

EU のワーク・ライフ・バランス指令

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 濱野 恵

目 次

はじめに

- I ワーク・ライフ・バランス指令の根拠規定及び関連立法
 - 1 EU 基本条約上の規定
 - 2 社会政策における労使団体の関与
 - 3 ワーク・ライフ・バランス指令に関係する主な既存立法
- II ワーク・ライフ・バランス指令成立の背景及び経緯
 - 1 男女平等に関する既存立法の見直し
 - 2 「欧州社会権の柱」の公表
 - 3 ワーク・ライフ・バランス指令案の提案と指令の成立
- III ワーク・ライフ・バランス指令の概要
 - 1 構成及び目的
 - 2 父親休業
 - 3 育児休業
 - 4 介護者休業
 - 5 休業中の給付
 - 6 不可抗力を理由とする休暇
 - 7 柔軟な働き方
 - 8 雇用に関する権利
 - 9 差別の禁止、解雇からの保護
 - 10 罰則及び保護の水準
 - 11 指令の審査、国内実施

おわりに

翻訳：親及び介護者のワーク・ライフ・バランスに関して規定し、理事会指令 2010/18/EU を廃止する 2019 年 6 月 20 日の欧州議会及び理事会指令 (EU) 2019/1158

キーワード：育児休業指令、母親休業指令、家族関連休業、父親休業、介護休業、休業給付、柔軟な働き方、「欧州社会権の柱」、EU 社会政策

要 旨

2019年7月12日、「親及び介護者のワーク・ライフ・バランスについて規定し、理事会指令2010/18/EUを廃止する2019年6月20日の欧州議会及び理事会の指令」(Directive (EU) 2019/1158)が公布された。同指令は、親又は介護者である労働者の仕事と家庭生活の調和を促進することにより、労働市場における機会と職場での待遇に関して男女平等を達成することを目的とし、加盟国が満たすべき最低限の要件を定める。同指令により、10日の父親休業が新設され、この期間中、各加盟国の疾病手当以上の給付が行われることになった。育児休業については、4か月の育児休業のうち、両親が互いに譲渡できない期間が1か月から2か月に延長され、この2か月間は各加盟国が定める水準の給付が行われることになった。また、年5日の介護者休業が新設された。さらに、育児や介護を担う労働者がリモート勤務や短時間勤務等の柔軟な働き方を請求する権利等が規定された。

はじめに

EUにおいて、仕事と家庭生活の調和に関する既存の法的な枠組みは、主に1990年代に形成された。しかし、現在でも、女性の労働市場への参加は、期待されたほどには進んでいない。女性は育児や介護の責任を負うことが多く、家族のケアを理由とした退職や、休業、労働時間短縮等の制度利用も女性に偏っている。家族のケアのための休業や柔軟な働き方の制度を男女が平等に利用できるようにし、女性の労働市場への参加を支援することは、男女平等の観点からのみならず、高齢化による労働力人口の減少等を背景に、国の財政の持続可能性を維持する観点からも必要とされている⁽¹⁾。

こうした状況に対応するため、2019年7月12日、「親及び介護者のワーク・ライフ・バランスについて規定し、理事会指令2010/18/EUを廃止する2019年6月20日の欧州議会及び理事会の指令」(Directive (EU) 2019/1158. 以下「ワーク・ライフ・バランス指令」)⁽²⁾が公布され、同年8月1日に施行された。

本稿は、ワーク・ライフ・バランス指令の制定根拠となるEU基本条約上の規定、制定に至る背景と経緯、主な規定内容を紹介し、同指令の本文を翻訳するものである。

I ワーク・ライフ・バランス指令の根拠規定及び関連立法

1 EU基本条約上の規定

EUにおいて、労働環境や労働条件の改善等の労働者保護を目的とした政策は、「社会政策

* 本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2020年6月26日である。

(1) European Commission, "An Initiative to Support Work-Life Balance for Working Parents and Carers," COM(2017) 252 final, 2017.4.26, p.2. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0252&from=EN>>

(2) Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union* (以下、*Official Journal of the European Communities* も含め、「OJ」) L188, 2019.7.12. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>>

(Social policy)」として実施されている⁽³⁾。EU の基本条約の1つである EU 運営条約 (Treaty on the Functioning of the European Union) によって、社会政策は、同条約が定める範囲内において、EU が加盟国と共有権限⁽⁴⁾を有する分野と位置付けられている (EU 運営条約第4条第2項第b号)。したがって、社会政策については、EU と加盟国は双方とも立法を行い、法的拘束力を有する行為 (legally binding acts) を採択することができる。ただし、加盟国が立法権限を行使できるのは、EU がその権限を行使していない範囲に限られる (第2条第2項)。

社会政策に関する EU の権限の詳細は、EU 運営条約の第10編「社会政策」(第151条から第161条まで) に規定されている。EU 及び加盟国は、雇用促進、生活条件及び労働条件の改善、適正な社会的保護、労使の対話、人材育成及び社会的排除への取組をその目的として掲げなければならない (第151条)。この目的を達成するため、EU は、次の11項目について、加盟国の取組を支援・補完することができる。すなわち、(a) 労働者の安全衛生のための労働環境の改善、(b) 労働条件、(c) 労働者の社会保障及び社会的保護、(d) 労働契約終了時の労働者の保護、(e) 労働者への情報提供及び協議、(f) 労使の利益の代表及び擁護 (集団的労使関係の規律)⁽⁵⁾、(g) 合法的に滞在する第三国国民⁽⁶⁾の雇用条件、(h) 労働市場から排除された者の統合、(i) 労働市場における男女の機会均等及び職場における平等な取扱い、(j) 社会的排除との闘い、(k) 社会的保護制度の改善である (第153条第1項)。

これらの11項目のうち、(a) から (i) までの事項について、加盟国の閣僚級代表で構成される EU 理事会 (Council of the European Union) 及び直接選挙で選出される議員で構成される欧州議会 (European Parliament) は、加盟国に適用されるべき最低基準を、指令⁽⁷⁾の形式によって定めることができる。指令の採択に当たっては、原則として、EU 理事会及び欧州議会が共同で立法を採択する通常立法手続がとられる (第153条第2項)。ワーク・ライフ・バランス指令は、(i) 労働市場における男女の機会均等及び職場における平等な取扱いに基づき制定されている。

2 社会政策における労使団体の関与

EU 運営条約において、欧州委員会 (European Commission) は、EU レベルでの労使交渉を促進しなければならないとされている。このため、欧州委員会が社会政策分野の立法提案を行うおうとする際には、提案に先立ち、EU レベルで組織された労使団体⁽⁸⁾に対し、協議を2回行

(3) Manuel Kellerbauer et al. eds., *The EU Treaties and the Charter of Fundamental Rights: a commentary*, First edition, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2019, p.1339; 中嶋章浩『EU の雇用・社会政策』(海外労働情報 13-09) 労働政策研究・研修機構, 2013, pp.2-6. <https://www.jil.go.jp/foreign/report/2013/pdf/2013_0930.pdf>

(4) EU が政策を実施する権限は、EU の基本条約である EU 条約 (Treaty on European Union) 及び EU 運営条約において付与された範囲内に限定される (EU 条約第5条)。EU 運営条約は、EU と加盟国の立法権限の配分を、主として3つの性質に類型化し、各類型に該当する政策分野を挙げている。立法権限の類型は、① EU のみが立法権限を有する排他的権限、② EU と加盟国の双方が立法権限を有する共有権限、③ EU には加盟国の支援・調整等のみが認められる補充的権限である (EU 運営条約第2条)。庄司克宏『新 EU 法 基礎編』岩波書店, 2013, pp.29-34; 中村民雄『EU とは何か—国家ではない未来の形— 第2版』信山社, 2016, pp.87-89.

