

Works University

労働政策講義 2015

13

ジェンダー・
性差別禁止・
ワークライフ・バランス

禁転載

13 ジェンダー・性差別禁止・ワークライフ・バランス

イントロダクション —ポジティブアクション—

ポジティブアクションとは、男女の均等な機会および待遇の確保の支障となっている事情を解消することを目的とした取組みで、その基本的な考え方は「女性であるがゆえに優遇する」ことではなく、これまでの性別役割分担意識等によって生じた差を解消することを通じて、均等な機会・待遇の実効性を確保するところにある。1999年4月に施行された改正男女雇用機会均等法（以下、均等法）は、女性の能力発揮の促進について、企業が積極的かつ自主的に取り組むことができるように国が援助を行う旨規定している（20条）。

厚生労働省では、女性の活躍推進協議会を通じて、①労働意欲、生産性の向上、②多様な人材による新しい価値の創造、③労働力の確保、④外部評価の向上、のためにはポジティブアクションが必要であるとしている。具体的には、ポジティブアクションでは、個々の能力や実績に関係なく、結果的に男性優遇となっている制度は見直す、男女ともに多様な働き方を可能にする環境づくりを検討する、性別を超えた「個」の視点で、意欲・能力に応じた抜擢と育成をするという対応が求められる。

ポジティブアクションは、もともとアメリカでアファーマティブアクションとして始まった。包括的な差別禁止法である1964年公民権法の翌年に出された大統領令11246号にもとづくプログラムで、雇用における機会均等を確実にするために、単に差別をしない、という消極的な取組みだけでなく、女性、マイノリティ、障害者、戦争復員など、保護されるべきグループについて、採用、昇進、昇給、教育訓練をはじめとするすべての雇用の側面において、積極的に平等化を推進することを政府契約企業に対して義務づけている。

ポジティブアクションが進んだ形は、格差是正のために、企業に、女性など被差別グループの一定数の雇用等を強制的に割り当てる優遇制度（クォータ制）で

あるが、この制度を導入している国は少なく、アメリカでもカリフォルニア州などごく一部の州だけである。その理由は、クォータ制は性別で割り振られた数の帳尻合わせのために、高い能力と豊かな経験を持つ者が採用されず、それほど高い能力も豊かな経験もないにもかかわらず採用される、という現象を生じさせるからであり、逆差別にあたるという批判もある。

アメリカではアファーマティブアクションを30年以上実施してきたこともあり、雇用の場における男女の機会均等はかなり進んでいる印象を受ける。アメリカでは間接差別と認められる事例¹があった場合にも、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission）への救済申立てや個人による提訴が可能であり、差別禁止法（公民権法第7編、障害を有するアメリカ人法）にもとづく訴訟では懲罰的損害賠償の請求も認められているため、原告が高額の賠償金を受けられる場合もある。企業は、訴訟に負けた場合、財政的にもイメージ的にもダメージを受けるので、訴訟に発展しかねない行為は自然と避けるようになる。

均等法は1999年の改正でポジティブアクションの規定をはじめて盛り込み、2006年の改正で、企業がポジティブアクションの実施状況を公開する場合にも、国が援助できることにした。具体的には、厚生労働省が2007年11月に、財団法人21世紀職業財団に委託して「ポジティブアクション応援サイト（<http://www.positiveaction.jp/pa/>）」を開設している。同サイトでは、ポジティブアクションを積極的に進めている企業の取組みの閲覧、検索ができるが、2014年12月現在、1,228件の企業がポジティブアクション取組み内容を公開している（ポジティブアクション応援サイト参照）。

¹ 日本で多くの企業が導入している家族手当や住宅手当など世帯主を対象とした諸手当を支給する制度は、「世帯主」という中立的な層が対象に見えるが、世帯主のほとんどが男性という状況を考えると、このような制度は間接的に女性を差別しているといえ、アメリカでは間接差別にあたる判断される可能性がきわめて高い。

1. ジェンダー論と性差別禁止

(1) 女性労働の歴史

明治時代、女性が本格的賃金労働者となったのは、紡績工場の女工が始まりであるというが、工場における女性の地位は低く、雇用環境も劣悪であった。特に「女工哀史」と呼ばれた繊維工場に雇われた無数の無名女性労働者たちの犠牲的な働きは、明治・大正時代の近代資本主義の急速な発展を底辺で支えた貴重な労働力であった。

明治時代に制定された民法典は、家族制度を基本とし、男性に社会的な職業に就く役割を、女性に家庭内の無償家事労働をする役割を与えたため、女性の労働者としての役割は補助的なものにすぎなかった。この法的・社会的枠組みは、第二次世界大戦終結とともに姿を消し、新しい憲法によって「法の下男女平等」が保障され、それにもとづく労働三法が制定されたことにより、女性の労働者としての役割も徐々に変化した。特に1960年代以降の高度経済成長期には、女性は貴重な労働力として重宝されたが、女性の賃金が男性と同等になることはなかった。また、女性は結婚と同時に退職することが慣行となり、ある一定の年齢を超えると社内で「肩たたき」にあうということもあった。結婚退職後、出産し、子育てが一段落するまでは専業主婦として家事・育児に専念したあと、職場復帰を望む女性がでてきたが、彼女らをフルタイム労働者として雇用したがる企業は少なく、その代わりに多くの企業がパートタイム労働者として女性を雇うようになった。有期雇用で、かつ、比較的低い賃金で利用できるパートタイム労働者は、企業にとって便利な雇用調整弁となった。

この高度経済成長期時代の最中、1960年代後半から1970年代前半にかけて、女性解放運動、いわゆる「ウーマンリブ」が盛り上がった。この運動は、その後のフェミニズム運動につながった。「女性解放」から

「男女同権」への変革であった。このような運動は世界ではよりダイナミックに展開され、1979年の国際連合総会における女性差別撤廃条約の採択につながった。日本は1980年に署名したものの、ただちに批准しなかったため、他の先進諸国から日本における雇用環境、教育環境、その他あらゆる面での男女差別的取扱いが厳しく非難された。

