

ヨーロッパ連合のワーク・ライフ・バランスへの取組

J-I-L-P-T 主任研究員 平田周一

1. はじめに

日本では、ワーク・ライフ・バランスに関する議論が盛んにおこなわれている。本稿では、ヨーロッパ連合 (Europe Union: EU) におけるワーク・ライフ・バランスについての紹介を行う。

ヨーロッパ連合においても、ワーク・ライフ・バランスは重要な政策課題となっている。EUの専門機関の一つである「欧州生活労働条件改善財団 (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)」は一九七五年に設立され、現在に至るまで、(1)労働時間、雇用の柔軟性を含む労働条件の向上、(2)仕事と生活のバランスを含む生活条件の向上、及び、(3)労使関係に関する情報の収集、調査研究を行っている。

EuroFound は、調査、研究を主にしている専門機関だが、ここでの調査、研究の成果をもとに、欧州委員会

は、EU加盟国における労働条件、労働時間、ワーク・ライフ・バランスに関連する施策について様々な指令を出している。

労働時間についての指令は、一九九三年に制定され、二〇〇〇年、二〇〇三年に改正された。現行では、以下のようきめられている。

- ① 一日 (二四時間) のうち一時間 の休息を取らなければならない。
- ② 労働時間が六時間を超える労働日には休息を取らなければならない。
- ③ 一週間ごとに、①で定められている一時間の休息に加えて、二四時間の休息を取らなければならない。
- ④ 一週間の労働時間は、残業を含めて四八時間を超えてはならない。
- ⑤ 年次有給休暇は最低四週間を保証する。

また、出産休暇については、EU加盟国は、出産、または養子をとった場合に女性雇用者に対して最低一四週間の出産休暇をとる権利が与えられることが義務付けられている。出産休暇を取っている女性は雇用を保証されており、雇用主側が勝手に解雇することはできず、復職後は出産休暇をとる前に行っていたのと同じ、または類似の仕事につくことができることされている。ただし、出産休暇を有給とするか否かは、各加盟国の裁量に任されている。

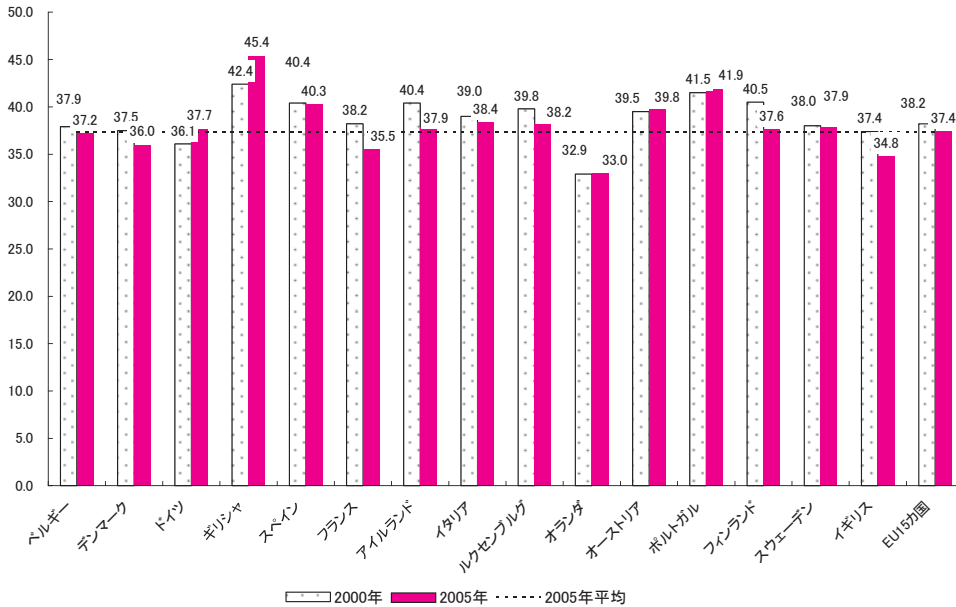
ここで言う、出産休暇 (Maternity

Leave) は女性を対象としているが、その他に、男女の双方を対象とした育児休暇 (Parental Leave) がある。これは、子供の出産後、一定の期間、育児に専念するために与えられる休暇を意味する。EUでは、一九九八年以降、加盟国では男女ともに認められる権利として育児休暇を保証しなければいけないという命令を出している。育児休暇期間は、最低で三ヶ月と定められている。

