

## 特集

# ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて

## —「女性のため」から「男女共通」の取り組みへ

現在、わが国では、雇用者全体に占める正規労働者の比率が低下し、非正規労働者の比率が高まっている。減少傾向にある正規労働者は、長時間労働などが原因で仕事と家事・育児・介護などの生活との両立に困難を抱え、契約社員やパート・アルバイト、嘱託、派遣労働者などの非正規労働者も、課題やニーズが多様化するなか、その実現が難しくなっている。今号では、JILPT 調査研究成果報告会での議論を踏まえつつ、企業モニターの今夏の節電に伴う働き方の見直しの状況や、韓国の長時間労働の現状などを織り交ぜて、ワーク・ライフ・バランス実現に向けた方策を考える。



### <JILPT平成 22 年度 調査研究成果報告会>

JILPT は 10 月 3、4 の両日、都内で「非正規雇用とワーク・ライフ・バランスのこれから」と題する調査研究成果報告会を開いた。

本特集では、2 日目に行われた、出産・育児期の就業継続や中小・中堅企業の課題、法政策のあり方についての諸外国との比較などのワーク・ライフ・バランスに関する研究成果と、報告者によるディスカッションの様相を紹介する。



＜報告1＞

# 出産・育児期の就業継続

## —2005年以降の動向に着目して

J-I-L-P-T 副主任研究員 池田心豪



今日は今年六月に公表しました『労働政策研究報告書』No.136「出産・育児期の就業継続—二〇〇五年以降の動向に着目して—」という報告書の要点をご説明したいと思います。副題に「二〇〇五年以降」とありますが、この年は次世代育成支援対策推進法（略称：次世代法）と改正育児・介護休業法が施行された年です。

### 二〇〇四年以前の状況

その前、二〇〇四年以前はどうだったかという点、一九九二年に育児休業法が施行され、育児休業制度を設ける企業は増えていました。女性の育児休業取得率も、取得しづらいという声はありますが、上昇していました。しかし、J-I-L-P-Tが第一期の中期計画期間中に実施したプロジェクト研究の分析結果から、出産・育児期に就業継続する女性は増えていないことが明らかになりました。類似的傾向は、同時期に国立社会保障・人口問題研究所が行った調査でも報告されています。育児休業制度に「出産・育児期の就業継続を高める効果があることは、われわれの分析も含めて、さまざまな研究で言われています。しかし、実際は就業継続が増えていない。つまり、両立支援

が拡充しているのに就業継続は増えていないという、悩ましい状況があります。

### その後の変化の可能性

しかしその後、状況が変化している可能性が指摘されています。一つは、先ほども話しました改正育児・介護休業法と次世代法が二〇〇五年に同時に施行され、両立支援に対する取り組みが一段と強化されたことです。もう一つ、景気の影響があります。今はまた景気が悪くなっています。二〇〇五年前後はちょうどリーマン・ショック前までの景気が比較的良かった時期に相当します。バブル崩壊後の長い景気低迷のなかで、企業はなかなか雇用に向きになれませんでした。ようやく前向きになり、女性の活用にも積極的に近づいてきているという指摘がされるようになってきた頃でした。他にもさまざまな要因がありますが、主にこの二つの要因により、二〇〇五年以降就業継続率は上昇している可能性があります。

### 正規・非正規とも就業継続率は上昇

そこで昨年、個人を対象とする経歴

調査を全国規模で実施しました。その結果、二〇〇五年以降、第一子出産時点の雇用率は上昇傾向にある。つまり、就業継続率が上昇に転じていることが明らかになりました。

この傾向は正規雇用と非正規雇用の双方に見られます。非正規雇用に関しては、二〇〇五年施行の改正育児・介護休業法で、有期契約労働者にも育児休業の対象が拡大されました。すべての有期契約が対象になったわけではありませんが、まず非正規雇用でも育児休業を取れるという社会的な認識が広がってきたことに意味があります。実際、非正規労働者が育児休業を取得する割合は上昇しています。しかし、就業継続率を大きく押し上げるほどの割合かという点、まだそれほどではない状況です。

### 背景に女性の活躍

では、どういう要因が就業継続率を上げているか。一言で言えば、女性の活躍の広がりです。正規雇用では男女の職域統合が進んできましたが、これによる「やりがい・働きがい」が就業継続率を引き上げているようです。加えて、非正規雇用でも働き方が正社員に近づいてきていて、簡単に辞めてもいいといえる仕事ではなくなっている。関連する結果として、一つの企業にある程度長く勤め、企業に定着した状態で妊娠・出産期を迎える女性が正規・非正規ともに増えていることも明らかになっています。こうした背景から、出産・育児期に就業継続する女性が増えていると考えられます。





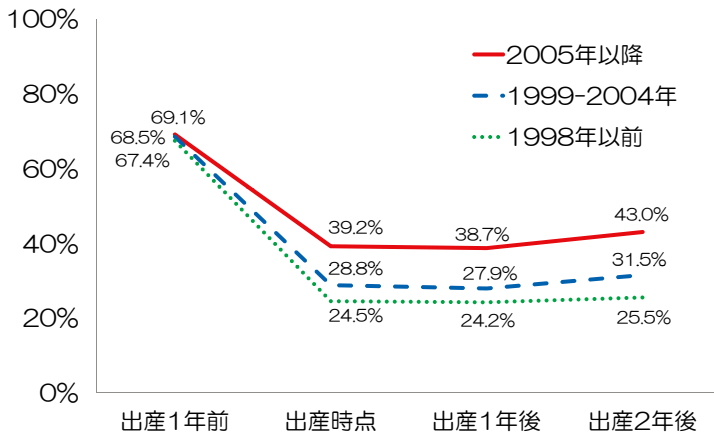
## 企業による制度周知の効果

また、次世代法と関連しますが、両立支援制度の運用に取り組み企業が近年増えていきます。その制度運用の柱として、企業が従業員に対して制度を周知することの効果が大きい、ということが明らかにになりました。一つの企業の中でも、学歴、職種、労働時間など、人びとの働き方はさまざまですが、制度周知によって、そうした違いにかかわらず就業継続率は上昇することが明らかになりました。

## 第一子出産前後の雇用率が上昇

それでは、分析結果について詳しくお話ししたいと思います。

図1 第一子出産前後雇用率  
—出産年代別—



まず就業継続率が上昇しているという結果です。図1は、第一子の出産一年前、出産時点、出産一年後、出産二年後の各時期に雇用就業していた比率を表しています。出産一年前は七割ぐらゐの女性が雇用就業していますが、出産時点までの一年間で大きく下がっています。この期間は妊娠・出産期に当たるので、いわゆる「出産退職」で雇用率が低下したと言えます。しかし、一九九八年以前に子どもを産んだ女性、九九年〜二〇〇四年の間に産んだ女性、〇五年以降に産んだ女性に分けて、時系列比較してみると、出産時点の雇用率は上昇傾向を示しています。特に〇五年以降は、はつきりと上昇しています。出産退職が減って就業継続が増え

ているといえます。

## 出産退職と育児休業の関係

その出産退職に対して、育児休業がどう関係しているのかを示したのが図2です。黄色い帯は、妊娠がわかった時点から出産時点までに辞めた比率です。そして、出産退職せずに育児休業を取った比率を示したのが右側の青い帯です。正規雇用と非正規雇用にわけて、それぞれ時系列推移を示していますが、正規雇用は黄色い帯の退職率が低くなり、青い帯の育児休業取得割合が伸びています。つまり、育児休業を取る女性が増え、出産退職は減っていると言えます。

一方、非正規雇用の退職率は、正規

雇用より高いのですが、時系列で比較すると低下しています。育児休業取得割合も、二〇〇五年以降は少し上昇しています。法改正によって育児休業制度が適用される人が増えてきている様子が見えます。ですが、ここでの問題は、白い帯の「育児休業を取得せずに継続」した比率の方が上昇していることです。育児休業を取る人も増えてきているけれど、それとは別の要因で継続する人が増えてきていることがうかがえます。

## 少しの残業でも退職率は上がる

正規雇用についても、育児休業とは別の要因が影響している可能性はあります。この後、黄色い帯の退職率と青

図2 第一子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—出産年代・雇用形態別—

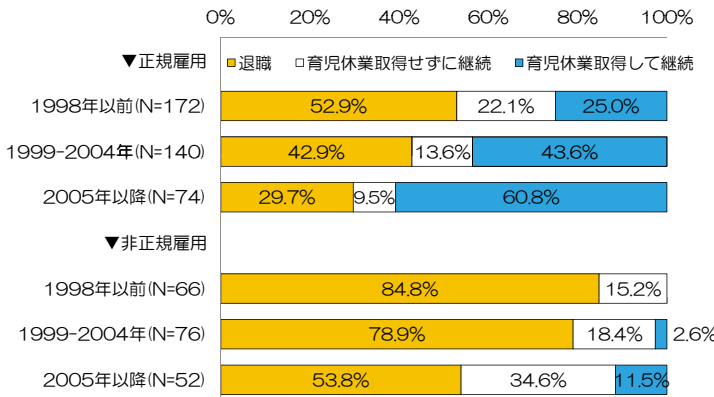


図3 第一子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時週実労働時間別—

(正規雇用・育児休業制度あり)