日本はようやく1985年に同条約を批准し、同年に勤労婦人福祉法を全面改正するという形で男女雇用機会均等法を制定した。

(2) ジェンダー論と均等法

ジェンダー論は、欧米で1970年代に展開され始めた理論である。「ジェンダー (gender)」とは、「性」、「性別」を意味するが、「sex」が生物学的な性や性別を表すのに対して、「社会的・文化的性別」、あるいは、「作られた性別」を意味することが多い。ジェンダー論者は、「ジェンダー」は、社会に作られた性別的な役割を意味し、「セックス」ではなく「ジェンダー」を基準に男女を区別するのは、差別になると論じる。ジェンダー論は、特に性差別的な取扱いを許してきた雇用の場をターゲットとすることが多く、日本の雇用環境が「男は仕事、女は家庭」という誤ったジェンダー思想をもとに形成されており、賃金体系も「男性が家族を食べさせるだけの賃金を獲得する」よう設計され、女性は専業主婦として家事をすることが当然と考えられていた。また、事情によって女性が働きに出ることがあっても、夫や子どもを養うわけではないから、安い賃金でも構わない、という発想もあった(二宮2002)。

この「性別役割分担型のジェンダー論」をもとに、女性の地位向上、男女平等の達成のための指針が次々と現れ、家族、学校、職場、社会で、男女が平等に取り扱われなければならないという社会的規模での女性の地位向上にジェンダー論が大きな役割を果たすように

なった。

そして、ジェンダー論に加えて、日本企業の性差別的取扱いを違法とする多くの裁判例の蓄積、日本の雇用慣行に対する世界的な批判の高まりが原動力となって、男女雇用機会均等法の制定が実現した。

当初の均等法は、法的拘束力をもたない努力義務規定が目立ったため、ジェンダー論者たちからは「ざる法」と酷評を受けた。たとえば、当初の均等法では、調停は労働者または会社側のいずれかが調停の申立てを行った場合に相手方の同意があることを開始の条件としていたため、会社側の同意がないと調停を開始できないという不備があった。そのため、施行から10年間の間に行われた調停はわずか1件にすぎなかった。

しかし、働く女性が、性により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、働きながら安心して子どもを産むことができる環境を作ることは、働く女性のためだけでなく、少子・高齢化が進む中で、今後引き続き経済社会の活力を維持していくためにも不可欠であるという意識が高まり、1997年、均等法はその機能を強化すべく以下のように改正され、1999年4月1日から施行されるに至った。

(3) 1999年均等法改正

改正均等法は、雇用における性差別禁止法たる性格を意識して、女性労働者のための雇用における男女差別の規制を拡充強化するとともに、女性労働者の就業援助を妊娠中・出産後の健康確保のための措置に限定した。

その内容は、①募集、採用、配置、昇進に関する努力義務規定を「女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」(5条、募集、採用)、「労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはならない」(6条、配置、昇進)との強行規定、禁止

規定としたこと、②従来の片面性を修正し、女性のみ募集・採用などの女性優遇を原則違法としつつ、女性の機会拡大のためのポジティブアクションを適法とし、同措置への国の援助を規定したこと、③教育訓練に付されていた規制の限定を外し、セクシュアル・ハラスメントに関する事業主の配慮義務を規定するなど規制の幅を拡大したこと、④機会均等調停委員会による調停を当事者一方の申請でも開始できるようにし、強行規定、禁止規定への違反のうち悪質なケースについては労働大臣が企業名を公表できるようにするなど、実効性確保の措置を強化したこと、などである。

労働基準法も改正均等法に合わせて一部改正され、女性の時間外・休日労働・深夜業の規制が解消された。特にこの労働基準法の改正により、今までは就業形態の事情等のため法律上女性の就労が不可能もしくは困難であった職業分野に対する壁が取り払われたことになる。

改正均等法の制定と並行して、同一内容の資格については男女同一の名称とすべきであるという観点から、保健婦助産婦看護婦法の一部改正により、これまで保健婦・保健士であった資格を「保健師」に、看護婦・看護師であった資格を「看護師」に、准看護婦・准看護師であった資格を「准看護師」と改めたほか、児童福祉法施行令の改正により、保母・保父という資格を「保育士」に統一している。また、求人広告ガイドラインでは、スチュワーデスといわれていた職種を客室乗務員に、ウェイトレスをフロアスタッフに、と変更するよう指導している。

求人広告ガイドラインの主な内容

フレッシュマン	→	フレッシュな人
営業マン	→→→	営業マン（男女）、営業職
女性パート	→→→	パート
ウェイトレス	→→	フロアスタッフ
スチュワーデス	→	客室乗務員、 フライトアテンダント
カメラマン	→→→	撮影スタッフ
貴女のソフトな感性	→	ソフトな感性
【例外】（男性のみ、女性のみ募集も次のような場合には可）神父、巫女、ホスト、ホステス、女性更衣室の係員など		

1999年均等法の改正点

事項	改正後	改正前	
差別の禁止	募集・採用	禁止	努力義務
	配置・昇進	禁止	努力義務
	教育訓練	禁止	一部禁止
	福利厚生	一部禁止	一部禁止
	定年・退職・解雇	禁止	禁止
女性のみ・女性優遇	原則禁止	適法	
調停	一方による申請可	双方同意が条件	
制裁	企業名の公表	規定なし	
ポジティブアクション	国の援助	規定なし	
セクシュアル・ハラスメント	事業主の配慮義務	規定なし	

1999年の法改正によって、男女別の採用が原則禁止となり、見かけ上は「男女別募集」を見ることはほとんどなくなったが、採用選考の段階で人事担当者の裁量によって、男女の差別が温存される可能性は現在も残っている。

(4) 2006年均等法改正

2006年6月15日、均等法および労基法の一部を改正する法律案が可決し、成立した。改正の主な内容は次の通り。なお、本法の施行は2007年4月1日からである。

① 性差別禁止の範囲の拡大

(ア) 男女双方に対する差別の禁止

- (イ) 差別的取扱いを禁止する雇用ステージの明確化・追加（配置における権限の付与・業務の配分、降格、雇用形態・職種の変更、退職勧奨、雇止めについて規定）
- (ウ) 間接差別の禁止（省令で列挙する以下の要件について業務遂行上の必要など合理性がある場合を除き、間接差別として禁止 — 募集・採用における身長・体重・体力要件、コース別雇用管理制度上の総合職の募集・採用における全国転勤条件、昇進における転勤経験要件）

