

## 働く父親、母親がもっと子どもと接する時間を持てるようにしたい

仕事と子育ての両立を考えると、大切な視点は、働く父親、母親が子どもと接する時間をいかに確保するかだと思う。「ところ変われば品変わる」で、他国の仕事と子育ての両立支援策を見ていると、参考になることが多い。例えば、英国の学期期間勤務というフレキシブル勤務制度だ。子供たちが学校に行かない夏休みなどに、共働きの親が子供を育児センター等に預けると、高額の出費となり、低所得層にとっては負担となる。そのために、夏休み等学校が長期に亘り休校となる期間、どちらかの親が無給休暇をとり子供と過ごすことを目的としている。

この制度では、38週の学期期間は勤務し、学校が休みの期間である14週は勤務しないか短時間勤務とする。給与は最初に予定の年間総労働時間が計算され、それに対応する年額を12等分して月額が計算され、学校が休みの期間も含めて均等に支給される。あるいは38週は通常に給与を支給し、14週については無給休暇とする方法もある。従業員が通常勤務からこの学期期間勤務に移行した場合であっても、正社員の身分はそのまま維持できる。また学期期間勤務の必要性が無くなった社員は通常勤務に戻ることになる。CIPD(英国人事協会)の2005年調査データではこの学期期間勤務を全社的に実施している企業は15%、部分的に実施している企業は23%、従業員が500人以上の規模の会社では55%の実施率となっている。

## 英国では労働党政権になって以降、フレキシブル勤務制度導入に積極的

英国では、1990年代半ばまでワークライフバランスは労使間で解決すべき私的領域の問題であり、政府は介入すべきでないという考え方が主流であったが、2000年ブレア政権は方針転換、ワークライフバランスキャンペーンを開始し、企業の自主的な取り組みを促し始めた。参考までに、英国でのフレキシブル勤務制度の主な内容は次のとおり:パート勤務、学期期間勤務、ジョブシェアリング、フレックスタイム、集中労働日制(週4あるいは4.5日勤務)、年間労働時間契約、恒常的な在宅勤務。

2003年施行の法律では、6才未満の子供または18才未満の障害を持つ子供の親に、フレキシブル勤務を要求する権利が付与された。雇用主はその申請を真剣に検討する義務が課せられ、正当な理由がない限り拒否できないことになっている。この法律の制定以来、権利の対象者を6才未満の子供を持つ親に限定することに異議を唱える声が強くなり、2007年4月には大人の介護にも拡大することを政府は決定した。しかし、「6才未満」という年齢制限への反論が依然強く、政府は2007年11月ついに現行

ルールの変更を決定し、イメルダ・ウオルシュ女史に、何歳の子供の親まで権利を拡大することが妥当か、現行ルールからの移行を一気に進めるか段階的に進めるのがよいか、を諮問したのである。イメルダ女史はこれを受けて、2008年5月、次の大胆な提案を政府に行なった。1)16歳以下の子供を持つ親まで、フレキシブル勤務を要求する権利を拡大する。2)新しいルールへは段階を経ず直ちに実施する。

今回の提案においてのポイントは子供の育児・教育の観点から、親が子供と一緒にいるべきタイミングとして誕生時、小学校入学の5歳前後、中学校進学の前11歳前後、さらなる上の年齢までなど、いつまでが適切かの議論であった。最終的に中学校を修了する年齢の16歳を選んだのである。この年齢までは子供一人を家に放置することは避けるべきとの判断を行なったのである。

## 経済環境の悪化が、フレキシブル勤務制度拡大の機運にブレーキをかけるか?

イメルダ提案を受けて、英国政府は経営者団体からの反対を押し切って、2009年4月施行に向けて動き出していた。しかしながら、不幸なことに、今回の経済環境の激変に直面し、政府は及び腰となり、ついに10月末にこの提案の延期の可能性を発表した。これに対し、いち早くCIPD(英国人事協会)は政府を批判し、「これは間違ったメッセージだ。政府は『フレキシブル勤務制度が経営に負担となっており、経営環境が厳しい時には休止してよい慈善的な付加物』とみなしているが、現実にはフレキシブル勤務は、従業員の会社への貢献意欲を生み出し、優秀な社員を引きつけることによって競争力を出すことができる。」と述べている。

### 編 | 集 | 後 | 記



日本でも、父親、母親が子どもと接する時間を多くとることの重要性が議論されています。その重要性は小学校の高学年、中学校において特に重要であり、英国での「16歳以下の子供を持つ親まで、フレキシブル勤務を要求する権利を拡大する」提言は的を射たものだと感じます。今週、神戸は紅葉が見ごろです。昨日近くの雑木林を散策したときの写真です。野尻