(5) 「集団的労使関係の規律」という訳は、中嶋 前掲注(3), p.3による。

(6) 「第三国国民 (third-country national)」とは、加盟国の市民権を持たず、域内自由移動の権利を有さない者を指す。

(7) EU 法の法源には、基本条約である EU 条約及び EU 運営条約、EU 基本権憲章等の「第一次法」と、基本条約に基づき EU の諸機関により採択される「第二次法 (派生法)」がある。派生法には、「規則 (Regulation)」、「指令 (Directive)」、「決定 (Decision)」等がある。規則は、その内容が全ての加盟国において直接適用される。指令は、達成すべき結果については加盟国を拘束するが、実施の形式及び手段は加盟国に委ねられる。決定は、特定の国や人を指定している場合には、当該国や人のみを拘束する。庄司 前掲注(4), pp.198, 209-213.

わなければならない。協議の際、労使団体は、EUレベルの労働協約を締結する意思を欧州委員会に伝達することができる（第154条）。

EUレベルの労働協約が締結された場合、当該労働協約は、労使団体及び加盟国における手続及び慣行により実施される。労働協約の内容が、EU運営条約第153条に基づきEUが加盟国の取組を支援・補完することができる事項（I1「EU基本条約上の規定」参照）に該当する場合は、欧州委員会の提案を受けてEU理事会が労働協約の内容を「決定」⁽⁹⁾することにより、当該労働協約を実施することができる（第155条）。

労使団体が労働協約の締結を望まない又は締結に至らない場合には、労使団体への協議の際に示された労使の意見等を踏まえ、欧州委員会が立法提案を行うことができる。ワーク・ライフ・バランス指令も、労使団体への2回の協議の後、欧州委員会が立法提案を行っている。

3 ワーク・ライフ・バランス指令に関係する主な既存立法

(1) 育児休業に関する指令

育児休業に関する最初の指令は、1995年に締結された育児休業に関する労働協約を実施するため、1996年に制定された「UNICE、CEEP及びETUCにより締結された育児休業に関する枠組み合意に関する1996年6月3日の理事会指令96/34/EC」⁽¹⁰⁾（以下「旧育児休業指令」）である。2009年にはこの労働協約が改正され、その内容を実施するため、翌2010年、「BUSINESSEUROPE、UEAPME、CEEP及びETUCにより締結された育児休業に関する改正枠組み合意を実施し、指令96/34/ECを廃止する2010年3月8日の理事会指令2010/18/EU」⁽¹¹⁾（以下「育児休業指令」）が制定された⁽¹²⁾。

育児休業指令は、男女平等の観点から、仕事と家庭生活の両立のための最低基準を定めるもので、子の出生や養子縁組に際し、8歳未満の子を養育するため、両親それぞれに4か月以上の育児休業の権利を認め、このうち少なくとも1か月は、両親が互いに譲渡できない期間とした⁽¹³⁾。また、育児休業終了時の原職又は原職相当職への復帰、育児休業の申請や取得を理由と

(8) 代表的な団体としては、労働者側では欧州労働組合連合（European Trade Union Confederation: ETUC）、使用者側ではビジネスヨーロッパ（BUSINESSEUROPE）等がある。欧州委員会が協議を行う労使団体のリストは、次のサイトに掲載されている。“List of European social partners’ organisations consulted under Article 154 TFEU.” European Commission website <<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2154&langId=en>>

(9) EU運営条約上の文言は、「決定（Decision）」によるとされているが、狭義の「決定」（前掲注(7)参照）に限らず、労働協約の内容によって、規則、指令又は決定の中から最も適切な形式を欧州委員会が選択するとされている。Catherine Barnard, *EU Employment Law*, Fourth Edition, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2012, p.76.

(10) Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, OJ L145, 1996.6.19. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1996/34/oj>> UNICEは欧州共同体産業連盟（Union des Industries de la Communauté européenne. 現在のBUSINESSEUROPE）、CEEPは欧州公共企業センター（European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services）。

(11) Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC, OJ L68, 2010.3.18. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/2014-01-01>> UEAPMEは欧州手工業・中小企業連合会（Union Européenne de l’Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises. 現在のSMEunited）。

(12) 濱口桂一郎『EUの労働法政策』労働政策研究・研修機構，2017，pp.480-489.

(13) 例えば、父親に付与された4か月の育児休業期間のうち、1か月は母親に譲渡可能（母親は、自身の4か月の育児休業に、譲渡された1か月を加えた5か月の休業が可能になる）であるが、残りの3か月は、父親が取得しなければならない。父親が取得しなかった場合は、この3か月分の育児休業の権利は消滅する。このような仕組みを導入することにより、父親の育児休業取得を促進し、父親と母親の育児休業の取得期間の均等化を図ることを目的としている。

した待遇悪化や解雇からの保護、復職後の労働時間や就業パターンの変更請求の権利等を定めた。

(2) 母性保護に関する指令

ワーク・ライフ・バランス指令の成立過程では、母性保護に関する「妊婦及び産後又は授乳中の労働者の職場における安全衛生の改善を促進する措置の導入に関する 1992 年 10 月 19 日の理事会指令 92/85/EEC」⁽¹⁴⁾ (以下「母親休業指令」) の改正も議論された。母親休業指令は、妊産婦の労働安全衛生確保の観点から、危険を伴う業務や夜業の就業制限、産前産後の母親休業等について規定する。母親休業に関しては、産前産後合わせて 14 週以上を休業期間とし、この期間中は、賃金の維持⁽¹⁵⁾ 及び十分な手当の給付又はそのどちらかの一方が確保されなければならない、また、十分な手当とは、疾病手当以上の額を言うとして規定されている。

II ワーク・ライフ・バランス指令成立の背景及び経緯

1 男女平等に関する既存立法の見直し

欧州委員会は、2006 年 3 月に公表した男女平等に関する行程表⁽¹⁶⁾において、男女平等に関する既存立法の見直しに関して言及し、加盟国の首脳で構成される欧州理事会 (European Council) も、同月、女性の就業及びワーク・ライフ・バランスの改善を促進するため、ジェンダー平等に関する欧州協定を承認した⁽¹⁷⁾。これを受けて、欧州委員会は、2006 年及び 2007 年に、EU レベルの労使団体に対し、母親休業指令及び旧育児休業指令の拡充についての協議を行った⁽¹⁸⁾。

