

Works University

# 労働政策講義 2024

## 13 ジェンダー / 性差別禁止 / ワーク・ライフ・バランス



# 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	1
<b>1. ジェンダー論と性差別禁止</b>	<b>3</b>
(1) 女性労働の歴史	3
(2) ジェンダー論と均等法	3
(3) 1997年均等法改正	4
(4) 2006年均等法改正	5
(5) 2013年均等法施行規則改正	5
(6) 2016年均等法改正	6
(7) 女性活躍推進法の制定	6
(8) 処遇における性差別と裁判例	7
<b>2. 欧米における雇用差別禁止</b>	<b>9</b>
(1) 欧米における雇用差別禁止法	9
(2) セクシュアル・ハラスメント	10
<b>3. ワーク・ライフ・バランス—英国の取り組み</b>	<b>12</b>
(1) ワーク・ライフ・バランスとは	12
(2) ワーク・ライフ・バランスを支える法制度	12
(3) ワーク・ライフ・バランスに対する企業の取り組み	13
(4) 英国のワーク・ライフ・バランスの現状	14
<b>4. ワーク・ライフ・バランス—日本の取り組み</b>	<b>16</b>
(1) 男女共同参画社会基本法	16
(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	16
(3) 日本におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み	16
地方公共団体によるWLB推進に向けた取り組み内容	19
<b>参考資料のURL一覧</b>	<b>20</b>

# 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

日本において「ワーク・ライフ・バランス」を促進する政策が導入されて15年以上が経過した。2007年12月、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたのがその始まりである。その後、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえて、さまざまな取り組みが重ねられ、社会に「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が徐々に浸透してきたが、その達成度は、依然として低いレベルにある。

その例として、男性労働者の育児休業取得率を見ると、ワーク・ライフ・バランス政策導入時の2007年度はわずか1.56%だったが、2022年度は17.13%で

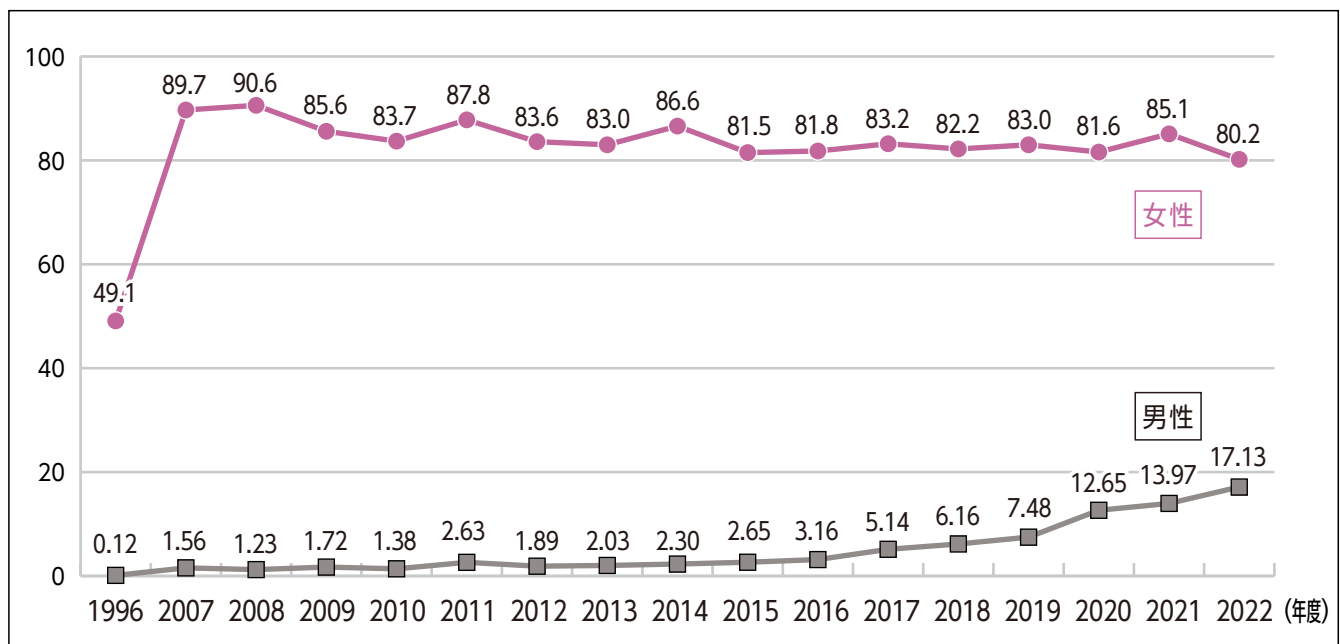
あり、飛躍的に伸びているものの（図表1）、女性と比較すると、依然として取得率は低い。

