

## 論 説

英国のワーク・ライフ・バランスとフレキシブル・ワーキング  
——TUC(労働組合会議)によるフレキシビリティ推進のねらい——

中 川 香 代

- I はじめに
- II 英国におけるワーク・ライフ・バランスの課題
  - －長い労働時間と低いWFI (work family integration)－
- III 現在の英国におけるワーク・ライフ・バランスとフレキシビリティの焦点と現状
  - －第三回ワーク・ライフ・バランスに関する事業所調査より－
- IV 英国の政労使のフレキシブル・ワーキングに関する見解
- V おわりに

## I はじめに

現在、英国のワーク・ライフ・バランスの議論において、労働のフレキシビリティは主要な課題である。政府機関であるビジネス企業規制改革省（BERR: Department for Business Enterprise & Regulatory Reform）と使用者団体の英国産業連盟（CBI: The Confederation of British Industry）、そして労働組合会議（TUC: Trade Union Congress）の三者は、協調しフレキシビリティ推進のキャンペーンを行っている。

政府・労働者・使用者の三者が推進しているフレキシビリティは、どのような内容のものなか。また、どのような考えに基づきフレキシビリティを推進しているのだろうか。またTUCは、フレキシビリティが労働者に対し及ぼしうるマイナスの可能性をどのように考えているのだろうか。マイナス面が発生することを防ぐ手段があるのだろうか。

本稿の目的は、英国において政労使三者がフレキシビリティを推進する理由、そしてTUCが導入の条件についてどのように考えているのかを明らかにすることにある。そのために、まず、フレキシビリティ促進の背景にある英国の課題について述べ、次に、現在のフレキシビリティの具体的な施策、およびその現状を把握する。また、政労使の三者の見解をとりあげ、とくに、労働者へのマイナスの影響が懸念される点についてのTUCの考え方および推進の要件について考察する。

## II 英国におけるワーク・ライフ・バランスの課題

### ー長い労働時間と低いWFI (work family integration)ー

近年、ワーク・ライフ・バランスの一環としてフレキシビリティが英国で推進される背景には、第一に労働時間にかかわる問題の存在と、第二にそのことに対しEUの一員として修正が迫られているという状況がある。

まず、英国が抱える労働の問題には、①EUの先進諸国のなかで最も長い労働時間の問題と、②他のヨーロッパ諸国に比較し家族のニーズに対する社会的義務に関するインフラ (WFI : work family integration) の面で遅れているという2つがある。

英国の長時間労働についてTUCは下記のようにレポートしている。

「全英でサービス残業が増加し2007年にサービス残業を行ったのは、10万3000人増加し500万人である…(中略、筆者)…2007年のクリスマスは例年よりも働く人が多かった…(中略、筆者)…英国で週48時間以上働く労働者がこの10年間ゆるやかに減り続けてきたが、2007年はその流れに逆行し増加<sup>1</sup>した。つまり、英国の長時間労働は、EUのなかでその長さが目立つ上に状況が悪化している点で是正が急がれる問題である。

また、EUの「労働時間指令 (労働時間の週48時間規制、時間外労働の規制)」に関するETUC (欧州労働組合総連合会 European Trade Union Confederation)

<sup>1</sup> TUC, 公式サイト <http://www.tuc.org.uk/index.cfm> (2008年2月10日アクセス)

の下記の指摘から域内規制の意義がうかがえる。

「ヨーロッパ域内のフェアな競争のために労働時間の規制が必要である。より拡大し、より多様化したヨーロッパで、EUの新しいメンバーの国内における比較的長い労働時間、弱い交渉のしくみ、そして限定的なインパクトしかない規制は、EUのメンバー国すべての労働時間の基準を脅かす」<sup>2</sup>。

これは最近の加盟国の労働条件の低さや政府による規制の弱さがEU域内での公正な競争と労働環境を乱すことへの警戒を表したものであるが、英国も同様の理由で批判的になるのである。

