



# 特集 ワーク・ライフ・バランス

## 欧米の動向とわが国への示唆

国際的に関心が高まっている「ワーク・ライフ・バランス」。欧米諸国はこの問題にどのように取り組み、どのような課題を抱えているのか。JILPT国際研究部が実施したワーク・ライフ・バランスの国際動向に関する研究成果に基づき、欧米各国の先進事例が、わが国の企業労使の施策や政策に示唆することを考える。

## 国際的な動向

一九八〇年代以降、欧米では、女性の社会進出、家族形態の多様化、男女労働者の意識の変化、そして人口の少子高齢化等を背景に、働く人々の意識が、「仕事と家庭―ワーク・ファミリー」のバランス、さらには、「仕事と（個人の）生活―ワーク・ライフ」のバランスへと、広がりを見せている。そして、業績向上のため、働く人々が望む方向を重要なテーマととらえ、優秀な人材を確保し、その人材が能力を十二分に発揮できる環境の整備を試みる企業も増えてきた。企業経営にとつても、「ワーク・ライフ・バランス」〔注〕は、キーワードのひとつとなっている。

ワーク・ライフ・バランスは、これまでの「ファミリー・フレンドリー」施策よりも、より広い施策を包含する。性別や年齢に関係なく、労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方であり、この「生活」のなかには、子育てや家庭生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動が含まれる。いかにして「仕事と生活の両方が充実した働き方」を実現させるか。その取り組み方には、国ごとに違いが見られる。大きく分けると、公共政策として国・地方自治体が中心となつてワーク・ライフ・バランスのためのサービスに取り組んでいるヨーロッパ型と、企業経営上のメリットという観点から企業主導で、取り組みが進められてきたアメリカ型のアプローチがある。ここではヨーロッパ型の代表国として北欧諸国とフランス、そして「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の発祥地ともなったアメリカの動向を紹介する。

〔注〕ワーク・ライフ・バランスに一律の定義はない。例えばイギリスの貿易産業省（DTI）では、「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任、欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、就業形態を調整すること」と定義している。

### 北欧 男女とも対象の両立支援策と充実した長期休暇制度

ヨーロッパ諸国では、特に、保育や介護の基盤整備の一環として、国や地方自治体を中心となつてワーク・ライフ・バランスのためのサービスに取り組んでいる。例えば、充実した家族政策で知られる北欧諸国（スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェー）

種手当等は、各国の経済・社会状況を背景に、その内容は異なるものの、両立支援の対象を「男女」と明確にとらえているというひとつの大きな共通点をもつ。

世界で初めて「両親」を対象とした、スウェーデンの「親保険（総合的な出産・育児・介護休業制度）」（一九七

四年)や、当初から「男女」を対象としてきたノルウェーの出産・育児休業制度(一九七七年)の導入等にもみられるように、北欧諸国では、労働はもとより、出産・育児への参加においても男女平等が政策理念・目標の一つとされてきた。

しかし、このような政策がとられながらも、育児休業の取得は、女性に偏りがちというのが現実であった。こうしたなか、ノルウェーの「パパ・クォータ制」の導入(一九九三年)を皮切りに、他の北欧諸国でも父親の育児休業取得を義務づける動きが活発化②。「男性の育児参加」は、北欧全体の問題としてとらえられている。

さらに、ワーク・ライフ・バランスを支援するものとして注目されるのが、「長期休暇制度」③の充実である。例

## フランス 家族給付と両立支援を重視

北欧諸国同様に、明確な家族政策④のもと、「家族に対する手厚い経済的支援」と「働く母親へのサービス提供」に力を入れてきたのが、フランスである。そうした政策の代表ともいわれる家族給付制度は、広く市民全体(原則として外国人であっても居住者は受給可能)を対象としており、手厚く多岐にわたる。さらに、「男女が結婚によって築く」伝統的家族モデルは覆されたという認識のもと、こうした政策の対象となる「家族」は、非婚カップル、別居カップル、離婚、再婚家庭、ひとり親家庭、同性カップルなど多様な形態となっていることも、大きな特

えば、スウェーデンの「サバティカル休暇制度」。これは、勤続二年以上の労働者が、手当(賃金の六八%)を支給されながら、最長一年間の休暇を取得し、家庭での育児や学習ができるというものである。失業者が代替要員として雇い入れられることが条件。一部の地域での試験的实施を経て、二〇〇五年一月から全国に拡張された。また、フィンランドの「ジョブローテーション制度」(一九九六年導入)も、フルタイムの従業員は、代替要員として失業者が雇用されることを条件に、九〇〜三五九日の範囲で休暇を取得できる。休暇中は、社会保障から失業手当日額七〇%相当額が日数分支給される。なお、その使途に制限はなく、育児や趣味、教育訓練等に使用できる。

徴である。また、子育てや家庭と仕事の選択は、個人が自由に行うべきであり、そのため環境づくりが重要であるという認識の広まりを背景に、仕事と(家庭)生活の両立支援は、政策課題としても重視されている。例えば、家庭における託児支援の強化⑤。代表例としては、「認定保育ママ」⑥を雇用する家庭に対する援助制度(AFEAMA)の導入(一九九〇年)があげられる。

これにより、認定保育ママの受け入れ能力が拡大。現在では保育サービスの主流となっているほどである。さらに、「父親の責任」という新たな視点を導

入。二〇〇一年には、「父親と子供の接触を高める必要がある」という考えから、「父親休暇」が従来の三日から最長一四日までに拡大された。

二〇〇五年六月に発足したドビルパソ内閣においても、両立支援は重要な政策課題として位置づけられている。同年九月には、「女性が仕事を続けやすい環境を整備すれば、三人目以上の出産を促進できる」とし、出生率の向上と女性の経済的自立を同時に推進することを目的とした育児休業改革を発表。子供が誕生すると、両親のどちらかが三年間休業でき、月額五一一ユーロを上限とする手当が国から支給されるといふ現行の育児休業補償制度を維持しつつ、第三子の誕生以降について受給期間は一年間に短縮されるかわりに、月額七五〇ユーロの休業手当を支給するという新たな選択肢が導入されることとなった。つまり、第三子が誕生した場合、育児のために一時的に休業することを望む親は、三年間休業し、月額五一一ユーロの手当を受け取るか、一年間休業して、月額七五〇ユーロの手当を受け取るかのどちらかを選

## アメリカ 企業主導で「ファミリーフレンド」からワーク・ライフ・バランスへ

ヨーロッパ諸国とは異なり、アメリカでは国や地方自治体によるワーク・ライフ・バランスの取り組みは、積極的に行われてこなかった。そのため、企業経営上メリットがあると考えた企業が、「生産性の向上」につながるとして、積極的に託児所の設置や様々な休業制度、経済的支援等を実施している。

ぶことができるようになる。二〇〇六年七月からの実施予定。また、子供が成人するまで、父親も、職業生活と家庭生活の両立を実践できるように、父親の育児休業へのアクセスの促進にも取り組む旨が同時に発表された。

こうした両立支援策の他に、北欧同様、フランスにもいくつかの長期休暇制度がある。その代表的なものが、「サバティカル休暇」で、期間は六〜一カ月。対象者は、①申請時に勤務する企業における勤務年数が三年以上であり、かつ通算の勤務年数が六年以上で、②過去六年間に当該企業で同制度を利用していないこと——が条件となる。使途に制限はないが、スウェーデンの制度と異なり、期間中は無給である。そのためか、利用者はあまり多くないとされる。なお、二〇〇三年には、「休暇積立口座制度」を導入。これは、最大で年間二二日間の有給休暇を積み立てて、無給休暇(原則二カ月以上)の際の給与補償に充てるもの。実施には、企業または産別ごとに労使協定を締結する必要がある。

一九八〇年代以降、働く女性の増加や家族形態の多様化等を背景に、アメリカの企業は、「いかに優秀な人材を確保し、生産性を向上させるか」という観点からファミリー・フレンドリー施策を充実させてきた。さらに最近では、企業の取り組みは、子供をもたない従業員をも対象とするワーク・ライ

