenzZentrum ホームページ “Gleichstellung und öffentliche Vergabe”.

値目標を定めている。

2008年12月16日に施行された児童支援法は、子どもを持ちたいという若い世代の希望を実現できるよう、ニーズにあった保育サービスの拡充や、保育の質の向上、保育施設の多様化をさらに促進するための基礎と位置付けられている。連邦政府は、同法に基づいて保育サービスの定員を拡充し、2013年までに3歳未満児の3分の1は保育の場所が提供されるよう、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。また2013年8月1日からは、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と定めている。

上記の目標を達成するために、ドイツ政府は保育サービス拡充に必要な総額120億ユーロのうちその3分の1に当たる40億ユーロを負担する予定で、そのうち21億5,000万ユーロが2013年までの投資資金としてすでに準備されている。残りの18億5,000万ユーロは、各州が負担する運営経費の財源に使われる予定である。2014年以降、政府は毎年運営経費の財源として7億7,000万ユーロの運営経費の財源を負担することになっている<sup>23</sup>。

#### (1) 保育施設の収容率

家族省によると3歳未満児に対する保育所収容率は2010年11月時点で23.1%である。また3歳未満児のうち、約47万2,000人が託児所か公的支援を受けた保育所で保育されている(2010年3月時点)。これは2009年と比較して5万3,000人増加したことになる<sup>24</sup>。

#### (2) 親手当制度導入による父親の育児休業取得率の上昇

家族省の委託を受けて、経済学者のベルト・リュールupp博士らがまとめた『活発な人口発展のための効果的な家族政策(2003)』では、スウェーデンの育児休業制度を参考に、①保育施設の拡充を進めること、②育児休業にかかる所得減少(機会費用)を少なくするために所得比例の休業給付(親手当)を導入することが提言されている<sup>25</sup>。これを受けて政府が2007年に導入した所得比例の休業給付「親手当(Elterngeld)」は顕著な成果を上げており、2007年の制度導入以前には3%に過ぎなかった父親の育児休業取得率が、2008年末には16%へと上昇した<sup>26</sup>。また、家族省は2007年に『若い夫婦の親手当評価』と題する報告書<sup>27</sup>の中で、親手当に対する親の満足度や手当の申請・承認状況に関する報告書を発表している。また、2008年には、『今後の家族政策の一部としての親手当』と題する報告書<sup>28</sup>の中で、国民、産業界、学会などが親手当をどのように評価しているかについて、親手当の効果を調査し、その結果を国際比較している。

<sup>23</sup> 家族省ホームページ(2010年11月17日付)“Gute Kinderbetreuung”。

<sup>24</sup> 同“Gute Kinderbetreuung”。

<sup>25</sup> BMFSFJ(2003) *Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung*。

<sup>26</sup> 財団法人子ども未来財団(2009年)『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』、p.87。

<sup>27</sup> BMFSFJ(2007) *Das Elterngeld im Urteil der jungen Eltern*。

<sup>28</sup> BMFSFJ(2008) *Dossier: Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik*。

### (3) その他

家族省は、政策のニーズ、進捗状況を把握するために、外部の研究機関などに委託しながら様々な調査報告を公表している。その中から最近のものをいくつか紹介する。『家族の未来（2008）』という報告書<sup>29</sup>では、包括的な家族政策の支出状況や成果の分析を行っている。その中では、親手当など家族政策に対する国民の広範な理解が得られたことや、意識調査で「希望する子どもの数」が増えて実際に出生数が増加し、父親が育児に積極的に関わるようになったと分析している。

また、『家族の立場と生活状況 2009』という報告書<sup>30</sup>では、ここ数年のワーク・ライフ・バランスがどう変化したかに関する聞き取りを行ったところ、旧西ドイツ地域の人約3分の1が「以前と比較して良くなった」と回答している一方で、旧東ドイツ地域の人半分以上は「以前と比較して悪くなった」と回答するなど、東西の意識の差異も明らかにしている<sup>31</sup>。

## 第5節 ワーク・ライフ・バランス施策に関する広報とその効果

### 1. 「可動労働時間」キャンペーン

1998年に労働社会省（BMAS）、家族省（BMFSFJ）、雇用エージェンシー（BA）の三省・機関が合同で展開した「可動労働時間制—労使のための指針」という広報政策で、「労働時間を長期間にわたって柔軟化するモデルとして、週、年、数年単位で労働時間を編成する案」を示して、労働時間の柔軟化を推進した<sup>32</sup>。

#### 〔可動労働時間キャンペーンの効果〕

このキャンペーンの後に最も普及したのは労働時間貯蓄口座制度で、2008年時点で63%の企業が導入している。なお、上記のような柔軟な労働時間制度を企業に導入させるような仕組みづくりの発端は、1994年の労働時間改革にまで遡る。改革の結果、時間外労働に対する割増賃金の補償義務（任意規定）が法律上撤廃されたのを機に、労働者が銀行口座のように労働時間口座に所定外労働時間を貯蓄して、休暇などに使えるような仕組みである労働時間貯蓄制度が普及した。このように、時間外労働を金銭補償ではなく休日代替で補償することで、それまでの割増賃金といった金銭補償に可能な限り依存しない仕組みへの転換を行った。この背景には、労働者のワーク・ライフ・バランスに対する配慮だけでなく、ドイツ企業を取り巻く競争・成長環境の変化に適応するための経済的な配慮もあった<sup>33</sup>（ドイツは

<sup>29</sup> BMFSFJ (2008) *Arbeitsbericht: Zukunft für Familie*.

<sup>30</sup> BMFSFJ (2009) *Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009*.

<sup>31</sup> (注釈 30 同掲)、p.11 引用。東西の差異に関する上記の記述があるのみで、実際に旧東ドイツ地域の人何割が「以前と比較して良くなった」と回答したか等、具体的な数値の記載はない。

<sup>32</sup> 白井邦彦 (2003) 「新しい社会政策の構想 20 世紀的前提を問う」『大原社会問題研究所雑誌』No.538・539、p.82。

<sup>33</sup> 鶴光太郎 (2010) 『労働時間改革—鳥瞰図としての視点—』「RIETI Discussion Paper Series」経済産業研究所、pp.11-14。

割増賃金率の法令上の規定はないが、労働協約で規制される場合はある。

## 2. 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

2001年7月2日に、家族省（BMFSFJ）、教育研究省（BMBF）、経済労働省（BMWA）、交通建設住宅省（BMVBW）の4省<sup>34</sup>とドイツ使用者連盟（BDA）、ドイツ産業連盟（BDI）、ドイツ商工会議所（DIHK）、ドイツ手工業中央連盟（ZDH）の4経済団体が合意して政使協定<sup>35</sup>を締結。この時期は、前年の2000年にEUのリスボン戦略<sup>36</sup>が打ち出され、ドイツ国内では、戦略目標の女性の就業率60%の達成を目指している時期であった。この協定によって、男女平等の促進やそれに付随するファミリー・フレンドリーな環境促進が図られた。この協定は、ガイドライン的な性格であるため法的拘束力は特にないが、その後誕生した「家族のための連合（Allianz für die Familie）」（後述）の前段階とも言える政府と使用者の合意協定で、これまで紹介した各種の取り組みとも密接に関係している。

### 〔協定の効果〕

この協定の取り組みに関する進捗状況を確認するために、2年毎にレビューのための調査が実施されている。これまでに2003年末、2006年、2008年に調査結果が公表されている<sup>37</sup>。第1回報告書では各取り組みが確実に進展していると評価しつつ、今後の取り組み課題として2003年夏に結成した「家族のための連合」への企業参加の促進、「従業員のための仕事と家庭の監査（Audit Berufundfamilie）」へ政府協力の要請、保育施設の一層の拡充などが提言された。第2回報告書では、2年間で女性の職業選択の幅が拡大し、仕事と家庭の両立支援に進展が見られたとした上で、「トータル・イー・クオリティ」、「家族のための連合」、「従業員のための仕事と家庭の監査」など各種プログラムへの企業参加を、政府と使用者団体は共同で促していくべきだとしている。この他、2010年までに満3歳未満児の保育目標を達成するために連邦、州、市町村間の連携を強化しながら、税制面でも両親の保育負担を軽減する政策をとるようにも提言している。第3回報告書では、1998年には55.8%だった女性の就業率が2008年には65.4%に上昇し、女性の労働参加が進んだことを評価している。また、調査が開始されてから約6年間に、経営者の仕事と家庭の両立の重要性に関する認識が高まり、具体的な両立支援に取り組んでいる企業は2003年にはわずか9.4%だったのが2008年に25%近くまで増加しているとしている。このほか、女性の自営業進出も男性より

<sup>34</sup> 当時の経済労働省は、その後経済技術省と労働社会省に分かれ、協定の政府側当事者は現在5省である。

<sup>35</sup> Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.

<sup>36</sup> 2000年3月にリスボン欧州理事会において打ち出されたEUの経済・社会政策。その中の雇用目標では加盟国平均で61%の就業率を10年までに70%にまで引き上げ、とくに女性の就業率を現在の51%から60%に引き上げるとされた。

<sup>37</sup> BMFSFJ (2003) *1.Bilanz Chancengleichheit*, \_\_\_\_ (2006) *2.Bilanz Chancengleichheit*, \_\_\_\_ (2008) *3.Bilanz Chancengleichheit*.

も順調に増加しており、自営業者の約3割を女性が占めるまでになったことにも言及している。さらに若い女性の職業選択の幅の拡大について、政府が実施している「ガールズ・デイ<sup>38</sup> (Girls' Day)」が大きな効果を上げており、2001年から計65万人の女性がこのイベントに参加したとして、評価している。

### 3. 家族のための連合 (Allianz für die Familie)



家族省が主導して、ベルテルスマン財団の協力を得ながら2003年夏に始まった政労使学の連携によるプロジェクトで、「家族のための連合」は、ドイツのワーク・ライフ・バランス政策の根幹とも言える。使用者団体、労働組合、財団や学術など各界のトップが参加して「企業における家族に優しい環境づくり」推進のために、子育てをしやすい企業環境の醸成や、女性の登用促進、家族支援サービスの強化などの課題解決に取り組んでいる。具体的には、中小企業向け支援（既述）を実施したり、家族に優しい企業のコンテスト表彰や認定（既述）などの活動等を行っている。このほか企業や社会にとってファミリー・フレンドリー施策が有益であるとの調査結果の広報を行ったり、地域連携の促進なども実施している。主な活動は以下の通り。

#### (1) ファミリー・フレンドリー施策の広報

家族省は、プロジェクトの一環として、ファミリー・フレンドリー施策が企業や社会にとって有益であることを示すために、これまで多数の調査結果を発表している。

2003年には『ファミリー・フレンドリー施策に関するマイクロ経済効果<sup>39</sup>』という報告書の中で、ファミリー・フレンドリーを実施した協力企業10社のデータを集計して、「ファミリー有限会社 (Familien GmbH)」という仮想会社をつくり、ワーク・ライフ・バランスを実施した場合の費用便益分析 (Kosten-Nutzen-Analyse) を行っている。それによると、1,500人の従業員を有する「ファミリー有限会社」がファミリー・フレンドリーを実施した場合、しなかった場合と比較して約37万9,000ユーロの経費削減が可能になり、ファミリー・フレンドリー施策にかかる経費の約30万4,000ユーロから差し引いた約7万5,000ユーロが利益 (約25%の費用便益効果 (便益/費用)) という結果になっている。政府はこのような資料を広報し、企業への取り組み促進を図っている。

このほか、2004年3月に立ち上げられた「経済発展と社会的安定の原動力としてのワーク・ライフ・バランス」という産官共同プロジェクトの中で、社会的影響の試算を行い、ワ

<sup>38</sup> ガールズ・デイは、これまで女性が少なかった理工研究分野や技術系職種で女性の参加を増やそうとする目的で2001年に始まったドイツ全土にわたるイベント。各州の研究所や企業の現場見学や体験イベントなどを開催している。教育研究省、家族省、欧州社会基金、EU、Kompetenzzentrum (コンピテンスセンター) が主催し、連邦雇用エージェンシー (BA)、労働総同盟 (DGB)、ドイツ使用者連盟 (BDA)、ドイツ産業連盟 (BDI)、ドイツ商工会議所 (DIHK)、ドイツ手工業中央連盟 (ZDH)、イニシアティブ 21 (IT 関連の使用者団体) がアクションパートナーとなっている。詳細はガールズ・デイホームページ (<http://www.girls-day.de/>) を参照。

<sup>39</sup> BMFSFJ (2003) *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen*.

