

労働法学におけるワーク・ライフ・バランス

皆川 宏之

はじめに

- 1 労働政策における「ワーク・ライフ・バランス」の展開
- 2 「ワーク・ライフ・バランス」の実現と労働法
おわりに

はじめに

「ワーク・ライフ・バランス」という語の認知度は、近年、高まりをみせている。2011年に内閣府が行った調査では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」について、(A)「言葉も内容も知っている」と回答した者の割合は回答者全体の20.8%、(B)「言葉は聞いたことはあるが内容までは知らない」との回答者の割合は34.4%、(C)「言葉も内容も知らない」との回答者の割合は44.7%であったのに対し⁽¹⁾、筆者の居住する千葉市で実施された2016年の調査では、(A)が全体の36.9%、(B)が30.6%、(C)が32.4%となり、(A)が(C)を上回る結果となった⁽²⁾。このような傾向から、ワーク・ライフ・バランスの語とその意味内容についての認識は、現在、確実に広がりを見せていることがうかがえる。

もっとも、「ワーク・ライフ・バランス」の語自体が使われ始めたのはそれほど前のことではない。人的資源管理の分野などを嚆矢として、学術的にワーク・ライフ・バランスの概念が紹介され、検討されるようになったのは2000年代初めのことのようなのである。労働法・労働政策の領域でみると、日本政府においては2003年頃から「仕事と生活の調和」が用いられ始め、2007年の「ワーク・ライフ・バランス憲章」の策定により、この語が一気に定着に向かったものとみられる⁽³⁾。

(1) 内閣府(2012)「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に影響を与える生活環境に関する意識調査について」5頁。<http://www.cao.go.jp/wlb/research/pdf/wlb-net-svy-no4.pdf> (2018年10月25日最終閲覧)。

(2) 千葉市・千葉市男女共同参画センター(2017)「仕事と生活の調和に関する意識調査・調査結果報告書」17頁。ちなみに、同調査では、性別による回答をみると、女性では(A)31.5%、(B)32.5%、(C)35.8%に対し、男性では(A)45.7%、(B)27.3%、(C)27.0%となっており、実際に自身が調和が取れた生活を送っているかは措くとしても、男性の方が言葉とその内容に関する認知度が高いとの結果が出ている。<http://www.chp.or.jp/danjo/research/pdf/28tyusa-hokoku.pdf> (2018年10月25日最終閲覧)。

(3) 伊岐典子(2012)「ワーク・ライフ・バランスを考える」独立行政法人労働政策研究・研修機構編『ワーク・ライフ・バランスの焦点——女性の労働参加と男性の働き方』独立行政法人労働政策研究・研修機構、6頁を参照。

しかし、後述のように、それ以前から労働政策や社会政策の中で「職業生活と家庭生活との調和」、「職業生活と家庭生活との両立」といった概念はすでに用いられており、今日の「ワーク・ライフ・バランス」の概念に包摂されていく複数の流れをそこにみることができる⁽⁴⁾。そのような源流から辿ると、労働政策においてワーク・ライフ・バランスが要請されてきた背景には、①女性の社会的登用の促進、②少子化問題への対策、③働き過ぎの抑制などがあったといえる⁽⁵⁾。これらの課題に対応する政策として、具体的には、①男女平等政策（男女共同参画政策）、②職業生活と家庭生活の両立支援政策、③長時間労働抑制などの働き方の見直し策などが挙げられる。本稿の以下では、「ワーク・ライフ・バランス」にかかわる労働政策の流れを概観した上で、この概念に関連する労働法制の類型化を試みる。