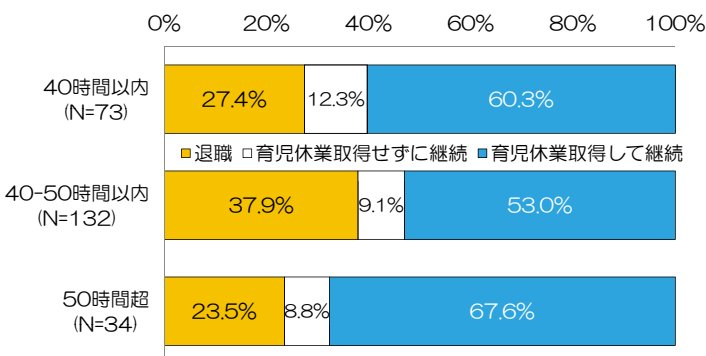


図4 第1子妊娠時に男性と同じ職務を担っていた割合  
—出産年代・雇用形態別—

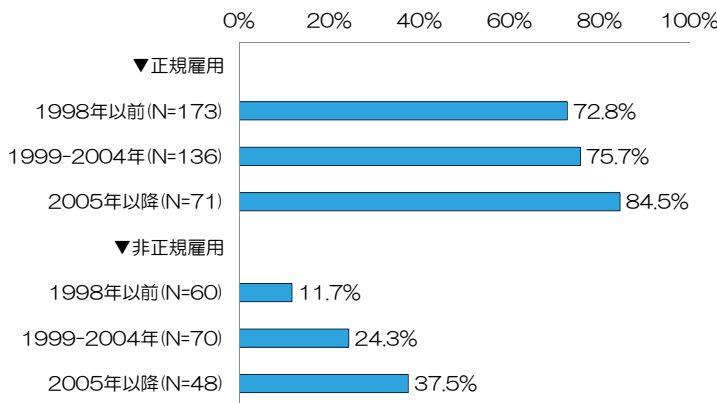


図5 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—雇用形態・職務別—

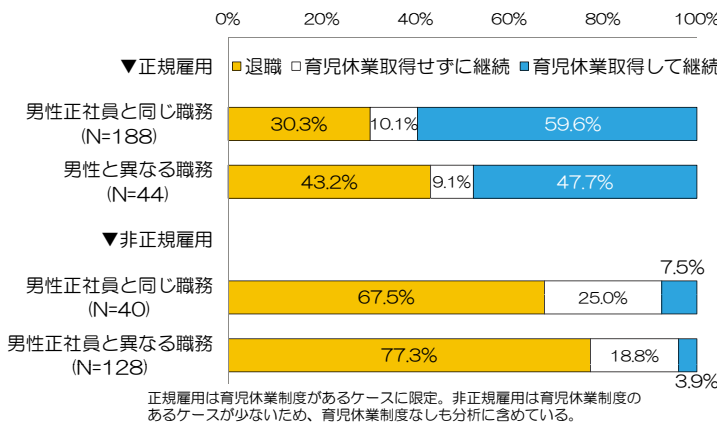
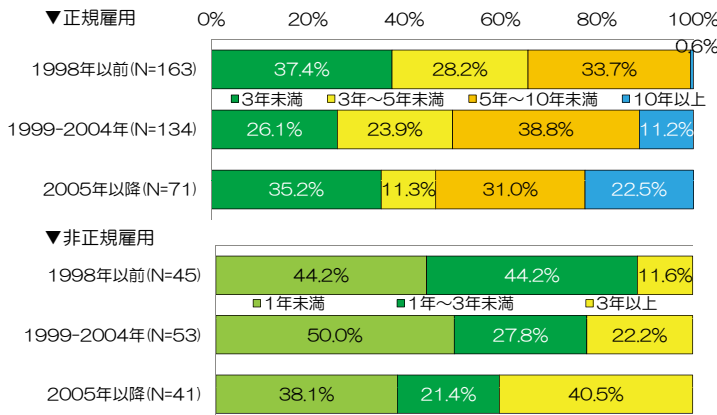


図6 第1子妊娠時勤続年数  
—出産年代・雇用形態別—



い帯の育児休業取得割合を対比して見ていきますが、正規雇用は、もともと育児休業取得率が上昇傾向にありませんでした。しかし、退職率は低くなっています。その主な要因として、復職後の労働時間の問題が指摘されています。そのため、短時間勤務制度や所定外労働免除が制度化されているわけです。そこで、正規雇用については妊娠時点の労働時間との関係のみならず、法定労働時間に収まる範囲（四〇時間以内）の女性と四〇〜五〇時間以内の女性を比べると、やはり労働時間が長い方が退職率は高いという結果になっています。週五〇時間以内を一日に換算すると一、二時間の残業です。その範囲でも辞めてしまう女

性は少なくない状況があります。**女性が企業の重要な戦力に** しかし、それ以上働いている女性はどうかという点、意外なことに五〇時間超の退職率は逆に少し低くなっています。そして、育児休業取得割合が高「妊娠前は目いっぱい働けど、その後は両立支援制度を利用して就業継続している」という割合が高いと言えます。では、なぜ物理的にきついはずなのに働き続ける女性が増えてきているのか。

図4は妊娠時点での職務が男性の正社員と同じだった割合です。正規雇用に関しては、以前から七割ぐらいあったのですが、二〇〇五年以降、もう一段階伸びて八割ぐらいになってきました。もう一つ注目して欲しいのが、非正規雇用でも、男性正社員と同じ職務を担っていたという割合が上昇してきていることです。そこで、職務が男性正社員と同じであったかどうかで、先ほどの退職率と育児休業取得割合を比較すると、男性と同じ職務を担っていた場合は、退職率が相対的に低くなっています（図5）。正規・非正規双方において、女性が企業にとって簡単に辞めてもらっては困る戦力になっている、そして、女性の方も簡単に辞めている仕事ではないと考えるようになってきている。そのことが、出産・育児期の就業継続を後押ししているのではないかと考えられます。

**妊娠前の企業定着も増加** その就業継続についてもう一点、正規・非正規ともに、一つの企業に長く勤めて妊娠・出産期を迎える女性が増えてきていることを指摘できます。図6をみると、正規雇用は五年以上の割合が上昇しています。一方、非正規雇用は「三年以上」が上昇している。正規雇用と非正規雇用では、そもそも労働契約期間や期待されている勤続年数が違うので、同じレンジで比較はできませんが、どちらも時系列で比較すると、一つの企業に定着するようになってきている傾向がうかがえます。では、勤続年数で妊娠・出産期の退職率の違いがあるか。勤続年数「三年

図7 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—勤続年数・出産年齢別—

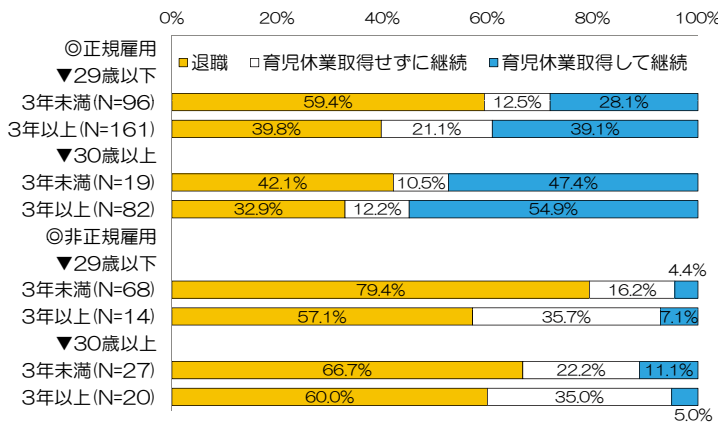


図8 第1子妊娠時勤務先での両立支援制度周知有無  
—出産年代・企業規模別—

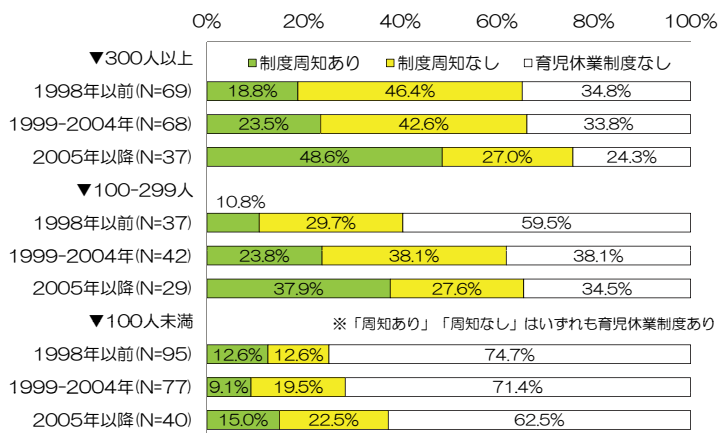
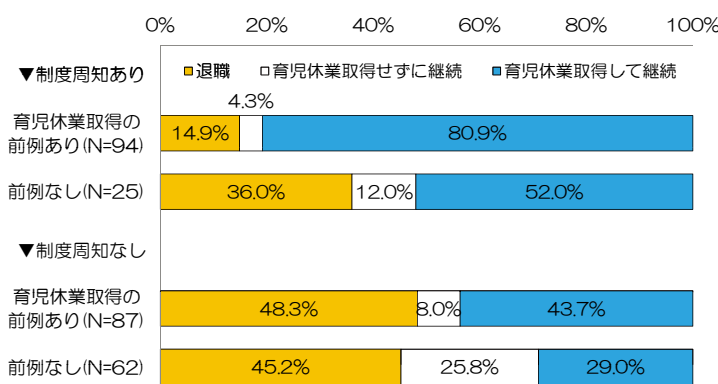


図9 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時勤務先育児休業取得の前例有無・制度周知の有無別—  
(育児休業制度あり)



未満」と「三年以上」で比較し、加えて、年齢をコントロールするために、二九歳以下で出産した女性と三〇歳以上で出産した女性にわけてみました(図7)。正規雇用をみると、比較的若い年齢で出産した場合でも、三年以上一つの企業に勤めて妊娠・出産期を迎えている人の退職率は低く、育児休業を取る割合が高い傾向にあります。非正規雇用についても類似の傾向が指摘できます。ここでいう「三年以上」は、労働契約期間が三年という意味ではなく、例えば一年契約を繰り返し更新していることも含めて三年以上ということですが、やはり三年以上勤めている人の退職率は低くなる傾向があります。女性が企業にとつて重要な戦力

になってきていることが、女性の企業定着を促し、出産・育児期の就業継続を後押ししていると考えられます。

### 両立支援制度の運用強化

では、両立支援制度自体にどのような変化があったかという点、先に述べた運用面の強化を指摘できます。「第一子妊娠時点の勤務先で、勤務先から両立支援制度について説明を受けたこと(制度周知)があったかどうかを尋ねたところ、二〇〇五年以降「制度周知があった」とする割合が伸びています。それ以前も企業は「制度は設けています」「就業規則に書いてあります」「人事に來たら教えています」などと言っていました。しかしこれだと、「制

度はあるけど、もしかしたら取れないかもしれない」といった不安は残ります。そうではなく、企業側から制度の利用について働きかけを行うようになったのが大きな変化です。

### 次世代法との関係

この制度周知について、次世代法が規定している規模別の違いがあることを指摘しておきたいと思えます。次世代法で最初から行動計画の策定が義務づけられている規模に相当する「三〇〇人以上」と、今年から計画策定が義務になっている規模に相当する「一〇〇〜二九九人」、そして、改正次世代法でも義務になっていない「一〇〇人未満で比較してみます(図8)。

三〇〇人以上から見ると、二〇〇四年以前は「制度周知あり」を示す緑の帯が一八・八%から二三・五%に微増していますが、その後の二〇〇五年以降はぐんと上昇しています。一〇〇〜二九九人も、少しずつ伸びています。一〇〇人未満は横ばい状態で、規模ごとに差があります。

### 制度周知による社内のばらつき解消

制度周知の有無による差について、少し細かくお話しします。三〇〇人以上の大企業で「制度周知あり」の割合が上昇しているという話をしましたが、その前も、大企業には育児休業を取った人がいました。図9

図10 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—最終学歴・知の制度周有無別—  
(育児休業制度あり)

