

労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ

浅倉 むつ子

(早稲田大学教授)

労働と生活が分離した工業化社会では、他人決定契約である労働契約の下、労働時間は使用者から提示される労働条件の一つにすぎない。これに対して、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBとする）は、労働時間に関する決定権を、部分的であるにせよ、労働者の手に取り戻す画期的な試みである。労働法は当初、労働者の私生活を考慮に入れていなかったが、労働力構成や家族形態の変化を反映して、徐々に、「男女平等政策」や「仕事と家庭の両立支援策」を登場させて、生活とバランスのとれる労働のあり方を政策課題としてきた。「男女平等政策」では、労働条件の男女共通規制が、「仕事と家庭の両立支援策」では、すべての労働者を対象とした全般的労働条件の改善が、女性差別、家族的責任をもつ労働者差別を撤廃する鍵である。今日のWLB政策も、ここに起源をもつ。このような経緯からみれば、WLBは、個人による選択の自由を阻害しない「ワーク」の実現、生命・健康の確保を不可欠の前提としており、家庭内のケア労働こそ、労働とのバランスを保障されるべき「ライフ」の最優先に位置するものである。WLB政策の法規範的根拠は、労働条件に関する労使対等決定の原則（労基法2条1項、労働契約法3条1項）、平等原則・均等待遇原則（憲法14条）、幸福追求権や人間の尊厳の理念（憲法13条）に求められる。中でも重要なのは、職種・職務・雇用形態が異なっても、それらの価値に比例して、すべての労働者に対して、均衡のとれた合理的な処遇がなされることである。

- I はじめに
- II 労働法と生活
- III 「男女平等政策」と「仕事と家庭の両立支援策」
- IV ワーク・ライフ・バランス政策の登場
- V WLBの基本的要請
- VI 重点課題について

I はじめに

この2年ほどの間に、労働法や法律の専門誌で、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBとする）の特集が多くみられるようになった¹⁾。直接の契機は2007年末に策定・公表された「ワーク・ライフ・バランス憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」であったが、労働法分野の施策との関わりでは、憲章に先立ち公表された厚

生労働省の検討会議報告書の存在も大きかった²⁾。同報告書は、実現すべき「ワーク・ライフ・バランス社会」とは、「個々の働く者が労働時間と生活時間を場所等も含めさまざまに組み合わせ、バランスのとれた人間的なリズムのある働き方や生き方を実現し、その意欲と能力を十分に発揮できる懐の深い社会」と定義している。さしあたり本稿では、これらの定義も考慮しつつ、WLBを、「すべての労働者を対象とした、生活とのバランスが確保される労働のあり方」、という意味として把握しておきたい。

「憲章」や「行動指針」において示された政策理念や方針は、単なるリップサービスにとどまらず、以後の労働政策において常に中心的な位置を占めてきており、個別立法の制定・改正にあっても影響を及ぼしている³⁾。欧米に比べて、労働

者の「生活」への配慮に欠けると批判されてきた日本の労働社会も、ようやくWLBの実現に向かって歩を進め始めているのだろうか。そうだとすれば、これはおおいに歓迎すべき動向である。

しかし一方、WLBという理念はあまりにも包括的であるために⁴⁾、これをとりまく政策における優先順位が不明で、効果的ではないという指摘⁵⁾や、盛り込まれている具体的な政策内容によっては、WLBは労働者の生活の安定や幸福の追求という重要な要請と矛盾するのではないかという批判⁶⁾もある。そこで本稿では、改めて、WLBという考え方をジェンダーに敏感な視点にも照らしながら、位置づけ直して、これが新たな労働法を展望するにあたって含意するものについて、検討を加えてみたい。

II 労働法と生活

1 出発点——労働と生活の分離

WLBとは、文字通り、労働と生活のバランスがとれている状態をさすのだが、この要請と労働法は、そもそもどのような関係にあるのだろうか。

イギリスの労働法学者、ヒュー・コリンズは、伝統的労働法学とは異なる斬新な発想に基づくイギリス労働法の教科書に「労働と生活」という1章を設け、その叙述をラダイト運動から説き起こしている⁷⁾。19世紀初頭、熟練職工たちの秘密組織であるラダイトは、仕事と生計を脅かす自動機械を備えた工場の出現に暴力をもって抵抗し、弾圧を受けた。コリンズは、彼らに向けられた銃声こそ、労働の新たな社会的分業の到来を告げるものであったという。すなわち、熟練職工たちの前に立ちはだかった工業化・産業化は、職場と家庭を物理的に区別し、同時に時間をも分化した。家内労働と異なり、工場の労働時間からは柔軟性が失われ、労働時間の総量を決定する主体は企業の所有者となり、労働時間は提示される労働条件の一つにすぎなくなった。このような時間的かつ空間的な職場の分離は、同時に家庭内の新たな分業をも意味したのであって、職場で労働に従事する

者は家事に従事することができなくなり、産業化された社会では非常に強固な性別分業がみられるようになったのである。

ジェンダー法史学の知見によれば、近代社会では、それまで性差（ジェンダー要因）をおおいかくしていた前近代の身分的要因がとりのぞかれた結果、かえってジェンダー要因は、前近代より強く前面にあらわれるようになった。同時に、前近代の都市市民にみられた夫婦の「パートナーシップ」も失われていった。近代社会における「公私二元的ジェンダー規範」は、公的領域を男性が、私的領域を女性が担うという性別分業の規範であり、企業社会を含む「経済的市民社会」におけるジェンダー規範は、「資本主義的ジェンダー規範」ともいうべきものとして形成されていった。経済的市民社会という領域では、誰からのケアも必要としない「利己的・自律的」に判断し、行動する「ひと」（＝男性）が本来の主体とされ（古典派経済学でいう「合理的経済人」）、ケアをする者（＝女性）は、アンペイド・ワークを担いつつ補助労働をする二流市民という存在になったのである⁸⁾。

