

【EU】ワーク・ライフ・バランスに関する指令案

海外立法情報課 濱野 恵

* 2019年6月20日、ワーク・ライフ・バランス指令案が署名された。主な内容は、父親休業と介護休業の新設、育児休業期間のうち一方の親が取得しなければ権利が消滅する期間の延長、休業中給付に関する規定の新設、柔軟な働き方に関する規定の拡充等である。

1 背景・経緯

ワーク・ライフ・バランス、特に育児と仕事の両立に関し、EUはこれまでも、母親休業指令(Directive 92/85/EEC)、育児休業指令(Directive 2010/18/EU)等を制定している。2008年には、欧州委員会が、母親休業指令の改正案(COM(2008)637 final)を公表した。しかし、母親休業期間の延長等に関して欧州議会、EU理事会の合意が成立せず、審議がこう着した。欧州委員会は、より広い視点からの施策を実行するとして、2015年、母親休業指令改正案を撤回した¹。

撤回した母親休業指令案に代わり、2017年4月26日、欧州委員会は、育児休業に関する規定を拡充し、父親休業、介護休業等を新設するワーク・ライフ・バランス指令案²(以下「WLB指令案」という。)を公表した(COM(2017)253 final)。WLB指令案は、欧州議会及びEU理事会の審議・採択を経て、2019年6月20日に欧州議会議長及びEU理事会の長により署名され、近日中に公布される見通しである。

2 指令案の概要

WLB指令案は、全22か条から成る。加盟国は、WLB指令の公布の日から3年以内に、同指令の内容を国内法化することが求められる(第20条)。同指令により、既存の育児休業指令は廃止される(第19条)。

(1) 父親休業 (paternity leave)

父親休業は、子の出生に際して³、父親又は加盟国の法令において同等の立場を有する親が取得する休業を指す(第3条)。これまで、父親休業に関する規定は、EUレベルでは存在しなかった。WLB指令案は、加盟国に対し、10日間の父親休業の取得を可能とする仕組みを構築することを義務付ける(第4条)。父親休業の権利は、婚姻の形態によって差別があってはならず、法律婚のほか、事実婚、同性婚等の場合も同様に扱われる。また、父親休業の取得に際して、一定の勤続期間を条件とすることは認められない。

(2) 育児休業 (parental leave)

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2019年6月28日である。

¹ “Delivering for parents: Commission withdraws stalled maternity leave proposal and paves the way for a fresh approach,” 2015.7.1. European Commission website <http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5287_en.htm>

² European Commission, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU,” COM(2017)253 final, 2017.4.26. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1559012016960&uri=CELEX:52017PC0253>>

³ 父親休業は、子の出生の前後の時期に、出生と明確に関連付けて取得することが意図されている(同上, p.11.)。一方、育児休業は、子が8歳になるまでの間に取得すればよく、出生前後に必ず取得しなければならないものではない。

育児休業は、子の出生や養子縁組により、その子の世話をするために親が取得する休業を指す（第3条）。WLB 指令案により廃止される予定の育児休業指令は、子が8歳になるまでの間に、両親それぞれに4か月の育児休業の権利を認め、このうち1か月間については、互いに譲渡できない期間と定めていた。WLB 指令案においては、両親が互いに譲渡できない期間が2か月に延長される。これにより、育児休業の取得が進まなかった父親の取得促進につながることを期待されている⁴。また、加盟国は、全日の休業だけではなく、部分休業等、労働者が育児休業を柔軟な方法で取得できる仕組みを設けなければならない。ただし、育児休業の取得に際し、1年を超えない範囲で、一定の勤続期間を条件とすることが可能である（第5条）。

(3) 介護休業 (carers' leave)

介護休業は、重篤な疾病等により介護を必要とする親族又は同居する者の介護を行う労働者が取得する休業を指す（第3条）。これまで、介護休業に関する規定は、EU レベルでは存在しなかった。WLB 指令案は、加盟国に対し、年に5日の介護休業の取得を可能とする仕組みを構築することを義務付けている（第6条）。

(4) 休業期間中の給付

育児休業指令には、休業期間中の給付に関する規定は置かれていなかったが、WLB 指令案は、加盟国に対し、育児休業及び新設の父親休業につき、一定の給付を行うことを義務付ける。父親休業については、全10日間につき、加盟国における疾病手当と同額の給付を行うことが義務付けられる。育児休業については、両親が互いに譲渡できない2か月間につき、加盟国が定める水準の給付を行うことが義務付けられる。その水準は、双方の親の育児休業の取得を容易にするようなものでなければならないとされている（第8条）。

(5) 柔軟な働き方

育児休業指令も、育児休業からの復帰後に労働時間の短縮や柔軟化を要求する権利を認めていた。WLB 指令案では、加盟国は、8歳までの子を養育する者及び介護を行っている者が、労働時間だけではなく、リモートワーク等による働く場所の柔軟化を要求することが可能となる措置を定めなければならないとされた。なお、柔軟な働き方の申請に際し、6か月を超えない範囲で、一定の勤続期間を条件とすることが可能である（第9条）。

(6) 不利益取扱いの禁止等

育児休業指令は、休業後に労働者が原職又は原職相当職に復帰する権利、休業の申請・取得を理由とした不利益取扱いや解雇からの保護等を規定していた。WLB 指令案はこれを拡充し、育児休業に加え、新設の父親休業、介護休業、柔軟な働き方を申請・取得した労働者についても、原職又は原職相当職に復帰する権利、休業の申請や取得を理由とした不利益取扱いや解雇の禁止に関する必要な措置を定めることを、加盟国に義務付けた（第11条、第12条）。

参考文献

- ・ Nora Milotay, "A new directive on work-life balance," *Briefing*, Third edition, European Parliamentary Research Service, 2019.4.2. <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)>

⁴ European Commission, "Commission Staff Working Paper: Impact Assessment accompanying the Document: Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU," SWD(2017) 202 final, 2017.4.26, pp.36,63. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52017SC0202>>