

ワーク・ライフ・バランス比較法研究

JILPT副主任研究員 池添弘邦

はじめに

近時、国が労働問題を含め広く社会的諸問題に対処していこうとする際、政策においてワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)という)が重要なキーの一つとなっているように思われる。だが、WLBは一義的には定まらない。仕事と生活の状況は、働く者、生活する者一人一人で大きく異なるからである。そのため、WLBで括られる個別の施策は多岐にわたる。

国が政策を実施する場合、一般に、政策対象事項の法的定義、法的根拠、そして効果的な実施手法が必要になる。現在の日本のWLB政策全体を見ると、それらのいずれも混沌としていてよくわからないように見える。WLBの多義的性質に由来するのだろう。WLBはスローガンに過ぎないと言われるゆえんでもあろう。しかし、WLBという考え方が持つ可能性は無視できないほど重要になってきている。

他者を知ることには己を知る手掛かりになる。日本におけるWLBとは、また、それをめぐる政策とはいったい何なのか? このことを検討し、今後の日本におけるWLBをめぐる政策あるいは議論に幾許かの貢献をしようとするのが、『ワーク・ライフ・バランス

比較法研究』である。現時点では中間報告書をまとめただけであるが、本稿は同報告書の総論部分の概説を中心に、WLB法政策の一つの捉え方を示そうとするものである。

日本のWLB政策の現状

政府が公表しているWLBに関する主な文書は幾つかあるが、中でも、内閣府『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章』『仕事と生活の調和推進のための行動指針』(二〇〇七年一二月)が重要であろう(憲章と行動指針は近時改定されているが、ここ



で触れる内容は改定前のものである。なお、改定後のものが基本枠組みを変えたわけではない。

憲章を見ると、WLBを「国民一人ひとりがや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」と定義し、今後はこのような社会を目指すべきとしている。そして、WLB政策の方向性や軸として、「国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたい」という願いを実現するとともに、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとする取組」が求められているとし、また、「働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならぬ」という意思が示されている。さらに、「以上のような取り組みや実現は、人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。とりわけ現状でも人材確保が

困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につながることも可能である。こうした取組は、企業にとって『コスト』としてではなく、『明日への投資』として積極的にとらえるべきである」とも述べている。取り組みの柱立てについて、憲章は大括りで、

a) 就労による経済的自立が可能な社会(経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる)

b) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会(働く人々の健康が保持され、家族・友人などの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる)

c) 多様な働き方・生き方が選択できる社会(性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持つて様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている)

の三つを掲げ、個別の事項としては、キャリア教育や就労支援策といった労働市場政策、労働時間等の労働基準政策、非正規労働や育児介護といったいわゆる女性労働政策（もともと、男性の育児取得促進等も含まれている）をあげている。

詳細には行動指針が述べている。特に国の取組みについて、やや長いが列挙すると以下のとおりである。

x) 総論

a) 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する、x b) 次世代育成に対する企業の取組促進のための対策の検討等を進め、生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した制度的枠組みを構築する、x c) 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する、x d) 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業等の生産性向上（地域資源活用促進プログラムによる新事業創出支援、ITを活用した財務会計の整備、下請適正取引等の推進や資金供給の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する、x e) 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業を支援する、x f) 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督指導を強化する、x g) 顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること等により、積極的取組企業の社会的な評価を推

進する、x h) 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する

a) 就労による経済的自立

a a) 一人ひとりの勤労観、職業観を育てるキャリア教育を学齢期から行う、a b) フリーターの常用雇用化を支援する、a c) 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する

b) 健康で豊かな生活のための時間の確保

b a) 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する、b b) 家事サービス等についての情報提供に対する支援をする

c) 多様な働き方の選択

c a) 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する、c b) 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する、c c) 男性の育児休業の取得促進方策の検討等を進め、男性の子育て参加の支援・促進を図る、c d) 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する、c e) 地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくりを支援する、c f) 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する