1 労働政策における「ワーク・ライフ・バランス」の展開

(1) 男女平等政策

労働立法におけるワーク・ライフ・バランス政策の源流の1つは、男女平等（男女共同参画）政策⁽⁶⁾、および、その前身となった女性福祉政策に求めることができる⁽⁷⁾。

1972年に制定された勤労婦人福祉法は、1条の目的規定と2条の基本理念規定において、「職業生活と家庭生活との調和」に触れている。これがワーク・ライフ・バランスに連なる概念として法令にあらわれた最初の表現とみられるが⁽⁸⁾、同法の目的は「勤労婦人の福祉の増進と地位の向上」に置かれており、女性労働者のみを対象とする概念であった。ここで「職業生活と家庭生活との調和」が挙げられた政策意図は、第一に既婚女性を中心とする女性労働者の活用促進のための条件整備である。同時に、同法の基本的理念に、国会修正により女性労働者が「性別により差別されることなく」その能力を十分に発揮して職業生活を営めるための配慮が加えられたことから（勤労婦人福祉法2条）、これを男女平等法制の出発点とみることも可能である⁽⁹⁾。もっとも、同法に盛り込まれた主な施策は、育児休業をはじめとする「育児に関する便宜の供与」の努力を事業主に義務づけるものであり（努力義務）、実効性の観点からすると施策の性格は理念的な方向性を示す段階にとどまっていた。

その後、1975年の国際婦人年、1979年の女子差別撤廃条約採択といった国際的な動きを背景に、日本でも男女平等政策の重要性和その推進の必要性が認識されるようになり、1985年に男女雇用機会均等法が成立した。男女雇用機会均等法は、勤労婦人福祉法の一部改正により成立したことから、勤労婦人福祉法の目的規定と基本理念の一部が男女雇用機会均等法にも受け継がれ、同法の制定当初の目的規定（1条）と基本的理念に関する規定（2条）には、「雇用の分野における男女の均

(4) 名古道功（2017）「ワーク・ライフ・バランスと労働法」日本労働法学会編『講座労働法の再生第4巻・人格・平等・家族責任』日本評論社、238頁以下を参照。

(5) 水町勇一郎（2018）『労働法〔第7版〕』有斐閣、315頁を参照。

(6) 高島淳子（2008）「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」『季刊労働法』220号、15頁以下。

(7) 伊岐・前掲注（3）9頁以下。

(8) 伊岐・前掲注（3）9頁。

(9) 濱口桂一郎（2004）『労働法政策』ミネルヴァ書房、375頁。

等な機会及び待遇の確保」と合わせ、女子労働者について「職業生活と家庭生活との調和」をはかることが残され、合わせて、制定当初の同法には女子労働者に育児休業その他の便宜を供与する事業主の努力義務規定が残存した（28条）⁽¹⁰⁾。

しかし、その後、男女雇用機会均等法は1997年、2006年の改正により、男女を問わず性別による差別を強行規定で禁止する男女雇用平等法へと発展する一方、労働者の育児休業等に関する権利は育児介護休業法において実現されていくこととなり、男女雇用機会均等法の目的および基本的理念からは、1999年の改正時に「職業生活と家庭生活との調和」が落ちている。

関連して、男女平等政策の一環として1999年に制定された男女共同参画社会基本法は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、「子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができる」ようにすることを男女共同参画社会の旨とすることを定めている（6条）。ここには家庭生活の活動とその他の活動との両立を可能とすることが基本理念の1つとして挙げられているが、同法は、このような基本理念を示した上で国・地方公共団体に対し施策の責務を一般的に課すもので、このような理念を実現するための具体的な施策は他に委ねられている。

また、女性の社会進出にかかわる政策領域では、基本理念を示し国等に一般的な施策を求める内容の法律として、2015年に女性活躍推進法が制定されている。同法は、職業生活を営む女性が妊娠・出産、育児、介護等によりやむを得ず退職することが多い、との社会的な実情を挙げた上で、男女が「家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として」女性活躍推進が行われるべきことを基本理念に掲げ（2条2項）、事業主にも、女性の活躍推進のため、「雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」などの取組みを実施することを求めている（4条）。

（2） 職業生活と家庭生活の両立支援策

上述のような男女共同参画や女性の活躍推進をはかる上で重要な鍵となってきたのが「職業生活と家庭生活との両立」である⁽¹¹⁾。特にそこで含意されるのは、職業生活（労働）と、家庭生活で必要となる、あるいは避けられない育児・介護などの活動とを両立させることであり、具体的には、育児・介護のための休業制度その他の支援措置の実施を事業主に義務づける育児介護休業法の施策が主な内容となってきた。

日本での育児休業は、上述のように勤労婦人福祉法で事業主が女性労働者に対して便宜供与に努める措置とされたことを嚆矢とする。その後、1980年代に入ると労働力不足に対応する女性の能力発揮が叫ばれるようになり、また、1989年に合計特殊出生率が1.57を記録したいわゆる「1.57ショック」などが契機となって育児休業制度の単独法制化への取組みが進められ、1991年に育児