育児休業の取得期間も男性と女性では大きく異なる。2020年4月1日から2021年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は「12カ月～18カ月未満」が34.0%と最も高く、次いで「10カ月～12カ月未満」が30.0%、「18カ月～24カ月未満」が11.1%であったが、男性は「5日～2週間未満」が26.5%と最も高く、次いで「5日未満」が25.0%、「1カ月～3カ月未満」が24.5%であった（厚生労働省2022）。男性の取得期間は、半数以上が2週間未満と短い。

また、最新の調査「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）によると、男性の育児休業等平均取得日数は46.5日だった（厚生労働省2023〈1〉）<sup>1</sup>。

図表1 育児休業取得率の推移

（単位：％）



出所：厚生労働省 2023 〈2〉

<sup>1</sup> なお、同調査によると、2022年度（令和4年度）の男性の育児休業取得率は、46.2%だった。

2021年6月に、育児・介護休業法が改正され（2022年4月1日から段階的に施行）、男性の育児休業取得促進のための「産後パパ育休」などが新たに設けられ、以前よりは取得が容易になっているが、十分な日数が取得できているかどうかは疑問である。

厚生労働省は、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の育児と仕事の両立を推進する「イクメンプロジェクト」を2010年度から実施しているが、さらなる規模の拡大や創意工夫がなければ、今以上の前進は難しい。企業が、男性が育児休業を取得しやすい環境を整備し、それを「スタンダード」にしていくには、環境を形成している「人」の意識や考え方を変える必要があり、法制度を変えるだけでは十分ではない。男性の育児休業の取得に対する議論がさらに活発化すれば、そこからワーク・ライフ・バランスへの理解と促進につながるだろう。

#### 〈参考資料〉

厚生労働省 2022 厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」結果概要（2022年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r03/07.pdf>

(last visited March 25, 2024)

厚生労働省 2023 〈1〉 厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001128241.pdf>

(last visited March 25, 2024)

厚生労働省 2023 〈2〉 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」結果概要（2023年）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf>

(last visited March 25, 2024)

## 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』に描かれたような繊維工場に雇われた無数の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「法の下での男女平等」が保障され、それに基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、未婚でも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、専業主婦として家事・育児に専念したあと、子育てが一段落する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「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（以下、女子差別撤廃条約）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、ほか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り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「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等女子労働者の福祉の増進に関する法律」（以下、均等法）を制定した（同年6月1日公布、1986年4月1日施行）。

### (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、「つくられた性別」を意味することが多い。ジェンダー論者は、「ジェンダー」は、社会につく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、特に性差別的な取り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基に形成されており、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」を基に、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り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、均等法の制定が実現した。

当初の均等法は、法的拘束力を持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「ごり法」と酷評を受けた。たとえば、調停は労働者または会社側のいずれかが調停の申し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つくることは、働く女性のためだけでなく、少子高齢化が進むなかで、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 6 月 18 日、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) 1997 年均等法改正

1997 年改正均等法は、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」（第 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り扱いをしてはならない」（第 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、女性のみでの募集・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機会均等調停会議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変更するよう指導している。



## 1997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	双方の同意が条件	
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・ハラスメント対策	事業主の配慮義務	規定なし	

出所：筆者作成

1997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、均等法および労働基準法の一部を改正する法律案が可決し、成立した（同年6月21日公布、2007年4月1日施行）。改正の主な内容は次のとおり。

## 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) 差別的取り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、雇い止めについて規定）
- (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り扱いの禁止

- (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り扱いの禁止
- (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日から施行された。その主な内容は次のとおりである。

## 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り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うえ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、その発生の恐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恐れがある場合や、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恐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) 2016年均等法改正

2016年3月31日、均等法の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が公布された（一部2017年1月1日施行）。均等法第9条第3項は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いをしてはならないと定めるが、本改正では、新たに防止措置義務が追加された（同法第11条の2）。

#### (7) 女性活躍推進法の制定

##### ① 女性活躍推進法の制定

2014年、労働政策審議会雇用均等分科会は、「2020年に指導的地位に占める女性の割合30%」の実現に向けて、女性の活躍推進を着実に前進させるための総合的な枠組みの検討を行った。同年9月30日に公表された「女性の活躍推進に向けた新たな法的枠組みの構築について」建議では、女性の活躍推進が日本社会にとって喫緊の課題であり、短期間で集中的な取り組みを進める必要があるとしたうえで、下記の5点を盛り込んだ法的枠組みの構築を求めた。

- ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析
- ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表
- ③ 女性の活躍の現状に関する情報公表
- ④ 認定制度
- ⑤ 履行確保措置

同建議の内容を踏まえて、2015年8月28日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、女性活躍推進法）が成立した（同年9月4日公布・施行、一部2016年4月1日施行）。なお、同法は10年間の時限立法で、国は事業主行動計画の策定に関する指針を告示し、労働者数301人以上の事業主に対して、上記①～⑤のうち、①～③について女性が活躍できる行動計画の策定・公表を義務付けた（労働者が300人以下の民間事業主については努力義務）。

同法の基本方針は下記のとおり。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供およびその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要