育児休暇中は解雇されず、育児休暇終了後は、開始時と同じあるいは類似した仕事に就くことができる。育児休暇の期間に受け取る給与の額については、出産休暇と同様に国ごとに異なっている。また、男性に対して与えられる「父親の出産休暇 (Parental Leave)」があるが、これについては、権利の付与は義務付けられていない。その他に、介護、ケアを必要とするものが家族にいる場合の介護休暇があるが、これも義務付けられてはいない。



図1 EU15カ国の1週間当たりの平均労働時間



2. EUにおけるワークバランス政策の実態

それでは、EU加盟国における労働時間、出産休暇などの実態はどのようになっているのだろうか。図1には、二〇〇〇年と二〇〇五年のEU主要加盟国一五カ国における一週間あたりの

平均労働時間が示されている。一五カ国平均の労働時間は、二〇〇〇年では三八・二時間であったが、二〇〇五年には三七・四時間となり、一時間近く少なくなっている。

国別に見ると、最も労働時間が少ない国はオランダで、二〇〇〇年には三二・九時間、二〇〇五年には三三・〇時間となっている。しかし、オランダの場合にはジョブ・シェアリング政策を大幅に導入し、パートタイム労働者の比率が非常に高いので一概に比較することはできない。オランダを除いて、二〇〇五年時点で労働時間が最も少ない国はイギリスで三四・八時間、次いでフランスの三五・五時間、デンマークの三六・〇時間が続く。

逆に、労働時間の長い国はギリシヤで、二〇〇五年時点で週平均労働時間は四五・四時間で一五カ国平均より約八時間も多い。次に労働時間の長い国はポルトガル、スペインといった南欧諸国で、それぞれ、二〇〇

五年時点で四一・九時間、四〇・三時間であった。二〇〇〇年と二〇〇五年を比べると、大部分の国で労働時間が減少、ないしは横ばいであるのに対して（二〇〇三年のEU労働時間指令では労働時間短縮の方向で規制を強化している）、ギリシヤではむしろ労働時間が上昇している。

後で述べるが、女性の労働力率と労働時間の間には、女性の労働力率が高いほど労働時間が短いという相関関係がみられる。ヨーロッパにおいても、男性より女性のほうがパートタイムで働いている比率が高く、女性の就業率が高ければ、当然、全体の平均労働時間は少なくなる。ただ、日本と異なり、ヨーロッパの場合パートタイム雇用は非正規雇用を意味しておらず、オランダ以外の国々でも、正規雇用者の中にパートタイム労働者とフルタイム労働者が混在していることに注意する必要がある。

出産休暇、および関連する制度（父親の出産休暇、育児休暇など）の普及についても、EU加盟国の間で散らばりがみられる。

もっとも長い出産休暇が与えられているのはチェコとスロヴァキアで、EUで定められている最低期間の倍に当たる二八週間の出産休暇をとることができる。スウェーデンでは、出産休暇こそ最低の一四週が保障されているのだが、育児休暇は、どちらかの親に対して三六〇日の育児休暇をとることができる権利が与えられており、これとは別に、父親に対して有給の育児休暇を取ることが保障されており、これらをあわせると、スウェーデンの子

供を持つ労働者はもっとも優遇されているといえるだろう。出産休暇と育児休暇をあわせた三六〇日の間は、休暇取得前の給与の八〇%が保障されており、これを超えても九〇日の間は定額だが給与が与えられる。

