

ワーク・ライフ・バランスの実現にむけた施策とその課題

——育児・介護と労働の両立支援策を中心に——

高 畠 淳 子

はじめに

一九九〇年の一・五七ショックを皮切りに、わが国では「少子化対策」の観点から、子育て支援策を中心とする家庭と仕事の調和を図る施策が展開されてきた。その施策は、「エンゼルプラン」「新エンゼルプラン」に代表される「子どもを生き育てやすい環境の整備」といった女性労働者を主な対象としたものに始まり、二〇〇二年九月に厚生労働省において取りまとめられた「少子化対策プラスワン」では、「子育てと仕事の両立支援」に加え、「男性を含めた働き方の見直し」を含んだ総合的な取組が推進されるに至る。二〇〇三年七月には、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援することを目的とする次世代育成支援対策推進法が制定された。⁽¹⁾

他方で、子育てに限らず私生活全般と仕事のバランス(ワーク・ライフ・バランス)⁽²⁾を図ることも注目が集まり、

労働時間の短縮をはじめとする働き方の見直しも含んだ広範な施策の必要性が指摘されている。⁽³⁾「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」の改正法として成立した「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」においても、単に労働時間の短縮を図るだけでなく、労働者の健康と生活に配慮しつつ労働時間等の設定を改善することが目的とされており、ワーク・ライフ・バランスの視点が取り入れられているといえよう。⁽⁴⁾

このように、子育て支援から始まった施策は、男女労働者を対象とするものへ、さらに働き方の見直し、国・地方公共団体・事業主という社会全体での取組みの推進と、その内容を拡充しつつある。しかしながら、二〇〇五年の合計特殊出生率は一・二六と過去最低を更新し、少子化の傾向に歯止めはかかっていない。このことは、ワーク・ライフ・バランスの視点が法に取り入れられるに至ったものの、その実現にはまだ課題が残されていることを示す。そこで本稿では、労働者に対する育児・介護支援制度を取り上げ、これらの利用促進が法的にどのように担保されているかに注目する。

なお、本稿は、「ワーク・ライフ・バランス」の実現に寄与する施策のうち、子育て・介護を担う労働者に対するものを取り上げるが、こうした家庭の責任を担わない労働者をも対象とする総合的な視点の重要性を否定するものではない。⁽⁶⁾また、育児・介護を行う労働者への支援策には、①休業や労働時間を調整するための制度、②休業により減少する所得を補う金銭給付、③育児・介護の負担を軽減するサービス給付があり、十分な効果を得るにはこれら三つを総合的に実施することが必要である。⁽⁷⁾このうち②の所得保障給付としては、雇用保険法に基づく育児・介護休業給付がある。両給付の給付額は休業前賃金のおよそ四〇％と、年次有給休暇や健康保険法による出産手当金に比べると定額で、かつ受給者も雇用保険の一般被保険者と限定的である。⁽⁹⁾また、③の育児・介護サービスは、待機児童ゼロ作戦をはじめとする保育所の設置・拡充、あるいは介護保険法による民間介護サービス事業の活用などを通じて整備が進められている

が、地域差の解消や質の向上⁽¹⁰⁾といった面でなお検討すべき課題は残されている。しかし、本稿は生活——とりわけ育児と介護——と仕事のバランスを実現する施策に注目し、差し当たり育児・介護休業および育児・介護休業給付といった労働者を対象とした支援制度を取り上げる。

まず第一章では、育児・介護休業と労働時間の調整といった、子供や要介護者のいる労働者への支援制度を概観する。次いで第二章では、これらの措置の実施状況に注目し、その実情を分析・評価する。第三章では、育児・介護支援策の利用促進策を「構造的アプローチ」に着目して考察する。最後に、若干のまとめと残された課題について触れることとする。

注

- (1) 平成一八年版『少子化社会白書』二二頁以下。
- (2) 「ワーク・ライフ・バランス」との表現について、『少子化社会白書』・前掲注(1)は、「勤労者が仕事と生活のどちらか一方のみではなく、ともに充実感を持てるように双方の調和を図ること」と定義付ける(六二頁)。
- (3) 『少子社会白書』・前掲注(1)六二頁以下。
- (4) 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(平成四年法律第九〇号)は、当初、労働者の多様な働き方とさらなる短促進を内容とする「仕事と生活の調和を図るための環境整備法案」(仮称)として検討されていた。同法の成立の背景には、労働者の所定外労働への割増賃金の支払い義務付けや産業別最低賃金の廃止等、均衡処遇の原則などを含む多岐にわたる内容であったため、労使間の意見調整が難航し、一括法としての法案提出は見送られるという経緯がある。渡邊木綿子「労働行政——時短促進法を改正、「労働時間設定改善法(仮)」Business Labor Trend 二〇〇五年二月号三五頁。
- (5) 平成一七年人口動態統計(確定数)の概況。
- (6) 武石氏は、ワーク・ライフ・バランスを働く者すべての課題とし、大沢氏は、女性労働者を主な対象とした家庭と仕事の調和を図る施策をファミリー・フレンドリー施策、従業員すべての働き方の見直しを内容とする仕事と生活の調和を図る施策

をワーク・ライフ・バランス施策として区別する。また前田氏は、イギリスで全労働者を対象とするワーク・ライフ・バランス施策が取り入れられた背景には、ファミリー・フレンドリー施策が進むことで子を持たない労働者の不公平感が増したことがあると指摘する。私見では、通常「ライフ」は人の生活・人生全般を指す語として用いられるため、正確には「ワーク・プライベートライフ・バランス（仕事と私生活の調和）」と表するのが妥当と考える。しかし、「ワーク・ライフ・バランス」の語は徐々に定着しつつあるので、差し当たり本稿でも「ワーク・ライフ・バランス」を用いることにする。武石恵美子「ワーク・ライフ・バランス再考」Business Labor Trend 二〇〇六年一月号一頁、大沢真知子『ワークライフバランス社会へ』岩波書店（二〇〇六）七頁、前田信彦「欧州における長期休暇制度——ワーク・ライフ・バランス施策の試み」日本労働研究雑誌 五四〇号（二〇〇五・七）四九頁。

