

# 仕事と生活の調和に向けて

## ベルギーのタイムクレジット制度の試み

立命館大学助教授・前田 信彦

### I 職業生涯の時間配分

仕事と生活の調和というテーマにおいて、重要な概念の一つは労働時間である。近年の欧州においては、早期退職慣行の是正と高齢期の就業期間の延長によって、労働者のライフコース（職業生涯）における労働時間の配分（*distribution of working-time*）が議論されてお

り、またこれは、若年期から高齢期までの労働時間や賃金の配分を柔軟に再編成する労働市場政策に結びつきつつある（Bert de Vroom and Anne Marie Guillemand, 2002）。

以下では、職業生涯を念頭においた労働時間政策の一例として、ベルギーのタイムクレジット制度を紹介し、本稿のテーマである仕事と生活の調和に向けてのインプリケーションを得ること

### II タイムクレジット制度

現在、ベルギーにおける仕事と生活の調和に関する制度としてタイムクレジット（職業キャリアの中断）制度がある。これは、①出産・育児休暇（一

五週間）②父親の育児休暇（子どもの出産時から一二日以内で一〇日間）

③介護休業（終末ケアを受けている家族への介護（バリアティブ休業）および重病の家族の入院への付き添い）といった休暇制度とは別途に法制化されているもので、一九八五年以降のキャリアアブレイク制度を改訂し、二〇〇二年一月から民間セクターに適用された制度である。

先行的に施行されたキャリアアブレイク制度は、一九八五年七月以降二〇〇一年二月まで適用されてきた制度で、職業キャリアの中断制度としては欧州において最初に導入されたものである（Simoens and Denys, 2001）。

キャリアアブレイクの利用者は全従業員の三%と上限が定められている。表1にみるように、キャリアアブレイク制度の利用者の分布は、公共セクターに多く、また女性に多い。年齢をみると二五〜三九歳の子育て期、また五〇歳以上の高齢期に多くなっている。キャリアアブレイク制度においては、従業員が利用した場合、その代用要員として失業者を使用する義務がある（これは以下の二〇〇二年からのタイムクレジット制度により廃止された）。休業中は月額で

最高三八五・四二ユーロ（約四万九三三三円）＝二八円/1EURで換算）が支給され、休業中の解雇から法的に保護される。

一方、タイムクレジット制度は、雇用と生活の質の調和に関する法（二〇〇一年八月）によって導入されたもので、二〇〇二年一月から企業規模が一〇人以上の民間企業へ適用されたものである。公的セクターへは以前からのキャリアアブレイク制度が適用されている。タイムクレジット制度の適用は産

表1 キャリア・ブレイク取得者の分布（1997年）

|        |          |
|--------|----------|
| 公共セクター | 53.0     |
| 民間セクター | 47.0     |
| 男性     | 13.9     |
| 女性     | 86.1     |
| 25歳未満  | 1.1      |
| 25-39歳 | 52.1     |
| 40-49歳 | 18.9     |
| 50歳以上  | 27.9     |
| 計      | 100.0    |
| (実数:人) | (52,433) |

Peter Simoens and Jan Denys(2001), p367. Table 20.3より引用。

業別協約または企業協約によって異なるが、一事業所の全従業員数の上限五%まで利用が認められている。

制度の取得理由は問われないが、取得希望者が全従業員数の五%を越えた場合、優先メカニズムにより決定される。すなわち、第一位「介護休業取得者の継続利用」、第二位「共働き家庭、シングルペアレント家庭および一二歳以下の子どもが一人以上いる家庭」、第三位「五〇歳以上の高齢労働者」、第四位「職業訓練」の順で優先的に適用される。休業中の手当は、公的な職業サービス機関から完全休業でかつ在職年数が五年以上の場合に最大で月額一五・八二ユーロ（約六万六〇〇円）＝二八円/1EURで換算）が支給される。休業の内容については、主に労働者に三つの権利を付与するものとなっている。第一は、完全休業で、これは一回につき三カ月から一年までの休業取得が認められ、また職業生涯において五回まで申請が可能である。第二の権利は、五分の四労働時間への短縮であり、五年間まで延長が可能である。つまり、最長五年までの五分の一の労働時間の短縮によるパートタイム労働への移行措置といえるものである。第三の権利は五〇歳以上の高齢労働者に対する労働時間の短縮で、五分の四および二分の一の労働時間への移行である。キャリアアブレイク制度と同様に、タイムクレジット制度では休業中も解雇から保護され、また社会保険の適用が三年まで認められている。

### III クレジット制度への評価

このようなタイムクレジット制度は二〇〇二年施行後わずか二年の経過であり、その評価は定まっていけないが、仕事と生活の調和という視点から次の三点において評価できるといえよう。