してみると、憲章や行動指針全体としては、男女の別を問わないことはもちろん、年齢、婚姻の有無、子の有無をも問わずに対象とし、仕事と生活の調和をキーに政策を推進すべきとされているようである。だが、敢えて言えば、WLBにかかわる個別の問題の多くは、働く男女、とくに子を持つ女性の仕事と家庭の両立の問題であると考えることができそうである。

日本の政策史の概観

法政策の歴史をさかのぼってみると、従来は「仕事と生活の調和」ではなく、「女性の「仕事と家庭の両立」が中心であった。

男女雇用機会均等法（以下、「雇均法」という）の前身である勤労婦人福祉法（以下、「勤福法」という）は、一条で、「勤労婦人について、……職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進」を目的の一つとして掲げ、一条で、事業主に勤労婦人に対する育児休業の付与等便宜供与を行う努力義務を課していた。また、勤福法改正という形で制定された雇均法でも、二八条で、勤福法と同様に事業主に女性労働者に対する育児休業の付与等にかける努力義務を課していた。

これらの立法理由は、いずれの法律も目的や理念として掲げる女性の地位向上・差別是正及び能力発揮を可能とするような施策の一方で、女性が事実上多くを負っている家庭責任と仕事との調和が、差別是正や能力発揮に当たって解決すべき大きな課題と考えられていたためであった。

その後、一九八九年に合計特殊出生率が戦後最低の一・五七を記録すると、

出生率低下の一因は女性の育児責任と仕事の両立が困難となっていることではないかという理解が急速に広がった。そして、当初の雇均法が努力義務としていた育児休業が一九九一年に育児休業法（以下、「育休法」という）として法制化されるに至った。

しかし、一・五七ショックは育休法制化という雇用労働の側面のみにとどまらない。「少子化対策」として、児童手当や保育といった社会保障制度や住宅や教育といった多方面にわたる総合的かつ国家的な政策として変貌を遂げていく。また、二〇〇二年九月に公表された「少子化対策プラスワン」では、育児と仕事の両立支援のほか、男性を含めた働き方の見直しや、多様な働き方の実現が含まれていた。

加えて、この間、多様な就業形態、特にパートや派遣といった非正規就業者の拡がりや雇用労働政策、少子高齢化社会の下での、フリーターやニートの若年者問題、就業促進や年齢差別といった高齢者問題、また、格差社会とワーキング・プアといった問題が目まぐるしく政策課題として取り上げられるなどして社会問題化していた。

日本のWLB政策の全体像

これまでみてきたことから、日本WLB政策は、当初は女性の職業生活と家庭生活の問題として男女の機会均等政策の片方の車輪として取り上げられていたが、少子化対策の流れの中で育児と仕事の両立支援がクローズアップされていた。またこの過程で、男女の働き方の見直しや多様な働き方の実現が取り上げられ加えられた。さらに後

には、若年者や高齢者の雇用労働問題等が社会問題化してきたことから、これらの問題も含めて議論されてきたことが読み取れよう。

すると、一つの見方として、政策史を踏まえた日本のWLB政策の核心とは、とくに女性の仕事と家庭の両立の問題であると言えるのではないだろうか。ただ、現在の日本のWLB政策とは、少子化対策や多様な就業形態の選択可能性、若年者や高齢者、さらには未婚者の生活と仕事の調和・両立の問題であるということもまた事実である。

したがって、日本のWLB政策の全体像とは、女性労働問題を中核としつつも、その外延が大きな広がりを持つ雇用労働問題(あるいは社会問題一般)の総体とでもいべき多面的な側面を有し、また、さまざまな社会的法的価値観を包み込むものと言えそうである。

諸外国のWLB政策の全体像

次に、英米独仏四カ国におけるWLB政策の全体像を見てみよう。なお、本来なら各国の個別施策の比較をすべきであるが、紙幅の都合から、この点では中間報告書に譲ることをお許し頂きたい。