ーク・ライフ・バランスの実践は成長の原動力になると結論づけている<sup>40</sup>。具体的には、経済成長率や競争力が強化（2006～2020年の間の経済効果は約2,480億ユーロ、労働時間当たりの生産性は1.6%改善）され、出生率や雇用が増加し（合計特殊出生率1.56、2020年までに22万1,000人の雇用創出）、国内需要の喚起（1,910億ユーロの個人消費増）、使用者の社会保険料負担の節約（1,140億ユーロの節約）につながるとして、社会のワーク・ライフ・バランスに対する意識改革も図っている。

## （2）家族のための地域同盟（Lokale Bündnisse für Familie）



「家族のための地域同盟」は、地域経済の活性化と子育てがしやすく家族に優しい地域の環境づくりの融合を目指す地域レベルの取り組みで、2004年に家族省の主導で立ち上げられた。地方自治体、企業、労働組合、商工会議所、教会、市民ボランティア団体などが連携して、家族支援の拠点を形成している。ここでは、地域ごとの実情に応じて子育て支援、介護支援、雇用支援、地域経済活性化などに関する活動を行っている。現在ドイツ全土の635カ所で行われており<sup>41</sup>（2010年9月）、設立当初から拡大し続けている。これらは、もともと地域にあった組織、つまり市長・市議会、地元商工会・小売業団体、地元企業をはじめ、様々な宗派の教会などドイツを代表する福祉団体の支部を基盤としている。これまで交流の少なかった各組織が情報・経験の交流・共有を行いつつ、保育者の斡旋、介護者向けボランティアの仲介、子どもの遊び場所の創設、家族の日の設定と全国的なキャンペーンや広報などを行っている<sup>42</sup>。

### 〔家族のための地域同盟の効果〕

家族省は、2005年に『家族のための地域同盟—企業も参加<sup>43</sup>』と題する報告書の中で、企業がいかに家庭のために取り組み、その結果いかに恩恵を得るかを示している。その後2006年には『経済的観点から見たプロジェクト「家族のための地域同盟」<sup>44</sup>』という報告書の中で、12の地域同盟の事例調査とその経済的利点を発表して、プロジェクトの効果や進捗状況を把握している。

### 〔広報政策全般の効果〕

個別の広報政策の効果検証というわけではないが、家族省では、政府がワーク・ライフ・バランス支援に本格的に取り組み始めた2000年代半ば頃から、国民（個人）や、企業経営者の意識がどのように変化しているかに関する定期的な調査を実施している。

<sup>40</sup> 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）（2006）『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』、p.113。

<sup>41</sup> 家族省ホームページ（2010年9月14日付）“Lokale Bündnisse für Familie”。

<sup>42</sup> 財団法人子ども未来財団（2009）『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』、p.38。

<sup>43</sup> BMFSFJ（2005）*Lokale Bündnisse für Familie. Unternehmen machen mit!*。

<sup>44</sup> BMFSFJ（2006）*Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie aus ökonomischer Sicht*。

ワーク・ライフ・バランスに対する国民の意識変化を測るため2006年から2年毎に実施し、3回目となる『家庭生活モニター 2010<sup>45</sup>』によると、国民の69%と親（18歳未満の子を持つ親）の78%が、「仕事と家庭の両立」を家族政策の重点に置いてほしいと回答している（2008年の調査では国民の63%）。また、国民の74%が、介護と仕事の両立は困難であると評価し、国民の87%が、介護と仕事の両立を重要な課題であるとみなしている。このほか父親の60%が自分の労働時間を子どもと過ごすために短縮したいと希望している一方で、母親の4分の3は週20時間以上働きたいと考えており（75%）、23%は週30～35時間労働を希望している。家族省ではこの調査結果を受けて、今後仕事と家庭の両立支援をさらに促進するための環境整備に力を入れていく計画である<sup>46</sup>。具体的には、「家族介護期間<sup>47</sup>」の導入や「家族を意識した労働時間<sup>48</sup>」構想を進めている。

また、ワーク・ライフ・バランスに対する企業の意識変化を測るため2003年から実施し、3回目となる『2010ファミリー・フレンドリー企業調査<sup>49</sup>』の結果によると、2008年の深刻な経済危機にもかかわらず、2009年の企業のファミリー・フレンドリー施策は危機前の2006年と変わらない高水準を維持していた<sup>50</sup>。この調査は、1,300社を超える企業の経営者・人事責任者を対象に実施され、各企業の実施状況をアンケートで聞いている。調査結果によると、経済危機の影響によって、施策の廃止・導入延期を余議なくされた企業はわずか7%で、ほとんどの企業が水準を維持するか、もしくは新たな施策を追加していた。さらに、関連施策を全く実施していない企業の割合は03年=19.6%、06年=4.8%、今回調査では1%未満に減り、企業の施策が年を経るごとに定着していることが判明した。施策を導入した動機は、93%の企業が「有能な従業員の維持・獲得」のためと答えている。ほかに「仕事満足度の向上」（93%）、「生産性の向上」（80%）、そして「育児休業から復帰する従業員の早期統合」（77%）で、企業におけるワーク・ライフ・バランスが着実に進展していることを示す結果となっている。

<sup>45</sup> BMFSFJ (2010) *Monitor Familienleben 2010*.

<sup>46</sup> 家族省ホームページ（2010年8月31日付）Kristina Schröder: "Zeit ist die Leitwährung moderner Familienpolitik".

<sup>47</sup> 「家族介護期間（Familienpflegezeit）」とは、ドイツで普及している労働時間貯蓄口座を活用して、労働者が最長で2年間、労働時間を最大で50%まで短縮することを可能とし、その間も賃金の75%が支払われるようにする制度で家族省は2011年半ばまでに法律の施行を目指している。詳細は拙稿「介護期間中の時短と賃金、復帰後に調整—連邦家族省の新たな両立支援策」『ビジネス・レーパー・トレンド』2010年8月号、労働政策研究・研修機構編、p.38を参照。

<sup>48</sup> 「家族を意識した労働時間（Familienbewusste Arbeitszeiten）」構想は、家族省の主導で2010年10月に開始したキャンペーンである。この目的は、母親により多くのキャリア形成機会を与え、父親により多くの家族時間を与えるために、より柔軟な労働時間を提供する企業を支援することである。2011年2月28日には政労使の代表者が「家族を意識した労働時間憲章（Charta für familienbewusste Arbeitszeiten）」に署名した。詳細は家族省ホームページ（2011年2月28日付）"Zur richtigen Zeit am richtigen Ort"を参照。

<sup>49</sup> BMFSFJ (2010) *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010*.

<sup>50</sup> 拙稿「企業ファミフレ施策、経済危機前とほぼ同水準」『ビジネス・レーパー・トレンド』2010年7月号、労働政策研究・研修機構編、p.50。

## 第6節 まとめ

以上見てきたように、ドイツの企業に対するワーク・ライフ・バランス促進支援策は、主に政府と使用者団体が連携を取りながら実施している。両者は「ワーク・ライフ・バランスを促進してファミリー・フレンドリーな企業を目指すことは、より良い人材の獲得や顧客へのアピールなど、企業にとっても多くのメリットがある」ということを折に触れて強調しながら環境醸成に向けた取り組みを行っている。また、ワーク・ライフ・バランスの導入が困難だと思われる中小企業に特化した支援や、「家族のための地域同盟」のように既存のネットワークを活かした地域を拠点とする家族支援があるのも特徴として挙げられる。このほかワーク・ライフ・バランス政策の効果や進捗状況の確認に関して、家族省ではアンケート調査などの分析報告を活用しているが、そのほとんどは外部の専門家や研究機関に委託している。この点も、政策実施機関が自ら政策効果を測定するよう義務付けられている日本とは事情が異なっている。

### [引用文献]

- BMFSFJ (2003) *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen*
- \_\_\_\_\_ (2003) *Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung*
- \_\_\_\_\_ (2003) *1.Bilanz Chancengleichheit*
- \_\_\_\_\_ (2005) *Lokale Bündnisse für Familie. Unternehmen machen mit!*
- \_\_\_\_\_ (2006) *2.Bilanz Chancengleichheit*
- \_\_\_\_\_ (2006) *Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie aus ökonomischer Sicht*
- \_\_\_\_\_ (2007) *Das Elterngeld im Urteil der jungen Eltern*
- \_\_\_\_\_ (2008) *Arbeitsbericht: Zukunft für Familie*
- \_\_\_\_\_ (2008) *Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm "Erfolgsfaktor Familie"*
- \_\_\_\_\_ (2008) *Dossier: Elterngeld als Teil nachhaltiger Familienpolitik*
- \_\_\_\_\_ (2008) *3.Bilanz Chancengleichheit*
- \_\_\_\_\_ (2009) *Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009*
- \_\_\_\_\_ (2010) *Monitor Familienleben 2010*
- \_\_\_\_\_ (2010) *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010*
- 白井邦彦 (2003) 「新しい社会政策の構想 20 世紀的前提を問う」『大原社会問題研究所雑誌』No.538・539
- 内閣府政策統括官（共生社会政策担当）(2006) 『少子化社会対策に関する先進的取組事例研究報告書』
- 財団法人子ども未来財団 (2009) 『ドイツにおける家族政策の展開とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究報告書』
- 鶴光太郎 (2010) 『労働時間改革－鳥瞰図としての視点－』「RIETI Discussion Paper Series」経済産業研究所



## 第3章 スウェーデン

### 第1節 はじめに

労働時間の短縮、高い女性の労働力率、長期にわたる育児休暇の取得、育児休暇時の充実した所得保障、保育所の充実など、スウェーデンは現在、「ワーク・ライフ・バランス Work Life Balance」を世界で最も高い水準で実現している国である。スウェーデンのワーク・ライフ・バランスに対する取り組みは1960年代のスウェーデン経済の急激な経済成長に伴う労働力不足に端を発している。労働力を確保するために女性を家庭から労働市場へ連れ出す政策、言い換えれば、女性の労働参加を促すような政策が1970年代以降次々に行われた。その過程で、世界各国で現在行われているワーク・ライフ・バランスに対する政策が行われた。特にスウェーデンのワーク・ライフ・バランスのための政策は、「男女平等、ジェンダーの平等」に重点を置くものであった。

ワーク・ライフ・バランスが達成・実現するということは、労働に関して労働者の裁量権が大きくなることを意味する。言い換えれば、労働時間、休暇、勤務場所等に関してより多くの選択肢が労働者側に存在することを意味する。しかし労働者の裁量権が大きくなるということは、労働者を雇う企業にとっては制約や負担が増加すること意味し、少なくとも短期的には労働者がワーク・ライフ・バランスを実現することは企業活動や利益にはプラスに働かない。労働者個人を対象にワーク・ライフ・バランスを達成するための法律や制度を導入しても、企業の理解が無いとワーク・ライフ・バランスの実現は困難である。しかし、スウェーデンでは企業に特別なインセンティブを与えずとも、労働者個人に対する政策、法律、制度のみでワーク・ライフ・バランスを実現してきた。

本章の当初の目的は、ワーク・ライフ・バランスを達成・実現させるために、スウェーデン政府が企業にどのようなインセンティブを与えて、労働者のワーク・ライフ・バランスを推進、達成、実現させてきたのかを分析することであった。しかし1970年代以降のスウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みの中で、「企業にインセンティブを与えることによって労働者のワーク・ライフ・バランスを推進させるような政策」は存在しなかった。スウェーデンでは労働者個人に対する政策、法律、制度のみで、ワーク・ライフ・バランスが達成・実現されてきたのである。従って本章では、なぜ労働者個人を対象とした政策、法律、制度のみで、ワーク・ライフ・バランスの達成・実現が可能であったのかについて検証する。第2節では、ワーク・ライフ・バランス実現のためにこれまでスウェーデンでどのような政策、法律、制度が執り行われてきたのかについて概観する。第3節では、なぜスウェーデンでは労働者個人に対する政策のみでワーク・ライフ・バランスが実現できたのかについて考察を加え、最後に第4節で結論を述べる。

## 第2節 スウェーデンのワーク・ライフ・バランス

「ワーク・ライフ・バランス」という概念は非常に広い意味で用いられており、その意味するところは使用する人、使用される状況によってかなり異なる。ワーク・ライフ・バランスは本来「労働、余暇、家庭に対する時間配分を個人がある程度裁量的に決定できる状態にあること」を指す。労働時間に焦点を絞れば、ワーク・ライフ・バランスは「労働者が労働に割く時間と労働以外に使う時間(私生活の時間)を裁量的に決定でき、その状態が労働者本人にとって快適である状態」を意味する。また労働者が家族との関係に焦点を絞れば、「労働者としての生活と家族の一員としての生活とが調和している状態」がワーク・ライフ・バランスであるといえる。この場合にはワーク・ライフ・バランスは「ワークファミリーバランス Work Family Balance」と同義である。仕事と家庭の両立は、金銭的な価値、男女(性別)の役割分担、キャリアパス、時間管理等、様々な問題と密接かつ複雑に係わっている。

スウェーデンで行われてきたこれまでのワーク・ライフ・バランスのための政策は、ワークファミリーバランスという側面が強い。つまり、スウェーデンのワーク・ライフ・バランスの政策は、「労働者としての個人の生活と家庭人としての個人の生活の両立」を目指すことに政策の重点が置かれてきた。観点を換えれば、スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランスのための政策は「男女間の平等、ジェンダー間の平等」を実現するための政策であると言える。

スウェーデンのワーク・ライフ・バランスに対する取り組みは1960年代のスウェーデン経済の急激な経済成長に伴う労働力不足に端を発している。労働力を確保するために女性を家庭から労働市場へ連れ出す政策、言い換えれば、女性の労働参加を促し高める政策が1970年代以降次々に行われた。これら一連の政策が、現在世界各国で行われているワーク・ライフ・バランスのための政策であり、スウェーデンでは今から40年以上前にワーク・ライフ・バランスのための取り組みが始まっていたのである。