(7) 少子化社会対策推進専門委員会報告も、少子化対策として、保育サービスの充実、働き方の見直し、仕事と家庭・育児の両立支援、経済的負担の軽減といった施策を総合的に展開することが効果的であろうと指摘する（同委員会報告書『これからの少子化対策について』二〇〇六年五月）。

(8) 育児や介護のために短時間勤務制度を利用したために減少した所得を補填する給付や、子の看護休暇に対する公的給付は設けられていない。

(9) 所定労働時間が週二〇時間以下の労働者や六五歳以降に新たに雇い入れられた者などは、育児・介護休業をしても、育児・介護休業給付を受給できないことになる。育児・介護休業給付の問題点については、水島郁子「育児・介護休業給付」日本社会保障法学会編『講座社会保障法第二巻』二六四頁（法律文化社、二〇〇一）を参照。

(10) 厚生労働省発表の「保育所の状況（平成一七年四月一日）等について」によると、首都圏（埼玉・東京・神奈川）、近畿圏（大阪・兵庫）の五都府県（政令指定都市・中核都市含む）及びその他の政令指定都市・中核市の待機児童の合計は一万七、二四五人で、全待機児童者数の七三・九％を占める。http://www.mhlw.go.jp/topics/2005/09/tp0921-2.html

(11) 例えば、介護老人福祉施設の個室の割合を見ると、年々増加はしているが、二〇〇四年段階で四〇・八％である（平成一六年「介護サービス施設・事業所調査結果の概要」）。http://www.mhlw.go.jp/youkei/saikin/hw/kaigo/service04/kekka5.html

第一章 労働者に対する育児・介護支援措置の概要

ここでは、家庭的責任を担う労働者に用意される育児・介護休業と短時間勤務措置等の労働時間の調整のための制度を取り上げ、その内容を確認する。

第一節 育児・介護休業法の成立と発展

育児や介護を担う労働者にとって最も重要な役割を果たすのは、育児・介護休業法であろう。同法は、少子高齢化社会への対応、また女性労働者の能力の活用という観点から、一九九一年に育児休業を対象とする法として制定され、一九九五年には介護休業をも含む育児・介護休業法に改正された。さらに二〇〇四年の改正では、対象労働者の範囲の拡大、看護休暇制度の導入が実施されている。同法は、制定以来、性別にかかわらず労働者に休業の権利を保障し、また休業のみならず、働きながらの育児・介護も可能とする仕組みをも規定している。

第二節 家庭的責任を担う労働者への措置

使用者は、子がいる、あるいは介護の必要のある家族のいる労働者に対して、休業（A）あるいは労働時間の調整（B）の措置を講じなければならない。（B）の労働時間の調整には、（B―1）勤務時間短縮等の措置と（B―2）時間外労働の制限・深夜業の免除がある。

一．育児を担う労働者への措置

(一) 育児休業制度——対象労働者と休業期間

一歳未満の子を養育する労働者（日々雇用労働者は除く）は、育児休業をすることができ、使用者は、労働者からの休業申出を拒否することはできない（育介五条、六条一項）。有期雇用労働者については、更新が繰り返され、実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には育児休業の対象となる。また、同一の使用者に引き続き雇用された期間が一年以上あり、かつ、子が一歳に達した後も引き続き雇用されることが見込まれる有期雇用労働者も、育児休業の申し出が可能である（育介五条一項）。

ただし、①雇用されてから一年に満たない者、②一年以内に雇用関係が終了する者、③週所定労働日数が二日以下の者、④配偶者が常態として子を養育できる者等は、労使協定によって対象者から除かれる（育介六条）。

従来、有期雇用労働者は、長期的な休業となりうる育児休業制度に適さないとしてその対象から除かれていた。しかし、有期雇用労働者の数が年々増加し、その多くが労働契約の更新を繰り返して継続雇用されている状況を踏まえ、二〇〇四年改正法により有期雇用労働者であっても比較的長期の雇用が予定されている者は対象に含められるに至った。⁽¹²⁾ 育児休業取得者の大半を占める女性は、有期雇用労働者である可能性が高いのだが、改正法によりこうした者も制度の利用が可能となった。⁽¹³⁾

休業期間は原則として一年、子一人につき一回であり、休業期間を分割して利用することはできない。子が一歳に達した後も育児休業が必要と認められる場合（入所可能な保育所が見つからない、配偶者が傷病等のために育児ができないなど）には、最長六ヶ月育児休業を延長することができる（育介五条三項）。また、使用者は、一歳から三歳までの子を持つ労働者に対して三歳まで育児休業期間を延長する（A）か、勤務時間短縮等の措置（B-1）を実施しなければならぬ（育介二三条一項）。さらに、小学校就学前の子を持つ労働者に対しても、使用者は努力義務の形ではある

が、(A)あるいは(B-1)の措置をとることが求められている(育介二四条一項)⁽¹⁵⁾。

(二) 就労中の育児支援措置——労働時間の調整と看護休暇制度

勤務時間短縮等の措置(B-1)は、育児休業を補充、あるいは代替する措置として位置づけられている。この(B-1)とは、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等の便宜供与のことを指す(育児・介護休業法施行規則三四条一項)。

ここで注目しなければならないのは、(B-1)について使用者が義務付けられるのは、複数の中から最低限ひとつを講じることという点である。すなわち、労働者は、個々の措置について請求権を有しているわけではない。複数の措置からの選択制としたことで、事業所の実情に応じた措置の実施が可能となるが、他方で、労働者にとってマイナスの面もある。というのは、どの措置を選択するかは使用者に委ねられていることから、労働者のニーズを反映しないまま使用者にとって最も安易な措置が導入される可能性を指摘しうるからである⁽¹⁶⁾。この導入された措置と労働者のニーズの間の矛盾については、後述する。

時間外労働の制限・深夜業の免除(B-2)については、使用者は、小学校入学前の子を持つ労働者の請求に応じて実施しなければならない。労働者が子の養育のために請求した場合は、使用者は制限時間(一月二四時間、一年一五〇時間)を超えて労働時間を延長してはならず、午後一〇時から午前五時までの間、労働させてはならない⁽¹⁷⁾。

