

どう考えるワークライフバランス論

藤田 宏

1 相次ぐワークライフの提言

最近、政府サイドからワークライフバランスについての提言が相次いで出されています。内閣府の男女共同参画会議・「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会」は07年5月に「『ワーク・ライフ・バランス』推進の基本的方向」中間報告をまとめています。つづいて6月には、「子どもと家族を応援する日本」重点戦略検討会議が、「重点戦略に向けての基本的考え方」についてという中間報告を発表しました。経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会（以下、専門調査会）も、第一次報告「働き方を変え、日本を変える——《ワークライフバランス憲章の策定》」を発表しています。

これらを受けて、07年6月19日にまとめられた自公政権の「骨太の方針2007年」では、年内に「ワークライフバランス憲章」を制定することを明らかにしています。

これらの報告に共通していることは、「少子化社会」の到来を迎え、その克服に必要な労働力を確保するために、ワークライフバランスの必要性が説かれ、その課題が提起されていることです。たとえば、男女共同参画会議は、「女性労働力率（有業率）の高い国（都道府県）の方が出生率が高い」「両者（出生率と労働力率）に関係する社会環境（施策、制度、価値観等）を改善することが、女性の就労と、男女が子どもを産み育てることの双方に良い影響を与える」として、「長時間労働の是正や非正規問題への対応を含めた『働き方の見直し』や地域における『社会的な子育て支援体制の構築』が大きな課題」になっていると強調しています。

「重点戦略に向けての基本的考え方」についての中間報告は、「女性の未婚者と有配偶者の労働

力率の大きな差をもたらしている仕事と子育ての両立が困難な現在の構造」を、「女性が安心して結婚、出産し、男女ともに仕事も家庭も大事にしながら働き続けることができるシステム」へ変革すること、「ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した働き方の改革」が最優先の課題と強調します。

労働ビッグバン推進の先頭に立つ八代尚宏専門調査会会長らがまとめた第一次報告は、「働き手の視点」にたって打ち出したものであることが最大のセールスポイントとされ、「働き方と生活の間に存在する不均衡を是正し、ワークライフバランスを実現することは、日本の将来にとって緊急の課題である」と指摘しています。また、このなかでは、「ワークライフバランス憲章」の柱として、①多様な働き方の権利を含め、働き方の共通の原則の確立、②多様な保育サービスの提供、保育所の整備による待機児童の解消、③働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間労働時間を大幅に削減するなどを提起しています。

これら政府サイドの提言のキーワードは、「働き方の見直し」「働き方の改革」です。どの報告でも、「働き方」をどうするかが提起されています。それは、日本の労働者にとって、どのような意味を持つのでしょうか。

2 政府の「ワークライフバランス」論の3つの「陥穽」

政府サイドの「ワークライフバランス」にかかわる提言は、一見すると、どれも、長時間労働に苦しみ、男女が子どもを産み育てることが困難になっている日本の労働者の要求を反映し、その困難を打開する方向をうちだしているかのようにみえます。たとえば、経済財政諮問会議・第1次報告では、「男性と女性、若年者と高齢者

を問わず、能力や希望に応じて、短時間就業、学期間就業等、多様な働き方の選択肢」を用意することの重要性が強調されています。

しかし、そうした提言によって、日本の労働者が望むワークライフバランスが実現できるのかというと、そうではありません。政府サイドのワークライフバランスには、隠された3つの“本音”があり、その“本音”は、労働者の要求に背を向けるものに他ならないからです。

そのことは、経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会の議論を検討すると、自然と明らかになります。経済財政諮問会議・労働市場改革専門調査会は、ワークライフバランスについての政府の施策をまとめるうえで、中軸となる機関です。政府の「骨太の方針2007」では、「経済財政諮問会議『労働市場改革専門調査会』、男女共同参画会議『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会』、『子どもと家族を応援する日本』重点戦略検討会議の提言等を踏まえ、関係省庁の連携の下に、平成19年内を目途に『憲章』及び……『行動指針』を策定する。経済財政諮問会議は、策定作業の進捗状況について報告を受け、議論を行う」と明記しているのです。

専門調査会の議論をみると、政府・財界がひた隠しにする3つの“本音”があぶりだされてきます。第1は、「ワークライフバランス」実現の課題にあげられている「働き方の見直し」は、政府・財界が一体となってすすめてほしいという労働ビッグバンのなかに位置づけられていることです。