な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能とすること

- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

## ② 2019年改正

2019年5月29日、女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、同年6月5日に公布された。主な改正内容は以下のとおり。

### (ア) 一般事業主行動計画の策定義務等の対象拡大

一般事業主行動計画の策定・届出義務および自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大される（施行：公布後3年以内の政令で定める日、2022年4月1日）。

### (イ) 女性活躍に関する情報公表の強化

常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、情報公表項目について、

- 職業生活に関する機会の提供に関する実績
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

の各区分から1項目以上公表する必要がある（施行：公布後1年以内の政令で定める日、2020年6月1日）。

### (ウ) 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設する（施行：公布後1年以内の政令で定める日、2020年6月1日）。

## ③ ハラスメント対策の強化

2019年の女性活躍推進法改正と同時に、労働施策総合推進法、均等法、および育児・介護休業法が

改正され、ハラスメント対策が強化された<sup>2</sup>。

- (ア) 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記
- (イ) パワーハラスメント防止対策の法制化
- (ウ) セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化

具体的には、事業主は、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならないことなど、これに起因する問題に対する労働者の関心と理解を深め、その雇用する労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう研修を実施するなど、必要な配慮を行い、事業主自身がハラスメント問題に関する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うという、責務を負う。一方、労働者は、ハラスメント問題に関する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に注意を払い、事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力するという、責務を負う。これらが法律上明確化された。

## (8) 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、先進諸国の中でも、最も早くにつくられた規定で、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見てもあきらかである。

これまでの代表的な裁判例をいくつか紹介すると、

<sup>2</sup> 施行日は2020年6月1日だが、中小事業主については2022年3月31日まで努力義務または対象外とする。

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年7月22日民集28巻5号927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年8月29日労判233号45頁）、日産自動車事件（最三小判昭和56年3月24日民集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年11月25日労判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年7月16日民集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ものの可否が争われた日本シェーリング事件（最一小判平成元年12月14日民集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り扱い法理の発展は、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年12月20日判時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は「公の秩序」（民法第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、労働協約のいずれを問わず、合理的理由が認められない限り、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年7月1日労民集20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情がない限り、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2019）。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、それぞれの区分に基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2020）。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1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挙げている。

- 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り扱いを行うこと」

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得ない。

#### 〈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 2019 菅野和夫『労働法（第12版）』（2019年、弘文堂）

水町 2020 水町勇一郎『労働法（第8版）』（2020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、有斐閣）

## 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

米国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 (Equal Pay Act of 1963) である。この法律は、性別に基づく賃金差別を禁止するもので、「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 (第 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基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 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964) 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、個人を雇用しない、もしくは解雇すること、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ている。

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 (第 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、この偶然により米国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) を義務付ける大統領令第

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、米国の性差別禁止立法は、日本の均等法と比べると、きわめて広範囲で、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。

一方、英国は、1970 年に同一賃金法 (Equal Pay Act 1970) を制定していたが、1973 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 (Treaty of Rome) 第 119 条 (男女同一労働・同一賃金原則)、1975 年同一賃金指令<sup>3</sup>、1976 年均等待遇指令<sup>4</sup>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。その一環で、政府は、1975 年に性差別禁止法 (Sex Discrimination Act 1975) を制定した。

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) へ救済申し立てを行うことができる (ただし、罰則はなし)。また、英国においても米国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。

英国は、2000 年代以降、性差別禁止・平等確保措置に関する法律等の統合の作業を進め、2010 年に平等法 (Equality Act 2010) が成立した。同一賃金法は同法に置き換えられる形で廃止された。

3 正式名称は、Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

4 正式名称は、Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

平等法は、同一賃金法の規定に加えて、従業員間の賃金に関する情報交換の禁止条項を雇用契約に設けることの違法化や、企業等への男女間賃金格差等に関する情報公開の義務化に関する規定などを盛り込んでいる。

## (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、米国では1970年代に問題が表面化し、1980年に雇用機会均等委員会(EEOC)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。

EEOC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捉えている。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つくり出すことがセクシュアル・ハラスメントとなり得る。

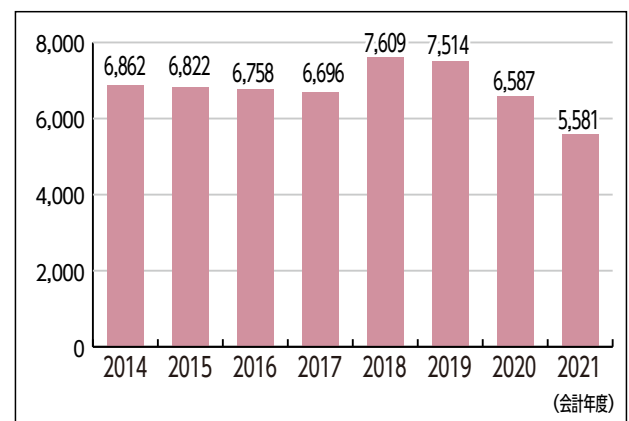
セクシュアル・ハラスメントに関する訴訟は、1980年代から数が増え始めたが、公民権法第7編に基づく訴訟につき懲罰的損害賠償が請求できることになった1991年以降は、損害賠償額の高騰化が話題となった。