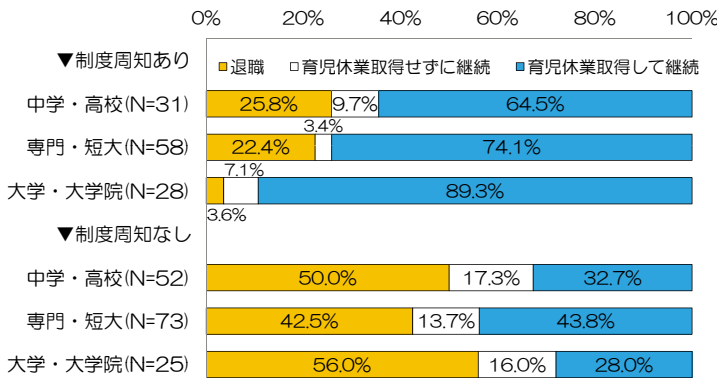


図11 第1子妊娠・出産期の退職率と育児休業取得割合  
—妊娠時職種・制度周知の有無別—  
(育児休業制度あり)

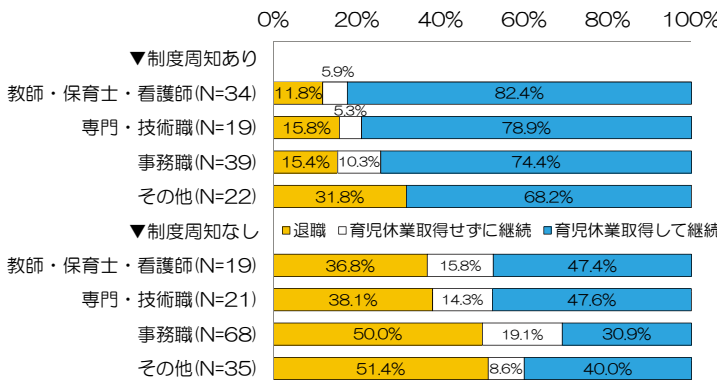
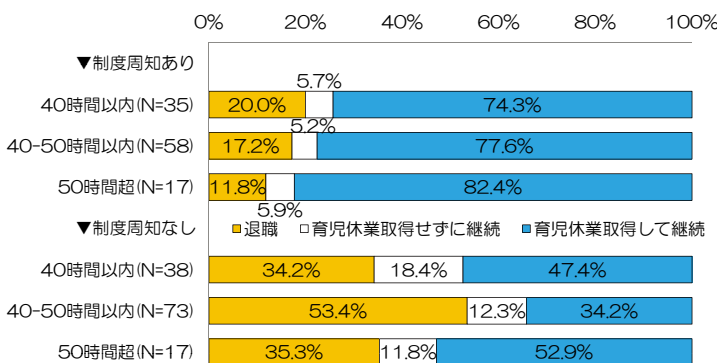


図12 第1子妊娠・出産期の退職と育児休業取得割合  
—妊娠時週実労働時間・勤務先制度周知の有無別—  
(妊娠時正規雇用・育児休業制度あり)



で勤務先に育児休業取得者の前例があったところで妊娠した人と、そうではなく自分が初めてという場合でどうい違いがあるかをみると、制度周知がない場合は、育児休業制度があっても退職率にあまり違いがありません。その背景として、この後で詳しく説明しますが、もともと就業継続しやすい働き方は育児休業を取るけれども、そうではない人は辞めてしまう、ということがあるようです。しかし、制度周知がある場合は「前例あり」で育児休業取得割合が上昇して退職率が低くなる。働き方によるばらつきが制度周知によってかなり縮小する可能性があるといえます。

### 働き方との関係

育児休業制度がある女性を対象に、制度周知の有無による違いを学歴別にみると、制度周知がない場合は、学歴による退職率や育児休業の取得状況に大きな違いはありません。ただし、制度周知があると、高学歴層の退職率が大きく下がる傾向がみられます(図10)。次に職種との関係ですが、職種別に就業継続状況に違いがあることは、よく指摘されてきました。図11の「制度周知なし」をみてください。伝統的な継続職種といわれる教師・保育士・看護師の退職率は三六・八%です。かたや、就業継続率の低い職種の典型といわれる事務職は五〇・〇%が退職して

いて、職種による差が明確にあります。しかし、「制度周知あり」をみると、教師・保育士・看護師と事務職の差は、小さくなっています。労働時間との関係では、「制度周知なし」のところは、先ほど見ました労働時間別の図と同じ結果が出ています(図12)。四〇〜五〇時間以内の退職率が高く、少しの残業でも子育てとの両立は難しい状況がうかがえます。しかし、制度周知ありでは、やはりこの差がなくなっていて、労働時間が長い人も短い人も就業継続率が上昇し、育児休業取得割合も上昇しています。参考までに、一昨年に実施したヒアリング調査の結果を少しご紹介します。いくつかの大企業に両立支援の取り組み

み状況を聞いたところ、二〇〇四年以前も両立支援制度はあったし、制度の利用者もいましたが、個々の職場ごとにばらつきがあつて、同じ企業の中でも両立支援制度を利用できる職場とできない職場があつたということを、多くの人事担当者が指摘していました。そうしたばらつきをなくし、どの職場でも育児休業を取れる環境をつくるために、近年は、例えばパンフレットを配つたり、イントラで両立支援の情報を提供したり、管理職に周知したりすることに組み込みました。そうした取り組みの効果が、今話した制度周知の数字に表れていると言えます。



## 非正規雇用と中小企業の支援強化が課題

しかし、繰り返しになりますが、そのようなして就業継続できるような「大企業の正社員」です。かつては大企業の正社員もそれほど就業継続していたわけではありません。大企業、中小企業、正規、非正規それぞれに課題があり、どの層でも就業継続は難しい状況でした。それがまず、大企業の正社員において就業継続しやすい環境が徐々に整いつつあることが、分析結果からうかがえます。

非正規雇用でも確かに就業継続率は

上がっています。しかし、育児休業を  
取る割合はまだ低い。非正規雇用の働  
き方は変化してきているのに、制度の  
適用や利用しやすさがまだ追いついて  
いない状況がうかがえます。もう一つ、  
中小企業においては、取り組みの進捗  
が横ばいという状況で、それが就業繼  
続率にも表れています。今後、働き方  
や勤務先にかかわらず出産・育児期に  
就業継続しやすい社会をつくるには、  
非正規労働者と中小企業を対象にした  
支援の強化が重要な課題といえます。

### 非正規雇用の育休取得と 企業定着の促進を

具体的には、非正規労働者に関して

は、やはり両立支援の柱である育児休  
業の取得促進が改めて強調すべき課題  
になります。徐々に育児休業を取れる  
ようになってきてはいますが、まだ「浸  
透しつつある」という段階を脱してい  
ません。  
それから二点目に、非正規雇用でも、  
一つの企業に長く勤める労働者が増え  
ていることを踏まえて、企業に定着し、  
企業の中でのキャリア形成を支援する  
ことも重要です。例えば、均等処遇や  
正社員への転換を進めていく。そうい  
う部分の積極的な施策が、出産・育児  
期の就業継続を高める意味でも重要な  
のではないかと考えています。

### 中小企業の制度運用強化を

もう一つ、両立支援制度の運用には  
いろいろな課題があるので、企業の人  
事担当の方は本当に頭が痛いと思いま  
すが、まず「わが社にはこういう制度  
がありますよ」ということを従業員に  
対し、メッセージとして伝える。この  
制度周知を柱に両立支援の運用強化を  
図っていく。そういったことを中小企  
業にも広げていくことが重要ではない  
かと思われれます。

## <報告2>

# 中小・中堅企業のワーク・ライフ・バランス

## —その現状と課題

JILLPT主任研究員 中村良一



### 中小企業白書二〇〇六年版 の検証も

もう一つ、中小企業に注目したのは、  
『中小企業白書二〇〇六年版』で中小  
企業のワーク・ライフ・バランスに関  
して、非常に特徴的というか大胆な発  
言がありました。「中小企業では制度  
はないけれど、『柔軟に対応』してい  
るから、仕事と育児との両立に適してい  
る」といった話がかんがはつきりと書  
かれています。それが本当年的かも確  
かめなくてはいけないといった意識も

ただいま池田から、実際に働いてい  
る女性の側から、どうやって継続就業  
していくのかについての問題を報告し  
ました。私は逆に企業の側から、では  
ワーク・ライフ・バランスを進めると  
きに、現状がどうなっていて、どうい  
うところに問題点がありそうなのか、  
お話をさせていただきたいと思いま

### 今の雇用管理施策を探る

近年、企業は非常に厳しい状況に置  
かれ、とりわけ中小企業の置かれてい  
る現状は、どう考えても厳しいとし

言いようのない状況かと思えます。そ  
うしますと、そのなかで徹底した効率  
化を図っていかねばならないとともに、  
政府が推進しているということだけで  
はなく、ワーク・ライフ・バランスを  
進めていかなければいけない。その対  
応を同時に進めていかなければならな  
いのが、今の企業の現状かと思いま  
す。では、中小企業が今どうなってい  
るのかを考えたときに、全国規模で今  
の雇用管理施策は大体こうなってい  
る。現在の現状を示す調査結果があら  
ば、まずそれを勉強して、その次にわれ

れが調査をする際のポイントがどこで、  
何をもう少し深掘りをしていくのがい  
いかといった見通しができるのですが、  
そういった調査はほとんどありません  
でした。そういう意味では、全国の中  
小企業を対象にしたアンケート調査で  
は、かなり数少ない調査結果の一つに  
なると思います。今日の報告は非常に  
大まかな内容になっていますが、そう  
いう意味で探索的な研究の一部と考  
えていただきたいと思います。



あり、今回の調査を企画しています。調査方法は、従業員一〇〇〇〇〇人未満の企業一万社を対象に調査票を送付しました。回収率二割強で、回答企業のなかで従業員調査にも協力して下さった企業に、従業員調査を実施しました。こちらは、総配布数が一三二一で有効回収数は五四六でした。

### 小規模企業ほど制度未整備

調査の主たる事実発見については、より小規模企業でどういう状況なのかを探るために、まずは規模別集計ですべての結果を検討してみました。すると、おおよそ全般的にいえるようなことは、企業規模がより小規模になるほど基本的な人事の仕組み、あるいは両立支援の仕組みは制度としてはやはり整っていない。そして、そういったなかでワーク・ライフ・バランスを支援するための仕組み、それにどういった姿勢で取り組んでいるのかもみると、それも希薄であるという、ある程度予