労働ビッグバンとは、1995年に発表された財界戦略・日経連「新時代の『日本の経営』」にもとづいて本格的に推進されるようになったものです。90年代後半以降、この財界戦略にもとづいて、裁量労働制の拡大、労働時間の弾力化、女子保護規定の廃止、有料職業紹介事業の制限撤廃、労働者派遣の自由化などの財界要求が次々と打ち出され、これを受けて、自公政権が、労

働基準法改悪、労働者派遣法改悪などによって、その要求を実現してきました。労働ビッグバン第1段の攻撃です。その結果、ワーキングプアをはじめとした膨大な構造的な失業者群・非正規労働者群が形成され、年収200万円以下の労働者が1000万人を超えるという現代の貧困化が急加速しています。

この攻撃を踏まえて、今準備されているのが、労働ビッグバン第2段の攻撃です。これは、一言でいえば、膨大な構造的な失業者群・非正規労働者群を土台にして、正規労働者を含めて全ての労働者を対象にした出入り自由の労働市場、いつでも労働者の首を切れ、いつでも安上がりな無権利の労働者を採用できるシステムをつくらうというものです。今、準備されている残業代ゼロ法案・ホワイトカラーエグゼンプションなどは、その典型的攻撃ということができます。

労働ビッグバンとワークライフバランス——一見すると、まったく対立するものが、どう関連づけられ、一体化されるのでしょうか。

経済財政諮問会議は、財界のための成長戦略の具体化が最大の仕事ですから、専門調査会の議論では、そうした視点から第一次報告への疑問が出されます。「働き手の問題をあまりにも正面からだと、経営者がそっぽを向いてしまうのではないか」。

この疑問にたいして、八代会長は、「この第一次報告の特徴は、例えば労働時間の議論は第一次報告で行ったから2度と行わないということではない」「最終報告までにはもっと多様な観点から議論できると考える」と回答しています。つまり、今回は、労働時間の問題にしても、「働き手の視点」にたって検討したが、今後は別の観点からも議論すればいいということです。

その議論の方向とはどのようなものか。八代会長は、こうも述べています。「非常に政治的な問題からの制約があるので、ホワイトカラー・エグゼンプションの問題は第一次報告には入れ

特集・憲法と男女平等、女性労働者

なかった。やはり長労働時間の現状を放置したままでエグゼンプションを導入することに対してかなり抵抗があったことを教訓として、ホワイトカラー・エグゼンプションを正しい形で導入するための一つのステップとして、まず労働時間の問題を取り上げた。報告書で取り上げる順序の問題はあるが、エグゼンプションは重要な問題である」。

とにかく、ワークライフバランス実現に不可欠な労働時間短縮などの数値目標はかかげる、そうしてあたかも労働ビッグバンが労働者のためのものであるかのように描き出して、それをステップにしてホワイトカラー・エグゼンプションを「正しい形で導入」するというわけです。

ここには、ワークライフバランス論を振りまいて、国民の目をごまかして、労働ビッグバンをどうすすめるかという八代氏なりの打算と労働ビッグバンを推進しようとする勢力のねらいがよく示されています。

第2の“本音”は、政府のワークライフバランス論は労働ビッグバンのなかに位置づけられていることから必然的に導き出されてくることですが、いまの賃金・労働条件の引き下げさえねらうものになっているということです。

専門調査会のワークライフバランス憲章の柱には、「働き方の共通原則の確立」が最初に掲げられています。この「共通原則」については、専門調査会の議論では、その必要性については述べられていますが、八代会長は、その内容に具体的に踏み込むことを一貫して避けています。なぜ、避けるのでしょうか。それは、労働ビッグバンのなかに「ワークライフバランス」が位置づけられていることと無関係ではありません。第一次報告は、「専門調査会」独特の日本の雇用状況の分析のうえに立って、「6つの壁」——正規・非正規の「壁」、性別の「壁」、年齢の「壁」、官民の「壁」などの克服が強調されています。正規・非正規の賃金・労働条件の格差（非正規差別）や男女格差（女性差別）、年齢差別（若

年・高齢労働者差別）など、全面的ではないにしろ、日本の労働者が置かれた状況が反映されています。

しかし、問題はそうした現実をどう解決するかです。八代会長がめざす方向は、正規賃金の「非正規化」、男性賃金の「女性化」、中高年賃金の「若年化」など、賃金・労働条件の低位平準化をもくろむものにほかなりません。そのことは、たとえば、御手洗経団連会長が経済財政諮問会議の中で、「多様な働き方が日本に根づくためには労働市場の流動化が必要」と強調し、他方では、八代会長が2006年12月に開かれた内閣府のシンポジウムの席上で、「正社員と非正規社員の格差是正のため正社員の処遇を非正規社員の水準に合わせる方向での検討」が必要であると述べていることから明らかです。

