

英国におけるワークライフバランス推進に向けた 取り組みとその実態

2010年4月16日

みずほ情報総研

主席研究員 藤森 克彦

<発表の構成>

・労働党政権がワークライフバランスを推進する背景	p . 2
・労働党政権によるワークライフバランスに向けた取り組み	p . 4
・英国のワークライフバランスの実態	p . 6
・ワークライフバランスがもたらした影響	p . 9
・英国の課題と近年の改善に向けた動き	p . 11
ご参考資料	p . 12

・労働政権がワークライフバランスを推進する背景

1. ワークライフバランス (WLB) とは

- ・働き方を調整することによって、全ての人が仕事と仕事以外の生活について、充実感をもち、与えられた責任を果たせるようなリズムを見つけること (英国貿易産業省, 2004)

2. 英国政府によるWLBへの取り組み姿勢の変化

(1) 97年までは英国政府はWLB施策に積極的ではなかった

<理由>

伝統的に家庭内での育児を重視

WLBは労使間で決定すべき私的領域の事柄

受益者負担の考え方: 民間保育所が主体

保育料金: 時間当たり3.04~4.52ポンド (09年Daycare Trust調査)

- ・週30時間子供を保育園預けると、月額料金391~581ポンド (6~9万円)

- ・ちなみに、最低賃金で週30時間働いた場合の賃金: 月746ポンド (11万2千円)

(2) 97年ブレア労働党政権は、WLB施策に積極的に取り組む英国で初めての政権

<背景> 家庭の責任を重視

- ・英国はEUの中で長時間労働の国 (図表1)

「子供の貧困」の解決

- ・97年当時、25%の子供が貧困世帯に属す

親の働く環境整備の一環としてWLBを導入。

「男女平等」の理念の重視

- ・女性の就業率は高いが、女性労働者に占めるパート比率も高い (図表2、3)

就労促進を重視 「福祉から就労へプログラム」

- ・働くことが何よりもの生活防衛になる。財政負担の軽減

労働生産性の向上: 企業と従業員にとって「win-win」の関係構築

(図表1) 雇用者に占める週49時間以上雇用者の割合 (2004~05年)

(単位: %)

	日本 (15歳以上)	英国 (25歳以上)	米国 (16歳以上)	フランス (25歳以上)	ノルウェー (16歳以上)	オランダ (15歳以上)
男性	39.2	33.5	23.5	11.9	5.4	2.2
女性	13.0	13.1	10.2	4.9	1.2	0.3

(注) 英国は2003年の値。

(資料) ILO, *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*, 2007.

(3) 労働需給の逼迫がWLBの普及の大きな要因になったこと 企業と労働者のニーズが合致

A. 企業側： 90年代中ごろからの長期の景気拡大によって、労働需給が逼迫
消費者ニーズの変化への対応

B. 労働者側：共働きや一人親の増加によって、時間や場所に縛られない働き方を求める

(4) ちなみに、少子化はWLB推進の要因となっていない

・英国の06年の合計特殊出生率は、1.84と相対的に高く、スウェーデンと同レベル。

(図表2) 各国の就業率とパートタイマー比率(2008年)

(単位：%)

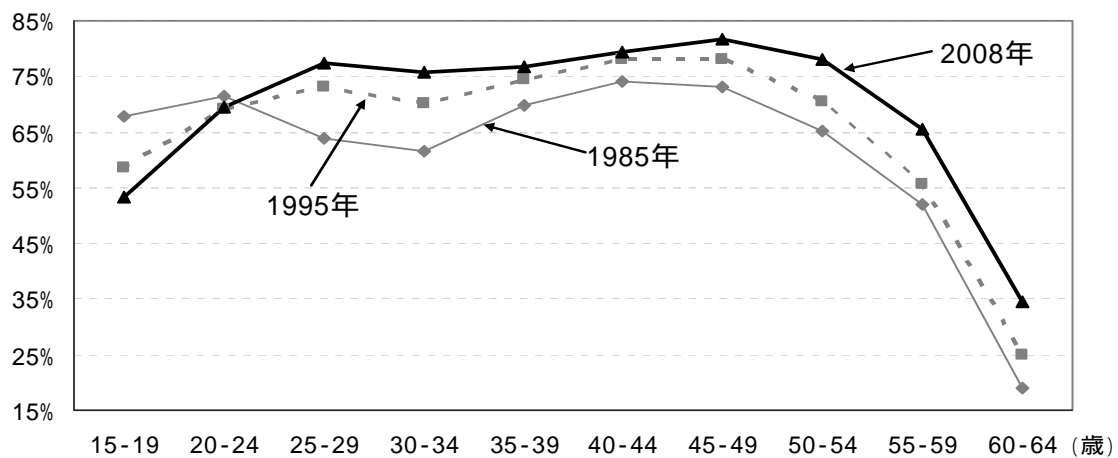
	オランダ	英国	ドイツ	日本	フランス	スウェーデン	米国
男性の就業率	81.9	78.5	75.9	81.6	69.2	78.1	76.4
女性の就業率	70.2	66.9	64.3	59.7	60.1	73.2	65.5
全労働者に占めるパートタイマーの割合	36.1	22.9	22.1	19.6	13.4	14.4	12.2
パートタイマーに占める女性の割合	75.5	76.1	79.9	70.4	79.5	64.6	68.1
男性労働者に占めるパートタイマーの割合	16.2	10.2	8.2	9.9	5.2	9.6	7.5
女性労働者に占めるパートタイマーの割合	59.9	37.7	38.6	33.2	22.7	19.6	17.0
男女の賃金格差(07年、%)	17	21	23	32	12	15	20