フ・バランスへと広がっている。企業が模索と試行錯誤を重ねた結果、現在までに開発されたワーク・ライフ・バランスのプログラムは多種多様であり、例えば、①フレキシブル・ワーク、②保育サポート、③介護サポート、④養子縁組サポート、⑤転勤サポート、⑥EAP(社員援助プログラム)、⑦ヘルス・アンド・ウェルネス、⑧各種保険制度、⑨休暇制度、⑩教育サポート——等があるという<sup>1)</sup>。なかでもフレキシブル・ワーク、すなわち正社員の働き方に柔軟性をもたせるプログラムは、ワーク・ライフ・バランス施策の中核として位置づけられる。具体的な勤務形態としてはフレックス・タイム、ジョブ・シェアリング、テレコミュート(在宅勤務)などがある。

伝統的に「家庭は個人の領域」という考え方が強いアメリカでは、保育も全国に一律の制度はない。育児休業も年間で二週間の無給休暇が法律で定められているにとどまる。保育所の数や質も非常にレベルが低く、ベビーシッターを雇うとしても経済的負担が大きい。子育てしながら働くには、決して良い環境とはいえない。しかし、女性の社会進出が進むなか、結婚・育児のために優秀な人材が辞めてしまうことは企業にとってマイナスとなるという考えから、企業は「育児支援」を中心に従業員の「家庭生活に配慮した(ファミリー・フレンドリー)」就業環境の整備に着手し始めた。

九〇年代に入ると、子どもや家族を持たない従業員のニーズにも応えていく必要性があるのではないかという課題が浮上し、育児支援、ファミリー・

表1 Top 10 for Working Mothers List - 2005

1. Bristol-Myers Squibb Co. (医薬品メーカー)
2. Eli Lilly and Company (医薬品メーカー)
3. General Mills (パッケージ食品会社)
4. Hewlett-Packard Company (コンピューターメーカー)
5. IBM Corporation (コンピューターメーカー)
6. JFK Medical Center (医療機関)
7. PricewaterhouseCoopers LLP (世界最大規模の会計事務所)
8. Prudential Financial Inc. (金融サービス)
9. S.C. Johnson & Son, Inc. (総合医薬品メーカー)
10. Schering-Plough Corporation (医薬品メーカー)

出所: Working Mother Media Inc. ホームページ



フレンドリー施策から、全従業員のプライベートな生活全般にも配慮していくというワーク・ライフ・バランスへと、施策の幅は広がった。現在では、より優秀な人材を確保・定着させ、生産性や業績、顧客の満足度、さらには従業員の仕事へのモラールを向上させる上で、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは重要視されている。

こうした企業による女性の登用や支援策、とくに育児サポートに焦点をあてて、企業の評価を行っているのが、『ワーキング・マザー(Working Mother)』誌である。一九八五年から、「ワーキング・マザーのための職場ベスト10」として、働く母親にとっての優良企業の評価を毎年実施している。ちなみに、二〇〇五年度のベスト10は表1のとおり。日本でもよく知られるジョンソン・エンド・ジョンソン社やIBMコーポレーションなど、「常連」

が、今回もランキングされている。これらの企業では、事業所内の託児施設等に代表される各種育児サポートはもちろんのこと、フレックスタイム、ジョブシェアリング、在宅勤務などの柔軟な勤務制度、従業員の健康や生活設計に関するセミナーの実施など、まさに従業員の生活全般に対するサポートシステムが整えられている。

もちろんアメリカの全ての企業が、こうした取り組みを行っているわけではない。しかし、多様な人種や年齢層の人々が、性別に関係なく、個々の能力や適性に応じて、「やりがいのある仕事」と「充実した生活」を調和させることができれば、より優秀な人材を確保でき、生産性や業績、顧客の満足度、さらには社員のモラールの向上につながるという考えは、確実に広がっているといえる。

このように、国際的なワーク・ライフ・バランスの取り組みをみてみると、公共政策として国・地方自治体が中心となつてワーク・ライフ・バランスのためのサービスに取り組んでいるヨーロッパ型と、企業経営上のメリットという観点から企業主導で、取り組みが進められてきたアメリカ型に大別でき

る。しかしながら、ワーク・ライフ・バランスの定義や取り組み方は国によって様々であり、アプローチが変遷する場合もある。

これまで、アメリカ同様に企業主体の取り組みが行われてきたイギリスも、ブレア政権誕生とともに、政策が介入して企業の取り組みを後押しするようになった。現在、イギリスでは、ワーク・ライフ・バランスの支援は、政策上の中心課題として位置づけられている。取り組みの中核となるのは、フレキシブル・ワーク。二〇〇二年には親が雇用主に対して「柔軟な働き方」を要求する権利が、法律上規定されている。それまでの企業主導から、政府主導へと大きな転換をみせている(次節参照)。

いかにして「仕事と生活の両方が充実した働き方」を実現させるか。家庭・子供をもつ労働者に限らず、「全ての労働者のワーク・ライフ・バランス」にどう取り組むか。明確な答えはまだ出ていない。しかし、今後は、政府や企業だけでなく、労働者ひとりひとりが、自らの問題として考えていかなければならない大きな課題となることは間違いなさであろう。

[注]

1. 国民健康法 (National Insurance Act) において規定される制度。ノルウェーでは、産前・産後休業と育児休業が一体となって規定されており、産前三週間及び産後六週間は母親に割り当てられ、その後子どもが満一歳になるまでの間の最長四週間は父親に割り当てられる。父親が休業を取得しない場合は、その分の手当支給がなくなるため、男性が休業を取得する大きなインセンティブとなっている。同制度の導入により、男性の育児休業



取得率は飛躍的に増加した。  
 2. スウェーデンでは一九九五年（「パパの月」、デンマークでは一九九九年に、父親の育児休業取得が義務付けられた。  
 3. ヨーロッパの「長期休暇制度」では、扶養すべき家族を前提としない制度であり、仕事と「子育て」がベースとなってきた従来の「仕事と生活のバランス」から、「すべての労働者の仕事と生活のバランス」を実現する制度として注目されている（前田、二〇〇五）。  
 4. フランスの家族政策については、「フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因」（林雅彦、日本労働研究機構 欧州事務所、特別レポートVol5）に詳しい。  
 5. フランスでは、経済的支援制度や休暇制度は整備されているが、市町村の財政難により、保育所の受け入れ能力が頭打ちになり、

保育所の整備の遅れが問題となっていた。  
 6. 認定された保育ママが、雇用契約を結んだ親の子どもを、保育ママの自宅か、子どもの自宅で預かる制度。一九七七年に、「認定保育ママ」資格が法により制定され、一九七九年の通達により制度化された。  
 7. ワーク・ライフ・バランスのプログラムは一四五種類以上に及び、ここにあげた以外にも、例えば「コンシェルジュ・サービス」（ベビーシッターの手配やコンサート・チケットの予約など、社員の様々な雑用を代行するサービス）などのユニークなプログラムが開発されている（バク、二〇〇一）。

【参考文献】

厚生労働省（二〇〇四）『世界の厚生労働二〇〇四海外情勢白書』TKC出版

小倉一哉（二〇〇一）『欧州におけるワークシェアリングの現状—フランス、ドイツ、オランダを中心に—』日本労働研究機構 労働政策レポートVol1

佐藤博樹・武石恵美子（二〇〇四）『男性の育児休業』中公新書

バク・ジョアン・スックチャ（二〇〇一）『会社人間が会社をつぶす』朝日新聞社

林雅彦（二〇〇三）『フランスの家族政策、両立支援政策及び出生率上昇の背景と要因』日本労働研究機構 欧州事務所、特別レポートVol5

前田信彦（二〇〇五）『欧州における長期休暇制度—ワーク・ライフ・バランス政策の試み—』日本労働研究雑誌 No.540

労働政策研究・研修機構 [Business Labour Trend] 二〇〇四年一月号

（国際研究部 町田敦子）

JILPT 刊行物のご案内

データブック 国際労働比較 2005

（定価：1,575 円/税込み）

日本及び諸外国における労働経済の動向を把握するため、当機構が編集作成した国際比較資料集。34の「グラフとその説明」、150の「統計表」から構成されています。

<目次>

1. 経済・経営
  2. 人口・労働力人口
  3. 就業構造
  4. 失業・失業保険・雇用調整
  5. 国際労働移動・外国人労働者
  6. 賃金・労働費用
  7. 労働時間・労働時間制度
  8. 労働組合・労使関係・労働災害
  9. 教育・能力開発
  10. 勤労者生活・その他
- 特集「販売力平価」