② 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- (ア) 妊娠・出産・産休取得その他省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いの禁止
- (イ) 妊娠中・産後1年以内の解雇の無効

③ セクシュアル・ハラスメント対策

- (ア) 男性に対するセクシュアル・ハラスメントも対象とする
- (イ) セクシュアル・ハラスメント対策として雇用管理上の措置を義務化

④ 男女雇用機会均等法の実効性の確保

- (ア) 調停および企業名公表制度の対象範囲の拡大

⑤ 女性の坑内労働の規制緩和

(5) 2013年均等法施行規則改正

2013年12月24日、均等法施行規則の一部を改正する省令等が公布され、翌2014年7月1日から施行されている（平成25年12月24日厚生労働省令第133号）。その主な内容は次の通りである（厚労省HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000033232.html>）。

① 間接差別となり得る措置の範囲の見直し

コース等別雇用管理における「総合職」の募集または採用に係る転職要件について、総合職の限定を削除し、昇進・職種の変更を措置の対象に追加。これにより、すべての労働者の募集・採用、昇進、職種の変更にあたって、合理的な理由なく、転職要件を設けることは、間接差別に該当することとする。

② 性別による差別事例の追加

性別を理由とする差別に該当するものとして、結婚していることを理由に職種の変更や定年の定めについて男女で異なる取扱いをしている事例を追加。

③ セクシュアル・ハラスメントの予防・事後対応の徹底等(セクシュアル・ハラスメント対策指針の改正)

- (ア) 職場におけるセクシュアル・ハラスメントには、同性に対するものも含まれるものであることを明示。
- (イ) セクシュアル・ハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発にあたっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアル・ハラスメント防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- (ウ) セクシュアル・ハラスメントの相談対応にあたっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアル・ハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- (エ) 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。

④ コース等別雇用管理についての指針の制定

(6) 処遇における性差別と裁判例

労働基準法第4条は、男女同一賃金を規定する。これは、先進諸国のなかでも、もっとも早くに作られた規定で、画期的なものであるとされた。しかし、労働基準法は、賃金以外の側面での男女格差については規定を設けていない。第3条の均等待遇原則にも「性別」を理由とする差別は含まれていない。そのため、均等法ができる以前、多くの企業は、定年年齢、基本給以外の諸手当、昇進・昇格といった面で、性別によって異なった処遇をしてきた。これは1970年代以降の裁判例をみてもあきらかである。たとえば、パートタイマーの契約更新拒否が解雇となるかどうかを争った東芝柳町工場事件（最一小判昭和49・7・22民集28巻5号928頁）、男女別の定年制が問題となった伊豆シャボテン公園事件（最三小判昭和50・8・29労判233号45頁）、日産自動車事件（最三小判昭和56・3・24民集35巻2号300頁）、生理休暇の賃金支給率の減額が問題となったタケダシステム事件（最二小判昭和58・11・25労判418号21頁）、生理休暇の取得を精皆勤手当の計算で欠勤日数とすることが争点となったエヌ・ビーシー工業事件（最三小判昭和60・7・16民集39巻5号1023頁）、産休、生理休暇、育児時間を含めた稼働率80%以下は賃上げを行わないとすることの可否が争われた日本シェーリング事件（最一小判平成元・12・14民集43巻12号1895頁）など、処遇における男女別格差を争った裁判例は後を絶たない。

裁判所による男女平等取扱い法理の発展は、結婚退職制を無効とすることから始まった（住友セメント事件、東京地判昭和41・12・20判時467号26頁）。性別による差別的待遇の禁止と結婚の自由の保障「公の秩序」（民法90条）を構成しており、結婚退職を定める契約は、念書、慣行、就業規則、労働協約の何れを

問わず、合理的理由が認められないかぎり、公序違反として無効となるという法理である。続いて、この法理は女性の若年定年制に及ぼされ（東急機関工業事件、東京地判昭和44・7・1 労民集29巻4号715頁）、女性30歳、男性55歳のような女性若年定年制の定めは、これを正当化する特段の事業がないかぎり、著しく不合理な男女の差別をなすもので「公の秩序」の違反として無効となるとの法理が確立された（菅野2012）。このような法理は、その後の裁判例により、昇進・昇格における差別、差別的整理解雇などにも及ぼされている。

裁判例と均等法制定・改正により、徐々に改善されてきた処遇における男女差別であるが、今後の論点は、間接差別をどうするかに絞られると思われる。

「コース別雇用制度」は、性別を直接の理由とせず、将来企業幹部になることを予定された「総合職コース」や補助的業務に固定される「一般職コース」に分け、それぞれの区分にもとづいて処遇が決められている。そのため、直接的には均等法に違反するとは言い難い（水町2014）。しかし、「総合職コース」の多くは男性、「一般職コース」の多くは女性となっている場合や、一般職の採用をゼロにして、一般事務職として派遣社員を配置する場合などがあり、この「コース別雇用制度」が日本型の間接差別を形成しているという批判もある。また、「世帯主」のみを対象とする住宅手当や家族手当を支給する制度も、現実には夫が世帯主である場合が圧倒的に多いことから、間接差別のひとつであるといわれる。

国は、2013年の均等法施行規則改正時に、コース等別雇用管理指針（平成25年厚生労働省告示第384号）を制定し、コース等別雇用管理を行うにあたって、事業主が留意すべき事項を以下の通りあげている。

- ①「一方の性の労働者のみを一定のコース等に分けること」
- ②「一方の性の労働者のみ特別な要件を課すこと」
- ③「形式的には男女双方に開かれた制度になっている

が、実際の運用上は男女異なる取扱いを行うこと」
このような見直しは差別解消に向けて一歩前進と評価する意見もあるが（藤本2014）、均等法自体が間接差別に対して明確な姿勢を示しているわけではなく、実効性に乏しいといわざるをえない。