米国に進出している日本企業は、米国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EEOC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人当たり最高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年には北米トヨタ自動車が元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)。

EEOCによると、近年のセクシュアル・ハラスメント関連の届け出は年間5,000～8,000件である(図表2)。2014～2017年度は6,000件台で推移していたが、2018～2019年度は7,500件を超えるまでに増加した。これは2017年に起こった「#MeToo運動」<sup>5</sup>の影響による(EEOC 2022)。

図表2 EEOCにおけるセクシュアル・ハラスメント関連の届け出受理件数の推移 (単位:件)



出所: EEOC 2022

5 2017年に米国の映画プロデューサーのハーヴェイ・ワインスタインによる多数のセクシュアル・ハラスメントが公になり、これを機に多くの著名人が「自分もセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたことがある」と公表したのがきっかけで世界中に広がった社会運動。

## 〈参考資料〉

EEOC 1998 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "EEOC History: 1990-1999" (1999)

<https://www.eeoc.gov/history/eeoc-history-1990-1999> (last visited March 24, 2024)

Atlanta Business Chronicle 2007 Atlanta Business Chronicle, "Drawing the line" (2007)

<https://www.bizjournals.com/atlanta/stories/2007/06/25/smallb1.html> (last visited March 24, 2024)

EEOC 2022 U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "EEOC Data Highlight" (2022)

<https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2022-04/Sexual%20Harassment%20Awareness%20Month%202022%20Data%20Highlight.pdf> (last visited March 12, 2024)



### 3. ワーク・ライフ・バランス —英国の取り組み

英国では、2000年3月に、当時のブレア首相が、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）を展開したのが公式なワーク・ライフ・バランス政策の始まりである。それ以降、国としては法律を整備し、企業レベルでは柔軟な働き方を取り入れるなど、さまざまな分野でワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる。

ここでは、英国におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組みを紹介する。

#### (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。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挙げられる。

かつてこのような施策は「ファミリー・フレンドリー」として位置付けられていたが、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基づいている。したがって、「ライフ

（生活）」の中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。

英国政府は、2000年にワーク・ライフ・バランスのための取り組みを実施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・チャレンジ基金」(Work-Life Balance Challenge Fund)を設置した。後の研究調査で、同基金には生産性の向上や離職率の低下といった効果があったことが確認されている (Nelson 2003)。

#### (2) ワーク・ライフ・バランスを支える法制度

##### ① 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。同案は2006年1月に議会で提出され、同年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目指すもので、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 and Statutory Adoption Pay 〈General〉 and the Statutory Paternity Pay 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。



### ② 2014年フレキシブル・ワーキング規則

英国は、2014年6月、2002年フレキシブル・ワーキング規則を修正する2014年フレキシブル・ワーキング規則を定めた。

主要な変更は、26週以上勤務しているすべての労働者は、フレキシブル・ワーキングを求めることができるようになったという点である（ただし、過去12カ月間に既に同様の請求をしている場合は除く）。もともと、同規則は、労働者にフレキシブル・ワーキングの請求をする権利を与えるもので、フレキシブル・ワーキングの権利を与えるものではない。

フレキシブル・ワーキングには以下の類型が含まれる。

- ジョブシェアリング
- 在宅勤務
- パートタイム勤務
- 圧縮労働時間制度<sup>6</sup>
- フレックスタイム
- 年換算労働時間<sup>7</sup>
- 時差勤務
- 段階的引退

### ③ 2014年子どもおよび家族法

2014年子どもおよび家族法（Children and Families Act 2014）は、育児および養子縁組に関するサービスの向上や子どもの福祉の保証等について定めた法律だが、労働者が出産や育児のために休暇を取得する権利や法定の育児手当についても規定する。また、同法は、これまで育児や介護をする労働者のみに認められていた柔軟な働き方を請求する権利をすべての労働者に認めるよう拡大した。

6 通常より少ない日数でフルタイムの所定労働時間の勤務を行うこと。

7 所定労働時間を年換算し、コアタイムを除く勤務日数・時間を、労働者が自由に決定する制度。

### ④ 2023年雇用関係(フレキシブル・ワーキング)法

2023年7月20日、雇用関係（フレキシブル・ワーキング）法（Employment Relations (Flexible Working) Act 2023）が制定された。同法は1996年雇用権法第80F条および第80G条を改正するもので、労働者から雇用主に対する柔軟な働き方に関する要求の上限回数が、12カ月間に1回から2回に改められ、回答までの期間が3カ月以内から2カ月以内に短縮された<sup>8</sup>。労働者にとっては、より柔軟な働き方がしやすくなると期待できる。2024年4月6日施行。