2005 ユースフル労働統計—労働統計加工指標集

（定価：1,575 円/税込み）

「労働統計加工指標」とは複数の労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせて新しい統計指標にしたものです。これまで政府の各種白書等で採用されたものの中から、あるいはそれをヒントとして自主開発したものを含め、今日でも有用と思われるものを選別し、取り上げています。雇用・労働に関する分野を大きく23のカテゴリーに分け、カテゴリーごとに関連する加工指標を整理しました。雇用・賃金等労働市場の動向を見るための資料として、ご活用ください。



Japanese Working Life Profile 2004/2005 – Labour Statistics

（定価：1,050 円/税込み）



学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活を、英訳した統計を使用してわかりやすく提示。統計はすべて公的なもので、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。主な項目は日本語訳付き。

刊行物ご購入のお申込み・お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 広報部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp

# イギリス及びドイツにおける ワーク・ライフ・バランス政策の展開

イギリスにおけるワーク・ライフ・バランスの取り組みは、大企業主導によるアプローチから、近年、政府がそれを後押しする性格を強めてきた。一方、ドイツでは「国力を高める」ことを政策の目的とし、その動機の一つとして出生率の回復が意識されていることが特徴的である。

## イギリス ワーク・ライフ・バランスの 政策支援と現状

イギリスでワーク・ライフ・バランスの考え方が普及した経緯は、雇用主が経営上の理由から関心を示したことに始まったようだ。欧州一の長時間労働国といわれるイギリスだが(図1)、生産性は近隣欧州諸国に比べて低い。逆に労働者の健康が損なわれるというマイナスマの影響が指摘され、労働者に柔軟な雇用制度を提供することが合理的ではないかと考えられるようになった。加えて、近年は失業率が過去最低水準(二〇〇四年時点で四・八%)で推移し、労働市場の逼迫から優秀な人材の確保・定着が大きな課題となっている。雇用主は人材確保のために、より魅力的な雇用環境を提供する必要性に迫られた。

労働力供給側の変化も背景の一つである。女性の労働参加が進み(就業率

は欧州の中でも高水準の約七割)、夫婦の働き方が変化し、共稼ぎ世帯が大きく増加した。それに伴い育児・介護責任を抱える労働者が増加した。その一方、育児中の無職の妻のなかにも就業希望の者が少なくない(1)。育児・介護を抱えながら働く労働者や、育児中の母親などの潜在的労働力をフルに活用するためには、ワーク・ライフ・バランス施策が必要だと考えられるようになった。また労働者の側でもワーク・ライフ・バランスを求める声が高まっている。英国労働組合会議(TUC)は活動綱領の一つとしてワーク・ライフ・バランスを掲げ、長時間労働の風土と闘うキャンペーンを展開している。

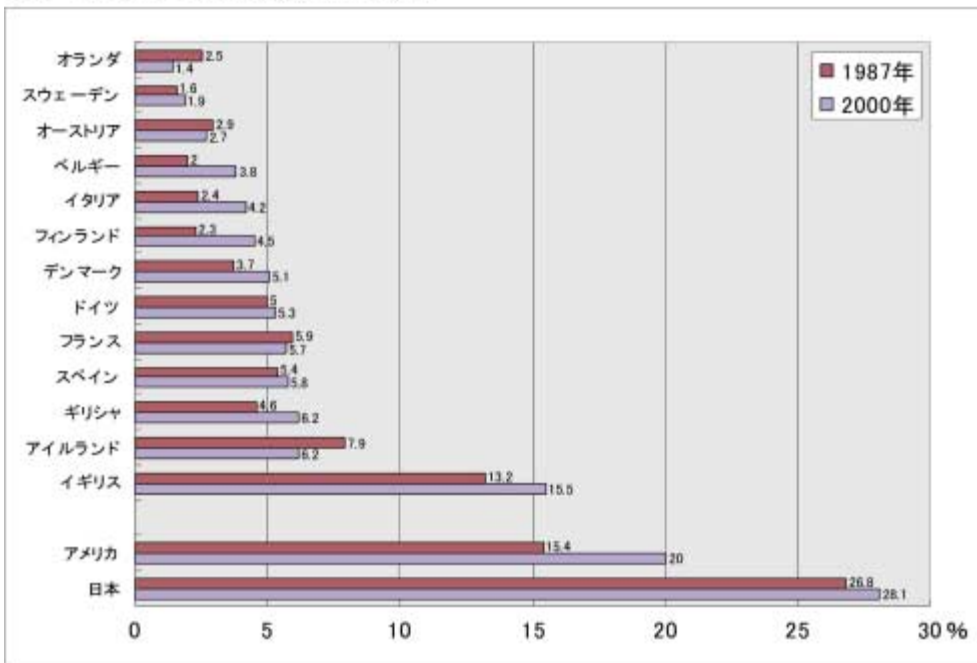
こうした様々な背景のもと、従来は大企業を中心に、いわば人材確保対策

としてワーク・ライフ・バランス施策が導入されてきた。近年のブレイク政策は政策上も、ワーク・ライフ・バラン

スの支援を中心課題の一つと位置づけるに到っている。以下ではイギリスにおけるワーク・ライフ・バランス政策(2)と、企業における普及状況を中心に紹介する。

### 1. ワーク・ライフ・バランスを支援する制度

図1 欧米諸国の超過勤務時間の動向



(注) 1 非農業部門労働者。  
2 ここでは「超過勤務」は週50時間以上と定義されている(日本とアメリカは49時間以上)。  
3 オーストリア、フィンランド、スウェーデンは1995年と2000年のデータ。  
4 アメリカは1979年と1998年のデータ。調査手法の変更のため厳密な比較はできない。  
5 日本は1993年と2000年のデータ。

出所: Working Time and Workers' preferences in Industrialized Countries(2004)