2 伝統的労働法における生活の位置づけ

労働法は、労働と生活が分離された近代社会を起点とする法である。ここで交わされる労働契約は、企業を舞台とする契約であり、そもそも、労働者が使用者の指揮命令にしたがって労働することを内容とする他人決定契約である。それだけに、伝統的な労働法では、労働と生活の分離は、ある意味で当然の前提とされており、日本の労働法ももちろん例外ではなかった。労働基準法を中心とする労働者保護法ならびに労働契約に関する伝統的な労働法理論は、労働者の「私生活」というものを、ほとんど考慮にいれてこなかった。かろうじて、労働力の保有者である労働者本人の生命・健康のみをとらえて、規制を行い、それにみあった法理を提示してきたのである。

経済学上のモデルのみならず、現実の労働市場においても、ある時期まで、労働力の根幹は成年の男性労働者であった。企業社会では、家族的責任は、労働者の配偶者である妻が担うのが当然という社会通念が形成されていた。男性労働者から

は、家族を養うに値する賃金（家族賃金）や、長時間労働による残業手当の獲得には関心が寄せられても、家庭内でのケア労働を担うための労働時間短縮に関心が払われることは、ほとんどなかったといつてよい。それを反映して、使用者にとってもまた、契約当事者である労働者本人の労働のみが関心事であり、その外延にある労働者の私生活については、労働契約とは無縁なものとして捉えていた。国もまた、労働者の生命・健康に危害が及ばないように「労働力」を保全する法制度を整備してはいたが（労働者保護法）、それを超えて労働者の私生活の充実を確保するための労働政策を具体化することは、ほとんどなかったのである⁹⁾。

もっとも、伝統的な労働法理論において、労働者の家族状況や家族の責任が、まったく法的な問題局面において考慮されてこなかったわけではない。たとえば解雇や配転命令の法的検討において、企業の必要性和労働者が被る不利益を比較考量し、権利濫用の法理を適用してそれらの効力を否定するという判断手法は、広く認められていた。このような発想は、労働力の主体である労働者自身のみならず、その家族の状況をも視野に入れるという点で、伝統的な労働契約の発想からは一歩踏み出したものであった。しかしだからこそ、解雇や配転にあたって労働者の家族生活の実態を考慮するという場合には、労働契約理論の本流からはずれた「例外」として、権利濫用の法理や信義則の適用という一般法理を駆使する以外になかったのである¹⁰⁾。

Ⅲ 「男女平等政策」と「仕事と家庭の両立支援策」

その後、現実の世界において、労働契約や労働保護法をとりまく事情は一変する。女性の職場進出が進み、女性が労働力の主要な担い手となり、既婚女性労働者も増加した。家族形態は大きく変化して、サラリーマンの専業主婦世帯の減少、共働き世帯の増大現象がおきた¹¹⁾。このような労働力構成の変化、家族形態の変化は、労働法をして、男女平等政策に関心を向けさせ、同時に、女性たちがもっぱら担ってきた家族内のケア労働に

目を向けさせることになった。後者は、仕事と家庭の両立支援策として位置づけられるようになった。

1 男女平等政策——一般女性保護から男女共通規制へ

日本では、労働法と私生活に関する最初の問題提起は、均等法定制時の保護と平等の規範的相関関係をめぐる議論において、なされた。女性労働者のための保護規定は、女性の生理的・身体的機能を保護する「母性保護規定」と、女性全般を対象とする「一般女性保護規定」とに区別されるが、そもそも労基法がこれら女性労働者保護規定を設けた理由は、①女性が男性よりも「弱い性」であること、②女性が妊娠・出産機能を持っていること、③女性が実際に家庭内でケア労働を担っていること、の3点に求められてきた。しかし雇用における男女平等の議論が本格化した段階では、保護と平等をめぐる立法政策をめぐって、①女性のみへの保護は妊娠・出産という女性特有の生理的機能の保護に限定されるべきであり、②それ以外の一般女性保護規定は、できるかぎり男女平等にすべきであるという考え方にたつて、理論的整理が行われた。このような方向性は、ILOや国連の文書においても示された知見であった。

この問題のもっともフェミニスト的な解決方法は、当時、現実に行われたような女性労働者保護規定の「放棄」ではなく、男性にもこれらを拡張することであった¹²⁾。すなわち、女性労働者のみの保護規定を、すべての労働者を対象とする男女共通の規制へと組み替えることであった。当時も、良心的な労働法学者からは、男女共通規制を実現してから女性保護を廃止すべきだとの主張がなされた。しかし現実には、そのような主張の実現可能性はほとんど見いだせなかったのみならず¹³⁾、この主張が説得力をもつためには、理論的にも、保護規定の根拠となる理念の組み換えが必要不可欠であった。つまり、男女共通規制というからには、すべての労働者を対象とする全般的な労働条件規制の法的根拠が示されねばならず、それは決して「女性の保護」ではなく、すべての労働者にとってのWLBの実現であったはずであ

る。ところが、現実にはほとんど家族的責任を担うことのない男性労働者も含めてしまうと、WLBの実現という主張は当時としては現実味がなく、労働者たちにとって切迫した要求であるとは受け止められなかった。男女共通規制をめぐる議論は、理論的にも一向に深められることのないまま、具体的な施策が講じられることもなかった。