(10) 濱口・前掲注(9) 400頁。

(11) 武石恵美子(2007)「育児休業政策の意義と課題」高さやか・田中重人編『雇用・社会保障とジェンダー』東北大出版会、50頁は、男女間のキャリア面での格差解消のためには仕事と家庭生活との両立支援策が必要であり、男女平等政策と両立支援策を「車の両輪」と位置づける。

休業法が制定された⁽¹²⁾。同法では、満1歳までの子を養育する労働者は、男女問わず育児休業を取得することができることが定められ、育児休業の取得が、事業主が便宜をはかる努力義務としての措置から、労働者の「権利請求」の対象へと変化し、かつ、働く男女に共通の、仕事と家庭の両立を実現するための基本的権利として初めて保障されることとなった⁽¹³⁾。

「職業生活と家庭生活との両立」に関しては、育児休業法が、介護休業の法制化などを目的として1995年に育児介護休業法に改正された際に、同法の目的規定に明記された。このときの改正で、要介護状態にある家族を介護するための介護休業の付与が事業主の努力義務とされ（1999年から育児休業と同様に労働者の権利となる）、さらに、育児等で退職した者の再就職支援の援助や再雇用特別措置の努力義務が男女を対象とするものとして、男女雇用機会均等法から育児介護休業法に移されており、これらの施策の職業生活と家庭生活の両立支援策としての位置づけが明確となった⁽¹⁴⁾。

職業生活と家庭生活との関係についての語用をみると、1995年の育児介護休業法では、勤労婦人福祉法および男女雇用機会均等法の目的規定等で用いられていた「調和」に変えて、新たに「両立」の語が用いられている。「調和」と「両立」の違いについては「基本的に同趣旨」ではあるものの、「調和」が全体としての釣合いを重視する意味合いであるのに対し、「両立」はともに並び立つことを重視する意味合いであるとする解説がある⁽¹⁵⁾。確かに、「調和」には職業生活か家庭生活のどちらか一方を重視する選択も含まれるように読めるのに対し、「両立」の場合には両方を同時に重視するニュアンスを見て取ることはできよう⁽¹⁶⁾。

その後、育児介護休業法は、1997年の改正で育児介護支援のための深夜業制限、2001年の改正で育児介護支援のための時間外労働制限の措置を設け、2004年の改正では子の看護休暇の創設、2009年の改正では子育て中の短時間勤務制度・所定時間外労働の免除の義務化、父親の育児休業取得促進措置の設置、介護のための短期休暇制度の創設、育児休業の取得等をめぐる紛争解決の援助・調停制度の創設などを行い、2016年の改正で介護離職の防止を目的に、介護休業の分割取得を可能とするほか、介護のための短時間勤務等の選択的措置を拡充し所定外労働免除を創設するなど⁽¹⁷⁾、度重なる改正を経て育児介護休業およびその他の育児介護支援措置を拡充してきた。このような法改正の経緯と成果をみると、その主眼は、就業継続、すなわち、労働者が現在の雇用関係を維持した上で家庭生活における育児ないし介護のための活動を可能ならしめる点に置かれているとみることができ、この観点からの「両立」支援に力点が置かれているといえる。

他方で、職業生活と家庭生活を「両立」させることは、育児や介護のために一度離職した労働者が再度、元の事業主や他の事業主との雇用関係に入ることを促進することを通じてもはかられうる。この方向での施策について、育児介護休業法は、事業主に対し、妊娠・出産・育児・介護を理

(12) 高島・前掲注(6)17頁、濱口・前掲注(9)404頁以下、奥山明良(2005)「法政策としての職業生活と家庭生活の両立支援問題——両立支援法制の変遷と今後の政策課題」『成城法学』成城大学法学部、73号、151頁以下などを参照。