2008 年 9 月、労使団体は、旧育児休業指令を改正する労働協約の締結に向けて交渉を開始する意思を欧州委員会に伝達した。2009 年 6 月には、当該労働協約が締結され、その内容を実施する育児休業指令が、2010 年 3 月に公布された⁽¹⁹⁾。

一方、母親休業指令については、労使団体が交渉対象としないことを表明したため、欧州委員会が立法提案を行うこととし、2008 年 10 月、母親休業指令案 (COM(2008) 637 final) を EU 理事会及び欧州議会に提出した。同指令案は、母親休業の期間を 14 週から 18 週に延長し、その間に支給される手当を休業前賃金相当額 (加盟国が上限を設けることが可能であるが、その上限は、疾病手当以上でなければならない。) とすること等を主な内容としていた⁽²⁰⁾。

(14) Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), OJ L348, 1992.11.28. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/2019-07-26>>

(15) ただし、EU 司法裁判所の判例は、母親休業指令における「賃金」は、必ずしも賃金の全額を意味するものではなく、疾病手当の額以上の収入が確保されれば、この規定の意図は満たされるとしている。Case C-335/15, *Ornano*, ECLI:EU:C:2016:564, paras.28-36. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62015CJ0335>>

(16) Commission of the European Communities, “A Roadmap for equality between women and men: 2006-2010,” COM (2006) 92 final, 2006.3.1. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092>>

(17) Council of the European Union, “Brussels European Council 23/24 March 2006: Presidency Conclusions,” 7775/1/06 REV1, 2006.5.18, pp.12, 27-28. <<https://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%207775%202006%20REV%201>>

(18) Commission of the European Communities, “Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding,” COM(2008) 637 final, 2008.10.3, pp.2-4. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0637>>

(19) Council Directive 2010/18/EU, *op.cit.*(11) の前文 (5)

(20) Commission of the European Communities, *op.cit.*(18), pp.3-4, 7-10.

しかし、EU 理事会において、母親休業期間の延長や給付の水準について合意形成が難航し、審議はこう着状態に陥った。2014年12月、欧州委員会は、事態を打開するため、2015年の事業計画において、今後6か月以内に審議に進展が見られない場合には、母親休業指令案を撤回するとした⁽²¹⁾。その後も審議に進展はなく、2015年7月、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、母親休業指令案を撤回した⁽²²⁾。

2015年8月、欧州委員会は、ワーク・ライフ・バランスに関する新行程表⁽²³⁾を公表した。同年11月には、ワーク・ライフ・バランスに関する制度の見直しの方向性について労使団体と1回目の協議を行い⁽²⁴⁾、2016年7月には、父親休業、介護者休業の新設等を含む具体的な措置の内容について、労使団体と2回目の協議を行った⁽²⁵⁾。この間、労働者側は既存法令の改正を主張したが、使用者側はその必要はないと主張し、結果として、欧州委員会には、新たな労働協約の締結に向けた労使団体の意思表示は伝達されなかった。このため、欧州委員会は、労使協議で示された意見を踏まえ、新たな立法提案を行うこととした⁽²⁶⁾。

2 「欧州社会権の柱」の公表

一方、同時期には、社会政策全般を推進する動きもあった。2017年4月26日、欧州委員会は、ジャン＝クロード・ユンカー (Jean-Claude Juncker) 欧州委員会委員長による一般教書演説 (State of the Union Speech)⁽²⁷⁾に基づき、公正かつ真に汎ヨーロッパ的な労働市場に向けた活動を推進するため、「欧州社会権の柱に関する欧州委員会勧告」⁽²⁸⁾を公表した。2017年11月、「欧州社会権の柱」は、EU 理事会、欧州議会、欧州委員会の3機関共同宣言として採択された⁽²⁹⁾。

「欧州社会権の柱」は、公正かつ正しく機能する労働市場及び社会保障制度を支えるため、「機会均等及び労働市場への参入」、「公正な労働条件」、「社会的保護及び包摂」の3つの分野に分けて20項目を掲げ (表参照)、項目ごとに、遵守されるべき原則や権利⁽³⁰⁾を規定してい

(21) European Commission, “Commission Work Programme 2015: A New Start,” Annex II, COM(2014) 910 final, 2014.12.16, p.12. <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp_2015_annex_ii_en.pdf>

(22) “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>

(23) European Commission, “New start to address the challenges of work-life balance faced by working families,” 2015.8. <https://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf>

(24) “Work-Life Balance: Commission launches consultation of EU social partner organisations,” 2015.11.11. European Commission website <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2380>>

(25) “A new start for parents and caregivers: Commission launches second-stage consultation of EU social partner organisations on work-life balance,” 2016.7.13. *ibid.* <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&newsId=2582&langId=en>>

(26) “Commission’s statement accompanying the 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,” 2017.4.26. European Commission website <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17644&langId=en>>

(27) Jean-Claude Juncker, “State of the Union 2015,” 2015.9.9. European Commission website <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/state_of_the_union_2015_en.pdf>

(28) Commission Recommendation (EU) 2017/761 of 26 April 2017 on the European Pillar of Social Rights, C(2017) 2600, OJ L113, 2017.4.29. <<http://data.europa.eu/eli/reco/2017/761/oj>>

(29) “European Pillar of Social Rights,” [2017]. European Commission website <https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf>

(30) 例えば、「⑨ワーク・ライフ・バランス」では、親や介護者が適切な休業、柔軟な働き方、ケアサービスを利用する権利を有すること、男女がケアのための休業を平等に利用でき、かつ、偏りのない方法で利用するよう奨励されるべきことが規定されている。

る⁽³¹⁾。「欧州社会権の柱」には法的拘束力はないが、EU 及び加盟国の社会政策の指針となるものとされる⁽³²⁾。ワーク・ライフ・バランスは、「欧州社会権の柱」に掲げられた 20 項目の 1 つ（表の⑨）に位置付けられている。

表 「欧州社会権の柱」に掲げられた 3 つの分野と 20 項目

分野	機会均等及び労働市場への参入	公正な労働条件	社会的保護及び包摂
項目	①教育、訓練、生涯教育 ②ジェンダー平等 ③機会均等 ④就業への積極的支援	⑤安定的かつ適応力を備えた雇用 ⑥賃金 ⑦雇用条件及び解雇の際の保護に関する情報 ⑧労使対話と労働者の参加 ⑨ワーク・ライフ・バランス ⑩健康的で安全かつ適切な労働環境及びデータ保護	⑪保育及び子供の支援 ⑫社会的保護 ⑬失業給付 ⑭最低所得 ⑮高齢者の所得と年金 ⑯医療 ⑰障害者の包摂 ⑱介護 ⑲住宅及びホームレス支援 ⑳不可欠なサービスへのアクセス確保