結果として、女性保護規定の廃止と引き換えに行われた労働基準法の改正は、わずかなものにとどめられた。女性の深夜業禁止規定の廃止に代替する男女共通規制は、ほとんどなく¹⁴⁾、女性の時間外労働の上限規制の廃止に代替する男女共通規制としては、法改正ではなく、告示によって、年間360時間という時間外労働の限度基準が設定されただけであった¹⁵⁾。

以上の経緯の中で改めて確認しておきたいのは、労働条件の男女共通規制は、本来、男女平等政策にとって不可欠な意味を有するということである。すなわち、現実の労働市場において、女性労働者のみを保護することによる「女性＝二流労働者化」を防止するには、すべての労働者を対象とする、より手厚い労働条件の保障措置をとることが、最も効果的な施策なのだということである。

2 仕事と家庭の両立支援策——全般的労働条件の改善

一方、家族内のケア労働への労働政策上の関心は、徐々に高まり、1991年の育児休業法は、男女労働者に休業の権利を認め、95年にはILO156号条約が批准された。「仕事と家庭の両立支援」は、この時期以降の男女労働者を対象とする労働政策上の基本原則になっていった。育児・介護責任をもつ労働者を対象とする両立支援策は、主として育児介護休業法の数次にわたる改正によって、以後も着々と実現されている。しかしこれら両立支援策は、すべての労働者を対象とする働き方の改善とは、なお距離があるといわざるをえない。

実は、家族的責任に関するILO156号条約・165号勧告には、WLBの実現に通じる画期的な

考え方が含まれていたものであり、その意味では、これらはもっと注目されてよい文書である。同条約と勧告は、①家族責任は男女が共に有していること、②それは、子どものみならず近親者への責任も含むこと、③家族的責任を有する労働者と、それを有しない労働者との間の平等をめざしていること、④家族的責任を有する労働者の平等は、これら労働者の特別なニーズに対応した措置によってのみならず、すべての労働者の全般的な労働条件の改善によって達成されること、について述べている¹⁶⁾。中でも、④の後段が、重要である。

④の前段にある措置、すなわち家族的責任をもつ労働者を対象とする特別な措置として、各種のサービスや訓練・労働条件が保障されるべきことはいうまでもない。しかし、より注目されるのは、④の後段部分であり、ここでは、家族的責任の有無に関わらず、すべての労働者を対象とした全般的な労働条件の改善が強調されている。たとえばILO165号勧告は、一日当たりの労働時間の漸進的な短縮及び時間外労働の短縮、ならびに、作業計画、休息时间及び休日に関する一層弾力的な措置をとることを、各国に求めている(18項)。すなわち、同条約と勧告は、家族的責任をもつ労働者の差別を撤廃するという目的を達成するためには、当該労働者を対象とする特別措置も重要だが、同時に、すべての労働者を対象とした全般的労働条件の改善、まさにWLBこそが重要だという考えを示している。この点にこそ、これら文書の新しい発想があった。

日本では、1995年に同条約を批准するとき、育児休業法に介護休暇制度を導入したのみであって、残念ながら、全般的労働条件の改善についての議論はほとんどなされなかった。ここでもまた、WLBの要請は、ほとんど注目されることがなかったのである。

3 伝統的な労働法理論の変化

しかし、立法政策上の変化は、それを分析する労働法理論に変化を及ぼすことになった。たとえば休暇に関する法理をみよう。

そもそも各種の休暇制度においては、企業利益

(使用者あるいは従業員である労働者の利益)の確保が中心的な目的であった。年次有給休暇は、労働者にとっては休息の権利の保障である一方、使用者にとっては「労働力の維持培養」を目的とする企業利益に資するものである。病気休暇も、短期間の労働不能が労働契約の解消をもたらさないように労働者の精神や肉体を保護し、労働力を確保する目的を有するものである。

これに対して、休暇をめぐる労働法の学説は、仕事と家庭の両立支援策において、育児介護休業の付与が使用者の法的義務として位置づけられたのは、労働者の労務提供義務を阻却させる新たな要素として、労働者自身の生命・精神・肉体の保護とは別ものである「育児責任」もしくは「家族的責任」が容認されたことを意味する、と分析している。すなわち、使用者は、この段階で、必ずしも労働力の保全目的ではない休暇、すなわち育児という社会的価値が付与された行為のための休暇を労働者が取得することによる業務上の支障を受忍すべき地位におかれた、といえるのである¹⁷⁾。このような学説は、両立支援策を推進する具体的な政策が、労働法の理論全般にも、また労働契約をめぐる法理にも多大な影響を及ぼしていることを示唆するものであった。

しかし、家族的責任の有無に関わらず、すべての労働者を対象とした全般的な労働条件の改善について、労働法上の関心が向けられることは、この時代においてもなお、ほとんどなかったように思われる。

IV ワーク・ライフ・バランス政策の登場

1 男性の働き方の見直し

事態が動いたのは、少子化対策の進展の中であつた。少子化対策自体は、今世紀に入ってからめざましい進展をみせ、2002年9月13日、厚生労働省の「少子化社会を考える懇談会中間とりまとめ」は、「男性を含めた働き方の見直し」を含む4つのアピールと10のアクションを提言した。同月20日には、それを総合的かつ計画的に推進する新たな施策として、「少子化対策プラスワン」

が公表された。ここには、育児と仕事の両立支援に加えて、①男性を含む働き方の見直し、②地域における子育て支援、③社会保障における次世代支援、④子どもの社会性向上や自立の促進、という4つの柱が盛り込まれた。ここで初めて、男性も含めたすべての労働者の働き方が、本格的な見直しの対象として登場したのである。