(13) 奥山・前掲注(12)153頁。

(14) 伊岐・前掲注(3)13頁、濱口・前掲注(9)411頁。

(15) 松原亘子(1996)『詳説育児・介護休業法』労務行政研究所、264頁。

(16) 伊岐・前掲注(3)13頁。

(17) 菅野和夫(2017)『労働法〔第11版補正版〕』弘文堂、588頁。

由とする退職者（「育児等退職者」）についての再雇用特別措置などを実施することを努力義務とし（27条）、国に対し、育児等退職者に対する職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等の措置の実施に配慮し、育児等退職者の再就職をはかるための必要な援助を行うことを求めているが（32条）、こちらの施策には一般的な就労促進・支援政策の枠を超えるような特段の注力がなされているとはいいがたく、結局のところ、「両立」支援策としては就業継続を前提とした職業生活（労働）と家庭生活（育児・介護）との両立支援が中心となっているといつてよい。

加えて、上述のように「職業生活と家庭生活との両立」支援策は、もともとは女性福祉政策および男女平等政策の具体的施策として展開されてきた面を持つが、特に2000年代に入ると、日本社会における少子化の急速な進行を背景に、少子化対策のための取組みとしての意義・役割が重視されるようになってきている⁽¹⁸⁾。関連して、2003年に制定された次世代育成支援対策推進法は、日本での急速な少子化の進行などにかんがみ、次世代育成支援対策を推進することなどを目的として（1条）、「労働者の職業生活と家庭生活との両立」がはかられるようにするために必要な雇用環境の整備を行うことによる次世代育成支援対策の実施に努めることを事業主の責務として定めている（5条）。

（3）働き方の見直し策

上述のような労働政策において指向された「職業生活と家庭生活との両立」は、男女平等や女性の社会的登用の促進、少子化対策といった政策目的の実現のための手段として、労働者が現在の使用者との雇用関係を維持し就業を継続しながら、育児や介護のための活動を可能とさせることに主眼が置かれている。その意味で、同概念は「家庭生活」において必要ないし不可避の一定の活動を対象として「職業生活」との両立をはかろうとするものといえる。

その一方で、上記のような「職業生活と家庭生活との両立」がそもそも要請される背景には、いわゆる正社員を中心に、企業で労働者が働かされ過ぎるといふ長時間労働の弊害が存在している。特に男性労働者が「職業生活」に多くの時間をとられることで、男性が「家庭生活」における育児・家事等に使う時間が不足し、そのことが女性の育児・家事等の負担を重くし、結果、女性が育児・家事負担等のために退職するか、あるいは子の出産をせずに働き続けるかの択一を余儀なくされるという事情が、女性の社会的なキャリアアップの障害や少子化の一因となっていることは改めて指摘するまでもなく、加えて長時間労働が労働者の心身の健康に悪影響を及ぼすこともまた問題となっている⁽¹⁹⁾。

そのため、男性労働者を含めた働き方の総合的な見直しが、とりわけ少子化対策の場において意識されるようになった。2002年9月、厚生労働省が設置した「少子化社会を考える懇談会」による中間取りまとめは4つのアピールと10のアクションを提言し、それを推進するための施策とし

(18) 奥山・前掲注(12)165頁以下。

(19) 名古・前掲注(4)240頁以下は、年功賃金・終身雇用・企業別組合を柱とする日本の雇用慣行の弊害として、そのような慣行に適合的な働き方をする男性労働者が会社のために忠実に無制約で働くことで男女の分業体制ができ、そのことが能力や意欲のある女性の活躍の機会を奪う一方、正規・非正規雇用の二極化が非婚化・晩婚化をもたらす少子化の一因となり、また、男性労働者に多い過度の長時間労働が労働者の心身の健康に影響を及ぼし、過労死・過労自殺やメンタルな疾患に罹患することの原因となっている問題を包括的に指摘する。

て同月に公表された「少子化対策プラスワン」は、主な取組みとして①男性を含めた働き方の見直し、②仕事と子育ての両立の推進、③保育サービス等の充実を挙げている。ここで初めて、男性も含めたすべての労働者の働き方が見直しの対象となった⁽²⁰⁾。