女性の労働参加を高めるのにスウェーデンで最も効果的であったのが、産休・育児休業に関する制度の充実と税制改革である。スウェーデンでは1954年に既に出産休暇を取得する女性に対して定額給付が行われていたが、1974年に世界で初めて父親、母親の両方が取得できる育児休業の所得保障制度が導入された。ここで注目すべき点は所得保障の対象者が両親に拡大されたことに加えて、所得保障の水準が育児休業前の所得水準に関係のない定額給付から所得水準に比例する給付へと変更されたことである。また1974年当初は育児休業の所得保障が6カ月間であったが、1990年には16カ月(480日)まで延長され、2010年現在に至っている。2010年現在の育児休業時の所得保障は、始めの390日については育児休業前所得の約8割が保障されている。所得が低い或いは無所得の親に対しては1日180SEKの育児手当が支給される。390日を過ぎて育児休業を継続したい場合にはさらに90日間に限って一律1日180SEKの育児手当を受給することができる。育児休業の所得保障制度に

加えて、1974年には年10日間の有給子供看護休暇を取得できる法律が施行された。また、1980年には妊娠手当支給制度と10日間の父親産休休暇制度が導入された。育児休業の所得保障などこれらすべての財源は一般税から支出される。つまり、産休・育児休業した労働者が勤務する企業から産休・育児休業時の所得保障等の原資を徴収する訳ではない。

出産時或いは育児休業時の所得保障に加えて、スウェーデンでは1970年代以降保育サービスの充実も図られていく。1968年に保育調査委員会（Barnstugeutredningen）が設立され、社会的、教育的なニーズを満たす保育制度をスウェーデンにおいてどのようにすべきかが検討されはじめた。その結果、1975年に就学前児童学校法（Lagen om förskoleverksamhet）が施行され、6歳になった子供に就学前までの1年間に就学前学校（保育所等）に年525時間、一日3時間の無料で出席できる権利を子供に与えた。

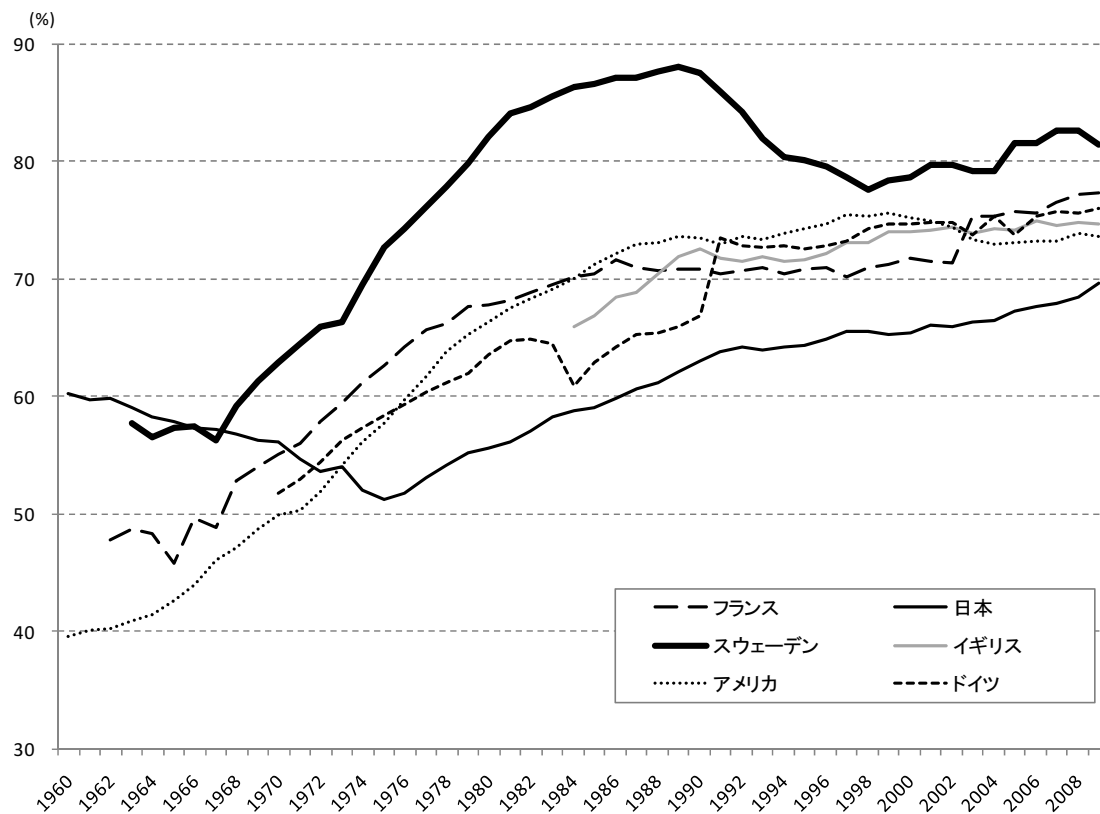
さらに労働時間についても仕事と家庭の両立が可能なように制度が構築されていく。具体的には、1979年に8歳以下の子供を持つ両親は1日の労働時間を8時間（週40時間）から6時間（週30時間）に短縮する権利が与えられた。

産休・育児休業に関する制度の充実に加えて1971年の税制改革が女性労働力率の上昇に大きな影響を及ぼした。この税制改革は、課税方式を夫婦単位から個人単位へと変更するものであった。税制改革の結果、共働き世帯よりも片働き世帯の方が限界税率、平均税率いずれにおいても高くなることとなった。スウェーデンの所得税率が累進課税方式であることに加え、課税単位が夫婦単位から個人単位へと変更されたことで、総所得が同一であれば片働きよりも共働きの方が税引き後の総所得は多くなることとなった。つまり、1971年の税制改革は経済的側面から女性に就労しようというインセンティブを与えるものであった。さらに、パートタイム労働者に対する所得税率の軽減とフルタイム労働者に対する所得税率の上昇<sup>1</sup>が、それまで家庭にいた女性をパートタイム労働へと駆り立てた。

以上みてきたように、子供を産み育てても働き続けることができる育児休業制度、保育サービスの充実、税制改革による経済的インセンティブの付与等の結果、1970年代には働く女性が急増し、1980年には20歳から39歳の階層の女性の8割以上が就業することとなる。図1は20歳から39歳の女性労働力率の推移の国際比較である。日本、スウェーデン、フランス、ドイツ、米国のすべての国で女性の労働力率は上昇傾向にあることを図1は示している。5カ国の中でも特にスウェーデンの女性の労働力率の高さと1970年以降の増加傾向が著しいことが図1から明らかである。

<sup>1</sup> 1971年の税制改革でパートタイム労働者の所得税率は引き下げられ、1980年代初頭まで上昇することはなかった。しかし、フルタイムの労働者の所得税率は上昇し続け、平均的な所得を得るブルーカラー労働者の限界税率は1976年には64%まで上昇することとなる。

図1 女性の労働力率の推移 (20歳-39歳)



出所：OECD. Statに基づき作成。

表1は、スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランス関連の法律をまとめたものである。表1から明らかなように、育児休業時の所得保障などの金銭面に関する制度、育児休業期間や休暇などの時間に関する制度、子供の保育や教育に関する制度がほぼ同時期の1970年代半ばに整備された。その後、男女間の機会均等、ジェンダー間の平等に関する制度が整備されていくのである。また、表1から明らかなように、スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランス推進のための法律は「労働者個人」を対象にしたもののみである。労働者を雇用する企業にインセンティブを与えて従業員のワーク・ライフ・バランスを推進させようとする法律は存在しない。

スウェーデンでは法律に加えて、労使間の労働協約によって様々な制度やルールが決められている。スウェーデンにおける労働協約の合意事項は単なる労使間の紳士協定ではなく、法律と同じ拘束力を有している。多くの場合、法律で規定された水準を上回る待遇や処遇が労働協約には規定されている。例えば、育児休業には約8割の所得保障が政府の一般財源から支給されることが法律で規定されている(2010年時点)が、実際には労働協約により更なる上積み(所得保障)を約束している企業が多数存在している。

表1 スウェーデンのワーク・ライフ・バランス 関連の法律 (20世紀半ば以降)

年代	法律・政策	内容・特徴	備考
1962年	一般保険法 Lagen om allmän försäkring	自己負担ゼロの健康保険制度	傷病手当等の所得比例給付
1974年	一般保険法の改正 (Ch. 4) Lagen om ändring i lagen om allmän försäkring 両親保険法 Föräldraförsäkring	育児休業中の所得補填についての規定  世界で初めて導入した父親、母親の両方が取得できる育児休業の所得保障制度	当初は両親合わせて、6カ月の支給期間
	教育休暇法 Lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning	雇用を離れて勉強のために必要な休暇を取得する権利を保障。 復職する場合は雇用主は2週間(休暇が1年以上の場合は1カ月)以内に前職と同等の地位に復職させる義務がある	同一雇用者の下で勤続6カ月、過去2年間に12カ月以上就労している被雇用者が教育を受けたいと希望した場合教育期間中の生活費は政府の教育ローンによって保障。
1975年	就学前学校法 Lagen om förskoleverksamhet	各 Kommun が就学前学校を設置することを義務付け、子供が6歳になった時から就学前までの1年間に就学前学校(保育所等)に年525時間、一日3時間の無料で出席できる権利を子供に与えた。	
1977年	休暇法 Semesterlagen	年間最低25日(5労働週)の有給休暇の付与が規定	① 採用年度からの年間25日(5労働週)の無休休暇を取得することが可能となる。 これにより新規採用、中途採用の人でも年間25日の休暇を取得することが可能となる。 ② 有給休暇を取得する前に退職等の理由で有給休暇の権利を行使できなかった場合には年次休暇手当の代わりに金銭的保障がなされることが規定。
	育児休業法 Föräldraledighetslagen	4カ月の育児休業 片親の場合は6カ月の育児休業	Semesterlagenの一部として育児休業(Föräldraledighetslagen)が規定  1995年のFöräldraledighetslagenで独立して明確に規定。
1979年	男女雇用機会均等法 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet	世界初の男女雇用機会均等法	1991年のJämställdhetslagに統合。
1985年	学校法(教育法) Skollagen	地方自治体に対して、仕事或いは学業に従事する家庭に対して遅延なく保育サービスを提供する義務があることが明記。	2010年に学校法(新教育法)として再構成。
1991年	平等法(機会均等法) Jämställdhetslagen		1979年の男女雇用機会均等法にとって代わる。 2008年 Diskrimineringslag に統合される。
1995年	育児休業制度 Föräldraledighetslagen	休業の要件等の規定	休業期間480日 勤務時間短縮8歳まで可能 所得保障80%

	学校法(教育法)の改正 Skollagen の改正	地方自治体に対して、仕事或いは学業に従事する家庭に対して遅延なく保育サービスを提供することが義務付けられた。	2010年の新しい Skollagen に移行。
2008年	差別法 Diskrimineringslagen	性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などによる差別に対する規定	下記の7つの法律が統合して成立 ① 平等法 (機会均等法) (1991) Jämställdhetslag Equal Opportunities Act ② 出身地域、宗教、信条に基づく差別禁止法(1999) Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ③ 障害の有無に基づく差別禁止法(1999) Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder ④ 性的指向に基づく差別禁止法(1999) Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning ⑤ 大学生に対する差別禁止法(2001) Lag om likabehandling av studenter i högskolan ⑥ 差別禁止法(2003) Lag om förbud mot diskriminering ⑦ 児童に対する差別禁止法(2006) Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever
2009年	差別オンブズマンが設立 Diskrimineringsombuds- mannen (DO)	性別、人種、出身地域、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性同一障害、年齢などによる差別を監視・指導するオンブズマンの設立	4つのオンブズマンを統合。 ① 機会均等オンブズマン Jämställdhetsombudsmannen (JämO) Equal Opportunities Ombudsman ② 人種差別オンブズマン Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) Ombudsman against Ethnic Discrimination ③ 障害者オンブズマン Handikappombudsmannen (HO) Disability Ombudsman ④ 性的指向オンブズマン Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) Ombudsman against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation
2010年	新学校法(新教育法) Skollag	1995年の学校法を全面的に改定。	

出所：Sveriges regering och regeringskansli (<http://www.regeringen.se/>)に基づき作成。

### 第3節 スウェーデンのワーク・ライフ・バランス実現の要因

ワーク・ライフ・バランスを達成・実現するということは、労働に関して労働者の裁量権が大きくなることを意味する。言い換えれば、労働時間、休暇、勤務場所等に関してより多くの選択肢が労働者側に存在することを意味する。しかし労働者の裁量権が大きくなるということは、労働者を雇う企業にとっては制約や負担が増加すること意味し、少なくとも短期的には労働者がワーク・ライフ・バランスを実現することは企業活動や利益にはプラスに働かない。労働者個人を対象にワーク・ライフ・バランスを達成するための法律や制度を導入しても、企業の理解が無いとワーク・ライフ・バランスの実現は困難である。しかし、スウェーデンでは企業に特別なインセンティブを与えずとも、労働者個人に対する政策、法律、制度のみでワーク・ライフ・バランスを実現してきた。その要因として、(1) 労使の協調的かつ建設的なパートナーシップ関係、(2) オンブズマン(Ombudsman)制度の存在、(3) スウェーデン社会の透明性、(4) スウェーデン人の真面目な国民性(高い道德観)、を挙げることができる。本節ではこれら4つの要因について詳しく検証する。