（出典） Commission Recommendation (EU) 2017/761 of 26 April 2017 on the European Pillar of Social Rights, C (2017) 2600, OJ L113, 2017.4.29. <<http://data.europa.eu/eli/reco/2017/761/oj>>; 田中俊郎「急激に変化しつつある世界に対応する「欧州社会権の柱」」『EU MAG』65号, 2018.2.22. <<http://eumag.jp/issues/c0218/>> 等を基に筆者作成。

3 ワーク・ライフ・バランス指令案の提案と指令の成立

「欧州社会権の柱」の公表と同日の 2017 年 4 月 26 日、欧州委員会は、「働く親及び介護者を支援するイニシアティブ」(COM(2017) 252 final) を公表し、労働者が、性別を問わず、家族のケアを平等に担うことができるようにするため、欧州委員会が今後行う施策の概要を公表した。このイニシアティブの一環として、欧州委員会は、同日、2 回の労使協議の内容を踏まえ、育児休業指令の内容を拡充するワーク・ライフ・バランス指令案⁽³³⁾を公表した (COM(2017) 253 final)。同指令案は、「欧州社会権の柱」に掲げられた 20 項目のうち、②「ジェンダー平等」及び⑨「ワーク・ライフ・バランス」に係る事項と位置付けられた。一方、母親休業指令に関しては、指令の改正等の立法行為は行わず、その確実な適用を促進することとした⁽³⁴⁾。

ワーク・ライフ・バランス指令案における従前の育児休業指令からの主な改正点は、①子の出生時の 10 日の父親休業を新設する、②年 5 日の介護者休業を新設する、③育児休業が取得可能な子の年齢を、8 歳未満から 12 歳以上に引き上げる、④4 か月の育児休業のうち両親が

(31) 「欧州社会権の柱」については、井川志郎「EU 労働法の再生となるか？—「欧州社会権基軸」をめぐる展開—」『労働法律旬報』1898号, 2017.10.25, pp.30-37; 田中俊郎「急激に変化しつつある世界に対応する「欧州社会権の柱」」『EU MAG』65号, 2018.2.22. <<http://eumag.jp/issues/c0218/>>; 「欧州委、「欧州における社会権の柱」を公表」2017.9. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/09/eu_01.html> を参照。

(32) European Commission, “Establishing a European Pillar of Social Rights,” COM(2017) 250 final, 2017.4.26, p.7. <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0250&from=EN>>; 井川 同上, p.34.

(33) 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>>

(34) *ibid.*, p.9; European Commission, “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.57-60, 77-78. European Commission website <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017SC0202>>

互いに譲渡できない期間を従前の1か月から4か月に延長する、⑤父親休業、介護者休業、育児休業の期間中の給付に関する規定を新設し、給付額は疾病手当以上とする、⑥育児休業からの復帰時に認められていた労働時間短縮等の柔軟な働き方の請求の権利を、子を持つ労働者及び介護者に拡充する、⑦育児休業終了時に認められていた原職又は原職相当職に復帰する権利を、父親休業、介護者休業に拡充する、⑧育児休業の申請や取得を理由とした待遇悪化や解雇禁止等に関する保護規定を父親休業、介護者休業、柔軟な働き方の請求や取得に拡充する等である。

2019年1月24日、欧州委員会、EU理事会及び欧州議会は、ワーク・ライフ・バランス指令案の修正に関する非公式の合意に達した⁽³⁵⁾。同指令案の内容のうち、従前の育児休業指令からの主な改正点の①、②、⑥、⑦、⑧はほぼ欧州委員会の提案どおりとなったが、③の育児休業の対象となる子の年齢は従前同様に8歳未満とされ、④の両親が互いに譲渡できない育児休業の期間は2か月とされた。また、⑤の給付に関しては、父親休業中は各加盟国の疾病手当以上の給付が義務付けられたが、育児休業中の給付水準は各加盟国が定めるとされ、明確な基準は設定されなかった。また、介護者休業中の給付に関する規定は削除された。

合意された修正指令案は、同年4月4日に欧州議会で、6月13日にEU理事会で正式に採択された。次いで、6月20日に欧州議会議長及びEU理事会議長により署名され、7月12日に公布され、8月1日に施行された⁽³⁶⁾。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス指令の概要

1 構成及び目的

ワーク・ライフ・バランス指令は、全22か条及び附則から構成される。同指令は、親又は介護者である労働者の仕事と家庭生活の調和を容易にすることにより、労働市場における機会と職場での待遇に関して男女間の平等を達成することを目的として、父親休業、育児休業、介護者休業及び柔軟な働き方等に関し、加盟国が達成すべき最低限の要件を定める（第1条）。同指令は、各加盟国で有効な法律、労働協約又は慣習により定義された雇用契約又は雇用関係を有する全ての男女労働者（パートタイム労働者、有期契約の労働者、派遣労働者を含む⁽³⁷⁾。）に適用される（第2条）。

2 父親休業

父親休業（paternity leave）は、子の出生に際しケアを行うことを目的に、父又は加盟国の法令において同等の立場を有する親（以下「父等」）が取得する休業を指す（第3条）。加盟国は、父等が10日の父親休業を取得する権利を有するよう、必要な措置を講じなければならない。就業期間を父親休業取得の条件とすることは認められない。父親休業の権利は、カップルが結婚しているか否か、異性カップルか同性カップルか等によって差別がないよう、結婚や家族の

(35) “Work-life balance: Commission welcomes provisional agreement,” 2019.1.24. European Commission website <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9285>>

(36) ワーク・ライフ・バランス指令と育児休業指令の主な規定を比較した表が、次のウェブサイトに掲載されている。「透明で予見可能な労働条件指令、ワークライフバランス指令が成立」2019.12. 労働政策研究・研修機構ウェブサイト <https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2019/12/eu_01.html>

(37) Directive (EU) 2019/1158, *op.cit.*(2) の前文(17)

状況にかかわらず付与されなければならない⁽³⁸⁾ (第4条)。

3 育児休業

育児休業 (parental leave) は、子の出生や養子縁組を理由として、その子のケアを行うために親が取得する休業を指す (第3条)。加盟国は、加盟国が指定する8歳までの特定の年齢に子が達する前に、両親それぞれが取得できる4か月の育児休業の権利を認め、このうち2か月については、互いに譲渡できない期間と定めなければならない。加盟国は、就業期間を育児休業取得の条件とすることができるが、その期間は1年以下でなければならない。有期雇用契約が同じ使用者の下で連続している場合には、期間の算定に際し、契約期間の合計が考慮される。また、加盟国は、全日の休業だけでなく、部分休業等、労働者が育児休業を柔軟な方法で確実に取得できるようにしなければならない⁽³⁹⁾ (第5条)。

4 介護者休業

介護者休業 (carers' leave) は、深刻な医療上の理由によりケアを必要とする親族又は同居する者のケアや支援を行う労働者 (以下「介護者」) が取得する休業を指す (第3条)。加盟国は、介護者が年に5日の介護者休業を取得する権利を有するよう、必要な措置を講じなければならない (第6条)。