### (3)ワーク・ライフ・バランスに対する企業の取り組み

英国はワーク・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基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。2013年の第4回調査を最後に、同様の調査は実施されていないので、少々古い第4回調査の内容を簡潔に紹介する<sup>9</sup>。

「第4回ワーク・ライフ・バランス企業調査」(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（BIS 2014）。

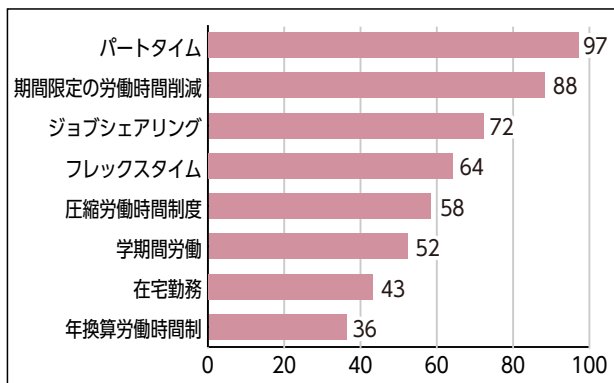
8 詳細は、Legislation.gov.uk, “Employment Relations (Flexible Working) Act 2023” <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/33/enacted>を参照。

9 同調査はDepartment for Business, Innovation and Skills(ビジネス・イノベーション・技能省、BIS)が実施していたが、同省は2016年に整理され、Department for Business, Energy and Industrial Strategy(ビジネス・エネルギー・産業戦略省、BEIS)へと再編された。そのため、同調査が継続されなくなった可能性がある。なお、BEISは2023年に整理され、その機能は3つの新設の省へ移管されている。

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見られる。

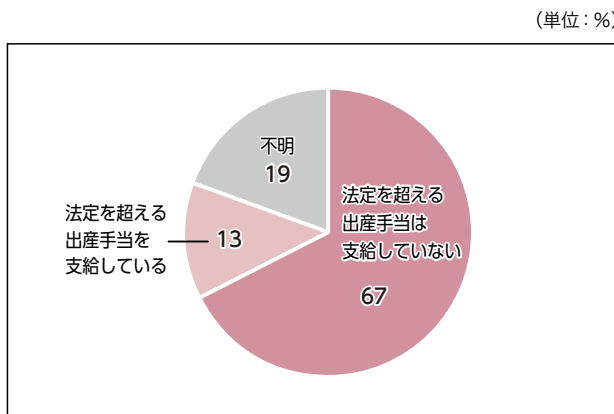
図表3 企業が導入している柔軟な働き方 (単位：%)



出所：BIS 2014

出産給付については、英国では法定で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。

図表4 法定を超える出産手当を支給する企業の割合 (単位：%)



出所：BIS 2014

父親休暇については、英国では法定で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「パートナーの出産時に実際に父親休暇を取得した」と回答している。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。

#### (4) 英国のワーク・ライフ・バランスの現状

ワーク・ライフ・バランス政策が始まってから約20年以上が経過した。「出生率が上昇した<sup>10</sup>」「女性の労働市場参加率が上昇した」という肯定的な見解がある一方で、ワーク・ライフ・バランスの状況は改善の余地があるという見方もある。

英国人材開発協会(Chartered Institute of Personnel and Development、以下CIPD)が2023年に行った「2023年CIPDよい仕事インデックス調査報告」(CIPD Good Work Index 2023: Survey Report)では、大多数の労働者は「ワーク・ライフ・バランスがある程度図れている」と回答している一方で、25%の人が「仕事のために仕事以外の責任を果たすのが難しい」と回答している(CIPD 2023)。

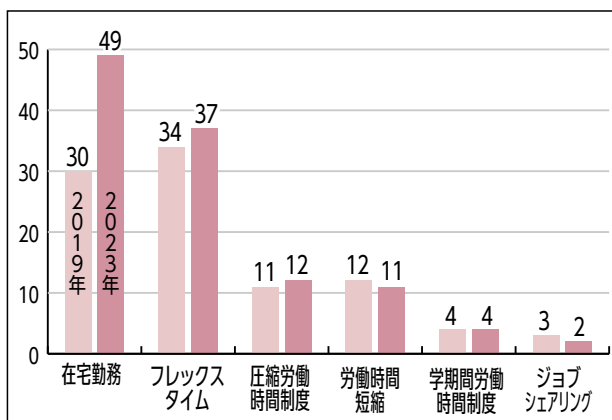
同調査によると、フレックスタイムや在宅勤務と

10 実際のところ、2000年代前半に1.7を切っていた英国の合計特殊出生率は、2000年代後半から2010年代前半にかけて1.8を上回るまでに改善し、2012年には1.94にまで上昇した。この頃、政府のワーク・ライフ・バランス政策が功を奏したという評価が見られた。しかし、2013年以降、合計特殊出生率は再び下降傾向になっている。2023年の合計特殊出生率は1.76(Office for National Statistics)。