その後、男性を含めた「働き方の見直し」の方針は、「仕事と生活の調和」、「ワーク・ライフ・バランス」実現のための施策としての位置づけを付与されていくこととなった。2004年6月に厚生労働省が取りまとめた「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」では、働き方の二極化（労働時間、就業場所などの面で経営側に広汎な裁量があると同時に雇用保障の強い「正社員」の働き方と、これと対照的に労働時間や就業場所等で働く側の意向がある程度尊重される反面雇用保障の弱い「非正社員」の働き方）がもたらす課題を踏まえた上で、その問題解決の方向として「仕事と生活の調和」の実現を挙げ、そのためには、（ア）第一義的には、働く者が労働時間と生活時間の納得のゆく配分を選択できること、（イ）加えて、人生において、ある時期は仕事を優先、別の時期は家族や自分を優先するなどの長期的視点からの仕事と生活の調和をはかること、（ウ）就業場所の組合せを選択できることなどが重要であるとし、具体的な施策として、①労働時間の短縮と柔軟性の確保、②就業場所の多様化、③所得の確保、④雇用形態間の均衡処遇、⑤キャリア形成・展開の支援などが挙げられた。

厚生労働省は上記の報告書に基づき、「仕事と生活の調和を図るための環境整備法案」（仮称）を当初検討し、そこではパート労働者の所定時間外労働に対する割増賃金の義務化や均衡処遇の法令化など多岐にわたる内容が含まれていたが、労使の意見調整が難航したことから、最終的に、時短促進法の改正法としての労働時間等設定改善法の制定に落ち着いた⁽²¹⁾。

労働時間等設定改善法は、各事業場に労働時間等設定改善委員会を設置した場合に、同委員会の調査審議を通じて、各事業主が労働者の健康で充実した生活の実現をはかるための自主的な取組みを促すことを内容とする法律である⁽²²⁾。そのため、労働基準法（以下「労基法」）による労働時間規制のように、強行的・直律的効力をもって労働時間の上限を設定したり、時間外労働の割増賃金の支払を義務づけたりするなどの強い効果を持つ法律ではない。

しかし、労働時間等設定改善法は、労働時間の設定を労働者の健康と生活に配慮した多様な働き方に応じたものとするを目的とし、厚生労働省が定める労働時間等設定改善指針では、健康保持に努める必要のある労働者、育児・介護を行う労働者、妊娠中・出産後の女性労働者、公民権行使または公務を執行する労働者、単身赴任者、自発的な職業能力開発をはかる労働者、地域活動等を行う労働者などについて事業主が努めるべき措置が示されるなど、上記の「仕事と生活の調和に

(20) 浅倉むつ子（2010）「労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ」『日本労働研究雑誌』独立行政法人労働政策研究・研修機構、599号、45頁。

(21) 渡邊木綿子（2005）「労働行政——時短促進法を改正、『労働時間設定改善法』（仮）に」『ビジネス・リーダー・トレンド』独立行政法人労働政策研究・研修機構、2005年2月号35頁、高畠・前掲注（6）19頁。

(22) 各事業場における労働時間等設定改善委員会の設置は義務ではない。事業場の過半数組合、または過半数代表者の推薦に基づき指名される委員が半数を占め、議事録が作成・保存されるなどの要件をみたす労働時間等設定改善委員会が設置された場合、同委員会の5分の4以上の多数で行われた決議は、労基法36条1項の時間外・休日労働を許容する労使協定といった労基法の規定に対する免罰的効果・強行性解除効果をもたらす労使協定を締結したと同じ効果をもたらすこととなる（労働時間等設定改善法7条）。

関する検討会議報告書」が提案した内容を考慮したものとなっている⁽²³⁾。

このような過程を経て、育児・介護などの必要に基づく「家庭生活」に限定されない、「生活全般」を「仕事」と対置するものとしての「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の概念が、労働政策の上でも成立することとなった⁽²⁴⁾。このような「ワーク・ライフ・バランス」概念は、(2) でみたような従来型の「両立支援策」をその一部として位置づけ、それを包摂する広義の概念と捉えうる⁽²⁵⁾。2007年に制定された労働契約法（以下「労契法」）は、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」（3条3項）との規定を置くこととなったが、ここでの「仕事と生活の調和」は、上記の広義の「ワーク・ライフ・バランス」概念を意味するものと解するのが妥当であろう。

併せて、2007年12月、政府が設置した「ワーク・ライフ・バランス推進トップ会議」において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定され、同憲章では、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の定義として、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方を選択・実現できる社会」とするビジョンが示されることで、労働政策にとどまらない多様な政策を包摂する総合的な政策概念としての「ワーク・ライフ・バランス」概念が一通り完成したといえる。