続いて2003年には「少子化社会対策基本法」が、同年に「次世代育成支援対策推進法」(次世代法)が、それぞれ立法化された。これ以降、仕事と家庭(育児・介護)の両立支援策は、育児介護休業法と次世代法の二つの車輪によって推進されることになった。

2 具体的 WLB 政策——広義と狭義

少子化対策において打ち出された「男性を含めた働き方の見直し」方針は、その後、WLBという位置づけを付与されていく。本稿の冒頭で述べた厚生労働省の「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」(2004年)は、働き方の二極化(拘束度の高い正社員と拘束度の限定的な非正社員という働き方)を前提とした社会から、労働者が、労働時間や就業場所についてもさまざまな組み合わせを選択できる社会をめざして、WLBを推奨した。ここではWLBとは、①すべての労働者を対象にする政策であり、②育児・介護のみならず、あらゆる「仕事以外の活動」と仕事を調和させるための施策であるという点で、それまでの施策にはない特色をもち、さらに「選択」というキーワードに重点がおかれた。労働者の選択肢を増やすために、「働き方の多様化」が推進されなければならないとされ、具体的な施策としては、①労働時間の短縮と柔軟性、②就業の場所、③所得の確保、④均衡処遇、⑤キャリア形成・展開という、非常に幅広い包括的な内容が含まれることになった。

「ワーク・ライフ・バランス憲章」は、「仕事と生活が実現した社会とは」「国民一人ひとりがかりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」で

あると位置づけた。ここでも「選択」はキーワードである。WLBが実現した理想的な社会として、①就労による経済的自立が可能な社会、②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会、③多様な働き方・生き方が選択できる社会、という3つの社会が描かれている。

このような社会を実現する具体的な国の取り組みについて、「行動指針」は、キャリア教育、フリーターの常用雇用支援、経済的自立が困難な者の就労支援（上記①の社会の実現のために）、長時間労働の抑制と年休取得促進、家事サービス等の情報提供支援等（上記②の社会の実現のために）、育児・介護休業、短時間正社員制度、テレワークなどの働き方の推進とパート労働者の均衡待遇の推進など、女性や高齢者の多様な働き方の条件整備、在宅就業の環境整備、男性の育児参加の支援・促進、職業能力の形成支援等（上記③の社会の実現のために）、多彩な施策を具体的に提起している。

このような包括的なWLB政策は、それまでの両立支援策とはいかなる関係にたつのだろうか。福田内閣当時に発足した「子どもと家族を応援する日本重点戦略会議」とりまとめ（2007年12月）は、少子化対策の「車の両輪」として、「働き方の見直しによるWLBの実現」と「その社会的基盤となる包括的な次世代育成支援の枠組みの構築」を提示し、これらに同時並行的に取り組むことが必要不可欠であると位置づけた。この文書では、育児介護休業のような「両立支援策」はむしろ前者に含まれるとされており、後者としては、育児に関連する給付・サービスなど社会保障制度を含む体系的整備を目的とする施策が、想定されている。すなわち、ここでは、従来型の両立支援策は、WLB政策の中に位置づけられているようである。

改めて整理すれば、現段階における国の政策構想では、社会保障や税制を除いて労働政策のみに焦点を合わせた場合、すべての労働者を対象とする包括的なWLB政策が包括的な内容をもつものとして描かれ、その一部に、家族内のケア労働の責任をもつ男女労働者を対象とする「両立支援策」が位置づけられているのである。前者を広義

のWLBとすれば、後者は狭義のWLBということができよう¹⁸⁾。

3 労働契約法理におけるWLB

労働契約法理との関連では、2001年11月の育児介護休業法改正で、労働者の転勤に際して子の養育の状況に配慮することを事業主に義務づける規定が成立したことの意味は大きい（同法26条）。この法改正では、育児介護休業を請求したことを理由とする解雇以外の不利益取扱禁止規定も新設された（同法10条）。

明治図書事件・東京地裁決定（平成14年12月27日労働判例861号69頁）は、育児法26条に言及して、事業主が労働者の育児・介護に関する家庭状況に配慮すべき義務に基づき、転勤命令について高度の業務上の必要性があるかどうかの検討を欠いているときは、配転命令は無効になるとした。東亜ペイント事件・最高裁判決（第二小法廷昭和61年7月14日労働判例477号6頁）の法的判断枠組——すなわち、使用者に転勤命令権があることを認めたとうえで、その行為については権利濫用法理あるいは配慮義務構成によって制約を課していくという枠組——を、WLBの観点から批判する学説も登場している¹⁹⁾。

2007年の労働契約法は、WLBを正面から労働契約の基本原則として位置づけ、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結しまたは変更すべきものとする」と定めるに至った（同法3条3項）。この条文の解釈からただちに、労働契約上、WLBに配慮した雇用上の措置や労働条件内容を使用者の義務として創設する効果が得られるかどうかについては、なお検討が必要であろう。しかし少なくとも、この条文が、休暇や配転に関わって形成されてきたWLBを尊重する労働契約法理を、さらに推進する効果をもつものであることは間違いがない。

V WLBの基本的要請

1 「ワークの規制」と「ライフの自由」

WLBの理念により、国は、バランスのとれた

「ワーク」と「ライフ」の実現をめざす効果的な施策を推進する義務を負う。ただし労働法の観点からみた場合、重要なことは、WLB政策における「ワーク」と「ライフ」の双方は、決して同じように国家による介入・規制を予定されるものとして位置づけられているわけではないということである。

労働法に問われているのは、「ワーク」のあり方の枠組を示し、その権利義務関係等を明確にすることであるが、他方、「ライフ」のあり方については、あくまでも個人の人々の自由の領域である。自ら「ライフ」のあり方を決め、選択するのは、いうまでもなく労働者個人であり、国と企業は、個人による「ライフ」の選択の自由を阻害しない「ワーク」すなわち「働き方」の実現を義務づけられるにすぎない。それゆえ、「ワークの規制」と「ライフの自由」が、この政策の内容を構成するといえよう²⁰⁾。