<参考資料>

二宮 2002 二宮厚美「ジェンダー論と働く女性の権利」月刊女性&運動 2002・5（2002年）

菅野 2012 菅野和夫『労働法（第10版）』（2012年、弘文堂）

水町 2014 水町勇一郎『労働法（第5版）』（2014年、有斐閣）

藤本 2014 藤本茂「男女雇用機会均等法の政策課題」労働法の争点（2014年）

<その他の参考資料>

中島通子『働く女性のQ&A』（1999年、有斐閣）

浅倉むつ子『男女雇用平等法論』（1991年、ドメス出版）

浅倉むつ子『労働法とジェンダー』（2004年、勁草書房）

女性労働問題研究会編『均等法改正で平等は可能か』（2006年、青木書店）

2. 欧米における雇用差別禁止

(1) 欧米における雇用差別禁止法

アメリカで性差別禁止が初めて明文化されたのは1963年の平等賃金法である。この法律は、性別にもとづく賃金差別を禁止する法律で、「その遂行のために同一の技能、努力および責任を要し、かつ同様の労働条件の下で行われる職務」における同一労働に対して、労働者間で性別による賃金差別を行ってはならないと定める(6条(d)(1))。例外的に賃金格差が認められるのは、賃金格差が年功制度、能力成績による任用制度、生産の量・質による出来高払い制度、その他性別以外の要素にもとづく差異による場合のみである。

翌年に制定された公民権法第7編はさらに包括的な性差別禁止を盛り込んでいる。すなわち、使用者が、人種、皮膚の色、宗教、性別、または出身国を理由として、個人を雇用せず、または雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、または雇用における報酬、条件、権利について、個人を差別することを禁止し、また、人種、皮膚の色、宗教、性別、または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ったり、その他労働者としての地位に不利な影響を与えたりするような方法で、労働者や求職者を制限、隔離、分類することを禁止する(703条(a))。

公民権法第7編の差別規定に「性」が盛り込まれたのは「偶然の産物」であるといわれているが、この偶然によりアメリカは雇用の場における性差別解消を大きく進めることができた。

その後も年5万ドル以上の政府契約を締結し、50人以上を雇用する事業主に対しては一定比率以上の黒人、女性、マイノリティの積極的雇用、訓練、昇進(アファーマティブアクション)を義務づける大統領令11246号の公布(1965年)、公民権法改正による懲罰的損害賠償制度の導入(1991年)など、性差別禁止立法は、日本の均等法と比べると、極めて広範囲で、処

罰も厳しい。ただし、日本と異なるのは、公民権法がすべての使用者に適用されるのではなく、従業員15人未満の企業については適用が除外されている点である。

イギリスには、女性に関する優遇措置や男女平等原則との関連で関係する基本法は存在しない。しかし、1972年のEC加盟により、EC法を遵守する義務を法的に負うことになり、その結果、1957年のEECローマ条約119条(男女同一労働・同一賃金原則)、1975年同一賃金指令、1976年均等待遇指令などEC法の男女平等に関する法原則を自国の法制度の中に取り入れなければならなかった。そこで、政府は、1975年に同一賃金法と性差別禁止法を施行した。

性差別禁止法は、雇用機会、昇進、配転、訓練などにおいて性差別を禁止する法律である。女性が差別的待遇を受けたと判断した場合には、「機会均等委員会」(EOC)へ救済申立てを行うことができる(ただし、罰則はなし)。また、イギリスにおいてもアメリカのアファーマティブアクションと同様のポジティブアクションを導入している。

(2) セクシュアル・ハラスメント

日本では1980年代後半に議論が始まったセクシュアル・ハラスメントであるが、アメリカでは1970年代に問題が表面化し、1980年に雇用機会均等委員会がセクシュアル・ハラスメントに関するガイドラインを出すとともに、セクシュアル・ハラスメント行為が公民権法第7編に違反することが明確にされた。

雇用機会均等委員会のガイドラインは、日本のセクシュアル・ハラスメント指針のモデルとなったものであるが、性的な行為をなすこと、要求することから、性的な嫌がらせをすることまで、幅広くセクシュアル・ハラスメントとしてとらえている。つまり、ある従業員が女性で(または男性で)なかったならば、被るこ

とがないような不快な状況を作り出すことがセクシュアル・ハラスメントとなりえるのである。

セクシュアル・ハラスメントに関する訴訟は、1980年代から数が増えはじめたが、公民権法第7編にもとづく訴訟につき懲罰的損害賠償が請求できるようになった1991年以降は、損害賠償額の高騰化が話題となった。

アメリカに進出している日本企業は、アメリカ法の知識に乏しいためか、セクシュアル・ハラスメント行為の管理が十分でないケースも目立ち、頻繁に訴訟の対象になっている。なかでも有名なのは、米国三菱自動車製造の事件である。1996年、ニューヨークで雇用機会均等委員会は、米国三菱自動車製造（本社・イリノイ州）が長年、女性従業員へのセクシュアル・ハラスメントを放置していたとして、公民権法違反で同社を相手取り、女性1人あたり最高30万ドルの支払いや、退職者の職場復帰などを求める訴えをイリノイ州の連邦地裁に起こしたことから始まった。この事件は、700人の女性が被害にあった可能性があり、同委員会の提訴としては、過去最大規模となったが、両者は、1998年6月に和解金、総額3,400万ドルで和解した（EEOC 1998）。また、1999年には、北米マツダが、元女性従業員に日本人上司からセクシュアル・ハラスメントを受けたと訴えられ、フロリダ州マイアミ連邦地裁により約440万ドルの損害賠償を支払うよう命じられている（Atlanta Business Chronicle 2007）。さらに、2006年には北米トヨタが元CEO秘書からセクシュアル・ハラスメントの訴えを起こされており、日系企業のセクシュアル・ハラスメント対策がお粗末であると指摘されている（BBC News May 3, 2006）。

<参考資料>

EEOC 1998 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Milestones: 1998,"
<http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/milestones/1998.html>
Atlanta Business Chronicle 2007 Atlanta Business Chronicle, "Drawing the line"
<http://www.bizjournals.com/atlanta/stories/2007/06/25/smallb1.html>

<その他の参考資料>

横山和子「日本および欧米における男女の雇用均等」東洋学園大学紀要第8号（2000年）
<http://www.ba.tyg.jp/~yokoyama/EqualEmployment.pdf>
山崎文夫「セクシュアル・ハラスメント」労働法の争点（2014年）