EU域内では域内の公正な競争と労働者保護のために、「労働時間指令」が発令され、労働時間の週48時間規制、および時間外労働の規制が定められており、英国内では1998年に労働時間規則を実施している。これ以外にも、「パートタイム労働に関する指令」（不利な取り扱いからの保護について2000年に英国内の規則施行）や、「期限付き雇用に関する指令」（不利益扱い防止に関して2002年に英国内規則施行）などの規制が設けられている<sup>3</sup>。域内の一律の規制があるものの、労働環境における規制を強めてきたヨーロッパ諸国からみれば、EU指令は大枠での最低限の水準にすぎず、その遵守は充分条件ではない。英国は伝統的に、一般的な労働条件は労使の任意の事項として法的に規制することがほとんどなかった。しかし、1997年労働党政権発足後のブレア首相によるEU（欧州連合）条約の社会政策条項への署名以降、徐々にEU指令の国内法制化が進められている。したがって、他の先進的なヨーロッパ諸国に比べ遅れをとっていること自体が英国にとって改善圧力になる。

また、OECDの指摘によると、英国や日本を含む4つの先進国の家族ニーズに対する社会的義務に関するインフラ（WFI）の遅れと、その原因について「家族の役割とジェンダー平等に関してイデオロギー上の異なる立場に立っている」<sup>4</sup>。「ヨーロッパに比べると英国・米国・オーストラリア・日本は、ファミリー

<sup>2</sup> TUC (2006), *Challenging Times: Innovative ways of organizing working time: the role of trade unions*, p. 6.

<sup>3</sup> Hugh Collins (2003) *Employment Law*, Oxford University Press, pp.91-93.

<sup>4</sup> OECD (2001) *Employment Outlook*, p. 147.

フレンドリー・ワーキング・アレンジメントの強制的権利（労働者に就業時間の選択の権利を与えることを企業に強制すること）が少ないという特徴がある。その結果、相対的に公式な子育て支援が少なく、法的なマタニティ、パタニティ（父親休暇）、ペアレンタル・リープ（妊娠・出産・育児への休暇・休業・早退の制度）のレベルが低い<sup>5</sup>。

このWFIの整備の一環として、2002年には英国でも、フレキシブル・ワーキングの申請権に関する法律The Flexible Working Regulations 2002が成立し、「6歳未満の子供、または18歳未満の障害児の親は、フレキシブル・ワーキングを申請する権利がある。多様な働き方から選択可能である。使用者は、正当な業務上の理由が無い限り申請を拒否することはできない<sup>6</sup>」ことになった。対象者は26週間以上の雇用が継続されている者で、かつ6歳未満の子供または18歳未満の障害児の世話に責任を負う者であり、母親、父親、養父母、里親、後見人、あるいはそれらの人々の配偶者およびパートナーである。

この法律の施行がひとつのきっかけになり、ワーク・ライフ・バランスのなかのフレキシビリティに関するフレキシブル・ワークの普及が促進されることになる。以下では、そのフレキシブル・ワークの具体的なパターンと状況をみていく。

### Ⅲ 現在の英国におけるワーク・ライフ・バランスとフレキシビリティの焦点と現状

#### －第三回ワーク・ライフ・バランスに関する事業所調査より－

上述のように、英国では、フレキシビリティおよびフレキシブル・ワーキングという言葉が、ワーク・ライフ・バランスの一環として頻繁に用いられている。このフレキシビリティとは何か。ここでは、英国におけるフレキシブル・ワーキング・アレンジメントの現状について、英国ビジネス企業規制改革省（BERR:

<sup>5</sup> *ibid.*

<sup>6</sup> CBI (2006) *The best of both worlds: A guide to flexible working*, p. 16.

Department for Business Enterprise & Regulatory Reform)<sup>7</sup>が、2007年12月に発行した、第3回ワーク・ライフ・バランスに関する企業調査(WL3)<sup>8</sup>のなかから検討する。

BERRの報告のなかであげられているフレキシブル・ワークには、パートタイム労働、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カ月間、労働時間を短縮し、その後通常の時間に戻す)、圧縮労働時間制(Compressed hours 通常よりも短い期間内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(Flexitime 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)、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)、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)などがある<sup>9</sup>。これらが、現在の英国内における具体的なフレキシブル・ワークのパターン例である。

