

第4節 ワークライフバランスの各国の動向

人口減少へと転じた我が国が、社会の活力を維持し、今後も持続的な経済発展を実現していくためには、一人ひとりが仕事と生活の調和のとれた働き方の下で、実りある職業生活を実現していくことが大切である。多くの人々が就業に参加することができ、日々の仕事に意欲をもって取り組めることで、我が国の就業率は高まり、労働生産性の向上にも貢献することが期待できよう。

1980年代以降の欧米各国では、就業意識の変化や少子高齢化などを背景に、仕事と生活の調和を個人の働き方、企業の経営、社会のあり方のそれぞれの段階で考えることで、「ワークライフバランス」の施策を充実させてきた。

ここでは、各国の、広く「ワークライフバランス」と名付けることのできる取組みの動向を（独）労働政策研究・研修機構国際研究部の調査資料等を基に紹介する。

1) イギリス—官民をあげたワークライフバランスの展開—

（ワークライフバランスに関する社会的な経緯）

イギリスにおけるワークライフバランスの考え方の普及は、事業主が経営上の理由から関心を持ったことが契機となった。イギリスでは、労働時間の長さや生産性の低さが強く意識されるとともに、労働者の健康等へのマイナス面の影響が指摘され、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。また、失業率は低い水準で推移し、労働市場の逼迫から人材の確保・定着が課題となり、事業主はより魅力的な雇用環境を整備する必要に迫られたと考えられる。

さらに、女性の労働参加が進み、共稼ぎ世帯が大きく増加するとともに、育児・介護責任を抱える労働者も増加しているが、育児中の無職の妻の中にも就業希望の者が少なくなく、こうした潜在的労働力を有効に活用するため、ワークライフバランスへの関心が高まったとみられる。また、このような対応は、労働者側からも歓迎されている。

なお、イギリス政府は、「ワークライフバランス」を「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」と定義している。

（ワークライフバランス施策の概要）

イギリス政府は、ワークライフバランスの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事業主に示し、自主的な取組みを促すことを目的に、2000年3月からブレア首相名で、5年間の期限とする「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社員の意欲の向上・ストレス軽減、③高齢者や育児・介護等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、専門のコンサルタント機関を利用する事業主に対する資金援助を行うための「チャレンジ基金」の設置や、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事業主連盟」と連携して、好事例の収集や情報提供が行われた。

また、2003年4月から施行されている2002年雇用法により、出産休暇の拡充や父親休暇の導入、子を持つ従業員に対する柔軟な働き方を申請する権利の付与等ワークライフバランス支援のための取組みが強化された（第2-（4）-1表、第2-（4）-2表）。さらに、2005年10月には、就業家族法案が発表され、ワークライフバランス支援のための新たな取組みがなされている。

第2-（4）-1表 イギリスにおけるワークライフバランスを支援する法制度の一部

仕事と生活の両立支援に関する法制度	
○休暇制度	
・ 出産休暇	出産休暇は通常出産休暇（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。
・ 育児休暇	1年以上勤続する労働者は、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）。
・ 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週の有給休暇を取得できる。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。
○柔軟な働き方の申請権	6歳未満の子供または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。
保育サービス	
	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。
関連法制度	
○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時間あ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）。
○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。

資料出所 （独）労働政策研究・研修機構資料

第2－(4)－2表 イギリスにおける柔軟な働き方（勤務形態）の具体例

○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。
○圧縮労働時間制 Compressed hours 通常よりも短い期間内で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。
○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。
○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。
○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担当する。
○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。
○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。
○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。
○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。

資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構資料

(働き方の変化とワークライフバランスの意義)

2002年雇用法の施行に先立ち、イギリス貿易産業省が行った調査によれば、父親休暇が法制化される前においても、約6割の事業主が子供の出産時に父親休暇を認めている。また、柔軟な働き方の導入・利用状況をみると、フレックスタイム、在宅勤務、学期間労働などが多いが、子供の有無や職種によって、実際に利用した労働者の割合には差がある。

同じくイギリス貿易産業省が2005年1月に行った調査によれば、調査時点から過去2年間に働き方の変更を申請した者の割合は約14%であるが、特に小さな子供のいる母親の申請割合が高い。

このようなワークライフバランス施策の導入が生産性の向上や従業員の定着率などにつながっているかについては、イギリスマネジメント協会が行った事業主調査によれば、はっきりとした因果関係は認められておらず、労働問題の研究テーマの一つとなっている。しかし、この調査では、ワークライフバランス施策の導入は従業員の態度や意欲の面によい影響を与えるということが明らかにされており、ワークライフバランスの意義は広く理解されているものといえよう。

2) ドイツ—国力強化のため、企業のワークライフバランスを政府がサポート—

(ワークライフバランスに関する社会的な経緯)

ドイツでは、失業対策の一環として、従来から労働時間短縮や働き方の見直しが進められてきた。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などの取組みがなされてきた。また、最近では、合計特殊