また、小学校就学前の子が負傷、あるいは疾病にかかった場合に利用できる看護休暇制度も設けられた(育介一六条の二)。休暇日数は、子の人数にかかわらず一年間に五日までである。一定の労働者(①雇用期間が六ヶ月に満たない労働者、②一週間の所定労働日数が二日以下の労働者)については、労使協定で適用除外とすることが可能である。しかし、育児・介護休業と異なり、常態として子を養育できる配偶者がいる労働者を対象外とすることはできない。なぜ

なら、子の看護が必要となったその日に、当該配偶者が子の看護をできるとは限らないからである⁽¹⁸⁾。対象労働者が看護休暇の申し出をした場合、使用者は、経営困難、業務の繁忙等のような理由があっても拒否することはできず、看護休暇を取得する日を変更する権限も持たない⁽²⁰⁾。年次有給休暇の取得や時間外労働の制限・深夜業の免除については、「事業の正常な運営を妨げる」事由が存在すれば、使用者は、前者については時季変更権を行使し（労基三九条四項但書）、後者については労働者の請求を拒否することができる（育介一七条一項但書、一九条一項但書⁽²¹⁾）。看護休暇には、使用者による日の変更や請求の拒否といった余地が残されていないことから、特定の日に休暇を取得するという労働者の権利性がより強化されているといえる。

そのほか、就業の場所の変更を伴う配転に際して、使用者は労働者の子育て状況に配慮することが義務付けられる（育介二六条）。

このように、育児・介護休業法では就労中の育児支援策が複数設けられており、これらが十分に活用されればワーク・ライフ・バランスのとれた柔軟な働き方をなしうる。支援策の実際の利用状況については、第二章で確認する。

（三）育児休業、看護休暇と不利益取り扱い

労働者が休業請求権を有していても、休業した結果何らかの不利益を被るのであれば実際に休業することは困難となる。そこで、育児・介護休業法は、労働者が育児休業・看護休暇の申し出をし、休業したことを理由とする解雇その他の不利益な取り扱いを禁止している（育介一〇条、一六条の四）。不利益取り扱いの典型例には、解雇、契約更新の拒否、労働契約内容の変更の強要、降格、減給・賞与等における不利益な算定、不利益な配置転換、就業環境を害する行為などがある⁽²²⁾。

二、介護を担う労働者への措置

介護の必要な家族をもつ労働者に対しては、九三日までの休業（A）と労働時間の調整（B）という二種類の支援措置が用意されており、育児休業制度との類似点が多い。（B）には、（B―1）勤務時間短縮等の措置と（B―2）時間外労働の制限・深夜業の免除がある。

（一）介護休業制度——対象者と休業期間

要介護状態にある家族を持つ労働者は、要介護者一人について要介護状態ごとに一回、通算九三日までの休業を取得することができる（育介一五条）。育児・介護休業法における要介護状態とは、負傷、疾病または身体上・精神上の障害により、常時介護を必要とする状態を指す（育介二条三号）。要介護者は家族に限られ、①配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母は同居・扶養の有無にかかわらず対象家族に含まれ、②祖父母、兄弟姉妹および孫については同居と扶養が要件となっている（育介二条四号、同法施行規則二条、三条）。従来、同一の対象家族については一回の休業しか認められていなかったが、二〇〇四年改正により複数回の取得が可能となった（育介一条二項）。

使用者は、労働者（日々雇用の者を除く）からの介護休業の申し出を拒否することはできない（育介一二条一項）が、①雇用されてから一年に満たない者、②九三日以内に雇用関係が終了する者、③週所定労働日数が二日以下の者については、労使協定で適用除外とすることができる（育介一二条二項、同法施行規則二三条）。但し、育児休業と異なり、他に介護者がいる労働者を対象外とすることはできない。

（二）就労中の介護支援措置

介護の必要な家族のいる労働者についても、子を持つ労働者と同様、就労しながらの介護を容易にする措置が用意されている。勤務時間短縮等の措置（B―1）には、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上

げ・繰り下げ、介護サービスの費用等の助成がある（育児休二三条二項、同法施行規則三四条二項）。これらの支援措置を利用できる期間は、介護休業の期間と合わせて九三日間と限定的である。

また、家族の介護を担う労働者が請求した場合は、使用者は一月二四時間、一年一五〇時間の制限時間を超えて労働をさせてはならず、深夜業を免除しなければならぬ（B-2、育介一八、二〇条）。さらに、努力義務ではあるが、介護休業期間を延長するなどより柔軟な対応が使用者に求められている（育介二四条二項）。加えて、介護を担う労働者の配転についても、使用者の配慮義務が定められている（育介二六条）。

(三) 介護休業中の不利益取り扱いの禁止

介護休業についても、休業したことを理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止する規定が設けられている（育介一六条）。詳細は、第一章第二節一・(三)にゆだねる。

注

(12) 田中佐智子「育児休業・介護休業の対象範囲の拡大及び子の看護休暇制度の創設」時の法令一七三六号八頁。

(13) 育児休業取得者のうち男性労働者は約三・九%にとどまっている（二〇〇四年度「女性雇用管理基本調査」）。

(14) 平成一七年版『働く女性の実情』によると、週労働時間三五時間未満の短時間労働者一、二六六万人に対し、女性は八八二万人で、およそ七〇%になる（二〇〇五年）。

(15) 実際に独自の取り組みを行う企業の例として、平一七年度にファミリーフレンドリー企業として表彰されたソニー（株）では、育児休業を一歳六ヶ月又は一歳到達後の翌年度の四月一五日までに（配偶者が無職でも可）、介護休業は一年に延長している。松下電器産業（株）も同種の制度を設けている。（株）東芝では、育児休業は子が三歳に達するまで、同一の子について三回まで取得可（配偶者が無職でも可）、介護休業は通算一年に延長している。いずれの企業においても、男性労働者の休業取得実績がある。 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/09/h0929-1a.html>