専門調査会の報告や議論は一見、「労働者の利益のために」ワークライフバランスを提起しているかのような装いをとっています。しかし、中身を詳細に検討すると、実際には、労働者の利益になる施策についてはまったく実施する意思がないだけでなく、逆に、賃金・労働条件の引き下げをねらうものであることが浮き彫りにされます。

第3の“本音”は、「働き方の見直し」「働き方の改革」の重要な柱に労働時間の短縮が位置づけられていますが、労働時間を短縮する意味は最初からないということです。確かに、報告では、「全ての就業希望者にとって充実した働き方が可能となるよう」にするために、「豊かな家庭・地域生活と両立するよう、労働時間の短縮と合わせてその取組みを進めなければならない」として、具体的に、「働き方の見直しを通じた仕事の効率化で年間実労働時間を大幅に削減」することが強調されています。そして、完全週休2日制の100%実施、年次有給休暇の100%取得、長時間労働の削減による残業時間の半減などの数値目標を掲げています。

この数値目標が達成されれば、それは長時間

労働に苦しむ日本の労働者にとって朗報です。では、専門調査会では、どのような議論が展開されているのでしょうか。

議論では、「憲章の位置づけがどのようになるか伺いたい」という質問が出されます。これにたいする八代会長の回答は、「基本法というオプションも当然あるが、そこまでは行かず、行動指針のような形で提言する予定である」「これは閣議決定みたいなものになる」というものです。

1998年に労働基準法が改悪され、新裁量労働制が導入されたとき、政府は「残業時間の上限規制は年間360時間を限度基準とする」と明確にのべ、長時間労働の災いが広がらないようにすると答弁しました。そして、それまで指針とされていた年間残業時間の上限360時間は大臣告示で「限度基準」に格上げされました。しかし、その実効性はまったくといっていいほど確保されませんでした。「限度基準」ですら、その程度です。それよりも拘束力がない「行動指針」ではまったくといっていいほど拘束力はありません。労働基準法で明確に規制し、違反した場合には罰則で臨むという確固とした立場が確立されない限り、世界でも特異な利益至上主義に立つ日本の大企業はルールを守らないという横暴ぶりを規制できないのです。労働時間の短縮について、実効力あるものにする意思はまったくないことが明らかになります。

経済財政諮問会議の議論をたどると、ワークライフバランスの実現をいいながら、ワークライフバランスに背を向け、長時間労働に苦しむ日本の労働者の願いをもてあそんではばからない、労働ビッグバン推進勢力の“醜惡な姿”が明らかになります。

3 日本にとって教訓的なイギリスの経験

日本の労働者にとってワークライフバランスの実現は急務です。一生懸命働いてもまともな生活ができず、将来設計も描けないワーキングプアなど、低賃金・無権利の非正規雇用が広がっ

ています。仕事と生活の調和をはかる土台になる雇用の安定と生活できる賃金がさしせまった課題になっています。

正社員の中でも、異常な長時間労働が広がっています。総務省「社会生活基本調査」や内閣府「国民生活選好度調査」によれば、労働時間の長い人ほど同居家族とのつながりが弱まっている、労働時間が増えるほど家族との会話が減る、家族との時間が取れないのは仕事が忙しいからなど、長時間労働が家庭を脅かす状況が浮き彫りにされます。

長時間労働の国、日本でワークライフバランスをどのように実現していくのか。その点で、教訓的なのは、イギリスのワークライフバランスの取り組みです。

(1) イギリスの労働事情

イギリスは日本と同じような労働事情を抱えています。イギリスは、人間らしく働くルールの確立という点では、フランスやドイツと違って、日本と同様に、ある意味では日本以上に“遅れた国”です。イギリスには、日本のように労働3法（労働基準法、労働組合法、労働関係調整法）のような労働法典は存在しません。伝統的に、労使間の問題は労使の決定にゆだねるべきであり、政府は介入すべきでないとする考え方が支配的だったからです。ですから、労働時間規制にしても、働くルールにしても、大陸のフランスやドイツと比べて、立ち遅れが著しい国といえます。