2 生命・健康の確保が前提

もっとも、「ライフ」は自由であるとしても、「ライフ」の内容に応じて「ワーク」の規制内容、位置づけ、法制度のあり方は異なるということも、認めざるをえない。いかなる内容の「ライフ」と労働のバランスをとるべきか、それによって労働のあり方をめぐる法制度の構想にも差異が生じるのではないか²¹⁾。このことは、WLBの議論が、従来の労働法上の規制に何を新たに付与したのかを考えるという意味でもある。

「働き方」の最低基準を定めるのは、労働基準法をはじめとする労働保護法である。憲法27条2項は、労働条件の決定を労使の自由にゆだねず、国が契約内容に介入して、労働条件基準を法をもって定めると宣明している。それは、長時間労働や過酷な働き方が労働者の健康を損ない、ひいては生命を危険にさらすことを予防するためであり、この憲法上の趣旨にのっとり、各種の労働保護法が、生存権理念を反映した労働条件基準の意義を明らかにし、最低労働条件を定めている。その意味では、「働き方」をどうするかは、古典的な労働法の命題であった。

ただし、これら労働保護法が伝統的に考慮して

きたのは、「働き方」によって労働者自身の「生命」「健康」が危険に晒されてはならないということであって、その際、労働者の生活とのバランスや私生活上の選択が尊重され、関心を払われていたわけではない。主として労働者自身の「生命」「健康」に危害が及ばないように「労働力」を保全することが、労働保護法の主要な関心事であった。

それに比較して、WLBにおける「ライフ」は、その政策的展開の経緯からみれば、労働者であれば誰に対しても最低限保障されるべき「生命・健康」を確保した上で登場する、より良質な「ライフ」である。国は、労働者の生命・健康に危害が及ばないように「労働力」を保全する法制度を整備したうえで（労働者保護法）、それを超えて労働者の私生活の充実を確保するための具体的立法の法的な根拠となる理念として、WLBを登場させている。WLBは、それだけに、生命・健康の確保を不可欠の前提として、その上に積み上げられる政策理念である。すなわち、労働者保護立法の理念と矛盾する方向性をもつWLBは許されないし、もしそのような矛盾した政策が考案されれば、それは国家政策としては否定的評価を下されるべきものである。その意味で、労働時間制度の適用除外であるホワイトカラー・イグゼンプションが、労働時間を自由に決定できるというメリットからWLBの一環として主張されることには、異論がある。際限のない労働強化につながりかねないという懸念が払拭されないからである。

3 社会的価値が付与された活動の尊重が優先

「男性・世帯主」が中心であった労働者集団に女性労働者が参入するようになると、妊娠・出産という、男性とは異なる「生命」「健康」の保障が必要になり、さらに、労働力の再生産のための家族内のケア活動、すなわち育児・介護と労働との両立が、労働法の課題として意識されるようになった。育児・介護と両立する労働のあり方を求めることは、労働と生活が分離された近代社会を起点とする労働法にとっては、いったん奪われた労働時間に関する決定権を、部分的であるにせよ、労働者の手に取り戻すという画期的な試みで

もある。

では、理論的説明として、育児・介護など家族内のケア活動のための時間は、なぜ、国や使用者によって、制度的に保障されなければならないのだろうか。それはおそらく、当該活動の「社会性」に求めることができるのだろう。たしかに「ライフ」の選択は自由であり、誰もそれを強制することはできないが、このケア活動は、社会を支える再生産活動そのものであり、誰かが担わなければならない不可欠な社会的価値が付与されているものである。それだけに、誰かに代替させた場合にどれだけの費用がかかるかを計算する活動であり、機会費用という議論の対象となる活動でもある²²⁾。したがって、さまざまな「ライフ」のうちでも、家庭内のケア活動は優先的に尊重されるべきであり、政策的に労働とのバランスを保障されるべき「ライフ」の最優先順位に位置づけられることは、否定すべくもないであろう。

その意味で、広義のWLBにおける「ライフ」として、すべての労働者を対象とする、自らのキャリアを豊富化するための自己啓発や社会貢献活動のための休暇の確保なども含まれるのは当然であるが、もし休暇日数の確保に上限がある場合や、業務上の必要性から配転によって労働者の一定数を確保しなければならないという場合などにおいては、優先的に配慮されるべき「ライフ」として、まず「家庭内のケア活動」がくることは当然といえよう。

4 法規範的根拠

以上のように、WLB政策の実施をめぐることは、前提となる条件を無視しないように、注意深い考慮が払われる必要があるし、政策的な優先順位についても理解が求められる。それらを忘れない限り、すべての労働者を対象としたWLB政策が、労働法にとってきわめて重要かつ積極的な意味をもたらすことは、疑いないところである。もしこのWLB理念を労働法の中心にすえることができれば、新たな労働法理論を構築する展望が切り拓かれることになるだろうし、労働政策にもさまざまな改革をもたらされるだろう。そのようなWLBの法規範的根拠は、どこに求められるのだ

ろうか。

WLBは、労働時間に関する使用者の一方的な決定権に制限を加え、労働者の生活に関する自己決定を一定の範囲で保障するという意味をもつ。そのかぎりでは、WLBの法規範的根拠は、まず、第一に、労働条件に関する労使対等決定の原則（労基法2条1項、労働契約法3条1項）に求めることができるだろう。