5 休業中の給付

加盟国は、父親休業の全10日につき、各加盟国の疾病手当と同等以上が給付されるようにしなければならない。父親休業中の給付に関し、加盟国は、従前の雇用期間を受給条件とすることができるが、その期間は、子の出産予定日直前の6か月以下でなければならない。育児休業期間については、両親が互いに譲渡できない2か月につき、加盟国が定める水準が給付される。その給付水準は、両方の親による育児休業の取得を容易にするような水準でなければならない (第8条)。

6 不可抗力を理由とする休暇

加盟国は、家族の病気や事故等の緊急かつ不測の事態に対応するため⁽⁴⁰⁾、労働者が不可抗力を理由とする休暇を取得する権利を確保するために必要な措置を講じなければならない (第7条)。

7 柔軟な働き方

加盟国は、特定の年齢までの子をもつ労働者及び介護者が、柔軟な働き方を請求する権利を有するよう、必要な措置を講じなければならない。特定の年齢とは、8歳以上で加盟国が指定する年齢とする。柔軟な働き方には、リモート勤務の利用、柔軟な勤務日程の設定、労働時間の短縮等が含まれる。加盟国は、就業期間を柔軟な働き方を請求する権利の条件とすることができるが、その期間は、6か月以下でなければならない。柔軟な働き方が認められた期間の終

(38) European Commission, *op.cit.*(33), p.11.

(39) Directive (EU) 2019/1158, *op.cit.*(2) の前文 (23)

(40) *ibid.* の前文 (28)

了後、労働者は、元の就業パターンに復帰する権利を有する（第3条、第9条）。

8 雇用に関する権利

父親休業、育児休業、介護者休業、不可抗力を理由とする休暇の開始日において労働者が取得している権利等は、当該休業の終了時まで維持される。また、これらの休業期間中は、雇用関係が維持されなければならない。加盟国は、父親休業、育児休業、介護者休業の終了時に、労働者に原職又は原職相当職に復帰する権利等が付与されるようにしなければならない（第10条）。

9 差別の禁止、解雇からの保護

加盟国は、育児休業、父親休業、介護者休業、不可抗力を理由とする休暇、柔軟な働き方の請求や取得を理由とした労働者の待遇悪化を禁止するために必要な措置を講じなければならない（第11条）。

加盟国は、育児休業、父親休業、介護者休業、柔軟な働き方の請求や取得を理由とした解雇を禁止するために必要な措置を講じなければならない。裁判所その他の管轄官庁において、労働者が、育児休業、父親休業、介護者休業の請求や取得が解雇の理由となったと推定され得る事実を提示した場合、当該解雇が他の理由によるものであることを証明する責任は、使用者が負う（第12条）。

10 罰則及び保護の水準

加盟国は、ワーク・ライフ・バランス指令に基づき採択された国内規定又は関連する既存の規定への違反に適用される罰則を定めなければならない（第13条）。

加盟国は、ワーク・ライフ・バランス指令に定める要件を遵守させる目的でなされた苦情申立等を理由とした不利益な取扱いから、労働者を保護する措置を導入しなければならない（第14条）。また、加盟国は、各加盟国が指定する男女平等を推進する機関が、ワーク・ライフ・バランス指令の適用範囲に含まれる差別に関する問題に対応する権限を有するようしなければならない（第15条）。

ワーク・ライフ・バランス指令に定める規定は最低基準であり、加盟国は、同指令に定めるよりも労働者に有利な規定を導入することができる。ワーク・ライフ・バランス指令は、各加盟国において労働者が既に与えられている保護の水準を引き下げるための理由とされてはならない（第16条）。

11 指令の審査、国内実施

加盟国は、2027年8月2日までに、欧州委員会に対し、ワーク・ライフ・バランス指令の施行状況に関する情報を伝達する。欧州委員会は、これらの情報を基に報告を作成し、欧州議会及びEU理事会に提出しなければならない。この際、欧州委員会は、適切な場合には、立法提案を行う（第18条）。

加盟国は、2022年8月2日までに、ワーク・ライフ・バランス指令の規定を国内実施することが求められる（第20条）。加盟国は、労働者及び中小事業主を含む全ての使用者に対し、ワーク・ライフ・バランス指令の国内実施のための措置が周知されるようしなければならない（第

17条)。従前の育児休業指令は、2022年8月2日から廃止される（第19条）。

おわりに

これまで一般的に女性が担ってきた家族関連のケアを、家庭内で、より広くは社会において、共有していくことが肝要であるとの認識は、EUに限らず、多くの国で広まっている。EUでは、加盟国間の格差を是正するため、域内共通の父親休業、育児休業、介護者休業等の仕組みを作り、このうち父親休業と育児休業中の給付に関する規定を定めたほか、柔軟な働き方や、これらの休業取得を理由とした差別禁止等についての規定を整備した。

日本の育児休業の制度は、諸外国と比較して見劣りするものではないものの、取得率の向上に課題があるとされ、特に男性の取得率の低さが問題とされている⁽⁴¹⁾。EUのワーク・ライフ・バランス指令において、各加盟国共通の最低基準として示された、父親休業の新設や、両親が互いに譲渡することができない期間の設定、部分休業等の柔軟な休業取得方法、休業復帰後のリモート勤務等の柔軟な働き方に関する規定等を参考にしつつ、日本においても、ワーク・ライフ・バランスのより一層の進展を図っていくことが望まれる。

(はまの めぐみ)

(41) 濱野恵「男性の育児休業の取得促進に関する施策の国際比較—日・米・英・独・仏・スウェーデン・ノルウェー—（資料）」『レファレンス』800号, 2017.9, pp.99-127. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10954501_po_080007.pdf?contentNo=1>

親及び介護者のワーク・ライフ・バランスに関して規定し、
理事会指令 2010/18/EU を廃止する
2019 年 6 月 20 日の欧州議会及び理事会指令 (EU) 2019/1158

Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019
on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU

国立国会図書館 調査及び立法考査局
海外立法情報課 濱野 恵訳

【目次】

- 第 1 条 主題
 - 第 2 条 範囲
 - 第 3 条 定義
 - 第 4 条 父親休業
 - 第 5 条 育児休業
 - 第 6 条 介護者休業
 - 第 7 条 不可抗力を理由とする休暇
 - 第 8 条 給付又は手当
 - 第 9 条 柔軟な働き方
 - 第 10 条 雇用に関する権利
 - 第 11 条 差別
 - 第 12 条 解雇からの保護及び立証責任
 - 第 13 条 罰則
 - 第 14 条 不利益な取扱い又は結果からの保護
 - 第 15 条 平等機関
 - 第 16 条 保護の水準
 - 第 17 条 情報発信
 - 第 18 条 報告及び審査
 - 第 19 条 廃止
 - 第 20 条 [国内法等への] 置換
 - 第 21 条 施行
 - 第 22 条 名宛人
- 附則 [指令 2010/18/EU とこの指令との] 対比表 (略)