まず図表1は、6つのフレキシブル・ワークについて、過去1年間における制度の導入と利用のあった事業所割合を示しているが、調査事業所において、最も高い割合で導入されているのが「パートタイム労働」で、ほとんどの企業で導入・利用実績がある。「ジョブ・シェアリング」や「期間限定労働時間短縮」は、過半数の事業所で制度導入が見られるが、まだ利用実績のある企業の割合が高いとはいえ、「在宅勤務」は導入事業所割合(26%)も利用(15%)も低い。

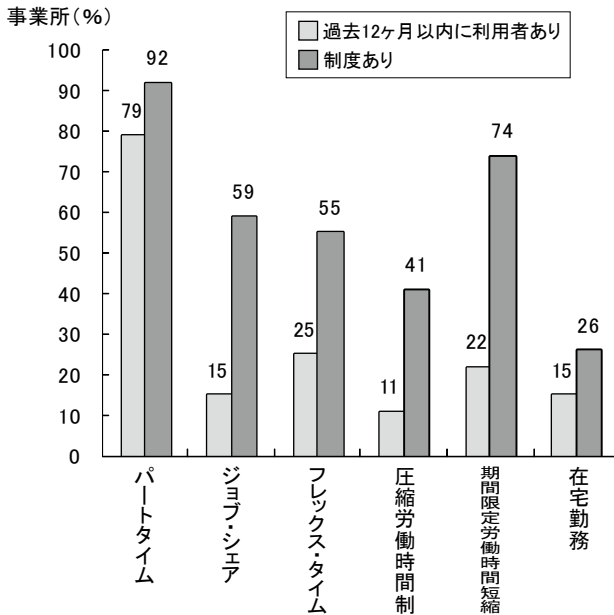
つぎにフレキシブル・ワーキングについて7年のあいだの推移をみたのが図表2であり、利用実績のあった事業所割合について2000年、2003年、2007年の3回の調査結果を比較している。「パートタイム労働」が最も高く7-8割で推移しているが、他はおしなべて低い。なかでも「期間限定労働時間短縮」に

<sup>7</sup> 2007年に創設。廃止された元産業貿易省(DTI)の一部を含む新設の組織である。

<sup>8</sup> BERR(2007) *The Third Work-Life Balance Employer Survey*.

<sup>9</sup> 資料DTIほか 出所：横田裕子(2006)「柔軟な働き方(勤務形態)の具体例」JILPT『ビジネス・レーパー・トレンド』1月、7ページ。

図表1 フレキシブル・ワーキング制度の導入と利用



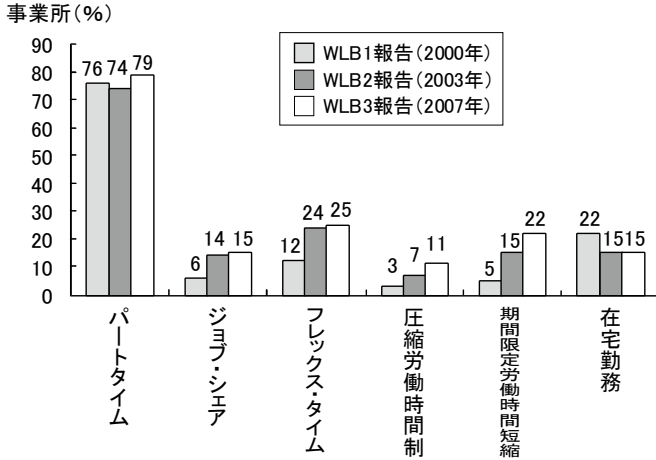
*Third Work life Balance Employer Survey, 2007, Great Britain, p. 27*

については利用実績のある事業所が年々増えている。とくに近年の増加はThe Flexible Working Regulations 2002の成立と施行による育児期の利用増の影響と考えられる。

つぎはフレキシブル・ワークが女性の多い職場でより利用率が進んでいる様子を見たのが図表3であり、従業員のうち女性が50%未満の事業所と50%以上の事業所のあいだで過去2回の調査結果の推移をみたものである。全体的に女性が過半数以上の事業所で利用実績のあるところがより多いという結果になっている。とくに「パートタイム労働」「ジョブ・シェアリング」「期間限定労働時間短縮」は女性の多い職場で利用が進んでいる。このことから、現状ではフレキシブル・ワーキングの利用が性別に関係していることがわかる。