イギリスでは、二年前の二〇〇六年に出産休暇に関する法律が大幅に改正され、二〇〇七年四月から施行された。二〇〇三年に設定された、それ以前の法律では二六週間の出産休暇が認められていたが、新しい法律では、さらに二六週間の追加出産休暇（Additional Maternity Leave）を取れるようにすることが雇用主に対して義務付けられた。従来の出産休暇（Ordinary Maternity Leave）とあわせて五二週の出産休暇の間、休暇を取っている女性雇用者は解雇されず、年功昇給、年金は勤務している時と同様に加算される。給与の保障期間も、法律が改正される前は二六週であったのが、新しい法律では三九週に延長された。最初の六週間は雇用者の週給の平均の九〇%が支払われ、残りの三三週は定額の一一・七五ポンドあるいは、女性の週給の平均の九〇%のいずれか少ない方が支払われる。イギリスの新しい法律では、父親に対しても、子供が生まれてから八週間以内に一〜二週の父親出産休暇をとることができる。この場合も、一週間当たり一一・七五ポンドあるいは本人の週休の九〇%のいずれか少ない給与が支払われる。

イギリスでは、出産休暇を普及させるために、雇用主側に対する特待制度がある。前の財政年度の間を支払った法定の出産休暇中に払った給与のうち

最大九二%が、企業が支払う源泉徴収税、社会保険料、学生ローンなどから差し引かれる。また、前年に支払った税金の総額が四万五〇〇〇ポンド以下の小企業に対しては、一〇〇%が差し引かれ、さらに税金の四・五%が免除される。

EU加盟国では、出産休暇後に復職した際に、雇用者の希望によってフルタイムからパートタイムに移行したり、フルタイムからパートタイムに移行することが認められている。この場合も、日本と異なり、パートタイム労働者への移行は正規雇用者から非正規雇用者への移行を意味していないということに注意が必要だ。

EU加盟国全体では、出産休暇ほどの程度普及しているのだろうか。前に触れた欧州生活労働条件改善財団では二〇〇四年から二〇〇五年にかけて、EU主要一五カ国と二〇〇四年に新たにEUに加盟した六カ国、併せて二一の国における一〇人以上の従業員がいる約二六七万五〇〇〇の事業所を対象に、「労働時間とワーク・ライフ・バランスに関する調査 (European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance: 以下「ESWTと略称)」を行った (Riedman et al. 2006)。それによると、全体では回答のあった企業の五一%で、調査年からさかのぼって三年の間に、実際に出産休暇をとる従業員がいたと回答した。しかし、国ごとに発生率は異なっていて、フィンランドでは八〇%、スウェーデンでは八九%と北欧諸国では出産休暇の発生率が高いのに対し、南欧諸国では発生率が低い。

男性が育児休暇を取った例があったと回答した企業の比率は、全体では三〇%だったが、女性の育児休暇と同様、スウェーデン(六九%)、フィンランド(五九%)と北欧諸国で高く、ギリシャ(二四%)、イタリア(二二%)、スペイン(一七%)と南欧諸国で低い。

3. EUにおけるワーク・ライフ・バランスの背景

EUにおいて、ワーク・ライフ・バランスが重要な政策課題となっているのはいくつかの背景がある。なかでも、重要なものはEU加盟国における(1)高齢化の進行、(2)女性、高齢者の就業率の上昇、(3)非典型就業者の増加である。

EU加盟国においても、少子化、高齢者の増加が進行している。EU加盟一二カ国について人口構成をみると、一九九五年では、二〇歳未満の者が占める比率は二三・五%である一方、六〇歳以上の者の占める比率は二四・六%であった。その後、若年者の占める比率は徐々に減少し、高齢者の比率は上昇を続ける。一九九八年には六〇歳以上の高齢者は人口の四分の一を上回り、二〇〇六年には二七・六%にまで上昇した。逆に、二〇歳未満の者が占める比率は二一・三%となり、約一〇年の間に二・一ポイント減少した。