(注) 1. 「パートタイム」とは、週労働時間が30時間未満の労働者。

2. 数字は、各項目の上位3位。就業率は、15~64歳人口に占める就業者の割合

(資料) OECD, *Employment Outlook 2009*

(図表3) 英国の年齢階級別にみた女性労働力率の推移



(資料) OECD HP. *OECD Stat Extracts* により、みずほ情報総研作成。

・労働党政権によるワークライフバランスに向けた取り組み

1. 働く環境の整備：「労働規制」の導入（図表4）

2. 経済的な支援：

- ・ 低所得世帯への保育費助成：「勤労税額控除」で一定限度まで保育費用の8割を給付。
- ・ 中所得世帯への保育費助成：企業が福利厚生として提供する「チャイルド・バウチャー」
- ・ このほか、児童手当の引き上げ、児童税額控除など。

3. 出産・育児休暇制度の拡充：

- ・ 出産休暇1年間（給付は39週間） 父親休暇2週間（給付あり、26週間に検討中） 育児休暇（夫婦合計で子供が5歳になるまでに13週間、無給）

（図表4）ブレア政権で導入された労働規制に関連する施策

		内 容
労働規制	労働時間規制（1998年）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週48時間労働規制等。 ・ ただし例外規定（個別オプト・アウト）あり
	パートタイム労働規制（2000年～）	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートタイムは比較可能なフルタイム労働者（大よそ類似の職務に従事し、同じ事業主の下で働き、資格や技能や経験が同等である者）よりも不利な扱いを受けない（「時間比例」という観点から均衡処遇） 時間あたり賃金、企業年金、有給休暇、育児休暇と手当、昇進・リストラの選抜基準など 実態 ・ フルタイム労働者がパートタイム労働者に変更した場合は、時給換算して賃金等を設定することなどが行われている模様。
	柔軟な働き方への申請権（2002年～）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 16歳以下の子供か、あるいは18歳以下の障害者をもつ親、大人を介護する者には、柔軟な雇用形態で働くことを申請する権利を与える。 ・ ただし、事業主が申請拒否できる理由を広範に容認 (例) 追加的な費用負担が必要になること、顧客対応能力への悪影響、既存の従業員間で調整ができないこと、業績への悪影響など 実態 ・ 被用者の87%が現在の働き方に満足（2007年WLB調査） ・ また、CBI（英国経営者連盟）の調査では、事業主は、柔軟な働き方の申請件数の95%が承認されている。 ・ フルタイムからパートタイムに変更する場合のみならず、パートタイムからフルタイムに変更する場合も申請可能。

（資料）HM Treasury & DTI, *Balancing work and family life*, Jan. 2003, HM Treasury, *Budget 2003*, March 2003. Department for Business, Innovation and Skill (BIS)資料（2010年1月）などを参考にみずほ情報総研作成。

4. ワークライフバランス・キャンペーン（2000年～2003年）

- (1) 目的：従業員にも企業にもメリットのある両立支援策を広めること。「win-win」の構築
- (2) 内容： チャレンジ基金(The Challenge Fund)プログラム（図表5）
 - ・ 個別企業への最適なワークライフバランスについて、1年間のコンサルティング
 - ・ 成功要因などを公表して、他企業に情報提供
- (3) 特徴
 - ・ 具体的な事例を通じてワークライフバランスのメリットをデジタルに把握する努力
 - ・ ワークライフバランスを専門とするコンサルタントの育成
- (4) 成果
 - ・ 参加企業の92%が、チャレンジ基金プログラムを「良かった」と評価。
 - ・ ただし、「時間が足りない」「指標の妥当性が疑問」といった回答もあった。
 - ・ 企業幹部及び中間管理職を巻き込めないと、プロジェクトは行き詰った。

（図表5）チャレンジ基金(The Challenge Fund)プログラム

内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 両立支援策の導入を検討する事業主に対して、無料コンサルティングの機会を付与 ・ コンサルタントは、従業員と企業のニーズを掘り下げ、実情に合った最適な両立支援策の導入を検討 ・ コンサルティング機関として、政府が24機関を選定 ・ 最適な両立支援策についての情報を収集・分析。他企業に情報提供 									
手続きと仕組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業主は、申請書を貿易産業省に提出 同省の審査 <p><審査基準></p> <p style="padding-left: 40px;">業務領域、コンサルタントからの便益を受ける方法、プロジェクトに充てられる人材や時間、プロジェクトから得られる測定可能な効果など</p> <p><1年間のコンサルティングのプロセス></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1ヶ月目</td> <td style="text-align: center;">契約、 目標設定</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業、コンサル、貿易産業省間の契約 ・ 目標と作業計画の設定 ・ 社内チームの立ち上げ </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6ヶ月目</td> <td style="text-align: center;">中間レポート</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・ 目的と設計の概要、主な活動と影響、成果、今後の課題 </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">12ヶ月目</td> <td style="text-align: center;">最終レポート</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ・ 達成度の検証、ビジネスへの影響、詳細な活動内容、標準的な評価指標の変化、予期せぬ成果などを記述 </td> </tr> </table>	1ヶ月目	契約、 目標設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業、コンサル、貿易産業省間の契約 ・ 目標と作業計画の設定 ・ 社内チームの立ち上げ 	6ヶ月目	中間レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目的と設計の概要、主な活動と影響、成果、今後の課題 	12ヶ月目	最終レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・ 達成度の検証、ビジネスへの影響、詳細な活動内容、標準的な評価指標の変化、予期せぬ成果などを記述
1ヶ月目	契約、 目標設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業、コンサル、貿易産業省間の契約 ・ 目標と作業計画の設定 ・ 社内チームの立ち上げ 								
6ヶ月目	中間レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・ 目的と設計の概要、主な活動と影響、成果、今後の課題 								
12ヶ月目	最終レポート	<ul style="list-style-type: none"> ・ 達成度の検証、ビジネスへの影響、詳細な活動内容、標準的な評価指標の変化、予期せぬ成果などを記述 								
規模	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「チャレンジ基金」には、1,150万ポンド（約17億円）が投入（2000年から2003年） ・ 同期間内に448企業が支援を受け、120万人の従業員が影響を受けた 									