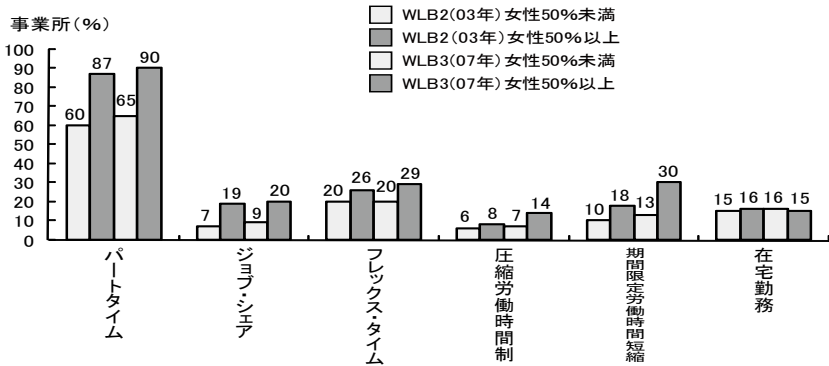
つぎに、「育児」「定年前に向けた準備 (Run up to retirement)」「高齢者介護」の3つの理由ごとに、労働時間短縮の申し出が認められる可能性について、

図表2 フレキシブル・ワーキング制度の利用の推移



Third Work life Balance Employer Survey, 2007, Great Britain, p. 28

図表3 女性比率別でみたフレキシブル・ワーク制度の利用実績



Third Work life Balance Employer Survey, 2007, Great Britain, p. 29

2006年 (SEAP) と2007年 (WLB 3) の事業所調査の結果を並べて見たのが図表4である。この表からは、従業員が申請した場合に、どの理由ならば事業所はフレキシブル・ワークを認めやすいかについて意識がうかがえる。

図表4 理由別 短時間勤務が認可される可能性(%)

	定年に向けた準備		育 児	育 児 (6歳未満)	育 児 (6-16歳)	高齢者の介護	
	2006年 (S報告)	2007年 (W3報告)	2006年 (S)	2007年 (W3)	2007年 (W3)	2006年 (S)	2007年 (W3)
高い可能性	37	41	49	48	38	34	34
可能(上を含む)	78	79	82	82	76	74	76
低い可能性	12	10	9	7	12	14	12
状況による	7	8	7	10	11	8	11
わからない	3	3	3	1	1	3	1

*Third Work life Balance Employer Survey, 2007, Great Britain* (W3報告) p.34

S (SEAP報告 *Survey of Employee's Policies, Practice and Preferences Relating Age*, 2006.)

これによると、「育児」を理由にした場合で「高い可能性(ほぼ認める)」が約半数で「可能(認めうる)」が8割である。「定年退職に向けた準備」が理由の場合も「高い可能性」が4割で「可能」が8割であり、「高齢者介護(Look after elderly parents/relatives)」も「高い可能性」が3割強で「可能」が7割強である。全体として、上記の3つの理由による短時間労働の申し出は考慮される可能性が高いが、どの理由でも時間短縮が「認められない可能性が高い」事業所が1割程度ある。

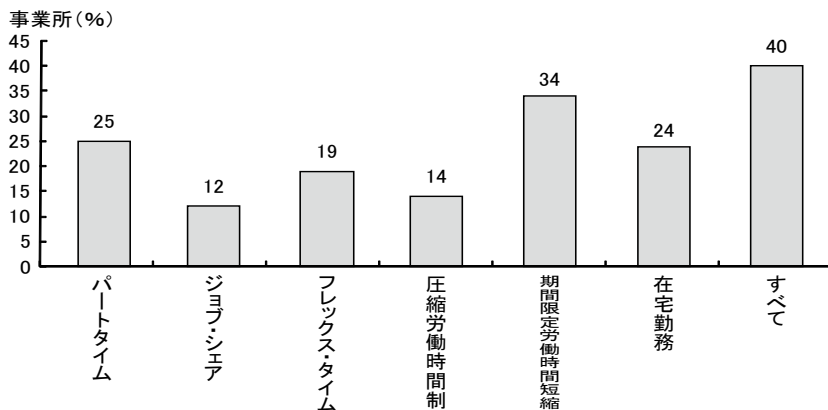
上記は「育児」以外にも、「定年前に向けた準備」や「高齢者介護」としてもフレキシブル・ワークの利用の申し出を認めうる事業所が多いことを示している。こうしたことが、さらに労働者が人生の多様な局面で自由に労働パターンを選択することにつながるかどうか、今後の動向を見極めたい。