表1 ワーク・ライフ・バランスを支援する法制度の一部

<p><b>仕事と生活の両立支援に関する法制度</b></p> <p>○休暇制度 ・出産休暇 出産休暇は通常出産給付（OML）26週及び追加出産休暇（AML）26週、合わせて最長1年。OML中は法定出産給付（SMP）を受給できる。最初の6週は週給の90%、残りの20週は週106ポンド（週給が106ポンド未満の場合は、週給の90%）。またSMPの受給資格がない離職者は、一定の要件を満たせば出産手当（MA）を受給できる。</p> <p>・育児休暇 1年以上勤務する労働者は、1週単位で1年間に4週まで、子供が5歳になるまでに合計13週の育児休暇（無給）を取得できる（障害をもつ子供の親は子供が18歳になるまでに18週）。</p> <p>・父親休暇 2003年4月以降に生まれた子供の父親は、連続する1週または2週の有給休暇が取得できる。ただし休暇の最終日が子供の誕生から8週以内でなくてはならない。休暇中はSMPと同水準の法定父親給付（SPP）を受給できる。</p> <p>○柔軟な働き方（flexible working）の申請権 6歳未満の子供又は18歳未満の障害をもつ子供の親は、柔軟な働き方（労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれか）を申請する権利がある。申請日までに26週以上連続して働いていることが要件。雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。</p> <p><b>保育サービス</b> 1998年より「全国保育戦略」に基づき、14歳までの子供を対象とした保育サービスが地方自治体、企業、ボランティア団体との連携のもとに提供されている。2004年末までに全国で52万5000カ所の保育所が新設され、初期教育プログラムとして3～4歳児に対して週12.5時間の初期教育が無料で提供された。また2004年12月には、新たに「育児10カ年戦略」が公表され、保育サービスのさらなる拡充が打ち出された。</p> <p><b>関連法制度</b></p> <p>○労働時間規制 1998年に整備された労働時間規制により、労働時間の上限を週48時間とすること、労働時間6時間当たりの休憩時間の設定、最低4週間の年次有給休暇の付与、夜間労働時間の上限を8時間とすることなどが規定されている。EUの「労働時間指令」により加盟国の国内法の整備が要請されていることを受けたもの。ただし、労働者が個別に合意すれば週48時間を超えて働くことができるという例外規定を加盟国中唯一適用されている（オプトアウト）。</p> <p>○パートタイム労働に関する規制 2000年に整備されたパートタイム労働に関する規制は、パートタイム労働者が労働契約条件において、比較可能なフルタイム労働者よりも不利な扱いを受けないことを保障するものである。EUの「パートタイム労働に関する指令」を受けたもの。</p>	<p>育児の経済支援、労働時間関連など、幅広い範囲にわたっている（表1）。最近では二〇〇三年四月から施行されている二〇〇二年雇用法により、出産休暇が拡充（出産給付支給期間一八週→二六週、給付額の引き上げなど）され、また父親休暇が新たに導入されるなど、ワーク・ライフ・バランスの支援が強化された。また、六歳未満の子供をもつ親が柔軟な働き方（flexible working）を申請できる権利が新たに設けられた。親が柔軟な働き方を申請する権利、柔軟な働き方とは、労働時間の変更、勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれかを申請する権利がある。申請日までに26週以上連続して働いていることが要件。雇用主はその申し出を真剣に検討する義務がある。</p> <p>①追加費用の負担、②顧客需要への対応能力に不利益な影響、③現在のスタッフの間で職務を組み合わせることができない、④追加スタッフを雇用することができない、⑤業務の質への不利益な影響、⑥業績への不利益な影響、⑦申請した労働者が希望する就労期間では十分に職務を果たせない、⑧組織の構造的な改編の予定がある、の</p>
---	--

出所：DTIほか

表2 柔軟な働き方（勤務形態）の具体例

<p>○年間労働時間契約制 Annualised hours 年間の総労働時間数を契約し、それに基づいて週の労働時間を決定する。</p> <p>○圧縮労働時間制 Compressed hours 通常よりも短い期間内の総労働時間数を契約する。例えば週5日勤務から4日勤務に変更し、総労働時間は同じ（5日分）とする。</p> <p>○フレックス・タイム Flexitime 勤務時間を労働者が決定する。通常は合意された一定のコアタイムを含む。働いた時間分の賃金が支給される。</p> <p>○在宅勤務 Home-working フルタイム契約である必要はなく、労働時間を職場と自宅とに分割してもよい。</p> <p>○ジョブ・シェアリング Job-sharing パートタイム契約を結んだ2人の労働者が一つのフルタイムの仕事を分担する。</p> <p>○シフト労働 Shift working 営業時間が1日8時間よりも長い雇用主向け。あらかじめ契約すれば割り増し賃金を払う必要はない。</p> <p>○時差出勤・終業 Staggered hours 業務の開始・終業時間を人によって変える。時間帯によって必要な人員数が変動する小売業などでは都合がよい。</p> <p>○学期間労働 Term-time working 子供の学校の休暇中は無給休暇をとることができる。</p> <p>○期間限定労働時間短縮 Reduced hours for a limited period 連続した一定の期間（例えば6カ月）労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。</p>	<p>柔軟な働き方の具体例としては、パートタイム労働のほか、表2のような</p>
--	--

出所：DTI

勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれかである。労働者からの要求を雇用主が断ることができるとは、業務上の理由があると認められる場合に限られる。すなわち①追加費用の負担、②顧客需要への対応能力に不利益な影響、③現在のスタッフの間で職務を組み合わせることができない、④追加スタッフを雇用することができない、⑤業務の質への不利益な影響、⑥業績への不利益な影響、⑦申請した労働者が希望する就労期間では十分に職務を果たせない、⑧組織の構造的な改編の予定がある、の

勤務時間帯の変更、在宅勤務のいずれかである。労働者からの要求を雇用主が断ることができるとは、業務上の理由があると認められる場合に限られる。すなわち①追加費用の負担、②顧客需要への対応能力に不利益な影響、③現在のスタッフの間で職務を組み合わせることができない、④追加スタッフを雇用することができない、⑤業務の質への不利益な影響、⑥業績への不利益な影響、⑦申請した労働者が希望する就労期間では十分に職務を果たせない、⑧組織の構造的な改編の予定がある、の

いずれかである。手続きの流れとしては、まず労働者から、希望する柔軟な働き方、働き方の変更を開始する期日、世話をする子供との関係などを明らかにした文書を提出する。提出後二八日以内に、雇用主と労働者との間で希望する勤務体制について話し合いがもたれる。話し合いから一四日以内に、雇用主は要求の承諾について従業員に文書で通知しなければいけない。

勤務形態がある（DTI資料より）。

**2.ワーク・ライフ・バランスの周知・啓発**

キャンペーンで経営上のメリットを強調

政府は二〇〇〇年三月からブレア首相名で、五年間を期間とする「ワーク・ライフ・バランス・キャンペーン」を展開した。その目的はワーク・ライフ・バランス施策の導入によって経営上のメリットが得られることを雇用主に示し、自主的な取り組みを促すことにある。

った。メリットとしては、①労働力を最大限に活用できる、②社員のモラルアップ、ストレス軽減、③高齢者や育児、介護などのケアリングの担い手を含む、広範な人材の採用可能性、④常習欠勤の減少、生産性の向上、⑤優秀な社員の定着——といった点があげられた。キャンペーンでは雇用主に経済的支援を行うための「チャレンジ基金」が設置された。また、先進的な企業から構成される「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟」と連携して、好事例の収集や情報提供が集中的に行われた。

「チャレンジ基金」

ワーク・ライフ・バランス施策の導入のために専門のコンサルタント機関を利用する雇用主に対して、資金援助を行うために設置された。援助対象雇用主は公募・選考により決定された。雇用主は最長一二月のワーク・ライフ・バランス施策導入プロジェクトを企画し、コンサルタント機関の支援を受けながら実行する。プロジェクトでは経費の節約、常習欠勤の減少、従業員の定着レベル、施策の利用状況等の指標を把握する。雇用主の取り組みは周知啓発のための情報として活用された。二〇〇〇年一〇月の公募開始から約三年間で四百を超える雇用主が支援を受け、支援総額は一三〇万ポンド(約二億円)に上った。

「ワーク・ライフ・バランスのため  
の雇用主連盟」

大手銀行のロイズTSBやHSBC、通信大手のBTなど二の先進的な雇用主から構成されるこの連盟の目的は、ワーク・ライフ・バランス施策のメリ

ットを広め、取り組みを普及させること。連盟はそのホームページで多様な業種・規模の好事例、法制、用語解説、困ったときの解決策、一問一答、自社がどれだけ進んで(または遅れて)いるかを評価するためのベンチマーク・ツールなど、幅広い情報を提供している③。

3. ワーク・ライフ・バランス  
支援の新たな法案

二〇〇五年一〇月、DTIは「就業家族法案 (Work and Families Bill)」を発表した。アラン・ジョンソンDTI相によれば、この法案は労働者の仕事と育児の両立を支援するために、雇用権や雇用主、労働者の責務に関する近代的な枠組みを創設し、事業への影響を最小化することを旨とするものである。具体的には次のような施策が盛り込まれている。