イギリスは、日本やアメリカとならんで、先進資本主義国のなかの長時間労働の国として知られています。年間総実労働時間は、1888時間（製造業・生産労働者）で、EUで最も長い労働時間になっています。

イギリスで初めて労働時間規則が制定されたのは1998年です。EU「労働時間指令」を受けてのことです。その内容は、①週平均48時間労働、②24時間ごとに11時間の連続した休息、③4週間の年次有給休暇などです。週平均48時間

特集・憲法と男女平等、女性労働者

労働とは、17週の労働時間の平均が48時間を超えてはならないというもので、非常に緩やかな規制です。

しかも、イギリスには「個別的オプト・アウト」という制度があります。この制度は、個別労働者と経営者の間で合意書がかわされたときに、労働時間規則にある週48時間の労働時間の制限を超えて働かせることができるというものです。

イギリスの女性労働者に占めるパートタイムの比率は44.4%とヨーロッパで2番目に高い比率となっています。派遣労働者もそうです。EU諸国の中で、イギリスは派遣労働者をもっとも活用している国として知られています。2006年の「労働力調査」によれば、派遣労働者は全労働者の1.1%にあたる26万3000人とされています。しかし、統計上把握されない労働者を含めると60万人に上るという推計もあります。イギリスは日本と同様、非正規雇用が大きな比重を占めているのです。

しかも、非正規雇用にたいする規制は不十分です。たとえば、派遣労働者にたいする比例原則による均等待遇を保障する法律も未だに実現されていません。派遣可能な業種や期間についての規制もありません。そのなかで、労働者が求めているサービス（宿泊所、移動手段の提供など）や紹介料の名目で賃金のピンハネをしたり、最低賃金以下の賃金で働かせるなどの問題がメディアで取り上げられるなど、派遣労働の問題が社会問題化しています。これも日本と共通しています。

(2) イギリスのワークライフバランスの取り組み

イギリスにおけるワークライフバランスの取り組みは、3つの分野から推進されています。ブレア政権が2003年3月に「仕事と生活の調和キャンペーン」を始めたことで、ワークライフバランスの取り組みが本格化されることになりました。ワークライフバランスの取り組みは、政労資それぞれの立場からすすめられています

が、それは①柔軟な働き方(多様な勤務形態)、②出産・育児にかかわる制度保障と経済支援、③賃金・労働時間の働くルールの確立——という3つの分野に分けることができます。

第1の分野は、柔軟な働き方(多様な勤務形態)の活用です。ブレア政権が制定した2002年雇用法によって、育児や子育てと仕事の両立を図るために、6歳未満の子どもを持つ親が、多様な勤務形態を選択し、申請できる権利が保障されました。その具体例は、別表のとおりです。

この制度を活用しようとする労働者は、希望する勤務形態、働き方の変更を開始する期日、世話をする子どもとの関係を明らかにした文書を雇用主に提出します。提出後、28日以内に、雇用者は労働者との間で希望する勤務体制について話し合いをもち、それから14日以内に、雇用主は要求の諾否について労働者に文書で通知しなければならないとされています。雇用主が、労働者からの要求を断ることができるのは、追加費用の負担、顧客需要への対応能力に不利益な影響が出る場合など、業務上の理由があると認められる場合とされています。2003年に行ったイギリスマネジメント協会の調査では、申請の少なくとも半分は認めたとする雇用主は6割を占めています。

第2の分野は、出産・育児にともなう休暇制度の拡充と子育てに対する経済的な財政支援です。休暇制度は3つあります。①出産休暇は、通常休暇26週及び追加出産休暇26週あわせて最長1年が保障されています。通常出産休暇中は、事業主が支給する法定出産給付が受給できます。受給額は、最初の6週は週給の90%、残りの20週は週106ポンド(約2万5000円)です(ポンドの円換算は直近のレート1ポンド=239円で計算、以下同じ)。追加出産休暇は無給です。2006年から、有給出産休暇は52週(1年)に延長されました。②育児休暇は、1年以上勤続する労働者に、1週単位で1年間に4週まで、子どもが5歳になるまでに合計13週(無給)取得でき

別表 3つの分野からワークバランスを推進するイギリス

1 柔軟な働き方(多様な勤務形態)	○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 Flextime 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分担する。 ○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増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ヵ月)労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す。
2 出産・育児にかかわる制度保障と経済支援	○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婚者は、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年以上勤務する労働者は、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週の有給休暇が取得できる。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週以上連続して勤務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ヵ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ヵ年戦略」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。
3 働くルールの確立	○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。 ○全国一律最低賃金 1999年に地域、業種、企業規模によらない全国一律の最低賃金制が初めて導入された。制定当初で約200万人の労働者が恩恵を受けることになった。最低賃金額は当初時給3.60ポンドだったが、06年には5.35ポンドに引き上げられている。