また、WLBは、男女平等政策を実質的に確保するにあたって、女性労働者のみの特別保護を不要とする効果をもつ「男女共通規制」という意味をもつと同時に、家族的責任をもつ労働者の平等を実質的に確保するにあたって、家族的責任をもつ労働者のみの特別保護を不要とする効果をもつ「すべての労働者の全般的な労働条件の改善」という意味を有するものであった。このようなWLBの積極的な意味からいえば、WLB政策の第二の法規範的根拠として、憲法14条にいう平等原則・均等待遇原則を掲げるのは、当然であろう。この原則を根拠として、ときに使用者は、労働契約上または法制度上、①女性労働者ならびに家族的責任をもつ労働者に対して、一定の措置を特別に講じることを義務づけられ、また、その権利を行使した労働者の不利益処遇を禁じられ、あるいは、WLBの理念にそった特別な配慮を求められるのであり、同時に、②すべての労働者に対しても、WLBの理念にそった具体的な対応を、ときとして義務づけられ、ときとして配慮するように求められるのである。

しかしながら、各種の政策が展開された今日、WLBは、女性や家族的責任をもつ労働者のみを対象とする措置ではなく、すべての労働者を対象とする措置として位置づけられるようになった。すなわち、すべての労働者に対して、生活とバランスが確保されるような労働のあり方を実現するための施策がWLBである。その意味で、憲法13条が保障する幸福追求権や人間の尊厳の保障こそが、広義のWLB施策の第三の法規範的根拠であるといつてよいだろう。個々の労働者が、自らの生活の質の向上を求めて、それぞれの生き方を選択できること、それを通じて幸福を追求するとき、そのような選択を阻害されないような働き

方が、WLB 理念によって保障されなければならないのである。

VI 重点課題について

広義の WLB の施策として掲げられている内容は、実に幅広いものである。本来、WLB を労働法上に位置づけるとすれば、それぞれの施策を体系的に整理する必要があるだろう。だが、本稿の紙幅の関係で、それは到底不可能である。したがって最後に、WLB として実施される具体的な労働政策において重視されなければならない課題を、二点にわたって指摘しておきたい。

1 「経済的自立」を可能にする社会の実現について

「憲章」は、WLB が実現した社会として、「就労による経済的自立が可能な社会」を掲げ、「行動指針」もそのための各種の施策を提起している²³⁾。現実に経済的自立が困難な層として、若者と母子家庭の母が主たる政策的なターゲットになっている。これ自体は注目すべきことであるが、次のような問題もある。

その一つは、常用雇用化の対象となるフリーターの定義である。フリーターについては、2006 年現在の 187 万人を、5 年後、10 年後には、それぞれ 162 万人、144 万人程度に減らすという数値目標が掲げられている。フリーターのジェンダー比率は、男性よりも女性が多いのだが²⁴⁾（学卒者で就職が決まりにくい者としては、男性よりも女性が多い）、「フリーター」の定義には既婚女性が含まれていない。総務省の『労働力調査』による定義では、フリーターとは、15 歳から 34 歳までの若者のうち、男性は卒業生、女性は卒業で未婚者の中の、①パート、アルバイトの者、②完全失業者のうち探している仕事の形態がパート、アルバイトの者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態がパート、アルバイトで、家事・通学等をしていない者、の合計である。ここからわかることは、女性の場合は既婚者になると、若者で失業していてもフリーター統計からは外されることである。フリーター対策として企業がトライアル雇用を実施しても、その対象から既婚女性は除外され

かねない。これは、男女平等原則に反する対策であり、ここに存在するジェンダー・バイアスは、全体を通じて早急に見直されるべきである。

第二に、母子世帯の母の経済的自立について、どのような効果的な対策が講じられているのか、必ずしも明確ではないことが問題である。日本の母子世帯の母親は、84.5% が就労しているながら、その平均年収は 236 万円程度であり、母子世帯の貧困率は OECD でトップクラスである²⁵⁾。日本の母子世帯は、有業でありながらきわめて貧困なのである。それだけに、母子世帯の経済的自立に必要なことは、単なる就労支援であってはならず、多くの母親が就労せざるをえない非正規労働の低賃金問題こそが政策的なターゲットとされる必要がある。このことを理解すべきであろう。

先に紹介したコリンズの教科書では、今日の雇用法が、職場における有償労働とその他の活動とのよりよいバランスを達成し、社会的排除を防止するための方法として、まず「低賃金問題の克服」を掲げている。そこでは、「最低賃金立法」と、「男女平等賃金」が、課題として検討されている。日本の母子世帯の貧困状況に注目すれば、日本ではさらに、雇用形態に関する「均衡処遇原則」の実現が、いっそう重視されねばならない（これについては後述する）。

さて、最低賃金制度が WLB 政策において重要であるということは、前掲・厚生労働省の検討会議の報告書でも指摘されており²⁶⁾、2007 年には最低賃金法の改正が行われた。しかし「憲章」や「行動指針」には、最低賃金制度の位置づけはない。非正規労働者（とりわけパート）の賃金水準はほぼ最低賃金水準に近い形で設定されているために、パート労働者の時給はせいぜい 900 円から 1000 円程度であり、結局、パート労働者は年間 2000 時間働いたとしても年収 180 万～200 万円程度の所得にすぎない。これでは到底「経済的自立」を標榜する政策の名に値しない。もっとも最低賃金のみによって、人々の十分な生活水準が達成されるという制度構想には無理があり、むしろ、国による支援や社会保障・税額控除も加味した生活できる収入の確保をめざす政策的な構想が必要であろう。このような構想にこそ、包括的な