図表5は、過去1年にフレキシブル・ワークの申請のあった事業所の割合である。図表1に照らして注目すべきは申請と利用のあった事業所割合の差である。「期間限定労働時間短縮」の申請があった事業所割合は、実施した事業所割合を上回っている。また、「パートタイム労働」はほとんどの企業が実施しているが、従業員からの申請があった事業所は25%に過ぎない。このことからフレキシブル・ワークの従業員による申請と事業所による実施は必ずしも一致していないことがうかがえる。

以上、ワーク・ライフ・バランスの一環としてのフレキシブル・ワークの現状についてBERRの報告をみてきたが、本報告はThe Flexible Working



図表5 過去12ヶ月間にフレキシブル・ワークの申請のあった事業所割合



*Third Work life Balance Employer Survey, 2007, Great Britain, p. 35*

Regulations 2002の施行後のフレキシブル・ワークの検証を行いながら、それ以外のフレキシブル・ワークの可能性も示唆するものである。

今後のフレキシブル・ワークの動向に関して、ファミリーフレンドリーの延長線上の展開から、それ以外の理由による申請権の拡大に向け、対象者の拡大、および個別の労働時間の調整可能性を軸に、労働時間のコントロール権の労働者への部分的移行が展開されるか否かが注目される。

#### IV 英国の政労使のフレキシブル・ワーキングに関する見解

##### 1) 三者の共通する見解について

ここでは、フレキシビリティに関する政府と労働組合、経営者団体の見解を比較検討する。

政府機関BERRはフレキシブル・ワークが「企業、消費者、従業員の価値を創造する、競争的で柔軟な市場を通じて、企業の成功への条件をつくることを牽引する」<sup>10</sup>と述べている。

<sup>10</sup> BERR (2007), p. iii.

また、使用者団体CBIの会長であるDigby Jonesは「労働パターンのフレキシブル・アプローチを導入することで、需要の山と谷に応じ市場の変化に対応することが可能になる。従業員にとっても良いニュースであり、フレキシビリティはワーク・ライフ・バランスを実現する」<sup>11</sup>と述べている。CBIは、フレキシビリティの動向について「伝統的なステレオタイプの従業員、(つまり、男性で、働く時間は9時から5時、場所はひとつの事業所、契約は期間の定めなしという典型からの脱却」と解釈しており、フレキシブル・ワーキングを①Flexible time, ②Flexible place, ③Flexible contractの3つの側面で捉えている<sup>12</sup>。この点は、TUCが①の時間を強調し③の契約のフレキシビリティにはあまり触れていないことを考えると、両者のキャンペーン上の主張は今のところは、両者の主張に批判を加えることなく、それぞれの側の利益になる部分を強調しながら遠回りに接近しつつパートナーシップを保っているようにみえる。

また、CBIはフレキシブルワークの拡大を要請する圧力について以下の3つをあげている。

1つめは、英国の労働力の変化、つまり多様化によるプレッシャーであり、女性や高齢の労働力の増加や失業問題をあげている。2つめに競争的プレッシャーとして、コスト削減、顧客サービス向上、従業員すべての可能性の最大活用をあげている。また、ベストな従業員の確保と維持にとって障害を取り除くフレキシブルワークは生産性を向上させると述べる。3つめに雇用に関する法規制のプレッシャーとして、将来、このフレキシブルな働き方に関する法規制は拡大するであろうこと、そしてフレキシブルワークの申請権に関する法律だけでなく、性差別禁止法、障害者差別禁止法、労働時間規制すべてがフレキシブルワークに関連して影響すると述べている<sup>13</sup>。

また、フレキシブルワークが使用者にもたらすメリットとして、顧客サービスの向上、労働者の確保可能性の最大化、生産性の向上、採用コストの減少、高い評価の従業員の定着、欠勤・病気・ストレスの減少をあげ、フレキシブル・

---

<sup>11</sup> CBI (2006), p. 4.