いったフレキシブル・ワーキングの類型は一般的になりつつあり、在宅勤務は49%の労働者が、フレックスタイムは37%の労働者が職場で利用可能だと回答している。2019年の同調査と比較すると、いずれも導入率が上昇している（図表5）。しかし、これらの制度を利用できない環境で働く人も依然として多い。在宅勤務は44%、フレックスタイムは46%が利用不可であり、圧縮労働時間制度やジョブシェアリングなどについては利用不可の職場が圧倒的に多い（図表6）。

ワーク・ライフ・バランスは仕事の満足度だけでなく、労働者の健康にも大きな影響を与えると、複数の研究調査が指摘しており、企業はフレキシブル・ワーキング制度をより積極的に導入していくことを検討するべきであろう<sup>11</sup>。

図表5 フレキシブル・ワーキング制の導入率 (単位:%)



出所：CIPD 2023

図表6 フレキシブル・ワーキング制の導入率と利用率 (単位:%)

過去12カ月	導入済みで、利用がある	導入済みだが、利用はない	導入していない
在宅勤務	49	5	44
フレックスタイム	37	13	46
圧縮労働時間制度	12	20	60
労働時間短縮	11	29	50
学期間労働時間制度	4	12	74
ジョブシェアリング	2	13	75

出所：CIPD 2023

〈参考資料〉

Nelson 2004 Adirian Nelson et al., "The Evaluation of the Work-Life Balance Challenge Fund" Employment Relations Research Series No. 32 (2004)

[https://www.tavinstitute.org/wp-content/uploads/2013/02/Tavistock\\_Report\\_Evaluation\\_work\\_life\\_balance\\_2003.pdf](https://www.tavinstitute.org/wp-content/uploads/2013/02/Tavistock_Report_Evaluation_work_life_balance_2003.pdf) (last visited March 24, 2024)

BIS 2014 Department for Business Innovation and Skills, "The Fourth Work-Life Balance Employer Survey (2013)" BIS RESEARCH PAPER NO. 184 (2014)

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf> (last visited March 4, 2024)

CIPD 2023 Chartered Institute of Personnel and Development, "CIPD Good Work Index 2023" (2023)

<https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf> (last visited March 4, 2024)

11 ワーク・ライフ・バランスの仕事や健康への影響について論じた文献には、Andrea Gragnano, Silvia Simbula & Massimo Miglioretti, "Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance" IJERPH, MDPI, vol. 17 (3) (2020) などがある。

## 4. ワーク・ライフ・バランス —日本の取り組み

### (1) 男女共同参画社会基本法

1999年に制定された男女共同参画社会基本法は、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（第6条）。男女共同参画基本計画においても、男女がとも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。これは、「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また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り扱いの禁止、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ること（2009年改正）で、仕事と育児の両立を促進している。

### (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づくりに力を入れてきたが、近年はワーク・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捉えられがちである（武石2006）。名前を変えただけで中身は変わっていないという批判もある。しかも、たとえ男女労働者を対象としていても、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ろう。

### (3) 日本におけるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

#### ① 国によるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

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」（以下、憲章）および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下、行動指針）であろう（内閣府2010）。厚生労働省が、本憲章およ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り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」推進サイトを設け、ネットワークの構築と取り組みの支

援を本格的にスタートさせた。

その後、2010年には政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、政労使トップによる新たな合意が結ばれている（内閣府 2010）。

行動指針では、2020年までの達成を目指す13項目の数値目標を設定した（内閣府 2015）。2021年の発表では13項目中、3項目が達成済みまたはほぼ達成、8項目が順調でないものの進捗している、2項目が進捗していないという結果であった（内閣府 2021）。

#### 行動指針の数値目標

	数値目標設定指標	2020年の目標値
①	就業率（20～64歳）	80%
②	時間当たり労働生産性の伸び率	実質GDP成長率に関する目標より高い水準
③	フリーターの数	124万人
④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	すべての企業で実施
⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	5%
⑥	年次有給休暇取得率	70%
⑦	メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	100%
⑧	短時間勤務を選択できる事業所の割合	29%
⑨	自己啓発を行っている労働者の割合（正社員）	70%
⑩	第1子出産前後の女性の継続就業率	55%
⑪	保育等の子育てサービスを提供している数（3歳未満児の認可保育所等）	116万人
⑫	男性の育児休業取得率	13%
⑬	6歳未満の子どもを持つ夫の育児・家事関連時間	1日当たり2時間30分

■は目標達成を表す  
出所：内閣府 2015 を参考に作成

近年では、2018年6月29日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）が制定された（同年7月6日公布）。日本が直面している、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く人のニーズの多様化」といった課題を解決するための第一歩として制定された法律であり、ワーク・ライフ・バランスの推進につながっている。