#### 1. 労使間の協調的かつ建設的なパートナーシップ

労働者個人向けの政策のみでワーク・ライフ・バランスが実現できた第一の要因として、スウェーデンの協調的かつ建設的な労使関係を挙げることができる。スウェーデンの協調的かつ建設的な労使のパートナーシップは20世紀初頭以降1世紀以上に渡って構築されてきた。つまり、協調的かつ建設的な労使関係が仕事と家庭の生活の両立を実現させるような労働協約を可能にし、結果としてワーク・ライフ・バランスが推し進められたのである。スウェーデンにおける労働協約で合意された事項は単なる労使間の紳士協定ではなく、法律と同じ拘束力を有している。多くの場合、法律で規定された水準を上回る待遇や処遇が規定されている。例えば、育児休業時には約8割の所得保障が政府の一般財源から支給されることが法律で規定されている(2010年時点)が、労働協約により更なる上積み(所得保障)を約束している企業が多数存在している。

表2 スウェーデンの労使関係関連年表

1898年	スウェーデン労働組合連合 (Landsorganisationen i Sverige、LO) が結成
1902年	スウェーデン経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareforeningen, SAF)が結成
1906年	SAFとLOとの間で結ばれた「Decemberkompromissen」が締結される。
1938年	SAF・LO 基本協定 サルツシューバーデン協定 (Saltsjöbaden Agreement)
1951年	Rehn & Meidner (LO の economist) Model 完全雇用と平等 ⇒ 連帯賃金 (同一労働・同一賃金)、積極的労働市場政策
1956年	LO と SAF による中央集権的な労使交渉が始まる。 中央交渉 ⇒ 産業別交渉 ⇒ 職場(企業)交渉
1976年	雇用法 (職場共同決定法) (Lag om medbestämmande i arbetslivet)の施行。
2001年	スウェーデン経営者連盟 SAF(Svenska Arbetsgivareforeningen)とスウェーデン産業連盟 (Sveriges Industriforbund、SI)が統合しスウェーデン企業連盟 (Foreningen Svenskt Näringsliv)を組織した。

出所：Sveriges regering och regeringskansli (<http://www.regeringen.se/>)に基づき作成。

表2はスウェーデンの労使関係の出来事を時系列でまとめたものである。スウェーデンの労使交渉は20世紀初頭から開始される。まず、1898年に労働者の代表であるスウェーデン労働組合連合 (Landsorganisationen i Sverige、LO) が結成され、1902年には経営者側の団体であるスウェーデン経営者連盟 (Svenska Arbetsgivareforeningen, SAF) が結成される。1906年にLOとSAFとの間でスウェーデンで初めての全国レベルでの労働協約<sup>2</sup>が締結された。しかし、その当時の労働協約には法的拘束力はなく、単に「道徳的義務」という取り扱いであった。しかし、1915年に最高裁判所 (Högsta Domstolen) が「労働協約は法的に拘束力のある取り決めである」という判断を下して以降は、スウェーデンにおける労使間の労働協約は法的な拘束力を持つこととなる。例えば、労働協約でストライキ禁止の取り決めがなされている場合に、労働者がストライキを行った場合にはそれに伴う損失補填の法的責任が労働者に発生する。1928年に労働協約法 (lagen om Kollektivavtal) が制定されると同時に、労働裁判所 (Arbetsdomstolen, AD) が創設された。その後、1938年のSAF・LO基本協定 (Saltsjöbaden協定) によって、労使間交渉が平和的かつ協調的に進められていくための具体的な手続きや規定が定められた。その後、完全雇用と平等を実現するモデルとして、LOのエconomistであったRehnとMeidnerによって1951年にRehn-Meidner Modelが提唱された。

Rehn-Meidner Modelの中核は、連帯賃金 (同一労働・同一賃金) 政策と積極的労働市場政策である。Rehn & Meidner Modelを基礎に連帯賃金実現のために1956年以降の中央集

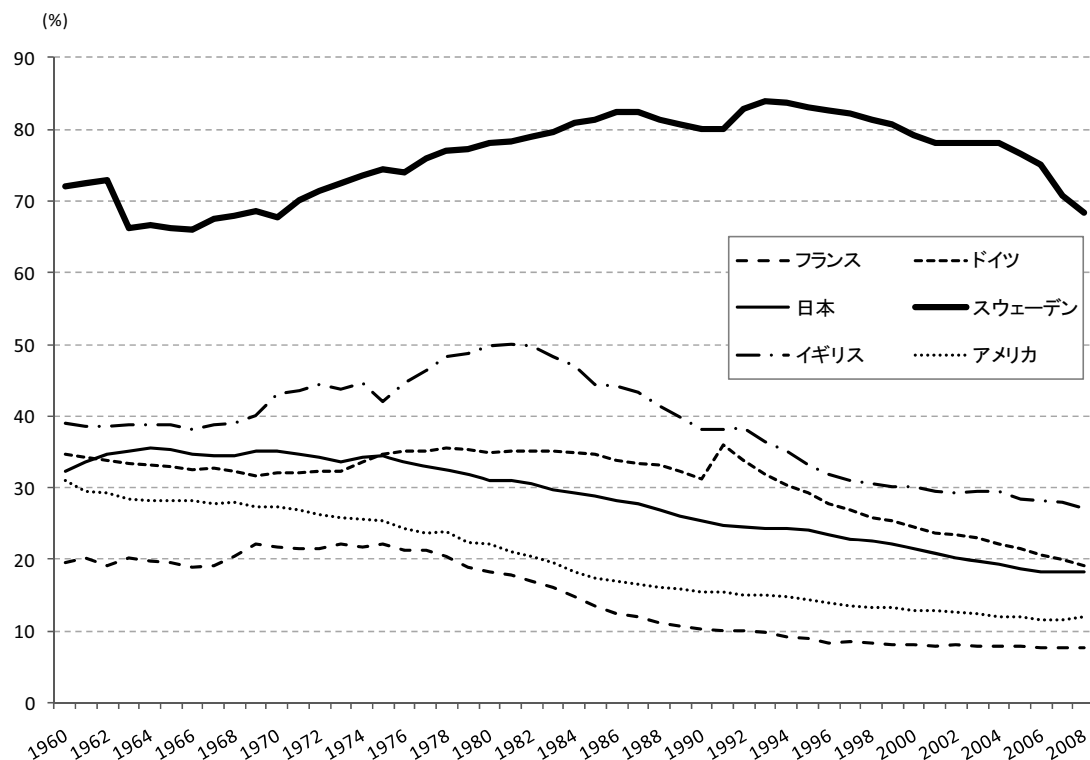
<sup>2</sup> この場合意されたものが、「Decemberkompromissen December Compromise」といわれるものである。



権的な労使交渉が行われ始めた。1960年代には労働協約の制度は公共部門にも広く適用されるようになった。1966年には公務員に団体交渉権が認められ、公共部門でも労使間交渉が行われるようになり、1976年に団体交渉が民間部門と同様に行うことができるように法律で規定された。また1976年には雇用法（職場共同決定法）（Lag om medbestämmande i arbetslivet）が施行された<sup>3</sup>。この法律は1970年代以降の協調的労使関係の構築に最も大きな影響を及ぼした法律であった。法律は雇い主が事業内容等を大きく変更させる場合には従業員に必ず情報公開を行い、従業員代表（労働組合）と最終決定前に事前協議を行わなければならないことを義務付けている。

100年以上に及ぶLOとSAFとの労使間交渉は当初から協調的かつ建設的な交渉が行われてきたが、その大きな要因は労働組合に所属する労働者が非常に多いこと、つまり労働者の高い労働組合加入率にある。図2は各国の労働組合加入率の推移をまとめたものである。図2から明らかなようにスウェーデンの労働組合加入率は他の諸国と比べて非常に高い。スウェーデンの労働組合加入率は1990年代前半の約85%をピークに減少し続けているとはいえるが、2008年時点で労働組合に加盟する労働者は全労働者の約7割にも達している<sup>4</sup>。

図2 労働組合加入率



出所：OECD. Statに基づき作成。

<sup>3</sup> 同法23条で「労働協約」について規定されている

<sup>4</sup> 日本の2008年時点での労働組合に加盟する労働者は全労働者の2割にも満たない。

## 2. オンブズマン (Ombudsman)

労働者個人向けの政策のみでワーク・ライフ・バランスが実現できた第二の要因として、「オンブズマン (Ombudsman) 制度」を挙げることができる。スウェーデンでは、個人の権利が犯されない目的で設立された様々なオンブズマン制度が存在する。オンブズマンは、市民の権利を保護する機関である<sup>5</sup>。スウェーデン語のオンブズマン (Ombudsman) は「代表者、代理人」を意味し、この単語が初めて登場するのが1241年のデンマークの法律文書の中である。その後、アイスランド、ノルウェーで用いられるようになるが、現在世界各国で用いられている意味で使用され始めたのは、1809年にスウェーデンの統治法典（憲法）に明文化された「議会オンブズマン (Justitieombudsmannen)」の設立以降である。統治法典は1974年に全面改正されたが、オンブズマン制度に関しては、引き続き明文化されている。オンブズマンが憲法に明記されているということは、オンブズマン制度がスウェーデンの国家制度の中でも非常に重要な位置を占めているということを表している。即ち、19世紀初めから現在にいたる約200年間、スウェーデンでは一貫してオンブズマン制度が国家の重要な制度として位置付けられているということである。政治任命されたオンブズマンは国の行政機関の一つである。雇用や労働に関しては日本の労働基準監督署に類似する行政機関という位置付けである。スウェーデンの他には、デンマークやフィンランド等の北欧諸国でオンブズマン制度が憲法で明文化されてはいるが、他の国々ではオンブズマン制度を憲法に明記している国はほとんど存在しない。日本においても、自治体レベルでは徐々にオンブズマン制度が浸透しつつあるものの、憲法はもとより国レベルの法律でもオンブズマン制度は明文化されていない。こうしたオンブズマン制度が国家の制度に組み込まれていることが、国民の行政に対する信頼の強さに影響を与えていることは想像に難くない。

スウェーデンでは議会オンブズマンの設立後、消費者オンブズマン (Konsumentombudsmannen)、機会均等オンブズマン (Jämställdhetsombudsmannen)、人種差別オンブズマン (Ombudsmannen mot etnisk diskriminering)、子供 (児童) オンブズマン (Barnombudsmannen)、障害者オンブズマン (Handikappombudsmannen)、性的指向オンブズマン (Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning)、など様々なオンブズマンが設立された。2008年施行の差別法 (Diskrimineringslag) に基づいて、2009年に機会均等オンブズマン、人種差別オンブズマン、障害者オンブズマン、性的指向オンブズマンが統合され、差別オンブズマン (Diskrimineringsombudsmannen) となる。差別オンブズマンは、総合的に企業、学校などで差別が行われていないかを監督する役割を担っている。

性別、人種、年齢等の理由から差別的な扱いを受けたと判断した者は差別オンブズマンに訴えを起こす。その訴えに対して差別オンブズマンが「差別がある」と判断した場合には、

<sup>5</sup> スウェーデンの「オンブズマン」は政治任命された行政機関としてオンブズマンと、政治任命されたものではない自主的なオンブズマンとがある。

是正のための勧告・指導を企業・学校に対して行う。この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、ワーク・ライフ・バランスの中心的課題である「男女平等、ジェンダーの平等」の実現に大きく寄与している。言い換えれば、オンブズマン制度は育児休業法、男女の機会均等を定めた法律、差別を禁止した法律などワーク・ライフ・バランスに関連する法律を企業に順守させる強制力を有している。

### 3. 透明性 (Transparency)

労働者個人向けの政策のみでワーク・ライフ・バランスが実現できた第三の要因として、スウェーデン社会の「透明性 (Transparency)」を挙げることができる。スウェーデンは世界でも最も情報公開が進んだ透明性の高い国である。スウェーデンではすべての公文書を国民が基本的に閲覧することができる。このことは今から200年以上も前の1776年に施行された「出版自由法 (Tryckfrihetsförordningen)」で既に規定されている。その後、出版自由法はスウェーデン憲法を構成する4つの基本法の1つとなり、現在に至っている。スウェーデンでは国民がすべての公文書を閲覧できる権利が憲法に明記されており、それが実践されているのである<sup>6</sup>。

個人情報についても必要に応じて情報公開を行っている。スウェーデンでは、国民背番号制による10桁の個人番号 (personnummer、ID 番号) によって国民生活が管理されている。個人番号では以下の情報が管理されている。(1) 個人の所得、資産、負債、納めた税金、受け取った補助金、納付した年金保険料、受取年金などのお金に関する情報、(2) 過去の病歴や医療歴などの健康に関する情報、(3) 交通違反歴、犯罪歴に関する情報 (4) 家族構成等に関する情報、である。つまり、税務署が必要とする情報に加えて、年金や医療といった福祉サービスを提供するために必要な個人情報が管理されている。ID 番号に含まれる個人情報は政府が必要と認めた場合には誰でも閲覧することができる。