想できた結果ではありませんが、そういう事実がはっきりしてきました。

### メリットは「働く上での安心感」

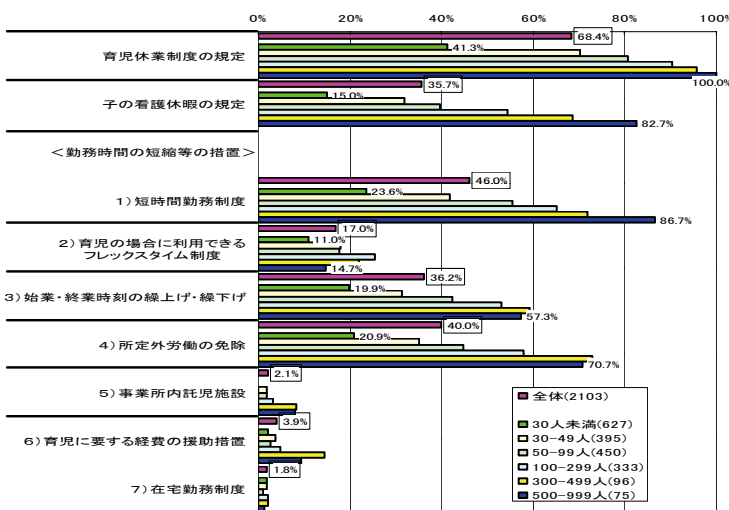
そして今回、企業調査と事業従業員調査を実施したわけです。それぞれに「ワーク・ライフ・バランスの施策にどのようなメリット、あるいは効果があるとお考えですか」と質問した結果、労使が唯一、「働く上での安心感」の点で一致しました。後で改めてデータを紹介しますが、ワーク・ライフ・バランス関連の取り組みを行う一つの期待として、会社側は従業員に安心して働いてもらうためだと思つていますが、働いている側も、こういった施策があることで、日常働くうえでの安心感があると回答しています。当たり前の話ではありますが、企業は安心感を得るために行くところではありませんので、「それが何だ？」と問われればそれまでですが、とはいえ、やはりこうした安心感を持つて働けることも日常の業務を遂行していくうえで重要ではないか、と私自身は考えています。

### 未就学児を持つ女性正社員がカギ

そして、全体的にかなり多くの中小企業がワーク・ライフ・バランス施策に対して積極的ではないという結果があります。そのなかで、少数派の取り組みに積極的になっている企業とはどういったところなのかを調べてみました。結果、「こういう企業だから積極的だ」といったキーになるものは、あまり明確には出てきませんでしたが、そのなかで一つ、これは共通するのかな

図1 企業側から見た現状

両立支援制度の整備状況；規模間の差異が大きい



### 整備状況は規模間で大きな差異

では、大まかな企業規模間の差異を念頭に置きながら、得られた結果の幾つかをご報告したいと思います。まずは、ワーク・ライフ・バランス施策について、どういった仕組みがどの程度、少なくとも現状で備えられているのかを考察するために、関連諸制度の整備状況を尋ねました(図1)。はつきりし

### 3/4がWLBに消極的

図2は、ワーク・ライフ・バランス施策に対する積極性について、企業側に四段階で聞いたものです。これを尋ねるのは、この施策をどういうふうに行っているのかと、例えば、他の制度の整備状況、実際に行っている人事管理の仕組みがどう関係してくるのかの一つの軸になる質問になるからです。「積極的」との回答は約四分の三が「消極的」と自己評価しているのが全体の結果です。そして、「積極的」と答える比率は、規模が小さくなるほどやはり少ない。三〇人未満の八四・五％は「うちは消極的だ」と答えているわけです。

全体からすれば二割程度の「積極的」な企業だと回答している企業に対して、「では、どういった取り組みの効果を期待していらっしゃいますか」と続けて質問



図2 WLB施策への積極性  
約3/4は「消極的」と自己評価

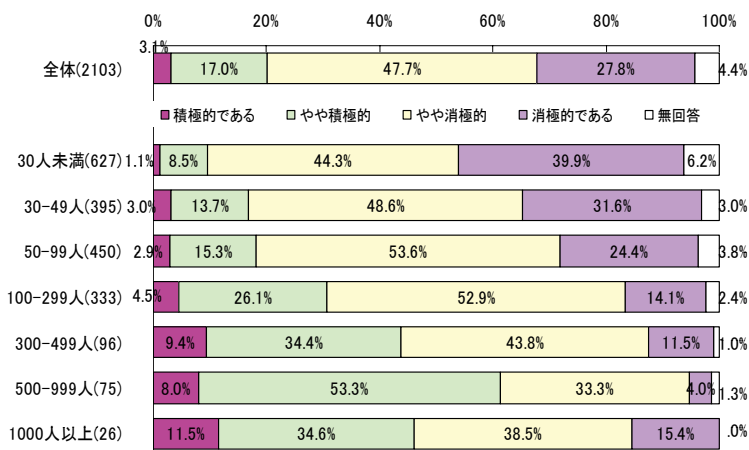


図3 『積極的』企業が期待するWLB施策取り組みの効果  
「安心感」、「定着率」、「モチベーション」

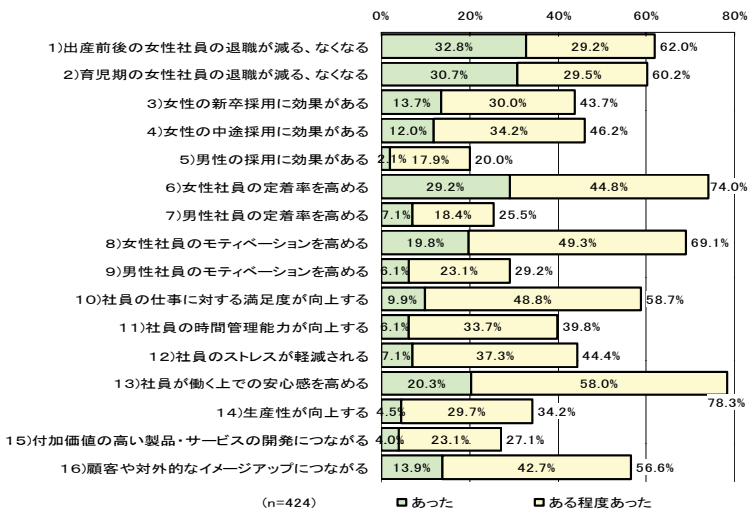
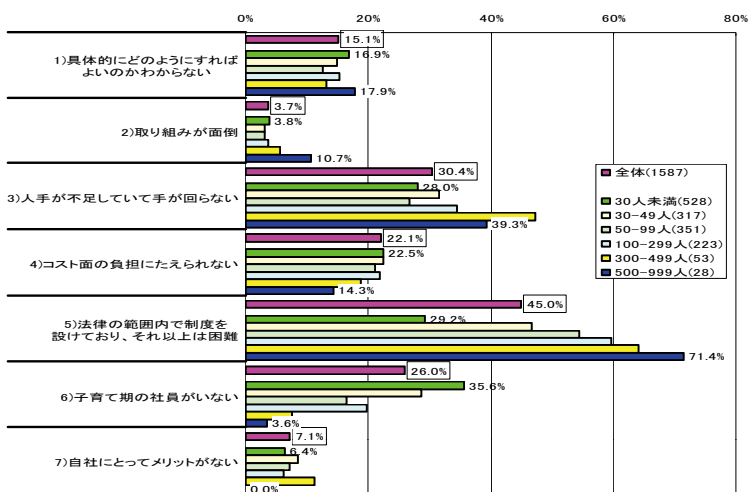


図4 『消極的』企業がWLB施策に取り組まない理由  
「法律の範囲内以上は困難」、「子育て期社員なし」



した結果が図3です。すると、「女性社員の定着率を高める」あるいは「社員が働くうえでの安心感を高める」、そして、「女性社員のモチベーションを高める」などが非常に高い数値（「そういう効果があった」とある程度あった」の合計）になっています。加えて、「出産前後の女性社員の退職が減る、なくなる」「育児期の女性社員の退職が減る、なくなる」も割と高い数値になっています。ただし、これは、あくまで全体の二割ぐらいの少数派の意見です。

子育て期の社員の不在が

反対に全体の約四分の三を占める「うちは消極的だ」と答えた企業に対して、図1と同じように四角で囲った数値が全体の合計の数字、単純集計の数字です。それを色分けして、規模別に示しています。もう一つ高い答えは、「いや、法律の範囲内でやっているから、もうそれ以上は無理だよ。だから、うちは消極的といっている」というものでした。続いて、「人手が不足して手が回らない」との回答が高かったのですが、もう一つ注目したのは、「子育て期の社員がいない」が二六%で三番目に多かったことです。「法律の範囲内で制度を設けているから」との回答の

傾向は、どちらかというと大規模企業で回答率が高く、規模が小さくなるほど回答率が低くなるパターンです。しかし、「子育て期の社員がいない」に関しては、より小規模企業の方が回答率が高くなっていました。つまり、より小規模企業で制度が進まない原因の一つとして、子育て期の社員がいないことがわづかながらみえてきます。なお、両立支援の定着や利用率増加への取り組みについても、いろいろ選択肢を設けて聞いてみましたが、多数回答になった項目はなく、「特にそういうのは何もしない」が全体の半数を占めました。

もう一つ、仕事と育児の両立を詳しく見る前に、全体の結果としてご覧いただきたいのが図5の従業員調査の従業員からみた両立支援策に関する質問です。これを見ると、「育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」が「とてもそう思う」「ややそう思う」を合わせて七八・八%と、全体として一番大きい。そして、「職場で誰かが育児休業を取ると、それをきっかけに、仕事や職務の見直しにつながる」が二番目でした。やっぱり、こういう

約8割が「働いて安心感がある」

図5 従業員からみた両立支援策  
「安心感」、「仕事の見直しにつながる」、でも「大変」。  
「融通が効く」のは女性？

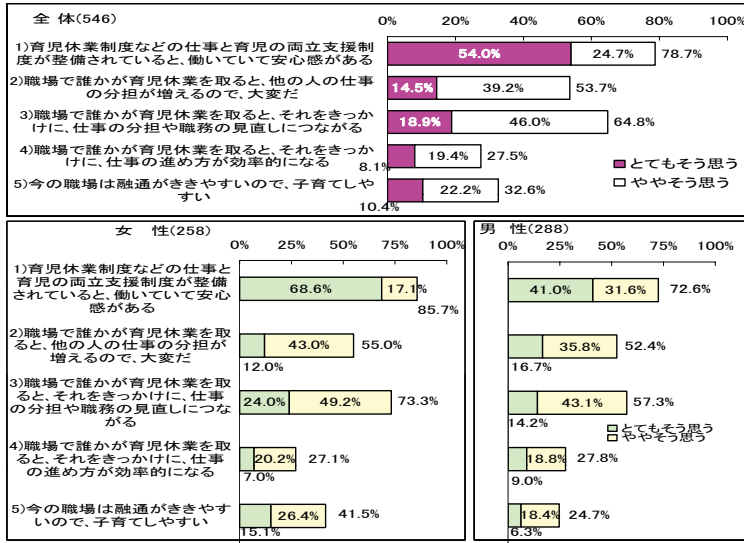
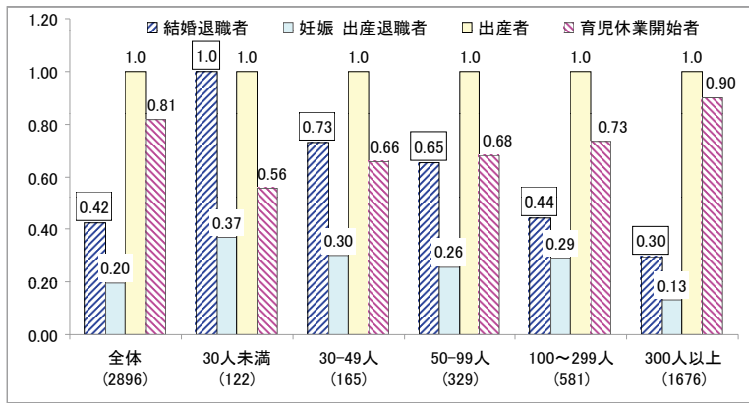