#### ② 地方公共団体によるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

地方公共団体レベルでの取り組みは、上述の2007年「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」の策定時から始まった。厚生労働省や内閣府の取り組みを受けて、多くの地方公共団体は、ワーク・ライフ・バランスに貢献した企業や事業所を表彰、登録、あるいは認定し<sup>12</sup>、企業・団体に対する経済的支援制度を設置し<sup>13</sup>、個人向け経済的支援制度を設置<sup>14</sup>しているほか、さまざまなワーク・ライフ・バランス推進に向けた取り組みを展開している（内閣府 2022）。

東京都では、従業員が生活と仕事を両立しながら、生き生きと働き続けられる職場の実現に向け優れた取り組みを実施している中小企業などを「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として選定し、その取り組みをライフ・ワーク・バランスの普及促進イベントなどで公表している<sup>15</sup>ほか、女性の活躍

12 登録・認定・認証制度があるのは46都道府県11政令指定都市、表彰制度があるのは31都道府県と10政令指定都市。

13 企業に対する奨励金・助成金制度があるのは16都道府県と2政令指定都市、融資制度があるのは24都道府県と9政令都市。

14 個人向けの経済的支援制度を設置しているのは18都道府県と3政令指定都市。

15 東京都TOKYOはたらくネット <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/lwb/ikiiki/> (last visited March 10, 2024)



推進に取り組む企業や団体と個人に「東京都女性活躍推進大賞」を贈呈している<sup>16</sup>。

一方、横浜市では、ワーク・ライフ・バランス推進を目指し、企業、NPO・市民活動団体、行政などが連携した、横浜市ワーク・ライフ・バランス推進実行委員会を軸に、市民については「地域における父親育児支援講座」<sup>17</sup>などを実施し、企業については「よこはまグッドバランス企業認定」<sup>18</sup>などを行っている。

### ③ 企業によるワーク・ライフ・バランスへの取り組み

企業の多くは、従業員の生活事情に配慮し、多様で柔軟な働き方を実現するために、育児・介護諸制度の充実、取得促進などに注力している。具体的には、転勤制度の廃止や縮小、退職者の就業継続支援、リモート勤務やシェアオフィスでの就労、社内外の副業、休日・休暇制度の柔軟化などが挙げられる。そうした取り組みによって、業績アップ、採用応募者数の増加、離職率の減少、業務の効率化、経費の節減といった効果が出ているという（内閣府 2023）。

また、日本経済団体連合会では、日本の経済的発展と国内外の社会課題の解決を両立し、快適で活力に満ちた生活ができる人間中心の社会（Society 5.0）を実現するため、意識と実態の変革を促す働き方改革の推進に向けた活動「働き方改革 toward Society 5.0」を展開し、年休取得促進キャンペーンなど、さまざまな取り組みを実施した（2021年3月末で終了）。

一方、日本商工会議所では、ワーク・ライフ・バランスの向上を目指して、「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」の提供や、「若者・女性の活躍推進～中小企業のための情報ポータルサイト～」での情報提供を行っている（内閣府 2020）。

〈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）  
[https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h14/zen-tai/2002-honbun.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h14/zen-tai/2002-honbun.pdf) (last visited March 6, 2024)

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  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2006-01/p1.pdf> (last visited March 6, 2024)

内閣府 2010 内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の新合意について」仕事と生活の調和推進官民トップ会議（2010 年）  
<https://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/gaiyou.pdf> (last visited March 6, 2024)

内閣府 2015 内閣府・仕事と生活の調和推進サイト「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（5 数値目標）（2015）  
[https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier\\_html/20html/pdf/besshi01.pdf](https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/pdf/besshi01.pdf) (last visited March 6, 2024)

内閣府 2021 内閣府男女共同参画局「共同参画」令和 3 年 8 月号（2021 年）  
[https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202108/202108\\_02.html](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202108/202108_02.html) (last visited March 6, 2024)

内閣府 2022 内閣府「令和 4 年度 地方公共団体（都道府県・政令指定都市）におけるワーク・ライフ・バランス推進施策一覧」（2022 年）  
<https://www.cao.go.jp/wlb/local/r4suishin-list.html> (last visited March 6, 2024)

内閣府 2023 内閣府「仕事と生活の調和推進のための調査研究～多様で柔軟な働き方推進に向けた企業の取組に関する調査（取組事例集）」（2023 年）  
[https://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb\\_r0503/2.pdf](https://www.cao.go.jp/wlb/research/wlb_r0503/2.pdf) (last visited March 6, 2024)

内閣府 2020 内閣府「仕事と生活の調和レポート 2019」（2020 年）  
[https://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-19/h\\_pdf/zentai.pdf](https://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-19/h_pdf/zentai.pdf) (last visited March 6, 2024)

16 東京都生活文化スポーツ局 <https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/taisho.html> (last visited March 10, 2024)

17 横浜市「父親育児支援」<https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/kosodate-kyoiku/kosodateshien/titoyaiukujisien.html> (last visited March 10, 2024)

18 横浜市「よこはまグッドバランス企業認定」<https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/seisaku/torikumi/danjo/balance/hyoshou.html> (last visited March 10, 2024)