（資料）各種資料によりみずほ情報総研作成。

1. 英国のワークライフバランスの実態

1. 英国における柔軟な就業形態の実態

- (1) 柔軟な就業形態の内容(図表6)
- (2) 企業規模別にみた柔軟な就業形態の提供状況： 大企業を中心に提供(図表7)
- (3) 時系列の変化：03年から07年にかけて、柔軟な就業形態の提供企業は増加(図表8、次頁)

(図表6) 英国でみられる柔軟な就業形態の例

		名称	内容
時短型	労働時間の短縮化	パートタイム	週30時間未満の労働
		学期間労働	子供の学期中のみ労働する就業形態
		期間限定時短制度	一定期間のみ労働時間を短縮して、その後通常の労働時間に回復していく就業形態
		ジョブシェア	フルタイム労働を複数人で分けて労働時間を分割する就業形態
裁量型	勤務時間の柔軟化	フレックスタイム	週あたりの総労働時間は定められているが、始業時間と終業時間を雇用者が自由に設定できる就業形態
		集中労働日制	週あたりの総労働時間を減少させずに1日あたりの労働時間を増加させて出勤日数を減らす就業形態
		年間労働時間契約制	年間の総労働時間を予め使用者と契約して、雇用者は好きな時間に仕事ができる就業形態
	勤務地の柔軟化	在宅勤務	雇用者が労働時間の全部または一部を自宅で行う就業形態

(注) 「時短型」「裁量型」はみずほ情報総研による分類。

(資料) NatCen, *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employer Survey - Main Report*, DTI Employment Relations Research Series No.22,2003. pp.14-15 をもとにみずほ情報総研作成。

(図表7) 従業員規模別にみた柔軟な就業形態を提供する事業所の割合(2007年)

		全体	従業員規模(人) (単位: %)						
			5-9	10-24	25-49	50-99	100-249	250-499	500~
時短型	パートタイム	92	88	93	96	94	97	100	99
	期間限定時短制度	74	71	73	77	81	90	100	95
	ジョブシェア	59	51	62	71	63	76	84	94
裁量型	フレックスタイム	55	49	57	56	67	66	74	87
	集中労働日制	41	36	44	42	50	56	70	75
	在宅勤務	26	17	27	33	38	54	58	82

(注) 1. 各企業で日常的に人事に携わる部長クラスに対する電話による40分間のヒアリング調査。1,462事業所(従業員5人以上)を対象にヒアリングを実施。調査期間は2007年3月~2007年8月。

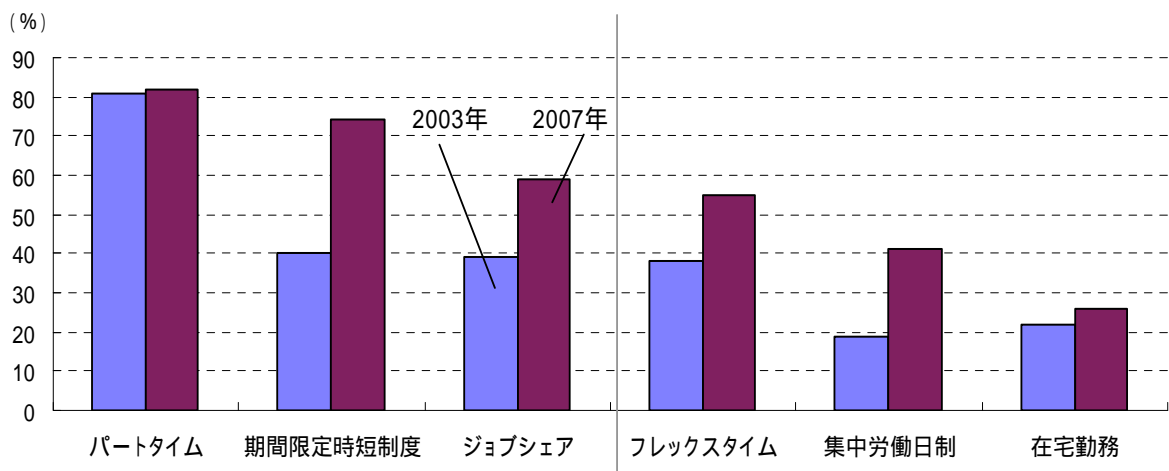
2. 網掛け部分は、平均値よりも高い割合を示す

(資料) BERR (Department for business enterprise & regulatory reform), *The Third Work-Life balance Employer Survey*, *Employment Relations Research Series*, No.86, Dec.2007, p.101 をもとにみずほ情報総研作成。

2. 柔軟な就業形態の活用状況

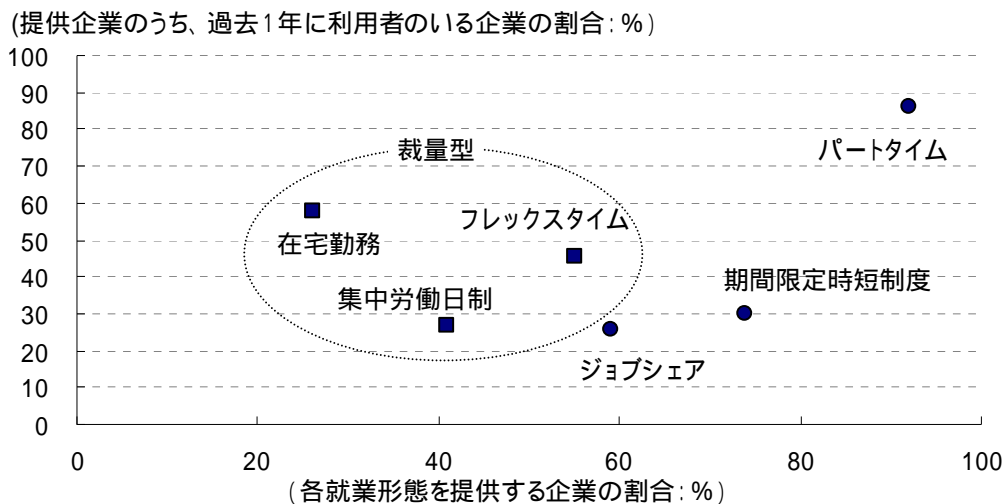
- (1) 裁量型は、提供企業の割合は低いが、利用度は高い(図表9)
- (2) 柔軟な就業形態の利用者の属性(図表10、次頁)
 - ・ 「子供のいる世帯」において、相対的に利用されている。
 - ・ 「時短型」は、「サービス/販売」「その他/未熟練労働」で利用される傾向が強い
 - ・ 「裁量型」は、「管理職/専門職」で利用される傾向が強い
- (3) 各就業形態を提供し、かつ過去1年間に各就業形態の利用者のいる企業割合(図表11、次頁)
 - ・ 全体的に増加傾向。特に、2000年と2003年の変化が大きく、「柔軟な働き方の申請権」の導入(2002年)の影響と考えられる。ただし、在宅勤務は減少。