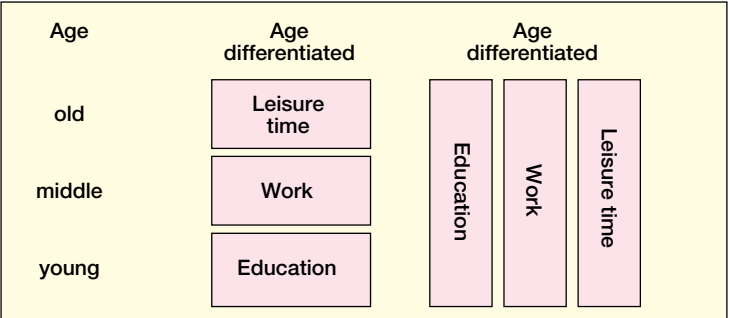
第一に、雇用と生活の質の調和に関する法(二〇〇一年八月)によって、育児・介護休業制度とは別途に制度化されているという点である。前述のように育児休業は一五週という期間が定められるが、タイムクレジット制度を育児休業として継続利用することが可能である。さらに、タイムクレジット制度のもうひとつのメリットは、育児による休業のみならず、学校教育や職業訓練といった他の理由によっても取得可能であるため、子どもの有無に左右されずに職業キャリアの中断が可能である。この点でタイムクレジット制度は、ファミリー・フレンドリーにみられるような家族的責任を前提としない「すべての労働者」の仕事と生活の調和を図る点で評価できるだろう。

第二に、タイムクレジット制度は失業対策とは制度的には分離しているという点である。先行したキャリアアップイク制度でみられた失業者による代用義務に対しては労使の反対があり、タイムクレジット制度においては廃止された経緯がある。つまりタイムクレジット制度は失業対策との切り離しによって、純粹に労働者の生活と仕事の調和を目的とする制度と位置づけられる点で評価できるだろう。

第三に、タイムクレジット制度は、いわゆるライフサイクルの非制度化(deinstitutionalization)に対応している点に留意(Simoens and Denys, 2001)。

ライフサイクルの非制度化とは、若年期(学校教育)↓中年期(仕事)↓高齢期(引退)という具合に、人生の出来事が特定の年齢に組み込まれるのではなく、若年期にボランティア活動、中年期に一時的な引退(キャリアの中断)があり、あるいは高齢期に学校教育や職業訓練の機会があるといったように、従来からの典型的に人々に共有されてきた職業生涯⇨ライフサイクルからの離脱を意味する(図1)。ベルギーのタイムクレジット制度は、ライフサイクルが非制度化の中で、個々の労働者の多様な職業生涯を前提として、柔軟な労働時間配分を可能にする試みの一つとしても積極的に評価でき

図1 ライフコースの二つのモデル



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2003より引用

るといえるだろう。

#### IV ワーク・ライフ・バランスへ

タイムクレジット制度がもつ重要な政策的インプリケーションの一つは、ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへとという発想の転換であろう。これまで仕事と生活の調和というテーマにおいては、ファミリー・フレンドリーという発想をベースに「労働者の仕事と子育て(ケア)との調整」が念頭に置かれてきた。子育てをしている労働者に対する政策的な配慮が手厚いことは評価すべきであるが、家族のライフスタイルが多様化する中で、子どもがいらない、あるいは子育てをしていない労働者に対する配慮も積極的になされる必要があるだろう。この点で、ベルギーのタイムクレジット制度は育児休業制度とは異なり、ファミリー・フレンドリーという家族的条件付きの政策から、「すべての労働者のワーク・ライフ・バランス」という枠組みへと移行しているといえる。扶養すべき家族を前提としない制度の出現は、換言すれば制度の個人単位化(individualization)ともいえるが、これはすでに賃金や社会保障制度改革の中で議論されていることを考えれば、労働時間制度あるいは休暇取得制度においても同様な個人単位化の議論が必要ではないかと考える。子育てをするかしないかにかかわらず、家族的条件をつけない個人をベースとした労働時間・休暇制度の構築はまた、すべての労働者の生涯職業キャリアの選択肢を拡大することにもつながるだろう。

#### 参考文献

Bert de Vroom and Anne Marie Guille-mard(2002), From externalization to integration of older workers:institutional changes at the end of the worklife. Goul Andersen and Jensen,Heds.) Changing labour markets,welfare policies and citizenship.The Policy Press. 183-207.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions(2003) A new organization of time over working life(Info Sheet).  
Simoens,P.,Denys,J.(2001) The career break as an alternative to early-exit schemes. Marsh-alle,etal(eds), Restructuring work and the life course. London. University of Toronto Press. P.360-374

#### 前田信彦(まえだ・のぶひこ)

立命館大学産業社会学部助教授。主な著書・論文に『家族と職業―競合と調整』(共著、ミネルヴァ書房二〇〇二年)、「高齢期の多様な働き方とアンペイド・ワークへの評価―男性定年退職者の分析」(国立女性教育会館二〇〇三年)など。社会学・労働者生活論専攻。

注 本稿は、二〇〇三年九月にベルギーで行った雇用省、労働組合、使用者団体等へのヒアリング調査および収集した資料に基づく。