- (16) 労働政策研究報告書No.五〇『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を——』労働政策研究・研修機構(二〇〇六)五頁、五三頁以下。
- (17) 時間外労働の免除については、日々雇用の者、雇用期間が一年未満の者、配偶者(内縁の者を含む)が常態として子の養育ができると認められる者、一週間の所定労働日数が二日以下の者が除かれ(育介一七条)、深夜業の免除には、日々雇用の者、雇用期間が一年未満の者、保育ができる同居の家族がいる者、一週間の所定労働日数が二日以下の者、所定労働時間の全部が深夜にある者が除かれる(育介一九条)。
- (18) 先見労務管理「特集・改正育児・介護休業法Q&Aと規定例」先見労務管理二〇〇五年三月一〇日号二二頁、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」第四、三(一)(平一六・一二・二八職発第一二二八〇〇一号、雇児発第一二二八〇〇二号)。
- (19) 田中佐智子「育児休業・介護休業の対象範囲の拡大及び子の看護休暇制度の創設」時の法令一七三六号(二〇〇五)一一頁、通達・前掲(18)第四、三(一)。
- (20) 先見労務管理・前掲注(18)一二頁。通達・前掲注(18)第四、三(一)。
- (21) 育児を理由とする時間外労働の制限あるいは深夜業の免除の対象となるのは、他に介護を任せられる同居の家族がいない労働者である(注(17)、注(23)を参照)。したがって、時間外労働の制限や深夜業免除の請求は、育児・介護の必要性が差し迫った状況でなされることを考慮し、労基三九条四項但書の「事業の正常な運営を妨げる」に比べ、育介一七条一項但書・一九条一項但書のそれの方が狭いと解釈すべきである。相澤美智子「育児介護責任と時間外・深夜労働」労働法律旬報一四三九・一四四〇号(一九九八年)三〇頁、川田知子「働き方の多様化と育児介護休業法の進展」季刊労働法二二三号(二〇〇六年夏季)一八頁。
- (22) 「子の養育又は介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」第二、三(二)(平一六・一二・二八厚生労働省告示第四六〇号)
- (23) 対象から除かれる労働者についても、前掲注(17)の子の養育を行う労働者の場合にほぼ相当するが、他に介護の可能な家族がいる労働者も時間外労働の制限を請求することができる(育介一八条、二〇条)。

第二章 各制度の利用状況

以上みてきたように、日本では休業・労働時間の調整制度、さらにその間の賃金の減少を補う金銭給付がそれぞれ用意されており、これらを用いて労働者は個々の事情や考えに応じた就労と育児・介護を行いうる。

では、実際にもそうした柔軟な就労が可能となっているのだろうか？ここで、平成一七年度「女性雇用管理基本調査」をもとに⁽²⁴⁾、上述の法制度の利用状況を見ることでこの点を確認したい。

第一節 育児支援策の利用状況

まずは、育児休業制度の取得率と復帰率をみる。出産した女性労働者の取得率は七二・三％で復帰率は八九・〇％、男性労働者の休業取得率は〇・五％で復帰率は九四・九％であった。平成一六年度の調査結果と比べると、女性労働者の取得率、復帰率はともに上昇しており、育児休業制度の利用は着実に浸透しつつあるといえる。これに対し男性の取得率は低く、平成一六年度の〇・五六％からさらに低下している。男性労働者の中にも、育児休業の取得を望む者はあり、その割合は長時間労働であるほど高まる。⁽²⁵⁾ 今後は、労働時間の短縮はもろんのこと、勤務時間短縮等の措置も含めた育児支援措置について、男性労働者の利用状況を改善するための取り組みが重要となろう。

続いて、勤務時間短縮等の措置（B-1）の導入状況と利用率をみる（表1）。実際に何らかの措置を導入している事業所は四一・六％である。複数の措置のうち、使用者がいずれを採用したかを確認すると、短時間勤務制度が七五・四％と最も高く、次いで所定外労働の免除（五五・八％）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（四四・六％）、フレックスタイム制（一三・九％）と続く（制度を導入した企業を対象。複数回答可）。

表 1 育児のための勤務時間短縮等の措置の導入割合と育児休業復職者に占める利用者割合

(複数回答)

総計	措置を導入している事業所割合	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	1歳以上の子どもを対象とする育児休業	措置を導入していない事業所割合	
		割合	割合	割合	割合	割合	割合	割合		
導入率	100.0%	41.6%	31.4%	5.8%	18.5%	23.2%	1.0%	1.7%	9.3%	58.4%
		100.0%	75.4%	13.9%	44.6%	55.8%	2.3%	4.2%	22.5%	
利用率	*1	30.3%	18.1%	25.7%	14.2%	46.1%	9.5%			
	*2	18.2%	2.8%	8.9%	7.0%	4.4%	0.9%			

*1 制度あり事業所における育児休業復職者に占める利用者の割合（勤務時間短縮等の措置のある事業所において、H16.4.1～H17.3.31までに復職した者のうち、H17.10.1までの間に利用を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む。）の割合）

*2 女性育児休業復職者に占める利用者の割合（H16.4.1～H17.3.31までに復職した者のうち、H17.10.1までの間に利用を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む。）の割合）

出典：「平成17年度女性雇用管理基本調査」第15表より作成

次に、育児休業後に復職した者が各制度をどの程度利用したかをみる。ここでは、すでに制度が設けられている事業所のみを対象とした場合と全事業所を対象とした場合とで結果に差が生じる。制度の存在する事業所のみを対象とする、最も利用率が高いのは事業所内託児施設四六・一％であり、導入率の低い措置が上位に来る。続いて、短時間勤務制度三〇・三％、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げで二五・七％、フレックスタイム制一八・一％、所定外労働の免除一四・二％、育児費用の援助九・五％となる。他方で、全事業所を対象とすると、短時間勤務制度一八・二％、始

業・終業時刻の繰上げ・繰下げ八・九％、所定外労働の免除七・〇％、事業所内託児施設四・四％、フレックスタイム制二・八％となり、利用率は余り高くない。

勤務時間短縮等の措置の利用が進まない一因としては、育児休業の取得者が以前に比べて増加したために他の措置の利用者が減少したという代替関係がある。⁽²⁶⁾これ以外にも、使用者が導入する措置と労働者のニーズとが乖離している可能性もある。「利用したいが職場に制度がない」という労働者の声⁽²⁷⁾がこれを裏付ける。このような矛盾が生じる原因として、上述したように、使用者が労働者のニーズを把握しないままに措置を選択して導入したことを指摘できる。⁽²⁸⁾使用者は、労働者のニーズを的確に把握した上で措置を導入することが肝要だといえる。