- 法定出産給付及び出産手当の支給期間を二〇〇七年四月から九カ月に延長(議会閉会時までこれを一年とする予定)。
- 新たな父親休暇の導入。母親が出産休暇終了前に職場復帰した場合、父親を休暇と法定給付の対象とする。
- 柔軟な働き方の申請権を、二

〇新たな父親休暇の導入。母親が出産休暇終了前に職場復帰した場合、父親を休暇と法定給付の対象とする。

○柔軟な働き方の申請権を、二

表3 休暇制度の導入状況

○出産休暇 (注1)	法定制度を上回る制度がある	68%
○育児休暇	文書で規定した制度がある	45%
○父親休暇 (注2)	文書で規定した制度がある	35%
	・日数 「10日」 28%、「5日」 25%	
	・休暇中是有給	73%
	裁量で与えている	27%
	・日数 「10日」 28%、「5日」 23%	
	・休暇中是有給	63%

(注1) 調査時点の法定出産休暇はOML18週、AML29週。  
(注2) ここでは「子供の出産前後に父親が利用できる休暇取得制度」と定義されている。

出所: DTI

表4 柔軟な勤務形態の導入・利用状況 (%)

	パートタイム	学期間労働	ジョブ・シェアリング	フレックスタイム	圧縮時間制	年間時間契約	期間限定時間短縮	在宅勤務
導入している雇用主の割合	74	16	14	24	7	8	15	15
実際に利用した労働者の割合 (注1)	28 (11) (注2)	46 (注3)	15	55	36	32	20	54
女性	(13)	59	17	56	34	31	23	47
男性	(9)	24	12	53	37	38	18	58
子供あり	(12)	46	16	57	38	33	19	60
子供なし	(10)	0	14	53	34	31	21	49
管理・専門職	(8)	49	10	60	38	33	15	57
事務・熟練職	(12)	39	15	53	29	22	19	45
サービス・販売	(19)	57	22	52	34	36	30	32
製造・非熟練職	(13)	29	27	38	38	33	28	24

(注1) 各勤務形態が利用可能であると回答した労働者に対して、過去1年間における利用の有無を質問したもの。

(注2) カッコ内は、調査時点でフルタイム社員である者のみをベースにした利用率。

(注3) 19歳以下の子供と同居する親に対して質問したもの。

出所: DTI

〇〇七年四月から介護者にも拡大。  
○法定出産給付、出産手当等の支給に関する企業の事務処理のサポート。  
○出産休暇期間中に休暇・給付の権利を失うことなく出勤できる連絡日の導入。

4. ワーク・ライフ・バランス  
施策はどれくらい普及  
しているか

(一) 二〇〇二年雇用法の  
施行前の状況

同法の施行に先立ち、DTIは二〇〇二年一月から二〇〇三年四月にかけて雇用主一五〇〇、労働者二〇〇〇人を対象とした広範な調査を行った④。

(二) 法施行後の状況

二〇〇二年雇用法の施行により、人々の働き方はどう変化したのか。施行後五カ月時点で英国マネジメント協会(C

表5 働き方の変更を申請した労働者の割合 (%)

全労働者	14
女性	19
男性	10
16歳未満児の親	19
6歳未満児の親 (母親)	22 (36)
(父親)	(12)
6-11歳未満児の親	18
12-16歳未満児の親	15
扶養児童なし	10

出所：DTI

表6 どのような働き方を申請したか (%)

	計	女性	男性
パートタイム	25	30	18
フレックスタイム	23	19	28
期間限定時間短縮	16	19	12
圧縮時間制	7	5	*

(注1) 働き方の変更を申請した労働者全体に占める割合。

(注2) \*及びこれら以外の働き方については、申請数が少ないため算出不能。

出所：DTI

表7 柔軟な働き方の申請理由 (%)

	計	女性	男性
育児	35	43	22
教育・学習への参加	10	*	15
余暇を増やしたい	10	*	15
家族と過ごす時間を増やしたい	9	10	*
生活を楽にしたい	8	*	*
健康問題	6	*	*

(注) \*はサンプル数が少ないため算出不能。

出所：DTI

IPD)が行った雇用主調査⑤)によれば、柔軟な働き方の申請数が増加したとする雇用主が約三割。また、申請の少なくとも半分は認めたとする雇用主が六割を占めていた。

Iが行った労働者調査⑥)の結果である。Iが行った労働者調査⑥)の結果である。

### 柔軟な働き方の申請・認可状況

調査時点から過去二年間に、働き方の変更を申請した者の割合は一四%。子供がいる方がその割合は高く、特に小さな子供のいる母親で高い(表5)。申請された働き方(勤務形態)は、女性はパートタイム、男性はフレックスタイムが多い(表6)。申請の八一%が認められている(全面的六九%、部分的二二%)。

## 5. ワーク・ライフ・バランスと企業の利益

ワーク・ライフ・バランス施策を導入することは企業の利益につながるの

だろうか。わが国の企業にとっても、また政策担当者にとっても関心の深いテーマである。先述のように、DTIや「ワーク・ライフ・バランスのための雇用主連盟」は、様々な経営上のメリットを強調している。採用コストの削減や離職率の低下など、具体的な数値を示した好事例も数多く紹介されている。

しかし、先述のCIPDによる雇用主調査の結果をみると、フレキシブルな働き方の導入が組織の利益(生産性の向上、定着率など)につながっていないかどうかは、はっきりした結果がでない。イギリスやアメリカでは多くの研究者がこのテーマを追跡しているが、現時点で両者の因果関係は明確ではないようだ。これに対して、従業員の態度やモラルの面では良い影響を与えるということが雇用主調査の結果からも示されている。(このテーマについては本特集の座談会で詳しく語

られているので参照されたい)。

二〇〇三年四月にフレキシブルな働き方の申請権が導入されてから、二年半余。いまのところ申請の大部分が認められ、女性が育児・介護などの家庭責任を果たすために申請するケースが多いようだ。今後、申請者の範囲はどれくらい広がるのか。様々な勤務形態をはじめとするワーク・ライフ・バランス施策は、企業にどれくらい普及するのか。政策の効果を検証するにはもう少し時間が必要かもしれないが、すでにイギリス政府はワーク・ライフ・バランスの支援を強化する新たな法案を打ち出している。

わが国では少子化をきっかけに、ワーク・ライフ・バランスへの関心が高まっている。厚生労働省が二〇〇五年七月に公表した「人口減少下における雇用・労働政策の課題(雇用政策研究会報告)」では、今後一〇年間の重点政策のひとつにワーク・ライフ・バラ

ンスをあげている。イギリスの政策の動向は、今後も注視する必要がある。

[注]

1. OECD, Employment Outlook, 2001

2. 貿易産業省(DTI)によるワーク・ライフ・バランスの定義は次のとおり。「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるような生活リズムを見つけられるように、働き方を調整すること」

3. この連盟はすでに解散したが、事業を引き継いだ別の団体が「ワーク・ライフ・バランスと雇用主連盟」としてホームページを運営している。

4. DTI, The second Work-life Balance Study: Results from the Employer survey(2003) 及び Results from the Employees survey(2004)

5. CIPD, A parent's right to ask: A review of flexible working arrangements, 2003

6. DTI, Results of the second Flexible Working Employee survey(2005)

【参考文献】

JILPT資料シリーズNo.8 「少子化問題の現状と政策課題/ワーク・ライフ・バランスの普及拡大に向けて」

Jon C. Messenger 編(2004) "Working Time and Workers' preferences in Industrialized Countries: Finding the balance"

(国際研究部主任調査員 横田裕子)



# ドイツ 国力強化のために 家族に優しい環境を整備

ドイツでは、従来、高い失業率①への対策として、労働時間や働き方の見直しが進められてきた。すなわち、雇用創出を目的として、ジョブシェアリングやパートタイム労働が推進されており、企業における柔軟な働き方の導入・取り組みはかなり進んでいる②。しかし、最近では国力を高めるという視点から、「仕事と生活のバランス」——ワーク・ライフ・バランスを必須とする見解を各省庁が示している。