(図表8) 柔軟な就業形態を提供する企業の割合の変化



(資料) BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, *Employment Relations Research Series*, No.86, Dec.2007, p.26 をもとにみずほ情報総研作成。

(図表9) 提供企業の割合と、提供企業における過去1年間に利用者のいた企業の割合(2007年)



(資料) BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, *Employment Relations Research Series*, No.86, Dec.2007, p.27 をもとにみずほ情報総研作成。

(図表 10) 属性別にみた柔軟な就業形態を利用する雇用の割合 (2003 年)

下記の就業形態を利用可能と回答した雇員を対象にした調査 (単位: %)

		全体	子供の有無		職種			
			子供有り	子供無し	管理職 専門職	事務職/ 熟練	サービス/ 販売	その他/ 未熟練
時短型	パートタイム	11	12	10	8	12	19	13
	学期期間労働	46	46	0	49	39	57	29
	期間限定時短制度	20	19	21	15	19	30	28
	ジョブシェア	15	16	14	10	15	22	27
裁量型	フレックスタイム	55	57	53	60	53	52	38
	集中労働日制	36	38	34	38	29	34	38
	年間労働時間契約制	32	33	31	33	22	36	33
	在宅勤務	54	60	49	57	45	32	24

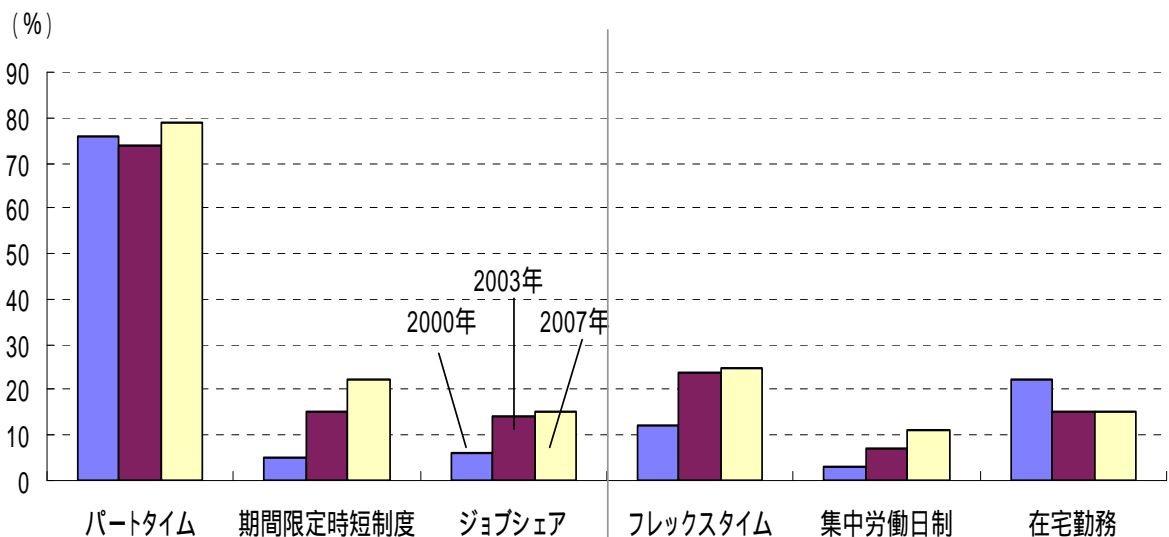
(注) 1. 16~65歳までの5人以上の事業所の雇員2,003名に対する電話によるヒアリング調査。

2. 網掛け部分は、平均値以上の割合を示す。

3. 各就業形態について「利用可能」と回答した雇員の中で、過去1年間にその就業形態で働いた者の割合を示す。ただし、「パートタイム」「学期期間労働」の調査対象者は、利用可能と回答した全雇員を対象としていない。

(資料) MORI, *The Second Work-Life Balance Study: Result from the Employees Survey*, DTI Employment Relations Research Series No.27, 2004.

(図表 11) 柔軟な就業形態を提供し、過去1年間に利用者のいる企業の割合の変化



(資料) BERR, *The Third Work-life balance Employer Survey*, *Employment Relations Research Series*, No.86, Dec.2007, p.28 をもとにみずほ情報総研作成。

・ワークライフバランスがもたらした影響

1. 柔軟な就業形態を利用した従業員の見方（図表 12）

- ・ 全体的に、柔軟な働き方を利用した従業員の多くは、時間の獲得を中心に「良い影響があった」と回答。また、「特に悪影響がない」と答える人も6割弱に上る。
- ・ 一方、時短型を中心に「経済的損失があった」という否定的な影響もみられる。また、「集中労働日制」「在宅勤務」といった裁量型では「WLBが減退」という意見が出ている。