子の看護休暇制度については、同制度の規定を設けている事業所の割合は三三・八％と、義務化される以前の平成一六年度二六・五％に比べて導入状況は改善されている。また、就学前までの子をもつ労働者がいる事業所のうち、看護休暇制度の利用者がいた事業所は八・二％とその割合は高くないが、看護休暇取得者のうち女性は五四・二％、男性は四五・八％と、他の制度に比べて男性の取得割合が高いという特徴がある。これは、第一章第二節一（二）でみたように、子の看護休暇制度は、育児・介護支援に関する他の措置や年次有給休暇に比べてもその権利性が強化されており、また利用目的も子の看護と明確で、休暇期間も短期であることなどが要因になったと考えられる。

第二節 介護支援策の利用状況

介護休業制度の利用状況は、〇・〇四％と非常に低い。しかし、介護が就労に何の影響も与えていないわけではない。多くの労働者は、介護のために仕事を休み必要が生じた場合、正規従業員は年次有給休暇を利用し、非正規従業員は欠勤することで対応している。⁽²⁹⁾また、女性で非正規従業員として就労する者が主たる介護者として介護にあたる傾向

もみられる⁽³⁰⁾。育児・介護休業法の二〇〇四年改正で、介護休業の取得回数が増え、有期雇用労働者にも対象が広げられたことが取得率に影響するか、今後の動向が注目される⁽³¹⁾。

さらに、介護休業を取得しなかった理由として最も多かった回答は、「職場に介護休業制度がなかった」（四九・四％）である⁽³²⁾。こうした回答が多い理由としては、就業規則に介護休業の規定がない、規定内容が周知されていない、制度の有無にかかわらず一定の要件を満たせば休業可能であることを労働者が知らない等が考えられる。介護休業を取得したいとする労働者は多いので、まずは情報の周知、就業規則への記載の徹底から始める必要がある⁽³³⁾。

次に、勤務時間短縮等の措置の導入率をみると、ひとつでも実施している事業所は三八・三％で、短時間勤務制を採用する割合が九〇・四％と最も高い（表2）。続いて始業・終業時刻の繰上げ繰下げ四七・九％、フレックスタイム制一五・一％、介護費用の援助四・八％である（制度を導入した企業を対象。複数回答可）。しかし利用率は、介護休業取得率と同様非常に低く、いずれの措置も常用労働者に占める利用者の割合は〇・〇一％から〇・〇六％にとどまる。

また、ここでも使用者が導入する措置と労働者のニーズとが乖離している。介護経験者の利用ニーズが最も高い措置は介護費用の補助等で、六〇％近い者が利用したいとしているが、実際に実施されている割合は最も低い。短時間勤務制度は、導入率は最も高いが利用の希望は四一・六％と最も低い⁽³⁴⁾。

このように、介護支援策についても、労働者のニーズ把握の必要性を指摘できる。

表2 介護のための勤務時間短縮等の措置の導入割合と常用労働者に占める利用者割合

(複数回答)

総計	措置を導入している事業所割合	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		介護に要する経費の援助措置	制度を導入していない事業所割合
				繰上げ	繰下げ		
導入率	100.0%	38.3%	34.6%	5.8%	18.4%	1.8%	61.7%
		100.0%	90.4%	15.1%	47.9%	4.8%	
利用率	*1		0.06%	0.01%	0.01%	0.03%	
	*2		0.09%	0.01%	0.01%	0.04%	

*1 制度あり事業所における常用労働者に占める利用者の割合（勤務時間短縮等の措置のある事業所の常用労働者に占める、H16.4.1～H17.3.31までの間に利用を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む。）の割合）

*2 女性常用労働者に占める利用者の割合（H16.4.1～H17.3.31までの間に利用を開始した者（開始予定の申し出をしている者を含む。）の割合）

出典：「平成17年度女性雇用管理基本調査」第30表より作成

注

- (24) 同調査の結果概要については、以下のURLを参照のこと。 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/08/h0809-1/index.html>
- (25) 育児休業を取得したいとする男性は二七・七%と三割近く存在する。労働政策研究報告書No.六四『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に——』労働政策研究・研修機構（二〇〇六）一五〇頁、一五四頁。
- (26) 一九九九年データを用いた分析結果では、従業員一〇〇人以上の企業では育児休業取得率は高いが勤務時間短縮等の措置の利用率は低く、九九人以下の企業では育児休業取得率は低いことが措置の利用率は高いことが示されている。労働政策研究報告書No.五〇『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を——』労働政策研究・研修機構（二〇〇六）四七頁。
- (27) 労働政策研究報告書・前掲注（26）五四頁。

- (28) 労働者のニーズがないので措置を導入していないとする企業のうち、半数強の企業は、具体的な方法で労働者のニーズを把握していない。労働政策研究報告書・前掲注(26) 五五頁。
- (29) 労働政策研究報告書・前掲注(25) 二〇一頁。
- (30) 介護に対するかかわり方とその者の雇用形態の関係については、労働政策研究報告書・前掲注(25) 一七四頁以下を参照。
- (31) 平成一七年度調査では、有期雇用労働者を対象とした調査結果は出されていない。
- (32) 前掲注(25) 一九一頁。
- (33) 前掲注(25)の調査では、「今後、あなたが高齢のご家族を介護することになったら、介護休業を取得したいと思いますか」との問いに対し、五四・四％が「取得したい」と回答している。同報告書二二八頁。
- (34) 労働政策研究報告書No.二一『介護休業制度の導入・実施の実態と課題——厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析』労働政策研究・研修機構(二〇〇五) 四〇頁。但し、短時間勤務制度の希望割合が低い理由としては、勤務を短縮したことにより賃金が低下することにあると指摘する。