<sup>12</sup> *ibid.* p. 5.

<sup>13</sup> *ibid.*

ワーキングの「申請をマネジメントすること、つまり、フレキシブルワーキングと効果的なビジネスとのバランスをとることは、来る10年の間、使用者にとってきわめて重要なことになる」<sup>14</sup>と述べている。

いっぽう、TUCの元書記長のジョン・モンクは書記長の頃に、ワーク・ライフ・バランスについて次のように述べている。「要するに、雇用されている者は私生活と仕事のバランスを良くするためにフレキシビリティを求め、企業は競争とより良いサービス提供のためにフレキシビリティを求める」「TUCは労働組合と経営者、管理者とスタッフが、変化を達成し利益を共有するためにいかに協力することができるかを証明する」<sup>15</sup>。

以上のように、政労使の三者とも企業のフレキシビリティによる企業の競争力の改善を図る方向で一致しており、とくにTUCは、フレキシビリティに対する労使が第一義的に求めるものが異なることを承知した上で、共有の利益のためにもフレキシビリティを労働組合が推進する姿勢を打ち出している。

## 2) リスクに関する労働側の指摘について

しかし、いっぽうで従来フレキシビリティが労働者にマイナスの影響を及ぼしてきた点についてもTUCは懸念を示している。第一に、パート（短時間）労働の賃金ペナルティについての問題と、第二に男女の役割分担にまつわる格差の問題である。2003年施行のフレキシブル・ワークの申請権が男女の不平等の強化につながる危険性を指摘し、「英国でパートタイムに移行すれば、大きなペナルティをこうむる」<sup>16</sup>。「フレキシブル・ワークとケア責任の結びつきの強化が男女不平等の強化を招く危険性」<sup>17</sup>、「パートタイムを申請した女性は低賃金の問題をかかえ…賃金ギャップが狭まった証拠はない」<sup>18</sup>と述べている。

図表6は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の賃金格差を示すものであるが、日本における格差ほどの大きさではないが、明らかな格差が英国にも

---

<sup>14</sup> *ibid.*, p. 4.

<sup>15</sup> TUC (2001), *Changing Times*, p. 1.

<sup>16</sup> TUC (2006), *OUT OF TIME*, p. 10.

<sup>17</sup> *ibid.*, p. 11.

<sup>18</sup> *ibid.*, p. 41.

図表6 職業グループ別 パートタイムとフルタイムの賃金差

	英国				日本
	2001年	2003年	2004年	2005年	2005年
管理職	61	65	63	63	
専門職	91	93	93	93	
準専門職・技術職	73	78	80	82	
管理およびと秘書的職業	89	79	79	82	
熟練技能職	64	64	64	67	
個人向けサービス	63	89	91	90	
セールスおよび顧客サービス	55	70	70	76	
プロセス、プラント および機械操作職	69	71	71	73	
初級職業	72	75	75	77	
女性パート vs 男性フルタイマー (100)	58	59	60	62	46
女性パート vs 女性フルタイマー (100)	72	73	73	74	69
すべてのパート vs すべてのフルタイマー (100)	63		65	66	
女性フルタイマー vs 男性フルタイマー (100)	80	81	82	83	67

出所：TUC, *Out of Time*, 2006. 原典：National Statistics, *Annual Survey on Hours and Earnings*.  
日本のデータ：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より

存在することを示している。

また、男女役割分担と格差については、英国でフレキシブル・ワークを申請したのは10%が男性、19%が女性(2005)<sup>19</sup>であり、申請は女性に偏りがちであることを示している。

EOC (Equal Opportunities Commission) も「パートタイム労働はフレキシビリティの形態として最も広く利用される形態であるが、低レベルで、中核からはずれた低位で、かつ女性の多い職種と固定的に結合していることが頻繁にみられる」と指摘している。

以上のように、短時間労働を選択した場合に賃金およびキャリア面でのペナルティとなる危険性、および家族責任のために短時間を選択しやすい女性が負いやすいリスクであることについて性別格差への懸念が示されている。

<sup>19</sup> *ibid.*, p. 43.