資料：(独)労働政策研究・研修機構資料などから

特集・憲法と男女平等、女性労働者

ます（障害を持つ子どもの親は子どもが18歳になるまでに18週）。③父親休暇は、連続する1週または2週の有給休暇が取得できます。この場合、休暇の最終日は、子どもの誕生から8週以内でなければなりません。休暇中は、法定出産給付を受給することができます。

ブレア政権は2000年に「ワークライフバランス」キャンペーンを始めて以来、これらの施策の拡充に努めてきました。たとえば、2002年雇用法の制定によって、出産休暇にともなう法定出産給付は、週75ポンド（約1万7900円）から100ポンド（約2万3900円）に引き上げられ、現在は106ポンドになっています。出産給付支給期間も18週から26週に延長されました。父親休暇も新たに導入されました。

また、1998年以来、14歳までの子どもを対象に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ます。200年末までに全国で52万5000カ所の保育所が新設されるなどの子育て支援策もとられています。

第3の分野は、賃金・労働条件など働くルールの確立です。1997年にブレア政権が誕生して以来、労働時間、賃金、パート労働者の権利保障の面で見べき成果がありました。労働時間については、1998年のEU「労働時間指令」を受けた「労働時間規則」が定められました。十分とはいえない規制ですが、それでもまともな労働時間規制が存在しなかったイギリスに初めて労働時間規制が制定されたことは前進です。

賃金水準の問題では、1999年に全国一律最低賃金制が確立されました。最賃の当初の賃金水準は、3.60ポンド（約860円）でしたが、毎年のように最賃額は引き上げられ、2006年には5.35ポンド（約1280円）に引き上げられています。わずか7年間で1.5倍に引き上げられているのです。

雇用ルールの面でも前進があります。EUの「パートタイム労働に関する指令」をうけて、2000年に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不利な扱いを受けないことを定めた「パートタイム労働者の不利益取り扱いの防止に関する規則」が制定されました。

(3) ワークライフバランス実現と労働組合

しかし、ワークライフバランスの土台に位置づけられるべき働くルールの確立をめぐっては、イギリス財界・大企業の抵抗は根強いものがあります。ブレア政権はこの問題では、基本的に財界の立場に立っています。たとえば、ワークライフバランスに逆行する長時間労働の温床になっているオプトアウトの問題です。

オプトアウトは、2005年5月の欧州議会で、3年間で徐々に廃止するなどの労働時間規制改正案を採択しています。しかし、労働社会相理事会での討議では、イギリス政府の反対で合意になっていません。EU諸国のなかで全面的にこの制度を採用しているのはイギリスだけです。イギリス政府が反対する背景には、イギリス財界の意向があります。イギリス経営協会のスポークスマンは、オプトアウトを維持していることについて、「英国が競争力の優位を維持しようとするならば、従業員に労働時間の延長をもとめることを認めるという柔軟性を使用者に与えることは必要不可欠」と述べ、頑強に反対しています。

また、欧州委員会では、派遣労働者と正規従業員の均等待遇の法制化を加盟各国に義務づけるEU「派遣労働者指令」の協議が2002年から2003年にかけて続けられましたが、均等待遇の適用時期、範囲をめぐって、イギリス政府の反対によって、紛糾し、頓挫しています。欧州委員会では07年になって4年ぶりに協議を再開しましたが、均等待遇適用の資格要件となる勤続期間を設けるかどうかをめぐって対立した状況が続いています。イギリスの財界は、イギリス政府に欧州委員会の指令案に反対することを要求し、勤続期間については少なくとも1年にすべきと主張しています。ここでもイギリス政府

は否定的な役割を果たし、EU「派遣労働者指令」制定の障害となっています。

それだけに、労働組合の取り組みが重要になります。TUCは、ワークライフバランスの推進の先頭に立ち、長時間労働の是正や働くルールの確立に向けた取り組みを強めています。2001年には、企業にも労働者にもプラスになるようなワークライフバランスの実践的ガイドブックを発行しています。そこでは、①管理職と労働組合代表によるワークライフバランスの進捗状況についての監視、②働き方変更などについての労働者のニーズの調査、③営業時間などにたいする顧客のニーズ調査の実施などが盛り込まれています。