出生率が著しく低下し、労働力人口が減少すれば、経済力が低下することも懸念され、ワークライフバランス施策への関心が強まっているものとみられる。

また、ドイツでも、女性の労働力率は次第に上昇しているが、「子育ては、母親が自宅で行うべきもの」という社会観念も強いといわれ、保育サービスへの取組みの遅れも指摘されてきた。ドイツ政府は、こうした社会意識に対し、経済力を高めていくためにも家族に優しい環境の整備が必須であるとして、男女に中立的な制度の普及に取り組んでいる。

(ワークライフバランス施策の概要)

ドイツでは、2003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とっており、各種のプロジェクトを推進している。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(自治体や企業、団体の先進事例の調査分析)等である。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行っている。

さらに政府は、具体的なワークライフバランスへの取組み策とその経済的効果を明示することにより、企業の取組み促進を図っている。政府の示す具体策とは、①休暇取得者のための個別面談、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、③多様な就業形態の導入、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育児助成金の給付などである。

また、地方分権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の形成が進んでおり、様々な団体が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。このようなネットワークは自律性の高い組織であるが、国は、活動に対して、若干の資金援助等を行っている。

(働き方の変化とワークライフバランスの意義)

こうした取組みの結果、実際に制度の導入を行った企業には、育児休暇取得期間の短縮や復帰率の向上に成功したものもあり、大幅なコストダウンを行った企業の例も報告されている。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は、ワークライフバランス施策の導入と出生率との因果関係を立証することが困難であり、ドイツにおいても、その評価は定まっているとはいえないが、制度を設けるだけでなく実際の運用につなげるために官民共同で取り組む姿勢や、地域ネットワークの形成等は注目すべき点であると考えられる。

3) アメリカ—企業独自の取組みが充実—

(ワークライフバランスに関する社会的な経緯)

イギリスやドイツの例とは異なり、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への取組みは、必ずしも積極的とはいえない。しかしながら、1980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、いかに優秀な人材を確保し生産性を上げるかとの観点から、企業独自の「ファミリーフレンドリー」施策が充実されてきたといわれている。

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、保育も全国一律の制度はなく、育児休業も年間12週の無給休暇が法律で定められるにとどまっている。この制度は、子育てしながら働くには決して十分なものではないが、結婚・育児のために優秀な人材がやめてしまうことは企業にとってマイナスとなるものであり、企業は育児支援を中心に、従業員の「家庭生活に配慮した」就業環境の整備に取り組んできた。

また、1990年代に入ると、子供や家族を持たない従業員のニーズへと関心が広がり、育児支援・ファミリーフレンドリー施策からワークライフバランスへと、施策の幅が広がっている。

(ワークライフバランス施策の概要)

アメリカにおける企業の取組みにより、現在までに開発されてきたワークライフバランスのプログラムとしては、その代表的なものとして、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（社員援護プログラム）、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。

特に、フレキシブルワークについては、ワークライフバランス施策の中核として位置づけられており、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、在宅勤務などがある。

(働き方の変化とワークライフバランスの意義)

ワークライフバランス施策を推進する企業の中には、フレックスタイムなどの柔軟な勤務形態の導入だけでなく、デイケアセンター、医療センター、フィットネスセンターなど、社員の生活・健康をサポートする施設を完備するような事例もある。企業がこのようなことに積極的に取り組む背景としては、こうした取組みが従業員の満足度を高め、それがイノベーションや創造性の向上、自己啓発や意欲の向上、ひいては生産性や業績の向上につながるという考え方があるものとみられる。

4) フランス—家族給付と両立支援を重視—

(ワークライフバランスに関する社会的な経緯)

フランスでは、家族に対する経済的支援（家族給付制度）や働く母親へのサービス提供など、家族政策が重視されているといわれている。また、男女が結婚によって築く伝統的家族モデルだけに限らず、政策対象となる「家族」のとらえ方も柔軟であるといえる。

こうした下で、子育てや家庭と仕事の選択は個人が自由に行うべきで、そのための環境づくりを政策が担うという認識が広がっているとみられ、仕事と生活の両立支援は、政策課題としても重視されている。

(ワークライフバランス施策の概要)

フランスにおける仕事と生活の両立支援策として、代表的なものに、託児支援の強化があげられる。また、2005年9月には、女性が働きながら子供を持つという考えを基礎に、将来の人口減少に備え出生率の向上と女性の経済的自立を目的として、育児休業に関する選択肢の充実を柱とする新たな家族政策が発表された。

さらに、2006年11月には、これまで主流であった在宅保育サービスを多様化し、公立の託児所の定員増加を計画する5カ年の「乳幼児プラン」が発表された。

現在、フランスでは、1990年代に1.71にまで低下した合計特殊出生率が、2005年には1.90にまで回復しており、フルタイムで働く女性が多く出生率も回復しており、国際的にも関心を持たれている。