掲記の表をご覧ください。これは各国のWLBにかかるスタンスと特徴をまとめたものである。WLBにかかわる総体的な政策を国として掲げているのはドイツとイギリスである。それらの国の政策では家族が対象とされており、家族的責任を果たし得るようにするための休暇・休業及び経済的保障や保育サービスといった、とくに子の養育の問題と仕事との両立が中心となっ

ている。一方フランスは、伝統的に家族政策に対して積極的である反面、明示的なWLB政策を打ち出しているわけではない。しかし、フランスでは、ドイツやイギリスと同じように家族を対象としてWLBをめぐる個別政策を採っている。また、アメリカでは、連邦政府としての明確な政策的取組みはないものの、連邦議会のレベルでは、働く家族と仕事の両立支援に向けた取り組みを行うべきであるとの認識が見られる。

このように見てみると、検討対象の各国については、WLB政策とは実質的に家族にかかわる政策であると言えるだろう。ただ、対象となる「家族」の概念や範囲について留意すべきであろう。フランスやイギリスでは、同居の親族のほか、事実婚としてのパートナーも家族の範囲に含めているし、イギリスでは、パートナーには異性ばかりでなく同性が含まれることを想定した政策が行われている。このことは、とくに家族にかかわる休暇や休業及びその間の経済的保障などの個別制度として現われている。したがって、検討した各国におけるWLB政策の主たるターゲットが家族であるとしても、日本における家族の捉え方と同じように理解することには限界があり、この点に注意を払いながら比較検討を行う必要がある。

政策にかかわる国の基本スタンス等WLB政策の構造

長期的な国の在り方を考えるとき、労働力である国民とそれを支える家族や家庭、労働力の再生産と良質な労働

力の育成という観点は、国の生産性や経済成長、また、安定的な国際競争力の確保という問題にとつて不可欠のものであることから、これらを実現可能なものとしていくための目前にある対処すべき課題としてWLBは捉えられているように思われる。

先のような観点を考えるとき、現在の生産性等を維持しながら国の長期展望を考えていくためには、どうしても現在の家族やその働き方(労働)が抱える問題を無視することはできないため、仕事と家庭・家族の問題との両立、とりわけ、少子高齢社会の下における貴重な労働力としての女性の能力発揮と、そのための性別役割分業の変革、性差別の禁止、再生産活動の一環としての育児等休業の保障、その間の経済的保障、また、男性も家族的責任を果たしうる社会的環境を整えること(労働時間規制、柔軟な働き方の保障、保育サービスの提供など)が極めて重要な政策課題となってくると考えられるであろう。

このような視角から見れば、総体的なWLB政策の中核は、女性に対する差別禁止と、それとペアで車の両輪を形作る育児等休業の保障及びその間の経済的保障と考えることができるだろう。すると、これら以外の問題、つまり、年齢差別禁止法制や就業促進等労働市場政策は、相対的にWLB政策の周辺のな問題として、また、WLBにかかわる新たな問題として位置付けられるということになる。

諸外国比較を踏まえてまとめると、WLB政策とは、第一に中長期的な国家戦略、とりわけ経済戦略という観点が重視されていると言えそうである。

第二に、経済戦略を考える上では、その支え手である労働力としての国民が家庭や職場で置かれている状況を無視しえないため、とりわけ女性、併せて配偶者たる男性、そして家族に対する政策が取られていると言えそうである。そして第三に、経済戦略や労働力確保という観点からみれば、若年者や高齢者の労働力としての価値を十二分に見出せるようにしていくため、特に欧州に見られるような女性を含めた就業率向上などの労働市場政策が採られていると言えるだろう。

このように、WLBにかかる総体的政策は段階的重層構造をなしており、同時に、全体的に見ても多様な視点を含む極めて多面的なものであるとの理解が可能であろう。そして、WLB政策全体を指して「広義のWLB」と呼ぶことができよう。一方、先に述べた女性労働、とりわけ差別禁止や育児責任等の観点は「狭義のWLB」と言うことができるだろう。