欧州議会及び EU 理事会は、EU 運営条約、特にその第 153 条第 2 項第 b 号に鑑み、その第 153 条第 1 項第 i 号と併せて⁽¹⁾、[…中略] この指令を採択した。

* この翻訳は、Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, *Official Journal of the European Union* (以下、*Official Journal of the European Communities* も含め、「OJ」) L188, 2019.7.12. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>>

第1条 主題

この指令は、親又は介護者である労働者の仕事と家庭生活の調和を容易にすることにより、労働市場における機会及び職場での待遇に関して男女間の平等を達成することを目的とした最低限の要件を定める。

この目的のため、この指令は、次に関する個人の権利を規定する。

- (a) 父親休業、育児休業及び介護者休業
- (b) 親又は介護者である労働者のための柔軟な働き方

第2条 範囲

この指令は、司法裁判所の判例法を考慮して、各加盟国において有効な法律、労働協約又は慣行により定義された雇用契約又は雇用関係を有する全ての男女労働者に適用される。

第3条 定義

1. この指令の適用上、次の定義を適用する。

- (a) 「父親休業」とは、子の出生に際してケアを行うことを目的とした、父又は国内法で認められている限りにおいて「父と」同等の2人目の親のための休業をいう。
- (b) 「育児休業」とは、子の出生又は養子縁組を理由とした、当該子のケアを行うための、親のための休業をいう。
- (c) 「介護者休業」とは、親族又は労働者と同じ世帯に居住する者であって、各加盟国が定義する深刻な医療上の理由により著しくケア又は支援を必要とするものに対し、個人的なケア又は支援を提供することを目的とした当該労働者のための休業をいう。
- (d) 「介護者」とは、親族又は労働者と同じ世帯に居住する者であって、各加盟国が定義する深刻な医療上の理由により著しくケア又は支援を必要とするものに対し、個人的なケア又は支援を提供する労働者をいう。
- (e) 「親族」とは、労働者の息子、娘、母、父、配偶者又は国内法で認められている限りにおいてシビル・パートナーシップ⁽²⁾におけるパートナーをいう。

の前文及び附則を除いた条文を邦訳したものである。注は全て訳者によるものであり、規則、指令の詳細を示した原注は、本稿のフォーマットに合わせて脚注に取り込んだ。訳文中の「」内の語句は、原語又は訳者による補記である。また、訳文の「理事会」は全てEU理事会（Council of the European Union）を、「委員会」は全て欧州委員会（European Commission）を指す。なお、本稿におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2020年6月26日である。

- (1) EU運営条約（Treaty on the Functioning of the European Union）は、EU条約（Treaty on European Union）と並ぶEUの基本条約である。社会政策に関するEUの権限の詳細は、EU運営条約の第10編「社会政策」（第151条から第161条まで）に規定されている。第151条は、EU及び加盟国は、雇用促進、生活条件及び労働条件の改善、適正な社会的保護、労使の対話、人材育成及び社会的排除への取組をその目的として掲げなければならないと規定している。この目的を達成するため、EUが加盟国を支援・補完することができる事項として、(a)労働者の安全衛生のための労働環境の改善、(b)労働条件、(c)労働者の社会保障及び社会的保護、(d)労働契約終了時の労働者の保護、(e)労働者への情報提供及び協議、(f)労使の利益の代表及び擁護（集团的労使関係の規律）、(g)合法的に滞在する第三国国民の雇用条件、(h)労働市場から排除された者の統合、(i)労働市場における男女の機会均等及び職場における平等な取扱い、(j)社会的排除との闘い、(k)社会的保護制度の改善の11事項が掲げられている（第153条第1項）。このうち、(a)から(i)までの事項について、欧州議会及び理事会は、加盟国に適用されるべき最低基準を、指令の形式によって定めることができる（同第2項）。
- (2) 結婚とは別に、同居するカップルが公的機関に登録することにより得られる、公的に認められたパートナーシップ関係を指す。このようなパートナーシップにより、多くの場合、結婚に準じた権利や義務が生じるが、詳細は加盟国によって大きく異なる。“Civil unions and registered partnerships,” 2020.2.25. European Union website <https://europa.eu/youreurope/citizens/family/couple/registered-partners/index_en.htm>

(f) 「柔軟な働き方」とは、リモート勤務、柔軟な勤務日程又は労働時間短縮の利用等によって、労働者が自身の就業パターンを調整できることをいう。

2. 第4条及び第6条における就業日への言及は、当該加盟国において定義されるフルタイムの就業パターンを指すと理解するものとする。

労働者に付与される休業は、労働者の雇用契約又は雇用関係で規定された就業パターンに従って、労働者の労働時間に比例して計算することができる。

第4条 父親休業

1. 加盟国は、父又は国内法で認められている限りにおいて〔父と〕同等の2人目の親〔である労働者〕が、当該労働者の子の出生の際に10就業日の父親休業を取得する権利を確実に有するよう必要な措置を講じなければならない。加盟国は、父親休業を子の出生前に部分的に取得することを認めるか、又は、出生後にのみ父親休業の取得を認めるかについて決定することができる。及び、このような休業を柔軟な方法で取得することを認めるかについて決定することができる。

2. 父親休業の権利は、就業期間又は在籍期間を条件としてはならない。

3. 父親休業の権利は、国内法の定義に従い、労働者の結婚の状況又は家族の状況にかかわらず付与されなければならない。

第5条 育児休業

1. 加盟国は、各労働者が、各加盟国又は労働協約が規定する8歳までの特定の年齢に子が達する前に取得されるべき4月の育児休業に関する個人の権利を確実に有するよう必要な措置を講じなければならない。その年齢は、各親による育児休業の権利の効果的かつ平等な行使を確保することを目的として決定されなければならない。

2. 加盟国は、育児休業のうち2月は、〔両親が互いに〕譲渡できないようにしなければならない。

3. 加盟国は、労働者が育児休業の権利を行使することを使用者に通知する合理的な通知期間を設定しなければならない。その際、加盟国は使用者と労働者双方のニーズを考慮に入れなければならない。

加盟国は、労働者の育児休業の請求が、休業期間の予定開始時期と予定終了時期を確実に明示するようにしなければならない。

4. 加盟国は、就業期間又は在籍期間を育児休業の権利の条件とすることができるが、その期間は、1年以下としなければならない。理事会指令 1999/70/EC⁽³⁾にいう有期雇用契約⁽⁴⁾が同じ使用者の下で連続する場合には、資格期間を計算する際、それらの契約期間の合計が考慮されなければならない。

5. 加盟国は、使用者が、国内法、労働協約又は慣行に従った協議の後、〔労働者が〕請求した期間に育児休業を取得することが使用者の〔業務の〕遂行を深刻に妨げるであろうことを理由として、合理的な期間、育児休業の付与を延期することが許される状況を設定すること

(3) Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, OJ L175, 1999.7.10. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/1999-07-10>> (有期雇用枠組み指令)