<sup>20</sup> Angela Coyl, City Univ., EOC, *Women and flexible working in the NHS*, 2003, p.v.

### 3) TUCがフレキシブル・ワークを推進する理由について

次に、TUCがフレキシブル・ワークを推進する理由を考えるにあたり、以下の3つの視点をあげる。第一に国内問題への対応という視点、第二にEU全体の視点、とくにETUC (European Trade Union Confederation 欧州労働組合連合) の労使のパートナーシップ路線とEU指令があげられ、そして、第三にCBIの考え方と対応という視点である。

まず、国内問題への対応として、フレキシビリティが長時間労働の歯止めになることとフレキシブル・ワークの申請により労働時間調整の主導権の一部を労働者個人に移行できることがある。つまり、労働側の目的はより自由な働き方にある。その意味で使用されるキーワードとして「ポジティブ・フレキシビリティ」という考え方があるが、このことについてTUCは「ポジティブ・フレキシビリティとは、働く人々がより多くの裁量と選択の権利をもち、使用者は能力開発と訓練に投資し、労働者とのパートナーシップが機能する状態である…(中略、筆者)…経営者が、意見やニーズを言う機会のない労働者に、労働組織のかたちを一方向的に押し付けるものとは異なる」<sup>21</sup>と述べている。

また、ETUCが「労働時間指令の基本原則は、単に上限時間の設定についてのみを争うのではなく、実際に労働時間をどのように計画し編成するかについても争点にするものである」<sup>22</sup>と述べるように、この方針も英国のTUCの取り組みの背景にあると考える。

さらに、EUの労使関係の方向性が、企業の生産性に協力しながら発言権を高めていくパートナーシップ路線であることから、英国の労働組合もパートナーシップの構築に舵を切り、職場のフレキシブルな組織の形成に協力することで、情報共有と雇用の安定を獲得する方向に変化したことと深く関係する。

つまり、1997年の欧州委員会グリーンペーパー『新たな労働組織のためのパートナーシップ』において、職場のフレキシブルな組織と雇用安定を目的に職場

<sup>21</sup> TUC, *Changing Times* (2001) p. 4

<sup>22</sup> TUC, *Challenging Times: Innovative ways of organizing working time: the role of trade unions*, 2006, p. 5.

における労働者の関与とコミットメントを高め、労使の協議を進める方針が示された。このことを受け、ブレア首相が「職場のパートナーシップ」にもとづく労使協調路線の枠組みを提言し、TUCも将来的に共同決定へと展開することを期待する<sup>23</sup>ものである。

TUCによると、パートナーシップは、組織の成功に向けての共同の関わり、雇用の安定に向けた使用者の責任、QWL（労働生活の質。労働の人間化）に焦点をあてたものとして描かれている。つまり、労使の正当な役割の認識、双方がオープンであること、および組織のための将来計画の情報共有と話し合いについての使用者側の積極的な対応、付加的な価値、つまりパートナーシップが使用者・労働組合・従業員にとって重要な進歩をもたらすことについての共通理解にもとづくものである<sup>24</sup>。

このパートナーシップによる取り組みにより、今後、英国における雇用や少子高齢化などの社会的な問題解決のためにフレキシブル・ワークを機能させることができるかどうかが目玉に値しよう。そのためには、まず短時間労働の選択の際に公正な労働条件がもたらされるように現状が是正されるか否か、また、労働者が積極的に短時間労働を選択できる環境づくりにおいて労使の見解が一致するかが鍵となるであろう。

最後に、TUCがフレキシビリティによる労働者へのマイナスを防止するにあたり、ひとつの拠り所としているのがEU指令であり、その国内法制化であると考えられる。前述のような、労働時間指令（労働時間の週48時間規制、時間外労働の規制）、パートタイム労働に関する指令（不利益扱いからの保護）、期限付き雇用に関する指令（不利益扱いの防止）などは大枠で最低限の法律である。しかし、従来、法的規制の少ない労働環境のなかで、労使が対立しせめぎ合う方法で任意のルールを規定してきた経緯からみると、英国において法的な規制とパートナーシップによる対話こそが、労働側の柔軟な方針を支えていると考えられる。英国において、フレキシビリティの促進には、労働側には、労働に見合う賃金と、安定した雇用が危険にさらされることへの警戒があり、

<sup>23</sup> TUC (2002) *Reaching Out*, p. 17, 54.