人口の高齢化に伴い、高齢者の就業率も増加している。二〇〇七年のヨーロッパの雇用 (Employment in Europe 2007) によると、一九九六年における高齢者の就業率はEU加盟一五カ国の平均で三六・三%であったのが、二〇〇六年には四五・三%にまで上昇している(注)。国別にみると、二〇〇五年時点で、スウェーデン(六九・六%)、イギリス(五七・四%)、フィンランド(五四・五%)において高齢者の就業率が高い。前述のように、これらの国では、出産休暇などの普及に力が置かれており、高齢化の進行に対応して出産や育児と就業の両立の支援に力を注いでいる。

EU加盟国のなかでは、女性の就業率も増加している。再び、ヨーロッパの雇用によると、二〇〇六年におけるEU加盟一五カ国の女性の就業率は五八・四%であったが、一九九六年には五〇・二%であり、一〇年間に八・二ポイント上昇している。国別にみると、デンマーク(七三・四%)、スウェーデン(七〇・七%)、オランダ(六七・七%)、フィンランド(六七・三%)などで女性の就業率が高く、ここでも、



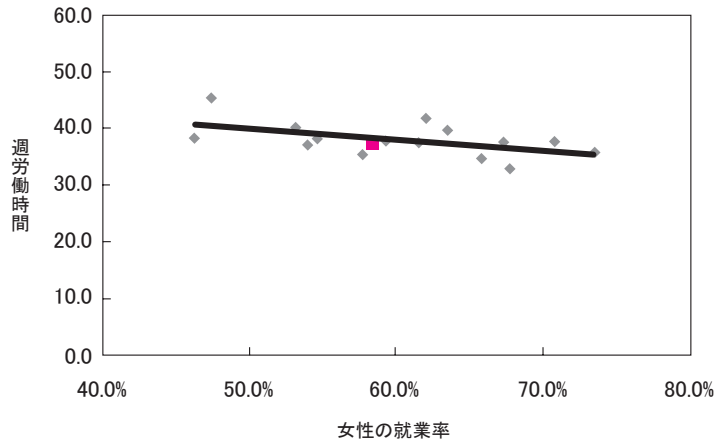
北欧諸国で女性の就業率が高い。

もとより、EUの労働政策の根幹であるヨーロッパ雇用戦略 (European Employment Strategy) では、女性と高齢者の就業率を上げることが政策の重要な目的としてきた。したがって、女性や高齢者の就業率が上昇していることは、ヨーロッパ雇用戦略が、当初の目的の通りに機能していることも意味しているわけだが、同時に、女性や高齢者が働きやすい職場を提供するという意味でワーク・ライフ・バランス政策が重要視されていると考えられる。

近年、日本でも非正規雇用者の増加が問題となっているが、EU諸国においても、従来の雇用者とは異なる非典型雇用者 (Atypical Employment) の増加が報告されている。日本で非正規雇用者というと、まず思い浮かぶのがパートタイム労働者である。EU諸国においてもパートタイム労働者の比率は上昇している。二〇〇六年におけるパートタイム労働者の占める比率はEU一五カ国平均で二〇・八%であったが、一〇年前の一九九六年には一六・三%であった。二〇〇六年時点の数字を国別にみると、ジョブ・シェアリング政策によってパートタイム労働者が多いオランダ(四六・二%)を除くと、ドイツ(二五・八%)、イギリス(二五・四%)、スウェーデン(二五・一%)などで特に多い。特にドイツでは、過去一〇年の間にパートタイム労働者の比率は約九ポイント上昇している。

しかし、EU諸国におけるパートタイム労働者の増加を日本における非正規雇用者の増加と同様に論ずることはできない。前に述べたように、ヨーロ

図2 女性の就業率と労働時間の相関 ($\gamma = -0.529$)