透明性という点では、年金の資産運用状況と将来の受け取り年金額に関する情報を年金保険料納入者に提供しているというのも一つの例といえる。年金保険料を納めた者には、年金口座の残高と将来の受け取り年金額に関する情報が一年に一度送られてくる。そこには、年金口座の残高が前年と比べてどのぐらい変動したのか、将来引退した時に受け取る年金額が引退年齢 (61 歳、65 歳、70 歳) と経済成長率によって月額を受け取り年金予定額がどのようになっているのかが記載されている。最近日本でも年金記録を記した「ねんきん定期便」が送られてくるようになったが、そこには加入年月と年金保険料計算の基礎となった標準報酬月額が記載されているのみで、将来受け取る予想年金額やそれが引退年齢によってどのように異なるか等の情報は示されていない。スウェーデン人或いはスウェーデン社会の透明性が高いことを示す一つの指標に、ベルリンに本部がある国際 NGO 組織 Transparency

<sup>6</sup> 公文書へ自由にアクセスできる権利は、スウェーデンではパブリック・アクセスの原理 (offentlighetsprincipen) として広く認知されている。

International が毎年発表している「腐敗認知指数」(*Corruption Perceptions Index*, 以下 CPI と記す) がある。Transparency International は 1993 年に設立されたベルリンに本部を置く国際 NGO である。CPI は政府部門の腐敗の程度を表した指標で、世界 180 カ国の CPI の値とランキングが 1995 年以降発表されている。CPI は 0 から 10 の値をとり、最も腐敗度が高く透明性が低い場合には 0 の値を、最も腐敗度が低く透明性が高い場合には 10 の値をとる。表 3 は 2009 年度のランキングをまとめたものである。2009 年度でスウェーデンはニュージーランド、デンマークについて CPI の値が 9.2 と世界第 3 位であった。日本は 7.7 の世界第 17 位であった。2008 年にはスウェーデンはデンマーク、ニュージーランド並んで CPI の値が 9.3 で世界第 1 位であったが、日本は CPI の値が 7.3 で第 6 位であった。このランキングからも明らかなように、スウェーデンは政府部門での腐敗度が世界で最も低い、或いは透明性の高い国の一つであることが分かる。この透明性がオンブズマン等の社会や行政に対する監視制度の結果であるのか、或いはスウェーデン国民の道徳観の高さに起因するのかわからない。しかし、スウェーデン社会の「透明性」が高いことは事実であり、このことが 労働者個人向けの政策のみでワーク・ライフ・バランスが実現できた一つの要因であると言える。

表 3 腐敗認知指数のランキング

(*Corruption Perceptions Index, CPI, Max=10, Min=0*)

Ranking	Country /Territory	Score
1	New Zealand	9.4
2	Denmark	9.3
3	Singapore	9.2
3	Sweden	9.2
5	Switzerland	9.0
6	Finland	8.9
6	Netherlands	8.9
8	Australia	8.7
8	Canada	8.7
8	Iceland	8.7
11	Norway	8.6
12	Hong Kong	8.2
12	Luxembourg	8.2
14	Germany	8.0
15	Ireland	8.0
16	Austria	7.9
17	Japan	7.7
79	China	3.6
180	Somalia	1.1

#### 第4節 高い道徳観（Civic Attitude/Virtue）

労働者個人向けの政策のみで、ワーク・ライフ・バランスが実現できた第四の要因として、スウェーデン人、スウェーデン社会の「高い道徳観、モラルの高さ」を挙げることができる。つまり、ワーク・ライフ・バランスに関する労働者の権利を法律で規定しただけで労働者がその権利を行使することができる背景には、「高い道徳観、モラルの高さ」が存在している。言い換えれば、法律等で認められている労働者の権利を企業が受け入れて、労働者の不利益とならないように柔軟に対応する企業の法令順守の姿勢が、これまでスウェーデンで企業に特別なインセンティブを与えずとも、ワーク・ライフ・バランスが実現してきた要因の一つである。

企業の法令順守の姿勢はスウェーデンと日本とは全く異なる。例えば、多くの日本企業で行われている「サービス残業」といった状況はスウェーデンでは起こり得ない。企業が本来支払わなければならない残業代を支払わずに従業員に労働を強いている日本企業は多数存在している。しかし、スウェーデンでは超過時間勤務に対して「賃金」或いはそれに見合う「休暇」という形でその埋め合わせを必ず行っている。また年次有給休暇についても、それをすべて消化する権利を労働者に暗黙に認めていない日本企業は多数存在する。つまり、日本企業は法令や規則を順守しなければならないという意識、即ち「道徳観、モラル」がスウェーデン企業に比べて高くないと言える。

世界各国の人々の価値観を調査したものに「World Values Survey（世界価値観調査報告書）」がある。これはオランダの Tilburg 大学に拠点を置く NPO 組織「World Values Survey（WVS、[http://www.worldvaluessurvey.org/index\\_html](http://www.worldvaluessurvey.org/index_html)）」が 1981 年以降 5 年おきに発表している世界各国の価値観に関する報告書である。「World Values Survey（世界価値観調査報告書）」は、世界の約 100 カ国の人達に対して、数百に及ぶ質問からなるアンケート結果をまとめたものである<sup>7</sup>。Algan & Cahuc（2009）では「World Values Survey（世界価値観調査報告書）」の調査結果を用いて、道徳観・モラルと労働市場の制度について検証している<sup>8</sup>。論文の中で、「World Values Survey」のアンケート調査を整理して各国間の道徳観の比較をしている。図3は論文から引用したもので、「失業保険等の公的保険の受給資格がないのに、政府に受給申請を行うことが正当化できるか」という質問に対する各国の平均値の国際比較である。上記の質問に対して「1」は全く正当化できない場合、「0」は 100%正当化できると判断する場合を表す。図3の棒グラフの値は各国の平均値である。つまり、棒グラフの値は「不正受給申請することを良しとしない人の割合」が各国でどの程度存在しているかということを表している。図3から明らかのように、スウェーデンでは約 8

<sup>7</sup> 一つの国の有効サンプル数は少ない国でも 3,000 以上は存在している。

<sup>8</sup> 論文では、モラルが高い国ではモラル・ハザードによる「制度のただ乗り」をする人が少なく、充実した失業保険制度が破綻せずに機能するという結論が示されている。

割の人が「不正受給申請は正当化できない」と判断しており、調査対象国の中で最も高かったデンマークに次いで世界で2番目にモラルの高い国であった。一方、日本では「不正受給申請は正当化できない」と判断した人の割合は7割を切っている。逆にいえば、3割を超える日本人が「不正受給申請は正当化できる」と判断しているのである。このように、スウェーデン人は不正行為に対して非常に厳しい姿勢を示す「モラルの高い」「道徳観の高い」国民といえる。このことが、法令遵守、規則を守る国民性、公正を重視する国民性と結びついており、労働者の権利を法律で規定しただけでワーク・ライフ・バランスが実現できた理由の一つである。

図3 道徳観の国際比較

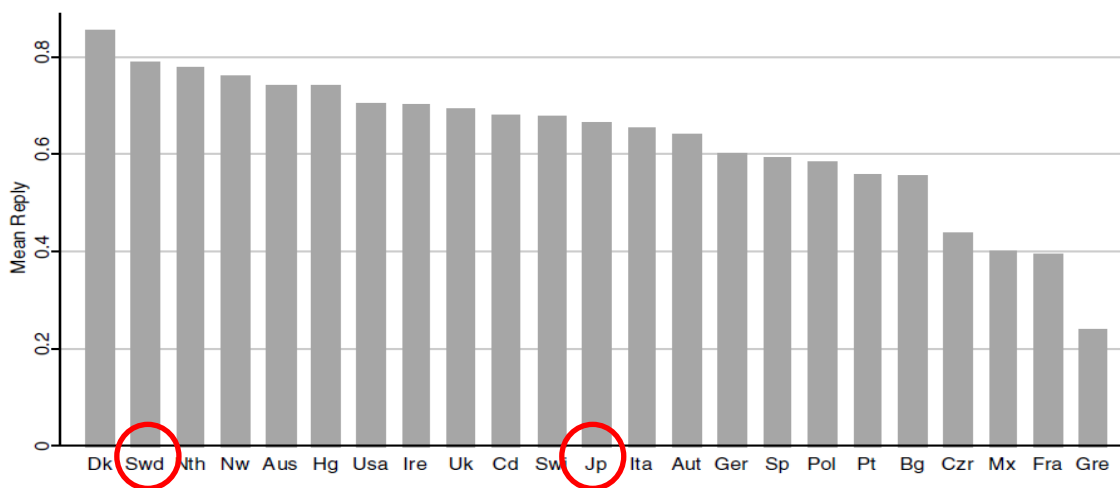


FIGURE 1

Notes: Mean reply to the question: "Do you think it can always be justified, never be justified or something in between to claim government/state benefits to which you have no rights." The score associated with the answer "never" is one. The score of other answers is zero.

Source: WVS 1980, 1990, 2000.

## 第5節 おわりに

スウェーデンのワーク・ライフ・バランスに対する取り組みは1960年代のスウェーデン経済の急激な経済成長に伴う労働力不足に端を発している。労働力を確保するために女性を家庭から労働市場へ連れ出す政策、言い換えれば、女性の労働参加を促すような政策が1970年代以降次々に行われた。その過程で、世界各国で現在行われているワーク・ライフ・バランスに対する政策が行われた。特にスウェーデンのワーク・ライフ・バランスのための政策は、「男女平等、ジェンダーの平等」に重点を置くものであった。具体的には、育児休業時の両親に対する所得保障、育児・保育サービスの充実、男女の雇用機会の均等、差別の縮小・撤廃に関する政策である。1970年代以降スウェーデンで行われてきたワーク・

ライフ・バランスの政策は一貫して労働者個人に対して行われものであった。労働者を雇用する企業に何らかのインセンティブを与えて、労働者のワーク・ライフ・バランスを実現する政策はこれまでスウェーデンでは行われてこなかった。ワーク・ライフ・バランスが達成・実現するということは、労働に関して労働者の裁量権が大きくなることを意味し、少なくとも短期的には企業活動や利益にはプラスに働かない。それにも拘らず企業に特別なインセンティブを与えずとも、ワーク・ライフ・バランスが達成、実現されてきた要因として、(1)労使の協調的かつ建設的なパートナーシップ関係、(2)オンブズマン (Ombudsman) 制度の存在、(3)スウェーデン社会の透明性、(4)スウェーデン人の高い道徳観、があることを本章で検証した。

[参考文献]

- ・阿部 照哉、畑 博行 編、2009、*世界の憲法集 第4版*、有信堂高文社。
- ・岡澤憲英、2009、*スウェーデンの政治*、東京大学出版会。
- ・丸尾直美、塩野谷祐一 編、1999、*スウェーデン*、東京大学出版会。
- ・Algan, Y and P Cahuc, 2009, Civic Virtue and Labor Market Institutions, *American Economic Journal: Macroeconomics* (<http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/mac.1.1.111>).
- ・Björklund, A., P-A. Edin, B. Holmlund and E. Wadensjö, 1996, *Arbetsmarknaden*, SNS Förlag.
- ・Arbetsmarknadsdepartementet, 2009, *En enklare ledighetslagstiftning*(<http://www.regeringen.se/content/1/c6/12/47/27/5724f151.pdf>).
- ・Arbetsmarknadsdepartementet, 2010, *En enklare ledighetslagstiftning*(<http://www.regeringen.se/content/1/c6/13/88/03/24e6a83f.pdf>).
- ・Socialdepartementet, 2007, *Socialförsäkringsbalk* (<http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/94450>).
- ・Socialdepartementet, 2008, *Vårdnadsbidrag - familjepolitisk reform* (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/10/87/9d73791c.pdf>).
- ・Sveriges regering och regeringskansli, 2008, *Svensk författningssamling - Diskrimineringslag* (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf>).
- ・Sveriges regering och regeringskansli, 2008, *Svensk författningssamling- Lag om Diskrimineringsombudsmannen* (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf>).
- ・Sveriges Riksdag, 2010, *Sveriges fyra grundlagar*- Studiematerial från riksdagen ([http://www.riksdagen.se/upload/Dokument/bestall/svenska/Sveriges\\_fyra\\_grundlagar.pdf](http://www.riksdagen.se/upload/Dokument/bestall/svenska/Sveriges_fyra_grundlagar.pdf)).
- ・Utbildningsdepartementet, 2010, *Den nya skollagen - för kunskap, valfrihet och trygghet - sammanfattning av regeringens proposition 2009/10:165. Lättläst svenska* (<http://www.regeringen.se/content/1/c6/14/27/62/aa04fe11.pdf>).