3. ワークライフ・バランス —イギリスの取組み

(1) ワークライフ・バランスとは

ワークライフ・バランスとは、労働者ならびに管理職に就く人が仕事以外に生活を有し、仕事以外での責任や義務が尊重されるべきであるという認識を意味する。ワークライフ・バランスがうまく保たれているということは事業が円滑に運営されているという証明でもある。ワークライフ・バランスは労働者の家庭生活の質の向上だけを意味するのではなく、職場における労働者の貢献度を高めることも意味する。

1980年代以降、欧米では女性の社会進出、家族形態の多様化、そして人口の少子高齢化を背景に男女労働者の意識が変わり、「仕事と生活のバランス（以下、ワークライフ・バランス）」をどう保つかに重きを置くようになり、企業も労働者の志向を受け入れ、環境の整備を試みるところが増えた（BLT特集2006）。たとえば育児・介護休業制度、ワークシェアリング、テレワークなどが例としてあげられる。

かつてこのような施策は「ファミリー・フレンドリー」として位置づけられていたが、ワークライフ・バランスはより広い施策を包含し、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にもとづいている（前掲BLT 特集2006）。したがって、「ライフ（生活）」のなかには育児や介護だけでなく、地域活動、趣味、学習といった活動も含まれる。

以下では、2000年から大々的にワークライフ・バランスキャンペーンをスタートさせ、合計特殊出生率の上昇など一定の効果をあげていると評価されるイギリスの例を紹介する。

(2) ワークライフ・バランス・キャンペーン

EUでは1993年に週労働時間を48時間とする労働時間指令が制定され、時短の動きが活発化した。しかし、イギリスは唯一、週労働時間の適用除外を受けており、他のEU諸国からの反発が大きかった。他方、旧貿易産業省（2009年にビジネス・イノベーション・技能省（BIS）に名称変更）の調査から7割の労働者が柔軟性の高い仕事を求めており、また、約50万人が仕事のストレスから病気になっていることがわかったため、ブレア首相（当時）は2000年3月労働者が仕事とそれ以外の生活の調和を図れる政策—ワークライフ・バランス・キャンペーンを展開することを決めた。

イギリス政府は、フレックスタイムなどを導入する企業にコンサルティング費用を助成する、ワークライフ・バランスのための専用ファンドを設置している（チャレンジファンド）。同ファンドには開始から4年間で約20億円が投じられたが、生産性の向上や離職率の低下といった効果が確認されている。

また、政府からワークライフ・バランス・キャンペーンの実施省に指定された旧貿易産業省では、労働者の就労パターンを時間・場所・休暇の3つの観点から考察し、それぞれの労働者がワークライフ・バランスを保てるよう企業に促した。

各観点におけるワークライフ・バランス支援には次のような制度がある。

① 時間

- ・ パートタイム
- ・ 期間限定の労働時間削減
- ・ ジョブシェアリング（複数の労働者が仕事を分担する）
- ・ 学期間労働（子どもの学校の休暇期間は無給休暇を取る）
- ・ 代替休暇

- ・フレックスタイム
- ・圧縮労働時間制（一労働週の労働日数を短縮し、1日の労働時間を長くする）
- ・年間労働時間制（年間労働時間を設定し、事業の繁閑に合わせて各社員の労働時間を決める）
- ・シフト制
- ・シフトスワッピング制（社員が必要に応じて、社員間でシフトを変更する）
- ・自己管理勤務（日々必要なスタッフとスキルを会社が決めたとうえで、各社員が働きたい時間を提案する）
- ・時間外・休日労働の代休
- ・時差出勤
- ・自発的な一時的短時間勤務
- ・キャリア・ブレイク（社員が長期の休暇を有給または無給で取得する。期間終了後の復職が保障されている）

② 場所

- ・ホームワーキング（フルタイムの在宅就労）
- ・テレワーキング（電話やコンピューターを使いオフィス外で勤務する）

③ 休暇

- ・産前産後休暇・養子休暇
- ・育児休暇
- ・サバティカル休暇
- ・スタディ休暇（仕事関連の研修のための休暇）

(3) 2006年就業家族法

2005年10月、旧貿易産業省は就業家族法案(Work and Families Bill)を発表したが、同案は2006年1月に議会に提出され、6月に成立した(The Work and Families Act 2006)。同法は労働者の仕事と育児の両立を支援し、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、2006年10月1日から施行されている（一部は2007年4月1日施行）。また、同年以降、母親と父親の育児休暇に関する法律(The Maternity and Paternity Leave Act)、法定父親給付および法定養子給付に関する改正規則(The Statutory Paternity Pay (General) and Statutory Adoption Pay (Weekly Rates (Amendment) Regulations 2006)、労働時間改正規則(The Working Time (Amendment) Regulations 2007)など、ワークライフ・バランスに関連した法律や規則(改正規則)が数多く成立している。2014年12月時点での、これらの法律と規則の主な内容は次の通りである。

法定年次休暇	5.6週（一定の要件あり）
通常の出産休暇期間	26週
追加の出産休暇期間	26週(通常の出産休暇と合わせて合計52週)
出産給付の受給資格を得るのに必要な雇用期間	なし
法定出産給付期間	39週
法定出産給付の金額（割合）	最初の6週間については平均賃金の90%、その後は週あたり138.18ポンドまたは平均賃金の90%のいずれか低い方（2014年現在）

出所 gov.uk (2014.12)

<https://www.gov.uk/browse/working/time-off>

(4)ワークライフ・バランスに対する 企業の取組み

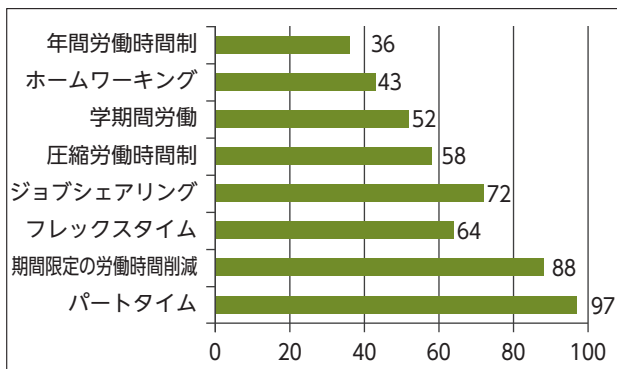
イギリスはワークライフ・バランス政策を開始した後、これまで4回にわたって同政策にもとづく内容を企業が実行しているかなどを含む包括的な調査を行っている。ここでは、第4回調査の内容を簡潔に紹介する。