図6 「育児休業」取得率と結婚、出産退職者の比率  
(出産者数を1とした時の比率。カッコ内は、出産者数)



にしたときに結婚退職者も一です。これは、小規模企業では、同じ数だけ結婚を機に辞めていることを意味します。育児休業取得率には関わってこない方々が、実はかなりの数という結果が一つ出てきたわけです。

**規定がある方が取得につながる**

そういった前提があるにしても、いま育児取得率は大体どの程度なのかを計算しましたところ、全体では約八割ですが、企業規模別にみると一番小さい三〇人未満規模で五割を超える程度で、規模によってかなり違うことがわかります(図7)。

さらに、それぞれの規模で、育児休業規定の有無でわけたのが、水色と黄色の棒グラフです。すると、全体としてはとても低い数値になっている小規模企業も、育児休業規定がある場合には、他の大きな規模と遜色ない取得率になっていました。小規模企業の場合でも、育児休業規定があるほうが育児休業の取得につながる可能性があるといえると思います。

仕組みがあるから、何かがあったときにこの会社は応援してくれると思っただけで安心感を持って働ける。それは非常にいいことだと思います。

それから、自分ではなく、その職場で誰かが育児休業を取ると、端的に人員が減るので、その抜けた人が担当していた職務をどう他の人たちが分担・カバーするのを考えてなくてはなりません。すると、当然のことながら、自分の仕事をやりながら、その抜けた方の担当していた職務を皆でどう補い合うのが非常に大事になります。それは、もうやらざるを得ないこと、そういうことを強くではないけれど、思っているという結果でした。もう一

つ、過半数に達した項目としては、「職場で誰かが育児休業を取ると、他の人の仕事の分担が増えるので大変だ」がありました。これについては、安心感を持って働けるのはいい。そして、そうなったときには分担を考えて、いろいろもう一度見直さなくてはいけないでも、やはりそれは一面では非常に大変だという、ある意味正直な回答が出ていると思います。全体としては、「職場の融通がききやすいので、子育てしやすい」との回答は、それほど高くありませんが、これを男女別にみると、女性の方が男性より高い比率になっていました。以上が、大まかな全体の特徴的なデータです。

**育休前に相当数が退職**

次に、育児との両立で気になった点をデータとして抜き出してみました。育児休業に関して育児休業取得率を考えるのは非常に大事なことです。実はその前に結婚や出産で相当の年齢層の女性が退職されていた場合は、その方々の人数は育児休業率に関わってきません。そこで、そうした方々がどれぐらいいるのかを調べてみた結果です(図6)。全体で見ると、出産者を一としたときに、結婚退職、妊娠・出産退職が、それぞれその四割、二割ぐら

図7 育児休業取得率

(出産時に在籍の女性正社員がどれくらい休業を取ったのか)  
→育児休業規定「あり」のほうが、取得促進につながる。

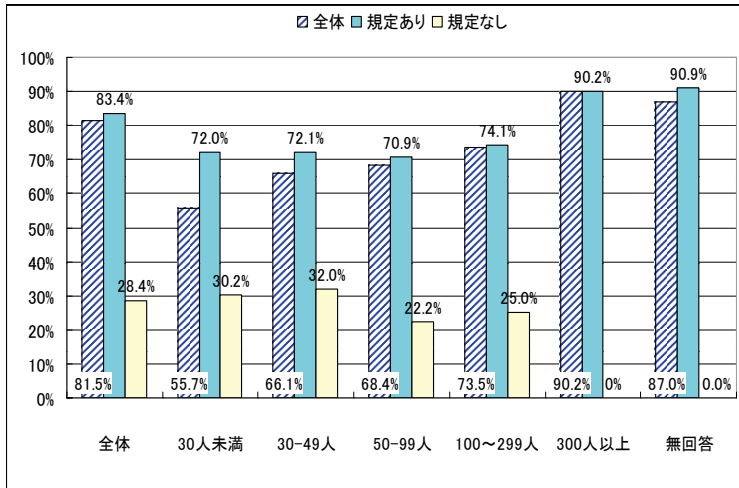


図8 「運用でカバー」する企業の比率  
(短時間勤務制度の場合)

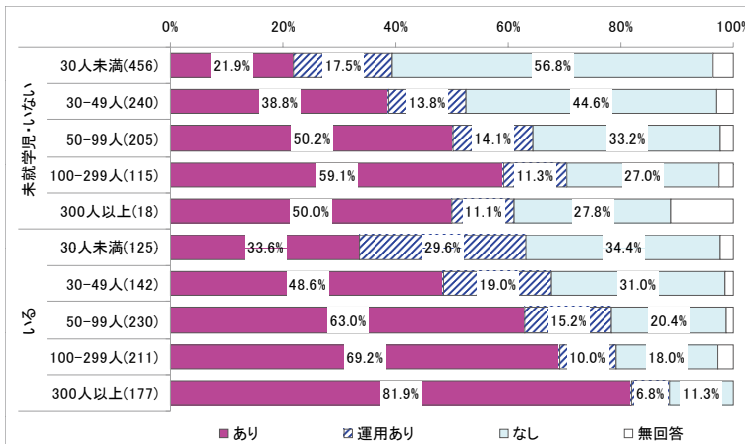
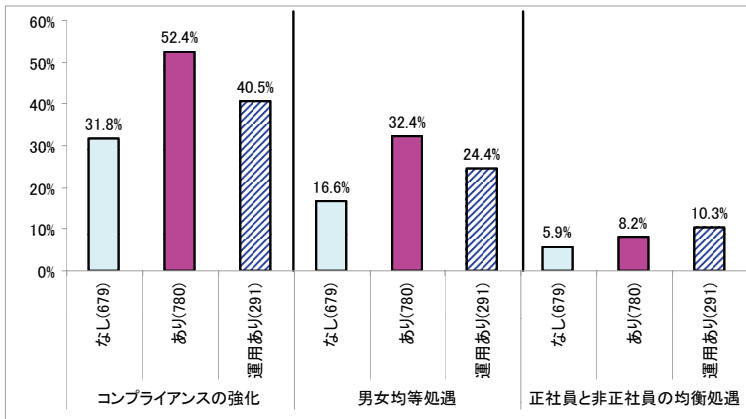


図9 「運用」企業の状況

「コンプライアンスの強化」など、基本的な経営戦略でも  
取り組みが弱い。(「積極的に取り組んでいる」という回答比率)



運用でカバーする企業は少ない

それから冒頭、お話ししました『中小企業白書二〇〇六年版』に「中小企業は、制度はないけれど運用でカバーしているのでもうまくいっている。小規模企業は育児との両立に適している」と書かれてあった点について、実際問題、制度はないが運用で何とかしているという比率がどれくらいなのかを幾つかの項目で調べてみました。

制度はないが運用でやっているとの回答は、図8の斜線部分になります。当初、この「運用あり」の部分が非常に大きくて、「制度あり」「なし」の部分が非常に少ないというイメージを頭に浮か

基本的経営戦略での  
取り組みも弱い

全体としてはそれほど多くないと考えられる「運用企業」の特徴をみたと図9です。コンプライアンスの強化とか均等・均衡処遇といった、基本的な課題で制度がある企業、ない企業、

べておりました。しかし、「いや、そうではないんだ」となったのが一連の結果で、これがその代表です。ただ、どちらかといえばやはり少数派といえると思いますし、未就学児がいるより小さい規模の企業で、何とかしているという比率が低く、運用が出てくることは図8からもご覧いただけると思います。

運用で何とかやっている企業、それだけの比率がどうかを調べました。これで「運用あり」をみると、確かに「制度なし」より比率は高いですが、「制度あり」と比較すると、おしなべて回答率が低い。つまり、基本的な経営戦略を運用でカバーしている企業が非常に前向きかといえ、決してそうはいえないのではないか、という傾向がみえてきました。

さらに、従業員側からはどのようにみえているのかについても確認しておきます(図10)。企業調査と少し傾向が違う部分もありますが、やはり制度がある企業に比べて、運用でカバーしている企業に勤める従業員の満足度は、

育休積極企業は介護にも自配り

仕事と介護の両立についても、少しお話しします。これも基本的には非常に探索的で、とにかく状況がわからないところで大まかにどうなっているのかを調べた結果ですので、概略としてざっと聞いていただければと思います。まずは、介護休業の仕組みを有する企業がどれくらいあるのかです(図11)。全体で見ると六割弱です。そして、企