## 第4章 イギリス

イギリスにおけるワーク・ライフ・バランス政策は、1997年の労働党政権成立以降、大きく進展した。育児・介護は女性が担うべき役割であるとの意識や、労使関係の問題は労使の自主的な決定に委ねるべきであるとする伝統的な考え方から、前保守党政権がこうした施策の推進に消極的であったのに対して、労働党政権は発足の翌年に打ち出した雇用関連法制の改革構想の中で、「男女の家事と職務上の負担の対立を緩和する家族にやさしい政策」を柱の一つに位置づけ、以降、出産休暇の改善や父親休暇の導入、柔軟な働き方を申請する権利、あるいは包括的な保育戦略など、法制度の整備や政策の拡充を進めた<sup>1</sup>。この背景には、女性の就業率の上昇による柔軟な働き方へのニーズの高まりとともに、人口構成の変化や貧困問題への対応などの観点から、政府の側でも女性の就業率の向上を重視していたことがある。また同時に、長時間労働の是正や生産性の向上も意識されていた。

一方、企業の間でも、長期的な景気拡大に伴う人材不足から、人材確保とその定着を主な目的として、柔軟な働き方に対する関心が高まっていたともいわれる。しかし、中小企業を中心に多くの企業にとっては依然として、ワーク・ライフ・バランスは利益の向上とは関連しない、むしろ負担の増加につながる懸念の対象として捉えられる傾向にあり、政策の推進（特に法制化）について賛同を得ているとは言い難い状況にあった<sup>2</sup>。

ワーク・ライフ・バランスの企業にとっての利益への理解を促し、その普及を推し進めることを目的として、政府は2000年3月、「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」を立ち上げた。これに合わせて公表されたディスカッション文書<sup>3</sup>は、ワーク・ライフ・バランスの推進は企業と労働者の双方に利益となり、また広く経済的・社会的にも有益であると主張、以下のように説明している。

- ・企業にとっては、サービスの提供が容易になるとともに、従業員の採用・維持および動機づけがしやすくなり、職場のストレスや病気休業、離職、欠勤を抑制できる。
- ・経済にとっては、労働市場が拡大、専門技術や経験を有する労働者が働きやすくなり、人材調達の柔軟性が向上、雇用やビジネスの機会が増加する。生産性が上昇。また女性の経済的独立性を高める。
- ・子を持つ親や介護者には、被扶養者を養いつつ、家庭で過ごす時間を生み出す。

<sup>1</sup> 詳細は、『ワーク・ライフ・バランス比較法研究 <中間報告書>』（JILPT、2010）III 第3節イギリス（内藤忍 JILPT 研究員執筆）を参照。

<sup>2</sup> 例えば、'CBI defiantly opposed to the Social Chapter'(Independent, 11 May 1997) (<http://www.independent.co.uk/news/business/cbi-defiantly-opposed-to-the-social-chapter-1260782.html>) を参照。現在も、出産休暇や手当支給期間の延長、父親休暇の導入などをめぐっては、経営者団体からの反対論がある（特に、会員企業の多くが中小企業であるイギリス商業会議所、小規模企業連盟など）。

<sup>3</sup> "Changing patterns in a changing world", Department for Employment and Education (2000)、([http://www.education.gov.uk/consultations/downloadableDocs/52\\_1.pdf](http://www.education.gov.uk/consultations/downloadableDocs/52_1.pdf))。なお同文書は、こうした政策が家庭責任を有する人々以外の労働者、また企業にとっても有益であるべきであるとの考え方から、従来の「ファミリー・フレンドリー」ではなく「ワーク・ライフ・バランス」という用語を用いている。



- ・社会にとっては、親が子供を養うことがより容易になる。介護者の補助を受ける病人や障害者が、公的なサービスにより依存せずにより良い生活を営めるようになる。また、無就業層の就業支援を通じて貧困対策、特に子供の貧困対策の推進につながる。

同キャンペーンにおける主な取り組みとして、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の実施を支援する「ワーク・ライフ・バランス・チャレンジ基金」と、国内の代表的な企業によって結成され、ワーク・ライフ・バランスの企業にとっての利益を広報する「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟」(Employer for Work-Life Balance)が挙げられる。特に前者は、この間に政府が主導した法制度の整備がほぼ専ら個人に対する権利や保護の拡充であった中で、例外的な企業に対する支援策といえる。第1節ではまず、この「チャレンジ基金」について概観する。

## 第1節 経済的支援制度（助成金・税の優遇制度等）

### 1. ワーク・ライフ・バランス・チャレンジ基金<sup>4</sup>

「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」の一環として、2000～2003年の期間実施された「チャレンジ基金」は、イングランドとスコットランドの民間企業、公的機関および非営利団体を対象に、ワーク・ライフ・バランス施策の設計に関してコンサルティング企業による12カ月にわたる支援を基本とするものである。2003年までに計5回の募集（「ラウンド」）が行われ、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。うち最初の3回のラウンドによる175組織には、総合的な施策実施への支援に1組織平均で3万3,000ポンドが支出され、続く2回（2002年以降）で選定された270組織のうち3分の2に対しては、特定の課題に特化したより小規模なプロジェクト（Specific Solutions）に対する情報提供などが行われた（例えば、従業員はどのような働き方を望んでいるか、管理者・従業員研修を通じた既存施策の効果的な実施、組織文化を変えるための取り組み、など）<sup>5</sup>。

実施にあたっては、民間コンサルティング企業のプライスウォーターハウスクーパーズ社（以下、PwC社）が、所管官庁<sup>6</sup>との間で枠組み契約を締結、基金運営に関する手続きの設計——具体的には、サービスを提供するコンサルティング企業の選定手続き、申請組織の審査手続き、選定された候補組織に対する訪問による評価、各組織におけるプロジェクト実施のマニュアル、各組織とコンサルティング企業のマッチングの手法、実施可能な運用プロセスや評価枠組みの設定、実施中のプロジェクトへの支援とアドバイスなど——および運用

<sup>4</sup> 本項は、"The evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund", Nelson A. et al., The Tavistock Institute, DTI (2004) (<http://www.bis.gov.uk/files/file11478.pdf>) および「英国におけるワークライフバランスに向けたコンサルティング制度—『ワークライフバランス・チャレンジ基金』の内容と評価—」藤森克彦 (2007) (<http://www.mizuho-ir.co.jp/publication/contribution/2007/kyousai0711.html>) を参考にしている。

<sup>5</sup> [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/iwlb/10united\\_kingdom02.shtml](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/lp/spila/wlb/iwlb/10united_kingdom02.shtml)

<sup>6</sup> 当初は教育雇用省 (Department for Employment and Education)、省庁改編により2001年以降は貿易産業省 (Department for Trade and Industry)に事業移管された。

を担った。

基金による支援を希望する組織からの申請内容は、次の選定基準に基づいて、政府やPwC社、独立の審査委員により審査された。

- ①業績の改善を目指す業務領域
- ②コンサルタントの支援によりどのような便益を受けると考えられるか
- ③申請企業がプロジェクトに充てる人員や時間により示される経営者の意欲
- ④プロジェクトへの取り組みに関する明確な目的
- ⑤プロジェクトから得られる測定可能な効果

審査を経た参加組織は、別途選定されたコンサルティング企業<sup>7</sup>の中から、支援を受ける先を選択する。そのマッチングには、各ラウンド毎に「チャレンジ基金フェア」と呼ばれる顔合わせのイベントが開催され、参加組織とコンサルティング企業とのミーティングを経て、参加組織によって決定される。

コンサルティングの概要は、以下のとおりである。

1カ月目：コンサルタントと事業主は、12カ月間のプロジェクトの実施計画とその履行に関する貿易産業省との間の契約（**Terms of Engagement**）、また計測可能な目標の設定に関する文書（**Target Setting Guide**）を作成する。全てのプロジェクトには、「欠勤の減少」、「従業員の定着」、「募集・採用や残業などに関する経費の節約効果」、また「従業員によるワーク・ライフ・バランス制度の利用状況」の計測が求められる。これら以外にも、プロジェクトの効果を示す指標として従業員の就業意欲の向上などが利用されている。この過程で、ワーク・ライフ・バランス施策の実施が、申請企業が改善したいと考える課題に対して適切であるかなどが併せて分析される（例えば、企業の直面する人材確保における困難が、ワーク・ライフ・バランスよりもむしろ低賃金に起因するなどの場合）。

6カ月目：コンサルタントと事業主は、プロジェクトの進捗や達成度に関して貿易産業省に中間報告を提出する義務を負う。主な内容は、①プロジェクトの設計と目標、②主要な活動または求める成果、③設定した数値目標（上記）を含め、レポート作成時点までの利益や結果（想定外のものを含む）、④これまでのプロジェクト実施でうまくいった点、改善すべき点などの課題 — である。

12カ月目：コンサルタントと事業主は、プロジェクト終了にあたって最終報告を作成する。プロジェクトの実施による変化や、数値目標における改善など、詳細な活動内容の報告が求められる。

貿易産業省から同プログラムの評価を委託されたタビストック研究所は、最初の3ラウンドのプロジェクトから提出された最終報告105件を分析、実施されたワーク・ライフ・バラ

<sup>7</sup> EU域内に公示され、専門領域や参加のためのスタッフ数・予算などにより、25組織が選定された。

ンス施策の内容や効果、プログラム実施に係る課題等を検証して報告書にまとめている<sup>8</sup>。同報告書によれば、参加組織の特徴として、民間企業は三分の一程度（36件）、残る大半を公的組織や非営利団体が占め（自治体24件、チャリティ団体16件など）、また参加組織のうち7割近く（70件）が250人規模以上の組織となっている。

プロジェクトへの応募理由として、参加組織の半数近く（51件）が「従業員の採用・定着が困難であること」を挙げているほか、「就業意欲の低下」（38件）、「欠勤および／または病欠の多さ」（35件）などを挙げている組織が多い。このため、プロジェクト実施の目的に関しても「従業員の採用・定着の改善」（41件）との回答が多くなっている（このほか、「事業に即した柔軟な働き方の発達」（38件）、「既存のワーク・ライフ・バランス施策の公式化・周知」（27件）、「欠勤の削減」（24件）など）。

プロジェクトにおいて実施された施策の内容としては、①柔軟な就業時間・就業形態の導入（85件）、②ワーク・ライフ・バランスに対する従業員の意識啓発（80件）、③休暇制度や職場復帰プログラムなど両立支援制度の充実（68件）が多い。

また、一連の活動がもたらした効果として、参加組織が多く挙げているのは「柔軟な労働時間の利用の増加」のほか、従業員の就業意欲や満足度の向上、欠勤・病欠の減少、離職率の低下などで、応募理由に挙げられた参加組織の抱える問題に関して、一定数がプロジェクトによる改善を報告している<sup>9</sup>。

<sup>8</sup> 前掲、Nelson et al. (2004)。報告書はこのほか、13件に関するより詳細なケーススタディーを含む。

<sup>9</sup> ただし、この項目に関する記載の有無や項目数（0～5個）などは、参加組織によってまちまちであったという。このことは、プロジェクトの期間の短さに対して評価指標が不適切であるとの指摘（後述）と呼応していると考えられる。なお、"Work and Families - Choice and Flexibility", DTI (2005) によれば、第4ラウンドまでの結果を受けてのPwCによる報告では、助成を受けた企業の81%が何らかの経費節約効果があったとしているほか、68%が離職率の低下を、またそれぞれ50%ずつが、欠勤率の低下と生産性の向上を報告しているという。ただしこれについても、「節約」の内容は単に従業員をフルタイムからパートタイムに転換したことに伴うコスト低減ではないか、との見方もある。

表1 参加組織の実施した主な活動

活動内容	各活動を報告したプロジェクトの件数
・柔軟な就業時間／就業形態の導入	55
-在宅勤務／テレワーク	20
-短時間労働	6
-ジョブ・シェアリング	4
<b>合計</b>	<b>85</b>
・ワーク・ライフ・バランスへの意識啓発	28
-ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供方法の改善	19
-コミュニケーション／従業員による参加の改善	26
-従業員の健康への意識の改善	7
<b>合計</b>	<b>80</b>
・両立支援策の導入	39
-休暇制度	12
-ファミリー・フレンドリー施策	7
-欠勤管理施策	6
-キャリア・ブレイク／配置転換	4
<b>合計</b>	<b>68</b>
・その他	
-人事管理の改善（管理者の研修等）	17
-人材開発・業績評価・報奨制度	13
-テクノロジー（ITなど）の活用	11
-採用・定着手続きの改善	10
-職場環境の改善	7
-賃金決定方法に関する変更	4

出典：Nelson et al. (2004)

表2 プロジェクトがもたらした効果の例（上位10項目）

効果の内容	各効果を報告したプロジェクトの件数
柔軟な労働時間の利用の増加	27
従業員の積極的な反応、就業意欲の改善、従業員の満足度向上	22
欠勤や病欠の減少	21
ジョブシェア／キャリア・ブレイク／パートタイム労働／圧縮労働時間制／在宅勤務	14
ワーク・ライフ・バランスに対する認識向上	14
離職率の低下	12
生産性の向上	11
残業や長時間労働を減少させるための従業員のレベル向上	10
より効率的で効果的な働き方	10
職場環境の向上	9

出典：同上

なお、参加組織の大半は、チャレンジ基金プログラムを積極的に評価している（100件中、大変良い35件、良い57件）。成功につながった要因として、多くの参加組織が「上級管理者の賛同」（63件）、「コンサルタントとの良好な関係」（59件）、「一般の従業員の関与」（36件）を挙げている。一方、阻害要因としては、「他業務との競合（により時間・労力が割けない）」（35件）、「既存の組織文化」（34件）、「上級職の懐疑心」（23件）などが挙げられている。

また、プログラム自体の運営については、貿易産業省や運営を担った PwC による支援、とりわけスケジュールに関する柔軟性や自律的な取り組みを認めた点が評価される一方、改善点として、スケジュールが非現実的であることや、評価指標の不適切さ（経費節約、従業員の採用・定着、欠勤の減少のいずれも、影響をみるには時間が短すぎる）が指摘されている。

報告書はチャレンジ基金の成果について、参加組織のワーク・ライフ・バランス施策の充実に寄与したほか、ワーク・ライフ・バランスに関する意識を高め、プロジェクト終了後も取り組みの継続を促す効果が確認されたとして評価している。