第4回ワークライフ・バランス企業調査(BIS 2014) (The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013) は2013年5月から9月の間にさまざまな業種、規模の8,500社に対して行われたもので、企業が柔軟な働き方や、出産休暇、父親休暇、労働時間などで、どのような規定を定めているかについて調査している。

同調査によると、何らかの形態の柔軟な働き方を取り入れている企業は90%を超えており、社会に浸透していることがうかがえる。

ただ、制度によっては特定の職種や役職に就く労働者についてのみ取得可能としているケースもあり、企業によってばらつきがみられる。

企業が導入している柔軟な働き方 (単位 %)

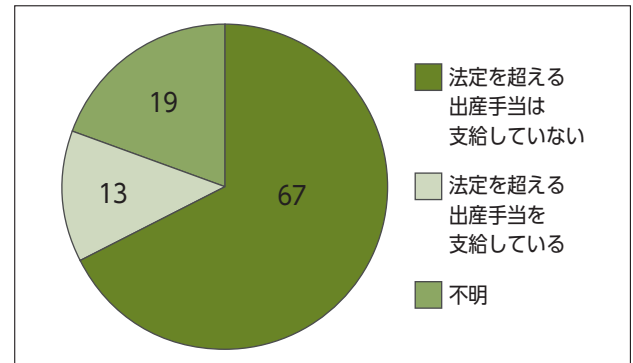


出所 The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013 (BIS 2014) より作成

出産給付については、イギリスでは法定で39週間の給付が使用者に義務付けられている。法定の基準を

超える出産手当を支給しているのはわずかに13%だが、規模の大きい企業ほどその割合は高い。

法定を超える出産手当を支給する企業の割合 (単位 %)



出所 The Fourth Work-Life Balance Employer Survey 2013 (BIS 2014) より作成

父親休暇については、イギリスでは法定で2週間の休暇が父親に与えられる。同調査では、回答企業の37%が過去2年間に父親休暇の権利を得た社員がおり、該当する社員のほぼ全員が出産時に実際に父親休暇を取得したと答えている。この数字は前回調査(第3回調査)よりも大きく上昇している。2011年の改正によって一定の条件の下、最高6カ月間の追加父親休暇が認められることになり、64%の企業がこの改正を認識していると回答している。しかし、実際に追加の父親休暇を上限まで取得した社員は該当者の15%にすぎなかった。また、8割強の企業は男性社員がパートナーの出産前の通院に付き添うことを認めていた。

(5) ワークライフ・バランス政策の効果

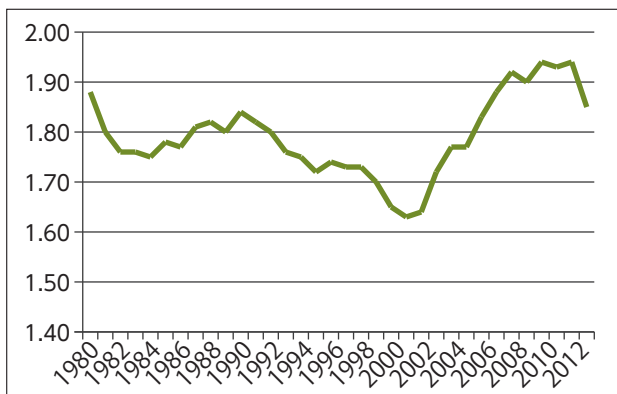
ワークライフ・バランス政策がスタートしてから10年以上が経過した。同政策が出生率にプラス効果を発揮していると考えられるほか、女性の労働市場参加率上昇や働く母親の会社への定着率の上昇に貢献しているという調査結果がでている。たとえば、ビジネス・イノベーション・技能省によると、育児休暇を取得した後に転職する母親の割合は、2002年には41%であったが、2007年には14%に激減している(BIS 2010)。

もし、ワークライフ・バランスの普及が、企業に対して財政面や人事管理面でのメリットを与え、出生率の上昇にも貢献するのであれば、この政策を拡大しない手はない。イギリスが就業家族法を制定し、より労働者と家族にやさしい制度を拡充する方向性を示したのはこう考えたからに違いない。

日本もイギリスをはじめとする欧米におけるワークライフ・バランス支援の動きを見逃しているわけではない。次項で日本の取り組みとイギリス以外の先進国の動きを簡潔に紹介したい。

イギリスの合計特殊出生率の推移 (2008年～2013年 イングランドおよびウェールズ)

(単位 %)



出所 Office for National Statistics (ONS)

<参考資料>

BIS 2014 Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)," 2014.
<https://www.gov.uk/government/publications/fourth-work-life-balance-employer-survey-2013>

<その他の参考資料>

労働政策研究・研修機構「ワークライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」労働政策研究報告書No.151 (2012年)

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0151.htm>

みずほ情報総研「英国におけるワークライフバランス推進に向けた取り組みとその実態」(2010年)

http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_13/pdf/s1.pdf

労働政策研究・研修機構「国際的な動向(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)」Business Labor Trend 2006年1月号(2006年)

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>

Department for Business, Innovation and Skills, "Work and Families Act 2006 Evaluation Report," 2011.