日本のWLB政策の特徴と問題

日本はWLB憲章・行動指針という形で明確な政策を掲げている点、また、社会経済のさまざまな変化に対応しつつ持続可能な経済社会を構築していくための手段としてWLBを位置付けている点でドイツに近いと考えられる。

そして、英米独仏においては、WLB政策の明確さ(目に見える形で政策を掲げていること)などの点で違いはあるものも、いずれの国も家族を中心とした政策を志向しているとの評価が

表 独・仏・英・米におけるWLB政策にかかる国の基本スタンス等

ドイツ	フランス	イギリス	アメリカ
<ul style="list-style-type: none"> ・政府主導の積極的推進。 ・背景：出生率低下と少子高齢化、女性労働力の未活用、若年者の学力水準の低下、経済競争力への不安。 ・目的：持続可能な社会の実現、経済成長と社会安定化の原動力。 ・特徴：家族と仕事の調和、再配分・インフラ・時間政策、既存法制度の活用や適宜の見直し。 ・法制度等分析を踏まえた特徴：①多様な家族像を踏まえた新たな家族政策の影響、②新たな社会像や労働概念（雇用労働と家庭・社会的労働の同等評価）に基づく政策展開、③ドイツ固有のコーポラティズム（政労使の三者連携、地方分権による地域連携、産官学の地域ネットワーク）の影響。 	<ul style="list-style-type: none"> ・政府主導でWLBを積極的に推進するものではない。 ・他方、家族政策については従来から積極的な政策が採られてきた。 ・背景：第1次大戦やスペイン風邪の流行による、兵力減少による国防力の減少、労働力減少による農業生産・経済力の低下。 ・1930年代からの家族政策の推進、家族手当制度の創設・拡充、年次有給休暇制度の創設、労働時間短縮の推進。 ・1960年代からの新たな家族形態に対する法的保護の創設 ・新たな家族形態に関しては、民事連帯規約（PACS）につながっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・1997年以降、政府主導の「家族にやさしい政策」 ・背景：①EU指令の国内法化という課題、②社会的包摂概念の影響（個人が労働市場から排除される原因の一つに家族等にかかる責任があるとして、これを軽減すること）。 ・特徴：上記背景に掲げたことに加え、①家族的責任にかかる「家族」概念の拡大、もっとも、②政策の根拠付けに少子化対策が挙げられておらず、政府は不介入のスタンス、また、③貧困対策の色彩が濃い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・政府主導の積極的推進は行われていない（もっとも、仕事と家庭の両立支援が労働生産性等に良い影響与えるとの認識から、連邦議会において国として適切な措置を取るよう求める決議が採択されている。）。むしろ、企業等民間が中心的役割果たす。 ・家族及びそれに関連する政策に関しては、労働条件規制（労働時間、最賃、休暇）面とともに、社会保障（医療、経済的支援）においても貧弱であり、低賃金・貧困層対策の色彩合いが濃い。 ・他方、差別禁止法制が雇用関係を強力に規制しており、これとの関連で、一応男女に中立な育児等休業制度が連邦レベルで制定されている。

可能である一方、日本では家族よりもむしろ、雇用労働者全般、加えて近時では働く人々全般を対象とした議論が展開されている。したがって、日本の

WLB政策は、包括性があるという意味で諸外国と大きく異なるという特徴があると言えるだろう。WLBという考え方に基づく政策は、

現代社会においてさまざまな要因の下にさまざまなに生起する社会政策的問題に対して政策対応が可能であると考えられることから、大きな利点を有すると思われる。しかし、日本のWLB政策が包括性を有することが、他国に比して優れていることを必ずしも意味するわけではない。すなわち、WLB政策のフォーカスがぼやけ、国として何をどのようにして目指すのかが曖昧になりうるという問題も考えられる。例えば、WLB政策が広く国民に向けて発信されているにもかかわらず、受け手の国民の側が国の明確な意図を理解しにくい状況を生み、かえって、何についてどのような形で行動すればよいのか混乱を招きかねない。不透明な社会的規範しか受け取ることができないのではないかと懸念も生じさせよう。また、限りある政策資源の投入の点で、相対的に重要と思われる事項が他の事項に比べて劣後した位置付けを与えられてしまうという懸念も考えられなくはない。