相対的に低くなっている、さほど高くない。企業調査同様、運用でやっているからといって、満足度が高いとはいえないだろうというデータが出ました。



図10 従業員から見た「WLBの満足度」  
(短時間勤務制度の有無別)：「運用」企業はそう高くない

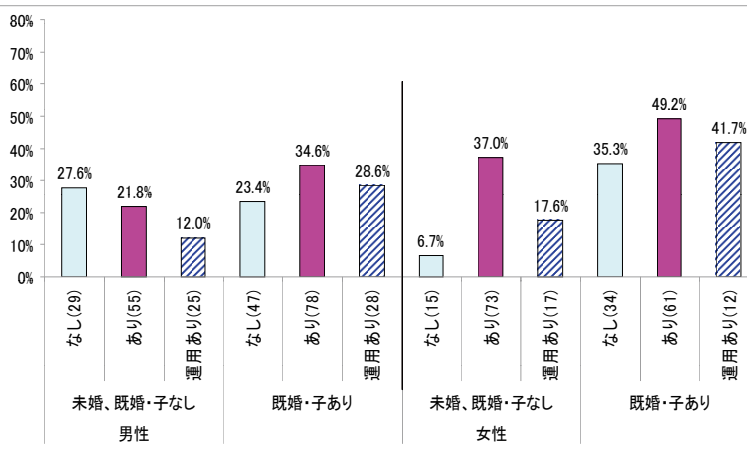


図11 介護休業制度の整備率  
小規模で低いが、WLBに積極的企業(育休整備済み)は、介護にも目配りしている。

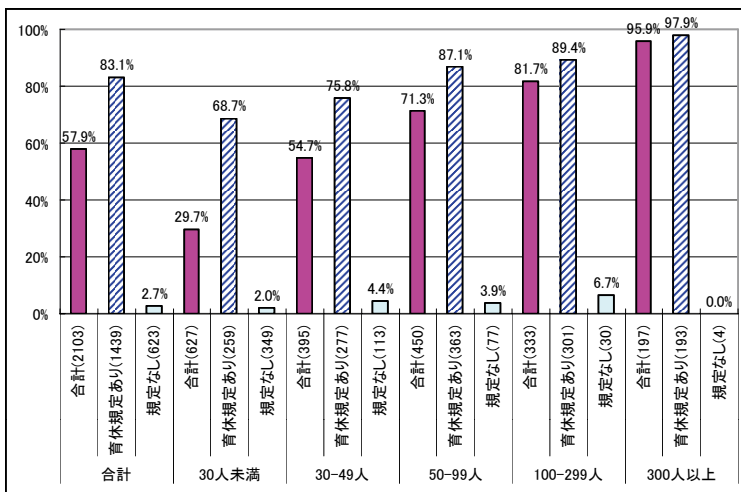
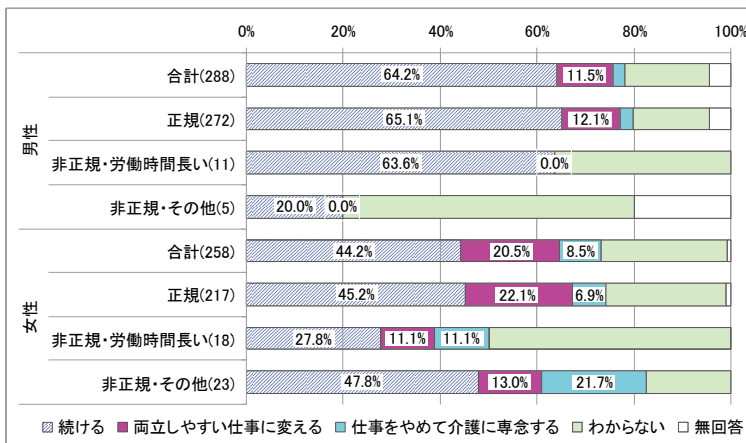


図12 介護となった時の就業継続  
女性は、「仕事を変える」、「介護に専念」も選択肢に。



業規模が小さいほど整備率は低い傾向があり、この辺は育児関連の制度と似ています。そのうえで、より小規模企業でも育児制度を持っている積極的企業は、実は介護にも目配りをしている傾向がでてきます。整備率が全体で低いなかにあつて、育児休業に目配りしている企業は介護休業も考えているところが結構多いというデータです。

介護休業制度の整備率に関しては、従業員の平均年齢が高いほど仕組みが備わっていないことも特徴の一つです。具体的には、平均年齢が五〇歳以上では、男女ともに整備率が低くなります。さらにもう一つ、企業規模別の正社員の平均年齢をみると、企業規模

**介護休業取得は極めて稀**

横が小さくなるほど正社員の従業員平均年齢が高くなる傾向にあります。ダイレクトにこの二つのデータが繋がる話ではありませんが、二つのデータを重ね合わせると、より平均年齢が高いということは、介護をより近い未来に考えなくてはいけないといった企業は、どちらかと言えば、より小規模企業に多いのではないかとということが予想されるデータです。

「両立しやすい仕事へ変える」という回答が、それぞれ二割、一割弱ありました。これは、女性に介護の比重がかつたり、仕事をしながら介護をするためのいろいろな変化が女性に中心にあらわれてくるということが予想される

**運用は「必要に迫られて」**

最後に、簡単なまとめをします。育児との両立では、やはりより小規模企業で結婚や妊娠に伴う退職が非常に多かったというデータをみてきました。育児休業などの制度化が、そういった理由での退職を少なくすることに結びつく可能性があるのではないかと思っています。

『中小企業白書』の「より小規模企業では、制度はないけれど運用でうまくいっている」ことに関しては、少なくともそこまでいいきれようなデータはなかったし、どちらかといえば事

実に反することだと思えます。それは、「運用」しているのが少数派で、どちらかといえば必要に迫られて行っていることであり、非常にうまくいっていることとは違うということです。

それから、コンプライアンスなどの基本的な企業経営の戦略面でも、うまくいっているというよりは、やや取り組みが弱い傾向がみえます。そして、そうした企業に勤める従業員側からも、

結局、「制度がある」企業の方が満足度が高い結果というが出ました。介護との両立に関しては、今回は非常に概括的なデータではあるけれど、現時点でよりリスクの高い中小企業、

従業員の平均年齢が高い小規模企業で、特に制度整備が遅れているというところは今後の非常に大きな課題の一つになるだろうと考えています。

## ＜報告3＞

# ワーク・ライフ・バランスに関する法政策のあり方

## —諸外国との比較から

J-LPT 主任研究員 池添弘邦



私は一昨年来、法律制度の観点から、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）に関する国際比較研究を行っておりです。そこで本日は、その研究成果の一部を踏まえた試案、私見についてお話ししたいと思います。

話の内容ですが、まず、WLBの根幹にあるものは何なのかを考えてみます。その上で、WLBの最重要課題は何なのかを把握するために、日本と諸外国のWLBの全体像を描き出しながら若干の比較検討をしてみます。そして最後に、WLB法政策を検討するに際しての方向性を示してみたいと思います。

### 働く個人としての問題

第一の論点ですが、WLBにかかわる主体としての、「働く個人」、「企業」、「国」という三者に分けて考えてみたいと思います。

まず働く個人としての問題ですが、働くことの主たる目的は生活のためであることを考えると、働くことの一

には私生活の尊重という問題があるかと思えます。これに関して政府による過去の意識調査を見ると、働いている人のうち、希望として仕事優先の指向がある人の割合はだいたい二割ぐらいしかありません。しかし現実には、四

割五割の人が事実上、仕事優先になっ

てしまっています。一方で私生活、あるいは家庭、家族、地域生活と言いつけることができるかと思いますが、これらを優先させたいといった希望、そして、これらと仕事とのバランスを取りたいという希望も見られますが、全体としては、だいたい八割九割の人が希望と現実にギャップがあると感じているようです。この点は、性別や年代別で見てもさほど違いがないのが実情のようです。

### 私生活と人々の意識の変化

このように、私生活の尊重に関して人々の意識の変化と切り離せないと思えますが、働くこととの関係で私生活を考えると、雇用モデルの変化とい

うことも視野に入ってくるように思えます。

政府の調査を見ると、一九八〇年代と二〇〇〇年に入ってからで、いわゆる性別役割分業意識について、肯定する人と否定する人の割合を比べると、八〇年代よりも二〇〇〇年代の方が反対だという人がだいぶ多くなっています。女性が働く場合、パートタイム就労が多いかも知れませんが、いざにしても伝統的雇用モデルが変化してきて女性も働いているとなると、部分的にも知れませんが、当然男性も、家族・夫婦間での役割分業意識を変えていかなければならないことがあるかと思えます。

### 私生活と長時間労働・年休未消化

そうしますと、そういった人々の意識の変化に応じた働く時間の長さや休暇取得が次に問題となってくるのではないかと思います。日本は一九八五年頃から時短政策を

進めてきました。現在、年間総実労働時間はだいたい一八〇〇時間です。しかし、雇用の安定したフルタイム正社員の人の年間総実労働時間は、未だに二〇〇〇時間を超えるのが実情で、これは統計から明らかです。私生活のための時間を確保したいのに働かなくてはいけないとなると、当然、働く個人としての問題、WLBを確保したいのにできないとなります。そうしますと、長時間労働をどうやって解消していくかが一つのポイントになってくるかと思えます。

また、長時間労働の要因としては年休未消化の問題もあげられています。厚労省の統計を見ると、だいたい四割五割の人は年休を取れていることになっていて、しかし統計には、繰り越されている年休日数が分母に入っていない。労基法によれば、最大で年間四〇日の年休があるわけです。そのうち、八〜一〇日しか年休を取っていないわけですから、実際は二〜三割しか取れていないということになると思

われます。したがって、年休未消化問題もWLBの確保を阻害する問題かと思えます。

## 父親の2/3が 家事・育児に意欲的だが

また、ご承知のように、私生活における大きな問題としては、育児・介護責任があります。ここでは育児の問題にフォーカスしてお話します。

最新の雇用均等基本調査を見ると、男性の育児取得率が一・三八%なのに対し、女性は八四%で、女性の方が圧倒的に多く取っています。父親が子育てを優先させたい希望があるか否かはよく分かりませんが、過去の調査によりますと、仕事と家事・育児を同等に重視する割合がだいたい五二%、どちらかといえば家事・育児優先がだいたい一六%で、三人に二人が家事・育児に対する希望とか積極的な意欲を持っていることになろうかと思えます。にもかかわらず現実には、同等重視タイプで七%と非常に低くなっています。希望と現実の間にギャップが見られる状況となっています。

すると、会社に育児休業の規定があるのに、また、育児をする希望とか意欲も持っているのに、男性は育児を取らない・取れないことになっているのだと思います。この点に関しては、企業を取り巻く経済情勢、職場の雰囲気、上司の理解といったさまざまな実態的・実務的な要因もあるかと思えます。

## 企業・職場への問題とは

WLBを企業の問題として考えてみ

ますと、そういったさまざまな希望を持ち、また、現実とのギャップを感じながら働いている人たちを有効に活用していかないと、個々の職場はもちろん、会社全体の生産性とか作業の効率性が落ちていくといった問題が生じてきかねないのではないかと思います。業種、業態、職務によって異なるかとは思いますが、例えば人材市場に流動性がある中で事業運営されている会社では、人材を募集・採用したり離職を防止する効果を求めてWLBを推進する必要が生じてくるかも知れません。

## 国全体の生産性にも影響

以上のような状況や考え方を受けましても、あまりにWLBが推進されていまいとなると、国全体の生産性が落ちてきかねないという状況が考えられるわけです。また、国際競争力を維持・向上させていかないとアジア諸国に負けてしまう、さらに引き離されてしまう懸念もあるかと思えます。こういったことは国としては由々しき問題でありますし、また、税制や社会保障制度といった既存制度の根幹を支えるという面からも、国全体の生産性、競争力を高めていくために各企業に頑張ってもらい、そのために働く個人々人に対するWLBを推進する、という構図が見えてくるのではないかと思います。

ただ、留意しなければならないのは、それぞれの立場で利害が異なってくるわけですが、それぞれがWin-Winの関係形成できなくてはならないということです。あくまでも仕事と生活との「バランス」が問題ですので、各主体が完全にWinの状態を確保できる