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100430155636/>

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/10-844-work-families-act-2006-evaluation>

4. ワークライフ・バランス

—日本の取組み

(1) 男女共同参画法と

ファミリー・フレンドリー施策

1999年に制定された男女共同参画法は、家庭生活における活動と他の活動の両立を規定している（6条）。男女共同参画基本計画においても、男女が共に職業生活と家庭生活、地域生活を両立することができる基盤の整備について指摘している（内閣府2002）。

男女共同参画会議は、2001年7月、「仕事と子育ての両立支援策の方針について」を閣議決定し、仕事と子育ての両立支援策を打ち出した。同閣議決定は、「両立ライフへ職場改革」、「待機児童ゼロ作戦」、「必要な地域すべてに放課後児童対策を」など5つの柱立てに沿って、それぞれ具体的目標および施策を示し、2004年度までに実施することを目標とした。

また、育児・介護休業取得者の円滑な職場復帰のプログラムを実施した事業主等に対し、「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」を支給するとともに、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させた事業主に対し、「育児休業代替要員確保等助成金」を支給している。育児・介護休業法は、育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止、時間外労働の制限、勤務時間短縮等の措置の対象となる子の年齢の引き上げ（2001年改正）、男性の育児休業を取得しやすくし、子育て期の短時間勤務制度や所定外労働の免除を義務付けたり（2009年改正）することで、仕事と育児の両立を促進している。

厚生労働省では、1999年からファミリー・フレンドリー企業に向けた取組みを積極的に行っており、その成果があがっている企業等を、「ファミリー・フレンドリー企業」として表彰している。

「ファミリー・フレンドリー企業」とは

ファミリー・フレンドリー企業とは、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組みを行う企業をいい、具体的には以下の4つの柱からなる。

- ①法を上回る基準の育児・介護休業制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度をもっており、かつ、実際に利用されていること
- ③仕事と家庭の両立を可能にするその他の制度を規定しており、かつ、実際に利用されていること
- ④仕事と家庭との両立がしやすい企業文化をもっていること

出所 厚生労働省HP

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/>

(2) ファミリー・フレンドリーからワークライフ・バランスへ

日本は、ファミリー・フレンドリー施策を中心に、労働者が「仕事と家庭」の両立を図れる職場作りに力を入れてきたが、ようやく、ワークライフ・バランスの推進についても力を入れるようになってきた。

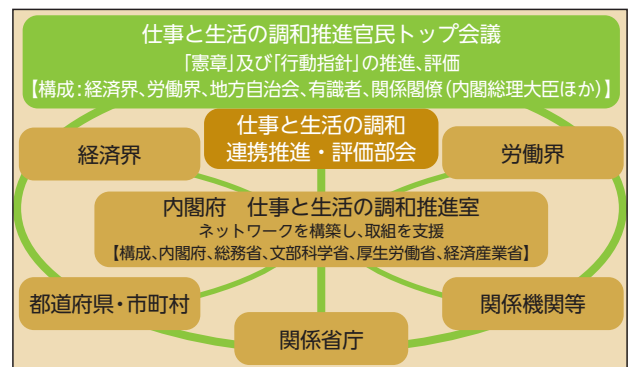
ファミリー・フレンドリーとワークライフ・バランスの違いは何か。ワークライフ・バランスは、家庭生活以外の趣味、学習、地域活動が含まれるという点でファミリー・フレンドリーよりも範囲が広い。これまで仕事を優先してきた労働者も自分自身の生活を重視して、QOLを高めるべきではないかという考えが根底にある。

しかし、日本では、ワークライフ・バランスは子育て支援策、あるいは女性活用策としてとらえられがちである（武石 2006）。名前を変えただけで中身は変わっていない。しかも、たとえ男女労働者を対象としても、男性労働者が制度を利用するケース、利用できるケースはまれである。これではワークライフ・バランスが日本に浸透することはない。

欧米の取組みをみると、たとえば、オランダでは労働時間調整法（2000年）にもとづき、労働者が労働時間を短縮したり、延長したりする権利を持っている。労働者が労働時間の短縮・延長の要求をした場合、企業は合理的かつ重大な事業上の理由がないかぎり、拒否することはできず、要求の理由を尋ねることもできない。またスウェーデンではサバティカル休暇制度を導入したり、ベルギーではタイムクレジット制を導入するなど男女労働者がともに仕事以外の活動に時間をかけられるよう取り組んでいる（以上、Todd 2004）。

(3) 日本のワークライフ・バランスへの取組み

日本におけるワークライフ・バランスの実現に向けての第一歩は、2007年12月18日の「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において策定された「仕事と生活の調和（ワークライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」であろう。厚生労働省が、本憲章及び行動指針を踏まえて、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進、仕事と家庭の両立支援の取組みといった施策を推進するほか、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」を設け、ネットワークの構築と取組みの支援を本格的にスタートさせた。



出所 内閣府HP

<http://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html>

これを受けて地方公共団体では、たとえば、北海道、千葉県、兵庫県、横浜市、大阪市など20以上の都道府県や市区町村がワークライフ・バランスに貢献した企業や事業所を表彰しているほか、青森県、茨城県、新潟県などでは、育児または介護休業取得中の労働者に対して、生活資金の融資や貸付を行っている。また、東京都、秋田県、福井県、兵庫県などでは、両立支援を行う企業（一定の要件あり）に対して奨励金や助成金を支給している（内閣府HP <http://www.cao.go.jp/wlb/local/pdf/wlb-category.pdf>）。

一方、多くの企業も、従業員の生活事情に配慮した

柔軟な働き方を実現するために、育児・介護諸制度の充実、取得促進に注力している。具体的な例では、育児支援として、法定を超える育児休業・育児短時間勤務制度の拡充、育児に関わる経済的支援、職場復帰支援の充実、男性の育児休業取得の促進、事業所内保育所の設置などがあげられる。また、労働時間の適正化や働き方の改革への取組みとしては、年次有給休暇の計画的取得・連続取得の促進、ノー残業デーの徹底、在宅勤務・テレワークの導入などがあげられる（経団連2014）。

労働者が充実した家庭生活を送り、趣味や関心事にあてる時間を持つことができれば、おのずから仕事のモチベーションもあがるはずである。結果的には生産性の向上、欠勤率の改善といったメリットを企業も享受できる。このように各企業がワークライフ・バランスの推進に真剣に取り組む時期がきている。

<参考資料>

内閣府 2002 内閣府「男女共同参画白書」平成14年版（2002年版）
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h14/index.html>

武石 2006 武石恵美子「ワーク・ライフ・バランス再考」ビジネス・リーダー・トレンド 2006年1月号
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>

Todd 2004 Sheri Todd, "Improving Work-Life Balance -What Are Other Countries Doing?" Labour Program, Human Resources and Skills Development Canada, 2004.