## 2. 従業員の育児費用の補助に対する税・社会保険料控除

既に述べたとおり、企業向けのこうした経済的支援はイギリスにおいては例外的であるが、唯一、従業員の育児費用に対する補助的施策に対しては、1990年以降、経済的支援が実施されている。その一つが、育児バウチャーの提供に対する国民保険料<sup>10</sup>の免除である。育児バウチャーは、託児費用の支払いに用いることができる金券で、雇用主の提携するバウチャー提供企業もしくは雇用主自身が発行する。バウチャー制度を導入している企業は全国で約9,600社（国内企業の1.4%）、1,000人以上規模の企業では5割前後がこの制度を利用しており、17万4,000人の従業員がこれに参加していると推計されている<sup>11</sup>。

雇用主が従業員に対して、育児バウチャーを提供する場合、週55ポンド相当（月単位で提供される場合は月243ポンド相当）まで、従業員の所得水準にかかわらず国民保険料が免除される（雇用主・従業員とも）。雇用主はこの制度を利用することにより、年間で従業員一人当たり373.25ポンド（月243ポンド×12.8%×12カ月）の国民保険料を節約することができる。

国民保険料の免除を受けるための条件は、以下のとおりである<sup>12</sup>。

<sup>10</sup> 国民保険(National Insurance)は、失業保険や年金等を含む単一の社会保険制度で、拠出の料率は、従業員が11%、雇用主が12.8%。

<sup>11</sup> "Monitoring of the Reform of the Income Tax and National Insurance Rules for Employer-Supported Childcare", Kazimirski A. et al., HM Revenue and Customs (2006)による。なお、いずれも2005年時点に関する推計。より新しくは、育児バウチャーのプロバイダーによる約34万人という非公式のデータがBBCによって報じられている('Brown defends childcare changes' BBC 11 November 2009 [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/politics/8353866.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/8353866.stm))。

<sup>12</sup> 歳入関税庁ウェブサイト (<http://www.hmrc.gov.uk/childcare/childcarefactsheet.htm>)

- ・バウチャーの利用は登録もしくは認可された託児サービス（子守り、学童保育などを  
含む）の提供者に限定される
- ・対象となる児童または養子は従業員の負担（全てまたは一部）によって養育されてい  
る
- ・当該従業員は対象となる児童と同居しており、親としての責任を有する
- ・適用期間は、児童が15歳（児童が障害者の場合は16歳）になった最初の9月1日まで
- ・全ての従業員が利用可能な制度であること

雇用主は、制度が全ての従業員に提供されていることを示す書類、対象となる児童（氏名・生年月日等）や育児サービスの提供者（登録・認可番号等）に関する情報などを記録し、歳入関税庁からの求めに応じて提示することが義務付けられる。また、現金支給による場合、従業員に代わって保育料を支払う場合、学校の授業料を支払う場合などは、免除の対象とはならない。

この他、委託先業者を通じた託児サービスの提供や、社内託児施設（学校・託児施設等の評価機関である Ofsted の定める基準を満たすもの）によるサービス提供についても、同様の条件のもとで国民保険料の拠出が免除される。

さらに2005年には、従業員が提供を受ける育児費用の補助に関して、国民保険料の免除に加えて所得税控除が新たに導入された。雇用主が直接提供する託児サービスに関しては、既に1990年から控除対象となっていたが、これが拡大された。同じく週55ポンド相当までの補助が控除対象で、標準的な所得税率の適用者の場合、控除額は双方で900ポンド強となる<sup>13</sup>。

雇用主からのこうした補助を通じて税控除を受けている従業員は、全国で約60万人である<sup>14</sup>。

なお、内国関税庁の報告書<sup>15</sup>によれば、こうした育児補助を提供する理由として67%の雇用主が従業員のための国民保険料免除を挙げているほか、従業員からの要望（66%）、従業員との関係の向上（58%）などが主な理由となっている。制度導入の結果として、従業員との関係の改善や、従業員のワーク・ライフ・バランスの改善といった効果を感じている雇

<sup>13</sup> 『イギリスにおける家族政策とワーク・ライフ・バランス推進に関する調査研究 報告書』こども未来財団（2010）「第2章 英国のワーク・ライフ・バランス」（藤森克彦）による。なお、政府の案内サイト Directgov によれば、既に税額控除の適用を受けている従業員がこの制度を利用する場合、控除対象となる所得額の減少により、むしろ損失となる場合がある（'Childcare vouchers and tax credits - better off calculator' Directgov [http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/TaxCreditsandChildBenefit/TaxCredits/Keepingyourtaxcreditsuptodate/Changesthataffectyourtaxcredits/Familychanges/DG\\_185454](http://www.direct.gov.uk/en/MoneyTaxAndBenefits/TaxCreditsandChildBenefit/TaxCredits/Keepingyourtaxcreditsuptodate/Changesthataffectyourtaxcredits/Familychanges/DG_185454)）。

また2011年4月以降は、育児費用補助の新規利用者のうち高所得税率適用者（年間所得額が3万7401ポンド以上）に対しては、税控除額が引き下げられる予定（前掲、HMRC（2009））。労働党政権時代に決定された措置で、ブラウン首相は当初、2015年までに税・保険料控除を段階的に廃止して、2歳までの無料保育サービス提供の財源に充てるとしていたが、党内の多くの議員から反対を受けて譲歩したという（'Brown U-turn on childcare charges' BBC 3 December 2009 [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/politics/8393986.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/politics/8393986.stm)）。

<sup>14</sup> "Reform of the Tax Treatment of Employer-Supported Childcare", HM Revenue and Customs (2009) (<http://www.hmrc.gov.uk/employers/employersupportedchildcare.pdf>)

<sup>15</sup> 前掲、HMRC（2006）。

用主が多い（それぞれ60%と57%）。さらに、2005年以前（すなわち税控除の導入以前）に制度を導入した雇用主の間では、離職率の低下（66%）や生産性向上（47%）、欠勤の減少（30%）といった効果を感じているとの回答が多い（2005年以降に同制度を提供した雇用主では、それぞれ16%、16%、10%）。

## 第2節 認定・表彰制度

現在、国が直接実施する認定・表彰制度はない。ただし、政府がワーク・ライフ・バランス・キャンペーンの一連の施策と並んで、表彰制度を通じた啓発の有用性を認めていたことが、上述のディスカッション文書（DfEE（2000））から窺える。同文書によれば、政府（教育雇用省および貿易産業省）は当時、民間のチャリティ団体であるペアレンツ・アット・ワーク<sup>16</sup>が90年から実施していた表彰制度にLloyds TSBと共同でスポンサーとして関与し、全国レベルのみで実施されていたこの表彰制度を地域レベルにも拡大することに意欲を示していた。結果として、2001年には地域毎（イングランド9地域とスコットランド、ウェールズ、北アイルランド）の賞が新設されるなど大幅に規模が拡大している。

政府はその後、スポンサーから撤退しているが、表彰制度自体はこれ以後も後継のチャリティ団体、ワーキング・ファミリーズ（Working Families）により継続<sup>17</sup>され、国内でも代表的な表彰制度として認知されている。直近の2010年には、最優良企業10社を含む優良30社の表彰に加え、「柔軟な働き方」や「イノベーション」、「育児/介護支援」など15の個別部門賞が新たに設けられた（多くは30社のうちからの受賞）。主催団体の代表以外に、研究者や民間企業の労務管理専門家やコンサルタントなどが審査員として参加、審査は組織名を伏せて実施された（審査基準は公表されていない<sup>18</sup>）。また、応募組織に対しては、それぞれの評価結果に加えて、他の応募組織に関する評価が提供され、応募企業は他組織との比較をすることができる。この他、過去の受賞組織のワーク・ライフ・バランス施策に関する情報が、ウェブサイトを通じて提供されている。

なおワーキング・ファミリーズは、企業向けの表彰制度と並行して、小企業経営者や管理職を対象とする表彰制度<sup>19</sup>も2000年に立ち上げており、2009年まで毎年数名が賞を受けている。

<sup>16</sup> 働く母親の支援を目的に、1979年に設立されたチャリティ組織が前身。ワーク・ライフ・バランスの普及啓発活動として、コンサルティングやセミナーの開催、電話相談などのほか、調査研究も行う。企業・個人会員を有する。

<sup>17</sup> Top Employers for Working Families ([http://www.workingfamilies.org.uk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=251&Itemid=424](http://www.workingfamilies.org.uk/index.php?option=com_content&view=article&id=251&Itemid=424))

<sup>18</sup> 審査プロセスは異なるが、2009年の賞については「柔軟な働き方」「託児サービスの提供」「出産・父親に関する制度」「高齢者介護に関する制度」の4点のうち一つ以上の項目について、企業が發揮しているリーダーシップに重点をおいて審査が行われた、と説明されている。（<http://www.topemployersforworkingfamilies.org.uk/winners-2009/choosing-2009.html>）

<sup>19</sup> Britain's Best Boss (<http://www.britainsbestboss.com/>)

このほか、民間では企業や非営利団体による複数の表彰制度が実施されている<sup>20</sup>。一方、地方自治体が運営している表彰制度の例としては、バーミンガム・シティ・カウンシルが2002年から実施している「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)<sup>21</sup>がある。同自治体には、ワーク・ライフ・バランス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」(Employer Liaison Team)が設置されており、このチームが表彰制度の運営も担っている。企業規模に応じた4部門(大企業:従業員300人以上、中規模企業:51~299人、小企業:13~50人、零細企業:13人未満)の賞に加え、過去の受賞企業から選抜する最優秀企業賞を2010年から新設している。審査は「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)」、「ワーク・ライフ・バランスによる利益と達成事項」の4項目に関する応募組織からの申請内容に基づく点数制(最初の3項目が20点、最後が40点の配点)で、審査員には主催団体のほか民間企業から有識者3人が加わって行われる。受賞組織にはトレードマークの利用が認められるほか、特別賞や最終選考に残った組織、または取り組みが承認を受けた組織のそれぞれにも、トレードマークが用意されている。

### 第3節 ワーク・ライフ・バランス政策に関する広報政策

ワーク・ライフ・バランス・キャンペーンにおけるもう一つの重要な取り組みは、企業に対する啓発活動にあった。政府の呼びかけにより、民間大手企業22社が資金を持ち寄って「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟」を結成、政府のバックアップと参加を得て、ワーク・ライフ・バランスの利益に関する企業の意識を高めるための活動を行った。具体的なミッションは以下のとおりである<sup>22</sup>。

- ・参加組織におけるワーク・ライフ・バランスの積極的な効果に関するケーススタディーを公表する。ワーク・ライフ研究センターによるワーク・ライフ・バランス施策の導入マニュアルの普及に努める。
- ・専用のウェブサイトを開設し、ワーク・ライフ・バランス・キャンペーンの目的や研究成果、ワーク・ライフ・バランス施策の実施やケーススタディーに関する情報を提供する。
- ・雇用主向けの電話窓口を開設、施策に関する情報や、関係の支援組織との橋渡しを行う。

<sup>20</sup> 例えば、母親向けの職業紹介企業 workingmums による「Top Employer Awards」(<http://www.workingmums.co.uk/topemployerawards/>)、環境関連の非営利団体 UK-CEED の主催する「National eWell Being Awards」の一部門として、IT の活用によるより良い働き方を推進する企業を表彰する「Better Ways of Working」賞(<http://www.sustainitawards.co.uk/ezone2010/>)など。

<sup>21</sup> <http://www.birminghambestbusinessawards.org.uk/about-the-awards/>

<sup>22</sup> 前掲、DfEE (2000)。



- ・実務セミナーにおいて好事例に関する情報を共有する。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関する自主的規範を作成する。

同グループの活動は現在、シンクタンクの **Work Foundation** が引き継いでおり、2005年までの好事例について、ウェブサイト<sup>23</sup>を通じて情報提供を行っている。

キャンペーン以降、ワーク・ライフ・バランスに関するまとまった政策は実施されていないが、例えば企業の自主的なワーク・ライフ・バランス施策の実施や、出産休暇や父親休暇、柔軟な働き方を申請する権利の拡大などの制度改正への対応のための情報が、政府による企業支援ウェブサイト「ビジネス・リンク」<sup>24</sup>で提供されている。

---

<sup>23</sup> Work Foundation ウェブサイト (Employers and Work Life Balance ページ) <http://www.theworkfoundation.com/difference/e4wlb/casestudies.aspx>

<sup>24</sup> <http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/layer?topicId=1074409708>

## 第5章 アメリカ

## 第1節 民間団体主導によるワーク・ライフ・バランス

アメリカにおけるワーク・ライフ・バランスは、育児休暇、看護・介護休暇取得の促進を軸として1980年代以降、民間団体を中心に進められ、ワーク・ファミリー・バランスと称される。

アメリカでは育児、看護、介護の時間を必要とする従業員のための事業主に対する法的な規制や支援制度は、全国レベルである連邦政府、地方レベルである州・市政府を含めてほとんど存在していない。この背景は、1950年代に形成されたアメリカの労使関係システムの影響が大きい。育児、看護、介護休暇やそれにとまなう手当、休暇取得による人事管理上の差別の禁止などは団体交渉事項として扱われてきた。そのため、労働組合がある企業の場合は、これらの施策が充実してきた。この労使関係システムの限界がワーク・ライフ・バランスを含めた諸制度の変更を余儀なくさせているとの指摘がある（Osterman, et al.(2001)）<sup>1</sup>。

