

EUのワーク・ライフ・バランス政策

欧州雇用戦略の中のワーク・ライフ・バランス

日本のワーク・ライフ・バランス政策は、少子化問題を主な政治的動因とし、少子化対策として自らを正當化しながら、90年代初頭以来進められてきたように見える。もちろん、女性教師や看護師の育児休業制度は1975年に遡るし、80年代には当時の野党から繰り返し育児休業法案が提案されていたが、これが立法化につながっていった最大の契機が1・57シヨックと呼ばれた出生率の急激な低下（1989年の特殊合計出生率が1・57に低下）であったことは否定しがたい。その後も出生率の低下は止まらず、政府は、1994年のエンゼルプラン、1999年の新エンゼルプランなど、繰り返し少

子化対策を打ち出し、その中の仕事と子育ての両立支援という課題に対応する法政策として、2001年の育児・介護休業法の改正、2003年の次世代育成支援対策推進法、2004年の育児・介護休業法の改正が陸続と行われてきた。

その際、ワーク・ライフ・バランス政策の進んだ例として欧州、特に北欧諸国が紹介され、そういった政策によって少子化に歯止めがかけられ、出生率が上昇に転じてきたと紹介されることが多かったように思われる。それは日本における政策推進のための戦術としては理解しうるし、また事実として間違っているわけでもないのだが、あたかも欧州のワーク・ライフ・バランス政策が出生率向上を最大の政策目標として推進されてきたかのごときイメージを

与えんとすれば、それは必ずしも正確ではないと言わなければならぬ。

EU政策の最大のキーワードは「就業率の向上」

では、欧州のワーク・ライフ・バランス政策は主としてどういう政策的コンテクストの中で位置づけられてきたのだろうか。もちろん、日本と同様、男女均等政策という枠組みの一環であることは確かであり、ある時期まではそれが最大の動因でもあった。ただ、それだけでは（これも日本と同様）雇用社会政策全体を駆動するだけの力量はない。実は、1997年から開始された欧州雇用戦略においては、就業率の向上、特に女性や高齢者の就業率の向上が最大の政策目標として打ち出されてお



●政策研究大学院大学教授
濱口桂一郎
はまぐち・けいいちろう
1958年生まれ。83年東京大学法学部卒業後、労働省（現・厚生労働省）に入省。95～98年欧州連合日本政府代表部一等書記官。03年より東京大学大学院法学政治学研究所附属比較法政国際センター客員教授。05年7月より現職。

り、ワーク・ライフ・バランス政策はこの就業率の向上のためのもっとも効果的な政策手段として推進されているのである。出生率ではなく、

就業率がEUの雇用社会政策の最大のキーワードなのだ。

EUが「フル就業社会」をめざす必要性

一体なぜ「就業率」なのか。通常、雇用政策の指標として使われるのは失業率であろう。しかしながら、失業率を下げるという目標は、失業者を就職させるというやり方だけでなく、失業者を非労働力化することに



オフィス風景 (ドイツ)

男女均等政策としてのワーク・ライフ・バランス

とはいえ、EUでもワーク・ライフ・バランスは男女均等政策の重要な一翼である。既に1983年に欧州委員会は「育児休業と家庭責任による休業に関する指令案」を提案し、イギリス以外の諸国の賛成を得ていたが、サッチャー首相が「父親にまで育児休業を与えるのは企業にとって負担だ」と強硬に反対し、採択に至らなかった。同指令は、1996年になって、EUレベルの労使団体の労働協約をそのまま指令化するという手法によってようやく法制化されたのである。

男女均等政策としては、育児休業にせよ他の施策にせよ、男女がともに職業生活と家庭生活に参加することが重要な目標となる。上記育児休業指令でも、休業期間は最低3カ月

よっても達成することができ。実際、1970年代の石油ショック以来、欧州諸国がとってきた政策は、中高年者に早期退職年金を給付したり、福祉給付に移行させたりして、失業率の分母から外してしまおうというやり方であった。これはしかし、年金や福祉給付を増大させ、労働力に残った者の税金や社会保障負担を重くし、社会全体の持続可能性を損なうことになる。今後の高齢化社会を考えれば、働く能力のある人々には全て働いてもらうフル就業社会を目指す必要がある。

ここからEUは、一定世代の全ての人口を分母にとり、現実に就労している者の数を分子にとり、労働市場内の失業者であろうが労働市場外の無業者であろうが、働いていない人間が多ければその値が下がるような指標として「就業率」を選び、その向上、すなわち社会の中で現実に働いている人の割合を増やすことを全加盟国共通の最大の政策