(4) 直接雇用であり、雇用期間の終期が客観的な状況（特定の日付、特定の任務の完了、特定の出来事の発生等）によって定められているもの。

ができる。使用者は、このような育児休業延期の理由を書面で説明しなければならない。

6. 加盟国は、労働者が、柔軟な方法で育児休業を取得することを請求する権利を確実に有するよう必要な措置を講じなければならない。加盟国は、その適用の方法を規定することができる。使用者は、使用者と労働者双方のニーズを考慮に入れて、そのような「柔軟な方法で育児休業を取得するという」請求を検討し、回答しなければならない。使用者は、当該請求に応じることを拒否する理由を、請求後の合理的な期間内に書面で説明しなければならない。
7. 加盟国は、使用者がフルタイムの育児休業の請求について検討する場合、第5項に基づき「育児休業の付与を」延期する前に、可能な範囲で、第6項に基づく柔軟な育児休業の取得方法を提示することを確保するために必要な措置を講じなければならない。
8. 加盟国は、育児休業の適用に際しての利用条件及び詳細な手続を、養親、障害のある親及び障害児又は長期疾患児の親のニーズに適応させる必要性を査定しなければならない。

第6条 介護者休業

1. 加盟国は、各労働者が、1年当たり5就業日の介護者休業の権利を確実に有するよう必要な措置を講じなければならない。加盟国は、国内法又は慣行に従い、介護者休業の範囲及び条件に関する追加の詳細事項を決定することができる。当該権利の行使は、国内法又は慣行に従って、適切な証明「の提示」を条件とすることができる。
2. 加盟国は、ケア若しくは支援を必要とする者ごと又は事案ごとに、1年当たりとは異なる基準期間に基づいて、介護者休業を割り当てることができる。

第7条 不可抗力を理由とする休暇

加盟国は、病気又は事故により労働者の即時の立会が必要とされる緊急の家庭の事情のため、各労働者が、不可抗力「*force majeure*」を理由とする休暇を取得する権利を確実に有するよう必要な措置を講じなければならない。加盟国は、各労働者が不可抗力を理由とする休暇を取得する権利を、各年若しくは各事案又はその両方ごとに、一定の時間に制限することができる。

第8条 給付又は手当

1. 加盟国は、国内法、労働協約又は慣行等の国内の状況に従い、労使団体に委任された権限を考慮に入れて、第4条第1項又は第5条第2項に規定する休業の権利を行使する労働者が、この条の第2項及び第3項に基づき、給付又は手当を確実に受け取るようにしなければならない。
2. 第4条第1項に規定する父親休業に関し、当該給付又は手当は、国内法で定められた上限を条件として、労働者が健康状態に関係する理由により仕事を中断した場合に受け取るであろう収入以上の収入を保証しなければならない。加盟国は、従前の雇用期間を給付又は手当を受ける権利の条件とすることができるが、その期間は、子の出生予定日の直前6月以下としなければならない。
3. 第5条第2項に規定する育児休業に関し、当該給付又は手当は、加盟国又は労使団体によって定義され、両方の親による育児休業の取得を促進するよう設定されなければならない。

第9条 柔軟な働き方

1. 加盟国は、特定の年齢までの子を持つ労働者（ただし、特定の年齢とは8歳以上とする。）及び介護者が、ケアのために柔軟な働き方を請求する権利を確実に有するよう必要な措置を講じなければならない。このような柔軟な働き方の期間は、合理的な制限の対象とすること

ができる。

2. 使用者は、使用者及び労働者双方のニーズを考慮に入れて、合理的な期間内に、第 1 項に規定する柔軟な働き方の請求を検討し、回答しなければならない。使用者は、このような請求の拒否又はこのような働き方の延期の理由を説明しなければならない。
3. 第 1 項に規定する柔軟な働き方の期間に制限がある場合、労働者は、合意された期間の終わりに、元の就業パターンに戻る権利を有するものとする。労働者は、また、状況の変化に基づいて正当化される場合には、合意された期間の終了前に、元の就業パターンに戻ることを請求する権利をも有するものとする。使用者は、使用者及び労働者双方のニーズを考慮に入れて、元の就業パターンへの早期の復帰に関する請求を検討し、回答しなければならない。
4. 加盟国は、就業期間又は在籍期間を柔軟な働き方を請求する権利の条件とすることができるが、その期間は、6 月以下としなければならない。指令 1999/70/EC にいう有期雇用契約が同じ使用者の下で連続する場合には、資格期間を計算する際、それらの契約期間の合計が考慮されなければならない。

第 10 条 雇用に関する権利

1. 第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業又は第 7 条に規定する休暇が始まる日において労働者が取得している又は取得過程にある権利は、当該休業又は休暇の終了まで維持されなければならない。当該休業又は休暇の終了時に、国内法、労働協約又は慣行から生じる変更を含めて、これらの権利が適用されなければならない。
2. 加盟国は、第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業の終了時に、労働者が原職又は同等の役職に〔休業前に〕劣らない条件で復帰する権利、及び、休業を取得しなければ当該労働者に与えられていたであろう労働条件の改善から利益を得る権利が、労働者に確実に付与されるようにしなければならない。
3. 加盟国は、第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業期間又は第 7 条に規定する休暇期間における雇用契約又は雇用関係の地位を、その期間中の雇用関係の維持を保証しつつ、年金拠出等の社会保障の権利等を含めて、定義しなければならない。

第 11 条 差別

加盟国は、第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業、第 7 条に規定する休暇を申請し、若しくは取得したこと、又は、第 9 条に規定する権利を行使したことを理由とした労働者の待遇の悪化を禁止するために必要な措置を講じなければならない。

第 12 条 解雇からの保護及び立証責任

1. 加盟国は、第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業を申請し、若しくは取得したこと、又は、第 9 条に規定する柔軟な働き方を請求する権利を行使したことを理由とした解雇及び解雇のための全ての準備を禁止するために必要な措置を講じなければならない。
2. 第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業を申請し、若しくは取得したこと、又は、第 9 条に規定する柔軟な働き方を請求する権利を行使したことを理由として解雇されたと考える労働者は、使用者に対し、当該解雇について正当な根拠のある理由を提示するよう要求することができる。第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業を申請し、又は取得した労働者の解雇に関しては、使用者は、当該解雇の理由を書面で説明しなければならない。
3. 加盟国は、第 4 条、第 5 条及び第 6 条に規定する休業を申請し、又は取得したことを理由として解雇されたと考える労働者が、裁判所又はその他の管轄官庁に対し、そのような理由

による解雇があったとの推定を生じさせ得る事実を提示した場合には、当該解雇が他の理由によるものであることを証明するのは使用者であることを確実にするために必要な措置を講じなければならない。

4. 第3項は、加盟国が、立証に関し労働者により有利な規定を導入することを妨げない。
5. 加盟国は、裁判所又はその他の管轄官庁が事案の事実を調査する手続に第3項を適用することを要求されない。
6. 第3項は、加盟国により別段の定めがなされない限り、刑事訴訟には適用されない。