その背景にあるのが、「少子高齢化」の進展である。日本やイタリアと同様に「超少子化国」とされるドイツでは、



第二次世界大戦後のベビーブームを経て、一九九六年から一九七三年にかけて、合計特殊出生率が著しく低下した。出生率の低下傾向は続き、一九九五年には一・二五まで落ち込んだ。その後、やや回復をみせるものの（出生率は常に、人口置換水準（約二・一）を大幅に下回る低い水準で推移している。若年者（一五歳以下）の人口割合をみると、一九七〇年には二割を超えていたが、二〇〇二年には一五・四%となっており、連邦政府も「少子高齢化」の進展を深刻な問題と捉えている。出生率の低下が続き、労働力人口が減少すれば、国力の強化は望めないからだ。ワーク・ライフ・バランスは子供が増えるような環境づくり、労働力人口の増加に有効な方策と位置づけられている。なお、いわゆる少子化対策としてワーク・ライフ・バランスを位置づけることについては、現時点では出生率の回復との因果関係の実証が困難であることから、これを是としない考え方もある（座談会参照）。

少子化の要因のひとつに、しばしば「女性の社会進出の進展」が挙げられるが、ドイツでも女性（一五～六四歳）の労働力率は、一九八二年に五二・一%、一九九二年に六〇・八%、二〇〇二年に六四・四%と、次第に上昇している。こうしたなか、仕事と子育ての両立支援への取り組みも進められたが、

それは出産・育児休暇を充実させる一方、保育サービスの立ち遅れという特徴をもつ。その背景には、「子育ては母親が自宅で行うべきもの」という根深い社会通念が存在し、両立支援策も「女性のため」と位置づけられる傾向が強かったことがある。こうした考えが、育児・家事負担の女性への偏りを強めてしまっていることは否めない③。しかし、近年、政府は「男女に中立的な制度」の普及に取り組んでいる④。そこには、「ドイツの国力強化のためには、家族に優しい環境が必須である」という政府の考えが存在する。家族に優しい環境とは、「女性・男性共に、生活と仕事の両立が可能な環境」であり、このワーク・ライフ・バランスの実現は、国全体の力を強める可能性をもつというのが、政府の見解である。

政府は、「家族に優しい環境づくりは、全ての人にとってプラスの効果をもたらす」としている。例えば、家族にとつては、優しい制度や支援策の提供により仕事と生活が両立しやすくなり、生活の満足度が高まる。また、企業にとつては、家族に優しい企業文化により、優秀な人材を確保することができ、人材対策の上でコスト削減に繋がる。さらに、社会や国全体をみると、家族に優しい環境が整備されれば、労働力人口が増加し、税収増加や税金控除などが得られるだけでなく、新しいアイデアや創造性、刺激が生まれ、新たな産業や市場の創生が可能となる——と、というのが政府の主張である。

こうした家族に優しい環境整備の実現に向けて政府は、政府レベルの政策をただ打ち出すだけでなく、企業に対

してどのように政策を進めていくかという点にも積極的に取り組んでいる。

## 政府の支援策、 「家族のためのファミリーアクト」 （「Allianz fuer die Familie」）

二〇〇三年夏から、「家族・シニア・女性・青少年のための省（BMFSFJ）」が主体となって「企業における家族に優しい環境づくり」を推進するためのイニシアティブを展開している。「家族の結束力を高める」がそのスローガンである。財界、連盟や政界の協力を得ながら、各種プロジェクトを実施している。その活動の前提は、①出生率が回復しなければドイツの国力は低下する、②能力ある女性の労働力が不足している、③早い時期から子供の教育と躰に取り組むことは国にとつても重要である——という三点。また、

①社会の意識改革、②政策や取り組みの意義、先進事例の情報公開、③企業や自治体に対する活動支援——等を活動の目的としている。

こうした目的のもとに取り上げられている主要テーマは、①企業文化の改革（家族に優しい組織、労働時間、人材育成）②女性の社会進出（特に管理職）③家族支援のためのサービス——等。なかでも、「企業文化の改革」は特に重要視されている。企業文化を変えていくには、まず「意識改革」が必要であるということから、「家族に優しい組織とはいかなるものか」ということに関する情報の提供、人事役員向けの専門セミナーの開催、労働時間や人材育成に関する情報の提供——等を積極的に行っている。また、専門

的な支援を必要とする中小企業を対象としたセミナーや支援策もある。

「女性の社会進出」については、特に女性管理職を増やす必要性を強調し、情報提供もかなり手厚く行っている。

「家族支援のためのサービス」については、自治体や企業、団体の先進事例の調査分析を実施している。

このほかにも、「家族に優しい企業」を表彰するコンクールを開催。同コンクールの募集要項には、「家族に優しい企業であることが求められる一〇の理由」が掲げられており、企業に対して「なぜこのようにすることに取り組む必要があるのか」ということを訴えている。

ちなみに、一〇の項目の内容は、以下の通りである。

【家族に優しい企業であることが求められる一〇の理由】

①多くの人が、やりがいのある仕事と幸せな家族生活の両立を望んでいるため

②少子化の時代において、子供が増える環境をつくれれば国力と国民の生活の質が向上するため

③ドイツ経済を動かす最重要資源は職場で共有される知識であり、それを形成する人の「幸せ」が知識の高低を左右するため

④生活が満たされている従業員はモチベーションも生産性も高いため

⑤既婚の従業員は、家庭において、職場でも役立つ組織的及び社会的能力を習得するため

⑥家族に優しい企業の方が、優秀な人材を確保・維持できるため

⑦企業は、家族に優しい対策を掲げ

ることにより、他社優位性と革新性が高まるため

⑧家族に優しい企業の方が、魅力的で責任感のある雇用者であると評価されるため（企業イメージの向上）

⑨国の継続的な発展は、子供の世代の力に大きく依存するため

⑩全ての国民にとって、子供は将来のための最も優れた投資対象であるため

地方分権化が進んでいるドイツの特徴を生かし、「地域連携の推進」にも取り組んでいる。地域レベルにおける産官学のネットワーク（政・官・民・社会施設、宗教団体、イニシアティブ等）の形成が進んでおり、様々な団体がひとつのネットワークを組んで、「家族に優しい環境づくり」の実現に取り組んでいる。こうした「家族のための地域連携（Lokale Bündnisse fuer Familie）」の主要テーマには、ワーク・ライフ・バランスをはじめ、「育児」「住環境」「教育」「父親と母親の家庭における役割」「健康」——等、家族にかかわる様々な課題が取り上げられている。

同ネットワークは、自律性の高い組織であり、活動のガイドラインも自ら作成し、それぞれの地域で独自の活動を展開している。活動内容は、地域によって異なるが、主にネットワークを形成するためのフォーラムや討論会、ロビーイング活動、具体的な対策の推進活動等を行っている。各種活動への参加費用は基本的に無料。こうした活動に対して、国は、無料相談所のためのスタッフや若干の資金援助を行っている。

例えば、ドイツ北部に位置するレーア地区では、財政状況の厳しいなか、地域の活性化を図ることを目的として、①ファミリー支援サービス、②公的な人材紹介ネットワーク、③「女性と職業」をテーマにした各種プログラム（女性対象）の開催——を柱として地域連携に取り組んでいる。地域の自治体を中心となって、こうした活動に積極的に取り組み、その効果も認められている。

### 導入への取り組みをどう促進するか

ドイツ政府は、「家族に優しい環境づくり」のための具体策とその経済的効果を明確に示すことにより、企業のワーク・ライフ・バランスへの取り組みの促進を図っている。そこには、「ワーク・ライフ・バランスの推進は、あらゆる人にとってウイン・ウインの効果をもたらす」という政府の基本理念が存在する。