2 「ワーク・ライフ・バランス」の実現と労働法

以上、1では「ワーク・ライフ・バランス」にかかわる労働政策の流れを概観し、労働政策における同概念の内容と展開を検証した。以下では、これを踏まえて、「ワーク・ライフ・バランス」実現に向けての観点から、現行の法体系の中で労働法制がその実現のためにいかなる効果を持ちうるのかについて、関連する法制の整理とともに要点を抽出する。

①「仕事と生活の調和」実現のために必要とされる重要な課題は、長時間労働の抑制である。労働法分野の主要な法律である労基法は、使用者は一定の時間を超えて労働者を「労働させてはならない」（32条）とする、労働からの時間的な解放の保障を目的とする規制を中核に持つ。労働者に賃金を受けながら休暇の取得を可能とする年次有給休暇制度（37条）も同様に、労働からの解放を保障する趣旨による。これらの規定は、違反した使用者に対する罰則の適用（119条など）、および労働基準監督官による行政監督・指導（97条以下）を予定し、私法上も強行的・直律的効力（13条）をもって契約自由の原則を修正し契約内容に介入するなど、実効性の高い規制方法を備える。ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働の抑制等の政策目的を達成しようとするならば、最終的には労基法による規制強化をはかる手段が最も直接的で実効性があるといえるが、他方で、そのような強い効果を持つため労基法の規制の変更は当事者（使用者、労働者、労働

(23) 伊岐・前掲注(3) 19頁以下。

(24) 高島・前掲注(6) 19頁。

(25) 浅倉・前掲注(20) 46頁は、「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」に示された「仕事と生活の調和」概念を広義のワーク・ライフ・バランス概念と捉え、育児介護休業法に具体化された「職業生活と家庭生活との両立」支援政策の概念を、前者の一部を形成する狭義のワーク・ライフ・バランス概念と位置づける。

組合等）の利害および社会的・経済的な状況に直接・間接的に大きな影響を及ぼしうることになる。そのため、法改正による規制の強化は容易ではない。

現に労基法は、使用者が事業場の過半数組合、または過半数代表者と労使協定（36協定）を締結し行政官庁に届け出ることを要件として時間外・休日労働を行わせることを可能としており、後述の働き方改革関連法による法改正以前には、36協定を締結して時間外・休日労働を行わせる場合、割増賃金の支払いが行われている限りは罰則を伴う時間外・休日労働時間の上限規制がなく、このような状況が社会的な長時間労働の大きな要因となっているものと目されてきた。さらに、使用者が時間外・休日労働命令を発することのできる労働契約上の権利行使について、最高裁は36協定に時間外労働を命ずることのできる理由として「生産目標達成のため」「業務の内容によりやむを得ない場合」が挙げられていた事例において、作業のやり直しのために使用者が命じた時間外労働命令に労働者が従う義務があると判示しており⁽²⁶⁾、このような判例法理の判断基準が使用者の広範な裁量による時間外労働命令を許容し、もって長時間労働の一因となってきたともいわれる。

このような状況に対し、2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」では、その内容として労基法が改正され、時間外労働の上限については月45時間および年360時間を原則として、臨時的にこれを超える必要がある場合であっても、年720時間、月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間（休日労働を含む）との上限を設定し、違反に対して罰則を設けることで、時間外労働に対する規制が強化された。このような基準設定のあり方については批判もあるものの、政策的な合意の困難な労基法の規制強化について一定の進展がみられたことは、ワーク・ライフ・バランス実現の観点からは一定の進歩とはなっている。

② 次に、1で概観したように「職業生活と家庭生活との両立」をはかるための具体的な規制を行う法律として育児介護休業法がある。同法に基づく育児・介護休業制度は、基本的に現在の使用者との間の雇用関係の継続を前提に、労働者が家庭生活において行う育児・介護活動との両立をはかろうとするものである。ここでも規制の内実となるのは、育児・介護のための時間を確保するための労働からの正当な解放の保障である。育児介護休業法は、原則として子が満1歳に達するまでの期間、労働者が育児休業をすることができるものとし（5条）、あるいは、要介護状態にある対象家族を介護するための育児休業を原則93日まですることができるものとし（11条）、法所定の休業の要件をみたす労働者から休業の申出があった場合には事業主は当該休業申出を拒むことができないこととする（6条、12条）。育児休業ないし介護休業の取得により、労働者が正当に労働義務を免れる法的効果が生じ、就労しなかったことにより労働義務違反を問われることはない。加えて同法は、労働者が育児休業、介護休業を申請・取得したことを理由としての労働者への解雇その他の不利益な取扱いを禁止しており（10条、16条）、解雇や雇止め、自宅待機、降格、減給、不利益な評価といった不利益取扱い⁽²⁷⁾からの保護がはかられている。