わけではないと思えますが、少なくとも制度・政策を考える場合、各主体の利益が噛み合う形での政策や措置の良し仕立て方を考えていく必要があると思えます。

## 〔日本〕 出生率低下を契機に国全体で

では、各国のWLB政策について話を移していきたいと思えます。

まず、日本のWLB政策ですが、その契機は、何といたっても一九八九年の一・五七ショック、戦後最低の合計特殊出生率を記録したことです。その後一・三七、三八ぐらいに下がっています。それを機に国全体の取り組みが進められてきたわけです。

代表的なのが、ご承知の二〇〇七年のワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針ですが、それよりもだいぶ前の一九九四年頃に、当時の文部省、厚生省、労働省、建設省が連名で、「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」という文書を公表しているのです。これを見ると、少子化、いわゆる合計特殊出生率が低下している原因として、晩婚化が進行し、夫婦の出生率の低下という問題があると指摘されています。また、女性の自己実現意欲が高まったり、女性の高学歴化によって、一方では職場への進出が進む、もう一方は職場への進出が進む、その両立が難しくなってきたというようなことが指摘されています。多面的に子育て支援、少子化対策を進めていくことが述べられておりました。

特に留意すべきと考えているのは、その文書で、「夫婦で家事・育児を分担

するような男女共同参画社会をつくり上げていくための環境づくりなどを含め」といつている点です。私は、ここにWLBの根幹としての考え方が示されているのではないかと考えています。その後、厚労省が「少子化対策プラン」という政策を公表しました。その中には「男性を含めた働き方の見直し」、さらに「女性の両立支援」から「男性を含めた両立支援」というふうには、先ほどの文書を踏まえたかのような流れが変わってきた表現が使われています。

これらのことを踏まえ、日本のWLB政策が何を一番の問題にしてきたかという点、まずは女性の家族責任といえますか子の養育責任の問題や仕事との両立の問題からはじまり、やがて男性の働き方の見直しへと広がりを持ってきたのではないかと思います。

## ライフイベントに応じて 幅広い

個別の法政策による対応としては、





一九九三年の育児休業法、現在の育児・介護休業法があります。それから、二〇〇三年に次世代育成支援対策推進法や少子化対策基本法が制定されています。ほかにも、労働時間設定改善法や労働契約法などの個別法令で、仕事と生活への配慮といったような言葉が用いられていまして、WLBは法的にも意義あるものとしても認知されるに至っています。

加えて、日本のWLB政策の特徴としては、雇用・労働問題の全方位的・網羅的政策という捉え方が可能ではないかと思えます。と言いますのも、日本のWLB政策では労働市場政策的な意味も含まれているからです。若年者の問題とか高齢者の問題、一人親家庭の問題などのさまざまなものを含めたWLB、ライフイベントに応じた適宜の仕事と生活の調和をめざして幅広く対応していこうというところに諸外国との違いが見られるのです。ただ、忘れてはならないのは、諸外国でも同じなのですが、WLB問題の中核は、女性労働問題あるいは男女平等問題だということことです。

## 【ドイツ】 新たな包括的家族政策として

ドイツでWLB政策が取られ始めたきっかけは、合計特殊出生率の低下です。現在でも日本と同じ一・三ぐらいです。また同様に、男性は働いて女性は家庭にいるという専業主婦モデルが共働きモデルに変化してきていることがあります。さらに、日本と同じように、性別役割分業意識に対する国民の意識の変化もありまして、これらを受

けて、国全体の取り組みとして、家庭・家族と仕事の調和ということで国が大きな旗を掲げ、一九九〇年代後半から積極的に政策が進められています。

家族政策は従来から取られていたが、合計特殊出生率が一向に上昇しないため、新しい包括的な家族政策ということで進められています。また、「家族のための連合」として、産業界と代表的な労働組合、そして政府が、ネオコーポラティズムとして三者間で協議し、一体的に推進することも行われています。さらには、「草の根的な取り組みとして」「家族のための地域同盟」という地域ネットワークを活用した家族政策の推進も行われています。

ドイツが何を一番の問題としてきたかですが、合計特殊出生率の低下を解消して女性に子どもを産んでもらわなければいけないこと、また働く女性が増えていることから、子育てと仕事との両立支援であり、男性も育児に参加するといったことです。

こうした問題に対処するための個別の法政策として、親時間・親手当法という比較的新しい法律が制定されていますし、労働時間関係の法制度を契機とした労働協約に基づく弾力的な労働時間管理の諸制度の活用が期待されています。それから、今日ご説明するドイツ、フランス、イギリスのヨーロッパの三方国はEU指令から大きな影響を受けていますが、ドイツではパート・有期法という法律が制定されていて、パート労働者・有期契約労働者に対する差別禁止や、正社員との比列処遇原則が定められているということもあります。

## 【フランス】 永年にわたる可能な範囲での 制度改正や施策を推進

フランスも当初は少子化対策でした。ただ、当初というのは第一次大戦前後一九一〇年代のことで、当時、一・二幾つまで合計特殊出生率が下がりました。国力、労働力、生産性、競争力が非常に低下してきたことに国が危機感を抱いたことから、当初は家族手当、経済的な支援から始まりました。現在では、多様な家族形態が認められることを反映して、基本的には子育て・両立支援になりますが、さまざまな経済的な保障ですとか、保育などのインフラ整備、もちろん育児・介護休業的な法制度措置も取られています。

フランスで特徴的なのは、ドイツのように国が大きな旗を掲げて家族政策を行っているわけではなく、できる範囲のところから長い時間をかけて徐々に、制度改正を行ったり施策を進めてきた点だと思えます。

## 【イギリス】 積極的家族政策と 柔軟な労働市場政策

イギリスの合計特殊出生率は一・九四か九七ぐらいだったと思います。人口置換水準よりは低いですが、イギリスのWLB政策に少子化対策の視点は含まれておりません。とはいえ、「家族に優しい政策」ということで、他国と同様に「家族」という言葉を使っています。イギリスの懸念として、特に貧困問題ですが、それも含めて子育て中の母親がフルタイムで就業しないと、男

性が育児に参加しない・できないという問題がありました。特に女性が労働市場から排除されてしまっていることが問題だと認識されていたわけです。労働力として現存しているのに有効に活用できていないことが、国力・企業競争力を低下させているのだとすれば、それを向上させていこうという労働市場政策的な観点が含まれた政策を取っています。この点がまず特徴的かと思えます。

他にも、女性は実際上パートタイムで働く場合が多いですし、短時間勤務という制度も認められていますので、EU指令の影響による不利益取扱禁止（防止）という形で比例処遇のための法制度が設けられています。

また「労使パートナーシップ」ということも特徴的だと思います。日本ではよく、総論賛成・各論反対という形で労使の合意形成がなかなかうまくいかないことがあります。イギリスの家族に優しい政策に関しては、労使がともに手を携えてコーポラティズム的にドイツのような形で政策形成をしていこうと、また実際にしているという点は、アングロ・サクソン系の国にあつて非常に特異な現象かと思われませんが、非常に特徴的だと思います。

## 【アメリカ】 企業による自主的な取り組み

アメリカはご承知のとおり経済至上主義の国ですから、基本的に労働者保護のような法制度は多くはありません。そしてまた、各州は独自の憲法を持っていて、その権限に対して連邦政府が勝手に介入することはできない国家構

成になつていきますので、国全体としてそういった法的措置を取るのには難しい状況があります。

また、そうであるからこそかもしれないが、労働市場が非常に流動的な中で、企業は有能な人材を獲得したりあるいは獲得した人材を手放さないようにWLBの措置を取っています。関連して、連邦の上下両院でそれぞれ決議という形で、法的拘束力はありませんが、WLBの推進が認識されています。経済至上主義であるアメリカにおいてさえ、WLBは意識されているわけです。その決議では、流動的な労働市場における人材活用と同時に、労働者自身の健康問題、子の育ちの問題などにも言及されています。決議では総じて、経済至上主義から生じるさまざまな悪影響に対処するためにWLBが認識されているということなるかと思えます。ただ、具体的な法制度には、現時点では結びついていません。唯一、過去にクリントン政権下で連邦家族医療休暇法が成立していますが、これだけです。

この連邦家族医療休暇法に関連しますが、アメリカでは差別禁止法が非常



に強力で企業にとつては縛りがきついわけです。アメリカでも伝統的に女性が子の養育とかケア責任を果たしてきたので、性に中立的に男性も家族医療休暇、子の養育とか自分の健康状態、介護などの複合的な事由を認めて休暇を取得できるようにしようとの趣旨から、言うなれば差別禁止法があるという関係から制定された法律なのです。時間は前後しますが、WLB政策の具体的な措置としてアメリカで挙げられるのは、この連邦家族医療休暇法です。

### 【ドイツ】 親時間・親手当法

では、個別のWLB政策としての休暇・休業、特に育児休業とその間の経済的保障制度を見ていきます。

ドイツでは親時間・親手当法という法律があります。子どもが三歳になるまでの三六カ月、父親も母親もそれぞれ、あるいは同時に親時間の取得が可能です。また、使用者の了解が取れば、週三〇時間以内での短時間勤務も可能です。親時間の取得は選択的な制度なわけです。それから、パートナー月という二カ月のプラスアルファの親時間があり、この二カ月は権利として父親に対して認められています。パートナー月は、取得しないと消滅してしまふものですが、こういうものを取り入れたのは特徴的ではないかと思えます。一方で親手当ですが、親時間取得中に平均賃金の六七％が支払われます。こういったことなどが貢献して、父親の親時間取得率が以前に比べて高くなつてきています。

### 【フランス】 育児親休暇

フランスでは、ドイツと同様に、子どもが三歳になるまでの間、終日休むタイプと短時間労働するタイプの休暇制度があります。それに関連して、資料1の家族給付のbですが、乳幼児受入手当という制度があります。これは、一時給付金+基礎手当+働か保育からの自由選択補償という経済的保障から構成されているものです。つまり、働く女性や父親自身に、仕事を休んで子の養育に専念するか、短時間勤務をしながら子どもを保育所などに預けるな

どするかという選択権がある点と、子どもを保育所などに預けたりする場合にその経済的保障がなされるという点が特徴的かと思えます。

なお、基礎手当に関しては、フランス全体での可処分所得を考慮して、子どもを持つ九〇％の世帯がカバーされるように制度が仕立てられている点も特徴的だと思えます。

### 【イギリス】 休暇諸制度

イギリスでは出産休暇が五〇週と非常に長くなっています。この出産休暇は、実質的に見て、日本の育児休業の役割を果たしていると考えてよいかと思えます。

その間に給付される出産給付は、一定期間ですが、当初六週間は平均賃金の九〇％と非常に高くなっています。ただ、その後三三週間は一定額、だいたい日本円にして二万円を切るぐらい、あるいは平均賃金の九〇％のいずれか低い方となっています。

父親休暇や親休暇は、ドイツやフランスと比べるといかにも頼りないもので、出産休暇とも格差があります。父親休暇は、子どもが出生してから五六日以内の連続した一週間または二週間です。給付額は出産休暇中のものと同様ですが、いずれに