とはいえ、上述のように現在の日本のWLB政策とは、女性に対する差別禁止と男女双方が家庭・家族責任を果たせるようにするということがペアになっている狭義のWLBと、働く人々全般を対象とした仕事と生活の調和という広義のWLBで構成されていると考えられる。とくに近年では、未婚者や子供を有しない夫婦、若年や高齢といった年齢にかかわらず、働く人すべてに向けて仕事と生活の調和が重要な政策的課題とされていることもまた、確かな事実である。

そこで、狭義のWLBを中核としつ

つも、広義のWLBにも目を向けながら、日本のWLB政策が有する法規範的根拠を明確にすることが、先のような問題を乗り越える試みとして意識される必要があるのではないかとと思われる。

日本のWLB政策の法規範的根拠

伝統的な雇用労働法は、憲法二五条の理念、生存権が反映されている同二七条に基づいて措置されてきた。したがって、国が強行法規など強力な法的手法を用いて労働者を保護していくためには、雇用労働の場面すなわち職場において、生存権とのかかわりがとくに深い労働条件事項について、経済的側面などにおいて労働者よりも強い立場にある企業・事業主によって不利益を受けうるような問題に限られていると言えるだろう。加えて、憲法上承認されている人権や平等といった基本的人権にかかわる問題についても、これが職場において、とくに労働条件事項と関係がある場合、法律制度を通じて国が介入し、労働者を保護していく規範的根拠となりうる。

しかし、WLB政策における働く人々の「仕事」以外の「生活」上の問題は、総じて完全に私的な事柄であり、「何を」どのように「するか」「しないか」という選択判断は、企業や事業主とは無縁な完全に個人の自由の領域に属する事柄である。ボランティアや地域活動と同様に、妊娠・出産・育児・介護といった再生産活動も、個人の選択判断に委ねられているという意味では同次元の問題である。したがって、

働く人々の私「生活」上の問題について、基本的に、国は法律制度をもって介入することに禁欲的でなければならぬと考えられる。すると、私「生活」が「仕事」の影響によって「調和」を欠くと考えられる場合であっても、私「生活」とかわりがある「仕事」の場面で問題について、国が直ちに何らかの法的規制を行うべきであると考ええることは難しいように思われる。

では、日本のWLB政策は何を法規範の根拠としていると考えるべきだろうか。日本の政策史や諸外国のWLB政策を眺めた結果から考えるに、その核心は、女性の能力発揮を妨げる雇用における差別的是正と、女性が現在でも事実上多くを負っている育児等家庭・家族責任と仕事との調和であると評価できるのではないだろうか。すると、WLB政策の法規範の根拠さらに契機は、憲法一四一条一項という男女平等ないし性差別禁止、すなわち基本的人権規範であると考えられよう。加えて、社会の実情を踏まえた政策の経緯などから考えれば、平等・差別禁止をサポートする育児等家族責任との両立支援が、補完的に憲法一四一条一項における法の下の平等規定に含まれていると解することも可能であろう。このように考えるならば、法規範的価値に基づいて政策的に非常に重要な位置付けを与えられるWLB政策とは、狭義のWLB、すなわち差別禁止ないし男女平等と育児等家庭責任ということになる。