とされているが、休業の権利は譲渡することができないと明記されており、これはすなわち、夫婦の双方がとれば1人の子について合わせて6カ月まで取得できるが、一方(母親)のみがとるのであれば3カ月までしかとれないということである。父親の3カ月分を母親が取得することはできない。

この思想をより明確に打ち出しているのが、2000年の雇用社会相



工場での昼食休憩風景 (ドイツ)

目標として打ち出したのである。この政策を雇用戦略では「full employment」と呼んでいるが、これを旧来の用語である「完全雇用」と訳したのでは全くその意味が伝わらない。労働市場の外側にいる人々を労働市場の内側に連れてくるという意味を表すために、筆者は「フル就業」と訳している。

フル就業戦略の3つのターゲット

このフル就業戦略の主なターゲットが3つある。第1はまだまだ働けるのに早期引退してしまっただ高齢者である(ウェルフェア・トゥ・ワーク: Welfare to Work)。そして第3は、これらとともに政策の焦点となっているのが、家事や育児、介護負担のために本来なら働けるのに働いていない(主として女性の)人々であり、彼ら(彼女ら)を労働力化するための最も重要な政策としてワーク・ライフ・バランスが位置づけられているのである。

理事会の「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に関する決議」である。ここでは、まず産前産後の母親出産休暇とは別に、働く男性の個人の権利として妻の出産時に夫がとる父親出産休暇の権利を確立することを呼びかけ、さらに働く男性に「家庭生活に主たる支援を提供するような権利」、つまり休暇までいかなが一定の労働時間短縮の権利を付与することを検討することを求めている。これを反映して、2002年の改正男女均等待遇指令では、父親出産休暇に関する規定が設けられた。

この背景として、ヨーロッパでも職場と家庭への男女のバランスのとれた参加というのはまだまだであって、家庭責任の男女のシェアリングという理想がある程度進んでいるのは北欧諸国など一部に限られることがある。欧州委員会によれば、ドイツでは育児休業を取る男性は1、2%に過ぎないし、取っても短期間である。イタリアやスペインなど南欧諸国では、未だに子供の世話母親の責任だという文化的信念が強く、育児休業を取る男性は極めて稀



工場での作業風景 (ドイツ)

現時点の雇用指針(2005〜2008年)では、女性の就業率を2010年までに60%に引き上げるという目標が引き続き掲げられるとともに、指針第18として「仕事へのライフサイクル・アプローチを促進する」が立てられ、その中に「仕事と私生活のよりよい両立とアクセスしやすく利用しやすい保育施設や他の要介護者の介護の提供」が示されている。そして具体的な数値目標として、2010年までに、3歳から就

北 欧	皆が稼ぎ手 (everyone a breadwinner.) スウェーデン、デンマーク、フィンランド、オランダ
大陸 1	男性が稼ぎ手 (modified male breadwinner) ベルギー、フランス
大陸 2	男性が稼ぎ手 (male breadwinner) ドイツ、オーストリア、ルクセンブルク
リベラル	一人以上の稼ぎ手 (more than one breadwinner) イギリス、アイルランド
地中海	稼ぎ手としての家族 (family as breadwinner) イタリア、ギリシア、スペイン、ポルトガル

である。会社も無理解で、育児休業を取った数少ない男性にプレッシャーがかかる。イギリスではそういう家長的文化からというよりも、大陸諸国よりもかなり長い男性の労働時間のために、父親が家庭責任を果たすことが困難になっているという。

なお、福祉国家レジーム論として、EU諸国について次のような興味深い分類がされている(*注1)。日本はどこに入るのだろうか。



ドイツの家庭の食事風景

労働時間政策としてのワーク・ライフ・バランス

EUの労働時間政策は、1970年代から1980年代にかけてはワークシェアリング、つまり労働時間短縮による雇用創出が議論の中心であり、その後1990年代には労働安全衛生、つまり労働者の健康を確保するための休息期間や休日の確保

を主眼として立法化が行われた。1993年の労働時間指令は、週最長48時間労働を定めるとともに、1日最低連続11時間の休息期間、1週最低1日の休日等を要求している。この点は現在の日本にとっても大変示唆的であるが（*注2）、逆に現行指令においてはワーク・ライフ・バランスの視点は必ずしも明確には示されていない。