政府の示す具体策は、①休暇取得者のための個別相談、②休暇取得者のための相談窓口や復帰準備プログラムの開設等、③多様な就業形態、④休暇取得者向けのテレワーク制度、⑤企業内託児所の設置、⑥育児助成金の給付等。また、こうした取り組みを行うことによって得られる経済的効果として、①休暇中の従業員の補充に係る費用の削減、②休暇中の従業員に係る給与等の削減、③休暇から復帰した従業員の受け入れ態勢の整備に係る費用の削減、④復帰後、家庭の事情による遅刻・早退等の減少——の四点をあげ、さらに、①休暇取得後の復帰率の上昇、②休暇取得期間の短縮化——という効果もある。

とされている。

政府は、モデルケースと試算を示すことでも、企業への取り組み促進を図っている。モデル企業が、家族に優しい環境づくりをした場合と違った場合では、どれほどコストに差が生じるかということ計算し、具体的な数字で示すのである。

こうした政府の働きかけの影響もあり、ワーク・ライフ・バランスを導入し、その効果をあげている企業も出始めている。例えば、カッセル市にある石油会社⑤。二〇〇〇年以降、家族に優しい環境づくりに取り組み始めた同社では、育児休暇取得期間が大幅に短縮化した⑥。ちなみに、同社が行った取り組みは、以下のようなものである。

○オルタナティブテレワーク制度の導入（対象者／五人）

・対象者の自宅にコンピュータを設置（SOHO用家具は提供しない）

・会社にテレワーク用ワークステーションを二席設置

○社内託児所の設置

・二〇〇一年に、従業員の要望に応じて設置

・会社が所有している本社付近の施設を託児所に改装

・収容人数／六〇人

・開所時間／七時～一八時（緊急時の対応も行う）

・運営／外部委託

・料金／公立の託児所と同等  
育児休暇取得期間が短縮され、復帰率が高まれば、コスト効果はさらに大きくなる。このように効果が目に見えるかたちで現れることは、企業のワー

ク・ライフ・バランス導入に対する関心が高まるとともに、積極的に取り組む企業が増えてくると政府は考えている。

ドイツでは伝統的に「失業対策」という観点から、労働時間の柔軟な運用等、仕事と家庭生活の両立を図る上で重要な「働き方の柔軟化」が進められてきた。しかしながら、その背景には、「育児は、母親が自宅で行うべきもの」という根強い社会通念があり、「多様な働き方」が実践されていながらも、子供をもつ女性の負担は減らないという状況にあった。

こうした状況のなか、国の競争力向上という視点から、「女性・男性共に生活と仕事を両立させるための環境を整えることが必要」という方向性を明確に示したドイツ政府のワーク・ライフ・バランスへの取り組みは注目に値する。そして、この取り組みも、単に政府が政策を打ち出すだけでなく、積極的に企業や地域のイニシアティブを求めている。

少子化の進展を深刻に捉える政府は、「ドイツはファミリー・フレンドリーになる」というキャッチフレーズのもと、二〇〇五年一月、「子育て支援法」を制定。二〇一〇年を目標に、三歳以下の子供を対象とした保育サービス(保育所・託児所・保育ママ等)をEURLベルにまで引き上げることが目的としている。企業に対しても、子供がいることで従業員が直面する様々な問題に対処できるように、「柔軟かつ多様な働き方」の導入を促進している(7)。

このように、ドイツのワーク・ライフ・バランス政策は「国力を高める」

ことを目的としたファミリー・フレンドリー施策が中心であり、制度を設けるだけでなく実際の運用に繋げるために「官民協同」で取り組み姿勢、地域ネットワークの形成、企業への経済効果の強調等の特徴とする。同様に少子化問題を抱えるわが国にとって、その取り組みから得られる示唆は多いといえよう。

〔注〕

1. 二〇〇三年に、就業者数が記録的に後退。二〇〇四年九月末現在の失業率は、一〇・三%で、失業者数は四二五万人(連邦雇用機関発表。ただし、二〇〇四年一月より集計方法が変更されたため、前年との単純比較は出来ない)。さらに、二〇〇五年一月には、失業者数が五〇〇万人台に達した。同年二月には、失業者数五二万六〇〇〇人、失業率は二二・六%を記録。失業率は増加傾向にあり、雇用情勢は悪化している。

2. ドイツ経済研究所の調査によれば、企業における柔軟な働き方の導入状況は、日・年単位での柔軟な労働時間五八・〇%、一時的なパートタイム労働制四〇・四%、長期(一年以上)の柔軟な労働時間制一八・三%、ジョブシェアリング九・一%、在宅勤務七・八%、サバティカル休暇四・一%等となっている(厚生労働省、二〇〇四)。

3. 例えば、「育児手当法(一九八五年成立)」により、一九八六年一月一日から「育児手当・育児休暇制度」が導入されているが、育児休暇取得者のほとんどが女性であり、男性の取得者はわずか一・五%であった(厚生労働省、二〇〇四)。

4. 男性の育児休暇取得の促進を目的として、二〇〇〇年七月に「育児手当法」が改正、二〇〇一年一月一日より施行された。これにより、「育児休暇」は、「両親が同時に休暇を取得することができる」という意味で、「両親休暇」という名称に変更された。しかしながら、利用状況に大きな変化はなく、父親の休暇取得率は未だ二%に過ぎない。現

在、父親の取得促進のため、「両親休暇・育児手当制度」を再度改正するという議論もされている。

5. BASF社一〇〇%出資の石油会社。カッセル支社の従業員数七八九人。女性従業員の比率は三四%。

6. 同社の一九九八年の育児休暇取得期間は、三三ヶ月。しかし、「家族に優しい環境づくり」に取り組み始めた二〇〇〇年には、二五ヶ月に短縮された。さらに、二〇〇一年は二一ヶ月、二〇〇二年と二〇〇三年は一九月月と、年々短縮化されている。

7. ノルドラインヴェストファーレン州政府は、二〇〇一年一月に、「二〇〇社運動」というキャンペーンを実施している。これは、州政府が中小企業に対し無料でフレキシ・ワークの導入に必要なアドバイスを提供するというもので、当初の目標の一〇〇社の倍以上の企業が参加。最終的には六八社が様々な形態のフレキシ・ワークを導入し、五〇〇の新規雇用につながるとされる。フレキシ・ワークの中では、「労働時間貯蓄口座制度」の人氣が最も高かった。これは、実際の労働時間が労働協約で定められた所定内労働時間と異なる場合に、時間外手当等によって金銭的に精算せずに、中長期的にプラスあるいはマイナスの債権として各労働者の労働時間貯蓄口座に記録していく制度。プラスの債権は休日として、マイナスの債権は勤務として相殺できる。

【参考文献】

伊藤美保(2005)「少子化時代における国家と企業の投資―ドイツにおけるワーク・ライフ・バランスの推進策―労働政策研究研修機構国際フォーラム「少子化問題と働き方を考える」講演資料  
厚生労働省(2004)『世界の厚生労働二〇〇四海外情勢白書』TKC出版  
Lore Arthur(2002) Work-life Balance: Towards an Agenda for Policy Learning Between Britain and Germany, Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society

(国際研究部 町田敦子)

JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

目次

- 0.労働関係法規の適用
- 1.雇用関係の開始
- 2.雇用関係の展開
- 3.雇用関係の終了及び終了後
- 4.均等待遇、労働者の人権、女性労働等
- 5.非典型労働者・中高年労働者の就業
- 6.外国人労働者

野川忍 [監修]  
労働政策研究・研修機構 [編]  
定価:1,575円(税込み)



# EUのワーク・ライフ・バランス政策

欧州連合（EU）は、長年男女平等の推進に積極的に取り組んできた。最近では、男女の実質的な機会均等は、職業生活と家庭生活の責務の両立があらって初めて実現可能であると認識されるようになった。欧州雇用戦略でも、

女性の就業率目標の設定（注）、仕事と家庭生活の両立に向けたファミリー・フレンドリー政策の推進、労働時間の柔軟化——などの施策を掲げている。EUは、二〇一〇年までに世界で最もダイナミックで競争力のある知識経済の実現を目指しており、そのためにもワーク・ライフ・バランス政策の推進が欧州社会においてますます重要な課題となっている。