（図表 12） 柔軟な働き方を利用した従業員への影響 従業員調査（2007年）

（単位：％）

		肯定的な影響（注2）				否定的な影響（注3）			
		より多くの時間の獲得	利便性の向上	WLBが改善	特に良い影響はない	経済的損失があった	WLBが減退	特に悪影響はない	
全従業員		69	13	11	7	29	13	58	
子供の有無	6歳未満の子供あり	84	-	-	-	37	14	49	
	6歳以上の子供あり	76	11	8	6	27	12	61	
	子供はいない	65	15	12	8	28	13	59	
職位	管理職	64	13	15	8	21	15	64	
	非管理職	71	13	9	7	33	12	55	
働き方	時短型	パートタイム	76	10	9	5	44	9	47
		学期間労働	68	10	11	11	38	11	51
		期間限定時短制度	67	12	19	2	35	9	56
		ジョブシェア	70	12	16	2	35	10	55
	裁量型	フレックスタイム	73	14	10	3	18	13	69
		在宅勤務	59	22	14	5	10	19	71
		集中労働日制	70	13	13	5	23	24	53
		年間労働時間契約制	63	13	14	10	29	19	51

（注）1. 網掛け部分は、全従業員の平均よりも高い部分。

2. 「より多くの時間の獲得」：自由時間の増加、家族との時間増加など

「利便性の向上」：働きたいときに働ける、自分に合っている、ラッシュアワーの回避など

「WLBの改善」：家族との関係向上、ストレス減退、健康の向上、WLBの向上

3. 「経済的損失」：給与・所得の減少、休暇に費用がかかる、残業代の減少など。

「WLBの減退」：仕事密度の高まり、キャリアへの悪影響、ストレス増加、上司との関係悪化、休暇の柔軟性低下、長時間労働で疲弊、家族との時間の喪失など

（資料）BERR (Department for business enterprise & regulatory reform), The Third Work-life balance Employee Survey, *Employment Relations Research Series*, No.58, Mar.2007, pp.73-76, pp.186-188 をもとにみずほ情報総研作成。

2. ワークライフバランスに対する事業主の見方

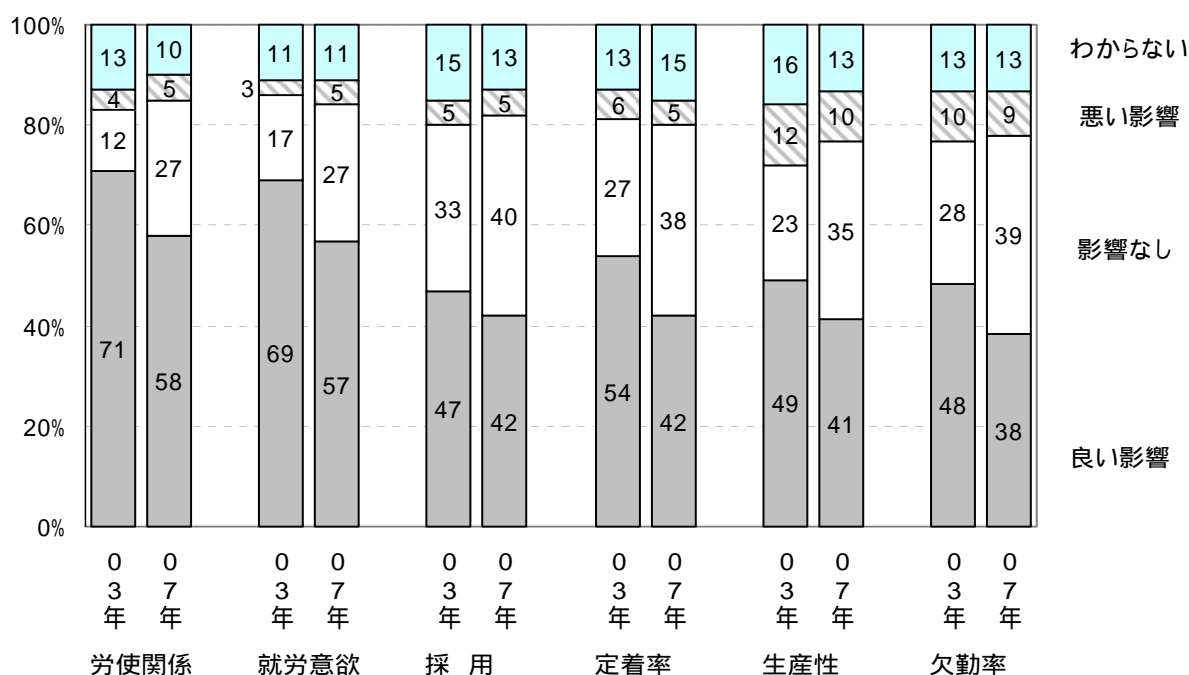
- ・ 事業主の多くは、WLB に対して肯定的（図表 13）、時系列でも、ほとんど変化がない。ただし、「ビジネスを混乱させる場合はWLBを期待できない」と考える事業主が増加。
- ・ 労使関係、従業員の労働意欲などで「良い影響」と考える事業主が5割以上いる。しかし、03年と比較すると「良い影響があった」と応える事業主の割合が低下（図表 14）
- ・ 不況下の09年においても、50%の企業が「柔軟な就業形態を促進」し、30%の企業が柔軟な就業形態の促進を検討（09年英国産業連盟：CBI調査）

（図表 13） ワークライフバランスに対する事業主の見方（2007年）

		2003年	2007年	07年-03年
効果	仕事と生活の調和がとれたときに、人々は最もよく働く	94	92	-2
事業主の責任	経営者は、幼児や障害児の親に対して、仕事と家庭の調和ができるように特別な努力をすべきである	84	87	3
難しさ	他の人と同様に、柔軟に働く人々も昇進させなくてはならない	74	78	4
	仕事とそれ以外の生活を調和させる支援策は、しばしば他の従業員に不公平となる	42	41	-1
	異なった働き方の従業員を調整することは容易なことではない	65	67	2
	働き方の変更がビジネスを混乱させる場合、従業員は働き方の変更を期待してはならない	62	73	11

（資料）BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, 2007, p.6, NatCen, The Second work-life balance Employer Survey, 2003, p. 253 によりみずほ情報総研作成。

（図表 14） 柔軟な就業形態や休暇制度がもたらした影響



（資料）BERR, The Third Work-life balance Employer Survey, *Employment Relations Research Series*, No.86, Dec.2007, p.7 もとにみずほ情報総研作成。