第三章 育児・介護支援策の利用促進

前章での導入状況と利用率の確認により、労働者による利用が進まない要因は、労働者が制度の存在を知らない、あるいは導入された制度が労働者のニーズを反映していないことであると指摘できる。制度の不知については、まずは就業規則への記載を徹底することが肝要となろう。もちろん、育児・介護休業、子の看護休暇(A)と時間外・深夜業の免除(B-2)は、就業規則上の規定の有無にかかわらず、法所定の要件を満たした労働者は休業の申し出ができる。しかしながら、第二章でみた利用率の低さは、育児・介護休業法上権利を有し、それを行使したいと労働者が望んでいても、必ずしも権利行使にまで及んでいないことを示す。また、勤務時間短縮等の措置(B-1)については、労働者

は個々の措置の請求権を有しているわけではないので、使用者が労働者のニーズと事業所の実情を考慮した上で適切な措置を導入することが制度利用を進める上での鍵となる。

このうち育児支援措置については、その制度の導入と利用を促進しうるものに、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」とする）がある。同法は、国、地方公共団体、事業主、国民が一体となって次世代育成のための環境整備を重点的に行うことを求める。

さらに、当事者が密接に意思疎通を図ることにより自主的に問題解決に向かうよう、手続的な基盤整備を法の役割とする「構造的アプローチ」に注目したい。⁽³⁵⁾ 同手法の有益性を指摘すると、法による一律の規制だけでは解決が困難な領域での問題——特に、企業組織や文化に根ざした複雑な雇用差別——を根本的に解決し、予防を図るには、当事者が密接な意思疎通を通じて自ら有効な解決策を見出し、問題解決に向けて主体的に努力するよう促すことが重要であるという。職場におけるワーク・ライフ・バランスも、その実現は企業組織や企業文化に大きく依存する。この「構造的アプローチ」は、育児・介護支援措置の利用状況の改善、ひいては職場でのワーク・ライフ・バランスの実現に有益である⁽³⁶⁾と考える。

そこで以下では、まず次世代法においてどのようにして育児支援の環境が整備されようとしているかを確認し、次いで、「構造的アプローチ」に照らし、次世代法の問題点を指摘することとする。

第一節 次世代育成支援対策推進法の可能性

一、次世代育成支援対策推進法の成立

二〇〇三年三月、次世代を担う子どもを育成する家庭を社会全体で支援するため、少子化対策推進関係閣僚会議にお

いて「次世代育成支援に関する当面の取組方針」が取りまとめられ、これをもとに、二〇〇三年七月、次世代法が成立した。⁽³⁷⁾

次世代法の目的は、「次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定めることにより、次世代育成支援対策を迅速かつ重点的に推進し、もって次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資すること」にある（次世代法一条）。次世代法のいう「次世代育成支援対策」とは、「次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする家庭に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備のための国若しくは地方公共団体が講ずる施策又は事業主が行う雇用環境の整備その他の取組」のことであり、事業主もその担い手とされている（次世代法二条）。次世代法は、二〇〇五年四月一日から二〇一五年三月三十一日までの時限立法であり、この間に集中的に次世代育成支援対策に取り組むことが予定されている。

このように、次世代法は次世代育成支援のための国、地方公共団体、事業主、国民それぞれの責務を規定するものであるが、本稿では特に事業主に課せられる責務と、さらにその実効性をいかに図るかとの観点から同法を取り上げる。

二. 次世代法における事業主の責務

次世代法五条は、雇用する労働者の多様な労働条件の整備と、労働者の職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めることと、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力することを事業主の責務として挙げる。次世代育成支援対策は、次世代法一二条に定め

られる一般事業主行動計画（以下「行動計画」とする）の策定と届出を通じて進められる。すなわち、三〇〇人を超える労働者を雇用する事業主は、仕事と育児の両立を支援する行動計画の策定と厚生労働大臣への届出が義務付けられる（次世代一二条一項）、また、雇用する労働者が三〇〇人以下の事業主は、同様の努力義務が課せられる（次世代一二条三項）。

行動計画には、計画の期間、次世代育成支援の実施により達成しようとする目標、実施しようとする対策の内容とその実施時期を記載しなければならない（次世代一二条二項）。その具体的内容は、それぞれの企業の実情に応じて定めるのが望ましいとして、行動計画策定指針には記載すべき項目が示されるにとどまるが、厚生労働省のホームページでは、マニュアル、行動計画の例、Q & Aなどが掲載されており、これらを参考に行動計画を策定しようようになっていく⁽³⁹⁾。加えて、行動計画の届出が義務付けられているにもかかわらず、その届出を行わない事業主には、厚生労働大臣の勧告が予定されている（次世代一二条四項）。この勧告を背景に行動計画の届出が促されることになり、全国平均の届出率は九九・一％にのぼる⁽⁴⁰⁾。

三、行動計画遂行のための誘導策

次世代法は単に育児休業取得率等の数値目標を掲げるといふ方法ではなく、具体的な行動計画の策定を事業主に要求しており、その点は高く評価できるが、計画内容が行動に移されなければ、育児支援のための環境整備は進まない。そこで、次世代法には、行動計画の遂行を促すいくつかの誘導策が設けられている。

そのひとつに、認定制度がある（次世代一三条）。適切な内容の行動計画を策定し、計画中の目標を達成するといった要件を満たせば⁽⁴¹⁾、都道府県労働局の認定を受けることができ、認定を受けた事業主は、特定のマークを商品や求人広

告に載せることができる（次世代一四条）。この認定制度は、次世代育成のための環境整備を積極的に行うという企業方針を対外的にアピールできるといふメリットに着目したものである。

また、経済的誘導策としては、両立支援レベルアップ助成金がある。これには、事業所内の託児施設を設置・運営、育児・介護サービス利用費の補助、育児休業取得者の代替要員確保、小学校就学前の子を養育する労働者の柔軟な働き方を可能とする制度の創設、育児・介護休業取得者の職場復帰の促進の六つのコースが設けられている。これらの助成金の受給要件に、育児・介護休業の就業規則への記載と、三〇〇人を超える労働者を雇用する事業主には、行動計画の届出がある（雇用保険法施行規則一一六条）。中小企業主に対しては、中小企業子育て支援助成金が設けられている。