1970年代までは労働組合組織率が高く、労働組合が団体交渉により獲得した権利は労働組合がない企業の人事管理に影響を与えてきた。本来であれば団体交渉の適用外である同一企業のホワイトカラー従業員も恩恵に預かるだけでなく、同一産業内で競争関係にある労働組合に組織化されていない他企業の労働条件も労働組合に組織化された企業を意識してきた<sup>2</sup>。

1980年代以降に労働組合組織率が急減して労働組合未組織企業への影響力が低下することで、この状況が変化した。労働組合未組織企業は、労働組合に組織されている企業の労働条件を意識しなくなり、労働組合に組織されている企業も経営状況の悪化を理由に労働条件の低下が交渉されるようになった。

1993年に成立した家族・医療休暇法（Family and Medical Leave Act : FMLA）は、無給の育児休暇、看護・介護休暇の取得を使用者に義務付ける法律であるが、これにより初めて連邦政府が企業に代わってワーク・ファミリー・バランスに関与することとなった。

<sup>1</sup> Ostermn, Paul., Kochan, Thomas A., Locke Richard M., Piore, Michael J.(2001) Working in America-A Blueprint for The New Labor Market, The MIT Press, (邦訳伊藤健市、中川誠士、堀龍二 (2004年)『ワーキング・イン・アメリカー新しい労働市場と次世代組合』ミネルヴァ書房) オスターマンらは、「改善することのない所得格差と社会的混乱」にあるアメリカで「組合を通じた代表制度」の衰退と「所得の増大や雇用保障と引き換えに忠誠心と最良の業績がもたらされる」という期待に基づく古い社会契約」が崩れたことを指摘する。その上で、Women's Legal Defense Fund や National Partnership for Women & Families のような団体が新たな担い手となる可能性を示唆している。

<sup>2</sup> Katz と Darbishir は、アメリカにおける人事管理システムを労働組合に組織化されているか、いないかで大きく2分した上でさらにその中を以下のように細分化している。Nonunion Employment System( The Low-Wage Pattern, The Bureaucratic Pattern, The Human Resource Management Pattern, Japanese-oriented Employment Relations Pattern)、Union Patterns of Industrial Relations in the United States (The Traditional("New Deal")Pattern, Conflict Pattern, Joint Team-Based Employment Pattern) このうち、The Low-Wage Pattern は労働組合の影響をあまり受けない。(Katz, Harry C.; Darbishir, Owen(2000) Converging Divergences-Worldwide Changes in Employment Systems, ILR Press, Ithaca and London, NY.)

この法律の制定は、1971年設立の Women's Legal Defense Fund (WLDF) のおよそ10年にわたるロビー活動によるところが大きい。WLDF 設立当初の主な活動は、妊娠していることを理由として差別的扱いを受けた従業員に対する法的扶助だった。1980年代に入ると、男女間の賃金格差を撤廃する活動へ移行し、1985年に家族・医療休暇法 (Family and Medical Leave Act : FMLA) の法案を起草するといったように、WLDF の活動は労働組合の影響力低下と対をなしている。

1993年に成立した FMLA は、①出産および誕生後1年以内の新生児の育児、②養子を新しく持ったもしくは養子を持って1年以内で育児の必要がある場合、③配偶者、子供、両親などが深刻な健康状況にあり勤務に従事することができない場合、④従業員本人が深刻な健康状態にあり職務を遂行することができない場合、などに12か月の期間内で12週間の休暇を従業員に与えることを事業主に義務付けている。成立には、WLDF が法案を起草してから8年間を要した。FMLA は従業員50人未満の小規模事業主、農業従事者、飛行機乗務員、労働時間が年間1,250時間未満の短時間勤務労働者が適用除外とされる。そのため、半数以上の労働者が適用除外となっているという問題や、休暇取得後の人事配置、昇進などの場面で従業員が不利益を被った場合の罰則規定がないことや、有給の休暇でないといったことにより、従業員が実際に利用するにあたっては障害の多いものとなっていた。

## 第2節 政府主導によるワーク・ライフ・バランス促進の試み

WLDF は1998年に労働組合、移民労働者組織など21団体を新しく会員に迎え、The National Partnership for Women & Families (NPWF) として組織を改組した<sup>3</sup>。移民労働者組織は低賃金長時間労働者の利益を代弁している。FMLA の適用除外となる労働者の数が多いことや、FMLA が適用されたとしても無給であるために自ら辞退するということがあるなど、FMLA 成立当初の状況が変化したことが NPWF 結成の理由である。

NPWF は、これらの状況を改善するため FMLA の適用範囲を拡大するとともに、必要な休暇を有給で行うための施策を政府に実施させるためのロビー活動を展開した。この活動により、州レベルでは、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) の3州が州法として成立させている。各州の制度は以下の通りとなっている。

カリフォルニア州は、子の育児、家族の看護・介護を目的に従業員が休暇を取る場合、賃金の55%が州政府の保険プログラムにより支給される仕組み。従業員は保険料が天引きされる。休暇取得期間は12ヶ月につき6週間。申請は雇用主を通じて州政府に行く。コロンビア特別区は2007年の法制化、2009年10月の実施を予定していた。しかし、州財政の悪

<sup>3</sup> Nationalpartnership ウェブサイト ([Http://www.nationalpartnership.org](http://www.nationalpartnership.org))

化により 2012 年まで延期されることとなった。前年の労働時間が 680 時間以上の従業員であれば適用される。週 35 時間の労働時間の従業員の場合、支給される手当は約 250 \$ となっている。ニュージャージー州は 2008 年の成立に基づき、2009 年 7 月から実施している。これにより、週 561 \$ を上限として賃金の三分の二が保障されることとなった。

一方、労働省は FMLA 導入によって生産性向上や利益率の上昇に効果があったとする調査結果を公表して、企業にワーク・ライフ・バランスを促すなど消極的な施策にとどまっていた<sup>4</sup>。この状況は 2008 年の大統領選挙、下院・上院議員選挙における民主党の勝利、2009 年の新型インフルエンザの大流行により変化がみられるようになった。

FMLA で適用除外としてきた飛行機乗務員を対象に加える the Airline Flight Crew Technical Corrections Act (2010 年)、連邦政府職員に対して FMLA が定めた休暇を有給とする連邦政府職員育児等有給休暇法 (Federal Employees Paid Parental Leave Act : FEPPPLA) (2009 年) がそれぞれ成立した。FEPPPLA は連邦政府職員に出産もしくは養子を受けるために 4 週間の有給休暇を与えるもの。1993 年 Family and Medical Leave Act の下では 12 週間の休暇が認められていたものの、有給ではなかった。同法案は 10 年間の審議期間を経て法制化された。連邦政府職員が FMLA の規定する休暇を有給で取得できることに對して批判の声もあったが、180 万人以上いる連邦政府職員の仕事と家庭の両立に関する取り組みが民間企業に与える影響が大きいことが考慮された。

そのほかいくつかの法案が審議中となっている。

病気休暇、産休、育児休暇、家族の看護休暇等を有給とする The Healthy Families Act<sup>5</sup>、有給休暇を取得させるために事業主に助成金を支出する Family Income to Respond to Significant Transitions Act (FIRST Act)<sup>6</sup>、休暇取得に関する条件を緩和し、休暇を取得した従業員に対する不利益な取り扱いを禁ずる Family and Medical Leave Restoration Act<sup>7</sup>、有給取得にかかる費用を労使折半で支出する保険制度を創出することでまかなう The Family Leave Insurance Act<sup>8</sup>などが審議された。

<sup>4</sup> 2000 年に労働省が使用者に対して行った調査によれば、83%が生産性向上に、90%が利益向上に、90%が成長に効果があったとする ("What Is It Going to Take to Make Work-Life Policy the Norm?", Daily Labor Repot, Jan.7, 2010)

<sup>5</sup> 2009 年 5 月 18 日に下院議会へ法案提出、審議中。フルタイム労働者が自分もしくは、家族が短期間の病気や怪我の治療のために 7 日間の有給休暇を取得できるよう使用者に義務付ける。移民労働者の権利擁護団体、the National Partnership and the Restaurant Opportunities Center United (ROC)が議会に法案成立を働きかけている。ROC の調査によれば、90%以上のレストランでは有給の病気休暇がなく、63%の従業員が病氣中も厨房や給仕をしている。

<sup>6</sup> 2009 年 6 月 11 日に下院議会へ法案提出、審議中。出産や養子を受けた家庭が、家族や労働者本人の深刻な病気からの快復のための有給休暇を取得させるため、15 億ドルの助成金を連邦政府が州政府に支給するもの。助成金は州政府の事業の立ち上げや、小規模事業主が雇用を確保するためのインセンティブとしても使われる。

<sup>7</sup> 2009 年 4 月 29 日に下院議会へ法案提出、審議中。2008 年 11 月施行の同法を改正。休暇取得条件の撤廃や有給取得後のボーナス支給等の不利益の撤廃などが盛り込まれている。

<sup>8</sup> 2009 年 3 月 25 日に下院議会へ法案提出、審議中。労使折半の負担による休暇保険を創設し、8 週間の家庭および病気治療のための有給休暇取得を容易にする。出産、養子を受けることや深刻な病気を持つ子供、親、配偶者の看護のために有給が取得できる。

これらの法案が成立すれば、従業員が有給休暇を取得する際の費用を政府が助成する、もしくはそのための公的な保険制度を創出するという点で企業への支援策に成り得る。

そのほかに検討されている法案としては、従業員もしくはその家族がインフルエンザ等の感染性の病気にかかった場合、感染の拡大を防ぐことを目的としたものがある。

2009年の新型インフルエンザの大流行では、有給の病気休暇や看護休暇がないことにより、低賃金労働者が新型インフルエンザに感染後も出勤してしまうことで、流行が拡大することが懸念された。このため、有給の病気休暇、看護休暇を実施した場合の事業主に与えるコストと無給のままで感染した従業員が出勤して流行が拡大することで事業主に与えるコストのどちらが大きいかといったことが議論にのぼった<sup>9</sup>。

これらの法案審議、議論は継続中のものであり、今後の方向性は不明である。しかし、労使関係に委ねられてきたアメリカのワーク・ライフ・バランスは、1980年代以降、連邦政府、州政府の役割が大きくなってきていることは確かである。連邦政府の役割に関し、2009年成立の医療保険改正法にも言及したい。医療保険法改正では、従業員が就業時間中に母乳による授乳の機会を求めた場合、事業主はその申し出に応じなければならないというものである。そのため、事業主は授乳場所の確保が義務付けられることとなった<sup>10</sup>。

### 第3節 ワーク・ライフ・バランス政策に関する広報政策

1990年代までワーク・ライフ・バランス促進に政府が積極的な関与を行ってこなかったことから、ワーク・ライフ・バランスに関する広報も当然のことながら政府主導で行われたものはほとんどなかった。この動きにも2008年に民主党政権が誕生してから変化が見られている。それが、**Work Life Award Bill** (2010年)である<sup>11</sup>。この法案は、先進的な取り組みを行なった事業主を労働省が表彰するというもの。連邦政府機関を除いて、公的、民間を問わず応募することが可能である。従業員に対して、取得後の不利益を与えることなく有給の病気休暇や育児、介護・看護休暇を取得させたり、従業員の利益となるように労働時間を柔軟に管理するなどの模範的な取り組みを行ったりした事業主が対象。表彰は労働省のウェブサイト上で行うとしていた。

このように政府がワーク・ライフ・バランスの促進に取り組んだ歴史が新しいことに比べ、民間団体を中心とする取り組みが行われてきた。**Alliance for Work-Life Progress (AWLP)** が中心となって議会に働きかけて成立した **National Work and Family Month** が

<sup>9</sup> 2009年11月10日 (**The Cost of Being Sick: H1N1 and Paid Sick Days, November 10, 2009, Daily Labor News**) 上院議会がインフルエンザのパンデミックに関連し、有給の病気休暇がなければインフルエンザに感染しても出勤することでさらに感染が広がる恐れがあるため、有給の病気休暇を法制化することとしなかった場合に企業にかかるコストがどれだけ変わるかについて議論が行われた。

<sup>10</sup> 従業員50人未満は適用除外

<sup>11</sup> 2010年3月16日に下院議会へ法案提出、6月15日否決

その一つである。

2003年に上院議会、2008年に下院議会が10月を **National Work and Family Month** と定めた。2010年10月25日にはオバマ大統領がワーク・ライフ・バランスの促進を支援するコメントを発表している。

そのほかの公的サポートとしては、雇用機会均等委員会（The U.S. **Equal Employment Opportunity Commission**）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）を発行している<sup>12</sup>。



---

<sup>12</sup> Employer Best Practices for Workers with Caregiving Responsibilities(2009), Unlawful Disparate Treatment of Workers with Caregiving Responsibilities(2007)

---

JILPT 資料シリーズ No. 84

ワーク・ライフ・バランスに関する企業の

自主的な取り組みを促すための支援策

－フランス・ドイツ・スウェーデン・イギリス・アメリカ比較－

発行年月日 2011年3月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 国際研究部 TEL:03-5903-6321

印刷・製本 株式会社相模プリント

---

©2011 JILPT

\* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)