・英国の課題と近年の改善に向けた動き

1. 英国の課題（雇用年金省のタスクフォース：The Family Friendly Working Hours Taskforce）

- （1）パートタイムは低賃金の仕事に限定：男女の賃金格差やキャリア格差の要因（図表 15）
- （2）柔軟な就業形態が幅広い業務に広がらない理由
 - A. 文化・風土：
 - ・「フルタイム労働者は、パートタイマーよりも仕事にコミットしている」という誤った見方が浸透。
 - B. 事業主への支援が不足
 - ・事業主が、まだ柔軟な就業形態のメリットを理解していない。
 - ・中小企業では、柔軟な就業形態の導入方法がわからないところもある。

2. タスクフォースによる提案

（1）事業主への支援

- ・ 政府は、ビジネス界や経営者団体の代表者からなる小さなグループを開催して、労働市場におけるカルチャーの変化に向けて話し合う。その結果は、政府のHP “Businesslink.gov.uk” に掲載する。
- ・ 上記HPに、柔軟な就業形態のメリットについて、業種や規模、事業主のタイプに分けて紹介すべき。
- ・ 特に、中小企業では人事労務管理機能をもたないところも多く、各企業にあったやり方で、実践的でタイムングのよい助言が出来るように、政府は検討すべき。（例）オンライン・フォーラムの検討

（2）公的部門による先進事例の創出

- ・ 中央官庁などが管理職を雇う際には、「柔軟な就業形態」で行うことを検討。
- ・ 採用募集広告は、柔軟な就業形態で働くことを希望する潜在的応募者を制限しないように留意する。

（3）採用マーケットにおける潜在的ニーズの掘り起こし

- ・ 政府は人材派遣会社（ジョブセンタープラスも含む）と一緒に、高度なスキルをもち柔軟な就業形態で働く希望をもつ人々の採用マーケットを拡大させていくか、検討していくべき。人材派遣会社は、事業主に柔軟な就業形態の導入を促して、応募者とのマッチングを実施する役割を負う。
- ・ また、ジョブセンター・プラスは、柔軟な就業形態を導入するメリットを事業主に伝授できるように、特別チームのための専門家の訓練を向上させるべき。

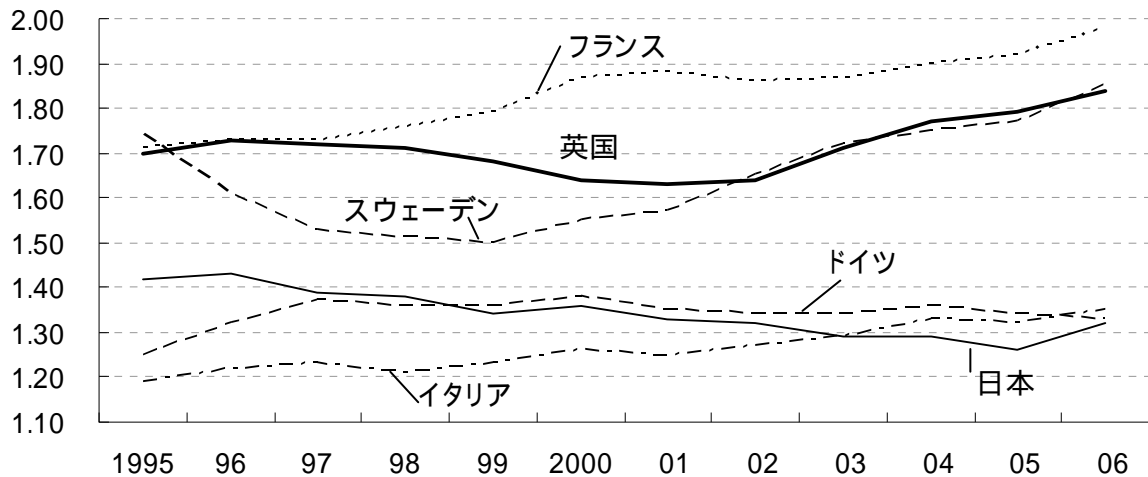
（図表 15） 高度なスキルを要する仕事ではパートタイム労働の提供が少ない

- ・ パートタイム労働に従事する女性の24%がフルタイム労働を希望。
- ・ 単純労働に従事する女性の57%がパートタイム。管理職・専門職に従事する女性では12%がパートタイム。高度のスキルが求められる職業でパートタイム労働の提供は乏しい。
- ・ パートタイム労働に移った場合、専門職・管理職だった女性の29%が降格。
- ・ パートタイマーとなって降格された女性の69%は、「潜在的な能力を發揮できていない」と回答。
- ・ 女性のスキルを活用できていないことの損失は、対GDP比の1.3~2.0%に相当すると推計。

（資料）The Family Friendly Working Hours Taskforce, *Flexible Working: working for families, working for business*, 2010.