TUCはまた、イギリス労働党政権にたいして、影響力を発揮する取り組みをすすめています。そのなかでは、最賃引き上げなどの要求と同時に、EU労働時間指令改正案やEU派遣労働者指令の実現にむけて努力するよう要求しています。たとえば、派遣労働者については、賃金水準や有給休暇、不当な解雇など働く権利全体について不利益を被っているとして、派遣労働者の均等待遇を要求しています。2004年に主要労働組合が労働党との選挙協力と引き替えに結んだ協定では、労働党政権がEU労働者派遣指令の成立にむけ、EUに協力することを約束させています。労働組合の力で、イギリス政府をどう動かすかが注目されます。

4 ワークライフバランス実現のたたか いの強化を

①、②の問題については、政府や財界も提起しており、十分不十分さではありますが、労働者の要求を部分的にしろ反映したさまざまな提言をしています。問題は、賃金・労働時間などの働くルールの確立の問題です。日本の財界・大企業は、労働者の権利を根こそぎ奪う労働ビッグバンを準備しています。労働ビッグバンに反対して、働くルールを確立する課題は、ワーク

ライフバランス実現にとっても、重大な対決点になっています。

イギリスにおいても、財界は、この問題には背を向けています。しかし、イギリスはEU加盟国です。EUでは、市場経済を支える国家的枠組み、公正なルールが不可欠であり、市場経済が公正に機能するためには、雇用、福祉などの社会的政策が必要であるということが共通の認識になっています。労働条件を国際競争力の条件にしないというのが国際ルールですから、イギリスは、働くルール確立の先進国であるドイツやフランスなどの影響を受けないわけにはいかないし、実際に欧州議会の議題にもなります。それだけに、イギリスにおける働くルール確立の課題は、労働者・労働組合の要求だけでなく、EUレベルでの政治問題として提起されることになります。それはTUCをはじめイギリスの労働者・労働組合の取り組みの“追い風”になるものです。

しかし、日本は違います。日本は、ヨーロッパと比べて人間らしく働くルールの確立が遅れているだけでなく、世界でも特異なまでの利潤第一主義の立場にたつ財界・大企業の支配のもとで、“ルールなき資本主義”といわれる状況が広がっています。

ところが、政府サイドのワークライフバランス論では、すでに見たように実現する意思のない労働時間規制についてはふれていますが、労働者の低賃金の問題や非正規労働者の働く権利の確立にはまったくふれていません。

日本は、イギリスのようにEUでの動向が直ちに国内の働くルールの確立に直結するような状況にはありません。また、労働条件を国際競争力の条件にしないという国際ルールも、財界・大企業によって踏みにじられています。それだけに、労働組合がイニシアチブを発揮して、ILOなどの国際ルールやEUでの動向も紹介しながら、人間らしく働くルールの確立にいつそうの努力を傾注することが求められます。ワークラ

特集・憲法と男女平等、女性労働者

イフバランスは、その土台の上にこそ構築することができるのです。

そのためにも、政府サイドのワークライフバランス論の中で掲げられている労働時間短縮の数値目標や労働者のニーズを反映した柔軟な働き方、出産・子育て支援策など、労働者の要求と一致する課題については、その実現をせまる取り組みが必要であるのはいうまでもありません。

(ふじた ひろし・理事)

《参考文献》

- ▽藤森克彦「英国のワークライフバランスから学ぶこと」(「労働調査」2007年5月号)
- ▽労働政策研究・研修機構「少子化問題の現状と政策課題 ワーク・ライフ・バランスの普及・拡大に向けて」2005年11月
- ▽内閣府・男女共同参画会議・仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する専門調査会『「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向報告——多様性を尊重し仕事と

生活が好循環を生む社会に向けて』2007年7月
▽厚生労働省『平成19年版 労働経済白書』2007年8月

▽労働政策研究・研修機構「テーマ別国際比較 海外労働情報 イギリス IT時代の『賢く働く』という選択」2006年8月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス ワーク・ライフ・バランスの政策支援と現状」2005年12月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス 労働者派遣事業に対し、規制強化の動き」2007年10月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス EU労働時間指令のオプトアウト(適用除外)を維持」2006年8月

▽労働政策研究・研修機構「海外労働情報 イギリス 男女間の賃金格差縮小」2004年2月

▽有田謙司「イギリスにおける労働者派遣法制の見直し」ILO『世界の労働』2007年10月