WLB政策の意義を余すところなく見出しうるはずだが。

2 非正規労働に関する均衡処遇原則と公正賃金

WLBをめぐる議論では、多様な働き方・生き方が選択できる社会が理想的な社会として示され、そのためには労働者の選択肢を増やし、「働き方の多様化」が推進されなければならない、と論じられることが多い。たしかに現実の「働き方」は、正社員と非正社員に極端に二極化されており、その格差をなくすための政策は重要な課題であろう。

しかし現実には、いったん非正社員になった者が正社員になることは、針の穴を通るがごとく難しく、両者の処遇格差はあまりにも著しいために、非正社員の働き方を労働者が「自由に選択」するというのは、ほとんどフィクションに過ぎない。正社員を選択できないからこそ、非正社員として就労しているのである。それだけに「働き方の多様化」を推進することが、かえって不安定な雇用を増大することになってはならない。労働者は、不安定な「非正社員」のポスト増大を望んではおらず、政策として期待されるのは、非正規労働に関する正規労働との均衡処遇原則の推進である。

この点、近年では、非正規労働における均衡処遇問題にはかなりの進展がみられる。2007年改正パートタイム労働法は、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」の差別的取扱いを禁止する規定をおいた（同法8条）。事業主は、短時間労働者と通常の労働者を比較して、①職務の内容、②全期間を通じての職務の内容と配置の変更（人材活用の仕組みと運用）の範囲、③労働契約期間の定めの有無が同じ場合には、短時間労働者であることを理由として差別的取扱いをしてはならないとする。この条文に違反する事業主の行為は、不法行為と評価されることになるだろう。また、これら①から③の要件に応じて類型化された短時間労働者の態様に応じた「均衡待遇」義務が、事業主には課せられることになった（同法9条、10条、11条）。

パート労働法8条の適用を受ける「通常の労働

者と同視すべき短時間労働者」は、現実のパート労働者の1%もしくは4%に過ぎないと批判されてはいるが、この法律が、雇用形態の相異を超えて、すべての従業員に関わる一般的な均衡処遇原則を初めて実定法化したことの意義は大きい。さらに重要なことは、改正パート労働法の趣旨は、2007年12月に制定された労働契約法3条2項にも反映され、「就業の実態に応じた均衡処遇」原則が労働契約の一般原則にまで高められたことである。労働契約法の均衡処遇原則は、パートタイム労働者以外の非正規雇用労働者にも通じるものとしても、尊重されねばならない。

均衡処遇原則は、就労の実態の差異に応じたバランスのとれた処遇を意味するものであり、雇用形態や「雇用管理区分」における「就業の実態」の差異を前提にしている。その上で、賃金等の処遇格差が就労の差異と均衡のとれた合理的なものでなければならない、とする原則である。この均衡処遇原則は、実定法上の根拠規定をもたない有期雇用や派遣労働にも、労働契約法3条2項を通じて適用されるはずである。有期契約労働者は、同一の使用者と労働契約を締結している無期契約労働者と比較して、有期契約であることに伴って合理的に認められる差異を除いて、均衡のとれた処遇を受けなければならない。派遣労働者と派遣先の直用労働者との均衡処遇は、労働契約の相手方が異なることから、解釈上の原則として認められる可能性が低く、立法上の検討事項とされがちであるが、福利厚生や教育訓練に関しては、現実には派遣先で指揮命令を受けて就労していることに着目した均衡処遇が要請されると解釈されるべきである。

この均衡処遇原則を、職種や職務、雇用形態が異なる場合でも、従事する職務や労働の価値に比例した賃金の支払いを求める公正賃金原則へと発展させることが、今後は期待される。そのためには、職務や労働の価値を抽出して比較する手法を構想し、それを運用するシステムを考案する必要がある。WLB社会がめざすべき真の意味の「選択」が保障されるためには、労働者が従事する職務・労働の実態に応じた均衡のとれた合理的な処遇が必要であり、それを追求していく中で、おそ

らく日本企業の実際の雇用管理システムも、徐々に労働の実態に応じたものへと変化していくのではないだろうか。そのような将来を描けるのであれば、WLBは確実に、新しい労働法理論が構築されるにあたって、中心にすえられるべき重要な理念となるであろう。WLB理念に期待できるゆえんである。

- 1) 季刊労働法 220号 (2008年3月号)「特集ワーク・ライフ・バランスは実現できるか?」, 日本労働研究雑誌 No.583 (2009年特別号)「特集ワーク・ライフ・バランス (WLB) の現状と課題」, ジュリスト 1383号 (2009年8月号)「特集ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」など。
- 2) 厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」(2004年6月)。
- 3) たとえば2007年労働契約法, 2007年改正パート法, 2009年改正育児介護休業法, 2009年改正労基法など。最新の教科書は、「ワーク・ライフ・バランス法制」の中に、育児介護休業法, パート法, 労働者派遣法などの非典型雇用に関する法規制を位置づけている。荒木尚志『労働法』(有斐閣, 2009年) 77頁。
- 4) WLBには、労働時間短縮, 雇用形態の多様化, キャリア育成など, 幅広い施策が含まれている。
- 5) 行動指針には、理想とすべき雇用社会の具体的な数値が挙げられているが、理想を実現するための順序および克服すべき課題を明確にしていないので、説得力がない。また、対象が広がったことによって、むしろ混乱を招いたのではないかと、との指摘がある。橋本陽子「短時間正社員・短時間勤務制度 ワーク・ライフ・バランスと労働法」ジュリスト 1383号 77頁。同様の懸念を示すものとして、高島淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」季刊労働法 220号 15頁以下も参照。
- 6) たとえばホワイトカラー・エグゼンプション制度が自律的働き方として称賛され、派遣労働の規制緩和が、働き方の自由としてWLB政策推進の一環として位置づけられることに、労働者からは、当然のように異論が出されている。非正規労働の女性からは、「家事・育児も負担しながら、労働基準法が適用される普通の労働者でいたい」という切実な要求や、「ワーク内がぼろぼろでは、ライフもバランスもあつたものではない」「ワーク・ライフ・バランスは、パートや派遣で細切れ労働をする女性にとっては意地悪発言としか映らない」という声が寄せられている。
- 7) ヒュー・コリンズ『イギリス雇用法』(イギリス労働法研究会訳, 成文堂, 2008年) 88頁以下。
- 8) 三成美保『ジェンダーの法史学』(勁草書房, 2005年) 35-56頁参照。
- 9) 荒木誠之『生活保障法理の展開』(法律文化社, 1999年) 236頁, 浅倉むつ子「ジェンダー視点による労働法の再構築」姫岡とし子編『労働のジェンダー化』(平凡社, 2005年)。
- 10) 荒木・前掲書・注9) 230頁。
- 11) 1992年には、サラリーマン世帯では、専業主婦世帯よりも共働き世帯が多くなり、両者の数は逆転した。総務省「労働力調査特別調査報告」より。
- 12) アメリカのフェミニスト法学者、フランシス・オルセンも、「保護を男性へ拡張することによって女性に対する保