この他、次世代法独自のインセンティブ措置と捉えられるものに、「次世代育成支援対策推進センター」がある。同センターは、行動計画の策定・実施を支援するための事業主の団体やその連合団体のことである（次世代二〇条）、計画の策定・実施に伴って必要となる業務体制や要因管理の見直し、仕事と子育ての両立が容易となる環境整備のためのノウハウの提供といった相談援助が主な業務内容である。具体的には、相談業務に加え、行動計画の策定・実施の好事例の収集、モデル計画の策定、各種講習会の実施、広報活動などを行っており、現在のところ、各都道府県の商工連合会や経営者協会、中小企業団体中央会といった団体が厚生労働大臣の指定を受けている。⁽⁴²⁾さらに（財）二一世紀職業財団が運営するサイト「両立支援のひろば」では、企業による仕事と家庭の両立支援策の閲覧・検索ができ、行動計画も掲載されている。事業主は、同サイトを通じて両立支援に関する取組事例を参照することができ、また先進的な取組を行う事業主は、自らの支援内容を同サイトに掲載することで、他社あるいは労働者らへの広報の場として利用することもできる。⁽⁴³⁾事業主は、こうした相談援助機関、インターネットによる情報の提供といった手段を通じて、より充実した行動計画を策定するよう期待されている。

四、行動計画は遂行されるか？

以上、行動計画の策定を中心とする事業主の責務と、次世代法上の誘導策をみてきたが、これらの有効性にはかなりの疑問が残る。⁽⁴⁴⁾

まず、問題点のひとつとして、次世代法では、行動計画策定の段階での労働者の意見聴取や、計画内容の労働者への周知が、事業主の義務とはされていないことを指摘できる。⁽⁴⁵⁾ 行動計画策定指針の中では、労働者のニーズを踏まえた施策の実施が重要との記述はあるが、計画への労働者の意見の反映は「必要である」、策定後の労働者への周知は「期待される」とするにとどまる。⁽⁴⁶⁾

次に、行政指導の対象の狭さがある。次世代法で用意される行政指導は、行動計画の未届に対する勧告のみで、行動計画の不実施には予定されていない。男女雇用機会均等法において多用され、かなりの効果を挙げってきた行政官庁による助言・指導といったしくみも、次世代法においては「努めるものとする」と規定される（次世代一八条）。

第三に、誘導措置の内容の不十分さが挙げられる。次世代法で中心となる誘導措置は認定制度であるが、二〇〇六年三月現在、行動計画を策定した企業のうち、認定申請の予定をしている企業は全体では約二一％であり、計画の遂行に大きく寄与するとはいえない。⁽⁴⁸⁾ さらに、女性に対する差別的取扱いへの是正指導（男女雇用機会均等法二六条、⁽⁴⁹⁾ 障害者雇用率の未達成（障害者雇用促進法四七条）、定年年齢の引上げの不実施（高年齢者雇用安定法四条の四））に対して用意されている企業名の公表という社会的サンクションも、次世代法上は存在しない。⁽⁵⁰⁾

第二節 「構造的アプローチ」によるワーク・ライフ・バランスの実現

以上のことから、次世代法は、多様な行政指導を通じて計画の実施を事業主に求めるといふよりは、事業主自らが両

立支援策を経営政策・人事政策上有益であると位置づけ⁽⁵¹⁾、行動計画の実施を主体的に進めることを期待しているといえる。確かに、両立支援策を含むワーク・ライフ・バランスの実現は、男女平等や障害者雇用・高齢者雇用、育児・介護休業を中心とした仕事と家庭の両立といった問題に比べると新しい理念であり、社会的に十分に受容されているとはいいがたい⁽⁵²⁾。そのため、時として制裁的措置まで伴った強力な行政指導を用意するには、法的な正当化根拠に欠けるであろう。また、事業主の事業規模、労働者の男女比・年齢構成などは多岐に渡るため、法により一律の計画の策定と実施を義務付けることは妥当ではないし、他方で、千差万別な労働者の要求すべてに応えることは現実的でない。

こうした場面では、「構造的アプローチ」が示唆するように、労使間の対話を軸に、実情にあった取組策を特定していくのがよからう。但し、労使の対話は自主性に任せるのではなく、その基盤を法的に担保し、また、多様な労働者のニーズを踏まえた「集団的発言」を形成する仕組みも必要である⁽⁵³⁾。この「構造的アプローチ」を十分に機能させるには、まず、以下の四点を整備しておく必要がある⁽⁵⁴⁾。それは、①職場での自主的な取組が不十分な場合の制裁、②自主的な取組により成果を上げている事例の収集・分析と他の事業主への情報提供を担う情報ネットワークの構築、③構造的な問題解決が労使双方に利益となることの実証研究、④構造的アプローチの担い手（裁判官、人事担当者、労働者、専門的仲介者等）への教育訓練と情報提供、である。これらに次世代法で定められる取組を当てはめてみると、②④は、次世代育成支援対策推進センターと両立支援のひろばによる情報提供を通じて整備することが可能であろう。③については、わが国の現状を踏まえた実証研究が進められているところである⁽⁵⁵⁾。しかし①は、計画の未届に対する勧告、ソフトな誘導策である認定制度と助成金があるのみで、労使の主体的な対話に強いインセンティブが働くとはいいがたい。差し当たり、労働者のニーズの把握と労働者への計画内容の周知⁽⁵⁶⁾を事業主に義務付け、計画の実施状況を踏まえて次期行動計画が策定されるよう行政官庁が助言・指導し、計画内容が不十分な場合には勧告を予定することなどが考えられ

る。

ワーク・ライフ・バランスの定着に向けた第一歩は、次世代法における事業主への行動計画の策定と届出の義務付けという形で踏み出された。今後は、事業所の実情に即し、かつ労働者の利用が見込まれる具体的な行動計画が事業所において策定され、それが実施に移されるよう、手続的整備を充実させる必要がある。

おわりに

以上、育児・介護休業法における育児・介護と労働の両立支援策と、その利用状況、さらに子育て環境の整備を目的とする次世代法を取り上げ、「構造的アプローチ」によるワーク・ライフ・バランスの実現策を模索した。わが国では、育児・介護休業とその間の給付を軸に、労働時間の調整制度や看護休暇制度といった多様な方策が用意されており、労働者は一定期間育児・介護に集中することも、就労を続けながら育児・介護にかかわることも制度上は可能である。しかし、その利用が進んでおらず、結果としてワーク・ライフ・バランスの取れた働き方の実現にはまだ遠いといえる。