<sup>24</sup> TUC (2001) *Changing Times* p. 4

そして使用者側には、フレキシブル・ワークの組織化とマネジメントの課題がうかがえる。それにもかかわらずフレキシビリティの流れの根底には、コーポラティズムの考え方に基づいた、パートナーシップによるフレキシブルな職場の実現というEUの潮流があるのである。

## V おわりに

これまでみてきたように、英国でのワーク・ライフ・バランスでは、フレキシビリティがひとつのキーワードである。とりわけ、The Flexible Working Regulations 2002の成立と施行後の現在、政府・TUC・CBIのいずれもがこの法律で規定されたフレキシブル・ワークに注目している。

したがって、現在、ワーク・ライフ・バランスのなかのフレキシビリティの議論の中心になっているのは、職場におけるフレキシブル・ワーク、つまり特定の理由のもとで就業時間・期間、あるいはホーム・ワーキングなど多様な働き方の選択を可能とする制度の導入と取得状況といえる。

TUCは、こうしたフレキシブル・ワークが労働者による労働時間調整の拡大につながることで、その労働時間短縮手段としての有効性に注目し促進をはかっている。いっぽうで、フレキシブル・ワークが相対的な低賃金につながることで、および男女間格差を広げることの懸念もいんでいる。

しかし、EUのバックアップ、つまり、フレキシブル・ワークの選択が不利にならないようなEUの規制とその国内法制化、その背後にあるETUCの運動の存在、および労使のパートナーシップによるフレキシブル・ワークの推進が、労働者に対するマイナス面の発生防止につながると考えられている。

現状におけるフレキシブル・ワークによるフレキシビリティは、まだ特定の理由に限り申請が認定されるという、かならずしも大きくない動きであり、また従来のフレキシビリティの課題を引きずったままであることは否めない。しかし、この政労使協調の促進の動きは今後のフレキシビリティの継続的な拡大を予想させる。

英国のフレキシブル・ワーキングのキャンペーンの三者のそれぞれの利害、

つまり使用者にとっては生産性をあげるための労働力の活用戦略として、労働者にとっては労働時間のコントロールのために、そして政府にとっては人口統計上の課題、つまり社会保障財源の課題解決、少子高齢社会のもとでの生産力の維持の解決になりうる。

これからの問題は、組織のためのフレキシブル・ワークと労働者のためのフレキシブル・ワークをどのように統合しマネジメントするかにある。つまり、フレキシブル・ワーカーの賃金の適正化と雇用の安定、そして労働組織の効率的編成はますます大きな課題となりうる。

今後は、上記の点についての検討も含め、さらに企業の取り組み事例からフレキシブル・ワークについて、より具体的な把握と検討を行いたい。

## 参考文献

- Angela Coyle (2003), *Women and flexible working in the NHS*, EOC  
BERR (2007), *The Third Work-Life Balance Employer Survey*  
CBI (2006), *The best of both worlds: A guide to flexible working*  
Dti (2004), *Flexible Working in the IT industry: Long – hours cultures and work life balance at the margins? : A report to the Department of Trade and Industry and the Women in IT Forum carried out by Flexexecutive.*  
Hugh Collins (2003), *Employment Law*, Oxford University Press. ヒュー・コリンズ (イギリス労働法研究会訳) (2008) 『イギリス雇用法』, 成文堂  
IDS (2006), *HR Studies 834: Flexible working*  
IDS (2008), *HR Studies 873: Work-life balance*  
TUC (2001), *Changing Times: a TUC guide to work-life balance*  
TUC (2002), *Reaching Out*  
TUC (2006), *Challenging Times: Innovative ways of organizing working time: the role of trade unions*  
TUC (2006), *OUT OF TIME: Why Britain needs a new approach to working-time flexibility*  
横田裕子 (2006), 「柔軟な働き方 (勤務形態) の具体例」JILPT 『ビジネス・レーパー・トレンド』2006年1月号  
脇坂明 (2006) 「英国におけるワーク・ライフ・バランスー両立支援策と企業パフォーマンスー」『学習院大学 経済論集』第43巻 第3号