護を廃止するのと同じようにジェンダー平等は、達成できる」としている。オルセン『法の性別』(寺尾美子訳, 東京大学出版会, 2009年) 129頁。

- 13) 私は、当時、現実の政治的力関係における具体的な立法政策として、理想的な解決策が実現可能であったとは思えず、女性労働者保護規定の「放棄」という選択肢を選ぶしかないと考えていた。この点について、浅倉むつ子「『性の平等』をめぐる——女性労働者保護のゆくえ」オルセン・前掲書・注12) 137頁以下参照。
- 14) 男女労働者を対象とする深夜業の規制については、98年の労基法改正によって、労使の自主的な努力が推進されることになった(平成10年労基法改正附則12条)。その結果、電機などのいくつかの産業や大企業においては、深夜業に関する自主的なガイドラインが作成されていると聞いているが、その実態はよくわからず、さしたる進展は期待できない状況である。
- 15) 98年の労基法改正により、厚生労働大臣が、労働時間の延長の限度その他必要な事項について、「限度基準」を定めることができること規定され(36条2項)、一定の期間ごとに時間外労働の限度基準が設定された(平成10年労告154号)。年間では360時間が上限となっている。
- 16) 浅倉むつ子・相馬照子・早川紀代「家族的責任と調和する労働生活を求めて——ILO156号条約・165号勧告の成立経緯について」労働法律旬報1173号(1987年)4-17頁参照。
- 17) 野田進「『休暇』労働法の研究」(日本評論社, 1999年) 16頁以下参照。
- 18) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告——子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて」(2008年7月)は、今後の両立支援制度の考え方として、すべての労働者を対象とするWLBに向けた取組を推進し、同時に、育児介護を抱えるすべての労働者を対象とする両立支援制度の充実を図る、としている。WLBを「狭義」と「広義」に区別しつつ、法規範的根拠を明確にすることを強調するのは、労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書No.116 ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈中間報告書〉』(2010年) 10頁, 198頁。
- 19) 緒方桂子「『ワーク・ライフ・バランス』時代における転動法理」労働法律旬報1662号(2007年)34-46頁。
- 20) その点、少子化対策の効果をあげるためにWLBを強調することは、個々人の「ライフの自由」を阻害しかねないために慎重でなければならず、少子化の阻止は「ワーク」規制の反射的な効果として位置づけられるにすぎないことを確認しておくべきであろう。浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析」労働法律旬報1609号(2005年)4頁以下。
- 21) この点については、両角道代「ワーク・ライフ・バランスの基本原理解」大原社会問題研究所雑誌594号(2008年)が参考になった。
- 22) 育児費用は、教育関連費や食糧費など、子どものために直接支出する費用のみならず、育児によって就業などが中断したことによって生じる所得の減少(すなわち機会費用)も含まれる。今なお、現実には、妊娠・出産を機に、それまで就労していた女性の7割が離職している。大卒の女性標準労働者が就労を中断せずに定年まで勤務した場合に得ると推計される所得に対して、28歳に一時退職し第一子を生み、31歳で第二子を生む女性が、離職後にパートとして再就職するという場合の所得とを比較すると、もし6年後に再就職したとしても、生涯所得の逸失額は2億2700万円にのぼり、逸失率は82.2%に達するとのことである。『平成17年度国民生活白

書』第3章第1節3「機会費用」より。

- 23) 行動指針は、このために、①若者が学校から職業に円滑に移行できること、②若者や母子家庭の母の経済的自立、③非正規雇用から正規雇用への移行、④就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されることなどを示し、国に対しては、学齢期からのキャリア教育、若者や母子家庭の母の就労支援、フリーターの常用雇用化などを求め、企業に対しても、トライアル雇用の活用、パート労働者の正規雇用への移行、就業形態に関わらない公正な処遇などを求めている。
- 24) 6年ぶりに増加に転じたと報道された平成21年の178万人のフリーターのうち、男性は81万人、女性は97万人であった。2010年4月10日産経新聞による。

- 25) 厚生労働省『全国母子世帯等調査』(2006年)、同『国民生活基礎調査』(2007年)、OECD『対日経済審査報告書』(2006年)等より。
- 26) 前掲報告書・注2) 20頁。

あさくら・むつこ 早稲田大学大学院法務研究科教授。最近の主な共編著に『コンメンタール女性差別撤廃条約』(尚学社、2010年)。労働法、ジェンダー法専攻。