## 欧州雇用戦略との関係

一九九七年に開始された欧州雇用戦略は、四つの柱の一つに男女機会均等政策を掲げた。

欧州雇用戦略および二〇〇〇年の欧州理事会で採択されたリスボン戦略（成長と雇用のための一〇カ年計画）は、二〇一〇年までに女性の就業率をEU全体で六〇％（二〇〇四年は五五・七％）に引き上げる長期目標を掲げている。また、高齢化社会を迎える

欧州において人口動態の変化に歯止めをかけるための出生率の改善が課題となっている。これらの目標を達成するためには、職業生活と家庭生活の調和が重要であり、女性の労働市場へのアクセスと参加、男性の家庭生活への参加の障壁となる事柄を改善していくことが不可欠としている（欧州生活労働条件改善財団「欧州の生活の質調査」二〇〇三年）。

欧州雇用戦略に基づき毎年策定される雇用ガイドラインの二〇〇二年版は、仕事と家庭生活の両立には、キャリア・ブ레이크、両親休暇、パートタイム労働、使用者と労働者双方の利益にかなう労働時間の柔軟化に関する政策がとりわけ重要であると指摘した。女性と男性の労働市場への参入と雇用の継続を支援するため、子供やその他の要介護者に対する良質のケア施設の十分な提供、男女の家庭責任の均等な分担、中絶の後労働市場に再び参入する女性と男性の再統合——を促進する施策が不可欠であると主張した。加盟国に対しては、①両親休暇やその他の休暇制度、子供やその他の要介護者のためのケア施設の整備などのファミリー・フレンドリー政策の推進、②ケア施設の利用可能状況に関する数値目標の設定、③有給の仕事に復帰しようとする女性と男性の障害を除去する方策の検討——などを求めた。

EUは二〇〇五年、リスボン戦略の中間見直しに基づき同戦略を大幅に改

定した。これに伴い、二〇〇五〜二〇〇八年までの包括的な戦略目標を定めた新しい雇用ガイドラインが七月に採択された。新ガイドラインは、八つの指針のうちの一つに「仕事への生涯アプローチの促進」という目標を掲げ、①女性の就業率の向上と雇用、失業、賃金に関するジェンダー・ギャップの縮小に向けた決然たる行動、②仕事と私的生活のより良い調和、身近で負担可能な育児施設やその他の要介護者のためのケアの提供——の実現を目指している。また、「雇用保障を伴う柔軟性の促進および労働市場のセグメント化の縮減」の指針の下に、①様々な契約や労働時間制度の必要性を考慮した労働法制度の適用、②安全衛生を含む労働の質と生産性を向上させるための、革新的で適用可能な形態の労働組織の促進と普及——などの手段を通じた労使の役割の拡大を促している。

## 育児休業指令と育児施設の整備に関する目標

EUの中央労使団体の欧州労連（ETUC）、欧州産業経営者連盟（UNICE）および欧州公共企業センター（CEEP）は一九九六年、育児休業に関する枠組み協定を締結した。協定は、労働社会問題相理事会の決議によりEU指令として採択された。指令は、男性および女性労働者は、個人の権利として、子供の誕生または養子縁組に基づいて、その子供の世話をするために、八歳に達するまでの各国または労使が定める年齢まで、少なくとも三カ月間、育児休業の権利を有すると定めている。双方の権利は、男性と女性の

機会均等と均等待遇を促進するため、原則として譲渡できないものとされている。育児休業指令はまた、病气や事故などの緊急の家庭的理由に基づく業務からのタイムオフの権利も規定している。

二〇〇二年のバルセロナ欧州理事会は、リスボン戦略に基づき、女性と男性の就業率の向上を目的とした、育児施設の設置に関する目標を設定した。加盟国は二〇一〇年までに、三歳から義務教育年齢までの子どもの九〇%、三歳以下の子どもが三三%に育児施設を提供しなければならない。育児施設は、すべての人、とりわけ女性が労働市場に参入し、就労を継続できるように、負担可能な料金で身近に設置され、質の良いものでなくてはならない。EUは、加盟国および労使団体に、男性が育児の責任を分担するよう奨励する活動を要請している。

### 労働時間の柔軟化

欧州委員会は一九九七年、安全性を伴う労働時間の柔軟化に基づく企業（労働組織）の適応能力の強化を目的とした「新たな労働組織のためのパートナーシップ」と題する政策文書（グリーン・ペーパー）を発表した。グリーンペーパーは、労働時間の柔軟化は企業側に労働需要への鋭敏な対応を可能にすると同時に、労働側にとっても家庭責任や教育訓練との両立を容易にするという意味で望ましいものであると指摘。労働時間の柔軟化の方向性として、  
① 操業・営業時間と労働時間の分離（労働時間短縮と営業・操業時間の延長の両立）  
② 労働時間計算の年間化（休暇

取得の促進と労働需要に見合う労働時間制の実現）  
③ パートタイム労働の促進（仕事と学習・家事の両立、労働需要に見合う労働時間制の実現）  
④ 職業生涯を通じた柔軟な休暇制度（家庭、学習、その他の理由のためのキャリア・ブレイクを通じた生活の質の向上）  
⑤ 勤労生活の質を向上させるためのテレワークの可能性のさらなる検討——などを提示した。企業の適応能力を強化するための新たな枠組みを進展させるため、グリーンペーパーは、労使および公的機関に対し、パートナーシップ



の構築を呼びかけた。そのようなパートナーシップが、生産的で、学習する参加型の労働組織の実現に大きく貢献すると主張した。

### ワーク・ライフ・バランスに関する欧州連合理事会決議

二〇〇〇年六月のEU雇用社会問題相理事会は、「女性と男性の家庭生活と職業生活への均衡のとれた参加に関する決議」を採択した。決議には法的拘束力はないものの、加盟国に対し、男女の家庭生活と職業生活の調和を促進するために、次のような措置を講ずるよう検討を要請している。

- ① 母親の産前産後休暇と同時に、働く男性に父親休暇を付与すること
- ② 働く男性に家庭生活の主たる支援を提供する権利を付与すること
- ③ 働く男性と女性の間の、子供、高齢者、障害者、その他の要介護者のケアに関する均衡のとれた役割分担を促進すること
- ④ 家庭支援サービスの強化および子供のケアの仕組みの改善に関し結果を検証する基準を設けること
- ⑤ 片親家庭に対する特別の保護
- ⑥ 学校と労働時間の調和
- ⑦ 仕事と家庭生活の調和

和の必要性を認識させるための学校プログラムの開発

⑧ 女性と男性の労働市場への参加、男女の家庭生活への参加、男女の母親休暇・父親休暇・育児休暇の取得、労働市場における男女の状況に関する報告書を定期的に取りまとめること

⑨ この分野における新しい考えや概念を進展させるための科学的研究を支援すること

⑩ 本決議の目的のために積極的に活動している非政府組織に対するインターネットと支援策の開発

⑪ 一般市民と特定グループの双方に対し、より進歩的な展望を切り開くための、定期的な情報提供と啓蒙活動の実施

⑫ 労働者の家庭生活を考慮した経営慣行を導入・拡大するよう、企業、とりわけ中小企業に奨励すること

〔注〕

EUは、雇用戦略の指標として、失業率を自己の引き下げではなく、就業率の引き上げ（フル就業≡full employment）を目標に掲げている。様々な原因から非労働力化している人々を労働市場に統合することにより、長期的な社会全体の持続可能性の維持向上を目指している。

〔参考文献〕

欧州委員会ホームページ、欧州生活労働条件改善財団ホームページ  
濱口桂一郎氏ホームページ「女性と男性の家庭生活と職業生活へのバランスのとれた参加」  
「EU労働法政策における労働時間と生活時間—日本へのインプリケーションを中心に—」

「先進諸国の雇用戦略に関する研究」（労働政策研修・研究機構 二〇〇四年）

（国際研究部 大島秀之）