経団連 2014 日本経済団体連合会「企業のワーク・ライフ・バランス取り組み状況—ワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集（概要）—」（2014年）
https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022_gaiyo.pdf

<その他の参考資料>

前田正子「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」日本労働研究雑誌No.503（2002年）

脇坂明『日本型ワークシェアリング』（2002年、PHP新書）

脇坂明「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（2001年、東京大学出版会）

川口章「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」日本労働研究雑誌No.503（2002年）

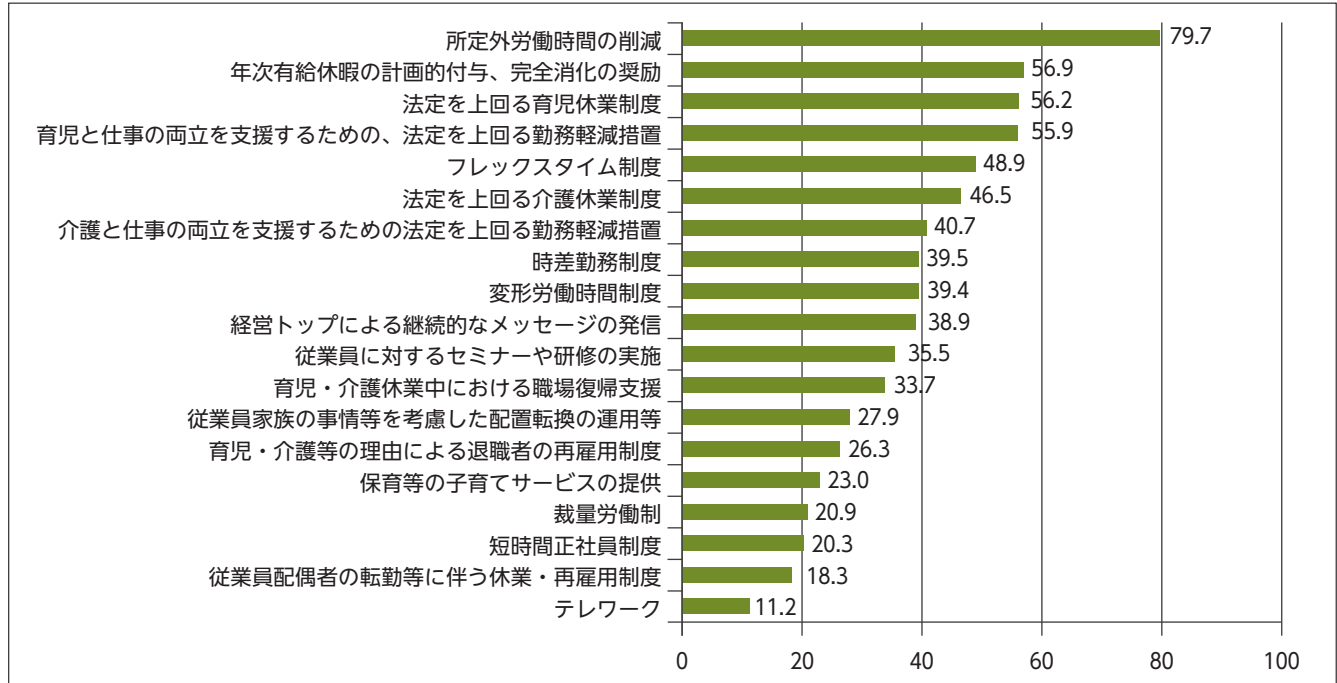
BLT 特集 2006 「国際的な動向（特集ワークライフ・バランス—欧米の動向とわが国への示唆）」Business Labor Trend（2006年1月）
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/index.html>

労働政策研究・研修機構「ヨーロッパにおけるワークライフ・バランス」（2008年）
<http://www.jil.go.jp/institute/chosa/2008/08-045.htm>

労働政策研究・研修機構「ワーク・ライフ・バランス比較法研究<最終報告書>」労働政策研究報告書No.151（2012年）
<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/0151.htm>

企業のワークライフ・バランス施策に関する取組み状況

(単位 %)



出所 経団連 2014

参考資料のURL一覧(本文に記載のないものも含む)

No.	資料名	出所
1	女性の活躍推進等に関する調査	厚生労働省「平成25年度(2013年度)雇用均等基本調査の概況」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf
2	育児休業制度等に関する調査	厚生労働省「平成25年度(2013年度)雇用均等基本調査の概況」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf
3	介護休業制度等に関する調査	厚生労働省「平成25年度(2013年度)雇用均等基本調査の概況」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-25r-07.pdf
4	働く女性に関する対策の概況	厚生労働省「平成25年(2013年)版働く女性の実情」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/13c.pdf
5	働く女性の状況(2013年)	厚生労働省「平成25年(2013年)版働く女性の実情」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/13b.pdf
6	イギリス企業のワークライフ・バランスへの取組み	Department for Business, Innovation and Skills, "Fourth work-life balance employer survey (2013)," 2014. https://www.gov.uk/government/publications/fourth-work-life-balance-employer-survey-2013
7	ワーク・ライフ・バランスに関する政府の取組	内閣府「仕事と生活の調査推進」HP(政府の取組み) http://www.cao.go.jp/wlb/government/index.html
8	ワーク・ライフ・バランスに関する地域の取組	内閣府「仕事と生活の調査推進」HP(地域の取組み) http://www.cao.go.jp/wlb/local/index.html
9	企業のワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況	日本経済団体連合会「企業のワーク・ライフ・バランスへの取組み状況ーワーク・ライフ・バランス施策の推進に関する企業事例集(概要)ー」(2014年) https://www.keidanren.or.jp/policy/2014/022.html

Works University 労働政策講義 2015

13. ジェンダー・性差別禁止・ワークライフ・バランス

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日

2015 年 3 月 25 日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター
〒100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2 グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルートホールディングス
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2015 年 3 月)

また、ご使用のパソコン環境によりリンクしない場合がございますので、ご了承ください。

その際は直接URLを入力するか検索をお願いいたします。

Works University 2015

労働政策講義

13. ジェンダー・性差別禁止・ワークライフ・バランス

リクルートワークス研究所

〒100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/