地方公共団体によるWLB推進に向けた取り組み内容(表彰・登録・認定制度や経済的支援制度以外の取り組み)

都道府県・政令指定都市	WLB推進に向けた取り組み
秋田県	①秋田県版庁内テレワーク実証実験 ②育児プランシートの提出義務づけ ③「あきた女性活躍・両立支援センター」による企業への総合的支援
山形県	女性の新規就業支援・女性活躍支援事業
福島県	①知事によるイクボス面談 ②在宅勤務、サテライトオフィスの整備
茨城県	いばらき働き方改革推進月間
栃木県	とちぎ女性活躍応援団事業
埼玉県	「働き方改革推進期間(7月～11月)」
千葉県	ノー残業デー強化月間
東京都	①キャリアデザインコンテンツ ②若者がキャリアデザインを知るサイト「WILLキャリアッジ」
富山県	男性の育児休業取得促進事業
福井県	「共家事」促進事業
静岡県	職員のための男女共同参画セミナー
愛知県	あいちワーク・ライフ・バランス推進運動
滋賀県	業界団体と連携した中小企業テレワーク導入等支援事業
大阪府	ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間の実施
兵庫県	地域拠点の開設(阪神事務所・姫路事務所)
奈良県	育児休業取得促進事業補助金
和歌山県	企業における研修責任者に対する人権研修
鳥取県	しまね・とっとりワーク・ライフ・バランスキャンペーン
島根県	家族はチームだ！しまね・とっとりワーク・ライフ・バランスキャンペーン
広島県	イクボス同盟ひろしま
山口県	ワーク・ライフ・バランス推進出前講座
徳島県	ダイバーシティ実現！育休推進事業
佐賀県	大学生へのワーク・ライフ・バランス優良企業周知業務
大分県	おおいたイクボス宣言
宮崎県	WLB推進月間の設置
<b>計</b>	<b>25</b>
さいたま市	ワーク・ライフ・バランス推進事業
相模原市	①相模原市職員のための仕事と家庭の両立応援プラン ②テレワーク(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク) ③さがみはら子ども応援プラン 第2次相模原市子ども・子育て支援事業計画
静岡市	①プレミアムフライデー推進事業 ②人事評価制度におけるWLB目標及び達成に向けた具体目標の設定
大阪市	大阪女性きらめき応援会議構成団体と連携した啓発
堺市	堺市職員ワーク・ライフ・バランス計画
神戸市	あすてっぷコワーキング
福岡市	福岡市働く人の介護サポートセンター事業
<b>計</b>	<b>7</b>
<b>合計</b>	<b>32</b>

出所：内閣府 2022

## 参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	育児休業取得率の推移	厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」の結果概要（2023年） <a href="https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf">https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r04/07.pdf</a>
2	米国：EEOCにおけるセクシュアル・ハラスメント関連の届け出受理件数の推移	U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "EEOC Data Highlight" (2022) <a href="https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2022-04/Sexual%20Harassment%20Awareness%20Month%202022%20Data%20Highlight.pdf">https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2022-04/Sexual%20Harassment%20Awareness%20Month%202022%20Data%20Highlight.pdf</a>
3	英国：企業が導入している柔軟な働き方	Department for Business Innovation and Skills, "The Fourth Work-Life Balance Employer Survey (2013)" BIS RESEARCH PAPER NO. 184 (2014) <a href="https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf">https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf</a>
4	英国：法定を超える出産手当を支給する企業の割合	Department for Business Innovation and Skills, "The Fourth Work-Life Balance Employer Survey (2013)" BIS RESEARCH PAPER NO. 184 (2014) <a href="https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf">https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7eb49aed915d74e6225f52/bis-14-1027-fourth-work-life-balance-employer-survey-2013.pdf</a>
5	英国：フレキシブル・ワーキング制の導入率	Chartered Institute of Personnel and Development, "CIPD Good Work Index 2023" (2023) <a href="https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf">https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf</a>
6	英国：フレキシブル・ワーキング制の導入率と利用率	Chartered Institute of Personnel and Development, "CIPD Good Work Index 2023" (2023) <a href="https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf">https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2023-pdfs/2023-good-work-index-report-8407.pdf</a>
7	行動指針の数値目標	内閣府・仕事と生活の調和推進サイト「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（5数値目標）（2015） <a href="https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/pdf/besshi01.pdf">https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/pdf/besshi01.pdf</a>
8	地方公共団体によるWLB推進に向けた取り組み内容	内閣府「令和4年度 地方公共団体（都道府県・政令指定都市）におけるワーク・ライフ・バランス推進施策一覧」（2022年） <a href="https://www.cao.go.jp/wlb/local/r4suishin-list.html">https://www.cao.go.jp/wlb/local/r4suishin-list.html</a>

## 労働政策講義 2024

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 主幹研究員)

### 制作

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

### 発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024年6月12日発行

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  
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
© Recruit 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: 2024年4月)

# Works University

## 労働政策講義 2024

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

<https://www.works-i.com>