Employment in Europe 2007 より著者が作成

ッパでは、パートタイム労働者と非正規雇用者は同義ではないからだ。EU諸国では、出産休暇や育児休暇を取得した後に復職する際、雇用者はフルタイムからパートタイムに移行することを要求できる。したがって、パートタイム労働者が増えているということは、出産休暇などのワークライフバランス政策が普及していることの証しだとも考えられる。また、図2に示すように、女性の就業率と労働時間の間には負の相関がみられる ($\gamma = -0.529$)。

ヨーロッパにおいても、男性より女性の方がパートタイムで働いている比率が高いためだと考えられる。この事実、国別の労働時間を比較する際に、

も考慮しておく必要がある。ヨーロッパで問題になっている非典型雇用とは、パートタイム労働者以外のもの、特に契約社員や派遣社員である。ここで、契約社員とは雇用期間に定めのある雇用者を意味する。契約社員が雇用者全体に占める比率は、EU一五カ国平均で、一九九六年の一二%から二〇〇六年の一四・七%と次第に増加している。また、人材派遣業の数も増加している。現在、ヨーロッパ雇用戦略ではFlexicurityという言葉を用いて、その政策目標を表現している。これは、柔軟性、流動性を意味するFlexibilityと安全、安定を意味するsecurityを合わせた造語で、安定した雇用を提供すると同時に、家庭の事情やキャリア・アップにつながるような転職、職業移動などは容易に行われるような柔軟性も確保したいということの意味している。しかし、このような非典型雇用者においては労働条件、労働環境において不利な立場に立たされる可能性が高く、securityという政策目標と矛盾するのではないかと危惧がある。また、出産休暇、育児休暇をとるものが出た場合、多くの企業では派遣社員や契約社員を使って業務の穴埋めを行っている(Reidman et al. 2006)。つまり、出産休暇や育児休暇の普及が、非正規雇用者に対する需要を高めるとい

も考慮しておく必要がある。

4. おわりに

EUでは、加盟国に対してワーク・ライフ・バランス政策を推進するように強力に要請している。その結果、労働時間は減少し、出産休暇や育児休暇を取得する雇用者の数も増加している。ただし、加盟国の中で労働時間、出産休暇制度の内容などについて分散がみられる。

EUがワーク・ライフ・バランス政策に重点を置いている背景には、高齢化の進行、女性、高齢者の就業率の増加、非典型雇用者の増加などの労働市場の変化がある。こうした変化に対応して、高齢者や女性が働きやすい職場を提供し、同時に、出産休暇や育児休暇などの制度を整備して少子化を食い止めようとしているのである。しかし、

性もある。

派遣社員や契約社員などの非典型雇用者の増加は、就業条件、就業環境の低下を招く可能性を持っており、このような雇用者も含めたワーク・ライフ・バランス政策の整備が今後の課題となるだろう。



〔注〕 EU一五カ国とは、ベルギー、デンマーク、ドイツ、ギリシャ、スペイン、フランス、アイルランド、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、オーストリア、ポルトガル、フィンランド、スウェーデン、イギリスである。二〇〇六年の時点でのEU加盟国の数は二五だが、過去のデータと対比するため、一五カ国に絞った。

〔引用文献〕 European Commission, 2007, Employment in Europe 2007, European Commission. Reidman, Arnold, Harald Bielski, Teresa Szczerwaska and Alexandra Wagner 2006, Working Time and Work-Life Balance in European Companies: Establishment Survey on Working Time 2004-2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin Ireland

〈プロフィール〉 ひらた・しゅういち JILPT主任研究員。当機構における主な著作物に、「仕事と生活―体系的両立支援の構築に向けて―」(プロジェクト研究シリーズNo.7)、「地域雇用創出の新潮流―統計分析と実態調査から見えてくる地域の実態―」(プロジェクト研究シリーズNo.1)など。専門分野は社会学、社会階層と移動、経済社会学、産業社会学、社会統計学。