## 資料1 ワーク・ライフ・バランス政策としての 休暇・休業及び経済的保障制度 (1)

### ① ドイツ 親時間・親手当法

子が満3歳になるまでの36カ月間分、父母各自又は同時に親時間の取得が可能。あるいは、使用者の同意の下に週30時間以内の就労が可能。親手当は平均賃金の67%。親時間を取得し易い職場の雰囲気醸成、パートナー月が父親の権利意識を刺激(請求しなければ消滅)したなどのため父親取得率向上(2009年18.5%/申請者に占める割合)。

### ② フランス 出産・父親・育児・子の疾病・親付添等休暇(労働法典)

#### 家族給付(社会保障法典)

【出産休暇】産前6週・産後10週、【父親休暇】子の出生時11日、【育児親休暇】子が3歳になるまでの終日タイプと短時間労働タイプ、【子の疾病休暇】1年に3日、【親付添休暇】4カ月間のパートタイム労働又は労働契約停止の権利

【家族給付】a) 日常生活費用補助(家族手当等)、b) 乳幼児受入手当(基礎手当+(就労・保育方法)自由選択補償)、c) 一人親・孤児手当、d) 障害児教育・親付添手当。月額給付は、子の数・年齢、所得額、所得制限の有無、就業状況(片親就業、両親就業、一人親)により異なる。なお、bの基礎手当は、可処分所得を考慮し所得制限を緩和(3歳以下の子どもを持つ家族の90%に適用あり)。いずれもおおむね、女性の就労支援策。



## 資料2 ワーク・ライフ・バランス政策としての 休暇・休業及び経済的保障制度 (2)

### ③ イギリス 雇用権法及び関連諸規則

【出産休暇】52週。法定出産給付：当初6週間は平均賃金の90%、後33週は一定額又は平均賃金の90%のいずれか低い方。出産手当：39週間受給。一定額又は平均賃金の90%のいずれか低い方。

【父親休暇】子の出生から56日以内の連続した1週間又は2週間。法定父親給付：2週間受給。一定額又は平均賃金の90%のいずれか低い方。

【親休暇】子が5歳になるまでの13週間。給付なし。

\* なお、現政権は、子の養育責任の男女等しい分かち合いを目指して、これら休暇制度の改革を検討中。

### ④ アメリカ 連邦家族医療休暇法

50人以上の労働者を雇用する使用者が対象。12カ月間に1,250時間の就労で休暇取得資格を得る。育児・介護・看護・病気・出産等による休暇。年間12週間の休暇。無給(ただし、カリフォルニアとニュー・ジャージーの2州では、一時的労働不能保険による自主的経済補填制度あり。)

しても、父親休暇の期間が非常に短いことが問題ではないかと指摘されています。親休暇は、子どもが五歳になるまでの一三週間について認められますが、給付はありません(資料2)。

そうしますと、結局は出産した女性がそのまま育児に携わる法制度になっているということができるわけで、性別役割分業を固定化するような法制度は好ましくありません。そこで現キヤメロン政権は、男女がともに育児にかかわって仕事もするといった男女平等の方向をめざして、これら休暇制度の改革を検討している途上にあります。

## 「アメリカ」 家族医療休暇法

アメリカには、先ほどお話しした連邦家族医療休暇法がありますが、適用対象となる使用者の範囲が、五〇人以上の労働者を雇用する使用者なので、適用対象範囲が非常に狭くなっています。ですから、零細規模の企業には適用されません。また、休暇を取得する要件として、労働者は過去一二月間に二五〇時間の就労が必要とされています。単純計算で、一日当たり五時間弱ぐらいのパートタイム労働者も取得できないこととなりますが、休暇は年間一

## 資料3 ワーク・ライフ・バランス政策としての柔軟な働き方(就労形態(就)・労働時間(時))に係る規制

### ① ドイツ パートタイム労働・有期労働契約法 労働協約

(就) 労働時間短縮請求権、フルタイム復帰希望の優先的考慮、差別禁止(時間比例原則)

(時) フレックスタイム制、労働時間口座制

### ② フランス 労働法典、労働協約

(就) 労働時間短縮請求権、差別禁止(比例処遇：労働時間、在職期間、職能資格を考慮)

(時) フレックスタイム制、変形労働時間制

### ③ イギリス パートタイム労働者不利益取扱禁止規則、2002年雇用法

(就) 不利益取扱防止(比例原則)

(時) 弾力的勤務制度(申請権：個別労使間協議のための手続的規制)

### ④ アメリカ

・法制度なし。実態としては上記他国と類似の企業内制度を設けている例あり。

## 就労形態と労働時間の問題

二週と非常に短く、しかも無給です。そこで、ごくわずかの州では、労働者が自分自身で州政府が所管する労働不能保険に掛け金を納めておいて、休暇取得時の経済的保障を担保する制度が設けられています。自主自立の精神といえは格好はいいですが、経済至上主義的な考えに依って立つアメリカは、家族・家庭生活という私的領域には介入しないというスタンスで法制度が作られていると言えるかと思えます。

一方、ドイツ、フランス、イギリスでは、EU指令の影響から、短時間労働者であっても比較可能なフルタイム労働者との間で均衡・比例処遇をしなければならぬといった、いわゆる差別的取扱禁止(不利益取扱防止)規制があります。短時間就労などの柔軟な働き方は、仕事と生活とのバランスを取ることができる分、経済的なメリット、つまり賃金が下がることが一般的でしょうから、そういう観点から見ると、一定程度はWLBに資する措置が短時間就労に対してなされていると言えるかと思えます。

また、ドイツやフランスでは、労働時間法制を効果的に活用することなどにより、フレックスタイム制、労働時間口座制(残業時間を会社に対する貸し、早退分の時間を会社からの借りとして個人の口座に貯めておく制度で、貸し分をまとめて休暇として取得することも可能)、あるいは変形時間制が労働協約で定められています。特に前者は、労働時間の配分を労働者に委ねる規定例も見られるため、一定程度



## 資料4 イギリスの弾力的勤務制度 (1)

### ◆2002年雇用法により、1996年雇用権法に挿入・規定

- ① 労働時間の変更
- ② 労働時間帯の変更
- ③ 勤務場所の変更
- ④ その他担当大臣が規則で特定する労働条件の変更

(政府による例示:パートタイム就労、フレックスタイム、時差出勤、圧縮労働時間、在宅勤務、年間労働時間制、学期間労働、ジョブシェアリング、期限付短縮労働時間、労働時間貯蓄、シフト勤務、シフト交換勤務、希望シフト勤務、時間外・休日労働の代休、キャリア・ブレイク等)

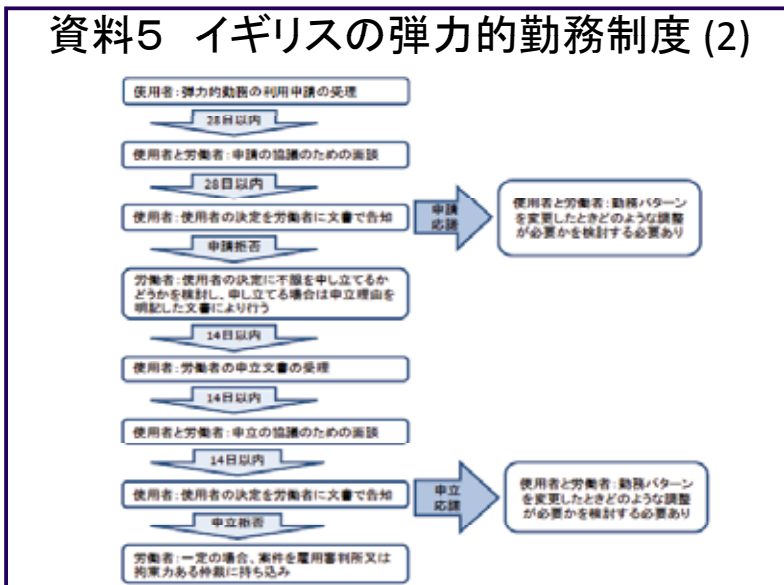
WLBに貢献すると考えることができそうです。ただ、ドイツに見られる労働時間口座制は、清算期間が一年以上の長期口座制よりも、一年間未満の短期口座制が普及しているようであり、WLBの観点からすると、長期口座の普及の程度が鍵を握るのかもしれない。

### イギリスの弾力的勤務制度

ヨーロッパの三カ国の中で特に注目しておきたいのは、弾力的勤務制度を設けているイギリスです(資料4)。この勤務制度は、①労働時間の変更、②労働時間帯の変更、③勤務場所の変更、

④その他担当大臣が規則で特定する労働条件の変更、という点で法文上定められています。法律で示されているのは①から③まででして、④にはさまざまな制度が考えられますが、これにかかると規則は定められていません。しかし、行政からはさまざまな勤務形態が具体的に示されています。行政の役割が非常に大きいわけですが、日本でも短時間正社員の推進などいろいろと行政が提示していますが、イギリスに比べるとまだまだのように思われますし、もつといろいろな選択肢を示すことが考えられてよいのではないかと思います。

## 資料5 イギリスの弾力的勤務制度 (2)



資料5の弾力的勤務制度のフローチャートを見てください。イギリスの弾力的勤務制度は、あくまでも、弾力的な働き方をしたいという労働者側の申請の権利であって、権利性は強くありません。使用者は労働者の申し出を受けて、一定の事業運営上の理由があれば拒否できます。しかしそのプロセスで、労働者と使用者が協議、対話をしていく中で適宜工夫し、自分たち合ったWLBを模索していく制度になっています。この点は、ドイツやフランスの育児休業ですとか親時間・親手当の制度の中で短時間勤務を可能にする制度がありますが、それと似ているように思います。つまりヨーロッパ方面では、こういった申請権ですとか労働者・当事者間での協議や話し合いを通じて適宜工夫してもらったり、労働者の側に多様な選択肢を提示する制度を用いたりしてWLBを推進しているという政策を採用している点が非常に特徴的ではないかと思えます。

### 企業と従業員がWin-winの関係

最後に申し上げたいのは、WLBの根幹にある問題は女性労働問題あるいは男女平等の問題だということです。具体的には、家事・育児、特に子の養育責任との両立であり、それをさらに男性に広げていくことです。同時にこれは、WLBの最重要課題でもあると考えています。二つ目に、制度比較の観点から見ると、個別労使間での対話とか協議を通じて、あるいは制度・政策上、労働者にとって多様な選択肢を用意することを通じて、企業と男女従業員がともにWin-Winの関係、これは場合によっては労働者代表がかかわる場合が考えられるかもしれません。関係当事者がWin-Winの関係を形成できるような制度を措置したり工夫したりする施策が、国として、法制度として必要になってくるのではないかと思います。