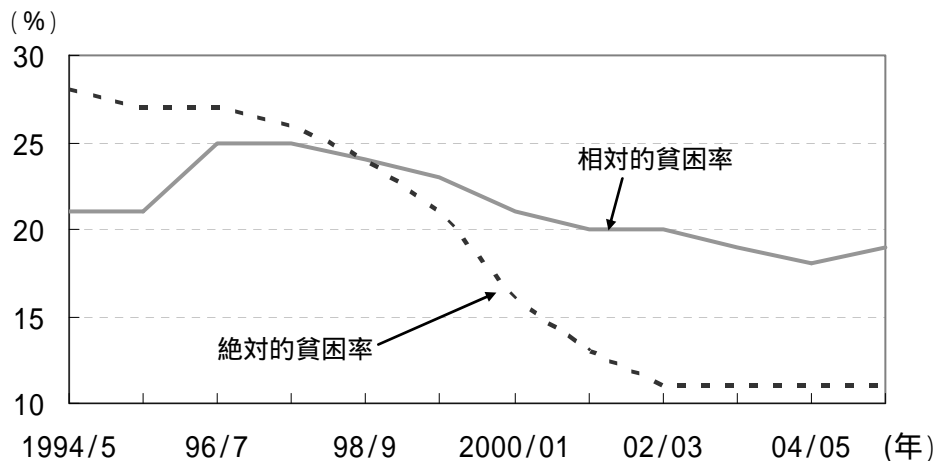
<ご参考資料>

(図表16) 欧州主要国と日本の合計特殊出生率の推移



(資料) 欧州諸国は、EU, Eurostat yearbook 2009, p.15。日本は厚生労働省『人口動態統計』により作成。

(図表17) 子供の貧困 貧困世帯に属する子供の割合の推移



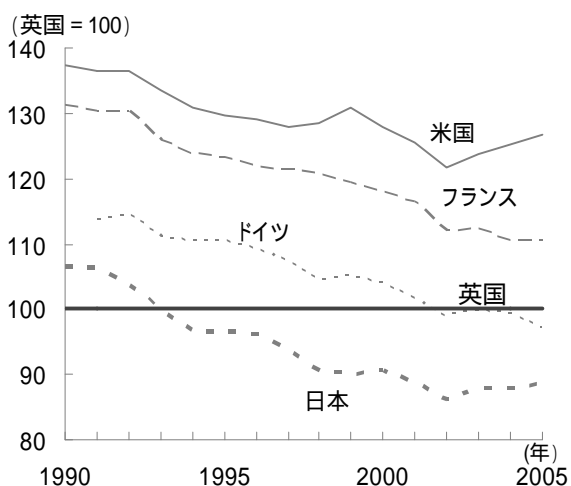
(注) 1. 「絶対的貧困率」とは、98年度の所得中央値(住宅費控除後所得)の50%を貧困ラインとして固定し、貧困ラインよりも低い所得で生活をする世帯に属する子供(16歳未満か、18歳未満の未婚の学生)の割合(対全子供数比)。

2. 「相対的貧困率」とは、各年度の所得中央値(住宅費控除後所得)の50%を貧困ラインとして、貧困ライン以下の所得で生活をする世帯に属する子供の割合。(対全子供数比)。

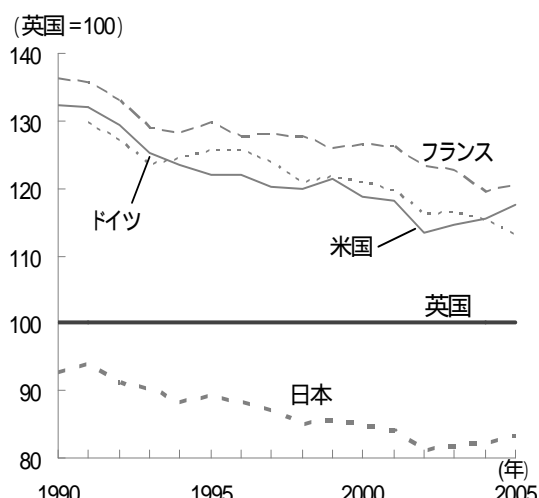
(資料) Department for Work and Pension, Households Below Average Income Statistics 2005/6, March 2007. により、みずほ情報総研作成。

(図表 18) 労働生産性の国際比較

<一人当たり労働生産性>

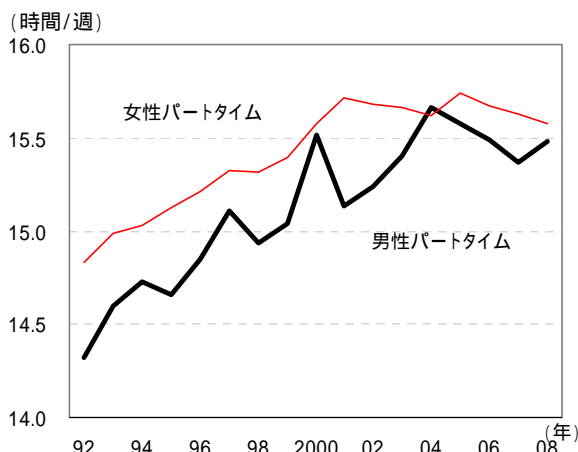
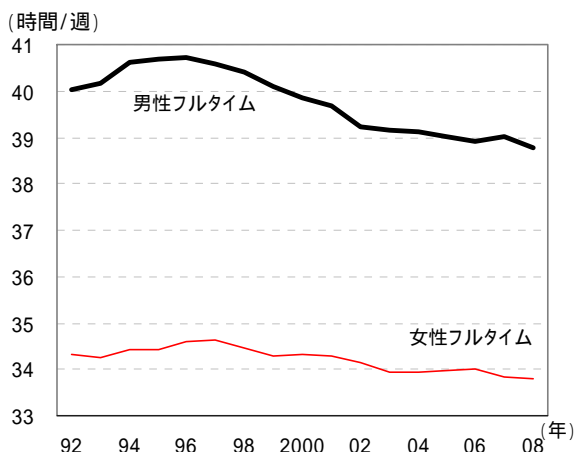


<時間当たり労働生産性>



(資料) Office for National Statistics により作成。

(図表 19) フルタイム労働者とパートタイム労働者の労働時間の推移 (男女別)