但し、特に次世代法に関しては、実施されてからまだ日が浅く、また同法が事業主のみならず国・地方公共団体の責務をも明記し、これらが協働して少子化対策に取り組むことを求めていることから、特定の評価を下すには今しばらく経過を見守る必要がある。加えて、本来労働者が自由に決定する領域であった育児や介護という問題に対して、事業主がどこまで責任を負うべきかという問題についても、なお慎重に検討しなければならない。⁵⁷⁾

本稿においては、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働者の要望を踏まえつつ支援策を展開することの

重要性、次世代法上の問題点、「構造的アプローチ」による解決が示唆的であることを指摘するにとどまる。「構造的アプローチ」の有益性の検証と導入の前提条件を精査することで、より具体的な施策の内容を描き出すことは今後の課題としたい。

注

- (35) 以下は、水町勇一郎『集団の再生』有斐閣（二〇〇六）に拠るところが大きい。
- (36) 水町教授も、次世代法による行動計画の策定義務・援助（一二条、一八条）が構造的アプローチと同様の方向性をもつものであると指摘する。水町勇一郎「二つのポジティブ・アクション——雇用分野における男女平等政策の新潮流」辻村みよ子 稲葉馨編『日本の男女共同参画政策——国と地方公共団体の現状と課題』（東北大学出版会、二〇〇五年）七四頁。
- (37) 同時に、地域における子育て支援の強化を図るための「児童福祉法の一部を改正する法律案」が国会に提出され、成立している。
- (38) 平成一五年八月二二日、国家公安委員会・文科科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示 第一号「行動計画策定指針」
- (39) 厚生労働省「一般事業主行動計画について」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisecai/index.html>
- (40) 厚生労働省「一般事業主行動計画策定届」の届出状況（平成一八年三月末現在）に「こひ」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/04/h0428-5.html>
- (41) 具体的には、①行動計画の計画期間が、二年以上五年以下であること、②策定した行動計画を実施し、当該行動計画に定めた目標を達成したこと、③計画期間中に、男性労働者のうち育児休業等をした者が一人以上であること。計画期間中に出生した女性労働者の数に対して、計画期間中に育児休業等をした者の割合が一〇分の七以上であること（中小企業については特例あり）、④三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、育児休業の制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて講ずるよう努めなければならないとされる措置を講じていること、⑤関係法令に違反する重大な事実がないこと、である。

- (42) 詳細は、「次世代育成支援対策推進センターに」<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/syoushika/030819/12.html>
- (43) 「両立支援のひろば」に「こころは」<http://www.yourinsushien.jp>
- (44) 次世代法の制定当初からこのような懸念が示されていたことを指摘するものに、武石恵美子「次世代育成支援の理念と動向」季刊労働法二二三号（二〇〇六年度夏季）三頁がある。
- (45) 指針・前掲注（38）五・四（二）労働者の意見の反映のための措置、（三）計画の周知
- (46) 指針・前掲注（38）五一般事業主行動計画の策定に関する基本的な事項一一般事業主行動計画の策定に当たっての基本的な視点（一）（三）、二一般事業主行動計画の計画期間では、計画内容は労働者のニーズを踏まえて策定することが必要で、一定の目標を計画期間内に達成することが望ましい、とする。
- (47) 荒木尚志「労働立法における努力義務規定の機能——日本型ソフトロー・アプローチ？」中島士元也先生還暦記念『労働関係法の現代的展開』一九頁（信山社、二〇〇四）は、男女雇用機会均等法などに規定される努力義務規定には、様々な行政手段を組み合わせることで漸進的に政策目的を実現させる機能があり、特に男女雇用平等の領域では、この手法が当事者の意識改革に寄与したと評価する。
- (48) 三〇一人以上企業では認定申請を予定している届出企業の一九・九％（二五三〇社）、三〇〇人以下の企業では二七・七％（四五九社）である。「一般事業主行動計画策定届」の届出状況（平成一八年三月末現在）について<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/04/h0428-5.html>
- (49) 二〇〇七年四月一日より施行される男女雇用機会均等改正法（平成一八年法律第八二号）においては、さらに「セクシュアルハラスメントの防止と母性健康管理措置の実施については是正指導に応じない場合も企業名公表の対象とされる（改正法三〇条）。
- (50) 男女雇用機会均等法、障害者雇用政策、高齢者雇用安定法における政策目的の実現手段とそのひとつである企業名公表制度については、荒木・前掲注（47）二八頁以下を参照。
- (51) 次世代育成支援の企業にとつての意義については、武石・前掲注（44）六頁以下を参照。
- (52) 荒木・前掲注（47）四三頁は、障害者雇用、男女平等、仕事と家庭の両立（ここでは育児・介護休業法が念頭に置かれている）、定年などの領域で努力義務規定が採用された意義を、「社会の構成員の価値観に密接にかかわる事項の規制手段が問題

となつており、「漸進的に従来の価値観の転換および新たな価値観の定着を図ってきた」ことにあると指摘する。

(53) ここでいう「集団的発言」とは、労働組合や過半数代表者の意見を指すのではなく、多様な労働者の意見を反映する手続きを通じて得られた労働者らの真の「集団的発言」のことである。水町・前掲注(35) 二二八頁。

(54) 水町・前掲注(35) 二二二頁。

(55) 一例を挙げると、森田陽子「少子化が企業行動に与える影響」日本労働研究雑誌五五三号(二〇〇六・八) 四頁、武石恵美子「企業から見た両立支援策の意義」日本労働研究雑誌五五三号(二〇〇六・八) 一九頁、今田幸子・池田心豪「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」日本労働研究雑誌五五三号(二〇〇六・八) 三四頁などがある。

(56) 計画内容を労働者に周知することは、支援を必要とする労働者の利用を促進するだけでなく、行動計画の実施状況を労働者が監視することにも寄与し、さらに実効性を高めることも期待できる。

(57) ファミリー・フレンドリー施策に対して同様の疑問を示すものに、大内伸哉「子供をもつかどうかは、どこまで個人の自由なのか」日本労働研究雑誌五五三号(二〇〇六) 七〇頁がある。