第13条 罰則

加盟国は、この指令に基づき採択された国内規定の違反又はこの指令の範囲内にある権利に関して既に施行されている関連規定の違反に適用される罰則に関する規則を定め、かつ、それが確実に実施されるために必要な全ての措置を講じなければならない。規定される罰則は、実効性、比例性⁽⁵⁾及び抑止力を有しなければならない。

第14条 不利益な取扱い又は結果からの保護

加盟国は、この指令に定める要件を遵守させる目的で、企業内又は法的手続において申し立てられた苦情から生じた、使用者による不利益な取扱い又は不利な結果から、労働者を、その代理人である労働者を含めて、保護するために必要な措置を導入しなければならない。

第15条 平等機関

加盟国は、労使団体を含め、労働監督官又は労働者の権利の行使に関わるその他の機関の権限に影響を与えることなく、性別による差別なく全ての者が平等に取り扱われることを推進し、分析し、監視し、及び支援するため指令2006/54/EC⁽⁶⁾第20条に基づき指定された機関が、この指令の範囲内にある差別に関する問題に対し、確実に権限を有するようになければならない。

第16条 保護の水準

1. 加盟国は、この指令に定める規定よりも労働者に有利な規定を導入し、又は維持することができる。
2. この指令の施行は、この指令が対象とする分野における労働者の保護の一般的な水準の引下げを正当化する理由とされてはならない。このような保護水準引下げの禁止は、この指令に定める最低限の要件に従うことを条件として、加盟国及び労使団体が、状況の変化を受けて、2019年8月1日時点で有効な法律上、規制上又は契約上の規定とは異なる規定を定める権利に影響を与えない。

第17条 情報発信

加盟国は、その領域全体において、全ての適切な手段により、第1条に定める主題に関連

(5) 比例性の原則とは、EU司法裁判所の判例によってEU法の一般原則の1つとして確立した原則であり、EU法に基づき実施される措置は、目的を達成するために適当であり、かつ、達成に必要な範囲を超えてはならないことを意味する。また、EU条約第5条第4項は、EUの活動内容及び形式は、EUの基本条約の目的の達成に必要な範囲を超えてはならないと規定している。庄司克宏『新EU法 基礎編』岩波書店、2013、pp.38-39; 中西優美子『法学叢書EU法』新世社、2012、pp.29-31、108-109。

(6) Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), OJ L 204, 26.7.2006. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>> (雇用及び職業における男女の機会均等及び均等待遇の原則の実施に関する指令)

して既に施行されている関連規定とともに、この指令を〔国内法等に〕置換するための国内措置が、労働者及び中小企業事業主を含む全ての使用者に確実に周知されるようにしなければならない。

第 18 条 報告及び審査

1. 2027 年 8 月 2 日までに、加盟国は、委員会が報告書を作成するために必要なこの指令の施行に関する全ての情報を委員会に伝達しなければならない。この情報には、特にジェンダー平等に関し、この指令の施行の適切な監視及び査定を可能にする目的で、この指令に基づく男女による様々な種類の休業及び柔軟な働き方の取得状況に関する利用可能な集計データを含めなければならない。
2. 委員会は、第 1 項に規定する報告を欧州議会及び理事会に提出するものとする。報告は、適切な場合には、立法提案を伴うものとする。

この報告には、次のものを添付するものとする。

- (a) この指令に規定する様々な種類の休業間の相互作用及び養子縁組休業等の他の家族関連休業の相互作用に関する研究
- (b) 自営業者に付与される家族関連休業の権利に関する研究

第 19 条 廃止

1. 指令 2010/18/EU⁽⁷⁾は、2022 年 8 月 2 日から廃止される。廃止された指令への言及は、この指令への言及と解釈され、附則に記載の対比表に従って読み換えられる。
2. この条の第 1 項に基づく指令 2010/18/EU の廃止にかかわらず、2022 年 8 月 2 日より前に当該指令に基づき労働者が取得した又は譲渡した育児休業期間又は分割された育児休業期間の累積期間は、この指令の第 5 条により当該労働者に付与される育児休業期間から控除することができる。

第 20 条 〔国内法等への〕置換

1. 加盟国は、2022 年 8 月 2 日までに、この指令に従うために必要な法律、規則及び行政上の規定を施行しなければならない。加盟国は、当該措置を委員会に直ちに通知しなければならない。
2. この条の第 1 項にかかわらず、第 8 条第 3 項に規定する育児休業の最後の 2 週分に対応する給付又は手当に関しては、加盟国は、2024 年 8 月 2 日までに、この指令に従うために必要な法律、規則及び行政上の規定を施行しなければならない。加盟国は、当該措置を委員会に直ちに通知しなければならない。
3. 加盟国は、第 1 項及び第 2 項に掲げる措置を採択する際に、それらの措置においてこの指令に言及し、又は当該措置の公布時に言及しなければならない。当該言及の方法は、加盟国が定めなければならない。
4. 加盟国は、この指令が対象とする分野において採択する国内法の主要な措置の条文を委員会に伝達しなければならない。
5. この指令を適用するための詳細な規則及び方法は、この指令に定める最低限の要件及び目的が尊重される限りにおいて、国内法、労働協約又は慣行に従って定められなければならない。

(7) Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance), OJ L68, 2010.3.18. <<http://data.europa.eu/eli/dir/2010/18/2014-01-01>> (育児休業指令)

い。

6. この指令の第4条、第5条、第6条及び第8条並びに指令92/85/EEC⁽⁸⁾に従う目的で、加盟国は、最低限の要件を満たし、この指令が対象とする分野において労働者に提供される一般的な保護の水準を引き下げない限りにおいて、この指令又は指令92/85/EECで規定する最低限の基準を上回り、国内で利用可能な、特に母親休業、父親休業、育児休業及び介護者休業等の家族関連休業の期間及び給付又は手当を考慮に入れることができる。
7. 加盟国が、各親の育児休業の少なくとも6月について、労働者の手取り賃金の65%以上の給付又は手当を上限があり得るものの確保している場合には、加盟国は、第8条第2項に掲げる給付又は手当の規定にかえて、このような制度の継続を決定することができる。
8. 加盟国は、労使団体が共同で要請した場合に、この指令が求める結果が常に確実に保証されるために必要な全ての措置を加盟国が講じることを条件として、労使団体にこの指令の実施を委託することができる。

第21条 施行

この指令は、『欧州連合官報 [Official Journal of the European Union]』における公布日の翌日から起算して20日後に施行する。

第22条 名宛人

この指令は、加盟国を名宛人とする。

2019年6月20日、ブリュッセルにおいて採択

欧州議会議長 A. TAJANI

理事会議長 G. CIAMBA

附則 [指令2010/18/EUとこの指令との] 対比表 (略)

(はまの めぐみ)

(8) Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) OJ L348, 1992.11.28. <<http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/2019-07-26>> (母親休業指令)