(注) 「実働労働時間」は、残業時間(有給・無給)を含むが、休憩時間を除く。各年の四半期データの平均値。

(資料) National Statistics, *Labour Force Survey: Actual Hours Worked*

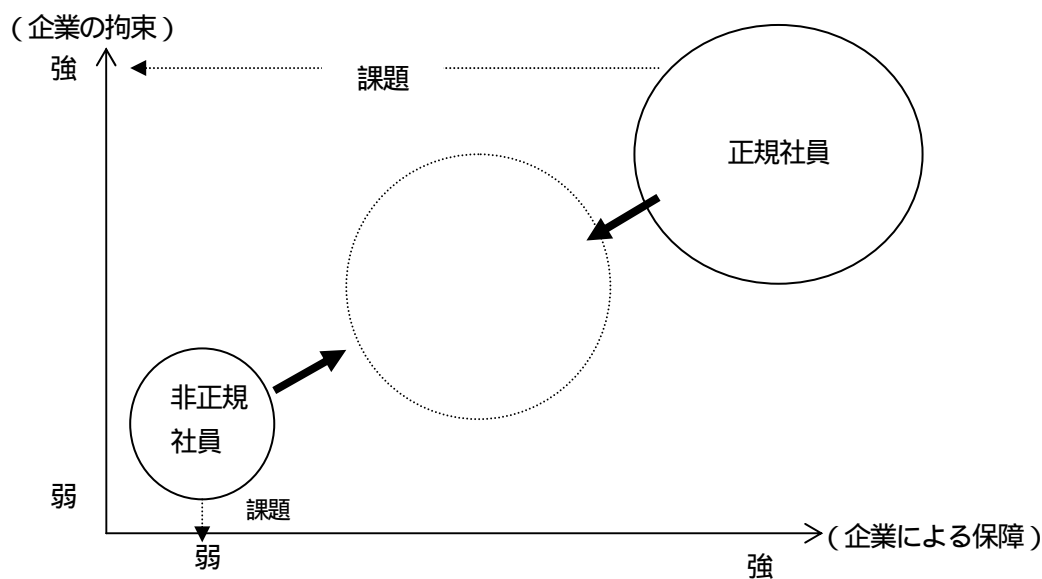
(図表 20) 英国におけるパートタイム労働者の処遇 (2008年)

	グロス週給(中央値) (単位:ポンド)		時間当たり賃金(注) (単位:ポンド)		週あたり平均労働時間 (単位:時間)	
	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム	フルタイム	パートタイム
男性	521.2	136.8	12.50	7.26	40.8	17.6
女性	412.0	149.8	10.91	7.51	37.6	18.5
全体	478.6 (約7万2千円)	147.0 (約2万2千円)	11.87 (約1,781円)	7.49 (約1,123円)	39.5	18.3

(注) 残業代を除く。「全体」における括弧内は、1ポンド=150円で円換算した場合の金額。

(資料) National Statistics, *First Release: 2006 Annual Survey of Hours and Earnings*, Oct. 2006

(図表 21) 日本における労働者の二極構造



(資料) 厚生労働省『多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書』(2002年6月)を参考に、筆者が加工し作成。

(図表 22) 就労税額控除の各要素 (最大年間額)

(単位：ポンド)

要素	最大年間額 (2009年度)	1ポンド=150円で 換算
基礎要素	1,890	約28万円
夫婦と一人親等要素(基礎控除に付加)	1,860	約28万円
30時間要素	775	約11万6千円
障害者就労要素	2,530	約38万円
重度障害者要素	1,075	約16万円
50歳以上再就職手当： 16-29時間	1,300	約20万円
30時間以上	1,935	約29万円
保育要素 (子供数：1人)	175 / 週	週2万1千円
(子供数：2人以上)	300 / 週	週3万6千円
控除対象となる保育費割合	上記の80%	

(注) 1. 各支給額は年間最大額であり、所得によって異なる。

2. 2009年度の値

(資料) HM Revenue& Customs, 2009

(図表 23) 経済的支援や休暇制度の拡充

経済的支援	「児童給付」	<ul style="list-style-type: none"> ・ 16歳未満の子供のいる全ての家族を対象。所得制限はない。 ・ <2010年度の支給額> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 第一子：週 20.30 ポンド（約 3,045 円） ◇ 第二子以降：一人当たり週 13.40 ポンド（約 2,010 円）
	「勤労税額控除」の新設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2003年4月より「勤労税額控除」を設定。 ・ 低所得就労世帯に対して、政府が助成金を支給。所得に応じて逓減 ・ また、一定額まで保育費用の8割を助成
	「児童税額控除」の新設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2003年4月より「児童税額控除」を設定。 ・ 16歳未満の子供がいる世帯が対象。所得に応じて逓減。
	「育児パウチャー」の支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の保育費軽減のために、企業が福利厚生として提供する育児パウチャーについて、週 55 ポンドまで税・国民保険料の控除を認める。
	「チャイルド・トラスト・ファンド（CTF）」の導入（2005年）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経済的自立を支援するために、2002年9月以降に生まれた全ての子供を対象に、子ども名義の口座を作り 250 ポンド（低所得世帯の子供は 500 ポンド）が支給。家族も同口座に拠出可。 ・ 利子等の非課税枠あり。子どもは 18 歳になれば引き出し可。
出生・育児に伴う休暇	出産休暇手当の引き上げ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産を理由に就労継続できない女性に対して、事業主は「法定出産給付」を支給する。法定出産給付は、2007年4月から週 112.75 ポンドに引き上げられた。
	出産休暇の延長	<ul style="list-style-type: none"> ・ 出産休暇は 52 週間（02年に 26 週間の有給出産休暇から延長）。 ・ 39 週間の「有給出産休暇」（07年に 26 週間から延長）。6 週間は賃金の 9 割が支払われ、その後の 33 週間は週 123.06 ポンド（約 1 万 8,500 円）の定額給付。「無給出産休暇」を 13 週間。
	父親休暇の創設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2003年4月より、父親にも 2 週間の「有給父親休暇」を設定。給付額は週 123.06 ポンドか、賃金の 9 割の低い方に設定。 ・ 父親は、子供の誕生から 8 週間以内に同休暇を取得せねばならない。 ・ なお、現在、父親休暇を 26 週間に延長する法案を検討中。早ければ、2011年4月に導入。
	育児休暇の創設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年以上勤務する労働者は、子供が 5 歳になるまでに夫婦合計で 13 週間の育児休暇（無給）を取得できる。 ・ 障害児をもつ親の場合、子供が 18 歳になるまでに 18 週間（無給）取得できる。
保育所整備		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての 3 歳・4 歳児を対象に無料のサービス提供（週 15 時間、年間 38 週間） ・ 2005 年度までに保育予算を 15 億ポンドまで増加など

(注) 円換算は 1 ポンド = 150 円で計算。

(資料) 英国財務省資料などを参考にみずほ情報総研作成。

以上