また、身体的物理的に労働から解放される状態を可能としなければ、働く人々は家庭・家族責任を果たすことが

できない。このため、長時間労働を削減したり、育児介護以外の休暇・休業が保障される必要がある。だが、これらの問題は、法規範の観点から見れば、狭義のWLBとは異なり、男女平等が契機となるわけではなく、従来どおり憲法二七条二項に基づく労働基準法など一般的な労働条件規制にかかわる問題であると認識される必要がある。したがって基本的に、生存権に根ざした規制である。

この点、近時の雇用労働法理論の発展に目を向けると、憲法一三条をめぐる議論が非常に重要な役割を果たすように思われる。一つには、個別具体的な権利性が認められていないとしても、一般的な幸福追求権に考慮を払った政策判断が求められるという点で、憲法一三条はWLB政策にとつて重要な位置付けが与えられるべきように思われる。また、私「生活」に関して真に自律的な選択判断を可能にできるようにすることと表裏の関係で、「仕事」の面でも自己決定できるようにすること、すなわち憲法一三条に基づいて働く場面での働く者の自己決定を可能とするような政策も重要であると考えられる。すると、広義のWLBにかかわる問題は、憲法一四一条一項に基づく平等原則を補完するという意義においての憲法二七条二項と一三条によって実現が目指されるべきではないだろうか。

このように考えてくると、WLB政策の法規範的根拠としては、平等原則を定める憲法一四一条一項を中心に、補完的に、伝統的な労働条件規制根拠である憲法二七条二項（また、その根拠

にある憲法二五条）、加えて憲法一三条であると考えられよう。なお、法規範の根拠に埋め込まれている価値をWLBの実現に向けた具体現実の実体法規制としていくためには、関連する法制度間の有機的連携が図られていく必要があると考えられる。

さらに、WLB政策を上位から下位に降りてみると、国家戦略↓法規範的論拠（に基づく事項）↓個別具体的法規↓労働契約（就業規則）↓労働契約の運用、という階層構造が見られることになるが、職場におけるWLBを政策として行っていく場合、最下層である労働契約の運用が問題となる。このことから、例えば一般的労働条件の底上げ規制について考えていくには、労働契約にかかる規制についても同時に考えていく必要があるということになる。この意味で、労働契約法三項を、WLBにかかわる実体法規制や個別契約の解釈においてどのように取り入れていくことが可能か、さらに検討を深めていくことが重要であろう。

おわりに

本小稿は、中間報告書をベースとした四カ国と日本における全体的なWLB政策の簡潔な比較検討を紹介しながら、日本のWLB政策に対する一つの見方を示そうとした。今年度は最終報告をまとめる予定だが、ここでは、全体的なWLB政策の傘の下にある諸外国の個別施策の運用実態や実効性、在り方などについて検討し、日本におけるWLBにかかわる個別の政策や制度が実りあるものとなっていくよう、含意を析出したと考えている。

【参考文献】
JILPT「ワーク・ライフ・バランス比較法研究（中間報告書）」（労働政策研究報告書No.116、二〇一〇年）及び同報告書が引用する諸文献
なお、本小稿作成時に、浅倉むつ子「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」日本労働研究雑誌2009、四一頁以下（二〇一〇年）に按じた。最終報告をまとめるに際しての検討課題の一つとした。

「プロフィール」

いげぞえ・ひるくみ／一九九六年上智大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得、一九九六年日本労働研究機構研究員、二〇〇二年副主任研究員。労働法専攻。最近の研究成果として、『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』中間報告書（第二章第一節アメリカ、共著）労働政策研究報告書No.88（労働政策研究・研修機構、二〇〇七年）、『多様な働き方の実態と課題』第六章就業形態の多様化と法政策、共著）プロジェクト研究シリーズNo.4（労働政策研究・研修機構、二〇〇七年）、『在宅勤務への政策対応』デイスカッションペーパーNo.0805（労働政策研究・研修機構、二〇〇八年）、『働く場所と時間の多様性に関する調査研究』第四章在宅勤務等テレワークの企業ヒアリング調査）労働政策研究報告書No.106（労働政策研究・研修機構、二〇〇九年）。