2004年に提案された同指令改正案でも具体的な規定は盛り込まれなかったが、2005年の欧州議会の修正案では、使用者が特定のパターンで労働を編成しようとする際には、労働者の仕事と家庭生活を両立するニーズを考慮すべきとされ、特に労働者が労働時間と労働パターンの変化を請求する権利を有し、使用者はこの請求を公正に考慮する義務を負い、使用者の不利益が労働者の利益よりも不釣り合いに大きい場合でなければ当該請求を拒否できないという規定を求めている。

これに対し、その後の欧州委員会の修正案では、使用者は当該請求を検討する義務を負うのみであって、拒否権は制限されておらず、いわば緩やかな配慮義務という規定ぶりになっている。

同改正案は、いわゆるオプトアウト（週労働時間の適用除外）や待機時間の扱いをめぐって加盟国間で対立が続いており、現時点でなお採択の見通しはついていないが、何らかのワーク・ライフ・バランスに関する規定は盛り込まれることになる。

一方、労働時間政策の焦点は、1990年代半ば以降、フレキシビリティ（弾力性）を志向する方向に進んでいる。これは一方では、労働需要の変動に機敏に対応できるいわばビジネス・フレンドリーなフレキシビリティを意味するもの



ドイツの家庭—母親の語り

研究機関でいくつかの提言が示されているにとどまる。

例えば、欧州委員会の外郭団体である欧州生活労働条件改善財団（ダブリン財団）が2003年に刊行した『職業生涯にわたる新たな時間編成』（*注3）と題する報告書では、ライフコースという視点から、これまでの「教育訓練→フルタイム就業→引退段階（男性）」「教育訓練→第1段階の稼得就業→家族世帯段階（並行してパートタイム就業も可能）→第2段階の稼得就業（も可能）→介護段階（並行してパートタイム就業も可能）→引退段階（女性）」という年齢別の在り方から、各年齢を通じて教育と労働と余暇時間が並行して行われるようなモデルを展望し、これを支援促進するような新たな制度設計を考えるべきとしている。

さらに、2005年の『ライフコースにわたる労働時間選択…社会保障の構造を変える』（*注4）では、福祉国家レジーム論をふまえて、生涯にわたる労働時間配分である時期に就業を中断したり労働時間を減らすことが本人にとってリスクとならないような、より普遍主義的



育児風景（ドイツ）

な社会保障制度のあり方を目指すべきだと提言している。これは、労働市場からの不本意な排除を防止し、その活性化と労働市場への統合を目指す点で労働力の商品化戦略であると同時に、それを特定の雇用関係への依存から切り離し、人生の任意の時点で自由に就業に関する意思決定ができる独立性を与える点でその脱商品化を目指すものであるとも言える。

一方労働側でも、欧州労研が1999年に刊行した『労働時間政策の

新たな道』において「全ライフサイクルにわたる労働時間の概念化」（*注5）という論文が書かれ、パートタイム労働や有給休暇制度を通じた生涯労働時間政策の樹立を唱っている。

このように、現時点ではなお法政策として形成途上にあるものではあるが、この生涯にわたる労働時間配分という視点は、今後の労働時間法政策の方向を示すものとして注目していく必要があると思われる。

この方向を先取りした政策として興味深い例が、ベルギーのキャリア休暇制である。1985年に導入された際には、休暇の代替として失業者を雇い入れるワークシェアリングを狙った政策であったが、2001年に労使交渉によって時間クレジット制に転換し、ワーク・ライフ・バランス政策に純化された。休暇の取得理由に制限はないが、育児、家族看護及び末期看取りといったテーマ休暇の場合には使用者は申請を拒否できず、それ以外の場合には企業労働力の5%を上限とすることができ、完全休暇及びハーフタイム勤務の上限は1年だが、労使協定で5年

まで延長できる。休暇中の労働者には月500ユーロの手当が連邦政府から支給されるほか、フランダース政府は月150ユーロの上乗せ給付を設けている。

*注1：Mia Latta, Wendy O'Conghaile, "Aspirations, Restrictions and Choices - Combining Life and Work in the EU," European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2001
 *注2：濱口桂一郎「ホワイトカラーの労働時間法制的課題」『IMFJC』2005夏号
 *注3：Gerhard Naegele, "A new organisation of time over working life," European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003
 *注4：Dominique Anxo, Jean-Yves Boulin, "Working time options over the life course: Changing social security structures," European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005
 *注5：Jean-Yves Boulin, Reiner Hoffmann, "The conceptualisation of working time over the whole life cycle," European Trade Union Institute, 1999