上記のような育児介護休業法による規制は、労基法の規制のような罰則の適用はないものの、私

(26) 日立製作所武蔵工場事件（平成3年11月28日最高裁判決）『最高裁判所民事判例集』45巻8号、1,270頁。

(27) 「子の養育又は家族の介護を行い、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」（平成21年12月28日厚労省告示第509号）第二・十一（二）などを参照。

法上の強行的効力を有する強い効果を持つ。その一方で、同法の定める休業や、事業主に義務づけられるその他の支援措置は、育児・介護にかかわる一定の要件をみだす場合に限定されており、育児・介護のために必要となる「家庭生活」に限り、強い規制をもって「職業生活」との「両立」⁽²⁸⁾をはかる機能を有している。

③ 上記①、②の法規制は、使用者（事業主）に義務を課すことによる労働条件の最低基準の設定ないし労働者の基本的権利の保障を内容とするものであり、その規制の実効性が高い一方で、その強行的性格から要件が厳格に法定され、効果の範囲も限定されている。これに対し、上述のように、ワーク・ライフ・バランスの実現に関連する法律の中には、男女共同参画社会基本法のように男女共同参画社会の形成に対する基本理念を示すもの、次世代育成支援対策推進法のように事業主に対して職業生活と家庭生活の両立がはかられるよう必要な雇用環境の整備を努力すべき責務として定めるもの、労働時間等設定改善法のように、労働時間等設定改善委員会との調査審議を通じての労使の自主的な取組みによる望ましい労働時間設定を促すものなど、労使の自主的な措置・取組みによって「仕事と生活の調和」の実現をはかろうとするものがある。労契法3条3項に示された「仕事と生活の調和」への「配慮」もまた、ワーク・ライフ・バランスの理念を労働契約の締結と変更にあたって配慮されるべきものとして一般的に示したものであり、当事者の権利義務を直接的に変動させる法的効果は持たない、とされている。これらの法律ないしその条項は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた理念的な性格を有し、実効性に乏しいといえる反面、社会経済に及ぼす直接的な影響が小さいことから、立法にあたって労使の利害を調整する困難が少なく、長期的な視点で社会のあり方を方向づけるという特徴がある。

おわりに

以上、駆け足で労働法の分野における「ワーク・ライフ・バランス」の概念について、その歴史的な展開過程を中心に検討をしてきた。取り敢えずの結論として、日本の労働法制およびその理解・解釈に努める労働法学の分野での「ワーク・ライフ・バランス」の概念は、2004年の「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」が示した内容が共通の理解として成立している段階にはあるといえる。しかし、本稿では十分に検討できなかつたものの、同報告書に示された現状認識に基づく課題克服のための具体的な施策に関しては、現在までのところそれらが十分に展開されてきたとはいえない。特に、同報告書や2009年のワーク・ライフ・バランス憲章に示された、人生の各段階の事情を踏まえ、各段階で「仕事」と「生活」への力点の置き方を変化させようものとし、その上で長期的にみて人生全体における「仕事」と「生活」を調和させることの実現は、労基法上の労働時間規制や育児介護休業法による両立支援といった、労働からの解放を保障する個々の法律上の規制のみによって実現が可能となる性質のものとはいえないがたく、実効性ある労使の自主的な取組みが求められる課題といえる。その点の実現については、現状でも取組みはまだ緒に就いたところである。

(みながわ・ひろゆき 千葉大学大学院社会科学研究院教授)

(28) 浅倉・前掲注(20)46頁に従えば「狭義のワーク・ライフ・バランス」の実現にあたる領域について、強い強制力を持つ規制が行われていることとなる。