5) その他の国の動向

(北欧)

北欧では、フランスと同様に、家族政策が重視されており、そこでの保育サービスや休暇制度、各種手当等は、各国の経済・社会状況を背景にその内容は異なるものの、共通性がみられるといわれている。

しかし、このような制度的な充実の下でも、育児休業の取得は女性に偏りがちという現実もあり、父親の取得を促進する取組みが行われており、北欧諸国における課題となっている。なお、スウェーデンでは「サバティカル休暇」、フィンランドでは「ジョブローテーション制度」など、長期休暇制度が充実している。

(オランダ)

オランダでは、かつて、男性の稼ぎだけで家計を支えるという家族モデルがみられたが、1982年のワッセナー合意によって、財政支出の抑制と減税、労働時間短縮と賃金抑制を中心とした政策が展開され、多様な働き方を実現するための制度改革が段階的に進められてきた。

現在では、男性フルタイム、女性パートタイムの共稼ぎ世帯が一般的となっているが、今後は、男性がパートタイムで働くことを含め、夫婦2人で1.5人分働き、仕事と家庭責任を夫婦で分担するという取組み（「コンビネーション・シナリオ」）が推進されている。

第2－(4)－3表 各国の経済・雇用指標及び合計特殊出生率

国	実質経済成長率(%)		完全失業率(%)				就業率(%) (下段は女性)			
	2004年	2005年	2002年	2003年	2004年	2005年	2002年	2003年	2004年	2005年
日本	2.3	2.7	5.4	5.3	4.7	4.4	68.3	68.4	68.7	69.3
							56.6	56.8	57.4	58.1
アメリカ	4.2	3.5	5.8	6.0	5.5	5.1	71.9	71.2	71.2	71.5
							66.1	65.7	65.4	65.6
イギリス	3.1	1.8	5.1	4.9	4.7	4.7	72.3	72.6	72.7	72.6
							66.3	66.4	66.6	66.8
ドイツ	1.1	1.1	8.2	9.1	9.5	9.5	65.3	64.6	65.0	65.5
							58.8	58.7	59.2	59.6
フランス	2.1	1.4	8.9	9.5	9.6	9.5	62.2	62.5	62.4	62.3
							55.8	56.4	56.7	56.9
オランダ	1.7	1.1	2.8	3.7	4.6	4.8	73.1	72.7	72.0	—
							64.5	64.9	65.0	—
デンマーク	1.9	3.1	4.6	5.4	5.5	4.8	76.4	75.1	76.0	75.5
							72.6	70.5	72.0	70.8
スウェーデン	3.2	2.7	4.9	5.6	6.4	—	74.9	74.3	73.5	—
							73.4	72.8	71.8	—
フィンランド	3.5	2.2	9.1	9.0	8.9	8.4	67.7	67.4	67.2	68.0
							66.1	65.7	65.5	66.5
ノルウェー	3.1	2.3	3.9	4.5	4.4	4.6	77.1	75.8	75.6	75.2
							73.9	72.7	72.7	72.0

国	パートタイム労働者比率(%) (下段は女性)				合計特殊出生率		
	2002年	2003年	2004年	2005年	2002年	2003年	2004年
日本	17.6	18.1	18.0	18.1	1.32	1.29	1.29
	30.8	31.3	31.2	31.5			
アメリカ	13.1	13.2	13.2	12.8	2.01	2.04	2.05
	18.5	18.8	18.8	18.3			
イギリス	23.4	23.8	24.1	23.6	1.64	1.71	1.76
	40.0	40.1	40.4	39.3			
ドイツ	18.8	19.6	20.1	21.8	1.31	1.34	1.36
	35.3	36.3	37.0	39.4			
フランス	13.7	12.9	13.3	13.6	1.87	1.88	1.91
	24.1	22.7	23.5	23.3			
オランダ	33.9	34.6	35.0	35.7	1.73	1.75	1.73
	58.8	59.7	60.2	60.9			
デンマーク	16.2	15.8	17.5	18.0	1.72	1.76	1.78
	23.0	21.9	24.3	24.9			
スウェーデン	13.8	14.1	14.4	—	1.65	1.71	1.75
	20.6	20.6	20.8	—			
フィンランド	11.0	11.3	11.3	11.2	1.72	1.76	1.80
	14.8	15.0	14.9	14.8			
ノルウェー	20.6	21.0	21.1	20.8	1.75	1.80	1.83
	33.4	33.4	33.2	32.9			

資料出所 総務省統計局「労働力調査」、OECD “Employment Outlook 2006”, “Women and men in OECD countries”

- (注) 1) 完全失業率は、ILO基準。
 2) 就業率は、15～64歳における数値。
 3) パートタイム労働者比率は、ふだんの労働時間が週30時間未満の者。ただし、日本は、調査週の実際の労働時間。